

Distr.  
LIMITED

A/AC.243/1994/L.3  
4 April 1994  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المخصص

المنشأ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨

الدورة الأولى

١١ - ١٥ نيسان/أبريل ١٩٩٤

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت\*

حالات الغش المدعاة في الأمم المتحدة: دراسة عن  
إمكانية انشاء آلية جديدة ذات اختصاصات قضائية  
وإجرائية أو توسيع نطاق ولايات الآليات القائمة ذات  
الاختصاصات القضائية والإجرائية وتحسين آدائها

لمحة عامة أعدتها الأمانة العامة

أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة في قرارها ٢١٨/٤٨ (ثالثا) المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، جملة أمور، منها دراسة إمكانية انشاء آلية جديدة ذات اختصاصات قضائية وإجرائية أو توسيع نطاق ولايات الآليات القائمة ذات الاختصاصات القضائية والإجرائية وتحسين آدائها. وتحقيقا لهذا الهدف، قررت الجمعية العامة انشاء فريق عامل حكومي دولي مخصص يتألف من ٢٥ من الخبراء يعمل بالتشاور مع الهيئات القائمة المختصة ويقدم تقريرا الى الجمعية العامة متضمنا توصيات محددة في موعد لا يتجاوز دورتها التاسعة والأربعين. وطلب إلى الأمين العام أن يوفر للفريق العامل الخدمات اللازمة.

٢ - وقد أكدت الجمعية العامة عند اتخاذها هذه القرارات على ضرورة توكي حُسن إدارة موارد الأمم المتحدة وأموالها؛ وعقدت العزم أيضا على معالجة حالات الغش المدعاة في الأمم المتحدة معالجة نزيهة،

وفقا للإجراءات القانونية الواجبة ومع ايلاء الاحترام التام لحقوق كل فرد من الأفراد المعنيين وبخاصة حقوق الدفاع.

٣ - والغرض من هذه الورقة هو تقديم لمحة عامة عن الآليات ذات الاختصاصات القضائية والاجرائية الموجودة في الأمم المتحدة. وحيث أن عددا كبيرا من جوانب هذه المواضيع كان موضوعا لتقارير شاملة قدمت الى الجمعية العامة على مدى الأعوام الماضية، فلن تبذل محاولة لتكرار هذه الاستعراضات التفصيلية التي يمكن الاطلاع عليها في أماكن أخرى. لذلك سيكتفى هنا بإشارات الإحالة الواردة في متن التقرير وبقائمة الوثائق المرجعية الأساسية المرفقة به، والتي عن طريقها يمكن لأعضاء الفريق العامل الاطلاع على المواد الأخرى ذات الصلة.

٤ - وقد اتضح في المناقشات التي جرت في الجمعية العامة، والتي أدت الى اعتماد القرار ٢١٨/٤٨ (ثالثا) أن المقصود من عبارة "الغش" أن تفهم بمعناها الواسع للغاية، سواء أسفر الغش فعلا أو لم يسفر عن خسارة مالية تتكبدها المنظمة أو عن مكسب مالي يجنيه الطرف الذي ارتكب الغش. ولذلك فإنه قد ينطوي على محاولة يقوم بها طرف ما للحصول في ظل ادعاءات زائفة على ميزة أخرى بخلاف الفائدة المالية المباشرة.

٥ - ويفهم أيضا من مناقشات الجمعية العامة أن الاستعراض الذي سيجريه الفريق العامل سيأخذ في الحسبان أن حالات الغش في الأمم المتحدة لا ترتكب على يد موظفيها فقط ولكن أيضا على يد أطراف خارجة عن المنظمة. ولذلك فإن استعراض الآليات ذات الاختصاصات القضائية والاجرائية يجب أن ينظر في وسائل الانتصاف المتاحة للمنظمة في الحالات التي يكون القائمون بارتكاب الغش فيها من غير موظفي المنظمة.

٦ - ويتناول هذا التقرير الجوانب المختلفة للموضوع تحت العناوين التالية:

الفرع الثاني: الإطار القانوني والمؤسسي العام

الفرع الثالث: معايير السلوك

الفرع الرابع: منع سوء التصرف واكتشافه

الفرع الخامس: الآليات التأديبية الداخلية

الفرع السادس: المحكمة الادارية

الفرع السابع: الاسترداد

ثانيا - الإطار القانوني والمؤسسي العام

٧ - الأمم المتحدة هي منظمة دولية ومشاركة بين الحكومات، منشأة بموجب الميثاق، ذات شخصية اعتبارية دولية ولها صفة قانونية وتمتع بالحقوق والواجبات في ظل القانون الدولي<sup>(١)</sup>. وتتصل ثلاث خصائص من خصائص هذه الشخصية الاعتبارية القانونية للمنظمة بالسياق الحالي: (أ) الأهلية القانونية للتقاضي؛ و (ب) الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها و (ج) الأهلية لاعتماد النظم الخاصة بها فيما يتعلق بشؤونها الداخلية<sup>(٢)</sup>.

ألف - الأهلية القانونية للتقاضي

٨ - تنص المادة ١٠٤ من ميثاق الأمم المتحدة على أن الأمم المتحدة تتمتع في أراضي كل عضو من أعضائها "بالأهلية القانونية التي يتطلبها قيامها بأعباء وظائفها وتحقيق مقاصدها". وقد تحدد النطاق العام لهذه الشخصية القانونية في البند ١ من المادة الأولى من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها المؤرخة ١٣ شباط/فبراير ١٩٤٦ (المشار إليها فيما يلي "بالاتفاقية العامة")<sup>(٣)</sup> الذي ينص في جملة أمور على أن الأمم المتحدة تتمتع بأهلية التعاقد واقتناء الأموال الثابتة والمنقولة والتصرف فيها والتقاضي.

باء - الامتيازات والحصانات

٩ - لا تعني الأهلية التي تتمتع بها الأمم المتحدة للتقاضي أمام المحاكم الوطنية، مع ذلك، أن المنظمة أو موظفيها يخضعون عموماً لسلطة المحاكم الوطنية. إذ تنص المادة ١٠٥ من الميثاق على ما يلي:

"١ - تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها.

"٢ - وكذلك يتمتع المندوبون عن أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم التام في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة".

