

Distr.  
LIMITED

A/AC.243/1994/L.2  
30 March 1994  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



فريق الخبراء العامل الحكومي الدولي المخصص

المنشأ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨

الدورة الأولى

١١ - ١٥ نيسان/أبريل ١٩٩٤

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت\*

حالات الغش المزعم في الأمم المتحدة: دراسة إمكانية  
إنشاء آلية جديدة ذات اختصاصات قضائية وإجرائية أو  
توسيع نطاق ولايات الآليات القائمة ذات الاختصاصات  
القضائية والإجرائية مع تحسين أدائها

آليات التأديب الداخلية

مذكرة مقدمة من الأمانة العامة

أولا - مقدمة

١ - آليات التأديب الداخلية منظمة بموجب المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين والفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين (الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠) بالصيغة المشروحة والموضحة بالتعليمات الإدارية ST/AI/371 المؤرخة ٢ آب/أغسطس ١٩٩١.

٢ - وتستهل جميع الحالات بتحقيق أولي وتقصي حقائق كما هو مبين في الفقرات من ٣ إلى ٦ أدناه. وعندما يتبين من التحقيق الأولي وتقصي الحقائق وجود سوء سلوك خطير، فإن الأمين العام يتمتع بسلطة فصل الموظف دون سابق إنذار، كما هو موضح في الفقرات من ٧ إلى ١١ أدناه. أما الحالات الأخرى التي يشير فيها التحقيق الأولي إلى وقوع سوء سلوك، فتحال إلى لجنة تأديبية مشتركة، كما هو موضح في الفقرات من ١٢ إلى ٢٩ أدناه.

A/AC.243/1994/L.1 \*

### ثانيا - التحقيق الأولي وتقصي الحقائق

٣ - يقرر مدير شؤون الموظفين (الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية، سابقا)، على أساس تقرير مرفوع إليه يتضمن الأدلة المحصلة نتيجة للتحقيق الأولي وأي عملية تقصي حقائق لاحقة، ما إذا كان ينبغي متابعة المسألة كقضية تأديبية أم لا.

٤ - وإذا تبين نتيجة التحقيق وجود ما يدل على وقوع سوء سلوك، يجوز وقف الموظف عن العمل أثناء التحقيق والاجراءات التأديبية. ولا يعتبر هذا الوقف اجراء تأديبيا ولا يمس حقوق الموظف أبدا. وبمقتضى القاعدة ٢/١١٠ من النظام الإداري للموظفين، يجوز وقف الموظف عن العمل عندما يكون ذلك من مصلحة المنظمة، ومن ذلك مثلا أن يُعرّض سوء السلوك قيد البحث الموظفين الآخرين أو المنظمة للخطر، أو أن هناك خطرا بتدمير الدليل أو اخفائه وليست هناك إمكانية لنقل الموظف. (انظر الفقرة ٤ من التعليمات الإدارية ST/AI/371). ويدفع للموظف عادة أجره أثناء هذا الوقف إلا إذا قرر الأمين العام، في ظروف استثنائية، أن من المناسب أن يكون الوقف بدون أجر. ويطبق الوقف عن العمل بدون أجر عادة عندما يكون سوء السلوك المزعوم خطيرا (وهو ما يكون عليه الحال دوما في حالات الغش)، وتظهر الأدلة أن سوء السلوك واضح تماما. ولا ينبغي أن يتجاوز الوقف عن العمل عادة، بأجر أو بدون أجر، ثلاثة أشهر، ولكن يجوز تمديده في ضوء الظروف الخاصة لقضية معينة.

