

Distr.: General  
20 November 2020  
Arabic  
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون

اللجنة الخامسة

البند 152 من جدول الأعمال

إقامة العدل في الأمم المتحدة

رسالة مؤرخة 20 تشرين الثاني/نوفمبر 2020 موجهة من رئيس الجمعية العامة  
إلى رئيس اللجنة الخامسة

يشرفني أن أحيل إليكم طيه الرسالة المؤرخة 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2020 الموجهة من رئيس  
اللجنة السادسة، ميلينكو إستيبان سكوكنيك تابيا، بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة (انظر المرفق).

(توقيع) فولكان بوزكير



الرجاء إعادة استعمال الورق



## المرفق

- 1 - يشرفني أن أكتب إليكم بشأن البند 152 من جدول الأعمال، المتعلق بإقامة العدل في الأمم المتحدة.
- 2 - فكما تعلمون، قامت الجمعية العامة في جلستها العامة الثانية المعقودة في 18 أيلول/سبتمبر 2020، بإحالة هذا البند من جدول الأعمال، بناء على توصية المكتب، إلى كل من اللجنتين الخامسة والسادسة. ودعت الجمعية العامة في الفقرة 36 من قرارها 258/74 للجنة السادسة إلى النظر في الجوانب القانونية من التقرير الذي سيقدمه الأمين العام، دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المسندة إليها المسؤولية عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية.
- 3 - وخلال هذه الدورة، نظرت اللجنة السادسة في هذا البند في جلستها السادسة، المعقودة في 15 تشرين الأول/أكتوبر 2020، وكذلك خلال مشاورات غير رسمية أجرتها في 19 و 23 و 27 و 29 تشرين الأول/أكتوبر و 5 و 6 و 9 و 12 تشرين الثاني/نوفمبر. وعُقدت أيضاً مشاورات غير رسمية جانبية في 9 و 10 تشرين الثاني/نوفمبر. ونظرت اللجنة في الجوانب القانونية من تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/75/160)، وتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة وإضافته (A/75/162 و A/75/162/Add.1)، وتقرير مجلس العدل الداخلي (A/75/154)، الذي تضمن في مرفقيه الأول والثاني آراء محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، على التوالي، عملاً بالفقرة 37 من القرار 258/74.
- 4 - وخلال المشاورات غير الرسمية المعقودة في 19 تشرين الأول/أكتوبر، قدمت المديرية التنفيذية لمكتب إقامة العدل وممثل عن مجلس العدل الداخلي عروضاً وأبديا استعدادهما، إلى جانب ممثلي الوحدات الأخرى التابعة للأمانة العامة، لتقديم الإجابات والإيضاحات إلى الوفود، التي أعربت إثر ذلك عن بالغ الامتنان لإتاحة هذه الفرصة لها.
- 5 - وأعربت الوفود عن تقديرها للأمين العام لتقريره الشامل عن إقامة العدل في الأمم المتحدة المقدم عملاً بالقرار 258/74، ولتقريره عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وأحاطت اللجنة السادسة عملاً بالطلبات التي وجهها الأمين العام إلى الجمعية العامة، الواردة في تقريره (A/75/162)، الفقرة 134). وأحاطت الوفود عملاً أيضاً بتقرير مجلس العدل الداخلي وبالتوصيات الواردة فيه.
- 6 - وأود أن أوجه نظركم إلى عدد من المسائل المحددة المتصلة بالجوانب القانونية لتلك التقارير، على نحو ما ناقشته اللجنة السادسة. غير أنني أود أن أشير، من خلال ذلك، إلى أن الأثر الذي خلفته جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) قد دفع اللجنة، للأسف، إلى تأجيل النظر في بعض تلك المسائل.

## استقلال السلطة القضائية

- 7 - رغم تأكيد ضرورة التعاون والتنسيق بشكل فعال بين اللجنة الخامسة واللجنة السادسة، شددت اللجنة السادسة مرة أخرى على أن الجمعية العامة كانت قد قررت، في الفقرة 4 من قرارها 261/61، أن النظام الجديد لإقامة العدل ينبغي أن يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتمشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء. لذا فقد ارتأت الوفود أنه يتعين على الجمعية العامة، عند النظر في ما يرد في التقارير الآتية الذكر من مقترحات مختلفة قد تترتب عليها آثار

مالية، أن تأخذ في الحسبان على النحو الواجب أحكام الفقرة 4 من قرارها 261/61. وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علماً بتوصية مجلس العدل الداخلي بأن يشير الأمين العام صراحة في اختصاصات مكتب إقامة العدل إلى الحاجة إلى إجراء مشاورات منتظمة مع محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف بشأن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية، وبأن يتشاور المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل بانتظام مع رئيسي محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات لضمان الشفافية اللازمة وفهم القضاة للمسائل المتعلقة بالميزانية ذات الصلة بالاحتياجات المحددة للسلطة القضائية (A/75/154، التوصية 11).

### انتخاب السلطة القضائية

8 - أشارت الوفود إلى أنها أعربت عن قلقها بشأن تأثير قصر المدة التي فصلت بين الإعلان عن شغور أربعة مناصب قضائية على أساس التفرغ نصف الوقت في محكمة المنازعات، وإجراء الانتخابات لملء تلك المناصب في 10 تموز/يوليه 2019.