وتتضمن الامتيازات والحصانات التي تناولها الميثاق وفقا للبند ٢ من المادة الثانية من الاتفاقية العامة، الحصانة القضائية ما لم تتنازل عنها الأمم المتحدة صراحة في أي حالة خاصة. ويرد في البند ٣ من المادة الثانية من الاتفاقية العامة اعتراف بحرمة المباني التي تشغلها الأمم المتحدة، وتنص أيضا على أن أموال الأمم المتحدة وموجوداتها أيا كان مكانها أو حائزها معفاة من التفتيش والاستيلاء والمصادرة ونزع الملكية ومن أي نوع آخر من أنواع الإجراءات الجبرية التنفيذية أو الإدارية أو القضائية أو التشريعية. وعلاوة على ذلك ينص البند ٤ من المادة الثانية من الاتفاقية العامة على حرمة محفوظات الأمم المتحدة وبصورة عامة حرمة جميع الوثائق التي تملكها أو تحوزها أيا كان مكانها. وكذلك ينص البند ١٨ (أ) من المادة الخامسة من الاتفاقية العامة على أن موظفي الأمم المتحدة يتمتعون "بالحصانة القضائية في كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل".

١٠ - ومع ذلك لا تعتبر الامتيازات والحصانات السابقة الذكر عائقا مطلقا أمام ممارسة السلطان القضائي الوطني. فالأمم المتحدة مطالبة بالفعل، عملا بالبند ٢١ من المادة الخامسة من الاتفاقية العامة، في جملة أمور، بأن تتعاون في كل وقت مع السلطات المختصة التابعة للدول الأعضاء لتسهيل سير العدالة سيرا حسنا وتأمين مراعاة أنظمة الشرطة والحيلولة دون حصول أي تعسف في استعمال الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها الموظفون.

#### جيم - الأهلية لاعتماد نظم تحكم شؤونها الداخلية

١١ - وأخيرا، تتمتع المنظمة بالأهلية لاعتماد لوائحها ونظمها الخاصة التي تحكم شؤونها الداخلية. وتنص المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أن "الأمين العام يعيّن موظفي الأمم المتحدة طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة". وقد استخدمت الأمم المتحدة هذا الحد بشكل كامل ووضعت نظاما خاصا للتعيين والمسائل ذات الصلة. وينص النظام الأساسي الذي اعتمده الجمعية العامة والنظام الإداري الذي أصدره الأمين العام على شروط تعيين موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم ومسؤولياتهم ومستحقاتهم. ويحدد النظام الأساسي والنظام الإداري أيضا معايير سلوك موظفي الأمم المتحدة (انظر الفقرات ١٥-١٩ أدناه) فضلا عن التدابير التأديبية التي يمكن اتخاذها في حالة قيام موظفي الأمم المتحدة بإساءة التصرف أو بارتكاب خطأ (انظر الفقرات ٣٤-٤١ أدناه). وأنشئت أيضا عملية داخلية للطعون لتسوية النزاعات الناجمة عن العمل مع الأمم المتحدة تتضمن إجراء استعراض على يد هيئة شبه قضائية (مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة) ثم النظر فيها على يد المحكمة الادارية للأمم المتحدة التي تضطلع بمهام قضائية وتصدر أحكاما ملزمة للطرفين (انظر الفقرات ٤٢-٥٠ أدناه).

١٢ - إن الاجراءات التشريعية التي تعتمد عليها الجمعية العامة أو التعميمات الادارية التي يعلنها الأمين العام لا تنظم مسائل الموظفين فحسب، بل تنظم أيضا الجوانب الأخرى في الشؤون الداخلية للمنظمة. ويحتل النظام المالي مع النظام الأساسي والنظام الاداري للموظفين مكانة خاصة في القانون الداخلي للأمم المتحدة لأنها تجسد النظم الأساسية التي تحكم الادارة المالية للمنظمة. ومن المفهوم أنه فيما يتعلق بالأشخاص أو الأفعال أو السلع الخاضعة لحكم القانون الداخلي للمنظمة، فإن هذا القانون ينطبق استبعادا لأي قوانين وطنية أخرى.

١٣ - وعلاوة على السلطة التشريعية الذاتية التي تتمتع بها المنظمة فيما يتعلق بالشؤون الداخلية، فقد خولت أيضا سلطة وضع النظام الأساسي واعتماد النظام الإداري لمزاولة سلطتها على مقرها وعلى الأنشطة المضطلع بها فيه. وقد جرى النص على ذلك صراحة في مواضع منها مثلا البند الثامن من المادة الثالثة من الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة بشأن منطقة المقر، والذي ينص، في الجزء ذي الصلة منه، على ما يلي:

"للأمم المتحدة سلطة وضع النظام الأساسي المعمول به داخل منطقة المقر من أجل أن تتوفر فيها شتى جوانب الشروط الضرورية للتنفيذ الكامل لمهامها. ولا يسري داخل منطقة المقر أي قانون أو نظام من قوانين أو أنظمة الاتحاد أو الولاية أو القوانين أو الأنظمة المحلية للولايات المتحدة يتعارض مع أي من أنظمة الأمم المتحدة يكون مأذونا بها بمقتضى هذا البند، ويكون عدم جواز ذلك السريان بمقدار هذا التعارض"<sup>(٤)</sup>.

١٤ - على أن طابع الأمم المتحدة ذاته بصفتها منظمة دولية يفرض قيودا على نطاق سريان قانونها الداخلي. فعلى سبيل المثال ليست للمنظمة أن تخضع علاقاتها مع أطراف ثالثة، كالمتعهدين والموردين، لقانونها الداخلي أو هيئاتها القضائية. وعلاوة على ذلك، ليس للأمم المتحدة أي ولاية قضائية جنائية بمقتضى أي قانون أو معاهدة. ولذلك فإن جميع المسائل الواقعة خارج نطاق سريان القانون الداخلي للأمم المتحدة تحكمها قوانين البلد المعني. فعلى سبيل المثال ينص البندان ٧ (ب) و (ج) من المادة الثالثة من الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة بشأن منطقة المقر على ما يلي:

"(ب) تسري القوانين الاتحادية وقوانين الولاية والقوانين المحلية للولايات المتحدة داخل منطقة المقر باستثناء ما نص عليه خلاف ذلك في هذا الاتفاق أو في الاتفاقية العامة.

