

Distr.: General
23 October 2000
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون

البندان ١١٦ و ١٢٣ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة
إدارة الموارد البشرية

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

صالح العدل ولا في صالح الموظف أو الإدارة. ويفيد في
الفقرة ٥٢ من الوثيقة A/55/253 بما يلي:

”ينمثل الهدف من تحسين فعالية النظام عن
طريق تسليح العملية لكفالة سرعة النظر في
القضايا؛ وتعزيز الآليات غير الرسمية لضمان حل
الشكاوى في مرحلة مبكرة؛ وتوفير التدريب، بما في
ذلك الدروس المستفادة، لجميع أطراف النظام
الرئيسية، وتوفير الدعم القانوني اللازم لإسداء
المشورة للموظفين وتوفير الإرشاد لفريق
المستشارين“.

٣ - وكما ذكر في الفقرات ٧ و ١٣ و ١٧ أدناه،
يوافق الأمين العام على التوصيات المقدمة في تقرير وحدة
التفتيش المشتركة. وترى اللجنة أنه ينبغي النظر في مسألة
إقامة العدل في إطار الإصلاح الشامل لإدارة الموارد
البشرية.

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون ”إقامة العدل في
الأمم المتحدة“، الذي أحاله الأمين العام إلى الجمعية العامة
في الوثيقة A/55/57، كما نظرت في التعليقات التي أبدتها
الأمين العام بشأنه (A/55/57/Add.1). وتبادلت اللجنة، لدى
نظرها في التقرير، وجهات النظر مع المفتشين عن طريق
الاتصال بالفيديو كما اجتمعت بممثلي الأمين العام، الذين
قدموا معلومات وإيضاحات إضافية.

٢ - ولاحظت اللجنة أن الأمين العام قد تعرض أيضا
لمسألة إقامة العدل في الفقرات من ٥١ إلى ٥٥ وفي المرفق
الخامس من تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية
(A/55/253)، الذي يتضمن وصفا للحالة الراهنة ويعلق
بالتفصيل على الاقتراحات المقدمة لمزيد من النقاش. ويشير
الأمين العام إلى أن النظام الشامل الحالي يؤدي، بسبب
طبيعته الرسمية جدا، إلى إجراءات طويلة مطولة ليست في

التوصية ١

٤ - يقترح في التوصية ١ لوحدة التفتيش المشتركة (A/55/57) إنشاء مكتب لتسوية المنازعات وإقامة العدل، يتبع المكتب التنفيذي للأمين العام. وتلاحظ اللجنة أن الأمين العام قد ذكر أن الهدف من التوصية، وهو زيادة استقلال جهاز إقامة العدل وتحسين صورة ومصداقية الوحدات المعنية، قد لا يمكن بلوغه (انظر A/55/57/Add.1 و 8 و 9). وأثار الأمين العام تساؤلات حول استحسان ومناسبة وضع أمانة المحكمة الإدارية في نفس المكتب مع الهيئات المشتركة بين الإدارة والموظفين، التي تستأنف قراراتها لدى المحكمة، محتجا بأن تصرفا كهذا يحتاج إلى مزيد من الإيضاح لمعرفة الكيفية التي ستحسن بها هذه التعديلات الجهاز القائم دون المساس باستقلال المحكمة الإدارية.

٥ - وتتفق اللجنة الاستشارية مع وحدة التفتيش المشتركة على ضرورة أن تكون أمانة المحكمة مستقلة. بيد أن توصية وحدة التفتيش المشتركة لا تحل المشكلة فعلا. فاستنادا إلى الشهادة المدلى بها خلال جلسات الاستماع التي عقدها اللجنة، لم تستطع التأكد من أن الترتيب القائم حاليا يولّد أية أدلة على تدخل بيد أنها تدرك أن احتمال هذا التدخل قائم بالفعل. وبالنظر إلى الأهمية التي تُعلّق على استقلال أمانة المحكمة، ترى اللجنة أن يعود الأمين العام إلى هذه المسألة مرة أخرى، مراعيًا وجهات نظر المحكمة الإدارية (انظر الفقرة ٦ أدناه).

