

تأديب الموظف الدولي وفقا لأحكام القانون الدولي الإداري

International employee discipline in accordance with the provisions of the International Administrative Law

أ. د عثمان بقنيش⁽²⁾

أستاذ - مدير مخبر القانون الدولي للتنمية المستدامة

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم (الجزائر)

bekenniche_o@yahoo.fr

تاريخ النشر

31 مارس 2021

ط. د محمد رفيق بكاي⁽¹⁾

باحث دكتوراه - مخبر القانون الدولي للتنمية المستدامة

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم (الجزائر)

bekayemohammedrafik@gmail.com

تاريخ الارسال:

09 سبتمبر 2020

تاريخ القبول:

22 مارس 2021

المخلص:

يعد الموظف الدولي هو القلب النابض للمنظمة الدولية، فهو من يقوم بتسيير شؤونها الإدارية والقانونية، وهذا من أجل تحقيق الهدف التي ترمي إليه هذه الأخيرة. فالموظف الدولي هو شخص طبيعي يتمتع بجميع حقوقه، وكذلك من جهة أخرى عليه التزامات ملقاة على عاتقه. ولقد سايرت جميع الدول المبدأ القائل ان كل موظف هو مسؤول عن أفعال وظيفته، سواء كانت بإيجاب أو بالسلب وهذا ما يجرنا إلى المسألة التأديبية، وهذا كله في إطار الوظيفة العامة الدولية.

الكلمات المفتاحية:

الوظيفة العامة الدولية - الموظف الدولي - القانون الدولي الإداري - العلاقة الوظيفية -

الخطأ التأديبي.

Abstract

The international employee is the beating heart of the international organization, as he is the one who conducts its administrative and legal affairs, and this is in order to achieve the goal that the latter aims at. The international employee is a natural person who enjoys all his rights, as well as on the other hand, with obligations incumbent upon him. All countries have followed the principle that every employee is responsible for the actions of his job, whether positively or negatively, and this is what leads us to disciplinary accountability, and this is all within the framework of the international public office.

key words :

International Public Function - International Employee - International Administrative Law - Functional Relationship - Disciplinary Fault.

مقدمة:

لقد ظهرت مع مطلع القرن العشرين المنظمات دولية مختلفة، وهي بدورها تحتاج إلى العامل البشري الذي يعتبر القلب النابض للمنتظم، وهو ما يعرف بالموظف الدولي، ولقد تعددت التعاريف وتنوعت ويمكن تعريفه على أنه شخص يعمل بإسم المنظمة ولحسابها ويستوي بعد ذلك أن يكون عمل ذات طبيعة دائمة أو مؤقتة، وسواء كان يتقاضى عنه أجرا أم كان يؤديه دون مقابل¹.

ويخضع هؤلاء الموظفون إلى نظام قانوني جد معقد وهذا نتيجة لما سوف يتلقونه من ضغوطات سواء من دولهم الأصلية ذات جنسيتهم، أو حتى من دولة المقر، أو من دول أعضاء، أو دول أخرى تسعى إلى مصالحها، ومن أجل ذلك فإنه يتمتع بحقوق والتزامات على عاتقه، وفي حالة مخالفته لأي مقتضى من مقتضيات الوظيفة الدولية، فهنا يمكن، مساءلته من الناحية التأديبية.

مشكلة الدراسة:

تتمحور إشكالية الموضوع حول مسألة رئيسية وهي: ما هي الإجراءات التأديبية المتخذة

ضد الموظف الدولي؟

ومن خلال هذه الإشكالية تتفرع إلى عدّة تساؤلات فرعية وهي:

- ما هو الخطأ التأديبي للموظف الدولي؟
- ما هي العقوبات التأديبية المطبقة على الموظف الدولي؟
- ما هي السلطة المختصة بتأديب الموظف الدولي؟
- ما هي مراحل الدعوى التأديبية للموظف الدولي؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموظف الدولي على الصعيدين الدولي، والوطني، فهو يساعد على تطور المجتمعات الدولية بالدرجة الأولى، وكذلك يساهم في إرتقاء المنظمات الدولية، ومساعداتها في تحقيق أهدافها وإرساء قواعد دولية ووطنية في تأديب الموظفين.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى عدّة نقاط وهي:

- تسليط الضوء على هذا الشخص الذي يكتنفه الغموض.
- إتساع مجال تدخل المنظمات الدولية مما إنعكس على الموظف الدولي ممّا زاد في مسؤوليته وبالتالي ما حتم على تأديبه وظيفيا في حالة الخطأ.

- كما إنصب البحث على بيان النظام الإداري للموظف الدولي تجاه المنظمة الدولية والعقوبات التأديبية التي تفرض عليه.

- تبيان الإجراءات التأديبية الدولية للموظف الدولي.

منهج البحث المعتمد:

ولمعالجة دراستنا هذه سوف نعتمد على المنهج التحليلي وهذا من خلال اعتماد على النصوص واللوائح والأنظمة الخاصة بموظفي المنظمات الدولية، للخروج بالأساس القانوني وهذا من أجل محاسبة الموظف الدولي تأديبياً وتسييط العقوبة التأديبية.

وللإجابة على الإشكالية السالفة الذكر سوف تتبع خطة ثنائية وذلك كالآتي:

المبحث الأول: الخطأ التأديبي للموظف الدولي، وعقوباته.

المبحث الثاني: الدعوى التأديبية للموظف الدولي.

المبحث الأول: الخطأ التأديبي للموظف الدولي، وعقوباته

إن الموظف عندما يتولى أي وظيفة سواء كانت في إدارته وطنية، أو حتى في منظمة دولية فهو مسؤول بدرجة كبيرة عن جميع تصرفاته وسلوكاته، فهي مضبوطة، وهذه العلاقة تحكمها حقوق وواجبات وفق قوانين ولوائح تسييره، وهو المرفق الدولي الذي هو موظف فيه.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي للموظف الدولي

فالتأديب الموظف الدولي إذا وظيفة إدارية رعية، الهدف منها المحافظة على سير حسن المنظمة الدولية بانتظام واطراد، لهذا فإن أي خطأ يصدر منه فهو معرض بالدرجة الأولى إلى المساءلة التأديبية وهذا كله موجود ضمن أحكام قانون الوظيفة العامة الدولية ونظمها التأديبية الأساسية².

