



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

المركز القانوني للموظف الدولي

The legal status of the international employee

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام

تخصص : القانون الدولي و العلاقات الدولية

تحت إشراف :

أ . مسيكة محمد الصغير

من إعداد الطلبة :

عماني سمير

مناد الجيلالي

لجنة المناقشة :

د . مبخوتة أحمد

د . مسيكة محمد الصغير

د . شامي ياسين

رئيسا

مشرفا

مناقشا

السنة الجامعية : 2016-2017 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرهان:

الحمد لله العلي القدير وله الشكر الجزيل، على إتمام هذا العمل المتواضع، تحت إشراف
الدكتور: مسيكة محمد الصغير

الذي نتوجه إليه بالعرفان والتقدير على ما بذله من جهد في سبيل توجيهنا لإنجاز هذا
البحث.

كما نتوجه أيضا بالشكر إلى جميع الأساتذة الأفاضل الذين لهم منا فائق التقدير والاحترام
والشكر، لما بذلوه من جهد في سبيل تكويننا.
إلى زملائنا الذين لم يخلوا علينا بنصائحهم.

فارجوا من الله التوفيق لنا جميعا إنه ولي ذلك والقادر عليه.

مقدمة :

منذ أن بدأت فكرة الدولة بمفهومها الحديث تظهر و تستقر و الحرب بين هذه الدول سجلا
إذ سعت كل منها و منذ البداية إلى توسيع حدودها على حساب الأخرى أو اكتساب مناطق نفوذ و
مستعمرات في داخل القارة أو في القارات الأخرى.

و الملاحظ أن التطور العلمي الذي شمل مختلف الميادين و منها الميدان العسكري ، أدى إلى
ازدياد خطر الحرب حيث اتسع نطاقها ليشمل مختلف بقاع العالم ، الأمر الذي بدأ ينذر بمزيد من
الخصائر البشرية و الاقتصادية .

ومن هنا بدأت الدول بمختلف قاراتها تسعى إلى إيجاد سبل للتفاهم الودي لإيجاد حلول
مقبولة لما بينها من تنافس و صراع توافر عليها و ويلات الحرب و تحفظ بينها نوعا من التوازن المقبول.
ولتحقيق هذه الغاية تبنت الدول عدة أساليب و من بينها المنظمات الدولية ، حيث ترجع نشأة
المنظمات الدولية إلى فكرة وردت في المؤتمر الدولي ، حيث تعتبر هذه المنظمات امتدادا لهذا النوع من
المؤتمرات ، و ذلك بسبب قيامها بهدف معالجة المسائل و المشاكل المشتركة بين الدول و اتخاذ قرارات
جماعية بخصوص العديد من الأمور الدولية ، حيث تقوم بالبحث عن مواقف من الدول المشاركة من
أجل القيام بالممارسات الفعلية ، إلا أن هذه المؤتمرات لم تفرض إرادة خارجية ، و هذه المنظمات
حصلت على إرادة ذاتية مستقلة من الدول الأعضاء بالإضافة إلى سكرتارية مستقلة ، و مجموعة من
القرارات بالإضافة إلى مجموعة من الأجهزة التابعة لها حيث أن هذه الأجهزة في حاجة إلى الأداة
اللازمة لتسييرها من الناحية الإدارية و لتشغيلها بطريقة دائمة يومية تتمثل هذه الأداة في الموظفين
الدوليين .

و من هذا المنطلق فإن المنظمة الدولية لا يمكنها أن تباشر اختصاصها المنوطة بها ووظائفها
المعهدودة إليها إلا من خلال جهاز يضم مجموعة من العاملين يضطلعون بممارسة هذه الاختصاصات
و الوظائف ممن يطلق عليهم اصطلاح " الموظفين الدوليون " .

وقد تصدت محكمة العدل الدولية لتعريف المستخدم الدولي في رأيها الاستشاري الشهير الصادر في 11 ابريل 1949 بشأن حق موظفي الأمم المتحدة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بمستخدميها أثناء تأدية واجباتهم بأنه " كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أو لا ، يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة ، وباختصار كل شخص تتصرف المنظمة بواسطته " ، ولا يخضع الموظف الدولي في أدائه لعمله لأي سلطة خارجية فهو يؤدي عمله باسم المنظمة و لحسابها وفق تعليمات أجهزتها المختصة ، و يمتنع عليه تلقي تعليمات من أي حكومة أو سلطة خارجية عن المنظمة أو القيام بأي عمل يسئ إلى مركزه الوظيفي كموظف دولي .

إن الموظف الدولي هو الأداة الأرحح لتسيير شؤون المنظمة و المسؤول عن تحقيق أهدافها و قد ازدادت أهميته من اتساع مجالات تدخل المنظمة الدولية سواء كانت عالمية أو إقليمية و تتعدد صور نشاطها لتشمل كافة المجالات الاقتصادية و الاجتماعية ، و بعد أن كان مقتصرًا على الجانب السياسي ، سعيًا منها إلى تحقيق السلام و تطوير المجتمعات الدولية فانعكس هذا التطور على دور الموظف الدولي .

وبالتالي فقد أصبح من الضروري التعرض لدراسة النظام القانوني لهؤلاء الموظفين ، وما يتضمنه من قواعد ومبادئ و أحكام تنظم أوضاعهم و تضبط علاقاتهم بالمنظمة الدولية التي يعملون بها .
وعليه نطرح الإشكال التالي : فيما يتمثل المركز القانوني للموظف الدولي ؟

- المنهج المتبع في الدراسة :

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن ، وذلك كون المنهج الوصفي التحليلي يهدف إلى تشخيص الموضوع من مختلف جوانب ، كما اعتمدنا على المنهج المقارن وذلك للمقارنة بين بعض ميزات الموظف الدولي في مختلف المنظمات الدولية و الإقليمية ، كما اعتمدنا كذلك على المنهج التاريخي بتطرقنا للتطور التاريخي للوظيفة الدولية .

- دوافع إختيار الدراسة :

- تعلقنا بالوظيفة الدولية ومحاولة الإطلاع على هذه الوظيفة أكثر .
- معرفة مكانة و مركز الموظف الدولي في المنظمة العامل لها و أهم المهام التي عليه القيام بها و كذا الحقوق التي يتمتع بها .
- لإرتباط الوظيفة الدولية بمجال القانون الدولي و العلاقات الدولية .

- صعوبات الدراسة :

- قلة المراجع العلمية و عدم الحصول على المراجع التي لها صلة مباشرة بالدراسة .
- تشابه معظم الدراسات السابقة .

-أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على الوظيفة الدولية أكثر و وتحصيل معلومات أكثر عنها و الاستفادة من هذه الدراسة.
 - 2- معرفة الأحكام و المبادئ و القواعد التي تنظم علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية العامل لديها، وكذا أهم الضمانات و الحصانات المتمتع بها و الواجبات التي يقوم بها تجاه المنظمة .
 - 3- الوقوف على المراحل التي مرت بها الوظيفة الدولية و معرفة أهم الخصائص المميزة للموظفين الدوليين في أكبر المنظمات الدولية و المقارنة بينها .
- وقد أبرزنا من خلال الفصل الأول ماهية الموظف الدولي مقسمين ذلك إلى ثلاثة مباحث حيث يتطرق المبحث الأول إلى تاريخ نظام الموظف الدولي ، أما المبحث الثاني فيعالج مفهوم الموظف الدولي والمبحث الثالث جاء تحت عنوان علاقة الموظف الدولي بالمنظمات الدولية.

كما تناول الفصل الثاني النظام القانوني للموظف الدولي والذي جاء أيضا في ثلاثة مباحث ،
المبحث الأول يعالج نظام تعيين الموظف الدولي وشروط استخدامه ، المبحث الثاني خصص
للمضمانات المقررة للموظف الدولي ، والمبحث الثالث يعدد واجبات وحقوق الموظف الدولي .

الفصل الأول :

ماهية الموظف الدولي :

تتمتع المنظمة الدولية بالمقدرة في إدارة شؤونها الداخلية و تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها ، و تحقيق المصلحة العامة الدولية ، و هذا عن طريق جهازها الوظيفي المستقل الذي يتكون من مجموعة من العاملين الذين يمارسون هذه الاختصاصات و الوظائف ، و القيام بالتصرفات القانونية و المادية .

و يقصد بفتة العاملين بالمنظمة الموظفين الدوليين ، فالمنظمة بحاجة للعنصر البشري الذي يسير جهازها الإداري و يعبر عن إرادتها ، عن طريق أداء مهامهم التي ييشرونها بموجب العقد المنشئ أو النظام الخاص بالموظفين ، فالوظيفة الدولية في القانون الدولي و العلاقات الدولية هي فرع جوهري و أساسي من فروع القانون الدولي الإداري .

و من هنا نتساءل عن العلاقة بين ظهور الموظف الدولي و استحداث القانون الدولي الإداري الذي سنوضحه في المبحث الأول ، كما سنتطرق إلى تعريف راجح للموظف الدولي من خلال المبحث الثاني ، و من ثم بيان طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية في المبحث الثالث .

المبحث الأول :

ظهور نظام الموظف الدولي :

إن ظاهرة التنظيم الدولي لم تكن طفرة جديدة في مجال العلاقات الدولية ، وإنما مرت بمراحل شهدت تطورات متعددة ، فمنذ فجر التنظيم الدولي و جلوس الجماعة الدولية على مائدة التفاوض حيث المؤتمرات الدولية و دخوله في تكتلات و اتحادات دولية ، عرف الموظف الدولي كآلة من آليات القانون الدولي الإداري يعتمد عليها في تسجيل و ضبط ما يدور في أروقة هذه الاتحادات و المؤتمرات ، ثم تطور نظام الموظف الدولي بصورة أكبر في ظل التنظيم الدولي التقليدي حيث عرفت الجماعة الدولية الموظفون الدوليون الذين يعملون لصالح المنظمة و يسعون إلى تحقيق أهدافها و غاياتها ، و هو ما يتطلب من المنظمة الدولية أن يكون لها جهاز وظيفي مستقل و الذي تباشر عن طريقه الاختصاصات و الوظائف المسندة اليها للقيام بها و يتكون هذا الجهاز من مجموعة من العاملين ما يعرف باسم الموظفون الدوليون¹.

ولما كان عصر التنظيم الدولي هو مرحلة انتقالية مرت بها الجماعة الدولية على مضض، حيث سادتها الاضطرابات السياسية و انعدم فيها التوازن السياسي ، و لذلك سميت هذه المرحلة بمرحلة انعدام التوازن السياسي .

و مع بداية عصر التنظيم الدولي المعاصر حيث ظهور الامم المتحدة كنموذج فريد للتنظيم الدولي ظهرت الحاجة الضرورية إلى لفييف من المستخدمين أو الموظفين الدوليين لمساعدة المنظمة بفروعها و أجهزتها المختلفة على القيام بمهامها و تحقيق أهدافها و غاياتها ،

¹ _ جمال طه ندا، الموظف الدولي ، دراسة مقارنة للقانون الدولي الإداري ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط1، 1986، ص31 .

وظهرت معالم فن الادارة الدولية التي تعتمد على الموظفين الدوليين في أنشطتها و تحقيق أهدافها ، ونمت وتطورت قواعد القانون الدولي الاداري وهي القواعد التي تحكم الادارة تنظيميا و نشاطا ، و كان من بينها مجموعة القواعد الخاصة بنظام الموظف الدولي¹.

وعند تتبعنا لهذه المراحل نجد أنها بدأت بمرحلة ما قبل التنظيم الدولي و هذا ما سوف نتطرق إليه في المطلب الأول ، ومرحلة التنظيم الدولي التي خصصنا لها المطلب الثاني .

¹ _رجب عبد المنعم متولى ،الموظف الدولي في بيئته المهنية و دوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية، لم يذكر الناشر ط1 ، 2002 ، ص6 .

المطلب الأول :

مرحلة ما قبل التنظيم الدولي :

تعتبر البدايات الأولى لقيام المنظمات الدولية البتة التي وضعت بدايات نشأة الوظائف الدولية ، و التي تعني تلك القواعد المنظمة لنشاط أمانة المنظمة مع علاقتها بالوظائف و الموظفين داخل هذه المنظمة¹ ، و تعود نشأة هذه الأخيرة (المنظمات الدولية) إلى فكرة المؤتمرات الدولية التي لجأت إليها الدول عقب المنازعات الدولية مروراً بفكرة جديدة و هي الاتحادات الدولية وصولاً إلى ماهي عليه حالياً²

هذا يقودنا إلى دراسة ملامح الوظيفة الدولية في عصر المؤتمرات الدولية و الاتحادات و

المكاتب الإدارية الدولية في فرعين و هما :

الفرع الأول: مرحلة المؤتمرات الدولية.

الفرع الثاني : مرحلة الاتحادات و اللجان الدولية

الفرع الأول :

مرحلة المؤتمرات الدولية

لقد أورد الأستاذ محمد سعيد الدقاق في تعريفه للمؤتمرات الدولية بأنها "هي التي يتفق على انعقادها بصفة دورية و تأخذ مظهرها أكثر ثباتاً و استمراراً ، و أهم ما يميز تلك التنظيمات أنها اجتماع لممثلي الدول المشتركة فيه بهدف بحث موضوعات تتعلق بمصالحهم المشتركة"³.

و بناءً على هذا التعريف يمكن القول أن المرحلة الأولى من مراحل تطور المجتمع الدولي بدأت سنة 1815 حتى سنة 1919 في الوقت الذي كانت فيه الأحلاف هي السمة الغالبة في التعاون

¹ _ مصطفى أحمد فؤاد ، قانون المنظمات الدولية _دراسة تطبيقية_، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2004، ص 139

² _ رياض صالح أبو العطا ، المنظمات الدولية ، دار إثراء للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط1، 2009، ص12-13.

³ _ الدقاق محمد السعيد، التنظيم الدولي ،الدار الجامعية ،الاسكندرية، ط1 ، 1986، ص 32 .

الدولي (التحالف الأوروبي) ، من جانب اخر كانت المناقشات في المؤتمرات الدولية أو غيرها هي الأداة البارزة لإدارة ذلك التعاون¹.

و قد كان أول هذه المؤتمرات عام 1815 و الذي عقد بعد انتصار إنجلترا و النمسا و بروسيا و الاتحاد السوفيتي .

و لكن الدول أحست إلى حاجتها إلى ضرورة التلاقي خلال الفترات التي تفصل ما بين الاجتماعات المتتالية رغبة في الاتصال الدائم و تجنب الانقطاع الذي يضعف التعاون ، ومن ذلك بدأت الأمانة العامة للاجتماعات تلعب دورا بارزا تتجاوز به نطاق النشاط البيروقراطي حيث امتدت جهودها إلى أكثر من تسجيل الاجتماعات و رعاية المباني و توزيع الوثائق و ترجمة الأعمال و تنظيم الاجتماعات²، ومن أبرز هذه الأمانات أمانة مؤتمر لاهاي المنعقد 1907 و التي كانت تتكون من أكثر من خمسة و عشرين موظفا أو مستخدما تم تعيينهم بمعرفة الدول الأعضاء ، و كان هؤلاء هم نواة نظام الموظف الدولي³.

أما فيما يتعلق بوظيفة الأمين العام للمؤتمر ، فقد كان يجري العمل على أن يكون تعيين الأمين العام للمؤتمر من الموظفين الدبلوماسيين للدولة المضييفة بعد القيام بمشاورات رؤساء الوفود المختلفة للحصول على الموافقة على شخصه مثال ذلك الأمين العام لمؤتمر لندن 1867_1871 كان إنجلترا و هذا راجع إلى عدة أسباب :

1- مجاملة الدولة المضييفة.

2- تسهيل أداء الأمين العام للوظائف المحددة له عندما يكون من الدولة المضييفة خاصة أن هذه الوظائف كانت إدارية بحثية ، تتعلق بتزويد المؤتمر بما يتطلبه من دراسات و أبحاث .

¹ _ رايح غليم ، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية ، دار الهومة ، الجزائر، ط 1، 2004، ص72 .

² _ رايح غليم ، نفس المرجع ص 72.

³ _ محمد طلعت الغنيمي ، الغنيمي الوسيط في التنظيم الدولي ، ط 1، منشأة المعارف ، 1984، ص 337.

ومن ناحية أخرى كان الأمين العام للمؤتمر الدولي يقوم بصفته رئيساً لهيئة الأمانة العامة بتنظيم عملها والإشراف على أعمال أعضائها فنيا بالرغم من أنه لم يكن له دخل في معظم الأحوال في تعيينهم.¹

و عليه فان الأمين العام للمؤتمر لم يكن إلا موظفا خاضعا للقانون الداخلي للدولة التي تعينه .

الفرع الثاني :

مرحلة الاتحادات و اللجان الدولية .

بعد نجاح مؤتمر لاهاي لعام 1907 ظهرت الاتحادات و اللجان الدولية و التي كانت بمثابة النواة لظهور المنظمات الدولية ، حيث بلغت شأنها كبيرا من التطور إلا أن أطلق عليها وصف " عصر الاتحادات الدولية " على القرن التاسع عشر و قد بلغت عام 1919 حوالي 222 إتحادا دوليا ، نذكر منها الإتحاد الصحي الدولي عام 1875 ، الإتحاد التلغرافي الدولي عام 1865 ، إتحاد البريد الدولي عام 1878 و تميزت هذه الاتحادات بالخصائص التالية :

__ أن غالبيتها تتمتع بسلطات إدارية فقط .

__ أنها كانت في الغالب تحت إشراف دولة عضو أو تحت إشراف لجنة دولية .

__ أنها قامت باتصالات عديدة مع الإدارات الوطنية ، الأمر الذي أدى إلى ظهور الكثير من القواعد و

العادات المتبعة حاليا على المستوى الفني (الوطني و الدولي)²

فقد زودت الاتحادات الإدارية آنذاك على غرار المؤتمرات الدولية بجهاز مسؤول عن الإدارة كان يسمى بالمكتب bureau office ، و قد زادت أهميته إلى درجة أن المؤتمر في حد ذاته سمي مكتبا

¹ _ خرشوفي عمر ، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة (مذكرة تخرج -ماستر)، جامعة تلمسان ، 2015، ص11.

² _ عبد الله علي عبو ، المنظمات الدولية ، ط1 ، دار القنديل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011، ص 30-31 .

مثل : المكتب الدولي للأوزان و المقاييس الذي أنشئ بغية تسهيل المبادلات التجارية و الاقتصادية بين الدول ، و المكتب الدولي للمواصلات الحديدية الذي أنشئ في بون ¹ .

يظطلع بمهام المكتب طائفة من الموظفين الوطنيين مكلفين بوظيفة بين الدولية ، و بالتالي فإن هذه الاتحادات كيفت على أنها تجمع لأجهزة وطنية لعدة دول ، و ليس أجهزة دولية جماعية .

لعل أن أول إدارة دولية عرفها العالم الحديث هي هيئة إدارة نهر الراين و التي أسست عام 1804 ، هذه الإدارة ذات أهمية بالغة كون المعاهدة التي أوجدت الهيئة تعتبر أول وثيقة تطلق على المستخدمين فيها وصف الموظفين الدوليين ، و ذلك بموجب المادة 131 من الميثاق المنشئ للهيئة ² ، و بالتالي أصبح مدير و موظفو اللجنة المناط بهم مسؤولية تنظيم الملاحة في النهر أول من يتمتع بامتيازات منصب الموظف الدولي و حصانات دبلوماسية و أخرى دولية ، و من بعدها منح قضاة محكمة التحكيم في لاهاي بعض الامتيازات و الحصانات المحدودة ، أثناء تأدية واجباتهم و في مقر عملهم فقط ³ .

تجدر الإشارة إلى أنه في سنة 1922 أعلنت الحكومة الفرنسية اللجنة المركزية للملاحة في نهر الراين بأنه: " نظرا للطابع المتميز للهيئة فإن ممثليها و الموظفين و الذين يسافرون لحسابها يتمتعون في المستقبل بنفس التسهيلات و الحصانات التي يتمتع بها الدبلوماسيون .

كما أنشئ المعهد الدولي للزراعة عام 1905 بروما الذي تميز على غيره من الاتحادات ، بأنه لا يعتمد على صفة التمثيل ، حيث يعتبر كل الأشخاص الموظفين تابعين للإتحاد ، زد على ذلك الحصانات و الامتيازات التي فوجئ بها موظفو المعهد من طرف الحكومة الإيطالية في سابقة فريدة من نوعها ، و بالتالي لا يخضعون للقانون و القضاء الإيطاليين سواء كانوا مواطنين أو أجناب ، و

¹ _ لوكال مریم ، تفعيل دور القانون الدولي الإداري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة الجزائر 1 ، 2015 ، ص 217 .

² _ الحواتي بركات موسى ، الخدمة المدنية الدولية : الموظف الدولي ، في مجلة الدبلوماسية ، العدد 21 ، 1980 ، ص 72 - 74 .

³ _ لوكال مریم ، المرجع السابق ، ص 218 .

إنما يخصص لهم نظام خاص يوضع من قبل الأمانة العامة¹ ، و هو ما شكل منعطفا كبيرا بالنسبة لهذه الطائفة من الموظفين .

ما يدل على هذا هو ما نصت عليه المادة الثانية من لائحة المعهد : " لا يجوز لموظفي المعهد أن يتلقوا تعليمات من أي شخص عدا رؤسائهم الذين هم مسؤولون أمامهم " ، و هنا تجدر الإشارة إلى الشبه القائم بين هذه المادة و المادة مائة من ميثاق منظمة الأمم المتحدة² ، كما يستفاد كذلك أن المعهد مجرد الموظف من التبعية لأي دولة و حتى دولة المقر ، و هو ما أنشأ الوظيفة الدولية بمفهومها الحالي³ .

نستنتج أنه ، و بظهور المكاتب الإدارية الدولية ظهر معها نوع جديد من الموظفين الذين لا يدينون بولاء إلا لها ، و لا يتلقون تعليماتهم إلا منها ، و يحضر ذلك حتى على الدول التي يحملون جنسيتها ، ضمانا لحيادهم و لضمان قدرتهم على تحقيق أهداف الإتحاد ، و بالتالي فإن الموظفين يمثلون إرادة الدول المتحدة و ليس إرادة دولة المقر ، و تتعدى وظيفتهم الحدود الوطنية لأي دولة و لا يخضعون إلا لقانونهم الداخلي ، و من هنا جاء وصف المكتب أنه جهاز دولي .⁴ International Organ

نستنتج أن المهمة هي التي تخلق الجهاز ، و بالتالي فإن الحاجة هي التي أنشأت الوظيفة الدولية ، و منه بدأ تبلور مفهوم الوظيفة أو الخدمة الدولية في عصر الاتحادات الدولية الإدارية .

و ختام القول في هذا العصر تطورت قواعد القانون الإداري الدولي لأن القانون الإداري هو ذلك القانون الذي يحكم الإدارة تنظيما و نشاطا فضلا عن اشتماله على مجموعة من القواعد القانونية التي وضعت خصيصا لحماية الأفراد من تعسف الإدارة ، و كذا تنظيم العلاقة الوظيفية

¹ _ محمد طلعت الغنيمي ، المرجع السابق ، ص 342 .

² _ نص المادة 1/100 من م.أ.م : " ليس للأمم العام و لا للموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا في تأدية واجباتهم تعليمات من أي حكومة أو من أي سلطة خارجة عن الهيئة "

³ _ الحواتي بركات موسى ، المرجع السابق ، ص 72 .

⁴ _ لوكال مريم ، المرجع السابق ، ص 219 .

التي تقوم بين المنظمة الدولية و العاملين فيها . إن هذه القواعد و المبادئ التي تنظم نشاط المنظمات الدولية ، في الحقيقة من صميم القانون الإداري الوطني و تتعد كثيرا عن القواعد الأساسية للقانون الدولي العام التي تحكم العلاقة بين الدول و تنظيم المجتمع الدولي التي حددت المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية المصادر الأصلية و الاحتياطية للقانون العام .

وبعد أن انتهينا من دراسة المرحلة الأولى من مراحل التطور و هي مرحلة ما قبل التنظيم نقوم الآن بدراسة المرحلة التالية من مراحل تطور نظام الموظف الدولي و هي مرحلة التنظيم الدولي و هو موضوع المطلب الثاني من هذا البحث و التي سنقوم بدراستها على النحو التالي :

المطلب الثاني :

مرحلة التنظيم الدولي :

لاحظنا في المرحلة السابقة أن المجتمع الدولي عرف الموظف الدولي و اعتمد عليه في الحياة الدولية و كآثر لهذا نمت قواعد القانون الدولي الإداري و تطورت ، و نما في ظلها و تطور نظام الموظف الدولي و أحكام الوظيفة الدولية حتى أن الباحثين أطلقوا على هذه المرحلة مرحلة الاتحادات الدولية ذات الطابع الإداري ¹ .

