

تحول در نظام قضایی داخلی ملل متحد

مهدی حدادی^۱ - سید محسن حکمتی مقدم^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۲۳)

چکیده

دادگاه‌های داخلی ملل متحد نهادهایی مبتنی بر اساسنامه هستند که توسط مجمع عمومی ملل متحد و در پاسخ به نیاز به یک نظام قضایی مستقل، موثر، شفاف و کارآمد ایجاد شده‌اند تا تضمین‌کننده مسوولیت‌پذیری مدیران و تصمیم‌گیران باشند. با وجود این دادگاه‌ها، کارمندان اطمینان خاطر دارند که می‌توانند در مقابل تصمیمات ناعادلانه و نادرست اعتراض نمایند و حقوق خود را که براساس آیین‌نامه‌ها و مقررات سازمان برای آنان پیش‌بینی شده، مطالبه نمایند. نظام قضایی داخلی سازمان ملل متحد تاکنون تغییرات بسیاری به خود دیده است. اولین دادگاه اداری ملل متحد در سال ۱۹۴۹ پا به عرصه وجود گذاشت و تا سال‌های آغازین قرن بیست و یکم به اختلافات میان کارمندان و سازمان رسیدگی کرد. در طول این سال‌ها طبیعتاً به نقاط ضعف این نظام پی برده شد و سعی بر آن بود تا آنها را برطرف کنند. نهایتاً در سال ۲۰۰۷ پیکره نظام قضایی جدید داخلی ملل متحد بنیان گذاشته شد که از دو دادگاه با نام‌های دادگاه حل اختلاف، و دادگاه تجدیدنظر تشکیل می‌شود. بررسی نقاط ضعف و قوت هر دو نظام قضایی سابق و جدید ملل متحد و مقایسه آنها، موضوع نوشتار حاضر می‌باشد.

واژگان کلیدی: دادگاه اداری، کارمندان، سازمان ملل متحد، دادگاه حل اختلاف، دادگاه تجدیدنظر

۱. مقدمه

سازمان‌های بین‌المللی همانند دولت‌ها توسط افراد اداره می‌شوند. این افراد در دو دسته کلی قرار می‌گیرند، نمایندگان دولت‌ها و ماموران سازمان، که شامل کارمندان و کارشناسان حین خدمت هستند. پذیرش شخصیت حقوقی مستقل سازمان‌های بین‌المللی از سوی دولت‌ها و مصونیت آنها نزد دادگاه‌های داخلی و نیز حق دادخواهی و رسیدگی عادلانه ماموران سازمان به عنوان یک حق بشری، پیدایش نظام قضایی داخلی در درون سازمان‌های بین‌المللی را موجب شده است. چرا که ماهیت بین‌المللی اشتغالات سازمان‌های بین‌المللی ایجاب می‌کند تا آنها خود را از دولت میزبان و یا هر دولت دیگری جدا سازند (Amerasinghe, 1994: 6).

سازمان‌های بین‌المللی اختلافات میان خود و کارگزاران خویش را از طرق گوناگونی از جمله مذاکره، سازش، شیوه اداری، داوری و رسیدگی قضایی حل و فصل می‌کنند. رسیدگی قضایی از طریق دادگاه‌های اداری بین‌المللی مهمترین شیوه حل و فصل اختلافات شغلی در سازمان‌های بین‌المللی است (زمانی، ۱۳۹۳: ۱۹۸). در چارچوب سازمانی، مهمترین وظیفه یک رکن قضایی، اعمال نظارت قضایی بر مشروعیت تصمیمات سازمان می‌باشد (زمانی، ۱۳۹۳: ۱۹۷).

اولین بار ایده تشکیل یک دادگاه بین‌المللی در سال ۱۹۲۷ توسط اولین مدیر سازمان بین‌المللی کار مطرح گردید. اساسنامه دادگاه اداری جامعه ملل در سپتامبر ۱۹۲۷ به تصویب مجمع جامعه ملل رسید (قاسمی، ۱۳۹۱: ۲۴۰). این دادگاه تا سال ۱۹۴۶ فعالیت کرد و حدود ۴۰ رای صادر نمود. در پی انحلال جامعه ملل در ۱۹۴۶ این دادگاه منحل نشد، بلکه تبدیل به دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار شد. این دادگاه در حال حاضر هم وجود دارد و علاوه بر رسیدگی به اختلافات اداری موجود در سازمان بین‌المللی کار، به اختلافات اداری موجود در برخی از موسسات تخصصی ملل متحد از جمله یونسکو، سازمان جهانی بهداشت، سازمان جهانی هواشناسی، فائو، اتحادیه جهانی پست، اتحادیه بین‌المللی ارتباطات و آژانس بین‌المللی انرژی اتمی نیز رسیدگی می‌نماید (بیگ‌زاده، ۱۳۸۹: ۲۴۵).

از زمان تاسیس سازمان ملل متحد، موضوع مصونیت این سازمان نسبت به صلاحیت قضایی کشورهای عضو، عاملی شناخته شد که به سازمان در رسیدن به اهدافش بهتر یاری می‌رساند (Boon, 2016: 343). نهایتاً این موضوع در بند اول ماده ۱۰۵ منشور ملل متحد گنجانده شد.^۱ مقرر شده است که سازمان ملل متحد تحت صلاحیت دولت‌های دیگر از جمله دولت

۱. "سازمان در خاک هر یک از اعضای خود از امتیازات و مصونیت‌هایی که برای رسیدن به مقاصد آن ضروری است برخوردار خواهد بود."

میزبان قرار نگیرد (Miller, 2009: 36). چرا که این اعتقاد وجود داشت که سازمان ملل تنها در صورتی می‌تواند به وظایف خود درست عمل کند که دولت‌ها به بی‌طرفی این سازمان ایمان داشته باشند، بعلاوه دادگاه‌های داخلی کشورهای دیگر نیز برای رسیدگی به امور داخلی یک سازمان بین‌المللی صلاحیت و توانایی کافی ندارند (Akehurst, 1967: 12).

لذا موضوع ایجاد یک دادگاه اداری برای سازمان ملل متحد از سال ۱۹۴۵ مورد توجه قرار گرفت^۱ زمانی که کمیسیون مقدماتی ملل متحد پیشنهاد داد که یک دادگاه اداری ایجاد شود.^۲ این موضوع بعداً در بخش ۲۹ کنوانسیون مزایا و مصونیت‌های ملل متحد مصوب ۱۹۴۶^۳ نیز درج شد. این موضوع در خلال جلسات دوم و سوم مجمع عمومی توسط کمیته‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفت (Amerasinghe, 2005: 55). در تاریخ ۲۱ سپتامبر ۱۹۴۹ در خلال چهارمین جلسه مجمع، دبیرکل گزارش خود را درباره تاسیس دادگاه اداری ملل متحد که شامل پیش‌نویس اساسنامه دادگاه نیز بود، ارائه کرد.^۴ در ۸ نوامبر ۱۹۴۹ و متعاقب بررسی پیش‌نویس اساسنامه، کمیته پنجم آن را تایید کرد و برای تصویب به مجمع عمومی پیشنهاد کرد.^۵ مجمع عمومی پیشنهاد را مورد بازبینی و مطالعه قرار داد و سپس با تصویب قطعنامه ۳۵۱ مورخ ۲۴ نوامبر ۱۹۴۹، دادگاه اداری سازمان ملل متحد پا به عرصه وجود گذاشت (25th plenary Mtg, 1949: 360-362). دلایل ایجاد این دادگاه به بهترین نحو در این عبارات آمده‌اند:

"سازمان ملل متحد بدون رضایت خود نه در هیچ‌یک از دادگاه‌های داخلی قابل تعقیب است و نه از طریق دیوان بین‌المللی دادگستری امکان طرح دعوا علیه آن وجود دارد. سازمان ملل متحد با تاسیس یک دادگاه به عنوان محکمه‌ای که به روی تمام کارمندان بی‌شمار وی با تابعیت‌های گوناگون باز است نه تنها در جهت مدیریت موثر عمل می‌کند، بلکه باعث اجرای عدالت می‌گردد."^۶

بدین ترتیب سازمان ملل اقدام به ایجاد یک نظام قضایی داخلی نمود تا دعاوی موجود در

۱. برای مطالعه خلاصه‌ای از فرآیند ایجاد دادگاه اداری ملل متحد نک:

C. F. Amerasinghe, (2005), *Principles of the Institutional Law of International Organizations*, 2nd Revised Edition, Cambridge University Press, p. 489.

و برای کارهای ابتدایی کمیته اجرایی مراجعه کنید به:

Doc. PC/EX/113/Rev.1 of 12 November 1945, 83.

2. Doc. PC/20, para. 74.

3. Convention on the Privileges and Immunities of the United Nations, 13 February 1946.

4. A/986, 1949: 146-156.

5. A/1127, 1949: 167-172.

6. ICJ Reports, 1954, Oral Statements: 294.

سازمان از جمله پرونده‌های استخدامی را حل و فصل کند.^۱ اگرچه اصل نظام مورد تایید همگان می‌باشد، لیکن روند فعالیت آن تا همین اواخر مورد انتقادات جدی بود. متعاقب قطعنامه ۵۹/۲۸۳ مورخ ۱۳ آوریل ۲۰۰۵ با عنوان "اجرای عدالت در سازمان ملل متحد" دبیرکل «هیات بازطراحی نظام اجرای عدالت در سازمان ملل متحد»^۲ (از این پس هیات بازطراحی) را تاسیس کرد و چنانکه از نام آن مشخص است، وظیفه آن بازطراحی و نوسازی نظام قضایی داخلی سازمان ملل متحد بود. این هیات دریافت که نظام قضایی داخلی سازمان ناکارآمد، فاقد استقلال، و ناموثر بوده و با حق دادرسی عادلانه کارمندان منطبق نیست و به همین دلیل با وجود این نظام، کارمندان اطمینانی از حصول نتیجه عادلانه ندارند.^۳

حال با توجه به این تغییر و تحولات در نظام حل و فصل اداری سازمان ملل متحد این سوال به ذهن متبادر می‌گردد که آیا این تحولات مفید و کارآمد بوده است یا خیر؟ به عبارت بهتر آیا گذار از نظام سابق اداری، و روی آوردن به نظام جدید حل و فصل اداری در سازمان ملل متحد توانسته به توقعات منطقی کارمندان آن سازمان پاسخ دهد و آیا در تضمین حقوق شناخته شده کارمندان موثر بوده یا خیر؟ بر همین اساس در این مقاله به بررسی جداگانه هریک از دو مکانیزم اداری سازمان ملل در گذشته و حال می‌پردازیم تا از این طریق به نقاط ضعف و قوت آنها پی ببریم. قبل از ورود به این بحث، شایسته است که ابتدا ضرورت وجود دادگاه اداری در سازمان ملل متحد را مورد بررسی و تحقیق قرار دهیم.

