

Distr.
GENERAL

A/C.5/50/2
27 September 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الخمسون
اللجنة الخامسة
البندان ١٥٩ و ١١٦

إدارة الموارد البشرية

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين

١٩٩٦-١٩٩٧

إصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة للأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

أولا - مقدمة

١ - يصف هذا التقرير تدابير التنفيذ اللازمة لإصلاح نظام العدل الداخلي في المنظمة، وفقا لما طلبته الأمانة العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩ ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤. وهذه المقترحات ناشئة عن التقرير المقدم الى الجمعية العامة في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤ (A/C.5/49/13) الذي سرد عددا من المفاهيم الأساسية لتحسين مؤسسات العدل الداخلي.

٢ - قدمت العناصر الرئيسية للإصلاح المقترح الى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين في تقرير مؤرخ ١٨ آذار/مارس ١٩٩٥ (A/C.5/49/60). وقدمت الآثار المالية المترتبة على الإصلاح في ٩ حزيران/يونيه ١٩٩٥ (A/C.5/49/60/Add.1). وفيما بعد، قرر الأمين العام تعديل مقترحه الأصلي لمراعاة الاقتراحات التي تقدمت بها المحكمة الادارية للأمم المتحدة بشأن الجوانب القانونية للإصلاح (انظر A/C.5/49/60/Add.2 و Corr.1)، وإدراج أحكام جديدة تم الاتفاق عليها بعد مزيد من التشاور مع الموظفين. ويقدم الأمين العام الآن هذا التقرير الموحد نظرا لكون الجمعية العامة قررت إرجاء النظر في البند الى دورتها الخمسين (المقرر ٤٩١/٤٩ المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥).

٣ - ويود الأمين العام أن يذكر مع الامتنان التأييد الذي أعربت عنه الجمعية العامة، في القرار ٢٢٢/٤٩ ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، لجهوده الرامية الى إيجاد بيئة وثقافة إداريتين في المنظمة من شأنهما أن تعززا إمكانية كفاءة أن تكون مساهمة الموظفين على أعلى مستوى تسمح قدراتهم الكامنة وفعاليتهم وكفاءاتهم بتحقيقه. ويتعين إدخال تغييرات كبرى لكي يتسنى للمنظمة التصدي للتحديات الجديدة التي تواجهها، وهي تغييرات ستؤدي الى مزيد من التعاون مع الموظفين ومن تقاسم السلطة فيما بين الزملاء، والى تعزيز الثقة، وتحسين الاتصالات، وزيادة العمل الجماعي، وتحسين الإدارة على جميع المستويات. والاصلاح المقترح جزء لا يتجزأ من المجهود الواسع النطاق المبذول حاليا لترشيد ادارة المنظمة وتحسين استجابتها لاحتياجات الدول الأعضاء ومديري البرامج والموظفين.

٤ - ويتمثل الاصلاح المقترح في عدد من التدابير التكميلية المصممة بحيث تتضافر على تعزيز إقامة نظام عدل داخلي يتسم بالنزاهة والكفاءة في الأمانة العامة. لقد وضع النظام الحالي في وقت كان فيه عدد الموظفين بضعة آلاف موظف فقط ولم تكن هناك سوى قضايا قليلة في السنة. ويعتمد النظام على مشاركة موظفين متطوعين لتقديم المشورة الى الأمين العام بشأن قضايا الطعون والقضايا التأديبية. وقد خلص الأمين العام، بعد أن قيم النظام الحالي بعناية، الى أن التقنيات التي كانت ملائمة عمليا في الماضي حين كان هناك عدد أقل من الموظفين ومن مقل العمل والبعثات الميدانية ومن القضايا، وقدر أقل من التشديد على المساءلة لمديري البرامج وموظفيهم، لم تعد ملائمة في الظروف الحالية. وقد أقرت الجمعية العامة والأمانة العامة والموظفون بالحاجة الى الاصلاح. ويتمثل عنصر أساسي للاصلاح في مجموعة من التدابير الرامية الى تشجيع التسوية المبكرة للمنازعات قبل أن تبلغ طور الطعن الرسمي. لكن، إذا تم بلوغ ذلك الطور، ينص الاصلاح على إقامة آلية جديدة ذات طابع تخصصي، تحل مكان النظام الحالي الذي يعتبر بطيئا ومكلفا وغير فعال.

٥ - وهناك أيضا حاجة لإصلاح جوهري في المجال التأديبي. ويسبب التأخير في الحالات التأديبية قلقا لا لزوم له بالنسبة للموظفين المشتبه في أنهم أساءوا السلوك، ويحرم المنظمة من القدرة على ضمان اتخاذ اجراء سريع في سياق زيادة المساءلة المتوقعة لموظفيها. وحدثت تأخيرات أخرى في السنوات الأخيرة لأن عددا من القضايا في مجالات متخصصة مثل المشتريات أو الضرائب أو المسائل المالية كان يتطلب معرفة تقنية لم تكن متوفرة عموما لدى أعضاء اللجان التأديبية المشتركة الدائمة. ولم يكفل النظام النظر العاجل والعادل في جميع القضايا وتقديم مشورة وافية غير متحيزة وفي حينها في القضايا التأديبية.

٦ - إن الهدف من الإصلاح المقترح ثلاثي الشعب:

(أ) تعزيز المصالحة والتسوية المبكرتين للمنازعات قبل أن تتطور الى دعوى رسمية؛

(ب) إضفاء الطابع التخصصي على عضوية مجالس الطعون والتأديب وتزويدها بسبل البت في القضايا بطريقة أسرع ولكن عادلة؛

(ج) توفير نظام للعدل فعال من حيث التكلفة وبسيط مع القضاء على التكاليف المستترة والدعم المالي المقدم عن طريق تحويل موارد من برامج أخرى في الميزانية.

٧ - ويوضح هذا التقرير الآليات التي سينفذ عن طريقها الإصلاح المقترح ويتناول الآثار المالية المترتبة عليه.

ثانيا - المصالحة والتسوية المبكرتان للمنازعات

٨ - إن الأمين العام ملتزم بتهيئة جو جماعي وودي وإيجابي في العلاقات بين الموظفين والإدارة يتيح أداء عمل يتسم بالجودة على مستوى الانتاجية بما يتمشى مع مؤهلات الموظفين ومع الولايات المتغيرة التي تضطلع بها المنظمة. ويمثل استمرار عدم التوصل الى حل سريع لشكاوى الموظفين عقبة رئيسية أمام هذا الالتزام. ولتفادي هذا ستوفر المنظمة تدريباً في مجال التوصل الى تسوية مبكرة للمنازعات وتركز على الوساطة لحل الخلافات وتزيد من قدرتها على إجراء استعراض فعال للقرارات الادارية في مرحلة مبكرة من اجراءات الطعون.

ألف - التدريب

٩ - تمشيا مع الأخذ بثقافة جديدة للإدارة في الأمانة العامة، أولت الإدارة بالفعل أهمية أكبر للتوصل الى حل مبكر للمنازعات عن طريق الحوار والاتصالات الايجابية وتبادل المعلومات وتسوية الخلافات. ووضعت برامج تدريبية جديدة، رصدت لها اعتمادات في ميزانية فترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥، صممت خصيصاً لتحسين مهارات الاتصالات وتقنيات تسوية المنازعات ويحصل حالياً الموظفون التنفيذيون وموظفو شؤون الموظفين وكذلك المسؤولون الإداريون على تدريب مكثف في مجال "تقديم الخدمات" سيمكنهم من التعرف على الانشغالات الحقيقية للموظفين وتحديد الطريقة التي يمكن بها الاستجابة لتلك الانشغالات وكذلك، عند الاقتضاء، الوقت المناسب للقيام بذلك، في حدود القيود التي تفرضها القواعد المنطبقة. وقد بدأ تدريب المسؤولين الإداريين على مهارات الإدارة المتخصصة لكي يصبحوا أكثر استجابة لأداء واحتياجات موظفيهم ولخفض درجة ترجيح أن يتخذوا قرارات غير مفهومة أو غير مبررة.

باء - أفرقة وساطة أمين المظالم

١٠ - ستعين الآلية القائمة للموظفين الإدارة بصورة مشتركة أفرقة أمين مظالم في جميع مراكز العمل الرئيسية للنظر في أوجه الخلاف والشكاوى وقضايا التمييز التي يثيرها الموظفون بصفة غير رسمية. وسيحل النظام الجديد محل الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى التي أنشئت نتيجة لطلب الجمعية العامة في القرار ٢٦/٣١ المؤرخ ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٦ تعيين أفرقة للتحقيق في الادعاءات

بالمعاملة التمييزية. والهدف من الاصلاح هو الأخذ بنظام أكثر فعالية وتشجيع الوساطة من خلال الاستفادة من التجربة الايجابية لوكالات أخرى داخل المنظومة.

١١ - وستنشأ الأفرقة التابعة لأمين المظالم تحت توجيه وإشراف منسق برتبة رفيعة المستوى يكفل أداء النظام الجديد لمهامه بطريقة سليمة. وتمشيا مع ثقافة الادارة الجديدة في الأمانة العامة، سوف تتمتع هذه الأفرقة بمكانة تفوق مكانة أفرقة التمييز الحالية مع التشديد على الوساطة بين الأطراف لتسوية المنازعات أو الشكاوى قبل أن تتطور الى دعاوى رسمية. وسيدرب أعضاء أفرقة أمين المظالم كجزء من برنامج التدريب المذكور في الفقرة ٧ أعلاه.

١٢ - وفي حالة موافقة الجمعية العامة على هذا الإصلاح، سيعين المنسق في أوائل عام ١٩٩٦ ويتولى تنظيم أفرقة أمين المظالم في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي والقدس وفي اللجان الاقليمية. وسيقدم في المعتاد أعضاء أفرقة أمين المظالم خدماتهم بالاضافة الى اضطلاعهم بواجباتهم العادية. ولكن في الأمور العاجلة، يمكن للمنسق أن يطلب من رؤساء أعضاء فريق أمين مظالم معين إعفاءهم من واجباتهم العادية للتعجيل بالتسوية. وستحدد الاختصاصات في منشور اداري. وسيلزم إنشاء وظيفة برتبة مد - ١ للمنسق. وبالإضافة الى ذلك، سيلزم مبلغ ٣٠٠ ٤١ دولار في الفترة ١٩٩٦-١٩٩٧ لسفر المنسق من أجل المساعدة في إنشاء أفرقة أمين المظالم في مختلف مقر العمل.

جيم - الاستعراض الموضوعي للقرارات الادارية

١٣ - يتطلب النظام الحالي من الموظفين الراغبين في الطعن في أي قرار إداري أن يطلبوا، كخطوة أولى، إجراء استعراض لذلك القرار. وتتولى في المعتاد وحدة استعراض الإجراءات الإدارية في مكتب إدارة الموارد البشرية إعداد الاستعراضات الادارية. ولم يتوافر لوحدة استعراض الإجراءات الادارية، على مدى الأعوام الأخيرة، ما يكفي من الموظفين لإعداد استعراض موضوعي مكتوب لكل قضية قبل تقديم الطعن، ولا يرجع ذلك الى زيادة عدد الطلبات بإجراء استعراضات فحسب، بل وكذلك الى الزيادة الكبيرة في عدد الطعون ولكون القضايا التأديبية التي تتولاها هذه الوحدة أيضا يجب أن تمنح الأولوية. ومن المرجح أن عددا من القضايا وصل الى مرحلة التقاضي في حين كان من الممكن أن يؤدي الاستعراض الموضوعي الى حل غير رسمي أو تسوية رسمية. ومن جانب الموظفين، أعرب عن القلق لكون وحدة استعراض الإجراءات الادارية تقوم أولا باستعراض القرارات ثم تدافع عن صحتها في طور الطعن.

١٤ - ومن المقترح أن يجري استعراض القرارات الادارية داخل مكتب وكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم، على نحو مستقل عن المسؤول في ذلك المكتب الذي يقدم المشورة بشأن القرارات التي تتخذ فيما يتعلق بالتوصيات الواردة من الهيئات الاستشارية في حالات الطعون والحالات التأديبية. وسيتطلب هذا انشاء وظيفتين لموظفي الاستعراض واحدة برتبة ف - ٥ وواحدة برتبة ف - ٤ ويتولى موظفو الاستعراض الاداري دراسة الوقائع الموضوعية لجميع الطلبات ويلتمسون المعلومات المناسبة من الادارة أو

المكتب الذي اتخذ القرار المطعون فيه. وسيجري استعراض كل طلب لتحديد اذا كان ينبغي الرجوع عن هذا القرار أو تعديله بطريقة مقبولة من الطرفين وبشكل يتفق مع الأنظمة والقواعد ذات الصلة وكذلك مع الالتزام بمعاملة الموظفين على أساس المساواة. وسيوصي موظفو الاستعراض الإداري، عند الاقتضاء بتدابير تصحيحية لوكيل الأمين العام الذي له تبعاً للقرار والقواعد المتعلقة بالتفويض في السلطة، أن يتصرف مباشرة وبالتعاون مع رئيس المكتب المختص أو الإدارة المختصة.

١٥ - ولكي يتسنى تسوية أقصى عدد ممكن من القضايا في هذه المرحلة يعدل النظام الإداري للموظفين للسماح بإجراء مد للحدود الزمنية الحالية لإجراء استعراض إداري. وستمتد ثلاثة أشهر، بدلا من شهرين، الفترة التي يتعين في غضون طلب استعراض لإجراء إداري. وسيسمح هذا بتقديم طلبات تتضمن تعليلا أوفى للأسباب التي تستوجب، في نظر الموظف المعني، تغيير القرار الأصلي. وسيتاح أيضا لموظفي الاستعراض الإداري وقت أطول، لأغراض إجراء الاستعراض، مما ينص عليه حاليا النظام الإداري للموظفين الذي لا يسمح إلا بشهر واحد للرد على الموظفين العاملين في نيويورك وبشهرين للرد على جميع الموظفين الآخرين. وقد بينت التجربة أن الحدود الزمنية الحالية غير كافية، في كثير من الأحيان للحصول على المعلومات ذات الصلة من الميدان أو لإقناع مدير البرنامج بتغيير قراره. وستسمح إضافة شهر آخر بتسوية عدد أكبر من القضايا في هذا الطور. وتبعاً لذلك، يقترح تعديل القاعدة ١١١-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين لتزويد موظفي الاستعراض بفرصة حقيقية لتسوية الحالات، عدلت القاعدة ١١١-٢ (أ) '٢' من النظام الإداري للموظفين لتوفير فترة استعراض تمتد شهرين بالنسبة للقضايا الناشئة في نيويورك وفترة استعراض مدتها ثلاثة أشهر بالنسبة لجميع القضايا الأخرى (انظر المرفق الأول).

١٦ - ويتوقع أن كل هذه التدابير سوف تسمح ليس فقط بتسهيل تسوية المنازعات قبل أن تصبح طعونا رسمية، بل وكذلك بالتقليل من التأخيرات فيما بعد. ومن المفروض أن زيادة التفتح، مع تحسين الاتصالات وتبادل المعلومات في طور مبكر، إلى جانب قيام أفرقة أمين المظالم وموظفي الاستعراض الإداري بالنظر في القضايا، ستسمح جميعها بكفالة أن يتم في معظم الحالات، إن لم يكن في جميعها، بجمع كافة المعلومات ذات الصلة قبل أن يجري تقديم طعن، فتتجنب بذلك الحاجة التي تظهر أحيانا إلى تأخير النظر في القضايا لأن المعلومات اللازمة لا تقدم في الوقت المناسب.

ثالثا - إضفاء الطابع التخصصي على نظام العدل

١٧ - يعتقد الأمين العام أن إضفاء الطابع التخصصي على الهيئات التي تنظر في الطعون المقدمة ضد قرارات إدارية وفي القضايا التأديبية، وتعيين موظف قانوني في فريق الدفاع الذي كثيرا ما يعول الموظفون عليه لتمثيلهم، سيؤديان إلى إدخال تحسين جوهري على نظام العدل .

ألف - الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم

١٨ - يتفق الأمين العام والموظفون على أن النظام الحالي، الذي يقوم في إطاره مجلس طعون مشترك بتقديم المشورة إلى الأمين العام لم يعد ممكناً الإبقاء عليه. وفي دورة حزيران/يونيه ١٩٩٥ للجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين، أصدر الموظفون بياناً رسمياً أعربوا فيه عن تأييدهم التام للإصلاح الذي يجري فيه إضفاء الطابع التخصصي بصورة كاملة على عملية الطعن. وذكروا أنهم لا يوافقون المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (انظر A/C.5/49/60/Add.2 و Corr.1) على أنه ينبغي الإبقاء على نظام مجلس الطعون المشترك الحالي وإرجاء التنفيذ الكامل للإصلاح.

١٩ - يكمن القصور الرئيسي للنظام الحالي في كونه يعول بصورة كاملة على المتطوعين. وقد كان ذلك مناسباً طالما كانت القضايا قليلة جداً (١٨ في عام ١٩٧٠) وكان ممكناً تسريح عدد كافٍ من المتطوعين طيلة الوقت اللازم للنظر في القضايا. بيد أن عدد القضايا، نتيجة لاتجاه طويل الأمد، تجاوز ١٠٠ قضية في كل من عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٤. ولم يعد المتطوعون متاحين بالعدد الكافي، كما لم يكن لدى المتطوعين المتاحين القدر الكافي من المعرفة التقنية المطلوبة نظراً لحجم القضايا وتعددتها.

٢٠ - واجهت الإدارة، خلال السنوات القليلة الأخيرة، صعوبة متزايدة في العثور على أعداد كافية من الموظفين المناسبين الذين يمكن أن يعينهم الأمين العام أعضاء أو رؤساء لمجلس الطعون المشترك. إن العديد من غير قادرين على تخصيص الوقت اللازم للنظر في قضية إلا في مناسبات قليلة جداً، إن لم يتعذر عليهم هذا تماماً. وفضلاً عن ذلك، فإن مديري البرامج، في طور المساءلة المتزايدة الحالي، لا يقبلون على تسريح موظفيهم للقيام بمهام غير متصلة بأداء برامجهم. وفيما يتعلق بالموظفين، فشلت المحاولات الثلاث الأخيرة لتجديد المجموعة المتكونة من أعضاء ينتخبهم الموظفون. لقد أدت محاولتان منها إلى ترشيح عدد من الموظفين أدنى بكثير من المناصب الشاغرة؛ ولم يرشح أي موظف على الإطلاق في المحاولة الثالثة.

٢١ - لقد شعر أعضاء مجلس الطعون المشترك المتبقون أن واجبهم يفرض عليهم مواصلة مهامهم، رغم العبء الذي يتحملونه نتيجة لأعدادهم المتناقصة. وعلى سبيل المثال، فمنذ بداية عام ١٩٩٣ كان في نيويورك ١١ من بين ٣٠ عضواً انتخبهم الموظفون غير قادرين على النظر في أكثر من قضية واحدة في السنة. وعلى نقيض ذلك، نظر ١٢ من زملائهم في ما بين ٣ قضايا و ١٧ قضية في السنة. ونتج عن ذلك شعور بعدم الرضا، في نفس الوقت، من جانب أعضاء مجلس الطعون المشترك الذين يقضون قدراً متزايداً من الوقت في أداء مهام مجلس الطعون المشترك، ومن جانب مديري البرامج الذين يحرمون بصورة متكررة من خدمات موظفيهم. كذلك، أدى العمل المتكرر في خدمة مجلس الطعون المشترك إلى زيادة حدة مشاكل تضارب المصالح، وهي مشاكل فعلية أو متصورة، إذ ينظر إلى بعض أعضاء مجلس الطعون المشترك، عن صواب أو بدون مبرر، بوصفهم من ذوي الأهداف الخاصة التي تدفعهم إلى محاباة أحد الطرفين دون مراعاة لمضمون القضايا. ويرادود الموظفين الظن بأن بعض الرؤساء والأعضاء المعيّنين من الأمين العام يؤيدون

الإجراءات التي تتخذها الإدارة لحماية مستقبلهم الوظيفي أو تحسينه. وتظن الإدارة أن بعض الأعضاء الذين ينتخبهم الموظفون يناصرون بانتظام مقدم الطعن لحماية مكانتهم لدى الموظفين أو بغية إنشاء سابقة يمكن أن يستخدموها في إطار قضية لاحقة، إما حين يكونون هم بأنفسهم مقدمي طعون أو بصفتهم ممثلين لموظفين آخرين.

٢٢ - وإلى جانب صعوبة العثور على موظفين مستعدين للتطوع بوقتهم في خدمة مجلس الطعون المشترك، يعاني النظام الحالي من حقيقة أن الكثيرين من أولئك الذين يقدمون خدماتهم لم يحصلوا، بحكم طبيعة مؤهلاتهم، على التدريب الفني الذي يسمح لهم بالنظر في القضايا بفعالية. وينطوي معظم الطعون على مسائل تتعلق بشؤون الموظفين أو مسائل قانونية. وقد تم إبعاد الموظفين العاملين في دوائر شؤون الموظفين والدوائر القانونية من العمل في مجلس الطعون المشترك بغية تفادي تضارب المصالح أو ما قد يبدو أنه تضارب من هذا القبيل. ونتيجة لذلك يضطر أعضاء مجلس الطعون المشترك لقضاء فترة هائلة من الوقت في السعي إلى التعرف على جميع القواعد ذات الصلة بقضية معينة، وفهم مقصدها ومعناها، وتطبيقها على حالات يمكن أن تكون على درجة من التعقد بحيث يعسر تحديد القضايا وطرقها على النحو الملائم. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء مجلس الطعون المشترك الذين لم يحصلوا على تدريب في المجال القانوني يمكن أن يقضوا قدرا غير معقول من الوقت في محاولة تقرير ما هو الدليل المقبول، وما هو متطلب لكي يصبح الدليل قاطعا.

