

Distr.: General  
1 August 2014  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون  
البنود ١٣١ و ١٤٣ و ١٤٧ من جدول الأعمال المؤقت\*  
الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥  
إقامة العدل في الأمم المتحدة  
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات  
الأمم المتحدة لحفظ السلام

## إقامة العدل في الأمم المتحدة

## تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أن تنشئ نظاماً لإقامة العدل في الأمم المتحدة يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية. وقد بدأ النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ونوهت الجمعية العامة مع التقدير بالإنجازات التي حققها النظام منذ إنشائه، وأقرت بطابعه المتطور، وواصلت رصد النظام لكفالة استمراره في أداء الولاية المنوطة به.

\* A/69/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

290914 290914 14-58447 (A)



ويقدم الأمين العام في هذا التقرير إحصاءات بشأن أداء نظام إقامة العدل في السنة التقييمية ٢٠١٣، ويبيد بعض الملاحظات بشأنه. ويبين الأمين العام أيضا الاحتياجات المحددة من الموارد في النظام الرسمي فيما يتعلق بمنصب القضاة المخصصين الثلاثة، وقلم محكمة الاستئناف والتقييم المستقل المؤقت المقترح.

وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٥٤/٦٨، أن يقدم تقريرا بشأن عدد من المسائل في دورتها التاسعة والستين. ويتضمن هذا التقرير استجابة موحدة لذلك الطلب.

## المحتويات

## الصفحة

٥	.....	أولاً - لمحة عامة
٧	.....	ثانياً - استعراض نظام العدالة الرسمي
٧	.....	ألف - ملاحظات عن أداء النظام الرسمي لإقامة العدل
١٠	.....	باء - وحدة التقييم الإداري
١٤	.....	جيم - التقييم الإداري في الصناديق والبرامج
١٥	.....	دال - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
٢٢	.....	هاء - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
٢٩	.....	واو - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٣٦	.....	زاي - مكتب المديرية التنفيذية
٣٧	.....	حاء - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفة مدعى عليه
٥٤	.....	ثالثاً - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل
٥٤	.....	ألف - لمحة عامة
٥٥	.....	باء - الردود
٦٦	.....	رابعاً - مسائل أخرى
٦٦	.....	خامساً - الاحتياجات من الموارد
٦٩	.....	سادساً - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها
المرفقات		
٧٢	.....	الأول - المخطط التدفقي لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة
٧٣	.....	الثاني - اقتراح منقح لإجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام إقامة العدل
		الثالث - الردود على التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المطالم وخدمات
٧٦	.....	الوساطة في الأمم المتحدة

- الرابع - التعديل المقترح إدخاله على المادة ٣ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف فيما يتعلق بمؤهلات القضاة . . . . . ٨٠
- الخامس - الامتيازات والحصانات الممنوحة لقضاة المحكمتين . . . . . ٨١
- السادس - مدونة سلوك الممثلين القانونيين الخارجيين المقترحة . . . . . ٨٥
- السابع - الآلية المقترحة لمعالجة التظلمات المحتملة في إطار مدونة قواعد السلوك لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف . . . . . ٨٩
- الثامن - التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري ومنحتها المحكمتان في عام ٢٠١٣ . . . . . ٩٣

## أولا - ملحة عامة

١ - أنشأت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، نظاما جديدا لإقامة العدل، لخدمة موظفي الأمانة العامة والصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة، أصبح نافذ المفعول في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقد توخت الجمعية أن يكون النظام الجديد نظاما لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، على نحو يتسق وقواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والإجراءات القانونية الواجبة لضمان احترام حقوق الموظفين والتزامهم، ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء.

٢ - إن فترة السنوات الخمس من عمل نظام إقامة العدل هذا هي مدة مناسبة لتذكر الأسباب الأساسية التي كانت وراء إنشاء النظام الجديد للعدالة الداخلية في الأمم المتحدة، والتي حددها الأمين العام في مذكرته المؤرخة ٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٧<sup>(١)</sup>، على النحو التالي:

”أ) ليست لدى موظفي الأمم المتحدة أي وسائل قانونية للالتجاء إلى المحاكم الوطنية، حينما يتعلق الأمر بمظالم تتصل بالعمل. لذلك، فإن المنظمة تحتاج إلى إتاحة وسيلة التجاء فعالة لموظفيها، ويجب عليها أن تتحمل العديد من التكاليف الملازمة التي قد يتم تكبدها لولا ذلك في الإجراءات القضائية الوطنية؛

”ب) على الأمم المتحدة، باعتبارها منظمة تعنى بوضع القواعد والمعايير وتدعو إلى سيادة القانون، واجب خاص هو أن تتيح لموظفيها سبل الحصول على نظام عدالة فعال يحقق الإنصاف في الوقت المناسب. ولذلك، يجب عليها أن تمارس ما تدعو إليه“ فيما يتعلق بمعاملة موظفيها وإدارة شؤونهم. ويعتقد الأمين العام أن للموظفين الحق في نظام عدالة يمثل تماما للمعايير الدولية السارية لحقوق الإنسان؛

”ج) نظرا لزيادة المخاطر وتزايد الحالات المعقدة التي تعمل فيها المنظمة، بات وضع المعايير الأخلاقية السامية وعدم التسامح مطلقا مع السلوك غير السليم أو الإساءة يكتسيان أهمية بالغة. ومن الضروري إنشاء نظام داخلي للعدالة يحظى بثقة كل من الموظفين والإدارة لتعزيز الثقة المتبادلة وتحسين المساءلة، الأمر الذي سيعزز بدوره المنظمة؛

(١) A/61/758، الفقرة ٥.

” (د) ينبغي أن يتكيف نظام العدل الداخلي مع المتطلبات المتغيرة لمنظمة يتسع نطاقها العالمي ... وينبغي أن تعاد هيكلة نظام العدالة الداخلي بحيث يتيح لجميع موظفي الأمم المتحدة، أينما كان مركز عملهم، إمكانية فعلية للجوء إليه“.

٣ - ومن المفيد أيضا الإشارة إلى أن نظام إقامة العدل يخدم ما يقرب من ٧٤ ٠٠٠ موظف في الأمانة العامة والصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة<sup>(٢)</sup>. وهو يخدم أيضا الموظفين المتقاعدين وأزواجهم وأطفالهم ومعاليهم من الدرجة الثانية، والأشخاص الذين يتلقون استحقاقات العجز ولديهم إمكانية الاستفادة من النظام فيما يتعلق بادعاءات مخالفات النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة<sup>(٣)</sup>.

٤ - وللنظام الرسمي محكمتان، هما محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وهي محكمة درجة أولى ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف وهي محكمة درجة ثانية، تتألفان من قضاة محترفين ومستقلين وتدعمهما أقلام المحكمتين في جنيف ونيروبي ونيويورك. ويتولى مكتب إقامة العدل إدارة عناصر النظام الرسمي، حيث يقدم الدعم الموضوعي والتقني والإداري إلى المحكمتين بواسطة أقلامهما؛ والمساعدة والتمثيل القانونيين للموظفين في جميع مراحل النظام الرسمي بواسطة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ والمساعدة، حسب الاقتضاء، إلى مجلس العدل الداخلي<sup>(٤)</sup>.

٥ - والخطوة الأولى الإلزامية في النظام الرسمي في المسائل غير التأديبية هي التقييم الإداري. وتجري وحدة التقييم الإداري بإدارة الشؤون الإدارية في المقر أو الكيان ذي الصلة الذي يؤدي تلك الوظيفة في الصناديق والبرامج التي تدار بصور مستقلة أول استعراض للقرار المطعون فيه. والغرض من هذه الخطوة هو إتاحة الفرصة للإدارة لتصحيح قرار غير سليم أو لتقديم حل في الحالات التي يكون القرار المتخذ فيها معيبا، وهي بذلك تقلل عدد القضايا التي تنتقل إلى محكمة المنازعات.

٦ - ويقوم قسم القانون الإداري في مكتب إدارة الموارد البشرية بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يرفعها الموظفون العاملون في الأمانة العامة وفي بعض

(٢) انظر A/68/356.

(٣) وفقا لما جاء في التقرير السنوي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لعام ٢٠١٣، بلغ عدد المشتركين الفعليين في الصندوق في عام ٢٠١٣، ٢٠٩٨ ١٢١ مشتركاً.

(٤) انظر ST/SGB/2010/3.

كيانات الأمم المتحدة الأخرى، كما يمثلها موظفو الشؤون القانونية والموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا. وتقوم وحدات مماثلة بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يرفعها الموظفون العاملون في الصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة. ويتولى مكتب الشؤون القانونية تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف.

٧ - ويصف المرفق الأول لهذا التقرير العملية التي يجري بها تناول تظلمات الموظفين في هذا النظام.

٨ - ويقدم هذا التقرير إحصاءات عن أداء النظام في عام ٢٠١٣، ويعرض بعض الملاحظات بشأنه. ويستجيب التقرير أيضا للطلبات المحددة التي قدمتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٤/٦٨ والتي تنتظر فيها في دورتها التاسعة والستين، وهو يتضمن طلبات الموارد المتصلة بالاقتراح المنقح لإجراء تقييم مستقل مؤقت، والتمديد المقترح للمناصب الثلاثة التي يشغلها قضاة مخصصون، وللموظفين الذين يدعمونهم للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، والتعزيز المقترح لقدرة قلم محكمة الاستئناف.

## ثانيا - استعراض نظام العدالة الرسمي

### ألف - ملاحظات عن أداء النظام الرسمي لإقامة العدل

٩ - الملاحظات التالية مقدمة فيما يتعلق بأداء النظام الرسمي لإقامة العدل في عام ٢٠١٣<sup>(٥)</sup>.

١٠ - وقد كان ثمة دلائل على أن عدد القضايا الواردة إلى النظام الرسمي يمكن أن يكون قد استقر عند مستوى معين منذ عام ٢٠٠٩.

١١ - ولا تزال أغلبية القضايا في النظام الرسمي تتعلق بعدم الاختيار وعدم الترقية وغير ذلك من القرارات ذات الصلة بالتعيين، وبإنهاء الخدمة.

(٥) من أجل وضع الملاحظات في سياقها المناسب، جدير بالذكر أن نحو ٧٤.٠٠٠ موظف يمكنهم اللجوء إلى نظام العدالة الداخلي وأن مئات آلاف القرارات الإدارية تتخذ ضمن المنظمة كل سنة، ولا يطعن إلا في عدد قليل نسبيا منها في النظام الرسمي لإقامة العدل.

- ١٢ - وهناك صلة واضحة بين القرارات الصادرة عن المنظمة التي تؤثر في عدد كبير الموظفين، مثل عمليات الاستعراض التي تجرى لمرة واحدة للنظر في تحويل تعيين الموظفين المؤهلين إلى تعيين دائم، والمخطط العام لتجديد مباني المقر، وتقليص حجم الإدارات والمكاتب والبعثات، واللجوء إلى نظام العدالة الداخلي الرسمي.
- ١٣ - وتواصلت في عام ٢٠١٣ الجهود الرامية إلى تسوية القضايا في النظام الرسمي في مرحلة التقييم الإداري وأمام محكمة المنازعات قبل الحكم بشأن موضوع الدعوى، ولاقت نجاحا ملحوظا من حيث عدد القضايا التي نظر فيها.
- ١٤ - ويأخذ عدد الالتماسات العارضة التي تقدم إلى محكمة الاستئناف بالازدياد.
- ١٥ - وتواصل ارتفاع عدد الموظفين الذين يمثلون أنفسهم في عام ٢٠١٣.

#### ١ - عدد القضايا وأنواعها

- ١٦ - أبلغت وحدة التقييم الإداري بإدارة الشؤون الإدارية عن زيادة في طلبات التقييم الإداري في عام ٢٠١٣، وإن لم يكن الرقم مرتفعا مثل الرقم المسجل في عام ٢٠١١. وتلقت الوحدة في عام ٢٠١٣، ٩٣٣ طلبا مقابل ٨٣٧ طلبا في عام ٢٠١٢، و ٩٥٢ طلبا في عام ٢٠١١. وترى الوحدة أن هذه الأرقام تبين استقرار عدد طلبات التقييم الإداري. ويعكس العديد من هذه الطلبات وجود مشاكل تتعلق بمسائل إدارة الأداء.
- ١٧ - ولاحظت وحدة التقييم الإداري أن أكبر مجموعتين من طلبات التقييم الإداري ما زالتا تتعلقان بالقرارات الإدارية المتصلة بعدم الاختيار وعدم الترقية (٢٢٦ طلبا أو ٢٤,٢ في المائة) وإنهاء الخدمة (٢٠٠ طلب أو ٢١,٤ في المائة). ولم يسوِّ إلا ٢,٦ في المائة من هذه الطلبات؛ وتبين أن ٢٣,٦ في المائة منها كانت غير ذات موضوع، و ٩٣,٨ في المائة لم تكن مقبولة أو أن القرار المعني لقي التثبيت. ولاحظت الوحدة أنه حتى وإن بدا أن المديرين أصبحوا أكثر وعيا بالتزاماتهم المتعلقة بإدارة الأداء، لا تزال الطلبات المتعلقة بعدم تجديد العقود أو عدم الاختيار تنطوي على مشاكل تتعلق بمسائل إدارة الأداء.
- ١٨ - وسجل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي زيادة في طلبات التقييم الإداري والقضايا المعروضة على محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣، حيث نجم عدد كبير نسبيا من القضايا عن عمليات الاستعراض التي تجرى لمرة واحدة للنظر في تحويل تعيين الموظفين المؤهلين إلى تعيين دائم.



١٩ - وسجل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أيضا زيادة في عدد القضايا التي تناولها في عام ٢٠١٣، وكان الجزء الأكبر من القضايا يتعلق بتقديم مشورة قانونية موجزة.

٢٠ - وازداد عدد القضايا الجديدة المرفوعة أمام محكمة المنازعات من ٢٥٨ قضية في عام ٢٠١٢ إلى ٢٨٩ قضية في عام ٢٠١٣. وكان هناك عدد كبير من طلبات وقف التنفيذ، لا سيما في نيويورك، وكان معظمها يتعلق بتنفيذ المخطط العام لتحديد مباني المقر.

٢١ - وانخفض عدد القضايا الجديدة المرفوعة أمام محكمة الاستئناف في عام ٢٠١٣ من ١٤٢ قضية في عام ٢٠١٢ إلى ١٢٥ قضية في عام ٢٠١٣. ويمكن أن يرجع هذا الانخفاض، في جانب منه، إلى انخفاض عدد القضايا الجديدة المرفوعة أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢. ومع حدوث زيادة في عدد القضايا الجديدة المرفوعة أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣، قد يكون من المعقول أن نتوقع حدوث زيادة مقابلة في الطعون المقدمة إلى محكمة الاستئناف مع مرور الوقت.

٢٢ - وما برح عدد الالتماسات المقدمة إلى محكمة الاستئناف يتزايد. وحتى منتصف حزيران/يونيه ٢٠١٤، بلغ هذا الرقم ٥٠ التماسا، وهو أكبر من العدد السنوي للالتماسات التي وردت في أي عام سابق.

٢٣ - وكان عدد القضايا التي فصلت فيها كلتا المحكمتين في عام ٢٠١٣ أكبر مما كان عليه في السنوات السابقة. وفصلت محكمة المنازعات في ٣٢٥ قضية في عام ٢٠١٣، مقابل ٢٦٠ قضية في عام ٢٠١٢<sup>(٦)</sup>. وفصلت محكمة الاستئناف في ١٣٧ قضية في عام ٢٠١٣، مقابل ١٠٣ قضايا في عام ٢٠١٢. ونتيجة لذلك، انخفض عدد القضايا التي لم تبت فيها كلتا المحكمتين في نهاية عام ٢٠١٣ عما كان عليه في عام ٢٠١٢.

## ٢ - التسوية غير الرسمية في إطار النظام الرسمي

٢٤ - استمرت تسوية القضايا في إطار النظام الرسمي دون حاجة إلى إصدار حكم نهائي بشأن موضوع الدعوى. وجرت تسوية نحو ٢٤١ قضية في مرحلة التقييم الإداري في الأمانة

(٦) شملت القضايا المشار إليها والبالغ عددها ٣٢٥ قضية، ١٠٩ طلبات لوقف التنفيذ كان لا بد من البت فيها في غضون خمسة أيام عمل.

العامة والصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة في عام ٢٠١٣، بما في ذلك ٣٣ قضية تصرف فيها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالنيابة عن الموظف.

٢٥ - وسُحب نحو ٥٥ قضية كانت مرفوعة أمام محكمة المنازعات، بما في ذلك قضايا حرت تسويتها باتفاق بين الطرفين، حيث استهل مناقشات التسوية محامون عن الطرفين، أو، كما حصل في ٢٦ قضية، بعد التدخل القضائي أو قيام قضاة محكمة المنازعات بإدارة القضية.

### ٣ - الموظفون الذين يمثلون أنفسهم

٢٦ - مثل عدد كبير من الموظفين أنفسهم في الإجراءات أمام كلتا المحكمتين في عام ٢٠١٣. ومن بين القضايا الجديدة التي رفعت أمام محكمة المنازعات، البالغ عددها ٢٨٩ قضية، قام موظفون يمثلون أنفسهم برفع ١٦٦ قضية (٥٧ في المائة). ومن بين القضايا الجديدة التي رفعت أمام محكمة الاستئناف، البالغ عددها ١٢٥، قام موظفون يمثلون أنفسهم برفع ٥٢ قضية (٤٢ في المائة).

٢٧ - وقد حُدد في التقرير السابق للأمين العام عن إقامة العدل<sup>(٧)</sup> ما يتركه الموظفون الذين يمثلون أنفسهم من تأثير كبير في نظام العدالة الداخلي من حيث التكاليف غير الظاهرة، والتأخير، وتضاؤل احتمال تسوية المنازعات. وتتسم هذه المسألة بأنها تشمل نظام إقامة العدل بأسره وتؤثر في عمله، ولذلك، يوصى بأن تعالج هذه المسألة في إطار التقييم المستقل المؤقت المقترح.

## باء - وحدة التقييم الإداري

### ١ - الولاية

٢٨ - تشكل وحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بإدارة الشؤون الإدارية الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل. وتضطلع الوحدة بالوظائف الأساسية التالية: (أ) إجراء تقييمات إدارية في أوائها للقرارات الإدارية غير التأديبية التي يطعن فيها الموظفون والتي تتعلق بالأحكام والشروط الناظمة لتعيينهم؛ (ب) مساعدة وكيل الأمين العام في تقديم ردود مغللة وفي أوائها لطلبات التقييم الإداري؛ (ج) مساعدة وكيل الأمين العام في تفعيل المساءلة الإدارية. وتتيح عملية التقييم الإداري الفرصة للإدارة لكي تحدد

(٧) A/68/346، الفقرات ١٨ إلى ٢١.

القرارات السيئة في الوقت المناسب، وتحول من ثم دون رفع دعاوى لا لزوم لها، وجمع الدروس المستفادة لتوفيرها لمتخذي القرارات من أجل خفض التكاليف بتحسين عملية اتخاذ القرارات وجعلها أكثر اتساقاً.

٢٩ - ووفقاً لقرار الجمعية العامة إنشاء نظام شفاف لإقامة العدل، في القضايا التي توصي وحدة التقييم الإداري فيها بتثبيت قرار إداري مطعون فيه، يوافق الموظف المعني بالأمر برّد خطي معلّل، يبيّن الأساس الذي استند إليه التقييم الإداري، ويتضمن موجزاً للوقائع المهمة الواردة في الطلب والتعليقات التي أبقاها متخذ أو متخذو القرار على الطلب، واللوائح الداخلية للمنظمة التي تنطبق على الأمر، والسوابق القضائية ذات الصلة للمحكمتين، وشرحا للأسباب التي جعلت الوحدة ترى أن القرار المطعون فيه يتفق مع القواعد السارية والقرار الصادر عن الأمين العام.

٣٠ - ويحق للموظف قانوناً أن يقدم إلى محكمة المنازعات طعنه في قرار إداري جرى تثبيته، أو إذا اعتُبر طلبه غير مقبول أو غير ذي موضوع<sup>(٨)</sup>. وتفيد الوحدة أن الموظفين الذين لجأوا إلى النظام الرسمي بسبب شعورهم بغياب الشفافية أو بعدم احترامهم أثناء عملية اتخاذ القرار الإداري، من الأرجح أن يقرروا عدم المضي في ممارسة حقهم القانوني بالتوجه إلى محكمة المنازعات عقب صدور التقييم الإداري، ومردّد ذلك إلى شعورهم بأن العملية كانت موضوعية ونزيهة. والرد الخطي المعلل الذي يوجّه إلى الموظف في ختام عملية التقييم الإداري هو وسيلة مهمة لإظهار نزاهة العملية وإرساء مصداقيتها.

٣١ - وتلقت الوحدة في الفترة من تاريخ إنشائها في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ ما مجموعه ٣٣٣ طلباً من طلبات التقييم الإداري: ١٤٨ طلباً في عام ٢٠٠٩؛ و ٤٢٧ طلباً في عام ٢٠١٠؛ و ٩٥٢ طلباً في عام ٢٠١١؛ و ٨٣٧ طلباً في عام ٢٠١٢؛ و ٩٣٣ طلباً في عام ٢٠١٣. وأقفلت الوحدة ملفات ما مجموعه ٣١٩٦ طلباً قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وكانت قد أوصت حتى ذلك التاريخ بمنح تعويضات فيما يتعلق بـ ٦٠ طلباً من طلبات التقييم الإداري (٨، ١) في المائة من الطلبات التي أقفلت ملفاتها قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

٣٢ - ويبيّن الجدول ١ أدناه الفصل في طلبات التقييم الإداري المقدمة في عام ٢٠١٣.

(٨) القرار ٦٢/٢٢٨، الفقرة ٥١.

## الجدول ١

## ألف - الفصل في طلبات التقييم الإداري المقدمة في عام ٢٠١٣

الطلبات المقدمة في عام ٢٠١٣	القرارات المثبتة	القرارات المبطله	القرارات ذات الموضوع <sup>(أ)</sup>	الطلبات التي ليست	الطلبات التي لا تستوفي شروط المقبولية	الطلبات المسحوبة <sup>(ب)</sup> الموجهة خطأ	الطلبات المرحلة من عام ٢٠١٣	الطلبات التي استؤنفت وبتت فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قبل حزيران/يونيه ٢٠١٤	القرارات التي استؤنفت وبتت فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قبل حزيران/يونيه ٢٠١٤
٩٣٣	٣٢٣	صفر	١٨٣	١١	٢٥٧	٣٣	١١٥	٨٧	

(أ) يمكن أن تشمل الحلول التي اتفق عليها الطرفان.

(ب) يمكن أن تشمل الحلول التي اتفق عليها الطرفان.

## باء - نتائج القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال	في انتظار القرار النهائي
٨٢	٢	٣	٤٠

٣٣ - ومن بين الطلبات الواردة في عام ٢٠١٣، البالغ عددها ٩٣٣ طلباً، أقرت الوحدة ملفات ٨١٨ طلباً قبل نهاية عام ٢٠١٣. ومن بين هذه الطلبات الـ ٨١٨، جرت تسوية ٢٢٧ طلباً (٢٨ في المائة) بفضل جهود بذلتها الوحدة نفسها، أو متخذو القرارات أنفسهم، أو بإشراك مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وفي ٧٢ في المائة من الطلبات على الأقل لم يجر إبطال القرار المطعون فيه أو تعديله.

٣٤ - وفي جميع الطلبات التي قدمت إلى الوحدة والتي لم تسحب أو تسو أو تكن غير ذات موضوع، ثبت الأمين العام القرار المطعون فيه بناء على توصية من الوحدة تشير إلى أن القرار يتفق وقواعد المنظمة وسوابقها القضائية في هذا المجال.

٣٥ - ومن بين الطلبات المقدمة في عام ٢٠١٣، البالغ عددها ٩٣٣ طلباً، لم يطعن الموظفون أمام محكمة المنازعات قبل ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ إلا في ١٢٧ قراراً (٦، ١٣ في المائة)، وهو ما يعتبر نجاحاً من حيث تسوية المنازعات في مرحلة مبكرة. ومن بين الطلبات المقدمة في عام ٢٠١٤، طعن في ٢٢ قراراً (١، ٧ في المائة) قبل ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤.

٣٦ - ومن بين التقييمات الإدارية التي أجريت بناء على طلبات قدمت في عام ٢٠١٣، قدم الموظفون ١٢٧ طلباً إلى محكمة المنازعات قبل ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤. وفي ذلك

التاريخ، كانت المحكمة قد فصلت في ٨٧ طلبا واتخذت قرارا يتفق بالكامل مع الموقف الذي اتخذ في التقييم الإداري في ٧٩ قضية (٩١ في المائة). ولا يزال أربعون حكما من الأحكام معلقة، ويمكن أن يقدم عدد صغير من الطلبات الإضافية. ورغم أن هناك مشاكل بشأن تفسير القوانين الداخلية للمنظمة لا يزال يتعين أن تفصل فيها محكمة الاستئناف، يُعتقد أن ذلك يشكل دليلا على ما تتسم به الوحدة من موضوعية ودقة.

٣٧ - ومن بين الطلبات التي قدمت في عام ٢٠١٣، البالغ عددها ٩٣٣ طلبا، أوصت الوحدة بإجراء ١١ تسوية، انطوت ١٠ تسويات منها على دفع تعويضات تراوحت بين ٧١٢ دولارا و ٦٦٨,٢٥ دولارا، وبلغ مجموعها ١,٧٠٧,١٦٦ دولارا<sup>(٩)</sup>، وهو ما أدى إلى تفادي الاستمرار في الدعاوى القضائية وإلغاء أي تعرض لاحق لاحتمال دفع تعويضات عن الأضرار. ومن بين التسويات المنجزة، البالغ عددها ١١ تسوية، جرى التوصل إلى ست تسويات بشأن استحقاقات أو امتيازات كان واجبا دفعها إلى الموظفين في غياب التسوية؛ وفي أربع تسويات أخرى، جرى دفع تعويضات؛ وفي قضية واحدة، لم تدفع أي تعويضات.

## ٢ - الحدود الزمنية القانونية

٣٨ - يتعين إكمال التقييمات الإدارية في غضون فترة لا تتجاوز ٣٠ يوما تقويميا من تقديم الطلب بالنسبة إلى موظفي المقر و ٤٥ يوما تقويميا بالنسبة إلى موظفي المكاتب الموجودة خارج المقر<sup>(١٠)</sup>. ولا يجوز تمديد المواعيد النهائية إلا في الحالات التي تحال فيها المسألة إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بموجب شروط يحددها الأمين العام أو محكمة المنازعات، وذلك لفترة تصل إلى ١٥ يوما في الظروف الاستثنائية عندما يتفق طرفا النزاع كلاهما<sup>(١١)</sup>.

٣٩ - وأفادت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أنه يتعين بذل كل جهد ممكن لتسوية القضايا قبل لجوء الموظفين إلى المقاضاة، وأن مهمة التقييم الإداري تتيح فرصة قيمة للقيام بذلك<sup>(١٢)</sup>. وفي الحالات التي ترى فيها وحدة التقييم الإداري أن القرار المطعون فيه لا يتفق مع القوانين الداخلية للمنظمة، ويؤيد فيها وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية النظر في إيجاد تسوية، فإن الوحدة تسعى إلى تيسير معالجة الطلب. وتفيد تجربة الوحدة بأن إيجاد

(٩) يشكل ذلك انخفاضا عن عام ٢٠١٢ عندما دفعت تعويضات بلغ مجموعها ٤٧,٥٣٦,١٨٦ دولارا.

(١٠) القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٥٤.

(١١) القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٣٢.

(١٢) A/65/557، الفقرة ١٦.

حل من هذا القبيل يتطلب إجراء اتصالات مستفيضة مع الموظف ومتخذ القرار، ويمكن أن يتجاوز الأطر الزمنية القانونية.

### ٣ - عبء العمل والموارد

٤٠ - ازداد عبء العمل الموكل إلى وحدة التقييم الإداري في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، إذ بلغ ٩٥٢ طلباً لإجراء تقييمات إدارية في عام ٢٠١١؛ ولكن هذا شمل قرابة ٣١٠ طلبات متشابهة. وفي عام ٢٠١٢، انخفض عدد الطلبات إلى ٨٣٧ طلباً، ولكنه ارتفع إلى ٩٣٣ طلباً في عام ٢٠١٣. وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، تم تقديم ٣١٣ طلباً. وعلى الرغم من ذلك، يعتبر أن عدد الطلبات المقدمة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ يشير إلى استقرار عدد الحالات المعروضة على الوحدة. ولاحظت الوحدة أيضاً وجود صلة واضحة بين القرارات التي تؤثر على مجموعات من موظفي الوحدة وعلى مواردها.

٤١ - وبهذا الشكل لا تطبق المهلتان القصيرتان جدا وطولهما ٣٠ يوماً و ٤٥ يوماً إلا على عملية التقييم الإداري. ولئن كان هذان الإطاران الزمنيان يعززان السرعة في تسوية المنازعات، فمن الصعب للغاية أن تفي بهما وحدة التقييم الإداري، نظراً إلى ارتفاع عدد الطلبات وما يسفر عنه من ازدياد في عبء العمل. ويتأثر عبء عمل الوحدة في استعراض الطلبات بالنهج الذي تتخذه للتعامل بفعالية مع الطلبات والتواصل مع الموظفين والمديرين، وبمهمتها المتمثلة في تحليل الدروس المستفادة المحتملة وصياغتها في شكل أدلة وعروض تقدم للمديرين.

٤٢ - وتقوم وحدة التقييم الإداري بتتبع البيانات المتعلقة بطلبات التقييم الإداري، باستخدام قاعدة بياناتها (MEUtrix) وبالإحالة في الدليل المرجعي إلى قرارات المحكمتين. ويعد إدخال البيانات، وصيانة قاعدة البيانات، والإحالة المرجعية أنشطة تستغرق وقتاً طويلاً، وتركز على تقديم الردود على طلبات التقييم الإداري الواردة من الإدارة ضمن المهل القانونية القصيرة المحددة.