۲. ضرورت وجود دادگاه اداری

اداره صحیح مستلزم مسوول بودن مدیران بخاطر اعمالشان و عواقب آن اعمال برای سازمان است. مدیران و تصمیم گیران سازمان باید بدانند که بدلیل تصمیماتشان مورد بازخواست قرار می‌گیرند. دادگاه‌های داخلی ملل متحد نهادهایی مبتنی بر اساسنامه هستند که توسط مجمع

^۱ در مورد مبنای حقوقی ایجاد دادگاه اداری ملل متحد بنگرید: رای مشورتی دیوان بین‌المللی دادگستری در قضیه آثار آرای جبران خسارت صادره توسط دادگاه اداری سازمان ملل متحد، ۱۹۵۴، پاراگراف ۴۷ به بعد. همچنین نک:

H.G. Schermers/N.M. Blokker, *International Institutional Law*, 2003, section 324; J.L. Kunz, "Privileges and Immunities of International Organizations", *AJIL* 41 (1947), 828 et seq; A.J. Miller, "The Privileges and Immunities of the United Nations", *International Organizations Law Review* 6 (2009), 7 et seq; A. Reinisch, "The Immunity of International Organizations and The Jurisdiction of Their Administrative Tribunals", *Institute for International Law and Justice, Working Paper 2007/11 (Global Administrative Series)* 3.

^۲ Redesign Panel on the United Nations System of Administration of Justice (*Redesign Panel*).

^۳ A/61/205, 2006: 5.

عمومی ملل متحد و در پاسخ به نیاز به یک نظام قضایی مستقل، موثر، شفاف و کارآمد ایجاد شده‌اند تا تضمین کننده مسوولیت‌پذیری^۱ مدیران و تصمیم‌گیران باشند.

مجمع عمومی در قطعنامه ۶۴/۲۵۹ مورخ ۵ می ۲۰۱۰، با عنوان «به سوی یک نظام مسوولیت‌پذیری در دبیرخانه ملل متحد»، به تعهد خود بر تقویت پاسخگویی تاکید کرد.^۲ مجمع یادآور می‌گردد که عدم نظام جامع مسوولیت‌پذیری می‌تواند به سوء مدیریت، ویرانی و خطر در سازمان منجر شود. قطعنامه، مسوولیت‌پذیری را اینگونه تعریف می‌کند: «مسوولیت‌پذیری وظیفه دبیرخانه و کارمندان آن برای پاسخگو بودن در برابر تمام تصمیمات گرفته شده و اقدامات اتخاذ شده توسط آنهاست، و مسوول بودن آنها در قبال تعهداتشان بدون هیچ پیش‌شرط یا استثنایی است...».

آنگونه که در این قطعنامه آمده، یکی از عناصر ضروری پاسخگو بودن، اهمیت مطابقت تصمیمات مدیریت با منشور ملل متحد، قطعنامه‌های آن، آیین‌نامه‌ها و قواعد کارمندان است. از آنجا که مجمع عمومی و کارمندان سازمان خواستار شفافیت بیشتر در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان هستند، ابزار مدیریتی جدیدی برای مسوولیت‌پذیری در داخل نظام ملل متحد شکل گرفته که همانا دادگاه‌های داخلی ملل متحد است.

یکی از اهداف تاسیس دادگاه‌های داخلی ملل متحد، تضمین مسوولیت‌پذیری مدیران بدلیل اعمالی است که در راستای وظایفشان انجام می‌دهند. اگر کارمندی مدعی شود که تصمیم و حکم مدیری حقوق وی را نقض کرده، آن کارمند بایست فرآیندهای موجود در سازمان را دنبال کند. در یک رژیم مسوولیت‌پذیر ضروری است که نهاد قضایی دارای وسایل جبران خسارت و دیگر ابزارهای قهری برای مسوول شناختن مدیر باشد. دادگاه‌های ملل متحد، هم دارای روش‌هایی برای حل اختلاف و هم دارای طرق جبرانی برای فشار به مدیری هستند که از قواعد و آیین‌نامه‌ها تخطی کرده است. طرق جبرانی موجود در اساسنامه دادگاه‌های اداری ملل متحد محدود به لغو تصمیم، اجرای عین تعهد و پرداخت غرامت و هزینه‌ها می‌باشد (Shockley, 2011: 66).

حلقه ارتباط میان دادگاه‌های ملل متحد و مسوولیت‌پذیری مدیران سازمان، همانا حق دادگاه برای توضیح خواستن راجع به تصمیمات مدیریتی، و همچنین اختیار دادگاه برای تعیین روش جبرانی در مواردی است که مدیر از قواعد و آیین‌نامه‌ها متابعت نکرده است. حق جبران خسارت به عنوان اصل عام حقوق بین‌الملل و یک قاعده حقوق بین‌الملل عرفی نسبت به سازمان‌های بین‌المللی

1. Accountability.

2. A/64/259, 2010: 49.

و کارمندان آنها نیز اجرا می‌شود (Wellens, 2004: 1159). نظام دادگستری موثر و قابل دسترسی، روندی است که عنصر جبران فردی و پرداخت غرامت و، در موارد مقتضی، مجازات را در خود جای داده باشد، این موارد عناصر ضروری نظام‌های مسوولیت هستند (Harlow, 2003: 147). دادگاه‌های ملل متحد به هر پرونده بطور جداگانه رسیدگی می‌کنند و اعتبار تصمیمات مدیریتی را بصورت موردی بررسی می‌نمایند. رویه نشان داده است که این امر، بر رویکرد مدیران نسبت به وظایف و مسوولیت‌هایشان در قبال تصمیمات موثر بر کارمندان نافذ بوده است. وجود این دادگاه‌ها همچنین بر روند تصمیم‌گیری مدیران در مواردی که می‌دانند مورد بازخواست قرار می‌گیرند، تاثیر زیادی داشته است. دادگاه‌های ملل متحد آرای صادر می‌کنند که می‌توانند بر کل دوران فعالیت یک کارمند اثر بگذارد و مسیر زندگی وی را تغییر دهد. از جمله این آرا تصمیمات مربوط به انتصاب، ارتقای شغلی، و انفصال هستند. این تصمیمات ابتدا توسط مدیران اتخاذ شده‌اند و از آنجا که به رفاه یک کارمند مرتبط هستند، قابل طرح و پیگیری در دادگاه اداری می‌باشند (Shockley, 2011: 67).

۳. دادگاه اداری سازمان ملل متحد^۱

۳-۱. قضات دادگاه

ماده ۳ اساسنامه از جمله مقرر می‌کرد که دادگاه اداری ملل متحد ۷ عضو خواهد داشت که تابعیت تمام آنها باهم متفاوت خواهد بود و هر یک از آنها باید دارای تبحر و تجربه در حقوق اداری در زمینه مربوطه باشد.^۲ براساس بند دو این ماده، قضات توسط مجمع عمومی و از میان نامزدهایی انتخاب می‌شدند که دولت‌ها آنها را پیشنهاد می‌دادند.^۳ (O). این قضات برای تنها یک دوره دیگر نیز قابل انتخاب بودند. این موضوع باعث ایجاد تردیدهایی در مورد استقلال قضات می‌شد، و موضوع نفوذ سیاسی در انتصاب این افراد را مطرح می‌کرد (Vicien-Milburn, 2008: 105)، چرا که این شائبه بوجود می‌آمد که قضات برای تامین نظر دولت‌ها و مجمع عمومی در جهت انتخاب مجددشان، اعمالی انجام دهند که شاید چندان در جهت منافع کارمندان نباشد و سعی در جلب رضایت مجمع عمومی داشته باشند. طبق بند پنج از ماده ۳، مجمع عمومی نمی‌توانست هیچ یک از قضات را برکنار نماید، مگر آنکه دیگر قضات به اتفاق به این نتیجه

1. United Nations Administrative Tribunal (UNAT)

۲. ماده ۳ اساسنامه مورد تغییرات و اصلاحات بسیاری قرار گرفت، آخرین مورد آن بوسیله قطعنامه A/Res/58/87 مجمع عمومی در تاریخ ۹ دسامبر ۲۰۰۳ صورت گرفت.

3. A/56/800, 2002: 40

برسند که وی فاقد صلاحیت خدمت در این زمینه است.

۲-۲. صلاحیت و قابلیت پذیرش

دادگاه اداری ملل متحد براساس ماده (۱) ۲ اساسنامه خود، "صلاحیت رسیدگی و صدور حکم در مورد شکایاتی را داشت که مدعی عدم رعایت قراردادهای استخدام کارمندان دبیرخانه ملل متحد، یا شرایط انتصاب چنین افرادی بودند." اساسنامه همچنین مقرر می‌کند که "به روی هر شخص دیگری که بتواند ثابت کند که طبق هرگونه قرارداد یا شرایط انتصاب، از جمله آیین‌نامه‌های کارمندان، دارای حقوقی می‌باشد و همچنین بتواند از جمله به این آیین‌نامه‌ها استناد کند مفتوح خواهد بود."^۱

اگرچه تفسیری وجود داشت مبنی بر اینکه دادگاه می‌تواند در اختیار افرادی غیر از کارمندان نیز قرار بگیرد، لیکن عبارت "بتواند به آیین‌نامه‌ها و مقررات کارمندان استناد کند" منجر به اعمال تفسیری مضیق از کسانی که کارمند محسوب می‌شوند، گردید (Redesign Panel, 2006: 16-18). رویه قضایی دادگاه اداری ملل متحد و عملکرد خود سازمان موید این بود که اشخاصی که دارای موافقت‌نامه‌های خدمات ویژه هستند و همچنین پیمانکاران موردی، داخل در مفهوم کارمند محسوب نمی‌شوند و بنابراین نمی‌توانند از نظام قضایی داخلی سازمان بهره ببرند (Redesign Panel, 2006: 15). این مساله، یکی از انتقادات هیات بازطراحی نسبت به نظام سابق حل و فصل اختلافات در ملل متحد بود (Redesign Panel, 2006: 20).

