



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
19 July 2011
Russian
Original: English

Шестьдесят шестая сессия

Пункт 143 предварительной повестки дня*

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Доклад Совета по внутреннему правосудию

I. История вопроса

1. Своей резолюцией 65/251 Генеральная Ассамблея включила в повестку дня своей шестьдесят шестой сессии пункт «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций». В пункте 52 этой резолюции она рекомендовала Совету по внутреннему правосудию продолжать представлять свои мнения относительно применения системы отправления правосудия и, если он сочтет это необходимым, относительно путей увеличения своего вклада в работу системы. Руководствуясь этим, Совет подготовил настоящий доклад, который следует воспринимать в совокупности с его предыдущим докладом (A/65/304), поскольку многое из приведенного в том докладе сохраняет актуальность, а его повторение привело бы к дублированию. Рекомендации, резюмируемые в конце настоящего доклада, весьма сходны с рекомендациями из предыдущего доклада.

2. Совет по внутреннему правосудию был учрежден к маю 2008 года, а его нынешними членами являются: видные внешние юристы г-н Синха Баснаеке (Шри-Ланка; выдвинут администрацией) и судья Джеффри Робертсон (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии; избран персоналом), представитель персонала г-жа Дженни Клифт (Австралия), старший сотрудник по правовым вопросам в Отделе права международной торговли Управления по правовым вопросам, и представитель администрации г-н Фрэнк Эпперт (Департамент по вопросам управления, Центральные учреждения Организации Объединенных Наций, Нью-Йорк). Нынешним Председателем Совета является судья Кейт О'Реган, у которой в октябре 2009 года истек срок пребывания в должности судьи Конституционного суда Южной Африки.

* A/66/150.



II. Введение

3. В настоящем докладе излагаются мнения и выводы, сформулированные Советом по внутреннему правосудию по итогам наблюдения за новой системой во второй год ее существования. Хотя финансовые сложности вынудили членов Совета провести в 2011 году только одно совещание (в Женеве), посвященное подготовке настоящего доклада, они регулярно общались по электронной почте друг с другом и со сторонами, непосредственно причастными к системе, и знакомились с решениями Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Кроме того, Председатель Совета побывала (по иному поводу) в марте 2011 года в Нью-Йорке, где ей удалось провести встречи с исполнительным директором Управления по вопросам отправления правосудия и другими сотрудниками этого Управления, с судьями и секретарем Трибунала по спорам в Нью-Йорке, с администрацией и ее адвокатами, с профсоюзами и Отделом юридической помощи персоналу, а также с другими действующими лицами, включая начальника Группы управленческой оценки. В июне 2011 года члены Совета собрались в Женеве для подготовки настоящего доклада. На этом этапе им удалось пообщаться с судьями Трибунала по спорам (по видеоконференцсвязи), секретарями Трибунала по спорам (по видеоконференцсвязи), судьями Апелляционного трибунала, адвокатами администрации (по видеоконференцсвязи) и начальником Отдела юридической помощи персоналу (по видеоконференцсвязи).

4. Совет по внутреннему правосудию в целом удостоверился, что новая система продолжала хорошо функционировать. Вместе с тем он убежден, что растущей угрозой для новой системы является отчаянная нехватка ресурсов и что если этот недостаток не преодолеть, то новая система вполне может погрязнуть в тех самых проблемах и проволочках, которых она была призвана избежать. Успешное до настоящего времени функционирование системы достигалось самоотверженным и упорным (сверх всяких требований служебного долга) трудом многих из действующих лиц, включая судей обоих Трибуналов и сотрудников их секретариатов, адвокатов, представляющих администрацию и персонал, и команду, работающую в Управлении по вопросам отправления правосудия. Совету ясно, что ориентироваться в длительной перспективе на подобную самоотверженность нереально. При этом он считает, что в случае, если будут предоставлены необходимые ресурсы, новая система продолжит совершенствоваться, по мере того как все действующие лица станут реализовывать ее потенциал.

5. Доклад разбит на семь разделов: Кодекс поведения судей и механизм рассмотрения жалоб, призванный обеспечить его соблюдение; Трибуналы, включая их секретариаты; Управление по вопросам отправления правосудия; Отдел юридической помощи персоналу; Совет по внутреннему правосудию; Группа управленческой оценки; предлагаемые поправки к Статутам Трибуналов. Еще два момента, которые разбирались в докладе Совета, представленном Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии, а именно соотношение между формальной и неформальной системами и дисциплинарные вопросы, повторно не рассматриваются, однако в конце настоящего доклада воспроизводятся рекомендации, вынесенные в отношении них в предыдущем докладе Совета.

III. Кодекс поведения судей и механизм рассмотрения жалоб

A. Кодекс поведения судей

6. В пункте 37(с) своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея постановила, что Совет по внутреннему правосудию разработает проект кодекса поведения судей для представления на рассмотрение Ассамблее. Всесторонне проконсультировавшись относительно этого проекта с судьями Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, Совет представил Ассамблее для рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии Кодекс поведения (см. A/65/86, приложение, а также приложение к настоящему докладу). Однако на названной сессии Кодекс Ассамблеей не рассматривался. Совет отмечает настоятельную необходимость ввести Кодекс поведения в действие, особенно с учетом того, что Совету поступали жалобы на судей, а Кодекс поведения станет основой для определения обоснованности этих жалоб, после того как появится механизм для их рассмотрения.

B. Механизм рассмотрения жалоб

7. В пункте 40 вышеупомянутого доклада, представленного им Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии (A/65/304), Совет по внутреннему правосудию отметил, что не создан механизм для рассмотрения жалоб на поведение судей. Совет счел данный вопрос требующим «неотложного внимания». Однако вопрос этот был отложен — на предмет дальнейшего рассмотрения на шестьдесят шестой сессии. За истекшие 12 месяцев Совету стало известно о нескольких жалобах на судей. Жалобщики обращались в разные органы, в том числе в Совет, однако инстанции, обладающей четким мандатом на рассмотрение подобных жалоб, не существует. По мнению Совета, такое положение дел необходимо как можно скорее исправить, отстояв репутацию Трибуналов. Учитывая провозглашенную в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи необходимость обеспечить независимость, профессионализм и подотчетность, Совет считает, что Ассамблея должна поручить рассмотрение появляющихся жалоб независимому учреждению. В пункте 40 своего предыдущего доклада Совет также предложил свою кандидатуру в качестве подходящей инстанции для расследования таких жалоб. Дополнительно изучив данный момент, Совет делает вывод, что для рассмотрения жалоб целесообразно будет, видимо, сформировать коллегия по жалобам из трех внешних членов Совета (Председатель, видный юрист, выдвигаемый персоналом, и такой же юрист, выдвигаемый администрацией). Трое внешних членов Совета — это независимые эксперты, которые знакомы не только с системой юстиции, но и с судьями, поскольку входят в состав органа, определяющего подходящих кандидатов для назначения на судейские посты. При их знаниях и при их квалификации рассмотрение жалоб будет происходить быстро и без необходимости привлечения консультантов со стороны. Совет предлагает направлять в эту коллегия все жалобы. Скорее всего, во многих случаях вынесение суждения о жалобе не будет вызывать у коллегии необходимости заслушивать устные доказательства, но при возникновении спора о материальной, фактической стороне дела такое заслушивание может иметь место. Все расследования необходимо будет проводить на справедливых началах, предоставляя как жалобщику, так и судье воз-

возможность быть выслушанным. Жалобы, отнесенные к необоснованным, будут немедленно отсеиваться, тогда как по другим будет проводиться расследование и выноситься решение. Коллегию следует уполномочить на то, чтобы после расследования отклонять жалобы либо, если она сочтет жалобу обоснованной, выносить соответствующему судье в негласном порядке совет или рекомендацию, а в подходящих случаях — публичное порицание. Если коллегия сочтет оправданным поднимать вопрос об отстранении от должности, она подготовит доклад с соответствующей рекомендацией в адрес Генеральной Ассамблеи. В этой процедуре следует четко предусмотреть, что отстранить судью от должности вправе только Ассамблея, но поступить так она может только по получении доклада о проведенном коллегией расследовании. Такой порядок будет ограждать независимость судей и обеспечивать транспарентность и справедливость дисциплинарной процедуры.

IV. Трибуналы, включая их секретариаты

A. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

8. С 1 июля 2010 по 31 мая 2011 года в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций поступило 170 новых дел¹. За тот же период было вынесено 195 решений. Трибунал по спорам до сих пор не завершил 8 из 169 дел, которые оставались в производстве объединенных апелляционных советов и объединенных дисциплинарных комитетов при старой системе и были переданы ему в июле 2009 года, и 55 из 144 дел, которые достались ему от Административного трибунала Организации Объединенных Наций в январе 2010 года. Таким образом, остается 63 дела, унаследованных от старой системы. Рассматривая эту статистику, следует иметь в виду, что одно «дело» (т.е. одна жалоба на то или иное распоряжение администрации) может повлечь за собой множественные постановления Трибуналов (например, постановление о приостановлении осуществления распоряжения или о раскрытии документов), каждое из которых может сопровождаться мотивированным решением. Решений может оказываться поэтому гораздо больше, чем «дел». В обоих Трибуналах «дело» заканчивается, как правило, вынесением постановления с окончательным мотивированным решением по его существу. Различные секретариаты Трибунала по спорам фиксировали эти постановления и решения по-разному, и, хотя они осознают эту проблему и работают над ее преодолением, на данном этапе сложно с точностью сказать, сколько «дел» остается в производстве на 31 мая 2011 года. Кроме того, статистика не дает достоверной картины того, каков объем работы, выполняемой Трибуналами: одни «дела» могут быть вполне простыми, требуя всего одного решения, тогда как другие могут сопровождаться неоднократным вынесением постановлений и решений. Несмотря на эти трудности с трактовкой статистики, Совет по внутреннему правосудию удостоверился, что судьи Трибунала по спорам (шесть судей, занятых в полном режиме, включая трех судей *ad litem*, и два судьи, занятых в половинном режиме) едва справляются с появляющимся объемом новых дел.

