Journal Of the Iraqia University (75-2) January (2026)
ISSN(Print): 1813-4521 OnLine ISSN:2663-7502
Journal Of the Iraqia University
available online at
https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/247

الجزاء التأديبي على الموظف الدولي في المنظمات الدولية

م. د وسام خالد عبد العالي محمد
كلية الامام الكاظم (ع) للعلوم الاسلامية الجامعة اقسام ذي قار/قسم القانون

Disciplinary action against international employees in international organizations

Researcher name
M.Dr Wisam Khalid Abdulali Mohammed
Lecdhi155@alkadhum-col.edu.iq
Wesamkhalid@utq.edu.iq

ملخص البحث

تركزت الدراسة في هذا البحث العلمي على موضوع الجزاء التأديبي على الموظف الدولي في المنظمات الدولية , حيث أن الجزاءات التأديبية بشكل عام هي إجراءات تتخذها المنظمة الدولية تجاه الدول التي تنتهك التزاماتها بموجب الميثاق، وهذه الإجراءات تؤثر على حقوق ومزايا عضوية الدولة في المنظمة الدولية , وتظهر تلك الجزاءات ايضاً تجاه الموظف الدولي الذي يكلف بمهام ادارية في المنظمات الدولية , حيث أن لكل منظمة دولية نظامها القانوني الخاص بها الذي ينظم العلاقة بين المنظمة وموظفيها ، إذ يتعرض هؤلاء الموظفين للمساءلة التأديبية في حالة قيامهم بارتكاب المخالفات الوظيفية ، حيث تتفاوت تلك الجزاءات حسب المخالفة الوظيفية فهي تبدأ باللوم الشفهي أو الكتابي مرورا بالإنذار إلى تنزيل الدرجة إلى الإيقاف عن الوظيفة من دون دفع الأجر ثم يصل الجزاء إلى أشده بالفصل لسوء السلوك ، وهناك جزاءي الغرامة والاسترداد ، ولعل تعدد هذه الجزاءات يعود إلى خروج الموظف عن النظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العامة الدولية سواء كان ذلك بالقيام بعمل معين أم الامتناع عن عمل .

Research Summary

This scientific study focuses on the subject of disciplinary sanctions against international civil servants in international organisations, given that disciplinary sanctions are generally measures taken by international organisations against states that violate their obligations under the charter. These measures affect the rights and privileges of the state's membership in the international organisation. Such sanctions also apply to international employees who are assigned administrative tasks in international organisations, as each international organisation has its own legal system that regulates the relationship between the organisation and its employees. These employees are subject to disciplinary action if they commit professional misconduct. These sanctions vary according to the nature of the misconduct, ranging from verbal or written reprimands to warnings, demotions, suspension without pay, and ultimately dismissal for misconduct. There are also fines and recovery penalties. The multiplicity of these penalties is perhaps due to the employee's departure from the legal system governing international public service, whether by performing a specific act or by refraining from performing an act.

المقدمة

ان الجزاء الدولي كان محور اهتمام فقهاء القانون الداخلي والدولي على حد سواء , ولعل سبب هذا الاهتمام يعود إلى المقارنة التي يجريها البعض بين الجزاء في القانون الداخلي ومثيله في القانون الدولي مما جعلهم ينكرون وجود الجزاء الدولي ، ولعل مرد هذه النظرة يعود إلى أن الجزاء الدولي ليس بنفس الوضوح والتنظيم الذي يتميز به الجزاء الداخلي ، إذ توجد سلطة عامة تملك فرض هذا الجزاء على المخالفين للنظام القانوني الداخلي , حيث كانت هذه النظرة سائدة في ظل القانون الدولي التقليدي القائم على مبدأ تقديس سيادات الدول، إلا أنه بظهور المنظمات الدولية وخاصة عصبة الأمم ١٩١٩ ، والأمم المتحدة ١٩٤٥.حيث أن الجزاءات الدولية تطورت تطورا كبيرا إذ وجدت جزاءات دولية لم تكن معروفة في القانون الدولي كجزاء الفصل من العضوية ، ولم يعد ينظر إلى سيادات الدول في ظل المنظمات الدولية بالقدسية السابقة نفسها بل قيدت ببعض القيود

القانونية لمصلحة المجتمع الدولي ككل، وقد تطورت العلاقات الدولية في عصر التنظيم الدولي من مرحلة التنسيق بين الدول إلى مرحلة أكبر وهي مرحلة خضوع الدول لسلطة دولية، وأخذت المنظمات الدولية تتجه شيئا فشيئا نحو المركزية ، وهذا يؤدي إلى بروز نظام الجزاءات الدولية بشكل واضح، على الرغم من أننا لم نصل إلى مرحلة الخضوع الكامل أو مرحلة تلاشي السيادات (فيدرالية المنظمات الدولية) وذلك لاعتبارات قانونية وسياسية كتمسك الدول بسيادتها ولجوئها أحيانا إلى استعمال منطق القوة ومع ذلك نقول إن فعالية الجزاء الدولي تستمد من وجود السلطة القانونية التي تقوم بفرضه وإيمان الدول بجدوى هذه الجزاءات، وتوفر البيئة الدولية التي يفرض من خلالها.

اولاً: أهميَّة دراسة البحث

للبحث أهميَّةٌ كبيرةٌ في معرفة العقوبات التأديبية على الموظف الدولي في ظل المنظمات الدولية كون هذا الموضوع يتناول النظام الاداري الداخلي في المنظمات الدولية والمخرجات المتعلقة به في فرض العقوبات التأديبية على الموظف الدولي ومدى تأثيرها لان مهمة الموظف الدولي تشكل منعطف مهم في تسيير اعمال المنظمة الدولية وتحقيق اهدافها.

ثانياً : أهداف دراسة البحث

تكمن أهداف البحث بصفةٍ أساسيَّة في التعريف بالموظف الدولي وكذلك ذاتية الموظف من حيث ممارسة اعماله في اجهز المنظمة الدولية، وكذلك الجزاءات التأديبية التي تفرض في قانون المنظمات الدولية والجهة التي تتولى فرض تلك الجزاءات.

ثالثاً: منهجيَّة دراسة البحث

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج التحليليّ وذلك لتحليل نصوص القانونية الموجودة في اللوائح والانظمة الداخلية في المنظمات الدولية وذلك للوقوف على تلك القواعد التي من خلالها يتم فرض تلك الجزاءات التأديبية، وكذلك تحليل بعض النصوص التي تتناول بالدرجة الاولى الجهات الخاصة بفرض تلك العقوبات التأديبية.

رابعاً: اشكالية دراسة البحث

للوصول الى الهدف المتوخى من البحث محل الدراسة، لا بد لنا معرفة مفهوم الموظف الدولي، وبالتالي فأن هذا يقودنا الى طرح مجموعة من الاسئلة منها، معرفة الاسباب الدافعة الى فرض تلك العقوبات التأديبية، وما هو أثر تلك العقوبات على الموظف الدولي في حال فرضها، ومن هي الجهة التي تتولى فرض تلك العقوبات التأديبية.

خامساً : خطة البحث

لتسليط الضوء بشكل مباشر على هذا الموضوع الحيوي ولأهميته قمت بتقسيمه الى مبحثين وعلى النحو التالي:**المبحث الاول:** التعريف بالموظف الدولي والجزاء التأديبي في المنظمات الدولية.المطلب الاول: مفهوم الموظف الدولي والجزاء التأديبي. المطلب الثاني: ذاتية الموظف الدولي.**المبحث الثاني:** احكام الجزاء التأديبي على الموظف الدولي في قانون المنظمات الدولية.المطلب الاول: انواع الجزاءات التأديبية.المطلب الثاني: السلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي والاجراءات المتبعة وضماناته.

