

Distr.: General
8 December 2015
Arabic
Original: English



الدورة السبعون
البند ١٤٣ من جدول الأعمال

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد غيرت أوفارت (إستونيا)

أولا - مقدمة

- ١ - قررت الجمعية العامة، في جلستها العامة الثانية المعقودة في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، بناء على توصية المكتب، أن تدرج البند المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة" في جدول أعمال دورتها السبعين وأن تحيله إلى اللجنة الخامسة.
- ٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في هذا البند في جلساتها السابعة والتاسعة عشرة، المعقودتين في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر و ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وترد البيانات التي أدلى بها والملاحظات التي أبدت خلال نظر اللجنة في هذا البند في المحضرين الموجزين المتصلين بالموضوع^(١).
- ٣ - وكانت الوثائق التالية معروضة على اللجنة للنظر في هذا البند:

(أ) تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/187)؛

(ب) تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة

في الأمم المتحدة (A/70/151)؛

(١) A/C.5/70/SR.7 و A/C.5/70/SR.19.



الرجاء إعادة استعمال الورق



- (ج) تقرير الأمين العام عن تعديل لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (A/70/189)؛
- (د) تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/188)؛
- (هـ) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذو الصلة (A/70/420)؛
- (و) رسالة مؤرخة ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ موجهة من رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة (A/C.5/70/9).

ثانيا - النظر في مشروع القرار A/C.5/70/L.6

- ٤ - كان معروضا على اللجنة، في جلستها التاسعة عشرة المعقودة في ٨ كانون الأول/ديسمبر مشروع قرار معنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (A/C.5/70/L.6)، قدمه رئيس اللجنة بناء على مشاورات غير رسمية نسقها ممثل نيوزيلندا.
- ٥ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/70/L.6 بدون تصويت (انظر الفقرة ٦).

ثالثا - توصية اللجنة الخامسة

٦ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد مشروع القرار التالي:

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى الجزء الحادي عشر من قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، وقراراتها ٣٠٧/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، و ٢٨٣/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، و ٢٦١/٦١ المؤرخ ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، و ٢٢٨/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، و ٢٥٣/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، و ٢٣٣/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، و ٢٥١/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، و ٢٣٧/٦٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، و ٢٤١/٦٧ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، و ٢٥٤/٦٨ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، و ٢٠٣/٦٩ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤،

وقد نظرت في تقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(١) وعن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة^(٢) وعن التعديل المدخل على لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف^(٣)، وفي تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(٤) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة^(٥)، والرسالة المؤرخة ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ التي وجهها رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة^(٦)،

١ - تحيط علما بتقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(١) وعن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة^(٢) وعن التعديل المدخل

(١) A/70/187.

(٢) A/70/151.

(٣) A/70/189.

(٤) A/70/188.

(٥) A/70/420.

(٦) A/C.5/70/9.

على لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف^(٣)، وبتقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(٤) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة^(٥)؛

٢ - تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية؛

أولا

نظام إقامة العدل

- ٣ - تشدد على أهمية مبدأ استقلال القضاء في نظام إقامة العدل؛
- ٤ - تؤكد أهمية كفالة استفادة جميع الموظفين من نظام إقامة العدل، بغض النظر عن مركز عملهم؛
- ٥ - تسلم بالطابع المتطور لنظام إقامة العدل وبضرورة رصد تنفيذه بدقة لكفالة بقائه في إطار المعايير التي حددها الجمعية العامة؛
- ٦ - تشدد على أهمية التشاور المستمر بين أصحاب المصلحة ذوي الصلة في تعزيز ثقافة ذات منحنى تحاوري على نطاق المنظمة؛
- ٧ - تعيد تأكيد ما انتهت إليه في الفقرة ٤ من قرارها ٢٦١/٦١ إذ قضت بإنشاء نظام جديد لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والكفاءة المهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتمشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبدأ سيادة القانون ومراعاة الإجراءات القانونية الواجبة من أجل كفالة احترام حقوق الموظفين والتزاماتهم ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء؛

٨ - تقرر تمديد خدمة القضاة المخصصين الثلاثة لمدة سنة واحدة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦؛

٩ - تشدد على أن أي قرار يتعلق بإمكانية تحويل وظائف القضاة المخصصين إلى وظائف قضاة متفرغين وبمعايير الأهلية لشغل الوظائف الدائمة المتوخاة في المستقبل، بما في ذلك أهلية القضاة المخصصين الحاليين لهذا الأمر، ينبغي أن يُتخذ بعد النظر في توصيات فريق الخبراء المستقلين في هذا الشأن وفي تعليقات الأمين العام ذات الصلة أثناء انعقاد الدورة الحادية والسبعين للجمعية العامة؛

١٠ - ترحب بتشكيل فريق الخبراء، وتشير إلى الفقرة ٢٣ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية مُعربةً عن ثقتها في أن توصيات الفريق وتعليقات

الأمين العام ذات الصلة ستكون شاملة وستغطي جميع الجوانب الرئيسية لنظام إقامة العدل؛

١١ - تشير إلى أن الهدف من التقييم المستقل المؤقت لنظام إقامة العدل هو تحسين النظام الحالي؛

١٢ - تشير أيضا إلى قرارها القاضي بأن يتضمن التقييم المستقل المؤقت لنظام إقامة العدل النظر في العلاقة بين النظامين الرسمي وغير الرسمي وفيما إذا كانت أهداف النظام ومقاصده المبينة في قرارها ٢٦١/٦١ تتحقق على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة؛

١٣ - تؤكد مجددا طلبها إلى الأمين العام أن يحيل توصيات فريق الخبراء علاوة على التقرير النهائي للفريق مشفوعين بتعليقاته هو إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيها في الجزء الرئيسي من دورتها الحادية والسبعين؛

ثانيا

النظام غير الرسمي

١٤ - تسلم بأن النظام غير الرسمي لإقامة العدل هو خيار يتسم بالكفاءة والفعالية لكل من الموظفين الذين يلتزمون الانتصاف من المظالم والمديرين الذين تُتاح لهم المشاركة فيه؛

١٥ - تعيد تأكيد أن حلّ المنازعات بالوسائل غير الرسمية عنصر حاسم في نظام إقامة العدل، وتشدد على ضرورة الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بالنظام غير الرسمي لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية، دون المساس بالحقوق الأساسي للموظفين في اللجوء إلى النظام الرسمي، وتشجع اللجوء إلى تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛

١٦ - تشير إلى الفقرة ٣٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وتشجع استمرار مشاركة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في التطوير والصقل التدريجين لسياسات الموارد البشرية وممارساتها؛

١٧ - تشدد على أهمية تفهم الموظفين والمديرين على السواء لمهارات تسوية المنازعات واعتمادهم إياها من أجل منع نشوب المنازعات والتعامل مع المنازعات المحتملة أو الفعلية والحفاظ على المرونة في مواجهتها، وفي هذا الصدد تحيط علما مع التقدير

بالأنشطة التي يضطلع بها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لتعزيز مهارات تسوية المنازعات على جميع المستويات في المنظمة؛

١٨ - تثنى على الجهود المبذولة لتسوية الحالات قبل بلوغ مرحلة التقاضي، بما في ذلك من خلال تعزيز الكفاءة في مجال تسوية المنازعات والتعاون بين الجزأين الرسمي وغير الرسمي من نظام إقامة العدل، وتشجع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة على مواصلة أنشطة التوعية التي يضطلع بها في جميع مراكز العمل من أجل الترويج لتسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛

١٩ - تسلم بصعوبة وصول الموظفين الميدانيين، بمن فيهم الموظفون الملحقون بالبعثات السياسية الخاصة، إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وتشجع على وضع تدابير مبتكرة لمواجهة هذه الصعوبات، وتطلب إلى الأمين العام أن يُطلع الجمعية العامة على هذه المسألة في الجزء الرئيسي من دورتها الحادية والسبعين؛

٢٠ - تطلب أن يستمر تبيان المعلومات المتعلقة بعدد وطبيعة القضايا التي يقدمها الأفراد من غير الموظفين بشكل واضح في التقارير المقبلة عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛

٢١ - تلاحظ التقدم المحرز في مجال تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة^(٢)، وتشدد على أهمية تحسين إدارة الأداء وسبل التواصل بين الموظفين للمساعدة على معالجة الأسباب الجذرية للمنازعات؛

٢٢ - ترحب بالتوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة والرامية إلى معالجة المسائل النظامية والشاملة لقطاعات متعددة، وتطلب إلى الأمين العام أن يبلغ الجمعية العامة في تقريره المقبل بالتقدم المحرز في تنفيذ تلك التوصيات؛

