

Distr.: General
16 September 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البندان ١٣١ و ١٤٢ من جدول الأعمال المؤقت*

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٦١/٦١ أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل في الأمم المتحدة يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية. وقد استُهل العمل بهذا النظام الجديد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

ويعتبر الأمين العام تطبيق النظام الجديد لإقامة العدل وسير عمله نجاحا وتحسنا كبيرا بالمقارنة بالنظام القديم. وهو يبني رأيه هذا على الإنجازات الكبيرة التي تحققت في السنة الأولى من سير عمل هذا النظام. فقد عُرف عن النظام القديم على سبيل المثال أنه كان يستغرق وقتا طويلا (كثيرا ما يمتد لسنوات) حتى يتم الفصل في قضية؛ أما محكمة الأمم المتحدة الجديدة للمنازعات، فهي تبت في القضايا في فترة زمنية متوسطة ستة أشهر مما يجعلها أكثر كفاءة بكثير من هيئات النظام القديم. وقد أعرب الموظفون، من خلال الآلية التشاورية، عن ثقتهم في النظام الجديد فيما يعد تحولا كبيرا في الرأي في فترة زمنية قصيرة.

* A/65/150.



وفي السنة الماضية، استجابت وحدة التقييم الإداري لأكثر من ٤٢٥ طلب استعراض، وأتم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تسوية ما يزيد على ٥٠ في المائة من أكثر من ٩٠٠ قضية وردت إليه، وانتهت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من ٢٢٠ قضية من أصل ٥١٠ قضايا، وفصلت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في ٦٤ قضية من أصل ١١٠ قضايا*. وكانت هذه الإنجازات ثمرة لزيادة الإنتاجية المحققة، رغم شح الموارد، في الوحدات التي تمثل الأمين العام كمدعى عليه في القضايا المعروضة على المحكمتين وفي الوحدات التي تخدمهما كذلك.

ويلاحظ الأمين العام أن نسبة مرتفعة من القضايا المعروضة على "جهات الرد الأولى" بالمنظمة (أي مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بالأمم المتحدة، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ووحدة التقييم الإداري) جرت تسويتها بشكل غير رسمي دون اللجوء إلى النظام الرسمي.

ورغم توافر المزيد من الموارد للنظام الجديد واتسامه بقدر أكبر من المهنية وتحقيق العديد من الإنجازات من خلال هذه العملية الإصلاحية الناجحة، فإن تجربة السنة الأولى تبين احتياج بعض عناصر النظام الجديد إلى التعديل أو التعزيز أو إلى المزيد من النظر حتى يتسنى للنظام أن يعمل على أكمل وجه.

وفي القرار ٢٥٣/٦٣، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري استعراضا للنظام الجديد لإقامة العدل وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية في دورتها الخامسة والستين. وفي القرار نفسه وفي قرار آخر صدر برقم ٢٣٣/٦٤، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم بيانات ومعلومات عن سير عمل النظام الجديد وما يتصل بذلك من مسائل. ويقدم هذا التقرير رداً موحداً على هذه الطلبات يشتمل، حسب الاقتضاء، على الآثار التي تمس الموارد.

ويتضمن هذا التقرير طلب اعتماد موارد إضافية قدرها ٧ ٦٢٧ ٥٠٠ دولار في إطار الأبواب ١ و ٢ و ٨ و ١٧ و ٢١ و ٢٨ جيم و ٢٨ دال و ٢٨ هاء و ٢٨ زاي و ٣٦ من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، وذلك لتغطية الاحتياجات الأشد إلحاحاً للنظام الجديد لإقامة العدل مع مراعاة الخبرة المستفادة حتى الآن.

* تشمل هذه الأرقام القضايا الحالية من النظام القديم (من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة) إضافة إلى القضايا الجديدة الواردة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

المحتويات

الصفحة

٤	أولا - نبذة عامة.
٥	ثانيا - استعراض لنظام العدل الرسمي الجديد.
٣٧	ثالثاً - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل.
٥٤	رابعاً - آراء الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول بشأن المسائل التي قد تنطوي على آثار مالية كبيرة وتؤثر على مصالح المنظمة.
٦٨	خامساً - الاحتياجات من الموارد.
٧٠	سادساً - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها.

أولا - نبذة عامة

١ - قامت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، بإنشاء نظام جديد لإقامة العدل لخدمة موظفي الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. ويحلّ النظام الجديد محل ما يُعتبر أساساً نظاماً مبنياً على استعراض الأقران ظل قائماً لأكثر من ٦٠ عاماً وأصبح في رأي الجمعية العامة نظاماً "يتسم بالبطء وانعدام السلاسة والفعالية ويفتقر إلى المهنية". وقد توخّت الجمعية أن يكون النظام الجديد "نظاماً لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون ومع الأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء".

٢ - ويحتوي النظام الرسمي للعدل على عدة عناصر جديدة. فهو مكون من محكمتين هما محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، اللتين تضمّان قضاة محترفين وتلقيان خدمات الدعم من أقسام قلم المحكمة في كل من جنيف ونيويورك. وبناء على الرأي الذي تعتمده الجمعية العامة والقاضي بضرورة توفير المساعدة القانونية للموظفين، يشمل النظام الجديد أيضاً مكتباً هو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الذي يضم موظفين قانونيين محترفين يعملون في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيويورك. واعترافاً بضرورة تمتع هذا النظام بالاستقلالية، أنشأت الجمعية العامة مكتب إقامة العدل الذي يدير عناصر النظام الرسمي حيث يقدم الدعم الإداري والتنفيذي والتقني إلى المحكمتين وقلميهما ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

٣ - ويضم النظام الرسمي عنصراً جديداً آخر هو التقييم الإداري الذي يشكل خطوة إلزامية أولى في النظام الرسمي لإقامة العدل. فوحدة التقييم الإداري، التي يعمل بها موظفون قانونيون محترفون والكائن مقرها في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، تضطلع بإجراء استعراض أولي للقرار المطعون فيه. والغرض من إنشاء هذه الوحدة هو إتاحة الفرصة للإدارة لتصحيح قرار غير مناسب أو لتقديم سبل الانتصاف الملائمة إذا ما كان القرار خاطئاً، وهو ما من شأنه أن يقلل عدد الدعاوى التي تدخل قنوات التقاضي الرسمية.

٤ - وإضافة إلى الهياكل المنشأة حديثاً، لا يزال هناك العديد من المكاتب والوحدات التي كانت ناشطة في نظام العدل السابق وأصبحت الآن جزءاً من النظام الجديد. وقد كان من الضروري تحويل النظام إلى نظام يشغله بالكامل محترفون ويتكون من آلية رسمية للتقاضي من مستويين؛ وهو ما أسفر مع زيادة حجم النظام عموماً عن نشوء أعباء إضافية تقع على كاهل الوحدات القائمة التي يرد وصفها أدناه.

٥ - وترتب على إنشاء النظام الجديد أيضا إلغاء آليات استعراض الأقران في النظام القديم اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وإلغاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وأحيلت القضايا التي لم تكن هذه الهيئات قد فصلت فيها بعد، وإجمالها ٣١٢ قضية، إلى المحكمتين الجديدتين. ولكي لا يصيب هذا الكم المتراكم من القضايا النظام الجديد بحالة من الارتباك، عيّنت الجمعية العامة ثلاثة قضاة مخصصين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، إضافة إلى موظفين قضائيين يقدمون إليهم الدعم.

ثانيا - استعراض لنظام العدل الرسمي الجديد

ألف - وحدة التقييم الإداري

٦ - توجد وحدة التقييم الإداري^(١) في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. وتمثل الوظائف الأساسية للوحدة فيما يلي: (أ) الاضطلاع على وجه السرعة بتقييمات إدارية للقرارات الإدارية المطعون فيها والمتعلقة بعقود العمل أو شروط التعيين وأحكامه، وتحديد ما إذا كانت هذه القرارات تتفق مع لوائح المنظمة وقواعدها وسياساتها المعمول بها أم لا؛ (ب) وتقديم المساعدة إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية من أجل موافاة الموظفين الذين يطلبون تقييما إداريا بردٍ سريع ومسبب بشأن نتيجة التقييم؛ (ج) وتقديم المساعدة إلى وكيل الأمين العام لكفالة المساءلة الإدارية من خلال ضمان وفاء المديرين بمسؤولياتهم في مجال إدارة الموارد البشرية والمالية للمنظمة. وتتوافر للإدارة، من خلال التقييمات الإدارية، فرصة لتصحيح القرارات التي تنطوي على أخطاء إدارية، وتفادي إقامة الدعاوى التي لا حاجة لها أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وتحقيق وفورات كبيرة في التكاليف.

٧ - ومنذ إنشاء وحدة التقييم الإداري في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، تلقت الوحدة ما مجموعه ٤٢٨ طلبا لإجراء تقييمات إدارية وهو ما يمثل زيادة نسبتها ٩٥ في المائة على عدد القضايا التي وردت للاستعراض الإداري في إطار النظام السابق في الفترة نفسها الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٩. إضافة إلى ذلك، شهدت كل فترة ثلاثة أشهر مرت منذ إنشاء وحدة التقييم الإداري زيادة كبيرة في عدد الطلبات المقدمة من الموظفين إلى الوحدة. فقد سُجلت زيادة نسبتها ٣٩ في المائة في عدد القضايا المحالة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٠ مقارنة بالعدد المحال في الفترة من ١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩،

(١) تضطلع الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة بالتقييمات الإدارية الخاصة بها على حدة. ولا يتطرق هذا التقرير إلى عملياتها.

وسُجلت زيادة أخرى نسبتها ٢٠ في المائة في عدد القضايا المحالة في الفترة من ١ نيسان/أبريل إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ وذلك قياساً بالعدد المحال في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٠.

٨ - ويتبين من هذه الأرقام أن عدد مستخدمي النظام الجديد فاق بالفعل عدد مستخدمي سابقه، وأن هذا العدد أخذ في الازدياد. ويشير هذا الاتجاه المستشف من عدد القضايا المحالة إلى وحدة التقييم الإداري إلى أن عدداً متزايداً من الموظفين على علم بوجود النظام الجديد، وأن هؤلاء الموظفين واثقون من أن مطالبهم سيجري تناولها بتزاهة وفي توقيت مناسب. ومن المرجح أن يستمر هذا الاتجاه التصاعدي مع ازدياد دراية الموظفين بالنظام الجديد وكيفية الوصول إليه.

٩ - ويتألف ملاك الموظفين في وحدة التقييم الإداري من رئيس للوحدة (ف-٥) يعمل تحت إمرة مدير مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، وثلاثة موظفين قانونيين (ف-٤)، وموظف قانوني واحد (ف-٤) (من المساعدة المؤقتة العامة)، وأربعة مساعدين قانونيين (١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية) و ٣ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)). بيد أن الموارد من الموظفين المتوافرة حالياً للوحدة غير كافية للوفاء بولايتها، لا سيما في ضوء الاتجاه الثابت إلى تزايد عدد الطلبات الواردة إليها. فالتقييمات الإدارية تستغرق وقتاً طويلاً وتستلزم جهداً مكثفاً حيث أنها تتطلب إجراء مشاورات مكثفة مع الموظفين والإدارة وعمليات بحث وتحليل واستعراض قانوني وصياغة قانونية تتسم بالدقة والتعقيد. وتتم هذه العملية في إطار مهل زمنية تُطبق بصرامة (٣٠ يوماً بالنسبة لطلبات التقييم الإداري المقدمة من الموظفين في المقر، و ٤٥ يوماً بالنسبة للموظفين في المكاتب الموجودة خارج المقر).

١٠ - وتقدم وحدة التقييم الإداري ردوداً وافية على هذه الطلبات في التوقيت المناسب أمر أساسي إذا أُريد لها أن تضطلع بولايتها بنجاح. لكن الوحدة، بملاكها الوظيفي الحالي، قد لا تتمكن من إجراء تقييمات إدارية ذات نوعية جيدة في غضون المهل الزمنية المحددة في نظامها الأساسي إذا استمر الاتجاه التصاعدي لعدد الطلبات. والتقييمات الإدارية التي تجري في حين وقتها وتكون ذات نوعية ممتازة توفر للمنظمة فرصة لا غنى عنها للقيام في مرحلة مبكرة بتصحيح القرارات الإدارية التي تنطوي على أخطاء إدارية. وفي حالة عدم تمكن الوحدة من التصدي لكل هذه الطلبات في حين وقتها، فسيكون لذلك أثر سلبي على حقوق الموظفين الذين يطعنون في القرارات الإدارية، مما قد يترتب عليه أن تأمر محكمة المنازعات بتدابير للتعويض عن التأخير وعدم سلامة الإجراءات أو أن تُعرض على المحكمة دعاوى كان من الممكن تجنبها. وسيؤدي هذا الأمر بدوره إلى زيادة التكاليف الإجمالية التي تتكبدها المنظمة.

باء - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - تكوين محكمة المنازعات

١١ - في ٢ آذار/مارس ٢٠٠٩، انتخبت الجمعية العامة ثلاثة قضاة متفرغين للعمل في محكمة المنازعات علاوة على قاضيين يعملان فيها لنصف الوقت. وانتخبت الجمعية، في وقت لاحق، ثلاثة قضاة مخصصين لمدة عام واحد وذلك للمساعدة على التصدي للقضايا المتراكمة المحالة من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة. وترد فيما يلي أسماء هؤلاء القضاة:

- (أ) القاضي فينود بوليل (موريشيوس)، قاض متفرغ مقره نيروبي؛
 - (ب) القاضية ميمودا إبراهيم - كارستنس (بوتسوانا)، قاضية متفرغة مقرها نيويورك؛
 - (ج) القاضي توماس لاكر (ألمانيا)، قاض متفرغ مقره جنيف؛
 - (د) القاضي غلام حسين قادر ميران (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)، قاض لنصف الوقت؛
 - (هـ) القاضية كورال شو (نيوزيلندا)، قاضية لنصف الوقت؛
 - (و) القاضي مايكل آدامز (أستراليا)، قاض مخصص مقره نيويورك؛
 - (ز) القاضي جان - فرانسوا كوزين (فرنسا)، قاض مخصص مقره جنيف؛
 - (ح) القاضية نكيديليم أميليا إيزواكو (نيجيريا)، قاضية مخصصة مقرها نيروبي.
- ١٢ - ووفقاً للمادة ٤ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات وبعد إجراء سحب بالقرعة، تقرر أن يُعيّن كل من القاضية ميمودا إبراهيم - كارستنس (قاضية متفرغة) والقاضي غلام حسين قادر ميران (قاض لنصف الوقت) لمدة ثلاث سنوات تُجدد لمدة سبع سنوات إضافية. ويُعيّن بقية القضاة المتفرغين والعاملين لنصف الوقت لفترة خدمة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد.

١٣ - وفي ٢٩ آذار/مارس ٢٠١٠، قررت الجمعية العامة بموجب مقررها ٥٥٣/٦٤ أن تمدد فترة خدمة القضاة المخصصين الثلاثة لمدة سنة إضافية تبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، وذلك لمواصلة التصدي للقضايا المتراكمة من النظام القديم. ونظراً لعدم قبول القاضي المخصص في نيويورك، القاضي مايكل آدامز، العمل في المحكمة لمدة ولاية ثانية لأسباب شخصية، فقد قامت الجمعية العامة في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠ بتعيين القاضية ماريلين كامان من الولايات المتحدة الأمريكية لتحل محله.

٢ - انتخاب الرئيس

١٤ - وفقا للمادة ١ من لائحة محكمة المنازعات التي كانت مؤقتة آنذاك، انتخب القضاة في ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ القاضي فينود بوليل رئيسا للمحكمة لمدة عام واحد يبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وفي الجلسة العامة التي عقدتها محكمة المنازعات في نيروبي، انتخب المحكمة القاضي توماس لاكر رئيسا لمدة عام واحد يبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٠.

٣ - الجلسات العامة

١٥ - في الفترة المشمولة بالتقرير، عقد قضاة المحكمة ثلاث جلسات عامة في كل من المدن التالية: نيويورك (٢٢ إلى ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٩)؛ وجنيف (٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)؛ ونيروبي (٢٨ حزيران/يونيه إلى ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠). وفي الجلسة العامة الأولى، ناقش القضاة لائحة محكمة المنازعات واعتمدها، وهي اللائحة التي وافقت عليها الجمعية العامة في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ دون إجراء أي تعديلات عليها. وانتخب القضاة في الجلسة ذاتها رئيس المحكمة. وفي الجلسة العامة الثانية، ناقش القضاة طائفة عريضة من المسائل الإدارية والقانونية المتعلقة بممارسات عملهم، وتوصلوا إلى اتفاق بشأنها. وفي الجلسة العامة الثالثة، قام القضاة بما يلي: (أ) إجراء مناقشة ندية عن العام الأول من عمل المحكمة؛ (ب) ومناقشة التعديلات المقترحة على اللائحة؛ (ج) عقد جلسة عمل مع أصحاب المصلحة من نظام العدل الداخلي، ترأستها السيدة كايت أوريجان رئيسة مجلس العدل الداخلي؛ (د) عقد اجتماع مع مدير مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بالأمم المتحدة، ومع أمين المظالم الإقليمي للمنظمة في نيروبي. وأنشئت محكمة المنازعات أيضا لجانا تُعنى باللائحة والتوجيهات الإجرائية.

٤ - النشاط العام للمحكمة

١٦ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت محكمة المنازعات ما مجموعه ٥١٠ دعاوى من بينها: (أ) ١٦٩ دعوى أُحيلت في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة السابقة؛ (ب) ١٤٣ دعوى أُحيلت من المحكمة الإدارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠؛ و (ج) ١٩٨ دعوى جديدة قُدمت بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. وأصدرت المحكمة ٢١٣ حكما. وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان هناك ٢٩٠ دعوى لم يُتَّ فيها، من بينها ٣٧ دعوى محالة من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة و ١٣١ أخرى محالة من المحكمة الإدارية و ١٢٢ دعوى جديدة. وقدمت أقلام محكمة المنازعات الثلاثة بجنيف ونيروبي ونيويورك الدعم الفني والإداري والتقني للمحكمة.

٥ - الدعاوى المحالة إلى محكمة المنازعات من النظام القديم

١٧ - في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وفي أعقاب إلغاء مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة في جنيف وفيينا ونيروبي ونيويورك، أُحيلت إلى محكمة المنازعات ١٦٩ دعوى لم تُبت فيها هذه الكيانات. فأُحيلت (أ) ٦١ دعوى إلى قلم المحكمة بجنيف؛ (ب) و ٥٥ دعوى إلى قلم المحكمة بنيروبي؛ (ج) و ٥٣ دعوى إلى قلم المحكمة بنيويورك.

١٨ - ووافق القضاة على التوزيع الجغرافي للدعاوى بين المواقع الثلاثة لمحكمة المنازعات مما سمح بتوزيع متساو نسبيا للدعاوى بين الأقاليم الثلاثة.

١٩ - وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، أُحيلت ١٤٤ دعوى من المحكمة الإدارية إلى محكمة المنازعات وُزعت على أقاليم محكمة المنازعات على النحو التالي: ٥١ دعوى في جنيف و ٤١ دعوى في نيروبي و ٥٢ دعوى في نيويورك.

٦ - الطلبات الجديدة الواردة في عام ٢٠٠٩

٢٠ - بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠١٠، تلقت محكمة المنازعات ما مجموعه ١٩٨ طلبا جديدا. وقُدِّم ما متوسطه بين ٥ و ٦ طلبات شهريا في كل من أقاليم المحكمة.

٧ - الدعاوى التي بتت فيها محكمة المنازعات خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠

٢١ - بتت محكمة المنازعات في ٢٢٠ دعوى خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ توزعت كالتالي: ١١٣ دعوى في قلم المحكمة بجنيف و ٤٤ دعوى في قلم المحكمة بنيروبي و ٦٣ دعوى في قلم المحكمة بنيويورك. وقد بتت هذه الأقاليم في ما متوسطه ١٨ دعوى في الشهر.

٨ - عدد الأحكام والأوامر وجلسات الاستماع

٢٢ - خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠١٠، أصدرت محكمة المنازعات ٢١٣ حكما في وجاهة الدعاوى والمسائل التمهيديّة. كما أصدرت المحكمة ما مجموعه ٥٨٧ أمرا وعقدت ٣٢٠ جلسة استماع. واستغرق البت في القضية الواحدة فترة متوسطها ستة أشهر.

٩ - الدعاوى المحالة إلى شعبة الوساطة التابعة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بالأمم المتحدة

٢٣ - حددت محكمة المنازعات ١٠ دعاوى مناسبة للوساطة وأحالتها إلى شعبة الوساطة التابعة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بالأمم المتحدة.

١٠ - الدعاوى التي لم تبت فيها محكمة المنازعات حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠

٢٤ - حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان هناك ٢٩٠ دعوى لم تبت فيها محكمة المنازعات: ٣٧ منها دعاوى متبقية من تلك التي أحالتها مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة السابقة؛ ١٣١ دعوى محالة من المحكمة الإدارية؛ و ١٢٢ دعوى جديدة. وقد وُزعت هذه الدعاوى كما يلي: ٨٤ على قلم المحكمة بجنيف و ٨٩ على قلم المحكمة بنيروبي و ١١٧ على قلم المحكمة بنيويورك.

١١ - مواضيع الدعاوى المعروضة على محكمة المنازعات

٢٥ - يمكن بشكل عام تبويب طابع الدعاوى المعروضة على محكمة المنازعات ضمن سبع فئات تتناول ما يلي: (أ) التعيين (ب) الاستحقاقات والمخصصات والتصنيف؛ (ج) المسائل التأديبية؛ (د) عدم الترقية؛ (هـ) عدم تجديد التعيين؛ (و) إنهاء الخدمة والفصل من الخدمة؛ و (ز) مسائل أخرى. ويندرج القسم الأكبر من الدعاوى ضمن فئة عدم التجديد.

١٢ - مسائل متصلة بملاك محكمة المنازعات وأقلامها

٢٦ - كما ورد بشكل مفصل أعلاه، لدى محكمة المنازعات وأقلامها بجنيف ونيروبي ونيويورك عبء عمل ثقيل للغاية. وقد أتاح لمحكمة المنازعات تعيين ثلاثة قضاة مخصصين وتمديد ولايتهم لاحقا إحراز تقدم كبير في معالجة الدعاوى المتراكمة الموروثة عن النظام القديم. ومع ذلك، وبالنظر إلى حجم الدعاوى الجديدة المرفوعة، من الواضح أن تراكمها في العمل سيحصل سريعا في حال خفض عدد القضاة إلى ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين بدوام جزئي في نهاية حزيران/يونيه ٢٠١١. لذا يوصى بأن تعين الجمعية العامة قاضيا متفرغا ثانيا في كل من الأقلام الثلاثة. وسيتعين توفير الدعم لهؤلاء القضاة من الموظفين القانونيين والموظفين الإداريين. وكما يتمكن كل من أقلام المحكمة من العمل بشكل مناسب، ينبغي تحويل الوظائف التي تقدم الدعم حاليا للقضاة المخصصين إلى وظائف ثابتة.

٢٧ - ويرى الأمين العام أن المرونة الإضافية التي وفرها لهذا النظام القضاة النصف متفرغين كانت مفيدة للغاية، لا سيما في تشكيل هيئات مكونة من ثلاثة قضاة عند الاقتضاء. وبالنظر إلى دورهم القيم في النظام الجديد، قد ترغب الجمعية العامة في أن تنظر في تعزيز مرونة قدرات القضاة.

١٣ - مسائل غير متصلة بالتوظيف

٢٨ - عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ (المادة ١١-٥ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ١٠-٨ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، تُنشر الأحكام الصادرة باللغة الرسمية التي استخدمها الموظف في رفع دعواه. وعلاوة على ذلك، وبما أن قضاة وموظفي المحكمة يستخدمون لغتي عمل الأمم المتحدة، أي الإنكليزية والفرنسية، كما كانت الحال عليه في المحكمة الإدارية، يتعين نشر الأحكام بهاتين اللغتين، فيسهّل بذلك على جميع موظفي المنظمة فهم هذه الأحكام. وبالإضافة إلى ذلك، يتطلب مثل مقدمي الطلبات والشهود في جلسات الاستماع في كثير من الأحيان توفير الترجمة الفورية كما يجب على المحكمة نفسها أن تكون قادرة على استخدام لغتي العمل. لذا، لا بد من تقديم الدعم بتوفير الترجمة الفورية والترجمة التحريرية عند طلبها.

٢٩ - ورغم أهمية هذه الولايات، لم ترصد أي اعتمادات في الميزانية الحالية لمكتب إقامة العدل من أجل تغطية تكاليف خدمات الترجمة التحريرية والترجمة الفورية. وقد أبلغت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات المكتب بأنه سيحتاج إلى موظفين إضافيين في جنيف ونيروبي ونيويورك لتقديم خدمات الترجمة التحريرية والترجمة الفورية اللازمة من أجل التنفيذ الكامل للولايات المنوطة بالجمعية العامة. وبالنظر إلى اعتمادات الميزانية الحالية، سيتعذر على المكتب الوفاء بما حددته الجمعية العامة من ولايات متعلقة باللغات أو تقديم الدعم اللغوي المناسب بما يتيح لمحكمة المنازعات العمل بشكل كامل بلغتي العمل.

٣٠ - وثمة وجه آخر بالغ الأهمية لسير الأعمال اليومي لم يراعَ في العملية المؤدية إلى إنشاء النظام الجديد هو مسألة أماكن انعقاد جلسات الاستماع العلنية لمحكمة المنازعات. فبالنظر إلى شرط إضفاء الطابع المهني على النظام الجديد وإلى أن جلسات استماع المحكمة تكون عادة مفتوحة أمام الجمهور، يجب تشييد مرافق ملائمة تأوي محكمة مهنية، يكون حجمها كافياً لاستيعاب الجمهور الراغب في حضور جلساتها، في كل من أقلام المحكمة.

٣١ - بيد أن أماكن العمل التي جرى توفيرها في جنيف ونيروبي لم تجهز لتوفير الترجمة الفورية أو لإتاحة وصول القضاة والموظفين والأطراف إلى النظام الإلكتروني لإدارة الدعاوى. أما في نيويورك، فبسبب ضيق المكان وتنفيذ المخطط التوجيهي العام، عقدت محكمة المنازعات جلسات استماع في غرف الاجتماعات الكبيرة متى كان ذلك متاحاً وفي غرف المؤتمرات الصغيرة عند الضرورة.

٣٢ - وبسبب المخطط التوجيهي العام أيضا، كان من الضروري بناء حيز لقاعة المحكمة في أماكن العمل المؤقتة لمكتب إقامة العدل. وقد روعي على النحو الواجب في مرحلة التخطيط ضمان نقل أكبر قدر ممكن من المعدات والتجهيزات من الحيز المؤقت إلى الأماكن الدائمة لمحكمة المنازعات بعد إنجاز المخطط التوجيهي العام. وتصدر الإشارة إلى أنه لم يرصد، لدى إنشاء مكتب إقامة العدل، أي اعتماد لبناء قاعة مؤقتة أو دائمة لمحكمة المنازعات. ومن المنطلق نفسه، يجب أيضا تشييد مرافق في جنيف ونيروبي اللتين تفتقران إلى أماكن عمل مماثلة.

٣٣ - وتشكل اللامركزية أحد العناصر الهامة للنظام الجديد. وتقع محكمة المنازعات وأقسامها في جنيف ونيروبي ونيويورك. ويستفيد من خدمات المحكمة الموظفون الموجودون في مقر العمل الموزعة في جميع أنحاء العالم، وقد عُيِّن لكل قلم منطقة جغرافية واسعة. ويعتمد نجاح هذه اللامركزية اعتمادا كبيرا على قدرة المحكمة وأقسامها على التواصل فيما بينها ومع الأطراف والشهود في الدعاوى المعروضة على المحكمة.

٣٤ - ورُصد في ميزانية مكتب إقامة العدل للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ اعتماد لشراء معدات التداول بالفيديو الذي يشكل وسيلة فعالة تتيح للمكاتب الفرعية التعاطي بشكل منتظم فيما بينها رغم بعد المسافة الجغرافية. ولدى عقد محكمة المنازعات جلسات استماع، من الأهمية بمكان أن يكون الموظفون قادرين على المشاركة فيها بشكل تام وأن يكون الطرفان والقضاة قادرين على تقييم سلوك الشهود المائلين أمامهم. وبما أن السفر بشكل منتظم تحقيقاً لأي من هذه الأغراض سيكون باهظ التكاليف، جرى النظر في إمكانية الاضطلاع في شكل أساسي بهذه الأنشطة عن طريق التداول بالفيديو. ومع ذلك، فإن تكاليف كبيرة تترتب على التداول بالفيديو، والتمويل الحالي لتغطية تكاليف الاتصالات غير كاف للسماح للمحكمة وأقسامها باستخدام التداول بالفيديو على نحو فعال.

٣٥ - وعلاوة على ذلك، حتى لو كان التداول بالفيديو متاحا حاليا للتواصل بين مختلف مواقع محكمة المنازعات، فإنه يجب على قضاة ومسجلي المحكمة أن يلتقوا شخصيا بشكل دوري لمناقشة المشاكل المشتركة وإعداد استجابات موحدة لها. وبالإضافة إلى ذلك، يشكل توفير فرص التدريب للقضاة والموظفين القانونيين لتعزيز مهاراتهم القانونية وللسماع لهم بالمشاركة في النقاش الفكري مع نظرائهم الحقوقيين أحد الجوانب البالغة الأهمية من الحفاظ على نظام مهني. ولكن لم ترعَ في الميزانية إمكانية قيام قضاة ومسجلي محكمة المنازعات بعقد جلسات عامة. إذ يُدعى بشكل عادي القضاة والموظفون القانونيون بأقسام المحكمة إلى المشاركة في ندوات قانونية، لكن يتعذر عليهم حضورها بسبب القيود الشديدة المفروضة في الميزانية على السفر في مهام رسمية مما يعرقل إلى حد كبير قدرتهم على التعاطي مع نظرائهم.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - تشكيل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٦ - في ٢ آذار/مارس ٢٠٠٩، انتخبت الجمعية العامة القضاة السبعة التالية أسماؤهم في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف:

- (أ) القاضية إينيس واينبرغ دي روكا (الأرجنتين)؛
- (ب) القاضي لويس ماريا سيمون (أوروغواي)؛
- (ج) القاضية صوفيا أدنييرا (غانا)؛
- (د) القاضي جان كورسيال (فرنسا)؛
- (هـ) القاضية روز بويكو (كندا)؛
- (و) القاضي كاماليت سينغ غاريوال (الهند)؛
- (ز) القاضي مارك ب. باينتر (الولايات المتحدة الأمريكية).

٣٧ - وفقا للمادة ٣-٤ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، وبعد سحب القرعة، تناط بأربعة قضاة ولايات مدة كل منها سبع سنوات وبثلاثة قضاة ولايات أولية مدة كل منها ثلاث سنوات. وقد انتُخب القاضي كورسيال والقاضي باينتر والقاضي سينغ غاريوال لولايات مدة كل منها ثلاث سنوات، يجوز إعادة تعيينهم في محكمة الاستئناف لولاية أخرى غير قابلة للتجديد مدتها سبع سنوات.