### جيم - التقييم الإداري في الصناديق والبرامج

٤٣ - تلقت الصناديق والبرامج التي تدار بصفة مستقلة وهي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومفوضية شؤون اللاجئين، ومكتب خدمات المشاريع، ١٢٢ طلباً من طلبات التقييم الإداري في عام ٢٠١٣. ويرد بيان تفاصيلها في جداول البيانات الخاصة بتلك الكيانات، في جزء لاحق من هذا التقرير.

## دال - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

### ١ - تشكيل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٤٤ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان تشكيل محكمة المنازعات على النحو التالي:

- (أ) القاضي فينود بوليل (موريشيوس)، قاض متفرغ مقره في نيروبي؛
- (ب) القاضية ميمودة إبراهيم - كارستيتز (بوتسوانا)، قاضية متفرغة مقرها في نيويورك؛
- (ج) القاضي توماس لاكر (ألمانيا)، قاض متفرغ مقره في جنيف؛
- (د) القاضي غلام حسين قادر - ميران (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)، قاض غير متفرغ؛
- (هـ) القاضية كورال شو (نيوزيلندا)، قاضية غير متفرغة؛
- (و) القاضي جان - فرانسوا كوزان (فرنسا)، قاض مخصص مقره في جنيف<sup>(١٣)</sup>؛
- (ز) القاضية انكيديليم أميليا إيزواكو (نيجيريا)، قاضية مخصصة مقرها في نيروبي؛
- (ح) القاضية أليساندرا غريسيانو (رومانيا)، قاضية مخصصة مقرها في نيويورك.

### ٢ - الأنشطة القضائية

#### (أ) عبء القضايا

٤٥ - في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، كان أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٢٦٢ قضية لم يُبت فيها بعد. وفي عام ٢٠١٣، تلقت محكمة المنازعات ٢٨٩ قضية جديدة، وشمل ذلك ما تلقتة بالإحالة بين سجلات المحاكم، وفصلت في ٣٢٥ قضية، بما في ذلك قضية واحدة جرت إعادتها، وثمانٍ قضايا أغلقت عن طريق الإحالة بين سجلات المحاكم. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، كانت هناك ٢٢٦ قضية تنتظر البت فيها، بما في ذلك قضية واحدة من النظام القديم.

(١٣) استقال القاضي كوزان من منصبه اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٤.

٤٦ - ويبين الجدول ٢-ألف أدناه عدد القضايا التي وردت والقضايا التي فصل فيها وتلك التي لم يُبت فيها بعدُ للعام ٢٠١٣ وللأعوام السابقة. ويصنف الجدول ٢-باء هذه القضايا حسب مركز العمل.

## الجدول ٢

## محكمة الأمم المتحدة للمنازعات: حالة القضايا المعروضة

ألف - القضايا الواردة، والقضايا التي تم الفصل فيها، وتلك التي لم يبت فيها بعد:  
٢٠١٣-٢٠٠٩

القضايا الواردة	القضايا التي تم الفصل فيها (نهاية العام)	قضايا لم يبت فيها (محلل)
٢٨١	٩٨	١٨٣
٣٠٧	٢٣٦	٢٥٤
٢٨١	٢٧١	٢٦٤
٢٥٨	٢٦٠	٢٦٢
٢٨٩	٣٢٥	٢٢٦
١٤١٦	١١٩٠	
المجموع		

(أ) دخل النظام الحالي لإقامة العدل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

باء - القضايا الواردة، والقضايا التي تم الفصل فيها، وتلك التي لم يبت فيها بعد، مصنفة حسب مركز العمل: ٢٠١٣-٢٠٠٩

القضايا الواردة			القضايا التي تم الفصل فيها			قضايا لم يبت فيها (محلل نهاية العام)			محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	
١٠٨	٧٤	٩٩	٥٧	١٩	٢٢	٥١	٥٥	٧٧	٢٠٠٩
١٢٠	٨٠	١٠٧	١٠١	٥٩	٧٦	٧٠	٧٦	١٠٨	٢٠١٠
٩٥	٨٩	٩٧	١١٩	٥٩	٩٣	٤٦	١٠٦	١١٢	٢٠١١
٩٤	٧٨	٨٦	١٠٦	٧٦	٧٨	٣٤	١٠٨	١٢٠	٢٠١٢
٧٥	٩٦	١١٨	٧٧	١٠٣	١٤٥	٣٢	١٠١	٩٣	٢٠١٣
٤٩٢	٤١٧	٥٠٧	٤٦٠	٣١٦	٤١٤				المجموع

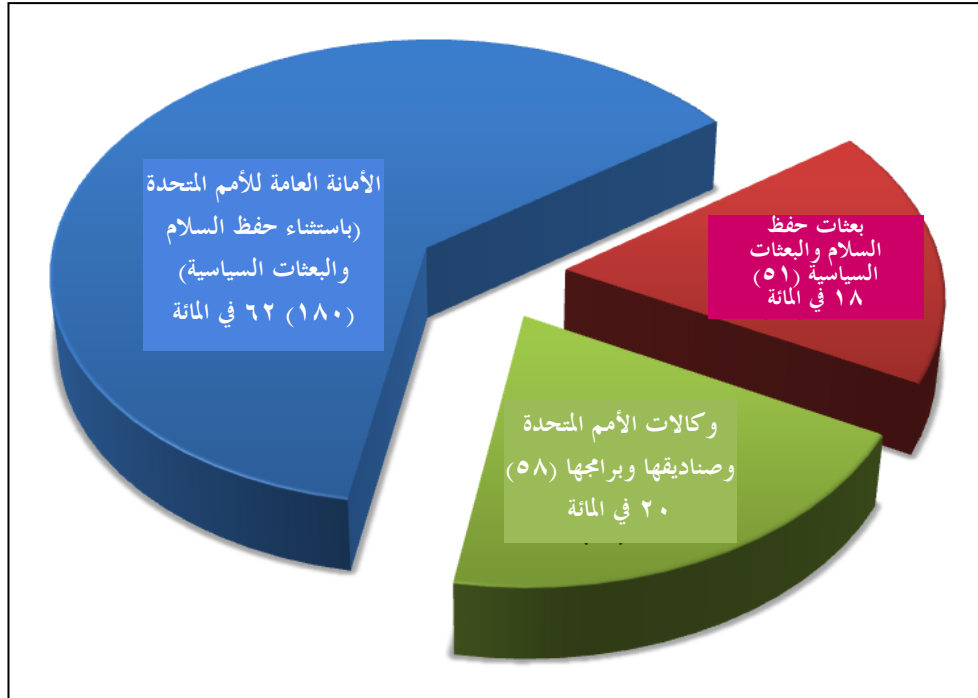


٤٧ - ومن أصل ٢٨٩ قضية وردت في عام ٢٠١٣، كان مصدر ١٨٠ قضية (٦٢ في المائة) هو الأمانة العامة (باستثناء عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية)، بما في ذلك اللجان الإقليمية، والمكاتب الموجودة خارج المقر، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، والعديد من الإدارات والمكاتب التابعة للأمم المتحدة؛ و ٥١ قضية (١٨ في المائة) مصدرها بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية؛ و ٥٨ قضية (٢٠ في المائة) مصدرها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، بما فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي. وهذا موضح في الشكل الأول أدناه.

الشكل الأول

توزيع القضايا المسجلة بحسب الجهات المستفيدة

(١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣)



(ب) القضايا التي أحيلت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من النظام السابق

٤٨ - في عام ٢٠١٣، أحيلت قضيتان من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة سابقاً؛ واحدة منها في نيروبي والأخرى في نيويورك. ولا تزال قضية واحدة من هذا القبيل تنتظر البت فيها في نيروبي بنهاية العام ٢٠١٣<sup>(١٤)</sup>.

٤٩ - وخلال الفترة نفسها، تم الفصل في جميع القضايا المحالة من المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة.

(ج) عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة

٥٠ - أصدرت محكمة المنازعات ١٨١ حكماً، و ٧٧٥ أمراً، وعقدت ٢١٨ جلسة محكمة في عام ٢٠١٣. ويبين الجدول ٣-ألف مجموع عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة للسنوات ٢٠٠٩-٢٠١٣، في حين يقدم الجدول ٣-باء هذه المعلومات مصنفة حسب قلم المحكمة.

الجدول ٣

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات: عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة

ألف - مجموع عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الأحكام	الأوامر القضائية	جلسات المحكمة
٢٠٠٩	٩٧	٢٥٥	١٧٢
٢٠١٠	٢١٧	٦٧٩	٢٦١
٢٠١١	٢١٩	٦٧٢	٢٤٩
٢٠١٢	٢٠٨	٦٢٦	١٨٧
٢٠١٣	١٨١	٧٧٥	٢١٨
المجموع	٩٢٢	٣٠٠٧	١٠٨٧

(١٤) هذه قضية جرت إعادتها. وبعد وقت قصير من إعادتها توفي المدعي، وقدمت جهة متابعة تركته طلب تأجيل. ومن المقرر عقد جلسة الاستماع للنظر في هذه المسألة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

## باء - الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة: ٢٠٠٩-٢٠١٣

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الأحكام		الأوامر القضائية				جلسات المحكمة		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	
٢٠٠٩	٤٤	٢٠	٣٣	٣٩	٢٦	١٩٠	٢١	٣٣	١١٨
٢٠١٠	٨٣	٥٢	٨٢	٩٣	٢٤٨	٣٣٨	٥٤	١١٦	٩١
٢٠١١	٨٦	٥٢	٨١	٢٢٤	١٤٤	٣٠٤	٥٤	١١٧	٧٨
٢٠١٢	٧٩	٦٥	٦٤	١٧٢	١٨٣	٢٧١	٢٤	٨٨	٧٥
٢٠١٣	٤١	٦٧	٧٣	٢٠١	٢١٩	٣٥٥	٣٢	١١٤	٧٢
المجموع	٣٣٣	٢٥٦	٣٣٣	٧٢٩	٨٢٠	١٤٥٨	١٨٥	٤٦٨	٤٣٤

## (د) توزيع القضايا بحسب الموضوع

٥١ - صُنفت القضايا الواردة في عام ٢٠١٣ إلى ست فئات رئيسية هي: (أ) مسائل تتعلق بالتعيين (عدم الاختيار وعدم الترقية ومسائل أخرى تتعلق بالتعيين): ١٤٢ قضية؛ (ب) المزايَا والاستحقاقات: ٣٦ قضية؛ (ج) التصنيف: ٢ قضيتان؛ (د) المسائل التأديبية: ٦ قضايا؛ (هـ) إنهاء الخدمة (عدم التجديد ومسائل أخرى تتعلق بإنهاء الخدمة): ٥٩ قضية؛ (و) مسائل أخرى<sup>(١٥)</sup>: ٤٤ قضية.

## (هـ) التمثيل القانوني للمدعين أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٥٢ - كان توزيع تمثيل الموظفين بالنسبة للقضايا البالغ عددها ٢٨٩ قضية في عام ٢٠١٣ على النحو التالي: ١٦٦ موظفا مثلوا أنفسهم؛ و ٦٢ موظفا قام مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بتمثيلهم. و ٤٦ موظفا مثلهم مستشارون قانونيون خارجيون؛ و ١٥ موظفا مثلهم متطوعون من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة.

## (و) نتائج القضايا المغلقة

٥٣ - من أصل ٣٢٥ قضية فصلت فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١٣، بُت في ١٧٣ قضية لصالح المدعى عليه (وذلك يعني أن الطلب رفض من أساسه)؛ وبت في ٦٢ قضية لصالح المدعي كليا؛ وبت جزئياً في ٢١ قضية لصالح المدعي (أي منحت بعض المطالبات المتعلقة بالمسؤولية). وسُحبت ٥٥ قضية، بما في ذلك قضايا نجحت الوساطة

(١٥) تشمل الطعون في قرارات اتخذها مكتب الأخلاقيات، وأمين المظالم، وهيئات التحقيق، والطعون في التدابير المفروضة بموجب القاعدة ١٠-٢ (ب) من النظام الإداري للموظفين.

أو التسوية فيها، بوسائل منها مساعي القضاة، وأغلقت ثلاث قضايا لعدم وجود وجه لإقامة الدعوى، واستوجبت ثلاث منها تقديم طلبات إعادة النظر/التفسير/التنفيذ وأغلقت ثمانى قضايا عن طريق الإحالة بين الأقاليم.

(ز) طلبات وقف التنفيذ

٥٤ - في عام ٢٠١٣، تم تلقي ١٠٩ طلبات لوقف التنفيذ، الأمر الذي يشكل زيادة كبيرة مقارنة بعدد الطلبات التي وردت في عام ٢٠١٢. وبالنظر إلى المطلب القانوني للفصل في مثل هذه الطلبات في غضون خمسة أيام عمل، فقد توجب منحها الأولوية، وهو ما أسهم إلى حد كبير في زيادة عبء عمل محكمة المنازعات.

٥٥ - وسجلت أكبر زيادة في نيويورك، حيث فصلت محكمة المنازعات في ٦٨ طلبا من طلبات وقف التنفيذ. وكان معظم هذه الطلبات متعلقا بقرارات نقل الموظفين في إطار المخطط العام لتجديد مباني المقر.

(ح) القضايا التي تمت تسويتها أمام محكمة المنازعات

٥٦ - في عام ٢٠١٣، سحبت ٥٥ قضية، وشمل ذلك تلك التي سحبت بعد مناقشات تسوية أو وساطة بين الطرفين بواسطة مكتب أمين المظالم وخدمات التسوية. ومن بين هذه القضايا ٢٦ قضية تمت تسويتها بتدخل قضائي من جانب محكمة المنازعات أو بقيامها بإدارة القضية.

(ط) القضايا المحالة للوساطة

٥٧ - في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، كانت تجري أربع قضايا وساطة كانت محكمة المنازعات قد أحالتها في السابق إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وفي عام ٢٠١٣، حددت محكمة المنازعات ٢٧ قضية أخرى مناسبة للإحالة إلى الوساطة. ونجحت الوساطة في ١٥ قضية من هذه القضايا ولم تنجح في عشر منها. وفي نهاية عام ٢٠١٣، بقيت ست قضايا تنتظر البت فيها.

(ي) القضايا المحالة للمساءلة

٥٨ - في عام ٢٠١٣، أحيلت ست قضايا للمساءلة بموجب المادة ١٠-٨ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

### ٣ - المسائل المتعلقة بمحكمة المنازعات

#### (أ) القضاة المخصصون

٥٩ - في عام ٢٠١٣ عرضت ٢٨٩ قضية على محكمة المنازعات، ويمثل ذلك زيادة بمقدار ١٢ في المائة عن عام ٢٠١٢.

٦٠ - وبوجود قوام كامل من القضاة في عام ٢٠١٣، بما في ذلك ثلاثة قضاة مخصصين، فصلت المحكمة في ٣٢٥ قضية، وهو ما مثل زيادة كبيرة عن السنوات السابقة. ومثلما ذكر أعلاه، يشمل هذا الرقم عددا كبيرا من طلبات وقف التنفيذ. وفي نهاية العام ٢٠١٣، كان عدد القضايا التي لم يُبت فيها بعد ٢٢٦ قضية، وهو ما يمثل نحو عام من عمل المحكمة.

٦١ - ومن الأهمية الحاسمة أن تمدد فترة ولاية القضاة المخصصين الثلاثة، وبما يشمل القضاة القائمين بأعمال مناصبهم، وموظفي الدعم التابعين لهم حتى نهاية عام ٢٠١٥، من أجل مواكبة عبء القضايا، وتخفيض الوقت الذي يتطلبه الفصل في كل قضية. وأي تخفيض في قدرات السلك القضائي لمحكمة المنازعات قد يؤدي إلى زيادة كبيرة في طول المدة الزمنية اللازمة للبت في القضايا. وحدير بالذكر أن طول الفترة الزمنية التي يتطلبها الفصل في القضايا كان أحد العيوب التي تعرضت لأشد الانتقاد في النظام السابق لإقامة العدل.

٦٢ - وهناك أسباب أخرى تدعو إلى ضرورة انتداب قاضيين متفرغين في كل مركز من مراكز العمل<sup>(١٦)</sup>. ووفقا لرؤية الجمعية العامة، على النحو المبين في الفقرة ٤ من قرارها ٢٦١/٦١، تأخذ محكمة المنازعات باللامركزية من أجل ضمان تيسير الوصول إلى العدالة بالنسبة للموظفين. لكن الهدف الرئيسي من وجود محكمة لا مركزية لن يتحقق إذا توقف أحد المواقع عن العمل بسبب غياب القاضي الوحيد الذي يعمل فيه، بسبب إجازة أو مرض أو استقالة على سبيل المثال. كذلك، فإن تنحي القاضي في أحد المواقع سيستتبع تلقائيا إحالة الدعوى إلى موقع آخر أكثر بعدا عن صاحب الدعوى. وكذلك لا يمكن تشكيل هيئات مؤلفة من ثلاثة قضاة على نحو فعال إلا عند وجود ما لا يقل عن قاضيين في كل موقع من مواقع المحكمة. وعلاوة على ذلك، يُشترط قانونا الفصل في غضون خمسة أيام في طلبات وقف التنفيذ، وسيكون إنجاز ذلك من جانب قاض وحيد أمرا بالغ الصعوبة، ولا يمكن تحقيقه دون الإخلال بعمليات الفصل في الطلبات الموضوعية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن رئيس محكمة المنازعات، الذي يتعين عليه توجيه أعمال المحكمة يعتمد في الحفاظ على تدفق

(١٦) وردت بعض هذه الأسباب في التقارير السابقة؛ انظر A/67/265 و Corr.1، و A/66/275 و Corr.1.

الدعوى على وجود القاضي الآخر في موقعه، وعلى الدعم الذي يقدمه ذلك القاضي في أثناء فترة خدمته.

٦٣ - وبناء على ذلك، يوصي الأمين العام بتمديد فترة منصب القضاة المخصصين الثلاثة، بما في ذلك تمديد فترة القضاة المخصصين العاملين حالياً، وملاك الموظفين الذين يقدمون الدعم لهم، وذلك لسنة واحدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

٦٤ - وبالنظر إلى ما تقدم، ولأن عبء عمل محكمة المنازعات يبدو آخذاً في الاستقرار دون ظهور أي مؤشرات تدل على توجهه نحو الانخفاض، يتوقع استمرار الحاجة في فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، إلى المناصب الثلاثة للقضاة المتفرغين المتخصصين وإلى الموظفين الذين يقدمون الدعم لهم.

#### (ب) قاعات المحكمة

٦٥ - أعادت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٤/٦٨ تأكيد ضرورة أن تتوافر للمحكمتين قاعات مجهزة تماماً، وغير ذلك من المستلزمات الإدارية، ورحبت بالتقدم الذي أحرزه الأمين العام في كفالة توفير قاعات محكمة صالحة للاستخدام ومزودة بالمرافق المناسبة، على سبيل الاستعجال.

٦٦ - وفي ١١ حزيران/يونيه ٢٠١٣، جرى افتتاح قاعة محكمة دائمة ولائقة بالمهنة في نيروبي، وفي ١١ آذار/مارس ٢٠١٤، جرى افتتاح قاعة محكمة دائمة ولائقة بالمهنة في جنيف. وقد اكتملت أعمال إنشاء قاعة محكمة جديدة في نيويورك، وستفتتح هذه القاعة في عام ٢٠١٤.

### هاء - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

#### ١ - تشكيل محكمة الاستئناف

٦٧ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان تشكيل محكمة الاستئناف على النحو التالي:

(أ) القاضي لويس ماريا سيمون (أوروغواي)؛

(ب) القاضية ماري فاهرتي (أيرلندا)؛

(ج) القاضية صوفيا أدينييرا (غانا)؛

(د) القاضية إينيس واينبرغ دي روكا (الأرجنتين)؛

(هـ) القاضي جان كورتيال (فرنسا)<sup>(١٧)</sup>؛

(و) القاضي ريتشرد لوسيك (ساموا)؛

(ز) القاضية روزالين تشامان (الولايات المتحدة الأمريكية).

## ٢ - الدورات

٦٨ - عقدت محكمة الاستئناف ثلاث دورات في عام ٢٠١٣، في الربع الأول (من ١٨ إلى ٢٨ آذار/مارس) والثاني (من ١٧ إلى ٢٨ حزيران/يونيه) والثالث (من ٧ إلى ١٨ تشرين الأول/أكتوبر) من السنة.

٦٩ - وفي هذه الدورات، استمعت محكمة الاستئناف إلى طعون وأصدرت قرارات بشأن أحكام صادرة عن محكمة المنازعات، (انظر المادة ٢-١ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)؛ وبشأن طعون في قرارات اتخذتها اللجنة الدائمة متصرفة نيابة عن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تدعي حدوث مخالفات للنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية (انظر المادة ٢-٩ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)؛ وطعون في قرارات صادرة عن الكيانات التي أبرمت اتفاقات خاصة مع الأمين العام للأمم المتحدة (انظر المادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، بما في ذلك منظمة الطيران المدني الدولي، والمفوض العام للأونروا، ومحكمة الأونروا للمنازعات.

## ٣ - الأنشطة القضائية

(أ) عبء القضايا

٧٠ - في عام ٢٠١٣، تلقت محكمة الاستئناف ١٢٥ قضية جديدة، وفصلت في ١٣٧ قضية. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، كان لدى محكمة المنازعات ١١٠ قضايا لم يُبت فيها بعد.

٧١ - ويبين الجدول ٤ عدد القضايا التي وردت، والقضايا التي فصل فيها وتلك التي لم يُبت فيها بعد للعام ٢٠١٣ وللأعوام السابقة.

(١٧) استقال القاضي كورتيال من منصبه اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

الجدول ٤  
 محكمة الأمم المتحدة للاستئناف: القضايا الواردة والقضايا التي تم الفصل فيها، وتلك التي لم يبت فيها بعد (٢٠٠٩-٢٠١٣)

القضايا الواردة	القضايا التي تم الفصل فيها	قضايا لم يبت فيها
٢٠٠٩	لا ينطبق <sup>(أ)</sup>	١٩
٢٠١٠	٩٥	٩١
٢٠١١	١٠٤	٨٣
٢٠١٢	١٠٣	١٢٢
٢٠١٣	١٣٧	١١٠
المجموع	٥٤٩	٤٣٩

(أ) لم تعقد دورة للمحكمة في عام ٢٠٠٩. وعقدت دورتها الأولى في ربيع عام ٢٠١٠.

٧٢ - وتغيرت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين والطعون المقدمة بالنيابة عن الأمين العام من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٣. ففي عام ٢٠١٢، بلغت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين ٦٣ في المائة، في حين كان ٣٧ في المائة من الطعون مقدما بالنيابة عن الأمين العام. وفي عام ٢٠١٣، كان ٥٠ في المائة من الطعون مقدما من الموظفين و ٥٠ في المائة مقدما بالنيابة عن الأمين العام.

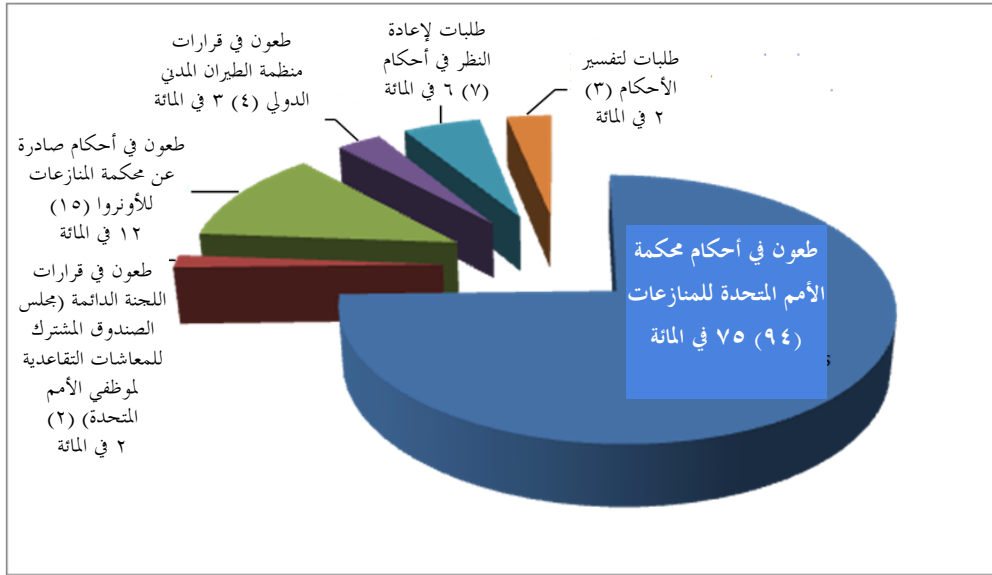
٧٣ - وفي عام ٢٠١٣ بلغ عدد القضايا الجديدة المرفوعة ١٢٥ قضية، شملت ٩٤ طعنا في قضايا وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات (٤٤ طعنا قدمه موظفون و ٥٠ طعنا قدم بالنيابة عن الأمين العام)؛ وطعنين اثنين في قرارين اتخذتهما اللجنة الدائمة متصرفة نيابة عن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ و ١٥ طعنا في أحكام أصدرتها محكمة النزاعات التابعة للأونروا (١١ طعنا رفعها موظفون، وأربعة قدمت نيابة عن المفوض العام)؛ وأربعة طعون في قرارات أصدرها الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي. وشملت أيضا سبعة طلبات رفعها موظفون لإعادة النظر في أحكام صادرة عن محكمة الاستئناف (بما في ذلك قضية واحدة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، وقضية واحدة للأونروا)، وثلاثة طلبات لتفسير أحكام صادرة عن محكمة الاستئناف (طلب واحد قدم بالنيابة عن الأمين العام، وطلبان مقدمان من الموظفين، وشمل ذلك قضية واحدة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية).



٧٤ - الشكل الثاني أدناه يبين القضايا الجديدة البالغ عددها ١٢٥ قضية مصنفة حسب الكيان.

الشكل الثاني

القضايا المسجلة في الفترة الممتدة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣



٧٥ - وكان تمثيل الموظفين بالنسبة للقضايا الجديدة البالغ عددها ١٢٥ قضية على النحو التالي: ٥٢ موظفا مثلوا أنفسهم؛ و ٣٢ موظفا قام مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بتمثيلهم؛ و ٢٦ موظفا مثلهم محامون خارجيون؛ و ٩ موظفين مثلهم محامون متطوعون؛ وستة موظفين مثلهم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين التابع للأونروا.

(ب) الأحكام والأوامر وجلسات الاستماع

٧٦ - أصدرت محكمة الاستئناف ١١٥ حكما، و ٤٧ أمرا قضائيا، وعقدت خمس جلسات استماع شفوية في عام ٢٠١٣.

٧٧ - وعقدت محكمة الاستئناف جلسة استماع شفوية واحدة على مدى يومين أمام هيئة المحكمة بأكملها من أجل النظر في ١٦ قضية تتصل بعضها ببعض، مما أسفر عن صدور أربعة

أحكام. ورأت المحكمة أن القضايا أثارت مسألة قانونية هامة تستحق أن تنظر فيها المحكمة بكامل هيئتها وفقا للمادة ١٠ (٢) من نظامها الأساسي<sup>(١٨)</sup>.

٧٨ - ويقدم الجدول ٥ توزيع الأحكام والأوامر وجلسات الاستماع لمحكمة الاستئناف في عام ٢٠١٣، وللأعوام السابقة.

الجدول ٥

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف: عدد الأحكام والأوامر وجلسات الاستماع (٢٠١٣-٢٠٠٩)

الأحكام	الأوامر القضائية	الجلسات	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	٢٠٠٩
١٠٢	٣٠	٢	٢٠١٠
٨٨	٤٤	٥	٢٠١١
٩١	٤٥	٨	٢٠١٢
١١٥	٤٧	٥	٢٠١٣
٣٩٦	١٦٦	٢٠	المجموع

(ج) نتائج الدعاوى التي تم الفصل فيها

٧٩ - ينبغي التذكير بأن محكمة الاستئناف لا تنظر في القضايا منذ بدايتها (من جديد). وهي هيئة استئناف. ويرد بيان اختصاصها في المادة ٢ من نظامها الأساسي. ولكي تشارك المحكمة حسب اختصاصها، يجب على مقدم الطعن أن يثبت سببا واحدا أو أكثر من أسباب الاستئناف الخمسة المبينة في نظامها الأساسي. وعدم قيامه بذلك يعني أن طلب الاستئناف لن يُقبل.

٨٠ - ومن أصل ١١٥ حكما أصدرتها محكمة الاستئناف في عام ٢٠١٣، كان ٧٩ حكما تتعلق بأحكام أصدرتها محكمة المنازعات (الفصل في ٩٩ طعنا)، وثلاثة أحكام تتعلق بقرارات صادرة عن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات، و ١٢ حكما تتعلق

(١٨) نشأت الطعون التي بلغ عددها ١٦ طعنا عن ثلاثة أحكام متصلة بعضها ببعض صادرة عن محكمة المنازعات، وحكمت فيها المحكمة في طلبات تعترض على قرار عدم منح تعيينات دائمة لموظفي المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. وقدم ثلاثة من الطعون بالنيابة عن الأمين العام، في حين قدم ١٢ طعنا من جانب أفراد، وقدم طعن واحد بالنيابة عن ٢٥٨ فردا.

بأحكام أصدرتها محكمة النزاعات التابعة للأونروا، وحكم واحد يتعلق بقرار اتخذه المفوض العام للأونروا، وحكم آخر يتعلق بقرار اتخذه الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي. وأصدرت المحكمة أيضاً ١٩ حكماً بشأن طلبات إعادة النظر أو التفسير أو التصحيح (للفصل في ١٩ طلباً). وتم الفصل في طلب إضافي للتفسير بواسطة أمر قضائي. ونظرت المحكمة أيضاً في سبعة طلبات طعن مضاد، وفصلت في كل من هذه الطلبات بحكم خاص بها.

