

النظام القانوني لتأديب الموظف الدولي

سيف الدين جميل جواد

أ.د. مروان القطب

الجامعة الإسلامية لبنان كلية الحقوق

لم يعد ثمة من شك، بأهمية الدور الذي تلعبه المنظمات الدولية في المشهد السياسي، والاجتماعي، والثقافي، والتعليمي، والصحي... إذ أسهمت وتسهم في تطوير المجتمع الدولي في مجالاته المختلفة حتى يمكننا القول: أن الدور المتزايد والمتعاظم الذي تؤديه المنظمات الدولية، أصبح أحد العلامات البارزة للعلاقات بين شعوب الأرض، وهذا الدور متغير ومتطور ويأخذ أشكالاً متعددة، فالى جانب أهميته في تحقيق التعاون بين الدول وتنميتها، فهو أداة لحل العديد من المشاكل الاقتصادية والسياسية والثقافية بين الدول، كما أنه يعمل على حل المشاكل التقليدية للمجتمع الدولي، ومثال ذلك سعي الدول إلى تحقيق الأمن الجماعي، وذلك بتحريم استخدام القوة، أو التلويح بها، والعمل على معاقبة المعتدي، كما أن له أثراً مهماً في القضاء على الاحتلال، كان ذلك من خلال قرارات تصفية الاستعمار بوجه عام، وأنها تعمل من أجل مواجهة المشاكل المستجدة التي تواجه المجتمع الدولي واهتمامها في مجال حقوق الإنسان. ومن أهم النظم التي استقها القانون الدولي، وأصبحت من قواعده الأساسية، هو نظام الوظيفة الدولية، التي تعد أحد أهم الأعمدة الرئيسة في بنیان المنظمات الدولية، فلا يمكن لأي منظمة دولية في عصرنا الراهن الاستغناء عن جهازها الإداري الذي يقف إلى جانب أجهزتها الأخرى (التشريعية والتنفيذية والقضائية) على المستوى نفسه من الأهمية، فهو الجهاز الذي يكفل الاستمرارية في عمل المنظمات، ويميزها عن جميع أشكال التنظيم الدولي الأخرى (مثل المؤتمرات الدولية). فلكل منظمة دولية، أمانة عامة تتولى تسيير أعمالها الإدارية اليومية، تتصل بها أجهزة ثانوية تشكل على أساس حاجة المنظمة، ولهذا فعلى الرغم من الطبيعة الموحدة لهذا الجهاز، إلا أن نشاطه يتسم بالتنوع، ويعد الموظف الدولي الأداة الرئيسة في عمل الجهاز الوظيفي الإداري، فالنظور الحادث في المجال الدولي الذي حملت لوانه المنظمات الدولية، خلق وضعاً مميزاً لشخص طبيعي ينتمي لنظام دولي محاطاً بضماناته، وحصاناته، له حقوق والتزامات مميزة، لكنه لا يعد شخصاً من أشخاصه ولا يخاطب بقواعده الا وهو (الموظف الدولي). يعرف النظام القانوني (الانضباطي) بأنه " مجموعة القواعد التي تبين واجبات الموظفين ، وتحدد الجزاءات التي توقعها السلطة الانضباطية المختصة على مخالفيها وفق إجراءات معينة"¹. يتضح ان هذا التعريف قد ركز على عناصر التي يتكون منها النظام الانضباطي وهي الجريمة الانضباطية التي يرتكبها الموظف، والعقوبة التي تفرض عليه نتيجة ارتكابه الجريمة الانضباطية ، والسلطة الانضباطية المختصة بفرض العقوبة الانضباطية والإجراءات التي تتبع لأجل ذلك. ويعرف أيضاً بأنه " سلطة الإدارة لضمان سير المشروع لتحقيق الغاية التي أنشئ من اجلها أو يراد به سلطة الإدارة في معاقبة الموظف المخل بواجباته"² ويعرفه الأخر بأنه "عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تكفل الرقابة والإشراف على الموظفين ، التي قام المشرع بتحديد ضماناتها لحسن انجاز الموظف للمهام الوظيفية المسندة إليه"³ فالمنظمة الدولية تسأل موظفيها عن ما يرتكبوه من أفعال تمثل انحرافاً في الواجبات الوظيفية المؤدية الى زعزعة الاستقرار واستمرارية العمل الوظيفي في المنظمة ضماناً لحسن سير العمل في المنظمة . ولأهميته فإن الأنظمة الداخلية للمنظمات الدولية والخاصة بشؤون الموظفين تحتوي على نصوص تبين كيفية مسائلة الموظف الدولي انضباطاً ابتداء من رصد موطن الضعف او الخطأ في عمل الموظفين مروراً بالسلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية وانتهاء بالإجراءات الواجب اتخاذها بهذا الصدد وجدير بالذكر إن الموظف الدولي وضماناً لحقوقه الوظيفية لا تصدر بحقه عقوبة انضباطية إلا بعد التحقيق معه وسماع دفاعه أو وجهة نظره وبعد اخذ رأي اللجنة التي تنشأ لهذا الغرض⁴ وفي وقتنا الحاضر تحظى موضوعات الوظيفة الدولية ومنها النظام القانوني لتأديب الموظف الدولي بعناية متزايدة لدى الباحثين نظراً لانتساقها بخاصية التطور المتواصل بحكم ارتباطها بالتغيرات السياسية والاجتماعية التي تطرأ على القانون الدولي من جهة ، ومن جهة أخرى بتزايد عدد المنظمات الدولية ومعها أنواع الوظيفة الدولية التي أخذت تحتل مكانة مهمة على الصعيد الدولي تنافس الوظيفة العامة على الصعيد الوطني

أولاً. أهمية البحث

تتطلب أهمية البحث من الدور الذي يلعبه الموظف الدولي من خلال المصالح التي بانته المنظمات الدولية العالمية منها والإقليمية تمسك بزمامها ،حيث يساهم الموظف الدولي بدور ذي أهمية في إدارة أعمالها .كما تكمل في أهمية بيان الجريمة الانضباطية الذي يشكل الركيزة الأساسية التي تقوم عليها نظام الوظيفة الدولية ذلك أنه يستهدف حفظ النظام داخل المنظمة الدولية وحسن سير العمل فيها وما لذلك من أثر على تحقيق مصالح الجماعة الدولية

ثانياً. مشكلة البحث :

تكمن مشكلة هذا البحث في: إن الجرائم الانضباطية كأحد عناصر النظام الانضباطي للموظف الدولي هي جرائم غير مقننة ، خلافاً للمبدأ الذي يقضي (لا جريمة ولا عقوبة إلا بالنص) بينما نلاحظ إن ما هو مطبق هو نصف هذا المبدأ ، إذ أن العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف الدولي وحدها هي المقننة ، ومن ثم تملك الجهة الإدارية المختصة في المنظمات الدولية سلطة تقديرية واسعة في تكييف الأفعال ، إن كانت تعد جرائم انضباطية أم لا ، الأمر الذي يقتضي وضع ضوابط قانونية محددة على السلطة المختصة بتوقيع العقوبات الانضباطية تبعاً لجسامتها وكونها مخلة بالوظيفة أم لا ، وكذلك تقرير أوسع الضمانات للموظف الدولي المتهم كما هو الحال في المجال الجنائي.

ثالثاً. منهجية البحث :

يتضمن البحث منهجية التحليل من خلال الموثيق وأنظمة موظفي المنظمات الدولية بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية ، وكذلك آراء الكتاب وبعض الأحكام القضائية الدولية ، كما لم يعتمد البحث على ميثاق أو أنظمة منظمة واحدة بل اعتمد على ميثاق وأنظمة موظفي الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية وأنظمة موظفي الجماعات الأوربية وغيرها.

رابعاً. الهدف من البحث :

يهدف البحث الى:

1. تحديد المقصود بالجريمة الانضباطية للموظف الدولي بالاستناد إلى مواد أنظمة موظفي المنظمات الدولية وآراء الكتاب.
2. بيان العقوبات الانضباطية التي توقع على الموظف الدولي.
3. بيان السلطة المختصة بتوقيع العقوبات الانضباطية في المنظمات الدولية .
4. بيان الإجراءات والضمانات التي أتاحتها أنظمة ولوائح المنظمات الدولية لموظفيها .

خامساً. خطة البحث :

تتضمن خطة البحث إلى مبحثين: المبحث الأول: نتاولنا فيه (ماهية الجريمة الانضباطية) وذلك في مطلبين تطرقنا في المطلب الأول إلى مفهوم الجريمة الانضباطية، وفي المطلب الثاني الى أنواع الجرائم الانضباطية المبحث الثاني: نتاولنا فيه (أنواع العقوبات الانضباطية وإجراءات فرضها على الموظف الدولي) وذلك في مطلبين تطرقنا في المطلب الأول أنواع العقوبات الانضباطية للموظف الدولي، وفي المطلب الثاني إلى إجراءات فرض العقوبات الانضباطية وطرق الطعن فيها.

المبحث الأول ماهية الجريمة الانضباطية للموظف الدولي

تعد الجريمة الانضباطية احد عناصر الأساسية التي يتكون منها النظام القانوني (الانضباطي). ومن اجل إيضاحها بصورة كاملة لابد لنا من دراسة الجريمة الانضباطية للموظف الدولي من حيث مفهومها واهم المعايير الأساسية التي اعتمدها النصوص القانونية في اللوائح والأنظمة لموظفي المنظمات الدولية لتحديدتها ثم نبين أنواع الجرائم الانضباطية التي يمكن ان يرتكبها الموظف الدولي . لذا سنقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين هما المطلب الأول : مفهوم الجريمة الانضباطية للموظف الدولي .المطلب الثاني : أنواع الجرائم الانضباطية للموظف الدولي .

