

Distr.: General
23 August 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون

البنود ١٣٦ و ١٤٥ و ١٤٦ من جدول الأعمال المؤقت**

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

إقامة العدل في الأمم المتحدة

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات

الأمم المتحدة لحفظ السلام

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أن تنشئ نظاماً جديداً لإقامة العدل في الأمم المتحدة يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، وقد بدأ النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ونوهت الجمعية العامة مع التقدير بالإنجازات التي حققها النظام على امتداد السنوات الأربع الماضية، وأقرت بطابعه المتطور، وواصلت رصد كفالة استمراره في أداء الولاية المنوطة به.

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣.

** A/68/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

161013 011013 13-43873 (A)



ويقدم الأمين العام في هذا التقرير معلومات وإحصاءات بشأن أداء نظام إقامة العدل في عام ٢٠١٢، ويعرض التقرير أيضا ملاحظات عن الاتجاهات الناشئة والسوابق القضائية. وخلال الدورة السابعة والستين، حددت الجمعية العامة عددا من المجالات التي يتعين تعزيز النظام الجديد فيها، وطلبت إلى الأمين العام في القرار ٦٧/٢٤١ أن يقدم إليها تقريراً عن عدد من المسائل. ويتضمن هذا التقرير الاستجابات لتلك الطلبات.

المحتويات

الصفحة

١	 موجز
٥	 أولاً - لمحة عامة
٦	 ثانياً - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل
٦	 ألف - ملاحظات عن أداء النظام الرسمي لإقامة العدل
٨	 باء - وحدة التقييم الإداري
١٢	 جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
١٧	 دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
١٩	 هاء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٢٤	 واو - مكتب المديرية التنفيذية
٢٦	 زاي - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفة مدعى عليه
٤٣	 ثالثاً - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل
٤٣	 ألف - لمحة عامة
٤٣	 باء - الردود
٥٧	 رابعاً - مسائل أخرى
٥٩	 خامساً - الاحتياجات من الموارد
٥٩	 سادساً - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها
	المرفق
٦١	 الأول - مخطط سير عملية إقامة العدل
٦٢	 الثاني - اقتراح إجراء تقييم مرحلي مستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل
٦٧	 الثالث - اقتراح الاشتراك في تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

- الرابع - ممارسات المحاكم في المنظمات الدولية الأخرى وفي الدول الأعضاء فيما يتعلق بدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاناة النفسية والمخالفات الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة . . ٧٠
- الخامس - تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. ٧٦
- السادس - مراقبة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٨١
- السابع - المشروع النموذجي المتعلق بجدوى الاخذ باللامركزية في عناصر من المسائل التأديبية في الميدان . . ٨٣
- الثامن - التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري ومنحتها المحكمتان في عام ٢٠١٢ ٩٠
- التاسع - موقف قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من تطبيق "العلاوات الدورية داخل الرتبة" على مرتباتهم ومن استرداد ما يسمى بالمدفوعات الزائدة ١٠٣

أولا - لمحة عامة

- ١ - قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل، يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، ويتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون ومراعاة الأصول القانونية، بغية كفالة احترام حقوق الموظفين وواجباتهم ومساءلة كل من المديرين والموظفين. وقد بدأ النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.
- ٢ - وللنظام محكمتان، هما محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، يعمل فيهما قضاة محترفون، بدعم من أقلام المحكمتين في جنيف ونيروبي ونيويورك. ويقدم مكتب إقامة العدل الدعم الفني والتقني والإداري إلى محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف عن طريق أقلامهما، ويمد أيضا يد المساعدة للموظفين وممثليهم عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، كما يقدم العون لمجلس العدل الداخلي، حسب الاقتضاء.
- ٣ - وقبل رفع الدعاوى أمام المحكمتين، يجب على الموظفين الذين يودون الطعن في قرارات غير تأديبية أن يطلبوا تقييما إداريا إما من وحدة التقييم الإداري التابعة لإدارة الشؤون الإدارية بمقر الأمم المتحدة، أو من الكيان الذي يؤدي تلك الوظيفة في الصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة. فآلية التقييم الإداري تتيح للإدارة تسوية الطلبات حيثما أمكن، متفادية بذلك الدخول في دعاوى قضائية دوغما داع.
- ٤ - وتقوم شعبة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يرفعها الموظفون العاملون في الأمانة العامة وفي بعض كيانات الأمم المتحدة الأخرى، كما يمثل موظفو الشؤون القانونية والموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة بنيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا. وتقوم وحدات مماثلة بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يعرضها الموظفون العاملون في الصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة، ويتولى تمثيله أمام محكمة الاستئناف مكتب الشؤون القانونية في القضايا التي يعرضها الموظفون العاملون في الأمانة العامة والصناديق والبرامج.
- ٥ - ويقدم هذا التقرير إحصاءات بشأن أداء نظام إقامة العدل في عام ٢٠١٢، ويعرض ملاحظات عن النظام الرسمي، كما يستجيب لطلبات الجمعية العامة المحددة الواردة في قرارها ٢٤١/٦٧، التي تنتظر فيها الجمعية في دورتها الثامنة والستين.
- ٦ - ويعرض المرفق الأول لهذا التقرير العملية التي تسوّى بها تظلمات الموظفين في هذا النظام.

ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل

ألف - ملاحظات عن أداء النظام الرسمي لإقامة العدل

٧ - تقدّم الملاحظات التالية فيما يتعلق بالنظام الرسمي لإقامة العدل، استنادا إلى أدائه في السنة التقويمية ٢٠١٢، ومنذ إنشائه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

١ - عبء العمل

٨ - انخفض عدد طلبات التقييم الإداري الجديدة التي تلقتها وحدة التقييم الإداري بإدارة الشؤون الإدارية في عام ٢٠١٢ مقارنة بعام ٢٠١١. ففي عام ٢٠١١ تلقت الوحدة ٩٥٢ طلبا، بينما تلقت ٨٣٧ طلبا في عام ٢٠١٢. وكانت هناك زيادة في عدد طلبات التقييم الإداري في الصناديق والبرامج.

٩ - وانخفض عدد القضايا الجديدة المعروضة على محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢ مقارنة بعام ٢٠١١. ففي عام ٢٠١٢ تلقت محكمة المنازعات ٢٥٨ قضية جديدة، بينما تلقت ٢٨١ قضية جديدة في عام ٢٠١١^(١).

١٠ - وشهد بعض الكيانات في النظام الرسمي زيادة في عدد القضايا في عام ٢٠١٢. وكان هذا هو الحال بالنسبة لحكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وقسم القانون الإداري ومكتب الشؤون القانونية.

٢ - نوع القضايا

١١ - كما هو الشأن في السنوات السابقة، كان معظم القضايا يتعلق بالتعيين (أساسا عدم الاختيار وعدم الترقية)، يليه إنهاء الخدمة (بما في ذلك عدم تجديد العقد وإلغاء الوظيفة)، ثم المسائل التأديبية، والمزايا والاستحقاقات والتصنيف.

٣ - دور التقييم الإداري

١٢ - تؤدي عملية التقييم الإداري دورا هاما جدا في النظام الرسمي لإقامة العدل في تسوية المنازعات عن طريق إجراء تقييم موضوعي للقرارات الإدارية المطعون فيها لتحديد ما إذا كان القرار قد أُخذ وفقا للقواعد والأنظمة. ولم تُستأنف لدى محكمة المنازعات الغالبية العظمى من القرارات الإدارية التي تم تأييدها أو اعتبارها وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية

(١) حدير بالتذكير أن أكثر من ٧٥ ٠٠٠ موظف يمكنهم الوصول إلى النظام الرسمي لإقامة العدل.

غير مقبولة، بناء على توصية من وحدة التقييم الإداري. وفيما يتعلق بالصناديق والبرامج، تمت تسوية معظم القضايا في مرحلة التقييم الإداري.

٤ - التسوية غير الرسمية داخل النظام الرسمي

١٣ - بالنظر إلى تشديد الجمعية العامة على التسوية غير الرسمية للمنازعات، تحاول الجهات الفاعلة في النظام الرسمي لإقامة العدل تسوية القضايا حيثما كان ذلك مناسباً، وتمت في عام ٢٠١٢ تسوية عدد كبير من القضايا.

١٤ - وكما هو مبين في الفقرة ١٢ أعلاه، تمت تسوية العديد من المنازعات في مرحلة التقييم الإداري ولم تُعرض على محكمة المنازعات.

١٥ - وفيما يتعلق بالقضايا التي استؤنفت لدى محكمة المنازعات، تمت تسوية عدد منها باتفاق بين الطرفين، حيث استُهلّت مناقشات التسوية من قبل محامين نيابة عن الموظفين، بما في ذلك مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو محامين عن الأمين العام بصفته مدعى عليه، وذلك حتى بعد التدخل القضائي أو إدارة القضية من قبل محكمة المنازعات.

٥ - السوابق القضائية

١٦ - ما برحت السوابق القضائية تزداد رسوخاً في بعض المجالات. وحيثما كانت تلك السوابق راسخة، فإنها تساعد في تشكيل الممارسات الإدارية والتنظيمية ويُنتظر أن يكون لها تأثير إيجابي على سلوك الموظفين والمديرين.

١٧ - وعلى سبيل المثال، أصبح من الأمور الراسخة ما يلي: (أ) من واجب الإدارة أن تقدم للموظف الذي لم يتم تحديد تعيينه المدة أسباب ذلك، بناء على طلب الموظف أو بأمر من محكمة المنازعات؛ (ب) ليس لمحكمة المنازعات اختصاص التجاوز على المواعيد النهائية للتقييم الإداري؛ (ج) للمحكمتين سلطة منح الفائدة في السياق العادي للأمر بدفع تعويض وذلك ليكون الموظف في نفس الوضع الذي كان يمكن أن يكون فيه لو وُفّت المنظمة بالتزاماتها التعاقدية تجاهه؛ (د) في القضايا التأديبية التي قد تفضي إلى إنهاء الخدمة، يتعين على الإدارة إثبات سوء السلوك بأدلة واضحة ومقنعة.

٦ - الموظفون الذين يمثلون أنفسهم

١٨ - هناك عدد كبير من الموظفين يمثلون أنفسهم أمام المحكمتين. ومن القضايا الجديدة التي تلقتها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢، وعددها ٢٥٨، هناك ١٠٨ قضايا (٤٢ في المائة) يمثل فيها الموظفون أنفسهم. وفيما يتعلق بقضايا الاستئناف الجديدة التي تلقتها

محكمة الاستئناف وعددها ١٤٢، هناك ٦٠ قضية (٤٢ في المائة) يمثل فيها الموظفون أنفسهم.

١٩ - ويفرض الموظفون الذين يمثلون أنفسهم تكاليف خفية على نظام العدل الداخلي من حيث أوجه الكفاءة والوقت واستخدام الموارد.

٢٠ - فالموظفون الذين يمثلون أنفسهم من الأرجح أن يقدموا الطلبات عن طريق البريد الإلكتروني أو في نسخ ورقية بدلا من استخدام النظام الإلكتروني لإدارة القضايا الخاص بالمحكمة، مما يزيد من عبء عمل أقلام التسجيل. وهؤلاء الموظفون غير ملمين عادة بمتطلبات رفع الدعاوى وبالإجراءات وقواعد الإثبات، وإجراء جلسات الاستماع، الأمر الذي يضع عبئا على أقلام التسجيل والمحامين الذين يمثلون الأمين العام ومحكمة المنازعات. وهناك ثلاثة أمثلة توضح هذا الأمر: (أ) الموظفون الذين يمثلون أنفسهم عادة ما يقدمون طلبات لا لزوم لها وليست في إبانها، مثل طلبات كشف المستندات؛ (ب) الموظفون الذين يمثلون أنفسهم عادة ما يقدمون طلبات تتجاوز الطول المحدد في نموذج الطلب الخاص بمحكمة المنازعات أو في النظام الداخلي لمحكمة الاستئناف؛ (ج) الامتثال لتوجيهات محكمة المنازعات التي تطلب تقديم الطرفين لمستند مشترك فيما يخص الوقائع المتفق عليها والمنازع عليها والمسائل القانونية (الغرض منه التحديد الدقيق لموضوع النزاع وتركيز الإجراءات)، عادة ما يكون أكثر تعقيدا في الحالات التي يمثل فيها الموظفون أنفسهم لأنهم قد لا يفهمون العملية أو المسائل وقد يستلزم ذلك إدارة قضائية للدعوى.

٢١ - وقد يجد الموظفون الذين يمثلون أنفسهم من احتمال تسوية المنازعات بشكل غير رسمي. فبدون مشورة قانونية متخصصة ومستقلة، قد يكونون أقل قدرة على فهم وموازنة فوائد ومخاطر التسوية مقابل التقاضي.

٧ - المشورة القانونية الموجزة المقدمة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٢٢ - كانت هناك زيادة في طلب الموظفين المشورة القانونية الموجزة أو الوقائية من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وهذا يعكس أهمية المكتب كجهاز فرز في النظام، ذلك أن الموظفين يلتمسون المشورة القانونية المتخصصة والمستقلة من المكتب للأسس الموضوعية لقضاياهم وفوائد ومخاطر التسوية مقابل التقاضي.

باء - وحدة التقييم الإداري

٢٣ - تقع وحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، وتشكل الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل. وتضطلع الوحدة بالوظائف الأساسية التالية:

(أ) إجراء تقييمات إدارية في أوانها للقرارات الإدارية التي يطعن فيها الموظفون والتي تتعلق بعقود عملهم و/أو الأحكام والشروط النازمة لتعيينهم؛ (ب) مساعدة وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في تقديم ردود مغللة وفي أوانها لطلبات التقييم الإداري؛ (ج) مساعدة وكيل الأمين العام في تفعيل المساءلة الإدارية.

٢٤ - وفي عام ٢٠١٢، تلقت وحدة التقييم الإداري ٨٣٧ طلباً لإجراء تقييم إداري. وتتيح عملية التقييم الإداري الفرصة للإدارة لكي: (أ) تحدد القرارات السيئة في الوقت المناسب، ومن ثم تدرك رفع دعاوى لا لزوم لها أمام محكمة المنازعات؛ (ب) لكي تزود صانعي القرار بالدروس المستخلصة، فتجنب المنظمة تكبد قدر هام من التكاليف. ومن بين الطلبات التي وردت إلى الوحدة وأغلقت في عام ٢٠١٢، تمت معالجة ٢١ في المائة منها عن طريق جهود التسوية التي بذلتها الوحدة نفسها، بما في ذلك التعاون مع مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين متصرفاً بالنيابة عن الموظفين، أو باللجوء أيضاً إلى الحلول غير الرسمية عن طريق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وفي ٧٩ في المائة من الطلبات لم يجر إبطال القرار المطعون فيه أو تعديله.

٢٥ - ويرد في الجدول ١ أدناه النشاط المتعلق بتقييم الطلبات المقدمة في عام ٢٠١٢.

الجدول ١

معالجة طلبات التقييم الإداري المقدمة في عام ٢٠١٢

تقارير التقييم الإداري									
مجموع الطلبات ^(١)	قرارات مثبتة ^(ب)	قرارات أبطلت	طلبات محل جدل	طلبات مسوأة ^(ج)	طلبات لا تستوفي شروط المقبولية	طلبات مسحوبة	طلبات موجهة خطأ	طلبات مرحلة ^(د)	قرارات مطعون فيها وبتت فيها محكمة المنازعات ^(هـ)
٨٣٧	٢٤١	١٠	١٠٦	٩	٣٢٧	٤٩	١١	٨٤	٣٢
نتائج القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٣)									
تثبيت	تثبيت جزئي	إبطال	قيد النظر						
٢١	٧	٤	غير متاحة						

(أ) يشمل الطلبات التي تلقتها وحدة التقييم الإداري في عام ٢٠١٢.

(ب) تشمل الطلبات التي فيها تثبيت القرار من حيث الأسس الموضوعية.

(ج) تشمل الطلبات التي تمت فيها تسوية المسألة نتيجة لتقييم إداري (٤ طلبات مرحلة من عام ٢٠١٢ وتمت تسويتها في ٢٠١٣).

(د) تشمل الطلبات المفتوحة التي لم تسو في عام ٢٠١٢.

(هـ) تشمل الطلبات التي تلقتها وحدة التقييم الإداري في عام ٢٠١٢ وبتت فيها محكمة المنازعات في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

(و) تشمل الطلبات التي بتت فيها محكمة المنازعات حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

٢٦ - وفي ٩٦ في المائة من الطلبات التي قُدمت إلى وحدة التقييم الإداري في عام ٢٠١٢ والتي لم تُحلّ عن طريق التسوية أو لم يتقرر أنها محل جدل، اعتُبر القرار المطعون فيه غير مستوف لشروط المقبولية أو لم يثبت الأمين العام بناء على توصية من الوحدة تشير إلى أنه لا يستوفي شروط المقبولية أو لا يتفق مع قواعد المنظمة وسوابقها القضائية.

٢٧ - ووفقا لقرار الجمعية العامة القاضي بإنشاء نظام شفاف لإقامة العدل، عندما توصي وحدة التقييم الإداري بتثبيت قرار إداري مطعون فيه، يوافق الموظف المعني بالأمر بردّ خطي معلّل، يبيّن الأساس الذي استند إليه التقييم الإداري، يتضمن موجزا للوقائع المهمة الواردة في الطلب والتعليقات التي أبداه متخذ أو متخذو القرار على الطلب، واللوائح الداخلية للمنظمة التي تنطبق على الأمر، والسوابق القضائية ذات الصلة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وشرحا للأسباب التي جعلت الوحدة تعتبر أن القرار المطعون فيه يتفق مع القواعد السارية والقرار النهائي الصادر عن الأمين العام.

٢٨ - وما لم يتفق الموظف على تسوية مع المنظمة، وعقب الانتهاء من عملية التقييم الإداري، يحق للموظف قانونا أن يرفع أمام محكمة المنازعات شكواه إزاء القرار الإداري محل الطعن الذي جرى تثبيته (الفقرة ٥١ من قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢). وقد لاحظت وحدة التقييم الإداري، انطلاقا من تجربتها، أن الموظفين الذين لجأوا إلى النظام الرسمي بسبب شعورهم بغياب الشفافية أو بعدم احترامهم أثناء عملية اتخاذ القرار الإداري، من الأرجح أن يقرروا عدم المضي في ممارسة حقهم القانوني بالتوجه إلى محكمة المنازعات عقب صدور التقييم الإداري، ومردّ ذلك إلى شعورهم بأن العملية كانت موضوعية ونزيهة. كما أن الرد الخطي المعلل الذي يوجّه إلى الموظف في ختام عملية التقييم الإداري وسيلة مهمة لإرساء مصداقية العملية. وعليه، فمن بين عمليات التقييم الإداري الفنية التي أُجريت في عام ٢٠١٢، طعن الموظفون أمام محكمة المنازعات في ٣,٨ في المائة من القرارات بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

٢٩ - وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، كان قرار محكمة المنازعات في ٨٧ في المائة من القضايا التي نظرت فيها بعد التقييم الإداري مؤكدا لتوصية وحدة التقييم الإداري إما بشكل تام أو على أسس مختلفة أو بشكل جزئي. ويتعلق هذا بالتقييمات المنجزة بخصوص طلبات مقدمة تقريبا في الفترة ما بين شباط/فبراير ٢٠١٢ وشباط/فبراير ٢٠١٣. ويُحتمل أن تتغير هذه النسبة المثوية مع مواصلة محكمة المنازعات البت في القضايا التي هي قيد النظر حاليا بناء على طلبات مقدمة في أعقاب تقييمات إدارية، على النحو المذكور أعلاه. ورغم أن هناك

أيضا مشاكل تفسير للقوانين الداخلية ما زال يتعين أن تفصل فيها محكمة الاستئناف، فإن هذا يدل على ما تتسم به الوحدة من موضوعية ودقة.

٣٠ - ومنذ إنشاء وحدة التقييم الإداري في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، تلقت ما مجموعه ٢ ٤٠٠ طلب لإجراء تقييمات إدارية، منها ١٨٤ طلبا في عام ٢٠٠٩، و ٤٢٧ طلبا في عام ٢٠١٠، و ٩٥٢ طلبا في عام ٢٠١١ و ٨٣٧ طلبا في عام ٢٠١٢. ومن بين الطلبات الواردة البالغ عددها ٢٤٠٠، أغلقت الوحدة ٣٠١ طلبا بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، كانت قد أوصت بمنح تعويضات في ٤٩ طلبا من طلبات التقييم الإداري (٢,١ في المائة من الطلبات المغلقة).

١ - الحدود الزمنية القانونية

٣١ - يتعين إكمال التقييمات الإدارية في غضون فترة لا تتجاوز ٣٠ يوما تقويميا من تقديم الطلب بالنسبة إلى موظفي المقر و ٤٥ يوما تقويميا بالنسبة إلى موظفي المكاتب الموجودة خارج المقر (القرار ٢٢/٢٢٨، الفقرة ٥٤). ولا يجوز لوحدة التقييم الإداري تمديد المواعيد النهائية إلا في الحالات التي تحال فيها المسألة إلى مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة، بموجب شروط يحددها الأمين العام أو محكمة المنازعات، وذلك لفترة تصل إلى ١٥ يوما في الظروف الاستثنائية عندما يتفق كلا طرفي النزاع (القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٣٢).

٣٢ - وبينت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أنه ينبغي بذل كل جهد ممكن لتسوية القضايا قبل لجوء الموظفين إلى المقاضاة وأن مهمة التقييم الإداري تتيح فرصة قيّمة لذلك (A/65/557، الفقرة ١٦). وفي القضايا التي ترى فيها وحدة التقييم الإداري أن القرار المطعون فيه لا يتفق مع القوانين الداخلية للمنظمة، ويؤيد فيها وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية النظر في إيجاد تسوية، تسعى الوحدة إلى تيسير معالجة الطلب. وتفيد تجربة الوحدة بأن إيجاد حل من هذا القبيل يتطلب إجراء اتصالات مستفيضة مع الموظف ومتخذ القرار، ويتجاوز في أحيان كثيرة الأطر الزمنية القانونية.

٢ - عبء العمل والاحتياجات من الموارد لدى وحدة التقييم الإداري

٣٣ - شهد عدد الطلبات التي تنظر فيها وحدة التقييم الإداري زيادة مطردة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، إذ وصل إلى ٩٥٢ طلبا لإجراء تقييمات إدارية في عام ٢٠١١؛ غير أن هذا العدد شمل نحو ٣١٠ طلبات متشابهة.

وفي عام ٢٠١٢، انخفض عدد الطلبات إلى ٨٣٧ طلباً، ولكنه سجل ارتفاعاً كبيراً في النصف الأول من عام ٢٠١٣.

٣٤ - والمهل الزمنية القصيرة للغاية التي تتراوح بين ٣٠ و ٤٥ يوماً لتقديم التوصية واتخاذ القرار النهائي هي مهل تنفرد بها عملية التقييم الإداري؛ وهي تساعد على التسوية السريعة للتراعات، ولكن وحدة التقييم الإداري تجهد التقييد بها أمراً في غاية الصعوبة، إذا أخذ في الاعتبار العدد الهائل من الطلبات وأعباء العمل الناتجة عنه، وهو عدد يشمل الطلبات الواردة من موظفين في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية؛ وإذا أخذت في الاعتبار الموارد الموضوعة تحت تصرف الوحدة.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - تكوين محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٣٥ - ظل تكوين محكمة المنازعات هو نفس التكوين الذي ورد في التقرير السابق للأمم العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/67/265 و Corr.1، الفقرة ٢٠).

٣٦ - وفي عام ٢٠١٢، عقد قضاة محكمة المنازعات جلسيتين عامتين في الفترة من ٢٣ إلى ٢٧ نيسان/أبريل ٢٠١٢ في نيويورك ومن ١٥ إلى ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢ في نيروبي.

٢ - الإحصاءات القضائية

(أ) النشاط العام لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٣٧ - في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، كان أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٢٦٨ قضية لم يُبت فيها بعد. وفي عام ٢٠١٢، تلقت المحكمة ٢٥٨ قضية جديدة وفصلت في ٢٦٠ قضية. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، كان أمام المحكمة ٢٦٦ قضية لم يُبت فيها بعد.

٣٨ - ويبين الجدول ٢ ألفت أدناه عدد القضايا التي وردت والقضايا التي تم البت فيها وتلك التي لم يُبت فيها بعد في الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٢. ويعرض الجدول ١ باء تفصيلاً للقضايا التي وردت والقضايا التي تم البت فيها وتلك التي لم يُبت فيها بعد أثناء الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، حسب الموقع.

الجدول ٢

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، حالة القضايا

ألف - المجاميع، ٢٠٠٩-٢٠١٢

الكيان	القضايا الواردة				الفصل في القضايا والطلبات				القضايا التي لم يُبت فيها بعدُ (نهاية السنة)					
	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	٢٨٢ ^(أ)	٣٠٦ ^(ب)	٢٨١	٢٥٨	١ ١٢٧	٩٢	٢٣٧	٢٧٢	٢٦٠	٨٦١	١٩٠	٢٥٩	٢٦٨	٢٦٦

(أ) تشمل ١٦٩ قضية أحالتها مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة سابقا.

(ب) تشمل ١٤٣ قضية أحالتها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة سابقا.

باء - حسب الموقع، ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

الكيان	القضايا الواردة				الفصل في القضايا والطلبات				القضايا التي لم يُتَّ فيها بعدُ (نهاية السنة)					
	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
جنيف	١٠٨	١١٨	٩٥	٩٤	٤١٥	٥٢	١٠٤	١١٩	١٠٦	٣٨١	٥٦	٧٠	٤٦	٣٤
نيروبي	٧٥	٨١	٨٩	٧٨	٣٢٣	١٨	٥٧	٦٠	٧٦	٢١١	٥٧	٨١	١١٠	١١٢
نيويورك	٩٩	١٠٧	٩٧	٨٦	٣٨٩	٢٢	٧٦	٩٣	٧٨	٢٦٩	٧٨	١٠٨	١١٢	١٢٠

٣٩ - ومن أصل ٢٥٨ قضية وردت في عام ٢٠١٢، كان مصدر ١٧٠ هو الأمانة العامة للأمم المتحدة (باستثناء بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية)، بما في ذلك اللجان الإقليمية والمكاتب الموجودة خارج المقر والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والعديد من إدارات ومكاتب الأمم المتحدة؛ و ٤٢ قضية مصدرها بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية و ٤٦ قضية مصدرها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، بما فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأغذية العالمي.

