

Distr.: General
15 July 2019
Arabic
Original: English



الدورة الرابعة والسبعون

البند ١١٧ (ط) و ١٣٧ و ١٤٨ من القائمة الأولية*

تعيينات ملء الشواغر في الأجهزة الفرعية وتعيينات أخرى:
تعيين قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

الميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠

إقامة العدل في الأمم المتحدة

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 لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل في الأمم المتحدة. وقد بدأ هذا النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

وفي هذا التقرير، يقدم الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، معلومات عن أداء نظام إقامة العدل في السنة التقويمية ٢٠١٨، ويبيدي ملاحظات بشأنه.

وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٧٦/٧٣، أن يقدم إليها تقريراً بشأن عدد من المسائل في دورتها الرابعة والسبعين. ويتضمن هذا التقرير استجابة موحدة لتلك الطلبات.

والجمعية العامة مدعوة إلى اتخاذ إجراءات على النحو المبين في الفقرة ١٠٣.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/74/50

260819 190819 19-12070 (A)



المحتويات

الصفحة

٣	أولا - لحة عامة
٣	ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل
٣	ألف - اتجاهات النظام الرسمي لإقامة العدل وملاحظات بشأنه عمله
٧	باء - وظيفة التقييم الإداري
١٠	جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
١٧	دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
٢٣	هاء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٢٤	واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه
٢٥	ثالثا - الإجراءات المتخذة للاستجابة للمسائل المتصلة بإقامة العدل
٢٥	ألف - لحة عامة
٢٥	باء - إجراءات الاستجابة
٣٤	رابعا - مسائل أخرى
٣٥	خامسا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها
		المرفقات
٣٦	الأول - لحة عامة عن نظام العدل الداخلي والجهات صاحبة المصلحة في النظام
٤٣	الثاني - الرسم البياني لعملية إقامة العدل في الأمم المتحدة
		الثالث - رد الأمين العام على الملاحظات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/73/167)
٤٥	
٤٩	الرابع - معدلات اختيار عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الشهرية في إطار آلية التمويل التكميلي الطوعي في عام ٢٠١٨
		الخامس - مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٨ أو التي سُددت في عام ٢٠١٨
٥١	

أولا - لمحة عامة

- ١ - أنشأت الجمعية العامة نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة بموجب القرارات ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، وبدأ النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ويرد في المرفق الأول لهذا التقرير بياناً للنظام وأدوار أصحاب المصلحة فيه. ويرد في المرفق الثاني رسم بياني للنظام.
- ٢ - ويستعرض هذا التقرير أداء النظام الرسمي في عام ٢٠١٨، ويستجيب لطلبات محددة قدمتها الجمعية العامة في قرارها ٢٧٦/٧٣.

ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل

ألف - اتجاهات النظام الرسمي لإقامة العدل وملاحظات بشأنه عمله

- ٣ - ظلت الصلة بين القرارات التي تؤثر على أعداد كبيرة من الموظفين ولجوء الموظفين إلى النظام الرسمي، المحددة في التقارير السابقة للأمين العام (A/69/227 و A/70/187 و A/71/164 و A/72/204 و A/73/217) سمة مستمرة من سمات النظام في عام ٢٠١٨، بتقديم عدة قضايا جماعية أو مجمعة متصلة بالتغييرات التي أدخلت على تسوية مقر العمل بالنسبة لمركز عمل جنيف.
- ٤ - ووردَ إلى وحدة التقييم الإداري في عام ٢٠١٨ ثالث أكبر عدد من الطلبات، إذ بلغ مجموعها ١٨٢ طلباً. ومن تلك الطلبات، أغلقت الوحدة ١٠٨٧ طلباً بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، وهو ما يتفق، كنسبة مئوية من مجموع الطلبات الواردة، مع نتائج الأعوام السابقة. وكانت أعداد طلبات التقييم الإداري في الصناديق والبرامج في النطاق المسجل في السنوات السابقة عموماً.
- ٥ - واستمرت في عام ٢٠١٨ الجهود الرامية إلى تسوية الدعاوى في إطار النظام الرسمي بالوسائل غير الرسمية، مما أسفر عن تسوية عدد من الدعاوى التي ما زالت قيد النظر دون الحاجة إلى إصدار قرار نهائي بشأن الأسس الموضوعية. فمن بين المسائل المقدمة لأغراض التقييم الإداري في الأمانة العامة في عام ٢٠١٨، لم يُحل ٨٥ في المائة منها إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، مما يشير إلى أن وظيفة التقييم الإداري ما زالت تؤدي دوراً بالغ الأهمية في إيجاد الحلول للموظفين.
- ٦ - وبالمثل، في عام ٢٠١٨، تلقى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ٣٢١٦ طلباً جديداً للمساعدة وأغلق، عن طريق التسوية أو غير ذلك من الوسائل، ٤٨٣ طلباً. ولم يُحل إلى النظام الرسمي سوى عدد قليل من الطلبات الواردة. ففي عام ٢٠١٨، قدم المكتب ١٧٣ طلباً للتقييم الإداري ورفع ١١٩ دعوى إلى محكمة المنازعات ومثل موظفين في ثنائي دعاوى أمام محكمة الاستئناف. وإجمالاً، جرت تسوية ٥٠ في المائة من الدعاوى (ما عدا القضايا الجماعية) بالوسائل غير الرسمية أو جرى التصرف فيها على نحو آخر دون اللجوء إلى أي آلية رسمية. وأسهمت المكاتب التي تمثل المدعى عليهم أيضاً في تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية بغية تجنب التقاضي غير الضروري.
- ٧ - ويتعلق معظم طلبات المساعدة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (٦٨ في المائة) الواردة في عام ٢٠١٨ بالمزايا والاستحقاقات، وذلك يعكس بعض التغييرات المهمة في مجموعة مرتبات ومزايا الموظفين التي بدأ سريانها خلال عام ٢٠١٧، وكذلك تغييرات مهمة في تسوية مقر العمل في جنيف.

٨ - وفي عام ٢٠١٨، تلقت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٣١٦ دعوى جديدة، منها ٢٣٣ دعوى بشأن الموضوع و ٨٣ طلبا لوقف التنفيذ، وهو تدبير مؤقت لتعليق تنفيذ قرار من القرارات الإدارية. ومن بين الدعاوى الواردة، كانت ٢٧ في المائة منها تتعلق بمسائل متصلة بالتعيينات، وكانت ٢٥ في المائة منها متصلة بإنهاء الخدمة، وكانت ٢١ في المائة منها متصلة بالمزايا والاستحقاقات. وشكلت المسائل التأديبية ومسائل متنوعة، على التوالي، ١٠ و ١٧ في المائة من الدعاوى (جرى تقريب الأرقام إلى العدد الصحيح). وتعكس هذه الأرقام المتعلقة بصفات القضايا اتجاهها ثابتا منذ بدء العمل بالنظام في عام ٢٠٠٩.

٩ - وسُحب في عام ٢٠١٨ ما مجموعه ٤٤ دعوى قيد نظر محكمة المنازعات بعد التوصل إلى تسوية بالوسائل غير الرسمية إما بين الطرفين، أو عن طريق وساطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، أو بعد إدارة القضية من جانب المحكمة. ومن بين هذه الدعاوى، أُغلقت قضية واحدة بحكم قضائي وأُغلقت ٤٣ قضية بأوامر من المحكمة. وكان عدد الدعاوى متسقا مع العدد المسجل في عام ٢٠١٨.

١٠ - وأصدرت محكمة المنازعات ما مجموعه ١٢٨ حكماً في عام ٢٠١٨، بزيادة عن الـ ١٠٠ حكم التي صدرت في عام ٢٠١٧، ولكن مع ذلك هذا الرقم منخفض نسبياً مقارنة بأرقام السنوات السابقة. وعدد الأحكام الصادرة عام ٢٠١٨ هو ثالث أدنى عدد على مدى الفترة الممتدة منذ إنشاء النظام (كان عدد الأحكام الصادرة في عام ٢٠١٧ هو ١٠٠ حكم، وعدد الأحكام الصادرة في عام ٢٠١٥ هو ١٢٦ حكماً)، بما يشمل السنوات التي كانت فيها شواغر في الوظائف القضائية^(١).

١١ - وظل أيضاً عدد الدعاوى التي جرى البت فيها منخفضاً نسبياً مقارنة بالأعداد المسجلة في السنوات السابقة: ففي عام ٢٠١٨، تصرفت محكمة المنازعات في ٢٨٥ دعوى في المجموع (لم تحسب القضايا المحالة)، وجرى التصرف في ٢٦٨ دعوى في عام ٢٠١٧، وفي ٤٠١ دعوى في عام ٢٠١٦، وفي ٤٨٠ دعوى في عام ٢٠١٥، وفي ٣٢٠ دعوى في عام ٢٠١٤، وفي ٣٢٥ دعوى في عام ٢٠١٣^(٢). ويتوافق العدد المسجل في عام ٢٠١٨ مع الأعداد المسجلة بالنسبة للسنوات الأولى من النظام عندما كان الاجتهاد القضائي لا يزال يتطور: ٩٨ في النصف الثاني من عام ٢٠٠٩، و ٢٣٦ في عام ٢٠١٠، و ٢٧١ في عام ٢٠١١، و ٢٦٠ في عام ٢٠١٢.

١٢ - وظل عدد الدعاوى التي ما زالت قيد النظر مرتفعاً في نهاية السنة، إذ زاد من ٣٧٢ دعوى في عام ٢٠١٧ إلى ٤٠٤ دعوى في عام ٢٠١٨، وهو أكبر عدد من الدعاوى قيد النظر منذ بدء العمل بالنظام. وشمل هذا العمل المتراكم قضية جماعية تتعلق بدراسة استقصائية للمرتبات شملت ٧٥ مدعياً^(٣).

(١) لا تشمل الأرقام (١٠٠ و ١٢٦ و ١٢٨) الأحكام المتعلقة بسحب الدعاوى. ولا تتضمن الأحكام المتعلقة بسحب الدعاوى قراراً بشأن منازعة لم يبت فيها بين الطرفين، بل إنها تشير إلى سحب الدعوى وتقرر إغلاق القضية.

(٢) لم تحسب القضايا المحالة كدعاوى جرى التصرف فيها في عام ٢٠١٧. ففي عام ٢٠١٦، شملت الدعاوى التي جرى التصرف فيها ٢١ قضية محالة؛ وفي عام ٢٠١٥، شملت الدعاوى التي جرى التصرف فيها ٣ قضايا محالة؛ وفي عام ٢٠١٤، شملت الدعاوى التي جرى التصرف فيها ٢٢ قضية محالة؛ وفي عام ٢٠١٣، شملت الدعاوى التي جرى التصرف فيها ٨ قضايا محالة.

(٣) أعادت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ٩٨ قضية إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، منها ٢٣ قضية لم يتابعها المدعون فأغلقت، فأُسفر ذلك عن بقاء ٧٥ قضية. وقُدّم في وقت لاحق خمسة وعشرون دعوى جديدة تتعلق بنفس

كانت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف قد أعادتها إلى محكمة المنازعات في ٢٤ آذار/مارس ٢٠١٦، وكانت في نهاية عام ٢٠١٨ قيد نظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في جنيف لأكثر من عامين و ٨ أشهر. وفي آذار/مارس ٢٠١٩، أُحيلت هذه القضايا إلى القاضية تيريزا ماريا دا سيلفا برافو، رئيسة محكمة المنازعات، التي تصرف فيها في أيار/مايو ٢٠١٩.

١٣ - وشملت القضايا المتراكمة الـ ٤٠٤ المرحلة إلى عام ٢٠١٩ دعاوى تتعلق بمسألة جدول المرتبات الموحد وعددها ٣٩، وكان بعضها قيد نظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في نيويورك لدى قاضيين لمدة سنة وسبعة أشهر تقريباً في نهاية عام ٢٠١٨. وجرى التصرف قبل عام تقريباً، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، في قضايا أخرى تتعلق بجدول المرتبات الموحد كانت قد قُدمت في موقع آخر لمحكمة المنازعات، نظراً لتطابقها في حججها القانونية، من خلال ثلاثة أحكام صادرة عن محكمة المنازعات (UNDT/2017/097 و UNDT/2017/098 و UNDT/2017/099). وجرى الطعن في هذه الأحكام وأصدرت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف حكمها في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠١٨ (في القضايا ٢٠١٨-UNAT-840 و UNAT-841-٢٠١٨ و UNAT-842-٢٠١٨). وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، أُغلقت ٧ دعاوى من تلك الدعاوى الـ ٣٩ بأحكام فردية تشير إلى سحب الدعوى. وفي شباط/فبراير وأوائل نيسان/أبريل ٢٠١٩، أُغلق قاض آخر ست دعاوى أخرى من هذا القبيل بأحكام تشير إلى سحب الدعوى. وأحيلت الدعاوى الـ ٢٦ المتبقية إلى قاض غير متفرغ في بداية فترة انتدابه في نيسان/أبريل ٢٠١٩. وفي نيسان/أبريل وأوائل أيار/مايو ٢٠١٩، رفض القاضي ١٦ دعوى بموجب حكمين، مشيراً إلى أنه لا توجد مسألة قانونية قابلة للجدل وأن قرار محكمة الاستئناف بشأن مسألة جدول المرتبات الموحد ملزم لمحكمة المنازعات. وفي ١٠ قضايا أخرى، سحب الموظفون مطالباتهم وأصدرت محكمة المنازعات أحكاماً فردية تشير إلى سحب الدعوى. وقد تعطلت بسبب الظروف المبينة في الفقرة ١٧ أدناه هذه الجهود وغيرها من الجهود التي بذلتها رئيسة محكمة المنازعات، القاضية برافو، بالعمل مع رئيس قلم المحكمة الرئيسي لمحكمة المنازعات والاستئناف، وفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة، بتنفيذ القرار ٢٧٦/٧٣ وتعزيز الكفاءة وتحسين نواتج محكمة المنازعات.

١٤ - وشملت القضايا الـ ٤٠٤ المرحلة إلى عام ٢٠١٩ أيضاً قضايا قديمة قدم الطرفان بشأنها آخر مذكرة جوابية ولم تتخذ محكمة المنازعات أي إجراء بشأنها منذ أشهر عديدة، أو في بعض الأحيان منذ سنوات. ولا يوجد في النظام الأساسي لمحكمة المنازعات أو نظامها الداخلي أي حكم يقتضي من القاضي المكلف بالقضية أن يبت في الدعوى ورد المدعى عليه في غضون فترة زمنية محددة. ويتأثر الموظفون والمدديون ووحدات العمل، وكذلك المنظمة، جميعهم تأثراً سلبياً في هذا الصدد ويتحملون تكلفة التأخير داخل محكمة المنازعات فيما يتعلق بالبت في القضايا في الوقت المناسب وبكفاءة. ويترب على الإبقاء على هذه القضايا في جدول الدعاوى عواقب كذلك على عبء عمل الموظفين القانونيين في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومحامي المدعى عليهم.

١٥ - وظل متوسط المدة الزمنية اللازمة لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات للفصل في القضايا أكبر مقارنة بعام ٢٠١٦، وفي نفس المستوى تقريباً مقارنة بعام ٢٠١٧. وبالإضافة إلى القضايا الـ ٣٧٢ التي كانت قيد النظر في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، وردت إلى محكمة المنازعات ٣١٦ قضية جديدة

الدراسة الاستقصائية للمرتبات وجمعت في ٥ دعاوى، مما جعل عدد القضايا المتراكمة المتعلقة بالدراسة الاستقصائية للمرتبات يصل إلى ٨٠ دعوى.

(لا تشمل ٣٢ قضية من القضايا المحالة من أحد مواقع محكمة المنازعات إلى موقع آخر). وفي عام ٢٠١٨، جرى التصرف في ٣١٧ قضية. وبشكل عام، لم يُتصرف في ٥٦ في المائة من القضايا قيد النظر والواردة في عام ٢٠١٨. وكانت نسبة القضايا التي لم يتصرف فيها ٥٨ في المائة في عام ٢٠١٧ و ٣٩ في المائة في عام ٢٠١٦. وتؤثر الدعاوى المرفوعة لطلب وقف التنفيذ، التي يلزم البت فيها في غضون خمسة أيام عمل، على عمل محكمة المنازعات والمكاتب والكيانات المعنية، ولا سيما في حالة إيداع عدة طلبات في الوقت نفسه، كما يحدث مثلا عند تخفيض عدد أفراد البعثات الميدانية أو إغلاقها.

١٦ - ووافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧١ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ على اقتراح الأمين العام تعديل النظامين الأساسيين لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف بحيث تكون للرئيس صلاحية رصد إصدار الأحكام في الوقت المناسب. وفي القرار ٢٧٦/٧٣ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، لاحظت الجمعية بقلق عدد الطلبات التي لم يبت فيها بعد المقدمة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (الفقرة ٢١). وطلبت إلى الأمين العام أن يدعو مجلس العدل الداخلي إلى رصد إصدار الأحكام في الوقت المناسب والإبلاغ عنه، تمشيا مع اختصاصات المجلس، وأن يقدم آرائه بشأن تطبيق نظام إقامة العدل (الفقرة ٢٣)؛ وأشارت إلى الفقرة ١٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/73/428)، وطلبت إلى رئيس محكمة المنازعات ورئيس قلم محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف العمل معا من أجل وضع وتنفيذ خطة لإنجاز القضايا تشمل لوحة متابعة لتتبع سير القضايا في الوقت الحقيقي ومؤشرات أداء عن حالة إنجاز حجوم القضايا، وأحاطت علما بالتوصيات ٧ إلى ١١ عن الكفاءة القضائية والتشغيلية الواردة في تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/73/218)، وأكدت على الحاجة إلى تحسين الكفاءة الإدارية، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن التقدم المحرز إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين (الفقرة ٢٤).

١٧ - واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، انتُخبت القاضية برافو، القاضية المتفرغة في جنيف، رئيسة لمحكمة المنازعات لمدة سنة واحدة. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٩، انتُخبت القضاة الستة الآخرون القاضية إيرواكو، القاضية المخصصة في نيروبي، رئيسة جديدة للمحكمة لفترة غير محددة. ورفضت القاضية برافو طلب التنحي عن منصبها. وتبرز التأكيدات المتضاربة التي قدمت إلى رئاسة المحكمة، والتي ما زلت دون تسوية، الشكوك المحيطة بولاية رئيسة منتخبة حسب الأصول في ظروف يتطلب فيها دورها ممارسة السلطة الإدارية داخل المحكمة^(٤). وقد تود الجمعية العامة معالجة هذا الضعف، بناء على توصية من مجلس العدل الداخلي.

١٨ - وفي عام ٢٠١٨، قُدم ٥٣ طعنا جديدا في أحكام صدرت عن محكمة المنازعات أمام محكمة الاستئناف. ويمكن لأي من الطرفين الطعن في حكم صادر عن محكمة المنازعات. وفي عام ٢٠١٨، تصرفت محكمة الاستئناف في ٥٤ طعنا قيد النظر في أحكام صدرت عن محكمة المنازعات، فرفضت

(٤) النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، المادة ٤، الفقرة ٧: "تنتخب محكمة المنازعات رئيسا لها يكون له عدد من الصلاحيات منها السهر على إصدار الأحكام في الوقت المناسب" (عدلتها الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧١، الفقرة ٤٤)؛ والنظام الداخلي لمحكمة المنازعات، المادة ١: "١ - تنتخب محكمة المنازعات رئيسا لها من بين القضاة المتفرغين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد، كي يتولى تسيير أعمال المحكمة وأعمال أعلامها، وفقا للنظام الأساسي لمحكمة المنازعات". وورد في القرار ٢٧٦/٧٣ أن الجمعية العامة: "٢٤ - تشير إلى الفقرة ١٤ من تقرير اللجنة الاستشارية [A/73/428]، وتطلب إلى رئيس محكمة المنازعات ورئيس قلم محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف العمل معا من أجل وضع وتنفيذ خطة لإنجاز القضايا تشمل لوحة متابعة لتتبع سير القضايا في الوقت الحقيقي ومؤشرات أداء عن حالة إنجاز حجوم القضايا، وتأخذ علما بالتوصيات ٧ إلى ١١ عن الكفاءة القضائية والتشغيلية الواردة في تقرير مجلس العدل الداخلي، وتؤكد على الحاجة إلى تحسين الكفاءة الإدارية، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن التقدم المحرز إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين".

٣٢ طعنا ومنحت انتصافاً كاملاً في ١٨ طعنا وانتصافاً جزئياً في ٤ طعون. وأعيدت إحدى القضايا الـ ٥٤ إلى محكمة المنازعات.

١٩ - وظلت نسبة مقدمي الدعاوى الذين يمثلون أنفسهم أمام محكمة المنازعات منخفضة نسبياً، حيث بلغت ٣٩,٢ في المائة في عام ٢٠١٨. وبلغت نسبة تمثيل الموظفين من جانب مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أمام المحكمة ٤٤,٦ في المائة في عام ٢٠١٨، بعد أن كانت ٥٧ في المائة في عام ٢٠١٧ عندما مثل المكتب مجموعات كبيرة من الموظفين في قضايا تتعلق بالاستحقاقات والمزايا.

٢٠ - ومنذ عام ٢٠١٧، قبل كيانان دوليان اختصاص إحدى المحكمتين أو كليهما. فاعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٧، قبلت المنظمة العالمية للأرصدة الجوية اختصاص محكمة الاستئناف بموجب المادة ٢ (١٠) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف. وفي ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، مدت محكمة العدل الدولية، التي سبق لها أن قبلت اختصاص محكمة الاستئناف، نطاق ارتباطها بنظام العدل الداخلي للأمم المتحدة بقبول اختصاص محكمة المنازعات، بموجب المادة ٢ (٥) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. وأعرب عدد قليل من الكيانات الأخرى عن اهتمامه باستكشاف إمكانية قبول اختصاص إحدى المحكمتين أو كليهما.

٢١ - وهناك عدة اتجاهات أخرى تشير إلى ضرورة تعزيز الشفافية والمساءلة في عمليات محكمة المنازعات. وترد هذه الاتجاهات في الفرع ثالثاً-باء، في القسم الفرعي المعنون "خطة التصرف في الدعاوى والمبادرات المتصلة بها".

باء - وظيفة التقييم الإداري

٢٢ - التقييم الإداري، الذي يرد بيانه في المرفق الأول لهذا التقرير، هو الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل.

٢٣ - ويرد في الجدول ١ عدد طلبات التقييم الإداري الواردة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٨ في الأمانة العامة وعدد الطلبات الواردة في الصناديق والبرامج. ويقدم الجدول ٢ الأعداد المتصلة بالتصرف في طلبات التقييم الإداري في الأمانة العامة والصناديق والبرامج لعام ٢٠١٨. ويقدم الجدول ٣ الأعداد المتصلة بمآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات عقب التقييم الإداري في عام ٢٠١٨. ولا يشمل الجدول الدعاوى المرفوعة إلى محكمة المنازعات التي تخص القرارات الإدارية التي لم تخضع للتقييم الإداري.