9 - ثم حثت الوفود الأمين العام ورئيس الجمعية العامة ومجلس العدل الداخلي على أن يكفلوا، حين تنظيم انتخابات مماثلة في المستقبل، منح الوفود فترة زمنية معقولة بين تحديد موعد لتلك الانتخابات وتاريخ إجرائها.

### التعريف بالنظام وأنشطة التوعية به

10 - ذكرت الوفود بالتوصيات الصادرة عن اللجنة السادسة في الأعوام 2016 و 2017 و 2018 و 2019 (انظر A/C.5/71/10، المرفق؛ و A/C.5/72/10، المرفق، و A/C.5/73/11، المرفق، و A/C.5/74/10، المرفق) التي حثت فيها اللجنة الأمانة العامة على مواصلة تعزيز أنشطتها في مجال التوعية وزيادتها، ورحبت الوفود بالجهود المتواصلة والمكثفة التي أبلغت عنها مختلف قطاعات نظام إقامة العدل في هذا الصدد، والتي شملت القيام بزيارات منتظمة للمكاتب الميدانية وعمليات حفظ السلام وتنظيم إحاطات إعلامية لفائدتها، وكذلك حلقات العمل المنظمة عن طريق مؤتمرات التداول بالفيديو والمؤتمرات عن بُعد. ورحبت اللجنة بأنشطة التوعية التي يجريها مكتب أمين المطالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، بما في ذلك الجهود الرامية إلى معالجة المسائل النظامية (A/74/171، الفقرات 45-47، و 51 و 59). وأحاطت اللجنة علماً بالنهج الثلاثي المحاور، الذي يركز على زيادة الوعي، وتعزيز الكفاءة في مجال تسوية النزاعات، والتعاون مع الإدارة الذي اعتمده المكتب في عام 2019 (A/75/160، الفقرات 57-62). وشددت اللجنة على الدور الهام لتلك الأنشطة في كفاءة إمكانية وصول الجميع إلى نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

11 - وحثت اللجنة السادسة الأمانة العامة أيضاً على مواصلة ما تجرته من أنشطة توعية بهدف توفير معلومات عن دور وعمل مختلف قطاعات النظام وعن الإمكانيات التي يتيحها لمعالجة الشكاوى المتصلة بالعمل، بما فيها شكاوى الأفراد من غير الموظفين، مع إيلاء اهتمام خاص للبعثات والمكاتب الميدانية.

### الشفافية والاتساق في الاجتهادات والتوجيهات القضائية

12 - ذكرت اللجنة السادسة بأنها أشارت سابقاً إلى أن توفير الاجتهادات القضائية الصادرة عن المحكمتين على نحو كامل ودقيق وتيسير الاطلاع عليها أمرٌ ذو بُعد قانوني هام، إذ إنه يتيح للموظفين وللمديرين، ولأي شخص يعمل بصفة ممثل قانوني، الاطلاع على آخر مستجدات الاجتهادات القضائية، وإثبات السوابق القضائية التي يمكن الاسترشاد بها في تقييم قضايا أخرى، وفهم القواعد والأنظمة ذات الصلة

على النحو الذي تطبقه المحكمتان فهماً أفضل (انظر A/C.5/71/10، المرفق، و A/C.5/73/11، المرفق). ولاحظت اللجنة مع التقدير إصدار خلاصة السوابق القضائية لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف للفترة 2009-2019، التي تتيح تحسين إمكانية الوصول إلى الاجتهادات القضائية للمحكمتين (انظر A/75/162، الفقرة 49). غير أن اللجنة لاحظت عدم وجود قاعدة بيانات لأحكام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف يمكن البحث فيها لتيسير إجراء بحوث مجدية ومنظمة. وبالتالي، أيدت توصية المجلس بأن يتخذ مكتب إقامة العدل الإجراءات اللازمة لإنشاء قاعدة بيانات تتضمن قرارات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف ويمكن البحث فيها وإبلاغ الجمعية العامة بما يحرزه من تقدم في هذا الصدد (A/75/154، الفقرتان 36 و 37، التوصية 6).

13 - وذكرت اللجنة السادسة أيضاً بأنها كانت قد أشارت سابقاً إلى أهمية تطبيق مثل هذه الشفافية على التوجيهات القضائية. وكررت اللجنة توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة أن تُنشر على الإنترنت التوجيهات القضائية الواجبة التطبيق على نطاق عام لكي تكون متاحة لجميع الجهات المعنية، بما في ذلك الجمعية.

### الإطار التنظيمي

14 - شددت اللجنة السادسة على الجهود التي يبذلها الأمين العام ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لتعزيز التوصل إلى بيئة عمل يسودها الوئام ولا مكان فيها للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، ولا سيما من خلال حملة الأمين العام للتشجيع على الكياسة (انظر A/75/160، الفقرات 14-21)، والتدابير المختلفة الرامية إلى زيادة تعزيز رد الأمانة العامة على أي سلوك محظور (A/75/162، الفقرات 56-59).

15 - كما أحاطت اللجنة السادسة علماً بملاحظات أمينة المظالم بأنه لا توجد لدى المنظمة حالياً آلية لرصد رفاه الموظفين في مراكز العمل الصعبة بصورة منهجية حتى تتمكن من اتخاذ تدابير سريعة عندما تبدأ الظروف في التأثير على صحة الموظفين بطريقة تمنعهم من مواصلة العمل في ذلك الموقع (A/75/160، الفقرة 88).