مع نشوب الحرب العالمية الأولى و اكتواء العالم بنارها و التفكير في القضاء على الحرب و إحلال السلام محلها ، دخل المجتمع الدولي عصر التنظيم الدولي و نشأت عصبة الأمم المتحدة عام 1919 كأول منظمة دولية عالمية تضم في أروقتها لفيف من المواطنين الدوليين الذين تعتمد عليهم في قيامها بمهامها و أنشطتها المختلفة ، و في تحقيقها لأهدافها و غاياتها ، و كان يرمز لتلك المرحلة بمرحلة التنظيم الدولي التقليدي التي مثلت الفترة من 1919 - 1939 (زوال العصبة) ، و مع نشوب الحرب العالمية الثانية و زوال عصبة الأمم المتحدة دخل المجتمع الدولي عصر جديد من

¹ _عبد العزيز سرحان ، القانون الدولي الإداري ، ط 1 ، د.ن ، 1977.1978 ، ص 2 .

التنظيم الدولي هو عصر الأمم المتحدة أو التنظيم الدولي المعاصر ، و الذي اكتمل فيه ببيان نظام الموظف الدولي و تطورت في ظلّه قواعد القانون الدولي الإداري بشكل ملحوظ¹ .

من هنا كان لزاما علينا أن نجتهد قدر الإمكان لإبراز سمات الموظف الدولي في تلك الفترة و أن نقوم بدراسة وضع الموظف الدولي في ظل عصر التنظيم الدولي التقليدي ثم في ظل التنظيم الدولي المعاصر .

و على هدى ما تقدم فإننا نقسم هذا المطلب إلى فرعين هما :

الفرع الأول : عهد عصبة الأمم المتحدة

الفرع الثاني : عهد منظمة الأمم المتحدة

الفرع الأول :

عهد عصبة الأمم :

نشأت هذه المرحلة منذ نهاية الحرب العالمية الأولى حتى زوال عصبة الأمم و نشوب الحرب العالمية الثانية و عودة الهمجية و الفوضى للعلاقات الدولية ، و لقد تميزت تلك الفترة بنمو و تطور قواعد القانون الدولي الإداري و الذي امتدت قواعده من تنظيم النشاط و العمل داخل المنظمة إلى تنظيم العلاقات الخارجية للمنظمة مع غيرها من المنظمات و أشخاص القانون الدولي الاخر² .

في هذه الفترة راح ضحية الحرب قرابة الثمان ملايين من البشر ، شعر العالم أنه قد حان الوقت لوضع حد لهذه المجازر البشرية و إقامة هيئة دولية دائمة تعمل على حفظ السلم و الأمن الدوليين³ ، و قد كانت عصبة الأمم التي نشأت منذ عام 1919 حتى 1939 (السقوط الفعلي لها) نموذجاً فريداً لما ينبغي أن يكون عليه التنظيم ، فقد ضمت بين أروقته حوالي ثمانمائة موظف

¹ _ رجب عبد المنعم متولى ، المرجع السابق ، ص 15 .

² _ رجب عبد المنعم متولى ، المرجع السابق ، ص 17 .

³ _ رياض صالح أبو العطا ، مرجع سابق ، ص 16 .

ينتمون إلى جنسيات مختلفة ، هذا و قد كان يقوم بعمل العصبة الإداري و يعاونها في القيام بأنشطتها المختلفة و تحقيق أهدافها و غاياتها جهاز إداري فعال مكون من الأمانة العامة للعصبة و الذي يضم الأمين العام و مساعده و غيرهم من المستخدمين الدوليين بالإضافة إلى مجموعة العاملين بالأجهزة المختلفة للعصبة ، ويتم تعيين الأمين العام بقرار يصدره مجلس العصبة بإجماع الآراء على أن يقترن قرار التعيين بموافقة الأغلبية في الجمعية العامة ، أما الأمناء المساعدون و باقي الموظفون فيتم تعيينهم بقرار صادر عن الأمين العام و بموافقة الأغلبية في الجمعية العامة¹.

إن مرحلة العصبة تعتبر نواة لإضفاء و إبراز الشخصية المتميزة للتنظيم الدولي عن شخصيات الدول الأعضاء ، و للكشف عن مدلول الوظيفة الدولية و تحديد طبيعتها المختلفة عن طبيعة الوظيفة الوطنية ، كما أشارت أيضا مواد ميثاق العصبة عن مصطلح " الموظفين الدوليين " ، ولقد برز دور الموظف الدولي في تلك الفترة بطريقة ملفتة للنظر فقد لعب دورا كبيرا في حل العديد من المشاكل و المنازعات الدولية بالوسائل السلمية سواء أكانت دبلوماسية أو سياسية ، و ذلك عن طريق التقريب بين وجهات النظر المتعارضة بين الدول المتنازعة .

و ما يميز نظام الموظف الدولي في تلك المرحلة هو الديمومة و الاستمرار اللذين اتسمت بهما تلك المرحلة ، و لكن كان من نتيجة سيادة الفوضى و الاضطرابات السياسية في العلاقات الدولية و اندثار العصبة ضعف دور الموظف الدولي على الساحة الدولية ، و لكن مع اكتواء العالم بنار الحرب مرة أخرى باندلاع شرارة الحرب العالمية الثانية بدأ دور الموظف الدولي على الساحة الدولية يقوى خاصة مع دخول العالم عصرا جديدا للتنظيم الدولي².

¹ _علي يوسف شكري ، المنظمات الدولية ، ط1 ، دار صفاء للطباعة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2012 ، 22-23 .

² _ رجب عبد المنعم متولى ، المرجع السابق ، ص 18 .

الفرع الثاني :

عهد منظمة الأمم المتحدة :

نشأت الأمم المتحدة بعد سقوط عصبة الأمم المتحدة حيث دخلت على الساحة الدولية عام 1945 و تميز نشاط هذه المنظمة بالعالمية و التعدد خاصة وأنها لم تعد قاصرة على أهدافها التي أنشأت من أجلها بل تعدت ذلك إلى غيرها من المجالات الأخرى ، فلم يعد دور هذه الأخيرة قاصرا على حفظ السلم و الأمن الدوليين و حل النزاعات الدولية بل تعداه إلى المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و الإنسانية ، و يضطلع بتنظيم هذا الدور و تحقيق أهداف المنظمة : الجهاز الإداري فيها و الذي يتكون من الأمين العام على القمة و لفيق من الموظفين الدوليين الكافيين لتحقيق هذه المهام ¹ .

حيث تعتبر الأمانة العامة هي الهيئة الإدارية التي تشرف على تسيير اعمال هيئة الأمم المتحدة ، و هي مظهر لاستمرار أعمال المنظمة ، و قد اعتبرها واضعو الميثاق جهازا من الأجهزة الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة إبرازا لأهمية الدور الذي تقوم به حقا في العلاقات الدولية ، و الأمانة العامة لا تتكون من ممثلي الدول الأعضاء بل من موظفين دوليين يختارون لمؤهلاتهم العلمية ، و من هنا يقتضي علينا توضيح الهيكل الذي تتكون منه الأمانة العامة ²

أولا : الأمين العام :

الأمين العام هو الموظف الإداري الأعلى في المنظمة، و يتم تعيينه بقرار من الجمعية العامة بناء على توصية من مجلس الأمن، وإذا كان الميثاق لم يحدد مدة خدمة الأمين العام فإن الجمعية العامة حددت هذه المدة بخمس سنوات. و قد جرى العمل على اختيار الأمين العام للأمم المتحدة من

¹ _ عبد العزيز سرحان ، المرجع السابق ، ص 5 .

² _ نص المادة 97 من الميثاق "يكون للهيئة أمانة عامة تشمل أميناً عاماً، ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين، و تعين الجمعية العامة

الأمين العام بناء على توصية مجلس الأمن ، و الأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة "

بين الشخصيات السياسية الهامة للدول غير دائمة العضوية في المنظمة ، و ذلك لضمان عدم تحيزه للدول الكبرى¹.

و للأمين العام دور مهم في السياسة الدولية ، حتى قيل قبل 1965 (مجلس الأمن مكون من 11 عضو) إنه العضو الثاني عشر في هذا المجلس مع أنه لا يتمتع بحق النقض و لا يعتمد على قوة اية دولة ، فهو يحظى بنفوذ كبير ، و يجسد تطلعات المنظمة العالمية و احترام السلام ، و العدالة التي ترمز إليها ، حيث أنه تتأرجح اختصاصات الامين العام ما بين الاختصاصات السياسية و الاختصاصات الإدارية في المنظمة².

ثانيا : موظفو الأمم المتحدة :

لا شك أن الأمين العام لا يتسنى له القيام بشؤون الأمانة بغير جهاز إداري من الموظفين يعملون تحت إشرافه و رئاسته و يتلقون توجيهاته و تعليماته ، حيث أنه يلقي المساعدة في أداء وظائفه موظفون دوليون على رأسهم الأمناء المساعدون ، و الأمين العام هو الذي يقوم بتعيينهم وفقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة ، و هو الذي يمد المجلس الاقتصادي و الاجتماعي و مجلس الوصاية و بقية أجهزة الهيئة عند الحاجة .

ومن ناحية أخرى فقد بلغ التطور الذي أصاب ظاهرة التنظيم الدولي مبلغه (بعد قيام منظمة الأمم المتحدة) بإنشاء طائفة كبيرة من المنظمات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة و صاحب ذلك بالضرورة زيادة في عدد الموظفين الدوليين الذين يتولون تسيير العمل في تلك الأجهزة الدولية المختلفة و قد تمثل ذلك أيضا في ظهور عدد من المنظمات الإقليمية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و التي يشمل نشاطها سائر مجالات العلاقات المشتركة بين بعض الدول الأوروبية خاصة دول أوروبا الغربية ، أدى هذا إلى ازدهار ظاهرة التنظيم الدولي الإقليمي في هذا الجزء من

¹ _أحمد أبو الوفا ، المرجع السابق ، ص 493 .

² _هبة جمال ناصر عبد الله علي ، المركز القانوني للموظف الدولي ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، 2011 ، ص 38 .

العالم لتصبح هذه الظاهرة ، ظاهرة عامة تشمل المجتمع الدولي بأسره مما كان له أثره الفعال في تطور الإرادة الدولية و تزايد عدد الموظفين الدوليين¹.

المبحث الثاني :

مفهوم الموظف الدولي :

إن ظهور الموظفين الدوليين كان من أهم الآثار التي ترتبت على إنشاء المنظمات الدولية حيث أن كل منظمة دولية كان يتبعها جهاز إداري يضم عددا كبيرا من الموظفين الدوليين الذين يرأسهم الموظف الإداري الأعلى في المنظمة و الذي يسمى بالأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة و يقوم هؤلاء الموظفون بتسيير و تصريف الأعمال الإدارية اليومية للمنظمة الدولية في كافة مجالاتها و أنشطتها ، هذا بالإضافة إلى ما تستعين به المنظمة من موظفين و عاملين آخرين تعهد إليهم بممارسة بعض المهام المؤقتة .

و هذا ما سنتناوله في المطلبين التاليين :

المطلب الأول : تعريف الموظف الدولي و عناصره .

المطلب الثاني : تمييز الموظف الدولي عن غيره من الموظفين .

¹ _ عبد العزيز سرحان ، المرجع السابق ، ص 7 .

المطلب الأول :

تعريف الموظف الدولي وأهم عناصره :

تعددت الاتجاهات الخاصة بتعريف الموظف الدولي من طرف فقهاء القانون الدولي و كذلك محكمة العدل الدولية ، كما تميزت عناصره عن عناصر الموظف الوطني ، و لمعرفة المعنى الأقرب للموظف الدولي سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الموظف الدولي من قبل فقهاء القانون العرب وكذلك الفقهاء الغربيون وكذا تعريف محكمة العدل الدولية للموظف الدولي (الفرع الأول) و تبين أهم العناصر الأساسية لاكتساب صفة الموظف الدولي (الفرع الثاني) .

الفرع الأول :

تعريف الموظف الدولي

جاء في معجم المصطلحات السياسية و الدولية : INTERNATIONAL OFFICIAL

أن الموظف الدولي (Fonctionnaire international) .

هو ممثل دولي يقوم بصفة مستمرة بوظائف لحساب منظمة دولية و من ثم يخضع لمركز قانوني خصوصي يتضمن بصفة خاصة التزامه بعدم الخضوع لأية سلطة سوى سلطة المنظمة التي يتبعها ¹ .

حيث عرفه الفقه الدولي بأنه كل شخص مؤهل للقيام بمهمة دولية من أجل خدمة مصالح بين الدول ، أو هو كل شخص مكلف عن طريق ممثلي دولة أو عدة دول ويعمل لحسابها عن طريق اتفاق بين عدة دول و تحت الرقابة المتبادلة بينها للعمل وفقا لقواعد قانونية محددة.²

¹ _ A .zaki badawi ,dictionary of politics and international relations ,dar al kitab al masri ,1989,p 74 .

² - محمد سعادي ،قانون المنظمات الدولية ،دار الخلدونية ،الجزائر ،الطبعة الأولى 2008 .ص35.

وعرفه الأستاذ 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 ومركز زملائه ، لا لقانون وطني معين .¹

كما عرفه الدكتور جمال طه ندا بأنه "كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة و دائمة ، ووفق ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفا تحقيق مصالح المنظمة و أهدافها ".²

وشرح هذا التعريف بقوله : إن اصطلاح الموظفين الدوليين إنما يطلق على من يعملون بالمنظمة الدولية على سبيل الدوام و الاستمرار من أجل تحقيق هدف دولي يخدم مصالح الجماعة الدولية بأسرها والذين يخضعون في سعيهم نحو ذلك لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة التي يعملون بها ، ويتضمن ما يتمتعون به من حقوق و ضمانات ، وما يخضعون له من واجبات ، واستمرار شمول الوظيفة الدولية التي يمارسها الموظفون الدوليون على هذا النحو ، إنما يميزهم عن غيرهم من الفئات و الطوائف المعاونة التي تعمل بالمنظمة بصفة عارضة أو لمهمة معينة و لمدة مؤقتة كالخبراء ، وتلك الطائفة التي تجمع صغار العاملين بالمنظمة كالسعاة و الخدم الذين يتم تعيينهم وفق التشريعات المحلية للدولة التي يقع بها مقر المنظمة .³

ويرى الدكتور عصام زناطي إلى أن اصطلاح الموظف الدولي يشير إلى "مباشرة وظيفة عامة في خدمة منظمة بصفة دائمة ومطلقة و الخضوع لنظام قانوني دولي "

أما بالنسبة للفقهاء الغربيين ، فعرفته سوزان باستيد بأنه " كل فرد مكلف من طرف ممثلي عدة دول من طرف مؤسسة متحرك باسمها انطلاقا من اتفاق بين المنظمات و تحت رقابة من هذا وذاك ، لكي

¹ - محمد سامي عبد الحميد ، أصول القانون الدولي ، دار الجامعة الجديد ، الإسكندرية ، 2015 ، ص 332.

² - جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص 57.

³ - رابع غليم ، المرجع السابق ، ص 60

يمارس بصفته خاضعا لقواعد خاصة بصورة مستمرة و خاصة ،وظائف في صالح مجموع الدول المعنية
1

أما الأستاذ بول رويتر poule router فقد عرف الموظف الدولي " بأنه العامل في المنظمة الذي يحكمه نظام قانوني ذو طبيعة خاصة ، لا يخضع لقانون داخلي ، و يباشر وظائف دولية بصفة مستمرة و دائمة".²

ويرى بعض الفقهاء أن تعريف الأستاذ (رويتز) المشار إليه يفضل في رأيه سائر التعريفات الأخرى ، نظرا لوضوحه و بساطته و شموله ، رغم إيجازه لكافة ما تحتوي عليه التعريفات الأخرى من عناصر جوهرية و يشتمل هذا التعريف على عنصرين أساسيين هما:

1-عنصر زماني : ينحصر في كون الوظيفة التي يشغلها الموظف الدولي هي وظيفة دائمة و مستمرة أي أن مهمته في خدمة المنظمة مهمة دائمة و مستمرة وليست بالعارضة أو المؤقتة .

2-عنصر قانوني : ينحصر في خضوع الموظف في علاقته بالمنظمة للنظام القانوني الذي تضعه هي لتنظيم هذه العلاقة ، و العلاقات المماثلة لها لا للنظام القانوني لدولة معينة ، سواء كانت دولة جنسية الموظف أو الدولة التي يقع في إقليمها مقر المنظمة.³

ويشمل مفهوم الموظف الدولي العاملين في المنظمة الدولية جميعهم بصورة دائمة أو مؤقتة الأشخاص جميعهم الذين تمثلهم المنظمة بمهام تخصصها ، ومن هؤلاء رئيس البعثة و مساعديه و الإداريين و الفنيين و العمال العاملين في مقر المنظمة و خارجها ، كما يشمل الموظف الدولي كل شخص تكلفه المنظمة بعمل يخصها كالمراقبين و المفتشين و الخبراء و مرافقيهم من الخدم و العمال

¹- Basdevant .s(M.bastid) .les fonctionnaires internationaux dallez de droit international .tome2.1969/p46.

²- paul rauter .institutions internationales . 1957 .p 228

³- رابح غليم ، المرجع سابق ، ص 62

وسواق المركبات و العاملين في السفن والطائرات و المتعاهدين و الموردين و أفراد عوائلهم ممن يعيشون معهم تحت سقف واحد .¹

ويعد هؤلاء من الموظفين الدوليين بغض النظر عن جنسياتهم فقد يكونوا من موطني الدول الأعضاء في المنظمة الدولية أو من غير الدول الأعضاء ، و المهم هو أن يعملوا لصالح المنظمة .

ويعد العاملين في المنظمة الدولية من الموظفين الدوليين بغض النظر عن المكان الذي يعملون به ، سواء أكان عملهم في مقر المنظمة أم في الدول الأعضاء الأخرى .

أما بالنسبة لممثلي الدول الأعضاء و العاملين معهم في البعثات الخاصة بالدول الأعضاء فهؤلاء لا يعدون من الموظفين الدوليين التابعين للمنظمة ، و إن كانوا يتمتعون بالحماية الخاصة المقررة لهم بموجب اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961.

و قد عرفت محكمة العدل الدولية المستخدم الدولي : "أنه كل شخص يعمل بواسطة أحد فروع المنظمة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائفها سواء أكان يعمل بأجر أم بدون أجر بصفة دائمة أو مؤقتة ، وكل شخص تتصرف المنظمة بأسلمه"² ، وعلى هذا الأساس لا يعد من الموظفون الدوليين ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة فهؤلاء يخضعون لنظام آخر هو نظام التمثيل الدبلوماسي لممثلي الدول الذي تنظمه اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 ، واتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية لسنة 1963.

و مما يلاحظ على هذا التعريف انه جاء عاما بحيث يستوعب بين مفرداته كلا من العامل او الموظف الدولي ، و على ذلك يمكن تعريف الموظف الدولي بأنه كل من يعمل في خدمة منظمة دولية على وجه الدوام و الاستمرار تحت إشراف أجهزتها المختصة ، و يخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة لبيان حقوقه وواجباته نحوها لا لقانون وطني معين ، بمعنى أن كل من يعمل في خدمة احدي

¹ - سهيل حسين الفتلاوي ، مبادئ المنظمات الدولية العالمية و الإقليمية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2013 . ص 89 .

² - جعفر عبد السلام ، المنظمات الدولية ، دار النهضة للطباعة والنشر ، القاهرة ، ط 6 ، 1998 ، ص 131 .

المنظمات الدولية بصفة مستمرة و دائمة ووفق ما تمليه أحكام ميثاقها و لوائحها مستهدفا تحقق صالح المنظمة ، و أهدافها .¹

الفرع الثاني :

عناصر المنظمة الموظف الدولي:

لاعتبار العامل في خدمة إحدى المنظمات الدولية موظفا دوليا يجب من توفر في شأنه مجموعة من العناصر هي :

أولا : العمل لدى منظمة دولية :

يجب لموظف الدولي عاملا لدى جهة إدارية دولية تابعة لمجموعة معينة من الدول ،ومن ثم لا يعتبر الموظف دوليا إذا عمل في خدمة دولة واحدة ،أو منظمة دولية غير حكومية ، أو مجموعة هيئات خاصة ذات جنسيات متعددة ولو مارست نشاطها على صعيد عالمي.²

ثانيا : خدمة صالح المنظمة :

فيجب على الموظف الدولي من خلال عمله تحقيق صالح المنظمة فقط ، وليس صالح دولة بعينها ولا يمنع هذا العنصر أن يؤدي الموظف الدولي عمله داخل الإطار الإقليمي لدولة معينة ، ما دام ينبغي من وراء هذا العمل المحدد إقليميا ومكانا ، تحقيق المصلحة الدولية المشتركة ، وذلك كما هو جار بالنسبة للموظفين الذين يعملون في أجهزة ومكاتب إقليمية تابعة للمنظمات الدولية ، كموظفي وكالة الأمم المتحدة الذين يعملون في أجهزة و مكاتب غوث اللاجئين و تشغيل الفلسطينيين ، و موظفي الأمم المتحدة الذين يعملون في قيادة الأمم المتحدة في كوريا أو الكونغو الخ ، و لا

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 42.

² - محمد ساي عبد الحميد ، أصول القانون الدولي ، المرجع السابق ، ص 333

يخفي انه حتى في مثل هذه الحالات يظهر كذلك صالح الدولي العام الذي يحكم تصرفات هؤلاء الموظفين .

ثالثا : صفة الدوام والاستمرارية :

أن يتفرغ الموظف الدولي لأداء مهامه بصورة دائمة غير مؤقتة مكرسا لها كل نشاطه ووقته بصفة مستمرة في خدمة المنظمة لذلك فإن من يعمل في منظمة بصفة مؤقتة أو لمهمة محددة لا يعد موظفا دوليا.¹

رابعا : الخضوع لقانون خاص :

عدم خضوع الموظف الدولي في أداء مهامه لقوانين دولته و توجيهاتها ، بل يخضع لقانون المنظمة ومن ثم لا يعتبر ضباط قيادة منظمة الشمال الأطلسي - مثلا- موظفين دوليين ، بل ممثلين لدولهم ، إذ يخضعون في أداءهم لعملهم في القيادة العامة للمنظمة لتعليمات حكوماتهم و توجيهاتها ولكافة ما تشتمل عليه قوانينها العسكرية من أحكام .

المطلب الثاني :

تمييز الموظف الدولي عن غيره من الموظفين :

إن طبيعة الموظف الدولي تجعل منه رغم تشابهه مع بعض أنواع الوظيفة الأخرى ، إلا أنه يقي متميزا عنها وربما يرجع هذا لمتطلبات الوظيفة الدولية المتميزة .

¹ - سهيل حسين الفتلاوي ، مرجع سابق ، ص90

الفرع الأول:

التمييز بين الموظف الدولي و ممثل الدولة :

ممثل الدولة هو ذلك الشخص الطبيعي الذي يقوم بالإسهام في اتخاذ المنظمة الدولية لقراراتها ،وهو مقيد بتعليمات حكومته التي يمثلها داخل أجهزة المنظمة الدولية ،لأنها هي المختصة في تعيينه و مساءلته عن تصرفاته المختلفة .

حيث يتميز الموظف الدولي عن ممثل الدولة في عدة مسائل :

أولاً: من حيث الآثار

تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول لدى المنظمة إلى حكوماتهم التي تلتزم بتصرفاتهم وتسأل عنها ، على العكس من ذلك تنصرف آثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة الدولية التي يعمل بها ،و مع ذلك فمن المتصور أن تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول إلى المنظمة نفسها و ذلك في حالة اشتراكهم في التصويت على قرار تصدره المنظمة .

ثانياً: من حيث التبعية

وتظهر التبعية من حيث التعيين ،ومن حيث المسؤولية ، فمن حيث التعيين تقوم الدول الأعضاء بتعيين ممثليها ، و تتولى المنظمة الدولية تعيين الموظفين الذين يعملون بها ... أما من حيث المسؤولية يكون الممثل مسؤولاً أمام حكومته ،أما الموظف فيسأل أمام المنظمة .

ثالثاً: من حيث الحصانات و الامتيازات

لا يجوز لممثلي الدول لدى المنظمة الدولية الاحتجاج بحصاناتهم في مواجهة الدول الذين هم من رعاياها أو التي يمثلونها إنما يتمتعون بها في مواجهة غيرها من الدول لأن هذه الحصانات و الامتيازات قررت لصالح الدولة التي يمثلونها لأشخاصهم ، أما الموظفون الدوليون فيتمتعون بحصاناتهم بصفة مطلقة وبغض النظر عن جنسيتهم.

رابعاً : من حيث الحماية

يكون لمنظمة أن تمارس تجاه موظفيها الحماية الوظيفية ،بينما يكون للدولة أن تمارس الحماية الدبلوماسية قبل مندوبيها ،وممارسة المنظمة لهذه الوظيفة يعتبر أمراً معترف به على الصعيد الدولي .

الفرع الثاني :

التمييز بين الموظف الدولي و المستخدم الدولي :

يلاحظ أن الكثير من فقهاء القانون عادة ما يفرق بين الموظف الدولي و المستخدم الدولي وخاصة وأن محكمة العدل الدولية حينما تعرضت إلى مستخدمي المنظمات الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 11 أبريل 1949 بشأن التعويض عن الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة خلطت بين المصطلحين و جمعتهما معا في لفظ وكلاء .