٥ - وفي جميع الحالات التي يشير فيها التحقيق إلى وقوع سوء سلوك، ترسل ادعاءات سوء السلوك إلى الموظف، وتوضح الاتهامات الموجهة ضده، مشفوعة بنسخة من الأدلة على سوء السلوك المزعوم. ويبلغ الموظف بحقه في الرد عليها خلال مهلة معقولة تحدد حسب ظروف كل حالة، وبحقه في التماس مساعدة من محام في إعداد رده. ويجوز تمديد الموعد النهائي إذا قدم الموظف طلبا بهذا المعنى مع الأسباب الموجبة لذلك. وترى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن الاجراءات القانونية المرعية تقضي بأن يبلغ الموظف بالاتهامات الموجهة ضده وأن يعطى الحق في الرد عليها وأن يبلغ بحقه بالتماس مساعدة من محام<sup>(١)</sup>. وهذه الشروط التي روعيت دائما، دونت في عام ١٩٩٠ في إطار القاعدة ٤/١١٠ (أ) من النظام الإداري للموظفين على النحو التالي:

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

٦ - ويقوم مكتب تنظيم الموارد البشرية لدى استلامه رد الموظف، أو في حال عدم استلامه أي رد خلال المهلة المحددة، بتحليل جميع الوقائع والأدلة وتقييم رد الموظف على ادعاءات سوء السلوك. وعلى أساس ذلك التحليل، يجوز لمدير شؤون الموظفين:

(أ) أن يقرر إقفال القضية عندما لا يرقى سلوك الموظف إلى حد سوء السلوك أو لعدم وجود دليل كاف للمضي بها (يجوز، عند الاقتضاء، توجيه خطاب توبيخ أو تنبيه إلى الموظف): أو

(ب) أن يحيل القضية إلى لجنة تأديبية مشتركة إذا كانت الوقائع والأدلة تشير إلى وقوع سوء سلوك؛ أو

(ج) أن يوصي الأمين العام بفصل الموظف دون سابق إنذار إذا كان سوء السلوك خطيرا وكانت الاتهامات مدعومة بأدلة واضحة ومقنعة.

#### ثالثا - الفصل دون سابق إنذار

٧ - تستند سلطة الأمين العام بفصل الموظف دون سابق إنذار إلى البند ٢/٨٠ من النظام الأساسي للموظفين الذي ينص على ما يلي:

"ويجوز له فصل الموظف دون سابق إنذار بسبب ارتكابه سوء سلوك خطير".

ويطبق الفصل دون سابق إنذار عادة عندما يكون سوء السلوك جليا والدليل واضحا وقطعيا ويكون السلوك غير منسجم البتة مع معايير السلوك المتوقعة من موظف مدني دولي. وقد أكدت المحكمة مرارا تمتع الأمين العام بسلطة تقديرية واسعة في تحديد ما يشكل سوء سلوك خطير وبفصل الموظف الذي يرتكبه دون سابق إنذار عندما تكون الأدلة المتوفرة داعمة لتهمة ارتكاب سوء سلوك خطير<sup>(٧)</sup>.

٨ - ويعتبر الغش سوء سلوك خطير<sup>(٨)</sup>. وعندما يكون الغش بينا ويتوفر دليل قوي وواضح مؤيد للاتهامات (من قبيل اعتراف الموظف، وأية شيكات مصروفة، وأدلة موثقة تثبت التلاعب بالسجلات المالية وغير ذلك)، فإن الشروط اللازمة لمدير شؤون الموظفين لرفع توصية إلى الأمين العام بفصل الموظف دون سابق إنذار تكون مستوفاة، مع مراعاة التعليقات التي يقدمها الموظف بهذا الشأن. ولا يتعين على الإدارة أن تثبت بما لا يدع مجالاً للشك وجود نية فعلية لغش المنظمة<sup>(٩)</sup>، ولا سيما عندما يقدم الموظف وثائق زائفة للدلالة على استيفائه لشروط استحقاق ما. فتقديم وثائق زائفة يشكل بحد ذاته سوء سلوك خطي<sup>(١٠)</sup>.

ولا عبءة لمقدار المبلغ المجني بوسائل احتيالية<sup>(١)</sup> ولا عبءة أيضا للقول بأن الخسائر التي تكبءتها المنظمة نتيجة للغش لا يمكن تحديد كميتها<sup>(٢)</sup>.