٢ - انتخاب الرئيس ونائبي الرئيس

٣٨ - وفقا للمادة ١ من اللائحة المؤقتة آتخذ لمحكمة الاستئناف، انتخبت المحكمة، في جلستها العامة المعقودة في ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، القاضية واينبرغ دي روكا رئيسة، والقاضي كورسيال والقاضية أدنييرا نائبا أولا ونائبة ثانية للرئيس، على التوالي. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، انتخبت محكمة الاستئناف القاضي كورسيال رئيسا، والقاضية أدنييرا والقاضي سينغ غاريوال نائبة أولى ونائبا ثانيا للرئيس، على التوالي، لفترة سنة تمتد من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

٣٩ - وعقد قضاة محكمة الاستئناف جلسة عامة من ٢٠ إلى ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ ناقشوا واعتمدوا خلالها نظامهم الداخلي الذي أقرته الجمعية العامة لاحقا في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ دون تعديل. كما عقدت محكمة الاستئناف جلسات عامة عكفت فيها على معالجة المسائل الإدارية والتنفيذية في بداية ونهاية دورتيها، المعقودتين في ١٥ و ٣٠ آذار/مارس، وفي ٢٢ و ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠١٠، على التوالي.

٣ - الإحصاءات القضائية

٤٠ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت محكمة الاستئناف ما مجموعه ١١٠ طعنا، ١٠ منها ضد مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة و ١٤ ضد وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) وما مجموعه ٨٦ طعنا في أحكام وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات، ٥٣ منها مقدمة من الموظفين و ٣٣ من الإدارة.

٤١ - وعقدت محكمة الاستئناف دورتها الأولى من ١٥ آذار/مارس إلى ١ نيسان/أبريل في جنيف، أصدرت فيها ٣٣ حكما، ودورها الثانية من ٢١ حزيران/يونيه إلى ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠ في نيويورك، أصدرت فيها ٣١ حكما.

٤ - نتائج الدعاوى التي بُتَّ فيها

٤٢ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت محكمة الاستئناف ٦٤ حكما. وأصدرت ٩ أحكام تناولت طعونا مقدمة ضد مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، رُفِضت ٨ منها ورُدَّ واحد إلى اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك. وبالإضافة إلى ذلك، نظرت المحكمة في طلب إعادة نظر في حكم سابق يتعلق بطعن مقدم ضد مجلس الصندوق المشترك وأيدت القرار الأصلي برد الدعوى.

٤٣ - وصدر ١٣ حكما في طعون قدمها موظفو الأونروا في قرارات صادرة عن المفوضة العامة للوكالة: فرُفِضت ١٠ طعون وقُبِلَ النظر في ثلاثة. وبالإضافة إلى ذلك، نظرت محكمة الاستئناف في طلب إعادة نظر في حكم سابق ورفضته.

٤٤ - وأصدرت محكمة الاستئناف ٤٠ حكما في دعاوى طعن في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات قدم الموظفون ٢٨ منها وقُدِّم ١٤ طعنا نيابة عن الأمين العام. وبالإضافة إلى ذلك، نظرت محكمة الاستئناف في طعنين مضادين قُدِّما نيابة عن الأمين العام، وذلك في نفس الطعنين المقدمين من الموظفين المعنيين. ومن الطعون الـ ٢٨ المقدمة من الموظفين رُفِض ٢٣، وقُبِلَ النظر كليا أو جزئيا في ٥ طعون. ومن الطعون الـ ١٤ المقدمة من الأمين العام، رُفِضت ١٠ طعون، من بينها طعن مضاد، وقُبِلَ النظر كليا أو جزئيا في ٤ طعون، من بينها طعن مضاد.

٥ - المسائل المتعلقة بالعام الأول من عمل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف وقلمها

٤٥ - تتبع محكمة الأمم المتحدة للاستئناف نموذج المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية من ناحية التمويل. فالقضاة يحصلون على أجر مقابل كل حكم يصدر، حيث يحصل معد الصياغة الرئيسي على ٢ ٤٠٠ دولار ويحصل الموقعون الإضافيون على ٦٠٠ دولار. وكما هو الحال في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، يعقد القضاة جلسات للتداول بشأن القضايا وإصدار الأحكام.

٤٦ - وتستند هذه العملية إلى إعداد الموظفين القانونيين والإداريين لقلم محكمة الاستئناف للقضايا إعدادا مكثفا. وتدعم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عملياتها بستة موظفين قانونيين من الفئة الفنية يعملون على أساس التفرغ، وثلاثة موظفين من فئة الخدمات العامة، وبخدمات يقدمها موظفون آخرون من بينهم موظفو شؤون التحرير والترجمة التحريرية، حسب الحاجة. وفي المقابل، يقدم قلم محكمة الاستئناف الخدمات للمحكمة من خلال موظفين من الفئة الفنية وموظفين من فئة الخدمات العامة فحسب.

٤٧ - إن محكمة الاستئناف هي محكمة لإعادة النظر في الأحكام، حيث تنظر في الطعون المقدمة من الموظفين والإدارة على السواء. وبالإضافة إلى ذلك، وعملا بالمادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، أبرم الأمين العام اتفاقات مع خمس وكالات يمكنها اللجوء إلى المحكمة باعتبارها محكمة إدارية. وتُظهر تجربة السنة الأولى استفادة الطرفين على نحو فعال من حق الاستئناف. ففي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، كانت محكمة الاستئناف قد تلقت ١١٠ قضايا، منها ١٩ قضية موروثية عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عندما انتهت ولايتها. وكان عدد القضايا المرفوعة هذا العام أمام محكمة الاستئناف مماثلا لعبء العمل لدى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، التي تنظر سنويا في حوالي ١١٠ قضايا ولا تُراكم أعمالا متأخرة.

٤٨ - إن الملاك الوظيفي الحالي لقلم محكمة الاستئناف لا يمكنه توفير الدعم الكامل للمحكمة وتمكينها من تجهيز القضايا في وقت مناسب. ونظرا لمستوى ذلك الملاك، فهناك احتمال كبير لحدوث تراكم جديد للقضايا المتأخرة على صعيد الاستئناف. وكان التأخير أحد السمات السلبية للنظام السابق، وسيؤدي السماح بحدوث تراكم جديد للقضايا المتأخرة في هذه المرحلة المبكرة من عمل النظام الجديد إلى تقويض جانب هام من جهد الإصلاح. وبالإضافة إلى ذلك، فإن حدوث تأخير كبير على صعيد الاستئناف هو أمر غير مستصوب لأن القرارات النهائية التي تصدرها محكمة الاستئناف يمكن أن يكون لها أثر كبير في الحد من عدد القضايا المرفوعة في المستقبل عن طريق حسم مسائل هامة في فقه القضاء.

٤٩ - بموجب المادة ٤-٢ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، تعقد المحكمة "دورات عادية في مواعيد تحددها لائحته، رهنا بوجود عدد من القضايا يكفي، في نظر رئيسها، لتبرير عقد الدورة". ونظرا لتجربة العام الأول من العمل، ومع مراعاة عدد القضايا المرفوعة أمام محكمة الاستئناف، يُتصور أن يكون لدى المحكمة ما يكفي من القضايا لتبرير انعقاد ثلاث دورات سنويا. ولكن الأمين العام يشير إلى أن ميزانية السفر الحالية لمحكمة الاستئناف غير كافية لتغطية دورة ثالثة.

دال - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١ - استعراض مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٥٠ - واجه مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين العديد من التحديات في عامه الأول من التشغيل. وباعتبار المكتب هيئة جديدة، كان عليه اختيار موظفين لمقره ومكاتبه الفرعية الأربعة في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي. وكان على الموظفين عندئذ تعلم العمل مع المحكمتين الجديدتين والتكيف مع البيئة الجديدة التي تتسم بقدر كبير من المهنية. ورغم تلك التحديات، كانت هناك العديد من الإنجازات الهامة، من بينها ما يلي: (أ) الاستجابة لمعظم المطالبات المعروضة على المكتب، ومن بينها تقديم المشورة الموجزة (في ٢٠٦ حالات) لعملاء في أكثر من ٨٠ بلدا؛ (ب) إنهاء أو تسوية ٥٤ في المائة من القضايا المعروضة على المكتب خلال العام وعددها ٩٣٨ قضية؛ (ج) تحقيق معدل نجاح مرتفع أمام محكمة المنازعات؛ (د) التواصل مع الموظفين في الميدان؛ (هـ) إقامة علاقات مع الشركاء الداخليين والخارجيين بمن فيهم اتحادات ورابطات موظفي الأمم المتحدة، والموظفون عموما، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، والمكاتب القانونية في الأمانة العامة، ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، ومكاتب المحاماة التي تقدم المشورة القانونية دون مقابل، والمدارس والجامعات.

٥١ - وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، أحيلت ٣٤٦ قضية إلى مكتب المساعدة من فريق تقديم المشورة السابق في الأمم المتحدة. وخلال العام الأول، عرضت على المكتب ٥٩٢ قضية جديدة ليلعب مجموع عدد القضايا التي تولاهها خلال العام ٩٣٨ قضية. ومن بين تلك القضايا، أنهى المكتب ٥١٠ قضايا أو وجد لها حلوًا. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان معروضا على المكتب ٤٢٨ قضية قائمة. وتُمثل الاتجاه السائد خلال العام في زيادة اهتمام الموظفين بالحصول على مساعدة المكتب لتسوية مظالمهم سواء بالطرق الرسمية أو غير الرسمية. ومع اكتساب الموظفين خارج المواقع الثلاثة للمحكمتين إلماما أكبر بالنظام

الجديد وإنجازاته، يتوقع المكتب زيادة أكبر في عدد طلبات المساعدة، مما سيزيد الضغط على موارده المحدودة.

٥٢ - وعملا بقرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢، يقدم المكتب المساعدة القانونية المتخصصة للموظفين، التي تتألف من توفير المشورة القانونية للموظفين الطاعينين في قرار إداري أو المستأنفين لتدبير تأديبي، وتمثيلهم. ولدى تلقي المكتب طلب المساعدة، يقوم مستشار من المكتب أولاً بتقييم وقائع الدعوى من الناحيتين الموضوعية والإجرائية على السواء. وفي حال أقر المستشار وجهة الدعوى من الناحية القانونية وإمكانية قبولها أمام المحكمتين، يقدم عندئذ المشورة القانونية للموظف، ويمكن أن يتخذ، في جملة أمور، أيًا من الإجراءات التالية باسم الموظف: (أ) صياغة المذكرات القانونية وغيرها من المراسلات؛ (ب) القيام بعد استئذان الموظف بالدخول في مناقشات مع أطراف ثالثة أو مع مستشار الخصم بشأن المسائل المتعلقة بإدارة الدعوى أو بهدف التفاوض على التسوية؛ (ج) تمثيل الموظف في الجلسات المعقودة أمام محكمة المنازعات. ويرفض المكتب تولي قضية ما إذا قرر أن متابعتها ليست في صالح الموظف أو في صالح العدالة، أو أنها لا تدخل في نطاق التزاماته القانونية بتقديم دعوى أمام المحكمة^(٢).

٥٣ - ويختلف الوقت اللازم لتناول تلك المواضيع حسب درجة تعقيد كل قضية، والمسائل القانونية المثارة، والاحتياجات الشخصية للموظف. وتتطلب بعض القضايا قدرا كبيرا من الوقت والجهد من جانب المستشار. فعلى سبيل المثال، يمكن لقضية مرفوعة أمام محكمة المنازعات أن تشتمل على مذكرات عدة، وجلسات متعددة، ومناقشات مع مستشار الخصم، ومشاورات عديدة مع الموظف المعني. ويمكن للتعامل مع توقعات الموظف أن يكون بالغ الصعوبة وأن يستغرق وقتا طويلا. ويمكن تسوية القضايا بصورة غير رسمية بعد التشاور المكثف مع الموظف وإجراء مناقشات ومفاوضات مع الأطراف الثالثة أو الإحالة إلى جهات فاعلة أخرى في المنظومة، من بينها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو اتحادات الموظفين المعنية. وفي حالات أخرى، يجوز لمكتب المساعدة تقديم مشورة قانونية موجزة للموظف.

(٢) في حكمها رقم UNDT/2009/093، فسرت المحكمة التزامات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وفقا للقرار ٢٢٨/٦٢، لتشمل ما يلي: "... يحق لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أن ينصح المدعين بعدم رفع الدعوى أمام المحكمة، وبالتالي يجوز له قانونا أن يرفض تعيين مستشار لأحد المدعين استنادا إلى ضعف احتمالات نجاح الدعوى". وفي حكمها رقم UNDT/2010/025، أشارت المحكمة كذلك إلى أن عدم القيام بذلك "سيحمل المكتب عبئا فوق طاقته ويضر المدعين أصحاب القضايا الجادة".

٥٤ - وفي عدد من المناسبات، وفي بعض الأحيان بعد قدر كبير من الوقت والجهد من جانب مكتب المساعدة، يمكن للموظف أن يسحب الدعوى طواعية بعد أن يوضح له المكتب ضعف احتمالات نجاحها أمام المحكمة أو هيئة أخرى من هيئات الطعن.

٥٥ - ويمثل مكتب المساعدة حالياً الموظفين في ٧٢ في المائة من القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات في نيويورك؛ وفي ٥٤ في المائة من القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات في جنيف؛ وفي أكثر من ٦٥ في المائة من القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات في نيروبي.

٥٦ - وخلال السنة الأولى من عمليات مكتب المساعدة، كانت أكبر فئات القضايا التي تولاها المكتب، حسب الموضوع، هي الفئة التأديبية. وكانت ثاني أكبر فئة هي عدم تحديد العقود، تلتها عدم الترقية.

٥٧ - وتنشأ معظم القضايا التي يتولاها مكتب المساعدة عن قرارات مطعون فيها تتخذها بعثات حفظ السلام (إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني) (٢٣١ قضية). وتشكل القرارات التي تتخذها إدارة الشؤون الإدارية بالأمانة العامة ثاني أكبر فئة (٩٢ قضية)، يليها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٧٠ قضية)، واللجان الإقليمية (٦٢ قضية)، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (٥٠ قضية)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (٤٨ قضية). وهناك ما مجموعه ١٩٧ قضية من أربعة كيانات تابعة للأمانة العامة، وهي إدارة الشؤون الإدارية، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة شؤون السلامة والأمن، وإدارة شؤون الإعلام. ويمكن تفسير هذه النسبة المرتفعة بعض الشيء من مجمل عدد القضايا المرفوعة بأن الموظفين العاملين في نيويورك يسهل عليهم الاتصال بمكتب المساعدة أكثر من الموظفين العاملين خارج المقر، ولا سيما الموظفون في البعثات الميدانية.

٢ - المسائل المتعلقة بالعام الأول من عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٥٨ - لقد شكل إنشاء مكتب المساعدة تحديات عديدة اتسمت بالشدة بوجه خاص في إنشاء المكاتب الفرعية التي يتألف ملاك كل منها من موظف قانوني واحد يعمل دون موظفي دعم. وفي المكاتب التي لا يوجد فيها حضور آخر لمكتب إقامة العدل (أديس أبابا وبيروت على سبيل المثال)، يجب على الموظف القانوني أن يتولى إنشاء المكتب وإدارته وعبء القضايا المعروضة عليه من دون مساعدة في الموقع من مكتب إقامة العدل.

٥٩ - وجرت الاستعانة بخدمات موظفين قانونيين عاملين لبعض الوقت، باستخدام التمويل المخصص للوظائف الممولة من الميزانية العادية التي لم تُشغل بعد. وبالإضافة إلى ذلك، ساعد حوالي ١٥ مستشاراً متطوعاً تابعاً لمكتب المساعدة في إدارة عبء القضايا على مدى الفترة

المشمولة بالتقرير. وساعد أيضا في عمل المكتب متدربون داخليون وقانونيون ومستشارون خارجيون يعملون دون مقابل. ومع أن تلك المساعدة موضع ترحاب، ومفيدة للغاية، بل واستراتيجية من ناحية توسيع قاعدة دعم المكتب، فإنها لا تسد الثغرة القائمة في المكتب عموما من ناحية الموارد البشرية، ولا سيما في مراكز العمل غير نيويورك.

٦٠ - ويحاول مكتب المساعدة الحصول على تمويل إضافي من خلال إنشاء الصندوق الاستثماري لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. وكان الصندوق قد أنشئ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ لتحسين قدرة المكتب على تقديم المشورة القانونية لموظفي الأمم المتحدة و/أو تمثيلهم. وتُبدل جهود متضافرة للحصول على تبرعات من اتحادات الموظفين، وفردى الموظفين، والعملاء السابقين، وأطراف خارجية. ولكن المكتب لم يحصل إلا على تبرعات محدودة وبالغة التواضع للصندوق الاستثماري، باستثناء مبلغ تبرع به مجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف قدره ٥٠.٠٠٠ فرنك سويسري.

٦١ - وبالإضافة إلى ذلك، وبينما زادت على مدى العام الماضي التوقعات من نظام العدالة مع ازدياد شهرته، ظل الملاك الوظيفي لمكتب المساعدة على حاله بسبب القيود المتعلقة بالوظائف والميزانية. ويتناقض ذلك مع حال المكاتب التي تقدم المشورة القانونية للإدارة، والتي تستطيع إعادة توزيع وظائفها من مناطق أخرى أو استخدام ميزانيتها الخاصة بالمساعدة المؤقتة العامة لتعزيز ملاكها الوظيفي استجابة للزيادة المفاجئة في استعمال النظام الجديد. فهناك حاجة ماسة، استنادا إلى عبء العمل القائم والمتوقع، إلى تعزيز المكتب بموظفين إضافيين، ولا سيما في مراكز العمل خارج نيويورك، بما في ذلك الميدان.

٦٢ - وفي ضوء الخبرة المكتسبة في العام الأول من عمل النظام الجديد، وحجم القضايا التي يتناولها مكتب المساعدة حاليا، يعتقد الأمين العام أن الملاك الوظيفي الحالي للمكتب غير كاف للتعامل مع حجم القضايا، حتى بعد الاضطلاع بعملية كبيرة للفرز وترتيب الأولويات. ويعاني المكتب أيضا من نقص في الموظفين القانونيين الأكثر خبرة، نظرا لانخفاض النسبي للرتب المحددة لمعظم وظائف الموظفين القانونيين (ف-٣). وأخيرا، فإن غياب أي دعم من فئة الخدمات العامة في الميدان يشكل عائقا كبيرا أمام تجهيز القضايا بفعالية وكفاءة، كما يوجه إشارة غير مستصوبة للموظفين الميدانيين بأن العمليات الأساسية لا تزال تجري بالفعل في نيويورك.

٦٣ - ويشير الأمين العام إلى أن مقترحه السابق بشأن مكتب المساعدة تضمن طلبا بثلاث وظائف لمستشارين إقليميين للتنسيق من الرتبة ف-٤ وعدة وظائف لموظفين قانونيين في البعثات الميدانية الرئيسية (انظر A/62/294). وفي ضوء الخبرة المكتسبة في العام الأول من

عمل النظام الجديد وحجم القضايا التي يتناولها المكتب حاليا، يعتقد الأمين العام أنه يجب تعزيز المكتب بوظائف إضافية من الفئة الفنية برتب أرفع على نحو كاف للعمل في وظيفة نائب في نيويورك وفي وظائف المنسقين الإقليميين في جنيف ونيروبي.

٦٤ - ويشكل غياب أي وجود لمكتب المساعدة في البعثات الميدانية مجالا آخر للقلق البالغ، حيث إن عددا كبيرا من القضايا التي يتناولها المكتب مرفوع من موظفين عاملين في الميدان. وتمثل مقترح الأمين العام (انظر A/62/294) في توفير موظف قانوني وموظف وطني ودعم إداري في ثلاث بعثات ميدانية كبيرة (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان). وفي ضوء الخبرة المكتسبة في العام الأول من العمل، ونظرا للعدد الكبير من القضايا الواردة من الميدان، المتوقع أن يزداد مع زيادة إلمام الموظفين الميدانيين بالنظام الجديد، ونظرا لأن وجود موظف قانوني من المكتب قد ييسر التسوية غير الرسمية للمسائل في مرحلة مبكرة، يعتقد الأمين العام أن غياب ذلك الموظف في الميدان يشكل مجالا للقلق في النظام الجديد، ولا سيما أن أحد التكاليف الأساسية من الجمعية العامة يتمثل في أن يتسم النظام باللامركزية.

٦٥ - وللأسباب المذكورة أعلاه يوصي الأمين العام بإنشاء وظيفة من الفئة الفنية في عنتبي، أوغندا لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وتتطور عنتبي لتصبح مركزا إقليميا للخدمات للبعثات الميدانية الأفريقية. وسيكون إنشاء مكتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين في عنتبي طريقة فعالة من حيث التكلفة لخدمة عدد من البعثات الميدانية من موقع واحد. وإضافة إلى ذلك، يوصي بتقديم الدعم الإداري في كل مركز عمل يخدمه المكتب خارج المقر الرئيسي، بما في ذلك مركز العمل الجديد المقترح في عنتبي.

٦٦ - وحيث إن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يعد مكتبا لا مركزيا، فإن هناك شواغل تتصل بالعمليات اليومية للمكاتب الصغيرة البعيدة عن المقر الرئيسي. فالموظفون القانونيين في المكاتب الصغيرة يعملون وحدهم، ومعتمدون على نيويورك للحصول على أي دعم إداري. ووظائف الموظفين القانونيين هذه من الرتبة ف-٣، وهي رتبة صغيرة نسبيا وتحتاج إلى رقابة وتوجيه من المقر الرئيسي. وفي حين يمكن تيسير كثير من الاتصالات عن طريق البريد الإلكتروني، فإن موظفي المكتب يجب أن يجتمعوا دوريا مع الرئيس وبعضهم مع بعض عن طريق الفيديو والتحاوور عن بعد. كما أن الموظفين القانونيين الذين لا يشتركون في المواقع مع قلم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (في أديس أبابا وبيروت) يجب أن يمثلوا الموظفين في المداوولات عن طريق التحاوور عن بعد. ولا يعد التحاوور عن بعد وسيلة قابلة للاستمرار حين تكون جميع الأطراف الأخرى إما حاضرين فعليا أمام

محكمة المنازعات أو ظاهرين عن طريق التحاور بالفيديو عن بعد. وفي الوقت الحالي، تعد ميزانية الاتصالات المخصصة للمكتب غير كافية لاستخدام التحاور بالفيديو عن بعد لأي من هذه الأنشطة.

٦٧ - وينبغي للموظفين القانونيين الذين يعملون خارج المقر الرئيسي أن يتمكنوا أيضا من التراسل حول المسائل الحيوية مع المكتب الرئيسي خارج ساعات العمل الرسمية نظرا إلى أن هناك فرقا في التوقيت قدره ست ساعات على الأقل بين المكاتب الفرعية والمقر الرئيسي. ولهذا ورغم أن حلول الاتصالات مثل هواتف بلاك بيري تتيح لهذا المكتب اللامركزي أداء مهامه بكفاءة، فإن مستوى موارد مكتب المساعدة لا يتيح هذه الإمكانية.

٦٨ - ورغم أنه يمكن تيسير معظم أعمال المكتب عن طريق استخدام تكنولوجيات مثل البريد الإلكتروني والتداول بالفيديو، فإن هناك أوقاتا يلزم فيها للموظفين أن يلتقوا شخصا. فالموظفون القانونيون العاملون في مكاتب بعيدة عن نيويورك ويخدمون منطقة جغرافية واسعة، تتضمن بعثات ميدانية عديدة. ولكي يمكن للموظفين الاستفادة من المكتب بصورة فعلية، لا سيما في الميدان، ينبغي أن يزور موظفو المكتب بصورة دورية مراكز العمل التي يخدمونها لكي يقابلوا العملاء ويجروا مفاوضات مباشرة مع الإدارة المحلية، ولتيسير حل المنازعات بصورة غير رسمية. وكذلك، قد يتوجب على الموظفين القانونيين في أديس أبابا وبيروت أن يحضروا شخصا جلسات محكمة المنازعات بالنيابة عن العملاء. ولا توجد في الوقت الحالي ميزانية للسفر لتمكين المكتب من أداء أي من هذه المهام.

٦٩ - وأخيرا، في المكاتب البعيدة عن المقر الرئيسي، يوجد نقص كبير في التمويل للحصول على الضروريات، بما في ذلك استخدام آلات الاستنساخ والمساحات الضوئية وشراء الأوراق واللوازم المكتبية الأساسية مثل المجلدات ومشابك الورق والأقلام. ويعد هذا النقص في الموارد الأساسية مشكلة خطيرة، لا سيما مع كون الموظفين القانونيين يعملون في عزلة تامة.

هاء - مكتب المدير التنفيذي

١ - استعراض مكتب المدير التنفيذي

٧٠ - كانت المهمة الرئيسية لمكتب المدير التنفيذي منذ بدايته هي إنشاء مكتب إقامة العدل، وتنسيق عملية اختيار الموظفين لأقلام محكمي التزاعات والاستئناف ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وتقديم المساعدة إلى قضاة المحكمتين في القيام بواجباتهم، وتيسير الانتقال السلس من النظام القديم إلى النظام الجديد لإقامة العدل.

٧١ - وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٩، أعد مكتب المدير التنفيذي ونفذ دورة تعريفية للقضاة المعيّنين حديثاً في محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وفي وقت لاحق، نشر المكتب ووزع كتيباً عن النظام الجديد، بعنوان "دليل لحل المنازعات"، تم توزيعه على الموظفين في جميع أنحاء المنظومة.

٧٢ - وإضافة إلى ذلك، قام مكتب المدير التنفيذي بحملة توعية عالمية لاطلاع الموظفين على النظام الجديد للعدالة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام المدير التنفيذي وغيره من كبار موظفي مكتب إقامة العدل ببعثات للتوعية وعقدوا اجتماعات عامة في مراكز عمل عديدة، منها: بانكوك وبيروت وجنيف وبور - أو - برنس ولاهاي ونيروبي وسانتياغو وفيينا ومدينة الكويت وعمان وبرنديزي وسانتو دومينغو وكينشاسا والخرطوم ونجامينا وغوما وعنتيبي. وعلاوة على ذلك، شارك مكتب المدير التنفيذي في الدورتين الثلاثين والحادية والثلاثين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بالأمم المتحدة اللتين عقدت أولاهما في نيروبي في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ والثانية في بيروت في حزيران/يونيه ٢٠١٠.

٧٣ - وخلال السنة الأولى، ملأ مكتب المدير التنفيذي جميع الوظائف في قلمي محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وكل الوظائف تقريباً في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ ويسر وشارك في الجلسات العامة لمحكمة المنازعات في تشرين الثاني/نوفمبر وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ في جنيف، وفي حزيران/يونيه وتموز/يوليه ٢٠١٠ في نيويورك؛ وساعد في الترتيبات اللوجستية والإدارية للتحضير لدورتي محكمة الاستئناف اللتين عقدتا في آذار/مارس ونيسان/أبريل في جنيف وفي حزيران/يونيه وتموز/يوليه ٢٠١٠ في نيويورك؛ وواصل جهوده لإنجاز بناء قاعات المحكمة، ومكاتب دائمة في نيويورك وجنيف ونيروبي، حسب الاقتضاء؛ وتعاون مع إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لتأمين خدمات الترجمة التحريرية والشفوية اللازمة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف؛ وأنشأ صندوقاً استثمارياً للتبرعات لدعم ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. كما نشر مكتب المدير التنفيذي عدة مقالات في موقع آي - سيك، من بينها مقال بمناسبة مرور ١٠٠ يوم على وجود النظام الجديد، وآخر للاحتفال بالسنة الأولى من عمله.

٧٤ - وفي ٧ نيسان/أبريل ٢٠١٠، صدرت نشرة الأمين العام بشأن تنظيم واختصاصات مكتب إقامة العدل (ST/SGB/2010/3).

٧٥ - وبموجب ولاية الجمعية العامة لاستخدام التكنولوجيا لتعزيز إمكانية الوصول إلى النظام الجديد، أطلق المكتب موقعاً شبكياً في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، يوفر معلومات حول لائحة إقامة العدل في الأمم المتحدة، بما في ذلك مكتب تقديم المساعدة القانونية

للموظفين ومحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف (<http://www.un.org/en/oaj>). وجميع الأحكام الصادرة عن المحكمتين متاحة للتحميل على الموقع، الذي يحتوي أيضا على قدرة بحث محسنة. وإضافة إلى ذلك، فإن المكتب يقوم بوضع نظام إلكتروني لإدارة القضايا يركز تماما على الشبكة العالمية، ومن المتوقع أن يصبح متاحا في وقت لاحق من عام ٢٠١٠.

٧٦ - وإحدى الولايات الأخرى لمكتب المدير التنفيذي التفاوض وإبرام اتفاقات مع عدد من الهيئات في النظام الموحد للأمم المتحدة، بشأن مشاركتها في النظام الجديد. وأبرم الأمين العام حتى الآن اتفاقات مع منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو)، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار.

٧٧ - ويضطلع مكتب المدير التنفيذي أيضا بالمسؤولية عن تقديم الدعم إلى مجلس العدل الداخلي في عمله. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عقد المجلس اجتماعات منتظمة، وقام بعدد من بعثات الرصد لدراسة مدى تأدية النظام الجديد لمهامه، من أجل إعداد تقرير بوجهات نظره بشأن ذلك النظام، سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين. وأكمل المجلس مؤخرا مشروع "مدونة سلوك لقضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف" لإحالاته إلى الجمعية العامة للنظر فيه واعتماده.

٢ - المسائل المتصلة بالسنة الأولى من عمل مكتب المدير التنفيذي

٧٨ - يعد مكتب المدير التنفيذي مكتبا صغيرا يضطلع بولاية كبيرة. ومكتب إقامة العدل هو مركز التنسيق لتنظيم جميع الجوانب الفنية والمتعلقة بالميزانية والوجستية لكل من مكاتبه الفنية. وفي الوقت الحالي، يقدم المكتب التنفيذي للأمين العام الدعم التشغيلي والمتعلق بالميزانية إلى مكتب إقامة العدل. ورغم أن المكتب التنفيذي يقدم الدعم الآن إلى مكتب إقامة العدل ومكتب أمين المظالم الذي ازداد اتساعه ولا مركزيته زيادة كبيرة، مما يمثل زيادة كبيرة جدا في ولايته العملية، فإنه لم يتم تخصيص وظائف إضافية لدعم هذه الزيادة في عبء العمل. وإضافة إلى ذلك، فإن العدد المحدود من الموظفين من الفئة الفنية في مكتب المدير التنفيذي هم، في معظمهم، من الخبراء القانونيين، وخبرتهم محدودة في المجالات الإدارية الرئيسية. ولذلك، فإن مكتب المدير التنفيذي سيستفيد من تعزيزه على مستوى الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة.

٧٩ - ويعتقد الأمين العام أيضا، في ضوء الخبرة المكتسبة في هذه السنة الأولى، أن للمدير التنفيذي دورا ومهاما كبيرة في النظام الجديد. وكما هو الحال مع أمين المظالم، الذي يرأس النظام غير الرسمي، فإن المدير التنفيذي يضطلع بدور أساسي في الحفاظ على استقلال النظام

الرسمي. فعلى الصعيد التنفيذي، يعد المدير التنفيذي هو المسؤول عن التنسيق بين العناصر المستقلة للنظام الرسمي، بما في ذلك مراقبة وتنسيق أقلام المحاكم ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويمثل المدير التنفيذي النظام الرسمي سواء داخل الأمم المتحدة أو أمام الهيئات الخارجية.

