

Distr.: General  
19 July 2011  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون

البند ١٤٣ من جدول الأعمال المؤقت\*

إقامة العدل في الأمم المتحدة

## إقامة العدل في الأمم المتحدة

## تقرير مجلس العدل الداخلي

## أولا - معلومات أساسية

١ - أدرجت الجمعية العامة بموجب قرارها ٢٥١/٦٥ بند إقامة العدل في الأمم المتحدة في جدول أعمال دورتها السادسة والستين. وشجعت في الفقرة ٥٢ من ذلك القرار مجلس العدل الداخلي على أن يواصل تقديم آرائه بشأن تطبيق نظام إقامة العدل وبشأن كيفية تعزيز مساهمته في النظام، إذا ارتأى ضرورة لذلك. وبناء على ذلك، أعد المجلس هذا التقرير الذي ينبغي أن يقرأ جنبا إلى جنب مع تقريره السابق (A/65/304) نظرا إلى أن الكثير مما ورد في ذلك التقرير لا يزال صحيحا ولم يدرج لتفادي التكرار. والتوصيات المقدمة في شكل موجز في نهاية هذا التقرير شديدة الشبه بالتوصيات التي أوردت في التقرير السابق.

٢ - وأنشئ مجلس العدل الداخلي في أيار/مايو ٢٠٠٨، وأعضاؤه الحاليون هم الحقوقيان الخارجيان المرموقان السيد سينها باسناياكي (سري لانكا، معين من الإدارة) والقاضي جيفري روبرتسون (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، منتخب من الموظفين)، بالإضافة إلى السيدة جيني كليفت (أستراليا) وهي موظفة قانونية أقدم في شعبة القانون التجاري الدولي بمكتب الشؤون القانونية، بصفتها ممثلة للموظفين، والسيد

\* A/66/150.



فرانك إيبرت (إدارة الشؤون الإدارية، مقر الأمم المتحدة، نيويورك) بصفته ممثلاً للإدارة. ورئيسة المجلس الحالية هي القاضية كيت أوريغان التي انتهت فترة ولايتها بصفقتها قاضية في المحكمة الدستورية لجنوب أفريقيا في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩.

## ثانياً - مقدمة

٣ - يورد هذا التقرير آراء واستنتاجات مجلس العدل الداخلي بشأن رصد النظام الجديد في سنته الثانية. ورغم أن القيود المالية جعلت أعضاء المجلس يجتمعون مرة واحدة فقط في جنيف في عام ٢٠١١ من أجل إعداد هذا التقرير، فقد استمر التواصل فيما بينهم ومع الأطراف المعنية الرئيسية في النظام عن طريق البريد الإلكتروني، واطلعوا باستمرار على أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وفضلاً عن ذلك، حلت رئيسة المجلس بنيويورك لأغراض أخرى في آذار/مارس ٢٠١١ وتسنى لها عقد اجتماعات مع المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل وموظفين آخرين في المكتب، ومع قضاة محكمة المنازعات وأمين سجلها في نيويورك، ومع الإدارة ومحاميهما، ومع اتحادات الموظفين، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومع أطراف فاعلة أخرى، بما فيها رئيس وحدة التقييم الإداري. وفي حزيران/يونيه ٢٠١١، اجتمع أعضاء المجلس في جنيف لإعداد هذا التقرير. وتسنى لهم في الوقت نفسه عقد اجتماعات مع قضاة محكمة المنازعات (بالتداول بالفيديو) ومع أمناء سجل محكمة المنازعات (بالتداول بالفيديو)، ومع قضاة محكمة الاستئناف، ومحامي الإدارة (بالتداول بالفيديو)، ورئيس مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (بالتداول بالفيديو).

٤ - والمجلس يعرب عن ارتياحه عموماً لمواصلة النظام الجديد عمله على نحو جيد. ولكنه على قناعة بأن نقص الموارد الذي يبعث على اليأس يشكل تهديداً متزايداً للنظام الجديد، وبأن النظام الجديد قد يتلى فعلاً بالمشاكل والتأخيرات التي سعى إلى تفاديها إذا لم يعالج ذلك النقص. ويعزى نجاح عمل النظام حتى الآن إلى التزام العديد من العناصر الفاعلة وإلى تفانيها في العمل بقدر يفوق بكثير ما يقع عليها من واجبات، بما في ذلك قضاة المحكمتين وموظفو قلمي المحكمتين ومحامو الإدارة والموظفين، فضلاً عن فريق مكتب إقامة العدل. ويرى المجلس بوضوح أن دوام هذا المستوى من الالتزام غير ممكن على المدى الطويل. ولكنه يرى أن النظام الجديد سيستمر في التحسن، لو أتيحت الموارد الضرورية، بفضل تضافر جهود جميع العناصر الفاعلة من أجل تحقيق إمكانات النظام.

٥ - وهذا التقرير مقسم إلى سبعة فروع وهي: مدونة قواعد سلوك القضاة وآلية الشكاوى الخاصة بتنفيذه؛ والمحكمتان وقلما المحكمتين؛ ومكتب إقامة العدل؛ ومكتب تقديم

المساعدة القانونية للموظفين؛ ومجلس العدل الداخلي؛ ووحدة التقييم الإداري؛ والتعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسيين للمحكمتين. ولم ينظر مرة أخرى في مسألتين أخريين سبق أن تناولهما تقرير المجلس المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين وهما: العلاقة بين النظام الرسمي والنظام غير الرسمي، والمسائل التأديبية، علماً أن التوصيات التي قدمت في التقرير السابق للمجلس كررت في نهاية هذا التقرير.

## ثالثاً - مدونة قواعد سلوك القضاة وآلية الشكاوى

### ألف - مدونة قواعد سلوك القضاة

٦ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ٣٧ (ج) من قرارها ٢٢٨/٦٢ أن يضطلع مجلس العدل الداخلي بصياغة مدونة لقواعد سلوك القضاة لكي تنظر فيها الجمعية العامة. وبعد التشاور الكامل مع قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف بشأن نص مدونة قواعد السلوك، عرضها المجلس على الجمعية العامة قصد النظر فيها في دورتها الخامسة والستين (انظر A/65/86، المرفق، ومرفق هذا التقرير). ولكن الجمعية العامة لم تنظر في المدونة خلال تلك الدورة. ويشير المجلس إلى الضرورة الملحة لبدء نفاذ مدونة قواعد السلوك، لا سيما أن المجلس تلقى شكاوى مقدمة ضد القضاة وأن المدونة ستتحذ أساساً في تقرير وجاقتها حينما تنشأ آلية الشكاوى.

### باء - آلية الشكاوى

٧ - في الفقرة ٤٠ من تقرير المجلس المذكور المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين (A/65/304)، لاحظ المجلس أنه لم توضع أية آلية لمعالجة الشكاوى المقدمة ضد القضاة بسبب سلوكهم. واعتبر المجلس ذلك مسألة تستلزم "اهتماماً عاجلاً". ولكن المسألة طرحت لمواصلة النظر فيها خلال الدورة السادسة والستين. وخلال الاثني عشر شهراً الماضية، نما إلى علم المجلس تقديم عدة شكاوى ضد القضاة. ووجه المشتكون رسائل إلى هيئات مختلفة وإلى المجلس، ولكن لا يوجد أي كيان تسند إليه ولاية واضحة بالنظر في هذه الشكاوى. ويرى المجلس أنه يتعين تصحيح هذا الوضع في أقرب وقت ممكن من أجل حماية سمعة المحكمتين. ونظراً لضرورة كفالة الاستقلال والمهنية والمساءلة وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، يرى المجلس أنه ينبغي للجمعية العامة أن تسند إلى مؤسسة مستقلة أمر النظر في الشكاوى المقدمة. وأشار المجلس أيضاً في الفقرة ٤٠ من تقريره السابق إلى أن المجلس مؤسسة مناسبة لتتولى التحقيق في الشكاوى المقدمة. وبعد أن أمعن المجلس النظر في المسألة، فهو يرى أنه قد يكون من المناسب أن يشكل أعضاء المجلس الخارجيون الثلاثة

(الرئيسة والحقوقيان المرموقان المعينان من قبل الموظفين والإدارة) فريقا معنيا بالشكاوى للنظر فيها. فأعضاء المجلس الخارجيون الثلاثة هم خبراء مستقلون لا يسيطون فقط بنظام العدالة، بل يعرفون القضاة أيضا، باعتبارهم أعضاء في الجهاز الذي يختار المرشحين المؤهلين لتعيينهم قضاة. وستتيح درايتهم وخبرتهم معالجة الشكاوى بسرعة دون أن يستلزم ذلك تعيين خبراء استشاريين خارجيين. ويقترح المجلس أن تعرض جميع الشكاوى أمام الفريق المعني بالشكاوى. ويرجح أن يبت في العديد من الشكاوى دون أن يحتاج الفريق إلى الاستماع إلى أدلة شفوية، ولكن يمكن اللجوء إلى ذلك حينما تثار منازعة مادية متعلقة بالحقائق. وستعين إجراء جميع التحقيقات بتراهة وإتاحة الفرصة خلالها للاستماع لكل من المشتكي والقاضي. وترفض على الفور الشكاوى التي تعتبر تافهة، بينما يتم التحقيق والفصل في الشكاوى الأخرى. وينبغي تحويل الفريق صلاحية رفض الشكاوى بعد التحقيق فيها، أو القيام، إذا اعتبرت الشكاوى وجيهة، بإسداء المشورة أو تقديم توجيه إلى القاضي المعني في إطار خاص، أو توجيه توبيخ علني له عند الاقتضاء. وإذا ارتأى الفريق أن هناك ما يستوجب فصل القاضي، أعد تقريرا إلى الجمعية العامة يتضمن توصيته بذلك. ويجب أن تتم الإجراءات على نحو يوضح بجلء أن صلاحية فصل القاضي ترجع إلى الجمعية العامة وحدها، علما أنه لا يمكنها القيام بذلك إلا إذا تلقت تقريرا من الفريق بشأن التحقيق. وهذه العملية ستتيح حماية الاستقلال القضائي وكفالة إجراءات تأديبية شفافة ونزيهة.

## رابعا - المحكمتان وقلما المحكمتين

### ألف - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٨ - فيما بين ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ و ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، عرضت على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ١٧٠ قضية جديدة<sup>(١)</sup>. وخلال الفترة نفسها، أصدرت المحكمة ١٩٥ حكما. ومن أصل ١٦٩ قضية كانت قيد نظر مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة في إطار النظام القديم، وأحيلت إلى محكمة المنازعات في تموز/يوليه ٢٠٠٩، لم يسو منها إلا ثمان قضايا، ومن أصل ١٤٤ قضية أحيلت إلى محكمة المنازعات من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، لا تزال ٥٥ قضية قيد النظر. فعدد القضايا التي أحيلت من النظام القديم ولا تزال قيد النظر يبلغ إذن ٦٣ قضية. وعند النظر في هذه الإحصاءات، ينبغي الإشارة إلى أن "قضية" واحدة (أي شكوى واحدة بشأن سلوك

(١) لم تكن الإحصاءات المتعلقة بشهر حزيران/يونيه ٢٠١١ متاحة في تاريخ إعداد هذا التقرير. وينبغي إضافة القضايا الجديدة إلى ٢٩٠ قضية لا تزال قيد نظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

معين صادر عن الإدارة) يمكن أن تصدر المحكمتان بشأنها عدة أوامر، مثلا الأمر بوقف إجراء ما أو الأمر بالكشف عن وثائق، ويجب أن يرفق كل من الأمرين بحكم معلل. لذا يمكن أن يتجاوز عدد الأحكام عدد "القضايا" بكثير. ويصدر عادة لدى انتهاء "قضية" ما في كلتا المحكمتين أمر نهائي مشفوع بحكم معلل بشأن موضوع القضية. ودرج أمناء سجل محكمة المنازعات على تسجيل هذه الأوامر/الأحكام بطرق مختلفة، ورغم أهم يدركون هذه المشكلة ويعملون على تسويتها، فإنه يصعب في هذه المرحلة تحديد عدد "القضايا" التي لا تزال قيد النظر حتى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١ تحديدا دقيقا. ولا تتيح الإحصاءات أيضا صورة دقيقة عن حجم العمل المنجز من قبل المحكمتين، نظرا لأن بعض "القضايا" قد تكون بسيطة للغاية ويصدر بشأنها حكم واحد، بينما قد تصدر أوامر وأحكام عديدة بشأن قضايا أخرى. ورغم هذه الصعوبات المرتبطة باستقراء الإحصاءات، فإن مجلس العدل الداخلي مرتاح لكون قضاة محكمة المنازعات (سنة قضاة متفرغين، منهم ثلاثة قضاة مخصصين، وقاضيان يعملان نصف الوقت) تمكنوا فقط من إدارة الدعاوى الجديدة التي ترفع.

