

إقامة العدل:

المواءمة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة  
والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

من إعداد

فولفغانغ مونش

فيكتور فيسليخ

ديبورا وايتز

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف ٢٠٠٤



الأمم المتحدة



إقامة العدل:

المواءمة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة  
والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

من إعداد

فولفغانغ مونش

فيكتور فيسليخ

ديبورا وايتز

وحدة التفتيش المشتركة



الأمم المتحدة، جنيف ٢٠٠٤

وفقاً للمادة ١١-٢ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، وُضع هذا التقرير في "صورته النهائية بعد التشاور فيما بين المفتشين للتأكد من أن هذه التوصيات تمثل الخط الفكري العام للوحدة".

## المحتويات

الصفحة	الفقرات
iv	..... خلاصة
١	أولاً - استعراض موجز للفوارق الرئيسية بين المحكمتين ..... ١ - ٤
٣	ثانياً - التوصيات ..... ٥ - ٦
٥	ثالثاً - ملاحظات عامة في الآثار المالية للمواءمة ..... ٧ - ٩
٦	رابعاً - تعليقات ختامية ..... ١٠
٧	..... الحواشي
٨	المرفق الأول: المنظمات التي تعترف باختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ..... ٨
٩	المرفق الثاني: مقارنة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ..... ٩
١٦	المرفق الثالث: المبالغ المدفوعة تنفيذاً لأحكام المحكمتين الإداريتين من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٣ (تخص الأرقام الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية فقط) ..... ١٦

## خلاصة

**الهدف:** تقديم رأي نهائي في إمكانية الموازنة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بغية سد الفجوة بين النظامين وإزالة فكرة عدم المساواة والتمييز في إقامة العدل داخل أسرة الأمم المتحدة، وبالتالي تعزيز نظام الأمم المتحدة الموحد.

ألف- لاحظت الجمعية العامة في القرار ٣٠٧/٥٧ أن "موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة يخضعون لنظامين مختلفين لإقامة العدل...". وفي هذا الصدد، طلبت الجمعية العامة إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تواصل دراسة إمكانية الموازنة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، واضعة في اعتبارها المعلومات الواردة في الفقرات ٣٩ إلى ٤٢ من تقرير الأمين العام A/56/800، لتتخذ فيها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين.

باء- وبعد استعراض التقارير والدراسات والتوصيات السابقة المتعلقة بالموازنة بين المحكمتين الإداريتين وإمكانية توحيدهما<sup>(١)</sup>، خلص المفتشون إلى أنه لا توجد سوى ثلاثة فوارق رئيسية بين المحكمتين تتصل بما يلي:

١- اختيار وتعيين أعضاء المحكمتين؛

٢- سلطة كل من المحكمتين في أن تأمر الرؤساء التنفيذيين بأداء التزام محدد؛

٣- حدود مبالغ التعويض التي يجوز لكل من المحكمتين أن تمنحها.

جيم- ومن شأن إلغاء هذه الفوارق أن يسد الفجوة بين المحكمتين، ويزيل فكرة عدم المساواة ضمن نظام العدالة الداخلية في الأمم المتحدة ويعزز نظام الأمم المتحدة الموحد في مجال إقامة العدل. ويرى المفتشون أن جميع الاختلافات الأخرى في النظامين الأساسيين للمحكمتين وفي ممارساتهما اختلافات ضئيلة الشأن ولا تؤثر مادياً في إقامة العدل، مما ينفي الحاجة إلى المزيد من الموازنة بين النظامين.

التوصية ١: ينبغي للجمعية العامة أن تبقي قيد الاستعراض مسألة اختيار وتعيين أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بغية جعل هذه الممارسات متوافقة مع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وممارستها.

التوصية ٢: ينبغي للجمعية العامة أن تعدل المادة ١٠ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لجعلها متوافقة مع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وتسوية مسألتى أداء الالتزام المحدد وحدود التعويض.

التوصية ٣: ينبغي للجمعية العامة أن تواصل، على سبيل الأولوية، التصدي لتحسين العناصر الأخرى في عملية العدالة الداخلية التي تسبق مرحلة تسوية النزاع أمام المحكمة. ذلك أن مراحل تلك العملية بطيئة وثقيلة، وقد يؤدي تسريعها وتحسينها إلى الإقلال من عدد الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة وخفض تكلفة القرارات والإجراءات.

التوصية ٤: ينبغي للأمين العام، بصفته رئيساً لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يدعو المجلس إلى استحداث آلية لتحسين التعاون وتيسير التبادل المهني والحوار المنتظم بين المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحاكم الإدارية الدولية الأخرى، وخاصة فيما يتعلق بالتطبيق المتجانس والمتسق للسوابق القضائية الذي يعد العامل الرئيسي في إيجاد نظم للعدالة منصفة ومتكافئة.



## أولا - استعراض موجز للفوارق الرئيسية بين المحكمتين

١ - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة هي هيئة مستقلة مختصة في النظر والبت في الطلبات التي يزعم مقدموها أن هناك عدم تقييد بعقود عمل موظفي أمانة الأمم المتحدة أو شروط تعيينهم وكذلك في الطلبات التي يزعم مقدموها أن هناك عدم تقييد بالنظامين الأساسي والإداري للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بسبب قرارات الصندوق. وقد أنشأت الجمعية العامة هذه المحكمة في قرارها ٣١٥ ألف (د-٤) المؤرخ ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٩ باعتماد نظامها الأساسي<sup>(٢)</sup>. وعُدل هذا النظام الأساسي بالقرار ٧٨٢ باء (د-٨) المؤرخ ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٣، وبالقرار ٩٥٧ (د-١٠) المؤرخ ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٥٥، وبالقرار ٥٤/٥٠ المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥، وبالقرار ١٦٦/٥٢ المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، وبالقرار ١٥٩/٥٥ المؤرخ ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، وبالقرار ٨٧/٥٨ المؤرخ ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

٢ - ويشمل اختصاص المحكمة أمانات الصناديق والبرامج المنتسبة التي تموّل بالتبرعات، مثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، وكذلك المنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والسلطة الدولية لقاع البحار، وقلم كل من محكمة العدل الدولية والمحكمة الدولية لقانون البحار<sup>(٣)</sup>.

٣ - أما المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فهي خلف محكمة عصبة الأمم. وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي النظام الأساسي لهذه المحكمة في عام ١٩٤٦ وأدخل عليه تعديلات في الأعوام ١٩٤٩ و١٩٨٦ و١٩٩٢ و١٩٩٨. وتنظر المحكمة في الشكاوى المقدمة من الموظفين الحاليين أو السابقين في منظمة العمل الدولية أو في المنظمات الدولية الأخرى التي تعترف باختصاصها. والمحكمة مختصة بالنظر في الشكاوى المقدمة ضد أكثر من أربعين منظمة دولية، بما في ذلك أغلبية وكالات الأمم المتحدة المتخصصة (انظر المرفق الأول).