٨٠ - وفي ضوء أهمية دور المدير التنفيذي والواجبات الكبيرة التي يقوم بها، قد ترغب الجمعية العامة في إعادة النظر في المقترحات بشأن تصنيف المدير التنفيذي والمساعد الخاص والتي قدمها الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل الذي قدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين (A/62/294).

٨١ - والمشكلة الأخرى التي نشأت فيما يتعلق بسير عمل مكتب المدير التنفيذي هي ضرورة سفر المدير التنفيذي وبعض موظفيه للمشاركة في اجتماعات. فكثيراً ما يطلب من المدير التنفيذي المشاركة في اجتماعات، سواء داخل مكتب إقامة العدل (على سبيل المثال، الجلسة العامة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف)، وفي السياق التنظيمي الأوسع نطاقاً. وفي الوقت الحالي، فإن ميزانية السفر لمكتب إقامة العدل، التي يجب أن تستوعب سفر المدير التنفيذي وموظفيه، يجب أن تستخدم أيضاً للسفر المتصل بجلسات محكمة الاستئناف، ومحكمة المنازعات، وسفر المشاركين في جلسات الاستماع التي تعقدها محكمة المنازعات حينما تطلب تلك المحكمة ذلك، وجميع الأسفار الأخرى للموظفين. ولا تكفي الأموال المخصصة حالياً لتلبية جميع هذه المتطلبات.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

٨٢ - هناك عدة مكاتب تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه في القضايا التي يرفعها الموظفون وترد فيما يلي الخبرات المستمدة من هذه المكاتب في السنة الأولى من النظام الجديد.

١ - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات

قسم القانون الإداري

٨٣ - يضطلع قسم القانون الإداري، الموجود في دائرة سياسات الموارد البشرية، بمكتب إدارة الموارد البشرية، بالمسؤولية عن تمثيل الأمين العام في دوره بصفته مدعى عليه، أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بالقضايا التي يرفعها الموظفون العاملون في مختلف أنحاء الأمانة العامة العالمية (ما عدا القضايا التي يرفعها موظفو مكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة،

وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)، فضلا عن القضايا التي يرفعها موظفو المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة. ويعالج قسم القانون الإداري أيضا المسائل التأديبية التي يحيلها إليه مكتب إدارة الموارد البشرية والمتعلقة بجميع موظفي الأمانة العامة وموظفي المحكمتين الدوليتين. ويقدم المشورة أيضا للمديرين بشأن نظام إقامة العدل بصفة عامة، والجوانب المتصلة بالطعون الفردية والقضايا التأديبية.

٨٤ - وعند تلقي طلب من محكمة المنازعات، يقرر قسم القانون الإداري ما إذا كان يوصي بالسعي إلى تسوية غير رسمية، أو بالتقاضي. وحيث إن المهلة الزمنية لتقديم رد المدعى عليه على طلب قد خفضت من شهرين في ظل النظام السابق إلى ٣٠ يوما في ظل النظام الجديد، فلا بد من اتخاذ القرار بسرعة بشأن التوصية بالتسوية أو بالتقاضي، من أجل ترك ما يكفي من الوقت لإعداد الرد على الطلب إذا كان سيجري التقاضي في الدعوى. وإذا أوصى قسم القانون الإداري بتسوية غير رسمية، فإن القسم مسؤول عن ما يلي الحصول على الموافقات اللازمة، والتفاوض على التسوية مع المدعي و/أو محاميه، وإعداد اتفاق التسوية، ومتابعة تنفيذه.

٨٥ - وإذا صار مآل الدعوى إلى التقاضي، فسيحضر الموظفون القانونيون في القسم جلسات التوجيهات وجلسات نظر موضوع الدعوى، بما في ذلك الجلسات بشأن التعويض، ويقدمون مذكرات مكتوبة أخرى حسب ما تأمر به محكمة المنازعات. ويتطلب حضور الجلسات قدرا كبيرا من الوقت للتحضير، ويتضمن: إجراء مزيد من المشاورات مع المكتب/الإدارة المعنية ومكتب الشؤون القانونية، عند الاقتضاء، والاجتماع مع الشهود الذين سيستدعيهم المدعى عليه، والتحضير لاستجواب الشهود من قبل المدعي أو محاميه، و/أو من قبل المحكمة. وعند صدور حكم نهائي، ينسق القسم مع مكتب الشؤون القانونية، الذي يقرر ما إذا كان سيطلع في حكم محكمة المنازعات أمام محكمة الاستئناف. ويضطلع القسم أيضا بالمسؤولية عن إبلاغ الأحكام النهائية لمحكمة المنازعات إلى المسؤولين المعنيين لتنفيذها.

٨٦ - ويمثل القسم أيضا المدعى عليه أمام محكمة المنازعات في الجلسات بشأن إيقاف التنفيذ، التي تعقد في غضون خمسة أيام من تاريخ استلام الطلب. وتتطلب هذه الجلسات أيضا قدرا كبيرا من الوقت للتحضير، وتتسم بصعوبة خاصة في تحضيرها حينما يكون المكتب المعني والشهود المحتملون موجودين بعيدا عن المقر وحينما تمثل فروق التوقيت مشكلة.

٨٧ - والقسم مسؤول أيضا عن معالجة المسائل التأديبية التي يحيلها إليه مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات فيها. وقد وردت إجراءات معالجة القضايا التأديبية في النظام الجديد للعدالة ودور القسم/مكتب إدارة الموارد البشرية في تقرير منفصل من الأمين العام عن ممارسته في المسائل التأديبية (انظر A/65/180). وفي الفترة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، اضطلع القسم بمسؤولية معالجة ٣٧٧ مسألة تأديبية.

٨٨ - وقد شكلت عملية الانتقال إلى النظام الجديد عددا من التحديات للقسم، كان أولها الزيادة الكبيرة في حجم العمل بالمقارنة مع الموارد المتاحة. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان القسم يتألف من وحدة للاستئناف بما موظف من الرتبة ف-٥ (نقل ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠) وموظفان من الرتبة ف-٤، ووحدة للتأديب بما موظف في الرتبة ف-٥، وموظف من الرتبة ف-٤، وموظفان في الرتبة ف-٣، وموظف من الرتبة ف-٢ (وتعالج وحدة التأديب أيضا الطعون الناشئة عن القضايا التأديبية). وتمول ثلاثة من هذه الوظائف من الميزانية العادية (نقلت إحداها من دائرة سياسات الموارد البشرية) وتمول جميع الوظائف الأخرى من حساب الدعم.

٨٩ - وخلال السنة التي سبقت بدء العمل بالنظام الجديد، كان القسم يتولى مسؤولية معالجة ما يقارب ١٥٠ قضية طعن. وبحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان القسم مسؤولا عن ٢٣٢ من الطعون، بما في ذلك القضايا المخالة من مجالس الطعون المشتركة، واللجان التأديبية المشتركة والمحكمة الإدارية. وشارك القسم أيضا في جهود التسوية غير الرسمية لنحو سبع قضايا، إما قبل أن تنظر محكمة المنازعات في قضية منها أو خلال نظرها فيها.

٩٠ - وإضافة إلى ازدياد عدد القضايا، أدى التحول من النظام السابق المستند في إجراءاته على الوثائق، إلى النظام الجديد الذي يقضي بعقد جلسات استماع وتقديم بيانات خطية متعددة، إلى حدوث زيادة كبيرة في عبء عمل القسم. فقد زاد في المتوسط عدد أيام العمل اللازمة لتجهيز الطعون من ٥ أيام في النظام السابق، إلى ١٥ يوما في النظام الجديد. أما في النظام السابق، فقد كانت الجهة المدعى عليها تقدم، في المتوسط، بيانين خطيين في كل قضية، وتردّ، من حين لآخر، على الاستفسارات الواردة من مجلس الطعون المشترك. ولم تكن جلسات الطعون تعقد إلا نادرا، هذا إن عقدت فعلا. أما في ظل النظام الجديد، فالمحكمة تشترط في كثير من الأحيان تقديم العديد من البيانات الخطية في كل قضية، ومن القضايا الكبيرة العدد التي عالجها القسم منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، عُقدت ما بين ثلاث وأربع جلسات شفوية، بل أكثر من ذلك في بعض الحالات. وقد يكون وقت التحضير لعقد الجلسات طويلا للغاية، إذ يتطلب التشاور مع المكتب/الإدارة المعنيين، وبالنسبة للجلسات

المتعلقة بوقائع القضية، يتطلب التحضير العثور على الشهود والتحدث إليهم (مع ما ينطوي عليه ذلك من فروق التوقيت بين مختلف المناطق) وذلك لغرض إطلاعهم على سير العملية والحصول على شهادتهم.

٩١ - وكما تقدم ذكره، كانت وحدة الاستئناف التابعة للقسم في الفترة ما بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ تتولى مسؤولية معالجة ٢٣٢ قضية؛ وحضر الموظفون القانونيون التابعون للقسم ما يقارب ١٩٠ جلسة استماع. وقد أسفرت أساليب العمل الجديدة، والعدد الكبير من الطعون التي يتعين البت فيها، وتقصير المواعيد النهائية اللازمة لتقديم الردود من الجهات المدعى عليها (من شهرين إلى ٣٠ يوما)، وفروق التوقيت بين نيويورك ومراكز العمل الأخرى التي توجد فيها إدارات/مكاتب الموكّلين، والشهود، وفروع المحكمة، عن حدوث زيادة كبيرة في عبء العمل الملقى على عاتق موظفي القسم الذين يعملون فترات طويلة جدا باستمرار، بل وخلال عطلة نهاية الأسبوع.

٩٢ - واعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، تمت الموافقة على استحداث وظيفتين إضافيتين ممولتين من حساب الدعم (١ ف-٤ و ١ ف-٣) بغية معالجة الطعون المتعلقة بموظفي عمليات حفظ السلام؛ وسيكون موقع عمل شاغلي الوظيفتين في نيروبي. وبالإضافة إلى ذلك، وفّر الأمين العام موارد مؤقتة لوظيفة من الرتبة ف-٤ ووظيفتين من الرتبة ف-٣ في إطار سلطته التقديرية المحدودة المتعلقة بالميزانية، من أجل معالجة القضايا المتراكمة المحالة من المحكمة الإدارية.

٩٣ - إلا أنه سيلزم توفير موارد إضافية لمعالجة عبء العمل الثقيل الملقى على عاتق القسم، بما في ذلك الأعمال المتصلة بالمسائل التأديبية (حيث عالج القسم، كما تقدم ذكره، ٣٧٧ مسألة تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير)، وذلك لتجنب حدوث تراكم في الأعمال ولكي يتسنى للقسم الاضطلاع بمسؤولياته بفعالية في الوقت المناسب. وفي هذا الصدد، يُلاحظ أنه على الرغم من أن عددا كبيرا من الطعون (نحو ٦٠ في المائة) والمسائل التأديبية (نحو ٣٠ في المائة) التي يعالجها القسم تنشأ في المكاتب من غير المكاتب المعنية بحفظ السلام، فليس للقسم من الوظائف التي تمول من الميزانية العادية إلا ثلاث وظائف، علما أن إحداها قد نُقلت من قسم آخر إلى دائرة سياسات الموارد البشرية. وبناء على ذلك، يطلب الأمين العام أن تُحوّل الموارد السالفة الذكر الصادرة في إطار سلطته التقديرية المحدودة المتعلقة بالميزانية (١ ف-٤ و ٢ ف-٣) إلى وظيفتين ثابتتين.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٩٤ - فيما يتصل بإقامة العدل، يشارك مكتب الدعم القانوني التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، باعتباره المكتب القانوني المتكامل للبرنامج وللصناديق المنتسبة إليه، في جميع المراحل الرسمية وغير الرسمية التي تنطوي عليها تسوية تظلمات الموظفين. ففي المرحلة غير الرسمية، يسدي المكتب المشورة إلى المديرين، بمن فيهم مديرو مكتب الموارد البشرية والمكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية، بشأن فض الخلافات التي يحتمل أن تفضي إلى طعون رسمية إذا لم تتم تسويتها. ويجوز في هذه المرحلة، طلب تدخل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وإن هذا العمل الوقائي الذي يضطلع به المكتب، والذي ازداد منذ استحداث النظام الجديد، مع قيام المديرين بطلب التوجيه لكفالة اتساق قراراتهم مع الإطار القانوني، يستغرق وقتاً أطول وموارد أكبر بكثير. وحيثما تتعذر تسوية الخلافات في هذه المرحلة غير الرسمية، يقدم المكتب توصيات إلى مديرة البرنامج المساعدة ومديرة مكتب التنظيم بشأن الفصل في طلبات التقييم الإداري؛ ويمثل البرنامج الإنمائي أمام محكمة المنازعات؛ ويشارك في إجراءات الوساطة؛ وينسق مع مكتب الشؤون القانونية في تمثيله البرنامج الإنمائي أمام محكمة المنازعات. ويوصي المكتب أيضاً عند الاقتضاء باتخاذ إجراءات من منظور المساءلة.

٩٥ - وأثناء السنة الأولى من بدء العمل بالنظام الجديد، شارك المكتب في دورات تدريبية وعقد اجتماعات إعلامية بغية زيادة الوعي في أوساط الموظفين والمديرين بخصائص النظام الجديد. وبالإضافة إلى ذلك، كان يتعين على المكتب أن يتكيف مع المواعيد النهائية النظامية التي قُصرت مدتها اللازمة لتقديم الردود على طلبات التقييم الإداري في محكمة المنازعات، فضلاً عن ازدياد عدد الجلسات الشفوية وتعدد طلبات تقديم البيانات الخطية إلى محكمة المنازعات عن كل قضية منفردة. وقد أدى ذلك إلى حدوث زيادة إجمالية في عبء عمل الموظفين الذين يعالجون مسائل القانون الإداري في المكتب، رغم استخدام اختصاصي قانوني إضافي (ف-٤) لكي يساعد في تلبية شروط النظام الجديد. وعلاوة على ذلك، أصبح ازدياد التركيز على الجلسات الشفوية والمحاکمات الكاملة في محكمة المنازعات، يتطلب توفير تدريب موجه لصالح الموظفين في مجال الدعوة والتقاضي.

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

٩٦ - يتولى مكتب المستشار الرئيسي للمدير التنفيذي في مكتب المدير التنفيذي، المسؤولية عموماً عن تقديم الدعم والمشورة في المجال القانوني إلى منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). ويتولى قسم السياسات والقانون الإداري التابع لشعبة الموارد البشرية، المسؤولية اليومية عن معالجة القضايا التأديبية وطلبات التقييم الإداري وتمثيل اليونيسيف أمام

محكمة المنازعات، على غرار ما كان يقوم به في ظل النظام القديم. وقد نجم عن استحداث النظام الجديد ازدياد عبء العمل الذي عاجلته المنظمة بإدخال تعديلات على مستويات ملاكها الوظيفي وكفاءاتها وإجراءات عملها النمطية. وتمشيا مع الغرض المتوخى من النظام الجديد المتمثل في تشجيع فض المنازعات بالطرق غير الرسمية وحل القضايا بصورة أسرع وبإنصاف، يُولى اهتمام خاص لطلبات التقييم الإداري وفرص الوساطة.

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

٩٧ - قبل إصلاح نظام إقامة العدل، كانت وحدة القانون الإداري في الأمانة العامة للأمم المتحدة تضطلع بإجراء المراجعة الإدارية للقرارات التي تخص موظفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ولا تزال المفوضية منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، تجري تقييمها الإداري الخاص المناط بنائب المفوض السامي. وتقدم دائرة الشؤون القانونية، المسؤولة مباشرة أمام نائب المفوض السامي، المشورة إلى نائب المفوض السامي بشأن جميع التقييمات الإدارية.

٩٨ - وقد كانت للمفوضية تجربة إيجابية للغاية في مجال التقييم الإداري، حيث إنهما مكّنت الإدارة من أن تجري مراجعة نقدية لقراراتها، وأن تتخذ التدابير العلاجية قبل أن تتصاعد القضايا إلى مستوى محكمة المنازعات وأن تستعرض إجراءاتها وتحسّنها. وأدت عملية التقييم الإداري تلك أيضا في كثير من الحالات إلى تجديد إقامة الحوار بين المفوضية والموظفين.

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

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

١٠١ - ودعما لعمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أعادت المفوضية فرع المكتب في جنيف موظفا قانونيا على أساس عدم السداد. وتعتمد المفوضية تزويد المكتب بموظف قانوني إضافي في الربع الثالث من عام ٢٠١٠.

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

١٠٢ - لم يتلق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، كونه منظمة صغيرة نسبيا من منظمات الأمم المتحدة، العديد من القضايا في إطار الفصل الحادي عشر من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. فعلى الرغم من عدم قيامه بإنشاء وحدة للشؤون القانونية لا يركز عملها إلا على هذه القضايا، فإن لديه موظفا قانونيا يعمل في مقره ويتولى، في جملة أمور، المسؤولية عن رصد مستجدات النظام القضائي (بما في ذلك اجتهادات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وممارساتهما). فكل قضية تُرفع إلى محكمة المنازعات (وكذلك أي مسألة قد تتطور إلى دعوى قضائية، بما في ذلك طلبات التقييم الإداري) يديرها الموظف القانوني التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الذي تكون تلك المسألة أو القضية قد نشأت في فرعه الإقليمي، ويدعمه في ذلك في المقر الموظف القانوني السالف الذكر. ويُضطلع بهذه الأعمال تحت الإشراف العام للمستشار القانوني العام للمكتب. وتمشيا مع مقتضيات نشرة الأمين العام (ST/SGB/2008/13)، يدير مكتب الشؤون القانونية الطعون المقدمة إلى محكمة الاستئناف.

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

١٠٤ - وقد ازدادت وفقا لذلك الفترة الزمنية للتقاضي المطلوبة من المحامين ومن غيرهم على السواء زيادة كبيرة. وعلاوة على ذلك، يجوز للموظفين أن يقدموا طلبات إبراز عدد كبير من المستندات. وعموما، لا تزال محكمة المنازعات تنحو نحو الموافقة على هذه الطلبات، التي ينطوي تحقيقها على اضطلاع المكتب بقدر كبير من الأعمال.

مكتب الأمم المتحدة في جنيف

١٠٥ - في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، تتصرف دائرة إدارة الموارد البشرية بصفة الممثل القانوني للمكتب أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يرفعها موظفو المكتب وموظفوه السابقون وعملآؤه من المنظمات. فوحدة الشؤون القانونية التابعة للدائرة تتصرف بصفة المستشار القانوني للمدعى عليه، المكتب (شعبة الشؤون الإدارية، وشعبة خدمات إدارة المؤتمرات)، فضلا عن عملائه الرئيسيين على النحو المنصوص عليه في مذكرة التفاهم لكل من مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، وكيانات أخرى أصغر حجما. وتتألف وحدة الشؤون القانونية من موظف قانوني ومساعد قانوني. ويعمل حاليا في الوحدة أيضا موظف قانوني معاون مؤقت وغير متفرغ.

١٠٦ - وفيما يتعلق بالتنظيم والتعاون، ثمة علاقة إيجابية تجمع بين وحدة الشؤون القانونية وفرع محكمة المنازعات في جنيف. بما في ذلك قلمها. ففي كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، عُقد اجتماع بين قضاة المحكمة في جنيف والأطراف المعنية الرئيسية المشاركة في فض النزاعات بالطرق الرسمية وغير الرسمية (مثل دوائر الموارد البشرية وشعب الشؤون الإدارية لكل من مكتب الأمم المتحدة في جنيف، والأونكتاد، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومركز التجارة الدولية). وحضر الاجتماع أيضا ممثل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأعضاء مجلس الموظفين في جنيف. وتمثل الغرض الرئيسي من ذلك الاجتماع في إتاحة فرصة تبادل فيها الجهات المعنية وجهات نظرها بشأن سير عمل النظام الجديد في جنيف.

١٠٧ - ولا يزال هناك عدد من المسائل العملية التي تتطلب التحسين لكي يتسنى الارتقاء بعمل النظام إلى أفضل مستوياته، بما في ذلك: إتاحة إمكانية الاطلاع على موجزات الأحكام وذلك تيسيرا للإلمام بالاجتهادات القضائية الناشئة؛ وتسوية المسائل المتعلقة بالترجمة الشفوية خلال الجلسات الشفوية التي تكون فيها اللغتان الفرنسية والإنكليزية معا لغتي التفاوض بين أطراف القضية؛ وتحسين إمكانية الاستفادة من التداول بالفيديو حتى يتسنى إجراء الجلسات بهذا النوع من التداول بدلا من التداول عن بعد.

١٠٨ - ومن النتائج التي ترتبت على إنشاء نظام ذي طابع مهني، أن ازداد زيادة كبيرة عبء العمل الملقى على عاتق الموظفين القانونيين في وحدة الشؤون القانونية. فالبيانات التي يقدمها الموظفون هي بيانات مستفيضة في التفصيل وتقتضي القيام بالمزيد من العمل التحليلي والبحث القانوني، وعدد الجلسات الشفوية في النظام الجديد يفوق ما كان عليه في سابقه، وهي جلسات تستغرق أيضا وقتا طويلا. ثم إن قضاة محكمة المنازعات يطلبون في كثير من الأحيان أن يقدم الطرف المدعى عليه معلومات وافية عن عناصر القضية، ويستتبع ذلك استحداث المزيد من الأعمال ومن التشاور مع المكاتب المعنية/المديرين المعنيين. والنتيجة النهائية هي أن كل قضية تتطلب أن يقضي الموظفون من الوقت لمعالجتها أكثر مما كانت تستغرقه في النظام القديم.

١٠٩ - وعلاوة على ذلك، يعني إسراع محكمة المنازعات في إصدار الأحكام وبأعداد أكبر مما كان يحدث في النظام القديم، أن على الموظفين القانونيين أن يكرسوا المزيد من الوقت لمواكبة الاجتهادات القضائية الناشئة. وأخيرا، يجب أن تقدم وحدة الشؤون القانونية أيضا الدعم/والرأي إلى مكتب الشؤون القانونية، الذي يتولى معالجة الطعون باسم المنظمة أمام محكمة الاستئناف.

١١٠ - وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة في حجم عمل مكتب الأمم المتحدة في جنيف، لم تُخصص له أية موارد إضافية جنباً إلى جنب مع الانتقال إلى النظام الجديد. ولذا، فقد بادرت دائرة إدارة الموارد البشرية بنقل وظيفة واحدة لموظف موارد بشرية (ف-٤) لأداء مهام قانونية، الأمر الذي أحدث ثغرة في الموارد البشرية. ولا يكفي نقل وظيفة واحدة، في ظل تزايد عبء العمل، لكي تواجهه على نحو ملائم مطالب النظام الجديد ذي الطابع المهني.

مكتب الأمم المتحدة في فيينا

١١١ - في مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، أنيطت بمدير شعبة الإدارة المسؤولية العامة عن التصرف بصفة ممثل الأمين العام في الطعون والمسائل التأديبية، وأسندت لدائرة إدارة الموارد البشرية المسؤولية اليومية عن معالجة المسائل التأديبية وطلبات التقييم الإداري، فضلاً عن تمثيل المنظمة أمام محكمة المنازعات، بينما يتولى التنسيق موظف شؤون السياسات لدى الدائرة.

١١٢ - وقد لاحظ مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة زيادة كبيرة في عدد طلبات الحصول على المشورة القانونية وطلبات تأكيد الامتثال للقانون الواجب التطبيق ذي الصلة من جانب المديرين الذين يزدادون وعياً بالمساءلة الملقاة على عاتقهم بشأن ما يتخذونه من قرارات أثناء أدائهم لمهامهم. وسعى إلى توعية الموظفين والإدارة بحيثيات النظام الجديد لإقامة العدل، نظّم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات خلال السنة الأولى من بدء العمل بالنظام الجديد، اجتماعات إعلامية مخصصة خلال الفرض التدريبية، ومنتدى وقت الغداء، ولقاءات مفتوحة، وأصدر عدة رسائل إلكترونية موجهة إلى عموم الموظفين الذين توجد مقر عملهم في فيينا وفي الميدان.

١١٣ - وحتى الآن، كانت التجارب إيجابية مع وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات، على مستوى التعاون والتنظيم، في جنيف (حيث ينظر في معظم الطعون التي يقدمها الموظفون) وفي نيويورك على حد سواء. ولطالما كان عبء العمل في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (نظراً إلى أنه مركز عمل صغير) أخف وطأة بالمقارنة مع مراكز العمل الأخرى.

١١٤ - إلا أن مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لاحظ زيادة في عدد الطعون المقدمة منذ استحداث نظام إقامة العدل الجديد. وباتت هذه الزيادة، المقترنة بالقضايا الجارية الواردة من النظام السابق التي أحيلت إلى محكمة المنازعات، وكذلك بالآجال المحددة القصيرة جداً في النظام الجديد، تؤثر تأثيراً خطيراً على الموارد المحدودة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

١١٥ - قدمت شعبة خدمات المؤتمرات في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي الدعم إلى محكمة المنازعات من خلال توفير الدعم اللوجستي لجلسات الاستماع وغيرها من الأنشطة المتصلة بالمحكمة. وزودت دائرة إدارة المرافق والنقل محكمة المنازعات بمرافق للمكاتب.

١١٦ - وفي ما يتعلق بالمسائل القانونية الموضوعية، من المؤسف للغاية أن منصب الموظف القانوني الأقدم أصبح شاغراً على الفور بعد أن طُرحت القضايا الأولى الواردة من المكتب أمام محكمة المنازعات. وهذا يعني أن موظفاً للموارد البشرية يتمتع بخلفية قانونية ويساعده زملاء من قسم القانون الإداري تولى تمثيل المكتب أمام المحكمة، لمعظم الفترة المشمولة بالتقرير. وأدى موظف الموارد البشرية هذه المهام إلى جانب اضطراره بعبء العمل القائم في الموارد البشرية. وأسدى الموظفون القانونيون من قسم القانون الإداري الموفدين في بعثة إلى نيروبي المشورة وتولوا التمثيل القانوني في عدد من القضايا.

١١٧ - وتولى قضايا أخرى تتعلق بمكاتب عملاء مكتب الأمم المتحدة في نيروبي إما موظفون يتمتعون بخلفية قانونية في برنامج الأمم المتحدة للبيئة أو في موئل الأمم المتحدة (محامون بيئيون من شعبة القانون البيئي والاتفاقيات البيئية في برنامج الأمم المتحدة للبيئة على سبيل المثال، والرئيس الوافد حديثاً لوحدة الشؤون القانونية في موئل الأمم المتحدة) أو الموظفون المذكورون أعلاه التابعون للمكتب. وتعلق الأمر أساساً بقضايا أحالها مجلس الطعون المشترك الذي لم يعد له وجود إلى مختلف هيئات القضاة في محكمة المنازعات. وتعاقد مكتب الأمم المتحدة في نيروبي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة أيضاً مع خبراء استشاريين قانونيين خارجيين بموجب عقود لاستشاريين للمساعدة في المنازعات القضائية أمام محكمة المنازعات عام ٢٠١٠.

٢ - مكتب الشؤون القانونية الذي يمثل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

١١٨ - يسدي مكتب الشؤون القانونية، بصفته الدائرة القانونية المركزية للمنظمة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، وإدارات الأمانة العامة ومكاتبها، وهيئات الأمم المتحدة في عدد من المجالات، ولا سيما في مجال النظام الجديد لإقامة العدل. والوحدة التنظيمية المكلفة بهذه المهمة في إطار مكتب الشؤون القانونية هي مجموعة الإدارة والتنظيم في شعبة الشؤون القانونية العامة. وتتعلق المهام الوظيفية لهذه الشعبة في هذا المجال بالمرحلتين غير الرسمية والرسمية لتسوية المنازعات و تشمل عموماً العناصر المحددة أدناه.

١١٩ - وتسدي شعبة الشؤون القانونية العامة المشورة إلى مكاتب الأمانة العامة وإداراتها، وكذلك الصناديق والبرامج والمحكمتين في ما يتعلق بتفسير النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين أو غير ذلك من السياسات والممارسات الأخرى الخاصة بشؤون الموظفين وأثرها على القضايا الفردية. وقد تتعلق هذه المشورة بالمراحل المبكرة جداً لمطالبة تقدم بها أحد الموظفين وقبل أن تصل هذه المطالبة إلى مرحلة المنازعة القضائية بكثير. وعلى الرغم من أن أغلبية هذه الطلبات تنشأ من إدارة الشؤون الإدارية (بما فيها الوحدات التنظيمية على غرار مكتب إدارة الموارد البشرية، أو المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض، أو وحدة الخدمات الطبية، أو قسم التأمين الصحي)، فهناك عدد كبير من الطلبات التي ترد أيضاً إلى الشعبة من الصناديق والبرامج، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والمكاتب الموجودة خارج المقر.

١٢٠ - وحين تصل مطالبة إلى المرحلة الرسمية ويرفع الموظف دعوى أمام محكمة المنازعات، تسدي الشعبة المشورة بصورة منتظمة إلى الكيان الذي يمثل المنظمة. وتشمل هذه الكيانات قسم القانون الإداري، وكذلك ما يناظره من أقسام في جنيف وفيينا ونيروبي والصناديق والبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع). وهذه المشورة ضرورية لكفالة تنسيق الاستراتيجيات القانونية والحجج التي تسوقها المنظمة واتساقها بشأن مسائل السياسات والقضايا المبدئية. وفي ذلك السياق، توجه الشعبة انتباه جميع المكاتب ذات الصلة إلى الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والتي لها تأثيرات هامة على المنظمة.

١٢١ - وتمثل الشعبة أيضاً الأمين العام أمام محكمة الاستئناف. وتشمل هذه المسؤولية على حد سواء تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والرد على الطعون التي قدمها الموظفون. وتؤدي الشعبة هذه المهمة في ما يتعلق بجميع مكاتب الأمانة العامة وإداراتها، وكذلك الصناديق والبرامج. ولتحديد ما إذا كان الطعن في حكم ما لصالح المنظمة، يجب أن تستعرض الشعبة وتحلل جميع الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات وتتشاور مع الكيانات التي تمثل الأمين العام أمام هذه المحكمة. وتتطلب عملية معالجة أحد الطعون البحث في جميع المسائل الوقائية والقانونية الضرورية التي تطرحها المحكمة وتحليلها وإعداد استئناف أو رد مكتوب، حسب الاقتضاء.

١٢٢ - وإلى جانب إسداء المشورة بشأن القضايا الفردية، تتولى الشعبة أيضاً استعراض كل منشور إداري ذي صلة بالسياسة العامة لإدارة الموارد البشرية وتقديم المشورة بشأنه وإجازته قانونياً قبل إصداره. وبصفة خاصة، أسهمت الإصلاحات الأخيرة في العديد من مجالات الموارد البشرية (إصلاح نظام التعاقد، والمراجعات المتعلقة بالنظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين، والمراجعات المتعلقة بالكثير من المنشورات الإدارية الأخرى) في الزيادة الكبيرة التي شهدتها عمل الشعبة في هذا المجال بالتزامن مع بدء العمل بالنظام الجديد.

