

القضاء الاداري الدولي في اطار منظمة الامم المتحدة

International administrative justice within the framework of the United Nations

بن عمران سهيلة*

- جامعة عباس لغرور - خنشلة -

souhaila.benamrane@gmail.com

تاريخ القبول: 2022/10/03

تاريخ المراجعة: 2022/10/03

تاريخ الإيداع: 2022/05/15

ملخص:

يعمل في اطار الامانة العامة للأمم المتحدة عدد كبير جدا من الموظفين وتعتبر أكبر هيئة إدارية في منظومة الأمم المتحدة. ولذلك فإن أي منظمة بها هذا العدد الكبير من الموظفين ستشهد كم هائل من النزاعات المتعلقة بحقوق والتزامات هؤلاء الموظفين. لذلك سعت المنظمة الى ايجاد سبل ناجعة لفض تلك المنازعات . ان الهدف من هذه الورقة البحثية هو البحث في اسباب تعديل نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة من خلال دراسة سبل تسوية المنازعات الرسمية التي قد تثور في اطار منظمة الامم المتحدة خاصة بعد التعديلات التي مست نظام العدل الداخلي بسبب عدم فعالية النظام القديم ونقص تمويله، والذي لا يفي بالمعايير الاساسية للإجراءات القانونية الواجبة التي ارستها الصكوك الدولية لحقوق الانسان في 2009.

الكلمات المفتاحية: الاداري الدولي; القضاء الدولي; الامم المتحدة; الموظف الدولي; المنازعات الدولية.

Abstract:

employees and it is the largest administrative body in the United Nations system. Therefore, any organization with this large number of employees will witness a huge amount of disputes regarding the rights and obligations of these employees. Therefore, the organization sought to find effective ways to resolve these disputes. The aim of this research paper is to research the reasons for amending the internal justice system of the United Nations by studying ways to settle official disputes that may arise within the framework of the United Nations, especially after the amendments that affected the internal justice system due to the ineffectiveness of the old system and its lack of funding, which does not meet basic standards of due process established by international human rights instruments in 2009.

Keywords : international administration ; international justice ; the United Nations ; the international employee ; international disputes.

مقدمة:

حتى تقوم منظمة الأمم المتحدة بتحقيق الاهداف المحددة لها بموجب موثيقها لا بد ان تتكون من اجهزة متنوعة تمارس اختصاصات المنوطة بها ، وعلى راس هذه الاجهزة جهاز إداري ، هذا الجهاز الذي يعمل على مستواه مجموعة من الاشخاص الطبيعية الذين يطلق عليهم مصطلح " موظف دولي " ، يُعهد إليه بعمل دائم في خدمة منظمة الأمم المتحدة حيث يكون دوره الأساسي متابعة كل نشاط يتعلق بالمنظمة سواء على الصعيد الداخلي للمنظمة أو ما يخص النشاط الخارجي للمنظمة

ولأنه يوجد عدد كبير من الموظفين الدوليين الذين يعملون على مستوى منظمة الأمم المتحدة، فقد تثار منازعات ذات الصلة بالعمل في الأمم المتحدة التي يمكن تسويتها عن طريق المحاكم الوطنية وذلك للمركز القانوني الدولي الذي تتمتع به المنظمة، فقد تم توفير نظام عدل اداري داخل المنظمة . وعليه تم انشاء محكمة ادارية للأمم المتحدة التي تعتبر هيئة مستقلة في 24 نوفمبر 1949 تهدف الى تسوية الخلافات الداخلية داخل الأمم المتحدة، وبعد اصلاح النظام القانوني الداخلي للأمم المتحدة استبدلت المحكمة الادارية سنة 2009 بنظام داخلي يتكون من درجتين للتقاضي، محكمة الامم المتحدة للمنازعات كدرجة اولى، ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة كدرجة ثانية.

و يهدف من خلال هذه الورقة البحثية الى الكشف عن السبب وراء حاجة الامم المتحدة الى تعديل النظام الذي كان قائما قبل 2009 " المحكمة الادارية للأمم المتحدة " وتبني نظام داخلي للعدالة يقوم على مبدا التقاضي على درجتين . و ابراز الاهداف المتوخاة من هذا النظام ومدى قدرته على تحقيق العدالة المنشودة ، مع تسليط الضوء على الوسائل الرسمية "القضائية فقط" التي تعتبر ضمانا لاحترام حقوق الموظفين في منظومة الامم المتحدة .

وتقودنا هذه المعطيات الى بسط الاشكالية التالية لمعالجتها في هذه المداخلة ويمكننا صياغتها كالتالي:

ما مدى فعالية المحكمة الادارية للأمم المتحدة؟ والى أي مدى تظهر ضرورة التخلي عن اسلوب التقاضي القديم واللجوء الى درجتين للتقاضي؟

وللاجابة على هذه الاشكالية المبسطة للدراسة سنعمد الى اتباع الخطة التالية:

1- المحكمة الادارية للأمم المتحدة (دراسة تقييمية لمدى فعاليتها)

2- تبني مبدا التقاضي على درجتين

1- المحكمة الادارية للأمم المتحدة (دراسة تقييمية لمدى فعاليتها)

تم إنشاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (TANU) في عام 1950 ، وهي هيئة قضائية داخلية كان هدفها الرئيسي هو تسوية النزاعات التي قد تنشأ بين منظمة الأمم المتحدة وموظفيها. اعتمدها الجمعية العامة في 24 نوفمبر 1949 (القرار 351 المعدل في اكثر من مناسبة فتم تعديله في ديسمبر 1953 ، ثم نوفمبر 1955 ، وكذلك في ديسمبر 1995 وفي ديسمبر 1997 ثم في 2000 و يليه تعديل في 2003 واخيرا القرار 59/283 في ابريل 2005⁽¹⁾. تعدل هذه القرارات النظام الاساسي

(1) -Assemblée générale le 24 novembre 1949, A/RES/351(IV)A, A/1228, Establishment of a United Nations Administrative Tribunal, 24 Nov. 1949.

للمحكمة الادارية للأمم المتحدة الذي سوف نتطرق اليه (اولا) ، ثم نجري دراسة نقدية للنظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة ثانيا.

1-1- النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة

المحكمة الإدارية للأمم المتحدة هي هيئة مستقلة ، تم انشائها بموجب نص المادة 1 من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة⁽¹⁾.

1-1-1- تشكيلة المحكمة

تتألف المحكمة من سبعة اعضاء من جنسيات مختلفة ، ويشترط ان يتمتعوا بخبرة قضائية في مجال القانون الاداري او ما يعادله في ولايتهم القضائية الوطنية. يتم تعيينهم من طرف الجمعية العمومية لمدة 4 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، ويتم انتخاب رئيس المحكمة ونائبيه للرئيس من بين اعضاءها ويجلس ثلاثة منهم فقط على كل جلسة⁽²⁾. وقد يتم عرض القضية على المحكمة بأكملها قبل اصدار الحكم في حالة ما اذا ظهر ان القضية تثير نقطة قانونية مهمة⁽³⁾. ان طريقة تعيين اعضاء المحكمة الادارية تنعكس سلبا على شفافية ونزاهة الاعضاء كون ان الجمعية العامة هي من تقوم بتعيينهم والاولى ان يكون التعيين عن طريق الانتخاب كضمانة لاستقلالية الاعضاء.