٤ - ولئن كانت توجد فوارق كثيرة بين النظامين الأساسيين للمحكمتين وممارساتهما، فإن وحدة التفيتش المشتركة لم تحدد سوى ثلاثة فوارق يمكن أن يكون لها تأثير مادي في تجانس واتساق السوابق القضائية ضمن منظومة الأمم المتحدة. وتتصل هذه الفوارق بما يلي:

### ١٠ اختيار وتعيين أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وقضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

تنص المادة ٣(١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة على ما يلي: "تتكون المحكمة من سبعة أعضاء على ألا يكون اثنان منهم من مواطني دولة واحدة. وتتوافر لديهم الخبرة القضائية أو غير ذلك من

الخبرات القانونية ذات الصلة في مجال القانون الإداري أو ما يعادل ذلك في الهيئات القضائية في البلد الذي ينتمي إليه العضو...".

وتنص المادة الثالثة (١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على ما يلي: "تألف المحكمة من سبعة قضاة جميعهم من جنسيات مختلفة".

ويعين مؤتمر العمل الدولي قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، بعد ترشيحهم من قبل المدير العام للمنظمة وعقب التشاور مع أعضاء مجلس الإدارة (الذين يمثلون العناصر الثلاثة المكونة للمنظمة، وهي الحكومات وأصحاب العمل والعمال)؛ ويقر مجلس إدارة المنظمة بعد ذلك هذه الترشيحات ويعرضها على مؤتمر منظمة العمل الدولية ليوافق عليها. وفي المقابل، ترشح الحكومات أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وتقر الجمعية العامة انتخابهم في اللجنة الخامسة.

وقد يُنظر إلى إجراءات اختيار وتعيين أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة على أنها تحد من استقلال المحكمة وجودتها وخبرتها مقارنةً بالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحاكم الإدارية الدولية الأخرى. ولما كان القضاة في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية قضاة محترفين وبالتالي ملزمين بأداب مهنية صارمة، ويتم اختيارهم عادة من أعلى المحاكم الوطنية، فإنه يُنظر إليهم عادة على أنهم يتمتعون بقدر أكبر من الاستقلال والخبرة، ولهذا الأمر تأثير إيجابي في ثقة الموظفين في هذه المحكمة.

## ٢٢ سلطة كل من المحكمتين في أن تأمر الرؤساء التنفيذيين في أداء التزام محدد

تنص المادة ١٠(١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة على ما يلي: "إذا خلصت المحكمة إلى أن الطلب قائم على أسس سليمة، أمرت بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأداء الالتزام على وجه التحديد. وتقوم المحكمة في الوقت ذاته<sup>(٤)</sup> بتحديد مبلغ التعويض الذي يُدفع إلى مقدم الطلب عن الأضرار التي لحقت به إذا ما قرر الأمين العام، لصالح الأمم المتحدة، في غضون ثلاثين يوماً من إخطاره بالحكم، دفع تعويض إلى مقدم الطلب دون اتخاذ أي إجراء آخر في قضيته...".

وبعبارة أخرى، يجب أن تحدد المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بصفة آلية، كجزء من حكمها الأصلي، تعويضاً يُدفع إلى مقدم الطلب، على أن تترك للأمين العام أن يقرر، "لصالح الأمم المتحدة"، ما إذا كان يفضل امتثال أمر الإلغاء أو الأداء، أو دفع مبلغ التعويض الذي قرره المحكمة. وفي الممارسة العملية، اختار الأمين العام في جميع الحالات تقريباً، حتى عهد قريب، دفع التعويض بدلاً من إلغاء القرار الإداري المطعون فيه.

أما المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فهي التي تبت في ما إذا كان الإلغاء أو الأداء "غير ممكن أو غير مستصوب"، وتحكم في هذه الحالة لمقدم الطلب بتعويض نقدي. ويجدر بالذكر مع ذلك أنه نادراً ما أوجبت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، في حالة موظفي المراتب الأدنى (أي الموظفين غير المعينين مباشرة من قبل الرؤساء التنفيذيين للمنظمة)، أداء التزام محدد من دون أن تتيح للمنظمة المعنية خيار دفع التعويض.

وكون الأمين العام وليس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة هو الذي يقرر، لصالح الأمم المتحدة، امتثال قرار الإلغاء أو الأداء، أو دفع المبلغ الذي تحكم به المحكمة<sup>(٥)</sup>، أمر يزعزع ثقة الموظفين في المحكمة ويثير أسئلة حول استقلال العملية القانونية وعدالتها. كما أن ذلك يولد انطباعاً بأن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تتمتع بسلطة أكبر من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وقد ذكرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة نفسها أن هذه الفجوة المحددة "تشكل مثلاً فاضحاً على الظلم والتمييز بين فئتي الموظفين العاملين جميعاً في منظومة الأمم المتحدة"<sup>(٦)</sup>.

### ٣٠٠ حدود التعويض

لا ينص النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على حد معين للتعويض النقدي الذي يمكن الحكم به لمقدم الطلب. إلا أن المادة ١٠ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة تنص على أنه في الظروف العادية لا ينبغي أن يتجاوز مبلغ التعويض ما يعادل الأجر الأساسي الصافي لمقدم الطلب لمدة سنتين. ويلاحظ المفتشون أن هذا الحد لم يتم تجاوزه إلا نادراً في السنوات الخمس الماضية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مبالغ التعويض التي تحكم بها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية نادراً ما تتجاوز، في الممارسة العملية، الحدود التي وضعتها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. ففي حالة منظمة العمل الدولية نفسها، مثلاً، لا توجد أي حالة تم فيها تجاوز هذا الحد في السنوات الخمس الماضية (انظر المرفق الثالث). إلا أن وجود هذه الحدود القصوى يساهم في توليد انطباع بأن للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة سلطة أضيق مما للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، كما لوحظ آنفاً.

### ثانياً - التوصيات

٥- ترى وحدة التفتيش المشتركة أن مسألة الموازنة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مضي على وجودها على جدول أعمال الأمم المتحدة وقت طويل للغاية، وأصبحت على مر السنين معقدة تعقيداً لا لزوم له على حساب إقامة العدل في الأمم المتحدة. ويوصي المفتشون بقوة بإنهاء هذه المسألة واتخاذ خطوات حاسمة لإزالة الفوارق الثلاثة الرئيسية المتبقية بين النظامين الأساسيين للمحكمة. وفي هذا السياق، يوصي المفتشون بتعديل النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ليتطابق مع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وخاصة فيما يتعلق باختيار وتعيين أعضاء المحكمة،

وأداء التزام محدد، وحدود التعويض. ونظراً لما لكل من هذه المسائل من قدرة على التأثير في اتساق قانون السوابق، تعد التعديلات ذات الصلة الموصى بإدخالها على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة مسألة ذات أولوية.

### ١٠ اختيار وتعيين الأعضاء

يرى المفتشون أن تعيين قضاة محترفين من المحاكم الوطنية من ذوي الخبرة المناسبة في قانون العمل والقانون الإداري، بالتشاور مع جميع الأطراف المعنية، هو بلا ريب الحل الأمثل للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. إلا أن المفتشين يدركون أيضاً أن هذه العملية قد تستغرق بعض الوقت وأنها ستلقتي، بوصفها تدبيراً مؤقتاً، مع نهج الجمعية العامة لتعزيز المحكمة من خلال التعديل الذي أدخلته مؤخراً على نظامها الأساسي والذي ينص على أن "الأعضاء تتوافر لديهم الخبرة القضائية أو غير ذلك من الخبرات القانونية ذات الصلة في مجال القانون الإداري أو ما يعادل ذلك في الهيئات القضائية في البلد الذي ينتمي إليه العضو...<sup>(٧)</sup>". وينبغي للجمعية العامة أن تواصل إيلاء الاهتمام لمستوى مؤهلات أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بغية ضمان تعيين قضاة محترفين وضمن جودة معايير المحكمة.

