



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: قانون عام

من إعداد الطالب:

سالم يونس

بعنوان

النظام القانوني للموظف الدولي

نوقشت و أجزيت بتاريخ.....

أمام اللجنة المكونة من السادة:

بن أكلي نصير/ أستاذ مساعد (أ).....جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....رئيسا
بوطيب بوناصر/ أستاذ مساعد (ب).....جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... مناقشا
كرام محمد لخضر/ أستاذ مساعد (أ).....جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....مشرفا
ومقررا
تباتي الطاهر/أستاذ مساعد(أ).....جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2013/2012

الإهداء

إلى عائلة سالم

إلى كل من ساعدني على إنجاز هذا البحث البسيط من أساتذة وموظرين

إلى كل من سقط اسمه سهواً.

كلمة شكر

بصدق الوفاء والإخلاص أتقدم بالشكر إلى الله سبحانه و تعالى على توفيقه لي للقيام بهذا العمل ثم أتقدم بعظيم الامتنان إلى المشرف الأستاذ كرام محمد على نصائحه المفيدة و كل أساتذة اللجنة وكل من وضع بصمته من قريب أو بعيد.

المقدمة :

تلعب المنظمات الدولية في العصر الحالي دورا هاما في خدمة الإنمائية في جميع ميادين الحياة الدولية ،
وأصبحت تمثل ضرورة من ضروريات الإنسان المعاصر حيث أصبح هو التنظيم الذي يلبي و يحقق التطور
و التعاون و التعايش و الأمن و السلم و المنظمات الدولية ، ليس بإمكانها أداء المهام و تحقيق الرغبات
و الطموحات الإنسانية دون وجود الموظفين الذين يقومون بهذه الوظائف الهامة و هم الذين يتحملون عبء
المهام و المسؤوليات و هم الذين يحققون ما تصبو إليه المجموعة الإنسانية إلى الواقع ملموس فالموظفون
الدوليون ، اعتماد كليا و بهم يتحقق المبادئ و الأهداف التي وجدت من اجلها المنظمة الدولية و من هنا سوف
نتعرض في هذه الدراسة إلى كيفية تطور الوظيفة العامة التي شهدت تطور عبر مرحلتين نذكر الأولى
المرحلة الأولى التي تسمى مرحلة المؤتمرات و اللجان الدولية التي امتدت من (1850 – 1919) و مرحلة
ما بعد الحرب العالمية الأولى إلى وقتنا الحالي كما سوف نتنازل التعريف الفقهي للموظف الدولي و التعريف
الخاص من طرف محكمة العدل الدولية تستهدف الدراسة علاقة الموظفين الدوليين بالمنظمة الدولية أن عليهم
واجبات و لهم حقوق و مزايا و حصانات و ضمانات حسب ما هو منصوص عليها في مواثيق المنظمات
الدولية و أنظمتها الأساسية و لوائحها الداخلية .

كما نستعرض في الأخير إلى الضمانات و الحصانات التي تسمح للموظف الدولي أثناء أداءه لمهامه بعدم الخضوع للضغوطات ، ومنها عدم الخضوع للقضاء المحلي في القضايا المدنية و الجنائية لتحقيق أكبر قدر من الاستقلالية الوظيفية ، فكل هذا إلى التساؤل عن كيفية تحديد النظام القانوني للموظف الدولي ؟ .

المبحث الأول مدخل إلى الوظيفة الدولية (المقاربات النظرية)

لمعرفة الوظيفة الدولية يجب محاولة تحديد نشأتها و تطورها ثم تعريف الموظف الدولي و معرفة العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي و ذلك وفقا للخطة التالية

المطلب الأول نشأة و تطور الوظيفة الدولية

المطلب الثاني تعريف الموظف الدولي

المطلب الثالث العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي

المبحث الأول: مدخل إلى الوظيفة الدولية (المقارنة النظرية)

المطلب الأول: نشأة أو تطور الوظيفة الدولية

ظاهرة التنظيم الدولي لم تظهر فجأة في سماء العلاقات الدولية ولكنها بمراحل من بحث الإنسانية عن التوازن الدولي وسعيها من أجل توفير الأمن الجماعي وجاءت المنظمات الدولية إمارة على أن الوفاقات السياسية لم تعد هي الوسيلة الناجعة الدارة العلاقات الدولية وذلك بعد أن أصبح تدويل المصانع الاجتماعية والاقتصادية و السياسية ضرورة تلح الدول عليها بحاجة لا غنى عنها ، و مرت بمرحلتين ن فصلهما في الفرعين التاليين.

الفرع الأول : المرحلة الأولى : تمتد هذه المرحلة من سنة 1850 - 1919

هذه المرحلة تسمى بمرحلة المؤتمرات الدولية و اللجان الدولية (هذا في أوروبا) ففي الوقت الذي كانت فيه الأخلاق هي السمة الغالبة في التعاون الدولي ، كانت المناقشات في المؤتمرات الدولية و غيرها هي الأداة البارزة لإدارة ذلك التعاون ، و لكن الدول أحست إلى حاجتها إلى ضرورة تلاقى الفترات التي تفصل ما بين الاجتماعات المتتالية رغبة في الاتصال الدائم و تجنب الانقطاع الذي يضعف التعاون، و من ذلك بذات الأمانة العامة للاجتماعات تلعب دورا بارزا تتجاوز به نطاق النشاط المكتبي ، حيث امتدت جهودها إلى أكثر من تسجيل الاجتماعات و رعاية المباني و توزيع الوثائق و ترجمة الأعمال و تنظيم الاجتماعات ، و لكن رغم ذلك ظلت محتفظة بطابعها المؤقت، و أصبحت مع ذلك حلقة اتصال بين الاجتماعات في الدورة الواحدة و رابط بين الدورات المتعاقبة مؤدية بذلك دورا تنفيذيا و تحضيره بالنسبة لهذه الدورات و من هنا تطلبت الضرورة الاستعانة بموظفين من دول أخرى زيادة على موظفي دولة المقر، و عليه بدأ تكوين الأمانة العامة يتخذ طريقه إلى الجنسيات المتعددة ، و تطور الأمر فيما بعد حتى أصبحت أمانة الاجتماعات الدولية الكبرى نموذجا مصغرا للاجتماع نفسه و لقد وجد في عام 1907 أثناء و انعقاد مؤتمر لاهاي انه قد تكونت أمانة المؤتمر من خمسة و عشرين عضوا عينتهم الدول المشتركة أو المؤتمرة و تعد بذلك سابقة في هذا المجال .

ثم جاءت مرحلة الاتحادات الدولية ، التي بلغت نشأتها كبيرا من التطور حتى أطلق عليها وصف " قرن الاتحادات الدولية " على القرن 19 و قد بلغت عام 1919 حوالي 222 اتحادا دوليا .

هذه الاتحادات الدولية هي : وهذا الرأي الغالب التي مهدت الطرق إلى ظهور المنظمات الدولية،

وقد عرف بعض الفقهاء الاتحادات بأنها معاهدات منظمة " ذات الصفة الدولية"¹.

والتي يتعدى نطاقها حدود وإقليم الدول وذلك بواسطة وضع مفهوم دائم وثابت ومن هنا اختلفت الاتحادات عن اللجان الدولية مثل لجان الأنهار التي كانت تنظيمات دولية مغلقة مسؤولة عن اتخاذ قرارات هامة أو إدارة منشآت أو أقاليم معينة) و عليه فإن الاتحادات كانت نموذجا للإدارة غير المباشرة سعادلا للإدارة المحلية دون أن تحل محلها، و عليه كانت هذه الاتحادات الدولية دليل المرور من الوصف المؤقت العرفي، إلى الوصف الدائم بالنسبة للوظيفة الدولية مرسبة بذلك مرحلة حاسمة في تاريخ تطور الوظيفة فقد زودت المعاهدات الفنية كل بالنسبة للاتحادات التي تقيمها -بجهاز دائم مسؤول الإدارة كان يسمى مكتب و بلغ أهمية هذا المكتب أن بعض الاتحادات سميت نفسها مكتب مثل مكتب الدول الأوزان و المقاييس الذي أنشئ في (سيفر) سنة 1875 - و المكتب office الدولي للمواصلات الحديدية الذي أنشئ في (بارن) سنة 1893 و جهاز المكتب و جهاز المكتب بعدد محدود من الموظفين كانوا يمثلون الإدارة المشتركة للدول الأعضاء، و ليست إرادة دول بذاتها

و هكذا تبلورت الوظيفة بفضل تلك المكاتب أو كادت ، و تطلب وضعها كأعوان للجماعة الدولية - أن تكتسب جيدة تحفظ عليها قدرتها على أداء اختصاصاتها²

و لقد كشف التطور الذي مرت به الوظيفة الدولية في هذه المرحلة عن تدعيم و ترسيخ دائم لمندلول هذه الوظيفة بمعناها المعروف حاليا، و كانت التجربة التي أكدت ذلك هي تلك التي مر بها المعهد الدولي للزراعة بروما الذي أنشئ عام 1905 حيث اعترفت دولة المقر (ايطاليا) لموظفي المعهد بعدد من الحصانات و الامتيازات التي جعلت موظفي المعهد .

