

الملخص

ان القانون الاداري الدولي بوصفه نظام قانوني يحكم علاقة الموظف الدولي بمنظّمته، يحتاج شأنه شأن أي نظام قانوني آخر، إلى سلطة مختصة للفصل في منازعاتها إذ ظهرت الحاجة إلى وجود قضاء اداري دولي يوفر الحماية الفعالة للموظف الدولي من تعسف المنظمة، وقد استحدثت منظمة الامم المتحدة محكمة المنازعات كأداة قضائية في نظام العدل الداخلي الجديد للامم المتحدة، بعد الغاء المحكمة الادارية.

إذ يلجأ اليها الموظف في حال حصول نزاع مع ادارة المنظمة الدولية لعدم مراعاتها لشروط عملهم أو عقود تشغيلهم، ويرفع الموظف دعوى يخاصم من خلالها القرارات غير المشروعة التي اصدرتها المنظمة العامل لديها. التي لها صلاحية الغاء القرارات غير المشروعة. أو وقف تنفيذها، وحتى التعويض عن الاضرار التي تسببها، وتشكل المحكمة من قضاة مستقلين لهم الخبرة والكفاءة للاضطلاع بعملهم، بالاضافة إلى عدد من الموظفين ليتولوا الجوانب الادارية لعمل المحكمة، وتزويدها بما تحتاج اليه من خدمات ضرورية ذات صلة بعملها. يعملون تحت اشراف امين السجل للمحكمة. ويتحدد اختصاص المحكمة بما تسمح له انظمتها الاساسية أو المواثيق المنشئة للمنظمة الدولية، في مدى اهليتها في سماع الشكاوى المقدمة اليها ومناقشة موضوعها، إذ لايمكن تجاوز مسألة الاختصاص لانها من النظام العام. أو الاتفاق على مخالفته، ويتحدد اختصاصها الموضوعي والشخصي وفقاً لنظام المحكمة الاساسي أو لائحته الداخلية.

المقدمة

أولاً: - التعرف بالموضوع وأهميته: -

للمنظمة الدولية نظام وقواعد خاصة تحكم كلاً من سلوك الموظفين واعمالهم داخل تلك المنظمة، فهم يتمتعون بمجموعة من الحقوق والواجبات مما قد يولد منازعات ناتجة عن ذلك وكان لابد من وجود جهاز قضائي لفض المنازعات التي تنشأ بين هؤلاء الموظفين والجهاز الاداري لتلك المنظمة. وقد اسحدثت منظمة الامم المتحدة في تموز سنة ٢٠٠٩ نظام جديد لاقامة العدل الداخلي لموظفيها تكونت بموجبها محكمة المنازعات بوصفها محكمة ادارية تتولى نظر الدعاوى المرفوعة من قبل الموظفين في المنظمة للطعن في القرارات الادارية الصادرة عن جهازها الاداري.

ثانياً: - مشكلة البحث: -

تحقق المنظمة الدولية الاهداف المنشئة لأجلها من خلال مجموعة من الموظفين يمثلون الركيزة الاساسية التي يتوقف عليها تحقيق تلك الاهداف، فكان لا بد من وجود ضمانات لحمايتهم من تعسف ادارة المنظمة التابعين لها ورفع الظلم الذي يقع عليهم. فبالإضافة إلى تمتعهم بضمانات ادارية، لهم حق اللجوء إلى القضاء الذي يعد الوسيلة النهائية لتصافهم. وقد استحدثت منظمة الامم المتحدة سنة ٢٠٠٩ نظاماً جديداً للعدل الداخلي. تجاوز العديد من عيوب النظام الذي كان سائداً قبل هذا التاريخ. بإنشاء محكمة المنازعات وكان لا بد من التعرف على مدى قدرة تلك المحكمة من القيام بمهامها بنظر دعاوى الموظفين العاملين في الامم المتحدة بكل استقلال وشفافية وهل تتمتع بشرعية نظر تلك الدعاوى وبالتالي يتحدد على اساسه اختصاصها الشخصي والموضوعي وما مدى شرعية هذا الاختصاص.

ثالثاً: - نطاق البحث: -

تتحدد دراسة بحثنا بالتعرف على محكمة الامم المتحدة للمنازعات التي انشأتها منظمة الامم المتحدة ضمن نظام العدل الداخلي الجديد. بوصفها وسيلة قضائية رسمية يلجأ اليها موظفيها لعرض منازعتهم بينهم والجهاز الاداري لتلك المنظمة. مع الاستعانة بالانظمة الادارية لموظفيها والنظام الاساسي واللائحة الداخلية لهذه المحكمة.

رابعاً: - فرضية البحث: -

ان فرضية بحثنا هي وجود محكمة ادارية دولية تنظر في منازعات موظفين منظمة الامم المتحدة مع الجهاز الاداري ومدى تحقيق تلك المحكمة لغرض المنشئة لاجله.

خامساً: - منهجية البحث: -

لتحقيق الهدف المقصود من البحث. نتبع المنهج الفلسفي التحليلي للنظام القانوني لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات ودورها كوسيلة قضائية يلجأ اليها الموظف الدولي لتسوية نزاعه مع الجهاز الاداري لمنظمة الامم المتحدة وتحليل مدى مشروعية اختصاصها الشخصي والموضوعي بنظر ذلك النزاع. وهذا سوف يكون ضمن دراسة تحليلية للنظام الاساسي واللائحة الداخلية الذي ينظم عملها والاحكام والاورام الصادرة عنها.

سادساً: - هيكلية البحث: -

انتظمت دراسة بحثنا في مبحثين الأول لتنظيم محكمة الامم المتحدة للمنازعات والذي يضم مطلبين الأول لتشكيل محكمة المنازعات اما الثاني فسوف تستعرض فيه قلم المحكمة. أما المبحث الثاني فسوف يكون مخصص لاختصاص محكمة المنازعات، والذي يضم ثلاثة مطالب المطلب الأول سنتناول فيه مشروعية الاختصاص للمحاكم الادارية، والثاني سنوضح فيه الاختصاص الموضوعي أما المطلب الثالث سنخصصه للاختصاص الشخصي.

المبحث الأول

تنظيم محكمة الامم المتحدة للمنازعات

تتولى الانظمة الاساسية للمحاكم ولوائحها بما تحويه من نصوص على الية تنظيمها، وطرق تشكيلها، وتحديد اختصاصها الموضوعي أو الشخصي، وهذا ما فعله النظام الاساسي لمحكمة المنازعات ولاحتها إذ نص على الية تشكيلها من القضاة وشروط تعيينهم، أو الموظفين الاداريين المكونين لقلمها، وأيضاً تحدد تلك النصوص اختصاصها بنظر الدعاوى المرفوعة من الموظفين الدوليين السابقون أو الحاليون أو من ينوب عنهم، وأيضاً تنظر في القضايا المعلقة المحالة اليها من مجالس الطعون المشتركة، واللجان التأديبية والمحكمة الادارية بعد أن تم الغاء تلك الهيئات بإقامة نظام العدل الجديد في الامم المتحدة، وتنظر في الدعاوى في حالة مخالفة القرارات الادارية الصادرة عن المنظمة لشروط عمل موظفيها أو عقد وتشغيلهم، وسوف نوضح ذلك في مطلبين الأول لتشكيل المحكمة اما المطلب الثاني خصص لقلم المحكمة.

المطلب الأول

تشكيل المحكمة

تشكل المحاكم الادارية الدولية وفقاً لنظمها الاساسية أو لوائحها الداخلية، وقد عرفت المنظمات الدولية عدداً لا يستهان به من تلك المحاكم، وقبل التطرق لتشكيل محكمة المنازعات في منظمة الامم المتحدة موضوع دراستنا نستطرق بإيجاز لمثيلاتها من المحاكم الأخرى في القضاء الدولي. ومن أهمها- المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الادارية الملغاة لمنظمة

الامم المتحدة، والمحكمة الادارية لجامعة الدول العربية. وسوف نستعرض ذلك في فرعين الأول مخصص لهيئة المحكمة اما الفرع الثاني فسوف يخصص لشروط تعيين قضاتها.

الفرع الأول

هيئة المحكمة

تشكل المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية وفقاً للمادة (٣) من النظام الاساسي للمحكمة من تسعة من القضاة يعينون من قبل مؤتمر المنظمة مدة ثلاث سنوات على أن يكونوا من جنسيات مختلفة ولايجوز اعادة انتخابهم، ولاتعقد المحكمة إلا بحضور ثلاثة قضاة وفي الظروف الاستثنائية تشكل المحكمة من خمسة قضاة يتم تعيينهم من قبل الرئيس أو من قبل كامل هيئة المحكمة.

أما المحكمة الادارية الملغاة لمنظمة الامم المتحدة لاختلفت عن سابقتها بعدد القضاة، على أن لا يكون اثنان من رعايا دولة واحدة. وتشكل من ثلاثة فقط للنظر في كل قضية، ويتم تعيينهم من قبل الجمعية العامة لمدة ثلاث سنوات^(١).

في حين تتألف المحكمة الادارية لجامعة الدول العربية من خمسة قضاة ولايجوز ان يكون بها اكثر من قاضي واحد من مواطني دولة بعينها، على أن يكون الفصل في الدعاوى من هيئة تشكل من ثلاثة فقط، بعد أن تم انتخابهم من قبل مجلس الادارة العامة بالاقتراع السري، من قائمة باسماء المرشحين يعدها الامين العام لجامعة الدول العربية، ويعينون لمدة ثلاث سنوات^(٢).

ومن الملاحظ ان معظم انظمة القضاء الاداري الدولي تشترط ضرورة إلا ينتمي اكثر من قاضي لجنسية واحدة، ولعل سبب ذلك يرجع إلى الحيولة دون ان تتمتع دولة ما بامتياز من المحكمة ولو كان من الناحية العددية فقط. أو أن الشرط يعود إلى وجود افكار قانونية متعددة، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى ايجاد حلول متعددة للمشاكل المطروحة امام المحكمة خاصة في حالة الشك والالتباس حول النصوص واجبة التطبيق وتفسيرها^(٣).

اما محكمة الامم المتحدة للمنازعات شأنها شأن اي جهاز قضائي آخر يضم في كينونته عدد من القضاة، تتألف من قضاة ثلاثة متفرغين وقاضيين يعملان لنصف الوقت^(٤)، بدأ تعيينهم من قبل الجمعية العامة في اذار ٢٠٠٩ لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد^(٥). وبما ان جميع الدعاوى المرفوعة إلى المحكمة الادارية السابقة للأمم المتحدة والتي اصبحت معلقة، قد أحيلت إلى محكمة المنازعات للبت فيها، جعل الامين العام يقترح تعزيزها بثلاث قضاة متخصصون، وعدد من الموظفين سنة ٢٠٠٩ من أجل الانتهاء من القضايا المتأخرة، ووفقاً لذلك قررت الجمعية العامة ان تمدد فترة خدمة القضاة المخصصين الثلاثة لمدة سنة اضافية، وذلك لمواصلة التحدي للقضايا المتراكمة من النظام القديم^(٦).

وتعد محكمة المنازعات هي المحكمة الوحيدة التي لديها مقاعد دائمة في مراكز العمل الرئيسية الثلاثة (جنيف، نيروبي، نيويورك) اعمالاً لمبدأ اللامركزية في نظام اقامة العدل الجديد، فكان لا بد من ان يخصص لكل مركز عمل قاضي واحد دائم^(٧). وان النص على أن هيئة المحكمة تتألف من ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين يعملان لنصف الوقت لايعني أن تعقد دائماً بكامل هيئتها هذه.

إذ لايعمل القاضيان غير المتفرغين بالعمل في مقر معين للمحكمة، بل يتم ارسالهم إلى اماكن مختلفة حسبما تقتضي الحاجة، ويعمل كلاهما لدوريتين مدة كل منهما ثلاثة اشهر في كل عام، وفي كل دورة من الدورات التي تستمر لفترة ثلاثة اشهر، ينقضي منها شهر في المنزل لإعداد القضايا وكتابة الاحكام، وينقضي شهران في احد مقار محكمة المنازعات. ومما تجدر الاشارة اليه هنا ان عملهم في المقار المختلفة للمحكمة عزز من تبادل الخبرات بين مختلف مقار المحكمة. وأيضاً أدى إلى تحديد المشاكل المشتركة، فضلاً عن ارساء نهج موحد على نطاق مقار المحكمة الثلاثة^(٨).