### ٢٠ سلطة كل من المحكمتين في أن تأمر الرؤساء التنفيذيين بأداء التزام محدد

ينبغي التصدي فوراً للفارق القائم بين النظامين الأساسيين في شأن أداء الالتزام المحدد. ولا تعتقد وحدة التفتيش المشتركة أن تعديل النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة تعديلاً مناسباً سيؤثر في صلاحيات الأمين العام بصفته رئيس الموظفين الإداريين في المنظمة. وفي هذا الصدد، تلاحظ الوحدة أن الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي تعترف باختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لا يقلقهم هذا الأمر على ما يبدو، على الرغم من أن القرار النهائي في شأن الإلغاء أو الأداء راجع إلى المحكمة.

وقد أعرب الأمين العام مؤخراً عن استعداده لإعادة النظر في موقفه من مسألة أداء الالتزام المحدد<sup>(٨)</sup>. وترحب وحدة التفتيش المشتركة بذلك وتوصي بالنظر في اعتماد نهج مماثل للنهج المتبع في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن مسألة أداء التزام محدد.

### ٣٠ حدود التعويض

يوصي المفتشون بإلغاء الحد الأعلى المفروض على مبلغ التعويض لمقدمي الطلبات والذي يعادل الأجر الأساسي الصافي لمدة سنتين وبتباعد نهج المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحاكم الإدارية الدولية الأخرى. ولن تترتب على هذا التعديل آثار مالية ذات شأن شريطة تقصير مدة البت في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة

الإدارية للأمم المتحدة من خمس سنوات حالياً (بما في ذلك جلسات مجلس الطعون المشترك) إلى نحو سنة واحدة، عملاً بالقاعدة المتبعة في المنظمات الدولية الأخرى. ومن المتوقع أن يساهم الاستعراض الإداري الذي يجريه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لإجراءات الطعون في تقصير مدة البت في الدعاوى وضمان مزيد من الكفاءة في هذا الصدد<sup>(٩)</sup>. وإذا كان تقصير مدة البت في الدعاوى أمراً بعيد الاحتمال في المستقبل القريب فإن الوحدة توصي باعتماد اقتراح الأمين العام زيادة مبلغ التعويض إلى المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاث سنوات كتدبير مؤقت<sup>(١٠)</sup>.

٦- وحتى الآن، كانت السوابق القضائية لكل من المحكمتين الإداريتين متجانسة ومتسقة على نحو مدهش، وذلك راجع بصفة رئيسية إلى كون أسس اتخاذ القرارات في القانون الإداري الدولي واحدة عموماً. وعلى الرغم من ذلك، ظهرت بعض الاختلافات في السوابق القضائية، وهي اختلافات يمكن تلفيها بتحسين التعاون بين المحكمتين<sup>(١١)</sup>. ويوصي المفتشون باستحداث آلية لتحسين التعاون بين المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وكذلك مع المحاكم الإدارية الدولية الأخرى مثل محاكم البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومجلس أوروبا، ومنظمة الدول الأمريكية وغيرها. ويلاحظ المفتشون مثلاً أن وكالة الفضاء الأوروبية تطور قاعدة بيانات بالسوابق القضائية لجميع المحاكم الإدارية الدولية، وقد يشكل ذلك أساساً لمواصلة التعاون بين المحكمتين. وينبغي لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أن ينظر في هذه المسألة في إحدى دوراته.

### ثالثاً - ملاحظات عامة في الآثار المالية للمواءمة

٧- في سياق المسائل المالية الأوسع نطاقاً، تحرى المفتشون الآثار التي يمكن أن تترتب في الميزانية على المواءمة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أو على إزالة الفوارق الثلاثة الرئيسية المتبقية بين هذه النظامين الأساسيين. واستناداً إلى هذا الاستعراض، يبدو واضحاً أنه لن تترتب على الأرجح آثار ذات شأن في الميزانية.

٨- ويُعتقد أن تعديل أداء التزام محدد سيكون له أثر إيجابي لأنه يُفترض أن يؤدي إلى خفض عدد الحالات التي يُحكم فيها بمنح تعويض بدلاً من إلغاء القرار الإداري المطعون فيه. وقد تترتب على إلغاء الحد الأعلى المفروض على مبلغ التعويض الذي يمكن الحكم به لمقدمي الطلبات آثار مالية محدودة. ولكن يجدر بالذكر أن المفتشين تبين لهم لدى تحري ممارسة المحاكم الإدارية الدولية الأخرى التي لا تفرض حدوداً على التعويض أن معيار الأمم المتحدة نادراً ما يتم تجاوزه.

٩- والمفتشون على اقتناع بأن إلغاء الحد الأقصى البالغ ما يعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين يجب أن يقترن بمدة أقصر وأنسب للبت في الدعاوى. ويشار إلى أن متوسط مدة البت في الدعاوى في إطار إجراءات الطعن في الأمم المتحدة هي خمس سنوات نظير سنة واحدة تقريباً في منظمة العمل الدولية.

#### رابعاً - تعليقات ختامية

١٠- ترى وحدة التفتيش المشتركة أن إيجاد نظام وحيد للعدالة الداخلية هدف مستقبلي منشود لمنظومة الأمم المتحدة. إلا أن هذا الهدف لا ينبغي أن يقتصر على توحيد المحكمتين. فهذا التوحيد لا يبدو قابلاً للتحقيق في الأجل القصير لعدد من الأسباب، من بينها ما يلقاه من معارضة قوية من موظفي كل من الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية. كما أن هذا التوحيد لن يحقق، كما ذكر في تقارير سابقة، أي فوائد أو مكاسب في الكفاءة تُذكر. وإذا بقيت مسألة إنشاء محكمة وحيدة لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها قيد النظر، فمن المرجح أن يُنشأ كيان منفصل يجمع أفضل الممارسات المتبعة في كلتا المحكمتين وكذلك في المحاكم الإدارية الدولية الأخرى. وإن وحدة التفتيش المشتركة لعلى استعداد لمواصلة تحري طرائق إنشاء مثل هذه المحكمة إن طلبت الجمعية العامة منها ذلك.

### الحواشي

- (١) تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/56/800)، ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٢؛ وتقرير الأمين العام عن إمكانية إنشاء محكمة إدارية واحدة (A/42/328)، ١٥ حزيران/يونيه ١٩٨٧؛ ودراسة عن المحكمة الإدارية: الإجراءات والتوحيد، إعداد لجنة التنسيق الإدارية وتنفيذ الخبير الاستشاري غوردون واتلز (CCAQ/PER/R.107، المرفق الثاني)؛ وتقارير وحدة التفتيش المشتركة (A/41/640 و A/55/57 و A/57441).
- (٢) مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية، أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (http://untreaty.un.org/ola-internet/unat.htm).
- (٣) تقرير شامل عن أنشطة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (A/58/680)، ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، الفقرة ١٠.
- (٤) أضيف الخط الداكن للتأكيد.
- (٥) تقرير الأمين العام عن إمكانية إنشاء محكمة إدارية واحدة (A/42/328)، ١٥ حزيران/يونيه ١٩٨٧، الفقرة ٥٠.
- (٦) رسالة مؤرخة ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ موجهة إلى رئيس اللجنة الخامسة من رئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (A/C.5/57/25)، ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، المرفق الثاني، الفقرة ٢.
- (٧) قرار الجمعية العامة بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/RES/58/87)، ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.
- (٨) تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/56/800)، ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٢، الفقرة ٤٢.
- (٩) قرار الجمعية العامة بشأن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/RES/57/307)، ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، الفقرات ٨-١١.
- (١٠) تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/56/800)، ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٢، الفقرة ٤٣.
- (١١) في عام ١٩٧٨، اتخذ المدير العام لمنظمة العمل الدولية، بناء على فتوى أدلى بها قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، قراراً إدارياً بشأن أجور موظفي الخدمات العامة في تلك المنظمة خالف توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي وافقت عليها الجمعية العامة. وحدا ذلك الجمعية العامة على اتخاذ القرار ١١٩/٣٣ الذي رجحت فيه من الأمين العام دراسة إمكانية إنشاء محكمة إدارية واحدة للنظام الموحد بكامله.