المبحث الأول التعريف بالموظف الدولي والجزاء التأديبي في المنظمات الدولية

تتمتع المنظمة الدولية بإدارة ذاتية مستقلة عن الدول الأعضاء، ولا تستطيع أن تحقق أهدافها ومطامحها إلا بإنشاء العديد من الأجهزة، إلا أن هذه الأجهزة في حاجة إلى أداة لازمة لتسييرها من الناحية الإدارية، وتتمثل هذه الأداة في ما يسمى بالموظف الدولي، وعليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين: المطلب الأول يتناول التعريف بالموظف الدولي والجزاء التأديبي، والمطلب الثاني يتضمن ذاتية الموظف الدولي.

المطلب الاول مفهوم الموظف الدولي والجزاء التأديبي

سوف يتناول هذا المطلب في تعريف الموظف الدولي والجزاء التأديبي في المنظمات الدولية، ويقسم إلى فرعين، يكون الفرع الأول بعنوان تعريف الموظف الدولي، في حين يتناول الفرع الثاني التعريف بالجزاء التأديبي على الموظف الدولي.

الفرع الاول: مفهوم الموظف الدولي لقد جاءت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في موضوع التعويضات على تعريف فقالت أنه " كل شخص طبيعي تمارس المنظمة من خلال نشاطه البشري الاختصاصات المنوط بها تحقيقها وفقا لتعليمات أجهزتها المختصة سواء أكان عمله مأجوراً أم تبرعا وبصرف النظر عن توقيت أو استمرار أدائه لخدماته [١]، إلا أن هذا التعريف ينطبق على العامل الدولي، في حين أن هناك في المنظمة الدولية طائفة تسمى بالموظفين الدوليين الذين يشغلون وظائف تتسم بالدوام والاستمرار وفق نظام قانوني خاص تضعه المنظمة لبيان حقوقهم قبلها والتزاماتهم نحوها وكافة ما يخص علاقاتها ولأن مسألة تعريف الموظف الدولي من اختصاص الفقه الدولي فقد ارتأينا ذكر بعض التعاريف منها :هو كل شخص مؤهل للقيام بمهمة دولية من أجل خدمة مصالح بين الدول، أو هو كل شخص مكلف عن طريق اتفاق بين عدة دول وتحت الرقابة المتبادلة بينها للعمل وفقا لقواعد قانونية محددة [٢]كذلك: كل فرد مكلف من طرف ممثلي عدة دول أو من طرف مؤسسة متحرك باسمها، انطلاقا من اتفاق ما بين المنظمات وتحت مراقبة من هذا أو ذاك، لكي يمارس وظائف لصالح مجموع الدول المعنية بصفته خاضعا لقواعد قانونية خاصة وبصورة مستمرة.أن المنظمة الدولية وأجهزتها تقوم بإداء وظائفها بواسطة اشخاص طبيعيين هؤلاء الاشخاص الطبيعيون يشملون ممثلي الدول الاعضاء بالمنظمة ويشملون كذلك أفراد يعملون بالمنظمة هؤلاء الآخرون أطلق عليهم اصطلاح الموظفين الدوليين)، وقد كان لظهور فئة الموظفين الدوليين فضل وضوح الفارق الكبير بين المؤتمر الدولي وبين المنظمة الدولية، فالأول ينتهي بمجرد انتهاء جلساته على حين أن موظفي المنظمة الدولية يقومون بالإشراف ومتابعة تنفيذ ما صدر عن المنظمة وفروعها من قرارات بحيث لا ينقطع العمل الدولي، وهؤلاء الموظفون الدوليون لا يجب الخلط بينهم وبين المستخدمين الدوليين حيث أن الموظف الدولي هو مستخدم دولي لكن ليس مستخدم دولي موظفاً دولياً [٣].ويمكن تعريف الموظف الدولي بأنه كل شخص يشغل وظيفة عامة تحول باعتبارها كذلك وبصفة منتظمة، ومن هذا التعريف يتبين أن الموظف الدولي يشغل وظيفة دولة بصفة مستمرة وما يقتضيه القيام بهذه الوظيفة من تفرغ حتى ولو كان العقد الذي يربطه بالمنظمة موصوف بتأقيت هذه الوظيفة العامة المنتظمة تعبر عن العلاقة التنظيمية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية المعين لديها.وعلى هذا فإن الموظف الدولي هو الشخص الذي يتولى تسيير نشاط المنظمة الدولية، ويتجه نشاطه إلى تحقيق هدف دولي، ويخضع في مباشرته لهذا النشاط لنظام قانوني خاص.ويعرف أيضاً: بأنه كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة ووفق ما تمليه احكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق مصلحة المنظمة واهدافها [٤].

الفرع الثاني: مفهوم الجزاء التأديبي على الموظف الدولي:على الرغم من هذه الصعوبة في تعريف القانون التأديبي إلا أنه يسلم الجميع بوجوده انطلاقا من فكرة أن أية جماعة بشرية أو سياسية توجد لها مصالح ينبغي حمايتها عن طريق وضع قواعد قانونية تلزم أعضاء الجماعة باحترامها، لذا عرف القانون التأديبي في القانون الداخلي بأنه (مجموعة القواعد القانونية المنظمة لتوقيع الجزاء المقرر للأخطاء التأديبية المرتكبة خلال أو بمناسبة ممارسة العمل الوظيفي وتمثل انعكاسا ضارا لحسن سير وانتظام المرافق العامة) [٥]وهذا التعريف لا يمكن الأخذ به في نطاق المنظمات الدولية لأن أشخاصها الرئيسة هي الدول وليس الأفراد ، ومركز الدولة ليس تابعا للمنظمة الدولية ، كما هو الحال في الموظف الوطني والدولي ، فضلا عن أن المنظمة الدولية تنشأ باتفاق إرادات الدول ، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود صلة بين قانون المنظمات الدولية والقانون الداخلي) فجزاء الحرمان من بعض المزايا والحقوق ، أو ما يسمى بالوقف يطبق على الموظف الوطني والدولي وكذلك يمكن تطبيقه على الدول مع مراعاة مركز الدولة بالنسبة للمنظمة الدولية ، ويقول الدكتور عبد القادر الشيخلي) إن عناصر القانون التأديبي تشمل العمل غير المشروع ، الجزاء التأديبي ، السلطة المختصة بالتأديب والإجراءات التأديبية [٦] ، ويمكن القول أن عناصر القانون التأديبي في المنظمات الدولية تتمثل بالآتي :

١-العمل غير المشروع: ويتمثل هذا العمل بالإخلال بالالتزامات المترتبة على أشخاص القانون الداخلي والدولي سواء كان هذا التصرف القيام بعمل أم الامتناع عن عمل

٢-الجزاء التأديبي: يمثل رد فعل المجتمع الوطني أو المجتمع الدولي لانتهاك أعضائه للالتزامات المفروضة، ويعد الجزاء التأديبي ركنا أساسيا في القانون التأديبي.

٣-السلطة المختصة بالتأديب: وهي الجهة المخولة بفرض الجزاء التأديبي، كان يكون رئيس الدائرة في القانون الداخلي، وتتمثل هذه السلطة في المنظمات الدولية بالأجهزة الرئيسة فيها، كالجهاز العام، أو الجهاز التنفيذي في المنظمات الدولية.في ضوء ما تقدم، يمكن أن نعرف الجزاءات التأديبية بأنها (مجموعة الإجراءات الواردة في مواثيق المنظمات الدولية والأنظمة الداخلية لأجهزتها والتي تستعمل كرد فعل منظم تجاه إخلال الدول أو الموظفين الدوليين بالالتزامات المترتبة بموجب هذه المواثيق والأنظمة، وتمس هذا الجزاءات حقوق ومزايا العضوية أو الوظيفة الدولية وتهدف إلى ضمان سير العمل داخل المنظمة الدولية والحيلولة دون الخروج عن المبادئ التي جاءت بها) [٧].

النتائج التي توصلنا لها من خلال التعاريف السابقة:

١-إن الجزاء التأديبي هو إجراء ولم نقل هو نوع من أنواع العقاب، لأن الجزاء هو أوسع مدى من مفهوم العقاب، كذلك أن كلمة جزاء لم ينص عليها صراحة في الكثير من المواثيق الدولية ومنها ميثاق الأمم المتحدة الذي لم يستخدم كلمة جزاءات، ولكن يمكن الاستدلال عليه بما استعمله فقهاء القانون الدولي، علما أن ميثاق الأمم المتحدة نص على كلمة تدابير أو عمل.