١٢٣ - ووافقت مسؤوليات الشعبة في ما يتصل بالنظام الجديد التوقعات إلى حد كبير. وعندما قدم الأمين العام تقريره بشأن الاحتياجات من الموارد للنظام الجديد لإقامة العدل قبل أن يبدأ العمل به، رفضت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الموافقة على أي من الوظائف التي طلب استحداثها لمكتب الشؤون القانونية على أساس أن "الجهود الهادفة إلى حل مبكر للمنازعات بالوسائل غير الرسمية يمكن أن تؤدي، في حال نجاحها، إلى خفض عدد الحالات المعروضة على المحكمتين" (انظر A/62/7/Add.7، الفقرة ٥٠). وفي ضوء ذلك الاعتبار، خلصت اللجنة الاستشارية إلى أن المعلومات المقدمة دعماً لطلب موظفين إضافيين غير كافية في الوقت الراهن، وأوصت بعدم الموافقة على استحداث هذه الوظائف "إلى أن يصبح في الإمكان تقييم الاحتياجات الفعلية" (المرجع نفسه). وافترضت اللجنة بأن الأغلبية الكبيرة من القضايا سوف تُحل قبل أن تصل إلى محكمة المنازعات. وخلافاً لتلك الافتراضات، على النحو المبين أدناه، فقد استدعت "الاحتياجات الفعلية" للنظام الجديد لإقامة العدل أن توفر الشعبة المشورة القانونية إلى طائفة أوسع من العملاء، بشأن مسائل متزايدة التعقيد تترتب عليها آثار مالية وقانونية وتشغيلية كبيرة بالنسبة إلى المنظمة، بل وبشكل أكثر استعجالاً.

١٢٤ - وفضلاً عن ذلك، لم يسجل في هذا الوقت انخفاض في عدد القضايا التي بلغت أعلى مستويات النظام الرسمي. وتدل الإحصاءات المتعلقة بمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف على أنه قد طُعن في قرابة ٤٠ في المائة من الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات على الرغم من الأسباب المحدودة للطعن.

١٢٥ - وحتى الآن، جرى إعداد وتقديم أكثر من ١٠٠ طعن، مما يعكس زيادة كبيرة في حجم عمل الشعبة. وفي إطار النظام السابق، تمثل حجم عمل الشعبة في ما يتعلق بمعالجة القضايا أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في إعداد الردود على الدعاوى التي يرفعها الموظفون وتقديمها. وخلال الفترة الممتدة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٨، على سبيل المثال، قدمت الشعبة ٦٠ رداً كمعدل وسطي في السنة إلى المحكمة الإدارية.

١٢٦ - وعلاوة على ذلك، شهد الطلب على الخدمات التمثيلية للشعبة زيادة حثيثة. وخلال الأشهر الستة الأولى بعد بدء العمل بالنظام الجديد، قدم ١٤ طعنًا فقط لأن العديد من القرارات الصادرة عن محكمة المنازعات أثناء تلك الفترة تعلقت بمسائل إجرائية عوضاً عن حثيات القضايا. إلا أن ٨٧ طعنًا قدم خلال الأشهر الستة التالية، مع صدور المزيد من الأحكام المتعلقة بالحثيات. وإذا استمر هذا الاتجاه، وكل المؤشرات تشير إلى استمراره، فستفوق كمية الخدمات التمثيلية المباشرة التي تقدمها الشعبة في النظام الجديد ما كانت عليه في النظام السابق بثلاث مرات.

١٢٧ - ولا يتعلق أثر النظام الجديد على الشعبة بعدد الطعون المقدمة إلى محكمة الاستئناف فحسب فقد تغيرت أيضاً إلى حد كبير طبيعة العمل الذي تضطلع به الشعبة. وفي إطار النظام السابق، كان لدى شعبة الشؤون القانونية العامة إطار زمني ممتد (ستة أشهر كموعد نهائي) لصياغة الردود المقدمة إلى المحكمة الإدارية. واستندت هذه الردود عموماً إلى الاجتهادات القضائية الراسخة لتلك المحكمة، ولذلك كان عمل الشعبة أبسط ويمكن القيام به بشكل أفضل. إلا أن المواعيد النهائية لإيداع الطعون والرد عليها في إطار النظام الجديد لإقامة العدل اختصرت إلى ٤٥ يوماً. وفضلاً عن ذلك، وعلى الرغم من الموعد النهائي ومدته ٤٥ يوماً المنصوص عليه في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، اختصرت هذه المحكمة الموعد النهائي لإيداع الطعن إلى ١٥ يوماً في حالة وجود عدد من الطعون العارضة وفرضت ٤٨ ساعة موعداً نهائياً لكي يرد الأمين العام على التماس لاتخاذ تدابير مؤقتة طلب فيه أحد الموظفين إلى محكمة الاستئناف أن تصدر الأمر بدفع مبلغ ٨٠.٠٠٠ دولار. وفضلاً عن ذلك، أثارت الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات مسائل جديدة لا يمكن بالضرورة معالجتها في ضوء الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية. وكثيراً ما يُهاب بالشعبة أن تسدي المشورة بشكل مستعجل إلى الكيانات التي تمثل المنظمة أمام محكمة المنازعات قبل أن تعقد المحكمة جلساتها العادية.

١٢٨ - وتضاعفت كل هذه العوامل لكون المبادرات الإصلاحية أسفرت أيضاً عن المزيد من الطلبات على الشعبة في ما يتعلق بمراجعة المنشورات الإدارية وإجازتها قانونياً وإسداء المشورة بشأن تفسير النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين وتنفيذه.

١٢٩ - ولا تضم شعبة الشؤون القانونية العامة حالياً سوى ثلاث وظائف من الفئة الفنية مدرجة في الميزانية العادية ومكرسة لإقامة العدل والمسائل الإدارية، وهي وظائف موظفين قانونيين من الرتبة ف-٥ و ف-٤ و ف-٣، ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة. وفي ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، قدم الأمين العام، بموجب سلطته التقديرية المحدودة في مجال الميزانية، موارد مؤقتة على شكل ٦ وظائف من الرتبة ف-٣/٤ ووظيفتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لمدة محدودة. إلا أن الشعبة واجهت، نظراً إلى عدم استمرار التمويل، عقبات كبيرة لاستقطاب المرشحين المؤهلين المستعدين للقبول بتعيينات لهذه المدة القصيرة.

١٣٠ - وفي نهاية المطاف، ستقوِّض الضغوط المفروضة على شعبة الشؤون القانونية العامة جراء اتساع نطاق الطلب غير المتوقع على خدماتها قدرتها إجمالاً على إسداء المشورة القانونية في أوانها وعلى نحو شامل، ليس في مجال إقامة العدل فحسب وإنما كذلك في ما يتعلق بالمسائل الأخرى المتعلقة بالإدارة والتنظيم. ومن الأهمية بمكان تقديم المشورة القانونية المدروسة بعناية في مرحلة صياغة السياسات وتنفيذها ومراجعة التوصيات بصرف الموظفين تحبباً لاتخاذ قرارات إدارية إشكالية تثير شكاوى الموظفين. وستجنب كفالة تمتع الشعبة بالقدرة على إسداء المشورة القانونية في مجال الإدارة والتنظيم المنظمة ككل التعرض لآثار مالية وقانونية وتشغيلية سلبية في المدى الطويل.

١٣١ - ولتلبية زيادة الطلب على الخدمات القانونية في النظام الجديد بقدر كبير، يوصي الأمين العام بأن توافق الجمعية العامة على موارد جديدة تتمثل في ٣ وظائف من الرتبة ف-٤، و ٣ وظائف من الرتبة ف-٣، ووظيفتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) من أجل إضفاء المزيد من الثبات على الملاك الوظيفي في شعبة الشؤون القانونية العامة للوظائف الممولة حالياً. بموجب السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة للأمين العام عند تنفيذ الميزانية.

ثالثاً - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل

ألف - لمحة عامة

١٣٢ - يجيب الفرع التالي عن الاستفسارات التي حددتها الجمعية العامة بموجب قراراتها ٢٥٣/٦٣ و ٢٣٣/٦٤.

باء - الردود

١ - مقترحات بشأن تفويض السلطة لاتخاذ تدابير تأديبية

١٣٣ - أشارت الجمعية العامة، في دورتها الثالثة والستين، في الفقرة ٣٣ من قرارها ٢٥٣/٦٣ بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة إلى الفقرة ٤٩ من قرارها ٢٢٨/٦٢ وطلبت أن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين اقتراحاً مفصلاً جديداً يتضمن مجموعة من الخيارات المتعلقة بتفويض السلطة لاتخاذ التدابير التأديبية مع بيان التكلفة الإجمالية وإجراء تحليل للتكلفة والعائد، آخذاً في الاعتبار التوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/63/545). ويستجيب هذا التقرير لذلك الطلب.

معلومات أساسية

١٣٤ - وافقت الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين، في الفقرة ٤٩ من قرارها ٢٢٨/٦٢، من حيث المبدأ، على تفويض السلطة لاتخاذ التدابير التأديبية لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات/الممثلين الخاصين للأمين العام. وطلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً يتضمن اقتراحاً مفصلاً بشأن الخيارات الممكنة لتفويض سلطة التدابير التأديبية، بما يشمل التفويض الكامل، وتقييماً للآثار التي يمكن أن تترتب على ذلك بالنسبة إلى حقوق الموظفين في الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع.

١٣٥ - وبناء على هذا الطلب، استعرض الأمين العام في تقريره اللاحق عن هذا الموضوع (A/63/314) الأثر المحتمل على الهياكل التنظيمية للتفويض الكامل لسلطة التدابير التأديبية. وأقر الأمين العام بأن تفويض السلطة بالكامل قد يعالج بعض التأخيرات الحالية المرتبطة بالطريقة المركزية لإحالة القضايا المتعلقة بسوء السلوك إلى المقر ولكنه سَلَّم كذلك بأنه لا بد أولاً من نظام عدل قوي لكفالة اتساق تطبيق التدابير التأديبية. وبرز تخوف من أن يؤثر عدم التساوق في هذا المجال سلباً على الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع بالنسبة إلى حقوق الموظفين وأن يزيد ربما عدد القرارات المطعون فيها التي سوف تستدعي لاحقاً التقييم الإداري والتقاضي في إطار النظام الرسمي.

١٣٦ - وبناء على الاعتبارات المذكورة أعلاه، اقترح الأمين العام على الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين، في نفس التقرير، منح تفويض محدود للسلطة. ونص مقترح التفويض المحدود للسلطة على منح رؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر سلطة فرض جزاءات بسيطة على شكل توجيه التوبيخ و/أو فرض الغرامات. بمجرد توفر القدرات اللازمة لذلك. ويعكس هذا المقترح التوصيات التي قدمتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين التي عقدت في قبرص في عام ٢٠٠٧، والتي كان الأمين العام قد اقترحها في البدء في تقريره إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين (انظر A/62/294، الفقرة ١١٦).

١٣٧ - ورغم الاعتراف بأن التفويض المحدود للسلطة في المسائل التأديبية جزء من عملية الإصلاح الشامل لنظام إقامة العدل في المنظمة، فقد اعتبر أيضاً أن من الضروري وجود شروط أساسية وضمانات إضافية قبل أن تدخل السلطة المفوضة حيز النفاذ. وقد حدد الأمين العام لذلك العناصر اللازمة التالية (انظر A/63/314، الفقرات ٢١-٢٥):

(أ) توفر إمكانية الوصول إلى مكتب أمين المظالم في المقر أو على المستوى الإقليمي؛

- (ب) توفر إمكانية الوصول في الميدان إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، على أن يكون جاهزا للعمل بشكل كامل؛
- (ج) إيفاد موظفين قانونيين من إدارة الشؤون الإدارية لمساعدة رؤساء البعثات على ممارسة السلطة المفوضة في المسائل التأديبية وإسداء المشورة لهم؛
- (د) إكمال برنامج تدريبي شامل بشأن نظام العدل الجديد لجميع الموظفين المشاركين في جميع المراحل المختلفة للعملية التأديبية؛
- (هـ) انتهاء مكتب خدمات الرقابة الداخلية من وضع برنامج شامل لتعلم التحقيقات بهدف دعم مديري البرامج في معالجة عملية التحقيق في القضايا المصنفة في الفئة الثانية؛
- (و) الانتهاء من الاستعراض الشامل للتوصيات المتعلقة بالإجراءات التأديبية، التي تقدم بها رؤساء البعثات إلى المقرر في إطار النظام التأديبي السابق. وكان هذا الاستعراض سيشكل القاعدة التي ستبنى عليها المبادئ التوجيهية المتعلقة بتوجيه التوبيخ و/أو فرض الغرامات؛
- (ز) إصدار أمر إداري منقح جديد بشأن العملية التأديبية بأكملها، بما فيها المراحل السابقة للإجراءات التأديبية (أي الإبلاغ عن سوء السلوك، والتحقيقات، وحقوق الموظفين المرتبطة بضرورة التقيد بالإجراءات القانونية الواجبة، وتقييم تقارير التحقيق، والإجراءات التأديبية).
- ١٣٨ - ولدى النظر في تقرير الأمين العام، أحاطت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية علما بالشروط المسبقة التي ذكرها الأمين العام، ووجدت أن مقترح الأمين العام كان يحتاج إلى إكمال من جوانب عديدة (انظر A/63/545، الفقرة ١٧). وحددت اللجنة الاستشارية كذلك عوامل عديدة يتعين أخذها في الحسبان (انظر A/63/545، الفقرات ١٦-١٩)، بما في ذلك شرط تقييم الآثار المحتملة على حقوق الموظفين المرتبطة بضرورة التقيد بالإجراءات القانونية الواجبة. وأثارت اللجنة الاستشارية أيضا مسألة فعالية التكلفة، وتساءلت عما إذا كانت الموارد التي يعتزم توفيرها لدعم التفويض المحدود للسلطة في المسائل التأديبية تتوافق مع الموارد اللازمة لدعم التفويض الكامل للسلطة، وأشارت أيضا إلى أنه ينبغي أيضا أن يؤخذ في الاعتبار إمكانية الحفاظ على نهج مركزي بالكامل مع زيادة القدرة في المقرر.

الوضع الحالي

١٣٩ - منذ تقديم مقترح الأمين العام المتعلق بمنح تفويض محدود لسلطة اتخاذ تدابير تأديبية، الوارد في الوثيقة A/63/314، أصبح النظام الجديد لإقامة العدل جاهزا للعمل. وعلى هذه الخلفية، استعرض الأمين العام جدوى مقترحه السابق وخلص إلى أن عددا من الضمانات والشروط المسبقة التي حُدِّدت سابقا لم تُوفَّر أو تُستوفى حتى الآن. ونتيجة لذلك، فإن الأمين العام يرى أن ليس في وسعه بعد الاستجابة بشكل كامل لطلب الجمعية العامة.

١٤٠ - وتعرض الفقرات الفرعية الواردة أدناه لمحة عامة عن حالة تنفيذ الشروط المسبقة التي ذُكرت في التقرير الآنف الذكر الذي قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين، والعناصر التي تثير قلق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (انظر A/63/545):

(أ) الوصول إلى خدمات أمين المظالم وخدمات الوساطة متاح لموظفي الأمم المتحدة في المقر، وكذلك، من خلال المكاتب الإقليمية، للموظفين في فيينا، وكينشاسا، والخرطوم، ونairobi، وسانتياغو. ومكتب كينشاسا والخرطوم هما المكتبان الوحيدان المتمركزان ضمن عمليات حفظ السلام. ويغطي مكتب أمين المظالم في كينشاسا بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي، ويغطي مكتب الخرطوم بعثة الأمم المتحدة في السودان، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد. أما بعثات حفظ السلام الأخرى، وكذلك البعثات السياسية الخاصة، فيجب عليها الاعتماد على مكتب أمين المظالم في المقر وفي المكاتب الإقليمية في نايروبي، وفيينا، وسانتياغو؛

(ب) ليس لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تواجد في البعثات الميدانية، وله موظف قانوني واحد في كل من المكاتب التالية: أديس أبابا، وبيرت، وجنيف، ونairobi؛

(ج) أعدّ مكتب خدمات الرقابة الداخلية برنامجا لتعلم التحقيقات يغطي الاحتياجات التنموية لشعبة التحقيقات التابعة له، وللموظفين الآخرين الذين قد يكون لهم دور في وظيفة التحقيق. وقد استخدمت شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية خبرتها لتصميم برنامج تعلم التحقيقات وتطويره وتنفيذه، واستوعبت التكلفة المرتبطة به. ويشمل البرنامج حاليا سبع وحدات وصلت إلى مراحل مختلفة من التصميم أو التجربة أو التنفيذ الكامل:

- ١' توعية مديري البرامج: صُممت هذه الدورة التدريبية التي تجري على مدى يوم واحد للموظفين الذين يتولون مسؤوليات إدارية تتأثر بالتحقيقات. وقد عرضت منها صيغ متنوعة، ويجري في الوقت الحالي إعادة تصميمها؛
- ٢' ممارسات التحقيق: صُممت هذه الدورة التدريبية التي تجري على مدى خمسة أيام للمحققين ولمن قد يتولون مهام التحقيق أو يكونون أول المستجيبين لسوء سلوك محتمل. وهذه الدورة هي قيد الإعداد حالياً؛
- ٣' التحقيق في مسائل المشتريات: صُممت هذه الدورة التدريبية التي تجري على مدى يومين أو ثلاثة أيام للمحققين الذين قد يضطلعون بمسؤوليات معالجة المسائل المتعلقة بالمشتريات، وكذلك للموظفين الذين أوكلت إليهم مسؤوليات الرقابة على مسائل المشتريات. وقد تم الانتهاء منها واختبارها على مجموعات اختبار.
- ٤' التحقيق في التحرش الجنسي: تلي هذه الدورة الشروط الواردة في نشرة الأمين العام المؤرخة ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٨ بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5). وتزود الوحدة الموظفين بالمهارات اللازمة للتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي. وقد التحق ما يقرب من ٢٠٠ موظف بهذه الدورة التدريبية التي تجري على مدى يومين؛
- ٥' التحقيق في الاستغلال والاعتداء الجنسيين: صُممت هذه الدورة للمحققين ولمن قد يتولون وظائف التحقيق أو يكونون أول المستجيبين لأي احتمال استغلال أو اعتداء جنسيين. وأجري تدريبان تجريبيان استغرق كل منهما ثلاثة أيام، وتجري حالياً إعادة تصميم هذه الدورة؛
- ٦' تقنيات متقدمة في مجال إجراء المقابلات: أُعدت هذه الدورة للمحققين، وهي تنمّي المهارات في مجال تقنيات إجراء المقابلات. وتستغرق الدورة يومين أو ثلاثة أيام وقد خضعت لعرض اختبائي أولي مرة واحدة، ويجري حالياً إعادة تصميمها؛
- ٧' التحقيق الجنائي العلمي في مجال تكنولوجيا المعلومات: أُعدت هذه الدورة التدريبية التي تجري على مدى يومين للمحققين ولغيرهم ممن قد يتولون دعم المحققين في جمع الأدلة الإلكترونية. وقد عُرض نموذج تجريبي للدورة مرة واحدة، ويجري حالياً إعادة تصميمها؛

(د) بناء على ما ذكره الأمين العام في تقريره الصادر في آب/أغسطس ٢٠٠٧ (الوثيقة A/62/294، الفقرة ١٢٠)، كان من المفترض إجراء عملية رصد شامل قبل تطبيق النظام القضائي الجديد. وقد أنجزت تلك العملية للأعوام ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨. ويجري حاليا وضع مبادئ توجيهية لتوصيات تتعلق بالتدابير التأديبية فيما يخص جزاءات فرض الغرامة و/أو توجيه التوبيخ؛

(هـ) صدر في ١١ أيار/مايو ٢٠١٠، تعديل على الأوامر الإدارية الحالية المتعلقة بالعملية التأديبية (انظر ST/AI/371/Amend.1). ويمثل التعديل تدبيرا انتقاليا يعكس تغييرات إجرائية على العملية التأديبية في ضوء التغييرات التي أجريت على نظام إقامة العدل. ولكنه ليس مراجعة شاملة تتناول مسائل الإبلاغ عن سوء السلوك، والتحقيقات، وحقوق الموظفين المرتبطة بضرورة التقيّد بالإجراءات القانونية الواجبة، وتقييم تقارير التحقيق، والإجراءات التأديبية. ويجري العمل حاليا على المراجعة الشاملة للأمر الإداري.

١٤١ - وقد تغير نطاق نظام الأمم المتحدة الداخلي لإقامة العدل بأكمله تغييرا ملحوظا مع إحداث النظام الجديد لإقامة العدل، والذي ما زال تنفيذه في حد ذاته في مرحلته الأولية. وعلى وجه الخصوص، يجري النظر الآن في القضايا التأديبية في المقام الأول من قبل قضاة محترفين. ولم يبدأ الاجتهاد القضائي لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في الصدور إلا مؤخرا، ومن الممكن ملاحظة أن المحاكم تفسر النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة بأسلوب جديد في بعض الأحيان. وفي هذه العملية، توفر المحكمتان التوجيه بشأن المعايير الإجرائية والموضوعية المطلوبة في المرحلة السابقة للإجراءات التأديبية، وفي المرحلة التأديبية، وكذلك بشأن حقوق الموظفين المرتبطة بضرورة التقيّد بالإجراءات القانونية الواجبة.

١٤٢ - ويقرّ الأمين العام بأن رؤساء البعثات أعربوا عن مخاوف مشروعة تتعلق بالنظام السابق والحالي وبأثره على اتخاذ الإجراءات في أوائها في المسائل التأديبية. وفي هذا الصدد، فإن الأمانة العامة تضع في اعتبارها طلب رؤساء البعثات بشأن إعطائهم سلطة مفوضة في المسائل التأديبية، وهو طلب يبرره إلى حد ما الشعور بأن عدم التصرف على وجه السرعة، ولا سيما إزاء تصرفات سوء السلوك الفاضحة، يوحى بإمكان الإفلات من العقاب ويؤثر على الروح المعنوية ضمن البعثات. ومع ذلك، تنطلق الأمانة العامة من فرضية أن الحذر يقتضي عدم الشروع في تطبيق نظام جديد لتفويض السلطة في وقت يتطور فيه نظام إقامة العدل والاجتهاد القضائي بشكل سيوفر الإرشاد لاستجابة المنظمة في هذا المجال، وطالما لم يُحرز تقدم كاف على صعيد معالجة ما ذكر أعلاه من شروط و ضمانات مسبقة لمنح مزيد من تفويض السلطة.

خلاصة وتوصيات

١٤٣ - يُستخلص مما ذكر أعلاه أن الشروط المسبقة والضمانات المذكورة هنا ما زالت ضرورية ولم يتم الوفاء بعد بقدر كبير منها. وبالإضافة إلى ذلك، يتواصل تطور النظام الجديد لإقامة العدل، ولا سيما الاجتهاد القضائي للمحكمتين الذي ما زال في طور النشوء.

١٤٤ - وبناء على ذلك، يقترح الأمين العام تعليق التوصية السابقة بشأن التفويض المحدود للسلطة بانتظار المزيد من التطورات والتحليل. وبمجرد توفر العناصر الحاسمة وإجراء تحليل كامل للآثار المترتبة على كل الخيارات الممكنة لإدارة القضايا التأديبية، سيُصاغ مقترح جديد ويُعرض على الجمعية العامة.

١٤٥ - وسيواصل الأمين العام استعراض التطورات الناشئة المتعلقة بالشروط المسبقة لتفويض السلطة التأديبية، وسيقدم تقريراً بشأن هذا الموضوع إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

٢ - استقلال وحدة التقييم الإداري

١٤٦ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٥٣/٦٣، مزيداً من التوضيح بشأن ما تؤديه إدارة الشؤون الإدارية في الأمانة العامة من دور في عملية التقييم، من أجل ضمان قدر مناسب من الاستقلال لوحدة التقييم الإداري.

١٤٧ - وعلمت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها عن هذا الموضوع على دور وحدة التقييم الإداري في استعراض القرارات الإدارية التي يُعترض عليها بعد انتهاء عملية تأديبية ما (انظر A/63/545، الفقرة ٢٣)؛ ولكن ولاية وحدة التقييم الإداري حُدّدت في وقت لاحق بمراجعة القرارات الإدارية المتعلقة بعقود العمل أو شروط التعيين.

١٤٨ - وتعمل وحدة التقييم الإداري، في سياق ولايتها الحالية، بوصفها وحدة مستقلة ضمن مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. وتراجع وحدة التقييم الإداري طلبات التقييم الإداري، وتقدم استنتاجاتها وتوصياتها إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية على شكل مشروع رسالة تقييم إداري موجهة إلى الموظف الذي يطلب التقييم الإداري. ويستعرض وكيل الأمين العام رسالة التقييم الإداري، ويتشاور عند الضرورة مع وحدة التقييم الإداري. وتمثل رسالة التقييم الإداري، بعد أن يوقعها وكيل الأمين العام، إشارة إلى أن الأمين العام يوافق على استنتاجات وتوصيات وحدة التقييم الإداري.

١٤٩ - وتعمل وحدة التقييم الإداري بشكل مستقل عن صناع القرار الذين تخضع قراراتهم للتقييم الإداري، وعن المستشارين القانونيين للإدارة، بمن فيهم أولئك الذين يمثلون الإدارة أمام المحاكم، أي مكتب الشؤون القانونية وقسم القانون الإداري. ويملك وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية السلطة المفوضة كي يشير إلى موافقة الأمين العام على توصيات وحدة التقييم الإداري، وعلى الصعيد العملي، تحظى توصيات الوحدة بالموافقة والتنفيذ بصورة روتينية. وتتمثل المصلحة العليا لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في التأكد من استعراض القضايا بصورة عادلة وحيادية لثلاث تنابع القضايا التي تنطوي على خطأ إداري مسيرها بدون داع وتصل إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتبين الإحصاءات الأخيرة أنه في الأغلبية الكبرى من القضايا التي يرفعها الموظفون إلى محكمة المنازعات، بعد تلقي التقييم الإداري، لم تتغير نتيجة القضية بعد أن نظرت فيها المحكمة.

١٥٠ - وأخيراً، تقدم وحدة التقييم الإداري ووكيل الأمين العام للشؤون الإدارية دعماً متبادلاً في مجال المساءلة الإدارية. فوكيل الأمين العام يدعم الوحدة من خلال ضمان استجابة المديرين استجابة وافية وبدون تأخير لطلبات التعليق على التقييمات الإدارية. وفي هذا الصدد، أدرجت مؤخراً مسألة الامتثال لطلبات التعليق على التقييمات الإدارية في اتفاقات كبار المديرين بين الأمين العام ورؤساء الإدارات والمكاتب. وتساعد الوحدة وكيل الأمين العام على كفالة المساءلة الإدارية في الأمانة العامة من خلال مسك سجلات تبين مدى استجابة المديرين على نحو واف وبدون تأخير لطلبات المتعلقة بالتقييمات الإدارية، ومن خلال الطرح المنتظم لمسائل تخص الممارسات الإدارية التي يثيرها تحليل القضايا التي تعرض عليها.

٣ - التعويضات النقدية التي تحكم بها المحكمتان

١٥١ - أيدت الجمعية

العامة، في قرارها ٢٣٣/٦٤، توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في تقريرها بشأن إقامة العدل (A/64/508). واستجابة للتوصية الأولى التي أصدرتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، يعرض الأمين العام في هذا التقرير بيانات إحصائية عن التعويضات النقدية التي منحتها محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، مع تحديد التكاليف غير المباشرة المرتبطة بالطعون، والجوانب الإدارية التي تثير عدداً كبيراً من الطعون.

١٥٢ - وأنهت محكمة المنازعات ٢٢٠ قضية في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. ويبيّن المرفق الأول لهذا التقرير التعويضات التي منحتها المحكمة خلال هذه الفترة.

- ١٥٣ - وأنهت محكمة الاستئناف ٦٤ قضية في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. ويبيّن المرفق الثاني لهذا التقرير التعويضات التي منحتها المحكمة.
- ١٥٤ - وعلى النحو المبين في الفقرة ٢٥ أعلاه، فإن العدد الأكبر من الدعاوى المرفوعة أمام المحكمتين كان بشأن عدم تحديد عقود وإنهاء الخدمة وعدم الترقية.

٤ - وضع قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف واستحقاقاتهم

- ١٥٥ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٧ من قرارها ٢٣٣/٦٤، الذي يعتمد A/64/582، أن يقدم لها الأمين العام تقريراً عن وضع قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف واستحقاقاتهم، بما في ذلك بدل السفر وبدل الإقامة اليومي.
- ١٥٦ - ولم يتناول الأمين العام أو الجمعية العامة صراحة وضع قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وفي رسالة وجهها المستشار القانوني إلى رئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مؤرخة ١٤ شباط/فبراير ٢٠٠٥، نصحت مكتب الشؤون القانونية بأن يُعتبر أعضاء المحكمة الإدارية "خبراء موفدين في بعثات" لأغراض اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها. وبما أنه يُتوقع أن يعقد قضاة محكمة الاستئناف جلسات بنفس الوتيرة التي يعقدها قضاة المحكمة الإدارية، فإنهم يتمتعون أيضاً بوضع "خبراء موفدين في بعثات".
- ١٥٧ - ووافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٨/٦٢ على إطار النظام الجديد، بحيث تعمل محكمة المنازعات بمثابة المحكمة الابتدائية، ومحكمة الاستئناف بمثابة محكمة الاستئناف في النظام الرسمي ذي المستويين. واستناداً إلى هذا القرار، تتألف محكمة الاستئناف من سبعة قضاة. وتُعقد محكمة الاستئناف جلساتها، التي قد تعقد في جنيف أو نيروبي أو نيويورك، حسب ما يتطلبه حجم القضايا المعروضة عليها. ويقع قلم محكمة الاستئناف في نيويورك.
- ١٥٨ - ويرد وضع قضاة محكمة المنازعات في الفقرة ٨٢ من تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/63/314):

"ذكر الأمين العام، في تقريره المؤرخ ٢٣ آب/أغسطس ٢٠٠٧، أن قضاة محكمة المنازعات سيُعتبرون موظفين تابعين للأمم المتحدة، وأن التعويضات المقترحة منحها لغير الموظفين ستشمل رواتب وبدلات تعادل ما يتقاضاه موظفو الأمم المتحدة برتبة مدير، وأن مكافآت قضاة محكمة الاستئناف تعادل الأجور المطبقة في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، لتغطية خدمات القضاة الذين يفصلون في قضايا محكمة الاستئناف".

١٥٩ - وحددت الفقرة ٨٣ لاحقا المكافآت التي تقدم لقضاة محكمة الاستئناف، لكنها التزمت الصمت إزاء شروط الخدمة الأخرى واستحقاقات قضاة محكمة الاستئناف.