(ب) القضايا التي أُحيلت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من النظام السابق

٤٠ - لغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، لم يُبت بعد في تسع قضايا أحالها النظام السابق: ثلاث منها أُحيلت من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة سابقا

(اثنتان في نيروبي وواحدة في نيويورك) وست قضايا من المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة (خمس منها في نيروبي وواحدة في نيويورك).

(ج) عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة

٤١ - أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت محكمة المنازعات ٢٠٨ أحكام و ٢٦٢ أمراً وعقدت ١٨٧ جلسة من جلسات المحكمة^(٢). والجدول ٣ أليف يبين العدد الكلي لأحكام المحكمة وأوامرها وجلساتها في الأعوام من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٠ ويقدم الجدول ٣ باء المعلومات ذاتها موزعة حسب قلم المحكمة.

الجدول ٣

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، الأحكام والأوامر والجلسات

ألف - المجاميع، ٢٠٠٩-٢٠١٢

الكيان	الأحكام				الأوامر				جلسات المحكمة						
	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع
محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	٩٧	٢١٧	٢١٩	٢٠٨	٧٤١	٢٥٥	٦٧٩	٦٧٢	٦٢٦	٢٢٣٢	١٧٢	٢٦١	٢٤٩	١٨٧	٨٦٩

باء - التوزيع حسب القلم، ٢٠٠٩-٢٠١٢

الكيان	الأحكام					الأوامر					جلسات المحكمة				
	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع
جنيف	٤٤	٨٣	٨٦	٧٩	٢٩٢	٣٩	٩٣	٢٢٤	١٧٢	٥٢٨	٢١	٥٤	٥٤	٢٤	١٥٣
نيروبي	٢٠	٥٢	٥٢	٦٥	١٨٩	٢٦	٢٤٨	١٤٤	١٨٣	٦٠١	٣٣	١١٦	١١٧	٨٨	٣٥٤
نيويورك	٣٣	٨٢	٨١	٦٤	٢٦٠	١٩٠	٣٣٨	٣٠٤	٢٧١	١١٠٣	١١٨	٩١	٧٨	٧٥	٣٦٢

(د) القضايا المحالة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٤٢ - في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، كانت هناك ثلاث قضايا وساطة قائمة كانت محكمة المنازعات قد أحالتها في السابق إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وفي عام

(٢) "جلسة المحكمة" هي وحدة إحصائية تستخدم لضمان الاتساق فيما بين أقلام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات الثلاثة في الإبلاغ عن عبء العمل الذي ينجم عن الجلسات. وقد تتكون عملية النظر في أي "دعوى" من عدة جلسات يجوز للمحكمة أن تعقدتها يومياً (في الصباح وبعد الظهر والمساء) على مر عدة أيام.

٢٠١٢، حددت عشر قضايا أخرى وتمت إحالتها. ونجحت الوساطة في خمس من هذه القضايا ولم تنجح أربع منها. وفي نهاية عام ٢٠١٢، كانت هناك أربع قضايا لا يزال يتعين الانتهاء منها.

(هـ) القضايا المحالة للمساءلة

٤٣ - في عام ٢٠١٢، أحيلت أربع قضايا للمساءلة بموجب المادة ٨-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات^(٣).

(و) توزيع القضايا بحسب الموضوع

٤٤ - على غرار ما حدث في سنوات سابقة، صُنفت القضايا المعروضة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات التي وردت أثناء الفترة المشمولة بالتقرير من حيث طابعها إلى ست فئات رئيسية هي: (أ) مسائل تتعلق بالتعيين (عدم الاختيار وعدم الترقية ومسائل أخرى تتعلق بالتعيين): ١٢٦ قضية؛ (ب) المزايا والاستحقاقات: ٣٠ قضية؛ (ج) التصنيف: ٩ قضايا؛ (د) المسائل التأديبية: ١٦ قضية؛ (هـ) إنهاء الخدمة (عدم التجديد ومسائل أخرى تتعلق بإنهاء الخدمة): ٥٠ قضية؛ (و) مسائل أخرى: ٢٧ قضية.

(ز) التمثيل القانوني للمدعين أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٤٥ - قدم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين المساعدة القانونية في ١٠٣ قضايا من أصل ٢٥٨ قضية جديدة تلقاها في عام ٢٠١٢؛ وتولى محام خاص تمثيل ٣٥ موظفاً؛ وتولى متطوعون (من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة) تمثيل ١٢ موظفاً؛ وتولى ١٠٨ موظفين تمثيل أنفسهم.

(ح) مآل القضايا المغلقة^(٤)

٤٦ - من أصل ٢٦٠ قضية فصلت فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١٢، بُت في ١١٥ قضية لصالح المدعى عليه (وذلك يعني أن الطلب رفض من أساسه)؛ وبت في ٤٧ قضية لصالح المدعي كليا؛ وبت جزئياً في ٣٨ قضية لصالح المدعي وجزئياً لصالح المدعى عليه؛ وسُحبت ٤٩ قضية؛ وأغلقت ثلاث قضايا لعدم وجود وجه لإقامة الدعوى؛

(٣) لم تستأنف إحدى القضايا الأربع، وصرف النظر عن واحدة ويوجد اثنتان حالياً قيد الاستئناف.

(٤) يتضمن المجموع الكلي البالغ ٢٦٠ قضية فصلت فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٤٧ حالة وقف للتنفيذ و٥ طلبات إما لإعادة النظر أو التعليل أو التنفيذ، و ٣ إحالات بين أقلام المحكمة وقضيتين تم ردهما.

واستوجبت خمس منها تقديم طلبات لإعادة النظر/التفسير/التنفيذ وأغلقت ثلاث قضايا عن طريق الإحالة بين الأقسام.

٤٧ - ومن أصل ٤٩ قضية مسحوبة، قام مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بتسوية خمس قضايا بناء على إحالة من محكمة المنازعات، بينما سويت قضايا عديدة أخرى فيما بين الأطراف إما نتيجة لتدخل قضائي أو لإدارة القضايا.

(ط) المسائل المتعلقة بملاك موظفي محكمة المنازعات وأقسامها

٤٨ - وصل عدد القضايا التي عرضت على محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢ إلى ٢٥٨ قضية، وهو عدد يقل عما سجل في عام ٢٠١١، عندما وصل عدد القضايا المعروضة إلى ٢٨١ قضية.

٤٩ - وبفضل طاقم قضاها الحالي الذي ضم في عام ٢٠١٢ ثلاثة قضاة مخصصين، كان عدد القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات هو تقريبا نفس عدد القضايا الجديدة التي تلقتها (انظر الجدول ٢ ألف أعلاه). وكان عدد القضايا التي لم يُبت فيها بعد في نهاية العام ٢٦٦ قضية، وهو ما يمثل نحو عام من العمل. ولهذا، فإنه من الأهمية الحاسمة أن تمتد ولاية القضاة المخصصين وموظفي الدعم التابعين لهم حتى نهاية عام ٢٠١٤، من أجل مواكبة عبء القضايا. وأي تخفيض في قدرات السلك القضائي لمحكمة المنازعات قد يؤدي إلى زيادة كبيرة في طول المدة الزمنية اللازمة للفصل في القضايا.

(ي) قاعات المحكمة

٥٠ - في قرارها ٢٤١/٦٧، أعادت الجمعية العامة تأكيد ضرورة أن تتوفر للمحكمتين قاعات مجهزة تماما وغير ذلك من المستلزمات الإدارية، وطلبت إلى الأمين العام كفالة أن يجري على سبيل الاستعجال توفير قاعات محكمة صالحة للاستخدام ومزودة بالمرافق المناسبة.

٥١ - وفي ١١ حزيران/يونيه ٢٠١٣، دُشنت قاعة دائمة ولائقة بالمهنة في نيروبي؛ تحتوي على جميع ما يلزم من أجهزة العرض المرئي والصوتي والتسجيل وبها مقصورات للترجمة الشفوية لثلاث لغات؛ وتتسع لأكثر من ٥٠ شخصا. وهذه القاعة مجهزة لعقد جلسات مع الأطراف والشهود في نيروبي وفي أماكن خارج مركز العمل بطريقة فعالة وكفوءة. وفي جنيف، من المقرر أن تصبح القاعة الجديدة جاهزة للعمل في الربع الأخير من عام ٢٠١٣ وفي نيويورك، من المقرر أن تصبح القاعة الجديدة جاهزة للعمل في نهاية عام ٢٠١٣.

دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - تكوين محكمة الاستئناف

٥٢ - ظل تكوين محكمة الاستئناف هو نفس التكوين الذي ورد في التقرير السابق للأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/67/265 و Corr.1، الفقرة ٤٤).

٥٣ - وعقدت المحكمة ثلاث دورات في عام ٢٠١٢: نيويورك، ٥-١٦ آذار/مارس ٢٠١٢، وجنيف، ١٨-٢٩ حزيران/يونيه ٢٠١٢، ونيويورك، ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر - ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢.

٢ - إحصاءات قضائية

(أ) النشاط العام لمحكمة الاستئناف

٥٤ - في عام ٢٠١٢، تلقت محكمة الاستئناف ١٤٢ قضية جديدة وفصلت في ١٠٣ قضايا. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، كان لدى محكمة المنازعات ١٠٨ قضية لم يُت فيها بعد. وقد مثل ذلك نحو عام واحد من العمل.

٥٥ - ويبين الجدول ٤ أدناه عدد القضايا التي وردت والقضايا التي فصل فيها وتلك التي لم يُت فيها بعد في الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٢. وسجلت زيادة نسبتها ٤٨ في المائة في القضايا التي تلقتها المحكمة في عام ٢٠١٢ بالمقارنة مع ما تلقت في عام ٢٠١١.

الجدول ٤

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، حالة القضايا، ٢٠١١-٢٠١٢

القضايا الواردة	القرارات المتخذة في القضايا		القضايا التي لم يبت فيها بعد		الكيان
	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٢	
المجموع	٩٦	١٤٢	٤٢٤	١٠٢	١٠٨
محكمة الاستئناف	٩٦	١٤٢	٤٢٤	١٠٢	١٠٨

٥٦ - وكان من ضمن القضايا الجديدة البالغ عددها ١٤٢ قضية ١٠٩ طعون في أحكام أصدرتها محكمة الاستئناف (٦٩ طعناً مقدماً من موظفين و ٤٠ طعناً مقدماً بالنيابة عن الأمين العام)؛ و ٢٠ طعناً في أحكام أصدرتها محكمة منازعات الأونروا (١٩ منها مقدم من موظفين وواحد مقدم بالنيابة عن المفوض العام)؛ وقرارات صدرت عن المفوض العام للأونروا. وتضمنت كذلك ثلاثة طعون في قرارات اتخذتها اللجنة الدائمة متصرفة نيابة عن مجلس

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وستة طلبات لإعادة النظر في أحكام صادرة عن محكمة الاستئناف مقدمة من موظفين وطلباً واحداً لتفسير حكم صادر عن محكمة الاستئناف قدمه الأمين العام وطلباً واحداً لتنفيذ حكم صادر عن محكمة الاستئناف قدمه موظف.

٥٧ - ويبين الجدول ٥ أدناه العدد الإجمالي لأحكام محكمة الاستئناف وأوامرها وجلساتها للفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٢.

الجدول ٥

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، الأحكام والأوامر والجلسات، ٢٠٠٩-٢٠١٢

الكيان	الأحكام				الأوامر				الجلسات						
	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع
محكمة الاستئناف	-	١٠٢	٨٨	٩١	٢٨١	-	٣٠	٤٤	٤٥	١١٩	-	٢	٥	٨	١٥

(ب) مآل القضايا التي فُصل فيها

٥٨ - تعلق ٨٢ من أصل ٩١ حكماً صادراً عن محكمة الاستئناف في عام ٢٠١٢ بمحكمة المنازعات، وأربعة بمحكمة الأونروا للمنازعات، واثنان بقرارات المفوض العام للأونروا، وواحد باللجنة الدائمة متصرفة نيابة عن مجلس صندوق المعاشات التقاعدية، وواحد بقرار للأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي وواحد بقرار للأمين العام للمنظمة البحرية الدولية.

٥٩ - وكان من بين الطعون ذات الصلة بمحكمة المنازعات ٥٨ طعناً قدم من موظفين و ٣٤ طعناً قدم بالنيابة عن الأمين العام^(٥). وظلت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين مقابل تلك المقدمة بالنيابة عن الأمين العام متسقة نسبياً في الفترة الممتدة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٢. وكان نحو ثلثي الطعون مقدمين من الموظفين وثلث واحد مقدم بالنيابة عن الأمين العام.

٦٠ - ومن أصل ٥٨ من الطعون المقدمة من الموظفين، رُفض ٤٨ طعناً وقُبلت ١٠ إما كلياً أو جزئياً. ومن أصل ٣٤ من الطعون المقدمة بالنيابة عن الأمين العام، رفضت ٨ طعون وقُبل ٢٦ إما كلياً أو جزئياً وأعيدت قضية واحدة إلى محكمة المنازعات.

(٥) لا يطابق العدد الإجمالي للطعون المقدمة من الموظفين والأمين العام عدد أحكام الاستئناف التي تتناول أحكام محكمة المنازعات لأن هذه الأرقام تشمل الدفوع المضادة للاستئناف والطعون الموحدة معاً.

- ٦١ - وأصدرت محكمة الاستئناف ستة أحكام بشأن طعون قدمها موظفون في الأونروا (قرارات صادران عن المفوض العام للأونروا وأربعة قرارات تطعن في أحكام محكمة الأونروا للمنازعات). وقد رفضت محكمة الاستئناف الطعون الستة جميعها.
- ٦٢ - وجمعت محكمة الاستئناف ثلاثة طعون في قرار اتخذته اللجنة الدائمة متصرفة نيابة عن مجلس صندوق المعاشات التقاعدية. ورفضت الطعون الثلاثة كلها وثبتت القرار المطعون فيه.
- ٦٣ - وأصدرت محكمة الاستئناف حكماً واحداً بمنح الإذن بالطعن لموظف سابق في منظمة الطيران المدني الدولي.
- ٦٤ - وأصدرت محكمة الاستئناف حكماً واحداً يرفض منح إذن بالطعن لموظف سابق في المنظمة البحرية الدولية.

هاء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١ - الولاية

- ٦٥ - أنشئ مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ليكفل تلقي الموظف مشورة مهنية وقانونية مستقلة كشرط أساسي للامتنال لقرار الجمعية العامة "أن تنشئ نظاماً جديداً لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتماشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية" (قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١، الفقرتان ٤ و ٢٣).
- ٦٦ - وتتمثل ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في مساعدة الموظفين ومن يتطوع لتمثيلهم في تجهيز الدعاوى عبر النظام الرسمي لإقامة العدل (انظر قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣، الفقرة ١٢). ويقدم المكتب خدماته للموظفين الحاليين، والموظفين السابقين، والمستفيدين القانونيين الذين يعملون في الأمانة العامة للأمم المتحدة، والمكاتب الموجودة خارج المقر، وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية، وبعض محاكم الأمم المتحدة، و ٢٢ صندوقاً وبرنامجاً وكيانات أخرى، في كل مركز من مراكز عمل المنظمة. وإجمالاً، يقدم المكتب خدماته إلى زهاء ٧٥ ٠٠٠ موظف. وقد مثل المكتب جميع فئات ورتب موظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية في مراكز العمل الموجودة في جميع أرجاء العالم، بما فيها الأمانة العامة وفي وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.
- ٦٧ - ويقدم المكتب طائفة من خدمات المساعدة القانونية للموظفين في جميع مراحل العملية الرسمية لتسوية المنازعات، من المساعدة في عملية التقييم الإداري من خلال التمثيل

أمام المحاكم وهيئات الطعون الأخرى^(٦). ويقدم المكتب أيضاً المساعدة أثناء تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية والتوسط وفي المسائل التأديبية. وكل هذه الأنشطة تمثل "قضية".

٦٨ - وكثيراً ما يحيل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة موظفين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للحصول على مشورة قانونية مستقلة وتمثيل أثناء تسوية النزاع بالوسائل غير الرسمية. ونتيجة لذلك ما برح يتزايد تمثيل المكتب للموظفين أثناء الوساطة الرسمية وفي المفاوضات غير الرسمية الرامية إلى تسوية النزاعات. ويعد هذا تطوراً إيجابياً في النظام^(٧).

٢ - الإحصاءات

(أ) عبء القضايا ونوع المساعدة المقدمة

٦٩ - ترد حالة القضايا المعروضة على المكتب في الجدول ٦ أدناه.

الجدول ٦

مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، حالة القضايا، ٢٠١٢

القضايا المرحلة إلى عام ٢٠١٢	القضايا الجديدة	القضايا المغلقة أو المسواة	القضايا التي لم يُبت فيها بعد في نهاية عام ٢٠١٢
١٩٠	١٠٤٩	١٠١٦	٢٢٣

٧٠ - وقد طرأ منذ عام ٢٠٠٩ نمو هائل في عبء القضايا المعروضة على مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وهو نمو يعزى إلى حد كبير للمساعدة التي يقدمها المكتب خارج نطاق التمثيل أمام المحاكم. وقد طرأت زيادة بلغت نسبتها ١٢ في المائة في عدد القضايا التي تلقاها المكتب في الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١١ وزيادة بلغت نسبتها ٦٠ في المائة في الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٢.

٧١ - والجدول ٧ أدناه يتضمن توزيعاً للقضايا التي وردت أثناء الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٢ بحسب نوع المساعدة المقدمة.

(٦) حذر مجلس العدل الداخلي تحذيراً شديداً للغاية من إلغاء وظيفة التمثيل التي يؤديها المكتب لعدد من الأسباب. بما فيها ما قد ينجم عن ذلك من أثر سلبي على قدرة المكتب على التفاوض للتوصل إلى تسويات فعالة "على باب المحكمة" (A/67/98، الفقرة ٥٢).

(٧) رأى مجلس العدل الداخلي أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يضيف "قيمة كبيرة" لنظام العدالة ولا يساهم في أي زيادة في حجم الدعاوى الموجودة في النظام (A/67/98، الفقرتان ٤٨ و ٥٤).

الجدول ٧

مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، القضايا الواردة حسب نوع المساعدة المقدمة

نوع المساعدة المقدمة	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
المسائل التأديبية	١٥٣	٧٠	٥٥	٤٦
مسائل التقييم الإداري	٦٢	٩٠	١١٦	١٩٥
التمثيل أمام محكمة المنازعات	١٦٥	٧٦	١٠٨	١٠٢
التمثيل أمام محكمة الاستئناف ^(أ)	١٨	٣٩	٢١	٣١
مسائل أخرى	٢٦	١٢	١٠	٢٧
المشورة الموجزة	١٦٧	٢٩٩	٣٤٥	٦٤٨
المجموع	٥٩١	٥٨٦	٦٥٥	١٠٤٩

(أ) يشمل القضايا الواردة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحالة إلى محكمة الاستئناف.

٧٢ - وتتعلق أكبر فئة من فئات القضايا التي بتّ فيها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في عام ٢٠١٢ بالأشكال غير التأديبية من الفصل من الخدمة (أي عدم تجديد التعيين، وإنهاء الخدمة، وإلغاء الوظيفة) (٣١ في المائة). وقد مثلت فئة عدم الاختيار والترقية ثاني أكبر الفئات (٢٤ في المائة)؛ بينما مثلت فئات القضايا التأديبية وقضايا المزاي والاستحقاقات ١١ في المائة من عبء قضايا المكتب. ومثلت قضايا تصنيف الوظائف ما نسبته ٧ في المائة، بينما مثلت قضايا التحرش والتمييز والأداء والقضايا المتنوعة ما نسبته ١٦ في المائة من عبء القضايا.

(ب) توزيع القضايا التي عالجها المكتب، حسب الإدارة أو الوكالة أو الصندوق أو البرنامج

٧٣ - يبين الشكل الوارد أدناه توزيعاً للقضايا الجديدة التي وردت إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بحسب الكيان الذي ينتسب إليه الموظف، بما في ذلك إدارات الأمانة العامة، وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية، ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. ويعكس هذا الشكل العدد الكبير من القضايا الواردة من البعثات الميدانية لإدارة عمليات حفظ السلام إلى المكتب.

(ج) توزيع القضايا حسب نوع الجنس

٧٤ - كان التوزيع الجنساني للموظفين الذين طلبوا المساعدة من مكتب تقديم المساعدة القانونية في عام ٢٠١٢ بنسبة ٦٥ في المائة للذكور و ٣٥ في المائة للإناث.

٣ - تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية

٧٥ - يتبوأ الموظفون القانونيون في مكتب تقديم المساعدة القانونية مكانة فريدة في منظومة الأمم المتحدة تحول لهم المشاركة في المناقشات الخاصة بالتسوية مع محامي الإدارة. وفي عام ٢٠١٢، شارك المكتب في تسوية ٩٩ قضية في مراحل مختلفة من العملية الرسمية أو غير الرسمية. واشتمل هذا الرقم على ٩ قضايا تأديبية؛ و ١٨ مسألة من مسائل المشورة الموجزة؛ و ٤٩ قضية في مرحلة التقييم الإداري؛ و ١٦ قضية معروضة على محكمة المنازعات؛ وقضيتين معروضتين على المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض؛ و ٥ قضايا تتعلق بمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وقد ازدادت قدرة مكتب تقديم المساعدة القانونية على تسوية المسائل خارج نطاق التسوية القضائية وأضحت اتجاهات إيجابية في النظام.

٧٦ - وفي حال تعذر التوصل إلى التسوية بالتفاوض، يساعد المكتب الموظف في تقدير مخاطر ومزايا التماس الانتصاف الرسمي.

٧٧ - ويلبي إسداء المشورة القانونية الموجزة بوجه خاص عدة أغراض منها أنه يفرز من النظام الشكاوى التي لا تستند إلى أسس قانونية. فالموظفون يقررون بطبيعة الحال عدم مواصلة التقاضي بعد المشورة التي أسديت لهم بأن قضيتهم تفتقر إلى الأساس القانوني الواجب وأن المكتب لن يمثلهم. وعملية إسداء المشورة الموجزة تعلّم الموظفين حقوقهم وواجباتهم، ويمكن أن تساعد في توجيه الموظف إلى موارد أخرى قائمة لمعالجة المنازعات التي تنشأ في مكان العمل، بما فيها آلية الطعن غير الرسمي عن طريق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة.

٤ - الموارد

٧٨ - لم تطرأ أي تغييرات على ملاك موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين منذ إنشاء المكتب^(٨). وخلال عام ٢٠١٢، ترك ثلاثة من الموظفين القانونيين ذوي الخبرة

(٨) في نيويورك، يتألف المكتب من رئيس للمكتب برتبة ف-٥، وموظف قانوني برتبة ف-٣، وموظف قانوني معاون برتبة ف-٢، وثلاثة مساعدين إداريين، أحدهم برتبة خ ع ٦ والآخران برتبة خ ع ٥. وفي كل من أديس أبابا وبيروت وجنيف، يتألف المكتب من موظف قانوني واحد برتبة ف-٣. وخلال الفترة المشمولة

وظائفهم في المكتب والتحقوا بوظائف برتب أعلى في أقسام أخرى في منظومة الأمم المتحدة، مما انتقص من الخبرة والتجربة المتوافرتين لدى المكتب.

٧٩ - ولزيادة الموارد المتاحة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، استمر المكتب في استغلال قنوات الاتصال التي كان قد أقامها مع بضعة متطوعين من المحامين العاملين في أقسام أخرى من منظومة الأمم المتحدة، إلى جانب التدابير غير الرسمية المبرمة مع بعض المستشارين القانونيين الخواص. ويستعين المكتب بمدرّبين داخلين متخصصين في الشؤون القانونية، وذلك في كل من مكتب نيويورك والمكاتب الموجودة بالخارج.

٨٠ - وقد سبق للأمم العام أن وصف التحدي الذي يواجهه مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في تلبية طلبات المساعدة التي ترد إليه بأعداد كبيرة مستعينا بعدد محدود من الموظفين وقدر ضئيل من الموارد غير المتعلقة بالوظائف بأنه التحدي الأكبر الذي يواجهه المكتب^(٩).

٨١ - وقررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤١/٦٧، الإبقاء على الموارد المخصصة عموماً لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بمستواها الحالي حين اتخاذ الجمعية العامة قراراً بشأن إقامة نظام يموله الموظفون.

واو - مكتب المديرية التنفيذية

٨٢ - يضطلع مكتب المديرية التنفيذية بدور مهم في الحفاظ على استقلال النظام الرسمي، ويتولى المسؤولية عن التنسيق بين العناصر المستقلة المكوّنة للنظام الرسمي، بما في ذلك مهمتا الإشراف على أقلام المحكمة ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وكفالة التنسيق بينهما. ومكتب المديرية التنفيذية مسؤول عن تنظيم وإدارة مكتب إقامة العدل، الذي يوفر الدعم الإداري والتشغيلي والتقني للمحكمتين من خلال أقلامهما ولمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، كما يقدم أيضاً المساعدة، حسب الاقتضاء، إلى مجلس العدل الداخلي. كذلك يمثل مكتب المديرية التنفيذية النظام الرسمي داخل الأمم المتحدة وأمام الهيئات الخارجية وفي جميع المسائل التي تقتضي التنسيق والتشاور بين الإدارات.

بالتقرير، كان يعمل في مكتب نيروبي موظف قانوني آخر برتبة ف-٣، ممولاً من حساب دعم عمليات حفظ السلام، كما استفاد المكتب في جنيف من خدمات موظف قانوني برتبة ف-٣ معار من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

(٩) انظر الفقرات ٨٣-٩٢ من الوثيقة A/66/275 و Corr.1، والفقرات ٥٨-٦٩ من الوثيقة A/65/373 و Corr.1. وقد قدم مجلس العدل الداخلي توصيات مماثلة: انظر الفقرات ٧٠-٧٣ من الوثيقة A/65/304؛ والفقرتين ٤١ و ٤٢ من الوثيقة A/66/158؛ والفقرة ٤٦ من الوثيقة A/67/98.