٢٣ - وبالطبع، فقد نتجت تأخيرات عن كل ذلك. في نيويورك، يبلغ معدل الوقت الذي تستغرقه معالجة قضية واحدة تسعة أشهر ونصف: ٥ أشهر ونصف من تاريخ تقديم الطعن إلى وقت الانتهاء من تقديم الدفوعات، و٢ أشهر بعد ذلك لتشكيل فريق المجلس وقيامه بالنظر في القضية. وفي جنيف، يبلغ متوسط الفترة التي تتم فيها معالجة قضية واحدة زهاء ٢٧ شهرا: ٦,٢ أشهر من تاريخ تقديم الطعن إلى وقت الانتهاء من تقديم الدفوعات، و٢٠,٧ شهرا لتشكيل فريق المجلس وقيامه بالنظر في القضية. ولم تسمح الموارد الإضافية التي أتيحت لأمانة مجلس الطعون المشترك في جنيف بتخفيف حدة المشكلة التي لم تتسبب فيها أمانة المجلس بل نظام مجلس الطعون المشترك ذاته.

٢٤ - وبالرغم من الجهود الحازمة المبذولة من أجل التقيد بالسياسة المعلنة في ١٩٨٧ (A/C.5/42/28)، الفقرة ١٠) والقاضية بأن يقبل الأمين العام التوصيات التي يقرر مجلس الطعون المشترك تقديمها بالاجماع، فيما عدا التوصيات التي تمس بمسائل قانونية أو مبدئية هامة، فقد تعين رفض ٥٥ في المائة من التوصيات، كليا أو جزئيا، في خلال الأربع سنوات الأخيرة. وقد حدث ذلك لأن الأمين العام قرر أن تلك التوصيات اتخذت على أساس تطبيق غير سليم للقانون، أو تجاهلت سياسات راسخة، أو لم تكن مدعومة ببينة. وفي زهاء ٧٠ في المائة من القضايا في خلال الأربع سنوات الأخيرة، قامت المحكمة الإدارية، إما برفض الشكاوى رفضا كاملا في الحالات التي كان فيها الأمين العام قد رفض توصية مقدمة من مجلس الطعون المشترك، أو بتقديم توصية بدفع تعويض زهيد نسبيا في حين أن مجلس الطعون المشترك كان قد أوصى بإعادة موظف مفصول إلى منصبه. ولم توافق المحكمة على وجهات نظر مجلس الطعون المشترك إلا في زهاء ٢٠

في المائة من الحالات أشارت فيها باتخاذ تدابير مماثلة لتلك التي أوصى المجلس بها. وفي القضايا المتبقية وهي بنسبة ١٠ في المائة، عارضت المحكمة كلا من مجلس الطعون المشترك والادارة وأشارت الى اتخاذ تدابير أعنف بكثير من تلك التي أوصى بها مجلس الطعون المشترك. ومن ثم فإن المحكمة الادارية، في الأغلبية الكبرى من الحالات، قضت بصحة قرار الأمين العام رفض توصية تقدم بها المجلس.

٢٥ - إن تكاليف النظام الحالي، الذي لا يعمل بصورة مرضية، باهظة الى أقصى حد. ويتمثل أحد العناصر الرئيسية للتكاليف في الوقت الذي يقضيه أعضاء مجلس الطعون المشترك ورؤساؤه في معالجة كل قضية، بعيدا عن مهامهم العادية. ومن المستحيل، طبعاً، تقديم تقدير دقيق لتكاليف هذا العنصر الذي يختلف باختلاف الأشخاص المعنيين وبمدى تعقد كل قضية. بيد أنه، استناداً الى متوسط الفترة المتطلبة لقيام أحد أفرقة المجلس بمعالجة قضية ما، ومستوى أجر الرئيس (عادة برتبة مد - ١ أو مد - ٢) والأعضاء (من الفئة الفنية أو من فئة الخدمات العامة)، يبلغ التقدير التحفظي لتكلفة الوقت الذي يقضى بعيداً عن الواجبات العادية ٨ ٠٠٠ دولار عن كل قضية. وبما أنه كان هناك ١٠٤ قضايا "جارية" جديدة في ١٩٩٤ باستثناء القضايا الجديدة التي تمت تسويتها فيما بعد أو سحبها أو التخلي عنها - يقدر أن التكلفة الكلية المتصلة بالوقت الذي قضاه الموظفون العاملون في أفرقة مجلس الطعون المشترك تقدر بمبلغ ٨٣٢ ٠٠٠ دولار في تلك السنة، وذلك على أساس أشد النهج تحفظاً. وهناك تقديرات أخرى، ربما كانت أكثر واقعية، تبلغ وفقاً لها تكلفة الوقت الذي يقضيه أعضاء مجلس الطعون المشترك في معالجة القضايا ١,٥ مليون دولار في السنة. ومن الملاحظ أن تكلفة وقت عمل المتطوعين ليس سوى أحد مكونات التكلفة الكلية لكل قضية، وهي تكلفة يجب أن تشمل أيضاً المرتبات وتكاليف الدعم اللازمة لمعالجة القضايا على مستوى الاستعراض الاداري (مكتب تنظيم الموارد البشرية والمكاتب الفنية المشاركة في الاستعراض، والموظف مقدم الطعن، وعضو فريق الدفاع)، وعلى مستوى الطعن لدى مجلس الطعون المشترك (مكتب تنظيم الموارد البشرية للرد على الطعن، ومقدم الطعن وعضو فريق الدفاع، وأمانة مجلس الطعون المشترك) وعلى مستوى المحكمة الادارية (مكتب الشؤون القانونية للرد على عريضة الشكوى، ومقدم الشكوى والمحامي، وأمانة المحكمة). وفي عام ١٩٨٥، أعلنت اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية الجمعية العامة بأن متوسط التكلفة الكلية للقضية الواحدة كان يبلغ ٢٤ ٠٠٠ دولار^(١). وليس هناك أي سبب لاعتقاد أن التكلفة انخفضت بأي شكل من الأشكال منذ ذلك الوقت.

٢٦ - وفي مواجهة هذه الحالة، نظر الأمين العام في عدد من الخيارات وخلص الى أن وجود آلية ذات طابع تخصصي لتسوية المنازعات من جانب محكمين معينين من خارج منظومة الأمم المتحدة سيمثل أفضل استجابة لاحتياجات المنظمة. وقبل التوصل الى هذا الاستنتاج نظر الأمين العام بعناية في إمكانية توشي نهج تدريجي، يتمثل الاصلاح في إطاره خلال سنوات عديدة في مجرد اتخاذ تدابير تهدف الى تحقيق المصالحة وتسوية المنازعات في طور مبكر (انظر الفقرات من ٨ الى ١٦ أعلاه). بيد أن هذه الامكانية تقوم على افتراض بقاء نظام مجلس الطعون المشترك الذي لم يعد، كما هو مبين أعلاه، يعمل على نحو مقبول. إن التدابير الرامية الى تشجيع التسوية المبكرة للمنازعات لا يمكن أن تحقق نتائج فورية. وهي جزء من بيئة وثقافة عمل متغيرة، وستتطلب فترة من الوقت، وحسن الارادة والمشاركة الفاعلة من جانب كل

الأطراف المعنية. وليس بإمكان المنظمة أن تنتظر سنوات للتأكد مما إذا كان تحسين الاستجابة الأولية لانشغالات الموظفين، والعمل بنظام أفرقة أمين المظالم، وإجراء استعراض موضوعي لكل القرارات المطعون فيها يمكن أن يخفض حجم العمل الى حد يسمح لمجلس الطعون المشترك بإنجازه. وحتى لو حققت تلك التدابير أقصى النتائج، فإنها لن تتدارك المشاكل الهيكلية الأساسية لمجلس الطعون المشترك.

٢٧ - سيتيح نظام التحكيم المقترح هيكلا دائما للنظر في كل الطعون. وستنتفي الحاجة للعمل على إقناع موظفين يمانعون في الاشتراك في عضوية أفرقة مجلس الطعون المشترك بأن المنظمة تحتاج الى خدماتهم التطوعية في تلك الأفرقة. ولن تكون هناك حاجة لإبعاد الموظفين عن واجباتهم العادية.

٢٨ - سيكون المحكمون مستقلين. ولن يكونوا موظفين خاضعين لسلطة الأمين العام، بل "مسؤولين رسميين" تابعين للأمم المتحدة. ولن يخضعوا أيضا في ممارسة وظائفهم لأي شكل من أشكال الرقابة من جانب الموظفين. ونتيجة لذلك ستختفي مشكلة "تضارب المصالح" المزمنة.

٢٩ - سيتولى النظر في القضايا فنيون ذوو خبرة في التحقق من الوقائع ذات الصلة وأدلة الإثبات. ولن يجد اختصاصيون محنكون صعوبة خاصة في الإلمام بالقواعد التي سيتعين عليهم تطبيقها. إن المبادئ الأساسية التي تحكم شروط تعيين الموظفين وخدمتهم واردة في ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي للموظفين ومبينة في الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية. والمطلوب بعد ذلك هو كفالة أن يتم التقيد بإنصاف، عند النظر في وقائع قضية معينة، بتلك المبادئ والقواعد المنفذة لها. إن هذه المهمة لن تشكل صعوبة خاصة بالنسبة لمحكمين ذوي خبرة لكنها قد تمثل تحديا كبيرا بالنسبة لموظفين متطوعين.

٣٠ - يعتزم الأمين العام قبول توصيات مجلس التحكيم المقترح المعتمدة بالإجماع، ما لم يوجد سبب قاهر متعلق بالقانون أو السياسات لعدم قبولها. وهو يعتقد أن وجود آلية تخصصية لمعالجة الطعون سيؤدي إلى قصر الحالات التي ترفض فيها المشورة المقدمة على عدد قليل جدا منها. وفي حالة رفض توصية اتخاذها مجلس الطعون بالإجماع، ستحدد أسس الرفض في الرسالة التي يتم بها إبلاغ الموظف بالقرار المتخذ بشأن الطعن.

٣١ - وسيتيح النظام التخصصي الجديد أيضا إمكانية أعمال التحكيم الملزم تدريجيا، على نقيض النظام الحالي القائم حصرا على الاستعراض والتوصيات إلى أن تصل القضية الى المحكمة في نهاية المطاف - بعد انقضاء سنين في كثير من الأحيان. إن جميع القضايا تعالج حاليا بنفس الطريقة، سواء انطوت على منازعة بشأن الوقائع بخصوص حادثة غير هامة أو على مسألة مبدئية أساسية، وسواء تعلقت ببضع مئات من الدولارات أو بعدة ملايين. ويود الأمين العام أن يستخدم نظام التحكيم الملزم كوسيلة للعمل بإجراء مبسط للقضايا التي قد لا تستلزم العملية العادية الأكثر تكلفة، وذلك مثلا بخصوص المنازعات ذات الطابع الوقائي المحض أو القضايا التي لا تشمل سوى مبالغ صغيرة نسبيا. وسيكون ذلك مقابلا لنظام "محاكم المطالبات المحدودة" القائم في العديد من النظم القانونية. وسيجرى توفير ضمانات لاستبعاد إمكانية أن تتجاهل

القرارات الملزمة القانون الساري أو أن تؤدي الى حجب العدالة. وإذا ما حدث ذلك، فإن الأمين العام، وكذلك الموظف، سيكون لهما حق الاستئناف ضد القرار لدى المحكمة الإدارية.

٣٢ - لقد أعدت مقترحات العمل بالتحكيم الملزم في إطار التشاور الوثيق مع المستشار القانوني، وفي ضوء الإطار الدستوري المبين في الميثاق. وأوليت عناية فائقة لصون سلطة الأمين العام بوصفه رئيس المسؤولين الإداريين للمنظمة صوتا كاملا. وبما أن الموظفين، الخاضعين لسلطة الأمين العام بموجب البند ٢/١ من النظام الأساسي للموظفين، لا يمكنهم اتخاذ قرارات ملزمة له، يقترح ألا يكون المحكمون موظفين. بيد أنهم سيكونون، كما لوحظ أعلاه، "مسؤولين رسميين تابعين للأمم المتحدة". وسيكون نظام التحكيم الملزم اختياريا في البداية وسيشترط أن يقبله بالتحديد كل طرف معني. وفي هذا الطور الأول لن تتخذ بالتالي قرارات ملزمة للأمين العام ما لم يتفق الأمين العام، ممارسة لسلطته التقديرية، مع الشخص مقدم الطعن على أن قضية محددة ينبغي أن تقدم للتحكيم الملزم. وسيجري، بالطبع، النظر بجدية في كل طلب للتحكيم الملزم صادر عن أي موظف، وإذا ما لم يتسن تلبية الطلب، سيتم تقديم تفسير معلل لقرار الأمين العام. وسيكمل اختبار النظام في غضون فترة سنتين. وستجرى في عام ١٩٩٨ مشاورات واسعة النطاق مع كافة الأطراف المهتمة، بما في ذلك الموظفون والمحكمة الإدارية لتقييم نتائج النظام الاختياري للتقييم الملزم. في ذلك الوقت، وإذا خلص الأمين العام الى أن النظام الاختياري للتقييم الملزم قد حقق نتائج مرضية، سيجري إبلاغ الجمعية العامة بنتائج التقييم ويطلب إليها الموافقة على العمل بنظام التحكيم الملزم بالنسبة لفئات محددة من الطعون يمكن أن تشمل، على سبيل المثال، الطعون المنطوية على مسائل خلافية ذات طابع وقائعي محض، ولا تشمل سوى مبلغ معين.

٣٣ - وعلى النحو المفسر أعلاه، فإن التحكيم الملزم كوسيلة للعمل بنظام مماثل لمحاكم المطالبات المحدودة لا يسمح بأن يكون المحكمون موظفين خاضعين لسلطة الأمين العام بموجب البند ٢/١ من النظام الأساسي للموظفين. ويستبعد هذا بالضرورة خيار إقامة "مجلس طعون مشترك شبه تخصصي" وهو الخيار الذي نظر فيه الأمين العام بعناية قبل أن يرفضه. وبموجب ذلك الخيار، يكون رئيس المجلس وحده محكما متخصصا معنا من خارج المنظمة وعاملا على أساس التفرغ في حين يعين الأعضاء الآخرون من بين الموظفين المؤهلين ويعملون على أساس التفرغ غير الكامل.

٣٤ - فضلا عن ذلك، فإن خيار "مجلس الطعون المشترك شبه التخصصي" سيكون من المستحيل تقريبا تنفيذه. إن معظم الموظفين الذين تتوفر لديهم، مبدئيا، الكفاءات اللازمة للاشتراك في عضوية هذه الهيئة يعملون حاليا في دوائر شؤون الموظفين أو الدوائر القانونية. وقد تم استبعادهم، بصورة تقليدية من الخدمة في مجلس الطعون المشترك استجابة لانشغال الموظفين لكون الزملاء الذين يؤدون تلك المهام قد لا يقدرّون على الافلات من تأثير تجربتهم السابقة وعلى النظر بموضوعية في طعن قد يشكك في صحة ممارسات لم ينفكوا يتبعونها في أداء واجباتهم العادية. إن هذه الانشغالات، سواء كانت مبررة في الواقع أم لا، حقيقية ويتعين وضعها في الاعتبار. وحتى لو أمكن العثور على موظفين مؤهلين فنيا فإن هناك صعوبة كبرى أخرى تنشأ من حقيقة أن عدد القضايا لا يبرر العمل في مجلس الطعون المشترك بالنسبة

لأي شخص آخر غير الرئيس والرئيس المناوب. وبالتالي فإن الأعضاء سيضطرون إلى تقسيم وقت عملهم بين واجباتهم في مجلس الطعون المشترك وواجباتهم العادية. وسيديم هذا ضعفا خطيرا قائما في النظام الحالي الذي يتجاهل احتياجات البرامج التي أصدرت الجمعية العامة تكليفا بها، وضرورة تأمين المساءلة عن أداؤها. وسيحق لمديري البرامج أن يكونوا راغبين إلى أقصى حد عن تسريح موظف واحد أو أكثر من موظفيهم لفترات طويلة، وهم موظفون من المفروض أن يكونوا ممتازين لكي يتم اختيارهم للعمل في "مجلس طعون مشترك شبه تخصصي"، ولا يمكن أن تستعيز مكاتبتهم عنهم إذ أن عمل مجلس الطعون المشترك سيكون على أساس التفرغ غير الكامل. ومن المرجح أيضا أن الموظفين المختارين سيعتبرون ذلك إجراء سلبيا خارجا عن نطاق هيكل التطوير الوظيفي العادي، وأن يقاوموه. وبالتالي فإن "مجلس طعون مشترك شبه تخصصي" لا يشكل خيارا قابلا للتطبيق.

٣٥ - وبناء على ذلك، يوصي الأمين العام بإعمال آلية خارجية وكاملة التخصص لتسوية المنازعات الى جانب العمل بنظام اختياري لإجراءات التحكيم الملزمة. وهو يعتقد أن الإصلاح المقترح يستجيب تماما لطلبات الجمعية العامة المتكررة الداعية إلى إقامة نظام عدل داخلي عادل ومتسم بالشفافية وبسيط ومحاييد وفعال. وسيتحقق كل هذا من خلال إنشاء مجلس تحكيم للأمم المتحدة يحل مكان نظام مجلس الطعون المشترك الداخلي الحالي.

هيكل وتكوين مجلس التحكيم

٣٦ - سيستعاض عن مجالس الطعون المشتركة الموجودة حاليا في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي بمجلس تحكيم تكون له أمانة رئيسية في نيويورك وأمانة في جنيف. ولن يمثل ذلك تغييرا هاما على صعيد الممارسة إذ أن مجلس الطعون المشترك لم يتلق سوى قضيتين جديدتين في عام ١٩٩٤، ولم تعرض أي قضية على مجلس الطعون المشترك في نيروبي الذي لا ينظر إلا في الطعون المقدمة من موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل).

٣٧ - ستتطلب الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم إذنا من الجمعية العامة لأن الأمين العام أنشأ، عملا بالبند ١/٨١ من النظام الأساسي للموظفين، مجالس الطعون المشتركة المكونة من موظفين تقتصر صلاحياتهم على تقديم توصيات. وعلاوة على ذلك، فإن رفع الدعاوى إلى المحكمة الإدارية بعد طور مجلس الطعون المشترك يستند إلى الإذن المنصوص عليه في البند ٢/٨١ ولهذا يتعين تغيير هذا البند أيضا.

٣٨ - ويرد في المرفق الأول مشروع التغييرات المعتمز إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وما يستتبعه من تغييرات في النظام الإداري للموظفين تمهيدا لإنشاء مجلس التحكيم. أما مجلس التحكيم ذاته فسيتم إنشاؤه بموجب نظام أساسي يعلنه الأمين العام. ويرد في المرفق الثاني مشروع النظام الأساسي المذكور مشفوعا بتعليق موجز يوضح الجوانب التقنية من النظام الأساسي. ويرد أدناه وصف للسمات الرئيسية لمجلس التحكيم. وترد في المرفق الثالث التعديلات المعتمز إدخالها نتيجة لذلك في النظام الأساسي للمحكمة الإدارية.

السمات الرئيسية لمجلس التحكيم

٣٩ - تنشئ المادة الأولى من مشروع النظام الأساسي لمجلس التحكيم وتحدد المادة ٢ منه اختصاصه وصلاحياته. وسيحل مجلس التحكيم محل مجلس الطعون المشترك. وعلاوة على ذلك، يتمتع المجلس بصلاحيات إصدار قرارات تحكيم ملزمة (غير قابلة للطعن إلا في أضيق الحدود: انظر الفقرة ٥٢ أدناه) في حالة موافقة الأمين العام والموظف على عرض النزاع على مجلس التحكيم لإصدار قرار تحكيم ملزم بشأنه.

٤٠ - وتنص المادة ٢ أيضا على إيجاد آلية معززة للمبادرة بالسعي إلى التوفيق لا يمكن إنشاؤها بمقتضى النظام الحالي إلا بموافقة الطرفين. لكن الجدوى العملية للآلية المحدودة الراهنة لم تثبت إلا في حالات محدودة جدا. وبمقتضى النظام الجديد، يمكن الشروع في التوفيق بناء على طلب أي من الطرفين. والأهم من ذلك، أن مجلس التحكيم يستطيع، في أثناء معالجته للطعن، توجيه الطرفين إلى محاولة التراضي بحسن نية في إطار قواعد يقررها مجلس التحكيم.

٤١ - وتتناول المادة ٣ من مشروع النظام الأساسي عضوية مجلس التحكيم؛ الذي يرأسه رئيس سيكون مقره في مدينة نيويورك، ورئيس مناوب سيكون مقره في جنيف. وقد اقترح الأمين العام في الأصل ألا يعمل على أساس التفرغ الكامل سوى الرئيس. بيد أنه، بعد مشاورات أخرى مع الموظفين وتقرير أن الرئيس والرئيس المناوب كليهما يمكن أن يتعين عليهما أن يسافرا لسماع قضايا تأديبية حين يكون ذلك مناسباً (انظر الفقرة ٦٢ أدناه)، أصبح من الضروري أن يعمل الرئيس المناوب أيضا على أساس التفرغ الكامل. وسيكون هناك في كل من نيويورك وجنيف عضوان وعضوان مناوبان جاهزان للخدمة في حالة مرض أحد الأعضاء أو تعذر حضوره. ولا يعمل منهم على أساس التفرغ إلا الرئيس. أما الرئيس المناوب وسائر الأعضاء العاديين أو المناوبين فيعملون على أساس دوام جزئي، حسب الاقتضاء. ويقوم الأمين العام، بعد التشاور مع الموظفين من خلال الجهاز المشترك المنشأ بموجب البند ٢/٨ من النظام الأساسي للموظفين، بتعيين الرئيس والرئيس المناوب، والأعضاء، والأعضاء المناوبين.