### النظام غير الرسمي

16 - شددت اللجنة السادسة على أن تسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية عنصرٌ حاسم الأهمية في النظام الداخلي لإقامة العدل، وجددت دعوتها إلى وضع حوافز أفضل للجوء إلى حل النزاعات بالطرق غير الرسمية.

17 - وأثنت الوفود على أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ولا سيما الخدمات التي يقدمها في مجال التوعية وبناء الكفاءات والمهارات، فضلاً عن الجهود المبذولة على الصعيد الإقليمي من أجل تعزيز خدمات تسوية النزاعات المقدمة إلى الموظفين والأفراد من غير الموظفين العاملين بعيداً عن المقر، بما في ذلك في الميدان وفي المواقع الميدانية النائية، ومن أجل نشر التوعية وبناء القدرات (A/75/160، الفقرات من 57 إلى 62).

18 - ورحبت اللجنة السادسة بالجهود التي يبذلها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بهدف تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطته ودعم التغييرات التنظيمية (A/74/171، الفقرة 59). وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بتوصية الأمين العام بأن تضع المنظمة نهجاً إدارياً شاملاً لمعالجة

حالة المديرين الذين قد يبدو أداؤهم جيدا ولكنهم يتسمون بسلوك فظ يؤثر سلبيا في الموظفين، ولا يفهمون أثر سلوكهم في الآخرين (المرجع نفسه، الفقرة 60).

19 - وشجعت اللجنة السادسة كذلك جميع الأطراف في أي منازعة ذات صلة بالعمل على بذل كل جهد ممكن للتعجيل بتسويتها في إطار النظام غير الرسمي، دون المساس بحق كل موظف في تقديم شكوى لاستعراضها في إطار النظام الرسمي.

### النظام الرسمي

20 - أشادت الوفود بوحدة التقييم الإداري لدورها الهام في التمكين من حل منازعات الموظفين المتصلة بالعمل. وسلّمت اللجنة السادسة أيضاً بما تقوم به محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف من عمل يساهم في تعزيز العدالة في الأمم المتحدة.

21 - ونكرت اللجنة السادسة بتوصية مجلس العدل الداخلي المتعلقة بتعزيز سبل حصول الموظفين على الوثائق والمعلومات (A/72/210، الفقرة 19؛ و A/73/218، التوصية 1). وشددت الوفود مرة أخرى على وجوب أن توفر وحدة التقييم الإداري للأطراف المشتكية الوثائق والمعلومات الأخرى التي اعتمدت عليها الوحدة في قراراتها القاضية بتأييد قرارات المديرين التنفيذيين، حيثما أمكن ذلك ودون المساس بما يلزم من سرية.

22 - وأشارت اللجنة السادسة إلى أن التقيد بمدة معقولة لسير الإجراءات يعتبر صفة هامة في أي نظام فعال لإقامة العدل. وأحاطت الوفود علما بالشواغل التي أعرب عنها مجلس العدل الداخلي بشأن كفاءته التشغيلية، فضلا عن التصرف في القضايا (A/75/154، الفقرات 14-30). وفي هذا الصدد، كررت اللجنة الإعراب عن قلقها بشأن مدة الإجراءات وإصدار الأحكام في الوقت المناسب في إطار النظام الرسمي لإقامة العدل. ولذا ارتأت الوفود أن توصي الجمعية العامة بالنظر في آراء الأمين العام ومجلس العدل الداخلي لتعزيز الكفاءة والشفافية، على التوالي، في نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، ولا سيما في معالجة القضايا المتراكمة وحالات التأخير في معالجة القضايا (المرجع نفسه، التوصيات 1 و 3 و 8). ورحبت اللجنة باستمرار تنفيذ خطة الفصل في القضايا التي تشمل استخدام لوحة متابعة إلكترونية لتتبع سير القضايا في الوقت الحقيقي ومؤشرات أداء، والتي بدأ تطبيقها في مطلع عام 2019 (A/75/162، الفقرات 97-100). ورحبت اللجنة أيضا بالتقدم المحرز في معالجة المتأخرات المتراكمة في عام 2020. وأحاطت اللجنة علما بممارسة قلم المحكمة المتمثلة في إتاحة قائمة بالقضايا لكل قاض غير متفرغ على الموقع الشبكي لنظام العدل الداخلي، مما يتيح للأطراف تتبع حالة قضيتهم، وأوصت بتوسيع نطاق هذه الممارسة لتشمل كذلك القضاة المتفرغين (المرجع نفسه، الفقرة 129).

23 - وأكدت اللجنة السادسة أن محكمة المنازعات سلطة قضائية مستقلة يتوقع منها أن تدير شؤونها وفقا لنظامها الأساسي ونظامها الداخلي ومدونة قواعد السلوك السارية عليها. وفي هذا السياق، أحاطت اللجنة علما بالمعلومات المقدمة في الفقرات من 87 إلى 92 من تقرير الأمين العام (A/75/162) المقدم تلبية لطلب الجمعية العامة بأن يقوم الأمين العام بدراسة التوصيات 11 و 12 و 13 الواردة في تقرير مجلس العدل الداخلي لعام 2019 (A/74/169)، بغية تحسين مساءلة المحكمة، كي يُنظر فيها خلال الدورة الخامسة والسبعين للجمعية (القرار 258/74، الفقرة 26). وستبقي اللجنة المسألة قيد نظرها وتعاود النظر فيها في الوقت المناسب.