٦ - وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة تعليقات وملاحظات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/55/57) وتعليقات الأمين العام عليه (A/55/57/Add.1) والفقرات ٥١-٥٥ والمرفق الخامس من تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253). وستحال هذه التعليقات والملاحظات إلى اللجنة الخامسة.

التوصية ٢

٧ - تلاحظ اللجنة أن الأمين العام يقترح أيضا في تقريره عن إدارة الموارد البشرية (A/55/253) إنشاء آلية أمين مظالم تحل محل الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى، كوسيلة فعالة لتدعيم عملية الوساطة غير الرسمية، وذلك على غرار ما تم في الصناديق والبرامج الأخرى للأمم المتحدة، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). وتعرب اللجنة الاستشارية عن ترحيبها بهذه التطورات.

التوصية ٣

٨ - يحتج الأمين العام في الفقرة ١٥ من الوثيقة A/55/57/Add.1 بأن قبول التوصية ٣ (أ) لوحدة التفتيش المشتركة، التي تسمح للمحكمة بأن تأمر بتأدية التزام معين أو تحديد مبلغ التعويض الذي يُدفع، إنما يحد بشكل خطير من سلطته كرئيس الموظفين الإداريين في المنظمة. وتلاحظ اللجنة في هذا الصدد المعلومات المقدمة في الفقرة ١٤ عن النظم الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمحاكم الإدارية للأمم المتحدة.

٩ - وتشير اللجنة إلى أن المادة ٩ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة تنص على أن للمحكمة أن تأمر بدفع تعويض "شريطة ألا يتجاوز هذا التعويض عادة ما يعادل الأجر الصافي لمقدم الطلب لمدة سنتين. ويجوز للمحكمة، مع ذلك، في حالات استثنائية، أن تأمر بدفع تعويض أعلى إذا رأت ما يبرر ذلك. ويرفق بكل أمر من هذا القبيل بيان بأسباب قرار المحكمة". وعندها يقرر الأمين العام ما إذا كان يفضل الامتنال لأمر الإلغاء أو التنفيذ أو دفع المبلغ الذي تحدده المحكمة. ولا يتضمن النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية أي قيود من هذا القبيل.

ولجنة المسؤولية المهنية، مع الإشارة بصفة خاصة إلى شروط تعيين موظفي الأمم المتحدة، والسياسات والممارسات الإدارية للمنظمة، وقرارات المحكمة الإدارية. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يقترح، في الفقرة ٥ من المرفق الخامس للوثيقة A/55/253، توفير هذا التدريب لأعضاء مجلس الطعون المشترك، واللجنة التأديبية المشتركة، وفريق المستشارين. وعلاوة على هذا، يقترح الأمين العام تدريباً مستهدفاً، بما فيه الدروس المستفادة على جميع مستويات الأمانة العامة، بقصد نشر المعلومات المتعلقة بإجراءات الانتصاف والسياسات والممارسات الإدارية، كما يقترح عقد جلسات إعلامية للمدراء والمسؤولين عن شؤون الموظفين والمسؤولين التنفيذيين والأفراد الإداريين بشأن نتيجة قضايا الطعون والأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وتعرب اللجنة الاستشارية عن ترحيبها بهذا المقترح.

التوصية ٥

١٤ - فيما يتعلق بتوصية المفتشين بإيلاء المزيد من الاهتمام لإحياء المهمة الاستشارية لمحكمة العدل الدولية في إجراءات الطعون الداخلية، والتشجيع في ذات الوقت على إقامة علاقات عمل أوثق بين كل من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بغية ترشيد اختصاصات هاتين المحكمتين وولايتهما والتنسيق بين أحكامهما، تحيط اللجنة علماً بتعليقات الأمين العام الواردة في الفقرة ٢٧ من تقريره (A/55/57/Add.1).