¹ - محمد طلعت الغنيمي، في التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية 1974 ص 337

² - المرجع نفسه، ص 338-339

مهما كانت جنسياً لهم - بعدين عن الخضوع السلطة أي دولة بما فيها دولة المقر أن هذا هو مولد الوظيفة الدولية بمفهومها الذي نعنيه، والذي أكده قيام عصبة الأمم حيث وسعت نشاطها- عكس الاتحادات - إلى المجال السياسي .

من هذا الاستعراض المختصر يتبين أن المهمة والحاجة، ساهمت في خلق الجهاز، فقد كانت الحاجة إلى أداء مهام معينة هي التي دعت إلى إقامة أجهزة تسهر على تلك الحاجة ، لقد بدأ المسير في عهد الاتحادات ولكن عصبة الأمم والمنظمة العمل الدولي هما اللتان أكملتا التطور . و عليه كذلك لا يمكن القول أن الوظيفة الدولية قد ارتبطت في نشأتها بمذهبية معينة وإنما نمت كما ينمو النبات نمواً طبيعياً عندما توافرت لها البيئة الصالحة، فلا يمكن أن تدار الأمور بدون مديرين ، ثم جاءت النظريات والأفكار لكي تقرر ما كان موجوداً⁴ كما أن هناك عوامل يجب ألا نهملها في فهم معطيات الوظيفة الدولية ولا ربما ثرت سلباً على تُوخر ظهور المنظمة الدولية، وبالتالي الوظيفة الدولية ومنها:

أولاً : عدم وجود تقاليد خاصة تحكم التصرف الدولي الشيء الذي ضاعت معه إمكانية توفر قواعد يمكن العودة إليها لضبط مثل هذه التصرفات الدولية والتصرف الدولي. عكس التصرف الوطني الذي تسيره نصوص شرعية - يقرر فيها بين الدول عن طريق قرارات تصدر من جهاز التداول في المنظمة الدولية نتيجة التوفيق بين المصالح، وذلك يترك مجالاً متسعاً للتفسير الإداري، وهذه خاصية مميزة من خواص التصرف الإداري تسهم في زيادة أهمية الأمانة العامة الدولية.

ثانياً: عدم وجود حكومة بالمعنى المحلي الشيء الذي يوفر للأمانة العامة فسحة من الذاتية كبر مما يمكن أن يتواجد داخل الدولة في علاقة الجهاز التشريعي بالجهاز التنفيذي فالأمانة العامة - للمنظمة الدولية السياسية ذات الصلة الوزارية، و عليه فإن المراقبة الدستورية في داخل الدولة - بما هي عليه من دقة وجمود - مفقودة في علاقة الأمانة بالجهاز المقابل في المنظمة الدولية - كذلك يؤدي تكوّن الوظيفة الدولية إلى الفصل بين الموظف وبين جنسيته، أي بين الموظف وبين روابطه و مشاعره القانونية السابقة ، ولكن هذا القدر الكامل للمصلحة تسلم من القيم يرتب استبعاد فكرة .

³ - جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرفية للكتاب 1986 ص 33
⁴ - محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم ، التنظيم الدولي، منشأ المعارف الإسكندرية 1974 ، ص 342-343

التمثيل من الضرورات الخاصة بالمنطقة الدولية، و عليه فالموظف الدولي لا يتجرد من جنسيته بقبوله الوظيفة الدولية و إنما يرتبط بسلم خاص من القيم يستجيب لمتطلبات الجماعة الدولية⁵

إن التنظيم الدولي يعتبر الإطار الذي يشمل أفراد و ينظم علاقات وظيفية، و بالتالي فإن قانون الوظيفة الدولية - و هو الذي ينظم علاقة المنظمة الدولية بموظفيها و يهيئ الضمانات الكفيلة بإنماء و تدعيم هذه الوظيفة يكون له دور مهم في تحديد مدى فاعليته التنظيم الدولي .

و مما يجدر الإشارة إليه أن قيام عصبة الأمم بعد نهاية الحرب العالمية الأولى كان عاملا مساعدا لبروز الشخصية المتميزة للتنظيم الدولي عن الشخصيات الدول الأعضاء، و لكن لا يجب أن تنسى المحاولات المختلفة التي تصب في القرن التاسع عشر من أجل إيجاد تعاون دولي في مجالات معينة و تمثلت هذه المحاولات المختلفة في قيام بعض الاتحادات و اللجان الدولية مثل :

اللجنة المركزية لتنظيم الملاحة في نهر الراين عام 1815 ، لجنة تنظيم الملاحة بنهر الدانوب عام 1856، الاتحاد العالمي للبريد عام 1874.

إن الأعمال التي كلف بها موظفوه الاتحادات و اللجان لم تكن نظام وظيفيا ثابتا و مستقرا، إنما كانت عبارة عن أعمال و مهام مؤقتة كلف بها في بعض الأحيان عدد من الموظفين و الخبراء أثناء انعقادات الاتحادات و اللجان⁶ .

⁵ - جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، المرجع السابق ص 34 .
⁶ - محمد طلعت الغنيمي، الغنيمي في التنظيم الدولي ، المرجع السابق ، ص 340-341 .

يظهر مما سبق أن القانون الدولي العام خلال هذه الفترة من فترات التطور بدأ يعرف تدريجيا نظاما قانونيا جديدا هو القانون (الإداري الدولي) الذي تطور في ظله ، و عرفت أحكام الوظيفة العامة الدولية، كما عرفت هذه الفترة لدى الفقهاء في هذا الميدان باسم (فترة الاتحادات الدولية ذات الطابع الإداري)⁷ .

- حيث يهتم هذا القانون بتنظيم نشاط الإدارة العامة داخل المنظمات الدولية و يحدد إطار الهيكل التنظيمي لكل منها، و كذا تنظيم العلاقة الوظيفية التي تقوم بين المنظمة الدولية و العاملين فيها .و يعرف هذا القانون بأنه "مجموعة المبادئ و القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين المنظمات الدولية و موظفيها" أن هذه القواعد و المبادئ التي تنظم نشاط المنظمات الدولية، في الحقيقة من صميم القانون الإداري الداخلي (الوطني) و تبعد كثيرا عن القواعد الأساسية للقانون الدولي العام التي تحكم العلاقة بين الدول و تنظيم المجتمع الدولي كله و هي تستمد من المصادر الأصلية و الاحتياطية المادة (38) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

- و الأمر الذي يؤيد ما سبق، أن القواعد التي تسمح للعاملين في المنظمات الدولية بحق التظلم و اللجوء الى القضاء لحمايتهم مما تتطوي عليه قرارات المنظمات الدولية من عسف و أضرار بحقوقهم فإنها تتشابه مع القوانين التي تبيح للموظفين التظلم من القرارات التي تصدرها السلطات الإدارية في الدول و الطعن فيها أمام القضاء⁸

⁷ - جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، المرجع السابق ص 34 .

⁸ - المرجع نفسه ص35

الفرع الثاني : مرحلة بعد الحرب العالمية الدولية إلى وقتنا الحالي

تبدأ المرحلة الثانية من تطور المنظمات الدولية بعد نهاية الحرب العالمية الأولى، و لا تزال مستمرة إلى وقتنا الحالي، و من خصائص هذا التطور هو تأكيد وجود القانون الدولي الإداري الذي لم يعد يشمل تنظيم الإدارة العامة في المنظمات الدولية بل امتد إلى تنظيم النشاط الخارجي للعلاقات الخارجية للمنظمات الدولية مع أشخاص القانون الدولي، و أعضاء الجماعة الدولية كما اتضح في هذه الفترة أن تعزيز العلاقات الدولية، و ما يترتب عليه من تحقيق غايات و وظائف القانون الدولي، لم يعد قاصرا على إرساء التعاون بين الدول فقط في الميدان الفني و الإداري بغرض تحقيق الصالح العام لجميع الدول عن طريق الاتحادات الدولية بل أصبح ضروريا في هذه المرحلة .

و الاعتماد على التعاون السياسي من أجل تحقيق التفاهم الدولي و ذلك عن طريق المنظمات الدولية، و هو الأمر الذي جعل من الموظفين الدوليين من الخصائص البارزة لهذه المرحلة، فعن طريقهم أصبح يتحقق التعاون الدولي⁹ . و في هذا الإطار تمت مبادرات لتحقيق التنظيم و التعاون على المستوى العالمي بطريقة جديدة بعد الماسي التي تعرضت لها البشرية في نهاية الحربين العالميتين .