يطلق تعبير المستخدم الدولي على كل من يؤدي مهمة لحساب سلطة دولية ، والسلطة الدولية هنا يقصد بها السلطة التي تمثل أكثر دولة و على هذا فمن يقوم بعمل دولي واسع ولكن لخدمة دولة بعينها لا يعد مستخدماً دولياً ، ومثال ذلك ضابط البوليس في جهاز الإنترنت ، فرغم أنه يؤدي عمله بصفة دولية فإنه لا يعد مستخدماً دولياً ، و إن كان يؤدي نشاطاً ذا أهمية دولية فإنه يفعل ذلك بتكليف من دولته .

ويفرق البعض بين الموظف الدولي و المستخدم الدولي من حيث تأقيت الوظيفة ودورها ، فالموظف الدولي يشغل وظيفة دولية دائمة و مستمرة ولو كان العقد الذي يربطه بالمنظمة موصوفاً بالتأقيت ، بينما يشغل المستخدم الدولي وظيفة عارضة و مؤقتة ، أو بتعبير آخر فالمستخدم الدولي يعتبر عاملاً مأجوراً لمدة محددة وتنتهي¹ .

¹ - جمال مصباح ، المرجع السابق ص44-45

ولكن تنوع الوظيفة الدولية و تعدد أوجه نشاطها قد سمح بتعيين بعض الموظفين المؤقتين الذين تستخدمهم بعض المنظمات الدولية كمنظمة الأمم المتحدة لفترات محددة ، مع أن نظام المنظمة يمنح هؤلاء نفس المزايا و الحقوق و يفرض عليهم نفس الوجبات الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين .¹

و يرى الدكتور عبد العزيز سرحان ، إن التفرقة بين الموظفين الدوليين الدائمين و المؤقتين إنما هي تفرقة نسبية تتوقف على ظروف و حالات معينة تختلف من منظمة إلى أخرى ، فبعض المنظمات الدولية لا ترغب في أن تصبح الوظيفة العامة مهنة أو حرفة *une carrière* نجد أنها تعتمد فقط على الموظفين المؤقتين كما هو متبع في منظمة الحلف الأطلسي .²

الفرع الثالث :

التمييز بين الموظف الدولي و الموظف الإداري :

تعد الوظيفة الدولية جزءا من الوظيفة العامة فمجالاتها هو العلاقات الخارجية بين أعضاء الجماعة الدولية ، وتهدف الوظيفة الدولية إلى تحقيق المصلحة المشتركة لهؤلاء الأعضاء في ظل أحكام النظام القانوني الدولي ، أما الموظف الإداري فانه يؤدي عمله على المستوى الوطني و الداخلي في ظل أحكام القانون الداخلي لدولته .

أولا : من حيث القواعد القانونية واجبة التطبيق :

حيث انه يرتبط الحديث عن الموظف الدولي بمفهوم الخدمة المدنية ، أو ما يسميه البعض بالوظيفة الدولية العامة وهو يعني مجموعة الأوضاع و الأنظمة القانونية و الفنية التي تحكم موظفي المنظمات الدولية سواء ما يتعلق بشروط الخدمة أو بعلاقتهم بالمنظمة او بكيفية أدائهم للمسؤوليات و الوجبات المنوطة بهم إنجازها وهو ما يعبر عنه إجازا بالنظام القانوني للخدمة في المنظمات الدولية المعنية.

¹ - رايح غليم ، المرجع سابق ، ص 64

² - جمال طه ندى ، المرجع سابق ، ص 59

وعلى ذلك فإن المعيار المميز للوظيفة الدولية ليس واحداً أو متطابقاً في جميع الحالات وإنما ينبغي لتحديد ماهية الوظيفة الدولية النظر لكل حالة على حدة أي الرجوع على القواعد و الأحكام العامة التي تميز الوظيفة العامة عما يختلط بها ، و تتمثل المصادر التي يتم الاسترشاد بها في هذا الصدد في النصوص الدستورية للمنظمات الدولية كالمواثيق و المعاهدات و الاتفاقيات و البرتوكولات المنشئة و المكملة لها وكذلك اتفاقيات المزاي و الحصانات التي تتمتع بها المنظمة ، وأيضا في اتفاقيات المقر ، و التي تحدد علاقة المنظمة بالدول التي يقع بها مقر المنظمة ، وكذا الأنظمة الإدارية و اللوائح شؤون الموظفين التي تضعها المنظمة و أخيرا في السوابق التي تضعها المنظمة في أحوال مشابهة ، فهذه كلها قواعد و أحكام و أنظمة تشكل المصادر الأساسية للقواعد الإدارية الدولية ويمكن من خلالها الوقوف على طبيعة الوظيفة بوجه عام¹.

أما فيم يخص الموظف الإداري فهي تلك الوظيفة التي تمارس على الوطني وفقا للتشريعات و اللوائح المطبقة في المجتمع الداخلي وعليه فالموظف الوطني فإنه يقوم أساسا بتطبيق القانون الوطني لدولته ، و لا يختلف الوضع عندما يقوم بتنفيذ اتفاق دولي بعد أن يتم التصديق عليه وفقا لإجراءات المقررة ، حيث يصبح جزءا من النظام القانوني الداخلي الذي يخضع له يطبق أحكامه .

ثانيا : من حيث طبيعة العمل:

يؤدي الموظف الدولي عمله على الصعيد الدولي و يعمل على تحقيق مصلحة الجماعة الدولية ، أما الموظف الوطني فيؤدي عمله داخل نطاق الدولة أي على المستوي المحلي و يهدف إلى تحقيق مصالح دولته .

فمحل عمل الموظف الدولي هو تنفيذ اتفاق دولي بخلاف الحال بالنسبة لمحل عمل الموظف الداخلي أو الوطني فهو تنفيذ حكم القانون الوطني أو الداخلي ، ولا يطبق حكم الاتفاق الدولي إلا بعد أن يصير جزءا من القانون الداخلي بعد التصديق عليه من السلطات المختصة².

¹ - جمال طه ندا ، المرجع سابق ص 41

² - رجب عبد المنعم متولي ، المرجع السابق ، ص 23.

ثالثا : من حيث الحماية المقررة للموظف :

يتمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحصانات و الامتيازات اللازمة لتمكينه من أداء واجبه الوظيفي على وجه الاستقلال حتى في مواجهة دولته التي ينتمي إليها بجنسيته ، أما الموظف الوطني فلا يتمتع بأية حصانات أو امتيازات وظيفية فهو يخضع للإجراءات القانونية كغيره من المواطنين .¹

رابعا : من حيث السلطات العليا الحاكمة :

تنعكس الاختلافات القائمة بين المجتمع الداخلي ، و المجتمع الدولي في نطاق الوظيفة العامة بينما نجد أن هناك سلطات عليا حاكمة في النطاق الداخلي تؤكد حكم القانون و تملي على الموظف القيام بتنفيذه لا نجد مثل هذه السلطات في المجال الدولي و ثم نجد دور الموظف الدولي في رعاية و تطبيق الاتفاقيات الدولية لا يتجاوز حدود المفاوضة ، أو الإقناع أو أعمال التنسيق ، و لا يتناول التطبيق كما هو الوضع بالنسبة للموظف الوطني الذي يتعلق واجبه الأساسي بتطبيق القواعد التي وضعتها السلطة العليا في المجتمع الوطني وتنفيذها .²

خامسا : من حيث الأهداف :

يتمثل هدف وغاية الموظف الدولي من وراء عمله هو إرضاء الصالح العام الدولي و تحقيق المصلحة المشتركة للجماعة الدولية ، فإن المهام الوظيفية الدولية تقتضي أن يكون عمل الموظف الدولي بعيدا كلية عن كل هيمنة مصدرها سلطة إحدى الدول أو يكون خاضعا فقط بصورة مباشرة لنظام دولي .

أما هدف الموظف الوطني فهو تحقيق مصلحة الدولة والأفراد في الداخل .

¹ - جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص 41

² - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق، ص 108 .

المبحث الثالث :

طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة :

إن مسألة تحديد طبيعة هذه العلاقة لم تظهر واضحة، إلا منذ تطور الوظيفة الدولية و اكتملت مقوماتها الأساسية في ظل عصبة الأمم ، ثم بفضل الأمم المتحدة فهذه مسألة لم يمكن أن يثور بشأنها أي نقاش أو جدال في الفترة التي سبقت هذه المرحلة ، أي عصر الاتحادات الدولية ، و تلك المكاتب تتمتع بسلطة كبيرة في وضع قواعد ، وأحكام التنظيم الإداري الخاص بها .¹

ويرى الدكتور عبد العزيز سرحان أن هناك مبدآن أساسيين يجب أن يؤخذوا بعين الاعتبار في مسألة تكييف العلاقة القانونية بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية وصولاً للحل السليم² وهما:

المبدأ الأول : أن الوضع القانوني للموظف الدولي يجب أن يناسب من حقيقة بديهية هي أن الوظيفة الدولية لا تنشأ لصالح أو لخدمة مصالح الموظف الدولي بل بالعكس من ذلك يكون الموظف الدولي في خدمة الوظيفة الدولية ، أو بتعبير آخر لا يمكن التسليم بأن يشكل الموظف الدولي بوضعه القانوني عقبة بخصوص إدخال التعديلات التي تكون ضرورية لتحقيق فاعلية الإدارة الدولية .

المبدأ الثاني: أن حل مشكلة العلاقة بين الموظف الدولي وبين الإدارة الدولية يجب أن يكون على أساس ضمان قدر معقول من الأمن الوظيفي للموظف الدولي .

وقد اختلفت آراء الفقهاء حول تكييف طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف الدولي و المنظمة التابعة لها .³

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، نفس المرجع ، ص 99 .

² - عبد العزيز سرحان ، القانون الدولي الإداري ، دار النهضة ، 1990 ، ص 107 .

³ - مصباح جمال مصباح مقبل ، المرجع السابق ، ص 49 .

المطلب الأول :

علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تعاقدية

نظرا لكون الموظف يرتبط بالمنظمة الدولية منذ البداية بعقد مؤقت أو دائم ، فقد رأى البعض أن العلاقة التي تربطه بالمنظمة هي علاقة تعاقدية أساسها عقد العمل الذي يبرم بين المنظمة ممثلة في أمينها العام أو مساعديه من جهة و بين الموظف الدولي من جهة أخرى ، ومن ثم فإن الموظف يتمتع بمركز متساو من الناحية القانونية كطرف في العقد مع مركز المنظمة الدولية الطرف الثاني فيه .¹

و عليه عند أصحاب هذا الرأي يطبق بشأن تلك العلاقة أو الرابطة سواء من حيث نشوؤها وما تقرره من حقوق لأطرفها ، أو بالنسبة لانقضائها ، مبدأ العقد شريعة المتعاقدين .²

ويصف بعض أنصار هذا الرأي المراكز الوظيفية في المنظمة و الإتحاد الدولي بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون العام الداخلي ، و مؤدي ذلك أن القوانين التي تطبق عليها وجهات القضاء التي تنظر المنازعات الخاصة بها ، إنما يحددها النظام القانوني لكل دولة ، كما لو كان الأمر يتعلق بأي مركز تعاقدية آخر ، كما يرى المؤيدون لهذا الرأي أن الأخذ به لا يتعارض مطلقا مع طبيعة الوظيفة الدولية التي يمارسها الموظفون الدوليون ، ذلك أن القوانين الدولية لا تحكم الوظيفة الدولية بذاتها وإنما تحكم فقط الحقوق و الالتزامات المترتبة عليها ، وبالتالي فوصف الموظف الدولي لا يتعارض مع إخضاع علاقاته بالمنظمة لأساس تعاقدية لأن الفرد يشغل وظيفة دولية في نظر - هذا الرأي - لا يظهر وفقا للمبادئ القانونية للجماعة الدولية كشخص من الرأي يستبعد تماما ، في هذا الصدد أي تماثل بين العلاقة التي تربط الموظف بالمنظمة الدولية ، وبين تلك التي تربط الموظف العام بحكومة دولته ، ذلك أن الضمانات المقررة أثناء تأدية و ممارسة الوظيفة الدولية تعتبر أقل و أضعف من مثيلاتها في الوظيفة المدنية و الوطنية ، و بالتالي فلا وجه للمقارنة بين العلاقتين .³

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل ، مرجع سابق ، ص 51

² - محمد طلعت الغنيمي ، مرجع سابق، ص 344

³ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 102-103

ومما يوضح الاختلاف في هذا الصدد ، أنه في مجال الوظيفة الدولية فإن العلاقة تكون علاقة وظيفية فقط ، أما الوظيفة المدنية فإنها تتضمن علاقتين بينهما تكامل تام وهما : علاقة الوظيفة ، وعلاقة الولاء، و الأخيرة لا تتوفر على أبدا بالنسبة للموظف الدولي.¹

ويرى الدكتور محمد طلعت الغنيمي أنه لا يجب الخلط بين الولاء في مفهومه الوطني و هو الذي يستبعد و ينفي وجوده في علاقة الموظف بالمنظمة ، و بين الولاء في مفهومه الإداري و هو ما يؤكد على التقيد و الالتزام به في هذه العلاقة ، و يضيف إن اختلاف طبيعة العلاقة في الوظيفة الدولية عن مثلتها في الوظيفة المدنية لا ينبغي الإنكار بأن ثمة تقاربا بين الوظيفتين المذكورتين من حيث الاستقرار.²

فكما أن الاستقرار يتوافر بالنسبة للموظف في الوظيفة المدنية ، فإن تطور الوظيفة الدولية يتجه نحو توافر قدر كبير من الاستقرار للموظف الدولي فلم يعد السائد الآن -عكس ما كان متبعاً في الماضي -استخدام الموظف الدولي بعقد محدد المدة ، وقد نظمت اللوائح الوظيفية أحوال إنهاء هذا الاستخدام ، و أبانت عن أسبابه ، كأن يكون ذلك بسبب الاستقالة أو الإحالة على المعاش أو الوفاة أو إلغاء الوظيفية للمصلحة العامة.³

ومما لا شك فيه أن طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية على أساس النظرية التعاقدية يجعل الموظف الدولي بعيداً عن المفاجآت التي تنتج حتماً عن التعديلات التي تطرأ بعد دخول الخدمة الدولية .

إلا أن هذه النظرية لم تصمد للنقد الذي وجه إليها ، على أساس أن الأخذ بهذا التكييف يؤدي إلى أن تصبح الإدارة مقيدة بشروط العقد حتى لو أدى ذلك إلى الإضرار بسير المرفق العام الدولي .

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، 101.

² - محمد طلعت الغنيمي ، مرجع سابق ، ص 345.

³ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 103

إذا أن العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية لا تقوم على أساس التفاوض و المساومة بين الطرفين ، ومن ثم فإن فكرة العقد في القانون العام الداخلي و قاعدة عدم المساس بالعقد لا تتفق مع قواعد القانون الدولي الإداري و تطور المرفق العام.¹

المطلب الثاني :

علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية لائحية

يرى أصحاب هذا الرأي أن علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لائحية تجعل الموظف الدولي في مركز مشابه لوضع الموظف العام قبل الإدارة في الأنظمة القانونية الداخلية ، بحيث يكون خاضعا إلى جانب الأحكام المفروضة عليه في عقد العمل لكل ما تقرره أحكام ميثاق المنظمة و لوائحها الإدارية و التنفيذية وفق ما تتطلبه ظروف و مقتضيات صالح المنظمة.²

ويذهب هذا الرأي إلى أن الوضع اللائحي للموظف الدولي إنما يضمن سلفا ثبات وظائفهم ، و احترام مراكزهم و حقوقهم ، و منع التعسف في مواجهتهم ، ذلك أن اللوائح الوظيفية التي تضعها المنظمات الدولية إنما تكفل استقرار أوضاع موظفيها ، كما أن المحاكم الإدارية التابعة لها تبسط رقابتها القضائية في هذا الصدد ، للتأكد من عدم مساس بأوضاعهم و حقوقهم.³

كما استقر الآن قضاء المحاكم الإدارية على اعتبار علاقة هذه المنظمة بموظفيها (علاقة لائحية) ، و بناء على هذا التوجه فقد ألغت تلك المحاكم - و هي بصدد ممارسة رقابتها في هذا الخصوص - نصوص و أحكام العقود الخاصة التي تكون مخالفة للأنظمة الوظيفية التي تضعها و خاصة التي تنظم فسخ العقود و تحدد الرواتب و الدرجات و غيرها من الحقوق و المزايا الوظيفية .

- وقد أصدرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بتاريخ :1951/8/25 حكمها في قضية : HOWRANI.V.THE.S.G OF THE UN حيث قررت المحكمة الإدارية أن ادعاء الأمانة

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل ، مرجع سابق ، ص53

² - مصباح جمال مصباح مقبل ، نفس المرجع ، ص 54.

³ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص105.

العامّة في تفسيرها لنص المادة 2/103 من نظام الموظفين الداخلي بعدم وجود التزام عليها ببيان الأسباب التي تدعوها لإنهاء عقود العمل للموظفين المعيّنين بعقود قصيرة الأجل ، لا يتفق و روح النصوص ولا مع ما ورد في الأعمال التحضيرية من مناقشات و أشارت إلى أن نظام الوظيفة الداخلي و اللوائح الوظيفية إنما تمثل حقوق و الالتزامات الأساسية للموظفين و أوضحت أن من بين هذه الحقوق الأساسية حق الرجوع إلى المحكمة ، وهو الحق الذي لا يتأتى إعماله إذا أمسك الأمين العام عن ذكر الأسباب المبررة لاتخاذ قراراته قبل الموظفين .¹

- أما المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية فقد أفصحت عن المعاني في الحكم الذي أصدرته بتاريخ 1966/1/9 في القضية المقامة من طرف (س.ع. ضد الأمين العام لجامعة الدول العربية) وذلك حين رفضت دفاع المدعى الذي ذهب فيه إلى تكييف العلاقة بين الجامعة و موظفيها بأنها علاقة عقدية .

فأشارت في هذا الصدد إلى أن الجامعة هي منظمة دولية تتألف من الدول العربية التي وقعت على ميثاقها و قامت لتحقيق المصالح المشتركة لتلك الدول و تحقيق التعاون فيما بينها على الوجه المعين في مواد الجامعة .

و الموظف في الجامعة يتولى اختصاصا معينا يقوم به لصالح هذه المنظمة ، و مركزه في الجامعة ليس مركزا تعاقديا تنظمه أحكام عقد أبرم بينه و بين الجامعة بل هو (مركز لائحي) تنظمه اللوائح التي يصدرها مجلس الجامعة في هذا الخصوص و من ثم فإن للجامعة بموجب ذلك الحق في أن تعدل في مركز موظفيها وفق مقتضيات مصلحة هذه المنظمة دون حاجة إلى الحصول على موافقة هؤلاء الموظفين و على ذلك يكون ما أثاره المدعى من تكييف هذه العلاقة بأنها عقدية لا أساس لها .²

¹ - جمال طه ندا ، نفس المرجع ، ص 105.

² - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص 89.

وقد انتقد بعض الفقهاء هذا المذهب على أساس أن القول بأن الموظف الدولي إذا خضع لوضع قانوني قابل للتعديل دون الحاجة إلى موافقته قد يؤدي إلى إهدار الحقوق المكتسبة للموظفين ، وكذلك وضعهم تحت رحمة المنظمة الدولية التي قد تسعى استعمال هذا الحق القانوني .
ومن النقد الذي وجه أيضا إلى تلك النظرية ، أن خضوع الموظف الدولي لمركز قانوني مصدره القانون الدولي العام يؤدي بالضرورة إلى الاعتراف للفرد بالشخصية القانونية الدولية ، وهو أمر يستحيل قبوله.¹

المطلب الثالث :

علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية تعاقدية (مختلطة)

حاول أصحاب هذا الاتجاه التوفيق بين النظرتين الأولى و الثانية ، وطبقا لهذا الاتجاه فإن علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة تضع الموظف الدولي إزاء المنظمة الدولية في مركز وسط بين التكييفين السابقين ، فتجعل من علاقته بالمنظمة علاقة تنظيمية تعاقدية.²
وبناء على هذه العلاقة يعتبر الموظف الدولي خاضعا طبقا للعقد الذي يبرمه مع المنظمة الدولية لوضع قانوني (مرن) يقبل في أي وقت أية تغييرات محتملة قد تطرأ على هذا الوضع و ذلك حسب احتياجات المنظمة ووفق لما يتفق و مصالحها ، وضمانا لحسن سير و انتظام العمل بها ، و على أن يراعي في هذا الصدد عدم المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين.³

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل ، مرجع سابق، ص55-56.

² - مصباح جمال مصباح مقبل ، نفس المرجع ، ص57

³ - عبد السلام صالح عرفة ، المنظمات الدولية و الإقليمية ، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع و الإعلان ، الطبعة الثانية ، 1999.ص91-92.

حيث قررت محكمة العدل الدولية في فتاها في قضية السيد " مرتشد " أن علاقة منظمة الأمم المتحدة بموظفيها تحكمها القواعد و الأحكام التي قررتها الجمعية العامة طبقا للمادة 101 الفقرة 1 من الميثاق ¹.

و قد ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في أحكامها إلى أنه يعد " عقديا " كل ما يتعلق بالمركز الشخصي للموظف الدولي للموظف الدولي كالراتب و الدرجة ، و يعد " لائحيا " كل ما يمس تنظيم الوظيفة الدولية و حسن انتظامها ².

إلا أنه لم يتفق الفقه على رأى موحد خاص بتكييف العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية ، فالأمر يختلف من منظمة إلى أخرى ، وهذا حسب ظروف و طبيعة و شروط العمل بالمنظمة ، فقد يتطلب الأمر أن تكون العلاقة عقدية أو لائحية بحسب الأحوال ، فهناك بعض المنظمات الدولية تستخدم الموظفين لديها بناء على عقود تبرمها معهم ، وهذه العقود تكون عقود دائمة *contrats a vis* أو تكون عقود مؤقتة *contrats a terme défini* وهنا يكون للمنظمة حق إنهاء العقود في أي وقت ، وهو الأمر الذي يؤدي إلى اضطراب العمل و عدم الاستقرار فيه ، و ينتج على مثل هذه الطريقة لجوء الموظفين في كثير من الأوقات إلى المحاكم الإدارية الدولية، حيث يكون لتلك المحاكم مراقبة الأسباب التي تفسخ من أجلها العقد ، و عدم تجديده من طرف المنظمة ³.

وفي نفس الوقت هناك منظمات دولية تلجأ في تعيين موظفيها الدوليين إلى أسلوب النظام اللائحي الثابت.

و يتجه الرأي الآن إلى ترك الحرية لكل منظمة في الأخذ بالتكييف الذي تراه مناسبا و صالحا لتحديد طبيعة العلاقة بينهما و بين موظفيها ، و الذي يخدم أو يحقق مصالح المنظمة الدولية و

¹ - المادة 101 الفقرة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة

² - قضية السيد " مرتشد " - الموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية <http://www.icj-cij.org> و كذلك الموقع الرسمي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة <http://www.untreaty.un.org>

³ - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص 89-90.

يمنحها قدرا كبيرا من حرية التغيير و التعديل في القواعد التنظيمية ، و طالما كان ذلك ضروريا لحسن سير العمل بالمنظمة الدولية و متفقا و مصالحها و أعراضها ، فصالح العام الدولي يستهدف تحقيق المصالح المشتركة للجماعة الدولية إنما ينبغي أن يسمو على غيره من المصالح و الاعتبارات الأخرى على أن يتضمن ذلك طبيعة الحال المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين.¹

وقد اعترفت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بمبدأ الحقوق المكتسبة ، حيث إنها اعترفت بسلطة الإدارة في تنظيم المرافق الإدارية الدولية بما يتفق مع مصالحها بما في ذلك استبدال و حذف الوظائف و الدرجات ، و تقليل عدد الموظفين كلما كان ذلك ضروريا لصالح العمل و استقامته ، شريطة ألا شريطة إلا يتعدى هذا التنظيم الإضرار بالحقوق المكتسبة لأي من هؤلاء الموظفين.²

منه يمكن القول أنه هناك اتفاق فقهي و قضائي فيما يخص ترجيح الاتجاه الثالث ، لعل ذلك يكون راجع لكون هذا الأخير يعتبر الاتجاه المنطقي و الوسطي من جهة ، و كونه يعكس مبادئ العدل و الإنصاف من جهة أخرى ، بحيث يهدف إلى عدم الإضرار بالمنظمة و الموظف الدولي في نفس الوقت ، فهو يرمي إلى الاعتراف للمنظمة بحقها بتعديل العقد المبرم بين الطرفين في حالة واحدة فقط و هي حالة اضطرار المنظمة نتيجة لتغير الظروف ذات الصلة على نحو يمكن أن يضر بمصالحها ، مع التأكيد على أن تحاول المنظمة حتى في هذه الحالة أن تحد من أضرار هذا التغيير على المركز القانوني للموظف الدولي .

¹ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 108.

² - عبد العزيز سرحان ، مرجع سابق ، ص 107 .

الفصل الثاني :

النظام القانوني للموظف الدولي :

إن النظام القانوني هو الضابط لسلوك الشخص القانوني المعني و الرقيب على ضمان تطبيق القواعد المعنية تطبيقاً سليماً ، و يتسم النظام القانوني بطابعه الدولي ، فالموظفون الدوليون هم أشخاص يعملون بصورة كاملة و مطلقة و دائمة عمل عام لصالح منظمة دولية ، وخاضعا لنظام قانوني خاص ذا طابع دولي .