#### ١ - الحاجة إلى توفير ثلاثة قضاة دائمين إضافيين

٩ - يكرر مجلس العدل الداخلي مجددا الرأي الذي عبر عنه في الفقرة ٢١ من تقريره السابق (A/65/304) ومفاده أنه ينبغي الإبقاء على العدد الحالي للقضاة من أجل النهوض بأعباء الدعاوى المرفوعة. وبناء على ذلك، ينبغي تعيين ثلاثة قضاة متفرغين إضافيين ليحلوا محل القضاة المخصصين الثلاثة عندما تنتهي ولايتهم الحالية. ويرى المجلس أنه في حالة عدم تعيين قضاة إضافيين، فستتراكم القضايا المعروضة أمام محكمة المنازعات بسرعة، مما سيحول دون إقامتها العدل بسرعة. وينبغي أيضا الاحتفاظ على الدوام بوظائف الدعم الحالية المتاحة للقضاة المخصصين في كل قلم، وذلك في حالة إنشاء الوظائف القضائية الإضافية الدائمة الثلاثة.

#### ٢ - عدم استصواب تمديد فترة ولاية القضاة المخصصين بشكل متكرر

١٠ - سبق أن جرى مرتين تمديد فترة ولاية القضاة المخصصين التي امتدت أول الأمر لسنة واحدة من تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٠، وذلك من تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى حزيران/يونيه ٢٠١١ ومن تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ويرى مجلس العدل الداخلي أنه ليس من المستصوب إعادة تعيين قضاة مخصصين باستمرار. وثمة عدة أسباب لذلك. أولا، يُقوض شرط استقلال القضاء بإعادة تعيين القضاة المخصصين بصورة متكررة. وثانيا، جرت التعيينات المخصصة في الأصل لضمان التمكن من معالجة متأخرات القضايا المتراكمة من النظام القديم. وقد أُنجزت هذه المهمة إلى حد كبير. وثالثا، هناك

صعوبات عملية تنطوي عليها حالات التمديد المتكررة لفترة ولاية القضاة المخصصين، إذ تجعل من الصعب عليهم للغاية ترتيب شؤونهم. ويلاحظ المجلس أنه عندما عرض تمديد ثان لمدة ستة أشهر، تعذر على أحد القضاة المخصصين قبول التمديد مع ما ترتب على ذلك من آثار يؤسف لها في إقامة العدل. وتسبب قصر الفترة الزمنية في استحالة تحديد مرشحين أو ثلاثة مرشحين مناسبين لتعيينهم لمدة ستة أشهر فقط. وعلاوة على ذلك، إذا كان شاغل الجمعية العامة هو عدم "الإفراط في عدد موظفي" محكمة المنازعات، فالمجلس يشير إلى أنه سيتقبل عدم تعيين الجمعية العامة قضاة جددًا عندما تنتهي فترة ولاية قضاة أو عندما يستقيل قضاة، إذا اتضح أن ستة قضاة متفرغين ليسوا ضروريين لتزويد النظام بالموظفين. وبما أن فترات الولاية متداخلة، فإن الجمعية العامة ستتمكن من اتخاذ هذا القرار كل ثلاث أو أربع سنوات على أقل تقدير. ويرى المجلس أن المرونة المتاحة للجمعية العامة في تقليل عدد القضاة العاملين في النظام، إلى جانب أوجه القصور المبدئية والعملية لحالات التمديد المتكررة للتعيينات على أساس مخصص، أمور تبين جليا أنه ينبغي تجنب استخدام التعيينات على أساس مخصص.

### ٣ - قضاة محكمة المنازعات العاملين نصف الوقت

١١ - في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، واصل القاضيان العاملان نصف الوقت عملهما بين نيويورك وجنيف ونيروبي حسبما تلميه الحاجة، مع عمل كل قاض من القضاة لدورتين مدة كل منهما ثلاثة أشهر. وفي كل دورة من ثلاثة أشهر، كان يتم قضاء شهرين في مقر من مقار محكمة المنازعات. أما الأيام الثلاثون المتبقية المتاحة لهذين القاضيين بصفتهما معينين لنصف الوقت فقد قضيت في المنزل لإعداد القضايا وكتابة الأحكام. غير أنه في الواقع، تقتضي متطلبات عبء القضايا وسير عمل المحكمة أن يستغرق هذان القاضيان ما أقصاه ٦٠ يوما في الاضطلاع بذلك العمل، وما يصل إلى ٣٠ يوما يظل بدون أجر. ولا يتيح شرط عدم التفرغ المرونة اللازمة التي من شأنها تمكين القضاة من القيام بعمل إضافي، حسب الاقتضاء، لقاء أجر.

١٢ - وبعد أن أعاد مجلس العدل الداخلي النظر في توصيته السابقة بتعيين قاض إضافي يعمل نصف الوقت (التوصية ٢) في ضوء التجربة العملية التي اكتسبتها المحكمتان منذ تقريره الأخير، يلاحظ المجلس أنه يمكن تجنب الحاجة إلى قاض إضافي يعمل نصف الوقت إذا عدل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات لينص على تعيين قاضيين يعملان بعض الوقت عوضا عن قاضيين يعملان نصف الوقت. وتوضع الميزانية المتعلقة بالقضاة العاملين نصف الوقت على أساس ٥٠ في المائة من تكلفة القضاة المتفرغين. وإذا عدل الحكم المتعلق بالقاضيين العاملين

نصف الوقت لينص على تعيين قضاة يعملون بعض الوقت وإذا زادت ميزانية القاضيين الحاليين العاملين نصف الوقت من ٥٠ في المائة إلى ٧٥ في المائة من تكلفة القاضي المتفرغ، يمكن تجنب الحاجة إلى قاض ثالث يعمل نصف الوقت لأن هذا سيعني أنه سيتمكن للقاضيين الحاليين العاملين نصف الوقت أن يكرسا أكثر من ستة أشهر في السنة لمحكمة المنازعات، حسبما تقتضيه متطلبات عبء القضايا وسير العمل. وعلاوة على ذلك، سيحل هذا التغيير معظم المشاكل التي أثيرت في الفقرة ٢٣ من التقرير السابق للمجلس. وسيطلب هذا التغيير تعديلا للنظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

#### ٤ - الجلسات العامة لقضاة محكمة المنازعات

١٣ - حتى الآن، عقد قضاة محكمة المنازعات خمس جلسات عامة مدة كل منها أسبوع (نيويورك، تموز/يوليه ٢٠٠٩؛ وجنيف، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩؛ ونيروبي، حزيران/يونيه ٢٠١٠؛ وجنيف، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠؛ ونيويورك، حزيران/يونيه ٢٠١١). ويدرك مجلس العدل الداخلي أن إمكانية عقد جلسة عامة ثانية في عام ٢٠١١ أمر غير مرجح بسبب القيود المالية. وللأسباب المبينة في الفقرة ٢٧ من التقرير السابق للمجلس، يكرر المجلس توصيته بتعزيز تمويل موارد السفر المرصودة للمحكمة لكفالة عقد جلستين عامتين للمحكمة سنويا على أقل تقدير، على أن تشمل أمناء سجل المحكمة، ويفضل أن يكون ذلك على أساس عقد تلك الجلسات العامة بالتناوب في المقار الثلاثة للمحكمة لدعم طابع اللامركزية الذي يتسم به النظام.

#### ٥ - خدمات الدعم المقدمة لمحكمة المنازعات

١٤ - بين المجلس بإيجاز، في الفقرة ٣٠ من تقريره السابق، عددا من الأسباب الداعية إلى تأييد زيادة في الميزانية الإدارية لمحكمة المنازعات. وقد أكدت التجربة العملية المكتسبة من سنة أخرى من عمل المحكمة ضرورة تلك الزيادة من أجل ضمان توافر ما يكفي من خدمات التدوين والتداول عن طريق الفيديو والترجمة الشفوية والترجمة التحريرية في كل مقر من مقار المحكمة، وتوفير ميزانية لاقتناء النصوص القانونية والموارد القانونية الإلكترونية. ويلاحظ المجلس أن مبلغ ١ مليون دولار رصد لنظام إقامة العدالة للمساعدة في خدمات الترجمة الشفوية والترجمة التحريرية، ولكنه يسجل باستياء أنه لا يبدو أن هذا المبلغ خصص لنظام العدل الداخلي فما زالت خدمات الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية معرضة للخطر بسبب نقص الموارد.

١٥ - ويساور المجلس أيضا قلق بالغ بسبب عدم وجود آلات تسجيل وتدوين يُعَوَّل عليها لأغراض الشهادات الشفوية. ففي مقابلات أجريت مع قضاة وأمناء سجل المحكمتين على السواء، اتضح أنه في كثير من الحالات، لا يقدم لمحكمة الاستئناف تدوين كامل وموثوق به للشهادات الشفوية المقدمة في دعاوى محكمة المنازعات. وحيث إن الاستئناف يتوقف على المسائل الوقائية التي يجب أن تحدد على أساس الشهادة الشفوية في محكمة المنازعات، فإن المجلس يرى أن وجود نظام للعدل يتسم بالمهنية يتطلب تدوينا موثوقا به لتلك الشهادة الشفوية. ويرى المجلس أنه من الضروري معالجة هذه المسألة على وجه السرعة.

## ٦ - رئيس محكمة المنازعات

١٦ - يكرر المجلس الإعراب عن الرأي الوارد في الفقرة ٣١ من تقريره السابق ومفاده أنه ينبغي اتخاذ ترتيبات ملائمة لتقديم المساعدة الإدارية لرئيس محكمة المنازعات.

## ٧ - لغة الإجراءات

١٧ - على النحو المبين في الفقرة ٣٢ من التقرير السابق لمجلس العدل الداخلي، طلب المجلس من مكتب إقامة العدل ورؤساء الأقسام رصد اللغة التي يستخدمها الموظفون في إعداد ملفات القضايا المعروضة على المحكمة. ويلاحظ المجلس أنه رفعت قضيتان فقط باللغة الفرنسية في قلم المحكمة في نيويورك (المقر الوحيد الذي لا يوجد به قاض تابع لمحكمة المنازعات يتكلم الفرنسية)، وأنه جرى معالجة هاتين القضيتين بمساعدة أحد القضاة الذين يتكلمون الفرنسية في موقع آخر من مواقع محكمة المنازعات. وبالتالي، فالجلس مرتاح لاتخاذ ترتيبات كافية لصالح مقدمي الطلبات كي تعالج قضاياهم بلغة العمل المعتمدة في الأمم المتحدة التي يختارونها.

## باء - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

### ١ - إحصاءات القضايا

١٨ - في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تلقت محكمة الاستئناف ١١٣ قضية جديدة. وفي نفس الفترة، أصدرت ٩٥ حكما. وحتى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، كانت ٩٥ قضية معلقة لدى المحكمة.



