

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية



فريق ميدان التكوين :

إذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ: عيسى بن كاسم

المشرف على المذكرة الموسومة بـ: النظام القانوني للموظف الإداري

من إعداد الطالب (01) : مسعود محمد

الطالب (02) : مغير أويحيى وليد

تخصص : قانون الإداري



امنح الإذن للطلبة بإيداع المذكرة على الأرضية الرقمية لاستكمال إجراءات المناقشة .

الأستاذ المشرف

.....



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص : قانون إداري

بغنوان:

النظام القانوني للموظف الدولي

تحت اشراف:

من إعداد الطالبين :

أ عيشوبة فاطمة

مولاي محمد

مغراوي وليد

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	ولد عمر الطيب
مشرفا مقرر	أستاذة محاضرة أ	عيشوبة فاطمة
مناقشا	أستاذة محاضرة ب	بغداد بن عراج فاطمة
عضوا مدعوا	أستاذ التعليم العالي	بوغرارة صالح

نوقشت و أجيّزت علنا بتاريخ :

السنة الجامعية : 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَلِلَّهِ الْحَمْدُ الْمُنِيبُ الْحَمْدُ الْمُنِيبُ الْحَمْدُ الْمُنِيبُ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

التشكرات

نشكر الله عز وجل على توفيقه لإتمام هذا العمل الذي ندعوا الله أن يجعله عملاً متقبلاً.

أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الكبير إلى الأستاذة المشرفة "عيشوبة فاطمة" التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة، وصبرها.

كما لا يفوتني في الأخير أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة على تخصيصهم لنا جزء من وقتهم القيم وقبولهم مناقشة عملنا.

فلكل من ساندني لكم مني الشكر والعرفان.

قائمة المختصرات

ص: صفحة

ج ر: جريدة رسمية

ط: طبعة

مقدمة

dreamtime.

إن تاريخ البشرية حافل بالحروب والمعارك والمنازعات المسلحة المتلاحقة، وأن فترات السلام والإستقرار تبدو قليلة ونادرة، والغريب في الأمر أن الإنسان الذي ابتدع أسباب الحروب هو الذي خاض غمارها، وهو الذي سعى أيضا للتخفيف من ويلاتها ووضع القواعد والضوابط لإستخدام السلاح فيها فالإنسان هو أصل الداء، وفي الوقت نفسه هو الباحث عن الدواء، وكان مبدأ استعمال القوة أمرا مشروعاً في العلاقات الدولية في أي وقت ودون أي مبرر.

إلا أن الرغبة في العيش بسلام والإبتعاد عن الحروب، والتعاون بين الدول لم يمنع من ظهور بعض الهيئات الدولية التي أسندت إليها هذه المهمة، وقد تمثلت في ما يسمى بالمنظمات الدولي، هذه الأخيرة لم تنشأ طفرة واحدة بل مرت بالعديد من التطورات مواكبة تطور الواقع الدولي، إذ تنشأ بموجب اتفاق بين مجموعة من الدول لحماية مصالحها المشتركة، وتمارس بعضا من مظاهر الشخصية القانونية الدولية بمقتضى أحكام المعاهدات الدولية المنشئة لها، ونظرا لما تلعبه من دور هام في خدمة الإنسانية والنهوض بها في شتى المجالات، جعل منها ظاهرة العصر الحديث، حيث لا يوجد موضوع من مواضيع الواقع الدولي إلا وكان لها النصيب الأوفر فيه.

كما أن الإعتراف بالشخصية القانونية للمنظمة الدولية تولد عنه مجموعة من الآثار كحق التقاضي والتمتع بالحصانات والإميازات، ولها أهلية التعاقد، وينبثق عن هذه الشخصية التمتع بالحقوق وتحمل الإلتزامات في إطار تحقيق الأهداف المسطرة في ميثاق إنشائها وتجسيدها على أرض الواقع.

إلا أن المنظمة الدولية لا يمكن أن تحقق أهدافها إلا بإتباع أساليب وإجراءات عمل محددة، وكذا بالإعتماد على مجموعة من الأجهزة التي تقوم بإدارة مسؤولياتها، فالمنظمة

الدولية بعدم وجود الموارد البشرية فأهدافها لا تتحقق بالموارد المادية فحسب إنما تتحقق بالعناصر البشرية.

فالموظف الدولي من أكثر عوامل الإنتاج تغيرا وديناميكية وقابليته غير المحدودة للعتاء والنماء والتطور، وخصوصا عندما يكون الجهد الإنساني مخططا ومنظما وموجها نحو تحقيق أهداف المنظمة.

تكمن أهمية الموضوع من ناحية الخدمة المدنية الدولية الجندي المجهول الذي تقوم على عاتقه مسؤولية تسيير الشؤون اليومية لأحد المكونات الهامة للمجتمع الإنساني في الوقت الراهن التي تعد من أبرز مظاهر التعاون الرسمي بين الدول بمختلف مجالاته وأنماطه وهي المنظمات الدولية.

فالموظف الدولي هو نواة الوظيفة الدولية والمنفذ لسياسة المنظمة والمسؤول عن تحقيق أهدافها وقد ازدادت أهميته من اتساع مجالات تدخل المنظمة، فبتطور دور المنظمة الدولية في شتى المجالات انعكس ذلك على الموظف الدولي، وبأهمية الموظف على الصعيد الوطني ومساهمته في رقي وتقدم المجتمعات الوطنية، فإن الموظف الدولي يساهم في رقي المنظمة الدولية وازدهارها.

فمن أسباب إختيارنا لهذا الموضوع أسباب شخصية وأخرى موضوعية، تبرز الأسباب الشخصية المتمثلة في الحب الكبير لهذه الوظيفة وتعلقنا بها، وتأثري الكبير بقضية الكونت فولك بيرنادو، وكذا ارتباط الموضوع بمجال القانون الدولي وحقوق الإنسان، أما من الناحية الموضوعية تظهر أهمية هذا الموضوع من أهمية المنظمات الدولية ودورها في المجتمع الدولي، ومحاولة تسليط الضوء على الموظف الدولي بهدف إزالة الغموض عن الكثير من المفاهيم التي ربما اختلطت في أذهاننا خاصة فيما يتعلق بطبيعة عمله وما يتجه إليه نظامه القانوني، والعناصر التي تميزه عن غيره من المستخدمين الدوليين، وكذا الإطلاع

على البيئة التي يمارس في ظلها الموظف الدولي مهامه الإدارية ومعرفة مختلف التعقيدات والعقبات التي تعترض أدائه بفعالية وكفاءة.

وباعتبار الموظف الدولي اللبنة الأساسية للمنظمة الدولية والجهاز المدبر والمطبق لنظامها الأساسي، إرتأينا جعله محورا لدراستنا هذه، وذلك بطرح الإشكالية التالية:

ماهي طبيعة العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية؟ وفيما تتمثل أهم الآثار المقررة على الموظف الدولي؟

بناءا على الإشكالية المطروحة قمنا بدراسة الموضوع على فصلين: الفصل الأول يتناول الموظف الدولي وطبيعة علاقاته بالمنظمة الدولية في مبحثين، الأول يتناول مفهوم الموظف الدولي، والثاني يتضمن طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، أما في الفصل الثاني فإنه يتناول الآثار القانونية والضمانات المقررة للموظف الدولي في مبحثين، الأول يتحدث عن الآثار القانونية للموظف الدولي، والثاني يتكلم عن الضمانات المقررة للموظف الدولي.

يعد موضوع المركز القانوني للموظف الدولي من المواضيع القانونية الهامة في مجال القانون الدولي الإداري، وشغل المنظمة النصيب الأوفر في العلاقات الدولية مما يؤكد على أن الموظف الدولي له مركز قانوني على المستوى الدولي.

وحتى تكون الدراسة متكاملة في جميع جوانبها آثرنا أن نعتمد في بحثنا هذا، المنهج الوصفي التحليلي، ذلك لكون دراستنا تعتمد على معرفة الموظف الدولي وكذلك دراسة المواد التي وضعتها المنظمة في قوانينها ولوائحها الداخلية الخاصة بالموظفين، وهو المنهج الذي يناسب هذه الدراسة في تقديرنا.

تتمثل صعوبات الدراسة في عدم استطاعة الحصول على بعض المراجع ذات صلة كبيرة بالموضوع، وتشابه العديد من المراجع في المحتوى، واقتصار بعض الدراسات على مجرد الإشارة للموظف الدولي فقط، مع وجود قلة الدراسات في هذا الموضوع.

رغم قلة الدراسات في هذا الموضوع إلا أن ذلك لا ينفي وجود دراسة سابقة تناولت موضوع الموظف الدولي، لذلك سنقف على ذكر دراسة تم اعتمادها في هذا الموضوع:

هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2011.

وخلصت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن الوظيفة الدولية تشبه إلى حد بعيد الوظيفة على المستوى الداخلي، ولكن الوظيفة الدولية تنور بصدها العديد من المشكلات نظرا لتعدد الجنسيات، وتعدد انتماءات الموظفين، كما أنه ليست هناك سلطة حاكمة على المستوى الدولي.

الفصل الأول

الموظف الدولي وطبيعة
علاقاته بالمنظمة الدولية

تمهيد

إن الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمة الدولية أصبح أمراً مستقراً لدى الفقه والقضاء الدوليين بعد أن كانت حكرة على الدولة فقط، وكان من نتائج هذه الشخصية هو اعتبار المنظمة الدولية شخصاً من أشخاص القانون الدولي، إلا أن طبيعة هذه الشخصية هي ذات طبيعة محدودة في الوظيفة التي أنشئت من أجلها المنظمة الدولية فقط، والتي تتحدد وفقاً لميثاق إنشائها، ومن نتائج هذه الشخصية أيضاً هو تمتع المنظمة الدولية بإرادة مستقلة عن إرادة الدول الأعضاء التي تمنحها الحق في إبرام الاتفاقيات مع الدول ومع الأفراد، ولأجل تحقيق الأهداف التي جاءت من أجلها، كان لابد عليها أن تضع العديد من الأجهزة تكفل هذه المهمة وتكون تحت إمرتها وتعمل لحسابها، ولأن قيام هذه الأجهزة لوحدها لا يكفي، كان لابد من وجود أشخاص طبيعيين وعناصر بشرية لازمة لغرض تسييرها والإهتمام بشؤونها اليومية، وهو ما يطلق عليها مصطلح "الموظفون الدوليون".

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف الدولي

تستعين المنظمات الدولية في أداء نشاطها بمجموعة من المستخدمين الذين يناط بهم أداء مهام تتفاوت في طبيعتها وأهميتها، وقد جرى الفقه على التفريق بين طائفة من هؤلاء المستخدمين الدوليين الذين يتمتعون بمركز قانوني خاص، ويطلق عليهم وصف الموظفين الدوليين.

باعتبار أن الهدف من هذه الدراسة هو البحث في الحماية القانونية للموظف الدولي، فمن الطبيعي وقبل الولوج في تفاصيل هذه الدراسة كان لا بد لنا من ضبط مفهوم الموظف الدولي وتحديد أهم خصائصه وأهم ما يميزه عن غيره من الطوائف العاملة في المنظمة الدولية، بغية ضبط وتحديد النطاق الشخصي للحماية القانونية موضوع الدراسة إلا أن ضبط مفهوم الموظف الدولي لن يكتمل بشكل واضح الا من خلال الوقوف على التأصيل القانوني السليم للعلاقة القانونية التي تربطه بالمنظمة الدولية، فمن خلال هذا التأصيل السليم يتم تحديد القانون الواجب التطبيق الذي يحكم هذه العلاقة

المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي

إن تحديد مفهوم الموظف الدولي والعناصر المميزة له أهمية كبيرة تتجلى من خلالها الصورة المميزة للموظف الدولي عن غيره من الطوائف الذين يعملون في المنظمة الدولية، إلا أنهم لا يعدون ضمن طائفة الموظفين الدوليين، ومن ثم ليست لهم ذات الحقوق والواجبات والآثار القانونية الأخرى الناشئة عن العلاقة الوظيفية بين المنظمة الدولية وموظفيها الدوليين¹.

¹الهادي محمد الوحشي، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006، ص17.

الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي وخصائصه

يعتبر الموظف الدولي شخص ينتمي إلى إدارة المنظمات الدولية، من أجل خدمة المصالح بين الدول وهو شخص مكلف عن طريق إتفاق بين عدة دول وتحت رقابة متبادلة بينهما للعمل وفق للقواعد القانونية محددة.

أولاً: تعريف الموظف الدولي

تصدى فقهاء القانون الدولي لتعريف الموظف الدولي وتحديد مدلوله فعرفوه بتعريفات عدة كلها لم تخرج عن كون الموظف الدولي شخصاً أو فرداً طبيعياً تتصرف المنظمة من خلاله وتستعين به لتحقيق أهدافها وغاياتها، إلا أنهم انقسموا من حيث إشتراط صفة الدوام والإستمرار في الوظيفة وما بين عدم الاعتداد بهذا الشرط تماماً¹.

يعرف الموظف الدولي أنه شخص يعمل لحساب منظمة معينة طبقاً لشروط منصوص عليها في عقد يبرمه مع الأخيرة وفي ميثاقها أو النظام الأساسي لموظفيها².

هذا وعرف بأنه كل شخص يعمل بصفة دائمة ومستقرة في خدمة إحدى المنظمات الدولية الحكومية ولصالحها ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة، وعرف أيضاً بأنه العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني ذو طبيعة خاصة ولا يخضع لقانون داخلي ويباشر وظائف دولية بصورة دائمة ومستمرة³.

من التعريفات التي لا تشترط صفة الدوام والإستمرار ما ورد في تعريف محكمة العدل الدولية في رأيها الإستشاري الصادر في 11 أبريل 1949 بشأن التعويضات المستحقة

¹ محمد عبد الرحمن إسماعيل علي الداري، الحماية القضائية للموظف الدولي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012، ص 15.

² أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، ط02، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، ص 132.

³ إبراهيم براهيم مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2017-2018، ص 17.

للأمم المتحدة عن الإضرار التي تلحق بموظفيها أثناء قيامهم بوظائفهم، إذ عرفت الموظف الدولي بأنه أي شخص سواء كان يعمل بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة يعين عن طريق أحد أجهزة المنظمة لممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة¹.

عرف أيضا بأنه كل من تكلفه المنظمة الدولية بالتفرغ على وجه الاستمرار للقيام بعمل من أعمالها تحت إشراف أجهزتها المختصة وطبقا للقواعد الواردة في ميثاقها ولوائحها، هذا ويلاحظ أن الصفة الملحوظة في الموظف الدولي هو أنه يعمل باسم المنظمة الدولية ولحسابها على سبيل التفرغ والاستمرار، فما نرى الشرط الجوهرى الذي يحدد ماهية الموظف الدولي هو أن يعمل لحساب المنظمة الدولية وباسمها، كما أنه يجب أن يتوافر حيال ذلك شرطان آخران لا يقلان أهمية عن الشرط السابق وهما أن يكون هذا العمل على سبيل التفرغ والإستمرار².

بالنظر إلى هذا التعريف نجد أن محكمة العدل الدولية قد أعطت اصطلاح الموظف الدولي تعريفا واسعا، فهذا التعريف يضم فئات تتباين مراكزها القانونية ناهيك عن أعمالها، فقد حوى بين طياته من يعمل بأجر أو بغير أجر، ومن يعمل على وجه الدوام ومن يعمل بصفة مؤقتة³.

لعل توسع المحكمة في تعريف الموظف الدولي لكي يشمل كل من يؤدي عملا لمنظمة دولية كان الهدف منه هو تجنب إنكار العدالة وتأكيدا منها لصلة هؤلاء المستخدمين بالمنظمة، وحتى يتمكنوا من تحصيل حقوقهم منها.

¹ محمد عبد الرحمان إسماعيل علي الداري، مرجع نفسه، ص 76.

² إسراء حسين عزيز حجازي، المركز القانوني للموظف الدولي، مجلة جنوب الوادي للدراسات القانونية، كلية الحقوق، الجزء الأول، العدد 02، مصر، 2017، ص 228.

³ عمير نعيمة، ديمقراطية منظمة الأمم المتحدة، دار هومة، الجزائر، 2007، ص 36.

إلا أن جانبا من الفقه يرى أن تعريف محكمة العدل الدولية قد خلط ما بين الموظف الدولي FONCTIONNAIRE والمستخدم الدولي AGENT حيث أنها انطلقت في تعريفها من منطلق شامل وعام للفظين معا¹.

فالموظف الدولي من وجهة نظرهم يشترط فيه شغل وظيفة دائمة ومستمرة بالمنظمة الدولية، في حين أن المستخدم الدولي هو من تستعين به المنظمة الدولية لأداء مهام مؤقتة، فتعريف محكمة العدل الدولية حسب رأيهم تعريف جامع غير مانع ويؤدي الأخذ به إلى الخلط بين فئتين تختلفان كثيرا على مستوى العمل في خدمة المنظمة الدولية².

هذا ويرى غالبية الفقه أن مصطلح الموظف الدولي بالمعنى الفني لا يصدق على كافة العاملين في المنظمات الدولية لصعوبة إدراج جميع العاملين تحت طائفة واحدة، فمصطلح الموظف الدولي أضيق من مصطلح المستخدم الدولي، فالمستخدم الدولي لا يشترط أن يكون موظفا دوليا والعكس صحيح فكل موظف دولي هو مستخدم دولي، فالمعيار هنا معيار وظيفي³.

وبالنسبة للتعريفات التي تشترط صفة الدوام والإستمرار فكان لابد من البدء بتعريف الفقهاء الفرنسيين والذي تأثر به عدد من الفقهاء العرب فجاءت تعريفاتهم مقارنة له، إذ عرفت الموظف الدولي بأنه كل فرد يكلفه ممثلو عدة دول، أو جهاز يعمل باسمهم طبقا لاتفاق بين الدول، وتحت إشراف أولئك الأفراد وذلك الجهاز بأن يؤدي طبقا لقواعد قانونية خاصة عن طريق التفريغ وبصورة مستمرة، وظائف لصالح مجموعة من الدول⁴.

¹فتح الله محمد حسن السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، مصر، 2013، ص 28.

²ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، 2000، ص 24.

³فتح الله محمد حسن السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 55.

⁴محمد عبد الرحمان إسماعيل علي الداري، الحماية القضائية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 65.

ما يمكن ملاحظته على هذا التعريف أنه أضاف خاصية الدوام على التعريف الذي قالت به محكمة العدل الدولية لتمييز به الموظف الدولي عن المستخدم الدولي أو العامل الدولي، فهي بالتالي قصرت صفة الموظف الدولي على من يعمل بالمنظمة بصفة دائمة ومستمرة¹.

ومهما يكن من أمر فقد ذهب بعض شراح القانون الدولي العام إلى تعريف الموظف الدولي بتعريفات تتفق مع هذا التعريف حيث عرفه الأستاذ بول رويتر بأنه العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني له قواعد خاصة لا تخضع للقانون الوطني ويمارس وظائف دولية مستمرة ودائمة².

ولا غريب في الواقع في أن يبدأ هذا الفقيه الكبير تعريفه للموظف الدولي بأنه المستخدم الدولي لأننا أشرنا سابقاً إلى أن الموظفين الدوليين ما هم إلا طائفة متميزة من طوائف المستخدمين الدوليين وتتجلى العناصر المميزة للموظف الدولي وفق هذا التعريف أنه هو الذي يمارس الوظيفة الدولية بصفة مستمرة ودائمة ويخضع لنظام قانوني لا يجد مصدره في أي نظام قانوني وطني وإنما في قانون المنظمات الدولية التي يعمل في خدمتها.

ويرى الدكتور محمد سامي عبد الحميد أن تعريف الأستاذ بول رويتر من أفضل التعريفات التي قيلت في الموظف الدولي لأنه واضح وبسيط ويشمل ما تحتوي عليه جميع التعريفات الأخرى لاحتوائه على عنصرين أساسيين هما³.

¹فتح الله محمد حسن السريري، المركز القانوني للموظف الدولي مرجع سابق، ص 310

²مصباح جمال مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011، ص 38.

³ربيع هشام جاد، مرجع سابق، ص 23.

أ- **عنصر زمني:** ينحصر في كون الوظيفة التي يشغلها الموظف الدولي هي وظيفة دائمة ومستمرة، أي أن مهمته في خدمة المنظمة مهمة دائمة ومستمرة، وليست بالعارضة أو المؤقتة.

ب- **عنصر قانوني:** ينحصر في خضوع الموظف في علاقته بالمنظمة للنظام القانوني الذي تضعه هي تنظيم هذه العلاقة والعلاقات المماثلة لها لا للنظام القانوني لدولة معينة، سواء كانت دولة جنسية الموظف، أو الدولة التي يقع في إقليمها مقر المنظمة¹. كما عرفه الدكتور محمد سامي عبد الحميد بأنه كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية لأداء وظيفة دائمة، خاضعا في كل ما يتعلق بعلاقته بها للنظام القانوني المفصل الذي تضعه المنظمة لتنظيم مركزه ومراكز زملائه، لا لقانون وطني معين².

أما الدكتور محمد المجذوب فقد عرفه بأنه كل شخص يتولى وظيفة عامة بصفة مستمرة ومنتظمة وفقا لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه والتزاماته³.

وفي نفس السياق عرفه محمد طلعت الغنيمي بأنه كل فرد يكلفه ممثلو عدة دول أو جهاز يعمل باسمهم طبقا لاتفاق بين الدول وتحت إشراف تلك الدول أو ذلك الجهاز بأن يؤدي طبقا لقواعد قانونية دولية عن طريق التفرغ وبصفة مستمرة وظائف لصالح مجموعة دولية معينة⁴.

ويرى الأستاذ جمال طه ندا في هذا الصدد أن المحكمة أزلت الالتباس الذي كان يثور في هذا الصدد والناشئ عن تحديد الحد الفاصل بين الموظف الدائم والموظف المؤقت

¹ محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 334.

² محمد سامي عبد الحميد، مرجع نفسه، ص 335.

³ محمد المجذوب، التنظيم الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 98.

⁴ محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1974، ص 345.

الى أن حسمها حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بوجوب عدم التفرقة بين هاتين الفئتين بالنظر الى مدة التعيين وانما بالنظر الى تأقيت الوظيفة أو دائميتهما¹.

ثانيا: خصائص الموظف الدولي

إن التعريفات السابقة للموظف الدولي وغيرها، وان تراوحت بين الاختصار والتفصيل إلا أنها تكاد تجمع على خصائص وشروط الطائفة التي تعمل لحساب المنظمة الدولية وتكتسب صفة الموظف الدولي كما سيأتي.

ولذلك يعتمد تعريف الموظف الدولي على قائمة الشروط والخصائص التي تميزه عن الوكلاء الدوليين الآخرين وعن الأشخاص الطبيعيين الدوليين الآخرين، وبالتالي، ما لم يتم استيفاء الخصائص والشروط التالية، لا يمكن أن يكون الموظف الدولي²

هناك عدد من العوامل والشروط التي يجب توافرها حتى يتم وصف العاملين في المنظمات الدولية بشكل صحيح على أنهم عمال دوليون. وعلى الرغم من أن هذه العوامل قد تم تحديدها من قبل علماء القانون الدولي واعتبارها من الأولويات، إلا أنه لا يمكن تحديد أي منها. يمكنك العمل بها:

أ. وجود ميثاق جماعي ينشئ هيئات إدارية دائمة أو مؤقتة وينص على تعيين موظفين، كما يتضمن طريقة تعيينهم واختصاصاتهم وطريقة مباشرتهم لوظائفهم³.

¹ جمال طه ندا، الموظف الدولي دراسة مقارنة في القانون الإداري الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1986، ص 333.

² مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018-2019، ص 22.

³ صالح محمد بدر الدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 27.

ب. عمل الشخص في خدمة منظمة دولية، أو أحد فروعها لا في خدمة دولة معينة أو مجموعة من الدول أو مؤسسة دولية لا تتصف بوصف المنظمة الدولية³، كالمنظمات الدولية الغير الحكومية أو الشركات المتعددة الجنسيات¹.

ج. أداء الموظف الدولي لمهامه تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية وفي إطار ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، وبالتالي يخرج من طائفة الموظفين الدوليين من يؤدون مهمة دولية في إطار المنظمة الدولية لصالح دولة معينة ولا يخضعون لتعليماتها وتأسيسا على ذلك لا يعتبر ضباط حلف شمال الأطلسي موظفين دوليين لأنهم يخضعون في أداء عملهم إلى حكوماتهم وأوامرها، ولأحكام التي تتضمنها قوانينها العسكرية².

هذا وتنص مواثيق المنظمات الدولية على الصفة الدولية لموظفيها وعلى تعهد دول الأعضاء باحترامها وعلى مسؤولية موظفيها أمامها وحدها، وقد جاءت المادة 10 من ميثاق هيئة الأمم المتحدة مؤكدة على إستقلالية الموظفين الدوليين في أدائهم لعملهم عن أنظمتهم الوطنية، حيث نصت أنه يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية للأمين العام والموظفين بها ولا يسعى الى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم³

د. أن يتفرغ الموظف لأداء عمله بالمنظمة على سبيل الدوام مكرسا لها جل نشاطه، ولا يجوز له ممارسة عمل آخر خارج نطاق المنظمة إلا بعد الحصول على موافقتها ولا يعد المستخدم الدولي الذي توكل إليه المنظمة مهمة مؤقتة موظفا دوليا بالمعنى الدقيق⁴.

هـ. أن يتم تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف بطريقة دولية، أي عن طريق إتفاقيات دولية، وهذا ما يميز الموظف الدولي عن طوائف أخرى من الأشخاص الذين يعملون في خدمة المنظمة الدولية دون أن يشغلوا وظيفة دولية تتسم بالثبات والإستقرار

¹ حسن نافعة، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولي، مصر، 2002، ص 20.

² عبد المعز عبد الغفار نجم، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص 49.

³ محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 194، ص 345

⁴ حسام محمد عبد العزيز، المحاكم لإدارية الدولية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 42.

وهم الأشخاص الذين تستخدمهم المنظمة للإضطلاع بأعمال عارضة مؤقتة كالخبراء والفنيين، أو أعضاء لجان التحكيم والتحقيق، أو الذين يقومون بأعمال يدوية كالخدم وصغار المستخدمين الذين يتم تعيينهم وفقاً للتشريعات الوطنية المحلية، وأن يمارس الموظف الدولي نشاطه مستهدفاً تحقيق المصلحة الدولية المشتركة وأن يمتد هذا النشاط ليشمل مصالح كل الدول الأعضاء في المنظمة لا مصلحة دولة معينة¹.

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن بعض المفاهيم المشابهة

بالنظر إلى خصائص الموظف الدولي وعناصره يمكن تمييزه عن غيره ممن يعملون بصورة أو بأخرى في إطار المنظمة الدولية متناولين ذلك على النحو الآتي

أولاً: تمييز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء

ينتمي الموظف الدولي لتكوين المنظمة الدولية إلى جانب أشخاص آخرين يكونون هذه المنظمة، ولكل كل شخص دور يوكل إليه لذا يحب التمييز بين الموظف الدولي وغيره من المستخدمين الدوليين²، رغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين الدوليين واجتماعهم جميعاً تحت مظلة التنظيم الدولي، فإن الأمر لا يخلو من تباين بينهما ويكمن الفارق بينهما في الأمور الآتية:

- أ. **من حيث التعيين:** يتم تعيين الموظف الدولي بقرار صادر عن الأمين العام للمنظمة أو أي جهاز إداري تابع لها، بينما يتم تعيين ممثل الدولة بواسطة دولته³.
- ب. **من حيث التبعية:** إن كل شخص يخضع لنظامه القانوني المسؤول عن تعيينه، وتطبيقاً لهذا المبدأ نجد أن ممثل الدولة لا يخضع لنظم ولوائح المنظمة إلا فيما يتصل بالنواحي

¹سهيل حسن الفتلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 89.

²رابع غنيم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 125.

³هبة جمال ناصر عبد الله العلي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2011، ص 120.

الإجرائية في الجهاز الدولي الذي يمثل دولته لديه، أما فيما عدا ذلك فإنه يخضع خضوعاً كاملاً وفي تبعية قانونية كاملة للنظام القانوني لدولته، ويتلقى التعليمات الصادرة منها ويتقيد بها، وبالتالي فإن الصفة الغالبة على ممثلي دول الأعضاء هو تبعيتهم للدول التي يمثلونها¹.

ج. **من حيث المسؤولية:** في حالة الخطأ في ممارسة الوظيفة فإن ممثل الدولة العضو يسأل عن ذلك أمام دولته، أما الموظف الدولي يكون مسئولاً أمام منظمته، ويستثنى من ذلك ما يجري عليه العمل في إطار برنامج المساعدات الفنية حيث تلجأ المنظمات الدولية بموجب هذا البرنامج إلى نظام الموظف المختص بأعمال الإدارة والتوجيه والذي يقوم فيه الموظف بتدريب الأشخاص لرفع مستوى أدائهم الفني، وفي مثل هذه الحالة يكون الموظف خاضعاً للدولة المتعاقدة مع المنظمة ومسؤولاً أمامها².

د. **من حيث آثار التصرفات:** تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول لدى المنظمات الدولية إلى حكوماتهم التي تلتزم بتصرفاتهم وتسأل عنها، في حين تنصرف آثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة الدولية التي يعمل بها³.

هـ. **من حيث الحماية:** تتعهد المنظمة الدولية بتوفير الحماية اللازمة لموظفيها في حين يقع هذا الالتزام على الدولة في كل ما يتعلق بموظفيها.

و. **من حيث الحصانات والإميازات:** يمكن للموظف الدولي أن يحتج بحصانته في مواجهة كل الدول بما في ذلك الدولة التي يحمل جنسيتها، وسواء تم تعيينه على المستوى المحلي أو الدولي، بينما الممثل الدولي يعتبر دبلوماسياً ويعامل في النظام الدولي على هذا الأساس وهو لا يتمتع بالحصانة في مواجهة الدولة التي يحمل جنسيتها، بالإضافة إلى أن هناك اختلاف بين حصانة كليهما من حيث المصادر والصور⁴.

¹ محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي، الدار الجامعية، مصر، 1991، ص 175.

² علي يوسف شكري، المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 50.

³ رمزي سعدي، ص 05.

⁴ محمد سعادي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة نموذج، دار الخلدونية، الجزائر، 2008، ص 41.

ثانياً: التفرقة بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي

يفرق كثيرون في دراسة الوظيفة الدولية بين المستخدم الدولي والموظف الدولي، ذلك أن المنظمات الدولية توظف أشخاصاً لمهام مختلفة، ولكن ليس كل من تستخدمه المنظمة الدولية بموظف دولي وان صح العكس، أي أن كل موظف دولي هو مستخدم دولي، ويمكن أن نجمع التعبيرين في تعبير واحد يضم كلا الفئتين وهو والوكلاء الدوليون¹.

هذا ويرى الفقه أن الفرق الجوهرى بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي يكمن من حيث تأقيت الوظيفة أو دوامها، فالموظف الدولي يشغل وظيفة دولية دائمة ومستمرة حتى ولو كان العقد الذي يربطه بالمنظمة موصوفاً بالتأقيت، بينما يشغل المستخدم الدولي وظيفة عارضة أو مؤقتة، أو بتعبير آخر فهم يرون أن المستخدم الدولي مأجوراً لمدة محدودة وتنتهي².

وبالتالى فإن صفة الإستمرار والدوام لا تنصرف إلى الموظف بل إلى وظيفة ذاتها، وهو ما عبرت عنه المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بدائميّة الوظيفة، فينبغي في الموظف الدولي أن يشغل وظيفة دولية تحوز طابع الإستمرار لا أن تكون وظيفة طارئة³.

ويفرق البعض الآخر بين المستخدم الدولي والموظف الدولي على أساس النظام القانوني الذي يخضع له كل منهما، فالموظف الدولي يخضع لنظام قانوني خاص ومحدد تضعه المنظمة، بينما يخضع المستخدمون الدوليون للمبادئ العامة في قانون المنظمات

¹ خليل حسن، التنظيم الدولي النظرية العامة والمنظمات الدولية، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2010، ص 132.

² صالح محمد بدر الدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 44.

³ ممد عبد الرحمان إسماعيل علي الذاري، مرجع سابق، ص 81.

الدولية ولما يوجد في المعاهدة المنشئة لها من نصوص تعالج وضعهم، ومن الواضح أن هذه النصوص لا تضع نظاماً قانونياً عاماً ومميزاً لهم على خلاف نظام الموظفين الدوليين¹.

ثالثاً: تمييز الموظف الدولي عن بعض الفئات الأخرى

- أ. **المستخدمون لدى المنظمات الغير حكومية:** لا يعتبر هؤلاء المستخدمون من قبيل الموظفين الدوليين لفقدانهم خاصية العمل لدى منظمة دولية أو أحد فروعها، إضافة إلى أن النظام القانوني في المنظمات الغير الحكومية محدد بطريقة وطنية.
- ب. **المستخدمون لدى شركات متعددة الجنسيات:** لا تعد الطائفة من قبيل الموظفين الدوليين لأنهم لا يعملون في خدمة منظمة دولية، وإن كانت هذه الشركات تمارس نشاطها على الصعيد الدولي، كما أن نظامها القانوني غير محدد بطريقة دولية.
- ج. **المستخدم الدولي على سبيل الإعارة:** إن طائفة الأشخاص الذين يعملون لحساب د ولهم من ناحية وفي مهمة أمّرت بها المنظمة الدولية من ناحية أخرى، لا يصدق عليهم وصف الموظف الدولي، من ذلك مثلاً القوات العسكرية التي تعيرها دولة ما إلى المنظمة الدولية التي تتمتع بعضويتها، فالعاملون في قوات حلف شمال الأطلسي مثلاً لا يعتبرون من قبيل الموظفين الدوليين، لأن تبعيتهم لدولهم لا تنقطع طوال قيامهم بعملهم تحت علم المنظمة، فمرتباتهم ودرجاتهم بل وبقائهم في خدمة هذه القوات منوط بإرادة الدولة التابعين لها.
- د. **المستخدم الدولي غير المتفرغ:** لا يعتبر من قبيل الموظفين الدوليين من يقومون بأداء مهام مؤقتة أو على غير سبيل التفرغ، فلا يعتبر من قبيل الموظفين الدوليين أعضاء لجان تقصي الحقائق التي ترسلها بعض المنظمات الدولية للتحقيق في وقائع معينة، أو الأشخاص الذين توفدهم للقيام بأعمال الوساطة في نزاع معين، فصفة التأقيت التي تتسم بها مهامهم تحول دون اعتبارهم من قبيل الموظفين الدوليين، كذلك لا يعتبر

¹صالح محمد بدر الدين، مرجع سابق، ص45.

مندوبي الدول الذين يتم اختيارهم لرئاسة جهاز من أجهزة المنظمة كرئاسة مجلس الأمن أو الجمعية العامة للأمم المتحدة موظفون دوليون، فهؤلاء لا يتخلون عن وصفهم كممثلين لدولهم، ومن ثم فإنهم يمارسون أعمال رئاسة جهاز المعني على غير سبيل التفرغ¹.

هـ. **الموظف المكلف بمهام ذات طبيعة دولية:** لا يصنف هذا الموظف موظفا دوليا وإن كان يؤدي مهمة دولية، أو يمارس نشاطا ذا أهمية دولية، لأنه يفعل ذلك بتكليف من دولته مستهدفا تحقيق مصالحها، من ذلك رجل الأمن الذي يعمل لدى هيئة الأمن الدولية².

رابعا: التمييز بين الموظف الدولي والموظف في القانون الإداري الوطني

ان الإدارتان الوطنية والادارة الدولية لا تختلفان كثيرا، فكلاهما من أشكال الإدارة العامة، وما يصلح من أساليب فنية لتشغيل وتطوير إحداها يصلح للآخر، الا أنه توجد بعض الفروق بين الوظيفة الدولية والوظيفة الوطنية يمكن اجمالها فيما يلي

أ. الوظيفة الدولية يكون مجال عملها على صعيد المجتمع الدولي، حيث يمتد نشاطها ليشمل الدول الأطراف في المنظمات، في حين ان الثانية يكون مجال عملها قاصرا على المرافق العمومية الوطنية³.