١٥ - وتساور اللجنة الاستشارية شكوك جديّة بشأن مناسبة إشراك محكمة العدل الدولية في منازعات الموظفين. وتشير اللجنة في هذا الصدد إلى أن الجمعية حذفت في قرارها ٥٤/٥٠ المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة

١٠ - وترى اللجنة الاستشارية أن عدم قدرة المحكمة الإدارية على الأمر بتصرف معين يحد بشكل خطير من حق الموظف في الانتصاف. ورغم أن هذه الثغرة ما برحت قائمة منذ إنشاء المحكمة، ترى اللجنة أن الوقت قد حان للنظر في سدّها، وخاصة وأن عدداً من الإصلاحات الأخرى البعيدة المدى في مجال إدارة الموارد البشرية هي قيد النظر الآن. وتشير اللجنة في هذا الصدد إلى تعليقها على الحاجة إلى جهاز لإقامة العدل يعمل بكفاءة كعنصر رئيسي في الإصلاح (انظر A/55/499).

١١ - وفيما يتعلق بالتوصية ٣ (ج)، الداعية إلى إضافة وظيفة نائب أمين المحكمة، تشير اللجنة إلى أنه قد جرت الموافقة، في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، على وظيفة إضافية للمحكمة برتبة ف-٣، مراعاة لعبء العمل الواقع على عاتق المحكمة. ولذلك تتضمن الموارد الحالية من الموظفين ووظيفة برتبة ف-٥ ووظيفة برتبة ف-٣ ووظيفة من فئة الخدمات العامة. وتوصي اللجنة بأن يقدم الأمين العام من الاقتراحات المتعلقة بملاك الموظفين ما يراه ضرورياً إلى الجمعية العامة، في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، وذلك بالاستناد إلى مؤشرات مستكملة داعمة لعبء العمل ومعلومات عن الأعمال المتأخرة، إن وجدت.

١٢ - وطلبت اللجنة الاستشارية معلومات إضافية عن عدد القضايا المرفوعة إلى المحكمة الإدارية والأحكام التي أصدرتها خلال السنوات الست الأخيرة. وترد المعلومات المقدمة في المرفق الأول لهذا التقرير.

التوصية ٤

١٣ - تدعو التوصية ٤ (ب) إلى عقد دورات دراسية قانونية أساسية للأعضاء الجدد في مجلس الطعون المشترك

معلومات إضافية

١٨ - طلبت اللجنة، في سياق جلسات الاستماع التي عقدتها، معلومات إضافية عن عدد من المجالات. وترد الردود في المرفق الثاني لهذه الوثيقة. بيد أن اللجنة تلاحظ أن المعلومات الواردة في الفرع جيم - ١ من المرفق الثاني غير كاملة من حيث أنها لا تتضمن المبالغ. وبالمثل، فإن المعلومات الواردة في الفرع دال من المرفق الثاني لم تقدم العدد المحدد للقضايا. وينبغي تقديم هذه المعلومات للجنة الخامسة.

الإدارية للأمم المتحدة، فألغت بذلك، في جملة أمور، اللجنة المعنية بطلبات إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية.

التوصية ٦

١٦ - يقترح المفتشان تعزيز مكتب منسق فريق المستشارين، بغية تعزيز توفير المشورة القانونية والتمثيل للموظفين عن طريق تعيين منسق ذي مؤهلات قانونية كبيرة برتبة عليا في الفئة الفنية. وبالإضافة إلى هذا، توصي اللجنة بإتاحة الخيار أمام الموظفين لتمثيلهم بموظفين ممن انتهى عملهم في المنظمة من خلال الاستقالة أو بطرق أخرى، وذلك فضلا عن الممارسة الحالية التي لا تشمل سوى الموظفين الحاليين والمتقاعدين.