و عليه فموظف الدولي يعمل لحساب المنظمة الدولية ويربطه بها عقد استخدام دائم يجعله خاضعا لإرادتها و يكون ولاؤه التام للمنظمة الدولية التي يعمل بها و لو على حساب دولته ، وقيامه بواجباته على أحسن وجه تجاه المنظمة.

و في المقابل يكون على المنظمة حماية موظفيها الدولي و معاملته معاملة لا تسلبه حق ولا تؤدي لظلمه باعتباره تابعا لها ، و كذا توفير لها كل الضمانات و الحصانات المتعددة لقيامه بعمله بكل أريحية.

ولكي نوضح أكثر النظام القانوني للموظف الدولي يتطلب علينا أن نقسم فصلنا هذا إلى ثلاث مباحث هي :

المبحث الأول : نظام تعيين الموظفين الدوليين و شروط استخدامه

المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظفين الدوليين.

المبحث الثالث: واجبات وحقوق الموظف الدولي .

المبحث الأول :

نظام تعيين الموظفين الدوليين و شروط استخدامهم :

باستقراء الوثائق المختلفة التي تنظم أحكام علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية نجد أن نسبة استعارتها من القواعد الوطنية خاصة منها القانون الإداري جد عالية ، حتى يتمكن الموظف الدولي من القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه لصالح المنظمة الدولية التي يعمل بها ، كان لا بد من وجود نظام قانوني للوظيفة العامة الدولية ، ينظمه القانون الدولي الإداري و يختلف بصورة جوهرية عن أحكام القوانين الوطنية التي تنظم الوظيفة العامة في تلك الدول ، خاصة فيما يتعلق بطريقة تعيين الموظفين الدوليين و شروط استخدامهم¹ .

و عليه سوف نتطرق إلى هذا من خلال تقسيم المبحث إلى ثلاث مطالب :

المطلب الأول : أحكام تعيين الموظف الدولي .

المطلب الثاني : شروط و صور تعيين الموظف الدولي .

المطلب الثالث :إنتهاء علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية .

¹ _ جمال مصباح ، مرجع سابق ، ص 61 .

المطلب الأول :

أحكام تعيين الموظف الدولي :

من المقرر أن المنظمات الدولية جميعها تتمتع بالاستقلال التام عند اختيارها لموظفيها و إن كان ذلك لا يمنع من أن يتم التعيين بناء على ترشيح من دولة العضو ، و لكن هذا لا يقيد المنظمة في عملية التعيين و إن كانت المنظمة تعتمد على ترشيحات الدول في تعيينها لكبار موظفيها مثل السكرتير العام للمنظمة و قضاة محكمة العدل الدولية أو كبار الموظفين فيها ، و إن كان البعض يعارض هذا على سند من القول مبناه أن وثيقة إنشاء المنظمة هي التي تحدد نظام التعيين فيها و أن ما يسري على الأمين العام فيها يسري كذلك على باقي موظفي المنظمة¹.

لقد ارتأينا من الدراسات السابقة لأغلب المؤلفين لتطرقهم الملحوظ حول أحكام استقلالية المنظمة الدولية في تعيين الموظف الدولي ، لذا سنوضح في هذا المطلب استقلالية المنظمة في تعيين الموظف الدولي (الفرع الأول) و ما يقابلها من ضغوطات خارجية في تعين الموظف الدولي (الفرع الثاني)

الفرع الأول :

استقلالية المنظمة الدولية في تعيين الموظف الدولي :

فالأصل أن تتمتع المنظمات الدولية بحرية و استقلال كاملين في اختيار موظفيها بعيدا عن أي نوع من الضغوط الشخصية أو السياسية .

¹ _ مفيد شهاب ، المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، ط2 ، 1994 ، ص 59 .

و هذا هو المتبع بالنسبة لتعيين الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة و الأمين العام لجامعة الدول العربية ، حيث يتم تعيين الأمين العام للأمم المتحدة بناء على قرار يصدر عن الجمعية العامة بالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين المشتركين بناء على توصية مجلس الأمن¹ .

أما بالنسبة لموظفي جامعة الدول العربية فقد جاء في النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية على أن الأمين العام هو الموظف الرئيسي الأول و مسير الإداري للجامعة فيتم تعيينه من طرف مجلس جامعة الدول العربية طبقاً لأحكام المادة 2/12 من ميثاق جامعة الدول العربية التي نص فيها "يعين مجلس الجامعة بأكثرية ثلثي دول الجامعة الأمين العام"² .

و حسب اللائحة الداخلية للأمانة العامة حددت المادة الثانية منها الفترة الزمنية لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد³ .

و الأمين العام لجامعة الدول العربية ليس له سلطة تعيين الموظفين و خاصة من الدرجة الأولى و الثانية ، و هذا عكس ما هو معمول به في المنظمات الدولية العالمية⁴ . التي تعطي صلاحية التعيين للأمين العام كما هو الحال في منظمة الأمم المتحدة ، حيث أشارت المادة 1/4 من لائحة الموظفين إلى أن سلطة تعيين العاملين و طبقاً لما هو مبين في المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة أنه من اختصاص الأمين العام⁵ .

-الفقرة الأولى : يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة .

¹ _ صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية ، دار النهضة العربية، ط 1، 1991، ص 28 .

² _ رابح غليم ، مرجع سابق، ص 161 .

³ _ جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 75 .

⁴ _ عبد العزيز محمد سرحان ، مرجع سابق ، ص 176-177 .

⁵ _ رابح غليم ، نفس سابق ، ص 161 .

- الفقرة الثانية : يعين الأمين العام للمجلس الاقتصادي والاجتماعي و لمجلس الوصاية ما يكفيهما من الموظفين على وجه دائم و يعين لغيرهما من فروع الأمم المتحدة الأخرى ماهي بحاجة إليهم¹ .

الفقرة الثالثة : ينبغي في استخدام الموظفين و تحديد شروط خدمتهم أنه يراعي في المقام الأول ضرورة الحصول على مستوى من المقدرة و الكفاية و النزاهة ، كما أنه من المهم أن يراعي في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي² .

كما نصت المادة 35 من ميثاق منظمة الصحة العالمية على أنه : " يعين المدير العام موظفي الأمانة العامة وفقاً للنظام الأساسي للموظفين الذي تضعه جمعية الصحة ، و يجب أن يكون الاعتبار الرئيسي في استخدام الموظفين هو ضمان الحفاظ على أعلى مستوى من الكفاءة و النزاهة و طابع التمثيل الدولي للأمانة العامة ، و يجب كذلك أن تراعي أهمية اختيار الموظفين على أوسع جغرافي ممكن " ³ .

الفرع الثاني :

الضغوطات و التدخلات الخارجية على عملية التعيين في المنظمة الدولية :

و خروجاً على الأصل العام السابق و الذي يمنح المنظمة الدولية أكبر قدر من الحرية و الاستقلال في اختيار العاملين بها ، فقد يحدث كما هو واضح عند ممارسة العملية أن تلجأ بعض الدول و لا سيما الكبرى منها إلى التدخل و ممارسة ضغوط مختلفة على المنظمة الدولية عند قيماها بتعيين و اختيار الموظفين الدوليين ، و ذلك يجعل موافقتها المسبقة شرطاً لتعيين رعاياها في وظائف المنظمة⁴ .

¹ _ محمد السعيد دفاق ، مرجع سابق ، ص 179 .

² _ لوكال مریم ، مرجع سابق ، ص 236 .

³ _ علي يوسف شكري، المنظمات الدولية و الإقليمية و المتخصصة، إيتراك للنشر و التوزيع، ط2، 2003، ص 52 .

⁴ _ حمادة محمد بدوي متولي، ضمانات الموظفين الدوليين، دار النهضة العربية، ط 1، 2004، ص 50 .

و هذا من خلال ممارسة الضغوطات على المنظمة بنحوت المنظمة في التصدي لها في بعض الأحيان و رضخت لها في أحيان أخرى¹ .

في ذلك يمكن أن نذكر عدة حوادث دولية منها عادة ما كان الغرض في صورتين :

_ محاولة الضغط الشخصي على رؤساء الأجهزة الإدارية بالمنظمات و التأثير عليهم و توجيههم وفقا لمصالحها، و ذلك بقصد تعيين بعض رعاياها أو استبعاد أشخاص معينين .

_ الضغط الذي تمارسه الدول الاعضاء على المنظمة الدولية في صدور قوانين داخلية لها تحظر على رعاياها الالتحاق بخدمة المنظمات الدولية بغير الحصول على موافقتها المسبقة² .

و من أمثلة ذلك الضغط و التأثير الخارجي نذكر أن القانون الإيطالي لسنة 1927 الذي كان يتطلب حصول المواطنين الإيطاليين على ترخيص من وزارة الخارجية أو أية سلطة دبلوماسية مختصة من قبل الالتحاق بخدمة منظمة دولية ، كما أنه ينبغي عليهم أن يتركوا الخدمة في المنظمة إذا ما صدرت إليهم أوامر بذلك من حكوماتهم³ .

كما قد أبرمت الدول الأعضاء الدائمة في مجلس الأمن اتفاقا فيما بينها و ذلك إثر انعقاد دورة الأمم المتحدة بلندن عام 1946 بعد حصولهم على موافقة الأمين العام للأمم المتحدة ، ونتج عن هذا الاتفاق حصول كل من هذه الدول الخمس على منصب من مناصب الأمناء المساعدين بالأمانة العامة للمنظمة ، و قد جاء هذا الاتفاق على إثر الاعتراضات التي أبدتها الدول الصغرى في الأعمال التحضيرية لميثاق الأمم المتحدة ، و التي حظرت فيها أي تدخل في الصلاحيات المطلقة المخولة للأمين العام في تعيين جميع موظفي الأمانة العامة ، ومنهم الموظفون الرئيسيون و نتيجة

_ ديورا وايتير و محمد منير زهران ، الشفافية في عملية إختيار و تعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة ، وحدة

¹ التفتيش المشتركة ، وثائق الأمم المتحدة ، جينيف ، 2011.

² _ جمال مصباح ، مرجع سابق ، ص 64-65 .

³ _ مصطفى أحمد فؤاد ، مرجع سابق ، ص 148 .

للاتفاق المذكور فقد تم حذف مشروع النص الذي يحدد عدد الأمناء المساعدين بأربعة من الميثاق ، حيث إتفقوا وديا على أن يكون عددهم ثمانية ، لإتاحة الفرصة للدول الخمس الكبرى لشغل خمسة من من المناصب برعاياها ¹ .

كما أنه فيما يخص تعيين الأمين العام للأمم المتحدة ، نشير إلى تهديد الولايات المتحدة الأمريكية باستعمال حق الفيتو في حال إعادة ترشيح الأمين العام الأسبق بطرس بطرس غالي لعهدة ثانية ، بسبب أنه كان من الداعين إلى تجديد شروط و معايير توظيف الموظفين الدوليين في الأمم المتحدة ² .

إلا أن القضية الأعدد و التي وصلت إلى أروقة محكمة العدل الدولية ، و التي تبين أن مهمة حماية الموظف الدولي و استقلالته في عالم تحكمه الحسابات السياسية ليس بالأمر الهين ، و أن منظمة الأمم المتحدة ليست الوحيدة التي تتعرض للضغوطات ، فقد عانت منظمة الأمم المتحدة لتربية و العلم و الثقافة منها كذلك (اليونسكو) فهي القضية التي فصلت فيها المحكمة من خلال رأيها الاستشاري الصادر في 23 أكتوبر 1956 ، الخاص بمراجعة أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن الشكاوى الموجهة ضد اليونسكو في 05 فيفري 1955 من قبل السيدين دوبريغ و ليف و السيدة ويلك وكس و في 28 جويلية 1955 من قبل السيدة بيرنستين .

كما تجدر الإشارة إلى الضغوطات التي مارستها الولايات المتحدة الأمريكية على الأمين العام للأمم المتحدة في أول أزمة عرفتها الأمانة العامة للمنظمة عام 1952 ، و هو ما أدى إلى إقالة عدد من الموظفين بدعوى أنهم اعتنقوا في وقت سابق على استخدامهم في المنظمة الحزب الاشتراكي الأمريكي ³ .

¹ _ رجب عبد المنعم متولى ، مرجع سابق ، ص 46- 47 .

² _ لوكال مريم ، مرجع سابق ، ص 241 .

³ _ موجز الأحكام و الفتاوى و الأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية 1948-1991، منشورات الأمم المتحدة رقم ST/LEG/SER .F/1 ، ص 48 ،

وقد استجاب الأمين العام آنذاك فعلا و اتخذ قراره بفصل أحد عشر موظفا من موظفي الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة من الرعايا الأمريكيين المشار إليهم ، ثم تقدم هؤلاء الموظفون بطعن في قرار الأمين العام أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة و التي انتهت في حكمها إلى عدم مشروعية القرار ، و أحقية هؤلاء في التعويض على أساس أن الفصل جاء تحت ضغط إحدى الدول دون أن تكون له أية مبررات موضوعية ، و قد بلغت جملة التعويضات المحكوم بها آنذاك حوالي 179420 دولاراً¹

و هناك وسائل أخرى تلجأ إليها الدول الأعضاء و هي بصدد ممارسة الضغوط على المنظمات الدولية عند تعيين موظفيها ، و يتمثل ذلك في إتخاذ الدول موقفا سلبيا بقصد الحيلولة دون تقديم رعاياها طلباتهم للعمل في وظائف المنظمة ، أو في امتناع الدولة في إمداد المنظمة الدولية بالمعلومات الضرورية التي تطلبها عن المرشح من رعايا تلك الدولة للعمل لديها ، و هو ما يؤدي إلى الشك في جدارة المرشح و في صلاحياته للتعيين بالمنظمة .

و مثال ذلك الموقف السلبي الذي اتخذته الاتحاد السوفيتي تجاه الطلبات التي تقدم بها مواطنوه لشغل الوظائف التي أعلنت عنها سكرتارية الأمم المتحدة ، مما أدى إلى عدم تمكين الأمين العام للأمم المتحدة من النظر في تعيين بعض هؤلاء الأفراد و اضطروا إلى قبول من ترشحه لهم حكومة تلك الدولة أيا كانت كفاءتهم أو جدارتهم ، حتى لا تلجأ الدول إلى الامتناع عن المساهمة في نفقات المنظمة .²

¹ _ راجع أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم من 29-72 ، الجزء الأول ، الأحكام من 1-70 ، ص 11-192 .

² _ عبد العزيز سرحان ، مرجع سابق ، ص 87-88 .

و هنا نأتي إلى تعريف الأستاذ جمال مصباح للموظف الدولي : " هو ذلك الشخص الذي تعمل المنظمة الدولية بواسطته و التي تلعب الضغوط السياسية دورا في عملية تعيينه تبعا لطبيعة المنظمة و طبيعة المنصب المراد شغله " ¹ .

المطلب الثاني :

شروط و صور تعيين الموظف الدولي :

إن شروط التعيين في الوظائف العامة الدولية ما زالت تشكل مصدرا للخلاف الشديد بين الدول حتى إن التنافس بين هذه الدول ترك آثاره الواضحة على الشروط الفنية التي تدور حول الصلاحية لشغل الوظائف الدولية ، و ذلك في محاولة تغطيتها سياسيا .

فالمقرر أن شغل الوظيفة الدولية يتم عن طريق التعيين فيها ، و أن هذا التعيين لا يتم إلا لمن توافرت فيه جميع الشروط ، كما أن للتعيين صورا و أشكالا شتى .

سنوضح هذا في الفرعين التاليين :

الفرع الأول :

شروط تعيين الموظف الدولي :

لقد وضعت المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة (سالفه الذكر) بعض الأسس و الشروط التي يتضح من خلالها وجود معيار محدد يتم على أساسه التعيين في الوظيفة العامة الدولية ² .

¹ _ جمال مصباح ، مرجع سابق ، ص 67 .

² _ راجع : نص المادة الرابعة من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة البند 1/4 ، 2/4 ، 3/4 .

أولاً: السن :

تشرط المنظمات الدولية حدوداً دنيا و حدوداً عليا للسن في طلب شغل الوظائف الدولية، و يرى البعض أنه من غير المستحب النزول بالحد الأدنى لسن التعيين ، لأن هذه المناصب تتطلب درجة من النضج و الخبرة العلمية سعياً إلى التميز و الفعالية ¹ .

و قد حددت منظمة الأمم المتحدة السن من 21 إلى 35 عاماً كحد للترشيح للعمل في إحدى وظائفها مع تخويل الإدارة الدولية سلطة واسعة عند اختيار الوظائف العليا كمنصب الأمين العام للمنظمة ² .

أما بالنسبة لجامعة الدول العربية فقد نصت المادة السابعة فقرة " ج " من النظام الأساسي لموظفي الجامعة على أن يكون الموظف قد أتم 23 عاماً، و أن لا يتجاوز 55 عام ³ .

ثانياً: الجنس :

يعني المساواة في شغل الوظائف الدولية بين الرجال و النساء ، تجسيداً لمبدأ المساواة في الجنس و احتراماً لقواعد حقوق الإنسان التي تعتبر المنظمات الدولية مسؤولة عن احترامها ، كما جاء في نص المادة الثامنة من ميثاق الأمم المتحدة " لا تفرض "الأمم المتحدة" قيوداً تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية " ⁴

ثالثاً: التكافؤ في الفرص :

ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة و المقدرة ، و النزاهة ، بدون تمييز على أساس الدين أو العرق أو المعتقدات السياسية أو الإيديولوجية ، و يتم الاختيار بالقدر الممكن على أساس التنافس في المسابقات ⁵ .

¹ _ عبد العزيز سرحان ، مرجع سابق ، ص 94.

² _ محمد ربيع هاشم جاد ، ضمانات الموظف الدولي ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، 2000 ، ص 73.

³ _ محمد احمد صفوت ، النظام التأديبي للموظفين الدوليين ، رسالة دكتوراه ، جامعة أسيوط ، 2009 ، ص 101 .

⁴ _ صلاح الدين فوزي ، مرجع سابق ، ص 38 .

⁵ _ انظر البند رقم "4" ، من الملحق رقم "1" الخاص بموظفي الأمم المتحدة .

كما يتطلب أيضا مراعاة التوزيع الجغرافي العادل ، و قد يبدو الأمر صعبا عند تطبيق هذه القاعدة نظرا إلى التخلف العلمي الذي تعانيه بعض الدول و خاصة الإفريقية ، حيث أن غالبية موظفي الأمم المتحدة ينتمون إلى الدول الأنجلوسكسونية .

و رغم هذا الاختلاف الكبير فإن تعيين الموظفين الدوليين من الناحية العملية على أساس جغرافي يتلاءم عادة مع جدول المساهمات المادية للدول في عمليات تمويل المنظمة الدولية ، و يسمى هذا الأسلوب بنظام الحصص و الذي يقوم على مدى مساهمة الدول و الحصة المالية لكل منها في نفقات و ميزانية المنظمة ، فيكون إختيار رعاياها لشغل هذه الوظائف على قدر مساهمتها في هذا الشأن ¹ .

الفرع الثاني :

صور تعيين الموظف الدولي :

يتخذ تعيين الموظف الدولي عدة أشكال متشابهة في تعيين الموظف الوطني ، لكن قبل أن نتصدى لها ينبغي علينا أن نشير إلى المادة الرابعة من لائحة موظفي الأمم المتحدة حددت شكل التعيين في الوظيفة الدولية حينما أشارت الفقرة (05) منها إلى أن تعيين الأمناء المساعدون و المستشارون عادة لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد أما العاملون الآخرون فيعينون تعييناً دائماً مؤقتاً وفقاً للشروط التي تتماشى مع اللوائح التي يحددها الأمين العام ، و يترك للأمين العام مسألة تحديد أي من هؤلاء الموظفون يعين تعييناً دائماً أو مؤقتاً ، و لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار التي يعين عليها هؤلاء الموظفون عن سنتين و في حالات فردية يجوز للأمين العام مَدّ مدة الاختبار لسنة إضافية واحدة ² .

سنستعرض أهم هذه الصور فيما يأتي :

أولاً : التعيين تحت الاختبار :

يتبع نظام التعيين تحت الاختبار في الظروف التي يكون فيها الموظف دون سن الخمسين و يكون التعيين لمدة سنتين تمد في الظروف الاستثنائية لمدة سنة واحدة فقط و بعدها إما أن يتم التعيين

¹ _ عصام زناقي ، قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، ط1 ، 1998 ، ص 47 .

² _ جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 76-78 .

بصفة دائمة و إما أن يفصل الموظف بعدها من الخدمة متى ثبت خلال فترة الاختبار عدم كفاءته أو جدارته للاضطلاع بمهام الوظيفة¹.

ثانيا: التعيين المحدد الأجل :

و يتم هذا التعيين لمدة لا تزيد على خمس سنوات و لا تنطوي على أي تجديد أو تغيير إلى أي نوع آخر من التعيين.

ثالثا : التعيين لأجل غير مسمي :

- يكون للأشخاص المرشحين لخدمة البعثات ممن لا يتم تعيينهم تعيينا عاديا أو محدد الأجل .
- الأشخاص الذين يجندون أو يكلفون بالخدمة في مكتب اللاجئين أو أي وكالة أو مكتب من مكاتب المنظمة الأخرى حسبما يحدد الأمين العام².

و أوضحت القاعدة رقم (13/104) التعيينات الدائمة في المنظمة على النحو التالي :

1 - التعيين الدائم :

يكون لأولئك الذين أنهموا فترة الاختبار و يثبتون بمؤهلاتهم و قدراتهم و كفاءاتهم و أنهم على مستوى عال من الكفاءة العالية و القدرة و النزاهة التي حددها الميثاق و تخضع التعيينات الدائمة للتقييم و إعادة النظر عند انتهاء السنوات الخمس الأولى من الخدمة في التعيينات .

2- التعيين المنتظم :

و هذا التعيين يتم وفق ظروف معينة ، و هو يشمل العاملين من أدنى الدرجات الوظيفية من فئة العمال اليدويين و الخدمة المساعدة و الفنيين تحت الاختبار و الذين ثبت أنهم يتمتعون بمستوي الكفاءة و القدرة و النزاهة التي حددها الميثاق ، و هذا النوع من التعيين المنتظم يكون لفترة غير محددة ، و قد يستمر حتى اعتزال الخدمة ، و لكن يخضع كالتعيين الدائم للتقييم و إعادة النظر في نهاية السنوات الخمس الأولى من التعيين³.

¹ _ رجب عبد المنعم متولى ، مرجع سابق ، ص 49.

² _ الموقع الرسمي للأمم المتحدة www.un.org/ar/

³ _ جمال مصباح ، مرجع سابق ، ص 83 .

3- التعيينات الدائمة أو المنتظمة :

تمنح لمن يقتصر عملهم في خدمة برنامج الأمم المتحدة للتنمية و برنامج الأمم المتحدة للطفولة ، وهي تتسم بمساعدة الصناديق المخصصة لمساعدة هذه البرامج و يختص بعملية التعيين فيها رئيس الجهاز التنفيذي أو رئيس الصندوق ، و تساعده المجالس التي تنشأ طبقاً لنصوص الفقرة الأخيرة من القاعدة رقم 14/94¹.

يبدو أنه توجد أحكام أخرى ترتبط بالتعيين أشارت إليها القاعدة رقم 104 من لائحة موظفي الأمم المتحدة و التي تتضمن تحديد تاريخ نفاذ التعيين ، و القواعد الخاصة بإعادة التعيين ، و بيانا بالمعلومات التي يجب على المرشح إبلاغها للأمين العام قبيل تعيينه ، و ما يتعلق بتحديد جنسية المرشحين و العلاقات العائلية ، و تنقل العامل و تغير موقعه ، و نظام الإعارة ، و تقارير الكفاية .

المطلب الثاني:**انتهاء علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية :**

إن علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية ليست أبدية و لا يمكن لها أن تنتهي من تلقاء نفسها ، بل هناك عدة أسباب لإنتهائها منها الطبيعية و غير الطبيعية :

الفرع الأول:**الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل :****أولاً : التقاعد :**

¹ _ جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 70 .

يسعى الفرد للتقاعد بع مسار مهني طويل ، خاصة على الصعيد الدولي الذي يتميز بضغط العمل نتيجة للمصالح المعقدة ، فهو بحاجة إلى راحة بعد مدة من العمل ، إلا أن النظام القانوني للموظفين الدوليين لم يوحد سن التقاعد كمحكمة العدل الدولية .

كما أن هناك منظمات أخرى حددت السن القانونية للتقاعد ، و هو ما نصت عليه المادة 139 من اللائحة العامة لمنظمة الأرصاد الجوية العالمية و التي تنص على أن : " الأمين العام للمنظمة تنتهي خدمته ببلوغه سن الستين " ، كذلك لا يعتبر التقاعد بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة انتهاء للخدمة بالمعنى المقصود في النظامين الأساسي و الإداري للموظفين ¹ .