٩ - ويقوم مكتب الشؤون القانونية بمراجعة التوصية التي يرفعها مدير شؤون الموظفين بفصل الموظف دون سابق إنذار وذلك من أجل التأكد من توافر العناصر اللازمة لقانونية وصلاحيية الفصل دون سابق إنذار. ثم ينظر بها وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والتنظيمية الذي يتمتع بسلطة الموافقة على التوصية بالنيابة عن الأمين العام. وحالما تتجمع الأدلة بأكملها، يمكن إتمام العملية بسرعة كبيرة.

١٠ - وإذا اقترنت التوصية بالفصل دون سابق إنذار بالموافقة، يبلغ الموظف بالقرار ويفصل عن العمل فوراً. ويفقد الموظف الذي يفصل دون سابق إنذار استحقاقه في تعويض إنهاء الخدمة (المرفق الثالث من النظام الأساسي للموظفين) وفي منحة الإعادة الى الوطن (المرفق الرابع من النظام الأساسي للموظفين).

١١ - وبمقتضى القواعد المنقحة التي بدأ نفاذها في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، يحق للموظف الذي فصل دون سابق إنذار، بمقتضى القاعدة ٤/١١٠ (ج) أن يطلب أن تعيد اللجنة التأديبية المشتركة النظر في هذا القرار. ولم ينقض لغاية الآن أي قرار بعد إعادة نظر هذا النوع. ويمكن بعد ذلك تقديم الطعن ضد القرار القاضي بتطبيق الفصل دون سابق إنذار الى المحكمة الإدارية (القاعدة ٤/١١٠ (د) من النظام الإداري للموظفين).

#### رابعاً - القضايا المحالة الى لجنة تأديبية مشتركة

١٢ - في جميع الحالات التي لم يعتبر فيها سوء السلوك خطيراً الى حد يكفي للفصل من الخدمة دون سابق إنذار أو الحالات التي تكون فيها الوقائع غير واضحة، يقوم مدير شؤون الموظفين بإحالة القضية الى لجنة تأديبية مشتركة، إلا إذا اتفقت الإدارة والموظف على عدم إحالتها الى لجنة تأديبية مشتركة، وفي هذه الحالة يجوز أن تطبق مباشرة إحدى التدابير التأديبية المدرجة في القاعدة ٣/١١٠ من النظام الإداري للموظفين.

١٣ - وتنص القاعدة ٣/١١٠ من النظام الإداري للموظفين على أنه يجوز أن تتخذ التدابير التأديبية شكلاً أو أكثر من الأشكال التالية:

(أ) اللوم الكتابي من الأمين العام؛

- (ب) الحرمان من درجة أو أكثر ضمن الرتبة الواحدة؛
- (ج) إرجاء استحقاق الزيادة في المرتب داخل الرتبة لفترة محددة؛
- (د) الوقف عن العمل دون مرتب؛
- (هـ) الغرامة؛
- (و) خفض الرتبة؛
- (ز) الفصل من الخدمة بإنذار أو بدون إنذار أو بصرف تعويض بدلا منه بصرف النظر عما تنص عليه القاعدة ٣/١٠٩؛
- (ح) الفصل دون سابق إنذار.

وفي عام ١٩٩٠، بات من الممكن فصل الموظف دون سابق إنذار بعد أن تكون قضيته أحيلت الى لجنة تأديبية مشتركة وذلك لمراعاة الحالات التي يكون فيها سوء السلوك خطيرا لكنه غير مدعم بأدلة واضحة نتيجة التحقيق الأولي، مما يمنع بالتالي التوصية فورا بالفصل دون سابق إنذار دون الإحالة الى لجنة تأديبية مشتركة. فقيام لجنة تأديبية مشتركة بتقصي حقائق إضافي ربما يوفر الدليل الضروري لتقرير ما إذا وقع بالفعل سوء سلوك خطير أم لا. وإن الفصل دون سابق إنذار الذي يطبق في أعقاب نظر لجنة تأديبية مشتركة في القضية يفضي الى تطبيق المرفقين الثالث والرابع من النظام الأساسي للموظفين، مما يحرم الموظف من الانتفاع من استحقاقه في تعويض إنهاء الخدمة أو منحة الإعادة الى الوطن.