و عليه فقد تم إنشاء عصبة الأمم عام 1919 و استمرت حتى عام 1945 و ضمت 44 دولة عضوا بلغ عدد أعضائها 60 دولة عام 1932 .

و كان السكرتير العام للعصبة هو رئيس الإدارة الدولية التي بلغ عدد الموظفين فيها عام 1393، 800 موظفا دوليا ينتمون إلى 50 دولة .

و بعد انهيار العصبة اتفقت الدول على إنشاء منظمة الأمم المتحدة عام 1945 ، هذه المنظمة التي ورثت العصبة ، و التي حددت مهامها الرئيسية في المحافظة على السلم و الأمن الدوليين و تعتبر الأمانة العامة للمنظمة الجهاز الإداري الدائم للمنظمة ، و يرأسها الأمين العام و تشمل عددا هائلا من الموظفين الدوليين¹⁰ .

⁹ - المرجع نفسه ص 35 .
¹⁰ المرجع نفسه ص 35

و قد توسع و تطور التنظيم الدولي تطورا مشهودا حيث تم إنشاء عدد كبير من المنظمات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة، الأمر الذي ترتب عنه زيارة هائلة في عدد الموظفين الدوليين الذين يقومون بأعمال مختلفة في تلك المنظمات، كما تبع ذلك ظهور المنظمات الإقليمية المختلفة المتعددة الأغراض، من سياسية إلى اقتصادية اجتماعية و غيرها ، و التي تشمل جميع الناشطة و خاصة في القارة الأوروبية و هو الأمر الذي جعل التنظيم الدولي الإقليمي إلى التطور و البروز ، و نتج عنه تطور الإدارة الدولية، و تزايد عدد الموظفين¹¹ يتبين مما سبق أن الوظيفة الدولية قد تطورت و اتضح مفهومها المشغل عن تأثير الدول الأعضاء في التنظيم الدولي، كما تحددت معالم و حدود هذه الوظيفة، و خصائصها في الفقه و القضاء الدوليين، و قد تعددت ميادين العمل للموظف الدولي، و اكتملت المقومات الأساسية للوظيفة التي هي من جملة اهتمام القانون الدولي الإداري، و خاصة بعد الازدهار الذي وصلت إليه التطبيقات العلمية الناجحة للمنظمات الدولية الإقليمية و العالمية، و قد اهتم ميثاق الأمم المتحدة بتشجيع الدول على إنشائها .

¹¹ - المرجع نفسه ص 36 .

المطلب الثاني : تعريف الموظف الدولي

قدتد الاجتماعات الخاصة بتعريف الموظف الدولي من طرف فقهاء القانون الدولي كذلك محكمة العدل الدولية

الفرع الاول : تعريف الفقه الموظف الدولي

تعريف الدكتور جمال طه ندا الموظف الدولي بأنه كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة و دائمة، ووفق ما تمليه أحكام ميثاقها و لوائحها مستهدف تحقيق صالح المنظمة و أهدافها¹²

و يشرح هذا التعريف و يقول بأنه 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 و الذين يخضعون في سعيهم نحو ذلك لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة التي يعملون بها، و يتضمن ما يتمتعون به من حقوق و ضمانات، و ما يخضعون له من واجبات و استمرار 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 و المحكمين، و تلك الطائفة التي تجمع صغار العاملين بالمنظمة كالسعاة و الخدم الذين يتم تعيينهم وفق التشريعات المحلية للدولة التي يقع بها مقر المنظمة الدولية¹³.

و يعرف الدكتور احمد أبو الوفا محمد حيث يقول : إن الموظف الدولي هو شخص يعمل لحساب منظمة معينة طبقا لشروط منصوص عليها في عقد يبرمه مع هذه الأخيرة، و في ميثاقها أو النظام الأساسي لموظفيها¹⁴.

أما تعريف الدكتور إبراهيم احمد شلبي فيعرفه بأنه " كل شخص يشغل وظيفة عامة تمول باعتبارها كذلك منتظمة"¹⁵

¹² - المرجع نفسه، ص 57 .

¹³ - المرجع نفسه ، ص 58

¹⁴ - محمد أبو الوفا محمد، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربي مصر ، 1985- 1986 ، ص 132 .

¹⁵ - إبراهيم الشلبي ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1984 ، ص 87 .

الفرع الثاني: تعريف الموظف الدولي من قبل محكمة العدل الدولية

حرصت محكمة العدل الدولية لتحديد مفهوم العامل الدولي أو المستخدم الدولي للمنظمات الدولية، و ذلك في الرأي الاستشاري الصادر في 11 أبريل 1945 الخاص بالتعويض عن الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة، حيث قالت أن هذا التغيير يقصد به الموظف الدولي :

" هو كل شخص يعمل باجر أو بدون اجر بصفة دائمة أو مؤقتة تم تكليفه بواسطة احد أجهزة المنظمة لمباشرة إحدى وظائف هذا الجهاز أو المساعدة في مباشرتها أو باختصار هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته " ¹⁶

و من هذا التعريف يتبين أن كل شخص تكلفه المنظمة الدولية بمهمة أو تسند إليه عملا يقوم به باسمها و لحسابها ، و وفقا للقواعد و التعليمات التي تحددها أجهزتها المختصة يعتبر مستخدما أو موظفا دوليا في المنظمة .

- إن تنوع الوظيفة الدولية و تعدد أوجه نشاطها قد يسمح 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 الواجبات الملقة على عائق الموظفين الدويليين ¹⁷ .

¹⁶ - جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، المرجع السابق ص 67 .
¹⁷ - محمد طلعت الغنيمي، الغنيمي في التنظيم الدولي، المرجع السابق ، ص، 343 .

المطلب الثالث : العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي

ليكتسب الشخص الذي يعمل في المنظمة الدولية صفة الموظف الدولي يجب توافر عناصر معينة منها :

الفرع الأول: عناصر تتعلق بالوظيفة

أولاً : إن يتفرغ الموظف الدولي للمهمة الملقاة على عاتقه بان يكرس كل نشاطه و وقته بصفة مستمرة في خدمة المنظمة، لذلك فان من يعمل في منظمة بصفة مؤقتة أو لمهمة محددة لا يعتبر موظفاً دولياً¹⁸

ثانياً : خضوع الموظف أثناء أدائه لعمله لأشرف أجهزة المنظمة الدولية حسبما تمليه أحكام ميثاقها و لوائحها، و عليه لا يعتبر موظفاً دولياً من يخضع في أدائه لعمله لقوانين دولته أو تعليماته، و عليه فان ضباط قيادة منظمة شمال الأطلسي لا يعتبرون -على سبيل المثال - موظفون دوليين، بل ممثلين لدولهم، لأنهم يخضعون في أدائهم لأعمالهم في القيادة العامة للمنظمة لتعليمات حكوماتهم و أوامره و الاحتكام التي يتضمنها قوانينها العسكرية بينما تنص موثيق المنظمات الدولية على الصفة الدولية لموظفيها، و على تعهد الدول الأعضاء باحترامها، و يتحمل الموظفون مسؤولياتهم أمام المنظمة، و هذا ما نصت عليه المادتان : 100 ، 101 من ميثاق الأمم المتحدة و المادة الثانية من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية حيث نقول " موظفو الأمانة العامة موظفون دوليون مسؤولياتهم و انتماءاتهم تفرضها المصلحة العربية المشتركة و يلتزمون بالقيام بمهامهم وفق ما تقتضيه مصلحة الجامعة و أهدافها "

¹⁸ - مفيد شهاب - المنظمات الدولية - الطبعة العاشرة (1990) ص 148 .

الفرع الثاني : عناصر تتعلق بالولاء للمنظمة

أولاً : أن يؤدي الموظف عمله في خدمة المنظمة أو احد أجهزتها فلا يعتبر موظفاً دولياً من يؤدي عمله في خدمة دولة معينة ، أو مؤسسة دولية لا يصدق عليها وصف منظمة دولية .

ثانياً : أن يبتغي الموظف من خلال عمله تحقيق صالح المنظمة فقط، و ليس صالح دولة بعينها و لا يمنح هذا العنصر ان يؤدي الموظف الدولي عمله داخل الإطار الإقليمي لدولة معينة، ما دام يبغي من وراء هذا العمل المحدد إقليمياً و مكاناً، تحقيق المصلحة الدولية المشتركة، و ذلك كما هو جار بالنسبة للموظفين الذين يعملون في أجهزة و مكاتب إقليمية تابعة للمنظمات الدولية، كموظفي وكالة الأمم المتحدة الذين يعملون في أجهزة و مكاتب غوث اللاجئين و تشغيل الفلسطينيين ، و موظفي المم المتحدة الذين يعملون في قيادة المم المتحدة في كوريا أو الكونغو الخ، و لا يخفي انه حتى في مثل هذه الحالات يظهر كذلك الصالح الدولي العام الذي يحكم تصرفات هؤلاء الموظفين .