ثانيا : الاستقالة :

إجراء قانوني بموجبه ينهي الموظف الدولي العلاقة العقدية بالإرادة المنفردة ، و هو حق مشروع لكل موظف أي كانت طبيعة مهمته ، إلا أن هذا لا يمنع أن بعض اللوائح و الأنظمة الداخلية للإدارات الدولية تعطي الحق للمنظمة برفض الاستقالة ، إلا بعد استيفاء شروط معينة ينص عليها نظام التوظيف في المنظمة (يجب على الموظف المعين تعييناً مستمراً أن يعطي إشعاراً كتابياً مسبقاً بثلاثة أشهر و على الموظف المعين تعييناً مؤقتاً أن يعطي إشعاراً كتابياً مسبقاً بخمسة عشر يوماً) ، فإذا لم يحترم الموظف هذه الشروط فسيوقع عليها عقوبات .

من ذلك نص المادة الخامسة من النظام القانوني لموظفي منظمة الطيران المدني الدولية و التي تنص على أنه : " إذا ترك الموظف عمله بدون احترام لمدة الإخطار و موافقة رئيس الإدارة ، فإنه يلتزم بدفع مبلغ يعادل قيمة مرتبه عن المدة الباقية لانتهاء فترة الإخطار بترك الخدمة الواجب على الموظف تقديمها قبل الاستقالة " .

ثالثاً: انتهاء مدة العقد : يقصد بها انتهاء المدة المصرح بها في عقد العمل ، وهذا خاص بالموظفين السامين في المنظمة كالأمين العام .

¹ _ راجع : نص المادة 28 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة .

رابعا : **الوفاة** : هي مفارقة الروح للجسد وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون الوفاة طبيعية لا علاقة لها بالعمل، و ترصد أغلب المنظمات الدولية منحة تقدم لورثة المتوفى¹.

الفرع الثاني:

الأسباب غير طبيعية لانتهاء العمل :

كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل بين المنظمة الدولية و الموظف الدولي من جراء:

أولا : الخدمة غير مرضية: يرى الأستاذ عبد العزيز سرحان أنه لا يقصد به عدم الكفاءة لنقص جسماني ، و إنما هو ما اصطلح على تسميته بالسلوك السيئ للموظف ، و هذا ما ترجمته أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في عدة قضايا ، حيث أكدت المحكمة أنه لا يمكن أن يمتد النشاط السيئ الذي يُسأل عنه للموظف إلى نشاطه خارج المنظمة ، مهما كان هذا الأخير².

كما يمكن أن يقصد به " ألا يقوم الموظف بواجبات و وظيفته بالمستوى الذي تتطلبه المنظمة.

ثانيا : أسباب تأديبية

يقع الفصل بسبب الخطأ الوظيفي الذي يرتكبه الموظف الدولي أثناء القيام بالوظيفة أي ما يسمى بالخطأ المهني ، أو الخطأ الراجع إلى الإخلال بالتزام يقع على الموظف خارج نطاق واجباته الوظيفية (الخطأ غير مهني) .

هنا نشير إلى حكم محكمة الاستئناف في قضية السيد " إرميقابو " الصادر في 13 جانفي

2014 ، حيث تتمحور القضية حول أن الطاعن عين في أكتوبر 2005 في مكتب الأمم المتحدة في بورا ندي ، ثم كلف بالمساعدة التقنية لوزارة السياحة البوراندية في تنظيم معرض ، إلا أن الموظف قام باستغلال منصبه و وقع مع الوزارة عقدا ببناء منصة عرض لصالح الشركة التي كان يمتلكها ، و التي كان يعمل بها إلى جانب وظيفته الدولية ، بعد حصول نزاع بين المتعاقدين حول المستحقات ، لجأ الموظف

¹ _ رفعت أحمد محمد ، القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، ط 1 ، 1998 ، ص 321-324 .

² _ راجع أيضا المادة 1/9 من النظام القانوني لموظفي الأمم المتحدة و المادة 8 من النظام القانوني للموظفين الدوليين لمحكمة ع د .

إلى القضاء الوطني ، و هنا علمت المنظمة بالقضية ، فصدر قرار بعد التحقيق مفاده التسريح للخطأ الجسيم¹ .

ثالثا : انعدام الصفات المطلوبة في الموظف :

هذا ما يمكن أن نسميه بفقد الاعتبار ، في 09 ديسمبر 1953 تم تعديل المادة 1/9 _ أ من النظام القانوني لموظفي الأمم المتحدة على النحو التالي : " الأمين العام يستطيع أيضا بعد بيان أسباب قراره ، إنهاء خدمة الموظف المعين بصفة دائمة ، إذا كان سلوك هذا الموظف يشير إلى أنه لا تتوفر فيه الصفات السامية للإخلاص المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة " .

رابعا : إلغاء الوظائف :

عندما تقرر إدارة المنظمة إلغاء مكتب أو فرع من فروعها إما أن تقوم بتحويل الموظفين إلى إدارة أخرى تابعة لها أو أنها تقوم بتسريحهم .

خامسا : اكتشاف وقائع سابقة على التعيين :

نصت المادة 1-2/9 من لائحة موظفي الأمم المتحدة على أنه : " إذا ظهرت بعض الوقائع السابقة على تعيين الموظف و التي تمس كفاءته ، أو إذا تبين من الوقائع التي لو كانت معلومة عند تعيينه لحالت دون هذا التعيين ، طبقا للأحكام الواردة في الميثاق و تتضمن اللائحة الخاصة بموظفي اليونسكو نفس المادة و هي المادة 1-1/9 ، و لقد صدر عن الأمين العام للأمم المتحدة بأن : " السلوك أو المواقف الحاضرة للموظف الدولي ، أيا كان سلوكه السابق على التعيين يمكن أن يحدد أنه يتمتع الآن بالصفات الحميدة ، و إن سلوكه في الماضي يجب أن يكون أحد العناصر التي يتم على أساسها الحكم على صلاحية الموظف

¹ _ لوكال مريم ، مرجع سابق ، ص 259 - 260 .

المبحث الثاني :

الضمانات المقررة للموظفين الدوليين :

إن إسهام الموظفون الدوليون في تسيير شؤون و أعمال المنظمة الدولية لا يمكن أن تكون له فعالية في هذا الصدد إلا إذا تمتعوا بمجموعة من المزايا و الحصانات و الضمانات تكفل لهم مباشرة وظائفهم بحرية و استقلال ، و تنأى بهم عن خضوع لأية مؤثرات خارجية أو الرضوخ لأي ضغط من جانب دولة ، خاصة تلك التي يوجد بها مقر المنظمة ، أو يمارسون وظائفهم على إقليمها ، و كذلك التي ينتمون إليها بجنسيتهم ، وهم في ذلك يتميزون عن ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة ، باعتبار أن الآخرين و إن تقرر لهم مزايا و حصانات أثناء عملهم إلا أنه لا يحتج بها في مواجهة الدول التي يمثلونها ، وليس من شك في ان ذلك يمكن الموظفين الدوليين من أداء أعمالهم على الوجه الأكمل ، وفي جو من الثقة و الطمأنينة و الاستقرار .

فالامتيازات و الحصانات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون على هذا النحو و التي تملئها الاعتبارات المتقدمة ، قصد بها عدم إخضاعهم - كلياً أو جزئياً - لاختصاص الإقليمي لأية دولة .

و يمكن القول إن الاعتراف بالامتيازات و الحصانات لهؤلاء الموظفين قد غدا أمراً مسلماً به من قبل أعضاء الجماعة الدولية ، مما انعكس أثره على أدائهم لواجباتهم ، و بالتالي على تحقق المنظمات الدولية لأغراضها و أهدافها المنشودة.¹

¹ - محمد نعيم علوه ، العلاقات القنصلية و الدبلوماسية ، الجزء الحادي عشر ، مكتبة زين الحقوقية - مركز الشرق الأوسط الثقافي، الطبعة الأولى، 1433-2012.ص244،245.

المطلب الأول :

الحصانات الامتيازات المقررة للموظفين الدوليين :

يعتبر الموظف الدولي من الدعامات الأساسية اللازمة لتمكين المنظمات الدولية من مباشرة نشاطها و تحقيق أهدافها ، ولكي يؤدي هؤلاء الموظفون العمل المنوط بهم على أحسن وجه ، كان لابد من مباشرة وظائفهم بحرية و استقلال بمنأى عن أية ضغوطات خارجية ، و تمكنهم من ترجيح جانب الوظيفة العامة على سائر الاعتبارات الأخرى ، و لما كان لكل شيء أساس أو سند يستقي منه فكان طبيعيا أن نتناول بالكلام الأساس القانوني لامتيازات و حصانات الموظفين الدوليين (الفرع الأول) ، و سنتطرق إلى مصادر هاته الامتيازات و الحصانات (الفرع الثاني) ، بإضافة إلى نطاق سايرها (الفرع الثالث)

الفرع الأول :

الأساس القانوني لامتيازات و حصانات الموظفين الدوليين :

لا يمكن الاستناد في تأسيس الامتيازات و الحصانات الموظفين الدوليين إلى بعض النظريات التي قبلت في هذا الصدد كنظرية الامتداد الإقليمي أو نظرية السيادة التي تفرض احترام الدولة التي ينتمي إليها الممثل الدبلوماسي ، لأن مثل هذه النظريات تستمد وجودها من قواعد المجاملات الدولية و ليس من القواعد القانونية للعلاقات الدولية .

ولا يمكن أيضا التفكير في إسناد حصانات الموظفين الدوليين على أساس مبدأ المعاملة بالمثل لعدم وجود أقاليم للمنظمات الدولية التي تعطى عليها نفس الحصانات للدول و ممثليها.

ومن الأفكار التي لجأ إليها فريق من الفقه لتأسيس الحصانات و الامتيازات الموظفين الدوليين ، فكرة المسؤولية الدولية التي تستند إليها الحصانات و الامتيازات المقررة للمبعوثين الدبلوماسيين ، و التي تفرض على الدولة الالتزام بأن تستدعي و تحاكم مبعوثها الدبلوماسي أمام محاكمها في الحالات التي تشكو فيها الدولة المعتمدة من سلوك الممثل .¹

إن النظرية أو المبرر الوحيد الذي قبل به لتبرير الحصانات و الامتيازات الوظيفية هو نظرية الوظيفة و التي تترجم إلى الغرض من منح الحصانات و الامتيازات الوظيفية ليس لتحقيق المصلحة الشخصية للموظفين الدوليين و إنما تحقيق لصالح المنظمة و خدمة أغراضها التي أنشئت من أجلها ، و تعتبر هذه النظرية واحدة من النظريات الفقهية التي قبل بها تبرير حصانات الوظيفة الدولية .²

وتبعاً لذلك فإن مصلحة الوظيفة الدولية و ضمان حسن مباشرة الموظف الدولي لواجبات هذه الوظيفة تعد الأساس القانوني لتمتع الموظفين الدوليين بالامتيازات و الحصانات ، ذلك أنها لم تقرر لهم أصلاً من أجل تحقيق صالح المنظمة ذاتها ، و لتمكينهم من النهوض بمتطلبات الوظيفة على الوجه الأكمل ، وليس من أجل حماية مصالحهم الشخصية أو تمييزهم عن غيرهم من الأفراد ، وتعتبر هذه الامتيازات و الحصانات على هذا النحو جزءاً من النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية .³

الفرع الثاني :

مصادر الحصانات و الامتيازات الموظفين الدوليين :

يكاد يجمع فقهاء القانون على أن الحصانات الدبلوماسية تجد مصدرها الأساسي في العرف الدولي ، بعد إن درج المجتمع الدولي على الاعتراف بها حتى بعد ان ثبتت أحكامها و استقرت قواعدها بتواتر إتباعها و اضطرار العمل بها على مر العصور ، و ذلك قبل إن يرد النص عليها في

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل، مرجع سابق، ص 111-112.

² - عبد العزيز سرحان ، مرجع سابق ، ص 25

³ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 161 .

التشريع الدولي المعاصر ، و في الاتفاقيات الدولية المختلفة ، كاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 ، و اتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية لسنة 1963 .

و الحال على خلاف ذلك تماما بالنسبة للامتيازات و الحصانات الدولية التي يتمتع بها المصفون الدوليون ، فالمصدر الأساسي لهذه الامتيازات هو الاتفاقيات الدولية ، فغالبية الفقه الدولي تتجه إلى تأييد أن تلك الحصانات إنما تستمد من النصوص الصريحة التي تتضمنها هذه الاتفاقيات و أنه لا محل من جانبهم في حالة غياب مثل هذه الاتفاقيات إلى اللجوء إلى القواعد العرفية ، أو أي مصدرا آخر خلاف ما تصدره الدولة التي يعمل الموظفون الدوليون على إقليمها من تشريعات ، وما تقرره من اتفاقيات تحدد امتيازات و حصانات هؤلاء الموظفين و بعبارة أخرى فإن العرف الدولي لا يمكن أن يعتبر مصدرا لامتيازات وحصانات الموظفون الدوليين ، إذ إنه يعتبر مصدرا فقط بالنسبة لامتيازات و حصانات الممثلين الدبلوماسيين ، و يقتضى الحال و نحن في معرض الإشارة إلى الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالامتيازات و حصانات الموظفين الدوليين بحسبها مصدرا لتلك الامتيازات و الحصانات أن نوضح ثمة أنواعا متعددة من الاتفاقيات في هذا الصدد و سنشير بإيجاز لأهم تلك الاتفاقيات .¹

أولا: الاتفاقيات العامة :

وهي تلك التي تستهدف وضع القواعد العامة التي تكفل حماية حقوق الموظفين الدوليين وتوفير الاستقلال اللازم لأداء أعمالهم ، ومن أهمها الاتفاقية العامة لامتيازات و حصانات الأمم المتحدة الصادر بها قرار الجمعية العامة للمنظمة 13 شباط /فبراير سنة 1946. و أيضا الاتفاقية العامة لامتيازات و حصانات المنظمات المتخصصة و التي وافقت عليها الجمعية العامة في 21 تشرين الثاني / نوفمبر سنة 1947. و هي تتضمن كسابقتها الأحكام العامة التي تستهدف ضمان حقوق موظفي هذه المنظمات و تحقيق استقلالهم ، وقد تشمل هذه الاتفاقية المبادئ العامة في هذا الصدد ثم تحيل بشأن الأحكام المتعلقة بكل منظمة على حدة وفقا لظروفها و طبيعة وظيفتها ، إلى ملاحق خاصة

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل، مرجع سابق ، ص 248 .

بهذه المنظمة ، و نشير كذلك في هذا الخصوص إلى اتفاقية مزايا و حصانات جامعة الدول العربية التي أبرمت في التاسع من نيسان /أبريل سنة 1953، ووافق عليها مجلس الجامعة بقراره رقم 575 في 1953/5/10¹.

ثانيا : الاتفاقيات الشائبة :

و هي عبارة عن الاتفاقيات يتم إبرامها بين المنظمة الدولية و الدول الأخرى خاصة تلك التي يؤدي الموظف الدولي وظيفته على أرضها بغية الحصول على موافقتها على التمتع الموظف الدولي بالحصانات و الإعفاءات المقررة له بحكم وظيفته خاصة عندما لا تكون هذه الدولة عضوا بالمنظمة ، و قد ظهرت الحاجة إلى إبرام مثل هذه الاتفاقيات بعد إنشاء الأمم المتحدة ، و هذه الاتفاقيات لازمة خاصة وأن تحصيل الاعتراف بحصانات و امتيازات الموظف الدولي من الدولة غير العضو أمر صعب بل مستحيل في الغالب من الأحيان ما لم تعترف بذلك الدولة طواعية و اختيارا ، و قد حدث و أن رفضت الولايات المتحدة الأمريكية الاعتراف لموظفي منظمة العمل الدولية بالحصانات و الامتيازات الوظيفية المقررة لهم بعد اتخاذ منظمة العمل الدولية من العاصمة الأمريكية (واشنطن) مقرا لها و ذلك عند مطالبة هؤلاء بالضرائب المقررة على دخولهم.

هذا و قد أستقر الفقه و القضاء الدولي على الاعتراف بحصانات و امتيازات الموظفين الدوليين أمر حتمي على جميع الدول حتى من الأعضاء و إن رفضت التصديق على النظام القانوني لحصانات و امتيازات الموظفين الدوليين ، و ذلك عملا بالمواثيق المنشأة و دساتير هذه المنظمات و ما يسرى على الدول الأعضاء يسرى كذلك على الدول الغير أعضاء .²

ثالثا : اتفاقيات المقر :

¹ - محمد نعيم علوه ، مرجع سابق ، ص 248 .

² - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص 65 .

وهي الاتفاقيات التي ترمها بين المنظمة الدولية و إحدى الدول التي يوجد بها مقر المنظمة أو أحد روعها بإقليمها ، ومن أمثلة ذلك الاتفاقيات المبرمة الأمم المتحدة و الولايات المتحدة الأمريكية ، و كالاتفاقيات التي أبرمتها سويسرا بخصوص المقر الأوربي للأمم المتحدة في جنيف مع الدول الأعضاء ، وكذلك الاتفاق الذي تم إبرامه بين فرنسا و منظمة اليونسكو بخصوص الوضع القانوني للمنظمة الدولية للتربية و الثقافة و العلوم عام 1954.¹

ونشير كذلك إلى اتفاقية امتيازات و حصانات مقر محكمة العدل الدولية و موظفيها و قضاتها التي أبرمت بين رئيس المحكمة ووزير خارجية هولندا في 16 يونيو 1946، و تم ذلك في صورة تبادل مذكرات ثم أدمج في الاتفاقية العامة لامتيازات و حصانات الأمم المتحدة .

و بالإضافة إلى ما تقدم يضيف الكاتب أن القول بأن هذه الاتفاقيات أيا كان نوعها تعد كفيلة و أساسية لحصانات و امتيازات الموظف الدولي قول تعوزه الدقة المنشودة في مثل هذه الأحوال خاصة و أن للعرف الدولي دورا لا ينكر في تحديد مدى و نطاق هذه الحصانات و بيان الجزاء على مخالفتها ، و القول بغير ذلك يجعل تقرير هذه الحصانات متوقفا على نصوص القوانين الوطنية و التي قد تجرد الموظف الدولي من تلك الحصانات خاصة عندما تسع العلاقات فيما بين الدول .²

الفرع الثالث :

نطاق سريان الحصانات و الامتيازات للموظفين الدوليين :

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل، مرجع سابق ، ص 115

² - رجب عبد المنعم متولي ، مرجع سابق ، ص 66

من المقرر أن الموظف الدولي أثناء حياته الوظيفية نوعان من التصرفات أو الأعمال ، تصرفات أو أعمال وظيفية ، و تصرفات و أعمال شخصية ، و قد ثار التساؤل حول الحصانات و الامتيازات الوظيفية تشمل كل ما يصدر عن الموظف الدولي من أعمال أم أنها فقط تشمل الأعمال الوظيفية ؟

لما كان من المستقر عليه في فقه القانون الدولي إن الحصانات و الامتيازات الوظيفية لا تقرر إلا لمصلحة الوظيفة الدولية بغية تمكين الموظفين الدوليين من أداء مهامهم على الوجه الاستقلال تحقيقاً للأهداف التي أنشئت من أجلها المنظمة الدولية بما يعنى أنها تغطي كل الأعمال الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي ، و لكن إلى جانب الأعمال الرسمية هناك أعمال غير رسمية أو أعمال عادية يقوم بها الموظف الدولي و الحقيقة أن الحصانات و الامتيازات الوطنية تمتد لتشمل الأعمال الرسمية ، أما الأعمال الشخصية المحضة كالبيع و الشراء للصالح الخاص فلا تدخل ضمن نطاق هذه الحصانات¹ ، و على كل فإنه على ضوء ما تقدم فإننا نقسم الموظفين الدوليين إلى ثلاث فئات هي :

الفئة الأولى : فئة كبار الموظفين ، و تتضمن هذه الفئة رئيس الجهاز الإداري في المنظمة الدولية ، (الأمين العام/مساعدوه/قضاة محكمة العدل الدولية) و يتمتع أفراد هاته الفئة بكافة الحصانات و الامتيازات الدبلوماسية التي يتمتع بها أعضاء البعثات الدبلوماسية ، ومعنى ذلك أن الفئة وهي قمة الجهاز الإداري تتمتع بكافة الحصانات و الامتيازات الدبلوماسية .

الفئة الثانية : و تشمل الموظفين الدوليين الذين يخضعون لرقابة الطائفة الأولى ، وهؤلاء الموظفون يتمتعون فقط بالحصانات اللازمة لأداء وظائفهم فقط .

الفئة الثالثة : و تشمل الكتبة و العمال و صغار الموظفين ، وهذه الفئة لا تتمتع - كأصل عام - بأية حصانات أو ميزة² .

الفرع الرابع :

¹ - رجب عبد المنعم متولي ، نفس المرجع ، ص 67 .

² - مصباح جمال مصباح مقبل ، مرجع سابق ، ص 116 .

صور الحصانات و الامتيازات التي يتمتع بها الموظفين الدوليين :

يتمتع الموظفون الدوليون بمجموعة من الحصانات و الامتيازات التي تمكنه من أداء أعمالهم على الوجه الأكمل بحرية و استقلال ، و سنشير إلى أهمها على النحو التالي :

أولا : الحصانة القضائية :

يقصد بها عدم خضوع موظفي المنظمات الدولية للقضاء الوطني أو المحلي لدولة مقر المنظمة أو حتى لقضاء دولته عن جريمة وقعت منه أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها ، ويشمل القضاء المحلي القضاء بنوعيه الجنائي و المدني ، فلا يخضع الموظف الدولي لإجراءات القبض و التفتيش ولا للحبس الاحتياطي و إلا عد ذلك انتهاكا لحرمة الوظيفة و الموظف الدولي ، وهذا ما درجت عليه الاتفاقيات الدولية ومنها اتفاق المقر المبرم بين المبرم بين إيطاليا و منظمة الأغذية و الزراعة ، و الذي نص على الحصانة ضد الحبس الاحتياطي و أستثنى من ذلك حالة التلبس و الجرائم التي تزيد عقوبتها على سنتين¹.

الأصل أن المواطنين و المقيمين مطالبين باحترام قوانين الدولة و المثل أمام مختلف سلطاتها الأمنية منها و القضائية متى أمروا بذلك ، إلا أن ، إلا إذا رفع الأمين العام عنها الحصانة بصفة رسمية أو شخصية أو تنازل هو عن حصانته .

أما باقي الموظفين فيتوجب معرفة هل قاموا بالفعل الموجب للمتابعة بصفتهم الرسمية أو الشخصية ، لتحديد ما إذا كانوا يتمتعون بالحصانات و بالتالي لا يمكن متابعتهم ، أم أنهم قاموا

¹ - رجب عبد المنعم متولي، مرجع سابق ، ص 69.

بالفعل خارج صفتهم الرسمية و بالتالي يمكن اتخاذ كل الإجراءات القضائية في مواجهتهم¹ ، فذلك يتعارض تماما مع الحكمة من منح الحصانة² .

وسنشير فيما يلي إلى الحصانة الجنائية و الحصانة المدنية :

1- الحصانة الجنائية :

درجت غالبية المنظمات الدولية على التفرقة بين الموظفين التابعين لها في شان مدى الحصانات و الامتيازات التي يتمتعون بها في هذا الخصوص حيث جرت على تصنيفهم تختلف بحسب طبيعة المهام التي يضطلعون بها ، و تمنح كل فئة الحصانات و الامتيازات اللازمة للنهوض بهذه المهام ، وتطبيقها لذلك نلاحظ أن اتفاقية مزايا و حصانات منظمة الأمم المتحدة قد قررت منح الحصانة القضائية الكاملة إلى كل من الأمين العام و الأمناء المساعدين أما باقي موظفي المنظمة فإن الحصانة القضائية التي تمنح لهم تقتصر فحسب على ما يصدر عنهم بصفته الرسمية ، و في نطاق التصرفات التي تتصف بهذا الوصف و تلتزم اغلب الوكالات المتخصصة بذات المنهج فتمنح الاتفاقية الخاصة بمزايا و حصانات هذه الوكالات رئيس الوكالة و نوابه الحصانة القضائية كاملة ، أما باقي موظفي الوكالة فحصانتهم القضائية تماثل حصانة نظرائهم في منظمة الأمم المتحدة³ .

و تتجه بعض المنظمات صوب الأخذ باتجاه موسع في هذا الصدد و ذلك فيما يتعلق بتحديد نطاق الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة القضائية الكاملة ، وفي هذا ما أنتجته منظمة الأغذية و الزراعة بالنسبة لموظفيها ، فقد منحت المنظمة بمقتضى الاتفاق المبرم بينهما و بين إيطاليا (دولة المقر) الحصانة المذكورة أكبر عدد من الموظفين التابعين لها ، وأقرت استمرار تلك الحصانة حتى بعد انتهاء الوظيفة الدولية .

¹ - لوكال مريم ، مرجع سابق ، ص 271.