والبعض يتولى النظر في القضايا المعروضة على المحكمة من قاض واحد. ومن يرى ان تشكيل المحكمة من قاضي واحد بدلاً من ثلاثة ينبغي اعادة النظر فيه، لأنه يكلف ويسهم في تأخير لامبرر له^(٩).

إلا انه يجوز لمحكمة المنازعات احالة أي قضية إلى فريق يتألف من ثلاثة قضاة للبت فيها، بأغلبية الاصوات وبدون أي رأي مؤيد أو مستقل أو مخالف في نص الحكم وذلك بسبب شدة تعقيد بعض القضايا أو اهميتها^(١٠). إلا اننا نجد أن هناك صعوبات يُحتمل أن تنشأ عند جمع هيئة مكونة من ثلاثة قضاة للنظر في تلك القضايا. في المنظمات الدولية، وذلك لصعوبة جمع القضاة وخاصة إذا كانوا في مناطق جغرافية مختلفة، حسب مقتضيات عمل منظمة الامم المتحدة على الرغم من وجود هيئة مكونة من ثلاثة قضاة هي ما تمثله الاعراف والممارسات القضائية في مختلف النظم القضائية.

تنتخب المحكمة رئيساً لها والذي له دور كبير في الاطلاع بقدر كبير من العمل الاداري المتصل بحجم كبير من المراسلات، وتنسيق وحل المسائل الاجرائية التي تنشأ بين مقار المحكمة، والعمل القانوني المتصل بقواعد المحكمة والإعداد للاجتماعات العامة للقضاة^(١١). ويجري انتخابه من بين القضاة المتفرغين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد، في جلسة عامة تعقد كل سنة، ويتولى مهام منصبه بمجرد انتخابه بأغلبية الاصوات، ويحق لأي قاض من يتعذر عليه الحضور لأجل ذلك أن يصوت بالمراسلة ويواصل مهامه، إلا أن ينتخب خلفه وفي حالة توقف الرئيس عن العمل كقاض في محكمة المنازعات أو استقالته من منصبه قبل انتهاء مدة ولايته العادية أو عجز عن

الاضطلاع بمهامه، تجري انتخابات لتحديد من يخلفه للمدة المتبقية من الولاية. ويكون لرئيس المحكمة سلطة البت في طلب احد اطراف الدعوى في تنحي القاضي في محكمة المنازعات عن النظر في القضية إذا كانت تنطوي على تضارب المصالح بالنسبة لها^(١٢).

نجد هنا أن المحكمة اشارت إلى انتخاب رئيس للمحكمة فقط ولم يتم تعيين نائب للرئيس ليتولى مهامه. عند غيابه لأي ظرف كان، خلافاً لما نصت عليه المحكمة الادارية السابقة للأمم المتحدة ومحكمة الاستئناف للأمم المتحدة. ويعاب على ذلك القصور في النظام الاساسي لمحكمة المنازعات فكان لابد من تعيين نائباً للحيلولة دون التأخير أو التعطيل لبعض اجراءات المحكمة عند غياب رئيسها.

ويؤدي قضاة محكمة المنازعات لدى تعيينهم اليمين المحدد للمسؤولين بنصه "اقسم الالتزام علناً بأن أؤدي مهامي القضائية قاضياً بمحكمة الامم المتحدة للمنازعات باستقلال ونزاهة دونما رهبة، وان التزم على الدوام بمدونة قواعد السلوك"^(١٣).

الفرع الثاني

شروط تعيين قضاة محكمة الامم المتحدة للمنازعات

لم يشترط النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات في تعيين قضاةهم شروط خاصة تتعلق بالسن أو النوع أو المؤهلات الدراسية، سوى بعض المؤهلات والخبرات العلمية، ومنها أن يكون ذا خلق رفيع، وان تكون لديه ١٠ سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الاداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية^(١٤). وهذا يشابه ما كان يشترط في اختيار اعضاء المحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة الذي تم اختيار اعضاءها السبعة ممن لديهم خبرة قانونية دولية ودراية بالقانون الدولي^(١٥). ولايجوز ان ينتمي قاضيان إلى جنسية واحدة. ويولى الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي وللتوازن بين الجنسين، إذ يتم تعيينهم من قبل الجمعية العامة بناءً على توصية مجلس العدل الداخلي. وتعد المهمة الرئيسية لهذا الاخير هي تحديد مرشحين مناسبين للتعيين كقضاة في المحكمة (المنازعات والاستئناف) وعليه الاختيار على اساس الكفاءة لأن فعالية النظام الرسمي يتوقف على ما يتمتع به القضاة من خبرة واستقلال ومؤهلات وخبرة قضائية^(١٦).

ويجري مجلس العدل التثبيت بدقة من صحة طلبات المتقدمين لشغل منصب القاضي ويعقد مقابلات وامتحانات للمرشحين المتمتعون بأفضل المؤهلات. ويقدم المجلس تقريراً إلى الجمعية العامة لتتولى تعيينهم^(١٧).

وقد اشارت الفقرة (٤١) من قرار الجمعية العامة رقم (٦٢/٢٢٨) لسنة ٢٠٠٨ لللبس عندما قررت أن يكون لدى المرشحين ١٠ سنوات من الخبرة القضائية في مجال القانون الاداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية، واللبس هنا إذا ما كانت الإشارة إلى المساواة في الخبرة متصلة بالقانون الاداري، أو بشرط الخبرة القضائية، ولهذا يبيت محكمون في إزالة هذا اللبس.

المطلب الثاني

قلم المحكمة

لقلم أي محكمة دولية دوراً بارزاً في اطار عملها المتعلق بالجانب الاداري^(١٨). وتزويدها بما تحتاج اليه من خدمات ضرورية ذات صلة بعملها، فقد نص النظام الاساسي واللائحة الداخلية لمحكمة المنازعات على ان ينشأ قلم للمحكمة في مقرها في نيويورك وجنيف ونيروبي^(١٩). وهو ما سبق للجمعية العامة للأمم المتحدة أن اكدته في اطار مساعيها لإلغاء نظام العدل القائم وإقامة نظام جديد يحل محله. واستناداً لنظام المحكمة ولاحتها فان قلمها يتكون من امين للسجل وما يلزم من الموظفين الحاصلين على المؤهلات المطلوبة.

الفرع الأول

أمين السجل

وهو رئيس قلم المحكمة والمسؤول الاداري الأول فيها يتم تعيينه بقرار من الامين العام للأمم المتحدة، يعمل تحت سلطة رئيس المحكمة ويتوجيه منه^(٢٠).، اما الشروط الواجب توافرها في أمين السجل فلم يبينها نظام المحكمة ولا لاحتها الداخلية، وباعتقادنا أن هذه الشروط تتمثل في أن يكون أمين السجل، أو رئيس القلم من الاشخاص ذوي الكفاءة العالية والأخلاق الرفيعة، وان يكون على معرفة تامة بلغة أو أكثر من لغات العمل لدى المحكمة، ولعل السبب في عدم النص على هذه الشروط باعتقادنا يعود إلى أنها اصبحت من الامور المسلم بها فيمن ينطبق عليه صفة

الموظف الدولي، خصوصاً عندما يكون موظفاً من الرتب العالية اعمالاً للمبدأ العام المنصوص عليه في الفقرة (٣) من المادة (١٠١) من ميثاق الامم المتحدة.

اما عن مهام امين السجل للمحكمة نستطيع أن نستخلصها من خلال استقراءنا للاحقة محكمة المنازعات ونظامها الاساسي فهو يضطلع بعدة اعمال يكون لها الدور البارز في ادارة القضايا المعروضة على المحكمة ومنها:-

١ . يتلقى طلبات اللجوء من الاشخاص المشمولين باختصاص محكمة المنازعات وعلى اساس نموذج هو من يتولى تحديده.

٢ . يتولى امين السجل احوالة نسخة من طلبات التدخل إلى المدعي أو المدعي عليه، وتبليغ اطراف حسم الدعوى في مقبولية طلب التدخل.

٣ . يحدد شكل الطلب لإيداع مذكرة من قبل رابطة الموظفين باعتبارها صديقة للمحكمة فيما لو ارادت التدخل في دعوى ما، إذ يحيل امين السجل نسخة من طلب رابطة الموظفين إلى الطرفين لتسجيل اعتراضها عليه في غضون ثلاثة اشهر.

٤ . يستلم امين السجل قرارات المحكمة ويتولى تبليغها إلى مقدم الطلب أو الطرفين.

٥ . يستلم القضايا المحالة إلى المحكمة، ثم يقوم بأحوالة نسخة من عريضة الدعوى إلى المدعي عليه وإلى أي طرف آخر يرى القاضي من المفترض احوالها اليه. وإذا لم تؤمن المقتضيات الشكلية في غضون فترة زمنية معينة محددة، يجوز له أن يطلب إلى المدعي الامتثال للمقتضيات الشكلية في غضون فترة محددة. ومتى اتخذت التدابير التصحيحية بالشكل المناسب يحيل أمين السجل نسخة من عريضة الدعوى إلى المدعي عليه.

وأيضاً اشير إلى اهم مهامه في احدى نشرات الامين العام للأمم المتحدة

(أ) تقديم الدعم الموضوعي والتقني والإداري إلى قضاة المحكمة لدى البت في القضايا، ويشمل ذلك امتثال الاطراف للنظام الداخلي للمحكمة وتحرير نواتج المحكمة، وتحديد القضايا القابلة للتسوية بالوسائل غير الرسمية على غرار الوساطة.

(ب) حفظ سجلات المحكمة وإدارة ونشر وتقييم ما يصدر عن المحكمة من قرارات وحيثيات احكام المحكمة.

(ج) حفظ قاعدة بيانات المحكمة التي تضم السوابق والاجتهادات القضائية.

(د) اعداد المدخلات للتقارير بشأن عمل المحكمة إلى الجمعية العامة، والهيئات الأخرى، وحسب ما يصدر من تكليف، وتمثيل، المحكمة في الهيئات ذات الصلة.

(هـ) ادارة الموارد البشرية والمالية وغيرها من الموارد المخصصة لقلم المحكمة حسب الاقتضاء^(٢١).

الفرع الثاني

الموظفون الآخرون

لاشك أن أمين السجل لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات لا يتسنى له القيام بمهامه بغير مساعدة يتلقاها من عدد من موظفين يعملون تحت إشرافه وتوجيهه، ويعتبر جميع هؤلاء بما فيهم أمين السجل من الموظفون الدوليون، وتتركز مهمة هؤلاء الموظفين في تسيير الأعمال اليومية للمحكمة، فمنهم من يعمل بصفة دائمة ومنهم من يعمل بصفة مؤقتة، ويراعى في تعيينهم أقصى ما يستطيع من معايير المقدرة والكفاءة والنزاهة، وبناءً على ذلك فقد نص نظام المحكمة ولائحتها على أن قلمها يضم بالإضافة إلى أمين السجل العدد اللازم من الموظفين المؤهلين، في اختصاصات محددة يتطلبها نشاط المحكمة ووظائفها، علماً أن نظام المحكمة ولائحتها تخلو من أي نصوص تتعلق برتب هؤلاء الموظفين واختصاصاتهم. ولكن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد قررت عام ٢٠٠٨ ضرورة أن يضم قلم المحكمة بالإضافة إلى أمين السجل موظف قانوني ومساعدين إداريين اثنين من فئة الخدمات العامة^(٢٢). بالإضافة إلى ما تقدم فإن نظام المحكمة ولائحتها لم تنص على أية شروط تتعلق بتعيين هؤلاء الموظفين لذلك نعتقد أن تعيينهم يتم بقرار من الرئيس الإداري الأعلى في المنظمة بناءً على توجيه من أمين السجل، كما نعتقد أن تعيينهم يخضع للشروط العامة لتعيين الموظفين الدوليين وهما الكفاءة والنزاهة والإخلاص والتوزيع الجغرافي العادل دون إيلاء أي اهتمام للجنس أو الأصل أو الدين أو المعتقد السياسي^(٢٣). على اعتبار أن هؤلاء الموظفون يعملون في جهاز فرعي للجمعية العامة وبالتالي ينطبق عليهم من شروط للتعيين ما ينطبق على موظفي المنظمة الآخرين.