## ٢ - عدد الدورات السنوية لمحكمة الاستئناف

١٩ - مع أن الميزانية الأولية لمحكمة الاستئناف تغطي تكاليف عقد دورتين مدة كل منهما أسبوعان في السنة، عقدت المحكمة في عام ٢٠١٠ ثلاث دورات مدة كل منها أسبوعان لتصريف عبء القضايا وهي تعتزم القيام بالشيء نفسه في عام ٢٠١١. ومع أن هذا الاحتياج ربما لا يلزم أن يكون سمة دائمة، فإن المجلس يرى، على النحو الوارد في الفقرة ٣٣ من تقريره السابق، أنه من المهم كفاءة قدرة محكمة الاستئناف على الاستماع إلى الطعون الواردة من محكمة المنازعات والبت فيها على وجه السرعة لتحاشي نشوء حالات تأخير كبيرة مثل تلك التي واجهت نظام الاستئناف السابق. وأحد مسوغات عقد دورات من أسبوعين عوضاً عن دورات أطول، هو أنها تمكن القضاة العاملين في النظم القضائية الوطنية من الاستمرار في أداء وظائفهم بمزيد من اليسر في سلك القضاة ببلدانهم إلى جانب أداء وظيفة قاض في محكمة الاستئناف. وتمكين القضاة العاملين حالياً في نظمهم القضائية الوطنية من أداء وظيفة قاض في محكمة الاستئناف من شأنه أن يعزز الجانب المهني لنظام العدل الداخلي. وبناء عليه، يرى المجلس أنه ينبغي توفير اعتمادات لتعقد محكمة الاستئناف ثلاث دورات سنوية تستغرق كل منها أسبوعين، إذا دعت الضرورة إلى عقد ثلاث دورات. وسيواصل المجلس رصد عدد الدورات اللازمة.

## ٣ - أجور قضاة محكمة الاستئناف

٢٠ - يشير المجلس إلى أنه أوصى الجمعية العامة في الفقرة ٣٤ من تقريره السابق بأن تُبقي نظام الأجور قيد الاستعراض. وتجدر الإشارة إلى أن قضاة محكمة الاستئناف يتقاضون أجوراً على أساس الأحكام التي يكتبونها (يدفع للكاتب الرئيسي للحكم ٢ ٤٠٠ دولار عن كل حكم ويدفع للقاضيين المشاركين الآخرين ٦٠٠ دولار عن كل حكم). وقد اعتمد هذا النظام من المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية دون أي دراسة لملاءمته سواء هناك أو للنظام الجديد. ويساور المجلس القلق من أن وجود محكمة استئناف تتألف من ثلاثة قضاة ينظرون في طعون تقدم من قضاة متفرغين وذوي خبرة كبيرة تابعين لمحكمة المنازعات، حيث يدفع لأحد القضاة الثلاثة ٢ ٤٠٠ دولار لقاء لقاء كتابة الحكم ويدفع للقاضيين الآخرين ٦٠٠ دولار لقاء المشاركة في الحكم، قد يعطي انطباعاً بأن قضاة الاستئناف الثلاثة لا يساهمون بشكل تام في إصدار حكم الاستئناف. وعلاوة على ذلك، يتقاضى نظام الدفع عن الحقيقة المتمثلة في أنه في أي هيئة قضائية، ينبغي أن يعمل القضاة الثلاثة معاً بشكل وثيق للبت في القضية وهم يتحملون المسؤولية على قدم المساواة عنها. وبالإضافة إلى ذلك، لا يقتصر قضاة محكمة الاستئناف على كتابة الأحكام، بل يؤديون مجموعة من المهام الأخرى

التي لا يدفع عنها أجر في إطار النظام الحالي. والأهم من ذلك أن قضاة محكمة الاستئناف يتناوبون في العمل كقضاة في الخدمة لمدة شهر عندما لا تتعقد المحكمة وتحتاج، خلال تلك الفترة، إلى إصدار ما يصل إلى ٣٠ أمرا تمهيديا في القضايا المتعلقة المعروضة على المحكمة. ويرى المجلس أن هذه الحالة غير مستصوبة. فحاليا، لا يدفع أجر عن هذا العمل على الإطلاق. ويرى المجلس أنه قد يكون من المناسب النظر في نظام أكثر إنصافا لأجور القضاة. فمثلا، يمكن أن يدفع للقضاة مبلغ إجمالي سنويا من باب احترام كل ما يقومون به من أعمال، بما في ذلك الدورات السنوية الثلاث التي تمتد كل منها لأسبوعين وجميع الأعمال الإضافية.

#### ٤ - ملاك موظفي الدعم في محكمة الاستئناف

٢١ - يلاحظ مجلس العدل الداخلي أن ملاك موظفي الدعم في محكمة الاستئناف المشار إليه في الفقرة ٣٦ من تقريره السابق قد تعزز بإضافة وظيفة مساعد قانوني (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) لمدة سنة واحدة تمول في إطار المساعدة المؤقتة العامة وفقا للفقرة ٤٩ من قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٥. ومع التسليم بهذه الإضافة، يرى المجلس أن محكمة الاستئناف ما زالت تعاني من نقص يثير القلق في عدد الموظفين في مجال الخبرة القانونية. وفي ضوء تجربة المحكمة على مدى الأشهر الـ ١٢ الأخيرة، سيبقى قلم المحكمة في ظل ملاكه الوظيفي الحالي غير قادر على إعداد المذكرات القانونية وملخصات القضايا وفقا للمعيار المطلوب وبالسرية اللازمة لاضطلاع القضاة بعملهم بفعالية وكفاءة. ويكرر المجلس طلبه إلى الجمعية العامة بأن تعيد النظر في توصيات كل من الفريق المعني بإعادة التصميم والأمين العام بشأن ملاك موظفي محكمة الاستئناف، ليكون لديها ثلاثة موظفين قانونيين، ينبغي لواحد منهم على الأقل أن يكون مُلما باللغة الفرنسية، وثلاثة مساعدين قانونيين.

#### جيم - المسائل المشتركة بين محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف

##### ١ - مركز قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف

٢٢ - أوصى المجلس في تقريره السابق بأن يُمنح قضاة محكمة الاستئناف رتبة مناسبة في الأمم المتحدة، كرتبة أمين عام مساعد (التوصية ١٣). ولن تؤثر هذه الخطوة على الرواتب باعتبار أن قضاة محكمة الاستئناف لا يتلقون رواتب. وبعد متابعة النظر في الطريقة التي يجري التعامل بها مع هذه المسألة في المحاكم الدولية الأخرى، يرى المجلس أنه من المحبذ منح قضاة محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات رتبة أمين عام مساعد لجذب أكثر القضاة اقتدارا من المحاكم العليا الوطنية إليهما، والاعتراف بالعمل الهام الذي تؤديه المحكمتان.

## ٢ - أداء اليمين القضائية لتولي المنصب واللوائح الملزمة للقضاة

٢٣ - أثار المجلس في الفقرة ٣٨ من تقريره السابق مسألة أداء قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف لليمين عند تعيينهم. ولم تنظر الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين في اقتراح أداء اليمين المنفردة لتولي المنصب، لكن المجلس يكرر أهمية وضع يمين تُقر بواجب القضاة بالالتزام بمدونة قواعد السلوك وبتأدية مهامهم باستقلال ونزاهة دونما رهبة أو محاباة أو تحيز. والمجلس على استعداد لإعداد مشروع يمين قضائية لتنظر فيه الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، إذا أذنت لها الجمعية بذلك.

٢٤ - وأثار المجلس أيضا في الفقرة ٣٨ من تقريره السابق مسألة مركز القضاة وتنظيم علاقتهم مع الأمم المتحدة عن طريق النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/9). ولم تتناول الجمعية العامة تلك المسألة في دورتها الخامسة والستين. ويكرر المجلس أنه في حين ينبغي لقضاة محكمة المنازعات أن يتمتعوا بالامتيازات والحصانات الممنوحة للمسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة بموجب الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، وينبغي أن يتمتع قضاة محكمة الاستئناف بالامتيازات والحصانات الممنوحة للخبراء القائمين بمهمة، فمن الأهمية بمكان أن تنظم مدونة قواعد سلوك القضاة، دون غيرها، مسؤولياتهم الأخلاقية حرصا على حماية استقلالهم.

## ٣ - الاجتهاد القضائي

٢٥ - يواكب المجلس الاجتهاد القضائي المنبثق عن النظام الجديد. ويعتبر أن إيكال التحليل إلى أكاديميين قانونيين سيوفر آلية هامة لتحسين نوعية الاجتهاد القضائي والمساءلة القضائية. ووفقا لذلك، يتعاون المجلس مع عدة جامعات لعقد ندوة قضائية ومؤتمر أكاديمي في حزيران/يونيه ٢٠١٢ بشأن نظام العدل الجديد.

## ٤ - مدونة قواعد سلوك لجميع الممثلين القانونيين

٢٦ - لاحظ المجلس في الفقرة ٤١ من تقريره السابق أنه من المناسب اعتماد مدونة لتنظيم سلوك جميع الممثلين القانونيين الذين يمثلون أمام المحكمة. ويرى المجلس أن هذه المدونة يجب أن توضع عن طريق عملية شاملة تضم ممثلين قانونيين من داخل المنظمة، يمثلون الإدارة والموظفين على حد سواء وممثلين قانونيين من خارج المنظمة فضلا عن قضاة المحكمتين. وبالتالي، يوصي المجلس بأن تأذن الجمعية العامة للمجلس بترتيب عملية لصوغ مشروع مدونة قواعد سلوك للممثلين القانونيين لتقديمها إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة

والستين. وينبغي لمدونة قواعد السلوك ألا تشمل فقط القواعد التي يتعين أن تنظم سلوك الممثلين القانونيين، وإنما أن تتضمن أيضا السبل المناسبة لإنفاذ المدونة، إذا اقتضى الأمر، بالإشارة إلى فريق معني بالشكاوى يشمل "القانونيين الثلاثة المرموقين" أعضاء المجلس (انظر الفقرة ٧ أعلاه). وستقضي هذه المدونة، في جملة أمور، وعلى غرار المدونة المعمول بها في المحكمة الجنائية الدولية، بأن يكون الممثلون القانونيون مجيدين للإنكليزية أو للفرنسية، أو اللغتين معا، باعتبارهما لغتي العمل في الأمم المتحدة.

## ٥ - السفر

٢٧ - واصل المجلس منذ تقريره السابق رصد مسألة السفر فيما يتعلق بالمحكمتين ومكتب إقامة العدل. وفي ضوء تجربة الأشهر الـ ١٢ الأخيرة، تعززت الحاجة إلى أن تلبى ميزانية السفر الاحتياجات على النحو الذي حرت مناقشته في الفقرة ٤٤ من ذلك التقرير.

## ٦ - قاعات المحاكمات والحيز المكتبي

٢٨ - في حين أُحرز تقدم في العام الماضي على صعيد توفير قاعات محاكمات للمحكمتين، فإنه لم يجرِ الحصول بعد على قاعة للمحاكمة في نيروبي، مع أنه جرى تحديد حيز مناسب لذلك. وفي نيويورك، لم يبدأ العمل بعد في قاعة المحاكمة رغم الانتهاء من إعدادها. وفي جنيف، انتهى إعداد قاعة المحاكمة لكنها ما زالت تفتقر لخدمات الترجمة الشفوية المطلوبة بصورة منتظمة. ويبدو أن المشاكل في جنيف ونيروبي عائدة إلى النقص في التمويل. ويكرر المجلس مجدداً أنه إذا أُريد للنظام الجديد أن يكون مستقلا ومهنيا وخاضعا للمساءلة، ينبغي توفير قاعات محاكمات عملية تشمل المرافق التالية: مدخلان (أحدهما مخصص للقضاة والثاني للممثلين القانونيين وأفراد الجمهور)؛ ومرافق لتسجيل وقائع الجلسات؛ ومرافق للتداول بالفيديو. بما يتيح الحصول على شهادات من الشهود في مراكز العمل الأخرى؛ ومرافق للترجمة الشفوية الفورية. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي تزويد قضاة كلٍّ من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، لدى تأدية مهامهم في مركز عمل ما، بمكاتب مجهزة بمواتف وحواسيب موصولة بشبكة الإنترنت. وأخيرا، علم المجلس أن احتياجات نظام العدل الداخلي لم تُدرج بعد في المخطط العام لتجديد مباني المقر في نيويورك. ويرى المجلس أنه ينبغي إدراج احتياجات نظام العدل الداخلي في المخطط المذكور على وجه الاستعجال.