٨٣ - وتسدي المديرية التنفيذية المشورة للأمين العام بشأن المسائل العامة المتصلة بإقامة العدل على المستوى الداخلي، وتمثل النظام الرسمي داخل الأمم المتحدة وأمام الهيئات الخارجية، وتقيم الاتصالات مع رؤساء مكاتب الأمم المتحدة الأخرى، بما فيها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وتتولى المسؤولية عن نشر المعلومات بشأن النظام الرسمي لإقامة العدل. وتقوم المديرية التنفيذية أيضا بإعداد تقارير الأمين العام إلى الجمعية العامة عن المسائل المتعلقة بإقامة العدل، وتضطلع بالمسؤولية عن كفالة تقديم الدعم الإداري والتقني إلى مجلس العدل الداخلي.

٨٤ - ويتولى رئيس القلم، الذي يعمل تحت سلطة المديرية التنفيذية، المسؤولية عن تنسيق الدعم الفني والتقني والإداري المقدم لقضاة المحكمتين. ويسدي رئيس القلم المشورة بشأن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية المخصصة للمحكمتين، ويحلل الآثار المترتبة على القضايا الناشئة في المحكمتين، ويقدم التوصيات بشأن الاستراتيجيات والتدابير الممكنة اتخاذها، ويقدم المشورة بشأن جميع المسائل المتعلقة بالأنشطة التنفيذية التي تقوم بها أقلام المحكمتين.

٨٥ - وقد افتتح مكتب المديرية التنفيذية موقعا شبكيا في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، يشرح جميع جوانب النظام الرسمي بلغات الأمم المتحدة الرسمية الست كافة، ويوفر أداة بحث بسيطة لتفحص السوابق القضائية لمحكمتي المنازعات والاستئناف. وفي عام ٢٠١٢، بلغ عدد الزيارات إلى الموقع ١٨٠ ١١٥ زيارة، وكان ٢٨,٧ في المائة منها لزوار جدد. وإجمالاً، هناك تزايد في استخدام الموقع الشبكي. ففي عام ٢٠١٢، بلغ المتوسط الشهري لعدد الزيارات ٩ ٥٩٨ زيارة، وهو ما يمثل زيادة على مستويات عام ٢٠١١ بواقع ١ ٠٠٢ من الزيارات في الشهر. ويمثل القسم الخاص بأحكام وأوامر المحكمتين القسم الذي يستقبل أكبر أعداد من الزوار. وقد اضطلع في عام ٢٠١٢ بأعمال كبرى لتسهيل الوصول إلى أحكام وأوامر محكمتي المنازعات والاستئناف وللربط بين المحكمتين.

٨٦ - وفي ٦ تموز/يوليه ٢٠١١، بدأ العمل بنظام لإدارة قضايا المحاكم يقوم تماماً على شبكة الإنترنت، ويتيح للموظفين أيّا كان مركز عملهم عرض مطالبهم على المحاكم إلكترونياً، ويمكن الأطراف من رصد قضاياهم إلكترونياً من أي منطقة جغرافية. وفي عام ٢٠١٢، جرى في إطار هذا النظام نشر ثمانية إصدارات جديدة تتضمن تحسينات بالغة الأهمية للحفاظ على مزايا النظام، سواء من حيث سهولة الوصول إليه أو من حيث خواصه الوظيفية، ولتعزيز هذه المزايا. وكذلك أجري تحسين كبير للنظام لضمان استمرار الدعم المقدم من البائع وتحسين الأداء بوجه عام.

٨٧ - وأعدت استمارة معلومات أولية باللغتين الإنكليزية والفرنسية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من أجل مساعدة الموظفين على طلب المساعدة، وتيسير استخلاص البيانات والإحصاءات المتصلة بالقضايا.

٨٨ - وأقام المكتب اتصالات مع الإدارة والموظفين بقصد تيسير عملية ترشيح الأعضاء الجدد في مجلس العدل الداخلي. وقد اكتمل تشكيل المجلس، وعضويته كما يلي:

إيان بيني: الرئيس

كارمن أرتيغاس: ممثلة الموظفين

سينها باسناياكي: حقوقي خارجي رشحته الإدارة

أنتوني ميلر: ممثل الإدارة

فيكتوريا فيليبس: حقوقية خارجية رشحتها الموظفين

٨٩ - وقدم المكتب الدعم الإداري والتقني لمجلس العدل الداخلي، ولا سيما فيما يتعلق بإعداد تقريره السنوي إلى الجمعية العامة عن تنفيذ نظام إقامة العدل (A/68/306).

زاي - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفة مدعى عليه

١ - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

(أ) قسم القانون الإداري، مكتب إدارة الموارد البشرية

٩٠ - يتألف قسم القانون الإداري من وحدة الطعون والوحدة التأديبية؛ ويمثل الأمين العام في معظم الدعاوى التي يرفعها الموظفون أمام محكمة المنازعات. وهو تابع تنظيمياً لدائرة سياسات الموارد البشرية في مكتب إدارة الموارد البشرية. ومكتباه القانونيان موجودان في نيويورك ونيروبي. ويتعاون القسم بشكل وثيق مع المكاتب الأخرى في مكتب إدارة الموارد البشرية، ذلك أن الطعون القانونية المعروضة على محكمة المنازعات غالباً ما تكون منصبة على تفسير وتطبيق النظام الإداري للموظفين ونشرات الأمين العام والإصدارات الإدارية.

٩١ - ويسدي قسم القانون الإداري المشورة أيضاً إلى المديرين في الأمانة العامة بشأن نظام العدل الداخلي وبشأن عمليات التحقيق والتأديب.

٩٢ - وفي عام ٢٠١٢، تناول القسم ٣٣٣ طلباً والتماساً مقدماً إلى محكمة المنازعات من موظفين في الأمانة العامة ضد الأمين العام، وذلك من خلال توليّه عملية تنفيذ الحكم

النهائي^(١٠). وتتصل هذه المسائل في المقام الأول بطعون على قرارات التعيين والتدابير التأديبية المتخذة ضد الموظفين وقرارات إنهاء الخدمة، وبخصوص مسائل المزايا والاستحقاقات أو مسائل التصنيفات (انظر الجدول ٨ أدناه). وفي العام نفسه، فرغت محكمة المنازعات من ١١٤ من القضايا التي عالجها القسم (انظر الجدول ٩ أدناه). وفي ٢١ في المائة من هذه القضايا، كان إقفال القضية ناتجا عن سحبها أو التوصل إلى تسوية عن طريق التفاوض، بمشاركة مكتب أمين المظالم أو بدونها. ومن بقية القضايا التي فرغت منها محكمة المنازعات، ثبتت المحكمة القرار المطعون عليه، كليا أو جزئيا، في ٦٢ في المائة من الحالات.

الجدول ٨

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، توزيع القضايا حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠ ^(ب)	٢٠١١ ^(ج)	٢٠١٢ ^(د)
قرار تعيين	٨٢	١٢٣	١٣٨
إجراء تأديبي	٥٢	٦٠	٤٥
إنهاء الخدمة	٧٣	٦٢	٥٥
المزايا والاستحقاقات	٤٢	٤٠	٤٣
مسائل التصنيف	٢	٩	٤
أنواع أخرى	٣٠	٤٣	٤٨
المجموع	٢٨١	٣٣٧	٣٣٣

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها قسم القانون الإداري تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ، وطلبات المراجعة والتفسير. والقسم مسؤول أيضا عن ضمان تنفيذ الحكم النهائي في أي قضية. وهذا يعني أنه يظل على القسم تناول القضية بعد أن تفرغ منها محكمة المنازعات.

(ب) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠٠٩ وما قبله، والقضايا التي تم تلقّيها في عام ٢٠١٠.

(ج) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٠ وما قبله، والقضايا التي تم تلقّيها في عام ٢٠١١.

(د) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١١ وما قبله، والقضايا التي تم تلقّيها في عام ٢٠١٢.

(١٠) يتضمن هذا العدد قضايا كانت متبقية من عام ٢٠١١ وأعوام أسبق، وقضايا أخرى مرفوعة في عام ٢٠١٢.

الجدول ٩

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، مآل القضايا، ٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار الحكم ^(ب)
١١٤	٢٤	٤٨	٨	٣٤	٩٢

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها قسم القانون الإداري تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار حكم محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّى فيها قسم القانون الإداري تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

٩٣ - وعند إصدار محكمة المنازعات حكماً، يجري قسم القانون الإداري اتصالات مع مكتب الشؤون القانونية، الذي يقرر استئناف الحكم من عدمه أمام محكمة الاستئناف. والقسم مسؤول أيضاً عن تنفيذ الأحكام النهائية، والحصول على المعلومات اللازمة، وإبلاغ الموظفين المعنيين، بمن فيهم المراقب المالي، بالأحكام لأغراض التنفيذ.

٩٤ - وتقوم الوحدة التأديبية، بالإضافة إلى معالجة القضايا المعروضة على محكمة المنازعات فيما يخص المسائل التأديبية، بتقديم التوصيات إلى الإدارة العليا بخصوص طريقة التصرف حيال المسائل المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية للنظر في إمكانية اتخاذ إجراء تأديبي. وفي عام ٢٠١٢، عاجلت الوحدة التأديبية ١٩١ مسألة تأديبية. ويتم نشر معلومات إضافية عن المسائل التأديبية في تقرير سنوي للأمين العام بعنوان "ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل" (للاطلاع على المعلومات المتعلقة بفترة الأشهر الإثني عشر المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، انظر A/68/130).

(ب) مكتب الأمم المتحدة في جنيف

٩٥ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ١٠

مكتب الأمم المتحدة في جنيف، مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات، ٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار القرار النهائي ^(ب)
٩	-	٤	١	٤	١١

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها وحدة الشؤون القانونية في دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في جنيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّت فيها وحدة الشؤون القانونية في دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في جنيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

الجدول ١١

مكتب الأمم المتحدة في جنيف، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	٢٢	٥	٨
إجراء تأديبي	٢	١	٠
إنهاء الخدمة	٦	٢	٣
المزايا والاستحقاقات	٩	٢	٢
أنواع أخرى	١٤	٤	٥
المجموع	٥٣	١٤	١٨

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها وحدة الشؤون القانونية في دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في جنيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(ج) مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

٩٦ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ١٢

مكتب الأمم المتحدة في جنيف، مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار القرار النهائي ^(ب)
١٣	-	٩	١	٣	٧

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في فيينا تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقّي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقّي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في فيينا تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

الجدول ١٣

مكتب الأمم المتحدة في فيينا، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	٩	١٢	٨
إجراء تأديبي	--	--	--
إنهاء الخدمة	١	--	٤
المزايا والاستحقاقات	٣	٣	--
مسائل التصنيف	--	١	٢
أنواع أخرى	٧	١٢	٦
المجموع	٢٠	٢٨	٢٠

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في فيينا تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(د) مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

٩٧ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ١٤

مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٢

بمجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار القرار النهائي ^(ب)
٦	-	١	-	٥	١٠

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقّي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أي كان تاريخ تلقّي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

الجدول ١٥

مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	١	١	١
إجراء تأديبي	-	-	-
إنهاء الخدمة	٤	٣	٤
المزايا والاستحقاقات	-	٣	٤
مسائل التصنيف	١	١	٤
أنواع أخرى	٢	٢	١
المجموع	٨	١٠	١٤

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(هـ) برنامج الأمم المتحدة للبيئة

٩٨ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ١٦

برنامج الأمم المتحدة للبيئة، مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات،
٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئيا	إبطال القرار	في انتظار القرار النهائي ^(ب)
١	-	-	-	١ ^(ج)	٦

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة للبيئة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أي كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة للبيئة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

(ج) قرار لم يتم إبطاله من وجهة النظر الفنية نظرا لانتهاج خدمة الموظف.

الجدول ١٧

برنامج الأمم المتحدة للبيئة، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	صفر	صفر	صفر
إجراء تأديبي	صفر	صفر	صفر
إنهاء الخدمة	صفر	صفر	٢
المزايا والاستحقاقات	صفر	صفر	صفر
مسائل التصنيف	صفر	صفر	٥
أنواع أخرى	صفر	١	صفر
المجموع	صفر	١	٧

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة للبيئة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(و) برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

٩٩ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ١٨

برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٢

تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئيا	إبطال القرار	في انتظار القرار النهائي ^(ب)	مجموع القضايا ^(أ)
١	٢	١	-	١	٤

(أ) يشمل جميع الحالات التي تولّى فيها موئل الأمم المتحدة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أي كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّى فيها موئل الأمم المتحدة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

الجدول ١٩

برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠ ^(ب)	٢٠١١ ^(ج)	٢٠١٢ ^(د)
قرار تعيين	٢	صفر	صفر
إجراء تأديبي	صفر	١	صفر
إنهاء الخدمة	صفر	١	١
المزايا والاستحقاقات	١	١	صفر
أنواع أخرى	١	صفر	صفر
المجموع	٤	٣	١

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها موئل الأمم المتحدة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(ب) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠٠٩ وما قبله، والقضايا التي تم تلقيها في عام ٢٠١٠.

(ج) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٠ وما قبله، والقضايا التي تم تلقيها في عام ٢٠١١.

(د) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١١ وما قبله، والقضايا التي تم تلقيها في عام ٢٠١٢.

(ز) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

١٠٠ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ٢٠

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، قضايا التقييم الإداري^(أ) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

مجموع قضايا التقييم الإداري المرفوعة	القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المسواة ^(ب)	القضايا أمام محكمة المنازعات ^(ج)	القضايا المرحلة ^(د)	تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال النظر	قيّد
١٧	٩	٤	٤	٣	-	-	-	٣

(أ) يشمل القضايا التي تم التقدّم بها إلى الكيان المعني بالتقييم الإداري داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(ب) تشمل جميع القضايا التي تمت فيها تسوية المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة للتقييم الإداري.

(ج) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢.

(د) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٢ ورُحلت إلى عام ٢٠١٣.

(هـ) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

الجدول ٢١

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	٢	١	صفر
إجراء تأديبي	١١	٨	٧
إنهاء الخدمة	٢١	١١	٧
المزايا والاستحقاقات	صفر	صفر	صفر
أنواع أخرى	٤	٤	٤
المجموع	٣٨	٢٤	١٨

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

الجدول ٢٢

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات، ١ كانون الثاني/يناير - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار الحكم ^(ب)
١٨	٥	٢	١	٥	٥

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار صدور الحكم من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

(ح) منظمة الأمم المتحدة للطفولة

١٠١ - تردد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ٢٣

منظمة الأمم المتحدة للطفولة، قضايا التقييم الإداري^(أ) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(د)	القضايا المرفوعة بشأها طعون	مجموع قضايا التقييم الإداري المرفوعة	القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المسواة ^(ب)	أمام محكمة المنازعات ^(ج)	القضايا المرحلة ^(د)	تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال النظر	قيّد
١٠٧	٩٢	١٥	٧	٧	٤	-	-	-	٣	

(أ) تشمل القضايا التي تم التقدّم بها إلى الكيان المعني بالتقييم الإداري داخل اليونيسيف.

(ب) تشمل جميع القضايا التي تمت فيها تسوية المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة للتقييم الإداري.

(ج) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢.

(د) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٢ ورُحلت إلى عام ٢٠١٣.

(هـ) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

الجدول ٢٤

منظمة الأمم المتحدة للطفولة، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	٢	١٤	١
إجراء تأديبي	١	٤	١
إنهاء الخدمة	--	--	--
المزايا والاستحقاقات	--	--	١
أنواع أخرى	٢	--	--
المجموع	٥	١٨	٣

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها اليونيسيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

الجدول ٢٥

منظمة الأمم المتحدة للطفولة، مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، ٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار الحكم ^(ب)
٦	١	٣	-	٢	٦

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولّت فيها اليونيسيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار صدور الحكم من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّت فيها اليونيسيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

(ط) مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

١٠٢ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ٢٦

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، قضايا التقييم الإداري^(أ) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(*)	القضايا المرفوعة	بشأنها طعون	القضايا أمام محكمة	القضايا المرفوعة	المثبت فيها	القرار	المثبت فيها	المثبت فيها	المثبت فيها
تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال النظر	المرحلة	المنازعات	المسواة	القرار	المثبت فيها	المثبت فيها	المثبت فيها
٨	٣	-	١٨	١٠	١٢	٢١	١٢	٥٦	٥٦

(أ) تشمل القضايا التي تم التقدم بها إلى الكيان المعني بالتقييم الإداري داخل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

الجدول ٢٧

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، توزيع القضايا المعروضة على محكمة المنازعات حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٢

نوع القضية ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	٢٩	١١	١٣
إجراء تأديبي	٩	صفر	١
إنهاء الخدمة	١١	١٣	٣
المزايا والاستحقاقات	١	١	صفر
أنواع أخرى	١٤	٢	٦
المجموع	٦٤	٢٧	٢٣

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

الجدول ٢٨

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، ٢٠١٢

بمجموع القضايا ^(أ)	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئيا	إبطال القرار	في انتظار الحكم ^(ب)
٣٢	١١	١٨	-	٣	٨

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار صدور الحكم من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّت فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

(ي) مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

١٠٣ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ٢٩

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، قضايا التقييم الإداري^(أ) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات^(ب)

بمجموع القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المرفوعة	القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المرفوعة	القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المرفوعة	القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المرفوعة	القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المرفوعة
٤	٣	-	٣	١	١	-	١	-	٥

(أ) تشمل جميع القضايا المرفوعة أمام وحدة التقييم الإداري داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

(ب) تشمل جميع القضايا التي سويت فيها المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة لتقييم إداري.

(ج) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢.

(د) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٢ ورُحِّلَت إلى عام ٢٠١٣.

(هـ) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢ أو لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

(و) تشمل قضيتين صدر بشأنهما قرار وحدة التقييم الإداري في عام ٢٠١٢، ورُفِعَت فيهما الدعوى إلى محكمة المنازعات في أوائل عام ٢٠١٣.

الجدول ٣٠
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، توزيع القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات،
٢٠١٠-٢٠١٢

أنواع القضايا التي نُظر فيها	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين ^(أ)	—	—	—
إجراء تأديبي	٢	١ ^(د)	٤ ^(ح)
إنهاء الخدمة	٤ ^(ب)	٣ ^(هـ)	٢ ^(ط)
المزايا والاستحقاقات	٣ ^(ج)	٢ ^(و)	٢ ^(ي)
مسائل أخرى	—	—	١
المجموع	٩	٦^(ز)	٩^(ك)

(أ) لا تشمل الحالات التي أُلغيت فيها وظائف الموظفين وفُصل الموظف بعد عدم اختياره في وظيفة أخرى.

(ب) تشمل قضيتين صدر بشأنهما حكم واحد، وقضية واحدة صدر فيها حكم لصالح الموظف لكنه لم يواصل القضية من حيث أسسها الموضوعية.

(ج) تشمل قضية واحدة سُويت.

(د) رُحِّلَت من عام ٢٠١٠.

(هـ) تشمل قضيتين رُحِّلَتَا من عام ٢٠١٠.

(و) تشمل قضية واحدة رُحِّلَت من عام ٢٠١٠ ثم سُويت.

(ز) تشمل ٣ قضايا رُحِّلَت من عام ٢٠١٠.

(ح) تشمل قضية واحدة رُحِّلَت من الفترة ٢٠١٠/٢٠١١، وقضيتين رفعتا في عام ٢٠١٢ بشأن قرارات تأديبية صدرت في عام ٢٠١١.

(ط) تشمل قضية واحدة رُحِّلَت من عام ٢٠١١.

(ي) تشمل قضيتين رُحِّلَتَا من عام ٢٠١١.

(ك) تشمل أربع قضايا رُحِّلَت من عام ٢٠١١.

الجدول ٣١
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، مآل القضايا المعروضة على محكمة
المنازعات، ٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	القضايا المسوأة أو المسحوبة	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئيا	إبطال القرار	في انتظار صدور الحكم ^(ب)
٤	١ مسوأة؛ ١ مسحوبة	١	-	١	٥

(أ) تشمل جميع القضايا التي مثل فيها مكتب خدمات المشاريع الأمين العام بصفة مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ)، والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تم تسويتها بطريقة أخرى في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) تشمل مجموع عدد الأحكام التي لم تصدرها بعد محكمة المنازعات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب، في القضايا التي مثل فيها مكتب خدمات المشاريع الأمين العام بصفة مدعى عليه.

(ك) صندوق الأمم المتحدة للسكان

١٠٤ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

الجدول ٣٢
صندوق الأمم المتحدة للسكان، قضايا التقييم الإداري في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات^(أ)

مجموع قضايا التقييم الإداري المرفوعة	القضايا المثبت فيها القرار	القضايا المسوأة ^(أ)	أمام محكمة المنازعات ^(ب)	القضايا المرحلة ^(ج)	تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال القرار	قيد النظر
١٨	١٨	-	١	٢	١	١	-	٢

(أ) تشمل جميع القضايا التي تمت فيها تسوية المسألة كليا أو جزئيا نتيجة لتقييم إداري.

(ب) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢.

(ج) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسو في عام ٢٠١٢ ورُحلت إلى عام ٢٠١٣.

(د) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢ أو لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢؛ وتم سحب قضيتين إضافيتين في عام ٢٠١٢.

الجدول ٣٣

صندوق الأمم المتحدة للسكان، توزيع القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات،
٢٠١٠-٢٠١٢

أنواع القضايا التي نُظر فيها ^(أ)	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
قرار تعيين	٢	صفر	٣
إجراء تأديبي	٣	٣	٢
إنهاء الخدمة	٥	٤	٤
المزايا والاستحقاقات	-	-	-
مسائل أخرى	-	-	-
المجموع	١٠	٧	٩

(أ) تشمل جميع القضايا التي مثل فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان الأمين العام بصفة مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان حكمٌ قد صدر، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

الجدول ٣٤

صندوق الأمم المتحدة للسكان، مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، ١ كانون الثاني/يناير - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢

مجموع القضايا ^(أ)	القضايا المسحوبة أو المسواة	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار صدور الحكم ^(ب)
٧	٣	١	-	٣	٢

(أ) تشمل جميع القضايا التي مثل فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان الأمين العام بصفة مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ)، والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تم تسويتها بطريقة أخرى في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) تشمل مجموع عدد الأحكام التي لم تصدرها بعد محكمة المنازعات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب، في القضايا التي مثل فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان الأمين العام بصفة مدعى عليه.

٢ - تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

١٠٥ - يسدي مكتب الشؤون القانونية التابع للأمانة العامة، بصفته الدائرة القانونية المركزية للمنظمة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، وإدارات الأمانة العامة ومكاتبها،

والصناديق والبرامج، وأجهزة الأمم المتحدة في عدد من المجالات، بما فيها نظام إقامة العدل. والوحدة التنظيمية المسؤولة داخل المكتب عن إسداء المشورة القانونية بشأن الأمور الإدارية والتنظيمية هي شعبة الشؤون القانونية العامة.

١٠٦ - وتشمل مهام الشعبة ما يلي: استعراض كل منشور إداري ذي صلة بسياسة إدارة الموارد البشرية للتأكد من اتساقه ودقته قبل إصداره؛ وتقديم المشورة والمساعدة القانونيتين والدعم القانوني بشأن تفسير ميثاق الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة ومقرراتها، والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والولايات الخاصة بالبرامج والأنشطة التي تشترك فيها أجهزة الأمم المتحدة، والمنشورات الإدارية الأخرى التي تصدرها المنظمة؛ وإسداء المشورة القانونية بشأن المسائل قبل اتخاذ أي قرار إداري، بما في ذلك الإجازة القانونية للتوصيات المتعلقة بفصل الموظفين.

١٠٧ - وإضافة إلى ذلك، تقوم الشعبة باستعراض وتحليل كل حكم من الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتبلور بالتالي رؤية شاملة للسوابق القضائية في إطار نظام إقامة العدل. وتستند الشعبة إلى هذا التحليل عند إسداء المشورة القانونية خلال المراحل الأولى لمطالبة يقدمها موظف ما، أي قبل أن تتحول هذه المطالبة إلى دعوى بوقت طويل. وتستخدم الشعبة أيضا هذا التحليل لإسداء المشورة بشأن قضايا محددة للكيانات التي تمثل الأمين العام في المستوى الأول للإجراءات القضائية، ولإطلاعها عموما على المستجدات القانونية. وتكفل هذه المشورة والإحاطات تنسيق واتساق الاستراتيجيات والحجج القانونية التي يسوقها الأمين العام بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والمبادئ. وتستخدم الشعبة كذلك هذا التحليل عند تحديد ما إذا كان استئناف حكم صادر عن محكمة المنازعات في مصلحة المنظمة. ولذا استعرضت الشعبة جميع أحكام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف البالغ عددها ٢٩٩ حكما التي صدرت في عام ٢٠١٢.

١٠٨ - والشعبة مسؤولة أيضا عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف. وتشمل هذه المسؤولية تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتشمل أيضا تقديم الطلبات والردود على الطلبات، وكذلك المرافعات الداعمة للمذكرات الخطية التي يقدمها الأمين العام في جلسات الاستماع أمام محكمة الاستئناف. وعند صدور الأحكام، تسدي الشعبة المزيد من المشورة بشأن تنفيذها وبخصوص الردود على الاستفسارات المتعلقة بآثارها. وفي عام ٢٠١٢، أصدرت محكمة الاستئناف ٨٢ حكما في قضايا كان الأمين العام طرفا فيها. وفي أكثر من ٨٠ في المائة من هذه الأحكام، جرى التوصل إلى نتيجة إيجابية لصالح الأمين العام.

ثالثاً - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل

ألف - لمحة عامة

١٠٩ - في الفقرة ٥٨ من القرار ٢٤١/٦٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج التقارير المطلوبة في الفقرات ١٣ و ١٨ و ١٩ و ٤٤ و ٤٨ و ٤٩ و ٥٤ و ٥٥ من القرار في تقرير شامل واحد عن إقامة العدل يقدم إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين.

١١٠ - وفي الفقرات ٢ و ١٧ و ١٨ و ٢٦ و ٢٧ و ٥٢ من القرار ٢٤١/٦٧، وفي القرار ٢٣٧/٦٦، قدمت الجمعية العامة أو أقرت طلبات أخرى مفادها أن يجري تقديم تقارير الأمين العام في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين.