كما أن خلو الأنظمة من اشتراط شروط معينة في القضاة يعتبر نقصاً وخلاً كبيراً لا بد من معالجته، لأنه من المعروف في نطاق المحاكم الدولية أن أنظمتها الأساسية تشترط شروطاً مهمة يجب توافرها في الشخص الذي يشغل منصب قاضي فيها، حيث يتم اختيار القضاة من ذوي المؤهلات المطلوبة ومن ذوي الاختصاصات التي تنسجم مع طبيعة المحكمة وما تنظر فيه من قضايا⁽⁴⁾.

1-1-2- اختصاصات المحكمة

تستقبل المحكمة وتبت في الشكاوى المتعلقة بعدم احترام عقود أو شروط توظيف مسؤولي الأمم المتحدة فضلاً عن شكاوى عدم الامتثال لأنظمة لجنة الأمم المتحدة المشتركة. صندوق تقاعد الموظفين بقرار من الأخير. وتختص المحكمة بالنظر والبت في الشكاوى التي يُدعى فيها خرق عقد العمل لموظفي الامانة العامة للأمم المتحدة أو لشروط خدمة هؤلاء المسؤولين. تشمل مصطلحات "العقد" و "شروط الخدمة" جميع الأحكام ذات الصلة من النظامين الأساسي والإداري للموظفين المعمول بهما وقت عدم الامتثال المزعوم ، بما في ذلك أحكام لانحة المعاشات التقاعدية للموظفين. والمحكمة مفتوحة ايضاً لأي مسؤول في الامانة العامة للأمم المتحدة حتى لو توقف عن العمل ، او اي شخص اخر يمكنه اثبات الحقوق الناتجة عن عقد العمل او شروط العمل ولاسيما احكام النظام الاساسي للموظفين واي لوائح قد يحتج بها المسؤول⁽⁵⁾. وتنص المادة 07 من النظام الاساسي للمحكمة على ضرورة رفع طعن مسبق يرفعه الموظف المعني

(1) - Tribunal administratif des Nations Unies, Statut du Tribunal administratif des Nations Unies, 2006-2009.

(2) - Voir notamment l'article 03, Statut du Tribunal administratif des Nations Unies ,o p .cit .

(3) - Voir notamment l'article 08, Statut du Tribunal administratif des Nations Unies ,o p .cit .

(4) - عبد الله على عبو، القضاء الدولي الاداري في اطار المنظمات، مجلة لرافدين للحقوق، مجلد 3، العدد 26 لسنة 2005، ص 324.

(5) - Voir notamment l'article 02, Statut du Tribunal administratif des Nations Unies ,o p .cit .

امام هيئة الطعون المشتركة التي انشائها النظام الاساسي للموظفين ، واذا كانت تلك الهيئة قد ابلغت رايها الى الامين العام، والا عندما يكون الامين العام ومقدم الالتماس قد وافق على تقديم الالتماس مباشرة الى المحكمة الادارية.

1-1-3- حكم المحكمة

ستكون الاجراءات الشفوية امام المحكمة علنية، ما لم تقرر المحكمة سريتها في حالة الظروف الاستثنائية¹، وقد يتوافق حكمها مع احد الحالات التالية :

- اذا اقرت المحكمة بالحق المطعون فيه، تأمر المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه ، أو تنفيذ الالتزام المحتج به. في الوقت نفسه ، تحدد المحكمة مبلغ التعويض الذي سيتم دفعه إلى المستأنف عن الضرر الذي لحق به إذا قرر الأمين العام ، في غضون ثلاثين يومًا من الإخطار بالحكم ، لصالح الأمم المتحدة ، دفع تعويض لمقدم الطلب ، دون الحاجة إلى إجراءات جديدة ؛ ومع ذلك ، لا يجوز أن يتجاوز هذا التعويض المبلغ الصافي للراتب الأساسي لمقدم الطلب لمدة عامين. و يجوز للمحكمة ، في حالات استثنائية ، عندما ترى أنه من المناسب القيام بذلك ، أن تأمر بدفع تعويض أعلى. ويصاحب كل قرار من هذا القبيل الذي تتخذه المحكمة بيان الأسباب.

- إذا رأت المحكمة أن الإجراء المنصوص عليه في النظامين الأساسي والإداري للموظفين لم يتم اتباعه ، يجوز لها ، بناء على طلب الأمين العام وقبل اتخاذ قرار بشأن الأسس الموضوعية ، أن تأمر بإحالة القضية. الإجراء الواجب اتباعه أو استئنافه. عند اتخاذ قرار بإحالة قضية ما ، يجوز للمحكمة أن تأمر بدفع تعويض للمدعي عن أي ضرر عانى منه نتيجة التأخير المنسوب إلى الإجراء المتبع ؛ لا يجوز أن يتجاوز هذا البديل المبلغ الصافي للراتب الأساسي لمدة ثلاثة أشهر.

- حيثما يتم الحكم بالتعويض ، فتحدده المحكمة وتدفعه الأمم المتحدة أو عند الاقتضاء ، الوكالة المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة بشروط يحددها اتفاق الأمين العام للأمم المتحدة يبرمه معها ، حيث انه سوف ينص صراحة على ان هذه المؤسسة ستكون ملزمة بقرارات المحكمة وانها ستكون مسؤولة عن دفع اي تعويض ممنوح لاحد من مسؤوليها من قبل المحكمة⁽²⁾.

و تكون احكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة مسببة، نهائية وغير قابلة للاستئناف حسب نص المادة 11 من النظام الاساسي للمحكمة .

ان هذا النظام الاساسي الذي تم وضعه للمحكمة الادارية للأمم المتحدة لطالما اتسم بالبطء والغموض في الاجراءات ما عرقل سير العدالة في اطار القضاء الاداري الدولي داخل الامم المتحدة وسوف نحاول ان نشير الى سلبيات هذا النظام والتي كانت سببا في التخلي عنه وتبني نظام عدل داخلي جديد كليتا.

1-2- دراسة نقدية للنظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة

لقد عين الأمين العام وحدة إصلاح نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة في يناير 2006 عملاً بقرار الجمعية العامة رقم 283/59، الذي قررت فيه الجمعية العامة أنها ستعين مجموعة من الخبراء الخارجيين المستقلين للتفكير في إصلاح النظام. نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل وخلص فريق إعادة الاصلاح إلى أن نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة قديم

¹ - Voir notamment les article 9, Statut du Tribunal administratif des Nations Unies ,o p .cit

⁽²⁾ - Voir notamment les article 14-10, Statut du Tribunal administratif des Nations Unies ,o p .cit .