"(ج) يكون للمحاكم الاتحادية ومحاكم الولاية والمحاكم المحلية للولايات المتحدة ولاية قضائية على الأعمال المضطلع بها والمعاملات الجارية في منطقة المقر وفقا لما نص عليه في

القوانين الاتحادية وقوانين الولاية والقوانين المحلية السارية، وذلك باستثناء ما نص عليه خلاف ذلك في هذا الاتفاق أو في الاتفاقية العامة".

ومن المفهوم أنه على الرغم من الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها المنظمة وموظفوها بمقتضى الاتفاقية العامة، تسري القوانين الجنائية للبلد المضيف المعني أيضا على الأفعال المرتكبة داخل مقر الأمم المتحدة في الحالات التي لم يرد بشأنها نص في الاتفاق ذي الصلة.

### ثالثا - قواعد السلوك

١٥ - تنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق على ما يلي:

"ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ...".

١٦ - وتؤكد المواد ١ - ٤ و ٤ - ٢ و ٤ - ٤ من النظام الأساسي على المبادئ المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق.

١٧ - وقد أكد التقرير الخاص بقواعد سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية<sup>(٥)</sup> الذي أعيد إصداره في عام ١٩٨٦ بعد أن أكدت لجنة التنسيق الإدارية من جديد اعتقادها بأن "القواعد التي ينص عليها [التقرير] ما زالت لها قيمتها لدى الموظفين اليوم كما كانت في الماضي"<sup>(٦)</sup> مبادئ أساسية محددة، مثل الضرورة المطلقة لأن يفي الموظفون بشرط النزاهة:

"وتستند إحدى قواعد السلوك الأساسية، إن لم تكن أهمها إلى شرط النزاهة، الأمر الذي أكدت عليه المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ... والنزاهة على الرغم من أنه قد يتعذر تعريفها تعريفا جامعا ودقيقا، يجب الحكم عليها استنادا إلى مجمل سلوك الشخص المعني. ويدخل في ذلك على نحو واضح الخصائص الأساسية الشخصية أو الخاصة مثل الأمانة والصدق والإخلاص والاستقامة والتحرر من التأثيرات المفسدة. غير أن الميثاق يستلزم أيضا من الموظف الدولي النزاهة بوصفه موظفا عاما، وخاصة بوصفه موظفا عاما دوليا. ولعل أوضح تعبير عن ذلك هو أن يكرس الموظف نفسه لضبط سلوكه واضعا نصب عينيه مصالح المنظمة الدولية فقط. ويستتبع ذلك أنه يجب عليه أن يعطي الأولوية على مصالحه الخاصة لمصالح المنظمة وأن يتجنب وضع نفسه في موضع تتعارض فيه هذه المصالح مع مصالح المنظمة التي يعمل بها"<sup>(٧)</sup>.

١٨ - واتباع هذا النهج الجامع في تناول شرط النزاهة قد أتاح للمنظمة أن تضع في عداد سوء السلوك، أو سوء السلوك الجسيم، تشكيلة كبيرة من الأفعال أو أوجه التقصير التي يظهر فيها الموظف افتقارا إلى الأمانة أو الصدق أو الاستقامة وربما استبعد لولا هذا النهج من الأخذ بتعاريف أكثر تحديدا واتساما بالطابع التقني. ويتفاوت تعريف ما يشكل غشا أو اختلاسا أو سرقة أو استيلاء أو استغلالا للأموال أو للممتلكات أو رشوة، أو تواطؤا من أجل الربح أو أشكالا أخرى للممارسات الفاسدة، من قانون وطني لآخر، غير أن كل هذه الأفعال داخلة ضمن مفهوم عدم الالتزام بقاعدة النزاهة المطلوبة.

١٩ - وتعرف القاعدة ١-١١٠ سوء السلوك على النحو التالي:

"عدم امتثال الموظف لالتزاماته وفقا لميثاق الأمم المتحدة للنظامين الأساسي والإداري للموظفين أو أي تعليمات إدارية أخرى، أو عدم مراعاته لمعايير السلوك المتوقعة من موظف مدني دولي".

وليس ثمة شك في أن الغش اخلال واضح بقواعد النزاهة، وأنه يبرر، متى توفرت الاثباتات الملائمة على ارتكابه، الفصل دون سابق إنذار<sup>(أ)</sup>.

#### رابعاً - منع سوء السلوك واكتشافه

##### ألف - المراقبة الداخلية

٢٠ - ينص البند ١-١٠ من النظام المالي للأمم المتحدة على ما يلي:

"يعمد الأمين العام إلى ما يلي:

(أ) يضع قواعد وإجراءات مالية تفضيلية لضمان تحقيق إدارة الأنشطة المالية بفعالية والاقتصاد من النفقات؛ ...

(د) ممارسة رقابة مالية داخلية تسمح بالقيام أولا بأول بضخص فعال و/أو استعراض المعاملات المالية لضمان ما يلي:

'١' نظامية عمليات قبض أموال المنظمة ومواردها المالية الأخرى، وحفظها والتصرف فيها؛

'٢' اتفاق الالتزامات والنفقات مع الاعتمادات أو الأحكام المالية الأخرى التي تقرها الجمعية العامة؛ أو مع الأغراض والقواعد المتعلقة بالصناديق الاستثمارية والحسابات الخاصة؛

'٣' استخدام موارد المنظمة استخداما اقتصاديا.

٢١ - ونظام الأمم المتحدة للرقابة المالية يستند، بالنسبة لجميع المعاملات المالية، إلى منح السلطة، شخصيا، لموظفي التصديق وموظفي التصديق المناوبين (بموجب القاعدة ١١٠-٤ من النظام المالي)، وللموظفين الآخرين بالصرف (بموجب القاعدة ١٠٨-٩ من النظام المالي) ولموظفي الشراء (بموجب القاعدة ١١٠-١٦ من النظام المالي)؛ ويستند أيضا إلى الفصل بين السلطات والمسؤوليات والواجبات لضمان وجود كوابح وتوازنات. فعلى سبيل المثال، لا يجوز لموظفي التصديق أن يمارسوا في الوقت نفسه مهام الموظفين الآخرين. ولذلك فإن جميع المعاملات المالية تتطلب إذنا من اثنين من الموظفين القيام بذلك.