٢٣ - تشير إلى الفقرة ٣٩ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتعرب عن أسفها لأن الأمين العام لم يستجب مرة أخرى للطلب المتعلق بكفالة تعميم الاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ومبادئه التوجيهية، وتكرر طلبها إلى الأمين العام القيام بذلك على سبيل الأولوية في موعد أقصاه نهاية شهر شباط/فبراير ٢٠١٦؛

ثالثا

النظام الرسمي

٢٤ - تقر بالمساهمة الإيجابية المستمرة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في نظام إقامة العدل؛

٢٥ - تقر أيضا بأهمية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين كجهة فرز للمنازعات في نظام إقامة العدل، وتشجع المكتب على مواصلة إسداء المشورة للموظفين بشأن وجاهة دعاوهم، وخصوصا لدى تقديم المشورة القانونية الموجزة أو المشورة القانونية التحوطية؛

٢٦ - تؤكد مجددا ضرورة أن تتوافر لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف قاعات لجلساتهما كاملة التجهيز، بما يشمل نظم تكنولوجيا المعلومات المناسبة؛

٢٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل تتبع البيانات المتعلقة بعدد القضايا الواردة إلى وحدة التقييم الإداري التابعة لإدارة الشؤون الإدارية ومحكمة المنازعات بغية التعرف على الاتجاهات الناشئة وأن يدرج ملاحظاته على تلك الإحصائيات في التقارير المقبلة؛

٢٨ - تكرر طلبها إلى الأمين العام أن يضمّن تقاريره المقبلة معلومات عن المنازعات التي يكون أفراد من غير الموظفين أطرافاً فيها وذلك في سياق موضوعي التقييم الإداري والوساطة غير الرسمية، وتطلب إلى الأمين العام أن يوفر معلومات عن التدابير المعمول بها حاليا لكي تُعمم على الصعيد المؤسسي ممارسات الإدارة الرشيدة الرامية إلى تلافي المنازعات التي تشمل الفئات المتنوعة للأفراد من غير الموظفين أو الحد من تلك المنازعات؛

٢٩ - تلاحظ مع القلق زيادة عدد القضايا التي لم تبت فيها بعد محكمة المنازعات وارتفاع التكاليف التي تتحملها المنظمة لدفع التعويضات المالية للموظفين، وتشجع في هذا الصدد على بذل مزيد من الجهود للتعامل مع القضايا على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية يشمل التعاون المعزز بين الجزأين الرسمي وغير الرسمي من نظام إقامة العدل والإدارة الاستباقية للقضايا من جانب قضاة محكمة المنازعات؛

٣٠ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل مساءلة المديرين الذين يثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم وفقا لأحكام النظامين الأساسي والإداري المنطبقين على موظفي الأمم المتحدة وأنها أدت إلى رفع دعاوى قضائية وتكبّد خسارة مالية لاحقة، وأن يوافي الجمعية العامة بتقرير عن ذلك في دورتها الحادية والسبعين؛

٣١ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم المزيد من المعلومات عن فعالية وحدة التقييم الإداري بوصفها أول مرحلة من مراحل النظام الرسمي لإقامة العدل، وعن استعراضها للقرارات الإدارية التي يتخذها المديرون ويمكن أن تؤدي إلى تحمّل المنظمة عواقب قانونية ومالية، وأن يوافي الجمعية العامة بتقرير عن ذلك في دورتها الحادية والسبعين؛

٣٢ - تحيط علما بالمعلومات المقدمة فيما يتعلق بآلية التمويل التكميلي الطوعي للموارد الإضافية اللازمة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وتقرر تمديد الفترة التجريبية للآلية لمدة سنة واحدة، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦؛

٣٣ - تقر بالجهود المبذولة فيما يتعلق بالحوافز الرامية إلى تحفيز الموظفين عن الانسحاب من آلية التمويل التكميلي الطوعي، وفي هذا الصدد تشجع الأمين العام على تعزيز تلك الحوافز، لا سيما في المواقع التي ينخفض فيها معدل المشاركة؛

٣٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل جمع ودراسة البيانات المتعلقة بالمساهمات المقدمة من الموظفين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأن يبلغ الجمعية العامة بما في تقريره القادم؛