١٤ - ويتم إنشاء لجان تأديبية مشتركة عملا بالبند ١/١٠ الذي ينص على مايلي:

"لأأمين العام أن ينشئ أجهزة إدارية يشترك فيها الموظفون، مهمتها أن تُسدي لهم المشورة في حالات التأديب".

١٥ - وتوجد حاليا لجان تأديبية مشتركة دائمة في نيويورك وجنيف وفيينا. ويقوم متولي رئاسة اللجنة التأديبية المشتركة بتشكيل فريق من اللجنة للنظر في كل قضية يتألف من رئيس (ينتخب من قائمة موظفين يعينهم الأمين العام بعد التشاور مع الموظفين) وعضو ينتخب من قائمة موظفين يعينهم الأمين

العام، وعضو من قائمة موظفين ينتخبهم الموظفون لذلك الغرض (انظر القاعدة ١١٠ من النظام الإداري للموظفين).

١٦ - وعندما تطرح قضية ما مسائل تتطلب معرفة متخصصة لفهما على الوجه الصحيح أو عندما يقرر الأمين العام في أية حالة أخرى أن لجنة تأديبية مشتركة دائمة لن تكون مناسبة، يجوز له أن ينشئ لجنة تأديبية مشتركة مخصصة للنظر بقضية بعينها أو بمجموعة من القضايا.

١٧ - وإن الاضطلاع بالقضايا التأديبية في مراكز العمل الواقعة خارج المقر ولاسيما مراكز العمل الصغيرة لم يكن أبدا خاليا من المشاكل. ومن الواضح أنه لا بد من إجراء تقصي حقائق أو تحقيق في مكان وقوع الحادثة ومن الواضح كذلك أن نقل الموظفين والمحامين والشهود والأدلة إلى لجنة تأديبية مشتركة في المقر غير عملي. ولغاية عام ١٩٩٠، عندما بدأ العمل بالتدابير التأديبية المنقحة<sup>(٩)</sup> ظل الفصل بالقضايا الناشئة في مراكز العمل الواقعة خارج المقر خاضعا لأحكام التوجيه الإداري في PD/1/76 الذي كان القصد منه توفير آلية لتقصي الحقائق ولضمان احترام الحقوق الأساسية في الإجراءات القانونية المرعية. وبمقتضى هذا التوجيه، يقوم رئيس المكتب أو البعثة بتعيين لجنة محلية أو فريق محلي لفحص الأدلة والاستماع للموظف ومحاميه وتقديم تقرير إلى رئيس المكتب أو البعثة الذي يتعين عليه تقييم التوصية قبل إحالتها إلى المقر لاتخاذ قرار بشأنها.

١٨ - وكانت التقارير التي تقدم في إطار التوجيه الإداري PD/1/76 ذات نوعية غير متكافئة، ويعزى ذلك عموما إلى عدم الخبرة في تقييم الأدلة وعدم وجود موظفين محليين ذوي مهارات قانونية. وكانت تقدم أيضا من حين لآخر شكاوى مفاها أن رئيس المكتب مارس تدخلات لا مبرر لها. بيد أن هذا الإجراء أدى غرضه، بصورة عامة، بشكل معقول، واعتبرته المحكمة إجراء كافيا لضمان حماية كاملة لحقوق الموظف<sup>(٩)</sup>.

١٩ - وفي الإجراءات التأديبية المنقحة التي أدخلت في عام ١٩٩٠، استعيض عن التوجيه الإداري PD/1/76 بآلية للجنة التأديبية المشتركة المخصصة التي قصد بها أن تطابق الإجراءات المعمول بها في اللجان التأديبية المشتركة الموجودة في المقر إلى أكبر حد ممكن. وعندما جرى تنقيح تلك القواعد لم يتوقع أحد آنذاك الارتفاع الكبير في عدد بعثات حفظ السلم والمشاكل الخاصة التي قد تنشأ في حالات البعثات الخاصة. ولم يدرك أحد أيضا تمام الإدراك مدى تعقيد الآلية الجديدة. ولا ريب أن الإجراءات المبينة في التعليمات الإدارية ST/AI/371 بطيئة جدا إلى حد يجعلها عديمة الفائدة في حالات كثيرة، وتنظر الإدارة حاليا في طرق لتكييفها وغيرها من الإجراءات الإدارية مع الحقائق الحالية السائدة في المنظمة.