٤٢ - يعتقد الأمين العام أن العضوية المقترحة لمجلس التحكيم ستكون ملائمة لعدد القضايا التي ترفع في نيويورك وجنيف. وفي ١٩٩٣ عرض على مجلس الطعون المشترك ما مجموعه ١١٠ قضايا، منها ٢٠ قضية، سحبت أو سويت أو تم التخلي عنها فيما بعد ولم يتبق سوى ٩٠ قضية. وفي ١٩٩٤، عرض مجموع ١٢٤ قضية، تم فيما بعد سحب أو تسوية أو التخلي عن ٢٠ منها ولم يتبق سوى ١٠٤ قضايا. ونظرا لكون الرئيس وكذلك الرئيس المناوب سيعملان على أساس التفرغ الكامل وسيعكف لهما كفالة أن تكون القضايا جاهزة لكي ينظر فيها المجلس لدى انعقاد دوراته، فإن من المقدر أن ١٠ دورات تدوم كل منها اسبوعا في نيويورك و ٦ دورات تدوم كل منها اسبوعا في جنيف ستسمح بمعالجة القضايا في الوقت المناسب، وذلك على أساس عبء العمل الحالي لمجلس الطعون المشتركين في نيويورك وجنيف. وقد يتعين إدخال تعديلات بالزيادة أو النقصان في طور لاحق رهنا بنتائج السنتين الأوليين.

٤٣ - تبين المادة ٤ هيكل مجلس التحكيم. وسينقسم المجلس إلى فرعين يوجد مقرهما في نيويورك وجنيف. وسيكون هناك ما مجموعه ١٠ من المحكمين المعيّنين من الخارج الذين لا يجوز أن يكون اثنان منهم من نفس الدولة العضو، وهذه قاعدة مستمدة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية.

٤٤ - وبغية ضمان استقلال أعضاء المجلس وتمكينهم من إصدار قرارات تحكيم ملزمة للأمين العام، لن يكون الأعضاء من موظفي المنظمة، ولكن يتمتع كل منهم في أثناء ممارسته لمهامه أو مهامها القضائية فقط بالوضع القانوني الذي يتمتع به موظفو الأمم المتحدة والذي يضاف عليه أو عليها امتيازات وحصانات وظيفية. ويشترط لمنح هذا الوضع القانوني الذي يماثل الوضع الذي يتمتع به رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية اتخاذ إجراء من قبل الجمعية العامة على شكل قرار تعدل فيه النظام الأساسي للموظفين. وفي حال موافقة الجمعية العامة على هذا التقرير، فمن المتوقع أن يجري اختيار أعضاء مجلس التحكيم في تموز/يوليه ١٩٩٥، وأن يتم تعيينهم في أوائل عام ١٩٩٦.

٤٥ - وعلى النحو المتوخى في المادة ٢ من مشروع النظام الأساسي، سيقدر الأمين العام أتعاب رئيسي وأعضاء مجلس التحكيم وسيجرى تنقيحها من حين إلى آخر وإبلاغ الجمعية العامة بذلك. ولهذا الغرض، يعتزم الأمين العام تحديد الأتعاب المدفوعة للرئيس والرئيس المناوب عند مستوى مساو للمرتب الأساس وبدل المعيشة اليومي المدفوعين لموظفي الأمم المتحدة المعيّنين برتبة مدير (مد - ٢)، الدرجة السادسة، العاملين على التوالي في المقر وفي جنيف. وسيطلب ذلك مبلغاً قدره ٢٠٠ ٢٤٩ دولار للرئيس و ٥٠٠ ٢٦٧ دولار للرئيس المناوب على أساس فترة سنتين. وسيصرف لأعضاء المجلس وأعضائه المناوبين عن كل يوم يمارسون فيه مهامهم أثناء الدورات المقرر عقدها في المقر وفي جنيف مبلغ قيمته جزء من ثلاثمائة وخمس وستين من الأجر السنوي المقابل للمرتب الأساس وبدل المعيشة اليومي المدفوعين لموظفي الأمم المتحدة المعيّنين برتبة مدير (مد - ٢)، الدرجة ١، العاملين على التوالي في المقر وفي جنيف. وعلى أساس افتراض أنه لن يعقد سوى ١٠ دورات تدوم كل واحدة منها أسبوعاً في نيويورك و ٦ دورات تدوم كل واحدة منها أسبوعاً في جنيف في كل سنة، سيلزم مبلغ قدره ٤٠٠ ٦٤ دولار لدفع أتعاب الأعضاء العاملين في نيويورك و ٦٠٠ ٤١ دولار للأعضاء العاملين في جنيف.

وفيما يلي شروط الخدمة الأخرى المنطبقة على أعضاء مجلس التحكيم:

(أ) الحق في أن تدفع لهم بدل المعيشة وتكاليف السفر حين يسافرون في مهام رسمية. وتحدد هذه التكاليف وفقاً لمعايير الإقامة أثناء السفر في مهام رسمية، المنطبقة على موظفي الأمم المتحدة المعيّنين برتبة مد - ٢؛

(ب) دفع بدل الإقامة للرئيس والرئيس المناوب العاملين على أساس التفرغ لم يكونا مقيمين في مقر العمل في وقت أداء مهامهما؛

(ج) الحق في أن تشملهم تعويضات الوفاة أو الإصابة أو المرض أثناء الخدمة. وتخضع هذه التغطية للقواعد التي تحكم تعويضات أعضاء اللجان أو الهيئات المماثلة في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض المعزوة للخدمة مع الأمم المتحدة.

واستناداً إلى عدد ومدة الاجتماعات المشار إليها أعلاه سيلزم مبلغ ٦٠٠ ٢٨٤ دولار لتكاليف السفر وبدل المعيشة لأعضاء المجلس وأعضائه المناوبين.

٤٦ - ويتولى رئيس مجلس التحكيم مسؤولية إدارة النظام بشكل سليم وإدارة أعمال أمانة المجلس، التي سيرأسها أمين يعين بعد التشاور مع الموظفين.

٤٧ - وتعالج المادة ٥ من مشروع النظام الأساسي مسألة نشر النظام الداخلي للمجلس وتصف الطريقة التي يجري بها التشاور مع الموظفين بشأن وضع النظام الداخلي.

٤٨ - وتحدد المادة ٦ الشروط اللازمة لقبول الطعن لدى مجلس التحكيم.

٤٩ - وتبين المادة ٧ من مشروع النظام الأساسي صلاحيات المجلس. وتشير إلى أن المجلس عندما يتصرف بصفة غير ملزمة، فإن صلاحياته تكون، من حيث الجوهر، نفس صلاحيات مجلس الطعون المشترك الذي يحل محله: أي تقديم توصيات إلى الأمين العام. وعندما يصدر مجلس التحكيم قرارات تحكيم ملزمة، فإن صلاحياته لا تتعدى صلاحيات المحكمة الإدارية. ومراعاة لدور الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، فإنه لا يجوز للمحكمة أو لمجلس التحكيم إجبار الأمين العام على إلغاء قرار أو إجباره على أداء التزام محدد، ويعد هذا أهم قيد على عملهما. ويجب على كل من المحكمة ومجلس التحكيم أن يحددا لدى إصدار قراراتهما التعويض فيما لو قرر الأمين العام أن من مصلحة المنظمة أن يعرض الطاعن دون اتخاذ أي إجراء آخر. ورغم أن الأمين العام له أن يختار بين أداء محدد أو دفع تعويضات، فهو ملزم بقرار المحكمة الإدارية وملزم بالمثل بقرار مجلس التحكيم.

٥٠ - ويجوز لمجلس التحكيم أن يوصي أو يحكم، حسب مقتضى الحال، بأضرار مادية عن الخسارة الواقعة ولكن لا يجوز له أن يوصي أو يحكم بأضرار جزائية أو تحذيرية. وفي حال تعرض موظف ما لخسارة فعلية نتيجة لعدم احترام شروط عمله، فمن الصواب أن تكون المنظمة مسؤولة عن تلك الخسارة. ولكن ليس من الصواب استعمال الأموال العامة لتمويل قرارات تحكيم جزائية. وفي مثل هذه الحالات، عندما يتبين من تقرير مجلس التحكيم أن التعويض قد منح لأن المجلس وجد أن أحد الموظفين قد ارتكب فعلاً جرمياً متعمداً، يقوم الأمين العام، وفقاً لقواعد الإجراءات القانونية المتبعة، بالتحقيق في الأمر، ويسعى إلى استرداد الأموال من الموظف وتوجيه الاتهامات التأديبية ضده.

٥١ - وتنص المادة ٨ من مشروع النظام الأساسي على نشر قرارات التحكيم الملزمة الصادرة عن مجلس التحكيم.

٥٢ - وتتناول المادة ٩ الطعون وتنص على أسس الطعن في القضايا التي يقدم فيها مجلس التحكيم توصيات. وهذه هي نفس الأسس المعمول بها حالياً بعد أن يتم اتخاذ قرار بشأن توصية من مجلس الطعون المشترك وتم إدخال التغيير الأساسي في القضايا التي يصدر فيها مجلس التحكيم قرارات تحكيم ملزمة. وفي هذه القضايا، يتمتع كل طرف، أي الأمين العام وكذلك الموظف، بأسباب محدودة للطعن مبنية في المادة ٢/٩ وهي: ارتكاب غلط قانوني وغلط جوهري في الإجراءات أو الوقائع يؤدي إلى إساءة تطبيق أحكام العدالة. والمبرر المنطقي لهذا التقييد هو التشجيع على تسوية المنازعات بسرعة والاحتفاظ للمحكمة بالقضايا المنطوية على مسائل قانونية أو ذات أهمية خاصة للنظر فيها.

٥٣ - وتتناول المادة ١٠ تعديل النظام الأساسي وتشترط موافقة الجمعية العامة على ذلك.

باء - الاستعاضة عن اللجنة التأديبية المشتركة بمجلس تأديب

٥٤ - تقوم لجنة تأديبية مشتركة، بموجب الفصل العاشر الحالي من النظام الإداري للموظفين، بإسداء المشورة للأمين العام في المسائل التأديبية، إما قبل فرض إجراء تأديبي أو بعد ذلك، ولدى الطعن في قرار يتخذه الأمين العام بالفصل دون سابق إنذار في حالة إساءة السلوك الجسيمة.

٥٥ - وقد اتضح أن النظام الحالي بطيء ومرهق، وخاصة لدى تشكيل لجان تأديبية مشتركة مخصصة في اللجان الإقليمية أو في الميدان. وفي القضايا التي تتطلب معرفة متخصصة في مجالات تقنية، مثل الضرائب أو المشتريات، فإن إحدى المشاكل المتكررة تتمثل في تحديد أعضاء محتملين في اللجنة التأديبية المشتركة لهم القدرة ليس فقط على فهم الجوانب التقنية لأنشطة موظف ما بل أيضاً على القيام بإنصاف بتقييم ما إذا كان سلوك الموظف يستوفي مستوى المعايير التي يحق للمنظمة أن تتوقعها منه.

٥٦ - ويقترح الأمين العام أن يحل محل اللجنة التأديبية المشتركة مجلس تأديب يتكون من موظفين مؤهلين من الفئة الفنية. وقد نظر الأمين العام فيما إذا كان ينبغي أن يكون كل أعضاء المجلس الجديد من غير الموظفين على النحو الموصى به فيما يتعلق بمجلس التحكيم. بيد أن الحالة تختلف عما هي عليه بالنسبة لذلك المجلس. ومن أجل صون سلطة الأمين العام على الموظفين فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية، لن يتخذ مجلس التأديب قرارات، بل سيتقدم بتوصيات يقرر الأمين العام على أساسها الإجراءات التأديبية (الإجراءات التأديبية) الذي يكون مناسباً في الظروف المعينة لقضية ما، إذا قرر اتخاذ أي إجراء. وبما أن مجلس التأديب سيتقدم بتوصيات فقط، فليس هناك أي مانع دستوري من أن يكون أعضاؤه موظفين، على خلاف الحالة الناجمة عن العمل بنظام قرارات التحكيم الملزمة بشأن الطعون المقدمة ضد قرارات إدارية (انظر الفقرة ٣٢ أعلاه). وفضلاً عن ذلك، فإن القضايا التأديبية، بحكم طبيعتها، تختلف عن الطعون إذ

أنها تتطلب تقدير ما إذا كانت معايير السلوك قد احترمت من جانب موظف ما، وفقا لقواعد موضوعية ومعقولة. ومن المناسب أن يؤدي الموظفون دورا في إجراء هذا التقدير، عوضا عن تكليف خارجيين بالقيام به كليا. وأخيرا، نظرا للعدد المحدود من القضايا التأديبية التي ستعرض على مجلس التأديب (في عام ١٩٩٤، عرضت ٢٠ قضية على لجنة تأديبية مشتركة في الأمانة العامة بأسرها)، فقد استنتج أنه سوف يمكن تعيين موظفين اثنين مؤهلين ومناسبين للنظر في كل قضية، دون فرض أعباء لا تطاق على مديري البرامج الذين سيتعين عليهم تسريح موظفيهم لذلك الغرض.

٥٧ - يقترح الأمين العام أن يرأس فرع نيويورك من مجلس التأديب رئيس مجلس التحكيم؛ وأن يرأس فرع جنيف الرئيس المناوب لمجلس التحكيم. وسيضمن هذا أن يشرف على الإجراءات محكمون متخصصون من أصحاب الخبرة تفرسوا على استظهار الحقائق من الروايات المتضاربة للأحداث وعلى تحديد ما يشكل بيئة تسمح بالبت. وسيكون أعضاء مجلس التأديب الآخرون موظفين يختارون على أساس إنصافهم وعدم تحيزهم وكذلك على أساس قدرتهم على فهم الجوانب التقنية للقضايا المعروضة على مجلس التحكيم. وعندما تعرض قضية ما على مجلس التأديب، ينظر فيها الرئيس والأعضاء على أساس التفرغ حتى إتمامها، مما يضمن النظر فيها بسرعة وعلى نحو مستنفذ وعادل.

٥٨ - ترد في المرفق الأول مشاريع التعديلات اللازمة لأغراض الإصلاح المقترح لعملية الإجراءات التأديبية. ويرد في المرفق الرابع مشروع النظام الأساسي لمجلس التأديب. وترد أدناه السمات الرئيسية لمجلس التأديب.

السمات الرئيسية لمجلس التأديب

٥٩ - تَنشئ المادة ١ من النظام الأساسي لمجلس التأديب، وتحدد المادة ٢ اختصاصه وصلاحياته. وسيستعاض بمجلس التأديب عن اللجنة التأديبية المشتركة بالنسبة لموظفي الأمانة العامة^(٩).

٦٠ - وتتناول المادة ٣ عضوية مجلس التأديب وتكوينه. وسيكون الرئيس والرئيس المناوب لمجلس التحكيم، على التوالي، رئيسا ورئيسا مناوبا لمجلس التأديب أيضا. ومن الشروط المسبقة لتعيين الموظفين أعضاء أو أعضاء مناوبين في المجلس أن تتوفر فيهم المؤهلات الدنيا التالية: (أ) أعلى مستويات النزاهة وخبرة لا تقل عن خمس سنوات عمل في الأمانة العامة، (ب) شهادة جامعية في المحاسبة، أو الحقوق، أو الإدارة العامة، أو المالية، أو مؤهلات مساوية وخبرة فنية ذات صلة بمهام المجلس، و (ج) قدرة مثبتة على الصياغة في إحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ومعرفة ملائمة بلغة عمل أخرى. والقصد من هذه الشروط هو كفالة أن تتوفر لدى الموظفين المعيّنين للعضوية في المجلس القدرة اللازمة على فهم وتقييم المسائل المعروضة عليهم، والقدرة على صياغة تقرير مع توصيات من شأنها أن تكون، بحكم قوة محتواها ومنطقها مقبولة لدى الأمين العام. وبالإضافة إلى ذلك، وبغية تأمين الاستقلال المطلق لمجلس التأديب، لا يمكن أن يكون الأعضاء والأعضاء المناوبون أعضاء في هيئات التعيين والترقية أو في هيئات تمثيل الموظفين.

٦١ - في نيويورك وجنيف، سيعين الأمين العام مباشرة عضوين وعضوين مناوبين. وسيعين الأمين العام أيضا عضوين وعضوين مناوبين يختارهم من قائمة تتضمن أسماء ثمانية موظفين تقدمها هيئات تمثيل الموظفين المشاركة في لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين. وفي كل مقر عمل يوجد فيه موظفون تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة، سيعين الأمين العام مباشرة عضوا وعضوا مناوبا. وسيعين الأمين العام أيضا عضوا وعضوا مناوبا يختارهما من قائمة تتضمن أسماء أربعة موظفين تقدمها هيئة تمثيل الموظفين في مقر العمل المعني.

٦٢ - تنص المادة ٤ على أن مجلس التأديب سينقسم الى فرعين يكون كل منهما على التوالي في نيويورك وجنيف. بيد أنه، إذا رئي أن من الضروري بالنسبة لحالة معينة، وحين يكون قد تم تعيين موظفين تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة أعضاء وأعضاء مناوبين لمجلس التأديب في مقر عمل معين، أن يخول للرئيس أو الرئيس المناوب السفر الى ذلك المقر للنظر في القضية.

٦٣ - تتناول المادة ٥ من مشروع النظام الأساسي قيام المجلس بإصدار نظامه الداخلي وتصف الطريقة التي سيجري بها التشاور مع الموظفين بشأن إعداد ذلك النظام.

٦٤ - تحدد المادة ٦ نوعي القضايا التأديبية التي يجوز لمجلس التأديب قبولها، وهي طلبات المشورة بشأن ادعاءات بحدوث سوء سلوك مقدمة ضد موظف عملا بالقاعدة ١١٠-٤ من النظام الإداري للموظفين والطعون المقدمة ضد قرار بالفصل دون سابق إنذار يتخذه الأمين العام عملا بأحكام البند ٢/١٠ من النظام الأساسي للموظفين.

٦٥ - تبين المادة ٧ من مشروع النظام الأساسي صلاحيات المجلس الذي يجوز له، بناء على طلبات مشورة بشأن ادعاءات متعلقة بسوء سلوك، أن يوصي باتخاذ إجراء تأديبي واحد أو أكثر من بين الإجراءات المبينة في القاعدة ١١٠-٣ من النظام الإداري للموظفين، أو بسحب التهم الموجهة. وبخصوص الطعون المقدمة ضد قرارات بالفصل دون سابق إنذار، يجوز للمجلس أن يوصي بتأكيد القرار أو إلغائه أو بخفض العقوبة. ويجوز أيضا أن يتقدم المجلس بأي توصيات أخرى يرى أنها في خدمة العدالة. وفي جميع الحالات، لا يتصرف المجلس إلا بصفة استشارية، فيحترم بذلك مقتضيات الميثاق الذي ينص على أن الأمين العام هو المسؤول عن كفالة وفاء الموظفين بمعايير النزاهة المتطلبة بموجب أحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق. وتنص المادة ٨ من مشروع النظام الأساسي على أن التوصيات تعتمد بأغلبية الأصوات، كما هو الحال في الوقت الحاضر.

٦٦ - تتناول المادة ٩ من مشروع النظام الأساسي الطعون المقدمة ضد قرارات متخذة بعد الحصول على المشورة من مجلس التأديب. وتقدم الطعون إلى المحكمة الإدارية بناء على نضس الأسس المعمول بها حاليا. وتندرك المادة ٩-٢ قصورا في النظام الحالي الذي لا ينص على حق الموظفين في الحصول على نسخة من التقرير قبل أن يتم اتخاذ قرار، وهو ما قد يتسبب في صعوبة متابعة القضية في الوقت المناسب. ويمنح النص الجديد الموظفين الذين يكون مجلس التأديب قد أكمل النظر في قضاياهم الحق في الحصول على نسخة من التقرير بعد فترة ٦٠ يوما، حتى لو لم يتم اتخاذ أي قرار.

٦٧ - تناول المادة ١٠ تعديل النظام الأساسي، الذي سيقوم الأمين العام بإجرائه وإبلاغ الجمعية العامة به.

جيم - تعيين موظف قانوني لفريق الدفاع

٦٨ - يقترح الأمين العام، انسجاماً مع هدف إضفاء الصبغة التخصصية على نظام العدل، إنشاء وظيفة موظف قانوني برتبة ف - ٤ يعمل على أساس التفرغ في فريق الدفاع. وسيكون بإمكان الموظف القانوني الجديد إسداء المشورة للموظفين بشأن ما إذا كانت شروط عملهم وظروفها قد انتهكت، وفي حالة حدوث ذلك بشأن كيفية التصرف إما في المرحلة المبكرة من التوفيق وحل النزاعات أو أمام مجلس التحكيم. ويسدي الموظف القانوني المشورة أيضاً للموظفين الذين يتعرضون لإجراءات تأديبية. وفضلاً عن ذلك، سيكون الموظف القانوني مسؤولاً عن فريق الدفاع، وسيقدم المشورة لأعضاء الفريق الذين يحتاجون إلى الدعم. وستلزم أيضاً وظيفة في فئة الخدمات العامة؛ الرتبة الرئيسية لمساعدة الموظف القانوني. وسيتم توفير الموارد لتدريب أعضاء فريق الدفاع.

رابعا - الجوانب المالية للإصلاح المقترح

٦٩ - ستبلغ الاحتياجات الإضافية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، الناتجة عن المقترحات الموجزة في هذا التقرير ٥٠٠ ٥٣٦ دولار مقسمة على النحو التالي:

بالدولارات	
٥٨٧ ٩٠٠	إنشاء وظائف جديدة
	منسق واحد (مد - ١) (الفقرة ١٢)
	موظفاً استعراض إداري (ف - ٥ و ف - ٤) (الفقرة ١٤)
	موظف قانوني واحد (ف - ٤) (الفقرة ٦٨)
	وظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية) (الفقرة ٦٨)
٥١٦ ٧٠٠	أجور الرئيس والرئيس المناوب لمجلس التحكيم (الفقرة ٤٥)
١٠٦ ٠٠٠	إجور أعضاء مجلس التحكيم (الفقرة ٤٥)
٤١ ٣٠٠	سفر المنسق (الفقرة ١٢)
٢٨٤ ٦٠٠	سفر الأعضاء لحضور اجتماعات مجلس التحكيم في نيويورك وجنيف (الفقرة ٤٥)
١ ٥٣٦ ٥٠٠	المجموع

أدرج في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦ - ١٩٩٧ مبلغ ٨٠٠ ١٠١٢ دولار لإصلاح نظام العدل الداخلي. وتبلغ التقديرات المنقحة ٥٣٦ ٥٠٠ دولار، أي بزيادة قدرها ٥٢٣ ٧٠٠ دولار على التقديرات الأصلية. وتعزى هذه الزيادة إلى كون بعض التكاليف المدرجة في الميزانية البرنامجية المقترحة قدرت على سبيل الخطأ لسنة واحدة عوضاً عن سنتين وإلى أنه كان من المزمع أن يعمل الرئيس المناوب على أساس

التفرغ غير الكامل وليس، كما هو مذكور في الفقرة ٤١، على أساس التفرغ الكامل. وسيطلب هذا المبلغ بموجب الإجراء الذي وضعته الجمعية العامة لاستخدام صندوق الطوارئ.