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

الخطأ في اللغة العربية وهو الاسم المشتق من الفعل الخطأ والخطء والخطأ والخطاء وهو ضد الصواب، وقد أخطأ إخطاء وخاطئة. والخطيئة هي الذنب، أو ما تعمد منه، والجمع هو خطايا وخطائى. وأخطأ أي سلك سبيل خطأ عامد أو غيره، أي بمعنى الشيء الغير السوي³.

والخطأ مشتق من كلمة *Faller* بمعنى يغش أو يقصر في أداء الواجب، والتقصير في أداء واجب ما يشكل الخطأ الذي هو أساس المسؤولية، وقد عرف شراح القانون الفرنسي الأوائل الخطأ بأنه مساس بحق الغير دون حق⁴.

إن الخطأ التأديبي الذي يكون من طرف الموظف الدولي فهو يكون إما بإهمال واجباته الوظيفية، أو الامتناع القيام بعمل يؤثر سلباً على مجريات المنتظم الدولي، وهو سواء كان هذا الفعل إيجابياً أو سلبياً شريطة أن يكون مؤثراً على هذا الأخير (المنظمة الدولية)، أو حتى

مخالفة للأوامر الصادرة من السلطة السلمية التي تحكمه، فهو بالضرورة الحتمية يستوجب المسائلة التأديبية، والبت تجد أساس لها ضمن أحكام قانون الوظيفة العامة الدولية ونظمها التأديبية الأساسية⁵.

ولم تعرف جميع القوانين أو حتى اللوائح الصادرة في هذا الخصوص الخطأ التأديبي ولكن يفهم من سياق المادة، ومن بينها المادة 54 من لائحة موظفي مجلس أوروبا أنه: "كل إخلال بالتزام وظيفي، يستتبع بضرورة إجراء تأديبي"⁶.

وفي الأخير يمكننا القول أن أي إخلال بواجباته الوظيفية فهو سوف يتم مساءلته تأديبيا، ولكن الملاحظ في أن جميع القوانين أو حتى اللوائح إنها لم تضبط مصطلح الخطأ الوظيفي الذي يتم توقيف الموظف من خلاله فيمكن أحيانا أن يكون هذا الموظف مجبر بالقيام بالعمل يكون لصالح المنتظم الدولي، ولكن بالضغوط أو بغيرها يكون محل متابعة تأديبية فهذا لا يعقل من الناحية القانونية، والأخلاقية، وحتى الشخصية، وهذا بالنظر إلى المركز الذي يلعبه فهو يقوم بتمثيل منتظم دولي.

الفرع الثاني: صور الخطأ التأديبي

إن كل خروج على مقتضيات الوظيفة، أو عدم احترام الالتزامات والواجبات الوظيفية، سواء كان ذلك عمدا من الموظف أو إهمالا منه، يجعله عرضة للمجازاة التأديبية، وعليه فإن المخالفة الإدارية المستأهلة للتأديب الإداري، والجزاءات التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر، وقد تضمنت كافة الأنظمة الوظيفية للمنظمات الدولية، والجزاءات التأديبية وهي بدورها ليست محددة على سبيل الحصر⁷.

وهناك أسباب مختلفة تؤدي إلى تطبيق العقاب على هذا الأخير ومن بينها:

أولا - الأداء السيئ للوظيفة الدولية العامة:

إن الأداء السيئ للموظف الدولي، يكون كما أسلفنا سابقا وذلك بإتيانه سواء لسلوك إيجابي أو سلبي، يكون سبب في عرقلة وظيفة المنتظم الدولي وهذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى تدني المستوى الوظيفي له، أو عدم التركيز في وظيفته، وكذلك نقص الكفاءة لدى هذا الأخير أو إعاقته، قد يكون سبب لإنهاء العلاقة التي تربطه بالمنظمة دون اللجوء إلى الإجراء التأديبي له⁸. لذا يفضل استعمال وصف "الأداء السيئ" كتوصيف للمستوى المتدني للأداء الوظيفي⁹.

ثانيا - ارتكاب خطأ جسيم:

قد يرتكب الموظف الدولي خطأ جسيما وهذا كله أثناء تأديته لوظيفته مما قد يعرضه للفصل التأديبي¹⁰. أي بمعنى أنه متى كيف هذا الخطأ على أنه إخلالا خطيرا بواجبات الوظيفة العامة الدولية يستوجب، لزوما الفصل من الوظيفة.

ولقد أشارت إلى ذلك المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى الفصل بدون إعدار أو الانتجاع إلى الإجراءات التأديبية يجب أن يكون واضحا لا لبس فيه بحيث يصبح من مصلحة المرفق العام الدولي التخلص سريعا ونهائيا من مرتكبه¹¹.

ثالثا - السلوك الصادر من الموظف الدولي:

يعتبر سلوك الموظف الدولي هو أحد العوامل الأساسية التي تستوجب إنهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين المنتظم الدولي، فهناك بعض الأحيان لا يتكون في هذا الأخير بعض المواصفات التي تليق بهذه الوظيفة¹².

لقد تناولت المادة 09 وهذا من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة تحت عنوان "إنهاء الخدمة" ولقد ذكرت المادة حالتين يجوز للأمين العام، إنهاء المهام للموظف الدولي وهذا بطبيعة الحال مع إبداء الأسباب التي أدت إلى ذلك وهي كما ذكرنا أعلاه¹³.

رابعا - اكتشاف وقائع سابقة على التعيين:

هناك بعض الموظفين عند القيام بتوظيفهم فهم يلتزمون بالصمت حيال الوظيفة التي يريدون شغلها، وبما أن الموظف الدولي بطبيعة الحال يجب عليه أن يكون ذو لياقة بدنية جيدة مثلا لما سوف يصادف. وخاصة هو كثير التجوال يعني أنه سوف يتعب ويكون لدية إرهاق كثير فلا يمكن توظيف شخص ذو بنية ضعيفة فلا يمكنه تؤديه هذا العمل، وهذا كله تناولته المادة 09 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة الفقرة الثانية، التي يمكن إنهاء مهام الموظف الدولي، وهي ظهور وقائع ذات الصلة بلياقة الموظف، لم تكن معروفة من قبل ولو عرفت لما تم توظيفه في هذه الأخيرة¹⁴.