ثالثاً : تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف الدولي عن طريق الذين يشغلون وظائف مؤقتة وهم الأفراد الذين تستخدمهم المنظمة للقيام بأعمال عارضة مؤقتة كالخبراء الفنيين أو أعضاء لجان التحكيم أو التحقيق أو الذين يقومون بالعمال يدوية كالخدم و صغار المستخدمين .

المبحث الثاني : حقوق الموظف الدولي و واجباته

المطلب الأول : حقوق الموظف الدولي

الفرع الأول : الحقوق المالية للموظف الدولي

أولاً : حق الموظف الدولي في المرتب

يعد المرتب واحد من أهم الحقوق الذي يتمتع بها الموظف الدولي و الأصل أن تحديد المرتب الذي يتقاضاه الموظف الدولي، يتم من قبل الجهاز التشريعي في المنظمة (الجمعية العامة) ، لكن الواقع يشير إلى أن الجهاز المذكور لا يتدخل إلا في تحديد مرتبات كبار الموظفين، كالأمين العام و الأمين المساعد و بترك تحديد مرتبات الموظفين الأدنى درجة للأمين العام (رئيس الجهاز الإداري) بناءا على تعويض صادر عن الجهاز الإداري¹⁹ و ترى أن الغاية من ذلك (تفويض الأمين العام) ترك هامش من المرونة و الحرية في تحديد مرتبات الموظفين و بما يتلائم و طبيعة عمل كل منهم و الجهد المبذول و يحدد الأمين العام عادة، مرتب المرشح الذي يضع الاختيار النهائي عليه، في صلب العقد الذي يبرمه معه، و يشار التساؤل هل الدارة (الأمين العام) تعديل مرتب الموظف الذي تم تحديده في العقد ؟ .

الاتجاه الأول : حرم تخفيض المرتب بعد تحديده، حيث نصت المادة (32، 5) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على انه : " المرتبات لا يمكن تخفيضها أثناء الخدمة " أما الاتجاه الثاني : فحرم تعديل المرتب زيادة أو نقصانا من ذلك النظام القانوني .

¹⁹ .. الدفاتر محمد السعيد (د . ت) التنظيم الدولي . الدار الجامعية ، الإسكندرية ص 121 .

موظفي مجلس أوروبا حيث نصت المادة (11) من الباب الثالث على انه لقرارات اللجنة التي تعدل قائمة الموظفين و مستويات المرتبات تكون لها قوة ملزمة في مواجهة موظفي مجلس أوروبا أي كانت شروط عقود عملهم و لا يحق لأي موظف أن يقدم إلى المجلس طلبات مالية مؤسدة على الضرر الذي أصابه نتيجة لمثل هذه التعديلات، أما الاتجاه الثالث فيميز في إمكانية أو عدم إمكانية التعديل على أساس مدة العقد، و تبقى هذا الاتجاه النظام القانوني لمنظمة الطيران المدني الدولية، فقد حرم هذا النظام تعديل مرتبات الموظفين الذين لا يتجاوز مدة عقودهم ثلاث سنوات، و إجاز تعديل مرتبات باقي الموظفين (أي الذين تتجاوز مدة عقودهم ثلاث سنوات) .

الفرع الثاني: حق الموظف الدولي في التمتع بالصفة الدولية

يكتسب العاملون في المنظمة الدولية، الصفة الدولية، و بالتالي فان هذه الصفة تلزم كافة الدول بما فيها دولة الجنسية باحترامها و عدم محاولة التأثير الموظف بأي صورة من الصور²⁰ و جاء النص صريحا على هذا الحق في المادة (100 / 2) من ميثاق الأمم المتحدة فيتعهد كل عضو في المم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام و بلا سعي غالى التأثير فيهم عند اطلاعهم بمسؤولياتهم، كما نص على هذا الحق أيضا ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية

²⁰ - جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، المرجع السابق ص 159 .

في المادة (2 / 18) منه ليلزم كل عضو في المنظمة باحترام الصفة الدولية لبحث لمسؤوليات الأمين العام الإداري و هيئة الموظفين إن يتبع من التأثير في ممارستهم مسؤولياتهم، و أشار لهذا الحق كذلك دستور منظمة الصحة العالمية في المادة (37) منه (.... و تتعهد كل دولة من جانبها باحترام الطابع الدولي الخاص للمدير العام و الموظفين و بعدم السعي إلى التأثير عليهم....)

الفرع الثالث : الحقوق التقليدية للموظف الدولي

أولاً : حرية الرأي و الفكر السياسي :

و الملاحظة أن هذا الحق قيد بعدم المساس باستقلال الموظف و حياده و في الحدود التي لا يكون فيها الموظف محل

شك²¹

ثانياً : توفير الحماية

التي من شأنها تمكين الموظف الدولي من أداء عمله على وجه الاستقلال و الحياد، مع منحه الحق في التعويض عن الأضرار اللاحقة به بسبب أعمال وظيفته و أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 11 ابريل 1949 (إن الحماية الوظيفية ضرورية لضمان استقلال الموظف و استقلال المنظمة في ممارسة عملها، و أن على الموظف الدولي الاعتماد على حماية المنظمة دون ممارسة الحماية من جهة أخرى و خاصة دولته و إلا كان في ذلك قضاء على استقلاله) .

²¹ - المادة 17 من لائحة موظفي الأمم المتحدة .

ثالثاً : الحق في تكوين الجمعيات و النقابات :

على حد سواء مع الموظف في القانون الداخلي، يحتاج الموظف الدولي إلى جهة نقابية تدافع عن حقوقه تجاه الإدارة و الغير في كل ما يتعلق بشؤون مهنية .

و ازدادت الحاجة للتنظيمات النقابية مع تزايد عدد المنظمات الدولية و عدد الموظفين التابعين لها، حيث تضاعفت احتمالات التجاوز على حقوق الموظفين و المساس بها، و الجدير بالذكر أن أول التشريعات الدولية التي أشارت للتنظيمات النقابية ، النظام القانوني لموظفي مكتب العمل الدولي لسنة 1928 و الذي نص على إنشاء لجنة من الموظفين تضم ستة أعضاء يتم انتخابهم من بين الموظفين الدائمين و تتولى هذه اللجنة الدفاع عن مصالح الموظفين أمام المدير العام لمكتب العمل الدولي، و مثل هذا الجهاز أنشئ في الأمانة العامة لعصبة الأمم سنة 1930 .

الفرع الرابع : حق الموظف الدول في التمتع بالامتيازات و الحصانات :

الامتيازات و الحصانات هي منح تعطى لبعض الأشخاص بغرض إخراجهم كلياً أو جزئياً من اختصاص دولة المقر . و هناك نوعان من الامتيازات و الحصانات التي تطفي على الأفراد : - الامتيازات الدولية التي تمنح للموظفين الدوليين، و هي التي تهم هذه الدراسة²²

فالموظف الدولي من الدعامات الأساسية اللازمة لتمكين المنظمات الدولية من ممارسة أعمالها، و تحقيق الأهداف و الغايات المرجوة .

²² - محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم ، التنظيم الدولي ، المرجع السابق ، ص، 355

منها على حسن ما يرام و الإسهام هذا الموظف في تسيير شؤون أعمال المنظمة يتطلب بمجموعة من المزايا و الحصانات التي تسهم في أداء الموظف الدولي لمهامه في ظروف جيدة و في استقلال و تبعده عن الخضوع لأية تجاذبات خارجية أو الرضوخ لأي ضغط من جانب الدول، و ترتبط الامتيازات و الحصانات التي تمنح للموظف نفسه و هي تختلف بالتالي عن الامتيازات و الحصانات المعترف بها للمبعوثين الدبلوماسيين²³.

- و المنظمة الدولية، هي التي تحدد فئات الموظفين الذين يتمتعون بالامتيازات و الحصانات و ترسلها إلى السلطات المختصة في دولة المقر، و فيما يلي هذه الحصانات و الامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي :

أولا : التمتع بالحصانة القضائية :

و ذلك فيما يصدر بصفتهم الرسمية من أعمال أو أقوال أو بيانات مكتوبة ، و بناء على ما سبق فإن الأعمال التي تصدر عن الموظف الدولي في الأمور التي لا يتمتع بها بالصفة الرسمية لا تمنع من رفع دعوى ضده أو حسيبه، و يعود تحديد كون العمل ذا صفة رسمية أم لا ، إلى الأمين العام للمنظمة ، باعتبار انه الوحيد المختص بتحديد مدى سلطات و تبعات و وظائف المنظمة .