## ٧ - الجلسات العلنية

٢٩ - يلاحظ المجلس مجدداً أهمية مبدأ العدالة المفتوحة في نظام العدل الداخلي الجديد. وتواصل محكمة المنازعات عقد عدد كبير من الجلسات العلنية رغم عدم توفر قاعات دائمة

للمحاكمات (انظر الفقرة ٢٨ أعلاه)، لكن محكمة الاستئناف عقدت جلسيتين علنيتين فقط في كل دورة. ويرى المجلس أنه حين يود طرف ما أن تُعقد جلسة علنية، ينبغي لتلك الجلسة أن تُعقد ما لم تتوفر أسباب وجيهة لعدم القيام بذلك. وكان عدد الحاضرين في الجلسات العلنية المعقودة حتى الآن متفاوتا بين جلسة وأخرى، لكن الجلسات شهدت، في بعض المناسبات على الأقل، حضورا جيدا. ويرى المجلس أنه ينبغي الإبقاء على هذه المسألة قيد الاستعراض.

## خامسا - مكتب إقامة العدل

٣٠ - يواصل مكتب إقامة العدل الاضطلاع بمهام تنسيق عمل نظام العدل. وتتمثل أبرز مهام المكتب في ما يلي:

- ضمان استقلال النظام، من خلال الإشراف على عمل المحكمتين وموظفيهما وتفاعلهم مع سائر أقسام الأمانة العامة
- دعم النظام عبر تقديم الخدمات والتسهيلات الإدارية التي لا يمكن أن يعمل النظام من دونها
- الإسهام في تحقيق التكافؤ في وسائل الدفاع داخل النظام عبر مساعدة الموظفين عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين<sup>(٢)</sup>.

## ألف - الجوانب التشغيلية

٣١ - يلاحظ المجلس أن الموقع الشبكي لمكتب إقامة العدل يعمل بكفاءة بحيث يتيح إمكانية أمام الموظفين للاطلاع على السوابق القضائية للمحكمتين، بما في ذلك قدرة البحث عن الأحكام والأوامر الصادرة عنهما. ويلاحظ أيضا مع الارتياح قيام المكتب، اعتبارا من ٦ تموز/يوليه ٢٠١١، بإطلاق نظام إلكتروني لإدارة القضايا يعمل عبر شبكة الإنترنت و يتيح للموظفين إمكانية تسجيل القضايا ورصدها من أي مركز عمل كان، وهو مكسب هام داخل منظمة قائمة على اللامركزية كالأمم المتحدة.

٣٢ - ولدى مكتب المدير التنفيذي عدد محدود جدا من موظفي الدعم بالقياس إلى واجباته العديدة، فهو يشمل أساسا مساعدا خاصا (برتبة ف-٤)، وموظفا من فئة الخدمات العامة وموظفين اثنين لشؤون تكنولوجيا المعلومات. ويرى المجلس أن تعزيز هذه المجموعة من موظفي الدعم، بعض الشيء، له ما يبرره.

(٢) يرد وصف أكثر تفصيلا لعمل المكتب في الفقرة ٥٣ من الوثيقة A/65/304.

## باء - استقلال مكتب إقامة العدل ومركز المدير التنفيذي

٣٣ - تعتمد قيمة نظام العدل، على صعيد المنظمة، اعتمادا كبيرا على نظرة الموظفين والإدارة له بوصفه نظاما مستقلا ومحايذا. ولا يشجّع أصحاب المصلحة إذن على اتخاذ إجراءات أو مواقف غير معقولة أو متطرفة أو الإصرار عليها، باعتبار أن مثل هذه الإجراءات أو المواقف قد تخضع للتدقيق في المحكمتين اللتين تمثلان ساحة عامة يمكن أن يخضع فيها الأشخاص للمساءلة. والمسؤول الذي تقع عليه حل المسؤولية عن محاولة الحفاظ على هذا الاستقلال وهذا الحياد هو المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل. فهو المحاور الذي تتوجه إليه المحكمتان والإدارات معا عند بروز مشاكل في العلاقات بينها. وعلى مدى السنوات الثلاث الماضية، أصبح المجلس على اقتناع متزايد بأن مركز المدير التنفيذي يكتسي أهمية كبيرة. فهو يجب أن يكون قادرا على التكلم بحرية وعلى قدم المساواة مع المستويات العليا في الأمانة العامة، ومع القضاة أيضا. ولهذا الأسباب، مُنح رئيس نظام العدل غير الرسمي، أمين المظالم، مركز أمين عام مساعد، ويرى المجلس أنه من المناسب أن يكون لرئيس النظام الرسمي المركز نفسه<sup>(٣)</sup>.

## جيم - الاتصال والتنسيق

٣٤ - أبلغ المجلس بأنه ما زال ثمة قصور في فهم كيفية عمل نظام العدل الرسمي في بعض مراكز العمل، مما يؤدي إلى تأخيرات وشعور بالاستياء عند تعامل أصحاب المصلحة مع النظام. وبالتالي، يؤيد المجلس الجهود التي يبذلها مكتب إقامة العدل والأمين العام لشرح عمل النظام إلى أصحاب المصلحة<sup>(٤)</sup>.

## سادسا - مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين

### ألف - هيكل المكتب وولايته

٣٥ - يقع مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين داخل مكتب إقامة العدل. ويتألف من سبعة موظفين قانونيين من الفئة الفنية، تمول وظائفهم من الميزانية العادية، مقر ثلاثة منه في نيويورك، وواحد في كل مركز من مراكز العمل الواقعة في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي. ويضم أيضا ثلاثة موظفين من فئة الخدمات العامة تمول وظائفهم من نفس المصدر، ومقرهم كله في نيويورك. وإضافة إلى ذلك، زُوّد المكتب عام ٢٠١٠ بموظف إضافي، مقر

(٣) انظر أيضا الفقرة ٥٧ من الوثيقة A/65/304 حيث ترد التوصية مرفقة بمزيد من التفاصيل.

(٤) تتضمن الفقرة ٦٠ من الوثيقة A/65/304 وصفا أكثر شمولا للحاجة إلى التثقيف والتدريب.

عمله في نيروبي، لدعم القضايا الواردة من البعثات الميدانية، وهذه الوظيفة ممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام لمدة عام واحد. وأنشئ مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين إقراراً بكون المنظمة جهة عمل غير عادية ينبغي لها دعم دعاوى موظفيها، حتى ضد نفسها، من أجل تحسين نوعية صنع القرار داخل المنظمة وتحقيق تكافؤ وسائل الدفاع في إطار النظام القانوني.

٣٦ - وتتمثل الولاية الحالية لمكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين<sup>(٥)</sup> في تقديم المساعدة القانونية المهنية إلى الموظفين، وهي مساعدة أُقرت أهميتها الحاسمة في الاستخدام الفعال والسليم للآليات المتاحة في إطار نظام إقامة العدل (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرات ١٢-١٥). ويكمن بصفة خاصة، دوره في مساعدة الموظفين ومن يتطوع لتمثيلهم في تجهيز الدعاوى عبر النظام الرسمي لإقامة العدل (انظر القرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٣٨).

## باء - الأداء الحالي للمكتب

٣٧ - لا يمكن لمكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين إنجاز ولايته إلا في حدود ما يسمح به عدد موظفيه. وقرر المكتب أيضاً، على المستوى الداخلي، أنه قد يعتذر عن تقديم المساعدة في حال تبين له أن القضية المعنية تفتقر إلى الأساس القانوني، أو أن لديها فرصاً ضئيلة للنجاح أمام المحكمتين. وقد أشار مجلس العدل الداخلي، في العام الماضي، إلى أن الطلبات الواردة من الموظفين بشأن دعاوى وجيهة قد تجاوزت بكثير قدرة المكتب على النظر فيها (انظر A/65/304، الفقرة ٦٣).

٣٨ - ويقر مجلس العدل الداخلي بأن الجمعية العامة لم تفكر قط في تحميل مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين عبء توفير المساعدة القانونية للموظفين بأكمله، علماً أن عدد موظفيه محدود. بل إن الجمعية شجعت الموظفين، في هذا الصدد، على المشاركة في عمل المكتب، بوسائل منها قيام متطوعين محترفين بتقديم المشورة القانونية (انظر القرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٣٧؛ وانظر أيضاً A/65/304، الفقرة ٦٤). غير أنها طلبت إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لوضع مخطط بموله الموظفون يجري بموجبه تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين (انظر القرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٤٠). ولم تلق الطريقة الأولى لتقديم المساعدة إلى المكتب نجاحاً كبيراً. فبينما تلقى المكتب المساعدة من بعض المحامين المتطوعين الداخليين والمتدربين القانونيين الداخليين، ومن محامين خارجيين قدموا له خدمات مجانية، فإن هؤلاء

(٥) قررت الجمعية العامة، في الفقرة ٥٦ من قرارها ٢٥١/٦٥، إعادة النظر في ولاية المكتب وأدائه في دورتها السادسة والستين.

لم يساعده كثيرا، وذلك لقلّة عددهم من جهة، ولكون المساعدة التطوعية متاحة عادة في مراكز العمل الرئيسية فقط، من جهة ثانية، ولكون المعرفة المتخصصة اللازمة لتجهيز دعاوى الموظفين والإدارة غير متاحة خارج المنظمة، من جهة أخرى (انظر أيضا A/65/304، الفقرة ٦٨). وفيما يتعلق بالطريقة الثانية، يقدم المرفق الأول من تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/190) نماذج مختلفة لتمويل الموظفين للمكتب، مع الإشارة إلى مزايا وعيوب كل نموذج. وخلص الأمين العام إلى أن جميع النماذج المطروحة تتطلب مزيدا من الدرس، بعد أن تتخذ الجمعية قرارا مبدئيا بشأن النموذج الذي ترى أنه الأنسب. وبناء على ذلك، فمن غير المرجح أن يتلقى المكتب المساعدة المطلوبة في أي وقت قريب.

### جيم - دواعي مساعدة مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين

٣٩ - ستترتب على مساعدة مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين زيادة في التمويل. غير أن هناك أسبابا وجيهة لدعم المكتب. فمحامو المكتب، على سبيل المثال، لا يهدرون الوقت والموارد المحدودة للنظام القانوني. بمتابعة القضايا الخاسرة (انظر الفقرة ٣٧ أعلاه). وعلاوة على ذلك، بما أن محاميه ملمون بجميع آليات الانتصاف المتاحة، فإنهم يختارون أكثرها فعالية من حيث التكلفة، مع مراعاة احتياجات القضية، ويقدمون المساعدة اللازمة لتلك الوسيلة من وسائل الانتصاف. ويمكن لموظفي المكتب أن يقدموا المشورة بشأن المفاوضات مع الإدارة، أو بشأن الوساطة عن طريق نظام العدل غير الرسمي، أو أن يمثلوا أحد الموظفين في عملية التفاوض أو الوساطة. وفي حالة التقاضي، فإن الإجراءات ستم بأكثر قدر ممكن من السرعة والكفاءة، وهو ما يسهم في تعزيز المساءلة. وعلاوة على ذلك، فإن موظفي المكتب، الذين يتقاضون رواتب ثابتة، لا مصلحة لهم في إطالة هذه الإجراءات (انظر أيضا A/65/304، الفقرة ٦٢).

٤٠ - وما فتئ عبء العمل يزداد على مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين. ففي ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، كان عدد القضايا المفتوحة المدرجة في سجلات المكتب ٤٣٢ قضية<sup>(٦)</sup>. وفي ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، بلغ عددها ٥٧٠. ويمكن التنبؤ بأن عبء العمل هذا سيظل، على الأرجح، ثابتا إلى حد ما، مع إغلاق ملفات بعض القضايا وفتح أخرى

(٦) أبلغ مجلس العدل الداخلي بأن "القضية" بالنسبة لمكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين تشير إلى أي عمل من الأعمال التالية: تقديم المساعدة أو التصرف بصفة محام موكل أمام هيئات نظام العدل الرسمي (وحدة التقييم الإداري أو محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف)؛ وتقديم إرشادات قانونية ومشورة قانونية موجزة؛ ومساعدة الموظف على التوصل إلى حل للخلاف بوسائل غير رسمية قد تشمل إجراء مشاورات مع الموظف ومناقشات ومفاوضات مع أطراف أخرى، أو إحالة القضية إلى جهات فاعلة أخرى في النظام، بما في ذلك مكتب أمين المظالم أو اتحادات الموظفين.



جديدة. وإذا وُزَّع هذا العبء بالتساوي على الموظفين القانونيين الثمانية للمكتب، فإن كل واحد منهم سيتولى ٧١ قضية. ويرى مجلس العدل الداخلي أن هذا العبء ثقيل للغاية، وأنه يحول دون الاهتمام بالقضايا بطريقة مهنية مثلى، ولذلك ينبغي تخفيفه.