١١١ - ويستجيب هذا الفرع للطلبات المختلفة للجمعية العامة.

باء - الردود

١ - الممارسات السليمة للإدارة من أجل معالجة العوامل الكامنة وراء حدوث منازعات في مكان العمل

١١٢ - في الفقرة ١٣ من القرار ٢٤١/٦٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يوافيها بتقرير في دورتها الثامنة والستين عن الجهود المبذولة لإضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات السليمة للإدارة من أجل معالجة العوامل الأساسية التي تؤدي إلى حدوث منازعات في أماكن العمل.

١١٣ - وتقوم وحدة التقييم الإداري، في سياق المساعدة التي تقدمها لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، باستعراض الطلبات مع تحديد الاتجاهات والمسائل العامة، وهو ما تعرضه لاحقاً في تقاريرها. وتقدم الوحدة أيضاً الدعم لوكيل الأمين العام في تجميع دليل الدروس المستفادة الموجه للمديرين والمذكرات التوجيهية التي تعمم على جميع رؤساء المكاتب والإدارات، وعن طريقهم على مديري مختلف الوحدات. وأدلة الدروس المستفادة الثلاثة الحالية (إنهاء/عدم تجديد العقود، واختيار الموظفين، والتدابير التأديبية؛ وثمة دليل عن إدارة الأداء في مرحلة الإعداد النهائية) تتضمن استعراضاً للسوابق القضائية لحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتدرس كيفية تفسير المحكمتين للقوانين الداخلية للمنظمة وتطبيقهما لها من خلال أحكامها.

١١٤ - وقد دأب الأمين العام على بذل قصارى جهده لإضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات السليمة للإدارة من أجل معالجة العوامل الكامنة وراء حدوث منازعات في مكان العمل؛ ومن هذه العوامل على وجه الخصوص، عدم وجود حوار مفتوح وحسن التوقيت بين المديرين والموظفين بشأن المسائل المتعلقة بتقييم الأداء، وعدم إلمام المديرين بالقوانين والإجراءات الداخلية للمنظمة، وعدم وضوح بعض عناصر هذه القوانين، والتحديات التي يواجهها المديرون عموماً فيما يتعلق باتخاذ القرارات الإدارية وإشعار الجهات المعنية بها.

١١٥ - ويجري تحديد الممارسات السليمة للإدارة استناداً إلى عمل وحدة التقييم الإداري. وتتيح الأحكام الصادرة عن المحكمتين مزيداً من التوجيهات الهامة فيما يتعلق بتفسير القوانين الداخلية وتطبيقها. ورسائل التقييم الإداري هي أداة هامة للغاية لأنها تتضمن شرحاً مفصلاً ومعللاً يبين أساس التقييم. وتُدرج أيضاً نتائج عملية التقييم الإداري والدروس المستفادة منها في تقارير نصف سنوية تصدرها الوحدة، وهي تقارير تسلط الضوء، في جملة أمور، على المسائل العامة والمستعصية التي يواجهها المديرون.

٢ - التقييم المرحلي المستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل

١١٦ - في الفقرتين ١٩ و ٢٠ من قرارها ٢٤١/٦٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم لها في دورتها الثامنة والستين اقتراحاً بإجراء تقييم مرحلي مستقل للنظام غير الرسمي لإقامة العدل، لتتخذ فيه، على أن يجري هذا التقييم بطريقة فعالة من حيث التكلفة وفي حدود الموارد المتاحة.

١١٧ - ويرد اقتراح الأمين العام في المرفق الثاني لهذا التقرير.

٣ - مدونة قواعد سلوك للممثلين القانونيين الخارجيين

١١٨ - في الفقرة ٤٤ من القرار ٢٤١/٦٧، شددت الجمعية العامة على الحاجة إلى كفالة أن يخضع جميع الأفراد العاملين كممثلين قانونيين، سواء كانوا موظفين أو مستشارين خارجيين، لمعايير السلوك المهني نفسها المطبقة في منظومة الأمم المتحدة، وطلبت إلى الأمين العام أن يعد، بالتشاور مع مجلس العدل الداخلي وسائر الهيئات المختصة، مدونة قواعد سلوك للممثلين القانونيين ممن هم من الأفراد الخارجيين ومن غير الموظفين وأن يوافي الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين بتقرير في هذا الصدد.

١١٩ - وجارٍ إعداد مدونة قواعد السلوك للممثلين القانونيين الخارجيين، ومن المتوقع أن تكون جاهزة لتقديمها في الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة.

٤ - تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١٢٠ - في الفقرة ٤٨ من القرار ٢٤١/٦٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يتقدم، في ظل التشاور مع جميع الجهات المعنية، بما فيها مجلس العدل الداخلي وممثلو الموظفين، باقتراح واحد مفضل للتمويل المشترك لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لتتوفر فيه الجمعية العامة وتوافق عليه في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين.

١٢١ - وللأسباب الواردة أدناه، يرى الأمين العام أنه سيكون من الأجدى للمنظمة أن تواصل تمويل التكلفة الكاملة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، بما في ذلك الموارد الإضافية التي يحتاجها.

١٢٢ - وكان الأمين العام قد أحاط علما بالسؤال المتعلق بما إذا كانت الخيارات تتماشى مع ميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما مع الفقرة ٢ من المادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة (انظر A/66/275 و Corr.1 و A/67/265 و Corr.1، الفقرة ١٩٩ (و) والمرفق الثاني).

١٢٣ - وكان موقف الأمين العام ولا يزال هو أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يعود بالنفع على الموظفين والمنظمة على السواء (انظر A/62/294، الفقرات ٢٣-٢٦؛ و A/62/748؛ و A/67/275 و Corr.1، الفقرتان ٦٧ و ٦٨ والمرفق الثاني). وأقرت الجمعية العامة أيضاً أن المساعدة القانونية المهنية لها أهميتها الحاسمة في الاستخدام الفعال والسليم للآليات المتاحة في إطار نظام إقامة العدل (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ١٢ والقرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٣٥).

١٢٤ - ويعمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين كجهاز فرز في نظام إقامة العدل بتشجيعه الموظفين على اللجوء إلى نظام العدل غير الرسمي، وامتناعه عن تمثيل الموظفين في القضايا التي يرى أنها لا تستند إلى أسس وجيهة، وتشجيعه، متى كان ذلك ملائماً، على تسوية القضايا المعروضة على نظام إقامة العدل الرسمي. وقد أقر كل من وحدة التقييم الإداري، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومجلس العدل الداخلي، ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، بأهمية الدور الذي يضطلع به مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين داخل نظام العدل الداخلي (انظر الفقرة ٢٤ أعلاه؛ وانظر أيضاً A/68/158، الفقرة ٥٥؛ و A/68/306، الفقرة ١٠٤ والمرفق الثاني، الفقرتان ٣٠ و ٣١).

١٢٥ - ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين جزء لا يتجزأ من هيكل المساءلة في الأمم المتحدة. فهو يساعد على ضمان تصحيح القرارات الإدارية الخاطئة ويساهم في تحسين عملية صنع القرار في المنظمة. وكثيراً ما يتحقق ذلك في مرحلة مبكرة من العملية بحيث تسوى المسائل بطريقة غير رسمية.

١٢٦ - وأشار في الفقرتين ٢٠ و ٢١ أعلاه إلى تكاليف الموظفين الذين يتولون تمثيل أنفسهم التي يتحملها نظام إقامة العدل، وإلى أثر ذلك السلبي على التسوية غير الرسمية للمنازعات. ويساور محكمة المنازعات القلق أيضا إزاء المتقاضين الذين يمثلون أنفسهم (انظر A/68/306، المرفق الثاني، الفقرة ٢٩). ويوفر مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بديلا فعالا للتمثيل الذاتي.

١٢٧ - وقد سبقت الإشارة إلى التحديات التي يطرحها تولي محامين خارجيين الدفاع عن الموظفين (انظر A/67/265 و Corr.1، المرفق الثاني، الفقرة ٢١).

١٢٨ - عقب الدورة السابعة والستين، خضعت الخيارات الثلاثة المحددة في تقرير العام السابق عن إقامة العدل لمزيد من التحليل بغرض تقييم جدواها^(١١). ونتيجة لهذا التحليل، استقر الرأي على أن الخيارات الثلاثة جميعا تنطوي على عيوب بالغة.

١٢٩ - وبينما يمكن ترتيب خيار الاقتطاع الإلزامي من المرتب بحيث يجري توليد الإيرادات اللازمة لتوفير الموارد الإضافية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين^(١٢)، فقد تبين للأمين العام خطر الطعون القانونية من قبل الموظفين.

١٣٠ - وفي حين أن خيار الدفع مقابل الاستخدام من شأنه أن يضع عبء تمويل الموارد الإضافية على الموظفين الذين يعتمدون على المساعدة القانونية للمكتب، فإن المبلغ الذي يمكن توليده بهذه الطريقة ليس مؤكدا، كما أن المبالغ التي سيتعين على الموظفين دفعها مقابل المساعدات القانونية لكي يجري تمويل الموارد الإضافية ستتجاوز القدرات المالية للكثير من الموظفين وستؤدي إلى شواغل خطيرة بشأن إمكانية اللجوء إلى القضاء.

١٣١ - ولم يُنظر إلى خيار المدفوعات الإلزامية من قبل رابطات واتحادات الموظفين كخيار ممكن، وذلك للأسباب المبينة في المرفق الثاني للتقرير السابق عن إقامة العدل.

١٣٢ - ومع ذلك، فإذا رغبت الجمعية العامة في الشروع في نظام لمساهمة الموظفين في الموارد الإضافية للمكتب، وإذا كان من الضروري انتقاء خيار واحد، فإن الأمين العام يرى أن خيارا رابعا سيكون هو الخيار المفضل، ألا وهو الاقتطاع الشهري التلقائي من المرتب

(١١) افترضت الخيارات أن المنظمة سوف تستمر في تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين عند المستويات الراهنة، وأن الإسهام المقدم من الموظفين سوف يُستخدم في تمويل الموارد الإضافية التي يحتاجها المكتب.

(١٢) تتمثل الموارد الإضافية التي يسعى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين إلى توفيرها في موظفين قانونيين اثنين برتبة ف-٤، وأربعة مساعدين إداريين من فئة الخدمات العامة، ومبلغ ٥٢ ٠٠٠ دولار للموارد غير المتعلقة بالوظائف، بتكلفة تناهز ٨٩٥ ٠٠٠ دولار سنويا وفقا لمستوى الأجور في عام ٢٠١٢.

الأساسي الصافي، وذلك ما لم يختار الموظف صراحة إعفائه من هذا الاقتطاع. وفي ظل هذا الخيار، لن يُسمح باللجوء إلى خدمات المكتب إلا للموظفين الذين لم يطلبوا إعفائهم.

١٣٣ - وحيث أن هذا المخطط سيكون اختياريا، فإنه سيحد من خطر الطعون القانونية. وهو سيحد أيضا من الشواغل المتعلقة بإمكانية الاحتكام إلى القضاء. ولكن من الصعب توقع ما سيكون عليه معدل طلب الإعفاء، ومن ثم حجم الإيرادات التي سيولدها المخطط لتمويل الموارد الإضافية للمكتب. وسيتعين رصد معدل طلب الإعفاء والنسبة المئوية للاقتطاع التلقائي من المرتب وإخضاعهما لاستعراض دوري من قِبل الجمعية العامة.

١٣٤ - ويرد الخيار بمزيد من التفاصيل في المرفق الثالث لهذا التقرير.

١٣٥ - وكان مقررا أن تجري مشاورات بين ممثلي الموظفين والإدارة خلال اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة في حزيران/يونيه ٢٠١٣، لكنها لم تجر. ودعا مكتب إقامة العدل ممثلي الموظفين والإدارة إلى المشاركة في جلسة تداول بالفيديو في ٦ آب/أغسطس ٢٠١٣. وقد شاركت إحدى روابط الموظفين^(١٣). وفي جلسة التداول بالفيديو، أصر الموظفون على الرأي الذي مفاده أن تكلفة مكتب تقديم الخدمات القانونية للموظفين ينبغي أن تتحملها المنظمة. وكخيار بديل، اقترح الموظفون استخدام جزء من الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين في تمويل الموارد الإضافية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو كخيار بديل آخر، أن يحصل الموظفون على علاوة درجة واحدة يمكن استخدامها بعد ذلك لهذا الغرض.

١٣٦ - ولم تُنح بعد لمجلس العدل الداخلي الفرصة لكي ينظر في المسألة.

٥ - ممارسات المحاكم في المنظمات الدولية الأخرى وفي الدول الأعضاء فيما يتعلق بدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاينة النفسية والمخالفات الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة

١٣٧ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٩ من قرارها ٦٧/٢٤١، أن يواصل التماس معلومات عن ممارسات المحاكم في المنظمات الدولية الأخرى وفي الدول الأعضاء فيما يتعلق بدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاينة النفسية والمخالفات

(١٣) عن طريق رسالة بريد إلكتروني مؤرخة ٥ آب/أغسطس ٢٠١٣ من نائب رئيس اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة إلى المساعد الخاص للمدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل، أشير إلى أن المشاورات المتعلقة بهذه المسألة ينبغي أن تجري في إطار نشرة الأمين العام 6/ST/SGB/2011. وحدير بالملاحظة أن النشرة 6/ST/SGB/2011 قد حلت محلها النشرة 1/ST/SGB/2011/6.

الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة. وجاء هذا الطلب عطفًا على طلب الجمعية العامة الحصول على معلومات الوارد في الفقرة ٣٤ من قرارها ٢٣٧/٦٦، والإبلاغ عن هذه المسألة في التقرير السابق للأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(١٤).

١٣٨ - وتلبية لطلب الجمعية العامة، واصلت الأمانة العامة التماس معلومات بشأن هذه المسألة في عام ٢٠١٣. وتلقت الأمانة العامة ردودًا من سبع دول أعضاء أخرى. وترد هذه الردود بإيجاز في المرفق الرابع لهذا التقرير. أما الردود الكاملة، فهي محفوظة لدى الأمانة العامة، ويمكن إتاحتها عند الطلب. ومن ثم، فباحساب الردود الواردة والردود المبلغ عنها في عام ٢٠١٢، تكون الأمانة العامة قد تلقت ردودًا من ١٤ دولة عضوا وسبع محاكم إدارية دولية.

موجز ممارسات المحاكم في المنظمات الدولية الأخرى وفي الدول الأعضاء

١٣٩ - هناك قيود فيما يتعلق بالملاحظات التي يمكن إبدائها إزاء دفع التعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاناة النفسية والمخالفات الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة، وذلك استنادًا إلى المعلومات الواردة من الأمانة العامة. فنطاق وعمق المعلومات الواردة لا يسمحان باستخلاص استنتاجات قاطعة. بيد أن تلك المعلومات تتيح مجالًا لإبداء ملاحظات أولية.

١٤٠ - وفيما يتعلق بالتعويض عن الضرر غير المالي، يبدو أن الممارسات التي أبلغت عنها عدة منظمات الدولية ودول أعضاء تسمح بالتعويض عن هذا الضرر في القضايا التي يرفعها موظفو الكيانات العامة. وعموماً، يجب على المدعين إقامة دعوى وقوع الضرر المعنوي أو المعاناة النفسية كي يعوّضوا عن ذلك، ويجب إثبات هذا الضرر بالأدلة. ومع ذلك، يمكن في بعض الحالات أن تؤدي مخالفة إجرائية أو انتهاك للإجراءات القانونية الواجبة إلى استنتاج وقوع ضرر غير مالي على الموظف، وما يستتبع ذلك من دفع التعويض.

١٤١ - ومتى ثبت وقوع الضرر المعنوي، تقوم السلطة التي تتولى اتخاذ القرار، سواء كانت محكمة أو هيئة من نوع آخر، بتحديد المبلغ المناسب للتعويض. ووفقاً لغالبية الدول الأعضاء التي قدمت معلومات، فإن مبلغ التعويض يتوقف على مدى الضرر الحاصل أو خطورته، وينبغي أن يتناسب مع طبيعة الفعل غير المشروع أو التقصير. وتتمثل الممارسة المتبعة في

(١٤) طلبت الجمعية العامة بالإضافة إلى ذلك، في الفقرة ٣٤ من قرارها ٢٣٧/٦٦، معلومات عن دفع التعويضات التأديبية أو الزجرية. ولم تُدرج الجمعية هذا العنصر من طلبها في الفقرة ٤٩ من قرارها ٢٤١/٦٧.

٦ من الدول الأعضاء الـ ١٤ التي قدمت معلومات إما في عدم منح تعويض عن الضرر المعنوي في السياق العادي لهذه القضايا أو في تقييد هذه التعويضات. وتشير المعلومات الواردة من إحدى هذه الدول الأعضاء الست إلى أن الغالبية العظمى لهذه التعويضات (أي أكثر من ٩٥ في المائة) لم تصل إلى مبلغ ١٢ ٠٠٠ دولار. وتشير المعلومات الواردة من دولة أخرى من هذه الدول الأعضاء الست إلى أن التعويض عن الضرر المعنوي لا يتجاوز ١٦ ٥٠٠ دولار إلا في الحالات القصوى. ولم تُدرج الدول الأعضاء الثماني الأخرى معلومات عن المبالغ الفعلية لهذه التعويضات في ردودها.

١٤٢ - ووردت أيضا سبعة ردود من محاكم إدارية مماثلة في منظمات دولية^(١٥) تتناول الممارسات المتبعة في ولاياتها القضائية. وأوجزت هذه الردود في التقرير السابق (A/67/265 و Corr.1، المرفق الثالث، الفقرات ٣٢-٦٨).

١٤٣ - ومن خلال المعلومات الواردة، تتمثل ممارسات معظم المحاكم الإدارية المماثلة التي قدمت ردودا في السماح بدفع تعويض عن الضرر المعنوي أو الضرر غير المالي؛ على أن يقع عبء إثبات الضرر على عاتق الطرف المدعي لوقوعه؛ ويستند المبلغ المدفوع إلى الأدلة التي تدعم الادعاء. ولا توفر المعلومات المقدمة أساسا للتوصل إلى مزيد من الاستنتاجات بشأن حساب مبلغ التعويض عن الخسائر غير المالية. وفيما يخص المحاكم الإدارية المماثلة في المنظمات الدولية التي قدمت أمثلة عن دفع تعويضات، تراوحت هذه التعويضات بين ١ ٠٠٠ دولار و ١٠ ٠٠٠ دولار (المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية)، و ١٠٠ ٠٠٠ دولار (محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي)، وبين ما يعادل الراتب الأساسي الصافي لأربعة أشهر وما يعادل الراتب الأساسي لسنتين (المحكمة الإدارية للبنك الدولي).

موجز ممارسات محكمتي المنازعات والاستئناف

١٤٤ - فيما يتعلق بدفع التعويضات بشكل عام، تنص المادة ٥-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ١-٩ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على أن للمحكمتين سلطة الأمر بالتعويض. ولا يتطرق النظامان الأساسيان للمحكمتين لمسألة التعويض عن الضرر المعنوي تحديدا.

(١٥) المحاكم الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، ومصرف التنمية الآسيوي، ومنظمة الدول الأمريكية، والمصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير، ومحكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي.

١٤٥ - ووضعت محكمة الاستئناف عدة مبادئ في اجتهادها القضائي ليسترشد بها في منح التعويضات عن الضرر المعنوي. وقضت محكمة الاستئناف بأن تشمل السلطة المخولة للمحكمتين بمنح تعويضات سلطة منح تعويضات عن الضرر المعنوي. ووفقا للاجتهاد القضائي لمحكمة الاستئناف، يجوز للمحكمتين منح تعويضات عن الضرر المعنوي في حالتين. أولا، يجوز منح التعويض عن الضرر المعنوي بسبب انتهاك الاستحقاقات الموضوعية للمدعي الناشئة عن عقد عمله و/أو انتهاك استحقاقات الإجراءات القانونية الواجبة التي يضمنها ذلك العقد (سواء جرى تعيينها بالتحديد في النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو كانت ناشئة عن مبادئ العدالة الطبيعية). وعندما يكون الانتهاك ذا طابع جوهري، يمكن أن يؤدي في حد ذاته إلى دفع التعويض. وتشمل انتهاكات الحقوق الأساسية ما يلي: (أ) عدم الرد على شكوى من شكوى التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة، أو عدم معالجتها؛ (ب) عدم معالجة شكوى من شكوى المضايقة والتمييز بالشكل المناسب بسبب عدم التعجيل بإنجاز التحقيق والتقرير الناتج عنه؛ (ج) عدم إحالة طلب إجازة تفرغ إلى اللجنة التي أذن لها بالبت في هذه الطلبات. وثانيا، يمكن أن يستند منح التعويض إلى أدلة على وقوع ضرر معنوي يرتبط بشكل مباشر بانتهاك حق من الحقوق الموضوعية أو الإجرائية أو يعزى إليه بصورة معقولة. وفي هذه الحالة، يمكن أن يتمثل الدليل على وقوع ضرر معنوي في تقرير طبي أو نفسي أو غير ذلك من الأدلة على حدوث إجهاد أو قلق أو أي ضرر آخر يلحق بالمدعي. ويقع على المدعي عبء الإثبات فيما يتعلق بتلك الأدلة، ويجب أن تقتنع المحكمتان بأن الإجهاد أو الضرر أو القلق يسوغ دفع تعويض.

١٤٦ - وقضت محكمة الاستئناف أيضا بوجوب تحديد التعويض وفق نهج قائم على المبادئ على أساس كل حالة على حدة. وفي هذا الصدد، قضت محكمة الاستئناف بأنه يتعين تقييم مبلغ التعويض عن الضرر المعنوي على أساس حجم انتهاك حق من الحقوق الإجرائية والموضوعية ومحتويات أي تقرير طبي أو نفسي أو أي دليل آخر على الضرر الذي لحق بالمدعي. وعلاوة على ذلك، يجب أن يتناسب ذلك المبلغ مع الضرر الواقع.

١٤٧ - وفي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى نهاية عام ٢٠١٢، مُنحت تعويضات في حوالي ١٢٥ من أصل ٦٧٥ حكما نهائيا^(١٦). وشمل نحو ٨٥ من هذه الأحكام البالغ عددها ١٢٥ حكما منح تعويض عن الضرر المعنوي أو المعاناة النفسية أو المخالفات الإجرائية أو انتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة. وفي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى

(١٦) الأحكام النهائية هي الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات التي لم تُستأنف والأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات بالصيغة التي أكدتها أو أبطلتها أو عدلتها محكمة الاستئناف.

٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، تراوحت هذه التعويضات بين دولار واحد وما يناهز ١٠٠ ٠٠٠ دولار، حيث بلغ متوسط التعويضات المدفوعة عن الخسائر غير المالية حوالي ١٧ ٠٠٠ دولار.

١٤٨ - وترد الردود الإضافية الواردة من الدول الأعضاء في المرفق الرابع لهذا التقرير.

٦ - اتفاقات بشأن ترتيبات اقتسام التكاليف

١٤٩ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٥٤ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يبدل قساره للتعجيل بوضع الاتفاقات المتعلقة بترتيبات تقاسم التكاليف لنظام العدل الداخلي بأكمله في صيغتها النهائية، بما في ذلك الاتفاقات المتعلقة بالمبلغ المتوقع أن تُرده كيانات الأمم المتحدة المشاركة والذي يناهز ٤,٥ ملايين دولار، وأن يوافي الجمعية العامة بتقرير في هذا الصدد في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين.

١٥٠ - وانتهت الأطراف مؤخرا من وضع التفاصيل الأخيرة المتعلقة بمذكرة التفاهم، وقد عمت الوثيقة بغرض التوقيع عليها رسميا.

١٥١ - واستُردت بالكامل جميع الأرصدة المتبقية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ البالغ قدرها ٢٣٣,٢٥ ٤٩٩ دولارا. ومع مراعاة الدفعة السابقة البالغ قدرها ٣٤٨,٠٧ ٣٥٨ دولارا، يبلغ إجمالي المبالغ المستردة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ ما مقداره ٥٨١,٣٢ ٨٥٧ دولارا، موزعا على النحو المبين أدناه.

الجدول ٣٥

المبالغ الواردة من كيانات الأمم المتحدة المشاركة في إطار رد التكاليف

المنظمة	المبلغ المستحق الدفع (بدولارات المتحدة)	المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
مفوضية شؤون اللاجئين	١ ٥٧٨ ٨٨٨,٩٣ دولارا	١ ٥٧٨ ٨٨٨,٩٣ دولارا
اليونيسيف	٢ ٣٣٥ ٦٠٠,٣٧ دولار	٢ ٣٣٥ ٦٠٠,٣٧ دولار
البرنامج الإنمائي	١ ٩٦٤ ٣٤٨,٩٧ دولارا	١ ٩٦٤ ٣٤٨,٩٧ دولارا
صندوق السكان	٥٨٤ ٧٤٣,٩٥ دولارا	٥٨٤ ٧٤٣,٩٥ دولارا
مكتب خدمات المشاريع	٢٤٣ ٤٠٤,٠١ دولارات	٢٤٣ ٤٠٤,٠١ دولارات
الاتفاقية الإطارية بشأن تغير المناخ	١٠٥ ٥١٥,٥٧ دولارا	١٠٥ ٥١٥,٥٧ دولارا
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	٤٥ ٠٧٩,٥٢ دولارا	٤٥ ٠٧٩,٥٢ دولارا
المجموع	٦ ٨٥٧ ٥٨١,٣٢ دولارا	٦ ٨٥٧ ٥٨١,٣٢ دولارا

- ١٥٢ - وسيصدر تعديل على مذكرة التفاهم المتعلقة بتقاسم تكاليف النفقات المتكبدة في فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ بعد تلقي مذكرة التفاهم الموقعة.
- ١٥٣ - وصُنِّفَت الأموال المدفوعة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ كإيرادات متنوعة وقُيِّدَت باعتبارها وفورات في إطار صندوق الأمم المتحدة العام.