٨١ - ومن أصل ٩٩ طعناً تتعلق بمحكمة المنازعات، قدم الموظفون ٦٢ طعناً، في حين قدم ٣٧ طعناً بالنيابة عن الأمين العام. ومن أصل الطعون المقدمة من الموظفين البالغ عددها ٦٢ طعناً، رُفض ٤٥ طعناً (٧٣ في المائة) وتم قبول ١٧ طعناً إما كلياً أو جزئياً (٢٧ في المائة). ومن أصل الطلبات المقدمة بالنيابة عن الأمين العام، والبالغ عددها ٣٧ طلباً، رفضت ٦ طلبات (١٦ في المائة)، وتم قبول ٣١ طلباً إما بشكل كلي أو جزئي (٨٤ في المائة)<sup>(١٩)</sup>. وبالإضافة إلى ذلك، نظرت محكمة الاستئناف في ثلاثة طعون مضادة قدمها الأمين العام، وفي ثلاثة طعون مضادة مقدمة من جانب الموظفين، وفصلت في كل منها بقرار خاص.

٨٢ - وأصدرت محكمة الاستئناف ثلاثة أحكام تتعلق بالطعن في قرارات اتخذتها اللجنة الدائمة متصرفة نيابة عن مجلس صندوق المعاشات التقاعدية. وقبل طعن واحد جزئياً، في حين أعيدت قضيتان إلى اللجنة الدائمة.

٨٣ - وأصدرت محكمة الاستئناف ١٣ حكماً، حيث فصلت في ١٢ طعناً قدمها موظفون في الأونروا، وفي طعن واحد قدمه المفوض العام للأونروا. ومن بين الطعون الاثني عشر التي قدمها موظفو الأونروا، رفضت عشرة طعون وأعيد اثنان إلى محكمة الأونروا للمنازعات. وسمح بالطعن الذي قدمه المفوض العام. وبالإضافة إلى ذلك، فصلت المحكمة في طعن مضاد قدمه أحد الموظفين وذلك في الحكم الخاص بذلك.

٨٤ - وأصدرت محكمة الاستئناف حكماً واحداً يرفض منح إذن بالطعن لموظف سابق في منظمة الطيران المدني الدولي.

٨٥ - وأصدرت محكمة الاستئناف ١٩ حكماً، فصلت في ١٩ طلباً للتفسير أو التصحيح أو المراجعة للأحكام، وشمل ذلك قضيتين للأونروا وقضية واحدة لصندوق المعاشات التقاعدية. ومن بين الطلبات التي قدمها الموظفون وبلغ عددها ١٨ طلباً، تم قبول طلب

(١٩) تشمل هذه الأرقام أربعة طعون قدمت بالنيابة عن الأمين العام، خففت فيها محكمة الاستئناف مقدار التعويض، ولكنها لم تغير غير ذلك من أحكام الترضية لصالح الموظف.

واحد ورفض ١٧ طلبا. ورفض طلب واحد للتفسير قدمه الأمين العام. ورفض بأمر قضائي طلب تفسير آخر قدمه الأمين العام.

(د) الترضية الممنوحة

٨٦ - أصدرت محكمة الاستئناف حكما بسداد تكاليف للمرة الأولى منذ إنشائها في قضيتين متصلتين وجدت فيهما أن الموظف قد أساء استعمال الإجراءات بتقديمه المستمر طعونا تفتقر إلى الجدارة<sup>(٢٠)</sup>.

(هـ) الإحالة للمساءلة

٨٧ - في أحد الأحكام، أحالت محكمة الاستئناف الأمر إلى الأمين العام لاتخاذ الممكن من الإجراءات من أجل إنفاذ المساءلة بموجب المادة ٩-٥ من نظامها الأساسي.

٨٨ - وفي حكم آخر، رأت محكمة الاستئناف أن المحكمة أخطأت بإحالة قضية إلى الأمين العام لاتخاذ الممكن من الإجراءات من أجل إنفاذ إجراءات المساءلة بموجب المادة ١٠-٨ من نظامها الأساسي.

٤ - المسائل المتعلقة بمحكمة الاستئناف

٨٩ - في منتصف حزيران/يونيه ٢٠١٤، كان هناك ما يزيد عن ١٤٠ قضية معروضة على محكمة الاستئناف في انتظار استعراضها. ويمثل هذا ما يزيد عن عمل سنة من أعمال المحكمة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن عدد الطلبات التمهيدية قد ازداد منذ إنشاء النظام الجديد. وكانت المحكمة قد تلقت ٥٠ طلبا تمهيديا في منتصف حزيران/يونيه ٢٠١٤، وهو ما يزيد عن العدد السنوي الوارد في أي عام مضى<sup>(٢١)</sup>.

٩٠ - ومحكمة الاستئناف، بوصفها محكمة الدرجة الثانية، تقدم التوجيه إلى محكمة المنازعات وتقوم بتسوية السوابق القضائية، مما يعزز القدرة على التنبؤ في نظام العدل الداخلي. وبناء على ذلك، فمن المهم أن تفصل المحكمة في دعاوى الاستئناف في أقرب وقت

(٢٠) في قضية أخرى، رأت محكمة الاستئناف أن محكمة المنازعات يمكنها أن تصدر حكما بسداد التكاليف في حالات إساءة الاستخدام الواضحة للإجراءات، حيث يتضح على نحو غير قابل لليس أن التأخير يمثل "استخداما خاطئا أو غير سليم لإجراءات المحكمة"؛ ولاستيفاء هذا الشرط، يكفي إثبات كون هذا التأخير عبثيا أو كيديا.

(٢١) كانت الأرقام على النحو التالي: ٢٦ طلبا في عام ٢٠١٠؛ ٣٨ طلبا في عام ٢٠١١؛ ٤٥ طلبا في عام ٢٠١٢؛ و ٣٩ طلبا في عام ٢٠١٣.

ممكن. ومن المهم أيضا بالنسبة للمحكمة أن تنظر في الطلبات في أقرب وقت ممكن. ويعمل قلم التسجيل بمحكمة الاستئناف بكامل طاقته بعدده الحالي من الموظفين الذي يضم اثنين من الموظفين القانونيين ورئيس قلم المحكمة، وليس هناك قدرة على تقديم المزيد من الدعم إلى القضاة دون موارد إضافية. وتعقد المحكمة ثلاث دورات في كل سنة، ويعمل الموظفون القانونيون باستمرار إما من أجل الانتهاء من أعمال الدورة الماضية أو الإعداد للدورة التالية، فضلا عن التعامل مع الطلبات. ولا يمكن أن تزيد المحكمة عدد القضايا والطلبات التي تفصل فيها كل عام، ومن ثم تتجنب التأخير، دون موارد إضافية.

٩١ - وبناء على ذلك، يوصي الأمين العام بتعزيز قلم محكمة الاستئناف بإضافة وظيفة لموظف للشؤون القانونية برتبة ف-٣.

## واو - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

### ١ - الولاية

٩٢ - أنشأت الجمعية العامة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في إطار النظام الحالي لإقامة العدل لضمان أن يحصل الموظفون على المشورة القانونية المستقلة والمهنية وأن يكون لهم تمثيل. والمكتب مستقل من الناحية التشغيلية، وفي إطار تقديمه للمساعدة القانونية إلى الموظفين/العملاء، فإنه يتقيد بمبادئ السلوك التوجيهية للمحاميين المنتسبين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الأمم المتحدة<sup>(٢٢)</sup>.

٩٣ - ويقدم المكتب خدماته لنحو ٧٤٠.٠٠٠ موظف حالي يعملون في الأمانة العامة والمكاتب الموجودة خارج المقر، وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية، وبعض محاكم الأمم المتحدة، و ٢٢ صندوقا وبرنامجا وكيانات أخرى، في كل مركز من مراكز عمل المنظمة. ويخدم ذلك أيضا الموظفين السابقين، والمستفيدين فيما يتعلق باستحقاقات ما بعد انتهاء الخدمة والاستحقاقات المترتبة.

٩٤ - ويقدم المكتب طائفة من الخدمات القانونية لجميع فئات الموظفين في جميع مراحل العملية الرسمية لتسوية المنازعات، من المساعدة في عملية التقييم الإداري شاملا التمثيل أمام المحاكم وهيئات الانتصاف الأخرى.

٩٥ - وكثيراً ما يجيل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة موظفين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للحصول على مشورة قانونية مستقلة وأن يكون لهم تمثيل أثناء تسوية

(٢٢) انظر: <http://www.un.org/en/oaj/legalassist> (الوثيقة منشورة في آذار/مارس ٢٠١٠)

التزاع بالوسائل غير الرسمية. ونتيجة لذلك ما برح تمثيل المكتب للموظفين يتزايد أثناء الوساطة وفي المفاوضات الرامية إلى تسوية التراعات.

٩٦ - وقد اعترفت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٤/٦٨، بالمساهمة الإيجابية الجارية المقدمة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين إلى نظام إقامة العدل، وبأهميته بوصفه جهاز فرز في النظام.

## ٢ - عبء القضايا والأنشطة

(أ) توزيع القضايا الواردة بحسب نوع المساعدة المقدمة

٩٧ - في عام ٢٠١٣، تلقى مكتب المساعدة القانونية للموظفين ٧٦٢ قضية جديدة، وقام بإغلاق أو تسوية ٧٨١ قضية، بما في ذلك القضايا المرحلة من السنوات السابقة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، كانت هناك ٢١٤ قضية لم يبت فيها بعد. وعبء القضايا مبين في الجدول ٦ أدناه.

الجدول ٦

### مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين: موجز للقضايا لعام ٢٠١٣

القضايا المرحلة	القضايا الجديدة	قضايا مغلقة أو تمت تسويتها	قضايا لم يبت فيها في نهاية عام ٢٠١٣
٢٣٣	٧٦٢	٧٨١	٢١٤

٩٨ - يرد في الجدول ٧ توزيع للقضايا الجديدة البالغ عددها ٧٦٢ قضية حسب نوع المساعدة المقدمة، ويعرض الجدول أيضا أرقام السنوات السابقة.

الجدول ٧

### مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين: نوع القضايا الواردة وعددها (٢٠٠٩-٢٠١٣)

أنواع القضايا	موجز المشورة القانونية	المسائل المتعلقة بالتقييم الإداري	التمثيل أمام المحاكم المنازعات	التمثيل أمام محكمة الاستئناف	القضايا التأديبية	هيئات الانتصاف الأخرى	المجموع
٢٠٠٩	١٦٩	٦٢	١٢٨	١٠	١٥٥	٧٤	٥٩٨
٢٠١٠	٣٠٨	٩٠	٧٦	٣٩	٧٠	١٣	٥٩٦
٢٠١١	٣٥٨	١١٩	١١٥	٢١	٥٥	١٠	٦٧٨
٢٠١٢	٦٣١	١٩٦	٩٦	٣١	٤٦	٢٩	١٠٢٩

أنواع القضايا	القانونية	الإداري	المنازعات	محكمة الاستئناف	محكمة التمييز أمام	التمثيل أمام	القضايا الانتصاف	هئية	المجموع
٢٠١٣	٤٨٨	١١٤	٧١ <sup>(ب)</sup>	٣٣ <sup>(ج)</sup>	٣٧	١٩	٧٦٢		

(أ) تعزى الزيادة النسبية في عدد القضايا في عام ٢٠١٢، إلى عدد من قضايا "الاستئناف لنفس فئة القضية"، التي يواجه فيها مجموعات كبيرة من موظفي نفس الكيان من كيانات الأمم المتحدة نفس المسألة ويطلبون المساعدة من مكتب تقديم المساعدة القانونية، ولكن كل فرد يعتبر قضية منفصلة. وبناء على ذلك، فإن عدد القضايا في عام ٢٠١٣ يتفق مع الزيادة السنوية العامة في طلبات الحصول على المساعدة من مكتب تقديم المساعدة القانونية.

(ب) هذا الرقم مختلف عن الرقم الموجود لدى سجل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بسبب الاختلاف في تواريخ الحالات التي فتحها مكتب تقديم المساعدة القانونية والطلبات التي سجلها سجل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو للتغيرات في المستشار القانوني.

(ج) هذا الرقم مختلف عن الرقم الموجود لدى سجل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بسبب الاختلاف في تواريخ الحالات التي فتحها مكتب تقديم المساعدة القانونية ودعاوى الاستئناف التي سجلها سجل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو للتغيرات في المستشار القانوني.

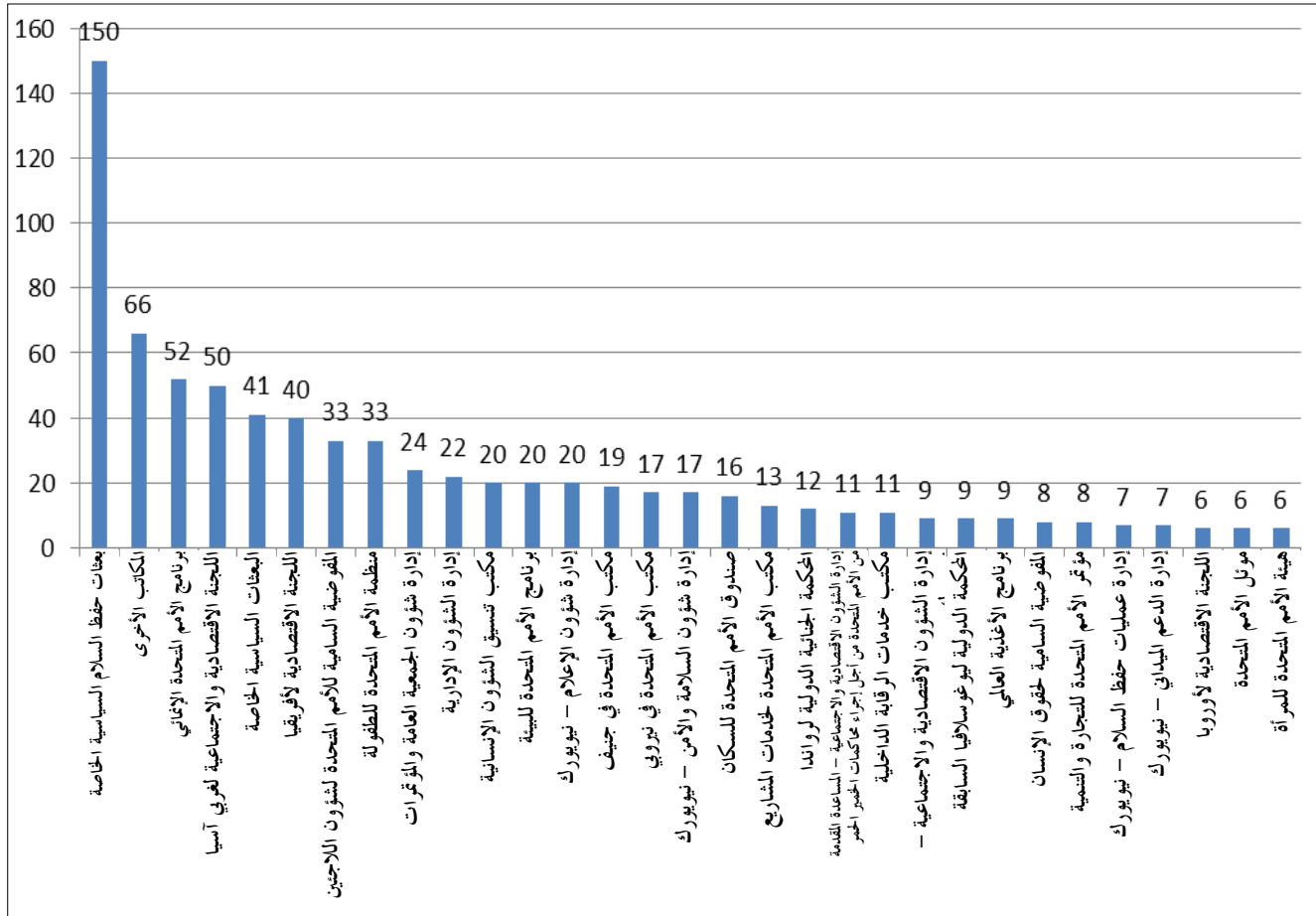
#### (ب) توزيع القضايا بحسب الموضوع

٩٩ - كان موضوع القضايا الجديدة، البالغ عددها ٧٦٢ قضية، الواردة في عام ٢٠١٣ على النحو التالي: (أ) المزايا والاستحقاقات (١٣٨ قضية)؛ (ب) المسائل المتعلقة بالتعيين بخلاف عدم الاختيار أو عدم الترقية (١٢٢ قضية)؛ (ج) المسائل المتعلقة بإنهاء الخدمة (بخلاف عدم التجديد) (١١٣ قضية)؛ (ب) عدم الاختيار أو عدم الترقية فيما يتعلق بالتعيين (١٠٥ قضايا)؛ (هـ) المسائل التأديبية (٩٩ قضية)؛ (و) قضايا متنوعة (٩٩ قضية)؛ (ز) مسائل عدم التجديد المتعلقة بإنهاء الخدمة (٨٦ قضية).

#### (ج) توزيع القضايا بحسب كيانات العملاء

١٠٠ - يرد في الشكل الثالث توزيع القضايا الجديدة البالغ عددها ٧٦٢ قضية حسب كيانات الأمم المتحدة التي يعمل فيها الموظفون، وهي إدارات الأمانة العامة أو وكالات الأمم المتحدة، وبعثات حفظ السلام، والصناديق أو البرامج.

الشكل الثالث  
توزيع القضايا حسب كيانات الأمم المتحدة التي يعمل فيها الموظفون<sup>(أ)</sup>



(أ) تدرج جميع الكيانات التي يبلغ عدد القضايا المرتبطة بها خمس قضايا أو أقل تحت بند "المكاتب الأخرى".

١٠١ - ويتضح من الشكل الثالث أن أكبر فئة من عملاء مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين هم الموظفون في بعثات حفظ السلام. وبناء على دعوة من فرادى بعثات حفظ السلام، وبمساعدة من إدارة الدعم الميداني، وبدعم مالي من فرادى البعثات، أوفد المكتب بعثات للتوعية إلى بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وبعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق، ومركز الخدمات الإقليمي في عنتيبي، بأوغندا، في عام ٢٠١٣، وفي أوائل عام ٢٠١٤. واستفادت أنشطة التوعية من الزيارات السابقة التي قام بها ممثلو المكتب إلى عمليات حفظ السلام في



الأعوام ٢٠١٠ و ٢٠١١ و ٢٠١٢ من أجل إعلام الموظفين بدور المكتب ونظام العدل الداخلي. وتزيد الزيارات من الوعي بشأن المكتب وولايته لدى شريحة واسعة من الموظفين ورابطات الموظفين والموظفين القانونيين وكبار المديرين، بهدف التأكد من أن طلبات أفراد حفظ السلام للحصول على المعلومات والمشورة والمساعدة القانونية يتم معالجتها بكفاءة وفعالية، وإتاحة الفرصة لنشر المعلومات المتعلقة بنظام العدل الداخلي، بما في ذلك الطرق الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات، وتبادل الآراء والشواغل. ويزم مع القيام بالمزيد من الزيارات من هذا القبيل في عام ٢٠١٤.

١٠٢ - وجرى الاضطلاع بأنشطة التوعية مع الصناديق والبرامج، واللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة في بيروت وأديس أبابا ونيروبي.

١٠٣ - وشارك المكتب أيضا في تنظيم دورات تدريبية مع أفراد من رابطات موظفي الأمم المتحدة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج المدارة بصورة مستقلة، سواء في نيويورك وفي مراكز العمل الموجودة في الميدان. ويدعى المكتب بانتظام إلى تنظيم أنشطة تدريبية للموظفين الجدد، بتنسيق من مكتب إدارة الموارد البشرية.

(د) توزيع القضايا بحسب نوع جنس الموظفين

١٠٤ - يرد توزيع القضايا الجديدة البالغ عددها ٧٦٢ قضية حسب نوع الجنس على النحو التالي: ٤٤٨ قضية من الذكور (٥٩ في المائة)، و ٣١٤ قضية من الإناث (٤١ في المائة).

### ٣ - التمثيل

(أ) التمثيل في التقييم الإداري

١٠٥ - يتعلق الجزء الأكبر من البيانات الخطية التي يقدمها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالنيابة عن عملائه من الموظفين، في كل من الأمانة العامة والصناديق والبرامج، بالتقييم الإداري. وهذه القضايا هي الموضوع الذي يجري في إطاره تواصل منتظم بين المكتب والموظفين القانونيين في وحدات التقييم الإداري لكل منهم، ويتم تسوية عدد كبير من القضايا في هذه المرحلة في إطار النظام الرسمي. ففي عام ٢٠١٣، قام المكتب بتسوية ٣٣ قضية (٢٨ في المائة) في مرحلة التقييم الإداري.

(ب) التمثيل أمام محكمة المنازعات

١٠٦ - كما هو مبين في الجدول ٧ الوارد أعلاه، كانت ٧١ قضية من القضايا الجديدة في عام ٢٠١٣ متعلقة بالتمثيل أمام محكمة المنازعات. وكان البيان التفصيلي لذلك الرقم

حسب موقع السجل على النحو التالي: نيروبي (٤٥ قضية)؛ ونيويورك (١٤ قضية)؛ وجنيف (١٢ قضية).

١٠٧ - ويقوم المكتب باستعراض قضاياها بالتشاور مع عملائه أثناء عملية التقاضي. وإذا اعتُبر، نتيجة ورود معلومات جديدة، أنه لا يوجد أي احتمال معقول للنجاح، يتم تقديم المشورة للعملاء وفقا لذلك.

#### (ج) التمثيل أمام محكمة الاستئناف

١٠٨ - كما هو مبين في الجدول ٧، كانت ٣٣ قضية من القضايا الجديدة في عام ٢٠١٣ متعلقة بالتمثيل أمام محكمة الاستئناف. وفي ٢٢ قضية من تلك القضايا، يكون مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ممثلا للموظف بصفته المدعى عليه نظرا لتقديم دعوى الاستئناف باسم الأمين العام.

#### ٤ - تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية

١٠٩ - أشير أعلاه إلى زيادة الدور الذي يضطلع به مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في تمثيل الموظفين خلال الوساطة الرسمية وفي المفاوضات غير الرسمية، التي تهدف إلى تسوية النزاعات.

١١٠ - ويتمتع المكتب بوضع فريد في نظام إقامة العدل يمكنه من المشاركة في المناقشات التي تهدف إلى التسوية مع الإدارة، سواء في الأمانة العامة وفي الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. ويذل المكتب جهودا متضافرة إلى أقصى حد ممكن، بهدف تسوية القضايا من أجل تجنب مخاطر وتكاليف التقاضي، بما في ذلك العواقب المحتملة غير المرغوب فيها المتعلقة بسمعة الموظف.

١١١ - وفي عام ٢٠١٣، اشترك المكتب في تسوية ٧٠ قضية تشمل الأمانة العامة والصناديق والبرامج في مختلف مراحل العملية الرسمية أو غير الرسمية. ويرد توزيع تلك القضايا على النحو التالي: (أ) مرحلة التقييم الإداري (٣٣ قضية)؛ (ب) محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (١٨ قضية)؛ (ج) مرحلة المشورة الموجزة (١٠ قضايا)؛ (د) المرحلة التأديبية (٧ قضايا)؛ (هـ) مجلس الامتحانات المركزي (قضية واحدة)؛ (و) تصنيف الوظائف (قضية واحدة).

## ٥ - الموارد

١١٢ - لم يتغير تمويل ملاك موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من خلال الميزانية العادية منذ إنشائه في عام ٢٠٠٩، على الرغم من زيادة عبء عمله<sup>(٢٣)</sup>. ومن أجل زيادة الموارد المتاحة للمكتب، فقد استمر المكتب في الاستفادة من قنوات الاتصال التي كان قد أقامها مع بضعة متطوعين من المحامين العاملين في أقسام أخرى من منظومة الأمم المتحدة، إلى جانب التدابير غير الرسمية المبرمة مع بعض المستشارين القانونيين من القطاع الخاص. ويستعين المكتب بمتدربين داخليين متخصصين في الشؤون القانونية، وذلك في كل من مكتب نيويورك ومكاتبه الموجودة بالخارج.

١١٣ - وقد وصف الأمين العام في تقاريره السابقة التحدي الذي يواجهه مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في التزامه بتلبية طلبات المساعدة التي ترد إليه بأعداد كبيرة مستعينا بعدد محدود من الموظفين وقدر ضئيل من الموارد غير المتعلقة بالوظائف بأنه التحدي الأكبر الذي يواجهه المكتب<sup>(٢٤)</sup>.

١١٤ - وقررت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٦٨/٢٥٤، أن تنفذ على أساس تجريبي، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، اقتطاعا اختياريا من مرتبات الموظفين من أجل تكملة التمويل المقدم إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من أجل تمويل الموارد الإضافية اللازمة للمكتب، على النحو الذي سبق تحديده<sup>(٢٥)</sup>، وهي وظيفتان من الرتبة ف-٤ لموظفين قانونيين، وأربعة مساعدين إداريين من فئة الخدمات العامة للمكاتب الموجودة خارج المقر وما يتصل بذلك من الموارد غير المتعلقة بالوظائف. وترد معلومات عن تنفيذ الآلية، ومعدل الاختيار لعدم المساهمة والإيرادات المتولدة في الفرع الثالث من هذا التقرير.

(٢٣) يتألف المكتب في نيويورك من رئيس المكتب (ف-٥)، وموظف قانوني برتبة ف-٣، وموظف قانوني معاون برتبة ف-٢، وثلاث وظائف من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لمساعدين إداريين. ويتألف كل مكتب في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي، من موظف قانوني واحد برتبة ف-٣. وقد تلقى المكتب، منذ ١٥ شباط/فبراير ٢٠١١، تمويلا من المساعدة المؤقتة العامة لدعم موظف شؤون قانونية آخر برتبة ف-٣ في نيروبي ممول من حساب دعم عمليات حفظ السلام.

(٢٤) انظر A/66/275 و Corr.1، الفقرات ٨٣-٩٢. أوصى مجلس العدل الداخلي أيضا بتوفير موارد إضافية: انظر A/67/98، الفقرة ٤٦؛ و A/66/158، الفقرتان ٤١-٤٢؛ و A/65/304، الفقرات ٧٠-٧٣.

(٢٥) انظر الوثيقة A/68/346، الفقرة ١٢٩ والمرفق الثاني؛ والوثيقتين A/67/265 و Corr.1، المرفق الثاني، الفقرة ٤١.

## زاي - مكتب المديرية التنفيذية

١١٥ - يضطلع مكتب المديرية التنفيذية بدور مهم في الحفاظ على استقلال النظام الرسمي، ويتولى المسؤولية عن التنسيق بين العناصر المستقلة المكوّنة للنظام الرسمي، بما في ذلك مهمتا الإشراف على أقلام المحكمة ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وكفالة التنسيق بينهما. والمكتب مسؤولٌ عن تنظيم وإدارة مكتب إقامة العدل، ويقدم المساعدة أيضاً، حسب الاقتضاء، إلى مجلس العدل الداخلي. ويمثل مكتبُ المديرية التنفيذية النظامَ الرسمي داخل الأمم المتحدة وأمام الهيئات الخارجية وفي جميع المسائل التي تقتضي التنسيق والتشاور بين الإدارات.

١١٦ - وتسدي المديرية التنفيذية المشورة للأمين العام بشأن المسائل العامة المتصلة بإقامة العدل على المستوى الداخلي، وتمثل النظام الرسمي داخل الأمم المتحدة وأمام الهيئات الخارجية، وتقيم الاتصالات مع رؤساء مكاتب الأمم المتحدة الأخرى، بما فيها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، وتتولى المسؤولية عن نشر المعلومات بشأن النظام الرسمي لإقامة العدل. وتقوم المديرية التنفيذية أيضاً بإعداد تقارير الأمين العام إلى الجمعية العامة عن المسائل المتعلقة بإقامة العدل، وتضطلع بالمسؤولية عن كفالة تقديم الدعم الإداري والتقني إلى مجلس العدل الداخلي.

١١٧ - ويتعهد المكتب موقعا على شبكة الإنترنت يفسر كل جوانب النظام الرسمي بجميع اللغات الرسمية الست، ويوفر محرك بحث في السوابق القضائية للمحكمتين (انظر: [www.un.org/en/oaj](http://www.un.org/en/oaj)). وكانت هناك ٧٦٥ ١٢٠ زيارة لموقع الإنترنت في عام ٢٠١٣، أي بزيادة قدرها ٥ في المائة عن عام ٢٠١٢. وكانت نحو ٣٠ في المائة من الزيارات من زوار جدد.

١١٨ - ويواصل المكتب تحسين واستكمال هيكل الموقع ومحتواه. ويجرى حالياً تنقيح رئيسي للموقع الشبكي من أجل جعله أيسر استعمالاً وأغنى بالمعلومات، لا سيما للموظفين الذين يمثلون أنفسهم.

١١٩ - وجرى تحديد مواصفات محرك البحث الجديد من أجل تيسير البحث في السوابق القضائية للمحكمتين في عام ٢٠١٣، وبدأ تطوير محرك البحث الجديد في أوائل عام ٢٠١٤. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٤، جرى تنفيذ رفع مستوى محرك البحث من أجل توفير المزيد من الخصائص، وتعزيز إمكانيات البحث. وكان رفع مستوى محرك البحث، الذي يشكل تحسناً كبيراً، خطوة مؤقتة من أجل إعداد محرك بحث جديد بمزيد من إمكانيات البحث.

١٢٠ - وفي ٦ تموز/يوليه ٢٠١١، بدأ العمل بنظام لإدارة قضايا المحاكم يقوم تماماً على شبكة الإنترنت، ويتيح للموظفين، أياً كان مركز عملهم، عرض مطالبهم على المحاكم

إلكترونيا، ويمكن الأطراف من رصد قضاياهم إلكترونيا من أي منطقة جغرافية. وفي عام ٢٠١٣، استمر المكتب في إدخال تحسينات على النظام، وقام بنقله إلى منصة جديدة من أجل توفير الدعم المتواصل وتحسين الأداء.

١٢١ - وقدم المكتب الدعم الإداري والتقني لمجلس العدل الداخلي، ولا سيما فيما يتعلق بإعداد تقريره السنوي إلى الجمعية العامة عن تنفيذ نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة وتحديد المرشحين لشغل الشواغر القضائية.

## حاء - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفة مدعى عليه

### ١ - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات

(أ) قسم القانون الإداري بمكتب إدارة الموارد البشرية

١٢٢ - يتألف قسم القانون الإداري من وحدة الطعون والوحدة التأديبية. ويمثل القسم الأمين العام في معظم الدعاوى التي يرفعها الموظفون أمام محكمة المنازعات. والقسم مسؤول أيضا عن ضمان تنفيذ الحكم النهائي في أي قضية سواء ما إذا كان صادرا عن محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف. وهذا يعني أنه يظل على القسم تناول القضية بعد أن تفرغ منها محكمة المنازعات.