الفرع الثالث: أساس الخطأ التأديبي

إن أساس الخطأ التأديبي يستمد شرعيته من مبدأ مشروعية العقوبات وهو النص القانوني الذي يبين الفعل المكون للمساءلة التأديبية، ومدى مسؤولية الموظف الدولي عن أخطائه. ولا يمكن الطعن في شرعية العقوبات إلا في حالة انتفاؤها، ولقد أخذت جميع سائر الأنظمة القانونية العقابية مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة، أي عدم جواز العقاب على مخالفة غير منصوص عليها صراحة في القانون¹⁵.

وان السلطة التأديبية لا يمكنها إبتداع أية عقوبة جديدة خارج نطاق هذه العقوبات المحددة، مهما كانت تلك العقوبات متلائمة مع موضوع المخالفة المرتكبة، إذ أن مهمة سن العقوبات التأديبية ليست من اختصاصها ولا يتعلق بولايتها¹⁶.

المطلب الثاني: العقوبات المقررة للموظف الدولي

إن الاحتمية التي لا مفر منها وهي أنه عندما يقوم الموظف الدولي، بسلوك أو خطأ فإنه يستوجب العقوبة التي تكون مقررة في حقه، وهذا بطبيعة الحال على حسب ما قام به نتيجة لخطأ في تأدية مهامه الوظيفية، وفي أغلب الأحيان فهي تكون محددة وفق القوانين، والأنظمة التي يخضع لها هذا الأخير، وقد تضمنت كافة الأنظمة الوظيفية للمنظمات الدولية، الإجراءات التأديبية، وهي بطبيعة الحال ليست محددة على سبيل الحصر¹⁷. ومن بين هذه الأنظمة مثلا النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، والنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، حيث يتدرج فيهما الجزاء قوً وضعفا بحسب الخطأ الوظيفي المرتكب، القاعدة أن من يملك الكل يملك الجزء أيضا¹⁸.

الفرع الأول: العقوبات الماسة بالمركز الوظيفي للموظف

إن المركز القانوني الذي يتمتع به الموظف الدولي، وما يمارسه من مهام لأنه بكل الأحوال فهو يمثل منتظم دولي، لهذا وجب عليه الاحتراز من الأخطاء التأديبية التي تكون مضره بهذا الأخير ويمكن أجمالها في:

أولا - الفصل من الوظيفة الدولية:

تختلف عقوبة الفصل في إطار الوظيفة الدولية، عن الفصل في إطار الوظيفة العامة فالأخيرة تعني تنحية الموظف عن الوظيفة مدّة، تعين بقرار الفصل، ويجوز توظيفه بعد انقضاء تلك المدّة، بيد أن المقصود بفصل الموظف كجزاء تأديبي هو إنهاء خدمة الموظف الدولي في المنظمة نهائيا لسوء سلوكه الجسيم، أو عمله غير المرضي أو تكرار غرض التأديب عل سلوكه لدرجة تستوجب فصله¹⁹.

ولقد تناولت المادة 10 فقره 2 من النظام الأساسي لموظف الأمم المتحدة ذلك وهذا بقولها: "للامين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مرضي، وله أن يفصل دون سابق إنذار أي موظف لارتكابه سلوكا جسيما".

أما المادة 11 فقره 01 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية تناولت ذلك وهذا بقولها: "01- للأمين العام أن يتخذ إجراءات تأديبية بحق الموظفين الذين يثبت أن تصرفاتهم غير مرضية، وله بالتشاور مع اللجنة التأديبية المشار إليها في الفقرة 04 من هذه المادة أن يفصل فورا من الخدمة الموظف الذي يسيء التصرف بطريقة خطيرة".

ولقد قال الأستاذ "غازي فيصل مهدي" على أن الفصل من الوظيفة الدولية يقابل عقوبة العزل من الوظيفة العامة والتي هي تحية الموظف من هذه الأخيرة نهائيا للأبد لا يمكنه العودة إليها مطلقا²⁰.

ثانيا - الإيقاف المؤقت للموظف الدولي:

وهو يقصد به هو منع الموظف من مزاولته أو من ممارسة أعمال وظيفته، جبرا عنه بصفة مؤقتة أي مدّة من الزمن²¹. حيث أن هذا الإجراء يعتبر بمثابة إجراء تحفظي أو توقيف تحفظي للموظف وهذا لمدة معينة، أو من أجل تحقيق في قضية وهذا كله لصالح المنتظم الدولي. وإن هذا الإجراء يفرضه الأمين العام للمنظمة الدولية وهذا الإجراء هو يختلف في المدّة، من منظمة إلى أخرى، والذي يجب أن لا يتعدى وبشكل عام شهر واحد كأقصى تقدير، بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن لقرار الإحالة أن يتضمن بعض الأمور مثل إيقاف الراتب كله، أو جزء منه أو عدم المساس به²².

حيث مثلا نصت المادة 11 الفقرة 03 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية ما يلي: "... 3- للأمين العام أن يقرر وقف الموظف عن العمل لمدة شهرين على الأكثر براتب كامل أو بجزء منه إذا اقتضت ذلك سلامة التحقيق الذي يجري بشأنه".

ثالثا - الاستقالة الإجبارية من الوظيفة العامة:

الاستقالة الإجبارية وهي الاستثناء من القاعدة العام، لأن الاستقالة هي طلب يقدمه المعني بإرادته المنفردة دون أي ضغوط، والاستقالة الإجبارية وهي تعني تقديم الموظف الدولي الاستقالة من المنظمة رغما عنه ودون إرادته عندما ترى الجهة الإدارية في المنظمة أن الموظف لم يعد صالحا للعمل الدولي لمخالفته الواجبات التي يفرضها المنتظم الدولي²³.