الجدول ١

طلبات التقييم الإداري الواردة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٨

الطلبات الواردة							
السنة	العامة	الإئتماني	اللاجئين	المشاريع	للسكان	للطفولة	وتمكنين المرأة
٢٠٠٩	١٨٤	٢٠	٣٦	١	لا ينطبق	٢	-
٢٠١٠	٤٢٧	١٣	٢٢	١	٤	١٦	-

الطلبات الواردة							
السنة	العامية	الإغاثي	اللاجئين	المشاريع	للسكان	للطفولة	وتمكين المرأة
٢٠١١	٩٥٢	١٧	٧٧	٤	٥	٣٣	-
٢٠١٢	٨٣٧	١١	٥٦	٤	١٨	٦٠	-
٢٠١٣	٩٣٣	٣١	٥٧	٤	١٠	١٨	-
٢٠١٤	١٥٤١	٣٧	٤٥	١	٢٣	٣١	-
٢٠١٥	٨٧٣	٣٣	١٣٠	١	١٦	١٨	-
٢٠١٦	٩٤٤	١٢	١٠٠	٤	١٢	٤١	٢
٢٠١٧	١٨٨٨	٥٤	١١٠	٤٤	٣	٣٣	١١
٢٠١٨	١٨٢ ^(١)	٥٥	٩٤	٣٩ ^(ب)	١٤	٥٨	٩
المجموع	٩٧٦١	٢٨٣	٧٢٧	١٠٣	١٠٥	٣١٠	٢٢

(أ) من الطلبات الواردة إلى وحدة التقييم الإداري التابعة للأمانة العامة في عام ٢٠١٨: (أ) قدم ٦٧٦ طلباً من موظفين عاملين في جنيف بشأن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية تغيير مضاعف تسوية مقر العمل للموظفين العاملين في جنيف؛ (ب) قدم ٢٦ طلباً من موظفين في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور فيما يتعلق بإغلاق مواقع الأفرقة؛ (ج) قدم ١٥ طلباً من موظفين يعملون في كيانات مختلفة بشأن مسائل معروضة للنظر تتعلق بالتعيين المستمر.

(ب) من الحالات الواردة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام ٢٠١٨، قدم ٣٣ طلباً من موظفين عاملين في جنيف بشأن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية تغيير مضاعف تسوية مقر العمل للموظفين العاملين في جنيف.

الجدول ٢

الفصل في طلبات التقييم الإداري في عام ٢٠١٨

الكيان	طلبات		قرارات		قرارات طعن فيها	
	فصل فيها في عام ٢٠١٨ ^(١)	قرارات جرى تأييدها	قرارات أُبطلت	قرارات أُبطلت	أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١٨	طلبات مرتجلة إلى عام ٢٠١٩ ^(ب)
الأمانة العامة	١٢٤٨	١٠٤٨	٦	١٩٤	١٦٥	٩٥
برنامج الأمم المتحدة الإغاثي	٥٦	٤٣	٤	٩	٢٨	٢
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٨١	٧٧	صفر	٤	١١	١٨
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٤٠	٣٩	صفر	١	٣٨	صفر
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٦٣	٥٦	٣	٤	١٦	٤
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١٠	٨	صفر	٣	٦	٣

الكيان	٢٠١٨ ^(أ) تأييدها	قرارات أُبطلت	قرارات سُويت على نحو آخر	طلبات أمام محكمة الأمم	قرارات طعن فيها طلبات مرّجلة
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٩	٦	١	٤	١

(أ) تشمل القضايا الواردة في عام ٢٠١٨ والقضايا المرحلة من عام ٢٠١٧ وما قبله.

(ب) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تُسوّ في عام ٢٠١٨ ورحلت إلى عام ٢٠١٩.

الجدول ٣

مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١٨، بعد التقييم الإداري

الكيان	مجموع عدد القضايا ^(أ)	القضايا التي سُويت أو سُحبت	القرارات التي أُبطلت	القرارات التي أُبطلت جزئياً	القرارات التي أُبطلت
الأمانة العامة	١٠٥	٣٥	٥٠	١	١٩
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١١	٢	٩	صفر	صفر
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١٨	٥	١١	صفر	٢
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٦٢	صفر	٢(ب)	صفر	صفر
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٥	صفر	٤	صفر	١
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٢	١	١	صفر	صفر
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٢	صفر	٢	صفر	صفر

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولى فيها الكيان تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (ما عدا طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو جرت تسويتها من جانب الطرفين أو سحبها المدعي في عام ٢٠١٨، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) تشمل القضايا التي رفعها العديد من الموظفين العاملين في جنيف بشأن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية تغيير مضاعف تسوية مقر العمل للموظفين العاملين في جنيف.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - تكوين المحكمة

٢٤ - في عام ٢٠١٨، كانت محكمة المنازعات تتكون على النحو التالي: القضاة المتفرغون: تيريزا ماري دا سيلفا برافو (جنيف)، ومودا إبراهيم - كارستنس (نيويورك)، وأنبيشكا كلونوفيكسا - ميلارت (نيروبي)؛ والقاضيان غير المتفرغين: ألكسندر و. هنتر، الابن وغلام حسين قادر ميران؛ والقضاة المخصصون: روان داونغ (جنيف)، وأليساندرا غريسانو (نيويورك)، ونكيمديلم أميليا إيزواكو (نيروبي).

٢٥ - وفي القرار ٢٧٦/٧٣، قررت الجمعية العامة عدم تمديد فترة وظيفة القاضي المخصص في نيويورك التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ (الفقرة ٣٨)؛ وقررت أيضاً تمديد فترة وظيفتي القاضيين

المخصصين العاملين في جنيف ونيروبي لفترة خدمة القاضيين اللذين يشغلان حالياً، وهما القاضي دونغ والقاضية إيزواكو، إلى حين تسمية مرشحين لشغل وظائف القضاة الذين يعملون لنصف الوقت وتعيين هؤلاء القضاة الأربعة، وهو ما ينبغي أن يجري في موعد لا يتجاوز ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩. وقد أكمل القاضيان إبراهيم - كارستنس وقادر ميران ولايتيهما في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩ وحل محلهما كل من القاضية جويل أدا (قاضية متفرغة في نيويورك) والقاضي فرانثيسكو بوبا (قاضي غير متفرغ).

٢٦ - وفي عام ٢٠١٨، عقد قضاة محكمة المنازعات جلسة عامة واحدة في نيويورك في الفترة من ١٥ إلى ١٩ تشرين الأول/أكتوبر.

٢٧ - ويرد في المرفق الأول المزيد من المعلومات عن محكمة المنازعات، بما في ذلك اختصاصها.

٢ - الأنشطة القضائية

(أ) عبء القضايا

٢٨ - في عام ٢٠١٨، وردت ٣١٦ دعوى جديدة. وكانت هناك أيضاً ٣٢ قضية في القضايا الحالية التي أحييت فيما بين أقلام المحكمة. وتستخدم محكمة المنازعات الإحالة فيما بين أقلام المحكمة لنقل القضايا. ويجوز للمحكمة إحالة القضايا من أحد أقلام المحكمة لموازنة عبء القضايا بين المواقع أو لأغراض خاصة بالقضية. وتنطوي هذه العملية على إغلاق القضايا في قلم المحكمة الأصلي وفتح قضايا جديدة في قلم المحكمة المتلقي. ويشمل مصطلح "دعوى" أي طلب أو التماس أو غيره من الطلبات التي تعرض على المحكمة وتسفر عن فتح قلم المحكمة قضية تحمل رقماً. وبوجه عام، جمعت محكمة المنازعات ٨٠٧ مدعين في عدد مخفض من الدعاوى، لأن دعاوهم تتضمن مسائل وقائعية وقانونية متشابهة أثرت في عدة مجموعات من الدعاوى^(٥).

٢٩ - وفي عام ٢٠١٨، جرى التصرف في ٢٨٥ دعوى بإصدار ١٣٧ حكماً (بما في ذلك ٩ أحكام تشير إلى سحب الدعوى)، و ٨٢ دعوى بإصدار أمر بوقف التنفيذ، و ٦٦ دعوى بإصدار أوامر أخرى. وأغلقت اثنتان وثلاثون قضية في أحد مواقع محكمة المنازعات عن طريق إحالة القضايا فيما بين أقلام المحكمة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كان لدى محكمة المنازعات ٢٥٧ دعوى قيد النظر وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، كانت هناك ٣٧٢ دعوى قيد النظر. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كان لدى المحكمة ٤٠٤ دعاوى قيد النظر (زيادة بنسبة ٥٧ في المائة مقارنة بالعدد المسجل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦). وشملت الدعاوى الجديدة قضية جماعة بارزة تضم ٨٠٢ من المدعين (بما يشمل الصناديق والبرامج) تطعن في التغييرات التي أدخلت على مضاعف تسوية مقر العمل في جنيف.

٣٠ - واتصلت القاضية برافو في بداية فترة رئاستها للمحكمة برئيس قلم المحكمة الرئيسي للحصول على بيانات كلية ودعت إلى إجراء مناقشة بشأن خطة للتصرف في عبء القضايا. وحددت القاضية برافو أهدافاً تتعلق بالأحكام وأعداد التصرف في القضايا شهرياً لكل موقع من مواقع محكمة المنازعات وقاض من قضائها وأصدرت إطاراً لانتداب القضاة غير المتفرغين. وفيما يتعلق بالامتثال للمهلة المحددة بثلاثة أشهر من اختتام الجلسة أو تقديم المستندات وإصدار الحكم، على النحو المنصوص عليه في مدونة

(٥) قد تتضمن الدعوى أكثر من مدع واحد. وقد تجتمع الدعاوى حسب المنظمة التي ينتمي إليها الموظف، أو حسب أنواع المسائل المطعون فيها أو حسب عوامل أخرى.

قواعد سلوك قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، كان أعلى معدل امتثال في موقع من مواقع محكمة المنازعات هو ٦٧ في المائة من الأحكام وكان أدنى معدل هو ١٤ في المائة من الأحكام. وتراوحت المدة الفاصلة بين رفع الدعوى وإصدار المحكمة لأمر أول بشأن الدعوى بين يوم واحد و ٣٩٢ يوما. ومن أصل ٣١٦ دعوى رفعت إلى المحكمة في عام ٢٠١٨، بحلول ١٤ حزيران/يونيه ٢٠١٩، صدرت أوامر بشأن ٩٩ دعوى.

٣١ - ويورد الجدول ٤ أعداد الدعاوى التي وردت إلى محكمة للمنازعات والدعاوى التي جرى التصرف فيها والدعاوى قيد النظر حسب السنة (٢٠٠٩-٢٠١٨). وبالنسبة لعام ٢٠١٨، تصنف الدعاوى الواردة والتي جرى التصرف فيها إلى أحكام وأوامر باتة، وأوامر وقف تنفيذ، وقضايا محالة فيما بين أقلام المحكمة^(٦). وتقتضي الدعاوى المرفوعة لوقف تنفيذ قرار إداري مطعون فيه نظر محكمة المنازعات في الدعوى في غضون خمسة أيام اعتبارا من إبلاغ الطلب إلى المدعى عليه. ومع أن هذه الدعاوى لا تتسم بنفس الشمول الذي تتسم به الدعاوى المتعلقة بالأسس الموضوعية، بسبب القيود الزمنية وضرورة أن تستعرض المحكمة مسألة ما إذا كان القرار غير قانوني في ظاهره، وملحا بوجه خاص، وسيترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه^(٧)، فإنها قد تقتضي قيام المحكمة بأقلام المحكمة بعمل كبير، مما يسفر عن تعطيل سير الدعاوى التي هي قيد النظر من حيث أسسها الموضوعية. ويرد في الجدول ٥ توزيع عدد طلبات وقف التنفيذ الواردة وعدد الأحكام الصادرة سنويا (٢٠٠٩-٢٠١٨). ويقدم الجدول ٦ تفصيلا لعدد الدعاوى الواردة إلى المحكمة والدعاوى التي جرى التصرف فيها والدعاوى قيد النظر سنويا (٢٠٠٩-٢٠١٨)، حسب مركز العمل.

الجدول ٤

الدعاوى التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والدعاوى التي تصرف فيها والدعاوى قيد النظر، على النحو المبليغ عنه، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٨

السنة	الدعاوى الواردة ^(١)	الدعاوى المتصرف فيها	الدعاوى قيد النظر (نهاية العام)
٢٠٠٩	٢٨١	٩٨	١٨٣
٢٠١٠	٣٠٧	٢٣٦	٢٥٤
٢٠١١	٢٨١	٢٧١	٢٦٤
٢٠١٢	٢٥٨	٢٦٠	٢٦٢
٢٠١٣	٢٨٩	٣٢٥	٢٢٦
٢٠١٤	٤١١	٣٢٠	٣١٧
٢٠١٥	٤٣٨	٤٨٠	٢٧٥

(٦) تحيل محكمة المنازعات القضايا فيما بين أقلام المحكمة لأسباب متنوعة. فمع أنه من المفيد، بل والضروري أحيانا، إحالة القضايا فيما بين مراكز العمل بهدف موازنة عبء القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، فإن الطريقة الحالية لتسجيل قضية أحيلت إلى مركز عمل آخر بوصفها قضية مغلقة في مركز العمل التي رفعت فيه أصلا تسفر عن ظهور القضية وكأنه قد جرى التصرف فيها من جانب المحكمة في موقع الاستلام الأولي، وعن احتساب تسجيل تلك القضية على أنه إيداع لدعوى جديدة في مركز العمل الآخر. وهذه الممارسة تشوه البيانات الكلية المتعلقة بعبء القضايا وطبيعة القضايا. ولضمان دقة الإبلاغ، تنظر أقلام المحكمة حاليا في منهجية العد المستخدمة في إحالة القضايا فيما بين أقلام المحكمة.

(٧) المادة ١٣-١ من النظام الداخلي لمحكمة المنازعات.

٢٥٧	٤٠١	٣٨٣	٢٠١٦
٣٧٢	٢٦٨	٣٨٢	٢٠١٧
٤٠٤	٣١٧ (ب)	٣٤٨	٢٠١٨
الإحالة	الأسس الموضوعية	الأسس الموضوعية	الأسس الموضوعية
وقف التنفيذ	وقف التنفيذ	وقف التنفيذ	وقف التنفيذ
٣	٤٠١	٢٠٣	٢٣١
٨٢	٣٢	٣٢	٨٥
٢٨٨٦	٣٣٨٨		المجموع
-			

(أ) تشمل الأرقام الواردة في الجدول طلبات وقف التنفيذ المقدمة إلى محكمة المنازعات، التي تلقت ٨٥ طلباً من هذا القبيل في عام ٢٠١٨. (ب) من بين الدعاوى الـ ٣١٧ التي جرى التصرف فيها (٣٢ قضية محالة و ٢٨٥ دعوى جرى التصرف فيها تحائياً)، قُدم ١٥٨ منها في عام ٢٠١٨، و ٩٨ منها في عام ٢٠١٧، و ٤٨ منها في عام ٢٠١٦، و ١٠ منها في عام ٢٠١٥، وقدمت دعوى واحدة في عام ٢٠١٤، واثنتان في عام ٢٠١٣.

الجدول ٥

طلبات وقف التنفيذ الواردة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والأحكام الصادرة بشأنها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٠

السنة	طلبات وقف التنفيذ الواردة	الأحكام الصادرة
٢٠١٠	٢١	٢١٧ (يشمل ٣ أحكام تشير إلى سحب الدعوى)
٢٠١١	٧٤	٢١٩
٢٠١٢	٤٥	٢٠٨ (يشمل ٣ أحكام تشير إلى سحب الدعوى)
٢٠١٣	١٠٩	١٨١ (يشمل ١٣ حكماً يشير إلى سحب الدعوى)
٢٠١٤	٥٧	١٤٨ (يشمل ١٠ أحكام تشير إلى سحب الدعوى)
٢٠١٥	٨٥	١٢٦
٢٠١٦	٥٦	٢٢١
٢٠١٧	٨٦	١٠٠
٢٠١٨	٨٥	١٢٨

الجدول ٦

الدعاوى التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والدعاوى التي تصرف فيها المحكمة والدعاوى قيد النظر، على النحو المبلغ عنه، حسب مركز العمل في الفترة ٢٠١٨-٢٠٠٩

الدعاوى الواردة			الدعاوى المتصرف فيها			الدعاوى قيد النظر (نخاية العام)		
جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك
١٠٨	٧٤	٩٩	٥٧	١٩	٢٢	٥١	٥٥	٧٧
١٢٠	٨٠	١٠٧	١٠١	٥٩	٧٦	٧٠	٧٦	١٠٨
٩٥	٨٩	٩٧	١١٩	٥٩	٩٣	٤٦	١٠٦	١١٢
٩٤	٧٨	٨٦	١٠٦	٧٦	٧٨	٣٤	١٠٨	١٢٠
٧٥	٩٦	١١٨	٧٧	١٠٣	١٤٥	٣٢	١٠١	٩٣

الدعاوى قيد النظر (نهاية العام)			الدعاوى المتصرف فيها			الدعاوى الواردة			
نيويورك	نيروبي	جنيف	نيويورك	نيروبي	جنيف	نيويورك	نيروبي	جنيف	
٥٥	٨٨	١٧٤	١٢٥	١٢٨	٦٧	٨٧	١١٥	٢٠٩	٢٠١٤
٥٣	١٥١	٧١	٦٨	١٢٧	٢٨٥	٦٦	١٩٠	١٨٢	٢٠١٥
٣٨	٨٠	١٣٩	٩١	١٦٣	١٤٧	٧٦	٩٢	٢١٥	٢٠١٦
٩٦	١١٨	١٥٨	٦٠	١٠٠	١٠٨	١١٨	١٣٧	١٢٧	٢٠١٧
١٠٩	١٣٤	١٦١	(أ)٧٧	(ب)١١٦	(ج)١٢٤	(د)٨٩	(هـ)١٣٢	١٢٧	٢٠١٨
-	-	-	٨٦٦	٩٥٠	١١٩١	٩٤٣	١٠٨٣	١٣٥٢	المجموع

- (أ) يشمل ١٠ دعاوى محالة من جنيف ودعوى محالة واحدة من نيويورك.
(ب) يشمل ١٠ دعاوى محالة من جنيف و ١٠ دعاوى محالة من نيروبي.
(ج) يشمل ١٠ دعاوى محالة إلى نيويورك و ١٠ دعاوى محالة إلى نيروبي.
(د) يشمل ١٠ دعاوى محالة إلى نيويورك.
(هـ) يشمل دعوى محالة واحدة إلى نيروبي.

(ب) عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة

٣٢ - يورد الجدول ٧ العدد الإجمالي لأحكام المحكمة وأوامرها وجلساتها في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، مصنفة حسب مركز العمل. وقد جرى التصرف في الدعاوى عن طريق حكم أو أمر؛ وربما بيت الحكم أو الأمر في أكثر من دعوى واحدة. ولا يشمل عدد الأحكام في عام ٢٠١٨ تسعة "أحكام تتعلق بسحب الدعوى" من جانب المدعين. ولا تتضمن الأحكام المتعلقة بسحب الدعاوى قرارا بشأن منازعة لم يبت فيها بين الطرفين، بل إنها تشير إلى سحب الدعوى وتقرر إغلاق القضية. وصدر حكم يشير إلى سحب الدعوى من هذا القبيل في جنيف وصدرت ثمانية في نيويورك. وظهرت من جديد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ واستمرت حتى عام ٢٠١٩ الممارسة السابقة لمحكمة المنازعات المتمثلة في إغلاق القضية بحكم بعد أن يسحب المدعي دعواه، وكان قد انتهى العمل بها في نيسان/أبريل ٢٠١٤. وفي تشرين الثاني/نوفمبر وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، أضافت هذه الممارسة تسعة أحكام تشير إلى سحب الدعوى إلى الـ ١٢٨ حكما الصادرة عن المحكمة في عام ٢٠١٨. وفي الفترة من نيسان/أبريل ٢٠١٤ إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، أُغلقت القضايا التي سحب فيها المدعون دعاوهم بأوامر. وتصدر الأحكام قرارات بشأن المنازعات، ولكن في حال سحب المدعي دعواه، لا تكون ثمة منازعة يتعين الفصل فيها. والتعامل مع سحب الدعاوى بوصفه أحكاما أو أوامر يسفر عن عدم الاتساق من حيث التسجيل وتحليل الاتجاهات واستخدام الموارد وتجسيد عبء العمل. وهناك أيضا خطر عدّ القضايا مرتين، فعلى سبيل المثال، يمكن لأمين المظالم أن يسوي قضية ما عن طريق الوساطة، في حين أن المحكمة قد تعتبر هذه القضية فصلا في منازعة من خلال إصدار حكم. ولتعزيز دقة الإبلاغ، تنظر أقلام المحكمة حاليا في وسيلة لاقتراح توحيد طريقة إغلاق القضايا بعد سحبها من جانب الأطراف، وذلك حتى لا يُعتبر ذلك الإغلاق خطأ أنه تصرف قضائي في الدعوى.

الجدول ٧
الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والجلسات التي عقدتها، على النحو المبغ عنه،
في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٨

السنة	الأحكام			الأوامر			جلسات المحكمة ^(١)				
	جنيف	نيروبي	نيويورك	المجموع	جنيف	نيروبي	نيويورك	المجموع	نيويورك	نيروبي	جنيف
٢٠٠٩	٤٤	٢٠	٣٣	٩٧	٣٩	٢٦	١٩٠	٢٥٥	١١٨	٣٣	١٧٢
٢٠١٠	٨٣	٥٢	٨٢	٢١٧	٩٣	٢٤٨	٣٣٨	٦٧٩	٩١	١١٦	٢٦١
٢٠١١	٨٦	٥٢	٨١	٢١٩	٢٢٤	١٤٤	٣٠٤	٦٧٢	٧٨	١١٧	٢٤٩
٢٠١٢	٧٩	٦٥	٦٤	٢٠٨	١٧٢	١٨٣	٢٧١	٦٢٦	٧٥	٨٨	١٨٧
٢٠١٣	٤١	٦٧	٧٣	١٨١	٢٠١	٢١٩	٣٥٥	٧٧٥	٧٢	١١٤	٢١٨
٢٠١٤	٣٧	٦٧	٤٤	١٤٨	١٩٧	٢٧٥	٣٥٥	٨٢٧	١٠٨	١١٩	٢٥٨
٢٠١٥	٤٨	٤٠	٣٨	١٢٦	٢٧٢	٤٠٥	٣١٥	٩٩٢	٦٨	٦٦	١٩٢
٢٠١٦	٦٤	١٠٧	٥٠	٢٢١	٢٥٠	٢٥٠	٢٨٥	١٠٣٦	٦٨	٦٠	١٨٣
٢٠١٧	٣٥	٤٦	١٩	١٠٠ ^(ب)	٢٦٢	٢١٩	٢٨٢	٧٦٣	٤٣	٧١	٢١١
٢٠١٨	٤٨ ^(ب)	٥٦	٢٤ ^(ب)	١٢٨ ^(ب)	٢٠٧ ^(ج)	١٩٣	٢٥٨ ^(ج)	٦٥٨ ^(ج)	٢٧	٥٥	١٧٠
المجموع	٥٦٥	٥٧٢	٥٠٨	١٤١٧	١٩١٧	٢٤١٣	٢٩٥٣	١٢٨٣٧	٧٤٨	٨٣٩	٢١٠١

(أ) "جلسة محكمة" هي وحدة إجمالية تستخدم لكفالة الاتساق بين أقلام محكمة المنازعات الثلاثة في الإبلاغ عن جلسات الاستماع. وجلسة الاستماع قد تتكون من عدد أقصاه ثلاث جلسات يومية (الصباح، بعد الظهر، المساء) ويمكن أن تجري على مدى عدة أيام. وشملت جلسات المحكمة ٨١ "مناقشة لإدارة القضايا".