خامسا - ملاحظات

٧٠ - كما بُيِّن من قبل للجمعية العامة، أعرب الموظفون عن تأييدهم للمفاهيم الأساسية الواردة في تقرير الأمين العام عن إصلاح نظام العدل الداخلي المؤرخ ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤ (A/C.5/49/13). وقد صُقلت الآن في هذا التقرير، هذه المفاهيم وأحكمت تفاصيلها. وعند إعداد المقترحات الواردة هنا، أجرى ممثلو الأمين العام، مرة أخرى، مشاورات شاملة مع الموظفين، الذين أعربوا عن تأييدهم التام للإصلاح ولتنفيذ جميع عناصره فورا.

٧١ - وفي نفس الوقت، فلئن أدرك الموظفون أن المسائل التالية تتجاوز كثيرا الممارسة القضائية الحالية للأمم المتحدة ولم تجر مناقشتها في التقرير الخاص بالمفاهيم، المؤرخ ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤، فهم يودون أن يسجلوا رأيهم بأن (أ) المشورة القانونية الخارجية ينبغي السماح بها في القضايا المعروضة على مجلس التحكيم لإصدار قرار ملزم، و (ب) أن القيديين النابعين من فقه المحكمة الإدارية ونظامها الأساسي، وهما ما يتعلق بالأداء على وجه التحديد، وتحديد التعويض الذي يمكن منحه، لا ينبغي تطبيقهما في أعمال مجلس التحكيم.

٧٢ - ويلاحظ الأمين العام أن الإصلاح ينص على أن يعيَّن، كجزء من فريق الدفاع، موظف قانوني متفرغ لتمثيل الموظفين، وأن توفر الموارد التدريبية للموظفين المتطوعين الذين هم أعضاء في فريق الدفاع. وهو يرى، علاوة على ذلك، أن من الخطل وعدم التبصر السماح بالمشورة الخارجية قبل مجلس التحكيم. فضلا عن ذلك، يرى الأمين العام أن صلاحيات المجلس لا ينبغي أن تفوق صلاحيات المحكمة الإدارية. والتعديلات المقترحة في هذا التقرير فيما يتعلق بالنظام الأساسي للمحكمة مقصورة على التغييرات التقنية اللازمة لإتاحة الفرصة للأخذ بالتحكيم الملزم.

٧٣ - وأخيرا، يلاحظ الأمين العام أنه سيتم استعراض النظام برمته وكذلك النظام الأساسي للمحكمة الإدارية ودورها، عندما تتم تجربة النظام الجديد وتقييمه لفترة لا تقل عن سنتين.

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الأربعون، الملحق رقم ٧ (A/40/7)، الفقرة ٧٠.

(٢) أنشأت منظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي آليتين تأديبيتين متميزتين عن تلك التي تستخدم بخصوص موظفي الأمانة العامة، وسيستمران، حاضرا، في استخدام تلك الآليات.

المرفق الأول

التغييرات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي
للموظفين وما يترتب عليها من تغييرات في
النظام الإداري للموظفين

ألف - الطعون

النص المعدلالبند ١/١ من النظام الأساسي للموظفين

"مجلس التحكيم للأمم المتحدة، وفقا
لأحكام نظامه الأساسي كما أصدرها الأمين العام،
صلاحية النظر، بموجب الشروط والإجراءات
المحددة هنا، في طعون الموظفين ضد قرار
إداري بدعوى إخلاله بشروط تعيينهم، بما في
ذلك الإخلال بأي من الأحكام المنطبقة من أحكام
النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري
للموظفين أو لتقديم توصيات أو قرارات كما هو
محدد في نظامه الأساسي."

البند ٢/١ من النظام الأساسي للموظفين

"تنظر المحكمة الإدارية للأمم المتحدة،
وفقا للشروط المحددة في نظامها الأساسي، فيما
يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط
تعيينهم، بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام
المنطبقة من النظام الأساسي للموظفين والنظام
الإداري للموظفين، وتصدر حكمها في هذه
الدعاوى، وتنظر أيضا فيما يقدمه الأمين العام
والموظفون من طعون في قرارات مجلس التحكيم،
وتصدر حكمها في هذه الدعاوى."

النص الحاليالبند ١/١ من النظام الأساسي للموظفين

"ينشئ الأمين العام أجهزة إدارية يشترك
فيها الموظفون لتسدي إليه المشورة بشأن ما قد
يثيره الموظفون من طعون في أي قرار إداري
بدعوى إخلاله بشروط تعيينهم، بما في ذلك
الإخلال بأي من الأحكام المنطبقة من أحكام النظام
الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين."

البند ٢/١ من النظام الأساسي للموظفين

"تنظر المحكمة الإدارية للأمم المتحدة،
وفقا للشروط المحددة في نظامها الأساسي، فيما
يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط
تعيينهم، بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام
المنطبقة من النظام الأساسي للموظفين والنظام
الإداري للموظفين وتصدر حكمها في هذه
الدعاوى."

القاعدة ١/١١ (أ) من النظام
الإداري للموظفين

"تنشأ مجالس مشتركة للطعون في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي وفي مراكز العمل الأخرى التي قد يحددها الأمين العام للنظر في الطعون المقدمة بموجب أحكام البند ١/١١ من النظام الأساسي للموظفين، وإسداء المشورة إلى الأمين العام بشأن هذه الطعون."

القاعدة ١/١١ (أ) من النظام
الإداري للموظفين

حُذفت، فقد تناولها النظام الأساسي لمجلس التحكيم.

القاعدة ١/١١ (ب) من
النظام الإداري للموظفين

"(ب) يتألف كل مجلس من مجالس الطعون المشتركة مما يلي:

القاعدة ١/١١ (ب) من
النظام الإداري للموظفين

حُذفت، فقد تناولها النظام الأساسي لمجلس التحكيم وقواعده.

"١" رؤساء يعينهم الأمين العام من قائمة مقدمة من الجهاز المشترك للإدارة والموظفين ذي الصلة بالهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مراكز العمل المنشأ في المجلس؛

"٢" أعضاء يعينهم الأمين العام؛

"٣" عدد مساو من الأعضاء ينتخبه الموظفون، الخاضعون لولاية المجلس بالاقتراع.

"ويحدد الأمين العام عدد ورؤساء كل مجلس، بناء على توصية الجهاز المشترك للموظفين والإدارة ذي الصلة بالهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأ فيه المجلس."

القاعدة ١/١١١ (ج) من
النظام الإداري للموظفين

حُذفت؛ فقد تناولها النظام الأساسي لمجلس التحكيم ونظامه الداخلي.

القاعدة ١/١١١ (د) من
النظام الإداري للموظفين

حُذفت؛ فقد تناولها النظام الأساسي لمجلس التحكيم.

القاعدة ١/١١١ (هـ) من
النظام الإداري للموظفين

حُذفت؛ فقد تناولها النظام الأساسي لمجلس التحكيم.

القاعدة ١/١١١ (ج) من
النظام الإداري للموظفين

"يعين رؤساء وأعضاء مجلس الطعون المشترك، أو ينتخبون، لمدة سنتين، ومن حقهم إعادة التعيين أو إعادة الانتخاب، وتستمر ولايتهم إلى أن يتم تعيين، أو انتخاب من يخلفهم."

القاعدة ١/١١١ (د) من
النظام الإداري للموظفين

"يجوز للأمين العام عزل أي من الرؤساء من المجلس، بناءً على توصية الجهاز المشترك للإدارة والموظفين ذي الصلة بالهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأ فيه المجلس. ويجوز للأمين العام عزل الأعضاء الذين عينهم. ويجوز بأغلبية أصوات الموظفين الخاضعين لولاية المجلس المعني، إقالة الأعضاء الذين انتخبهم الموظفون، وذلك بناءً على مبادرة من أي هيئة ممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأ فيه المجلس."

القاعدة ١/١١١ (هـ) من
النظام الإداري للموظفين

"يضع كل مجلس نظامه الداخلي، الذي يحدد كيفية اختيار رئيسه، وأي رؤساء مناوبين عند الاقتضاء، من قائمة الرؤساء."

القاعدة ١/١١ (و) من
النظام الإداري للموظفين

حُذفت؛ فقد تناولها النظام الأساسي لمجلس التحكيم ونظامه الداخلي.

القاعدة ١/١١ (ز) من
النظام الإداري للموظفين

حُذفت؛ فقد تناولها النظام الأساسي لمجلس التحكيم.

القاعدة ٢/١١ (أ) من
النظام الإداري للموظفين

"(أ) على أي موظف يرغب في الطعن، وفقاً لأحكام البند ١/١١ من النظام الأساسي للموظفين، في قرار إداري، أن يقوم كخطوة أولى، بتوجيه كتاب إلى الأمين العام، يطلب فيه إعادة النظر في القرار الإداري؛ ويجب إرسال هذا الكتاب في غضون ثلاثة أشهر من التاريخ الذي يتسلم فيه الموظف إشعاراً خطياً بالقرار.

"١" في حالة رد الأمين العام على كتاب الموظف، يجوز للموظف الطعن في هذا الرد في غضون شهر واحد من تلقيه له؛

القاعدة ١/١١ (و) من
النظام الإداري للموظفين

"يجوز لكل مجلس من مجالس الطعون المشتركة، أن يقدم، بأغلبية أصوات رؤسائه وأعضائه كافة، توصيات إلى الأمين العام بإدخال تغييرات في هذا الفصل من النظام الإداري للموظفين."

القاعدة ١/١١ (ز) من
النظام الإداري للموظفين

"تتألف أمانة كل مجلس من مجالس الطعون المشتركة من أمين ومن عدد آخر من الأعضاء حسبما يتطلبه أداء عمله على نحو سليم."

القاعدة ٢/١١ (أ) من
النظام الإداري للموظفين

"(أ) على أي موظف يرغب في الطعن، وفقاً لأحكام البند ١/١١ من النظام الأساسي للموظفين، في قرار إداري، أن يقوم، كخطوة أولى، بتوجيه كتاب إلى الأمين العام، يطلب فيه إعادة النظر في القرار الإداري؛ ويجب إرسال هذا الكتاب في غضون شهرين من التاريخ الذي يتسلم فيه الموظف إشعاراً خطياً بالقرار.

"١" في حالة رد الأمين العام على كتاب الموظف، يجوز للموظف الطعن في هذا الرد في غضون شهر واحد من تلقيه له؛

٢٠٠ في حالة عدم رد الأمين العام
على الكتاب في غضون شهرين
بالنسبة للموظف الذي يعمل في
نيويورك، أو في غضون
ثلاثة أشهر بالنسبة للموظف الذي
يعمل في مكان آخر، يجوز
للموظف الطعن في القرار الإداري
الأصلي في غضون شهر واحد من
انتهاء الأجل المحدد لرد الأمين
العام في هذه الفقرة الفرعية.

القاعدة ٢/١١١ (ب) من
النظام الإداري للموظفين

"(ب) يجوز للأمين العام أو الموظف أو رئيس
المجلس أن يعرض المسألة للتوفيق وفقاً للقواعد
التي سيضعها مجلس التحكيم. وهذا الإجراء لا
يمس حق الموظف في مواصلة طعنه بموجب
أحكام هذه القاعدة والنظام الأساسي لمجلس
التحكيم."

القاعدة ٢/١١١ (ج)

"(ج) لا يؤدي التماس الاستعراض الإداري عملاً
بالفقرة (أ) أعلاه ولا تقديم طلب الطعن عملاً
بالفقرة (د) أدناه إلى وقف الإجراءات المتعلقة
بالقرار الإداري المطعون فيه.

٢٠٠ غير أنه يجوز للموظف أن يطلب
الإجراءات المتعلقة بذلك القرار
بتوجيه كتاب إلى أمين فرع
مجلس التحكيم المعني بموجب
الشروط المدرجة في نظامه

٢٠٠ في حالة عدم رد الأمين العام
على الكتاب في غضون شهر
واحد، بالنسبة للموظف الذي يعمل
في نيويورك، أو في غضون
شهرين، بالنسبة للموظف الذي
يعمل في مكان آخر، يجوز
للموظف الطعن في القرار الإداري
الأصلي في غضون شهر واحد من
انتهاء الأجل المحدد لرد الأمين
العام في هذه الفقرة الفرعية.

القاعدة ٢/١١١ (ب) من
النظام الإداري للموظفين

"(ب) يجوز للأمين العام عند استعراض القرار
الإداري المذكور أن يلتمس، بموافقة الموظف أو
بناءً على طلبه، مساعدة رئيس مجلس الطعون
المشارك المعني أو عضو من أعضائه يختاره
رئيس المجلس، بغية الوصول إلى نتيجة توفيقية
للمسألة، وهذا الإجراء لا يمس حق الموظف في
مواصلة طعنه بموجب أحكام هذه القاعدة."

القاعدة ٢/١١١ (ج)

"(ج) لا يؤدي التماس المراجعة الإدارية عملاً
بالفقرة (أ) أعلاه ولا تقديم طلب الطعن عملاً
بالفقرة (د) أدناه إلى وقف الإجراءات المتعلقة
بالقرار الإداري المطعون فيه.

٢٠٠ غير أنه يجوز للموظف أن يطلب
وقف الإجراءات المتعلقة بذلك
القرار بتوجيه كتاب إلى أمين
مجلس الطعون المشترك عملاً
بالفقرة (د) أدناه. ويجب أن

الأساسي. ويجب أن يعرض
الطلب الوقائع ذات الصلة وأن
يشير إلى الكيفية التي يمكن من
خلالها لتنفيذ الإجراءات إلحاق
ضرر مباشر وغير قابل للإصلاح
بحقوق الموظف؛

يعرض الطلب الوقائع ذات الصلة
وأن يشير إلى الكيفية التي يمكن
من خلالها لتنفيذ الإجراءات إلحاق
ضرر مباشر وغير قابل للإصلاح
بحقوق الموظف؛

حُذفت؛ فقد تناولها النظام
الأساسي. '٢'

'٢' يتشكل فريق تابع للمجلس فور
تلقي طلبا من هذا النوع، ويؤيد
عمله على وجه الاستعجال. وإذا
ارتأى الفريق بعد دراسته وجهة
نظر الطرفين، أن القرار لم ينفذ
وأن تنفيذه سيلحق بصاحب
الشأن ضررا غير قابل للإصلاح،
فله أن يوصي الفريق الأمين العام
بوقف الإجراءات المتعلقة بذلك
القرار؛

"(أ) لحين انقضاء الحدود الزمنية
المحددة في الفقرة الفرعية (أ) '٩' أو '٢' دون
تقديم طعن، أو

"(ب) في حالة تقديم طعن، لحين اتخاذ
قرار بشأن الطعن؛

'٣' يعتبر القرار الذي يتخذه الأمين
العام بشأن هذه التوصية غير
قابل للطعن."

القاعدة ٢/١١١ (د)

"(د) يقدم الطعن، المقدم طبقاً للفقرة (أ) أو طلب وقف الإجراءات وفقاً للفقرة (ج) إلى أمين مجلس الطعون المشترك المعني، ليتم البت فيه على النحو التالي:

"١" فيما يتعلق بالموظفين الذين يعملون في مركز عمل أنشئ به مجلس أو الذين يخضعون لإدارة وحدات تنظيمية تقع في مركز العمل هذا، يقوم ذلك المجلس بالبت في طعونهم؛

"٢" فيما يتعلق بالموظفين السابقين، الذين كانوا في آخر أيام عملهم يعملون في مركز عمل أنشئ به مجلس للطعون، أو الذين يخضعون لإدارة وحدات تنظيمية تقع في مركز العمل هذا، يقوم ذلك المجلس بالبت في طعونهم؛

"٣" وفيما يتعلق بسائر الموظفين وسائر الموظفين السابقين، يقوم المجلس المنشأ بنيويورك بالبت في طعونهم على أنه يجوز للأمين العام أن يقرر بناءً على طلب الموظف، إحالة الطعن إلى مجلس آخر أو أن ينشئ هيئة خاصة مناسبة. ويجوز لهؤلاء الموظفين أو الموظفين السابقين استيفاء شرط الحدود الزمنية المبينة في الفقرة الفرعية (أ) '١' أو '٢' بتقديم البيانات اللازمة

القاعدة ٢/١١١ (د)

"(د) يقدم الطعن، المقدم طبقاً للفقرة (أ) أو طلب وقف الإجراءات وفقاً للفقرة (ج) إلى أمين فرع مجلس التحكيم المعني، ليتم البت فيه على النحو التالي:

"١" فيما يتعلق بالموظفين الذين يعملون في مركز عمل أنشئ به فرع لمجلس التحكيم أو الذين يخضعون لإدارة وحدات تنظيمية تقع في مركز العمل هذا، يقوم ذلك الفرع بالبت في طعونهم؛

"٢" فيما يتعلق بالموظفين السابقين، الذين كانوا في آخر أيام عملهم يعملون في مركز عمل أنشئ به فرع لمجلس التحكيم، أو الذين يخضعون لإدارة وحدات تنظيمية تقع في مركز العمل هذا، يقوم ذلك الفرع بالبت في طعونهم؛

"٣" فيما يتعلق بجميع الموظفين العاملين في أوروبا وبجميع الموظفين السابقين الذين كانت آخر أيام عملهم في أوروبا، يقوم فرع مجلس التحكيم الموجود في جنيف بالبت في طعونهم؛

"٤" وفيما يتعلق بسائر الموظفين وسائر الموظفين السابقين، يقوم فرع مجلس التحكيم المنشأ بنيويورك بالبت في طعونهم على أنه يجوز للأمين العام أن يقرر

ضمن هذه الحدود إلى أي مكتب
من مكاتب الأمم المتحدة لإحالتها
إلى المجلس المختص".

بناءً على طلب الموظف، إحالة
الطعن إلى فرع مجلس التحكيم
في جنيف أو أن ينشئ هيئة
مخصصة مناسبة. ويجوز لهؤلاء
الموظفين أو الموظفين السابقين
استيفاء شرط الحدود الزمنية
المبينة في الفقرة الفرعية (أ) '١'
أو '٢' بتقديم البيانات اللازمة
ضمن هذه الحدود إلى أي مكتب
من مكاتب الأمم المتحدة لإحالتها
إلى فرع التحكيم المختص.

القواعد ١١٢ (هـ) إلى (ع)

حُذفت؛ فقد تناولها النظام الأساسي.

القاعدة ٣/١١١

(حكم انتقالي)

لا وجود لأحكام مقابلة.

"تعتبر القاعدتان ١/١١١ و ٢/١١١ من
النظام الإداري للموظفين ساريتين فيما يتعلق
بالطعون في قرارات إدارية اتخذت قبل ١ كانون
الثاني/يناير ١٩٩٦^(أ)".

(أ) الأمين العام مصمم على اتخاذ كافة الإجراءات المناسبة لتأمين أن يكون الإصلاح جاهزا
للتنفيذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦. وإذا استحال هذا لأسباب خارجة عن نطاق إرادته، سيعلن
عن تاريخ لاحق للتنفيذ بالتشاور مع الموظفين.

باء - التدابير والإجراءات التأديبية

النص الحاليالقاعدة ١/١٠ من النظام الإداري للموظفينسوء السلوك

"يجوز أن يعتبر عدم امتثال الموظف لالتزاماته وفقاً لميثاق الأمم المتحدة أو للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أو أي تعليمات إدارية أخرى، أو عدم مراعاته لمعايير السلوك المتوقعة من موظف مدني دولي، بمثابة سلوك غير مرض بالمعنى المقصود في البند ٢/١٠ من النظام الأساسي للموظفين، يفرض إلى تطبيق الإجراءات التأديبية وفرض التدابير التأديبية بسبب سوء السلوك."

القاعدة ٢/١٠ من النظام الإداري للموظفينالوقوف عن العمل أثناء التحقيقوالإجراءات التأديبية

"(أ) إذا وجهت إلى موظف تهمة سوء سلوك وقرر الأمين العام وقف الموظف عن العمل، يوقف الموظف عن العمل أثناء التحقيق وريثما تستكمل الإجراءات التأديبية وذلك لفترة لا تتجاوز عادة ثلاثة أشهر. ويدفع للموظف أجره أثناء هذا الوقف إلا إذا قرر الأمين العام، في ظروف استثنائية، أن من المناسب أن يكون الوقف بدون أجر. ولا يمس هذا الوقف حقوق الموظف ولا يعتبر تدبيراً تأديبياً."

النص المعدلالقاعدة ١/١٠ من النظام الإداري للموظفينسوء السلوك

لا تغيير.

القاعدة ٢/١٠ من النظام الإداري للموظفينالوقوف عن العمل أثناء التحقيقوالإجراءات التأديبية

(أ) لا تغيير.

النص المعدل

(ب) لا تغيير.

(ج) لا تغيير.

القاعدة ٣/١١٠ من النظام الإداري للموظفين
التدابير التأديبية

(أ) لا تغيير.

النص الحالي

"(ب) يبلغ الموظف الموقف عن العمل عملاً بالفقرة (أ) خطياً بأسباب الوقف ومدته المحتملة.