## المرفق الأول

المنظمات التي تعترف باختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

المحكمة الإدارية للأمم المتحدة	المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية
الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظمة العمل الدولية، بما فيها المركز الدولي للتدريب
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	منظمة الصحة العالمية، بما فيها منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	الاتحاد الدولي للاتصالات
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
المنظمة البحرية الدولية	برنامج الأغذية العالمي
منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو)	المنظمة الأوروبية للبحوث النووية
السلطة الدولية لقاع البحار	منظمة التجارة العالمية
قلم محكمة العدل الدولية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
قلم المحكمة الدولية لقانون البحار	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
	المنظمة الأوروبية لسلامة الملاحة البحرية
	الاتحاد البريدي العالمي
	المركز الجنوبي الأوروبي
	المجلس الحكومي الدولي للبلدان المصدرة للنحاس
	الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة
	الاتحاد البرلماني الدولي
	المختبر الأوروبي لعلم الأحياء الجزيئي
	المنظمة العالمية للسياحة
	المكتب الأوروبي لبراءات الاختراع
	المركز الأفريقي للتدريب والبحث في ميدان إدارة التنمية
	المنظمة الحكومية الدولية للنقل الدولي بالسكك الحديدية
	المركز الدولي لتسجيل المنشورات المسلسلة
	المكتب الدولي للأوبئة الحيوانية
	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)
	المنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول)
	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (الإيفاد)
	الاتحاد الدولي لحماية الأنواع الجديدة من النباتات
	مجلس التعاون الجمركي
	محكمة العدل للرابطة الأوروبية للتجارة الحرة
	سلطة المراقبة التابعة للرابطة الأوروبية للتجارة الحرة
	الدائرة الدولية للبحوث الزراعية الوطنية
	المنظمة الدولية للهجرة
	المركز الدولي للهندسة الوراثية والتكنولوجيا الأحيائية
	منظمة حظر الأسلحة الكيميائية
	المنظمة الهيدروغرافية الدولية
	مؤتمر ميثاق الطاقة
	الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر
	اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية
	منظمة أوروبا والبحر الأبيض المتوسط لحماية النباتات
	المعهد الدولي للموارد الوراثية النباتية
	المعهد الدولي للديمقراطية والمساعدة الانتخابية
	المحكمة الجنائية الدولية
	المجلس الدولي لزيت الزيتون

## المرفق الثاني

### مقارنة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية<sup>(١)</sup>

النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية		النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة
المادة الأولى تُنشأ بموجب هذا النظام الأساسي محكمة تعرف باسم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.	إنشاء المحكمة	المادة ١ تُنشأ بموجب هذا النظام الأساسي محكمة تعرف باسم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة
المادة الثانية ١- للمحكمة صلاحية النظر في الشكاوى التي يزعم مقدموها أن هناك عدم تقيد، شكلاً أو موضوعاً، في شروط تعيين موظفي مكتب العمل الدولي، وفي أحكام النظام الأساسي للموظفين المنطبقة في القضية. ٢- للمحكمة صلاحية تسوية أي نزاع يتعلق بالتعويض المتوخى في حالات العجز أو الإصابة أو المرض التي تصيب موظفاً في أثناء عمله والتحديد النهائي لمبلغ التعويض الواجب دفعه، إن وُجد. ٤- للمحكمة صلاحية النظر في المنازعات الناشئة عن العقود التي تكون منظمة العمل الدولية طرفاً فيها والتي تنص على اختصاص المحكمة في حال نشوب نزاع بشأن تنفيذها. ٦- تفتح المحكمة باهما: (أ) لكل موظف، حتى بعد أن يكون قد انتهى عمله، ولكل شخص يخلف الموظف في حقوقه عند موت هذا الموظف؛ (ب) لكل شخص يستطيع أن يبين أن له حقوقاً بموجب شروط تعيين موظف متوفي، أو بموجب أحكام النظام الأساسي للموظفين التي كان يمكن للموظف أن يستند إليها. ٧- تبت المحكمة في أي نزاع بصدد اختصاصها، رهناً بأحكام المادة الثانية عشرة (... يعرض مجلس الإدارة مسألة صحة القرار الصادر عن المحكمة على محكمة العدل الدولية لكي تفتي فيها.)	الصلاحيات	المادة ٢ ١- للمحكمة صلاحية النظر والبث في الطلبات التي يزعم مقدموها أن هناك عدم تقيد بعقود عمل موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أو بشروط تعيين هؤلاء الموظفين. وتندرج تحت كلمة "عقود" وعبارة "شروط التعيين" جميع الأنظمة الأساسية والأنظمة الإدارية ذات الصلة المعمول بها وقت عدم التقيد المزعوم، بما في ذلك النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية. ٢- تفتح المحكمة باهما: (أ) لكل موظف من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحتى بعد أن يكون قد انتهى عمله، ولكل شخص يخلف الموظف في حقوقه عند موت هذا الموظف؛ (ب) كل شخص يستطيع أن يبين أن له حقوقاً بموجب أي عقد أو شرط تعيين، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين التي كان يمكن للموظف أن يستند إليها. ٣- في حالة ظهور نزاع بصدد صلاحية المحكمة تسوى المسألة بقرار من المحكمة. ٤- ومع ذلك، فليست للمحكمة صلاحية التصدي لأية طلبات يكون سبب الشكوى فيها قد نشأ قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٥٠.

(١) تبرز العبارات المشار إليها بخط الفوارق الرئيسية بين النظامين الأساسيين.

<p><b>المادة الثالثة</b></p> <p>١- تتألف المحكمة من سبعة قضاة جميعهم من جنسيات مختلفة.</p> <p>٢- يعين الأعضاء لمدة أربع سنوات من قبل مؤتمر منظمة العمل الدولية.</p> <p><b>قواعد المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، المعتمدة في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣</b></p> <p><b>المادة ١</b></p> <p>١- تنتخب المحكمة رئيسا ونائبا للرئيس.</p> <p>٢- يتم الانتخاب بأغلبية أصوات أعضاء المحكمة.</p>	<p><b>تكوين المحكمة</b></p>	<p><b>المادة ٣</b></p> <p>١- تتكون المحكمة من سبعة أعضاء على ألا يكون اثنان منهم من مواطني دولة واحدة. وتتوافر لديهم الخبرة القضائية أو غير ذلك من الخبرات القانونية ذات الصلة في مجال القانون الإداري أو ما يعادل ذلك في الهيئات القضائية في البلد الذي ينتمي إليه العضو. ولا يجوز أن تتألف المحكمة في أية قضية معينة من أكثر من ثلاثة أعضاء فقط.</p> <p>٢- يعين الأعضاء من قبل الجمعية العامة لمدة أربع سنوات، ويمكن إعادة تعيينهم مرة واحدة. أما العضو المعين ليحل محل عضو لم تنته مدة ولايته فيشغل المنصب للفترة المتبقية من مدة سلفه، ويمكن إعادة تعيينه مرة واحدة.</p> <p>٣- تنتخب المحكمة رئيسها ونائبي رئيسها من بين أعضائها.</p> <p>٥- لا يجوز صرف عضو من أعضاء المحكمة من الخدمة من قبل الجمعية العامة ما لم يكن هناك إجماع في رأي باقي الأعضاء على أنه لا يصلح لمواصلة الخدمة.</p> <p>٦- في حالة استقالة عضو من أعضاء المحكمة، توجه الاستقالة إلى رئيس المحكمة ليحيلها إلى الأمين العام. وهذا الإخطار يجعل المنصب شاغرا.</p>
<p><b>المادة الرابعة</b></p> <p>تعقد المحكمة دورات عادية في مواعيد تحددها قواعدها، رهنا بوجود قضايا في جدول أعمالها ذات طابع يبرر، في نظر الرئيس، عقد الدورة. ويجوز عقد دورة استثنائية بناء على طلب رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.</p>	<p><b>الدورات</b></p>	<p><b>المادة ٤</b></p> <p>تعقد المحكمة دورات عادية في مواعيد تحددها قواعدها، رهنا بوجود قضايا في جدول أعمالها تبرر، في نظر الرئيس، عقد الدورة. ويجوز للرئيس الدعوة إلى عقد دورات استثنائية عندما تتطلب القضايا المدرجة في جدول الأعمال ذلك.</p>
<p><b>المادة التاسعة</b></p> <p>١- يضع مكتب العمل الدولي بالتشاور مع المحكمة الترتيبات الإدارية اللازمة لقيام المحكمة بمهامها.</p> <p>٢- يتحمل مكتب العمل الدولي ما يترتب على دورات المحكمة من نفقات.</p> <p><b>قواعد المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، المعتمدة في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣</b></p> <p><b>المادة ٢</b></p> <p>يكون للمحكمة مسجل ومعاون مسجل يعينهما المدير العام لمكتب العمل الدولي.</p>	<p><b>الترتيبات الإدارية</b></p>	<p><b>المادة ٥</b></p> <p>١- يتخذ الأمين العام للأمم المتحدة الترتيبات الإدارية اللازمة لقيام المحكمة بمهامها.</p> <p>٢- تتحمل الأمم المتحدة نفقات المحكمة.</p> <p><b>المادة ٣</b></p> <p>٤- يزود الأمين العام المحكمة بأمين تنفيذي وغيره من الموظفين ممن يعتبرون ضروريين.</p>

<p><b>المادة العاشرة</b></p> <p>١- مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام الأساسي، تضع المحكمة قواعدها التي تشمل ما يلي:</p> <p>(أ) انتخاب الرئيس ونائب الرئيس؛</p> <p>(ب) عقد الدورات وتصريف أعمالها؛</p> <p>(ج) القواعد الواجب اتباعها في تقديم الشكاوى وفي الإجراءات اللاحقة، بما في ذلك التدخل في المرافعات الجارية أمام المحكمة من قبل الأشخاص الذين يمكن أن تتأثر بالحكم حقوقهم، بصفتهم موظفين؛</p> <p>(د) الإجراءات الواجب اتباعها بشأن الدعاوى والمنازعات المعروضة على المحكمة بمقتضى الفقرتين ٣ و ٤ من المادة الثانية؛</p> <p>(هـ) وبصفة عامة، جميع المسائل المتعلقة بسير عمل المحكمة وغير المبثوث فيها بموجب هذا النظام الأساسي.</p> <p>٢- يجوز للمحكمة أن تعدل قواعدها.</p>	<p><b>القواعد</b></p>	<p><b>المادة ٦</b></p> <p>١- تضع المحكمة قواعدها مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام الأساسي.</p> <p>٢- تحتوي القواعد على أحكام تتصل بما يلي:</p> <p>(أ) انتخاب الرئيس ونائبي الرئيس؛</p> <p>(ب) تكوين المحكمة في دوراتها؛</p> <p>(ج) تقديم الطلبات والإجراء الذي ينبغي اتباعه فيما يتصل بها؛</p> <p>(د) تدخل الأشخاص الذين تفتح المحكمة لهم بابها بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، ممن قد يمس الحكم حقوقهم؛</p> <p>(هـ) الاستماع، لأغراض الحصول على معلومات، إلى أقوال الأشخاص الذين تفتح لهم المحكمة بابها بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، حتى ولو لم يكونوا أطرافاً في القضية؛ وبصورة عامة،</p> <p>(و) المسائل الأخرى المتعلقة بقيام المحكمة بمهامها.</p>
<p><b>المادة السابعة</b></p> <p>١- لا يجوز قبول شكوى ما لم يكن القرار المطعون فيه قراراً نهائياً والشخص المعني قد استنفد وسائل الطعن المتاحة له بموجب المواد المنطبقة من النظام الأساسي للموظفين.</p> <p>٢- لتكون الشكوى مقبولة أيضاً، يجب تقديمها في غضون تسعين يوماً من إخطار مقدمها بالقرار المطعون فيه، أو بعد نشر القرار إذا كان هذا القرار يمس فئة من الموظفين.</p> <p>٣- إذا تخلفت الإدارة عن اتخاذ قرار في أي ادعاء مقدم من موظف في غضون ستين يوماً من تاريخ إخطارها بالادعاء، جاز للشخص المعني أن يلجأ إلى المحكمة وتكون شكواه مقبولة بالطريقة التي تُقبل بها شكوى ضد قرار نهائي. وتبدأ مهلة التسعين يوماً المنصوص عليها في الفقرة السابقة من تاريخ انقضاء فترة الستين يوماً المتاحة للإدارة كي تتخذ القرار.</p> <p>٤- لا يترتب على تقديم شكوى تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه.</p>	<p><b>الشكاوى</b></p>	<p><b>المادة ٧</b></p> <p>١- لا يجوز قبول طلب ما لم يكن الشخص المعني قد سبق له عرض النزاع على هيئة الطعون المشتركة المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين وأبلغت الأخيرة رأيها إلى الأمين العام، إلا حيث يكون الأمين العام ومقدم الطلب قد اتفقا على تقديم الطلب مباشرة إلى المحكمة الإدارية.</p> <p>٢- في حالة كون توصيات الهيئة المشتركة مؤيدة للطلب المقدم إليها، ويقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب المقدم إلى المحكمة مقبولاً إذا ما قام الأمين العام بما يلي:</p> <p>(أ) رفض التوصيات؛</p> <p>(ب) يتخذ أي إجراء في غضون ثلاثين يوماً من إبلاغه بالرأي؛</p> <p>(ج) لم ينفذ التوصيات في غضون ثلاثين يوماً من إبلاغه بالرأي.</p>

		<p>٣- في حالة كون التوصيات المقدمة من الهيئة المشتركة والمقبولة من جانب الأمين العام غير مؤيدة لمقدم الطلب، وبقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب مقبولاً، ما لم تر الهيئة المشتركة بالإجماع أنه تافه.</p> <p>٤- لا يكون الطلب مقبولاً ما لم يقدم في غضون تسعين يوماً محسوبة اعتباراً من التواريخ والفترات ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه، أو في غضون تسعين يوماً محسوبة اعتباراً من تاريخ تبليغ رأي الهيئة المشتركة المتضمن للتوصيات غير المؤيدة لمقدم الطلب. وإذا كانت الظروف التي تجعل الطلب مقبولاً لدى المحكمة، وفقاً للفقرتين ٢ و ٣ أعلاه، سابقة لتاريخ الإعلان عن الدورة الأولى للمحكمة، يبدأ حساب مهلة التسعين يوماً اعتباراً من ذلك التاريخ. ومع ذلك تمد فترة المهلة المذكورة إلى سنة واحدة في حالة قيام ورثة الموظف المتوفى أو الوصي على موظف لا يكون في موقف يسمح له بإدارة شؤونه بنفسه بتقديم الطلب باسم الموظف المذكور.</p> <p>٥- يجوز للمحكمة في أية حالة معينة أن تقرر تعليق الأحكام المتعلقة بفترات المهلة.</p> <p>٦- لا يكون لتقديم الطلب أثر تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه.</p> <p>٧- يجوز تقديم الطلبات بأية لغة من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة.</p>
<p><b>المادة الثالثة</b></p> <p>النصاب اللازم لانعقاد المحكمة هو ثلاثة قضاة أو، في الظروف الاستثنائية، خمسة قضاة يعينهم الرئيس، أو القضاة السبعة جميعاً.</p>	<p><b>تكوين المحكمة في الحالات الاستثنائية</b></p>	<p><b>المادة ٨</b></p> <p>حيثما تراءى لأعضاء المحكمة الثلاثة الذين يبتون في أي قضية من القضايا أن القضية تثير مسألة قانونية هامة، فإنه يجوز لهم، قبل أن يصدروا حكمهم، أن يحيلوا القضية، في أي وقت، إلى المحكمة لتنظر فيها بكامل هيئتها، على أن يكون النصاب اللازم لانعقاد المحكمة بكامل هيئتها هو خمسة أعضاء.</p>
<p><b>المادة الخامسة</b></p> <p>تقرر المحكمة في كل قضية ما إذا كانت المرافعات الشفوية أمامها تُجرى في جلسات علنية أو في جلسات سرية.</p>	<p><b>المرافعات الشفوية</b></p>	<p><b>المادة ٩</b></p> <p>تُجرى المرافعات الشفوية في المحكمة في جلسات علنية ما لم تقرر المحكمة أن هناك ظروفًا استثنائية تقتضي إجراؤها في جلسات سرية.</p>

<p style="text-align: center;"><b>المادة الثامنة</b></p> <p>في القضايا المشمولة بالمادة الثانية، تأمر المحكمة، إذا استقر لديها أن الطلب قائم على أسس سليمة، بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأداء الالتزام المستند إليه. وإذا كان إلغاء القرار أو تنفيذ الالتزام غير ممكن أو غير مستصوب، حكمت المحكمة لمقدم الشكوى بتعويض عن الضرر الذي لحق به.</p> <p style="text-align: center;"><b>المادة التاسعة</b></p> <p>٣- يُحمّل كل تعويض تقررته المحكمة على ميزانية منظمة العمل الدولية.</p>	<p><b>صلاحيات المحكمة الأساسية</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>المادة ١٠</b></p> <p>١- إذا خلصت المحكمة إلى أن الطلب قائم على أسس سليمة، أمرت بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأداء الالتزام على وجه التحديد. وتقوم المحكمة في الوقت ذاته بتحديد مبلغ التعويض الذي يدفع إلى مقدم الطلب عن الأضرار التي لحقت به إذا ما قرر الأمين العام، لصالح الأمم المتحدة، في غضون ثلاثين يوماً من إخطاره بالحكم، دفع تعويض إلى مقدم الطلب دون اتخاذ أي إجراء آخر في قضيته، شريطة ألا يتجاوز هذا التعويض ما يعادل الأجر الأساسي الصافي لمقدم الطلب لمدة سنتين. ويجوز للمحكمة، مع ذلك، في حالات استثنائية أن تأمر بدفع تعويض أعلى، إذا رأت ما يبرر ذلك. ويرفق بكل أمر من هذا القبيل بيان بأسباب قرار المحكمة.</p> <p>٢- إذا خلصت المحكمة إلى أنه لم تتم مراعاة الإجراء الوارد في النظام الأساسي أو النظام الإداري للموظفين، جاز لها، بناء على طلب الأمين العام وقيل تحديد الجوانب الموضوعية للقضية، أن تأمر بإعادة القضية لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه. وفي حالة إعادة القضية، يجوز للمحكمة أن تأمر بدفع تعويض، على ألا يتجاوز ما يعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر، لمقدم الطلب نظير ما قد يكون قد لحقه من خسارة نتيجة لتأخير الإجراءات.</p> <p>٣- في جميع الحالات التي ينطبق عليها دفع تعويض، تحدد المحكمة قيمة التعويض وتدفعه الأمم المتحدة أو، حسب الاقتضاء، الوكالة المتخصصة المشتركة بموجب المادة ١٤.</p>
<p style="text-align: center;"><b>المادة السادسة</b></p> <p>١- تتخذ المحكمة قراراتها بأغلبية الأصوات؛ وتكون الأحكام نهائية وغير قابلة للاستئناف.</p> <p>٢- تورد الأحكام الأسباب التي بنيت عليها. وتبلغ الأحكام كتابةً إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وإلى مقدم الشكوى.</p> <p>٣- تصاغ الأحكام في نسخة واحدة، تودع في محفوظات مكتب العمل الدولي، وتتاح لأي شخص مهتم للاطلاع عليها.</p>	<p><b>الأحكام</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>المادة ١١</b></p> <p>١- تتخذ المحكمة جميع قراراتها بأغلبية الأصوات.</p> <p>٢- رهنا بأحكام المادة ١٢، تكون أحكام المحكمة نهائية وغير قابلة للاستئناف.</p> <p>٣- رد الأحكام الأسباب التي بنيت عليها.</p> <p>٤- تصاغ الأحكام بأي من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، في نسختين أصليتين، تودعان في محفوظات الأمانة العامة للأمم المتحدة.</p> <p>٥- ترسل نسخة من الحكم إلى كل طرف من طرفي القضية، وتتاح أيضاً نسخ من الحكم للأشخاص المهتمين بناء على طلبهم.</p>

<p><b>المادة الثانية عشرة</b></p> <p>١- أي قضية يطعن فيها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أو مجلس إدارة صندوق المعاشات التقاعدية في قرار صادر عن المحكمة تؤكد فيه اختصاصها، أو يرى فيها أن قرار المحكمة يعيبه خطأ أساسي في الإجراءات المتبعة، يعرض مجلس الإدارة مسألة صحة القرار الصادر عن المحكمة على محكمة العدل الدولية لكي تفحص فيها.</p> <p>٢- تكون فتوى المحكمة ملزمة.</p>	<p><b>إعادة النظر في الأحكام</b></p>	<p><b>المادة ١٢</b></p> <p>يجوز للأمين العام، أو لمقدم الطلب، أن يقدم طلباً إلى المحكمة لإعادة النظر في حكم ما على أساس اكتشاف واقعة تمثل بطبيعتها عاملاً حاسماً، وكانت، في الواقع، لدى إصدار الحكم مجهولة لدى المحكمة وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة، في جميع الأحوال، ناشئاً عن الإهمال. ويتعين تقديم الطلب في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ اكتشاف الواقعة وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم. ويجوز للمحكمة في أي وقت، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب من أي من الطرفين، أن تقوم بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية واردة في الأحكام الصادرة أو أي أخطاء واردة في تلك الأحكام نتيجة لأية هفوة أو سهو غير مقصودين.</p>
<p><b>المادة الحادية عشرة</b></p> <p>يبقى هذا النظام الأساسي سارياً ما شاء ذلك المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، ويجوز تعديله من قبل المؤتمر أو أي جهاز آخر في المنظمة يحدده المؤتمر.</p>	<p><b>التعديلات</b></p>	<p><b>المادة ١٣</b></p> <p>يجوز تعديل هذا النظام الأساسي بقرار من الجمعية العامة.</p>
<p><b>المادة الثانية</b></p> <p>٥- للمحكمة أيضاً صلاحية النظر في الشكاوى التي يزعم مقدموها عدم التقيد، شكلاً أو موضوعاً، بشروط تعيين الموظفين وبأحكام النظام الأساسي للموظفين لأي منظمة دولية أخرى تفي بالمعايير المبينة في المرفق على أن تكون قد وجهت إلى الأمين العام إعلاناً تعترف به، وفقاً لدستورها أو قواعدها الإدارية الداخلية، باختصاص المحكمة لهذا الغرض، وبنظامها الداخلي وبوافق عليه مجلس الإدارة.</p> <p><b>المادة الثانية</b></p> <p>٣- للمحكمة صلاحية النظر في أي شكوى يزعم مقدمها عدم التقيد بأنظمة المعاشات التقاعدية للموظفين أو بالقواعد الموضوعية بمقتضاها فيما يخص موظفاً من الموظفين أو زوجه أو أطفاله، أو فيما يخص أي فئة من الموظفين تنطبق عليها تلك الأنظمة أو القواعد.</p> <p>٤- للمحكمة صلاحية النظر في المنازعات الناشئة عن العقود التي تكون منظمة العمل الدولية طرفاً فيها والتي تنص على اختصاص المحكمة في أي نزاع يتعلق بتنفيذها.</p>	<p><b>اختصاص المحكمة</b></p>	<p><b>المادة ١٤</b></p> <p>١- يمتد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل موظفي قلم محكمة العدل الدولية، بناء على تبادل رسائل بين رئيس محكمة العدل والأمين العام للأمم المتحدة تحدد الشروط ذات الصلة.</p> <p>٢- يجوز للمحكمة الاستماع والبث في الطلبات التي يزعم مقدموها أن هناك عدم تقيد بالنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الناتج عن مقررات يتخذها المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من جانب:</p> <p>(أ) أي موظف تابع لأي منظمة عضو في صندوق المعاشات التقاعدية قبلت اختصاص المحكمة في قضايا صندوق المعاشات التقاعدية، يكون مستوفياً لشروط الاشتراك في الصندوق بموجب المادة ٢١ من النظام، حتى بعد أن يكون قد انتهى عمله، وأي شخص يخلف الموظف في حقوقه عند موته؛</p> <p>(ب) أي شخص آخر يستطيع أن يبين أن له حقوقاً بموجب النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية بفعل مشاركة موظف من تلك المنظمة العضو في الصندوق.</p>

<p style="text-align: center;"><b>مرفق النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية</b></p> <p>يُشترط في المنظمة الدولية، لتكون مؤهلة للاعتراف باختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أن تكون ذات طابع حكومي دولي أو أن تستوفي الشروط التالية:</p> <p>(أ) تكون ذات طابع دولي واضح، فيما يخص عضويتها وهيكلها ونطاق نشاطها؛</p> <p>(ب) لا تكون ملزمة بتطبيق أي قانون وطني في علاقاتها بموظفيها، وتمتع بالحصانة من الدعاوى القانونية، كما يدل على ذلك اتفاق المقر المبرم مع البلد المضيف؛</p> <p>(ج) تُسند إليها وظائف ذات طبيعة دائمة على المستوى الدولي وتوفر، في رأي مجلس الإدارة، ضمانات كافية من حيث قدرتها الموسمية على أداء تلك الوظائف، و ضمانات من حيث امتثال أحكام المحكمة.</p>		<p>٣- يجوز مد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل أية وكالة متخصصة داخلية في علاقة مع الأمم المتحدة، وفقا لأحكام المادتين ٥٧ و ٦٣ من الميثاق، وذلك بناء على الشروط التي تحدد في اتفاق خاص يبرمه الأمين العام للأمم المتحدة مع كل من تلك الوكالات. ويتعين أن ينص كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة على أن تكون الوكالة المعنية ملزمة بالأحكام التي تصدرها المحكمة، وأن تتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها المحكمة لصالح أي موظف يعمل في تلك الوكالة. كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق، فيما يتضمن، أحكاما تتعلق باشتراك الوكالة في إجراء الترتيبات الإدارية اللازمة لاضطلاع المحكمة بمهامها، وأحكاما تتعلق بمشاركة الوكالة في تقاسم نفقات المحكمة.</p> <p>٤- يجوز أيضا، بموافقة الجمعية العامة، مد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل أية منظمة دولية أو أي كيان دولي مُنشأ بمعاهدة ويشارك في النظام المشترك لشروط الخدمة، وذلك بناء على شروط تحدد في اتفاق خاص يبرمه الأمين العام مع تلك المنظمة أو ذلك الكيان. ويتعين أن ينص كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة على أن تكون المنظمة أو الكيان المعني ملزما بالأحكام التي تصدرها المحكمة، وأن تتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها المحكمة لصالح أي موظف يعمل في تلك المنظمة أو في ذلك الكيان. كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق، فيما يتضمن، أحكاما تتعلق باشتراك المنظمة في إجراء الترتيبات الإدارية اللازمة لاضطلاع المحكمة بمهامها، وأحكاما تتعلق بمشاركة المنظمة في تقاسم نفقات المحكمة.</p>
--	--	--

المرفق الثالث

المبالغ المدفوعة تنفيذاً لأحكام المحكمتين الإداريتين من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٣  
(تخص الأرقام الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية فقط)