ثانيا : التمتع بالإعفاء من الضريبة :

و ذلك فيما يخص المرتبات و المكفئات التي تدفع للموظفين الدوليين ،

²³ - جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، المرجع السابق ، ص 126

ولكن هناك بعض الدول ترفض منح هذا الإعفاء للموظفين الذين ينتمون إلى الدولة بجنسيتهم ويعملون فوق أراضيها،
مثل الولايات المتحدة الأمريكية

ثالثا : لموظفي المنظمات الدولية الحق في استعمال تصاريح المرور التي تصدرها المنظمات التابعين لها، واستعمالها
كوثائق للسفر، وتصاريح المرور هذه تثبت صفة الموظف وتطلب من السلطات المختصة منحهم التسهيلات التي يحق
لهم التمتع بها بصفتهم الرسمية

وزيادة على ما تقدم، يتمتع المدير العام أو الأمين العام للمنظمة الدولية وكذلك، أي موظف ينوب عنه أثناء غيابه،
وكذلك بعض الموظفين أصحاب المراتب العليا في المنظمة عادة بنفس الامتيازات والحصانات والإعفاءات
والتسهيلات التي تعطى للدبلوماسيين طبقا للقانون الدولي، وذلك فيما يخص شخصه وزوجه وأولاده القصر²⁴.

رابعا : الإعفاء من الخدمة الوطنية أو تأجيلها حسبما ينص الاتفاق بين المنظمة والدول المعنية
خامسا : التمتع في وقت الاضطرابات والأزمات الدولية، هم وأزواجهم ومن يعلوهم من أفراد أسرهم بنفس التسهيلات
التي يتمتع بها أعضاء البعثات الدبلوماسية من أصحاب الرتب المماثلة من حيث العودة إلى أوطانهم
سادسا : عدم الخضوع للإجراءات الخاصة بتسجيل الأجانب ولا للقيود الخاصة بالهجرة

²⁴ - محمد أبو الوفا محمد، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 338-341

المطلب الثاني : واجبات الموظف الدولي

يقوم الموظف الدولي بأداء عمله في حدود الإطار الذي ترسمه المنظمة لإتجاز أهدافها. كما أن هناك قواعد عامة تضبط واجبات الموظف الدولي²⁵ ، وهي متشابهة في كل المنظمات الدولية باستثناء بعض الاختلافات الضئيلة وهي تقابل تلك المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العامة في الأنظمة القانونية الداخلية، وتضبط هذه الواجبات بصفة عامة - موائيق المنظمات الدولية وأنظمتها الأساسية ولوائحها الداخلية، واتفاقية المقر، وعقود العمل التي تبرمها المنظمة مع الموظفين الذين يعملون لديها، وفيما يلي نتعرض لواجبات الموظف الدولي

الفرع الأول : الواجبات المتعلقة بعمل الموظف الدولي

أولاً: الالتزام بإطاعة الأوامر الصادرة له من الرئيس الإداري الأعلى على أن تكون هذه الأوامر مشروعة وفي حدود واجباته الوظيفية، على ذلك للموظف الدولي الامتناع عن إطاعة هذه الأوامر متى كانت غير مشروعة أو كانت خارج نطاق واجباته الوظيفية، كالأمر القاضي بممارسة أعمال التجسس على الدول الأعضاء أو الغير، أو الأمر القاضي بمحاباة بعض الدول الأعضاء في المنظمة على غيرها وعلى الموظف الدولي عدم إطاعة الأوامر الصادرة له من خارج المنظمة وإن كانت هذه الأوامر صادرة له من دولته أو من دولة المقر، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة (1/100) من ميثاق الأمم المتحدة

²⁵ - إبراهيم أحمد شلبي، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 88-89

ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا في تأدية واجبهم، تعليمات من أي حكومة أو من أي سلطة خارجية عن الهيئة، ومثل هذا النص ورد في ميثاق منظمة الوحدة الإقرقية، حيث نصت المادة (1/18) من على أنه (على الأمين الإداري وهيئة الأمانة العامة أن لا يطلبوا أو يتلقوا عند قيامهم بواجباتهم تعليمات من أي حكومة أو من أي سلطة خارجة عن المنظمة، وعليهم الامتناع عن القيام بأي عمل قد يمس مراكزهم باعتبارهم موظفون دوليين مسؤولين أما المنظمة وحدها). كما نص على ذلك أيضا دستور منظمة الصحة العالمية في المادة (37) منه على أنه (لا يجوز للمدير العام أو للموظفين في أداء واجباتهم أن يلتمسوا أو يتلقوا تعليمات من أية حكومة أو سلطة خارج المنظمة)

ثانيا : التزامات الموظف الدولي بالكتمان

ويقع هذا الالتزام على الموظف الدولي أثناء ممارسته مهام عمله أو بعدها فعلى الموظف الدولي عدم الإفشاء بأسرار المنظمة التي يعمل بها أو يدلي بأية آراء أو معلومات، أو يذيع أية أخبار ممنوع نشرها ما لم يكن بتصريح من الأمين العام للمنظمة الدولية، ويشمل هذا الالتزام عدم إفشاء أو إذاعة كل ما من شأنه أن يلحق الضرر بالمنظمة ولو لم يكن مصنفا في إطار السرية²⁶

كما يجب على الموظف الدولي أن لا يستخدم هذه المعلومات والأسرار لمصلحته الشخصية إن احترام الأسرار المهنية للمنظمة تزداد أهمية في المنظمات

²⁶ - جمال طه نداء، الموظف الدولي، المرجع السابق، ص 110-111

العسكرية كمنظمة الحلف الأطلسي، ووكالة التسليح الدولية، وقد نصت موائيق بعض المنظمات على العقوبات التي يتعرض لها من يسرب أو يفشي الأسرار التي يطلع عليها ومثال ذلك المادة 2/194 من الاتفاقية الأوربية للذرة، حيث نص على أنه : للمنظمة وللدول الأعضاء إبلاغ الدولة التي يتبعها الموظف المخالف للتعليمات ومحاكمته أمام سلطاتها المحلية

ثالثا : التفرغ للتوظيفة: -

يعتبر وقت الموظف الدولي ملكا للمنظمة الدولية وعليه يجب تكريسه لخدمة المنظمة، فلا يجوز له مباشرة أي نشاط خارجي إلا بإذن من المنظمة، وذلك لأن استقلال الموظف عن أي مؤثر خارجي يجب أن يكون مضمونا، وقد أشارت إلى هذا الواجب كافة موائيق المنظمات الدولية

رابعا: الولاء للمنظمة الدولية

يقصد به الإخلاص في العمل والاستقلال عن الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، وبالتالي فلا يجوز له أن يتلقى أي تعليمات أو توجيهات من حكومته أو أي سلطة مهما كان نوعها بما في ذلك دولة المقر إن هذا الشرط هو تحرير للموظف من الولاءات المختلفة لأي جهة²⁷

²⁷ - عبد السلام صالح حرفة، المنظمات الدولية والإقليمية، المرجع السابق، ص 94-95

خامسا : النزاهة :

وهي من الصفات الخلقية الحميدة التي يجب على الموظف التحلي بها وكذلك الأمانة في العمل، وأن يجعل مصلحة المنظمة فوق المصلحة الشخصية، حتى ولو تعارضت مع مصالحه، كما يتعين عليه مراعاة الجيدة في أداء وظيفته ولا يتحيز لدولة من الدول الأعضاء في المنظمة على حساب دولة ثانية وهذا الواجب، ربما يبقى يلاحق الموظف حتى بعد نهاية خدمته للمنظمة الدولية فيبقى ملتزما بعد ذلك بواجب التحفظ ومن المنظمات التي تنص على هذا الالتزام الجماعة الأوروبية التي تطلب وتحدد هذه الفترة بثلاث سنوات بعد انتهاء الخدمة²⁸

سادسا : السلوك الشخصي للموظف:

على الموظف أن يمتنع عن كل ما من شأنه أن يمس بكرامة الوظيفة، وهذا الالتزام أو السلوك نص عليه في جميع مواثيق المنظمات الدولية، ومثال ذلك الاشتراك بحكم الوظيفة في إدارة المشروعات والمؤسسات التجارية والمالية، والإدلاء بتصريحات للصحف أو وسائل الإعلام والنشر للمقالات أو الكتب ما لم يكن ذلك مرتبطا بالوظيفة، وبعد الحصول على موافقة مسبقة من الأمين العام

الفرع الثاني: الواجبات التي تمنع كل عمل يسبب ضرر للمنظمة

أولاً: الامتناع عن ممارسة الأنشطة السياسية :

تشير ابتداء إلى أن هذا الخطر لا ينصرف إلى الموظف الدولي الذي يتسم عمله بالطابع السياسي أصلا، ولكن ينصرف إلى كافة الموظفين الذين يشغلون الوظائف الأخرى

²⁸ - جمال طه نداء، الموظف الدولي، المرجع السابق، ص 108-109

طلب ذلك ليس للموظف الدولي الترشح أو شغل أحد المناصب السياسية وإذا جرى مثل هذا الترشح، كان عليه الاختيار بين الاستمرار في الوظيفة الدولية مع ملاحظة إلى هذا الخطر لا ينصرف إلى ممارسة بعض الحقوق السياسية التي من شأنها التأثير على نشاط الموظف الدولي، كممارسة حق الانتخاب لأن هذا كان من الحقوق السياسية إلا أنه لا يتعارض مع واجبات الوظيفة الدولية، وليس من شأنه المساس بها، بل أن من المنظمات الدولية من أشارت لوائحها صراحة لحق موظفيها في الاشتراك في التصويت، وينصرف معنى التصويت هنا إلى الانتخابات والاستفتاء ومن بين هذه المنظمات، الأمم المتحدة، حيث نصت المادة (17) من نظام موظفي الأمم المتحدة على أنه (الموظفون الدوليون يستطيعون مباشرة التصويت).