٣٥ - تشدد على ضرورة الاستمرار في استطلاع السبل إلى توعية الموظفين بأهمية تقديم المساهمات المالية إلى مكتب المساعدة القانونية للموظفين؛

٣٦ - تشير إلى الفقرة ٤٤ من قرارها ٢٠٣/٦٩ وتعرب عن أسفها للتأخر في وضع الصيغة النهائية لمدونة وحيدة لقواعد السلوك تنطبق على جميع الممثلين القانونيين، وتكرر طلبها إلى الأمين العام أن يحيل مدونة قواعد السلوك هذه إلى الجمعية العامة في موعد أقصاه فترة انعقاد الجزء الرئيسي من دورتها الحادية والسبعين؛

٣٧ - تشير أيضا إلى الفقرة ٤١ من قرارها ٢٠٣/٦٩، وتكرر طلبها إلى الأمين العام أن يوافي الجمعية العامة بتقرير عن تنفيذ التعديل المدخل على الفقرة ٣ من المادة ١١ من النظام الأساسي لحكمة المنازعات والفقرة ٥ من المادة ٧ من النظام الأساسي لحكمة الاستئناف، بما في ذلك ما يتعلق بالآثار الإدارية، وأي آثار تترتب على البت في هذه القضايا في الوقت المناسب، والبت النهائي في استئناف الأحكام، إن وجدت، وأية وفورات في التكاليف تم تحقيقها بسبب وقف التنفيذ بانتظار البت في الاستئناف، وأن يقوم بذلك أثناء انعقاد الجزء الرئيسي من دورتها الحادية والسبعين؛

٣٨ - توافق على اقتراح الأمين العام بمواءمة الامتيازات والحصانات الممنوحة لقضاة محكمتي المنازعات والاستئناف، وتقرر تعديل المادة ٤ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٣ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على النحو التالي:

(أ) المادة ٤ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، تُضاف فقرة جديدة رقمها ١٢ ويكون نصها كالتالي:

١٢ - يُعتبر قضاة محكمة المنازعات مسؤولين من غير مسؤولي الأمانة العامة للأمم المتحدة بموجب اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها؛

(ب) المادة ٣ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، تُضاف فقرة جديدة رقمها ١٢ ويكون نصها كالتالي:

١٢ - يُعتبر قضاة محكمة الاستئناف مسؤولين من غير مسؤولي الأمانة العامة للأمم المتحدة بموجب اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها؛

٣٩ - توافق أيضا على اقتراح الأمين العام تعديل المادة ٨ (دعاوى الاستئناف) من لائحة محكمة الاستئناف، وتقرر تعديلها على النحو التالي:

المادة ٨ (دعاوى الاستئناف) ٦ - يوقف رفع دعوى الاستئناف تنفيذ الحكم أو الأمر المطعون فيهما؛

٤٠ - توافق كذلك على اقتراح الأمين العام فيما يتصل بآلية معالجة الشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء سلوك قضاة المحكمتين أو عدم أهليتهم لأداء واجباتهم الرسمية وعلى التعديل الذي تقترحه اللجنة السادسة والوارد في الرسالة المؤرخة ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ الموجهة من رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة^(٧)، وتقرر اعتماد الآلية بصيغتها المعدلة على النحو المقترح في الرسالة المذكورة وكما ترد في مرفق هذا القرار؛

٤١ - تطلب إلى الأمين العام أن يقوم، في أقرب وقت ممكن وفي موعد أقصاه فترة انعقاد دورتها الحادية والسبعين، بنشر النظامين الأساسيين لمحكمتي المنازعات والاستئناف، بصيغتهما المعدلة منذ اعتماد الجمعية العامة لهما للمرة الأولى؛

(٧) انظر ملحق الوثيقة A/C.5/70/9.

رابعاً

مسائل أخرى

- ٤٢ - تؤكد أن بإمكان مجلس العدل الداخلي أن يساعد على ضمان الاستقلالية والكفاءة المهنية والمساءلة في نظام إقامة العدل، وتطلب إلى الأمين العام أن يعهد إلى المجلس بمهمة إدراج آراء كل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في تقاريره؛
- ٤٣ - تدعو اللجنة السادسة إلى النظر في الجوانب القانونية للتقرير الذي سيقدمه الأمين العام، دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المختصة بالمسؤولية عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية.