يعتبر هذا النوع من الاستقالة عقوبة للموظف المخالف لأن الأصل في الاستقالة إنها تقدم طواعية من الموظف إلا أنه بتقديرنا مثل هذا الإجراء إعطاء فرصة للموظف ليتمكن من العمل لدى منظمة أخرى بدلا من فصله وتثبيت قرار الفصل في ملف الموظف الشخصي²⁴.

إن الحقيقة التي يمكننا استخلصها وهي أن هذا النوع من الاستقالة فهو يشابه نوعا ما بما يسمى "بالإقالة" التي تكون مباشرة من طرف الإدارة المعنية والتي لا تأخذ رأي الموظف ولا يمكن سماعه ولا حتى الدفاع عن نفسه، ولكن من ناحية إيجابية كما أوضح الكاتب سائفا فهي تعتبر نوعا ما كالطلاق بالتراضي بين المنتظم الدولي والموظف الدولي والذي يتم فيه التفاهم على شرط وهو الاستقالة الإجبارية من طرف هذا الأخير فيقابلها مزية من طرف المنظمة الدولية وهو التوظيف في مكان آخر وفي منظمة أخرى.

الفرع الثاني: العقوبات الغير ماسة بالمركز الوظيفي للموظف

إن العقوبات الغير الماسة بالموظف الدولي فهي تعتبر عقوبات نوعا ما خفيفة، بالنسبة لهذا الأخير لأنها تمس شخص الموظف لا غير، لهذا إختلفت العقوبات في المنظمات الدولية، ومن بينها:

أولا - الإنذار الشفوي:

وهي توجيه لهجة شديدة للموظف الدولي وهذا نتيجة لتأديته لسلوك أو تقصيره في مهامه الوظيفية، ويكون في أغلب الأحيان من الرئيس الأعلى منه في الوظيفة، وهو كذلك إفهام الموظف بالجزاء الذي قد يتعرض له هذا الأخير، إن لم يصلح من شأنه، وهذه العقوبة لا تأثير لها على مستقبله الوظيفي.²⁵

فمثلا بالرجوع إلى النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وكذلك النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، توجد هذه العقوبة منصوص عليها ولكنها تعتبر عقوبة خفيفة الدرجة لما فيها من لين بين المنظمة الدولية وبين الموظف الدولي.²⁶

ثانيا - الإنذار الكتابي:

وهي تعتبر عقوبة أرفع درجة من التوبيخ أو الإنذار الشفوي، لأن هذه الأخيرة تدرج في الملف الشخصي للموظف الدولي، وهي تؤثر على ملفه الشخصي من الناحية المستقبلية لوظيفته فيمكنها أن تكون حجر عثرة أمام الموظف مثلا في الترقية، أو الزيادة في الدرجة أو غيرها.²⁷ ولقد أكدت ذلك المادة 11 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية وهذا في فقرتها الثانية بقولها: "2- العقوبات التأديبية هي: الإنذار الكتابي الموقع من الأمين العام،...".

ثالثا - التأييب المكتوب:

تصدر هذه العقوبة من الأمين العام للمنظمة الدولية، وهي أشد من الصورتين السابقتين، وتقابل عقوبة التوبيخ التي تفرض على الموظف العام، فالتوبيخ عبارة عن إشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي، فيوجه التأييب (التوبيخ) المكتوب إلى الموظف الدولي عندما تزداد جسامة سلوكه غير المرضي تحريريا من الأمين العام بالمنظمة مباشرة، إلى الموظف المذنب ولاشك في إيداعه في ملف الموظف الشخصي وتأثيره على مستقبله.²⁸

رابعا - العقوبات الأخرى:

وهي تختلف من منظمة إلى أخرى، وهذا راجع لعدد اعتبارات، يمكن أن تكون راجعة بالدرجة الأولى لأهمية المنظمة ومركزها وكذلك قوتها، وهي تكون في أغلب الأحيان كتنزيل الدرجة أو تأخير في رفع الدرجة²⁹، ومن أمثلة ذلك ما جاء في نص المادة 11 من النظام الأساسي

لموظفي جامعة الدول العربية وهي الحرمان من الراتب لمدة أقصاها أسبوع واحد، الوقف عن العمل مع الحرمان من الراتب لمدة أقصاها أسبوعان، الحرمان من العلاوة الدولية، تأخير الترقية³⁰.

حيث أن هذه العقوبات تعتبر أولية تفرض على الموظف وتوضع في ملف خدمته للاستناد إليها عند ارتكاب الموظف مخالفات أخرى لفرض عقوبة أشد³¹.

المبحث الثاني: الدعوى التأديبية للموظف الدولي

إن الدول عندما تكون لها إرادة إنشاء منظمة دولية، فأول ما تتخذه هو إنشاء هذا الأخير وإعطائه إسما ومهام واختصاصات، وعندما تكتسب هذه الأخيرة الشخصية المعنوية وتظهر للوجود، فإن الشيء الثاني الأساسي فيها وهو القلب النابض لهذه المنظمة، هو العامل البشري الذي يسير هذه المنظمة فهو يعتبر عامل أساسي. وهذا الأخير أي الموظف الدولي عند تنصيبه في وظيفته فهو تلزم عليه بعض الواجبات، وعند عدم احترامه للوظيفة الدولية، فهو يعرض نفسه للمساءلة التأديبية، وهي تتخذ مسار لها من البداية حتى النهاية لهذا سوف نتطرق إليها بشيء من التفصيل.

المطلب الأول: الجهة المختصة في تأديب الموظف الدولي

يتشكل كل منتظم دولي من الإدارة عامة، وهي تتكون بدورها من أجهزة وهيئات يحددها الميثاق التأسيسي لها³². والتي تضم الأمانة العامة والتي بدورها تنظم المنظمة العالمية، وهذا ما نصت عليه المادة 97 من ميثاق هيئة الأمم المتحدة في الفصل الخامس عشر تحت عنوان الأمانة وهذا بقولها: "يكون للهيئة أمانة تشمل أمينا عاما وما تحتاجهم الهيئة من موظفين... والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة"³³.