ب. الموظف الدولي يقوم على رعاية تطبيق اتفاق دولي يمثل مصالح مجموعة الدول الأعضاء فيه، وعليه فانه يجب أن تتوافر فيه بعض الشروط التي تجعله محايدا، وتجعل ولاءه متحققا لصالح المجتمع الدولي ككل، وليس لصالح دولة واحدة، في الوقت

¹ محمد سعيد الدقاق، مرجع سابق، ص 176.

² فتح الله محمد حسين السريري، مرجع سابق، ص 63.

³ خليل حسن، مرجع سابق، ص 88.

الذي يتطلب فيه من الموظف الوطني أن يبحث عن مصلحة دولته، وأن يمثل المصلحة العامة لمجموع مواطنيه، بصرف النظر عن مصلحة المجتمع الدولي¹.

المطلب الثاني: كيفية إختيار الموظف الدولي

رغم اختلاف النظم القانونية الخاصة بالموظفين الدوليين في تفصيلاتها، إلا أنها تتشابه إلى حد بعيد في قواعدها الأساسية المتعلقة بالتعيين والترقية وما إلى ذلك، فالمقرر أن شغل الوظيفة الدولية يتم عن طريق التعيين الذي لا يتم إلا بناء على توافر العديد من الشروط.

الفرع الأول: الشروط المرتبطة بشخص الموظف

تحدد معاهدة إنشاء المنظمة شروط تعيين الموظف الدولي وهي

أولاً: السلامة العقلية والجسدية حتى يكون الموظف قادراً على القيام بأعباء وظيفته بكفاءة يجب أن يكون لائقاً صحياً للوظيفة، فهذا الشرط يضمن سلامة الموظفين من الأمراض التي تعيق أداءهم للعمل².

وقد تضمن النظام الأساسي الموحد لموظفي المنظمات العربية المتخصصة على أنه يشترط لتعيين الموظف أن يكون سليماً من الأمراض التي تعوقه عن أداء وظيفته وهذا يتطلب أن يكون الموظف قادراً على القيام بأعباء الوظيفة التي أوكلت به³.

¹سهيل حسن الفتلاوي، المنظمات الدولية، دار الفكر العربي، مصر، 2004، ص 105.

²جاكولين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2014، ص 19.

³سهيل حسن الفتلاوي، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 106.

وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعة واجباتها ومسؤولياتها إذ تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية مثل الوظائف التي تحتاج إلى درجة معينة من قوة الإبصار¹.

إذ لا يقبل أن يبدأ الموظف حياته الوظيفية فيطالب بعد تعيينه بفترة وجيزة بإجازات مرضية، ولإثبات اللياقة الصحية، يتم إبراز شهادة من اللجنة الطبية الرسمية التي تثبت أن الموظف سليم من الأمراض التي تحول دون قيامه بأعباء وظيفته².

ثانياً: الكفاءة العلمية

يؤكد على أن شرط الكفاءة العلمية يكتسب أهمية بالغة وذلك باعتباره أحد الوسائل الهامة التي تكفل الكشف عن مدى صلاحية الموظفين وقدرتهم على القيام بواجبات الوظيفة وأعبائها، ويسعى كذلك إلى النهوض بمستوى الخدمة التي يقدمها المرفق³.

إذ يعتبر الحصول على مؤهل دراسي من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة في أغلبية أنظمة الخدمة المدنية في دول العالم، إلا أن مستوى هذا المؤهل يخضع لمستوى الوظيفة المراد شغلها⁴.

¹ سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010-2011، ص 72.

² جاكين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 20.

³ تركي سطات المطيري، تقييم كفاءة الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الكويتي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 53، 2013، ص 97.

⁴ جاكين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 29.

ويشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن تتوفر فيه الكفاءة العلمية اللازمة لتولي الوظيفة المرشح لها، بحيث يكون مؤهلاً علمياً وبما يتفق ومهام الوظيفة وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية¹.

كما تقوم إدارة القوى البشرية بتحديد المستوى العلمي المطلوب للوظيفة الشاغرة بما يتلاءم وطبيعة عملها ومسؤولياتها وذلك قبل الإعلان عن هذه الوظيفة، والذي يتطلب بدوره تحديد المؤهل الدراسي، كما أن الخبرات السابقة التي لها علاقة بالوظيفة الشاغرة ذات أثر في تسهيل ممارسة العمل، لذلك فإن كثيراً من المنظمات تفضل اختيار من له خبرة سابقة في مجال عمل الوظيفة الشاغرة أو مجال عمل المنظمة ككل².

الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بالمنظمة

نجد أن معظم المنظمات الدولية تسعى إلى تحقيق شرطي التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين، وذلك من خلال النص عليها في موثائق إنشائها، فنجد أن نظام روما الأساسي نص على وجوب أن تضمن المحكمة الجنائية الدولية التمثيل العادل للإناث والذكور في جميع الوظائف، والتمثيل الجغرافي العادل من خلال نص المادة 36 في البند الثامن في فقرتها الأولى بقولها: "عند إختيار القضاة تراعي الدول الأطراف في إطار عضوية المحكمة الحاجة إلى مايلي: التوزيع الجغرافي العادل، وتمثيل عادل للإناث والذكور من القضاة"

¹ خالد حماد محمد العنزى، النظام القانوني لترقية الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2012، ص 20.

² محمود أحمد الزرابي، تقييم إختيار وتعيين العاملين الإداريين في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2006، ص 37.

أولاً: التوزيع الجغرافي العادل

تنص المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة في فقرتها الثالثة على أن: "ينبغي في تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في إختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي". يقصد بالتوزيع الجغرافي العادل ضمان تمثيل أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء في المنظمة، فهو يعزز تنوع الأفكار الذي يمكن أن يساهم في أداء رسالة المنظمة، ومعيار التوزيع الجغرافي العادل يطبق أثناء عملية الإختيار، عندما يعتبر المرشحون على نفس المستوى من الجدارة، وتشير المعلومات التي تم الحصول عليها من لجنة الأمم المتحدة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، أنه لا توجد لدى برنامج الأغذية العالمي حصص رسمية لتخصيص التوزيع الجغرافي العادل، لكنه يأخذ بسياسة التماس تمثيل جغرافي وتنوع في فئة الموظفين¹.

كما أن لجنة حقوق الإنسان شجعت فعلا الدول الأطراف في معاهدات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في تحسين أعمال مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في عضوية الهيئات المنشأة بمعاهدات، بوضع نظام توزيع جغرافي عادل في عضويتها، على أساس توصيات لجنة حقوق الإنسان والمجلس الإقتصادي والإجتماعي².

¹ تقرير لصندوق الدولي للتنمية الزراعية، التوزيع الجغرافي لموظفي الصندوق والبرنامج المعزز للموظفين المهنيين المزمعين، 2005، ص 02.

² قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم 56/583 /A و add.1، 2001، ص 01.

ثانيا: المساواة بين الجنسين

تنص عليه المادة 36 من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية السابقة الذكر، وهذا أيضا ما نجده في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 حين نص في مادة من المواد على أنه لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس دون أية تفرقة بين الرجال والنساء¹.

وقد قدمت جمعية الدول الأطراف للمحكمة الجنائية الدولية تقريرا في دورتها الثانية عشر حول التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، حيث أوصت بضرورة التحوار بين المحكمة والمكتب، وأصررت على المكتب في سبل لتحسين التمثيل الجغرافي وزيادة عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف عليا في الفئة الفنية، وإبقاء هذه المسألة قيد البحث والتطبيق، وقدمت لجنة الميزانية المالية عددا من الملاحظات أهمها أن كفة الميزان تميل إلى الرجل وأن الفجوة لا تزال قائمة من حيث الأرقام والوظائف الفنية، وذلك استنادا إلى بيانات عن تمثيل الجنسين².

ويعتبر زيادة فرص العمل للمرأة شرط جديد، حيث قررت منظمة الصحة العالمية سنة 1979 على زيادة عدد النساء في المنظمة خاصة في المناصب المهنية ومناصب صنع القرار مع ترسيخ مبدأ المعاملة على قدم المساواة مع الرجال لشغل وظائف في المقر والأقاليم، فوفقا لإحصائيات المنظمة هناك هيمنة للرجال بنسبة 62 % في أغلبية الوظائف المهنية، وتشكل النساء نسبة 38 % منها³.

¹المادة 36 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948

²تقرير مكتب المحكمة الجنائية الدولية، التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين من حيث تعيين الموظفين في المحكمة الجنائية الدولية، 2015، ص 03.

³ليندة لفحل، إدارة التعدد الثقافي في داخل المنظمات الدولية، منظمة الصحة العالمية نموذجا، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2013-2014، ص 128.

وفي خلاصة الأمر أن مبدأ التوازن بين الجنسين راسخ في الثقافة التنظيمية والنظام الأساسي للموظفين، وترك المجال للمرأة في تشكيلة الفرق المعنية بإجراء المقابلات وكذلك محاولة إدراج الإعتبارات الجنسية ضمن الكفاءات السلوكية التنظيمية التي ينبغي تقييمها في عملية الإستخدام للموظفين¹.

¹ رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص 38.

المبحث الثاني: طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية

اختلف الفقه في تكييف العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التي يتبعها، ولم يظهر هذا الاختلاف إلا بعد تطور الوظيفة الدولية وأصبح لكل منظمة جهاز إداري مباشر من خلاله أهدافها¹.

وقبل الخوض في هذا الموضوع لابد أن نشير إلى إعتبارات لابد من مراعاتها لإمكانية الوصول إلى تكييف سليم للعلاقات الوظيفية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية وهي إستقلالية الموظف الدولي في جميع الدول الأعضاء بالمنظمة، وعلاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية لابد أن تنطلق من حقيقة أن الوظيفة الدولية لا توجد لخدمة مصالح الموظف الدولي بل هو الذي يكون في خدمتها، أي أن الموظف الدولي بمعنى آخر لا يمكن التسليم بأنه سيقف حجرة عثرة بوضعه القانوني أمام التعديلات الضرورية المحققة لفعالية الإدارة الدولية².

ولقد اختلف الفقه في شأن تكييف العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية فذهب البعض إلى أنها علاقة تعاقدية واتجه البعض الآخر إلى أنها علاقة تنظيمية، بينما ذهب اتجاه ثالث إلى أنها علاقة تنظيمية لائحية³.

¹ أمينة سعد، الموظف الدولي وحقوقه، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، الجزائر، 2019-2020، ص 11.

² طالب جميدة، النظام القانوني للموظف الدولي، دراسة في ضوء المنظمات الدولية والإقليمية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2020-2021، ص 20.

³ قيسر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 12، العدد 47، العراق، 2011، ص 164.

المطلب الأول: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية

تتمتع المنظمة الدولية بإرادة مستقلة عن إرادة الدول الأعضاء، فهي التي تدير نفسها بنفسها، وتظهر هذه الإستقلالية في اختيار موظفيها والأفراد العاملين لديها، ولكون المنظمة الدولية تحتاج لأعداد كبيرة من الموظفين الدوليين كان لابد أن تربط بين هؤلاء والمنظمة علاقة قانونية¹.

الفرع الأول: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تعاقدية

ساد الاتجاه الذي حدد طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة على أنها علاقة تحكمها بنود الاتفاق المبرم ما بين الموظف والمنظمة العامل لديها في بداية نشأة القانون الإداري الدولي وسنتعرف على مضمون هذه النظرية وأهم الانتقادات التي وجهت إليها².

يقوم الموظف الدولي بأداء عمله في حدود الإطار الذي ترسمه المنظمة لإنجاز أهدافها، ويستتبع وجود قواعد تنظيمية للوظيفة الدولية لا ترتبط بأية قاعدة من النظام الداخلي للدول³.

¹ جليد سلمي، النظام القانوني للموظف الدولي في إطار منظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2018-2019، ص 12.

² خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 25.

³ محمد المجذوب، التنظيم الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 99.

أولاً: مضمون النظرية

يرى أصحاب هذا الإتجاه أن العقد المبرم ما بين الموظف الدولي والمنظمة هو الذي يحدد طبيعة وأساس هذه العلاقة حيث يكون الإثنان في مراكز متساوية من الناحية القانونية كأطراف في هذا العقد وحسب نظرية العقد شريعة المتعاقدين¹.

حيث ذهب هذا الإتجاه إلى القول بأن الوظيفة الدولية تخلق علاقة بين الموظف والمنظمة يمكن تكييفها بأنها علاقة تعاقدية تبنى في جزء منها على نصوص لا يجوز للإدارة أن تتفرد بتعديلها، ويبنى جزء منها على مجموعة من القواعد التنظيمية التي يفرضها رب العمل على الموظف، فهذه القواعد ليست قاصرة على القواعد المطبقة وقت دخول الوظيفة بل كذلك بالنسبة لما يجري على القواعد من تعديلات².

كما أن أساس هذه العلاقة هو عقد العمل بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ممثلة في أمينها العام أو مساعديه، بحيث يكون الموظف الدولي في مركز متساو من الناحية القانونية كطرف في العقد مع مركز المنظمة الدولية الطرف الثاني فيه، ويرى أنصار هذا الإتجاه بناء على ذلك تطبيق مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" على هذه العلاقة فيما يتعلق بشروط صحة قيامها³.

ومؤداه أن العقد هو المرجع في حل كل ما يطرأ على العلاقة الوظيفية من مشكلات، هذا الإتجاه كان سائداً في تكييف العلاقة ما بين الموظف والدولة في القانون الداخلي خلال

¹ أحلام وغيلسي، علاقة الموظف الدولي والمنظمة الدولية في إطار الشرعية الدولية، الأمم المتحدة نموذجاً، مجلة الرائد في الدراسات السياسية، المجلد 01، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، 2020، ص 88.

² مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، النظرية العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1988، ص 145.

³ رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، ط01، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 132.

فترة لم تكن نظريات القانون الإداري قد تطورت، ويعد هذا العقد عقد وكالة، كأن يمارس نشاط قانوني ويصبح عقد إجارة إذا كان ما تقدم به عملاً مادياً¹.

فقد يكون القانون المدني يطغى على معظم موضوعات القانون الإداري ثم عدل عن ذلك على اعتبار علاقة الموظف بالدولة هي عقد إداري يمنح الإدارة سلطات².

وإمميزات في مواجهة المتعاقد لا تتضمنها العقود المدنية بقصد إدارة المرافق العامة، ويوصف أنصار هذه النظرية المركز الوظيفي في المنظمات الدولية بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون الداخلي³.

ومن ثم يكون الموظف الدولي في مركز مساو لمركز المنظمة كطرفي في العقد المبرم بينهما ويرى مؤيدو هذه النظرية أنه لا يوجد تعارض بين الأخذ بهذه النظرية وطبيعة الوظيفة الدولية، وخاصة أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية ذاتها وإنما تحكم فقط الحقوق والإلتزامات المترتبة عليها ويترتب على ذلك بعدم وجود مانع من إخضاع علاقة الموظف بالمنظمة على أساس تعاقدية أي بنود الاتفاق المبرم بين المنظمة والعاملين لديها، لأن الموظف الدولي شخص من أشخاص القانون الداخلي وليس من أشخاص القانون الدولي⁴.

فالموظف هنا يستجيب لكل اللوائح والأنظمة الداخلية الخاصة بالوظيفة في تلك المنظمة والنزاع الذي يحصل بين المنظمة والموظف هو نزاع داخلي ويخضع لتلك الأنظمة

¹ منيرة حروش، مبدأ الدفع بالمنصب الرسمي للموظفين السامين الدوليين أمام القضاء الجنائي الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018-2019، ص 60.

² رباحة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016-2017، ص 20.

³ ندا جمال طه إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986، ص 100.

⁴ محمد سرحان عبد العزيز، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 120.

في آلية حل هذا النزاع، وقد نص النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة إلى أنه يورد كتاب التعيين الذي يعطي لكل موظف جميع أحكام وشروط الخدمة، وذلك بالنص الصريح أو الإشارة، وتقتصر جميع الإستحقاقات التعاقدية الخاصة بالموظفين إقتصاراً تاماً على الإستحقاقات المبينة بالنص الصريح أو الإشارة في كتب¹.

أما القضاء الإداري الدولي فلم يكن له موقف ثابت من اعتبار علاقة الموظف بالمنظمة علاقة عقدية فسرعان ما عدل عن هذا الرأي بعد أن إعتد من قبل عصابة الأمم بأن عقد العمل هو الأساس في التعيين، وتحديد المرتب، والعلاوات السنوية².

كما ذهب آخرون إلى أنه العناصر العقدية تمثل في الجانب الشخصي للموظف كدرجته الوظيفية وراتبه، إلا أن وجد الأخذ بالمذهب التعاقدية كان مجرد غطاء وكان للإدارة الدولية الحق في تعديل النظام القانوني بإرادتها المنفردة عندما تستدعي مصلحة المرفق العام مثل هذا التعديل³.

ثانياً: نقد النظرية

لم تسلم هذه النظرية من سهام النقد التي يمكن إجمالها أنها تضع المنظمة في مركز مساو لمركز الموظف الدولي مما قد يؤدي إلى عرقلة عمل المنظمة بوصفها مرفق عام دولي يقدم خدمة محددة لمصلحة المجموع تتطلب منها التطور المستمر للمصلحة الدولية⁴.

¹صلاح جبير البصيصي، تجريم الرشوة في القانون الدولي، مجلة رسالة الحقوق، المؤتمر القانوني الوطني العاشر، كلية القانون، جامعة كربلاء، العراق، 2013، ص 65.

²رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 22.

³خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مرجع سابق، ص 28.

⁴لمين عامرة، مركز الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2014-2015، ص 40.

أنها تجعل الإدارة ملزمة بتنفيذ شروط العقد ولو على حساب سير المرفق العام بانتظام وإطراد، وفي حالة إخلالها بهذا التنفيذ تتحمل تبعة المسؤولية العقدية¹.