¹ На момент составления настоящего доклада статистики за июнь 2011 года еще не имелось. К указанной цифре следует прибавить 290 старых дел, которые по состоянию на 30 июня 2010 года оставались в производстве Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций.

1. Необходимость в еще трех постоянных судьях

9. Совет по внутреннему правосудию повторяет изложенное в пункте 21 его предыдущего доклада (A/65/304) мнение о необходимости сохранить нынешнее число судей для того, чтобы справляться с количеством поступающих дел. В связи с этим, когда истекнут нынешние полномочия судей *ad litem*, взамен этим судьям нужно будет назначить еще трех полнорежимных судей. Совет считает, что если не назначить дополнительных судей, в Трибунале по спорам быстро образуется массив нерассмотренных дел, а это будет препятствовать оперативному отправлению им правосудия. Если три дополнительные должности постоянных судей будут учреждены, то штат вспомогательных сотрудников, который предусмотрен сейчас в каждом секретариате для обслуживания судей *ad litem*, тоже нужно будет закрепить на постоянной основе.

2. Нежелательность неоднократного продления полномочий судей *ad litem*

10. Годичный поначалу (с июля 2009 по июнь 2010 года) срок полномочий судей *ad litem* уже дважды продлевался: с июля 2010 по июнь 2011 года и с июля по декабрь 2011 года. Совет по внутреннему правосудию придерживается мнения о том, что постоянно прибегать к повторному назначению судей *ad litem* нежелательно. Объясняется это несколькими причинами. Во-первых, неоднократным повторным назначением судей *ad litem* подрывается требование о судейской независимости. Во-вторых, такие судьи были изначально назначены для обеспечения того, чтобы разобрать скопившийся объем нерассмотренных дел, унаследованных от старой системы. Эта задача в общем и целом выполнена. В-третьих, неоднократное продление полномочий судей *ad litem* порождает практические сложности, поскольку сильно затрудняет устроение ими собственных дел. Совет отмечает, что, когда было предложено второе шестимесячное продление, один из судей *ad litem* не смог принять это предложение, что неблагоприятно сказалось на отправлении правосудия. Из-за сжатости сроков не удалось определить двух-трех кандидатов, подходящих для назначения всего лишь на шесть месяцев. Возможно, Генеральная Ассамблея озабочена тем, чтобы не допустить «раздутия штатов» Трибунала по спорам; на это Совет замечает, что, если выяснится ненужность шести полнорежимных судей для укомплектования системы, Ассамблея сможет не назначать новых судей, когда у действующих судей будут истекать сроки полномочий или когда они будут выходить в отставку. Поскольку эти сроки истекают в разное время, Ассамблея сможет принимать такое решение как минимум каждые три-четыре года. По мнению Совета, наличие у Ассамблеи гибкости, позволяющей ей сокращать число судей в системе, а с другой стороны — принципиальные и практические недостатки, порождаемые неоднократным продлением полномочий судей *ad litem*, явно указывают на то, что привлечения судей *ad litem* следует избегать.

3. Судьи Трибунала по спорам, занятые в половинном режиме

11. С 1 июля 2010 по 31 мая 2011 года двое половиннорежимных судей продолжали курсировать, когда этого требовала необходимость, между Нью-Йорком, Женевой и Найроби, отрабатывая по две трехмесячные сессии в году. По два месяца в каждую из таких сессий они проводили в одном из местопребываний Трибунала по спорам. Остальные 30 дней, имевшиеся у них как у судей, занятых в половинном режиме, они проводили дома за подготовкой

дел и составлением решений. Однако в действительности загруженность Трибуналов делами и параметры их производственного процесса вынуждали судей тратить на эту работу до 60 дней, из которых до 30 дней остается неоплаченными. Занятость в половинном режиме не дает гибкости, которая позволяла бы судьям выполнять эту дополнительную работу, когда в ней есть необходимость, получая за это вознаграждение.

12. Рассмотрев свою предыдущую рекомендацию о том, чтобы назначить еще одного половиннорежимного судью (рекомендация 2), в свете практического опыта, накопленного Трибуналами за период после представления его предыдущего доклада, Совет по внутреннему правосудию констатировал, что необходимости в еще одном половиннорежимном судье можно было бы избежать, внося в Статут Трибунала по спорам поправку, по которой вместо двух судей, занятых в половинном режиме, появлялось бы два судьи, занятых в неполном режиме. Расходы на содержание половиннорежимных судей закладываются в бюджет из расчета 50 процентов от расходов на полнорежимных судей. Если положение о судьях, занятых в половинном режиме, изменить, предусмотрев вместо них судей, занятых в неполном режиме, и если бюджет на содержание нынешних двух половиннорежимных судей увеличить с 50 до 75 процентов от расходов на содержание полнорежимного судьи, то необходимости в третьем половиннорежимном судье можно будет избежать, поскольку благодаря этому имеющиеся половиннорежимные судьи смогут уделять Трибуналу по спорам больше шести месяцев в году, в зависимости от его загруженности делами и требований его производственного процесса. Кроме того, подобное изменение позволило бы разрешить большинство из проблем, поднимавшихся в пункте 23 предыдущего доклада Совета. Это изменение потребует поправки к Статуту Трибунала по спорам.

4. Пленарные сессии судей Трибунала по спорам

13. На сегодняшний день судьи Трибунала по спорам провели пять однедельных пленарных сессий (Нью-Йорк, июль 2009 года; Женева, декабрь 2009 года; Найроби, июнь 2010 года; Женева, декабрь 2010 года; Нью-Йорк, июнь 2011 года). Совет по внутреннему правосудию сознает маловероятность проведения второй пленарной сессии в 2011 году из-за финансовых сложностей. По причинам, изложенным в пункте 27 его предыдущего доклада, Совет вновь рекомендует увеличить Трибуналу ассигнования на поездки, обеспечив ежегодное проведение как минимум двух пленарных сессий Трибунала (с участием его секретарей) — предпочтительно таким образом, чтобы они поочередно проходили в трех местопребываниях Трибунала, отражая децентрализованный характер системы.

5. Вспомогательное обслуживание Трибунала по спорам

14. В пункте 30 своего предыдущего доклада Совет по внутреннему правосудию изложил ряд доводов в пользу увеличения административного бюджета Трибунала по спорам. Практический опыт функционирования Трибунала, накопленный за еще один год, подчеркнул необходимость такого увеличения, поскольку оно позволит обеспечить, чтобы в каждом из местопребываний Трибунала имелись надлежащие услуги по расшифровке записей, видеоконференц-связи, устному и письменному переводу, а в бюджете предусматривалось приобретение юридической литературы и онлайн-овых юридических ресурсов. От-

мечая, что системе отправления правосудия была выделена сумма в размере 1 млн. долл., призванная помочь с обеспечением услуг по устному и письменному переводу, Совет с беспокойством констатирует, что системе внутреннего правосудия эта сумма, видимо, не выделена, в результате чего обеспечению письменного и устного перевода продолжают угрожать трудности с ресурсами.

15. Совет по внутреннему правосудию глубоко озабочен отсутствием надежной аппаратуры для записи устных показаний и ее расшифровки. Беседуя с судьями и секретарями обоих Трибуналов, Совет выяснил, что во многих случаях в Апелляционный трибунал не поступает полная и достоверная расшифровка записи устных показаний, данных при рассмотрении дела в Трибунале по спорам. Совет полагает, что когда в апелляционном производстве затрагиваются фактические обстоятельства дела, которые должны определяться на основе устных показаний в Трибунале по спорам, профессиональная система юстиции требует достоверной расшифровки их записи. Совет считает, что данный вопрос нуждается в срочном разрешении.

6. Председатель Трибунала по спорам

16. Совет по внутреннему правосудию повторяет высказанную им в пункте 31 своего предыдущего доклада мысль о том, что необходимо надлежащим образом предусмотреть порядок организации административного содействия Председателю Трибунала по спорам.

7. Язык разбирательств

17. Как указывалось в пункте 32 его предыдущего доклада, Совет по внутреннему правосудию просил Управление по вопросам отправления правосудия и секретарей Трибуналов проследить за тем, какой язык используют сотрудники при обращении в Трибунал. Совет отмечает, что в нью-йоркском секретариате только два дела было возбуждено по ходатайствам на французском языке (Нью-Йорк — единственное местопребывание Трибунала по спорам, где нет франкоязычного судьи) и что эти дела были рассмотрены при содействии одного из франкоязычных судей из другого местопребывания Трибунала по спорам. Поэтому Совет может констатировать, что заявителям созданы надлежащие условия для того, чтобы их дела велись на выбираемом ими рабочем языке Организации Объединенных Наций.

V. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

1. Статистика дел

18. С 1 июля 2010 по 31 мая 2011 года на рассмотрение Апелляционного трибунала поступило 113 новых дел. За тот же период он вынес 95 решений. По состоянию на 31 мая 2011 года в производстве Трибунала находилось 95 дел.