١٢٣ - والقسم تابع تنظيميا لدائرة سياسات الموارد البشرية في مكتب إدارة الموارد البشرية. ومكتبه القانونيان موجودان في نيويورك ونيروبي. ويتعاون القسم بشكل وثيق مع المكاتب الأخرى في مكتب إدارة الموارد البشرية، ذلك أن الطعون القانونية المعروضة على محكمة المنازعات غالبا ما تكون منصبة على تفسير وتطبيق النظام الإداري للموظفين ونشرات الأمين العام والإصدارات الإدارية الأخرى. ويسدي القسم المشورة أيضا إلى المديرين في الأمانة العامة بشأن نظام العدل الداخلي وبشأن عمليات التحقيق والتأديب.

١٢٤ - وفي عام ٢٠١٣، تناول قسم القانون الإداري ٤٦٥ طلبا والتماسا مقدما من موظفين في الأمانة العامة ضد الأمين العام أمام محكمة المنازعات. ويتضمن هذا العدد قضايا كانت متبقية من عام ٢٠١٢ وأعوام أسبق، وقضايا أخرى مرفوعة في عام ٢٠١٣. ويشكل ذلك زيادة قدرها ٤٠ في المائة في عدد الطلبات والالتماسات التي تناولها القسم مقارنة بعام ٢٠١٢ (٣٣٣). ومن بين المسائل التي جرى تناولها، كانت ١٧٦ منها طلبات والتماسات جديدة وردت في عام ٢٠١٣، أي بزيادة طفيفة عن عام ٢٠١٢. وظل عدد القضايا الجديدة الواردة خلال السنوات الثلاث الماضية مستقرا نسبيا. ففي عام ٢٠١١ تلقى القسم ١٦٢ قضية جديدة، وتلقى ١٧٠ قضية جديدة في عام ٢٠١٢. وبناء على ذلك، فإن الزيادة

التي بلغت نسبتها ٤٠ في المائة في عدد القضايا التي جرى تناولها في الفترة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، قد تعزى إلى تراكم القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، والتي تنتظر البت فيها<sup>(٢٦)</sup>.

١٢٥ - وقد تناولت الطلبات والالتماسات، أساسا، طعونا تتصل بالتعيين وبإلغاء/انتهاء الخدمة، وبالمزايا والاستحقاقات الأخرى، وبفرض تدابير تأديبية أو بالمسائل المتعلقة بالتصنيف.

١٢٦ - ويقدم الجدول ٨ عرضا لتوزيع الطلبات والالتماسات البالغ عددها ٤٦٥ طلبا والتماسا، ومقارنة بالسنوات السابقة.

#### الجدول ٨

#### توزيع القضايا التي تناولها قسم القانون الإداري (٢٠١٠-٢٠١٣)

نوع القضية التي نُظِرَ فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١٠ <sup>(ب)</sup>	٢٠١١ <sup>(ج)</sup>	٢٠١٢ <sup>(د)</sup>	٢٠١٣ <sup>(هـ)</sup>
التعيينات	٨٢	١٢٣	١٣٨	٢٣٠
إلغاء/انتهاء الخدمة	٧٣	٦٢	٥٥	٧٠
قضايا أخرى	٣٠	٤٣	٤٨	٥٩
الامتيازات والاستحقاقات	٤٢	٤٠	٤٣	٥٢
القضايا التأديبية	٥٢	٦٠	٤٥	٤٢
مسائل التصنيف	٢	٩	٤	١٢
<b>المجموع</b>	<b>٢٨١</b>	<b>٣٣٧</b>	<b>٣٣٣</b>	<b>٤٦٥</b>

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّى فيها قسم القانون الإداري تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ، وطلبات المراجعة والتفسير.

(ب) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠٠٩ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٠.

(١) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٠ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١١.

(د) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١١ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٢.

(هـ) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٢ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٣.

(٢٦) حتى نهاية عام ٢٠١٣، لا يزال ما يقرب من ٤٠ قضية من القضايا التي تلقاها قسم القانون الإداري في الأعوام ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١، معروضة على محكمة المنازعات. وفي نفس التاريخ، كان هناك ما يقرب من ٥٠ قضية من القضايا التي تلقاها القسم في عام ٢٠١٢، لا تزال معروضة على محكمة المنازعات. ومن بين القضايا التي وردت خلال الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٢ وتبلغ ٩٠ قضية، كانت هناك قضيتان قيد النظر أمام محكمة المنازعات نتيجة قيام محكمة الاستئناف بإعادتهما.

١٢٧ - وبالإضافة إلى تناول الطلبات والالتماسات المقدمة إلى محكمة المنازعات، يتولى القسم الاتصال مع مكتب الشؤون القانونية عند إصدار محكمة المنازعات للحكم. ويحدد مكتب الشؤون القانونية ما إذا كان ممكناً استئناف الحكم أمام محكمة الاستئناف. وعقب صدور الأحكام النهائية عن محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف، يحصل القسم على المعلومات اللازمة، ويبلغ الموظفين المعنيين، بمن فيهم المراقب المالي، بالأحكام لأغراض التنفيذ.

١٢٨ - وتقدم الوحدة التأديبية توصيات إلى الإدارة العليا بشأن طريقة التصرف حيال المسائل المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية للنظر في إمكانية اتخاذ إجراء تأديبي. وفي عام ٢٠١٣، تناولت الوحدة التأديبية ٢٠٦ مسألة من المسائل التأديبية. ويتم نشر معلومات عن المسائل التأديبية في تقرير سنوي للأمين العام مقدم إلى الجمعية العامة بعنوان "ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل" (للاطلاع على المعلومات المتعلقة بفترة الأشهر الاثني عشر المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، انظر A/69/283). وتتناول الوحدة التأديبية أيضاً جميع القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، والتي تنطوي على تدابير تأديبية.

#### (ب) مكتب الأمم المتحدة في جنيف

١٢٩ - ترد أدناه الإحصاءات المتعلقة بعام ٢٠١٣ والسنوات السابقة.

الجدول ٩

#### مكتب الأمم المتحدة في جنيف: نتائج القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٣

مجموع عدد القضايا <sup>(أ)</sup>	القضايا التي جرت تسويتها أو سحبها	تتبيحت القرار	تتبيحت جزئياً القرار	نقض القرار	النتائج النهائية لم يبت فيها بعد <sup>(ب)</sup>
٢٧	-	٤	١	٤	١١

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها الوحدة القانونية للموارد البشرية/مكتب الأمم المتحدة في جنيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ ورود الطلب، وذلك بالنسبة للقضايا التي تولّت فيها الوحدة القانونية للموارد البشرية/مكتب الأمم المتحدة في جنيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

الجدول ١٠  
مكتب الأمم المتحدة في جنيف، توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة  
للمنازعات، ٢٠١٠-٢٠١٣

نوع القضية التي تُنظر فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١٠ <sup>(ب)</sup>	٢٠١١ <sup>(ج)</sup>	٢٠١٢ <sup>(د)</sup>	٢٠١٣ <sup>(هـ)</sup>
التعيينات	٢٢	٥	٨	١٤
القضايا التأديبية	٢	١	-	٢
إنهاء/انتهاء الخدمة	٦	٢	٣	٢
الامتيازات والاستحقاقات	٩	٢	٢	٧
قضايا أخرى	١٤	٤	٥	٣
<b>المجموع</b>	<b>٥٣</b>	<b>١٤</b>	<b>١٨</b>	<b>٢٨</b>

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها الوحدة القانونية للموارد البشرية/مكتب الأمم المتحدة في جنيف تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(ب) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠٠٩ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٠.

(ج) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٠ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١١.

(د) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١١ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٢.

(هـ) يشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٢ وقبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٣.

(ج) مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

١٣٠ - ترد إحصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.

الجدول ١١  
مكتب الأمم المتحدة في فيينا: مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة  
للمنازعات، ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup> تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار النهائي <sup>(ب)</sup>	في انتظار القرار
١	٧	٢	١	٢
١٣				

(أ) بالإضافة إلى اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٣٧/٦٦، تقرر أن يقدم مكتب الأمم المتحدة في جنيف خدمات قانونية، ولا سيما التمثيل القانوني أمام محكمة المنازعات، لمكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وبناء على ذلك تم اتخاذ ترتيبات أصبحت سارية المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وهي بذلك ذات صلة لأغراض البيانات الواردة أعلاه.



ومن بين القضايا البالغ مجموعها ١٣ قضية فصلت فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو تمت تسويتها بطريقة أخرى ، في عام ٢٠١٣ ، بصرف النظر عن التاريخ الذي ورد فيه الطلب، تم الاحتفاظ بقضيتين (رفعتا في عام ٢٠١٢) لدى مكتب الأمم المتحدة في فيينا بسبب تعقيد القضيتين، ورحلت ثلاث قضايا على الورق، غير أن مكتب الأمم المتحدة في فيينا هو الذي قام بتمثيل الأمين العام، ولم تكن هناك حاجة إلى المزيد من التمثيل في عام ٢٠١٣ ، عندما كان يجري الفصل في هذه القضايا، وهناك قضية يشترك في التمثيل فيها مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وسبع قضايا تولى التمثيل فيها أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات مكتب الأمم المتحدة في جنيف نيابة عن مكتب الأمم المتحدة في فيينا، وبالتنسيق الوثيق مع مكتب الأمم المتحدة في فيينا. وباختصار، تتضمن البيانات الواردة أعلاه جميع قضايا مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومثل مكتب الأمم المتحدة في فيينا الأمين العام بصفة مدعى عليه في خمس قضايا، ويشترك مع مكتب الأمم المتحدة في جنيف في تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه في قضية واحدة.

(ب) تشمل مجموع القضايا التي كانت، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ ، في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، بصرف النظر عن تاريخ تلقي الطلب. ويمثل مكتب الأمم المتحدة في جنيف الأمين العام بصفة مدعى عليه، في قضية واحدة (بالتنسيق الوثيق مع مكتب الأمم المتحدة في فيينا)، ويشترك مكتب الأمم المتحدة في فيينا مع مكتب الأمم المتحدة في جنيف في تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه في قضية واحدة أخرى.

## الجدول ١٢

### مكتب الأمم المتحدة في فيينا: توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٠-٢٠١٣

أنواع القضايا التي نظر فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١٠ <sup>(ب)</sup>	٢٠١١ <sup>(ج)</sup>	٢٠١٢ <sup>(د)</sup>	٢٠١٣ <sup>(هـ)</sup>
قرار تعيين	٩	١٢	٨	٥
قرار تأديبي	-	-	-	-
إنهاء الخدمة	١	-	٤	٢
الامتيازات والمستحقات	٣	٣	-	١
مسائل التصنيف	-	١	٢	١
أنواع أخرى	٧	١٢	٦	٤
<b>المجموع</b>	<b>٢٠</b>	<b>٢٨</b>	<b>٢٠</b>	<b>١٣</b>

(أ) تشمل جميع الحالات التي يمثل قسم إدارة الموارد البشرية/مكتب الأمم المتحدة في فيينا الأمين العام بصفة المدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم، بما في ذلك وقف طلب التنفيذ

(ب) تشمل القضايا التي تم ترحيلها من عام ٢٠٠٩ وما قبلها، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٠.

(ج) تشمل القضايا التي تم ترحيلها من عام ٢٠١٠ وما قبلها، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١١.

(د) تشمل القضايا التي تم ترحيلها من عام ٢٠١١ وما قبلها، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٢.

(هـ) تشمل القضايا التي تم ترحيلها من عام ٢٠١٢ وما قبلها، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٣.

## (د) مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

١٣١ - ترد احصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.

## الجدول ١٣

## مكتب الأمم المتحدة في نيروبي: مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٣

في انتظار القرار				
مجموع القضايا <sup>(أ)</sup>	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار النهائي <sup>(ب)</sup>
٣١	٨	١	-	٢٠

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٢، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) تشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أي كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

## الجدول ١٤

## مكتب الأمم المتحدة في نيروبي: توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١١-٢٠١٣

أنواع القضايا التي نظر فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١١ <sup>(ب)</sup>	٢٠١٢ <sup>(ج)</sup>	٢٠١٣ <sup>(د)</sup>
قرار تعيين	١	١	١
قرار تأديبي	-	-	-
إنهاء الخدمة	٣	٤	٢
الامتيازات والمستحقات	٣	٤	١٧
مسائل التصنيف	١	٤	٩
أنواع أخرى	٢	١	٢
المجموع	١٠	١٤	٣١

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولّت فيها دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(ب) تشمل القضايا التي تم ترحيلها من عام ٢٠١٠ وما قبلها، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١١.

- (ج) تشمل القضايا التي تم ترحيلها من عام ٢٠١١ وما قبلها، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٢.
- (د) تشمل القضايا التي تم ترحيلها من عام ٢٠١٢ وما قبلها، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٣.

(هـ) برنامج الأمم المتحدة للبيئة

١٣٢- ترد إحصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.

الجدول ١٥

برنامج الأمم المتحدة للبيئة: مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup> تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار النهائي <sup>(ب)</sup>	في انتظار القرار
١٥	٨	١	-	٦

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة للبيئة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب.

(ب) تشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أياً كان تاريخ ورود الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة للبيئة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

الجدول ١٦

برنامج الأمم المتحدة للبيئة: توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٠-٢٠١٣

أنواع القضايا التي نظر فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
قرار تعيين	-	-	-	-
قرار تأديبي	-	-	-	-
إنهاء الخدمة	-	-	٢	٢
الامتيازات والمستحقات	-	-	-	١
مسائل التصنيف	-	-	٥	٩
أنواع أخرى	-	١	-	٣
المجموع	-	١	٧	١٥

(أ) تشمل جميع الحالات التي مثل فيها برنامج البيئة الأمين العام بصفته مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

## (و) برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

١٣٣ - ترد إحصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.

الجدول ١٧

## برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية: مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup> تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار النهائي <sup>(ب)</sup>	في انتظار القرار
٤	١	-	١ <sup>(ج)</sup>	٢

(أ) تشمل جميع الحالات التي تولّى فيها موئل الأمم المتحدة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب.

(ب) تشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ في انتظار القرار النهائي من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ ورود الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّى فيها موئل الأمم المتحدة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

(ج) لم يتم إبطال القرار تقنياً، لأن الموظف أمهى خدمته.

الجدول ١٨

## برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية: توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٠-٢٠١٣

أنواع القضايا التي نظر فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١٠ <sup>(ب)</sup>	٢٠١١ <sup>(ج)</sup>	٢٠١٢ <sup>(د)</sup>	٢٠١٣
قرار تعيين	٢	-	-	-
قرار تأديبي	-	١	-	-
إنهاء الخدمة	-	١	١	٢
الامتيازات والمستحقات	١	١	-	-
مسائل التصنيف	-	-	-	-
أنواع أخرى	١	-	-	٢
المجموع	٤	٣	١	٤

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولّى فيها موئل الأمم المتحدة تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(ب) تشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠٠٩ وما قبله، والقضايا التي تم تلقيها في عام ٢٠١٠.

(ج) تشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٠ وما قبله، والقضايا التي تم تلقيها في عام ٢٠١١.

(د) تشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١١ وما قبله، والقضايا التي تم تلقيها في عام ٢٠١٢.

## (ز) برنامج الأمم المتحدة للتنمية

١٣٤ - مكتب الدعم القانوني لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو مكتب قانوني متكامل تابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والوكالات التابعة له، يغطي عمله القانوني جميع الجوانب الإدارية، وقوانين الشركات والمؤسسات. ويضم قسم الممارسات القانونية في المكتب ستة محامين، بما في ذلك رئيس القسم (بالرتبة ف-٥)، وخمسة موظفين قانونيين (وظيفة بالرتبة ف-٥، وثلاث وظائف بالرتبة ف-٤، ووظيفة بالرتبة ف-٣)، يساعدهم موظف دعم من فئة الخدمات العامة (خ ع-٦). ومكتب الممارسات القانونية مسؤول عن مناقلة جميع المسائل القانونية الناشئة عن إدارة وتنظيم شؤون جميع الموظفين في ما يتعلق بخطابات التعيين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ولا يشمل ذلك موظفي البرنامج الإنمائي فحسب، بل والموظفين العاملين لدى ٣٠ وكالة أو كيان أو إدارة. والمكتب مسؤول أيضا عن تقديم المشورة والدعم في المسائل القانونية المتعلقة بمتطوعي الأمم المتحدة. ومن الناحية العددية، كان مكتب الممارسات القانونية، في عام ٢٠١٣، مسؤولا عن جميع المسائل القانونية الناشئة في ما يتعلق بإدارة شؤون ما يقرب من ٢١ ٠٠٠ شخص.

١٣٥ - ويشارك مكتب الممارسات القانونية الإدارية في جميع مراحل التسويات الرسمية وغير الرسمية لتظلمات الموظفين. ففي المرحلة غير الرسمية، يقدم المكتب المشورة والتوجيه للمديرين بهدف منع المنازعات وحلها في مرحلة مبكرة. وعند الاقتضاء، يشترك المكتب بنشاط مع أمين المظالم للصناديق والبرامج في حل المسائل.

١٣٦ - يتولى مكتب الممارسات القانونية الإداري مناقلة جميع الطلبات المتعلقة بتقييم الإدارة، وتقديم توصيات إلى الإدارات العليا بشأن التصرف في تلك الطلبات. ويتولى المكتب أيضا تمثيل الإدارة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، إذ يقوم بمناقلة جميع الطلبات والالتماسات. علاوة على ذلك، يقوم المكتب بالتنسيق مع مكتب الشؤون القانونية بشأن توليه التمثيل في قضايا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أمام محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، وهو مسؤول عن كفالة تنفيذ الأحكام النهائية للمحكمتين.

١٣٧ - وهناك وظيفة رئيسية أخرى يضطلع بها مكتب ممارسات القانون الإداري وهي تجهيز جميع القضايا التأديبية، بما في ذلك تقديم توصيات إلى الإدارة العليا بشأن فرض تدابير مؤقتة، وعقوبات تأديبية والإحالة إلى السلطات الوطنية. ويقدم المكتب أيضا المشورة القانونية في ما يتعلق بشؤون السياسات، ويجب على جميع الاستفسارات القانونية في ما يتعلق بمجموعة واسعة من المسائل التي تتراوح بين الالتزامات القانونية الخاصة والامتيازات والحصانات، ومتابعة استرداد الأموال، وإبرام اتفاقات التسويات. وإضافة إلى

تقديم المشورة القانونية على نطاق واسع ومعالجة جميع الطعون والقضايا التأديبية، ينظم المكتب دورات تدريبية للمديرين لزيادة الوعي لديهم بالمسائل القانونية ذات الصلة، بما في ذلك نظام العدالة الداخلي.

١٣٨ - ترد إحصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.

الجدول ١٩

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: قضايا التقييم الإداري، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات <sup>(د)</sup>								
١	-	-	-	٤	٢	٨	١٩	٣٤
مجموع قضايا التقييم	القضايا التي أثبتت	القضايا المرفوعة	القضايا التي تبين	تثبيت القرار	تثبيت القرار	تثبيت القرار	تثبيت القرار	تثبيت القرار
الإداري المرفوعة <sup>(أ)</sup>	فيها القرار <sup>(ب)</sup>	المساواة <sup>(ج)</sup>	بشأنها طعون <sup>(د)</sup>	المرحلة <sup>(هـ)</sup>	المرحلة <sup>(و)</sup>	المرحلة <sup>(ز)</sup>	المرحلة <sup>(ح)</sup>	المرحلة <sup>(ط)</sup>

(أ) تشمل القضايا التي تم التقدّم بها إلى وحدة التقييم الإداري داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(ب) تشمل القضايا التي رحلت من عام ٢٠١٢ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٣.

(ج) تشمل جميع القضايا التي تمت فيها تسوية المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة للتقييم الإداري.

(د) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣.

(هـ) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٣ ورُحلت إلى عام ٢٠١٤.

(و) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى

٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

الجدول ٢٠

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة

للمنازعات حسب النوع، ٢٠١١-٢٠١٣

نوع القضية التي نظر فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١١ <sup>(ب)</sup>	٢٠١٢ <sup>(ج)</sup>	٢٠١٣ <sup>(د)</sup>
قرار تعيين	١	-	٣
قرار تأديبي	٨	٧	٢
إنهاء الخدمة	١١	٧	٧
الامتيازات والمستحقات	-	-	-
أنواع أخرى	٤	٤	٤
المجموع	٢٤	١٨	١٦

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمثيل الأمين العام بصفة مدعى

عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

- (ب) تشمل القضايا التي رحلت من عام ٢٠١٠ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١١.
- (ج) تشمل القضايا التي رحلت من عام ٢٠١١ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٢.
- (د) تشمل القضايا التي رحلت من عام ٢٠١٢ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٣.

## الجدول ٢١

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة  
للمنازعات في عام ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup>	تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار في انتظار الحكم <sup>(ب)</sup>
١٧	٢	٤	١	٣
				٨

- (أ) تشمل جميع القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت بطريقة أخرى تسويتها في عام ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ تلقي الطلب.
- (ب) تشمل مجموع عدد القضايا التي كانت، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، في انتظار صدور الحكم من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّى فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه.

## (ح) منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)

١٣٩ - ترد إحصاءات عام ٢٠١٢ أدناه.

## الجدول ٢٢

منظمة الأمم المتحدة للطفولة: قضايا التقييم الإداري في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

مجموع قضايا التقييم الإداري المرفوعة <sup>(أ)</sup>	المرحلة <sup>(ب)</sup>	القرار	فيها القرار المسوأة <sup>(ج)</sup>	لم تقبل	عدد القضايا التي سحبت المنازعات <sup>(د)</sup>	عدد القضايا التي رفعت
١٩	٣	١٠	١	٢	٤	٤

- (أ) تشمل القضايا التي تم التقدّم بها إلى الكيان المعني بالتقييم الإداري داخل اليونسيف.
- (ب) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٣ ورُحلت إلى عام ٢٠١٤.
- (ج) تشمل جميع القضايا التي تمت فيها تسوية المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة للتقييم الإداري.
- (د) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣.

الجدول ٢٣  
منظمة الأمم المتحدة للطفولة: توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة  
للمنازعات، ٢٠١١-٢٠١٣

نوع القضية <sup>(أ)</sup>	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣ <sup>(ب)</sup>
قرار تعيين	١٤	١	-
قرار تأديبي	٤	١	٢
إنهاء الخدمة	-	-	٥
الامتيازات والمستحقات	-	١	-
أنواع أخرى	-	-	٤
<b>المجموع</b>	<b>١٨</b>	<b>٣</b>	<b>١١</b>

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولت فيها اليونيسيف تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

(ب) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

الجدول ٢٤  
منظمة الأمم المتحدة للطفولة: مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup> تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار في انتظار الحكم <sup>(ب)</sup>
١١	١	٤	١

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولت فيها اليونيسيف تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ)، والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها بطرق أخرى في عام ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) تشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ في انتظار صدور حكم من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولت فيها اليونيسيف تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه.

(ط) مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين

١٤٠ - ترد إحصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.



## الجدول ٢٥

## مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين: قضايا التقييم الإداري، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات	القضايا المرفوعة بشأنها طعون						
	في انتظار القرار النهائي	إبطال	تثبيت جزئي	تثبيت القرار	المرحلة	المنازعات	المسواة
	٥	٢	-	١١	١٢	١١	٣
مجموع قضايا التقييم الإداري المرفوعة <sup>(أ)</sup> فيها القرار							٤٦
							٥٧

(أ) يشمل القضايا التي تم التقدّم بها إلى الكيان المعني بالتقييم الإداري داخل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

## الجدول ٢٦

## مفوضية الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين: مآل القضايا المعروضة على محكمة

## الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup> تسوية القضية أو سحبها	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار في انتظار الحكم <sup>(ب)</sup>	مجموع القضايا	
				٤	١١
				٢	٥
					١٧

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولّت فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه (كما في ذلك طلبات وقف التنفيذ) والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها في عام ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب.

(ب) تشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ في انتظار صدور حكم من محكمة المنازعات، أيما كان تاريخ ورود الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولّت فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه.

## الجدول ٢٧

## مفوضية الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين: توزيع القضايا المعروضة على محكمة

## الأمم المتحدة للمنازعات، حسب النوع، ٢٠١٠-٢٠١٣

نوع القضية <sup>(أ)</sup>	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
قرار تعيين	١٣	١١	١٨	١٢
إجراء تأديبي	٤	-	١	١
إنهاء الخدمة	٣	١٣	١	١
المزايا والاستحقاقات	١	١	-	-
أنواع أخرى	٦	٢	٣	١
المجموع	٢٧	٢٧	٢٣	١٥

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولّت فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

## (ي) مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

١٤١ - ترد إحصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.

## الجدول ٢٨

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: قضايا التقييم الإداري في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣<sup>(أ)</sup>

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات <sup>(ب)</sup>	القضايا المرفوعة بشأنها طعون	القضايا المثبتة فيها القرار <sup>(ج)</sup>	المساواة <sup>(د)</sup>	المنازعات <sup>(هـ)</sup>	المرحلة <sup>(و)</sup>	القرار <sup>(ز)</sup>	تثبيت جزئي	تثبيت	في انتظار القرار النهائي <sup>(ح)</sup>	إبطال
٤	٣	-	٣	٢	١	-	-	-	٥	-

(أ) تشمل جميع القضايا المرفوعة أمام وحدة التقييم الإداري داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

(ب) لا تشمل قضايا الطلبات المتعلقة بالتقييم الإداري المرحلة من عام ٢٠١٢.

(ج) تشمل جميع القضايا التي رحلت من عام ٢٠١٢.

(د) تشمل جميع القضايا التي سويت فيها المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة لتقييم إداري.

(هـ) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣.

(و) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٢ ورُحلت إلى عام ٢٠١٤.

(ز) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٣ أو ظلت معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

(ح) تشمل قضيتين رفعتا قبل عام ٢٠١٣.

(ط) تشمل أربع قضايا رفعت قبل عام ٢٠١٣. لا تشمل قضية واحدة تمت تسويتها بعد أن رفعت.

## الجدول ٢٩

## مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: توزيع القضايا المعروضة أمام محكمة الأمم

المتحدة للمنازعات، ٢٠١٠-٢٠١٣

أنواع القضايا التي نُظر فيها	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
قرار تعيين <sup>(أ)</sup>	-	-	-	١
إجراء تأديبي	٢	١ <sup>(ب)</sup>	٤ <sup>(ج)</sup>	٢ <sup>(د)</sup>
إنهاء الخدمة	٤ <sup>(ب)</sup>	٣ <sup>(هـ)</sup>	٢ <sup>(ط)</sup>	٣ <sup>(ز)</sup>
المزايا والاستحقاقات	٣ <sup>(ج)</sup>	٢ <sup>(و)</sup>	٢ <sup>(ي)</sup>	٢ <sup>(ح)</sup>
مسائل أخرى	-	-	١	٣ <sup>(س)</sup>
المجموع	٩	٦ <sup>(ب)</sup>	٩ <sup>(ك)</sup>	١١

- (أ) لا تشمل قضايا ألغيت فيها وظيفة الموظف، وأهّيت خدمة الموظف بعد عدم اختياره في وظيفة أخرى.
- (ب) تشمل قضيتين صدر بشأنهما حكم واحد، وقضية واحدة صدر فيها حكم بوقف التنفيذ لصالح الموظف، لكنه لم يواصل القضية من حيث أسسها الموضوعية.
- (ج) تشمل قضية واحدة سُويت.
- (د) رُحِّلت من عام ٢٠١٠.
- (هـ) تشمل قضيتين رُحِّلتا من عام ٢٠١٠.
- (و) تشمل قضية واحدة رُحِّلت من عام ٢٠١٠ ثم سُويت.
- (ز) تشمل ٣ قضايا رُحِّلت من عام ٢٠١٠.
- (ح) تشمل قضية واحدة رُحِّلت من الفترة ٢٠١١/٢٠١٠، وقضيتين رفعتنا في عام ٢٠١٢ بشأن قرارات تأديبية صدرت في عام ٢٠١١.
- (ط) تشمل قضية واحدة رُحِّلت من عام ٢٠١١.
- (ي) تشمل قضيتين رُحِّلتا من عام ٢٠١١.
- (ك) تشمل أربع قضايا رُحِّلت من عام ٢٠١١.
- (ل) تشمل قضية واحدة رفعت قبل عام ٢٠١٣.
- (م) تشمل قضية واحدة رفعت قبل عام ٢٠١٣.
- (ن) تشمل قضية واحدة رفعت قبل عام ٢٠١٣.
- (س) تشمل ثلاث قضايا رفعت قبل عام ٢٠١٣.

## الجدول ٣٠

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup> أو المسحوبة	القضايا المسواة	تثبيت القرار جزئياً	تثبيت القرار	إبطال القرار	في انتظار صدور الحكم <sup>(ب)</sup>
٤	١ مسواة	٥	-	-	٥

- (أ) تشمل جميع القضايا التي مثل فيها مكتب خدمات المشاريع الأمين العام بصفة مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ)، والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تم تسويتها بطريقة أخرى في عام ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب.
- (ب) تشمل مجموع عدد الأحكام التي لم تصدرها بعد محكمة المنازعات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب، في القضايا التي مثل فيها مكتب خدمات المشاريع الأمين العام بصفة مدعى عليه.

## (ك) صندوق الأمم المتحدة للسكان

١٤٢ - ترد إحصائيات عام ٢٠١٣ والسنوات السابقة أدناه.

## الجدول ٣١

## صندوق الأمم المتحدة للسكان: قضايا التقييم الإداري في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات <sup>(د)</sup>	القضايا المرفوعة بشأنها طعون	القضايا المثبتة المسواة <sup>(أ)</sup>	القضايا أمام محكمة المنازعات <sup>(ب)</sup>	القضايا المرحلة <sup>(ج)</sup>	القرار تثبيت	تثبيت جزئي	إبطال القرار النهائي	في انتظار القرار الإداري المرفوعة	مجموع قضايا التقييم فيها القرار
٢	-	-	١	٢	١	١	١٠	١٠	

(أ) تشمل جميع القضايا التي تمت فيها تسوية المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة لتقييم إداري.