ولا يتماشى مع التطورات الحاصلة، وغير فعال ، بالإضافة الى عدم الاستقلالية لأعضاء المحكمة. بالإضافة الى ان هذا النظام يكلف المنظمة تكاليف مالية ضخمة ناهيك عن تأثيره الواضح على سمعة المنظمة ، وسيكون إنشاء نظام عدل داخلي جديد معاد صياغته بالكامل أكثر فاعلية من محاولة إصلاح النظام السائد آنذاك⁽¹⁾. تناول هذا الاصلاح نقاط مهمة ترتبط ب:

1-2-1- تسهيل الوصول الى العدالة

تنص المادة 10 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان انه لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة ومحايدة، نظراً مُنصفاً وعلنياً، للفصل في حقوقه والتزاماته وفي أية تهمة جزائية تُوجّه إليه⁽²⁾. ومنه فان نظام العدل الذي اقره النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة لا يتوافق مع هذا المعيار الدولي وعليه لا بد من تبني مجموعة من الاصلاحات تتعلق اساساً ب:

- بالنسبة لصفة التقاضي:

كان نظام إقامة العدل مفتوحاً لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وكذلك "أي شخص آخر يمكنه إثبات الحقوق الناشئة عن عقد العمل أو عن شروط التوظيف ، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي للموظفين وأي اللوائح التي قد يكون المسؤول قد استفاد منها" في حين أن ذكر هذه الفئة الثانية من الأشخاص كان يمكن أن يسمح بتوسيع نطاق الأشخاص المشمولين بالنظام المعمول به ، وممارسة الأمم المتحدة والسوابق القضائية فسرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وضع الموظف تفسيراً ضيقاً. سعى مثل هذا التفسير إلى استبعاد عدد معين من الموظفين من النظام ، ولا سيما أولئك الذين يعملون في عمليات خارج المقر ، أو المتعاقدين المؤقتين أو حتى مقدمي الخدمات. وعلى الرغم من أن النزاعات التي تشمل هؤلاء غير المسؤولين يتم تسويتها نظرياً بموجب قواعد التحكيم الصادرة عن لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي ، فإن سبل الانتصاف المتاحة على هذا النحو لم توفر الوصول إلى عدالة فعالة⁽³⁾.

و إدراكاً من الجمعية العامة لهذه المشكلة فقد شددت في قرارها 283/59 لعام 2005 على ضرورة توسيع دائرة المتقاضين. ولم تتخذ الجمعية ، في قراراتها 261/61 و 228/62 لعام 2007 ، موقفاً حاسماً بشأن هذا التوسيع. وقررت بالفعل معالجة مسألة نطاق نظام التقاضي في دورتها الثانية والستين (2007-2008) ، في ضوء المعلومات المطلوبة من الأمين العام. ومن هذا المنظور ، تجدر الإشارة إلى أن هذا الأخير ، وفقاً لمقترحات مجموعة إعادة الهيكلة ، قد سبق أن أيد التمديد ليشمل الموظفين من غير موظفي المنظمة وعند قراءة تقريره نجد ان هذا التمديد يتعلق بالأشخاص الذين يؤدون العمل أثناء خدمتهم شخصياً في المنظمة ، بموجب أي نوع من العقود مهما كان نوعها ومهما كانت مهمتهم ، وايضا بأولئك المرتبطون بالمنظمة بموجب عقد التوريد من السلع أو الخدمات⁽⁴⁾.

- المساعدة القانونية:

(1)-ONU, Rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations unies, A/61/205,28 juillet 2006.p18.

(2) - Voir notamment l'article 10 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948.

(3) - Yannick Radi, La réforme du système de justice interne de l'organisation des Nations Unies, Revue française d'administration publique 2008/2 (n° 126), pages 307 à 317.

(4) - ONU, Rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations unies, op.cit.p20.

تم إنشاء 11 هيئة معروفة باسم مجموعات المحامين في عام 1984 لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. لكن هذه المجموعات لم تقدم ضمانات الكفاءة المطلوبة. كمسؤول عن المساعدة القانونية لموظفي المنظمة وتمثيلهم في حالة الاستئناف ، لم يكن لدى أعضائها والموظفين المتطوعين ، في الخدمة أو المتقاعدين ، في معظم الأوقات ، المهارات القانونية اللازمة للقيام بمهمتهم. خوفاً من ردود أفعال رؤسائهم ، حيث كان الموظفون يترددون في الالتزام بخدمة زملائهم، مما جعل الخدمات التي تقدمها المجموعات محفوفة بالمخاطر. وقد تفاقمت هذه المشاكل بسبب نقص الموارد البشرية والمالية المتاحة لهم في مختلف مزار المنظمة. كان الوضع مقلقا أكثر بالنسبة للموظفين المعينين خارج المقر الرئيسي والذين لم تتح لهم فرصة تمثيلهم في المحكمة ، بسبب عدم وجود مجموعات في الميدان والصعوبات المتعلقة بالاتصال مع المجموعات المنشأة والعمل مع مقر المنظمة .

وبينما حُرّم الموظفون لفترة طويلة من الحق في الاستعانة بمحام في سياق الإجراءات الإدارية ، فقد منحت الجمعية العامة هذا الحق في النهاية في قرارها 307/57 المؤرخ 22 نوفمبر 2003. ، فإن الخصائص المميزة للهيكل والأداء الإداري للأمم المتحدة تؤدي إلى استنتاج مفاده أن هؤلاء المستشارين الخارجيين ليسوا أفضل قدرة على مساعدة الموظفين بشكل فعال. علاوة على ذلك ، فإن تكلفة هذه المساعدة تقع على عاتق المسؤول ، والعبء الناتج عن ذلك يثني العديد منهم عن اللجوء إلى هؤلاء المهنيين القانونيين. هذا الوضع هو أكثر عرضة للنقد لأن الإدارة ، من جانبها ، تستفيد في كل مرحلة من مراحل إجراءات الاستئناف من خدمات الهيئات المؤهلة. ومنه فإن مجموعة القانون الإداري لمكتب إدارة الموارد البشرية تمثل الإدارة أمام مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة ، بينما تضمن شعبة الشؤون القانونية العامة لمكتب الشؤون القانونية تمثيلها أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. "وعاء حديدي ضد وعاء فخاري" ، لا تخضع الأطراف لمبدأ تكافؤ وسائل الدفاع ، وهذا الإجراء مفتوح للموظفين على مستوى المنظمة وبالتالي يبدو أنه أقل ما يقال عنه انه غير عادل⁽¹⁾.

من هذا المنطلق جعلت الجمعية العامة هدفها الأساسي للوصول الى عدالة منصفة وفعالة ضرورة اضاء الطابع المهني على المساعدات القانونية المتاحة من خلال انشاء مكتب للمساعدة القانونية للموظفين يحل مكان مجموعات المحامين الذي كان سائدا.