### التمثيل الذاتي وآلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

- 24 - لاحظت اللجنة السادسة، مع التقدير، نظراً لاستمرار ارتفاع عدد الدعاوى المقدمة من مدّعين يمثلون أنفسهم، أن مكتب إقامة العدل أعدّ مجموعة أدوات للمدعين الذين يمثلون أنفسهم جرى إصدارها ونشرها على الموقع الشبكي لنظام العدل الداخلي في أيار/مايو 2019 (A/74/172)، والفقرة 89)، وأصدر كتيباً يشرح كيفية الطعن في قرار إداري ضمن النظام الرسمي لإقامة العدل، وكذلك بطاقة جيبية توضح الجداول الزمنية المنطبقة في نظام العدل الداخلي (A/75/162)، الفقرات 77-81).
- 25 - ورحبت اللجنة السادسة باستمرار جهود الأمين العام المبذولة عملاً بالفقرة 34 من القرار 258/74، والرامية إلى تعزيز الحوافز التي تدفع الموظفين إلى ألا يختاروا عدم الانضمام إلى آلية التمويل الطوعي.

### سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين

- 26 - أعربت اللجنة السادسة عن امتنانها للمعلومات المتعلقة بسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين التي عرضها الأمين العام في الفقرة 74 من تقريره (A/75/162) المقدم عملاً بالفقرتين 20 و 22 من القرار 258/74. وأحاطت اللجنة علماً بالمعلومات الواردة والآراء المعرب عنها في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن حصول الأفراد من غير الموظفين على خدمات أمين المظالم والوساطة (A/75/160)، الفقرات 35-56).
- 27 - وأشارت اللجنة السادسة إلى أنها كانت قد أكدت مراراً أنه ينبغي للأمم المتحدة أن تضمن إتاحة سبل انتصاف فعالة لجميع فئات الأفراد، بمن فيهم الأفراد من غير الموظفين (انظر A/66/275، بما في ذلك المرفق الثاني المعنون "مقترح يتعلق بآليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين"، و A/67/265، بما في ذلك المرفق الرابع المعنون "إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين"، والمرفق السادس المعنون "إتاحة سبل استفاضة مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين الذين لا تشملهم آلية تسوية المنازعات من نظام إقامة العدل والتدابير الأخرى المتاحة لهم لمعالجة المنازعات"). وأشارت اللجنة أيضاً إلى الآراء التي أعرب عنها فريق التقييم المستقل المؤقت (A/71/62/Rev.1)، الفقرة 413، التوصية 23 والفقرات 233-243)، إضافة إلى الخيارات المتعلقة بنظام الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين التي وضعها مجلس العدل الداخلي (A/71/158)، الفقرات 142-153، والمرفق الأول، الفقرة 13). وأوصت اللجنة بمواصلة المناقشات بشأن سبل إتاحة إمكانية الوصول إلى آليات عادلة وفعالة لتسوية المنازعات المتصلة بالعمل للأفراد من غير الموظفين.

- 28 - وتلقت الوفود معلومات عرضها شفوياً ممثلو الأمانة العامة فيما يتعلق بهذه المسألة، إضافة إلى معلومات مقدّمة من مجلس العدل الداخلي.

- 29 - ولاحظت الوفود المبادرات التي اتخذت من أجل تحسين منع المنازعات المتعلقة بأفراد من غير الموظفين وتسويتها (A/74/172، الفقرة 95) وأحاطت علماً بالمعلومات المستكملة التي قدمها الأمين العام في هذا الصدد (A/75/162، الفقرة 74). ولذلك، أوصت اللجنة السادسة بأن يقدم الأمين العام في تقريره المقبل معلومات إضافية عن تنفيذ المبادرات.

- 30 - وأحاطت الوفود علماً أيضاً بالمعلومات المتعلقة بحصول الأفراد من غير الموظفين على الخدمات التي يقدمها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وعلى وجه الخصوص، أحاطت الوفود

علماً بازدياد الدعاوى المقدمة من أفراد من غير الموظفين منذ عام 2015 (A/75/160، الشكل الثامن). وأحاطت اللجنة السادسة علماً بتقرير أمينة المظالم وخدمات الوساطة (المرجع نفسه، الفقرات 45-54). وأحاطت اللجنة علماً على نحو إيجابي بمقترح الأمين العام المتعلق بالمضي في مشروع تجريبي في هذا الصدد، ولا سيما بالنظر إلى أن المشروع التجريبي من شأنه أن يساعد المنظمة على تحديد أنواع التظلمات التي يقدمها الأفراد من غير الموظفين وحجم القضايا من الناحية الكمية (A/74/171، الفقرة 65). وفي هذا الصدد، ونظراً إلى استمرار تنفيذ المشروع التجريبي، في مراحله الأولى، ضمن حدود الموارد المتاحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، على نحو ما ورد في تقرير الأمين العام، أوصت اللجنة الجمعية العامة بالمضي في هذا المشروع التجريبي.

31 - وأحاطت اللجنة السادسة علماً بالمعلومات المقدمة عن المشروع التجريبي فيما يتعلق بالخدمات المقدمة إلى الأفراد من غير الموظفين (انظر A/75/160، الفقرات 35-38) وطلبت إلى المكتب أن يقدم معلومات مستكملة في الدورة السادسة والسبعين للجمعية العامة. وطلبت اللجنة أن ينظر هذا التقييم في الفئات والموقع والمدة الزمنية المستغرقة للدراسة والنتائج المتعلقة بالشكاوى المقدمة من الأفراد من غير الموظفين.