المرفق

آلية معالجة الشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء سلوك قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف أو عدم أهليتهم لأداء واجباتهم الرسمية

- ١ - تُرفع الادعاءات المتعلقة بسوء سلوك قاض من القضاة أو عدم أهليته خطياً وبشكل مباشر إلى رئيس المحكمة المعنية. وفي حال تقديم شكوى في حق رئيس في الخدمة، توجه الشكوى إلى كبير القضاة بعد الرئيس ("القاضي المستلم للشكوى").
- ٢ - ويتلقى المشتكي إقراراً خطياً يؤكد استلام الشكوى.
- ٣ - ولا تُقبل الشكوى إلا إذا وردت في غضون ٦٠ يوماً من تاريخ وقوع سوء السلوك أو فقدان الأهلية المزعوم، باستثناء ما هو منصوص عليه في الفقرة ٤ أدناه.
- ٤ - ولا يجوز تقديم شكوى بحق أحد قضاة أي من المحكمتين تتعلق بسوء سلوك أو فقدان أهلية مزعوم خلال الفترة الممتدة من تاريخ موافقة الجمعية العامة على آلية معالجة أي سوء سلوك قد يبدر من القضاة، في قرارها ٦٧/٢٤١ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، إلى تاريخ الموافقة على هذه الآلية، إلا بموجب تدبير انتقالي وشريطة أن تقدم الشكوى في غضون ٦٠ يوماً من تاريخ تلك الموافقة.
- ٥ - وتتمثل أنواع السلوك التي تستدعي فرض عقوبة على قاض من القضاة في انتهاك المعايير المحددة في مدونة قواعد سلوك قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ١٠٦/٦٦. وتشمل حالات عدم الأهلية التي تستدعي عزل قاض عن محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف الإصابة بحالة مرضية بدنية أو عقلية تمنع القاضي من أداء مهامه القضائية ولا يمكن إيجاد حل معقول لها.
- ٦ - ووفقاً لمبادئ استقلال إقامة العدل واستقلال القضاء، لا تُعد الأحكام القضائية من المسائل المتعلقة بالسلوك، ولا تكون موضوع شكوى في إطار هذه الآلية. أما مسألة التنحي - أي تحديد مدى أهلية قاض ما للإشراف على قضية أو المشاركة في جلسة استماع - فلا يمكن تناولها في إطار آلية تقديم الشكاوى^(٨). فالشكوى ليست طعنًا.

(٨) تغطي المادة ٤-٩ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٣-٩ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف مسألة تنحي القضاة.

٧ - وكقاعدة عامة، لا يُنظر في الشكاوى المتعلقة بقضية لا تزال قيد النظر إلى حين البت في القضية.

٨ - وينبغي أن تتضمن الشكاوى المتعلقة بسوء سلوك أحد القضاة أو عدم أهليته ما يلي:

- (أ) اسم المشتكي وعنوانه؛
- (ب) تاريخ ومكان وقوع سوء السلوك المزعوم؛
- (ج) اسم القاضي الذي قُدمت الشكاوى بحقه؛
- (د) وصف مفصّل لسوء السلوك أو فقدان الأهلية المزعوم، بما في ذلك تاريخ وقوعه؛
- (هـ) أي معلومات أخرى ذات صلة، بما في ذلك أسماء الشهود على الواقعة موضوع الشكاوى والمعلومات التي تتيح الاتصال بهم، إن وجدت، والأدلة المستندية إن توافرت؛
- (و) توقيع المشتكي وتاريخ تقديم الشكاوى.

٩ - ويجوز أن يتولى تمثيل المشتكي، على نفقته الخاصة، شخص آخر.

١٠ - وعند استلام الشكاوى، يعيد الرئيس أو القاضي المستلم للشكاوى النظر فيها بغرض تحديد التدابير اللازمة، إن وجدت.

١١ - وإذا قرر الرئيس أو القاضي المستلم للشكاوى أنه ليس من المناسب اتخاذ أي إجراء آخر، فعليه أن يخطر المشتكي بذلك خطياً، في غضون سبعة أيام، مع تقديم الأسباب التي استند إليها القرار، وإرسال نسخة إلى القاضي الذي قدمت الشكاوى ضده ("القاضي المعني").