المبحث الثاني

اختصاص محكمة المنازعات

أن للمحاكم الإدارية الدولية اختصاصاً محدداً ومقيداً بما تسمح لها انظمتها الأساسية أو المواثيق المنشئة للمنظمة الدولية، إذ يتعلق اختصاصها بمدى اهلية المحكمة في سماع الشكاوى المقدمة إليها ومناقشة موضوعها، ولا يمكن تجاوز مسألة الاختصاص لأنها من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته. وخاصة أن انتفاء الاختصاص في الدعوى يترتب عليه رفض النظر فيها. واختصاص المحاكم تتحدد موضوعياً وشخصياً، إذ تختص المحاكم بالبحث عن الخلل الموضوعي في القرار الإداري الدولي ونظر الحالات الناجمة عن عدم مراعاة لشروط التعيين أو

عقد العمل للموظف الدولي. وهذا ما سنوضحه في مطالب ثلاثة. الأول يخص لبحث مشروعية الاختصاص للمحاكم الادارية، والثاني سنوضح فيه الاختصاص الموضوعي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات اما الثالث سيخصص للاختصاص الشخصي.

المطلب الأول

مشروعية الاختصاص

يتحدد اختصاص المحاكم الادارية الدولية بأنواع معينة من منازعات الوظيفة وان مرجع تحديد انواع تلك المنازعات هو النظام الاساسي لتلك المحاكم. كنص المادة (٢) من النظام الاساسي لمحكمة المنازعات للأمم المتحدة وأيضاً نص المادة (٢) الفقرة (١،٢) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لصندوق النقد الدولي الذي قررنا أن اختصاص المحكمة يشمل الدعاوى الموجهة ضد أي اجراء اداري يؤثر على الموظف الطاعن.

وأيضاً قد يتحدد اختصاص المحاكم عن طريق الانظمة الاساسية والإدارية لموظفي المنظمات الدولية كالقاعدة (٤/١١) من النظام الاساسي والإداري لموظفي الامم المتحدة. إذ تنص الانظمة الاساسية للمحاكم والأنظمة الادارية، كل حسب ما يقتضيه عملها، على انواع من المنازعات فقد نجد أن هناك محاكم ادارية تختص بنظر منازعات تخرج تماماً عن المنازعات الوظيفية، كالمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية والتي تختص بنظر منازعات العقود التي تبرمها مع المقاولين أو المتعهدين بالقيام بإعمال لصالحها، ولكن اختصاصها هذا مشروط بان يتم النص عليه في تلك العقود^(٢٤).

ومن جهة اخرى نجد أن بعض منازعات الموظفين لانتظر من قبل محكمة ادارية متخصصة، وإنما تنتظر من قبل دائرة فرعية في محكمة غير ادارية، كمحكمة العدل الاوربية التي خصت احدى دوائرها للنظر في منازعات موظفيها واسمها محكمة الوظيفة العامة^(٢٥).

وبما ان الجمعية العامة هي التي وضعت احكام النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة، نصت بصراحة على مهمتها باستكمال احكامه وتعديلها، بما لا يخل بالحقوق المكتسبة للموظفين، بوصفها جهازاً تشريعياً للمنظمة، فمن باب اولى ان يمتد هذا الالتزام إلى الاجهزة الاخرى، ومنها الجهاز الاداري الذي لا يجوز له الاعتداء على أي من احكام هذا النظام أو عقد العمل أو شروط التشغيل أو حقوق الموظفين المكتسبة بموجب تلك الشروط^(٢٦).

والمحكمة هي جهاز من اجهزة المنظمة الدولية وتكون مرتبطة بإرادة المنظمة التابعة لها فهي من تصنع نظامها الاساسي إذ نجد انه كلما اتسع نطاق اختصاصها كلما قويت ضمانات الموظفين الدوليين.

إلا أن هناك اشكالية تثار حول مدى قوة التزام المنظمة بالإحكام التي ستصدرها تلك المحاكم والحرص على تنفيذها من عدمه. وخاصة عندما يكون الجهاز العام للمنظمة هو منشئ تلك المحكمة، وهو من يصنع نظامها الاساسي، وهو القادر على تعديل هذا النظام، ليكون موسعاً أو مقيد، وتحاول العديد من المنظمات حصر اختصاص محاكمها بمنازعات موظفيها فقط لكي لا تمد سلطتها إلى ما في قرارات اجهزتها الاخرى وبالتالي تؤثر على عملها.

وبما ان الاجهزة القضائية تنشأ لخدمة اغراض محددة لذا نجد أن انظمتها الاساسية غالباً ما تنص على مسائل محددة لذا لا يسمح للإطراف طرح منازعات خارج نطاق هذا الاختصاص إلا اننا قد نجد من خلال الاحكام المختلفة للمحاكم الادارية بأنها تخرج عن نطاق ما محدد في انظمتها في حالات عديدة. ومنها:-

أ . إذا ما اخطأت المحكمة الادارية كتابياً أو حسابياً تقوم من تلقاء نفسها أو بناء على طلب احد الخصوم بتصحيحها حتى وان لم يوجد نص في انظمتها الاساسية، اعمالاً للمبادئ العامة للقانون^(٢٧).

ب . يمتد اختصاص المحاكم الادارية الدولية إلى النظر في مشروعية قرارات اجهزة المنظمة الاخرى، إذا ما انتهكت تلك القرارات حقوق الموظفين وإلحاق الضرر بهم إذ تمتد رقابة القضاء إلى تلك القرارات بغض النظر عن طبيعة الجهاز الصادر عنه القرار^(٢٨). وهنا نجد أن الجهاز المنشئ للمحكمة نفسه قد لا يستطيع أن يتحلل من الالتزام بقرار اتخذته تلك المحكمة.

ج . أن قابلية القضاء الاداري الدولي للتطور، والتوسع، فقد اصبحت قواعده تتجدد باستمرار لتلبية الاحتياجات الوظيفية للموظفين الدوليين، مما يجعله يتقبل انشاء اختصاص ما وان لم تتناوله نصوصه، أعمالاً لمبدأ المشروعية على الاعمال القانونية للمنظمات الدولية التي يجعلها تستعين بالنصوص الدستورية المنشئة للمنظمات إذا ما اقتضت الحاجة^(٢٩). فغالباً ما تسعى المحاكم الادارية إلى مد اختصاصها لحالات من منازعات الموظفين الدوليين. سكتت عنها النصوص سعياً منها لحماية حقوقهم^(٣٠).

د . طالما الهدف من انشاء المحاكم الادارية الدولية ومن ضمنها محكمة المنازعات في الامم المتحدة هو اقامة نظام عدل داخلي لتنظيم علاقة المنظمة بموظفيها، فكان لا بد من الاعتراف لها بالسلطة التي تمكنها من تحقيق هذا الهدف، وعدم الوقوف على حرفية نصوص انظمتها الاساسية لكي تمد اختصاصها إلى منازعات وظيفية لم ترد فيها. وهذا ما اكدته محكمة العدل

برأيها الاستشاري لعام ١٩٥٤ بخصوص اثار احكام التعويضات التي اصدرتها المحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة^(٣١).

وتخرج المحاكم الادارية عن نطاق ما مقرر لها وان خالفت قرارات الاجهزة المنشئة لها، فمحكمة المنازعات مثلاً، وتطبيقها لذلك، رفضت قرار الجمعية العامة المرقم (٢٢٦/٥١) لسنة ١٩٩٧ الذي اكد على السلطة التقديرية للامين العام في تعيين كبار الموظفين خارج نطاق الاجراءات المتبعة^(٣٢). ورداً على الحجج التي تؤكد الطابع العام للواجبات التي يمارسها الامين العام، وعلى ضرورة وضع شواغل الدول الاعضاء في الاعتبار، فقد اكدت محكمة المنازعات في امرها الصادر سنة ٢٠١٤ بأنها "ليست معنية بالدور الذي تؤديه الامم المتحدة في الشؤون الدولية" و "ان الامم المتحدة من حيث صفتها كرب عمل. فهي مجرد مؤسسة"^(٣٣). ونعتقد بأنه لا بد في احيان معينة إذا ما اقتضت الضرورة أن تتجاوز المحاكم الادارية الدولية لنصوصها. إذا ما اعترض نص عند ادائها لوظيفتها القضائية اعمالاً للمبادئ العامة للقانون.

المطلب الثاني

الاختصاص الموضوعي

يتعلق الاختصاص الموضوعي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات بنظر الحالات الناجمة عن عدم مراعاة شروط التعيين، أو عقد العمل في منظمة الامم المتحدة، إذ تتم مراقبة القرارات الادارية الصادرة منها والمتعلقة بحقوق الموظفين الدوليين من خلال فحص مشروعية هذه القرارات ومدى مطابقتها للقوانين والأنظمة في هذه المنظمة، من خلال البحث عن الخلل الموضوعي في ذلك القرار، والعيوب التي يمكن ان تصيب محتواه في كل من اركانه كما اوضحناه آنفاً، كعيب الاختصاص، الشكل، المحل، السبب، الغاية.

فقد نص نظامها الاساسي على اختصاص المحكمة الذي يتحدد بالاتي:-

- أ . بالطعن في أي قرار يُدعى انها لايمتثل لشروط التعيين أو عقد العمل.
 - ب . للطعن في قرار اداري يفرض تدبير تأديبياً.
 - ج . للالتزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل اليه عن طريق الوساطة^(٣٤).
- (أ) أي قرار اداري يُدعى انها لايمتثل لشروط التعيين أو عقد العمل^(٣٥). وقد فسر مصطلح القرار الاداري في احد احكام المحكمة الادارية الملغاة للامم المتحدة والتي تبنته محكمة المنازعات والذي كان مقبولاً من قبل اغلب أنظمة القانون الاداري أيضاً بأنه "قرار اداري اتخذته الادارة في حالة فردية (اجراء اداري فردي) والذي ينتج اثاراً أو عواقب على النظام القانوني"^(٣٦). إلا

اننا نجد أن بعض قضاة محكمة المنازعات قد أعربوا عن استيائهم من تبني المحكمة لهذا التعريف، إذ أوضح أحدهم بأنه على قدر موافقته على أن القرار الإداري هو القرار الصادر من جانب الإدارة، إلا أنه ليس بالضرورة أن يكون قراراً فردياً إذ لا بد من تقييم كون القرار فردياً أم لا يختلف من حالة إلى أخرى. حسب مقتضيات الدعوى^(٣٧). وبالمثل أيد القاضي Tefera ما سبق بأنه نظراً لطبيعة القرارات التي تتخذها الإدارة، لا يمكن أن يكون هناك دقة وتعريف محدد لها، ما هو قراراً أو ليس قراراً إدارياً يجب أن تفرره كل حالة على حده، مع مراعاة السياق المحدد والظروف المحيطة عندما تتخذ مثل تلك القرارات^(٣٨). ولذلك فمن المنطوق أن لا يستبعد احتمال وجود طلب فردي وجماعي في نفس الوقت طالما أن القرار له تطبيقات فردية^(٣٩). إذاً نستطيع أن نقول أنه لا بد من وجود قرار لكي تنظره المحكمة فلا دعوى بدونها، والذي يصدر عن الإدارة في مواجهة أحد موظفيها، أو عدد محدد منهم، وقد انتهك أو مس الحقوق والمراكز القانونية الخاصة بهم. وهذا ما أكدته أيضاً المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بدعوى أحد موظفيها ضد المنظمة الأوروبية لبراءات الاختراع، حيث قضت بعدم إمكانية إقامة دعوى ضد قرار لم تتخذه الإدارة بعد، أو لم يمس هذا القرار مركز الموظف انشأً أو الغاءً أو تعديلاً^(٤٠).