ونشير إلى أن هناك بعض المنظمات تطلق على الأمين العام، المدير العام، أو المدير التنفيذي، وإن اختلفت التسميات فإن المهمة الملقاة على عاتقه هي واحدة وهي تسيير شؤون المنتظم الدولي، فله وظيفتين أحدهما سياسي والأخر إداري، كما يتولى مجموعة من الاختصاصات الإدارية التي تخول له ممارسة السلطة السلمية في إدارة شؤون الموظفين، بالإضافة إلى تمثيله للهيئة الدولية في علاقته مع باقي أشخاص القانون الدولي³⁴.

ولقد أجازت المادة 97 السالفة الذكر، بتشكيل أمانة عامة تشمل الأمين العام للأمم المتحدة ومن تحتاج إليه الهيئة من الموظفين، ويكون الأمين العام هو المسؤول الإداري الأول في المنظمة الذي عهد إليه الميثاق بعدد كبير من المسؤوليات، ومنحه الصلاحيات الكاملة في أن يتخذ الإجراءات الكفيلة بتنفيذ المهام المكلف بها حسب قواعد الميثاق³⁵.

ومن بين الاختصاصات الإدارية التي تخول له ممارسة سلطة الرقابة السلمية في إدارة الموظفين، مثل إصدار قرارات التعيين، الترقية، التحويل، إبرام العقود الإدارية، كما يسهر على حسن تنظيم وتسيير أمانة المنظمة³⁶.

ومن بين الاختصاصات الموكلة لهذا الأخير أي الأمين العام، وهذا بموجب اللوائح والتنظيم الداخلي للمنظمة، نجد اختصاص ممارسة سلطة تأديب المستخدمين، في حالة ارتكابهم لأخطاء مهنية، فقد أجازت لائحة موظفي الأمم المتحدة، للأمين العام سلطة فرض إجراءات وتوقيع الجزاءات التأديبية على العاملين المذنبين³⁷.

ولقد منح النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وخاصة في المادة 11 في الفقرة 04 على أن هذا الأخير أي الأمين العام هو من يوقع العقوبة التأديبية على الموظف ولكن وهذا بعد أخذ رأي لجنة المساءلة للموظفين، وزيادة على ذلك فعليها أن تقوم بتحقيق تكميلي حول الوقائع والأفعال المعاقب عليها³⁸. أما نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية فلقد منحت ذلك للأمين العام وخاصة في الفصل 11 من نظامها الأساسي³⁹.

فالقاعدة المقررة ضمن اللوائح الأساسية لشؤون موظفي المنظمات الدولية توجب، تحت طائلة بطلان القرار التأديبي، الفصل بين ممارسة سلطة التأديب، وبين رئاسة اللجنة المشتركة يحظر الجمع بين صلاحية تمثيل الإدارة في إجراءات التحقيق، والمساءلة وإبداء الرأي في مسائل التأديب وبين سلطة توقيع الجزاءات التأديبية ولو بطريق التفويض. لذا حضرت قاعدة الفصل بين الاختصاصين، والجمع بين الصفتين، والأمر سيان في حالة التفويض⁴⁰.

فقد منعت العديد من النصوص رئيس اللجنة، التي تنظر في الدعوى التأديبية، التدخل في مناقشات ومداولات واتخاذ القرارات التأديبية، إلا إذا تطلب الأمر التدخل في حالة تساوي الأصوات، مع إلزام سلطة التأديب بتنفيذ قرارات اللجنة وتبليغها للمعني بها⁴¹.

المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية للموظف الدولي

لقد تناولنا فيما سبق من هي الجهة القضائية المختصة، في تسليط العقوبة على الموظف الدولي وهو الرئيس المباشر للموظف، والذي بدوره يقوم برفع مذكرة للأمين العام، تتضمن المخالفات المنسوبة للموظف للنظر في إمكانية إحالته إلى التحقيق الإداري⁴².

وان تسليط العقوبة تكون في أغلب الأحيان من الأمين العام أو المدير التنفيذي للمنظمة، فهو الذي يقوم بتسليط العقوبة التأديبية على الموظف بمختلف درجاتها. وهناك من العقوبات من يقوم هذا الأخير بتوقيعها مباشرة وهي العقوبات الخفيفة.

فمثلا أعطى النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية في المادة 11 أن للأمين العام فرض إحدى العقوبات الخفيفة دون الرجوع إلى اللجنة التأديبية، فإذا قام أحد موظفي

الفئات الثالثة، والرابعة يعمل إيجابي أو سلبي يستوجب المساءلة التأديبية، فإن على رئيسه المباشر أن يستجوبه عن هذا الفعل، ويجب على الموظف أن يرد كتابة على هذا الإستجواب وفقا للائحة التنفيذية. وهذا كله في أجل يومين 02 من تاريخ تسلمه لهذا الإستجواب، وعلى الرئيس المباشر أن يحيل هذا الإستجواب إلى المدير الإدارة المختص، مشفوعا برأيه فيما ورد في هذا الأخير، ويعد بدوره تقريراً يحيله إلى الأمين العام محددًا فيه المخالفات ونوعها والعقوبة الملائمة التي يقترحها ويقوم الأمين العام بتوقيع العقوبة الخفيفة على الموظف الدولي⁴³.

إن الأمين العام للمنظمة أحياناً يمكنه اللجوء إلى التحقيق الإداري، والذي هو مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى الكشف عن الحقيقة، من خلال مواجهة الموظف المحال إلى التحقيق بما هو منسوب إليه من مخالفات، وتمكينه من إبداء رأيه فيما نسب إليه ومناقشة كافة الأدلة التي تؤكد ارتكاب الذنب المراد التحقيق فيه وصولاً لإظهار الحقيقة⁴⁴.

كما أنه في أغلب الأحيان فإن الأمين العام يعهد إلى أحد مساعديه بأن يجري تحقيق إداري أولي حول ملابسات القضية التي قام بها الموظف الدولي، وهذا بسماع أقواله، والتحقق من الوقائع محل الإتهام، وأدلة الإثبات، والشهود في حالة وجودهم، ومع وجوب إشعاره مسبقاً بتحريك الإجراءات التأديبية والتهمة الموجهة إليه⁴⁵.