### الحماية من الانتقام

32 - أحاطت اللجنة السادسة علماً بالمعلومات المتعلقة بالحماية من الانتقام للموظفين الذين يرفعون قضايا أمام المحكمتين (A/75/162، الفقرات 60-67). وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالمعلومات التي قدمها ممثلو الأمانة العامة شفوياً بشأن هذه المسألة. ورحبت اللجنة بالجهود المتواصلة من أجل استعراض السياسة المنقحة بشأن الحماية من الانتقام (ST/SGB/2017/2/Rev.1) باستمرار لإدخال أي تحسينات قد تكون لازمة من خلال آلية التشاور بين الموظفين والإدارة. ولاحظت اللجنة أن الشهود الذين يدلون بشهاداتهم في قضايا تنطوي على الإبلاغ عن سوء السلوك والموظفين الذين يتعاونون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول قد يكونون بالفعل مشمولين بالحماية المقدمة من مكتب الأخلاقيات بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1. وشددت اللجنة كذلك على أهمية التنفيذ التام للأوامر الصادرة عن المحكمتين فيما يتعلق بحماية المشتكين والشهود من الانتقام.

33 - وأحاطت اللجنة السادسة علماً برأي مجلس العدل الداخلي بأنه ينبغي لمكتب الأخلاقيات توفير الحماية للموظفين الذين يرفعون دعاوى أمام المحكمتين أو الذين يمثلون كشهود وينبغي أن تعتبر الدعاوى التي يرفعها الموظفون نشاطاً مشمولاً بالحماية (A/73/218، الفقرتان 12 و 13). وفي رأي مجلس العدل الداخلي، يوصى بوضع سياسة صريحة على نطاق المنظمة لحماية أطراف الدعاوى والشهود من الانتقام. وأحاطت الوفود علماً بأن عدم توفير الحماية للموظفين من الانتقام على تقديم طلبات الانتصاف إلى المحكمتين وعلى المثول كشهود ما زال يمثل مشكلة خطيرة. واستمع المجلس إلى تقارير تؤكد أن الخوف من الانتقام في صفوف الموظفين حقيقي ويمكن اعتباره عاملاً تترتب عليه آثار خطيرة فيما يتعلق باللجوء إلى القضاء (A/75/154، الفقرة 56). وأشارت إلى أن الانتقام من المشتكين أو من الموظفين الذين يمثلون كشهود يشكل سوء سلوك، وأن سياسة الأمين العام المتعلقة بالحماية من الانتقام تحمي الموظفين من العقاب بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك. وأعربت الوفود أيضاً عن الحاجة إلى مزيد من الوضوح بشأن كفاية الحماية من الانتقام لغير الموظفين، نظراً لأن التوصيات الواردة في التقارير المعروضة على اللجنة لا تغطي هذه المسألة صراحة. وشددت اللجنة كذلك على أهمية التنفيذ التام للأوامر الصادرة عن المحكمتين فيما يتعلق بحماية المشتكين والشهود من الانتقام. ورغم أن اللجنة أحاطت علماً برأي مجلس العدل الداخلي فيما يتعلق

بضرورة تمكين المحكمتين من إصدار أوامر حماية، فقد شددت على أن المحكمتين تملكان بالفعل صلاحية متأصلة وصريحة لإصدار أوامر من هذا القبيل بما يتسق مع نظاميهما الأساسيين والنظام الداخلي ومدونة قواعد السلوك.

34 - ورأت الوفود أن من المناسب أن يُطلب تضمين التقارير المعدّة للدورة السادسة والسبعين مزيداً من المعلومات عن التقدم المحرز في مجال حماية الموظفين والأفراد من غير الموظفين من الانتقام.

### التعديلات على النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

35 - أشارت اللجنة السادسة إلى أنه بهدف توحيد الصياغة وضمان اليقين القانوني فيما يتعلق باختصاص محكمة الاستئناف، من المستصوب بشدة أن توافق الجمعية العامة على تعديل المادة 48 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الذي هو قيد النظر حالياً في اللجنة الخامسة، وعلى التعديلات المقابلة المقترح إدخالها على المادتين 2 و 7 من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف في الوقت نفسه. وتحقيقاً لهذا الهدف المتمثل في توحيد الصياغة وضمان اليقين القانوني، ومع الإشارة إلى مقترحات الأمين العام ذات الصلة (انظر A/73/217/Add.1)، أوصت اللجنة السادسة بالموافقة على إدخال التعديلات على النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على النحو المبين في الفقرات الواردة أدناه.

36 - وسيُنطوي تعديل الفقرة 9 من المادة 2 من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على ما يلي: (أ) إضافة عبارة "بموجب القسم كاف من القواعد الإدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية" قبل عبارة "يُدعى فيها مخالفة"؛ (ب) كتابة "النظام الأساسي" بالخط المائل؛ (ج) إضافة عبارة "فيما يتعلق بحقوق تمس المشاركة وفترة الاشتراك وبدلات الاستحقاق بموجب نظامه الأساسي" بعد "للصندوق". ويرد أدناه نص الفقرة المعدلة:

9 - تختص محكمة الاستئناف بالنظر والبتّ في دعوى استئناف قرار صادر عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بموجب القسم كاف من القواعد الإدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، يُدعى فيها مخالفة النظام الأساسي للصندوق فيما يتعلق بحقوق تمس المشاركة وفترة الاشتراك وبدلات الاستحقاق بموجب نظامه الأساسي، ويقوم برفعها:

37 - وإضافة إلى ذلك، ستُعَدّل الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب) من الفقرة 9 لكتابة "النظام الأساسي" بالخط المائل.