إن الأخذ بهذه النظرية أو الإتجاه يؤدي إلى الإستعاضة بالقانون الإداري الدولي أو المحاكم الإدارية الدولية بالقوانين والمحاكم الوطنية وهذا يخالف تماما الواقع، إذ أننا نجد أن طبيعة وشروط إستخدام الموظف الدولي هو عدم خضوعه إلى القوانين الوطنية².

هذا ويصف بعض أنصار هذا الإتجاه أن المراكز الوظيفية في المنظمة والإتحاد الدولي بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون العام الداخلي، ومؤدى ذلك أن القوانين التي تطبق عليها و جهات القضاء التي تنظر المنازعات الخاصة بها، إنما يحددها النظام القانوني لكل دولة، كما لو كان الأمر يتعلق بأي مركز تعاقدى آخر، كما يرى المؤيدون لهذا الرأي أن الأخذ به لا يتعارض مطلقا مع طبيعة الوظيفة الدولية التي يمارسها الموظفون الدوليون، ذلك أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية بذاتها و إنما تحكم فقط الحقوق و الإلتزامات المترتبة عليها³.

كما أن وصف الموظف الدولي لا يتعارض مع إخضاع علاقته بالمنظمة لأساس تعاقدى، لأن الفرد الذي يشغل وظيفة دولية لا يظهر وفقا للمبادئ القانونية للجماعة الدولية كشخص من أشخاص القانون الدولي، وإنما يظهر فقط كشخص من أشخاص القانون الداخلي، ومع ذلك فإن هذا الرأي يستبعد تماما أي تماثل بين العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، وبين تلك التي تربط الموظف العام بحكومة دولته⁴.

¹صلاح جبير البصيصي، تجريم الرشوة في القانون الدولي، مرجع سابق، ص 66.

²محمد سرحان عبد العزيز، القانون الدولي الإداري، مرجع سابق، ص 122.

³رابح غليم، الموظف الدولي في جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 82.

⁴هبة جمال عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011، ص 100.

كما أن الإستقرار يتوافر بالنسبة للموظف في الوظيفة المدنية، وإن تطور الوظيفة الدولية يتجه نحو توافر قدر كبير من الإستقرار للموظف الدولي فلم يعد السائد الآن استخدام الموظف الدولي بعقد محدد المدة بل الشائع حالياً هو استخدامه بعقد غير محدد المدة، وقد نظمت اللوائح الوظيفية أحوال إنهاء هذا الإستخدام وبينت أسبابه كأن يكون ذلك بسبب الإستقالة، أو الإحالة على المعاش، أو الوفاة أو إلغاء الوظيفة للمصلحة العامة، كما أنه وطيلة سريان العقد بين الموظف والمنظمة فإن العقد يخضع في تفسير أحكامه بما إتجهت إليه نية طرفيه¹.

الفرع الثاني: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية

ظهر إتجاه آخر يفسر علاقة الموظف الدولي بالمنظمة العامل لديها على أنها علاقة تنظيمية تمارس فيها المنظمة الدولية صلاحيتها بتحديد شروط توظيفهم وعملهم وفقاً لمصلحتها، وسنتعرف على ذلك من خلال مضمون تلك النظرية وأهم الإنتقادات التي وجهت إليها².

ذهب هذا الإتجاه إلى القول بأن القواعد الخاصة بالموظفين الدوليين تتشابه إلى حد بعيد في قواعدها الأساسية المتعلقة بالتعيين والترقية في جوهرها مع مثيلاتها في القانون الإداري³.

¹أريج غليم، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 83.

²إيمان يحيوي، حصانة الموظف الدولي ضد القضاء الجنائي في الدولة المضيفة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2019-2020، ص 44.

³مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 146.

يرى أن أحكام الوظيفة العامة بما لها من حقوق وما عليها من إلتزامات مستمدة مباشرة من الأنظمة والقوانين المنظمة لهذه الوظيفة، فالقوانين والأنظمة هي التي تنشئ الوظيفة العامة وتحدد كافة الشروط والأحكام المتعلقة بها¹.

أولاً: مضمون النظرية

كما يضيف أصحاب هذا الرأي إلى أن الوضع اللائحي للموظفين الدوليين إنما يضمن مسبقاً بقاء وظائفهم واحترام مراكزهم وحقوقهم، وفي نفس الوقت منع التعسف ضدهم لأن اللوائح الوظيفية التي تضعها المنظمات الدولية هدفها استقرار أوضاع موظفيها من جهة، ومن جهة أخرى فإن المحاكم الإدارية التابعة لها تبسط رقابتها القضائية عليها للتأكد من عدم الإضرار بحقوق الموظفين الدوليين².

وعليه فإن الموظف الدولي حسب هذا الإتجاه يتمتع بمركز مشابه لوضع الموظف العام قبل جهة الإدارة في النظم القانونية الداخلية، بحيث يكون خاضعاً إلى جانب الأحكام المفروضة عليه في عقد العمل لكل ما تقرره أحكام ميثاق المنظمة ولوائحها وقراراتها الإدارية والتنفيذية وفق ما تتطلبه ظروف العمل ومقتضيات صالح المنظمة الدولية³.

كما استقر قضاء المحاكم الإدارية الدولية على اعتبار علاقة هذه المنظمة بموظفيها علاقة لائحية، وبناء على ذلك فقد أهدرت تلك المحاكم نصوص وأحكام العقود الخاصة التي تكون مخالفة للأنظمة واللوائح التي تضعها، وبوجه خاص تلك التي تنظم فسخ العقود وتحدد الرواتب والدرجات وغيرها من الحقوق والمزايا الوظيفية، وفي سياق الدفاع عن هذا

¹توفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 42.

²رابع غليم، مرجع سابق، ص 86.

³رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، ط01، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 132.

الإتجاه يرى أنصاره أنه أفضل من رأي التكيف العقدي، ذلك لأن هذا الأخير يغل يد المنظمة الدولية في متابعة التغييرات التي تتم في المجتمع الدولي، بدلا من منحها حرية أكبر في التعديل والتغيير على ضوء المستجدات وبالقدر الذي يمكنها من تحقيق صالح المنظمة والأهداف التي وجدت من أجلها¹.

نظرا للإنقادات التي وجهت للنظرية السابقة ظهرت نظرية أخرى بشأن تكيف علاقة الموظف الدولي بالمنظمة يقول أصحابها بلأحية أو تنظيمية العلاقة شأنها في ذلك شأن علاقة الموظف الداخلي بدولته، وكان هدفهم من ذلك تغليب مصلحة المنظمة على المصالح الذاتية للموظف، فالأخير بموجب القانون الداخلي يكون خاضعا لجميع القوانين والأنظمة الخاصة بالوظيفة، والتي بإمكان الإدارة تعديلها وإلغائها وفقا لمقتضيات المصلحة العامة بضمان إستقرار عمل المرفق العام بانتظام وإطراد، فالمركز القانوني ينشأ بمجرد صدور قرار التعيين في القانون الداخلي أو الدولي على أساس تكيف هذه العلاقة على أنها تنظيمية أو قانونية فهو عمل شرطي من شأنه تطبيق النظام القانوني للوظيفة إذ يتم ذلك بعمل إرادي من جانب السلطة الإدارية ويكون لها سلطة التعديل للقوانين والأنظمة التي تحكم هذه الوظيفة بمحض إرادتها وفقا لمتطلبات مواكبة المرفق للتغيير².

وعليه يكون الموظف بمجرد تعيينه قد شغل مركزا كان قائما وموجودا، فالتعيين لا يخلق وظيفة بقدر ما يعني فقط إلحاق الشخص بوظيفة كانت موجودة سلفا ويمارس إختصاصات ومسؤوليات حددتها القوانين، وعلى الموظف الطاعة دون أن يكون من حقه

¹ رابح غليم، مرجع سابق، ص 87.

² إيمان يحيوي، مرجع سابق، ص 45.

الإعتراض أو المطالبة بوضع مغاير عن سائر الموظفين الآخرين لأن ذلك يخالف توحيد الأوضاع القانونية المتشابهة¹.

وكذلك الحال بالنسبة للموظف الدولي فقد يخضع بشكل كامل الأنظمة واللوائح الداخلية للمنظمة ذات الصلة وتملك الإدارية العامة في المنظمة حق تعديلها أو تغييرها بإرادتها المنفردة لمواكبة التطور والتغيير، وأن هذا الإتجاه تبناه القضاء الدولي الإداري متمثلاً بالمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، وقررت ذلك في أحد أحكامها، بأن مركز الموظف في الجامعة ليس مركزاً تعاقدياً تنظمه أحكام عقد يبرم بينه وبين الجامعة، بل هو مركز لائحي تنظمه اللوائح التي يصدرها مجلس الجامعة بهذا الخصوص².

ثانياً: نقد النظرية

إن أهم الإنتقادات الموجهة لهذه النظرية أن وضع الموظف الدولي يكون عرضة لهدر حقوقه إذا ترك الأمر للأنظمة الحاكمة لعمله في القانون الإداري الدولي لصالح الإدارة الدولية وتسيء إستعمال الحق القانوني لها ورد الآخر على هذا الحق بأن الضمانات القضائية توفر حماية كفاية فيما لو مست حقوقهم من قبل الإدارة إغفال أهمية العقد وبنوده والشروط التي يتضمنها إذ أنه يفقد أهميته طالما تكون الإدارة الدولية قادرة على تعديل النظام القانوني لموظفيها متى أرادت ودون إعتبار لإرادته³.

تؤدي هذه النظرية إلى الإعتراف للفرد بالشخصية القانونية الدولية لأنه يكون بمركز قانوني مصدره القانون الدولي العام، إلا أن سرعان ما تم الرد على هذا النقد بأن ذلك القول

¹فتح الله محمد حسين السمريري، المركز القانوني للموظف الدولي، ط2013، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013، ص 83.

²علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، ط01، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الكوفة، 2012، ص 80.

³مصباح جمال مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، ط01، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2011، ص 73.

يمكن قبوله في الماضي قبل إستقرار قواعد وإحكام القانون الإداري الدولي، والقضاء الإداري الدولي، وإحكام الوظيفة الدولية وأن البعض يعترف للفرد بالشخصية القانونية، وإن إخضاع الموظف الدولي لنظام قانوني دولي أصبح من المحاسن المحمودة للتطورات التي حصلت بعد ظهور وتطور قواعد القانون الإداري الدولي ولا يشترط أن يعترف للموظف الدولي بالشخصية الدولية بمجرد خضوعه لأحكام تلك القواعد والقوانين، وخاصة أن له أهلية التقاضي أمام المحاكم الإدارية الدولية¹.

المطلب الثاني: الاتجاه المختلط

على ضوء الانتقادات الموجهة للاتجاهين الذي سبق بيانهما ظهر اتجاه ثالث وهو الاتجاه المختلط وذلك نتيجة فشل كلا الاتجاهين في الوصول إلى تحديد واضح لطبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، ولمعرفة مفاد هذا الاتجاه نقسم المطلب إلى الفرع الأول مضمون الاتجاه المختلط، والفرع الثاني الواقع العملي للاتجاه².

الفرع الأول: مضمون الاتجاه المختلط

يرى هذا الإتجاه إلى القول بأن الموظف الدولي يجمع بين الإتجاه التعاقدى والإتجاه التنظيمي، فالموظف الدولي كان بمقتضى العقد الذي يبرمه مع المنظمة وضعا معينا وما يطرأ عليه من تغييرات محتملة، بحيث يكون احترام الحقوق المكتسبة للموظف الدولي مرتبطة بهذه التغييرات³.

وبمعنى آخر أن هذه العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة هي علاقة تجمع بين نظامين، فبموجبهما يعتبر الموظف الدولي خاضعا للعقد الذي يبرمه مع المنظمة الدولية

¹ غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، ط01، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2011، ص 25.

² عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، ط02، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 50.

³ مصطفى أحمد قواد، قانون المنظمات الدولية دراسة تطبيقية، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 146.

لوضع قانوني مرن يقبل في أي وقت أية تغيرات محتملة قد تطرأ على هذا الوضع حسب احتياجات المنظمة ووفقا لما يتفق ومصالحها، وضمانا لحسن سير وانتظام العمل بها، على أن يراعى في هذا الصدد عدم المساس بحقوق الموظف الدولي التي اكتسبها من هذه العلاقة¹.

ويذهب أغلبية فقهاء هذا الإتجاه إلى أن هذه العلاقة ذات طبيعة مزدوجة، فهي تعاقدية من ناحية أن أساسها عقد العمل المبرم بين الموظف وممثل المنظمة أمينها العام أو مساعديه، وبموجبه لا يمكن تعديل الشروط العقدية إلا باتفاق الطرفين تطبيقا لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، ومن ناحية أخرى تنظيمية لأنها تجعل الموظف الدولي خاضعا لنظام قانوني قابل للتغيير طبقا لظروف العمل داخل المنظمة الدولية².

الفرع الثاني: الواقع العملي للإتجاه المختلط

رغم أن الغالبية تأخذ بنظرية وضع الموظف الدولي في مركز وسط بين الإتجاهين التعاقدية والتنظيمية معا، إلا أن واقع تفضيل أي من الإتجاهات السابقة إنما يرتبط بظروف العمل في المنظمة الدولية، ففي بعض المنظمات تكون عقود العمل غير محددة المدة، ومع ذلك تعطي المنظمة لنفسها حق إنهاؤها في أي وقت، الأمر الذي يجعل ترك تحديد هذه المسألة وفقا لنظام كل منظمة دولية، وصعوبة الإتفاق على نظرية محددة في هذا الشأن³.

كما أنه لا يجذب الحسم في هذه المسألة الخاصة رغم أن الغالبية تأخذ بالنظام الإزدواجي، ذلك أن الأنظمة القانونية متعددة بتعدد للمنظمات الدولية، كما أن بعض

¹ رابح غليم، الموظف الدولي في جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 86.

² عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 47.

³ رياض صالح أو العطا، المنظمات الدولية، ط01، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 133.

المنظمات الدولية تبرم عقوداً لمدة معينة بحيث يكون لها الحق في إنهائه في أية لحظة وهنا يكون استقرار العمل في غاية الضعف¹.

ويتجه الرأي الواقعي الآن إلى ترك الحرية لكل منظمة في الأخذ بالتكييف الذي تراه مناسباً وصالحاً لتحديد طبيعة العلاقة بينها وبين موظفيها، والذي يخدم أو يحقق مصالح المنظمة الدولية ويمنحها قدراً كبيراً من حرية التغيير والتعديل في القواعد التنظيمية، طالما كان ذلك ضرورياً لحسن سير العمل بالمنظمة الدولية ومتفقاً ومصالحها وأغراضها، فالصالح العام الدولي الذي يستهدف تحقيق المصالح المشتركة للجماعة الدولية إنما ينبغي أن يسمو على غيره من المصالح والإعتبارات الأخرى على ألا يمس بحقوق الموظفين الدوليين².

كما أن بعض المنظمات الدولية تستخدم الموظفين لديها بناء على عقود تبرمها معهم، وهذه العقود قد تكون عقود دائمة أو عقود مؤقتة، ويكون للمنظمة حق إنهاء هذه العقود في أي وقت، ومن ناحية أخرى فإن البعض الآخر من المنظمات لا يلجأ إلى الأسلوب المتقدم دائماً، وإنما يقوم مباشرة بتعيين الموظف لديها على أساس نظام لائحي تنظيمي ثابت³.

كما أنه ومن جهة أخرى لا ينبغي تطبيق كافة التكييفات الموجودة في إطار القوانين الداخلية على أوضاع موجودة داخل الحياة والروابط الدولية لوجود الفوارق بينهما⁴.

¹ مصطفى أحمد فؤاد، مرجع سابق، ص 146.

² رابح غليم، مرجع سابق، ص 90.

³ هبة ناصر جمال عبد الله علي، مرجع سابق، ص 105.

⁴ مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 146.

ملخص

إن تأثر المنظمات الدولية بأحكام القوانين الإدارية الداخلية للدول الأعضاء فيها، جعل كل منظمة تضع نظاماً قانونياً خاصاً بها يحكم موظفيها، وهذا ويقصد بالنظام القانوني للموظف الدولي مجموعة القواعد القانونية التي تحكم ممارسته لأعمال وظيفته، ولا يوجد نظام قانوني موحد للموظفين الدوليين، بل توجد العديد من الأنظمة القانونية التي تتعدد بتعدد المنظمات الدولية.

وعليه فإن المنظمات الدولية وبناءً على تمتعها بالشخصية القانونية الدولية تعد أهلاً لاكتساب الحقوق وتحمل الإلتزامات الناشئة عن سلوك وتصرفات موظفيها، فمن الطبيعي أن المنظمة الدولية لا يمكنها أن تباشر إختصاصاتها المنوطة بها ووظائفها المعهودة إليها إلا من خلال جهاز يضم مجموعة من العاملين يضطلعون بممارسة هذه الإختصاصات والوظائف يطلق عليهم في الإصطلاح الموظفون الدوليون.

الفصل الثاني

الآثار القانونية والضمانات

المقررة للموظف الدولي

إن تأثر المنظمات الدولية بأحكام القوانين الإدارية الداخلية للدول الأعضاء فيها، جعل كل منظمة تضع نظاماً قانونياً خاصاً بها يحكم موظفيها، هذا ويقصد بالنظام القانوني للموظف الدولي مجموعة القواعد القانونية التي تحكم ممارسته لأعمال وظيفته، ولا يوجد نظام قانوني موحد للموظفين الدوليين، بل توجد العديد من الأنظمة القانونية التي تتعدد بتعدد المنظمات الدولية.

هذا وبالرغم من اختلاف النظم القانونية للموظفين الدوليين في تفاصيلها، إلا أنها تتشابه في قواعدها الأساسية إلى حد كبير، فنجد أغلبية النظم القانونية تتحدث عن كيفية تعيين الموظف الدولي، وكذلك تمتعه بمجموعة من الحقوق مقابل أداء واجباته، كما أن كل منظمة تمنح موظفيها مجموعة من الحصانات والإمprivileges لتضمن حيادهم واستقلاليتهم، ومع هذا فإن كل هذه القواعد لا تكفي لوحدها لأن عمل الموظف الدولي يقتضي على المنظمة أن تقدم العديد من الضمانات لكي تكفل له حقوقه وما عليه من واجبات.