1-2-2- تعزيز النظام غير الرسمي لإدارة العدل

وفقاً لتقرير الذي اعدته لجنة الاصلاح فإن إجراءات تسوية المنازعات غير الرسمية التي كانت في ظل نظام العدل القديم متباينة وزائدة عن الحاجة. فهي لا تشكل بديلاً حقيقياً للنظام الرسمي لإقامة العدل. ويهدف إنشاء نظام غير رسمي فعال، وهو نظير حقيقي للنظام الرسمي، بمرر الإصلاح الإجراء غير الرسمي مع تعزيز اللجوء إلى وساطة⁽²⁾. هذا لكون نظام تسوية المنازعات يقوم على طرق غير رسمية يتم اللجوء إليها أولاً ثم الطريق الرسمي القضائي ثانياً .

- تبسيط الإجراءات غير الرسمية

(1) - Yannick Radi, La réforme du système de justice interne de l'organisation des Nations Unies ,op .cit.

(2) - ONU, Rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations unies op. cit, p 37 et 39

النظام غير الرسمي الذي كان ساريًا قبل الإصلاح شمل ما لا يقل عن تسعة أطراف: المديرون المباشرين ، والمتخصصون في الموارد البشرية ، ورؤساء الخدمات الإدارية ، ومستشارو الموظفين ، وهيئات تمثيل الموظفين ، ومجموعة المستشارين في دورها الاستشاري قبل التقاضي ، ومنسوقو " النوع الاجتماعي " ، هيئات المحلفين في مسائل التمييز والشكاوى الأخرى وكذلك أمين المظالم. قدم السبعة الأوائل المشورة والتوجيه بشكل أساسي للمسؤولين. ولأنهم مُنحوا وظيفة استشارية ، لم يكونوا مسؤولين عن المصالحة أو الوساطة ، حيث تولى هذه المهمة هيئات المحلفين في مسائل التمييز والشكاوى الأخرى وكذلك من قبل أمين المظالم.

وقد تأسست هيئة المحلفين الأولى في الأمانة العامة عام 1977 عملاً بقرار الجمعية العامة 26/31 لعام 1976. وبعد ذلك تم تشكيل هيئات المحلفين في مراكز العمل الرئيسية. وقد كشفت التقارير المتتالية عن عدم فعالية هؤلاء المحلفين وتثبيط أعضائهم⁽¹⁾ ، لجأت الأمم المتحدة إلى شخصية أمين المظالم. وفي تطبيق القرارين 258/55 و 253/56 اللذين اعتمدهما الجمعية العامة في عام 2001 ، فإن ثلاثة أمناء مظالم (واحد في الأمانة ، وواحد في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف ، وواحد في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين). هؤلاء الثلاثة مختصون بتحديد ومحاولة حل أي نزاعات متعلقة بالعمل ، بالإضافة إلى التوصية بتغييرات في الإجراءات أو الممارسات الإدارية التي تعتبر من أهم الصعوبات التي تشكل عقبة أمام فعالية عملهم. كون ان الهدف من انشاء مكتب امين المظالم داخل مكتب الامين العام كان من اجل تقديم خدمات شخصية محايدة ومستقلة بهدف ايجاد حلول للمشاكل التي يواجهها الموظفون بمناسبة اداءهم لمهامهم⁽²⁾. علاوة على ذلك ، فإن تقاسم وظائف الوساطة مع هيئات المحلفين في مسائل التمييز والشكاوى الأخرى يشكل مصدر تكلفة غير ضروري ، كما أنه يميل إلى إرباك الموظفين الذين لا يعرفون الكيان الذي يجب الاتصال به.

يمنح إصلاح عام 2007 الأولوية لأمناء المظالم ، الذين يعتبرون الهيئة الواعدة لحل النزاعات بطريقة غير قضائية. وهكذا فإن القرار 261/61 لعام 2007 يلغي هيئات المحلفين في مسائل التمييز والشكاوى الأخرى وينشئ مكتبًا واحدًا ومتكاملًا ولا مركزيًا لأمين المظالم لأمانة المنظمة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ، ستضمن اللامركزية في عمليات المكاتب وصولاً أفضل للموظفين الميدانيين لتسوية المنازعات غير الرسمية. بالإضافة إلى ذلك ، سيجلب التكامل مزيداً من الاتساق لعمل أمناء المظالم ، كما سيضمن مركزية المعلومات التي تسمح بتحديد المشاكل النظامية والتوصية بالتغييرات المناسبة. لقد أعادت الجمعية العامة تأكيد مهمة أمين المظالم لتقديم تقرير عن المشاكل الهيكلية الرئيسية للأمم المتحدة. ولكن فيما يتعلق بوظيفتها الثانية ، وهي دورها كوسيط ، يبدو الإصلاح هو الأكثر إنجازًا.

- تعزيز الوساطة

يعتبر القرار 261/61 لعام 2007 شاهداً على إرادة الجمعية العامة لإنشاء آلية للتسوية الودية تشكل النظير للنظام الرسمي الجديد لإقامة العدل. هذا النهج مرتبط بتكلفة التقاضي مالياً ومن حيث العلاقات بين الإدارة و

(1) - ONU, Rapport du Corps commun d'inspection sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations unies – Note du Secrétaire général, A/55/57, 12 juin 2000, p 148.

(2) - Section I, ONU, Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2002/12, 15 octobre 2002, p 01.

الموظفين. ولذلك تؤكد الجمعية على أنه ينبغي لأمين المظالم أن يشجع موظفي الخدمة المدنية على السعي لتسوية جميع المنازعات بشكل غير رسمي.

و من أجل تحسين خدمات الوساطة التي يقدمها النظام ، أنشأ إصلاح عام 2007 داخل مكتب أمين المظالم ، شعبة للوساطة تتمثل مهمتها في تقديم خدمات الوساطة الرسمية إلى الأمانة العامة للمنظمة وصناديق وبرامج الأمم المتحدة . وبالتالي، سيكون اللجوء إلى الوساطة ممكناً أثناء الإجراء الرسمي، حيث تكون الوساطة مفتوحة في أي وقت طالما لم يتم تسوية النزاع بشكل نهائي . و لن يكون للأطراف الحق في رفع المظالم التي انبثقت عن الاتفاق حيث ستكون الطريقة الرسمية مفتوحة فقط للمطالبة بتنفيذها.

يعتبر النظام غير الرسمي الذي أنشئ في عام 2007 بموجب القرارين 261/61 و 228/62 مناسباً تماماً لاستكمال وتشكيل النظام النظير للنظام الرسمي ، الذي أعيد تنظيمه أيضاً.