المطلب الأول مفهوم الجريمة الانضباطية للموظف الدولي

لقد سارت اغلب التشريعات الوظيفية على نهج عدم إيراد تعريف محدد لماهية الجريمة الانضباطية، وإنما اكتفت بالنص على الواجبات الوظيفية التي يعد الإخلال بها جريمة يخضع مرتكبها لقواعد المسؤولية وفقاً للنظام الانضباطي^٦. ومن خلال دراستنا للجرائم الانضباطية للموظف الدولي يتبين لنا بأنه لم يرد تعريف محدد لمفهوم الجريمة الانضباطية للموظف الدولي في موثيق ونصوص أنظمة ولوائح موظفي المنظمات الدولية. وإنما سارت على نهج عدم إيراد تعريف للجريمة الانضباطية إذ اكتفت بالنص على بعض الواجبات الوظيفية سواء بطلب القيام بها أو الامتناع عنها ثم وردت حكماً عاماً تقضي بوجوب امتناع الموظف عن إتيان أي عمل لا يتفق مع شرف الوظيفة أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال أثناء مباشرتها أو خارج نطاقها وأوجب بالعقوبات الانضباطية عند إخلال الموظف الدولي بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه^٧.

الفرع الاول.تعريف الجريمة الانضباطية

لقد تعرض الفقه الدولي لتعريف الجريمة الانضباطية للموظف الدولي فقد عرفها البعض الآخر^٨ فقد عرفها "كل موظف دولي يخرج على واجبات الوظيفة او يقصر فيها او يقترب إهمالا جسيما في إعمال وظيفته ، أو يأتي ما من شأنه ان يخل بكرامة الوظيفة او يظهر بمظهر غير لائق لوظيفته يكون معرض للانضباط"^٩ إن الجريمة الانضباطية لا تقع إلا من شخص له صفة الموظف ، وهذا ما تختلف فيه الجريمة الانضباطية عن سواها - جنائية أو مدنية - ، والموظف هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام في الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق إشغاله لمنصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق^{١٠}. فالجريمة الانضباطية هي دائما عبارة عن خطأ يقع من الموظف أثناء قيامه بأعمال وظيفته أو بسببها ، فلا تمتد المسؤولية الانضباطية إلى التصرفات التي صدرت عن الشخص قبل اكتسابه هذه الصفة، وكذلك بعد فقدانه لها ماعدا إفشاء الأسرار الوظيفية وما إلى ذلك . مما يجيز للإدارة سحب قرار التعيين ضمن المواعيد المقررة قانونا ، لذلك ففي هذه الحالات فان انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة لا يعد فصلا انضباطيا ، بل هو سحب قرار التعيين المشوب بالبطلان بسبب عدم توافر شروط التعيين^{١١}. ومن خلال هذا التعريف يمكن ان نستنتج ركنين يستلزم توفرهما لوصف الجريمة الانضباطية للموظف الدولي وهما :

أولا. ركن الصفة : إن الجريمة الانضباطية لا تقع إلا من شخص له صفة الموظف ، وهذا ما تختلف فيه الجريمة الانضباطية عن سواها - جنائية أو مدنية - ، والموظف هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام في الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق إشغاله لمنصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق^{١٢}. فالجريمة الانضباطية هي دائما عبارة عن خطأ يقع من الموظف أثناء قيامه بأعمال وظيفته أو بسببها ، فلا تمتد المسؤولية الانضباطية إلى التصرفات التي صدرت عن الشخص قبل اكتسابه هذه الصفة، وكذلك بعد فقدانه لها ماعدا إفشاء الأسرار الوظيفية وما إلى ذلك . وهذا يتفق مع أحكام العدالة ومبدأ عدم رجعية القانون . فالأفعال التي يرتكبها الموظف قبل تعيينه قد تكون مبررا لفصله من الوظيفة بسبب تعارضها مع بقاءه في عمله ، لأتعد جرائم انضباطية ، بل هي عبارة عن وقائع تدل على عدم توافر شروط التعيين المقررة قانونا ، مما يجيز للإدارة سحب قرار التعيين ضمن المواعيد المقررة قانونا ، لذلك ففي هذه الحالات فان انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة لا يعد فصلا انضباطيا ، بل هو سحب قرار التعيين المشوب بالبطلان بسبب عدم توافر شروط التعيين^{١٣}. أما فيما يتعلق بالموظف المستقيل ومدى مسؤوليته عن أخطائه السابقة إذا ما التحق بالوظيفة من جديد فانه يكون مسئولا انضباطيا مادامت الصفة الوظيفية متوافرة وقت ارتكاب الفعل^{١٤}.

ثانيا. الركن المادي: يلزم لقيام الجريمة - أيا كان نطاقها - توافر عنصر مادي يتمثل فيه النشاط المنحرف محل المؤاخذه الذي اقترفه الموظف ، ويتجسد ذلك في الفعل الذي يرتكبه الموظف مخالفا به مقتضيات الوظيفة العامة. وعلى هذا الأساس فان الركن المادي يتمثل في الفعل الآثم الذي يرتكبه الموظف، فتدركه الحواس والنتيجة المترتبة عليه . ويتمثل الركن المادي للجرائم الوظيفية في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف إخلالا بالواجبات الوظيفية سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها^{١٥}. فالمقصود بالركن المادي للجريمة الانضباطية للموظف الدولي قيام الموظف بالإخلال بواجباته الوظيفية سلبا أو إيجابا او مخالفة موثيق وأنظمة وتعليمات المنظمة الدولية التي يعمل الموظف لحسابها ، فمن الواضح ان هناك واجبات يتعين على الموظف الدولي الالتزام بها وبالمقابل محظورات يجب على الموظف اجتنابها^{١٦}. أما فيما يتعلق بالركن المعنوي فنعتقد نحن كباحث انه لا دور للإرادة الأثمة للموظف الدولي في تحقيق المسؤولية الانضباطية ، نظرا للطبيعة الخاصة والمعقدة للوظيفة الدولية حيث لا تنفي المسؤولية الانضباطية للموظف الدولي بالقول بأنه لم يكن سئ القصد وان ما نسب إليه يصدر عن إرادة أئمة ، فلا يشترط لتحقيق المسؤولية عن الجرائم الانضباطية إن يكون الفعل غير المشروع الذي ارتكبه الموظف الدولي إيجابا أو سلبا قد تم بسوء قصد أو إهمال ، وإنما يكفي لمساءلته انضباطيا أن يكون ما أتاه أو امتنع عنه قد خرج على مقتضى الواجب في إعمال وظيفته او أتى عملا من الأعمال المحظورة عليه بموجب ميثاق او أنظمة وتعليمات المنظمة الدولية التي يخضع الموظف الدولي لها . وذلك دون حاجة الى ثبوت القصد أو الإرادة الأثمة لديه وهذا ما يميزه عن المسؤولية الجنائية للموظف العام .

الفرع الثاني: معايير تمييز الجريمة الانضباطية للموظف الدولي

تتولى السلطات الإدارية المختصة في المنظمات الدولية تكييف الفعل المرتكب حسب مخالفته للواجبات الوظيفية بالإضافة الى تفسير النصوص القانونية التي تصف مخالفة الموظف الدولي للواجبات الوظيفية بالجريمة ، ولكن هذا لا يعني ان للإدارة سلطة اعتبار سلوك معين مرتكب من قبل الموظف الدولي جريمة وظيفية وتفرض العقوبة الانضباطية عليه بل عليها أن تتقيد بالوصف الوارد في النصوص

القانونية التي تحتويها أنظمة ولوائح موظفي المنظمات الدولية ، حيث اعتمدت أنظمة ولوائح موظفي المنظمات الدولية معايير أساسية متنوعة يتعين على السلطة الإدارية الالتزام بها عند تكييف الخطأ أو المخالفة باعتبارها جريمة انضباطية يستوجب فرض العقوبات الانضباطية ، وهذه المعايير الأساسية هي الآتي :

أولاً: سوء السلوك الجسيم :يقصد بسوء السلوك الجسيم للموظف الدولي "إخلال الموظف عند ممارسته نشاطاته الوظيفية بالواجبات التي يتعين عليه الالتزام بها أو يفتقر سلوكه إلى النزاهة والحياد والإخلاص والتي ينبغي إن يتحلى بها موظف المنظمة أو إذا ثبت ان خدماته مغايرة للضوابط والمعايير المطلوبة أو إذا اكتشف وقائع سابقة على تعيينه كانت لتحول دون تعيينه لو أن المنظمة كانت على علم بها ، وقد عرفت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في احد أحكامها سوء السلوك الجسيم بأنه "الإتيان بعمل يهدد الوظيفة الدولية عن طريق التصرف بعدم الحكمة بالشكل الذي يعرض سمعة المنظمة الدولية للخطر أو بالعمل خلافا لما يميله الواجب في مراعاة الموظف لوضعه كموظف دولي^{١٧} . سوء السلوك العادي: أو الخدمة غير مرضية كما يسمى في أنظمة موظفي المنظمات الدولية ، ويكون سلوك الموظف الدولي غير مرض عندما ينحرف عن الواجبات الوظيفية الذي يتعين عليه القيام بها ولكن ليس بكل الالتزامات المفروضة عليه ، وقد يكون خطرا على المنظمة الدولية فيما بعد ويؤثر على حسن سير عمل المنظمة ، ولهذا الغرض فان السلوك غير مرضي للموظف الدولي يعد جريمة وظيفية تستوجب العقوبات الانضباطية ولكن اقل شدة من تلك التي يغطيها معيار سوء السلوك الجسيم ، وهذا ما أكده البند العاشر من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة حيث نص على "للامين العام ان يفرض الإجراءات التأديبية على الموظف الذي يكون سلوكه غير مرض^{١٨} . أي مغاير للمعايير والضوابط التي تتطلبها أنظمة وتعليمات المنظمة ، وجدير بالذكر ان معيار اعتبار سلوك الموظف الدولي جسيما او غير مرض هو مسالة تقديرية تعود لاختصاص السلطة الإدارية المختصة في فرض العقوبات الانضباطية على الموظف الدولي في المنظمة الدولية .