"(ج) إذا كان الوقف عن العمل عملاً بالفقرة (أ) بدون أجر ولم تثبت تهمة سوء السلوك فيما بعد، يعاد دفع الرواتب التي تم اقتطاعها."

القاعدة ٣/١١٠ من النظام الإداري للموظفين
التدابير التأديبية

"(أ) يجوز أن تتخذ التدابير التأديبية شكلاً أو أكثر من الأشكال التالية:

"١" اللوم الكتابي من الأمين العام؛
 "٢" الحرمان من درجة أو أكثر ضمن الرتبة؛

"٣" إرجاء استحقاق الزيادة في المرتب داخل الرتبة لفترة محددة؛

"٤" الوقف عن العمل بدون مرتب؛

"٥" الغرامة؛

"٦" خفض الرتبة؛

"٧" الفصل من الخدمة، بإنذار أو بدون إنذار أو بصرف تعويض بدلاً منه، بصرف النظر عما تنص عليه لقاعدة ٣/١٠٩

"٨" الفصل دون سابق إنذار؛

النص الحالي

"(ب) لا تعتبر التدابير التالية تأديبية بالمعنى المقصود في هذه القاعدة:

"١" التوبيخ، الكتابي أو الشفوي،
الموجه من قبل مسؤول
مشرف على لموظف

"٢" استرداد الأموال المستحقة
للمنظمة؛

"٣" الوقف عن العمل وفقا
للقاعدة ٢/١٠."

النص المعدل

(ب) لا تغيير.

القاعدة ٤/١٠ من النظام الإداري للموظفين
قواعد الإجراءات الواجبة الاتباع
(أ) لا تغيير.

(ب) لا تطبق الإجراءات
التأديبية على أي موظف إلا بعد أن تحال
المسألة إلى مجلس التأديب للأمم المتحدة
المنشأ عملاً بالقاعدة ٥/١٠ من النظام
الإداري للموظفين لتقديم مشورته بشأن
التدابير التي يعتبرها مناسبة، إن وجدت،
إلا أن هذه المشورة غير مطلوبة:

القاعدة ٤/١٠ من النظام الإداري للموظفين
قواعد الإجراءات الواجبة الاتباع

"(أ) لا يجوز تطبيق أية
إجراءات تأديبية ضد موظف ما لم يتم إخطاره
بالادعاءات الموجهة ضده، وبحقه في التماس
المساعدة من موظف آخر أو موظف متقاعد
للدفاع عنه، وما لم تتح له فرصة معقولة للرد
على تلك الادعاءات.

"(ب) لا تطبق الإجراءات التأديبية
على أي موظف إلا بعد أن تحال المسألة إلى
لجنة تأديبية مشتركة لتقديم مشورتها بشأن
التدابير التي تعتبرها مناسبة، إن وجدت، إلا أن
هذه المشورة غير مطلوبة:

النص الحالي

"١" إذا تم التفاوض عن الإحالة إلى اللجنة التأديبية المشتركة بالاتفاق المتبادل بين الموظف المعني والأمين العام؛

"٢" فيما يتصل بالفصل دون سابق إنذار الذي يوقعه الأمين العام في الحالات التي تقتضي فيها خطورة سوء السلوك إنهاء الخدمة فوراً؛

"(ج) في حالات الفصل دون سابق إنذار الذي يفرض دون الإحالة المسبقة إلى لجنة تأديبية مشتركة وفقاً للفقرة (ب) '١' و'٢'، يجوز للموظف المعني أو الموظف السابق المعني أن يطلب أن تعيد اللجنة النظر في هذا الإجراء وذلك خلال مدة شهرين من تلقيه الإخطار الكتابي باتخاذ الإجراء. ولا يفضي تقديم طلب إلى وقف الإجراء. وبعد أن يتلقى الأمين العام مشورة اللجنة، يقوم بأسرع وقت ممكن، بالبت في الإجراء الذي يتعين اتخاذه في هذا الشأن. ولا يجوز تقديم طعن في هذا القرار إلى مجلس الطعون المشترك.

"(د) يجوز تقديم طعن فيما يتعلق بأي إجراء إداري تنظر فيه اللجنة التأديبية المشتركة عملاً بأي من الفقرتين (ب) أو (ج) مباشرة إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة."

النص المعدل

"١" إذا تم التفاوض عن الإحالة إلى مجلس التأديب للأمم المتحدة بالاتفاق المتبادل بين الموظف المعني والأمين العام؛

"٢" فيما يتصل بالفصل دون سابق إنذار الذي يوقعه الأمين العام في الحالات التي تقتضي فيها خطورة سوء السلوك إنهاء الخدمة فوراً؛

"(ج) في حالات الفصل دون سابق إنذار الذي يفرض دون الإحالة المسبقة إلى مجلس التأديب للأمم المتحدة وفقاً للفقرة (ب) '١' و'٢'، يجوز للموظف المعني أو الموظف السابق المعني أن يقدم طعناً إلى مجلس التأديب للأمم المتحدة وذلك خلال مدة شهرين من تلقيه الإخطار الكتابي باتخاذ الإجراء. ولا يفضي تقديم طلب إلى وقف الإجراء. وبعد أن يتلقى الأمين العام مشورة مجلس التأديب للأمم المتحدة، يقوم بأسرع وقت ممكن، بالبت في الإجراء الذي يتعين اتخاذه في هذا الشأن. ولا يجوز تقديم طعن في هذا القرار إلى مجلس التحكيم.

"(د) يجوز تقديم طعن فيما يتعلق بأي إجراء إداري ينظر فيه مجلس التأديب للأمم المتحدة عملاً بأي من الفقرتين (ب) أو (ج) مباشرة إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة."

النص المعدل

القاعدة ٥/١١٠ من النظام الإداري للموظفين

مجلس التأديب للأمم المتحدة

"(أ) ينشئ الأمين العام مجلس تأديب للأمم المتحدة مهمته إسداء المشورة للأمين العام، بناء على طلبه، في المسائل التأديبية وفقاً لنظامه الأساسي. ومجلس التأديب للأمم المتحدة مخول لمعالجة المسائل التأديبية على النحو المنصوص عليه في نظامه الأساسي."

(ب) حذفت؛ والطريقة التي تعالج بها القضايا خارج المقر مبينة في النظام الأساسي وسيجرى بيان تفاصيلها في النظام الداخلي لمجلس التأديب.

القاعدة ٦/١١٠ من النظام الإداري للموظفين

تكوين مجلس التأديب

"(أ) حذفت؛ وتكوين مجلس التأديب مبين في المادة ٣ من نظامه الأساسي.

النص الحالي

القاعدة ٥/١١٠ من النظام الإداري للموظفين

اللجان التأديبية المشتركة

"(أ) تنشأ لجنة تأديبية مشتركة دائمة مهمتها إسداء المشورة للأمين العام، بناء على طلبه، في المسائل التأديبية بالمقر، ويجوز إنشاء لجان دائمة مماثلة في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، وفي أية مكاتب أخرى يحددها الأمين العام.

"(ب) يجوز للأمين العام أيضاً أن ينشئ لجاناً تأديبية مشتركة مخصصة في مراكز العمل تلك أو غيرها لقضية معينة أو مجموعة من القضايا."

القاعدة ٦/١١٠ من النظام الإداري للموظفين

تكوين اللجان التأديبية المشتركة

"(أ) تتألف كل لجنة تأديبية مشتركة دائمة من:

"١" رؤساء يعينهم الأمين العام بعد التشاور مع الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز لعمل لذي تنشأ فيه للجنة

"٢" أعضاء يعينهم الأمين العام؛

"٣" أعضاء ينتخبهم الموظفون في مركز العمل الذي تنشأ فيه للجنة؛

النص الحالي

"(ب) يجوز، إذا لزم الأمر، اختيار أعضاء إضافيين في أي وقت بنفس الطريقة الموضحة في الفقرة (أ)؛

"(ج) يعين رؤساء وأعضاء اللجنة التأديبية المشتركة أو ينتخبون لمدة سنتين، ويجوز إعادة تعيينهم أو إعادة انتخابهم، وتستمر ولايتهم إلى أن يتم تعيين أو انتخاب من ي خلفهم طالما كانوا موظفين معينين في مركز العمل الذي توجد به اللجنة؛

"(د) يجوز للأمين العام عزل رئيس اللجنة بعد التشاور مع الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل الذي تنشأ فيه اللجنة. ويجوز للأمين العام عزل الأعضاء الذين عينهم. ويجوز بأغلبية أصوات الموظفين إقالة الأعضاء الذين انتخبهم الموظفون في مركز العمل الذي تنشأ فيه اللجنة، وذلك بناء على مبادرة من أي هيئة ممثلة للموظفين في ذلك المركز من مراكز العمل؛

"(هـ) يعين الأمين العام، بالتشاور مع الهيئة أو الهيئة الممثلة للموظفين في مركز العمل الذي تنشأ فيه لجنة تأديبية مشتركة، من يتولى الرئاسة من قائمة الرؤساء؛

النص المعدل

(ب) حذفت؛ وتكوين مجلس التأديب مبين في المادة ٣ من نظامه الأساسي.

(ج) حذفت؛ وتكوين مجلس التأديب مبين في المادة ٣ من نظامه الأساسي.

(د) حذفت؛ وقد تم تناول إقالة الرئيس والرئيس المناوب والأعضاء والأعضاء المناوبين في المادة ٣ من النظام الأساسي لمجلس التأديب.

(هـ) حذفت؛ وموقع الأفرقة مبين في المادة ٤ من النظام الأساسي لمجلس التأديب.

النص الحالي

"(و) يشكل متولي الرئاسة فريقاً من اللجنة على الوجه التالي للنظر في كل قضية:

١" رئيس؛

٢" عضو ممن عينهم الأمين العام؛

٣" عضو ممن انتخبهم الموظفون.

ويجوز لمتولي الرئاسة بناءً على طلب أي من الطرفين، تنحية الرئيس أو أي عضو عن نظر قضية بعينها إذا كان من رأي متولي الرئاسة أن هذا الإجراء تبرره علاقة ذلك العضو بالموظف الذي تكون قضيته قيد النظر أو يبرره أي احتمال لتضارب المصالح. كذلك يجوز لمتولي الرئاسة إعفاء أي عضو بناءً على طلب ذلك العضو من نظر أية قضية بعينها؛

"(ز) تشكل اللجان التأديبية المشتركة المخصصة بطريقة مماثلة لطريقة تشكيل أفرقة اللجان الدائمة فيما عدا أنه بدلاً عن الأعضاء الذين ينتخبهم الموظفون يكون هناك أعضاء تعينهم الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل الذي تنشأ فيه اللجنة، على أنه يجوز للأمين العام، إذا لم تتم التعيينات في غضون فترة يحددها، أن يقوم هو بالتعيينات بعد التشاور مع الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين،

"(ح) تحال أية قضية تتعلق بموظف يعمل في مركز عمل أنشئت فيه لجنة تأديبية مشتركة دائمة إلى تلك اللجنة، ما لم يرَ الأمين العام أن هناك سبباً معقولاً لإحالة القضية إلى لجنة دائمة في مركز عمل مختلف أو إلى لجنة مخصصة في المركز نفسه أو في مركز عمل آخر."

النص المعدل

(و) حذفت؛ وتشكيل الأفرقة مابين في المادة ٤ من مجلس التأديب.

حذف الجزء الختامي من القاعدة ٦/١١٠ (و)؛ وتم تناول المسألة في المادة ٥ من النظام الأساسي لمجلس التأديب.

(ز) حذفت؛ وتم في المادة ٣ من النظام الأساسي لمجلس التأديب تناول تكوين الأفرقة التي تنظر في القضايا التأديبية خارج المقرر.

(ح) حذفت؛ وتتناول المادة ٤ من النظام الأساسي لمجلس التأديب التوزيع الجغرافي للأفرقة.

النص الحالي

القاعدة ٧/١١٠ من النظام الإداري للموظفين

إجراءات اللجنة التأديبية المشتركة

"(أ) على اللجنة التأديبية المشتركة، لدى نظرها في أية قضية، أن تنجز أعمالها بأقصى سرعة ممكنة وأن تبذل كل جهد ممكن لإسداء المشورة للأمين العام في غضون أربعة أسابيع من تاريخ عرض القضية عليها؛

"(ب) تقتصر المرافعات أمام اللجنة عادة على العريضة الأصلية التي ترفع بها القضية بالإضافة إلى بيانات وردود موجزة يجوز أن تقدم شفها أو كتابة لكن دون تأخير. وإذا رأت اللجنة أنها تحتاج إلى شهادة الموظف المعني أو شهود آخرين، يجوز لها، بمطلق سلطتها التقديرية، أن تحصل على هذه الشهادة كتابة، أو بالمثول الشخصي أمام اللجنة أو أحد أعضائها أو أمام موظف آخر يعمل كممثل لها أو عن طريق الهاتف أو أية وسيلة اتصال أخرى؛

"(ج) تضع كل لجنة تأديبية مشتركة دائمة نظامها الداخلي بحيث يكون متسقا مع هذا النظام الإداري للموظفين ومع أية تعليمات إدارية معمول بها ومع مقتضيات الإجراءات الواجبة الاتباع. وعلى اللجنة المخصصة أن تطبق النظام الأساسي للجنة التأديبية المشتركة بالمقر إلا بقدر ما تقرر تطبيق قواعد أخرى تتسق ومقتضيات الإجراءات الواجبة الاتباع؛

"(د) تسمح اللجنة التأديبية المشتركة للموظف بأن يرتب قيام أي موظف آخر أو أي موظف متقاعد من موظفي مركز العمل الذي تنشأ فيه اللجنة بعرض قضيته عليها."

النص المعدل

القاعدة ٧/١١٠ من النظام الإداري للموظفين

إجراءات مجلس التأديب

(أ) حذف؛ وتم تناول إجراءات مجلس التأديب في المادة ٥ من نظامه الأساسي.

(ب) حذف؛ وسيجرى تناول هذه المسائل في النظام الداخلي لمجلس التأديب.

(ج) حذف؛ وتم تناول هذه المسألة في المادة ٥ من النظام الأساسي لمجلس التأديب.

(د) حذف؛ وتم تناول هذه المسألة في المادة ٥ من النظام الأساسي لمجلس التأديب.

النص المعدل

القاعدة ٨/١١٠ من النظام الإداري للموظفين
استبعاد

لا تنطبق القواعد ٤/١١٠ (ب) و (ج) و (د) و ٥/١١٠ و ٦/١١٠ و ٧/١١٠ على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأجهزة التي يديرها أو منظمة الأمم المتحدة للطفولة.

النص الحالي

لا توجد قاعدة مقابلة.

المرفق الثاني

مشروع نشرة الأمين العام

النظام الأساسي لمجلس التحكيم للأمم المتحدة
(مع تعليق توضيحي)*

المادة ١

الانشاء

عملاً بالسلطة المخولة للأمين العام بموجب البند ١١-١ من النظام الأساسي للموظفين، ينشأ مجلس تحكيم في الأمم المتحدة بموجب هذا النظام الأساسي يُعرف باسم مجلس التحكيم للأمم المتحدة (ويُعرف فيما يلي باسم "مجلس التحكيم").

التعليق على المادة ١

تنشئ المادة ١ مجلس تحكيم يحل محل مجلس الطعون المشترك. وتستند أحكام المادة ١ إلى المادة ١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية.

المادة ٢

الاختصاص والصلاحيات

١ - يكون مجلس التحكيم الجهة المختصة بالاستماع إلى طعون موظفي الأمم المتحدة المدعية بعدم التقيد بعقود عملهم أو بشروط التعيين وبتقديم توصيات بشأنها.

٢ - يكون مجلس الطعون، مع الموافقة الخطية لكلا الأمين العام والموظف الطاعن في النطاق المتفق عليه، الجهة المختصة بالبت في الطعن المقدم من الموظف المدعي بعدم التقيد بعقد عمله أو بشروط التعيين.

* سيحذف التعليق عند اصدار النشرة.

٣ - تشمل عبارتا "العقود" و "شروط التعيين". الواردتان في الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين، وجميع قرارات ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة وجميع التعاميم الإدارية الفرعية المنشورة بموجبها، السارية المفعول عند حدوث عدم التقيد المزعوم، على أن يستثنى منها (أ) لوائح الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والقواعد المنشورة بموجبها؛ (ب) والطعون المتصلة بالتدابير والإجراءات التأديبية الناجمة عن المادة العاشرة (التدابير التأديبية) من النظام الأساسي للموظفين والفصل العاشر (التدابير والإجراءات التأديبية) من النظام الإداري والتعاميم الإدارية الفرعية المنشورة بموجبها؛ (ج) والطعون المتصلة بتقييم أداء الموظف. غير أن مجلس التحكيم يتمتع باختصاص الاستماع للطعون المقدمة ضد القرارات الإدارية الناجمة عن تقييم الأداء التي تؤثر في ظروف خدمة الموظف.

٤ - بناءً على طلب أي من الطرفين، أو على توجيه من رئيس مجلس التحكيم أو من هيئة تابعة لمجلس التحكيم مكلفة بالنظر في الطعن، يمكن توجيه الطرفين إلى محاولة التوفيق بموجب القواعد التي يضعها مجلس التحكيم.

٥ - على أن مجلس التحكيم ليس مختصاً بالنظر في أي طعن أو طلب للتوفيق ينشأ فيه سبب الشكوى أو يقدم فيه الطعن قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، ما لم يطلب الموظف أن ينظر مجلس التحكيم في طعنه.

٦ - في حالة النزاع بصدده ما إذا كان مجلس التحكيم هو صاحب الاختصاص، تسوى هذه المسألة بشكل أولي عن طريق مجلس التحكيم، بيد أنه يجوز لأي طرف أن يقدم طعناً بسبب خطأ قانوني إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

التعليق على المادة ٢

١ - تخلع المادة ٢-١ على مجلس التحكيم سلطات مجلس الطعون المشترك، الذي يحل هو محله. بيد أن مجلس التحكيم لا ينظر في مسائل المعاشات التقاعدية، ولا في المسائل المتصلة بالتأديب، أو تقييم الأداء.

٢ - تخول المادة ٢-٢ مجلس التحكيم اتخاذ قرارات ملزمة بموافقة الأمين العام والموظف وفي حدود اتفاقهما. ويتجلى في هذا ممارسة للتحكيم يكون فيها التحكيم، ونطاقه طوعياً.

٣ - تحل المادتان ١-٢ و ٢-٢ محل عدد من الأحكام المتعلقة بصلاحيات وسلطات مجلس الطعون المشترك المنصوص عليها في المادة ١١١-١ من النظام الإداري للموظفين، وهي المادة المقرر حذفها (أما الأجزاء الأخرى من هذه المادة ومن المادة ١١١-٢ فسترد في النظام الداخلي لمجلس التحكيم).

٤ - تضمن المادة ٣-٢ أن يبت مجلس التحكيم في القضايا حسب شروط تعيين الموظف. وقد صيغ هذا الحكم على غرار المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية. وتنبغي الإشارة إلى أن عددا من المسائل مستثناة من ولاية مجلس التحكيم بسبب وجود آليات لمعالجة ذلك النوع من الطعون. وتأسيسا على ذلك، فإن المسائل المتصلة بالمعاشات التقاعدية والتأديب مستثناة وكذلك الطعون المتصلة بتقييم الأداء. بيد أن مجلس التحكيم يتمتع بولاية تخوله النظر في القرارات الإدارية التي تؤثر، استنادا لتقييمات الأداء، في المركز التعاقدى للموظف، مثل الترقية أو الفصل من الخدمة.

٥ - تخول المادة ٤-٢ مجلس التحكيم سلطة التوجيه بمحاولة للتوفيق. بيد أنه لا يجوز لمجلس التحكيم نفسه أن يشارك في مناقشات التسوية ولا يجوز إطلاعه على مضمون اقتراحات التسوية.

٦ - المادة ٥-٢ هي تدبير انتقالي. وموعد بدء سريان النظام الأساسي مؤقت.

٧ - تمنح المادة ٦-٢ مجلس التحكيم سلطة تقرير ما إذا كان له اختصاص على القضية ضمن صلاحياته، على أن يكون هذا خاضعا لحق أي من الطرفين في التقدم بطعن إلى المحكمة الإدارية بسبب خطأ قانوني لا غير. وإذا كانت مسألة القانون قائمة على علاقتها بعوامل معينة، كما لو كانت مسألة تتعلق بالاختصاص أو بإمكانية القبول تدور حول ماهية الحقائق ذات الصلة فيما يتعلق بمسألة التوقيت، فإن المحكمة تنظر في تلك العوامل أيضا لدى الطعن بها.

المادة ٣

العضوية

١ - يتكون مجلس التحكيم من عشرة أعضاء هم: رئيس، ورئيس مناب، وأربعة أعضاء، وأربعة أعضاء منابيين؛ ولا يجوز أن يكون عضوان من رعايا الدولة ذاتها. وفيما يلي مؤهلات العضوية في مجلس التحكيم:

(أ) أن يكون حاصلا على شهادة جامعية في الحقوق؛

(ب) أن يكون قد سمح له بممارسة القانون وأن يكون عضوا مواظبا في نقابة محامين وطنية، أو في رابطة تحكيم عمالية، أو ما يعادلها، لمدة لا تقل عن عشر سنوات؛

(ج) أن يكون لديه خبرة في التحكيم العمالي؛

(د) ألا يكون له صلات عمل مع الأمم المتحدة خلال السنتين السابقتين للتعيين.

٢ - يعين الأمين العام الرئيس والرئيس المناوب لمجلس التحكيم بعد التشاور مع الموظفين عن طريق الجهاز المشترك بين الإدارة والموظفين المنشأ بموجب المادة ١١-٢ من النظام الأساسي للموظفين، لفترة واحدة غير قابلة للتجديد مدتها ثلاث سنوات.

٣ - يعين الأمين العام أربعة أعضاء وأربعة مناهبين بعد التشاور مع الموظف عن طريق الجهاز المشترك بين الإدارة والموظفين المنشأ بموجب المادة ٨-٢ من النظام الأساسي للموظفين، لفترة مدتها سنتان، يمكن تجديدها لمدة سنتين أخريين.