٢-إنها جزاءات اتفاقية: لأنه اتفق على تضمينها في مواثيق المنظمات الدولية من خلال الإرادة الحرة للدول لهذا لا يمكن فرض جزاءات تأديبية ما لم ينص عليها في مواثيق المنظمات الدولية أو الأنظمة الدولية وهذا يدخل تحت ما يسمى بـ (شرعية الجزاء التأديبي)، وحتى لا تصبح هذه الإجراءات تحكمية وتعسفية.

٣-أن سبب الجزاء التأديبي هو الإخلال بالالتزامات الدولية سواء كان ذلك القيام بعمل أم الامتناع عن عمل

٤-محل الجزاء التأديبي: هو المساس بحقوق ومزايا العضوية أو الوظيفة الدولية" في المنظمة الدولية والمتمثل بجزاء وقف العضوية أو الفصل من العضوية بالنسبة واللوم وتنتهي بالفصل لسوء السلوك للدول، والجزاءات التأديبية الموجهة ضد الموظفين الدوليين التي تبدأ بالتوبيخ

٥-هدف الجزاء التأديبي: هو ضمان سير العمل داخل المنظمة الدولية وهو بهذا يعد وسيلة إيجابية [٨].

المطلب الثاني ذاتية الموظف الدولي

تضم المنظمة الدولية العديد من الأفراد الذين يعملون في مختلف أجهزتها، الأمر الذي يستدعي منا التمييز بينها وبين الموظف الدولي، كما أن هناك تشابه كبير بين الموظف الدولي الذي يعمل في المنظمة الدولية والموظف الإداري، وعليه سوف نتطرق إلى هذا من خلال تقسيم المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول الفرق بين الموظف الدولي والعاملين الدوليين، في حين يتناول الفرع الثاني تمييزاً للموظف الدولي عن ممثلي الأعضاء للمنظمة.

الفرع الأول: تمييز الموظف الدولي عن العاملين الدوليين يمكن تعريف العاملين الدوليين بأنه كل شخص يؤدي مهمة دولية بصفة مؤقتة لحساب منظمة دولية من خلال عمله لحسابها وفقاً لتعليمات اجهزتها المختصة سواء قدمت له أجرا على نشاطه أو تبرع لها بهذا النشاط وبصرف النظر عن توقيت أو استمرار مهمته، إما الموظف الدولي فيعرف بأنه كل شخص يتولى وظيفة عامة في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة وفقاً لنظام قانوني خاص يحدد حقوقه والتزاماته، وعليه يجب عدم الخلط بين الموظفين الدوليين والعاملين الدوليين حيث انه كل شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية يعتبر موظفاً دولياً، بينما العكس صحيح أن كل من يعمل في المنظمة الدولية يدخل في عداد العاملين الدوليين، وهذا ما يستفاد من الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية بالنسبة لتعويض الاضرار التي أصابت موظفي الامم المتحدة والصادر في ١١ نيسان / أبريل سنة ١٩٤٩ والذي جاء فيه أن العامل الدولي هو كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر وسواء بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة ومعين من قبل جهاز أجهزة المنظمة بهدف تنفيذ أو المساعدة على تنفيذ اختصاص من اختصاصات المنظمة وباختصار يمكن تعريف المستخدم أو العامل الدولي بأنه يشمل كل شخص تتصرف بواسطته المنظمة في عمل معين بصفة مؤقتة، إما الموظف الدولي هو كل شخص يشغل وظيفة عامة تمول باعتبارها كذلك وبصفة منتظمة [٩] وعلى هذا فإن الموظف الدولي هو الشخص الذي يتولى تسيير نشاط المنظمة الدولية، ويتجه نشاطه إلى تحقيق هدف دولي، ويخضع في مباشرته لهذا النشاط لنظام قانوني خاص، وبذلك يمكن تمييز الموظف الدولي عن مندوبي الدول الاعضاء في المنظمة وكذلك يتميز عن موظفي هذه الدول من عدة نواحي تمثل في نفس الوقت خصائص الموظف الدولي، وهي [١٠]:

١-يعمل الموظف الدولي في خدمة منظمة دولية هي التي تتولى تعيينه ويعتبر مسؤولاً أمامها عن الاعمال التي يعهد إليه بها.

٢-يعمل الموظف الدولي في إطار الأهداف التي أنشئت من الها المنظمة الدولية في سبيل تحقيقها، فالموظف الدولي لا يعمل لتحقيق مصالح خاصة لدولة عضو في المنظمة، وإنما لتحقيق مصالح الجماعة الدولية التي تمثل هدف المنظمة.

٣-تنصرف أثار التصرفات التي يجريها الموظف الدولي إلى المنظمة الدولية التي يعمل لديها، بصرف النظر عن الدولة التي يتبعها بجنسيته، في حين ان تصرفات ممثل الدولة العضو تنصرف اثارها إلى الدولة التي يمثلها.

٤-الموظف الدولي غير خاضع للإشراف الاداري لأي دولة وإنما يؤدي عمله تحت مراقبة واشراف الجهاز الاداري للمنظمة الدولية التي يعمل لديها على خلاف ممثل الدولة العضو في المنظمة حيث يخضع لقوانين ولوائح هذه الدولة وكذلك اشرافها الاداري.

٥-يكرس الموظف الدولي وقته كاملاً لممارسة وظيفته ولا يعني ذلك ان وظيفته لدى المنظمة يجب أن تكون دائمة وانما المقصود هو أن الموظف يكون كلية في خدمة المنظمة طوال فترة خدمته المحددة في العقد الذي أبرمه مع المنظمة للعمل لديها وبذلك لا يعتبر موظفاً دولياً من يعهد إليه

من قبل المنظمة أو أي جهة اخرى تولية بمهام دولية مؤقتة مثل اعضاء لجان التحقيق او لجان التحكيم أو الخبراء الفنيين [١١].

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن ممثلي دول الاعضاء للمنظمة: –

رغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الاعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين الدوليين واجتماعهم جميعاً تحت مظلة التنظيم الدولي، إلا أن الأمر لم يمنع من وجود تباين بينهما، هذا الذي يمكن تبيانه من خلال ما يلي:

١–من حيث التعيين: يتم تعيين الموظف الدولي بواسطة المنظمة بقرار صادر من أمينها العام أو عن طريق جهاز من أجهزتها، أما ممثل الدولة فإن تعيينه يتم بواسطة دولته وهو أمر تستقل به الدول عن المنظمة.

٢–من حيث طبيعة الاعمال: يقوم ممثل الدولة بممارسة وظائفه لدى المنظمة الدولية بغرض مزدو فهو من ناحية يشارك في تأكيد مبادئ المنظمة وتحقيق أغراضها، وذلك عن طريق التصويت على قراراتها ومن ناحية أخرى يسعى إلى تحقيق مصالح دولته، إما الموظف الدولي فهو يمارس وظيفة من أجل أنجاز أهداف المنظمة التي يعمل فيها ويتلقى أوامره منها فحسب، بل يجب أن يمارس تلك الوظيفة باستقلال عن دولة جنسيته [١٢].

٣–من حيث التبعية: يتم تمثيل الدول الاعضاء في علاقتها بالمنظمة الدولية عن طريق بعثات دائمة معتمدة لدى المنظمة أو بواسطة وفود ترسلها إلى أجهزتها، ويترتب على أن ممثلي الدولة المرسلين إلى المنظمة وليسوا معتمدين لدى دولة المقر، فممثل الدولة العضو في المنظمة هدفه مصلحة دولته، ويتقيد بتعليماتها التي تسائلهم عن كل ما يصدرعنهم من تصرفات، أما الموظف الدولي فهو تابع للمنظمة وهدفه هو الصالح العام لكل الدول الاعضاء دون محاباة أو مراعاة لدولة أخرى.