ثانياً: معيار الإهمال الجسيم: ويمكن تعريفه بأنها " إتيان الفعل الذي ينطوي على عدم الحكمة في التصرف من قبل الموظف الدولي ولم يتخذ ما يقتضيه الواجب الوظيفي من الحيطة والحذر الذي يتخذه الشخص المعتاد في نفس الظروف لتفادي الإضرار بالمنظمة الدولية " ، ويعد هذا المعيار الأساس الذي تعتمد عليه المنظمات الدولية في استرداد أموال الموظف الدولي عن الخسائر التي تصيب ممتلكات وأموال المنظمة جراء إهمال الموظف الجسيم ، فالموظف الدولي يلزم بردها جزئيا أو كليا إذا كانت نتيجة إهماله للقواعد أو التعليمات الإدارية للمنظمة^{١٩} .

المطلب الثاني أنواع الجرائم الانضباطية للموظف الدولي

سبق القول بان الجريمة الانضباطية لا تخضع لمبدأ لا جريمة بغير نص ، ومن ثم ليست الجرائم الانضباطية محصورة على نحو جامع مانع ، ولهذا لا يوجد تقسيم متكامل للجرائم الانضباطية كما هو الشأن بالنسبة للجرائم الجنائية ، والجريمة الانضباطية للموظف بصورة عامة يمكن تقسيمها من حيث عناصرها الى جرائم انضباطية بسيطة ومركبة وعلى سبيل اعتياد، ومن حيث جسامتها الى بالغة الخطورة وبسيطة . . . الخ^{٢٠} . أما أنظمة ولوائح المنظمات الدولية فقد اعتمدت على تقسيم الجرائم الانضباطية التي يقترفها الموظف الدولي من حيث مضمونها وهي متنوعة إما ان تتعلق بعمل الموظف الدولي المهني او ذات طابع سياسي او أخلاقي . وان هذه الجرائم الانضباطية تنصب على الإخلال بواجب أو أكثر من واجبات الموظف الدولي التي سبق دراستها . ولغرض الإلمام بهذا الموضوع سوف نبحث كل نوع منها في فرع مستقل وكالاتي:

الفرع الأول: الجرائم ذات الطابع المهني أو الوظيفي

لا شك إن عمل الموظف يعد أساس واجباته الوظيفية^{٢١} . وان الجرائم التي يقترفها الموظف الدولي ذات طابع وظيفي تنصب على الواجبات التي يكون مضمونها العمل ، منها التزامات تقع على عاتق الموظف الدولي الذي ينبغي عليه القيام بها وتشمل أداء العمل بدقة والنزاهة والحياد والتفرغ للعمل الوظيفي ، إذ يجب على الموظف الدولي انجاز العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة ونزاهة وبعبارة أخرى إن يقوم بأداء عمله وفق أنظمة وتعليمات المنظمة أي وفقا ما يقتضيه عمله كموظف دولي . فيجب على الموظف ان يمنح سائر طاقته لمهنته ويؤديها بكامل نزاهته ويخلق الثقة اللازمة لمهنته وان يتفرغ للواجب الوظيفي بشكل تام ، إذ ان عدم الدقة في العمل المهني أو رفض الموظف الدولي الالتزام بأداء العمل أو بمواعيد العمل يشكل جريمة انضباطية للموظف الدولي ، وتعد هذه الجريمة من اخطر أنواع الجرائم الانضباطية للموظف الدولي ذلك ان الواجبات أعلاه من الشروط التي يجب ان يتحلى بها من يقبل الوظيفة الدولية^{٢٢} .

ويشمل مضمون العمل الوظيفي المحظورات التي ينبغي على الموظف الدولي الابتعاد عنها وتشمل مراعاة الكتمان وعدم إفشاء أسرار المنظمة ، و تشمل الواجبات التي يحظر على الموظف الدولي الإتيان بها عدم تلقي أي تعليمات من جهة أخرى غير المنظمة وحظر الجمع بين وظيفته كموظف دولي وعمل آخر ، وعدم قبول مكافآت أو منحة أو هبة وكذلك لا يجوز ان يحتفظ لنفسه بأية وثيقة رسمية للمنظمة ، كل ذلك لا يمكن إلا بعد موافقة الأمين العام كتابة. فإذا اقترفها الموظف الدولي عد ذلك جريمة انضباطية ذات طابع مهني . ولكل ما تقدم يمكن تعريف الجريمة الانضباطية للموظف الدولي ذات الطابع المهني بأنها ((خلل في سلوك الموظف المهني مثل إخلال بالتزام أداء العمل أو بمواعيد العمل أو الإخلال بواجب الكتمان المهني وإفشاء أسرار المنظمة دون إذن رسمي)) .

الفرع الثاني: الجرائم ذات الطابع السياسي

من واجبات الموظف الدولي حظر الترشح أو التقدم لإشغال مناصب سياسية ، فقد رأت المنظمات الدولية إن عدم التزام الموظف الدولي بهذا الواجب قد يعرقل سير العمل في المنظمة ويخضع لسلطة أو جهة خارج المنظمة فحضرت ذلك^{٢٣} . وان قبول الموظف الدولي أي منصب سياسي يتنافى مع ما يقتضيه قيامه بوظيفته في المنظمة ولا يتفق مع الاستقلالية والحياد الذي يتطلبه وضعه كموظف دولي^{٢٤} . لذا يلزم على الموظف الدولي عدم الاتصال مع أي جهة غير المنظمة ، ونظرا لأهمية واجب الولاء للمنظمة فقد أوصت اللجنة التحضيرية للوائح المنظمات بأن يؤدي موظفو المنظمات الدولية يمينا يتعهدون فيه بان يبذلوا واجباتهم لصالح المنظمة تحقيقا لأهدافها^{٢٥} . وواجب الولاء التام للمنظمة بمعنى أن يلتزم الموظف الدولي في أداءه لوظيفته لتحقيق أهداف المنظمة ومصالحها الخاصة وحدها، وان يسعى إلى تغليب مصالح المنظمة على المصالح الفردية لكافة الدول بما فيها الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته^{٢٦} . لذلك تكمن الجرائم السياسية للموظف الدولي فيما يرتكبه من نشاطات وتلقي تعليمات من خارج المنظمة أي خارج الطبيعة الحقيقية لعمله كاشتراك الموظف الدولي بنشاطات سياسية قد تمس أمن الدولة المضيفة أو احد الدول الأعضاء في المنظمة أو قد تتعرض مصلحة المنظمة الدولية للخطر كالتجسس^{٢٧} .

الفرع الثالث: الجرائم ذات الطابع الأخلاقي

إن للوظيفة الدولية كأية وظيفة أخلاقيات يجب على الموظف الدولي إن يتحلى بها ، فشرف الوظيفة وشرف الموظف كوجهين لعملة واحدة لذلك حظرت جميع لوائح المنظمات والأجهزة الدولية على الموظفين الدوليين القيام بأي أعمال أو أنشطة من شأنها أن تتعارض مع كرامة وظيفته أو مع الأداء الصحيح للوظيفة^{٢٨} . ومنها لائحة موظفي الأمم المتحدة حيث نصت على انه لا يجوز للموظف القيام بأي أعمال أو أية نشاطات تتعارض مع أداءه الصحيح لواجباته حيال الأمم المتحدة أو تؤثر على سمعته ومكانته الدولية^{٢٩} .

المبحث الثاني أنواع العقوبات الانضباطية وإجراءات فرضها على الموظف الدولي

لم يرد في الأنظمة ولوائح المنظمات الدولية تعريف محدد للعقوبة الانضباطية للموظف الدولي وإنما تطرقت إلى العقوبات الانضباطية التي يتعرض لها الموظف الدولي الذي يخل عن تعمد أو إهمال بالواجبات الوظيفية^{٣٠} . وقد عرف البعض العقوبة الانضباطية بأنها "العقوبة التي توقع على الموظف الذي يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي أو يخل بكرامة الوظيفة العامة ، وبالتالي تكون العقوبة الانضباطية هي جزاء للجريمة الانضباطية " . ويمكن تعريف العقوبة الانضباطية للموظف الدولي بأنها" جزاء يوقع على الموظف الدولي نتيجة الإخلال بواجبات وأعمال وظيفته فتؤدي الى حرمانه من بعض أو كل المزايا التي يتمتع بها بصفته موظفا دوليا"^{٣١} . و جدير بالذكر إن العقوبة الانضباطية تبنى أساسا على الجريمة الانضباطية التي يرتكبها الموظف الدولي خلال عمله في خدمة المنظمة ، وتتدرج في شدتها حسب درجة جسامة الجريمة الوظيفية المرتكبة ، وعلى ضوء ما تقدم نبدأ بتحديد أركان العقوبة الانضباطية للموظف الدولي في المنظمات الدولية ثم عرض صور العقوبات الانضباطية التي تقررها لوائح وأنظمة المنظمات الدولية على الموظف الدولي المخالف وذلك في مطلبين وهما :- وسوف نتناول في المطلب الأول أنواع العقوبات الانضباطية للموظف الدولي في المنظمات الدولية. إما في المطلب الثاني فسوف نتناول، إجراءات فرض العقوبة الانضباطية وطرق الطعن فيه

المطلب الأول أنواع العقوبات الانضباطية للموظف الدولي

إن العقوبات الانضباطية التي توقع على الموظف الدولي تخضع لمبدأ المعروف والمستقر في قانون العقوبات ((لا عقوبة الا بنص)) وذلك بعكس الجريمة الانضباطية ، وحددت اللوائح وأنظمة المنظمات سواء في إطار النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة أو جامعة الدول العربية صور العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف الدولي ، وان صور التي جاءت بها أي نظامين هي مماثلة

للعقوبات الانضباطية الواردة في انظمة موظفي باقي المنظمات الدولية^{٣٢}. وجدير بالذكر إن انواع العقوبات الانضباطية بصورة عامة قد تكون عقوبات شديدة تؤدي الى حرمان الموظف الدولي من كل المزايا الوظيفية وقد تكون عقوبات خفيفة فتؤدي الى حرمانه من بعض حقوقه وبصورة مؤقتة. وسنحاول بحثها في فرعين مستقلين وعلى الشكل الآتي :

الفرع الاول: العقوبات الشديدة

تفرض العقوبات الانضباطية الشديدة على الموظف الدولي المرتكب جرائم بالغة الخطورة وهذه العقوبات هي الاتي :

أولاً: الطرد من الوظيفة او الفصل: يعد هذا الجزاء اخطر انواع الجزاءات التأديبية، لأنه يؤدي إلى: قطع وإنهاء أية علاقة للموظف بوظيفته، ويكون هذا الجزاء مباشراً أو غير مباشر، يتحقق الجزاء المباشر حين يكون ثمة سوء سلوك جسيم أو تكون خدمات الموظف غير مرضية، وقد أشار نظام موظفي الأمم المتحدة إلى الآتي: (وللأمين العام أن يفرض إجراءات تأديبية على الموظفين الذين يسلكون سلوكاً غير مرضي وله ان يفصل موظفاً لسوء سلوك شائن بدون إجراءات محاكمة)^{٣٣}. والفصل من الوظيفة قد يكون بصورة مباشرة يوقع من الأمين العام المنظمة الدولية دون سابق إنذار ، وهو الذي نصت عليه المادة الحادية عشرة الفقرة الاولى من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية بالشكل الآتي ((للأمين العام..... ان يفصل فوراً من الخدمة الموظف الذي يسئ التصرف بطريقة خطيرة))^{٣٤}. وقد يكون الفصل بصورة غير مباشرة وذلك بإحالة قضية الموظف الدولي الى اللجنة الانضباطية المشتركة التي تشكل من اجل تقديم مشورتها للأمين العام قبل اتخاذ إجراء عقوبة الفصل ضده^{٣٥}.