بناءً على ما تقدم لا بد من توجيه الطعن لما ينطبق عليه وصف القرار الإداري الدولي وليس التصرفات الأخرى التي تصدرها المنظمة، فالردود الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو مكاتب المساعدة القانونية لا تشكل بحد ذاتها موضوعاً لقرار إداري للطعن فيها أمام محكمة المنازعات، وأيضاً عدم وجود الرد من مكتب الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة لا يشكل قراراً إدارياً يصلح للمراجعة الإدارية لأن ليس له أي تأثير على حقوق العمال. وهذا ما أكدته محكمة المنازعات في أحد أحكامها بمناسبة طلب أحد موظفيها. يعمل بوظيفة إحصائي في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا)، لوقف التشهير المتكرر له عن طريق الرسائل الموجهة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية لفتح تحقيق في تورط مقدم الطلب بأنه متهم في تهريب جوازات سفر مزورة، فورد اسمه في عدة رسائل موجهة إلى عدد من البلدان فيما يتعلق بذلك، فاستعرضت المحكمة طلباته ومنها أن ذكر اسمه في عدة وثائق ترسل إلى عدد من البلدان متعلقة في التحقيق معه ونقلها إلى دول مختلفة يشكل قرار إداري له تأثير على تعيينه وأصبح ضحية التشهير، لذا يطلب من المحكمة البت في هذه المسألة، والتعويض عن الأضرار التي لحقت به من ذلك، وقد أكدت المحكمة مرة أخرى بأنها لا ولاية قضائية لها على المسائل المتعلقة بالتشهير وإن هذا يخرج عن سلطة اختصاصها^(٤١).

وأيضاً رفضت محكمة المنازعات، الطعن بالقرارات غير النهائية لأنها لا ترتب آثاراً قانونية بذاتها وهذا ما اكدته أيضاً المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية. فالقرار المطعون فيه يجب أن يكون نهائياً، وصاحب الشأن يكون قد استفذ كافة اوجه الطعن فيه، وصدر قرار في هذا الطعن وعلم الموظف به أو افتراضه العلم^(٤٢).

ونقصد بنهائية القرارات الادارية هي قابليتها للتنفيذ دون حاجة لأي اجراء لاحق، فلا يعد القرار الاداري نهائي إذا ما تطلب ضرورة اعتماده أو تأييده من الرئيس الاداري أو من جهة ادارية اعلى^(٤٣).

وأيضاً نجد أن محكمة المنازعات ترفض النظر في الطعون المقدمة في قرارات اجهزة المنظمة الأخرى. فهي تنظر حصراً في ما يصدره الجهاز الاداري في المنظمة، وهذا ما اكدته في احد احكامها عندما رفضت النظر في دعوى موظف الامم المتحدة الذي يعمل كمنتج اذاعي في قسم المعلومات في امانة الامم المتحدة، الذي طعن في قرار المحكمة الادارية امامها برفض التصديق على اجازته المرضية، إذ اشارت المحكمة بوجهة نظرها بعدم قبول الطعن، وان اختصاصها هو النظر في القرارات الادارية فقط، ورفض النظر بالقرارات القضائية، ويعد القرار الصادر عن المحكمة الادارية وهي هيئة قضائية، قرار قضائي وليس قرار اداري ولذلك لا يقع ضمن اختصاص المحكمة، فهي مختصة بنظر الدعاوى التي كانت منظورة امام المحكمة الادارية غير المحسومة والمعلقة الذي تم نقلها اليها، وليس الاحكام الصادرة عنها^(٤٤).

أما المقصود بشروط التعيين الواردة في نص المادة (٢) من النظام الاساسي للمحكمة فهي كل ما تشمله عبارة شروط التعيين أو احكام الخدمة، وشروط الاستخدام أو شروط العمل، والتي غالباً ما تستعمل للدلالة على نفس المدلول، والذي يتحدد في كتاب التعيين الذي يستلم ويوقع على اثر التعيين، إذ يورد كتاب التعيين الذي يعطى لكل موظف، جميع احكام وشروط الخدمة، بالنص الصريح أو بالإشارة^(٤٥)، ويخضع كتاب التعيين لإحكام النظام الاساسي والنظام الاداري للموظفين المنطبقة على فئة التعيين التي يعين بها الموظف، ويحدد فيه، مدة التعيين ومهلة الاشعار اللازم لانتهائه، ومرتب بداية التعيين، وجدول العلاوات، وأي شروط خاصة قد تكون سارية^(٤٦).

ويعد النظام الاساسي والإداري للموظفين، المصدر القانوني لإحكام وشروط الخدمة. وان شروط وإحكام التوظيف لا تقتصر بالضرورة على الاحكام المنصوص عليها فيجوز النص على شروط وإحكام توظيف أي موظف في الامم المتحدة، أو الاستدلال عليها ضمناً ويجوز أيضاً استخدامها في تطابق الحالات والملابسات المحيطة بها^(٤٧). وأيضاً قد تكون المبادئ العامة للقانون هي مصدر لتلك الشروط، وهو ما اشارت اليه المحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة في احد

إحكامها بان "متى ظهرت ثغرة أو فجوة في القوانين الداخلية فللمحكمة ان تعتد بالمبادئ العامة، بل هي ملزمة بذلك"^(٤٨).

وأيضاً يمكن أن تكون أنظمة القانون الاداري، مصدر لشروط التوظيف والقرارات الادارية المكتوبة الصريحة أو الضمنية^(٤٩).

وعليه فان شروط التعيين لايتضمنه فقط العقد المبرم بين الموظف والمنظمة، وقواعد ولوائح نظم الموظفين وإنما يندرج تحته مختلف القواعد الحاكمة لأوضاع وشروط العمل المدرجة في المبادئ والقواعد القانونية للتوظيف الدولية عموماً، ولكن يجب أن تكون القواعد التي يستند اليها الطاعن نافذة في مواجهة المحكمة، وتختص بتطبيقها، وتكون موجودة، وعلى المحكمة أن تتأكد من وجود عقد التعيين المبرم بينهما، إذ يعد المصدر القانوني لحق الموظفين باللجوء للقضاء الاداري واثبات مسؤولية الادارة العامة في المنظمة عما يلحقهم من اضرار نتيجة ما قد تتخذه قبلهم من اجراءات ادارية غير مشروعه^(٥٠). إذ يعد ضماناته للتوظيف العامة الدولية بالزام الادارة باحترام الاحكام الواردة في أنظمة ولوائح التوظيف.

ولذلك فان وجود عقد العمل شرط لقبول الدعوى امام محكمة المنازعات، وهو ما يبين اهمية الكتابة كشرطاً شكلياً لازماً في تعيين الموظفين الدوليين، إذ تثبت اهميتها بتسهيل عملية الاثبات في المنازعات التي تسود بين الموظفين ومنظماتهم اللاتي يعملون لصالحها. وهذا ما يندرج تحت صفة الموظف^(٥١). وهذا ما يؤكد على ضرورة أن يستبعد المرشح لشغل احدى الوظائف، أو الذي يلقي عرضاً بأنه لايحق له المطالبة بمقاضاة تلك المنظمة لعدم التعاقد معه، بل نجد ان محكمة المنازعات قد اعتمدت على مخالفة شروط التشغيل ونظم الموظفين هنا اكثر مما اعتمدت على صفة الموظف، إذ اقرت انه ليس من الضروري اثبات صفة الموظف على الطاعن طالما تعلق النزاع بمخالفة أي من شروط عقود التوظيف أو شروط الانظمة الاساسية للموظفين الدوليين^(٥٢).

ولذلك نجد أن المحكمة تنظر فقط في دعوى الموظف الدولي ضد القرارات الادارية التي تتضمن خرقاً أو انتهاكاً لعقده المبرم مع المنظمة، أو شروط وأوضاع تشغيله المحددة في قواعد ولوائح التوظيف في المنظمة العامل لديها^(٥٣). وبمفهوم المخالفة لاتقبل المحكمة النظر بالطعن الذي لايستند إلى حدوث خرق أو انتهاك لشروط وأوضاع التشغيل، وإنما يستهدف من الدعوى الضغط على الادارة أو اقناعها بإعمال يعتقد انها تحسن من ظروف أو شروط الاستخدام.

وهذا القول يصح وان لم يتم النص صراحة على هذا الحصر، وهذا ما اعتمدته المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية التي سرت على نهج سابقتها محكمة العصابة، رغم انها حاولت في بعض الاحيان توسيع اختصاصها ليطال كافة القرارات، والإعمال التي تمس الحقوق المكتسبة للموظفين دون اعتبار لطبيعة الجهاز الذي صدرت عنه، إذ قضت في احد احكامها، بتعويض ثلاثة

عشر موظفاً سبق فصلهم بتعديل على نظام موظفي العصابة ونظام موظفي مكتب العمل الدولي، وهو التعديل الذي جاء تنفيذاً لقرار جمعية العصابة بتاريخ ١٤/١٢/١٩٣٩ وقد عللت المحكمة حكمها بالتعويض بان لا سلطة للجمعية بتعديل عقود الموظفين إلا إذا نصت بذلك هذه العقود أو نظامها الأساسي^(٥٤).

ومن ما تقدم نستطيع أن نلخص ما مفاده، طالما نحن بصدد حماية قضائية للموظف الدولي ضد قرارات المنظمة يجب أن تنظر المحكمة بكل ما يخل بالحقوق المكتسبة للموظفين وبغض النظر عن جهة هذا الاخلال وان كانت غير الادارة، وما يؤيد رأينا هذا هو نص النظام الاداري والأساسي لموظفي الامم المتحدة، الذي نص على السلطة الواسعة التي تتمتع بها الجمعية العامة للأمم المتحدة في وضع وتعديل احكام هذا النظام بما لا يخل بالحقوق المكتسبة لموظفيها^(٥٥).

وقد لانتقيد المحكمة فقط بشروط العقد أو الانظمة الادارية عند الاخلال بهم لنظر دعاوى الموظفين بل يمتد اختصاصها ضد كل قرار لعملهم بحسن نية أو واجب احترام كرامة الموظفين من أن تنتهك حقوقهم في المساواة.

(ب) للطعن في قرار اداري يفرض تدبيراً تأديبياً: نستطيع أن نقول يحوي كل نظام وضعي على قواعد خاصة ومعايير سلوك لايجوز للموظف تجاوزها، أو تعمد مخالفتها، أو الظهور بعكس ما تأمر به تلك القواعد أو النصوص وألا تعرض لفرض اجراءات أو تدابير أو عقوبات للحد من هذا التجاوز^(٥٦).

وان النظام الجديد لإقامة العدل والذي استحدث فيه محكمة الامم المتحدة للمنازعات والتي كان لها اختصاص بالبت في طعون القرارات الادارية التي تفرض تدبيراً تأديبياً، وهو الاختصاص الذي حرمت منه أول محكمة ادارية دولية (محكمة عصابة الامم المتحدة)، إذ لم يكن لديها سلطة النظر في طعون تلك القرارات، وهذا ما ينطبق أيضاً على خليفتها المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية، أما المحكمة الادارية الملغاة لمنظمة الامم المتحدة أيضاً لم تنص صراحة في نظامها الاساسي على سلطتها بنظر القرارات التأديبية، إلا أن من استقراء احكام المحكمة نجد انها تنظر في تلك القرارات دون المساس بالسلطة التقديرية لجهازها الاداري، إذ تتفحص المحكمة الاجراءات التي تم اتخاذها من قبل الادارة قبل فرض الجزاء التأديبي ومدى صحتها، وأيضاً تتأكد من مدى انسجام سوء السلوك مع العقوبة المفروضة، أو إذا كان فرض تلك العقوبة من ضمن صلاحية المدعي عليه^(٥٧).