به علاوه طبق ماده ۷، دادگاه اداری نمی‌توانست پرونده‌ای را بپذیرد مگر آنکه شخص مربوطه قبلاً به کمیته انضباطی مشترک^۲ یا ارگان تجدیدنظر مشترک^۳ مراجعه کرده باشد. در موارد استثنایی و در صورت توافق دبیرکل و شخص مدعی، وی می‌توانست مستقیماً درخواست خود را به دادگاه اداری تسلیم کند. در صورتی که توصیه‌های ارگان تجدیدنظر مشترک که به تایید دبیرکل هم رسیده‌اند مورد رضایت کارمند قرار نمی‌گرفتند، آنگاه دادخواست وی مورد قبول واقع می‌شد، مگر آنکه ارگان تجدیدنظر مشترک به اتفاق به این نتیجه برسد که این درخواست بی‌نتیجه و فاقد توجیه منطقی است.^۴ متعاقباً ارگان تجدیدنظر مشترک می‌توانست در مواردی که کارمند به یک دادگاه مستقل دسترسی ندارد به نتیجه‌ای قابل قبول دست یابد.

1: UNAT Statute, Article 2(2) (b).

2: Joint Disciplinary Committee

3: Joint Appeal Body

4: UNAT Statute, Article 7(3).

۳-۲. آیین دادرسی

مطابق با ماده ۱۵ آیین دادرسی دادگاه اداری ملل متحد، تشکیل جلسه استماع شفاهی در صلاحدید و با تایید رییس دیوان بود. ظاهراً دادگاه در اکثر قریب به اتفاق موارد، براساس اسناد و مدارک کتبی رسیدگی کرده است. استدلال آنها نیز این بود که مدارک و ادله ارائه شده بصورت کتبی، برای صدور حکم کفایت می‌کند و نیازی به برقراری جلسه شفاهی نیست (Reinisch, 2006: 17). در ارتباط با مقررات نمایندگی قانونی^۱ نزد دادگاه، ماده ۱۳ آیین دادرسی مقرر می‌کرد که یک کارمند می‌تواند پرونده‌اش را نزد دادگاه "خودش به شخصه بصورت کتبی یا شفاهی تقدیم کند. او همچنین می‌تواند یکی از کارمندان ملل متحد یا آژانس‌های تخصصی را برگزیند تا نماینده (وکیل) وی باشد، یا ممکن است بوسیله مشاوره که اجازه دارد در هر کشوری برای عضو آن سازمان فعالیت کند نمایندگی شود. رییس یا، هنگامی که دادگاه در جلسه است، خود دادگاه می‌تواند به خواهان اجازه دهد تا توسط یک کارمند بازنشسته ملل متحد یا یکی از آژانس‌های تخصصی نمایندگی شود."^۲

بند دو ماده ۱۱ اساسنامه عنوان می‌کرد که "احکام دیوان قطعی و بدون تجدیدنظر می‌باشد."^۳ بنابراین کارمندان از حق تجدیدنظر و اعتراض برخوردار نبودند.

۴-۲. انواع جبران خسارت در دادگاه اداری ملل متحد

طبق بند یک ماده ۱۰ اساسنامه، دادگاه اختیار داشت تا دستور ابطال حکم مورد اعتراض یا اجرای عین تعهد^۴ ذکر شده را صادر کند. با این حال، در مواردی که اجبار دیرکل به برگرداندن کارمندی که قراردادش پایان یافته، شایسته و مناسب نبود، دیرکل می‌توانست جبران خسارات به آن کارمند پردازد.^۵ با اینحال کارمندان درباره روش‌های جبران خسارت آگاهی کافی نداشتند (Redesign Panel, 2006: 28).

۵-۲. ایرادات وارد بر دادگاه اداری سازمان ملل متحد

نواقص و همچنین پیشنهادهای مختلفی که برای ارتقای نظام قضایی داخلی ملل متحد مطرح شده‌اند همگی در گزارشات و اسناد تهیه شده توسط هیات بازرحی موجود است.^۵ اگرچه

1. Legal Representation.

۲. با این حال طبق ماده ۱۲ اساسنامه، امکانی برای رفع ابهام و یا اصلاح رای در مواردی وجود داشت که موضوع جدیدی کشف می‌شد که طرفین از آن بی‌اطلاع بوده‌اند.

3. Specific Performance

4 UNAT Statute, Article 10.

۵. برای کسب اطلاعات بیشتر راجع به ضعف‌های نظام دادگستری ملل متحد قبل از اصلاحات، و همچنین جنبه‌های تاریخی

پرداختن به تمامی این ناکارآمدی‌ها امکان پذیر نیست ولی به برخی از مهمترین عیوب دادگاه سابق اشاره می‌کنیم.

۱-۵-۲. عدم پیش‌بینی حق تجدیدنظر خواهی

همانگونه که قبلاً مشاهده شد، یک کارمند نمی‌توانست از حکم دادگاه اداری شکایت و تقاضای تجدیدنظر کند و لذا این حق وی نقض می‌شد.^۱ در دوره مشخصی امکان ارائه درخواست تجدیدنظر به دیوان بین‌المللی دادگستری برای صدور رای مشورتی به دادگاه اداری ملل متحد داده شد.^۲ با این حال اگرچه به گفته قاضی وینیارسکی^۳ هیچ یک از تنظیم‌کنندگان منشور ملل متحد یا اساسنامه دیوان قصد نداشتند تا به دیوان بین‌المللی دادگستری صلاحیت بازنگری در آرای دادگاه‌های اداری را تفویض کنند، (ICJ Reports, 1956: 106) اما دیوان صلاحیت خود در این مورد را ناشی از ماده ۹۶ منشور و ماده (۲) ۶۵ اساسنامه خود می‌داند (ICJ Reports, 1987: 29-30).

در مدت زمانی که این مکانیسم در دسترس بود، یک دولت عضو، دبیرکل، یا کارمند شاکی می‌توانست ظرف سی روز از کمیته بازنگری آرای دادگاه اداری^۴ درخواست کند تا آن کمیته از دیوان بین‌المللی دادگستری در آن مورد تقاضای رای مشورتی بنماید (بیگ‌زاده، ۱۳۸۹: ۲۵۱). این امر موقوف به این بود که کمیته به این نتیجه می‌رسید که دلایل فرد برای تجدیدنظرخواهی قابل قبول و مهم است. در همین راستا دادگاه اداری سازمان ملل اولین درخواست نظر مشورتی خود را در سال ۱۹۷۳ به دیوان ارائه کرد.

با این وجود در خصوص صلاحیت این کمیته برای درخواست نظر مشورتی از دیوان

و پیشنهادهای مطرح شده بنگرید به:

Report of the Redesign Panel; Administration of Justice at the United Nations, Report of the Joint Inspection Unit, Doc. JIU/Rep/2000/1 of 12 June 2000; Reform of the Administration of Justice at the United Nations System: Options for Higher Recourse Instances, Report of the Joint Inspection Unit, Doc. JIU/Rep/2002/5 of 1 January 2002.

همچنین می‌توان به گزارشات متعددی که توسط مجمع عمومی یا کمیته پنجم تهیه شده‌اند مراجعه کرد.

۱. حق تجدیدنظر حقی حیاتی و ضروری است، چرا که به رکن تجدیدنظر امکان می‌دهد آرای صادر شده براساس اشتباهات را تصحیح کند. در نبود چنین امکانی ممکن است دادگاه‌های پایین‌تر در مواردی خودسرانه عمل کنند.

c.f. I. Seiderman, International Council of Jurists, 12 November 2002, ILOAT Reform-Staff Union website <www.ilo.org/public/english/staffun/info/iloat/seiderman.htm>.

۲. در سال ۱۹۹۵ اساسنامه دادگاه اداری سازمان ملل متحد بوسیله قطعنامه A/Res/957 (X) اصلاح شد و در ماده ۱۱ جدید خود، قائل به حق بازنگری محدود آراء از طریق اعطای اختیار درخواست نظر مشورتی به یک کمیته ویژه شد. برای تحلیلی از این فرآیند بنگرید:

J. Gomula, "The International Court of Justice and Administrative Tribunals of International Organizations", Mich. J. Intl'L. 13 (1991), 83 et seq.

3. Judge Winiarski

4. Committee on Applications for Review

بین‌المللی دادگستری ابهاماتی وجود داشته است. مساله اول این بود که اصولاً این کمیته یک «ارگان» طبق ماده (۲) ۹۶ منشور ملل متحد محسوب نمی‌گردد. قاضی گروس^۱ از جمله کسانی بود که اعتقاد داشت که این کمیته نه یک نهاد دایمی و مجرب، بلکه یک هیات موقتی است و اصولاً یک ارگان نیست تا از این اختیار استفاده کند.^۲ با این حال دیوان این استدلال را نپذیرفت. دیوان در پاسخ به این ابهام، به ماده (۴) ۱۱ اساسنامه دادگاه اداری اشاره نموده و معتقد بود از آنجا که این رکن می‌تواند قواعد و آیین دادرسی خود را خود تهیه و مقرر کند، بنابراین همین امر دلیل مناسبی است که این نهاد، یک ارگان تلقی شود.^۳

ابهام دیگری که در این خصوص بوجود آمد این بود که این نهاد هیچ فعالیت مجزا و مستقلی ندارد، به همین دلیل قاعدتاً هیچ «سوال حقوقی» نیز راجع به حوزه فعالیت‌هایش مطرح نخواهد شد تا از دیوان پرسد (Rosenne, 1965: 690). در این خصوص نیز دیوان نظری مخالف داشت. دیوان بیان داشت که اگرچه حوزه فعالیت‌های این کمیته بسیار محدود و خاص است، اما از طرف مجمع عمومی و در پاسخ به نیاز آن مجمع برای انجام برخی فعالیت‌های آن در حوزه کارمندان تشکیل شده است، و مجمع نیز می‌تواند اختیار خود برای درخواست نظر مشورتی را به این کمیته واگذار نماید.^۴ از سوی دیگر وجود این کمیته ضروری به نظر می‌رسد چرا که اشخاص حقیقی (کارمندان بین‌المللی) مستقیماً نمی‌توانند به دیوان رجوع کنند، و همچنین دولت‌ها هم نمی‌توانند درخواست نظر مشورتی بنمایند. در همین راستا بود که قاضی دی‌کاسترو^۵ اعلام داشت این کمیته یک ارگان است و مکمل دادگاه اداری تلقی می‌گردد؛ این کمیته در جهت ارائه تضمینات بیشتر برای کارکرد قضایی دادگاه بوجود آمده است.^۶

رعایت نظر مشورتی دیوان بین‌المللی دادگستری در این مورد الزامی است. بنابراین دبیرکل سازمان ملل خود رسماً به آن عمل می‌کند، یا از دادگاه اداری می‌خواهد که طبق نظر مشورتی دیوان رای سابق خود را تایید کند یا حکم جدید صادر نماید (بیگگ‌زاده، ۱۳۸۹: ۲۵۱). دیوان بین‌المللی دادگستری تا بحال پنج نظر مشورتی^۷ در این حوزه صادر کرده است که سه مورد آن

1. Judge Gros.

2. ICJ Reports, 1973: 259.

3. ICJ Reports, 1973: 173.

4. ICJ Reports, 1973: 174.

5. Judge De Castro.

6. ICJ Reports. 1973: 277.

7. Judgments of the Administrative Tribunal of the ILO upon Complaints Made against

UNESCO 1956.

