

الجمعية العامة



Distr.
GENERAL

A/42/328
15 June 1987
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH

الدورة الثانية والأربعون
البند ١٢٠ (ج) من القائمة الأولى*

تنسيق شؤون الإدارة والميزانية بين الأمم
المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة
الدولية للطاقة الذرية

إمكانية إنشاء محكمة إدارية وحيدة

تقرير الأمين العام

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٥	١٠-١ أولاً - مقدمة
٩	٩٩-١١ ثانياً- تعليقات على الاملاحات المقترحة المتملة بالمحكمة الادارية للأمم المتحدة
٩	١٦-١١ ألف - تكوين المحكمتين
٩	١٣-١١ ١ - مؤهلات الاعضاء
١٠	١٤-١٣ ٢ - اختيار الاعضاء
١٣	١٦-١٥ ٣ - هيكل المحكمتين

* Corr.1 و A/42/50

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١٣	٣٢-١٧	توسيع نطاق الولاية
		باء -
١٤	٣٠-١٩	١- الفئات الخاصة من "الموظفين"
		٢- الخبراء الاستشاريون وغيرهم من الحائزين
١٥	٣١	لاتفاقات الخدمة الخاصة
		٣- العاملون في أجهزة تمثيل الموظفين
١٥	٣٢-٣٢	والمؤسسات التابعة للموظفين
١٦	٣٤	٤- المنازعات التعاقدية الأخرى
١٧	٣٦-٣٥	٥- أجهزة تمثيل الموظفين
١٨	٣٠-٣٧	٦- الفتاوي
		٧- دعاوي تعويض المنظمات صاحبة العمل
٢٠	٣٢-٣١	ضد الموظفين
		جيم -
٢١	٣٧-٣٢	الشروط الرسمية اللازمة لرفع الدعاوي
		١- تحديد مهلة تقديم الطلبات
٢١	٣٣	٢- الطلبات التي من الواضح انعدام فرص
		نجاحها
٢١	٣٧-٣٤	دال -
٢٣	٤٧-٣٨	الاجراءات
		١- المرافعات الشفوية
٢٣	٣٩-٣٨	٢- التدخل
٢٤	٤٢-٤٠	٣- اشتراك الصديق
٢٥	٤٤-٤٣	٤- الدعاوي الفئوية والقضايا الاختبارية ..
٢٦	٤٧-٤٥	هـ -
٢٧	٦٧-٤٨	سبل الانتصاف
		١- الاعادة من أجل تصحيح الاجراءات
٢٧	٤٩-٤٨	٢- الاداء المحدد
٢٨	٥٦-٥٠	

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣٠	٦٣-٥٧	٢ - وضع حد لمبلغ التعويض البديل
٣٣	٦٧-٦٤	٤ - الحكم بدفع النفقات
٣٥	٧٣-٦٨	واو - إجراءات ما بعد الحكم بالنسبة للمحكمتين
٣٥	٦٩-٦٨	١ - إعادة النظر
٣٥	٧٠	٢ - الإكمال
٣٦	٧٣-٧١	٣ - التفسير
٣٦	٩٥-٧٣	زاي - مراجعة أحكام المحكمتين
٣٦	٨٩-٧٣	١ - طريقة المراجعة
٣٨	٧٧-٧٥	(أ) من يجوز له بدء إجراءات المراجعة
٣٩	٨٠-٧٨	(ب) ما الهيئة التي تضطلع بالمراجعة .
		(ج) ما الهيئة التي تقرر وجوب الاضطلاع
٤٠	٨٣-٨١	بالمراجعة
٤٣	٨٥-٨٤	(د) الاسباب الموجبة للمراجعة
٤٣	٨٩-٨٦	(هـ) النهج الممكنة
		٢ - مراجعة قضايا الصندوق المشترك للمعاشات
٤٥	٩٣-٩٠	التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٤٦	٩٥-٩٣	٣ - إجراءات محكمة العدل الدولية
٤٨	٩٩-٩٦	حاء - التعاون بين المحكمتين
٤٨	٩٧-٩٦	١ - مقترحات عامة
٤٩	٩٩-٩٨	٢ - المستشارون

المحتويات (تابع)

الصفحة

المرفقات

٥٥	الصكوك القانونية المقترحة	-	الاول
٥٥	النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة	-	الف
٨٤	النظام الداخلي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (مقتطفات)	-	باء
٨٩	عناصر مشروع قرار للجمعية العامة	-	جيم
		الثاني - التعليقات المقدمة من المحكمة الادارية للأمم المتحدة بشأن مذكرة إدارة الشؤون القانونية المعنونة "تنسيق وزيادة تطوير النظم الاساسية والنظم الداخلية والممارسات المتبعة في المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الادارية للأمم المتحدة : مشاريع مقترحات"		
١٠٠			
		الثالث - الاختصاص القضائي للمحكمتين الاداريتين للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية		
١٠٥			

أولا - مقدمة

١ - يشكل هذا التقرير صورة معادة ، دون تغيير أساسا ، للتقريرين اللذين سبق تقديمهما إلى الجمعية العامة في دورتيها التاسعة والثلاثين والأربعين A/C.5/39/7 و Corr.1 و A/40/471 على التوالي . مع مراعاة التطورات التي قدم عنها تقرير إلى الدورة الحادية والأربعين (A/C.5/41/8) والتطورات التي حدثت منذ ذلك الحين .

وعلى الرغم من أن هذه التقارير المتتالية ، التي تم فتح للجمعية العامة بعد فرصة إجراء دراسة موضوعية لها (انظر الفقرتين ٧ و ٨ أدناه) ، قدمت بناء على طلب صريح من الجمعية واستجابة لقلقها بشأن احتمال وجود تباين في أحكام أو ممارسات المحكمتين الإداريتين في النظام الموحد ، فإنها يمكن أن تعتبر أيضا وثيقة الملحة باهتمامها في الآونة الأخيرة بأداء نظام إجراءات الانتصاف داخل المنظمة^(١) . وأخيرا ، تجدر ملاحظة أن إعلاننا قدمه عضو في محكمة العدل الدولية فيما يتعلق بقضية ياكيميتس قد تضمن توصية صريحة بأن تشرع الجمعية العامة في دراسة تقرير الأمين العام بشأن هذا الموضوع ، بينما عالجت محكمة العدل الدولية وقضاة معينون المسائل الأخرى (وخاصة إجراءات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية) التي يتناولها هذا التقرير^(٢) .

٢ - وفي الدورة الثالثة والثلاثين ، المعقودة في عام ١٩٧٨ ، رجت الجمعية العامة لدى نظرها في البند المتصل بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ، من الأمين العام وزملائه في لجنة التنسيق الإدارية ، دراسة إمكانية إنشاء محكمة إدارية وحيدة للنظام الموحدة بكامله وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين (انظر الجزء الأول من قرار الجمعية ١١٩/٣٣ المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨) .

٣ - وفي الدورة الرابعة والثلاثين ، وبعد أن نظرت الجمعية العامة في تقرير أعدته لجنة التنسيق الإدارية تشير فيه بعدم اتخاذ خطوات فورية لدمج محكمتي النظام الموحد الحاليتين (محكمة منظمة العمل الدولية ومحكمة الأمم المتحدة) ولكنها تقترح فيه التنسيق الفعلي بين الأنظمة الأساسية والداخلية لهاتين المحكمتين والممارسات المتبعة فيها وزيادة تطويرها (الفقرة ١٣ من الوثيقة A/C.5/34/31) ، رجت من الأمين العام ولجنة التنسيق الإدارية العمل على اتخاذ تدابير بغية تعزيز النظام الموحد

بهدف إنشاء محكمة وحيدة ، ورجت كذلك من الامين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين (انظر المقرر ٤٣٨/٢٤ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٩) .

٤ - وفي الدورتين السادسة والثلاثين والسابعة والثلاثين ، قدم الامين العام تقريرا عن بعض الخطوات ذات الصلة التي اتخذتها الامانة العامة للأمم المتحدة ومكتب العمل الدولي في أعقاب اعتماد مقرر الجمعية العامة (A/C.5/36/23 و A/C.5/37/23) . وقد أوضح في الدورة السادسة والثلاثين أن المشاورات اللازمة قبل أن يصبح من الممكن تقديم أية اقتراحات نهائية إلى الجمعية العامة لم تستكمل بعد ، وأن النظر في اجراءات مراجعة قرارات المحكمة الادارية يبدو غير مستصوب لان هذه الاجراءات لا تزال تنتظر أمام محكمة العدل الدولية^(٣) . وفي الدورة السابعة والثلاثين ، قدم موجزا مفصلا لدراسة أجرتها الامانة العامة لعناصر الانظمة الاساسية والداخلية للمحكمتين الاداريتين لمنظمة العمل الدولية والامم المتحدة والممارسات المتبعة فيهما التي ينبغي النظر في تنسيقها التدريجي أو مواصلة تطويرها . وحيث أنه لم يكن بعد قادرا على إعداد مجموعة موضوعية من الاقتراحات المتكاملة إلى الجمعية العامة ، فقد قدم اقتراحا ، وافقت عليه الجمعية العامة ، بأن يواصل اجراء المشاورات اللازمة لاجراء تنسيق تدريجي ومزيد من التطوير للانظمة الاساسية والداخلية للمحكمتين والممارسات المتبعة فيهما بغية تعزيز النظام الموحد والتقليل ، إلى الحد الممكن ، من التكاليف الادارية المتمثلة بذلك ، وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة لدى اكتمال هذه المشاورات مع تقديم تقارير مرحلية مؤقتة إلى ما ينمقد في اثناء ذلك من دورات الجمعية العامة (انظر قرار الجمعية ١٢٩/٢٧ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢) .

٥ - وفي اثناء عام ١٩٨٢ ، قدمت الامانة العامة نصا منقحا من الدراسة الموصوفة في الدورة السابعة والثلاثين إلى اجتماع المستشارين القانونيين لمؤسسات منظومة الامم المتحدة . وقد تلقى أيضا ذلك الاجتماع ، المعقود في نيويورك في الفترة من ١٤ إلى ١٦ ايلول/سبتمبر ١٩٨٢ ، ورقة مناقشة بشأن الموضوع نفسه أعدتها مكتب العمل الدولي . وبعد المناقشات التي دارت بوجي من هاتين الورقتين ، حقق المستشارون القانونيون قدرا كبيرا من الاتفاق حول عدد من الاملاحات المقترحة بهدف تحسين و/أو تنسيق اجراءات هاتين المحكمتين الاداريتين التابعتين للنظام الموحد . ورجت الجمعية العامة في دورتها الثامنة والثلاثين ، عندما تلقت التقرير المؤقت للامين العام عن هذه التطورات (A/C.5/38/26) ، أن يعجل الامين العام باجراء المشاورات اللازمة وأن يقدم تقريرا إليها عن ذلك في دورتها التاسعة والثلاثين (انظر المقرر ٤٠٩/٤٨ المؤرخ في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢) .

٦ - وعلى أساس النتائج التي خلص إليها المستشارون القانونيون ، أعدت الأمانة العامة مجموعة من المقترحات تتمثل أساسا بالصكوك النازمة للمحكمة الادارية للأمم المتحدة وممارساتها . ثم عممت تلك المقترحات على الرؤساء التنفيذيين لمنظمة العمل الدولية ، والوكالتين المتخصصةين الخاضعتين لولاية المحكمة الادارية للأمم المتحدة والمؤسسات الاخرى التابعة للنظام الموحد والتي يؤذن لموظفيها بتقديم الطعون إلى المحكمة الادارية للأمم المتحدة فيما يتعلق بقضايا صندوق المعاشات التقاعدية ، فضلا عن المحكمة نفسها ، وإلى أمين سجل محكمة العدل الدولية ، وأمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة ، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة وذلك التماسا للتعليقات على المقترحات . وبعد تنسيق هذه المقترحات مع المقترحات التي أعدتها منظمة العمل الدولية فيما يتمثل بالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ومراعاة التعليقات الواردة من خمس وكالات (منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية ، ومنظمة الطيران المدني الدولي ، ومنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، ومنظمة الصحة العالمية) ومن المحكمة نفسها^(٤) ، ومن رئيس محكمة العدل الدولية ومن أمين سجلها ، ومن أمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة ، ومن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ومن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة ، فضلا عن التعليقات الواردة من فريق عامل أنشأته لجنة التنسيق المشتركة بين الموظفين والادارة في الامم المتحدة ، عممت مجموعة منقحة من المقترحات على نفس الجهات التي عممت عليها المقترحات الاصلية . ووردت تعليقات على المقترحات من منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ونظر فيها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة في دورتها الثالثة والثلاثين .

٧ - وجرى تقديم المقترحات التي نتجت عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والثلاثين (A/C.5/39/7 و Corr.1) ، وأحالتها الجمعية إلى اللجنة الخامسة . وبعد دراسة أولية للمقترحات في تلك اللجنة ، جرت مشاورات بين رئيسها ورئيس اللجنة السادسة حول الطريقة التي يمكن بفضلها أن تسهم اللجنة الاخيرة في النظر في مقترحات الأمين العام^(٥) . وبناء على توصية من اللجنة الخامسة (الفقرة ١٢ من الوثيقة A/39/842) ، قررت الجمعية العامة أن ترجع النظر في تقرير الأمين العام إلى دورتها الأربعين وأن تنظر في تلك الدورة في كيفية المضي قدما في دراسة هذه المسألة في تلك الدورة (المقرر ٤٥٠/٢٩ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤) .

٨ - وخلال السنة التالية ، أجزت الامانة العامة مشاورات أخرى مع منظمة العمل الدولية ، التي طرحت مقترحات مناظرة أمام مجلس إدارتها^(٦) . ونتيجة لتلك المشاورات ، أحرز تقدم إضافي في الموامة بين كل من المقترحات المتملة بالنظاميين الاساسيين للمحكمتين والتي أدرجت في التقرير الذي قدم إلى الجمعية العامة في دورتها الاربعين (A/40/471) . وقررت الجمعية مرة أخرى ، بناء على توصية اللجنة الخامسة ، أن ترجع النظر في تقرير الامين العام إلى الدورة الحادية والاربعين (المقرر ٤٦٥/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥) التي قدم فيها الامين العام عرضا موجزا لآخر التطورات (A/C.5/41/8) . وبناء على توصية اللجنة الخامسة ، قررت الجمعية العامة أن ترجع النظر في كل البند المتعلق بتنسيق شؤون الادارة والميزانية إلى الدورة الثانية والاربعين (المقرر ٤٤٧/٤١ المؤرخ في ٥ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) .

٩ - ومنذ تقديم الامين العام لتقريره سنة ١٩٨٥ عن هذا البند ، أولت منظمة العمل الدولية مزيدا من النظر للمسائل المتصلة بمحكمتها الادارية ولاسيما في مجال مواءمة تطوير نظامها الاساسي والداخلي وتنسيقهما مع النظاميين الاساسي والداخلي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة . وبصفة خاصة ، أنشأت لجنة الشؤون البرنامجية والمالية والادارية التابعة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، بناء على اقتراح قدمه المدير العام إلى اللجنة ، فريقا عاملا ثلاثيا صغيرا اجتمع في شباط/فبراير وتشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ للنظر ، بمساعدة مكتب العمل الدولي ، في أهمية ومدى التعديلات المقترحة إدخالها على النظاميين الاساسيين للمحكمتين . وأجرى الفريق العامل عدة تغييرات في مقترحات منظمة العمل الدولية ، وإن كانت تتعلق أساسا بالصياغة فحسب^(٨) . ولم يتخذ مجلس الادارة أي إجراء بشأن تقرير الفريق العامل أو بشأن المقترحات الموازية للمدير العام ، ريشما تجري الجمعية العامة دراسة موضوعية للمقترحات المقدمة إليها . على أن مجلس الادارة وافق ، في دورته ٢٣٤ المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ ، على أن يعرض على الجمعية العامة^(٩) الموقف الاولي الذي اتخذته الفريق العامل ، من حيث المبدأ ، بتأييد التعديلات المقترحة في ورقة منظمة العمل الدولية . ويجرى هذا الآن عن طريق هذا التقرير .

١٠ - والمقترحات التي يتناولها التعليق أدناه في المرفقات الاول ألف إلى جيم بهذه الوثيقة ، على النحو التالي :

(أ) يرد في المرفق الأول ألف ، في العمود الايمن ، نص النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة بصيغته المعمول بها حاليا (وهو نص اعتمد في عام ١٩٤٩ ونقح في عام ١٩٥٢ ، وعام ١٩٥٥) ، إلى جانب التغييرات المقترحة ادخالها عليه برسم خط تحت الاضافات المقترحة ووضع العبارات المقترحة حذفها بين معقوفين ؛ أما الاضافات المقترحة بصورة غير نهائية فقد أبرزت برسم خط تحت النص المعني ووضعه بين قوسين في وقت واحد ؛ وقد وضع لكل تغيير (باستثناء التعديلات التحريرية) حاشية تشير على العموم إلى الجزء المناسب من التعليقات الواردة في هذه الورقة . ويتضمن العمود الايسر الاحكام المقابلة من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، مع الاشارة كذلك إلى كل من النص الموجود والنص المعدل الذي يعتزم المدير العام لمنظمة العمل الدولية تقديمه إلى مجلس ادارة المنظمة وإلى مؤتمر العمل الدولي للنظر ، رهنا بالمشاورات والتحرير النهائي ؛

(ب) ويورد المرفق الاول باء نص بعض مواد النظام الداخلي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، مع الاشارة إلى التغييرات المقترحة ادخالها عليها وتوضيحها بنفس الطريقة المستخدمة بالنسبة إلى النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة مع مقارنتها أيضا بالاحكام المقابلة من مواد النظام الداخلي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ؛

(ج) ويورد المرفق الاول جيم مشروع نص القرار الذي يمكن أن تعتمد به الجمعية العامة التغييرات المقترحة إدخالها على النظام الاساسية وأن تقوم ببعض اصلاحات الاخرى المشار إليها في التعليقات .

ثانيا - تعليقات على الاصلاحات المقترحة المتمثلة
بالمحكمة الادارية للأمم المتحدة

ألف - تكوين المحكمتين

١ - مؤهلات الاعضاء

١١- رغم أنه لا توجد أية مؤهلات محددة لا لقضاة المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ولا لاعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، باستثناء أنه يجب أن يكون جميع الاعضاء في كل محكمة من المحكمتين من جنسيات مختلفة ، فقد جرى العمل بأن يكون مسن

بين أعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة أشخاص ذوو خلفيات متنوعة جدا ، لعدد كبير منهم بعض السنوات من الخدمة بوصفهم ممثلين لدى الجمعية العامة (خاصة لدى لجنتها الخامسة) في حين تتكون هيئة المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية من قضاة محترفين من أعلى المستويات في نظم المحاكم الوطنية . وقد أعربت أكثرية مؤسسات النظام الموحد ، فضلا عن بعض أجهزة تمثيل الموظفين ، عن تفضيلها الجلي للممارسة التي تتبعها منظمة العمل الدولية ، والتي تقترح هذه الاخيرة تدوينها في النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية والتي ظهرت أشارها بالفعل في النظام الاساسي لمحكمة البنك الدولي الادارية التي تم انشاؤها مؤخرا . ومن ناحية أخرى ، فقد أعربت المحكمة الادارية للأمم المتحدة ذاتها عن عدم موافقتها على مقترحات من ذلك القبيل (انظر المرفق الثاني ، الفقرة ٢) ، كما حذر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من تكوين المحكمتين من قضاة وطنيين فقط .

١٢- وبعد أخذ ردود الفعل المختلفة هذه في الاعتبار ، ارتئي أن الجمعية العامة قد ترغب في إجراء تعيينات في المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، بحيث تكون لاكثرية الاعضاء خبرة قضائية مع بعض الخبرة في مجال القانون الاداري الدولي أو قانون العمل الدولي^(١٠) . ولذلك يقترح ادراج حكم بهذا المعنى في النظام الاساسي ذاته للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (انظر في المرفق الاول ألف ، الاضافة المقترحة إلى الجملة الاولى من المادة ٣ ، الفقرة ١) . وقد تفضل الجمعية ، كبديل ، مجرد إدراج توجيهه بهذا المعنى في قرارها (انظر ، في المرفق الاول ، جيم ، الجزء الوارد بين معقوفين من مشروع الفقرة ٦) . بالاضافة إلى ذلك ، فقد ارتئي أن طابع الحياد والمركز القضائي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة سيتعززان إذا أحالت الجمعية العامة مهمة اختيار أعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة من اللجنة الخامسة إلى اللجنة السادسة ، ويظهر أثر هذا الاقتراح أيضا في المرفق الاول جيم ، مشروع الفقرة ٦ . ويمكن أيضا ، رغم أن ذلك غير وارد في مشروع القرار ، أن تدرج في القرار بعض المعايير المتصلة بسن قضاة المحكمة مثلما اقترحت ذلك بعض المؤسسات .

٢ - اختيار الاعضاء

١٣- تعين الجمعية العامة أعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة (المادة ٣ ، الفقرة ٢ ، من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة) ويعين مؤتمر منظمة العمل الدولية قضاة المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية (المادة الثالثة ، الفقرة ٢ ، من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) . بيد أن

الممارسة الفعلية مختلفة كثيرا فيما يتعلق بالمحكمتين . فاعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة ترشحهم الحكومات ، وهناك "انتخابات" (تدور في اللجنة الخامسة وتقرها الجمعية العامة) تعكس على العموم الاعتبارات الجغرافية التي لا يستطيع لا الامين العام ، ولا الموظفون ولا المنظمات الاخرى الخاضعة للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ممارسة أي تأثير علني عليها . ومن ناحية أخرى ، فإن قضاة المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية يرشحهم في الواقع المدير العام لمنظمة العمل الدولية ، بعد التشاور مع اتحاد موظفي المنظمة ومع المنظمات الاخرى الخاضعة للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ؛ وتقدم هذه الترشيحات إلى مجلس الادارة فيوافق عليها المجلس لتقديمها إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية ، وهذا يقرها بدون مناقشة . ويفضل الموظفون ذلك الاجراء على الاجراء المتبع في الامم المتحدة لانهم يرون أنه يسفر عن اختيار قضاة أكثر موضوعية ؛ وقد أدرج صراحة في النظام الاساسي لمحكمة البنك الدولي الادارية ، بناء على إلحاح الموظفين إجراء شبيه بالاجراء الذي تتبعه منظمة العمل الدولية (المادة الرابعة ، الفقرة ٢) .

١٤- ومنذ إنشاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، تكونت داخل منظومة الامم المتحدة عدة هيئات مشتركة بين المنظمات تشترط أنظمتها الاساسية صراحة إجراء مشاورات محددة لتعيين أعضاء هذه الهيئات (من ذلك مثلا النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، قرار الجمعية العامة ٢٣٥٧ (د - ٢٩) ، المرفق ، المادة ٤ ؛ النظام الاساسي لوحدة التفتيش المشتركة ، قرار الجمعية العامة ١٩٢/٣١ ، المرفق ، المادة ٢) . ولذلك يقترح ، وقد ورد ذلك في المرفق الاول ألف ، أن تضاف فقرة جديدة ٢ ألف إلى المادة ٢ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (تلي الفقرة ٢ الحالية) تنص فيها على اجراء مماثل يتعلق بالمشاورات . وبالنظر إلى أن الامين العام هو المدعى عليه الشكلي في أكثرية القضايا المعروضة على المحكمة ، كما أوضحت المحكمة الادارية للأمم المتحدة (المرفق الثاني ، الفقرة ٣) ، يقترح أن يقوم بالمشاورات رئيس الجمعية العامة ، مثلما يفعل فيما يتعلق بأعضاء وحدة التفتيش المشتركة . فالصيغة المقترحة تمكن الرئيس ، وذلك هو المراد منها ، من تقديم عدد من المرشحين إلى الجمعية العامة يتجاوز عدد الشواغر الواجب ملؤها ؛ ولو أن من المفهوم أن الجمعية العامة لا تعين أي عضو ليس على قائمة المرشحين إلا بعد إجراء المشاورات المنصوص عليها .

٣ - هيكل المحكّمين

١٥- تتكون المحكمة الادارية للأمم المتحدة من سبعة أعضاء متعادلين ، وينتخب أعضاء المحكمة من بينهم رئيسا ، ونائبا أولا للرئيس ، ونائبا ثانيا للرئيس ، وتتخذ المحكمة قراراتها الادارية بحضور جميع الاعضاء (النظام الداخلي ، المادة ٥ ، الفقرة ١) ، وتنظر في الدعاوي افرقة مكونة من ثلاثة أعضاء (يضاف إليهم المناوبون الذين يعينهم الرئيس) يجب أن يكون أحدهم على الأقل من أعضاء المكتب (النظام الاساسي ، المادة ٣ ، الفقرة ١) ، النظام الداخلي ، المادتان ٣ ، الفقرة ٣ و ٦ ، الفقرة ١) ، وفي الممارسة ، يجري تكوين الافرقة للاستفادة من جميع الاعضاء الموجودين في الدورة ، وهناك مع ذلك اتجاه إلى إسناد النظر في القضايا الاكثر صعوبة وأهمية إلى أعضاء المكتب الثلاثة . وكانت المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية تتكون من ثلاثة قضاة أصليين وثلاثة نواب ، ولكن بناء على طلب المحكمة ، والذي دفعها إليه تزايد حجم القضايا ، ووفقا لاقتراح المدير العام ، فقد أوصى مجلس الادارة ، في دورته ٢٣٣ المعقودة في أيار/مايو ١٩٨٦ ، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتعديل الفقرة ١ من المادة الثالثة من نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية لزيادة عدد نواب القضاة من ثلاثة إلى أربعة^(١١) . نظرا لموافقة المؤتمر على تلك التوصية^(١٢) ، فقد أصبح عدد القضاة ونواب القضاة في المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية مماثل لعدد أعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة والمحكمة الادارية للبنك الدولي ، أي سبعة . وتنتخب المحكمة نفسها من بين القضاة الاصليين رئيسا ونائبا للرئيس ، وتنظر في الدعاوي افرقة مكونة من ثلاثة قضاة ، منهم قاض أصلي واحد على الأقل ، ولعدة سنوات كانت الافرقة تنعقد بحضور ثلاثة من القضاة الاصليين فقط إلا في حالة غياب أحدهم بيد أن اشترك النواب أصبح متكررا في الآونة الاخيرة .

١٦- وشمة اختلاف كبير بين النظام الاساسي والنظام الداخلي لكل من المحكّمتين فيما يتعلق بالتكوين . بيد أنه ، كما أشرنا ، لا يوجد اختلاف كبير في الممارسة الفعلية باستثناء توزيع الدعاوي الروتينية في المحكمة الادارية للأمم المتحدة على نطاق أوسع قليلا ، بين جميع أعضاء تلك المحكمة ، ولا يوجد ، على ما يبدو ، ما يبرر السعي نحو تحقيق مزيد من الاتساق بين هيكلي الهيئتين ، إلا إذا تم توحيد المحكّمتين فعلا ، وسيقتضي تحقيق هذا الاتساق إجراء تغييرات معقدة في أحد النظامين الاساسيين أو كليهما .

باء - توسيع نطاق الولاية

١٧- تقتصر ولاية المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، بخلاف ولايتها فيما يتعلق بالطعون في قرارات مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، على "الطعون" المقدمة من موظفي الأمم المتحدة (أو الاشخاص المتمتعين بحقوق تبعية) ضد المنظمة^(١٣) ، بدعوى عدم التقيد بعقود عملهم ؛ ويسري مثل ذلك أيضا فيما يتعلق بالوكالات المتخصصة (منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة البحرية الدولية) التي امتدت إليها ولاية المحكمة الادارية للأمم المتحدة عملا بالمادة ١٤ من النظام الاساسي للمحكمة . وهكذا فإن المحكمة الادارية للأمم المتحدة لا تنظر الان في أي نزاع يعرضه شخص من غير الموظفين^(١٤) ، وإن كان يعمل في الأمم المتحدة ، أو أي نزاع لا يتمل بعقود العمل أو أي دعوى مقامة من المنظمة ضد أحد الموظفين ، أو أي نزاع بين الموظفين ، أو بين كيان وشيق الصلة بالمنظمة (مثل اتحاد للموظفين أو مؤسسة تابعة للموظفين) وبين العاملين في ذلك الكيان ، أو أي نزاع بين الأمم المتحدة وهيئة ممثلة للموظفين (مثل رابطة أو اتحاد للموظفين) . وولاية المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية مقيدة ، بوجه عام ، على نحو مشابه ، رغم وجود نص في نظامها الاساسي (المادة الثانية ، الفقرة ٤) يمنحها الاختصاص بالنظر في أي نزاع تعاقدي تكون المنظمة طرفا فيه ، مادام العقد ينص على ذلك - وهو نص خاص تعتزم منظمة العمل الدولية تعديله بتوسيع نطاقه ليكون متاحا للمنظمات الاخرى التي تمتد إليها ولاية المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية عملا بأحكام مرفق نظامها الاساسي ، وذلك لأغراض المنازعات المتملة بالعمل دون غيرها . وهكذا فإن هناك عددا من المنازعات ، ذات الطابع المتمل بالعمل ، أو غير المتمل به ، لا يمكن أن تخضع للمحاكم المحلية ، أو لا تخضع لها عموما بوصفها من المسائل المتعلقة بالسياسة نظرا لتمتع أحد الطرفين أو كليهما بالحصانة (المطلقة أو الوظيفية فقط) ، ومع ذلك لا يمكن إحالتها إلى أي من المحكمتين الاداريتين الموجودتين . وجدير بالذكر ، في هذا الصدد ، أنه لا يطلب من الأمم المتحدة أو منظمة العمل الدولية أن تجعل المحكمة التابعة لها أو ، في الواقع ، أية محكمة دائمة ، مختصة بحل المنازعات بجميع أنواعها ، وإن كانت المادة ٢٩ من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة (قرار الجمعية العامة ٢٣ ألف (د - ١) والفرع ٣١ من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها (قرار الجمعية العامة ١٧٩ (د - ٢)) ، وبعض اتفاقات المقر ، تتطلب من المنظمة المعنية تدبير الطرق الملائمة لتسوية المنازعات المتعلقة بالقانون الخاص التي تكون طرفا فيها ، أو التي يكون موظف متمتع بالحصانة طرفا فيها ، وقد أنشئت المحكمتان للوفاء جزئيا بهذه الالتزامات التعاهدية ؛ بيد أن الأمم المتحدة أو منظمة

العمل الدولية قد ترى من المناسب ، نظرا لالتزامها بتدبير طرق ملائمة للتسوية ، الاستفادة من المحكمتين في نظر أنواع معينة من القضايا غير الفئات المحدودة التي تختص بها في الوقت الحالي .

١٨- وينبغي أن يراعى ، في أي توسيع لنطاق ولاية المحكمة الادارية للأمم المتحدة لتشمل أنواعا مختلفة من الاطراف والقضايا ، ما للمحكمة من خبرة خاصة ، وعدم استصواب تغيير طابعها بإشغالها بقضايا عديدة تختلف في طبيعتها عن القضايا المعروضة في إطار ولايتها الاساسية ، ومدى تكرار وأهمية وصعوبة حل الانواع الاخرى من المنازعات التي ليست من اختصاص المحكمة في الوقت الحالي . وينبغي أن تراعى أيضا آراء المنظمات الدولية الاخرى ذات الصلة والتي قد ترغب في الاستفادة من المحكمة بالخضوع لولايتها . وتقوم المقترحات التالية على أساس ترجيح هذه الاعتبارات .