المبحث الأول: الآثار القانونية للموظف الدولي

تتولد عن رابطة الوظيفة الدولية عدة آثار ونتائج تتمثل فيما تفرضه هذه الوظيفة من واجبات محددة في العقد المبرم بينه وبين المنظمة، والقواعد العامة المنصوص عليها في المواثيق المؤسسة للمنظمات الدولية، ولوائحها الداخلية، وما ترتبه له من حقوق والتي تكون اما حقوق شخصية نابعة من رابطة الوظيفة الدولية وهذه الحقوق تنصرف آثارها مباشرة الى الموظف الدولي، واما حقوق لا تنصرف آثارها مباشرة الى الموظف الدولي بقدر انصرافها الى الوظيفة الدولية وهو ما يعبر عنه بالحصانات¹.

المطلب الأول: حقوق وواجبات الموظف الدولي

تحدد المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية ولوائحها الداخلية وعقود العمل واتفاقيات المقر، الحقوق والواجبات الملقة على عاتق الموظفين الدوليين والتي يكاد يكون مضمونها ومحتواها موحدًا في جميع المنظمات الدولية مع وجود اختلافات بسيطة. لكي يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم على أكمل وجه في جو من الشفافية والإستقلالية، نصت الوثيقة المنشأة لمنظمة الأمم المتحدة على منحهم مجموعة من الحقوق مقابل مجموعة من الإلتزامات².

الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي

ان المبادئ الأساسية لحقوق الموظف الدولي تحدد اطارها العام أما مواثيق المنظمات أو أنظمتها الأساسية وأيضاً لوائحها الداخلية، وبصفة خاصة تلك المتعلقة بشؤون الموظفين وفضلاً عن هذا فإننا نجد في بعض نصوص الاتفاقيات المقررة وفي بعض نصوص عقود العمل التي تبرمها المنظمات معهم³.

ويتمتع الموظفون الدوليون بمجموعة من الحقوق تتشابه مع الحقوق التي يتمتع بها الموظفون العاديون في دولتهم، وذلك مقابل أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه وتتمثل فيما يلي:

¹ عبد السلام صالح عرفة، التنظيم الدولي، منشورات الجامعة المفتوح، مصر، 1997، ص 58.

² مفيد محمود شهاب، المنظمات الدولية، ط04، دار النهضة العربية، مصر، 1978، ص 152.

³ فوزي صلاح الدين، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، مصر، 1999، ص 90.

أولاً: حق تمتع الموظف الدولي بصفة الدولية

يعتبر أول حق رئيسي للموظف الدولي حيث يتمتع بوضع قانوني خاص، اذ يجري تعيينه بمعرفة أجهزة دولية ويتم اختياره وفق أنظمة تضعها هذه الأجهزة¹.

ثانياً: حق الموظف الدولي في الراتب وزيادته

يستحق الموظف عند التحاقه بالوظيفة ومباشرة أعماله الراتب المقرر لها ويشمل الراتب كافة المزايا المالية التابعة له، كما تضع أنظمة التوظيف بالمنظمات الدولية والاقليمية منح زيادات في الراتب بصورة علاوات سواء دورية أو تشجيعية². يعد الراتب واحد من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي، ذلك أن الموظف يستحق عند بدء التحاقه بالوظيفة الدولية ومباشرة لأعماله الراتب المقرر لها مقابل العمل الذي يؤديه³.

أ. كيفية تحديد المرتب

الأصل أن تحديد المرتب الذي يتقاضاه الموظف الدولي يتم من قبل الجهاز التشريعي في المنظمة لكن الواقع يشير إلى أن الجهاز المذكور لا يتدخل إلا في تحديد مرتبات كبار الموظفين كالأمين العام والأمين العام المساعد، ويترك تحديد مرتبات الموظفين الأدنى درجة للأمين العام (رئيس الجهاز الإداري) بناء على تفويض صادر عن الجهاز الإداري، ويحدد الأمين العام عادة مرتب المرشح الذي يقع الاختيار النهائي عليه في صلب العقد الذي يبرمه معه⁴.

وهناك من المنظمات الدولية من حددت الرواتب والعلاوة المقررة لموظفيها في لوائحها الداخلية، مثال ذلك جامعة الدول العربية، حيث أشار ملحق النظام الأساسي لموظفي

¹ ندا جمال طه إسماعيل، مرجع سابق، ص 130.

² فوزي صلاح الدين، الوظيفة العامة الوطنية والوظيفة العامة الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2013، ص 51.

³ فرمان درويش حمد، النظام الإنضباطي للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، جامعة السليمانية، العراق، 2008، ص 61.

⁴ علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، مؤسسة الصادق الثقافية، العراق، 2012، ص 55.

جامعة الدول العربية وبشكل مفصل إلى الرواتب والعلاوات المقررة للفئات الأربعة من الموظفين في الجامعة¹.

ثالثاً: حق الموظف الدولي في البدلات

يجوز منح الموظف الدولي بدلات وظيفية معينة حسب ما تقتضي طبيعة عمله أو الظروف المناطق التي يعملون بها حسب ما نصت عليه لائحة الأمم المتحدة في قاعدة 103-11 تنص على الشروط التي يتم بموجبها منح الموظفين البدلات الوظيفية².

رابعاً: حق الموظف الدولي في العلاوات

يستحق الموظف الدولي علاوة دورية تصرف سنوياً، هناك منظمات معينة تقرر منح أنواع أخرى من العلاوات مثل العلاوات العائلية والاستيطان وغيرها³.

خامساً: حق الموظف الدولي في الترقية

يقصد بالترقية هي نقل الموظف الدولي من درجة إلى درجة أعلى وتتم الترقية بالأقدمية أو بالاختيار بالنسبة لنظام الترقية في ظل منظمة الأمم المتحدة فقد حددت المادة 104 فقرة 14 من لائحة موظفي الأمم المتحدة لضوابط الترقية بضرورة قضاء الموظف مدة معينة في وظيفته وهذه المدة بالنسبة للعاملين من الموظفين المهنيين هي سنة وستة أشهر وبالنسبة للعاملين الباقين يرقى الموظف الأكفاء وممن حل عله دور في الوظيفة⁴.

سادساً: حق الموظف الدولي في الإجازات

في الاصل أن الموظف الدولي لا يجوز له الانتطاع عن عمله إلا لإجازة يستحقها من الاجازات المختلفة التي تقررها السلطة المختصة وفق ضوابط وشروط⁵.

¹ أحمد أبو الوفا، الوسيط في المنظمات الدولية، ط05، دار النهضة العربية، مصر، 1998، ص 120.

² عبد العزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 1990، ص 201.

³ عصام زياتي، قواعد تعيين الموظفين الدوليين، دار النهضة العربية، مصر، 1998، ص 82.

⁴ صلاح الدين فوزي، مرجع سابق، ص 8.

⁵ ندا جمال طه إسماعيل، مرجع سابق، ص 148.

سابعا: حق الموظف الدولي في التعويض عن الوفاة

تستحق أسرة الموظف الدولي المتوفى أثناء الخدمة تعويض عن الوفاة يتم حسابه حسب لوائح المنظمة، وتحمل المنظمة جميع نفقات اعداد ونقل جثمانه أو جثمان أحد أفراد أسرته الى وطنه أو محل اقامته الدائم.

ثامنا: حق الموظف الدولي في تكوين نقابات

يحق للموظفين الدوليين تكوين نقابات تدافع عن مصالحهم في مواجهة المنتظم، وهناك من المنظمات ما يشترط الموافقة على النظام الأساسي لمثل هذه النقابات قبل قيمها¹.

الفرع الثاني: واجبات الموظف الدولي

تبين المواثيق المنشأة للمنظمات الدولية ولوائحها الداخلية واتفاقيات المقررة التزامات التي يكون محتواها مماثلا لتلك المقررة في كل دولة بالنسبة للموظفين الوطنيين وتتمثل فيما يلي:

أولاً: التفرغ التام للوظيفة الدولية

ينبغي على الموظف الدولي التفرغ التام لواجبه الوظيفي وذلك بتخصيص وقته لوظيفته، فلا يقوم بأي عمل آخر الى جانب عمله الوظيفي إلا بإذن من المنظمة التابع لها وهذا ما بينته لائحة موظفي الأمم المتحدة².

يلتزم الموظف الدولي بأداء المهام والواجبات المنصوص عليها في عقد استخدامه وفي الحدود التي ينص عليها ميثاق المنظمة ولوائحها، وبالتالي ليس له الامتناع عن أداء واجباته أو بعض منها لأي سبب كان وإلا كان ذلك سببا لإنهاء العلاقة الوظيفية³.

¹ محمد سعيد دقاق، التنظيم الدولي، ط06، دار النهضة، القاهرة، مصر، 1991، ص183.

² فتح الله محمد حسن السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 117.

³ علي يوسف الشكري، المرجع سابق، ص 57.

ومن ثم ليس للموظف الدولي الجمع بين عمله في الهيئة الدولية وعمله في الوظيفة الوطنية أو الوظائف في الهيئات الدولية أو الأجنبية الأخرى، لأن ذلك من شأنه صرف الموظف عن أداء واجباته في الهيئة الدولية، أو على الأقل التأثير في مستوى أدائه أو محاباة الجهة الأخرى التي يعمل فيها على المنظمة.

وتقرر معظم أنظمة المنظمات الدولية عدم السماح للموظفين الدوليين القيام بأي نشاط مهني يتعارض مع واجبات الوظيفة الدولية، وأحياناً يمكن القيام بهذا النشاط بناء على تصريح من رئيس الإدارة، وفي حدود الشروط التي يضعها لذلك، وتبعاً لذلك فإنه ليس للموظف الدولي الاشتراك في نشاط أو علاقات تتم مع جهة الإدارة التابع لها إذا ترتب على ذلك منافع مادية وشخصية وكان مركزه الوظيفي يجعله مسؤولاً عن هذه النشاطات أو العلاقات، كأن يكون مثلاً عضواً أو رئيساً لمجلس إدارة شركة تتعامل بصفة مستمرة مع الهيئة الدولية التي يعمل لديها¹.

ثانياً: النزاهة والأمانة والحيادية

من الصفات الخلقية الحميدة التي يجب أن يتحلى بها الموظف الدولي، هو قيام الموظف الدولي بعمله الوظيفي بالمنظمة بنزاهة وأمانة تامة ومجرد من كل شيء يؤثر عن عمله بالمنظمة، وأن يكون محايد في عمله غير متحيز لأي دولة عضو في المنظمة حتى ولو كانت الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته².

لقد أوجبت المادة الأولى الفقرة الرابعة من لائحة موظفي الأمم المتحدة على كل موظف أن يتجنب القيام بأي تصرف من شأنه أن يؤثر على نزاهته، وحياده واستقلاله التي تتطلب مكانته كموظف دولي ولا ينبغي له أن يتأثر بالمشاعر القومية أو المعتقدات السياسية أو الدينية.

¹ علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، مؤسسة دار الصادق الثقافية، العراق، 2012، ص 55.

² ندا جمال طه إسماعيل، مرجع سابق، ص 159.

ثالثا: احترام التدرج الوظيفي والسلطة الرئاسية

إن الموظف الدولي شأنه شأن الموظف الوطني في أداء واجب الطاعة، واحترام السلطة الرئاسية يعتبر أحد الواجبات الأساسية التي يتعين عليه الالتزام بها، وعليه فإنه يقع على عاتق الموظف الدولي احترام سلطة رئيسه الإداري، وذلك من خلال تنفيذ الأوامر والتعليمات التي يصدرها من أجل انتظام سير العمل داخل المنظمة وتحقيق أهدافها¹

إن الموظف الدولي مثله مثل الموظف الوطني في أداء واجب الطاعة واحترام السلطة الرئاسية يعتبر أحد الواجبات الأساسية التي يتعين عليه الالتزام بها فالموظفون الدوليون من منظمة الأمم المتحدة خاضعين لسلطة الأمين العام.

رابعا: الولاء للمنظمة

من التزامات التي يجب على الموظف القيام بها عدم الولاء اتجاه دولة معينة وتشير بعض لوائح المنظمات الدولية الى ضرورة تأدية الموظف الدولي للقسم يؤكد فيه عمله بكل ولاء كموظف دولي يعمل في خدمة المنظمة².

نصت المادة الاولى الفقرة الاولى من نظام موظفي الامم المتحدة عن الولاء بقولها "موظفو الامانة العامة موظفون دوليون و مسؤولياتهم ليست قومية بل دولية و بقبولهم التعيين يكونوا قد كرسوا أنفسهم للقيام بأعمالهم ونظموا سلوكهم طبقا لما تقتضيه مصلحة الامم المتحدة".

خامسا: عدم إفشاء أسرار المنظمة

من المعروف أن لكل عمل سر أو أسرار خاصة يجب التحفظ بها، بحيث لا يجوز أن يطلع عليها إلا العاملين داخل المنظمة ومن هنا كان لازما على الموظف الدولي الذي

¹ علي يوسف شكري، المرجع السابق، ص 54.

² هبة جمال ناصر عبد الله علي، مرجع سابق، ص 92.

يعمل في خدمة المنظمة ألا يفشي هذه الاسرار أو يستخلصها لمصلحته الشخصية وتزداد أهمية هذا الواجب في المنظمات العسكرية كحلف الناتو¹.

سادسا: عدم التنقل لشغل بعض وظائف إدارية أو سياسية أو تجارية أثناء تأدية

وظيفته

لا يجوز على الموظف الدولي ان يرشح نفسه أو يتقدم لشغل أثناء تأدية وظيفته إلا بعد الحصول على تصريح مسبق من المنظمة.

إن الامتناع عن ممارسة الأنشطة السياسية، معناه لا يحق للموظف الدولي الاشتغال بأي نشاط سياسي معارض لأهداف المنظمة ولا يتفق مع الاستقلال المطلوب للموظف الدولي²

سابعا: عدم قبول الأوسمة والنياشين الشرفية

الاصل العام ان الموظف الدولي يعمل في خدمة المنظمة يتمتع بالاستقلال، وبمقتضى هذا الحكم ضرورة عدم قبوله لأي ميزة مالية أو شرفية أو نياشين أو اوسمة من أي جهة خارج المنظمة حتى من دولته ما لم يكن ذلك تكريما له عند أداء الواجب الوطني أو القومي يعد استاذان المنظمة.

المطلب الثاني: إمتيازات الموظف الدولي

من أجل أن يقوم الموظف الدولي بأداء المهمات الموكلة إليه، تقرر منحه مجموعة من الحصانات والإمتيازات التي تمكنه من القيام بواجباته والنهوض بأعباء وظيفته دون التعرض للضغوطات.

¹ عبد العزيز سرحان، مرجع سابق، ص 202.

² خيرية ميلود، إلتزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة الدولية، مجلة الفكر، العدد 16، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017، ص 776.

الفرع الأول: حصانات الموظف الدولي

تعرف الحصانة بأنها ميزة تضع الشخص في منأى عن الإعتداء وكل محاكمة قد يتعرض لها أثناء تأدية عمله فالموظف الدولي يتمتع بحصانة تضمن له الحماية من الإعتداءات والمحاكمات، فهذه الحصانة قد تكون شخصية أو قضائية.

أولاً: الحصانة الشخصية

نصت اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة على أنه يتمتع موظفو منظمة الأمم المتحدة بعدم خضوعهم وأزواجهم وأفراد عائلاتهم الذين يعيشون على عاتقهم للتدابير الخاصة بتقييد الهجرة والإجراءات المتعلقة بتسجيل الأجانب، وأن الأمين العام وجميع مساعديه يتمتعون بنفس الإمتيازات والحصانات والتسهيلات الممنوحة للمبعوثين الدبلوماسيين بموجب القانون الدولي¹.

فمن خلال الإتفاقية نجد أن الحصانة الشخصية للموظف الدولي تمتد إلى أهله، كما نجد الموظف الدولي يتمتع بالحصانات مثله مثل المبعوث الدبلوماسي الذي يتمتع بحصانة شخصية كبيرة، أكدت عليها اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية الصادرة في عام 1961 في المادة 29².

فالحرمة الشخصية تعني حماية المبعوث الدبلوماسي من المساس بشخصه وحمايته ضد الإعتداء عليه وحفظ كرامته سواء كان مصدر هذا الإعتداء من رعايا الدول العاديين أو موظفيها، ومن هنا يترتب على الدولة المستقبلية واجب حمايته ومنع التعرض إليه³. ويتمتع الموظف الدولي بالحصانة عن كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل له علاقة مباشرة بتأدية وظيفتهم ولا تتعداها إلى تصرفاتهم الشخصية خارج

¹ عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 40.

² تنص المادة 29 من إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية الصادرة في 1961 على أن: "تكون حرمة شخص المبعوث الدبلوماسي مصونة، ولا يجوز إخضاعه لأية صورة من صور القبض والإعتقال"

³ عبد العزيز ناصر عبد الرحمان العبيكان، الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية والقنصلية في القانون الدولي، ط01، مكتبة العبيكان للنشر، الرياض، السعودية، 2007، ص 240.

عملهم الرسمي، فالأعمال التي تصدر عن موظف دولي في أمور لا يتمتع فيها بالصفة الرسمية لا تمنع من رفع الدعوى عليه أو حبسه¹.

كما أن الحصانة تختلف من موظف إلى آخر فهناك الفئة الأولى من الموظفين الدوليين والتي يطلق عليها فئة كبار الموظفين كالأمن العام ومساعديه فإنهم يتمتعون بحصانة شخصية واسعة، وذلك بامتداد هذه الحصانة إلى عائلاتهم وذويهم، أما الفئة الثانية فإنها تشمل الموظفين المهنيين الذين يتمتعون بالمزايا والحصانات الضرورية لأداء عملهم، أما الفئة الثالثة فإن حصانتهم أقل².