٧ - مساءلة المديرين

- ١٥٤ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٥٥ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يقدم لها في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والسنتين مقترحات بشأن مساءلة الأفراد حيثما أفضت أي انتهاكات للقواعد والإجراءات المتبعة في المنظمة إلى خسارة مالية.
- ١٥٥ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤١ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم معلومات عن التدابير الملموسة المتخذة لإنفاذ المساءلة حيثما نجم عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين.
- ١٥٦ - ويمكن للأمين العام أن يتخذ تدابير ملموسة لتفعيل المساءلة نتيجة لطلبات التقييم الإداري والأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، بما في ذلك ما يلي:
- (أ) تعديل أو تغيير القرار المطعون فيه حيثما ثبت أن المدير قد أساء ممارسة السلطة المفوضة له عند اتخاذ هذا القرار، وبالتالي سحب سلطة اتخاذ القرار من المدير فيما يتعلق بهذا القرار تحديداً؛
- (ب) التحدث إلى المدير بشأن القرار المطعون فيه، وشرح الأسباب التي تجعل هذا القرار غير صائب، ومناقشة الدروس المستفادة؛
- (ج) إحالة القضية للتحقيق حيثما ثبت أن إساءة ممارسة المدير للسلطة المفوضة له قد ترقى إلى مستوى سوء سلوك محتمل؛
- (د) تدوين ملاحظة في الملف الرسمي للمدير المعني تشير إلى القرار غير الصائب، مع مراعاة أحكام الأمر الإداري ST/AI/292 المتعلق بإدراج معلومات سلبية في سجلات الموظفين؛
- (هـ) وضع أهداف محددة للمدير في إطار تقييم أدائه حيثما ثبت أن القرار المطعون فيه قد اتخذ نتيجة لسوء الإدارة؛
- (و) طلب مشاركة المدير في دورة تدريبية في ضوء اتخاذ قرار غير صائب؛

(ز) اتخاذ قرار بتقييم أداء مدير ما على وجه التحديد بالنظر إلى القرار الإداري السيئ الذي أُبطل.

١٥٧ - وتقدم وحدة التقييم الإداري توصيات بشأن المساءلة في القضايا التي تتم تسويتها؛ إلا أن كل قضية يجب أن تُحلل بشكل فردي من أجل تحديد ما إذا كان هناك فشل إداري، وتحديد مدى خطورته في حال وقوعه، وما إذا كان هناك دليل على وجود "قصد" أو "سوء نية"، وتحديد ماهية تدابير المساءلة. ولن يكون من المناسب اتباع نهج وحيد ينطوي على "معاينة" صانعي القرار بشكل تلقائي في حالة وقوع خطأ، وليس من المتوقع أن يؤدي ذلك النهج إلى الحد من عدد الأخطاء على نحو أكثر فعالية من استخدام تدابير التعلم والتطوير.

١٥٨ - ومن أصل ٨٣٧ طلباً قدم في عام ٢٠١٢، أوصت الوحدة بإجراء تسع مستويات حيث يتراوح التعويض بين ٥٠٠ دولار و ٧٧ ٠٠٠ دولار، مع تفادي الاستمرار في الدعاوى القضائية وإزالة احتمال التعرض لدفع مزيد من التعويضات عن الأضرار. وفي جميع القضايا، وُجّه انتباه صانعي القرار إلى هذه التسويات. وفيما يخص المساءلة، ارتأت وحدة التقييم الإداري أن الأخطاء التي وقعت في جميع القضايا إما أنها كانت ذات طابع تقني أو أنها كانت تنطوي على مبالغ رمزية أو مبالغ يحق للموظفين الحصول عليها، أي أنها ليست تعويضات في حد ذاتها، وبالتالي فإنها لم تكن تستحق نهجاً عقابياً.

١٥٩ - ووفقاً للمادة ١٠ (٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، يجوز لهذه المحكمة إحالة قضايا مناسبة إلى الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، من أجل اتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ المساءلة. وفي عام ٢٠١٢، أحالت محكمة المنازعات أربع قضايا من هذا القبيل.

٨ - نظام تقييم الأداء

١٦٠ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٧ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يضاعف جهوده ليستمر العمل على استحداث وتنفيذ نظام لتقييم الأداء تتوافر فيه مقومات المصداقية والنزاهة ويؤدي الغرض منه على أتم وجه.

١٦١ - ويجري تناول هذه المسألة في التقارير التي تقدم كل سنتين إلى الجمعية العامة عن استعراض إدارة الموارد البشرية وفي التقارير السنوية عن المساءلة.

٩ - المسائل المتصلة باستعراض النظامين الأساسيين للمحكمتين

- ١٦٢ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٨ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يقدم إليها تقريراً يتضمن آخر ما يستجد من معلومات عن المسائل المتصلة باستعراضها للنظامين الأساسيين للمحكمتين، كي تنظر فيه في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين.
- ١٦٣ - ويفيد الأمين العام بأنه لا توجد في الوقت الحالي أي مسائل إضافية متصلة باستعراض النظامين الأساسيين للمحكمتين تستدعي توجيه انتباه الجمعية العامة إليها.

١٠ - تدابير تشجيع تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية وتفادي الدعاوى القضائية

- ١٦٤ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرتين ٢٢ و ٢٤ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يقدم توصية إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين بشأن اتخاذ تدابير إضافية لتشجيع اللجوء إلى تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية وتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية.
- ١٦٥ - وإذا ارتأت وحدة التقييم الإداري أن طلب التقييم الإداري ينطوي على إمكانية تسوية قد تكون يكون أغفلها كل من الموظف والإدارة، فإنها تتصل بالموظف و/أو الإدارة لتقترح النظر في تسوية غير رسمية أو تقترح التماس خدمات أمين المظالم في الأمم المتحدة كطرف ثالث محايد.
- ١٦٦ - وتوصي وحدة التقييم الإداري، حيثما كان ذلك مناسباً، بتسوية الطلبات التي يحتمل في تقديرها أن تفضي إلى دفع تعويضات أمام محكمة المنازعات أو الإقرار بعدم وجاهتها. وتتفادى الوحدة كذلك رفع الدعاوى القضائية من خلال إصدار توصياتها التي تشرح خلفية القرارات وأساسها القانوني بعبارة واضحة وبسيطة وبلغة تنم عن الاحترام. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، كان قد طُعن أمام محكمة المنازعات في ٣,٨ في المائة من جميع القرارات الإدارية التي كانت موضوع طلب تقييم إداري قدم في عام ٢٠١٢، وكانت المحكمة قد بتت فيها بالفعل. وسترفع تلك النسبة مع مواصلة محكمة المنازعات إصدار قرارات بشأن الطلبات المقدمة ضمن الإطار الزمني أعلاه. ومن أصل جميع طلبات التقييم الإداري المقدمة في عام ٢٠١١، رفع الموظفون دعاوى إلى محكمة المنازعات في ٣٨ في المائة من الطلبات (ما يشمل قضية جماعية تضم ٢٧٠ مدعياً؛ وإذا احتسبت هذه القضية الجماعية على أنها قضية واحدة، تكون النسبة عندئذ ١٥ في المائة)؛ وفي عام ٢٠١٠، كانت نسبة ١٩ في المائة فقط من جميع التقييمات موضوع دعاوى مرفوعة إلى محكمة المنازعات؛ وفي عام ٢٠٠٩، بلغت تلك النسبة ٢٨ في المائة.

١٦٧ - وأبلغ الأمين العام بأن مجلس الأداء الإداري ينظر في مسألة الاتصال بجميع كبار المديرين لتذكيرهم بتوافر إمكانية تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية عن طريق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

١١ - المسؤولية عن حل النزاعات

١٦٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٥ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يتخذ تدابير عملية لمعالجة الثقافة السائدة في المنظمة حالياً حيث يوجد اتجاه إلى إحالة مسؤولية تسوية المنازعات إلى المستويات الأعلى في التسلسل الوظيفي في المنظمة.

١٦٩ - وذكر في الفقرة ١٥٣ من تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/67/172) أن الثقافة التنظيمية تتجه إلى أن تكون أميل إلى نقل مسؤولية تسوية المنازعات إلى الدرجات الأعلى في التسلسل الهرمي التنظيمي. ويفهم الأمين العام هذه الملاحظة التي أبدتها أمين المظالم على أنها تشير إلى الأهمية التي توليها المنظمة بالفعل إلى حل المنازعات من قبل الأفراد المعنيين مباشرة في أول الأمر، وعلى أدنى مستوى ممكن.

١٧٠ - ومن الأهمية بمكان ألا تحال المسؤولية عن حل المنازعات، وأن يتولى المديرون في حال عجز الأطراف عن حل مشكلة ما مباشرة مسؤولية المساعدة في حل المنازعات ضمن نطاق مسؤولية كل منهم.

١٧١ - وتحقيقاً لتلك الغاية، دأب كل من مكتب أمين المظالم وشعبة التعلم والتطوير وشؤون الموارد البشرية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية على التعاون لتحسين التدريب المقدم للموظفين بغرض تعزيز "الكفاءة في مجال تسوية المنازعات"، حيث تجري مساعدة الموظفين والمديرين على تطوير المهارات اللازمة لإدارة المنازعات بشكل فعال. وأدرج في هذا التعاون مؤخرًا التعاقد مع طرف خارجي من ذوي الخبرة لمراجعة وتنقيح البرامج القائمة ومواصلة تقديم التدريب.

١٢ - تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير المتعلق بأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

١٧٢ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٦ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يوافيها في الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين بتقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في

الأمم المتحدة بشأن معالجة المسائل المؤسسية العامة والشاملة لقطاعات متعددة. ويرد تقرير الأمين العام في المرفق الخامس لهذا التقرير.

١٣ - الاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

١٧٣ - كررت الجمعية العامة طلبها إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٧ من قرارها ٢٤١/٦٧، بأن يقدم إليها تقريراً عن الاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وطلبت إلى الأمين العام أن يكفل إعلان اختصاصات المكتب ومبادئه التوجيهية في أقرب وقت ممكن.

١٧٤ - ويجري حالياً إتمام المشاورات، ومن المتوقع أن تُعلن الاختصاصات المنقحة في الجزء الأخير من عام ٢٠١٣.

١٤ - الأفراد من غير الموظفين

١٧٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٥٢ من قرارها ٢٤١/٦٧، أن يواصل تضمين تقاريره عن تقييم الإدارة والوساطة غير الرسمية معلومات عن المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين وأن يوفر أيضاً معلومات عن التدابير المتخذة حالياً لإضفاء الطابع المؤسسي على ممارسات الإدارة الرشيدة التي تهدف إلى تجنب المنازعات التي تشمل مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين أو التخفيف من حدتها.

١٧٦ - وفي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، تلقت وحدة التقييم الإداري ١٦ طلباً من طلبات التقييم الإداري من أفراد من غير الموظفين. وشملت هذه المجموعة أحد قضاة منظومة الأمم المتحدة، وثمانية من متطوعي الأمم المتحدة، ومتعهداً واحداً، ومراقباً عسكرياً، ومحامياً، وخبيراً استشارياً، وثلاثة متدربين داخليين.

١٧٧ - وترد معلومات عن المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين في سياق الوساطة غير الرسمية في التقرير المستقل للأمين العام عن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/68/158).

١٥ - التقيد باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

١٧٨ - طلبت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة ٥٩ من تقريرها (A/67/547)، إلى الأمين العام اتخاذ جميع الإجراءات التصحيحية اللازمة لكفالة مراعاة الأحكام ذات الصلة من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل. وترد معلومات بهذا الشأن في المرفق السادس لهذا التقرير.

١٦ - المشروع الرائد الرامي إلى اختبار جدوى الأخذ باللامركزية في بعض من عناصر المسائل التأديبية المتعلقة بالميدان

١٧٩ - أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٧/٦٦، المتخذ تنفيذا لما جاء في الوثيقة A/66/7/Add.6، توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن تُعرض نتائج المشروع الرائد الرامي إلى اختبار جدوى الأخذ باللامركزية في بعض من عناصر نظام إقامة العدل والإجراءات الأخرى المقترحة لأجل قصير على الجمعية العامة لتنظر فيها في دورتها الثامنة والستين. وترد الاستجابة لهذه التوصية في المرفق السابع لهذا التقرير.

١٨٠ - وللأسباب المبينة في المرفق السابع، يوصي الأمين العام بتأجيل تنفيذ المشروع الرائد في نيروبي لمدة عامين من أجل إعادة تقييمه في ضوء القدر الذي ربما تسهم به الجهود التكميلية الأخرى في تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في تعزيز جودة الرد على ادعاءات سوء السلوك وحسن توقيته.

١٧ - التعويضات النقدية التي تمنحها المحكمتان ووحدة التقييم الإداري

١٨١ - طلبت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في تقريرها السابع عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ المؤرخ ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ (A/66/7/Add.6)، أن يستمر في التقارير المقبلة التي يقدمها الأمين العام عن إقامة العدل إدراج المعلومات المتعلقة بمستويات التعويضات التي تحكم بها المحكمتان لصالح الموظفين الحاليين والسابقين وتُدفع لهم.

١٨٢ - وترد في المرفق الثامن لهذا التقرير المعلومات المتعلقة بمستويات التعويضات التي منحتها الوحدة والمحكمتان للموظفين والموظفين السابقين والتي دُفعت لهم. ويتضمن المرفق أيضا توزيعا للتعويضات التي منحتها المحكمتان مقسما حسب الفئات التالية: الصناديق والبرامج، وبعثات حفظ السلام، والبعثات السياسية الخاصة، والمكاتب الموجودة خارج المقر، ومقر الأمم المتحدة.

رابعاً - مسائل أخرى

مستوى مرتبات قضاة محكمة المنازعات

١٨٣ - وافقت الجمعية العامة، في الجزء الثالث من قرارها ٢٥٣/٦٣، على شروط الخدمة المقترحة لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف بصيغتها الواردة في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/63/314). وفي الفقرة ٨٣

من ذلك التقرير، أبلغت الجمعية العامة بأن "الأمين العام يعتزم تعويض القضاة المزمع أن تعينهم الجمعية للعمل في محكمة المنازعات بمرتبات وبدلات تعادل ما يتقاضاه موظف في الرتبة مد-٢". وفي مرفق التقرير، أوضح أن التعويض سيتضمن "منح مرتب وبدلات تعادل المرتب والبدلات المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، الدرجة ٤".

١٨٤ - وتشير شروط خدمة قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات المبينة في مرفق الوثيقة A/63/314، بالصيغة التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٣، إلى استحقاقات وبدلات معينة تماثل ما يُدفع للموظفين، مثل الإجازة السنوية والإجازة المرضية وإجازة زيارة الوطن. غير أن شروط خدمة قضاة محكمة المنازعات تنص تحديداً، في حالة مستوى المرتب، على دفع مرتب وبدلات "بما يعادل المرتب والبدلات المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، الدرجة ٤". ويتفق تحديد مستوى المرتب الثابت، وكذلك الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، مع شروط خدمة المسؤولين من غير الموظفين ممن لهم وضع مماثل كمفتشي وحدة التفتيش المشتركة. ولا تنص شروط الخدمة على منح علاوات دورية بموجب المرفق الأول من النظام الأساسي للموظفين، لأن هذه الزيادات مرهونة بالخدمة المرضية التي لن يكون باستطاعة الأمين العام تقييمها.

١٨٥ - وبسبب خطأ إداري، مُنح أربعة قضاة في محكمة المنازعات علاوات دورية إلى الرتبة مد-٢، الدرجة ٥، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١١. ورغم إبداء الأسف على وقوع الخطأ الإداري، فإن القضاة الأربعة أُبلغوا في آذار/مارس ٢٠١٣ بأنه سيجري استرداد المدفوعات الزائدة نتيجة الخطأ المذكور. وقد اعتبرت الأمانة العامة أن من الضروري والملائم استعادة تلك المدفوعات الزائدة نظراً إلى أن الجمعية العامة كانت قد وافقت، بموجب قرارها ٢٥٣/٦٣، على مرتبات أعضاء محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الرتبة مد-٢، الدرجة ٤، وتوخياً للإنصاف، لأن القضاة الآخرين في المحكمة لا يزال يدفع لهم مرتب معادل لما يتقاضاه الموظفون في الرتب مد-٢، الدرجة ٤. وفي ضوء الآراء التي أعرب عنها القضاة المعنيون، تأجل إجراء استعادة تلك المدفوعات لإتاحة الفرصة للجمعية العامة للتوضيح ما إذا كانت الجمعية العامة، عند الموافقة على مقترح الأمين العام بدفع مرتب وبدلات لقضاة محكمة المنازعات بما يعادل المرتب والبدلات المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، الدرجة ٤، تنوي منحهم العلاوات الدورية عند إنتهاء فترة الخدمة المطلوبة رهناً بتقديمهم خدمة مرضية.

١٨٦ - ويرد وضع القضاة المعنيون في المرفق التاسع لهذا التقرير لمساعدة الجمعية العامة على النظر فيه.

١٨٧ - وقد ترغب الجمعية العامة في توضيح ما إذا كان مستوى مرتبات قضاة محكمة المنازعات يظل عند مستوى ثابت يعادل المستوى المدفوع لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، الدرجة ٤، أم لا.

خامسا - الاحتياجات من الموارد

١٨٨ - ترد الموارد اللازمة لنظام إقامة العدل، بما في ذلك استمرار القضاة المخصصين الثلاثة والموظفين الذين يدعمونهم خلال عام ٢٠١٤، المشار إليها في الفقرة ٤٩ أعلاه، في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. وليست هناك موارد إضافية مطلوبة في سياق هذا التقرير.

سادسا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١٨٩ - يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تولي الاعتبار الواجب للتوصيات والمقترحات الواردة في هذا التقرير.

١٩٠ - وبناء عليه، يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة ما يلي:

(أ) الإحاطة علما بالمعلومات المقدمة عن الجهود المبذولة من أجل إضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات السليمة للإدارة من أجل معالجة العوامل الأساسية التي تؤدي إلى نشوء منازعات في مكان العمل؛

(ب) الموافقة على الاقتراح المتعلق بإجراء تقييم مرحلي مستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل؛

(ج) النظر في ما إذا كان ينبغي للمنظمة تمويل تكاليف الموارد الإضافية اللازمة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو، بدلا من ذلك، الموافقة على اقتراح خصمها آليا من المرتبات مع إتاحة خيار رفض تمويل تلك الموارد الإضافية؛

(د) الإحاطة علما بالمعلومات الإضافية المقدمة عن الممارسات المتبعة في المحاكم والمنظمات الدولية الأخرى وفي الدول الأعضاء فيما يتعلق بدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاناة النفسية والمخالفات الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة؛

- (هـ) الإحاطة علما بالمعلومات المقدمة عن الجهود المبذولة للتعجيل بوضع الاتفاقات المتعلقة بترتيبات تقاسم التكاليف لنظام العدل الداخلي بأكمله في صيغتها النهائية؛
- (و) الإحاطة علما بالتدابير الملموسة المتخذة لإنفاذ المساءلة في الحالات التي ينجم فيها عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين؛
- (ز) الإحاطة علما بالتدابير الرامية إلى تشجيع تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛
- (ح) الإحاطة علما بالتدابير الرامية إلى معالجة الثقافة السائدة في المنظمة حاليا حيث يوجد اتجاه إلى إحالة مسؤولية تسوية المنازعات إلى المستويات الأعلى في التسلسل الوظيفي في المنظمة؛
- (ط) الإحاطة علما بالتقدم المحرز في تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن معالجة المسائل المؤسسية العامة والشاملة لقطاعات متعددة؛
- (ي) الإحاطة علما بتقرير الأمين العام عن الاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛
- (ك) الإحاطة علما بالمعلومات المقدمة عن المنازعات التي تشمل أفرادا من غير الموظفين؛
- (ل) الإحاطة علما بالمعلومات المقدمة عن التقييد بأحكام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- (م) النظر في مدى ملاءمة تأجيل تنفيذ مشروع نيروبي الرائد لمدة سنتين؛
- (ن) توضيح ما إذا كان مستوى مرتبات قضاة محكمة المنازعات يظل عند مستوى ثابت يعادل مستوى المرتبات المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، الدرجة الرابعة.

المرفق الثاني

اقتراح إجراء تقييم مرحلي مستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل

ألف - مقدمة

١ - هذه الورقة مقدمة استجابة لطلب الجمعية العامة، في قرارها ٢٤١/٦٧، إلى الأمين العام أن يقدم إليها اقتراحا بإجراء تقييم مرحلي مستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل لكي تنظر فيه دورتها الثامنة والستين وأن يُجرى ذلك التقييم بطريقة فعالة من حيث التكلفة وفي حدود الموارد المتاحة.

٢ - وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد اقترحت، في تقريرها A/67/547، إجراء تقييم مرحلي مستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل في الأمم المتحدة:

”١٠ - ... وتلاحظ اللجنة ... أنه لم يتم الاضطلاع حتى الآن بأي تقييم مستقل لنظام إقامة العدل من جميع جوانبه، بما في ذلك دراسة عبء القضايا واتجاهات الاجتهاد القانوني، والحوافز المتوفرة من أجل التسوية المبكرة وغير الرسمية للمنازعات، وفرص تحقيق الكفاءة، بما في ذلك تحسين استخدام الموارد المتاحة من التكنولوجيا والموظفين، وما إذا كان يتم في الواقع تحقيق أهداف النظام ومقاصده الواردة في القرار ٢٦١/٦١ أم لا.

”١١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه بعد ثلاث سنوات كاملة من العمل، لم يعد نظام إقامة العدل في مرحلة بدء التشغيل. وإذا كانت اللجنة تقرر بأن النظام يواصل تطوره، فهي تلاحظ مع القلق الآثار المترتبة على تزايد عدد القضايا المعروضة على الآليات الرسمية للبت في المنازعات. وترى اللجنة أن النظام يتطلب تدابير أقوى من أجل تشجيع حل المنازعات بالطرق غير الرسمية. وعلاوة على ذلك، تؤكد اللجنة على أن الحد من التقاضي يتطلب أيضا تحديد الأسباب الكامنة وراء ارتفاع معدل اللجوء إلى نظام العدل الداخلي ومعالجتها. وبالنظر إلى أن عددا من القضايا المعروضة على المحاكم تتعلق بمكامن ضعف أساسية في التعامل مع الشؤون المرتبطة بإدارة الموارد البشرية وفي تدبيرها، من الضروري اتباع ممارسات إدارية جيدة في المنظمة برمتها.

”١٢ - ولذلك، فإن اللجنة الاستشارية تشير إلى توصيتها السابقة المتعلقة بإجراء تقييم شامل لتطور نظام إقامة العدل وعمله (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٦). ومع أن اللجنة تقرر بأن بعض جوانب النظام ما زالت لم تترسخ بعد،

فهي مقتنعة بأنه قد آن الأوان لإجراء تقييم مستقل مرحلي لجميع العناصر العاملة من النظام من أجل تقييم اتجاهه العام وكفالة استجابته للمبادئ المنظمة له المنصوص عليها في الفقرة ٤ من القرار ٢٦١/٦١. ويمكن أيضا الاسترشاد بنتائج هذا التقييم المرحلي في القرارات التي ستتخذ في المستقبل بشأن مواءمة الموارد في ما بين المكاتب والكيانات المعنية بالجوانب المختلفة لنظام إقامة العدل.

٣ - وتجدر الإشارة أيضا إلى أن رئيس اللجنة الاستشارية قد ذكر، إجابة عن استيضاح من اللجنة الخامسة، أن الاقتراح يتعلق بإجراء تقييم "مرحلي" لأن بعض جوانب نظام إقامة العدل لا تعمل بشكل كامل بعد، ومن ثم، فإن التقييم لا يمكن أن يشمل إلا جوانب النظام العاملة حاليا. وأشار كذلك إلى أن التقييم ينبغي أن يكون "مستقلا"، بمعنى أن الكيان الذي يقع عليه الاختيار يجب ألا يكون كيانا أو مكتبا يضطلع بدور أو وظيفة في نظام إقامة العدل.

٤ - وعلى النحو الوارد أعلاه، فقد أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤١/٦٧، اقتراح اللجنة الاستشارية.

باء - الاختصاصات المقترحة

٥ - يُقترح أن يكون نطاق التقييم المرحلي المستقل على النحو التالي:

(أ) يفحص التقييم جميع الجوانب التنفيذية في النظام الرسمي لإقامة العدل في ضوء المبادئ المحددة في الفقرة ٤ من قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١، الذي قررت فيه الجمعية العامة إنشاء نظام جديد لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتماشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء ويقيم ما إذا كان يتم في الواقع تحقيق أهداف النظام ومقاصده.

(ب) وينبغي للكيان المكلف بإجراء التقييم القيام بما يلي:

١' النظر في القرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة؛

٢' النظر في تقارير الأمين العام ومجلس العدل الداخلي عن نظام إقامة العدل الحالي؛

٣' تلقي المعلومات التي يقدمها المعنيون بالأمر عن الاتجاه العام للنظام الرسمي لإقامة العدل، واستعراضها؛

٤' التشاور مع عدة جهات منها موظفو الأمم المتحدة، ونقابات ورابطات الموظفين، والمديرون، والإدارة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، بما في ذلك وحدات التقييم الإداري، والممثلون القانونيون للموظفين والإدارة، بما في ذلك مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وقسم القانون الإداري في مكتب إدارة الموارد البشرية، والنظراء في الصناديق والبرامج، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية وسائر سلطات التحقيق في الصناديق والبرامج والمكاتب الموجودة خارج المقر والصناديق والبرامج، وقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، وقلما المحكمتين ومكتب إقامة العدل، ومجلس العدل الداخلي، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، والتشاور قدر المستطاع مع أعضاء الفريق السابق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل؛

(ج) وينبغي أن يشمل التقييم، في جملة أمور، ما يلي:

- ١' عبء القضايا في الكيانات التي يتألف منها النظام الرسمي لإقامة العدل والمرحلة التي بلغت؛
- ٢' الدروس المستفادة من السوابق القضائية المتعلقة بتنفيذ الممارسات الإدارية السليمة في المنظمة بأسرها؛
- ٣' تحديد أسباب اللجوء إلى النظام الرسمي لإقامة العدل والوسائل الممكنة لمعالجة هذه الأسباب؛
- ٤' التدابير الاستباقية الكفيلة بتسوية المنازعات تسوية مبكرة وبوسائل غير رسمية؛
- ٥' فرص تحقيق الكفاءة، بما في ذلك تحسين استخدام التكنولوجيا والموارد المتاحة من الموظفين وغير الموظفين؛
- ٦' السماح للموظفين في جميع مراكز العمل بالاستفادة الفعلية من النظام الرسمي لإقامة العدل؛
- ٧' احتياجات النظام الرسمي لإقامة العدل من الموارد وفعالية تكلفته.