38 - وسيُنطوي تعديل الفقرة 2 من المادة 7 من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على ما يلي: (أ) كتابة "النظام الأساسي" بالخط المائل؛ (ب) إضافة عبارة "اللجنة الدائمة العاملة باسم" قبل "مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة"؛ (ج) الاستعاضة عن "المجلس" بـ "اللجنة الدائمة". ويرد أدناه نص الفقرة المعدلة:

2 - لأغراض الدعاوى المرفوعة بشأن مخالفة النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، نتيجة لقرار اتخذته اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، تقبل الدعوى إذا رفعت في غضون 90 يوماً تقويمياً من تلقي قرار اللجنة الدائمة.



### اللائحة المعدلة لكل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

39 - أحاطت اللجنة السادسة علماً بتعديل المادتين 2-8 (أ) و 2-9 (أ) من لائحة محكمة الاستئناف (انظر A/75/162، الفقرة 93، والمرفق الأول)، الذي اعتمده محكمة الاستئناف في 24 تشرين الأول/أكتوبر 2019، وتعديلات لائحة محكمة المنازعات (انظر A/75/162، الفقرة 94، المرفق الثاني)، التي اعتمدها محكمة المنازعات في 8 حزيران/يونيه 2020. وأحاطت اللجنة علماً بقرار محكمة المنازعات ألا تدخل لأحتها المعدلة حيز النفاذ إلا بعد أن توافق عليها الجمعية العامة (انظر A/75/162، الفقرة 95)، وبرأي كل من المكتب القانوني الممثل للأمين العام ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بشأن اللائحة المعدلة لمحكمة المنازعات (A/75/162، الفقرة 96، و A/75/162/Add.1). وبالنظر إلى تأثير جائحة كوفيد-19، ستشرع اللجنة في النظر في هذه التعديلات في تاريخ لاحق.

### شروط الخدمة ومتطلبات تعيين أعضاء مجلس العدل الداخلي

40 - أشارت اللجنة السادسة إلى أن الجمعية العامة طلبت في دورتها الرابعة والسبعين إلى الأمين العام أن يقدم لمحة عامة وتوصيات بشأن شروط خدمة أعضاء مجلس العدل الداخلي ومتطلبات تعيينهم، ولا سيما المؤهلات المهنية، لكي تنظر فيها الجمعية في دورتها الخامسة والسبعين (القرار 258/74، الفقرة 39). وأشارت اللجنة، في إطار متابعة ذلك الطلب، إلى أن الأمين العام قدّم شروط الخدمة ومتطلبات التعيين المقترحة لكي توافق عليها الجمعية، مع تأكيد أن هذه الموافقة لن تترتب عليها آثار مالية إضافية (A/75/162، الفقرة 127). وأوصت اللجنة باعتماد شروط الخدمة ومتطلبات التعيين لأعضاء مجلس العدل الداخلي التي اقترحتها الأمين العام (المرجع نفسه، المرفق الخامس)، والمستنسخة في الضميمة دون المساس باختصاص اللجنة الخامسة.

### الملاحظات الختامية

41 - أوصت اللجنة السادسة بأن تدرج الجمعية العامة البند المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة" في جدول الأعمال المؤقت لدورتها السادسة والسبعين.

42 - ويرجى مع الامتنان إطلاع رئيس اللجنة الخامسة على هذه الرسالة، وتعميمها باعتبارها وثيقة من وثائق الجمعية العامة، في إطار البند 152 من جدول الأعمال المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة".

## الضميمة

## شروط الخدمة المقترحة ومتطلبات التعيين في مجلس العدل الداخلي

## 1 - الخلفية التاريخية

1-1 أنشأت الجمعية العامة، بدءاً من 1 تموز/يوليه 2009، "نظاماً لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتمشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء" (القرار 261/61، الفقرة 4)

2-1 وفي الفقرات 35-38 من القرار 228/62:

**أكدت** الجمعية العامة أن إنشاء مجلس للعدل الداخلي يمكن أن يساعد في ضمان الاستقلالية والاقتدار المهني والمساءلة في نظام إقامة العدل؛

**وقررت** أن تنشئ، بحلول 1 آذار/مارس 2008، مجلساً للعدل الداخلي من خمسة أعضاء يتألف من ممثل للموظفين وممثل للإدارة واثنين من الحقوقيين الخارجيين المرموقين يعين أحدهما الموظفون وتعين الإدارة الثاني، ويرأسه حقوقي مرموق يختاره الأعضاء الأربعة الآخرون بتوافق الآراء؛

**وقررت أيضاً** أن يضطلع مجلس العدل الداخلي بالمهام التالية:

(أ) الاتصال بمكتب إدارة الموارد البشرية بشأن المسائل المتصلة بالبحث عن المرشحين المناسبين لشغل وظائف القضاة، بعدة وسائل منها إجراء مقابلات عند الاقتضاء؛

(ب) تقديم آرائه وتوصياته إلى الجمعية العامة بشأن مرشحين اثنين أو ثلاثة مرشحين لكل منصب شاغر في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي؛

(ج) صياغة مدونة لقواعد السلوك للقضاة لكي تنتظر فيها الجمعية العامة؛

(د) تقديم آرائه بشأن تطبيق نظام إقامة العدل إلى الجمعية العامة؛

**وقررت كذلك** أن يتلقى مجلس العدل الداخلي المساعدة، عند الاقتضاء، من مكتب

إقامة العدل؛

3-1 وقررت الجمعية العامة في الفقرة 57 من قرارها 253/63 "ألا يوصي مجلس العدل الداخلي، بالنسبة للتعيينات المقبلة، بأكثر من مرشح واحد من أي دولة من الدول الأعضاء لمنصب قاض في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو أكثر من مرشح واحد من أي دولة من الدول الأعضاء لمنصب قاض في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف"<sup>(1)</sup>.