1-2-3- توسيع الاختصاصات القضائية في النظام الرسمي لإقامة العدل

بناء على ما جاء في الفصلين 11/10 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والمتعلقة بالإجراءات التأديبية والطعون⁽¹⁾ ، فإن النظام الرسمي يقوم على الإجراءات الإدارية والقضائية. وهذا ما أثار عدت انتقادات سواء من جانب موظفي المنظمة أو من مختلف المقرين. وعلى هذا الأساس أجرت الجمعية العامة تغييرات كبيرة على النظام مما أثر على كل من الإجراءات الإدارية والإجراءات القضائية ، تتمثل في:

- تبسيط الاجراءات الادارية:

قبل أن يتمكن الموظف من رفع دعوى أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، يجب عليه أن يستنفد ما يسمى بسبل الانتصاف الإدارية. وفي هذا الصدد ، حيث تنص المادة 7 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة على أن الدعوى غير مقبولة إلا بشرط: كان المدعي قد قدم النزاع مسبقاً إلى هيئة الاستئناف المشتركة المختصة ، ما لم يتفق الأطراف على إحالة المسألة مباشرة إلى المحكمة. هذا المطلب الخاص باستنفاد سبل الانتصاف الإدارية ، وهو مبدأ قانوني عام مشترك في العديد من الأنظمة القانونية ، يتيح للإدارة ، وبشكل أكثر تحديداً للأمين العام ، إمكانية مراجعة القرار . وتجدر الإشارة الى انه لا يمكن تقديم استئناف إلا ضد التدابير الفردية ، باستثناء الإجراءات التنظيمية. التي لا يمكن إثارتها إلا في مرحلة الإجراءات القضائية من خلال استثناء عدم الشرعية.

يتألف الإجراء الإداري من مرحلتين ، مما يوفر فرصتين للموظف لإعادة النظر في الإجراء ، مع ما يترتب على ذلك من عيب يتمثل في إطالة الطعن. من خلال الاستئناف الهرمي بقدر ما يتم توجيهه إلى الأمين العام ، يجوز للمسؤول أولاً وقبل كل شيء طلب مراجعة القرار. وفي هذا السياق ، يتلقى الأمين العام المشورة من فريق القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية. على أساس رأيه يتخذ قراره. إذا لم يوافق على طلب المسؤول ، فيمكن لهذا الأخير أن يلجأ إلى هيئة استئناف مشتركة ، وهو شرط أساسي للإحالة إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. و هيئات الاستئناف الرئيسية هي مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة. الأولى مسؤولة عن القرارات الإدارية بشكل عام ، والثانية هي

(1) - Nations Unies ,Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ,Circulaire du Secrétaire général.2017. pp 86-90.

المسؤولة عن الإجراءات التأديبية. وهي تتألف من أعضاء يعينهم الأمين العام وأعضاء ينتخبهم طاقم العمل. وبينما يمثل الموظف ، كما ذكر آنفا ، عضو في مجموعة المحامين أو بمحام خارجي ، فإن الأمين العام يمثل فريق القانون الإداري. التوصية التي قدمتها المجموعة المشتركة لا تلزم الأمين العام ، حتى لو قدمت بالإجماع. ومع ذلك ، منذ عام 1987 ، كانت سياسة الأمين العام دائماً هي اتباع التوصيات الصادرة بالإجماع من قبل مجلس الطعون المشترك ، باستثناء الحالات التي تنطوي على مسائل قانونية أو مبدئية مهمة⁽¹⁾، حددت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن "الأمين العام قد تبني فقط سياسة يمكنه الخروج عنها". مهما كان الأمر ، فإنه في نهاية هذا الإجراء الاستشاري يتخذ السكرتير القرار النهائي ويصبح القرار الإداري فيما يتعلق بالمسؤول نهائياً.

والنقد الذي يمكن صياغته هنا فيما يتعلق بدور هذه الهيئات ، وبشكل أعم ضد هذا النظام ، هو تكرار الإجراءات الاستشارية. أليست مجموعة القانون الإداري والهيئات الاستشارية ازدواجية؟. لقد تم الاجابة على هذا السؤال ، حيث قررت الجمعية العامة إعادة تنظيم وتبسيط الاستئناف الإداري. من خلال عرض احتماليين لها. اما إنهاء عملية المراجعة. او إلغاء الهيئات الاستشارية المشتركة. و في قرارها 261/61 لعام 2007 ، اختارت الجمعية العامة الاحتمال الثاني وهو إلغاء الهيئات الاستشارية المشتركة والإبقاء على إجراء الاستعراض الذي لا يزال يُعهد به إلى فريق القانون الإداري⁽²⁾.

- تعزيز الإجراءات القضائية

كانت تشكل المحكمة الإدارية للأمم المتحدة الهيئة القضائية الوحيدة للإجراء الرسمي ، بينما تساعد الهيئات الاستشارية "الأمين العام" في ممارسة سلطته التقديرية ، وتعتبر الرقابة التي تمارسها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة محدودة ، لأنها تضمن فقط أن السلطة التقديرية لا تميل إلى التعسف. وهذا لدورها الكبير فيما يخص انها اذا اعتبرت أن الطلب غير مجدٍ ، فلا يمكن قبوله أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. لا يؤدي تقديم الطلب إلى تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه. تُمنح قرارات المحكمة سلطة الأمر المقتضي به. وإذا اعترفت بالحق ، تأمر المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه أو أداء الالتزام المحتج به. ولا تملك المحكمة سلطة إصدار أمر قضائي ضد الإدارة. كما يجوز للأمين العام أن يقرر ، لصالح الأمم المتحدة ، دفع تعويض لمشتكي ، دون الحاجة إلى إجراءات جديدة. تحدد المحكمة المبلغ الذي لا يجوز أن يتجاوز المبلغ الصافي للراتب الأساسي لمقدم الطلب لمدة عامين. ومع ذلك ، يجوز للمحكمة أن تأمر بشكل استثنائي بدفع تعويض أعلى ، ولذلك يجب إرفاق بيان بأسباب قرارها

يجوز مراجعة الأحكام في حالة وجود أحداث جديدة أو ارتكاب خطأ كتابي. لقد كان من الممكن إلغاء الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من قبل محكمة العدل الدولية حتى عام 1995. حيث ألغت الجمعية العامة هذا الإجراء.

إن عدم وجود إجراء استئناف ضد أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وإمكانية استبدال التعويض لقرار الإلغاء قد بلور انتقادات للإجراءات القضائية السائدة.⁽³⁾

(1) - Cette politique a pour la première fois été formellement énoncée dans un rapport de la Cinquième commission de l'Assemblée générale sur les questions relatives au personnel, A/C.5/42/28,3 novembre 1987.

(2) - Yannick Radi, La réforme du système de justice interne de l'organisation des Nations Unies ,op .cit.307-317.

(3) -ibid.p307-317.

2 - تبني مبدأ التقاضي على درجتين.

يعتبر القرار الإداري الرسمي الصادر عن منظمة الأمم المتحدة قابلاً للطعن فيه ، حيث يمكن لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ، وبعض الكيانات الأخرى الطعن في أي قرار إداري رسمي يعتقدون أنه انتهك حقوقهم. وتجد الإشارة الى ان هناك طرق غير رسمية لفض المنازعات واخرى رسمية تتمثل في طلب إجراء تقييم إداري للقرار الإداري المطعون فيه ثم اللجوء الى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات كدرجة اولى ثم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ولكل خطوة من الإجراءات الرسمية آجال صارمة. وتبقى هناك امكانية اللجوء الى التسوية غير الرسمية خياراً متاحاً خلال العملية الرسمية. لكن ستقتصر الدراسة على الجانب القضائي فقط. محكمة الأمم المتحدة للمنازعات اولا ، ويكون الاستئناف امام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ثانياً .