وإن من أهم الضمانات الشكلية للتحقيق أن تتم كتابته، وتكمن أهمية التحقيق المكتوب في تمكين الموظف الدولي من تسجيل، كل ما يتعلق بالمخالفة المنسوبة إليه حتى يكون تحت تصرف السلطة المختصة بتوقيع العقاب، كما أن التحقيق الكتابي يضمن عدم ضياع معالم التحقيق والظروف والملابسات، التي جرى في ظلها والتي قد تكون حجة على الموظف أو عليه، ويضاف إلى ذلك أن كتابة التحقيق تسهل مهمة القاضي في الرقابة على مشروعيتها ما قد ينجم عن التحقيق من جزاء⁴⁶.

ويجب مدلك على سلطة التأديب أن تخطر الموظف بالأسباب تحريك الدعوى التأديبية، وهي تعتبر من الضمانات المقررة له، وهو تمكينه من الإحاطة بالتهمة المنسوبة إليه حتى يستطيع إعداد دفاعه، ويتعين أن يتم الإعلام على نحو يستشعر منه الموظف أن الإدارة في طريقها لمؤاخذته، إذا ما ترجحت لديها أدلة لإدانتته حتى يكون على بينة من خطورة موقفه. ويعتبر مبدأ المواجهة أصلاً من أصول الدفاع، ومن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة، وتحقيق عدالة المساءلة التأديبية بمواجهة الموظف الدولي، المتهم وإعلامه بما هو منسوب إليه، وبما ارتكبه من تصرفات منافية حتى يكون على بينة من أمره⁴⁷.

ولقد أكدت هذا المبدأ المادة 14 الفقرة 03 أ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وهذا بقولها: من حق المتهم أن يخطر في أقصر وقت ممكن وباللغة التي يفهمها وبطريقة مفصلة بطبيعة وسبب الاتهام الموجه إليه .⁴⁸

وان الحقيقة التي لا مفر منها وهي مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه يعد أمرا ضروريا، وذلك حتى في حالة غياب نص قانوني يقرها .⁴⁹

إن الشيء المهم في مجال التأديب وهو تمكين الموظف الدولي من جميع الوثائق التي تساعده على الرد والدفاع عن نفسه أي تمكينه من ملف المتابعة التأديبية، بما في ذلك تقرير الإحالة على لجنة التأديب، لأن هذا الأخير يحتوى على جميع الأمور المتعلقة بالمساءلة التأديبية ولا ننسى أن هذه الأخيرة هي مقيدة بالقوانين واللوائح المنظمة لها .⁵⁰

إن حق الدفاع هو أسمى الحقوق لأنه يعطى للمتهم الدفاع عن نفسه، ورد جميع الإدعاءات وهذا عن طريق الإتيان بالحجج والبراهين وغيرها، من وسائل الإثبات التي تنفي التهمة وتضع حد للمتابعة التأديبية. ولقد تناولتها جميع الدساتير وحتى القوانين الدولية، ولما كان حق الدفاع هو شرط جوهري من الإجراءات فإن معظم الهيئات والمنظمات الدولية تنص صراحة عليه في لوائح موظفيها، وبالتالي لا يمكن توقيع أية عقوبة تأديبية على الموظف الدولي قبل أن تتاح له فرصة تقديم دفاعه ويكون ذلك من خلال سماع أقواله في المخالفات المنسوبة إليه.

ولقد أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة مكتب المساعد القانوني للموظفين الدوليين، ويعمل فيه موظفون قانونيين متفرغون في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، أديس بابا، بيروت، جنيف، ونيروبي، وهم يتقاضون مرتباتهم من الأمم المتحدة، ولا يقبلون مكافأة من أطراف النزاع، كما يجب عليهم التقيد بمدونة قواعد السلوك .⁵¹

إن الشيء المهم في إجراءات التأديب وهي اللجنة التأديبية لأنها تعتبر هي الحل الوحيد للموظف الدولي، والذي يعتبر المنفذ الأخير له من أجل الدفاع عن نفسه وهي اللجنة المشتركة بين الإدارة والموظفين، ولها مهمة أساسية وهي كبح جماح الإدارة وتعسفها. وعليه فإن المستقر في كافة الإدارات الدولية أن هذه الجزاءات لا توقع على الموظف إلا بعد أخذ رأي الأجهزة التأديبية المختصة، والتحقق مع الموظف وتمكينه من الدفاع عما نسب إليه .⁵²

الشيء المهم في المتابعة التأديبية للموظف الدولي وهو تكييف العقوبة مع الفعل المرتكب من طرف هذا الأخير، ولقد أجازت بعض اللوائح الأساسية للمنظمات أو الهيئات الدولية استطلاع رأي اللجنة التأديبية، وهذا قبل تسليط العقوبة، ولكن الملفت للإنتباه وهو أن أغلبها حددت بعض العقوبات على سبيل الحصر، الذي يستلزم أخذ رأي اللجنة، وهذا بعض العقوبات

فإن الأمين العام هو من يقوم بتسليط العقوبة مباشرة دون اللجوء إلى اللجنة التأديبية مثل التوبيخ أو الإنذار الشفوي. ونفس الوضع ينطبق في حالة إتفاق بين الموظف والأمين العام على تجاوز إجراءات الإحالة مثلما هو مقرر ضمن النظام التأديبي لموظفي " اليونيسكو"⁵³.

إن المجالس التأديبية في المنظمات الدولية وبالرغم من وجود تفاوت في تشكيلها وفي سير إجراءاتها وهذا أمر وارد نظر لعدم وجود نظام موحد يحكم الخدمة المدنية الدولية، إلا أن هناك خصائص مشتركة في جميع المجالس التأديبية وهي الاستقلالية، الحياد، التقيد بالضوابط الإجرائية، التحقيق، وأخيرا توصيات هذه المجالس هي ليست ملزمة للسلطة التأديبية، بمعنى يمكن أن تتحلل منها دون مسؤولية قانونية. والإدارة الدولية هي ملزمة بإتباع هذا الإجراء والا كانت قراراتها معيبة تعيب في الإجراءات وقابلة للطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء⁵⁴.