(ب) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢.

(ج) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٢ ورُحلت إلى عام ٢٠١٣.

(د) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢ أو ظلت معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢؛ وتم سحب قضيتين إضافيتين في عام ٢٠١٢.

## الجدول ٣٢

## صندوق الأمم المتحدة للسكان: توزيع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ٢٠١١-٢٠١٣

أنواع القضايا التي نظر فيها <sup>(أ)</sup>	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
قرار تعيين	-	٣	١
إجراء تآديبي	٣	٢	-
إنهاء الخدمة	٤	٤	١
المزايا والاستحقاقات	-	-	-
مسائل أخرى	-	-	-
المجموع	٧	٩	٢

(أ) تشمل جميع القضايا التي مثل فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان الأمين العام بصفة مدعى عليه، بصرف النظر عما إذا كان حكمٌ قد صدر، بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ.

## الجدول ٣٣

صندوق الأمم المتحدة للسكان: مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة  
للمنازعات، ٢٠١٣

مجموع القضايا <sup>(أ)</sup> أو المسحوبة	القضايا المسواة	تثبيت القرار	تثبيت القرار جزئياً	إبطال القرار	في انتظار صدور الحكم <sup>(ب)</sup>
٣	١				٢

(أ) تشمل جميع القضايا التي مثل فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان الأمين العام بصفة مدعى عليه (بما في ذلك طلبات وقف التنفيذ)، والتي فصلت فيها محكمة المنازعات أو تم تسويتها بطريقة أخرى في عام ٢٠١٢، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب.

(ب) تشمل مجموع عدد الأحكام التي لم تكن قد أصدرتها بعد محكمة المنازعات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، بصرف النظر عن تاريخ ورود الطلب، وذلك في القضايا التي مثل فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان الأمين العام بصفة مدعى عليه.

## ٢ - تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف

## مكتب الشؤون القانونية

١٤٣ - يسدي مكتب الشؤون القانونية التابع للأمانة العامة، بصفته الدائرة القانونية المركزية للمنظمة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، وإدارات الأمانة العامة ومكاتبها، وصناديق منظومة الأمم المتحدة وبرامجها وكياناتها الأخرى في عدد من المجالات، بما فيها نظام إقامة العدل. والوحدة التنظيمية المسؤولة داخل المكتب عن إسداء المشورة القانونية بشأن الأمور الإدارية والتنظيمية هي شعبة الشؤون القانونية العامة.

١٤٤ - وتشمل مهام الشعبة ما يلي: استعراض كل منشور إداري ذي صلة بسياسة إدارة الموارد البشرية للتأكد من اتساقه ودقته قبل إصداره؛ وتقديم المشورة والمساعدة والدعم في المجال القانوني بشأن تفسير ميثاق الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة ومقرراتها، والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، والولايات المنوطة بالبرامج والأنشطة التي تشترك فيها أجهزة الأمم المتحدة، والمنشورات الإدارية الأخرى التي تصدرها المنظمة؛ وإسداء المشورة القانونية بشأن المسائل قبل اتخاذ أي قرار إداري، بما في ذلك الإجازة القانونية للتوصيات المتعلقة بفصل الموظفين.

١٤٥ - وإضافة إلى ذلك، تقوم الشعبة باستعراض وتحليل كل حكم من الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتحدد، من ثم، رؤية شاملة للسوابق القضائية في إطار نظام إقامة العدل. وتستند الشعبة إلى هذا التحليل عند إسداء المشورة القانونية خلال

المراحل الأولى من أي مطالبة يقدمها أحد الموظفين، أي قبل مرور وقت طويل من تحول هذه المطالبة إلى دعوى. وتستخدم الشعبة أيضا هذا التحليل لإسداء المشورة بشأن قضايا محددة إلى الكيانات التي تمثل الأمين العام في المستوى الأول للإجراءات القضائية، ولإطلاعها عموما على المستجدات القانونية. وتكفل هذه المشورة والإحاطات التنسيق والاتساق في الاستراتيجيات والحجج القانونية التي يعتمدها الأمين العام بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والمبادئ. وتستخدم الشعبة هذا التحليل أيضا عند تحديد ما إذا كان استئناف حكم صادر عن محكمة المنازعات هو في مصلحة المنظمة. ولذا استعرضت الشعبة جميع أحكام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف التي صدرت في عام ٢٠١٣ والبالغ عددها ٢٩٦ حكما.

١٤٦ - والشعبة مسؤولة أيضا عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف. وتشمل هذه المسؤولية تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات، والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتشمل أيضا تقديم الطلبات والردود على الطلبات، وكذلك المرافعات الداعمة للمذكرات الخطية التي يقدمها الأمين العام في جلسات الاستماع أمام محكمة الاستئناف. وعند صدور الأحكام، تسدي الشعبة المزيد من المشورة بشأن تنفيذها وبشأن الردود على الاستفسارات المتعلقة بآثارها. وفي عام ٢٠١٣، أصدرت محكمة الاستئناف ٩٥ حكما في قضايا كان الأمين العام طرفا فيها.

## ثالثا - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل

### ألف - لحة عامة

١٤٧ - قدمت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٤/٦٨ عددا من الطلبات إلى الأمين العام التمس فيها معلومات ومقترحات وتوصيات لتنظر فيها في دورتها التاسعة والستين.

١٤٨ - وأقرت الجمعية العامة في الفقرة ٢ من ذلك القرار بعض التوصيات التي وردت في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٢٧)</sup> في ما يتعلق بالتقارير التي ينبغي أن يقدمها الأمين العام إلى الجمعية في الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين.

١٤٩ - ويستجيب هذا الفرع لمختلف طلبات الجمعية العامة.

## باء - الردود

## ١ - الاقتراح المنقح لإجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة

١٥٠ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرتين ١١ و ١٧ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يقدم لها مقترحا منقحا لإجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام إقامة العدل بجميع جوانبه لتنظر فيه في الدورة التاسعة والستين، مع إيلاء اهتمام خاص للنظام الرسمي وعلاقته بالنظام غير الرسمي، ويشمل ذلك، في جملة أمور، تحليلاً لما إذا كان يجري تحقيق أهداف النظام ومقاصده المبنية في القرار ٢٦١/٦١ بكفاءة وبفعالية من حيث التكلفة. وكان مقرراً أن يجري التقييم المذكور خبراء مستقلون، بمن فيهم خبراء لديهم دراية بالآليات الداخلية لتسوية المنازعات في العمل، بما يراعي الفعالية من حيث التكلفة.

١٥١ - ويرد الاقتراح المنقح الذي طلبته الجمعية العامة في المرفق الثاني لهذه الوثيقة. أما الاحتياجات من الموارد، فهي مبنية في الفقرات من ٢١٢ إلى ٢١٤ أدناه.

١٥٢ - ومن أجل إجراء التقييم بطريقة فعالة من حيث التكلفة، سيلجأ الفريق إلى توظيف التكنولوجيا قدر الإمكان في عمله، بوسائل منها العمل عن بعد والتداول عبر الفيديو والهاتف لتقليل من التكاليف المتعلقة بالسفر.

١٥٣ - غير أن من المسلم به أن الفريق سيحتاج إلى السفر أثناء عمله لإجراء المشاورات المبنية في الاقتراح المنقح. وفي هذا الصدد، يتوقع أن الفريق سيحتاج لزيارة المقار الثلاثة لمحكمة المنازعات وبعثة واحدة من بعثات حفظ السلام على الأقل.

١٥٤ - وسيتعين أيضاً رصد اعتمادات للتكاليف المتصلة بهذا الأمر، بما في ذلك الاتصالات واللوازم المكتبية.

## ٢ - إضفاء الطابع المؤسسي على ممارسات الإدارة الرشيدة

١٥٥ - أكدت الجمعية العامة، في الفقرة ١٣ من قرارها ٢٥٤/٦٨، أهمية ممارسات الإدارة الرشيدة في تعزيز بيئة عمل تتسم بالإيجابية والشفافية من أجل معالجة العوامل الأساسية التي تؤدي إلى حدوث منازعات في مكان العمل، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم، في الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين، تقريراً عن الجهود المبذولة في هذا الشأن.

١٥٦ - وتقوم وحدة التقييم الإداري، في سياق المساعدة التي تقدمها لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، باستعراض الطلبات مع تحديد الاتجاهات والمسائل العامة، وهو ما تعرضه لاحقاً في تقاريرها. وتقدم الوحدة أيضاً الدعم لوكيل الأمين العام في تجميع كتب دليل

للمديرين بشأن الدروس المستفادة ومذكرات توجيهية لتعمّم على جميع رؤساء المكاتب والإدارات، وبواسطتهم، على مديرينهم. وهناك ثلاثة من أدلة الدروس المستفادة (إنهاء العقود/عدم تجديدها، واختيار الموظفين، والتدابير التأديبية؛ وثمة دليل عن إدارة الأداء، وهو في مرحلة الإعداد النهائية) تتضمن استعراضا للسوابق القضائية للمحكمتين، وتدرس الطريقة التي تفسر بها أحكامهما القوانين الداخلية للمنظمة وتطبقها.

١٥٧ - وقد دأب الأمين العام على بذل قصارى جهده لجعل الممارسات السليمة للإدارة مؤسسية في طابعها، من أجل معالجة العوامل المسببة للمنازعات في مكان العمل؛ ومن هذه العوامل على وجه الخصوص، عدم وجود حوار مفتوح وفي الوقت المناسب بين المديرين والموظفين بشأن المسائل المتعلقة بتقييم الأداء، وعدم إلمام المديرين بالقوانين والإجراءات الداخلية للمنظمة، وعدم وضوح بعض عناصر هذه القوانين، والتحديات التي يواجهها المديرون عموما فيما يتعلق باتخاذ القرارات الإدارية وتوضيحها لدى من يعينهم الأمر. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، أرسل رئيس الديوان مذكرة إلى المديرين يذكرهم فيها بالتزامهم في مجال إدارة الأداء وتجنب التأخيرات الإدارية.

١٥٨ - ويجري تحديد ممارسات الإدارة الرشيدة استنادا إلى عمل وحدة التقييم الإداري. وتتيح الأحكام الصادرة عن المحكمتين أيضا توجيهات هامة فيما يتعلق بتفسير القوانين الداخلية. ورسائل التقييم الإداري هي أداة هامة للغاية لأنها تتضمن شرحا مفصلا ومعللا يبين أساس التقييم. وتدرج نتائج عملية التقييم الإداري والدروس المستفادة منها أيضا في تقارير نصف سنوية تصدرها الوحدة، وهي تقارير تسلط الضوء، في جملة أمور، على المسائل العامة والمستعصية التي يواجهها المديرون.

### ٣ - نظام تقييم الأداء

١٥٩ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ١٥ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يضاعف جهوده ليستمر العمل على استحداث وتنفيذ نظام لتقييم الأداء تتوافر فيه مقومات المصادقية والتزاهة ويؤدي الغرض منه على أتم وجه.

١٦٠ - ويلاحظ مكتب إدارة الموارد البشرية أن تحسين إدارة الأداء هدف تسعى إلى تحقيقه المنظمة منذ أمد طويل. ولا يزال المكتب يعمل بالتعاون مع الجهات المعنية الأخرى من أجل تحسين إدارة الأداء في الأمانة العامة. وسيقدّم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين اقتراح شامل يتضمن سياسة عامة منقحة، وكذلك أدوات ودورات تدريبية ومبادئ توجيهية. ومن الأهداف الرئيسية لذلك ضمان تحقيق مزيد من مشاركة الإدارات العليا



وخضوعها للمساءلة . لذلك، وبالإضافة إلى تنقيح السياسة العامة، تم إدراج إدارة الأداء مؤشرا في اتفاق كبار المديرين. وسيكفل ذلك رسدا دوريا تجريه لجنة الإدارة، مما يُنتظر أن يزيد في مشاركة الإدارة العليا وفي اتساق التقييمات وإنصافها على نطاق الأمانة العامة.

#### ٤ - تدابير لتشجيع تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية

١٦١ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ١٧ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يقدم توصية إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين بشأن اتخاذ تدابير مبتكرة إضافية لتشجيع اللجوء إلى حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية.

١٦٢ - وتذكّر وحدة التقييم الإداري الموظفين في كل رسالة إقرار بتسلّم طلب بشأن إجراء تقييم إداري بتوافر وسائل غير رسمية لحل المنازعات. وإذا ارتأت وحدة التقييم الإداري، أثناء استعراضها، أن طلب التقييم الإداري ينطوي على إمكانية تسوية قد يكون الموظف والإدارة أغفلاها، فإنها تتصل بالموظف و/أو الإدارة لتتترح النظر في تسوية غير رسمية.

#### ٥ - التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات بشأن معالجة المسائل المؤسسية العامة والشاملة لقطاعات متعددة

١٦٣ - رحبت الجمعية العامة، في الفقرة ٢٠ من قرارها ٢٥٤/٦٨، بالتوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن معالجة المسائل المؤسسية العامة والشاملة لقطاعات متعددة، وطلبت إلى الأمين العام أن يوافي الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين بتقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ تلك التوصيات.

١٦٤ - ويرد التقرير المطلوب في المرفق الثالث لهذا التقرير.

#### ٦ - استجابة الإدارة لطلبات مكتب أمين المظالم في حينها

١٦٥ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٢٢ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يواصل كفالة استجابة الإدارة لطلبات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في حينها.

١٦٦ - وتبذل المنظمة كل جهد ممكن للاستجابة للطلبات في حينها، وسيواصل الأمين العام كفالة استجابة الإدارة للطلبات في حينها.

## ٧ - الاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

- ١٦٧ - كررت الجمعية العامة في الفقرة ٢٤ من قرارها ٢٥٤/٦٨ طلباتها السابقة بأن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة تقريراً عن الاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛ وطلبت أيضاً إلى الأمين العام أن يكفل إعلان اختصاصات المكتب ومبادئه التوجيهية في أقرب وقت ممكن.
- ١٦٨ - وجرت خلال هذه الفترة، حرت مشاورات إضافية بشأن الاختصاصات المنقحة، ويتوقع أن تصدر نشرة الأمين العام المعدلة قبل نهاية هذا العام.

## ٨ - البيانات والاتجاهات الناشئة

- ١٦٩ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٢٧ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يواصل تتبع البيانات المتعلقة بعدد القضايا التي تتلقاها وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات لتحديد الاتجاهات الناشئة، وأن يدرج ملاحظاته بشأن تلك الإحصاءات في التقارير المقبلة.
- ١٧٠ - وترد البيانات المتعلقة بحجم القضايا المعروضة على وحدة التقييم ومحكمة المنازعات في فرعين من هذا التقرير (الفرع ثانياً - باء والفرع ثانياً - دال على التوالي). ويشمل الفرع المخصص للملاحظات في هذا التقرير (الفرع ثانياً - ألف) ملاحظات تتعلق بتلك البيانات.

## ٩ - التعديل المقترح للنظام الأساسي لمحكمة الاستئناف

- ١٧١ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٣٠ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يقترح إدخال تعديل على النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، مع مراعاة توصية مجلس العدل الداخلي المتصلة بالمؤهلات المشترط توافرها في قضاة محكمة الاستئناف.
- ١٧٢ - ويرد التعديل المقترح في المرفق الرابع لهذا التقرير، ويشير الكلام الوارد بالحروف البارزة إلى التعديلات المقترحة.
- ١٧٣ - وفي حال موافقة الجمعية العامة على التعديل المقترح، فقد ترغب الجمعية، لغرض الاتساق، أن تنظر في ما إذا كان ينبغي أن تُدرج في تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات أحكاماً مماثلة تتعلق بالحياد، والسلاسة في الصياغة في واحدة على الأقل من لغات العمل، والحالة الصحية.

## ١٠ - امتيازات قضاة المحكمتين وحصاناتهم

١٧٤ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٣١ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يواصل بحث مسألة الحصانات التي يتمتع بها قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين توصيات لا تفضي إلى إحداث تغيير في رتبة القضاة أو شروط خدمتهم، ودعت اللجنة السادسة إلى النظر في تلك التوصيات دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المعهود إليها بالمسؤوليات المتعلقة بشؤون الإدارة والميزانية.

١٧٥ - ويرد تقرير الأمين العام بشأن مواصلة بحث هذه المسألة في المرفق الخامس لهذا التقرير. ويوصي الأمين العام بتعديل النظامين الأساسيين للمحكمتين ليعكسا الامتيازات والحصانات الممنوحة للقضاة حسبما تقرره الجمعية العامة.

## ١١ - آلية التمويل التكميلية الطوعية لمكتب المساعدة القانونية للموظفين

١٧٦ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرتين ٣٣ و ٣٤ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن تنفيذ آلية التمويل التكميلية الطوعية لمكتب المساعدة القانونية للموظفين، وأن يتتبع، على أساس شهري، معدل عدم المساهمة، والمساهمات التي يقدمها الموظفون، في إطار الآلية المذكورة. وأذنت الجمعية للأمين العام بالدخول في التزامات انطلاقاً من هذه المساهمات لتوفير موارد إضافية للمكتب أثناء المرحلة التجريبية لتلك الآلية. وأكدت الجمعية، في الفقرة ٣٦ من القرار، ضرورة إذكاء الوعي لدى الموظفين بأهمية المساهمات المالية التي يقدمونها إلى المكتب.

١٧٧ - وأصدرت إدارة الشؤون الإدارية التعميم الإعلامي ST/IC/2014/9 المؤرخ ٢٨ شباط/فبراير ٢٠١٤ لإطلاع الموظفين على الآلية. وأتيح التعميم للصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة لاستخدامه أساساً للرسائل الخاصة بها التي توجه إلى الموظفين بشأن الآلية وتنفيذها. وكانت الآلية موضوع عدة مقالات نشرت على موقع iSeek، ورسائل إلكترونية عامة بُعثت إلى الموظفين من مكتب إقامة العدل، بما في ذلك ردود مكتب المساعدة القانونية للموظفين على الأسئلة المتكررة<sup>(٢٨)</sup>. وبعثت نقابات ورابطات الموظفين رسائلها الخاصة إلى أعضائها تحثهم على عدم المساهمة في الآلية.

(٢٨) يقوم مكتب المساعدة القانونية للموظفين في الوقت الحالي أيضا بتوسيع نطاق المعلومات المتاحة على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل، وبتعداد كتيبات إعلامية جديدة عن خدماته.

١٧٨ - وبدأ الاقتطاع الشهري التلقائي البالغ ٠,٠٥ في المائة من المرتب الأساسي الصافي للموظفين الذين لم يختاروا عدم المساهمة مع مرتبات نيسان/أبريل ٢٠١٤<sup>(٢٩)</sup>. وتتضمن كشف مرتبات هؤلاء الموظفين ملاحظة تشير إلى مبلغ الاقتطاع. ويجوز للموظفين أن يختاروا الانسحاب أو العودة في أي وقت خلال الفترة التجريبية، ومدتها سنتان. وأتيح أيضا للموظفين خيار اقتطاع طوعي من المرتبات مرة واحدة نسبته ٠,٠٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي عن أشهر كانون الثاني/يناير، وشباط/فبراير، وآذار/مارس ٢٠١٤ إذا رغبوا في ذلك. ووفقا لتعليمات الجمعية العامة، يمكن أن يستفيد الموظفون من خدمات مكتب المساعدة القانونية للموظفين حتى لو اختاروا الانسحاب.

١٧٩ - وترد في الجدول ٣٤ معدلات عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الطوعية الشهرية الإجمالية (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية) في إطار الآلية لأشهر نيسان/أبريل، وأيار/مايو، وحزيران/يونيه ٢٠١٤.

## الجدول ٣٤

## معدلات عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الشهرية في إطار آلية التمويل التكميلي

(بدولارات الولايات المتحدة)

الكيان	نيسان/أبريل ٢٠١٤		أيار/مايو ٢٠١٤		حزيران/يونيه ٢٠١٤	
	معدل عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمات	معدل عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمات	معدل عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمات
مقر الأمم المتحدة <sup>(أ)</sup>	٣٠,٠٥	٢٩ ٩٧٩,٥٥	٣٧,٢٩	٢٧ ٢٤٦,٣٠	٤٠,٨٠	٢٦ ١١٢,٥٤
مكتب الأمم المتحدة بنزوي <sup>(ب)</sup>	٥٨,٠٠	٢ ١٦٢,٥٤	٦٢,٠٠	١ ٩١٢,٨٠	٦٦,٠٠	١ ٧٨٩,٢٠
مكتب الأمم المتحدة بجنيف <sup>(ج)</sup>	٦١,٠٠	٦ ٥٠٩,٠٠	٥٤,٠٠	٧ ٦٧٤,٠٠	٥٨,٠٠	٦ ٦٠٣,٠٠
مكتب الأمم المتحدة بفيينا	٦٩,٨٧	١ ١١٤,١٠	٦٨,٧٤	١ ٢٣٤,١٧	٧٢,٦٥	٩ ٦٧,٧٦
المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٤١,٠٠	١ ١٠٥,٦٠	٤٢,٠٠	١ ٠٥١,٦٥	٤٢,٠٠	١ ٠١٩,٢٣
الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	٤٠,٠٠	١ ٨٥,٨٨	٣٨,٠٠	١ ٨٣,٥٠	٣٧,٠٠	١ ٨٣,٢٤
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٢٢,٦٠	١ ١٧١,١٥	٢٦,٩٦	٩١١,٥٨	٢٧,٩٤	٩١٧,٤٤

(٢٩) لم يتمكن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان من تنفيذ الآلية بدءاً من مرتبات نيسان/أبريل ٢٠١٤، ومن المتوقع تنفيذها مع مرتبات تموز/يوليه ٢٠١٤.

الكيان	نيسان/أبريل ٢٠١٤		أيار/مايو ٢٠١٤		حزيران/يونيه ٢٠١٤	
	معدل عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمات	معدل عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمات	معدل عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمات
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٣٤,٠٠	٦٢٦,١٠	٥٠,٥٠	٤٦١,٦٦	٥٤,٥٠	٤١٨,٨٠
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٧١,٧٩	٥٢٠,٢٣	٧٦,٣٤	٣٩٣,٥١	٧٨,٤٥	٣٦٥,٧١
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٧٦,٠٠	٤٨٥,٧٢	٧٧,٠٠	٤٨٤,٧٣	٧٩,٠٠	٤٣٧,٣٤
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	٣٥,٢٨	٨٩٣٥,٣١	٣٦,٦٥	٨٣٢٤,٠٣	٣٨,٦٢	٨١٥١,٨٢
<b>المجموع</b>	<b>٥٢٧٩٥,١٨</b>	<b>١٢١٧,١٠</b>	<b>٤٩٨٧٧,٩٣</b>	<b>٤٦٩٦٦,٠٨</b>		

(أ) تشمل الأرقام المتعلقة بمقر الأمم المتحدة بيانات المحكمة الجنائية الدولية لرواندا.

(ب) تمثل الأرقام المتعلقة بمكتب الأمم المتحدة بنيروبي مجموع كل الموظفين الذين يدير المكتب شؤونهم، بمن فيهم موظفو برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بنيروبي، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

(ج) تمثل الأرقام المتعلقة بمكتب الأمم المتحدة بجنيف مجموع كل الموظفين الذين يدير المكتب شؤونهم، بمن فيهم موظفو اللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، واتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالتنوع البيولوجي، ومركز التجارة الدولية، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.

## ١٢ - المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين

١٨٠ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٣٧ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يواصل تضمين تقاريره عن المنازعات عن تقييم الإدارة والوساطة غير الرسمية معلومات عن المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين، وكررت تأكيد طلبها أن يوفر معلومات عن التدابير المتخذة حالياً لإضفاء الطابع المؤسسي على ممارسات الإدارة الرشيدة الرامية إلى تلافي المنازعات التي تشمل مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين أو التخفيف من حدتها.

١٨١ - واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، تلقت وحدة التقييم الإداري ٢٧ طلباً من طلبات التقييم الإداري من أفراد من غير الموظفين، أي ما يعادل ستة في السنة. وشملت هذه المجموعة ١٠ متطوعين من متطوعي الأمم المتحدة، وخمسة قضاة في منظومة الأمم المتحدة، وأربعة خبراء استشاريين، وثلاثة متدربين، ومقاولاً واحداً، ومراقباً عسكرياً واحداً، ومحامياً واحداً، ومتطوعاً واحداً، ومستشار شرطة واحداً. وفي عام ٢٠١٣، تلقت الوحدة طلبات من أربعة قضاة، وثلاثة خبراء استشاريين، ومتطوعين اثنين من متطوعي الأمم المتحدة.

١٨٢ - وترد معلومات عن المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين في سياق الوساطة غير الرسمية في التقرير المستقل الذي أعده الأمين العام عن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة (A/69/126، الفقرة ١٨).

### ١٣ - قواعد السلوك المهني للممثلين القانونيين الخارجيين

١٨٣ - أكدت الجمعية العامة في الفقرة ٣٨ من قرارها ٢٥٤/٦٨ ضرورة كفالة خضوع جميع الأفراد الذين يضطلعون بدور ممثلين قانونيين، سواء كانوا موظفين يمثلون موظفين آخرين أو موظفين يمثلون أنفسهم أو محامين خارجيين يمثلون موظفين، لنفس معايير السلوك المهني المنطبقة في منظومة الأمم المتحدة، وطلبت إلى الأمين العام أن يعرض على الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين مدونة قواعد السلوك المهني للممثلين القانونيين الخارجيين، بما في ذلك الجزاءات المناسبة لانتهاك أحكامها لتكون ضماناً تحول دون تقديم طلبات لا سند لها.

١٨٤ - ويرد مقترح لوضع مدونة للسلوك المهني للممثلين القانونيين الخارجيين في المرفق السادس لهذا التقرير.

### ١٤ - مساءلة الأفراد في الحالات التي تفضي فيها انتهاكات القواعد المتبعة في المنظمة إلى خسارة مالية

١٨٥ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٤٢ من قرارها ٢٥٤/٦٨، إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات بشأن مساءلة جميع الأفراد في الحالات التي أفضت فيها أي انتهاكات للقواعد والإجراءات المتبعة في المنظمة إلى خسارة مالية.

١٨٦ - ويمكن أن يتخذ الأمين العام تدابير ملموسة لتنفيذ المساءلة نتيجة لطلبات التقييم الإداري، بما في ذلك ما يلي:

(أ) تعديل القرار المطعون فيه أو تغييره في الحالات التي يثبت فيها أن المدير قد أساء ممارسة السلطة المفوضة له عند اتخاذه ذلك القرار، ومن ثم سحب سلطة اتخاذ القرار من المدير فيما يتعلق بذلك القرار تحديداً؛

(ب) التحدث إلى المدير بشأن القرار المطعون فيه، وشرح الأسباب التي تجعل القرار غير صائب، ومناقشة الدروس المستفادة؛

(ج) إحالة القضية للتحقيق في الحالات التي يثبت فيها أن إساءة المدير ممارسة السلطة المفوضة له قد تصل إلى مستوى سوء سلوك محتمل؛

- (د) تدوين ملاحظة في الملف الرسمي للمدير المعني تشير إلى القرار غير الصائب، مع مراعاة أحكام الأمر الإداري ST/AI/292 المتعلق بإدراج معلومات سلبية في سجلات الموظفين؛
- (هـ) وضع أهداف محددة للمدير في إطار تقييم أدائه في الحالات التي يثبت فيها أن القرار المطعون فيه قد اتخذ نتيجة لسوء الإدارة؛
- (و) توجيه طلب إلى المدير للمشاركة في دورة تدريبية في ضوء اتخاذه قراراً غير صائب؛
- (ز) اتخاذ قرار بأن يتم بوجه خاص تقييم أداء مدير ما بسبب القرار الإداري السيئ الذي أُبطل.

١٨٧ - ويمكن أن تقدم وحدة التقييم الإداري توصيات بشأن المساءلة فيما يتعلق بالطلبات التي تمت تسويتها، وأحياناً أيضاً فيما يتعلق بالطلبات التي تعتبر غير مقبولة أو التي يتم تأييدها، ولكن الجهة صاحبة القرار تسببت بخلاف ذلك في تعريض المنظمة لمخاطر محتملة. وفي عام ٢٠١٣، قدمت الوحدة ١٢ توصية بشأن المساءلة. وفيما يتعلق بالمساءلة، قدمت الوحدة التوصيات التالية في عام ٢٠١٣:

- (أ) تلقي التدريب على إدارة الأداء (حالتان)؛
- (ب) توجيه الأمر إلى موظف مسؤول بالتعليق على التأخير في معالجة مطالبات الاستحقاقات والعجز؛ ولا يزال الرد قيد الاستعراض (حالة واحدة)؛
- (ج) الإشارة إلى تسوية في تقييم أداء مدير (حالتان)؛
- (د) التحقيق في سلوك مدير (حالتان)؛
- (هـ) تحذير مديرين بشأن مخاطر إدارية محددة (٣ حالات)؛
- (و) إصدار أمر بمراجعة إجراءات إدارية خاطئة (حالتان).

١٨٨ - وفي جميع الطلبات التي تمت تسويتها، بما في ذلك الحالات التي دُفع فيها تعويض نقدي، تم تحليل القضية بشكل فردي من أجل تحديد ما إذا كان هناك إخفاق إداري، وتحديد مدى خطورته في حال وقوعه، وما إذا كان هناك "قصد"، وتحديد طبيعة التدابير الملائمة التي ينبغي اتخاذها في سياق المساءلة. ولم يكن مناسباً اتباع نهج وحيد ينطوي على معاقبة صانعي القرار تلقائياً في حالة وقوع خطأ غير مقصود، ولا يمكن توقع أن يؤدي ذلك النهج إلى الحد من عدد الأخطاء. بمزيد من الفعالية، وهو ما قد يتحقق باستخدام تدابير للتعليم والتطوير. ومن التسويات التي تم التوصل إليها في عام ٢٠١٣، ست تتعلق بمستحقات أو مبالغ كإنبغي سددها للموظفين، وتم دفع تعويض في أربع تسويات.