١ - الفئات الخاصة من "الموظفين"

١٩- أنشأت الجمعية العامة ، على مدى السنين ، عددا صغيرا ، أخذ يتزايد ، من فئات الاشخاص الذين تعينهم على أساس التفرغ أو عدم التفرغ ، للاضطلاع بوظائف يتقاضون عنها أجورا في عدة هيئات متخصصة تابعة للأمم المتحدة أو لمنظومة الامم المتحدة . ومن بين هذه الهيئات ، لجنة الخدمة المدنية الدولية ، واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ووحدة التفتيش المشتركة . وفي حين أن عدد هؤلاء العاملين ، الذين يتضح أنهم غير الموظفين المقصودين في المادة ١٠١ ، الفقرة ١ ، من الميثاق ، صغير نسبيا ، فإن التجارب تبين أن هناك عدة مسائل تطرح بالفعل فيما يتعلق بمكافاتهم أو شروط الخدمة الاخرى ولزم حلها ، حتى الان ، بقرارات انفرادية من الامين العام . لذلك يقترح تعديل المادة ٢ من النظام الاساسي للمحكمة بإضافة فقرة فرعية جديدة (تحمّل مؤقتا رقم ٢ ألف (١) في المرفق الاول - ألف) ، يتاح تلقائيا بموجبها لهؤلاء الاشخاص اللجوء إلى المحكمة الادارية للأمم المتحدة مثل الموظفين فيما عدا أنه ، عملا بالمادة ٧ ، الفقرة ١ لا يطلب منهم عرض النزاع ، في بادئ الامر ، على مجلس الطعون المشترك التابع للامانة العامة .

٢٠- وبموجب التعديل المقترح للجملة الاخيرة من المادة ١٤ ، فإن أية منظمة اخرى تخضع لولاية المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، يمكنها ، ولكن لا يتعين عليها ، اتخاذ الترتيبات ليكون لمن توظفهم من الاشخاص على أساس مماثل (أي الذين يعينهم أحد أجهزة الادارة) حق اللجوء إلى المحكمة . ويمكن أيضا اتخاذ ترتيبات مماثلة فيما يتعلق بحالات التوسع المقترحة في الفقرات ٢١ إلى ٢٢ أدناه .

٢ - الخبراء الاستشاريون وغيرهم من
الحائزين لاتفاقات الخدمة الخاصة

٢١- توظف الأمم المتحدة عددا كبيرا من الأشخاص لفترات طويلة أو قصيرة بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة أو ما شابهها من المكوك التعاقدية التي لا تعتبر خطابات تعيين . ونظرا لأن هؤلاء الأشخاص ليسوا من الموظفين ، فلا يحق لهم الان اللجوء إلى المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، وإذا نشأت منازعات فيما يتعلق بشروط خدمتهم ، وجبت تسويتها على أساس خاص ، أي عن طريق المفاوضات ، وفي حالة عدم نجاح المفاوضات فعن طريق التحكيم بوجه عام . وجدير بالذكر ، في هذا الصدد ، أن منظمة العمل الدولية لا تعاني من هذه العوائق ، إذ أن اتفاقات الخدمة الخاصة والعقود المشابهة التي تمنحها تتضمن النص على خضوعها للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية بموجب المادة الثانية ، الفقرة ٤ ، من نظامها الأساسي (انظر الفقرة ١٧ أعلاه) . ويقترح ، في المرفق الاول - ألف ، تعديل المادة ٢ باضافة فقرة فرعية أخرى (تحمل مؤقتا رقم ٢ (ب)) من أجل إتاحة حق اللجوء إلى المحكمة الادارية للأمم المتحدة لهؤلاء الخبراء الاستشاريين . وبموجب هذا النص ، يكون حق اللجوء ، بالصيغة المعروضة ، رهنا بإدراج نص ملائم في عقد العمل ؛ بيد أنه من المتوقع ، لعدم وجود أسلوب آخر متفق عليه على وجه التحديد لتسوية المنازعات ، أن يدرج الامين العام في اتفاقات الخدمة الخاصة نصا يقضي بخضوعها للمحكمة الادارية للأمم المتحدة .

٣ - العاملون في أجهزة تمثيل الموظفين
والمؤسسات التابعة للموظفين

٢٢- قد يتعذر على العاملين في أجهزة تمثيل الموظفين وبعض المؤسسات التابعة للموظفين ، التي لم تنشأ في ظل القوانين الوطنية ، مقاضاة أرباب عملهم أمام المحاكم الوطنية ، حيث أنه يمكن اعتبار أرباب العمل هؤلاء عناصر منبثقة عن المنظمات الدولية التي ينتمي إليها الموظفون ، بيد أن العاملين المعنيين ، ما داموا غير معينين من قبل المنظمات ذاتها مباشرة ، لا يستطيعون في الوقت الحاضر عرض منازعاتهم الخاصة بالعمل على محكمة إدارية . وسواء إمتد ، أو لم يمتد ، إلى هذا النوع من العاملين التزام المنظمات باتاحة محفل لتسوية تلك المنازعات التي تحجبها الحصانات الدولية عن المحاكم الوطنية فإنه يبدو من المستصوب ، مع ذلك ، منحهم حق اللجوء إلى المحاكم القائمة إذا أمكن ترتيب ذلك - ما لم ير أن من الأفضل معاملة تلك العلاقات الوظيفية بوصفها خاضعة تماما للقانون المحلي ولا يجري التمسك بشأنها بأية حصانات .

٢٣- وبناء على ذلك ، يقترح ، في المرفق الاول ألف ، إضافة فقرة فرعية جديدة ٢ ألف (ج) إلى المادة ٢ تسمح للعاملين في أي كيان لم ينشأ في ظل القانون الوطني وتشمله حصانات الأمم المتحدة (مثل أجهزة تمثيل الموظفين والمؤسسات التابعة للموظفين) أن يتقدموا بطلبات ضد أرباب عملهم إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، وهناك اقتراح مشابه مقدم فيما يتعلق بالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية . ولن تكون الأمم المتحدة ، في هذه الحالة ، رب العمل المدعى عليه أو حتى طرفا في هذا الاجراء ، خلافا لما يحدث في إطار حالات التوسع الاخرى المقترحة في الفقرات ١٩ إلى ٢١ أعلاه . وعلى الأمين العام ، بالتالي ، أن يهيئ لكيان رب العمل الدفاع عن نفسه في دعوى من هذا النوع والامتثال للأحكام الصادرة ، ولا شك أن الأمين العام يستطيع أن يفعل ذلك باتخاذ التدابير الادارية الملائمة .

٤ - المنازعات التعاقدية الأخرى

٢٤- علاوة على عقود العمل ، فإن الأمم المتحدة تدخل مع الشركات الاستشارية ومع الموردين ومقدمي الخدمات وغيرهم في أنواع أخرى من الاتفاقات المتعلقة أساسا بالقانون الخاص . وحيث أنها تعترف بوجه عام عن الدخول كخصم في أي منازعات تنجم عن هذه الاتفاقات أمام المحاكم الوطنية ، لان ذلك قد يستلزم التخلي عن الحصانة إذا كانت المنظمة هي المدعى عليه ، فإن كثيرا من هذه العقود ينص على التحكيم ، وهذا إما أن تتولاه هيئة تحكيم دائمة مثل الغرفة التجارية الدولية وإما هيئة مؤقتة تعين لهذا الغرض . وقد تجد الأمم المتحدة أنه من المناسب في بعض الحالات النص على التسوية عن طريق المحكمة الإدارية التابعة لها التي تماثل التسهيلات التي كانت تتمتع بها منظمة العمل الدولية بمقتضى المادة الثانية ، الفقرة ٤ ، من النص غير المعدل للنظام الاساسي للمحكمة الإدارية للمنظمة (انظر الفقرة ١٥ أعلاه) . ومن ناحية أخرى فإن منظمة العمل الدولية وهي التي تتمتع منذ سنين بإمكانية الاعتماد على هذه الوسيلة التي تتيحها محكمتها الادارية ، تبحث الان في توسيعها كيما تشمل المنظمات الأخرى ، ولكن فقط في حالة المنازعات المتعلقة بالعمل (التي تغطيها بالنسبة للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة الفقرات الجديدة المقترحة ٢ ألف (أ) - (ج) التي نوقشت في الفقرات ١٩ إلى ٢٣ أعلاه) وهذا يوحي بأن توسيع نطاق ولاية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بحيث تشمل أنواعا أخرى من القضايا ، هو ، بعد كل حساب ، أمر غير مستصوب . ويجدر بالملاحظة في هذا الصدد أن المحكمة نفسها قد أعربت عن عدم ارتياحها لاقتراح من هذا القبيل (انظر المرفق الثاني ، الفقرة ٤) .

٥ - أجهزة تمثيل الموظفين

٢٥- اقترحت بعض أجهزة تمثيل الموظفين ، وخاصة اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، ضرورة اشراكها كأطراف في الدعاوى (بدلا من مدعى عليها عملا بالاقتراح الذي نوقش في الفقرتين ٢٢ و ٢٣ أعلاه) وذلك في حالات كالحالات التالية ، التي سمح في بعضها بمثل هذه المشاركة ، بالنسبة لبعض المحاكم الادارية الدولية غير الداخلة في منظومة الامم المتحدة :

(ف) مساندة طرف من الطرفين في دعوى عادية (مثل الدعوى المرفوعة من موظف ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة صاحبة العمل) ، بغرض أن هذا الطرف يلتمس ذلك أو على الاقل لا يعارضه ؛

(ب) مساندة الموظف المدعي الذي يبني دعواه على حقوق مستمدة من اتفاق بين جهاز تمثيل للموظفين والرئيس التنفيذي ؛

(ج) القيام فعلا برفع دعاوى فئوية أو على الاقل بمساندة هذه الدعاوى الفئوية بالنيابة عن عدد كبير أو فئة كاملة من الموظفين ؛

(د) الدفاع عن حقوقها هي بوصفها أجهزة ممثلة للموظفين ضد اجراءات يتخذها رئيس تنفيذي .

٢٦- وبعد النظر بجدية في مختلف هذه الاسس المتعلقة بإمكانية اشراك أجهزة تمثيل الموظفين كأطراف في الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم الادارية للنظام الموحد ، انتهى إلى أنه ليس لاي منها مسوغ كاف . فإذا كان الغرض هو مجرد مساندة طرف أو آخر من الاطراف (الحجج (أ) و (ب) و (ج)) فإن "التدخل" كطرف ليس ضروريا ، وغير مناسب للأسباب التي نوقشت في الفقرات ٤٠ إلى ٤٢ أدناه ، في حين أن الاشتراك كصديق "Amicus" حسبما جاء في الفقرتين ٤٢ و ٤٤ أدناه ينبغي أن يكون كافيا . علاوة على ذلك ، تنبغي الإشارة فيما يتعلق بالحجة (ب) ، إلى أنه في الوقت الحالي لا يوجد أي نص أو ممارسة في النظام الموحد لابرام "اتفاقات مساومة جماعية" ومن ثم قيام حقوق على هذه الاتفاقات . وفيما يتعلق بالحجة (ج) تمت الإشارة أيضا إلى الفقرات ٤٥ إلى ٤٧ أدناه بشأن "الدعاوى الفئوية والقضايا الاختبارية" . وأخيرا فيما يتعلق بالحجة (د) (التي يعرضها بحماسة شديدة اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية) ، فإن

من المعروف أن المحاكم ، وخاصة المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية قد جاءت بها فعلا طلبات كان موضعها في الواقع هو الادعاء بعدم مراعاة حقوق الجهاز الممثل للموظفين ، ولكن يبدو أن المحكمة لا تجد أي صعوبة في معالجة تلك الطلبات حين تقدم باسم الموظفين أو الاعضاء في رابطة أو اتحاد للموظفين ويزعمون فيها أن حقوقهم في الاجتماع بحرية وعلى نحو هادف قد انتقصت (١٥) . وبناء على ذلك ، لم يقدم هنا أي اقتراح بادخال أي تغيير في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ونظامها الداخلي وممارساتها .

٦ - الفتاوي

٢٧- في الوقت الحالي ، ليس لدى المحكمة الادارية للأمم المتحدة ولا المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية صلاحية تقديم الفتاوي (١٦) ، والحجة الرئيسية المستخدمة لمنحها هذه الصلاحية هي أنه تظهر حالات ، وهي حالات من المرجح أن تزداد مع إدخال تعديلات في هيكل الاجور والاستحقاقات التقاعدية الخاصة بفئات بأسرها من الموظفين الدوليين ، قد يكون فيها من المجدي معه اختبار قانونية التدابير التشريعية أو الادارية المقترحة قبل اتخاذها لتفادي فترة التشكك التي غالباً ما تكون طويلة حين يشترع حكم كان موضع نزاع ثم يطبق للمرة الاولى على موظف واحد أو أكثر أو على جميع الموظفين ، فيقوم بعضهم بتقديم طعن قانوني إلى مجلس الطعون المشترك أو إلى المحكمة مباشرة ، بعد الحصول على إذن ، وقد تصدر المحكمة حينئذ قراراً محدوداً (أي قراراً ينطبق فقط على المدعي نفسه) يستلزم رفع مزيد من "القضايا الاختبارية" .

٢٨- وتتركز الحجج السلبية بالدرجة الاولى على مسألة من سيكون له الحق في التماس الفتاوي : هل هو الرئيس التنفيذي للمنظمة فقط أو جهاز صنع السياسة العامة أيضاً وربما أجهزة تمثيل الموظفين ؛ ومن الجلي أنه كلما ازداد انتشار هذه السلطة ازدادت احتمالات طرح أسئلة غير مناسبة أو غير مستصوبة قد تعرقل المفاوضات الوشيكة ومن المرجح أن تزج بالمحكمة في منازعات سياسية أو عمالية ، علاوة على ذلك ، فإن المحكمة ، بردها على سؤال نظري قد تززع ، إن لم يكن فعلياً ، ففي نظر الاطراف المحتملة في دعوى لاحقة في نفس الموضوع ، الثقة بموقفها الحيادي الامثل .

٢٩- وفي محاولة لإيجاد توازن بين هذه الاعتبارات والاهتمامات المختلفة ، أدرج مؤقتاً في المرفق الاول - ألف بوصفه المادة ٢ رابعة الجديدة المقترحة - والمادة

المتصلة بها ٦ ، الفقرة ٢ (ح) ، تفويض مقيد تقييدا بالغا في إصدار الفتاوى بغية توضيح الطريقة التي يمكن بها صياغة حكم من هذا القبيل . وكما هو موضح في المادة ، فسوف يمنح التفويض للفريق المشترك للمحكمة الادارية للأمم المتحدة/المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية المقترح انشاؤه في الفقرات ٨٦ إلى ٨٩ أدناه لغرض مختلف تماما (وتكوينه يعكس وظيفته المقترحة وهي كفالة استمرار سلامة ووحدة الطابع القضائي للمحكمتين التابعتين للنظام الموحد) أما المسائل التي يمكن طلب الفتوى بمدها فتقتصر على المسائل القانونية العامة التي تهم المنظمات التي تطبق النظام الموحد (بما فيها ، بالطبع ، المنظمات المتصلة بالصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) . ولا يتولى طرح الاسئلة في هذا الصدد سوى الامين العام للأمم المتحدة ، بعد التشاور مع الاعضاء الاخرين في لجنة التنسيق الادارية . ويتفق تقييد سلطة إلتماس الفتوى مع الممارسات الدولية مثل ممارسات محكمة العدل الدولية ، وكذلك مع الممارسات الخاصة بالمحاكم الوطنية ، حيث يكون الحق في تقديم مثل هذه الطلبات مقيد جدا بوجه عام ، حتى ولو لم يكن حق اللجوء العادي إلى هذه المحاكم مفيدا . وينبغي أن يراعى أيضا أن الولاية الحالية للمحاكم الادارية غير متسقة على أي حال (مادامت كل الدعاوي يجب أن يقيّمها الموظفون) . وفي الاحوال الطبيعية ، يرجح أن يمثل الامين العام لأي توصية من هيئة تشريعية أقدم ، مثل اللجنة الخامسة ، بتقديم طلب خاص ، وأن يعامل بالاحترام الواجب أي اقتراح من هيئة تقنية مناسبة (مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية ، أو مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، أو اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية) ؛ ويمكنه كذلك أن يستجيب إلى طلب من هذا القبيل مقدم من جهاز ممثل للموظفين ، لاسيما إذا كان الجهاز يعمل على نطاق المنظومة (مثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية أو لجنة التنسيق لنقابات ورابطات الموظفين المستقلة في منظومة الأمم المتحدة) . فإذا قيدت على هذا النحو سلطة طلب الفتوى ، بعد احتمال إساءة استخدام عملية الافتاء إساءة حقيقية (سواء مقصودة أو غير مقصودة) . وبالمناسبة ، فإن الجهاز الذي يطلب منه إصدار الفتوى (أي الفريق المشترك) لن يكون بدون وسائل دفاع ، إذ في وسعه دائما أن يرفض إعطاء فتوى إذا بدت له طبيعة الطلب أو ظروفه غير ملائمة أو إذا كان من المحتمل أن يسبب الطلب بعض الضرر لوظيفته الرئيسية للفريق .

٣٠- ونظرا للقيود المقترح فرضها على نطاق الاسئلة التي ستطرح وعلى الجهاز الوحيد الذي سيفوض في طرحها (أي الامين العام بالتشاور مع لجنة التنسيق الادارية) ، يبدو من المناسب أن منظمة العمل الدولية لا تقدم أي اقتراح بادراج حكم مناظر في النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية .

٧ - دعاوي تعويض المنظمات صاحبة
العمل ضد الموظفين

٢١- لا يملك أي من المحكمتين في الوقت الحالي صلاحية النظر في دعاوي تعويض المنظمات صاحبة العمل ضد الموظفين . وفي الحالات التي تنشأ فيها دعاوي من هذا القبيل (للمطالبة ، مثلا ، بتعويض مدفوع للموظف على نحو يتجاوز الحدود المعقولة ، بسبب الخطأ أو الفشل ، أو بتعويض عن ضرر ألحق بالمنظمة أو بممتلكاتها أو بواحد من موظفيها الآخرين ، أو ربما بتعويض عن ضرر ألحق بدولة تكون المنظمة مسؤولة عنها أو بطرف ثالث آخر تكون مسؤولة عنه) تلجأ المنظمة في العادة أولا إلى تسوية الامر من جانب واحد - في الحالات المناسبة بعد دعوى تقام أمام مجلس استعراض للأملك أو لجنة تأديب مشتركة ، عن طريق الخصم من أي أجر مستحق للموظف ، تاركة له فرصة الطعن في مثل هذا القرار بدعوى يمكن أن يقيمها أمام مجلس الطعون المشترك أو الهيئة القضائية المختصة (التي يمكن فيها المنازعة في أي من جوانب مشروعية دعوى المنظمة) . وهذا الاجراء يسير بصورة مرضية على وجه العموم ، إلا عندما يكون المطلوب من الموظف من الضخامة بحيث لا يمكن استرداده من الاجر المستحق له أو الذي يصبح مستحقا له ، وبوجه خاص عندما يكون الموظف قد ترك الخدمة ، حيث أن استحقاقات صندوق المعاشات التقاعدية محمية تماما حتى من دعاوى المنظمة صاحبة العمل (النظام الاساسي لصندوق المعاشات التقاعدية ، المادة ٤٥) .

٢٢- ورغم أنه يمكن من ناحية المبدأ أن تقيم المنظمة صاحبة العمل دعوى أمام محكمة وطنية ضد موظف حالي أو سابق لاستعادة الاموال التي لا يمكنها أن تحجبها عنه ، فقد إجمعت المنظمات الدولية عن اشراك مثل هذه المحاكم في تسوية منازعات قد تتصل بالشؤون الداخلية للمنظمات . ولذلك قد يبدو من المفضل خوض مثل هذه المنازعات عن طريق المحكمة الادارية المختصة ، بهدف الحصول بذلك على اعتراف المحاكم الوطنية ، صاحبة الولاية على ممتلكات المتهم ، بأي حكم تصدره تلك المحكمة . ولذا يقترح مؤقتا إضافة مادة ٢ مكررة جديدة إلى النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، بحيث تترتب على ذلك إضافتان تتمثلان في فقرة فرعية جديدة ٢ (ز) في المادة ٦ وفقرة ٤ الف في المادة ٧ ، وثمة مقترحات مناظرة يجرى تقديمها فيما يتعلق بالنظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية . وبالإضافة إلى ذلك ، فإنه لما كان من المحتمل أن يستلزم الاعتراف الوطني بأحكام المحاكم الادارية الدولية والانفاذ الوطني لمثل هذه الاحكام مزيدا من التطور في المبادئ والممارسات التي بموجبها تعترف المحاكم الوطنية بالاحكام الاجنبية أو قرارات التحكيم الوطنية ، والدولية أحيانا ، يقترح أن يطلب إلى الامين العام دراسة هذه المسألة (المرفق الاول ، جيم ، الفقرة ١٠) .

جيم - الشروط الرسمية اللازمة لرفع الدعاوي

١ - تحديد مهلة تقديم الطلبات

٣٣- فيما عدا الاقتراح الوارد في الفقرات ٤٥ إلى ٤٧ أدناه ومن أجل ما يقترح من إضافة لمهلة خاصة فيما يتعلق بولاية جديدة للمحكمة مقترحة مؤقتا تناولتها الفقرتان ٣١ و ٣٢ ، لا يوجد شمة سبب على ما يبدو لتغيير الاحكام المتعددة والمتمة بالمهلات الواردة في المادة ٧ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة . بيد أن منظمة العمل الدولية تقوم ، فيما يتعلق بالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، بالنظر في إدراج حكم أكثر تحررا يستند إلى أحكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة المتعلقة بمدد فترة المهلة العادية التي هي ٩٠ يوما إلى سنة واحدة . إذا قدم الطلب الوريث لموظف متوفى ، أو الوصي على موظف عاجز (النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، المادة ٧ ، الفقرة ٤ ، بالرغم من أن المنظمة لا تزال محتفظة بموقفها وهو عدم اقتراح منح المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية سلطة عامة بتعليق الاحكام المتعلقة بفترات المهلة (النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، المادة ٧ ، الفقرة ٥) .

٢ - الطلبات التي من الواضح انعدام فرص نجاحها

٣٤- ينص النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة على أن الطلب غير مقبول إذا "اعتبر مجلس الطعون المشترك بالاجماع أنه لا محل له" (الفقرة ٣ من المادة ٧) . بيد أنه على الرغم من أن ممثلي الادارة في مرافعات مجلس الطعون المشترك يلفتون من وقت إلى آخر انتباه فريق للمجلس إلى هذا الحكم ، يندر جدا أن يقرر هؤلاء منزع أي طعن آخر ، بالاعلان رسميا أن طلب الطعن لا محل له^(١٧) . ومع ذلك ، فلعل مجرد وجود هذا الحكم ، كان هو السبب في أن المحكمة الادارية للأمم المتحدة كانت أقل تعرضا من المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية لسلاسل طويلة من القضايا التي تفتقر بشكل واضح إلى أية موضوع .

٣٥- والنظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية لا يتضمن أي حكم يناظر الحكم المشار إليه أعلاه في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة . ففي مرات عديدة استغل بعض مقدمي الطلبات هذه الثغرة ، لانهم غير متزنين أو لمجرد العبث ، (وكذلك استغلوا عدم وجود أي شرط بدفع تكاليف) ، فرفعوا ، خلال عدة سنوات ،

ما يزيد على بضع عشرة قضية مختلفة ، وإن لم تكن شمة في العادة سوى صلة غامضة بين هذه القضايا . ولقد سعت المحكمة لحماية نفسها (والمدعى عليهم) من مثل هذا الإغراق ، وذلك باعتماد واتباع إجراء مستعجل أدخلته في نظامها الداخلي (الفقرة ٢ من المادة ٨) ، يمكن بمقتضاه تنحية الطلبات التي يتضح أنها غير ذات موضوع ، بقرار من الرئيس ، وتركها دون اتخاذ أي إجراء آخر ، حتى الدورة التالية للمحكمة التي تستطيع عندئذ رفض النظر في هذه الطلبات بدون اتخاذ مزيد من الاجراءات .

٣٦- وبالإضافة إلى الطرق المذكورة أعلاه ، التي تستخدم بالنسبة إلى المحكمة الادارية للأمم المتحدة والمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية لتحاكي إشغال هاتين الهيئتين بأعباء النظر فنيا في الطلبات التي يتضح أنها غير ذات موضوع ، هناك طريقتان أخريان تردان إلى الذهن ، تعتمد كليتهما على احتمال فرض عقوبات مالية :

(أ) وضع شرط ، مثل الذي فرضته المادة ٨ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لعصبة الامم ، يفرض على مقدم الطلب أن يودع مبلغا معيناً (خمس صافي مرتبه السنوي لدى المحكمة الادارية لعصبة الامم) عند تقديم الطلب ، ويرد هذا المبلغ بأمر المحكمة إذا ما قررت بأن تقديم الطلب قد توفرت له مبررات كافية ؛

(ب) أن تفرض المحكمة تكاليف مناسبة يدفعها مقدم الطلب ، إذا رأت من الواضح جدا أن الطلب غير ذي موضوع ؛ وعند تحديد المبلغ ، تستطيع المحكمة أن تضع في حسابها الموارد المالية لمقدم الطلب ، والمدى الذي ترى أن تصل إليه الغرامة عقوبة على تقديم الطلب المعني بالذات .

٣٧- يشكل تقديم الطلبات المجردة بوضوح من أي موضوع عبئا ثقيلا ليس فقط على المحاكم بل أيضا وبصورة أكبر ، على المنظمات المدعى عليها . وعلى ذلك ، وبعمد دراسة الطرق الاربع المختلفة الموصوفة في الفقرات من ٢٤ إلى ٢٦ أعلاه ، يقترح ما يأتي فيما يتعلق بالمحكمة الادارية للأمم المتحدة :

(أ) الإبقاء على الطريقة الحالية وهي الرقابة الاولية عن طريق مجلس الطعون المشترك ، ولكن وحسبما اقترح في المرفق الاول ألف ، يستعاض عن عبارة "لا محل له" في الفقرة ٣ من المادة ٧ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة بعبارة " واضح انعدام فرص نجاحه" وهكذا يستعاض بمعيار موضوعي عن معيار ذاتي مشير للجدال (مثلما هو الحال في الفقرة ٢ من المادة ٨ من النظام الداخلي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) ؛

(ب) أن تفوض المحكمة بفرض تكاليف ، تُحدّد بما لا يزيد عن صافي مرتب شهر واحد (حسب التحديد المقترح في الفقرة الجديدة ٤ من المادة ٩) ، إذا ارتثأت أن مثل هذه الخطة مناسبة (المرفق الاول ألف ، الفقرة الجديدة ٢ بء من المادة ٩) ، ويجرى حاليا طرح اقتراح مثير فيما يتعلق بالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية .

دال - الاجراءات

١ - المرافعات الشفوية

٣٨- باستثناء الاسباب النفسية ، لا يبدو أن هناك أي سبب موضوعي للمرافعات الشفوية في معظم قضايا المحكمة ، التي يكاد يقتصر معظمها على مسائل قانونية في أساسها ، لأن ما قد يكون فيها من وقائع يكون قد تقرر أصلا على مستوى مجلس الطعون المشترك . وتستطيع كلتا المحكمتين عقد مرافعات شفوية ، ولكن هذه الممارسة قد انخفضت في كليهما عبر السنين ، لدرجة أن المحكمة الادارية للأمم المتحدة لم تسمح بمثل هذه المرافعات في الاونة الاخيرة إلا نادرا (بمعدل قضية واحدة أو اثنتين في السنة ، من مجموع ما يقارب ٢٠ قضية) ، في حين لم تسمح المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية بأي مرافعات كهذه طوال سنين عديدة ، وسمحت بها في الاونة الاخيرة في بضع قضايا فقط . ومن المفروض أن يعكس هذا الاتجاه حقيقة مفادها أن المرافعات الشفوية تشكل عبئا كبيرا إضافيا على المحكمتين كما أنها غالية الكلفة على المنظمات المدعى عليها (بسبب ضرورة نقل الاطراف ، والمحامي والشهود ، ويضاف إلى ذلك ، في المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، توفير محاضر حرفية أيضا) . وما يوازن هذه العوامل العملية هو ضرورة "تحقيق العدالة" ورغبة ممثلي الموظفين ، المعرب عنها مرارا في عقد المزيد من المرافعات الشفوية . وعلى ذلك ، وفي حين يجوز لمحامي الامم المتحدة ، حاليا ، أن يبين متى يعتقد أن المرافعات الشفوية لن تخدم غرضا مفيدا ، فإن مطالبات مقدمي الطلبات بمثل هذه المرافعات لا تلقى معارضة في الاحوال العادية .

٣٩- ولا يبدو أن هناك داعيا لأي تغيير في النظامين الاساسيين أو في النظامين الداخليين للمحكمتين فيما يتعلق بالمرافعات الشفوية . بيد أن المحكمتين قد تترثيا زيادة السماح بها ، في القضايا الهامة - لاسيما القضايا التي يحتمل أن تؤثر على كثير من الموظفين ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة - وفي أي قضية يلزم فيها الاستماع إلى شهود لتقرير الحقائق ذات الصلة بالموضوع .

٢ - التدخل

٤٠- أي فرد يصرح له "بالتدخل" في دعوى مقامة أمام المحكمة ، يصبح في الواقع طرفا فيها عادة ، ولكنه لا يصبح بالضرورة مرتبطا بأى طرف من الطرفين الأصليين (مقدم الطلب أو المنظمة المدعى عليها) ؛ وعلى ذلك ، يصرح عادة للمتدخل بالمشاركة في المرافعات مشاركة كاملة بالبيانات المكتوبة أو الشفوية ، لان المتدخل يصبح بدوره ملزما كل الالتزام بأية أجزاء من الحكم تنطبق عليه . وعلى النقيض من ذلك ، فإن المشتركين في المرافعات ، ممن يطلق عليهم في بعض الاحيان اسم "صديق المحكمة" (وسيعالج موضوعهم في الفقرتين ٤٣ و ٤٤ أدناه) لا يصبحون أطرافا وليسوا ملزمين بالحكم ، ونتيجة لذلك ، يعطون ، في أحسن الاحوال ، فرصا محدودة لكي يبديوا آرائهم .

٤١- يسمح النظامان الداخليان لكلتا المحكمتين (المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، الفصل ٧ ؛ والمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، المادة ١٧) "بالتدخلات" من قبل كل من الاشخاص والمنظمات صاحبة العمل أو صناديق المعاشات التقاعدية التابعة لها والتي قد تتأثر مصالحها بالحكم ، ويصبح المتدخلون عادة ، وليس دائما ، في الواقع ، أطرافا موازية لمقدم الطلب . ولا يبدو أن هذين النظامين الداخليين ، على الرغم من اختلاف صياغتهما ، قد سببا أي صعوبات خاصة أو اختلافات هامة في الممارسة .

٤٢- ولقد أوضحت أجهزة تمثيل الموظفين ، من وقت لآخر ، بأن لها مصلحة في السماح لها "بالتدخل" في بعض القضايا المنظورة . ومن المحتمل جدا أن ما في أذهانهم هو في الحقيقة حق المشاركة في المرافعات فقط ، أي باعتبارهم أصدقاء (amici) (انظر الفقرتين ٤٣ و ٤٤ أدناه) . وحقا ، فإن التدخل بالمعنى الرسمي ، أي أن تصبح هذه الاجهزة أطرافا في المرافعات ، يتطلب أن تكون هذه الاجهزة ملزمة بأحكام المحكمة ، سواء كانت من الرابحين أو الخاسرين ، ولا ينطبق هذا إلا في الحالات النادرة فقط والتي يتعلق الحكم فيها مباشرة بحقوق جهاز تمثيل الموظفين أو التزاماته . وفضلا عن ذلك ، لا يمكن السماح بهذا التدخل إلا عندما يكون بوسع أجهزة الموظفين أن تصبح رسميا أطرافا في الدعاوي المقامة أمام المحكمة ؛ وهذا غير ممكن في إطار النظام الاساسي الحالي أو المقترح (إلا باعتبارها مدعى عليه ضد طلبات مقدمة من موظفيها ؛ انظر الفقرات ٢٢ و ٢٣ و ٢٥ و ٢٦ أعلاه) .