Application for Review of Judgment No. 158 of the United Nations Administrative

Tribunal. 1973.

Application for Review of Judgment No. 273 of the United Nations Administrative

Tribunal. 1982.

Application for Review of Judgment No. 333 of the United Nations Administrative

آن به درخواست دادگاه اداری سازمان ملل متحد و دو مورد آن به درخواست سازمان بین‌المللی کار بوده است. جالب آنکه دیوان در تمامی این موارد، احکام صادره از سوی دادگاه‌های اداری را تایید کرده است.

علت کم بودن نظر مشورتی دیوان در این مورد سخت بودن استفاده از این آیین است؛ چرا که خواهان باید عدم صلاحیت دادگاه اداری، نقض شدید آیین دادرسی یا وجود اشتباه کلی از سوی دادگاه اداری را اثبات کند (بیگ‌زاده، ۱۳۸۹: ۲۵۲). با این حال این سازکار در ۱۱ سپتامبر ۱۹۹۵ به این دلیل که عنصر کارآمدی در حل و فصل اختلافات کارمندان در سازمان ملل نبود توسط قطعنامه ۵۰/۵۴ مجمع عمومی لغو شد، اما در دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار همچنان وجود دارد. جالب آنکه دیوان بین‌المللی دادگستری نیز در نظریه مشورتی سال ۲۰۱۲ که به درخواست سازمان بین‌المللی کار صادر شده بود، نسبت به فقدان مرجع تجدیدنظر در این سازمان واکنش نشان داد و خواستار تعیین مرجعی برای تجدیدنظر نسبت به تصمیمات دادگاه اداری در این سازمان شد.^۱

در سال ۲۰۰۰، واحد بازرسی مشترک^۲ پیشنهاد کرد که تاسیس مرحله‌ای بالاتر و عالی برای تجدیدنظرخواهی مورد توجه قرار گیرد (JIU/Rep, 2000: ix). هیات بازطراحی نیز در گزارش خود بر نیاز به مرحله تجدیدنظر در دادرسی تاکید کرد و پیشنهاد ایجاد نظام دو مرحله‌ای اجرای دادگستری را به عنوان یکی از مهمترین تلاش‌ها در جهت اصلاحات بیان نمود. هیات پیشنهاد کرد که دادگاهی با نام دادگاه حل اختلاف ملل متحد تشکیل شود و به عنوان شعبه بدوی شروع بکار کند. از سوی دیگر دادگاه اداری فعلی بایست به دادگاه تجدیدنظر ملل متحد تغییر نام دهد و وظیفه اصلی رسیدگی به درخواست‌های تجدیدنظر شعبه بدوی را به عهده داشته باشد.^۳

۲-۵-۲. استثنایی بودن رسیدگی شفاهی

Tribunal. 1987: Judgment No.2867 of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization upon a Complaint Filed against the International Fund for Agricultural Development, 2012.

1. Gallo, 2014: 2.

2. Joint Inspection Unit (JIU)

واحد بازرسی مشترک یکی از بخش‌های سازمان ملل متحد و تنها بخش مستقل نظارتی در مجموعه ملل متحد است که در سال ۱۹۷۶ و طی قطعنامه ۳۱/۱۹۲ مجمع عمومی تاسیس شد. هدف این واحد، افزایش کارایی اداری و مالی سازمان ملل است و بدین منظور به انجام تحقیقات، ارزیابی و بازرسی می‌پردازد. مقر این واحد در شهر ژنو سوییس واقع شده است.

3. Redesign Panel, 2006: 74, and JIU/Rep, 2002: 5, vii.

دادگاه اداری ملل متحد غالباً بصورت کتبی به پرونده‌ها رسیدگی می‌کرد و همانگونه که قبلاً بیان شد، کارمند حق بر استماع شفاهی نداشت. این مرحله زمانی اجباری می‌شد که دادگاه یا رییس آن وجود توضیحاتی را ضروری بداند (بیگ‌زاده، ۱۳۸۹: ۲۵۱). در نتیجه هیات بازطراحی اعلام کرد که "در جهت تضمین دادرسی عادلانه و تسهیل در رسیدگی، رسیدگی شفاهی بایست توسعه یافته و پذیرفته گردد"^۱.

این حقیقت که اکثر قریب به اتفاق رسیدگی‌ها بصورت کتبی برگزار می‌شدند مورد انتقاد جدی اتحادیه‌های کارمندی بود. آنها استدلال می‌کردند که این امر، حق بر دادرسی عادلانه را آنگونه که در معاهدات حقوق بشری آمده نقض می‌کند.^۲

با این وجود با توجه به ساختار ملل متحد و دور بودن فاصله‌ها، برگزاری دائم رسیدگی شفاهی مشکلات بسیاری در خود دارد. به نظر می‌رسد مسائل انضباطی می‌بایست متضمن رسیدگی شفاهی باشند، اما در پرونده‌های مربوط به موضوعات اداری، چنانچه نسبت به حقایق مساله اعتراضی نباشد، بهتر است برای سهولت، رسیدگی بصورت کتبی برگزار شود. به علاوه تکنولوژی قطعاً می‌تواند حتی با وجود فواصل دور، فرآیند رسیدگی شفاهی را عملی کند.

بر کسی پوشیده نیست که رسیدگی شفاهی محاسن بسیاری دارد. رسیدگی شفاهی باعث تقابل قضات و طرفین دعوا می‌گردد و تا حد زیادی باعث شفافیت در روند رسیدگی و کاسته شدن از اشتباهات قضات می‌گردد (Reinisch, 2006: 17).

با این حال عدم وجود رسیدگی شفاهی در دادگاه اداری ملل متحد پدیده‌ای چندان عجیب نبود و در حال حاضر موارد مشابهی هم وجود دارد. دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار از جمله مواردی است که برگزاری جلسه رسیدگی شفاهی را ضروری نمی‌داند. براساس ماده پنج اساسنامه، این در اختیار خود دادگاه اداری است که در هر مورد تصمیم می‌گیرد آیا نیازی به استماع شفاهی اظهارات طرفین وجود دارد یا خیر. از سال ۱۹۸۲ تاکنون تنها یک مورد رسیدگی شفاهی در دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار صورت گرفته که آن هم در سال ۱۹۸۹ بوده است. ماده دوازده اساسنامه دادگاه اداری صندوق بین‌المللی پول، و همچنین ماده نه اساسنامه

1. Redesign Panel, 2006: 10.

۲. بنگرید به قطعه‌نامه لندن راجع به اتحادیه‌های کارمندی سازمان بین‌المللی کار مورخ ۲۸ سپتامبر ۲۰۰۲، موجود در: www.ilo.org/public/english/staffun/info/iloat/londonres.htm. درمقابل اینگونه استدلال می‌شد که نقض این حق هنگامی صورت می‌پذیرد که اساساً امکان استماع شفاهی وجود نداشته باشد. حال آنکه این مکانیسم در واقع وجود دارد. به بیان دقیق‌تر تنها به این دلیل که در اکثر موارد، حقایق پرونده، مورد اعتراض طرفین نیست نیازی به این کار (رسیدگی شفاهی) مشاهده نمی‌شود.

دادگاه اداری بانک جهانی نیز شرایط مشابهی برای انجام رسیدگی شفاهی ذکر نموده‌اند.

۳-۵-۲. دسترسی نابرابر به وکیل قانونی

در جهت تضمین برابری نزد دادگاه، دسترسی به وکلا و خدمات حقوقی ضروری است. در نظام دادگاه اداری ملل متحد اگرچه کارمندان از نظر تنوری حق انتخاب وکیل داشتند، اما در عمل این دسترسی بسیار ناموثر و ناعادلانه بود.^۱ در این نظام، مدیریت ملل متحد از حمایت حقوقدانان کارآموزده دفتر امور حقوقی^۲ برخوردار بود، درحالیکه کارمندان سازمان به هیات مشاوران دسترسی داشتند و این هیات فاقد صلاحیت‌های حقوقی و قانونی بود. این به اصطلاح هیات، متشکل از تنها دو نفر کارمند تمام وقت بود که برای استخدام هیچ نیازی به دانش حقوقی نداشتند. قبلاً در سال ۲۰۰۰، واحد بازرسی مشترک نیز هشدار داده بود که کارمندان در این مورد در نقطه ضعف قرار دارند و پیشنهاد داد تا هیات مشاوران تقویت شود.^۳ هیات بازطراحی نیز نسبت به هیات مشاوران انتقاد کرد و آن را بی‌فایده و بسیار ابتدایی خواند.^۴ بی‌فایده زیرا هیات مشاوران تا سال ۲۰۰۶ تنها دو کارمند تمام وقت داشت، و بسیار ابتدایی از آن جهت که برای استخدام آنها هیچ صلاحیت حقوقی مورد نیاز نبود.^۵ دادگاه اداری در این خصوص اصلاً رضایت‌بخش نبود. لذا هیات بازطراحی پیشنهاد کرد تا دفتر مشاوره شغلی تاسیس شود و کارکنان آن همه واجد صلاحیت‌های حقوقی لازم باشند.^۶

۴-۵-۲. فقدان استقلال نهاد قضایی

دفتر دادگاه اداری ملل متحد تحت نظر دفتر امور حقوقی قرار داشت. کارمندان دبیرخانه بوسیله مدیر اجرایی سازمان انتخاب می‌شدند و بایست به وی گزارش می‌دادند (Reinisch/ Knahr, 2008: 453). چنین وضعیتی خود نقض غرض بود. شیوه انتصاب کارکنان دادگاه اداری به نحوی بود که باعث پدید آمدن شائبه دخالت انگیزه‌های سیاسی در انتخاب آنان می‌گشت و واحد بازرسی مشترک بر اهمیت استقلال تمامی ارکان نظام دادگستری ملل متحد تاکید می‌کرد.^۷ در نتیجه هیات بازطراحی پیشنهاد کرد دفتری تحت عنوان "دفتر اجرای عدالت"^۸ و همچنین "شورای

1. Redesign Panel, 2006: 10.
2. Office of Legal Affairs.
3. JIU/Rep, 2000: 7.
4. Redesign Panel, 2006: 100-102.
5. Redesign Panel, 2006: 105.
6. Redesign Panel, 2006: 107.
7. JIU/Rep, 2002: 5, vi.
8. Office of Administration of Justice.