إن الإجراءات التأديبية يجب أن تكون في أجال محدودة، لأنها بالدرجة الأولى فهي تضر بالشخص الموظف الدولي وخاصة من الناحية المادية في حالة إيقاف المرتب، لهذا يجب أن تكون في أقل مهلة ممكنة لتخاذ قرار التأديب، فمثلا في إطار منظمة حلف شمال الأطلسي ينبغي اتخاذ قرار نهائي بشأن الإجراء التأديبي وإخطار الموظف المعني في غضون 30 يوم عمل اعتبارا من تاريخ إستلام توصية مجلس التأديب، وكذلك بالنسبة لمجلس أوروبا.

إلا أن المدد الزمنية لا يمكن أن تكون بالنفس الدرجة وهذا راجع إلى الخصوصية الخاصة لكل مسألة فهناك من تستغرق مدد زمنية طويله، وهذا ما كان في الحكم رقم 2773 بحيث لاحظت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أن مدد أربع سنوات كانت كافية لإظهار الحقيقة فهي مدد زمنية معقولة، إلا أن لها حكم آخر تحت رقم 2698 والذي خلصت فيه أن المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، لم يقم بالتحقيق بالسرعة الكافية والذي استغرق سنة تقريبا، لهذا كان من الواجب عليه تقليص المدد الزمنية، ولقد منحت المحكمة تعويضا قدره 10 آلاف دولار أمريكي للموظف نتيجة لطول المدد⁵⁵.

إن تسبب القرار التأديبي هو من الأمور المهمة، والذي يعتبر من الركائز الأساسية والتي يمكن للموظف الدولي الإلتجاء إلى القضاء من أجل مراقبتها وإلغائها. والتسبب هو إيراد الأسباب الواقعية والقانونية وفقا للمواثيق والنصوص القانونية للمنظمات التي تبني الإدارة قراراتها عليها بغرض العقوبة التأديبية على الموظف الدولي⁵⁶.

إن للتسبب أهمية قصوى وهو إما إقتناع الموظف الدولي، بالجزاء التأديبي الذي تم تسليطه عليه، أو أنه لم يقتنع بهذا الجزاء ويعتبره عدم إنصافه ولم يقتنع بالتسبب فيلجأ إلى

وسائل الطعن أمام الجهات القضائية الإدارية الدولية من أجل إنصافه لما يشوبه من أخطاء أو سلبيات⁵⁷.

إن مختلف اللوائح الأساسية لشؤون الموظفين أكدت على ضرورة أن تراعى القواعد الإجرائية الإدارية، السابقة لصدور القرار الإداري التأديبي، أو بعد صدوره، بما يكفل للموظف الدولي الحق في المطالبة القضائية بفضح المشروعية أمام مختلف الجهات القضائية الإدارية الدولية⁵⁸.

خاتمة:

إن فئة الموظفين الدوليين من أهم المكونات الأساسية، للمنتظم الدولي، فهذا الأخير هو القلب النابض لها، وتتطور وتزدهر المنظمة به، وتاخذ هيبتها على المستوى الدولي، لهذا خص الموظف الدولي بإجراءات تأديبية وهذا في حالة ارتكابه أخطاء أو سلوكات، غير مرضية تؤثر بالدرجة الأولى على المنظمة.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع يتضح لنا بعض النتائج التي توصلنا إليها وهي كالآتي:

- إن أساس المساءلة التأديبية، هي قيام الموظف الدولي بفعل من شأنه الإضرار بالمنتظم الدولي سواء كان إيجابيا أو سلبيا فهو يستتبع بالعقوبة التأديبية.

- ملائمة الأنظمة واللوائح الدولية مع القوانين الداخلية في مجال التأديب لهذا هناك ترابط بين القوانين الدولية، والقوانين الوطنية.

- إن السلطة التأديبية في المنظمة الدولية، محتم، عليها إتباع إجراءات من أجل عدم الطعن في قراراتها التأديبية.

- لقد أعطت جميع الأنظمة واللوائح إلى الموظف الدولي، جميع الضمانات من أجل الدفاع على نفسه منذ الوهلة الأولى.

- إن الإنتشار الكبير للمحاكم الدولية التي يلجا إليها الموظف الدولي، زادت من الطين بلة، وهذا نتيجة لإختلاف الأحكام والتضارب في المواقف والأراء.

- إستبعاد تصدي القضاء الوطني للقضايا التي يكون الموظف الدولي طرفا فيها. ولهذا أقدم بعض الإقتراحات:

❖ يقترح توحيد جميع النظم القانونية الأساسية للموظفين الدوليين، وكذلك العمل على توحيد اللوائح والقوانين الدولية في مجال التأديب الموظف الدولي بين المنظمات الدولية، لكي يصبح بمثابة قانون تلجأ إليه جميع الهيئات الدولية.

❖ يقترح توسيع صلاحيات اللجان الاستشارية، وهذا بإدخالها في جميع مراحل التأديب قبل صدور قرار العقوبة، وتكون قراراتها ملزمة تأخذ بها الإدارة.

- ❖ يقترح أن تتحمل المنظمة الدولية قليلا من أخطاء الموظف الدولي، لأنه هو في إطار عمله فأي فعل سلبي أو إيجابي يحدث منه فهو يعتبر في إطار المنظمة الدولية وفي إطار عمله.
- ❖ يقترح إنشاء محكمة أو فرع في محكمة العدل الدولية من أجل الطعن في القضايا الإدارية التي يصدرها المرفق الدولي ضد الموظف الدولي.
- ❖ يقترح وجوب تخصص في القضاء الدولي الإداري، أي تكوين قضاء وتخصصهم في المسائل المترتبة بالوظيفة الدولية
- ❖ يقترح الحث على الوسائل السلمية لحل النزاعات التأديبية بين المنظمة الدولية والموظف الدولي وخاصة في المرحلة الأولى، وخاصة منها الوساطة والتحكيم وهذا قبل اللجوء إلى القضاء.