² - جمال طه ندا، مرجع سابق ، ص 190

³ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 116

و فوق ذلك فقد نص الاتفاق المشار إليه على الحصانة ضد الحبس الاحتياطي ، واستثنى من ذلك حالة التلبس و الجرائم التي تزيد عقوبتها على سنتين ، وقد تبني الاتفاق الذي أبرمته فرنسا و منظمة اليونسكو الاتجاه المتقدم حيث أسبغ الحصانة القضائية الكاملة على عدد كبير من موظفي هذه المنظمة ، و استثنى من ذلك موظفي المنظمة الذين يتمتعون بالجنسية الفرنسية مهما كانت المناصب التي يتقلدونها ، وذلك بالنسبة للأعمال و التصرفات التي تصدر منهم وتكون خارجة عن نطاق الوظيفة الدولية .

وإن كان الواضح مما سبق أن غالبية المنظمات و الجماعات الدولية تتجه نحو إثارة كبار الموظفين الذين يشغلون الوظائف الرئيسية بها ، بمنحهم دون باقي موظفي المنظمة الآخرين ، الحصانة القضائية الكاملة ، إلا أن الثابت أن الجماعات الأوروبية تسلك اتجاهها على منح هذه الحصانة أو الاعتراف بها حتى لكبار الموظفين¹.

ومن الجدير بالذكر أن الحصانة الجنائية تشمل إلى جانب منع الخضوع للإجراءات الجنائية ، كذلك عدم الخضوع للقضاء فيما يتعلق بمخالفة قوانين ولوائح البوليس و المرور و إن كان هذا قاصرا على الموظفين الدوليين من الطائفة الأولى ، أما موظفي الطائفة الثانية فإننا نميز بين نوعين من الموظفين:

أ- الموظفون الذين يتمتعون بالحصانات المطلقة و هؤلاء لا يخضعون للقضاء الجنائي فيما يتعلق بمخالفة القوانين و اللوائح المذكورة في جميع ما يصدر عنهم من أعمال رسمية و خاصة .

ب- أما الموظفون الآخرون فإن الحصانة لا تشمل الأعمال الرسمية دون الأعمال الخاصة فهذه يمثلون بشأنها لكافة الإجراءات الجنائية ، و تمتد تلك الحصانة لتشمل أيضا الإعفاء من الإجراءات الجنائية حتى عند مخالفة اللوائح المرورية وإن كان من المقرر لصالح كبار موظفي المنظمة لا لصغارهم ، وقد أثبتت هذه المسألة عندما قاد سائق الأمين العام السابق ترجفي لي سيارته بسرعة فاقت القدر

¹ - محمد نعيم علوه ، مرجع سابق ، ص 264-265

المسموح به من السرعة و هو 40 كيلو متر إذ بلغت سرعته 50 كلم في الساعة و قالت المحكمة من ضمن حيثيات حكمها أن الهدف من الحصانة هو حماية الوظيفة الدولية و تمكين الموظفين الدوليين من أداء واجبهم على وجه الاستقلال وإن ذلك يقتضي إسباغها على كبار الموظفين لا الخدم و صغار هؤلاء الموظفين ، و من ثم فإن هؤلاء يخضعون للقضاء الوطني فيما يقترفونه من مخالفات .¹

2- الحصانة المدنية :

يتمتع الموظفون الدوليون بحصانة مدنية ، ولكن ينبغي التفرقة قبل الكلام عن نطاق هذه الحصانة بين الطائفتين من الموظفين ، الطائفة الأولى وهي التي تتمتع بالحصانة القضائية المدنية بصفة مطلقة سواء بالنسبة للأعمال الرسمية أو الخاصة وهذا ما أقره الاتفاق المبرم بين سويسرا و عصبة الأمم المتحدة 1926 من أن هؤلاء الموظفون يتمتعون بالأوضاع القانونية التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون .

أما الطائفة الثانية فينبغي أن نفرق في ظلها بين الأعمال الخاصة و تلك التي يتمتعون بشأنها بالإعفاء القانوني ، بخلاف الحال بالنسبة للأعمال الرسمية فتلك يتمتع الموظف الدولي في ظلها بالحماية الوظيفية ومن ثم فلا يمكن محاكمته إلا إذا أثبت للمحكمة رفع المنظمة للحصانة عنه.²

أ- إذا ما تعلق الأمر بالأعمال الخاصة فلا يتمتع هؤلاء بالحصانة المقررة في هذا الصدد بالنسبة لتلك الأعمال، و من ثم يشملهم الاختصاص القضائي. و هو ينعقد بشأن المنازعات التي تثور بشأن هذه الأعمال أما لمحاكم المنازعات التي يتبعها الموظف الدولي أو الدولة التي يوجد بها مقر المنظمة الدولية ، و ذلك طبقا للضوابط و الحلول المستقرة في القانون الدولي الخاص بشأن تنازع القوانين و الاختصاص القضائي .

¹ - رجب عبد المنعم متولي، مرجع سابق، ص 70-71.

² - رجب عبد المنعم متولي ، نفس المرجع، ص 71

ب- أما إذا تعلق الأمر بالأعمال الرسمية فليس من شك في أن تلك الطائفة من الموظفين تتمتع بالحصانة القضائية المدنية. وقد أقر القضاء السويسري هذا المبدأ، حيث أوجب على المحكمة أن تقتضي في القضايا التي ترفع ضد الموظفين الدوليين بشأن أعمالهم الرسمية ، بعد اختصاصها ، وذلك ما لم تكن المحكمة قد تثبت من قيام المنظمة الدولية برفع الحصانة عن الموظف المدعى عليه ، فهنا يحق أن تتصدى لنظر النزاع و الفصل فيه .¹

ثانيا : الإعفاء من الشهادة :

يعتبر الإعفاء من الشهادة إحدى النتائج المترتبة على التمتع بالحصانة القضائية للموظف الدولي الذي يتمتع بالحصانات و الامتيازات يحظر عليه الانصياع للطلب الخاص باستدعاء للإدلاء بشهادته أمام المحاكم أو أمام الجهات أو لجان التحقيق فهو معفى نتيجة تمتعه بالحصانة القضائية من الحضور بنفسه أما الجهات و علة ذلك ترجع إلى أن الإدلاء بالشهادة على أي وجه يمكن أن يعرض الموظف الدولي للجزاءات و العقوبات التي تصدرها جهات القضاء في بعض الأحوال ، وهو ما لا يتفق مع طبيعة وظيفته الدولية وما يتمتع به من حصانات .²

1- الإدلاء بالشهادة أمام المحاكم :

الأصل وأنه كما يتمتع على الموظف الدولي الذي يتمتع بالحصانات و الامتيازات إن يمثل أمام المحاكم بكافة أنواعها ، فإنه يحظر عليه كذلك الانصياع للطلب الخاص باستدعاء للإدلاء بالشهادة أما هذه المحاكم ، و بصرف النظر عن الشكل المطلوب لهذه الشهادة ، فهو معفى نتيجة لتمتعه بالحصانة القضائية من الحضور بنفسه أمام جهات القضاء ، و كذا من إرسال شهادة مكتوبة للمحكمة سواء كانت جنائية أو مدنية أو غيرها ، والحكمة من ذلك ترجع إلى أن الإدلاء بالشهادة

¹ - محمد نعيم علوه ، مرجع سابق ، ص 274-275.

² - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 202

على أي وجه يمكن أن يعرض الموظف الدولي للجزاءات و العقوبات التي تصدرها جهات القضاء في بعض الأحوال ، و هو ما يتفق مع طبيعة و وظيفته الدولية ومع ما يتمتع به من حصانات .

2- الإدلاء بالشهادة أمام الجهات ، أو لجان التحقيق :

جرى العمل الدولي على انه سواء كانت الجهات أو اللجان التحقيق ذات طبيعة سياسية أو ذات اختصاص قضائي محض ، فالأصل أن الموظف الدولي الذي يتمتع بالحصانات و الامتيازات سيكون من حقه بل من واجبه أن يتمكن من الإدلاء بشهادته أمام أي جهة أو لجان تحقيق أيا كانت طبيعتها ، لما ينطوي عليه ذلك ، وعلى نحو ما سبق ، من تعارض مع التزامات وواجبات و طبيعة الوظيفة الدولية العامة ، وهو ما حرصت كافة الأنظمة القانونية و اللوائح الخاصة بالموظفين أن التأكيد عليه بنص صريح يحظر على الموظف الدولي أن يتلقى أية تعليمات صادرة عن أية حكومة أو سلطة ما حسبما سبق الإشارة عند بيان واجبات الموظفين الدوليين .¹

ثالثا : حرية التنقل و المرور :

هذه إحدى الامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي حيث من حقه المرور و التنقل بحرية في الدولة التي يوجد بها مقر المنظمة الدولية ، و تعترف كافة اتفاقيات المقر التي توقع بين الدول الحاضنة للمنظمة الدولية و المنظمة بان بنص في الاتفاقية على الالتزام دولة المقر بضمان حق التنقل للموظف في أرضيها و في المجال تسلم للموظف الدولي وثيقة تثبت شخصيته و هي تشبه جواز المرور .²

وعليه عليه تقتضى هذه الحرية تسهيل التنقل و المرور أمام الموظفين الدوليين و يكون ذلك بموجب وثيقة أو جواز تصدره المنظمة الدولية لموظفيها يتمكنون بموجبه من التنقل و المرور عبر الدول و الأقطار المختلفة،

¹ - محمد نعيم علوه ، ، مرجع سابق ، ص278-279.

² - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص197

و قد حاولت عصبة الأمم اصدر هذا التصريح لكنها باءت بالفشل و في عهد الأمم المتحدة استطاعت المنظمة أن تصدر هذه التصاريح في شكل جوازات سفر تسهل للموظفين الدوليين عملية التنقل و الترحال، و هي تمنح لكبار موظفي المنظمة وكبار الموظفين الإداريين فقط ، أما باقي المستخدمين والخدم لأنهم معاونون لكبار الموظفين في حياتهم الوظيفية و الاجتماعية و بغيرهم تكاد تتعطل الحياة الوظيفية تماما.¹

رابع : تسهيلات الهجرة و الإقامة :

من بين الامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي كذلك ، ان يعفي هو و أسرهم من إجراءات و قيود الهجرة و التسجيل المتعلق بالأجانب ، كما تمنحهم دولة المقر بطاقات الإقامة التي تجعلهم في حل من الحصول على تصريح بالإقامة مثل باقي الأجانب المقيمين بها ، و كذلك يتمتع الموظف الدولي بتسهيلات اللازمة للرحيل في العلاقات الدولية ، و ما يترتب على ذلك من نقل لأثاث و أمتعة عند مغادرته لمكان عمله .²

وقد حرصت جميع الاتفاقيات حصانات و امتيازات الموظفين الدوليين على نص على ذلك ، ومن ذلك نص المادة 18/د من لائحة حصانات موظفي الأمم المتحدة من "تمتع موظفي الأمم المتحدة بالإعفاء بالنسبة لهم ولزوجاتهم و لأفراد عائلتهم الذين يولونهم من قيود الإجراءات الخاصة بقاء الأجانب " ، نفس الحكم تضمنه المادة 20/أ من اتفاقية موظفي الجامعة العربية .

خامسا : الإعفاء من الخدمة العسكرية :

تتجه الكثير من الدول إلى الإعفاء الموظفين الدوليين من مواطنيها من أداء الخدمة العسكرية ، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة (18/ج) من الاتفاقية الخاصة بمزايا و حصانات الأمم المتحدة من

¹ - رجب عبد المنعم متولي ، مرجع سابق ، ص72

² - رجب عبد المنعم متولي ، نفس المرجع ، ص 73

تمتع جميع موظفي المنظمة بهذا الإعفاء بصورة مطلقة، أما بالنسبة لموظفي جامعة الدول العربية فهم لا يتمتعون بهذا الإعفاء المطلق ، و إنما ينحصر هذا الإعفاء من نطاق أضيق من ذلك بكثير¹.

و تتفق مع الدكتور عبد العزيز سرحان في أنه لا يمكن الدفاع في هذا الشأن عن ضرورة إعفاء مواطني الدولة من الموظفين الدوليين من أداء الخدمة العسكرية ، لأن مثل الإعفاء فضلا عن إخلاله بقاعدة المساواة أمام القانون بين سائر المواطنين ، يعد تحريضا للموظفين الدوليين على انفصالهم نهائيا عن وطنهم و عدم أداء أشرف الالتزامات الوطنية².

المطلب الثاني :

الضمانات القضائية المقررة للموظف الدولي :

الضمانات القضائية في الأصل هي ضمانات مقررة للموظف على المستوى الوطني ضد تعسف الإدارة و انتقلت إلى المستوى الدولي لحماية العاملين في المنظمات الدولية ، وبالنظر للطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية ، و هي طبيعة تتصل اتصالا وثيقا بالأسلوب الإداري الخاص الذي تنتهجه المنظمة الدولية في علاقتها بموظفيها ، إنما تجعل القضاء الوطني غير مؤهل في حل

¹ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 207

² - عبد العزيز سرحان ، مرجع سابق ، ص 277.

النازعات التي تثور بينها وبين العاملين لديها وبعبارة أخرى فإن المحاكم الوطنية كثيرا ما تعزف عن تطبيق القانون الداخلي للمنظمات الدولية (لقانون الدولي الإداري).¹

فإنه ينبغي لتحديد الضمانات القضائية المقررة لحماية الموظف الدولي ، سيتم معالجة نشأة و تطور نظام المحاكم الإدارية للمنظمات الدولية ، والإجراءات المتبعة أمامها و طبيعة الأحكام التي تصدرها :

الفرع الأول :

المحكمة الإدارية لعصبة الأمم :

أولا: نشأة المحكمة :

كلف عصبة الأمم اللجنة steering committee اللجنة التوجيهية التابعة لها عام 1925 بوضع مشروع ميثاق محكمة إدارية تابعة للعصبة ، تمكنت هذه اللجنة من إعداد المشروع في أبريل 1927 و طرحه على الجمعية العامة للعصبة حيث اعتمده في 1927/09/26 و وضع مشروع الميثاق المحكمة الإدارية في البداية تحت تجرية ، و في عام 1931 تم اعتماده بصفة دائمة بعد استقرار الرأي عليه دون تغيير و قامت أول محكمة إدارية دولية عام 1931.²

ثانيا : اختصاص المحكمة :

منحت المحكمة اختصاصا بنظر في المنازعات التي تنطوي على مخالفة لشروط استخدام الموظفين الدوليين في كل من (سكرتارية الدائمة للمنظمة الدولية للعمل) و كذلك المنازعات التي تشكل مخالفة لنصوص اللوائح التي تطبق على هؤلاء الموظفين ، وقد مارست المحكمة ، التي وصفت

¹ - ندا جمال طه ، مرجع سابق ، ص 267 .

² - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص 214 .

بأنها هيئة قضائية ، اختصاصا تحكيما - كذلك الذي تباشر محاكم التحكيم ، وذلك بالنسبة لموظفي المعهد الدولي للتعاون الثقافي ، ومكتب نوزن الدولي للاجئين ، و المعهد الدولي للسينما التعليمية .¹

ثالثا : تشكيل المحكمة :

تتكون المحكمة الإدارية لعصبة الأمم المتحدة من ثلاثة قضاة أصليين و ثلاثة آخرين يتم تعيينهم بواسطة مجلس العصبة ، و ينتمي كل منهم إلى جنسية مختلفة ، و يعين القضاة الأصليون و المناوبون لمدة ثلاث سنوات ، وعند الفصل في المنازعات تشكل المحكمة من ثلاث قضاة يكون أحدهم على الأقل قاضيا أصليا، و تصدر الأحكام بأغلبية الأصوات و هي نهائية و لا تقبل الطعن .²

الفرع الثاني :

المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية :

تتلقى المحاكم القائمة في إطار منظومة الأمم المتحدة اختصاصها من المنظمة الدولية المنشئة لها، أو من منظمات دولية أخرى أناطت بها مهمة الفصل في النزاعات المتعلقة بالوظيفية الإدارية داخلها ، و تتسم الصكوك الدولية المنشأة لهل بأنها " صكوك ذات طبيعة تشريعية " بالنسبة للمنظمات الدولية التي تبنيتها و تأخذ هذه الصكوك شكل أنظمة داخلية تتعلق بتشكيل المحكمة و اختصاصها و إجراءاتها .³

و قد عقدت المحكمة ثماني جلسات -دورات- في الفترة من عام 1929-1946 و أصدرت ما يقرب من أربعين حكما، و كان النظام الأساسي للمحكمة يقبل الطعون الفردية و الجماعية التي تقدم من الموظفين.

¹ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 270-271

² - رابح غنيم ، نفس المرجع ، نفس الصفحة .

³ - جمال طه ندا ، نفس المرجع ، ص 270-271

أولاً : نشأة المحكمة

كلفتم بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ، تم حل عصبة الأمم بناء على القرار الذي اتخذته الجمعية العامة للعصبة خلال دورتها الحادية والعشرين والأخيرة الذي صدر في 18/04/1946 و ترتب على حل العصبة زوال المحكمة الإدارية لها بالتبعية ، و لكن العصبة رغبت إن تحتفظ لمنظمة العمل الدولية بالمحكمة الإدارية للعصبة ، حيث تم بمقتضى اتفاق خاص عقد بين العصبة و منظمة العمل الدولية ، إجراء تعديلات في لائحة المحكمة المذكورة ، تحولت بموجبها تلك المحكمة إلى ما يسمى (المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية) كما وافق المؤتمر العام لهذه المنظمة على لائحة المحكمة الإدارية و نظام المحكمة في التاسع من أكتوبر 1946. و تمت الموافقة بصفة مؤقتة ، حيث لم تكن قد تم التأكد من الانضمام الكلي لأعضاء منظمة العمل الدولية و موافقتهم مجتمعين على نظام و لائحة المحكمة ، فقد كانت تضم 52 عضواً عام 1949 ، و بلغ عددهم 66 دولة عام 1954 ، و لهذا كان من المتفق عليه أن يعاد النظر في لائحة المحكمة في الدورة الثلاثين حتى يتسنى للحكومات التي يهملها الأمر أن تقوم على دراسة الأمر من جديد و أن تقدم لهيات منظمة العمل الدولية كل ما تراه من الاقتراحات و قد قام المؤتمر العام للمنظمة في ضوء ذلك بإقرار لائحة المحكمة بعد مراجعتها ، و تم ذلك في دورته الثلاثين في 10/6/1957.¹

ثانياً : تشكيل المحكمة :

تتكون المحكمة من ثلاثة قضاة أصليين ، و ثلاثة قضاة احتياطيين من جنسيات مختلفة ، و تتولى الهيئة المختصة في المنظمة تعيين القضاة الأصليين و الاحتياطيين لمدة ثلاث سنوات ، ويستمر القضاة الأصليين الذين كانوا يباشرون وظائفهم منذ أول يناير سنة 1940 و أصبحوا تابعين

¹ - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص 216 .

للمحكمة الإدارية للمنظمة بعد أن حلت محل المحكمة الإدارية للعصبة ، وممارسة عملهم حتى أول أبريل 1947، و إلى أن تقوم الهيئة المختصة في المنظمة بشغل أي مركز يخلو بعد ذلك .¹

ثالثا: اختصاص المحكمة :

انعقدت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مرتين عام 1946 و أصدرت عشرة أحكام.

تختص المحكمة بالفصل في الطعون التي مبنها عدم مراعاة نصوص عقد الاستخدام سواء من الناحية الموضوعية أو الشكلية، كما تختص بالنظر في الطلبات المتعلقة بعدم مراعاة نصوص لائحة الموظفين في هذا الشأن.

و تختص كذلك بالنظر في المنازعات المتعلقة بالتعويضات المنصوص عليها في حالات عدم صلاحية و الحوادث و المرض الذي يصيب موظفا أثناء تأدية و وظيفته.

كما تختص في الأخير بالفصل في التظلمات و الطعون الناشئة عن عدم إتباع أحكام لائحة صندوق المعاشات، أو القواعد المطبقة في هذا الميدان و التي تكون مدعى بها من الموظف أو من فئة الموظفين تطبق في حقهم أحكام اللائحة و القواعد المذكورة.²

¹ - جمال طه ندا، مرجع سابق ، ص 274

² - جمال طه ندا ، نفس المرجع ، ص 274.

الفرع الثالث:

المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة:

أولاً: نشأة المحكمة

بقيام منظمة الأمم المتحدة ظهرت الضرورة الملحة نحو إقامة محكمة إدارية تابعة للمنظمة، ولذلك أوصت اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة بضرورة إنشاء محكمة إدارية للمنظمة الدولية بوصف كونها ضماناً لموظفي المنظمة، نظراً لازدياد عدد الموظفين الدوليين بالمنظمة، وهؤلاء الموظفون لا يملكون حق اللجوء إلى القضاء الوطني للدول التي تعمل المنظمة أو أحد فروعها على إقليمها أو قضاء الدول الذين يتمتعون إليها هؤلاء الموظفين بجنسياتهم لعدم اختصاص هذه المحاكم بنظر تلك الدعاوى، وبالتالي فقد أصبح ضرورياً وضع نظام يكفل الحفاظ على حقوق هؤلاء الموظفين وييسر لهم سبل الالتجاء إليه للدفاع عن حقوقهم هو إنشاء محكمة إدارية للمنظمة ومن أجل هذا عهدت الجمعية العامة للأمم المتحدة لتقديمه إلى الجمعية العامة لإقراره في أول اجتماع لها. ولكن أرجئ عرض المشروع على الجمعية العامة في حينه، سبب تباين مواقف بعض الدول الأعضاء من إنشاء المحكمة، واستمرت المناقشات حوالي ثلاث سنوات أسفرت عن إجراء عدة تعديلات في المشروع السابق إعداداً، ثم أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم 351 بتاريخ 24 نوفمبر 1949 بإنشاء المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة واعتماد النظام الأساسي للمحكمة.¹

ثانياً: تشكيل المحكمة :

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 133

يتم اختيار أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن طريق لجنة المراقبة والتي عهدته إليها في عام 1946 بإعداد دراسة حول إنشاء هذه المحكمة قد اقترحت أن يتم اختيار أعضاء هذا الجهاز القضائي بواسطة محكمة العدل الدولية، كما تقدم بعض الأعضاء أمام اللجنة الخامسة للجمعية العامة باقتراح أن يتم اختيار أعضاء المحكمة الإدارية بواسطة الجمعية العامة بناء على اقتراح من محكمة العدل الدولية. ولقد انتهى الأمر بجعل اختيار أعضاء المحكمة من بين اختصاصات الجهاز العام "الجمعية العامة" وتتكون المحكمة من سبعة قضاة من جنسيات مختلفة، ويقوم ثلاثة بالفصل في كل دعوى تعرض على المحكمة بحيث إذا تشكلت دائرة لنظر نزاع من أكثر من ثلاثة قضاة فلا يكون العدد الزائد حق التصويت، ويصدر الحكم في جميع الأحوال من ثلاثة قضاة فقط. وأعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ليس بموظفين دوليين ذلك لأنه يجوز لهؤلاء القضاة في غير أدوار انعقاد المحكمة الاحتفاظ بوظائفهم في الدول التي ينتمون إليها ومباشرتها، ويرجع ذلك إلى الطابع غير الدائم لعمل المحكمة والذي يتسم أيضاً بقصر وقت الجلسات وقلة عدد المنازعات المعروضة أمامها مما لا يبرر منعهم من امتحان أعمال أخرى.

ثالثاً: اختصاص المحكمة :

حسب اللائحة الداخلية للمحكمة و الصادرة في 1950/6/7 فإن المحكمة تعقد دورة عادية في نهاية كل سنة ، وتقوم خلالها و التي تستمر لمدة سنة ، بتعيين رئيسها و نوابه ، كما تعقد المحكمة في هذا الفترة دورة أخرى خاصة تقتصر فيها على إصدار الأحكام و تنظر المحكمة في الدعاوى التي يقيمها :

1- كل موظف سكرتارية الأمم المتحدة حتى ولو كان عقد عمله قد انتهى و كذلك أي شخص من ورثته.

2- كل شخص يستطيع أن يثبت حقوقا ناشئة عن عقد استخدام أو عن ظروف عمل خاصة بما يتصل بنصوص لائحة التوظيف أو أي لائحة أخرى يمكن إن ينتفع بها الموظف.¹

و الأحكام التي تصدرها المحكمة أحكام نهائية غير قابلة للطعن ، ولها صفة الإلزام و قوة الشيء المحكوم فيه في مواجهة المنظمة الدولية التي يتبعها الموظف الدولي و بالتالي فلا يستطيع المنظمة التحلل من التنفيذ و هناك ملاحظة وجب الإشارة إليها ، و هي أنه إن كان الاختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة يختص بنظر في المنازعات الفردية التي تهم موظفي المنظمة ، وأن الدول لا تمثل أمامها إلا أنها مع ذلك تعتبر محكمة إدارية دولية ، لان المنازعات التي تتصدى لها تعتبر منازعات ذات صفة دولية فهي تتعلق بموظفين دوليين ، و تمس مصالح دولية تخص جهازا إداريا دوليا ، وقد أكدت هذا التوجه محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 1954/07/13.²

وعلى الرغم من نهائية الأحكام التي تصدرها المحكمة فإنه يمكن في بعض الأحوال الطعن في تلك الأحكام و يكون ذلك إما بطرق التماس إعادة النظر في حالة ما إذا اكتشفت المحكمة وقائع جديدة لم تكن مطروحة عليها عند إصدار حكمها ، أو إلى غير ذلك من الأسباب الأخرى المقررة التي تسوغ طلب إعادة النظر.³

كما تجدر الإشارة إلى أن المادة 12 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أجازت أن تطعن في صحة الأحكام التي تصدرها المحكمة ، وذلك بإتباع السبيل الذي حددته و مبناه طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية تكون له صفة الإلزام و قوة الحكم الواجب نفاذه .