”ويعتزم الأمين العام أيضا منح قضاة محكمة الاستئناف عن كل حكم يصدر عنه مكافآت تحتسب باستخدام معدلات مساوية للمعدلات المطبقة على قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية: سيتلقى رؤساء القضاة ٢ ٤٠٠ دولار عن كل حكم، وسيتلقى القضاة المشاركون ٦٠٠ دولار عن كل حكم (التوكيد مضاف).“

١٦٠ - علاوة على ذلك، اقترح الأمين العام في مرفق التقرير A/63/314 قائمة بالمرايا والاستحقاقات لقضاة محكمة المنازعات من دون تقديم معلومات مماثلة لقضاة محكمة الاستئناف.

١٦١ - ووفقا لشروط خدمة قضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة السابقة، سلف محكمة الاستئناف، يحق لقضاة المحكمة الإدارية السفر في درجة رجال الأعمال، مهما بلغت مدة السفر، والحصول على بدل إقامة يومي إضافي الذي ينطبق على كبار موظفي الأمم المتحدة برتبة أمين عام مساعد وما فوقها.

١٦٢ - وفي الوقت الحالي، تُحدد الأمانة العامة استحقاقات السفر لقضاة محكمة الاستئناف على مستوى موظفين برتبة مد-٢ كما هو الحال مع قضاة محكمة المنازعات. وخلال سفرهم في مهام رسمية، يتلقى قضاة محكمة الاستئناف بدل إقامة يومي بمقدار ١٠٠ في المائة، من دون الـ ٤٠ في المائة من بدل الإقامة اليومي الإضافي الذي يدفع لكبار موظفي الأمم المتحدة. ويحق لهم السفر في درجة رجال الأعمال في الرحلات التي تستغرق مدة ٩ ساعات أو أكثر، إلا إذا طلب وكيل الأمين العام/إدارة الشؤون الإدارية ووافق على غير ذلك بشكل استثنائي.

١٦٣ - ووافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٣ على شروط الخدمة المقترحة لمحكمة الاستئناف المنصوص عليها في تقرير الأمين العام (A/63/314)، وقررت أيضا أنه ينبغي أن تعامل شروط الخدمة المشار إليها في الفقرة ٣٠ من القرار بشكل منفصل عن شروط خدمة التعيينات القضائية الأخرى في منظومة الأمم المتحدة.

١٦٤ - وحيث إن الأمين العام لم يُحدد استحقاقات السفر لقضاة محكمة الاستئناف في تقريره (A/63/314) عن إقامة العدل، المؤرخ آب/أغسطس ٢٠٠٨، لم تحدد الجمعية العامة على وجه التحديد شروط خدمتهم. واستنادا إلى المعلومات الواردة أعلاه، يوصي الأمين العام بأن تُمنح إلى قضاة محكمة الاستئناف أيضا امتيازات السفر ومستوى بدل الإقامة اليومي الذي كان يُقدم سابقا إلى قضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة السابقة.

٥- آليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين

١٦٥ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٩ من قرارها ٢٣٣/٦٤، إلى الأمين العام أن يتناول بالتحليل والمقارنة مزايا وعيوب عدد من الخيارات، بما في ذلك الآثار المالية المترتبة، المبينة في تلك الفقرة. وكان رد الأمين العام على النحو التالي:

١٦٦ - مبدئياً، يلاحظ الأمين العام أنه تم تقديم بعض من هذه المعلومات إلى الجمعية العامة في تقارير سابقة بشأن موضوع إقامة العدل. ولا سيما المعلومات المتعلقة بآليات انتصاف الأفراد من غير الموظفين المبينة في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل (A/62/782) ومذكرة الأمين العام (A/62/748) المعنونة "إقامة العدل: معلومات إضافية طلبتها الجمعية العامة".

١٦٧ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٩ من قرارها ٢٣٣/٦٤، فيما يتعلق بسبل الانتصاف المتاحة لمختلف فئات الأفراد من غير الموظفين، أن يتناول بالتحليل والمقارنة مزايا وعيوب كل من الخيارات المبينة أدناه، بما في ذلك آثارها المالية، آخذاً بعين الاعتبار الوضع الراهن فيما يتعلق بآليات تسوية المنازعات للأفراد من غير الموظفين، ومن بينها شرط التحكيم للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي، وذلك في تقريره الذي سيقدمه عملاً بالفقرة ٥٩ من القرار ٢٥٣/٦٣:

"(أ) إرساء إجراء خاص معجل للتحكيم يجري تنفيذه تحت رعاية رابطات التحكيم المحلية أو الوطنية أو الإقليمية للمطالبات التي تقل قيمتها عن ٢٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة والتي يقدمها المتعاقدون في مجال الخدمات الشخصية؛"

١٦٨ - وكما ذكر الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل (A/62/748 و Corr.1)، فقد أُحيل إلى مكتب الشؤون القانونية ١٦ مطالبة فقط من الاستشاريين أو المتعاقدين الأفراد خلال الفترة بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٦، انتقلت إلى مرحلة التحكيم اثنتان منها فقط. ونجم هذا العدد عن أن الغالبية العظمى من القضايا التي تشمل أفراداً غير موظفين قد سويت ودياً عن طريق المفاوضات المباشرة. لذلك، فإن خبرة المنظمة خبرة محدودة في آليات تسوية المنازعات الرسمية مع الأفراد من غير الموظفين.

١٦٩ - وفيما يتعلق بالتحكيمين اللذين أجريا بموجب قواعد لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال) للتحكيم، فقد أجرى التحكيم في القضية الأولى محكم واحد وأسفر عن رفض المطالبات. إلا أنه تعين على المنظمة أن تدفع مبلغاً قدره ٣٢٣ ٨ دولاراً لنفقات التحكيم للمدعي ومبلغاً قدره ٢١٨ ١٢ دولاراً كرسوم ونفقات المحكم. بالإضافة إلى ذلك، تكبدت المنظمة تكاليف كبيرة من أجل وقت الموظفين اللازم لدعم التحكيم،

الذي إداره مباشرة مكتب الشؤون القانونية. وأجرى التحكيم الثاني محكم واحد، وتعين على المنظمة أن تدفع تعويضا قدره ١ ٦٢٦,١٤ دولارا. وكان كل طرف مسؤولا عن تسديد الرسوم والنفقات الخاصة به، وتنازل المحكم عن أتعابه ونفقاته. ومرة أخرى، تكبدت المنظمة تكاليف كبيرة من وقت الموظفين اللازم لدعم التحكيم، الذي إداره مباشرة مكتب الشؤون القانونية.

١٧٠ - ويشير البحث الأولي عن إمكانية إجراء تحكيم خاص برعاية هيئات تحكيم إلى أنه توجد لدى هيئات التحكيم إجراءات تحكيم "المسار السريع"، التي تتيح إمكانية إنهاء إجراءات التحكيم خلال فترات أقصر مع بعض الوفورات في التكاليف. فعلى سبيل المثال، تقدم هيئة تحكيم وطنية يقع مقرها في الولايات المتحدة تحكيما سريعا بواسطة محكم واحد وفق جداول زمنية محددة بدقة. وتشمل تكاليف مثل هذا الإجراء رسوم خدمات أولية بنحو ١ ٠٠٠ دولار ورسوم للمحكم تبلغ ١ ١٠٠ دولار. وتوجد لدى هيئة تحكيم أوروبية أيضا إجراءات سريعة للتحكيم تتيح المضي في الدعوى استنادا إلى أدلة وثائقية. غير أن رسوم التسجيل تبلغ ٤ ٠٩١ دولارا وتتراوح رسوم المحكم بين ١ ٠٠٠ دولار و ٣ ٠٠٠ دولار.

١٧١ - وعلى الرغم من وجود مثل هذه الإجراءات السريعة، يجري التحكيم في إطار الأمم المتحدة بموجب قواعد الأونسيترال للتحكيم، التي لا يوجد فيها إجراء المسار السريع. إلا أنه يمكن للأطراف الاتفاق على عدة عناصر في إجراءات "المسار السريع" المشار إليها أعلاه، مثل خفض الفترات الزمنية للإجراءات المتوخاة بموجب القواعد، واستخدام محكم واحد، والمضي في الدعوى استنادا إلى أدلة وثائقية، أو الاتفاق على عدد محدود من جلسات الاستماع الشفوية. وستعمل هذه الاتفاقات على الإسراع في عملية التحكيم. ولما كان لهيئات التحكيم إجراءاتها الخاصة بها في التحكيم في المسار السريع، فليس بالضرورة أن توافق على إجراء التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال للتحكيم، وربما تطلب استخدام قواعدها الخاصة بها.

١٧٢ - لذلك، واستنادا إلى خبرة المنظمة، ومع مراعاة ما ورد أعلاه، فإن الشروع في إجراء تحكيم رسمي حتى في إطار إجراءات خاصة، للمطالبات التي تبلغ قيمتها ٢٥ ٠٠٠ دولار أو أقل، لن تكون بالضرورة ذات كفاءة وفعالية بالنسبة للمنظمة، وذلك نظرا إلى التكاليف المرتبطة بهذا النوع من التحكيم، بما في ذلك وقت الموظفين والموارد اللازمة لتناول هذا التحكيم، ومع الأخذ بالاعتبار إمكانية إجرائه وفق قواعد تحكيم الأونسيترال. وإذا رغبت الجمعية العامة في اعتماد هذه الآلية لتسوية المنازعات مع الأفراد من غير الموظفين، فإن المنظمة تحتاج إلى موارد إضافية من الموظفين. أما المطالبات الصغيرة فمن الممكن أن يستمر تناولها على نحو أكثر فعالية من خلال المفاوضات المباشرة بهدف التوصل إلى تسوية ودية.

” (ب) إنشاء هيئة داخلية دائمة تصدر عنها قرارات ملزمة وغير قابلة للطعن في المنازعات التي يكون الأفراد من غير الموظفين أطرافا فيها، باستخدام إجراءات مبسطة“؛

١٧٣ - وتمثل إحدى إمكانيات تناول الشكاوى التي يتقدم بها أفراد من غير الموظفين إنشاء هيئة داخلية دائمة تتمتع بسلطة اتخاذ قرارات ملزمة. وتكون قرارات هذه الهيئة الداخلية الدائمة غير قابلة للطعن، وستستخدم إجراءات مبسطة.

١٧٤ - ولكن يُطرح عدد من الأسئلة تتعلق بسبل إنشاء هذه الهيئة الداخلية الدائمة، وأين سيقع مقرها، وكيف يمكن تبسيط إجراءاتها في حين لا تزال توفر الإجراءات القانونية الواجبة المطلوبة للمدّعين. ومن حيث المبدأ، تحدد قواعد الأونسيرال المعايير الدولية المقبولة لعملية التحكيم، لذلك من الصعب أن نرى الممارسات التي يمكن ”تبسيطها“ من دون أن يسبب ذلك مخاوف بشأن الإجراءات القانونية الواجبة.

١٧٥ - وبالمثل، يترتب على إنشاء هيئة مستقلة تكاليف إضافية. ومن حيث المبدأ، فإنها ستخدم نحو ٤٥ ٠٠٠ فرد من غير الموظفين الذين يتواجدون في جميع أنحاء العالم. وبغية تقديم خدمة مفيدة للأفراد من غير الموظفين خارج المقر، قد يكون من الضروري إنشاء مواقع لهذه الهيئة الداخلية الدائمة خارج نيويورك. وحتى لو كانت الهيئات الداخلية الدائمة نفسها مكوّنة على أساس طوعي أو لأغراض مخصصة، فإنها تتطلب بعض الموظفين الدائمين لدعم عملياتها. بالإضافة إلى ذلك، هناك مسألة عما إذا كان سيزداد، عند إنشائها، عدد المطالبات المقدم إلى هذه الهيئة عندما يختار المدّعون اختبار النظام الجديد، كما فعلوا في نظام العدالة الرسمي الجديد منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. لذلك من الممكن، عند النظر في كل هذه العوامل، أن يكون هذا النظام مكلفاً لأنه يتيح للأفراد من غير الموظفين إمكانية استخدام النظام الرسمي.

١٧٦ - وبغية إنشاء هذه الهيئات الداخلية الدائمة، يجب تحديد العناصر التالية: (أ) تكوين هذه الهيئة؛ (ب) سلطاتها؛ (ج) موقعها (مواقعها)؛ (د) جميع الترتيبات الإدارية والمالية ذات الصلة؛ (هـ) جميع الاحتياجات من الموارد.

” (ج) إرساء إجراء مبسط للأفراد من غير الموظفين للمثول أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات التي يصدر عنها قرارات ملزمة وغير قابلة للطعن باستخدام إجراءات مبسطة“؛

١٧٧ - أشار الأمين العام في تقريره (A/62/748 و Corr.1) إلى أن إتاحة إمكانية استخدام نظام العدالة الرسمي من قبل الأفراد من غير الموظفين قد تعترضه بعض الصعوبات، لا سيما فيما يتعلق بقدرة النظام الرسمي على التصدي لمختلف الشروط التعاقدية وشروط الخدمة المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين.

١٧٨ - وفي ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، كانت هناك ٢٩٠ قضية لم يبت فيها أمام محكمة المنازعات. وإن إتاحة الفرصة للأفراد من غير الموظفين للتقدم بمطالباتهم إلى محكمة المنازعات من شأنه أن يزيد من عبء هذه المحكمة وهي لا تزال في مرحلة مبكرة حرجة من حياتها المؤسسية.

١٧٩ - ويرى الأمين العام أن إضافة أفراد من غير الموظفين إلى اختصاص محكمة المنازعات في هذه المرحلة من شأنه أن يضر بالنظام الجديد. وبشكل خاص، فإن الأحكام والشروط المطبقة على الموظفين ومبادئ القانون الإداري، التي تدعم النظام الإداري والنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والإطار الإداري للأمم المتحدة، لا تنطبق على الأفراد من غير الموظفين. وبخلاف ذلك، وكما أشير في تقرير الأمين العام (A/62/748 و Corr.1)، يخضع الأفراد من غير الموظفين إلى شروط عقودهم، فضلا عن شروط الخدمة المطبقة على خدمة أصحاب العقد أو الشروط العامة التي تنطبق على اتفاقات الخدمة الخاصة. ويخضعون أيضا إلى معايير معينة من السلوك فيما يتعلق بخدمتهم لدى الأمم المتحدة، بما في ذلك الامتثال للمعايير المنصوص عليها في تقرير الأمين العام ST/SGB/2003/13. لذا فإن جميع المطالبات المقدمة من الأفراد من غير الموظفين يتم تقييمها على أساس هذا الإطار التعاقدى والمبادئ العامة للقانون الدولي أو القانون التجاري الدولي. ومن المهم أن تظل مختلف الهيئات والأطر القانونية المطبقة على الموظفين والأفراد من غير الموظفين منفصلة ومتميزة. ويوصي الأمين العام بأن ترجى الجمعية العامة اتخاذ أي قرار بمنح الأفراد من غير الموظفين إمكانية التقدم إلى محكمة المنازعات حتى يشند عودها.

١٨٠ - وكما هو مبين في تقرير الأمين العام (A/62/294)، أفاد الأمين العام بأن عدد موظفي الأمانة العامة والصناديق والوكالات يبلغ ٧٢٢ ٦٠ موظفا، بينما يبلغ عدد الأفراد من غير الموظفين ٤٦١ ٤٥ فردا، يعملون على دعم أنشطة الأمم المتحدة في أنحاء العالم. وسيؤدي إدراج الأفراد من غير الموظفين في نطاق محكمة المنازعات، إلى زيادة مجموع عدد مستخدمي النظام الرسمي إلى الضعف تقريبا. وسيطلب هذا تخصيص موارد إضافية كبيرة إلى النظام الرسمي من أجل استيعاب هذا التوسع. ولدى محكمة المنازعات حاليا ٢٤ موظفا يدعمون عمل المحكمة. وسيطلب فتح النظام الرسمي أمام الأفراد من غير الموظفين من محكمة المنازعات أيضا أن تقضي في مسائل لا تقوم على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والمنشورات الإدارية ذات الصلة. وتشير التقديرات إلى أن هذه الزيادة في حجم الدعاوى

وازدیاد تعقید النظام (أي توسیع الولاية القضائية لتشمل الأفراد غیر المحکومین بالنظامین الأساسی والإداري للموظفین والمنشورات الإدارية ذات الصلة)، ستتطلب ضعف عدد القضاة المتفرغین والقضاة العاملين نصف الوقت، ومضاعفة عدد الموظفین فی مكاتب قلم محكمة المنازعات.

١٨١ - وسوف يتعين على محكمة المنازعات أن تضع اللائحة المبسطة بمجرد إتاحة الموارد الإضافية.

”(د) أن تتيح للأفراد من غیر الموظفین إمكانية اللجوء لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، بموجب النظام الداخلي لكل منهما“؛

١٨٢ - ويكرر الأمين العام التأكيد على التعليقات الواردة تحت الفقرة الفرعية (ج) أعلاه، والتي تسري على هذا الخيار على حد سواء، في ما عدا أن التكاليف ستكون أكبر إذا أتيح للأفراد من غیر الموظفین أيضا إمكانية اللجوء إلى محكمة الاستئناف.

١٨٣ - ويكرر الأمين العام التأكيد على الشواغل المتصلة بأهمية الحفاظ على الفصل والتمييز بين الهيئتين القانونيتين وعلى الأطر القانونية السارية على الأفراد من الموظفین ومن غیر الموظفین. وعلى وجه الخصوص، لن يكون من الممكن أن تطبق المحكمتان نفس اللائحة على الأفراد من غیر الموظفین، لأنها بصيغتها الحالية، تعكس النظام الأساسی والنظام الإداري للموظفین، وهما لا يسريان على الأفراد من غیر الموظفین. فعلى سبيل المثال، لا تسري عملية تقييم الإدارة المنصوص عليها بموجب القاعدة ١١-٢ من قواعد النظام الإداري للموظفین، إلا على الموظفین. ومن ثم، سيتطلب الأمر تعديل اللائحة لتوضيح الأحكام القائمة السارية على الأفراد من غیر الموظفین، وإدراج أحكام جديدة تكون مقصورة في سريانها على الأفراد من غیر الموظفین.

٦ - مسائل أخرى

١٨٤ - في الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة ٢٣٣/٦٤، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا بشأن المواضيع التالية:

”(ب) معلومات مستكملة بشأن العدد الدقيق للأشخاص من غیر الموظفین الذين يعملون لدى الأمم المتحدة ولدى الصناديق والبرامج بموجب أنواع مختلفة من العقود، بمن فيهم فرادی المتعاقدين والخبراء الاستشاريون والأفراد الذين يعملون بموجب عقود خدمة والأفراد الذين يعملون بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة والعمال الذين يعملون بأجر يومي“؛

١٨٥ - وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، يبلغ عدد الأفراد من غير الموظفين الذين لا يعملون في الميدان ١٠ ٠٨٠ فرداً. ولدى الأمانة العامة للأمم المتحدة ١٦ ٤٨٠ فرداً من غير الموظفين في عمليات ميدانية. ويستثنى من هذه الأرقام أي خبراء استشاريين لدى الأمانة العامة أو فرادى المتعاقدين الذين يديرهم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

١٨٦ - وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، كان يعمل لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٤ ٤٣٥ فرداً. بموجب عقود خدمة و ١٩ ٩١٩ فرداً بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة.

١٨٧ - وفي عام ٢٠٠٩، أبرمت اليونيسيف ٨ ٦٠٦ عقداً مع خبراء استشاريين وفرادى المتعاقدين، وتتفاوت هذه العقود في فتراتها الزمنية واختصاصاتها ونطاق نتائجها، بما في ذلك بعض العقود التي تنص على نتيجة واحد فحسب.

”ج) وصف للإجراءات الجديدة للتقييم الإداري، بما في ذلك أنواع القرارات الإدارية المتعلقة بالعمل التي تتطلب تقييماً إدارياً، والإجراء المتبع عادة في الحالات الأخرى التي يقدم فيها فرد من غير الموظفين شكوى تتعلق بانتهاك عقد ولا تكون مستوفية لشروط التقييم الإداري“؛

١٨٨ - يشترط بالموظف الذي يرغب في أن يطعن بشكل رسمي قراراً إدارياً مدعياً عدم امتهاله لعقد العمل الخاص به، أن يقدم إلى الأمين العام طلباً خطياً بأن تقيّم الإدارة القرار الإداري، وذلك في غضون ٦٠ يوماً من تاريخ تسلمه إخطاراً بالقرار. ويبلغ الموظف خطياً برّد الأمين العام، الذي يبين نتيجة تقييم الإدارة، في غضون ٣٠ يوماً من تسلم طلب إجراء المراجعة الإدارية بالنسبة للموظف العامل بالقر، وفي غضون ٤٥ يوماً من تسلم طلب إجراء المراجعة الإدارية بالنسبة للموظف العامل خارج المقر.

١٨٩ - ويجوز للأفراد من الفئات التالية التقدم بطلبات لإجراء تقييم إداري: (أ) الموظفون، والموظفون السابقون، والمتدربون الداخليون، والصنف الثاني من الموظفين المتقدمين دون مقابل، والمتطوعون (باستثناء متطوعي الأمم المتحدة) العاملون في الأمانة العامة (بما في ذلك المقر، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية، وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة)؛ (ب) الأشخاص الذين يقدمون مطالبة باسم موظف مشلول أو متوفى في الأمانة العامة.

١٩٠ - وحتى تاريخه، انحصرت أنواع القرارات الإدارية التي طلب بشأنها إجراء تقييم إداري في الفئات السبع التالية من الدعاوى: (أ) إنهاء الخدمة؛ (ب) التعيينات والترقية؛ (ج) المزايا والاستحقاقات؛ (د) المعاملة التمييزية؛ (هـ) سوء الإدارة وعدم اتباع الإجراءات القانونية الواجبة؛ (و) إعادة التكليف؛ (ز) دعاوى أخرى. وتتعلق الدعاوى الأكثر عدداً بالقرارات الإدارية المتعلقة بإنهاء الخدمة، ثم يليها الدعاوى التي تتضمن قرارات تتعلق بالتعيينات والترقيات، والدعاوى التي تتضمن قرارات تتعلق بالمزايا والاستحقاقات.

”(د) مجموعة من العقود والقواعد الموحدة، بما في ذلك أحكام تسوية المنازعات، التي تحكم العلاقات بين المنظمة والأفراد من غير الموظفين من شتى الفئات“؛

١٩١ - ترد العقود والقواعد الموحدة التي تحكم العلاقة بين المنظمة والأفراد من غير الموظفين من شتى الفئات في المرفق الرابع من هذا التقرير.

”(هـ) التدابير المعمول بها لمحاسبة المسؤولين عن الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة بسببهم في ظل النظام الجديد لإقامة العدل، بما في ذلك إجراءات الاسترداد والإجراءات التي تتخذ لإجراء هذه المحاسبة“؛

١٩٢ - فيما يتعلق بالتدابير المعمول بها لمحاسبة المسؤولين عن الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة بسببهم في إطار النظام الجديد لإقامة العدل، فإنه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، صدرت القاعدة ١٠-١ (ب) من قواعد النظام الإداري المؤقت للموظفين، وتنص على ما يلي: ”عندما يرى الأمين العام أن عدم امتثال الموظف لالتزاماته أو عدم مراعاته معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي يشكّلان حالة سوء سلوك، يجوز أن يُطلب إلى الموظف أن يعيد للأمم المتحدة بعض أو كل ما قد تتكبده الأمم المتحدة من خسارة مالية نتيجة لتصرفه إذا ثبت أنه تصرف متعمد أو أرعن أو ينطوي على إهمال جسيم“.

١٩٣ - ومن ثم، فإنه بموجب هذه القاعدة، يجوز أن يحمل الموظف المسؤولية الشخصية عن الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة نتيجة لتصرفه إذا ثبت أنه تصرف متعمد أو أرعن أو ينطوي على إهمال جسيم. وقد حلت القاعدة ١٠-١ (ب) من قواعد النظام الإداري المؤقت للموظفين محل القاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري بشأن المسؤولية المالية.

١٩٤ - وينص الأمر الإداري المتعلق بالمسؤولية المالية للموظفين عن الإهمال الجسيم (ST/AI/2004/3) على الإجراءات التي بمقتضاها تتحدد المساءلة المالية. ويجري تنقيح الإجراءات من أجل مراعاة إلغاء اللجان التأديبية المشتركة عملاً بالقرار ٢٥٣/٦٣.

رابعاً - آراء الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول بشأن المسائل التي قد تنطوي على آثار مالية كبيرة وتؤثر على مصالح المنظمة

ألف - مقدمة

١٩٥ - في الفقرة ٥٩ من قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣، طلبت الجمعية إلى الأمين العام "أن يجري استعراضاً للنظام الجديد لإقامة العدل وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين". وكجزء من هذا الاستعراض، أجرى الأمين العام دراسة استقصائية لفقه القضاء الناشئ لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف من أجل استعراض انتباه الجمعية العامة إلى بعض المسائل الهامة، التي يرى، بوصفه المسؤول الإداري الأول، أنها قد تنطوي على آثار مالية وتؤثر على مصالح المنظمة.

١٩٦ - وقد انبثق عدد من هذه المسائل من أحكام محكمة المنازعات وكانت إما قد استعرضتها محكمة الاستئناف أو هي موضوع استئنافات جارية. ويؤكد الأمين العام أن وضع فقه القضاء لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف هو أمر لا يزال في مراحله المبكرة وأن مناقشة هذه المسائل تجري بدون مساس بالحكم النهائي الذي تصدره محكمة الاستئناف بشأن هذه المسائل.

باء - مسائل عامة

١ - أهمية الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية

١٩٧ - لم يكن من المقصود أن يبدأ استحداث النظام الجديد لإقامة العدل بصفحة بيضاء، وإنما توفر الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية على مدى ستة عقود مورداً هاماً كي تستفيد منه محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وعلاوة على ذلك، فإن استمرارية تطبيق الاجتهادات القضائية الخاصة بالمحكمة الإدارية هو عنصر أساسي لكفالة سيادة القانون في الأمم المتحدة، مما يتطلب يقيناً بشأن القواعد القانونية التي سيطبقها مسؤولو الأمم المتحدة والتي ستستخدم للحكم على سلوكهم. وفي سياق إدارة الموارد البشرية، يراعي مسؤولو الأمم المتحدة الاجتهادات القضائية المستقرة والمتسقة للمحكمة الإدارية باعتبارها جزءاً من عملية اتخاذهم للقرارات.

١٩٨ - وخلال السنة الأولى من عمل محكمة المنازعات، عكست الاجتهادات القضائية للمحكمة خروجاً عن الاجتهادات القضائية المستقرة للمحكمة الإدارية في المجالات الثلاثة التالية:

(أ) ضرورة تقديم أسباب لعدم تجديد التعيينات المحددة المدة. فمنذ عام ١٩٥٢، تمسكت المحكمة الإدارية بمبدأ أن التعيينات المحددة المدة لا تنطوي على أية توقعات قانونية بتجديدها. وأكدت الجمعية العامة هذا المبدأ، حيث نصت في قرارها ٢٥٠/٦٣ على أنها "تقرر عدم إفساح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها بتجديد عقد محدد المدة أو تحويله، أي كان طول مدة الخدمة". وكنتيجة لهذا المبدأ، أكدت المحكمة الإدارية في حكمها رقم ١٠٠٣، أنه "ليس من واجب الإدارة أن تقدم أسبابا لعدم التجديد أو التمديد" بالنسبة لتعيين محدد المدة. إلا أنه في أحد الأحكام، رأت محكمة المنازعات أن المنظمة برفضها الإدلاء بأسباب قرارها عدم التجديد، إنما تنتهك الإجراءات القانونية الواجبة لموظف كان لديه تعيين محدد المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين؛

(ب) معيار إثبات سوء السلوك واستعراض فرض الإجراءات التأديبية. وسلمت المحكمة الإدارية باستمرار بما للأمين العام من سلطة تقديرية واسعة في المسائل التأديبية، إلا أن بعض أحكام محكمة المنازعات قد أظهرت خروجاً كبيراً عن هذا الاجتهاد القضائي. وتجري دراسة هذه المسألة بمزيد من التفصيل في الفقرة ٢٠٥ (أ) من هذا التقرير؛

(ج) عبء إثبات ادعاءات وجود تمييز أو تعصب أو غير ذلك من الدوافع غير اللائقة. فبينما تشترط المحكمة الإدارية على الطرف الذي يدعي وجود تمييز أو تعصب أو غير ذلك من الدوافع غير اللائقة أن يحمل عبء تقديم الدليل المقنع الذي يؤيد هذه الادعاءات، فإن الحكم ٩٥/٢٠٠٩ الذي أصدرته محكمة المنازعات على أنه "لا ينبغي أن يكون الموظف ولا الأمين العام في موقع الأفضلية"، ومن ثم ينبغي للأمين العام أن يثبت أن لادعاءات وجود تمييز لا أساس لها من الصحة، حتى ولو لم يتقدم الموظف بأي دليل يثبت دعواه. وسيقضى في المسألة عندئذ على أساس مدى رجحان الدليل. وعلاوة على ذلك، إذا لم ترجح كفة أحد الأدلة بشكل ما أو بآخر، فقد قضى نفس حكم المحكمة الإدارية بأن "القاعدة الأكثر ملاءمة هي أن يعتبر القرار الإداري المطعون في صحته غير مبرر". وأكد حكم آخر لمحكمة المنازعات أنه "من العبارات القانونية المعروفة جيداً هو أن يتحمل المدعي من حيث المبدأ عبء إثبات صحة ادعائه".

١٩٩ - ويلاحظ الأمين العام أن عدم التيقن بشأن مدى إمكانية تطبيق الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية سينطوي على أثر ضار بالمنظمة وبقدرتها على اتخاذ إجراءاتها وفقاً للمبادئ والقواعد القانونية المرعية. ويؤدي عدم التيقن إزاء الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية المتعلقة بالمسائل التأديبية على وجه الخصوص إلى تقويض قدرة الأمين العام على محاسبة الموظفين على سوء السلوك، بسبب من بينها الاضطلاع بإجراءات تأديبية.

ووفقاً لذلك، يوصي الأمين العام بأن تعترف الجمعية العامة باستمرار أهمية الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية وحجيتها، ولا سيما حيث تعكس هذه الاجتهادات القضائية مبادئ وقواعد قانونية ثابتة وحيث لا يوجد تعارض مع التغييرات التي استحدثتها الجمعية العامة في إطار وضع النظام الجديد لإقامة العدل.

٢ - نطاق السلطة التقديرية للأمين العام

٢٠٠ - تحدد المادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة أن الأمين العام هو المسؤول الإداري الأول للمنظمة، وتنص المادة ١٠١ على صلاحيته في تعيين الموظفين بموجب اللوائح التي تحددها الجمعية العامة. وكما أوضح النظام الأساسي للموظفين الذي وضعته الجمعية العامة، فللأمين العام صلاحية تعيين الموظفين وفرض التدابير التأديبية على الموظفين الذين يسيئون السلوك، واتخاذ ترتيبات لتصنيف الوظائف. وفي قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، كررت التأكيد على "تأييدها التام للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، وتشدد على احترامها الكامل لصلاحياته ومسؤولياته بموجب ميثاق الأمم المتحدة"، وذلك في سياق إدارة الموارد البشرية.