فقد نص النظام الحالي لمنظمة الامم المتحدة على سلطة محكمة المنازعات بنظر تلك القرارات. إلا أن المسألة الأساسية هي تحديد ما يعد سوء سلوك صدر من قبل الموظف الدولي؟

يجتهد القضاء الإداري لإزالة الغموض عن مصطلح (سوء السلوك) الواردة في الانظمة الادارية والاساسية للموظفين. إذ حاولت المحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة تعريفه بقولها بأنه "سلوك يكون اما متعمداً وأما طائشاً أو غير متمس بالمسؤولية ويستحق العقاب، وليس سلوكاً ناشئاً عن عدم كفاءة أو عدم قدرة فطري"^(٥٨). اما المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية فقد اشارت في احد احكامها ان على الموظف الدولي دائماً واجب يتمثل في أن يتمتع بحسن السلوك ولايقوم بأي عمل يضر بسمعة المنظمة العامل لديها^(٥٩). وقد يكون النظام الاساسي والإداري للموظفين هو المرجع في تحديد ما يعد سوء سلوك عندما يكون هناك ادعاء أو شك في ارتكاب الموظف فعل يندرج تحت مفهوم سوء السلوك^(٦٠). إذ نصت المادة العاشرة من النظام الإداري لموظفي الامم المتحدة على سلطة الامين العام بإيقاع تدابير على الموظفين الذين يصدر عنهم سوء سلوك وقد بينت نوعين من سوء السلوك الأول يعد جسماً كالاستغلال والاعتداء الجنسيان، اما الفئة الثانية وضعت تحت عنوان سوء السلوك فقط، وهو عدم امتثال الموظف لالتزاماته المحددة بموجب ميثاق الامم المتحدة أو النظامين الاساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الادارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاة معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي^(٦١). وأيضاً اشارت في مادة أخرى على انواع السلوك المحذور من قبل موظف الخدمة الدولية، والذي يستوجب اتخاذ الاجراءات التأديبية بحق الذي لا يفي بتلك الالتزامات، إلا أن تلك الأفعال لم ترد على سبيل الحصر وإنما فقط نماذج منها لعدم حصرها، إذ يعد هذا المصطلح فضفاض وواسع ولايمكن حصره، كما هو الحال في عدم امكانية حصر الأنشطة المحصورة للموظف الوطني^(٦٢). مما يجعل مهمة المحكمة صعبة في التحقق واثبات سوء استعمال السلطة للمخالفة وتناسب العقوبة التأديبية مع اساءة السلوك من قبل الموظف الدولي، على الرغم من احاطة الموظف الدولي بضمانات قانونية واجبة الاتباع من قبل ادارة المنظمة، والمسؤول الإداري، عند فرض العقوبات التأديبية، ومنها ضرورة اجراء تحقيق، أو اخطاره كتابة بالتهم الموجهة اليه، وضرورة اعطائه فرصة للرد عليها، وأيضاً يعطى الموظف حق الاستعانة بمساعدة محام للدفاع عنه عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية أو مساعدة محام خارجي. وأخيراً له حق رفع دعواه مباشرة إلى محكمة المنازعات للأمم المتحدة^(٦٣).

وعلى غرار ما معمول به في الانظمة الانضباطية أو التأديبية في القانون الإداري الداخلي بعدم امكانية حصر المخالفات، إلا أن هذا لاينطبق على النص الصريح والحصري للعقوبات أو الاجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف المخالف، والتي لايجوز اطلاق سلطة الادارة بالتحكم بفرض العقوبات تقديراً، وقد حدد النظام الإداري والاساسي لموظفي الامم المتحدة تلك الاجراءات بـ ١ . اللوم الكتابي، ٢ . الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة، ٣ . ارجاء استحقاق

العلوة الدورية لفترة محددة، ٤ . الوقوف عن العمل لفترة محددة بدون اجر، ٥ . الغرامة، ٦ . ارجاء النظر لفترة محددة في استحقاق الترقية، ٧ . خفض الرتبة مع ارجاء النظر لفترة محددة في استحقاق الترقية، ٨ . انتهاء الخدمة باشعار أو بتعويض محل مهلة الاشعار، وبتعويض عن انتهاء الخدمة أو بدونها، ٩ . الفصل^(٦٤)، ويعد الفصل من اشد العقوبات التي يتعرض اليها الموظف الدولي لذا نجد ان محكمة الامم المتحدة للمنازعات تتفحص بكل دقة الوقائع التي ادت إلى الفصل. وهنا لا بد من بيان موضوع مهم يتعلق بدور محكمة المنازعات في رقابتها على الاجراءات التأديبية المتخذة بناء على تفويض السلطة للامين العام. لقد تغير نطاق نظام العدل الداخلي في الامم المتحدة تغييراً ملحوظاً مع استحداث النظام الجديد لإقامة العدل، وإنشاء محكمتي المنازعات والاستئناف^(٦٥).

وخاصة فيما يتعلق بالقضايا التأديبية، إذ اصبح ينظر اليها من قبل محترفين يفسرون النظامين الاداري والاساسي لموظفي الامم المتحدة بأسلوب جديد، وأيضاً اصبحت المحكمتان تقدم التوجيه بشأن المعايير الاجرائية والموضوعية في المرحلة التأديبية^(٦٦).

وقد اثيرت مسألة السلطة التقديرية للامين العام في فرض التدابير التأديبية على الموظفين الذين يسيئون السلوك، فبعد أن كان القضاء الاداري يسلم بالسلطة التقديرية للامين العام^(٦٧). خرجت محكمة المنازعات عن ما كان مألوف وعكست الاجتهادات القضائية التي كانت مستقرة في النظام القديم، إذ كانت المحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة تسلم بالسلطة التقديرية الواسعة للامين العام في المسائل المتعلقة بالافراد في ثلاثة مجالات رئيسية وهي التعيينات والترقيات، والمسائل التأديبية، وتصنيف الوظائف، ومثلها المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية في الكثير من احكامها التي اقرت بها إلى صالح جهة الادارة في المنظمات الدولية بقدر كبير من سلطة التقدير باتخاذ القرارات تجاه موظفيها^(٦٨).

ومن هذا يتضح بان القاعدة التي تتبعها المحاكم الادارية الدولية في هذا الخصوص هي أن القرار الاداري التقديري لا يخضع الا لاستعراض محدد من جانبها، على اعتبار ان الادارة هي الاجدر بتقدير ملاءمة ما تصدره من قرارات بهذا الخصوص^(٦٩). ونجد ان الكثير من اعمال وقرارات الادارة تتحصن عن رقابة القضاء الاداري الدولي، كتحديد الادارة للمؤهلات المطلوبة في وظيفتها، وتحديد فترات تدريبهم، وعدم تجديد العقود محددة المدة. وإعادة تشكيل الهيكل الوظيفي، وأيضاً كان للامين العام سلطة تقديرية فيما يتعلق بتقييم الوقائع، وما إذا كان السلوك المطعون فيه يشكل سوء سلوك، وماهية الاجراءات التأديبية الملائم^(٧٠).

إلا أن محكمة الامم المتحدة للمنازعات في عدة حالات حاولت تقييد سلطة الامين العام من خلال استعراض فرض الاجراءات التأديبية، ومحاولة تحديد معيار اثبات سوء السلوك، واجتهادها

في القضايا المعروضة عليها في فحص ما إذا كانت الوقائع التي تم انشاء العقوبة بالاستناد اليها ثابتة، وهل هي سوء سلوك؟ وهل العقوبة متناسبة مع الجريمة؟ ومنها دعوى تلقتها بسبب شكوى قدمت إلى مكتب حقوق الانسان والعدل من قبل احد اقارب الرئيس التنفيذي الاعلى. بأنه تم اعتقاله بسبب عمله في شركة مواد البناء، وامتلاكه للشركة بدون موافقة الامين العام، والعمل بأنشطة خارجية غير مصرح بها، مما ادى إلى فحص وقائع الدعوى بشكل دقيق من المحكمة واثبات مدى عد عملاً سوء سلوك بمطابقته مع نصوص النظام الاداري والأساسي لموظفي الامم المتحدة^(٧١).

على الرغم من أن النظام الجديد قد منح سلطات تفويض لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر للبت في القضايا التأديبية بهدف المساعدة في معالجة التأخيرات المطولة المرتبطة في حسم القضايا بسرعة وكفاءة التي كان يعاني منها نظام العدل السابق، نتيجة المركزية في احالة القضايا إلى المقر، ومحدودية قدرة مكتب ادارة الموارد البشرية على معالجة عدد كبير من القضايا على وجه السرعة، وأيضاً منح التفويض لضمان كفاءة العملية التأديبية لجميع الافراد في عمليات حفظ السلام- إلا أن التفويض لم يكن بشكل كامل بل تفويض جزئي يقتصر على توقيع الجزاءات البسيطة كاللوم، أو الغرامات، وان سلطة توقيع التدابير التأديبية الشديدة ستظل بيد وكيل الامين العام للشؤون الادارية^(٧٢). ورغم الاعتراف بالتفويض المحدد للسلطة في المسائل التأديبية لكن هذا التفويض يجب أن يكون محدد بشروط قبل أن تدخل السلطة حيز النفاذ. وقد حدد الامين العام تلك الشروط:-

أ . ايفاد موظفين قانونيين من ادارة الشؤون الادارية لمساعدة رؤساء البعثات على ممارسة السلطة المفوضة في المسائل التأديبية وإسداء المشورة لهم.

ب . اكمال برنامج تدريبي شامل بشأن نظام العدل الجديد لجميع الموظفين المشاركين في جميع المراحل المختلفة للعملية التأديبية.

ج . لا بد من وجود امر اداري بشأن العملية التأديبية بأكملها بما في ذلك المراحل السابقة للإجراءات التأديبية (أي الإبلاغ عن سوء السلوك، التحقيقات وحقوق الموظفين المرتبطة بضرورة التقيد بالإجراءات القانونية الواجبة، وتقييم تقارير التحقيق والإجراءات التأديبية^(٧٣)).

ومن خلال استعراضنا لإجراءات العملية التأديبية وجدنا أن بعض الموظفين غالباً ما يلجئون إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية وقبل عرض القضية إلى محكمة المنازعات في القرارات التأديبية، إذ يوفر المشورة للطاعنين أو المستأنفين لتدبير تأديبي. إذ يقوم المكتب بتقييم وقائع الدعوى من الناحيتين الموضوعية والإجرائية ويقدم رأيه بذلك، وقد احرز نجاحاً في التقليل

من عدد القضايا المعروضة على المحكمتين المنازعات والاستئناف من خلال ابداء رأيه حسب كل قضية^(٧٤).

جـ . تختص محكمة المنازعات في دعاوى الالزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل اليه عن طريق الوساطة^(٧٥).

إذ نصت الفقرة الثانية من مادتها الثامنة صراحة بعدم مقبولية الدعوى إذا تمت تسوية النزاع عن قرار اداري مطعون فيه من خلال اتفاق يجري التوصل اليه عن طريق الوساطة. وكما اشرنا سابقاً إلى الوساطة كحل غير رسمي يلجأ اليه الموظف الدولي قبل أن يلجأ إلى التسوية الرسمية لحل النزاع.

وأيضاً نص على ذلك في النظام الاساسي والإداري لموظفي الامم المتحدة. بان "لاتقبل محكمة الامم المتحدة للمنازعات دعوى إذا كان النزاع الناتج عن قرار مطعون فيه قد سوي باتفاق جرى التوصل اليه عن طريق الوساطة. ويجوز، مع ذلك للموظف رفع دعوى امام محكمة الامم المتحدة للمنازعات مباشرة لإنفاذ اتفاق جرى التوصل اليه عن طريق الوساطة..."^(٧٦).

وقد اكدت محكمة المنازعات في العديد من الاحكام التي اصدرتها على الزامية القرارات التي تتخذ عن طريق الوساطة.

فقد قدم طعن احد موظفي مكتب الامم المتحدة في نيروبي الذي يعمل بصفة كاتب لعدم منحه تعويض كافي عن واجبات المستوى العالي الذي يقوم به في عام ٢٠١٠-٢٠١١، وسبق وان قدم بذلك طلباً للوساطة واتخاذ قرار بشأن ما يدعيه، لذلك اشارت محكمة المنازعات في معرض قرارها بأن القرار الصادر عن طريق الوساطة قرار ملزم باعتبارها عنصراً هاماً في النظام غير الرسمي، له كفاءة في ادارة العدالة، تتوصل فيه إلى حكم نهائي بات، ويكون ملزم للأطراف الالتزام وبه وألا له الحق في الطلب بتنفيذه يتقدم به إلى محكمة المنازعات. وقد بررت المحكمة اهمية الوساطة والزامية قرارها لاعتبارات عدة:-

١ . انه قرار رسمي يتم التوصل اليه عن طريق احد عناصر النظام غير الرسمي الذي يتم اللجوء اليه لتجنب التقاضي الذي لا لزوم له.