1.2- التقاضي امام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

تعتبر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بمثابة "المحكمة الابتدائية" في نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة ، وهي الجهة التي يلجأ إليها موظفو منظومة الأمم المتحدة باعتبارها محكمة الدرجة الاولى من نظام اقامة العدل الرسمي ذي الدرجتين⁽¹⁾. تتألف المحكمة من ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين يعملان لنصف الوقت و تفادياً لعدم التخصص الذي كان سائداً في ظل المحكمة الادارية فقد تم اقرار شروط في قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تتعلق خاصتها بالخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية⁽²⁾. وتختص المحكمة بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الافراد ضد الامين العام بصفته كبير الموظفين الاداريين للأمم المتحدة، ويعتقد المدعي أن ذلك القرار ينتهك حقوقه كموظف بسبب عدم الالتزام بشروط تعيينه أو عقد عمله. او قرار اداري يفرض اجراء تأديبياً⁽³⁾.

حيث انه اذا رأى الموظفون ، بعد اجراء تقييم اداري ان قرارا اداريا ينتهك حقوقهم الوظيفية يمكنهم رفع دعوى الى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات لدى احد اقسام محكمة المنازعات ، مع مراعاة القرب الجغرافي واي اعتبارات مادية اخرى ذات صلة ويجوز لاحد الطرفين طلب تغيير مكان المحكمة ، اما بالنسبة للمهلة القانونية لرفع الدعوى فتميز بين مهلتان زمنيتان اساسيتان الاولى تتعلق بطلب " اجراء تقييم اداري " وهو اجراء ضروري قبل رفع الدعوى امام محكمة المنازعات وتكون من خلال:

- طلب اجراء تقييم اداري بعد 60 يوماً من ابلاغ الموظف بالقرار الإداري المطعون فيه.

(1) -انظر المادة 1 من النظام الاساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، على النحو الذي اعتمده الجمعية العامة في القرار 63/253 في 24 ديسمبر 2008 ، المعدل بموجب القرار 69/203 المعتمد في 18 كانون الأول / ديسمبر 2014 ، المعدل بموجب القرار A/70/112 المعتمد في 14 ديسمبر 2015 والمعدل بالقرار 266/71 المعتمد في 23 ديسمبر 2016. نظر بتاريخ: 2022/04/10

<https://www.un.org/ar/internaljustice/undt/undt-statute.shtml>

(2) - انظر المادة 4 من النظام الاساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(3) -انظر المادة 2 من النظام الاساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

- يكون رد الإدارة بنتيجة التقييم الإداري وذلك في غضون 30 يوما لموظفي المقر في نيويورك، و 45 يوما للموظفين خارج المقر⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمهلة الزمنية لرفع الدعوى أما محكمة المنازعات فتكون حسب الآجال التالية وكما هو منصوص عليه في المادة 07 من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ذات الصلة بالمهل الزمنية:
1- ترفع الدعوى إلى محكمة المنازعات عن طريق أمين سجل المحكمة في غضون أحد الآجال التالية:

90- يوما من تاريخ تسلم المدعي للتقييم الإداري حسب الاقتضاء

90- يوما من انقضاء مهلة الرد ذات الصلة على التقييم الإداري، أي 30 يوما فيما يخص المنازعات الناشئة في المقر و 45 يوما فيما يخص المنازعات الناشئة في المكاتب الأخرى.

90- يوما تقويميا من تلقي المدعي القرار الإداري في الحالات التي لا يتطلب فيها إجراء تقييم إداري للقرار المطعون فيه

2- متاح مهلة سنة واحدة لأي شخص يقدم مطالبات باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة.

3- في الأحوال التي يسعى فيها الطرفان إلى تسوية نزاعهما عن طريق الوساطة، تقبل الدعوى إذا رفعت في غضون 90 يوما من فشل الوساطة.

4- في حالة رفع دعوى للإلزام بتنفيذ اتفاق تم التوصل إليه عن طريق الوساطة، تقبل الدعوى إذا رفعت في غضون 90 يوما من انقضاء آخر يوم للتنفيذ حسبما حدده اتفاق الوساطة، أو بعد 30 يوما من تاريخ توقيع الاتفاق عندما لا يحدد اتفاق الوساطة تاريخا معينا.

5- في الحالات الاستثنائية، يجوز للمدعي أن يقدم طلبا خطيا إلى محكمة المنازعات يلتمس فيه تعليق الآجال المشار إليها في الفقرة 01 أو الاعفاء من تطبيقها أو تمديدتها، ويبين هذا الطلب بإيجاز الظروف الاستثنائية التي تبرر الطلب في نظر المدعي، ولا يتجاوز حجم الطلب صفحتين.

6- وفقا للفقرة رقم 4 من المادة 8 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات لا تقبل الدعوى إذا رفعت بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات على تلقي المدعي القرار الإداري المطعون فيه⁽²⁾

وترفع الدعوى بناء على عريضة يحدد شكلها أمين السجل، مرفقة بنموذج الدعوى الأصلي الموقع ومرفقاته سواء ورقيا أو إلكترونيا، حيث وبعد التأكد من سلامتها شكلا يقوم أمين السجل بإحالة نسخة من العريضة إلى المدعي عليه وإلى أي طرف آخر يرى القاضي من الملائم إحالتها عليه. وينبغي أن تتضمن المعلومات التالية:

1- الاسم الكامل للمدعي وتاريخ ميلاده وجنسيته

2- وضع المدعي الوظيفي أو العلاقة مع الموظف إذا كان المدعي يعتد بحقوق أحد الموظفين

(1) - انظر المادة 2/11 من النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، نشرة الأمين العام، 30 ديسمبر 2012، ص 112

(2) - انظر المادة 07 من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، المعتمدة في الجلسة الأولى للقضاة في نيويورك، والتي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها

119/64 المؤرخ في ديسمبر 2009.

3- اسم الممثل القانوني للمدعي مع ارفاق الاذن

4-العنوان الذي ينبغي ارسال الوثائق اليه.

5-تاريخ ومكان اتخاذ القرار المطعون فيه ، ان وجد مع ارفاق القرار المطعون فيه.

6-التدابير والاجراءات التصحيحية المطلوبة .

7-اي وثائق داعمة (مرفقة ومرقمة وان كانت مترجمة يشار الى ذلك .