ثانياً: عدم جواز قبول المنح الشرفية والأوسمة :

لا يحق للموظف الدولي أن يقبل تمييزاً شرفياً أو منحة مالية مهما كان مصدرها إلا بإذن من المنظمة²⁸ والهدف من هذا المنع هو الحفاظ على استقلالية الموظف

²⁸ - الدفاق محمد السعيد (د.ت) التنظيم الدولي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 125

المطلب الثالث : القانون الداخلي للمنظمة الدولية والمطبق على الموظفين الدوليين

الفرع الأول: المقصود بالقانون الداخلي للمنظمة الدولية إلى مجموعة القواعد القانونية لمتعته بوصف السريان الفعلي داخل الإطار القانوني لمنظمة دولية بعينها، والمرتبطة - في نشأتها - بهذه المنظمة كنظام قانوني متميز . ولا يشمل هذا الاصطلاح ما قد يطبق داخل إطار المنظمة من قواعد القانون الدولي العام، لأن هذه القواعد لا ترتبط في نشأتها بالمنظمة المعنية كنظام متميز وإنما بنظام آخر أوسع نطاقا يشمل في إطاره كافة المنظمات والدول هو المجتمع الدولي، ولا يرجع لمتعته بوصف السريان الفعلي داخل إطار منظمة بعينها إلى ارتباطها العفوي بهذا النظام، وإنما إلى وحدة كافة القوانين أي كان النظام المرتبط القانون به مع تميز القانون الدولي العام بالعلو على كافة القوانين الأخرى الأمر الذي يمنحه خاصية السريان الفعلي في كافة المجتمعات البشرية متفوقا في سريانه هذا على كافة القوانين الداخلية للدول والمنظمات

كما أن الفقه الدولي لم يستقر - عن يومنا هذا - على تكييف موحد للقانون الداخلي للمنظمة الدولية وإلى أن ثمة اتجاهين أساسيين في هذا الصدد يتجه أحدهما إلى اعتبار القانون الداخلي لأي من المنظمات الدولية بمثابة الجزء أو الفرع المتميز من القانون الدولي العام، ويتجه الآخر إلى اعتباره قانونا قائما لذاته يماثل في علاقته بالقانون الدولي العام علاقة أي قانون من القوانين الداخلية للدول بهذا القانون المنظم للعلاقات ما بين الدول والمنظمات الدولية³⁰

³⁰ ... جمال طه نداء، المرجع السابق، ص 301

الفرع الثاني: القانون الداخلي المطبق على الموظفين الدوليين

إن النظام المطبق على الموظفين الدوليين يخضع للقانون الدولي الإداري، والذي يعتمد على مصادره³¹

أولاً: المصادر الرسمية : تتمثل المصادر الرسمية في المعاهدات الدولية والأعراف الإدارية وهي كالتالي:

1- المعاهدات الدولية: في هذا المجال تنقسم إلى :

- أ- الاتفاقيات بين المنظمة الدولية، والدول المقر، وهي التي تبرم بين المنظمة والدولة التي يقع فيها مقر المنظمة
- ب- اتفاقيات، وعقود الاستخدام : حيث أقرت كل من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولي بأنها أحد أهم مصادر القانون الدولي الإداري هو عقود الاستخدام المعقودة بين المنظمات الدولية وموظفيها³²

ج - النظم الداخلية للمنظمة، وهي اللوائح التنظيمية للمنظمات الدولية، حيث تحدد حقوق وواجبات الموظف الدولي

د- الصكوك المنشئة للمنظمات الدولية : فهي تعد من مصادر القواعد القانونية النافذة للوظيفة الدولية

- 2- الأعراف الإدارية : قد يكون سلوك المنظمات الدولية المتواتر المتعلق بالوظيفة الإدارية مصدراً للقانون الدولي الإداري، ويشترط حتى يتحقق للسلوك هذا الدور إن يكون ناتجاً عن اعتقاد المنظمة الدولية بالزاميته في مواجهتها إزاء الموقف ذاته كلما عرض عليه

³¹ - جمال طه نداء، الموظف الدولي، المرجع السابق، ص 32

³² - الموسى، محمد خليل، (2003)، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ص 241-243

ثانياً : المصادر الاحتياطية : تتمثل في القضاء الدولي ومبادئ العدل والإنصاف وهي كالتالي :

1- القضاء الدولي: ويقصد به مجموعة المبادئ القانونية التي تستخلص من أحكام المحاكم الدولية والوطنية، فالأحكام التي يصدرها القضاء الدولي لا يعد مصدراً أصلياً للقانون الدولي العام، فالقاضي لا يخلق قواعد قانونية جديدة وإنما يطبق القانون القائم، وإذا كان الفاصل إلا يرتب الحكم القضائي أثراً إلا بالنسبة لأطراف النزاع الذي صدر بمناسبة هذا الحكم، إلا أنه مع ذلك ويمكن للقاضي الدولي الرجوع إليها للاستدلال على ما هو قائم، ويطبق لتقرير وجود قاعدة قانونية لم ينص عليها في معاهدة أو عرف، فهذه الأحكام ليست لها حجة أمام المحاكم الدولية، وإنما هي وسيلة من الوسائل التي تساعد القاضي في إثبات قاعدة عرفية³³

2- مبادئ العدل، والإنصاف: من المصادر الاحتياطية التي لجأت المحاكم الإدارية إليها للفصل في عدد من النزاعات، خاصة فيما يتعلق بالتعويض عن القرارات الإدارية المخالفة للقانون، لم تستند المحكمة إلى مبادئ العدل والإنصاف بصورة مجردة من أجل القول بالحق في التعويض، بل بغية تحديد قيمة التعويض الواجب منحه إلى المتضرر، فاستخدمت المحاكم الإدارية لمبادئ العدل والإنصاف في مجال تحديد التعويض الواجب أدائه لا يتعدى أعمال المعايير المعقولة في تحديد قيمة التعويض³⁴

³³ - بدوي حمادة محمد (2004)، ضمانات الموظفين الدوليين، دراسة مقارنة جامعة أسيوط ص 223
³² - المومني، محمد خليل، (2003)، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ص 242

المبحث الثالث: الضمانات والحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي

الفرع الأول: الضمانات الإدارية

جرى العمل في الإدارات الدولية على منح الموظف الدولي الحق في اللجوء إلى الجهاز الإداري أرفع في حالة صدور تصرف أو إجراء معين من طرف رئيسه في حالة ما إذا كان هذا التصرف قد انطوى على إساءة استعمال السلطة أو تضمن الأضرار لحقوق الموظف وفي هذه الحالة للموظف حق الطعن في هذا التصرف أمام ذلك الجهاز الإداري الرفيع، تبعاً لما هو مقرر في الأنظمة الإدارية الداخلية. لكن التجربة بينت أن هذا الأسلوب من أساليب الطعن لم يحقق الهدف المتبع حيث لم تتوفر فيه الضمانات الكافية لحماية حقوق الموظف الدولي، ذلك لأن الجهاز المشار إليه كان يجمع حسب تشكيله بين صفتي " الخصم والحكم" في نفس الوقت وعليه فإن ذلك يفقد صفة الجهاز المحايد، وبعد تبين عدم جدوى وفاعلية أسلوب الطعن الرئاسي أمام الأجهزة الرئيسية للإدارات الدولية، فقد تحولت هذه الإدارات نحو إنشاء أجهزة إدارية مختلطة تشكل من ممثلين عن الإدارة الدولية وآخرين عن ممثلي الموظفين الدوليين أو جمعياتهم أو نقاباتهم، تتولى تقديم المشورة للسلطات الإدارية عند إصدار قراراتها المتعلقة بالموظفين

وتقدم هذه الأجهزة أرائها الاستشارية قبل إقدام السلطات على اتخاذ قراراتها في حق الموظفين واعتبر هذا نوعاً من الرقابة السابقة على صدور القرار يستهدف تنوير الجهاز الدولي قبل إصدار القرارات الإدارية الدولية التي تمس الموظفين الدوليين³⁵

وتبين مما سبق أن هناك نوعين من الضمانات الإدارية المقررة لحماية الموظفين الدوليين هما:

³⁵ - جمال طه ندا، الموظف الدولي، المرجع السابق، ص 243

الفرع الأول : الضمانات الإدارية السابقة

و مضمون هذه الضمانات هو عرض القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الأعلى أو رئيس الإدارة المختصة قبل صدورها على أجهزة أو لجان استشارية معينة. وتعتبر هذه اللجان ضمانات قوية ضد تعسف الإدارة خاصة، وأن العاملين في مختلف الإدارات والأجهزة الدولية يمثلون في تشكيلها. وتعتبر تلك الأجهزة بمثابة أجهزة مختلطة، تجمع بين ممثلي الجهاز الدولي والموظفين

وقد أخذت أغرب الأجهزة والإدارة الدولية على إنشاء تلك اللجان والأجهزة

وأخذت الأمم المتحدة بهذا الأسلوب وأنشأت لجنة استشارية مشتركة وفقاً للمادة (2/8) من النظام القانوني لموظفي

الأمم المتحدة العامة (2/108) من لائحة موظفي المنظمة

وهي تعد المشورة للأمين العام في جميع المسائل المتعلقة بالموظفين³⁶

الفرع الثاني : الضمانات الإدارية اللاحقة

من حق الموظف الدولي حسب الأحكام التي تنظمها كافة لوائح ونظم الموظفين المتعلقة بغالبية الإدارات والأجهزة الدولية المختلفة، الطعن في القرار الصادر في حقه من رئيس الإدارة الدولية - الأمين العام للمنظمة الدولية - في حالة إحساسه بأن القرار يلحق بق ضرراً وبشكل بالتالي مخالفة لأحكام لائحة الموظفين أو للشروط التي تضمنها عقد استخدامه في المنظمة، وفي هذا الإطار سمحت المنظمات الدولية للموظفين الدوليين المتضررين بالطعن في القرارات الإدارية التي يمكن أن تلحق الضرر بالموظفين الدوليين، فعلى مستوى

³⁶ - نفس المرجع ، ص 244

الأمم المتحدة توجد لجنة تسمى " لجنة الاستئناف المشتركة لإعادة النظر " لمنظمة الدول "والمجلس الاستئنافي" لمنظمة اليونيسكو

المبحث الثاني : الضمانات القضائية:

الفرع الأول : المحكمة الإدارية لعصبة الأمم:

كلفّت عصبة الأمم اللجنة Steering Committe التابعة لها عام 1925 بوضع مشروع ميثاق لمحكمة إدارية تابعة للعصبة، حيث تمكن هذه اللجنة من إعداد المشروع 1927 وطرحه على الجمعية العامة للعصبة حيث اعتمده في 1927/09/26، ووضع مشروع ميثاق المحكمة الإدارية في البداية تحت التجربة، وفي عام 1931 تم اعتماده بصفة دائمة بعد ان استقر الرأي عليه دون تغيير وقامت أول محكمة إدارية دولية عام 1931.

وتتكون المحكمة الإدارية لعصبة الأمم من ثلاثة قضاة أصليين وثلاثة آخرين احتياطيين يتم تعيينهم بواسطة مجلس العصبة، وينتمي كل منهم إلى جنسية مختلفة . ويعين القضاة الأصليين والمناوبون لمدة ثلاث سنوات، وعند الفصل في المنازعات تشكل المحكمة من ثلاث قضاة يكون أحدهم على الأقل قاضيا أصليا. وتصدر الأحكام بأغلبية الأصوات وهي نهائية ولا تقبل الطعن³⁷.

وقد منحت المحكمة اختصاصا بنظر المنازعات التي تتطوي على مخالفة شروط استخدام الموظفين الدوليين في كل من سكرتارية عصبة الأمم وصندوق المعاشات والمكتب الدولي للعمل (السكرتارية الدائمة للمنظمة الدولية للعمل) وكذلك المنازعات التي تشكل مخالفة لنصوص اللوائح التي تطبق على هؤلاء الموظفين.

³⁷ - نفس المرجع ، ص 270

أما القواعد الخاصة بالإجراءات المتبعة أمام المحكمة فتتخلص في أن اللجوء إلى المحكمة إنما يتقرر:

- للموظف حتى ولو انتهى عمله، ولكل من يرث حقوق الموظف.

- لكل شخص آخر يستطيع إثبات حقوق ناشئة عن عقد خاص بالموظف المتوفى وأن يكون له حق الانتفاع بنصوص

لائحة الموظفين، والتي كان يمكن للموظف المتوفى أن يتمسك بها ولا يقبل أي طعن أمام المحكمة إلا إذا كان القرار

المطعون فيه نهائياً، وكان صاحب الشأن قد استنفذ كل أوجه الطعن التي تخولها له لائحة الموظفين في هذا الصدد.

ويعتبر مضي ستين يوماً على تقديم التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية دون أن تجيب

عنه تلك الهيئات المختصة بمثابة رفض له، وهو ما يشكل قراراً ضمنياً نهائياً بالرفض يخول لذي الشأن الطعن فيه أمام

المحكمة ولا يترتب على تقديم الطعن إلى المحكمة وقف التنفيذ للقرارات المطعون فيها، وفي حالة ما إذا نازع مجلس

إدارة المكتب الدولي للعمل أو مجلس إدارة صندوق المعاشات في قرار اتخذته المحكمة يتعلق باختصاصاتها ويؤكد هذا

الاختصاص فإنه يفترض أن قرار المحكمة معيب بخطأ جوهري في الإجراءات في هذه الحالة يقوم مجلس الإدارة

بعرض مسألة مشروعية قرار المحكمة في هذا الغرض على محكمة العدل الدولية لإبداد رأيها الاستشاري في شأنه،

ويكون لهذا الرأي قوة إلزامية.

وعقد المحكمة ثماني جلسات - دورات - في الفترة من عام 1929-1946، وأصدرت ما يقرب من أربعين حكماً،

وكان النظام الأساسي للمحكمة يقبل الطعون الفردية والجماعية التي تقدم من الموظفين³⁸

³⁸ - المرجع نفسه، ص 272

الفرع الثاني : المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية:

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. وترتب على حل العصبة زوال المحكمة الإدارية لها بالتبعية، ولكن العصبة رغبت أن تحتفظ لمنظمة العمل الدولية بالمحكمة الإدارية للعصبة، حيث تم بمقتضى اتفاق خاص عقدين العصبة ومنظمة العمل الدولية، إجراء تعديلات في لائحة المحكمة الإدارية المذكورة، تحولت بموجبها تلك المحكمة إلى ما يسمى (المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية). كما وافق المؤتمر العام لهذه المنظمة على لائحة ونظام المحكمة في التاسع من أكتوبر 1946، وتمت الموافقة بصفة مؤقتة، حيث لم يكن قد تم التأكد من الانضمام الكلي لأعضاء منظمة العمل الدولية وموافقهم مجتمعين على نظام ولائحة المحكمة، فقد كانت تضم 52 عضوا عام 1946، وبلغ عددهم 66 دولة عام 1954، ولهذا فقد 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 وأن تقدم لهيئات منظمة العمل الدولية كل ما تراه من الاقتراحات وقد قام المؤتمر العام للمنظمة في ضوء ذلك، بإقرار لائحة المحكمة بعد مراجعتها، وتم ذلك في دورته الثلاثين في 10/06/1957³⁹

³⁹ المرجع نفسه، ص 272

وتتكون المحكمة من ثلاثة قضاة أصليين وثلاثة قضاة احتياطيين من جنسيات مختلفة، وتتولى الهيئة المختصة في المنظمة تعيين القضاة الأصليين والاحتياطيين لمدة ثلاث سنوات، ويستمر القضاة الأصليين الذين كانوا يباشرون وظائفهم منذ أول يناير سنة 1940 وأصبحوا تابعين للمحكمة الإدارية للمنظمة بعد أن حلت محل المحكمة الإدارية للعصبة، في ممارسة عملهم حتى أول أبريل سنة 1947 إلى أن تقوم الهيئة المختصة في المنظمة بشغل أي مركز يخلو بعد ذلك

وقد انعقدت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مرتين عام 1946 وأصدرت عشرة أحكام

- تختص هذه المحكمة بالفصل في الطعون التي مبناهما عدم مراعاة نصوص عقد الاستخدام سواء من الناحية الموضوعية أو الشكلية، كما تختص بالنظر في الطلبات المتعلقة بعدم مراعاة نصوص لائحة الموظفين في هذا الشأن⁴⁰.

وتختص كذلك بالنظر في المنازعات المتعلقة بالتعويضات المنصوص عليها في حالات عدم الصلاحية، والحوادث، والمرض الذي يصيب موظفا أثناء تأديته وظيفته.

- كما تختص في الأخير بالفصل في التظلمات والطعون الناشئة عن عدم إتباع أحكام لائحة صندوق المعاشات، أو القواعد المطبقة في هذا الميدان والتي تكون مدعى بها من الموظف أو من فئة من الموظفين تطبق في حقهم أحكام اللائحة والقواعد المذكورة⁴¹.