٣ - اشتراك الصديق

٤٣- يجوز للمحكمة أن تأذن ، بمقتضى الفقرة ١ من المادة ٢٢ من النظام الداخلي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ب "سماع أقوال" أي شخص تفتح له المحكمة بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢ من النظام الاساسي (أي للموظفين أو الموظفين السابقين ، أو ورثتهم في المصلحة ، وما إلى ذلك) ، ويجوز للمحكمة ، بمقتضى الفقرة ٢ من المادة ٢٢ "وفقا لتقدير المحكمة" أن تأذن بسماع أقوال ممثلي الموظفين . ومع أن لا هذا الحكم ولا ذاك ولا أي حكم آخر يشمل الأشخاص أو الكيانات بصورة عامة ، فإن المحكمة الادارية للأمم المتحدة قد سمحت بالفعل باشتراك الولايات المتحدة في كل من المرافعات المكتوبة والشفوية في قضية باول (الحكم رقم ٢٢٧) . وعلى النقيض من ذلك ، لا يوجد للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية قاعدة في النظام الداخلي تسمح لأشخاص أو كيانات غير الاطراف (بما في ذلك الاطراف المتدخلة) بالمشاركة في المرافعات ، وقد فسرت المحكمة هذه الثغرة بأنها تمنعها من السماح بهذه المشاركة ، حتى لممثلي رابطات الموظفين ، وانتقد هذا الموقف القاسي إلى حد ما ، على الرغم من أنه يمكن إلى حد ما التغلب على ذلك بالمرافعة إذا كان موقف مقدم الطلب مشابها لموقف رابطة للموظفين ، وذلك بجعله يدرج في دفاعه بيانات تعبر عن موقف الرابطة أو بأن يقوم باعداد دفاعه محام تعيينه الرابطة . ولقد ثبت أن هذه الاحكام وممارسة المحكمتين في هذا الصدد مرضية بصفة عامة ، على الرغم من اختلافها إلى حد ما ، غير أن من الجدير بالملاحظة وجود حالات قليلة نسبيا سعت فيها رابطات الموظفين للمشاركة في المرافعات ، حتى عندما كان يتوفر لديها من الاهتمام في تلك الحالات ما يكفي لجعلها تساعد مقدم الطلب في تمويل عرض دعواه .

٤٤- ويقترح في المرفق الاول بآء أن تراعي المحكمة الادارية للأمم المتحدة تحسين المادة ٢٢ من نظامها الداخلي وجعلها أيضا أكثر انسجاما مع الممارسة ، وذلك بتنقيحها لتنص ، من جهة ، على أنه يجوز أن تسمح المحكمة لممثلي أجهزة تمثيل الموظفين بتقديم بيانات مكتوبة وبالاشتراك في المرافعات الشفوية (على أن هذا لا يزال أقل مما يطلبه اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وهو الحق التلقائي في الحضور ، أو حق مشروع فقط بطلب أو موافقة أي من الطرفين) ، ولتنص ، من جهة أخرى ، على أنه يجوز أن تعطي حقوق مثيلة لأي شخص أو كيان آخر وفقا لتقدير المحكمة . وقد اقترح في المرفق الاول ألف إدخال تعديل تبني طفيف ؛ على الفقرة ٢ (هـ) من المادة ٦ ، يشبه التغيير المقترح فيما يتعلق بالنظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية .

٤ - الدعاوي الفئوية والقضايا الاختبارية

٤٥- أشير إلى أن من التحسينات التي يمكن إدخالها على الاحكام الناظمة للمحاكم ، ولا سيما الاحكام الناظمة للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، الاخذ بإمكانية رفع دعاوي فئوية عندما يود جميع المشتركين في دعوى ما التقاضي بشأن أمر يهمهم جميعاً^(١٩) . ومثل هذه الدعاوي متصور أحياناً في محاكم وطنية ، من أجل غرض أو أكثر من الأغراض التالية : السماح للمدعين بالوفاء بمتطلبات الاختصاص من حيث أدنى حد ممكن للقيمة التي يمكن التقاضي بشأنها في محاكم محددة عندما تقل قيمة كل مطالبة منفردة عن هذه القيمة ؛ إيجاد آلية تمكن مدعين غرباء كلية عن بعضهم من اقتسام تكاليف قضايا لا تبررها قيمة أية مطالبة منفردة ؛ أو تحاشي المقاضاة بشأن منازعات ذات عنصر مشترك ، لاسيما عنصراً وقائعياً ، في عدد من المحاكم المختلفة . ومن الناحية العملية ، لا ينطبق أي من هذه الاعتبارات فيما يتعلق بالمحاكم الادارية الدولية : فليس هناك عادة حد أدنى للقيمة الاختصاصية ؛ وتكلفة المقاضاة تافهة عادة بالنسبة للمدعى ، وإذا لم تكن تافهة يمكن اتخاذ ترتيبات لاقتسامها فيما يتعلق "بقضية اختبارية" (انظر ادناه) عن طريق جهاز يمثل الموظفين أو بطريقة أخرى ؛ ولا يوجد تعدد في المحاكم ، وإنما إمكانية واحدة فقط فيما يتعلق بأي مدعى عليه معين .

٤٦- وفضلاً عن ذلك ، من المفهوم أنه حالما تحسم محكمة مختصة مسألة قانونية معينة بصورة قاطعة فيما يتعلق بمدعى عليه محدد (وذلك مثلاً بتعريف معنى أو تقرير صحة حكم أو قاعدة أو توجيه) ، يطبق عندئذ المدعى عليه هذا الحكم آلياً فيما يتعلق بجميع الموظفين الذين يمكنهم الاستناد إلى المبدأ القانوني ذاته ، دون إجبارهم على إعادة التقاضي بشأنه ، فذلك ليس ذا معنى لأنه يمكن أن يتوقع من كل محكمة أن تفصل دائماً في المسائل القانونية الواضحة بما يتفق مع أحكامها السابقة ، رغم أن ضرورة مراعاة السوابق القانونية السابقة مراعاة تامة ، حسب معناها في القانون العام ، ليست من مبادئ القانون الاداري الدولي . ونتيجة لذلك ، عندما أثيرت في الماضي مسائل قانونية تهم عدداً كبيراً من الموظفين ، وضعت ترتيبات لكي يرفع أحدهم أو بعضهم قضية اختبارية أو عدداً محدوداً من القضايا الاختبارية لحسم هذا المسائل^(٢٠) . ولقد تعاون المدعى عليهم مع هذه الترتيبات ، لأنه ليس من مصلحتهم تعدد القضايا أو تعقيدها بدون لزوم ، بأن يشترطوا ، مثلاً ، من جميع المدعين المحتملين التدخل رسمياً في قضية اختبارية .

٤٧ - بيد أنه فيما يتعلق بالقضايا الاختبارية ، ربما يوجد جانب واحد يمكنه الاستفادة من جراء تعديل طفيف في النصوص الناظمة للمحاكم . فعند رفع قضية اختبارية ، يمكن للمدعي عليه التعهد بتطبيق النتائج على جميع الموظفين في الوضع القانوني نفسه . ولكن ، حتى مع توفر أفضل النوايا من كلا الجانبين ، يمكن أن تفصل المحكمة في قضية اختيرت على أنها قضية اختبارية على أساس ينفرد به موقف المدعي ، ولا ينطبق على غيره اطلاقاً أو على كل الآخرين الذين كانوا يأملون أن يشملهم المبدأ الذي ارتكز عليه الحكم ، وحتى إذا بُتّ في قضية اختبارية على أسس عامة ، فإن بعض المدعين المحتملين الآخرين ، يعتبرون هم أنفسهم أو قد يعتبر المدعي عليه ، إن هناك مبررات للتوصل الى نتيجة مختلفة . ولكن المهلة المحددة لتقديم الطلبات قد تنقضي قبل اتخاذ هذا القرار ، وعلى الرغم من أن المدعي عليه قد يكون على استعداد للتجاوز عن هذه المهلة (أو ربما يكون قد تعهد بالفعل مسبقاً بالتجاوز عنها) ، فلن تكون المحكمة ملزمة بقبول القضية . ونتيجة لذلك، أشير في المرفق الأول - بـ ، بتوسيع المادة ٢٤ من النظام الداخلي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة بحيث يكون على المحكمة قبول هذا التجاوز من جانب المدعي عليه في الظروف المحددة ، على نحو ضيق ، التي ترد مناقشتها هنا . وسيحول مثل هذا النص دون ضرورة تقديم طلب وقائي لمجرد تأمين المدعين من ضياع مهلة إجبارية بينما تسير اجراءات قضية اختبارية .

هاء - سبل الانتصاف

١ - الاعادة من أجل تصحيح الاجراءات

٤٨ - تتيح الفقرة ٢ من المادة ٩ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة للمحكمة ، بصورة واضحة ، إعادة قضية ما ، بموافقة الأمين العام ، من أجل تصحيح اجراءات سابقة (على سبيل المثال في اللجنة التأديبية المشتركة أو في مجلس الطعون المشترك) ؛ بل وقد تمنح المحكمة للمدعي ما يصل الى صافي مرتبه الاساسي لمدة ثلاثة أشهر كتعويض عن التأخير . ولا يوجد شرط مماثل لهذا في النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، ولكنها تستطيع أن تحقق عملياً النتيجة نفسها (باستثناء منح التعويض عن التأخير) وذلك بإلغاء القرار المعيب ، تاركة بهذا لإدارة المدعي عليها اتخاذ أي اجراء علاجي توده ، بما في ذلك تصحيح اجراءات سابقة . وهكذا ، على الرغم من وجود تباين واضح بين النظامين الاساسيين للمحكمتين فيما يتعلق بإمكانية الانتصاف ، لا يبدو أنه قد نشأت أي اختلافات عملية هامة . بيد أن منظمة العمل الدولية تعتمد تعديل النظام الاساسي لمحكمتها الإدارية لجعله مماثلاً للنص المشار اليه في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة .

٤٩ - وفي الوقت الحاضر ، تحدد الفقرة ٢ من المادة ٩ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة التعويض المالي الذي يمكن للمحكمة منحه عوضاً عن التأخير "بصافي المرتب الاساسي لمدة ثلاثة أشهر" . ولا يبدو أن لهذا التحديد علاقة ، بأيّة حال ، بطبيعة وقيمة الضرر الذي قد يعاني منه المدعي بسبب تأخير اجرائي ، ومن ثم يقترح في المرفق الاول ألف حذف هذا التحديد . ولا تعتزم منظمة العمل الدولية إدراج مثل هذه التحديد في حكمها الجديد ، بيد أنه إذا تقرر الإبقاء على شيء من التحديد في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (سواء كان حسبما هو منصوص عليه حالياً أو بقيمة مختلفة) ، ينبغي عندئذ تغيير التعبير عن الحد وفقاً للاسس التي ترد مناقشتها في الفقرة ٦٣ أدناه .

٢ - الاداء المحدد

٥٠ - من بين أشد الاختلافات بين المحكمتين إشارة للجدل ، الاختلاف المتمثل بسلطات المحكمتين في الامر بأداء محدد . فالمحكمتان ملزمتان ، إذا وجدت أن شكوى ما تستند على أساس صحيح ، بالامر بإلغاء الحكم المطعون فيه أو أداء الالتزام المعول عليه (النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، المادة الشاملة ؛ والنظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، المادة ٩ ، الفقرة ا) . غير أن النظامين يشتملان على نصوص مختلفة الى حد كبير فيما يتعلق باحتمال أن يعتبر الإلغاء أو الاداء غير ممكنين أو غير مستحسنين :

(أ) ففيما يتعلق بالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، تقرر المحكمة نفسها ما إذا كان الإلغاء أو الاداء "غير ممكن أو غير مستحسن" ، وفي هذه الحالات تمنح المدعي تعويضاً مالياً (لا يخضع لأي حد معين ؛ انظر الفقرات ٥٧ - ٦٣ أدناه) ، ولكن فيما يتعلق بالحالة الأكثر حساسية ، وهي إعادة موظف الى منصبه ، لم يحدث إلا نادراً جداً ، وفي حالة موظفين من المستويات المنخفضة ، أن طلبت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مثل هذا الاداء بدون إعطاء المنظمة المدعي عليها اختيار دفع تعويض ؛

(ب) فيما يتعلق بالمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، لا بد أن تحدد المحكمة ، آلياً ، وكجزء من حكمها الاصلي ، قيمة التعويض الذي سيدفع للمدعي (رهناً بحد شرطي ، انظر الفقرات ٥٧ - ٦٣) ، تاركة للأمين العام البت فيما إذا كان يفضل "تحقيقاً لمصلحة الأمم المتحدة" الامتثال لأمر الإلغاء أو الاداء ، أو دفع المبلغ الذي

حدته المحكمة ، والذي يحدث أنه يختار في كل الحالات تقريبا ، ولا سيما الحالات التي تنطوي على ترك الخدمة ، دفع التعويض بدلا من أن يقرر إعادة الموظف الى منصبه .

٥١ - وبعد النظر الى الامر من مختلف الجوانب ، يتضح أنه في حين لا يوجد فرق كبير بين الممارسات المتعلقة بالمحكمتين ، فإن الاثر النفسي مختلف بدرجة ملحوظة . فقد أسيء فهم أو تفسير نصوص المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، على نطاق واسع (سواء من جانب الموظفين أو من جانب المراقبين الخارجيين) ، لدرجة اتهام الامين العام بتجاهل أحكام المحكمة أو وصف المحكمة الادارية للأمم المتحدة بأن كل ما لها من سلطة هو تقديم المشورة الى الامين العام (أي أنها ليست أكثر من مجلس طعون مشترك أعلى) ، وبأنها ، بالتالي ، ليست جهازا قضائيا حقا . وعلى ذلك فإن أحد المطالب الملحّة للموظفين هو أن تمنح المحكمة الإدارية للأمم المتحدة نفس السلطات التي تتمتع بها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالاداء المحدد .

٥٢ - والحجة الرئيسية للامتثال لهذه الرغبة القوية من جانب الموظفين هي أن الاثر العملي لذلك ، إذا حذت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة حذو المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، سيكون تافها للغاية : الالتزام النادر جدا بإعادة موظف من مستوى منخفض الى منصبه على الرغم من أن الامين العام يفضل فصله وإعطائه مستحقاته وصرفه من الخدمة . ولكن على الرغم من أن الامانة العامة الان أكبر بكثير مما كانت عليه عندما تأسست المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، مما ييسر استيعاب موظف "تفرضه" المحكمة على الامين العام ، فإن الطابع السياسي الشديد لكثير من أنشطة الامانة العامة لا يزال يجعل من المستحسن نقل هذا النوع من السلطة التقديرية من الامين العام الى المحكمة ، وربما يكون ذلك باستثناء حالات غير تلك التي تنطوي على إعادة موظف الى منصبه أو مهامه .

٥٣ - وبعد مداوات طويلة حول هذه المسألة ، اختار البنك الدولي ، عند تأسيسه محكمة الجديدة مؤخرا في عام ١٩٨٠ ، حلا على غرار المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، مع فارق وحيد هو أن حد التعويض البديل الذي يجوز للمحكمة الادارية للبنك الدولي وضعه بدون تفسير خاص هو تعويض عن ثلاث سنوات بدلا من التعويض عن سنتين في حالة المحكمة الادارية للأمم المتحدة (النظام الاساسي للمحكمة الادارية للبنك الدولي ، المادة الثانية عشرة ، الفقرة ا) .

٥٤ - وفي هذا الصدد ، تجدر ملاحظة أن من الممكن تحقيق تحسين كبير ، حتى في إطار

نص المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، إذا حددت المحكمة تعويضا بديلا أكثر تناسبا مع الضرر الذي عانى منه الموظف بالفعل والذي ترى أنه فصل من الخدمة بلا وجه حق ، فمن جهة ، يقلل مثل هذا التعويض من اكتراث المدعي باختيار بديل اصلاحي معين ؛ ومن جهة أخرى ، قد ينظر الى الأداء المحدد ، بصورة أكثر جدية ، إذا كانت تكلفة عدم مراعاته كبيرة . وفي حين أن جزءا من السبب وراء التعويض البديل الضئيل الذي غالباً ما تحدده المحكمة ، يكمن بلا شك ، في الحد الشرطي الذي ترد مناقشته في الفقرات ٥٧ الى ٦٣ أدناه ، يبدو أن جزءا آخر من السبب يكمن في عدم إدراك قضاة المحكمة الادارية للأمم المتحدة إدراكا كافيا للمدى الحقيقي للضرر الذي عانى منه موظف أنهيت خدمته في وظيفة دولية بعد أدائه لعمل متخصص لمدة سنوات عديدة .

٥٥ - ولذلك ، يقترح في المرفق الاول ألف الابقاء على النصوص ذات الصلة الواردة في الفقرة ١ من المادة ٩ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (مع تجزئتها الى فقرتين ١ و ١ - ألف ، لأسباب تقنية) دون تغيير كبير ، إلا أنه يقترح عدم استبقاء البديل للأداء المحدد إلا في الحالات التي يتعين فيها إعادة المدعي الى وظيفته أو إلغاء إنهاء خدمته ، أو إعطاؤه مهمة محددة . وفي حالات أخرى ، وعلى سبيل المثال ، إذا اشترطت المحكمة أن ينص عقد العمل على دفع بدل أو تنفيذ ترقية ، أو الاشتراك في صندوق المعاشات التقاعدية ، فينبغي أن تتخذ هذه التدابير حسب أمر المحكمة ، ما لم تقرر المحكمة نفسها الاستعاضة عن ذلك بتعويض مالي .

٥٦ - وجدير بالملاحظة ، فيما يتعلق بهذا الاقتراح ، أن الفريق العامل التابع لمنظمة العمل الدولية (انظر الفقرة ٩ أعلاه) قدم الملاحظة التالية : "وفي هذا الصدد ، يجري التوفيق جزئيا بين النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة واجراءات المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية" . وأعرب الفريق العامل عن رأيه بأن "من الممكن لمجلس الادارية أن يلاحظ مع الأسف ، في تقريره بشأن هذا البند ، أن التعديلات المقترحة في المحكمة الادارية للأمم المتحدة لم تتحقق سوى بعض ما يلزم للتنسيق مع إجراءات المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية التي رأى الفريق العامل أنها متوازنة ومتماشيا مع المبادئ القانونية" (٣١) .

٣ - وضع حد لمبلغ التعويض البديل

٥٧ - نصت النظم الاساسية للمحكمتين على التعويض النقدي بوصفه بديلا لاداء محدد ،

فقط ، وعلى الرغم من أن الشروط التي يصبح بمقتضاها هذا البديل نافذا حسبما أشير أعلاه تختلف فيما يتعلق بالمحكمتين ، فإن النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة (الذي عدل خصيصا لهذا الغرض) ينص ، على عكس النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية على فرض حد مشروط على التعويض النقدي الذي يجوز منحه . وهذا يستلزم ، بالتحديد ، "أن لا يتجاوز التعويض البديل ما يعادل صافي الراتب الأساسي لمدة سنتين" على الرغم من أنه يجوز للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة "أن تأمر ، في حالات استثنائية عندما ترى أن هناك ما يبرر ذلك ، بدفع تعويض أكبر" وفي هذه الحالة يتعين أن يكون الأمر مشفوعا" ببيان عن سبب اتخاذ المحكمة لهذا القرار" .

٥٨ - وينبغي أولا وقبل كل شيء ، ملاحظة أنه على الرغم من التعبير عن الحكم الوارد أعلاه بعبارات عامة كما لو كان ينطبق على جميع الأحكام ، فإنه لا ينطبق في الحقيقة إلا على الأحكام التي يدور الجدل فيها حول إحدى حالات انتهاء الخدمة . وفي حالات أخرى يكون الحد إما غير منطبق على الموضوع أو غير متصل به . مثال ذلك أنه إذا كان الحكم يستلزم منح علاوة موضع نزاع . فإنه عادة ما لا تلجأ المحكمة حتى إلى التفكير في إمكانية استصدار قرار من الأمين العام بعدم الموافقة ، ولذلك فإنها لا تحدد تعويضا بديلا ، في حين أن القيمة النقدية لهذا الحكم ربما تصل بالفعل ، على مر السنين ، إلى ما يزيد كثيرا عن الحد القانوني . وفي حالات أخرى مثل التعويض الذي يمنح فيما يتعلق بالضرر الذي يقع أثناء الخدمة ، أو بالجرم أو التجاوز الشخصي ، سيكون من السهل من الناحية الحسابية مقارنة ذلك المبلغ المقطوع بالحد المنصوص عليه ، بيد أن القيام بذلك من شأنه أن يخرج ذلك الحد من سياقه القانوني تماما .

٥٩ - وينبغي شانيا ملاحظة أنه من الممكن تفسير الحد إما تفسيرا موضوعيا أو على أنه مجرد تحديد إجرائي . ففي إطار المعنى الأول ، سوف يعني الحد توجيهها من الجمعية العامة يقضي بأنه في حالة ما إذا قرر الأمين العام عدم تنفيذ حكم المحكمة بدقة ، فإن مقدم الطلب لن يحصل إلا على تعويض لا يتجاوز الراتب الأساسي لمدة عامين ، أيما كان مبلغ التعويض الذي يستحقه إلا إذا كان هناك عنصر "استثنائي" (أي ليس مجرد كون المبلغ غير كاف ، وإنما وجود عنصر آخر غير عادي مثل سلوك غير مشروع من جانب المنظمة) . بيد أنه إذا اعتبر الحد مجرد تحديد إجرائي ، فإنه يعني إنه على الرغم من أن المحكمة مفوضة بمنح التعويض الذي تعتبره ملائما ، فإن عليها أن توضح موقفها كلما تجاوز التعويض الراتب الأساسي لمدة سنتين . ويبدو أن المراقبين لكل من المحكمة والموظفين ، ممن ينتقدون نظامها الأساسي ، يلتزمون بالتفسير الأول . ومنذ أن فرض الحد في عام ١٩٥٢ ، استغلت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة سلطتها مرة واحدة

فقط لمنح تعويض أعلى وتبرير ذلك ، وظلت مكافآتها بوجه عام ، دون الحد القانوني بكثير .

٦٠ - ثالثا ، تتمثل احدى نتائج تحديد تعويض أقل ، كما أشير في الفقرة ٥٩ أعلاه ، في حرمان المدعى عليه من أساس واقعي يستند اليه في تقرير ما اذا كان سيقوم بالوفاء على وجه التحديد أو بالتعويض ، بمعنى أنه اذا كان التعويض البديل منخفضا للغاية فسوف يجد على الدوام تقريبا انه "في مصلحة الامم المتحدة" أن تدفع بدلا من أن تفي بالتعويض .

٦١ - رابعا ، ربما يلاحظ أن النظام الاساسي للمحكمة الادارية للبنك الدولي ، الذي اعتمد مؤخرا ، يتبع في هذا الشأن حكم المحكمة الادارية للامم المتحدة ، الا أنه يقرر الحد بما يعادل "صافي الراتب لمدة ثلاث سنوات" (المادة الثانية عشرة ، الفقرة ١ ، من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للبنك الدولي) .

٦٢ - واستنادا الى الاعتبارات الواردة أعلاه ، يبدو أن هناك سبيلين للعمل يزكيان نفسيهما :

(أ) حذف الحد الوارد في المادة ٩ ، الفقرة ١ ، من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للامم المتحدة كلية ، وهذا من شأنه أن يقرب هذا النظام ، بدرجة كبيرة الى النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، وأن يستجيب للحجة التي أثارها بقوة بالغة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من أن المحكمة ترى أن هناك ما يبرر من الناحية الموضوعية ، تحديد مستوى معين للتعويض ، وأن انقاصه من أجل الوفاء بالحد القانوني من شأنه أن يشكل بالضرورة حالة من الظلم ؛

(ب) رفع الحد الى المستوى المحدد في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للبنك الدولي (مرتب ٢ سنوات) على أساس الفهم بأنه ليس المقصود من الحد تقييد سلطة المحكمة الادارية للامم المتحدة بمنح التعويض البديل الملائم ، وانما مجرد تزويد الامين العام والجمعية العامة بتفسير معقول للمكافآت التي تكون على درجة خاصة من الضخامة . وعلى سبيل المقارنة نجد أن الحجة الاخيرة ، التي لا يتوقع أن تؤدي الى انقاص الحقوق الموضوعية لمقدم الطلب أيا كان تبدو أكثر اقناعا ، ولذلك تضمن المرفق الأول ألف اقتراحا بإدخال تعديل ملائم في آخر جملة من الفقرة الجديدة ١ ألف من المادة ٩ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للامم المتحدة . وبالإضافة الى ذلك

أضيفت كلمة "عادة" الى هذه الجملة ، واقترح حذف عبارة "في حالات استثنائية" من الجملة التالية .

٦٣ - وينبغي أن يلاحظ كذلك ، من وجهة النظر التقنية البحتة أن الحد الذي يقوم على أساس "صافي الراتب الاساسي" قد آل الى الزوال . ذلك أن الرقم الدال على الصافي الاساسي لا يأخذ في الاعتبار تسوية مقر العمل المدفوعة في مقر عمل مقدم الطلب ، أو حتى المتوسط المرجح لتسوية مقر العمل الذي يوضح مدى انخفاض مستويات الراتب الاساسي ، على نحو واسع النطاق ، عن المستويات الفعلية للتمويض المقدم من الامم المتحدة ، نتيجة للتضخم وتعديلات العملة . ولهذا السبب ، قضت الجمعية العامة ، بناء على توصية من لجنة الخدمة المدنية الدولية ، بأن جميع المبالغ المقابلة المحددة في النظام الاساسي للموظفين ، يتم الاعراب عنها من حيث مدد "الراتب الاجمالي المعدل وفقا لحركة المتوسط المرجح لتسوية مقر العمل مخصوصا منه الاقتطاع الالتزامي من مرتبات الموظفين" ، فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية ، والفئات الاعلى ، وفئة موظفي الخدمة الميدانية ، ومن حيث مدد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مخصوصا منه الاقتطاع الالتزامي من مرتبات الموظفين (النظام الاساسي للموظفين ، المرفق الثالث) فيما يتعلق بفئة موظفي الخدمة العامة والفئات المرتبطة بها . ومن قبيل المصادفة أن الحد ، حسبما يعبر عنه حاليا ، يجعل من العسير أيضا على المحكمة أن تأخذ في اعتبارها أنه يجوز للدول في بعض الحالات أن تفرض ضريبة على التعويض البديل الذي تدفعه المحكمة الادارية للأمم المتحدة في حين لا تفعل ذلك معظم الدول ، وبالتالي فقد اقترح في المرفق الاول ألف ادخال تعديل آخر في نهاية الجملة الاولى من الفقرة الجديدة ١ ألف من المادة ٩ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، بالإضافة الى الفقرة الجديدة ٤ من المادة ٩ التي تستهدف تعيين كل الحدود النقدية في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة بحيث تنطبق على هذا النظام آليا أية تغييرات ذات صلة تدخلها الجمعية العامة من وقت لآخر على النظام الاساسي للموظفين .

٤ - الحكم بدفع النفقات

٦٤ - لا ينص النظام الاساسي لأي من المحكمتين على دفع النفقات . ومع ذلك قررت المحكمتان سيرا على منوال المحكمة الادارية لعصبة الامم ، أنه يجوز لهما الحكم بدفع النفقات لمقدمي الطلبات الذين كان التوفيق حليفهم^(٢٢) ، ودأبتا على القيام بذلك . بيد أن هذه المدفوعات كانت متواضعة للغاية بوجه عام ، لاسيما مدفوعات المحكمة الادارية للأمم المتحدة ولم تتمش مع الزيادة التي طرأت على الرسوم القانونية في نيويورك أو جنيف أو في أي مكان آخر في أوروبا .

٦٥ - وتأخذ كلتا المحكمتين ، لاسيما المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، في اعتبارهما عند الحكم بدفع النفقات على نحو واضح أو ضمني (بمقتضى المبادئ التوجيهية التي أقرتها المحكمة الادارية للأمم المتحدة في عام ١٩٥٠ (A/CN.5/R.2)) ، ما اذا كان مقدم الطلب مضطرا بالفعل الى تكبد نفقات قانونية ، أي الاستعانة بمحام خارجي ، ما دامت توفر المساعدة القانونية الكفؤة في العادة دون مقابل (والتي غالبا ما تفوق كفاءة المحامي الخارجي) من داخل المنظمة أو من منظمة أخرى في بعض الأحيان . وربما يفضي تفسير أكثر تحملا لهذا المعيار الى تشجيع التوسع في اللجوء الى محام خارجي ، الامر الذي لن يعود ، بالضرورة ، بالنفع على مقدمي الطلبات بسبب جعلهم العام بالاجراءات الادارية الدولية ، والذي من شأنه أن يضر في بعض الأحيان بالعمل الفعلي للمحكمتين .

٦٦ - ولذلك فانه سيكون من المستصوب التوصل الى صيغة تطلب المحكمتان بموجبها تبريرا للجوء الموظف الى الاستعانة بمحام خارجي ، ولكن اذا قدم تبريرا مقبولا ، فانه ينبغي أن تكون النفقات المقدمة متناسبة مع الرسوم القانونية المعقولة ، وأن تراعى بطبيعة الحال صعوبة وأهمية حالة معنية ، وأن تكون قاصرة على الحالات التي يكون فيها القرار قد صدر في مصلحة المدعي أو أن يكون قد أشار على الأقل قضية ذات أهمية استثنائية .

٦٧ - وفي ضوء ما تقدم ، اقترح في المرفق الاول ألف ، اضافة فقرة جديدة ٢ ألف الى المادة ٩ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة تخول المحكمة رسميا بمقتضاها الحكم بدفع النفقات ، وقد قدم اقتراح مماثل فيما يتعلق بالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية . ولن يبدو من الضروري وضع توجيهات أكثر دقة للمحكمة ، على الرغم من أن تعديلا ذا صلة (اضافة فقرة جديدة ٢ (ك) الى المادة ٦) سوف يتطلب من المحكمة أن تعتمد قاعدة بشأن هذا الموضوع ، يفترض أن توضع على أساس المبادئ التوجيهية للمحكمة الادارية للأمم المتحدة لعام ١٩٥٠ .

واو - اجراءات ما بعد الحكم بالنسبة للمحكمتين

١ - اعادة النظر

٦٨ - تنص المادة ١٢ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة على اعادة النظر في الاحكام بناء على حقائق حاسمة اكتشفت حديثا بشرط تقديم الطلبات الخاصة بذلك في خلال ٣٠ يوما من اكتشافها وخلال سنة واحدة من تاريخ الحكم . ولا تتضمن مكوك المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية مثل هذا النص وليس لتلك المحكمة فلسفة قانونية محددة بشأن هذه النقطة ، بيد أنه من المقترح اضافة نص مماثل الى النظام الداخلي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية .

٦٩ - وقد تعتبر مهلة الثلاثين يوما ومهلة السنة الواردة في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة قصيرة بصورة غير معقولة ، بالرغم من أنه يبدو من المستصوب وجود حدود ما ، حتى لو كان ذلك فقط لوقف الطلبات الباطلة التي تقدم بعد الحكم بسنوات . (ومع ذلك فان الفقرة ١ من المادة الثالثة عشرة من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للبنك الدولي تكتفي بالنص على مهلة ستة شهور بعد اكتشاف الواقعة الجديدة ، بدون أي أجل نهائي لذلك) . ومن المقترح ، وفقا لذلك ، في المرفق الاول ألف تمديد مهلة الثلاثين يوما الى ثلاثة أشهر في الجملة الثانية من المادة ١٢ (التي ستصبح جزءا من الفقرة الجديدة ١ من تلك المادة) ، وتمديد مهلة السنة الى ثلاث سنوات . كما أدرجت بعض التعديلات الصغيرة الاخرى بما يطابق الصياغة المقترحة للنظام الداخلي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، أو لتحقيق قدر أكبر من التوافق مع الاحكام الاخرى للمادة ١٢ .