دادگستری داخلی^۱ ایجاد شوند تا بر سیستم قضایی نظارت کنند^۲ (Redesign Panel, 2006: 124-127). این دفتر اکنون ایجاد شده و در حال فعالیت است. همچنین نحوه انتخاب قضات نیز همانگونه که بیان شد باعث نوعی وابستگی قضات به دولت‌ها و یا مجمع عمومی می‌گشت.

با وجود تمام این انتقادات، دادگاه اداری ملل متحد میراث ارزشمندی از خود برجای گذاشته است. رویه قضایی این دادگاه نه تنها برای نظام جدید حل و فصل اختلافات سازمان ملل، بلکه برای حقوق اداری بین‌المللی بصورت عام میراثی گرانبها محسوب می‌شود (Amerasinghe, 2001: 283).

رویه قضایی دادگاه در مورد حقوق مکتسبه^۳، استقلال خدمات مدنی بین‌المللی^۴، و همچنین رویه آن درباره دادرسی عادلانه از مهمترین زمینه‌هایی هستند که دادگاه سابق اداری ملل متحد در توسعه آنها سهیم بوده است. دادگاه به پرونده‌های بسیاری رسیدگی کرده که نتیجه آن تایید اصل استقلال خدمات مدنی بین‌المللی مندرج در بند یک ماده ۱۰۰ منشور ملل متحد بوده است.^۵ دادگاه اداری ملل متحد بدلیل لزوم بر تضمین استقلال کارمندان بین‌المللی در مقابل دولت متبوعشان و دیگر نهادها رشد و توسعه یافت و حتی در مواردی آرای مهمی صادر کرده که باعث تغییر در رویه و عملکرد دبیر کل شده‌اند (Vicien-Milburn, 2008: 108).

دادرسی عادلانه و انصاف از جمله مهمترین طرقی است که کارمند بین‌المللی می‌تواند از طریق آنها حقوق خود را حفظ کند. در این خصوص می‌توان به پرونده Sokoloff اشاره کرد. در این پرونده، دادگاه اداری بر لزوم اجرای اصل عام دادرسی عادلانه تاکید کرد و بیان نمود هر شخصی که مورد اتهام قرار بگیرد حق توسل به دادرسی عادلانه و لوازم آن را دارد (Sokoloff, 2005: IV).^۶

1: Internal Justice Council.

۲. شورای دادگستری داخلی یکی از ارکان جدید نظام اداری ملل متحد است که از سه متخصص و دو کارمند تشکیل می‌شود. دو نفر از این افراد توسط مدیران و دو نفر دیگر توسط کارمندان انتخاب می‌شوند. نفر پنجم نیز توسط این چهار نفر برگزیده می‌شود. وظیفه اصلی این شورا این است که در مورد کاندیداهای منصب قضاوت در دادگاه اداری، توصیه‌ها و پیشنهادهای به مجمع عمومی بنماید. از دیگر وظایف این شورا تهیه مجموعه اصول راهنما برای قضات می‌باشد.

۳. برای آگاهی بیشتر نک: Copio, UNAT No.266 (1988) of 20 November 1980, para. VIII.

See also *Mortished*, UNAT No. 273 (1981) 15 May 1981.

پرونده *Mortished* باعث درخواست نظر مشورتی از دیوان بین‌المللی دادگستری شد که نهایتاً دیوان تصمیم دادگاه اداری را تایید کرد، نک:

ICJ Reports, 1982, Application for Review of Judgment No. 273 of the United Nations Administrative Tribunal, p. 325.

4: International Civil Service.

۵. بند اول ماده ۱۰۰ منشور مقرر می‌دارد "دبیر کل و کارمندان ملل متحد در انجام وظایف خود از هیچ دولت یا مقام خارج از سازمان کسب دستور نخواهند کرد و دستوراتی نخواهند پذیرفت. آنان فقط مسئول سازمان هستند و از هر عملی که منافی موقعیتشان به عنوان مامورین رسمی بین‌المللی باشد خودداری خواهند کرد."

۶. برای مطالعه در مورد نقش دادگاه اداری ملل متحد در رویه قضایی دادرسی عادلانه رجوع کنید:

K. Baxter/ S. Flogaitis, "What Process is Due: The sokoloff case", in: K. Papanikolaou/

دادگاه اداری ملل متحد نهایتاً در تاریخ ۳۱ دسامبر ۲۰۰۹ به همراه کمیته انضباطی مشترک و ارگان تجدیدنظر مشترک به کار خود پایان دادند.^۱

۳. نظام جدید حل اختلاف در سازمان ملل متحد

اگرچه نظام جدید حل اختلاف در سازمان ملل از سال ۲۰۰۷ ایجاد شد، اما از سال ۲۰۰۹ شروع بکار کرد. مجمع عمومی با تصویب قطعنامه ۶۱/۲۶۱ در ۴ آوریل ۲۰۰۷ نظام جدیدی برای رسیدگی به دعاوی استخدای ایجاد کرد که هدف آن "ایجاد یک نظام دادگستری جدید، مستقل، شفاف، کارآزموده، با منابع کافی و غیرمتمرکز است که با قواعد مربوطه حقوق بین‌الملل و اصل حاکمیت قانون و همچنین دادرسی عادلانه منطبق باشد."^۲ مجمع عمومی این قطعنامه را متعاقب گزارشات دبیرکل که براساس توصیه‌های هیات بازطراحی تهیه شده بودند و همچنین پس از مشورت فراوان با کارمندان از طریق کمیته هماهنگی امور کارمندان به تصویب رساند.^۳ پس از مدت‌ها تلاش برای اصلاح نظام دادگستری داخلی ملل متحد، نهایتاً مجمع عمومی در تاریخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۸ با تصویب قطعنامه ۶۳/۲۵۳، اساسنامه دادگاه حل اختلاف ملل متحد^۴ و دادگاه تجدیدنظر ملل متحد^۵ را به تصویب رساند. هر دو دادگاه اختیار صدور آرای الزام آور و حکم به پرداخت جبران خسارت مناسب را دارا می‌باشند.^۶ در ادامه به بررسی این دو دادگاه پرداخته می‌شود.

۳-۱. دادگاه حل اختلاف سازمان ملل متحد

براساس ماده ۱ اساسنامه دادگاه حل اختلاف، این دادگاه مرحله اول از نظام دو مرحله‌ای دادگستری سازمان ملل متحد است. دفاتر این دادگاه در شهرهای نیویورک، ژنو و نایروبی تاسیس شده‌اند.^۷ براساس قسمت الف و ب ماده (۲۱)، این دادگاه "صلاحیت دارد تا به دادخواست‌های ثبت شده توسط افرادی که در ماده ۳ نامبرده شده‌اند علیه دبیرکل، به عنوان کارمند ارشد اداری، در موارد زیر رسیدگی کرده و حکم دهند:

الف) بررسی یک تصمیم اداری که ادعا شده با شرایط انتصاب یا قرارداد استخدام مغایر

M. Hiskaki, pp. 129-140.

1. A/Res/63/253, 2008: 38.

2. A/Res/61/261, 2007: 4.

3. A/61/294, 2007: 12.

4. United Nations Dispute Tribunal (UNDT).

5. United Nations Appeals Tribunal

بدلیل شباهت میان حروف ابتدایی دادگاه تجدیدنظر ملل متحد و دادگاه سابق اداری، از بکار بردن عبارات مختصر در مورد

دادگاه تجدیدنظر خودداری می‌شود.

6. A/Res/61/261, 2007: 19.

7. UNAT's Statute, Article 6(2).

است.. ب) و بررسی تصمیم اداری که به اقدامی انضباطی مربوط می‌باشد.^۱

طبق ماده (۱) ۳ اساسنامه، دادگاه حل اختلاف در دسترس همه کارمندان، از جمله کارمندان سابق، و هرکس دیگری خواهد بود که بواسطه فوت کارمند وارث قانونی حقوق وی باشد. این امر یکی از انتقادات جدی هم نسبت به دادگاه اداری سابق و هم دادگاه جدید می‌باشد. به تصریح ماده ۳ تنها کارمندان حق دسترسی به دادگاه اداری را دارند، حال آنکه در مجموعه ملل متحد افراد بسیاری وجود دارند که طی قراردادهای کوتاه مدت و حتی بلند مدت در خدمت سازمان هستند، اما در حیطه کارمندان قرار نمی‌گیرند. هیات بازرحی نسبت به این مساله اعتراض کرده، خواستار توسعه صلاحیت دادگاه نسبت به غیر کارمندانی که با سازمان قرارداد داشتند نیز بود. در ابتدا با این مساله موافقت شد و در پیش‌نویس اساسنامه دادگاه حل اختلاف گنجانده شد، اما نهایتاً رای نیابورد و ماده ۳ به نحوی که اکنون موجود است تنظیم شد (Gulati, 2011: 524). در همین راستا دیرکل معتقد است که دسترسی غیر کارمندان به نظام قضایی باعث بروز مشکلاتی می‌شود، چرا که سیستم قضایی نمی‌تواند به اقسام گوناگون شروط و قراردادهای غیر کارمندان تسلط پیدا کند. بنابراین بایست برای کارمندان و غیر کارمندان سیستم‌های قضایی مجزایی در نظر گرفته شود.^۲ دادگاه حل اختلاف نیز در یکی از آرای خود اینگونه بیان داشت که تغییر ماده ۳ در متن نهایی اساسنامه نشان می‌دهد که این امر غیر ارادی نبوده و خواست صریح مجمع عمومی می‌باشد.^۳ همچنین در رای دیگری دادگاه اعلام داشت که دادگاه حل اختلاف هیچ اختیار دیگری جز آنچه که در اساسنامه آن آمده است، ندارد (Onana Case, 2010: 18).