¹ - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص302

² - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص221

³ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص138

وكما تجدر الإشارة إلى ظهور نظام للعدل الداخلي في الأمم المتحدة ، حيث انه في عام 2007 قررت الجمعية العامة استحداث نظام جديد لمعالجة المنازعات الداخلية و المسائل التأديبية في الأمم المتحدة و جاء ذلك نتيجة مناقشات مكثفة بشأن مسألة إقامة العدل ، و كان بمثابة اعتراف قاطع من الإدارة و الموظفين على السواء بأن النظام القائم لم يعد يلي احتياجات المنظمة .

وقد تصرفت الجمعية العامة بناء على اقتراح من الأمين العام ، و استند هذا الاقتراح إلى توصيات فريق للخبراء الخارجيين "الفريق المعني بإعادة تصميم نظام العدل في الأمم المتحدة " و إلى مشاورات مع الموظفين من خلال لجنة التنسيق بين الموظفين الدوليين و الإدارة و تمثل الهدف في إقامة نظام يكون مستقلا و على كفاءة مهنية سريعة ، وشفافا ، ولا مركزيا ، يركز بقدر أكبر على حل المنازعات بالوسائل الغير رسمية قبل اللجوء إلى الدعاوي الرسمية .

وبدأ النظام الجديد لإقامة العدل عمله في 1 تموز /يوليه 2009¹ ، و يقوم هذا النظام المستحدث على إنشاء محكمتين وهما :

أ- محكمة الأمم المتحدة للمنازعات :

أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات التي بدأت عملها في 1 تموز/يوليه 2009. وهي المحكمة الابتدائية في النظام الجديد لإقامة العدل. وتنظر محكمة المنازعات وتبت في القضايا التي يرفعها موظفون حاليون أو سابقون، أو التي تُرفع بالنيابة عنهم، للطعن في قرارات إدارية يُدعى عدم امتثالها لشروط تعيينهم أو عقود عملهم. والمحكمة تجري الجلسات، وتصدر القرارات، وتقضي بأحكام ملزمة. وللموظفين والإدارة على السواء الحق في استئناف الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.²

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 140

² - الموقع الرسمي للأمم المتحدة : <http://www.un.org/ar/oaj/dispute>

وفي تدبير انتقالي من النظام السابق، تنظر محكمة المنازعات أيضا في القضايا المحالة من الهيئات السابقة المتمثلة في مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وتصدر أحكاما بشأن تلك القضايا.

ب- محكمة الأمم المتحدة للاستئناف :

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (محكمة الاستئناف) هيئة قضائية استئنافية أنشأتها الجمعية العامة للنظر في طلبات الاستئناف المقدمة بشأن الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتتولى المحكمة أيضا النظر والحكم في الطعون المقدمة في القرارات التي تتخذها اللجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، والقرارات التي تتخذها الوكالات والكيانات التي قبلت بالولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (للاطلاع على أسماء الوكالات والهيئات انظر "الولاية القضائية"). وتتكون محكمة الاستئناف من سبعة قضاة ينظرون في طلبات الطعن عادة في أفرقة مكونة من ثلاثة أعضاء. والأحكام التي يصدرونها نهائية قطعية وملزمة للأطراف.

ويقع مقر محكمة الاستئناف في نيويورك. وتعد جلساتها في نيويورك أو جنيف أو نيروبي حسبما يقتضيه عبء القضايا. وقد عقدت المحكمة جلساتها الأولى في جنيف في عام 2010.

تبدأ الإجازة الشتوية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف يوم الاثنين 22 كانون الأول/ديسمبر 2014 وتنتهي يوم الجمعة 2 كانون الثاني/يناير 2015. وستمديد المواعيد القصوى التي تدخل في إطار هذه الإجازة حتى يوم الاثنين 5 كانون الثاني/يناير 2015.¹

الفرع الرابع:

المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية :

أولا: نشأة المحكمة:

¹ - كذلك الموقع الرسمي للأمم المتحدة : <http://www.un.org/ar/oaj/appeals>

تعتبر المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية هي أحدث المحاكم نشأة و قد أخذت الجامعة بنفس الأسلوب الذي سارت عليه بعض المنظمات الدولية ، فنظرا لتزايد عدد موظفيها ، وتعدد اختصاصاتها لجأت الى إنشاء محكمة إدارية تابعة لها ، و من ثم أصدر مجلس الجامعة القرار رقم 1980 في 1964/03/31 بالموافقة على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ، حيث نصت المادة الأولى فيه على إنشاء محكمة تسمى " المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية " يكون مقرها بمقر الجامعة .

ثانيا : تشكيل المحكمة

تكفل النظام الأساسي و النظام الداخلي للمحكمة بأسلوب تشكيل المحكمة ، وذلك حسب ما جاء في المادة الثامنة من النظام الأساسي و الذي وافقت عليه هيئة المحكمة في : 1965/10/07 ، و يشمل النظام الداخلي للمحكمة بصفة خاصة بعض الأحكام التي أشارت إليها المادة 8 من النظام الأساسي و هي تناول :

- انتخاب الرئيس

- تشكيل هيئة المحكمة في كل دور رمن أدوار الانعقاد.

- القواعد الواجبة الإلتباع لتقديم الدعاوى و سير الإجراءات .

وبناء على ما جاء في النظام الأساسي و الداخلي للمحكمة فإنها تشكل كما يلي :

تؤلف المحكمة من خمسة قضاة ، ولا يجوز أن يكون بها أكثر من قاض واحد من مواطني دولة بعينها من الدول الأعضاء ، و يكون الفصل في الدعاوى من هيئة تشكل من ثلاثة منهم فقط — و يشترط من أعضاء المحكمة أن يكونوا من رجال القانون أو القضاء في أي دولة من الدول الأعضاء ، و يتم انتخابهم بالاقتراع السري بمعرفة مجلس الجامعة ، و يتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات ، تبدأ من

اليوم الأول من دور الانعقاد السنوي الذي تجتمع فيه المحكمة بكامل هيئتها (م2) من النظام الداخلي.¹

ثالثا: اختصاص المحكمة:

تختص المحكمة بالنظر و الفصل في :

- المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة شؤون موظفي الجامعة و عقود العمل بها .
- المنازعات المتعلقة بأحكام أنظمة الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفي الجامعة كصندوق الادخار و صندوق العلاج الطبي.
- الطعون في القرارات التأديبية .
- فيما عدا ذلك القرارات الإدارية المتعلقة بشؤون الموظفين و المستخدمين باستثناء قرارات مجلس الجامعة بشأن الأمين العام و الأمناء المساعدين.
- ويكون التقاضي أمام المحكمة مقصورا على موظفي و مستخدمي الجامعة، و كل ما تربطهم بها علاقة عمل، حتى بعد انتهاء خدماتهم لديها، سواء بإقامة الدعوى المباشرة أم بطريق التدخل، وكذا نوابهم أو ورثتهم وهذا حسب المادة 3 من نظام المحكمة.

أما المادة 17 من نظام الأساسي للمحكمة فتقرر أن اختصاص المحكمة يشمل:

1- الهيئات التابعة للجامعة.

2- كل هيئة أو مؤسسة منبثقة عن الجامعة بقرار من مجلسها إذا تقدمت بطلب يوافق عليه الأمين العام، و ينص على التزامها بالنظامين الأساسي و الداخلي للمحكمة و تنفيذ أحكامها. ونصت

¹ - رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص 223 - 224.

المادة 4 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية أنه عند قيام نزاع في شأن ولاية المحكمة فإنها هي التي تفصل في هذا النزاع بقرار منها.¹

المبحث الثالث :

واجبات وحقوق الموظف الدولي :

تحدد المواثيق المنشئة للمنظمة الدولية و لوائحها الداخلية و عقود العمل و اتفاقيات المقر ،
الواجبات و الحقوق الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين ، والتي يكاد يكون مضمونها و محتووها مماثلا
لتلك الواجبات المقررة في كل الدول بالنسبة للموظفين الدوليين ، سنتكلم في هذا المبحث على أهم
الواجبات الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين (المطلب الأول) ، وكذا مجموعة الحقوق التي يتمتعون بها
(مطلب ثاني).

¹- رابح غنيم ، مرجع سابق ، ص 222

المطلب الأول:

واجبات الموظف الدولي

لما كان الموظفون الدوليون هم عصب الحياة في المنظمات الدولية ، فعليهم تعتمد المنظمة في قيام بأنشطتها المختلفة ، و في تحقيق أهدافها و غاياتها التي أنشئت من أجلها ، ولما كان النظام القانوني للموظفين الدوليين قد وضع قواعد لحماية هؤلاء الموظفين الدوليين حتى يتمكنون من أداء أعمالهم بقدر من الحيادية و النزاهة و الاستقلال ، كان طبيعيا أن توجد في المقابل بعض الأعباء أو

الواجبات التي تفرضها المنظمة و تملئها عليهم الوظائف التي يعملون بها ، وهذه الواجبات على درجة كبيرة من التنوع و الاختلاف لكونها تمس مختلف جوانب الوظيفة الدولية .¹

الفرع الأول :

التفرغ للوظيفة :

و مفهوم هذا الواجب أن الموظف الدولي يتعين عليه أن يكرس وقته في وظيفته فلا يؤدي أي عمل خارج نطاق وظيفته إلا بتصريح من جهته الرئاسية في حالة ما إذا كانت أنظمة التوظيف تجيز ذلك.

و تفرغ الموظف الدولي لمباشرة أعمال وظيفته الدولية يعتبر واجبا أوليا و أساسيا ، ومن شأنه أن ينأى بالموظف الدولي عن خضوع لأية مؤثرات خارجية .

وقد أشارت لائحة موظفي الأمم المتحدة إلى هذا الواجب ، حيث اشترطت المادة 4/1 على موظفي المنظمة أن يمارسوا عملهم في جميع الأوقات بشكل بلائم مكانتهم كموظفين مدنيين دوليين ، وحظرت القاعدة (3/101) في البند (أ) منها اشتغال الموظف بأي عمل خارجي متقطع أو مستمر بدون الموافقة المسبقة للأمين العام .

أما بالنسبة لموظفي جامعة الدول العربية فقد حظرت المادة 2/8 في البند (و) منها ان يجمع موظفو الجامعة بين وظيفتهم و بين عمل آخر إلا في الحالات الاستثنائية التي يوافق عليها الأمين العام .²

الفرع الثاني:

الولاء الدولي الكامل و المطلق للمنظمة الدولية :

¹- هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 87

²- مصباح جمال مصباح مقبل ، مرجع سابق ، ص 98

ومفهوم هذا الواجب أن يلتزم الموظف الدولي أثناء ممارسته لوظيفته بتحقيق أهداف المنظمة و مصالحها وحدها ، وكذلك تغليب مصالح المنظمة على أي المصالح الفردية لكافة الدول بما فيها دولته التي ينتمي إليها بجنسيته.

يعتبر هذا الواجب أو الالتزام حجر الزاوية في الالتزامات الدولية و أكثرها جدلا و غموضا، وحساسية و يرتبط مباشرة باستقلالية الموظف الدولي، و عدم ازدواجية ولاءه و تبعيته الإدارية حيث نصت جميع المواثيق الدولية المنشئة للمنظمات الدولية و الأنظمة الأساسية و ألوائح الداخلية على هذا الالتزام الأساسي.¹

ويمكن تلخيص فحوى و محتوى و مدلول الولاء الدولي المطلق و الكامل في أن يجعل الموظف الدولي نصب عينيه ، و هدفه الأول تحقيق المصالح العليا للمنظمة العامل بها دون أي اعتبارات أخرى ، ولا يتلقى أي تعليمات أو أوامر من أي جهة أخرى عدا سلطات المنظمة ، وهو غير معني بأي أوامر من حكومات ، أو مؤسسات خارج نطاق منظمته ، فولائه لسلطته الرئاسية بمنظمته الهام لبها ، وهو مستقل استقلال تام عن أي سلطات وطنية ، أو أجنبية أخرى ، وقد نصت المادة الأولى من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة الفقرة (ب) على النحو التالي ، يدلي الموظفون بالإعلان الكتابي التالي بحضور الأمين العام ، أو ممثله المخول له ذلك (أعلن واعد رسميا بأن أمارس بكل ولاء ، وضمير / المهام المسندة إلي بصفتي موظفا مدنيا دوليا في الأمم المتحدة ، وأن أودي هذه المهام و انظم سلوكي واضعا نصب عيني مصالح الأمم المتحدة وحدها ، وألا التمس أو اقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة ، أو جهة أخرى ، خارجة عن المنظمة)².

وقد نصت اللائحة الثالثة /الفقرة (ج) من النظام الأساسي للعاملين بالاتحاد الإفريقي على هذا الالتزام كالآتي : (عند أداء مهامهم لا يجوز للعاملين قبول توجيهات تصدر إليهم من أية حكومة لدولة عضو ، أو من أي سلطة أخرى ، أو أي مصدر خارج الاتحاد الإفريقي)

²- نصت المادة الأولى الفقرة (ب) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

الفرع الثالث :

النزاهة والأمانة و الحيادة في التعامل الدولي :

يجب أن يتحلى من يتقلد الوظيفة الدولية ببعض صفات الخلقية الحميدة .

فالنزاهة تعني أداء المهام الوظيفية بموضوعية و تجرد بعيدا عن أي أهواء و مؤثرات كما يتعين عليه ان يراعي الحيادة في أداء وظيفته ، وذلك بالألا يتحيز لدولة من الدول الأعضاء دون دولة أخرى ، بل يلتزم بالأمانة في العمل ومعاملة الدول جميعا على قدم المساواة بغير تفضيل أو إيثار إحداها على الأخرى .

حيث نصت المادة الأولى الفقرة 4 من لائحة موظفي الأمم المتحدة على أنه : " على كل موظف أن يتجنب القيام بأي تصرف من شأنه أن يؤثر على نزاهته و حيادته و استقلالية الذي تتطلبه مكانته كموظف دولي " كما تنص المادة (1/2) من لائحة موظفي الجامعة " على موظفي الجامعة إن يكون سلوكهم متفقا مع ما يتطلبه من النزاهة و الحياد و أن يؤديوا أعمالهم المنوط بهم بدقة و إخلاص "

وهذا الواجب قد يظل يلاحق الموظف الدولي حتى بعد انتهاء خدمته بالمنظمة فيظل ملتزما بعد ذلك بواجب النزاهة ، فلا يقبل بعض المناصب أو الوظائف سواء بمقابل أو بالمجان و ذلك خلال فترة محدودة -على تركه الخدمة.

الفرع الرابع :

مرعاة الكتمان و المحافظة على أسرار الوظيفة :

من أهم الالتزامات و الواجبات الملقاة على عاتق الموظف كتمان أسرار الوظيفة الدولية ، التي اطلع عليها طيلة مدة عمله بالمنظمة ، ويستمر هذا الالتزام حتى بعد ترك الوظيفة الدولية ، وانتهاء

الرابطه الوظيفية بين الموظف الدولي ، والمنظمة الدولية ، و يدخل هذا الالتزام في ما يسمى بالأمن الوظيفي للمنظمة على غرار الأمن الوطني للدول .¹

وفي هذا السياق نصت كل الأنظمة الوظيفية الأساسية للمنظمات على واجب كتمان الأسرار الوظيفية ، وعدم إفشائها حتى بعد مغادرة الوظيفة الدولية ، حيث ألزم النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة جميع العاملين بتوخي الحذر عند التعامل مع الأسرار الوظيفية للمنظمة من خلال البند (1-2) فقرة (ط) .

" يمارس الموظفون أقصى قدر من الحصانة فيما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي ، ولا يجوز لهم أن ينقلوا إلى أي حكومة ، أو كيان أو شخص ، أو أية جهة رسمية ، أية معلومات يكونون قد اطلعوا عليها بحكم مركزهم الرسمي و يعلمون ، أو يفترض إنهم يعلمون ، أنها لم تعمم ما إلا إذا كان ذلك مما يقتضيه الأداء المعتاد لواجباتهم أو بأذن من الأمين العام ولا تنقضي هذه الالتزامات بانتهاء الخدمة

2"

وقد أشارت المادة (2/8) من النظام الأساسي لموظفي الجامعة العربية على انه " يحظر على موظفي الأمانة العامة في أدائه لواجبات وظيفته الاحتفاظ لنفسه بأية وثيقة من الوثائق الرسمية للجامعة غير مسموح بتداولها ، وإفشاء المعلومات التي اطلع عليها أثناء قيامه بوظيفته حتى بعد انتهاء خدمته.³

الفرع الخامس :

عدم قبول الأوسمة و المنح الشرفية :

¹ - إبراهيم عثمان عبد الله فليفل ، واجبات والتزامات الموظف الدولي في ظل مبادئ القانون الدولي الإداري ، رسالة ماجستير في القانون ، أكاديمية الدراسات العليا فرع بنغازي ، 2010 ، ص 71-80.

² - المادة (1) البند 1-2 فقرة (ط) من النظام الأساسي لموظفي هيئة الأمم المتحدة .

³ - المادة (2/8) من النظام الأساسي لموظفي الجامعة العربية.

لا يحق للموظف الدولي الحصول على الأوسمة و النياشين أو أية ميزة شرفية أو أدبية من أي جهة غير المنظمة ، ما لم يكن أذن له بذلك ، حتى لا يفقد الموظف الدولي استقلاله و يصبح بالتالي تحت هيمنة تلك الجهات ، وهو أمر يضر بدون أدنى شك بمصلحة الوظيفة الدولية .

و قد ورد هذا الحكم بصورة مطلقة في النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية المادة (2/8)هـ).

و قد أكدت هذه الحكم المادة (2/1) (ي،ك،ل) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، إلا أن هناك استثناء مهما في هذا الصدد ينصرف إلى ما قد يستحقه الموظف الدولي من مزايا أو تكريم يتعلق بأدائه الخدمة العسكرية أو القومية ، وهذا ما أكدته المادة (2/1) من لائحة موظفي الأمم المتحدة¹.

المطلب الثاني :

حقوق الموظف الدولي :

إن المبادئ الأساسية لحقوق الموظف الدولي تحدد إطارها العام إما موثيق المنظمات ، أو أنظمتها الأساسية ، أيضا لوائحها الداخلية بصفة خاصة تلك المتعلقة بشؤون الموظفين وفضلا عن

¹ - عبد العزيز سرحان ، مرجع سابق ، ص 139 .

هذا فإننا نجد في بعض نصوص اتفاقيات المقر ، بل أيضا في بعض نصوص عقود العمل التي تبرمها المنظمات معهم.¹

يتمتع الموظفون الدوليون بجملة من الحقوق تتشابه مع تلك التي يتمتع بها الموظفون في الدول، وذلك في مقابل أدائهم لخدماتهم و ضمانا لحسن هذا الأداء.

و لعل أهم تلك الحقوق حقه في أن يكون له الصفة الدولية بالشكل الذي يكفل عدم المساس بهم أو التأثير فيهم ، وهذا ما نصت عليه المادة 2/100 من ميثاق هيئة الأمم المتحدة بقولها " يتعهد كل عضو من الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحت لمسؤوليات الأمين العام و الموظفين بألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطراره بمسؤولياتهم .

كما يتمتع لموظف الدولي بحرية الرأي والفكر السياسي وذلك بقدر الذي لا يؤثر على استقلاله و حرته، و يتمتع كذلك بحق في تكوين الجمعيات و النقابات التي تكون مهمتها الدفاع عن حقوق ومصالح الموظفين الدوليين .²

و فضلا عن الحقوق المتقدمة فإن الموظف الدولي يحصل لقاء ما يقوم به من أعمال وما يؤديه من واجبات للمنظمة التي يعمل بها على مزايا و حقوق مالية و عينية تكفل له المستوى اللائق و المناسب لمواجهة متطلبات الوظيفة الدولية ، و تشمل هذه الحقوق المرتبات و المكافآت ، والعلاوات و الترقيات وكذلك الحق في الإجازة و الحق في التمتع بمزايا الضمان الاجتماعي ، وسوف نستعرض بإيجاز تلك الحقوق مسترشدين بذلك بالنظام القانوني لبعض المنظمات .³

الفرع الأول:

الحقوق المالية :

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 71 .

² - مصباح جمال مصباح مقبل ، مرجع سابق ، ص 104

³ - مصباح جمال مصباح مقبل ، نفس المرجع ، ص 105

تعتبر الحقوق المالية من الحقوق الأولى للموظف الدولي يتمثل في منحه مرتبات مجزية ومكافآت ومعاشات، وعدم الخضوع للضرائب التي تفرضها دولة المقر، أو الدولة التي ينتمي إليها الموظف بجنسيته.

أولاً : الرواتب المالية :

يستحق الموظف الدولي عند البدء التحاقه بالوظيفة ، ومباشرة أعمالها الراتب المقرر لها ، ويشمل الراتب كافة المزايا المالية الأخرى التابعة لها ، و الملحقه به و لقد أناطت لائحة موظفي الأمم المتحدة في مادتها الثالثة منا الأمين العام للمنظمة تحديد مرتبات موظفي الأمم المتحدة وفقاً للقواعد الواردة بالملحق رقم (1) و طبقاً للشروط المبينة (ب) المرافقين لهذه اللائحة ، كما حددت تلك المادة نسب الضريبة التي يتم فرضها على الراتب و أجور الموظفين .

وذلك تأميناً لتمتع موظفي الأمم المتحدة بمستويات حياة طيبة ، واشترطت الدول الأعضاء ضرورة أن تكون المرتبات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة مماثلة لتلك لموظفي الخدمة الوطنية المدنيين المتمتعين بأعلى مستويات الأجور.¹

أما النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقد أشار في المادة الثالثة منه إلى أن الرواتب و العلاوات المقررة للوظائف يتم تحديدها حسبما هو وارد في الجداول الملحقه بهذا النظام ، ووفقاً لما نص عليه قرار مجلس الجامعة رقم 3307 الصادر بتاريخ 1975/9/6 في هذا الخصوص .

و الحق في الراتب بمعناه المحدود و الضيق يعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي و الموظف الوطني على سواء ، وهذا الحق لا يقتصر على ذلك ، إنما يشمل كافة الحقوق المالية التابعة له و المرتبطة به كالعلاوات و البدلات و الأجور الإضافية .

1- العلاوات:

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 74 .

يستحق الموظف الدولي علاوة دورية تصرف سنويا ، وتشتترط بعض المنظمات لمنح هذه العلاوات أن تكون كفاية الموظف بدرجة جيد على الأقل و هناك منظمات معينة تقرر منح أنواع أخرى من العلاوات : كالعلاوات العائلية ، علاوة التركيبات ، وعلاوة الاستيطان ، وذلك كالجماعات الأوربية .

كما تنص المادة (2/15) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية على أن " يستحق الموظف العلاوة الدورية سنويا إذا تقرير كايته بدرجة جيدة ، و تنص المادة (1،2/16) من نفس النظام على منح موظف الجامعة تعويضا عائليا شهريا مقداره 10 دولارات للزوجة و 7 دولارات ونصف للولد ، وذلك بحد أقصى 3 أولاد ، كما أجازت تقاضي الموظفين العاملين في مكاتب الجامعة خارج دولة المقر تعويضا إضافيا لمواجهة نفقات المعيشة بنسبة يحددها الأمين العام ويصادق عليها مجلس جامعة الدول العربية مع الموازنة، على أن يراعى في ذلك تقسيم بلاد العالم إلى مناطق وفقا لمستوى الأسعار و ظروف المعيشة .¹

2- البدلات:

يجوز منح الموظفين بدلات وظيفية معينة حسبما تقتضى ذلك طبيعة عملهم أو ظروف المناطق التي يعملون بها ، أو غير ذلك من الظروف و الاعتبار الخاصة التي تستوجب استحقاقهم لهذه البدلات.

وضعت لائحة الأمم المتحدة في القاعدة 11/103 الضوابط و الشروط التي يتم بموجبها منح الموظفين بدلات الوظيفة ، فنصت في القاعدة 11/103 على منح موظفي المنظمة بدلا معينة أطلقت عليها تسمية " المخصص الخاص للوظيفة " وهذا البدل يمنح للموظفين الذين يقومون بصفة مؤقتة بأداء واجبات وظيفية أعلى من تلك التي يشغلونها و خلال الفترة المحددة .