(1) طلبت الجمعية العامة في الفقرة 45 من قرارها 251/65 إلى الأمين العام "أن يعلن عن الشواغر في المحكمة على نطاق واسع في المجالات المناسبة باللغتين الإنكليزية والفرنسية على حد سواء من أجل اجتذاب مجموعة من المرشحين الممتازين، بما يكفل التنوع اللغوي والجغرافي الملائم ويجسد نظماً قانونية مختلفة وتوازناً بين الجنسين، وأن يعمم المعلومات المتصلة بالشواغر في الوظائف القضائية على رؤساء القضاة والرابطات المعنية، مثل الرابطات المهنية للقضاة، قبل نشوء تلك الشواغر إذا أمكن".

1-4 وأكدت الجمعية العامة في الفقرة 45 من قرارها 237/66 "أن بإمكان مجلس العدل الداخلي أن يساعد في ضمان الاستقلالية والمهنية والمساءلة في نظام إقامة العدل، وطلبت إلى الأمين العام أن يعهد إلى المجلس بمهمة إدراج آراء محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف كليهما في تقاريره السنوية"<sup>(2)</sup>.

1-5 وطلبت الجمعية العامة في الفقرة 29 من قرارها 258/74 إلى الأمين العام "أن يدعو مجلس العدل الداخلي إلى تقديم آرائه بشأن تنفيذ نظام إقامة العدل، بما يشمل إصدار الأحكام في الوقت المناسب، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين". وفي الفقرة 38، رحبت الجمعية العامة "بتقديم مجلس العدل الداخلي مزيداً من الآراء في تقريره المقبل إلى الجمعية العامة بشأن السبل الممكنة لتحسين الكفاءة القضائية والتشغيلية". وأشارت الجمعية العامة في الفقرة 39 إلى "الفترتين 36 و 37 من قرارها 228/62، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم لمحة عامة وتوصيات بشأن شروط خدمة أعضاء مجلس العدل الداخلي ومتطلبات تعيينهم، ولا سيما المؤهلات المهنية، لكي تنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين".

1-6 واعتمدت الجمعية العامة في قرارها 112/70 آلية معالجة الشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء سلوك قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف أو عدم أهليتهم لأداء واجباتهم الرسمية. وتنص الفقرة 21 من ذلك القرار على أن "يقدم رئيساً محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، بواسطة مجلس العدل الداخلي، تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة عن البت في الشكاوى [المتعلقة بادعاءات سوء سلوك القضاة أو عدم أهليتهم لأداء واجباتهم الرسمية]".

1-7 ولضمان التنفيذ الفعال للولايات المذكورة أعلاه، تطبق شروط الخدمة التالية لمجلس العدل الداخلي ("المجلس").

## 2 - المؤهلات المهنية ومتطلبات التعيين

2-1 لتنفيذ ولاية المجلس المتمثلة في تحديد المرشحين المناسبين للتعيينات القضائية وتقديم آرائهم بشأن تنفيذ نظام إقامة العدل إلى الجمعية العامة، يجب أن تتوافر لجميع أعضاء المجلس، بمن فيهم الرئيس، المؤهلات والخبرة المهنية اللازمة التالية للاضطلاع بمسؤولياتهم:

(أ) الخلق الرفيع؛

(ب) المؤهلات القانونية وخبرة لا يقل عن 10 سنوات من العمل في المجال. وبالنسبة للقاضيين الخارجيين، الذي يرشح أحدهما الموظفون والآخر الإدارة، ينبغي توفر الخبرة العملية إما في مجال القانون الإداري، أو قانون العمل، أو المفاوضة الجماعية، أو علاقات العمل أو في مجال ذي صلة، أو في أدوار عليا مثل قاض بارز أو قاض سابق أو أكاديمي رائد أو محامي تقاضٍ و/أو مستشار قانوني رائد.

2-2 ويمكن أن يكون ممثل الموظف أي موظف في إحدى مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة التي تدخل في اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، شريطة أن تكون لدى ممثل الموظف المؤهلات والخبرة الفنية اللازمة المبينة في الفقرة 2-1، وأن يكون قد تم ترشيحه من قبل هيئات تمثيل الموظفين لتمثيل آراء الموظفين في المجلس.

(2) كررت الجمعية العامة هذا الطلب في قرارات لاحقة (على سبيل المثال، القرار 241/67، الفقرة 57؛ والقرار 254/68، الفقرة 39؛ والقرار 203/69، الفقرة 47؛ والقرار 112/70، الفقرة 42؛ والقرار 266/71، الفقرة 45؛ والقرار 256/72، الفقرة 36؛ والقرار 276/73، الفقرة 43؛ والقرار 258/74، الفقرة 37).

2-3 ولا يحق للمحامين الذين يمثلون أحد الأطراف أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ولا لأي شخص آخر يمثل طرفاً أمام هاتين المحكمتين، ولا للأشخاص الذين لهم قضايا جارية أمام المحكمتين، أن يعملوا في المجلس.