١٨٩ - وبذلت الصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة كل جهد ممكن لمساءلة المديرين عن سوء اتخاذ القرارات، واتخذت الإجراءات المناسبة لاسترداد أي خسارة مالية للمنظمة في حالات سوء السلوك.

١٩٠ - وعملا بالمادة ١٠ (٨) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، يجوز للمحكمة أن تحيل القضايا المناسبة إلى الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها التي تدار بصورة مستقلة لاتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ المساءلة.

## ١٥ - محرك البحث

١٩١ - أكدت الجمعية العامة في الفقرة ٤٣ من قرارها ٢٥٤/٦٨ الحاجة المتزايدة إلى الاستعانة بمحرك بحث يتم تطويره وتحديثه لتيسير تبسيط إمكانيات الوصول إلى الاجتهادات القضائية للمحكمتين.

١٩٢ - وقد عمل مكتب إقامة العدل مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إعداد تحديث محرك البحث لتوفير ميزات إضافية وتعزيز قدرات البحث، وبدأ العمل به في حزيران/يونيه ٢٠١٤. وهذا التحديث، الذي يشكل تحسينا كبيرا، هو خطوة مرحلية نحو تطوير محرك بحث جديد له قدرات أكثر تقدما.

## ١٦ - نتائج الطعون في محكمة الاستئناف

١٩٣ - طلبت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة ٧ من تقريرها المتعلق بإقامة العدل (A/68/530)، إلى الأمين العام أن يحلل أسباب التفاوت القائم بين نتائج الطعون في القضايا المقدمة بالإناابة عن الأمين العام مقارنة بالطعون المقدمة من الموظفين.

١٩٤ - بالطريقة نفسها التي تبتّ فيها أي سلطة قضائية تتسم بالاستقلالية والمهنية في القضايا المرفوعة إليها، تتوصل محكمة الاستئناف إلى استنتاجاتها في كل حكم من أحكامها استنادا إلى تحليلها للقانون ولوقائع القضية. وعلى الأرجح لا يوجد عامل وحيد يمكن أن يفسّر هذا التفاوت في الأحكام الصادرة لصالح الأمين العام مقارنة بالأحكام الصادرة لصالح الموظفين.

١٩٥ - وقد يكون أحد العوامل هو أن أي موظف، مقارنة بالأمين العام، على استعداد لتقديم طعن، حتى في حال وجود احتمال كبير في ألا يصدر الحكم في مصلحته. أما الأمين العام فيقدم طعنا عندما يرى وجود أساس قانوني قوي لتقديمه، وعندما يثير ذلك الطعن مسائل قانونية هامة تتطلب قرارا من جانب محكمة الاستئناف.



١٩٦ - ويشير الأمين العام إلى أن محكمة الاستئناف، في عدد قليل من القضايا، خفضت مبلغ التعويض الذي قضت به محكمة المنازعات، ولكن محكمة الاستئناف لم تغير أي حكم أساسي بالتعويض في صالح الموظف أو أي مبلغ ترضية آخر حكمت به محكمة المنازعات لصالح الموظف. وبناء على ذلك، ففي حين يمكن أن توصف هذه القضايا صراحة بأنها نتيجة إيجابية للطعن لصالح الأمين العام، فإن الموظف أيضا قد حقق نتيجة إيجابية بناء على الأسس الموضوعية للقضية.

#### ١٧ - أهمية الأدلة إلى الدروس المستفادة ونتائجها الملموسة في مجال الإجراءات الإدارية

١٩٧ - أكدت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة ١٢ من تقريرها المتعلق بإقامة العدل (A/68/530)، على أهمية وجود أدلة تتضمن دروسا عملية بشأن الاجتهادات القضائية للمحكمة، وأعربت عن أملها في أن تؤدي تلك الدروس المستفادة إلى نتائج ملموسة في مجال الإجراءات الإدارية.

١٩٨ - وتوزع أدلة الدروس العملية على كبار المديرين والمديرين التنفيذيين، ويمكن الاطلاع عليها في موقع الشبكة الداخلية لإدارة الشؤون الإدارية. وتسهم هذه الأدلة في توعية المديرين بمسؤولياتهم، وتذكّرهم باتباع القوانين الداخلية للمنظمة دائما وأبدا، وتحدد مجالات حيوية مثل الإجراءات المتعلقة باختيار الموظفين، وبعدم تجديد العقود، والمسائل التأديبية.

#### ١٨ - نشرة الأمين العام

١٩٩ - أشادت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة ٣٤ من تقريرها المتعلق بإقامة العدل (A/68/530)، بالخطوات التي اتخذها الأمين العام لكفالة الامتثال للأحكام ذات الصلة من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، وأعربت عن تطلعها إلى صدور نشرة الأمين العام المتعلقة بإمكانيات وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أماكن العمل في الأمم المتحدة.

٢٠٠ - وبعد عملية تشاورية واسعة، وبلاستفادة من عمل فرقة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الإدارات والمعنية بالتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة، قام مكتب إدارة الموارد البشرية بإعداد نشرة الأمين العام بشأن فرص العمل المتاحة للموظفين ذوي الإعاقة وتيسير وصولهم إلى أماكن العمل في الأمانة. وستحدد النشرة، التي ستصدر قريبا، سياسات الأمم المتحدة بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة للموظفين ذوي الإعاقة. وتُعرّف الترتيبات التيسيرية المعقولة بأنها التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة في مكان العمل، التي تُدخل

حيث تكون حاجة إليها في حالة محددة، وحيث لا تفرض هذه الترتيبات التيسيرية عبئا غير متناسب أو لا مبرر له على المنظمة، من أجل تمكين الموظفين ذوي الإعاقة، في جميع مراكز العمل، من الاضطلاع بواجباتهم الرسمية. ويجب أن تُتخذ تلك التدابير في حدود الموارد المتاحة أو باستخدام موارد إضافية توافق عليها الجمعية العامة لهذا الغرض. ويمكن أن تشمل الترتيبات التيسيرية المعقولة تكييف المعدات وتعديلها، وتعديل واجبات وظيفة الموظف المعني، ووقت عمله، وتنقله إليه، وتنظيمه.

## رابعاً - مسائل أخرى

الآلية المقترحة لمعالجة الشكاوى المحتملة في إطار مدونة قواعد سلوك قضاة المحكمتين

٢٠١ - أقرت الجمعية العامة، في قرارها ١٠٦/٦٦، مدونة لقواعد سلوك قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، أرفقت بذلك القرار.

٢٠٢ - ومرفق بهذا التقرير آلية مقترحة لمعالجة الشكاوى المحتملة المقدمة بموجب أحكام المدونة المذكورة أعلاه (المرفق السابع)، لتوافق عليها الجمعية العامة.

٢٠٣ - وأي آثار مالية مترتبة على تنفيذ هذه الآلية ستغطى، قدر المستطاع، في حدود الموارد المتاحة، وسيبلغ عنها في سياق التقرير السنوي للأمين العام المتعلق بإقامة العدل في الأمم المتحدة.

التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري ومنحتها المحكمتان

٢٠٤ - ترد في المرفق الثامن لهذا التقرير معلومات عن مبالغ التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري، والتي قضت بها محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، في عام ٢٠١٣.

## خامساً - الاحتياجات من الموارد

٢٠٥ - تبلغ الاحتياجات من الموارد اللازمة لتنفيذ المقترحات المبينة أعلاه لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ ما مقداره ٨٠٠ ٦٨٥ ٢ دولار (مخصوصاً منها الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين). ويُرد أدناه موجز للتكاليف التقديرية المرتبطة بالمقترحات، موزعة حسب أبواب الميزانية.

## الجدول ٣٥

الاحتياجات من الموارد موزعة حسب أبواب الميزانية البرنامجية  
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

باب الميزانية	الاعتمادات الأولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	الاحتياجات الإضافية	التقديرات المنقحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥
١ - تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً	١١٧ ٥٩٩,٨	٢ ٥٨٠,٥	١٢٠ ١٨٠,٣
٢٩ دال - مكتب خدمات الدعم المركزية، حسب وجه الإنفاق	١٩٢ ٠٢٧,٠	١٠٥,٣	١٩٢ ١٣٢,٣
<b>صافي الاحتياجات الإضافية</b>	<b>٣٠٩ ٦٢٦,٨</b>	<b>٢ ٦٨٥,٨</b>	<b>٣١٢ ٣١٢,٦</b>
٣٦ - الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	٤٨٦ ٨٣١,٨	١٤٧,٩	٤٨٦ ٩٧٩,٧
<b>المجموع الكلي لجميع أبواب الميزانية</b>	<b>٧٩٦ ٤٥٨,٦</b>	<b>٢ ٨٣٣,٧</b>	<b>٧٩٩ ٢٩٢,٣</b>

التمديد المقترح للقضاة المخصصين في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

٢٠٦ - فيما يتعلق بمحكمة المنازعات وأقلامها، وللأسباب المبينة في الفقرات من ٥٩ إلى ٦٢ أعلاه، يوصي الأمين العام بأن تمدد الجمعية العامة وظائف القضاة المخصصين الثلاثة، بمن فيهم القضاة العاملون حالياً هناك، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، وأن تقوم الجمعية، ما لم تكن قد فعلت ذلك، بتعيين قاضٍ مخصص في جنيف، لفترة تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، وأن توافق، للفترة نفسها، على الملاك الوظيفي بتكوينه الراهن، وما يتصل بذلك من الموارد اللازمة لدعم أولئك القضاة المخصصين.

٢٠٧ - وسيترتب على التمديد للقضاة المخصصين، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، احتياجات إضافية من الموارد بمقدار ١ ٦٦٠ ٠٠٠ دولار، في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، تشمل التعويضات الممنوحة لغير الموظفين من أجل استمرار عمل القضاة المخصصين المتفرغين الثلاثة في كل موقع من مواقع محكمة المنازعات في نيويورك وجنيف ونيروبي (١٠٠ ٨٦٤ دولار) والمساعدة المؤقتة العامة للإبقاء على ثلاث وظائف برتبة ف-٣ لموظفين للشؤون القانونية، وثلاث وظائف لمساعدين للشؤون الإدارية لتقديم الدعم القانوني والإداري للقضاة (٥٠٠ ٧٧٢ دولار)، فضلاً عن مبالغ لدعم تكنولوجيا المعلومات (١١ ٧٠٠ دولار)، والاتصالات (٧ ٢٠٠ دولار)، واللوازم (٤ ٥٠٠ دولار) للوظائف السالفة الذكر.

٢٠٨ - وسيترتب على التمديد للقضاة المخصصين للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٤٧ ٧٠٠ دولار، في إطار الباب ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية، لاستئجار أماكن عمل للقضاة المخصصين المتفرغين، ولموظفي الدعم الموجودين في نيويورك.

### الوظيفة المقترحة برتبة ف-٣ لموظف للشؤون القانونية في قلم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٢٠٩ - فيما يتعلق بمحكمة الاستئناف وقلمها، وللأسباب المبينة في الفقرتين ٨٩ و ٩٠ أعلاه، يوصي الأمين العام بأن توافق الجمعية العامة على إنشاء وظيفة ثابتة إضافية واحدة برتبة ف-٣ لموظف للشؤون القانونية، وما يتصل بها من الموارد غير المتعلقة بالوظائف لقلم محكمة الاستئناف.

٢١٠ - وسيترتب على إنشاء وظيفة من الرتبة ف-٣ في عام ٢٠١٥ احتياجات إضافية من الموارد تبلغ قيمتها ١٥١ ٧٠٠ دولار في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، تشمل احتياجات وظيفة من الرتبة ف-٣ (١٤٧ ٦٠٠ دولار)، وما يتصل بها من مبالغ لتقديم الدعم في مجال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، واللوازم (٢ ٢٠٠ دولار)، فضلاً عن التكاليف غير المتكررة في ما يتصل بذلك من معدات وخدمات (١ ٩٠٠ دولار).

٢١١ - وسيترتب أيضاً على إنشاء وظيفة برتبة ف-٣ احتياجات إضافية من الموارد تبلغ قيمتها ٥٧ ٦٠٠ دولار، في إطار الباب ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية، لاستئجار أماكن العمل (١٥ ٩٠٠ دولار)، وللتكاليف غير المتكررة للتعديلات والأثاث (٤١ ٧٠٠ دولار).

### الاقتراح المنقح لإجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة

٢١٢ - فيما يتعلق بالتقييم المستقل المؤقت المقترح، وللأسباب المبينة في الفقرات من ١٥٠ إلى ١٥٤ أعلاه، يوصي الأمين العام بأن توافق الجمعية العامة على الاختصاصات المنقحة التي سيضطلع بها فريق مؤلف من خمسة أعضاء في عام ٢٠١٥.

٢١٣ - ويتوقع أن يقوم الفريق بعمله خلال فترة ستة أشهر وأن يعمل عن بُعد أربعة أشهر على الأقل من تلك الفترة. وسيطلب الفريق استخدام أدوات التداول عن بُعد والتداول المرئي عن بُعد، بغية تقليل تكاليف السفر إلى أقصى حد، وإن كان يُتوقع أن يكون من الضروري السفر إلى جنيف ونيروبي وإلى بعثة لحفظ السلام. ويُقترح أن يُدعم الفريق بوظيفة

أمين من الرتبة مد-١ يتولى تقديم الدعم الفني اللوجستي والتقني. وتشمل واجبات الأمين ومسؤولياته: التنسيق مع إدارات الأمم المتحدة ومكاتبها، وصناديقها وبرامجها المدارة بصورة مستقلة، واتحادات ورابطات الموظفين، ومجلس العدل الداخلي، وغيرها من الجهات والكيانات المعنية، باسم الفريق وفيما يتعلق بولايتها؛ وتحديد الوثائق ذات الصلة وجمعها وتحليلها؛ وإجراء البحوث والتحليلات القانونية وغيرها؛ وإعداد مذكرات الإحاطة والمواد المكتوبة الأخرى؛ وتنظيم بعثات للفريق بقصد إجراء مشاورات، وتنظيم مقابلات، وعمل محاضر لكل ذلك، وتنفيذ مهام أخرى حسب احتياجات الفريق.

٢١٤ - وسيترتب على التقييم المستقل المؤقت المقترح احتياجات إضافية من الموارد لمرة واحدة تبلغ قيمتها ٨٠٠ ٧٦٨ دولار في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، تشمل الأجور (استشاريون بالرتبة مد) (٣٩١ ٢٠٠ دولار)، وتكاليف سفر أعضاء الفريق الخمسة (١٩٧ ٥٠٠ دولار)، والمساعدة المؤقتة العامة بما يعادل ستة أشهر من تكاليف وظيفة من الرتبة مد-١ الأمين يتولى تقديم الدعم للفريق (١٣٠ ٥٠٠ دولار)، والسفر الرسمي المتعلق بسفر الأمين لمرافقة أعضاء الفريق في زيارتهم (٢٠ ٣٠٠ دولار)، ومبالغ للتداول بالفيديو (٩ ٢٠٠ دولار)، وما يتصل بذلك من مبالغ لدعم تكنولوجيا المعلومات (٣ ٧٠٠ دولار)، ونفقات الاتصالات (١٦ ٤٠٠ دولار).

## سادساً - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٢١٥ - يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تولي الاعتبار الواجب للتوصيات والمقترحات الواردة في هذا التقرير.

٢١٦ - وبناء عليه، يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة ما يلي:

(أ) الموافقة على تمديد فترة وظائف القضاة المخصصين الثلاثة، بما في ذلك فترة عمل القاضيتين المخصصتين المكلفتين، والملاك الوظيفي الذي يدعمهم، لمدة سنة واحدة، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥؛

(ب) الموافقة على إضافة وظيفة واحدة برتبة ف-٣ لموظف للشؤون القانونية في الملاك الوظيفي لقلم محكمة الاستئناف؛

(ج) الموافقة على الاقتراح المنقح المتعلق بإجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام الأمم المتحدة لإقامة العدل؛

(د) الإحاطة علما بالجهود المبذولة حاليا لإضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات السليمة للإدارة من أجل معالجة العوامل الأساسية المؤدية إلى حدوث منازعات في أماكن العمل؛

(هـ) الإحاطة علما بالجهود المبذولة حاليا لمواصلة العمل من أجل استحداث وتنفيذ نظام لتقييم الأداء تتوافر فيه مقومات المصداقية والتزاهة ويؤدي الغرض منه على أتم وجه؛

(و) الإحاطة علما بالتدابير الرامية إلى التشجيع على الالتجاء إلى تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛

(ز) الإحاطة علما بالتقدم المحرز في تنفيذ التوصيات المتصلة بمعالجة المسائل المؤسسية العامة والشاملة لقطاعات متعددة، والواردة في تقرير الأمين العام المتعلق بأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛

(ح) الإحاطة علما بالمعلومات المقدمة فيما يتعلق بكفالة استجابة الإدارة لطلبات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في حينها؛

(ط) الإحاطة علما بالمعلومات المقدمة فيما يتعلق بالاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛

(ي) الإحاطة علما بالبيانات المقدمة فيما يتعلق بالقضايا المرفوعة في إطار النظام الرسمي لإقامة العدل، والملاحظات المبداة فيما يتصل بالبيانات والاتجاهات الناشئة؛

(ك) الموافقة على التعديل المقترح إدخاله على النظام الأساسي لحكمة الاستئناف، مع مراعاة توصيات مجلس العدل الداخلي المتعلقة بمؤهلات قضاة محكمة الاستئناف؛

(ل) النظر في الموافقة على إدخال تعديل مماثل على النظام الأساسي لحكمة المنازعات ليشمل شروط توفر التزاهة لدى القضاة، وإتقانهم لغة واحدة على الأقل من لغات العمل في تلك المحكمة، والتمتع بحالة صحية ملائمة لأداء عملهم بفعالية؛

(م) الإحاطة علما بالتقرير المتعلق بإجراء المزيد من الدراسة للامتيازات والحصانات الممنوحة لقضاة المحكمتين، والموافقة على تعديل النظامين الأساسيين للمحكمتين بحيث تعكس الامتيازات والحصانات الممنوحة للقضاة، على النحو الذي قرره الجمعية العامة؛

(ن) الإحاطة علماً بتنفيذ آلية التمويل التكميلية الطوعية فيما يتعلق بالموارد الإضافية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، والبيانات الشهرية المقدمة فيما يتعلق باختيار عدم القبول، ومبلغ اشتراكات الموظفين؛

(س) الإحاطة علماً بالمعلومات المقدمة فيما يتعلق المنازعات التي تشمل الأفراد من غير الموظفين، والتدابير القائمة لإضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات الإدارية الجيدة التي تهدف إلى تجنب المنازعات التي تشمل مختلف فئات الأفراد غير الموظفين أو تخفيفها؛

(ع) الموافقة على المدونة المقترحة لقواعد السلوك المهني للممثلين القانونيين الخارجيين؛

(ف) الإحاطة علماً بالتدابير الملموسة المتخذة لإنفاذ المساءلة في الحالات التي ينجم فيها عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين؛

(ص) الإحاطة علماً بتحسين محرك البحث لتبسيط وتيسير الوصول إلى السوابق القضائية للمحكمتين؛

(ق) الإحاطة علماً بتحليل أسباب التفاوت بين الطعون المقبولة إما كلياً أو جزئياً في القضايا المقدمة بالنيابة عن الأمين العام مقارنة بالطعون المقدمة من الموظفين؛

(ر) الإحاطة علماً بالمعلومات المقدمة عن الأدلة التوجيهية المخصصة للمديرين والتي تتضمن دروساً عملية؛

(ش) الإحاطة علماً بالخطوات المتخذة حالياً لكفالة أن تراعى في مكان العمل الأحكام ذات الصلة من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛

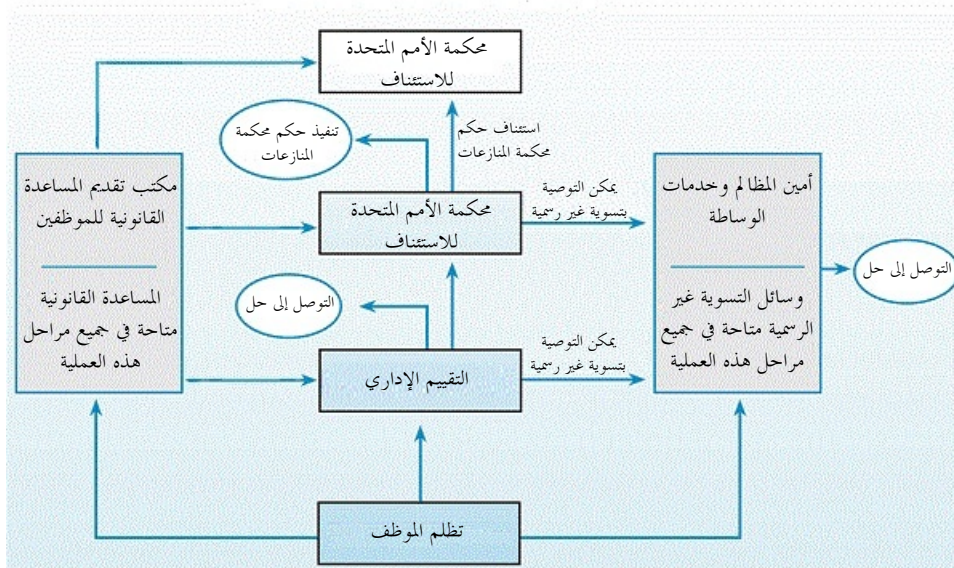
(ت) الموافقة على الآلية المقترحة لمعالجة الشكاوى المحتملة المقدمة في إطار مدونة قواعد سلوك قضاة المحكمتين؛

(ث) اعتماد مبلغ إضافي قدره ٢ ٦٨٥ ٨٠٠ دولار، في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، يشمل زيادات في إطار الباب ١ (٢ ٥٨٠ ٥٠٠ دولار)، والباب ٢٩ دال (١٠٥ ٣٠٠ دولار)؛ فضلاً عن اعتماد مبلغ قدره ١٤٧ ٩٠٠ دولار في إطار الباب ٣٦، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، يقابله مبلغ مماثل في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. وسيُحمَّل هذا المبلغ ٢ ٦٨٥ ٨٠٠ دولار على صندوق الطوارئ لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

## المرفق الأول

## المخطط التدفقي لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة

## عملية إقامة العدل





## اقترح منقح لإجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام إقامة العدل

١ - يُقترح أن يكون نطاق التقييم المستقل المؤقت على النحو التالي:

(أ) ينظر التقييم في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة بجميع جوانبه، مع إيلاء اهتمام خاص للنظام الرسمي. وينظر أيضا في المجالات التي يتداخل فيها النظام الرسمي مع النظام غير الرسمي؛

(ب) يحلل التقييم ما إذا كانت أهداف النظام وغاياته المبينة في الفقرة ٤ من القرار ٢٦١/٦١، التي أعادت الجمعية العامة التأكيد عليها في الفقرة ٩ من قرارها ٢٥٤/٦٨، قد تحققت، وعلى نحو يتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة. وتنصّ الفقرة ٤ من القرار ٢٦١/٦١ على ما يلي:

”٤ - تقرر أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، ويتفق وقواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين، ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء؛

(ج) ينبغي أن يشمل التقييم النظر في جملة أمور منها ما يلي:

١’ السماح للموظفين في جميع مراكز العمل بالاستفادة الفعلية من نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة؛

٢’ تحديد أسباب اللجوء إلى نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة والوسائل الممكنة لمعالجة تلك الأسباب؛

٣’ التدابير الاستباقية من أجل التحديد المبكر للقضايا المناسبة للتسوية بالوسائل غير الرسمية وتسوية تلك القضايا؛

٤’ التداخل بين النظام الرسمي والنظام غير الرسمي فيما يتعلق بعملية إحالة القضايا؛

٥’ عبء القضايا في الكيانات التي يتألف منها نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة وأي اتجاهات سائدة في ذلك الصدد؛

- ٦' الدروس المستفادة من السوابق القضائية لمحكمتي الاستئناف والمنازعات من أجل تنفيذ الممارسات الإدارية السليمة في المنظمة بأسرها؛
- ٧' أداء نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة مهامه في الوقت المناسب؛
- ٨' المسائل العامة المؤثرة على تطبيق نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، بما في ذلك أثر التمثيل الذاتي للموظفين؛
- ٩' الجدوى من حيث التكاليف لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة؛
- ١٠' فرص تحقيق الكفاءة، بما في ذلك تحسين استخدام التكنولوجيا والموارد المتاحة المتعلقة بالموظفين والموارد المتاحة غير المتعلقة بالموظفين؛
- ١١' التعويضات الممنوحة، ولا سيما عن الأضرار المعنوية؛
- ١٢' الاحتياجات من الموارد لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة؛
- (د) وينبغي للخبراء المستقلين المكلفين بإجراء التقييم القيام بما يلي:
- ١' النظر في القرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة؛
- ٢' النظر في تقارير الأمين العام ومجلس العدل الداخلي المتعلقة بنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة؛
- ٣' النظر في الفروع ذات الصلة من التقارير المتعلقة بالنظام غير الرسمي وتقييماته؛
- ٤' تلقي واستعراض المعلومات الواردة من الجهات المعنية فيما يتعلق بالإنجاز العام السائد في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة وعمل ذلك النظام؛
- ٥' التشاور مع عدة جهات منها ما يلي: موظفو الأمم المتحدة، ونقابات ورابطات الموظفين، والمديرون، والإدارة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، بما في ذلك وحدات التقييم الإداري؛ والممثلون القانونيون للموظفين والإدارة، ويشمل ذلك مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وقسم القانون الإداري في مكتب إدارة الموارد البشرية، والنظراء في الصناديق والبرامج، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ وسائر سلطات التحقيق في الصناديق والبرامج؛ وقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ومكتب إقامة

العدل، بما في ذلك قلما المحكمتين، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومجلس العدل الداخلي، والتشاور قدر المستطاع مع أعضاء الفريق السابق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل.

### تقرير

- ٢ - تعميم مشروع تقرير عن النتائج والتوصيات ذات الصلة على الجهات المعنية لتعلق عليه وإدراج تعليقاتها في شكل تذييل للتقرير النهائي.
- ٣ - إعداد تقرير بالنتائج والتوصيات لكي تنظر فيه الجمعية العامة.

## المرفق الثالث

### الردود على التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

١ - يلاحظ مكتب إدارة الموارد البشرية أن تحسين إدارة الأداء هدف للمنظمة قائم منذ أمد بعيد. وما فتئ المكتب يعمل بالتعاون مع مكتب أمين المظالم والجهات المعنية الأخرى بغية معالجة المسائل الهيكلية وتحسين إدارة الأداء في الأمانة العامة. والمقترحات، التي تشمل سياسةً منقحةً علاوة على أدوات ومسائل تتعلق بالتدريب والتوجيه، ستُعرض على الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين من أجل التصدي للعديد من الشواغل التي أشارت إليها أمينة المظالم.

٢ - وفيما يتعلق بشواغل الموظفين بشأن الافتقار إلى التوجيه الإداري وعدم الاعتراف بما يبذل من جهود، يقترح مكتب إدارة الموارد البشرية التوقف عن إجراء استعراض منتصف المدة والاستعاضة عنه باقتضاء تبادل تعقيبات مستمرة بين الموظف ورئيسه المسؤول الأول. وستتضمن مثل هذه المبادئ التوجيهية توجيهات للمديرين بشأن مختلف طرق الاعتراف بعمل الموظفين. وسيقترن ذلك بتعزيز دور الرئيس المسؤول الثاني في كفالة تحاور متواصل، وإصدار مبادئ توجيهية بشأن كيفية إجراء هذه المناقشات على نحو فعال. وبالإضافة إلى ذلك، ستوضّح المبادئ التوجيهية المتعلقة بتقييم الموظفين وستُحسن حتى تتسنى معالجة عدم الاتساق وعدم الإنصاف في عمليات التقييم داخل الإدارات والمكاتب والبعثات وفيما بينها.

٣ - وبالإضافة إلى التدابير المذكورة أعلاه، وعلى النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة (A/68/158، الفقرة ٦٥)، فإن ضبط المسار بدءاً بالرتب العليا أمر حاسم في كفالة التحول الثقافي الضروري. ولذلك، فمن بين النقاط الأساسية التي أثيرت في الاقتراح أهمية إشراك الإدارة العليا لكفالة الامتثال للسياسة وإنتاج تقديرات متسقة وتشجيع الممارسات السليمة في مجال إدارة الأداء على جميع المستويات، وأهمية مساءلتها عن ذلك. وزيادة المشاركة والحوار فيما بين المديرين والموظفين، إلى جانب قيام الإدارة العليا باستعراض سنوي شفاف لتوزيع التقديرات ومدى امتثالها للمعايير سيغير الثقافة السائدة حالياً وسينشئ بيئة عمل أكثر إيجابية وإنصافاً.

٤ - وثمة تدبير آخر يرمي إلى تحسين امتثال التقديرات للمعايير واتسامها بالاتساق والإنصاف هو إدراج إدارة الأداء بصفتها مؤشراً في اتفاق كبار المديرين. وهذا الأمر

سترصده لجنة الإدارة دورياً، ويُتوقع منه أن يرفع مستوى مشاركة الإدارة العليا واتساق التقييمات على نطاق الأمانة العامة كلها.

٥ - وسيستأثر منع وقوع المنازعات بجزء أساسي في التدريب وفي المبادئ التوجيهية التي ستقترن بها السياسة الجديدة المقترحة، وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية العمل في تعاون وثيق مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بشأن هذا الموضوع. وتدعو السياسة الجديدة المقترحة أيضاً إلى تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية بزيادة مشاركة كل رئيس مسؤول ثان وموظفي الموارد البشرية و/أو المكتب التنفيذي، وتسلسل الضوء على ضرورة معالجة قصور الأداء في وقت مبكر، ما وسع الأمر. وبالإضافة إلى ذلك، يسعى مكتب إدارة الموارد البشرية، بفعالية وبالاتراك مع إدارة الدعم الميداني، إلى التواصل مع الموظفين في البعثات الميدانية للترويج للجودة في إدارة الأداء ولزيادة الوعي بضرورة رفع مستوى مشاركة الإدارة.