كما يمكن القول بأن هذه الحصانة التي تعطى لموظفي المنظمات الدولية وخبرائها إنما تعطى لمصلحة الأمم المتحدة وليس لمصلحتهم الشخصية، حيث يمكن للأمن العام رفع الحصانة عن الموظف في جميع الحالات التي يرى فيه أن هذه الحصانة تحول دون قيام العدالة، أما بالنسبة للأمن العام فلمجلس الأمن حق رفع الحصانة عنه، فالأمم المتحدة مثلاً في كل وقت تتعاون مع السلطات المختصة التابعة للدول الأعضاء بغية تسهيل حسن تطبيق العدالة وتجنب سوء إستعمال هذه الحصانة³.

ثانياً: الحصانة القضائية

يقصد بهذه الحصانة عدم خضوع موظفي المنظمات الدولية للقضاء المحلي للدول سواء في المسائل الجنائية أو المدنية بهدف تحقيق أكبر قدر من الإستقلال للوظيفة العامة الدولية.

¹ إبراهيم ميلادي، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر، العدد 03، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2008، ص 239.

² محمد مجدوب، مرجع سابق، ص 101.

³ عبد العزيز ناصر عبد الرحمان العبيكان، مرجع سابق، ص 407.

أ. الحصانة الجنائية

إن قيام الأزمات بين الدول كثيرا ما يكون له تأثير على هذه الحصانة، حيث تنور بشأنها منازعات متعددة تتباين فيها أحكام المحاكم الوطنية من دولة إلى أخرى، وقد تأتي هذه الحكام متفقة أو مختلفة مع أحكام القانون الدولي، هذا وقد درجت غالبية المنظمات الدولية على التفرقة بين الموظفين التابعين لها في شأن مدى الحصانات والإمتيازات التي يتمتعون بها في هذا الخصوص¹.

وتطبيقا لذلك نجد أن اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية قد قررت منح الحصانة القضائية في المادة 22 منها بقولها: "علاوة على المزايا والحصانات المنصوص عنها يتمتع الأمين العام والأمناء المساعدون والموظفون الرئيسيون هم وزوجاتهم وأولادهم القصر بالمزايا والحصانات التي تمنح طبقا للعرف الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين كل بحسب درجته"².

فالحصانة الجنائية للمبعوث الدبلوماسي هي نفسها للموظف الدولي، هذا وقد نصت اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961 بقولها: "يتمتع المبعوث الدبلوماسي بالحصانة القضائية فيما يتعلق بالقضاء الجنائي للدولة المعتمد لديها، وكذلك فيما يتعلق بقضائها المدني والإداري"، ومنه فإن إعفاء المبعوث الدبلوماسي من الخضوع للقضاء الجنائي في الدولة الموفد إليها إعفاء كاملا، تعتبر من القواعد القانونية الدولية الآمرة³.

ولا يتمتع جميع موظفي الأمم المتحدة بالحصانة حيث أن صغار الموظفين الإداريين والمستخدمين لا يتمتعون بأية حصانة، ومثال ذلك قضية رانوللو سائق سيارة الأمين العام للأمم المتحدة حيث قدم للمحاكمة أمام محكمة مدنية في أمريكا بتهمة انتهاكه قوانين

¹ هاني الرضا، العلاقات الدبلوماسية والقنصلية، ط1، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2006، ص 233.

² المادة 22 من إتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية.

³ المادة 31 من إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961.

المرور، وذلك بأن ساق السيارة أكثر من السرعة المسموح بها، إلا أن القاضي حكم في القضية بالتوسيع في مبدأ الحصانة¹.

ب. الحصانة المدنية

ينبغي لتحديد مدى الحصانة في هذه المسائل، التفرقة بين الموظفين الدوليين من الفئة الأولى والثانية.

1. الموظفون الدوليون من الفئة الثانية

بالنسبة لهذه الفئة فهناك نوعين من الأعمال، أعمال خاصة بهذا النوع من الأعمال لا يتمتع الموظفون بالحصانة المقررة في هذا الصدد، ومن ثم يشملهم الإختصاص القضائي، أما الأعمال الرسمية فإن هذه الطائفة تتمتع بالحصانة القضائية المدنية، وقد أقر القضاء السويسري هذا المبدأ، حيث أوجب على المحكمة أن تقضي في القضايا التي ترفع ضد الموظفين الدوليين بشأن أعمالهم الرسمية بعدم اختصاصها، ما لم تكن المحكمة قد تثبتت من قيام المنظمة برفع الحصانة عن الموظف المدعى عليه².

2. الموظفون الدوليون من الفئة الأولى

هذه الفئة تتمتع بالحصانة القضائية المدنية بصفة مطلقة، سواء بالنسبة للأعمال الرسمية أو الخاصة، وهذا ما أقره الإتفاق المبرم بين سويسرا وعصبة الأمم عام 1926 من ان هؤلاء يتمتعون بالأوضاع القانونية التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون³.

¹ إبراهيم ميلوي، مرجع سابق، ص 242.

² هاني الرضا، العلاقات الدبلوماسية والفصلية، المرجع سابق، ص 243.

³ هبة جمال ناصر عبد الله علي، مرجع سابق، ص 115.

الفرع الثاني: إنتهاء خدمة الموظف الدولي

تعتبر الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي نتيجة عمله في المنظمة هي لفائدة المنظمة الدولية ومصلحة العمل الوظيفي وليست منحة للموظف، ومن هنا وجب عليه ألا يقوم بتصرفات تتنافى والهدف الذي من أجله منحه¹ وفكرة إساءة استعمال الامتيازات أو الحصانة تعيد إلى الأذهان فكرة إساءة استعمال الحق وتثور بصدد ذات الصعوبات، ذلك لأنه إذا كان من الصعوبة بمكان تحديد متى يسيء الشخص استعمال حقه، فانه يصعب أيضا تحديد متى تكون هناك إساءة لاستعمال الحصانات والامتيازات الدولية².

أولا: رفع الحصانة عن الموظف

قد يكون الموظف مصدر للإساءة في استعمال الحصانة، ولكن المسؤولية تقع على عاتق المنظمة التي يتبعها، ذلك لأن هذه الحصانات مقررة في الأصل لصالح المنظمة وليست حقا شخصيا للموظف، إلا أن المنظمة تستطيع التخلص من المسؤولية برفع الحصانة عن الموظف المسؤول³.

ويملك الأمين العام للمنظمة حق رفع الحصانة عن الموظف حسب نصوص الأنظمة الوظيفية واتفاقيات المزايا والحصانات، إذا كان ذلك لازما لتسهيل تحقيق العدالة، وبالقدر الذي لا يضر بمصالح المنظمة الدولية⁴.

فقد نصت اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة في المادة 20 أن للأمين العام وحده الحق في رفع الحصانة عن موظفي الأمانة العامة، بل واجب عليه ذلك عندما يرى أن الحصانة تقف حائلا دون أخذ العدالة مجراها وأن رفعها لا يصيب مصالح المنظمة

¹ رابح غليم، المرجع سابق، ص 202.

² رجب عبد الحميد، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، در النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص 232.

³ هديل صالح الجداي، مسؤوليات المنظمات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2012، ص 117.

⁴ عبد السلام صالح عرفة، التنظيم الدولي، ط 02، منشورات الجامعة المفتوحة، ليبيا، 1997، ص 65.

بأي ضرر أمارن الأمين العام نفسه فان رفع الحصانة عنه هو من اختصاص مجلس الأمن¹.

وقد سلكت اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة نفس المنحى في المادة 23 غير أنها جعلت رفع الحصانة عن موظفي الوكالات المتخصصة من اختصاص الوكالة ذاتها².

أما اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية فقد نهجت هي الأخرى ذات المنهج الذي اتبعته اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة، فقد منحت الأمين العام الاختصاص في رفع الحصانة عن موظفي الجامعة، أما الأمين العام والأمناء المساعدون والموظفون الرئيسيون فلا ترفع عنهم الحصانة إلا بموافقة مجلس الجامعة³.

أما محكمة العدل الدولية فان المادة 18 من نظامها الأساسي جعلت رفع الحصانة عن الموظفين الإداريين بها من اختصاص رئيس الجهاز الإداري، ولكن يجب اعتماد هذا القرار من رئيس المحكمة لصيرورته نهائياً، أما بالنسبة لرفع الحصانة عن قضاتها فان ذلك من اختصاص المحكمة بهيئتها الكاملة⁴.

وقد ترفض الإدارة الدولية رفع الحصانة عن موظفيها لمصلحة تراها جديرة بالحماية وفي هذه الحالة فإنها تتحمل عند الاقتضاء المسؤولية عن التعويض عن الأضرار الصادرة عن أحد موظفيها أثناء تأديته لمهامه الرسمية، ومثال ذلك ما تسير عليه منظمة الصحة العالمية⁵.

¹ المادة 20 من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة

² فتح الله محمد حسن السريري، المرجع سابق، ص 149.

³ تنص المادة 17 فقرة 03 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية على أن: "يجوز رفع الحصانة في الأحوال المنصوص عليها في إتفاقية المزايا والحصانات وإتفاق المقرر".

⁴ المادة 18 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

⁵ السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، 2002، ص 664.

ويبدي البعض تخوف من إساءة استعمال السلطة، ذلك أن مسألتني قيد الموظف الدولي في قائمة الموظفين الدوليين المتمتعين بالإمتيازات والحصانات ورفع الحصانة عنه يجب ألا يكون من قبيل السلطات التقديرية المطلقة لرئيس الإدارة، لأن العدالة تقضي بأن يكون للجهاز التشريعي العام في المنظمة الدولية سلطة الرقابة على هذه القرارات¹.

ثانياً: إبعاد الموظف الدولي

يحصل ذلك في حالة قيام الموظف الدولي ببعض الأفعال التي تعتبر تجاوزاً منه للحصانات والإمتيازات الممنوحة له أو إساءة استعمال تلك الحصانات والإمتيازات، ففي هذه الحالة تضطر الدولة التي يعمل الموظف على إقليمها إلى اتخاذ إجراء قسري ضده يقضي بإبعاده².

ويلاحظ أن القسم 29 من قانون الحصانات في الولايات المتحدة الأمريكية رقم 291 يعطي لوزير الخارجية الأمريكي الحق في أن يطلب رحيل الموظف الدولي الذي يكون وجوده في الولايات المتحدة غير مرغوب فيه³.

ثالثاً: التنازل عن الحصانة

ولعل ما يؤيد ذلك ما جاء في الحكم الذي أصدرته الدائرة الثالثة لمحكمة أول درجة بجنيف في 21 يوليو 1927 في قضية السيدة بارت، من أن التنازل عن الحصانة في القضية التي رفعتها هذه السيدة ضد زوجها الذي كان من موظفي الطائفة الأولى في مكتب العمل الدولي هو تنازل صراحة عن حصانته القضائية، وأن المدير المساعد لمكتب العمل الدولي قد أكد ذلك في الخطاب الذي أرسله للمحكمة في 21 يوليو 1927⁴.

¹ عبد العزيز سرحان، المرجع سابق، ص 281.

² فتح الله محمد حسن السريري، المرجع سابق، ص 151.

³ جمال طه ندا، المرجع سابق، ص 229.

⁴ عبد العزيز سرحان، مرجع سابق، ص 323.

إلا أن هذا التنازل حتى ينتج أثره يجب أن يكون صريحا وليس ضمنيا وبعلم به الجهاز الدولي، وبأن يصدر من الأمين العام شخصا ولا يجوز له تفويض غيره في القيام به، نظرا لأن تلك الحصانة ليست من الحقوق الخاصة للموظف الدولي، لذا فإن التنازل لا ينتج أثره القانوني إلا إذا تأكدت المحكمة التي أثير النزاع أمامها من موافقة الجهاز الدولي على تنازل الموظف عن حصانته¹.

المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف الدولي

يتطلب تقدم الوظيفة الدولية في جميع مستوياتها عددا كبيرا 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.

المطلب الأول: الضمانات الإدارية

تظهر الضمانات الإدارية عند تعرض الموظف الدولي لإجراء من طرف رئيسه، وكان هذا الإجراء في رأيه مبنيا على أساس غير صحيح، فهنا يبرز دور هذه الضمانات الإدارية والتي بدورها تنقسم إلى ضمانات إدارية سابقة وضمانات إدارية لاحقة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار الإداري كفرع أول، والضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار الإداري في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار الإداري

وضعت هذه الضمانات لحماية الموظف الدولي من المنظمة أو من الدول التي يعملون بها².

¹ السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، 2002، ص 665.

² محمد المجذوب، المرجع سابق، ص 102.

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 الإدارات، بمعنى آخر أنها تجمع عمال من مختلف الإدارات، كما تجمع أيضا بين ممثلين من الجهاز وآخرين من الموظفين الدوليين، وقد درجت غالبية الأجهزة والإدارات الدولية على إنشاء تلك اللجان المذكورة¹.

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 بالموظفين².

وهذا ما نجده أيضا في النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية في المادة 50 بقولها على أن: "تنشأ في الأمانة العامة بقرار من الأمين العام لجنة تسمى لجنة شؤون الموظفين تكون مهمتها إبداء الرأي والمشورة في المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين وحسن سير الإدارة بالأمانة العامة³".

وهذا ما يؤكد أن أغلبية المنظمات الدولية وضعت نظاما لإنشاء هذه اللجان، والتي يكون دورها هو إقتراح ما يناسب الموظف وما يساعد على تحسين أدائه في الإدارة.

كما أن تشكيل هذه الإدارة وفقا لنفس المادة السابقة فإنها تتشكل اللجنة من ستة أعضاء بقرار من الأمين العام ولمدة ثلاث سنوات، رئيس وعضوان يختارهم الأمين العام، وثلاثة أعضاء ينتخبهم بالإقتراع السري موظفو الفئات الثانية والثالثة والرابعة من بين موظفي هذه الفئات، وهذا يعني أن اللجنة تمثل كل الفئات العاملة في المنظمة بينما الأمر

¹ بحث حول الضمانات الإدارية والقضائية للموظف الدولي، منشور على الموقع الإلكتروني www.mohamah.net/answer، تاريخ الإطلاع يوم 19-04-2024، على الساعة 12:35.

² رابح غليم، المرجع سابق، ص 207.

³ المادة 50 من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

الذي يؤثر في هذه اللجنة هو اختيار الأمين العام للرئيس وعضوان آخران معه مما يميل الكفة لسلطة الأمين العام.

كما أن وجود اللجان الإستشارية 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 الأخيرة آراءها الإستشارية قبل إقدام السلطات على إتخاذ قراراتها في حق الموظفين¹.

أولاً: شرعية العقوبات التأديبية في الوظيفة الدولية

يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعياً، ومن ثم فهي لا تستطيع توقيع عقوبة لم ينص عليها القانون حتى وإن كانت هذه العقوبة أخف وأبسط من العقوبات المقررة قانوناً².

فالعقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح، فهي قيد على حقوق الموظف وعلى المزايا التي تكفلها اللوائح والقوانين ومن ثم فلا محل لإعمال أدوات القياس والاستنباط، وبهذا فان عدم التزام الإدارة ومخالفتها لمبدأ الشرعية يجعل قرارها معيباً بعيب في محله³.

¹ بحث حول الضمانات الإدارية والقضائية للموظف الدولي، منشور على الموقع الإلكتروني www.mohamah.net/answer، تاريخ الإطلاع يوم 19-04-2024، على الساعة 12:35.

² أسامة كامل عمارة، رقابة الإلغاء والتعويض في القضاء الإداري الدولي، مجلة العلوم الإدارية، ع02، المعهد الدولي للعلوم الإدارية، مصر، ديسمبر 1991، ص 17.

³ سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2015، ص88.

إن مبدأ شرعية العقوبة هذا يجد تطبيقاً رحباً في الوظيفة الدولية وتلتزم الإدارة الدولية بمبدأ الشرعية هذا كما يتقيد به الرؤساء الإداريون لهذه الإدارات، حيث يلتزمون بالعقوبات المدرجة في اللوائح الخاصة بالموظفين، فلا يجوز لهم استحداث عقوبات جديدة أو توقيع عقوبة لم ينص عليها في اللائحة أو لم يتضمنها نظام موظفي المنظمة¹. وتطبيقاً لذلك وعلى سبيل المثال أجازت لائحة الأمم المتحدة للأمين العام أن يوقع من الجزاءات الملائمة على الموظف الذي يسلك سلوكاً غير مرضي أو يتضمن مخالفة جسيمة لواجباته الوظيفية، ولقد حدد الفصل العاشر من اللائحة نفسها الإجراءات التأديبية الواجب اتخاذها قبل الموظف المخالف بأنها تتدرج بدءاً من اللوم المكتوب وانتهاءً بالفصل لسوء السلوك².

حيث أن مبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي له مفهوم خاص أقل انضباطية مما هو في المجال الجنائي، حيث يتم تحديد العقوبة التأديبية بنص قانوني على سبيل الحصر دون تحديد للمخالفة الإدارية، وللسلطة التأديبية المختصة أن تختار العقوبة الملائمة للذنب المقترف من بين قائمة العقوبات التأديبية المحددة سلفاً، وحكمة ذلك واضحة وهي إلزام سلطة التأديب أياً كانت هذه السلطة بتوقيع العقوبة التأديبية المحددة بنص على سبيل الحصر دون أن يكون لها ابتداء أي عقوبة جديدة خارج نطاق هذه العقوبة المحددة مهما كانت تلك العقوبة متلائمة مع موضوع المخالفة المرتكبة، إذ أن مهمة سن العقوبة التأديبية ليست من اختصاصها ولا يتعلق بولايتها³.

¹ أسنان طالب عبد الشهيد، الأسس القانونية والدستورية للتسوية القضائية للمنازعات الإدارية الدولية في الدستور العراقي والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 2016-2017، ص 65.

² المادة 10 من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.

³ فتح اللح محمد حسن السريري، المرجع سابق، ص 93.

ثانياً: إعلام الموظف الدولي بالتهمة المنسوبة إليه

إن من أهم الضمانات المقررة للموظف الدولي في المجال التأديبي هو 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 لإدانته 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 أمره، وبناءً على ذلك أكدت المادة 14 فقرة 03 من إتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية 1996¹.