٤–من حيث آثار التصرف: تنصرف آثار التصرف لممثلي الدول الأعضاء إلى دولهم، بحث تلتزم بها وتتحمل المسؤولية الناجمة عنها، بينما تنصرف آثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة نفسها، فهو يمارس عمله باسم المنظمة ولحسابها، ومع ذلك فمن المتصور انصراف آثار تصرفات ممثلي الدول إلى المنظمة ذاتها وذلك في حال اشتراكهم في التصويت على قرار تصدره المنظمة، حيث أن تصرفهم في هذه الحالة يكون باسم المنظمة ولحسابها وعلى مسؤوليتها [١٣].

٥– من حيث الحصانات والامتيازات : تختلف الحصانات والامتيازات بين كلا الفريقين، فممثل الدولة العضو في المنظمة لا يتمتع بالحصانات في مواجهة الدولة التي يمثلها، أما الموظف الدولي فإنه يتمتع بحصانات وإعفاءات حتى يتسنى له اداء وظائف المنظمة على الوجه الأكمل، فلا يتمتع مندوبو الدول الاعضاء بالحصانات والامتيازات في مواجهة دولهم، وانما يتمتعون بها في مواجهة غيرها من الدول، فهم يتمتعون بحصانات وامتيازات تقررت لصالح الدول التي يمثلوها وليست لأشخاصهم، أما الموظفون الدوليون فيتمتعون بحصانات وامتيازات مطلقة في مواجهة كافة الدول، بما فيها تلك التي ينتمون اليها بجنسياتهم، ذلك لأنها حصانات و امتيازات مقررة لصالح الوظيفة الدولية ذاتها [١٤].

المبحث الثاني أحكام الجزاء التأديبي على الموظف الدولي في قانون المنظمات الدولية

إن الموظف الدولي يشبه إلى حد كبير الموظف في القانون الداخلي فهو يخضع إلى السلطة الرئاسية لمسؤوله الأعلى في المنظمة الدولية ، ولهذا عليه التقيد بالواجبات التي يكلف بها ، وأي إهمال في أداء هذه الواجبات أو خروج عن مقتضيات الوظيفة العامة يعرض الموظف إلى الجزاء التأديبي لذا يجب أن يكون سلوكه متوافقا مع ما للوظيفة من مكانة وكرامة , لذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول تحت عنوان انواع الجزاءات التأديبية، في حين يكون المطلب الثاني تحت عنوان السلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي والاجراءات المتبعة.

المطلب الأول أنواع الجزاءات التأديبية

ان الجزاءات التأديبية التي تفرض على الموظف الدولي تختلف حسب درجة المخالفة المرتكبة وسوف نتعرف على تلك الجزاءات من خلال تقسيم هذا المطلب إلى ثلاث فروع، يتناول الفرع الاول اللوم والانذار الكتابي الموجه للموظف، في حين يتناول الفرع الثاني النوع الآخر من الجزاء وهو الايقاف من الوظيفة مع دفع الأجر، واخيرا الفرع الثالث يتناول الفصل من الوظيفة.**الفرع الاول:** اللوم والانذار الكتابي اشتمل النظام الداخلي للأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أنه للأمين العام بعد أخذ رأي الأمين المساعد المشرف على الإدارة وتضمن نظام موظفي مجلس أوربا جزاء التحذير الكتابي، وقد أشارت لائحة الموظفين الدائمين للجماعات الأوربية إلى أن جزاء الإنذار والتوبيخ يجوز محوه بعد ثلاث سنوات ، ومن الجدير بالذكر أن جزاء الإنذار الكتابي [١٥] ، وكذلك الفصل لسوء السلوك الخطير يعكسان ما للأمين العام من صلاحية واسعة في اتخاذها من دون الرجوع إلى رأي اللجان التأديبية المشتركة ، ففي قضية (بيلويسكي) الموظف في المنظمة العالمية للملكية الفكرية الذي اتهم بتضليل العدالة بادعائه الجنسية التشيلية ومنحه مركز لاجئ في سويسرا منذ عام ١٩٧٤ وقد علمت المنظمة المذكورة أن ذلك الموظف لا يحمل جواز سفر دولة

تشيلي ، لذا قام الأمين العام للمنظمة بتوجيه إنذار كتابي إلى الموظف المذكور , ولا يعد جزاء تأديبيا التوبيخ الشفوي الموجه من المدير المباشر، وقد وجه توبيخا إلى المدعي (ويست) الموظف في المنظمة الأوربية لبراءات الاختراع ، وذلك لإساءته استعمال حق الاستئناف ، وتصرف منتهكا واجبه في احترام مصالح المنظمة فوجه إليه توبيخا لإساءته استخدام حق الاستئناف [١٦].