٢٢ - ولما كان جزء كبير من موارد المنظمة مخصصا لتكاليف الموظفين، تولى عناية خاصة لإجراءات المراقبة الداخلية المتعلقة بالاستحقاقات والبدلات التي يحصل عليها موظفو الأمم المتحدة. والغرض من الضوابط الداخلية المتعلقة بحقوق الموظفين كغالب الاتساق مع القواعد والسياسات السارية التي تنظم منح هذه المستحقات واكتشاف وردع أية محاولة للاحتيال على هذه القواعد والسياسات. وتتكون الضوابط الداخلية أساسا من التحقق أو التثبيت. وكل حق أو مستحق مالي تلزمه طريقة مختلفة للتحقق أو التثبيت أو مزيج من كليهما.

٢٣ - ويتضمن كل من النظام المالي والقواعد المالية والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة أحكام صريحة لحماية المنظمة من أي خسارة مالية قد تنتج عن انتهاك أحد الموظفين لهذه القواعد أو التعليمات الإدارية ذات الصلة. وفيما يلي نص القاعدة ١١٤-١ بشأن المسؤولية الشخصية:

"كل موظف في الأمم المتحدة مسؤول أمام الأمين العام عن نظامية الإجراءات التي يتخذها أثناء تأدية واجباته الرسمية. وكل موظف يتخذ إجراء مخالفا لهذه القواعد المالية، أو للتعليمات الإدارية الصادرة بصددها، يمكن أن يعتبر مسؤولا مسؤولية شخصية ومالية عن نتائج هذا الإجراء".



ويوجد حكم مناظر في النظام الإداري للموظفين في القاعدة ٣-١١٢ بشأن المسؤولية المالية هذا نصه:

"يجوز أن يطلب إلى أي موظف أن يعيد للأمم المتحدة بعض أو كل ما قد تتكبده الأمم المتحدة من خسارة مالية نتيجة لإهمال الموظف أو مخالفته لأي بند أو قاعدة أو أمر إداري".

٢٤ - وترد أيضا أحكام متصلة بالمسؤولية الشخصية في القاعدة ٥-١٠٩ من القواعد المالية عن الخسائر في النقدية أو الصكوك المتداولة، وفي القاعدة ١٤-١١٠ عن شطب الخسائر في النقدية وحسابات القبض، وفي القاعدة ١٥-١١٠ عن شطب الخسائر في الممتلكات.

٢٥ - وبالإضافة إلى الأحكام المتعلقة بالمسؤولية المالية والرقابة في القواعد المالية والنظام الإداري للموظفين، يوجد أمر دائم صادر عن المراقب المالي للأمم المتحدة إلى جميع الموظفين التنفيذيين والإداريين في المقر وإلى جميع رؤساء الشؤون الإدارية ورؤساء الشؤون المالية في المكاتب الخارجة عن المقر بأنه يتعين عليهم أن يبلغوا المراقب المالي، مباشرة وكتابة، عند اكتشاف حالة غش أو غش مفترض ينطوي على استعمال للأموال بصورة غير ملائمة. وينطبق هذا الأمر أيا كان مصدر الأموال. ويتعين أن يبلغ في الوقت نفسه مدير شعبة المراجعة الداخلية للحسابات. والموظفون المسؤولون عن إبلاغ المراقب المالي بحالات الغش أو الغش المفترض يتحملون مسؤولية شخصية إذا ما تقرر، أثناء إجراء استعراضات مراجعة الحسابات أو أي تطورات أخرى، أنه قد اكتشفت حالات للغش أو الغش المفترض تنطوي على استخدام غير ملائم للأموال ولم تبلغ إلى المراقب المالي.

٢٦ - ووفقا لأمر مؤرخ ٨ شباط/فبراير ١٩٩٤، على جميع رؤساء الإدارات والمكاتب والبعثات موافاة الأمين العام المساعد للتفتيش والتحقيق بمعلومات عن أي شكل مدعى من أشكال سوء السلوك أو المخالفات أو سوء الإدارة المتعمد أو إساءة استعمال نظام الأمم المتحدة أو قواعدها أو أوامرها الإدارية ذات الصلة أو مخالفتها، يكون قد وقع في إدارتهم أو مكاتبتهم أو بعثاتهم منذ بداية عام ١٩٩٣. ومطلوب من الموظفين ذاتهم أيضا الإفادة عن أي فعل قد يحدث في المستقبل من هذه الأفعال حتى يتسنى لمكتب التفتيش والتحقيق اتخاذ الإجراء اللازم.

٢٧ - وكما ورد أعلاه، فإنه مطلوب من موظفي الأمم المتحدة، ولاسيما أولئك الذين يتولون مسؤوليات إدارية ومالية أن يبلغوا الإدارة العليا بأي استخدام غير سليم للموارد المنظمة. ثم إن القواعد المالية والنظام الإداري للموظفين يتضمنان كلاهما أحكاما كثيرة تحمل فرادى الموظفين بصفة شخصية مسؤولية أي، خسارة مالية تتكبدها المنظمة نتيجة الاستخدام غير السليم للموارد. وهذه الأحكام، بالإضافة إلى أحكام النظام

الأساسي والاداري والنشرات الادارية ذات الصلة المتعلقة بالتدابير التأديبية، إنما هي روادع لكل سوء استخدام محتمل لموارد المنظمة.

#### باء - كشف الحالات

٢٨ - تكتشف حالات سوء التصرف بطرق متعددة، وغالبا ما تكتشف أثناء الممارسات العادية لمهام المراقبة والرصد الداخلية ويبلغ عنها إلى المراقب المالي وإلى شعبة المراجعة الداخلية للحسابات، كما ذكر أعلاه. وفي بعض الحالات قد يبلغ أحد الموظفين من غير المسؤولين عن أداء إحدى مهام المراقبة الداخلية، عما يعتقد أنه حالة من حالات سوء التصرف. وفي حالات أخرى قد، تكتشف حالات يبدو فيها سوء التصرف أثناء عملية مراجعة داخلية. وهناك حالات سوء تصرف أو غش تحدث من قبل أطراف خارجة عن الأمم المتحدة تبلغ عنها إلى المنظمة سلطات وطنية معنية بانفاذ القوانين أو أفراد يسعون للتحقق من مشروعية طلب يتقدم به شخص أو مجموعة أشخاص يتصرفون بوصفهم وكلاء للأمم المتحدة أو من العاملين تحت رعايتها.