ثالثاً: إطلاع الموظف على ملفه

من حق الموظف المحال للتحقيق الاطلاع على ملفه، حيث تقوم الإدارة الدولية بتسليم الموظف المحال للتحقيق الملف الخاص به للإطلاع على ما به من مستندات وأدلة اتهام الموجهة إليه، ويجب أن يشمل هذا الملف سائر الوثائق والأوراق والتقارير التي تم إعدادها عن الموظف وكذا كل من يتصل بالاتهام الموجه إليه².

رابعاً: حق الدفاع

يعد إحترام حق الدفاع مبدأً أساسياً وجوهرياً من المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية في الوظيفة الدولية، ونظراً لأهمية هذا المبدأ تحرص معظم الهيئات والمنظمات الدولية على النص عليه صراحة في لوائح موظفيها، والحق في الدفاع هو تمكين المتهم من إثبات براءته ودرء التهمة عن نفسه من خلال كافة الإجراءات التأديبية، وبالتالي لا

¹ تنص المادة 14 فقرة 03 من إتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1996 على أن: "من حق المتهم أن يخطر في أقصر وقت ممكن وباللغة التي يفهمها وبطريقة مفصلة بطبيعة وسبب الاتهام الموجه إليه"

² فتح الله محمد حسن السريري، المرجع سابق، ص 94.

يمكن توقيع أية عقوبة تأديبية على الموظف الدولي قبل أن تتاح له فرصة تقديم دفاعه ويكون ذلك من خلال سماع أقوله في المخالفات المنسوبة إليه¹.

والحق في الدفاع لا معنى لوجوده بل يضل شعارا بلا مضمون ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود، فالحقيقة التي لا مفر من ترديدها دائما أن العبرة ليست بتقرير الحق أو الضمان وإنما بالوسائل التي تكفل فاعلية ذلك الحق أو ذلك الضمان للمتهم، وعلى هذا النحو لا يمكن أن يكون الدفاع فعالا دون أن تتاح الفرصة للموظف المتهم للإدلاء بأقواله بكل حرية، فله الحق في اختيار أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لتحقيق هذه الغاية بما يراه مناسبا لدفع التهمة عن نفسه².

خامسا: تسبب قرار التأديب

يعد السبب ركن أساسي للعقوبة التأديبية، ذلك أن قرار فرض العقوبة التأديبية على الموظف الدولي في المنظمات الدولية لا يكتسب شرعيته إلا إذا كان يقوم على سبب يستوجب فرض العقوبة، بحيث يجب تسبب قرارات التأديب الصادرة عن السلطة المختصة في المنظمات تجاه موظفيها حتى ولو كانت هذه القرارات قد تضمنت ما يصطلح عليه تسمية العقوبات الخفيفة أو البسيطة³.

ويمكن تعريف السبب بأنه إيراد الأسباب الواقعية والقانونية وفقا للمواثيق والنصوص القانونية للمنظمات التي تبني الإدارة قرارها عليها بفرض العقوبة التأديبية على الموظف الدولي⁴.

¹ طارق عادل الشاهر، المسؤولية التأديبية للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2008، ص 191.

² مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2001، ص 56.

³ سنان طالب عبد الشهيد، الأسس القانونية والدستورية للتسوية القضائية للمنازعات الإدارية الدولية في الدستور العراقي والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 2016، ص 437.

⁴ فرمان درويش حمد، النظام الإنضباطي للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، جامعة السليمانية، العراق، 2008، ص 98.

وتكمن أهمية التسبب بالنسبة للموظف في أمور عدة، منها ما إذا كانت الأخطاء التي وقع الجزاء على أساسها قد تمت مواجهته بها أم لا، كذلك مدى أخذ سلطة التأديب بما أبداه الموظف المخالف من دفاع حول التهمة، كما ويبين له التسبب مدى التزام سلطة التأديب بالاعتبارات القانونية في توقيع الجزاء، بحيث يكون قبوله اللاحق للجزاء مبنياً على اقتناعه التام بأسبابه، وهو ما يحقق أهداف الجزاء التأديبي المرجوة، أو قد لا يقتنع الموظف بكل ذلك فيلجأ للطعن في قرار التأديب أمام الجهات القضاء الإداري المختص، وهنا يكون للتسبب أهمية للموظف في تلمس طريقه نحو الطعن، وإيراد الأسباب التي تجعله غير مقتنع بقرار فرض العقوبة بحقه، وهذا ما يستند فيه بشكل أساسي على أسباب القرار ذاته، ويكون لتسبب فوائد كذلك بالنسبة للقضاء الذي يراقب مشروعيتها بعد أن يقدم له الطعن فيها من قبل ذوي الشأن حيث سيزنها هذا القضاء بالميزان الذي مناطه المشروعية والملائمة على حد سواء¹.

سادساً: تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية

تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية يعني ضرورة تناسب الوصف الذي أضفته الإدارة على الفعل المرتكب من قبل الموظف مع الخطأ الذي ارتكبه من حيث كونه سلوكاً جسيماً أو عادياً أو خدمة غير مرضية أو إهمال الجسيم، ويجب أن يكون هذا الوصف عادلاً لأن العقوبة التأديبية تفرضه بمناسبة جريمة تأديبية معينة فيجب أن يكون رد الفعل متناسباً مع الفعل ذاته².

وفي هذا الشأن عرفت محكمة الأمم المتحدة للإستئناف مبدأ التناسب بأنه التصرف الإداري لا ينبغي أن يكون مفرطاً أكثر مما يقتضيه تحقيق النتيجة المفروضة، ويلبى مطلب التناسب إذا كان التصرف الإداري معقولاً، ويجدد إذا كان مفرطاً، وهذا يستلزم

¹ سدان طالب عبد الشهيد، المرجع سابق، ص 437.

² فرمان درويش حمد، المرجع سابق، ص 110.

النظر فيما إذا كانت غاية التصرف الإداري ذات أهمية كافية، وفيما إذا كان مرتبطاً منطقياً بالغاية، وفيما إذا كان زائداً على ما يقتضيه تحقيق الغاية¹

الفرع الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار الإداري

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 إتخاذ قرار كان عليها إتخاذه وفقاً لشروط عقد الإستخدام أو لنصوص لائحة التوظيف².

ومن حق الموظف الدولي حسب الأحكام التي تتضمنها كافة لوائح ونظم الموظفين المتعلقة بغالبية الإدارات والأجهزة الدولية المختلفة الطعن في القرار الصادر في حقه من رئيس الإدارة الدولية، في حالة إحساسه بأن القرار يلحق به ضرراً، ولهذا فقد سمحت أغلب المنظمات الدولية للموظفين المتضررين بالطعن في القرارات الإدارية التي يمكن أن تلحق الضرر به، فعلى مستوى الأمم المتحدة توجد لجنة تسمى لجنة الإستئناف المشتركة لمنظمة الأمم المتحدة واللجنة الإستشارية المشتركة لإعادة النظر تخص الدول الأمريكية، أما جامعة الدول العربية فإنها لم تسمح بتكوين لجنة الطعن أو الإستئناف، وإنما سمحت للموظف بأن يرفع تظلماً للأمين العام وفق ما جاء به نص المادة 45 من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة للجامعة³.

¹ مشعل محمد العجمي، مرجع سابق، ص 57.

² هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع سابق، ص 125.

³ رابح غليم، المرجع سابق، ص 210.

أما بالنسبة للجنة الطعن الموجودة في الأمم المتحدة، فإنها تدرس الطعون بسرعة تسمح لها بدراسة عادلة للطعن، ولها الحق في أن تستدعي من ترى بأنه من الضروري الإدلاء برأيه ولها أيضا في أن تطلب تقديم المستندات التي تراها ضرورية للفصل في النزاع، وأعمال اللجنة سرية وتصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة، وفي الأخير يجب أن ترسل إلى الأمين العام تقريرا يتضمن قرارها في الموضوع وهو بدوره يصدر القرار النهائي فيه¹.

أولا: المراجعة الإدارية

ويتمثل هذا الأسلوب في تقديم طلب مسبب إلى الرئيس الأعلى لمصدر القرار محل الطعن، أو لمصدر القرار نفسه عندما يكون هو رئيس الإدارة، وبمقتضاه يدعو الموظف إدارته إلى العدول عن القرار محل الطعن وعلى ذلك فإن المراجعة الإدارية لا تستهدف منح الموظف ضمانات إضافية فحسب، وإنما تلبي متطلبا تحسن الإدارة، لأنه لا ينبغي للموظف إلى الجهات القضائية دون أن تتاح للرئيس الإداري الأعلى فرصة مراجعة القرار وتحديد ما إذا كان ملائما أو غير صحيح، خصوصا وأنه في النهاية يعد مسئولا عن تصرفات موظفيه، فضلا عن أن هذا الأسلوب سوف يمكن الموظف في حالات كثيرة من الحصول على ترضية سريعة ومناسبة وبدون نفقات².

يتعين على الموظف المدني بالمحكمة الجنائية الدولية والارغب في الطعن رسميا في قرار إداري نهائي صادر في حقه أن يقدم كخطوة أولى طلب خطي إلى أمين المجلس يطالب فيه بإعادة النظر في القرار من طرف المسجل أو المدعي العام حسب الاقتضاء، على أن يكون هذا التظلم في غضون ثلاثين يوما من تاريخ إخطار الموظف بالقرار. ويجوز للمسجل أو للمدعي العام عند مراجعة أي قرار إداري، أن يقوم وبموافقة الموظف المعني بالتماس المساعدة من أحد أعضاء مجلس الطعون بغية حل القضية، ولا

¹ لبحث حول الضمانات الإدارية والقضائية للموظف الدولي، منشور على الموقع الإلكتروني www.mohamah.net/answer، تاريخ الإطلاع يوم 19-04-2024، على الساعة 12:35.

² مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف، مرجع سابق، ص 58.

يخل هذا الإجراء بحق الموظف في الطعن أمام مجلس الطعون إذا تعذر حل المسألة عن طريق المراجعة الإدارية¹.

ثانياً: مجالس الطعون

بالنظر إلى كثرة عدد موظفي المنظمات الدولية وعدم قدرة أمين عام المنظمة على اتخاذ كافة القرارات، فقد تم إنشاء أجهزة شبه قضائية أو استشارية في داخل المنظمة تتسم بالحياد وتتميز عن سلطة اتخاذ القرار محل النزاع، وتتولى التصدي للنزاع من كافة جوانبه وإصدار رأي بشأنه يرفع للرئيس الإداري الذي يتولى بدوره إصدار القرار النهائي، وعلى ذلك فإن دور هذه الأجهزة الاستشارية يختلط ويرتبط بالتظلم الرئاسي وإن كان طابعه الحيادي يمثل ضماناً للموظفين².

مجلس الطعون بالمنظمة هو هيئة استشارية ينحصر دورها في تقديم المشورة إلى المسجل أو المدعي العام بشأن الطعون المقدمة من أي موظف يرى أن القرار الإداري الصادر في حقه مخالف لشروط التعيين وأنظمة التوظيف³

وعلى الرغم من أن العديد من المنظمات الدولية لديها مجالس طعون، فلا توجد آليتان متماثلتان في هذا الخصوص حيث أن هناك نقص عام في التوحيد بين هذه الأجهزة، ليس فقط في عناوينها، ولكن أيضاً في تشكيلاتها وكيفية تسيرها، وما إذا كانوا يلعبون دوراً ملزماً أو استشارياً في المنظمة⁴.

¹ Article 111/1 / a / b / c / d of the International Criminal Court Staff Rules

² عصام زناتي، القضاء الدولي الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 1995، ص 104.

³ Nicolas Lopez-Armand, Dispute Resolution Mechanism : A Guarantee of Respect for Legal Process and the 'Rule OF Law', Conference on Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations , Op.Cit, p64

⁴ Jodi T. Glasow, Peer Review : A Mechanism to Resolve Employment Disputes, Conference on Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations, Op.Cit, p 112

ويتسم نظام العدل داخل هذه الأجهزة بعدم الانتظام والتفاوت ومع ذلك يمكننا الإشارة إلى بعض القواعد الأساسية التي يقوم عليها:

أ. أن التصدي لفحص إدعاء أحد الموظفين لا يتم إلا بواسطة أعضاء الجهاز ممن هم في درجة الموظف أو أعلى منه، ولا يجوز في جميع الأحوال أن يعرض الأمر على من هم أقل منه.

ب. تستبعد بعض النصوص الموظف المتصور عدم حياده من المشاركة في أعمال المجلس.
ج. إن اللجوء لهذه الأجهزة قد يكون إجبارياً أو مجرد رخصة للموظف، وفي جميع الأحوال تجيز المنظمات الاتفاق بين الإدارة والموظف على تخطي هذه الأجهزة، وعرض الأمر مباشرة على الأجهزة القضائية.

د. يلتزم الموظف الطاعن بضرورة اللجوء إلى جهاز الطعن الداخلي خلال مدة محددة من تاريخ إصدار القرار أو إخطاره أو علمه، ومن ناحية أخرى تستلزم مجالس الطعون بالتصدي للأمر وإصدار قرار بشأنه خلال مدة محددة تتفاوت من منظمة لأخرى، وبالتالي فإن الحق في الطعن الداخلي وإن كان ضماناً يتمتع بها موظفو الخدمة المدنية الدولية، إلا أن قيمة هذه الضمانة تتآكل بشكل كبير إذا كانت سلطة اتخاذ القرارات النهائية قادرة على رفض استنتاجات وتوصيات هيئة الطعون الداخلية دون أن توضح السبب¹.

المطلب الثاني: الضمانات القضائية

الوظيفة الدولية يحكمها قانون ذات طبيعة خاصة تتصل اتصال وثيقاً بالأسلوب الإداري الخاص، الذي تسلكه المنظمات الدولية في حسم المنازعات التي تنشأ بين المنظمة وموظفيها والسبب في انحصار اختصاص المحاكم الوطنية، في هذا الصدد ليس تمتع المنظمة الدولية بالحصانة، والتي تمنع مقاضاة موظفيها أمام هذه المحاكم ذلك لانعدام

¹ عصام زناتي، المرجع سابق، ص 118.

الاختصاص كلياً وعدم قبوله بصفة مطلقة.

وقد بلغ التطور الخاص بإنشاء المحاكم الإدارية الدولية التابعة للمنظمات ذروته بعد قيام منظمة الأمم المتحدة بإنشاء محكمة إدارية تابعة لها، وهذا راجع لعدة أسباب منها العدد الكبير للموظفين الدوليين العاملين بها، والذي ليس لهم الحق في اللجوء إلى القضاء الوطني فخولت الجمعية العامة للأمم المتحدة لأمين عام المنظمة في شهر فبراير 1946 تشكيل لجنة لوضع مشروع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لعرض على الجمعية العامة.

وقد صدر قرار إنشاء محكمة إدارية للأمم المتحدة في 24 نوفمبر 1949 وتتشكل من سبعة أعضاء من جنسيات مختلفة يقوم ثلاثة أعضاء منهم بالفصل في الدعوى وإذا تشكلت الدائرة في الدعوى أكثر من ثلاثة فلا يكون للعدد الزائد حق التصويت¹.

فالجمعية العامة هي التي تقوم بتعيين أعضاء المحكمة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد حيث تعقد دورتها العادية نهاية كل سنة، والادعاء أمام المحكمة يجب أن يكون ذات صلة بين المنظمة والموظف سواء كان منشأ هذه العلاقة هو عقد استخدام أو لوائح التوظيف.

حيث يجب على الموظف الدولي أن يستنفذ جميع وسائل التسوية الغير القضائية المتوفرة قبل اللجوء إلى المحكمة الاحكام التي تصدرها المحكمة هي أحكام نهائية غير قابلة للطعن ولها صفة الالتزام وقوة الشيء المقضي به في مواجهة المنظمة، التي ينتمي لها الموظف الدولي وبالتالي لا تستطيع المنظمة التحلل من تنفيذها².

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

¹ Yannick Rad, La Réforme du Système de Justice Interne de L'Organisation des Nations Unies, Revue Française D'Administration Publique, ENA, 2008, p21

² عبد الله علي عبو، مرجع سابق، ص 320.

حقوقهم وفقاً لنظام قانوني معين وهو ما يسمى بالمحاكم الإدارية، التي لجأت إليها المنظمات الدولية كحل لحل منازعات موظفيها، ولتعدد المنظمات الدولية سنأخذ نموذجين فقط من هذه المحاكم¹.

الفرع الأول: المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

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 في 31 مارس 1964 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 الإيداع وصندوق العلاج الطبي، وكذلك الطعون في القرارات التأديبية وهذا ما جاء به في المادة 02 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للجامعة².

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، 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 هيئة

¹ عصام زناتي، مرجع سابق، ص 25.

² أحمد محمد رفعت، المرجع السابق، ص 287.

تشكل من ثلاثة منهم فقط، ويشترط أن يكونوا من رجال القانون أو القضاء في أي دولة من الدول¹.

وتكون جلسات المحكمة علنية ما لم تقرر المحكمة جعلها سرية أما أحكامها فإنها تكون أحكاماً نهائية واجبة النفاذ وفقاً لما جاء في المادة 11 من النظام الأساسي للمحكمة، وأيضاً نص على أنه يمكن الطعن في أحكام المحكمة بطريق التماس إعادة النظر بسبب ظهور واقعة جديدة أو حاسمة في الدعوى كان يجهلها حتى صدور الحكم الطرف الذي يلتمس إعادة النظر، على ألا يكون جهله ناشئاً عن إهمال منه².

الفرع الثاني: المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم 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 مؤقتاً عام 1927، ولكنه أصبح دائماً سنة 1931 وأعادت منظمة العمل الدولية تنظيم هذه المحكمة بعد الحرب العالمية الثانية، وهذا ما لجأت إليه هيئة الأمم المتحدة في عام 1949 وذلك بإنشاء محكمة إدارية خاصة بموظفيها³.

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 تماماً عن المنظمة ولا تملك الجمعية العامة عزل أي موظف منهم أثناء مدة عضويته، إلا إذا انعقد إجماع باقي

¹ رابح غليم، المرجع سابق، ص 223.

² المادة 11 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

³ إبراهيم أحمد الشلبي، التنظيم الدولي، النظرية العامة والأمم المتحدة، الدر الجامعية، بيروت، لبنان، 1986، ص 100.