٢ . الوساطة في الامم المتحدة تتطلب اشراك شخص محايد لمساعدة الاطراف على العمل من اجل ايجاد حل لنزاعهم.

٣ . أن اللجوء إلى الوساطة يتم بموافقة جميع الاطراف^(٧٧).

وفي حكم اخر للمحكمة رفضت طلب المدعي وهو موظف متقاعد في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة لغربي اسيا (اسكوا) الذي رفعه بشأن تسوية سابقة تم فرضه عليه بالإكراه والتهديد، وقد ثبتت المحكمة بان قرار الوساطة قد اجري تحت رعاية مكتب امين المظالم،

ولهذا لا يحق للمحكمة نظر قرار تم اتخاذه عن طريق الوساطة، إلا أن في هذه الدعوى ان المدعي قد اجبر على التوقيع. ورغم ذلك رفضت المحكمة الطلب لان المدعي لم يستطيع تقديم أي دليل على انه توقيع اتفاق الوساطة كان تحت التهديد والاكراه، وخاصة انه سبق وان بين الاتفاق أنه قد قبل المدعي بقرار الوساطة، لذلك رفض الطلب^(٧٨).

المطلب الثالث

الاختصاص الشخصي

ويقصد بالاختصاص الشخصي هنا هو صلاحية محكمة المنازعات بنظر منازعات طائفة العاملين لدى منظمة الامم المتحدة، وذلك حسب ما يقرره النظام الاساسي لهذه المحكمة. أو يمكن القول هي ممارسة الولاية القضائية على اشخاص محددين بكونهم موظفين دوليين. وقد اثار مسألة تحديد الموظفين الذين يخضعون لاختصاص المحكمة جدل اثناء مناقشة اقامة نظام العدل الجديد. بين من يشدد على ضرورة توسعه ليشمل جميع الموظفين بغض النظر عن مراكز عملهم، لعرض دعواهم على هذه المحكمة، بينما اقترح اخرون بضرورة شمول بعض الفئات من غير موظفي الامانة العامة كالخبراء الموفدين في البعثات^(٧٩)، مما ادى إلى معارضة بعض الوفود وأصروا على حصر نطاق النظام الجديد في فئات الموظفين. الذين كانوا لهم الحق في عرض دعواهم امام المحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة على أن يحاول فريق اعادة التصميم توفير سبل انتصاف فعالة لسائر الموظفين^(٨٠).

عموماً الرأي الذي اعتمد هو حصر النظام الرسمي على الموظفين بصرف النظر عن مدة عقدهم ولو كانت مدة قصيرة جداً، بالإضافة إلى حقهم باللجوء للنظام غير الرسمي، أما عاملي المنظمة الآخرون فيحق لهم تسوية منازعاتهم مع المنظمة بالطريق غير الرسمي فقط بما تنص عليه عقود عملهم، كالوساطة والتحكيم^(٨١)، ولكن يجوز لهم طلب تقييم اداري للقرار الاداري الصادر عن المنظمة. إذ نجد ذلك واضحاً في قرار الجمعية العامة، عندما اقر أن في وسع المتدربين الداخليين والصف الثاني من الموظفين المقدمين من دون مقابل، والمتطوعين، أن يطلبوا اجراء تقييم اداري ملائم من غير أن يكون لهم حق اللجوء إلى محكمة الامم المتحدة للمنازعات أو محكمة الامم المتحدة للاستئناف^(٨٢).

ومن جانبنا نجد أن هذا النص من قرار الجمعية العامة قد اكد التمايز الواضح بين فئات العاملين في المنظمة، وكان من الاجدر لنظام العدل الجديد للأمم المتحدة، أن يكون قد ازال التمييز بين المشتغلين لديها بإتاحة التقاضي امام هذه المحكمة لكافة من تربطهم علاقة عمل قانونية

بالمنظمة، فحاجة قصيري المدة للحماية القضائية لا تقل عن حاجة المشتغلين مدد أطول، وخاصة أن هؤلاء لا يملكون مقاضاة المنظمات العاملين لديها للحصانة التي تتمتع بها تجاه القضاء الداخلي للدول. ونجد أيضاً أن ذلك قد يؤدي إلى اشاعة روح الحقد والتفرقة بين عاملي المنظمة الدولية. فاختلاف المركز القانوني للمشتغلين في خدمة المنظمة الدولية لا يقضي بالضرورة اختلاف وسائل الانتصاف لحل منازعاتهم مع ادارة تلك المنظمة.

إلا أن هناك من يضع مبررات أو اسباب لعدم اختصاص محكمة المنازعات أو الاستئناف للأمم المتحدة بنظر دعاوى غير الموظفين ومنها:-

١ . أن من اهم اسباب استثنائهم، هو لعدم زيادة العبء على هذه المحاكم وهي لاتزال في مرحلة مبكرة حرجة من انشائها.

٢ . أن الاحكام والشروط المطبقة على الموظفين في النظام الاداري والاساسي لموظفي الامم المتحدة والإطار الاداري للأمم المتحدة لا ينطبق على الافراد من غير الموظفين، إذ يخضع الافراد من غير الموظفين، إلى شروط عقدهم، وشروط الخدمة أو الشروط العامة التي تنطبق على اتفاقات الخدمة الخاصة^(٨٣). وأيضاً يخضعون إلى معايير معينة من السلوك فيما يتعلق بخدمتهم لدى الامم المتحدة، لذا جميع المطالبات المقدمة من الافراد من غير الموظفين يتم تقديمها على اساس هذا الاطار التعاقدية والمبادئ العامة للقانون الدولي^(٨٤).

٣ . أيضاً يرى الامين العام بان ادراج الافراد من غير الموظفين في نطاق محكمة المنازعات، سيؤدي إلى زيادة مجموع عدد مستخدمي النظام الرسمي إلى الضعف تقريباً. مما سيتطلب هذا تخصيص موارد اضافية كبيرة إلى النظام الرسمي من اجل استيعاب هذا التوسع^(٨٥).

٤ . وفي تقرير اخر اشار الامين العام إلى أن فتح النظام الرسمي امام الافراد من غير الموظفين يتطلب من محكمة المنازعات أن تقضي في مسائل لاتقوم على النظامين الاساسي والإداري للموظفين والمنشورات الادارية ذات الصلة، مما قد يؤدي إلى ازدياد تعقيد النظام، وسيتطلب ضعف عدد القضاة المتفرغين والقضاة العاملين نصف الوقت، ومضاعفة عدد الموظفين في مكاتب قلم محكمة المنازعات^(٨٦).

٥ . ضرورة الحفاظ على الفصل والتمييز بين الهيئتين القانونيتين (محكمة المنازعات، ومحكمة الاستئناف) وبين الاطر القانونية السارية على الافراد من الموظفين ومن غير الموظفين، فعندما تشمل ولاية هاتين المحكمتين لغير الموظفين لن يكون من الممكن أن تطبقان نفس اللاتحة على هذه الفئة لأنها بصفتها الحالية، تعكس النظام الاساسي والإداري للموظفين، وهما لايسريان على الافراد من غير الموظفين، فعلى سبيل المثال، لاتسري عملية تقييم الادارة المنصوص عليها بموجب القاعدة (١١-٢) من المادة (١١) من قواعد النظام الاداري

للموظفين إلا على الموظفين، مما سيتطلب تعديل اللائحة لتوضيح الاحكام القائمة السارية على الأفراد من غير الموظفين، وإدراج احكام جديدة تكون مقصورة في سريانها على الأفراد من غير الموظفين^(٨٧).

وقد صدر النظام الاساسي لمحكمة المنازعات محددًا الأشخاص الذين تنظر في دعواهم

وهم:-

أ . أي موظف من موظفي الامم المتحدة، بما في ذلك الامانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الامم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

ب . أي موظف سابق من موظفي الامم المتحدة، بما في ذلك الامانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الامم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

ج . أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوفي من موظفي الامم المتحدة، بما في ذلك الامانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الامم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة^(٨٨).

إذا تختص المحكمة بنظر دعاوى هؤلاء الموظفين سواء اكان موظف حالي أم سابق أم متوفي من موظفي الامانة العامة للأمم المتحدة أو صناديقها أو برامجها^(٨٩).

وهناك العديد من احكام المحكمة التي تعزز اختصاصها الشخصي ومنها دعوى عضو سابق في (un smi) في ليبيا عمل لمدة ستة اشهر وبعدها فصل من الخدمة، وقد اشارت المحكمة انها تقبل النظر في دعواه لأنه عضو سابق في الامم المتحدة فتتظر في القرار الذي اثر على شروط خدمته إذ قدم الموظف السابق طعن في قرار انهاء تعيينه وعدم تجديده تعسفاً^(٩٠).

وطلب اخر قدم من قبل (Jink) الذي يعمل مع برنامج الاغذية العالمي التابع للأمم المتحدة وقد تعرض إلى حادث سير، بينما كان يقود مركبة تابعة للأمم المتحدة ويزعم (Jink) تعرضه لإصابة في العنق خطيرة جعلته عاجزاً عن العمل. ويطلب تعويض، وقد رفضت المحكمة طلبه لأنه ليس موظفاً، وله وضع ماقول ويجب أن يلجأ إلى وسائل التفاوض الاخرى، فلا ولاية للمحكمة لنظر دعواه^(٩١).

وفي دعوى أخرى قدم احد موظفي الامم المتحدة طعن في قرار الفصل الذي فرض عليه كإجراء تأديبي من قبل الامين العام. لسوء السلوك الخطير، وإثناء النظر في القضية وافته المنية، وقدم المحامي طلب نيابة عن ذوي المتوفي لتلبية رغبة المتوفي في مواصلة القضية. وقد نظرت المحكمة في طلبه هذا ووجدت انه ينعقد اختصاصها وفقاً للفقرة ج المادة (٣) من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات^(٩٢).

الخاتمة

استعرضنا في بحثنا هذا محكمة الامم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها. نظرياً وعملياً ولا بد من بيان أهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها. وذكر ابرز التوصيات التي ارتأينا ضرورتها لاستكمال دراسة هذا الموضوع.

أولاً: - الاستنتاجات: -

- ١ . استحدثت نظام اقامة العدل الجديد في منظمة الامم المتحدة محكمة الامم المتحدة للمنازعات. للفصل في المنازعات الادارية التي يخاصم فيها الموظف الجهاز الاداري فيها القرارات الادارية غير المشروعة الصادرة عن الاخير.
- ٢ . تتكون محكمة الامم المتحدة للمنازعات من خمسة قضاة وعدد من الموظفين يتولون القيام بالمهام الادارية للمحكمة. وتنظر القضايا اما من قبل قاضي واحد أو فريق يتألف من ثلاثة قضاة إذا ما تطلب الامر ذلك لاهمية وتعقيد بعض القضايا.
- ٣ . لم يشترط النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات شروط محددة لتعيين قضاتها، سوى بعض المؤهلات والخبرات العلمية.
- ٤ . لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات اختصاصاً محدداً ومقيداً بنظامها الاساسي والوثيقة المنشئة لمنظمة الامم المتحدة أو النظام الاداري لموظفيها.
- ٥ . يتحدد اختصاص المحكمة الموضوعي بالطعن في أي قرار يدعى انه لايمتثل لشروط التعيين أو عقد العمل. والقرار الاداري الذي يفرض تدبير تأديبي، أو الالتزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل اليه عن طريق الوساطة.
- ٦ . يمثل موظفي منظمة الامم المتحدة امام المحكمة لعرض دعواهم بصرف النظر عن مدة عقدهم أو سواء أكان موظف حالي أم سابق أم متوفى من موظفي الامانة العامة للامم المتحدة أو صناديقها أو برامجها.