٤ - يحدد الأمين العام أجر كل عضو في مجلس التحكيم، على أن ينقح من آن إلى آخر، وتبلغ به الجمعية العامة.

٥ - يتمتع أعضاء مجلس التحكيم بمركز موظفي الأمم المتحدة لدى قيامهم بمهامهم بموجب هذا النظام الأساسي. ولا يعتبر أعضاء مجلس التحكيم من موظفي الأمم المتحدة، وليسوا مؤهلين للتعيين كموظفين في الأمم المتحدة بعد انقضاء مدة عضويتهم.

٦ - لا يستطيع الأمين العام فصل رئيس مجلس التحكيم أو الرئيس المناوب ولا أي عضو أو عضو مناوب فيه إلا بسبب سوء السلوك وبعد منحه الفرصة للرد على تهم سوء السلوك الموجهة إليه. ويمكن لهذا الشخص أن يطعن في هذا الفصل مباشرة أمام المحكمة الإدارية خلال تسعين يوما من الفصل، وذلك وفقا لنظامها الأساسي كما لو كان ذلك الشخص موظفا خاضعا لأحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين.

التعليق على المادة ٣

١ - تحدد المادتان ٣-١ و ٣-٣ مؤهلات المحكمين وطريقة تعيينهم ومدة هذا التعيين.

٢ - تعالج المواد من ٣-٤ حتى ٣-٦ أجور أعضاء مجلس التحكيم ومركزهم وفصلهم.

المادة ٤

الأفرقة والرئيس

١ - ينقسم مجلس التحكيم إلى فرعين، مكان الأول نيويورك ومكان الثاني جنيف. ويستمتع فرع جنيف إلى الطعون المقدمة من الموظفين الموجودين في أوروبا أو الذين تدار شؤونهم الإدارية من أوروبا، بما في ذلك جميع موظفي مفضوية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ولكن باستثناء الموظفين

العاملين في بعثات حفظ السلام. في حين يستمع فرع نيويورك إلى الطعون المقدمة من الموظفين الموجودين في أمكنة أخرى والمقدمة من الموظفين العاملين حالياً أو سابقاً في بعثات حفظ السلام.

٢ - تستمع إلى القضايا هيئة تضم ثلاثة أشخاص، هم: الرئيس أو منوبه وعضوان أو مناوباها.

٣ - يكون الرئيس على رأس كل هيئة تستمع إلى طعن، ما لم يتعذر عليه ذلك، وفي هذه الحال يكون على رأس الهيئة المعنية الرئيس المناوب.

٤ - إذا تبين أن فرعي مجلس التحكيم في نيويورك وجنيف ينظران في قضيتين يحتمل أن تنتهيا إلى نتيجتين مختلفتين حول المسألة ذاتها، فإنه يمكن دمج القضيتين، حيثما أمكن، والبت بهما من فرع واحد عوضاً عن الاثنين.

التعليق على المادة ٤

تحدد المادة ٤ هيكل الهيئات التي تستمع إلى الطعون ومهامها.

المادة ٥

النظام الداخلي

١ - يضع مجلس التحكيم، المجتمع بأكثرية أعضائه، قواعده الخاصة التي تحمي حق الأمين العام وحق الموظف في اتباع الاجراءات القانونية المقررة للاستماع للطعون على وجه فعال وبسرعة وتوفر آلية للتعامل مع طلبات تعليق اتخاذ إجراء في غضون عشرة أيام من تلقيها. وسيقدم إلى الأمين العام مشروع بهذه القواعد، أو أي تعديلات يقترح ادخالها عليه، لابتداء ما لديه من تعليقات تبين وجهات نظر لجنة التنسيق بين الموظفين والادارة المنشأة بموجب المادة ٨-٢ من النظام الأساسي للموظفين.

٢ - يمكن للهيئة أن تقرر، لأي سبب، التخلي عن تطبيق أي مادة من مواد النظام الداخلي؛ على أن تبين سبب هذا التخلي في التوصية التي تقدمها أو الحكم الذي تصدره.

٣ - يقوم مجلس التحكيم بنشر نظامه الداخلي.

التعليق على المادة ٥

١ - نظراً لأن مجلس التحكيم هيئة مستقلة كما يجب أن يكون، فلا بد له من وضع نظامه الداخلي الخاص به ولو أن من المناسب أن يستشير الأمين العام بقصد معرفة تعليقاته. كما أنه من الجوهري التشجيع على

استعمال التحكيم الملزم والامتثال لشروط المادة ٨-١ من النظام الأساسي للموظفين، بأن يحيل الأمين العام إلى المجلس تعليقات الموظفين والادارة عن طريق الجهاز المشترك بين الادارة والموظفين المنشأ بموجب المادة ٨-٢ من النظام الأساسي للموظفين.

٢ - يجوز للهيئة أن تتخلى عن تنفيذ أي من مواد النظام الداخلي، بيد أنه يتعين عليها تبيان سبب التخلي عن تلك المادة.

المادة ٦

شروط القبول

الطعن ممكن القبول اذا ما قدم ضمن المهل الزمنية والشروط المذكورة في الفقرة (أ) من المادة ١١١-٢ من النظام الاداري للموظفين، الساري المفعول عند حدوث عدم التقيد المزعوم. ويجوز لمجلس التحكيم التجاوز عن هذه المهل الزمنية.

التعليق على المادة ٦

تشتط المادة ٦ أن يقدم الموظف الطعن ضمن مهلة محددة كي يكون مقبولا لدى مجلس التحكيم، ما لم يتجاوز المجلس عن هذه المهلة.

المادة ٧

الصلاحيات

١ - تختص هيئة محكمين تابعة لمجلس التحكيم بالنظر في طلب الطاعن تعليق اتخاذ إجراء بشأن القرار المطعون فيه.

٢ - وفور تلقي طلب بتعليق اتخاذ إجراء عملا بالفقرة ١ من هذه المادة، تشكل فورا هيئة تابعة لمجلس التحكيم وتباشر عملها على وجه السرعة. فإذا ما تبينَ لهيئة المحكمين، بعد نظرها في رأيي كلا الطرفين، أن القرار لم ينفذ وأن قرار الأمين العام سيلحق بالطاعن ضررا لا يجبر، جاز لها أن توصي الأمين العام بتعليق اتخاذ إجراء بشأن هذا القرار إلى أن تنتهي من مداولاتها بشأن هذه القضية أو لمدة محددة. فإذا ما كانت هيئة المحكمين تباشر صلاحياتها عملا بالمادة ٢-٢ من هذا النظام الأساسي، جاز لها، إلى المدى المتفق عليه بين الطرفين في الاتفاق الخاص باللجوء إلى التحكيم الالزامي، أن تأمر بإرجاء اتخاذ إجراء حتى تنتهي الهيئة من مداولاتها أو لمدة محددة.

٣ - ولا يجوز الطعن في قرار الأمين العام بشأن توصية هيئة المحكمين بتعليق اتخاذ إجراء.

٤ - وإذا ما تبينَ لهيئة المحكمين التابعة لمجلس التحكيم أنه لم يكن هناك تقيّد بعقد العمل أو بشروط توظيف الطاعن، جاز لها أن توصي أو تأمر، حسب مقتضى الحالة، بإلغاء القرار المتصل تحديداً بذلك أو الأداء المحدد للالتزام المشار إليه. بيد أن عليها في الوقت ذاته أن توصي بمقدار التعويض الذي سيدفع للطاعن أو تحدده، حسب مقتضى الحالة، وذلك إذا ما قرر الأمين العام، بما يتمشى مع مصلحة الأمم المتحدة وفي غضون ثلاثين يوماً من الاخطار بالتوصية أو بالحكم الملزم، حسب مقتضى الحالة، أن يعرض الطاعن دون اتخاذ إجراء آخر بشأن هذه القضية؛ شريطة أن يتمشى هذا التعويض مع ما قرره المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في قضايا مماثلة وألا يتجاوز ما يعادل المرتب الأساسي الصافي للطاعن لمدة سنتين. على أنه يجوز لهيئة المحكمين التابعة لمجلس التحكيم في حالات استثنائية ترى أن لها ما يبررها أن توصي أو تأمر، حسب مقتضى الحالة، بدفع تعويض أكبر. ويرفق بتوصية هيئة المحكمين أو قرارها بيان بالأسباب التي تستند إليه هذه التوصية أو ذلك القرار.

٥ - ويجوز لهيئة المحكمين التابعة لمجلس التحكيم أن توصي أو تقرر، حسب مقتضى الحالة، منح تعويضات يحصل عليها الموظف عوضاً له عن الخسارة الفعلية. ولا يجوز لمجلس التحكيم أن يقرر منح تعويضات اتعاضية أو تأديبية أو أن يوصي بمنحها.

٦ - وتتقيد هيئة المحكمين التابعة لمجلس التحكيم بالنظامين الأساسي والإداري للموظفين وبالتعاميم التنظيمية الموصوفة في المادة ٢-٣ وباجتهادات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وتنظر الهيئة في قراراتها وتوصياتها الخاصة السابقة وفي قرارات هيئات المحكمين الأخرى وتوصياتها، ولكن لا يجوز لها أن تتقيد بقرارات هذه الهيئات وتوصياتها.

التعليق على المادة ٧

١ - تتناول المواد من ٧-١ إلى ٧-٣ تعليق اتخاذ إجراء. وعندما يعمل مجلس التحكيم بصفة استشارية فإن صلاحياته هي نفس صلاحيات مجلس الطعون المشترك. وفي حالات التحكيم، فإن صلاحياته الخاصة بتقرير إرجاء اتخاذ إجراء ستكون إلى المدى المتفق عليه بين الطرفين في اتفاقهما الخاص باللجوء إلى التحكيم.

٢ - وتستند المادة ٧-٤ إلى الصلاحيات المخولة للمحكمة في المادة ٩-١ من نظامها الأساسي.

٣ - وتخول المادة ٧-٥ لمجلس التحكيم صلاحيات الحكم بمنح تعويضات إلى الحد الذي تجيزه الاجتهادات الصادرة عن المحكمة الإدارية. على أن مجلس التحكيم ليس له سلطة الحكم بتعويضات اتعاضية أو تأديبية. فالنظم القانونية الوطنية التي تتيح منح تعويضات تأديبية أو اتعاضية لا تعتمد إلى ذلك في

العادة إلا عندما يكون هناك خطأ متعمد أو إهمال جسيم؛ وفي مثل هذه الحالات، فإن الإجراء الملائم للمنظمة هو توجيه تهم تأديبية ضد الموظف المخطئ أو اتخاذ إجراء لاسترداد التعويضات التي دفعتها المنظمة عن الخسارة الفعلية التي تكبدها المجني عليه.

٤ - المادة ٦-٧ تنص على أن تتقيد هيئات المحكمين التابعة لمجلس التحكيم بالنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، بما في ذلك جميع التعاميم التنظيمية الفرعية الموصوفة على نحو أشمل في المادة ٣-٢ من النظام الأساسي وبالاقتضات الصادرة عن المحكمة الإدارية وليس بقرارات سابقة صادرة عن نفس هيئة المحكمين التابعة لمجلس التحكيم أو عن هيئات محكمين أخرى.

المادة ٨

التوصيات والقرارات

١ - تبين التوصية التي يتخذها مجلس التحكيم أو القرار الملزم الذي يتخذه استنتاجاته بشأن الوقائع التي أفضت به إلى اتخاذ التوصية أو القرار، وذلك بالإضافة إلى تقييم المجلس للأدلة التي أفضت به لاعتماد تلك الاستنتاجات.

٢ - تتخذ هيئة المحكمين التابعة لمجلس التحكيم جميع القرارات، سواء بشأن التوصيات أو القرارات الملزمة، بأغلبية الأصوات.

٣ - تنشر القرارات الملزمة الصادرة عن هيئة المحكمين التابعة لمجلس التحكيم بلغتي عمل المجلس، وهما الانكليزية والفرنسية.

التعليق على المادة ٨

١ - تأخذ المادة ٨-١ في الحسبان أن الطرفين، في أي طعن أولي، يطعنان على الأغلب بالوقائع من حيث المضمون. وهي توجه مجلس التحكيم بأن يدرج في توصياته أو قراراته الملزمة استنتاجاته بشأن مضمون الوقائع كافة، وبأن يبين تقييمه للأدلة التي استند إليها للوصول إلى استنتاجاته.

٢ - ستنتشر القرارات الملزمة بطريقة تماثل طريقة نشر الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية.

المادة ٩

الطعون

١ - إذا رفض الأمين العام توصية لمجلس التحكيم أو لم يتخذ قراراً بشأن توصية لمجلس التحكيم في غضون ٣٠ يوماً من إبلاغه بالتوصية، أو إذا كانت التوصية التي قبلها الأمين العام في غير صالح الطاعن، فإن للموظف حق الطعن أمام المحكمة الإدارية وفقاً للمادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة.

٢ - يجوز لأي من الطرفين، في غضون تسعين يوماً من إبلاغه بالقرار الملزم الذي أصدره مجلس التحكيم، أن يطعن أمام المحكمة الإدارية بالطعن في هذا القرار ولكن استناداً إلى واحد أو أكثر من الأسس التالية فقط:

(أ) خطأ في القانون؛

(ب) خطأ أساسي في الإجراءات أدى إلى حجب العدالة؛

(ج) خطأ أساسي في الوقائع أدى إلى حجب العدالة.

التعليق على المادة ٩

١ - تستند المادة ٩-١ إلى النظام الأساسي للمحكمة وهي تماثل في جوهرها نظام الطعن المعمول به فيما يتعلق بتوصيات مجلس التحكيم.

٢ - وتنطبق المادة ٩-٢ في الحالات التي يصدر فيها مجلس التحكيم قرارات ملزمة وتستهدف التضييق الشديد للأسس التي يقوم عليها الطعن أمام المحكمة بحيث تقتصر على وجود خطأ في القانون أو خطأ أساسي في الإجراءات أو الوقائع أدى إلى حجب العدالة. والغرض من هذا التقييد هو تعزيز الإسراع بحل المنازعات وادخار المحكمة للنظر في القضايا التي تنطوي على مسائل متصلة بالقانون أو مسائل عامة التطبيق أو قضايا تنطوي على حجب العدالة.

المرفق الثالث

تنقيحات للنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

نصوص وتعليقات مع جدول مقارنة

ألف - تعديلات للمادة ٢(أ) تدرج مادة جديدة ٢-٢

"للمحكمة أيضا صلاحية النظر في، وإصدار الحكم على، الطلبات المقدمة من الأمين العام أو من أحد الموظفين بالطعن في أحد قرارات مجلس التحكيم للأمم المتحدة (تسمى فيما بعد مجلس التحكيم) على أساس أن مجلس التحكيم:

"(أ) أخطأ في القانون؛ أو

"(ب) ارتكب خطأ أساسيا في الوقائع مما أدى إلى حجب العدالة؛ أو

"(ج) ارتكب خطأ أساسيا في الإجراءات مما أدى إلى حجب العدالة".

(ب) يعاد ترقيم المادة ٢-٢ باعتبارها المادة ٣-٢ وتدرج مادتان جديدتان ٣-٢ (ج) و (د) كما يلي:

"(ج) للأمين العام للأمم المتحدة عند تقديمه طعنا في أحد أحكام مجلس التحكيم؛

"(د) لرئيس مجلس التحكيم أو لرئيسه المناوب أو لأحد أعضائه أو لأحد أعضائه

المناوبين في حالة الإقالة بقرار من الأمين العام".

التعليق

١ - تمنح المادة الجديدة ٢-٢ للمحكمة صلاحية "النظر في، وإصدار الحكم على، الطلبات" (إذا استخدمنا عبارات المادة ١-٢) المقدمة إما من الأمين العام للأمم المتحدة أو من أحد الموظفين بالطعن في أحد قرارات مجلس التحكيم.

٢ - وتعكس المادتان المعدلتان والمعاد ترقيمتهم ٣-٢ (ج) و ٣-٢ (د) حقيقة أنه بموجب النظام الأساسي لمجلس التحكيم، فإن للأمين العام وكذلك لموظفي الأمم المتحدة وللمحكم الذي أقيم أن يقدموا دعاوى للمحكمة.

٣ - وسيتعين على المحكمة إصدار نظام داخلي لتنظيم طريقة تقديم طلبات الطعن في قرارات مجلس التحكيم والنظر فيها.

باء - تعديلات للمادة ٦

مشروع تعديلات ناشئة عن التغييرات في المادة ٢

تعدل المادة ٢-٦ (د) و (هـ) كما يلي:

يستعاض عن عبارة "الفقرة ٢ من المادة ٢" بعبارة "الفقرة ٣ من المادة ٢".

التعليق

يضع هذا التعديل في الاعتبار أن الفقرة ٢ من المادة ٢ قد أعيد ترقيمها باعتبارها الفقرة ٣.

جيم - تعديلات للمادة ٧

١ - تعديلات صياغة (لأخذ مجلس التحكيم للأمم المتحدة في الاعتبار) (وضع خط تحت الصيغة الجديدة)

(أ) تعدل المادة ٧-١ كما يلي:

"لا يجوز قبول طلب ما لم يكن الشخص المعني قد سبق له تقديم الطعن إلى هيئة الطعون المشتركة المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين أو إلى مجلس التحكيم المنشأ عملاً بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة وأبلغ الأخير رأيه أو قراره حسبما يكون الحال إلى الأمين العام...."

(ب) تعدل الفقرة الاستهلالية للمادة ٧-٢ كما يلي:

"في حالة كون توصية هيئة الطعون المشتركة أو مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة في صالح الطلب المقدم إليها...."

(ج) تعدل المادة ٧-٣ كما يلي:

"في حالة كون التوصيات المقدمة من هيئة طعون مشتركة أو مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة في غير صالح مقدم الطلب، وبقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب مقبولا، ما لم تر هيئة الطعون المشتركة أو مجلس الطعون المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة بالإجماع أنه طلب تافه."

(د) تعدل المادة ٧-٤ على النحو التالي:

"لا يكون الطلب مقبولا ما لم يقدم في غضون تسعين يوما محسوبة اعتبارا من التواريخ والفترات ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه، أو في غضون تسعين يوما محسوبة اعتبارا

من تاريخ تبليغ رأي هيئة الطعون المشتركة أو مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة الذي يتضمن توصيات في غير صالح مقدم الطلب. ومع ذلك تُمد فترة المهلة المذكورة له أو لها إلى سنة واحدة في حالة قيام ورثة الموظف المتوفي أو الوصي على موظف لا يكون في موقف يسمح له أو لها بإدارة شؤونه بنفسه بتقديم الطلب باسم الموظف المذكور".

٢ - تعديلات فنية

تعديل المادة ٦-٧ كما يلي وتدرج فقرة جديدة (ب):

"(أ) لا يكون لتقديم طلب الطعن في توصية هيئة الطعون المشتركة أو مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة أثر تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه؛

"(ب) في حالة تقديم طلب بالطعن في قرار لمجلس التحكيم، يعلق الإجراء المتعلق بالقرار حتى تنظر المحكمة بشكل موضوعي في الطلب."

التعليق

١ - تتضمن المواد ١-٧ إلى ٤-٧ تعديلات بسيطة لتراعي أن مجلس التحكيم قد حل محل هيئة الطعون المشتركة بالنسبة للأمم المتحدة. وتُركت الصيغة الأصلية للمنظمات الأخرى التي قبلت النظام الأساسي للمحكمة، فيما عدا حذف الجملة الثانية من المادة ٤-٧ إذ أنها تتعلق فقط بالدورة الأولى للمحكمة.

٢ - وجرى تنقيح المادة ٥-٧ لكي تأخذ في الاعتبار حقيقة أن قرارات مجلس التحكيم لا يمكن معاملتها بنفس طريقة معاملة توصيات هيئة الطعون المشتركة نظراً لأنه في حالة التوصيات فإن الأمين العام قد اتخذ قراراً باعتبارها صحيحة. وفي حالة القرار، يجوز للأمين العام أن يطعن في قرار يعتبره غير صحيح. وجرى بذلك عكس القاعدة الأساسية: لا ينفذ القرار حتى تنظر المحكمة على أساس موضوعي في الطعن.

دال - التعديل للمادة ١-٩

تعديل المادة ١-٩ بحيث يصبح نصها كما يلي:

"١ - إذا قررت المحكمة أن طلباً ما بموجب الفقرة ١ من المادة ٢ قائم على أسس سليمة..."

التعليق

١ - تعالج المادة ٩ الطلبات فيما عدا الطعون في القرارات الملزمة لمجلس التحكيم التي تعالج بصورة منفصلة في المادة ٩ مكرراً نظراً لأنه في هذه الطلبات يجوز للأمين العام أو لأحد الموظفين أن يكون الطاعن والقرار المطعون فيه لم يعد هو قرار الأمين العام بل قرار مجلس التحكيم.

٢ - لم يتم بموجب هذا التعديل إدخال أي تغيير جوهري.

هاء - إضافة مادة جديدة ٩ مكرر

"تنظر المحكمة في طلبات الطعن في قرارات مجلس الطعون عملاً بالفقرة ٢ من المادة ٢"

التعليق

١ - تخول المادة ٩ مكرراً للمحكمة سلطة النظر في الطلبات المقدمة من الأمين العام أو من أحد الموظفين بالطعن في قرار ملزم لمجلس التحكيم.

٢ - ويجوز أن ترفض المحكمة طلباً وفي هذه الحالة يصبح قرار مجلس التحكيم نهائياً (رهنه بالإجراء الوارد في المادة ١١ من النظام الأساسي الذي يجيز لأحد الأطراف تقديم طلب إلى اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية).

٣ - وقد تأذن المحكمة بالطعن عن طريق تأكيد أو تعديل أو رفض قرار مجلس التحكيم وذلك تبعاً لرأيها في شرعية القرار.

النص المعدل

المادة ٢

١ - لا تغيير.