٦ - وفيما يتعلق بالتحقيقات والقضايا التأديبية، أشار تقرير الأمين العام إلى أن "إرسال بعثة للتحقيق الفوري رداً على كل شكوى رسمية تستحق التحقيق فيها لا يزال يشكل تحدياً" (A/68/158، الفقرة ٦٧). وما زالت المنظمة تبذل جهوداً متواصلة لكفالة سرعة التحقيقات وفعاليتها، وهذا هو موضوع المناقشات الجارية في إطار لجنة الإدارة بشأن تنفيذ استنتاجات وتوصيات الفريق العامل الذي يرأسه مكتب الشؤون القانونية (انظر A/68/346، المرفق الخامس، الفقرات ١٤-١٦).

٧ - ولوحظ في تقرير الأمين العام أيضاً أنه "توجد فرصة لبلورة فهم على جميع المستويات بشأن دور الموظفين والإدارة في تسوية المنازعات في وقت مبكر وبالوسائل غير الرسمية، ولتحويل محور الخطاب من الإجراءات العقابية إلى تعزيز مناخ للعمل موجه نحو الحوار" (A/68/158، الفقرة ٧٢). وأشار الفريق العامل، الذي تقوده وحدة السلوك والانضباط في إدارة الدعم الميداني (ويشمل مكتب إدارة الموارد البشرية، وشعبة الموظفين الميدانيين في إدارة الدعم الميداني، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ووحدة التقييم الإداري في إدارة الشؤون الإدارية، وتشارك فيه المكاتب الموجودة خارج المقر والبعثات الميدانية)، إلى أن الأمانة العامة بحاجة إلى تحسين التدريب في مجال منع المنازعات وتسويتها، ولاحظ أيضاً أن البرامج الحالية تركز على إدارة المنازعات وتسويتها أكثر مما تركز على منعها. ويمكن أن تحول تسوية المنازعات مبكراً، وبالوسائل غير الرسمية، دون وقوع تقديم شكاوى رسمية في بعض الحالات، وأن تعزز الوئام في بيئة العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتخذ مكتب إدارة الموارد البشرية خطوات لتحديد برامج

التدريب الحالية والوقوف على الثغرات ولوضع خطة، بالتشاور مع الجهات المعنية الأخرى، لمواءمة البرامج القائمة بغية الاستجابة على نحو أفضل للحاجة إلى زيادة مشاركة الإدارة ودعم تسوية المنازعات مبكراً وبالوسائل غير الرسمية. وسوف توضع خطة اعتماد برامج الأمانة العامة للتدريب بحلول منتصف عام ٢٠١٥، وسيشمل ذلك اتخاذ إجراءات على المدين القصير والطويل لتنقيح برامج التدريب الحالية.

٨ - وفيما يتعلق بالملاحظات المتعلقة بحالات الإصابة والمرض التي تحدث بسبب الخدمة الواردة في تقرير الأمين العام (انظر A/68/158، الفقرات ٧٥-٧٧)، لدى مكتب إدارة الموارد البشرية فريق للتأهب والدعم في حالات الطوارئ مكرس لتقديم الدعم للموظفين الذين يتعرضون لحوادث خطيرة. ودور الفريق في هذا الصدد هي ما يلي:

(أ) المساعدة في متابعة المطالبات الفردية (بما في ذلك تقديمها في الوقت المناسب)، والتنسيق مع الأفراد المعنيين وأمانة المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض من أجل ضمان التسوية السريعة والرد على الاستفسارات؛

(ب) في إطار الشراكة مع أمانة المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض ودائرة التأمين، تقديم إحاطات للمساعدة في بناء قدرات المديرين والمهنيين العاملين في مجال الموارد البشرية بشأن طريقة عمل المجلس الاستشاري وبشأن تقديم المطالبات. وهذه الإحاطات جزء لا يتجزأ من الجهود المتواصلة من أجل تعزيز الوعي وتحسين توقيت تقديم المطالبات وتجهيز الوثائق اللازمة لضمان سرعة تسوية المطالبات.

٩ - ولاحظ مكتب أمين المظالم أن ثمة مشاكل تُظمية ترتبط بالتعامل مع الموظفين الذين لديهم شهادات لياقة طبية جزئية (A/68/158، الفقرات ٧٨-٨٢). ويعمل مكتب إدارة الموارد البشرية على التصدي لهذه الشواغل. وفي الدورة السابعة والستين، سعى الأمين العام إلى الحصول على الموافقة على منحه سلطة تنسيب الموظفين المضرورين من الكوارث الطبيعية والأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الطارئة، خارج نطاق النظام العادي لاختيار الموظفين، في وظائف في أي مركز عمل أو مكتب أو بعثة أو إدارة أخرى، شريطة استيفاء شروط معينة (انظر A/68/483، الفقرة ٧).

١٠ - وأجرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والجمعية العامة مداولات بشأن هذا الموضوع ولاحظنا أنه قد يلزم تعديل الاقتراح على أساس مضمون أي قرار يمكن أن تتخذه الجمعية العامة بشأن مسألة تنقل الموظفين (A/68/580، الفقرة ٦). وعلى الرغم من أن الجمعية العامة لم توافق على الاقتراح، دعت اللجنة الاستشارية الأمين العام إلى إثارة المسألة مرة أخرى في تقرير الاستعراض المتعلق بإدارة الموارد البشرية. ويعقد مكتب إدارة الموارد

البشرية اجتماعات مع جميع الجهات المعنية، وسيواصل إجراء المناقشات بشأن أفضل السبل للتصدي لهذه المسألة، ولا سيما بالنظر إلى قرار الجمعية العامة بشأن الإطار الجديد للتنقل والتطوير الوظيفي (انظر القرار ٢٦٥/٦٨). وسيعود مكتب إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية العامة باقتراح شامل في الوقت المناسب.

١١ - وأشار الأمين العام أيضاً في تقريره إلى أن المكتب عالج حالات كان الموظفون فيها يرغبون في مواصلة العمل رغم أن قدرتهم على النهوض به طرأ عليها تغيير (A/68/158، الفقرة ٨٣). وبعد عملية مشاورات واسعة النطاق، وبلاستفادة من فرقة العمل المشتركة بين الإدارات المعنية بالتسهيلات الخاصة بالمعوقين، أعد مكتب إدارة الموارد البشرية نشرة الأمين العام بشأن العمالة والتسهيلات الخاصة بالموظفين ذوي الإعاقة. وستحدد النشرة، التي ستصدر قريباً، سياسة الأمم المتحدة بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة الخاصة بالموظفين ذوي الإعاقة. وتُعرّف تلك الترتيبات بأنها عمليات تعديل وتكييف ضرورية وملائمة في مكان العمل حيثما تكون هناك حاجة إليها في حالة بعينها، مع عدم إثقال كاهل المنظمة بعبء غير متناسب أو غير مبرر، من أجل تمكين الموظفين ذوي الإعاقة، في جميع مراكز العمل، من القيام بمهامهم الرسمية. ويجب أن تُتخذ تلك التدابير في حدود الموارد الموجودة أو باللجوء إلى موارد إضافية توافق عليها الجمعية العامة لهذا الغرض. ويمكن أن تشمل الترتيبات التيسيرية المعقولة، على سبيل المثال، تكييف المعدات وتغييرها، أو تغيير مضمون العمل وأوقاته والتنقل إليه وتنظيمه بالنسبة للموظف المعني.

## المرفق الرابع

## التعديل المقترح إدخاله على المادة ٣ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف فيما يتعلق بمؤهلات القضاة\*

- ١ - تتألف محكمة الاستئناف من سبعة قضاة.
- ٢ - تعين الجمعية العامة قضاة المحكمة بناءً على توصية مجلس العدل الداخلي، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢. ولا يجوز أن ينتمي قاضيان إلى جنسية واحدة. ويولى الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي وللتوازن بين الجنسين.
- ٣ - لكي يكون الشخص مؤهلاً للتعيين قاضياً، لا بد له مما يلي:
  - (أ) أن يكون ذا خلق رفيع ونزاهة؛
  - (ب) أن تكون لديه ١٥ سنة على الأقل من الخبرة القضائية المجمعة في مجال القانون الإداري أو قانون العمل أو ما يعادلها في نظام واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية أو الدولية. ويجوز أن تراعى في تحديد مؤهل الخبرة التي مدتها ١٥ سنة الخبرة الأكاديمية ذات الصلة، إذا اقترنت بالخبرة العملية في مجال التحكيم أو ما يعادلها. ويجب أن تكون على الأقل خمس سنوات من مدة السنوات الخمس عشرة قد قضيت بصفة قاض في محكمة أو هيئة قضائية ذات ولاية استئناف واسعة النطاق؛
  - (ج) أن يتقن، شفويًا وكتابيًا، لغة واحدة على الأقل من لغات العمل في محكمة الاستئناف، وأن يتمتع عند تعيينه بحالة صحية ملائمة لأداء عمله بفعالية طوال مدة التعيين المقترحة.

\* التغييرات المدخلة على النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف مبينة بحروف داكنة.



## المرفق الخامس

## الامتيازات والحصانات الممنوحة للقضاة المحكمتين

١ - أوصى مجلس العدل الداخلي، في تقريره لعام ٢٠١٣، بأن "يُمنح قضاة المحكمتين كليهما، سواء كانوا يعملون على أساس التفرغ أو عدم التفرغ، الامتيازات والحصانات الواردة في الباب ١٩ من الاتفاقية العامة [اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها]، بحيث يتمتعون بالحصانة الدبلوماسية للمبعوثين عند ممارستهم وظائف قضائية باسم الأمم المتحدة، الأمر الذي من شأنه أن يسهل تأكيد حصانتهم في حال متابعتهم قضائياً"<sup>(أ)</sup>. وأوصى المجلس أيضاً بأن يُدرج المركز الدبلوماسي للقضاة على وجه التحديد في النظامين الأساسيين للمحكمتين<sup>(ب)</sup>.

٢ - ونظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة ٤٢ من تقريرها الأخير، في توصية مجلس العدل الداخلي ورأت "وجاهةً في منح القضاة الامتيازات والحصانات الواردة في البند ١٩ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، لضمان أدائهم مهامهم بفعالية"، لكن فيما يتعلق برتبة القضاة، أخذت اللجنة في الاعتبار قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ بشأن شروط خدمة القضاة، ولم تر أي سبب للتوصية بتغيير رتبته<sup>(ج)</sup>.

٣ - وأحاطت الجمعية العامة، في الفقرة ٣١ من قرارها ٢٥٤/٦٨، علماً بالفقرة ٤٢ من تقرير اللجنة الاستشارية، وأقرت بلزوم تحديد الحصانات التي يتمتع بها قضاة المحكمتين بوضوح، وطلبت إلى الأمين العام أن يواصل بحث هذه المسألة وأن يقدم إلى الجمعية العامة، في دورتها التاسعة والستين، توصيات لا تسفر عن إحداث تغيير في رتبة القضاة أو شروط خدمتهم، ودعت اللجنة السادسة إلى النظر فيها دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المعهود إليها بالمسؤوليات المتعلقة بشؤون الإدارة والميزانية.

٤ - وأوجز مجلس العدل الداخلي، في تقريره الأخير، المركز القانوني الحالي للقضاة على النحو التالي:

"لم يذكر النظامان الأساسيان لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أي شيء عن المركز القانوني للقضاة. وقد حُدد مركزهم بناء على توصية الأمين

(أ) A/68/306، الفقرة ٦٣.

(ب) المرجع نفسه، الفقرة ٦٤.

(ج) A/68/530، الفقرة ٤٢.

العام بأن يكون للقضاة مركز مسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة لكي يحافظوا على استقلاليتهم عن الأمانة العامة (انظر A/63/314، الفقرة ٨٣). وتناولت الفقرة نفسها قضاة محكمة الاستئناف، لكن فقط فيما يتعلق بالتزاماتهم على أساس عدم التفرغ والأجور التي يتقاضونها للاضطلاع بتلك المهام [حذفت الحاشية]. وتنسجم تلك الأجور عموماً مع الأجور التي عادة ما كان يتقاضاها الأشخاص الذين تختارهم الجمعية العامة لأداء مهام على أساس عدم التفرغ (على سبيل المثال بدل الإقامة اليومي والمكافأة) ويُمنح لهؤلاء الأشخاص مركز الخبراء القائمين بمهمة (انظر ST/SGB/107/Rev.6). وأقرت الجمعية العامة تلك التوصيات في الفقرة ٣٠ من قرارها ٢٥٣/٦٣. وبناءً على ذلك، فإن قضاة محكمة المنازعات، بمن فيهم القضاة غير المتفرغين، هم مسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة، أما قضاة محكمة الاستئناف، فهم خبراء قائمون بمهمة<sup>(د)</sup>.

٥ - ويشير الأمين العام إلى أن الامتيازات والحصانات، في إطار اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها (الاتفاقية العامة) التي اعتمدها الجمعية العامة، تُمنح لثلاث فئات من الأشخاص: ممثلو الدول الأعضاء والمسؤولون والخبراء القائمون بمهام. ولأغراض التقرير، فإن مسألة الامتيازات والحصانات الممنوحة لممثلي الدول الأعضاء ليست مطروحة.

٦ - وبوصف قضاة محكمة المنازعات مسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة، فهم لا يتمتعون بالامتيازات والحصانات المنصوص عليها في المادة الخامسة، البند ١٨، من الاتفاقية العامة. وفي الواقع، فهم يتمتعون بما يلي: (أ) الحصانة من المقاضاة فيما يتعلق بالكلام الملفوظ أو المكتوب وكل الأفعال الصادرة عنهم بصفتهم الرسمية؛ (ب) الإعفاء من الضريبة على المرتبات والأجور التي تدفعها لهم الأمم المتحدة؛ (ج) الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية؛ (د) الإعفاء، لهم ولأزواجهم وأقاربهم المعالين، من قيود الهجرة وإجراءات قيد الأجانب؛ (هـ) نفس الامتيازات المتعلقة بتسهيلات الصرف التي تُمنح للموظفين ذوي المراتب المماثلة بالبعثات الدبلوماسية لدى الحكومة المعنية؛ (و) ذات تسهيلات العودة إلى الوطن في وقت الأزمات الدولية الممنوحة للموظفين الدبلوماسيين، لهم ولأزواجهم وأقاربهم المعالين؛ (ز) الحق في استيراد الأثاث والأمتعة المعفاة من الرسوم الجمركية عند التحاقهم أول مرة بعملهم في البلد المعني.

(د) A/68/306، الفقرة ٥٦.

٧ - وبوصف قضاة محكمة الاستئناف خبراء قائمين بمهام، فهم يتمتعون بالامتيازات والحصانات المنصوص عليها في المادة السادسة، البند ٢٢، من الاتفاقية العامة: (أ) الحصانة من الاعتقال أو الاحتجاز الشخصيين ومن الحجز على أمتعتهم الشخصية؛ (ب) الحصانة من جميع أنواع الإجراءات القانونية فيما يصدر عنهم من أقوال منطوقة أو مكتوبة وما يقومون به من أعمال في سياق أدائهم مهامهم؛ (ج) حرمة جميع الأوراق والوثائق؛ (د) الحق في استعمال الشفرتات وتلقي وثائق أو مراسلات بالبريد أو في حقائب محتومة، وذلك لأغراض اتصالاتهم مع المنظمة؛ (هـ) نفس الامتيازات المتعلقة بتسهيلات العملة والصراف التي تُمنح لمثلي الحكومات الأجنبية الذين يقومون بمهام رسمية مؤقتة؛ (و) نفس الحصانات والتسهيلات التي يتمتع بها الدبلوماسيون فيما يتعلق بأمتعتهم الشخصية.

٨ - وفي حين أن القرار المتعلق بما إذا كان ينبغي استبقاء الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها قضاة المحكمتين أو مراجعتها على النحو الذي أوصى به مجلس العدل الداخلي هو من صميم السلطة التقديرية للجمعية العامة، فقد حددت الجمعية بوضوح معايير محددة عندما طلبت إلى الأمين العام أن يقدم توصيات بشأن الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها القضاة "لا تسفر عن إحداث تغيير في رتبة القضاة أو شروط خدمتهم".

٩ - وفيما يتعلق بتوصية مجلس العدل الداخلي، يشار إلى أن المادة الخامسة، البند ١٩، من الاتفاقية العامة تنص على أن "يتمتع الأمين العام وجميع الأمناء العاميين المساعدين، وأزواجهم وأولادهم القصر، بالامتيازات والحصانات والإعفاءات والتسهيلات التي تُمنح للمبعوثين الدبلوماسيين وفقاً للقانون الدولي". ويتمتع هؤلاء المسؤولون بالامتيازات والحصانات الإضافية التي تمنح للممثلين الدبلوماسيين بموجب اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام ١٩٦١ (المواد ٢٩-٣٦) علاوة على الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون بموجب القانون الدولي العرفي.

١٠ - ويلاحظ الأمين العام صيغة المادة الخامسة، البند ١٩، من الاتفاقية العامة، التي تشير صراحة إلى أن الامتيازات والحصانات الدبلوماسية تمنح للأمين العام وجميع الأمناء العاميين المساعدين<sup>(هـ)</sup>. وفي الوقت الحاضر، ليس لقضاة المحكمتين هذه الرتبة. وقد ينبغي لذلك تغيير

(هـ) يشير الأمين العام إلى أن البند ١٩ من المادة الخامسة، ينطبق أيضاً على وكلاء الأمين العام. ففي العملية الرئيسية الأولى لإعادة تنظيم الأمانة العامة، التي وافقت عليها الجمعية العامة في القرار ٨٨٦ (د-٩) المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٤، أُلغى لقب "الأمين العام المساعد" واستعيض عنه بلقب "وكيل الأمين العام". ويشير الأمين العام، في تقريره عن إعادة تنظيم الأمانة العامة (الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة، المرافق، البند ٥٣ من جدول الأعمال، الوثيقة A/2731، الفقرة ٣١)، أنه ينبغي منح امتيازات وحصانات محدّدة في البند ١٩ للمسؤولين ذوي الرتب الأعلى الذين يلون الأمين العام مباشرة.

رتبتهم حتى تُمنح لهم الامتيازات والحصانات المنصوص عليها في المادة الخامسة، البند ١٩، من الاتفاقية العامة. بيد أنه لا يجوز إصدار توصية تسفر عن إدخال تغيير من هذا القبيل نظراً للمعايير التي حددها الجمعية العامة.

١١ - ولا يعكس النظامان الأساسيان للمحكمتين الامتيازات والحصانات الممنوحة للقضاة. وبناءً على ذلك، يوصي الأمين العام بتعديل النظامين الأساسيين ليعكسا الامتيازات والحصانات الممنوحة للقضاة، على النحو الذي تقرره الجمعية العامة.

١٢ - وفي حال قررت الجمعية العامة الإبقاء على الامتيازات والحصانات الممنوحة للقضاة في الوقت الحاضر وفقاً لقرارها الوارد ذكره في الفقرة ٤ أعلاه، يوصى بإدخال التعديلات التالية على النظامين الأساسيين للمحكمتين، والمبينة بحروف داكنة، وذلك كما يلي:

(أ) يوصى بتعديل المادة ٤-١ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تصبح على النحو التالي (النص الجديد مبين بحروف داكنة): "تتألف محكمة المنازعات من ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين يعملان لنصف الوقت، ويكون لهم المركز القانوني للمسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة في إطار المادة الخامسة، البند ١٨، من امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها"؛

(ب) يوصى بأن تعدل المادة ٣-١ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف بحيث تصبح على النحو التالي (النص الجديد مبين بحروف داكنة): "تتألف محكمة الاستئناف من سبعة قضاة يكون لهم المركز القانوني للخبراء القائمين بمهام وفقاً للبند ٢٢ من المادة ٦ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها"؛

ولم تبد اللجنة الخامسة أي اعتراض على هذا الرأي، وعلى الرغم من أن الجمعية العامة لم تشر تحديداً إلى هذا الجانب في قرارها ٨٨٦ (د-١١)، فقد "وافقت عموماً على التدابير التي اتخذها الأمين العام". وفي أثناء العملية الرئيسية الثانية لإعادة تنظيم الأمانة العامة، أدرجت الجمعية العامة من جديد، في قرارها ٢٣٦٩ (د-٢٢) المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٧، رتبة الأمين العام المساعد.

## المرفق السادس

## مدونة سلوك الممثلين القانونيين الخارجيين المقترحة

## المادة ١

## التعريف

١-١ في هذه المدونة، يقصد بالمصطلحات التالية ما يلي:

**الموكل:** أي فرد يعين مستشاراً قانونياً مرخصاً له بمزاولة المحاماة أمام أي هيئة قضائية وطنية أو موظفاً سابقاً في الأمم المتحدة أو إحدى الوكالات المتخصصة لتمثيل قضيته أمام محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف، عملاً بالمادة ١٢ من لائحة محكمة المنازعات أو المادة ١٣ من لائحة محكمة الاستئناف؛

**المدونة:** مدونة قواعد السلوك المهني للمستشارين القانونيين على النحو المحدد في المدونة الحالية؛

**المستشار القانوني:** أي فرد يتصرف بصفته ممثلاً قانونياً، من غير موظفي الأمم المتحدة، ويستوفي المعايير لتمثيل الموكلين عملاً بالمادة ١٢ من لائحة محكمة المنازعات أو المادة ١٣ من لائحة محكمة الاستئناف؛

**النظامان الأساسيان:** هما النظامان الأساسيان لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف كما أقرتهما الجمعية العامة بموجب قرارها ٢٥٣/٦٣، وكما تم تعديلهما؛

**اللائحتان:** هما لائحتا محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف كما أقرتهما الجمعية العامة بموجب قرارها ١١٩/٦٤، وبصيغتهما المعدلة؛

**محكمة الأمم المتحدة للمنازعات:** هي محكمة المنازعات كما أنشأتها الجمعية العامة في إطار نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة عملاً بالقرارات ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، وبصيغته المعدلة؛

**محكمة الأمم المتحدة للاستئناف:** هي محكمة الاستئناف كما أنشأتها الجمعية العامة في إطار نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة عملاً بالقرارات ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، وبصيغته المعدلة؛

**المحكمتان:** هما محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف.

٢-١ يكون لأي مصطلح لم يُعرّف في هذه المدونة نفس المعنى الوارد في النظامين الأساسيين أو اللائحتين أو النظام الأساسي والإداري للموظفين، حسب ما ينطبق.

## المادة ٢

### الغرض

١-٢ الغرض العام من هذه المدونة هو إتاحة معايير لسلوك المستشار القانوني تكون ملائمة لتزاهة إدارة العدل وحسن سيرها.

٢-٢ لا تنشئ هذه المدونة أي حقوق تنتج عن شروط تعيين الموظف أو عقد عمله.

## المادة ٣

### المعايير الأساسية

١-٣ يتحلّى المستشار القانوني بأعلى معايير النزاهة والروح المهنية واحترام التنوع بما يتفق مع القيم الأساسية للأمم المتحدة على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة.

٢-٣ يتصرف المستشار القانوني دائما بأمانة وإنصاف وكياسة وبنية حسنة.

## المادة ٤

### مبادئ عامة

١-٤ يعمل المستشار القانوني بدأب وكفاءة وذلك بهدف تجنب التأخير غير الضروري.

٢-٤ يحافظ المستشار القانوني على سلوك يتسم بالاستقلالية في أداء مهامه، ويمارس عمله بصرف النظر عن المصالح الشخصية أو الضغوط الخارجية أو لاعتبارات لا صلة لها بمهامه.

٣-٤ عند الاقتضاء، يسعى المستشار القانوني إلى تشجيع الحوار بين الطرفين وتيسيره من أجل تسوية المنازعات.

## المادة ٥

### السرية

١-٥ يحترم المحامي الطابع السري لأي معلومات يحصل عليها بوصفها سرا أثناء ممارسته عمله بالإنابة عن الوكيل.

## المادة ٦

## حصانة سجلات الأمم المتحدة

٦-١ يدرك المحامي أن سجلات الأمم المتحدة تتمتع بالحصانة من أي شكل من أشكال الإجراءات القانونية. بموجب اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها (١٩٤٦) وأنه قد تقع في حوزته سجلات من هذا القبيل عند تمثيل الوكلاء في نظام إقامة العدل. وعلى المحامي ألا يستخدم هذه السجلات إلا بغرض تمثيل الوكيل. وعلى المحامي أن يحافظ على سرية السجلات من هذا القبيل، ولا يجوز تسليمها لأي طرف ثالث إلا بموافقة كتابية مسبقة من الأمين العام.

## المادة ٧

## تضارب المصالح

٧-١ يجب أن يضع المحامي مصالح وكيله فوق مصلحته الخاصة أو مصلحة أي شخص آخر.

## المادة ٨

## سحب التمثيل

٨-١ يجوز للمحامي أن يسحب تمثيله موكله إن وجد سببا وجيها للانسحاب. وعلى المحامي أن يبلغ قلم المحكمة المعني بذلك الانسحاب.

## المادة ٩

## العلاقات مع المحكمتين

٩-١ يتصرف المحامي على نحو يتسم بالصراحة والتزاهة والكياسة والاحترام وبجسنة النية تجاه المحكمتين أثناء الإجراءات.

٩-٢ يتصرف المحامي بطريقة تفضي إلى سير الإجراءات بإنصاف.

٩-٣ يمثل المحامي للنظام الأساسي والنظام الداخلي وهذه المدونة وأي قواعد بشأن السلوك وأي قواعد إجرائية قد تصدرها المحكمتان فيما يتعلق بعملها.

٩-٤ يحافظ المحامي على سرية إجراءات المحكمتين وفقا لأحكام النظام الأساسي والنظام الداخلي، أو وفقا لغير ذلك من الأحكام التي تقضي بها المحكمتان في الحالات الفردية.

## المادة ١٠ سلامة الأدلة

١٠ - يحرص المحامي دائماً على الحفاظ على سلامة جميع السجلات التي قدمت إلى المحكمتين أو قد تقدم إليهما.

## المادة ١١ إقرار

١-١١ يقر المحامي، بتصرفه باسم موكله في الإجراءات أمام المحكمتين، بأنه يقبل الالتزام بأحكام هذه المدونة.

٢-١١ يقر المحامي بأن للمحكمتين صلاحية تنظيم الإجراءات المعروضة عليهما، بما في ذلك صلاحية التعامل مع سلوك المحامي الذي يتعارض مع إقامة العدل على نحو منصف وسليم.



## المرفق السابع

## الآلية المقترحة لمعالجة التظلمات المحتملة في إطار مدونة قواعد السلوك لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

- ١ - ينبغي أن ترفع الادعاءات المتعلقة بسوء سلوك قاض من القضاة أو عدم كفاءته خطياً مباشرة إلى رئيس المحكمة المعنية. ويلزم في حالة تقديم تظلم في حق رئيس في الخدمة، أن يوجه إلى كبير القضاة بعد الرئيس ("القاضي المسلم").
  - ٢ - ينبغي أن يتلقى المتظلم إقراراً خطياً يؤكد تسلم التظلم.
  - ٣ - لا يكون التظلم مقبولاً إلا إذا ورد في غضون ٦٠ يوماً من تاريخ وقوع سوء السلوك أو التقصير المزعوم، باستثناء ما هو منصوص عليه في الفقرة ٥ أدناه.
  - ٤ - يجوز أن يتم، بواسطة تدابير انتقالية فحسب، تقديم تظلم ضد أحد قضاة أي من المحكمتين يتعلق بسوء سلوك أو تقصير مزعوم خلال الفترة الممتدة من تاريخ موافقة الجمعية العامة على آلية معالجة أي سوء سلوك قد ييدر من القضاة، في قرارها ٢٤١/٦٧ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، إلى تاريخ الموافقة على الآلية الحالية، شريطة أن يقدم التظلم في غضون ٦٠ يوماً من تاريخ تلك الموافقة.
  - ٥ - ينبغي ألا يقبل التظلم إلا إذا كان متصلاً بمسألتي التقصير أو سوء السلوك في القيام بالواجبات الرسمية، أو بشكل أعم، السلوك الذي لا يليق أن يصدر عن قاض في إحدى المحكمتين. ووفقاً لمبادئ استقلال إقامة العدل واستقلال القضاء، ليست الأحكام القضائية مسائل تتعلق بالسلوك، ولا تكون موضوع تظلم في إطار هذه الآلية. أما الطعن في الأهلية، أي ما إذا كان ينبغي أن يتولى قاض ما النظر في قضية أو يتولى جلسة استماع، فتلك مسألة لا تعالج في إطار آلية تقديم التظلمات<sup>(أ)</sup>. فالتظلم ليس استئنافاً.
  - ٦ - كقاعدة عامة، لا تعالج التظلمات المتعلقة بقضية لا تزال قيد النظر فيها إلى حين البت في القضية.
  - ٧ - من أنواع السلوك التي تستدعي معاقبة قاض ما ارتكابه انتهاكات لمدونة قواعد سلوك القضاة أو انتهاكات للقواعد المنظمة لمركز المسؤولين، بخلاف موظفي الأمانة العامة
- (أ) يرد ذكر الطعن في أهلية قضاة محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف في الفقرات ٤-٩ و ٣-٩ من النظامين الأساسيين للمحكمتين تبعاً.

والخبراء القائمين بمهمة، وحقوقهم وواجباتهم الأساسية، المبينة في نشرة الأمين العام  
ST/SGB/2002/9.

٨ - ينبغي أن تتضمن التظلمات المتعلقة بسوء سلوك قاض من القضاة أو تقصيره ما يلي:

- (أ) اسم المتظلم وعنوانه؛
- (ب) التاريخ والمكان الذي وقع فيهما سوء السلوك المزعوم؛
- (ج) اسم القاضي الذي وُجّه التظلم ضده؛
- (د) وصفا مفصلا لسوء السلوك أو التقصير المزعوم؛
- (هـ) أي معلومات أخرى ذات صلة، بما في ذلك أسماء الشهود على الواقعة موضوع التظلم والمعلومات التي تتيح الاتصال بهم، إن وجدت، وأدلة وثائقية إذا كانت متاحة؛
- (و) توقيع صاحب التظلم وتاريخ التقديم.

٩ - يجوز أن يمثل صاحب التظلم شخص آخر. فإذا مثله شخص آخر فيجب أن يرفق الممثل بالتظلم خطاب تمثيل.