ثانياً: - التوصيات: -

- ١ . الاعتراف المطلق بأهمية القضاء الاداري الدولي كفرع مستقل عن القضاء الدولي التقليدي، والعدول عن محاولة تطبيق القواعد المعمول بها في القضاء الدولي على القضاء الاداري الدولي والاعتراف بحقيقة أن الاخير يكاد يتطابق مع نظيره لدى الانظمة الداخلية للدول اكثر

- من القضاء الدولي التقليدي، وخاصة نجد أن الجهاز الإداري للمنظمات الدولية يغلب عليه الطابع الفردي أكثر من الطابع الدولي مما يجعله مختلفاً عن بقية الأجهزة المكونة للمنظمات الدولية.
- ٢ . ضرورة اقرار المنظمات الدولية ضمانات لموظفيها بنفس القدر من الضمانات المكفولة للموظفين في الإدارات العامة داخل الدول.
- ٣ . قصر اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على المنازعات الإدارية للموظفين الدوليين يتوجب إعادة تسميتها بمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات الإدارية.
- ٤ . تعديل نص الفقرة (١) من المادة (١) من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالنص على انتخاب نائب للرئيس ليتولى مهام رئيس المحكمة عند غيابه بالنص تنتخب محكمة المنازعات رئيساً لها ونائباً للرئيس، من بين القضاة المتفرغين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد.
- ٥ . تعديل نص المادة (٣) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بان يكون للعاملين من غير الموظفين في الأمم المتحدة حق رفع دعوى امامها اسوة بالموظفين لديها.

الهوامش

١. الفقرة (١) المادة (٣) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة لسنة ١٩٤٩.
٢. الفقرة (١-٥) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لجامعة الدول العربية لسنة ١٩٦٤.
٣. عبد ربه عبد المنعم، المحاكم الادارية الدولية، ٢٠١٤. متاح على الموقع الالكتروني.
www.arab.ency.com/detalils.law The date visit was in 10/9/2016.
4. Para (2) Artical (4) of the Statute of the United Nations Dispute Tribunal.
5. Para (4) Artical (4) of the Statute of the United Nations Dispute Tribunal.
6. A/ RES/ 64/ 553.
7. Artical (5) of the Statute of the United Nations Dispute Tribunal.
8. Administrative of Justice AT the United Nations, General, Assembly, United Nations, A/65/304, P.15.
9. Tamara Shockley: The United Nations judicial Tribunals as tools For Managerial Accountability, United Nations, 2011, P.14.
10. Para (9) Artical (10) Of the Statute of the United Nations Dispute Tribunal.
11. P.Niels Bloker, the Internet Dispute Resolution Regime of the United Nations, 2010, P. 53.
12. Para (9) Artical (4) Of the Statute of the United Nations Dispute Tribunal.
13. Report of the Secretary General; Administration of Justice at the United Nations, P.8. A.65/373.
14. Para (3) Arical (4) of the Statute of the United Nations Dispute Tribunal.
١٥. د. حمادة محمد بدوي متولي: ضمانات الموظفين الدوليين، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة اسبوط، ٢٠٠٤، ص ٢٢٣.
16. Administration of Justice at the United Nations: General Assembly, United Nations, A/RES/62/228, P.42.
17. United Nations Juridical yearbook, 2009, United Nations, 2010, P. 227.
١٨. ينظر على سبيل المثال الفقرة (٢) المادة (٢١) من النظام الاساسي لمحكمة العدل الدولية والفقرة (٢) المادة (١٢) من النظام الاساسي للمحكمة الدولية لقانون البحار.
19. Para (2) Artical (6) of the Statute of the United Nations Dispute tribunal.
Para (1-2) Artical (21) of the Rules of Procedure of the United Nations Dispute tribunal.
20. A/RES/62/228, Op.cit, Para (46).
21. Legal Assistance, Office of Staff Legal Assistance, United Nations.
www.un.org/en/oaj/legalassist The date of Visit Was in 2/9/2016.
22. A/62/228. Op.cit, Para (47).
٢٣. انظر الفقرة (٣) المادة (١٠١) من ميثاق الامم المتحدة لسنة ١٩٤٥.
24. August Reinisch: From the United Nations Administrative tribunal to the United Nations Appeals, Refrom of the Administration justice System within the United Nations, max blank year book of United Nations Law, VOL (12), 2008, P. 470.

٢٥. جمال طه اسماعيل ندا: مسؤولية المنظمات عن أعمال موظفيها دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨٤، ص ٣٢٨-٣٢٩.
٢٦. البند (١/١٢) من النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.
٢٧. محمد ربيع هاشم: ضمانات الموظف الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٦٢-١٦٣.
٢٨. محمد عبد الرحمن إسماعيل الذاري: الحماية القضائية للموظف الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٢٨٨.
٢٩. د. محمد طلعت الغنيمي: الاحكام العامة في قانون الامم، منشأة المعارف، بالاسكندرية، ١٩٧١، ص ٣١٩.
30. Report of the dhoc committee on the Administration of justice at the United Nations, General Assembly, Sixty- Third Session, No. 55, A/63/55/Add1, 2008.
31. Icj: Summaries of judgment, Advisory opinions and orders, 1948-1991, ST/LEG/SER, F/1, UN, New York, 1992, P. 8-9.
32. A/65/373. Op.cit, P.40.
33. United Nations Dispute tribunal order, No: 40 (NY/, 2014).
34. Para (2) Article (2), of the statute of the United Nations Dispute tribunal.
35. Para (A) Article (2), of the statute of the United Nations Dispute tribunal.
36. United Nations Administrative tribunal, judgment No: 157, 2004.
37. United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/2009/ 74.
38. United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/2009/ 90.
39. United Nations Administrative tribunal, judgment No: 1203, 1992.
40. International Labbour Organization Administrative Tribunal, Judgment NO: 2, 1988.
41. United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/132/2013, P.2-5-9.
٤٢. د. محمد احمد صفوت: النظام التأديبي للموظفين الدوليين، ط١، من دون دار نشر، ٢٠٠٦، ص ٢٤٩.
٤٣. د. وسام صبار العاني: القضاء الاداري، مكتبة السنهوري، ط١، ٢٠١٥، ص ٧١٤.
44. United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/2010/22, P.1-6-9.
٤٥. القاعدة (١/٤) من المادة (٤) من النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.
46. United Nations Staff Rules and Staff Regulation, 2009, P. 112.
47. United Nations Administrative tribunal, judgment No: 142, 1971.
٤٨. انظر نص المادة (٣٨) من النظام الاساسي لمحكمة العدل الدولية و.
- United Nations Administrative tribunal, judgment No: UNDT/2007/1320, P.4-7.
49. United Nations Administrative tribunal, judgment No: UNDT/2003/1157, P.10-11.
٥٠. د. جمال طه ندا: مصدر سابق، ص ٤١.
٥١. د. محمد صافي يوسف: النظرية العامة للمنظمات الدولية، ط٢، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ص ٧٦.
٥٢. د. محمد عبد الرحمن اسماعيل الذاري: مصدر سابق، ص ٨٨.

٥٣. كطعن احد موظفي الامم المتحدة في القرار الاداري زاعماً انه لا يمثل لعقد العمل وجميع اللوائح ذات الصلة في عمله.

United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/2009/28, P.10-12.

54. F.wil Fred jeoks: The Prospects of International Adjudication and Sons, London, P.57.

٥٥. البند (١/١٢) من المادة (١٢) من النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.

٥٦. وهذا يشابه ما معمول فيه في الانظمة القانونية للوظيفة الوطنية ومنها على سبيل المثال قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي. رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل إذ نصت المادة (٧) منه على انه إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الاعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، ولايمس ذلك بما قد يتخذ ضده من اجراءات اخرى وفقاً للقوانين وقد نصت مادته (٨) على العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف (لفت النظر، الانذار، قطع الراتب، التوبيخ، انقاص الراتب، تنزيل الدرجة، الفصل، العزل).

57. United Nations Administrative tribunal, judgment No: UNDT/1999/939.

58. United Nations Administrative tribunal, judgment No: UNDT/2003/1123, P.7.

59. International Lab our Organization Administrative Tribunal, Judgment No: 584, 1997.

٦٠. ونجد ان تقرير معايير سلوك موظفي الخدمة المدنية هو المرجع الذي يساعد في تقييم سلوك الموظفين سترشد به المحاكم الادارية الدولية، الذي نشره المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية، والذي انشئ في عام ١٩٤٨ والذي لعب دوراً هاماً في وضع مبادئ ومعايير شؤون الموظفين، حتى عام ١٩٧٥ عندما حلت محله لجنة الخدمة المدنية، وأيضاً تعد مدونة قواعد سلوك موظفي الامم المتحدة التي وضعت لأول مرة في عام ١٩٩٧ بمقتراح من الامين العام استكمالاً لمعايير السلوك التي وضعها المجلس الاستشاري للخدمة المدنية في عام ١٩٥٤، إذ قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية اعتماد النص المقترح من الامين العام بالتعاون مع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية.

Staff- Management Relation in the United Nations Specialized Agencies and Common System, Jiu/REP/2012/10, P.57.

٦١. القاعدة (١٠/١) من المادة (١٠) من النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.

٦٢. ومن الامثلة على السلوك المحذور الواردة في النظام الاساسي والإداري لموظفي الامم المتحدة على سبيل المثال نورد، ١. يحظر في مكان العمل أو مما يتعلق بالعمل أي شكل من اشكال التمييز أو التحرش الجنسي أو الجنائي، وكذلك الاساءة البدنية واللفظية، ٢. لايجوز للموظفين تعطيل أي اجتماع أو نشاط رسمي اخر للمنظمة بما في ذلك أي نشاط يتصل باقامة نظام العدل، أو التدخل بأي صورة اخرى، ٣. لايجوز للموظفين القيام عن قصد باعطاء صورة خاطئة عن مهامهم أو الالقاب الرسمية لوظائفهم، أو طبيعة الواجبات المنوطة بهم لا للدول الاعضاء أو أي كيانات أو اشخاص من خارج الامم المتحدة... وللمزيد

ينظر القاعدة (١/٢) من المادة الثانية من النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.

٦٣. "فلا توقع على الموظف بعد اتمام التحقيق أي تدابير تأديبية أو غير تأديبية إلا بعد اخطاره كتابياً بالتهم الموجهة اليه وإعطائه فرصه للرد عليها، ويعلم الموظف أيضاً بحقه في الحصول على مساعدة محام للدفاع عنه عن طريق مكتب تقديم المساعدة للموظفين، أو مساعدة محام خارجي على ان يكون ذلك على حسابه الخاص.

الفقرة (أ) القاعدة (٣/١٠) والفقرة (أ ، د) القاعدة (٤/١١) من المادة (١٠) و (١١) من النظام الإداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.

٦٤. وقد اشار النظام الإداري والأساسي لموظفي الامم المتحدة الحالي، على عدم التدابير التالية تأديبية وإنما عدها تدابير ادارية تخضع لسلطة الادارة التقديرية وهي ١. التوبيخ الكتابي والشفوي، ٢. استرداد اموال من الموظف تكون من حق المنظمة، ٣. الاجازة الادارية بأجر أو بدون أجر.

الفقرة (أ ، ب) القاعدة (٢/١٠) من المادة العاشرة من النظام الإداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.

٦٥. بناء على تقرير الامين اجریت عملية رصد شامل قبل تطبيق النظام القضائي الجديد، وبناء عليه صدرت تعديلات على الاوامر الادارية المتعلقة بالعملية التأديبية تتناول مسائل الابلاغ عن سوء السلوك، والتحقيقات، وحقوق الموظفين المرتبطة بضرورة التقييد بالإجراءات القانونية الواجبة، وتقييم تقارير التحقيق.

Administration of Justice, General Assembly, United Nations, A/62/294, 2007, P.25-36.

66. Administrative instruction amending Administrative instruction, Secretariat, United Nations, 2010, ST/AI/371/Amend. 1.

٦٧. إذ تشير المادتان (٩٧، ١٠١) من ميثاق الامم المتحدة بأن الامين العام هو المسؤول الإداري الأول للمنظمة، وله صلاحيات في تعيين الموظفين بموجب اللوائح التي تحددها الجمعية العامة، وأيضاً كررت الجمعية العامة تأييدها لذلك في قرارها ٥١/٢٢٦ على تأييدها التام للامين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة وتشدد على احترامها الكامل لصلاحياته ومسؤولياته بموجب ميثاق الامم المتحدة.