٢٠١ - وسلمت المحكمة الإدارية أيضاً بالسلطة التقديرية الواسعة للأمين العام في المسائل المتعلقة بالأفراد في ثلاثة مجالات رئيسية: (١) التعيينات والترقيات؛ (ب) والمسائل التأديبية؛ (ج) وتصنيف الوظائف وأعلنت باستمرار أن حكمها لن يحل محل حكم الأمين العام في هذه المجالات. ويتحمل الأمين العام مسؤولية كفالة أن تكون إدارة شؤون الأفراد وفقاً لقرارات الجمعية العامة التي تحدد إطار الموارد البشرية من أجل المنظمة، وهو مسؤول أمام الجمعية العامة عن أدائه في هذا المجال. ورغم أن محكمة المنازعات أكدت في بعض الدعاوى السلطة التقديرية الواسعة للأمين العام في مجال إدارة الموارد البشرية، فإنها بدت في دعاوى أخرى أنها كانت تميل إلى الاستعاضة عن حكم الأمين العام بحكمها هي حتى في المجالات التي كانت فيها نية الجمعية العامة واضحة:

(أ) اعترفت المحكمة الإدارية دائماً بالسلطة التقديرية الواسعة للأمين العام في المسائل التأديبية، وخضعت لما قرره الأمين العام فيما يتعلق بتقييم الوقائع، وما إذا كان السلوك المطعون فيه يشكل سوء سلوك، والإجراء التأديبي الملائم المقرر توقيعه. ومادام الأمين العام يقدم أساساً معقولاً لما يتوصل إليه من نتائج واقعية في قضية تأديبية، فقد رفضت المحكمة الإدارية أن تستعيز عن حكم الأمين العام بحكمها هي، حتى مع احتمال التوصل إلى استنتاجات واقعية مختلفة من نفس مجموعة الأدلة. وفي عدد من القضايا التي تنطوي على طعن في سير الإجراءات التأديبية أو نتائجها، كان يبدو أن محكمة المنازعات تستعيز عن

حكم الأمين العام بحكمها، وحكمت بأن القرارات بتوقيع تدابير تأديبية أو بعدم إجراء تحقيقات أولية، كانت قرارات خاطئة، بما أنه يمكن التوصل إلى استنتاجات مختلفة من الأدلة. وعلاوة على ذلك، كان يبدو أن محكمة المنازعات قد رفعت العتبة المطلوبة من أجل إثبات تورط موظف ما في سلوك سيء؛

(ب) وحيث إن المحكمة الإدارية تقرر في حكمها رقم ١٤١٩ (٢٠٠٨) بأنه "لا الجمعية العامة ولا الأمين العام، وبالتالي هي نفسها، ليست في وضع يؤهلها للاستعاضة بحكمها عن قرارات سياساتية بشأن مسائل شؤون الموظفين"، فقد حكمت محكمة المنازعات في قضيتين بأنه كان ينبغي إعادة تصنيف وظائف معينة في رتبة أعلى. ففي القضية الأولى، توصلت عملية إعادة النظر في التصنيف إلى أن مهام الوظيفة لا تبرر إعادة تصنيف الوظيفة في رتبة أعلى. وفي القضية الثانية، رفض الأمين العام إرفاق مقترح بإعادة التصنيف بالميزانية البرنامجية المقدمة إلى الجمعية العامة، إذ إنه رأى أن إعادة التصنيف لن تتسق مع المبادئ التوجيهية للجمعية العامة بشأن إعادة التصنيف. وتخضع إعادة تصنيف الوظائف لموافقة الجمعية العامة أثناء عملية الميزنة. وعلاوة على ذلك، أكدت الجمعية العامة في القرار ٢٥٣/٥٦ (٢٠٠١)، أن تكون اقتراحات إعادة تصنيف الوظائف "ذات طابع استثنائي"، و "أن يكون لها ما يبررها من حيث تغير طبيعة العمل أو نطاقه". وفي كلتا القضيتين، أمرت محكمة المنازعات بإعادة تصنيفوظيفتين إلى رتبة أعلى في غياب موافقة الجمعية العامة، وحكمت بأنه كان ينبغي ترقية شاغليوظيفتين إلىوظيفتين المعاد تصنيفهما، ومنحت تعويضا على هذا الأساس؛

(ج) وفي إحدى القضايا المتعلقة باختيار مرشح لوظيفة أمين عام مساعد، رفضت محكمة المنازعات أن تولي اعتبارا لأهمية قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، الذي أكد السلطة التقديرية للأمين العام في تعيين كبار الموظفين خارج نطاق الإجراءات المتبعة. وردا على الحجج التي تؤكد الطابع العام للواجبات التي يمارسها الأمين العام، وعلى ضرورة وضع شواغل الدول الأعضاء في الاعتبار، أكدت محكمة المنازعات في الأمر رقم ٤٠ (٢٠١٠) أنها "ليست معنية بالدور الذي تؤديه الأمم المتحدة في الشؤون الدولية" و "أن الأمم المتحدة من حيث صفتها كدولة، فهي مجرد مؤسسة". وفي أحكام أخرى، توصلت محكمة المنازعات إلى نتائج أو استنتاجات بأن أحد الموظفين يتفوق على المرشحين الآخرين، ومنحت تعويضا على هذا الأساس، رغم أن تقييم مهارات وكفاءات المرشحين يقع ضمن صلاحيات الأمين العام.

٢٠٢ - وفي ضوء ما تقدم، يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تؤكد أنه ينبغي لما تمارسه محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف من مراجعة للأحكام القضائية أن يُجرى مع الاحترام الكامل لصلاحيات الجمعية العامة، وللدور الذي يؤديه الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول للمنظمة ولصلاحياته ومسؤولياته بموجب ميثاق الأمم المتحدة.

٣ - مواءمة إجراءات سير الدعاوى أمام محكمة المنازعات

٢٠٣ - أوصى الأمين العام، في إطار مقترحاته إلى الجمعية العامة بشأن الإدارة الجديدة لنظام العدالة، بأنه ينبغي النظر في القضايا على مستوى محكمة المنازعات على يد لجنة من ثلاثة قضاة، حتى يتسنى ضمان أن تُوضَعَ القوانين الإدارية الداخلية للمنظمة مستنيرة بمنظورات مجموعة متنوعة من الأعراف والممارسات القانونية، والخلفيات الثقافية واللغوية، بدلا من منظور قاض واحد.

٢٠٤ - وأثناء السنة الأولى من سير عمل نظام إقامة العدل، وضعت محكمة المنازعات في مواقع مختلفة مجموعة واسعة من الممارسات فيما يتعلق بإجراءات سير الدعاوى. وتعد محكمة المنازعات في نيويورك وفي نيروبي جلسات استماع شفوية أكثر من محكمة المنازعات في جنيف، التي نادرا ما تستدعي شهودا للإدلاء بشهادتهم. ويُعد تقديم شهادة خطية من الشهود الذين لا يستطيعون المشاركة في جلسات الاستماع الشفوية مقبولا عادة في محكمة المنازعات في جنيف ونيروبي، وبدرجة أقل في محكمة المنازعات في نيويورك. ولوحظ أيضا في محكمة المنازعات، في سياق قضايا معينة، الاعتماد على إجراءات سير الدعاوى المطبقة في إطار ولايات قضائية وطنية محدّدة، وعلى فقه قضائي وطني.

٢٠٥ - وقد تؤدي هذه الممارسات المتباينة إلى خلق انطباع لدى الموظفين بأن فرصتهم أكبر عند عرض قضيتهم أمام محكمة المنازعات في أحد المواقع عنها في موقع آخر. وقد يؤدي أيضا الاعتماد على إجراءات مطبقة في أعراف قانونية معينة إلى وضع الأطراف المنتمية إلى عرف قانوني آخر في مركز غير مؤات بشكل واضح عند عرض قضيتهم أمام محكمة المنازعات. وكما ذُكر سابقا، يرى الأمين العام أن تأكيد الأهمية المستمرة لتطبيق الفقه القضائي للمحكمة الإدارية من شأنه أن يساعد على توضيح المبادئ القانونية ذات الصلة التي يتعين استخدامها عند النظر في القضايا المعروضة على محكمة المنازعات.

٢٠٦ - ويشير الأمين العام إلى توصيته السابقة بإنشاء لجان مكونة من ثلاثة قضاة في محكمة المنازعات، تمثل أعرافا قانونية متنوعة، ويلاحظ أن ذلك سيسهل مواءمة إجراءات سير الدعاوى أمام محكمة المنازعات. ويوصي الأمين العام كذلك بأن تؤكد الجمعية العامة أنه ينبغي لعملية وضع الفقه القضائي لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أن تراعي الطابع الدولي للمنظمة وتعكس تنوع التقاليد القانونية.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٢٠٧ - يدرس هذا الفرع المسائل التي نشأت فيما يتعلق بتفسير النظام الأساسي لمحكمة المنازعات ولائحتها.

١ - نطاق اختصاص محكمة المنازعات وصلاحياتها

النطاق العام لسلطة محكمة المنازعات

٢٠٨ - تؤكد الجمعية العامة في الفقرة ٢٨ من قرارها ٢٥٣/٦٣ أن "محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف لن تتمتع بأي صلاحيات تتجاوز الصلاحيات المخولة إليهما بموجب النظام الأساسي لكل منهما".

٢٠٩ - وبالرغم من هذا الحكم، مارست محكمة المنازعات صلاحيات اعتبرتها صلاحيات أصيلة في نطاق اختصاص جميع المحاكم. وأكدت محكمة المنازعات أن لديها السلطة الأصلية لاستنتاج وقوع انتهاك لحرمة المحكمة والمعاقبة عليه، حتى وإن لم يوجد حكم محدد في النظام الأساسي لمحكمة المنازعات يخولها ممارسة هذه السلطة. وفي المقابل، فإن عدم وجود حكم في النظام الأساسي للمحكمة الإدارية يخولها استنتاج وقوع انتهاك لحرمة المحكمة والمعاقبة عليه، قاد المحكمة الإدارية إلى أن تستنتج بأنها ليست مخولة هذه السلطة.

٢١٠ - وأكدت محكمة المنازعات أيضا أنه بناء على المادة ١٠-٨ من نظامها الأساسي، التي تجيز لمحكمة المنازعات إحالة القضايا إلى الأمين العام من أجل اتخاذ ما يمكن اتخاذه من إجراءات لإنفاذ إجراءات المساءلة، فقد مُنحت الصلاحية لعقد جلسات استماع منفصلة (لا علاقة لها بنظرها في الدعوى المرفوعة أمام محكمة المنازعات) بهدف تحديد ما إذا كان الموظف مذنباً والتوصل إلى دلائل على سوء السلوك تكون ملزمة للأمين العام. ويرى الأمين العام أن ممارسة سلطة محكمة المنازعات بموجب المادة ١٠-٨ بهذه الطريقة سيمثل تعدياً على الدور الذي يؤديه الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول، والذي يتضمن سلطته في تقرير متى يسلك الموظفون سلوكاً سيئاً وفي فرض تدابير تأديبية مناسبة.

٢١١ - وفي ضوء ما سبق، قد ترغب الجمعية العامة في أن تؤكد مجدداً أنه ليس لمحكمة المنازعات ولا لمحكمة الاستئناف أي صلاحيات تتجاوز ما مُنح لهما بموجب النظام الأساسي لكل منهما، وأن تكون ممارسة هذه الصلاحيات وفقاً للدور الذي يؤديه الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول، والذي يتضمن سلطته في تقرير متى يسلك الموظفون سلوكاً سيئاً وفي فرض تدابير تأديبية مناسبة.

اختصاص محكمة المنازعات بشأن ما تقوم به كيانات مستقلة من أفعال وإغفال تتصل بأدائها لولاياتها التنفيذية

٢١٢ - تحدد المادة ٢-١ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات اختصاص محكمة المنازعات بشأن "الطعن في قرار إداري يُدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل". وفي تفسير مصطلح "قرار إداري"، قضت المحكمة الإدارية في حكمها رقم ١٣٥٩ (٢٠٠٧) بأن قرارا يتخذه أمين المظالم بعدم التحقيق في شكوى بالتعرض للتحرش لا يشكل قرارا إداريا، لأن أي عمل أو امتناع عن العمل صادر عن أمين المظالم لا يمكن أن يُعزى للإدارة، وذلك في ضوء الوضع المستقل لأمين المظالم. بيد أنه في قضية نُظر فيها مؤخرا، أكدت محكمة النزاعات صلاحيتها بأن تعيد النظر في حكم أصدره مكتب الأخلاقيات، وهو كيان مستقل أيضا، بأن أحد الموظفين لم يتعرض للانتقام.

٢١٣ - ويلاحظ الأمين العام أن عددا من الكيانات ذات الوضع المستقل أنشئت عملا بقرارات للجمعية العامة. وتشمل هذه الكيانات مكتب أمين المظالم، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الأخلاقيات، ومكتب إقامة العدل. وتثير مسألة اختصاص محكمة المنازعات بما تقوم به هذه الكيانات المستقلة من عمل أو امتناع عن العمل، أسئلة صعبة.

٢١٤ - فمن ناحية، إن لم يكن لمحكمة المنازعات اختصاص بشأن ما تقوم به كيانات مستقلة من عمل أو امتناع عن العمل، فقد تنشأ مخاوف بعدم توافر أي سبل انتصاف للموظفين عن تعرضهم لعمل أو امتناع عن العمل غير مشروعين، وهي سبل توفرها الكيانات المستقلة. ومن ناحية أخرى، وحتى يتحمل الأمين العام المسؤولية القانونية عن قرار يتخذه مكتب خدمات الرقابة الداخلية بعدم التحقيق في شكوى، أو في حكم يقرره مكتب الأخلاقيات بأن موظفا لم يتعرض للانتقام، فإنه سيحتاج أيضا إلى أن يخول السلطة لتعديل مثل هذا القرار أو الحكم. فلا يجوز أن يتحمل الأمين العام مسؤولية عمل أو امتناع عن العمل يقع خارج نطاق سلطته. وفي الواقع، إن جاز للأمين العام مسؤولية عمل أو امتناع عن الرقابة الداخلية بالشروع في تحقيق أو إنجائه، أو أن يُكَلَّف مكتب الأخلاقيات بتعديل حكم بما إذا كان موظف تعرض للانتقام، فإن تعليمات كهذه تقوض الوضع المستقل لهذه الكيانات تقويزا جذريا.

٢١٥ - ويلاحظ الأمين العام كذلك أن أي عمل أو امتناع عن العمل يقوم به كيان مستقل هو إجراء أولي في طبيعته، وسينتهي حتما باتخاذ الأمين العام قرارا إداريا، يمكن بعدها الطعن فيه لدى محكمة المنازعات. فعلى سبيل المثال، إذا ادّعى موظف أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية شرع ظلما في إجراء تحقيق معه، وشرع في اتخاذ إجراءات تأديبية ضده على أساس هذا التحقيق الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ستتاح للموظف فرصة لإبداء مخاوفه بشأن تحقيق المكتب في غضون الإجراءات التأديبية، وللطعن في نتائج الإجراءات التأديبية.

٢١٦ - وأحد الكيانات المستقلة الأخرى التي طعن موظفون في قراراتها أمام محكمة المنازعات هي لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد أنشأت الجمعية العامة اللجنة من أجل تنظيم ظروف الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة وتنسيقها، وهي تتألف من ١٥ عضواً تعيينهم الجمعية العامة. وفي إحدى القضايا قيد الفصل أمام محكمة المنازعات، طعن موظف في قرار اللجنة بتخفيض تصنيف درجة المشقة لأحد مراكز العمل. بيد أنه حتى إن خلصت محكمة المنازعات إلى أن تصنيف درجة المشقة كان خاطئاً، فلن يكون للأمين العام سلطة بإصدار أمر للجنة بتغيير تصنيفها لدرجة المشقة. إذ يؤدي أعضاء اللجنة وظائفهم في استقلال تام، واللجنة مسؤولة كهيئة أمام الجمعية العامة، وليس أمام الأمين العام.

٢١٧ - والأمين العام، إذ يشير إلى أنه سيتاح للموظفين في نهاية المطاف سبل للانتصاف عما يصدر عن كيانات مستقلة من عمل أو امتناع عن العمل (عن طريق الطعن في القرارات الإدارية المتخذة على أساس أحكام أو توصيات هذه الكيانات)، يطلب إلى الجمعية العامة أن تؤكد أنه لا يجوز تحميله المسؤولية القانونية عن عمل أو امتناع عن العمل صادر عن كيانات مستقلة فيما يتصل بأدائها لولاياتها التنفيذية، حيث إن هذه المسؤولية لا تتفق مع الوضع المستقل لهذه الكيانات.

٢ - لائحة محكمة المنازعات

٢١٨ - تنص المادة ٧ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على أن تضع محكمة المنازعات لائحته، وتكون هذه اللائحة رهناً بموافقة الجمعية العامة عليها. وقد وافقت الجمعية العامة في القرار ١١٩/٦٤ المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ على لائحة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. ولئن قدّمت اللائحة توجيهات مفيدة، فإن الأمين العام لديه الملاحظات التالية فيما يتعلق باللائحة، والتي من شأنها أن تيسر البت على وجه السرعة في المسائل المعروضة على محكمة المنازعات.

٢١٩ - وتنص المادة ٩ من لائحة محكمة المنازعات على أنه "يجوز لأحد الطرفين أن يطلب إصدار حكم مستعجل إذا لم تكن الوقائع المادية للقضية محل خلاف، وكان إصدار الحكم حقاً من حقوق الطرف بموجب القانون". وبموجب هذا الحكم، لا يجوز استبعاد دعوى غير جديرة بالاعتبار، ما دامت الوقائع المادية محل خلاف. وفي المقابل، تشترط المحاكم الإدارية في منظمات حكومية دولية أخرى اتباع آليات في تناول الدعاوى غير الجديرة بالاعتبار. فعلى سبيل المثال، تنص المادة ٧٦ من لائحة محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي على أنه "يجوز للمحكمة، في حالات عدم التأهل البين أو الافتقار إلى الأساس القانوني البين للدعوى، كلياً أو جزئياً، أن تصدر حكماً، دون أن تسترسل في إجراءات سير الدعوى، في صورة أمر

مسبب“. وفي عام ٢٠٠٩، فصلت محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي في ٣١ قضية من أصل ١٥٥ قضية على أساس هذا الحكم. وقد ترغب الجمعية العامة في النظر في جدوى استحداث آلية مماثلة لتمكين محكمة المنازعات من تناول الدعاوى غير الجديرة بالاعتبار بسرعة أكبر.

٢٢٠ - بموجب المادة ١٧-٦ من لائحة محكمة المنازعات، تُحول محكمة المنازعات سلطة تقرير مثول الشاهد أو الخبير بشخصه أمامها أثناء سير الإجراءات الشفوية، وتحديد السبل المناسبة للوفاء بشرط مثول الفرد بشخصه، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق وصلة للفيديو أو الهاتف أو أية وسيلة إلكترونية أخرى. كما تنص المادة ١٦-٥ من النظام الداخلي لمحكمة المنازعات على أنه ”إذا طلبت محكمة المنازعات حضور أحد الطرفين أو أي شخص آخر جلسة لسماع الدعوى، تتحمل المنظمة التكاليف الضرورية المرتبطة بسفر وإيواء ذلك الطرف أو الشخص“. ويشير الأمين العام إلى أن الجمعية العامة قررت في قرارها ٢٤٣/٦٤ ”خفض الموارد غير المتعلقة بالوظائف بنسبة ٢ في المائة“، وهو الخفض الذي أثر على توافر الموارد اللازمة للسفر. ونظرا للحاجة إلى السيطرة على التكاليف المرتبطة بالسفر وفي نفس الوقت الاستمرار في تلبية أوامر محكمة المنازعات للمثول الشخصي، قد ترغب الجمعية العامة في دعم زيادة استخدام وسائل بديلة للإدلاء بالشهادة، مثل زيادة استخدام تسهيلات التداول بالفيديو.

٣ - تقديم الوثائق السرية للمنظمة

٢٢١ - تنص المادة ٩ من لائحة محكمة المنازعات على أنه ”يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بتقديم ما تراه ضروريا من مستندات أو أدلة أخرى“. وترد هذه السلطة بمزيد من التفصيل في المادة ١٨ من لائحة محكمة المنازعات التي تُحوّل المحكمة ”بأن تأمر أيًا من الطرفين بتقديم أدلة متى شاءت“ و ”أن تفرض تدابير لحفظ سرية الأدلة، عندما تتطلب ذلك اعتبارات الأمن أو ظروف استثنائية أخرى“. وفي حين أن المادة ١٨ تنص على أنه يجوز فرض تدابير وقائية لمنع زيادة نشر الأدلة السرية خارج إطار أطراف الدعوى، فإنها لا تعالج مسألة ما إذا كان يلزم الأطراف الكشف عن وثائق سرية في جميع الحالات.

٢٢٢ - وعلى النقيض من ذلك، تبنت المحاكم الإدارية لبعض المنظمات غير الحكومية قواعد أكثر تحديدا مصممة لضمان عدم المساس بالمصالح التنظيمية المشروعة عن طريق إنتاج وثائق سرية. فعلى سبيل المثال، تنص المادة ١٠ (١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي على ما يلي:

”يجوز للمحكمة أن تطلب تقديم الوثائق التي يحتفظ بها الصندوق، إلا أن المدير العام قد يحجب الأدلة إذا قرر أن تقديم هذه الأدلة قد يحول دون اضطلاع الصندوق بأعماله بسبب الطابع السري أو الخصوصي للوثيقة. وسيكون هذا القرار ملزماً للمحكمة، شريطة اعتبار أن ادعاءات مقدم الطلب بشأن محتويات أي وثيقة تم حجبها قد تجلت في عدم وجود أدلة ثبوتية على عكس ذلك. ويجوز للمحكمة استجواب الشهود والخبراء، مع مراعاة نفس الشروط“.

٢٢٣ - وقد اتبعت المحكمة الإدارية لمصرف التنمية الأفريقي النهج الوارد في المادة ١٠-١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي، الذي يحتوي نصاً مماثلاً في المادة ٩ من نظامها الأساسي.

٢٢٤ - رغم أن صلاحية محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي بإعطاء أمر لتقديم وثائق هي صلاحية واسعة أسوة بصلاحية محكمة المنازعات، فإنها تُدرك أيضاً بجواز رفض أوامر تقديم وثائق. وتنص المادة ٢٤ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الأوروبية (الذي ينظم محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي) على أن ”محكمة العدل قد تطلب من الأطراف تقديم جميع الوثائق وتوفير جميع المعلومات التي ترغب فيها المحكمة. وما يقع من الامتناع عن إجابة طلبها تثبته رسمياً“.

٢٢٥ - وبالنظر إلى الطبيعة العامة للاتحة محاكمة المنازعات، فإنه يلزم المزيد من التوجيهات بشأن إجراءات ضمان عدم المساس بالمصالح التنظيمية المشروعة عن طريق تقديم وثائق سرية. وذكرت محكمة الاستئناف، في أحد الأحكام، أنه حيث أخطأت محكمة المنازعات عندما أمرت بتقديم وثيقة سرية وخلصت إلى استنتاجات من عدم تقديم المستند الذي أخطأ في مسائل القانون أو الوقائع، فإن الطرف يحق له عندئذ أن يستأنف الحكم الذي يحتوي على هذه الاستنتاجات الخاطئة. ولذلك أقرت محكمة الاستئناف بأن أمر محكمة المنازعات بتقديم وثيقة سرية يُشكل خطأ يشكل أساساً لاستئناف الحكم النهائي.

٢٢٦ - وقد ترغب الجمعية العامة في النظر في تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات للاعتراف بأنه حيثما يقوض تقديم وثائق سرية مصالح هامة لمنظمة ما، مثل أمن الموظفين وسرية الاتصالات بين المنظمة والدول الأعضاء، يجوز للأمين العام الامتناع عن تقديم وثائق سرية أو أجزاء منها، وقد تخلص محكمة المنازعات عندئذ إلى استنتاجات مناسبة ومعقولة من عدم تقديمها.

٤ - تفسير مصطلح "التعيين والترقية وإنهاء الخدمة"

٢٢٧ - وفقا للمادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، يلزم المحكمة تحديد مبلغ للتعويض كبديل لإلغاء قرار مطعون فيه، في الحالات التي يتعلق فيها القرار المطعون "بتعيين أو ترقية أو إنهاء الخدمة". وتعترف صياغة هذا الحكم بأن أي قرار يتعلق بتعيين أو ترقية موظف أو إنهاء خدمته قد يؤثر أيضا على حقوق الموظفين الآخرين. وعلى سبيل المثال، إذا قامت محكمة المنازعات بإلغاء قرار تعيين، بدون أي وسيلة انتصاف، ستتأثر سلبا حقوق الموظف الذي وقع عليه الاختيار بالتالي. وعلاوة على ذلك، قد يكون لطلب تعيين موظف في منصب معين آثار سلبية على فعالية سير أعمال المكتب، عندما لا يختار ذلك الموظف مدير البرنامج. وعليه، فإن الشرط الوارد في المادة ١٠-٥ بأن تأمر محكمة المنازعات بمبلغ للتعويض كبديل لإلغاء القرارات المتعلقة بالتعيين والترقية وإنهاء الخدمة ينسجم مع حاجة الأمين العام إلى المرونة في إدارة الموظفين، عن طريق توفير سبل الانتصاف المناسبة للموظفين الذين أيدت محكمة المنازعات مطالبهم مع ضمان عدم تقويض حقوق الموظفين الآخرين وفعالية سير أعمال المنظمة في الوقت نفسه.

٢٢٨ - وفي إحدى القضايا التي تنطوي على تفسير للمادة ١٠-٥ (أ)، أمرت محكمة المنازعات بإعادة تعيين موظف (قد ألغي تعيينه في منصب معين) وبالتعويض كبديل لإعادة التعيين؛ ولكن في استئناف الموظف، قضت محكمة الاستئناف بأن العلاج المناسب كان ينبغي أن يقتصر على إعادة التعيين فقط، دون بديل التعويض. وقد عللت محكمة الاستئناف بأن إعادة تعيين الفرد الذي كان بالفعل موظفا لا يشكل "تعيينا" بالمعنى المقصود في المادة ١٠-٥ (أ).

٢٢٩ - ويلاحظ الأمين العام أنه عندما يجري التعيين في وظيفة شاغرة، هناك احتمالات مختلفة لكيفية جواز تعيين المرشح الناجح بعد الانتهاء من عملية الاختيار. فإذا كان المرشح الناجح يعمل بالفعل في الأمانة العامة للأمم المتحدة، قد يتم تنفيذ التعيين من خلال الترقية أو إعادة التعيين دون كتاب تعيين جديد. وإذا كان المرشح الناجح يعمل بالفعل في المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، سيحصل على تعيين جديد من خلال نقل أو إعاره بموجب كتاب تعيين جديد. وإذا كان المرشح الناجح ليس بالفعل داخل منظومة الأمم المتحدة، فسيحصل على تعيين جديد. ولذلك، قد ينطوي أي قرار اختيار على قرارات تعيين أو نقل أو إعاره أو ترقية أو تعيين في وقت واحد، وهذا يتوقف على ما إذا كان المرشحون بالفعل داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة أو المنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة أو خارج النظام الموحد للأمم المتحدة، سواء كان النقل داخل الإدارات أو فيما بينها، ومستوى منصبهم الحالي.

٢٣٠ - وقد يثير مصطلح "إنهاء الخدمة" في المادة ١٠-٥ (أ) أيضا أسئلة بشأن التفسير. وعملا بالقاعدة ٩-٦ من النظام الإداري للموظفين، فإن مصطلح "إنهاء الخدمة" لا يشمل ترك الوظيفة أو انقضاء أجل التعيين. ولذلك، إذا قام مدير برنامج بفصل موظف على أساس ترك الوظيفة، قد تُفسر المادة ١٠-٥ (أ) على أنها تسمح لمحكمة المنازعات بأن تأمر بإلغاء مثل هذا القرار دون بديل التعويض.

٢٣١ - وتستخدم أيضا مصطلحات "التعيين والترقية وإنهاء الخدمة" في المادة ١٠-٢ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، وهذا يمنع محكمة المنازعات من وقف تنفيذ قرار إداري مطعون فيه "في حالات التعيين أو الترقية أو إنهاء الخدمة". ويعكس هذا الحكم مرة أخرى الاعتراف بأنه لا يمكن تعليق اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعيين أو الترقية أو إنهاء الخدمة على مدى فترة طويلة من الوقت ريثما تبت محكمة المنازعات في المسألة، لأن ذلك سيكون له تأثير سلبي على حقوق الموظفين الآخرين وفعالية سير أعمال المنظمة.

٢٣٢ - ولتوضيح نطاق المادة ١٠-٢ والمادة ١٠-٥ (ب)، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بتعديل الإشارة إلى القرارات المتعلقة "بالتعيين والترقية وإنهاء الخدمة" في هذه الأحكام لتشير إلى القرارات المتعلقة "بالتعيين والاختيار والنقل والإعارة والتكليف والترقية والفصل".

٥ - منح التعويضات

٢٣٣ - يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بالتعويض إما كعلاج وحيد أو كبديل لإلغاء قرار مطعون فيه. وترد في المرفق الأول لهذا التقرير تفاصيل التعويضات التي منحتها محكمة المنازعات خلال عامها الأول. وتقتصر سلطة محكمة المنازعات في منح التعويض على جانبين مهمين. أولاً، يقتصر مبلغ التعويض عادة على المرتب الأساسي الصافي لمدة عامين، على الرغم من أنه يُسمح بتعويض أعلى في حالات استثنائية. وثانياً، يحظر على محكمة المنازعات منح تعويضات كبدية أو عقابية.

٢٣٤ - وكانت إحدى القضايا التي نظرت فيها محكمة المنازعات خلال عامها الأول ما إذا كانت سلطة منح التعويضات، إما كعلاج في حد ذاته أو كبديل لإلغاء قرار أو أداء محدد، تقتصر على الحصول على تعويض عن الأضرار الفعلية التي يتكبدها الموظف. وقد منحت محكمة المنازعات تعويضات في الحالات التالية: (أ) على ضياع فرصة النظر في التعيين في وظيفة أو ضياع فرصة التعيين في منصب، على أساس الافتراض بأن لدى الموظف فرصة "كبيرة" للتعيين، أو فرصة بنسبة ٥٠ في المائة للتعيين أو حتى فرصة بنسبة ١٠ في المائة للتعيين؛ (ب) على خطأ إجرائي حتى عندما لا يتكبد الموظف أي ضرر نتيجة لمثل هذا الخطأ؛ (ج) لانتهاكه واجبات المحاملة، حتى ولو وجدت محكمة المنازعات أن القرار الإداري المطعون فيه قرار قانوني.