٢٩ - وكلما ورد إلى المراقب المالي تقرير أولي بشأن حالة سوء تصرف محتملة أو غش مفترض، يقرر فوراً ما إن كان ثمة ضرورة لتوفير معلومات أو قرائن إضافية. فإذا ما ثبت ذلك، يطلب عندئذ من مكتب التفتيشات والتحقيقات (الذي تتبعه شعبة المراجعة الداخلية للحسابات، أو من رئيس المكتب المعني أو أي مسؤول آخر إجراء مزيد من التحقيقات بشأن الموضوع. وهذه المرحلة التمهيديّة قد لا تمتد طويلاً (بضعة أيام) وقد تتطلب أو تمتد لفترة تطول أو تقصر رهنا بمدى تعقد الحالة، ولا سيما عندما يتعذر الحصول على القرائن اللازمة.

٣٠ - وتبلغ الحالات التي يبدو فيها سوء تصرف الموظفين إلى مدير شؤون الموظفين، مشفوعة بالقرائن المقدمة.

#### جيم - التدابير الخارجية

٣١ - يتقرر في هذه المرحلة أيضا ما إذا كانت هناك ضرورة لطلب مساعدة السلطات المعنية بانفاذ القوانين على المستوى الوطني أو على المستوى الدولي. وإذا ما توفرت قرائن كافية على أن الجناة ليسوا من موظفي الأمم المتحدة وليسوا ممن لهم علاقات تعاقدية معها، فإن الموضوع عادة ما يحال إلى السلطات المعنية بانفاذ القوانين. ومع تطور الحالة، يتم البت في طبيعة ومدى مشاركة المنظمة في مساعدة تلك السلطات المعنية بانفاذ القوانين على تتبع القضية، مع إيلاء الاعتبار الواجب لامتيازات المنظمة وحصاناتها.

٣٢ - أما إذا كان الجاني المزعوم أحد الموظفين، فإن القضية لا تحال في هذه المرحلة إلى سلطات إنفاذ القوانين إلا إذا كانت حالة سوء التصرف تنطوي على فعل يعتبر إجراميا بموجب القوانين الوطنية للبلد الذي اقترف فيه ذلك الفعل. وإذا ما تأكد ذلك، فإن الأمم المتحدة تتعاون مع السلطات المعنية بإنفاذ القوانين لتأمين إجراءات التتبع الفعلي، وترفع امتيازاتها وحصاناتها بالقدر الذي يتطلبه تحقيق هذا الغرض. (انظر الفقرات ٩ و ١٠ و ١٤ أعلاه).

٣٣ - وقد طلب الأمين العام في عدد من المناسبات أن تحقق السلطات الوطنية في قضايا غش مزعوم ضد الأمم المتحدة، ولا سيما القضايا التي تتعلق بأطراف ثالثة أو بموظفين سابقين بغية مقاضاتهم. بيد أن نتائج مراجعة الحسابات وغيرها من التحقيقات التي يترتب عليها اتخاذ تدابير تأديبية ضد الموظفين لا تسندها بالضرورة القرائن الدامغة تقريبا التي يقتضيها القانون الوطني لتأمين إصدار أحكام جنائية. وهكذا فإنه، حتى إذا ما ترتب على قضية ما، طرد موظف بدون سابق إنذار، فإن القرائن غالبا ما تظل غير كافية بما يفي بمعيار إقامة الدليل الذي يطبق في المسائل الجنائية التي تنظر فيها المحاكم الوطنية. ثم إن الأفعال التي يتضح منها تقصير موظف ما في احترام معايير السلوك المنطبقة على موظفي الأمم المتحدة (انظر الفقرات ١٥ إلى ١٩ أعلاه) لا تنطبق عليها بالضرورة تعاريف الجرائم الجنائية الواردة في نظم القوانين الوطنية.

#### خامسا - آلية التأديب الداخلية

٣٤ - تتضمن المادة العاشرة من النظام الأساسي والفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، بصيغتها التي يفسرها بها التوجيه الإداري ST/AI/371 المؤرخ ٢ آب/أغسطس ١٩٩١<sup>(٩)</sup>، المبادئ والقواعد الواجب تطبيقها في الإجراءات التأديبية.

٣٥ - وكما يتضح على نحو أتم من مذكرة الأمانة العامة بشأن آليات التأديب الداخلية (A/AC.243/1994/L.2)، فإن كل القضايا تسبقها مرحلة تحقيقات وتقصيات أولية، يحاط اثناءها الموظف المشتبه في سوء تصرفه علما بالتهم ويمنح فيها فرصة تفسير تصرفه وتقديم أي تبريرات أو دلائل لتبرئة ساحته. ويبلغ الموظف كذلك بأن له الحق في أن يساعده موظف آخر أو موظف متقاعد في إعداد تعليقاته وتوضيحاته.

٣٦ - وبانتهاء هذه المرحلة التمهيدية، يتخذ مدير الموظفين أحد الخيارات التالية:

(أ) غلق القضية عندما تنتفي عن سلوك الموظف صفة سوء التصرف أو لاستحالة المضي فيها  
قدما لعدم كفاية البراهين؛

أو (ب) إحالة القضية إلى لجنة تأديبية مشتركة إذا ما تبين من الوقائع والقرائن حصول سوء تصرف؛

أو (ج) تقديم توصية الى الأمين العام بفصل الموظف دون سابق إنذار إذا ما كان سوء التصرف  
جسيما وكانت التهم تسندها أدلة دامغة ولا غبار عليها.

٣٧ - وعادة ما تنزل عقوبة الفصل دون سابق إنذار إذا كان سوء التصرف جليا والقرائن واضحة أو  
دامغة، واتضح أن سلوك الموظف ينافي المعايير المفترض أن تتوفر في موظفي الخدمة المدنية الدوليين.  
وقد دأبت المحكمة الإدارية، وهي محكمة يمكن للموظفين التقدم بطلب اليها للطعن في أي تدبير تأديبي،  
على اعتبار الغش ضربا من سوء التصرف الجسيم يبرر فصل مرتكبه بدون سابق إنذار.