- ٦ - وتقرر إعداد مشروع تقرير عن النتائج والتوصيات ذات الصلة وتعميمه على الجهات المعنية لتعلق عليه وإدراج تعليقاتها كتذييل للتقرير النهائي.
- ٧ - ومن المقرر إعداد تقرير عن الاستنتاجات والتوصيات لكي تنظر فيه الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين.

جيم - الكيان المكلف بإجراء التقييم

- ٨ - يُعتقد أن هناك اعتباران على الأقل يحددان الكيان المناسب لإجراء التقييم المرحلي المستقل، وهما:
- (أ) أن يكون الكيان مستقلاً؛ أي ألا يكون للكيان أو المكتب دور أو وظيفة في نظام إقامة العدل؛
- (ب) أن يُجرى التقييم في حدود الموارد المتاحة.
- ٩ - ويقيد الاعتبار الثاني القدرة على الاستعانة بكيان من خارج الأمم المتحدة في إجراء التقييم.
- ١٠ - وقد حُدد خيار خارجي يتمثل في أن يُطلب من أعضاء الفريق السابق المعني بإعادة التصميم إجراء التقييم. ويستمد هذا الخيار جاذبيته من معرفة أعضاء الفريق بالنظام السابق لإقامة العدل في الأمم المتحدة والمشاكل التي كان النظام الجديد يهدف إلى معالجتها ومبادئ النظام الجديد ومقاصده. غير أنه لم يتسن تحديد مصدر للتمويل المحتمل لهذا الخيار، ولذلك لم يتواصل النظر فيه.
- ١١ - وثمة خيار خارجي آخر تم تحديده وهو إيجاد كيان أو مجموعة كيانات مستعدة لإجراء التقييم بدون مقابل. غير أنه تبين أن هذا الخيار ليس واقعياً وأنه، في أي حال، سيؤدي إلى إثارة عدد من الشواغل مثل مراقبة الجودة، والتقيد بالمواعيد النهائية، وإنفاذ الأحكام والشروط المنصوص عليها في الاتفاق.
- ١٢ - أما فيما يتعلق بالكيانات الداخلية، فهناك كيانان مستقلان هما وحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة. غير أن مهمة المجلس تتمثل في مراجعة البيانات المالية للمنظمة. وفي جميع الظروف، تم التوصل إلى أن الكيان الأنسب لإجراء التقييم هو وحدة التفتيش المشتركة.

- ١٣ - فوحدة التفتيش المشتركة هي هيئة رقابية خارجية مستقلة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة أنشئت عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢١٥٠ (د-٢١) و ٢٧٣٥ ألف (د-٢٥) و ٢٩٢٤ بء (د-٢٧)، وهي مكلفة بإجراء عمليات التقييم والتفتيش والتحقيقات على نطاق المنظومة ككل.
- ١٤ - ولدى بعض المفتشين خلفيات قانونية وجميعهم يملكون خبرة إدارية. وتستفيد وحدة التفتيش المشتركة من المساعدة والمشورة القانونيتين الإضافيتين ومن موارد الميزانية اللازمة لدعم الحصول على المساعدة والمشورة الإضافيتين ولأداء العمل المطلوب لإجراء تقييم مرحلي مستقل.
- ١٥ - ولدى الوحدة خبرة سابقة في شؤون إقامة العدل، فقد أعدت عدداً من التقارير فيما يتصل بالنظام السابق لإقامة العدل في الأمم المتحدة.

المرفق الثالث

اقترح الاشتراك في تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١ - سيتسّم خصم مبالغ تلقائياً من مرتبات الموظفين مع خيار الرفض بما يلي:

(أ) نسبة مئوية تُخصم تلقائياً من المرتب الأساسي الصافي للموظفين الذين يتمتعون بإمكانية الاستفادة من النظام الرسمي لإقامة العدل، ما لم يختار الموظف رفض هذا الخصم؛

(ب) لن يستطيع الموظفون الذي يرفضون هذا الخصم الاستفادة من خدمات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، باستثناء الحالات المبينة أدناه؛

(ج) إذا رغب الموظفون ممن رفضوا صراحة خصم ذلك المبلغ تلقائياً من مرتباتهم في الاستفادة من خدمات المكتب، فإنه سيطلب منهم قبول خصم ذلك المبلغ تلقائياً من مرتباتهم وسيخضعون لفترة انتظار (مثلاً، ١٢ شهراً) قبل أن يتمكنوا من الاستفادة من خدمات المكتب. ويتمثل الغرض من فترة الانتظار في تشجيع الموظفين على عدم رفض خصم ذلك المبلغ تلقائياً من مرتباتهم؛

(د) وسيخضع معدل من يختارون الرفض والنسبة المئوية للمبلغ المخصوم من مرتبات الموظفين للرصد وللإستعراض بصفة دورية من قبل الجمعية العامة.

٢ - وإذا افترض عدم رفض أي موظف لهذا الخصم، فإن النسبة المئوية التي ستُخصم من المرتب الأساسي الصافي لإدارة مبلغ قدره ٨٩٥ ٠٠٠ دولار سنوياً ستكون ٠,٠٢٩ في المائة. وباستخدام هذا الرقم، فإن أمثلة الآثار التقريبية المترتبة على هذا الخصم في مرتبات الموظفين على اختلاف رتبهم العاملين في مختلف مراكز العمل ستكون كالتالي:

مركز عمل الموظف	رتبة الموظف	المرتب الأساسي الصافي (بدولارات الولايات المتحدة، شهرياً)	المبلغ المخصوم من مرتب الموظف (بدولارات الولايات المتحدة، شهرياً)
فيينا	مد-١، الدرجة ٥	١٤ ١١٣,٨١	٤,٣٢
جنيف	ف-٥، الدرجة ٥	١٣ ٩١٨,٣٨	٤,٤٤
أديس أبابا	ف-٤، الدرجة ٥	٩ ٣٢٩,٤٣	٢,٥٧
نيويورك	ف-٣، الدرجة ٣	٨ ٢٦٣,٠٨	٢,٤٠
سانتياغو	ف-٢، الدرجة ٢	٦ ٤١٦,٦٥	١,٦٨
جنوب السودان	خ ع-٥، الدرجة ٧	١ ٥١٠,٤٢	٠,٣٤
نيروبي	خ ع-٤، الدرجة ٤	١ ٣٤٥,٤١	٠,٤١

مرکز عمل الموظف	رتبة الموظف	المرتبة الأساسي الصافي (بدولارات الولايات المتحدة، شهريا)	المبلغ المخصوم من مرتب الموظف (بدولارات الولايات المتحدة، شهريا)
الصومال	خ ع-٢، الدرجة ٤	٥٥٢,٥٠	٠,١٣
نيروبي	موظف وطني من الفئة الفنية باء	٤ ٠٣٢,٥٧	١,١٧
بانكوك	الرتبة المحلية، الدرجة ٦	٤ ٠٤٢,٠٣	٠,٤٨
ديلي	موظف محلي، الدرجة ٣	٥١٢,٥٠	٠,١٦

٣ - وإذا افترض أن نسبة اختيار الرافض ستكون ٢٠ في المائة أو ٤٠ في المائة أو ٦٠ في المائة، فإن النسبة المئوية التي سيتعين خصمها من المرتب الأساسي الصافي لإدراج مبلغ ٨٩٥ ٠٠٠ دولار سنويا ستكون ٠,٠٣٦ في المائة و ٠,٠٤٨ في المائة و ٠,٠٧٣ في المائة، على التوالي وباستخدام هذه الأرقام، ستكون أمثلة الآثار التقريبية المترتبة على هذا الخصم في مرتبات الموظفين العاملين على اختلاف رتبهم في مختلف مراكز العمل كالاتي:

مرکز عمل الموظف	رتبة الموظف	المرتبة الأساسي الصافي (بدولارات الولايات المتحدة، شهريا)	المبلغ المخصوم من مرتب الموظف (بدولارات الولايات المتحدة، شهريا)	٠,٠٤٨ في المائة	٠,٠٧٣ في المائة
فيينا	مد-١، الدرجة ٥	١٤ ٨٩٥,٥٥	٥,٤٠	٧,٢٠	١٠,٨٠
جنيف	ف-٥، الدرجة ٥	١٥ ٣٠٠,٦٤	٥,٥٥	٧,٤٠	١١,٠٩
أديس أبابا	ف-٤، الدرجة ٥	٨ ٨٥٩,٠٢	٣,٢١	٤,٢٨	٦,٤٢
نيويورك	ف-٣، الدرجة ٣	٨ ٢٦٣,٠٧	٣,٠٠	٣,٩٩	٥,٩٩
سانتياغو	ف-٢، الدرجة ٢	٥ ٧٨١,٧٤	٢,١٠	٢,٧٩	٤,١٩
جنوب السودان	خ ع-٥، الدرجة ٧	١ ١٦٨,١١	٠,٤٢	٠,٥٦	٠,٨٥
نيروبي	خ ع-٤، الدرجة ٤	١ ٤٢٥,٠٥	٠,٥٢	٠,٦٩	١,٠٣
الصومال	خ ع-٢، الدرجة ٤	٤٤٩,٣٠	٠,١٦	٠,٢٢	٠,٣٣
نيروبي	موظف وطني من الفئة الفنية باء	٤ ٠٤٠,٥٠	١,٤٦	١,٩٥	٢,٩٣
بانكوك	الرتبة المحلية، الدرجة ٦	١ ٦٥٢,٦٣	٠,٦٠	٠,٨٠	١,٢٠
ديلي	موظف محلي، الدرجة ٣	٥٣٧,٨٤	٠,١٩	٠,٢٦	٠,٣٩

٤ - ومن الصعب التنبؤ بمعدل اختيار الرفض، وبالتالي بحجم الإيرادات المتأتية لتمويل الموارد الإضافية اللازمة للمكتب، لأن نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل نظام فريد من نوعه ولا توجد أنظمة يمكن اتخاذها أساساً للمقارنة. وقد يكون من الحكمة افتراض معدل اختيار رفض نسبته ٤٠ في المائة، مما سيعني أن النسبة المئوية المخصصة من المرتب الأساسي الصافي ستكون ٠,٠٤٨ في المائة. وعلى النحو المذكور آنفاً، فسيتعين رصد معدل اختيار الرفض والنسبة المئوية المخصصة من مرتبات الموظفين وإحضاعهما للاستعراض بصفة دورية من قبل الجمعية العامة.

المرفق الرابع

ممارسات المحاكم في المنظمات الدولية الأخرى وفي الدول الأعضاء فيما يتعلق بدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاناة النفسية والمخالفات الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة

١ - وردت ردود من سبع دول أعضاء إضافية تتناول الممارسات المتبعة في ولاياتها القضائية. ويرد أدناه رد كل منها بشكل موجز.

الأرجنتين

٢ - قدمت البعثة الدائمة للأرجنتين تقارير موجزة عن قضيتين رفعتا أمام المحكمة العليا و ١٠ قضايا رُفعت أمام محكمة الاستئناف، نُظر فيها في إمكانية دفع تعويضات عن أضرار معنوية. وكانت هذه القضايا متعلقة بحالات تأخير كبير في الإجراءات القضائية، وقُدِّمت شكاوى ضد سلطات السجون وبشأن مسائل جنائية ومدنية أخرى. وعموماً، كانت القضايا متصلة بإخلال سلطة حكومية بمسؤوليتها.

٣ - وبخصوص القضيتين المتعلقتين بتأخير كبير في إنهاء ملاحقة جنائية، خلصت المحكمة العليا إلى أن هناك ما يبرر الحكم بوقوع أضرار معنوية نظراً إلى أن أحد المدَّعين خضع لملاحقة مطوّلة دون مبرر، وحُرِّم المدعي الآخر أيضاً من حريته لفترة طويلة من الزمن.

٤ - وفي موجزات القضايا الأخرى التي قدمتها البعثة الدائمة، ناقشت محكمة الاستئناف المطالبات السند الذي يمكن الاعتماد عليه لدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية. وشملت هذه السوابق القضائية قضية خلصت فيها محكمة الاستئناف إلى أن هناك ما يبرر التعويض عن الأضرار المعنوية لأن سلطات السجون لم تتحمل مسؤوليتها عن توفير الحماية لسجين توفي أثناء اندلاع حريق. وحكمت المحكمة بتعويض أسرة السجين عن الأضرار المعنوية التي لحقتها بسبب معاناتها نتيجة لظروف اندلاع الحريق والآثار المترتبة عليه. وناقشت المحكمة في هذه القضية الأدلة المطلوبة لدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية، وخلصت إلى أنها لا تتطلب أية قرائن محددة أكثر من الأدلة التي سبق تقديمها. وكان الأثر العاطفي على أسرة السجين وفقدان فرد من الأسرة بشكل نهائي دليلاً كافياً.

٥ - وإضافة إلى ذلك، وفي قضية أخرى متصلة بسلطات السجون، لاحظت محكمة الاستئناف أن المعاناة النفسية يمكن أن تسبب آلاماً بدنية أو أمراضاً، وأنها تشكل معاناة لا يمكن تقييمها من منظور نقدي. وينبغي أن يكون الغرض من منح التعويض المالي هو الشعور بالرضا بقدر يعادل المعاناة المعنوية التي تم التعرُّض لها، من أجل جبر الضرر ومعاقبة

المسؤول عن الأضرار التي وقعت، شخصا كان أو مؤسسة. وخلصت المحكمة كذلك إلى أن تحديد قيمة التعويض عن الأضرار المعنوية ينبغي أن تراعى فيه أيضا الظروف الاجتماعية والاقتصادية والأسرية للشاكي، وأنه ينبغي أن يكون المبلغ المدفوع للتعويض عن الأضرار المعنوية ملائما لطبيعة الفعل والمعاناة التي تم التعرض لها.

٦ - وفي قضية تتعلق بإجراءات مدنية، خلصت محكمة الاستئناف إلى أنه لمنح تعويض عن الضرر المعنوي يجب استيفاء معايير معينة. وتشمل هذه المعايير التحقق من الضرر وطبيعته الشخصية وكون الضرر ناتجا عن انتهاك حق ذاتي أو مصلحة شرعية لا يمكن تقييمها من منظور نقدي.

بور كينا فاسو

٧ - أفادت البعثة الدائمة لبوركينا فاسو بأن المحاكم في بوركينا فاسو تصنف المسائل إلى مسائل "اجتماعية" ومسائل "إدارية". وفيما يتعلق بالمسائل الاجتماعية، يمكن أن يؤمر رب العمل بدفع مبلغ يصل إلى مرتب ثلاثة أشهر للموظف إذا ارتكب صاحب العمل فعلا يشكل انتهاكا للإجراءات القانونية الواجبة. وعند منح تعويضات عن الأضرار، يمكن للمحاكم أن تأخذ في الاعتبار عوامل مثل الوقت الذي استغرقه العامل للعثور على فرصة عمل جديدة، والمسؤوليات الأسرية التي يتحملها العامل، وقيمة الأجر الذي يتقاضاه في العمل الجديد وكذلك العوامل الأخرى ذات الصلة. وعندما تُعرض مطالبة على المحاكم، تطالب المحاكم بتقديم أدلة على المزاعم التي تتضمنها المطالبة.

بوروندي

٨ - أوضحت البعثة الدائمة لبوروندي أن المادة ٢٣ من الدستور تنص عموما على أنه لا يجوز للدولة أو أي جهاز من أجهزتها معاملة أي شخص بطريقة تعسفية، وأن الدولة ملزمة بتعويض أي ضحية من ضحايا المعاملة التعسفية التي تكون الدولة أو أي جهاز من أجهزتها مسؤولين عنها. وعموما تنص المادتان ٢٥٨ و ٢٥٩ من المجلد الثالث من القانون المدني أيضا على أن كل فرد مسؤول عن التعويض عن الأضرار الناجمة ليس فقط عن أعماله وإنما أيضا الناتجة عن إهماله أو سهوه.

٩ - وبموجب قانون العمل، يحق لأي شخص يعمل بموجب عقد عمل لدى الدولة أو السلطات المحلية أو هيئة عامة شبه مستقلة التماس جبر قانوني عن أي ضرر مادي أو معنوي أو أي ضرر آخر يلحق به. وفي منازعات العمل، تشمل قضايا المخالفات

الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة أساسا الفصل بإجراءات موجزة و/أو الفصل التعسفي مما يؤدي إلى دفع تعويضات.

١٠ - ويُحسب التعويض المادي بالاعتماد على قانون العمل. ففي حالة إنهاء عقد، تنص المادة ٥٢ من قانون العمل على أن التعويض محل مهلة الإشعار لا يمكن أن يكون أقل من: (أ) شهر واحد إذا كانت مدة خدمة الموظف أقل من ٣ سنوات؛ (ب) أو شهر ونصف الشهر، إذا كانت مدة خدمة الموظف تتراوح بين ٣ و ٥ سنوات؛ (ج) أو شهرين، إذا كانت مدة خدمة الموظف تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات؛ (د) أو ثلاثة أشهر، إذا كانت مدة خدمة الموظف تفوق ١٠ سنوات. وفي حالة الفصل دون ارتكاب خطأ جسيم، تنص المادة ٦٠ من قانون العمل كذلك على أنه يحق للعمال، باستثناء العاملين بأجور يومية، الحصول على تعويض لا يقل عن: (أ) متوسط الأجر الشهري نقدا يضاف له، حيثما ينطبق ذلك، متوسط قيمة المقابل القانوني الشهري للاستحقاقات العينية، بما في ذلك أي بدل للسكن كان يحق للموظف الاستفادة منه في تاريخ فصله من العمل، بالنسبة للموظفين الذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٣ و ٥ سنوات؛ (ب) أو ضعف المبلغ المذكور في الفقرة (أ) بالنسبة للموظفين الذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات؛ (ج) أو ثلاثة أضعاف المبلغ المذكور في الفقرة (أ) بالنسبة للموظفين الذين تتراوح مدة خدمتهم بين ١٠ سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، يمنح القضاة تعويضات عن الإنهاء التعسفي للعقود الدائمة أو الإنهاء المبكر للعقود المحددة المدة. وقد رسّخ الاجتهاد القضائي تحديد المبلغ حسب الصيغة التالية: مرتب الشهر الواحد $\times 6 \times$ عدد سنوات الخدمة. ويجوز للقاضي أيضا منح تعويض عن أضرار مادية أخرى حسب تقديره.

١١ - وفي منازعات العمل، لا تؤدي الأضرار المادية دائما إلى وقوع أضرار معنوية. ويحدد القاضي الذي ينظر في المطالبة بالتعويض عن الأضرار، حسب تقديره، مدى الضرر الذي لحق والمبلغ الذي يُمنح للتعويض عنه. ويقع على عاتق العامل عبء إثبات الأضرار المعنوية التي لحقت به.

كوبا

١٢ - أشارت البعثة الدائمة لكوبا إلى أن المادة ٢٦ من الدستور تنص عموما على أنه يحق لأي شخص يتعرض لضرر أو إصابة يتسبب فيها، من غير وجه حق، مسؤول أو موظف في الدولة أثناء أدائه لمهامه العامة المطالبة بجبر وتعويض مناسب على الضرر الذي لحق به ويحق له الحصول على ذلك حسب ما تنص عليه القوانين. كما تنص المادة ٨٢ من القانون المدني عموما على أن أي شخص يُلحق، بصورة غير قانونية، ضررا أو إصابة بطرف آخر يكون

ملزما بالجبر على ذلك. وفي هذا السياق، هناك العديد من أشكال الجبر، وهي تشمل إعادة الممتلكات إلى أصحابها، والتعويض عن الأضرار المادية، والتعويض عن الضرر المعنوي، والتعويض عن فقدان الدخل والنفقات التي تحمّلتها الضحية نتيجة للفعل غير المشروع المعني.

١٣ - وتنص المادة ١٨ من المرسوم بقانون رقم ١٦٨ تحديدًا على حق العمال في الحصول على تعويض من رب العمل على الإصابة وعلى تعويض عن الأضرار الناجمة عن أي فعل غير مشروع. ويُطبّق هذا الحكم في القضايا التي تُفرض فيها تدابير تأديبية عندما تقوم هيئة تسوية المنازعات أو السلطة المختصة بما يلي: (أ) تنص على إعفاء؛ (ب) أو تطبّق إجراء تأديبي أكثر تساهلاً؛ (ج) أو تعلن أن الإجراء المطعون فيه باطل لأنه لم يُطبّق في الوقت المناسب، أو لأن السلطة التي فرضته ليست سلطة مختصة، أو لأنها لم تمثل للإجراءات التي ينص عليها القانون. وعند تحديد المبلغ الذي يتعين دفعه للتعويض عن الإصابة أو عن الضرر، تنص المادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ١٦٨ على أن هيئة تسوية المنازعات أو السلطة المختصة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الفترة التي لم يحصل العامل خلالها على مرتبه أو مدى خفض مرتبه. وتنص المادة ٢٠ أيضاً على أن قيمة التعويض يجب ألا تتجاوز إطلاقاً المرتب الذي كان العامل المتضرر سيحصل عليه لو كان يعمل، مخصوماً منه الأجر الذي تقاضاه مقابل العمل الذي قام به خلال العملية التأديبية أو أثناء الفترة التي انتهكت فيها حقوقه.

١٤ - وعلاوة على ذلك، يجب أن تستند قرارات هيئات تسوية المنازعات فيما يتعلق بالتعويض عن الإصابات والأضرار إلى وجود علاقة سببية بين الفعل غير المشروع الذي قامت به السلطات الإدارية والإصابات أو الأضرار المزعومة.

هندوراس

١٥ - أفادت البعثة الدائمة لهندوراس بأن الفصل الرابع من قانون الولاية القضائية الإدارية هو الذي ينظّم جميع المسائل المتعلقة بالمطالبات التي تطعن في فصل الموظفين الحكوميين من العمل، أو إنهاء خدمتهم. وبموجب هذا القانون، يجوز لموظفي الخدمة العامة الذين تعرّضوا للفصل من العمل، تقديم التماس لإعلان بطلان قرارات فصلهم وبمكّنتهم أن يطلبوا العودة إلى وظائفهم السابقة. وإضافة إلى ذلك، يمكن لموظفي الخدمة العامة المطالبة بالحصول على مبلغ مالي مقابل فقدان مرتبهم أو الحصول على تعويض، ولا سيما استحقاقات العمل والمرتب اعتباراً من تاريخ سريان فصلهم من وظائفهم. وبدلاً من دفع تعويضات عن الأضرار المعنوية أو المعاناة النفسية، كثيراً ما تحكم المحكمة الإدارية بمنح تعويضات للمشتكين من خلال دفع مقابل حقوقهم المكتسبة، ودفع مبلغ محل مهلة الإشعار، ومساعدات مالية للتخفيف من أثر البطالة.

١٦ - وعموماً، لا تُعرض المطالبات للحصول على تعويض عن الأضرار المعنوية والمعاونة النفسية في القضايا المتصلة بالعمل أو العمالة. ويحدد قانون الولاية القضائية الإدارية الإجراءات المتعلقة بدفع التعويضات. وعملاً بالمادة ٨٢ (ج) من هذا القانون، يُوجَل دفع التعويض إلى حين تنفيذ الحكم وفقاً للمادة ٨٨٤ من قانون أصول المحاكمات المدنية. وفي إطار ولايتها القضائية، منحت المحكمة الإدارية تعويضات عن الأضرار المعنوية التي تضمنتها المطالبات أو القضايا المتصلة بإثبات المسؤولية المالية للدولة فيما يتعلق بالأفعال غير المشروعة أو الإهمال الناشئة عن العقد أو التقصير. ومع ذلك، فإن المطالبات المتصلة بالأضرار المعنوية والتعويضات عنها في إطار دعاوى التقصير نادرة جداً. ولمنح تعويض عن الأضرار المعنوية، يجب الحصول على أدلة من الجهات المعنية المختصة، فمثلاً يجب عرض تقرير إكتواري على المحكمة الإدارية.

المكسيك

١٧ - أفادت البعثة الدائمة للمكسيك بأن قانون العمل الوطني لديها لا يتضمن أحكاماً تنص على دفع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاونة النفسية والمخالفات الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة. وتحدد المادة ٤٨ من القانون الاتحادي للعمل الاستحقاقات التي يمكن أن يطالب بها العمال وهي كما يلي: (أ) الإعادة إلى الوظيفة التي كان العامل يشغلها في السابق، أو تقديم تعويض يعادل مرتب ثلاثة أشهر؛ (ب) ودفع المرتب الذي فقده العامل اعتباراً من تاريخ الفصل المزعوم إلى تاريخ صدور الحكم النهائي. وفضلاً ذلك، ينص البند الفرعي الثاني والعشرون من المادة ١٢٣ (أ) من الدستور على تعويض دستوري يعادل مرتب ثلاثة أشهر.

أوروغواي

١٨ - أفادت البعثة الدائمة لأوروغواي بأن محكمة العدل العليا سمحت بالنظر في مطالبات للتعويض عن أضرار معنوية في عدد قليل فقط من القضايا المتصلة بالعمل. وتُعرف محكمة العدل العليا الأضرار المعنوية بأنها إصابة تؤدي، فضلاً عن الأضرار المادية، إلى الإزعاج وتمس بالكرامة وتتسبب في معاناة نفسية أو غيرها من أشكال المعاناة. وفيما يتعلق بالتعويض عن الأضرار المعنوية، خلصت محكمة العدل العليا في قضية ما إلى أنه يجوز منح تعويض قدره ٣٠٠٠ دولار لموظف حكومي بسبب المعاناة التي تحملها نتيجة لحرمانه دون مبرر من حقه في الترقية الوظيفية. وفي قضايا أخرى، قضت محكمة العدل العليا بأن الحكم بمنح تعويض عن الأضرار المعنوية يستوجب تقديم أدلة تثبت وقوع هذا الضرر. وخلصت محكمة العدل العليا أيضاً إلى أن أهمية أو جسامة الإهانة النفسية التي تمّ التّعريض لها تشكل الأساس الظاهر

لوجاهة منح التعويض عن أضرار معنوية. وإضافة إلى ذلك، أفادت محكمة العدل العليا بأن إثبات انتهاك الحقوق في مراعاة الإجراءات القانونية الواجبة، حسب الأصول، يخوّل منح تعويضات.