ثانياً: الإيقاف عن العمل: يعني الوقف عن العمل منع الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته جبراً عنه بصفة مؤقتة ، ويكون هذا الإجراء مؤقتاً ويجب أن لا يزيد عن شهر واحد الا إذا قرر الأمين العام خلاف ذلك ، ويقترن جزاء الوقف عن العمل بالحرمان من الراتب او الامتيازات المستحقة ، وقد أكدت على ذلك المادة (١١) الفقرة الثالثة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية حيث نصت على "للأمين العام ان يقرر وقف الموظف عن العمل لمدة شهرين على الأكثر براتب كامل او بجزء منه اذا اقتضت ذلك سلامة التحقيق الذي بشأنه"^{٣٦}.

ثالثاً: الاسترداد: يقصد بالاسترداد كعقوبة انضباطية مسؤولية الموظف الدولي تجاه المنظمة الدولية عن الخسائر والإضرار التي تصيب الأموال وممتلكات المنظمة من جراء الإهمال الجسيم الذي يقترفه . ونظراً لأهمية هذه العقوبة فقد أوردت بعض المنظمات الدولية أحكاماً وتعليمات خاصة بشأنها ، كما نصت على وجوب قيام اللجان المختصة بالإشراف على التحقيق من كل الخسائر التي يتسبب بها الموظفون بسبب الاستخدام المتعمد الخاطئ لممتلكات وأموال المنظمة الدولية وهذا ما أكدته الجمعية العامة في الأمم المتحدة في احد قراراتها باعتبار الموظفين مسؤولين عن إعادة الخسائر والإضرار التي تصيب أموال المنظمة أمام الأمين العام^{٣٧}. والاسترداد يجب أن لا يتجاوز نصف راتب الموظف كما يتطلب موافقة صندوق المعاشات للموظفين لان الاسترداد يتم عبر أموال الموظف التقاعدية إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك^{٣٨}. ومثال ذلك في قضية (ناجيه) الموظفة في الاتحاد البريدي العالمي، طلب منها إعادة مبلغ إعالة قدم لها على أساس مخطئ من حيث الواقع استناداً إلى المبدأ القانوني (بأن أي مبلغ يدفع بناء على افتراض مخطئ من حيث الواقع قابل للاسترداد)^{٣٩}.

الفرع الثاني: العقوبات الخفيفة

لا شك إن الجرائم الانضباطية التي يرتكبها الموظف الدولي ليست كلها جرائم بالغة الخطورة، وقد يقترف الموظف جرائم بسيطة لا تستوجب فرض العقوبات الانضباطية الشديدة السالف الذكر ، وإنما توقع العقوبات الخفيفة قبل الموظف الدولي وهذا ما أوردته أنظمة ولوائح المنظمات الدولية وهذه العقوبات هي على النحو التالي :-

أولاً: التحذير الشفوي : ويقصد به التنبيه الشديد للجهة الذي يوجه للموظف الدولي لسوء سلوكه وتقصيره أو لان عمله غير مرضي ، ويوجه إليه مباشرة بواسطة المشرف عليه ،

ثانياً: التحذير الكتابي: وهذا الإجراء اشد قوة من سابقه وهو لا يتخذ قبل الموظف إلا عندما يبلغ سوء سلوكه أو تصرفه الغير مرضي درجة معينة من الجسامة ، وتلك هي علة اتخاذ هذا الإجراء بالشكل المكتوب خلافاً لسابقه رغم إن الاجرائين من طبيعة واحدة ،

ثالثاً: التأنيب أو اللوم المكتوب: وهو توبيخ يوجه إلى الموظف عندما تزداد جسامة مخالفته أو سلوكه غير المرضي ، ولذلك فهو اشد من سابقه ، وجدير بالذكر إن العقوبة الانضباطية تتميز عن التوبيخ الذي يوجهه المدير المباشر أو التحذير الشفوي الذي يصدره المسؤول المباشر حيث إن كلا من التوبيخ التحريري أو الشفوي الموجه من قبل المدير المباشر لا يعد إجراءات انضباطية^{٤٠}. بالإضافة إلى أن

عقوبة اللوم المكتوب يصدرها الأمين العام في المنظمة^{٤١}. وقد وجه توبيخاً إلى المدعى (ويست) الموظف في المنظمة الأوروبية لبراءات الاختراع، وذلك لإساءته استعمال حق الاستئناف، وتصرف منتهكاً واجبه في احترام مصالح المنظمة فوجه اليه توبيخاً لإساءته استخدام حق الاستئناف^{٤٢}.

رابعاً: هناك عقوبات انضباطية أخرى احتوتها أنظمة ولوائح المنظمات الدولية مثل

- ١- عقوبة خفض الدرجة الوظيفية : أي إنزال درجة الموظف الدولي في السلم الإداري مما ينعكس على وضعه الوظيفي .
- ٢- عقوبة تأخير الترقية: وهي تأخير موعد استحقاق الموظف لعلو الترفيع .
- ٣- عقوبة حجب الترفيع : وهي حرمان الموظف من علو الترفيع^{٤٣} .

فيما يتعلق بهذه العقوبات الانضباطية فهي تقوم على أساس جرائم انضباطية بسيطة ، كما إنها تعد عقوبات أولية تسجل في ملف الموظف الإداري عدا التحذير الشفوي كي يتم الاستناد عليها مستقبلاً لتطبيق عقوبة أشد في حالة ارتكاب جريمة أخرى ، ولا يجوز بطبيعة الحال توقيع أكثر من عقوبة انضباطية عن جريمة واحدة .

المطلب الثاني إجراءات فرض العقوبة الانضباطية وطرق الطعن فيها

تضع الإجراءات الآلية إلى توقيع العقوبة التأديبية نظاماً ضابطاً لعمليات التحقيق في الوقائع ومدى انطباق النصوص القانونية عليها في إطار من الشفافية والحد من التدخلات المختلفة. فبعد أن بينا العقوبات الانضباطية التي توقع على الموظف الدولي الذي يقترف جريمة انضباطية يجدر بنا أن نتطرق إلى الإجراءات التي نصت عليها أنظمة ولوائح الموظفين في فرض العقوبة الانضباطية ، وفي مقدمتها السلطة المختصة بفرض العقوبة والإجراءات الواجب إتباعها بهذا المجال ، وحتى لا تتعسف الإدارة في قرارها بفرض العقوبة وضماناً لحقوق الموظف الدولي التي يتمتع بها، فإذا ما صدر عن الإدارة أي تصرف يتضمن المساس بهذا الحقوق ، أو ينطوي على إخلال بتنظيم استخدامهم ، ومخالفة لوائح توظيفهم ، فإن الموظف الدولي يتمتع بنوعين من الحماية، الإدارية والقضائية المقررة بموجب الأنظمة الإدارية للمنظمات الدولية^{٤٤}.

سنتناول في الفرع الأول،الجهة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية وإجراءات فرضها . وفي الفرع الثاني سنتناول، طرق الطعن بالعقوبة الانضباطية .

الفرع الأول: الجهة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية وإجراءات فرضها

إن السلطة الإدارية صاحبة الاختصاص في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف الدولي هي نفس السلطة الإدارية المختصة بتحديد معايير الأداء المطلوبة كي تحدد فيما بعد مدى انطباق وصف الخطأ على فعل الموظف وبعبارة أخرى ان الجهة الإدارية التي تقيم أداء الموظف وتحدد أوجه الخطأ في فعل الموظف وتعدّها جريمة انضباطية هي الجهة المخولة بفرض العقوبة الانضباطية ،

أولاً: الجهة المختصة بفرض العقوبات على الموظفين والأمين العام

١: الجهة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية على عموم الموظفين كما ذكرنا إن الأمين العام يعد الرئيس الإداري إلا على حسب التدرج الهرمي للوظائف في المنظمة^{٤٥}. ويخضع للمساءلة الانضباطية من الأمين العام حتى صغار الموظفين الدوليين^{٤٦}. وان الأمين العام في المنظمات الدولية يملك سلطة فرض العقوبة الانضباطية وذلك بالتشاور مع لجنة الانضباطية التي تنشأ لهذا الغرض وهذا ما نص عليه النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية في المادة الحادي عشر الفقرة أولى منه "للامين العام أن يتخذ إجراءات تأديبية بحق الموظفين الذين يثبت ان تصرفاتهم غير مرضية وذلك بالتشاور مع اللجنة التأديبية"^{٤٧}. وجدير بالذكر ان الأمين العام قد يوقع العقوبة الانضباطية دون مشاركة الهيئات ذات الطبيعة الاستشارية (اللجنة الانضباطية المشتركة) وذلك عند ارتكاب الموظف الدولي سلوكاً جسيماً يسيء بالمنظمة^{٤٨}.