الفرع الثاني: الايقاف من الوظيفة مع دفع الاجر للأمين العام فرض هذا الجزاء لأنه يملك ابتداء فرض الجزاء الأشد (الفصل) ، ومن يملك سلطة فرض الجزاء الأشد يستطيع فرض الجزاء الأخف , وقد نص نظام موظفي الأمم المتحدة النص على هذا الجزاء بالقول (إذا ثبت سوء سلوك من قبل موظف ، فللأمين العام أن يقرر إيقاف التزاماته مع عدم دفع الأجر وذلك لأغراض التحقيق ، وقد يستمر مرتب الموظف طيلة فترة الإيقاف مع عدم الإضرار بحقوق الموظف) ، كما أشار نظام موظفي الجامعة العربية إلى جزاء الإيقاف المؤقت عن العمل مع الحرمان من المرتب لمدة لا تتجاوز الأسبوعين , كذلك للأمين العام أن يوقف الموظف عن العمل لمدة لا تتجاوز الشهرين ، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك مع منحه راتبه جزء أو كلاً , وقد لا ينطوي الوقف على أي مس بحقوق الموظف ، أما منظمة الدول الأمريكية فقد أشارت إلى هذا الجزاء بشرط ألا تتجاوز مدة الإيقاف شهرا، وقد تضمن نظام موظفي مجلس أوربا جزاء الإيقاف من الخدمة في المادة ٥٧ بفقراتها الأربع إذ جاء في الفقرة الأولى ، أنه يجوز للأمين العام وقف الخدمة بسبب سوء السلوك ، أما الفقرة الثانية فتعطي للأمين العام صلاحية إيقاف الخدمة مع صرف الراتب أو جزء منه شرط ألا يزيد على النصف من الأجر الشهري ، وتنص الفقرة الثالثة على أن القرار النهائي بالوقف يجب أن يصدر خلال أربعة أشهر ، وإذا لم يصدر أي شيء خلال تلك المدة فيكون للموظف مرتبه الكامل ، وأكدت الفقرة الرابعة ، أنه إذا لم تثبت المخالفة التي أوقف الموظف من أجلها أو كان الجزاء الموقع على هذه المخالفة هو أقل من جزاء الإيقاف كالإنذار الكتابي أو التوبيخ فللموظف استرداد راتبه الذي حرم منه طيلة مدة الإيقاف , ومن الجدير بالذكر أن مدد الإيقاف ليست واحدة في كل المنظمات الدولية بل إن أمر تحديدها يعود إلى كل منظمة دولية ممثلا بجهازها الإداري , أما فيما يخص التطبيق فقد طبق جزاء الإيقاف من الوظيفة في العديد من القضايا في المنظمات الدولية ، كقضية شايي (Sheye) الذي عمل موظفا (فني لاسلكي (في مقر هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين إذ قام الموظف ينقل جهاز لاسلكي من مكانه بحجة تصليحه ، وكان من شأن ذلك أن يعرض أمن موظفي الأمم المتحدة للخطر ، هنا أوقف) شايي (عن العمل بدون مرتب إذ عد سلوكه إهمالا وتقصيرا جسيمين[١٧] .**الفرع الثالث:** الفصل من الخدمة يعد هذا الجزاء أخطر أنواع الجزاءات التأديبية لأنه يؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية فيما يخص الموظف ويكون هذا الجزاء مباشرا أو غير مباشر ، يوقع الجزاء المباشر عندما يكون هناك سوء سلوك جسيم أو تكون خدمات الموظف غير مرضية وقد أشار نظام موظفي الأمم المتحدة إلى أن (وللأمين العام أن يفرض إجراءات تأديبية على الموظفين الذين يسلكون سلوكا غير مرض وله أن يفصل موظفا لسلوك شائن بدون إجراءات محاكمة) ، ولقد جرى تعريف سوء السلوك الجسيم بأنه (المخالفة التي تكون درجة الخطأ فيها بالغة الوضوح ، بالشكل الذي يكون فيه استمرارية خدمة الموظف غير ممكنة وخصوصا عندما يكون هذا السلوك معيبا وجليا) وتعد من قبيل سوء السلوك الجسيم ، ترك الموظف لعمله عمدا أو إدلائه بتصريحات كاذبة تؤثر في مصالح المنظمة الدولية ، وكذلك تكرار مجازاته تأديبيا، فالفصل لسوء السلوك يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف في المنظمة الدولية [١٨].وهناك الفصل بسبب الخدمة غير المرضية ، وهذا ما نص عليه النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة بالقول (يجوز للأمين العام إنهاء تعيين موظف دائم أنهى مدة التجربة إذا قضت ضرورات العمل بإلغاء وظيفته أو تخفيض عدد الموظفين أو إذا اتضح أن الخدمات التي يؤديها الموظف المذكور غير مرضية). وقد فصل العديد من الموظفين بسبب الخدمة غير المرضية ، ففي قضية أن شخصا اسمه (فيلهاور) كان يعمل لدى منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) واتهم هذا الشخص بالاحتيال فيما يتعلق بالسفر الرسمي والإجازات المرضية والغياب عن الوظيفة في أربع مناسبات ، لذا فصل من الخدمة بموجب القاعدة ٣٠/٢ من النظام الأساسي لشؤون الموظفين في المنظمة المذكورة , وقد نوقش مصطلح الخدمة غير المرضية بعد فصل عدد من الموظفين الأمريكيين في الأمم المتحدة بسبب ميولهم الشيوعية ، وقد استند الأمين العام إلى المادة ١/٤ من نظام موظفي الأمم المتحدة وهذا يسوغ برأيه استعمال جزاء الفصل المنصوص عليه في المادة ٩/١(أ) من نظام موظفي الأمم المتحدة، إلا أن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة لم تؤيد هذا الدفع وفسرت عبارة الخدمة (Service) (بأنها النشاط المهني والسلوك الوظيفي في أثناء الخدمة وليس خارجها) ثم لا تنطبق على هذه الحالة جزاءات المادة ٩/١ المنوه بها ، من هنا عرفت الخدمة غير المرضية بأنها الخروج عن الواجبات الوظيفية أثناء الخدمة الوظيفية والواجبات الوظيفية تتمثل في الأداء الوظيفي والأخلاق الوظيفية واحترام السلطة الرئاسية [١٩].ونجد أن جامعة الدول العربية تفصل الموظف فصلا عاديا عندما لا يباشر أعمال وظيفته خلال شهر من التاريخ المحدد لتسليم العمل ، وكذلك الموظف الذي يتغيب عن عمله خمسة عشر يوما، وقد منح الأمين العام لجامعة الدول العربية حق إنهاء خدمة الموظف إذا دل سلوك الموظف أو نشاطه على أنه لا يرقى إلى أعلى مستويات

النزاهة ويجب أن يثبت أن خدماته غير مرضية، ومع ذلك لا يجوز إنهاء الخدمة إلا بعد عرض الأمر على لجنة شؤون الموظفين في الجامعة العربية ومنحه مهلة ثلاثة أشهر إذا كان التعيين دائما ، وشهرا إذا كان مؤقتا ، وأشارت المادة ٩ من نظام موظفي الأمم المتحدة إلى هذا الجزاء الذي لا يمكن فرضه مباشرة على الموظف ما لم يجر إخطاره بالادعاءات الموجهة ضده، ومع ذلك لا يجوز إنهاء الخدمة إلا بعد عرض الأمر على لجنة شؤون الموظفين في الجامعة العربية ومنحه مهلة ثلاثة أشهر إذا كان التعيين دائما ، وشهرا إذا كان مؤقتا ، وأشارت المادة ؟ من نظام موظفي الأمم المتحدة إلى هذا الجزاء الذي لا يمكن فرضه مباشرة على الموظف ما لم يجر إخطاره بالادعاءات الموجهة ضده، ولعل من المفيد أن نشير إلى قيام عصبة الأمم عام ١٩٣٩ بفصل عدد من موظفيها من دون إمهالهم مدة الستة أشهر وهي مهلة الإنذار التي يجب اتباعها قبل صدور قرار نهاية الخدمة مما دفع (اثنا عشر موظفا) إلى الطعن بهذا القرار أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على أساس أن هذه الإجراءات غير مشروعة ، فأصدرت المحكمة المذكورة حكمها عام ١٩٤٦ عدت فيه ذلك القرار بأنه لا يتمتع بالشرعية لأنه يمس الحقوق المكتسبة للموظفين ، وأن جمعية العصبة لا تملك قانون إجراء التعديلات على تلك الحقوق [٢٠] .

المطلب الثاني السلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي والاجراءات المتبعة وضماناته

سوف يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول السلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي على الموظف الدولي، في حين يتناول الفرع الثاني ضمانات الموظف الدولي.**الفرع الأول:** السلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي واجراءاته يملك الأمين العام بصفته الرئيس الإداري الأعلى في المنظمات الدولية فرض إجراءات تتمتع بالاحترام والإلزام القانوني بما يملكه من سلطة تأديبية إلا أن هذا لا ينفي أن للموظفين حقوقا وامتيازات تؤخذ بنظر الاعتبار، وهذه الصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها الأمين العام تصل إلى درجة وضع الأحكام التفصيلية للإجراءات التأديبية ، ومع ذلك نجد أن هذه السلطة ليست مطلقة بدون قيود، فقد نصت لائحة موظفي الأمم المتحدة على أن (ينشئ الأمين العام جهازا إداريا يساهم في إسداء النصيحة في حالة استئناف موظف قرار إداري صادر ضده)، وتملك المحكمة الإدارية للأمم المتحدة سلطة النظر فيما يقدمه الموظفون من دعاوى ضد الإدارة ، لذلك يحال الموظف إلى مجلس تأديبي قبل فرض الجزاء عليه ، ومن ثم تبين مخالفته بشكل تفصيلي ويبلغ الموظف بكل إجراء يتخذ ضده وله أن يطلع على التحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة به ، وله أن يدافع عن نفسه أمام مجلس تأديبي ، وله أن يختار وكيلا عنه وكذلك للموظف الذي أسيء استعمال حق التأديب بحقه الطعن بهذا الإجراء أمام الجهاز الأعلى تبعا لما هو موجود في الأنظمة الإدارية الداخلية للمنظمات الدولية ، ومن الجدير بالذكر أن هناك ضمانات إدارية سابقة على الإجراء التأديبي ، وهذا ما نص عليه النظام الأساس لموظفي الأمم المتحدة بالقول (ينشئ الأمين العام جهازا إداريا يساهم في الموظفون بإسداء النصيحة في الحالات التأديبية) وقد وجدت اللجان التأديبية لمساعدة الأمين العام في مهماته، وللموظف الذي صدر قرار تأديبي بحقه أن يتظلم أمام الأمين العام للأمم المتحدة خلال شهرين من تبليغه بهذا القرار ، وإذا لم يجبه الأمين العام ، فللموظف الطعن أمام اللجنة الاستئنافية التي بينت لائحة موظفي الأمم المتحدة كيفية تشكيله ويتم الاستئناف من الموظف خلال شهرين من وصول رد الأمين العام ، وللموظف الدولي ضمانات قضائية فضلا عما تقدم ، لحماية حقوقه إذ أنشأت المنظمات الدولية محاكم إدارية للفصل في المنازعات التي تدور بين المنظمة وموظفيها [٢١]ومن أمثلة المحاكم الإدارية ، المحكمة الإدارية لعصبة الأمم ١٩٢٩ ، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ١٩٤٦ ، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ١٩٤٩، وقد أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري المتعلق بأحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (إن إنشاء المحاكم الإدارية للأمم المتحدة هو أمر ضروري لتأمين موظفي الأمم المتحدة عما قد يصيبهم بسبب القرارات غير المشروعة التي تصدر قبلهم ، وبالتالي يجب توافر حماية قضائية لهؤلاء الموظفين وهذا يعود بالفائدة على الموظفين ويحقق أهداف ومصالح المنظمة)، وقد أدت المحاكم الإدارية الدولية دورا كبيرا في إلغاء بعض الجزاءات التأديبية المفروضة على الموظفين الدوليين ، وإذا تعذر ذلك فإنها تحكم للموظفين بالتعويض، ومما يذكر أن المدعو (بيلويسكي) الموظف في المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، كان قد وجه إليه إنذارا لتضليله العدالة ، فاعترض المدعي على هذا الجزاء أمام المحكمة الإدارية المنظمة العمل الدولية التي قالت (إن المنظمة كانت ملزمة بفحص الأدلة المتاحة ، وأن جنسية المدعي لم تلغ فأمرت المحكمة بإلغاء عقوبة الإنذار ورفعه من ملف الموظف ودفع مبلغ عشرة آلاف فرنك سويسري تعويض له عن القرار الإداري ، وستة آلاف فرنك سويسري عن التكاليف القانونية التي تحملها) [٢٢]وبالتالي نجد بعد ذلك، إن الضمانات التي تعطى للموظفين الدوليين في المنظمات الدولية تشبه إلى حد كبير الضمانات الموجودة في النظم الإدارية الداخلية التي تمنح للموظف في القانون الداخلي.