١٧ - أما بالنسبة لمستوى الاحتياجات التشغيلية للوظيفة، فقد أوضح الأمين العام في الفقرة ٢٨ من الوثيقة A/55/57/Add.1، أن هذه الوظائف قد استُعرضت في ضوء كثير من الاعتبارات. وتكرر اللجنة الاستشارية ملاحظتها، المبدأة في الفقرة ١١ أعلاه، والمتعلقة بتقديم أي احتياجات من هذا القبيل في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣، استنادا إلى مؤشرات حجم العمل الداعمة والمستكملة. بيد أن الأمين العام لم يوضح في الفقرة ٢٨ من الوثيقة A/55/57/Add.1 أنه يرى ملائمة التوصية المتعلقة بتوفير مساندة قانونية لفريق المستشارين. وعلاوة على ذلك، وردت مقترحات محددة في الفقرة ٦ من المرفق الخامس للوثيقة A/55/253، بأن يتاح مثلا، لفترة أولى مدتها سنة، موظف قانوني يسدي المشورة للموظفين حول مدى جدارة قضاياهم وكيفية المضي قدما فيها، وإسداء المشورة للموظفين الذين يواجهون إجراءات تأديبية، وتوجيه أعضاء الفريق. ويقترح الأمين العام أيضا إتاحة موظفين قانونيين من مكتب الشؤون القانونية، لا صلة لهم بمسائل الموظفين وليس لهم مصالح متنازعة، للتطوع كأعضاء في الفريق.

المرفق الأول

القضايا المرفوعة أمام المحكمة الإدارية والأحكام الصادرة بشأنها،
١٩٩٩-١٩٩٤

السنة	عدد القضايا المرفوعة	عدد القضايا المنظورة	عدد الأحكام الصادرة	عدد القضايا المجمعة	عدد القضايا المسحوبة	عدد القضايا المتبقية
١٩٩٤	٦٤	غير منطبق	٥٤	١١ (٣ أحكام)	٢	٩٩
١٩٩٥	٧٥	غير منطبق	٥٨	٢٨ (٧ أحكام)	٤	٩١
١٩٩٦	٦٦	٨٦	٦١	٦ (٦ أحكام)	٤	٧٢
١٩٩٧	٤٧	٧١	٦٠	٧ (حكمان)	-	٥٤
١٩٩٨	٦٢	٦٠	٤٥	٦ (٣ أحكام)	١	٦٧
١٩٩٩	٧٢ ^١	٣٩	٣٢	٣ (حكم واحد)	٥	١٠٠

(أ) هناك قضيتان (رقم ١٠٠٥ و ١٠١٥) يضم كل منهما ثلاثة من أصحاب القضايا الذين نُظرت حالة كل منهم على حدة لإصدار الحكم اللازم؛ وقضية واحدة (رقم ١٠٣٢) ضمت خمسة من أصحاب القضايا، الذين نُظرت حالة كل منهم على حدة.

المرفق الثاني

القضايا المرفوعة أمام المحكمة الإدارية: معلومات إضافية
 ألف - عدد الطعون وحالات وقف التنفيذ التي نظرت فيها جميع مجالس الطعون
 المشتركة^(أ)، ١٩٩٥-٢٠٠٠

السنة	مجلس الطعون المشترك - نيويورك: الطعون المرفوعة	مجلس الطعون المشترك - نيويورك: القضايا المنظورة	مجلس الطعون المشترك - جنيف: الطعون المرفوعة	مجلس الطعون المشترك - جنيف: القضايا المنظورة	مجلس الطعون المشترك - فيينا: الطعون المرفوعة	مجلس الطعون المشترك - نيروبي: الطعون المرفوعة/ المنظورة
٢٠٠٠ ^(ب)	٤٤	٥١	١٨	٢٦	٥	١ ^(ج)
١٩٩٩	٦٤	٤٦	٢٨	٢٩	٤	٣ ^(ج)
١٩٩٨	٥٦	٤٦	٢٨	٢٨	١١	٤ ^(ج)
١٩٩٧	٧٥	٥٤	٢٤	٢٠	٥	٢ ^(ج)
١٩٩٦	٧٧	٤٧	١٨	٢٣	٦	٥ ^(ج)
١٩٩٥	٧٠	٩	٢١	٣٢	٣	٣ ^(ج)

(أ) تناولت أيضا أمانات مجلس الطعون المشترك القضايا التأديبية ويُنظر فيها على سبيل الأولوية.

(ب) اعتبارا من ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

(ج) لم ترد بيانات بشأنها.