الهوامش:

- ¹ - قوسم الحاج غوثي، محمودي محمد الأمين: الموظف الدولي على ضوء النظم الأساسية للمنظمات الدولية، مجلة البحوث من الحقوق والعلوم السياسية، العدد 06، جامعة ابن خلدون تيارت، 2017، ص 49.
- ² - إبراهيم براهيم مختار: مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، 2016-2017، ص 107.
- ³ - القاموس المحيط: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ط8، لبنان، 2005، ص 39.
- ⁴ - زارو لخضر: أحكام المسؤولية الدولية في ضوء قواعد القانون الدولي العام، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2011، ص 12.
- ⁵ - إبراهيم براهيم مختار: نفس المرجع، ص 107. وكذلك أنظر محمد فؤاد عبد الباسط: الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعية الجديد للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 15.
- ⁶ - للإطلاع على اللائحة تصفح الموقع الإلكتروني: تاريخ التصفح: 2019/09/01.
- ⁷ - فتح الله محمد حسين السريري: المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، 2013، ص 92.
- ⁸ - محمد سرحان عبد العزيز: القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 1998، ص 201.
- ⁹ - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص 108.
- ¹⁰ - عبد العزيز محمد سرحان: المرجع السابق، ص 203.
- ¹¹ - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص 109.
- ¹² - المرجع نفسه، ص 109.
- ¹³ - للإطلاع على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة تصفح الموقع الإلكتروني: تاريخ الإطلاع: 2019/09/03.
- ¹⁴ - راجع النظام الأساسي لموظف الأمم المتحدة السالف الذكر.
- ¹⁵ - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص 110.

- 16 - فتح الله محمد حسين السريري: المرجع السابق، ص 93.
- 17 - المرجع نفسه، ص 92.
- 18 - قيصر سالم يونس: المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 12، العدد 47، 2011، ص 172.
- 19 - المرجع نفسه، ص 172، 173.
- 20 - غازي فيصل مهدي: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 سنة 1991، جامعة النهرين، بغداد، 2006، ص 52، أو أنظر قيصر سالم يونس: المرجع السابق، ص 173.
- 21 - علي جمعة محارب: التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2004، ص 305.
- 22 - قيصر سالم يونس: المرجع السابق، ص 173، 174.
- 23 - جمال طه إسماعيل ندا: الموظف الدولي دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة العامة المصرية للكتاب، مصر، 1986، ص 234.
- 24 - قيصر سالم يونس: المرجع السابق، ص 174.
- 25 - الهادي محمد الوحيشي: مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص 55، 56.
- 26 - عبد المجيد سعيد مصحح العسالي: إدارة المنظمات الدولية المتخصصة بالتربية والثقافة والعلوم اليونسكو-اللاسكو-الإيسيسكو، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، القاهرة، 2010، ص 804 وما بعدها.
- 27 - ناجي بني محمد: المسؤولية عن الفساد الإداري في إطار الوظيفة الدولية، رسالة الماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة دهوك، 2009، ص 164.
- 28 - قيصر سالم يونس: المرجع السابق، ص 175.
- 29 - المرجع نفسه، ص 175.
- 30 - فتح الله محمد حسين السريري: المرجع السابق، ص 93.
- 31 - قيصر سالم يونس: المرجع السابق، ص 175.
- 32 - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص 117.
- 33 - الاطلاع على ميثاق هيئة الأمم المتحدة، أنظر الموقع الالكتروني: www.un.org/ar/sec
- 34 - محمد طلعت الغنيمي: أحكام عامة في قانون الأمم (دراسة مقارنة في كل من الفكر المعاصر والفكر الإسلامي) منشأة المعارف، ط9، الإسكندرية، 2012، ص 639.
- 35 - محمد صاحب سلطان: العلاقات العامة في المنظمات الدولية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2012، ص 66.
- 36 - محمد أحمد صفوت: النظام التأديبي للموظفين الدوليين، ط1، ب د ن، 2009، ص 186.
- 37 - محمد طلعت الغنيمي: المرجع السابق، ص 640.
- 38 - فتح الله محمد حسين السريري: المرجع السابق، ص 96.
- 39 - جمال طه إسماعيل ندا: مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس مصر، 1984، ص 127.

- 40 - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص ص 117،118.
- 41 - المرجع نفسه، ص 119.
- 42 - المرجع نفسه، ص 119.
- 43 - فتح الله محمد حسين السريري: المرجع السابق، ص 94.
- 44 - إسماعيل حفيظ الله: أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 06، كلية القانون، جامعة الزاوية، يونيو 2016، ص 260.
- 45 - إبراهيم براهيم مختار: المرجع نفسه، ص 120.
- 46 - بوادي مصطفى: ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2013، 2014، ص 96.
- 47 - غزيل عائشة: الحماية القانونية للموظف الدولي، رسالة دكتوراه، تخصص قانون دولي عام، جامعة جيلالي ايباس سيدي بلعباس، 2018، 2019، ص 77.
- 48 - للإطلاع على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تصفح الموقع: تاريخ الإطلاع 2019/10/15.
<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html>
- 49 - بوادي مصطفى: مرجع سابق، ص 107.
- 50 - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص 120.
- 51 - غزيل عائشة: المرجع السابق، ص 79. وللإطلاع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالممثلين القانونيين في الأمم المتحدة طالع الموقع الإلكتروني: تاريخ الإطلاع 2019/10/10
www.un.org/ar/internaljustice/osla/conduct.shtml.
- 52 - فتح الله محمد حسين السريري: المرجع السابق، ص 173.
- 53 - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص 122.
- 54 - غزيل عائشة: المرجع السابق، ص 93.
- 55 - غزيل عائشة: المرجع السابق، ص ص 81،82.
- 56 - فرمان درويش حمد: النظام الإنضباطي للموظف الدولي، مذكره ماجستير، جامعة السليمانية، العراق، 2008، ص 97.
- 57 - غزيل عائشة: المرجع السابق، ص 83.
- 58 - إبراهيم براهيم مختار: المرجع السابق، ص 123.