الفرع الثاني: ضمانات الموظف الدولي يتطلب تقدم الوظيفة الدولية في جميع مستوياتها عددا كبيراً من الموظفين الذين تجمعهم تنظيمات جماعية، تتولى الدفاع عن مصالحهم، إلا أن تحقيق غاية المنظمة الدولية واستقلالية الموظف أثناء تأدية مهامه وحمايته من التعسف، اقتضى الأمر أن

تشمل الموظف الدولي بالعديد من الضمانات لكي تضمن حقوقه بمقابل أداء واجباته، وهذه الضمانات لها نوعان ضمانات إدارية وضمانات قضائية، وهي كالاتي:اولا: الضمانات الادارية: تظهر الضمانات الإدارية عند تعرض الموظف الدولي لإجراء من طرف رئيسه وكان هذا الاجراءات في أريه مبنيا على أساس غير صحيح، فهنا يبرز دور هذه لضمانات الإدارية والتي بدورها تنقسم إلى ضمانات إدارية سابقة وضمانات إدارية لاحقة، وهي على النحو التالي:

أ- الضمانات الادارية السابقة لصدور القرار الاداري : وضعت هذه الضمانات لحماية الموظف الدولي من المنظمة أو من الدول التي يعملون بها ، فمضمونها هو عرض القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الأعلى أو رئيس الإدارة المختصة قبل صدورها على أجهزة أو لجان استشارية معينة، وتشكل هذه ضمانات قوية ضد الإدارة نفسها، ذلك لأن تشكيلها يكون من خلال العاملين في مختلف الادارات، بمعنى آخر أنها تجمع عمال من مختلف الادارات، كما تجمع أيضا بين ممثلين من الجهاز الدولي وآخرين من الموظفين الدوليين، وقد درجت غالبية الأجهزة والادارات الدولية على إنشاء تلك اللجان المذكورة، وأخذت الأمم المتحدة بهذا الأسلوب وأنشأت لجنة استشارية مشتركة وفقا للمادة الثامنة في الفقرة الثانية من النظام القانوني لموظفي الأمانة العامة، وهذه اللجنة تقدم المشورة للأمين العام في جميع المسائل المتعلقة بالموظفين [٢٣]، وهذا ما نجده أيضا في النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية في المادة ٥٠ منه بقولها: تنشأ في الأمانة العامة بقرار من الأمين العام لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) تكون مهمتها ابداء الرأي والمشورة في المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين وحسن سير الإدارة بالأمانة العامة ، وهذا ما يؤكد أن أغلبية المنظمات الدولية وضعت نظاما لإنشاء هذه اللجان، والتي يكون دورها هو اقتراح ما يناسب الموظف وما يساعد على تحسين أدائه في الإدارة , كما أن وجود اللجان الاستشارية الخاصة بشؤون الموظفين في الأمانة العامة تحقق رقابة هامة في اختيار الموظفين ثم تقوم لجان المراجعة بتعيين الموظف بعد إتمام مدة التكوين، إلا أن هذه اللجان قد تصدر قرار بدون دراسة أوضاع الموظفين بفصله دون تعيينه وهذا الأمر هو ما يفتح مجال الطعن في هذا القرار أمام المحاكم وقد تعرضت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة لهذه المسألة في قضية " روسل كب "، كما أنه وبالضرورة يجب أن تقدم هذه الأجهزة أراءها الاستشارية قبل اقدام السلطات على اتخاذ قراراتها في حق الموظفين [٢٤].

ب – الضمانات الادارية اللاحقة لصدور القرار الاداري : تعتبر الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري من أهم الضمانات للموظف سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الدولي، فعن طريقها يستطيع الموظف مراجعة الإدارة في القرار الصادر ضده، فالقرار الإداري الدولي له معنى واسع ويمكن تعريفه بأنه (كل قرار تصدره هيئة أو منظمة أو جهاز أو إدارة دولية في شأن من الشؤون التي تمس حقوق ومصالح الموظفين العاملين لديها) ، ويعتبر في حكمه رفض الإدارة الدولية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان عليها اتخاذه وفقاً لشروط عقد الاستخدام أو لنصوص لائحة التوظيف , ومن حق الموظف الدولي حسب الأحكام التي تتضمنها كافة لوائح ونظم الموظفين المتعلقة بغالبية الادارات والأجهزة الدولية المختلفة الطعن في القرارات الصادر في حقه من رئيس الإدارة الدولية، في حالة إحساسه بأن القرار يلحق به ضرار، ولهذا فقد سمحت أغلب المنظمات الدولية للموظفين المتضررين بالطعن في القرارات الإدارية التي يمكن أن تلحق الضرر به، فعلى مستوى الأمم المتحدة توجد الجنة تسمى (لجنة الاستئناف المشتركة لمنظمة الأمم المتحدة) و (اللجنة الاستشارية المشتركة لإعادة النظر) تخص الدول الأمريكية، أما جامعة الدول العربية فإنها لم تسمح بتكوين لجنة الطعن أو الاستئناف، وانما سمحت للموظف بأن يرفع تظلما للأمين العام وفق ما جاء في نص المادة ٤٥ من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة للجامعة [٢٥].