المرفق الخامس

تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

١ - أوضح تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/67/172)، في الفقرة ١٢٠، أن "الصعوبات في التفاعل بين المشرفين والمرؤوسين تؤدي إلى تقديم بعض الموظفين شكاوى بوقوع مضايقة وإساءة لاستعمال السلطة إذ لم يجدوا وسيلة أخرى لمعالجة شواغلهم غير التقدم بشكاوى". وقد استشار المشرفون المكتب نتيجة لخوفهم من تقديم شكاوى ضدهم لو قدموا تقييمات نزيهة لمرؤوسيه، واستشار البعض منهم المكتب بعد تلقي شكاوى من هذا القبيل بحقهم.

٢ - واقترح التقرير أن تقوم المنظمة بتحليل جميع شكاوى المضايقات وإساءة استعمال السلطة التي تُرفع خلال فترة معينة من الزمن، بهدف تحديد ما إذا كانت القضايا تكشف عن مشاكل كامنة فيما يتعلق بإدارة الأداء.

٣ - ويرحب مكتب إدارة الموارد البشرية بالتحليل الذي قام به مكتب أمين المظالم بشأن هذه المسألة. ونظر مكتب إدارة الموارد البشرية في القضايا المسجلة لديه في عام ٢٠١٢ المتعلقة بالشكاوى المقدمة في إطار نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة. والعدد الإجمالي للقضايا المسجلة في عام ٢٠١٢ (٣٥)^(أ) عدد ضئيل نسبياً مقارنة مع العدد الإجمالي للموظفين العاملين في الأمانة العامة (حوالي ٤٤ ٠٠٠ موظف). غير أنه تجدر الإشارة إلى أن سجل مكتب إدارة الموارد البشرية يقتصر على القضايا التي تحال على المكتب لاتخاذ إجراءات تأديبية بعد إجراء تحقيق لتقصي الحقائق. بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5، وهي الشكاوى الموجهة إلى المكتب للنظر فيها في إطار البند ٥-١١ من النشرة^(ب) والقضايا التي تُرسل نسخة منها إلى المكتب. ولهذا يدرك مكتب إدارة الموارد البشرية أن هذا العدد لا يعكس جميع الشكاوى الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بالتحرش وإساءة استعمال السلطة والتمييز على مستوى المنظمة بأكملها.

(أ) يتطابق عدد القضايا المرفوعة في السنة في عام ٢٠١٢ تقريباً مع عدد القضايا التي لدى مكتب إدارة الموارد البشرية علم بها في عامي ٢٠١١ (٣٨) و ٢٠١٠ (٢٤).

(ب) ينص البند ٥-١١ على إحالة القضايا عند الاقتضاء إلى الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية عندما يكون المسؤول، الذي عادة ما يتلقى الشكاوى، هو المتهم بارتكاب الجريمة.

٤ - وخلّص مكتب إدارة الموارد البشرية، استناداً إلى سجلاته، إلى أن ما يناهز نصف الشكاوى المقدّمة في إطار نشرة الأمين العام في عام ٢٠١٢ متصلة بالعلاقة بين المشرفين والمرؤوسين (١٧ شكوى)، وأن حوالي ثلثي هذه الشكاوى تتضمن بعض الجوانب المتصلة بمسائل إدارة الأداء (١١ شكوى).

٥ - ويرى مكتب إدارة الموارد البشرية أن المحاولات المبكّرة وغير الرسمية لتسوية بعض المشاكل قد سمحت على الأقل بتفادي تقديم بعض الشكاوى الرسمية في مجال العلاقات مع المشرفين وأن التصرفات في المكتب التي قد تتسبب في نشأة خلافات ليس جميعها بالضرورة ناجما عن سوء سلوك محتمل أو أنها تُفضي دائما إلى فتح تحقيق رسمي. ويرحب مكتب إدارة الموارد البشرية بالمبادرات التي اتخذها مكتب أمين المظالم لتشجيع التدخلات الهادفة لتسوية الخلافات في وقت مبكر تفادياً للجوء إلى الآليات الرسمية، وسيواصل المكتب التعاون مع مكتب أمين المظالم في هذا الشأن.

٦ - أما فيما يتعلق بالمبادرات الهادفة إلى ضمان تعامل المشرفين بشكل ملائم مع إدارة الأداء، وبالتالي لتفادي أن تؤدي إلى تقديم شكاوى رسمية بموجب نشرة الأمين العام، فإن إدارة الشؤون الإدارية بصدد إعداد دليل موجه للمديرين عن الدروس المستفادة يتناول مسألة إدارة الأداء (وهو في مرحلة إعداد متقدّمة). ويلفت هذا الدليل انتباه الموظفين والمديرين، مجدداً إلى الأدوار والمسؤوليات الكفيلة بإدارة الأداء بشكل سليم وإلى الموارد المتاحة لمساعدتهم على القيام بهذه العملية.

٧ - وفي عام ٢٠١١، أصبح برنامج التدريب على إدارة الأداء إلزامياً بالنسبة لجميع المديرين والمشرفين، بصرف النظر عن رتبهم. وتم تنفيذ هذا البرنامج على الصعيد العالمي. ويسعى مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً إلى تحضير برنامج للتعليم الإلكتروني متاح على شبكة الإنترنت يمكن لجميع الموظفين في مختلف أنحاء العالم المشاركة فيه بسهولة. وسيتطرق هذا البرنامج إلى الأدوار المختلفة التي يضطلع بها الموظف، ومسؤول التقييم الأول، ومسؤول التقييم الثاني.

٨ - وقد أُدمج دور مسؤول التقييم الثاني في جميع برامج التدريب على إدارة الأداء. ويتوقف مدى إدماجه على المشاركين في التدريب (على سبيل المثال، تدريب إلزامي على إدارة الأداء بالنسبة للمديرين والمشرفين، وبرنامج توجيهي بالنسبة لكبار المسؤولين). ويعترف مكتب إدارة الموارد البشرية بأن المواد المحدّدة الأهداف بدقة أكبر يمكن أن تساعد على زيادة الوعي بالدور الحاسم الذي يؤديه مسؤول التقييم الثاني، وسيواصل المكتب بحث هذه المسألة.

٩ - وقد نوقشت المسائل المتعلقة بإدارة الأداء أيضا في عدد من المنتديات الأخرى (مثلا أثناء الاجتماع مع كبار الموظفين الإداريين، وكبار موظفي الموارد البشرية) وأثناء الإحاطات المقدمة لرؤساء المكاتب وأفرقة الإدارة العليا، بما في ذلك البرنامج التوجيهي الجديد لكبار المديرين. ومن بين المسائل التي نوقشت في هذه المنتديات أهمية "الإدارة الجيدة للأشخاص".

١٠ - ويُنتظر أن تساعد التدخلات والمبادرات المذكورة أعلاه على ضمان تقديم المساعدة اللازمة للموظفين والمديرين للتعامل مع الخلافات التي تنشأ في مكان العمل، ولكي لا يتم اللجوء إلى الآليات الرسمية إلا في الحالات التي تفشل فيها الحلول الأخرى أو عندما تكون تلك الحلول غير مناسبة.

١١ - وعمليات تقليص الحجم وخفض عدد الموظفين، إضافة إلى إصدار سياسة التعيينات المستمرة، زادت من ضرورة التركيز على الأهمية الحاسمة لإجراء تقييمات الأداء ولمنح علامات ذات مصداقية في أوانها. ويواصل مكتب إدارة الموارد البشرية ترسيخ هذه الرسالة الموجهة إلى جميع المديرين في كل فرصة متاحة (الدورات التدريبية، والإحاطات، والاجتماعات، والاتصالات، وما إلى ذلك). ومؤخراً، في ٦ آذار/مارس، وجهت الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية رسالة إلى جميع رؤساء الإدارات والمكاتب لتذكيرهم بالتزامهم في هذا الصدد. وإضافة إلى ذلك، تشمل اختصاصات مجلس الأداء الإداري (انظر ST/SGB/2013/2) المسؤولية عن "إجراء استعراضات سنوية لنظام إدارة الأداء وتطويره داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة لضمان تطبيقه بشكل متسق على كامل نطاق الأمانة العامة، من أجل تحديد ومعالجة أي انحرافات محتملة عنه".

١٢ - وتوافق شعبة الموظفين الميدانيين على أن الاتصالات المستمرة وإدارة التوقعات مسألة حيوية أثناء أي عملية لتقليص عدد الموظفين. وقد أصدرت الشعبة في الآونة الأخيرة دليلاً بشأن أفضل الممارسات في مجال تقليص عدد الموظفين وجهته إلى جميع البعثات التي يتعين عليها، في جملة أمور، التواصل منذ المراحل المبكرة من عملية تقليص حجمها، والتواصل في الفترات التي لا تكون لديها فيها أي معلومات جديدة، وإدارة توقعات جميع الموظفين خلال جميع مراحل هذه العملية. وستواصل الشعبة التعاون مع البعثات من أجل توفير التوجيهات اللازمة بشأن هذه المسائل.

١٣ - وقد لاحظ مكتب إدارة الموارد البشرية، في بعض الحالات، أن عدد التقارير المباشرة وغير المباشرة يفوق قدرة كل من مسؤولي التقييم الأول والثاني على إدارتها. ولهذا الغرض، يركز فريق عامل لشؤون الموظفين معني بإدارة الأداء وتطويره على دور فريق الإدارة العليا والمسؤولين عن التقييم الثاني عن إيجاد سبل لجعل هذه الأدوار أكثر جدوى وأيسر من حيث

الإدارة. ولذلك يعقد هذا الفريق اجتماعات لمجموعات تركيز تضم أفرقة الإدارة العليا والمسؤولين عن التقييم الثاني.

١٤ - وفيما يتعلق بالتحقيقات والإجراءات التأديبية، ذُكر في الفقرة ١٤٦ من تقرير الأمين العام (A/67/172) ما يلي: "قد بدأت الإدارات المعنية وظيفياً بمسائل التحقيقات والإجراءات التأديبية تنسيق جهودها على المستوى العملي، بما في ذلك من خلال استقدام الموظفين لمهام التحقيق، وإعداد وتقديم التدريب للموظفين الموجودين بالخدمة في مجال إجراء التحقيقات وكفالة مراقبة الجودة. ويمكن لهذه الجهود المستقلة أن تتعزز بالزيادة في أوجه التأزر، التي ربما يدعمها إيجاد مركز اتصال رفيع المستوى لتنسيق الجهود وإيلاء هذه المسألة الأولوية التنظيمية الواجبة في إطار إدارة المخاطر".

١٥ - وفي أواخر عام ٢٠١٢ وأوائل عام ٢٠١٣، وبناء على طلب من لجنة الشؤون الإدارية، ترأس مكتب الشؤون القانونية فريقاً عاملاً يضم الإدارات والمكاتب المعنية وظيفياً بمسائل التحقيقات والإجراءات التأديبية (وهي مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وإدارة الدعم الميداني، وإدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون الإدارية، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة شؤون السلامة والأمن، ومكتب الأخلاقيات). ويهدف هذا الفريق العامل إلى تحديد المجالات المثيرة للانشغال في مجال التحقيقات وإلى وضع مقترحات لتعزيز التحقيقات في الأمانة العامة.

١٦ - وعُرضت توصيات الفريق العامل على لجنة الشؤون الإدارية في آذار/مارس ٢٠١٣. ووافقت لجنة الشؤون الإدارية على جميع التوصيات التي تشمل ما يلي: (أ) نقل جميع التحقيقات، على المدى الطويل، إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، باعتبار ذلك وسيلة لإضفاء الطابع المهني على وظيفة التحقيق وتعزيزها، وذلك رهناً بإتمام دراسة جدوى وعدة تقييمات متصلة بالموضوع، بما في ذلك النظر في الآثار الكاملة لما يُحتمل أن يحدث من تبعات هيكلية وآثار على الموارد وتلبية طلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٤٧/٦٢؛ (ب) وتنفيذ مشروع تجريبي على المدى القصير لاختبار جدوى تشكيل مجموعة دائمة من المحققين المدرّبين من غير العاملين في مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذين يمكن أن يستعين بهم المكتب لإجراء التحقيقات؛ (ج) وتنقيح الأمر الإداري ST/AI/371، المعنون "التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة"، بصيغته المعدلة، وكذلك نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5؛ (د) وبموجب تنقيح نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5، نقل جميع التحقيقات التي تجري في إطار نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ (هـ) وتكثيف الدورات التدريبية الموجهة للمحققين وإجراء تقييم للاحتياجات المتصلة ببرامج التدريب

وأثرها على الموارد المتاحة؛ (و) وتشكيل فريق عامل للنظر في النهج الممكنة لإنشاء آلية مركزية لإجراء التحقيقات؛ (ز) وصقل مواصفات وظائف المحققين، وإنشاء مجموعة وظيفية للمحققين؛ (ح) وتحسين عملية تقديم التقييم والتواصل بعد إتمام التحقيق. وطلبت لجنة الشؤون الإدارية من مكتب الشؤون القانونية مواصلة تقديم المساعدة إلى رئيس لجنة الشؤون الإدارية في وضع مجموعة من الإجراءات المستقبلية من أجل تنفيذ القرارات الآتية الذكر بنجاح.

١٧ - ويجري حالياً النظر المقترح المتعلق بوضع حدود زمنية لمدة الخدمة لتفادي التعيينات الطويلة الأمد في بيئات العمل الشديدة القسوة (انظر A/67/172، الفقرتان ١٤٧ و ١٤٨)، في سياق نظر الجمعية العامة في المقترح الشامل المتعلق بالتنقل المنظم. وقد طلبت الجمعية العامة من مكتب إدارة الموارد البشرية أن يوافيها بعدد من التوضيحات والصيغ المحسنة أثناء دورتها الثامنة والستين. وبموجب الإطار المقترح، ستوضع حدود زمنية لمدة شغل الوظائف حسب تصنيف مركز العمل (على سبيل المثال، ثلاث سنوات بالنسبة للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة دال/هـ).

المرفق السادس

مراقبة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

١ - أعدت الأمانة العامة مشروع نشرة للأمين العام بشأن التسهيلات الخاصة بالمعوقين في الأمم المتحدة، هي حاليا موضوع مشاور. وستنشئ النشرة إطارا شاملا لكي تجري في الأمانة العامة للأمم المتحدة تهيئة بيئة عمل ملائمة لذوي الإعاقة ويسهل عليهم التعامل معها. وتستند النشرة إلى العمل الذي تقوم به فرقة العمل المشتركة بين الإدارات المعنية بالتسهيلات الخاصة بالمعوقين، وتأخذ في الاعتبار اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري الملحق بها، وكذلك قرارات الجمعية العامة التي تدعو إلى تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأمانة العامة للأمم المتحدة بجميع حقوق الإنسان والحريات بشكل كامل وعلى قدم المساواة مع غيرهم. وستضمن النشرة حصول الموظفين ذوي الإعاقة على ترتيبات تيسيرية معقولة، شريطة ألا تسبب هذه الترتيبات عبئا مفرطا أو لا مبرر له على المنظمة. وسيجري تعريف "الترتيبات التيسيرية المعقولة" بوصفها تعديلا لقاعدة أو ممارسة أو شرط أو مطلب بقصد مراعاة الاحتياجات المحددة لشخص ذي إعاقة، حتى يتمكن من المشاركة الكاملة وعلى قدم المساواة مع غيره. وهي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، تعديل وتغيير الأجهزة والمعدات، وتعديل واجبات الوظيفة ووقت العمل وتنظيم العمل، وتكييف بيئة العمل بحيث تتيح إمكانية الوصول إلى مكان العمل.

٢ - وبالإضافة إلى ذلك، يتناول الأمر الإداري المتعلق بشهادات السلامة الصحية (ST/AI/2011/3) الترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة خلال عملية التحقق من السلامة الصحية، وتقدم أدناه المقتطفات ذات الصلة منه:

البند ٨

شهادة السلامة الصحية

٨-١ استنادا إلى نتائج التقييم الطبي، يزود المدير الطبي للدائرة الصحية بالأمم المتحدة أو الطبيب المفوض حسب الأصول من المدير الطبي المكتب الذي يقوم بالاستقدام بشهادة السلامة الصحية للمرشح أو الموظف و/أو أي ملاحظات يمكن أن تكون ملائمة، بما في ذلك العوائق أو حالات الإعاقة المحددة التي يلزم توفير ترتيبات تيسيرية معقولة لها.

٨-٢ لكفالة الحد الأقصى من السرية الطبية، يجري إبلاغ المكتب المقدم للطلب بمضمون شهادة السلامة الصحية على النحو التالي:

- (أ) لائق: الأشخاص اللائقون لأداء المهام التي اختيروا للاضطلاع بها؛
- (ب) غير لائق: الأشخاص غير اللائقين لأداء المهام التي اختيروا للاضطلاع بها.

٨-٣ متى اعتُبر المرشح أو الموظف لائقاً طبياً لأداء المهام التي اختير للاضطلاع بها، يتخذ المكتب الذي يقوم بالتوظيف القرارات النهائية المتعلقة بالتوظيف/النشر. وعندما يلاحظ مدير الدائرة الطبية عوائق أو حالات إعاقة محددة يلزم توفير ترتيبات تيسيرية معقولة لها، يتخذ مكتب إدارة الموارد البشرية القرارات النهائية المتعلقة بالتوظيف/النشر. وفي حال اعتبار المرشح أو الموظف غير لائق طبياً على النحو المحدد في الفقرة ٨-٢ (ب) أعلاه، يعامل هؤلاء الأشخاص بوصفهم لم يفوا بمتطلبات التحقق من السلامة الصحية الواردة في الجزء ١، ولا يستقدمون.

البند ٩

التقييمات الطبية (بما في ذلك الفحوص)

٩-١ يجوز أن يطالب جميع الموظفين في أي وقت بالخضوع لتقييم طبي (يمكن أن يتضمن فحصاً طبياً)، عندما يطلب منهم ذلك المدير الطبي للدائرة الصحية بالأمم المتحدة أو الطبيب المفوض حسب الأصول من المدير الطبي، من أجل حماية صحة الموظفين وسلامتهم، أو متابعة الحالات الطبية المزمنة، أو تقييم الكيفية التي يمكن أن تؤثر بها الظروف التي استجدت بعد التحقق الطبي السابق في قدرة الموظف على الوفاء بالمهام الوظيفية.

المرفق السابع

المشروع النموذجي المتعلق بمجدرى الاخذ باللامركزية في عناصر من المسائل
التأديبية في الميدان

معلومات أساسية

١ - عرض الأمين العام في الدورة الثانية والستين للجمعية العامة إمكانية تفويض سلطة فرض تدابير تأديبية لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات^(أ). ووافقت الجمعية، من حيث المبدأ، على تفويض سلطة فرض تدابير تأديبية، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحا مفصلا بشأن الخيارات الممكنة لتفويض سلطة فرض التدابير التأديبية (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٤٩).

٢ - واستعرض الأمين العام في تقريره اللاحق عن هذا الموضوع (A/63/314)، التأثير المحتمل لتفويض السلطة في الهياكل التنظيمية واقترح تفويضا محدودا لسلطة فرض التدابير التأديبية. وعلى وجه الخصوص، اقترح الأمين العام أن يُمنح رؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر سلطة فرض جزاءات بسيطة، في شكل اللوم أو الغرامات، بمجرد توافر القدرة اللازمة على القيام بذلك^(ب). غير أن الأمين العام حدد عددا من الشروط المسبقة والضمانات المحددة التي يلزم توافرها قبل تنفيذ التفويض المحدود للسلطة^(ج).

٣ - وبعد أن نظرت الجمعية العامة، في دورتها الثالثة والستين، في تقرير الأمين العام، وكذلك تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/63/545)، طلبت إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، اقتراحا مفصلا جديدا بشأن تفويض السلطة لاتخاذ تدابير تأديبية (انظر القرار ٢٥٣/٦٣، الفقرة ٣٣).

(أ) انظر الوثيقة A/62/294، الفقرات ٩٨-١٢٠. وقد استند اقتراح الأمين العام إلى التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، الذي أوصى بتفويض السلطة المتعلقة بكامل مجموعة التدابير التأديبية، وكذلك إلى نتائج الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، التي اتفق فيها على أنه لا يمكن تفويض العملية التأديبية وفرض تدابير تأديبية معينة إلا عندما تتوفر القدرات اللازمة من أجل ضمان حماية حقوق الموظفين في الاستفادة من الإجراءات القانونية الواجبة، واستمرار اتساق القرارات المتخذة خارج المقر مع القواعد والأنظمة ذات الصلة (انظر A/61/205 و A/62/294، الفقرة ١١٤).

(ب) عكس هذا المقترح التوصيات التي قدمتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين والتي اقترحتها بادئ الأمر الأمين العام في تقريره (A/62/294، الفقرة ١١٦).

(ج) بما في ذلك، على سبيل المثال، "الانتهاء من انجاز استعراض شامل لتوصيات التدابير التأديبية التي يتقدم بها رؤساء البعثات إلى المقر في إطار النظام الحالي" ووضع المبادئ التوجيهية لتوقيع اللوم أو الغرامات. وسيكون وجود المبادئ التوجيهية المذكورة "أمرا لازما لضمان اتساق التطبيق في توقيع اللوم أو الغرامات المناسبة في كافة أنحاء المنظومة" (انظر A/63/314، الفقرة ٢٤).

٤ - واستجاب الأمين العام لهذا الطلب في تقريره عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/373). وخلص الأمين العام في تقريره إلى جملة أمور، منها أنه لا يزال يتعين قطع شوط كبير للوفاء بعدد من الشروط المسبقة لتفويض السلطة في المسائل التأديبية. وبناء على ذلك، اقترح الأمين العام تعليق التوصية السابقة بشأن التفويض المحدود للسلطة في انتظار المزيد من التحليل.

٥ - وكررت الجمعية العامة، في دورتها الخامسة والستين، طلبها إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في دورتها السادسة والستين، تقريراً يتضمن مقترحاً مفصلاً يحدد الخيارات الممكنة لتفويض السلطة لاتخاذ تدابير تأديبية (انظر القرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٥١).

٦ - واستجاب الأمين العام، في الدورة السادسة والستين، لطلب الجمعية العامة (انظر A/66/275 و Corr.1). ولاحظ الأمين العام جملة أمور، منها أن ثلاث نقاط احتناق حاسمة قد نشأت في معالجة الحالات التأديبية: (أ) طول عملية التحقيق وعدد الكيانات المشتركة في التحقيقات، ونوعية تفصي الحقائق وغيره من التحقيقات التي يجريها محققون غير مهنيين؛ (ب) الوقت اللازم للحصول على تعليقات من الموظفين المدعى بضلوعهم في سوء سلوك؛ (ج) الوقت اللازم للحصول على معلومات إضافية من الكيان القائم بالتحقيق. واستعرض الأمين العام جدوى منح تفويض جزئي للسلطة، وتفويض كامل للسلطة وعدم منح تفويض للسلطة، وخلص إلى أنه بالرغم من أن التفويض الجزئي أو التفويض الكامل للسلطة لا يشكلان الحل الأمثل في هذا الوقت، فإن من الواضح أن هناك حاجة لاتخاذ إجراءات لمعالجة حالات التأخير في النظام. وبناء على ذلك، اقترح الأمين العام أربعة تدابير قصيرة الأجل للتصدي لهذه الشواغل: (أ) تنفيذ مشروع تجريبي لاختبار جدوى الأخذ باللامركزية في العناصر الحاسمة لإقامة العدل، من خلال إنشاء قاعدة للخدمات تغطي مجموعة من البعثات؛ (ب) التعامل مع القضايا ذات الأولوية العالية من خلال نهج "المسار السريع" الذي ينطوي على إعطاء الأولوية للحالة من قبل جميع المكاتب المعنية؛ (ج) تفويض سلطة وضع موظفي البعثات الميدانية في إجازة إدارية مدفوعة الأجر من الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني؛ (د) إنشاء فريق عامل مشترك بين الإدارات معني بتفويض السلطة في ما يخص المسائل التأديبية. وأشار الأمين العام إلى أنه سيقدم تقريراً شاملاً في هذا الصدد إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين (المرجع نفسه، الفقرات ١٩١-٢٠٩).

٧ - وأيدت الجمعية العامة رأي اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية القائل بضرورة تقديم النتائج التي يسفر عنها تنفيذ المشروع الرائد الرامي إلى اختبار جدوى الأخذ

باللامركزية في بعض من عناصر نظام إقامة العدل والتدابير الأخرى القصيرة الأجل التي يقترحها الأمين العام إلى الجمعية العامة لتنظر فيها في دورتها الثامنة والستين. (انظر القرار ٢٣٧/٦٦، الذي ينفذ مضمون الوثيقة A/66/7/Add.6).

الحالة الراهنة لتنفيذ التدابير القصيرة الأجل

٨ - تتعاون إدارة الدعم الميداني ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب إدارة الموارد البشرية في معالجة المسائل من أجل تحسين التعامل مع الحالات، من وقت الإبلاغ عن سوء السلوك مروراً بالتحقيق إلى حين الانتهاء من القضية. وتم تعزيز إدارة القضايا والإبلاغ في الميدان وفي المقر، وتزايدت السرعة والفعالية التي يجري التعامل بها مع التحقيقات، مع مراعاة طبيعة وتعقد الحالة، وتم الانتهاء من المسائل التأديبية المتراكمة التي لم يكن مكتب إدارة الموارد البشرية قد نظر فيها سابقاً.

٩ - وقد نُفذت بعض التدابير القصيرة الأجل التي اقترحتها الأمين العام، ولكن الأحداث أثبتت في حالة تدابير أخرى أنه يجري الوفاء بالأهداف الاستراتيجية التي استندت إليها التدابير من خلال اتباع نهج مختلفة، ومن الحكمة، بالتالي، إجراء إعادة تقييم لمعرفة الإجراءات التي لا تزال لازمة لتحقيق الأهداف على أفضل نحو. وترد أدناه مناقشة لكلتا الحالتين.