2. Количество ежегодных сессий Апелляционного трибунала

19. Хотя первоначальный бюджет Апелляционного трибунала предусматривает по две двухнедельных сессии в год, в 2010 году Трибунал провел три таких сессии, чтобы разобрать скопившиеся дела, и в 2011 году он планирует сделать то же самое. Подобная необходимость может и не возникать на посто-

янной основе, однако Совет по внутреннему правосудию считает, что, как указывалось в пункте 33 его предыдущего доклада, важно обеспечить наличие у Апелляционного трибунала способности оперативно заслушивать и разрешать апелляции по делам, рассматривавшимся в Трибунале по спорам, избегая тем самым длительных задержек, встречавшихся при прежней апелляционной системе. Одна из причин проведения двухнедельных, а не более продолжительных сессий заключается в том, что они позволяют сделать так, чтобы судьям из национальных систем было проще продолжать работу на судебном поприще у себя на родине, выполняя при этом функции судей Апелляционного трибунала. Наделение судей, работающих ныне в национальных системах, возможностью быть судьями в Апелляционном трибунале позволяет повышать профессионализм системы внутреннего правосудия. Поэтому Совет считает, что необходимо предусмотреть проведение Апелляционным трибуналом трех двухнедельных сессий в год, если есть необходимость в трех сессиях. Совет продолжит отслеживать вопрос о необходимом количестве сессий.

3. Вознаграждение судей Апелляционного трибунала

20. Совет по внутреннему правосудию отмечает, что в пункте 34 своего предыдущего доклада он рекомендовал Ассамблее держать систему вознаграждения в поле зрения. Как известно, судьи Апелляционного трибунала получают вознаграждение в зависимости от их участия в составлении решения (главный автор решения получает по 2400 долл. США за решение, а два остальных участвующих судьи — по 600 долл. США). Эта система была перенята у Административного трибунала Международной организации труда (МОТ) безо всякого изучения того, насколько она подходит как там, так и для новой системы. Совет выражает озабоченность ситуацией, при которой в апелляционном суде из трех членов, заслушивающем апелляции по делам, рассматривавшимся весьма опытными полнорежимными судьями Трибунала по спорам, один из трех судей получает по 2400 долл. США за составление решения, а остальные — по 600 долл. США за участие: при такой ситуации может создаваться впечатление, что тройка апелляционных судей не вносит равновесного вклада в апелляционное решение. Такая платежная система также не учитывает того обстоятельства, что в составе судебной коллегии трое судей должны сплоченно работать над рассмотрением дела и нести за него равную ответственность. Кроме того, судьи Апелляционного трибунала занимаются не только составлением решений, но и выполнением разных других функций, которое при нынешней системе не оплачивается. Значимее же всего то, что, когда Апелляционный трибунал не заседает, его судьи поочередно выполняют в течение месяца обязанности дежурных судей и что в этот период им приходится выносить до 30 промежуточных постановлений по делам, находящимся в производстве Трибунала. По мнению Совета, такое положение дел нежелательно. В настоящее время работа подобного рода не вознаграждается вовсе. Совет считает, что целесообразно, видимо, предусмотреть более справедливую систему вознаграждения судей. Например, судьям можно было бы ежегодно выплачивать единовременную сумму за всю работу, которую они выполняют, в том числе за три двухнедельных сессии в год и всю дополнительную работу.

4. Вспомогательный персонал Апелляционного трибунала

21. Совет по внутреннему правосудию отмечает усиление штата вспомогательных сотрудников Апелляционного трибунала, описывавшегося в пункте 36 его предыдущего доклада: в соответствии с пунктом 49 резолюции 65/251 Генеральной Ассамблеи там добавилась на год одна должность помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)), финансируемая по статье «Временный персонал общего назначения». Констатируя это добавление, Совет считает, что у Апелляционного трибунала сохраняется тревожная недоукомплектованность кадрами с юридической квалификацией. Опыт последних 12 месяцев функционирования Трибунала показывает, что при его нынешнем штатном расписании секретариат Трибунала по-прежнему не в состоянии готовить юридические справки и тезисы по затрагиваемым вопросам, выдерживая при этом стандарты и темпы, которые необходимы судьям для эффективного и результативного выполнения своей работы. Совет вновь просит Ассамблею заново рассмотреть рекомендации Группы по реорганизации и Генерального секретаря в отношении аппарата Апелляционного трибунала, укомплектовав его тремя сотрудниками по правовым вопросам (из которых как минимум один должен квалифицированно владеть французским языком) и тремя помощниками по правовым вопросам.

С. Вопросы, общие для Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала

1. Статус судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала

22. В своем предыдущем докладе Совет по внутреннему правосудию рекомендовал, чтобы судьям Апелляционного трибунала был присвоен в Организации Объединенных Наций надлежащий ранг, например ранг помощника Генерального секретаря (рекомендация 13). Данный шаг не повлияет на их оклады, поскольку судьи Апелляционного трибунала окладов не получают. Дополнительно изучив, каким образом данный вопрос решается в других международных трибуналах, Совет пришел к выводу, что в интересах привлечения в ряды Апелляционного трибунала наиболее способных судей из высших национальных судов и признания той важной работы, которую выполняют оба Трибунала, ранг помощника Генерального секретаря желательно присвоить судьям как Апелляционного трибунала, так и Трибунала по спорам.

2. Судейская присяга и обязательные для судей правила

23. В пункте 38 своего предыдущего доклада Совет по внутреннему правосудию поднял вопрос о присяге, приносимой судьями как Трибунала по спорам, так и Апелляционного трибунала при их назначении. Вопрос о предложенной отдельной присяге не был рассмотрен Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят пятой сессии, однако Совет вновь заявляет о важности выработки такой присяги, в которой признаётся обязанность судей соблюдать Кодекс поведения и действовать независимо, объективно и без опаски, пристрастности или предвзятости. С одобрения Ассамблеи Совет готов составить проект судейской присяги, которую Ассамблея рассмотрела бы на своей шестьдесят седьмой сессии.

24. В пункте 38 своего предыдущего доклада Совет по внутреннему правосудию поднял также вопрос о статусе судей и регламентации их взаимоотношений с Организацией Объединенных Наций на основе Положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках (ST/SGB/2002/9). Этот вопрос не рассматривался Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят пятой сессии. Совет повторяет свое мнение о том, что, хотя судьи Трибунала по спорам должны пользоваться привилегиями и иммунитетами, которые полагаются должностным лицам, не являющимся должностными лицами Секретариата, по Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций, а судьи Апелляционного трибунала — привилегиями и иммунитетами, которые полагаются экспертам в командировках, для независимости судей важно, чтобы их этические обязанности регулировались исключительно Кодексом поведения судей.

3. Результативность судебной практики

25. Совет по внутреннему правосудию отслеживает судебную практику новой системы. Совет считает, что важным механизмом для повышения качества этой практики и для обеспечения подотчетности судей стал бы анализ со стороны правозащитников. Поэтому он сотрудничает с рядом университетов в вопросе о проведении в июне 2012 года судейского симпозиума и академической конференции, посвященных новой системе юстиции.

4. Кодекс поведения для всех юридических представителей

26. В пункте 41 своего предыдущего доклада Совет по внутреннему правосудию отметил целесообразность принятия кодекса, который регулировал бы поведение всех юридических представителей, выступающих в Трибуналах. Совет считает, что такой кодекс необходимо выработать на основе инклюзивного процесса, к которому будут подключены юристы из самой Организации (как представляющие администрацию, так и представляющие персонал), юридические представители со стороны, а также судьи Трибунала. Поэтому Совет рекомендует Генеральной Ассамблее уполномочить его на то, чтобы наладить процесс составления кодекса поведения для юридических представителей, который будет представлен Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии. В кодексе поведения следует зафиксировать не только правила, которые должны регулировать поведение юридических представителей, но и надлежащие способы исполнения кодекса, предусмотрев (если это будет сочтено необходимым) коллегию по жалобам в составе трех «видных юристов» из Совета (см. выше, п. 7). Подобно кодексу, действующему в Международном уголовном суде, такой кодекс будет, в частности, требовать, чтобы юридические представители хорошо владели рабочими языками Организации Объединенных Наций — английским или французским либо ими обоими.

5. Поездки

27. После опубликования его предыдущего доклада Совет по внутреннему правосудию продолжал отслеживать вопрос о поездках применительно как к Трибуналам, так и к Управлению по вопросам отправления правосудия. Опыт последних 12 месяцев вновь подчеркивает необходимость в наличии такого

бюджета на поездки, который позволял бы удовлетворять потребности, обсуждавшиеся в пункте 44 этого доклада.

6. Судебные залы и служебные помещения

28. В прошлом году был достигнут прогресс с обеспечением Трибуналов судебными залами, однако в Найроби такого зала до сих пор нет, хотя подходящее помещение подыскано. В Нью-Йорке судебный зал закончен, но пока не функционирует, а в Женеве он хоть и функционирует, но не оснащен средствами для устного перевода, который там регулярно требуется. Проблемы в Женеве и Найроби вызваны, судя по всему, финансовыми сложностями. Совет по внутреннему правосудию вновь повторяет, что для того, чтобы новая система была независимой, профессиональной и подотчетной, нужно обеспечить функциональные судебные помещения, надлежащим образом оборудованные: два входа (один для судей, один для юридических представителей и публики); оснащение для записи судопроизводства; оснащение для видеоконференций, позволяющее снимать показания со свидетелей, находящихся в других местах службы; оснащение для синхронного перевода. Кроме того, работающим в разных местах службы судьям как Трибунала по спорам, так и Апелляционного трибунала необходимо располагать помещениями, где есть телефоны, компьютеры и выход в Интернет. Наконец, у Совета сложилось впечатление, что нужды системы внутреннего правосудия не учтены пока в генеральном плане капитального ремонта, который предусматривает переоснащение здания Центральных учреждений в Нью-Йорке. По мнению Совета, нужды системы внутреннего правосудия необходимо безотлагательно охватить этим планом.