ثانيا: الضمانات القضائية لقد انتقلت الضمانات القضائية للموظف من الصعيد الوطني إلى الصعيد الدولي، وذلك لحماية العاملين في المنظمات الدولية من أي تعسف قد يقع عليهم وأن يستوفوا حقوقهم وفقا لنظام قانوني معين وهو ما يسمى بالمحاكم الإدارية، التي لجأت إليها المنظمات الدولية كحل لحل منازعات موظفيها، ولتعدد المنظمات الدولية ستأخذ نموذجين فقط من هذه المحاكم، وسوف يتم توضيح الضمانات القضائية كما يلي:

أ- المحكمة الادارية لهيئة الامم المتحدة : تتمثل حماية الموظف الدولي في وجود محكمة إدارية مستقلة بعرض موضوع النزاع عليها وتقوم بالفصل فيه، ويرجع هذا النظام إلى عهد عصبة الأمم التي أقرت قيام محكمة إدارية للفصل في المنازعات الخاصة بالموظفين بالأمانة العامة للعصبة وبالموظفين بمكتب العمل الدولي وكان هذا النظام مؤقتا عام ١٩٢٧ م، ولكنه أصبح دائما سنة ١٩٣١م، وأعادت منظمة العمل الدولية تنظيم هذه المحكمة بعد الحرب العالمية الثانية، وهذا ما لجأت إليه هيئة الأمم المتحدة في عام ١٩٤٩م، وذلك بإنشاء محكمة إدارية خاصة بموظفيها [٢٦] , وبدأت العمل في العام التالي بعد إنشائها، وتتشكل هذه المحكمة من سبعة قضاة من جنسيات مختلفة، يقوم ثلاثة منهم فقط بالفصل في كل دعوى عند تشكيل دوائر المحكمة، ويتم تعيين القضاة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة لمدة ثلاث سنوات ويجوز إعادة تجديد هذه المدة، وقضاة

المحكمة مستقلون تماما عن المنظمة ولا تملك الجمعية العامة عزل أي موظف منهم أثناء مدة عضويته، إلا إذا انعقد إجماع باقي الأعضاء على أن هذا العضو ليس أهلا لشغل هذه الوظيفة وغير صالح لها، وتختار المحكمة رئيسا لها من بين أعضائها وكذلك نائبين له.

ب – الحكمة الادارية الجامعة الدول العربية : تنص المادة الأولى من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بقولها : (تنشأ بموجب هذا النظام محكمة تسمى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ويكون مقرها بمقر جامعة الدول العربية) ، فهذه المحكمة أنشئت بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم ١٩٨٠ في ٣١ مارس ١٩٦٤ م بالموافقة على النظام الأساسي للمحكمة، وتختص المحكمة بالنظر والفصل في المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة موظفي الجامعة وعقود العمل بها والمنازعات المتعلقة بأحكام أنظمة الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفي الجامعة، كصندوق الادخار وصندوق العلاج الطبي، وكذلك الطعون في القرارات التأديبية، وهذا ما جاء في المادة الثانية من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للجامعة)، ويكون التقاضي أمام المحكمة مقصوراً على موظفي ومستخدمي الجامعة وكل من تربطه بها علاقة عمل حتى بعد انتهاء خدماتهم لديها، سواء بإقامة الدعوى مباشرة أم بطريق التدخل وكذلك لنوابهم وورثتهم، أما اختصاص المحكمة فإنه يشمل الهيئات التابعة للجامعة، وكل هيئة أو مؤسسة منبثقة عنها ويكون ذلك بقرار من مجلسها إذا تقدمت بطلب يوافق عليه الأمين العام (نص المادة الرابعة)، أما تشكيل المحكمة فإنها تتألف من خمسة قضاة، ولا يجوز أن يكون بها أكثر من قاضي واحد من مواطني دولة بعينها ويكون الفصل في الدعاوى من هيئة تشكل من ثلاثة منهم فقط، ويشترط أن يكونوا من رجال القانون أو القضاء في أي دولة من الدول ([٢٧]).

الخاتمة

يمثل الجزاء الدولي رد الفعل الفردي من قبل الدول ، أو رد الفعل الجماعي في إطار المنظمات الدولية إزاء انتهاك النظام القانوني الدولي ، فكلما ازدادت سلطة المنظمات الدولية أو الأجهزة التابعة لها ، كان ضبط ردود الأفعال إزاء انتهاك ما أكثر تعقلا وضبطا وتنظيما ، وقد احتوت مواثيق ودساتير المنظمات الدولية أحكام هذه الجزاءات وشروط فرضها , ومن الجلي أن نبين أن الجزاء الدولي هو مفهوم أوسع من معنى العقاب ، الهدف منه وقف انتهاك النظام القانوني الدولي ، وعليه يمكن القول أن الامتثال للقانون الدولي هو القاعدة ، أما الجزاء فهو الاستثناء , ومن خلال ما تقدم توصلت الى مجموعة من النتائج والمقترحات اهمها :-

اولا: النتائج

١-أن الجزاءات التأديبية هي إجراءات تتخذها المنظمة الدولية تجاه الدول التي تنتهك التزاماتها بموجب الميثاق، وهذه الإجراءات تؤثر على حقوق ومزايا عضوية الدولة في المنظمة الدولية، وتتدرج هذه الجزاءات التأديبية قوة وضعفا حسب الانتهاك أو الإخلال المرتكب، وتبدأ هذه الجزاءات بجزاء الوقف الجزئي للعضوية، وتقتصر آثاره على الحرمان من حق التصويت دون سائر الحقوق الأخرى، إذ تظل الدولة متمتعة بهذه الحقوق، ثم يصبح الجزاء أبعد أثرا ليشمل جميع حقوق العضوية ومزاياها وذلك عن طريق جزاء الوقف الشامل.

٢-**ويكون** هذا الجزاء تبعيا أو تكميليا لإجراء تتخذه المنظمة الدولية ضد الدولة، كأن تتخذ ضدها أعمال منع أو قمع كما هو الحال في الأمم المتحدة، ومع ذلك يختلف هذا الجزاء عن جزاء الفصل، بكونه مؤقتا وكذلك تبقى الدولة ملزمة بالوفاء بالتزامات الميثاق طيلة مدة الوقف.

٣- ولما كانت المنظمة الدولية تقوم على التعاون الدولي لذا فإن الإخلال يؤدي إلى حرمان الدولة من ثمرة هذا التعاون وهذا ما تهدف إليه الجزاءات التأديبية ، وفي حالة تكرار المخالفة لأكثر من مرة بحيث يستشف منه نوعا من التعمد فإن الأمر يستدعي جزاء أشد من سابقيه (الوقف الجزائي والوقف الشامل) وهذا الجزاء يسمى بـ(الفصل أو الطرد من العضوية) ، الذي بعد أخطر وأهم أنواع الجزاءات التأديبية ، كونه يؤدي إلى استبعاد الدولة كليا من المنظمة الدولية وهنا تكمن خطورته ، فالمنظمات الدولية تسعى إلى توسيع نشاطها يضم أكبر عدد ممكن من الدول ، وعزل الدول يتعارض مع هذا الاتجاه لذا فالفصل من العضوية يؤدي إلى تجريد الدولة من حقوقها القانونية بموجب ميثاق المنظمة الدولية هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى يحل الدولة من التزامات الميثاق سوى ما يتعلق منها بالسلم والأمن الدوليين بموجب المادة ٢/٦ من ميثاق الأمم المتحدة

٤- أن لكل منظمة دولية نظامها القانوني الخاص بها الذي ينظم العلاقة بين المنظمة وموظفيها ، إذ يتعرض هؤلاء الموظفين للمساءلة التأديبية في حالة ارتكاب مخالفات وظيفية ، وتتفاوت الجزاءات أيضا حسب المخالفة الوظيفية فهي تبدأ باللوم الشفهي أو الكتابي مرورا بالإنذار إلى تنزيل الدرجة إلى الإيقاف عن الوظيفة من دون دفع الأجر ثم يصل الجزاء إلى أشده بالفصل لسوء السلوك ، وهناك جزاءي الغرامة والاسترداد ، ولعل تعدد هذه الجزاءات يعود إلى خروج الموظف عن النظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العامة الدولية سواء كان ذلك بالقيام بعمل معين أم الامتناع عن عمل.

ثانيًا: المقترحات

١- العمل على انشاء نظام قانوني موحد خاص بالوظيفة الدولية يكفل تحقيق العدالة والمساواة بين جميع الموظفين الدوليين بغض النظر عن المنظمة التي يعملون بها سواء كانت عالمية او اقليمية او متخصصة.

٢- ضرورة العمل على تعديل النظام الخاص بالموظفين الدوليين للعديد من المنظمات الدولية ومنها منظمة الامم المتحدة وذلك من خلال وضع تعديل بتضمن بعض الاجراءات الشكلية قبل اللجوء الى فرض العقوبة التأديبية.