وإذا لم تستوف المقتضيات الشكلية المنصوص عليها يجوز لأمين السجل ان يطلب الى المدعي الامتثال لمقتضيات المادة في غضون فترة زمنية محددة ، ومتى اتخذت التدابير التصحيحية بالشكل المناسب ، يحيل امين السجل نسخة من عريضة الدعوى الى المدعي عليه⁽¹⁾

اما عن نظام عملها فتعمل محكمة المنازعات على اساس التفرغ ، وهي تتألف من خمسة قضاة مستقلين ذوي كفاءة مهنية ، ثلاثة منهم متفرغون واثنان يعملان لنصف الوقت⁽²⁾ ، وبحسب ما جاء في المادة 5 من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات ، يباشر قضاة محكمة المنازعات المتفرغون الثلاثة مهامهم عادة في نيويورك وجنيف ونيروبي تباعا. بيد أنه يجوز لمحكمة المنازعات أن تقرر عقد دورات في مراكز عمل أخرى ، وفقا لما يقتضيه حجم القضايا المعروضة عليه. وتظم المحكمة ايضا ثلاثة قضاة مخصصين - او مؤقتين - مستقلين ذوي كفاءة مهنية لتعزيز قدرتها على التعامل مع عدد القضايا المعروضة عليها.

وبعد ان يرفع الموظف الدعوى تنظر المحكمة في وقائع القضية ، وتجري عند الضرورة مرافعات شفوية. وتجري هذه المرافعات عادة في جلسات علنية ويمكن ان يحضرها الافراد المهتمون. ويتولى قاضي واحد في العادة النظر في القضايا المعروضة على محكمو المنازعات ، وبالنسبة للقضايا البالغة التعقيد او الاهمية يجوز الدعوة الى انعقاد هيئة مؤلفة من ثلاثة قضاة.⁽³⁾

وتعتبر الاحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ملزمة للطرفين سواء الموظف او الامين العام ، ويحق للطرفين استئناف الحكم الصادر عن محكمة المنازعات امام محكمة الامم المتحدة للاستئناف⁽⁴⁾.

2.2 التقاضي امام محكمة الامم المتحدة للاستئناف

يجوز للموظف الذي رفع الدعوى او الامين العام الطعن في الاحكام وبعض الاوامر الصادرة عن محكمة الامم المتحدة للمنازعات لدى محكمة الامم المتحدة للاستئناف. وقد حدد النظام الاساسي لمحكمة الاستئناف قواعد الاختصاص الشخصي والموضوعي لها ، والتي تعتبر من النظام العام⁽⁵⁾.

(1) -انظر المادة 80 من لائحة محكمة الامم المتحدة للمنازعات ، مرجع سابق.

(2) - انظر المادة 4 من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات.

(3) - دليل الموظف الى تسوية المنازعات ، اقامة العدل في الامم المتحدة.

<https://www.un.org/ar/internaljustice/assets/pdf/StaffMembersGuideToResolvingDisputesAR.pdf>

(4) -انظر المادة 11 من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات (المعدلة بموجب القرار 69/203).

(5) - Calin Trenkov. Wermuth: United Nations Justice, United Nations University Press, 2010.p140.

ويقصد بالاختصاص الشخصي للمحكمة هو ان اختصاصها يتحدد نطاقه بطائفة من العاملين في منظمة الامم المتحدة، وحسب نظامها الاساسي اي ان المحكمة تكون متاحة

لأشخاص محددين ينطبق عليهم وصف الموظفين الدوليين. اما بالنسبة للاختصاص الموضوعي للمحكمة فيتعلق بطائفة من الدعاوى التي ترفع ضد الاحكام والقرارات الصادرة من المحاكم الادارية الدولية عند وجود انتهاكات بحق الموظفين⁽¹⁾.

وتختص محكمة الاستئناف بالنظر والبت في دعاوى الاستئناف التي ترفع بشأن احكام صادرة عن محكمة الامم المتحدة للمنازعات، والتي يؤكد فيها على ان محكمة المنازعات قامت بأحد الافعال المنصوص عليها في المادة 2 من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للاستئناف⁽²⁾

بالإضافة الى البت في الطعون المقدمة في الاحكام والاورام العارضة الصادرة عن محكمة المنازعات، فان محكمة الاستئناف مختصة بالبت في الاحكام والاورام العارضة الصادرة عن الكيانات الاخرى التي قبلت اختصاص محكمة الامم المتحدة للاستئناف.

يسمح النظام الاساسي لمحكمة الاستئناف بتقديم طعون في عدد محدود من القضايا التي يدعى فيها ان محكمة المنازعات او هيئة ابتدائية اخرى تجاوزت ولايتها او لم تمارس ولايتها او انها قد ارتكبت خطأ في الوقائع او في مسالة قانونية او اجرائية.

تجتمع المحكمة الإدارية للأمم المتحدة للاستئناف ثلاث مرات في السنة في دورات الربيع و الصيف والخريف لإصدار الأحكام⁽³⁾. تعقد الجلسات في نيويورك أو نيروبي أو جنيف وأحياناً في أماكن أخرى. تتكون محكمة الأمم المتحدة للاستئناف من سبعة قضاة مستقلين ذوي كفاءة مهنية حسب نص المادة 3 من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للاستئناف. يعين رئيس محكمة الاستئناف عادة ثلاث قضاة للبت في كل قضية. ومع ذلك، في ظل ظروف معينة، يمكن الاستماع إلى قضية ما أمام محكمة الاستئناف التابعة لمحكمة الاستئناف بكامل اعضائها للنظر فيها. وتعتبر أحكام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف نهائية وملزمة للأطراف.⁽⁴⁾ ويجوز حسب نص المادة 11 من نفس النظام، لاحد الطرفين ان يقدم طلبا الى محكمة الاستئناف لإعادة النظر في حكم ما بناء على اكتشاف واقعة حاسمة كانت مجهولة لدى محكمة الاستئناف عند النطق بالحكم بشرط ان لا يكون هذا الجهل بالواقعة نتيجة اهمال.

(1) - جنان كاظم جنجر، التنظيم القانوني لمحكمة الاستئناف في الامم المتحدة، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة كربلاء، العراق، 2019، ص 50.

(2) - النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للاستئناف، على النحو الذي اعتمده الجمعية العامة في القرار 63/253 في 24 كانون الأول / ديسمبر 2008، المعدل بموجب القرار 69/203 المعتمد في 18 كانون الأول / ديسمبر 2014، المعدل بموجب القرار A/70/112 لمعتمد في 14 كانون الأول / ديسمبر 2015 والمعدل بالقرار 266/71 المعتمد في 23 ديسمبر 2016.

(3) - تم الاعلان في الموقع الرسمي لمحكمة الاستئناف ان دورة الربيع لعام 2022 ستُعقد في الفترة من 7 إلى 18 مارس 2022. كما استحدثت اجراء جديد حيث سيقبل سجل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف التوقيعات الإلكترونية أو (التي تشير إلى الاسم الكامل الموقعة) المكتوبة في ملفاتهم إلى محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة من الآن وحتى إشعار آخر. انظر:

نظر بتاريخ 2022/04/14 <https://www.un.org/en/internaljustice/unat/index.shtml>

(4) - انظر المادة 10 من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للاستئناف، مرجع سابق.