7. Открытые слушания

29. Совет по внутреннему правосудию вновь отмечает важность принципа открытого судопроизводства для новой системы внутреннего правосудия. Трибунал по спорам продолжает проводить много открытых слушаний, несмотря на отсутствие постоянных судебных залов (см. выше, п. 28), тогда как Апелляционный трибунал провел за время каждой сессии только по два открытых слушания. По мнению Совета, когда сторона желает открытого слушания дела, отказываться от этого следует только по веским причинам. Посещаемость открытых слушаний, проведенных до настоящего времени, была разной, однако как минимум один раз аудитория на слушании была многолюдной. Совет считает, что этот вопрос следует держать в поле зрения.

V. Управление по вопросам отправления правосудия

30. Управление по вопросам отправления правосудия продолжало выступать в качестве инстанции, курирующей функционирование системы юстиции. Наиболее важными функциями Управления были:

- гарантирование независимости системы путем надзора за работой Трибуналов и их персонала и их взаимодействием с остальным Секретариатом;
- поддержка системы путем предоставления административного обслуживания и оснащения, без которых она не смогла бы функционировать;

- содействие достижению равенства сторон внутри системы путем оказания персоналу поддержки через Отдел юридической помощи персоналу².

A. Оперативные аспекты

31. Совет по внутреннему правосудию отмечает, что веб-сайт Управления по вопросам отправления правосудия эффективно функционирует, позволяя персоналу получать доступ к информации о прецедентном праве Трибуналов, и в том числе осуществлять поиск решений и постановлений Трибуналов. Кроме того, Совет с удовлетворением отмечает, что с 6 июля 2011 года Управление ввело в действие веб-систему электронного делопроизводства, которая предусматривает, в частности, возможность для сотрудников представлять материалы по делу и следить за ходом дела из любого места службы; это является важным достижением в условиях такой децентрализованной структуры, как Организация Объединенных Наций.

32. При всей многочисленности своих обязанностей Канцелярия исполнительного директора располагает весьма ограниченным штатом вспомогательного персонала, который состоит, по сути, из специального помощника (С-4), сотрудника категории общего обслуживания и двух сотрудников по информационным технологиям. Совет по внутреннему правосудию считает оправданным некоторое усиление этого штата.

B. Независимость Управления по вопросам отправления правосудия и статус исполнительного директора

33. Ценность системы юстиции для Организации в значительной степени зависит от того, воспринимается ли она как независимая и беспристрастная персоналом и администрацией. Если да, то у вовлеченных сторон не возникает искушения допускать или отстаивать необоснованность или экстремальность в своих действиях или позициях, поскольку такие действия или позиции способны стать объектом внимания Трибуналов — публичной инстанции, где индивидов могут привлечь к ответу. Исполнительный директор Управления по вопросам отправления правосудия оказывается должностным лицом, на котором лежит значительная доля ответственности за то, чтобы всячески поддерживать эту независимость или беспристрастность. Исполнительный директор является как для Трибуналов, так и для департаментов контрагентом, к которому они обращаются, когда у них возникают проблемы при соприкосновении друг с другом. За истекшие три года у Совета по внутреннему правосудию усилилась убежденность, что статус исполнительного директора имеет большое значение. Он должен быть способен открыто и на равных общаться с высшими эшелонами Секретариата, а также судьями. Именно по этим причинам глава неформальной системы правосудия (Омбудсмен) получил статус помощника Генерального секретаря, и Совет по внутреннему правосудию считает, что главу формальной системы следует наделить таким же статусом³.

² Более подробно функционирование Управления описывается в документе A/65/304, п. 53.

³ См. также п. 57 документа A/65/304, где сформулирована эта рекомендация, дополнительно детализированная.

С. Разъяснительная работа и координация

34. Совету по внутреннему правосудию стало известно, что в некоторых местах службы сохраняется недопонимание того, как действует формальная система правосудия; это приводит к задержкам и недоразумениям, когда заинтересованные стороны вступают в контакт с системой. Поэтому Совет поддерживает усилия Управления по вопросам отправления правосудия и Генерального секретаря, направленные на разъяснение системы заинтересованным лицам⁴.

VI. Отдел юридической помощи персоналу

А. Структура и мандат Отдела юридической помощи персоналу

35. Отдел юридической помощи персоналу входит в Управление по вопросам отправления правосудия. Он состоит из семи сотрудников по правовым вопросам (категория специалистов), чьи должности финансируются по регулярному бюджету; трое из них располагаются в Нью-Йорке и по одному в следующих местах службы: Аддис-Абеба, Бейрут, Женева и Найроби. Отдел располагает также тремя сотрудниками категории общего обслуживания, чьи должности тоже финансируются по регулярному бюджету; все из них располагаются в Нью-Йорке. Кроме того, в 2010 году был выделен дополнительный сотрудник (он располагается в Найроби) для сопровождения производства по делам, происходящим из полевых миссий; его должность будет один год финансироваться со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Отдел юридической помощи персоналу был учрежден в порядке признания того факта, что Организация Объединенных Наций является исключительным нанимателем и должна давать ход претензиям персонала даже против нее самой в интересах повышения качества решений, принимаемых в Организации, а также достижения равенства сторон в юридической системе.

36. Нынешний мандат Отдела юридической помощи персоналу⁵ состоит в том, чтобы обеспечивать сотрудников профессиональной юридической помощью, которая признаётся в качестве имеющей чрезвычайно важное значение для эффективного и надлежащего использования имеющихся механизмов в рамках системы отправления правосудия (см. резолюцию 62/228, пп. 12–15). В частности, ее роль заключается в оказании сотрудникам и их добровольным представителям помощи в обработке претензий через формальную систему отправления правосудия (см. резолюцию 65/251, п. 38).

В. Нынешнее функционирование Отдела юридической помощи персоналу

37. Отдел юридической помощи персоналу может выполнять свой мандат только в тех рамках, которые задаются численностью его сотрудников. Кроме того, во внутреннем порядке было решено, что Отдел может отказываться от

⁴ Необходимость в разъяснительной работе и обучении полнее разбирается в п. 60 документа A/65/304.

⁵ В п. 56 своей резолюции 65/251 Генеральная Ассамблея постановила вернуться на своей шестьдесят шестой сессии к вопросу о мандате и функционировании Отдела.

предоставления помощи, когда он определяет, что дело юридически не обосновано или имеет мало шансов на успех в Трибуналах. Совет по внутреннему правосудию отметил в прошлом году, что количество обращений сотрудников, выступающих с обоснованными претензиями, во много раз превосходит способность Отдела их рассматривать (см. A/65/304, п. 63).

38. Совет по внутреннему правосудию признаёт, что Генеральная Ассамблея отнюдь не планировала возлагать на Отдел юридической помощи персоналу, с его ограниченными штатами, единоличную ответственность за предоставление сотрудникам содействия. В этой связи Ассамблея высказывалась за то, чтобы персонал помогал Отделу в его работе, в том числе путем предоставления профессиональных юридических консультаций на добровольной основе (см. резолюцию 65/251, п. 37; см. также A/65/304, п. 64). Кроме того, она просила Генерального секретаря представить предложения о финансируемой сотрудниками системе предоставления персоналу юридической помощи (см. резолюцию 65/251, п. 40). Первый способ содействия Отделу не стал особенно удачным. Хотя Отделу оказывало помощь несколько внутренних добровольных адвокатов, юристов-стажеров и внешних адвокатов, предоставлявших свои услуги бесплатно, эта помощь не стала ощутимым подспорьем — отчасти из-за малочисленности помощников, отчасти из-за того, что бесплатная помощь предоставлялась обычно только в местах расположения штаб-квартир, а отчасти из-за того, что за пределами Организации нет специалистов такой квалификации, которая необходима для оформления претензий сотрудников к адрес администрации (см. также A/65/304, п. 68). Что касается второго способа, то в приложении I к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/66/190) выдвигаются различные модели финансирования Отдела персоналом, причем отмечаются преимущества и недостатки каждой модели. Генеральный секретарь заключает, что все выдвинутые модели требуют дальнейшего рассмотрения — после того как Ассамблея примет принципиальное решение о том, какую модель она считает наиболее подходящей. Поэтому Отдел вряд ли может рассчитывать на скорое поступление помощи.

С. Доводы в пользу содействия Отделу юридической помощи персоналу

39. Содействие Отделу юридической помощи персоналу будет предполагать увеличение его финансирования. Однако имеются веские доводы в пользу такого содействия. Например, адвокаты Отдела не тратят время и ограниченные ресурсы юридической системы попусту, занимаясь безнадежными делами (см. выше, п. 37). Кроме того, поскольку его адвокаты знакомы со всеми имеющимися механизмами правовой защиты, они выбирают из них наиболее экономичный, учитывая при этом нужды данного дела, и оказывают помощь в привязке именно к этому механизму. Персонал Отдела может давать советы на счет переговоров с администрацией или на счет посредничества через неформальную систему правосудия либо представлять сотрудника в процедуре переговоров или посредничества. При возникновении судебной тяжбы персонал Отдела будет действовать максимально быстро и эффективно, усиленно проявляя ответственный подход. К тому же у сотрудников Отдела, с их фиксирован-

ными окладами, нет стимула затягивать разбирательство (см. также A/65/304, п. 62).

40. Объем работы Отдела юридической помощи персоналу продолжал возрастать. По состоянию на 1 июля 2010 года в списке дел, находящихся в производстве, фигурировало 432 дела⁶. По состоянию на 31 мая 2011 года их насчитывалось 570. Можно с достаточной уверенностью предсказать, что такой объем работы будет оставаться более или менее постоянным: одни дела разрешаются, другие поступают на рассмотрение. Если дела поровну распределить между восьмерыми сотрудниками по правовым вопросам в штате Отдела, то на каждого из них придется по 71 делу. Совет по внутреннему правосудию считает такую нагрузку чрезмерной: она не дает возможности уделять делам максимум профессионального внимания, и ее нужно сокращать.