٢ - للمحكمة أيضا صلاحية النظر في، وإصدار الحكم على، الطلبات المقدمة من الأمين العام أو من أحد الموظفين بالطعن في أحد قرارات مجلس التحكيم للأمم المتحدة (يسمى فيما بعد "مجلس التحكيم") على أساس أن مجلس التحكيم:

(أ) أخطأ في القانون؛ أو

(ب) ارتكب خطأ أساسيا في الوقائع مما أدى إلى حجب العدالة؛ أو

(ج) ارتكب خطأ أساسيا في الإجراءات مما أدى إلى حجب العدالة."

٣ - تفتح المحكمة بابها:

النص الحالي

المادة ٢

١ - " للمحكمة صلاحية النظر في، وإصدار الحكم على، الطلبات التي يزعم مقدموها أن هناك عدم تقيد بعقود عمل موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أو بشروط تعيين هؤلاء الموظفين. وتندرج تحت كلمة "عقود" وعبارة "شروط التعيين" جميع الأنظمة الأساسية والأنظمة الإدارية ذات الصلة المعمول بها وقت عدم التقيد المزعوم، بما فيها الأنظمة الأساسية المتعلقة بمعاشات الموظفين التقاعدية."

لا يوجد ما يقابلها.

٢ - تفتح المحكمة بابها:

"(أ) لكل موظف من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحتى بعد أن تكون خدمته قد انتهت، ولكل شخص يخلف الموظف في حقوقه عند وفاة هذا الموظف؛

"(ب) لكل شخص يستطيع أن يبين أن له حقوقاً بموجب أي عقد أو شروط تعيين، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين التي يمكن للموظف أن يستند إليها؛

"(ج) للأمين العام للأمم المتحدة عند قيامه بالطعن في أحد قرارات مجلس التحكيم؛

"(د) لرئيس مجلس التحكيم أو لرئيسه المناوب أو لأحد أعضائه أو لأحد أعضائه المناوبين في حالة الإقالة بقرار من الأمين العام."

٤ - لا تغيير عدا رقم الفقرة.

٥ - لا تغيير عدا رقم الفقرة.

المادة ٦

١ - لا تغيير.

٢ - لا تغيير.

(أ) لا تغيير

(ب) لا تغيير.

(ج) لا تغيير.

"(أ) لكل موظف من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحتى بعد أن تكون خدمته قد انتهت، لكل شخص يخلف الموظف في حقوقه عن وفاة هذا الموظف؛

"(ب) لكل شخص يستطيع أن يبين أن له حقوقاً بموجب أي عقد أو شروط تعيين، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين التي كان للموظف أن يستند إليها.

لا يوجد ما يقابلها.

لا يوجد ما يقابلها.

"٣ - في حالة نشوء نزاع بصدد اختصاص المحكمة تسوى المسألة بقرار من المحكمة."

"٤ - على أن المحكمة لا تختص بتناول أي طلبات يكون سبب الشكوى فيها قد نشأ قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٥٠."

المادة ٦

"١ - تضع المحكمة قواعدها مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام الأساسي.

"٢ - تحتوي القواعد على أحكام تتصل بما يلي:

"(أ) انتخاب الرئيس ونائبي الرئيس؛

"(ب) تكوين المحكمة في دوراتها؛

"(ج) تقديم الطلبات والإجراء الذي ينبغي اتباعه فيما يتصل بها؛

"(د) تدخل الأشخاص الذين تفتح المحكمة لهم بابها بموجب الفقرة ٣ من المادة ٢ ممن قد يمس الحكم حقوقهم؛

"(هـ) الاستماع، لأغراض الحصول على معلومات، إلى أقوال الأشخاص الذين تفتح لهم المحكمة بابها بموجب الفقرة ٣ من المادة ٢، حتى لو لم يكونوا أطرافاً في القضية؛ وبصورة عامة.

"(و) لا تغيير.

المادة ٧

"١ - لا يجوز قبول طلب مقدم ما لم يكن الشخص المعني قد سبق له تقديم الطعن إلى هيئة الطعون المشتركة المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين أو إلى مجلس التحكيم المنشأ عملاً بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة وأبلغ الأخير رأيه أو حكمه، وفقاً للحالة إلى الأمين العام، إلا حيث يكون الأمين العام ومقدم الطلب قد اتفقا على تقديم الطلب مباشرة إلى المحكمة الإدارية.

"٢ - وفي حالة كون توصية هيئة الطعون المشتركة أو مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة مواتية للطلب المقدم، وبقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب المقدم إلى المحكمة مقبولاً إذا ما قام الأمين العام بما يلي:

"(أ) رفض التوصيات؛

"(ب) لم يتخذ أي إجراء في غضون الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه بالرأي؛

"(ج) لم ينفذ التوصيات في غضون الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه بالرأي.

"(د) تدخل الأشخاص الذين تفتح المحكمة لهم بابها بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، ممن قد يمس الحكم حقوقهم؛

"(هـ) الاستماع، لأغراض الحصول على معلومات، إلى أقوال الأشخاص الذين تفتح لهم المحكمة بابها بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، حتى لو لم يكونوا أطرافاً في القضية؛ وبصورة عامة؛

"(و) المسائل الأخرى المتعلقة بقيام المحكمة بمهامها."

المادة ٧

"١ - لا يجوز قبول طلب مقدم ما لم يكن الشخص المعني قد سبق له تقديم النزاع إلى هيئة الطعون المشتركة المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين وأبلغت الأخيرة رأيها إلى الأمين العام، إلا حيث يكون الأمين العام ومقدم الطلب قد اتفقا على تقديم الطلب مباشرة إلى المحكمة الإدارية.

"٢ - وفي حالة كون توصية الهيئة المشتركة مواتية للطلب المقدم، وبقدر ما يكون الأمر كذلك يكون الطلب المقدم مقبولاً إذا ما قام الأمين العام بما يلي:

"(أ) رفض التوصيات؛

"(ب) لم يتخذ أي إجراء في غضون الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه بالرأي؛

"(ج) لم ينفذ التوصيات في غضون الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه بالرأي.

٣" - وفي حالة كون التوصيات المقدمة من هيئة الطعون المشتركة أو من مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة غير مواتية لمقدم الطلب، وبقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب مقبولا، ما لم تر هيئة الطعون المشتركة ومجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة، بالإجماع، أنه طلب تافه.

٤" - لا يكون الطلب مقبولا ما لم يقدم في غضون ٩٠ يوما محسوبة اعتبارا من التواريخ والفترات ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه، أو في غضون ٩٠ يوما محسوبة اعتبارا من تاريخ تبليغ رأي هيئة الطعون المشتركة أو مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة المتضمن للتوصيات غير المواتية للطلب. ومع ذلك تمتد فترة المهلة المذكورة إلى سنة واحدة في حالة قيام ورثة الموظف المتوفى أو

٣" - وفي حالة كون التوصيات المقدمة من الهيئة المشتركة والمقبولة من جانب الأمين العام غير مواتية لمقدم الطلب وبقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب مقبولا، ما لم تر الهيئة المشتركة بالإجماع أنه طلب تافه.

٤" - لا يكون الطلب مقبولا ما لم يقدم في غضون تسعين يوما محسوبة اعتبارا من التواريخ والفترات ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه، أو في غضون تسعين يوما محسوبة اعتبارا من تاريخ تبليغ رأي الهيئة المشتركة المتضمن للتوصيات غير المواتية لمقدم الطلب. وإذا كانت الظروف التي تجعل الطلب مقبولا لدى المحكمة، وفقا للفترتين ٢ و ٣ أعلاه، سابقة لتاريخ الإعلان عن الدورة الأولى للمحكمة، يبدأ حساب مهلة التسعين يوما اعتبارا من ذلك التاريخ. ومع ذلك تمتد فترة المهلة المذكورة إلى سنة واحدة في حالة قيام ورثة الموظف المتوفى أو الوصي على موظف لا يكون في موقف يسمح له بإدارة شؤونه بنفسه بتقديم الطلب باسم الموظف المذكور.

٥" - لا تغيير.

٥" - يجوز للمحكمة في أية حالة معينة أن تقرر تعليق الأحكام المتصلة بفترات المهلة.

٦" - (أ) لا يكون لتقديم طلب ضد توصية قدمتها هيئة طعون مشتركة أو مجلس التحكيم المشار إليه في الفقرة ١ من هذه المادة أثر تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه؛

٦" - لا يكون لتقديم الطلب أثر تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه.

"(ب) وفي حالة تقديم طلب ضد حكم أصدره مجلس التحكيم، يعلق اتخاذ إجراء بشأن الحكم إلى أن تبت المحكمة في الطلب على أساس الوقائع الموضوعية."

٧ - لا تغيير.

٧" - يجوز تقديم الطلبات بأية لغة من اللغات الرسمية الخمس للأمم المتحدة".

المادة ٩

المادة ٩

١" - إذا خلصت المحكمة إلى أن طلبا مقدما بموجب الفقرة ١ من المادة ٧، قائم على أسس سليمة أمرت بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأداء الالتزام على الوجه المحدد وتقوم المحكمة في الوقت ذاته بتحديد مبلغ التعويض الذي يدفع إلى مقدم الطلب عن الأضرار التي لحقت به إذا ما قرر الأمين العام، لصالح الأمم المتحدة، في غضون ٣٠ يوما، من إخطاره بالحكم دفع تعويض إلى مقدم الطلب دون اتخاذ إجراء آخر في قضيته، شريطة ألا يتجاوز هذا التعويض ما يعادل صافي المرتب الأساسي لمقدم الطلب لمدة سنتين. ويجوز للمحكمة مع ذلك، في حالات استثنائية، أن تأمر بدفع تعويض أكبر، إذا رأت ما يبرر ذلك. ويرفق بكل أمر من هذا القبيل بيان بأسباب قرار المحكمة."

١" - إذا خلصت المحكمة إلى أن الطلب قائم على أسس سليمة، أمرت بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأداء الالتزام على الوجه المحدد. وتقوم المحكمة في الوقت ذاته بتحديد مبلغ التعويض الذي يدفع إلى مقدم الطلب عن الأضرار التي لحقت به إذا ما قرر الأمين العام، لصالح الأمم المتحدة، في غضون ثلاثين يوما، من إخطاره بالحكم، دفع تعويض إلى مقدم الطلب دون اتخاذ إجراء آخر في قضيته، شريطة ألا يتجاوز هذا التعويض ما يعادل صافي المرتب الأساسي لمقدم الطلب لمدة سنتين. ويجوز للمحكمة، مع ذلك، في حالات استثنائية أن تأمر بدفع تعويض أكبر، إذا رأت ما يبرر ذلك. ويرفق بكل أمر من هذا القبيل بيان بأسباب قرار المحكمة."

٢ - لا تغيير.

٢" - إذا خلصت المحكمة إلى أنه لم تتم مراعاة الإجراءات المنصوص عليه في النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين، يجوز لها أن تقوم، بناء على طلب الأمين العام وقبل البت في الوقائع الموضوعية، أن تأمر بإعادة القضية لاتخاذ الإجراءات المطلوب أو تصحيحه. وفي حالة إعادة القضية، يجوز للمحكمة أن تأمر بدفع تعويض، على ألا يتجاوز ما يعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر، لمقدم الطلب نظير ما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة لتأخير الإجراءات.

٣ - لا تغيير.

٣" - في جميع الحالات التي ينطبق عليها دفع تعويض، تحدد المحكمة قيمة التعويض وتدفعه، حسب الاقتضاء، الأمم المتحدة أو الوكالة المتخصصة المشتركة بموجب المادة ١٤."

المادة ٩ مكررا

لا يوجد ما يقابلها.

"تنظر المحكمة في طلبات الطعن في قرارات
مجلس التحكيم وتصدر حكمها بشأنها بناء على
الوقائع الموضوعية وفقا للفقرة ٢ من المادة ٢."

المرفق الرابع

مشروع نشرة الأمين العام

النظام الأساسي لمجلس التأديب في الأمم المتحدة

(مع تعليق توضيحي)*

المادة ١

الإ إنشاء

عملا بالسلطة المخولة للأمين العام بموجب البند ١/١٠ من النظام الأساسي للموظفين، ينشئ هذا النظام الأساسي مجلس تأديب في الأمم المتحدة يعرف باسم مجلس التأديب للأمم المتحدة (وفيما يلي يسمى "مجلس التأديب")، ويحدد اختصاصه وصلاحياته.

التعليق على المادة ١

- ١ - تبين المادة ١ مصدر السلطة لإصدار النظام الأساسي لمجلس التأديب في الأمم المتحدة.
- ٢ - وتلاحظ المادة ١ أيضا أن النظام الأساسي يحدد اختصاص وصلاحيات مجلس التأديب. وهذه الصلاحيات متسقة مع أحكام المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين، وتبعا لذلك ليس هناك حاجة لأي إجراء تشريعي تتخذه الجمعية العامة لتعديل النظام الأساسي للموظفين.

المادة ٢

الاختصاص والصلاحيات

- ١ - يكون لمجلس التأديب اختصاص وصلاحيات للنظر في:

(أ) التهم الموجهة من الأمين العام بأن موظفا من موظفي الأمم المتحدة، باستثناء موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (بما في ذلك الأجهزة التي يديرها) ومنظمة الأمم المتحدة

* سيحذف التعليق عند إصدار النشرة.

للطفولة لم يف بالتزاماته أو التزاماتها بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسيين والإداري للموظفين، أو الإصدارات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو لم يتقيد أو تتقيد بمعايير السلوك المتوقعة من موظف مدني دولي، وأن هذا التقصير قد شكل سلوكا غير مرضي بمدلول البند ٢/١٠ من النظام الأساسي للموظفين والمادة ١/١٠ من النظام الإداري للموظفين؛

(ب) طعون مقدمة من موظفين سابقين في الأمم المتحدة، باستثناء موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (بما في ذلك الأجهزة التي يديرها) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ضد طردهم دون سابق إنذار.

٢ - بيد أن مجلس التأديب لن يكون له اختصاص للنظر في أي مسائل تكون قد أنشئت بشأنها لجنة تأديبية مشتركة مخصصة قبل تاريخ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦.

التعليق على المادة ٢

١ - صيغت المادة ٢-١ على نسق القاعدة ٥/١٠ (أ) من النظام الإداري للموظفين التي تحدد اختصاص وصلاحيات اللجنة التأديبية المشتركة.

٢ - يتمثل أحد عوامل التعقيد في كون برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة يودان الاحتفاظ بإجراء اتهمهما التأديبية اللامركزية المنفصلة المبينة في دليل سياسات الموظفين لكل منهما. إن هذين النظامين متسقان عموما مع النظام الإداري الحالي للموظفين ويمكن إعمالهما في إطار ذلك النظام، بيد أنهما لن يكونا متسقين مع الإصلاحات الحالية. وإذا قرر مدير البرنامج الإنمائي والمديرة التنفيذية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة الإبقاء على نظاميهما التأديبيين الحاليين، سيتعين عليهما أن يصدرا في إطار إجراء اتهمهما قواعد النظام الإداري للموظفين المحذوفة بموجب هذا الإصلاح. وتخول القاعدة ٨/١٠ من النظام الإداري للموظفين توخي هذا النهج.

٣ - يترتب على المادة ٢-٢ قيام مجلس التأديب بالنظر في جميع القضايا المتعلقة ما لم يتم إنشاء لجنة تأديبية مشتركة أو لجنة تأديبية مخصصة لمعالجة قضية معينة في وقت سابق لإنشاء مجلس التأديب. وقد تم على أساس مؤقت تحديد تاريخ بدء نفاذ النظام الأساسي.

المادة ٢

العضوية

١ - تتكون عضوية مجلس التأديب على النحو التالي:

(أ) يكون رئيس مجلس التحكيم للأمم المتحدة، طوال فترة ولايته، رئيس مجلس التأديب وكذلك رئيس فرع نيويورك من مجلس التأديب.

(ب) يكون الرئيس المناوب لمجلس التحكيم للأمم المتحدة، طوال فترة ولايته، الرئيس المناوب لمجلس التأديب وكذلك رئيس فرع جنيف من مجلس التأديب.

(ج) في نيويورك وجنيف، يعين الأمين العام عضوين، وعضوين مناوبين، مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، يختارهم من بين الموظفين الذين يشملهم اختصاص مجلس التأديب وتتوفر فيهم المؤهلات المبينة في الفقرة ٢ من هذه المادة.

(د) في نيويورك وجنيف، يعين الأمين العام عضوين وعضوين مناوبين، مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، يختارهم من قائمة بثمانية موظفين تقدمها هيئات تمثيل الموظفين المشاركة في لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين ويكونون موظفين يشملهم اختصاص مجلس التأديب وتتوفر فيهم المؤهلات المبينة في الفقرة ٢ من هذه المادة.

(هـ) بالنسبة للأفرقة المنشأة في مقار عمل أخرى عملاً بالمادة ٤ من هذا النظام الأساسي، يعين الأمين العام عضواً وعضواً مناوباً بنفس الطريقة المبينة في الفقرة الفرعية (ج) أعلاه ويعين عضواً وعضواً مناوباً يختارهم من قائمة تضم أربعة موظفين تقدمها هيئة تمثيل الموظفين في مقر العمل المعني.

٢ - يجب أن تتوفر الكفاءات التالية في الأعضاء والأعضاء المناوبين لمجلس التأديب الذين يعينهم الأمين العام عملاً بالإجراءات المبينة في الفقرات الفرعية (ج)، و (د)، و (هـ) من الفقرة السابقة:

(أ) أعلى مستويات النزاهة وما لا يقل عن خمس سنوات من الخبرة في الأمانة العامة؛

(ب) شهادة جامعية في مادة المحاسبة، أو الحقوق، أو الإدارة العامة، أو المالية، أو مؤهلات مقابلة وخبرة فنية ذات صلة بوظائف المجلس؛

(ج) قدرة مثبتة على الصياغة بلغة عمل للأمانة العامة، ومعرفة ملائمة بلغة عمل أخرى.

٣ - ولكفالة الاستقلال التام لمجلس التأديب، لا يمكن أن يكون الأعضاء والأعضاء المناوبون في مجلس التأديب أعضاء في هيئات التعيين والترقية أو في هيئات تمثيل الموظفين.

٤ - يعين الأعضاء والأعضاء المناوبون لفترة مدتها سنتان يجوز تجديدها لفترة واحدة ونهاية مدتها سنتان.

٥ - لا يمكن للأمين العام أن يُقيل الرئيس أو الرئيس المناوب إلا بسبب سوء السلوك وبعد منحه الفرصة للرد على تهم سوء السلوك. ويجوز لهذا الشخص أن يطعن في هذه الإقالة لدى المحكمة الإدارية وفقا لنظامها الأساسي في غضون ٩٠ يوما من حدوث الإقالة.

٦ - يجوز للأمين العام إنهاء ولاية الأعضاء والأعضاء المناوبين لسبب خطير، وذلك بموافقة الرئيس والرئيس المناوب كليهما على ألا يتم ذلك إلا بعد أن تتاح للأشخاص المعنيين الفرصة للرد على التهم الموجهة ضدهم.

٧ - يجوز لعضو مناوب في مجلس التأديب أن يشغل منصب عضو في المجلس حتى نهاية الفترة المتبقية من ولاية ذلك العضو. وفي حالة لزوم تعيين عضو جديد أو عضو مناوب جديد ليحل، حتى نهاية الولاية، مكان عضو أو عضو مناوب معين من الأمين العام عملا بالمادة ٣ - ١ (ج) أو (هـ) أعلاه، يعين الأمين العام موظفا مؤهلا للعمل حتى نهاية الولاية. وفي حالة لزوم تعيين عضو جديد أو عضو مناوب جديد ليحل حتى نهاية الولاية، مكان عضو أو عضو مناوب معين من الأمين العام عملا بالمادة ٣ - ١ (د) أو (هـ) أعلاه، تقترح هيئات تمثيل الموظفين المعنية على الأمين العام ثلاثة مرشحين تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للعمل حتى نهاية فترة الولاية. ويعين الأمين العام أحد المرشحين الموصى بهم.

التعليق على المادة ٣

١ - تحدد المادة ٣-١ تكوين مجلس التأديب. ولكفالة إضفاء الطابع التخصصي على المجلس، تنص المادة ٣-١ (أ) و (ب) على أن يكون الرئيس والرئيس المناوب لمجلس التحكيم رئيسا ورئيسا مناوبا لمجلس التأديب خلال فترة ولاية كل منهما. ويعيّن الرئيس والرئيس المناوب لمجلس التحكيم وفقا للمادة ١-٢ من النظام الأساسي لمجلس التحكيم. وسيتيح استخدام هذين المحكمين الفنيين قيادة فنية كفؤة لكل فرع من مجلس التأديب.

٢ - تنص القاعدة ٦/١١٠ (أ) ١٠ على أن اللجنة التأديبية المشتركة تتألف من أعضاء يعينهم الأمين العام وأعضاء ينتخبهم الموظفون في مقر العمل الذي انشئت فيه لجنة تأديبية مشتركة دائمة. وتتوخى المادة ٣-١ (ج) نهجا مماثلا بخصوص الموظفين المعيّنين من الأمين العام. بيد أن المادة ٣-١ (د) تتبع نهجا مختلفا نوعا ما بالنسبة للأعضاء الذين يرشحهم الموظفون إذ أن الصعوبات التي ظهرت في الانتخابات المجراة كل ثلاث سنوات على نطاق عالمي لممثلي المشتركين في صندوق المعاشات التقاعدية تثبت أن انتخابات عالمية للأعضاء والأعضاء المناوبين في مجلس التأديب سوف تكون مرهقة وغير عملية. ونتيجة لذلك، تنص المادة على أن تقدم هيئات تمثيل الموظفين في لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين قائمة

بمرشحين مؤهلين ينظر فيها الأمين العام. وتنص الفقرة الفرعية (هـ) على اتباع طريقة التعيين ذاتها لتعيين الأعضاء والأعضاء المناوبين في الأفرقة التي تنشأ في مزار العمل الأخرى عملاً بالمادة ٤ من هذا النظام الأساسي.