باء - الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية والناشئة عن الطعون المقدمة التي لم يقبل الأمين العام بشأنها التوصيات الجماعية الصادرة عن مجلس الطعون المشترك^(أ) أو قبل بعضها جزئياً ١٩٩٦-١٩٩٨

السنة	مجموع عدد الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية	عدد الأحكام التي حدث بشأنها تبليغ بين التوصيات الجماعية الصادرة عن مجلس الطعون المشترك وقرارات الأمين العام بشأنها
١٩٩٦	٤٢	١١ (٥٢٦,٠%)
١٩٩٧	٤٢	٧ (١٦,٦%)
١٩٩٨	٢٦ ^(ب)	٥ (١٩,٢%)

- (أ) من الجدير بالملاحظة أن التوصيات الجماعية الصادرة عن مجلس الطعون المشترك كانت إما مؤيدة لطلب صاحب الطعن أو غير مؤيدة له. فعلى سبيل المثال، في إحدى القضايا الناشئة عن إجراءات تأديبية (الحكم رقم ٨٠٢)، لم يقبل الأمين العام الإجراء التأديبي المتعلق بالفصل دون سابق إنذار الذي أوصت به لجنة التأديب المشتركة. وقرر بدلا من ذلك إنهاء خدمة الموظف مع دفع تعويض له بدلا من إرسال إخطار بفصله. وفي تلك الحالة، ارتأت المحكمة أن لجنة التأديب المشتركة لم تنظر في جميع عناصر القضية وحكمت بتعويض قدره ستة أشهر من صافي المرتب الأساسي. ولم تعارض المحكمة الاستنتاج الذي تم التوصل إليه بأن سلوك الموظف لا يتلاءم مع استمراره في الخدمة.
- (ب) قُدم حكمان إضافيان (رقم ٨٨١ و ٨٨٣)، مباشرة إلى المحكمة دون أن ينظر فيهما مسبقا مجلس الطعون المشترك.

اعتبارات/حقائق أخرى

- من القليل النادر صدور حكم من المحكمة بالتعويض أو بأي وسيلة أخرى من وسائل الانتصاف بناء على توصية مجلس الطعون المشترك كما هو مبين فيما يلي:
 - ١٩٩٦، ثلاث قضايا (الأحكام رقم ٦٦٤ و ٧٦٦ و ٧٩٥)؛
 - ١٩٩٧، لا قضايا.
 - ١٩٩٨، قضية واحدة (الحكم رقم ٨٧٦).
- أصدرت المحكمة حكما بتقديم تعويض إضافي في القضايا التالية التي قبل فيها الأمين العام قبولاً تاماً التوصية الصادرة عن مجلس الطعون المشترك بتقديم تعويض أو وسيلة انتصاف أخرى أو كليهما:
 - ١٩٩٦، الأحكام رقم ٧٦٠ و ٧٦٧ و ٧٨٧ و ٧٩٣؛
 - ١٩٩٧، الحكمان رقم ٨٣٨ و ٨٤٢؛
 - ١٩٩٨، الأحكام رقم ٨٧٣ و ٨٨٢ و ٨٩٧ و ٩٠٩ و ٩١٠.
- أصدرت المحكمة حكما بتقديم تعويض في القضايا التالية التي ارتأى مجلس الطعون المشترك أنه لا أساس لها أو أنها سقطت بالتقادم، وهي كما يلي:

- ١٩٩٦، الأحكام رقم ٧٥٨ و ٧٦٢ و ٧٧٢ و ٧٧٩ و ٧٩١؛
 - ١٩٩٧، الأحكام رقم ٨٢٦ و ٨٣٥ و ٨٣٩ و ٨٤٨ و ٨٥٨ و ٨٦٣؛
 - ١٩٩٨، الأحكام رقم ٨٧٥ و ٨٨٥ و ٩٠٤ (سقطت بالتقادم).
- قضت المحكمة بتقديم تعويض في القضايا التالية وهو ما لم يوص به مجلس الطعون المشترك في أي منها:

- ١٩٩٦، الحكم رقم ٧٨٤ و ٧٩٣؛
- ١٩٩٧، الحكم رقم ٨٣٣؛
- ١٩٩٨، الحكم رقم ٨٧٠.