٣٨ - أما جميع القضايا التي يتضح فيها أن سوء التصرف ليس جسيما بالقدر الذي يبرر إنزال عقوبة  
الفصل بدون سابق إنذار أو التي تكون فيها الوقائع غير واضحة، فتحال إلى لجنة تأديبية مشتركة، وهذه  
قد توصي باتخاذ إجراء واحد أو أكثر من بين الاجراءات التأديبية الواردة في المادة ٣/١٠ (أ) من النظام  
الإداري للموظفين، وهي:

(أ) تعزيز كتابي يصدره الأمين العام؛

(ب) الحرمان من درجة أو أكثر من درجات الرتبة؛

(ج) إرجاء الحق في الحصول على زيادة في إطار الرتبة لفترة محددة؛

(د) الوقف عن العمل مع إيقاف الأجر؛

(هـ) الغرامة؛

(و) خفض الرتبة؛

(ز) إنهاء الخدمة بإخطار أو بدون إخطار أو التعويض عن فترة الإخطار؛

(ح) الفصل بدون سابق إنذار.

٣٩ - وعندما تعرض قضية ما على نظر اللجنة التأديبية المشتركة، يحيل مدير شؤون الموظفين في نيويورك، أو المسؤول المعين في مراكز الخدمة الأخرى، الى الموظف كامل الملف المقدم الى اللجنة ويشير عليه بأن يستخدم حقه في أن يمثل أي من الموظفين العاملين أو المتقاعدين في مركز العمل الذي تقرر أن تعقد فيه اللجنة التأديبية المشتركة. وتتم بالاضافة الى ذلك احاطة الموظف علما بتكوين اللجنة والاشارة عليه بتقديم أية ملاحظات كتابية الى اللجنة في غضون فترة محددة واطلاعه على حقه في أن يقترح تعيين أشخاص آخرين يمكن استجوابهم وأن يطلب عقد جلسات استماع واستدعاء الشهود.

٤٠ - تنظر اللجنة التأديبية المشتركة في القضية بعد تسلم أوراق القضية من الإدارة وتعليقات الموظف إن وجدت. وقد تقتصر الاجراءات على النظر في الوثائق الخطية وإن كانت الاجراءات تشمل في قضايا كثيرة عقد جلسات استماع يطلب فيها حضور الموظف ومسؤول يمثل الإدارة. ويمكن الاستماع الى الشهود، مما قد يعني حصول تأخيرات كبيرة في حالة تغيب هؤلاء مؤقتا في مهمة أو اجازة، و قد تتصادف عودتهم مع تغيب عضو أو أكثر من أعضاء اللجنة أنفسهم في مهمة أو في اجازة. وعادة ما تستغرق أبسط القضايا أشهرا عديدة.

٤١ - وفي ضوء تقرير اللجنة، الذي لا يعدو كونه تقريرا استشاريا، يقرر الأمين العام ثبوت أو عدم ثبوت سوء التصرف وطبيعة الاجراءات التأديبية المتعين تطبيقها في حالة إذا ما ثبت سوء التصرف.

سادسا - المحكمة الإدارية

٤٢ - أنشأت الجمعية العامة محكمة الأمم المتحدة الإدارية في ١٩٤٩ بأن اعتمدت نظامها الأساسي الذي نقح مرتين منذئذ<sup>(١٠)</sup>. أما حق الموظفين في الطعن أمام المحكمة الإدارية، فهو منصوص عليه في المادة ٢/١١ من النظام الأساسي، في حين تنص المادة ٤٩ من نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على حق المشاركين فيه في الطعن أمامها.

٤٣ - وخلافا لمجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة، اللذين يقتصر دورهما على اسداء المشورة إلى الأمين العام أو غيره من المسؤولين المحددين، فإن المحكمة الإدارية تشكل جهازا قضائيا بآتم معنى الكلمة، أي محكمة تصدر أحكاما نهائية تلزم الأمين العام أو الصندوق المعني للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة فضلا عن مقدم الطلب.

٤٤ - وفيما يتعلق بالموظفين، والموظفين السابقين أو من تؤول إليهم حقوقهم أو غيرهم ممن لهم حقوق مخولة لهم بموجب أي عقد أو تعيين، فإن المحكمة الإدارية مختصة عموماً بالنظر بموجب المادة ٢ (١) من نظامها الأساسي في القضايا المتعلقة بمزاعم عدم احترام عقود العمل أو شروط التعيين، بما في ذلك جميع النظم والقواعد ذات الصلة، بما فيها ما يتعلق بالإجراءات التأديبية. والمحكمة الإدارية مختصة كذلك، فيما يتعلق بهؤلاء الأشخاص، بالنظر بموجب المادة ٤٩ من نظام مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية في القضايا المتعلقة بمزاعم عدم احترام المجلس لقواعد النظام الأساسي للصندوق.

٤٥ - ولا يمكن مبدئياً قبول الطلبات المقدمة إلى المحكمة الإدارية قبل أن ينظر مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة في الموضوع، إلا إذا ما وافق الأمين العام ومقدمو الطلب على تقديم الطلب مباشرة إلى المحكمة الإدارية<sup>(١١)</sup>. ويرد في الفقرات التالية سرد موجز لنطاق الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية.

٤٦ - إذا ما اتضح للمحكمة الإدارية عدم الالتزام بالإجراء الذي ينص عليه النظام الأساسي والإداري للموظفين فيمكنها، بناءً على طلب من الأمين العام، إرجاع القضية للتقيد بالإجراء المطلوب أو تصحيح الإجراء المتخذ، وقد تأمر بتسديد مبلغ يصل إلى ما يعادل ثلاثة أضعاف الأجر الأساسي الشهري الصافي تعويضاً عن التأخير.

٤٧ - وإذا اتضح للمحكمة أن الطلب يقوم في جزء منه أو بكامله على أسس وجيهة، فقد تأمر بصرف تعويضات عن الأضرار أو قد تأمر بإلغاء القرار المطعون فيه أو تأدية الالتزام المحدد المشار إليه، وتحدد في نفس الوقت أيضاً مبلغاً تعويضياً مالياً بديلاً، عادة ما لا يتعدى المرتب الأساسي الصافي لسنتين. ويجب على الأمين العام عندئذ أن يقرر في غضون ثلاثين يوماً إن كان سيقبل إلغاء القرار أو تأدية الالتزام أو إن كان سيسدد التعويض المالي بدلاً من ذلك.