٢: الجهة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية على الأمين العام بالنسبة لكيفية مساءلة الأمين العام الرئيس الإداري الأعلى عما يرتكبه من أخطاء الذي تعد جريمة انضباطية ، فلم تحتوي موثيق وأنظمة المنظمات الدولية على وسيلة معينة لمساءلة الأمين العام ، اما بعض الكتاب فقد اتجه الى اعتبار ان السلطة التي تملك حق التعيين تملك حق الإقالة، وهذا يعني ان الإقالة هي الجزاء الوحيد في حالة مخالفة الأمين العام لواجباته الوظيفية^{٤٩}. ففي منظمة الأمم المتحدة ووفقاً لميثاقها تكون الجمعية العامة هي الجهة المختصة

بتعيين الأمين العام بناء على توصية من مجلس الأمن، ولذلك هي الجهة المختصة بإقالته بنفس طريقة تعيينه وبعبارة أخرى إذا ارتكب الأمين العام جريمة انضباطية نتيجة مخالفته الواجبات فيكون للجمعية العامة حق إقالته بناء على توصية من مجلس الأمن^{٥٠}.

ثانياً: الإجراءات الواجب إتباعها عند فرض العقوبة الانضباطية

ويمكن تعريف الإجراءات الانضباطية بأنها مجموعة القواعد التي نصت عليها الأنظمة واللوائح للمنظمات الدولية، التي ألزمت الإدارة بإتباعها قبل اتخاذ القرار الإداري وهذه القواعد هي التي تنظم التحقيق في وقوع الجريمة الانضباطية من الموظف وعرضها على صاحب الاختصاص للفصل فيها بقرار إداري^{٥١}. ويمكن توضيح تلك الإجراءات بالشكل التالي :

١: رصد مخالفة في الواجبات الوظيفية: تبدأ إجراءات فرض العقوبة الانضباطية على الموظف الدولي في المنظمات الدولية من رصد مخالفة الواجبات الوظيفية عن طريق تقييم نشاط الموظف من خلال هيئات الرقابة المعدة لهذا الغرض فإذا ارتكب الموظف الدولي خطأ أو إهمالاً في أعمال وظيفته ، فإن الإدارة في المنظمات الدولية تشرع بإجراء التحقيق من قبل المكاتب المختصة لهذا الغرض .

٢: تشكيل اللجان الانضباطية: إذا ثبت ارتكاب الموظف الدولي جريمة انضباطية فتحال القضية إلى لجنة انضباطية مشتركة تكون ذات طبيعة استشارية تتولى تقديم المشورة للأمين العام عند اتخاذ الإجراءات الانضباطية قبل موظفي المنظمة ، والقاعدة العامة المتبعة في كافة الأجهزة الدولية ان يؤخذ رأي اللجنة الانضباطية المختصة قبل توقيع العقوبة الانضباطية على الموظف الدولي ، وهذا ما أشار إليه النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية حيث نصت المادة (١١) من النظام على انه لا يجوز للأمين العام ان يتخذ او يوقع عقوبات انضباطية ضد الموظفين المخالفين إلا بعد إحالة الأمر إلى اللجنة الانضباطية لنظر فيه وتقديم تقرير عنه خلال أسبوعين^{٥٢} . كما نصت المادة (١١٠) الفقرة الثانية من لائحة موظفي المنظمة على ان اللجنة تشكل من ثلاثة أعضاء ، وهم الرئيس ويختاره الأمين العام من لجنة يعينها سنوياً بعد التشاور مع لجنة العاملين وعضو يعينه الأمين العام سنوياً وثالث ينتخبه العاملون ويجب ان يكون العامل الذي يجلس في هذه اللجنة شاغلاً على الأقل لدرجة الموظف المعروف أمر انضباطه^{٥٣}.

٣: فرض العقوبة الانضباطية: بينت النظم واللوائح في وجوب أخطار الموظف شفاهاة او كتابة بالاسباب التي استندت عليها الإدارة في العقوبة المقترحة توقيعها على الموظف ، وتسليمه بيانا بشأن الاتهامات المسندة اليه (قرار الاتهام) ، ويحق للموظف بعد أن يخطر بذلك القرار وقبل ان تحال الى اللجنة الانضباطية المشتركة، ان يطلب اجراء تحقيق تكميلي في شان أي اتهام موجه إليه، وبعد استيفاء هذه الاجراءات والتحقق من إحاطة الموظف بتلك البيانات يقوم الرئيس الإداري بإحالة القضية إلى اللجنة الانضباطية للنظر فيها ، وتتولى اللجنة دراسة كافة الاوراق والمستندات اللازمة للبت في تلك المسائل ، ويجب على اللجنة ان تمكن الموظف من ابداء دفاعه كلما طلب ذلك ، وقد تقوم اللجنة بإجراء تحقيق تكميلي بغية اجلاء بعض الأمور التي تراها ضرورية ولازمة في المسائل المعروضة عليها ، كما قد تقوم باستدعاء وسماع وجهة نظر أي موظف كلما رأت ذلك ضرورياً^{٥٤}، كل هذه الإجراءات لا تشمل العقوبات المستثناة من الإحالة للجنة الاستشارية في المنظمات الدولية^{٥٥} . ومن جانب آخر يجوز للأمين العام إعفاء أي عضو من أعضاء اللجنة بعد التشاور مع لجنة شؤون الموظفين اذا كانت ثمة صلة او رابطة بين هذا العضو والموظف المعروضة حالته على اللجنة ومن ذلك ما نصت عليه المادة الحادية عشر الفقرة الرابعة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية حيث أشارت إلى أن "للأمين العام ان يعفي مؤقتاً من عضوية اللجنة احد أعضائها بعد التشاور مع لجنة شؤون الموظفين إذا رأى في القضية المعروضة علاقة ما بين هذا العضو والموظف المحال الى لجنة التأديب"^{٥٦} . وأخيراً ينتهي دور اللجنة الانضباطية المشتركة عند إبداء رأيها في المسألة المطروحة عليه . أما القرار النهائي بتوقيع العقوبة الانضباطية على الموظف الدولي فانه يصدر من الرئيس الإداري الأعلى (الأمين العام).

الفرع الثاني: طرق الطعن بالعقوبة الانضباطية

لا شك إن فرض العقوبة الانضباطية على الموظف الدولي سيؤثر سلباً على حياة الموظف الوظيفية ، وكما ذكرنا في بادئ الأمر إن النصوص القانونية في كافة اللوائح والأنظمة للمنظمات الدولية تضمنت الحقوق الوظيفية للموظف الدولي وتمنع المساس بها ، ومن هذه الضمانات حق الموظف ان يطعن في القرار الصادر بحقه من الرئيس الإداري ، إذا ما رأى إن هذا القرار يشكل مخالفة لإحكام أنظمة الموظفين أو للشروط التي تضمنها عقد استخدامه في المنظمة . ويمثل هذا الطعن ضمانات الموظف اللاحقة لصدور القرار الإداري ، وتشمل سبل الطعن بالعقوبات الانضباطية أسلوبين هما الطعن الإداري والطعن القضائي

أولاً: الطعن الإداري: يعد الطعن الإداري وسيلة رقابية يمارسها الموظف الدولي على الأحكام التي تصدرها سلطة الإدارة في المنظمات الدولية ، فهي وسيلة أجازتها النصوص القانونية في أنظمة المنظمات الدولية للموظف الدولي باعتبارها صاحب المصلحة أن يطعن بقرار العقوبة الذي اضر بمصلحته^{٥٧} ، لإعادة النظر في القرار فتعدله او تسحبه او تصححه وفقاً للوائح الأنظمة ، وهذا ما أشارت اليه المادة ١١ / ١ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة بالنص على " ينشئ الأمين العام أجهزة إدارية يشترك فيها الموظفون لتسدي اليه مشورة بشأن ما قد يثيره الموظفون من طعون في أي قرار إداري بدعوى إخلاله بشروط تعيينهم بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام المطبقة من أحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين"^{٥٨} . فعلى الأمين العام إنشاء آلية إدارية بمشاركة لجنة شؤون الموظفين لمشاركته في إبداء الرأي في أي قضية تستأنف من قبل الموظف ضد أي قرار لا يراعي شروط خدمته المتضمنة في الأنظمة والقواعد او ضد أي قرار انضباطي ، وان مهمة اللجنة الاستئنافية المشتركة هي النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون ضد إجراءات العقوبات الانضباطية الصادرة بحقهم وكذلك الطعون المقدمة ضد أي قرار يصدر بالتطبيق لإحكام المنشورات الإدارية التي يصدرها الأمين العام ، بالإضافة الى الطعون الأخرى التي يرى الأمين العام انها تدخل في اختصاص اللجنة . وتتكون هذه اللجنة من ثلاث أعضاء وعلى النحو التالي : رئيس يختار من اللجنة يعينه الأمين العام سنوياً بعد التشاور مع لجنة الموظفين ، عضو يعينه الأمين العام لمدة سنة ، والعضو الثالث يتولى الموظفون انتخابه سنوياً ، ويتم اختيار اعضاء بدلاء بنفس الطريقة السابقة ، والعضوية في اللجنة قابلة للتجديد وفي حالة تغيب احد الاعضاء او قيام مانع بينه وبين الاشتراك في اعمال اللجنة ، فانه يحل محله عضو البديل الذي يكون من ذات طائفته حسب العضوية في اللجنة ويجوز للأمين العام بعد أخذ رأي لجنة الموظفين ان يقبل احد الاعضاء وكما يحق له إقالة العضوين الأصلي والاحتياطي اللذين يقوم بتعيينهما ، ومن ناحية أخرى يحق لرئيس اللجنة تحية أي عضو عن نظر طعن معين إذا استشعر ثمة علاقة بين العضو وبين الطاعن تبرر ذلك^{٥٩} . أما فيما يتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها لنظر الطعن أمام اللجنة الاستئنافية المشتركة تتخلص في قيام الموظف الذي يبلغ اليه القرار المخالف الصادر في حقه ، بتوجيه خطاب الى الأمين العام خلال شهرين من إخطاره بهذا القرار ، يطلب فيه الى أن يعيد النظر من جديد في هذا القرار^{٦٠} ، ويعتبر هذا الخطاب بمثابة تظلم من قرار الإدارة^{٦١} . وإذا قام الأمين العام بالرد على الموظف ولم يتضمن هذا الرد رفع الضرر الناشئ عن القرار ، فيكون للموظف حق في الطعن أمام اللجنة الاستئنافية على هذا القرار ، وذلك خلال شهرين من تاريخ تسلم رد الأمين العام وعند عدم الإجابة من الأمين العام يحق للموظف خلال شهرين من تاريخ إرساله الخطاب إليه ، أن يقدم خلال الشهر التالي طعناً أمام اللجنة على القرار ، ويجدر على الموظف الدولي أن يراعي المواعيد المقررة طبقاً لأنظمة الأجهزة الدولية وإن عدم مراعاة ذلك يؤدي الى غلق باب الطعن أمام اللجنة المذكورة^{٦٢} .