## دال - الحلول المقترحة

٤١ - يقترح أولاً توفير موظف دعم من فئة الخدمات العامة لكل موظف من الموظفين القانونيين الموجودين في أديس أبابا وبيروت وجنيف، مع توفير موظف دعم واحد للموظفين القانونيين الموجودين في نيروبي. ومن شأن ذلك أن يزيد إنتاجية الموظفين القانونيين بقدر كبير، إذ ستخفف عنهم الأعباء الإدارية والسكرتارية المختلفة (انظر أيضاً A/65/304، الفقرتان ٦٦ و ٧١). وفي الواقع، من المحتمل جداً أنه لا يوجد موظفون قانونيون آخرون يؤدون عملاً مماثلاً في إطار منظومة الأمم المتحدة دون أن يستفيدوا في ذلك من أي دعم سكرتاري أو إداري. ويقترح أن تكون هذه الوظائف دائمة.

٤٢ - ويلاحظ أن وظيفة واحدة فقط من الوظائف الثماني للموظفين القانونيين في مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين تفوق الرتبة ف-٣<sup>(٧)</sup>. وفي هذا السياق، يقترح توفير وظيفتي موظفين قانونيين برتبة ف-٤. فهاتان الوظائفان الإضافيتان من شأنهما تخفيف عبء العمل على الموظفين القانونيين الثمانية. وعلاوة على ذلك، ستتيحان مسارا للتطوير الوظيفي للموظفين القانونيين الخمسة ذوي الرتبة ف-٣، الذين سيضطرون بعد مرور بعض الوقت، في حال عدم وجود مسار من هذا القبيل، إلى مغادرة المكتب، وهو ما سيؤدي إلى تراجع شديد في التجربة والخبرة المتاحتين داخله (انظر أيضاً A/65/304، الفقرة ٧٠). وينبغي أن يكون أحد هذين الموظفين الإضافيين ثنائي اللغة (الفرنسية والإنكليزية)، وربما ينبغي أن يكون مقر عمله في جنيف لأنه مركز عمل كثير النشاط. وينبغي دعم هاتين الوظيفتين بنفس وظائف فئة الخدمات العامة المقترحة أعلاه. وعلاوة على ذلك، يمكن إنشاء هاتين الوظيفتين في البداية لمدة ثلاث سنوات، يعاد النظر بعدها في مصدر تمويلهما على ضوء آلية تقديم المساعدة إلى المكتب بتمويل من الموظفين، التي ستكون قد اعتمدت عندئذ.

(٧) وظيفة رئيس مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين، ومقر عمله في نيويورك، برتبة ف-٥. والرتب المتدنية نسبياً للموظفين القانونيين العاملين في المكتب تتناقض مع رتب الموظفين القانونيين الذين يقدمون المشورة إلى الإدارة (ف-٥ ومد-١ ومد-٢). انظر أيضاً A/65/304، الفقرة ٦٩، الحاشية ٢٠.

## هاء - تكافؤ وسائل الدفاع

٤٣ - يكرر مجلس العدل الداخلي تأكيده بأن تكافؤ وسائل الدفاع مبدأ مهم ينبغي الاسترشاد به في تطوير النظام الداخلي لإقامة العدل. ويؤكد مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين والممثلون القانونيون للإدارة أن لديهم عددا غير كاف من الموظفين لتمثيل موكلهم بشكل مناسب أمام المحكمتين الجديدتين. ويعتبر المجلس أن هذا الأمر مثير للقلق. وما زالت الحاجة إلى الحفاظ على تكافؤ وسائل الدفاع قائمة، ويعتزم المجلس إبقاء هذه المسألة قيد الاستعراض في السنوات المقبلة.

## سابعاً - مجلس العدل الداخلي

٤٤ - تمكن مجلس العدل الداخلي من عقد اجتماع واحد فقط في الفترة من تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى حزيران/يونيه ٢٠١١، لكنه عقد العديد من جلسات التداول من بعد لتحديد عملية اختيار المرشحين المناسبين لتقديمهم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين بهدف ملء الشواغر التي ستنشأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ عندما تنتهي ولاية خمسة قضاة (قاض متفرغ وآخر يعمل بعض الوقت في محكمة المنازعات وثلاثة قضاة في محكمة الاستئناف).

٤٥ - وخلال عام ٢٠١١، اتصل بمجلس العدل الداخلي عدة أشخاص يرغبون في تقديم شكاوى ضد قضاة بمحكمة المنازعات. وفي كل مرة تبلغ رئيسة المجلس الشخص المعني بأن المجلس ليس مكلفاً بالنظر في هذه الشكاوى، ومن الواضح أنه لا توجد أية هيئة أخرى مكلفة بذلك. وقد راسلت رئيسة المجلس أيضاً رئيس الجمعية العامة لتوجيه انتباهه إلى هذه المشكلة. ففي غياب تكليف صريح من الجمعية العامة، يرى المجلس أنه ليس مختصاً بالنظر في هذه الشكاوى. وقد أثيرت هذه المسألة في الفقرة ٧ أعلاه.

٤٦ - ورأى المجلس في الفقرة ٧٦ من تقريره السابق أنه يحتاج عادة إلى عقد اجتماعين في السنة لاستعراض أداء نظام العدل الداخلي على النحو اللائق. وما زال المجلس متمسكاً بهذا الرأي، ويوصي بتوفير الموارد اللازمة لعقد اجتماعين في السنة. وعلاوة على ذلك، إذا كان المجلس سيتولى مهام إضافية، كتلك المقترحة في هذا التقرير (انظر الفقرات ٧ و ٢٣ و ٢٦ أعلاه)، فإنه قد يحتاج إلى عقد اجتماعات إضافية.

٤٧ - ويشير المجلس إلى أن ولاية أعضاء المجلس الحاليين ستنتهي في أوائل عام ٢٠١٢. وسيكون من الضروري أن يقوم الموظفون والإدارة، على حد سواء، باتخاذ الخطوات اللازمة لتعيين أعضاء جدد.

## ثامنا - وحدة التقييم الإداري

### ألف - هيكل وحدة التقييم الإداري

٤٨ - تكمن أصول وحدة التقييم الإداري في القرار ٢٢٨/٦٢ الذي شددت فيه الجمعية العامة على ضرورة وجود عملية للتقييم الإداري تتسم بالكفاءة والفعالية والحياد. وفي نفس القرار، أكدت الجمعية من جديد أهمية المبدأ العام الذي يقضي باستنفاد جميع سبل الانتصاف الإدارية قبل الشروع في اتخاذ الإجراءات الرسمية. وعملا بهذا القرار، أنشئت وحدة للتقييم الإداري تابعة لإدارة الشؤون الإدارية. وتتألف الوحدة في الوقت الحالي من رئيس (رتبة ف-٥)، وثلاثة موظفين قانونيين (رتبة ف-٤)، وموظف قانوني آخر تمول وظيفته من خلال التمويل التقديري، وثلاثة مساعدين قانونيين من فئة الخدمات العامة.

### باء - علاقة الوحدة بنظام العدل الرسمي

٤٩ - تشكل وحدة التقييم الإداري جزءا من نظام العدل الرسمي من حيث أنه يلزم، في حالات معينة<sup>(٨)</sup>، على الموظف الذي يود رفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أن يقوم قبل رفع دعواه بعرض القرار الإداري المطعون فيه على الوحدة (انظر المادة ٨ (١) (ج) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات). وفي الحالات التي يُطلب

(٨) تنص القاعدة ١١-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين على التالي: "على الموظف الذي يود، عملا بالبند ١١-١ (أ) من النظام الأساسي للموظفين، الطعن رسميا في قرار إداري بدعوى إخلاله بعقد عمله أو شروط تعيينه، بما في ذلك الإحلال بأي من الأحكام المنطبقة من أحكام النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أن يقوم، كخطوة أولى، بتقديم طلب كتابي إلى الأمين العام لإجراء تقييم إداري للقرار الإداري". (أضيفت الحروف الداكنة للتأكيد).

وتنص القاعدة ١١-٢ (ب) على التالي: "لا يُلزم الموظف بأن يطلب إجراء تقييم إداري إذا كان يود الطعن رسميا في قرار إداري أُخذ عملا بمشورة قدمتها هيئات فنية، على النحو المحدد من قبل الأمين العام، أو قرار أُخذ في المقر بنيويورك بغرض توقيع تدبير تأديبي أو غير تأديبي عملا بالقاعدة ١٠-٢ من النظام الإداري للموظفين بعد إتمام عملية تأديبية". (الحروف الداكنة للتأكيد).

فيها إجراء تقييم إداري للقرار المطعون فيه، فإنه تسري مهل معينة على رفع الدعوى<sup>(٩)</sup>.  
وتسري أيضا مهل على ردود الوحدة على طلب إجراء تقييم<sup>(١٠)</sup>.

## جيم - أهداف وحدة التقييم الإداري ووظائفها

٥٠ - يحاول نظام التقييم الإداري ووحدة التقييم الإداري تحقيق عدد كبير من الأهداف المهمة. فعلى سبيل المثال، تحاول الوحدة، متى كان القرار الإداري المطعون فيه غير قانوني أو معيبا من أي وجه آخر، التفاوض من أجل التوصل إلى تسوية، وكثيرا ما تنجح في ذلك. وبهذه الطريقة يمكن أن ترفع ضغوطا عن النظام القضائي. وقد يحدث ذلك أيضا لسبب آخر: فالتقديرات تشير حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ إلى أنه في الحالات التي أبدت فيها الوحدة رأيا بشأن قرار مطعون فيه، ورفعت دعوى في هذه الحالة، كان رأي محكمة المنازعات يأتي مطابقا لرأي الوحدة في الغالبية العظمى من الحالات. ومن ثم فإن الموظفين قد لا يتحمسون لرفع دعاوى بعد مرحلة إبداء الوحدة لرأيها. وعلاوة على ذلك، يوفر عمل الوحدة لإدارة الشؤون الإدارية استعراضا عاما للقرارات الإدارية المطعون فيها، مما يمكنها من كشف المشاكل النظامية في الإدارة وتصحيحها، وإخضاع المسؤولين الذين يصدر عنهم سلوك شائن لمساءلة داخلية. وإضافة إلى ذلك، تكون ردود الوحدة معللة، وتبين الوقائع الخاصة بكل حالة، وتورد موجزا لتعليقات صانع القرار وللقواعد القانونية السارية وللاجتهاد القضائي، والأسباب التي تدفعها إلى اعتبار القرار المطعون فيه سليما. ويوفر هذا الإجراء الشفافية، وحتى في الحالات التي قد لا يتفق فيها الموظف مع النتيجة التي تنتهي إليها الوحدة، فإنه ينفي الشعور الذي قد يخامر من أنه إذا دخل في منازعة مع الإدارة فإنه يقع في براثن آلة صماء. ويمكن أن يفيد هذا التصور في رفع الروح المعنوية للموظفين.

٥١ - والانطباع الذي تولد لدى مجلس العدل الداخلي هو أن وحدة التقييم الإداري تعمل بكفاءة، وإن كانت ترزح تحت ضغط كبير بسبب حجم العمل الواقع على عاتقها والمهل الضيقة السارية عليه. ويؤيد المجلس المبادرات المتخذة لتعزيز الوحدة.

(٩) تقبل الدعوى إذا رفعها المدعي في غضون ٩٠ يوما تقويميا من تلقيه الرد على طلبه. وفي حالة عدم الرد على الطلب، ترفع الدعوى في غضون ٩٠ يوما من انقضاء مهلة الرد على طلب التقييم الإداري (انظر الفقرتين (أ) و (ب) من المادة ٨ (١) (د) '١' من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات).

(١٠) المهلتان المقررتان للبت في الردود هما ٣٠ يوما تقويميا بعد عرض المنازعة على وحدة التقييم الإداري في حالة المنازعات التي تنشأ في المقر، و ٤٥ يوما تقويميا بعد عرضها في حالة المنازعات التي تنشأ في المكاتب الأخرى (انظر المادة ٨ (١) (د) '١' (ب) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات).