D. Предлагаемые рецепты

41. Во-первых, предлагается предоставить по одному вспомогательному работнику категории общего обслуживания сотрудникам по правовым вопросам, располагающимся в Аддис-Абебе, Бейруте и Женеве, а также одного вспомогательного работника двум сотрудникам по правовым вопросам, располагающимся в Найроби. Это сильно повысило бы производительность сотрудников по правовым вопросам, освободив их от многочисленных административных и секретариатских обязанностей (см. также A/65/304, пп. 66 и 71). Вряд ли хоть один другой сотрудник по правовым вопросам, работающий в системе Организации Объединенных Наций, обходится при выполнении своих функций безо всякой секретариатской или административной поддержки. Эти должности предлагается сделать постоянными.

42. Отмечается, что лишь одна из восьми должностей сотрудника по правовым вопросам в Отделе юридической помощи персоналу имеет класс выше С-3⁷. В этой связи предлагается создать две должности сотрудника по правовым вопросам класса С-4. Появление дополнительных должностей облегчило бы рабочую нагрузку восьмерых сотрудников по правовым вопросам. Кроме того, появление этих должностей дало бы пяти сотрудникам по правовым вопросам, занимающим должности класса С-3, возможность служебного роста; отсутствие такой возможности побудит их со временем к уходу из Отдела, что серьезно снизит уровень его опытности и квалифицированности (см. так-

⁶ Совету по внутреннему правосудию сообщили, что в трактовке Отдела юридической помощи персоналу «дело» означает любое из нижеследующего: оказание содействия или выполнение функций официально зафиксированного адвоката при разбирательстве в органах формальной системы правосудия (Группа управленческой оценки, Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций или Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций); юридическое консультирование и предоставление разовых юридических советов; содействие сотруднику в достижении неформального урегулирования спора, которое может сопровождаться собеседованиями с сотрудником, а также беседами и переговорами с третьими сторонами либо передачей дела другим действующим лицам системы, в том числе Канцелярии Омбудсмена или профсоюзам.

⁷ Начальник Отдела юридической помощи персоналу, располагающийся в Нью-Йорке, занимает должность класса С-5. Сравнительно низкий должностной класс у сотрудников по правовым вопросам в Отделе контрастирует с классностью (С-5, Д-1, Д-2) у сотрудников по правовым вопросам, которые консультируют администрацию. См. также A/65/304, п. 69, сноска 20.

же A/65/304, п. 70). Один из дополнительных сотрудников должен быть двуязычен (французский/английский языки), и разместить его можно было бы в Женеве, которая является оживленным местом службы. В помощь им следует придать те же штатные единицы категории общего обслуживания, которые предлагаются выше. Кроме того, эти должности можно было бы учредить поначалу на три года, после чего источник их финансирования можно было бы пересмотреть с учетом того, какой к тому времени будет введен механизм финансируемой персоналом помощи Отделу.

Е. Равенство сторон

43. Совет по внутреннему правосудию повторяет, что равенство сторон является важным принципом, который должен определять развитие внутренней системы правосудия. Как Отдел юридической помощи персоналу, так и юридические представители администрации утверждают, что им не хватает сотрудников для надлежащего представления своих клиентов в новых Трибуналах. Совет считает этот момент внушающим озабоченность. Необходимость в поддержании разумного равенства сторон сохраняется, и Совет намеревается держать этот вопрос в поле зрения в предстоящие годы.

VII. Совет по внутреннему правосудию

44. Совету по внутреннему правосудию удалось провести в период с июля 2010 по июнь 2011 года только одно совещание, однако им проведено много телеконференций, где был запущен процесс отбора подходящих кандидатур, которые предстоит представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят шестой сессии для заполнения вакансий, которые возникнут 1 июля 2012 года, когда истечет срок полномочий пяти судей (один судья, занятый в полном режиме, и один судья, занятый в неполном режиме, из состава Трибунала по спорам и три судьи из состава Апелляционного трибунала).

45. В течение 2011 года к Совету по внутреннему правосудию обратилось несколько человек, желавших подать жалобы на судей Трибунала по спорам. Каждый раз Председатель Совета уведомляла соответствующее лицо, что Совет не располагает мандатом на рассмотрение таких жалоб и что подобного мандата нет, очевидно, ни у одного органа. Кроме того, она направляла Председателю Генеральной Ассамблеи письма, в которых обращала его внимание на эту проблему. При отсутствии четкого мандата со стороны Ассамблеи Совет считает себя не обладающим юрисдикцией на рассмотрение подобных жалоб. Этот вопрос поднимался выше (см. п. 7).

46. В пункте 76 своего предыдущего доклада Совет по внутреннему правосудию заключил, что каждый год ему нужно проводить, как правило, два совещания для надлежащего обзора того, как функционирует система внутреннего правосудия. Совет сохраняет это мнение и рекомендует выделять ресурсы на проведение двух совещаний в год. Кроме того, если Совет станет выполнять дополнительные обязанности, например те, что предлагаются в настоящем докладе (см. выше, пп. 7, 23 и 26), ему могут потребоваться и дополнительные совещания.

47. Совет по внутреннему правосудию отмечает, что в начале 2012 года истекает срок полномочий нынешних его членов. Как персоналу, так и администрации потребуется предпринять шаги к назначению новых членов.

VIII. Группа управленческой оценки

A. Структура Группы управленческой оценки

48. Группа управленческой оценки берет свое начало в резолюции 62/228, в которой Генеральная Ассамблея обратила особое внимание на необходимость наличия действенной, эффективной и беспристрастной процедуры управленческой оценки. В той же резолюции Ассамблея вновь подтвердила важность общего принципа исчерпания административных средств защиты до возбуждения формального разбирательства. На основании этой резолюции в составе Департамента по вопросам управления была учреждена Группа управленческой оценки. В настоящее время она состоит из начальника (С-5), трех сотрудников по правовым вопросам (С-4), еще одного сотрудника по правовым вопросам, чья должность финансируется в порядке дискреционного финансирования, и трех помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания).

B. Соотношение с формальной системой правосудия

49. Группа управленческой оценки интегрирована в формальную систему правосудия с той точки зрения, что в некоторых случаях⁸ лицо, желающее подать заявление в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, должно перед этим представить обжалуемое им административное решение Группе (см. Статут Трибунала по спорам, ст. 8, п. 1(с)). В этом случае, т. е. когда требуется управленческая оценка, вступают в действие предписания о подаче заявления в определенные сроки⁹. В определенные сроки предписывается представлять и ответы Группы на просьбу о проведении оценки¹⁰.

⁸ Пункт (а) правила 11.2 Правил о персонале гласит: «Сотруднику, желающему формально обжаловать административное решение, которое, как он считает, нарушает условия его назначения или контракта, включая любые соответствующие положения и правила в соответствии с положением 11.1(а) Положений о персонале, **следует в качестве первого шага представить Генеральному секретарю в письменном виде просьбу об управленческой оценке этого административного решения**» [выделение добавлено].

Пункт (b) правила 11.2 Правил о персонале гласит: «От сотрудника, желающего формально обжаловать административное решение, принятое по рекомендации технических органов, определяемых Генеральным секретарем, или принятое в Центральных учреждениях в Нью-Йорке решение принять дисциплинарные или недисциплинарные меры в соответствии с правилом 10.2 Правил о персонале после завершения дисциплинарного процесса, **подавать просьбу об управленческой оценке не требуется**» [выделение добавлено].

⁹ Заявление должно быть подано в течение 90 календарных дней по получении заявителем ответа на его представление. Если ответ не поступает, заявитель должен подать заявление в течение 90 дней по истечении срока для ответа в отношении управленческой оценки (см. Статут Трибунала по спорам, ст. 8, п. 1(d), подп. (i), абзацы (a) и (b)).

¹⁰ Срок для ответа составляет 30 календарных дней после передачи решения на управленческую оценку в отношении споров, возникающих в Центральных учреждениях, и 45 дней — в отношении споров, возникающих в других местах службы (см. Статут

С. Цели Группы управленческой оценки и ее функционирование

50. Система управленческой оценки и Группа управленческой оценки преследуют многие немаловажные цели. Например, когда обжалуемое административное решение является незаконным или в чем-то еще ущербным, Группа старается договориться об урегулировании, и нередко ей это удается. Благодаря этому она облегчает давление на судебную систему. Происходить это может и по иной причине: подсчитано, что, когда Группа занимала определенную точку зрения в отношении оспоренного решения, а дело затем передавалось в Трибунал по спорам, мнение последнего в большинстве случаев (по состоянию на 31 декабря 2010 года) совпадало с мнением Группы. Таким образом, после этапа, когда дело разбирается в Группе, у персонала может пропасть желание затевать тяжбу. Кроме того, работа Группы дает Департаменту по вопросам управления представление о том, какие управленческие решения оспариваются, позволяя ему обнаруживать и исправлять системные проблемы в работе административного аппарата и подвергать внутреннему взысканию должностных лиц, чье поведение было явно неправомочным. Далее, ответы Группы аргументированы: в них излагаются обстоятельства дела, резюме комментариев принявшего решение лица, применимые юридические правила и судебная практика, а когда Группа считает оспариваемое решение правильным — доводы, в силу которых Группа считает его таковым. Данная процедура обеспечивает прозрачность и, даже если сотрудник не соглашается с заключением Группы, позволяет избегать возникающей подчас ситуации, когда у сотрудника появляется ощущение, что, споря с администрацией, он попадает в тиски к неодушевленной машине. Это способно помочь повышению морального духа сотрудников.