(أ) المشروع التجريبي لاختبار جدوى الأخذ باللامركزية في العناصر الحاسمة لعملية إقامة العدل

١٠ - اقترح مشروع تجريبي، من شأنه أن يختبر جدوى الأخذ باللامركزية في العناصر الرئيسية للتحقيق والعمليات التأديبية عن طريق إنشاء قاعدة خدمات في نيروبي لتغطية بعض البعثات الميدانية في أفريقيا ("مشروع نيروبي التجريبي"). والهدف من المشروع هو أن يجمع في قاعدة الخدمات مختلف المهام الحاسمة للعملية برمتها، بما في ذلك مهام الموظفين القانونيين والموظفين المعنيين بالسلوك والانضباط، وأن تتاح إمكانية الوصول للمهام الأخرى من قبيل مهام المحققين، وأمين المظالم، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وكان يؤمل أن يقرب هيكل المشروع الجوانب الحاسمة للتحقيق والعملية التأديبية من المواقع التي تحدث فيها القضايا، وأن يقصر الوقت اللازم للتعامل مع تلك القضايا.

١١ - وتزامن الاضطلاع بعملية التشاور والتخطيط لمشروع نيروبي التجريبي مع تنفيذ عدد من المبادرات الأخرى، التي استهدفت وحقت أيضاً تعزيز أداء المنظمة وكفاءتها في معالجة بعض جوانب المراحل التي تسبق العملية التأديبية. وترد أدناه تفاصيل هذه المبادرات:

١' قيام إدارة الدعم الميداني بتعزيز آلياتها لضمان النوعية فيما يتعلق بإدارة القضايا، على صعيدي البعثات والمقر. وتحقق ذلك من خلال جملة أمور، منها إنشاء عملية سنوية لضمان النوعية تجريها كل بعثة من البعثات الميدانية، وتشرف عليها في المقر وحدة السلوك والانضباط داخل إدارة الدعم الميداني. وتتيح العملية السنوية إعادة النظر بعناية في القضايا التي لم يُبت فيها بعد لأي عدد من الأسباب، وتحديد مسار للعمل، وهي بالتالي تحدد القضايا التي قد تحتاج إلى اتخاذ إجراءات، وتحدد من التأخير في النظام عموماً عن طريق حصر منتظم لحالة القضايا المفتوحة؛

٢' قيام إدارة الدعم الميداني بتعزيز متطلبات الإبلاغ الذي تضطلع به الأفرقة المعنية بالسلوك والانضباط في البعثات الميدانية، بعد أن استحدثت تقارير المساءلة عن الأداء التي تقدم شهرياً. وتشمل هذه المتطلبات تحسين مؤشرات الأداء في مجال إدارة القضايا، على النحو المبين في الفقرة الفرعية المتعلقة بالإجراءات، وهي أيضاً بمثابة أداة عملية تتيح المتابعة الوثيقة وإجراء استعراضات ضمان النوعية على نحو منتظم للقضايا المعلقة والمفتوحة.

٣' وضعت إدارة الدعم الميداني أيضاً مؤشرات أداء رئيسية للبعثات الميدانية. وتحدد هذه المؤشرات جداول زمنية واضحة لإدارة بعض جوانب المراحل التي تسبق العملية التأديبية، التي يجري الاضطلاع بها على مستوى البعثة. وأبلغت البعثات الميدانية في شباط/فبراير ٢٠١٣ بأنه من المزمع تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية على الادعاءات الخطيرة بسوء السلوك: '١' ما لم توجد ظروف استثنائية، يتعين القيام، في غضون سبعة أيام من تلقي أي معلومات أو شكوى من سوء سلوك محتمل يندر عن أي موظف من موظفي الأمم المتحدة في البعثات الميدانية، بتقييم الشكوى لتحديد ما إذا كانت تشكل ادعاءً واحداً أو أكثر بحدوث سوء سلوك وتسجيلها على النحو المناسب؛ '٢' يتعين أن تحال الادعاءات بحدوث سوء سلوك جسيم إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في غضون ثلاثة أيام للتحقيق فيها؛ '٣' يتعين إرسال طلبات متابعة الحالة فيما يتعلق بالتحقيقات في ادعاءات بحدوث سوء سلوك جسيم لم تنجز بعد ستة أشهر من إحالتها إلى التحقيق (ثلاثة أشهر في حالات الادعاء بحدوث استغلال وانتهاك جنسيين)، وإرسال طلبات أخرى لمتابعة الحالة إلى الهيئة التي تقوم بالتحقيق كل شهر بعد ذلك؛ '٤' تقارير التحقيق في الادعاءات بحدوث سوء سلوك

جسيم ينبغي عادة أن تستعرضها البعثات الميدانية وأن تحال إلى المقر لأغراض المتابعة في غضون شهر واحد (١٥ يوما في حالات الادعاء بحدوث استغلال وانتهاك جنسيين)؛

٤' قيام إدارة الدعم الميداني بتعزيز الدعم الإقليمي و/أو المقدم من خلال كيان وسيط إلى عدد من البعثات الميدانية. وتم ذلك من خلال ترتيبات إقليمية، من قبيل تلك التي شهدتها قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، التي تدعم البعثات الإقليمية الأصغر حجما (قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، ومركز الخدمات العالمي، ومكتب المنسق الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، وبعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا) وفي بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، التي تقدم الدعم لفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان. وتم إرساء دعم مماثل على أساس التوسط تقوم من خلاله بعثات كبيرة لديها أفرقة معنية بالسلوك والانضباط (بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور) بتقديم الدعم للبعثات الأصغر حجما المترابطة على الصعيد الإقليمي، والتي لا توجد لديها قدرات مخصصة لهذا الغرض. وتتيح هذه المبادرات للبعثات الأصغر حجما الاستفادة من الخبرة الفنية في المسائل المعقدة المتعلقة بالسلوك والانضباط، حسب الحاجة، عن طريق استخدام الموارد المتاحة داخل المنطقة الجغرافية؛

٥' تزايد تحسن نوعية التحقيقات التي لا يجريها مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وتحقق ذلك من خلال جملة أمور، منها الدورات التدريبية المخصصة لمحقي وحدة التحقيقات الخاصة، التي رتبت إدارة الدعم الميداني إجرائها ونفذها مكتب خدمات الرقابة الداخلية بمشاركة مكتب إدارة الموارد البشرية، وكذلك من خلال استمرار التعقيبات من مكتب إدارة الموارد البشرية على تقارير التحقيق المخالة من أجل بحث إمكانية اتخاذ إجراء تأديبي بشأنها، في شكل طلبات للتوضيح أو لإجراء المزيد من التحقيق.

٦' في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، أصدرت إدارة الشؤون الإدارية الجزء الثالث من الدليل المعنون "الدروس المستفادة من السوابق القضائية لنظام إقامة العدل: دليل للمديرين"، الذي يحدد التطورات في السوابق القضائية لمحكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات من حيث صلتها بالتحقيقات والمسائل التأديبية. ويهدف دليل الدروس المستفادة، في جملة أمور، إلى تعزيز فهم المديرين لنظام إقامة العدل في المنظمة، من أجل تحسين الوعي بالواجبات والمسؤوليات المنطبقة عند اتخاذ قرارات تؤثر في أحكام وشروط تعيين الموظفين.

١٢ - وتشير الدلائل حتى الآن إلى أن مجموع الآثار المترتبة على المبادرات التي ورد وصفها في هذه الوثيقة إيجابي على الكيفية التي تعامل بها القضايا، وعلى مدى كفاءة تحركها خلال المرحلة السابقة للإجراءات التأديبية، ومرحلة الإجراءات التأديبية. وبالنظر إلى التنوع الواسع للأنشطة التي تجري، يرى الأمين العام أنه من الحكمة إتاحة فترة من الوقت للنظر في ما إذا كان الأثر التراكمي للمبادرات الجارية يمكن، في الواقع، أن يكون في طور تحقيق الأهداف الاستراتيجية الشاملة المتوخاة في إطار مشروع نيروبي التجريبي. ويعتقد الأمين العام أن من شأن التروي في التفكير من جديد في هذه المرحلة أن يجنب الازدواجية ويضمن أكبر قدر من الاستخدام المهادف للموارد الحالية. وبعد إجراء تقييم، يمكن إعادة هيكلة مشروع نيروبي التجريبي، عند الاقتضاء، في ضوء أي ثغرات قد يُكتشف أنها لا تزال موجودة.

١٣ - وبالتالي، يوصى بتأجيل تنفيذ مشروع نيروبي التجريبي لسنتين من أجل إعادة تقييمه في ضوء الدرجة التي يمكن أن تسهم بها الجهود التكميلية الأخرى في تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في تعزيز نوعية التعامل مع ادعاءات سوء السلوك وحسن توقيته، وهو ما يتيح بدوره قدراً أكبر من السلطة المرونة ضمن البعثات الميدانية.

(ب) نهج "المسار السريع" إزاء القضايا ذات الأولوية العالية

١٤ - نوقش تنفيذ نهج "المسار السريع" إزاء القضايا ذات الأولوية العالية في سياق عملية التشاور والتخطيط لمشروع نيروبي التجريبي. ونوقشت معايير تحديد القضايا ذات الأولوية العالية، وجرى التوصل إلى اتفاق على الجداول الزمنية التي تطبق على هذه القضايا. وفي ضوء التطورات الوارد وصفها أعلاه، لا يقترح الأمين العام تنفيذ نظام منفصل ذي طابع رسمي فيما يتعلق بالتعامل مع هذه القضايا. ولكن بالرغم من عدم وجود نظام "مسار سريع" ذي طابع رسمي، يواصل كل من إدارة الدعم الميداني ومكتب إدارة الموارد البشرية التعامل مع القضايا الخطيرة على سبيل الأولوية.

(ج) تفويض سلطة وضع الموظفين في إجازة إدارية مدفوعة الأجر

١٥ - اقترح أيضا أن تفوَّض ، على أساس تجريبي، سلطة وضع الموظفين في إجازة إدارية مدفوعة الأجر إلى حين اكتمال التحقيق والعملية التأديبية من الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني. وتمثل الهدف من نقل هذه السلطة في تخفيض الوقت الذي يستغرقه وضع الموظف في إجازة إدارية مدفوعة الأجر في ظل هذه الظروف. وفي ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، دخل تفويض السلطة هذا حيز النفاذ. وفي هذا الصدد، قدم وكيل الأمين العام للدعم الميداني التزاما إلى البعثات الميدانية بتجهيز الطلبات الرسمية بوضع موظفين في إجازة إدارية مدفوعة الأجر إلى حين اكتمال التحقيق والعملية التأديبية في غضون خمسة أيام من تاريخ استلامها. ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية برصد فعالية تنفيذ تفويض السلطة هذا.

المرفق الثامن

التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري ومنحتها المحكمتان في عام ٢٠١٢

ألف - التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري

الإدارة المتخذة للقرار	مبلغ التعويض	رتبة الموظف	المبلغ التقريبي (بدولارات الولايات المتحدة)	سبب منح التعويض
١ - مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	المرتب الأساسي الصافي لمدة ١٥ شهرا	ف-٢/٥	٧٦ ٨٢٧,٥٠	مخالفات إجرائية أدت إلى عدم الاختيار
٢ - اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر	٤٥ ٠٠٠	مد-١	٤٥ ٠٠٠	سحب عرض تعيين قبله المرشح
٣ - إدارة الشؤون الإدارية - مكتب إدارة الموارد البشرية - شعبة الخدمات الطبية	٥٠٠	خ ع-٢/٣	٥٠٠	عدم ذكر سبب عدم تجديد تعيين محدد المدة
٤ - إدارة الدعم الميداني - مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين	ف-١٢/٤	١٣ ٣٠١,٣٣	أوجه قصور في إدارة تقييم خطي يتعلق بطلب قدمه الموظف
٥ - اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	مبلغ يعادل بدل الوظيفة الخاص للرتبة ف-٢ لمدة ٧ أشهر	خ ع-٨/٧	٣٦ ٦٢٢,٩٥	إسناد مهام من مرتبة أعلى دون تعويض
٦ - اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	مبلغ يعادل بدل الوظيفة الخاص للرتبة ف-٤ لمدة خمسة أشهر تقريبا	ف-٣/٤	٤ ١٤١,٧٣	إسناد مهام من مرتبة أعلى دون تعويض
٧ - اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	مبلغ يعادل بدل الوظيفة الخاص للرتبة خ ع-٥ لمدة ١٥ شهرا	خ ع-٣/٥	١ ٣٧٧,٦٥	إسناد مهام من مرتبة أعلى دون تعويض
٨ - مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	مبلغ يعادل بدل الوظيفة الخاص للرتبة ف-٥ لمدة ١٠ أشهر	ف-٤	٦ ٥٧٨,٥١	إسناد مهام من مرتبة أعلى دون تعويض
٩ - إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	مبلغ يعادل بدل الوظيفة الخاص للرتبة ف-٢ لمدة ١٢ شهرا	خ م-١٣/٤	٢ ١٨٦,٨٠	إسناد مهام من مرتبة أعلى دون تعويض
المجموع			١٨٦ ٥٣٦,٤٧	

باء - التعويضات النقدية التي حكمت بها المحكمتان

صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	التعويض الذي حكمت به رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
التاريخ	التاريخ	الكيان	قلم المحكمة
١١ نيسان/أبريل ٢٠١٣	٧٠ ٠٠٠ دولار	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	UNDT/2012/006
١١ نيسان/أبريل ٢٠١٣	٧٠ ٠٠٠ دولار	الحق في النظر على نحو ملائم في طلب تعيين؛ ٣٠٠ مبلغ ٢٠ ٠٠٠ دولار للمعانة النفسية	UNDT/2012/043
١١ نيسان/أبريل ٢٠١٣	٧٠ ٠٠٠ دولار	الحقوق	UNDT/2012/062
١١ نيسان/أبريل ٢٠١٣	٧٠ ٠٠٠ دولار	تأكيد حكم محكمة المنازعات ورفض الاستئناف	UNDT/2012/067
١١ نيسان/أبريل ٢٠١٣	٧٠ ٠٠٠ دولار	قبول الطعن وإبطال الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات المتعلقة بالمسؤولية والإنصاف	UNDT/2012/067

صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	التعويض الذي حكمته محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
التاريخ	الكيان	قلم المحكمة	قلم المحكمة
٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢	لا استئناف	١' مرتب ٧,٥ أيام في الدرجة العاشرة من فئة الخدمات العامة-٧؛ ٢' مرتب ٤,٥ أيام في الدرجة العاشرة من فئة الخدمة الميدانية-٦؛ ٣' بدل الإقامة المقرر للبعثة عن فترة ٩ أيام؛ ٤' ١ ٢٠٠ دولار للتأخر في صرف استحقاقات إجازة زيارة الوطن	UNDT/2012/121
-	لا استئناف	٣٠٠٠ دولار للتوتر والقلق قيد الاستئناف	UNDT/2012/125
-	لا استئناف	٣٠٠٠ دولار للإضرار بالسمعة والتأخير الذي لا مبرر له قيد الاستئناف	UNDT/2012/126
٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣	قيد الاستئناف	١٠٠٠٠ دولار للقلق والتوتر قيد الاستئناف	UNDT/2012/163
٦ شباط/فبراير ٢٠١٣	قيد الاستئناف	٨ ٤٩٦,٧٥ دولارا كتعويض عن الخسارة المالية قيد الاستئناف	UNDT/2012/178
-	لا استئناف	١' دفع فائدة بأثر رجعي على التعويض عن أيام الإجازات السنوية غير المستخدمة؛ ٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ثلاثة أشهر بدلا من الإحطار، مع الفائدة بأثر رجعي قيد الاستئناف	UNDT/2012/186

صافي المبلغ المدفوع (بدون لارات) الولايات المتحدة)	التعويض الذي حكمته به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
التاريخ	الكيان	قلم المحكمة
١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢	لا استئناف	UNDT/2012/197
١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢	قيد الاستئناف	UNDT/2012/205
٥ آذار/مارس ٢٠١٣	لا استئناف	UNDT/2012/208
١٠ آذار/مارس ٢٠١٣	لا استئناف	UNDT/2012/004
١٠ آذار/مارس ٢٠١٣	قيد الاستئناف	UNDT/2012/010
١٠ آذار/مارس ٢٠١٣	رفض دعوى الاستئناف وتأكيده محكمة المنازعات.	UNDT/2012/030
١٠ آذار/مارس ٢٠١٣	قبول الطعن ونقض حكم محكمة المنازعات بشأن التعويض	UNDT/2012/066

التاريخ	صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	التعويض الذي حُكمت به رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
٢٣ تموز/يوليه ٢٠١٢	٢٣	٢٣	العمالة مؤقتة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية/المقرر: إدارة الشؤون الإدارية	UNDT/2012/088
٢٩ آب/أغسطس ٢٠١٢	٢٩	٢٩	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDT/2012/095
٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢	٢٤	٢٤	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	UNDT/2012/110
٢٠١٢	٢٠١٢	٢٠١٢	مكتب إقامة العدل	UNDT/2012/112
٢٠١٢	٢٠١٢	٢٠١٢	مكتب إقامة العدل	UNDT/2012/123
٢٠١٢	٢٠١٢	٢٠١٢	مكتب إقامة العدل	UNDT/2012/129
٢٠١٢	٢٠١٢	٢٠١٢	مكتب إقامة العدل	UNDT/2012/130
٢٠١٢	٢٠١٢	٢٠١٢	مكتب إقامة العدل	UNDT/2012/131
٢٠١٢	٢٠١٢	٢٠١٢	مكتب إقامة العدل	UNDT/2012/141
٢٠١٢	٢٠١٢	٢٠١٢	مكتب إقامة العدل	UNDT/2012/162

صافي المبلغ المدفوع (بدون لارات الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بدون لارات الولايات المتحدة)	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢	٨٨٢ ٢٤٤,٩١ شلينا كينيا	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	UNDT/2012/164
		الحكومة الجنائية الدولية	UNDT/2012/019
		مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	UNDT/2012/037
		اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة	UNDT/2012/039
		عملية الأمم المتحدة في بوروندي	UNDT/2012/046
٢٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣	٨٨٢ ٢٤٤,٩١ شلينا كينيا	١٠، المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٨ أشهر لعدم تجديد العقد بشكل غير قانوني وغير سليم؛ ٢٠، المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهرين للتعويض عن انتهاك الحقوق في اتباع الإجراءات القانونية الواجبة	UNDT/2012/049
		١٠، المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٨ أشهر لعدم تجديد العقد بشكل غير قانوني وغير سليم؛ ٢٠، المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهرين للتعويض عن انتهاك الحقوق في اتباع الإجراءات القانونية الواجبة	UNDT/2012/054

صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	صافي المبلغ المدفوع (بملايين الدولارات)	التعويض الذي حكمته محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
التاريخ	بالعملة المحلية (المتحدة)	الكيان	قلم المحكمة
١٩ أيار/مايو ٢٠١١	١٤٤١٤٠٠٠٠٠	الحكومة الجنائية الدولية لرواندا	UNDT/2012/068
١٤٤١٤٠٠٠٠٠	١٤٤١٤٠٠٠٠٠	عن فترة سنة واحدة في الفئة خ م ٥٠ ٢٠٠٠ دولار	
ليرة لبنانية عن إلقاء الخدمة وقسرة الإثصار ورصيد الإجازات السنوية. لم يجز سداد أي مبالغ أخرى.	١٤٤١٤٠٠٠٠٠	الموظف كان موظفا دوليا يحصل على أجره من نيويورك.	UNDT/2012/072
-	-	١٠٠٠٠٠ دولار، يخضع للفائدة	
-	-	تأكيد حكم الاستئناف ونقض حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	UNDT/2012/076
-	-	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	
-	-	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	UNDT/2012/124
-	-	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDT/2012/135
-	-	عن فترة ٩ أشهر؛ ٢٠٠٠ دولار لسوء معاملة؛ ٣٠٠٠ دولار لمبلغ ٥٠٠٠ دولار لفقدان السمعة	

صافي المبلغ المبدوع (بدون لارات الولايات المتحدة) التاريخ	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المحكمة للاستئناف (بالعملة المحلية)	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
-	-	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	نيروبي UNDT/2012/139
-	-	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	نيروبي UNDT/2012/150
-	-	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	نيروبي UNDT/2012/154
-	-	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	نيروبي UNDT/2012/158

[illegible]

جيم - توزيع التعويضات المدفوعة (بدولارات الولايات المتحدة)

				الجمالي الفرعي	
الصناديق والبرامج					
UNDT/2012/006	٧٠ ٠٠٠,٠٠	برنامج الأمم المتحدة للبيئة			
UNDT/2012/043	٢٥ ٠٠٠,٠٠	صندوق الأمم المتحدة للسكان			
UNDT/2012/197	٢٥٩,٩٠	منظمة الأمم المتحدة للطفولة			
UNDT/2012/197	٣٣,٨٠ دولار	منظمة الأمم المتحدة للطفولة			
UNDT/2012/088	٨ ٠٠٠,٠٠	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي			
				١٠٣ ٢٩٣,٧٠	
بعثات حفظ السلام					
UNDT/2012/121	٦ ٥٣٢,٩٤	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي			
UNDT/2012/067	١٠ ٠٠٠ دولار	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي			
UNDT/2012/039	٤٦ ٨٥٥,٩٤	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية			
UNDT/2012/072	٩ ٦٠٢,٩٣	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان			
UNDT/2012/161	٣٤ ٥٠١,٠٠	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار			
UNDT/2012/201	١٧ ٤٠١,٧٦	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور			
				١٢٤ ٨٩٤,٥٧	الجمالي الفرعي
البعثات السياسية الخاصة					
UNDT/2012/076	١٣ ٢٠٣,٠٩	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان			
				١٣ ٢٠٣,٠٩	الجمالي الفرعي
مكاتب خارج المقر					
UNDT/2012/049	١٠ ٣٧٣,٢٥	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي			
UNDT/2012/095	٣ ٠٠٢,٧١	مكتب الأمم المتحدة في فيينا			
				١٣ ٣٧٥,٩٦	الجمالي الفرعي

				مقر الأمم المتحدة
				إدارة الشؤون الإدارية
				إدارة الشؤون الإدارية
				مكتب إقامة العدل
٤٣ ١٣٤,٢٣			الجموع الفرعي	
٢٩٧ ٩٠١,٥٥			الجموع الكلي	

المرفق التاسع

موقف قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من تطبيق "العلاوات الدورية داخل الرتبة" على مرتباتهم ومن استرداد ما يسمى بالمدفوعات الزائدة

١ - تطبيق العلاوات الدورية داخل الرتبة على مرتبات القضاة مبرر إلى حد كبير وضروري. حيث تبين شروط خدمة القضاة بجلاء في كل التفاصيل أنهم يعاملون معاملة الموظفين في الرتبة مد-٢. وإذا أُخذ في الاعتبار أن القضاة يجري تعيينهم لمدة سبع سنوات غير قابلة للتجديد، يصبح تطبيق العلاوات الدورية داخل الرتبة أمراً سليماً. وهذا الأمر أيضاً من الممارسات المعروفة جيداً في العديد من الدول الأعضاء (مثل فرنسا وألمانيا)، ومن العناصر الثابتة في نظم الأجور ذات الصلة أن يتلقى القضاة علاوات دورية داخل الرتبة.

٢ - ولم يستبعد أي من قرارات الجمعية العامة ولا عروض التعيين سواء بشكل صريح أو ضمني تطبيق العلاوات الدورية داخل الرتبة على مرتبات قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ويشير نص التقرير الأساسي للأمين العام إلى "مرتبات وبدلات تعادل ما يتقاضاه موظف في الرتبة مد-٢" (A/63/314، الفقرة ٨٣) بشكل عام. ويؤكد مرفق التقرير مجدداً في سطره الاستهلاكية أيضاً مقترح الأمين العام بشأن "تعويض قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بما يعادل ما يتقاضاه الموظفون في الرتبة مد-٢".

٣ - وما دام المرفق ينص على ما يلي "في الرتبة مد-٢، الدرجة الرابعة"، لا يمكن اعتبار هذه الإشارة استبعاداً للعلاوات الدورية داخل الرتبة وعلى العكس من ذلك، ينبغي أن تفسر هذه الدرجة على أنها مستوى الدخول المناسب للقضاة، مما يعني أن القاضي المؤهل للانضمام لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات يجب أن تكون لديه ١٠ سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري، أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية (انظر المادة ٣-٤ (ب) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات).

٤ - إن المقارنة مع مستوى مرتبات مفتشي وحدة التفتيش المشتركة مضللة. حيث يحصل هؤلاء المفتشون في الواقع، وفقاً للمادة ١٤-١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة "على المرتبات، والبدلات المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في الدرجة الرابعة من رتبة مدير (مد-٢)". بيد أن الفهم المعقول لهذا البند ينبغي أن يراعي أنه عند سن النظام الأساسي، حسب معلوماتنا، كان جدول مرتبات الرتبة مد-٢ ينتهي عند الدرجة الرابعة ويستتبع ذلك أن المفتشين وُضعوا منذ بداية تعيينهم عند الحد الأقصى لرتبة مدير. وبالتالي، لا يمكن أن

يكون تطبيق العلاوات الدورية داخل الرتبة بالنسبة للمفتشين واردا. والاستنتاج الوحيد الذي يمكن استخلاصه من مثال المفتشين، إذا كان هناك ما يمكن استنتاجه، هو أن قضاة محكمة المنازعات كان يمكن أن يُمنحوا أعلى مستوى ممكن في الرتبة مد-٢، وهي الدرجة السادسة، من بداية تعيينهم.

٥ - على أي حال، ليس من الصواب استرداد أجزاء من مرتبات القضاة باعتبارها مدفوعات زائدة. فقد دفع مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ومكتب الأمم المتحدة في جنيف عن قصد أجورا في الرتبة مد-٢، الدرجة الخامسة، وتم ذلك في الحالة الأخيرة حتى بعد إعادة النظر الدقيق، لما يقرب من عامين، الأمر الذي أدى إلى توقع حسن النية ووجود حقوق مكتسبة وليس هناك أي أساس قانوني لاسترداد تلك المدفوعات، بما أنه لا يجوز - وفقا لوجهة نظر الإدارة نفسها - تطبيق القواعد المتعلقة بالموظفين على القضاة.