## دال - وحدة التقييم الإداري والقيود المفروضة بموجب النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٥٢ - توجد فيما يبدو بعض الحالات التي قد تثير صعوبات ناجمة عن إعمال مهلتي الـ ٣٠ يوما والـ ٤٥ يوما المذكورتين أعلاه والمفروضتين بموجب النظام الأساسي لمحكمة المنازعات لتقديم رد، وذلك على النحو التالي: حينما يستلزم حل المنازعة جمع مقدار كبير من المعلومات أو حينما يكون من الصعب الحصول على المعلومات؛ وحينما تود وحدة التقييم الإداري تيسير حل المنازعة عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين، مما يترتب عليه إطالة مدتها؛ وحينما يقدم الموظف طلبات تكميلية لإجراء تقييم إداري بعد تقديم طلبه الأول. ولا ترد في النظام الأساسي أي أحكام تتعلق بتمديد المهلتين؛ والواقع أن الجمعية العامة عمدت فيما يبدو إلى جعل المهلتين غير قابلتين للتعديل، ذلك أنها تنص في المادة ٨ (٣) أنه لا يجوز لمحكمة المنازعات تعليق الشرط المتعلق بالمهل لإجراء التقييم الإداري أو التفاوضي عنه<sup>(١١)</sup>. ولعل سبب ذلك مخاوف الموظفين مما تسبب فيه التقييم الإداري في الماضي من حالات تأخير في عمل النظام. وذلك هو الرأي الذي ذهب إليه أيضا الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. فمن المهم ألا يؤدي التقييم الإداري إلى حدوث حالات تأخير مرة أخرى.

٥٣ - ومع ذلك، فإن مجلس العدل الداخلي يرى أنه من الممكن تمديد المهل إذا ما اتفق كلا الطرفين على ذلك أو متى رأت محكمة المنازعات أن هناك أسسا استثنائية لذلك (انظر الفقرة ٥٧ أدناه). فبقصر السماح بتمديد المهل على هذه الظروف المحدودة، لا يرجح أن يتزلق الوضع تدريجيا إلى الحالة التي كانت سائدة في ظل النظام السابق، حيث كانت عمليات الاستعراض التي تجريها الإدارة تتأخر لفترات طويلة. ويلاحظ المجلس أن الصناديق والبرامج ذكرت أنها قادرة على الالتزام بالمهل المنصوص عليها في النظام الأساسي. ومن ثم فإن المجلس يعتقد أن وحدة التقييم الإداري ستجد عونا على التغلب على الصعوبات المذكورة أعلاه إذا أعطيت صلاحية تمديد المهل إذا ما اتفق كلا الطرفين على ذلك، وإذا أعطيت محكمة المنازعات سلطة تمديد المهل في حالة توافر ظروف استثنائية (انظر أدناه). ويرى المجلس أيضا من الضروري تعزيز قدرات الوحدة بتوسيع ملاكها، وتعزيز سلطتها على أن تطلب من الإدارات أو المكاتب إمدادها على وجه السرعة بمعلومات وسلطتها على

(١١) إلا أن الأمين العام ينص في القاعدة ١١-٢ (د) من النظام الإداري للموظفين أنه "يجوز للأمين العام تمديد المهلة الزمنية [للرد على طلب التقييم الإداري] ريثما تنتهي جهود التسوية بالسبل غير الرسمية التي يبذلها مكتب أمين المظالم، وذلك وفقا للشروط التي يحددها الأمين العام".

الإسراع بالمفاوضات التي تجرى بين الإدارات والمكاتب والموظفين، وبوضع حدود على عدد الطلبات التكميلية التي يمكن أن يقدمها الموظف.

## تاسعا - استعراض النظامين التأسيسيين

٥٤ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ٣٢ من قرارها ٢٥٣/٦٣ إجراء استعراض، في دورتها الخامسة والستين، للنظامين الأساسيين للمحكمتين، في ضوء التجربة المكتسبة. ولم يُجر ذلك الاستعراض. ويقترح مجلس العدل الداخلي إدخال التعديلات الطفيفة التالية على النظامين الأساسيين إضافة إلى مقترحه المهم الوارد في الفقرة ٧ أعلاه بإنشاء آلية لمعالجة الشكاوى المقدمة ضد القضاة (وهي الآلية التي سيتعين إدراج أحكام بشأنها في النظامين الأساسيين) ومقترحه الوارد في الفقرة ١٢ أعلاه بتعديل الإشارة إلى "القضاة الذين يعملون لنصف الوقت" الواردة في النظام الأساسي لمحكمة المنازعات للإشارة بدلا من ذلك إلى "القضاة العاملين لبعض الوقت".

٥٥ - وتنص المادة ٤ (٣) (ب) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على أن القاضي في محكمة المنازعات لا بد "أن تكون لديه ١٠ سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية"، وتنص المادة ٣ (٣) (ب) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على أن القاضي في محكمة الاستئناف لا بد "أن تكون لديه ١٥ سنة على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية". وليس من الواضح ما إذا كان المقصود بعبارة "أو ما يعادله" الواردة في كلا النصين هو معادلة للخبرة في مجال القانون الإداري أو للخبرة القضائية في نظام قضائي وطني. وقد أشار مجلس العدل الداخلي في الفقرة ١٦ من تقريره السابق إلى أنه في بعض الدول الأعضاء، يبت محكمون في المنازعات المتعلقة بقوانين التوظيف، ورأى أن المرشحين الذين يمتلكون تلك الخبرة يعتبرون مستوفين للمؤهلات. وعلاوة على ذلك، أشار المجلس إلى أنه يمكن أن يفهم من النصين بصياغتهما الراهنة استبعاد الخبرة في المحاكم الدولية الأخرى، مثل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومحكمة البنك الدولي الإدارية ومحكمة صندوق النقد الدولي الإدارية، رغم أنه يمكن فعلا اعتبار العمل في هذه المحاكم خبرة ذات صلة. ويرى المجلس أنه من المفيد تنقيح صياغة النظامين الأساسيين تحريا للوضوح. ويود المجلس اقتراح الصياغة الممكنة التالية لإزالة اللبس عن هذين النصين: ينبغي للمرشحين أن تكون لديهم خبرة لا تقل عن ١٠ سنوات (في حالة النظام الأساسي لمحكمة المنازعات) أو ١٥ سنة (في حالة النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)

من الخبرة القضائية أو التحكيمية ذات الصلة بعمل المحكمة المعنية في نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة سواء في نظام قضائي وطني أو في محكمة دولية.

٥٦ - وللأسباب التي يوردها مجلس العدل الداخلي في الفقرة ٢٩ من تقريره السابق، يؤكد المجلس من جديد توصيته بتنقيح أحكام النظام الأساسي (المادة ١٠ (٩) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات) التي تقتضي من رئيس محكمة الاستئناف أن يأذن بتشكيل فريق من ثلاثة من قضاة محكمة المنازعات للنظر في قضية معينة حتى يتاح لرئيس محكمة المنازعات البت في الحاجة إلى ذلك.

٥٧ - وهناك تعديل آخر يتعلق بالمادة ٨ (٣) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، يتيح للمحكمة التغاضي في حالات استثنائية عن الشرط المتعلق بالمهلة أو تعليقه، ولكن يستبعد صراحة تلك السلطة فيما يتعلق بالحدود الزمنية لإجراء التقييم الإداري. وكما سلفت الإشارة إليه (انظر الفقرتين ٥٢ و ٥٣)، فقد تبين من تجربة وحدة التقييم الإداري وجود حالات استثنائية يصح فيها أن تكون للمحكمة سلطة تعديل المهلة المقررة لإجراء التقييم الإداري. ويرى المجلس أن هذا التغيير من شأنه تعزيز فائدة محكمة المنازعات ومرونتها. ويرى المجلس أيضا أنه ينبغي تعديل النظام الأساسي بحيث يسمح للوحدة بتمديد المهل متى اتفق كلا طرفي المنازعة على ذلك.

٥٨ - ويرى مجلس العدل الداخلي أنه من المستصوب إدخال تعديل آخر على المادة ٧ (١) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٦ (١) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف بحيث تُلزم المحكمتان بإتاحة الفرصة أمام الأطراف المعنية لتقديم تعليقات بشأن التعديلات المقترح إدخالها على لائحتي المحكمتين. ويقترح المجلس أن يُنجز ذلك بوضع إخطار بالتعديل المقترح في القسم الخاص بالمحكمة المعنية في الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل وإتاحة فترة ٣٠ يوما للأطراف المعنية لتقديم تعليقاتها إلى أمناء سجل المحكمة ذات الصلة. ويقترح المجلس فضلا عن ذلك إدخال جملتين في كل مجموعة من مواد اللائحة على النحو التالي: "يجب نشر أي تعديل يقترح إدخاله على اللائحة في القسم الخاص بالمحكمة في الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل، إلى جانب تاريخ النشر. ويجوز للأطراف المعنية أن تقوم خلال فترة ٣٠ يوما من تاريخ نشر الإخطار بتقديم أي تعليقات إلى أمين السجل الرئيسي الذي يلزم ببيان اسمه وتفاصيل معلومات الاتصال به في الإخطار".

٥٩ - ويتعلق اقتراح أخير لتعديل النظامين الأساسيين بمسألة أثرت أيضا في التقرير السابق لمجلس العدل الداخلي، وهي ضرورة التشاور مع رئيسي محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف عند إعداد الميزانية (انظر A/65/304، الفقرة ٤٨). ويرى المجلس أنه ينبغي تعديل

كلا النظامين الأساسيين بحيث يشتملان على حكم ينص على أن يتشاور المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل مع رئيسي محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف عند إعداد ميزانية المكتب وأن يتيح لهما فرصة معقولة لتزويده بالمعلومات المتعلقة باحتياجات المحكمتين.

٦٠ - وبخلاف ما تقدم من تغييرات، يرى المجلس أنه لا توجد في المرحلة الحالية ضرورة إلى إدخال تعديلات أخرى على النظامين الأساسيين. ويرى المجلس أنه من المستصوب أن تستعرض الجمعية العامة نظام العدل الداخلي مرة أخرى بعد سنتين أثناء انعقاد دورتها الثامنة والستين.

## عاشرا - خاتمة وتوصيات

٦١ - يرى مجلس العدل الداخلي في الختام أن النظام الجديد يعمل بالجودة التي تتيحها له موارده وأن أداءه أفضل مما كان متوقعا علما أنه لم يبدأ العمل به إلا منذ سنتين. ويعزى نجاح النظام الجديد أساسا إلى تفاني القضاة، وأمناء السجل وموظفيهم، وموظفي مكتب إقامة العدل، والمحامين من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومن الإدارة الذين يمثلون أمام المحكمتين. ويثني المجلس على كل هذه الأطراف الفاعلة للعمل الشاق الذي قاموا به ولما أبدوه من التزام في العام الأول من نظام العدل الداخلي بعد إصلاحه.

٦٢ - وتتصدى التوصيات التي قدمها المجلس في الفروع السابقة من هذا التقرير ووردت موجزة في الفرع التالي للتحديات التي تواجه النظام حاليا. ويأسف المجلس لأن العديد من التوصيات ستستلزم توفير بعض الموارد الإضافية. ويدرك المجلس تماما وهو يقدم هذه التوصيات القيود المالية التي تواجه الجمعية العامة، ولذلك فإنه لم يوص إلا بما يعتبر أنه ضروري لأداء النظام الجديد مهامه على نحو فعال حتى يكون نظاما مستقلا ومهنيا وخاضعا للمساءلة.