در حال حاضر، غیر کارمندان تنها می‌توانند به داوری مراجعه کنند، آن هم در صورتی که در قرارداد استخدام آنها شرط داوری گنجانده شده باشد. حال آنکه پرونده‌های متعددی وجود دارد که فرد غیر کارمند با عدم صلاحیت دادگاه حل اختلاف و رد دعوا مواجه شده است و در نتیجه عدم قید شرط داوری در قرارداد استخدامی اش، مرجع صالحی در دسترس نداشته است.^۴ تا به امروز تمام دعوای مطرح شده توسط غیر کارمندان توسط دادگاه حل اختلاف رد شده است. استدلال دادگاه بر این است که هیچ مبنای قانونی در دسترس دادگاه نیست تا بتواند به

1. UNAT's Statute, Article 2(1) (a) and (b).

2. A/62/782, 2008: 51.

3. Gabaldon Case, 2010: 31.

4. Gabaldon v. Secretary-General of the UN, 31 May 2010, UNDT, Judgment No.UNDT/2010/098;

Basenko v. Secretary-General of the UN, 13 August 2010, UNDT, Judgment No.UNDT/2010/145;

Roberts v. Secretary-General of the UN, 9 August 2010, UNDT, Judgment No.UNDT/2010/142.

پرونده غیر کارمندان رسیدگی نماید.^۱ با اینکه دادگاه اداری سابق می‌توانست تحت شرایطی^۲ به دعوی غیر کارمندان نیز رسیدگی نماید، اما رویه دادگاه حل اختلاف در این خصوص بسیار واضح است (Reinisch, 2011: 11). دادگاه حل اختلاف در چند پرونده بطور صریح بیان داشته مقررات اساسنامه در خصوص محدودیت صلاحیت دادگاه به کارمندان، بایست بصورت مضیق تفسیر شود.^۳ با این وجود غیر کارمندان در موارد بسیار کمی به داوری رجوع کرده‌اند.^۴

ماده ۸ اساسنامه دادگاه حل اختلاف به قابلیت پذیرش یک دادخواست پرداخته و مواعد زمانی سختی را وضع می‌کند. برطبق ماده (۴) ۸ اگر بیش از سه سال از دریافت حکم اداری مورد اعتراض خواهان گذشته باشد آن دادخواست قابل پذیرش در دادگاه اداری نیست. این مدت زمان در اساسنامه دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار، بسیار کمتر تعیین شده است. براساس بند دو ماده هفت این اساسنامه، کارمند تا فاصله ۹۰ روز از زمان آگاه شدن از تصمیم اداری که به آن اعتراض دارد بایست شکایت خود را ثبت کند. حال آنکه در دادگاه اداری صندوق بین‌المللی پول، پذیرش دادخواست یک فرد مشروط به طی تمام مراحل مسالمت‌آمیز و غیرقضایی موجود در داخل سازمان است.

استثنای مهم در ارتباط با دسترسی به دادگاه در نظام جدید، مقرر شده وجود در بند ب ماده (۲) ۲ دادگاه سابق اداری ملل متحد است. این مقرر بیان می‌کند که دادگاه اداری ملل متحد "به روی هر شخص دیگری که بتواند ثابت کند که طبق هرگونه قرارداد یا شرایط انتصاب، از جمله مقررات آیین نامه‌های کارمندان، دارای حقوقی می‌باشد و همچنین بتواند از جمله به این آیین نامه‌ها استناد کند مفتوح خواهد بود." این عبارت در اساسنامه دادگاه حل اختلاف به چشم نمی‌خورد. لازم به یادآوری است که دادگاه سابق اداری تفسیر مضیقی از مفهوم کارمند بدست می‌داد. با این حال مشکل افراد صالح برای دسترسی به نظام قضایی داخلی سازمان ملل متحد همچنان وجود دارد (Reinisch/Knahr, 2008: 468). در برخی موارد این دادگاه صلاحیت خواهد داشت تا به شکایات کارمندان علیه آژانس‌های تخصصی ملل متحد نیز رسیدگی بنماید، به شرط آنکه از قبل قراردادی ویژه میان آن آژانس و دبیرخانه ملل متحد منعقد شده باشد

1. Gabaldon Case, 2010: 32.

۲. به عنوان مثال در مواردی که غیر کارمند هیچ مرجع صالح دیگری در اختیار نداشت، و یا خواننده به صلاحیت دادگاه اعتراضی نمی‌کرد، مثل پرونده Chadsey (1968) و Teixeira (1977)، حال آنکه در دادگاه حل اختلاف و در شرایط مشابه، خوانندگان در تمام موارد خواستار رد پرونده غیر کارمند براساس عدم صلاحیت دادگاه بوده‌اند.

3. Roberts v. Secretary-General of the UN, 9 August 2010, UNDT, Judgment No. UNDT/2010/142, p.14; Basenko v. Secretary-General of the UN, 13 August 2010, UNDT, Judgment No. UNDT/2010/145, p.15.

۴. برای مطالعه بیشتر در خصوص شرایط رجوع به داوری توسط غیر کارمندان و مشکلات آن رجوع کنید به: (Reinisch, 2011: 12).

(Shockley, 2015: 492).

استقلال قضایی یکی از جنبه‌های بنیادین اصلاحات در ساختار دادگستری ملل متحد بود. در همین خصوص ماده ۴ اعلام می‌دارد:

"۱. دادگاه حل اختلاف از سه قاضی تمام‌وقت و دو قاضی نیمه‌وقت تشکیل خواهد شد. ۲. قضات بوسیله مجمع عمومی و با توصیه شورای دادگستری داخلی انتخاب می‌شوند. و نباید دو قاضی دارای تابعیت یکسان باشند... ۳. یک فرد برای داشتن صلاحیت برای انتخاب به عنوان قاضی باید: الف) دارای سجایای اخلاقی بوده؛ و ب) حداقل ۱۰ سال سابقه قضایی در حقوق اداری، یا حقوق مشابه در یک یا چند کشور داشته باشد. ۴. قاضی حل اختلاف برای یک دوره هفت ساله و بدون حق انتخاب مجدد منصوب می‌شود... ۸. قاضی حل اختلاف در سمت شخصی خود عمل می‌کند و دارای استقلال کامل است. ۱۰. قاضی حل اختلاف تنها بوسیله مجمع عمومی و بدلیل سوءرفتار یا عدم صلاحیت عزل می‌گردد.

همانگونه که قبلاً اشاره شد، قضات در نظام اداری سابق بعد از نامزد شدن توسط دولت‌ها، بوسیله مجمع عمومی برگزیده می‌شدند.^۱ در همین راستا استقلال رسمی قضات علی‌الظاهر و توافقی بود، چرا که آنها توسط ارگانی انتخاب می‌شدند که شکایت‌ها علیه آن مطرح می‌شد. ارتقای استقلال رسمی قضات و نظام قضایی طبیعتاً متضمن رشد سازکارهایی است که نقش سازمان در انتخاب قضات را کاهش دهند. به همین دلیل، هیات بازطراحی پیشنهاد داد که قضات حل اختلاف بایست توسط دبیرکل و از روی لیست ارائه شده توسط شورای دادگستری داخلی انتخاب شوند. در نهایت براساس ماده ۴(۲) اساسنامه دادگاه حل اختلاف، قضات در حال حاضر توسط مجمع عمومی و با توصیه شورای دادگستری داخلی انتخاب می‌گردند. اولین بار در دوم مارس ۲۰۰۹، ۳ قاضی تمام‌وقت و ۲ قاضی نیمه‌وقت برای این دادگاه برگزیده شدند. متعاقباً مجمع عمومی ۳ قاضی موقتی را برای یک دوره یکساله معین کرد تا در رسیدگی به پرونده‌های باقیمانده از نظام سابق مساعدت کنند.^۲

در حالیکه سازمان ملل طی سال‌های متمادی به همه کشورها توصیه می‌کند تا حقوق افراد را حفظ و مراعات نمایند، اما تا قبل از ایجاد نظام جدید حل اختلاف، در درون خود این سازمان حقوق ابتدایی کارمندان برای طرح دعوا نقض می‌شد (Trocan, 2011:744). از همین

۱. برای نمونه‌ای از نحوه انتخاب قضات در نظام اداری سابق بنگرید:

Report of the Fifth Committee: Appointments to Fill Vacancies in Subsidiary Organs and other Appointments: Appointment of Member of the United Nations Administrative Tribunal, Doc. A/62/532 of 6 November 2007.

2. A/65/373, 2010: 7.

رو، سازمان ملل متحد گام‌های مهمی را برای تضمین استقلال نظام قضایی برداشت، که از جمله آنها انتخاب قضات تنها برای یک دوره، اختیار عزل آنها تنها توسط مجمع عمومی و ذکر صریح این نکته است که اعضای دادگاه حل اختلاف در صلاحیت شخصی و با استقلال کامل عمل می‌کنند.

نظیر همین شرایط در دادگاه اداری دیگر سازمان‌ها نیز حاکم است. قضات دادگاه اداری صندوق بین‌المللی پول پنج نفر هستند که برای مدت چهار سال توسط دبیرکل صندوق و پس از مشورت با کمیته هماهنگی، و هیات اجرایی برگزیده می‌شوند و برای دو دوره دیگر نیز قابل انتخاب می‌باشند (Javits, 2013: 228). همچنین دادگاه اداری بانک جهانی از هفت قاضی تشکیل می‌شود. بدین صورت که ابتدا رییس بانک لیستی از افراد واجد شرایط را پس از مشورت با مدیران اجرایی و نمایندگان کارمندان تهیه می‌کند و سپس مدیران اجرایی افراد شایسته را برای مدت پنج سال انتخاب می‌کنند که تنها برای یک دوره دیگر هم قابل ابقاء می‌باشند. نکته مهم در این خصوص آن است که قضات انتخاب شده در صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی باید ضرورتاً تبعه کشورهای عضو این سازمان‌ها باشند (De Vuyst, 1981: 88).

دادگاه حل اختلاف تا به امروز در چهار زمینه عمده به شکایات کارمندان رسیدگی کرده که عبارتند از الف) انتصاب و ارتقاء؛ ب) عدم تمدید قراردادهای مدت‌دار؛ ج) ارزیابی کارایی کارمند؛ و د) انفصال از خدمت.