ثانياً: الطعن القضائي: يعد الطعن القضائي آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف الدولي إذا لم تسعفه الضمانات الأخرى والمقررة خلال الإجراءات السابقة على توقيع العقوبة الانضباطية ، ذلك إن الضمانات الإدارية السابق ذكرها قد تصبح في بعض الأحوال غير كافية وحدها لتحقيق الاستقرار الوظيفي الذي يسعى إليه الموظف الدولي ويحول دون أي تعسف بحقهم ، لذا تعد الرقابة القضائية وسيلة ضرورية لاتخاذ إجراء مؤثر وملزم قبل الأجهزة الدولية لحماية الموظفين ، حيث يسمح للموظف اللجوء إلى القضاء ليقوم الأخير بدوره في أعمال رقابته على القرارات الانضباطية لسلطة الإدارة وهذا ما أكدته المادة الحادي عشرة الفقرة السادسة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية إذ تنص على " للموظف الحق أن يعترض على قرار إداري أو عقوبة تأديبية صدرت بحقه وذلك أمام المحكمة الإدارية للجامعة وفق الإجراءات المنصوص عليها في نظام هذه المحكمة"^{٦٣} . ويتبين لنا إن القضاء الذي يطعن بقرار الإدارة أمامها ممثلة بالمحاكم الإدارية للمنظمة الدولية التي يعمل الموظف الدولي لصالحها^{٦٤} ، وتختص المحاكم الإدارية بالنظر في الطعون التي يقدمها الموظفون الدوليون بشأن المقررات الصادرة من الإدارة وذلك بمراجعتها من ناحية تسفها في إصدار القرار أو إجحافها بحق الموظف وعدم تناسب العقوبة الانضباطية مع الجريمة الانضباطية^{٦٥} . ويشترط للطعن بقرار الإدارة أمام المحاكم الإدارية إتباع الموظف كافة وسائل التسوية غير القضائية المتاحة قبل أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة ، وذلك بان يعرض النزاع أولاً على اللجنة الاستئنافية المشتركة ، بحيث لا تكون دعواه مقبولة إلا إذا كان قد سبق له اللجوء إلى هذه اللجنة ، ما لم يكن قد تم الاتفاق ما بين الأمين العام وصاحب الشأن على طرح النزاع على المحكمة مباشرة^{٦٦} . ولا يحدث ذلك إلا نادراً . الإجراءات الواجب إتباعها أمام المحاكم الإدارية: ينبغي على الموظف إن يطعن بقرار الإدارة خلال مدة (٩٠) يوماً من رد اللجنة الاستئنافية المشتركة بالتوصية المقبولة لدى الأمين العام وغير المرضية للمستأنف أو خلال مدة (٩٠) يوماً من تلقي رد سلبى لتوصية اللجنة الاستئنافية المشتركة للطعون لصالح المستأنف وغير مقبولة لدى

الأمين العام^{٦٧}. وقد يكون إلغاء القرار كلياً شاملاً للقرار الإداري برمته أو جزئياً وقاصراً على شق معين من القرار، كذلك الأمر بالتنفيذ فقد يشمل الالتزام بأكمله، أو يقتصر على جزء معين منه (التنفيذ الجزئي) وإذا تبين للمحكمة إن إلغاء أو تنفيذ الالتزام غير ممكن أو غير ملائم حكمت بدفع تعويض مناسب تقدره المحكمة^{٦٨}. والأحكام التي تصدرها المحكمة في هذا الخصوص، أحكام نهائية غير قابلة للطعن، ولها صفة إلزام وقوة الشيء المحكوم به، في مواجهة المنظمة التي يتبعها الموظف الدولي وبالتالي لا تستطيع المنظمة عدم تنفيذها^{٦٩}. ومن الجدير بالملاحظة فإنه على الرغم من نهاية الأحكام التي تصدرها المحكمة فيمكن في بعض الأحيان الطعن بتلك الأحكام إذا ما ظهرت أسباب تسوغ طلب إعادة النظر. فيمكن لمحكمة العدل الدولية إعادة النظر في الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية فيما يتعلق بالمسائل محددة استناداً إلى أربعة معايير منصوص عليها في النظام الداخلي للمحكمة، وهذه المعايير هي:-

- ١- كون المحكمة قد تجاوزت ولايتها القضائية أو اختصاصها.
- ٢- كون المحكمة الإدارية لم تمارس الولاية المنوط بها.
- ٣- كون المحكمة ارتكبت خطأ قانونياً يتعلق بميثاق الأمم المتحدة.

الخاتمة

بناءً على ما تقدم بيانه نستطيع القول بأن الوظيفة الدولية لم تظهر طفرة واحدة بل مرت بالعديد من التطورات حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن، وأن تطورها مرتبط بتطور المنظمات الدولية مما يعني أن الموظف الدولي هو شخص من الأشخاص الذين يعملون في المنظمة الدولية من أجل تحقيق ما جاءت به المنظمة، فهو يعمل بصورة دائمة ومستمرة ويخضع لنظام قانوني معين، هذا ما يميزه عن بعض المصطلحات التي تشابهه مثل المستخدم الدولي وممثل الدولة وغيرها، كما أن الموظف الدولي تربطه علاقة بالمنظمة تختلف بحسب المنظمة وعلى حسب أرائها الذاتية. كما عرفنا أيضاً من خلال دراسة النظام القانوني لتأديب للموظف الدولي بالمنظمة الدولية تسأل موظفيها عن ما يرتكبه من أفعال تمثل انحرافاً في الواجبات الوظيفية المؤدية إلى زعزعة الاستقرار واستمرارية العمل الوظيفي في المنظمة ضماناً لحسن سير العمل في المنظمة فإن الأنظمة الداخلية للمنظمات الدولية والخاصة بشؤون الموظفين تحتوي على نصوص تبين كيفية مسائلة الموظف الدولي انضباطاً ابتداءً من رصد موطن الضعف أو الخطأ في عمل الموظفين مروراً بالسلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية وانتهاءً بالإجراءات الواجب اتخاذها بهذا الصدد أيضاً تقتضي طبيعة عمل الموظف الدولي على المنظمة أن تمنحه مجموعة من الحصانات كعدم إلقاء القبض عليه من أجل أن يستمر عمل المنظمة، وتغطيه بمجموعة من الامتيازات التي تضمن له حرية التنقل وحمايته من الضغوطات، إلا أن العمل في الإدارة يقتضي بالضرورة مجموعة من المسؤوليات التي ينشأ عنها مشاكل بين الموظف والمنظمة أو بينه وبين موظف آخر مما جعل المنظمة تضع نظاماً خاصاً لضمان يضمن للموظف حقوقه وتحفظ مصالحه، وهو على نوعين ضمانات إدارية وضمانات قضائية، وقد خلصنا في ختام هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

الاستنتاجات

١. لم تحدد النصوص القانونية في أنظمة موظفي المنظمات الدولية الجرائم الانضباطية، وإنما أكدت إن هذه الجرائم تدور حول الخروج الموظف عن واجبات الوظيفية، ومقتضياتها أي سمعتها وكرامتها. بخلاف العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف الدولي فيخضع لمبدأ الشرعية " لاعتقوبة إلا بنص " .
٢. بالنظر لعدم تقنين جرائم الانضباطية الموظف الدولي وعدم حصرها، فإن للجهة الإدارية المختصة سلطة تقديرية واسعة عند تكيفها للفعل الذي اقترفه الموظف الدولي واعتباره جريمة من عدمها، ولعدم ربط كل جريمة بجرائها، فإن السلطة التقديرية تظهر في مجال توقيع العقوبة الانضباطية أيضاً. من حيث اختيار العقوبة للجريمة المرتكبة من قبل السلطة الإدارية المختصة بذلك.
٣. إن الجرائم الانضباطية التي يرتكبها الموظف الدولي متنوعة قد تكون جرائم ذات طابع مهني أو ذات طابع سياسي أو أخلاقي، ويبدو ذلك بديهياً لأنها تنصب على إخلال بواجب أو أكثر من واجبات الموظف الدولي.
٤. تتطلب الجريمة الانضباطية توافر ركني الصفة المتمثلة بصفة الشخص أن يكون موظفاً دولياً والركن المادي المتمثلة بإخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجاباً أو سلباً سواء كان ذلك عمداً أو بإهمال منه، ويشترط أن يكون خطأ الموظف الدولي شخصياً حتى تقع المسؤولية الانضباطية.

٥. تفرض العقوبة الانضباطية على الموظف الدولي بمناسبة إخلاله بواجب من واجبات الوظيفة أو ظهوره بمظهر لا يليق وكرامة الوظيفية الدولية .

٦. إن أنواع العقوبات الانضباطية التي احتوتها أنظمة الموظفين الدوليين قد تكون عقوبات شديدة أو عقوبات خفيفة ، وتختلف العقوبات من حيث أنواعها من منظمة إلى أخرى حسب طبيعة نشاط كل منها .