١٢ - وإذا قرر الرئيس أو القاضي المستلم للشكاوى أن هناك ما يبرر اتخاذ إجراء آخر، فعليه أن يزود القاضي المعني بنسخة من الشكاوى مرفقة بأية وثائق داعمة له، ويدعوّه إلى تقديم تعليقاته خطياً في غضون أسبوعين، ما لم يمنحه الرئيس أو القاضي المستلم للشكاوى مهلة إضافية للقيام بذلك.

١٣ - وإذا تمت تسوية الشكوى على نحو غير رسمي وبما يرضي الطرفين في أي وقت من الأوقات أثناء نظر الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى فيها، يُلغ المشتكي الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى بذلك ويغلق ملف الشكوى.

١٤ - وإذا رأى الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى، عقب إجراء استعراض أولي، أن من المناسب إجراء المزيد من التحقيقات، يُلغ المشتكي بذلك.

١٥ - وإذا رأى الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى أن ثمة أسبابا كافية لإجراء تحقيق رسمي، فعليه أن يُنشئ فريقا من الخبراء الخارجيين ليحقق في الادعاءات وأن يقدم تقريرا عن استنتاجاته وتوصياته إلى الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى. وينبغي أن يتألف فريق الخبراء من ثلاثة أعضاء من القضاة الحاليين أو السابقين أو غيرهم من الحقوقيين البارزين. وعند تعيين أعضاء الفريق، على الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى أن يأخذ في الاعتبار التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

١٦ - ويحدد الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى اختصاصات فريق الخبراء. وتكفل هذه الاختصاصات أن يُمنح القاضي المعني كافة الضمانات اللازمة لإجراء محاكمة وفق الأصول القانونية.

١٧ - ويجوز أن يتولى تمثيل القاضي المعني، على نفقته الخاصة، شخص آخر.

١٨ - وينجز فريق الخبراء تحقيقاته ويرفع تقريرا خطيا إلى الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ إحالة الشكوى إلى الفريق.

١٩ - ويتولى جميع قضاة المحكمة المختصة، باستثناء القاضي المعني، استعراض تقرير الفريق، ثم يقدمون توصية باتخاذ أحد الإجراءات التالية:

(أ) إذا رأى أغلبية القضاة أن الشكوى لا تستند إلى أسس قوية، يغلق ملف الشكوى، ويخطّر الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى القاضي المعني والمشتكي خطيا؛

(ب) إذا رأى أغلبية القضاة أن الشكوى تستند إلى أسس قوية غير أن عزل القاضي المعني ليس له ما يبرره، يتخذ الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى الإجراءات التصحيحية على النحو الذي يراه مناسبا؛

(ج) إذا أجمع القضاة على أن الشكوى تستند إلى أسس قوية وأن المسألة على درجة من الخطورة بحيث يكون لعزل القاضي ما يبرره، فعليهم إخطار الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى في المحكمة بذلك. وينبغي أن يحيل الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى

المسألة إلى الجمعية العامة، بواسطة مجلس العدل الداخلي، ليطلب عزل القاضي المعني. ويتولى الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى إخطار القاضي المعني بهذه التوصية في أقرب وقت ممكن؛

(د) إذا رأت أغلبية القضاة أن الشكوى تستند إلى أسس قوية وأن المسألة تبلغ درجة من الخطورة بحيث يكون لعزل القاضي المعني ما يبرره، يتخذ الرئيس أو القاضي المستلم للشكوى الإجراءات التصحيحية على النحو الذي يراه مناسباً. وتتاح للقاضي المعني فرصة لتقديم بيانات خطية نهائية فيما يتعلق بالجزءات المقترحة؛

(هـ) عند الانتهاء من العملية الوارد ذكرها في هذه الفقرة، يتم إخطار المشتكي بما آت إليه البت في الشكوى.

٢٠ - وتُراعى السرية في عملية استعراض الشكوى حتى البت فيها نهائياً. وإذا كان القرار النهائي هو القرار المنصوص عليه في الفقرة ١١ أو ١٣ أو ١٩ (أ)، يبقى اسم القاضي المعني سرياً بعد انتهاء هذه العملية.

٢١ - ويقدم رئيساً محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، بواسطة مجلس العدل الداخلي، تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة عن البت في الشكاوى.

٢٢ - وتدخل هذه الآلية حيز النفاذ بعد موافقة الجمعية العامة عليها.