٤٨ - وأحكام اللجنة الإدارية، من حيث المبدأ نهائية وملزمة. ومع ذلك فإنه يمكن رفعها إلى محكمة العدل الدولية التماساً لفتاها، إذا قررت ذلك اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية<sup>(١٢)</sup>.

٤٩ - ويتضح مما ذكر آنفاً أن الموظفين الذين يساورهم شعور بعدم الارتياح إزاء أي قرار إداري يتخذ بشأنهم، بما في ذلك القرارات المتعلقة بتطبيق إجراءات استرداد الأموال، أو فرض إجراء تأديبي، تتاح لهم فرصة الاستئناف أمام هيئة قضائية، تنظر دون تحيز في طلبات الاستئناف التي من هذا النوع. بيد أنه من الجدير بالملاحظة أن من بين القيود الأخرى التي استرعى الأمين العام، انتباه الجمعية العامة إليها<sup>(١٣)</sup> في

عدد من المناسبات أنه ليس للمحكمة الإدارية في الوقت الراهن صلاحية النظر في مطالبات الأمم المتحدة ضد موظفيها. وبالتالي، فإنه في الحالات التي تكون فيها المبالغ المستردة من مجموع المرتبات والمكافآت الأخرى غير كافية لتعويض الأمم المتحدة بالكامل عن الخسائر الناجمة عن سوء التصرف أو الاختلاس، لا يكون لدى المنظمة وسائل داخلية لكي يسدد بالكامل ما بقي على الموظف المعني من ديون مستحقة للأمم المتحدة.

٥٠ - ولهذا السبب اقترح الأمين العام على الجمعية العامة، أثناء دورتها الثامنة والأربعين تيسيرا لمهمة إقامة دعوى مدنية لاسترداد الأموال المختلصة، التي لم تسترد من المرتبات أو المكافآت، أن يُعدل النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لإعطائها اختصاص النظر في الدعاوى المقدمة من المنظمة ضد الموظفين، كي لا تلزم المقاضاة أمام المحاكم الوطنية إلا لتنفيذ الحكم<sup>(٤)</sup>.

#### سابعاً - استرداد الأموال

##### ألف - استرداد الأموال من المرتبات والأجور المتراكمة

٥١ - بموجب أحكام المادة ١٠٣ - ١٨ (ب) '٢' من النظام الإداري للموظفين، يجوز الخصم من المرتبات والأجور والمكافآت الأخرى من أجل سداد الديون المستحقة للأمم المتحدة. وفي الحالات التي يثبت فيها قيام أحد الموظفين باختلاس أموال من الأمم المتحدة، يتخذ على الفور إجراء لاسترداد أكبر قدر ممكن من المبالغ المختلصة من أي مرتب أو مكافآت أخرى مستحقة للموظف، بما في ذلك مدفوعات نهاية الخدمة. وتنفذ جميع حالات الاسترداد عملياً بهذه الطريقة.

٥٢ - وقرار بدء استرداد الأموال المختلصة هو قرار إداري يمكن الطعن فيه عن طريق عملية الطعون الداخلية. وبعد أن ينظر مجلس الطعون المشترك في القرار، يستعرض الأمين العام القرار في ضوء تقرير مجلس الطعون المشترك. ويبت في مسألة الإبقاء على القرار أو تغييره بأية طريقة. ويستطيع الموظف أو الموظف السابق عندئذ أن يرفع القضية إلى المحكمة الإدارية (انظر الفقرات ٤٢ إلى ٥٠ أعلاه).

٥٣ - وفي بعض الحالات، كانت المبالغ المستردة زهيدة لأن مجموع الأموال المختلصة كان يتجاوز بكثير أي مبالغ كان يستحقها الموظف. وفي الحالات التي كانت فيها خدمة الموظف في الأمم المتحدة قد انتهت وتلقى الموظف جميع المدفوعات النهائية قبل اكتشاف الغش المدعى، لم يتسن عادة استرداد أي جزء من الأموال المختلصة ما لم يكتشف أن ذلك الشخص موظف لدى منظمة أخرى في منظومة الأمم المتحدة. وفي هذه الظروف، أمكن أحياناً اتخاذ ترتيبات مع المنظمة الأخرى لكي تسترد الأموال بالنيابة عن الأمم المتحدة.

### باء - استحقاقات المعاش التقاعدي

٥٤ - كانت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ترفض في الماضي محاولات الإدارة لاسترداد المبالغ المستحقة على الموظف للمنظمة من استحقاقات المعاش التقاعدي للموظفين مباشرة، وقررت أن النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الذي أصدرته الجمعية العامة، يمنع استرداد المبالغ المستحقة للمنظمة من استحقاقات المعاش التقاعدي للموظف الذي أنهيت خدمته. وعلاوة على ذلك قررت المحكمة أنه لا يمكن للإدارة أن ترفض إصدار الوثائق التي تجهز استحقاقات المعاش التقاعدي للموظف على أساسها في محاولة لحث الموظف السابق على رد المبالغ المختلصة إلى المنظمة. بيد أن المحكمة رأت ألا تترك الإدارة مكتوفة الأيدي في مثل هذه الحالة؛ ولذا اقترحت أن تسعى الإدارة وصندوق المعاشات التقاعدية إلى التماس حل مناسب للحالات المماثلة.

٥٥ - ونتيجة لذلك، قام الأمين العام بتعديل التعليمات الإدارية المتعلقة بموضوع الإجراءات الإداري المتصل بإخلاء طرف الموظفين<sup>(٥)</sup> بحيث ينص على عدم إصدار الوثائق اللازمة لتجهيز استحقاقات المعاش التقاعدي عقب انتهاء الخدمة. ويعتقد الأمين العام أن هذا الإجراء قد يشجع الموظفين السابقين على سداد المبالغ المستحقة عليهم للمنظمة. بيد أنه تجدر الإشارة إلى أنه لم تسنح الفرصة بعد للمحكمة لدراسة هذه التعليمات.