٧. من الملاحظ إن السلطة الإدارية المختصة بتوقيع العقوبة الانضباطية على الموظف الدولي هي نفس السلطة الانضباطية التي تقيم أداء الموظف وتحدد أوجه الخطأ في فعل الموظف وتعدّها جريمة انضباطية ، هذا ما يؤدي في كثير من الأحيان تعسف السلطة بحق الموظفين والمساس بحقوقهم الوظيفية فيكون الخصم والحكم في أن واحد .

التوصيات

١. ضرورة وضع ضوابط قانونية (نظامية) تتقيد بها سلطة الإدارة عند تكييف فعل الموظف لكون الجرائم الانضباطية غير مقننة ومحاولة ربط كل عقوبة انضباطية بمجموعة من الجرائم التي يلائمها هذا الجزاء ، فعلى الرغم من صعوبة المهمة إلا إنها ليست مستحيلة ، حتى تصبح السلطة الانضباطية بهذا الشأن سلطة مقيدة ، أما كونها سلطة تقديرية واسعة فهذا قد يفضي في بعض الحالات إلى تحكمها وتجنبها العدالة .

٢. ضرورة توحيد الأحكام الانضباطية بالنسبة لكافة الموظفين (الفئات الثلاث) وإخضاعهم للمساءلة الانضباطية على حد سواء ، أي تطبيقه على جميع الموظفين بالوظائف العليا والدنيا ، فلا يجري التمييز بين الموظفين عند الخضوع لأحكام النظام الانضباطي حتى تتحقق مبدأ العدالة والمساواة في العقوبات الانضباطية كافة . فالأمين العام على الرغم من خطورة عمله عند اقترافه جريمة انضباطية ومدى تأثيره على سمعة المنظمة الدولية بأسره فإنه لا يخضع إلا لعقوبة الإقالة وهذه المسألة غير واضحة المعالم .

٣. ضرورة استقلال الجهة الإدارية المختصة بتجريم الخطأ أو المخالفة التي يرتكبها الموظف الدولي عن الجهة المختصة بتوقيع العقوبة الانضباطية . حتى لا تتعسف تلك الجهة في استعمال السلطة والمساس بحقوق الموظفين من جهة وتصبح الخصم والحكم من جهة أخرى.

٤. ضرورة إخضاع كافة أنواع العقوبات الانضباطية للإجراءات الواجب إتباعها مهما كانت الأسباب لما له من تأثير على حياة الموظف الوظيفية .

قائمة المراجع والمصادر

الكتب القانونية

- ١- حمدي أمين عبد الهادي، الخدمة المدنية في الدول العربية، ط١، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧٠.
- ٢- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مصر، ١٩٧٦.
- ٣- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة، ٢٠٠٦-٢٠٠٧، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٤- مغاوري محمد شاهين، المسؤولية التأديبية، ١٩٦٦، عالم الكتب، القاهرة.
- ٥- رجب عبد المنعم المتولي، الموظف الدولي في بيئة المهنية ودوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية، ٢٠٠١-٢٠٠٢، الطبعه الاولى، دار النشر بلا.
- ٦- محمد الحسيني مصيلحي، ١٩٨٩، المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٧- منصور شاب توما ، الوظيفة العامة وتطبيقاتها في العراق، ١٩٧٣، دار نشر بلا، بغداد.
- ٨- منصور شاب توما، القانون الإداري، ١٩٨٠، مطبعة جريدة العراق، بغداد.
٩. خالد محمد المولى ، السلطة المختصة في فرض العقوبات الانضباطية على الموظف العام في العراق ، ٢٠٠١، رسالة دكتوراه، كلية القانون ، جامعة الموصل .
- ٩- جمال طه النداء، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، ١٩٨٦، الهيئة العامة المصرية للكتاب.

١٠- الهادي محمد الوحيشي ، المركز القانوني للموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، ٢٠٠٤، جامعة الحسن الثاني، المملكة المغربية.

١١- الهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، ٢٠٠٦، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.

١٢- علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، ١٩٨٥، دراسة مقارنة، بغداد.

١٣- محمد رشوان احمد ، أصول القانون التأديب ، الطبعة الأولى ، مطبعة وهران ، ١٩٦٠

١٤- محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، ٢٠٠٤، منشأة المعارف، الإسكندرية.

الأنظمة والاتفاقيات والمواثيق الدولية :

١. اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية لسنة ١٩٥٣ .

٢. اتفاقية مزايا وحصانات منظمة الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٦ .

٣. لائحة موظفي الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٥ .

٤. ميثاق الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٥ .

٥. النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ١٩٤٦.

٦. النظام الأساسي لمحكمة العدل العربية لسنة ١٩٦٤ .

٧. النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة لسنة ١٩٩٩ .

٨. النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية لسنة ١٩٧٣ .

٩. النظام الداخلي للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة ١٩٥٠.

^١ حمدي أمين عبد الهادي، الخدمة المدنية في الدول العربية، ط١، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧٠، ص١٩٢.

^٢ شاب توما منصور، القانون الإداري، مطبعة جريدة العراق، بغداد، ١٩٨٠، ص٣٥١.

^٣ مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مصر، ١٩٧٦، ص١٠.

^٤ المادة (٥١- ٥٢) من النظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي . وكذلك: المادة (١١) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.

^٥ الهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٢٠٠٦، ص٨٥.

^٦ علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، دراسة مقارنة، بغداد، ١٩٨٥، ص١٦ .

^٧ النظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي حيث نص في المادة (٥١) منه على "يتعرض للعقوبة التأديبية - بقرار من الأمين العام - الموظف الذي يخل عن تعمد أو إهمال بالواجبات المنصوص عليها في ميثاق الاتحاد وأنظمتها". كذلك ينظر: النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة حيث تنص في المادة العاشرة منه البند الثاني على "للامين العام توقيع تدابير التأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مرض ، وله أن يفصل دون سابق إنذار أي موظف لارتكابه سلوكا سيئا جسيما".

^٨ الهادي محمد الوحيشي ، المركز القانوني للموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية ، ٢٠٠٤ ، جامعة الحسن الثانية، المملكة المغربية ، ص ٨٥ .

^٩ من جدير بالذكر إن غالبية الفقه الدولي قد جاءت بتعريفات مماثلة ومنهم رجب عبد المنعم متولي، الموظف الدولي في بيئته ودوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية ، ٢٠٠١-٢٠٠٢ ، ص ١٠٤ . و مغاوري محمد شاهين ، المسؤولية التأديبية، دار نشر بلا، القاهرة، ١٩٦٦، ص١٧٠ .

^{١٠} محمد رشوان احمد ، أصول القانون التأديب ، الطبعة الأولى ، مطبعة وهران ، ١٩٦٠ ، ص٣٦

^{١١} خالد محمد المولى ، السلطة المختصة في فرض العقوبات الانضباطية على الموظف العام في العراق ، رسالة دكتوراه، كلية القانون ، جامعة الموصل ، ٢٠٠١ ، ص ١٨ .

^{١٢} محمد رشوان احمد ، أصول القانون التأديب ، الطبعة الأولى ، مطبعة وهران ، ١٩٦٠ ، ص٣٦

^{١٣} خالد محمد المولى ، السلطة المختصة في فرض العقوبات الانضباطية على الموظف العام في العراق ، رسالة دكتوراه، كلية القانون ، جامعة الموصل ، ٢٠٠١ ، ص ١٨ .
^{١٤} منصور ابراهيم العتوم،
^{١٥} علي خليل إبراهيم ، مصدر سابق ، ص ٥٠ .
^{١٦} المادة (١٦) من النظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي المتضمن الواجبات موظفي الاتحاد، وينظر كذلك المادة (١٧) منه حيث يتضمن المحظورات على موظفي الاتحاد .
^{١٧} حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، في قضية (andreski) ، رقم ٦٣ في سنة ١٩٦٣، المنشور على شبكة الانترنت (الانترنت) على الموقع :

org nation ,

www. ilo.org .international labour

^{١٨} المادة ٦٣ من النظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي حيث نصت على "ينهي الأمين العام للاتحاد خدمة الموظف. . إذا ثبت أن سلوكه أو عمله قد أديا إلى فقدان النزاهة والحياد المطلوبة" . وينظر كذلك: المادة العاشرة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقرة (ب) منها "للامين العام حق إنهاء خدمة موظفي الجامعة إذا ثبت أن خدمته غير مرضية وفقا للضوابط والمعايير".
^{١٩} لائحة موظفي الأمم المتحدة في المادة (١٢٢) الفقرة الثالثة منها حيث نصت على (كل موظف يلتزم برد أي خسارة تصيب أموال الأمم المتحدة سواء كان الرد جزئيا أو كليا ، إذا ما كانت الخسارة نتيجة لإهماله أو مخالفته لأي نظام أو قاعدة أو تعليمات إدارية محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤ ، ص ٣٩٠ وما بعدها

^{٢١} شاب توما منصور ، القانون الإداري، ١٩٨٠ ، مطبعة جريدة العراق بغداد ، ص ١٥ .
^{٢٢} المادة الأولى - البند الثاني من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة فقرة (ب) حيث نصت على "يتمسك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة ، ويشمل مفهوم النزاهة على سبيل المثال لا الحصر ، الاستقامة والحياد والعدل والأمانة والصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم ومركزهم". كذلك: المادة الثامنة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية - واجبات الموظفين - أولا - آ حيث ينص على ((. . . يجب على موظف الجامعة أن يؤدي أعمال الوظيفة المنوط به بدقة وإخلاص)) .
- وينظر كذلك: المادة الثامنة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية - واجبات الموظفين - أولا - آ حيث ينص على ((. . . يجب على موظف الجامعة أن يؤدي أعمال الوظيفة المنوط به بدقة وإخلاص)) .

^{٢٣} المادة (١٠٠) من ميثاق الأمم المتحدة

^{٢٤} المادة الأولى الفقرة الثانية من لائحة موظفي الأمم المتحدة حيث نصت ((على الموظف أن يعمل بالطريقة التي تراعي وضعه كموظف دولي)) .