٢ - الاكمال

٧٠ - لا ينص النظام الاساسي لأي من المحكمتين على أية وسيلة للانتصاف اذا كان الحكم لا يفصل في جميع الطلبات الواردة في الدعوى . وبالنظر الى أن شكاوى بهذا المعنى تقدم من وقت لآخر ، فمن المقترح ادخال حكم مناسب على النظامين الاساسيين للمحكمتين على السواء . وبالنسبة للمحكمة الادارية للأمم المتحدة اقترح ذلك في المرفق الاول ، ألف في شكل الفقرة الجديد ٣ من المادة ١٢ من النظام الداخلي ، ويجرى اقتراح اضافة مماثلة بالنسبة للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية .

٣ - التفسير

٧١ - لا ينص النظام الاساسي لاي من المحكمتين على توضيح أو تفسير الاحكام . ومع ذلك فان المحكمتين توافقان أحيانا على تفسير الاحكام السابقة .

٧٢ - بيد أنه يبدو من المستصوب أن يدرج في النظامين الداخليين للمحكمتين اذن صريح بتفسير الاحكام . وبالنسبة للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، فقد اقترح ذلك في المرفق الاول ألف في صورة الفقرة الجديدة ٤ من المادة ١٢ من النظام الداخلي ، ويجرى اقتراح اضافة مماثلة بالنسبة للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية . وحيث أن أحكام المحكمة عادة ما تنفذ على الفور فان مسائل التفسير تشور دائما في الغالب بعد صدورها بوقت قصير جدا ، ونتيجة لذلك أضيف اقتراح المحكمة الادارية للأمم المتحدة القاضي بتقديم طلبات التفسير خلال سنة واحدة .

زاي - مراجعة أحكام المحكمتين

١ - طريقة المراجعة

٧٣ - تعد الطريقة المحدودة الحالية لمراجعة أحكام المحكمتين ، أو بمعنى آخر الطعن فيها ، واحدة من أعقد جوانب أداء هاتين الهيئتين لوظيفتهما وأكثرها اشارة للجدل . ومن الضروري سرد تاريخ موجز جدا على الاقل لفهم ووصف الحالة الحاضرة وأشار التحسينات الممكنة :

(أ) لم تكن لدى المحكمة الادارية لعصبة الامم نصوص تتعلق بإعادة النظر أو الطعن . بيد أن الجمعية العامة للعصبة رفضت في دورتها الاخيرة الالتزام بمجموعة من الاحكام التي أصدرتها المحكمة على أساس أن المحكمة تجاوزت اختصاصها بفحص مقررات الجمعية العامة ذاتها ، وفي غياب أية طريقة لمراجعة هذه الاحكام بمورة قانونية أو لنقض مقررات الجمعية العامة ، فقد انتصر رفض الجمعية العامة .

(ب) وتأسست المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، التي خلفت المحكمة الادارية لعصبة الامم ، نتيجة لذلك ، بنص (المادة الثانية عشرة) يسمح لمجلس ادارة منظمة العمل الدولية بالطعن في أي قرار يؤكد اختصاص المحكمة الادارية للمنظمة أو أي حكم يرى مجلس الادارة أنه مشوب بخطأ اجرائي أساسي . وذلك بطلب فتوى من محكمة

العدل الدولية تعتبر ملزمة . وعندما عدل النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ليمح بتوسيع نطاق ولايتها لتشمل أي منظمات أخرى سمح للمجالس التنفيذية لهذه المنظمات أن تطلب مراجعة محكمة العدل الدولية لاحكام المحكمة الادارية على أساس مماثل (بالرغم من أنه لا يحق لهم عملا القيام بذلك الا اذا أذنت لهم الجمعية العامة بتوجيه الأسئلة الى محكمة العدل ، الأمر الذي لا تستطيع الا الوكالات المتخصصة وما شابهها القيام به) . وعلى هذا الأساس حصل مجلس اليونسكو على مراجعة حكم للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية (ولكن ليس على تغيير للحكم) لمصلحة عدد من الموظفين الذين فصلوا لاسباب سياسية مزعومة^(٢٣) .

(ج) ولم يكن لدى المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، بالرغم من أنها أنشئت بعد المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، أصلا أي نص يناظر المادة الثانية عشرة من النظام الاساسي لمحكمة هذه المنظمة . بيد أنه بعد أن أبلغت محكمة العدل الدولية الجمعية العامة في عام ١٩٥٥ (بالنسبة لمجموعة من القضايا المتعلقة بحالات انتهاء الخدمة لاسباب سياسية مزعومة) بأنه ، ما دام لا يوجد هذا النص ، فلا يوجد سبب ممكن لرفض الالتزام بحكم صادر عن المحكمة الادارية للأمم المتحدة كما لا توجد طريقة للطعن أو المراجعة^(٢٤) ، أضافت الجمعية العامة المادة ١١ الى النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة على أساس سابقة المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ؛ وعلاوة على ذلك ، وبالدرجة الاولى لجعل الاجراءات أكثر عدلا لمقدمي الطلبات ، أدخلت شيئين جديدين : سمح لمقدمي الطلبات أيضا ببدء اجراءات المراجعة (الى جانب الدول والرئيس التنفيذي الذين هم في الواقع الكيانات الوحيدة القادرة على القيام بذلك في اطار اجراءات شبيهة باجراءات المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية باعتبار أن لهم وحدهم حقا تلقائيا في الوصول الى المجالس التنفيذية للمنظمات) ، ووسعت الاسباب التي يمكن الاستناد اليها في طلب المراجعة لتشمل سببين اضافيين : اخفاق مزعوم من جانب المحكمة في ممارسة اختصاصاتها وأخطاء مزعومة في مسائل قانونية تتعلق بالمشاق . وفي النهاية ، وبسبب عدم وجود جهاز تابع للأمم المتحدة يناظر "المجالس التنفيذية" للوكالات المتخصصة ، عهدت الجمعية العامة بصلاحيه طلب الفتاوى بالنسبة للأحكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، الى لجنة أنشئت خصيصا لهذا الغرض ، هي اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الادارية . ورفعت قضايا أمام هذه اللجنة ٤٤ مرة ، في حوالي ثلاثة عقود ، وان كان قد لوحظ مؤخرا اتجاه لتزايد القضايا ؛ وقد طلبت المراجعة مرة واحدة من قبل دولة والمرة الاخرى من قبل المدعين ؛ ووجهت اللجنة أسئلة الى محكمة العدل الدولية فيما يتعلق بثلاثة أحكام أصدرتها المحكمة الادارية للأمم المتحدة : قضيتا "فاسلا"^(٢٥) و "ياكيميتس"^(٢٦)

(الحكم رقم ١٥٨ و ٢٢٢) ، وجهت فيها أسئلة مقترحة من المدعيين في هاتين القضيتين ، وقضية "مورتيشيد"^(٢٧) (الحكم رقم ٢٧٢) وجهت فيها أسئلة مقترحة من دولة عضو . وفي جميع الحالات الثلاث التي صدرت فيها فتاوى حتى الآن ، فقد أيدت الفتاوى الاحكام . وبالرغم من أن المنظمات الاخرى التي تخضع للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ليست ممنوعة ، تلقائيا من طلب المراجعة هذا ، فان هاتين المنظمتين اللتين تخضعان لها (منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة البحرية الدولية) تنازلتا (بطريق الاتفاقات الخاصة المذكورة في المادة ١٤) عن خيار المراجعة ، مثلما فعلت جميع المنظمات التي وافقت على السماح لموظفيها بأن يقدموا الى المحكمة الادارية للأمم المتحدة طعونا في أي قرار للمجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بموجب المادة ٤٨ من نظام صندوق المعاشات (أنظر الفقرات من ٩٠ الى ٩٢ أدناه) .

٧٤ - وتشير الترتيبات الموصوفة أعلاه عددا من قضايا متميزة ولكنها مرتبطة بعضها ببعض . وتحت العناوين الواردة أدناه تبذل محاولة لمعالجة كل منها ، على حدة ، بقدر الامكان ، ولكنه ينبغي ادراك أنه لا يمكن الحصول على صورة كاملة الا بالنظر في كل هذه القضايا مجتمعة .

(١) من يجوز له بدء اجراءات المراجعة

٧٥ - بمقتضى الفقرة ١ من المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، واضح من هم الذين يجوز لهم بدء اجراءات طلب مراجعة أمام اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الادارية ، وهم : أي دولة عضو ؛ والامين العام ؛ والمدعي في الدعوى أمام المحكمة (أو وريثه القانوني) . وهذا الامر غير محدد على الاطلاق في المادة الثانية عشرة من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ؛ بيد أنه من الواضح أن الكيانات الوحيدة التي لها الحق في التقدم باقتراحات رسمية الى مجلس ادارة منظمة العمل الدولية (أو الى المجلس التنفيذي لاية منظمة أخرى خضعت لولاية المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية وأذن لها بأن تطلب الفتاوى من محكمة العدل الدولية) هي التي تستطيع القيام بذلك : أعضاء مجلس الادارة ؛ والمدير العام ، وأحيانا ، وفي نطاق محدود ، اتحاد موظفي منظمة العمل الدولية .

٧٦ - وفيما يتعلق بالمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، كثيرا ما أشير اعتراض مفاده أن من الشاذ ، بل ربما من غير اللائق ، أن يكون للدولة العضو ، التي لم تكن بطبيعتها الحال "طرفا" في الدعوى المقامة أمام المحكمة ، الحق في أن تطلب مراجعة الحكم

الصادر في هذه الدعوى . وفي الحقيقة ، أن محكمة العدل الدولية نفسها أرجأت هذا السؤال في قضية "فاسلا" وأعدت النظر فيه بدقة في قضية "مورتيشيد" ، التي خلصت فيها ، وأن يكن على شيء من التردد ، الى أنه ليس هناك عقبة قانونية لا يمكن التغلب عليها . وبالنسبة لمسألة السياسات ، ينبغي ، أولا ، ملاحظة أن الطرف المدعى عليه في دعوى أمام المحكمة (بصورة صريحة في المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية وبصورة ضمنية في المحكمة الادارية للأمم المتحدة)^(١٣) هو المنظمة وليس رئيسها التنفيذي . وثانيا ، انه ، بالنسبة الى بدء المراجعة لحكم صادر عن المحكمة الادارية للأمم المتحدة وضعت الدولة العضو ، على قدم المساواة مع الامين العام والمدعى ، أما فيما يتعلق بحكم صادر عن المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، فللدولة العضو في تلك المنظمة مزية اجرائية بارزة على المدعي (وفي الحقيقة لم يحدث أن نجح أي مدع قط في بدء اجراءات مراجعة حكم صادر عن المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) . وأخيرا ، يجدر بالملاحظة (انظر الفقرتين الفرعيتين ٧٣ (ب) و (ج) أعلاه) أن اجراءات المراجعة بالنسبة الى أحكام المحكمة لم توضع أساسا بفرض اعطاء المدعين ولا حتى الرؤساء التنفيذيين مستوى آخر من مستويات الطعن في الاحكام وانما على الاصح لاغراض تمكين الدول من الطعن في الاحكام التي نراها لسبب ما غير مقبولة ، والقيام بذلك أمام الجهاز القضائي الرئيسي في الامم المتحدة بدلا من القيام به في هيئة تمثيلية (مثل الجمعية العامة لعصبة الامم أو الامم المتحدة) يمكن فيها ابطال القرارات الصادرة عن جهاز فرعي مثل المحكمة لاعتبارات سياسية في جوهرها .

٧٧ - ونتيجة لذلك فان أي اقتراح بالغاء حق الدول في بدء اجراءات المراجعة أو تحديد هذا الحق بصورة خطيرة يبدو متناقضا مع الغرض الذي تأسست من أجله هذه الاجراءات أصلا ، واذا ما قبل مع ذلك اقتراح من هذا القبيل ، فان ذلك قد يعرض على المدى البعيد سلطة المحاكم ذاتها للخطر . ومن ناحية أخرى ، لا يبدو من الضروري أن تكون اجراءات المراجعة التي يجوز للدولة بدءها هي نفس الاجراءات المتاحة للمدعي أو الرئيس التنفيذي ، ولا أن تتاح لكل هؤلاء نفس الاسباب الداعية للمراجعة ؛ وسوف تدرس هذه النقاط أدناه .

(ب) ما الهيئة التي تظلع بالمراجعة

٧٨ - ان محكمة العدل الدولية هي الهيئة التي تظلع بمراجعة أحكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، والمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، وفقا للنظاميين الاساسيين لهاتين المحكمتين . وبالرغم مما قيل في بعض الاحيان من أن المحكمة العالمية ليست هيئة مناسبة ، لا من حيث هيبتها أو خبرتها ، لمعالجة المسائل التي

تتعلق بالموظفين بصفتهم الفردية ، فان اختيار الهيئة القضائية الرئيسية تفسره الحقيقة القائلة بأن الهدف الاول من اجراءات المراجعة هو معالجة الاعتراضات التي تثيرها الدول ضد المحكمتين بصفتها هيئتين فرعيتين للهيئتين السياسيتين الرئيسيتين لمنظمتيهما . وعندما وضعت اجراءات المراجعة وهي بالطبع اجراءات غير متاحة كلياً فيما يتعلق بجميع أحكام المحكمة الادارية التابعة لمنظمة العمل الدولية أو حتى فيما يتعلق بأحكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة الصادرة بشأن مدعين من منظمات أخرى غير الأمم المتحدة ، أو الصادرة في قضايا تتعلق بصندوق المعاشات التقاعدية ، لم يكن بالإمكان توقع هذه المحاولات المتكررة نسبياً من جانب المدعين للوصول إلى محكمة العدل عن طريق اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الادارية (التي لم ينجح فيها حتى الآن الا اثنان) .

٧٩ - لذا يبدو من المفيد النظر فيما اذا كانت محكمة العدل الدولية هي الهيئة المناسبة أو غير المناسبة للاضطلاع بمراجعة أحكام المحكمتين في الحالات التي يأتي فيها طلب المراجعة من المدعي أو من الرئيس التنفيذي ، أو هل ينبغي حرمانهما تماماً من حق التقدم بطلب مراجعة (كما هو الحال ، فعلاً ، في النظام الموحد بالنسبة للجميع باستثناء موظفي الأمم المتحدة والأمين العام) أو أن أحالتهما إلى جهاز للمراجعة غير محكمة العدل . وإذا كان لا بد من التفكير في جهاز كهذا ينبغي أن يكون هيئة من الهيئات القائمة لتلافي ضرورة ايجاد آلية قضائية اضافية ، وينبغي ، علاوة على ذلك ، أن يكون لأعضائها ، ان أمكن ، خبرة واسعة في المسائل الادارية الدولية ، وأخيراً ، ينبغي أن تكون الهيئة جهازاً قضائياً للحيلولة دون قيام أي جهاز سياسي أو اداري بمراجعة قرارات جهاز قضائي .

٨٠ - ان المتطلبات المذكورة أعلاه توحى بأن أي هيئة مراجعة تحل محل محكمة العدل الدولية جزئياً أو كلياً ، يجب أن تتألف عموماً من قضاة من المحاكم الادارية القائمة . وشمة حلول عديدة قد تكون ممكنة : انشاء فريق جامع مكون من جميع القضاة التابعين للمحكمة نفسها ، يضم هيئة المحكمة المكونة من ثلاثة أعضاء والتي أصدرت الحكم الأصلي ، أو مزيج ما من كبار القضاة في المحكمة الادارية للأمم المتحدة والمحكمة الادارية التابعة لمنظمة العمل الدولية (وقد يساعدون في تعزيز التناسق بين قوانين المحكمتين) ، أو من قضاة المحاكم الادارية الأخرى ، مثل قضاة البنك الدولي .

(ج) ما الهيئة التي تقرر وجوب الاضطلاع بالمراجعة

٨١ - اذا كان لمحكمة العدل الدولية أن تضطلع ، من خلال اختصاصها الافتائي بأي نوع من المراجعة ، فلا بد من طلب مناسب توجهه الهيئة المأذون لها بذلك إلى المحكمة .

وهذه الهيئات ، بمقتضى المادة ٩٦ من ميثاق الأمم المتحدة هي الجمعية العامة نفسها وسائر هيئات الأمم المتحدة الرئيسية أو الفرعية والوكالات المتخصصة . لذا لا يمكن لأي كيان يأذن له النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة بطلب المراجعة (انظر الفقرة ٧٥ أعلاه) أن يتقدم إلى المحكمة مباشرة (على أن للجمعية العامة أن تأذن للأمين العام بذلك) . بل إن السبب الأساسي في تكوين اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية ، وهي هيئة فرعية للجمعية العامة ، هو أنها يمكن أن تعمل كجهاز مفوض بتقديم طلبات المراجعة إلى المحكمة .

٨٢ - وقد أثير اعتراض بأن اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية هي أساساً هيئة سياسية ، بالرغم من أن نفس الاعتراض يمكن أن يشار بالنسبة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية والمجالس التنفيذية المأذون لها بطلب مراجعة أحكام المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية ، وأنه من غير المناسب إقحام هذه الهيئة بين هيئتين قضائيتين (المحكمتين الإداريتين ومحكمة العدل الدولية) . وهذا تصور خاطئ لوظيفة الهيئة المأذونة بطلب المراجعة ، فوظيفتها في الحقيقة ليست التدخل في العملية القضائية وإنما اتخاذ القرار السياسي ، بالنيابة عن المنظمة المدعى عليها ، وهو تقديم الطعن أو عدم تقديمه ، وكيفما كان الحال ، فإن القرار النهائي هو قرار قضائي دائماً : فهو إما قرار من المحكمة (إذا لم يكن ثمة طعن) أو قرار من المحكمة العالمية (إذا فصل في الطعن) . وعلاوة على ذلك ، فإن خدمة الغرض الأساسي لاجراءات المراجعة ، وهو بالتحديد الدفاع عن المحكمتين ضد الاعتراضات السياسية (انظر الفقرة ٧٦ أعلاه) ، تقتضي أن تكون الهيئة التي تقرر إحالة أو عدم إحالة اعتراض دولة عضو إلى محكمة العدل الدولية هيئة سياسية .

٨٣ - بيد أن نفس الاعتبارات لا تصح حيث تكون وظيفة اجراءات المراجعة هي لخدمة وظيفة اجازة الطعون العادية المقدمة من المدعي أو من الرئيس التنفيذي ضد أحكام المحكمة الإدارية ، فهنا تفضل الهيئة القضائية . أما إذا كانت الهيئة التي تقوم بالمراجعة مؤلفة من قضاة المحكمتين (انظر الفقرة ٨٠ أعلاه) ومن ثم لا جهد في انشائها أو عقدها ، فليس من الضروري فعلاً اتخاذ قرار بوجود القيام بهذه المراجعة : فغريق المراجعة نفسه يستطيع تغطية هذا القرار بنظره في "الطعن" نفسه . وعلاوة على ذلك ، فما دام ذلك الغريق جهازاً فرعياً تابعاً للجمعية العامة ، بغض النظر عن كيفية تأليفه ، تستطيع الجمعية أن تفوضه في التقديم بطلب إلى محكمة العدل الدولية يلتمس فيه فتوى منها ، إذا رأى نفسه أمام مسألة قانونية هي من الأهمية والتعقيد بحيث تستدعي التماس جواب عليها من الجهاز القضائي الدولي الرئيسي .

(د) الاسباب الموجبة للمراجعة

٨٤ - لا تجيز المادة ١٢ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية الا سببين اثنين يمكن على اساسهما السعي لدى محكمة العدل الدولية للحصول على مراجعة حكم ما (انظر الفقرة الفرعية ٧٣ (ب) اعلاه) وتجزير الفقرة ١ من المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية سببين اضافيين (انظر الفقرة الفرعية ٧٣ (ج)).
وتوصي دراسة هذه الاسباب ، انه اذا كان الهدف من المراجعة هو مجرد الاذن باحالة القضايا ذات الحساسية الخاصة الى محكمة العدل الدولية (انظر الفقرة ٨٦ اعلاه) فان الاسباب المدرجة قد تكون اكثر مما ينبغي وقد يكفي قصر الاسباب الموجبة للمراجعة على الحالات التي يحتمل فيها أن تكون المحكمة المعنية قد تجاوزت اختصاصها أو الحالات التي ارتكب فيها خطأ في مسألة قانونية متعلقة بمعاهدة (كميثاق الامم المتحدة مثلاً أو الميثاق الدستوري لمنظمة دولية أخرى ، أو اتفاق مزايا وحصانات) .

٨٥ - ومن ناحية أخرى فاذا كان لعملية المراجعة أن تخدم أغراضاً استثنائية أعم ، ولا تقوم بها محكمة العدل الدولية ، فان من الممكن توسيع الاسس التي يمكن بناء عليها طلب المراجعة ، ولكن دون تركها بلا قيود ، وقد يكون ذلك باضافة بعض الاسباب الأخرى مثل استناد الحكم الى سبب لم يحتج به أي من الطرفين ، ومن ثم لم تسمع المحكمة أي حجج تتمثل به ، أو وجود خروج ، ليس له تفسير ، على القواعد القانونية المستقرة لأي من المحكمتين الإداريتين التابعتين للنظام الموحد ، وهذا السبب ، من شأنه ، ضمن أمور أخرى ، أن يزيد من الانسجام بين قوانين هاتين المحكمتين .

(هـ) النهج الممكنة

٨٦ - يوحي التحليل الوارد أعلاه بأن أحد الحلول المفضلة قد ينطوى على تشجيع عملية المراجعة بإنشاء اجراءين منفصلين .

(١) إجراء متاح للدول ، يؤدي ، من خلال اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الادارية ، الى محكمة العدل الدولية ، وهو الاجراء المعمول به حاليا بوجه عام ، مع وجود اختلافين : ان الاسباب الموجبة للمراجعة ستقتصر على سببين ، وان اللجنة سيكون في امكانها طلب فتوى الفريق المشترك (انظر الفقرة الفرعية (ب) أدناه) وخاصة فيما يتعلق بصياغة الاسئلة الموجهة الى محكمة العدل الدولية .

(ب) وإجراء آخر متاح للمدعي وللرئيس التنفيذي ، يؤدي مباشرة الى فريق يتم تشكيله بالاشتراك مع المحكمة الادارية التابعة لمنظمة العمل الدولية (وبذلك يخدم هدف التنسيق) ، بناء على عدد من الاسباب (هي بالدرجة الاولى الاسباب الاربعة المتاحة الان ، وقد يضاف اليها السببان الاخران اللذان نوقشا في الفقرة ٨٥ أعلاه) . وقد يرفض الفريق المشترك المذكور رفضا فوريا مراجعة الحكم ، وقد يؤذن له بأن يؤكد الحكم أو يعدله إذا رأى أنه معيب لأي سبب من الاسباب التي يمكن بناء عليها الطعن فيه بالذات ، أو بأن يلتمس ، في حالات نادرة ، فتوى من محكمة العدل الدولية . ويجب على أي حال ، أن تكون اجراءاته سريعة وغير مثقلة للطراف ، ولهذا السبب يجب أن تنظمها قواعد خاصة . وترد صياغة هذا النظام الثنائي في المرفق الاول ، ألف ، في المادة ١١ المنقحة والمادة الجديدة المقترحة ١١ مكرر .

٨٧ - ومن الطبيعي أن ثمة صورا عديدة ممكنة للاقتراح الواردة اعلاه . فقد يتقرر إلغاء المراجعة المتاحة للدول إلغاء تاما (المادة ١١ المنقحة) و/أو طرق الطعن المقترحة للمدعي وللرؤساء التنفيذيين (المادة الجديدة ١١ مكرر) ، لا بل يمكن إلغاء الاجراء القائم تماما ، كما يمكن أيضا إحالة الدول الى الاجراءات الواردة في المادة الجديدة المقترحة ١١ مكرر . وكصورة اخرى للحالة الاخيرة ، يمكن إما إلغاء وظيفة المراجعة الموضوعية المقترحة للفريق المشترك ، فيصبح مجرد قناة قانونية تؤدي الى محكمة العدل الدولية ، أو يمكن إلغاء الوظيفة الاخيرة ، وبذلك يصبح الفريق هو الهيئة العليا للطعون . وأخيرا قد يشترط على اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الادارية أن تحصل على فتوى الفريق المشترك ، بدلا من مجرد أن يكون لها الخيار في أن تفعل ذلك .

٨٨ - الاعتبارات المتعلقة بتوفير وكيفية توفير المراجعة لاحكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة ينطبق معظمها بنفس المقدار على الاحكام المتعلقة بالامم المتحدة نفسها وعلى تلك المتعلقة بالمنظمات الاخرى المشتركة في النظام الموحد . ونتيجة لذلك فقد اقترح في المرفق الاول ألف أن يشار بصفة خاصة الى المادتين ١١ و ١١مكرر في الفقرة النهائية الجديدة المقترحة في المادة ١٤ حتى يصبح من الاسهل على المنظمات التي تخضع للمحكمة الادارية أن تفعل ذلك أيضا بالنسبة الى تلك الاحكام . وعلاوة على ذلك ، فقد اقترح في المرفق الاول ، جيم ، في الفقرة ٥ ، أن توصي الجمعية العامة بأن تراعي المنظمات الخاضعة للمحكمة الادارية للأمم المتحدة أيضا امكانية تطبيق أحكام المراجعة .

٨٩ - وبسبب الفرق بين هيكل الامم المتحدة وهيكل منظمة العمل الدولية (لاسيما عدم وجود جهاز في الاولى يماثل مجلس الادارة في الثانية) وبعض الاختلاف في الاسس التي يمكنها بالاستناد اليها اتخاذ الترتيبات لتوجيه الطلبات الى محكمة العدل الدولية للحصول على الفتاوى (فمثلا لا يمكن لمنظمة العملي الدولية إنشاء هيئة مثل اللجنة المعنية بطلبات مراجعة احكام المحكمة الادارية) ، لا يمكن تحقيق تماثل تام بين الآليات التي تحال بواسطتها احكام المحكمتين الادارييتين الى محكمة العدل الدولية . وعلى ذلك ، فعلى الرغم من ان منظمة العمل الدولية تعتزم انشاء فريق مشترك مماثل للفريق المقترح انشاؤه في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (انظر المرفق الاول ، ألف ، الفقرة ٢ من المادة المقترحة ١١ مكرر) ، فإن وظائف هذا الفريق ستكون مختلفة بعض الشيء ، أي ستكون مجرد تقديم المشورة الى مجلس الادارة بالنسبة للاسئلة التي ستوجه الى محكمة العدل الدولية . اما العلاقة بين مجلس الادارة والفريق المشترك ، فيما عدا كونها اكثر تلقائية والزامية ، تشبه الى حد ما العلاقة الاختيارية المتصورة بالنسبة الى اللجنة المعنية بطلبات مراجعة احكام المحكمة الادارية (المرفق الاول ، الف ، الفقرة ٢ من المادة ١١) ، والاضافة المقترحة على الجملة الاولى ، والفقرة ٤ (١) من المادة ١١ مكرر) ، ولتأكيد الهوية القانونية للفريق المشترك المقترح انشاؤه بمقتضى النظامين الاساسيين ، فقد اقترح ذكر ذلك في الفقرة الفرعية ٤ (ب) من المادة الجديدة المقترحة ١١ مكرر في المرفق الاول ألف .

٢ - مراجعة قضايا الصندوق المشترك للمعاشات
التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

٩٠ - يبدو ، في ضوء المادة ٤٨ (ج) من نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أن إجراء المراجعة المنصوص عليه في المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، لا ينطبق على الأحكام التي تصدرها المحكمة في قضية طعن في قرار اتخذه مجلس صندوق المعاشات التقاعدية ، كما أن جميع المنظمات الأعضاء في صندوق المعاشات التقاعدية التي أبرمت مع الأمم المتحدة اتفاقات تسجيل فيها قبولها لاختصاص المحكمة في قضايا الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (وفقا لما تقضي به المادة ٤٨ (١) (١١) من نظام الصندوق) ذكرت في هذه الاتفاقات ، علاوة على ذلك ، وعلى وجه التحديد ، أن "أحكام المحكمة نهائية وغير قابلة للاستئناف" . وهو نص يهدف بوضوح إلى استبعاد الإجراء المنصوص عليه في المادة ١١ . ومما يذكر أن تطبيق هذا الإجراء على حكم صادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، يتعلق باستئناف قرار للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، يشير أسئلة معقدة ، تتعلق بما إذا كان على المجلس أن يظطلع بالوظائف المحددة في المادة ١١ المنوطة بالأمين العام ، وإلى أي مدى يكون ذلك حيث أن قرار المجلس (لا قرار الأمين العام) ، هو الذي يكون موضوعا لحكم المحكمة المعني .

٩١ - ورغم أن أغلب الاستئنافات المقدمة ضد قرارات مجلس صندوق المعاشات التقاعدية حتى الآن ، تتضمن مجرد مسائل تهم مقدميها كأفراد ، يبدو من المرجح مستقبلا أن تشمل بعض الاستئنافات ، على الأقل ، مسائل تتعلق بمجموعات أكبر من المنتفعين الحاليين ، أو المنتفعين في المستقبل ، ويمكن بذلك أن تؤثر في مبالغ كبيرة للغاية من موارد الصندوق ، ونتيجة لذلك ، فإن كثيرا من الأسباب لاتاحة فرصة قصيرة على الأقل لاستعراض أحكام المحكمة هي متصل بقرار يتخذه رئيس تنفيذي ، على نحو ما نوقش في الفقرات ٧٠ إلى ٧٤ أعلاه ، تسرى على حد سواء على الأحكام التي تتصل بقرارات مجلس صندوق المعاشات .

٩٢ - وتبعاً لذلك يقترح ما يلي :

(١) أن تعدل الفقرة (ج) من المادة ٤٨ من نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، على نحو ما أشير إليه في الفقرة ٤ من مشروع القرار الموضوع في المرفق الأول جيم ، ليتسنى بذلك جعل الأحكام المشار إليها في الفقرة الفرعية (ب) أدناه ممكنة التطبيق . وكما تقتضي المادة ٤٩ (١) من نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، استشير مجلس صندوق المعاشات التقاعدية بشأن التعديل المقترح ، ووافق عليه (٢٨) ؛

(ب) أن ينص صراحة على سريان الاحكام المتعلقة بمراجعة أحكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة (أي المادة ١١ ، والمادة ١١ مكرر المقترحة من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة) حتى الاجراءات التالية للاحكام والواردة أو المقترح ايرادها في المادة ١٢ من النظام الاساسي ، في الجملة الثانية ، من الفقرة ١ ، من المادة الجديدة المقترحة ٢ شالطة في النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة التي بموجبها تدرج الاحكام المتصلة بالمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، والتي ترد الآن فقط في المادة ٤٨ من نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة بالاشارة اليها على الاقل في النظام الاساسي للمحكمة . وتعني عبارة "مع التعديل المقترض حسب الاحوال" في هذه الجملة انه فيما يتعلق بمراجعة الاحكام المتصلة بقضايا صندوق المعاشات التقاعدية يحل مجلس الصندوق ، الى حد معين على الاقل ، محل الامين العام ؛ على أن يوضح في النظام الداخلي للجنة المعنية بطلبات المراجعة ونظام الفريق المشترك ، مدى هذا الاحلال ، الذي دعي اليه في الجملة الاخيرة من المادة الجديدة المقترحة ١١ مكررة (٣) ؛

(ج) وكما اقترح بشكل مؤقت في العبارة النهائية الموضوعية بين قوسين في الجملة المشار اليها في (ب) أعلاه ، ومؤداها ان المنظمات الاعضاء في الصندوق (بخلاف الامم المتحدة) ينبغي أن تظل قادرة على أن تحل نفسها من الاحكام اذا رغبت في ذلك فان الفقرة ٥ من المرفق الاول جيم ينبغي عندئذ أن تتضمن توصية من الجمعية العامة بعدم ممارسة هذا الخيار .