٢٣٥ - ويعترف الأمين العام بأن الأضرار المعنوية يمكن أن تشكل أساسا للتعويض، ولا سيما عند توفر دليل على أن الموظف لحق به أذى جسدي أو نفسي أو تضررت سمعته أو كرامته أو خصوصيته. وفي ظل النظام السابق، رفضت المحكمة الإدارية، في حكمها ذي الرقم ١٦٩ (١٩٧٣)، منح تعويض عن الضرر المعنوي، حيث لم يقدم الموظف أي "أدلة دقيقة لتبريرها". وبالمثل، قررت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أنه "لن يُفترض الضرر: فمجرد ذكر 'مشاعر القلق' و 'الضغط النفسي' و 'الحرمان من الحقوق' لا يكفي". وفي حكمها ذي الرقم 2010-UNAT-025، ألغت محكمة الاستئناف حكما بالتعويض أصدرته محكمة المنازعات على أساس أنه لا يوجد أي دليل على وقوع أضرار معنوية تبرر التعويض. وقد منحت محكمة المنازعات التعويض عن الأضرار المعنوية للإحباط الناتج عن اللجوء للتقاضي قبل إنشاء محكمة المنازعات، وتقديم أدلة حول مؤهلات الموظف الأكاديمية خلال جلسات محكمة المنازعات، عندما استند القرار الإداري الذي طعن فيه الموظف، في جزء منه، إلى صحة مؤهلات الموظف الأكاديمية.

٢٣٦ - وتنص المادة ١٠-٥ (ب) على عدم جواز أن يتعدى التعويض عادة المرتب الأساسي الصافي لمدة عامين، ولكن قد يمنح تعويض أعلى في حالات استثنائية. وكان الأمين العام قد اقترح في الأصل أن يؤذن لمحكمة المنازعات أيضا في البت في الفائدة والتكاليف، ولكن الجمعية العامة لم توافق في آخر الأمر على عنصر التعويض هذين. وقد منحت محكمة المنازعات عناصر التعويض التالية:

(أ) منحت محكمة المنازعات الفائدة، بحجة أنه لو كانت الجمعية العامة تقصد منع محكمة المنازعات من منح فائدة، لنصّت على ذلك الحظر صراحة في النظام الأساسي. وفي إحدى الحالات، قضت محكمة الاستئناف بأن الفائدة أحد العناصر الضرورية للتعويض، وأمرت بأن تكون الفائدة ثابتة حسب سعر الفائدة الأساسي في الولايات المتحدة ساري المفعول في وقت الاستحقاق. كما أمرت محكمة الاستئناف الأمين العام بأن يسدد فائدة إضافية بنسبة ٥ في المائة سنويا تضاف بعد ٦٠ يوما من تاريخ إصدار الحكم حتى يتم الدفع.

(ب) أمرت محكمة المنازعات بدفع تكاليف المحامي، في قضية استعان فيها الموظف بخدمات مستشار قانوني خارجي. ومع ذلك، تنص المادتان ١٠-٣ (أ) و ١١-٥ (د) من النظام الإداري للموظفين على أن للموظفين الحق في طلب المساعدة من مستشار قانوني خارجي في سياق الإجراءات التأديبية والتحديات التي تواجه القرارات الإدارية، ولكن سيكون هذا المستشار القانوني الخارجي على نفقتهم الخاصة.

(ج) أمرت محكمة المنازعات المنظمة بتعديل استحقاق الموظف من المعاش التقاعدي إلى مستوى الوظيفة التي رأت محكمة المنازعات أنه ينبغي تعيين الموظف عليها. وسيجعل دفع مثل هذا التعديل التعويض المدفوع للموظف يزيد على المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين الذي منحه بالفعل محكمة المنازعات في هذه القضية. وقد عللت محكمة المنازعات أنه نظراً لأن مدفوعات المعاشات التقاعدية تشكل دفعا دوريا بدلا من مبلغ مقطوع، لا تنطبق القيود على تعويض الراتب الأساسي الصافي لمدة سنتين. وعلى النقيض من ذلك، رفضت المحكمة الإدارية منح استحقاقات المعاش التقاعدي كجزء من التعويضات التي منحتها، مشيرة إلى أن المبالغ الممنوحة للموظفين لا ينبغي أن "تكمّلها مبالغ أخرى تمثل ما يعادل منافع مادية محتملة أو في المستقبل مثل الحصول على خدمات الرعاية الصحية أو معاش تقاعدي بينما تدفع الإدارة المبالغ ذات الصلة بالفعل، فهي مساهمات في صناديق خاصة وليست محددة كجزء من العلاوات التي يتلقاها موظفو الخدمة المدنية الدولية" (الحكم ذي الرقم ١٢٢٥ للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة (٢٠٠٥)).

٢٣٧ - وقد ترغب الجمعية العامة في ملاحظة تنامي اجتهادات محكمة المنازعات بشأن دفع التعويضات. ويوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن تؤكد بأن التعويض هو عن الخسارة الفعلية المتكبدة نتيجة للخطأ أو الإغفال الذي ثبت وأن مقدم الطلب هو الذي يتحمل عبء إثبات الخسارة المتكبدة.

دال - محكمة الاستئناف

٢٣٨ - عقدت المحكمة جلسيتين خلال العام الأول لتنفيذ نظام إقامة العدل وحتى تاريخ كتابة هذا التقرير، لم تصدر بعد أحكام عن الجلسة الثانية. ولذلك ليس لدى الأمين العام سوى ملاحظات محدودة فيما يتعلق بالنظام الأساسي لمحكمة الاستئناف ولائحتها.

٢٣٩ - ويلاحظ الأمين العام أن لائحة محكمة الاستئناف لم تنص على أية آلية للنظر في دعاوى الاستئناف غير الوجهية على وجه السرعة. والمحكمة الإدارية للاتحاد الأوروبي هي الوحيدة من بين المحاكم الإدارية للمنظمات الحكومية الدولية التي تتيح مراجعة الاستئناف. ويجوز استئناف أحكام محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي أمام المحكمة العامة. وتنص المادة ١١١ من النظام الداخلي للمحكمة العامة على أنه حيثما كانت الدعوى "غير مقبولة بجلاء أو تفتقر بجلاء إلى أساس قانوني"، يجوز للمحكمة العامة أن تبت في الدعوى "دون حاجة لاتخاذ خطوات أخرى في الدعوى". وقد تود الجمعية العامة أن تنظر في جدوى استحداث آلية مماثلة لتمكين محكمة الاستئناف من النظر في الاستئنافات غير الوجهية بشكل أسرع.

٢٤٠ - حددت المادة ٧-١ (ج) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف مهلة ٤٥ يوما كموعدها النهائي لتقديم دعاوى الاستئناف^(٣) ونظرا لمحدودية موارد الأطراف والتأخيرات في نقل الملفات المطلوبة بين مراكز العمل، يرى الأمين العام أن تمديد الموعد النهائي لرفع دعاوى الاستئناف سييسر الإحاطة التامة بالمسائل القانونية التي ستدرسها محكمة الاستئناف. وعلاوة على ذلك، فلن يؤدي تمديد الموعد النهائي أيضا إلى تأخير النظر في الاستئناف من قبل محكمة الاستئناف، التي تعقد عادة جلسيتين عاديتين فقط في السنة التقويمية، عملا بالمادة ٥ (١) من لائحة محكمة الاستئناف. ويوصي الأمين العام الجمعية العامة بتعديل المادة ٧-١ (ج) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، لتمديد الموعد النهائي لرفع دعاوى الاستئناف من ٤٥ يوما إلى ٩٠ يوما.

خامسا - الاحتياجات من الموارد

٢٤١ - حدد الأمين العام عددا من المجالات في نظام العدالة الرسمي التي تحتاج إلى تعزيز من أجل الاضطلاع بالولاية المتمثلة في جعل النظام الجديد "مستقلا، وشفافا، ومتسما بالمهنية، ومزودا بالموارد الكافية ولا مركزيا". ولجميع الأسباب المذكورة أعلاه، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن تنظر في تعزيز نظام العدالة الرسمي بما يلي من الموارد المتعلقة بالوظائف وغير المتعلقة بالوظائف:

(أ) فيما يتعلق بمحكمة المنازعات وأقسامها، وللأسباب الواردة في الفقرتين ٢٦ و ٢٧ من هذا التقرير، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بتعيين ثلاثة قضاة إضافيين متفرغين (واحد لكل من جنيف، ونيروبي ونيويورك) لمحكمة المنازعات وإنشاء تسع وظائف جديدة (٣ من الرتبة ف-٣، و ٣ من الرتبة ف-٢، و ٢ من رتبة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) وواحدة من الرتبة المحلية) لدعم القضاة الإضافيين المتفرغين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وقد وافقت الجمعية العامة مبدئيا في قرارها ٢٥٣/٦٣ على القدرة السالفة الذكر لفترة عام واحد اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وجرى تمديد هذا الترتيب مرة أخرى لفترة عام واحد عن طريق استخدام السلطة التقديرية المحدودة بشأن الميزانية الممنوحة للأمين العام. ويتمثل الغرض من الاقتراح في تنظيم القدرة المؤقتة المتاحة حاليا لتلك المحكمة؛

(ب) وفيما يتعلق بكل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بتوفير موارد كافية كي يتسنى ترجمة جميع الأحكام بلغتي عمل الأمم

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

المتحدة وإلى اللغة الرسمية التي قُدم بها الطلب الأصلي. ويوصي الأمين العام أيضا بتوفير أموال كافية لتقديم خدمات الترجمة الشفوية، حسب الاقتضاء، في جلسات الاستماع التي تعقدتها كل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف؛

(ج) وفيما يتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وللأسباب الواردة في الفقرات ٥٧ إلى ٦٤ من هذا التقرير، يوصي الأمين العام بتعزيز ذلك المكتب بثلاث وظائف من رتبة ف-٤ (أخصائي إقليمي لتنسيق المشورة في جنيف ونيروبي ونائب لرئيس المكتب في نيويورك)، ووظيفة واحدة من رتبة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في جنيف وثلاث وظائف من الرتب المحلية (واحدة لكل من نيروبي، وبيروت وأديس أبابا) اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وبالإضافة إلى ذلك، يوصي الأمين العام بإنشاء وظيفة من رتبة ف-٣ وأخرى من رتبة الخدمات العامة في المركز الإقليمي للخدمات الميدانية في عننتي اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ تمول من ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، وسيجري الإبلاغ عن التكاليف ذات الصلة في سياق تقرير الأداء المتصل بحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١؛

(د) وفيما يتعلق بقسم القانون الإداري، وللأسباب الواردة في الفقرات ٨٧ إلى ٩٢ من هذا التقرير، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن توافق على ثلاث وظائف جديدة (١ ف-٤ و ٢ ف-٣) في قسم القانون الإداري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لتنظيم القدرة المؤقتة المتاحة حتى الآن في إطار السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة للأمين العام بشأن الميزانية؛

(هـ) وفيما يتعلق بمكتب الشؤون القانونية، ومن أجل تلبية الطلب المتزايد بقدر كبير على الخدمات القانونية في النظام الجديد وللأسباب الواردة في الفقرات ١١٧ إلى ١٣٠ من هذا التقرير، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن توافق على ثماني وظائف جديدة (٣ ف-٤، و ٣ ف-٣ و ٢ من رتبة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في شعبة الشؤون القانونية العامة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لتنظيم القدرة المؤقتة المتاحة حتى الآن في إطار السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة للأمين العام بشأن الميزانية.

(و) وفيما يتعلق باستحقاقات السفر لقضاة محكمة الاستئناف، يوصي الأمين العام بمنح قضاة محكمة الاستئناف امتيازات السفر التي كانت ممنوحة إلى قضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة السابقين، وذلك للأسباب الواردة في الفقرات ١٥٤ إلى ١٦٣ من هذا التقرير.

٢٤٢ - وبناء على ذلك، وفي حالة موافقة الجمعية العامة على الترتيبات المقترحة أعلاه، سينظر في احتياجات إضافية من الموارد تبلغ ٦٢٧ ٥٠٠ دولار، وفقاً للأحكام الناضجة لصندوق الطوارئ وطبقاً للأحكام المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ و ٢١١/٤٢. ويُشار في هذا الخصوص إلى أن الجمعية وافقت في قرارها ٢٦٦/٦٣ على تخصيص مبلغ ٣٦,٥ مليون دولار لصندوق للطوارئ لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. وقد بلغ رصيد صندوق الطوارئ بعد القرارات التي اتخذتها الجمعية خلال دورتها الرابعة والسنتين ما قدره ٢٨ ٥٨٦ ٩٠٠ دولار.

٢٤٣ - ويُقترح إنشاء جميع الوظائف الجديدة المذكورة في هذا التقرير اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. ونظراً إلى أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد أوصت في الفقرة ٢٠ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/62/7) بتضمين معلومات عن الأثر المرجحاً للوظائف في أي مقترحات جديدة، فقد تود الجمعية أن تحيط علماً بأن الاحتياجات الإضافية اللازمة في فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ لتغطية كامل تكاليف الوظائف الـ ٢٧ الجديدة المقترحة تقدر في الوقت الراهن بمبلغ ٤٠٠ ٧٧٠٩ دولار في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً ٣ ٦١٢ ٠٠٠ دولار، والباب ٨، الشؤون القانونية ٣٠٠ ١٨٤ ٢ دولار والباب ٢٨ ج، مكتب إدارة الموارد البشرية ٨٠٠ ٩١٠ دولار، والباب ٣٥، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ٣٠٠ ١ ٠٠٢ دولار يقابله مبلغ معادل في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

سادساً - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٢٤٤ - أعد الأمين العام هذا التقرير بعد إجراء مشاورات مع الموظفين والإدارة، بما فيها جلسة عقدتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة خصيصاً لذلك. وهو يرى أن التوصيات الواردة فيه توفر ما يلزم من قوة إضافية لنظام العدل الداخلي الجديد، الذي حظي بالفعل بثقة كل من الموظفين والإدارة. وهو يطلب إلى الجمعية العامة إيلاء الاعتبار الواجب لهذه المقترحات والموافقة على تخصيص الموارد اللازمة لكفالة تنفيذها.

٢٤٥ - وبناء على ذلك، وفي حالة موافقة الجمعية العامة على الاقتراحات الواردة في هذا التقرير بشأن الموارد الإضافية، فقد تود:

- (أ) الموافقة على إنشاء ٢٧ وظيفة جديدة (٧ ف-٤، و ٨ ف-٣، و ٣ ف-٢، و ٥ من رتبة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) و ٤ من الرتبة المحلية)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١؛

(ب) وأن تعتمد مبلغاً إجمالياً قدره ٦٢٧ ٥٠٠ دولار في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، تشمل زيادات في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً (٢ ٠٠٦ ٠٠٠ دولار)؛ والباب ٢، شؤون الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي وإدارة المؤتمرات (٣ ٧٣٠ ٨٠٠ دولار)؛ والباب ٨، الشؤون القانونية (٦٥٧ ٤٠٠ دولار)؛ والباب ١٧، التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا (٣٨ ١٠٠ دولار)؛ والباب ٢١، التنمية الاقتصادية والاجتماعية في غرب آسيا (٣٨ ١٠٠ دولار)؛ والباب ٢٨ ج، مكتب إدارة الموارد البشرية (٢٦٩ ٨٠٠ دولار)؛ والباب ٢٨ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية (٣٢٥ ٢٠٠ دولار)؛ والباب ٢٨ هـ، الإدارة، جنيف (١٣٣ ٧٠٠ دولار)؛ والباب ٢٨ ز، الإدارة، نيروبي (١٣٣ ٧٠٠ دولار)؛ وزيادة في إطار الباب ٣٦، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (٢٩٤ ٧٠٠ دولار)، يقابله مبلغ مناظر في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وسيمثل هذا الاعتماد خصماً من صندوق الطوارئ؛

(ج) وأن توافق على إنشاء وظيفة من الرتبة ف-٣ ومن رتبة الخدمة العامة الوطنية في المركز الإقليمي للخدمات الميدانية في عنتبي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ على أن تمول من ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، وسيبلغ عن التكاليف ذات الصلة في سياق تقرير الأداء المتصل بحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

المرفق الأول

تفاصيل الآثار المالية

الجدول ١

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١: الاحتياجات حسب باب الميزانية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الاحتياجات المعتمدة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠*	التغير	التقديرات المنقحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	التغير في عدد الوظائف
١ - تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً	١٠١ ٠٠٤,٣	٢ ٠٠٦,٠	١٦
٢ - شؤون الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي وخدمات المؤتمرات	٦٧٦ ٥٩٢,٢	٣ ٧٣٠,٨	٦٨٠ ٣٢٣,٠
٨ - الشؤون القانونية	٤٥ ٨٤٥,٠	٦٥٧,٤	٤٦ ٥٠٢,٤
١٧ - التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا	١٣٢ ٦٩٧,١	٣٨,١	١٣٢ ٧٣٥,٢
٢١ - التنمية الاقتصادية والاجتماعية في غربي آسيا	٦٦ ٦٠٢,٨	٣٨,١	٦٦ ٦٤٠,٩
٢٨ جيم - مكتب إدارة الموارد البشرية	٧٤ ٧٧٥,٩	٢٦٩,٨	٧٥ ٠٤٥,٧
٢٨ دال - مكتب خدمات الدعم المركزية	١٧٤ ٧٧٩,١	٣٢٥,٢	١٧٥ ١٠٤,٣
٢٨ هاء - الإدارة، جنيف	١٢١ ٦٨٠,١	١٣٣,٧	١٢١ ٨١٣,٨
٢٨ زاي - الإدارة، نيروبي	٣٢ ٤٥٧,٩	١٣٣,٧	٣٢ ٥٩١,٦
٣٦ - الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	٥١٧ ٢٨٥,٢	٢٩٤,٧	٥١٧ ٥٧٩,٩
المجموع	١ ٩٤٣ ٧١٩,٦	٧ ٦٢٧,٥	١ ٩٥١
			٢٧

* الاعتمادات الأولية، بما في ذلك الموارد المعتمدة في الجزء الأول من الدورة الرابعة والسنتين المستأنفة للجمعية العامة.

الجدول ٢
الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١: الاحتياجات حسب وجه الإنفاق
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الموظائف	الموارد (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)	
	الاحتياجات المعتمدة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠*	التقديرات المنقحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠
الموظائف	٩٥٩ ٢٧١,٧	١ ٩٤١,٦
تكاليف الموظفين الأخرى	٨٩ ١١٤,٥	٣ ٧٣٠,٨
التعويضات الممنوحة لغير الموظفين	٣ ٥٦٣,٥	٧٦١,٠
الاستشاريون والخبراء	٧ ٦٨٠,٨	-
نفقات سفر الممثلين	١٠ ٧٨٩,١	٨٧,٩
سفر الموظفين	٩ ١٩٧,٣	-
الخدمات التعاقدية	٨١ ٢٥٠,٠	٦٣,٧
نفقات التشغيل العامة	١٥٨ ٨٥٨,٨	٦٣٦,٥
الضيافة	٦٠٧,٥	-
اللوازم والمواد	١٧ ٨١٢,٠	١٥,٠
الأثاث والمعدات	١٨ ٠٤٠,٦	٩٦,٣
المنح والتبرعات	٧٠ ٢٤٨,٦	-
الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	٥١٧ ٢٨٥,٢	٢٩٤,٧
المجموع	١ ٩٤٣ ٧١٩,٦	٧ ٦٢٧,٥
		١ ٩٥١ ٣٤٧,١

* الاعتمادات الأولية، بما في ذلك الموارد المعتمدة في الجزء الأول من الدورة الرابعة والسنتين المستأنفة للجمعية العامة.

الجدول ٣

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١: الاحتياجات من الوظائف

الرتبة	الاحتياجات المعتمدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١*	المتغير في عدد التقديرات المنقحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	
الفئة الفنية وما فوقها			
وكيل أمين عام/نائب أمين عام	٩	٩	
أمين عام مساعد	٧	٧	
مد ٢	٢٧	٢٧	
مد ١	٧٦	٧٦	
ف-٥	٣٤١	٣٤١	
ف-٤/٣	١ ١٩٣	١٥	١ ٢٠٨
ف-٢/١	١٤٤	٣	١٤٧
المجموع الفرعي	١ ٧٩٧	١٨	١ ٨١٥
فئة الخدمات العامة			
الرتبة الرئيسية	١٤٤		١٤٤
الرتب الأخرى	١ ٣٥٤	٥	١ ٣٥٩
المجموع الفرعي	١ ٤٩٨	٥	١ ٥٠٣
الفئات الأخرى			
خدمات الأمن			
الرتبة المحلية	٥٥١	٤	٥٥٥
الخدمة الميدانية	٣		٣
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	١٧		١٧
الصنائع والحرف	١٦٩		١٦٩
المجموع الفرعي	٧٤٠	٤	٧٤٤
المجموع الكلي	٤ ٠٣٥	٢٧	٤ ٠٦٢

* الاعتمادات الأولية، بما في ذلك الموارد المعتمدة في الجزء الأول من الدورة الرابعة والسنتين المستأنفة للجمعية العامة.

المرفق الثاني

التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

ملاحظات

”لا ينطبق“: حكم لصالح المدعى عليه.

”صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة“: حكم لصالح المدعي ولكن لم يُحكم بتعويض.

”في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن التعويض“: حكم لصالح المدعي ولكن مبلغ التعويض لم يحدد بعد.

”اتفق الطرفان على التعويض“: حكم لصالح المدعي، ولكن الطرفين اتفقا على مسألة التعويض دون الحاجة إلى مزيد من التقاضي.

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (جنيف)

الأحكام الصادرة في عام ٢٠٠٩

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2009/001	تسونيغا	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/003	هيوورث	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/007	رييس	جنيف	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/008	أوزمان	جنيف	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/013	باركر	جنيف	مرتب أساسي صافي عن ثلاثة أشهر لموظف من الرتبة ف-٤ بموجب المادة ١٠-٥ (ب) من النظام الأساسي؛ مرتب أساسي صافي عن شهرين لموظف من الرتبة ف-٤ بموجب المادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي (التعويض بديلاً عن الإلغاء)
UNDT/2009/014	باركر	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/019	باليستيري	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/021	كامبوس	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/023	شيخاني	جنيف	لا ينطبق (سحب الطلب)
UNDT/2009/026	ميزوي	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/029	غونزاليز - روز وبوسكاغليا	جنيف	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2009/031	ديالو	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/037	جونسون	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/038	اندرسيك	حنيف	٩ ٠٠٠ فرنك سويسري بموجب المادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي (التعويض بديلا عن الإلغاء)
UNDT/2009/039	مبيتوشي	حنيف	٩ ٠٠٠ فرنك سويسري بموجب المادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي (التعويض بديلا عن الإلغاء)
UNDT/2009/040	ارديسون	حنيف	٨ ٠٠٠ فرنك سويسري بموجب المادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي (التعويض بديلا عن الإلغاء)
UNDT/2009/041	يوليتو	حنيف	٨ ٠٠٠ فرنك سويسري بموجب المادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي (التعويض بديلا عن الإلغاء)
UNDT/2009/042	يشاك	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/043	لونشوف	حنيف	لا ينطبق (سحب الطلب)
UNDT/2009/044	موتوتا	حنيف	٨ ٠٠٠ فرنك سويسري بموجب المادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي (التعويض بديلا عن الإلغاء)
UNDT/2009/045	سولانكي	حنيف	٨ ٠٠٠ فرنك سويسري بموجب المادة ١٠-٥ (أ) من النظام الأساسي (التعويض بديلا عن الإلغاء)
UNDT/2009/046	يليك	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/047	جوشي	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/048	تسونيفا رقم ١	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/049	فانغيلوفا	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/057	داغني وآخرون	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/059	ماكنيل	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/061	بيمو وبيمو	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/062	هاستوبالي؛ ستيلاسيك	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/065	شوك	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/066	باركر	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/070	بلاناس	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/071	كوروران	حنيف	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/072	يشاك رقم ٢	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/077	هوكنس/جارفيس/ماكتاير	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/083	باي	حنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/084	وو	حنيف	مرتب أساسي صافي لشهرين لموظف من الرتبة ف-٤
UNDT/2009/085	بوتروشي	حنيف	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2009/086	بلاناس	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/087	ميزوي رقم ٢	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/089	ويلكينسون؛ كورباكسي؛ فيستريك؛ غوررا؛ جوللداشي؛ كاكيلي؛ بيتروني؛ ريكا؛ تاكاسي	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/092	كالفاي	جنيف	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/093	سيد	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2009/094	بيرنارد	جنيف	لا ينطبق

الأحكام الصادرة سنة ٢٠١٠

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/005	عزوي	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/007	السقا	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/008	غلافيند	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/009	ألن	جنيف	مبلغ ١٢ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/013	بيليه	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/014	أومبيلي	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/019	سامارديتش؛ تادييتش - ميهاالديتش؛ ميترفيتش؛ ماريتيتش؛ كوفاسيفيتش	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/021	دي بورريس	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/022	فاغونديس	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/023	لوسار	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/025	كيتا	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/027	كالفاي	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/028	شاكر	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/029	موسي	جنيف	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/031	بيدي	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/032	ترايانوفسكا	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/035	ميغير ديتشيان	جنيف	مبلغ إجمالي يعادل ثلاثة أضعاف المرتب الأساسي الصافي لموظف من رتبة خ ع-٥ (جدول المرتبات بجنيف)
UNDT/2010/047	ساب - ميكور	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/050	كادورا	جنيف	بدل وظيفة خاص لمدة ٨ أيام من الرتبة خ ع-٦ إلى الرتبة ف-٢
UNDT/2010/058	مولاري	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/063	وايلر	جنيف	مرتب أربعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي لموظف من فئة خ ع-٥، الدرجة ١٢ (جدول المرتبات بجنيف)
UNDT/2010/064	فوينتاس	جنيف	مبلغ ٥٠٠ ٢٤ فرنك سويسري
UNDT/2010/066	صفوت	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/067	ماك كاي	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/070	فراج	جنيف	مبلغ ٤٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة عملاً بالمادة ١٠-٥ (أ) (التعويض كبديل للإلغاء)
UNDT/2010/075	غهرماني	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/076	غهرماني	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/077	سيمز	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/079	قدري	جنيف	لا ينطبق (سحب الطلب)
UNDT/2010/083	بارنيد	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/085	إسحق	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/088	تاكونيت	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/090	سليمان	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/092	شوفو - باي	جنيف	تعويض اتفق عليه الطرفان
UNDT/2010/098	غابالدون	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/099	كور كوران	جنيف	لا ينطبق (سحب الطلب)
UNDT/2010/100	اسكندر	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/101	بلاناس رقم ٣	جنيف	لا ينطبق (سحب الطلب)
UNDT/2010/102	أبو حويلة	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/103	كامبوس	جنيف	لا ينطبق (سحب الطلب)

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/104	كابسو	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/106	عيد	جنيف	مبلغ ٢٩ ٩٩١,٢٣ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة و ٩ ٥٥٢ ٦٦٠ ليرة لبنانية مع أسعار الفائدة
UNDT/2010/108	لاركين رقم ١ ورقم ٢	جنيف	مرتب أربعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي لموظف برتبة خ ع-٦ (جدول المرتبات بلندن)
UNDT/2010/109	لاركين رقم ٣ ورقم ٤	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/111	الأسود	جنيف	لا ينطبق
UNDT/2010/112	بوسكاغليا	جنيف	لا ينطبق

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (نيروبي)

الأحكام الصادرة سنة ٢٠٠٩

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2009/001	كامبوس	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2009/016	تادونكي	نيروبي	نصف المرتب من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ إلى أن يتم اتخاذ قرار نهائي
UNDT/2009/017	كاسماني	نيروبي	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/035	كالدروني	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2009/033	أونانا	نيروبي	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/053	أديان	نيروبي	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/054	كاسيريم	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2009/056	حجاز	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2009/058	تادونكي	نيروبي	نصف المرتب من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ إلى أن يتم اتخاذ قرار نهائي بشأن القضية
UNDT/2009/063	كاسماني	نيروبي	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/060	لوتا	نيروبي	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/069	غصن	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2009/074	لوفاي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2009/081	ماشاريا	نيروبي	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2009/088	نوغيرا	نيروبي	مرتبه الأساسي الصافي لمدة ٢٤ شهرا، في الرتبة التي كان يستحقها قبل عدم تحديد تعيينه. (رتبة مد - ١)
UNDT/2009/091	كوليبالي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2009/090	تيفيرا	نيروبي	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/020	حسين	نيروبي	لا ينطبق

الأحكام الصادرة سنة ٢٠١٠

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/002	زو	نيروبي	المرتب الأساسي الصافي لمدة (٦) أشهر، لموظف من الرتبة ف-٤
UNDT/2010/010	أنداني - أمواي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/017	نوكي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/018	ديلانكور	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/024	ديكايت	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/036	سانويدي	نيروبي	حكم لصالح المدعي، ويرد مبلغ التعويض في الحكم الصادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رقم UNDT/2010/061
UNDT/2010/037	سيثيا	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/038	أتاندي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/041	لياناراشيج	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/045	مالك	نيروبي	توصل الطرفان إلى تسوية للقضية. وليس لدى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات علم بشروط التسوية
UNDT/2010/046	ترا - بي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/048	أتوغو	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/049	عبد الله	نيروبي	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/053	ممانا	نيروبي	١' إلغاء القرار الإداري، وإعادة المدعي إلى عمله ودفع جميع الإيرادات التي يستحقها من تاريخ إنهاء خدمته إلى تاريخ إعادته إلى وظيفته مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة؛ ٢' أو منحه تعويضا عن فقدان إيراداته من تاريخ إنهاء خدمة المدعي إلى تاريخ صدور الحكم مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة وتعويض بدفع مرتبه الأساسي الصافي لمدة سنتين في المستوى الذي كان عليه في تاريخ إنهاء خدمته مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة
UNDT/2009/054	نوكي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/056	مصري	نيروبي	الأجور الضائعة منذ تاريخ الفصل بإجراءات موجزة (١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨) إلى تاريخ إعادة إلى الوظيفة برتبة خ م-٤ مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة (البديل): المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين في المستوى الذي كان عليه في تاريخ إنهاء خدمته مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة وذلك منذ انقضاء ٩٠ يوما على تعميم الحكم إلى أن يتم الدفع). ويجب خفض رتبة المدعي بـ ٤ درجات
UNDT/2010/057	إيانيلي	نيروبي	تقديم منحتي انتداب وانتقال، في المستوى المحدد لموظف مقيم في مركز العمل مع زوجته، مع تطبيق نسبة فائدة قدرها ٨ في المائة في السنة اعتبارا من تاريخ استحقاق الدفع
UNDT/2010/061	سانويدي	نيروبي	الأجور الضائعة منذ تاريخ الفصل بإجراءات موجزة (١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨) إلى تاريخ إعادة إلى الوظيفة مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة وحذف مبلغ ٢ ٦٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة في الشهر عن الفترة المذكورة. والمرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين بدلا من الإعادة إلى الوظيفة مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة في السنة وذلك منذ انقضاء ٩٠ يوما على تعميم الحكم إلى أن يتم الدفع. (رتبة ف-٤).
UNDT/2010/072	أدريان	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/084	تيفيرا	نيروبي	لم يصدر الحكم بشأن التعويض بعد.
UNDT/2010/089	فريشون	نيروبي	في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن التعويض
UNDT/2010/096	وولديسلاسي	نيروبي	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/097	لوتا	نيروبي	دفع مرتب ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (الحالي) خ ع-٦ درجة ١٠ تعويضا عن تفويت الفرصة عليه بسبب حرمانه من الترشيح لشغل الوظائف مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة وذلك منذ انقضاء ٩٠ يوما على إصدار هذا الحكم إلى أن يتم الدفع. ودفع مبلغ ٤ ٧٦٠ دولارا من دولارات الولايات المتحدة تعويضا عن تكاليف السفر التي تكبدها خلال الفترة من ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ إلى ٢ أيار/مايو ٢٠٠٩ مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة وذلك منذ انقضاء ٩٠ يوما على إصدار هذا الحكم إلى أن يتم الدفع. ودفع مرتب ٦ أشهر من مرتبه الأساسي الصافي (الحالي) تعويضا عن الضرر المعنوي مع تطبيق معدل فائدة بنسبة ٨ في المائة وذلك منذ انقضاء ٩٠ يوما على إصدار هذا الحكم إلى أن يتم الدفع
UNDT/2010/105	كوموان	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/052	لوتا	نيروبي	تم تحديد التعويض في الحكم رقم 2010/097
UNDT/2010/073	البدوي	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/003	مواشوله	نيروبي	لا ينطبق
UNDT/2010/020	سعادة	نيروبي	لا ينطبق