^{٢٥} جمال طه الندا ، الموظف الدولي ، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري ، ١٩٨٦ ، الهيئة العامة المصرية للكتاب، ص ١١٦ .
^{٢٦} جمال طه الندا ، مصدر سابق ، ص ١١٦ .

^{٢٧} جمال طه الندا ، مصدر سابق، ص ١٩٣ - ١٩٤ .

^{٢٨} الهادي محمد الوحيشي ، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات ، ٢٠٠٦ ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ص ٥٠ .

^{٢٩} المادة العاشرة الفقرة الرابعة من لائحة موظفي الأمم المتحدة .

^{٣٠} - النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ١٩٩٩ .

- النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية ١٩٧٣ .

- النظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي ١٩٧٤ .

^{٣١} شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة ، ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ، ص ٢٢٧ .

^{٣٢} المادة (١١) من نظام موظفي الدول الأمريكية والمادة (٥١) من نظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي

(٣٣) المادة ٢/١٠ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

٣٤ البند العاشر الفقرة الثانية من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة حيث نصت على ((للامين العام أن يفصل دون سابق إنذار أي موظف لارتكابه سلوكا سيئا جسيما)) .

٣٥ المادة (١١٠) الفقرة الثالثة من لائحة موظفي الأمم المتحدة حيث نصت على ((فيما عدا حالات الفصل المباشر، لا يجوز خضوع أي موظف لأي إجراء تأديبي مالم تتم إحالته إلى اللجنة التأديبية المشتركة لإعطاء رأيها)) . وكذلك: المادة (١١) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية .

٣٦ لمادة (١١٠) الفقرة الرابعة من لائحة موظفي الأمم المتحدة حيث نصت على ((إذا ما وجهت تهمة سوء السلوك للموظف قد يوقف من الخدمة بناء على قرار من الأمين العام لإغراض التحقيق ، ويكون مرتب الموظف مستمرا إلا إذا قرر الأمين العام عدم الدفع ، دون المساس بأي حق من الحقوق الوظيفية)).

٣٧ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المرقم ٥٣ / ٢٢١ في عام ١٩٩٩ .

٣٨ تقرير ملحق للأمين العام للأمم المتحدة ، عن الخسائر المالية التي تصيب الأموال وممتلكات الأمم المتحدة، الدورة ٥٤ ، البند ١١٨ ، ١٣ آذار ، ٢٠٠٠ ، ص ٦ .

٣٩ الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ناجيه)، حكم رقم ١١٩٥ لسنة ١٩٩٢، الأمم المتحدة، نيويورك- ٢٠٠٢، ص٤٦٦-٤٦٧ .

٤٠ الفصل العاشر من لائحة موظفي الأمم المتحدة حيث حددت هذه اللائحة الإجراءات الانضباطية التي تتخذها المنظمة بهذا الشأن ، بأنها تشمل : اللوم المكتوب (وهو يتميز عن التوبيخ الذي يصدر من المشرف للموظف ، والذي لا يعتبر عقوبة انضباطية) .

٤١ المادة الحادية عشر الفقرة الثانية من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية .

٤٢ الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ويست)، حكم رقم ٨٥٨ لسنة ١٩٨٨ ، الأمم المتحدة، نيويورك- ٢٠٠١، ص٢٠٤ .

٤٣ المادة ٥١ الفقرة الثانية من النظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي ، حيث بينت العقوبات وعلى الشكل التالي :

العقوبات الخفيفة : وتشمل

١- عقوبة التنبيه ٢- عقوبة الإنذار ٣- عقوبة خصم من الراتب ٤- عقوبة تأخير الترقيع ٥- عقوبة حجب الراتب

العقوبات الشديدة : وتشمل

١- عقوبة النقل التأديبي ٢- عقوبة التسريح التأديبي ٣- عقوبة الطرد .

٤٤ جدير بالذكر أن هناك نوع آخر من الحماية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون وهي حماية تمارسها المنظمة الدولية بنفسها وتقوم بتوفيرها لموظفيها ، وتشمل كل ما يمكن أن يقع عليهم من اعتداء أو أضرار يصيبهم أثناء تأدية وظائفهم أو بسببها وتسمى الحماية الوظيفية. ينظر بهذا الشأن : جمال طه النداء ، مصدر سابق ، ص ١٥٦ .

٤٥ المادة - ٩٧- من ميثاق الأمم المتحدة الفصل الخامس عشر حيث تنص على ((يكون لهيئة الأمانة تشمل أميننا عاما ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة)).

٤٦ تقرير الأمين العام للأمم المتحدة - المساءلة والمسؤولية ، الدورة الخامسة والخمسون ، البنود ٦١ و ١٢٥ لجدول وقتي، أغسطس ، ٢٠٠٠ ، رقم الوثيقة A / 55 / 270 .

٤٧ المادة العاشرة الفقرة الأولى من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة حيث تنص على ((للامين العام أن ينشئ أجهزة إدارية يشترك فيها الموظفون ، مهمتها أن تسدي له المشورة في حالات التأديب)) .

٤٨ المادة العاشرة الفقرة ثانية من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، والمادة الحادي عشرة الفقرة الخامسة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية .

٤٩ محمد الحسيني مصيلحي ، ١٩٨٩، المنظمات الدولية، دار النهضة القاهرة ، ص ٥٢٨ .

٥٠ المادة (٩٧) من ميثاق الامم المتحدة حيث نصت على ((تعين الجمعية العامة الامين العام بناء على توصية مجلس الامن))

٥١ المادة العاشرة الفقرة الأولى من نظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة ، وينظر كذلك : المادة الحادي عشر من النظام الاساسي لموظفي جامعة الدول العربية .

- ^{٥٢} المادة الحادي عشر الفقرة الرابعة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية حيث حددت كيفية تشكيل اللجنة التأديبية المشتركة وأوضحت إنها تشكل من رئيس وعضوين أصليين وعضوين احتياطيين يعينهم الأمين العام سنويا بالتشاور مع اللجنة شؤون الموظفين .
- ^{٥٣} المادة ٥٢ الفقرة الأولى من النظام الأساسي للعاملين في الاتحاد البرلماني العربي و المادة ١١١ الفقرة الثالثة من النظام موظفي الدول الأمريكية .
- ^{٥٤} مذكرة الأمين العام حول إقامة العدل في الأمم المتحدة ، مصدر سابق ، ص ١٥
- ^{٥٥} جمال طه النداء ، مصدر سابق ، ص ٢٤٦ وما بعدها
- ^{٥٦} وقد تكون إعفاء عضو من أعضاء اللجنة من صلاحية رئيس اللجنة ذاتها من ذلك ما أشارت إليه لائحة لموظفي الأمم المتحدة في المادة ١١٠ / الفقرة الثانية منه .
- أما فيما يتعلق بإعفاء رئيس اللجنة الانضباطية المشتركة فلم يرد نص صراحة على ذلك في أنظمة موظفي المنظمات الدولية ، إلا إننا نرى ان الجهة المختصة بذلك هي نفس الجهة المخولة باختياره وهو الأمين العام بالتشاور مع لجنة شؤون الموظفين .
- ^{٥٧} أطلق على الجهاز الإداري المشترك تسميات متعددة مثل لجنة الاستئنافية المشتركة لمنظمة الامم المتحدة ولجنة الاستشارية لجامعة الدول العربية ومجلس الطعن لمجلس اوربا واللجنة استشارية المشتركة لاعادة النظر لمنظمة الدول الأمريكية ، إلا إننا نفضل تسميتها لجنة الاستئناف لأنها تعتبر مرحلة استئناف للنظر في القرار الذي أصدرته السلطة الإدارية في المنظمة بحق الموظف الدولي .
- ^{٥٨} المادة (١٤) من النظام الاساسي لموظفي جامعة الدول العربية .
- ^{٥٩} . جمال طه النداء ، مصدر سابق ، ص ٢٥٥ ، وينظر كذلك : المادة (١٤) الفقرة الثانية والثالثة من النظام الاساسي لموظفي جامعة الدول العربية
- ^{٦٠} المادة ١١١ / الفقرة الثانية من لائحة موظفي الامم المتحدة اذ تنص على ((يقوم أي موظف يرغب في الطعن في قرار إداري ، كخطوة أولى بتوجيه كتاب الى الأمين العام يطلب فيه إعادة النظر في القرار الإداري ، ويجب إرسال هذا الكتاب في غضون شهرين من التاريخ الذي يستلم فيه الموظف إشعاراً خطياً بالقرار)) .
- ^{٦١} المادة ١٢٢ / الفقرة الأولى من النظام موظفي منظمة الدول الامريكية .
- ^{٦٢} المادة ١١١ / الفقرة الثالثة من لائحة موظفي الامم المتحدة . وكذلك عبد العزيز سرحان ، مصدر سابق ، ص ١٦٣ .
- ^{٦٣} المادة الحادي عشرة الفقرة الثانية من النظام الأساسي لموظفي الامم المتحدة حيث نصت على (تتظر المحكمة الإدارية للامم المتحدة وفق شروط محددة في نظامها الأساسي فيما يرفعه الموظفون من دعاوي).
- ^{٦٤} جمال طه النداء ، مصدر سابق ، ص ٢٦٩ وما بعدها .
- ^{٦٥} يمكن تعريف القرار الإداري الصادر من المنظمات بأنه "كل قرار تصدره هيئة أو منظمة في شأن من الشؤون تمس حقوق الموظف الوظيفية" . وللتفاصيل أكثر حول اختصاص المحاكم الإدارية ينظر المادة الثانية والثالثة من نظام الداخلي لمحكمة الإدارية للأمم المتحدة
- ^{٦٦} المادة السابعة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للامم المتحدة
- ^{٦٧} مذكرة الأمين العام للامم المتحدة حول إقامة العدل ، مصدر سابق ، ص ٣٩
- ^{٦٨} المادة التاسعة الفقرة الأولى من النظام الأساسي لمحكمة الإدارية لمنظمة الامم المتحدة .
- ^{٦٩} . جمال طه النداء ، مصدر سابق ، ص ٣٠٥ - ٣٠٦ .