٣ - اجراءات محكمة العدل الدولية

٩٣ - يتمثل أحد الاعتراضات على النظام الحالي للمراجعة ، بغتاي محكمة العدل الدولية ، في الاقتضاب المتوقع لاجراءات تلك المحكمة . ولانه لا يوجد سبيل أمام المدعين من الافراد ، للظهور عن طريق محام في المرافعات الشفوية في المحكمة ، فقد أوصت الجمعية العامة في الفقرة ٢ من القرار ٩٥٧ (د - ١٠) الذي أقرت فيه المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، بالألتمس الدول أو الامين العام الادلاء ببيانات شفوية في مثل هذه الاجراءات أمام محكمة العدل الدولية . وقد امتثل الامين العام وجميع الدول المهمة حتى الآن هذا الطلب ، ولكن أعرب عن عدم الارتياح لكون ذلك يجحف بالاجراءات القضائية للمحكمة^(٣٩) ، ولان الاستماع قد يكون ضروريا في بعض الحالات من أجل العرض السليم للقضية ، كما ان الاجراء بأكمله يكون بذلك تحت رحمة أي دولة تصر على حقها في الادلاء ببيان شفوي بموجب الفقرة ٢ من المادة ٦٦ من النظام الاساسي لمحكمة العدل الدولية (مما ينتج عنه عدم التكافؤ في

الوسائل مع مقدم الطلب وهذا أمر يكاد يكون من المؤكد أن يؤدي بالمحكمة الى انهاء اجراءات التقاضي .

٩٤ - ومع ذلك ، فان هذا القيد الاجرائي يبدو بأكمله غير ضروري . فبموجب الفقرة ٢ من المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، يلتزم الامين العام بأن يحيل الى محكمة العدل آراء المدعى في اجراءات المحكمة الادارية التي تطلب بشأنها فتوى من محكمة العدل . وفي "الاستئنافات" التي قدمت الى المحكمة حتى الان بموجب المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، والاستئناف الذي قدم الى المحكمة بموجب المادة الثانية عشرة من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، عرضت آراء المدعين على المحكمة عن طريق قيام الرئيس التنفيذي المعني (الامين العام للأمم المتحدة ، والمدير العام لليونسكو على التوالي) بارسال جميع الرسائل الخطية الواردة من المدعى أو محاميه اليها مباشرة ، دون أي تحرير لها أو مراقبة لها . وبنفس الطريقة تماما ، يمكن لمحامي المدعى الذي يقوم هو باختياره (وتوافق عليه المحكمة) أن يقدم الى المحكمة ، اذا ما عقدت اجراءات شفوية ، بوصفه الممثل الخاص للامين العام لكي يعرب عن آراء المدعى . وفيما يتعلق بهذا الاقتراح أشار رئيس محكمة العدل الى أن "المحكمة التي أكدت في مناسبات عديدة المحافظة على مبدأ المساواة بين الطرفين ، ستظل تأخذه في الاعتبار لدى تقرير اجرائها في كل قضية على حدة" .

٩٥ - وبصرف النظر عن الابقاء على المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة كما هي أو تغييرها ، أو قصرها على الاجراءات التي تبادر الدول باتخاذها (على نحو ما اقترح في الفقرة ٨٦ (أ) أعلاه) ، أو ادراج نوع جديد من الاشارة الى محكمة العدل (كما اقترح في الفقرة ٨٦ (ب) أعلاه) ، يجب على الجمعية العامة أن تنظر في تغيير التوصية الواردة في قرارها ٩٥٧ (د - ١٠) لكي تعطي المعنى المشار اليه في نهاية الفقرة ٩٤ أعلاه . وينبغي أن تماغ هذه التوصية بقدر كاف من التعميم كي ينطبق أيضا على المراجعة الملتزمة بموجب المادة الثانية عشرة من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية . ويرد نص مقترح بهذا المعنى في المرفق الاول - جيم مشروع الفقرة ٧ .

حاء - التعاون بين المحكمتين

١ - مقترحات عامة

٩٦ - تضمن تقرير لجنة التنسيق الادارية الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين (انظر الفقرة ٢ اعلاه) اقتراحا يتعلق بإيجاد آلية مشتركة من نوع ما يمكن أن تلجأ اليها أي من المحكمتين لحل النقاط القانونية المتعلقة بالنظام الموحد (انظر A/C.5/34/31 ، الفقرة ١٢) وتحقيقا لهذا الغرض ، ينبغي النظر في نطاق كامل من الاحتمالات يتضمن ما يلي :

(أ) مجرد الاتصالات غير الرسمية (ربما عن طريق اجتماعات عادية أو اجتماعات مخصصة لقضاة المحكمتين الاداريتين) لحل المشاكل والمسائل المشتركة التي لا تتصل بقضية معينة بعينها ؛

(ب) آلية إدارية مشتركة بغرض القيام ، على سبيل المثال ، بإعداد فهارس أو مراجع بالاحكام ؛

(ج) تبادل المعلومات بشأن فقه كل من المحكمتين الاداريتين سواء اتصلت بقضية بعينها أو لم يتصل ؛

(د) الطلبات الرسمية الموجهة من محكمة إدارية الى أخرى التماسا للفتاوي ؛

(هـ) النظر بصورة مشتركة في قضايا توجد بينها صلة كأن تكون قضايا متعلقة بنفس مقدم الطلب ضد منظمات مختلفة ولكن الدعوى فيها واحدة (مثلا ، ضد المنظمة التي كان يعمل فيها الموظف ، وصندوق المعاشات التقاعدية) ، أو قضايا تشمل أطرافا عديدين ، ولكنها تختص بنفس المسائل أساسا .

(و) انشاء هيئة مشتركة للنظر في الاستئنافات وفي طلبات الفتاوي ، على النحو المقترح في الفقرات ٨٠ و ٨٦ (ب) ، و ٢٩ اعلاه .

٩٧ - ولا تحتاج الاحتمالات (أ) و (ب) و (ج) أعلاه ، بصورة عامة ، الى إيجاد هيكل تنظيمي ، كما لا يدعون الى إقرار رسمي سواء في النظامين الأساسيين او الداخليين للمحكمتين الإداريتين ، بيد انه يمكن تشجيعها على وجه التحديد بقرار من الجمعية العامة ، وقد اقترح ذلك في المرفق الاول جيم ، مشروع الفقرتين ٨ و ٩ ، إلا أن ثمة اقتراحا محددًا ، وهو اقتراح انشاء منصب مستشار ، الذي سترد مناقشته في الفقرتين ٩٨ و ٩٩ أدناه ، قد ينعكس في النظامين الأساسيين للمحكمتين الإداريتين (أنظر المرفق الاول - ألف والمادة الجديدة المقترحة ٥ مكرر) . وربما يحتاج الاحتمال (د) الى تعديل في النظامين الأساسيين للمحكمتين الإداريتين لتمكين كل منها من توجيه طلبات الى الأخرى ، والاستجابة الى الطلبات الواردة إليها ؛ أما الاحتمال (هـ) فقد يجري الترتيب له بإيراد أحكام مناسبة في النظامين الداخليين للمحكمتين ، بيد أنه قد يحتاج أيضا الى تعديلات في النظامين الأساسيين ؛ ومع ذلك ، لا يجب توقع وجود مناسبات عديدة لاستخدام أي من هاتين الوسيلتين . وأخيرا تجسد الاحتمال (و) في الفقرة ٣ من المادة الجديدة المقترحة ١١ مكرر ، الموضحة في المرفق الاول - ألف ، علاوة على المادة المقترحة مؤقتا ٢ - رابعة .

٢ - المستشارون

٩٨ - ثمة وسيلة يمكن أن تعين على السواء ، إدارة الاعمال الثقيلة الآخذة في التزايد لكل محكمة أو للمحكمتين كليهما ، وتحقيق التقارب بين فريقيهما ، وهي تعيين مستشار أو أكثر . ويمكن لهؤلاء الموظفين الرسميين ، الذين يعملون تحت مسميات شتى في عدد من المحاكم الوطنية العليا والمحاكم الدولية كذلك مثل محكمة العدل التابعة للاتحادات الأوروبية ، ان يساعدوا قضاة المحاكم التي يعينون فيها ، بإعداد تحليلات نزيهة ، ومتعمقة لكل أو بعض القضايا المقدمة الى هذه المحاكم ، وأن يزودوا بذلك هؤلاء القضاة الذين يحتفظون بالطبع بكل سلطة اتخاذ القرار ، بدراسة كاملة لكل ما هو ذو صلة ، من تشريعات وفقه القانون ، الذي أصبح كثيرا بصورة متزايدة في جميع الاختصاصات القضائية بما في ذلك اختصاص النظام الموحد للأمم المتحدة . وفيما يتعلق بالمحكمتين الإداريتين يمكن للمرء أن يتصور إما تعيين مستشارين مستقلين لإحدى المحكمتين أو للمحكمتين كليهما ، وذلك يتوقف على احتياجاتهما في هذا الشأن ، أو تعيين مستشار ، أو في نهاية الامر فريق مشترك من المستشارين للمحكمتين كليهما . وسواء أعمل المستشارون متفرغين أو ربما عملوا لبعض الوقت في البداية ، فإنهم سيكملون الدراسات التي يمكن لاعضاء المحكمتين الاضطلاع بها خلال الوقت المحدود الذي يتيسر لهم أثناء دوراتهم القصيرة نسبيا ، وسيمكنون هؤلاء الاعضاء بوجه خاص من

البقاء على اتصال دائم بصورة غير رسمية مع المحكمة الأخرى ، بغية تحقيق مزيد من التنسيق بين فقهي القانون المعمول بهما في المحكمتين الإداريتين .

٩٩ - وبينما لا يعتزم على الفور إنشاء نظام المستشارين ، يعتبر التعديل الرئيسي للنظاميين الأساسيين لكلتا المحكمتين ، وهي ممارسة لا يظلم بها إلا نادرا ، مناسبة مواتية لإدخال أحكام متوازية في كلا النظاميين الأساسيين تجعل من الممكن تعيين مستشارين عندما يحين الوقت المناسب لذلك . وبمقتضى المادة الجديدة المقترحة ٥ مكرر في المرفق الأول - ألف (التي ستستكمل بالفقرة ٢ (أ) من المادة ٦ ذات الصلة) ، فإن من الضروري ، قبل تنفيذ هذا الحكم ، أن تقوم المحكمة الإدارية المعنية ، أو المحكمتان بصورة مشتركة بوضع قواعد تتعلق باختيار المستشارين ، وشروط تعيينهم وأدائهم لمهامهم ، وأن تتخذ سلطات الميزنة المختصة الترتيبات المالية الملائمة ، وأن تكفل موافقة المحكمة أو المحكمتين على إجراء أي تعيين .

الحواشي

(١) أنظر ، خاصة ، قراري الجمعية العامة ٢٥٢/٤٠ ، الجزء الخامس عشر ، و ٢٥٨/٤٠ ألف ، الفقرة ٧ ، والمقرر ٤٦٢/٤١ ، وكذلك تقرير وحدة التفويض المشتركة عن "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (A/41/640) .

(٢) طلب مراجعة الحكم رقم ٣٣٢ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٨٧ ، على التوالي : إعلان من القاضي لاس ، والفقرتان ٢٥ و ٢٦ من الفتوى والرايان المنفصلان للقاضيين اليان وأغو .

(٣) الأمر الذي أسفر عن صدور الفتوى المؤرخة في ٢٠ تموز/يوليه ١٩٨٢ عن محكمة العدل الدولية (طلب مراجعة الحكم رقم ٢٣٧ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٨٢ ، ص ٢٢٥ من النص الانكليزي) .

(٤) يرد نص تعليقات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في المرفق الثاني لهذه الوثيقة ، بناء على طلب المحكمة .

(٥) A/C.5/39/SR.33 ، الفقرات ١٣ الى ٣٠ ، SR.42 ، الفقرة ٧ ، SR.46 ،
الفقرة ٥٤ ، SR.39 ، الفقرتان ١٧ و ١٨ ، SR.52 ، الفقرات ٦٣ الى ٦٥ ،
A/C.6/39/SR.64 ، الفقرة ٧٧ ، SR.66 ، الفقرتان ١٣ و ١٣ .

(٦) وثيقتا منظمة العمل الدولية GB.228/PFA/11/11 و GB.229/PFA/12/8 .

(٧) وثيقة منظمة العمل الدولية GB.231/PFA/17/5 .

(٨) وثيقة منظمة العمل الدولية GB.234/PFA/11/17 .

(٩) وثيقة منظمة العمل الدولية GB.234/11/31 ، الفقرة ٧٤ (١) .

(١٠) تم تأييد هذا الاقتراح فعلا في الفقرة ٤٣ من تقرير وحدة التفتيش
المشتركة المشار إليه في الحاشية ١ أعلاه .

(١١) وثيقة منظمة العمل الدولية GB.233/PFA/8/14 .

(١٢) مؤتمر العمل الدولي ، الوثائق المؤقتة ، الدورة الثانية والسبعون
(جنيف ، ١٩٨٦) ، رقما ١٨ و ٢٥ .

(١٣) في المحكمة الادارية للامم المتحدة ، تقدم الطعون (أي الطلبات)
دائما ضد الرئيس التنفيذي ، عدا ما يخص قضايا الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية
لموظفي الامم المتحدة ، ويوضح عنوان القضية والحكم ذلك (مثلا (س) ضد الامين العام
للأمم المتحدة) . وأما في المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، فيكون الطعن ضد
المنظمة التي تستخدم الموظف رغم أن عنوان الحكم نفسه يوضح اسم المستدعي فقط
(مثلا ، فيما يتعلق بـ "س") . ولا يبدو أن هناك حاجة لإزالة هذا التباين الإجرائي ،
رغم أنه إذا ما رغبتنا في ذلك فقد يكون من الاحسن ، أن تقدم الطعون في كلا المحكمتين
ضد المنظمة ، فيصبح عنوان الحكم على النحو التالي : "س" ضد المنظمة (وهو الشكل
المستخدم فعلا في جداول المحتويات للكتيبات التي تضم الاحكام الصادرة في كل دورة
للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) .

(١٤) المحكمة الادارية للأمم المتحدة مفتوحة لكل موظفي الأمم المتحدة ، بما في ذلك موظفو الاجهزة الفرعية مثل برنامج الأمم المتحدة الانمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين الخ . فيما عدا الموظفين الميدانيين لووكالة الأمم المتحدة لانغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (نحو ١٧٠٠٠) ، الذين يسمح نظامهم الاساسي بانشاء "فريق خاص من المحكمين" يستأنف لديه الموظفون ضد القرارات الادارية والاجراءات التأديبية (نظام الاونروا الاساسي للموظفين البند ٢-١١ السارى على الموظفين الميدانيين) ، وفيما عدا موظفي أمانة سجل محكمة العدل الدولية التي ينص نظامها الاساسي للموظفين (المادة ١١ والمرفق السادس ، المعتمدين بصورة مؤقتة) على أن تحال المنازعات أولا الى قاض من قضاة المحكمة تعيينه هي كقاض للطعون المقدمة من الموظفين ، واذا اقتضى الحال ، الى المحكمة نفسها .

(١٥) انظر على سبيل المثال ، فيما يتعلق بكونوللي - باتيستي (رقم ٧) ضد منظمة الأمم المتحدة للاغذية والزراعة (الحكم رقم ٤٠٣ للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) ، فيما يتعلق بفارسيا وماركيز (رقم ٣) ضد المكتب الصحي للبلدان الامريكية (منظمة الصحة العالمية) (الحكم رقم ٤٩٦ للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) .

(١٦) أكدت المحكمة الادارية للأمم المتحدة عدم استطاعتها الاستجابة لطلب من الامين العام بإصدار فتوى عندما رفضت أن تفتيه في هل يستطيع اتخاذ اجراء ادارى معين (إلغاء تعويض ضريبة الدخل على المبالغ المقطوعة الجزئية التي تدفع من صندوق المعاشات) وقد استعرض ذلك في قضية باويل ضد الامين العام للأمم المتحدة (الحكم رقم ٢٣٧) . وعندما واجهت المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية طلبا من المدير العام لمنظمة العمل الدولية ، وافق عليه مجلس الادارة واتحاد الموظفين أفتى ثلاثة من أعضائها الاصلاء بصفتهم الشخصية في مسألة اذا ما كان بإمكان المدير العام أن يخفض ، بدون مفاوضات مع اتحاد الموظفين ، مرتبات موظفي الخدمة العامة بجنيف التي اتفق عليها مع الاتحاد ولم تعتبر تلك الفتوى عملا من أعمال المحكمة .

(١٧) وعلى أية حال ، قررت المحكمة الادارية للأمم المتحدة أنه حتى ولو قررت هيئة الطعون المعنية بالاجماع أن الطعن لا محل له ، وان المحكمة في هذه الحالة ممنوعة من النظر فيه موضوعية ، فلا يزال في إمكانها النظر فيما اذا كان قرار هيئة الطعون المشتركة مشوب ببعض المخالفة للنظام ، انظر بارشل ضد أمين عام منظمة الطيران المدني الدولي (الحكم رقم ٢٥٩) ، الذي تأكد في قضية ماريت ضد أمين عام منظمة الطيران المدني الدولي (الحكم رقم ٢٨٨) .

(١٨) تم تأييد هذا الاقتراح بوضوح في الفقرات ٨٢ و ١٠١ و ١٠٣ (التوصية ٤ (ب) من تقرير وحدة التفتيش المشتركة المشار اليه في الحاشية ١ اعلاه .

(١٩) أصبحت مثل هذه القضايا المزدوجة عادية الان في المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية من خلال اجراء "التدخل" ، انظر ، في جملة قضايا ، قضية نوس ضد منظمة البراءات الاوروبية (الحكم رقم ٣٦٩ للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) مع ٣١ مت دخلا وقضية بينارد وكوفينو ضد منظمة التجارة الدولية/الاتفاق العام للتعريفات الجمركية والتجارة (الحكم رقم ٣٨٠ للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) مع ١٣٤ مت دخلا .

(٢٠) انظر على سبيل المثال قضايا باول وكارلسون وماسيللو (الاحكام رقم ٣٣٧ - ٣٣٩ للمحكمة الادارية للأمم المتحدة) وقضية مورتيشيد (الحكم رقم ٣٧٣ للمحكمة الادارية للأمم المتحدة) ، وبصفة خاصة قضايا مولينييه وأغاروال واكروف ودافيز و غوفمان ونعمان (الحكم رقم ٣٧٠ للمحكمة الادارية للأمم المتحدة) ، التي رفضت فيها المحكمة طلبات بالتدخل مقدمة من ستة موظفين آخرين ، حيث لاحظت ان المدعي عليه قد تعهد بتطبيق أى قرار "فيما يتعلق بجميع الموظفين الذين يمكنهم الاعتماد على المبدأ القانوني نفسه" (المرجع نفسه ، الفقرة ٣١٣) ، ووافقت الجمعية العامة بعد ذلك بصفة محددة على تنفيذ ذلك الحكم حسبما ينطبق على جميع الموظفين المتأثرين ؛ (انظر A/C.5/41/35 والقرار ٢٠٩/٤ ، الجزء الثامن) .

(٢١) وشيقة منظمة العمل الدولية GB.234/PFA/11/17 ، الفقرة ١٠ .

(٢٢) وفي بضع قضايا حكمت المحكمة الادارية للأمم المتحدة بدفع النفقات الى المدعين الذين لم ينجحوا في دعواهم (مثلا هارفينز الحكم رقم ١٨٢) عندما رأوا ان طلبهم يشير مسألة قانونية أو سياسية ذات أهمية غير عادية .

(٢٣) أحكام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية في شكاوى ضد اليونسكو ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٥٦ ، ص ٧٧ من النص الانكليزي .

(٢٤) تأشير أحكام التعويضات الصادرة عن المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٥٤ ، ص ٤٧ من النص الانكليزي .

(٢٥) طلب مراجعة الحكم رقم ١٥٨ الصادر عن المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٧٣ ، ص ١٦٦ من النص الانكليزي .

(٢٦) طلب مراجعة الحكم رقم ٢٢٢ الصادر عن المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٨٧ .

(٢٧) طلب مراجعة الحكم رقم ٢٧٢ الصادر عن المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٨٢ ، ص ٢٢٥ من النص الانكليزي .

(٢٨) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٩ (A/39/9 و Corr.1) ، الفقرة ١٢١ ، والمرفق التاسع .

(٢٩) طلب مراجعة الحكم رقم ٢٧٢ ، المرجع المذكور ، فتوى منفصلة للقاضي موسليير ، الفرع الاول - ٢ ، الفقرة الثالثة ، الصفحتان ٢٨٠ و ٢٨١ من النص الانكليزي .

المرفق الاول

المكوك القانونية المقترحة

الف - النظام الاساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة :

تنقيحات مقترحة وإجراء مقارنة مع النظام الاساسي
للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

(التأسيسي)*

المادة الاولى

المادة ١

تنشأ بموجب هذا النظام الاساسي محكمة تعرف
باسم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية .

تنشأ بموجب هذا النظام الاساسي محكمة تعرف
باسم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

(الصلاحيات)

المادة الثانية

المادة ٢

١ - للمحكمة صلاحية النظر في الشكاوى التي يزعم
مقدموها عدم التقيد في المضمون أو في الشكل ،
بشروط تعيين موظفي منظمة العمل الدولية ،
وباحكام النظام الاساسي للموظفين ، التي تنطبق
على القضية .
٢ - للمحكمة صلاحية تسوية أي نزاع يتصل بالتعويض
المنصوص عليه في حالات العجز أو الإصابة
أو المرض ، التي يتعرض لها الموظف أثناء عمله
وتحديد مبلغ التعويض الذي سيدفع ، تحديداً
نهائياً ، في حالة تقريره .

١ - للمحكمة صلاحية النظر في ، وإصدار الحكم
على ، الطلبات التي تشكو من عدم التقيد بعمود
عمل موظفي الامانة العامة للأمم المتحدة أو بشروط
تعيين هؤلاء الموظفين . وتندرج تحت كلمة "عقود"
وعبارة "شروط التعيين" جميع الأنظمة الاساسية
والأنظمة الإدارية ذات الصلة المعمول بها وقت عدم
التقيد المزعم ، بما فيها الأنظمة الاساسية
المتعلقة بمعاشات الموظفين التقاعدية .

* العناوين المبينة هنا بين أقواس لا تظهر في نص النظام الاساسي للمحكمة الإدارية للأمم
المتحدة ولا في نص النظام الاساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية . ومع ذلك ، فقد يعتبر مسن
المفيد أن تضاف هذه العناوين الى هذين النصين .

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

المادة الثانية (تابع)

- ٦ - تفتح المحكمة بابها
- (أ) للموظف حتى لو انتهى عقد عمله ، ولكل شخص انتقلت إليه حقوق الموظف عند موته .
- (ب) لكل شخص يستطيع أن يبين أن له حقا ما بموجب شروط تعيين موظف وافته المنية أو بموجب أحكام النظام الأساسي للموظفين ، التي يمكن للموظف أن يستند إليها .

- ٤ - للمحكمة صلاحية النظر في الشكاوى المقدمة من أشخاص يعملون لدى منظمة العمل الدولية أو يؤدون خدمات لها يزعمون فيها عدم التقيد بعقودهم حيث تنص عقودهم على ذلك والنظر كذلك في المنازعات التي تنشأ عن العقود التي تكون منظمة العمل الدولية طرفاً فيها وتنص على صلاحية المحكمة في أية حالة من حالات النزاع فيما يتمثل بتنفيذ هذه العقود .

- ٤ مكرر - للمحكمة صلاحية النظر في الشكاوى المقدمة من أشخاص يعملون لدى كيانات معترف بها أقامها أو يديرها موظفون من المنظمة يزعمون فيها عدم التقيد بعقود عملهم ، وذلك في الحالات التي تمنع فيها المحاكم الوطنية من ممارسة ولايتها .

.../...

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

المادة ٢ (تابع)

- ٢ - تفتح المحكمة بابها :
- (أ) لكل موظف من موظفي الامانة العامة للأمم المتحدة وحتى بعد أن يكون قد انتهى عمله ، ولكل شخص يخلف الموظف في حقوقه عند موت هذا الموظف ؛
- (ب) لكل شخص يستطيع أن يبين أن له حقوقا بموجب أي عقد أو شرط تعيين ، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري [للموظفين]^(١) التي كان يمكن له [لـ] موظف أن يستند إليها^(٢)

- ٢ الف (٣) للمحكمة أيضا صلاحية الاستماع إلى ، وإصدار الحكم في :

- (أ) الطلبات التي يشكو مقدموها من عدم التقيد بشروط تعيين أي شخص عينته الجمعية العامة في وظيفة مأجورة في الأمم المتحدة^(٤) .

- (ب) الطلبات التي يشكو مقدموها من عدم التقيد بعقود العمل المبرمة مع أي شخص آخر يعمل لدى الأمم المتحدة أو يؤدي خدمات بموجب عقد معها ، إذا كانت شروط استخدامه أو عقده تنص على صلاحية المحكمة^(٥) .

٣٢٧٤٢

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

المادة الثانية (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

المادة ٢ (تابع)

(ج) الطلبات التي يشكو مقدموها من عدم التقيد بعقود عمل الاشخاص المستخدمين لدى أي كيان أوجده أو يديره موظفون من الأمم المتحدة ، شرط أن تمنع المحاكم الوطنية من ممارسة ولايتها^(٦) .

تنطبق الفقرة ٢ من هذه المادة ، بعد إجراء التفسيرات اللازمة .

٧ - تحسم المحكمة بذاتها أي نزاع بشأن صلاحيتها ، بشرط عدم الإخلال بأحكام المادة الثانية عشرة .

٢ - في حالة ظهور نزاع بصدد صلاحية المحكمة تسوى المسألة بقرار من [بقرار]^(١) المحكمة .

[٤ - ومع ذلك ، فليست للمحكمة صلاحية التمدي لاية طلبات يكون سبب الشكوى فيها قد نشأ قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٥٠ .]^(٧)

المادة الثانية مكرر

[المادة ٢ مكرر

للمحكمة أيضا صلاحية تخولها البت ، بناء على طلب المدير العام في مدى السلامة القانونية لاية دعاوى تعويض مالي تقيمها المنظمة على موظف حالي أو سابق أو شخص يشار إليه في الفقرة ٤ من المادة الثانية من هذا النظام الاساسي حتى في حالة انقطاع خدمته .

للمحكمة أيضا صلاحية تخولها البت ، بناء على طلب الامين العام ، في مدى السلامة القانونية لاية دعاوى تعويض مالي تقيمها الأمم المتحدة على شخص يشار إليه في الفقرة الفرعية ٢ (١) أو ٢ ألف (١) أو ٢ ألف (ب) من المادة ٢ .^(٨)

.../...

٢٣٧٤٢

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

المادة الثانية مكرر (تابع)

٣ - للمحكمة صلاحية النظر في أي شكوى من عدم التقيد بالنظام الأساسي للمعاشات التقاعدية للموظفين أو النظام الإداري الموضوع بمقتضاها فيما يتعلق بالموظف أو الزوجة ، أو زوج الموظف أو أولادها ، أو فيما يتعلق بأي فئة من الموظفين ينطبق عليها النظام الأساسي أو النظام الإداري المذكورين**

** ملاحظة : يتعلق هذا الحكم على وجه الحصر بمدقود المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية الذي انتقل من عصبة الأمم المتحدة لدى حل تلك الأخيرة ، والذي لم يعد لديه أي مشتركين فعليين .

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

المادة ٢ مكرر شالثة (٢)

١ - فيما يتعلق بالطلبات التي تشكو من عدم التقيد بالنظام الأساسي للمندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، الناجم عن مقررات يتخذها المجلس المشترك لمندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، تكون للمحكمة الولاية المحددة في النظام الأساسي للمندوق (٩) . وتنطبق المواد ١١ و ١١ مكررة و ١٢ ، بعد إجراء التغييرات اللازمة] ، إلا إلى المدى الذي تحدد فيه المنظمة العضو في المندوق ذي الصلة خلاف ذلك . (١٠)

٢ - يبرم الأمين العام اتفاقا خاصا مع كل منظمة عضو في المندوق تكون قد قبلت بولاية المحكمة في قضايا المندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين . (١١)

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

(الفتاوى)

[المادة ٢ مكرر رابعة

يمكن للفريق المشترك المنشأ بموجب الفقرة ٣ من المادة ١١ مكررة ثانية ، بطلب من الأمين العام يتم بالتشاور مع أعضاء لجنة التنسيق الإدارية أن يصدر فتوى بشأن أية مسألة قانونية عامة تهتم بها المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد لإدارة الموظفين وتتعلق بأحكام عقود العمل أو شروط التعيين المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٢ أو بالأحكام المقترح إدراجها في عقود العمل أو شروط التعيين المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٢ ويسمح ، بموجب النظام الداخلي الذي وضعه الفريق ، للموظفين فرادى وللممثلي أجهزة تمثيل الموظفين المعترف بها أن يشاركوا في المرافعات التي تعطى الفتوى على أساسها (١٢) .

(التكوين)

المادة الخالصة

المادة ٢

١ - تتكون المحكمة من أربعة (ثلاثة) قضاة وأربعة (ثلاثة) وكلاء قضاة يتألفون عادة من أشخاص يشغلون أو شغلوا مناصباً قضائية رفيعاً ويفضل أن يكونوا ممن لديهم خبرة في المسائل الإدارية الدولية أو مسائل العمل الدولية [على أن يكونوا جميعاً من

١ - تتكون المحكمة من سبعة أعضاء يتألفون عادة من أشخاص يشغلون أو شغلوا مناصباً قضائية رفيعاً ، يفضل أن يكونوا ممن لديهم خبرة في المسائل الإدارية الدولية أو مسائل العمل الدولية (١٢) ، على ألا يكون إثنان منهم مواطنين

.../...

٣٧٤٣

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدوليةنص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

(التكويين) (تابع)

المادة الثالثة (تابع)

المادة ٣ (تابع)

جنسيات مختلفة] . على ألا يكون إثنان من أعضاء المحكمة من نفس الجنسية .
٤ - تتكون المحكمة عندما تعقد جلساتها من ثلاثة أعضاء يسميهم الرئيس ، ويجب أن يكون واحد منهم على الأقل قاضيا .

من دولة واحدة ، ولا يجوز أن تتألف المحكمة في أية قضية معينة من أكثر من ثلاثة أعضاء فقط ، ولكن يمكن أن يكون هناك عضو رابع يعمل بمشابهة عضو بديل لا يشارك في اتخاذ القرارات إلا إذا لم يتمكن أحد الاعضاء من ذلك (١٤) .

٣ - [مع التقيد بالاحكام المبينة في الفقرة ٣ أدناه] . يعين القضاة وكلاء القضاة لفترة ثلاث سنوات [من قبل مؤتمر منظمة العمل الدولية] . ويقدم المدير العام لمكتب العمل الدولي اقتراحا بتعيينهم ، بعد إجراء ما يكون مناسباً من المشاورات مع الرؤساء التنفيذيين المشار إليهم في الفقرة ٥ من المادة الثانية من هذا النظام الأساسي ومع ممثلي الموظفين ، ويعينهم مؤتمر العمل الدولي بتوصية من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي .

٢ - يعين الاعضاء من قبل الجمعية العامة لمدة ثلاث سنوات ، ويمكن إعادة تعيينهم [، ولكن بشرط أن تنقضي ، مدة ولاية عضوين من الاعضاء المعينين في البداية ، في نهاية سنة واحدة وأن تنقضي فترة (ولاية) عضوين في نهاية سنتين] . (٧) أما العضو المعين ليحل محل عضو لم تنته مدة ولايته فيشغل المنصب للفترة المتبقية من مدة سلفه .

٢ ألف - تعيّن الجمعية العامة أو تعيد تعيين الاعضاء من قائمة بالمرشحين يجمعها الرئيس بعد مشاورات مناسبة مع الدول الاعضاء ، ومع الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي أبرمت معها اتفاقات خاصة عملاً بالمادة ١٤ أو الفقرة ٣ من المادة ٢ مكررة ، ومع أجهزة تمثيل الموظفين . (١٥)

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

(التكويين) (تابع)

المادة الثالثة (تابع)

المادة ٣ (تابع)

النظام الداخلي المادة ٣

١ - تنتخب المحكمة في دورتها السنوية رئيسها ونائب رئيسها لفترة سنة واحدة . ويتولى الرئيس ونائب الرئيس المنتخبان منصبيهما فوراً . ويمكن إعادة انتخابهما .

٢ - في أية حالة يبقي الرئيس ونائب الرئيس المحالان الس التقاعد في منصبيهما الى أن يتم انتخاب خلفيهما .

٣ - تجرى الانتخابات بالتصويت بالأغلبية .

المادة الثالثة (تابع)

٣ - [تمدد مدة ولاية القضاة وكلاء القضاة الذين تولوا مناصبهم بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٤٠ حتى ١ نيسان/ابريل ١٩٤٧ ثم تمدد بعد ذلك الى أن يقرر الجهاز المختص في منظمة العمل الدولية خلاف ذلك . ويملا هذا الجهاز أي منصب يشغر في أثناء الفترة موضع البحث .] ويجوز صرف قاضي أو وكيل قاضي من الخدمة على أساس انه لا يصلح لمواصلة الخدمة ، وذلك وفقاً لما يحدده بالإجماع الاعضاء الآخرون في المحكمة وما يقرره مؤتمر العمل الدولي .

٥ [٣] - (١٦) تنتخب المحكمة رئيسها ونائبي رئيسها من بين أعضائها .
٤ - يزود الأمين العام المحكمة بأمين تنفيذي وغيره ممن يعتبر ضرورياً من الموظفين . (١٧)

٣ [٥] - (١٦) لا يجوز صرف عضو من أعضاء المحكمة [لا يمكن صرف عضو من أعضاء المحكمة] من الخدمة [من قبل الجمعية العامة ما لم يكن باقي الأعضاء على إجماع في الرأي] [لا على أساس انه لا يصلح لمواصلة الخدمة ، وذلك وفقاً لما يحدده باقي الأعضاء بالإجماع وتقرره الجمعية العامة] . (١٨)

٤ [٦] - (١٦) في حالة استقالة عضو من أعضاء المحكمة ، توجه الاستقالة الى الرئيس [رئيس المحكمة] (١) ليحيلها الى الأمين العام وهذا الإخطار يجعل المنصب شاغراً .

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

(الدورات)

المادة الرابعة

المادة ٤

تعقد المحكمة دورات عادية في مواعيد يحددها النظام الداخلي للمحكمة ، رهنا بوجود قضايا في جدول أعمالها وبأن تكون هذه القضايا في رأي الرئيس ، ذات طبيعة تبرر عقد الدورة ويجوز عقد دورة فوق العادة بطلب من رئيس هيئة إدارة مكتب العمل الدولي .

تعقد المحكمة دورات عادية في المواعيد التي يحددها نظامها الداخلي ، رهنا بوجود قضايا في جدول أعمالها تبرر ، في نظر الرئيس ، عقد الدورة . ويدعو الرئيس الى عقد دورات فوق العادة عندما تتطلب القضايا المدرجة في جدول الاعمال ذلك .

(الترتيبات الإدارية)

(المادة الثالثة مكرر)

المادة ٥

٢ - يكون للمحكمة أمين سجل وما قد يلزم من الموظفين . ويعين أمين السجل وموظفوه من قبل المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتشاور مع المحكمة . ولا يكون أمين السجل أو موظفوه ، عند ممارستهم لمهامهم ، مسؤولين إلا أمام المحكمة .

١ - يتخذ المدير العام لمكتب العمل الدولي ، بالتشاور مع المحكمة الترتيبات الإدارية اللازمة لقيام المحكمة بأداء مهامها .

. - يزود الأمين العام المحكمة بأمين تنفيذي وغيره ممن يعتبر ضروريا من الموظفين (١٧) ويعين الأمين التنفيذي سائر الموظفين وتسوى شروط تعيينهم بالتشاور بين المحكمة والأمين العام . ولا يكون الأمين التنفيذي وموظفوه ، في ممارستهم لمهامهم ، مسؤولين إلا أمام المحكمة . (١٩)

١ - يتخذ الأمين العام [للأمم المتحدة] (١) الترتيبات الإدارية اللازمة لقيام المحكمة بأداء مهامها .

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

المادة التاسعة

[١ - يقوم مكتب العمل الدولي بالتشاور مع المحكمة ، باتخاذ الترتيبات الادارية اللازمة لعمل المحكمة .]

[٢ -] يتحمل مكتب العمل الدولي نفقات دورات المحكمة .
(انظر ايضا مرفق النظام الاساسي ، المادة التاسعة ، الفقرة ٢ أدناه) .

المادة الخالصة مكرر

٣ - يجوز ، بموافقة المحكمة ، تعيين مستشار دائم لمساعدتها ويكون بوسعه ، اذا ما أمكن اتخاذ الترتيبات اللازمة لذلك ، ان يؤدي مهاماً مشابهة فيما يتعلق بالمحكمة الادارية للأمم المتحدة .

٤ - وظيفة المستشار هي أن يقدم خطياً ، تحليلاً مستقلاً ونزيهاً للشكاوى المقدمة الى المحكمة ، واضعاً في اعتباره بصورة خاصة قانون الدعوى الذي تعمل به المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، وكذلك ، حسب الاقتضاء ، قوانين الدعوى للمحاكم الادارية الدولية الأخرى . وتُدشر تقارير المستشار مشفوعة بالحكم الذي تتصل به .

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

المادة الخامسة (تابع)

٢ - تتحمل الأمم المتحدة نفقات المحكمة ، رهناً بالاتفاقات الخاصة المبرمة عملاً بالمادة ٢ شالته أو المادة ١٤ .^(٢٠)

المادة ٥ مكرر

١ - يمكن ، بموافقة المحكمة ، تعيين مستشار دائم يساعد المحكمة ، واذا أمكن اتخاذ الترتيبات اللازمة جاز قيامه بمهام مشابهة فيما يتعلق بالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية^(٢١) .

٢ - وظيفة المستشار هي أن يقدم الى المحكمة ، خطياً ، تحليلاً مستقلاً ونزيهاً للطلبات المقدمة اليها ، واضعاً في اعتباره بصورة خاصة قانون الدعوى الذي تعمل به المحكمة ، وقانون الدعوى الذي تعمل به محكمة منظمة العمل الدولية وكذلك ، حسب الاقتضاء ، قوانين دعاوى المحاكم الادارية الدولية الأخرى . وتُدشر تقارير المستشار مشفوعة بالحكم الذي تتصل به^(٢١) .

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

المادة الثالثة مكرر (تابع)

- ٥ - تحدد القواعد المتعلقة بانتقاء المستشار وشروط تعيينه واشتراكه في الاجراءات في نظام المحكمة الداخلي بعد مشاورات مناسبة .

(النظام الداخلي)

المادة العاشرة

- ١ - مع عدم الاخلال باحكام هذا النظام الاساسي ، تضع المحكمة النظام الداخلي للمحكمة بحيث يتناول -

- (أ) انتخاب الرئيس ونائب الرئيس ؛
(و) انتقاء المستشار وشرط تعيينه واشتراكه في المرافعات ؛
(ب) عقد دوراتها وسير عمل هذه الدورات ؛
(ج) القواعد التي يجب اتباعها في تقديم الشكاوى وما يلي ذلك من اجراء ، بما في ذلك التدخل في المرافعات أمام المحكمة من جانب الاشخاص الذين قد يمس الحكم حقوقهم كموظفين ؛
(هـ) [بصورة عامة ، جميع المسائل المتعلقة بعمل المحكمة ، التي لا يسويها هذا النظام الاساسي .]
الشروط والوسائل التي يمكن بموجبها الاستماع الى أفراد الموظفين أو ممثلي الموظفين أو كياناتهم لأغراض الحصول على المعلومات حتى ولو لم يكونوا أطرافاً في القضايا ؛

.../...

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

المادة ٥ مكرر (تابع)

- ٣ - توضع قواعد انتقاء المستشار وشروط تعيينه واشتراكه في الاجراءات بعد مشاورات مناسبة (٢١)

المادة ٦

- ١ - تضع المحكمة نظامها الداخلي مع عدم الاخلال باحكام هذا النظام الاساسي .
٣ - يحتوي هذا النظام الداخلي على أحكام تتمثل بما يلي :
(أ) انتخاب الرئيس ونائبي الرئيس ؛
(أ) انتقاء المستشار وشروط تعيينه ومهامه (٢٢) ؛
(ب) تكوين المحكمة في دوراتها ؛
(ج) تقديم الطلبات والاجراء الذي ينبغي اتباعه فيما يتصل بها ؛
(د) تدخل الاشخاص الذين تفتح المحكمة لهم بابها بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢ ، ممن قد يمس الحكم حقوقهم ؛
(هـ) الاستماع ، لأغراض الحصول على المعلومات ، الى أقوال الافراد ، وأجهزة تمثيل موظفين ، والكيانات الأخرى [الاشخاص الذين تفتح لهم المحكمة بابها بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢] (٢٣) ، حتى ولو لم يكونوا أطرافاً في القضية ؛

٣٧٤٢ز

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

المادة العاشرة (تابع)

(د) الاجراء الذي ينبغي اتباعه فيما يتصل بالشكاوى والمنازعات المقدمة الى المحكمة بموجب الفقرات ٣ و ٤ و ٤ مكرر من المادة الثانية ، وكذلك الطلبات المقدمة بموجب المادة الثانية مكرر ؛

[ز] بصورة عامة ، جميع المسائل المتعلقة بعمل المحكمة ، التي لا يسويها هذا النظام الاساسي [هـ) سابقا] .
٢ - يمكن للمحكمة أن تعدل النظام الاداري للمحكمة .

نص نظام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

المادة ٦ (تابع)

(و) الاجراءات المتعلقة بالطلبات أو المنازعات المقدمة بموجب الفقرة ٢ ألف من المادة ٢ ؛ (٢٤)
(ز) الاجراءات المتعلقة بدعاوى التمويه المقدمة بها بموجب المادة ٢ مكرر [٢٥]
(ح) الاجراءات المتعلقة بالطلبات المقدمة بموجب المادة ٢ شالفة ؛ (٢٦)
(ط) الاجراءات المتعلقة باعطاء الفتاوى عملا بالمادة ٢ رابعة شالفة ؛ (٢٧)
(ي) الاجراءات المستعجلة المتعلقة بالطلبات بموجب المادة ١٢ ؛ (٢٨)
(ك) منح التكاليف عملا بالفقرة ٢ ألف من المادة ٩ ؛ (٢٩) وبصورة عامة
(ل) [و] المسائل الاخرى المتعلقة بقيام المحكمة بأداء مهامها .

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

(الشكاوي)

المادة السابعة

المادة ٧

١ - لا يجوز قبول الشكوى ما لم يكن القرار المشكو منه [المطعون فيه] قرارا نهائيا وكسان الشخص المعني قد امتنعت ما هو متاح له من وسائل

١ - لا يجوز قبول طلب مقدم وفقا للفقرة ١ من المادة ٣^(٢٠) ما لم يكن مقدم الطلب [الشخص المعني]^(١) قد سبق له تقديم النزاع إلى هيئة

أخرى لمقاومته بموجب النظام الاساسي للموظفين الساري

الطعون المشتركة المنصوص عليها في النظام الاساسي للموظفين وابلغت الاخيرة رأيها إلى الامين العام ، إلا حيث يكون الامين العام ومقدم الطلب قد اتفقا على تقديم الطلب مباشرة إلى المحكمة [الادارية]^(١) .

٢ - وبقدر ما تكون توصية الهيئة المشتركة [وفي حالة توصية الهيئة المشتركة]^(١) مواتية لمقدم الطلب يكون [الطلب المقدم اليها ، وبقدر ما يكون الامر كذلك]^(١) الطلب المقدم [إلى المحكمة]^(١) ، مقبولا اذا ما قام الامين العام بما يلي :

٣ - اذا لم تتخذ الادارة أي قرار بشأن أي ادعاء مقدم من موظف في غضون ستين يوما من اخطارها بالادعاء ، يجوز للشخص المعني أن يهجا إلى المحكمة وتكون شكواه مقبولة بذات الطريقة التي تقبل بها الشكوى من قرار نهائي . وتبدأ فترة التسعين يوما المنصوص عليها في الفقرة السابقة الاخيرة من انتهاء فترة الستين يوما المسموح بها لاتخاذ قرار من قبل الادارة .

(أ) رفض التوصيات ؛
(ب) لم يتخذ أي اجراء في غضون الثلاثين يوما التالية لابلاغه بالرأي ؛
(ج) لم ينفذ التوصيات في غضون الثلاثين يوما التالية لابلاغه بالرأي .

٣ - وبقدر ما تكون [وفي حالة كون]^(١) التوصيات المقدمة من الهيئة المشتركة والمقبولة من جانب الامين العام غير مواتية لمقدم الطلب [وبقدر ما يكون الامر كذلك] ،^(١) يكون الطلب مقبولا ، ما لم تر الهيئة المشتركة بالاجماع أن من الواضح انعدام فرص نجاحه [لامحل له]^(٢١) .

المرفق الأول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

المادة السابعة (تابع)

٢ - لكي تكون الشكوى مقبولة ، يتعين أيضا أن تكون قد قدمت في غضون تسعين يوما بعد اخطار الشاكي بالقرار المشكوم منه [المطعون فيه] أو ، بعد نشر القرار ، في حالة القرار الذي يمس فئة من الموظفين . وتمدد هذه المهلة إلى سنة واحدة فسي حالة قيام ورثة الموظف المتوفى ، أو الوصي عيسى موظف لا يكون في موقف يسمح له بإدارة شؤونه بنفسه بتقديم الشكوى باسم هذا الموظف .

٥ - أي طلب مقدم إلى المحكمة عملا بالمادة الثانية مكرر يجب أن يقدم إليها في خلال عام واحد من نشوء المطلب الذي يتعلق به .

٤ - لا يترتب على تقديم الشكوى تعليق تنفيذ القرار المشكوم منه [المطعون فيه] .

نص نظام المحكمة الادارية للامم المتحدة

المادة ٧ (تابع)

٤ - لا يكون الطلب مقبولا ما لم يقدم في غضون تسعين يوما محسوبة اعتبارا من التواريخ والفترات ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه ، أو في غضون تسعين يوما محسوبة اعتبارا من تاريخ تبليغ رأي الهيئة المشتركة المتضمن للتوصيات غير المواتية لمقدم الطلب . [إذا كانت الظروف التي تجعل الطلب مقبولا لدى المحكمة ، وفقا للفقرتين ٢ و ٣ أعلاه ، سابقة لتاريخ الاعلان عن الدورة الاولى للمحكمة ، يبدأ حساب مهلة التسعين يوما اعتبارا من ذلك التاريخ] (٧) . ومع ذلك تمد فترة المهلة المذكورة إلى سنة واحدة في حالة قيام ورثة الموظف المتوفى أو الوصي على موظف لا يكون في موقف يسمح له بإدارة شؤونه بنفسه بتقديم الطلب باسم الموظف المذكور .

٤ الف - أي طلب بموجب المادة ٢ مكرر ينبغي أن يقدم إلى المحكمة في غضون سنة واحدة تالية لنشوء الادعاء الذي يتصل به . (٢٥)

٥ - يجوز للمحكمة في أية حالة معينة أن تقرر تعليق الاحكام المتعلقة بفترات المهلة .

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

٧ - يجوز تقديم الطلبات باية لغة من اللغات الرسمية [الخمس] للجمعية العامة [للأمم المتحدة] (٢٢) .

٢٧٤٢

.../...

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للامم المتحدة

(المرافعات الشفوية)

المادة الخامسة

المادة ٨

تقرر المحكمة في كل حالة ان اذا كانت
المرافعات الشفوية المقدمة امامها او اي جزء منها
ستقدم في جلسات علنية او سرية .

تتم المرافعات الشفوية في المحكمة فسي
جلسات علنية ما لم تقرر المحكمة ان ظروفها
استثنائية تقتضي تقديمها في جلسات سرية .

(السلطات الموضوعية للمحكمة)

المادة الثامنة

المادة ٩

١ - تأمر المحكمة ، في الحالات التي تقع في اطار
المادة الثانية، اذا اقتضت بان الشكوى قائمة على
اساس سليم ، بالغاء القرار المشكوك منه [المطعون
فيه] او بآداء الالتزام المطلوب وذلك ما لم تقرر
المحكمة ، بعد دراسة الملاحظات المقدمة بشأن
المسألة من المنظمة المدعى عليها والشاكي ، ان
[اذا ما كان] هذا الالفاء للقرار او تنفيذ الالتزام
ليس ممكنا او مستوصبا ، وفي هذه الحالة تمسح
المحكمة الشاكي تعويضا عن الاضرار التي لحقت به .

١ - اذا خلعت المحكمة إلى ان طلبا ما
[الطلب] ^(١) قائم على اسي سليمة ، أمرت بالغاء
القرار المطعون فيه او بآداء الالتزام على وجه
التحديد .

١ الف ^(٢٣) - [تقوم المحكمة في الوقت ذاته]
اذا ما ترتب على أمر صادر عملا بالفقرة ١ من
هذه المادة فيما يتعلق بطلب مقدم عملا بالفقرة ١
من المادة ٢ الغاء انتهاء الخدمة او اعادة تعيين
مقدم الطلب او استبداله في جهة معينة ، تقوم
المحكمة في الوقت ذاته ^(٢٤) بتحديد مبلغ التعويض
الذي يدفع إلى مقدم الطلب عن الاضرار التي لحقت
به اذا ما قرر الامين العام ، لصالح الامم
المتحدة ، في غضون ثلاثين يوما ، من اخطاره
بالحكم ، دفع تعويض إلى مقدم الطلب دون اتخاذ
اي اجراء آخر في قضيته ، شريطة الا يتجاوز هذا
التعويض عادة ما يعادل الاجر الصافي [المرتتب
الاساسي] ^(٢٥) لمقدم الطلب لمدة ثلاث سنوات
[سنتين] ^(٢٦) . ويجوز للمحكمة ، مع ذلك [فسي

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية
المادة الثامنة (تابع)

٣ - إذا ما خلصت المحكمة إلى أنه لم تتم
مراعاة الإجراءات الواردة في النظام الأساسي
للموظفين ، يجوز لها أن تقوم ، بناء على طلب
المدير العام وقبل تحديد الجوانب الموضوعية ،
أن تأمر بإعادة القضية لاتخاذ الإجراء المطلوب أو
تصحيحه . وفي حالة إعادة القضية ، يجوز للمحكمة
أن تأمر بدفع تعويض للشاكي نظير ما قد يكون قد
لحقه من خسارة نتيجة لتأخير الإجراءات .

٤ - إذا ما خلصت المحكمة إلى أن الشاكي قائمة
على أساس سليم كلياً أو جزئياً أو إذا رأت أنها
تشير نقطة قانونية لها أهمية استثنائية ، يجوز
لها أن تمنح الشاكي تعويضاً نظير ما قد يكون قد
تكبدته من تكاليف معقولة في إقامة الدعوى أمام
المحكمة .

٢ - إذا ما خلصت المحكمة إلى أن من الواضح أن
الشاكي ليست أمامها أية فرصة للنجاح ، يجوز
لها ، إذا رأت ذلك مناسباً ، أن تأمر الشاكي
بدفع التكاليف المعنية للمحكمة والمدعى عليه ،
حتى مبلغ لا يتجاوز ما يعادل المرتب الصافي لشهر
واحد .

نص نظام المحكمة الادارية للامم المتحدة
المادة ٩ (تابع)

حالات استثنائية] ان تأمر بدفع تعويض أعلى ، اذا
رأت ما يبرر ذلك . ويرفق بكل أمر من هذا القبيل
بيان بأسباب قرار المحكمة .

٣ - يجوز للمحكمة ، إذا ما خلصت إلى
أنه لم تتم مراعاة الإجراءات الواردة في المسود
ذات الصلة من النظام الأساسي [للموظفين] والنظام
الإداري^(٣٧) [للموظفين] ، يجوز لها أن تقوم ،
بناء على طلب الأمين العام وقبل تحديد الجوانب
الموضوعية ، أن تأمر بإعادة القضية لاتخاذ
الإجراء المطلوب أو تصحيحه . وفي حالة إعادة
القضية ، يجوز للمحكمة أن تأمر بدفع تعويض
[، على ألا يتجاوز ما يعادل المرتب الأساسي
الصافي لمدة ثلاثة أشهر ،]^(٣٨) ، لمقدم الطلب
نظير ما قد يكون قد لحقه من خسارة نتيجة لتأخير
الإجراءات .

٢ ألف - إذا ما خلصت المحكمة إلى أن
الطلب قائم على أساس سليم كلياً أو جزئياً ، أو
إذا ما رأت أنه يشير نقطة قانونية ذات أهمية
استثنائية ، يجوز لها أن تمنح مقدم الطلب
تعويضاً نظير التكاليف الضرورية التي يكون قد
تكبدتها بدرجة معقولة في إقامة الدعوى في
المحكمة^(٣٩) .

٢ باء - إذا ما خلصت المحكمة إلى وضوح
انعدام فرص نجاح الطلب ، يجوز لها إذا ما رأت
ذلك مناسباً ، أن تلزم مقدمه بأن يدفع التكاليف
التي تتكبدها المحكمة والمدعى عليه ، ولكن على
ألا يتجاوز ذلك ما يعادل الاجر الصافي لشهر
واحد^(٤٠) .

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

المادة التاسعة

[٣ -] ٣ - يحول أي تعويض تمنحه المحكمة على ميزانية منظمة العمل الدولية .

(انظر أيضا الفقرة ٣ من المادة التاسعة من مرفق النظام الاساسي أدناه) .

٣ - عندما ينص في هذا النظام الاساسي على تحديد التعويض أو المبلغ المدفوع بدلالة "الاجر الصافي" لفترة معينة ، يحسب مبلغ الحد على أساس الاجر الحالي لمقدم الطلب أو أجره النهائي قبل انتهاء خدمته ، مع مراعاة الاجور المحددة لفرز تحديد مبلغ تعويض إنهاء الخدمة بموجب النظام الاساسي للموظفين ، ويسرى عليه تسديد ما قد يفرض على التعويض من ضرائب الدخل الوطنية .

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

المادة ٩ (تابع)

٣ - في جميع الحالات التي ينطبق عليها دفع تعويض ، تحدد المحكمة قيمة التعويض ويدفعه المدعى عليه [الأمم المتحدة أو ، حسب الاقتضاء ، الوكالة المتخصصة المشتركة بموجب المادة ١٤] (٤١) .

٤ - عندما ينص في هذه المادة على تحديد التعويض أو المبلغ المدفوع بدلالة "الاجر الصافي" لفترة معينة ، يحسب مبلغ الحد على أساس الاجر الحالي لمقدم الطلب أو أجره النهائي قبل انتهاء خدمته ، مع مراعاة الاجور المحددة لفرز تحديد مبلغ تعويض إنهاء الخدمة بموجب النظام الاساسي للموظفين ، ويسرى عليه تسديد ما قد يفرض على التعويض من ضرائب الدخل الوطنية (٣٦)

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

(الاحكام)

المادة السادسة

المادة ١٠

١ - تتخذ المحكمة قراراتها بأغلبيةية
الاصوات . [٤] وتكون الاحكام نهائية وغير قابلة
للاستئناف ، إلا في الحالات المنصوص عليها في
المادة الثانية عشرة .

١ - تتخذ المحكمة جميع قراراتها بأغلبيةية
الاصوات .
٢ - رهنا بأحكام المواد ١١ و ١١
مكرر (٤٢) و ١٢ ، تكون أحكام المحكمة نهائية
وغير قابلة للاستئناف .

٢ - تُورد الاحكام الاسباب التي بحيث
عليها .

٢ - تذكر الاسباب التي يستند إليها الحكم
... تبلغ الاحكام خطيا إلى المدير العام لمكتب
العمل الدولي وإلى الشاكي .

٤ - تصاغ الاحكام بأي من اللغات الرسمية
[الخمسة] (٢٢) للجمعية العامة للأمم المتحدة [٢٢)
في نسختين أصليتين ، يتم إيداعهما في محفوظات
[الامانة العامة] (١) للأمم المتحدة .

٢ - تصاغ الاحكام في نسخة واحدة ، يتم حفظها
في محفوظات مكتب العمل الدولي ، حيث تكون متاحة
للإطلاع عليها من جانب أي شخص معني .

٥ - ترسل نسخة من الحكم إلى كل طرف من
طرفي القضية ، وتتاح أيضا نسخ من الحكم للأشخاص
المهتمين ببناء على طلبهم .

(انظر أيضا الفقرتين ٢ و ٣ من المادة
السادسة من مرفق النظام الاساسي ، أدناه) .

.../...

٢٧٤٢

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

(مراجعة الاحكام بناء على طلب الدول أو الهيئات)

المادة الثانية عشرة

المادة 11

٢ - في أية حالة يكون فيها مجلس إدارة صندوق المعاشات التقاعدية** طرفا ويرى أن المحكمة الإدارية قد تجاوزت أو أخفقت في ممارسة ولايتها القضائية أو أن حكمها يشوبه غلط أساسي في الإجراءات ، يمكن أيضا عرض مسألة صحة حكم المحكمة على محكمة العدل الدولية ، وذلك من قبل هيئة الإدارة بعد التماسها مشورة الفريق المشترك المنصوص عليها في الفقرة ٢ أدناه . ويجوز للمجلس ، قبل التماس هذه الفتوى ، أن يطلب مشورة فريق الخبراء .

١ - إذا اعترضت دولة عضو [أو الأمين العام أو الشخص الذي أصدرت المحكمة حكمها بشأنه] بما في ذلك أي شخص يخلف هذا الشخص في حقوقه بعد وفاته^(٤٣) ، على حكم [الحكم]^(١) على أساس أن المحكمة قد تجاوزت ولايتها القضائية أو اختصاصها [أو أن المحكمة قد أخفقت في ممارسة الولاية القضائية المنوطة بها]^(٤٤) ، أو أخطأت في مسألة قانونية تتعلق بأحكام ميشاق الأمم المتحدة أو أية معاهدة دولية أخرى ذات صلة^(٤٤) ، [أو ارتكبت خطأ أساسيا في الإجراءات مما أدى إلى فشل العدالة]^(٤٤) ، يجوز لهذه الدولة [العضو] ، [أو الأمين العام أو الشخص المعني]^(٤٣) أن تقدم ، في خلال ثلاثين يوما من تاريخ الحكم^(٤٥) ، طلبا كتابيا إلى المحكمة تطلب فيه^(٤٦) من اللجنة المنشأة بموجب الفقرة ٤ من هذه المادة [تطلب فيه إلى اللجنة]^(٤٦) أن تلتزم فتوى من محكمة العدل الدولية في هذا الشأن .

** ملاحظة : يتعلق هذا الحكم على وجه الحصر بصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية الذي انتقل من عصبة الأمم لدى حل تلك الأخيرة ، والذي لم يعد لديه أي مشتركين فعليين .

.../...

٣٧٤٢

المرفق الاول (تابع)

نم نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نم نظام المحكمة الادارية للامم المتحدة

(مراجعة الاحكام بناء على طلب الدول أو الهيئات)

المادة الثانية عشرة (تابع)

المادة ١١ (تابع)

٣ - وفي خلال ثلاثين يوما من استلام الطلب بمقتضى الفقرة ١ من هذه المادة (٤٧) ، تقرر اللجنة ما إذا كان يوجد أو لا يوجد أساس جوهري لهذا الطلب ، ويجوز لها ، لتحقيق هذا الغرض ، أن تلتزم مشورة فريق المراجعة ، المنشأ بموجب الفقرة ٣ من المادة ١١ مكرر (٤٨) . وإذا قررت اللجنة أن هذا الأساس موجود ، فإنها تلتزم فتوى من محكمة العدل الدولية ، ويرتب الأمين إحالة آراء الشخص الذي أصدرت المحكمة الإدارية الحكم بشأنه (بما في ذلك أي شخص يخلف هذا الشخص في حقوقه عند وفاته) [المشار إليه في الفقرة ١] (٤٣) ، إلى محكمة العدل .

٣ - إذا لم يقدم طلب بمقتضى المادة ١ من هذه المادة ، أو إذا لم تتخذ اللجنة قرارا بالتماس الفتوى [٤] خلال المدد المنصوص عليها في هذه المادة ، يصبح حكم المحكمة الإدارية نهائيا ، وفي أية حالة يقدم فيها التماس للحصول على فتوى ، للأمين العام إما أن ينفذ فتوى محكمة العدل أو أن يطلب من المحكمة الإدارية أن تجتمع خصيصا لتأكيد حكمها الأصلي [٤] أو إصدار حكم جديد ، يتفق مع فتوى محكمة العدل . وإذا لم يطلب من المحكمة الإدارية أن تجتمع خصيصا ، فإنها تؤكد ، في دورتها التالية ، حكمها أو تجعله متفقا مع فتوى محكمة العدل .

٤ - [٣] عندما تقرر هيئة الإدارة أن تطلب فتوى ، تكون الفتوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية ملزمة ، وعند الاقتضاء تجمل المحكمة الإدارية حكمها متفقا مع الفتوى .

.../...

٣٧٤٢

المرفق الأول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للامم المتحدة

(مراجعة الاحكام بناء على طلب الدول أو الهيئات)

المادة الثانية عشرة (تابع)

المادة ١١ (تابع)

٤ - لاغراض هذه الفقرة ، تنشأ لجنة يتّخول إليها ، بمقتضى الفقرة ٢ من المادة ٩٦ من الميثاق ، أن تطلب فتوى من محكمة العدل الدولية ، وتتألف اللجنة من الدول الاعضاء التي عمل ممثلوها في مكتب أحدث دورة عادية للجمعية العامة . وتجتمع اللجنة في مقر الامم المتحدة وتضع نظامها الداخلي هي نفسها ، بما في ذلك المهل الزمنية المنصوص عليها في الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة (٤٩) .

٥ - ينفذ الحكم إذا لم يطعن فيه خلال ٣٠ يوماً من صدوره أو ، إذا طعن فيه على هذا النحو ، حسبما تكون الحال : ١١ عندما تقرر هيئة الإدارة ألا تطلب فتوى من محكمة العدل الدولية ؛ أو ١٢ عندما تؤيد محكمة العدل الدولية آنشد قرار المحكمة الإدارية ؛ أو ١٣ عندما تجعل المحكمة الإدارية قرارها متفقاً مع فتوى محكمة العدل الدولية .