٥٦ - وفي التقرير الذي قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة، في دورتها الثامنة والأربعين، وصف بعض الاعتبارات التي يتعين مراعاتها، إذا رغبت الجمعية العامة في توقيع الحجز مباشرة على استحقاقات المعاش التقاعدي كوسيلة لاسترداد المبالغ المستحقة لها من الموظف السابق<sup>(٦)</sup>.

### جيم - الدعاوى المدنية للاسترداد

٥٧ - بالإضافة إلى إجراءات الاسترداد المتخذة داخل الأمم المتحدة، قد يكون مناسباً إحالة القضية إلى السلطات الوطنية لاتخاذ مزيد من الإجراءات. فإذا بدا من التحقيق أن طرفاً ثالثاً، أو شخصاً، لم يعد خاضعاً لولاية الأمم المتحدة، حصل على مزايا مالية دون استحقاق أو بصورة غير مشروعة بما يعود على الأمم المتحدة بالضرر يمكن البدء في إقامة دعوى قانونية مدنية أمام محكمة وطنية بغرض استرداد أي مبالغ مختلصة من الأمم المتحدة أو الحصول على تعويض عن الخسائر التي تكبدتها. بيد أنه تجدر الإشارة إلى أنه ولو أن السلطات القضائية والسلطات الأخرى للدول الأعضاء<sup>(٧)</sup> تعترف تماماً بقدرة الأمم المتحدة على إقامة الدعوى القانونية أمام المحاكم الوطنية فإن هذا الاعتراف لا يستتبع أي معاملة خاصة أو امتياز بخلاف ما نصت عليه الاتفاقات الدولية السارية. وبالتالي فقد يتعين على الأمم المتحدة التماس مساعدة محام



خارجي وتخضع الدعاوى القانونية المقامة بالنيابة عنها، في جملة أمور، للأحكام الوطنية الخاصة بالإجراءات. وعلاوة على الصعوبات التي قد تجدها المحاكم الوطنية في إثبات حدوث الاختلاس المزعوم، وخاصة إذا تمثل ذلك في انتهاك للأنظمة والقواعد الداخلية للأمم المتحدة أو تحايل عليها، فالمبالغ التي قد تتوقع المنظمة بصورة معقولة استردادها، لا تتناسب في كثير من الأحيان مع التكاليف التي تنطوي عليها إقامة تلك الدعاوى<sup>(١٨)</sup>.

#### مواد مرجعية

٥٨ - ترد قائمة بالمواد المرجعية الأساسية في مرفق هذه الوثيقة. وستتاح نسخ من هذه المواد لأعضاء الفريق العامل.

#### الحواشي

(١) انظر الفتوى المؤرخة ١١ نيسان/أبريل ١٩٤٩ الصادرة عن محكمة العدل الدولية ("الأعمال التحضيرية المتعلقة بالإصابات التي تلحق بالعمال في خدمة الأمم المتحدة"، تقارير محكمة العدل الدولية لعام ١٩٤٩، ص ١٨٢).

(٢) ترد لمحة عامة شاملة عن ممارسات الأمم المتحدة فيما يتعلق بمركزها وامتيازاتها وحصاناتها في الوثائق A/CN.4/L.118 و Add.1-2 (حولية لجنة القانون الدولي، ١٩٦٧، المجلد الثاني، الصفحات ١٥٤-٣٢٤) و A/CN.4/L.383 و Add.1-3 (حولية لجنة القانون الدولي، ١٩٨٥، المجلد الثاني، الجزء الأول، الصفحات ١٤٥-٢١٠).

(٣) انظر قرار الجمعية العامة ٢٢ ألف (د - ١)

(٤) الأمم المتحدة، "مجموعة المعاهدات"، المجلد الثاني، رقم ١٤٧. وترد أحكام مماثلة في اتفاقات أخرى بخصوص المقر.

(٥) Coord/Civil Service/5، طبعة عام ١٩٨٦.

(٦) تصدير لطبعة عام ١٩٨٦.

(٧) Coord/Civil Service/5، الفقرة ٤، طبعة عام ١٩٨٦.

(٨) ظلت المحكمة الإدارية على الدوام متمسكة بموقفها القاضي بأن للأمين العام سلطة الفصل دون سابق إنذار في حالات الغش أو الأشكال الخطيرة الأخرى من سوء السلوك. انظر على سبيل المثال الحكم رقم ٣٩٤ - أرميجو (١٩٨٧) البند الثاني عشر، والحكم رقم ٤٢٥ - بروزوال (١٩٨٨) البند العاشر، والحكم رقم ٤٧٩ - كين (١٩٩٠) البندين الحادي عشر والخامس عشر.

(٩) تشر الوثيقة في جميع أجزائها إلى "الأمين العام المساعد لشؤون ادارة الموارد البشرية" الذي يقوم بمهامه في الوقت الحاضر مدير شؤون الموظفين.

(١٠) يرد النظام الأساسي للمحكمة في الوثيقة AT/11/Rev.4. وتتضمن نفس الوثيقة النظام الداخلي للمحكمة الذي اعتمده المحكمة والذي يكمل النظام الأساسي.

(١١) ترد الإجراءات المتبعة لتقديم الطلبات إلى المحكمة الادارية في النظام الأساسي للمحكمة ونظامها الداخلي AT/11/Rev.4. ويرد سرد مفصل لتلك الإجراءات في الفقرات من ٤٤ إلى ٤٩ من التعميم الاعلامي ST/IC/82/7 المؤرخ ٣ شباط/فبراير ١٩٨٢.

(١٢) تنص المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية على إجراء الواجب التطبيق، ويرد وصف له في الفقرات ٥٠ إلى ٥٦ من النشرة الإعلامية ST/IC/82/7.

(١٣) انظر بصفة خاصة الوثيقة (A/40/471)، الفقرات ١٥ إلى ٣٠.

(١٤) انظر الوثيقة A/48/572، الفقرات ٢٦ إلى ٣٣.

(١٥) ST/AI/155/Rev.2 المؤرخة في ٣١ آب/اغسطس ١٩٩٠.

(١٦) انظر A/48/572، الفقرات ٦ إلى ١٠.

(١٧) انظر حولية لجنة القانون الدولي ١٩٦٧، المجلد الثاني، الصفحة ٢١٦ (من النص الإنكليزي).

(١٨) انظر الوثيقة A/48/572، الفقرات ١٢ إلى ١٨.

- - - - -