دادگاه حل اختلاف معتقد است که موارد انتصاب و ارتقاء در صلاحیت کامل سازمان ملل است و تصمیمات دادگاه جایگزین تصمیمات سازمان محسوب نمی‌شوند (Liareski, 2010: 134). دادگاه تنها به فرآیند اتخاذ این تصمیمات توجه می‌کند تا مشخص شود آیا به شکلی تبعیض آمیز و یا نادرست صورت گرفته‌اند یا خیر. این وظیفه سازمان است که در انتصاب افراد و یا ارتقای آنها، توانمندی‌های آنها را بصورت عادلانه بررسی کند و با حسن نیت و مطابق با معیارهای سازمانی عمل نماید (Solanki, 2009: 45). از نظر دادگاه، سازمان موظف است موارد ارتقاء را به طور مشخص و دقیق تعیین نماید و اگر خواهان تغییر در معیارهای گزینش است بایست آنها را قبل از فرآیند انتخاب اطلاع‌رسانی کند (Tsoneva, 2009: 48). همچنین مدیران بایست به افراد واجد شرایط اطمینان دهند که فرآیند انتخاب بصورت عادلانه برگزار می‌گردد و مدارک و اسناد آن را ثبت کنند تا در موارد لازم به دادگاه ارائه گردد و از تصمیم خود دفاع کند (Khan, 2010: 81).

در خصوص عدم تمدید قراردادهای مدت‌دار، دادگاه حل اختلاف ضمن ابراز ناخرسندی از رویه دادگاه سابق اداری، اعلام داشت که این موارد در صلاحیت دبیرکل است و نبایست

مخالف دادرسی عادلانه باشد. در اینگونه موارد دبیرکل می‌تواند به کارایی ضعیف و پایین کارمند استناد کند (Hepworth, 2009: 193). در مورد ارزیابی کارایی کارمندان نیز شرایط مشابهی حاکم است و تعیین میزان کارایی و عملکرد کارمندان بایست مستند، بدون اشتباه حکمی یا موضوعی، و با پیروی از قواعد و اصول از پیش تعیین شده اداری صورت بگیرد (Zuniga Rojas, 2010: 218). در عین حال یک مدیر موظف است تا براساس اصول سازمانی، به افزایش عملکرد کارمندان خود مساعدت نماید.^۱

براساس رای دادگاه حل اختلاف، ممکن است سازمان بدلیل عدم رعایت شروط و ضوابط انفصال در قرارداد استخدام مسوول شناخته شده، و به پرداخت خسارت به کارمند محکوم شود (Koh, 2009: 78).

براساس ماده (۳) ۱۱، احکام دادگاه حل اختلاف برای طرفین لازم‌الاجراست، ولی قابلیت تجدیدنظر خواهی در دادگاه تجدیدنظر را دارند.

۲-۳. دادگاه تجدیدنظر سازمان ملل متحد

براساس ماده ۱ اساسنامه، دادگاه تجدیدنظر، مرحله دوم از نظام دومارحله‌ای دادگستری در سازمان ملل متحد است. دفتر دادگاه تجدیدنظر در شهر نیویورک مقرر شده است.^۲ این دادگاه صلاحیت دارد تا در موارد زیر به تجدیدنظر در رای دادگاه حل اختلاف اقدام کند:

الف) دادگاه حل اختلاف از حوزه اختیارات یا صلاحیت خود تجاوز کرده باشد؛

ب) در اجرای اختیارات خود ناتوان مانده باشد؛

ت) در مورد موضوع و عنوان قانون دچار اشتباه شده باشد؛

ث) در روند رسیدگی مرتکب خطایی شده باشد که به عنوان مثال رای را تحت تاثیر قرار داده است؛

ج) یا در مورد حکم موضوع دچار خطا شده و منجر به صدور رای آشکارا غیرمنطقی گشته است.^۳

درخواست تجدیدنظر می‌تواند توسط هر یک از طرفین رای دادگاه حل اختلاف و در موعد زمانی مقرر در ماده ۷ اساسنامه دادگاه تجدیدنظر تنظیم شود. به عبارت دیگر هر یک از طرفین رسیدگی خواه کارمند و خواه مدیر مربوطه می‌تواند به دادگاه تجدیدنظر رجوع کرده، خواهان

1. "Performance Appraisal System," ST/AI/2002/3.
2. Statute of the Appeal Tribunal, Article 5(2).
3. Ibid, Article 2(1).

بازنگری رای صادره باشد، حال آنکه در نظام پیشین این حق تنها در اختیار کارمند بود، و این امر یکی از تغییرات جالب توجه در نظام قضایی جدید تلقی می‌شود (Shockley, 2015: 494). براساس ماده (۴) ۷ اگر درخواست تجدیدنظر بیش از یکسال بعد از صدور حکم دادگاه حل اختلاف مطرح شود قابلیت رسیدگی ندارد.

دادگاه تجدیدنظر متشکل از هفت قاضی می‌باشد.^۱ برای تصدی منصب قضاوت در این دادگاه، فرد بایست دارای سجایای اخلاقی و حداقل پانزده سال تجربه قضایی در زمینه حقوق اداری یا مشابه آن در یک یا چند کشور باشد.^۲ مابقی مقررات مربوط به انتصابات و تضمینات استقلال قضایی همان است که در مورد دادگاه حل اختلاف وجود دارد.

با این حال پس از گذشت چند سالی از تاسیس این دادگاه، مسائل و مشکلاتی در روند فعالیت آن آشکار شده است. به عنوان مثال دادگاه تجدیدنظر مواعد قانونی سختی را معین کرده و صلاحیت تمدید آنها را در حوزه اختیارات خود نگه داشته است. از نظر این دادگاه، نظام قضایی سابق در مورد تمدید مواعد قانونی بیش از حد سخاوتمند بوده است ولی نظام جدید اینگونه نخواهد بود (Mezoui, 2010: 21). مساله دیگر این است که از دید دادگاه، رویه قضایی دادگاه سابق اداری برای این دادگاه الزام آور نخواهد بود و تنها در مواردی می‌تواند راهگشا باشد (Sanwidi, 2010: 37). همچنین دادگاه تجدیدنظر به آرای نهایی دادگاه حل اختلاف رسیدگی خواهد کرد و نسبت به قراردادهای آن دادگاه و یا دستورات موقت صلاحیتی نخواهد داشت. این امر در رویه دادگاه نیز به خوبی تثبیت شده است (Tadonki, 2010; Betrucci, 2010; Wasserstorm, 2010).

مشکل دیگری که همچنان در دادگاه تجدیدنظر به چشم می‌خورد، مساله برگزاری جلسه رسیدگی شفاهی می‌باشد. دادگاه تجدیدنظر در طول عمر چند ساله فعالیت خود تنها در موارد بسیار محدودی به خواهان‌ها اجازه حضور در محضر دادگاه و استماع دفاعیات آنها را داده است. در غالب موارد استدلال دادگاه بر این بوده که پرونده مربوطه از پیچیدگی خاصی برخوردار نیست تا نیاز به جلسه شفاهی باشد (Campos, 2010: 38) و یا اینکه خواهان فرصت داشته تا در لایحه کتبی خود به تمام موضوعات بپردازد (Campos, 2010: 38).

در پایان لازم به ذکر است که موضوع دیگری که در بسیاری از پرونده‌ها به معضلی جدی مبدل شده است مساله هراس کارمندان از طرح دعوا علیه مدیران رده بالای سازمان ملل و در نتیجه مقابله به مثل و تلافی^۳ مدیران نسبت به آنها است. برای طرح دعوا در دادگاه حل اختلاف

1. Ibid, Article 3(1).
2. Ibid, Article 3(3)(a)(b).
3. Retaliation

ضروری است که کارمندان نسبت به واکنش مدیران و عواقب این اقدام اطمینان خاطر داشته باشند، و ترس از رفتار آینده مدیران آنها را از اعتراض بازدارد. دبیرکل ملل متحد در بولتن سال ۲۰۰۵^۱ بطور مفصل به این موضوع پرداخت. این بولتن کارمندان را موظف می‌کند تا اقدامات خلاف قوانین و مقررات را با حسن نیت و ظرف شش ماه از تاریخ اطلاع از آن عمل گزارش دهند و از حمایت‌های مقرر در آن برخوردار شوند (Otis & Reiter, 2011: 423).

۴. نتیجه

سازمان‌های بین‌المللی و بالاخص سازمان ملل متحد شخصیت حقوقی مستقل دارند و از همین رو در مقابل کشورها و دیگر سازمانها دارای مصونیت می‌باشند. لیکن این مصونیت نبایست باعث آسیب به حقوق افرادی شود که با سازمان در تعامل هستند و ممکن است از این تعامل دچار آسیب گردند. از جمله این افراد کارمندان سازمان‌های بین‌المللی می‌باشند. علاوه بر این، طرح دعوا در دادگاه‌های داخلی مشکل دیگری نیز در خود دارد و آن این است که مراجع قضایی کشورها قریب به اتفاق از نظامات و مقررات پیچیده اداری سازمان‌های بین‌المللی آگاهی ندارند و ممکن است به صدور آرای اقدام کنند که آشکارا در تناقض با قواعد سازمان می‌باشد.

سازمان ملل متحد که دارای یکی از پیچیده‌ترین و دقیق‌ترین نظام‌های اداری و داخلی در حقوق بین‌الملل است، به این موضوع توجه داشته و با پیش‌بینی یک دادگاه اداری در درون سازمان، از همان ابتدای فعالیت خود به این نیاز منطقی کارمندان پاسخ درخور و مناسب داده است. لذا صلاح را در آن دید تا خود مبادرت به تشکیل دادگاهی خاص از قضاتی آشنا به مسائل اداری کند تا هم از بروز اصطکاک میان سازمان و مراجع قضایی داخلی اجتناب نماید، و هم به کارمندان خود تضمین دهد که مرجعی در دسترس و آشنا به قواعد و اصول اداری در اختیار آنان قرار دارد.

دادگاه اداری سازمان ملل متحد که از سال‌های آغازین تشکیل این سازمان در حال فعالیت است تاکنون تغییر و تحولات عمده‌ای به خود دیده است. تمامی این تغییرات و تحولات در جهت کارآمدتر کردن این نظام و دادن اطمینان خاطر به کارمندانی است که با سازمان در رابطه هستند و دچار آسیبی از جانب آن می‌گردند، ولی بدلیل مانع مصونیت سازمان نمی‌توانند شکایات خود را در دادگاه‌های داخلی کشورها اقامه کنند.

1. ST/SGB/2005/21 (December 19, 2005), "Protection against retaliation for reporting misconduct and for cooperating with duly authorized audits or investigations" [Retaliation Bulletin].

از همین رو دادگاه اداری سازمان ملل متحد از سال ۱۹۴۹ فعالیت خود را آغاز کرد. این دادگاه در طول بیش از ۶۰ سال فعالیت خود آرای مهم و قابل توجهی صادر کرد و به احقاق حقوق کارمندان در سطوح مختلف پرداخت. وجود این دادگاه تا حدود زیادی توانست به مشکلات میان کارمندان و سازمان پایان دهد. با این حال این دادگاه در نوع خود جزو اولین‌ها بود و به همین دلیل طبیعتاً دارای نواقص و مشکلاتی بود که تعدادی از آنها، مثل فقدان حق تجدیدنظر، از همان آغاز مبرهن بودند، و تعدادی دیگر در طول سالیان دراز فعالیت دادگاه مشخص شدند، از جمله عدم استقلال قضایی.