## موجز التوصيات

يوصي مجلس العدل الداخلي بما يلي:

### مدونة قواعد سلوك القضاة وآلية الشكاوى

١ - تنظر الجمعية العامة في مدونة قواعد سلوك القضاة في دورتها السادسة والستين حتى تدخل حيز النفاذ في أقرب وقت ممكن (الفقرة ٦)؛



- ٢ - تنشئ الجمعية العامة فريقا معنيا بالشكاوى يتألف من رئيسة المجلس و "الحقوقيين الخارجيين المرموقين" العضوين فيه، من أجل النظر في أية شكاوى بشأن انتهاك القضاة لمدونة قواعد السلوك والفصل فيها أو في أمر عدم أهلية شغل وظيفة قضائية داخل نظام العدل الداخلي. ويقوم الفريق المعني بالشكاوى بالتحقيق في الشكاوى إذا رأى مبررا لذلك، ويوجه، عند الاقتضاء، تنبيها أو توبيخا للقاضي. ويتقيد الفريق لدى النظر في الشكاوى والفصل فيها بمبادئ العدالة الطبيعية والإنصاف. وإذا ارتأى الفريق أن هناك ما يستوجب فصل القاضي، قدم إلى الجمعية العامة تقريرا كاملا عن تحقيقه يتضمن توصيته (الفقرة ٧)؛

### المحكمتان

- ٣ - يعين ثلاثة قضاة متفرغين إضافيين في محكمة المنازعات ليحلوا محل القضاة المخصصين عندما تنتهي ولايتهم. (الفقرتان ٩ و ١٠)؛
- ٤ - تعدل أحكام النظام الأساسي لمحكمة المنازعات لتنص على تعيين قاضيين يعملان لبعض الوقت، بدلا من قاضيين يعملان نصف الوقت، وتمويل وظيفتي القاضيين العاملين لبعض الوقت بنسبة أقصاها ٧٥ في المائة من تمويل وظائف القضاة المتفرغين (الفقرة ١٢)؛
- ٥ - توفير اعتمادات لكي يعقد قضاة محكمة المنازعات وأمناء السجل جلسيتين عامتين في السنة مدة كل واحدة منهما أسبوع واحد (الفقرة ١٣)؛
- ٦ - توفير ما يكفي من الاعتمادات لخدمات التداول بالفيديو والترجمة الشفوية والترجمة التحريرية واقتناء موارد البحث القانوني (الفقرة ١٤)؛
- ٧ - توفير ما يكفي من الاعتمادات لكفالة تدوين الشهادات الشفوية المقدمة أمام محكمة المنازعات، عند الاقتضاء، بوصفها مستندات لمرحلة الاستئناف (الفقرة ١٥)؛
- ٨ - يقدم الدعم الإداري لرئيس محكمة المنازعات (الفقرة ١٦)؛
- ٩ - توفير اعتمادات لكي تعقد محكمة الاستئناف ثلاث دورات في السنة مدة كل منها أسبوعان (الفقرة ١٩)؛

- ١٠ - استعراض التعويضات التي تدفع إلى قضاة محكمة الاستئناف، مع النظر في دفع مبلغ إجمالي سنوي عن جميع الأعمال المضطلع بها (الفقرة ٢٠)؛
- ١١ - يدفع لقضاة محكمة الاستئناف وقضاة محكمة المنازعات العاملين نصف الوقت أجر شهري يغطي على نحو وافي تكاليف الاتصال بالإنترنت واستخدام الحاسوب والنفقات الإدارية ذات الصلة (A/65/304)، الفقرتان ٢٦ و ٣٤ (ج)؛
- ١٢ - تدعو الجمعية العامة الدول الأعضاء إلى استعراض أحكامها المتعلقة بدفع أجور للقضاة الوطنيين لتمكين القضاة الوطنيين من تلقي الأجور إذا ما عينوا في محكمة دولية معترف بها (A/65/304)، الفقرة ٣٤ (أ)؛
- ١٣ - زيادة ملاك موظفي محكمة الاستئناف بما يتفق والتوصيات الأصلية للفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل وللأمين العام (الفقرة ٢١)؛
- ١٤ - تمنح الجمعية العامة إلى قضاة محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات مرتبة أمين عام مساعد (الفقرة ٢٢)؛
- ١٥ - تستحدث يمين قضائية جديدة تؤدي لدى تولي المنصب (الفقرة ٢٣)؛
- ١٦ - النظر في تطبيق النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/9) على القضاة نظرا للمركز المستقل للقضاة داخل المنظمة (الفقرة ٢٤)؛
- ١٧ - تكليف مجلس العدل الداخلي ببدء عملية تشارك فيها العناصر الفاعلة لصياغة مدونة لقواعد سلوك الممثلين القانونيين للموظفين والإدارة، وعرض مشروع المدونة على الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين (الفقرة ٢٦)؛
- ١٨ - إقرار مبدأ الطابع الملزم لأوامر محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف (A/65/304، الفقرة ٤٢)؛
- ١٩ - توفير الموارد الكافية لسفر القضاة وأمناء السجل وموظفي مكتب إقامة العدل (الفقرة ٢٧)؛
- ٢٠ - توفير قاعات محاكمة مجهزة تجهيزا ملائما على وجه السرعة لمحكمة المنازعات في جنيف ونيروبي ونيويورك ومحكمة الاستئناف في جنيف

ونيروبي ونيويورك حينما تعقد إحدى المحكمتين دورة في أحد مراكز العمل المذكورة، وتوفير مكاتب مجهزة تجهيزاً مناسباً للقضاة (الفقرة ٢٨)؛

### مكتب إقامة العدل

- ٢١ - يقدم مكتب إقامة العدل تقاريره مباشرة إلى الجمعية العامة حفاظاً على الثقة في استقلاله (A/65/304، الفقرة ٥٦)؛
- ٢٢ - زيادة الدعم الإداري المقدم إلى المكتب (الفقرة ٣٢)؛
- ٢٣ - يعاد تصنيف وظيفة المدير التنفيذي للمكتب لتصبح برتبة أمين عام مساعد، وفقاً للتوصية الأصلية للأمين العام (الفقرة ٣٣)؛
- ٢٤ - تقديم تدريب أوسع نطاقاً لموظفي الإدارة بشأن إصلاح نظام العدل الداخلي، ولا سيما في مراكز العمل خارج المقر (الفقرة ٣٤)؛

### مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

- ٢٥ - إحداث وظيفتي موظف قانوني برتبة ف-٤ (الفقرة ٤٢)؛
- ٢٦ - توفير موظفين إداريين من فئة الخدمات العامة في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي (الفقرة ٤١)؛

### مجلس العدل الداخلي

- ٢٧ - توفير موارد كافية لعقد اجتماعين في السنة (الفقرة ٤٦)؛

### وحدة التقييم الإداري

- ٢٨ - توفير ملاك وظيفي إضافي وتحويل سلطات إضافية لوحدة التقييم الإداري (الفقرات من ٥١ إلى ٥٣)؛
- ٢٩ - إدراج أحكام تسمح لوحدة التقييم الإداري بتمديد الحدود الزمنية للتقييم الإداري إذا وافق الطرفان معاً على ذلك (الفقرة ٥٣)؛

### استعراض النظامين الأساسيين

- ٣٠ - إيضاح ما إذا كانت الإشارة إلى ما يعادل الخبرة اللازم توفرها لشغل الوظائف القضائية يتعلق بالخبرة القضائية أو بالخبرة في القانون الإداري؛

وتعديل المادة ٤ (٣) (ب) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٣ (٣) (ب) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف لكي يوضح بأن القضاة يجب أن يستوفوا مؤهلات تتمثل في "١٠ سنوات على الأقل (فيما يخص محكمة المنازعات) و ١٥ سنة على الأقل (فيما يخص محكمة الاستئناف) من الخبرة القضائية أو التحكيمية ذات الصلة بعمل المحكمة المعنية في محكمة وطنية أو دولية" (الفقرة ٥٥)؛

٣١ - تنقيح ما ينص عليه النظام الأساسي من قيام رئيس محكمة الاستئناف بالإذن بتشكيل فريق من ثلاثة قضاة في محكمة المنازعات ينظر في قضية معينة وإسناد مهمة تقرير الحاجة إلى ذلك إلى رئيس محكمة المنازعات (الفقرة ٥٦)؛

٣٢ - تعديل المادة ٨ (٣) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحذف آخر جملة من الفقرة ٣ وتعديل المادة بحيث تنص على أنه يجوز لمحكمة المنازعات الاستثناء من شرط المهلة أو تعليقه فيما يتعلق بالتقييم الإداري، وأنه يحول مجلس التقييم الإداري تمديد المهل الزمنية إذا اتفق على ذلك كلا الطرفين (الفقرة ٥٧)؛

٣٣ - تعديل المادة ٧ (١) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٦ (١) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف لتنص على إخطار الأطراف المعنية بمقترحات تعديل لائحة المحكمة حتى يتسنى لها تقديم تعليقاتها عليها إلى المحكمة المعنية (الفقرة ٥٨)؛

٣٤ - إدراج أحكام في كلا النظامين الأساسيين تقضي بأن يتشاور المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل مع رئيسي محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف لدى إعداد ميزانية المحكمتين لتتاح لهما فرصة معقولة لإبداء التعليقات وتقديم المعلومات (الفقرة ٥٩)؛

### العلاقة بين النظامين الرسمي وغير الرسمي

٣٥ - ينبغي أن تركز الحوافز من أجل استخدام الآليات غير الرسمية لفض المنازعات على جميع موظفي الأمم المتحدة؛ وينبغي حث الموظفين والإدارة على استخدام هذه الآليات (A/65/304، الفقرة ٨٤)؛

- ٣٦ - ينبغي توفير مزيد من التدريب على آليات فض المنازعات غير الرسمية للموظفين والإدارة على حد سواء (A/65/304، الفقرة ٨٤)؛
- ٣٧ - يجب أن يؤخذ على النحو السليم للمسؤولين الإداريين المشاركين في الوساطة الوصول إلى حلول متفق عليها (A/65/304، الفقرة ٨٥)؛
- ٣٨ - حين يتم التوصل عن طريق مسؤول إداري مأذون له إلى التسوية، ينبغي للمنظمة أن تضمن دفع أي مبلغ تسوية (A/65/304، الفقرة ٨٥)؛
- ٣٩ - حينما يسعى موظف إلى تسوية النزاع عن طريق النظام غير الرسمي، ينبغي تعليق الفترات الزمنية اللازمة لطلب تقييم إداري للقرار (A/65/304، الفقرة ٨٧)؛

#### الإجراءات التأديبية

- ٤٠ - ينبغي أن تعالج على سبيل الأولوية الإصلاحات المقترحة لإدارة الشؤون التأديبية على سبيل الأولوية (A/65/304، الفقرة ٩٤).

(توقيع) كيت أوريغان

(توقيع) سينها باسناياكي

(توقيع) جيني كليفت

(توقيع) فرانك إيبيرت

(توقيع) جيفري روبرتسون

## مدونة قواعد السلوك لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

### الديباجة

حيث إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعترف كقاعدة أساسية بالمبدأ القائل إن لكل شخص الحق، بالمساواة التامة مع غيره، في محاكمة عادلة وعلنية أمام محكمة مستقلة ومحايدة للبت في الحقوق والالتزامات،

وحيث إن هذا الحق معترف به ويتجسّد في مجموعة من صكوك حقوق الإنسان الدولية الهامة، ومنها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،

وحيث إن الجمعية العامة قررت، في الفقرة ٤ من قرارها ٢٦١/٦١ المؤرخ ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتماشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء،

وحيث إن التسوية العادلة لشكاوى الموظفين ستسهم في كفاءة أداء العمل الذي تضطلع به الأمم المتحدة وتعزيز نزاهة المنظمة،

وحيث إن الثقة العامة في نظام العدل الداخلي وفي السلطة المعنوية لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف وفي نزاهتهما، لها أهمية قصوى بالنسبة لبيئة العمل في الأمم المتحدة،

وحيث إن من الضروري أن يقوم القضاة، بصورة فردية أو جماعية، باحترام وإجلال المنصب القضائي باعتباره مسؤولية عامة، وأن يسعوا جاهدين لتعزيز وإدامة الثقة في نظام العدل الداخلي،

وحيث إن المبادئ الأساسية للأمم المتحدة بشأن استقلال القضاء تهدف إلى كفالة استقلال الهيئات القضائية وتعزيزها، ويمكن أن تكون مبادئ يهتدي بها نظام إقامة العدل الداخلي،

اعتمدت القيم والمبادئ التالية لوضع معايير لسلوك القضاة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف لتزويد هؤلاء القضاة بالتوجيه، ولمساعدة

الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة في تحسين فهمهم ودعمهم لما تقوم به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف من عمل داخل الأمم المتحدة:

## ١ - الاستقلالية

(أ) على القضاة أن يدعموا استقلالية ونزاهة نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة، وأن يمارسوا مهامهم بصورة مستقلة، متحررين من أي مؤثرات دخيلة أو إغراءات أو ضغوط أو تهديدات من أي طرف أو جهة؛