٢٠ - ويشترط من أجل تشكيل لجنة تأديبية مشتركة مخصصة بمقتضى أحكام التعليمات الإدارية  
:ST/AI/371

(أ) أن يتخذ مدير شؤون الموظفين قرارا بإحالة القضية إلى لجنة تأديبية مشتركة؛

(ب) أن يتخذ وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والتنظيمية قرارا بالنيابة عن الأمين العام بتشكيل لجنة تأديبية مشتركة مخصصة؛

(ج) أن يبلغ القرار المشار إليه أعلاه إلى رئيس المكتب أو البعثة الذي يجب عليه أن يقترح، فيما يتعلق بتشكيل اللجنة التأديبية المشتركة:

'١' اسم رئيس اللجنة (بعد التشاور مع الموظفين)؛

'٢' وأسماء ثلاثة موظفين يرشحهم رئيس المكتب؛

'٣' وأسماء ثلاثة موظفين يرشحهم الموظفون في مركز العمل؛

(د) وبالنظر لعدم وجود "هيئة ممثلة للموظفين" في البعثات الخاصة، فإنه يجب التشاور مع هيئات ممثلة للموظفين في أماكن أخرى؛

(هـ) ويجب أن يوافق وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والتنظيمية، بالنيابة عن الأمين العام، على تكوين اللجنة؛

٢١ - وتستغرق عملية التشاور مع الموظفين بشأن اختيار رئيس اللجنة واختيار الموظفين الذين ترشحهم الهيئات الممثلة للموظفين عدة أسابيع أو أكثر عادة. وهذه العملية طويلة وشاقة على وجه الخصوص في مراكز العمل الصغيرة حيث يجعل العدد المحدود من الموظفين من الصعب العثور على موظفين مناسبين ممن ليسوا على علم كامل بالفعل بالتفاصيل الدقيقة للقضية و/أو ممن ليسوا على صلة وثيقة جدا إما بالإدارة أو بالموظف المتهم بسوء السلوك نفسه. وعلاوة على ذلك، وبالنظر لتنقل موظفي البعثات الخاصة،

فقد ينقل واحد أو أكثر من الأعضاء في الوقت الذي تستكمل فيه جميع المشاورات وتتم الموافقة فيه على عضوية اللجنة التأديبية المشتركة، ويتعين عندئذ بدء العملية من جديد.

٢٢ - وفي مراكز عمل معينة (نيروبي واللجان الإقليمية) حاولت التعليمات الإدارية ST/AI/371 أن تحل صعوبة تشكيل لجنة تأديبية مشتركة من خلال توفير موظف متولي للرئاسة يقوم بتشكيل لجنة تأديبية مشتركة مخصصة يتولى رئاستها هو أو أي شخص يعينه لذلك الغرض. وينتخب متولي الرئاسة العضوين الآخرين في اللجنة التأديبية المشتركة. واحد من قائمة تضم ثلاثة أسماء على الأقل مقدمة من رئيس المكتب، والآخر من قائمة تضم ثلاثة أسماء على الأقل مرشحين من الهيئة الممثلة للموظفين في مركز العمل. لذا، لا يبقى بعدما يعين متولي الرئاسة ما يدعو لاشتراك المقر في تشكيل اللجنة التأديبية المشتركة المخصصة. إلا أنه لم يعين لغاية الآن سوى متولين اثنين للرئاسة واحد في نيروبي والآخر في سانتياغو. ولم تقدم اللجان الإقليمية الأخرى ترشيحات لمنصب الرئاسة بالرغم من الطلبات المتكررة لها بأن تفعل ذلك. ويتوجب على الأمين العام، فيما يتعلق بأية قضية تنشأ، أن يعين أعضاء اللجنة التأديبية المشتركة.