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (نيويورك)

الأحكام الصادرة سنة ٢٠٠٩

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2009/015	عبود	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/018	دهودج	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/022	كاسيانوف	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/024	كودا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/027	سينا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/050	كودا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/052	روسكا	نيويورك	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2009/064	باكلي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/073	ويسوكي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/075	كاستالي	نيويورك	منحة الانتقال والفائدة بأثر رجعي
UNDT/2009/078	كوه	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/082	كريوتشكوف	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/095	صفراوي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/097	لويس	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/002	جيننغر	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/036	مرسي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/055	بهاتيا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/067	غبريال	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/068	مونبلا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/076	ميازاكي	نيويورك	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2009/079	أبو بكر	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/080	جيننغر	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/096	يوتكيننا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/006	مانوخين	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/009	كوكا	نيويورك	لا ينطبق
	فرادان دو		
UNDT/2009/004	بيلا ربر	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/011	صفراوي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/012	أدورنا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/025	جيمس	نيويورك	مرتبة ثلاثة أشهر لموظف من فئة ع-٦ درجة ٨
UNDT/2009/028	كريشلو	نيويورك	شهر واحد من المرتب الأساسي الصافي
UNDT/2009/030	هاستينغر	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2009/034	شعشاع	نيويورك	تعويض اتفق عليه الطرفان
UNDT/2009/051	كوستا	نيويورك	لا ينطبق

الأحكام الصادرة سنة ٢٠١٠

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/001	عبود	نيويورك	مبلغ ٢٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/004	دمورناي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/006	بارمار	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/011	كاستالي	نيويورك	'١' نسبة ٨ في المائة في السنة من منحة الانتقال؛
			'٢' من المتوقع أن يشترك الطرفان في عرض مشروع أمر على المحكمة لمنح المبلغ المناسب إضافة إلى احتساب الفائدة
UNDT/2010/012	روجر	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/015	وارن	نيويورك	مبلغ ٢٠ ٥٤٦ دولارا من دولارات الولايات المتحدة زائدا فائدة بنسبة ٨ في المائة في السنة اعتبارا من ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٨ إلى غاية تاريخ الدفع
UNDT/2010/016	فيدوروف	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/026	كاسيانوف	نيويورك	'١' مبلغ ٩٣٢ ٥٩ دولارا من دولارات الولايات المتحدة؛ '٢' ومبلغ إضافي قدره ٢٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة إذا اختار المدعى عليه عدم أداء التزام معين أمرت به المحكمة
UNDT/2010/030	عبود	نيويورك	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/033	زانغ	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/034	كابريلا؛ والتير؛ ستريب؛ بريان	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/039	بودري	نيويورك	في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن التعويض
UNDT/2010/040	كوه	نيويورك	مبلغ ٢ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
الأمر رقم ٥٧*	كوه	نيويورك	مبلغ ١٠٧,٦٠ ١٠٧ دولارا من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/042	غوميز	نيويورك	'١' دفع مرتب شهرين من المرتب الأساسي الصافي؛ '٢' تسوية وتعويض عن مختلف المستحقات (من المتوقع أن يحدد الطرفان المبلغ)؛ '٣' تعويض إضافي بمبلغ قدره ٨ ٩٩٨ دولارا من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/043	إيهيكوبا	نيويورك	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/044	دهودج	نيويورك	تعويض اتفق عليه الطرفان
UNDT/2010/051	لانسبي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/054	أفينا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/055	عباسي	نيويورك	١' مبلغ ٣٠.٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة؛ ٢' مرتب ١٢ شهرا من المرتب الأساسي الصافي في المستوى المعمول به بالنسبة لموظف العمليات
UNDT/2010/059	أنطاكي	نيويورك	مبلغ ١.٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/060	سينا	نيويورك	مبلغ ٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/062	روسكا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/065	كريوتشكوف	نيويورك	مبلغ ٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/068	تشين	نيويورك	١' تسديد الفوارق في المرتب والبدلات والاستحقاقات الأخرى بين رتبته ودرجتها الحالية في الفئة ف-٣ والدرجة في الفئة ف-٤ التي تستحقها منذ تاريخ ١٧ آب/أغسطس ٢٠٠٦ إلى تاريخ تقاعدها، بما في ذلك ما يعادل ذلك من خسارة في حقوق التقاعد؛ ٢' تعويض يعادل مرتب ٦ أشهر من المرتب الأساسي الصافي من الدرجة في الفئة ف-٤ التي تستحقها
UNDT/2010/069	أوردلت	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/071	هاستينغز	نيويورك	١' مبلغ ٥.٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة؛ ٢' ١٠ في المائة من الفارق بين المرتب الذي تتقاضاه فعلا والمرتب الذي كان يمكن أن تحصل عليه في منصب مد-٢ بصورة مستمرة؛ ٣' ١٠ في المائة من أي بدلات أو استحقاقات إضافية كان يمكنها الحصول عليها في رتبة مد-٢. بما في ذلك التسوية عن الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية واستحقاقات المعاش التقاعدي المترتبة عنها
UNDT/2010/074	موناغاس	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/078	ميازاكي	نيويورك	صفر دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/080	بيروتشني	نيويورك	في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن التعويض
UNDT/2010/081	خان	نيويورك	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	التعويض الممنوح
UNDT/2010/082	المدعي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/086	عباسي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/087	شيراوتن	نيويورك	في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن التعويض
UNDT/2010/091	إسلام	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/093	كامانو	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/094	بيروتوشي	نيويورك	مبلغ ٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/095	رولان	نيويورك	مبلغ ٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/107	ريكيلم	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/110	كودا	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/113	فايق	نيويورك	في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن التعويض
UNDT/2010/114	ألودين	نيويورك	في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن التعويض
UNDT/2010/115	المدعي	نيويورك	لا ينطبق
UNDT/2010/116	ميسينجر	نيويورك	مبلغ ٥٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة
UNDT/2010/117	بيروتوشي	نيويورك	مبلغ ٦٥٥ دولارا من دولارات الولايات المتحدة

المرفق الثالث

التعويض الذي منحه محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

الأحكام الصادرة سنة ٢٠١٠

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	لقب مقدم الطعن	التعويض الممنوح
2010-UNAT-001	كامبوس	
2010-UNAT-002	باركر	نقضت محكمة الاستئناف قرار محكمة المنازعات الذي يقضي بأنه يمكن للمنظمة أن تختار دفع مرتب خمسة أشهر كبديل للإعادة إلى الوظيفة
2010-UNAT-003	فريشون	
2010-UNAT-004	نيفيل	
2010-UNAT-005	تادونكي	
2010-UNAT-006	حسين	
2010-UNAT-007	الزعيم	
2010-UNAT-008	أونانا	
2010-UNAT-009	جيمس	ألغت محكمة الاستئناف الأمر الصادر عن محكمة المنازعات بمنح تعويض بمرتب ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي
2010-UNAT-010	تادونكي	
2010-UNAT-011	كاسماني	
2010-UNAT-012	باركر	
2010-UNAT-013	شوك	
2010-UNAT-014	لوفاي	
2010-UNAT-015	ماشاريا	
2010-UNAT-016	تبييان	
2010-UNAT-017	سكودا	
2010-UNAT-018	مهدي	
2010-UNAT-019	كارانزا	
2010-UNAT-020	عدوان	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	لقب مقدم الطعن	التعويض الممنوح
2010-UNAT-021	أسعد	تعويض يساوي الفارق في مرتب موظف في الدرجة ٨ ومرتب موظف في الدرجة ١٤ خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، وتعويض يساوي مرتب شهر في الدرجة ١٤. وإضافة إلى ذلك، أمرت محكمة الاستئناف بإعادة أسعد إلى وظيفته، أو دفع مرتب ستة أشهر من مرتبه الأساسي الصافي كحل بديل
2010-UNAT-022	أبو حمدة	استرداد الخسائر في المرتب التي تكبدها مقدّم الطعن نتيجة لخفض رتبته
2010-UNAT-023	نوك	
2010-UNAT-024	هنية	
2010-UNAT-025	دوله	الإعادة إلى الوظيفة، أو دفع مرتب سنتين من المرتب الأساسي الصافي كحل بديل
2010-UNAT-026	شانكس	
2010-UNAT-027	بوستانجي	
2010-UNAT-028	مسلماني	
2010-UNAT-029	الخطيب	
2010-UNAT-030	الطيري	دفع بدل وظيفة خاص بأثر رجعي
2010-UNAT-031	جافيس	
2010-UNAT-032	كالفاني	
2010-UNAT-033	ميتوش	ألغت محكمة الاستئناف الأمر الصادر عن محكمة المنازعات بدفع ٩٠٠٠ فرنك سويسري ورفعت المبلغ إلى مرتب ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي
2010-UNAT-034	موثوسوامي وآخرون	
2010-UNAT-035	كريشلو	
2010-UNAT-036	كوستا	
2010-UNAT-037	كاستيلي (المدعى عليه)	
2010-UNAT-038	عدوان	
2010-UNAT-039	مغاري	
2010-UNAT-040	عقل	
2010-UNAT-041	باليسترياري	
2010-UNAT-042	وو (المدعى عليه)	
2010-UNAT-043	مزوي	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	لقب مقدم الطعن	التعويض الممنوح
2010-UNAT-044	سولانكي	
2010-UNAT-045	تسونيفا	
2010-UNAT-046	فانجيلوفا	
2010-UNAT-047	أتاندي	
2010-UNAT-048	صفراوي (المدعى عليه)	
2010-UNAT-049	بلاناس	
2010-UNAT-050	إسحق	
2010-UNAT-051	ايليتش	
2010-UNAT-052	أرديسون	
2010-UNAT-053	شو (المدعى عليه)	
2010-UNAT-054	أتوغو	
2010-UNAT-055	حجاز	
2010-UNAT-056	شاكر	
2010-UNAT-057	فاغونديس	
2010-UNAT-058	أنداي - أمواي	
2010-UNAT-059	وارين (المدعى عليه)	أمرت محكمة الاستئناف بدفع فائدة سابقة لصدور الحكم في مستوى سعر الفائدة الأساسي المعتمد في الولايات المتحدة اعتباراً من تاريخ استحقاق الدفع حتى ٦٠ يوماً بعد إصدار الحكم. وأمرت أيضاً بدفع نسبة فائدة قدرها ٥ في المائة إضافية اعتباراً من انقضاء ٦٠ يوماً على تاريخ تعميم الحكم إلى أن يتم الدفع. ولم تثر قيمة الاستحقاق أي خلاف في هذه القضية
2010-UNAT-060	واسرتروم (المدعى عليه)	
2010-UNAT-061	السيد	
2010-UNAT-062	بيرتوتشي (المدعى عليه)	
2010-UNAT-063/C	الخطيب	
2010-UNAT-064/R	شانكس	

المرفق الرابع

العقود والقواعد التي تنظم العلاقات بين الأمم المتحدة ومختلف فئات الأفراد من غير الموظفين

ألف - الأمم المتحدة

١ - نشرة الأمين العام ST/SGB/177 الصادرة في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن السياسات المتبعة من أجل الحصول على خدمات أفراد باسم المنظمة تنص، في الفقرة ٢، على أنه "يمكن تعيين أفراد بوصفهم موظفين دائمين أو موظفين مؤقتين أو أفراداً متعاقدين أو خبراء استشاريين أو مشاركين في الاجتماعات الاستشارية، أو عاملين في مجال التعاون التقني أو موظفين في مجال الخدمات العملية والتنفيذية والإدارية. ويتم الحصول على خدماتهم عن طريق كتاب تعيين في إطار المجموعة المناسبة من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة، عبر إبرام اتفاق خدمات خاصة أو ترتيبات تعاقدية أخرى يتم التفاوض بشأنها مباشرة مع الشخص الذي يقدم الخدمة، أو في ظروف معينة، عبر إبرام عقد بين المنظمة ومؤسسة معينة. وسيتم تحديد إجراءات الحصول على خدمات الأفراد من الفئات الأخرى غير الموظفين الدائمين في الأوامر الإدارية".

باء - المنشورات الإدارية ذات الصلة الصادرة عن الأمم المتحدة

- ٢ - ترد أدناه المنشورات الإدارية ذات الصلة الصادرة عن الأمم المتحدة:
- ✓ نشرة الأمين العام ST/SGB/177 الصادرة في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن السياسات المتبعة من أجل الحصول على خدمات أفراد باسم المنظمة
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/295 الصادر في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن الموظفين المؤقتين والأفراد المتعاقدين
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/295/Amend.1 الصادر في ٥ تموز/يوليه ١٩٩٥ بشأن الموظفين المؤقتين والأفراد المتعاقدين
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/296 الصادر في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن الخبراء الاستشاريين والمشاركين في الاجتماعات الاستشارية
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/296/Amend.1 الصادر في ٥ تموز/يوليه ١٩٩٥ بشأن الخبراء الاستشاريين والمشاركين في الاجتماعات الاستشارية

- ✓ الأمر الإداري ST/AI/297 الصادر في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن العاملين في مجال التعاون التقني والموظفين في مجال الخدمات العملية والتنفيذية والإدارية
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/297/Add.1 الصادر في ٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ بشأن العاملين في مجال التعاون التقني والموظفين في مجال الخدمات العملية والتنفيذية والإدارية
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/327 الصادر في ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ بشأن المتعاقدين من المؤسسات أو الشركات
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/1999/7 الصادر في ٢٦ آب/أغسطس ١٩٩٩ بشأن الخبراء الاستشاريين والأفراد المتعاقدين
- ✓ الأمر الإداري ST/AI/1999/7/Amend.1 الصادر في ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٦ بشأن الخبراء الاستشاريين والأفراد المتعاقدين

جيم - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

- ٣ - ترد أدناه مشاريع الاتفاقات ذات الصلة التي أبرمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع:
- ✓ اتفاق الخدمات الخاصة مع الأفراد المتعاقدين للبرنامج الإنمائي
- ✓ عقد أداء الخدمات مع المشتركين من الأفراد للبرنامج الإنمائي
- ✓ اتفاق البرنامج الإنمائي بشأن القرض على أساس الاسترداد لفائدة الخبراء الاستشاريين
- ✓ عقد البرنامج الإنمائي بشأن الخدمات الاستشارية التي يقدمها المهنيون
- ✓ اتفاق التعاقد الفردي الذي أبرمه مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
2010/IICA-SP/18799
- ✓ الأمر الإداري الصادر عن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بشأن اتفاق التعاقد الفردي AI/HRPG/2010/01 الذي أصبح ساري المفعول اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠١٠.

دال - الأمم المتحدة: أحكام تسوية المنازعات

٤ - ينص الأمر الإداري ST/AI/296 الصادر في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن الاستشاريين والمشاركين في اجتماعات استشارية على ما يلي:

”٣٣ - إذا نشأ نزاع عن هذا العقد، أو بصدد، ينبغي السعي إلى فض النزاع عن طريق التفاوض. فإذا تعذر التوصل إلى تسوية بهذه الطريقة، يحال النزاع إلى تحكيم يتولاه محكم واحد يحظى بموافقة الطرفين. وإذا لم يتمكن الطرفان من الاتفاق على محكم واحد في غضون ٣٠ يوما من تاريخ طلب التحكيم، يعين كل طرف محكما، ويتفق المحكمان المعينان بتلك الطريقة على محكم ثالث. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق بشأنه يُطلب إلى رئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة تعيين المحكم الثالث. ويكون القرار الصادر عن التحكيم هو الحكم الفصل في النزاع“.

٥ - ويتضمن الأمر الإداري ST/AI/1999/7/Amend.1 الصادر في ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٦ بشأن الاستشاريين وفردى المتعاقدين مرفقا عنوانه ”عقد خدمات استشاري أو متعاقد فرد“. وعنوان المرفق بهذا العقد الموحد هو ”الشروط العامة لعقود خدمات الاستشاريين أو فردى المتعاقدين“. وتنص الفقرة ١٦ من تلك الوثيقة على ما يلي:

”١٦ - تسوية المنازعات

التسوية الودية: تبذل الأمم المتحدة والمتعاقد قصارى جهدهما للتوصل إلى تسوية ودية لأي نزاع أو خلاف أو مطالبة بين الطرفين تنشأ عن العقد، أو عن خرقه أو إنهائه أو إبطاله. وعندما يرغب الطرفان في التماس هذه التسوية الودية من خلال المصالحة، تتم المصالحة وفقا لقواعد مصالحة لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (”الأونسيترال“) المعمول بها عندئذ، أو وفقا لغيرها من الإجراءات التي يجوز للطرفين الاتفاق عليها خطيا.

التحكيم: إذا نشأ عن هذا العقد أو عن خرقه أو إنهائه أو إبطاله، نزاع أو خلاف أو مطالبة بين الطرفين، ما لم تتم تسويته وديا، على النحو المنصوص عليه أعلاه، يجوز لأي من الطرفين إحالة النزاع أو الخلاف أو المطالبة إلى التحكيم وفقا لقواعد تحكيم الأونسيترال المعمول بها عندئذ. وتستند قرارات محكمة التحكيم إلى المبادئ العامة للقانون التجاري الدولي. وتسترشد محكمة التحكيم، فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بالأدلة، بطبعة ٢٨ أيار/مايو ١٩٨٣ من القواعد التكميلية الناضجة لتقديم الأدلة واستلامها في التحكيم التجاري الدولي للرابطة الدولية للمحامين. وللمحكمة التحكيم صلاحية الأمر بإعادة أو إتلاف سلع أو أي ممتلكات، مادية كانت أو غير

مادية، أو أي معلومات سرية مقدمة بموجب العقد، أو الأمر بإنهاء العقد، أو الأمر باتخاذ أي تدابير وقائية أخرى فيما يتعلق بالسلع أو الخدمات أو أي ممتلكات أخرى، مادية كانت أو غير مادية، أو أي معلومات سرية مقدمة بموجب العقد، حسب الاقتضاء، وكل ذلك وفقاً لصلاحيات محكمة التحكيم. بموجب المادة ٢٦ (”تدابير الحماية المؤقتة“) والمادة ٣٢ (”شكل قرار التحكيم وأثره“) من قواعد الأونسيتال للتحكيم. ولا تملك محكمة التحكيم صلاحية الحكم لأي من الطرفين بتعويضات تأديبية. وكذلك لا تملك محكمة التحكيم، ما لم ينص العقد على ذلك صراحة، صلاحية إصدار حكم بدفع فوائد تزيد على سعر الفائدة المعمول به آنذاك فيما بين مصارف لندن، ولا تكون أية فائدة يُحكم بدفعها إلا فائدة بسيطة. ويلتزم الطرفان بأي قرار تحكيم يصدر نتيجة هذا التحكيم حكماً فصلاً في النزاع أو الخلاف أو المطالبة“.

٦ - وينص الأمر الإداري ST/AI/327 الصادر في ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ بشأن المؤسسات أو الشركات المتعاقدة على ما يلي:

”التحكيم

٢٥ - إذا نشأ عن هذا العقد أو عن أي حرق له، أو وفقاً له، خلاف أو مطالبة، ما لم يُسوّ عن طريق التفاوض المباشر، يُسوّ وفقاً لقواعد مصالح الأونسيتال المعمول بها حالياً. ويلتزم الطرفان بأي قرار تحكيم يصدر نتيجة هذا التحكيم حكماً فصلاً في الخلاف أو المطالبة“.

٧ - وينص الأمر الإداري ST/AI/295 الصادر في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن الموظفين المؤقتين وفرايدي المتعاقدين على ما يلي:

”فض المنازعات

٢٩ - إذا نشأ عن هذا العقد، أو بصدد، نزاع، ينبغي السعي إلى تسوية النزاع عن طريق التفاوض. فإذا تعذر التوصل إلى تسوية بهذه الطريقة، يحال النزاع إلى تحكيم محكم واحد يحظى بموافقة الطرفين. وإذا لم يتمكن الطرفان من الاتفاق على محكم واحد في غضون ٣٠ يوماً من تاريخ طلب التحكيم، يعيّن كل طرف محكماً، ويتفق المحكمان المعينان بتلك الطريقة على محكم ثالث. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق بشأنه يُطلب إلى رئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة تعيين المحكم الثالث. ويكون القرار الصادر عن التحكيم هو الحكم الفصل في النزاع“.

هاء - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب خدمات المشاريع: أحكام تسوية المنازعات

٨ - ينص اتفاق البرنامج الإنمائي للخدمات الخاصة لفرادى المتعاقدين على ما يلي:

”١٦ - تسوية المنازعات

التسوية الودية: يبذل البرنامج الإنمائي والمتعاقد الفرد قصارى جهدهما للتوصل إلى تسوية ودية لأي نزاع أو خلاف أو مطالبة تنشأ عن الاتفاق، أو عن خرقه أو إنهائه أو إبطاله. وعندما يرغب الطرفان في التماس هذه التسوية الودية من خلال المصالحة، تتم المصالحة وفقا لقواعد مصالحة لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (”الأونسيترال“) المعمول بها عندئذ، أو وفقا لغيرها من الإجراءات التي يجوز للطرفين الاتفاق عليها خطيا.

التحكيم: إذا نشأ عن هذا العقد أو عن خرقه أو إنهائه أو إبطاله، نزاع أو خلاف أو مطالبة بين الطرفين، ما لم يسوِّ تسوية ودية، على النحو المنصوص عليه أعلاه، يجوز لأي من الطرفين إحالة النزاع أو الخلاف أو المطالبة إلى التحكيم وفقا لقواعد تحكيم الأونسيترال المعمول بها عندئذ. وتستند قرارات محكمة التحكيم إلى المبادئ العامة للقانون التجاري الدولي. وتسترشد محكمة التحكيم، فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بالأدلة، بطبعة ٢٨ أيار/مايو ١٩٨٣ من القواعد التكميلية النازمة لتقديم الأدلة واستلامها في التحكيم التجاري الدولي للرابطة الدولية للمحامين. ويجوز لمحكمة التحكيم الأمر بإعادة أو إتلاف سلع أو أي ممتلكات، مادية كانت أو غير مادية، أو أي معلومات سرية مقدمة بموجب الاتفاق، أو الأمر بإنهاء الاتفاق، أو الأمر باتخاذ أي تدابير وقائية أخرى فيما يتعلق بالسلع أو الخدمات أو أي ممتلكات أخرى، مادية كانت أو غير مادية، أو أي معلومات سرية مقدمة بموجب الاتفاق، حسب الاقتضاء، وكل ذلك وفقا لصلاحيات محكمة التحكيم بموجب المادة ٢٦ (”تدابير الحماية المؤقتة“) والمادة ٣٢ (”شكل قرار التحكيم وأثره“) من قواعد الأونسيترال للتحكيم. ولا تملك محكمة التحكيم صلاحية الحكم لأي من الطرفين بتعويضات تأديبية. وكذلك، لا تملك محكمة التحكيم ما لم يُنص الاتفاق صراحة على ذلك، صلاحية إصدار حكم بدفع فوائد تزيد على سعر الفائدة المعمول به آنذاك فيما بين مصارف لندن، ولا تكون أية فائدة يُحكَم بدفعها إلا فائدة بسيطة.

ويلتزم الطرفان بأي قرار تحكيم يصدر نتيجة هذا التحكيم حكماً فصلاً في النزاع أو الخلاف أو المطالبة“.

٩ - وينص اتفاق البرنامج الإنمائي للخدمات الخاصة لفرادى المتعاقدين على ما يلي:
”تسوية المنازعات

أي مطالبة أو نزاع متعلق بتفسير هذا العقد أو تنفيذه لا يمكن تسويته ودياً، يسوّى عن طريق التحكيم الملزم. وتطَبَّق عليه قواعد الأونسيترال للتحكيم. ويجب أن يسبق التحكيم الملزم، في جميع الحالات، إجراء مصالحة وفقاً لقواعد الأونسيترال“.

١٠ - ينص اتفاق البرنامج الإنمائي للإعارة مع استرداد التكاليف لفرادى الاستشاريين على ما يلي:

”المادة ٢٢ - التحكيم

١ - إذا نشأ عن هذا الاتفاق أو عن أي خرق له، أو بصدد، خلاف أو مطالبة، ما لم يُسَوَّ ودياً عن طريق التفاوض المباشر، يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد تحكيم الأونسيترال المعمول بها عندئذ. ويجري التحكيم برعاية غرفة التجارة الدولية (إذا كان يضطلع بالأنشطة الواردة في العقد خارج الولايات المتحدة الأمريكية) أو رابطة التحكيم الأمريكية (إذا كان للأنشطة الواردة في العقد علاقة أكبر بالولايات المتحدة الأمريكية)، والتي تمثل أيضاً بموجب تلك القواعد سلطة التعيين.

٢ - تلتزم جميع الأطراف بأي قرار تحكيم يصدر وفقاً لهذا التحكيم، حكماً فصلاً في الخلاف أو المطالبة“.

١١ - وينص عقد البرنامج الإنمائي للخدمات الاستشارية الفنية في الفقرة ١٦ على ما يلي:

”تسوية المنازعات

التسوية الودية

يبدل الطرفان قصارى جهدهما للتوصل إلى تسوية ودية لأي نزاع أو خلاف أو مطالبة ينشأ عن الاتفاق، أو عن خرقه أو إنتهائه أو إبطاله، أو يتعلق بذلك. وعندما يرغب الطرفان في التماس هذه التسوية الودية من خلال المصالحة، تتم المصالحة وفقاً لقواعد مصالحة الأونسيترال المعمول بها عندئذ، أو وفقاً لغيرها من الإجراءات التي يجوز للطرفين الاتفاق عليها.

التحكيم

أي نزاع أو خلاف أو مطالبة بين الطرفين، ينشأ عن هذا العقد أو عن خرقه أو إنجائه أو إبطاله، أو يتعلق بذلك، ما لم يسوِّ تسوية ودية بموجب الفقرة السابقة من هذه المادة في غضون ستين (٦٠) يوماً من تاريخ تلقي أحد الطرفين طلباً من الطرف الآخر بالتسوية الودية، يجوز لأي من الطرفين إحالة النزاع أو الخلاف أو المطالبة إلى التحكيم وفقاً لقواعد تحكيم الأونسيترال المعمول بها عندئذ، بما فيها أحكامها المتعلقة بالقوانين السارية. ولا تملك محكمة التحكيم صلاحية الحكم بتعويضات تأديبية. ويلتزم الطرفان بأي قرار تحكيم يصدر نتيجة هذا التحكيم حكماً فصلاً في الخلاف أو المطالبة أو النزاع“.

١٢ - ونحن ندرك أن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع يقوم حالياً بتنقيح اتفاقه الموحد لفرادى المتعاقدين. إذ لا ينص اتفاقه الموحد الحالي على حكم لتسوية المنازعات. كما لا يحتوي على الحكم التالي المتعلق بالامتيازات والحصانات:

”١٣ - امتيازات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وحصاناته

لا يجوز اعتبار أي شيء في هذا الاتفاق، أو يتعلق به، تنازلاً، صريحاً أو ضمنياً، عن أي من امتيازات أو حصانات تُمنح للأمم المتحدة، بما فيها المكتب، وفقاً لأحكام الاتفاقية العامة أو غير ذلك“.

١٣ - ووفقاً للأمر الإداري AI/HRPG/2010/01، سيشمل الاتفاق الموحد المنقح الحكم التالي المتعلق بتسوية المنازعات:

”١٤-١٢ - يُسوَّى أي نزاع ينشأ عن إنهاء اتفاق متعاقد فرد وفقاً للقواعد التالية:

١٤-١٢-١ - التسوية الودية: يبذل مكتب خدمات المشاريع والمتعاقد الفرد قصارى جهدهما للتوصل إلى تسوية ودية لأي نزاع أو خلاف أو مطالبة ينشأ عن اتفاق فرادى المتعاقدين، أو عن خرقه أو إنجائه أو إبطاله. وعندما يرغب الطرفان في التماس هذه التسوية الودية من خلال المصالحة، تتم المصالحة وفقاً لقواعد مصالحة لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (”الأونسيترال“) المعمول بها عندئذ، أو وفقاً لغيرها من الإجراءات التي يجوز للطرفين الاتفاق عليها خطياً.

١٤-١٢-٢ - التحكيم: إذا نشأ عن هذا الاتفاق أو عن خرقه أو إنجائه أو إبطاله، نزاع أو خلاف أو مطالبة بين الطرفين، ما لم يسوِّ تسوية ودية، على النحو المنصوص عليه في القاعدة ١٤-١٢-١، يجوز لأي من الطرفين إحالة النزاع

أو الخلاف أو المطالبة إلى التحكيم وفقا لقواعد التحكيم الأونسيترال المعمول بها عندئذ. وتستند قرارات محكمة التحكيم إلى المبادئ العامة للقانون التجاري الدولي. وتسترشد محكمة التحكيم، فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بالأدلة، بطبعة ٢٨ أيار/مايو ١٩٨٣ من القواعد التكميلية النازمة لتقديم الأدلة واستلامها في التحكيم التجاري الدولي للرابطة الدولية للمحامين. ويجوز لمحكمة التحكيم الأمر بإعادة أو إتلاف سلع أو أي ممتلكات، مادية كانت أو غير مادية، أو أي معلومات سرية مقدمة بموجب الاتفاق، أو الأمر بإنهاء الاتفاق، أو الأمر باتخاذ أي تدابير وقائية أخرى فيما يتعلق بالسلع أو الخدمات أو أي ممتلكات أخرى، مادية كانت أو غير مادية، أو أي معلومات سرية مقدمة بموجب الاتفاق، حسب الاقتضاء، وكل ذلك وفقا لصلاحيات محكمة التحكيم بموجب المادة ٢٦ ("تدابير الحماية المؤقتة") والمادة ٣٢ ("شكل قرار التحكيم وأثره") من قواعد الأونسيترال للتحكيم. ولا تملك محكمة التحكيم صلاحية الحكم بتعويضات تأديبية. وكذلك، لا تملك محكمة التحكيم ما لم يُنص الاتفاق على ذلك صراحة، صلاحية إصدار حكم بدفع فوائد تزيد على سعر الفائدة المعمول به آنذاك فيما بين مصارف لندن، ولا تكون أية فائدة يُحكم بدفعها إلا فائدة بسيطة. ويلتزم الطرفان بأي قرار تحكيم يصدر نتيجة هذا التحكيم حكما فصلا في النزاع أو الخلاف أو المطالبة.