51. У Совета по внутреннему правосудию сложилось впечатление, что Группа управленческой оценки функционирует эффективно, однако ее возможности перенапряжены из-за объема ее работы и жестких сроков, которых она вынуждена придерживаться. Совет поддерживает инициативы по укреплению Группы.

Д. Группа управленческой оценки и ограничения, налагаемые Статутом Трибунала по спорам

52. Представляется, что бывают такие случаи, когда упоминавшиеся выше 30- и 45-дневные сроки, предписываемые Статутом Трибунала по спорам для представления ответов, трудно соблюсти: когда разрешение спора сопряжено со сбором большого количества информации или когда информацию трудно получить; когда Группа управленческой оценки хотела бы содействовать урегулированию спора путем прямых переговоров между сторонами, а переговоры затягиваются; когда сотрудник, подав первоначальное ходатайство об управленческой оценке, подает затем и дополнительные материалы. В Статуте не содержится каких-либо положений о продлении сроков; более того, Генеральная Ассамблея намеревалась, видимо, сделать эти сроки непреложными, поскольку в пункте 3 статьи 8 ею предусмотрено, что Трибунал по спорам не приостанав-

Трибунала по спорам, ст. 8, п. 1(d), подп. (i), абзац (b)).

ливаает и не отменяет сроки для управленческой оценки¹¹. Причиной этого могла быть озабоченность персонала по поводу того, что в прошлом управленческая оценка приводила к задержкам в функционировании системы. Таково было мнение и Группы по реорганизации. Важно, чтобы управленческая оценка не стала опять приводить к подобным задержкам.

53. Тем не менее Совет по внутреннему правосудию считает, что должна иметься возможность продлевать сроки, когда обе стороны на это согласны или когда Трибунал по спорам усматривает исключительные основания, позволяющие это сделать (см. ниже, п. 57). Если разрешить продлевать сроки только в этих узко очерченных обстоятельствах, то вряд ли произойдет постепенное сползание к преобладавшей при прежней системе ситуации, когда проверка администрацией принятых решений стала сильно затягиваться. Совет отмечает, что фонды и программы заявили о своей способности укладываться в предписываемые Статутом сроки. В связи с этим Совет считает, что преодолеть отмеченные выше сложности Группе управленческой оценки поможет наделение ее самой полномочиями на продление сроков в случае согласия сторон, а Трибунала по спорам — на продление сроков при возникновении исключительных обстоятельств (см. ниже). Совет также считает, что необходимо упрочить потенциал Группы, расширив ее кадры, усилив ее право требовать от департаментов или управлений скорейшего предоставления ей информации, укрепив ее полномочия на ускоренное налаживание переговоров между департаментами или управлениями и персоналом, а также введя ограничения на дополнительные материалы по делу, которые может представлять сотрудник.

IX. Обзор Статутов

54. В пункте 32 своей резолюции 63/253 Генеральная Ассамблея постановила провести на своей шестьдесят пятой сессии обзор Статутов Трибуналов с учетом накопленного опыта. Этот обзор проведен не был. Наряду со своим важным предложением (см. выше, п. 7) о том, чтобы сформировать механизм рассмотрения жалоб на судей и прописать его в Статутах, и предложением (см. выше, п. 12) о том, чтобы вместо «судей, занятых в половинном режиме» в Статуте Трибунала по спорам говорилось бы о «судьях, занятых в неполном режиме», Совет по внутреннему правосудию вносит предложение о следующих небольших поправках к Статутам.

55. В пункте 3(b) статьи 4 Статута Трибунала по спорам предусматривается, что его судьи должны «обладать по меньшей мере 10-летним опытом судебной деятельности в области административного права или эквивалентной деятельности в рамках одной или нескольких национальных правовых систем», а в пункте 3(b) статьи 3 Статута Апелляционного трибунала предусматривается, что его судьи должны «обладать по меньшей мере 15-летним опытом судебной деятельности в области административного права или эквивалентной деятельности в рамках одной или нескольких национальных правовых систем». Неяс-

¹¹ Вместе с тем в пункте (d) правила 11.2 Правил о персонале Генеральным секретарем предусмотрено, что срок для ответа на управленческую оценку «может быть продлен Генеральным секретарем в связи с усилиями по неформальному урегулированию, предпринимаемыми Канцелярией Омбудсмана, на условиях, определяемых Генеральным секретарем».

но, подразумевает ли фраза «или эквивалентной деятельности» в обоих этих положениях эквивалентность опыта в области административного права или же эквивалентность опыта судебной деятельности в национальной правовой системе. В пункте 16 своего предыдущего доклада Совет по внутреннему правосудию отметил, что в некоторых государствах-членах споры в области трудового права разрешаются арбитрами, и высказал мнение, что кандидаты с таким опытом удовлетворяют квалификационным требованиям. Кроме того, Совет отмечает, что эти два положения в их нынешней редакции можно истолковывать как исключаящие опыт работы в других международных трибуналах, таких как Административный трибунал МОТ, Административный трибунал Всемирного банка и Административный трибунал Международного валютного фонда, хотя работу в таких трибуналах вполне можно считать профильной. По мнению Совета, формулировку Статуты хорошо бы изменить, внося ясность. Совет предложил бы такую формулировку, которая могла бы устранить обе трудности: кандидаты должны обладать по меньшей мере 10-летним (по Статуту Трибунала по спорам) или 15-летним (по Статуту Апелляционного трибунала) опытом судебной или арбитражной деятельности, имеющей отношение к работе соответствующего Трибунала в системе внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций, в рамках либо национальной правовой системы, либо какого-то международного трибунала.

56. По причинам, изложенным в пункте 29 своего предыдущего доклада, Совет по внутреннему правосудию вновь рекомендует, чтобы положение Статута Трибунала по спорам (ст. 10, п. 9), требующее, чтобы Председатель Апелляционного трибунала санкционировал слушания в коллегии из трех судей Трибунала по спорам, было изменено и стало допускать принятие соответствующего распоряжения Председателем Трибунала по спорам.

57. Еще одна поправка касается пункта 3 статьи 8 Статута Трибунала по спорам, который разрешает Трибуналу приостановить или отменить сроки в исключительных случаях, однако прямо запрещает приостанавливать или отменять сроки для управленческой оценки. Как отмечалось выше (см. пп. 52–53), опыт Группы управленческой оценки показал, что бывают такие исключительные случаи, когда Трибуналу было бы уместно располагать полномочиями на изменение сроков для управленческой оценки. Совет по внутреннему правосудию считает, что подобное изменение повысило бы полезность и гибкость Трибунала по спорам. Совет также считает, что в Статут следует внести поправку, разрешающую Группе продлевать сроки, когда на это согласны обе стороны в споре.

58. Совет по внутреннему правосудию считает желательным внести в пункт 1 статьи 7 Статута Трибунала по спорам и в пункт 1 статьи 6 Статута Апелляционного трибунала поправку, предписывающую Трибуналам давать заинтересованным сторонам возможность выступить с замечаниями относительно предлагаемых поправок к Регламентам Трибуналов. Совет полагает, что это можно было бы устроить следующим образом: на посвященном соответствующему Трибуналу разделе веб-сайта Управления по вопросам отправления правосудия будет публиковаться уведомление о предлагаемой поправке, после чего у заинтересованных сторон будет 30 дней на то, чтобы направить секретарям этого Трибунала свои замечания. Кроме того, Совет предложил бы добавить в каждый Регламент по два предложения следующего содержания: «Любая предлагаемая поправка к Регламенту должна публиковаться на посвященном Трибу-

налу разделе веб-сайта Управления по вопросам отправления правосудия с указанием даты публикации. В течение 30 дней с даты публикации уведомления заинтересованные стороны могут направлять любые замечания главному секретарю, чье имя и контактная информация должны быть указаны в уведомлении».

59. Последнее предложение о поправках к Статутам касается вопроса, поднимавшегося и в предыдущем докладе Совета по внутреннему правосудию: речь идет о необходимости консультироваться с Председателем Трибунала по спорам и Председателем Апелляционного трибунала при составлении бюджета (см. A/65/304, п. 48). По мнению Совета, в оба Статута следует внести поправку, предусматривающую, что исполнительный директор Управления по вопросам отправления правосудия должен консультироваться с Председателями Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала при составлении бюджета Управления и давать им разумную возможность для представления информации, касающейся потребностей Трибуналов.

60. Совет по внутреннему правосудию считает, что необходимости в других (т. е. помимо тех, о которых говорилось выше) поправках к Статутам на данном этапе нет. Совет считает, что Генеральной Ассамблее целесообразно вновь провести обзор внутренней системы правосудия через два года, на своей шестидесяти восьмой сессии.

Х. Заключение и рекомендации

61. В порядке заключения Совет по внутреннему правосудию высказывает мнение, что новая система работает настолько хорошо, насколько ей позволяют ее ресурсы, причем лучше, чем можно было бы ожидать с учетом того, что она действует всего лишь два года. Успех новой системы по-прежнему достигается в основном благодаря самоотверженности судей, секретарей и их персонала, сотрудников Управления по вопросам отправления правосудия, а также адвокатов из Отдела юридической помощи персоналу и адвокатов администрации, которые выступают в Трибуналах. Совет дает высокую оценку всем этим действующим лицам за их упорный труд и преданность делу в первый год функционирования реформированной системы внутреннего правосудия.

62. Рекомендации, которые Совет по внутреннему правосудию изложил в предыдущих разделах настоящего доклада и которые резюмируются в следующем разделе, сориентированы на проблемы, стоящие в настоящее время перед системой. Совет сожалеет, что многие из рекомендаций потребуют некоторых дополнительных ресурсов. Вынося эти рекомендации, Совет остро осознает финансовые сложности, с которыми сталкивается Генеральная Ассамблея, и поэтому им рекомендовано только то, что он считает абсолютно необходимым для эффективного функционирования новой системы при обеспечении ее независимости, профессионализма и подотчетности.