٢٣ - وعندما تحال قضية ما إلى لجنة تأديبية مشتركة مخصصة خارج المقر، غالباً ما لا تتوفر في المكتب المعنى الخبرة والتدريب اللازمين في مثل هذه المسائل ويطلب من مكتب تنظيم الموارد البشرية أن يعد عريضة خطية بالقضية يبين فيها الاتهامات والوقائع والأدلة والمبادئ القانونية ذات الصلة ويبرز فيها، حسب الاقتضاء، المجالات التي تستدعي إجراء تقصي حقائق إضافي أو تقرير المصادقية.

٢٤ - وعندما تضع لجنة تأديبية مشتركة، دائمة كانت أو متخصصة، يدها على قضية، يحيل مدير شؤون الموظفين في نيويورك، أو الموظف المكلف بذلك في مراكز العمل الأخرى، إلى الموظف كامل الملف المرفوع إلى اللجنة التأديبية المشتركة ويبلغ الموظف بحقه في أن يمثله موظف عامل أو متقاعد في مركز العمل الذي أنشئت فيه اللجنة التأديبية المشتركة. وبالإضافة إلى ذلك، يبلغ الموظف بحقه في أن يقدم إلى اللجنة، خلال مهلة محددة، أية ملاحظات مكتوبة وبحقه في اقتراح أشخاص آخرين يمكن الاستفسار منهم عن ملاحظات القضية، والتماس عقد جلسات استماع، ودعوة شهود.

٢٥ - وتتضمن القاعدة ٧/١١٠ من النظام الإداري للموظفين والفقرات من ١٧ إلى ١٩ من التعليمات الإدارية ST/AI/371 القواعد الإجرائية التي يجب على اللجنة التأديبية المشتركة اتباعها.

٢٦ - ورغم أن القاعدة ٧/١١٠ من النظام الإداري للموظفين تقضي بأن تنجز اللجنة التأديبية المشتركة أعمالها "بأقصى سرعة ممكنة" وأن تسدي المشورة للأمين العام "في غضون أربعة أسابيع من تاريخ



عرض القضية عليها"، فإن العملية تستغرق عمليا مدة أطول بكثير لأن النظام الإداري للموظفين ينص على إعطاء الموظف فرصة لتقديم رد مكتوب على العريضة المقدمة من الإدارة. وهذه لوحدها تستغرق أربعة أسابيع أو أكثر عندما تمنح اللجنة التأديبية المشتركة للموظف تمديدا أو أكثر من أجل تقديم رد مكتوب.

٢٧ - وتنظر اللجنة التأديبية المشتركة في القضية بعد استلام عريضة الإدارة وتعليقات الموظف عليها، إن كانت هناك أية تعليقات. وقد تقتصر المرافعات على النظر في الوثائق المكتوبة ولكنها تشمل في حالات كثيرة جلسة استماع أو أكثر يدعى لحضورها الموظف ومسؤول يمثل الإدارة. ويجوز الاستماع لشهود، وينطوي هذا على تأخيرات كبيرة عندما يكون هؤلاء الشهود موفدين مؤقتا في بعثة أو في إجازة وعندما تتصادف عودتهم مع ذهاب عضو أو أكثر من أعضاء اللجنة التأديبية المشتركة إلى بعثة أو إجازة. وتستغرق أبسط القضايا بضعة أشهر عادة.

٢٨ - وبعد اختتام النظر في القضية، تُعد اللجنة التأديبية المشتركة تقريرا يتضمن توصيات بشأن التدابير التأديبية التي ينبغي اتخاذها، إن كانت هناك توصيات. ويحال التقرير إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والتنظيمية الذي يتخذ، في معظم الحالات، قرارا بالنيابة عن الأمين العام. وفي بعض الحالات الحساسة، يتخذ الأمين العام نفسه القرار.