2-4 ويمكن ترشيح أعضاء المجلس من رتب الموظفين السابقين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة التي تقع ضمن اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، مع ما يلزم من مؤهلات وخبرات مهنية. ويخضع تعيين الموظفين السابقين للقيود المنصوص عليها في الأمر الإداري المتعلق بالإبقاء على الخدمة بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة واستخدام المتقاعدين (ST/AI/2003/8).

2-5 ولا يجوز للرئيس ولا للحقوقيين الخارجيين أن يشغلوا أي منصب أو تعيين آخر في النظام الموحد للأمم المتحدة، سواء كان بأجر أم بغير أجر، خلال فترة الولاية في المجلس. ولا يحق لممثل الإدارة وممثل الموظفين أداء أي دور آخر يتعلق بنظام العدل الداخلي خلال فترة الولاية في المجلس.

2-6 ولا يحق لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو محكمة الأمم المتحدة للاستئناف أن يُعيّنوا في المجلس في أي وقت خلال فترة ولايتهم وبعدها.

2-7 ويجب احترام التنوع الجغرافي ومبادئ التوازن بين الجنسين في تسمية المرشحين للمجلس.

### 3 - مدة العضوية

3-1 يعين الأمين العام أعضاء المجلس وفق عملية الترشيح التي وضعتها الجمعية العامة: ويتألف المجلس من ممثل للموظفين وممثل للإدارة واثنتين من الحقوقيين الخارجيين المرموقين يعين أحدهما الموظفون وتعين الإدارة الثاني، وحقوق مرموق يختاره الأعضاء الأربعة الآخرون بتوافق الآراء لرئاسة المجلس.

3-2 ويُعيّن أعضاء المجلس لفترة أربع سنوات، ويمكن إعادة تعيينهم لفترة أربع سنوات أخرى. وإذا عُيّن رئيس المجلس في تاريخ لاحق للأعضاء الأربعة الذين عينوا في البداية، تنتهي مدة ولاية الرئيس في نفس التاريخ الذي تنتهي فيه مدة ولاية بقية أعضاء المجلس.

3-3 ويتلقى أعضاء المجلس رسالة من الأمين العام يبلغهم فيها بالتعيين وشروط الخدمة. ويُبلغ أعضاء المجلس الأمين العام بقبول التعيين.

3-4 ويجوز لعضو المجلس أن يستقيل بتقديم إخطار بالاستقالة إلى الأمين العام. وتصبح الاستقالة نافذة ابتداء من تاريخ الإخطار، ما لم يحدد الإخطار بالاستقالة تاريخاً لاحقاً. وفي حالة استقالة أحد أعضاء المجلس، يعين الأمين العام عضواً آخر في المجلس للفترة المتبقية من مدة عضوية العضو المستقيل وفقاً لإجراءات الترشيح التي حددتها الجمعية العامة.

### 4 - برنامج العمل

4-1 وفقاً للولايات التي تنص عليها قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، يُعدّ المجلس برنامج عمل تفصيلي لكل سنة تقويمية ويدرجه في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة، للموافقة عليه.

2-4 ويحرص جميع أعضاء المجلس على التفرغ التام لأداء واجباتهم كأعضاء في المجلس وفقاً لبرنامج عمل المجلس.

3-4 ويُمنح أي موظف يعمل في المجلس إعفاءً كاملاً من مهامه كموظف للمشاركة في أعمال المجلس وفقاً لبرنامج العمل.

#### 5 - السفر في مهام رسمية

1-5 أثناء السفر في مهام رسمية، تنطبق على أعضاء المجلس الأحكام المتعلقة بالسفر الرسمي ونظام بدل الإقامة اليومي المتاح للموظفين (ST/AI/2013/3/Amend.3 و ST/AI/2014/2 و ST/IC/2019/16).

#### 6 - الأجر

1-6 يواصل أعضاء المجلس الذين هم موظفون تلقي مرتباتهم واستحقاقاتهم وبدلاتهم، ولا يتقاضون أجراً منفصلاً عن عملهم في المجلس.

2-6 ويجوز أن يتقاضى أعضاء المجلس الذين ليسوا موظفين أجراً وفقاً لبرنامج العمل السنوي للمجلس وعلى أساس 552 دولاراً من دولارات الولايات المتحدة عن كل يوم عمل.

3-6 ويكفل رئيس المجلس استخدام الموارد بأكبر قدر من الكفاءة في أداء ولاية المجلس وفقاً لبرنامج عمله.

4-6 ويحتفظ المجلس بسجل بجميع الأنشطة المضطلع بها خلال كل سنة.

#### 7 - المركز

1-7 يحتفظ أعضاء المجلس من الموظفين بمركزهم كموظفين ويظلون خاضعين للنظام الأساسي والإداري للموظفين. ويكون لأعضاء المجلس الذين ليسوا من الموظفين مركز الخبراء القائمين بمهمة، وتسري عليهم أحكام النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/9).

#### 8 - السلوك وتضارب المصالح

1-8 يلتزم أعضاء المجلس، وفقاً لمركزهم، بأعلى معايير السلوك من أجل تعزيز الثقة في دورهم والمحافظة عليها، وتجنّب تضارب المصالح وفقاً لما هو منطبق من النظام الأساسي والإداري للموظفين أو من النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/9).

#### 9 - أحكام ختامية

1-9 تدخل شروط الخدمة هذه حيز النفاذ في 13 تشرين الثاني/نوفمبر 2020.