الأعضاء على أن هذا العضو ليس أهلاً لشغل هذه الوظيفة وغير صالح لها، وتختار المحكمة رئيساً لها من بين أعضائها وكذلك نائبين له¹.

وتعقد المحكمة دورة عادية في نهاية كل سنة، كما تعقد في الفترة دورة خاصة تقتصر فيها على إصدار الأحكام، وتتنظر المحكمة في الدعاوى وفقاً لما جاء في المادة الثانية في الفقرة الثانية من نظامها الأساسي بقولها: "تفتح المحكمة بابها لكل موظف من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحتى بعد أن يكون عمله قد انتهى، ولكل شخص يخلف الموظف في حقوقه، وكل شخص يستطيع أن يثبت أن له حقوقاً بموجب أي عقد أو شرط تعيين"².

أما الادعاء فيجب أن يكون ذا صلة بعلاقة العمل بين المنظمة والموظف وهذا وفقاً للمادة الثانية في الفقرة الأولى من النظام الأساسي للمحكمة، ويوجب أيضاً النظام الأساسي للمحكمة أن يستنفذ الموظف وسائل التسوية غير القضائية المتوفرة قبل اللجوء للمحكمة، والتي تقضي إما بإلغاء القرار المطعون فيه أو الأمر بتنفيذ الإلتزام فإذا رأت أنهما غير ممكنين أو غير ملائمين قضت بدفع تعويض مناسب تقدره المحكمة³.

والأصل أن تنظر المحكمة في القضايا في جلسات علنية إلا إذا رأت المحكمة أن ثمة ظروفًا استثنائية تتطلب أن تكون الجلسات سرية، وتصدر المحكمة أحكاماً نهائية غير قابلة للطعن ولها صفة الإلزام وقوة الشيء المقضي به في مواجهة المنظمة الدولية، كما يمكن في بعض الأحوال الطعن في الأحكام التي تصدرها المحكمة بطريقة إلتماس إعادة النظر في حالة ما إذا اكتشفت المحكمة وقائع جديدة لم تكن مطروحة عليها⁴.

¹ أحمد محمد رفعت، القانون الدولي الإداري، دار المنار، القاهرة، مصر، د.س.ن، ص 283.

² المادة 02 فقرة 02 من النظام الأساسي للمحكمة الدولية.

³ رابح عليم، المرجع سابق، ص 220.

⁴ أحمد محمد رفعت، المرجع سابق، ص 286.

وللمحكمة الإدارية أسوة ببقية المحاكم الدولية كمحكمة العدل الدولية، وبمعنى آخر أن هذه المحكمة تشبه في عملها محكمة العدل الدولية¹.
إلا أنه في عام 2007 قررت الجمعية العامة استحداث نظام جديد لمعالجة المنازعات الداخلية والمسائل التأديبية في الأمم المتحدة، وذلك بإعتراف كل من الإدارة والموظفين بأن النظام القائم لم يعد يلبي احتياجات المنظمة، وقد تصرفت المنظمة بناء على توصيات فريق من الخبراء واقتراح من الأمين العام بوضع تصميم لإقامة العدل في الأمم المتحدة، وذلك بخلق محكمتي الأمم المتحدة للمنازعات كمحكمة ابتدائية، ومحكمة الإستئناف كمحكمة تفصل في الطعون التي تكون على أحكام محكمة المنازعات².

¹ عبد الله علي عبو، القضاء الدولي الإداري في إطار المنظمات الدولية، منشور على الموقع الإلكتروني <http://right.uomosul.edu.iq/files/files-7845925.pdf>، تاريخ الإطلاع 20-04-2024، على الساعة

12:55.

² هبة جمال ناصر عبد الله علي، مرجع سابق، ص 143.

ملخص

بناء 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 إرادتها الذاتية.

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 الإمتيازات 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 نظاما خاصا كضمان يضمن للموظف حقوقه وتحفظ مصالحه، وهو على نوعين ضمانات إدارية وضمانات قضائية، وقد خلصنا في ختام هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والمقترحات.



بناء 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 إرادتها الذاتية.

كما عرفنا أيضا من خلال دراسة النظام القانوني للموظف الدولي بأن تعيينه يكون بتوافر العديد من الشروط مثل شرط الكفاءة وشرط التوزيع الجغرافي العادل، وهذا يتم وفقا للعديد من الإجراءات فإما يكون بإقتراح من الدول الأعضاء أو من طرف الأمين العام للمنظمة، فبمجرد تعيين الموظف الدولي في الوظيفة الدولية يكتسب مجموعة من الحقوق مثل الحق في الراتب والحماية، وفي المقابل يتحمل العديد من الإلتزامات التي تفرضها الوظيفة وتقتضيها ظروف العمل في المنظمة مثل عدم إفشاء أسرار المنظمة إلى غير ذلك.

كما 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 الإمتيازات 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 نظاما خاصا كضمان يضمن للموظف حقوقه وتحفظ مصالحه، وهو على نوعين ضمانات إدارية و ضمانات قضائية.

وقد خالصنا في ختام هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والمقترحات.

أولاً: النتائج

- أ. إن ظهور الوظيفة الدولية بماهي عليه الآن تزامن مع ظهور المنظمات الدولية خاصة عصبة الأمم وهيئة الأمم المتحدة، فهذه الأخيرة هي التي وضعت نظاماً قانونياً خاصاً بالموظف الدولي ومن ثم تلتها المنظمات الدولية الأخرى، وتبين لنا عناصر الموظف الدولي الفرق بين الموظف الدولي وما يشابهه من المصطلحات مما يعني أن الموظف الدولي هو شخص يعمل في المنظمة الدولية بصفة دائمة ومستمرة، بمقابل مالي، ويخضع في عمله لقانون المنظمة، ولا يخضع للقانون الوطني لدولته.
- ب. إن طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية هي علاقة عقدية لائحية إلا أن الواقع العملي يؤكد على أن كل منظمة تضع النظام القانوني الذي يناسبها وذلك وفق ما تقتضيه مصالحها.
- ت. لا يعتبر اقتراح الدول الأعضاء في المنظمة لموظفيها هو تدخل في الشؤون الداخلية للمنظمة لأنه يكون بطلب من المنظمة إلا أن الدول قد تستعين بهؤلاء الموظفين من أجل الضغط على المنظمة بصورة غير مباشرة ودون علمها.
- ث. إن واجب استقلال الموظف الدولي وولائه للمنظمة قد لا يتحقق لأبعد الحدود لأنه يبقى إنساناً مما يعرضه للضغوطات والقيام برشوته من طرف الدول أو من أي جهة أخرى خاصة إذا كان لا يتمتع بأي أخلاق أو أي ضمير مهني.
- ج. يتمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحصانات والإمprivileges تفوق تلك التي يتمتع بها المبعوث الدبلوماسي، لأنه يستطيع أن يواجه بها دولته ودولة المقر وباقي الدول وذلك بحسب قوة المنظمة.

ثانيا: الإقتراحات

- أ. نقترح توسيع الحصانات والضمانات إلى موظفي الفئة الثالثة وال رابعة.
- ب. الإهتمام بالجانب الإجتماعي للموظفين الدوليين وذلك لضمان مردوديتهم وفعاليتهم في العمل.
- ت. على الدول أن تحترم التزاماتها الخاصة بتوفير المعاملة الحسنة للموظفين الدوليين وخاصة دولة المقر التي يجب أن تحرص على ذلك.
- ث. على المنظمة التقيد بالعقد الذي يجمعها بالموظف الدولي واللوائح التي تضعها من أجل ذلك، وأن تقوم بإستشارته في أي تغيير تريد أن تحدثه في العقد أو في اللوائح مما يضمن استقرار وضع الموظف الدولي داخل المنظمة.
- ج. محاولة دراسة فكرة نظام العدل الجديد الذي اقترحتة الجمعية العامة للأمم المتحدة، بإنشاء محكمتين الأولى سمتها محكمة المنازعات والثانية محكمة استئناف مما يخلق لنا محكمتين محكمة ابتدائية ومحكمة استئناف.
- ح. يمكننا الحديث عن إنشاء محكمة إدارية دولية يلجأ إليها جميع الموظفين الدوليين وتكون مستقلة عن أي منظمة، وهذا ما قد يستحيل عمليا نظرا للعدد الهائل للمنظمات الدولية الذي يفوق الآلاف.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

التقارير:

1. تقرير لصندوق الدولي للتنمية الزراعية، التوزيع الجغرافي لموظفي الصندوق والبرنامج المعزز للموظفين المهنيين المزمالمين، 2005
2. تقرير مكتب المحكمة الجنائية الدولية، التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين من حيث تعيين الموظفين في المحكمة الجنائية الدولية، 2015

الكتب:

1. إبراهيم أحمد الشلبي، التنظيم الدولي، النظرية العامة والأمم المتحدة، الدر الجامعية، بيروت، 1986
2. أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، ط02، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986
3. أحمد محمد رفعت، القانون الدولي الإداري، دار المنار، القاهرة، د.س.ن
4. أسماء البسطامي، الحقوق السياسية للموظف الدولي، ط01، دار الحقانية، 2015
5. جمال طه ندا، الموظف الدولي دراسة مقارنة في القانون الإداري الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1986
6. حسام محمد عبد العزيز، المحاكم لإدارية الدولية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014
7. حسن نافعة، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولي، مصر، 2002.
8. خليل حسن، التنظيم الدولي النظرية العامة والمنظمات الدولية، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2010
9. رابح غليم، الموظف الدولي في جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2004
10. رابح غنيم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2003

11. ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، 2000
12. رجب عبد الحميد، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، مطبعة B.M.A، مصر، 2009.
13. سهيل حسن الفتلاوي، المنظمات الدولية، دار الفكر العربي، مصر، 2004.
14. سهيل حسن الفتلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2010
15. صالح محمد بدر الدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2007
16. عبد السلام صالح عرفة، التنظيم الدولي، ط02، منشورات الجامعة المفتوحة، ليبيا، 1997
17. عبد السلام صالح عرفة، التنظيم الدولي، منشورات الجامعة المفتوح، 1997
18. عبد العزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 1990
19. عبد العزيز ناصر عبد الرحمان العبيكان، الحصانات والإمتهيازات الدبلوماسية والقنصلية في القانون الدولي، ط01، مكتبة العبيكان للنشر، الرياض، 2007
20. عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009
21. عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، ط02، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013
22. عبد المعز عبد الغفار نجم، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996
23. عصام زناتي، القضاء الدولي الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 1995.
24. عصام زناتي، قواعد تعيين الموظفين الدوليين، دار النهضة العربية، مصر، 1998

25. علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، ط01، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الكوفة، 2012
26. علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، مؤسسة الصادق الثقافية، العراق، 2012
27. علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، مؤسسة دار الصادق الثقافية، العراق، 2012.
28. علي يوسف شكري، المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2003
29. عمير نعيمة، ديمقراطية منظمة الأمم المتحدة، دار هومة، الجزائر، 2007
30. غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، ط01، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2011
31. فتح الله محمد حسن السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، مصر، 2013
32. فتح الله محمد حسين السمريري، المركز القانوني للموظف الدولي، ط2013، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013
33. فوزي صلاح الدين، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، 1999
34. فوزي صلاح الدين، الوظيفة العامة الوطنية والوظيفة العامة الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2013
35. محمد المجدوب، التنظيم الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998
36. محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015
37. محمد سرحان عبد العزيز، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990

38. محمد سعادي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة نموذج، دار
الخلدونية، الجزائر، 2008
39. محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي، الدار الجامعية، مصر، 1991
40. محمد سعيد دقاق، التنظيم الدولي، ط06، دار النهضة، القاهرة
41. محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1974
42. محمد عبد الرحمان إسماعيل علي الداري، الحماية القضائية للموظف الدولي،
المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012
43. مصباح جمال مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله،
ط01، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2011
44. مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، النظرية العامة، دار الجامعة الجديدة،
الإسكندرية، 1988
45. مفيد محمود شهاب، المنظمات الدولية، ط04، دار النهضة العربية، مصر،
1978
46. ندا جمال طه إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي
الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986
47. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط01، دار
الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007
48. الهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية،
المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006
49. هاني الرضا، العلاقات الدبلوماسية والقنصلية، ط01، دار المنهل اللبناني،
بيروت، 2006
50. هديل صالح الجدابي، مسؤوليات المنظمات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية،
لبنان، 2012.

الرسائل والمذكرات

دكتوراه

1. إبراهيم براهيم مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2017-2018
2. سنان طالب عبد الشهيد، الأسس القانونية والدستورية للتسوية القضائية للمنازعات الإدارية الدولية في الدستور العراقي والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 2016-2017
3. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، 2002
4. مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018-2019
5. منيرة حروش، مبدأ الدفع بالمنصب الرسمي للموظفين السامين الدوليين أمام القضاء الجنائي الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2018-2019

ماجستير

1. جاكين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2014
2. خالد حماد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2012
3. سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2015

4. سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010-2011
 5. طارق عادل الشاهر، المسؤولية التأديبية للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2008
 6. فرمان درويش حمد، النظام الإنضباطي للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، جامعة السليمانية، العراق، 2008
 7. فرمان درويش حمد، النظام الإنضباطي للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، جامعة السليمانية، العراق، 2008
 8. لمين عامرة، مركز الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014-2015
 9. ليندة لفحل، إدارة التعدد الثقافي في داخل المنظمات الدولية، منظمة الصحة العالمية نموذجاً، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2013-2014
 10. محمود أحمد الزرابي، تقييم إختيار وتعيين العاملين الإداريين في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2006
 11. مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2001
 12. هبة جمال ناصر عبد الله العلي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2011
- ماستر

1. أمينة سعد، الموظف الدولي وحقوقه، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2020-2019
2. إيمان يحيوي، حصانة الموظف الدولي ضد القضاء الجنائي في الدولة المضيفة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2020-2019
3. جليل سلمى، النظام القانوني للموظف الدولي في إطار منظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2019-2018
4. خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2016-2015
5. رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2015.
6. رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2017-2016
7. طالب جميدة، النظام القانوني للموظف الدولي، دراسة في ضوء المنظمات الدولية والإقليمية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2021-2020

المجلات والمقالات

1. إبراهيم ميلاوي، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر، العدد 03، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2008
2. أحلام وغليسي علاقة الموظف الدولي والمنظمة الدولية في إطار الشرعية الدولية، الأمم المتحدة نموذجا، مجلة الرائد في الدراسات السياسية، المجلد 01، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، 2020
3. إسماء حسين عزيز حجازي، المركز القانوني للموظف الدولي، مجلة جنوب الوادي للدراسات القانونية، كلية الحقوق، الجزء الأول، العدد 02، مصر، 2017

4. إسماعيل حفيظ الله، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 05، كلية القانون، جامعة الزاوية، يونيو 2016
 5. تركي سطات المطيري، تقييم كفاءة الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الكويتي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 53، 2013
 6. خيرية ميلود، إلتزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة الدولية، مجلة الفكر، العدد 16، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017
 7. صلاح جبير البصيصي، تجريم الرشوة في القانون الدولي، مجلة رسالة الحقوق، المؤتمر القانوني الوطني العاشر، كلية القانون، جامعة كربلاء، العراق، 2013
 8. عز الدين فوده، الوظيفة الدولية، مجلة لعلوم الإدارية، السنة 6، العدد 02، ديسمبر 1964
 9. قيصر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 12، العدد 47، العراق، 2011
- المواقع الإلكترونية
1. بحث حول الضمانات الإدارية والقضائية للموظف الدولي، منشور على الموقع الإلكتروني www.mohamah.net/answer ، تاريخ الإطلاع يوم 19-04-2024
 2. عبد الله علي عبو، القضاء الدولي الإداري في إطار المنظمات الدولية، منشور على الموقع الإلكتروني <http://right.uomosul.edu.iq/files/files-7845925.pdf> ، تاريخ الإطلاع 20-04-2024

مراجع باللغة الأجنبية

1. Article 111/1 / a / b / c / d of the International Criminal Court Staff Rules.
2. Jodi T. Glasow, Peer Review : A Mechanism to Resolve Employment Disputes, Conference on Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations
3. Nicolas Lopez–Armand, Dispute Résolution Mechanism : A Guarantee of Respect for Legal Process and the ‘Rule OF Law’, Conference on Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations
4. Yannick Rad, La Réforme du Système de Justice Interne de L'Organisation des Nations Unies, Revue Française D'Administration Publique, ENA, 2008

فهرس الموضوعات

الإهداء

التشكرات

أ.....	مقدمة
5.....	الفصل الأول الموظف الدولي وطبيعة علاقاته بالمنظمة الدولية
8.....	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف الدولي
8.....	المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي
9.....	الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي وخصائصه
16.....	الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن بعض المفاهيم المشابهة
21.....	المطلب الثاني: كيفية إختيار الموظف الدولي
21.....	الفرع الأول: الشروط المرتبطة بشخص الموظف
23.....	الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بالمنظمة
27.....	المبحث الثاني: طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية
28.....	المطلب الأول: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية
28.....	الفرع الأول: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تعاقدية
33.....	الفرع الثاني: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية
37.....	المطلب الثاني: الاتجاه المختلط
37.....	الفرع الأول: مضمون الاتجاه المختلط
38.....	الفرع الثاني: الواقع العملي للاتجاه المختلط
41.....	الفصل الثاني الآثار القانونية والضمانات المقررة للموظف الدولي

المبحث الأول: الآثار القانونية للموظف الدولي.....	43
المطلب الأول: حقوق.....	43
الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي.....	43
الفرع الثاني: واجبات الموظف الدولي.....	46
المطلب الثاني: إمتيازات الموظف الدولي.....	49
الفرع الأول: حصانات الموظف الدولي.....	50
الفرع الثاني: إنتهاء خدمة الموظف الدولي.....	54
المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف الدولي.....	57
المطلب الأول: الضمانات الإدارية.....	57
الفرع الأول: الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار الإداري.....	57
الفرع الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار الإداري.....	64
المطلب الثاني: الضمانات القضائية.....	67
الفرع الأول: المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.....	69
الفرع الثاني: المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة.....	70
خاتمة.....	74
قائمة المصادر والمراجع.....	78