٢٩ - ووفقا للمادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة التي تقر بأن الأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في المنظمة، لا تستطيع اللجان التأديبية المشتركة أكثر من إسداء مشورة لا تعتبر ملزمة للأمين العام. وأكدت المحكمة الإدارية مرارا أن الأمين العام يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في المسائل التأديبية بما فيها تحديد ما يشكل سوء سلوك وما يشكل جزاء مناسباً<sup>(١)</sup>. والأمين العام ليس ملزماً بالأخذ بواقعة ثابتة بعينها ولا بتوصية باتخاذ إجراء تأديبي معين ولا سيما إذا تبين أن اللجنة التأديبية المشتركة لم تطبق المبادئ القانونية النازمة للوقائع الخاصة بالقضية تطبيقاً سليماً.

#### الحواشي

(١) انظر، على سبيل المثال، الحكام ذوات الأرقام ١٢٣ روي (١٩٦٨) الباب الخامس، و ١٨٣ لينبلاد (١٩٧٤) البابان السادس والسابع، و ٣٤٠ لوباغا (١٩٨٤) البابان الخامس والسادس، و ٥٥٨ فاروق (١٩٩٢) الفصل الخامس.

الحواشي (تابع)

(٢) انظر، على سبيل المثال الأحكام ذوات الأرقام ٤٧٩ كين (١٩٩٠) الباب الثالث، ٤٨٤ أوموسولا (١٩٩٠) اليابان الثاني والثالث، و ٤٩٤ ريزيني (١٩٩٠) الباب الرابع، و ٥١٠ كامارا (١٩٩١) الباب الثاني، و ٥١٥ خان (١٩٩١) الباب الثاني.

(٣) الاجتهاد المستمر للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة يؤيد هذا البيان. انظر، على سبيل المثال، الأحكام ذوات الأرقام ٤٢٤ بينج (١٩٨٨) الباب الخامس عشر، و ٤٢٥ بروزوال (١٩٨٨) الباب العاشر و ٤٤٥ مورالس (١٩٨٩).

(٤) انظر الأحكام ذوات الأرقام ٤٤٥ مورالس (١٩٨٩) الباب الرابع، و ٤٧٩ كين (١٩٨٩) اليابان الثالث والخامس عشر، و ٤٩٠ ليو (١٩٩٠) الباب الثامن.

(٥) الأحكام ذوات الأرقام ٤٢٤ بينج (١٩٨٨) الباب السابع عشر، و ٤٢٥ بروزوال (١٩٨٨) الباب الثاني عشر، و ٤٤٥ مورالس (١٩٨٩) الباب الرابع.

(٦) الحكم رقم ٤٢٥ بروزوال (١٩٨٨) الباب الثاني عشر.

(٧) انظر الحكم رقم ٥١٥ خان (١٩٩١) الباب الحادي عشر.

(٨) بدأ العمل بالتدابير التأديبية المنقحة إثر دعوات متكررة من الجمعية العامة. انظر القرار ١٨٥/٤٤ باء المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ والقرار ٢٢٤/٤٣ باء، المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨.

(٩) الحكم رقم ٣٥١ هيرارا (١٩٨٥) الباب الثاني. الإدارة ملزمة باحترام الإجراءات المقررة. ولما كان الفصل العاشر يشترط الآن بأن يشترك الموظفون في عضوية جميع اللجان التأديبية المشتركة، فقد أضحى من المحتم القيام بذلك. إلا أن الإجراءات القانونية المرعية لا تشترط عموماً اشتراك موظفين في عضوية أي هيئة استشارية أو هيئة لتقصي الحقائق. انظر الحكمين ٥١٥ خان (١٩٩١) الباب السابع عشر، و ٥٨٣ ديمباي (١٩٩٢) الباب السابع.

الحواشي (تابع)

(١٠) انظر، على سبيل المثال، الأحكام ذوات الأرقام ٢١٠ ريد (١٩٧٦) الباب الرابع، و ٣٩٤ ارميغو (١٩٨٧) الباب الثاني عشر، و ٤٢٩ بييلي (١٩٨٨) الباب التاسع، و ٥٢٩ دي (١٩٩١) الباب الخامس، و ٥٥٨ (١٩٩٢) فاروق الباب الثاني عشر.

-----