Резюме рекомендаций

Совет по внутреннему правосудию рекомендует:

Кодекс поведения судей и механизм рассмотрения жалоб

1. Генеральной Ассамблее — рассмотреть Кодекс поведения судей на своей шестьдесят шестой сессии, чтобы его можно было как можно скорее ввести в действие (п. 6);

2. Генеральной Ассамблее — сформировать коллегия по жалобам в составе Председателя Совета по внутреннему правосудию и двух членов Совета, являющихся «видными внешними юристами», для заслушивания и разрешения любых жалоб на то, что судья нарушил Кодекс поведения или по какой-то иной причине неспособен занимать судейскую должность в системе внутреннего правосудия. Если коллегия по жалобам считает, что дело того заслуживает, она его расследует и в надлежащих случаях выносит судье предупреждение или порицание. Заслушав и разрешая жалобы, эта коллегия следует понятиям естественной справедливости и объективности. Если коллегия сочтет оправданным поднимать вопрос об отстранении от должности, она готовит развернутый доклад о проведенном ею расследовании, куда включается ее рекомендация Ассамблее (п. 7);

Трибуналы

3. назначить в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций еще трех постоянных судей, занятых в полном режиме, заменив ими судей *ad litem*, когда у последних истечет срок полномочий (пп. 9–10);

4. внести в положения Статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций поправку, по которой вместо двух судей, занятых в половинном режиме, появятся два судьи, занятые в неполном режиме, и предусмотреть, что расходы на содержание неполнорежимного судьи составляют до 75 процентов от расходов на полнорежимного судью (п. 12);

5. предусмотреть проведение судьями и секретарями Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций двух однедельных пленарных сессий в год (п. 13);

6. надлежащим образом предусмотреть обеспечение видеоконференц-связи и устного и письменного перевода, а также приобретение правозащитных ресурсов (п. 14);

7. надлежащим образом предусмотреть обеспечение того, чтобы при необходимости можно было расшифровывать запись устных показаний, данных в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, для ее использования в качестве документа апелляционного производства (п. 15);

8. обеспечить Председателя Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций административным сопровождением (п. 16);

9. предусмотреть проведение Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций трех двухнедельных сессий в год (п. 19);

10. пересмотреть порядок вознаграждения судей Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, изучив при этом вариант ежегодной выплаты им единовременной суммы за всю выполненную работу (п. 20);

11. выплачивать судьям Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и занятым в половинном режиме судьям Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций ежемесячное пособие для надлежащего покрытия расходов на подключение к Интернету, расходов на пользование компьютерами и смежных административных издержек (A/65/304, пп. 26 и 34(c));

12. Генеральной Ассамблее — предложить государствам-членам пересмотреть свои правила, касающиеся вознаграждения национальных судей, с тем чтобы последние могли получать вознаграждение при их назначении в признанный международный трибунал (A/65/304, п. 34(a));

13. расширить аппарат Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций в соответствии с изначальными рекомендациями Группы по реорганизации и Генерального секретаря (п. 21);

14. Генеральной Ассамблее — присвоить судьям Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций ранг помощника Генерального секретаря (п. 22);

15. составить новую судебскую присягу (п. 23);

16. заново рассмотреть вопрос о применимости к судьям Положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках (ST/SGB/2002/9), в свете независимого статуса судей в Организации (п. 24);

17. поручить Совету по внутреннему правосудию наладить процесс составления кодекса поведения для юридических представителей персонала и администрации, подключив к этому процессу соответствующих действующих лиц, и представить проект этого кодекса Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии (п. 26);

18. утвердить принцип обязательной силы постановлений Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций (A/65/304, п. 42);

19. выделять надлежащие ресурсы на поездки судей и секретарей Трибуналов, а также персонала Управления по вопросам отправления правосудия (п. 27);

20. без промедлений предоставлять надлежащим образом оборудованные судебные залы для Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в Женеве, Найроби и Нью-Йорке и для Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций в Женеве, Найроби и Нью-Йорке, когда он проводит сессию в одном из этих мест службы, а также предоставлять надлежащим образом оборудованные служебные помещения для судей (п. 28);

Управление по вопросам отправления правосудия

21. считать Управление по вопросам отправления правосудия подотчетным непосредственно Генеральной Ассамблее, чтобы поддерживать убежденность в его независимости (A/65/304, п. 56);

22. усилить административную поддержку Управления (п. 32);

23. реклассифицировать должность исполнительного директора Управления по вопросам отправления правосудия сообразно с изначальной рекомендацией Генерального секретаря, доведя ее до ранга помощника Генерального секретаря (п. 33);

24. провести более обстоятельное ознакомление сотрудников администрации, особенно в местах службы вне Центральных учреждений, с реформой системы внутреннего правосудия (п. 34);

Отдел юридической помощи персоналу

25. учредить две должности сотрудника по правовым вопросам класса С-4 (п. 42);

26. выделить административных работников категории общего обслуживания для Аддис-Абебы, Бейрута, Женевы и Найроби (п. 41);

Совет по внутреннему правосудию

27. выделять надлежащие ресурсы на проведение двух совещаний в год (п. 46);

Группа управленческой оценки

28. предусмотреть дополнительные штатные единицы и полномочия для Группы управленческой оценки (пп. 51–53);

29. предусмотреть для Группы управленческой оценки возможность продлевать сроки управленческой оценки при согласии обеих сторон (п. 53);

Обзор Статутов

30. уточнить, к чему относится ссылка на эквивалентность при перечислении требований к кандидатам на судебские должности: к опыту судебной деятельности или же к административному праву; внести в пункт 3(b) статьи 4 Статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и в пункт 3(b) статьи 3 Статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций поправку, уточняющую, что судьи должны «обладать по меньшей мере 10-летним (для Трибунала по спорам) или 15-летним (для Апелляционного трибунала) опытом судебной или арбитражной деятельности, имеющей отношение к работе соответствующего Трибунала, в национальной правовой системе либо международном трибунале» (п. 55);

31. изменить статутное предписание о том, чтобы слушания в коллегии из трех судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций санкционировались Председателем Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, допустив принятие соответствующего распоряжения Председателем Трибунала по спорам (п. 56);

32. внести в пункт 3 статьи 8 Статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций поправку, заключающуюся в изъятии последнего предложения и изменении формулировки таким образом, чтобы Трибуналу по спорам разрешалось в исключительных обстоятельствах отменять или приостанавливать сроки для управленческой оценки и чтобы Группа управленческой оценки была уполномочена продлевать такие сроки при согласии обеих сторон в споре (п. 57);

33. внести в пункт 1 статьи 7 Статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и в пункт 1 статьи 6 Статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций поправку, предписывающую уведомлять заинтересованные стороны о предлагаемых поправках к Регламентам, чтобы они могли направлять соответствующему Трибуналу свои замечания (п. 58);

34. включить в оба Статута положение о том, что исполнительный директор Управления по вопросам отправления правосудия консультируется с Председателем Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Председателем Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций при составлении бюджета на содержание Трибуналов, давая им при этом разумную возможность высказать замечания и представить информацию (п. 59);

Соотношение между формальной и неформальной системами

35. сориентировать стимулы к пользованию неформальными механизмами урегулирования споров на всех сотрудников Организации Объединенных Наций; решительно настраивать и персонал, и администрацию на пользование новой системой (A/65/304, п. 84);

36. наладить дальнейшее ознакомление и персонала, и администрации с неформальным урегулированием споров (A/65/304, п. 84);

37. наделять должностных лиц администрации, участвующих в урегулировании в порядке посредничества, надлежащими полномочиями на достижение согласованных решений (A/65/304, п. 85);

38. предусмотреть, что, когда уполномоченное должностное лицо администрации договорилось об урегулировании спора, Организация должна гарантировать выплату любой компенсационной суммы (A/65/304, п. 85);

39. продлевать сроки для ходатайствования об управленческой оценке принятого решения, когда сотрудник занимается разрешением спора в неформальном порядке (A/65/304, п. 87);

Дисциплинарное производство

40. на приоритетной основе разобрать предлагаемые реформы порядка решения дисциплинарных вопросов (A/65/304, п. 94).