٣- العمل على اضافة نص او فقرة في القوانين الداخلية الخاصة بالمنظمات الدولية تتضمن محو العقوبات التأديبية التي تفرض على الموظف، وذلك للعمل على تشجيع الموظف الدولي في حال القيام بمهام وظيفته بما يتناسب مع القانون الداخلي للمنظمة تمحى العقوبة خلال مدة معينة يتم الاشارة اليها وذلك تشجيعا وتثمينا لجهود الموظف المثابر.

قائمة المراجع

اولا: الكتب

- ابراهيم احمد الشبلي، التنظيم الدولي –المنظمات الدولية والاقليمية المتخصصة، الدار الجامعية، بيروت , ١٩٨٦.
- أشرف عرفات، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة , ٢٠٠٧.
- جمال طه ندا، الموظف الدولي (دراسة مقارنة في القانون الدولي الاداري)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة , ١٩٨٦.
- خليل حسين، التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات العالمية) الطبعة الاولى، دار المنهل اللبناني، بيروت , ٢٠١٠.
- صلاح الدين فوزي النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة , ١٩٩١.
- عبد الله على عبو، المنظمات الدولية، الطبعة الاولى، دار قنديل للنشر والتوزيع، الاردن , ٢٠١١.
- عبد القادر الشيخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر، الاردن , ١٩٨٣.
- رياض صالح ابو العطا، المنظمات الدولية، الطبع الاولى، دار اثراء للنشر والتوزيع، الاردن , ٢٠٠٩.
- رابح غانم، الموظف الدولي في جامعة الدول العربية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر , ٢٠٠٤.
- محمد عزيز شكري، الوسيط في المنظمات الدولية، ط ٥، منشورات جامعة دمشق , ٢٠٠٧.
- محمد طلعت الغنيمي، الاتجاهات الحديثة في القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الاسكندرية , ١٩٧٤.
- محمد المجذوب، التنظيم الدولي، ط ٨، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان , ٢٠٠٦.
- هادي نعيم الملكي، المنظمات الدولية، الطبعة الاولى، دار السيسبان للنشر، بغداد , ٢٠١٣.

ثانياً: الرسائل العلمية:

- ثابت محمد عبد الله، مسؤولية الموظف الدولي في مجال الوظيفة الدولية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد – كلية القانون , ٢٠٠١
- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبات التأديبية واهدافها (دراسة مقارنة)، اطروحة دكتوراه –جامعة عين شمس –كلية الحقوق , ١٩٧٦.
- هبه جمال ناصر، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط – كلية الحقوق , ٢٠١١.

هوامش البحث

---

[١] محمد عزيز شكري، الوسيط في المنظمات الدولية، ط ٥، منشورات جامعة دمشق , ٢٠٠٧، ص ٩١.

[٢] هادي نعيم الملكي، المنظمات الدولية، الطبعة الاولى، دار السيسبان للنشر، بغداد , ١٠١٣، ص ١١٧.

[٣] هادي نعيم المالكي، مصدر سابق، ص ١١٨.

[٤] عبد الله على عبو، المنظمات الدولية، الطبعة الاولى، دار قنديل للنشر والتوزيع، الاردن , ٢٠١١، ص ٣٢.

[٥] مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبات التأديبية واهدافها (دراسة مقارنة)، اطروحة دكتوراه –جامعة عين شمس –كلية الحقوق , ١٩٧٦، ص ١٠.

[٦] عبد القادر الشيخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر، الاردن , ١٩٨٣، ص ٣٠.

[٧] محمد طلعت الغنيمي، الاتجاهات الحديثة في القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الاسكندرية , ١٩٧٤، ص ٤٠.

[٨] عبد القادر الشيخلي، مصدر سابق، ص ٣٣.

[٩] محمد المجذوب، التنظيم الدولي، ط ٨، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان , ٢٠٠٦، ص ٩٧.

[١٠] ابراهيم احمد الشبلي، التنظيم الدولي – المنظمات الدولية والاقليمية المتخصصة، الدار الجامعية، بيروت , ١٩٨٦، ص ٨٦.

[١١] أشرف عرفات، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة , ٢٠٠٧، ص ٣١٨.

[١٢] خليل حسين، التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات العالمية) الطبعة الاولى، دار المنهل اللبناني، بيروت , ٢٠١٠، ص ١٣٠.

[١٣] أشرف عرفات، مصدر سابق، ص ٣٢٣.

[١٤] رياض صالح ابو العطا، المنظمات الدولية، الطبع الاولى، دار اثراء للنشر والتوزيع، الاردن , ٢٠٠٩، ص ١٣١.

[١٥] خليل حسين، مصدر سابق، ص ١٣٦.

[١٦] ثابت محمد عبد الله، مسؤولية الموظف الدولي في مجال الوظيفة الدولية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد – كلية القانون , ٢٠٠١، ص ٥٠.

[١٧] ثابت محمد عبد الله، مصدر سابق , ٥٣.

[١٨] جمال طه ندا، الموظف الدولي (دراسة مقارنة في القانون الدولي الاداري)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة , ١٩٨٦، ص ٢٣٤.

[١٩] جمال طه ندا، مصدر سابق، ص ١٢٦.

[٢٠] صلاح الدين فوزي النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة , ١٩٩١، ص ١١٨

[٢١] جمال طه ندا، مصدر سابق، ص ٢٥٧.

[٢٢] مصطفى عفيفي، مصدر سابق، ص ٢٥٦.

[٢٣] محمد المجذوب، مصدر سابق، ص ١٠٢.

[٢٤] هبه جمال ناصر، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط – كلية الحقوق , ٢٠١١، ص ١٢٥.

[٢٥] رابح غانم، الموظف الدولي في جامعة الدول العربية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر , ٢٠٠٤ , ٢١٠.

[٢٦] ابراهيم احمد شلبي، مصدر سابق، ص ١٠٩.

[٢٧] رابح غانم، مصدر سابق، ص ١٢٤.

References

First: Books

•Ibrahim Ahmed Al-Shibli, International Organization - Specialized International and Regional Organizations, University Press, Beirut, 1986.

•Ashraf Arafat, The Intermediate in International Organization Law, Second Edition, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2007.

•Gamal Taha Nada, The International Civil Servant (A Comparative Study in International Administrative Law), Egyptian General Book Organization, Cairo, 1986.

•Khalil Hussein, International Organization (General Theory and Global Organizations), First Edition, Dar Al-Manhal Al-Lubnani, Beirut, 2010.

•Salah El-Din Fawzi, The Legal System of International Public Service (A Comparative Study), Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1991.

•Abdullah Ali Abbo, International Organizations, First Edition, Dar Qandil for Publishing and Distribution, Jordan, 2011.

•Abdul Qader Al-Sheikhli, The Legal System of Disciplinary Sanctions, Dar Al-Fikr, Jordan, 1983.

•Riyad Saleh Abu Al-Ata, International Organizations, First Edition Dar Ithraa for Publishing and Distribution, Jordan, 2009.

•Rabah Ghanem, The International Employee in the League of Arab States, Dar Houma for Publishing and Distribution, Algeria, 2004.

•Muhammad Aziz Shukri, The Mediator in International Organizations, 5th ed., Damascus University Publications, 2007.

•Muhammad Talaat Al-Ghunaimi, Modern Trends in Public International Law, Maaref Establishment, Alexandria, 1974.

•Muhammad Al-Majzoub, International Organization, 8th ed., Al-Halabi Legal Publications, Lebanon, 2006.

•Hadi Naeem Al-Maliki, International Organizations, 1st ed., Dar Al-Saisban for Publishing, Baghdad, 2013.

Second: Theses:
•Thabit Muhammad Abdullah, The Responsibility of the International Employee in the Field of International Service, Master's Thesis, University of Baghdad - College of Law, 2001.
•Mustafa Afifi, The Philosophy of Disciplinary Sanctions and Their Objectives (A Comparative Study), Doctoral Dissertation - Ain Shams University - Faculty of Law 1976.

•Heba Jamal Nasser, The Legal Status of the International Employee, Master's Thesis, Middle East University - Faculty of Law, 2011.