٦ - في أية حالة تحكم فيها المحكمة الإدارية بالتعويض لمصالح الشخص المعني وتطلب هيئة الإدارة الحصول على فتوى بمقتضى الفقرة ١ من هذه المادة ، يقوم المدير العام لمكتب العمل

٥ - في أية حالة تحكم فيها المحكمة الإدارية (١) بالتعويض لمصالح الشخص المعني وتطلب اللجنة الحصول على فتوى بمقتضى الفقرة ٢ من هذه المادة ، يقوم المدعى عليه [الأمين العام] (٤٧) إذا كان مقتنعاً بأنه سيتعذر على هذا الشخص حماية مصالحه بطريقة أخرى ، في خلال خمسة عشر يوماً من قرار طلب الفتوى ، بصرف سلفة له تبلغ ثلث مجموع قيمة التعويض الذي حكمت به المحكمة الإدارية مخصوماً منه استحقاقات إنهاء الخدمة التي تكون قد دفعت بالفعل ، إن وجدت . وتصرف هذه السلفة شريطة أنه ، في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإجراء الذي تتخذه المحكمة الإدارية بمقتضى الفقرة ٢ من هذه المادة ، يسدد هذا

.../...

٣٧٤٣

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

(مراجعة الاحكام بناء على طلب الدول أو الهيئات)

المادة الثانية عشرة (تابع)

المادة ١١ (تابع)

الدولي ، إذا كان مقتنعا بأنه سيتمذر على هذا الشخص حماية مصالحه بطريقة أخرى ، في خلال خمسة عشر يوما من قرار طلب الفتوى ، بصرف سلفة له تبلغ ثلث مجموع قيمة التعميض الذي حكمت به المحكمة الإدارية مخصوما منه استحقاقات إنهاء الخدمة التي تكون قد دفعت بالفعل ، إن وجدت ، وتصرف هذه السلفة شريطة أنه ، في خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإجراء الذي تتخذه المحكمة الإدارية بمقتضى الفقرة ٤ من هذه المادة ، يسد هذا الشخص إلى المدير العام المبلغ ، إن وجد ، الذي تتجاوز به السلفة أي مبلغ يستحقه وفقا لحكم المحكمة الإدارية عملا بتلك الفقرة .

الشخص إلى المدعى عليه [الأمم المتحدة] (٥٠) المبلغ ، إن وجد ، الذي تتجاوز به السلفة أي مبلغ يستحقه وفقا لحكم المحكمة الإدارية ، عملا بهذه الفقرة [فتوى محكمة العدل] (١) .

المرفق الاول (تاييم)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للامم المتحدة

(مراجعة الاحكام بناء على طلب الاطراف)

المادة الثانية عشرة (تاييم)

المادة ١١ مكرر

١ - [في أية حالة تطعن فيها هيئة إدارة مكتب العمل الدولي أو مجلس إدارة صندوق المعاشات التقاعدية في قرار للمحكمة الإدارية يؤكد ولايتها القضائية ، أو تعتبر أن قرار المحكمة يشوبه عيب أساسي في الإجراءات المتبع ، تعرض هيئة الإدارة مسألة صحة القرار الذي أصدرته المحكمة الإدارية على محكمة العدل الدولية للحصول على فتوى] .
وعند الطعن في حكم للمحكمة الإدارية أمام هيئة إدارة مكتب العمل الدولي سواء من قبل دولة عضو أو عضو في هيئة الإدارة على أساس أن المحكمة قد أخفقت أو تجاوزت في ممارسة ولايتها القضائية أو أنها أخطأت في مسألة قانونية تتعلق بحكم دستوري أو أية معاهدة دولية أخرى ذات صلة ، أو من قبل أحد طرفي الحكم لأي من الأسباب المشار إليها أعلاه أو على أساس أن الحكم يشوبه غلط أساسي في الإجراءات ، يجوز لهيئة الإدارة ، بعد طلب مشورة الفريق المشترك الممنوع عليها في الفقرة ٣ أدناه ، عرض مسألة صحة حكم المحكمة على محكمة العدل الدولية للحصول على فتوى ، وأي طعن من هذا القبيل يجب أن يقدم عن طريق أمين سجل المحكمة الإدارية خلال ثلاثين يوماً من صدور الحكم المطعون فيه .

١ - يجوز للأمين العام أو مقدم الطلب أن يلتزم ، بطلب كتابي يقدم إلى المحكمة الإدارية في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الحكم ، إعادة النظر في هذا الحكم على أساس أن المحكمة :

(أ) تجاوزت ولايتها القضائية أو اختصاصها ؛

(ب) أخفقت في ممارسة الولاية المنوطة بها ؛

(ج) أخطأت في مسألة قانونية تتعلق بميثاق الأمم المتحدة أو أية معاهدة دولية أخرى ذات صلة ؛

(د) ارتكبت خطأ أساسياً في الإجراءات [مما أدى إلى فشل العدالة] (٥١) ؛

(هـ) استندت في حكمها إلى سبب لم يحتج به أي طرف ؛

(و) حادت ، بلا مبرر ، عن مبادئ القانون التي أرسنها هي أو المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بالنسبة إلى النظام الموحد لإدارة شؤون الموظفين (٥٢) .

المرفق الاول (تابع)

نم نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نم نظام المحكمة الادارية للامم المتحدة

(مراجعة الاحكام بناء على طلب الاطراف)

المادة ١١ مكرر (تابع)

ولا يجوز طلب المراجعة لحكم صادر وفقا للفقرة
الفرعية (ج) من الفقرة ٢ (١) من المادة ٢

٢ - يقوم الفريق المشترك المنشأ بموجب
الفقرة ٢ من هذه المادة بالنظر والبت في أي طلب
لإعادة النظر في حكم وفقا للفقرة ١ في أسرع وقت
ممكن ، ويجوز له :

المرفق الأول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

المادة الثانية عشرة (تابع)

٣ - يتكون الفريق المشترك من رئيس المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية [او اذا تعذر وجوده او اعتذر ، يليه اقدم اعضاء المحكمة الموجودين] ، ورئيس المحكمة الادارية للأمم المتحدة [او اذا تعذر وجوده او اعتذر ، يليه اقدم عضو موجود في تلك المحكمة] ، ورئيس للفريق يعينه رئيس محكمة العدل الدولية لمدة محددة بعد اجراء مشاورات مع رئيسي المحكمتين . واذا رأى الفريق ، بعد سرد الاسباب الموجبة لرأيه ، انه لا أساس للطعن يوصى بعدم اتخاذ أي اجراء آخر . واذا رأيت غالبية الفريق ، بعد سرد الاسباب الموجبة لرأيه ، أن الطعن موضوعي ، فانسه يقوم بصياغة المسائل المقرر عرضها على محكمة العدل الدولية لكي تنظر فيها هيئة الادارة . ويضع الفريق نظامه الداخلي هو نفسه لتسيير أعماله على وجه السرعة على أساس مذكرات خطية وجيزة .

.../...

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

المادة ١١ مكرر (تابع)

(أ) ان يرفض النظر في الحكم ؛

(ب) [ان يؤكد او يعدل الحكم] وتسري المواد من ٩ الى ١٣ على قرارات الفريق المشترك مع ما يلزم من تعديل^(٥٣) ؛

(ج) ان يطلب الحصول على فتوى من محكمة العدل الدولية في الحكم ، ولدى تلقي هذه الفتوى ، يصدر فريق المراجعة قراره وفقا لتلك الفتوى ، وتسري الفقرات ٢ و ٥ من المادة ١١ مع ما يلزم من تعديل^(٥٤) .

٣ - لاغراض هذه المادة [والمادة ٣ رابعة]^(٥٧) ، ينشأ فريق مشترك يتألف من رئيس المحكمة [او ، اذا تعذر وجوده او اعتذر ، يليه اقدم عضو موجود] ، ورئيس المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية [او ، اذا تعذر وجوده او اعتذر ، يليه اقدم عضو محكمة موجود] ورئيس للفريق يعينه رئيس محكمة العدل الدولية بعد اجراء مشاورات مع رئيسي هاتين المحكمتين . ويضع الفريق نظامه الداخلي هو نفسه لتسيير أعماله بسرعة على أساس مذكرات خطية وجيزة^(٥٥) .

٣٢٧٤٣

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة
المادة ١١ مكرر (تابع)

٤ - كما يظلم الفريق المشترك المنشأ بموجب الفقرة ٣ من هذه المادة بالآتي :

(أ) إسداء المشورة الى اللجنة المنشأة بموجب الفقرة ٤ من المادة ١١ ، ، اذا طلبت ذلك ، فيما يتعلق بصياغة أية طلبات توجه الى المحكمة للحصول على فتوى وفقا للفقرة ٣ من تلك المادة (٤٨) ؛

(ب) القيام بالمهام التي ينص عليها النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية (٥٦) .

(مراجعة الاحكام)

(المادة الشامنة مكرر)

١ - بناء على طلب أي من الطرفين ، يجوز للمحكمة إعادة النظر في حكم ما على أساس أية واقعة أو أي دليل يمثل بطبيعته عاملا حاسما فسي الحكم الصادر ، ولم يكن بمقدور الطرف الطالب الاستناد اليه في المرافعات الاصلية . ويتعين تقديم الطلب في غضون تسعين يوما من تاريخ اكتشاف الواقعة أو الدليل ، وفي غضون ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم .

المادة ١٣

١- (٥٧) بناء على طلب أي من الطرفين ، يجوز للأمين العام ، أو لمقدم الطلب ، أن يقدم طلبا الى المحكمة [يجوز للمحكمة أن تعيد النظر في [إعادة النظر في] حكم ما على أساس أي [اكتشاف] واقعة أو دليل ما يمثل بطبيعته عاملا حاسما ، ولم يكن بمقدور الطرف الطالب الاستناد اليه في المرافعات الاصلية ، [أية واقعة تكون ، لدى اصدار الحكم مجهولة لدى المحكمة وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم ، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة ، في جميع الاحوال ، ناشئا عن الهمال] . ويتعين تقديم الالتماس [الطلب] في غضون تسعين [ثلاثين] يوما من تاريخ اكتشاف الواقعة أو الدليل ، وفي غضون ثلاث سنوات [سنة واحدة] من تاريخ صدور الحكم (٥٨) .

٣٧٤٣

.../...

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية
المادة الثامنة مكرر (تابع)

٢- يجوز للمحكمة في أي وقت ، وبناء على مبادرة منها أو لدى تقديم التماس من أي من الطرفين ،

تقوم بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية واردة فسي الاحكام الصادرة ، أو أي أخطاء واردة في تلك الاحكام نتيجة لاية هفوة أو سهو غير مقصودين .

٣- في حالة اكتشاف المحكمة ، بناء على طلب مقدم من أي من الطرفين في غضون تسعين يوماً من تاريخ صدور الحكم ، أنها لم تصدر حكماً بشأن دعوى مقامة فسي المرافعات الاصلية ، تقوم المحكمة باصدار حكم بشأن تلك الدعوى .

٤- في حالة نشوء نزاع بشأن معنى أو نطاق حكم ما ، تقوم المحكمة بتفسير ذلك الحكم بناء على طلب مقدم من أي من الطرفين في غضون سنة واحدة من تاريخ صدور ذلك الحكم .

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة
المادة ١٢ (تابع)

٢- (٥٧) يجوز للمحكمة في أي وقت ، وبناء على مبادرة منها [ومن تلقاء نفسها] أو بناء أن

على [لدى تقديم] التماس [طلب] من أي من الطرفين (١) أن تقوم بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية واردة في الاحكام الصادرة ، أو أي أخطاء واردة في تلك الاحكام نتيجة لاية هفوة أو سهو غير مقصودين .

٣- في حالة اكتشاف المحكمة ، بناء على طلب مقدم من أي من الطرفين في غضون تسعين يوماً من تاريخ صدور حكم ما ، أنها لم تصدر حكماً بشأن دعوى مقامة في المرافعات الاصلية ، تقوم المحكمة باستكمال حكمها في الدعوى (٥٩) .

٤- في حالة نشوء نزاع بشأن معنى أو نطاق حكم ما ، تقوم المحكمة بتأويل ذلك الحكم بناء على طلب مقدم من أي من الطرفين [في غضون سنة واحدة من تاريخ صدور ذلك الحكم] (٦٠) .

(تعديل النظامين الاساسيين)

المادة الحادية عشرة

يبقى النظام الاساسي الحالي نافذا ما راق للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية . ويجوز تعديله من قبل المؤتمر العام أو أية هيئة اخرى من هيئات المنظمة حسبما يقرره المؤتمر العام .

.../...

المادة ١٢

يجوز تعديل النظام الاساسي الحالي بقرار (١) [بقرارات] من الجمعية العامة .

٢٣٧٤٢

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

(الولاية القضائية على المنظمات الاخرى)

المادة الثانية

المادة ١٤

٥ - تختص المحكمة ايضا بالنظر في الشكاوى المقدمة بشأن عدم التقيد ، شكلا او مضمونا ، بشروط تعيين الموظفين . وباحكام النظام الاساسي للموظفين المعمول بها في أية منظمة حكومية دولية اخرى ، وتوافق عليها هيئة الادارة ، وتوجه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، اعلانا تعترف فيه ، وفقا لدستورها أو لقواعدها الادارية الداخلية ، بالولاية القضائية للمحكمة في هذا الصدد ، وكذلك بنظامها الداخلي . ويجوز أن تعترف في هذا الاعلان ايضا باختصاص المحكمة بموجب احكام الفقرة ٤ ، ولكن فيما يتعلق فقط بمقود العمل أو أداء الخدمات ، واحكام الفقرة ٤ مكرر من هذه المادة واحكام المادة الثانية مكرر . (انظر ايضا مرفق النظام الاساسي ، أدناه) .

مرفق النظام الاساسي للمحكمة الادارية
لمنظمة العمل الدولية***

ينطبق النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، في مجمله ، على المنظمات الحكومية الدولية التي تعترف ، كل منها وفقا لدستورها أو لقواعدها الادارية الداخلية ، بالولاية القضائية للمحكمة ، والتي تعلن رسميا اعتمادها للنظام الداخلي للمحكمة وفقا للفقرة ٥ من المادة الثانية من النظام الاساسي ، وذلك رهنا بالاحكام التالية التي تنطبق ، في حالة تأشيرها على أي من هذه المنظمات ، على النحو التالي :

يجوز مد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل أية منظمة تقبل تطبيق النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية [وكالة متخصصة يوصل بينها وبين الأمم المتحدة وفقا لاحكام المادتين ٥٧ و ٦٣ من الميثاق] أو أية منظمة دولية اخرى تحددها الجمعية العامة^(١١) وذلك بناء على [ال] ^(١) ، شروط [التي] تحدد في اتفاق خاص يبرمه الامين العام [للأمم المتحدة]^(١) مع كل من تلك المنظمات [الوكالات]^(٦١) . ويتعيين أن ينص كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة على أن تكون المنظمة [الوكالة]^(٦١) المعنية ملزمة بالاحكام التي تصدرها المحكمة ، وأن تتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها المحكمة لصالح أي موظف أو مستخدم آخر^(٦٢) يعمل في تلك المنظمة [الوكالة]^(٦١) . كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق ، فيما يتضمن ، احكاما تتعلق باشتراك المنظمة [الوكالة]^(٥٨) في اجراء الترتيبات الادارية اللازمة لاطلاع المحكمة بمهامها ، واحكاما تتعلق بمشاركة المنظمة [الوكالة]^(٦١) في تحمل ما تتكبده المحكمة من نفقات ؛ كذلك يتعين أن يحدد كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة أن كانت احكام المواد ٢ و ٢ مكرر و ٧ و ٩ و ١١ و ١١ مكرر تنطبق ، مع التعديل المقتضى حسب الاحوال ، حسب الاجراءات المتصلة بالمنظمة المعنية^(٦٣) ، وأن يحدد كيفية انطباقها .

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

مرفق النظام الاساسي للمحكمة الادارية
لمنظمة العمل الدولية

الفقرة ٢ من المادة السادسة :

تتبدى أسباب اصدار أي حكم . ويبلغ الحكم كتابة الى المدير العام لمكتب العمل الدولي والسى المدير العام للمنظمة الدولية التي قدمت الشكوى ضدها ، وكذلك الى الشاكي .

*** سينقح هذا المرفق ، الذي يبين التعديلات التي ادخلت على النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية على النحو المنطبق على المنظمات الحكومية الدولية التي تعترف بالولاية القضائية للمحكمة الادارية وفقا للمادة الثانية (٥) من النظام الاساسي ، وذلك في ضوء التعديلات المقترح ادخالها على النظام الاساسي بالشكل المنطبق على منظمة العمل الدولية . ومن المنتوى ، بصفة خاصة ، ان يمتد ، بالنسبة لكل المنظمات التي تعترف بولاية المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، الاختصاص فيما يتعلق بالعقود المبرمة مع الاشخاص الذين مع الاشخاص الذين توظفهم أي منظمة اخرى غير منظمة العمل الدولية او الذين يؤدون خدمات لها ، وبالمثل سيقتضى الامر تحديد الطريقة التي ستطبق بها أحكام المادة الثانية عشرة ، بصيغتها المعدلة ، على المنظمات الاخرى غير منظمة العمل الدولية .

.../...

٣٢٧٤٣

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية
مرفق النظام الاساسي للمحكمة الادارية
لمنظمة العمل الدولية (تابع)

الفقرة ٢ من المادة السادسة :

تصاغ الاحكام في نسختين ، تحفظ احدهما في محفوظات مكتب العمل الدولي ، وتحفظ الاخرى في محفوظات المنظمة الدولية المقدمة ضدها الشكوى ، حيث يكون بإمكان أي شخص معني أن يرجع اليهما .

الفقرة ٢ من المادة التاسعة :

تتحمل المنظمة الدولية المقدمة ضدها الشكوى النفقات التي يتطلبها عقد جلسات المحكمة الادارية للمرافعة وسماع الاقوال .

الفقرة ٢ من المادة التاسعة :

يقتد أي تعويض تحكم به المحكمة على حساب ميزانية المنظمة الدولية المقدمة ضدها الشكوى .

الفقرة ٢ من المادة الثانية مكرر والمادة الثامنة :

يقوم الرئيس التنفيذي للمنظمة المعنية
بتقديم الطلب .

المادة الثانية عشرة :

تنطبق المادة الثانية عشرة من النظام الاساسي للمحكمة ، مع التعديل المقتضى حسب الاحوال ، على المنظمات التي أصدرت الاعلان المنصوص عليه في الفقرة ٥ من المادة الثانية من النظام الاساسي للمحكمة .

الفقرة ٦ من المادة الثانية عشرة :

يقوم الرئيس التنفيذي للمنظمة المعنية بدفع المبلغ موضع البحث .

.. / ..

٣٧٤٣

المرفق الاول (تابع)

باء - النظام الداخلي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (مقتطفات)

تعديلات مقترحة ومقارنة جزئية بالنظام الداخلي للمحكمة
الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

الفصل الاول - التنظيم

الفصل الاول - التنظيم

الفصل الثاني - الدورات

المادة الثالثة من النظام الاساسي

المادة ٦

٤ - تتشكل هيئة المحكمة ، في أية جلسة تعقد ،
من ثلاثة أعضاء يكون أحدهم ، على الأقل ، قاضياً .

١ - يعين الرئيس ثلاثة أعضاء في
المحكمة تشكل منهم ، وفقاً للمادة ٣ من النظام
الاساسي ، هيئة المحكمة للنظر في قضية معينة أو
في مجموعة من القضايا . ويجوز للرئيس ، فضلاً
عن ذلك ، أن يعين عضواً [واحدًا أو أكثر] في
المحكمة بصفة مناوب [مناوبين] لا يشترك في
اصدار أحكام المحكمة الا في حالة غياب أحد
الأعضاء المعيّنين عملاً بحكم الجملة الأولى من
هذه الفقرة (٦٤) .

الفصل الثاني - الاجراءات

المادة ١٣

١ - خلال المرافعات الشفوية ، يجوز للشاكي اما أن
يعرض قضيته بشخصه أو ان يعين وكيلًا يمثله ، شريطة
أن يكون ذلك الممثل عضواً في نقابة المحامين في
في احدى الدول الاعضاء في المنظمة المدعى عليها .
كما يجوز للشاكي ، بإذن من الرئيس ، أن يمثل عن
طريق أحد موظفي منظمة تكون قد اعترفت باختصاص
المحكمة ، بحيث يكون لدى ذلك الموظف المؤهلات
المطلوبة .

الفصل الثالث - المرافعات الكتابية

المادة ١٣

يجوز لمقدم الطلب أن يعرض قضيته ،
بشخصه ، أمام المحكمة ، في المرافعات الكتابية
أو الشفوية . ويجوز له ، رهناً بالمادة ٧ من
هذا النظام ، أن يعين موظفاً من موظفي الاسم
المتحدة أو احدى المنظمات المشار إليها في
المادة ١٤ من النظام الاساسي [الوكالات
المتخصصة] (٦٥) ليمثله ؛ أو يجوز له أن يمثل عن
طريق محام مأذون له بممارسة المحاماة في أي

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

المادة ١٣ (تابع)

بلد عضو في المنظمة المعنية . ويجوز للرئيس ،
أو للمحكمة في دور انعقادها ، السماح لمقدم
الطلب بأن يمثل عن طريق موظف متقاعد من موظفي
الأمم المتحدة أو من موظفي المنظمات المحددة
أعلاه [الوكالات المتخصصة]^(٦٥) .

الفصل الرابع - المرافعات الشفوية

الفصل الخامس - الوثائق الاضافية

أثناء المرافعات

الفصل السادس - إعادة الدعوى بموجب

الفقرة ٣ من المادة

٩ من النظام الاساسي

الفصل السابع - التدخل

المادة ١٧

٢ - يجوز لأي شخص يتاح له المشول أمام المحكمة ،
بمقتضى المادة الثانية من نظامها الاساسي أن يتقدم
بطلب للتدخل في قضية ما على أساس أن له حقا قد
يتعرض للمساس من جرّاء الحكم الذي سيصدر .

٤ - يجوز تقديم طلبات التدخل عند أية مرحلة .
وتقرر المحكمة إن كانت ستأذن به أم لا .

المادة ١٩

١ - يجوز لأي شخص يتاح له المشول أمام
المحكمة ، بمقتضى المادة ٣ أو ٣ ثالثة أو
[الفقرة ٣ والمادة]^(٦٦) ١٤ من النظام الاساسي ،
أن يتقدم بطلب للتدخل في قضية ما ، عند أية
مرحلة من مراحلها ، على أساس أن له حقا قد
يتعرض للمساس من جرّاء الحكم الذي ستصدره
المحكمة . ويقوم هذا الشخص ، لذلك الغرض ،
بصيغة وتقديم طلب بالشكل الموضح في المرفق
الثاني الخاص بالتدخل وفقا للشروط الواردة في
هذه المادة .

المرفق الأول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

المادة ٢٠

١ - يجوز للمدير العام لمكتب العمل الدولي ،
أو لرئيس مجلس ادارة صندوق المعاشات التقاعدية ،
أو لممثل أي منهما لدى تقديم إخطار سابق الى رئيس
المحكمة ، التدخل اذا ما رأى أن ادارته قد تتأثر
بالحكم الذي تصدره المحكمة .

يجوز للأمين العام للأمم المتحدة ، أو
للمسؤول الاداري الاول لاية منظمة مشار اليها في
المادة ١٤ من النظام الاساسي [لاية وكالة
متخصصة] (٦٥) يشملها اختصاص المحكمة وفقا
للنظام الاساسي ، أو لامين [لرئيس] (٦٧) المجلس
المشترك لمندوق المعاشات التقاعدية للموظفين ،
لدى تقديم إخطار سابق لرئيس المحكمة ، التدخل
عند أية مرحلة اذا ما رأى أن ادارته قد تتأثر
بالحكم الذي تصدره المحكمة .

الفصل الثامن - الطلبات التي تزعم

عدم التقيد بنظام

الصندوق المشترك

للمعاشات التقاعدية

لموظفي الامم المتحدة

الفصل التاسع - أحكام متنوعة

المادة ٢٢

٢ [١] - يجوز للمحكمة ، وفقا
لتقديرها ، أن تأذن [، بفرض الحصول على
معلومات ،] بسماع أقوال أي شخص أو كيان آخر
[يتاح له المشول أمام المحكمة بموجب الفقرة ٢
من المادة ٢ من النظام الاساسي ، حتى وان لم
يكن طرفا في القضية ، وذلك عندما يكون من
المحتمل أن ينتظر منه تقديم معلومات تتعلق
بالقضية] (٦٨) .

.../...

٢٧٤٢

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

المادة ١٨

يجوز للمحكمة أو لرئيسها ، في الفترات الفاصلة بين الدورات ، القيام بتقليص أو تمديد أي حد زمني يحدد بموجب هذا النظام .

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

المادة ٢٣ (تابع)

[٢] يجوز للمحكمة [، وفقا لتقديرها،] أن تآذن بسماع أقوال ممثلين معترف بهم [مآذون لهم حسب الأصول] لأجهزة [الرأبطة] (٦٩) تمثيل الموظفين التابعة للمنظمة المعنية (٦٨) .

المادة ٢٤

١ - يجوز للمحكمة أو لرئيسها أو للعضو القائم بأعمال الرئاسة القيام ، في الفترات الفاصلة بين الدورات ، بتقليص أو تمديد أي حد زمني يحدد بموجب هذا النظام .

٢ - تقوم المحكمة ، عند الاقتضاء ، بتعليق الأحكام المتمثلة بالحدود الزمنية المذكورة في هذا النظام وفي المادة ٧ من النظام الأساسي إذا ما اقترح المدعي عليه على المدعي المرتقب تأجيل تقديم طلبه إلى أن تصدر المحكمة حكماً بشأن طلب آخر يثير قضايا مماثلة ، وذلك إذا لم يحل النزاع بصورة مرضية مع المدعي المرتقب بعد إصدار ذلك الحكم (٧٠) .

(فصول جديدة مقترحة)

الف - تسيير الإجراءات بموجب الفقرات الفرعية ٢ ألف (١)-(ج) من المادة ٢ من النظام الأساسي (الطلبات المقدمة من غير الموظفين) (٧١) .

.../...

٢٧٤٢

المرفق الاول (تابع)

نص نظام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية

نص نظام المحكمة الادارية للأمم المتحدة

- [باء- تسيير الاجراءات عملا بالمادة ٢ مكرر المتصلة بدعوى تعويض تقييمها المنظمة صاحبة العمل^(٧١) .
- [جيم- تسيير الاجراءات الاستشارية عملا بالمادة ٢ رابعة ٢ من النظام الاساسي^(٧١) .
- [دال- تسيير اجراءات إعادة النظر بموجب المادة ١٢ (١) من النظام الاساسي^(٧١) .
- [هاء- تسيير الاجراءات التصحيحية بموجب المادة ١٢ (٤) من النظام الاساسي^(٧١) .
- [واو- تسيير الاجراءات التفسيرية بموجب المادة ١٢ (٤) من النظام الاساسي^(٦٨) .
- [زاي- الحكم بدفع النفقات عملا بالمادة ٩ (٣) الف) من النظام الاساسي^(٧١) .
- [حاء- اختيار المستشار وشروط تعيينه ومهامه عملا بالمادة ٥ مكرر من النظام الاساسي^(٧١) .
- [طاء- الاجراءات المشتركة مع المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية]^(٧٢) .

المرفق الاول (تابع)

جيم - عناصر مشروع قرار للجمعية العامة

تنسيق وزيادة تطوير النظم الاساسية والنظم
الداخلية والممارسات المتبعة في المحكمة
الادارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة
الادارية للأمم المتحدة

ان الجمعية العامة ،

اذ تشير الى قرارها ٣٥١ ألف (د - ٤) المؤرخ في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر
١٩٤٩ الذي انشأت بموجبه المحكمة الادارية للأمم المتحدة واعتمدت النظام الاساسي
للمحكمة ، والقرارين ٧٨٢ باء (د - ٨) المؤرخ في ٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٥٣ و ٩٥٧
(د - ١٠) المؤرخ في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٥٥ التي عدلت بموجبها النظام الاساسي ،

وقد تلقت تقرير الامين العام حول هذا الموضوع (A/42/328) المقدم استجابة
للمقررين ٤٣٨/٢٤ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٩ ، و ٤٥٣/٣٦ المؤرخ في ١٨
كانون الاول/ديسمبر ١٩٨١ والقرار ١٣٩/٣٧ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢
والمقرر ٤٠٩/٣٨ المؤرخ في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣ ،

وقد نظرت في الاجزاء ذات الصلة بالموضوع من تقرير مجلس الصندوق المشترك
للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة عن عام ١٩٨٤ (٧٣) ،

١ - تقرر تعديل النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة اعتبارا
من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ في صدد الاحكام التي تصدرها المحكمة بعد ذلك ، على
النحو المحدد في المرفق الاول - ألف لتقرير الامين العام ؛

٢ - ترجو من المحكمة الادارية للأمم المتحدة أن تنظر في تعديل نظامها
الداخلي وفق الخطوط المبيّنة في المرفق الاول - باء لتقرير الامين العام ؛

٣ - توصي بأن تنظر منظمة العمل الدولية في تعديل النظام الاساسي
لمحكمة الادارية وأن تعدل المحكمة نظامها الداخلي وفق الخطوط المبيّنة في تقرير
الامين العام ؛

المرفق الاول (تابع)

٤ - تقرر تعديل الفقرة (ج) من المادة ٤٨ من النظام الاساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة ليكون نصها على الوجه التالي :

"رهنا بالاحكام ذات الصلة من النظام الاساسي للمحكمة ، تكون احكام المحكمة بالنسبة الى أي طلب يقدم عملا بهذه المادة نهائية وغير قابلة للاستئناف" (٧٤) ؛

٥ - توصي كذلك بأن تعتمد المنظمات التي يمتد اليها اختصاص المحكمة الادارية للامم المتحدة عملا بالمادة ١٤ من نظامها الاساسي وتلك المنظمات التي تقبل ولايتها في صدد قضايا الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية عملا بالنظام الاساسي للصندوق واستجابة للقرار ٦٧٨ (د - ٧) المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٥٢ عليها الى القيام بذلك أيضا في صدد استعراض اجراءات المحكمة المحددة في المادتين ١١ و ١١ مكرر من النظام الاساسي (٧٥) ؛

٦ - تقرر أن يكون تعيين أعضاء المحكمة الادارية للامم المتحدة موضع النظر في اللجنة السادسة (٧٦) [التي ينبغي لها أن تأخذ بعين الاعتبار مؤهلات المرشحين لاداء وظيفة قضائية وخبرتهم في المسائل الادارية أو العمالية الدولية] (٧٧) ؛

٧ - تسحب توصيتها المبسطة في الفقرة ٢ من قرارها ٩٥٧ (د - ١٠) على أن يكون مفهوما أن محكمة العدل الدولية هي التي تحدد اجراءاتها في كل قضية يعينها وفقا لنظامها الاساسي والداخلي (٧٨) ؛

٨ - توصي بأن تواصل المحكمة الادارية للامم المتحدة والمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية اتصالاتهما غير الرسمية ، من خلال عقد اجتماعات وخلافه ، لحل المشاكل والقضايا المشتركة ولتبادل المعلومات حول السوابق القضائية لكل منهما وللنظر في انشاء جهاز اداري مشترك لفرض إعداد فهارس أو مجموعات القرارات (٧٩) ؛

٩ - ترجو من الامين العام بمفته رئيس لجنة التنسيق الادارية أن يساعده المحكمتين في تنفيذ التوصيات المبسطة في الفقرة ٨ اعلاه (٧٩) ؛

١٠ - ترجو من الامين العام أن يدرس مسألة تأمين اعتراف المحاكم الوطنية باحكام المحاكم (الادارية) المتعلقة بدعوى تعويض منظمة صاحبة عمل (٨٠) وامكانية تنفيذ تلك الاحكام عن طريق المحاكم الوطنية .