(ب) لا تشمل هذه الأرقام الأحكام المتعلقة بسحب الدعوى التي لا تفصل في المنازعات. وهذه القرارات مدرجة مع الأوامر.

(ج) تشمل هذه الأرقام الأوامر التي تصرفت في دعاوى (٨٢) أمرا بوقف التنفيذ، وقرارات بإغلاق القضايا المسحوبة، و ٣٢ دعوى محالة فيما بين أقلام المحكمة (يغلقها أحد أقلام المحكمة التي تدعم محكمة المنازعات ويعيد فتحها قلم محكمة آخر في موقع آخر)، وكذلك ٣٥٧ أمرا متعلقا بإدارة القضايا، و ٣٥ أمرا متصلا بتمديد الوقت، و ٧٨ من الأوامر المتنوعة.

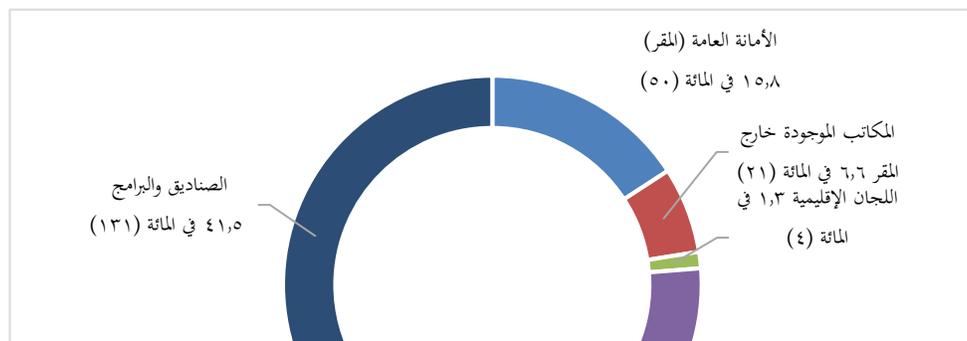
(ج) مصادر الدعاوى

٣٣ - فيما يلي فئات المدعين الذين رفعوا دعاوى في عام ٢٠١٨: فئة المديرين (١٤)؛ والفئة الفنية (١٦٨)؛ وفئة الخدمات العامة (٦٩)؛ وفئة الخدمة الميدانية (٣٢)؛ وفئة موظفي الأمن (٦)؛ وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين (١٠)؛ وفئات أخرى (١٧).

٣٤ - ورفع الدعاوى الـ ٣١٦ الجديدة الواردة في عام ٢٠١٨ موظفون في عدد من كيانات الأمم المتحدة، على النحو المبين في الشكل الأول.

الشكل الأول

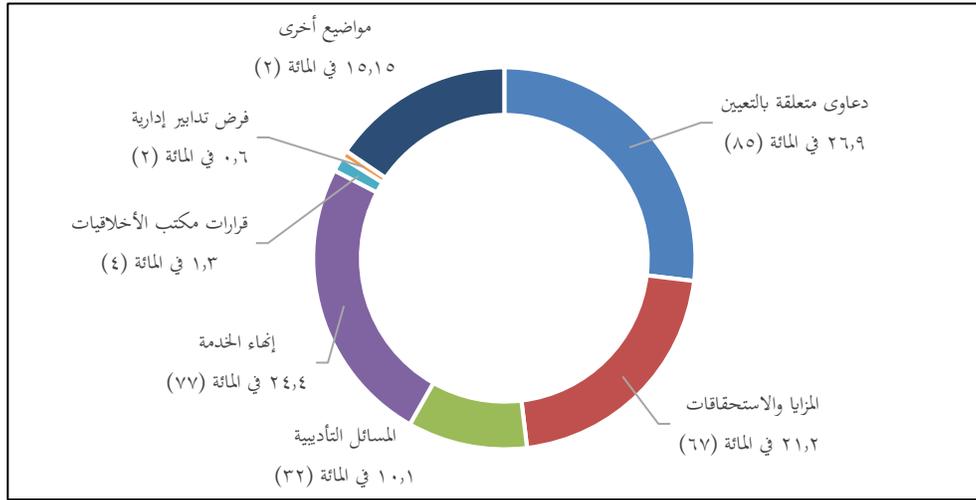
توزيع الدعاوى حسب الكيان الذي ينتمي إليه الموظف



(د) مواضيع الدعاوى

٣٥ - تتوزع الدعاوى التي وردت في عام ٢٠١٨ على خمس فئات رئيسية هي: (أ) المزايا والاستحقاقات؛ و (ب) مسائل تتعلق بالتعيين (عدم الاختيار، وعدم الترقية، ومسائل أخرى ذات صلة بالتعيين)؛ و (ج) إنهاء الخدمة (عدم التجديد ومسائل أخرى تتعلق بإنهاء الخدمة)؛ و (د) مسائل تأديبية؛ و (هـ) مسائل أخرى (بما في ذلك مسائل مكتب الأخلاقيات وفرض التدابير الإدارية)، على النحو المبين في الشكل الثاني.

الشكل الثاني الدعاوى الواردة حسب المواضيع

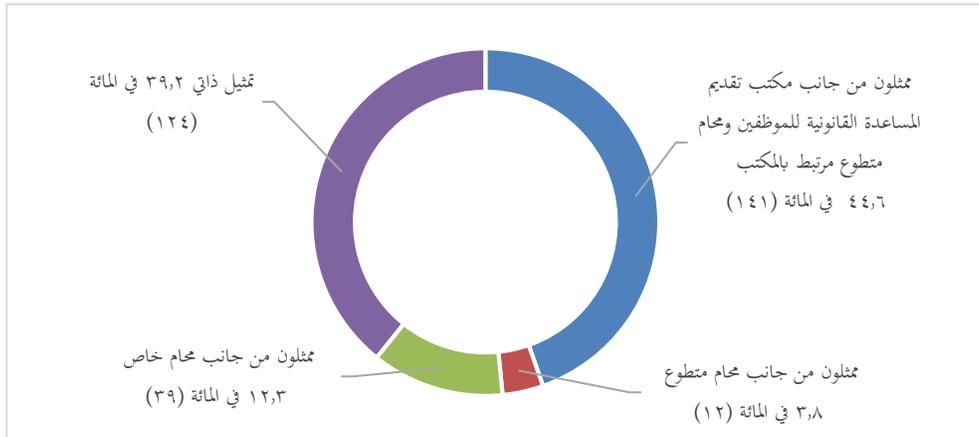


(هـ) تمثيل الموظفين

٣٦ - تولى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومتطوعون إما من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة، ومحامون خاصون تمثيل الموظفين أمام محكمة المنازعات في معظم الدعاوى الواردة في عام ٢٠١٨، على النحو المبين في الشكل الثالث.

الشكل الثالث

تمثيل الموظفين



(و) التسوية بالوسائل غير الرسمية

٣٧ - نتيجة لإدارة القضايا من جانب محكمة المنازعات بما أفضى إلى تسوية غير رسمية، أو إحالة المحكمة دعاوى إلى الوساطة من جانب مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، أو سحب دعاوى من جانب مقدميها عقب تسوية غير رسمية بين الأطراف، أو التوصل إلى تسوية

بوسائل أخرى، جرت تسوية ما مجموعه ٤٤ دعوى قيد نظر المحكمة دون الحاجة إلى إصدار قرار نهائي بشأن الأسس الموضوعية.

(ز) الإحالة إلى الوساطة

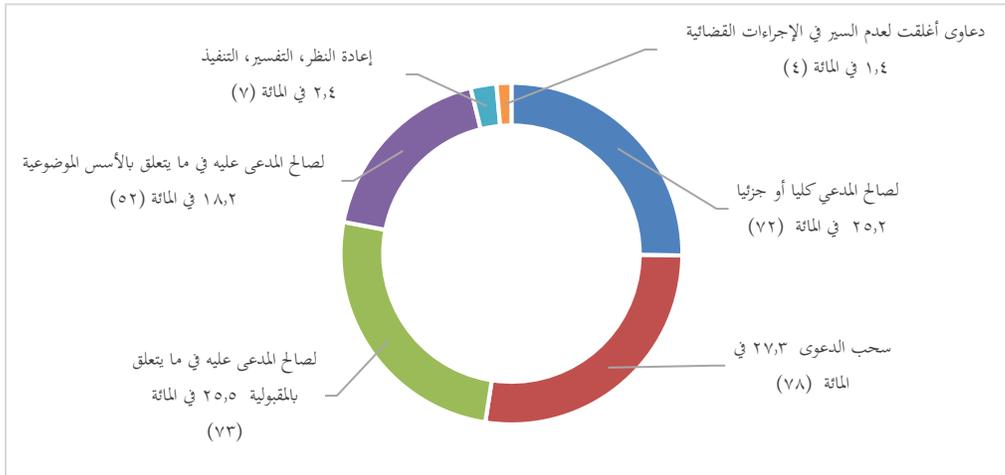
٣٨ - في عام ٢٠١٨، أحالت محكمة المنازعات ١٣ دعوى في إطار المادة ١٠ (٣) من نظامها الأساسي إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لإجراء وساطة. وجرى التوسط بنجاح في دعويين قيد نظر المحكمة في عام ٢٠١٨ فسُحبتا في عام ٢٠١٨.

(ح) مآل القضايا

٣٩ - يرد في الشكل الرابع عرضٌ لمآل الدعاوى الـ ٢٨٥ التي تصرفت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٨، بما في ذلك دعاوى وقف التنفيذ. وترد الدعاوى التي سُويت بالوسائل غير الرسمية أو سُحبت بينما كانت قيد نظر المحكمة ضمن "سحب الدعوى".

الشكل الرابع

مآل الدعاوى المتصرف فيها



(ط) الإحالة للمساءلة

٤٠ - أحالت محكمة المنازعات دعوى واحدة لتنفيذ تدابير المساءلة بموجب المادة ١٠ (٨) من نظامها الأساسي (الحكم UNDT/2018/71). وعُرضت تلك الدعوى المحالة على الأمين العام الذي طلب إلى المسؤولين المعنيين في المنظمة اتخاذ الإجراءات المناسبة.

دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - تكوين المحكمة

٤١ - كانت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف تتألف من ستة قضاة في عام ٢٠١٨ وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩: القاضي ديميتريوس رايكوس (اليونان)، والقاضية ساين كنيريم (ألمانيا)، والقاضية مارثا هالفيلد فورتادو دي مندونسا شميت (البرازيل)، والقاضي ريتشارد لوسيك (ساموا)، والقاضية ديورا توماس - فيليكس (ترينيداد وتوباغو)، والقاضي جون ريموند ميرفي (جنوب أفريقيا).

وفي ١ تموز/يوليه ٢٠١٩، انتهت مدة ولاية القاضيين لوسيك وتوماس فيليكس. وبدأت ولايات القضاة المنتخبين حديثاً، غرايم كولغان (نيوزيلندا)، وجون فرانسوا نيفين (بلجيكا)، وكانوالديب ساندو (كندا) في ١ تموز/يوليه ٢٠١٩.

٤٢ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، انتُخب القاضي رايكوس رئيساً للمحكمة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، لمدة سنة واحدة. وانتخب القاضيان كنيريم وهالفيلد نائبا أولاً ونايبا ثانياً للرئيس، على التوالي، وأكتملا عضوية مكتب محكمة الاستئناف لعام ٢٠١٩.

٤٣ - وللمحكمة الاستئناف اختصاص النظر في الطعون المقدمة ضد حكم صادر عن محكمة المنازعات والتي يؤكد فيه تحديداً أن محكمة المنازعات: (أ) تجاوزت ولايتها أو اختصاصها؛ أو (ب) لم تمارس الولاية المنوطة بها؛ أو (ج) أخطأت في مسألة قانونية؛ أو (د) ارتكبت خطأ في الإجراءات أدى إلى التأثير على البت في القضية؛ أو (هـ) ارتكبت خطأ بشأن واقعة أدى إلى اتخاذ قرار يبدو جلياً أنه غير معقول. ومحكمة الاستئناف هي أيضاً هيئة الطعون لعدد من المنظمات والمؤسسات التي ليست جزءاً من الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديقها وبرامجها.

٤٤ - ويرد في المرفق الأول مزيد من المعلومات عن محكمة الاستئناف، بما في ذلك اختصاصها.

٢ - الأنشطة القضائية

(أ) الدورات

٤٥ - عقدت محكمة الاستئناف ثلاث دورات كل منها لمدة أسبوعين في عام ٢٠١٨، هي دورة الربيع (١١-٢٢ آذار/مارس ٢٠١٨)، ودورة الصيف (١٨-٢٩ حزيران/يونيه ٢٠١٨)، ودورة الخريف (١٥-٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨).

(ب) عبء القضايا

٤٦ - في عام ٢٠١٨، تلقت المحكمة ٨٤ قضية جديدة^(٨) وتصرفت في ٨٩ قضية. وحتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، كانت ٤٠ قضية قيد النظر. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، ظلت ٣٥ قضية قيد نظر المحكمة. وبين الجدول ٨ أعداد الطعون الواردة والطعون المتصرف فيها والطعون قيد النظر لعام ٢٠١٨ والأعوام السابقة، وكذلك عدد الالتماسات العارضة الواردة.

الجدول ٨

القضايا الواردة إلى محكمة الاستئناف والقضايا المتصرف فيها والقضايا قيد النظر والالتماسات العارضة الواردة، على النحو المبلغ عنه، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٨

السنة	القضايا الواردة	القضايا المتصرف فيها	القضايا قيد النظر	الالتماسات العارضة الواردة
٢٠٠٩	١٩	(١)-	١٩	-
٢٠١٠	١٦٧	٩٥	٩١	٢٦

(٨) تشمل هذه القضايا الطعون في أحكام محكمة المنازعات وفي القرارات التي اتخذها رؤساء الكيانات ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وطلبات التفسير وإعادة النظر والتصويب.

السنة	القضايا الواردة	القضايا المتصرف فيها	القضايا قيد النظر	الالتماسات العارضة الواردة
٢٠١١	٩٦	١٠٤	٨٣	٣٨
٢٠١٢	١٤٢	١٠٣	١٢٢	٤٥
٢٠١٣	١٢٥	١٣٧	١١٠	٣٩
٢٠١٤	١٣٧	١٤٦	١٠١	٨٤
٢٠١٥	١٩١	١٤٥	١٤٧	٨١
٢٠١٦	١٧٠	٢٢١	٩٦	٤٥
٢٠١٧	٨٨	١٥٢	٤٠	٤٠
٢٠١٨	٨٤	٨٩	٣٥	٣٨
المجموع	١ ٢١٩	١ ١٩٢	-	٤٣٦

(أ) لم تعقد محكمة الاستئناف دورة في عام ٢٠٠٩؛ وعقدت دورتها الأولى في ربيع عام ٢٠١٠.

(ج) مصادر القضايا

٤٧ - شملت القضايا الـ ٨٤ الجديدة المرفوعة في عام ٢٠١٨ إلى المحكمة ٥٣ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات (٢٤ طعنا مقدما من موظفين و ٢٩ طعنا مقدما نيابةً عن الأمين العام)؛ و ٢١ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) (١٨ طعنا مقدما من موظفين و ٣ طعون مقدمة نيابة عن المفوض العام)؛ و طعنان في قرارات اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ و ٣ طعون في قرارات صادرة عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي؛ و طعنا واحدا في قرار صادر عن الأمين العام للسلطة الدولية لقاع البحار؛ و طعنا واحدا في حكم صادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة سابقا. وتضمنت أيضا طلبي إعادة نظر في حكمين صادرين عن محكمة الاستئناف وطلبا واحدا لتفسير حكم صادر عن محكمة الاستئناف.

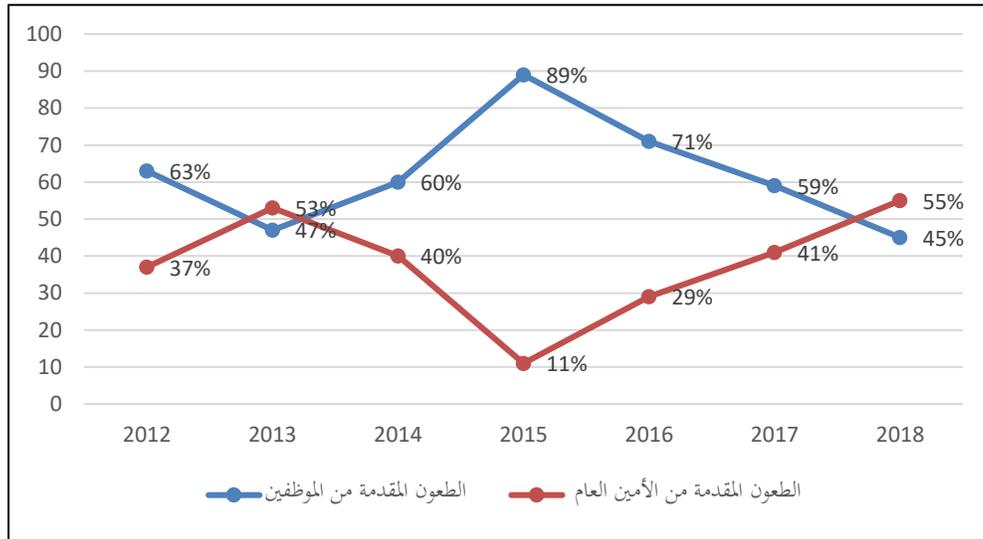
٤٨ - وتختلف من سنة إلى أخرى نسبة الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات المطعون فيها أمام محكمة الاستئناف. ففي عام ٢٠١٨، بلغت هذه النسبة ٣٨,٢ في المائة. وعلى نفس المنوال، تختلف من سنة إلى أخرى نسبة ما يرد من طعون في أحكام محكمة المنازعات التي تشكل جزءا من عبء القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف. ففي الفترة من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٦، شكلت الطعون في أحكام محكمة المنازعات ما يتراوح بين ٧١ و ٨٧ في المائة من عبء القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف. ولأن عدد الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات انخفض إلى ١٠٠ و ١٢٨ في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، على التوالي، فإن هذه النسبة انخفضت إلى ٦١ في المائة في عام ٢٠١٧ وإلى ٦٣ في المائة في عام ٢٠١٨.

٤٩ - وتغيرت نسبة الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات التي قدمها الموظفون من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٨، وتغيرت كذلك نسبة الدعاوى المرفوعة نيابة عن الأمين العام. ففي عام ٢٠١٧، بلغت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين ٥٩ في المائة، وبلغت نسبة الطعون المقدمة نيابة عن الأمين العام ٤١ في المائة، أما في عام ٢٠١٨، فقد بلغت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين ٤٥ في المائة، بينما بلغت نسبة الطعون المقدمة نيابة عن الأمين العام ٥٥ في المائة.

٥٠ - وترد في الشكل الخامس مقارنة بين نسبة الطعون المقدمة ضد أحكام محكمة المنازعات من جانب الموظفين ونسبة الطعون المقدمة نيابة عن الأمين العام، سنويا خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٨.

الشكل الخامس

نسبة الطعون المقدمة ضد أحكام محكمة المنازعات من جانب الموظفين مقابل نسبة الطعون المقدمة نيابة عن الأمين العام، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٨



٥١ - ويقدم الجدول ٩ توزيع الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الاستئناف والجلسات التي عقدتها في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٨.

الجدول ٩

الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الاستئناف والجلسات التي عقدتها على النحو المبين، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٨

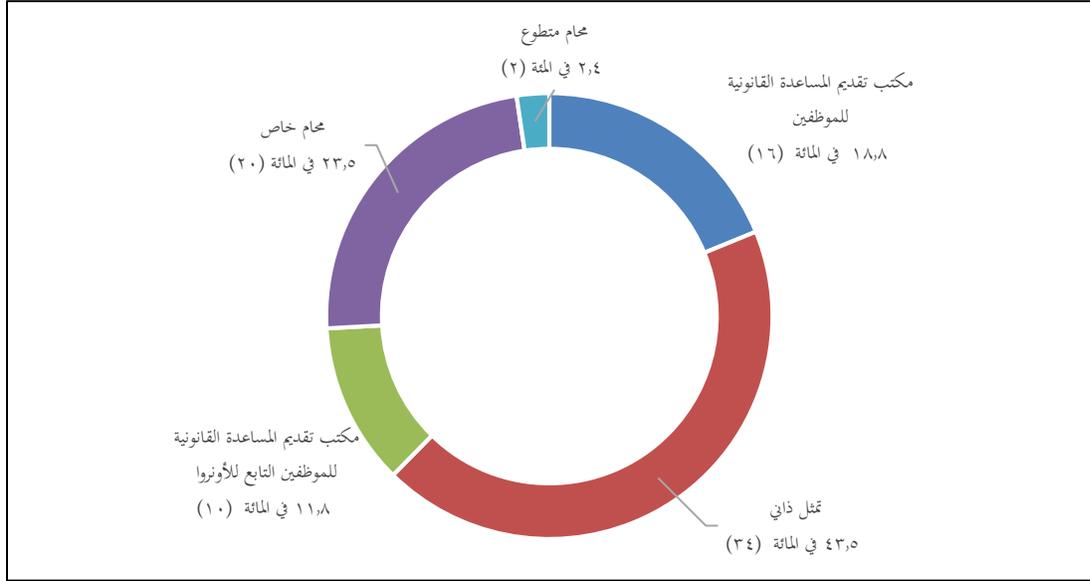
السنة	الأحكام	الأوامر	الجلسات
٢٠٠٩	-	-	-
٢٠١٠	١٠٢	٣٠	٢
٢٠١١	٨٨	٤٤	٥
٢٠١٢	٩١	٤٥	٨
٢٠١٣	١١٥	٤٧	٥
٢٠١٤	١٠٠	٤٢	١
٢٠١٥	١١٤	٣٩	٢
٢٠١٦	١٠١	٢٧	٢
٢٠١٧	١٠٠	٣١	صفر
٢٠١٨	٨٦	٣١	صفر
المجموع	٨٩٧	٣٣٦	٢٥

(د) تمثيل الموظفين

٥٢ - يرد في الشكل السادس توزيع لتمثيل الموظفين أمام محكمة الاستئناف.

الشكل السادس

توزيع تمثيل الموظفين في جميع قضايا محكمة الاستئناف، في عام ٢٠١٨



(هـ) مآل القضايا

٥٣ - في عام ٢٠١٨، تصرفت محكمة الاستئناف في ٨٩ قضية بإصدار حكم بشأنها، وأغلقت قضيتين بإصدار أمر قضائي.

(و) الانتصاف

١' الطعون في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٥٤ - بوجه عام، من بين ٥٤ طعنا في ٥١ حكما، رفضت محكمة الاستئناف ٣٢ طعنا، ووافقت على ١٨ طعنا بالكامل، ووافقت على ٤ طعون جزئيا. وأعدت محكمة الاستئناف قضية واحدة إلى محكمة المنازعات. وعلى وجه التحديد، فيما يتعلق بالطعون المقدمة من الأمين العام، وافقت محكمة الاستئناف على ١٧ طعنا بالكامل، وعلى ٤ طعون جزئيا، ورفضت ٣ طعون، وأعدت قضية واحدة إلى محكمة المنازعات. وفيما يتعلق بالطعون المقدمة من الموظفين، وافقت محكمة الاستئناف على طعن واحد بالكامل ورفضت ٢٩ طعنا.

٥٥ - ومن بين أحكام محكمة المنازعات الـ ٥١ المطعون فيها، ألغت محكمة الاستئناف ١٧ حكما من أحكام محكمة المنازعات بالكامل و ٦ أحكام جزئيا وأكدت ٢٧ حكما. وفي إحدى القضايا، أعدت محكمة الاستئناف القضية إلى محكمة المنازعات دون البت في الأسس الموضوعية.

٥٦ - وفي ١٢ قضية، أبطلت محكمة الاستئناف أمر الإلغاء الصادر عن محكمة المنازعات، وفي قضية واحدة أمرت بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه بعد الاستئناف. وفي أربع قضايا، أبطلت محكمة الاستئناف أمر التنفيذ العيني الذي أصدرته محكمة المنازعات؛ وفي أربع قضايا، أمرت محكمة الاستئناف بالتنفيذ العيني بعد الاستئناف حيث لم تأمر محكمة المنازعات بذلك. وفي أربع قضايا، خفضت محكمة الاستئناف مقدار التعويض المالي الذي أمرت به محكمة المنازعات؛ وفي ١٣ قضية، ألغت محكمة الاستئناف التعويض المالي الذي أمرت به محكمة المنازعات؛ وبوجه عام، لا يُطعن سوى في نسبة محدودة من أحكام محكمة المنازعات (٣٨,٢ في المائة في عام ٢٠١٨). ولا يمكن الطعن في أحكام محكمة المنازعات إلا على أسس طعن محدودة منصوص عليها في المادة ٢ (١) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف. ويقع على عاتق مقدم الطعن عبء إثبات ضرورة إلغاء حكم محكمة المنازعات. والطعن ليس محاكمة جديدة ويجب على مقدم الطعن (الموظف أو الأمين العام) أن يثبت أن محكمة المنازعات أخطأت في مسألة قانونية أو في مسألة واقعية، أو ارتكبت خطأ في الإجراءات أو تجاوزت اختصاصها أو لم تمارس ذلك الاختصاص بشكل صحيح، وإلا فلن يقبل الطعن.

٢' الطعون في قرارات صادرة عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي

٥٧ - رفضت محكمة الاستئناف ثلاثة طعون في قرارات صادرة عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي.

٣' الطعن في قرار صادر عن رئيس قلم محكمة العدل الدولية

٥٨ - رفضت محكمة الاستئناف طعنا واحدا في قرار صادر عن رئيس قلم محكمة العدل الدولية.

٤' الطعن في قرار صادر عن رئيس قلم المحكمة الدولية لقانون البحار

٥٩ - رفضت محكمة الاستئناف طعنا واحدا في قرار صادر عن رئيس قلم المحكمة الدولية لقانون البحار.

٥' الطعن في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

٦٠ - قبلت محكمة الاستئناف جزئيا طعنا واحدا ورفضت طعنا واحدا في قرار صادر عن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٦' الطعون في أحكام محكمة المنازعات التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

٦١ - رفضت محكمة الاستئناف ١٦ طعنا في قرارات صادرة عن محكمة المنازعات التابعة للأونروا. وقبلت المحكمة ثلاثة طعون، وفي إحدى تلك القضايا أعيدت القضية إلى محكمة المنازعات التابعة للأونروا. وقُبل الطعن جزئيا في قضيتين.

٧' الطعون في الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة سابقا

٦٢ - رفضت محكمة الاستئناف طعنا واحدا في حكم صادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة سابقا.

(ز) الإحالة للمساءلة

٦٣ - في عام ٢٠١٨، لم تحل محكمة الاستئناف أي قضايا لتنفيذ تدابير المساءلة بموجب المادة ٩ (٥) من نظامها الأساسي.

هاء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٦٤ - يتولى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تقديم طائفة واسعة من الخدمات القانونية للموظفين، على النحو المبين بتفصيل في المرفق الأول.

عبء العمل

٦٥ - كان الاتجاه العام هو زيادة عبء عمل المكتب منذ إنشائه في عام ٢٠٠٩، على النحو المبين في الجدول ١٠. ففي عام ٢٠١٨، تلقى المكتب ٣ ٢١٦ طلبا جديدا للمساعدة، وأغلق ٢ ٤٨٣ طلباً عن طريق التسوية أو غير ذلك من الوسائل.

الجدول ١٠

معالجة طلبات المساعدة القانونية الواردة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧^(١)

السنة	المشورة الموجزة	المسائل المتعلقة بالتقييم الإداري	التمثيل أمام محكمة المنازعات	التمثيل أمام محكمة الاستئناف التأديبية	المسائل المسائل أخرى	مطالبات قيد النظر
٢٠٠٩	١٧١	٦٢	١٦٨	١٣	١٥٥	٣٧٧
٢٠١٠	٣٠٩	٩٠	٧٧	٣٩	٧٠	٢٦١
٢٠١١	٣٦١	١١٩	١١٥	٢١	٥٥	٢٩٣
٢٠١٢	٦٣٠	١٩٨	٩٦	٣١	٤٦	٢٣٤
٢٠١٣	٤٩١	١١٦	٧٠	٣٣	٣٧	٢١٣
٢٠١٤	٧٩٨	٢١٠	١٠٢	١٥	٤٤	٢٢٢
٢٠١٥	٨٣٠	١٩٦	٤١٥	١٦	٣٣	٢٧٨
٢٠١٦	١ ٠٠٦	٣١٩	٧١	٣٢٢	٣	٢٣٢
٢٠١٧	١ ١٩٠	١ ١٣٢	١ ٧٦١	٨	٥٠	١ ٨٩٦
٢٠١٨	١ ١٨٧	٩٧٥(ب)	٩١٨(ج)	١٧	٩٤	١ ٩٦٥
المجموع	٦ ٩٧٣	٣ ٤١٧	٣ ٧٩٣	٥١٥	٥٥٠	١٥ ٤٧٣

(١) تشير عبارة "المشورة الموجزة" إلى طلبات ذات طبيعة مختلفة، كثيرا ما تسفر عن تسوية المنازعة. وهي تتضمن جمع المعلومات، وإجراء بحوث قانونية، وتحديد مواطن القوة والضعف في قضية ما، وتقديم المشورة للعميل بشأن الخيارات المتاحة له لالتماس الانتصاف والنتائج المرجحة. أما عبارة "التقييم الإداري" فتشير إلى الطلبات التي تتضمن إجراء مشاورات، وإسداء مشورة قانونية إلى الموظفين، وإعداد طلبات التقييم الإداري، وإجراء مناقشات مع الإدارة، والتفاوض من أجل التوصل إلى تسويات. وفي "المسائل

التأديبية“ يقدم المكتب المساعدة إلى الموظفين فيما يتعلق بادعاءات سوء السلوك في إطار النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة. وتشير طلبات “التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات” و “التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف”، إلى الطلبات التي يجري المكتب بناء عليها مشاورات ويقدم مساعدة قانونية إلى الموظفين، ويعد مذكرات نيابة عنهم، ويوفر لهم التمثيل القانوني في الجلسات الشفوية، ويجري مناقشات مع محامي الخصم، ويتفاوض بقدر الإمكان للتوصل إلى تسويات. وتشير عبارة “مسائل أخرى” إلى المشورة والمساعدة فيما يتعلق بالمذكرات التي تقدم إلى الهيئات الرسمية الأخرى والإجراءات التي تباشر أمامها وتمثيل الموظفين في الوساطة.

(ب) نظرا لتقديم ٨١٣ طلبا من طلبات التقييم الإداري التي جُمعت في ١١ طلبا للتقييم الإداري، فإن العدد الإجمالي الفعلي لطلبات التقييم الإداري المقدمة بلغ ١٧٣ طلبا. ويعد المكتب كل موظف من عملائه باعتباره يشكل “طلب مساعدة” مستقلا.

(ج) بما أن محكمة المنازعات جمعت ٨١٣ طلبا فرديا في المجموع في ١٤ قضية، فإن العدد الإجمالي الفعلي لطلبات محكمة المنازعات المنظور فيها بلغ ١١٩ طلبا. ويعد المكتب كل موظف من عملائه باعتباره يشكل “طلب مساعدة” مستقلا.

٦٦ - ويمكن تفسير الزيادة في عبء العمل في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ جزئيا بظهور عدد من القضايا الجماعية التي التمس فيها عدد كبير من الموظفين مساعدة المكتب فيما يتعلق بنفس القرار الإداري.

٦٧ - وتعلق معظم طلبات المساعدة (٦٨ في المائة) الواردة في عام ٢٠١٨ بالمزايا والاستحقاقات، وذلك يعكس بعض التغيرات المهمة في مجموعة مرتبات ومزايا الموظفين التي بدأ سريانها خلال عام ٢٠١٧، وكذلك تغييرات مهمة في تسوية مقر العمل في جنيف.

٦٨ - ومع أن المكتب يتلقى عددا كبيرا جدا من طلبات المساعدة فإنه تجدر الإشارة إلى أن نسبة ضئيلة فقط من القضايا المتعلقة بهذه الطلبات هي التي ترفع إلى المحكمتين. ففي عام ٢٠١٨، قدم المكتب ١٧٣ طلبا للتقييم الإداري و ١١٩ دعوى لدى محكمة المنازعات ومثل موظفين في ثمانية دعاوى أمام محكمة الاستئناف. وإجمالا، جرت تسوية ٥٠ في المائة من القضايا (عدا القضايا الجماعية) بالوسائل غير الرسمية أو جرى التصرف فيها على نحو آخر دون اللجوء إطلاقا إلى أي آلية رسمية.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

١ - التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

المكاتب القانونية المختلفة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة^(٩)

٦٩ - تمثل مكاتب قانونية مختلفة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة الأمين العام في إجراءات الدعوى الخطية والمرافعات الشفوية أمام محكمة المنازعات، على النحو المبين بتفصيل في المرفق الأول. وبالإضافة إلى ذلك، كثيرا ما تشارك المكاتب، بصفته ممثلة الأمين العام، في الجهود الرامية إلى حل المنازعات بطريقة غير رسمية، عن طريق مناقشات التسوية، التي تشمل في بعض الأحيان مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وعندما يصبح الحكم الصادر عن محكمة المنازعات واجب التنفيذ، يضمن المكتب المعني أيضاً تنفيذ الحكم، وهو ما يعني استمرار المكتب في تناول القضية

(٩) الأمانة العامة: قسم الطعون والمساءلة في مكتب الموارد البشرية في المقر (الذي يضم وحدة الاستئناف والوحدة التأديبية)، ووحدة الشؤون القانونية في دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي. والصناديق والبرامج والكيانات الأخرى التي تخضع لإدارة مستقلة هي: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية.

بعد أن تبت فيها المحكمة. وخلال عام ٢٠١٨، بلغ عدد الدعاوى التي تناولتها المكاتب الممثلة للأمين العام ٧٢٠ دعوى رفعها موظفون من الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة.

٢ - تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

٧٠ - يقدم مكتب الشؤون القانونية، بوصفه الدائرة القانونية المركزية للأمم المتحدة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، فضلا عن الأجهزة الرئيسية والفرعية للأمم المتحدة، بما في ذلك الإدارات والمكاتب التابعة للأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. وتتعلق هذه المشورة بجميع أنشطة وعمليات المنظمة، بما في ذلك نظام إقامة العدل. وعلى النحو المبين بتفصيل في المرفق الأول، المهام التي يضطلع بها المكتب في هذا المجال مهام متعددة الأوجه وتشمل تحليل جميع الأحكام الصادرة عن المحكمتين. وقد استعرض المكتب جميع الأحكام الـ ٢٢٣ التي أصدرتها المحكمتان في عام ٢٠١٨.

٧١ - وبالإضافة إلى ذلك، يضطلع المكتب بالمسؤولية عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف فيما يخص جميع كيانات الأمم المتحدة. ويشمل ذلك في جملة أمور إعداد المذكرات الخطية والترافع شفويا في جلسات الاستماع. وفي عام ٢٠١٨، أصدرت محكمة الاستئناف ٥٧ حكما في قضايا كان الأمين العام طرفا فيها.

ثالثا - الإجراءات المتخذة للاستجابة للمسائل المتصلة بإقامة العدل

ألف - لمحة عامة

٧٢ - قدمت الجمعية العامة في قرارها ٢٧٦/٧٣ عددا من الطلبات لكي تنظر فيها في دورتها الرابعة والسبعين. وترد أدناه الإجراءات المتخذة للاستجابة لتلك الطلبات.

باء - إجراءات الاستجابة

الطلبات المقدمة من الجمعية العامة

التوعية

٧٣ - استجابة للطلبات الواردة في الفقرتين ٧ و ٨ من القرار ٢٧٦/٧٣ بشأن التوعية، واصل مكتب إقامة العدل تنفيذ استراتيجية التوعية بهدف زيادة الوعي وتحسين معرفة الموظفين فيما يتعلق بنظام العدل الداخلي، بمن فيهم الموظفون في المواقع الميدانية. وتروم استراتيجية التوعية اتباع نهج الوسائط المتعددة وأصحاب المصلحة المتعددين في نشر المعلومات، وكذلك إجراء اتصالات مباشرة في مواقع المقار أو من خلال السفر في إطار بعثات. ويسعى مكتب إقامة العدل، بالإضافة إلى استخدام موقعه الشبكي، إلى إدراج أو تضمين معلومات عن النظام الرسمي في أنشطة التدريب والتوعية الخاصة بالجهات الفاعلة الأخرى، مثل مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها وكياناتها، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، بما يشمل الصناديق والبرامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكاتب الموارد البشرية، وممثلي الموظفين والمكاتب التي تقدم الدعم لعمليات حفظ السلام. ويستخدم المكتب أيضا الدعم المقدم من المكتب التنفيذي للأمين العام للتواصل مع رؤساء

الوكالات والكيانات تشجيعاً لترويج المعلومات المستقاة من القيادة التنفيذية لجميع الموظفين في كل منظمة على حدة.

٧٤ - ومنذ عام ٢٠١٨، أجرى مكتب إقامة العدل، بما في ذلك مكتب المدير التنفيذي، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ورئيس القلم وأقلام المحكمة الداعمة لمحكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات، بالتعاون أحياناً مع ممثلي الموظفين وبناء على دعوة منهم، أكثر من ٣٥ جلسة إحاطة ومناسبة لتوعية مجموعات من الموظفين والمديرين، منها جلسات توجيهية للموظفين المعيّنين حديثاً، وذلك على نطاق واسع في المواقع الميدانية والرئيسية، بما فيها أديس أبابا وعمان وبرينديزي وعنتيبي وغوما وكينشاسا والناقورة ونيروبي ونيويورك ونيقوسيا ولاهاي وفرنسيا. وفي بعض هذه المناسبات (كالمناسبات اللتين نُظمتا في الناقورة ونيقوسيا)، أقام مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين مراكز لتزويد الموظفين بالمعلومات. وفي إطار هذه الاستراتيجية، تقدّم المعلومات بانتظام على شبكات الإنترنت للمنظمات، ولا سيما شبكة iSeek، التي تتضمن منذ ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ صفحة خاصة بمكتب إقامة العدل، والتي نُشر فيها في عام ٢٠١٨ ثلاث مقالات تتضمن معلومات مواضيعية مقدمة من مكتب المديرية التنفيذية لمكتب إقامة العدل بشأن طائفة من المواضيع. وعممت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات معلومات عن الموقع الشبكي الجديد لنظام العدل الداخلي، وذلك من خلال حساباتها في وسائط التواصل الاجتماعي.

٧٥ - وبالإضافة إلى جهود التوعية التي بذلها مكتب إقامة العدل، ترأس مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٨ أكثر من ٢٢٠ جلسة إعلامية، شملت لقاءات مفتوحة، وحوالي ١٤٠ حلقة عمل لبناء المهارات المتعلقة بالقدرة على تسوية المنازعات، أو شارك فيها على الصعيد العالمي. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم (A/74/171). وواصلت وحدة التقييم الإداري الانخراط في جهود التوعية أساساً من خلال الإحاطات الإعلامية، والمشاركة في الدورات التدريبية ودورات التوجيه الأولي؛ كما قدمت إرشادات استجابةً لاستفسارات مخصصة في عام ٢٠١٨ وردت من المديرين والإداريين، ولاستفسارات من الموظفين طلبوا فيها تزويدهم بالمساعدة في مسائل تتعلق بنظام العدل الداخلي. وعلى نفس المنوال، يُسدي أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج المشورة للموظفين أثناء أنشطة التوعية المتعلقة بكل من السبل الرسمية وغير الرسمية لتحقيق تسوية المنازعات، كما أدرج معلومات عن المكون الرسمي من النظام في العروض التي ألقاها في ٤٧ لقاءً مفتوحاً و ٣٤ دورة تدريبية عُقدت في ٢٧ دولة في عام ٢٠١٨ وأوائل عام ٢٠١٩.

٧٦ - وثقّح الكتيب المعنون "دليل الموظف إلى تسوية المنازعات" في عام ٢٠١٨، ثم أُتيح في عام ٢٠١٩ بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة. ويستخدم الدليل لغة واضحة مفهومة للشخص العادي غايتها شرح طريقة عمل نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة؛ كما يعطي لمحة عامة عن كل من السبل الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات، ويشجع على التسوية غير الرسمية كخطوة أولى، ويتيح إرشادات خطوة بخطوة بشأن الإجراءات الرسمية وما يتصل بها من جداول زمنية، ويقدم عدة أنواع من المعلومات الأساسية، منها معلومات عن طريقة الحصول على المشورة القانونية من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويتسنى الاطلاع على الدليل على صفحة الاستقبال في موقع نظام العدل الداخلي (www.un.org/en/internaljustice/)، كما يمكن الحصول من مكتب إقامة العدل على نسخ مطبوعة منه.

٧٧ - وضماناً لاطلاع جميع الموظفين، بمن فيهم العاملون في الميدان، على الدليل، طلبت رئيسة مكتب الأمين العام في ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٩ إلى الأمانة العامة والصناديق والبرامج وسائر الكيانات أن

تخبر موظفيها بتوافر الدليل، وذلك بإرسال رسالة إلى كل واحد من موظفيها على بريده الإلكتروني. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت إدارة الدعم العملياتي إلى جميع عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية أن تدرج الدليل في برامجها التوجيهية وأن تتيحه على الصفحات الشبكية الداخلية. وفي جهد مواز، اتصلت المديرية التنفيذية لمكتب إقامة العدل باتحادات ورابطات الموظفين على نطاق الأمانة العامة والصناديق والبرامج والكيانات، وطلبت إليها تعميم الدليل على من يليها من جهات معنية. وبالإضافة إلى ذلك، وجه مكتب إقامة العدل، من خلال مقالة نُشرت على صفحة الإنترنت الشاملة على نطاق المنظمة، دعوة إلى جميع الموظفين للاستئناس بالدليل. وطُلب أيضا إلى مكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة والصناديق والبرامج أن تدرج الدليل في أنشطة التوعية التي تنفذها لفائدة الموظفين وأن يضمن كل منها موقعه الشبكي وصلة إلى الدليل. وقدم أمين المظالم دعما كبيرا لمكتب إقامة العدل، من خلال المكاتب الإقليمية لأمين المظالم، في توزيع نسخ ورقية من الدليل باللغات المختلفة، وذلك على نطاق جغرافي واسع. وقدم أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج الدعم أيضا لتعميم الدليل على تلك الكيانات. وتتاح نسخ مطبوعة منه لأصحاب المصلحة لغرض التوزيع، وذلك بناء على الطلب.

٧٨ - وينكب مكتب إقامة العدل حاليا على تنقيح النظام المستخدم لإدارة القضايا في محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وسيشمل هذا المشروع تغييرات تُدخل على النظام التقني وتحديثه لمواءمته مع استراتيجية الأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات فيما يتعلق بالتطبيقات وأمن المعلومات، بما يفضي إلى تطبيق أكثر قوة وحدائية. وسيشمل ما سيعد من حلول قدرات محسنة للإبلاغ والرصد تمكّن أقلام المحكمين من تتبع وإدارة الدعاوى بشكل أفضل؛ ونظاما أكثر تبسيطا ويسرا يمكن أن يستخدمه المستخدمون لأول مرة بسهولة ويتنسى دخوله من خلال مجموعة واسعة من برامج تصفح الإنترنت؛ وزيادة فعالية إحالة الدعاوى المستأنفة من محكمة المنازعات إلى محكمة الاستئناف؛ وجمع بيانات الدعاوى بطريقة أكثر شمولاً لتحسين الإبلاغ والرصد؛ وإضافة خاصية تمكّن من معالجة الدعاوى الجماعية؛ وخاصية أساسية أكثر فعالية لإدارة القضايا تتيح إحالة الملفات وإغائها وتوريدها بشكل أكثر كفاءة والتحكم في الاطلاع على الملفات بمزيد من الفعالية. ومن المتوقع أن يبدأ العمل بالصيغة المنقحة من النظام بحلول متم عام ٢٠١٩.

الأسباب الجذرية للمنازعات

٧٩ - يرد في المرفق الثالث رد الأمين العام على الملاحظات الواردة في التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، على النحو المطلوب في الفقرة ٩ من القرار ٢٧٦/٧٣.

الإطار التنظيمي

٨٠ - فيما يتعلق بتمكين جميع الموظفين الذين قد يكونون تعرضوا لسلوك محظور من الوصول إلى سبل انتصاف فعالة، على النحو المطلوب في الفقرة ١٠ من قرار الجمعية العامة ٢٧٦/٧٣، أحرز في عام ٢٠١٨ وأوائل عام ٢٠١٩ تقدم من حيث المضي في تطبيق التزام الأمين العام بتهيئة بيئة عمل متناغمة خالية من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي؛ والتمييز؛ وإساءة استعمال سلطة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، وافق مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على نوع من السياسة النموذجية المتعلقة بالتحرش الجنسي لكيانات منظومة الأمم المتحدة. ويطبق النموذج نهجا

يركز على الضحايا ويؤكد على تقديم الدعم للمشتكين، في سياقات تشمل إحكام إجراء التسوية الرسمية، وإتاحة فرصة الانتصاف من خلال الآلية غير الرسمية، والالتزام بالوقاية بوسائل منها التدريب في هذا المجال. وبالإضافة إلى ذلك، عقد فريق عامل مشترك بين الإدارة والموظفين اجتماعات بغرض مراجعة السياسة الحالية التي تتبعها الأمانة العامة حالياً بشأن حظر التمييز؛ والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي؛ وإساءة استعمال السلطة، على النحو المبين في نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 الصادرة في ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٨. وسيعكس التنقيح الموقف المتفق عليه في اجتماع مجلس الرؤساء التنفيذيين وسيكون بمثابة الأساس لزيادة تعزيز تصدي الأمانة العامة للسلوك المحظور. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن الجمعية العامة أذنت بإنشاء ست وظائف جديدة لمحققين داخل مكتب خدمات الرقابة الداخلية ابتغاء التمكين لمعالجة ادعاءات التعرض للتحرش الجنسي. ونتيجة لذلك، زاد خلال عام ٢٠١٨ عدد التحقيقات في حالات التحرش الجنسي المحالة إلى إجراءات تأديبية محتملة داخل الأمانة العامة زيادة كبيرة، من ٤ حالات في عام ٢٠١٧ إلى ١٦ حالة في عام ٢٠١٨ (انظر تقرير الأمين العام (A/74/64) للاطلاع على مزيد من المعلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في عام ٢٠١٨ في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل). وخلال عام ٢٠١٨ أيضاً، عقد مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب إدارة الموارد البشرية دورات تدريبية لمدة أسبوع للأعضاء المحتملين في أفرقة التحقيق في نيروبي وجنيف ونيويورك في سياق نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 المذكورة آنفاً. وستعقد ثلاث دورات تدريبية إضافية في عام ٢٠١٩ وأوائل عام ٢٠٢٠.

٨١ - وفيما يتعلق بالفقرة ١١ من القرار ٢٧٦/٧٣، التي طلبت فيها الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن الكيفية التي يعالج بها الانتقام من الموظفين الذين يرفعون قضايا أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف أو الذين يمتثلون أمامهما كشهود، تجدر الإشارة إلى أن مثل هذا الانتقام يشكل سوء سلوك عملاً بالقاعدة ١-٢ (ز) من النظام الإداري للموظفين. وبناءً على ذلك، فإن هذا الانتقام، عندما يُبلغ عنه ويمجرد إثباته من خلال التحقيق، يخضع لإجراءات تأديبية. ويجري النظر أيضاً في إدراج هذا السلوك ضمن قائمة المسائل التي تنظر فيها المحكمتان بموجب أحكام نشرة الأمين العام بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5)، التي ستنقح قريباً. وفي إطار السياسة المنقحة، يُقترح إعطاء رؤساء المكاتب في الأمانة العامة مسؤوليات في مجال الوقاية والرصد والحماية. وستُضمّن السياسة المنقحة صياغة دقيقة، بشرط التشاور مع ممثلي الموظفين والإدارة وموافقة مكتب الشؤون القانونية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الشهود الذين يدلون بشهاداتهم في الحالات التي تنطوي على الإبلاغ عن سوء السلوك والموظفون الذين يتعاونون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول قد يقعون بالفعل ضمن المشمولين بالحماية التي يتيحها مكتب الأخلاقيات بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1 بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. وأخيراً، يقع على قضاة المحكمتين واجب حماية الشهود بموجب مدونة قواعد السلوك القضائي.

تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية

٨٢ - تعالج المسائل التي أثارها الجمعية العامة في الفقرات ١٤ و ١٦ و ١٨ من القرار ٢٧٦/٧٣ في تقرير منفصل هو التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/74/171).

مساءلة المديرين عن الإهمال الجسيم

٨٣ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٠ من قرارها ٢٧٦/٧٣، أن يواصل العمل على كفالة مساءلة المديرين الذين يثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم، وفقاً لأحكام النظامين الأساسيين والإداري المنطبقين على موظفي الأمم المتحدة، وأن قراراتهم تلك أدت إلى رفع دعاوى قضائية وتكبدت خسارة مالية لاحقة، وأن يواظب الجمعية العامة بتقرير عن ذلك. وتشكل المساءلة عن الإهمال الجسيم عنصراً واحداً من الإطار الشامل لمساءلة المديرين الذي يشمل آليات تأديبية وجنائية وإدارية. وترد في الوثيقة A/74/64، على النحو المذكور أعلاه، ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، بما في ذلك المسائل التي تتعلق بالمديرين، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وبالإضافة إلى ذلك، يخضع المديرون كغيرهم من الموظفين لآليات إدارية، مثل نظام تقييم الأداء. ويُطلب إلى فريق القيادة في الأمانة العامة للأمم المتحدة إنجاز اتفاقات كبار المديرين.

٨٤ - وقد يُلزم المديرون أيضاً، عملاً بالقاعدة ١٠-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين، بأن يردوا إلى الأمم المتحدة مبالغ الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة نتيجة لإجراءات اتخذوها تتسم بالإهمال الجسيم وتشكل سوء سلوك. ومع ذلك، لا ينبغي بالضرورة فهم النتيجة السلبية في أي حكم محكمة يقضي بمنح تعويض بأن الأمر يتعلق بحالة إهمال جسيم مفض إلى خسارة مالية. فمعيار الإهمال الجسيم عتبة كبيرة، ذلك أنه شكل متطرف من أشكال الإهمال، ويقتضي وقوع تجاهل واع وطوعي للحاجة إلى استخدام قدر معقول من العناية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تكن هناك أي استنتاجات تفيد بأن أحد المديرين قد أهمل إهمالاً جسيماً باتخاذ قرار أدى إلى رفع دعوى قضائية وتكبدت خسارة مالية لاحقة.

الاتجاهات والإحصاءات في النظام

٨٥ - ترد في الفرع الثاني أعلاه ملاحظات الأمين العام فيما يتعلق بالاتجاهات والإحصاءات في النظام، على النحو المطلوب في الفقرتين ٢٢ و ٢٥ من القرار ٢٧٦/٧٣.

خطة التصرف في الدعاوى والمبادرات المتصلة بها

٨٦ - بالإشارة إلى الفقرة ٢٤ من القرار ٢٧٦/٧٣ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى رئيس محكمة المنازعات ورئيس قلم محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف العمل معاً من أجل وضع وتنفيذ خطة لإنجاز القضايا تشمل لوحة متابعة لتتبع سير القضايا في الوقت الحقيقي ومؤشرات أداء عن حالة إنجاز حجوم القضايا، قدم رئيس القلم في أوائل كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ إلى الرئيسة الجديدة لمحكمة المنازعات لمحة عامة عن هيكل جميع الدعاوى الـ ٤٠٤ القديمة التي ظلت قيد نظر محكمة المنازعات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وعلى النحو المبين في الجدول ١١ والشكل السابع، ظلت ٥٠,٧٤ في المائة من الدعاوى، أي ٢٠٥ دعاوى، قيد النظر لمدة ٤٠١ يوم أو أكثر. وهذه الدعاوى القديمة هي محور خطة التصرف في الدعاوى، إلى جانب أهداف محكمة المنازعات بشأن عدد الأحكام التي يتعين إصدارها كل شهر، على نحو ما حددته الرئيسة. وقد حددت الرئيسة هذه الأهداف في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، وأعدت التكاليف بمجموعتين من الدعاوى التي ظلت قيد النظر لمدة ٤٠١ يوم. وتنفيذاً للفقرة ٢٤ من قرار الجمعية العامة ٢٧٦/٧٣، أوفد قاضيان غير متفرغين إلى نيويورك خلال النصف الأول من عام

٢٠١٩. وأعدت صيغة مؤقتة من لوحة المتابعة تتيح معلومات في الوقت الحقيقي عن عدد الدعاوى التي ما زالت قيد النظر في أي موقع ومُددها، وعن عدد الدعاوى التي تم التصرف فيها. ولم يُستكمل التنفيذ نتيجة مشاكل ترتبط برئاسة محكمة المنازعات. وعقب تنفيذ خطة التصرف في الدعاوى، حُفِض في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٩ حجم القضايا المتراكمة في محكمة المنازعات بنسبة ٢٩,٤٥ في المائة، حيث انخفض العدد من ٤٠٤ دعاوى في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ إلى ٢٨٥ دعوى؛ وانخفض عدد الدعاوى التي ظلت قيد النظر لمدة تفوق ٤٠١ يوم في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ بنسبة ٥٢,٦٨ في المائة، من ٢٠٥ دعاوى إلى ٩٧ دعوى.

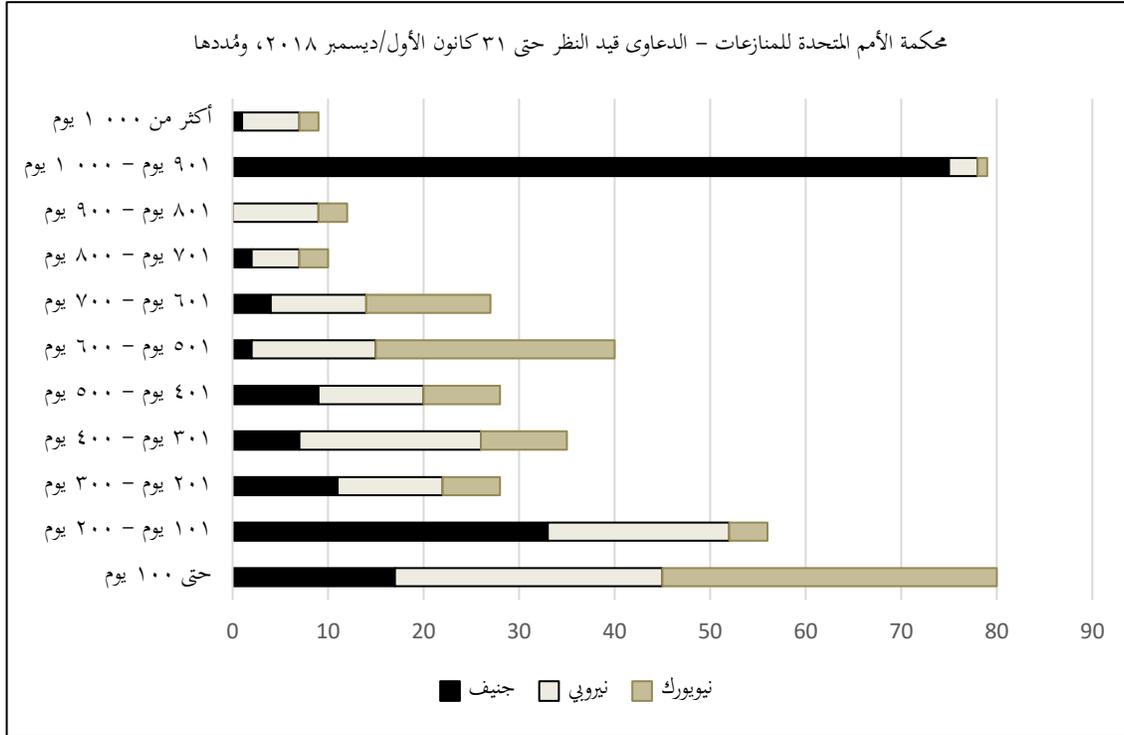
الجدول ١١

الدعاوى القديمة قيد النظر أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، على النحو المبليغ عنه

الموقع	حتى										
	١٠٠ يوم	٢٠٠ يوم	٣٠٠ يوم	٤٠٠ يوم	٥٠٠ يوم	٦٠٠ يوم	٧٠٠ يوم	٨٠٠ يوم	٩٠٠ يوم	أكثر من ٩٠٠ يوم	مجموع الدعاوى
جنيف	١٧	٣٣	١١	٧	٩	٢	٤	٢	٧٥	١	١٦١
نيروبي	٢٨	١٩	١١	١٩	١١	١٣	١٠	٥	٩	٦	١٣٤
نيويورك	٣٥	٤	٦	٩	٨	٢٥	١٣	٣	٣	٢	١٠٩
المجموع	٨٠	٥٦	٢٨	٣٥	٢٨	٤٠	٢٧	١٠	١٢	٩	٤٠٤

الشكل السابع

الدعاوى القديمة قيد النظر أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨،
على النحو المبلغ عنه



٨٧ - حُدِدت الأرقام المستهدفة لإصدار الأحكام ولأقلام المحكمتين فيما يتعلق بدعم إنجاز عدد الأحكام المستهدف. وتُستخدم تقارير شهرية لتتبع الأحكام والتصرف في الدعاوى.

٨٨ - وبغية تعزيز الكفاءة والشفافية في محكمة المنازعات، تُقترح الملاحظات التالية التي يمكن تنفيذها من خلال تنقيح النظام الأساسي للمحكمة أو لوائحها، وذلك لكي تنظر فيها الجمعية العامة. وتمشيا مع آراء اللجنة السادسة (انظر الرسالة المؤرخة ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ الموجهة من رئيسة الجمعية العامة إلى رئيسة اللجنة الخامسة (A/C.5/73/11)، الفقرة ٩)، قد تود الجمعية العامة النظر في ما إذا كان ينبغي نشر جميع التوجيهات القضائية الصادرة عن المحكمة التي تنطبق انطباقا عاما، ومن ثم إتاحتها لجميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الجمعية العامة.

التمثيل الذاتي أمام محكمة المنازعات

٨٩ - بالإشارة إلى الفقرة ٢٧ من القرار ٢٧٦/٧٣، التي لاحظت فيها الجمعية العامة استمرار ارتفاع درجة التمثيل الذاتي أمام محكمة المنازعات، وطلبت إلى الأمين العام أن يمضي قدما، في حدود الموارد المتاحة، بمقترحاته بتقديم التوجيه إلى المدعين الذين يمثلون أنفسهم وتعزيز فهمهم للنظام وقدرتهم على استخدامه والتخفيف من حدة الشواغل المتعلقة بالكفاءة، أعد مكتب إقامة العدل مجموعة أدوات للمدعين الذين يمثلون أنفسهم وأصدرت ونُشرت على الموقع الشبكي لنظام العدل الداخلي في أيار/مايو ٢٠١٩. وشمل الأمر دراسة استقصائية بهدف الحصول على تعليقات الموظفين التي يمكن استخدامها

لتحسين جدوى مجموعة الأدوات في صيغها المقبلة. ويعمل المكتب حاليا مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على جعل مجموعة الأدوات أيسر استعمالا من خلال استخدام الوسائط المتعددة لتوفير الموظفين كي يتخذوا قراراتهم فيما يتعلق برفع الدعاوى من عدمه، وتوجيههم إلى طريقة القيام بذلك، إذا اختاروه.

آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٩٠ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ٢٨ من القرار ٢٧٦/٧٣ تمديد آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لفترة ثلاث سنوات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١، وطلبت إلى الأمين العام مواصلة تقديم آخر ما يستجد من معلومات في سياق التقارير المقبلة. وترد في المرفق الرابع البيانات المتعلقة بمساهمات الموظفين في الآلية ومعدلات اختيار عدم المساهمة.

٩١ - وتعزيزا لتحفيز الموظفين على ألا يختاروا عدم المساهمة في آلية التمويل التكميلي الطوعي وإذكاءً لوعيهم بأهمية تقديم مساهمات مالية لمكتب المساعدة القانونية للموظفين، على النحو الوارد في الفقرتين ٣٠ و ٣١ من قرار الجمعية العامة ٢٧٦/٧٣، وجهت رئيسة مكتب الأمين العام في حزيران/يونيه ٢٠١٩ رسالة إلى جميع رؤساء من يخوّل لها الحصول على خدمات مكتب المساعدة القانونية للموظفين من إدارات ومكاتب وكيانات، بما في ذلك أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، للحث بقوة على دعم التمويل التكميلي الطوعي للمكتب. وشكل إدراج استمارة في تلك الرسالة تديرا ملموسا يهدف إلى تزويد الموظفين الذين قرروا سابقا عدم المساهمة في آلية التمويل ولكنهم أعادوا النظر في الأمر منذ ذلك الحين بفضل ما تلقوه من تشجيع، تزويدهم بوسيلة ميسرة تكفل مساهمتهم في الآلية.

٩٢ - ورغم هذه الجهود، يشير الأمين العام إلى شاغل سبق أن أعرب عنه وهو أن التكاليف المتصلة بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، بوضعه الحالي من حيث إنشأؤه وولايته، تشكل "نفقات للمنظمة" يتعين أن تتحملها الدول الأعضاء وفقا للفقرة ٢ من المادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة. ولذلك فإن هذه الجهود لا تمس بأي قرار نهائي بشأن ما إذا كانت النفقات المتكبدة بموجب ولاية المكتب تشكل "نفقات للمنظمة" في سياق المعنى المقصود في الميثاق.

سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين

٩٣ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٤٦ من القرار ٢٧٦/٧٣ أن يعد تحليلا شاملا لسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين، بما في ذلك مدى فعاليتها، والجهود التي يمكن بذلها لمنع المنازعات وتسوية القائم منها بين كل طرفين، وكذلك تحديد الممارسات الجيدة، استنادا إلى المعلومات والمقترحات الواردة في تقاريره المقدمة إلى الجمعية العامة في دوراتها السادسة والستين والسابعة والستين والثانية والسبعين والثالثة والسبعين (A/66/275 و Corr.1، المرفق الثاني؛ و A/67/265 و Corr.1، المرفق الرابع إلى السادس؛ و A/72/204، المرفق الثاني؛ و A/73/217، الفقرات من ٩٦ إلى ١٠٥، على التوالي).

٩٤ - وقُدمت في المرفق الثاني لتقرير الأمين العام A/72/204 معلومات عن المنازعات للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٦ (أي عدد الحالات، والإطار الواجب التطبيق، وطرائق تسوية المنازعات، والتدابير العملية لتسوية المنازعات) لكل فئة من فئات الأفراد من غير الموظفين الذين تستخدمهم الأمانة العامة والصناديق

والبرامج وغيرها من كيانات الأمم المتحدة. واستنادا إلى هذه المعلومات، قُدم في تقرير الأمين العام A/73/217 (الفقرات من ٩٦ إلى ١٠٥) تحليل شامل لسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين، بما يشمل مقترحا بإتاحة الفرصة لهم للحصول على خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية التي يقدمها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

٩٥ - ويجري حاليا تنفيذ أو اقتراح خمس مبادرات تروم تحسين منع المنازعات المتعلقة بأفراد من غير الموظفين وتسويتها. ويرد تبيانها مباشرة أدناه:

(أ) شعبة خدمات الموارد البشرية التابعة لإدارة الدعم العملي في الأمانة العامة بصدد إعداد دراسة عن استخدام الأفراد من غير الموظفين في الأمانة العامة. وستتيح الدراسة للأمانة العامة تحسين فهمها للفوائد والمخاطر التشغيلية المرتبطة باستخدام الأفراد من غير الموظفين في كل فئة من فئاتهم. وفي أعقاب الدراسة، ستعد الشعبة تقريرا يقدم إرشادات بشأن اتساق الممارسات وتوحيدها، لكي يُسترد به مستقبلا عند النظر في آليات منع المنازعات الخاصة بالأفراد من غير الموظفين وتسويتها؛

(ب) شكلت الأمانة العامة والصناديق والبرامج وغيرها من كيانات الأمم المتحدة فريقا عاملا للنظر في الجهود التي يمكن بذلها لمنع المنازعات، والتي تشمل مراجعة نماذج العقود وممارسات إدارتها وتحديد أفضل السبل لمراجعتها منعا لأي منازعات قد تنشأ عن تنفيذها وتفسيرها وإدارتها؛

(ج) طلبت الجمعية العامة في القرار ٢٧٦/٧٣ إلى الأمين العام أن ينشئ، في حدود الموارد المتاحة، المشروع التجريبي الرامي إلى إتاحة إمكانية لجوء الأفراد من غير الموظفين إلى خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛ وقررت أن المشروع التجريبي لن يؤثر في ولاية مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛ وطلبت إلى الأمين العام أن يجري، عند تقييمه لحجم العمل الحالي والمتوقع للمكتب الناجم عن الخدمات المقدمة إلى الأفراد من غير الموظفين، تحليلا كميًا ونوعيًا على السواء، يشمل نوع التظلمات وكفاءة إدارة القضايا، وأن يقدم توصيات في هذا الشأن (الفقرات من ١٦ إلى ١٨). وترد المعلومات المطلوبة في تقرير منفصل للأمين العام عن أنشطة المكتب (انظر A/74/171). وتعطي المعلومات فترة ثلاثة أشهر، منذ بداية المشروع في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وهذه المعلومات ومعلومات إضافية مستمدة من المشروع ستساعد الفريق العامل المشار إليه في الفقرة (ب) أعلاه على النظر في المسائل؛

(د) قدم الأمين العام، في تقريره A/66/275 و Corr.1 (المرفق الثاني) و A/67/265 و Corr.1 (المرفق الرابع)، مقترحا بشأن تنفيذ الآلية المتعلقة بإجراءات التحكيم المعجلة لفردى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين، بما يشمل تقدير تكلفة التعاقد مع كيان محاميد من شأنه أن يقوم بعدة أمور منها التحقق من المحكمين، وإصدار قائمتهم وتعهداتها، وتعيين محكم عندما يبدأ أحد الطرفين إجراءات التحكيم، والاضطلاع بمهام إدارية محددة أثناء التحكيم. واستنادا إلى الخبرة المكتسبة منذ تقديم المقترح في عام ٢٠١٢ في معالجة تسوية المنازعات بالوسائل الرسمية التي تشمل أفرادا من غير الموظفين، يقترح الأمين العام دراسة وسائل فعالة من حيث التكلفة للتعاقد مع كيان محاميد على الاضطلاع بالدور المذكورة أعلاه؛

(هـ) تعمل الأمانة العامة أيضا على مراجعة السياسات والإصدارات الرسمية المتعلقة بالتعاقد مع الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد. ويدخل ضمن هذا الجهد استعراض ما يُقدم من خدمات تسوية المنازعات، بالاعتماد على الممارسات الجيدة بهدف جعل سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من

غير الموظفين أكثر ملاءمة وفعالية من حيث التكلفة. وستسعى آلية تسوية المنازعات المنقحة إلى الاستفادة من خصائص إجراءات التحكيم المعجلة المتاحة للخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد التي لا تترتب عليها تكاليف، على النحو المقترح في المرفق الثاني للوثيقة A/66/275 و Corr.1 والمرفق الرابع من الوثيقة A/67/265 و Corr.1.

رابعاً - مسائل أخرى

التعويضات الممنوحة

٩٦ - ترد في المرفق الخامس لهذا التقرير المعلومات المتعلقة بالتعويضات المدفوعة في عام ٢٠١٨ وفقاً لتوصيات وحدة التقييم الإداري، والتعويضات التي منحتها المحكمتان في عام ٢٠١٨ والتعويضات التي دُفعت في عام ٢٠١٨ والتي لها صلة بقرارات تعويض سابقة صادرة عن المحكمتين.

الآثار المترتبة عن الحكم الذي أصدرته محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في قضية أورتورك

٩٧ - يود الأمين العام أن يوجه انتباه الجمعية العامة إلى السوابق القضائية الأخيرة المتعلقة بالإجراءات الطوعية للمنظمة فيما يتعلق بعدم تنفيذ أوامر دفع نفقة الأسرة التي تصدرها المحاكم الوطنية. فمنذ عام ١٩٩٩، تتيح نشرة الأمين العام ST/SGB/1999/4 المعنونة "التزامات الموظفين المتعلقة بنفقة الأسرة والأولاد" إطاراً للمنظمة فيما يتعلق باتخاذ إجراءات طوعية بغية "ضمان إنصاف فعال [للأطراف الثالثة] عندما يقصّر الموظفون في الامتثال لأوامر دفع إعالة الأسرة التي تصدرها المحاكم". وعند تلقي المنظمة أمراً نهائياً صادراً عن محكمة بدفع نفقة الأسرة، تطلب المنظمة إلى الموظف تقديم ما يثبت امتثاله. وفي حال عدم تقديم مثل هذا الإثبات في غضون ٣٠ يوماً، تشرع المنظمة في تطبيق خصوم من راتب الموظف في الأمم المتحدة في حدود المبالغ المأمور بدفعها، وتؤدي المبالغ المخصومة إلى من يعنيه الأمر من فرد أو أفراد الأسرة. وإذ تضع المنظمة في اعتبارها أن المبالغ الواردة في أوامر دفع نفقة الأسرة تعكس وجهة النظر المدروسة للسلطات القضائية الوطنية، فإن الممارسة المتبعة في المنظمة تتمثل في إجراء استقطاعات طوعية للمبالغ الواردة في أوامر دفع النفقة.

٩٨ - وفي الحكم الصادر في قضية أورتورك في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، لاحظت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف أن القاعدة ٣-١٨ (ج) '٣' من قواعد النظام الإداري للموظفين تنص على أنه "يجوز" للأمين العام الخصم، واستنتجت بأن اللغة المستخدمة في النظام الإداري للموظفين تخول للإدارة ممارسة السلطة التقديرية عند إجراء الخصم. وخلصت محكمة الاستئناف إلى أن ممارسة الإدارة السلمية لهذه السلطة التقديرية تستتبع "مراعاة جميع العوامل ذات الصلة، وعند الضرورة... تعديل المبالغ المخصومة من راتب الموظف أو مكافآته الأخرى"^(١٠). وبناء على ذلك، اعتبرت محكمة الاستئناف أن السياسة المحددة في النشرة ST/SGB/1999/4 والمتمثلة في خصم المبالغ الواردة في أوامر المحاكم الوطنية بدفع نفقة الأسرة تتعارض مع السلطة التقديرية للإدارة وأن الإدارة عليها التزام بالاستفسار عما إذا كانت المبالغ المطلوبة من قبل المحاكم الوطنية معقولة. ومن ثم، فبعد إصدار حكم محكمة الاستئناف في قضية أورتورك، أصبحت الإدارة مطالبة الآن، قبل إجراء أي خصم، بفحص مجموعة من العوامل من أجل تقييم

(١٠) حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم 892-UNAT-2018، الفقرة ٣٢.

مدى معقولية مبالغ نفقة الأسرة التي تأمر بها المحاكم الوطنية. ومن تلك العوامل ما إذا كان الموظف أو محاميه قد شاركوا في إجراءات المحكمة؛ وما إذا كان الموظف يخضع لأوامر أخرى بدفع نفقة الأسرة صادرة عن المحاكم، والمبالغ الإجمالية المقضي بدفعها؛ وتأثير الأوامر بدفع نفقة الأسرة الصادرة عن المحاكم على الوضع المالي للموظف، بما في ذلك ما إذا كان من شأن خصم المبالغ التي أمرت بها المحكمة الوطنية أن يؤدي إلى حرمان الموظف من المبلغ اللازم لإعاشته^(١١).

٩٩ - وفي ضوء حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، سيقترح الأمين العام إدخال تعديل على القاعدة ٣-١٨ (ج).

إلغاء منصب القاضي المخصص في محكمة المنازعات في نيويورك

١٠٠ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ٣٨ من قرارها ٢٧٦/٧٣ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ عدم تمديد وظيفة القاضي المخصص في نيويورك التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وفي ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، قدم القاضي المخصص شاغل الوظيفة طلباً للحصول على إجازة طبية، سعيًا منه إلى استخدام هذا الاستحقاق بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. ويشمل تعويض القضاة المتفرغين "إجازات مرضية تعادل ما يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة المعينون بعقود محددة المدة لنفس الفترة" (انظر في هذا الصدد تقرير الأمين العام A/63/314 - ولا سيما مرفقه المعنون "تعويضات قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات" - بالصيغة التي وافقت عليها الجمعية في الفقرة ٣٠ من قرارها ٢٥٣/٦٣). (مددت الجمعية العامة آخر مرة منصب القاضي المخصص لمدة عام واحد في الفقرة ٣٢ من قرارها ٢٥٦/٧٢). ويجوز لموظفي الأمم المتحدة الذين يشغلون تعيينات محددة المدة تمديد التعيين بغرض استخدام استحقاق الإجازة المرضية المخوّل لهم. وعملاً بالفقرة ٣-٩ من الأمر الإداري ST/AI/2005/3 المعنون "الإجازة المرضية"، "إذا عجز أحد الموظفين المعينين بعقود محددة المدة عن الخدمة بسبب مرض يستمر إلى ما بعد تاريخ انتهاء التعيين، يمنح له أو لها تمديد للتعيين، بعد التشاور مع مدير الدائرة الطبية أو المسؤول الطبي المعين، لفترة مستمرة من المرض الموثق حتى الحد الأقصى لاستحقاق الإجازة المرضية بأجر كامل وبنصف الأجر بموجب [القاعدة الحالية ٦-٢ من قواعد النظام الإداري للموظفين]". واعتمدت الدائرة الطبية الإجازة المرضية الموثقة. وبناء عليه، مُدّد تعيين القاضي المخصص إدارياً حتى ٢٨ شباط/فبراير ٢٠١٩. واستتبع التمديد تكبد تكلفة قدرها ٥٤٨,٦٤ ٣٦ دولاراً تحت بند تعويضات ممنوحة لأفراد من غير الموظفين.

خامساً - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١٠١ - يرى الأمين العام أن المقترحات الواردة في هذا التقرير ستعزز فعالية عمليات إقامة العدل في الأمم المتحدة.

١٠٢ - ومن ثم يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذا التقرير.

(١١) حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم 2018-UNAT-892، الفقرة ٣٣؛ وحكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رقم ٠٥٥/٢٠١٨، الفقرة ٦٧.

المرفق الأول

لمحة عامة عن نظام العدل الداخلي والجهات صاحبة المصلحة في النظام

ألف - مقدمة

١ - أنشأت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١، و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، النظام الداخلي الحالي لإقامة العدل الذي يعالج المنازعات المتعلقة بالعمل في الأمم المتحدة. وبدأ هذا النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦١/٦١، أن يكون النظام نظاماً يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، وأن يعمل بطريقة تتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق الموظفين والتزامهم ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء.

٢ - ويشمل النظام طريقتين لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل: غير رسمية ورسمية.

٣ - ويشير العنصر غير الرسمي للنظام إلى المساعدة السرية وغير الرسمية والمحايدة المقدمة من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة للمساعدة على التوصل إلى تسوية بالوسائل غير الرسمية للشواغل والمنازعات المتعلقة بالعمل في أي مرحلة من المراحل، حتى بعد اللجوء إلى الآليات الرسمية.

٤ - ويشير العنصر الرسمي إلى الاستعراض الإداري الموضوعي والمعلّل لقرار إداري مطعون فيه وإلى هيكل قضائي من مستويين: محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على المستوى الابتدائي ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف على مستوى الاستئناف.

٥ - وبغض النظر عما إذا كان البت في القضية يجري في إطار العنصر الرسمي أو غير الرسمي، أو كليهما، لموظفي الأمم المتحدة الحق في الحصول على المساعدة والمشورة القانونيتين من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الذي يوفر أيضاً، في الحالات التي يُتوقع فيها إلى حد معقول النجاح، التمثيل القانوني أمام المحكمتين.

٦ - وبالإضافة إلى الطريقتين غير الرسمية والرسمية لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل، هناك مصادر دعم أخرى يمكن للموظفين أن يلجؤوا إليها إذا كانوا يسعون إلى تسوية منازعة متعلقة بالعمل أو إذا كانوا يواجهون مشكلاً في مكان عملهم. وتشمل هذه المصادر دعم الأقران، ومديري البرامج، والموارد البشرية، ومكاتب الأخلاقيات، واتحادات ورايطات الموظفين، ومستشار الموظفين.

باء - وظيفة التقييم الإداري

٧ - تتمثل الخطوة الأولى في العملية الرسمية للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمتثل لشروط تعيين الموظف أو مقتضيات عقد العمل في طلب التقييم الإداري. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، تضطلع وحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بالتقييمات الإدارية. وتقوم صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وكياناتها الخاضعة لإدارة مستقلة بإجراء التقييمات الإدارية من خلال هيكلها الإدارية الخاصة.

٨ - وينطوي التقييم الإداري على مراجعة موضوعية للقرار المطعون فيه يقوم بها موظفون قانونيون لم يشاركون في عملية اتخاذ القرار. واستنادا إلى هذه المراجعة، تقدم وحدة التقييم الإداري أو المكتب المعني في الصناديق والبرامج والكيانات الخاضعة لإدارة مستقلة توصية إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أو المدير التنفيذي المعني في صندوق الأمم المتحدة أو برنامجها أو الكيان التابع لها، الذي يقرر ما إذا كان القرار الإداري المطعون فيه قد أُتخذ وفقا للإطار القانوني للمنظمة. وإذا خلص التقييم الإداري إلى أن القرار المطعون فيه قد تم اتخاذه بطريقة غير صحيحة، تقدم للموظف وسيلة انتصاف يمكن أن تشمل تغيير القرار. وفي حالات مناسبة، في مرحلة التقييم الإداري، يمكن النظر في خيارات لحل المسألة بصورة غير رسمية، بما في ذلك إحالة القضية إلى أمين المظالم.

٩ - وللتقييم الإداري هدفان رئيسيان هما: (أ) منح الإدارة فرصة لمراجعة قرار يطعن فيه أحد الموظفين؛ (ب) تخفيض العدد الإجمالي للقضايا التي تستوجب التقاضي أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتقوم وحدة التقييم الإداري أيضا بإعداد ونشر أدلة تشمل دروسا مستفادة من الأحكام القضائية للمحكمتين من أجل المديرين بغية المساهمة في تحسين عملية صنع القرار وزيادة اتساقها.

١٠ - ويكون التقييم الإداري خطوة أولى إلزامية في العملية الرسمية، إلا في الحالتين التاليتين: (أ) انطواء القرار المطعون فيه على فرض تدبير تأديبي أو غير تأديبي عملا بالقاعدة ١٠-٢ من النظام الإداري للموظفين عقب إكمال إجراءات تأديبية؛ أو (ب) اتخاذ القرار المطعون فيه استنادا إلى مشورة هيئة تقنية. وفي هاتين الحالتين، يجوز رفع دعوى إلى محكمة المنازعات للطعن في قرار إداري دون الحاجة أولا إلى طلب إجراء تقييم إداري.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - معلومات عن المحكمة

١١ - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات مختصة بالبت في الدعاوى التي يرفعها الموظفون الحاليون والسابقون في الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديق وبرنامج الأمم المتحدة الخاضعة لإدارة مستقلة، وذلك بشأن قرارات إدارية متعلقة بالعمل. وتُرفع الدعاوى ضد الأمين العام.

١٢ - وتعمل محكمة المنازعات على أساس التفرغ. وهي تتألف من خمسة قضاة مستقلين ذوي كفاءة مهنية، ثلاثة منهم متفرغون واثان يعملان لنصف الوقت. وتقدم الدعم لها أقلامها في نيويورك وجنيف ونيروبي. وتضم محكمة المنازعات أيضا ثلاثة قضاة مخصصين - أو مؤقتين - ذوي كفاءة مهنية لتعزيز قدرتها على التعامل مع عدد القضايا المعروضة عليها.

٢ - المدعي والمدعى عليه

١٣ - يجوز للمدعين أمام محكمة المنازعات أن يقرروا تمثيل أنفسهم، أو أن يمثلهم متطوعون من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة أو محام خاص خارجي (على نفقتهم الخاصة، في حالة الاستعانة بخدماته)، أو أن يستفيدوا من المساعدة والمشورة القانونيتين المقدمتين من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

١٤ - ويقوم بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات قسم القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية وموظفون آخرون للشؤون القانونية في المكاتب خارج المقر والصناديق والبرامج، واللجان الإقليمية.

دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - معلومات عن المحكمة

١٥ - يجوز للموظف الذي رفع الدعوى أو الأمين العام الطعن في الأحكام أو الأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات لدى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

١٦ - وبالإضافة إلى البت في الطعون المقدمة في الأحكام والأوامر العارضة الصادرة عن محكمة المنازعات (بموجب المادة ٢-١ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، فمحكمة الاستئناف مختصة بالبت في قرارات اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة التي يُدعى فيها عدم التقيّد بالنظام الأساسي للصندوق (بموجب المادة ٢-٩ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، وفي الطعون في الأحكام والقرارات المتصلة بالكيانات التي أبرمت اتفاقات خاصة مع الأمين العام (بموجب المادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، وهي: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومحكمة العدل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية.

١٧ - ويسمح النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف بتقديم طعون في عدد محدود من القضايا التي يدعى فيها أن محكمة المنازعات أو هيئة ابتدائية أخرى تجاوزت حدود ولايتها أو لم تمارس ولايتها أو أنها قد ارتكبت خطأ في مسألة وقائية أو قانونية أو إجرائية.

١٨ - وتتألف محكمة الاستئناف من سبعة قضاة مستقلين ذوي كفاءة مهنية، ويوجد مقر قلم المحكمة في نيويورك. ولا تعمل المحكمة على أساس التفرغ؛ وتعدّد عادة ثلاث دورات في كل سنة، مدة كل واحدة منها أسبوعان.

٢ - المستأنف والمستأنف عليه

١٩ - يجوز لأي من الطرفين (أي المدعي، أو شخص يرفع دعوى باسم مدع عاجز أو متوفى، أو المدعى عليه) رفع دعوى لاستئناف حكم صادر عن محكمة المنازعات أو كيان آخر.

٢٠ - وكما هو الحال في محكمة المنازعات، يجوز للمستأنفين أن يختاروا تمثيل أنفسهم، أو أن يمثلهم متطوعون من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة أو محام خاص خارجي (على نفقتهم، في حالة الاستعانة بخدماته)، أو أن يقدم لهم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين المساعدة القانونية، أو أن يمثلهم في الحالات التي يُتوقع فيها إلى حد معقول النجاح.

٢١ - ويمثل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف مكتب الشؤون القانونية بالأمانة العامة.

هاء - مكتب إقامة العدل

٢٢ - أنشئ مكتب إقامة العدل في بداية ظهور النظام بناء على تعليل يفيد بأن مكتبنا منفصلاً لإقامة العدل، يتمتع بالاستقلالية في مجالي التشغيل والميزانية، من شأنه أن يكفل الاستقلال المؤسسي لنظام العدل الداخلي.

٢٣ - ومكتب إقامة العدل هو مكتب مستقل يتولى مسؤولية التنسيق العام بين المكونات الرسمية لنظام العدل الداخلي للأمم المتحدة، والإسهام في تحقيق الإنصاف والشفافية والكفاءة في سير أعماله.

٢٤ - ويشكل كل من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (دون المساس باستقلاليتهم من الناحية التشغيلية) وأقلام المحكمتين جزءا من مكتب إقامة العدل. ومكتب إقامة العدل، الذي يوجد مقره في نيويورك، وجود أيضا في جنيف ونيروبي، من خلال قلبي محكمة المنازعات والمكتبين الفرعيين لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وفي أديس أبابا وبيروت، من خلال المكتبين الفرعيين لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

٢٥ - ويعد مكتب إقامة العدل تقارير سنوية عن أنشطته تقدم لمحكمة عامة عن عمل المكتب والبيانات المجمعة عن أعمال المحكمتين ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وتشمل التقارير أيضا موجزات للأحكام البارزة الصادرة عن المحكمتين بشأن مجموعة واسعة من المواضيع. ويمكن الاطلاع على التقارير في الموقع الشبكي لمكتب إقامة العدل (www.un.org/en/internaljustice).

١ - مكتب المدير التنفيذي

٢٦ - يتأسس المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل، الذي يعينه الأمين العام، المكتب ويتولى المسؤولية عن الإبلاغ عن المسائل النظامية المتعلقة بإقامة العدل الداخلي، والتوصية بإدخال تغييرات على الأنظمة والقواعد والمنشورات الإدارية الأخرى من شأنها أن تحسّن أداء النظام. والمدير التنفيذي مسؤول أيضا عن نشر المعلومات المتعلقة بالنظام الرسمي وكفالة تقديم المساعدة إلى مجلس العدل الداخلي.

٢ - أقلام المحكمتين

٢٧ - تقدم أقلام المحكمتين الدعم الفني والتقني والإداري لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. و٢٨ - ومحكمة المنازعات ثلاثة أقلام توجد في جنيف ونيروبي ونيويورك، على التوالي. والمحكمة الاستئناف قلم في نيويورك. ويرأس كل قلم محكمة مسجل يسطع، تحت سلطة رئيس القلم، ودون المساس بسلطة قضاة المحكمة ذات الصلة في ما يتعلق بالمسائل القضائية، بمسؤولية إدارة المحكمة وحسن سير أعمالها في مركز العمل ذي الصلة.

٢٩ - ويضطع رئيس القلم بمسؤولية الإشراف على أنشطة أقلام محكمة المنازعات وقلم محكمة الاستئناف، أيضا دون المساس بسلطة القضاة في المحكمتين في ما يتعلق بالمسائل القضائية.

٣ - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٣٠ - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين هو فريق من المحامين المتفرغين ذوي الكفاءة المهنية، والخبراء في مجال قانون العمل والقانون الإداري و مترافعون مدربون، الذين يقدمون بطريقة مستقلة ومحيدة المساعدة والمشورة القانونيتين إلى الموظفين الحاليين، والموظفين السابقين، والمستفيدين المرتبطين بهم. وفي الحالات التي تنطوي على فرصة معقولة للنجاح، يوفر المكتب أيضا التمثيل القانوني أمام المحكمتين.

٣١ - ويساعد مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم، وعلى جميع المستويات، فيما يتعلق بطائفة من المسائل المتعلقة بالعمل التي تتسم باتساع نطاقها. ومن هذه المسائل عدم التعيين، وإنهاء الخدمة، ودعاوى التمييز والتحرش وإساءة استعمال السلطة، واستحقاقات المعاشات التقاعدية، والقضايا التأديبية وقضايا سوء السلوك، ومسائل أخرى تتعلق بالحقوق والاستحقاقات بموجب النظام الإداري للموظفين.

٣٢ - ويوفر المكتب طائفة واسعة من الخدمات القانونية للموظفين تشمل المشورة القانونية الموجزة؛ والمشورة والتمثيل خلال تسوية المنازعات بصورة غير رسمية وعملية الوساطة؛ والمساعدة في استعراض التقييم الإداري وخلال الإجراءات التأديبية. ويجوز للموظف، في أي مرحلة من مراحل المنازعة، بل حتى تحسبا لمنازعة، أن يلتمس المشورة والمساعدة من المكتب. ويمكن أن يسدي المكتب المشورة بشأن الأسس الموضوعية لقضية من القضايا والخيارات التي يمكن أن تكون متاحة للموظف. وإذا اختار موظف من الموظفين الشروع في إجراءات الدعوى في إطار النظام الرسمي، فالمكتب مستعد لتقديم المساعدة له في جميع مراحل العملية، وسيقوم، ما لم يكن من غير المرجح كسب القضية، بتوفير التمثيل أمام المحكمتين وغيرهما من هيئات الانتصاف.

٣٣ - ولن يتكبد موظفو منظومة الأمم المتحدة أي رسوم قانونية شخصية مباشرة في أي وقت من الأوقات تتعلق بالمساعدة المقدمة من المكتب، سواء فيما يتعلق بالمشورة عند السعي إلى تسوية المنازعة بطريقة غير رسمية أو، في وقت لاحق من العملية، فيما يتعلق بالمشورة والتمثيل إذا قرر الموظف أن تُحل المنازعة من خلال العملية الرسمية. وتمول هذه الخدمة القانونية للأمم المتحدة وتكملها تبرعات الموظفين من خلال آلية تبرعات. ويشجع جميع الموظفين على المساهمة.

٣٤ - وللمكتب وجود في المقر في نيويورك، وكذلك في جنيف ونيروبي وأديس أبابا وبيروت.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

١ - التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٣٥ - تمثل مكاتب قانونية مختلفة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة الأمين العام في المرافعات الخطية والشفوية أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات^(١). ويشمل ذلك تقديم المذكرات الخطية بشأن المسائل القانونية والوقائية، واستعراض المذكرات الخطية المقدمة من الموظف الذي رفع الدعوى وحضور مناقشات إدارة القضية وجلسات الاستماع التي يُناقش فيها موضوع الدعوى، ويشمل ذلك عرض الأدلة التي يقدمها الشهود وتقديم الاستنتاجات بشأن مجموعة واسعة من المواضيع. وبالإضافة إلى ذلك، كثيرا ما تشارك المكاتب، بصفته ممثلة الأمين العام، في الجهود الرامية إلى حل المنازعات بطريقة غير رسمية، عن طريق مناقشات التسوية، التي تشمل في بعض الأحيان مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وبعد صدور حكم لمحكمة المنازعات، يقدم المكتب الذي يمثل الأمين العام إسهامات إلى مكتب الشؤون القانونية بشأن ما إذا كان ينبغي الطعن في الحكم ومشاريع مذكرات مكتب الشؤون القانونية في حالة الاستئناف. وعندما يصبح الحكم واجب التنفيذ، يضمن المكتب المعني تنفيذ الحكم، وهذا يعني أن المكتب يواصل تناول القضية بعد أن تبت فيها محكمة المنازعات.

(١) الأمانة العامة: قسم القانون الإداري في مكتب إدارة الموارد البشرية في المقر (الذي يتألف من وحدة الاستئناف والوحدة التأديبية)، والوحدة القانونية في دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف وفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي؛ والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة وكيانات أخرى: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية.

٢ - التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٦ - يقدم مكتب الشؤون القانونية، بوصفه الدائرة القانونية المركزية للأمم المتحدة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، فضلا عن الأجهزة الرئيسية والفرعية للأمم المتحدة، بما في ذلك الإدارات والمكاتب التابعة للأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. وتتعلق هذه المشورة بجميع أنشطة وعمليات المنظمة، بما في ذلك نظام إقامة العدل. وتشمل مهام المكتب في هذا المجال تحليل جميع أحكام المحكمتين للتوصل إلى فهم شامل للاجتهاد القضائي في نظام إقامة العدل. ويعتمد المكتب على هذا التحليل في القيام بالمهام الآتية: (أ) إسداء المشورة بشأن المطالبات المقدمة من الموظفين؛ (ب) إسداء المشورة إلى الكيانات التي تتولى تمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات؛ (ج) البت فيما إذا كان ينبغي الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات؛ (د) إسداء المشورة إلى أجهزة الأمم المتحدة الرئيسية والفرعية.

٣٧ - وبالإضافة إلى ذلك، يضطلع المكتب بالمسؤولية عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف بالنسبة لجميع كيانات الأمم المتحدة. وتشمل هذه المسؤولية تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتشتمل أيضا على تقديم الالتماسات والردود على الالتماسات، وكذلك تقديم المرافعات الشفوية في جلسات الاستماع التي تعقدتها محكمة الاستئناف. ويقوم المكتب كذلك بإسداء المشورة بشأن تنفيذ الأحكام والآثار المترتبة عليها وبشأن ما إذا كانت هناك سياسات معينة تحتاج إلى تنقيح في ضوء الأحكام القضائية للمحكمة. وعلى أساس كل حالة على حدة، يقدم المكتب المشورة إلى المكتب التنفيذي للأمم المتحدة بشأن الإحالات من المحكمتين إلى الأمين العام من أجل النظر في إمكانية اتخاذ إجراءات لتعزيز المساءلة.

زاي - مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

٣٨ - يقدم أمناء المظالم والوسطاء التابعون للأمم المتحدة، باعتبارهم أطرافا محايدة ومستقلة، المساعدة لموظفي الأمم المتحدة في معالجة شواغلهم المتصلة بالعمل، ويساعدون على تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. ولا يمنع استخدام الوسائل غير الرسمية لتسوية المنازعات بأي حال من الأحوال الموظف من اللجوء إلى العنصر الرسمي للنظام، وذلك قبل حلول المواعيد النهائية المحددة لذلك.

٣٩ - ويسترشد أمناء المظالم والوسطاء بمبادئ الاستقلالية والحياد والنزاهة والسرية والطابع غير الرسمي لعملهم: أمين المظالم أو الوسيط شخص محايد ومستقل لا يصطف إلى جانب طرف في منازعة؛ ولا يمكنه/يمكنها فرض حل أو اتخاذ قرار إداري؛ إذ يتحكم الطرفان بشكل كامل في نتيجة العملية؛ وتكون جميع الاتصالات في إطار العملية سرية ولا يمكن الكشف عنها دون إذن.

٤٠ - ويتيح مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة فرصا للقيام بما يلي: (أ) مناقشة المشكل بطريقة غير رسمية وسرية؛ (ب) استكشاف بدائل لحل المشكل؛ (ج) زيادة قدرة الموظف على التعامل مع النزاع وثقته في ذلك؛ (د) تلقي الإرشاد والتوجيه بشأن كيفية عرض مسألة أو شاغل. وإلى جانب خدمات حل المنازعات، يمكن لأمناء المظالم أيضا تعزيز الكفاءة في مجال تسوية المنازعات وتقديم توصيات من أجل إدخال تحسينات على بيئة العمل.

٤١ - أما الوساطة، فهي عملية طوعية ويتطلب إجراؤها موافقة كلا الطرفين. ويسهل الوسيط، بالجمع بين الطرفين معا في إطار بالغ السرية، إجراء حوار مجد، مما يسمح لكل طرف بأن يشعر بأنه صوته مسموع، ويساعد في الكشف عن احتياجاتهما واهتماماتهما الرئيسية، ومن ثم يعزز إمكانية التوصل إلى

حل ودي. وتساعد العملية أيضا في إصلاح علاقات العمل، وبذلك تُوجد بيئة عمل متناغمة. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تحيل القضايا للوساطة.

٤٢ - وإضافة إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، الذي يقدم الخدمات للأمانة العامة، هناك أمناء مظالم وخدمات وساطة منفصلون ومتفرغون مخصصون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)؛ ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ويوجد أمناء المظالم الخاصين بالصناديق والبرامج والكيانات التابعة للأمم المتحدة والخاضعة لإدارة مستقلة في نيويورك، وبالنسبة لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، في جنيف وبودابست. ويقدمون الخدمات إلى جميع القوة العاملة في العالم، بمن فيهم المتدربون الداخليون ومتطوعو الأمم المتحدة، وغيرهم من الأفراد من غير الموظفين.

٤٣ - ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة على موقعه الشبكي التالي: (www.un.org/en/ombudsman/index.shtml).

حاء - مجلس العدل الداخلي

٤٤ - مجلس العدل الداخلي هيئة أنشأتها الجمعية العامة وله دور هام يتعلق بنظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة.

٤٥ - وتتمثل المهام الرئيسية للمجلس في تقديم آرائه وتوصياته إلى الجمعية العامة بشأن المرشحين للتعيين قضاة من قبل الجمعية العامة في محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتقديم آرائه إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بالتنفيذ الجاري لنظام الأمم المتحدة الداخلي لإقامة العدل.

٤٦ - والمجلس هيئة مؤلفة من خمسة أعضاء، تضم ممثلا للموظفين وممثلا للإدارة وحقوقيين خارجيين مرموقين يعين أحدهما الموظفون وتعين الإدارة الثاني، ويرأسه حقوقي مرموق يختاره الأعضاء الأربعة الآخرون بتوافق الآراء.

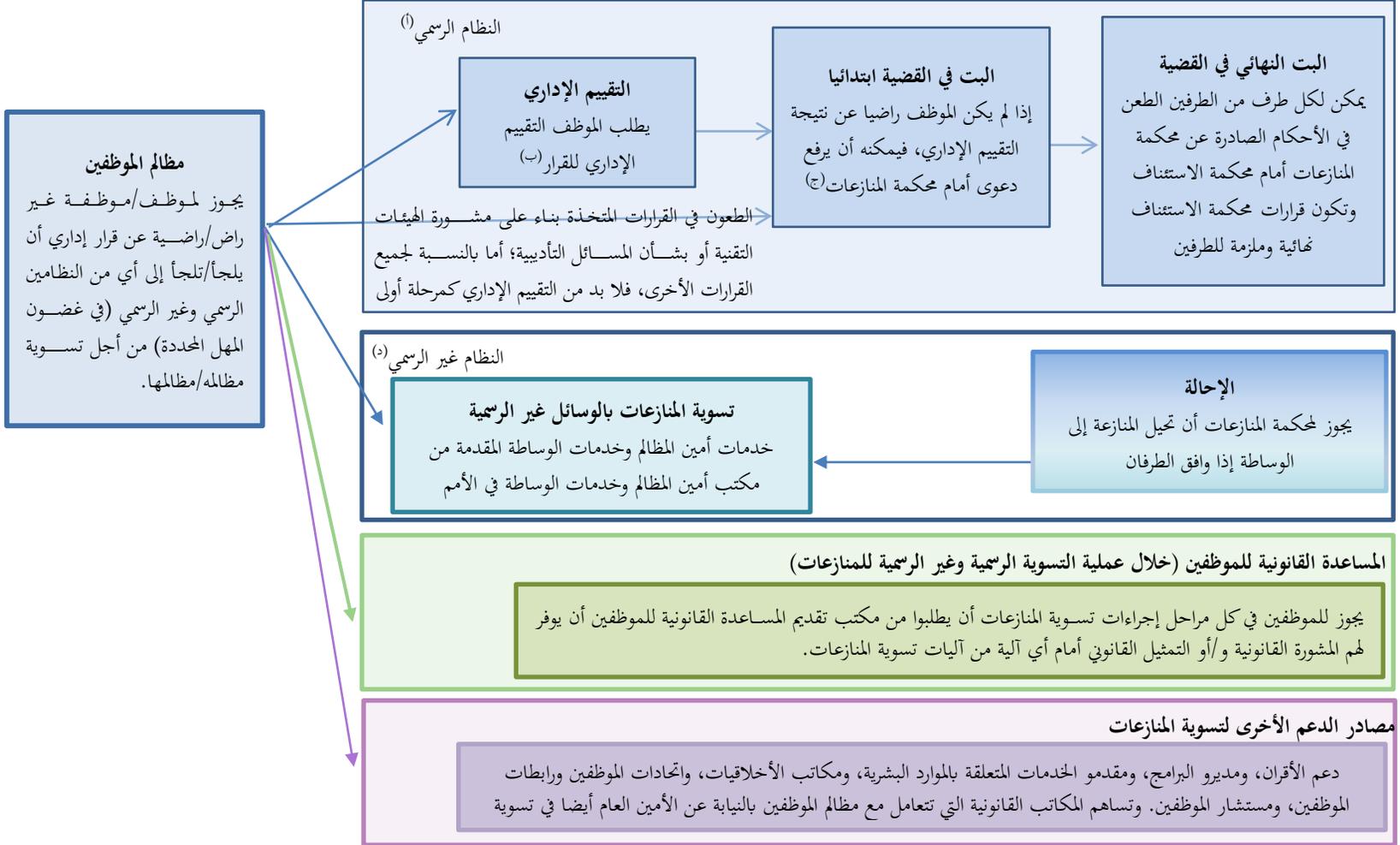
٤٧ - ويقدم المساعدة للمكتب، حسب الاقتضاء، مكتب المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل.

طاء - مصادر الدعم الأخرى لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل

٤٨ - بالإضافة إلى الطريقتين الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل والمظالم، هناك مصادر دعم أخرى في الأمم المتحدة يمكن للموظف أن يلجأ إليها إذا كان يسعى إلى تسوية منازعة متعلقة بالعمل أو إذا كان يواجه مشكلة أثناء أداء واجبه. ومنها ما يلي: دعم الأقران، ومديرو البرامج، ومقدمو الخدمات المتعلقة بالموارد البشرية، ومكاتب الأخلاقيات (الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع)، واتحادات الموظفين ورابطات الموظفين، ومستشار الموظفين، ومنسقة شؤون المرأة في الأمم المتحدة.

٤٩ - وتساهم المكاتب القانونية التي تتعامل، باسم الأمين العام، مع مظالم الموظفين أيضا في تسوية المنازعات وديا، وكثيرا ما يكون ذلك قبل وصول المنازعة إلى نظام حل المنازعات الرسمي أو غير الرسمي.

الرسم البياني لعملية إقامة العدل في الأمم المتحدة



- (أ) في أي مرحلة من عملية التسوية الرسمية، يمكن للموظفين وأصحاب القرار أن يحاولوا تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية، إما بمساعدة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو بدونها.
- (ب) يستتبع التقييم تقديرا موضوعيا ومبررا لمدى امتثال القرار المطعون فيه للقواعد. وتضطلع بهذا التقييم وحدة التقييم الإداري فيما يتعلق بالهيئات التابعة للأمانة العامة؛ وتوجد وظيفة مماثلة لدى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. والغرض من هذه المرحلة هو إتاحة الفرصة للإدارة لمراجعة قرار يقوم موظف بإجراءات الطعن فيه أو تقديم وسائل انتصاف مقبولة في الحالات التي اتخذت فيها قرارات خاطئة. ويمكن أيضا لوحدة التقييم الإداري ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أن يساعدا أيضا في تسوية المنازعة بطريقة غير رسمية، بمساعدة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو بدونها.
- (ج) تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وتفصل في القضايا التي يرفعها الموظفون الحاليون والسابقون أو التي ترفع نيابة عنهم للطعن في قرارات إدارية يدعى أنها لا تمتثل لشروط تعيينهم أو عقود عملهم.
- (د) لا تتمتع محاولات تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية من التسوية بالسبل الرسمية (ضمن المواعيد المحددة) إذا لم تنجح التسوية غير الرسمية.
- (هـ) يقدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة خدماته للأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

رد الأمين العام على الملاحظات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/73/167)

ألف - مقدمة

- ١ - يحيط الأمين العام علماً بملاحظات أمين المظالم الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/73/167). ويحيط الأمين العام علماً أيضاً بملاحظة أمين المظالم بشأن الأسباب الجذرية للمنازعات والمسائل النظامية العامة المتكررة في الأمانة العامة.
- ٢ - ويؤكد هذا التقرير من جديد على أن العديد من العوامل الأساسية، على نحو ما لاحظته وأبلغ عنه أمين المظالم سابقاً، تؤثر على إنتاجية الموظفين وصحتهم وروحهم المعنوية، مما يسهم بدوره في زيادة المنازعات التي يتم التعبير عنها بشكل غير ملائم. ويتيح التقرير فرصاً للموظفين والإدارة لمعالجة الأسباب الجذرية التي تقف في طريق التهيئة الكاملة لبيئة متمدنة ومتناغمة.

باء - إدارة الأداء والمساءلة

- ٣ - يلاحظ الأمين العام أن التقدم يُحرز في ما يتصل بالفرص المذكورة المتعلقة بإدارة الأداء وثقافة القيادة في المنظمة. أولاً، يُجرَّب في عام ٢٠١٩ في العديد من أفرقة الأمانة العامة نهج جديد لإدارة الأداء، يتبع نمطاً يتمشى مع الفرص المحددة في هذا التقرير. وتغيير السلوك والحوار المستمر بين المديرين والموظفين طوال دورة الأداء، بدلاً من مرتين في السنة وفقاً للنهج الحالي، أمران جوهريان في هذا النهج. وفي هذا النهج التجريبي، يمكن للمديرين والموظفين التشارك في وضع خطط العمل ومقارنة ما يحرزه كل من الطرفين من تقدم. وتظهر النتائج حتى الآن أن النهج يحفز التواصل عبر الإنترنت والتواصل المباشر وأن الأفرقة تناقش النجاحات والتحديات بشكل أكثر تواتراً. ويقوم النهج الجديد على فرضية لزوم إخضاع القادة والمديرين إلى مزيد من المساءلة عما يتخذونه من إجراءات، بما يشمل طريقة تعاملهم مع أقرانهم ومع الموظفين الذين يكونون تحت إشرافهم. وستوضح النتائج التجريبية كيفية تنقيح إطار إدارة الأداء في المنظمة.

- ٤ - ولمعالجة الفرص المتعلقة بالقدوة والقيادة وتغيير السلوك على نحو ما يبرزه التقرير، أطلق الأمين العام مبادرة لبدء العمل بنموذج ٣٦٠ درجة لتقييم أداء كبار القادة. وشارك عدد من الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام في مشروع تجريبي يروم الحصول على تعليقات "مستفاعة من مقيمين متعددين" في شكل تقييمات وملاحظات من الأقران وتقارير مباشرة وتقارير غير مباشرة. وهذا البرنامج هو الأول من نوعه لكبار القادة في المنظمة وقد لقي قبولا حسناً من المشاركين. وهو يزود كبار القادة بفهم أفضل لتأثير سلوكهم وكيف يُنظر إلى قيادتهم على صعيد المنظمة ككل. وفي انتظار توافر الموارد، يعد الأمين العام خطة لتعميم تطبيق هذا البرنامج ليشمل مجموعة أكبر من القادة.

- ٥ - ويسلط التقرير الضوء على الفرصة المتاحة لتطوير المهارات اللازمة لبدء المحادثات وتعزيز القيم الأساسية والكفاءات السلوكية. وبالنظر إلى الدور الحاسم الذي تضطلع به برامج التعلم الإلزامي في تحديد التوقعات وتشكيل السلوكيات والثقافة، أنجز مكتب الموارد البشرية تحليلاً مفصلاً لجميع برامج التدريب

الإلزامية التسعة الحالية لجميع الموظفين من أجل تعزيز فعالية برامج التدريب الحالية والمقبلة وإمكانية الوصول إليها. وعملا بالتوصيات الواردة في التقرير، تُستعرض برامج التعلم هذه لضمان توافقها مع أفضل نهج تعليمي ابتغاء التمكين لتغيير السلوك على نحو أكثر فعالية. وبالإضافة إلى ذلك، يُعد برنامج تدريبي جديد يركز على تعزيز تعامل الموظفين فيما بينهم بكياسسة، وذلك بالتعاون مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وتبغني هذه المبادرة تمكين الموظفين من أن يصبحوا أكثر انخراطا واستباقية في تهيئة بيئة عمل متحضرة متناغمة والحفاظ عليها. وستتخذ برنامج التعلم شكلا مختلطا يمزج بين أنشطة التعلم عبر الإنترنت والتدريب المباشر والوثائق التوجيهية التي ستوجد لاستكمال مجموعة من الموارد المتاحة على الموقع الشبكي المعنون "تهيئة مكان عمل يسوده الوثام" (<https://hr.un.org/page/create-harmonious-workplace>).

٦ - واستجابة للفرص المتاحة لتعزيز مهارات القيادة والإدارة والسلوكيات، يعد مكتب الموارد البشرية مجموعة جديدة من برامج تطوير القيادة والإدارة على أساس كفاءات قيادية جديدة بما يتمشى وإطار قيادة منظومة الأمم المتحدة الذي وُضع في عام ٢٠١٧. وتروم البرامج الجديدة بناء مهارات قيادية تدرجية، بدءاً من المستوى الإرشادي غير الرسمي (ضمن مفهوم "الإدارة الذاتية للعمل") حتى بلوغ مستوى القيادة العليا، بما يضمن اكتساب المشرفين والمديرين ما يلزم من معارف ومهارات لإدارة مواردهم البشرية وفقاً للقيم والكفاءات الأساسية للأمم المتحدة، علاوة على تهيئة بيئة عمل للموظفين تتسم بالأمان والخلو من التحيز. وعلى وجه الخصوص، سيوضع برنامجان جديدان هما: (أ) برنامج الإدارة التنفيذية، الذي سيبدأ العمل به في عام ٢٠١٩ والذي يستهدف المسؤولين الثنائي عن تقارير التقييم؛ (ب) برنامج شهادات الإدارة الإلكترونية الذي سيبدأ العمل به في عام ٢٠٢٠ والذي سيستهدف المسؤولين الأوائل عن تقارير التقييم. ويواصل المديرون الاستفادة من برنامج قادة الأمم المتحدة الذي يستمر أربعة أيام، والذي أضيف إليه في عام ٢٠١٩ دورات لتدريب المشاركين فيه في مجال التوجيه، بالإضافة إلى حصة متابعة لمدة نصف يوم لتعزيز التعلم وتطبيقه. وللمضي في تقديم الدعم للمديرين والقادة، يجري حالياً إنشاء مركز لتعلم مهارات القيادة والإدارة بالشراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وتهدف الموارد والخبرات الرقمية الموجودة في المركز إلى مساعدة المديرين على التغلب على التحديات في وقت نشوئها وإنجاز المهام والمسؤوليات اليومية.

جيم - تنفيذ الإصلاحات وإدارة التغيير

٧ - فيما يتعلق بفرص دعم تنفيذ الإصلاح وإدارة التغيير، أطلقت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال استراتيجية "متحدون من أجل الإصلاح" من أجل تمكين الموظفين من تبني مبادرات الإصلاح التي اتخذها الأمين العام في إطار تلك الاستراتيجية ودعمها. وتركز هذه الاستراتيجية على أربعة مجالات رئيسية هي:

(أ) إدارة التغيير: تنظّم حلقات عمل مخصصة للأفرقة وتُعالج مشكلات التعلم تسهيلاً لإدارة التغيير وبناء قدرات الموظفين لدعم عمليات التغيير المقبلة؛

(ب) إعادة التزويد بالمهارات: تقدّم سلسلة من خيارات التعلم لتمكين الموظفين من اكتساب مجموعات المهارات المطلوبة وتعميق معارفهم في مجالات مواضيعية محددة حتى يتمكنوا من أداء الوظائف المستجدة بثقة؛

(ج) بناء الأفرقة، تنظّم حلقات عمل مخصصة للأفرقة تسهيلاً لتشكيل أفرقة قوية و متماسكة تنجز الولايات المستجدة بسرعة وفعالية؛

(د) برامج التعلم الشاملة لعدة مسائل (على سبيل المثال، بشأن إمكانية الوصول والابتكار وخدمات العملاء): تقدّم سلسلة من خيارات التعلم التي تمكّن من تطوير مجموعة من القيم الأساسية والعقليات والسلوكيات. ومن المتوقع أن يتبنى الجميع هذه البرامج باعتبارها وسيلة لدعم التحول اللازم لإيجاد منظمة المستقبل.

٨ - وفي حين أن الإصلاح ما زال في مراحله الأولى، وكما هو متصور في إطار إصلاح الإدارة الجديد للأمين العام، فإن النهج المتمثل في تقسيم الأدوار والمسؤوليات سيضمن جعل السياسة والاستراتيجية تحظيان بالاهتمام المطلوب من المديرين مع التمكين لتطوير ثقافة التوجه نحو خدمة العملاء التي تتيح مزيداً من الكفاءة ومن رضا العملاء. وتوزيع العمل أمر بالغ الأهمية بالنسبة للمساءلة. وستكفل إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، من خلال ممارسة دورها في وضع السياسات وتنفيذ أسلوب المساءلة الجديد، على نحو ما حددته شعبة التحول المؤسسي والمساءلة الجديدة، نظاماً معززا للضوابط والموازن وزيادة للمساءلة وتعزيزها لها. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، أصبح إطار المساءلة مقترناً بتفويض مُحسّن للسلطة، بمعنى أن ممارسة المديرين للسلطة المفوضة لهم ستُصد عن كتب وبطريقة منهجية من قبل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة. والشعبة مسؤولة عن إدارة نظام تفويض السلطة، بما يشمل مسك السجلات الرسمية المحدثة، وعن رصد ممارسة المديرين للسلطة المفوضة لهم. وتعمل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة عن كتب مع إدارة الدعم العملي في مساعدة المديرين الذين تفوض لهم السلطة على ضمان فهمهم لمعاييرها، بما سيمنع إساءة الاستعمال المحتمل لتلك السلطة، على نحو ما أشار إليه أمين المظالم.

دال - دراسة الأمم المتحدة الاستقصائية بشأن إشراك الموظفين

٩ - للاستفادة من نقاط القوة ومواجهة التحديات التي أبرزتها دراسة الأمم المتحدة الاستقصائية بشأن إشراك الموظفين، طلب الأمين العام إعداد خطط عمل تتعلق بإشراك الموظفين من جميع الكيانات المشمولة بالدراسة، وهو بصدد تلقيها. وخطط العمل هذه هي الأساس لكي يعد وينفذ كل مكتب المبادرات التي تروم تهيئة بيئة عمل تمكّن لتقوية إشراك الموظفين وجعل أدائهم ربيعاً وإعطاء قيمة لذلك والحفاظة عليه، وتجعل المنظمة في الوقت نفسه مكان عمل ديناميكياً وأكثر مرونة وأقدر على التكيف. ويركز عدد من المكاتب على تهيئة بيئة مواتية، ومنها مكتب الأمم المتحدة في جنيف الذي يعقد سلسلة من جلسات تقوية إشراك الموظفين التي تركز على التشارك في إيجاد رؤية خاصة بالمكتب، وتشجيع الابتكار من خلال المجازفة وتسهيل الضوء على أهمية تبادل الأفكار والمعارف بين شتى الأفرقة، وكذلك التأزر في إيجاد الحلول في إطار الموضوع المعنون "طريقة عملنا". وابتاع النهج التي تفضي إلى نتائج أفضل محلياً، شرعت جميع المكاتب في تنفيذ مبادرات تغيير تتوخى تهيئة بيئة مواتية وتعزيز إشراك الموظفين.