(Подпись) Кейт О'Реган

(Подпись) Синха Баснаяке

(Подпись) Дженни Клифт

(Подпись) Фрэнк Эпперт

(Подпись) Джеффри Робертсон

Приложение

Кодекс поведения судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

Преамбула

Поскольку Всеобщая декларация прав человека признаёт фундаментальность принципа, согласно которому каждый человек для определения его прав и обязанностей имеет право, на основе полного равенства, на то, чтобы его дело было рассмотрено гласно и с соблюдением всех требований справедливости независимым и беспристрастным судом,

поскольку это право получило подтверждение и развитие в целом ряде важных международных актов по правам человека, включая Международный пакт о гражданских и политических правах,

поскольку в пункте 4 своей резолюции 61/261 от 4 апреля 2007 года Генеральная Ассамблея постановила учредить независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия, согласовывающуюся с соответствующими нормами международного права и принципами соблюдения законности и надлежащих процессуальных норм, в целях обеспечения соблюдения прав сотрудников и выполнения ими своих обязанностей и обеспечения подотчетности как руководителей, так и сотрудников,

поскольку справедливое урегулирование трудовых конфликтов будет способствовать эффективности в работе, выполняемой Организацией Объединенных Наций, и повышать добросовестность Организации,

поскольку вера общественности в систему внутреннего правосудия и в моральный авторитет и добросовестность Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций имеет важнейшее значение для рабочей атмосферы в Организации Объединенных Наций,

поскольку совершенно необходимо, чтобы судьи в индивидуальном и коллективном порядке уважали и блюли судебное поприще как воплощение общественного доверия и стремились укреплять и поддерживать веру в систему внутреннего правосудия,

и поскольку Организацией Объединенных Наций приняты Основные принципы независимости судебных органов, призванные обеспечивать и поощрять независимость судебных инстанций и способные служить ориентиром при внутреннем отпращивании правосудия,

нижеследующие ценности и принципы принимаются с целью установить стандарты поведения судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, которые служили бы для этих судей ориентиром, и призваны помочь более полному пониманию и поддержке работы Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций персоналом и администрацией Организации Объединенных Наций:

1. Независимость

а) судьи должны блюсти независимость и добросовестность системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций и должны независимо действовать при осуществлении своих обязанностей, не воспринимая никаких неуместных влияния, воздействия, давления или угроз, от кого бы и откуда бы они ни исходили;

б) для защиты институциональной независимости Трибуналов судьи должны предпринимать все разумные шаги к обеспечению того, чтобы никакие лицо, сторона, учреждение или государство не вмешивались прямым или косвенным образом в работу Трибуналов;

2. Беспристрастность

а) во всех вопросах, разбираемых ими в судебном порядке, судьи должны действовать без опаски, пристрастности или предвзятости;

б) судьи должны обеспечивать, чтобы их поведение неизменно поддерживало всеобщую веру в беспристрастность Трибуналов;

с) судьи должны заявлять самоотвод по делу, если:

i) у них имеется реальный конфликт интересов или фактическая предвзятость;

ii) у надлежаще осведомленного лица может сложиться резонное впечатление того, у них имеется конфликт интересов или предвзятость;

iii) им заведомо известны оспариваемые доказательственные факты, относящиеся к разбирательству;

д) судьи не должны заявлять самоотвод по несущественным основаниям. Принимая определение по заявленному самоотводу, судьи должны его мотивировать;

е) судьи должны заблаговременно уведомлять стороны о любом обстоятельстве, которое может быть резонно воспринято в качестве порождающего основание для отвода в данном конкретном деле;

ф) судьи не должны участвовать в рассмотрении дела, если кто-либо из их родственников выступает по этому делу тяжущейся стороной или представителем такой стороны либо существенно заинтересован в исходе этого дела;

г) чтобы определить, не следует ли им взять самоотвод по какому-либо делу, судьи должны быть в курсе финансовых интересов, имеющих у них непосредственно или в качестве доверенного лица, и, насколько это разумно возможно, стараться быть осведомлены о финансовых интересах своих ближайших родственников;

h) i) судьи не должны прямо или косвенно обговаривать или принимать какие-либо вознаграждение, доход, компенсацию, подарок, преимущество или привилегию, которые несовместимы с судебным поприщем либо могут быть резонно восприняты в качестве награды или в качестве фактора, способного склонить их в пользу какой-то конкретной стороны;

ii) судьи могут получать символические подарки, знаки отличия, награды или льготы, не вызывающие несовместимости или резонного восприятия, о которых говорится в подпункте (i);

i) судьи не должны участвовать в финансовой, политической или коммерческой сделке или деятельности, включая мероприятия по сбору средств, которая несовместима с независимостью и беспристрастностью, требуемыми их судьейским статусом, и отрицательно на них отражается, которая может быть резонно воспринята как злоупотребление должностным положением судьи либо которая каким-то иным образом несовместима с судьейской должностью в Организации Объединенных Наций. Если судья не уверен в том, что определенный курс действий не станет нарушением настоящего предписания, он может просить председательствующего судью Трибунала связаться с Председателем Совета по внутреннему правосудию. После этого Совет рассмотрит вопрос и сообщит соответствующему судье, противоречит ли задуманный курс действий этому предписанию;

3. Добросовестность

a) судьи должны обладать высокими моральными качествами и не только при исполнении своих обязанностей, а всегда действовать достойно и в соответствии с ценностями и принципами, изложенными в настоящем Кодексе;

b) судьи должны неизменно, в том числе в периоды, когда они заняты не служебными делами, соблюдать законы страны, в которой они проживают, работают или находятся с визитом;

c) судьи должны сообщать председательствующему судье своего Трибунала, если они страдают болезнью или иным недугом, которые могут угрожать выполнению ими своих обязанностей;

4. Этичность

a) судьи должны демонстрировать и отстаивать высокие стандарты судейского поведения, чтобы укреплять веру в добросовестность отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;

b) кроме как при исполнении судебных обязанностей, судьи не должны публично высказываться по существу какого-либо дела, находящегося в производстве Трибуналов, или делать какие-либо замечания, которые, как можно резонно ожидать, повлияют на исход разбирательства по этому делу или сделают неочевидным справедливость процесса;

c) судьи связаны профессиональным долгом неразглашения совещаний с коллегами-судьями и конфиденциальных сведений, полученных в ходе выполнения ими своих обязанностей;

d) судьям, как и другим гражданам, полагаются свобода выражения своего мнения, свобода убеждений и свобода объединений и собраний, однако пользоваться этими свободами судьи должны при должном учете ценностей и принципов, изложенных в настоящем Кодексе;

e) судьи не должны использовать или позволять использовать престиж судейской должности для продвижения частных интересов судьи, родственника

судьи или кого-либо еще; не должны судьи и создавать впечатление, что кто-либо в состоянии оказать на них неподобающее влияние;

f) в своих личных отношениях с отдельно взятыми сотрудниками, которые выступают в качестве сторон, юридических представителей или иных лиц, регулярно появляющихся в Трибунале, где они председательствуют, судьи должны избегать ситуаций, которые могли бы породить резонное ощущение фаворитизма или пристрастности;

g) занятые в полном режиме судьи Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций не должны заниматься юридической практикой, но могут неофициально консультировать родственников, друзей, благотворительные организации и т. п. без вознаграждения;

h) судьям следует всячески стараться культивировать коллегиальность в Трибуналах. При этом они должны действовать вежливо и уважать достоинство других, включая сотрудников аппарата Трибуналов;

i) судьи могут создавать объединения судей или вступать в них;

j) при условии надлежащего и эффективного осуществления судебных обязанностей судья может заниматься любой законной деятельностью, если она не подрывает репутацию судебного ведомства в Организации Объединенных Наций в глазах здравомыслящих членов сообщества;

5. Транспарентность

судьи должны уважать принцип открытости правосудия, согласно которому правосудие должно вершиться зримо, и предпринимать разумные шаги к обеспечению того, чтобы соблюдение этого принципа находило отражение в порядке обращения с делами в Трибуналах;

6. Справедливость при ведении разбирательства

a) судьи должны разрешать споры путем установления фактических обстоятельств и применения надлежащих норм в обстановке справедливого разбирательства. Это включает обязанность:

i) соблюдать букву и дух правила *audi alteram partem* («выслушай другую сторону»);

ii) сохранять явную беспристрастность;

iii) оглашать мотивы любого распоряжения;

b) в манере поведения судей не должно быть проявлений расизма, сексизма или иной дискриминации. Судьи должны блюсти и уважать принципы, изложенные в Уставе Организации Объединенных Наций, Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте о гражданских и политических правах. В своих словах или поступках судьи не должны проявлять несправедливой дискриминации по отношению к каким-либо лицу или группе лиц или же злоупотреблять властью и полномочиями, которыми они наделены;

c) судьи не должны позволять персоналу Трибуналов либо юридическим представителям, выступающим в Трибуналах, или же другим лицам, им

подчиненным или подконтрольным, допускать в своем поведении проявления расизма, сексизма или иной дискриминации;

d) судьи обязаны ограждать свидетелей и стороны от третирования или издевательского обхождения во время разбирательства в Трибуналах;

e) в ходе судопроизводства судьи должны вежливо себя вести с юридическими представителями, сторонами, свидетелями, персоналом Трибуналов, коллегами-судьями и публикой и требовать вежливости от них;

f) судьи должны поддерживать порядок во время разбирательства в Трибуналах. Когда это необходимо, они могут распорядиться об удалении с процесса любого лица, которое срывает или грозит сорвать упорядоченное отправление правосудия;

7. Компетентность и аккуратность

a) судьи аккуратно осуществляют все порученные судебные обязанности, включая задачи, связанные с судейской должностью или функционированием Трибуналов, и, действуя эффективным и профессиональным образом, в срок завершают судебную работу;

b) судьи должны в срок выносить решение или распоряжения по делу. Кроме как в исключительных обстоятельствах, решения следует выносить не позднее чем через три месяца после окончания слушания или завершения прений либо — в случае Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций — окончания сессии, на которой вопрос был решен;

c) судьи должны идти навстречу любому официальному расследованию, объектом которого являются их служебные поступки;

d) судьи не должны совершать поступков, которые наносят ущерб эффективному и оперативному отправлению правосудия или работе Трибунала;

e) занимаясь отправлением правосудия, судьи должны в свои обычные часы работы, установленные членами Трибунала, присутствовать в служебном кабинете, а в оговоренные часы — на слушаниях и совещаниях Трибунала, если только у них нет веской причины не присутствовать. Судьи должны заблаговременно сообщать председательствующему судье Трибунала, если им необходимо отсутствовать. При необходимости отсутствовать более трех дней они должны заручаться согласием председательствующего судьи их Трибунала;

f) судьи должны уважать и соблюдать разумные административные поручения председательствующего судьи Трибунала, членами которого они являются;

g) судьи должны предпринимать разумные шаги к поддержанию необходимого уровня профессиональной компетентности и быть в курсе соответствующих событий в международном административном и трудовом праве, а также в области международных норм прав человека;

h) судебные функции судей имеют приоритет над другими обязанностями и мероприятиями.