به همین دلیل بود که سازمان ملل تصمیم گرفت تا این نهاد را مورد بازسازی و اصلاحاتی جدی قرار دهد. در همین راستا در سال ۲۰۰۷ به کار این نهاد پایان داد و بجای آن، دو دادگاه مستقل تشکیل داد تا منافع کارمندان بهتر تامین گردد. دادگاه حل اختلاف سازمان ملل متحد و دادگاه تجدیدنظر سازمان ملل متحد بر روی تجارب و بنیان‌های دادگاه سابق اداری ملل متحد تاسیس شدند و سعی بر آن بود تا حد امکان در نظام قضایی جدید، معایب و کمبودهای قبل جبران شود و سیستمی مستقل، کارآمد، پویا و شفاف برای رسیدگی به شکایات کارمندان سازمان پیش‌بینی شود. اگرچه نظام قضایی جدید ملل متحد از سال ۲۰۰۹ آغاز بکار کرده است و لذا برای قضاوت در مورد کارایی آن به زمان بیشتری نیاز است، اما در همین مدت کوتاه نیز بسیاری از کاستی‌های نظام سابق را برطرف کرده است که می‌تواند نوید دهنده آینده شغلی ایمن‌تر و با ثبات‌تر برای کارمندان سازمان ملل متحد باشد. از جمله این نوآوری‌ها تاسیس مرکزی حقوقی برای ارائه مشاوره به کارمندان، برگزاری جلسات شفاهی، و از همه مهمتر تاسیس مرحله تجدیدنظر است.

منابع

الف) فارسی

کتاب‌ها

- بیگ‌زاده، ابراهیم، (۱۳۸۹)، *حقوق سازمان‌های بین‌المللی*، چاپ اول، تهران: مجد.
- زمانی، سیدقاسم، (۱۳۹۳)، *حقوق سازمان‌های بین‌المللی*، چاپ دوم، تهران: شهردانش.

پایان‌نامه

- قاسمی، مهدی، (۱۳۹۱)، *حل و فصل اختلافات شغلی در سازمان‌های بین‌المللی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق بین‌الملل، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی.

ب) انگلیسی

Books

- Akehurst, M. B. (1967), *The Law Governing Employment in International Organizations*, Cambridge University Press.
- Amerasinghe, C. F. (2005), *Principles of the Institutional Law of International Organizations*, 2nd Revised Edition, Cambridge University Press.
- Amerasinghe, C. F. (1994), *The Law of the International Civil Service*, Vol. 1, 2nd Revised Edition, Clarendon Press.
- De Vuyt, Bruno, (1981), "The World Bank Administrative Tribunal", Washington, D.C., The World Bank Administrative Tribunal, Office of the Executive Secretary.
- Harlow, Carol, (2003), *Accountability in the EU*, Oxford University Press.
- Rosenne, Shabtai, (1965), *The Law and Practice of the International Court*, Martinus Nijhoff.
- Schermers H.G. & N.M. Blokker (2011), *International Institutional Law, Unity Within Diversity*, Fifth Revised Edition, Martinus Nijhoff.
- Trocan, Laura Magdalena, (2011), *The United Nations' new System for Settlement the Disputes between Organization and its Employees*, The International Scientific Session -CKS 2011-Challenges of the Knowledge Society, Bucharest, 5th Edition, Pro Universitaria Bucuresti Publishing House.

Articles

- Amerasinghe, C.F. (2001), "Judging with and Legal Advising in

International Organizations”, Chi, J, Intl`L. 2.

–Baxter K. & S. Flogaitis, (2007), “What Process is Due: The Sokoloff Case”, in: K. Papanikolaou/ M. Hiskaki, International Administrative Tribunals in a Changing World: United Nations Administrative Tribunal Conference: Organized under the Auspices of the Executive Office of the Secretary-General, New York, 9 November 2007/2008, 129-140.

–Boon, Kristen E. (2016), “The United Nations as Good Samaritan: Immunity and Responsibility”, Chicago Journal of International Law: Vol. 16: No. 2.

–Gallo, Daniele, (2014), “The Administrative Tribunal of the International Labor Organization (ILOAT)”, the International Court of Justice (ICJ) and the Right of Access to Justice for the Staff of International Organizations: The Need for a Reform in light of the ICJ Advisory Opinion of 1 February 2012, Luiss University Press, Working Paper, March 2014,

–Gomula, J. (1991), “The International Court of Justice and Administrative Tribunals of International Organizations”, Mich. J. Intl`L. 13.

–Gulati, Rishi, (2011), “The Internal Dispute Resolution Regime of the United Nations”, Max Planck Yearbook of United Nations Law, Volume 15.

–Javits, M. Joshua, (2013), “Internal Conflict Resolution at International Organizations”, ABA Journal of Labor and Employment Law, Volume 28, Number 2.

–Kunz, J.L, (1947), “Privileges and Immunities of International Organizations”, AJIL 41.

–Miller, A.J, (2009), “The Privileges and Immunities of the United Nations officials”, International Organizations Law Review, vol. 4, issue 2, pp. 169-257.

–Otis, L & Reiter, E.H, (2011), “The Reform of the United Nations Administration of Justice System: The United Nations Appeals Tribunal after One Year”, The Law and Practice of International Courts and Tribunals 10.

–Reinisch, August, (2007), “The Immunity of International Organizations and the Jurisdiction of Their Administrative Tribunals”, Institute for International Law and Justice, Working Paper 2007/11 (Global Administrative Series) 3.

–Reinisch, A & C. Knahr, (2008), “From the United Nations Administrative Tribunal to the United Nations Appeals Tribunal_ Reform of Administration of Justice System within the United Nation”, Max Planck UNYB, 12.

–Reinisch, August, (2011), “UN Immunity and Access to Dispute Settlement”, Institute for International Law, University of Vienna, Fall Semester.

–Shockley, A. Tamara, (2011), “Insider’s View: The United Nations Judicial Tribunals as Tools for Managerial Accountability”, Journal of International Organizations Studies, vol. 2, Iss. 2.

–Shockley, A. Tamara, (2015), “The Investigation Procedures of the United

Nations Office of Internal Oversight Services and the Rights of the United Nations Staff Member: An Analysis of the United Nations Judicial Tribunals' Judgments on Disciplinary Cases in the United Nations", *Pace Int'l L. Rev.*, vol. 27, Iss. 2.

– Vicien-Milburn, M. (2007), "The Independence of the UN Administrative Tribunal and its Legacy", in: K. Papanikolaou/ M. Hiskaki (eds), *International Administrative Tribunals in a Changing World: United Nations Administrative Tribunal Conference: Organized under the Auspices of the Executive Office of the Secretary-General*, New York, 9 November 2007.

– Wellens, Karel, (2004), "Fragmentation of International Law and Establishing an Accountability Before for International Organizations: The Role of the Judiciary in Closing the Gap", *Michigan Journal of International Law*, vol. 25, Iss. 4.

Cases

– Basenko v. Secretary-General of the UN, 13 August 2010, UNDT, Judgment No. UNDT/2010/145.

– Bertucci v. Secretary-General, 2010-UNAT-062.

– Copio, UNAT No. 266 (1988) of 20 November 1980.

– Gabaldon v. Secretary-General of the UN, 31 May 2010, UNDT, Judgment No. UNDT/2010/098, para. 31.

– ICJ Reports, (1954), *Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal*.

– ICJ Reports, (1956), *Judgments of the Administrative Tribunal of the ILO upon Complaints Made against UNESCO*.

– ICJ Reports, (1973) *Application for Review of Judgment No. 158 of the United Nations Administrative Tribunal*.

– ICJ Reports, (1982), *Application for Review of Judgment No. 273 of the United Nations Administrative Tribunal*.

– ICJ Reports, (1987), *Application for Review of Judgment No. 333 of the United Nations Administrative Tribunal*.

– ICJ Reports, (2012), *Judgment No. 2867 of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization upon a Complaint Filed against the International Fund for Agricultural Development*.

– Mezoui v. Secretary-General, 2010-UNAT-043.

– Mortished, UNAT No. 273 (1981) 15 May 1981.

– Onana v. Secretary-General of the UN, 30 March 2010, UNAT, Judgment No. 2010-UNAT-008.

– Roberts v. Secretary-General of the UN, 9 August 2010, UNDT, Judgment No. UNDT/2010/142.

– Sanwidi v. Secretary-General, 2010-UNAT-084.

– Sokoloff, UNAT No. 1246 (2005) of 22 July.

– Tadonki v. Secretary-General, 2010-UNAT-005.

– Wasserstrom v. Secretary-General, 2010-UNAT-060.

Documents

– Administration of Justice at the United Nations, Report of the Joint Inspection Unit, Doc. JIU/Rep/2000/1 of 12 June 2000.

– A/Res/63/253 of 24 December 2008.

– A/Res/59/283 of 13 April 2005.

– A/Res/61/261 of 4 April 2007.

– A/Res/62/228 of 22 December of 2007.

– A/Res/61/261 of 4 April 2007.

– A/Res/62/228 of 22 December of 200.

– Doc. PC/EX/113/Rev.1 of 12 November 1945.

– Doc A/61/205 of 28 July 2006.

– GA Res. 64/259, UN GAOR, 64th Sess., Supp. 49, UN Doc A/64/259 (2010).

– Doc. JIU/Rep/2000/1 of 12 June 2000.

– Doc. JIU/Rep/2002/5, vi.

– Doc. ST/SGB/2010/3 of 7 April 2010.

– Reform of the Administration of Justice at the United Nations System: Options for Higher Recourse Instances, Report of the Joint Inspection Unit, Doc. JIU/Rep/2002/5 of 1 January 2002.

– Report of Secretary General, Doc A/986 of 21 September 1949, 146-156.

– Report of the Fifth Committee, Doc. A/1127 of 22 November and, Official Records of the General Assembly, Fourth sess., Plenary Mtgs. Annex, 167-172.

– Report of the Secretary-General, Doc. A/61/294 of 23 August 2007.

– Report of the Secretary-General: Administration of Justice at the United Nations, Doc. A/65/373 of 16 September 2010.

– Report of the Secretary-General, Doc. A/56/800, 13 February 2002.