هاء - التدرج الوظيفي من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية

١٠ - تلاحظ الأمانة العامة شواغل أمين المظالم بشأن إمكانات الترقى الوظيفي للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وقد قدم الأمين العام توصية إلى الجمعية العامة، وهي قيد النظر.

وخلال المشاورات، زودت الأمانة العامة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بالأدلة التي تبين أن إلغاء مكون التدرج الوظيفي من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في امتحان برنامج الفنيين الشباب (وإلغاء القيود المفروضة على الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وفي الرتب من خ م-١ إلى خ م-٥ في فئة الخدمة الميدانية للترشح لوظائف الفئة الفنية) لن يكون لها تأثير سلبي على التوزيع الجغرافي وأن الاعتبار الرئيسي سيظل هو الجدارة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي.

واو - استراتيجية الصحة العقلية

١١ - أطلق الأمين العام استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، وأنشئ مجلس تنفيذ يمارس الإشراف الاستراتيجي ويتيح الدعم للتنفيذ العملي والتشغيلي الناجح للاستراتيجية. وحُصص مقعد في مجلس التنفيذ لممثل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

١٢ - وقد كان أمين المظالم بالأمم المتحدة شريكا رئيسيا في وضع الاستراتيجية. وتبين نتائج الدراسة الاستقصائية بشأن إشراك الموظفين، فيما يتعلق بالعلاقة التفاضلية بين المنازعات في مكان العمل والصحة العقلية وبشكل واضح، أهمية استمرار هذه الشراكة. ولا تزال مساهمة أمين المظالم موضع ترحيب خلال مرحلة التنفيذ.

١٣ - وتروم استراتيجية الصحة العقلية والرفاه زيادة فعالية الأمم المتحدة بتحسين الصحة النفسية لموظفيها. ولها أربعة أهداف مواضيعية استراتيجية هي:

(أ) تهيئة مكان عمل يعزز الصحة العقلية والبدنية والرفاه؛

(ب) إيجاد خدمات نفسية اجتماعية عالية الجودة لموظفي الأمم المتحدة حيثما وُجد مكان عملهم، وتقديم تلك الخدمات وتقييمها؛

(ج) احتضان الموظفين الذين يعانون من مشاكل صحية عقلية وتقديم الدعم لهم؛

(د) ضمان التمويل المستدام للخدمات التي تغطي الصحة العقلية والرفاه.

ولكي تكون الاستراتيجية الخمسية ناجحة، ستتطلب تغييرا على المستوى الفردي وفي ثقافة المنظمة واتباع نهج متعدد الوظائف. وقد بدأ العمل في إطار كل من المواضيع الأربعة وسُيبلغ عن التقدم المحرز على أساس منتظم.

المرفق الرابع

معدلات اختيار عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الشهرية في إطار آلية التمويل التكميلي الطوعي في عام ٢٠١٨

(بـدولارات الولايات المتحدة)

الكيان	كانون الثاني/يناير	شباط/فبراير	آذار/مارس	نيسان/أبريل	أيار/مايو	حزيران/يونيه
	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية) المساهمة					
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٢,٨٢	٣٢,٤٢	٣٢,٤٦	٣٢,٩٩	٣٢,٥٤	٣٢,١٣
مقر الأمم المتحدة ^(١)	٣٢,٥٢	٣٢,٤٨	٣٢,٣٢	٣٢,٤٥	٣٢,٣٦	٣٣,٩٩
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٤٢	٤٢	٤٢	٤٢	٤٢	٤٣
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٩١	٩١	٩١	٩١	٩١	٣٧
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٤٩	٤٩	٤٦	٤٩	٤٩	٤٩
المجموع	٧٨ ٥٥٣,٥٧	٨٠ ٠٦٢,٠٣	٧٩ ٨٨٣,٠٥	٧٩ ٥٩٦,٣٣	٩٢ ٤٢٩,٨٣	٩٩ ١٣٢,٧٤

الكيان	تموز/يوليه	آب/أغسطس	أيلول/سبتمبر	تشرين الأول/أكتوبر	تشرين الثاني/نوفمبر	كانون الأول/ديسمبر
	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية) المساهمة					
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٢,٥٧	٣٢,٢٣	٣١,٨٣	٣٢,٢٢	٣١,٦٣	٣١,٣٤
مقر الأمم المتحدة ^(١)	٣٤,٢٧	٣٤,١٣	٣٤,٠٤	٣٣,٨	٣٣,٩٣	٣٤,٠٦
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٤٣	٤٣	٤٣	٤٢	٤١	٤١

الكيان	تموز/يوليه	آب/أغسطس	أيلول/سبتمبر	تشرين الأول/أكتوبر	تشرين الثاني/نوفمبر	كانون الأول/ديسمبر
	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية) المساهمة					
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٣٩	٣٩	٣٩	٣٩	٣٩	٤٠
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٤٩	٤٨	٤٨	٤٩	٤٩	٥٠
المجموع	٩٤ ٢٧٨,٤٧	٩٤ ٨٨٣,١٧	٩٦ ٧٥٥,٨٩	٩٦ ١٩١,٢٦	٩٦ ٧٥٩,٠٠	٩٧ ٢٨١,٨٣
مجموع المساهمات في عام ٢٠١٨	١٠٠٦٢١٠,٣٤					

(أ) يقدم مقر الأمم المتحدة المعلومات عن: مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومقر الأمم المتحدة، والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، والموظفين المحليين في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية.

المرفق الخامس

مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية
التي قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٨ أو التي سُدِّدت في عام ٢٠١٨
ألف - مدفوعات التسوية التي سُدِّدت بناء على توصيات وحدة التقييم الإداري^(أ)

الإدارة التي ينتمي إليها متخذ القرار	التعويض	رتبة الموظف	المبلغ (بدولارات الولايات المتحدة)	سبب منح التعويض
هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	دفع مقابل ٩ أشهر من الراتب الأساسي الصافي	م-٤/١٠	٤١٠٢٢,٧٥	قرار إنهاء الخدمة لا يتفق مع الاجتهاد القضائي الحالي
هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	الفرق بين ع ر م-٥ و ع ر م-٦ لمدة ١٢ شهرا	ع ر م-٥	٤٨٤٥,٩٦	تسوية في سياق قرار عدم الاختيار
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	دفع مقابل شهر من الراتب الأساسي الصافي	ف-٤	٧٤٢٤,٢٥	تسوية في سياق قرار عدم الاختيار
قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	دفع مقابل شهرين من الراتب الأساسي الصافي	ع ر م-٩/٥	٨٣٠٠,٠٠	التأخر في النظر في إعادة التصنيف
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	مبلغ ثابت	ع ر م-١٠/٣	٢٥٠٠,٠٠	التأخر في استلام استحقاقات المعاش التقاعدي
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	دفع مقابل شهر من الراتب الأساسي الصافي	م-٤/١٣	٤٨٦٨,٥٠	تسوية في سياق إنهاء الخدمة تقليصا لحجم الملاك
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	دفع مقابل شهر من الراتب الأساسي الصافي	ع ر م-١٠/٤	٢٠٠٧,٩١	تسوية مسألة متصلة بإنهاء الخدمة تقليصا للملاك
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	مبلغ ثابت	ف-٣/٣	٥٠٠,٠٠	تأخر في الدفع
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	دفع الراتب	م ف و-جيم/٨	١٣١٦٦,٦٩	تسوية بعد غلط في إجراء إنهاء الخدمة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	مبلغ ثابت	ف-١٣/٢	٥١٦٩,٠٠	تسوية في سياق قرار عدم الاختيار
بعثة الأمم المتحدة في ليبيا ومركز الخدمات الإقليمية في عنتيبي	مبلغ ثابت	ع-١٠/٣	٤٠٠٠,٠٠	تسوية مطالبة تتعلق بمبلغ مسترد خطأ
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	الراتب (من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ حتى ١٦ آب/أغسطس ٢٠١٨)	ع-٦/٣	٧٥٠٠,٠٠ ^(ب)	دفع الراتب وفقا لشروط التعيين الأصلية
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	مبلغ ثابت	ف-١٣/٢	٥٠٠٠,٠٠	تسوية في سياق قرار عدم الاختيار
١٠٦٣٠٥,٠٦				المجموع

المختصرات: م = الخدمة الميدانية؛ ع = فئة الخدمات العامة؛ ع ر م = فئة الخدمات العامة في مراكز العمل خارج المقر؛ ف = الفئة الفنية؛ م ف و-جيم = موظف وطني من الفئة الفنية، الرتبة جيم.

(أ) تمثل التعويضات المدفوعة في الدعاوى المرفوعة في عام ٢٠١٨ وتلك المدفوعة في عام ٢٠١٨ في الدعاوى المرفوعة من عام ٢٠١٧.

(ب) تمثل المبلغ التقريبي، استنادا إلى التسوية.

باء - التعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٨ أو التي دُفعت في عام ٢٠١٨

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/197	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	-	١٠٤٠٠,٧٥	٢٣ آذار/ مارس ٢٠١٨
		١' انتهاك حقوق الإنسان الواجبة للمدعي			
		٢' الأمر بدفع المدعى عليه ما يعادل ثلاثة أشهر من الراتب الأساسي الصافي بالمعدل المطبق في تاريخ الطرد			
		٣' دفع الفوائد بالسعر الأساسي المعمول به في الولايات المتحدة خلال مدة ٦٠ يوماً اعتباراً من التاريخ الذي يصبح فيه الحكم نافذاً، وتزداد عليها نسبة إضافية هي ٥ في المائة بعد ٦٠ يوماً			
UNDT/2016/206	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	2017-UNAT-774	٥٠٠٠,٠٠	٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٨
		١' إزالة الإشارات المؤذية من ملف المركز الرسمي			
		٢' ٣٠٠٠ دولار كتعويض عن الغلط في الإجراءات		١٩٢,٠٢	
		٣' ١٥٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المتكبد			٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨
UNDT/2017/036	نيروبي	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	2018-UNAT-810	٨٥٠٠,٠٠	١٧ تموز/يوليه ٢٠١٨
		١' إنهاء الإدارة للعقد بناء على غلط			
		٢' معاملة تنجزها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا تتمثل في منح تعويض عن الأضرار المعنوية بما يعادل شهر من الراتب الأساسي الصافي			
		٣' تعويض عن إخلال بالعقد يعادل شهرين من الراتب الأساسي الصافي			
UNDT/2017/046	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال	2018-UNAT-820	٧٢٢,٧٢	١٠ آب/أغسطس ٢٠١٨
		رفض الدعوى لعدم المقبولية (عدم لزوم أي تقييم إداري)			
		١' إلغاء حكم محكمة المنازعات			
		٢' تحويل المدعي حق الحصول على مبلغ الأجر الذي كان سيحصل عليه لو امتثل الأمين العام لأمر محكمة المنازعات رقم 494 (NBI/2016) بشأن تعليق تنفيذ قرار إداري			
		معلق ريشما يُسترد المعاش التقاعدي المدفوع للموظف)			

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	القلم المحكمة	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
UNDT/2018/016	مكتب إقامة العدل	جنيف	2018-UNAT-873	١' إلغاء قرار بعدم اتخاذ أي إجراء آخر بشأن شكوى بالتعرض للتحرش وإساءة استعمال السلطة	١' تأكيد	-	-	-	-
				٢' إرجاع الشكوى إلى الأمين العام المساعد، مكتب إدارة الموارد البشرية، لاتخاذ الإجراءات التأديبية وفقا لنشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 المعنونة "حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة"	٣' و ٤' تخفيض التعويض إلى ما مجموعه ١٠ ٠٠٠ دولار				
UNDT/2018/018	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	نيروبي	2018-UNAT-874	١' إلغاء قرار بعدم إنشاء فريق لتقصي الحقائق؛ إحالة الشكوى إلى الإدارة للنظر فيها بشكل سليم في إطار النشرة ST/SGB/2008/5	١' لم يُستأنف				
				٢' دفع ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي	٢' إلغاء				
UNDT/2018/019	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	نيروبي	-	تعويض عن التأخير الناجم عن عدم إبلاغ المدعي في الوقت المناسب بسحب العرض، بمبلغ يعادل شهرا واحدا من الراتب الأساسي الصافي	-	١٨ أيار/مايو ٢٠١٨			
UNDT/2018/020	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	نيويورك	2018-UNAT-878	دفع ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي نتيجة لتقصير الإدارة في النظر بشكل كامل ومنصف في ترشح المدعي لشغل وظيفة برتبة ف-٣	إلغاء				
UNDT/2018/028	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	جنيف	2018-UNAT-880	١' إلغاء قرار الاختيار لوظيفة موظف للشؤون الإنسانية (دائرة التتبع المالي) (ف-٣)	١' تأكيد				
				٢' على سبيل التعويض عن شهرين من الراتب الأساسي الصافي برتبة ف-٣، الدرجة ١	٢' تأكيد				
UNDT/2018/031	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	جنيف	2018-UNAT-882	١' إلغاء قرار بعدم تجديد تعيين المدعي	١' تأكيد	٥ شباط/فبراير ٢٠١٩			
				٢' إعادة إلى المنصب السابق أو دفع ما يعادل سنة من الراتب الأساسي الصافي	٣' و ٤' أكد الحكم مع رفض مطالبات المدعي الإضافية				
				٣' دفع ٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي					

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتدها/ صافي المبلغ المدفوع
UNDT/2018/038	جنيف	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	2018-UNAT-886	'١' تأكيد '٢' إلغاء	-
UNDT/2018/039 Corr.1	جنيف	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	2018-UNAT-885	'١' تأكيد '٢' تأكيد '٣' تأكيد '٤' تأكيد رفض مطالبات المدعي الإضافية	٥ شباط/فبراير ٢٠١٩
UNDT/2018/055	جنيف	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	2018-UNAT-892	'١' تأكيد '٢' تأكيد	-
UNDT/2018/056	نيويورك	إدارة الشؤون الإدارية	2018-UNAT-889	'١' إلى '٣' إلغاء '٤' تأكيد	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للأمن المتحدة	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2018/060	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٤	-	-
			١	-	-
			٢	-	-
UNDT/2018/061	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	١	-	٧ أيلول / سبتمبر ٢٠١٨
			٢	-	-
			٣	-	-
UNDT/2018/066	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	١	-	-
			٢	-	-
			٣	-	-
			٤	-	-
			٥	-	-
UNDT/2018/070	نيويورك	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١	-	-
			٢	-	-
			٣	-	-
			٤	-	-
			٥	-	-
			٦	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	الغتها/رفضتها/منحتها (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	صافي المبلغ المدفوع تاريخ الدفع
UNDT/2018/071	جنيف مكتب إقامة العدل	'٥' دفع صافي الراتب الأساسي والاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية لفترة بطالة المدعي الناتجة عن عدم التمديد لمدة عامين إضافيين '٦' دفع التعويض عن الضرر المعنوي بمبلغ يعادل ثلاثة أشهر من الراتب الأساسي الصافي فيما يتعلق بالقضية ٢٠١٣/٢٠٥٧:	2018-UNAT-895	'١' تخفيض التعويض - إلى ما يعادل ستة أشهر من الراتب الأساسي الصافي '٢' إلغاء '٣' تخفيض التعويض إلى ٢٠٠٠٠ دولار '٤' تأكيد '٥' إلغاء '٦' إلغاء الحكم لكونه يكرر التعويض عن الضرر غير النقدي بمبلغ ٤٠٠٠٠ دولار لتجديد	-
UNDT/2018/074	نيروبي إدارة الشؤون الإدارية	'١' وضع نسخة من الحكم في ملف المركز الرسمي فيما يتعلق بالقضية ٢٠١٣/٠٣٩: '٥' دفع تعويض نقدي عن الضرر الناجم عن قرار عدم التجديد في انتظار الطعن، بمبلغ يعادل نصف الراتب الأساسي الصافي مضافاً إليه تسوية مقر العمل لمدة سبعة أشهر وخمسة أيام، ما لم يتم دفع ما حُكم به في '١' '٦' دفع تعويض غير نقدي يعادل مبلغ ١٠٠٠٠ دولار '١' إلغاء إنهاء الخدمة على أساس التخلي عن الوظيفة - '٢' إحالة تحديد العجز وأهلية الحصول على استحقاقاته إلى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة '٣' اعتبار المدعي في إجازة مرضية موثقة والأمر بدفع راتبه كاملاً '٤' رفض المطالبة ببدل العجز لشخص ذي إعاقة	-	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	التعويضات التي أكدتها/ الغتها/رفضتها/منحتها (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	صافي المبلغ المدفوع تاريخ الدفع
UNDT/2018/078	نيويورك	إدارة الشؤون الإدارية	'١' إلغاء حساب تعويض إنهاء الخدمة الذي أنجزته الإدارة '٢' أمر الإدارة بتقديم كشوف حساب محدّثة '٣' دفع ٥ ٠٠٠ دولار تعويضاً عن غلط في الإجراءات	2019-UNAT-906	'١' إلغاء '٢' إلغاء '٣' إلغاء	-
UNDT/2018/079	نيروبي	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	'١' إلغاء قرار عدم الاختيار '٢' إعادة المدعي إلى منصبه السابق للفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٢٢ آب/أغسطس ٢٠١٥ ودفع الرتب الأساسي الصافي/الاستحقاقات للفترة نفسها	2019-UNAT-907	'١' تأكيد '٢' تأكيد	-
UNDT/2018/082	جنيف	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	'١' دفع فرق الراتب بما يعادل تسعة أشهر من بدل الوظيفة الخاص في الرتبة ف-٤ '٢' دفع ١ ٠٠٠ دولاراً كتعويض عن الضرر اللاحق فيما يتعلق بإمكانات الترفي الوظيفي	-	-	٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨
UNDT/2018/083	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	دفع تعويض عن قرار الإنهاء غير القانوني للخدمة بما يعادل ستة أشهر من الراتب الأساسي الصافي	2019-UNAT-909	زيادة التعويض إلى ما يعادل ٢٤ شهراً من الراتب الأساسي الصافي	-
UNDT/2018/084	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	'١' إلغاء قرار عدم الترقية '٢' دفع مبلغ على سبيل التعويض قدره ٦٠٠٠ فرنك سويسري، إذا ما اختير ذلك	-	-	١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨
UNDT/2018/086	جنيف	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	'١' إحلال الإيقاف عن العمل بدون أجر لمدة ثلاثة أشهر محل قرار الطرد '٢' دفع ما يعادل سنة واحدة من الراتب الأساسي الصافي على سبيل التعويض	2019-UNAT-913	'١' إلغاء '٢' إلغاء	-
UNDT/2018/092	نيويورك	إدارة شؤون السلامة والأمن	'١' إلغاء قرار عدم التجديد، والإعادة إلى المنصب السابق بأثر رجعي للفترة من ١ آذار/ مارس ٢٠١٧ حتى ٢٨ شباط/فبراير ٢٠١٩ '٢' دفع الراتب/الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية كتعويض عن فقدان الدخل	2019-UNAT-916	'١' إلغاء '٢' إلغاء	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	المنازعات بدفعها	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
			للفترة من ١ آذار/مارس ٢٠١٧ إلى تاريخ الفعلي للإعادة إلى المنصب السابق				
			'٣' دفع ما يعادل سنتين من الراتب الأساسي الصافي على سبيل التعويض				
UNDT/2018/093			'١' إلغاء قرار استبعاد المدعي من النظر في ترشحه لوظيفة مترجم (اللغة الروسية) (ف-٣) في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي				
			'٢' دفع شهرين من الراتب الأساسي الصافي كبديل عن إلغاء القرار المطعون فيه				
UNDT/2018/099	نيويورك	إدارة الشؤون الإدارية	'١' إلغاء رفض الإدارة تصحيح الآثار السلبية على معاشات تقاعدية بعد الخدمة برتبة أمين عام مساعد/وكيل أمين عام				
			'٢' دفع ما يعادل ثلاثة أشهر من الراتب الأساسي الصافي على سبيل التعويض لكل مدع				
			'٣' دفع ١٠.٠٠٠ دولار لكل مدع تعويضاً عن الضرر المعنوي				
			'٤' تحديد مبلغ التعويض العادل والمعقول عن الضرر المادي الناجم عن الإخلال بالعقد				
UNDT/2018/103	جنيف	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	'١' إلغاء قرار استبعاد المدعي من النظر في ترشحه لوظيفة مراجع (اللغة الروسية) (نيويورك)				
			'٢' إذا اختار المدعي عليه دفع تعويض بدلا من إلغاء القرار، يدفع ٢ ٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة				
UNDT/2018/104	جنيف	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	'١' إلغاء قرار استبعاد المدعي من النظر في ترشحه لوظيفة مراجع/مراجع ذاتي (اللغة الروسية) (فيينا)				
			'٢' إذا اختار المدعي عليه دفع تعويض بدلا من إلغاء القرار، يدفع مبلغا				
			يعادل ٢٥ في المائة من الفرق في الراتب الأساسي الصافي لمدة سنتين، بين الراتب الأساسي الصافي للمدعي برتبته/درجته في تاريخ القرار المطعون فيه				

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
		والراتب الأساسي الصافي الذي كان سيتقاضاه لو اختير لشغل الوظيفة			
UNDT/2018/105	نيويورك	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	-	-	-
		١' اعتبار المدعية مؤهلة للاشتراك في برنامج التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة بأثر رجعي اعتباراً من تاريخ تقاعدها؛ تنطبق تغطية التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة لاستيفاء المدعية شرط العشر سنوات من اشتراكها من خلال مساهمات إضافية			
		٢' عدم تحديد مبلغ التعويض			
		٣' دفع ٣ ٠٠٠ دولار تعويضاً عن الضرر المعنوي			
UNDT/2018/108	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	-	-
		دفع ٥ ٠٠٠ دولار تعويضاً عن خسارة فرصة و ٤ ٠٠٠ دولار تعويضاً عن الضرر المعنوي			
UNDT/2018/115	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	-	-
		١' إرجاع القضية إلى المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض بموافقة الأمين العام، لإنشاء مجلس طبي بموجب التذييل دال للنظام الإداري للموظفين ولتصحيح الإجراءات			
		٢' دفع ما يعادل ثلاثة أشهر من الراتب الأساسي الصافي كتعويض عن التأخر في الإجراءات			
UNDT/2018/118	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	-	-	٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٩
		١' عدم احترام توقع مشروع بالتعيين لمدة أطول			
		٢' دفع ستة أشهر من الراتب الأساسي الصافي مطروحاً منه مبلغ التعويض عن مهلة الإشعار الذي دفع للمدعي عند إنهاء الخدمة			
UNDT/2018/136	نيويورك	إدارة الشؤون الإدارية	-	-	-
		١' إلغاء قرار بعدم الاختيار			
		٢' الأمر بإعادة عملية الاختيار			
		٣' دفع ما يعادل ثلاثة أشهر من الراتب الأساسي الصافي كبديل عما حُكم به			