جيم - المدفوعات

١ - مدفوعات التسوية المقدمة منذ عام ١٩٩٦

ليس ثمة إجراءات موحدة تتبعها جميع الكائنات التنظيمية في تسوية التظلمات. وعموما، فإن الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لا تستهل مناقشات التسوية التي تشمل دفع أموال إلا إذا كانت هذه المدفوعات مقدمة لتصحيح خطأ إداري، في مجال الاستحقاقات النقدية أساسا. ومن ثم، عندما ترتقي الإدارة، بعد إجراء استعراض إداري، أن بدلا ما لم يدفع بطريق الخطأ أو كان هناك خطأ في دفع مبلغ ما، فإن المبلغ المدفوع فيما بعد تصحيحا للخطأ لا يعد تسوية بالمعنى الصحيح لهذه اللفظة. وأساسا، فإن القليل من التسويات تشمل على دفع أموال. وفي هذا الصدد، تسعى دوما جميع المنظمات إلى التوصل إلى حلول للتظلمات بشكل مرضٍ للطرفين، كلما كان ذلك ممكنا، وفقا للقواعد والأنظمة المعمول بها وما يحقق أفضل مصلحة للمنظمة.

٢ - المدفوعات المقدمة تنفيذا لأحكام المحكمة الإدارية، ١٩٩٦-١٩٩٨

رقم الحكم	التعويض الذي قضت به المحكمة	المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
		١٩٩٦
٧٥٥: شين	سنة واحدة من صافي المرتب الأساسي ^(١)	
٧٥٨: بلكنهول - دي فرايز	١٥ ٠٠٠	١٥ ٠٠٠
٧٦٠: الزواري	٣ ٠٠٠	٣ ٠٠٠

رقم الحكم	التعويض الذي قضت به المحكمة	المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
٧٦٢: سميث (اليونيسيف)	١ ٠٠٠	١ ٠٠٠
٧٦٤: سيماتوس (اليونيسيف)	١ ٠٠٠	١ ٠٠٠
٧٦٥: أندرسون - بيلر	١٠ ٠٠٠	١٠ ٠٠٠
٧٦٧: نوابي	ستنتان من صافي المرتب الأساسي	٨٥ ٢٥٩,٢٨
٧٧٠: سيديث (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)	سنة واحدة من صافي المرتب الأساسي	٥٢ ١٥١
٧٧٢: زيد	٥ ٠٠٠	٥ ٠٠٠
٧٧٤: ستينزنسكي	ستنتان من بدل الوظيفة الخاصة و ٣٥ ٠٠٠ دولار	ستنتان من بدل الوظيفة الخاصة و ٣٥ ٠٠٠ دولار
٧٧٩: مايا - سامباو	٥ ٠٠٠	٥ ٠٠٠
٧٨٢: زوبريف	١٥ شهرا من صافي المرتب الأساسي	٤٦ ٠٠٨,١٥
٧٨٤: كنولس	١٠ ٠٠٠	١٠ ٠٠٠
٧٨٧: أبراموف	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي ^(١)	
٧٩١: كارمول	٥ ٠٠٠	٥ ٠٠٠
٧٩٢: ريفولا (مركز التجارة الدولية)	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي ^(١)	
٧٩٣: بلوش	٢٠ ٠٠٠	٢٠ ٠٠٠
٧٩٥: الشرقاوي	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي	١٤ ٥٤٧,٦٦
٨٠٢: باكوش	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي ^(١)	
٨٠٥: العوفي (صندوق الأمم المتحدة للسكان)	١٥ ٠٠٠	١٥ ٠٠٠
	١٩٩٧	
٨١٢: إيفريت (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)	٣ ٠٠٠	٣ ٠٠٠
٨١٣: إمبلاد (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)	١٢ شهرا من صافي المرتب الأساسي	٣٤ ٣٤٩
٨١٤: منتوليون - غلفليان	٩ أشهر من صافي المرتب الأساسي	٣٧ ٢٢٨,٩٥
٨١٥: كالين	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي	١٢ ١٨٣,٩٦
٨٢٦: بليانيفا	٩ أشهر من صافي المرتب الأساسي	٢٩ ٧٧٤,٣٤
٨٣٣: تلاتيلي	سنة واحدة من صافي المرتب الأساسي	٢٤ ٤٤٨
٨٣٥: ديا (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)	سنة واحدة من صافي المرتب الأساسي	١٢ ٧٠٥
٨٣٨: كروز كوسياس	٤ أشهر من صافي المرتب الأساسي ^(١)	

رقم الحكم	التعويض الذي قضت به المحكمة	المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
٨٣٩: نوبين	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي	٣٤ ٤٦٢
٨٤٠: موسينو (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي ^(١)	
٨٤١: غست وسلاتفورد	سنة واحدة من صافي المرتب الأساسي و ٤ ٠٠٠ دولار لكل من صاحبي الدعوى	٤٢ ٩٦١,٥٩ دولارا (غوست) ٤٤ ١٥٥,٤٨ دولارا (سلاتفورد)
٨٤٧: ويس (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي	١٨ ٢٢٠
٨٤٢: ميراني (برنامج الأمم المتحدة للبيئة)	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي ^(١)	
٨٤٤: سيكا (مركز التجارة الدولية)	١ ٠٠٠	١ ٠٠٠
٨٤٨: خان	٤ أشهر من صافي المرتب الأساسي	١٩ ٤٠٤,٣٢
٨٥٧: دالي وأوبريمان	الفرق في المرتب والاستحقاقات بين درجتين	٦٦ ٨٤٥,٩٧ دولارا (دالي) ٤٢ ٧٦٤,٥٩ دولارا (أوبريمان)
٨٥٨: السيد م.	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي	٣٥ ٦١٥,٦٤
٨٦٢: سيزيكيلا	٤ أشهر من صافي المرتب الأساسي	٢٣ ٦١٦
٨٦٣: بالرعمو (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)	سنة واحدة من صافي المرتب الأساسي	دفعت مفوضية شؤون اللاجئين ٢٠ ٨٥٠ دولارا، ولم ترد بيانات من البرنامج الإنمائي
١٩٩٨		
٨٧٠: شودري و آل (فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان)	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي لكل من صاحبي الدعوى ^(١)	
٨٧٢: هيجلميكويست	٣ سنوات من صافي المرتب الأساسي	١١٢ ٤٩١
٨٧٣: باتل	٤ ٢٢٥ دولارا ناقصا ٥٠٠ دولار	٣ ٧٢٥
٨٧٥: تاكر	٧ أشهر من صافي المرتب الأساسي	٢١ ٣٢٥,٤٣
٨٧٦: تنكل (معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث)	مبلغ يعادل مرة ونصف رصيد الإجازات السنوية	٢٩٦,٢٧
٨٧٩: كامل (اليونيسيف)	٩ أشهر من صافي المرتب الأساسي أو تعويض يعادل ١٥ شهرا من صافي المرتب الأساسي	٣٢ ٩٨٥
٨٨٠: مكميلان - نيلين	٣ ٠٠٠	٣ ٠٠٠
٨٨١: زغواني	فائدة قدرها ٦ في المائة على منحة الإعادة للوطن ^(١)	

رقم الحكم	التعويض الذي قضت به المحكمة	المبلغ المدفوع
	(بدولارات الولايات المتحدة)	
٨٨٢: أوسولو (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)	سنة واحدة من صافي المرتب الأساسي بالإضافة إلى ٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي	(١)
٨٨٣: سلرييه وآل	الجزء المكمل للمرتب الذي كانا سيتقاضيانه في ١ أيار/مايو وحزيران/يونيه ١٩٩٥، بالإضافة إلى شهر إضافي من الجزء المكمل للمرتب	(١)
٨٨٥: هاندلزمان	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي	١٦ ٢٣١,٥٦
٨٩٢: سيتنيكوف	٣ ٠٠٠	٣ ٠٠٠
٨٩٧: جوسي (الموئل)	شهران من صافي المرتب الأساسي	(١)
٨٩٩: راندل	٦ أشهر من صافي المرتب الأساسي ناقصا مبلغ ٥٠٠ دولار دفع فعلا	٣٤ ٥٤٤,٤٤
٩٠٠: سلامة	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي بالإضافة إلى ٥٠٠ دولار دفع فعلا	١٦ ١١٢,١٤
٩٠٤: نوين	٣ ٠٠٠	٣ ٠٠٠
٩٠٧: سالفيا (اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)	١٨ شهرا من صافي المرتب الأساسي و٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي تعويضا عن التأخير	(١)
٩٠٩: سيمز	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي	١٤ ٤٩٣
٩١٠: سورس (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)	٣ أشهر من صافي المرتب الأساسي	(١)

(أ) لم ترد البيانات بشأنه.

دال - القضايا التي دفع فيها تعويض نتيجة لإهمال المديرين والاجراءات المتخذة ضدهم

إن عدد القضايا التي يتصل فيها الحكم بدفع تعويض عن الأخطاء الفردية ضئيل جدا، وتلك هي القضايا التي اقترح الأمين العام بشأنها تنفيذ الإجراءات اللازمة لكفالة المساءلة (انظر A/54/793).

وحسب الموضح في التقرير سالف الذكر، سوف تكفل الإجراءات المقترحة حماية حقوق جميع الموظفين في الحصول على الإجراءات القانونية المعمول بها فيما يتعلق بتنفيذ القاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري للموظفين (المسؤولية المالية). وستحدد مثل هذه الإجراءات ما إذا كان هناك "إهمال جسيم" في حالة بعينها، ونوعية المسؤولية المالية، في

حال وقوعها، التي ينبغي أن يتحملها الذين صدر عنهم إهمال جسيم. وتشمل هذه الإجراءات تغييرات في تكوين لجنة التأديب المشتركة وولايتها، الأمر الذي سيمكنها من النظر في حالات الموظفين المتهمين بالإهمال الجسيم وتقديم توصيات باستعادة الخسارة المتكبدة بمقتضى القاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري للموظفين. وتقتضي هذه الإجراءات الجديدة إجراء تغييرات مناظرة في قواعد النظام الإداري للموظفين المتصلة بمهام لجنة التأديب المشتركة وتكوينها.

بيد أنه حيث إن وحدة التفتيش المشتركة قدمت أيضا توصيات محددة فيما يتعلق بولاية لجنة التأديب المشتركة، وهي المقترحات المعروضة حاليا على اللجنة الاستشارية، فمن المهم مراعاة الإجراءات التي اتخذتها اللجنة الاستشارية والجمعية العامة فيما يتعلق باسم لجنة التأديب المشتركة وولايتها، استجابة لمقترحات وحدة التفتيش المشتركة، قبل المضي قدما في إدخال التغييرات على قواعد النظام الإداري للموظفين وإعداد التعليمات الإدارية ذات الصلة. ومن الجدير بالذكر أنه حيث إن القواعد الجديدة بالنظام الإداري للموظفين وتنفيذ التعليمات الإدارية سيؤثران بوضوح على ظروف العمل، فإنه يتعين مشاوره الموظفين بشأنها.

ومن الجدير بالملاحظة أن المحكمة قد أشارت إلى القاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري للموظفين ودعت الأمين العام إلى النظر في مدى إمكانية تطبيق تلك القاعدة واستعادة الخسارة المتكبدة في قضيتين أصدرت حكمين بشأنهما خلال عام ١٩٩٩: الحكمان رقم ٩١٤ (غوردان وبيلان) و ٩٣٦ (سلامة). وفي كلا القضيتين، فإن المسؤولين الذين حددت المحكمة أسماءهم بوصفهم يتحملون المسؤولية الأساسية عن الأضرار التي لحقت بمقدمي الطعن قد تقاعدوا أو تركوا الخدمة بالمنظمة، لذا فإن استعادة الخسائر منهم ليست قائمة.