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل ، مرجع سابق ، ص 107

وقد أشار نظام موظفي الدول الأمريكية إلى هذا البديل، فأجازت المادة 7/103 " منح بدل الواجبات الخاصة" لموظفي المنظمة الذين يعهد إليهم بالقيام بصفة مؤقتة بأداء واجبات وظيفية أعلى و بذات الشروط التي حددتها لائحة موظفي الأمم المتحدة في القاعدة 11/103.¹

الفرع الثاني:

الحق في الترقية :

يقصد بالترقية كقاعدة عامة نقل الموظف إلى الدرجة أو الدرجات الأعلى ، و قد تتم الترقية بالأقدمية و قد تتم بالاختيار ، وهذا ما نصت عليه و أكدته نظم و لوائح العمل في المنظمات الدولية المختلفة ، و قد حددت المادة 14/104 من لائحة موظفي الأمم المتحدة ضوابط الترقية بضرورة قضاء الموظف مدة أو مدد معينة في وظيفته ، و تتمثل هذه المدة بسنة على الأقل بالنسبة للعاملين في الوظائف المهنية أو المستوى الرئيسي ، و مدة 7 أشهر بالنسبة لغيرها.²

ووفق الشروط المحددة في النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، فنجد المادة (24) الفقرة الأولى تشترط باستثناء موظفي الفئة الأولى -بأن يعد عن كل موظف تقرير كفاءة بعد أن يكون قد أمضى في الخدمة الفعلية سنة كاملة على الأقل و تكون درجات الكفاءة : ممتاز / جيد جدا ، جيد ، مقبول ، ضعيف .

وقد حددت المادة (26) الشروط الواجبة توفرها حتى تتم الترقية:

م1/26" تتم ترقية الموظف من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة التي تليها وفق الشروط التالية:

أ-وجود درجات شاغرة.

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 75-76

² - جمال طه ندا ، مرجع سابق ، ص 134

ب-قضاؤه في درجته أربع سنوات خدمة فعلية على الأقل بالنسبة إلى الفئتين الثانية و الثالثة، وست سنوات على الأقل بالنسبة إلى الفئتين الرابعة و الخامسة.

م2/26 " تتم الترقية بالاقدمية المطلقة من درجة إلى درجة أعلى داخل كل فئة و تتم الترقية من درجة أخصائي أول إلى درجة مدير ثان بالاختيار الشخصي للأمين العام ، ولضمان القدر على الإشراف و القيادة "

م 3/26 " كل ترقية تعطي الموظف الحق في تقاضي راتب أول مربوط الدرجة المرقى إليها ، أو الراتب الذي يعلو راتبه قبل الترقية ، وأيهما أعلى ¹"

أما نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية فقد أشار في المادة 1/105 إلى أن المقصود بالترقية في هذا الصدد هو تقدم الموظف إلى درجة أعلى من الدرجة الحالية التي يشغلها و يستحق الموظف عند الترقية ووفقا لما نصت عليه المادة 5/503 علاوة من علاوات الدرجة المرقى إليها أو بداية مربوط هذه الدرجة الجديدة أيهما أكبر ، وقد أناط النظام في المادة 105 المشار إليها بالأمانة العامة وضع سياسة للترقية بهدف تشجيع العاملين و اختيار أفضلهم و أكفئهم لشغل الدرجات الشاغرة ، وقد ألححت إلى ذلك الحق لوائح الجماعات الأوربية حيث تنص المادة (44) من لوائح الموظفين الدائمين و التي تقابلها المادة 20 من لوائح الموظفين المؤقتين ، على أن الاختيار و ذلك من بين الموظفين الذين أتقوا حدا أدنى من المدد في درجاتهم ، وذلك بعد إجراء المفاضلة بين الموظفين الصالحين للترقية ، وفي ضوء تقارير الكفاية عنهم .

و يلاحظ على نظام الترقية أيا كانت وسيلته (أقدميه أو اختيارية) أن الترقية تخضع أيضا لضابط أو معيار الكفاية المقرر للموظف الدولي و الذي على ضوءه يصدر قرار الإدارة بالترقية أو النقل الموظف من درجته الوظيفية إلى درجة أعلى ².

¹ - رايح غليم ، مرجع سابق ، ص 188

² - هبة جمال ناصر عبد الله علي ، مرجع سابق ، ص 78-79.

الفرع الثالث:

الحق في الإجازة :

الأصل أن الموظف لا يجوز أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها ضمن الإجازات المختلفة التي تقرها السلطة المختصة ، ووفقا للضوابط و الشروط التي تضعها هذه السلطة و بمراعاة ظروف و مصالح العمل، وقد أكدت على هذا الحق كافة الأنظمة و اللوائح الوظيفية .

ومن ثم يعتبر من الحقوق المقررة للموظفين الدوليين حصولهم على إجازات سنوية بأجر وأن كان هذا الحق مثار صعوبة أحيانا بسبب اختلاف جنسية الموظفين و ديانتهم وكذا ضرورة اعتبار بعض العادات و التقاليد المحلية للدولة المضيفة¹.

فالحق في الإجازة من الحقوق التي تضمنها كافة المنظمات الدولية لموظفيها هو الحق في الإجازة و في هذا الإطار حدد النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، الفصل السادس منه الإجازات المختلفة التي يستفيد منها موظف الجامعة العربية ، وفي هذا الصدد جاء في نص المادة :

"1/19" يستحق الموظف ، عن كل سنة خدمة فعلية ، إجازة اعتيادية براتب كامل مدتها ثلاثون يوم عمل ، ويجوز أن تتراكم إجازات الموظف لمدة أقصاها تسعون يوما " ²، كما أنه حدد النظام الأساسي على الحالات التي تمنح فيها الإجازة ، كمرض ، أو وفاة أحد الأقارب .

¹ - محمد طلعت الغنيمي ، مرجع سابق ، ص 362

² - رابح غليم ، مرجع سابق ، ص 18-19

خاتمة:

لقد تناولنا في هذه المذكرة المركز القانوني للموظف الدولي ويتبين لنا مما سبق ذكره أنه من أهم الآثار التي ترتبت على إنشاء المنظمات الدولية ظهور الموظفين الدوليين حيث أن كل منظمة دولية يتبعها جهاز إداري يضم عددا كبيرا من الموظفين الدوليين ، فموظف الدولي هو كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة و دائمة ، ووفق ما تمليه أحكام ميثاقها و لوائحها مستهدفا تحقيق مصالح المنظمة و أهدافها .

ومن خلال هذا التعريف فإن الموظف الدولي يتصف بعدة عناصر أساسية هي :

1- أن الموظف الدولي يعمل لصالح المنظمة الدولية و تحت إشرافها ووفق أحكام ميثاقها و لوائحها و بتعليمات و أوامر من رؤسائه فيها وخدمهم.

2- إن قيام الموظف الدولي بعمله في خدمة المنظمة الدولية لا يعني بأي حال انفصاله عن الجنسية التي تربطه بدولة معينة ، ولا تعفيه من التزاماته -كمواطن - نحوها ، و مع هذا فغالما يقوم بعمله كموظف دولي ، فإن ولاءه الوظيفي ينبغي أن ينحصر في المنظمة فحسب .

3- النظام القانوني للموظف الدولي يحدد بطريقة دولية ، وهذا ما يميز الموظف الدولي عن الأشخاص يعملون في خدمة منظمة أو مرفق دولي ، دون أن يشغلوا وظيفة دولية تتصف بالثبات و طوائف أخرى من الأشخاص يعملون في خدمة منظمة أو مرفق دولي ، دون أن يشغلوا وظيفة دولية تتصف بالثبات و الاستقرار ، ودون الخضوع في تعيينهم و في تحديد اختصاصهم و نظامهم القانوني لأحكام اتفاقية دولية ، ومثال ذلك الموظفين التابعين لدولة تقوم بالوصاية على إقليم معين .

4- أن يعمل الموظف الدولي للمصلحة الجماعية المشتركة وأن يمتد نشاطه ليشمل مصالح تتصل بإقليم كل الدول الأعضاء.

وقد قمنا في دراستنا هذه إلى توضيح علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التابع لها ، فقد وقع اختلاف بين فقهاء القانون في طبيعة العلاقة التي تربط المنظمة الدولية بالمنظمة الدولية ، فقد رأى

البعض أن العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة هي علاقة تعاقدية أساسها عقد العمل الذي يبرم بين المنظمة ممثلة في أمينها العام أو مساعديه من جهة وبين الموظف من جهة أخرى ، ورأي البعض أن علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية لائحية تجعل الموظف الدولي خاضعا إلى جانب الأحكام المفروضة عليه في عقد العمل لكل ما تقرره أحكام ميثاق المنظمة و لوائحها الإدارية و التنفيذية وفق ما تتطلبه ظروف و مقتضيات صالح المنظمة ، وقد حاول أصحاب الاتجاه الثالث التوفيق بين النظرتين الأولى و الثانية ، و طبقا لهذا الاتجاه فعلاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة مختلطة تضع الموظف الدولي إزاء المنظمة الدولية في مركز وسط بين التكييف السابقين ، فتجعل من علاقته بالمنظمة علاقة تنظيمية تعاقدية .

وبدراسة النظام القانوني للموظف الدولي ظهر جليا بأن المنظمات الدولية جميعها تتمتع بالاستقلال التام عند اختيارهم لموظفيها ، و خروجا عن الأصل العام الذي يمنح المنظمة الدولية الحرية و الاستقلال في اختيار العاملين بها ، فقد تتعرض إلى الضغوطات و التدخلات الخارجية على عملية التعيين من قبل بعض الدول الكبرى وذلك يجعل موافقتها المسبقة شرطا لتعيين رعاياها في وظائف المنظمة .

ولقد حدد المادة 101 من ميثاق الامم المتحدة بعض الأسس و الشروط التي يتضح من خلالها و جود معيار محدد يتم على أساسه التعيين في الوظيفة العامد الدولية "يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العام، ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي."

وكما أنه تقتضى طبيعة عمل الموظف الدولي على المنظمة أن تمنحه مجموعة من الحصانات و إمتيازات يتمتع بها كبار موظفي المنظمة و هي الأمين العام للمنظمة ، و الأمناء العامين المساعدين و أزواجهم و أولادهم القصر و يتمتعون بهذه الحصانات و الامتيازات كما هي مقررة للمبعوثين الدبلوماسيين فهي حصانة قضائية كاملة وفقا لأحكام القانون الدولي العام ، و ينصرف هذا سواء

صدر عنهم أثناء أعمالهم أو بصفتهم الشخصية ، فضلا عن كافة الحصانات و الإعفاءات التي يتمتع بها المبعوثون الدبلوماسيون ، على أن هناك طائفة أخرى من الموظفين تتمتع بقدر محدود من المزايا و الحصانات و ذلك بمناسبة تأديتهم لوظائفهم و ذلك يتصرف على تمتعهم بالحصانة القضائية على النحو ولا يتمتعون عنها بصدد ما يصدر عنهم بصفتهم الشخصية .

وتجدر الإشارة كذلك على انه إلى جاني الحصانات و الامتيازات و الضمانات المقررة للموظف الدولي ، تمتعه كذلك بالحقوق تحددها المواثيق المنظمات أو أنظمتها الأساسية و أيضا لوائحها الداخلية بصفة تلك المتعلقة بشؤون الموظفين وفضلا عن هذا فإننا نجد في بعض نصوص اتفاقيات المقر ، بل أيضا في بعض نصوص عقود العمل التي تبرمها المنظمات معهم، و لعل أهم تلك الحقوق حقه في أن يكون له الصفة الدولية، كما يتمتع لموظف الدولي بحرية الرأي والفكر السياسي وذلك بقدر الذي لا يؤثر على استقلاله و حرته، و يتمتع كذلك بحق في تكوين الجمعيات و النقابات التي تكون مهمتها الدفاع عن حقوق ومصالح الموظفين الدوليين .

و إلى جانب الحقوق المتقدمة فإن الموظف الدولي يحصل لقاء ما يقوم به من أعمال وما يؤديه من واجبات للمنظمة التي يعمل بها على مزايا و حقوق مالية و عينية تكفل له المستوى اللائق ، و المناسب لمواجهة متطلبات الوظيفة الدولية ، و تشمل هذه الحقوق المرتبات و المكافآت ، والعلاوات و الترقيات وكذلك الحق في الإجازة و الحق في التمتع بمزايا الضمان الاجتماعي .

كما يتوجب الموظفون الدوليون تحمل الأعباء و الواجبات التي تفرضها المنظمة و تملئها عليهم الوظائف التي يعملون، لتحقيق أهداف المنظمة و خدمة مصالحها.

و في الأخير نقترح توسيع الحصانات و الضمانات إلى موظفي الفئة الثالثة و الرابعة ، و كذا إنشاء محكمة إدارية تكون مستقلة عن أي منظمة تنظر في الدعاوى التي يرفعها إليها الموظفون الدوليون جراء الضغوطات التي يتعرضون لها وكذا النظر في المنازعات بين الموظفين و المنظمة التابعين لها ، ويمكن التطرق في دراسات أخرى إلى نظام العدل في الأمم المتحدة المستحدث من قبل الجمعية العامة الذي إنشأه من خلاله محكمة الأمم المتحدة للمنازعات و محكمة الأمم المتحدة للاستئناف .

قائمة المصادر و المراجع :

الكتب باللغة العربية :

- 1 _ جمال طه ندا ،الموظف الدولي ، دراسة مقارنة للقانون الدولي الإداري ،الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط1، 1986 .
- 2 _ رجب عبد المنعم متولى ،الموظف الدولي في بيئته المهنية و دوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية، لم يذكر الناشر، ط1 ، 2002 .
- 3 _ مصطفى أحمد فؤاد ، قانون المنظمات الدولية _دراسة تطبيقية_، دار الكتب القانونية ، ط1، 2004 .
- 4 _ رياض صالح أبو العطا ،المنظمات الدولية ، دار إثراء للنشر و التوزيع ، الأردن، ط1، 2009 .
- 5 _ رابح غليم ، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية ،دار الهومة ، الجزائر، ط1 ، 2004 .
- 6 _ محمد طلعت الغنيمي ،الغنيمي الوسيط في التنظيم الدولي ، ط1، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 1984 .
- 7 _ الدقاق محمد السعيد، التنظيم الدولي ،الدار الجامعية ،الاسكندرية، ط1 ، 2007 .
- 8 _ عبد الله علي عبو ، المنظمات الدولية ، ط1 ، دار القنديل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011 .
- 9 _ عبد العزيز سرحان ، القانون الدولي الإداري ، ط1 ، د.ن ، 1977.1978 .
- 10 _ علي يوسف شكري ، المنظمات الدولية ، ط1 ، دار صفاء للطباعة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2012 .

- 11_ محمد سعادي ،قانون المنظمات الدولية ،دار الخلدونية ،الجزائر ، ط 1 ، 2008
- 12_ محمد سامي عبد الحميد ، أصول القانون الدولي ،دار الجامعة الجديد ،الإسكندرية ، ط 7 ،
2015 .
- 13_ سهيل حسين الفتلاوي ،مبادئ المنظمات الدولية العالمية و الإقليمية ،دار الثقافة للنشر و
التوزيع ،الأردن ، ط 1 ، 2012
- 14_ جعفر عبد السلام ،المنظمات الدولية ،دار النهضة للطباعة والنشر ،القاهرة ، ط 6 ، 1998
- 15_ عبد السلام صالح عرفة ، المنظمات الدولية و الإقليمية ، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع و
الإعلان ، ط 2 ، 1999 .
- 16_ مفيد شهاب ، المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، ط 2 ، 1994
- 17_ صلاح الدين فوزي،النظام القانوني للتوظيف العامة الدولية ، دار النهضة العربية، ط 1 ، 1991
- 18_ علي يوسف شكري،المنظمات الدولية و الإقليمية و المتخصصة ،إيتراك للنشر و التوزيع، ط 2 ،
2003 .
- 19_ حمادة محمد بدوي متولي، ضمانات الموظفين الدوليين،دار النهضة العربية، ط 1 ، 2004
- 20_ عصام زناقي ، قواعد تعيين الموظفين الدوليين ،دار النهضة العربية ، ط 1 ، 1998
- 21_ رفعت أحمد محمد ، القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، ط 1 ، 1998
- 22_ محمد نعيم علوه ، العلاقات القنصلية و الدبلوماسية ، الجزء الحادي عشر ، مكتبة زين
الحقوقية- مركز الشرق الأوسط الثقافي ، الطبعة الأولى، 1433هـ-2012م
الكتب باللغة الفرنسية :

1_A .zaki badawi ,dictionary of politics and international
relations ,dar al kitab al masri , 1989

2_ Basdevant ،s(M.bastid) .les fonctionnaires internationaux
dallez de droit international .tome2.1969

3_ paul rauter .institutions internationales . 1957

الرسائل و المذكرات :

- 1_ خرشوفي عمر ،المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة (مذكرة تخرج –
ماستر)،جامعة تلمسان ،2015
- لوكال مريم ، تفعيل دور القانون الدولي الإداري ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ،جامعة الجزائر 1 ،
2015_2
- 3_ هبة جمال ناصر عبد الله علي ،المركز القانوني للموظف الدولي ،رسالة ماجستير،جامعة الشرق
الأوسط، 2011
- 4_ ديورا وايتز و محمد منير زهران ،الشفافية في عملية إختيار و تعيين كبار المديرين في الأمانة العامة
للأمم المتحدة ، وحدة التفتيش المشتركة ، وثائق الأمم المتحدة ، جينيف ، 2011
- 5_ محمد ربيع هاشم جاد ، ضمانات الموظف الدولي ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، 2000
- 6_ إبراهيم عثمان عبد الله فليفل ، واجبات والتزامات الموظف الدولي في ظل مبادئ القانون الدولي
الإداري ، رسالة ماجستير في القانون ، أكاديمية الدراسات العليا فرع بنغازي ، 2010
- 7_ محمد احمد صفوت ،النظام التأديبي للموظفين الدوليين ،رسالة دكتوراه ،جامعة أسيوط ،2009

المواثيق و المجالات الدولية :

- 1_ ميثاق الأمم المتحدة

2_ الحواتي بركات موسى ، الخدمة المدنية الدولية : الموظف الدولي ، في مجلة الدبلوماسية ، العدد 21، 1980

3_ النظام القانوني للموظفين الدوليين لمحكمة العدل الدولية

4_ الأحكام و الفتاوى و الأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية 1948-1991

5_ أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم من 29-72 ، الجزء الأول

6_ النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

7_ النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

المواقع الالكترونية :

1 _ الموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية <http://www.icj-cij.org>

2 _ الموقع الرسمي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

[/http://www.untreaty.un.org](http://www.untreaty.un.org)

3 _ الموقع الرسمي للأمم المتحدة www.un.org/ar/

الفهرس

العنوان	الصفحة
● الإهداء و التـشكرات.....أ	
● مقدمة.....1	
● الفصل الأول : ما هية الموظف الدولي.....4	
● المبحث الأول : ظهور نظام الموظف الدولي.....4	
● المطلب الأول : مرحلة ما قبل التنظيم.....5	
● الفرع الأول : مرحلة المؤتمرات الدولية.....6	
● الفرع الثاني : مرحلة الإتحادات و اللجان الدولية.....8	
● المطلب الثاني : مرحلة التنظيم الدولي.....11	
● الفرع الأول : عهد عصبة الأمم المتحدة.....12	
● الفرع الثاني : عهد منظمة الأمم المتحدة.....13	
● أولاً : الأمين العام.....14	
● ثانيا : موظفو الأمم المتحدة.....14	
● المبحث الثاني : مفهوم الموظف الدولي.....15	
● المطلب الأول : تعريف الموظف الدولي وأهم عناصره.....16	

● الفرع الأول : تعريف الموظف الدولي 16

العنوان . الصفحة

● الفرع الثاني : عناصر المنظمة الموظف الدولي 20

● أولا : العمل لدى منظمة دولية 20

● ثانيا : خدمة صالح المنظمة 20

● ثالثا : صفة الدوام والاستمرارية 21

● رابعا : الخضوع لقانون خاص 21

● المطلب الثاني : تمييز الموظف الدولي عن غيره من الموظفين 21

● الفرع الأول : التمييز بين الموظف الدولي و ممثل الدولة 21

● أولا : من حيث الآثار 22

● ثانيا : من حيث التبعية 22

● ثالثا : من حيث الحصانات و الامتيازات 22

● رابعا : من حيث الحماية 22

● الفرع الثاني : التمييز بين الموظف الدولي و المستخدم الدولي 23

● الفرع الثالث : التمييز بين الموظف الدولي و الموظف الإداري 24

● أولا : من حيث القواعد القانونية واجبة التطبيق 24

●ثانيا :من حيث طبيعة العمل25

الصفحة

العنوان

●ثالثا : من حيث الحماية المقررة للموظف25

●رابعا : من حيث السلطات العليا الحاكمة26

●خامسا : من حيث الأهداف26

●المبحث الثالث : طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة26

●المطلب الأول : علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تعاقدية27

●المطلب الثاني : علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية لائحية29

●المطلب الثالث : علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية تعاقدية (مختلطة)....31

●الفصل الثاني : النظام القانوني للموظف الدولي34

●المبحث الأول : نظام تعيين الموظفين الدوليين و شروط استخدامهم35

●المطلب الأول : أحكام تعيين الموظف الدولي35

●الفرع الأول : إستقلالية المنظمة الدولية في تعيين الموظف الدولي36

●الفرع الثاني : الضغوطات و التدخلات الخارجية على عملية التعيين في المنظمة الدولية38

●المطلب الثاني : شروط و صور تعيين الموظف الدولي41

●الفرع الأول : شروط تعيين الموظف الدولي41

- 42..... أولاً: السن ●
- 42..... ثانياً: الجنس ●

العنوان الصفحة

- 42..... ثالثاً: التكافؤ في الفرص ●
- 43..... الفرع الثاني : صور تعيين الموظف الدولي ●
- 43..... أولاً: التعيين تحت الإختبار ●
- 44..... ثانياً: التعيين المحدد الأجل ●
- 44..... ثالثاً: التعيين لأجل غير مسمي ●
- 45..... المطلب الثاني: انتهاء علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية ●
- 45..... الفرع الأول: الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل ●
- 45..... أولاً: التقاعد ●
- 45..... ثانياً: الاستقالة ●
- 46..... ثالثاً: انتهاء مدة العقد ●
- 46..... رابعاً: الوفاة ●
- 46..... الفرع الثاني: الأسباب غير طبيعية لانتهاء العمل ●
- 46..... أولاً: الخدمة غير مرضية ●
- 47..... ثانياً: أسباب تأديبية ●
- 47..... ثالثاً: انعدام الصفات المطلوبة في الموظف ●
- 47..... رابعاً: إلغاء الوظائف ●

● خامسا : اكتشاف وقائع سابقة على التعيين 47

العنوان الصفحة

● المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظفين الدوليين 48

● المطلب الأول : الحصانات الامتيازات المقررة للموظفين الدوليين 49

● الفرع الأول : الأساس القانوني لامتيازات و حصانات الموظفين الدوليين 49

● الفرع الثاني : مصادر الحصانات و الامتيازات الموظفين الدوليين 50

● أولا : الاتفاقيات العامة 51

● ثانيا : الاتفاقيات الثنائية 52

● ثالثا : اتفاقيات المقر 52

● الفرع الثالث : نطاق سريان الحصانات و الامتيازات للموظفين الدوليين 53

● الفرع الرابع : صور الحصانات و الامتيازات التي يتمتع بها الموظفين الدوليين 54

● أولا : الحصانة القضائية 54

● ثانيا : الإعفاء من الشهادة 58

● ثالثا : حرية التنقل و المرور 59

● رابع : تسهيلات الهجرة و الإقامة 60

● خامسا : الإعفاء من الخدمة العسكرية 60

●المطلب الثاني : الضمانات القضائية المقررة للموظف الدولي61

●الفرع الأول : المحكمة الإدارية لعصبة الأمم61

الصفحة

العنوان

●أولاً: نشأة المحكمة61

●ثانياً : اختصاص المحكمة62

●ثالثاً : تشكيل المحكمة62

●الفرع الثاني : المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية62

●أولاً : نشأة المحكمة63

●ثانياً: تشكيل المحكمة64

●ثالثاً: اختصاص المحكمة64

●الفرع الثالث: المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة:65

●أولاً: نشأة المحكمة65

●ثانياً : تشكيل المحكمة65

●ثالثاً:اختصاص المحكمة66

●الفرع الرابع: المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية69

●أولاً: نشأة المحكمة69

●ثانياً : تشكيل المحكمة69

70.....	●ثالثا: اختصاص المحكمة
71.....	●المبحث الثالث : واجبات وحقوق الموظف الدولي
العنوان	الصفحة
71.....	●المطلب الأول: واجبات الموظف الدولي
72.....	●الفرع الأول : التفرغ للتوظيف
72.....	●الفرع الثاني: الولاء الدولي الكامل و المطلق للمنظمة الدولية
74.....	●الفرع الثالث : النزاهة والأمانة و الحيادة في التعامل الدولي
74.....	●الفرع الرابع : مراعاة الكتمان و المحافظة على أسرار الوظيفة
75.....	●الفرع الخامس : عدم قبول الأوسمة و المنح الشرفية
76.....	●المطلب الثاني : حقوق الموظف الدولي
77.....	●الفرع الأول: الحقوق المالية
77.....	●أولا : الرواتب المالية
79.....	●الفرع الثاني: الحق في الترقية
81.....	●الفرع الثالث: الحق في الإجازة
82.....	●خاتمة
86.....	●قائمة المصادر و المراجع

90..... الفهرس ●