(ب) من أجل حماية الاستقلالية المؤسسية للمحكمتين، على القضاة أن يتخذوا جميع الخطوات المعقولة التي تكفل عدم تدخل أي فرد أو طرف أو مؤسسة أو دولة، بشكل مباشر أو غير مباشر، في عمل المحكمتين؛

## ٢ - الحياد

(أ) على القضاة أن يتصرفوا بدون خوف أو محاباة أو تحيز في جميع المسائل التي يفصلون فيها؛

(ب) على القضاة أن يكفلوا أن يحافظ سلوكهم في جميع الأوقات على ثقة الجميع في حياد المحكمتين؛

(ج) على القضاة التنحي عن النظر في قضية ما في الحالات التالية:

١' إذا كان هناك تضارب حقيقي في المصالح، أو تحيز فعلي؛

٢' إذا كان هناك ما يدعو بشكل معقول إلى أن يعتقد أي شخص على علم تام بالموضوع أن هناك تضاربا في المصالح أو تحيزا من جانب القضاة؛

٣' إذا كان لديهم معرفة شخصية بالوقائع الإثباتية المتنازع عليها فيما يتعلق بالإجراءات القضائية؛

(د) على القضاة عدم التنحي لأسباب غير موضوعية. وعليهم أن يعطوا مبررات عندما يقررون تقديم طلب للتنحي؛

(هـ) على القضاة أن يكشفوا لجميع الأطراف في وقت مناسب عن أي مسألة يمكن أن تعتبر مدعاة على نحو معقول لتقديم طلب للتنحي عن النظر في مسألة بعينها؛

(و) على القضاة ألا يشاركون في البت في قضية يكون أحد أفراد أسرهم خصما فيها أو ممثلا لأحد خصومها، أو يكون لأحد أفراد أسرهم مصلحة كبيرة من وراء نتائجها؛

(ز) لكي يقرر القضاة ما إذا كان ينبغي لهم التنحي عن مسألة ما، عليهم أن يكونوا على علم بمصالحهم الشخصية والمالية الائتمانية، وأن يبذلوا جهداً معقولاً بقدر الإمكان لكي يكونوا على علم بالمصالح المالية لأقربائهم من الدرجة الأولى؛

(ح) '١' على القضاة ألا يناقشوا أو يقبلوا، بشكل مباشر أو غير مباشر، الحصول على أي أجر أو دخل أو تعويض أو هدية أو مصلحة أو امتياز، يتعارض مع المنصب القضائي، أو يمكن أن يعتبر بشكل معقول بمثابة مكافأة أو وسيلة من المحتمل أن تؤثر عليهم من أجل محاباة طرف بعينه؛

'٢' يجوز للقضاة أن يتلقوا هدايا رمزية أو أوسمة أو جوائز أو مزايا لا تسفر عن حدوث تعارض، أو لا تعطي على نحو معقول الانطباع المشار إليه في الفقرة الفرعية '١'؛

(ط) على القضاة ألا يشتركوا في صفقات أو أنشطة مالية أو سياسية أو اقتصادية، بما في ذلك أنشطة جمع التبرعات، لا تتماشى مع استقلالية وحيادية مركزهم كقضاة أو تضر بهذه الاستقلالية والحيادية، أو يمكن أن تعتبر على نحو معقول استغلالاً للمنصب القضائي للقضاة، أو لا تتسق بأي حال من الأحوال مع المنصب القضائي في الأمم المتحدة. وإذا ما ساورت أحد القضاة شكوك حول ما إذا كان سلوك معين يشكل خرقاً لهذا الحكم، فيجوز له أن يطلب من القاضي المتولي رئاسة محكمته الاتصال برئيس مجلس العدل الداخلي. وينظر المجلس حينذاك في المسألة، ويُبلغ القاضي المعني بما إذا كان السلوك المقترح يتعارض مع هذا الحكم؛

### ٣ - النزاهة

(أ) على القضاة أن يتحلوا بشخصية عالية الخلق، وأن يتصرفوا بنبل بصفة دائمة، وليس فقط أثناء اضطلاعهم بمهامهم، ووفقاً للقيم والمبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة؛

(ب) على القضاة أن يمثلوا في جميع الأوقات، بما في ذلك في الفترات التي لا يؤدون فيها عملاً رسمياً، لقوانين البلد الذي يقيمون أو يعملون فيه أو يزوروه؛

(ج) على القضاة أن يبلغوا القاضي الذي يرأس المحكمة التي يعملون فيها، بأي مرض أو حالة أخرى يعانون منها ومن شأنها أن تهدد أداءهم لواجباتهم؛



## ٤ - اللياقة

- (أ) على القضاة أن يجسّدوا ويشجّعوا أعلى معايير السلوك القضائي تعزيزاً للثقة في نزاهة إقامة العدل في الأمم المتحدة؛
- (ب) على القضاة ألا يعلّقوا علناً، إلاّ إذا كانوا يؤدون مهام منصبهم القضائي، على الوقائع الموضوعية لأي قضية قيد نظر المحكّمتين، أو يدلّوا بأي تعليق يتوقع على نحو معقول أن يؤثر على نتيجة هذه الإجراءات أو يضر بالعدالة البيئية للعملية؛
- (ج) على القضاة الالتزام بواجبهم المهني باحترام السرية فيما يتصل بمدا ولائهم مع زملائهم في الهيئة القضائية وبالعلومات السرية التي حصلوا عليها أثناء أدائهم لواجباتهم؛
- (د) يتمتع القضاة، مثلهم مثل بقية المواطنين، بحرية التعبير والمعتقد والانضمام إلى الجمعيات والتجمع، لكن عليهم ممارسة هذه الحريات مع إيلاء الاعتبار الواجب للقيم والمبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة؛
- (هـ) على القضاة ألاّ يستغلوا مكانة منصبهم القضائي، أو يضيفوا هذه المكانة على أحد، لإعلاء المصالح الخاصة للقاضي، أو أحد أفراد أسرته أو أي شخص آخر، وعليهم ألا يعطوا انطباعاً بأن أي شخص يمارس تأثيراً عليهم على نحو غير سليم؛
- (و) على القضاة أن يتجنبوا، في علاقاتهم الشخصية، مع فرادى الموظفين الذين يكونون ضمن الأطراف المتقاضية والممثلين القانونيين وغيرهم ممن يمثلون بصورة منتظمة أمام هيئة المحكمة التي يتولون رئاستها، أي مواقف قد تؤدّي على نحو معقول إلى إثارة شبهات بوجود محاباة أو تحيّز؛
- (ز) على القضاة الذين يعملون على أساس التفرغ في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ألا يمارسوا مهنة المحاماة، ولكن يجوز لهم أن يقدموا مشورة غير رسمية إلى أفراد أسرهم وأصدقائهم والمنظمات الخيرية وما شابه، بلا أجر؛
- (ح) على القضاة أن يبذلوا أقصى ما في وسعهم لتعزيز روح الزمالة في المحكمة. وعليهم أن يتصرفوا عند قيامهم بذلك بكياسة ويحترموا كرامة الآخرين، بمن فيهم موظفو المحكمة؛
- (ط) يجوز للقضاة أن يشكلوا رابطات للقضاة أو ينضموا إليها؛

(ي) رهنا بأداء القضاة لواجباتهم القضائية على نحو سليم وفعال، يجوز لهم ممارسة أي أنشطة مشروعة أخرى طالما أنها لا تنتقص من هيبة المنصب القضائي في الأمم المتحدة من وجهة نظر أفراد المجتمع المعروفين برجاحة التفكير؛

## ٥ - الشفافية

على القضاة أن يحترموا مبدأ علنية العدالة، أي يجب أن يُرى أن العدالة تحققت، وأن يتخذوا خطوات معقولة تكفل احترام هذا المبدأ في الطريقة التي تجري بها معالجة القضايا أمام المحكمتين؛

## ٦ - العدالة في تسيير الإجراءات

(أ) على القضاة أن يخلُّوا المنازعات عن طريق التوصل إلى الحقائق وتطبيق القوانين المناسبة في إطار إجراءات عادلة. وتشمل هذه المهمة ما يلي:

١' احترام نص وروح قاعدة الاستماع للجانب الآخر؛

٢' البقاء على حياد واضح؛

٣' نشر الأسباب وراء اتخاذ أي قرار؛

(ب) على القضاة ألا يتصرفوا بطريقة تمييزية على أساس عنصري أو جنساني أو على أي أساس آخر. وعليهم أن يدعموا ويحترموا المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وعليهم ألا يميزوا بالكلمة أو بالتصرف بشكل غير عادل ضد أي فرد أو مجموعة من الأفراد، أو يستغلوا نفوذهم والسلطة الموكولة إليهم؛

(ج) على القضاة ألا يسمحوا لموظفي المحكمة أو الممثلين القانونيين الذين يمثلون أمام المحكمتين، أو غيرهم ممن يخضعون لتوجيهاتهم أو سيطرتهم، بالتصرف على أساس عنصري أو جنساني أو بطريقة تمييزية أخرى؛

(د) على القضاة أن يحموا الشهود والأطراف المتقاضية من التعرض للمضايقة أو التخويف أثناء إجراءات المحاكمة؛

(هـ) عند تسيير الدعاوى القضائية، على القضاة أن يتصرفوا بكياسة مع الممثلين القانونيين والأطراف المتقاضية والشهود وموظفي المحكمة وزملائهم في الهيئة القضائية والجمهور، وأن يطالبوهم بالتصرف بكياسة؛

(و) على القضاة أن يحافظوا على النظام في الدعاوى القضائية أمام المحكمة. ولهم أن يستبعدوا، عند الضرورة من حضور الدعوى القضائية أي شخص يعرقل أو يهدد بعرقلة إقامة العدل بنظام؛

## ٧ - الكفاءة وبذل العناية الواجبة

(أ) يؤدي القضاة جميع الواجبات القضائية الموكولة إليهم، بما فيها المهام المتصلة بالمنصب القضائي أو بتسيير شؤون المحكمين، مع بذل العناية الواجبة، ويصرفون الأعمال القضائية على وجه السرعة وبطريقة فعالة وتتسم بالكفاءة المهنية؛

(ب) على القضاة أن يصدرُوا قراراتهم أو أحكامهم في القضية على وجه السرعة. وينبغي إصدار الأحكام في موعد أقصاه ثلاثة أشهر من انتهاء الاستماع للدعوى أو إقفال باب المرافعة، أو في حالة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، من تاريخ انتهاء الجلسة التي جرى البت فيها في المسألة، ما لم تكن هناك ظروف استثنائية؛

(ج) على القضاة أن يتعاونوا مع أي تحقيق رسمي بشأن تصرفهم لشؤون منصبهم؛

(د) على القضاة ألا يقوموا بتصرفات تضر بإقامة العدل بشكل فعال وعلى وجه السرعة، أو بعمل المحكمة؛

(هـ) عند المشاركة في إقامة العدل، على القضاة أن يحضروا جلسات دوائر المحكمة في أوقات عملهم العادية، على النحو الذي يقرره أعضاء المحكمة، وأن يحضروا جلسات الاستماع والمداولات التي تعقدها المحكمة في الساعات المحددة، ما لم يكن لديهم سبب مقبول يبيح عدم القيام بذلك. وعلى القضاة أن يبلغوا مسبقاً القاضي الذي يرأس محكمتهم إذا ما كانوا مضطرين للتغيب. وإذا ما كانوا سيتغيبون لمدة تجاوز ثلاثة أيام، فعليهم الحصول على موافقة من القاضي الذي يرأس محكمتهم؛

(و) على القضاة أن يحترموا الطلبات الإدارية المعقولة من القاضي الذي يرأس محكمتهم وأن يدعنوا لها؛

(ز) على القضاة أن يتخذوا الخطوات المعقولة للمحافظة على المستوى اللازم للكفاءة المهنية، وأن يتابعوا التطورات ذات الصلة في القانون الإداري والوظيفي الدولي وكذلك مبادئ القانون الإنساني الدولي؛

(ح) تحتل الواجبات القضائية للقضاة مركز الصدارة وتقدم على غيرها من الواجبات والأنشطة.