المرفق الاول (تابع)

الحواشي

(١) تغييرات تحريرية .

(٢) بالرغم من أن النطاق الذي تغطيه هذه الفقرة الفرعية واسع فيما يبدو ، فإن تاريخ وضع صياغتها والتفسيرات اللاحقة لها من قِبَل المحكمة الادارية للأمم المتحدة (انظر بصورة خاصة قضية "كمبتون ضد الامين العام للأمم المتحدة" (قرار الحكم رقم ١١٥)) يبيِّن أن هذه الفقرة الفرعية تشير فقط الى بعض المستفيدين من الموظفين (أي الاشخاص المشمولين بالفقرة ٦ (ب) من المادة الثانية من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية) .

(٣) لغراض التوضيح ، تأخذ الفقرات أو المواد المقترحة ادخالها يبين الاحكام الحالية في معظم الاحوال ارقاما مؤقتة في هذه المسودة وسوف تستبدل هذه الارقام بترقيم متتابع في حالة اعتماد التعديلات المقترحة .

(٤) انظر الفقرة ١٩ من التعليق أعلاه وجميع الاشارات الى الفقرات في هذه الحواشي تعود الى ذلك الفرع من الوثيقة الحالية .

(٥) انظر الفقرة ٣١ .

(٦) انظر الفقرة ٣٣ .

(٧) ان اقتراح حذف حكم انتقالي لا أهمية له في الوقت الحاضر .

(٨) انظر الفقرة ٣٣ .

(٩) من أجل ازالة أي شذوذ يؤدي الى عدم الاشارة على الاطلاق في النظام الاساسي للمحكمة الى جزء هام من ولاية المحكمة ، أي الجزء المتصل بالصدوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، يقترح اضافة مادة جديدة هي المادة ٢ شالفة وتكون صياغتها على نحو يقتضي عادة ادخال أية تعديلات أخرى على النظام الاساسي للمحكمة عند أي تعديل للأحكام ذات الصلة في النظام الاساسي للصدوق المشترك للمعاشات التقاعدية (المادة ٤٨ حاليا) .

المرفق الاول (تابع)

الحواشي (تابع)

- (١٠) انظر الفقرة ٩٣ .
- (١١) يقطن هذا الحكم الممارسة السائدة .
- (١٢) انظر الفقرة ٣٠ .
- (١٣) انظر الفقرة ١٢ ، وكبديل آخر ، يمكن أن تضاف الكلمات الموضوعية بين قوسين الى الفقرة ٦ من المشروع المقترح لقرار الجمعية العامة في المرفق الاول - جيم) .
- (١٤) وفقا لما اقترحته المحكمة الادارية للامم المتحدة (المرفق الثاني ، الفقرة ٢١) على ما يبدو لتوضيح نقطة تناولتها محكمة العدل الدولية فتوى حول قضية مورتشد (المرجع المذكور ، ص ٣٧٥ من النص الانكليزي ، الفقرات ٢٥ الى ٣٧) .
- (١٥) انظر الفقرة ١٤ .
- (١٦) يقترح اعادة ترقيم الفقرات ٣ و ٥ و ٦ والمادة ٣ بترتيب أكثر منطقية .
- (١٧) يقترح أن تصبح الفقرة ٤ من المادة ٣ الجملة الاولى من فقرة أولى جديدة للمادة ٥ حيث يبدو مكانها أقرب الى المنطق .
- (١٨) لتوضيح الاجراءات التي تتبع لطرد أي عضو من المحكمة الادارية للامم المتحدة ، في نفس الاتجاه الجاري اقتراحه في حكم جديد سيدخل في النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية .
- (١٩) وفقا لما اقترحته المحكمة الادارية للامم المتحدة (المرفق الثاني الفقرة ٢٤) .
- (٢٠) اقترحت الاضافة لضمان التناسق مع البند قبل الاخير من المادة ١٤ ، ومع مراعاة الفقرة ٢ من المادة الجديدة المقترحة ٢ شالسة .

المرفق الاول (تابع)

الحواشي (تابع)

- (٢١) انظر الفقرة ٩٧ .
- (٢٢) يترتب على ذلك اقتراح اضافة المادة ٥ مكرر .
- (٢٣) انظر الفقرة ٤٤ .
- (٢٤) يترتب ذلك على اقتراح توسيع ولاية المحكمة (انظر الفقرتين ١٧ و ١٨) باضافة فقرة جديدة مقترحة هي الفقرة ٢ ألف الى المادة ٢ .
- (٢٥) يترتب ذلك على اقتراح توسيع ولاية المحكمة (انظر الفقرة ٢٢) باضافة مادة جديدة ٢ مكرر .
- (٢٦) يترتب ذلك على اقتراح اضافة المادة الجديدة ٢ ثالثة (انظر الحاشية ٩ اعلاه) ومثل هذه المواد موجودة في الفصل الثامن من النظام الداخلي للمحكمة .
- (٢٧) يترتب ذلك على المادة الجديدة المقترحة مؤقتا ، وهي المادة ٢ رابعة .
- (٢٨) بالنظر لزيادة عدد الطلبات بموجب المادة ١٢ الحالية فان اقتراح اضافة حكمين جديدين في الفقرتين ٣ و ٤ ، قد يكون مفيدا للطرف ان تحصل على توجيه بشأن اقامة الدعوى في المحكمة والسير في اجراءات ما بعد صدور الحكم .
- (٢٩) يترتب ذلك على اقتراح اضافة الفقرة الجديدة ٢ ألف في المادة ٩ ، انظر الفقرة ٦٧ .
- (٣٠) يترتب ذلك على اقتراح اضافة الفقرة الجديدة ٢ ألف الى المادة ٢ ، التي لا يمكن تطبيق المادة ٧ عليها .
- (٣١) انظر الفقرة الفرعية ٢٧ (٤) .

المرفق الاول (تابع)

الحواشي (تابع)

(٣٢) هذا تقتضيه الفقرة ١ من قرار الجمعية العامة ٢١٩/٢٥ ألف . وحسب الصياغة المقترحة ، فان اللغات التي تستخدمها المحكمة ستمعدل تلقائيا في المستقبل وفقا للغات المستخدمة في الجمعية العامة (وهي في الوقت الحالي اللغات الست المحددة في المادة ٥١ (A/520/Rev.15) .

(٣٣) لما كانت الجملة الثانية وما يتبعها من جمل في الفقرة ١ الحالية من المادة ٩ لا تنطبق على الطلبات المقدمة عملا بالفقرة الجديدة ٢ ألف المقترحة في المادة ٢ ، أو على المادة الجديدة المقترحة ٢ ثالثة ، يقترح فصل هذه الجمل بحيث تشكل فقرة ١ ألف جديدة في المادة ٩ ، وتسري فقط على الطلبات المقدمة عملا بالفقرة ١ من المادة ٢ .

(٣٤) انظر الفقرة ٥٥ .

(٣٥) انظر الفقرة الفرعية ٦٢ (ب) .

(٣٦) انظر الفقرة ٦٣ .

(٣٧) بغية توسيع نطاق تطبيق هذا الحكم لينطبق أيضا على الطلبات المقدمة عملا بالفقرة الجديدة ٢ ألف المقترحة في المادة ٢ ، والمادة الجديدة المقترحة ٢ ثالثة ، يقترح الاستعاضة عن مقطع من الجملة الثانية الواردة في المادة ٢ (١) .

(٣٨) انظر الفقرة ٤٩ .

(٣٩) انظر الفقرة ٦٧ والحاشية ٢٣ للفقرة ٦٤ .

(٤٠) انظر الفقرة الفرعية ٣٧ (ب) .

(٤١) يترتب ذلك جزئيا على اقتراح اضافة فقرة فرعية (ج) الى الفقرة الجديدة ٢ ألف المقترحة في المادة ٢ ، وكذلك المادة ٢ ثالثة ، الامر الذي قد يؤدي الى رفع دعاوى لا تكون الامم المتحدة فيها هي المدعى عليه ، ويترتب ذلك جزئيا على التعديل المقترح للمادة ١٤ .

المرفق الاول (تابع)

الحواشي (تابع)

(٤٢) يترتب ذلك على اقتراح اضافة المادة الجديدة ١١ مكرر .

(٤٣) انظر الفقرات ٧٥ و ٧٦ و ٨٦ (٢) .

(٤٤) انظر الفقرتين ٨٤ و ٨٨ (٢) .

(٤٥) بموجب المادة ١١ - ١ من النظام الداخلي للجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الادارية (A/AC.86/2/Rev.3) ، فان تاريخ حكم المحكمة "يعتبر التاريخ الذي تتلقاه فيه اطراف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة ، ويفترض أنه يقع هذا التاريخ بعد أسبوعين من قيام الامين التنفيذي للمحكمة بإرسال نسخ منه" . وعلاوة على ذلك ، اتفقت اللجنة على أن التاريخ المحدد على هذا النحو ينبغي أن يعامل كما لو كان افتراضا فقط من أجل افساح المجال لكل طرف في الدعوى لاثبات أن التاريخ الفعلي لاستلام الحكم الذي اصدرته المحكمة الادارية كان بعد مرور أكثر من اسبوعين على إرساله من قِبَل الامين التنفيذي (المرجع نفسه - الحاشية ١ و A/AC.84/28 ، الفقرة ٤) .

(٤٦) يقترح فيما يتعلق بالمطالبات الموجهة من الان فصاعدا الى اللجنة المعنية بطلبات المراجعة أن تقدم الى المحكمة (أي الى أمينها التنفيذي) ، وكذلك يكون الحال ، بموجب الفقرة ١ من المادة المقترحة ٢ مكرر ، فيما يتعلق بالطلبات الموجهة الى الفريق المشترك ، وهذا يعني أن اللجنة لن تكون بحاجة بعد الان الى وجود أمينها الذي تختص به .

(٤٧) بموجب نفس الحكم المشار اليه في الحاشية ٤٥ ، يكون "تاريخ تلقي الطلب هو التاريخ الذي يرسل فيه أمين اللجنة نسخا من ذلك الطلب الى أعضاء اللجنة" (المعنية بطلبات المراجعة) .

(٤٨) انظر الفقرة ٨٦ (٢) .

(٤٩) تقترح هذه الاضافة بغية ضمان اعتبار قواعد مثل القواعد المشار اليها في الحاشيتين ٤٥ و ٤٧ قواعد صحيحة .

المرفق الاول (تابع)

الحواشي (تابع)

- (٥٠) لتحقيق الاتساق ومراعاة الحالات التي لا تكون فيها الامم المتحدة هي المنظمة المدعى عليها (بموجب المادة المقترحة ٢ شالفة أو بموجب المادة ١٤) .
- (٥١) أدرجت الالفاظ الواردة بين أقواس ، وهي لا تظهر في الفقرة ١ من المادة الثانية عشرة من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، في الفقرة ١ من المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للامم المتحدة عندما اضيف هذا الحكم باعتباره تكييفاً للحكم السابق للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية .
- (٥٢) انظر الفقرتين ٨٥ و ٨٦ (ب) .
- (٥٣) انظر الفقرتين ٨٠ و ٨٦ (ب) .
- (٥٤) انظر الفقرتين ٨٣ و ٨٦ (ب) .
- (٥٥) انظر الفقرة ٨٦ (ب) .
- (٥٦) انظر الفقرة ٨٩ .
- (٥٧) نظرا لان الدعوى المرفوعة لمراجعة حكم ما على أساس اكتشاف وقائع جديدة تختلف عن الدعوى المرفوعة لتصحيح أخطاء ، يقترح تقسيم المادة ١٢ الحالية الى فقرتين . وهذا التغيير مستحسن بوجه خاص بسبب اقتراح إضافة اجراءين جديدين الى اجراءات ما بعد الحكم في الفقرتين الجديدتين ٢ و ٤ .
- (٥٨) انظر الفقرة ٦٩ .
- (٥٩) انظر الفقرة ٧٠ .
- (٦٠) انظر الفقرة ٧٢ .

المرفق الاول (تابع)

(٦١) حيث أن الغرض الأساسي من المادة ١٤ هو السماح للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة بخدمة جميع المنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد ، يقترح حذف الإشارة الخاصة إلى الوكالات المتخصصة (وبعضها لا يتبع النظام الموحد مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي) ، والاستعاضة عن المعيار المستخدم في الوقت الحالي لتحديد العضوية في النظام الموحد (أي قبول النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية) الذي يشمل أيضا منظمات ليست ووكالات متخصصة مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية . وبالإضافة إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد التي يجوز أن تقدم طلبات إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة دون اتخاذ إجراء آخر من جانب الجمعية العامة ، يقترح أن يكون باب المحكمة مفتوحا أيضا أمام المنظمات الدولية الأخرى التي تحددها الجمعية العامة .

(٦٢) انظر الفقرة ٣٠ .

(٦٣) للسماح للمنظمات المقدمة عملا بالمادة ١٤ بأن تحدد مدى رغبتها في الاستفادة من الأحكام المتصلة بما يلي :

(أ) الإجراءات خلاف الطلبات المرفوعة من الموظفين (المادة ٣ (٢ الف)) ؛

(ب) دعاوى تعويض المنظمات صاحبة العمل ضد الموظفين (المادة ٢ مكرر) ؛

(ج) إجراءات الاستئناف الداخلية (المادة ٧) ؛

(د) التعويض والتكاليف (المادة ٩) ؛

(هـ) مراجعة الأحكام (المادتان ١١ و ١١ مكرر) .

(٦٤) يترتب ذلك على الأضافة المقترحة إلى المادة ٣ (١) من النظام الأساسي .

(٦٥) يترتب ذلك على التعديل المقترح ادخاله على المادة ١٤ من النظام الأساسي (انظر الحاشية ٦١ أعلاه) .

المرفق الاول (تابع)

(٦٦) يترتب ذلك على اقتراح اضافة للمادتين ٢ (٢ ألف) و ٢ شالطة الى النظام الاساسي .

(٦٧) وظيفة أمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، المعين وفقا للمادة ٧ (١) من نظام الصندوق ، هي أقرب وظيفة الى كبير الموظفين الإداريين في وكالة من الوكالات ، وهو المصدر المناسب للاخطارات الصادرة عملا بالمادة ٢٠ من قواعد المحكمة الادارية للأمم المتحدة .

(٦٨) انظر الفقرة ٤٤ .

(٦٩) لإظهار الصياغة الجديدة للمادة ٨-١ (ب) من النظام الاساسي لموظفي الأمم المتحدة .

(٧٠) انظر الفقرة ٤٧ .

(٧١) القواعد الجديدة التي تتطلبها الفقرات الفرعية المقترحة الجديدة ٢ (و) الى (ك) والفقرة الفرعية ٢ (١) من المادة ٦ من النظام الاساسي (انظر الحواشي ٢٢ و ٢٤ الى ٢٩ أعلاه) .

(٧٢) انظر الفقرتين ٩٦ (هـ) و ٩٧ .

(٧٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٩ (A/40/9) .

(٧٤) انظر الفقرة ٩٢ (١) .

(٧٥) انظر الفقرة ٩٢ (ج) .

(٧٦) انظر الفقرة ١٢ .

المرفق الاول (تاييد)

(٧٧) انظر الفقرة ١٢ . يمكن أن يعتبر هذا النص بديلا للصياغة المقترحة
اضافتها الى المادة ٣ (١) من اللائحة (انظر المرفق الاول - الف) .

(٧٨) انظر الفقرة ٩٥ .

(٧٩) انظر الفقرات ٩٦ (٢) الى (ج) و ٩٧ .

(٨٠) انظر الفقرة ٣٣ .

المرفق الثاني

التعليقات المقدمة من المحكمة الادارية للأمم المتحدة بشأن
مذكرة ادارة الشؤون القانونية المعنونة "تنسيق وقيادة
تطوير النظم الاساسية والنظم الداخلية والممارسات المتبعة
في المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة
الادارية للأمم المتحدة : مشاريع مقترحات"*

١ - ترحب المحكمة بالدراسة التي شرعتها الجمعية العامة عن التدابير التي يمكن اتخاذها لتنسيق اجراءات المحكمتين الاداريتين للنظام الموحد ، وفي نفس الوقت ، لتحسين النظم الاساسية والنظم الداخلية الخاصة بالمحكمتين . واذا قررت الجمعية العامة المضي في هذا الموضوع ، فانه يسعد المحكمة أن ترد على الاسئلة التي قد ترغب الدول الاعضاء في توجيهها ، وأن تعلق على التطورات ، من خلال عرض شفوي إن أمكن . وتود المحكمة كذلك أن تشير بإمكانية دعوة السيدة بول باستيد للمشاركة ، فهي من كبار واضعي النظام الاساسي للمحكمة ، وكانت عضوا فيها في الفترة من عام ١٩٥٠ الى عام ١٩٨٢ ، وكذلك ترأستها خلال فترتين هامتين ؛ وهي تستطيع تقديم آراء قيّمة عن الكثير من الجوانب ومشاكل أعمال المحكمة .

٢ - تكوين المحكمة (الفقرات ١١ الى ١٦) لا تستطيع المحكمة الموافقة على أي اقتراح بأن يكون أعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة ممن تولوا مناصب قضائية عالية في بلادهم . وقد اعتبر هذا الشرط تقيديا أكثر مما ينبغي حتى في حالة محكمة العدل الدولية ؛ ولو كان هذا الشرط ساريا لحرم المحكمة الادارية للأمم المتحدة من بعض أعضائها المرموقين . ومن ثم ترى اللجنة أنه ينبغي الابقاء على أحكام المادة ٣ من النظام الاساسي والممارسة المتبعة بموجبها .

٣ - ولا تستطيع المحكمة أيضا أن تؤيد الاقتراح القائل بأن يقترح الأمين العام أعضاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة بدلا من النظام الحالي للترشيحات والانتخابات . واذا راعينا استصواب الابقاء على استقلال المحكمة ، فلن يكون من الملائم اعطاء الأمين العام دورا أقوى في مجال انتخاب الاعضاء ، فهو ، رغم كل شيء ، المدعى عليه في معظم القضايا التي تعرض على المحكمة .

* تشير هذه التعليقات الى صيغة سابقة لهذه الورقة ، ومن ثم فهي لا تأخذ في اعتبارها التغييرات التي أدخلت في وقت لاحق ، سواء استجابة لهذه التعليقات أو لغيرها ، فيما عدا تعديل الفقرات المرجعية كي تدل على النص الحالي .

المرفق الثاني (تابع)

٤ - الولاية (الفقرات ١٧ الى ٢٢) . ليس لدى المحكمة اعتراض على مد نطاق ولايتها الى (١) الفئات الخاصة المحدودة من الاشخاص الذين يشغلون وظائف ذات أجر بالأمم المتحدة وإن كانوا غير موظفين بها ، (ب) الخبراء الاستشاريين وغيرهم من المعيّنين بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة ، (ج) موظفي هيئات تمثيل الموظفين ومشاريع الموظفين . ولكنها تتحفظ كثيرا في صدد اقتراح إعطائها ولاية على " المنازعات التعاقدية الأخرى" ، التي لا يحددها الاقتراح ، والتي يمكن أن تنقل المحكمة الى ميادين مختلفة تماما ، إذا اتسمت هذه المنازعات أساسا بطابع تجاري لا بطابع يتعلق بشؤون الموظفين والادارة .

٥ - وتخالج المحكمة شكوك كثيرة في أن اقتراح إعطاء المحكمة الادارية للأمم المتحدة سلطة اصدار الفتاوى بناء على طلب الأمين العام سيساعد على زيادة تحسين إدارة الامانة العامة ، فأى اتجاه لأن يلجأ الأمين العام الى المحكمة أولا قبل البت في المسائل الصعبة أو المشيرة للخلاف مما يوسطها في ادارة الامانة العامة ، لن يكون مستصوبا . وترى المحكمة أن من الأفضل قصر دورها على المراجعة أثناء الاعتراض على قرارات الأمين العام بعد صدورها ، كما كان الحال عليه منذ أن أنشأتها الجمعية العامة .

٦ - الشروط اللازمة لرفع الدعاوى (الفقرات ٢٣ الى ٢٧) ، تشك المحكمة في صحة إعطاء مجلس الطعون المشترك السلطة لأن يمنع ومول طلب ما الى المحكمة الادارية للأمم المتحدة اذا وجد المجلس بالإجماع أن الطلب "مجرد بشكل واضح من أي وجهة" . فوجهة النظر القانونية البحتة تستصوب أن يترك النظام الأساسي الى المحكمة لأن تتخذ ، فسي ضوء ولايتها ، القرار النهائي فيما إذا كان الطلب يتضمن أي وجهة .

٧ - وقد تشور شكوك أيضا فيما إذا كان ينبغي الإذن للمحكمة بفرض مصاريف الدعوى على مقدم الطلب ، حتى اذا كان الطلب قاصرا على صافي استحقاقات شهر واحد . فمعظم القضايا المعروضة على المحكمة الادارية للأمم المتحدة تتضمن اشخاصا لم يعودوا بعد من العاملين بالأمم المتحدة ، مما يعني تعذر تحصيل مصاريف الدعوى لو فرضت في هذه القضايا .

٨ - الاجراءات (الفقرات ٢٨ الى ٤٧) . ليس لدى المحكمة تعليقات تقدمها .

المرفق الثاني (تابع)

٩ - سبل الانتصاف (الفقرات ٤٨ الى ٦٧) . من وجهة نظر المحكمة ، لا ضرورة فيما يبدو لزيادة مبلغ التعويض النقدي ، الذي يمكنها أن تقرره ، من استحقاقات سنتين الى استحقاقات ثلاث سنوات ، كما هو الحال في محكمة البنك الدولي (لا يوجد حد بالنسبة لمحكمة منظمة العمل الدولية) ؛ فمنذ عام ١٩٥٠ لم يحدث إلا مرة واحدة أن استندت قرارات المحكمة الادارية للأمم المتحدة الى السلطة الممنوحة لها بموجب النظام الاساسي كيما تجعل القرار يتجاوز صافي المرتب الاساسي لفترة سنتين . وهذه المسألة سياسية قد تتوقف جزئيا على مدى رغبة الجمعية العامة في مواصلة "التنسيق" .

١٠ - إن اقتراح إدراج فقرة جديدة ضد - ألف في المادة ٩ من النظام الاساسي ، من أجل توفير المعايير للحكم بدفع مصاريف الدعوى للمدعي ، يبدو معقدا دون داع . أما اذا رُوي استصواب التغيير ، فقد يكون من الافضل الاخذ بتدابير الإصلاح على نسق المقترحات المتعلقة بالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية ، أي تنقيح النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة للنص على أنه "إذا وجدت المحكمة أن الطلب له ما يبرره كليا أو جزئيا ، يجوز لها أن تمنح المدعي تعويضا عن التكاليف المعقولة التي تحملها في رفع الدعوى أمام المحكمة" .

١١ - اجراءات ما بعد الحكم (الفقرات ٦٨ الى ٧٢) . توافق المحكمة على الاقتراح القائل بالسماح بتقديم طلب لتفسير أو توضيح حكم ما ، ولكن يجب إضافة حد زمني مدته عام واحد .

١٢ - مراجعة أحكام المحكمة (الفقرات ٧٣ الى ٩٥) . ترى المحكمة أن من المناسب أن تلتزم من جانبها بقدر من التحفظ بشأن المسائل المتصلة بمراجعة أحكامها .

١٣ - نظرت المحكمة في مختلف الاقتراحات التي قدمتها إدارة الشؤون القانونية . وهي تذكر بأن النظام الحالي ، الذي وضعته الجمعية العامة لقيام محكمة العدل الدولية بمراجعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، قد أشبهت صلاحيته وفائدته . وإن السلطة العالية التي تتمتع بها محكمة العدل الدولية ، على النحو الوارد في فتاوى "فاسلا" و "مورتيشيد" توجي الى المحكمة بأنه ينبغي/الإبقاء على دور محكمة العدل الدولية . ومن شأن النظام المقترح في المادة ١١ (مكررا) والتغييرات التي سيلزم إدخالها في النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية عن طريق "التنسيق" ، إيجاد مشاكل جديدة أكثر صعوبة .

المرفق الثاني (تابع)

١٤- ترى المحكمة أنه يجب الإبقاء على النظام الحالي الذي يسمح للدول الاعضاء أو الأمين العام أو المدعي التماس المراجعة .

١٥- تلاحظ المحكمة أيضا أن المدعي يلجأ بالفعل ، في الحالات العادية ، إلى الإجراءات المعقدة لمجلس الطعون المشترك .

١٦- لا يبدو أن هناك ما يبرر إضافة مستوى آخر في شكل "الجنة المراجعة" تتألف من أعضاء من كل من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، كما تقترح إدارة الشؤون القانونية في المادة ١١ (مكررا) ، مما يشكل إضافة كبيرة إلى التكلفة والوقت اللذين تتطلبهما العملية القضائية .

١٧- تود المحكمة في هذا الصدد أن تلغ الانتباه إلى ضرورة تقليل الصعاب التي تكتنف عمل مجالس الطعون المشتركة . فهذه المجالس تشكل مرحلة أولى لا غنى عنها في مجال النظر في تظلمات الموظفين بشأن عدم مراعاة عقود التوظيف وشروط التمييز . ومنذ وقت طويل حتى الآن ، ما فتئت أعمال مختلف المجالس في نيويورك وجنيف وفيينا تواجه صعوبات خطيرة بسبب نقص الموارد البشرية والمالية والإدارية . وقد أشارت المحكمة ، في عدد من أحكامها ، إلى المثل القائل بأن تأخير العدالة إنكار لها . ومع ذلك فقد كان عليها ، في ربيع عام ١٩٨٤ ، أن تصدر حكما في قضية استغرقت فيها إجراءات مجلس الطعون المشترك (جنيف) خمس سنوات كاملة ، مع عدم وجود أي تأخير يعزى إلى الموظف المعني . وتدرك المحكمة أيضا أن العدد البالغ الضالة من الموظفين المعيّنين في نيويورك من قبل إدارة شؤون الموظفين لإعداد الردود باسم الإدارة غير واقعي وانهم لا يستطيعون القيام بالعمل في الوقت المناسب .

١٨- لهذا تحث المحكمة على تزويد مجالس الطعون المشتركة بالموارد الكافية حتى تتمكن من إنجاز الأغراض التي أنشأتها الجمعية العامة من أجلها عندما اعتمدت المادة ١١-١ من النظام الأساسي للموظفين منذ ٢٥ عاما . وفي نفس الوقت الذي حافظت فيه المحكمة الإدارية نفسها على مسابقتها أعمالها ، يتضرر موظفو المنظمة ونظام الطعون والأمم المتحدة من جراء عدم قدرة مجالس الطعون المشتركة على إنجاز مهامها في وقت معقول .

١٩- التعاون بين المحكمتين (الفقرات ٩٦ إلى ٩٩) . ترحب المحكمة بتشجيع توسيع نطاق الاتصالات بين أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وبين أمانتيهما ، وهي تسعى إلى ذلك ، من أجل تسهيل حل المشاكل

المرفق الثاني (تابع)

المشتركة . وهي تؤيد عقد اجتماع مشترك دوري خلال دورة الربيع للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، عندما تكون المحكمتان منعقدتين في نفس المدينة (جنييف) .

٣٠- وتعتقد المحكمة أيضا أنه ينبغي النظر في اعداد مجموعات أو فهارس مشتركة لاحكام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الادارية للأمم المتحدة ، اذ أن ذلك سيكون مفيدا جدا في زيادة تنسيق أعمال المحكمتين .

٣١- مسائل اضافية وجدت المحكمة منذ وقت طويل أن من المفيد تعيين عضو رابع للعمل كبديل في قضية بذاتها في حالة عجز أحد أعضائها . ولو كانت الجمعية العامة تقوم بتنقيح النظام الاساسي في غير هذه الحالة لاقترحت المحكمة تدوين هذه الممارسة في تنقيح للجملة الثانية من الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الاساسي حتى يكون نصها "يجلس للحكم في كل قضية ثلاثة أعضاء فقط ، ولكن يجوز للرئيس أن يعين عضوا رابعا للعمل كبديل يحق له التصويت لو عجز أحد الاعضاء عن القيام بذلك" .

٣٢- ومن أجل تشجيع استقلال المحكمة ، فمن المعتقد أن النظام الاساسي يجب ، لو نجح خلاف ذلك ، أن يجعل من الواضح أن موافقة المحكمة مطلوبة في صدد تعيين الامين التنفيذي والموظفين وفي صدد تعيينهم بالفعل ، بدلا من انفراد الامين العام بذلك وهو طرف في معظم القضايا التي تعرض على المحكمة . وينبغي أن يكون للاميين التنفيذيين والموظفين ، بوصفهم مسؤولين في جهاز قضائي ، الاستقلال الضروري عن أطراف الدعاوى . ومن ثم يقترح ، لنظر الجمعية العامة ، أن يضاف الى الفقرة ٤ من المادة ٣ من النظام الاساسي ، شرط يتمشى مع ما يلي :

"يكون تعيين الامين التنفيذي وسائر الموظفين وتحديد شروط التسميين ذات الصلة بالتشاور بين المحكمة والامين العام . ويكون الامين التنفيذي وموظفوه مسؤولين أمام المحكمة وحدها في ممارسة أعمالهم" .

المرفق الثالث

الاختصاص القضائي للمحكمتين الإداريتين
للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية

- الف - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فيما يتصل بجميع الخصومات المتعلقة
بالموظفين الأمم المتحدة^(أ)
منظمة الطيران المدني الدولية
المنظمة البحرية الدولية
- باء - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فيما يتصل بمقررات الصندوق المشترك للمعاشات
التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
قلم سجل محكمة العدل الدولية
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
المركز الدولي لدراسة حفظ وترميم الممتلكات الثقافية^(ب)
- جيم - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فيما يتصل بمقررات الصندوق المشترك للمعاشات
التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية
فيما يتصل بجميع الخصومات الأخرى المتعلقة بالموظفين
منظمة العمل الدولية^(ج)
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
منظمة الصحة العالمية
الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
المنظمة العالمية للملكية الفكرية
الوكالة الدولية للطاقة الذرية
اللجنة المؤقتة لتنظيم التجارة الدولية
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

المرفق الثالث (تابع)

دال - المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتصل بجميع الخصومات المتعلقة
بالموظفين (د)

- الاتحاد البريدي العالمي
- المنظمة الاوروبية للبحوث النووية (ب)
- المنظمة الاوروبية لسلامة الملاحة الجوية (ب)
- المكتب الاوروبي لبراءات الاختراع (ب)
- المرصد الاوروبي الجنوبي (ب)
- المجلس الحكومي الدولي للبلدان المصدرة للنحاس (ب)
- الرابطة الاوروبية للتجارة الحرة (ب)
- الاتحاد البرلماني الدولي (ب)
- المختبر الاوروبي لعلم الاحياء الجزيئ (ب)
- المنظمة العالمية للسياحة (ب)
- المركز الافريقي للتدريب والبحث في مجال الادارة من أجل التنمية (ب)
- المكتب المركزي للنقل الدولي بالخطوط الحديدية (ب)
- المركز الدولي لتسجيل المسلسلات (ب)
- المكتب الدولي للأوبئة (ب)

الحواشي

(١) باستثناء قلم سجل محكمة العدل الدولية (انظر الجزء بء) والموظفين المحليين بوكالة الامم المتحدة لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى . (انظر التعليق ، الحاشية ١٤) .

(ب) مؤسسات غير مشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة .

(ج) للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية أيضا اختصاص فيما يتمسّل بصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية وبعض العقود بموجب القانون الخاص .

(د) هذه المنظمات ليست أعضاء في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة . والمنظمة العضو الوحيدة في الصندوق التي لم توافق بعد على عرض المنازعات المتعلقة بمقررات الصندوق هي منظمة حماية نباتات أوروبا والبحسر الابيض المتوسط ، وهي غير مشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة .