

نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

نظرة تحليلية

UN Internal Justice System

أ.م.د. الدكتور عبدالله علي عبو^(١)

Ass. Prof. Dr. Abd-Allah Ali Aboo

الملخص

نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة هو نظام جديد قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة بمناقشة فكرة إستحداثه منذ عام ٢٠٠٦، ليكون هذا النظام بديلاً عن النظام القديم للعدل الداخلي للمنازعات الإدارية بين الموظفين الدوليين والإدارة في منظمة الأمم المتحدة المتمثل بالمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، حيث قامت الجمعية العامة بموجب قرارها ٦٣/٢٥٣ عام ٢٠٠٨ بوضع هذا النظام وحددت الأول من تموز عام ٢٠٠٩ لتطبيقه والبدء بالعمل به.

يتكون النظام الجديد للعدل الداخلي من مرحلتين، المرحلة الأولى يطلق عليه النظام غير الرسمي للعدل الداخلي والذي يعني إمكانية حل النزاع القانوني الإداري بين الموظف الدولي والإدارة في الأمم المتحدة من خلال السبل غير القضائية، عن طريق إتفاق أطراف النزاع على عرضه على مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة للتوسط بين الطرفين والوصول لحل يرضي الطرفين، أما المرحلة الثانية فهو النظام الرسمي للعدل الداخلي حيث أنه عند فشل أطراف النزاع في اللجوء إلى النظام غير الرسمي لحله بالوساطة أو فشل الوساطة في حل النزاع، عند ذلك يصبح الحل القضائي هو متاح لحل هذا النزاع ويكون ذلك من خلال عرض النزاع على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات كمحكمة درجة أولى، مع إمكانية إستئناف أحكام هذه المحكمة أمام محكمة

١ - جامعة دهوك / كلية القانون والإدارة

الأمم المتحدة للإستئناف باعتبارها محكمة درجة ثانية ضمن نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة بعد إتباع الإجراءات الخاصة بتحريك الدعوى القضائية أماهاتين المحكمتين كما وردت في النظام الأساسي الخاص بكل محكمة، وكل ما تقدم كان موضوعاً لهذا البحث الذي يتكون من مبحثين، المبحث الأول للتعريف بنظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة، والمبحث الثاني لإجراءات تطبيق نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة.

الكلمات المفتاحية: نظام العدل الداخلي - مكتب أمين المظالم - الوساطة - محكمة المنازعات - محكمة الإستئناف.

Abstract

Establishing a system of administration of justice at the United Nations is considered a new system discussed by the General Assembly since 2006 to be an alternative to the old system of internal administration of justice to resolve administrative disputes among the international staff and management in the United Nations represented by the UN administrative tribunal. The General Assembly under resolution 253/63 in 2008 issued this system and identified the first of July as a valid date to apply it .

The new internal administration justice system consists of two phases. The first phase is called the informal system of internal administration justice which means the possibility of resolving the legal administrative disputes between the international staff and management in the United Nations through non-judicial means by seeking dispute resolution to submit disputes to mediation under the auspices of the Office of the Ombudsman. The second phase is the formal system of internal administration justice, when the parties to the conflict resorting to the informal system fail to resolve the dispute through the mediation, then the judicial resolution becomes the right option to resolve the dispute in front of the United Nations Dispute Tribunal as the first instance tribunal. With the possibility to appeal the provisions of this tribunal before the United Nations Appeal Tribunal as the second instance tribunal within the United Nations internal administration justice system after following the special procedures to move the lawsuit before these tribunals as mentioned in the statute of the United Nations for each tribunal.

All of the above was the subject of this research, which consists of two sections; the first section is dedicated to the definition of the United Nations internal administration justice system, and the second section is dealt with

the procedures of implementing the United Nations internal administration justice.

Keywords: internal administration justice system - the Office of the Ombudsman - mediation - Dispute Tribunal – Appeals Tribunal.

المقدمة:

منذ نشأتها سعت منظمة الأمم المتحدة إلى إيجاد آلية قضائية للنظر في المنازعات التي قد تنشأ بينها كمنظمة دولية لها كيائها الخاص وشخصيتها الدولية المستقلة وبين الأشخاص الطبيعيين العاملين فيها والذي يطلق عليهم تسمية الموظفين الدوليين، وبالفعل سارعت الجمعية العامة والذي تمثل الجهاز العام في هذه المنظمة والتي لها الولاية العامة للنظر في كافة المسائل الداخلة في نطاق ميثاق الأمم المتحدة والمتعلقة بالشؤون المختلفة بموجب المادة (١٠) من الميثاق بإنشاء المحكمة الإدارية بموجب قرارها المرقم ٣٥١ في الدورة الرابعة عام ١٩٤٩، وهذه المحكمة أستمريت في العمل كآلية قضائية للنظر في المنازعات القانونية المتعلقة بالوظيفة الدولية بين منظمة الأمم المتحدة والموظفين الدوليين التابعين لها، وبعد مرور نصف قرن على عمل المحكمة المذكورة قررت الجمعية العامة إنهاء أعمالها وإستبدالها بنظام أكثر تطوراً لحل المنازعات الإدارية أطلقت عليه أسم (نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة) وبالفعل تداولت الجمعية العامة فكرة إنشاء هذا النظام منذ عام ٢٠٠٦ ومن ثم تم وضعه من قبلها بموجب قرارها المرقم ٦٣/٢٥٣ في عام ٢٠٠٨ والذي بدأ بالتنفيذ منذ ٣١ كانون الأول من عام ٢٠٠٩ بموجب القرار المذكور، وهكذا تم إستبدال المحكمة الإدارية بنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

يتناول البحث نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة بإعتباره نمطاً جديداً لحل المنازعات القانونية الإدارية التي تنشأ بين الموظفين الدوليين والأمم المتحدة، من حيث التعريف بهذا النظام وأسباب إستحداثه والأليات القضائية الموجودة فيه والتي تتكفل بإقامة العدل المنشود.

ويجب الإشارة قبل كل شيء إلى أهمية البحث، كونه حسب تصورنا الدراسة الأولى التي تتناول هذا الموضوع، تعد من المواضيع الحديثة جداً والمهمة في نفس الوقت والتي لم تنل الحظ الكافي من البحث والتحليل وهذا ما سيبدو واضحاً من خلال صفحات البحث حيث قلة المصادر المتعلقة بالموضوع حيث أعتمدنا بشكل أساسي على الوثائق والقرارات الخاصة بإنشاء هذا النظام وأنظمة المحاكم المعنية بتطبيق هذا النظام والمعلومات المنشورة على الشبكة العالمية للمعلوماتية من موقع منظمة الأمم المتحدة.

كما أن أهمية الموضوع تتمثل في أن أنه إذا كانت كل منظمة دولية بحاجة إلى نظام إداري يتم بموجبه وضع تسويات عادلة لأي نزاع قانوني تتعلق بأحكام الوظيفة الدولية داخل تلك المنظمة، وإذا كانت الأمم المتحدة هي من تلك المنظمات التي راعت هذه المسألة كما قنا بإنشائها للمحكمة الإدارية، إلا أن الغاء هذه المحكمة من قبل الجمعية العامة منذ عام ٢٠٠٩ وإحلال نظام إقامة العدل

الداخلي محلها يمثل تطوراً مهماً وتعد من المواضيع الجديرة بالبحث والتحليل ، وذلك بهدف بيان أسباب هذا الإجراء وفوائده بالنسبة للموظفين الدوليين بغية تمكينهم من الحصول على حقوقهم أو الدفاع عنها في حال إنتهاكها من قبل المنظمة الدولية.

ويبدو واضحاً من خلال ما تقدم أن للبحث هدف رئيسي وهو بيان المقصود بنظام إقامة العدل الداخلي في منظمة الأمم المتحدة ، من خلال إستعراض خلفية نشأة هذا النظام والآلية التي تم رسمها في القرار ٦٣/٢٥٣ الصادر من الجمعية العامة للأمم المتحدة لتطبيق هذا النظام والعمل به في هذه المنظمة ، والوصول إلى هذا الهدف يقتضي التطرق إلى المسائل الأخرى المتعلقة بالموضوع كأسباب وضع هذا النظام والأجهزة الموجودة فيه.

أما عن نطاق البحث فإنه يتحدد كما هو واضح بالتعريف بنظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة دون الخوض في تفاصيل أخرى قد تخرجنا عن نطاق الموضوع كالتطرق مثلاً إلى الوظيفة الدولية وأحكامها ، أو المحكمة الإدارية التي سبقت نظام إقامة العدل في الامم المتحدة ، لأن هذه المسائل قد تم معالجتها في بحوث ودراسات أخرى.

وفي تناولنا لموضوع البحث أعتمدنا على المنهج التحليلي ، حيث أستعنا بهذا المنهج من أجل تحليل القرار الصادر من الجمعية العامة بإلغاء المحكمة الإدارية وإحلال نظام إقامة العدل مكانها ، ومن خلال هذا التحليل يتوضح لنا ماهي المبررات التي ساقتها الجمعية العامة للقيام بهذه الخطوة هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى سيمكنا هذا التحليل من بيان الأليات القضائية المستحدثة في إطار نظام إقامة العدل الداخلي لتسوية المنازعات القانونية الإدارية داخل الأمم المتحدة.

وحتى يتحقق الهدف المرجو من البحث أرأينا تقسيمه إلى مبحثين وعلى النحو الآتي :

المبحث الأول : التعريف بنظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

المبحث الثاني : إجراءات تطبيق نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

المبحث الأول : التعريف بنظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

في البداية يجب القول أن نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة هو إمتداد لنظام القضاء الدولي الإداري التي عرفته المنظمات الدولية منذ بدايات نشأتها ، حيث أن المنظمات الدولية العالمية الشاملة منها والمتخصصة وكذلك الإقليمية أسست ضمن هيكلتها نظاماً قضائياً إدارياً للنظر في المنازعات القانونية الإدارية التي تنشأ بين موظفيها وأجهزتها ، وأطلق على هذا النظام القضائي مصطلح المحاكم الدولية الإدارية ، وقد كانت الأمم المتحدة من بين هذه المنظمات التي كما سبق قوله حيث أنشأت محكمة إدارية خاصة بها في عام ١٩٤٩.^(٢)

٢ - للمزيد من التفصيل عن نشأة القضاء الدولي الإداري وتطوره في المنظمات الدولية ، ينظر كل من د. احمد محمد رفعت ، القانون الدولي الإداري ، دون دار نشر ، دون تاريخ نشر ، ص ٢٨٢ - ٢٨٨ . ود. رياض صالح أبو العطا ، المنظمات الدولية ، ط ١ ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٠ ، ص ١٣٦ . ود. محمد المجذوب ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة والمنظمات الدولية والإقليمية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، د.ت ، ص ٩٠ .

والمحكمة الإدارية في الأمم المتحدة كانت تعد في وقت إنشائها من أهم هذه المحاكم في إطار المنظمات الدولية، حيث جاءت لتكون آلية للنظر في المنازعات التي تثور بين المنظمة وموظفيها، بل أن اختصاصها كان من الممكن أن يسري على أي نزاع إداري في إطار الوكالات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة والتي ليس لها محكمة إدارية خاصة بها وتقبل إختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.^(٣)

ونظام إقامة العدل الداخلي هو بديل عن هذه المحكمة وتطوير للنظام القضائي الإداري في الأمم المتحدة، ويقتضي التعريف بهذا النظام الجديد في الأمم المتحدة تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول نتناول فيه أسباب إنشاء نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، وفي المطلب الثاني تكوين نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

المطلب الأول: أسباب إنشاء نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

بما أن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة نظام حديث تم إنشائه في الأمم المتحدة، ونظراً لعدم وجود دراسات تناولت الموضوع بالبحث والتحليل، فإن ذلك يتحتم علينا الرجوع إلى السند القانوني لإنشاء هذه النظام، وهو القرار ٦٣/٢٥٣ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لإستخلاص الأسباب والمبررات وراء إستحداث هذا النظام.

حيث ذكرت الجمعية العامة جاء في مقدمة قرارها ٦٣/٢٥٣ الأسباب التي دعته إلى وضع هذا النظام في الأمم المتحدة.^(٤)

وهذه الأسباب حسب ما وردت في القرار ٦٣/٢٥٣ والقرارات التي سبقتها (٦١/٢٦١ و ٢٢٨/٦٢) هي على النحو الآتي:

١. أن وجود نظام لإقامة العدل يتسم بالشفافية والحياد والاستقلال والفعالية شرط ضروري لكفالة العدل والإنصاف في معاملة موظفي الأمم المتحدة، وأمر هام لنجاح عملية إصلاح الموارد البشرية في المنظمة.
٢. أن تكون الأمم المتحدة قدوة لأرباب العمل، وضرورة القضاء على أي تضارب في المصالح في نظام إقامة العدل داخل المنظمة.

٣- ينظر د. عبدالله علي عبو، المنظمات الدولية - الأحكام العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ٣٠٥ - ٣٠٦. وأيضاً د. عبدالله علي عبو، القضاء الدولي الإداري في إطار المنظمات الدولية، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، تصدر عن كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد (٧) العدد (٢٦) السنة العاشرة ٢٠٠٦، ص ٣٢٢.

٤- تجدر الإشارة إلى أن الجمعية العامة كانت قد أشارت إلى فكرة إنشاء نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة والأسباب الموجبة لذلك قبل هذا القرار بالقرارين ٦١/٢٦١ - ٢٠٠٦ و ٦٢/٢٢٨ - ٢٠٠٧. للمزيد عن هذين القرارين ينظر الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.un.org/arabic/documents/gares.htm> تاريخ الزيارة ١٦ - ٧ - ٢٠١٣.

٣. أن النظام الحالي لإقامة العدل في الأمم المتحدة يتسم بالبطء وانعدام السلاسة والفعالية ويفتقر إلى المهنية، وأن هناك عيوباً في النظام الحالي للمراجعة الإدارية.

٤. أهمية وجود نظام لإقامة العدل لدى الأمم المتحدة يتسم بالكفاءة والفعالية وذلك لضمان مساءلة الأفراد عن أعمالهم ومساءلة المنظمة عن أعمالها وفقاً للقرارات والأنظمة ذات الصلة.

٥. إن إنشاء النظام الجديد لإقامة العدل سيكون له، إلى جانب فوائد أخرى، أثر إيجابي على العلاقات بين الموظفين والإدارة وسيؤدي إلى تحسن أداء الموظفين والمديرين على السواء.

٦. أهمية زيادة الشفافية في اتخاذ القرار وزيادة مساءلة المديرين عن النظام الإداري في المنظمة. وبعد كل ما تقدم من أسباب دعت الجمعية العامة لإنشاء النظام الجديد أكدت الأخيرة في مطلع قرارها ٦٣/٢٥٣ على ما يلي (ضرورة إنشاء نظام جديد لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون ومع الأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء).^(٥)

ويبدو جلياً لنا من خلال تحليل الجزء أعلاه من مقدمة قرار الجمعية العامة رقم ٦٣/٢٥٣ أن الأسباب كثيرة لإستحداث نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، ويمكن الإستخلاص من تحليل هذا الجزء أن هناك مشاكل كان يعاني منه النظام القديم لحل المنازعات القانونية الإدارية في الأمم المتحدة، وعلى هذا الأساس جاء هذا النظام ليكون أكثر فعالية وشفافية ومهنية ولا مركزية في أداء العمل، وليكون نظاماً أكثر عدالة وأكثر ترسيخاً لمبدأ سيادة القانون في الأمم المتحدة.^(٦)

المطلب الثاني: تكوين نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

كما ذكرنا أن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة هو تطوير وتوسيع للنظام الخاص بالتسوية القانونية للمنازعات الإدارية التي قد تثور في الأمم المتحدة في إطار الوظيفة الدولية، ولعل من أهم سمات هذا التطور والتوسيع في طرق التسوية للمنازعات الإدارية، أن نظام إقامة العدل يتكون من مرحلتين، المرحلة الأولى هو النظام غير الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة أما المرحلة الثانية فهو النظام الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة ولكل قسم إجراءات خاصة لتسوية المنازعات الإدارية، وهذا ما سنوضحه في فرعين.

٥ - ينظر مقدمة القرار ٦٣/٢٥٣ المنشور على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.un.org/arabic/documents/gares.htm> تاريخ الزيارة ١٦ - ٧ - ٢٠١٣.

٦ - حظي موضوع سيادة القانون باهتمام كبير من منظمة الأمم المتحدة في السنوات الأخيرة، وأصدرت العديد من الوثائق التي تؤكد على ضرورة الإلتزام به في جميع الأصعدة الوطنية والدولية، للمزيد عن ذلك ينظر الموقع الإلكتروني الآتي: <http://www.un.org/ar/ruleoflaw> تاريخ الزيارة ١٧ - ٧ - ٢٠١٣.

الفرع الأول: النظام غير الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة

رغبة من الأمم المتحدة في تفادي تفاقم المنازعات القانونية الإدارية التي قد تنشأ بين أجهزتها والموظفين العاملين فيها، فقد تم النص في نظام إقامة العدل الداخلي على سبيل جديد لتسوية المنازعات الإدارية من خلال ما يسمى بمكتب أمين المظالم الذي يعني بالوساطة لحل المنازعة الإدارية قبل اللجوء إلى التسوية القضائية، وإذا ما نجحت هذه الوساطة أنهى النزاع ولا حاجة ل عرضه على القضاء.

وقد أكدت الجمعية العامة في القرار ٦٣/٢٥٣ على أهمية النظام غير الرسمي للعدل الداخلي وأن تسوية النزاعات بالوسائل غير الرسمية عنصر حاسم في نظام إقامة العدل، وعلى وجوب استخدام النظام غير الرسمي إلى أقصى حد ممكن لتفادي التقاضي الذي لا لزوم له.^(٧) ويقصد بالنظام غير الرسمي لتسوية المنازعات القانونية الإدارية أن يتم التسوية للمنازعات القانونية الإدارية بين الموظفين والأمم المتحدة عن طريق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة التي هو جزء من نظام إقامة العدالة في الأمم المتحدة، حيث أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٢٨/٦٢، النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة، بما في ذلك تعزيز مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة وذلك بإنشاء (أ) هيكل وحيد متكامل لا مركزي جغرافياً لأمين المظالم (أي مكتب في نيويورك ومكاتب أخرى خارجها) بحيث يخدم الأمانة العامة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ (ب) شعبة للوساطة لتقديم خدمات الوساطة؛ و(ج) مكاتب إقليمية، بدأ المكتب تقديم خدماته في تموز/يوليه ٢٠١٠.^(٨) ويساعد أمناء المظالم والوسطاء في منظومة الأمم المتحدة باعتبارهم أطرافاً محايدتين ومستقلين، موظفي الأمم المتحدة على معالجة مشاكلهم المتعلقة بالعمل ويساعدون على تسوية النزاع من خلال وسائل غير رسمية من خلال الحوار بين الموظف والإدارة، ولا نريد هنا الخوض في تفاصيل النظام غير الرسمي للعدل ونتركها للمبحث الثاني عند الحديث عن إجراءات تطبيق نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

الفرع الثاني: النظام الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة

يقصد بالنظام الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة أن المنازعة الإدارية إذا لم يتم حلها عن طريق النظام غير الرسمي والذي أشرنا إليه في الفرع الأول أي عن طريق الوساطة من خلال

٧ - ينظر الفقرة (١٨) من القرار ٦٣/٢٥٣ .

٨ - للمزيد من التفصيل عن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة ينظر الموقع الإلكتروني : <http://www.un.org/ar/ombudsman/help.shtml> تاريخ الزيارة ١٨ - ٧ - ٢٠١٣ .

مكتب أمين المظالم، عند ذلك يكون الحل هو اللجوء إلى طرق التقاضي للنظر في النزاع، ويكون ذلك عن طريق رفع دعوى قضائية من قبل المتضرر أمام الهيئات القضائية المختصة لذلك. وطبقاً للنظام الجديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة فإن النظام الرسمي للعدل يتكون من مكتب العدل الداخلي الذي يضم ثلاث هيئات هي (مكتب المساعدة القانونية، محكمة المنازعات، محكمة الاستئناف).

بخصوص مكتب المساعدة القانونية، أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة مكتب المساعدة القانونية للموظفين، الذي يعمل فيه موظفون قانونيون متفرغون في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، وفي أديس أبابا، وبيروت، وجنيف، ونيروبي. وعلى من الموظفين أو المتطوعين القانونيين الذين يقدمون المشورة القانونية في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أن لا يطلبوا أو يقبلوا أي مكافأة مادية أو منفعة من الزبائن أو الأطراف الأخرى مقابل الخدمات التي يقدمونها بصفة محامين (باستثناء المرتبات التي تدفعها الأمم المتحدة، فيما يخص الموظفين القانونيين في المكتب). ويمكن للموظفين الحصول على المشورة القانونية من مستشارين خارج مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ويشمل ذلك الموظفين العاملين حالياً، أو السابقين، أو من مستشارين قانونيين خارجيين يختارونهم على نفقتهم الخاصة. ويمكن للموظفين أيضاً أن يختاروا تمثيل أنفسهم بأنفسهم (التمثيل الذاتي) في الإجراءات ضمن منظومة الأمم المتحدة للقضاء الإداري، ويجوز لأي موظف في أي مرحلة من مراحل النزاع، أو حتى تحسباً لنزاع ما، أن يطلب مشورة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويمكن للموظفين والمتطوعين القانونيين العاملين في المكتب أن يقدموا المشورة بشأن الأسس القانونية لقضية ما وبشأن الخيارات التي قد تكون متاحة للموظف. وإذا اختار الموظف رفع القضية ضمن المنظومة الرسمية، سيقم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ما إذا كان بوسع تقديم المساعدة، وإذا كان الأمر كذلك، فسيوفر المشورة القانونية أو التمثيل القانوني في جميع مراحل القضية.^(٩)

أما بخصوص محكمة المنازعات، فقد أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات التي بدأت عملها في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وهي المحكمة الابتدائية في النظام الجديد لإقامة العدل. وتنظر محكمة المنازعات وتبت في القضايا التي يرفعها موظفون حاليون أو سابقون، أو التي تُرفع بالنيابة عنهم، للطعن في قرارات إدارية يدعى عدم امتثالها لشروط تعيينهم أو عقود عملهم. وفي تدبير انتقالي من النظام السابق، تنظر محكمة المنازعات أيضاً في القضايا المحالة من

٩ - للمزيد من التفصيل عن مكتب المساعدة القانونية ينظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.un.org/ar/oaj/legalassist/index.shtml> تاريخ الزيارة ١٩ - ٧ - ٢٠١٣.

الهيئات السابقة المتمثلة في مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وتصدر أحكاماً بشأن تلك القضايا.^(١٠) أما فيما يتعلق بمحكمة الإستئناف، فهي هيئة قضائية استئنافية أنشأتها الجمعية العامة للنظر في طلبات الاستئناف المقدمة بشأن الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتتولى المحكمة أيضاً النظر والحكم في الطعون المقدمة في القرارات التي تتخذها اللجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، والقرارات التي تتخذها الوكالات والكيانات التي قبلت بالولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.^(١١) ولا نريد هنا الخوض في تفاصيل عمل هذه الهيئات الثلاث بل سنتناول ذلك بالتفصيل في المبحث الثاني من هذا البحث.

المبحث الثاني: إجراءات تطبيق نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

سبق وإن بينا في المبحث الأول أن نظم إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة يتكون من قسمين الأول هو النظام غير الرسمي للعدل والثاني هو النظام الرسمي لإقامة العدل، وكل نظام له إجراءات خاصة للبدء بتطبيقه من أجل الوصول إلى حل للمنازعة الإدارية التي قد تحصل في المنظمة الدولية، وفي هذا المبحث سنوضح الإجراءات الواجب إتباعها لتطبيق نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة وذلك من خلال مطلبين، الأول نتناول فيه إجراءات تطبيق النظام غير الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة والثاني نتناول في إجراءات تطبيق النظام الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة.

المطلب الأول: إجراءات تطبيق النظام غير الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة

نظام العدل غير الرسمي كما توضح لنا عبارة عن عرض النزاع الإداري على مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، حيث يقوم أمين المظالم بالتوسط بين الموظفين والإدارة في المنظمة من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين ويجنبهم الوصول إلى مرحلة التقاضي. وبهذا المعنى فإن الوساطة عملية طوعية وغير رسمية وسرية يقوم فيها شخص متمرس ومحايّد، يعرف باسم الوسيط، بمساعدة الأطراف على العمل في سبيل التوصل إلى اتفاق تفاوضي بشأن منازعة أو خلاف، على أن تكون للأطراف وحدها الكلمة الأخيرة بشأن القرار النهائي.

١٠ - للمزيد من التفصيل عن محكمة المنازعات ينظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.un.org/ar/oaj/dispute> / تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣
١١ - للمزيد من التفصيل عن محكمة الإستئناف ينظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.un.org/ar/oaj/appeals> / تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣.

والوساطة تحقق فوائد عديدة حيث تساعد على حل المنازعات عن طريق إعانة الأطراف على إيجاد حل للنزاع القائم بينها. والمبدأ الأساسي هو أن الحل الأفضل لأي منازعة يكون عادة حلاً توصل إليه الأشخاص الذين هم طرف فيه، ويمكن لعملية الوساطة أن توفر الوقت والمال وأن تحفض كم المنازعات المولدة للضغط النفسي في مكان العمل، ويمكن عادة للأطراف أن يحلوا منازعاتهم عن طريق الوساطة على نحو أسرع وأسهل من رفع الأمر للمحاكمة أمام قاض كي يفصل فيه، وليست الوساطة عملية قانونية وهي بالتالي لا تتطلب عادة حضور مستشار قانوني. لكن بوسع الأطراف إحضار ممثل أو زميل إذا ما اعتبروا أن ذلك ضروريا بعد مناقشة ذلك مع شعبة الوساطة أو الوسيط، وإذا قدم الموظفون شكوى في إطار النظام الرسمي لإقامة العدل، يمكن للأطراف بإيعاز من أحد القضاة أو من تلقاء ذاتها اختيار سبيل الوساطة لوقف محاكمة قد تكون طويلة ومرهقة ومكلفة وتؤدي إلى نتيجة ليس للأطراف سيطرة عليها، أما العناصر الأساسية للوساطة فهي عملية طوعية. ولا يمكن أن تجري الوساطة على نحو فعال أو معتاد دون موافقة الأطراف المعنية. والوساطة عملية غير رسمية تسمح للأطراف بحل المشكلة على نحو غير رسمي، خارج القنوات الرسمية، وبمساعدة وسيط. وهي عملية تتسم بسرية تامة. وأي أمر يناقش بين الأطراف أو على انفراد مع الوسيط يبقى سرى ما لم تتفق الأطراف على خلاف ذلك. كما أن الوساطة لا تخل بأي إجراءات قد تتخذ بعدها. وهذا يعني أن المناقشات الجارية خلال الوساطة، والمقترحات المطروحة والوثائق المقدمة لأغراض الوساطة، لا يجوز أن تستخدم لاحقا كدليل أمام هيئة قضائية أو محكمة. وبالإضافة إلى ذلك، لا يمكن دعوة الوسيط ولا المشاركين للإدلاء بشهادة أمام المحكمة بخصوص ما جرى خلال الوساطة. والوسيط محايد. وهذا يعني أن الوسطاء مستقلون وليس لهم أي مصلحة خاصة في النتائج المحتملة. فدور الوسيط هو محاولة خلق مناخ آمن يشجع جميع الأطراف على المساهمة على قدم المساواة، الأمر الذي يمكن أن يسهل تهيئة جو يساعد على حل المشاكل، والوسطاء ليسوا قضاة. وهم لا يحددون نتائج القضايا. ويستخدم الوسيط مهارته ليحاول إعطاء جميع الأطراف فرصة للتعبير عن الرأي، بأسلوب يعبر عن الاحترام والامتناع عن إطلاق الأحكام، ويساعدها على التوصل إلى حل يناسبها. وتوفر شعبة الوساطة الفرصة لطرف ثالث محايد (الوسيط) كي يساعد الأطراف على التوصل إلى حل مناسب شخصيا لكل منها. ويسهل الوسيط توصل الأطراف إلى تسوية للمنازعة. ومع ذلك، تبقى الأطراف مسؤولة على نحو كامل عن صياغة الحل الذي يناسبها. ولا يتخذ الوسيط قرارا ملزما للأطراف، ولكنه يوجهها للتوصل إلى اتفاق مشترك لحل التظلم.^(١٢)

١٢ - للمزيد من التفصيل عن حل المنازعة الإدارية عن طريق الوساطة ينظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.un.org/ar/ombudsman/meddivision.shtml> تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣. وينظر كذلك الفقرات ١٧ - ٢٥ من قرار الجمعية العامة رقم ٦٣/٢٥٣.

يستطيع أمين المظالم أن يستعرض بشكل غير رسمي أية مجموعة من القضايا تتصل بالعمل في الأمم المتحدة. حيث للموظفين الدوليين الحرية في أن يتوجهوا إلى مكتب أمين المظالم بأية قضية لها علاقة بالعمل قد تواجههم، مثل الأجور والاستحقاقات والمسائل المتعلقة بالمرتبات والمعاش التقاعدي والإجازة والتأمين الصحي وشتى الاستحقاقات الأخرى. والعلاقة الخاصة بالشؤون بين الرؤساء والمرؤوسين المتعلقة بالاختلافات في سلوك الأشخاص، والاحترام، والمعاملة، والاتصال، والأفكار السائدة بين الفريق والأداء، وعلاقات الأقران والزملاء وهذه تشمل الشؤون بين الأقران المتعلقة بالاختلافات في سلوك الأشخاص، والاحترام، والمعاملة، والاتصال، والأفكار السائدة بين الفريق، والمسائل الخاصة بالوظيفة والحياة الوظيفية كالشؤون المتعلقة بطلب التقدم لوظيفة وعمليات الاختيار، والتقدم الوظيفي والتطوير المهني، أحكام وشروط العقد، الإعارة، الانتداب، النقل، التناوب، عملية التقاعد، الفصل من الخدمة. وأيضاً الشؤون القانونية والتنظيمية والمالية والامتثال كالشؤون المتصلة كإساءة استعمال الأموال، وعمليات التحقيق والتأديب، والانتقام، وجوانب السلامة والصحة والرفاهية والجهد والعمل وهي الشؤون المتصلة بالظروف العملية، والرفاهية العامة والإجهاد، والمساعدة فيما يتعلق بحالات العجز أو الحالات الصحية ومسائل لها صلة بالصحة والسلامة والأمن، وخدمات الإدارة وتشمل الشؤون المتصلة بقابلية الاستجابة، ودقة المواعيد أو الإجراءات الإدارية التي تتخذها الأقسام في تمويل الخدمات إلى الموظفين (الموارد البشرية)، صندوق المعاشات التقاعدية، وحدة الضرائب، والمسائل التنظيمية والمسؤولية القيادية والإدارة كالشؤون المتصلة بالأفكار السائدة التنظيمية، والروح المعنوية، والثقافة، والاتصال؛ وإدارة التغيير، والمسائل ذات الصلة بالمسؤولية القيادية في أساليب التنظيم والإدارة. والقيم والأخلاق والمعايير وهي مسائل تتعلق بالقيم الأساسية ومدونة الأخلاق في الأمم المتحدة.^(١٣)

أما عن الإجراءات التي تتبع في تطبيق النظام غير الرسمي للعدل الداخلي أي الوساطة، تتلقى شعبة الوساطة طلب وساطة من أطراف المنازعة، أو مكتب أمين المظالم، أو وحدة التقييم الإداري، أو محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ويجوز أيضاً لأحد أطراف المنازعة أن يطلب وساطة ويسأل شعبة الوساطة أن تتصل بالطرف الآخر للحصول على موافقتهم على الوساطة. و يناقش الموظف المكلف بالقضية التي تتطلب الوساطة مع الطرف الآخر جوانب المنازعة وسير العملية والمسائل الأخرى ذات الصلة. ويتخذ مدير شعبة الوساطة قراراً يحدد فيه ما إذا كانت المنازعة مناسبة للوساطة، وذلك بعد الاطلاع على المعلومات التي يقدمها له الموظف المكلف بالقضية، وتعلم شعبة الوساطة الأطراف، أو وحدة التقييم الإداري، أو محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ما إذا

13- See, Mediation and the United Nations Internal Justice System, Background, www.cedr-asia-pacific.com/.../ARTICLE-20120116100, p 4, Date of visit-26-7-2013

كانت القضية مقبولة للإحالة أم لا ، وذلك في غضون أسبوع واحد من تاريخ رفع المسألة إلى شعبة الوساطة للنظر فيها. وتجري الوساطة في غضون ثلاثين يوماً من التاريخ الذي قبلت فيه القضية للوساطة. وحين تعتبر القضية مناسبة للوساطة ، يتصل الموظف المكلف بالقضية بالأطراف لترتيب موعد ومكان مناسبين لعقد مشاورات أولية. تقدم الإرشادات والمشورة للأطراف بشأن نوع الوثائق اللازمة ومواعيد تقديمها قبل موعد الوساطة. ويقدم الموظف المكلف بالقضية استمارات الموافقة على الوساطة كي يوقع عليها جميع الأطراف. وتؤكد الأطراف للموظف المكلف بالقضية أن الأشخاص الذين يتمتعون بالسلطة المناسبة لتسوية المسألة سيحضرون الوساطة. وترسل قائمة المشتركين إلى جميع الأطراف قبل موعد الوساطة. ويتصل الوسيط بالأطراف قبل موعد الوساطة ليتناقش معها بإيجاز بشأن الوساطة القادمة ، بشأن أمور منها الإجراءات ذات الصلة. و يعد الأطراف ملخصاً عن القضية مرفقاً بالأوراق ذات الصلة ويجب عليها أن تقدمه إلى الموظف المكلف بالقضية بحلول التاريخ المحدد. ثم تحال هذه الوثائق إلى الوسيط للنظر فيها.^(١٤)

أما عن نتيجة الوساطة لحل المنازعة الإدارية فإننا نكون أمام احتمالين :

الإحتمال الأول: أن يتم حل النزاع عن طريق الوساطة ففي هذه الحالة توقع الأطراف المعنية اتفاق تسوية بالوساطة. وإذا كانت الوساطة قد جرت بموجب إحالة من المحكمة ، وتمت تسوية القضية ، توقع الأطراف المعنية اتفاق تسوية. وترسل شعبة الوساطة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات إخطار تسوية.

الإحتمال الثاني: أن تفشل الوساطة في حل النزاع فإذا كانت الوساطة قد جرت بموجب إحالة من المحكمة ، ولم تتم تسوية القضية ، تخطر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في غضون ٧ أيام عمل من انتهاء الوساطة بأن القضية لم تسوَّ لولا تبين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات أسباب عدم تسوية القضية. واعتبار عدم تسوية القضية أو فشلها يجري وفقاً للنظام الداخلي لشعبة الوساطة الذي يشمل على سبيل المثال الحالات التالية : (أ) تمت تسوية القضية قبل أن تجري الوساطة أو اتفقت الأطراف على حل المسألة باتباع طرق أخرى لتسوية المنازعات. (ب) قرر أحد الأطراف عدم المشاركة في الوساطة أو انسحب من الوساطة. (ج) تعذر حل المسائل ووصلت الأطراف إلى طريق مسدود أدى إلى إنهاء الوساطة ، أو تم التوصل إلى حل جزئي للمسائل والاتفاق على اتخاذ إجراءات بشأن المسائل المتبقية. (د) يغلق الوسيط ملف القضية (يحتفظ الوسيط بحق إغلاق ملف القضية في الظروف التي تستوجب ذلك. ويمكن أن تظل تلك الأسباب سرية). وإذا لم تجر تسوية المنازعة في الوساطة ، تظل للأطراف حرية رفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في غضون ٩٠ يوماً من انتهاء الوساطة ، وذلك وفقاً للقاعدة ١١ - ٤ (ج) من النظام الإداري للموظفين. ويجوز

١٤ - عن إجراءات الوساطة ينظر الموقع الإلكتروني التالي :

<http://www.un.org/ar/ombudsman/meddivision.shtml> تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣

للأطراف اختيار مواصلة الدعوى في المحكمة أو اتباع أي مسار آخر متاح لهم. ويمكن للأطراف طلب المشورة من مكتب أمين المظالم بشأن أي بدائل قد تكون متاحة لهم.^(١٥)

المطلب الثاني: إجراءات تطبيق النظام غير الرسمي للعدل الداخلي في الأمم المتحدة

النظام الرسمي لإقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة تعني كما أشرنا اللجوء إلى السبل القضائية لفض النزاع بين الأطراف في المنظمة الدولية بعد فشل النظام غير الرسمي عن طريق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة من حله عن طريق الوساطة بين الطرفين. والنظام الرسمي لإقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة يكون من خلال مكتب العدل الداخلي المخصص لهذا الغرض والذي يتكون ثلاث هيئات (مكتب المساعدة القانونية - محكمة المنازعات - محكمة الإستئناف) وسنوضح الإجراءات المتبعة أمام هذه الهيئات الثلاث لتطبيق نظام إقامة العدل.

تبدأ إجراءات تطبيق إقامة نظام العدل الرسمي من خلال حق الموظف في الحصول على المشورة القانونية من مكتب المساعدة القانونية، حيث يجوز لأي موظف في أي مرحلة من مراحل النزاع، أو حتى تحسباً لنزاع ما، أن يطلب مشورة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين حول وضعه القانوني في قضية ما والخيارات المتاحة له للحصول على حقوقه. وينبغي للموظفين الذين يطلبون مساعدة ومشورة أن يملؤوا استمارات المعلومات الأولية المطلوبة، يعتمد المكتب على تعاون الموظفين الذين يطلبون المساعدة من أجل جمع وتجميع المعلومات والوثائق والأدلة ذات الصلة التي يمكن استخدامها لتقييم قضيتهم وتحضيرها. ولتسهيل فهم قضية ما، وقبل أن يقيم المكتب ما إذا كان بوسعه أن يقدم المساعدة وكيفية تقديمها، ينبغي تقديم الوثائق التالية إلى جانب الاستمارات الثلاث المذكورة أعلاه:^(١٦)

١. نسخة عن عقد العمل الأخير واستمارة (أو استمارات) الإجراءات الوظيفي الأخيرة.
٢. معلومات بشأن أي اتصالات مع وحدة التقييم الإداري، وأمين المظالم، ومكتب الأخلاقيات، واتحاد الموظفين، وما إلى ذلك، بما في ذلك أي محاولات لاتباع السبل غير الرسمية للتوصل إلى تسوية مسألة مرتبطة بعدم الرضا عن قرار إداري.
٣. أي قرار إداري يريد الموظف الطعن فيه، مع الإشارة إلى تاريخ الاستلام الرسائل أو الطلبات الخطية المرتبطة بالمسألة أي أدلة ذات صلة.

١٥ - ينظر المبادئ التوجيهية للوساطة لعام ٢٠٠٩ على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.un.org/ar/ombudsman/meddivision.shtml> تاريخ الزيارة ٢١ - ٧ - ٢٠١٣.

١٦ - للمزيد من إجراءات طلب المساعدة القانونية من مكتب المساعدة القانونية ينظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.un.org/ar/oaj/legalassist/index.shtml> تاريخ الزيارة ٢٥ - ٧ - ٢٠١٣.

أما إذا كان الأمر ذا طابع تأديبي، فينبغي تقديم الوثائق والمعلومات التالية:

١. الإدعاءات التي وردت بشأن سوء السلوك، مع جميع المرفقات بما في ذلك تقارير التحقيق ومرفقاته مشروع رد على تلك الادعاءات
٢. أي بيانات أو مراسلات أخرى تتعلق بالادعاءات، مثل طلبات إرسال تعليقات على تقرير التحقيق وأجوبة الموظف.

ولكن ينبغي الإشارة هنا إلى مسألة في غاية الأهمية، وهي ضرورة تقييد الموظفين الراغبين بطلب المساعدة القانونية بالمهل الزمنية المحددة لتحريك الدعوى أمام محكمة المنازعات، حيث أن معظم المسائل الواقعة في إطار نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل تنطوي على مهل زمنية صارمة لتقديم الطلبات الرسمية، مثل طلبات التقييم الإداري، أو العرائض المقدمة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتقع على عاتق الموظف الطاعن في القرار الإداري أو المتهم بسوء السلوك المسؤولية الكاملة عن ضمان التقيّد بالمهل الزمنية. ولذا فمن المهم تقديم طلبات الحصول على مساعدة المكتب على نحو يتيح وقتاً كافياً يسمح للمكتب بإجراء تقييم مناسب بشأن ما إذا كان بوسع تقديم المساعدة في القضايا وبشأن شكل تلك المساعدة، ويعني انقضاء المهل الزمنية أن الأمر سيعتبر موضوعاً فات أوانه، وفي هذه الحالة لا يمكن أن تنظر المحكمة المختصة أو أي هيئة أخرى في جوهر المسألة، بغض النظر عن مدى ثبوت القضية من الناحية الموضوعية.^(١٧)

ولكن قد يثور التساؤل التالي: ماهي القيمة الإلزامية للوساطة؟

للجواب على هذا السؤال نقول أن الوساطة كما قلنا عمل تطوعي وعمل ودي يقوم به مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، وهو ليس عملاً ملزماً بالأصل أي ليس هناك إلزام على أطراف النزاع الإداري اللجوء إليه، ولكن إذا ما تم اللجوء إليه وتم التوصل إلى حل يرضي الطرفين من خلال الوساطة يصبح هذا الحل ملزماً للطرفين ويجب العمل به، وفي حال عدم إحترام أحد أطراف النزاع لنتيجة الوساطة يجوز تنفيذه من الطرف الآخر عن طريق دعوى قضائية أمام محكمة المنازعات.^(١٨)

١٧ - المدة الزمنية المحددة لطلب الموظف من الإدارة إجراء تقييم إداري حول القرار الصادر عنها (التظلم) هي (٦٠) يوم من تاريخ تبلغ الموظف بالقرار، أما المدة الزمنية للإدارة في تقديم تقييمها للقرار (الرد على التظلم) هي (٣٠) يوم للموظفين في مقر الأمم المتحدة و(٤٥) يوم للموظفين خارج مقر الأمم المتحدة، ينظر القاعدة (١١/٢/ج) من قواعد السلوك للموظفين الدوليين في الأمم المتحدة.

١٨ - تنص الفقرة (٢) من المادة (٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على أنه (لا تقبل الدعوى إذا تمت تسوية النزاع الناشئ عن قرار إداري مطعون فيه من خلال اتفاق يجري التوصل إليه عن طريق الوساطة. غير أنه يجوز للمدعي رفع دعوى للإلزام بتنفيذ الاتفاق المذكور، وتقبل هذه الدعوى في حالة عدم تنفيذ الاتفاق ورفع الدعوى في غضون ٩٠ يوماً من انقضاء آخر يوم للتنفيذ حسبما حدده اتفاق الوساطة أو بعد ٣٠ يوماً من تاريخ توقيع الاتفاق عندما لا يحدد اتفاق الوساطة تاريخاً معيناً).

وبعد أن يحصل الموظف على المشورة القانونية من مكتب المساعدة القانونية ، وأن وضعه القانوني في القضية تمكنه من مقاضاة الإدارة عن قرارها بحقه ، يستطيع الموظف البدء بإجراءات تحريك الدعوى القضائية أمام محكمة المنازعات وهي محكمة الدرجة الأولى من نظام إقامة العدل الرسمي في الأمم المتحدة.^(١٩)

وتتكون المحكمة من تتألف محكمة المنازعات من ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين يعملان لنصف الوقت. وتعين الجمعية العامة القضاة بناء على توصية مجلس العدل الداخلي^(٢٠) ، ولا يجوز أن ينتمي قاضيان إلى جنسية واحدة. ويولى الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي وللتوازن بين الجنسين. ولكي يكون الشخص مؤهلاً للتعين قاضياً ، أن يكون ذا خلق رفيع ؛ وأن تكون لديه ١٠ سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية ، ويعين قضاة محكمة المنازعات لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد. ولا يحق لأي قاض في محكمة المنازعات أن يعين في أي منصب داخل الأمم المتحدة قبل مرور خمس سنوات على انتهاء فترة تعيينه ، إلا إذا عين في منصب قضائي آخر ، أما بخصوص الرئاسة ، فإن هيئة المحكمة تنتخب رئيساً لها ، ويعمل القاضي في محكمة المنازعات بصفته الشخصية ويتمتع باستقلال كامل ، وعلى القاضي في محكمة المنازعات أن يتنحى عن النظر في أي قضية إذا كانت تنطوي ، أو بدا أنها تنطوي ، على تضارب في المصالح بالنسبة له. وإذا طلب طرف في القضية هذا التنحي يبت رئيس محكمة المنازعات في الأمر ، ولا يجوز إلا للجمعية العامة إعفاء قاض في محكمة المنازعات من منصبه ، وذلك في حالة سوء السلوك أو انعدام الأهلية ، على أنه يجوز للقاضي في محكمة المنازعات أن يستقيل بإخطار الجمعية العامة بذلك عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة. وتصبح الاستقالة نافذة ابتداء من تاريخ الإخطار ، ما لم يحدد الإخطار بالاستقالة تاريخاً لاحقاً.^(٢١)

ومكان عمل المحكمة وجلساتها تكون في مقر الأمم المتحدة إلا أنه يجوز لها أن تعقدتها في أماكن أخرى حسب ما يقتضيه حجم القضايا المعروضة عليها.^(٢٢)

وتتحمل الأمم المتحدة كل التكاليف الخاصة بالمحكمة ، مثل تكاليف سفر الموظفين للمثول أمام المحكمة إذا تطلب الأمر ذلك ومصاريف المحكمة الأخرى الخاصة بالقضاة والهيكل الإداري في

١٩ - ينظر نص المادة (١) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٢٠ - مجلس العدل الداخلي هو هيئة جديدة لها دور هام فيما يتصل بنظام إقامة العدل الداخلي. ويتألف المجلس من ثلاثة خبراء خارجيين ومن موظفين اثنين. وتعين الإدارة عضوين من أعضاء مجلس العدل الداخلي بينما يعين الموظفون عضوين ، أما العضو الخامس الذي يعمل بوصفه الرئيس ، فيتولى اختياره الأعضاء الأربعة الأصليون. وتتمثل المهمة الرئيسية لمجلس العدل الداخلي في تقديم الآراء والتوصيات إلى الجمعية العامة بشأن المرشحين لتولي مناصب القضاة الذين تعينهم الجمعية العامة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة. وتشمل ولاية المجلس أيضاً إعداد مدونة قواعد السلوك للقضاة وتقديم آرائه إلى الجمعية العامة بشأن تنفيذ النظام الجديد. عن هذا المجلس ينظر الموقع التالي : <http://www.un.org/ar/oaj/unjs/internal.shtml> تاريخ الزيارة ٢٦ - ٧ - ٢٠١٣.

٢١ - ينظر نص المادة (٤) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٢٢ - ينظر نص المادة (٥) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

المحكمة، ويكون للمحكمة أقلام (مكتب المسجل) في مقرات الأمم المتحدة في نيويورك وجنيف ونيروبي، وتضع محكمة المنازعات لائحتها بما لا يخل بأحكام هذا النظام الأساسي، وتكون هذه اللائحة رهنا بموافقة الجمعية العامة عليها.^(٢٣)

وإختصاصات المحكمة تم تحديدها بموجب النظام الأساسي الخاص بالمحكمة والتي تم وضعها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة.

فمن حيث الإختصاص الشخصي تختص المحكمة بالنظر والبث في الدعاوى المرفوعة من الأفراد، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٣ من هذا النظام الأساسي، ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين الإداريين للأمم المتحدة.^(٢٤)

أما من حيث الإختصاص الموضوعي فإن إختصاص المحكمة يسري على المنازعات الخاصة بالوظيفة الدولية في الأمم المتحدة وهي:^(٢٥)

أولاً: الطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل.

ثانياً: الطعن في قرار إداري يفرض تديباً تأديبياً.

ثالثاً: الإلزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة، عملاً بالفقرة ٢ من المادة ٨ من هذا النظام الأساسي.

رابعاً: والبث في الدعاوى المرفوعة من فرد يلتزم من محكمة المنازعات أن تعلق، بانتظار صدور تقييم إداري، تنفيذ قرار إداري مطعون فيه يكون موضوعاً لتقييم إداري جارٍ، عندما يبدو القرار غير قانوني في ظاهره، في حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، وعندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه. ويكون قرار محكمة المنازعات بشأن هذه الدعاوى غير قابل للاستئناف.

خامساً: تختص محكمة المنازعات بالسماح أو رفض السماح بأن تقدم رابطة للموظفين مذكرة باعتبارها صديقة للمحكمة.

سادساً: تختص محكمة المنازعات بالسماح للفرد الذي له حق الطعن في القرار الإداري نفسه بالتدخل في مسألة أثارها موظف آخر بموجب الفقرة المذكورة.

سابعاً: تختص محكمة المنازعات بالنظر والبث في الدعاوى المرفوعة ضد الوكالات المتخصصة التي تربطها علاقة بالأمم المتحدة، وفقاً لأحكام المادتين ٥٧ و ٦٣ من ميثاق الأمم المتحدة، أو المنظمات أو الكيانات الدولية الأخرى المنشأة بموجب معاهدات وتشارك في النظام الموحد لشروط

٢٣ - ينظر نص المادتين (٦ و ٧) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٢٤ - وحسب الفقرة (١) من المادة (٣) من النظام الأساسي للمحكمة يجوز رفع دعوى من قبل: (أ) أي موظف من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة؛ (ب) أي موظف سابق من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة؛ (ج) أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

٢٥ - ينظر نص المادة (٢) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

الخدمة، وذلك في حالة وجود اتفاقات خاصة مبرمة بين الوكالات أو المنظمات أو الكيانات المعنية والأمين العام للأمم المتحدة لقبول اختصاص محكمة المنازعات، بما يتفق وهذا النظام الأساسي. أما الإختصاص الزمني لسريان النظام الأساسي للمحكمة، فقد تم تحديده في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المرقم (٦٣/٢٥٣)، حيث أنه بدأ بالنفاذ إعتباراً من ١ تموز ٢٠٠٩.^(٢٦) وبعد أن عرفنا أختصاصات المحكمة شخصياً وموضوعياً وزمانياً، لا بد من الإشارة إلى أن هناك شروط مقبولة الدعوى أمام المحكمة وهي:^(٢٧)

١. أن تكون المحكمة مختصة بالنظر في الدعوى، بمعنى آخر مختصة موضوعياً بالنظر في موضوع الدعوى طبقاً لما بيناه سابقاً وطبقاً للمادة الثانية من النظام الأساسي للمحكمة
٢. أن تكون الدعوى مرفوعة من مدعي له حق المثل أمام هذه المحكمة، أي بمعنى آخر تكون المحكمة المحكمة مختصة إختصاصاً شخصياً في النظر في الدعوى، كما هو موضح في المادة الثالثة من النظام الأساسي للمحكمة وقد بينا ذلك سابقاً.
٣. أن يكون المدعي قدم بشأن القرار الإداري المطعون فيه (محل الدعوى) طلباً لتقييمه إدارياً من الجهة التي أصدرته، أي بمعنى آخر طلب تظلماً بخصوصه.
٤. أن يكون المدعي قد راعى في تحريك الدعوى أمام المحكمة المهل الزمنية المطلوبة، وهي (٩٠) يوم من تلقي المدعي رداً على طلبه من الإدارة حول تقييم القرار (التظلم من القرار) محل الطعن، أو خلال (٩٠) يوم من تاريخ إنتهاء المهلة المقررة لرد الإدارة على اجراء التقييم (التظلم)، والمدة المقررة لكي تبدي الإدارة ردها على طلب التقييم هي (٣٠) يوم بالنسبة للموظفين في مقر الامم المتحدة و (٤٥) يوم للموظفين في خارج مقر المنظمة. أو في الحالات التي لا يطلب فيها إجراء تقييم إداري للقرار المطعون فيه، في 'غضون ٩٠' يوماً تقويمياً من تلقي المدعي للقرار الإداري، ولا تقبل الدعوى إذا رفعت بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات على تلقي المدعي للقرار الإداري المطعون فيه.^(٢٨)

٢٦ - ينظر الفقرة (٢٧) من القرار (٦٣/٢٥٣).

٢٧- ينظر نص المادة (٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٢٨ - ولكن تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الإستثناءات على هذه المهل الزمنية وهي: ١- تمدد المهل المحددة الى سنة واحدة إذا رفع الدعوى أي شخص يقدم مطالبات باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، ٢- في الحالات التي يسعى فيها الطرفان إلى تسوية النزاع عن طريق الوساطة في 'غضون المهلة المحددة لرفع الدعوى (٩٠ يوم) ولا يتوصلان إلى اتفاق، ترفع الدعوى في 'غضون ٩٠ يوماً من فشل الوساطة، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في اختصاصات شعبة الوساطة. ٣- إذا قررت محكمة المنازعات، بناء على طلب كتابي من المدعي، أن تصدر، في الحالات الاستثنائية دون غيرها، قراراً خطياً بتعليق الشرط المتعلق بالمهلة الزمنية أو التفاوض عنه لمدة محدودة. ولا يجوز لمحكمة المنازعات تعليق هذا الشرط أو التفاوض عنه فيما يتعلق بالتقييم الإداري. ينظر نص الفقرة (د) من الفقرة (١) والفقرة (٣) من المادة (٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

وبعد يتوفر للمحكمة الاختصاص الشخصي والموضوعي في الدعوى المرفوعة أمامها وبعد تحقق الشروط المطلوبة لقبول الدعوى من قبلها تبدأ المحكمة بإجراءاتها للنظر في الدعوى، حيث يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بتقديم ما تراه ضروريا من مستندات أو أدلة أخرى. وتقرر محكمة المنازعات ما إذا كان من المطلوب مثول المدعي أو أي شخص آخر أمامها أثناء سير الإجراءات الشفوية، والسبل المناسبة للوفاء بشرط مثول الفرد بشخصه، وتباشر محكمة المنازعات الإجراءات الشفوية في جلسات علنية، ما لم تقرر محكمة المنازعات من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي من طرفي القضية، أن ثمة ظروفًا استثنائية تقتضي أن تكون الجلسات مغلقة^(٢٩)

كما أجاز النظام الأساسي للمحكمة أن تقوم بإتخاذ بعض الأوامر بخصوص الدعوى المرفوعة أمامها قبل النطق بالحكم فيها، حيث يجوز لها أن تعلق سير الإجراءات في أية قضية بناء على طلب من الطرفين المعنيين، وذلك لفترة تحددها المحكمة كتابيا، كما يجوز لها في أي وقت أثناء سير الإجراءات، أن تأمر باتخاذ تدبير تحفظي وغير قابل للطعن لتوفير وسيلة انتصاف مؤقتة لأي من الطرفين، عندما يبدو أن القرار الإداري المطعون فيه غير قانوني في ظاهره، في حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، وعندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه. ويجوز أن يتضمن هذا التدبير المؤقت للانتصاف أمرا بتعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه، إلا في حالات التعيين أو الترقية أو إنهاء الخدمة، وكذلك يجوز لمحكمة المنازعات، في أي وقت أثناء مداوالاتها، أن تقترح إحالة القضية إلى الوساطة. وتعلق المحكمة، بموافقة الطرفين، سير الإجراءات لفترة تحددها. وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق عن طريق الوساطة في غضون هذه الفترة الزمنية، تواصل محكمة المنازعات إجراءاتها ما لم يطلب الطرفان غير ذلك، وأيضاً يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر، بموافقة الأمين العام للأمم المتحدة، قبل البت في الأساس الذي تركز عليه الدعوى وإذا خلصت إلى أنه لم تتم مراعاة أحد الإجراءات ذات الصلة المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية السارية، برد الدعوى لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه في فترة لا تتجاوز في أي حال من الأحوال ثلاثة أشهر.^(٣٠)

وبعد ذلك إذا زالت المبررات التي دفعت المحكمة إلى إتخاذ الأوامر أعلاه ستصدر المحكمة حكمها في الدعوى المرفوعة أمامها ويتخذ الحكم في العادة الصور التالية:

١. إلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني، شريطة أن تقوم محكمة المنازعات أيضا في الحالات التي يتعلق فيها ذلك القرار الإداري بتعيين أو ترقية أو إنهاء تعيين بتحديد مبلغ للتعويض قد يختار المدعى عليه دفعه كبديل لإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني.

٢٩ - ينظر نص المادة (٩) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٣٠ - ينظر نص المادة (١٠) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٢. سداد تعويض لا يتجاوز عادة ما يعادل المرتب الأساسي الصافي للمدعي لمدة سنتين. بيد أنه يجوز لمحكمة المنازعات في حالات استثنائية أن تأمر بدفع تعويض أكبر على أن تبين أسباب ذلك القرار.

وتصدر أحكام المحكمة في صورة خطية ومشفوعة بما تستند إليه من حثيات ووقائع وأسناد من نصوص القانون، وتكون مداولات لمحكمة المنازعات سرية، والحكم الصادر عن محكمة المنازعات ملزماً للطرفين، غير أنه قابل للاستئناف وفقاً للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وفي حالة عدم استئناف الحكم، فإنه يصير نافذاً بعد انقضاء مهلة الاستئناف المنصوص عليها في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف. وتصاغ الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات بأي من اللغات الرسمية للأمم المتحدة في نسختين أصليتين تودعان في محفوظات الأمم المتحدة، ترسل نسخة من الحكم الصادر عن محكمة المنازعات إلى كل طرف في القضية. ويتسلم المدعي نسخة منه باللغة التي رفعت الدعوى بها أصلاً، إلا إذا طلب نسخة بإحدى اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة. ويتولى قلم محكمة المنازعات نشر الأحكام الصادرة عن المحكمة، مع حماية البيانات الشخصية، وإتاحة هذه الأحكام للعموم.^(٣١)

ويجوز لأي من الطرفين أن يقدم طلباً إلى محكمة المنازعات لإعادة النظر في حكم قابل للتنفيذ وذلك بناء على اكتشاف واقعة حاسمة، كانت عند النطق بالحكم 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 هذا الطلب في غضون ٣٠ يوماً من اكتشاف تلك الواقعة وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم.^(٣٢)

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك مسألتين في غاية الأهمية بخصوص حجية أحكام المحكمة وتميزها عن أحكام المحكمة الإدارية الملغاة وهما:

١. أحكام المحكمة الإدارية الملغاة كانت نهائية وغير قابلة للاستئناف، أما أحكام محكمة المنازعات هي قابلة للاستئناف أمام محكمة الاستئناف ضمن نظام إقامة العدل.

٢. لم يرد نص صريح في النظام الأساسي للمحكمة الإدارية الملغاة بشأن إمكانية إعادة النظر في أحكامها وإن كان هناك من يرى أن هذه الإجراء وإن لم يكن منصوصاً عليه إلا أن المحكمة تستطيع أن تقرره وتجزئه استناداً إلى سلطاتها المقررة بمقتضى هذا النظام استناداً للمادة (٣/٢) من نظامها الأساسي الذي يخولها الفصل في كل المسائل المتعلقة بوظيفتها واختصاصها^(٣٣)، ونعتقد أن هذا الرأي محل نظر حيث أن هذا الإجراء مهم ويحتاج إلى نص

٣١ - ينظر نص المادة (١١) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

٣٢ - ينظر نص المادة (١٢) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

٣٣ - ينظر د. جمال طه ندا، الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٦. ص ٣٠٦.

صريح بشأن ممارسته وشروطه ، بينما إعادة النظر في أحكام محكمة المنازعات ورد فيها نص صريح وواضح هي نص المادة (١٢/١).

ويجوز لمحكمة المنازعات أن تقوم في أي وقت ، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي من الطرفين ، بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية أو أي أخطاء ناجمة عن أية هفوة أو سهو غير مقصودين ، ويجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة المنازعات تفسير معنى الحكم النهائي أو بيان نطاقه ، شريطة ألا يكون قيد النظر لدى محكمة الاستئناف ، ومتى أصبح الحكم قابلاً للتنفيذ ، يجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة المنازعات أن تصدر أمراً بتنفيذ الحكم إذا كان الحكم يستوجب التنفيذ في غضون فترة زمنية معينة ولم يتم التنفيذ.^(٣٤)

وكما قلنا فإن محكمة المنازعات هي محكمة درجة أولى في نظام إقامة العدل الرسمي في الأمم المتحدة ، حيث هناك بعد ذلك محكمة الإستئناف التي هي محكمة درجة ثانية ويجوز لأطراف النزاع إستئناف أحكام محكمة المنازعات أمامها.

تتألف محكمة الاستئناف من سبعة قضاة ، وتعين الجمعية العامة القضاة بناء على توصية مجلس العدل الداخلي ، ويجب مراعاة التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسي نفي ذلك ، ولكي يكون الشخص مؤهلاً للتعيين قاضياً ، لا بد أن يكون ذا خلق رفيع وأن تكون لديه ١٥ سنة على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية ، ويعين قضاة محكمة الاستئناف لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد.^(٣٥)

وتختص محكمة الاستئناف بالنظر والبت في دعاوى الاستئناف التي ترفع بشأن أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، والتي يؤكد فيها على أن محكمة المنازعات قامت بأي من الأفعال التالية : (تجاوزت ولايتها أو اختصاصها ؛ لم تمارس الولاية المنوطة بها ؛ أخطأت بشأن مسألة قانونية ؛ ارتكبت خطأ في الإجراءات من النوع الذي يؤثر على البت في القضية ؛ أو ارتكبت خطأ بشأن واقعة ، أدى إلى اتخاذ قرار يبدو بجلاء أنه غير معقول).^(٣٦)

وتقبل المحكمة دعوى الإستئناف إذا رفع في غضون ٤٥ يوماً من تاريخ تلقي حكم محكمة المنازعات ، ولا تقبل الدعوى إذا رفعت بعد مرور أكثر من عام على صدور حكم محكمة

تجدد الإشارة هنا الى ان الجمعية العامة للأمم المتحدة أنشئت بموجب القرار (٩٥٧) في عام ١٩٥٥ لجنة خاصة يكون من صلاحيتها إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية إذا اصدرت محكمة العدل الدولية رأياً استشارياً يطلب من الموظف المدعي أو ورثته إذا كان الحكم غير عادلاً بنظره ، ينظر نص المادة (١١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة الملغاة ، وينظر بخصوص ذلك د.أحمد حسن الرشيد ، الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٩٣ ، ص ١١٢ .

٣٤ - ينظر نص المادة (١٢) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٣٥ - ينظر نص المادة (٣) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

٣٦ - ينظر نص المادة (٢) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

المنازعات، و يترتب على رفع دعوى الاستئناف تعليق تنفيذ الحكم المطعون فيه، وترفع دعاوى الاستئناف وسائر المذكرات بأي لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة.^(٣٧)

و يجوز لمحكمة الاستئناف أن تأمر بالقيام بأحد الإجراءين التاليين أو بكليهما:

١. إلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني، شريطة أن تقوم محكمة الاستئناف أيضاً، في الحالات التي يتعلق فيها ذلك القرار الإداري بتعيين أو ترقية أو إنهاء تعيين، بتحديد مبلغ للتعويض قد يختار المدعى عليه دفعه كبديل لإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني.

٢. سداد تعويض لا يتجاوز عادة ما يعادل المرتب الأساسي الصافي للمدعي لمدة سنتين. و يجوز لمحكمة الاستئناف في حالات استثنائية أن تأمر بدفع تعويض أكبر على أن تبين أسباب ذلك القرار.

٣. يجوز لمحكمة الاستئناف، في أي وقت أثناء سير الإجراءات، أن تأمر باتخاذ تدبير تحفظي لتوفير وسيلة انتصاف مؤقتة لأي من الطرفين منعا لإيقاع ضرر لا سبيل إلى تداركه وللحفاظ على الاتساق مع حكم محكمة المنازعات.

وتصدر محكمة الاستئناف أحكامها في صورة خطية ومشفوعة بما تستند إليه من حثيات ووقائع وأسانيد من نصوص القانون، وتكون مداولات محكمة الاستئناف سرية، وتكون الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف ملزمة للطرفين، وتكون الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف نهائية وغير قابلة للاستئناف، وتصاغ الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف بأي من اللغات الرسمية للأمم المتحدة في نسختين أصليتين تودعان في محفوظات الأمم المتحدة، وترسل نسخة من الحكم الصادر إلى كل طرف في القضية. ويتسلم المدعي نسخة منه باللغة التي رفعت دعوى الاستئناف بها أصلاً، إلا إذا طلب نسخة بإحدى اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة، ويتولى قلم محكمة الاستئناف نشر الأحكام الصادرة عن المحكمة.^(٣٨)

و يجوز لأي من الطرفين، أن يقدم طلباً إلى محكمة الاستئناف لإعادة النظر في حكم ما بناء على اكتشاف واقعة حاسمة، كانت عند النطق بالحكم مجهولة لدى محكمة الاستئناف 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 ٣٠ يوماً من اكتشاف تلك الواقعة وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم، ويجوز لمحكمة الاستئناف أن تقوم في أي وقت، من تلقاء

٣٧ - ينظر نص الفقرات (٣- ٦) من المادة (٧) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف، ومع ذلك وحسب الفقرة (٣) يجوز لمحكمة الإستئناف بناء على طلب كتابي من المدعي، أن تصدر، في الحالات الاستثنائية دون غيرها، قراراً خطياً بتعليق الشرط المتعلق بالمهلة الزمنية أو التغاضي عنه لمدة محدودة. ولا يجوز لمحكمة الاستئناف تعليق هذا الشرط أو التغاضي عنه فيما يتعلق بالتقييم الإداري.

٣٨ - ينظر نص المادة (١٠) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

نفسها أو بناء على طلب أي من الطرفين ، بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية أو أي أخطاء ناجمة عن أية هفوة أو سهو غير مقصودين ، ويجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة الاستئناف تفسير معنى الحكم أو بيان نطاقه ، كما يجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة الاستئناف أن تصدر أمراً بتنفيذ الحكم إذا كان الحكم يستوجب التنفيذ في غضون فترة معينة ولم يتم الاضطلاع بالتنفيذ.^(٣٩)

الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول موضوع نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة ، ومن خلال إستعراض المسائل ذات الصلة بهذا النظام نستطيع أن ندون بعض الإستنتاجات والمقترحات وعلى النحو الآتي :

أولاً: الإستنتاجات

١. إن نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة هو نظام بديل عن النظام القضائي الذي كان معمولاً به سابقاً لحل المنازعات القانونية الإدارية بين الموظفين الدوليين والإدارة في الأمم المتحدة ، حيث حل هذا نظام إقامة العدل الداخلي محل الحكمة الإدارية للأمم المتحدة التي تم إلغاؤها بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (٦٣/٢٥٣) وقد بدأ هذا النظام بالتطبيق فعلياً عام ٢٠٠٩.
٢. هناك أسباب عديدة كانت وراء قيام الجمعية العامة للأمم المتحدة بإستبدال النظام القديم بهذا النظام الجديد (إقامة العدل الداخلي) ، ولعل أهم تلك الأسباب الحاجة إنشاء نظام جديد لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون ومع الأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء ، وكان بمثابة اعتراف قاطع من الإدارة والموظفين على السواء بأن النظام القائم لم يعد يلبي احتياجات المنظمة.
٣. يتكون نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة من مرحلتين ، المرحلة الأولى هو نظام إقامة العدل غير الرسمي الذي يتمثل بإتاحة الفرصة لطرفي النزاع الإداري لرض النزاع على مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة ، حيث يقوم هذا المكتب بالتوسط بين الطرفين للوصول إلى حل يرضيهما ، ولكن لو لم يتمكن الطرفان من عرض الموضوع على الوساطة أو فشلت الوساطة ، تبدأ المرحلة الثانية وهي مرحلة نظام العدل الرسمي حيث يمكن اللجوء إلى مكتب المساعدة القانونية للموظفين قبل عرض النزاع على محكمة المنازعات ومن بعدها محكمة الإستئناف.

٣٩ - ينظر نص المادة (١١) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

٤. أما إجراءات تطبيق إقامة نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة فإنها تختلف حسب نوع النظام المطبق، فبالنسبة للنظام غير الرسمي للعدل الداخلي تبدأ الإجراءات باتفاق الأطراف على عرض النزاع على مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، حيث أن الوساطة هنا هو عمل غير الزامي في الأصل ولكن الحل الذي يتم التوصل اليه سيكون ملزماً للطرفين وواجب التنفيذ وبعبسكه يمكن عرض الامر على محكمة المنازعات للقيام بتنفيذه، ما بالنسبة للنظام الرسمي للعدل الداخلي فإنها تبدأ من خلال طلب المشورة القانونية من مكتب المساعدة القانونية للموظفين ومن ثم إذا تبين من خلال هذا المكتب أن هناك فرصة لإقامة الدعوى يمكن عرض النزاع عند ذلك على محكمة المنازعات ومن ثم الطعن في الحكم أمام محكمة الإستئناف.
٥. من أهم المسائل الإيجابية في النظام الجديد لإقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة، أنه يتكون من درجتين قضائيتين، حيث هناك محكمة المنازعات بإعتبارها محكمة درجة أولى، ومحكمة المنازعات بإعتبارها محكمة درجة ثانية، وهذا ما لم يكن موجوداً في النظام القديم حيث كانت المحكمة الإدارية محكمة وحيدة وأحكامها نهائية، كما أن أحكام محكمتي المنازعات والإستئناف قابلة لإعادة النظر بنص صريح في النظام الأساسي للمحكمتين وهذا ما لم يكن وضاحاً صراحة في النظام الأساسي للمحكمة الإدارية الملغاة.

ثانياً: المقترحات

١. بما أن نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة يتكون من مرحلتين، المرحلة الأولى هي مرحلة النظام غير الرسمي للعدل الداخلي (الوساطة)، والمرحلة الثانية مرحلة النظام الرسمي للعدل الداخلي (القضاء)، فإننا نرى أن تعمل الأمم المتحدة على تشجيع الموظفين الدوليين على اللجوء للمرحلة الأولى أكثر من المرحلة الثانية، فهي أفضل وأقل جهداً وتكاليف لحل النزاع الإداري.
٢. كذلك تشجيع الموظفين الدوليين على الإستفادة القصوى من مكتب المساعدة القانونية التي تقدم المشورة القانونية للموظفين الدوليين حول وضعهم القانوني في النزاع وحظوظه قبل عرضه على محكمة المنازعات، لأن هذه الخطوة ستجنب الموظف الخوض في نزاع مع الإدارة في الأمم المتحدة وقد تكون نتيجته خسارة الدعوى.
٣. نأمل من منظمة الأمم المتحدة أن تقوم بنشر المعلومات بصورة أكثر تفصيلاً عن عمل النظام الجديد، ولا سيما الأحكام الصادرة من محكمتي المنازعات والإستئناف، حيث لم نجد في موقع الأمم المتحدة على شبكة المعلوماتية الدولية أية أحكام للمحكمتين، رغم أنهما باشرت العمل منذ الأول من تموز ٢٠٠٩.

المصادر

أولاً: الكتب

١. د. احمد محمد رفعت، القانون الدولي الإداري، دون دار نشر، دون تاريخ نشر.
٢. د.أحمد حسن الرشيد، الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٣.
٣. د. جمال طه ندا، الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٦.
٤. د. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، ط ١، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.
٥. د.محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات الدولية والإقليمية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.
٦. د.عبدالله علي عبو، المنظمات الدولية - الأحكام العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.

ثانياً: البحوث

١. د. عبدالله علي عبو، القضاء الدولي الإداري في إطار المنظمات الدولية، بحث منشور في مجلة الرافين للحقوق، تصدر عن كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد (٧) العدد (٢٦) السنة العاشرة ٢٠٠٦.

ثالثاً: الوثائق الدولية

١. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٦١/٦١ - ٢٠٠٦.
٢. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٨/٦٢ - ٢٠٠٧.
٣. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥٣/٦٣ - ٢٠٠٨.
٤. ميثاق الأمم المتحدة.
٥. مدونة قواعد سلوك موظفي الأمم المتحدة.
٦. النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة الملغاة.
٧. النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
٨. النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

١. <http://www.un.org/arabic/documents/gares.htm> تاريخ الزيارة ١٦ - ٧ - ٢٠١٣.

٢. <http://www.un.org/arabic/documents/gares.htm> تاريخ الزيارة ١٦ - ٧ - ٢٠١٣.
٣. <http://www.un.org/ar/ruleoflaw> تاريخ الزيارة ١٧ - ٧ - ٢٠١٣.
٤. <http://www.un.org/ar/ombudsman/help.shtml> تاريخ الزيارة ١٨ - ٧ - ٢٠١٣.
٥. <http://www.un.org/ar/oaj/legalassist/index.shtml> تاريخ الزيارة ١٩ - ٧ - ٢٠١٣.
٦. <http://www.un.org/ar/oaj/dispute> تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣.
٧. <http://www.un.org/ar/oaj/appeals> تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣.
٨. <http://www.un.org/ar/ombudsman/meddivision.shtml> تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣.
٩. <http://www.un.org/ar/ombudsman/meddivision.shtml> تاريخ الزيارة ٢٠ - ٧ - ٢٠١٣.
١٠. <http://www.un.org/ar/ombudsman/meddivision.shtml> تاريخ الزيارة ٢١ - ٧ - ٢٠١٣.
١١. <http://www.un.org/ar/oaj/legalassist/index.shtml> تاريخ الزيارة ٢٥ - ٧ - ٢٠١٣.
١٢. <http://www.un.org/ar/oaj/unjs/internal.shtml> تاريخ الزيارة ٢٦ - ٧ - ٢٠١٣.

خامساً: المصادر الأجنبية:

- 1- Mediation and the United Nations Internal Justice System, Background, www.cedr-asia-pacific.com/.../ARTICLE-20120116100, p 4, Date of visit-26-7-2013