و قد تم تعديل النظام الداخلي، حيث يجوز لمحكمة الاستئناف في جلسة عامة أن تعتمد تعديلات على لائحة الإجراءات التي تقدم إلى الجمعية العامة للموافقة عليها⁽¹⁾.

ان تكريس التقاضي على درجتين داخل الامم المتحدة وباعتبار كون القضاة بشرًا وغير معصومين من الخطأ ، فإن هذا المستوى المزدوج من الولاية القضائية سيعطي المتقاضين تأكيدًا أفضل على أن مطالباتهم المشروعة ستؤخذ بعين الاعتبار. وان القرار النهائي الصادر عن محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة ، يوحي أنه لن يتم التضحية بهم ، بلا داع ، تحقيقا لمصلحة منظمة الأمم المتحدة"⁽²⁾.

الخاتمة:

من خلال ما سبق نستنتج ان النظام الجديد والمعدل لإقامة العدل في الأمم المتحدة الصادر في 2009 ، أحد أهم الإنجازات في العلاقات بين الموظفين والإدارة على مستوى الأمم المتحدة وحماية الحقوق الفردية لكل موظف تجاه منظمة، فبدلا من نظام قضائي بطيء وعقيم تمثل في المحكمة الادارية للأمم المتحدة تم تكريس مبدأ التقاضي على درجتين الذي من شأنه ان يعزز حماية الحقوق للأطراف المتقاضين ، وذلك حين تم انشاء محكمة الامم المتحدة للمنازعات كدرجة ابتدائية ، ومحكمة الامم المتحدة للاستئناف كدرجة ثانية، ولعل اهم النتائج التي يمكن الوصول اليها من خلال هذه الورقة البحثية هي:

- ان الدور الذي كانت تلعبه المحكمة الادارية للأمم المتحدة لم يكن ليحقق مبادئ العدل والانصاف والمساواة بين موظفي الامم المتحدة ، لذلك كان مقدرًا له الزوال من خلال اقامت نظام عدل يقوم على درجتين للتقاضي فيضمن حق الوظف الدولي في استئناف حكم محكمة الامم المتحدة للمنازعات بالإضافة الى عدد من الضمانات التي سبق التطرق اليها.

- تثمين جهود الامم المتحدة في وضع ميكانيزمات اجرائية وقانونية مختلفة لتسوية المنازعات حتى تضمن استقرار منظمة الامم المتحدة.

- هذه السبل المتاحة لفض المنازعات من شأنها زرع الثقة التي تنعكس على اداء موظفي الامم المتحدة.

- تثمين الدور الذي تلعبه منظمة الامم المتحدة في المساهمة في وضع قواعد القانون الاداري الدولي.

اما بالنسبة للتوصيات المقترحة:

- فلابد من تكثيف الدورات التكوينية فيما يخص اجراءات تسوية المنازعات في اطار منظمة الامم المتحدة، سواء بالنسبة للموظفين على مستوى المنظمة او للمحامين.

- ضرورة ادراج القانون الاداري الدولي بكل محاوره كمقياس يدرس على مستوى الجامعات الوطنية حتى يأخذ حقه من الدراسة، خاصة مع ندرة الدراسات المرتبطة بالموضوع.

قائمة المراجع:

(1) - RULES OF PROCEDURE OF THE UNITED NATIONS APPEALS TRIBUNAL, January 2022.

(2) - Yannick Radi, op,cit .p307-317

1- المجالات:

1- عبد الله على عبو، القضاء الدولي الاداري في اطار المنظمات، مجلة لرافدين للحقوق، مجلد 3، العدد 26 لسنة 2005،

2- الرسائل الجامعية:

1- جنان كاظم جنجر، التنظيم القانوني لمحكمة الاستئناف في الامم المتحدة، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة كربلاء، العراق، 2019.

3- الانظمة الاساسية:

1- النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات ، على النحو الذي اعتمده الجمعية العامة في القرار 63/253 في 24 كانون الأول / ديسمبر 2008، المعدل بموجب القرار 69/203 المعتمد في 18 كانون الأول / ديسمبر 2014، المعدل بموجب القرار A/70/112 معتمد في 14 كانون الأول / ديسمبر 2015 والمعدل بالقرار 266/71 المعتمد في 23 ديسمبر 2016.

2- النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للاستئناف ، على النحو الذي اعتمده الجمعية العامة في القرار 63/253 في 24 كانون الأول / ديسمبر 2008، المعدل بموجب القرار 69/203 المعتمد في 18 كانون الأول / ديسمبر 2014، المعدل بموجب القرار A/70/112 معتمد في 14 كانون الأول / ديسمبر 2015 والمعدل بالقرار 266/71 المعتمد في 23 ديسمبر 2016.

3- النظامان الاساسي والاداري لموظفي الامم المتحدة ، نشرة الامين العام ، 30 ديسمبر 2012 .

4- لائحة محكمة الامم المتحدة للمنازعات ، المعتمدة في الجلسة الاولى للقضاة في نيويورك، والتي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 119/64 المؤرخ في ديسمبر 2009.

4- المواقع الرسمية:

1- اقامة العدل في الامم المتحدة ، نظام العدل الداخلي بالوسائل غير الرسمية

<https://www.un.org/ar/internaljustice/overview/resolving-disputes-informally.shtml>

2- دليل الموظف الى تسوية المنازعات ، اقامة العدل في الامم المتحدة

<https://www.un.org/ar/internaljustice/assets/pdf/StaffMembersGuideToResolvingDisputesAR.pdf>

3- الموقع الرسمي لمحكمة الاستئناف <https://www.un.org/en/internaljustice/unat/index.shtml>

التقارير:

المراجع باللغة الاجنبية :

1- Livre :

1- Calin Trenkov. Wermuth: United Nations Justice, United Nations University Press, 2010.

2- Les Statut :

1- -Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies Circulaire du Secrétaire général, Nations Unies ST/SGB/2018/1/Rev.1.



2- RULES OF PROCEDURE OF THE UNITED NATIONS APPEALS TRIBUNAL, January 2022.

3- Rapport :

1- Assemblée générale le 24 novembre 1949, A/RES/351(IV)A, A/1228, Establishment of a United Nations Administrative Tribunal, 24 Nov. 1949.

2- Tribunal administratif des Nations Unies, Statut du Tribunal administratif des Nations Unies, 2006-2009.

3- ONU, Rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations unies, A/61/205, 28 juillet 2006.

4- ONU, Rapport du Corps commun d'inspection sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations unies – Note du Secrétaire général, A/55/57, 12 juin 2000.

5- ONU, Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2002/12, 15 octobre 2002.

6- Nations Unies, Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, Circulaire du Secrétaire général. 2017.

7- rapport de la Cinquième commission de l'Assemblée générale sur les questions relatives au personnel, A/C.5/42/28, 3 novembre 1987.

8- la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948.

4- Les Articles :

1- Yannick Radi, La réforme du système de justice interne de l'organisation des Nations Unies, Revue française d'administration publique 2008/2 (n° 126).