٣ - تتناول الفقرة ٢ المؤهلات للعضوية في مجلس التأديب.

٤ - يجب أن تكون توصيات مجلس التأديب مستقلة بصورة جلية وأن توحى بالثقة. ونتيجة لذلك، فإن الاشتراط الوارد في المادة ٣-٢ (أ) بأن تتوفر في الموظفين المعيّنين لعضوية مجلس التأديب أعلى معايير النزاهة سيجري إعماله بصرامة. وعلى سبيل المثال، فإن الموظفين الذين اتخذت ضدهم في الماضي إجراءات تأديبية لن يكونوا مؤهلين.

٥ - ومن أجل كفالة الطابع التخصصي للمجلس، تشترط الفقرتان ٢ (ب) و (ج) من المادة ٣ توفر مؤهلات عالية لدى جميع الموظفين المعيّنين لعضوية المجلس. والغرض من اشتراط هذه المؤهلات هو كفالة أن جميع الموظفين المعيّنين للعضوية في المجلس يمتلكون القدرة اللازمة على فهم وتقييم المسائل المعروضة عليهم وأنهم قادرون على صياغة تقرير وتوصيات يقبلها، بصورة عادية، الأمين العام بحكم قوة حججها ومنطقها. ومن المزمع أن يكون أعضاء مجلس التأديب، لا الأمانة العامة، هم الذين سيتولون صياغة تقاريرهم. وبالتالي فإن مؤهلات وقدرات أعضاء المجلس تمثل الجانب ذا الأهمية القصوى للإصلاح.

٦ - ولكفالة الاستقلال المطلق لمجلس التأديب، تنص المادة ٣-٣ على أن الموظفين المعيّنين للعضوية في المجلس لا يمكن أن يكونوا أعضاء في هيئات التعيين والترقية أو في هيئات تمثيل الموظفين، إذ يمكن اعتبار أن هذه العضوية غير متسقة مع هذا الاستقلال.

٧ - وتتناول المادة ٣-٤ فترة ولاية الأعضاء والأعضاء المناوبين في مجلس التأديب. تدوم فترة الرئيس والرئيس المناوب ثلاث سنوات، مع إمكانية إعادة تعيينهم مرة واحدة، وتدوم فترة الأعضاء والأعضاء المناوبين سنتين^(أ). وسيسمح هذا بتحقيق بعض الاستمرارية لعضوية المجلس، في حين يمكن المجلس أيضاً من الاستفادة من تناوب الأعضاء.

٨ - تتناول الفقرتان ٣-٥ و ٣-٦ إقالة الرئيس أو الرئيس المناوب أو أي عضو في مجلس التأديب. وتنص المادة ٣ - ٥ على اتباع نفس الآلية المنصوص عليها في المادة ٣-٦ من النظام الأساسي لمجلس التحكيم فيما يتعلق بإقالة الرئيس والرئيس المناوب. وتختلف حالة الأعضاء والأعضاء المناوبين إلى حد ما إذ أن

(أ) بغية تضادي تجدد كامل عضوية المجلس في كل سنتين أو أربع سنوات، يمكن التفكير في طريقة لتعيين الأعضاء والأعضاء المناوبين في سنوات مختلفة.

التكليف بالعمل في مجلس التأديب جزء من المهام الرسمية. ولا تتم الإقالة إلا لسبب خطير، أي مثلاً، نتيجة للتخلف عن الحضور، مع توفير حماية قواعد الإجراءات الواجب اتباعها، على النحو المبين في الفقرة، فضلاً عن الحماية الفنية الإضافية المتمثلة في اشتراط موافقة الرئيس والرئيس المناوب كليهما على الإقالة.

٩ - تتناول المادة ٣-٧ طريقة شغل المناصب الشاغرة حتى نهاية فترة الولاية.

المادة ٤

الفرقة والرئيس

١ - ينقسم مجلس التأديب إلى فرعين يكون مقر أحدهما في نيويورك ومقر الآخر في جنيف. يتناول فرع جنيف التهم بارتكاب سوء سلوك المعروضة عليه لالتماس مشورته وينظر في الطعون المقدمة من الموظفين المفصولين دون سابق إنذار، فيما يتعلق بالموظفين الموجودين في أوروبا أو الذين تدار أعمالهم من أوروبا، بمن فيهم جميع موظفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، لكن باستثناء الموظفين العاملين في إطار عمليات حفظ السلم. ويتناول فرع نيويورك هذه القضايا فيما يتعلق بجميع الموظفين الآخرين. وحين تظهر حاجة بخصوص قضية معينة، وحين يكون قد تم تعيين موظفين تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة أعضاء وأعضاء مناوبين في المجلس في مقر عمل معين، يسافر الرئيس والرئيس المناوب لمجلس التحكيم إلى مقر العمل المعني حيث ينشأ فريق يتألف من عضوين وعضوين مناوبين عاملين في مقر العمل ذاته.

٢ - ينظر في القضايا فريق يتألف من ثلاثة أشخاص هم الرئيس أو الرئيس المناوب وعضوان أو عضوان مناوبان أحدهما من بين الأعضاء أو الأعضاء المناوبين الذين عينهم الأمين العام وعضو أو عضو مناوب من بين الموظفين الذين اختارهم الأمين العام من القائمة التي قدمتها هيئات تمثيل الموظفين. وفي أثناء انعقاد دورة الفريق يجري تسريح الأعضاء والأعضاء المناوبين على أساس التفرغ الكامل للنظر في القضايا والبت فيها.

٣ - يبت الرئيس أو الرئيس المناوب لفريق مجلس التأديب المعني في أي اعتراض من أحد الطرفين على عضو أو عضو مناوب للفريق.

التعليق على المادة ٤

١ - تحدد المادة ٤ هيكل مجلس التأديب. وينقسم المجلس إلى فرعين يوجد مقر أحدهما في نيويورك ومقر الآخر في جنيف. بيد أنه، نتيجة للمناقشات التي أجريت في إطار لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين وحرصاً على كفالة اتباع الإجراءات الواجبة وسماع الدعاوى بإنصاف أياً كان مقر العمل، تم الاتفاق على أن يسافر الرئيس أو الرئيس المناوب لمجلس التحكيم إلى مقر العمل الذي يوجد به موظفون

تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، حين تظهر الحاجة الى ذلك بخصوص قضية معينة، وأن ينشأ فريق يتألف من موظفين اثنين عاملين في مقر العمل ذلك.

٢ - تقر الفقرة ٤-١ بأن القضايا ستنشأ، عملاً بالقاعدة ٤/١١٠ (ب) و (ج) من النظام الإداري للموظفين بطريقتين. في الحالة العادية، ترفع الدعوى بعد أن يتم إخطار الموظف بالادعاءات التي يجري التحقيق بشأنها وبعد أن يقرر الأمين العام أن تعليله أو تعليلها غير مقنع ويوجه اتهامات سوء السلوك رسمياً. وتحال هذه الاتهامات الى مجلس التأديب ليقدم مشورته بشأنها. إن هذا النمط يشكل أساساً نفس النمط المتبع بخصوص اللجنة التأديبية المشتركة. وتتمثل الطريقة الثانية التي تعرض فيها قضية على مجلس التأديب في طعن يقدمه موظف تم فصله دون سابق إنذار عملاً بالقاعدة ٤/١١٠ (ب) '٢'. ويمكن النظام الإداري للموظفين الأمين العام والموظف من الاتفاق على التفاوضي عن إحالة قضية ما الى مجلس التأديب، وهي امكانية متاحة بالفعل بموجب النظام الحالي (القاعدة ٤/١١٠ (ج) من النظام الإداري للموظفين)، وتم الإبقاء عليها.

٣ - تجري الإدارة تحقيقات مفصلة في الميدان في ظروف تصون الحقوق فيما يتعلق بالاجراءات الواجب اتباعها. وستصدر المنهجية التي تتبع في إجراء هذه التحقيقات في نشرة تعليمات إدارية. ولمجلس التأديب، بموجب نظامه الداخلي، صلاحيات لالتماس مزيد من المعلومات، وعند الاقتضاء لاستجواب الموظف الذي وجهت اليه تهمة سوء السلوك (انظر المادة ٥).

٤ - تبين المادة ٤-٢ الطريقة التي يتشكل بها مجلس التأديب. ومن المزمع أن يعقد مجلس التأديب دورات يتم في أثناءها تسريح الأعضاء على أساس التفرغ الكامل. وستسمح التجربة بتحديد طول وتواتر الدورات. وسيجري تنظيم ذلك بواسطة النظام الداخلي لمجلس التأديب.

٥ - تتناول المادة ٤-٢ اعتراض أحد الطرفين على عضوية المجلس. وسيبت في ذلك رئيس فريق المجلس المعني.

المادة ٥

النظام الداخلي

١ - يضع مجلس التأديب نظامه الداخلي الذي سيحترم احتراماً كاملاً حقوق الأمين العام والموظف فيما يتعلق بالاجراءات الواجب اتباعها، وسيحرص على قواعد لتمثيل الموظفين إما بموظفين عاملين أو موظفين متقاعدين، وسيحرص على البت بسرعة في القضايا لتمكين مجلس التأديب، حيثما أمكن ذلك، من تقديم مشورته في غضون ثلاثة أشهر من تلقي تهم أو طعن. وسيعرض

مشروع النظام الداخلي أو أي تعديلات مقترحة له على الأمين العام للحصول على تعليقاته التي ستحيل أيضا وجهات نظر لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين.

٢ - يمنح الموظفون الذين توجه إليهم تهم بإساءة السلوك فرصة للإعراب لمجلس التأديب خطيا عن وجهة نظرهم بخصوص القضية. وإذا شهد الرئيس أو الرئيس المناوب بأن تقديم بيانات شفهية ضروري للبت في القضية على النحو المناسب، يمنح الموظفون فرصة لعرض قضاياهم شفويا. وإذا كان مثول الشخص المعني أمام المجلس غير عملي إما بسبب صعوبات متعلقة بالميزانية أو ضغوط زمنية، يمنح الموظف فرصة لبيان وجهة نظره أو نظرها بشأن القضية بواسطة مرافق الحوار الجماعي عن بعد. وتستخدم مرافق مماثلة لاستجواب الشهود إذا رأى مجلس التأديب ضرورة لذلك.

٣ - يجوز أن يقرر فريق لمجلس التأديب، لسبب موجب، التغاضي عن أي مادة من مواد النظام الداخلي. ويبين سبب هذا التغاضي في توصية الفريق.

٤ - يصدر مجلس التأديب نظامه الداخلي.

التعليق على المادة ٥

١ - نظرا لأن مجلس التأديب هو، ويجب أن يكون، هيئة مستقلة، فإنه يتعين عليه أن يضع نظامه الداخلي، رغم أنه من المناسب أن يتشاور مع الأمين العام لالتماس تعليقاته. ومن الأساسي أيضا، بغية تعزيز الثقة في نظام يسعى إلى كفالة إجراءات تأديبية عادلة على النطاق العالمي والوفاء باشتراطات البند ١/٨ من النظام الأساسي للموظفين، أن يحيل الأمين العام إلى مجلس التأديب تعليقات الموظفين والإدارة عن طريق لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين.

٢ - تحدد المادة ٥-١ هدف إكمال النظر في كل قضية في غضون ثلاثة أشهر. إن هدف الأربعة أسابيع المحدد في القاعدة ٧/١٠ (أ) غير واقعي، لكن هدف الثلاثة أشهر يبدو ممكن التحقيق. وبالطبع فإن النظام الداخلي سينص بالتفصيل على حدود زمنية لتقديم معلومات معينة وعلى تمديد تلك الحدود الزمنية إذا رأى مجلس التأديب أن تلك التمديدات لازمة.

٣ - يجري حاليا رصد عن كثب لتطبيق المجموعة ٣٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين التي أنشأت حديثا نظام التعيينات لمدة محدودة وذلك بغية تعيين المجالات التي تنطوي على مشاكل. ويمكن، لدى تنقيح المجموعة ٣٠٠ العمل بأحكام تأديبية تسمح بمواءمة القواعد مع الحالة الخاصة للموظفين العاملين بموجب المجموعة ٣٠٠، وذلك بعد إجراء المشاورات المناسبة، في ضوء الخبرة المكتسبة في السنة الأولى من تطبيقها.

٤ - ونتيجة للاتفاق على تحقيق لا مركزية العملية التأديبية وعلى قيام أفرقة لمجلس التأديب بالنظر، عند الاقتضاء، في القضايا التأديبية في مقر العمل خارج مقر الأمم المتحدة، سيتسنى لغالبية الموظفين الذين توجه اليهم تهمة سوء السلوك فرصة المثل شخصيا أمام فريق تأديبي لعرض قضيته أو قضيتها. وفي الحالات التي يعتبر فيها أن إنشاء هذه الأفرقة غير مجد أو غير عملي، يبدو أن الاستخدام الحكيم لمرافق الحوار الجماعي عن بعد يشكل بديلا مقبولا. وسيتمكن لمجلس التأديب، في جميع الأحوال، اشتراط المثل الشخصي أمامه ان كان ذلك أمرا أساسيا.

٥ - تنص المادة ٥-٢ على أنه يجوز لأي فريق لمجلس التأديب التفاوضي عن أي من بنود النظام الداخلي، لكن يتعين عليه أن يفسر في تقريره سبب ذلك التفاوضي.

٦ - يجب، بالطبع، اصدار النظام الداخلي واثاحته للموظفين.

المادة ٦

شروط القبول

يقبل مجلس التأديب طلبات المشورة بشأن الادعاءات بسوء السلوك الموجهة ضد موظف عملا بالقاعدة ٤/١١٠ من النظام الإداري للموظفين وينظر فيها، ويقبل الطعون ضد الفصل دون سابق إنذار الذي يقرره الأمين العام عملا بالبند ٢/١٠ من النظام الأساسي للموظفين شريطة أن يقدم الطعن ضمن الحدود الزمنية ووفقا للشروط المحددة في القاعدة ٢/١١ (أ) من النظام الإداري للموظفين، بصيغتها السارية في وقت عدم الامتثال المدعى به.

التعليق على المادة ٦

تتناول المادة ٦ الطريقتين اللتين تكون بهما قضية ما مقبولة لدى مجلس التأديب. تتمثل الطريقة الأولى في قضية تأديبية يحيلها الأمين العام الى مجلس التأديب للحصول على مشورته. وهذا هو نفس الاجراء المنطبق على اللجنة التأديبية المشتركة. والطريقة الثانية مماثلة هي أيضا للقواعد الحالية وتخول مجلس التأديب النظر في طعون يقدمها موظفون سابقون ضد فصل دون سابق إنذار.

المادة ٧

الصلاحيات

١ - بعد استعراض تهم سوء السلوك أو الطعن في قرار فصل دون سابق إنذار، يوصي مجلس التأديب الأمين العام:

(أ) باتخاذ إجراء تأديبي واحد أو أكثر من بين الإجراءات المبينة في القاعدة ٣/١٠ من النظام الإداري للموظفين كعقوبة أو عقوبات على سوء السلوك؛

(ب) بسحب التهم؛

(ج) بتأكيد قرار الأمين العام بفصل الموظف دون سابق إنذار، أو بإلغاء القرار أو تعديله؛

(د) بأي إجراءات أخرى يستنسب اتخاذها في مصلحة العدالة.

٢ - قبل التقدم بتوصية عملاً بالفقرة ١ من هذه المادة، يجوز لفريق مجلس التأديب أن يلتمس مزيداً من المعلومات وأن يقرر حدوداً زمنية لتقديم هذه المعلومات.

٣ - يكون فريق مجلس التأديب ملزماً بالأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، كما يراعي توصياته وتوصيات الأفرقة الأخرى السابقة، لكنه لا يكون ملزماً بتلك التوصيات.

التعليق على المادة ٧

١ - تحدد المادة ٧-١ صلاحيات مجلس التأديب بأن يوصي باتخاذ أحد التدابير التأديبية المبينة في القاعدة ٣/١٠ من النظام الإداري للموظفين أو بأن يوصي بتأكيد قرار بفصل موظف سابق دون سابق إنذار أو بإلغاء ذلك القرار أو تعديله. وفي هذا الخصوص، تنعكس في صلاحيات المجلس صلاحيات اللجنة التأديبية المشتركة. وينعكس فيها الاشتراط الوارد في الميثاق بأن الأمين العام هو المسؤول عن كفالة أن تتوفر في الموظفين أعلى مستويات النزاهة المنصوص عليها في المادة ١٠١-٣ من الميثاق. وبالتالي فإن استنتاجات مجلس التأديب يجب أن تظل توصيات. وبالإضافة إلى ذلك، يمنح فريق المجلس سلطة التقدم بتوصيات أخرى تنبثق عن مداولاته بشأن قضية ما؛ ومنها مثلاً أنه ينبغي التحقيق بشأن موظفين آخرين أو أن أفعال الموظف أو أوجه تقصيره، في حين لا يمكن أن توصف بأنها سوء سلوك، ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند استعراض المركز التعاقدى للموظف.

٢ - تخول المادة ٧-٢ أفرقة مجلس التأديب أن تشير بقيام الأطراف بتقديم مزيد من المعلومات، وتخولها وضع حدود زمنية لتقديم هذه المعلومات.

٣ - تنص المادة ٧-٢ على أن تكون أفرقة مجلس التأديب ملزمة بالأحكام والقرارات التي صدرت عن المحكمة الإدارية لكنها لا تكون ملزمة بالتوصيات السابقة الصادرة عنها أو عن أفرقة أخرى لمجلس التأديب.

المادة ٨

التوصيات

يقدم فريق مجلس التأديب توصيات الى الأمين العام بأغلبية الأصوات.

التعليق على المادة ٨

ينص البند ١/١٠ من النظام الأساسي للموظفين على أن الآلية الإدارية المنشأة في مجال التأديب ستقدم المشورة الى الأمين العام، أي على أن تكون استنتاجاتها في شكل توصيات. وتنص المادة ٨ على أن تعتمد هذه التوصيات بأغلبية الأصوات، على نحو ما يحدث في إطار النظام الحالي.

المادة ٩

الطعون

١ - يجوز أن يطعن موظف لدى المحكمة الإدارية في قرار الأمين العام بشأن توصية مقدمة من مجلس التأديب وفقا للمادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة.

٢ - وإذا لم يتخذ الأمين العام قرارا بشأن توصية من مجلس التأديب في غضون ٦٠ يوما من إبلاغه بالتوصية، يكون للموظف الحق في الحصول على نسخة من التقرير وتقديم طعن الى المحكمة الإدارية وفقا للمادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة.

التعليق على المادة ٩

١ - تستند المادة ٩-١ الى الحقوق الممنوحة للموظفين بموجب المادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة، وهي مطابقة أساسا لنظام الطعن القائم بخصوص توصيات مجلس التأديب.

٢ - وتندرك المادة ٩-٢ قصورا في النظام الحالي الذي لا يحصل الموظف بموجبه على نسخة من تقرير اللجنة التأديبية المشتركة الى أن يتم اتخاذ قرار، ولو أنه يجوز لذلك الموظف أن يرفع دعوى الى المحكمة إذا لم يتخذ أي قرار في غضون ٣٠ يوما من تاريخ إحالة التقرير. ولتلافي هذه المشكلة، تنص المادة ٩-٢ على أن يكون للموظف الحق في الحصول على تقرير مجلس التأديب بعد ٦٠ يوما إذا لم يتخذ الأمين العام أي قرار بشأن ذلك التقرير. وتعتبر فترة ٦٠ يوما ضرورية إذ أظهرت الممارسة أن فترة ٣٠ يوما، خاصة خلال فترات العطل أو أثناء انعقاد دورة للجمعية العامة ليست كافية. ورغم أن الموظف يمكنه مع ذلك رفع دعوى الى المحكمة في غضون ٣٠ يوما من تاريخ إحالة التقرير، فإنه ليس من المرجح أن يتخذ

الموظف هذا الإجراء إذا علم أنه أو أنها سيحصل أو ستحصل على نسخة من التقرير في خلال فترة ٣٠ يوما أخرى.

٣ - يشكل النظام الأساسي للمجلس جزءاً من شروط تعيين الموظفين. ويترتب على ذلك أن لأي موظف الحق في رفع دعوى إلى المحكمة دون أن تكون هناك حاجة لأي تعديل آخر للنظام الأساسي للمحكمة إذ أن مجلس التأديب سيعتبر هيئة مشتركة بمدلول هذا التعبير في المادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة. ويمكن في طور لاحق تعديل حكم الحدود الزمنية في النظام الأساسي للمحكمة، لكن ينبغي أن يتم ذلك في ضوء التجربة بخصوص مدى ملاءمة حد السنتين يوماً زمنياً الجديد.

المادة ١٠

التعديل

يجوز أن يعدل الأمين العام هذا النظام الأساسي، وسيتولى إبلاغ الجمعية العامة بهذه التعديلات.

التعليق على المادة ١٠

تنص هذه المادة على أنه يجوز للأمين العام أن يدخل تغييرات على النظام الأساسي لمجلس التأديب، لكنها تشترط إبلاغ الجمعية العامة بهذه التعديلات. ورغم أن النظام الأساسي لمجلس التأديب يشكل نشرة للأمين العام يجوز أن يعدلها الأمين العام عقب مشاورات مع الموظفين وفقاً للإجراءات المبينة في الفصل الثامن من النظامين الأساسي والإداري للموظفين، فإن النظام الأساسي للمجلس يتضمن أحكاماً عديدة مأخوذة من النظام الإداري للموظفين. وقد يكون بالتالي من قبيل الحذر التنصيص على إبلاغ الجمعية العامة بالتعديلات للنظام الأساسي، خاصة أن مجلس التأديب، إذ لا يصدر قرارات الزامية، سيؤدي دوراً ذا أهمية أساسية. وبالطبع، سيكون للجمعية العامة دائماً سلطة أن تطلب من الأمين العام إجراء تعديلات للنظام الأساسي.

— — — — —