١٠ - عند تسلم تظلم، ينبغي أن يعيد الرئيس أو القاضي المسلم النظر فيه بغرض تحديد التدابير اللازمة، إن وجدت.

١١ - إذا قرر الرئيس أو القاضي المسلم أن لا لزوم لاتخاذ أي إجراء آخر، فعليه أن يخطر صاحب التظلم بذلك خطيا، في غضون سبعة أيام، مع تقديم الأسباب التي استند إليها القرار، وإرسال نسخة إلى القاضي الذي وُجّه التظلم ضده ("القاضي المعني").

١٢ - إذا قرر الرئيس أو القاضي المسلم أن اتخاذ إجراء آخر لازم، فعليه أن يزود القاضي المعني بنسخة من التظلم مرفقة بأية وثائق داعمة له، ويدعوه إلى تقديم تعليقاته خطيا في غضون أسبوعين، ما لم يمنحه الرئيس أو القاضي المسلم المزيد من الوقت للقيام بذلك.

١٣ - إذا رأى الرئيس أو القاضي المسلم، عقب إجراء استعراض أولي، أن من المناسب الحصول على استفسار آخر، فيجري إبلاغ صاحب التظلم بالأمر، فإذا تسنى عندئذ تسوية التظلم بوسائل غير رسمية، وعلى نحو يرضي الطرفين، يغلق ملف التظلم.

١٤ - إذا رأى الرئيس أو القاضي المسلم أن ثمة أسبابا كافية لإجراء تحقيق رسمي، فينبغي أن يُنشىء فريقا من الخبراء الخارجيين ليحقق في الادعاءات ويقدم تقريرا عن استنتاجاته

وتوصياته إلى الرئيس أو القاضي المسلم. وينبغي أن يتكون فريق الخبراء من ثلاثة أعضاء يتعين أن يكونوا قضاة أو قضاة سابقين أو غير هؤلاء من رجال القانون البارزين. ولدى تعيين أعضاء الفريق ينبغي أن يأخذ الرئيس أو القاضي المسلم في الاعتبار التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

١٥ - ينبغي أن يضع الرئيس أو القاضي المسلم اختصاصات فريق الخبراء. وتكفل هذه الاختصاصات أن يُمنح القاضي المعني كافة الضمانات اللازمة لإجراء محاكمة حسب الأصول.

١٦ - قد يمثل القاضي المعني شخص آخر. وإذا تم تمثيله، فيجب أن يقدم الممثل خطاب تمثيل. ولن تتحمل الأمم المتحدة المسؤولية عن التكاليف، إن وجدت، عن هذا التمثيل.

١٧ - ينبغي أن ينجز فريق الخبراء تحقيقاته وأن يرفع تقريراً خطياً إلى الرئيس أو القاضي المسلم في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ إحالة التظلم إلى الفريق.

١٨ - ينبغي أن يستعرض جميع قضاة المحكمة ذات الصلة، باستثناء القاضي المعني، تقرير الفريق، وأن يوصوا باتخاذ أحد الإجراءات التالية:

(أ) إذا رأى أغلبية القضاة أن التظلم لا يستند إلى أسس قوية، فينبغي أن يغلق ملف التظلم، ويخطر الرئيس أو القاضي المسلم المتظلم والقاضي المعني خطياً؛

(ب) إذا رأى أغلبية القضاة أن التظلم يستند إلى أسس قوية ورأوا رغم ذلك أن ليس لتنحية القاضي المعني ما يبررها، فينبغي أن يتخذ الرئيس أو القاضي المسلم الإجراءات التصحيحية على النحو الذي يراه مناسباً؛

(ج) إذا أجمع القضاة على أن التظلم يستند إلى أسس متينة وأن المسألة تبلغ درجة من الخطورة بحيث يكون لتنحية القاضي ما يبررها، فينبغي عندئذ إخطار الرئيس أو القاضي المسلم. وينبغي أن يحيل الرئيس أو القاضي المسلم المسألة إلى الجمعية العامة، بواسطة مجلس العدل الداخلي، طالبا تنحية القاضي المعني. ويتولى الرئيس أو القاضي المسلم إخطار القاضي المعني بالتوصية في أقرب وقت ممكن؛

(د) إذا رأت أغلبية من القضاة فحسب أن التظلم يستند إلى أسس قوية وأن المسألة تبلغ درجة من الخطورة بحيث يكون لتنحية القاضي ما يبررها، فينبغي أن يتخذ الرئيس أو القاضي المسلم الإجراءات التصحيحية على النحو الذي يراه مناسباً. وينبغي أن تتاح للقاضي المعني فرصة لتقديم مذكرات خطية نهائية فيما يتعلق بالجزءات المقترحة؛

- (هـ) عندما تستوفى العملية الوارد ذكرها في هذه الفقرة، يتم إخطار صاحب التظلم بما آل إليه البت في التظلم.
- ١٩ - ينبغي أن يقدم رئيسا محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، بواسطة مجلس العدل الداخلي، تقريرا سنويا إلى الجمعية العامة بشأن البت في التظلمات.
- ٢٠ - تتخذ الترتيبات الإدارية المناسبة لحماية سرية العملية حتى البت النهائي في التظلمات.
- ٢١ - تدخل هذه الآلية حيز النفاذ بعد موافقة الجمعية العامة عليها.

## المرفق الثامن

## التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري ومنحتها المحكمتان في عام ٢٠١٣

### ألف - التعويضات التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري

الإدارة المتخذة القرار	مبلغ التعويض	رتبة الموظف	المبلغ (بدولارات الولايات المتحدة)	سبب منح التعويض
إدارة الدعم الميداني - قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	المرتب الأساسي الصافي - ف-٥/٧	٧٢ ٦٦٨,٢٥	عدم الاختيار بالنسبة لوظيفتين شاغرتين مؤقتتين	
إدارة الدعم الميداني - مكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال	لتعويض إنهاء الخدمة عن ف-٤/١٤ - ستة أسابيع/المرتب الأساسي الصافي لستة أسابيع	١٠ ٧٠٥,٩١	إنهاء الخدمة السابق لأوانه قبل التقاعد	
إدارة الشؤون السياسية - فرقة العمل المعنية بالتنفيذ في مجال مكافحة الإرهاب	مبلغ يعادل بدل الوظيفة خ ع - ٤ الخاص للرتبة خ ع - ٥ لفترة ١٦ شهرا	٤ ٩٩٨,٦٨	رفض دفع بدل الوظيفة الخاص	
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	المرتب الأساسي الصافي ف-٤/٦ لشهر واحد	٦ ٦٩٥,٧٥	إلغاء عرض التعيين	
إدارة الدعم الميداني - عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	المرتب الأساسي الصافي رتبة محلية - ١٢/٤	١٨ ١٢٨,٠٠	تأخر مفرط في تجهيز الاستحقاقات والمطالبات المتعلقة بالعجز	
مكتب الأمم المتحدة في جنيف - شعبة إدارة المؤتمرات	المرتب الأساسي الصافي خ ع - ١٠/٤	٧ ٩٧٦,١٦	انتهاكات في إجراءات الاختيار	
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة - المكتب التنفيذي	معدل منحة الإعادة إلى ف-٥/١١ الوطن للمعاليين	٢٠ ٦٤٨,١٨	خطأ في حساب منحة الإعادة إلى الوطن	
إدارة الدعم الميداني - مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال	مبلغ يعادل تكاليف الإحلاء رتبة محلية - ١٣/٤ الطبي	١٠ ٧٥٤,٠٠	إعادة النظر في الصلاحية التقديرية في اتخاذ القرارات	
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية - شعبة التجارة الدولية في السلع والخدمات والسلع الأساسية	المرتب الأساسي الصافي ف-٣/١٥	١٣ ٤٢٠,١٧	إدارة غامضة للامتحان الكتابي/المقابلة	
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	تعديل مبلغ السفر لزيارة ف-٤/١٢ الأسرة	٧١٢,٠٠	خطأ في الحساب	
المجموع		١٦٦٧٠٧,١٠		

باء - التعويضات النقدية التي حكمت بها المحكمتان

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة) الولايات المتحدة	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات) التاريخ
UNDT/2012/019	نيويورك	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	المرتب الأساسي الصافي لأربعة أشهر تعويضاً عن الأضرار المعنوية	2013-UNAT-288	تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	لا ينطبق
UNDT/2012/062	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	'١' ٧٥ في المائة من المرتب الأساسي الصافي على أساس التفرغ لو جرى تمديد عقد مقدم الطلب لفترة ١٨ شهراً إضافية (للأضرار المالية)؛ ولكن يقتصر مجموع التعويض على المرتب الأساسي الصافي لفترة سنتين؛ '٢' ٥٠.٠٠٠ دولار (للأضرار غير المالية)	2013-UNAT-307	تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	لا ينطبق
UNDT/2012/100	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة الشؤون السياسية)	لا ينطبق	2013-UNAT-291	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على النحو التالي: الإعادة إلى الوظيفة، أو، بدلا عن ذلك، المرتب الأساسي الصافي لفترة سنتين	٢٤١ ٦٩٢	٣٠ تموز/يوليه ٢٠١٣
UNDT/2012/125	نيويورك	الأمانة العامة (مكتب خدمات الرقابة الداخلية)	٣٠.٠٠٠ دولار للتوتر والقلق	2013-UNAT-347/Corr.1	رفض الاستئنافان كلاًهما، ومنح مبلغ ٣٠.٠٠٠ دولار تعويضاً عن الضرر المعنوي	٣٠ ١٠٢	١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة) الولايات المتحدة	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات) الولايات المتحدة	التاريخ
UNDT/2012/126	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة عمليات حفظ السلام)	الضرار بالسمعة وتأخير لا مبرر له	2013-UNAT-346	رفض الاستئنافان كلاًهما، ومنح مبلغ ٣٠.٠٠٠ دولار تعويضاً عن الضرر المعنوي	٣٠.٠٨٠	٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣	
UNDT/2012/186	نيويورك	الأمانة العامة (مركز الأمم المتحدة للإعلام)	أبطال حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بدفع فوائد	2013-UNAT-386	أبطال حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بدفع فوائد	٧٤٠٩	٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٤	
UNDT/2013/005	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات) (النفسية)	إلغاء القرار المطعون فيه؛ ١٠.٠٠٠ دولار تعويضاً عن المعاناة النفسية)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	
UNDT/2013/006	نيويورك	الأمانة العامة (عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار)	إلغاء القرار المطعون فيه؛ أي مبلغ لإجازة زيارة الوطن جرى استرداده من مقدم الطلب يعاد إليه مع إدخال التعديلات الملائمة على الاستحقاقات والمزايا الأخرى لمقدم الطلب	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/038	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	١' إلغاء القرار المطعون فيه؛ ٢' يدفع المدعى عليه تعويضا عن أي خسائر لاحقة في المرتب أو المنافع الأخرى؛ ٣' ١٠.٠٠٠ دولار (تعويضا عن الأضرار/المعاناة غير المالية التي لحقت بمقدم الطلب)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/040	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة الشؤون الإدارية)	١٠٠٠ دولار (تعويضا عن الضرر الناجم عن الحرمان من فرصة النظر بالكامل ويانصاف في الأهلية للوظيفة)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/041	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة الشؤون الإدارية)	١٠٠٠ دولار (تعويضا عن الضرر الناجم عن الحرمان من فرصة النظر بالكامل ويانصاف في الأهلية للوظيفة)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/042	نيويورك	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٣٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر النفسي	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/051	نيويورك	اليونيسيف	١' إلغاء تقرير تقييم الأداء المتعلق بمقدم الطلب عن عام ٢٠١٠؛ ٢' سحب تقييم الأداء المتعلق بمقدم الطلب عن عام ٢٠١٠ من ملفات الموظفين؛ ٣' دفع تعويض بمبلغ ٢٠.٠٠٠ دولار للفصل التعسفي، وللحرمان من فرص أخرى للعمل والتعرض للمعاناة النفسية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—



رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة) (بـدولارات الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/053	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	١' دفع مبلغ ٥٠.٠٠٠ دولار تعويضا عن الأضرار غير النقدية؛ ٢' دفع مبلغ ١٥.٠٠٠ دولار تعويضا عن تكاليف انتهاك المدعى عليه للإجراءات	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/058	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة شؤون السلامة والأمن)	١' إعطاء مقدم الطلب فرصة للنظر بشكل كامل وعادل في تحويل تعيينه إلى تعيين دائم؛ ٢' دفع مبلغ ٧.٠٠٠ دولار تعويضا عن الأضرار غير النقدية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/069	نيويورك	الأونكتاد	دفع تعويض بمبلغ ١٥.٠٠٠ دولار عن الأضرار غير النقدية	لا استئناف	لا استئناف	١٥.٠٧٧	١٤ آب/أغسطس ٢٠١٣	—
UNDT/2013/138	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة شؤون الأمن)	١' إلغاء قرار خصم الأيام التي تغيبت فيها مقدمة الطلب عن العمل من إجازتها السنوية، ومنحها إجازة خاصة بدون أجر؛ ٢' إجراء ما يلزم من تعديلات لمنح مقدمة الطلب إجازة مرضية بنصف الأجر	لا استئناف	لا استئناف	—	—	لا ينطبق
UNDT/2013/164	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة الشؤون الإدارية)	١' إلغاء القرار المطعون فيه بانتهاء الخدمة مع التعويض جزئيا عن فقدان الدخل؛ ٢' دفع ٥.٠٠٠ دولار والمرتب الأساسي الصافي لسنتين وثمانية أشهر بدلا من الإعادة للعمل	2013-UNAT-379	١' إلغاء القرار؛ ٢' تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	٤.٤٤٨ فرنك سويسري	٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤	—

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة بالولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/176	نيويورك	الأونكتاد	'١' تعويض عن الضرر غير المالي بمبلغ ٤٠.٠٠٠ دولار لكل مرشح من المرشحين الاثنى عشر؛ '٢' ١٠.٠٠٠ دولار لكل متقدم من مقدمي الطلب تعويضا عن التكاليف القانونية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2010/172	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١٥.٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	2013-UNAT-282	تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	١٣.٠٥٤ يورو	١٧.٣١٣	٢٤ تموز/يوليه ٢٠١٣
UNDT/2012/030	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٢.٠٠٠ يورو تعويضا عن الضرر المعنوي	2013-UNAT-290	نقض حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	—	—	—
UNDT/2012/066	جنيف	الأونكتاد	'١' ١٠.٠٠٠ فرنك سويسري (فقدان فرصة للترقية)؛ '٢' ١٥.٠٠٠ فرنك سويسري (تعويضا عن الضرر المعنوي)	2013-UNAT-309	إبطال الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	—	—	لا ينطبق
UNDT/2012/084	جنيف	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	لا ينطبق	2013-UNAT-328	تكاليف (بمبلغ ١٠٠ دولار) مقررة ضد مقدم الطلب	—	—	لا ينطبق
UNDT/2012/106	جنيف	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	لا ينطبق	2013-UNAT-333	تكاليف (بمبلغ ١٠٠ دولار) مقررة ضد مقدم الطلب	—	—	لا ينطبق
UNDT/2012/110	جنيف	مكتب إقامة العدل	١٠.٠٠٠ فرنك سويسري تعويضا عن الضرر المعنوي	2013-UNAT-341	إبطال الحكم بالتعويض عن الأضرار	—	—	لا ينطبق
UNDT/2012/112	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٢.٠٠٠ فرنك سويسري تعويضا عن الضرر المعنوي	2013-UNAT-339	إبطال حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	—	—	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2012/123	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٢٠٠٠ يورو تعويضا عن الضرر المعنوي	2013-UNAT-345	رفض استئناف الأمين العام وتثبيت منح التعويض عن الأضرار المعنوية	٢٦٤٩	١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٣	
UNDT/2012/129	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	إلغاء القرار أو دفع مبلغ ٢٠٠٠ يورو تعويضا عن ذلك	2013-UNAT-357	'١' إبطال حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ '٢' إعادة عملية التحويل للمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛ '٣' منح كل مقدم طعن ٣٠٠٠ يورو	٤٠٨٦٠	١٧ شباط/فبراير ٢٠١٤	
UNDT/2012/130	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	إلغاء القرار أو دفع ٢٠٠٠ يورو تعويضا عن ذلك	2013-UNAT-358	'١' إبطال حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ '٢' إعادة عملية التحويل للمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛ '٣' منح كل مقدم طعن ٣٠٠٠ يورو	٤٠٨٦	١٧ شباط/فبراير ٢٠١٤	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	و	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2012/131	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	إلغاء القرار أو دفع ٢ ٠٠٠ يورو تعويضا عن ذلك	2013-UNAT-359 و 2013-UNAT-360	و	'١' إبطال حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ '٢' إعادة عملية التحويل للمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛ '٣' منح كل مقدم طعن ٣ ٠٠٠ يورو	٧٥٩ ٠٠٠	١ ٠٣٣ ٧٥٣	١٧ شباط/فبراير ٢٠١٤
UNDT/2012/141	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١ ٠٠٠ يورو تعويضا عن الضرر المعنوي	2013-UNAT-367		منح تعويض عن الأضرار المعنوية - لم يستأنف	١ ٠٠٠ يورو	١ ٤٨٢	٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤
UNDT/2012/162	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	إلغاء القرار أو دفع ٢ ٠٠٠ يورو تعويضا عن ذلك	2013-UNAT-375		أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق
UNDT/2012/164	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	'١' إلغاء القرار أو ١٠ ٠٠٠ فرنك سويسري تعويضا عن ذلك؛ '٢' ٤ ٠٠٠ فرنك سويسري تعويضا عن الضرر المعنوي	2013-UNAT-379		تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق
UNDT/2013/044	جنيف	الأمانة العامة (مكتب إقامة العدل)	'١' سحب تقارير التقييم من ملف مقدم الطلب؛ '٢' ٥ ٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	قيد الاستئناف		قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/052	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	إعادة الخصومات من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي احتسبت بطرق غير صحيحة	قيد الاستئناف		تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	١٥ ٩٠١	٤ تموز/يوليه ٢٠١٤

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/055	جنيف	مركز التجارة الدولي	١' دفع تعويض بقيمة ١٢ شهرا من المرتب الإجمالي؛ ٢' ٨ ٠٠٠ فرنك سويسري تعويضا عن الضرر المعنوي)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/057	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	رد مبالغ الاقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المحتسبة بشكل غير صحيح إلى مقدم الطلب	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/072	جنيف	اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر	تعويض بمبلغ ٣ ٠٠٠ دولار	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/093	جنيف	الأمانة العامة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	١' ٨ ٠٠٠ دولار تعويضا عن الخسارة المالية؛ ١' ٢ ٥٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/113	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١' ١٢ ٠٠٠ دولار عوضا عن إبطال القرار المطعون فيه؛ ٢' ٤ ٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/127	جنيف	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٣ ٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/135	جنيف	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٥ ٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/144	جنيف	الأونكتاد	١' ٨ ٠٠٠ دولار عوضا عن إبطال القرار المطعون فيه؛ ٢' ٦ ٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة بالولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/153	جنيف	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	١'، ٦٠٠٠ فرنك لا استئناف	لا استئناف	لا استئناف	-	-	لا ينطبق
UNDT/2013/162	جنيف	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٣٠٠٠ دولار تعويضاً عن الخسارة غير المالية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/192	نيروبي	عملية الأمم المتحدة في بوروندي	١' المرتب الأساسي ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠١١ بالرتبة ف-٤، بما في ذلك رد استحقاقات المعاش التقاعدي؛ ٣' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين في الرتبة ف-٤ بدلا من الإعادة إلى العمل؛ ٣' المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر في الرتبة ف-٤؛ ٤' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٩ أشهر؛ ٥' بدل الإعادة إلى الوطن	2013-UNAT-280	ابطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة) (بـدولارات الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2012/039	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستتقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	١' إلغاء القرار المطعون فيه؛ ٢' إعادة مقدم الطلب إلى وظيفته برتبة خ م -٥؛ ٣' الفرق بين المرتب والاستحقاقات في الرتبين خ م -٤ و خ م -٥؛ ٤' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة الواحدة في الرتبة خ م -٥؛ ٥' ١٥٠٠٠ دولار (تعويضاً عن الضرر المعنوي)	2013-UNAT-295	١' استئناف الأمين العام جائر؛ ٢' تنحية منح المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة في الرتبة خ م -٥	٤٦ ٨٥٦	لا ينطبق	
UNDT/2012/049	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	١' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٩ أشهر (تعويضاً عن الخسارة النقدية؛ ٢' مبلغ ٢٠٠٠٠ دولار (تعويضاً عن الضرر المعنوي)	2013-UNAT-305	تفويض التعويض بمبلغ ١٠٠٠٠٠ دولار، مع الفوائد	٨٨٢ ٢٤٤,٩١	١٠ ٣٧٣	١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٣
UNDT/2012/054	نيروبي	اليونيسيف	١' إلغاء القرار المطعون فيه وإعادة مقدم الطلب إلى العمل، أو دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين؛ ٢' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ١٢ شهراً (تعويضاً عن الضرر المعنوي، وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة)	2013-UNAT-302	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	—	لا ينطبق	
UNDT/2012/068	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين؛ ٢' دفع استحقاقات بدل الإقامة اليومي بالنسبة للفترة ذات الصلة	2013-UNAT-311	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	—	لا ينطبق	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة) (بـدولارات الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2012/072	نيروبي	اليونيفيل	'١' إعادة إلى الوظيفة أو دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين؛ '٢' الإيرادات الضائعة منذ تاريخ الفصل	2013-UNAT-310	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق
UNDT/2012/074	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	دفع البدلات ذات الصلة بنقل الأمتعة واللوازم، مع الفوائد	2013-UNAT-306	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق
UNDT/2012/101	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	'١' تعديل العقوبة بما يتلاءم مع الفصل من الخدمة بمنحة إنهاء الخدمة؛ '٢' دفع فوائد على منحة إنهاء الخدمة	2013-UNAT-337	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق
UNDT/2012/124	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	إبطال قرار الفصل بإجراءات موجزة وإعادة إلى الوظيفة أو المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين	2013-UNAT-336	نقض حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وإقرار الفصل بإجراءات عاجلة	-	-	لا ينطبق
UNDT/2012/135	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر تعويضا عن الأضرار المعنوية	2013-UNAT-342	تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	١٩ ٦٥٧	١٩ ٦٥٧	٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣
UNDT/2012/139	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	إبطال قرار الفصل بإجراءات موجزة وإعادة إلى الوظيفة أو المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين	2013-UNAT-364	تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق



رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات للاستئناف	صافي المدفوع (بالعملة) (بـدولارات الولايات المتحدة)	صافي المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2012/150	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١' منح ٥ ٠٠٠ فرنك سويسري لتغطية نفقات رفع الدعوى؛ ٢' منح فوائده بمبلغ قدره ٢٣ ١١٨ دولار عن الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ إلى ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، و ١١ ٥٥٩ دولار عن الفترة من ١٣ أيار/مايو إلى ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨	2013-UNAT-370	سحب منح الأمم المتحدة للمنازعات لتكاليف بمبلغ ٥ ٠٠٠ فرنك سويسري؛ ٢' منح الفوائد لم يستأنف	٤ ٨١٧	٢٤ أيار/مايو ٢٠١٣	
UNDT/2012/158	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة من الرتبة م و-ألف وفق المعدل المطبق في تاريخ انتهاء الخدمة	2013-UNAT-374	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	لا ينطبق	
UNDT/2012/161	نيروبي	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	٦ ٠٠٠ دولار تعويضا عن حالة الشدة	2013-UNAT-382	تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	لا ينطبق	
UNDT/2012/191	نيروبي	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	١' المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين بدلا من الإعادة إلى العمل؛ ٢' المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة تعويضا عن انتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة	2013-UNAT-388	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	لا ينطبق	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2012/192	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين بدلا من الإعادة إلى العمل	2013-UNAT-387	منح تعويض بدلا من الإعادة إلى العمل في السنة على الأكثر إلى المرتب الأساسي الصافي	-	-	لا ينطبق
UNDT/2012/200	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	'١' دفع ٥٠.٠٠٠ دولار تعويضا عن الأضرار المعنوية؛ '٢' فرق في المرتب بين وظائف برتبة ف-٤ و ف-٥ في الفترة من ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/012	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في السودان	'١' إلغاء الفصل؛ '٢' اعتبار مقدم الطلب موظفا لدى بعثة الأمم المتحدة في السودان إلى تاريخ إغلاقها؛ '٣' دفع مرتبات واستحقاقات مقدم الطلب للفترة من تموز/يوليه ٢٠١١ حتى تاريخ إغلاق البعثة	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/023	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين تعويضا	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة) (الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات) التاريخ
UNDT/2013/026	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	٢٥ ٠٠٠ دولار تعويضا عن انتهاك حقها في أن يكون في مأمن من التحرش في مكان العمل	2014-UNAT-409	تأكيد حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	٢٥ ٠٦٨	١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٤
UNDT/2013/032	نيروبي	الأمانة العامة للأمم المتحدة (مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية)	'١' تنفيذ تقرير الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى؛ إلغاء تقييم الأداء؛ '٣' المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين على سبيل التعويض؛ '٤' دفع ٥٠ ٠٠٠ دولار (تعويضا عن الأضرار المعنوية)؛ '٥' دفع ١٠ ٠٠٠ (تكاليف حكم بها في مقابل إساءة استعمال الإجراءات)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/035	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	'١' يعيد المدعى عليه إلى مقدم الطلب ترخيص حمل سلاح ناري؛ '٢' يعيد المدعى عليه وسيلة الوصول إلى نظام لوتس نوتس (Lotus Notes) إلى مقدم الطلب؛ '٣' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر؛ تعويضا عن الحرمان من فرصة النظر بالكامل وبانصاف والمضايقة وإساءة استعمال السلطة	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/036	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	'١' منح تعويض بدلا من الإعادة إلى العمل بمبلغ حدد المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة؛ '٢' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة الشهرين تعويضا عن انتهاك الإجراءات القانونية الواجبة	لا استئناف	لا استئناف	-	-	لا ينطبق
UNDT/2013/047	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	التعويض بالمرتب الأساسي الصافي لمدة ستة أشهر عن انتهاك الإجراءات القانونية الواجبة وحقوق الإنسان لمقدم الطلب	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف المحلية	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة الوليات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/062	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	١، إعادة إلى الوظيفة أو المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين؛ ٢، المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة تعويضاً عن مخالفات هامة؛ ٣، المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر تعويضاً عن مخالفة إجرائية وحسائر غير مالية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/067	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر تعويضاً	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/079	نيروبي	اليونيسيف	١، التغيير في امتداد فترة خفض الرتبة؛ ٢، دفع ١٥ ٨٢٣ دولار تعويضاً عن النفقات المتكبدة فيما يتصل بالقرار المطعون فيه	2013-UNAT-381	تم إلغاء حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالكامل	—	—	لا ينطبق
UNDT/2013/084	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١، دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة وجميع المزايا التي من شأنها أن تكون مستحقة بدلا من إلغاء قرار عدم تجديد عقد مقدم الطلب؛ ٢، دفع ٥٠.٠٠٠ تعويضاً عن الضرر المعنوي؛ ٣، دفع مبلغ ٦٠٧٤,٥٠ جنيه استرليني تعويضاً عن التكاليف القانونية للإساءة الواضحة في اتباع المدعى عليه للإجراءات	إعلان محكمة الأمم المتحدة للاستئناف الصادر في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٤؛ لم يصدر الحكم بعد	نقض الحكم وإعادة القضية إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	—	—	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة بالولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/085	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٨ ٠٠٠ دولار للتوتر والقلق	إعلان محكمة الأمم المتحدة للاستئناف الصادر في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٤؛ لم يصدر الحكم بعد	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق
UNDT/2013/086	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٢ ٥٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	لا ينطبق	لا ينطبق	٢ ٥٢١	٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣	
UNDT/2013/094	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	'١' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين بدلا من الإعادة إلى العمل؛ '٢' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة؛ تعويضا عن مخالفات هامة؛ '٣' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر تعويضا عن مخالفة الإجراءات	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/101	نيروبي	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	'١' إلغاء تقرير تقييم أداء مقدم الطلب وبدء عملية تقييم جديدة؛ '٢' دفع تعويض بقيمة المرتب الأساسي الصافي لمدة ١٢ شهرا؛ '٣' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر تعويضا عن الأضرار المعنوية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/111	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين تعويضا	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة) (بـدولارات الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/112	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	'١' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين بدلا من الإعادة إلى العمل؛ '٢' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة؛ تعويضا عن مخالفات هامة؛ '٣' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر؛ تعويضا عن مخالفة الإجراءات	2013-UNAT-339	أبطل حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	-	-	لا ينطبق
UNDT/2013/133	نيروبي	اليونيسيف	'١' دفع تعويض بقيمة المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر؛ '٢' دفع ١٠.٠٠٠ دولار تعويضا عن الضرر المعنوي	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/149	نيروبي	اليونيسيف	تكاليف بمبلغ ٣٠٠ دولار ضد مقدم الطلب تعويضا عن إساءة استخدام إجراءات المحكمة	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/150	نيروبي	اليونيسيف	دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر تعويضا عن الخسائر غير النقدية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-
UNDT/2013/151	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	'١' جميع استحقاقات التقاعد تحسب لمقدم الطلب كما لو كان قد تقاعد عند بلوغ سن الثانية والستين؛ '٢' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة تعويضا	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	-	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويضات/التكاليف التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2013/152	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	'١' الإعادة إلى الوظيفة أو دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين؛ '٢' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة؛ تعويضاً عن مخالفات هامة؛ '٣' دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر تعويضاً عن مخالفة الإجراءات	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—
UNDT/2013/158	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين عن الخسائر غير النقدية	لا استئناف	لا استئناف	—	١٦ ٦٨٤	٣١ آذار/مارس ٢٠١٤
UNDT/2013/159	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	دفع المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر عن الخسائر غير النقدية	لا استئناف	لا استئناف	—	٢٥ ٠٢٥	١٣ آذار/مارس ٢٠١٤
UNDT/2013/161	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	دفع المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد عن الخسائر غير النقدية	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	—	—	—