68. International Labour Organization Administrative Tribunal, Judgment No: 169, 1998.

69. International Labour Organization Administrative Tribunal, Judgment No: 179, 1999.

٧٠. اسامة كامل عماره: مصدر سابق، ص ١٩٥.

71. United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/2014/001, P.1-2-5-9.

72. A/62/294/ Op.cit, Para (11).

73. Administration of Justice at the United Nations. General Assembly, United Nations, A/63/314. Para (21-25).

74. A/65/373, Op.cit, P.17.

75. Para (C) Article (2), of the Statute of the United Nations Dispute tribunal.

٧٦. الفقرة (د) القاعدة (١/١١) من المادة (١١) من النظام الإداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.

77. United Nations Dispute tribunal, Judgment, No: UNDT/2013/60, P.2-4-6-9.
78. United Nations Dispute tribunal, Judgment, No: UNDT/2012/27, P.2-9.
79. Report of the Hoc Committee in the Administration of Justice at the United Nations, 2008, P.11-25.

٨٠. إذ كانت المحكمة مفتوحة إلى (أ) أي موظف عضو في الامانة العامة للأمم المتحدة. حتى بعد أن تنتهي وظيفته ولأي شخص وريث لحقوق الموظف بعد وفاته (ب) إلى أي شخص آخر يستطيع أن يثبت انه معني بالحقوق بموجب أي عقد أو صيغ الوظيفة بضمنها نصوص انظمة الموظفين وقواعدهم التي يمكن أن يعتمد عليها الموظفين. الفقرة (٢) المادة (٢) من النظام الاساسي المحكمة الادارية للأمم المتحدة. ولكن على الرغم من أن هذه نصوص يمكن أن تؤدي إلى استنتاج انها تشمل اشخاصاً غير الموظفين، إلا أن وجود عبارة النظام الاساسي والإداري الذي يمكن أن يستند اليها الموظف، ادت إلى تصنيف نطاق الموظفين المشمولين بعرض نزاعاتهم إلى هذه المحكمة، إذ لم يكن توسع المحكمة يشمل امكانية تقديم للدعاوى من مستفيدين آخرين غير الموظفين، أو الموظفين السابقين أو الاشخاص الذين يحق لهم الاستناد إلى حقوق الموظفين وهذا ما نصت عليه احكامها.

United Nations Administration tribunal, Judgment, No: 98, 1965, P.15.

United Nations Administration tribunal, Judgment, No: 110, 1968, P.10.

81. United Nations Dispute tribunal, www.org/ar/oaj/dispute The date of visit was in 20/12/2016
82. A/RES/63/253.
83. Administration of Justice: General Assembly, United Nations, 2008, A/62/748, P.2-5.
84. Status, Basic Right and Duties of United Nations Staff Members: United Nations, ST/SGB/2003/3, P.10.

٨٥. إذ افاد الامين العام في تقريره بان عدد موظفي الامانة العامة والصناديق والوكالات يبلغ (٦٠٧٢٢) موظفاً، بينما يبلغ عدد الافراد من غير الموظفين يبلغ حوالي (٤٥٤٦١) فرداً، يعملون على دعم أنشطة الامم المتحدة في انحاء العالم.

86. A/62/294. Op.cit. P.60 A/65/373. Op.cit, P.26-27.

٨٧. الاشخاص غير الموظفين هم كل من الاستشاري المتعاقد الفرد، افراد الشرطة، المتطوعين، المتدربون الداخليون، الاشخاص الذين يؤدون عملاً كوريد سلع أو تقديم خدمات خارج خدمتهم الشخصية أو عملاً يعقد دخلوا فيه مع مورد أو متعهد أو شركة خدمات استشارية.

A/63/253, Op.cit, P.3.

88. Artica (3) of the Statute of the United Nations Dispute Tribunal.

٨٩. ونقصد بوكالات الامم المتحدة المتخصصة هي منظمات مستقلة تعمل مع الامم المتحدة من خلال اتفاقات خاصة، فبعضها نشأ مترامناً مع تأسيس الامم المتحدة او بعضها تنشأها الامم المتحدة عند وجود حاجة تتطلب ذلك، ومنها برنامج الامم المتحدة لمراقبة المخدرات، برنامج الامم المتحدة للبيئة، برنامج الامم المتحدة الانمائي، صندوق الامم المتحدة للسكان،.. متاح على الموقع الالكتروني.

www.un.org/sections/aboutfund.programmes The date of visit was in 20/11/2016

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها

العدد الرابع / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

90. United Nations Dispute tribunal, Judgment, No: UNDT/2016/50, P.2-4-5.
91. United Nations Dispute tribunal, Judgment, No: UNDT/2014/65, P.2-9-10.
92. United Nations Dispute tribunal, Judgment, No: UNDT/2015/5, P.2-5-6-9.

المصادر

المصادر باللغة العربية:-

أولاً:- الكتب:-

١. د. محمد طلعت الغنيمي: الاحكام العامة في قانون الامم، منشأة المعارف، بالاسكندرية، ١٩٧١، ص ٣١٩.
٢. د. محمد احمد صفوت: النظام التأديبي للموظفين الدوليين، ط١، من دون دار نشر، ٢٠٠٦، ص ٢٤٩.
٣. د. محمد صافي يوسف: النظرية العامة للمنظمات الدولية، ط٢، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦.
٤. د. وسام صبار العاني: القضاء الاداري، مكتبة السنهري، ط١، ٢٠١٥.

ثانياً:- الرسائل والاطاريح:-

٥. د. حمادة محمد بدوي متولي: ضمانات الموظفين الدوليين، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة اسيوط، ٢٠٠٤، ص ٢٢٣.
٦. جمال طه اسماعيل ندا: مسؤولية المنظمات عن أعمال موظفيها دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨٤.
٧. محمد ربيع هاشم: ضمانات الموظف الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠.
٨. محمد عبد الرحمن إسماعيل الذاري: الحماية القضائية للموظف الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١١.

ثالثاً:- القوانين:-

٩. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي. رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

رابعاً:- اللوائح والانظمة الاساسية والادارية للموظفين الدوليين:-

١٠. النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٩.

خامساً: - الاتفاقيات والمواثيق الدولية: -

١١. ميثاق الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٥.

سادساً: - اللوائح والانظمة الاساسية للمحاكم الدولية: -

١٢. النظام الاساسي للمحكمة الادارية الملغاة للأمم المتحدة لسنة ١٩٤٩.

١٣. النظام الاساسي للمحكمة الادارية لجامعة الدول العربية لسنة ١٩٦٤.

١٤. النظام الاساسي لمحكمة العدل الدولية لسنة ١٩٤٥.

١٥. النظام الاساسي للمحكمة الدولية لقانون البحار.

المصادر باللغة الاجنبية: -

أولاً: - الكتب باللغة الانكليزية: -

16. P.Niels Bloker, the Internet Dispute Resolution Regime of the United Nations, 2010.
17. Tamara Shockley: The United Nations judicial Tribunals as tools For Managerial Accountability, United Nations, 2011.
18. Wifgangmonch, Victor Vislykh and M. Deborah Wgnes, Administration of Justice Harmonization of the Statutes of the United Nations Administrative Tribunal and the International Organization Administration Tribunal, Geneva, 2004.
19. Phyllis Hwang: reform of the Administration of Justice System at the United Nations, 2009.
20. August Reinisch: From the United Nations Administrative tribunal to the United Nations Appeals, Refrom of the Administration justice System within the United Nations, max blank year book of United Nations Law, VOL (12), 2008.
21. F.wil Fred jeoks: The Prospects of International Adjudication and Sons, London.

ثانياً: - وثائق منظمة الامم المتحدة: -

أ. قرارات الجمعية العامة: -

22. A/RES/62/228, 2007.

23. A/RES/63/253, 2009.

ب . تقارير الامين العام للأمم المتحدة:-

24. A/65/304.
25. A/62/228.
26. A/63/55/Add1/ 2008.
27. A/65/373.
28. A/62/294/ 2007.
29. A/62/294.
30. A/63/314.
31. A/65/373.
32. A/62/748.
- 33.

ج . وثائق اخرى:-

34. Jiu/REP/2012/10.
35. ST/AI/371/Amend. 1.
36. Report of the Hoc Committee in the Administration of Justice at the United Nations, 2008.
37. ST/SGB/2003/3.
- 38.

ثالثاً:- اللوائح والانظمة الاساسية للمحاكم الادارية الدولية:-

39. Statute of the United Nations Dispute Tribunal, 2009.

رابعاً:- الانظمة الاساسية والادارية للموظفين الدوليين:-

40. United Nations Staff Rules and Staff Regulation, 2009.

خامساً:- احكام المحاكم الدولية وارهها الاستشارية:-

أ . احكام واره محكمة العدل الدولية:-

41. Icj: Summaries of judgment, Advisory Opinions and Orders, 1948-1991, ST/LEG/SER, F/1, UN, New York, 1992.

ب . احكام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية:-

42. International Labour Organization Administrative Tribunal, Judgment NO: 2, 1988.
43. International Labour Organization Administrative Tribunal, Judgment No: 584, 1997.
44. International Labour Organization Administrative Tribunal, Judgment No: 169, 1998.
45. International Labour Organization Administrative Tribunal, Judgment No: 179, 1999.

ج . احكام المحكمة الادارية الملغاة للامم المتحدة: -

46. United Nations Administrative Tribunal, Judgment No: 157, 2004.
47. United Nations Administrative Tribunal, Judgment No: 1203, 1992.
48. United Nations Administrative Tribunal, Judgment No: 142, 1971.
49. United Nations Administration Tribunal, Judgment, No: 98, 1965.
50. United Nations Administration tribunal, Judgment, No: 110, 1968.
- 51.

د . احكام محكمة الامم المتحدة للمنازعات: -

52. UNDT/2013/ 8.
53. UNDT/2013/ 42.
54. UNDT/2014/ 40.
55. UNDT/2009/ 74.
56. UNDT/2009/ 90.
57. UNDT/2013/ 132.
58. UNDT/2010/22.
59. UNDT/2007/1320.
60. UNDT/2003/1157.
61. UNDT/2009/28.
62. UNDT/1999/939.
63. UNDT/2003/1123.
64. UNDT/2014/001.
65. UNDT/2013/60.
66. UNDT/2012/27.
67. UNDT/2016/50.
68. UNDT/2014/65.
69. UNDT/2015/5.

سادساً: - الدوريات القانونية: -

70. United Nations Juridical yearbook, 2009, United Nations, 2010.

سابعاً: - بحوث الانترنت: -

71. www.arab.ency.com/detalils.law The date visit was in 10/9/2016.
72. <http://www.un.org/en/oaj/unjs/efilingshtml> The date of Visit Was in 1/9/2016.
73. United Nations Dispute tribunal, www.org/ar/oaj/dispute The date of visit was in 20/12/2016.
74. www.un.org/sections/aboutfund.programmes The date of visit was in 20/11/2016.

Abstract

The United Nations General Assembly has established a new system of administration of justice at the United Nations that is professional, independent, efficient and in line with international human rights standards, As it established the Dispute Tribunal consisting of professional judges with the power to issue binding provisions to replace previous advisory bodies such as Joint Appeals Boards and Joint Disciplinary Committees after the abolition of the administrative court that was in the system of justice before the year 2009, to consider staff disputes and the reason, purpose and form within ninety calendar days from the date of receipt of the employee notification of the result of the administrative evaluation or from the expiry of the time limit.

The action is brought up when the decision does not comply with the employee's employment contract or the terms it appoints, all applicable regulations and rules and all relevant administrative publications at the time of occurrence of alleged non-compliance. And also to challenge the administrative decisions that impose a disciplinary measure or the implementation of an agreement reached through mediation.

An employee of an international organization shall bring a case before the competent administrative court of that organization to find a solution to its dispute when the employee disputes the international administration for its legal status or right, In order for the suit to be admissible, the employee must have international status and work in a governmental organization with an international personality, an international will and a special legal system that governs its employees.

United Nation Dispute Tribunal and Its Competence

By

P.Dr. Ismael Sasa' Albudeiry
A.P.Dr. Haider Kadhim Abed Ali
Iman Obeid Karim Alsultany