منظمة العمل الدولية			الأمم المتحدة		
المبلغ المدفوع	القرار	رقم الحكم	المبلغ المدفوع	القرار	رقم الحكم
١٩٩٩			١٩٩٩		
٢٢ ٠٠٠,٠٠ دولار	٢٠ ٠٠٠ - ٢٠٠٠ دولار (تكاليف) (تعويض)	١٨٧٥	١١٨ ٦٦٢,١٢ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ١٨ شهراً	٩١٤
٢٤ ٣١٣,٢٢ دولاراً	مرتبات ومستحقات عن أربعة أشهر ونصف تعد خصم أي أرباح مهنية قبضت في غضون ذلك	١٨٨١	٤ ٥٨٤,٦٢ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين	٩١٥
			٧١ ٠٨٦,٠١ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة	٩٢٥
			١١ ٢٦٤,٦٦ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين بقيمته عند انتهاء الخدمة	٩٢٣
			٢٤٥ ٠٤٢,٥٢ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاث سنوات	٩٣٦
			٢٥ ٣٤٦,٠٤ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ستة أشهر	٩٤١
			١٤ ٤٧٥,٠٥ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة خمسة أشهر	٩٣٧
٢٠٠٠			٢٠٠٠		
٨ ٤٢٦ ٢٤٧ فرنكاً من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي	١٦ ٠٠٠ ٠٠٠ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي (بعد خصم المبالغ التي سبق دفعها) ١ ٠٠٠ ٠٠٠ فرنك من فرنكات الاتحاد المالي الأفريقي عن التكاليف	١٩٧٤	٧ ٧٣٠,١٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ١٨ شهراً	٩٨١
			٢٦ ٣٣٦,٨٥ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر	٩٧٤
			٢٤ ٨٠٠,٠٠ دولار	٨٠٠ دولار لكل واحد من مقدمي الطلبات ال ٣١	٩٨٦
			٢ ٥٠٠,٠٠ دولار	دفع مبلغ ٢ ٥٠٠ دولار إضافة إلى مبلغ ٥ ٥٠٠ دولار أمر بدفعه مجلس الطعون المشترك	٩٨٨
			٨ ٣٣٦,٢٥ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر	٩٤٨
			٣٥ ٨٧٤,٩٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ستة أشهر	٩٨٠

منظمة العمل الدولية			الأمم المتحدة		
المبلغ المدفوع	القرار	رقم الحكم	المبلغ المدفوع	القرار	رقم الحكم
٢٠٠١			٢٠٠١		
٦٠٠٠ يورو	٢٠٠٠٠ فرنك فرنسي (تكاليف) ٣٠٠٠٠ يورو (تعويض معنوي)	٢٠٦٧	١٥٤ ٥١٩,٣٨ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٢٧ شهراً بقيمته عند انتهاء الخدمة	١٠٠٨
٣٠٠٠٠ فرنك سويسري	٣٠٠٠٠ فرنك سويسري (تكاليف)	٢٠٨٣	١٠٠٠٠,٠٠ دولار	دفع مبلغ ١٠٠٠٠,٠٠ دولار	٩٩٧
			٧ ٦٩٨,٠٨ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهر واحد	١٠٣٠
			٤٢ ٠٥٨,٥٣ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٩ أشهر بقيمته عند انتهاء الخدمة	١٠٩٧
			٣٠ ٠٠٠,٠٠ دولار	تعويض قدره ٣٠ ٠٠٠ دولار	١٠٠٩
			٨٧ ٠٨١,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة	١٠٣١
			٢٢ ٥٠٠,٠٠ دولار	تعويض قدره ٢٢ ٥٠٠ دولار	١٠٤٠
			٥ ٧٧١,٢٥ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهر واحد	١٠٣٥
			٥١ ٩٩٣,٠٠ دولاراً	دفع بدل الإقامة اليومي المنطبق	١٠٢٨
			غير متاح		١٠٣٩
			١٥٣ ٩٧٠,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين مضافاً إليه ٣٠ ٠٠٠ دولار	١٠٢٣
			١٨٤ ٣٨٨,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين	١٠٢٢
			٩٤ ٨١٣,٦٧ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة مضافاً إليه ٥٠ ٠٠٠ دولار	١٠٢٩
٢٠٠٢			٢٠٠٢		
			١٣ ٢٢٩,٠٢ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر	١٠٦٢
			١٢ ٠٠٠,٠٠ دولار	دفع مبلغ ١٢ ٠٠٠ دولار	١٠٤٩
			٤١ ٠٨١,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر	١٠٦٩
			٥٠ ٠٠٠,٠٠ دولار	دفع مبلغ ٥٠ ٠٠٠ دولار	١٠٦٠
			٢٣ ٦٧٢,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر	١٠٤٣
			١١ ٩٦٠,٧٦ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر	١٠٤٨
			١٩ ٧٢٩,٧٥ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر	١٠٦٧
			٥ ٥٣٥,٠٠ دولاراً	دفع مبلغ ٥ ١٢٥ دولاراً مضافاً إليه الفائدة	١٠٧٠
			٥٩ ٤٣٨,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة	١٠٥٨
			٧ ٣١٤,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهر واحد	١٠٧٤
			٥٨ ٥٥٣,١٩ دولاراً	مستحقات الإعاقة بأثر رجعي	١٠٧٥
			٦ ٨١٩,٥٦ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين	١٠٥٧
			١ ٠٠٠,٠٠ دولار	دفع مبلغ ١ ٠٠٠ دولار	١٠٤٧
			٢٩ ٦٩٤,٨٠ دولاراً	مستحقات الإعاقة بأثر رجعي مضافاً إليها المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر	١٠٩٨

منظمة العمل الدولية			الأمم المتحدة		
المبلغ المدفوع	القرار	رقم الحكم	المبلغ المدفوع	القرار	رقم الحكم
			دفع مبلغ ١ ٠٠٠,٠٠ دولار		١٠٨٦
			المرتب الأساسي الصافي لمدة شهر واحد		١٠٨٥
			٥ ٢٦٩,٠٠ دولاراً		١٠٩٠
			٢ ٨١٩,٣٥ دولاراً		١٠٨٠
			٥١ ٧٧٦,١٣ دولاراً	بدل الوظيفة الخاص بأثر رجعي مضافاً إليه المرتب الأساسي الصافي لمدة ٤ أشهر	١٠٩٩
			٧ ٠١٧,٣٣ دولاراً	دفع فارق الرتبة	١٠٨١
			٨٦ ١٣١,٣٥ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ١٥ شهراً	١٠٥٢
			٩٨ ٢٣٣,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين	١٠٧٢
			٢٥١ ٢١٦,٩٨ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة سنتين مضافاً إليه المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر	١٠٨٧
			٦ ٦٨٨,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة شهر واحد	
	٢٠٠٣				٢٠٠٣
			دفع مبلغ ٥ ٠٠٠,٠٠ دولار		١١٠٤
			دفع تعويض قدره ١ ٠٠١,٠٠ دولار		١١٣٤
			المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر ومدفوعات بأثر رجعي		١١١٥
			٦٣ ٤٧٩,٨٤ دولاراً		١١١٨
			٢٨ ٥١٥,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر مضافاً إليه المرتب الأساسي الصافي لمدة ٣ أشهر عن تأخير لا يمرر له	١١١٢
			٢ ٠٠٤,٥٣ دولارات	فارق الرتبة	١١٢٢
			٣٨ ٦٣٣,٠٠ دولاراً	المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر	١١٢٩
			٨ ٧٥٣,٥٨ دولاراً	درجة الخدمة الطويلة بأثر رجعي	١١٠٨
			٢ ٠٠٠,٠٠ دولار	دفع تعويض قدره ٢ ٠٠٠ دولار	١١٣٦
			٩٣ ٢٤٢,٢٠ دولاراً	فارق الرتبة مضافاً إليه المرتب الأساسي الصافي لمدة سنة واحدة	١١٣٦
			٣٣ ٤٥١,٠٩ دولاراً	فارق الرتبة مضافاً إليه المرتب الأساسي الصافي لمدة ٦ أشهر	

-----