الفرع الثالث : المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة :-

بلغ التطور الخاص بإنشاء المحاكم الإدارية الدولية التابعة للمنظمات الدولية ذروته بعد قيام منظمة الأمم المتحدة بإنشاء محكمة إدارية تابعة لها، بعد أن كانت اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة قد أوصت بإنشاء تلك المحكمة،

⁴⁰ - نفس المرجع ، ص 274

⁴¹ - المرجع نفسه

وذلك لعدة أسباب منها، عدد الموظفين الدوليين العاملين في المنظمة، وهم لا يملكون حق اللجوء إلى القضاء الوطني للدولة التي تعمل المنظمة أو فروعها على إقليمها، وعليه أصبح من المحتّم، وضع نظام يكفل الحفاظ على حقوق هؤلاء الموظفين، ويسهل الطريق أمامهم باللجوء إلى تلك المحاكم للدفاع عن حقوقهم وبناءا على ذلك فقد خولت الجمعية العامة للأمم المتحدة الأمين العام للمنظمة في شهر فبراير 1946 بتشكيل لجنة لوضع مشروع للنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لعرضه على الجمعية بهدف إقراره في أول دورة لها، وأعد المشروع فعلا، لكنه لم يعرض على الجمعية العامة حينه وبعدها قام الأمين العام بإعداد مشروع جديد قدم للجمعية العامة في 1949/09/21 وأصدرت قرار في 1949/11/24 بإنشاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة⁴².

تشكلت المحكمة من سبعة أعضاء من جنسيات مختلفة يقوم ثلاثة منهم فقط بالفصل في الدعوى، وحتى إذا شكلت الدائرة التي تنتظر في الدعوى من أكثر من ثلاثة فلا يكون للعدد الزائد حق التصويت، ويصدر الحكم، في جميع الأحوال من ثلاثة أعضاء فقط، والجمعية العامة هي التي تقوم بتعيين أعضاء المحكمة لمدة ثلاث سنوات، على جواز تجديد هذه المدة، وحسب اللائحة الداخلية للمحكمة والصادرة في 1950/06/07 فإن المحكمة تعقد دورة عادية في نهاية كل سنة، وتقوم خلالها والتي تستمر لمدة سنة بتعيين رئيسها ونوابه، كما تعقد المحكمة في هذه الفترة دورة أخرى خاصة تقتصر فيها على إصدار الأحكام وتنتظر المحكمة في الدعاوي التي يقيمها⁴³.

42 - جمال طه ندا، المرجع السابق ، ص 356

43 - المرجع نفسه

أ - كل موظف في سكرتارية الأمم المتحدة حتى ولو كان عقد عمله قد انتهى وكذلك أي شخص من ورثته

ب - كل شخص يستطيع أن يثبت حقوقاً ناشئة عن عقد استخدام أو عن ظروف عمل خاصة بها يتصل بنصوص لائحة التوظيف أو أي لائحة أخرى يمكن أن ينتفع بها الموظف⁴⁴

أما الإدعاء أمام المحكمة فيجب أن يكون ذا صلة بعلاقة العمل بين المنظمة والموظف سواء كان منشأ هذه العلاقة هو عقد الاستخدام أم نصوص لوائح التوظيف، وهذا ما أشارت إليه لائحة موظفي الأمم المتحدة في م(2/11) التي نصت على "تستمع المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بالشروط المحددة نظامها الأساسي، لطلبات العاملين الذين يدعون عدم مراعاة شروط تعيينهم بما في ذلك كل اللوائح والقواعد المتعلقة بذلك وتصدر حكماً فيها" وهذا الأمر يعتبر ذا صلة وثيقة باختصاص المحكمة، بل إنه يعتبر الأساس الأصلي في اختصاصها فإذا كان النزاع راجعاً إلى خطأ غير ناشئ عن العلاقة المذكورة فإن المحكمة تصبح غير مختصة بنظر مثل هذا النزاع.

وبناء على ذلك فإن الدعاوي التي يرفعها موظف المنظمة يجب أن توجه ضد أحد القرارات الإدارية التي أصدرها الجهاز الإداري بالمنظمة في إطار العلاقة المشار إليها ويوصف القرار الإداري الصادر في هذا الشأن بأنه "قرار إداري دولي" ويوجب النظام الأساسي للمحكمة أن يستنفذ الموظف وسائل التسوية غير القضائية المتوفرة قبل اللجوء مباشرة إلى المحكمة بأن يعرض النزاع أولاً على لجنة الاستئناف (الطعن) المشتركة بحيث لا تكون دعواه مقبولة إلا إذا كان قد سبق له اللجوء إليها.

⁴⁴ - المرجع نفسه، ص 302

وفي حالة ما إذا كان الموظف قد قام بهذا الإجراء اتضح أن قرار اللجنة ليس في صالحه أو أن الإدارة قد امتنعت عن تنفيذ واعتماد توصية اللجنة الصادرة لصالحه ففي هذه الحالة له الحق في رفع دعواه للمحكمة.

والإجراءات المتبعة أمام المحكمة إجراءات بسيطة، تقوم في الغالب على المذكرات المكتوبة أكثر من اعتمادها على الإجراءات والمرافعات .

وتقضي المحكمة في النزاع المطروح أمامها، إما بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بتنفيذ الالتزام الذي أمرت الإدارة بتنفيذه، وقد يكون الإلغاء شاملا للقرار الإداري أو جزئيا وقاصرا على شق معين من القرار كذلك الأمر بالتنفيذ إما جزئيا أو كليا

وفي حالة إذا ما تبين للمحكمة أن الإلغاء أو تنفيذ الإلزام غير ممكن أو غير ملائم قضت بدفع تعويض مناسب تقدره المحكمة.

والأحكام التي تصدرها المحكمة أحكام نهائية غير قابلة للطعن، ولها صفة الإلزام وقوة الشيء المحكوم فيه في مواجهة المنظمة الدولية التي يتبعها الموظف الدولي وبالتالي فلا تستطيع المنظمة التحلل من التنفيذ⁴⁵

وهناك ملاحظة وجب الإشارة إليها، وهي أنه وإن كان اختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة يختص المنازعات الفردية التي تهم موظفي المنظمة، وأن الدول لا تمثل أمامها إلا أنها مع ذلك تعتبر محكمة إدارية دولية لأن المنازعات

⁴⁵ ... نفس المرجع ، ص 306

التي تنص على أنها تعتبر منازعات ذات صفة دولية فهي تتعلق بموظفين دوليين، وتمس مصالح دولية تخص جهازا إداريا دوليا، وقد أكدت هذا التوجه محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 13/07/1954⁴⁶

المطلب الثالث: الضمانات غير قضائية: وهي من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف الدولي وتتمثل فيما يلي :

الفرع الأول: الحصانة الجنائية

التتمت المنظمات الدولية بين الموظفين التابعين لها في شأن مدى الحصانات

- الامتيازات التي يتمتعون بها وتطبيقا لذلك نلاحظ أن اتفاقية مزابا، وحصانات منظمة الأمم المتحدة قد قررت منح الحصانة القضائية الكاملة إلى كل من الأمين العام والأمناء المساعدين أما باقي موظفي المنظمة فإن الحصانة القضائية التي تمنح لها تقتصر فحسب على ما يصدر عنهم بصفته الرسمية، وفي نطاق التصرفات التي تتصف بهذا الوقف⁴⁴. واتجهت بعض المنظمات الدولية فيما يتعلق بتحديد نطاق الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة القضائية الكاملة، فلا يخص الموظف الدولي لإجراءات القبض، والتفتيش والحبس الاحتياطي واستثنى من ذلك حالة التلبس والجرائم التي تزيد عقوبتها على سنتين، إلا أن الجماعات الأوروبية أخذت اتجاهها معاكسا تماما حيث أن موثيقها ولوائحها لا تنص على منح هذه الحصانة أو الاعتراف بها حتى لكبار المسؤولين الموظفين

⁴⁶ جمال طه نداء، الموظف الدولي، المرجع السابق، ص 309

وتنزع الحصانة القضائية الممنوحة للموظفين الدوليين عند ارتكابهم لأخطاء المخالفات جسيمة تمثل انتهاكا لقوانين دولة المقر كما تخول المنظمة الدولية أمينها العام حق رفع الحصانة على الموظف الدولي بناء على مطلب السلطات دولة المقر ليتسنى لها مزاخذته عما اقترفه من أفعال بعد رفع الحصانة عليه وبعد إجراء ضروريا للحيلولة دون قيام المحاكمات الصورية ضد الموظفين الدوليين. وهذا يمثل ضمانا قوية لتحقيق الاستقلال الضروري للتوظيفة العامة وللموظفين الدوليين على حد سواء⁴⁷

كما أن الحصانة الجنائية تشمل إلى جانب منع الخضوع للإجراءات الجنائية عدم الخضوع للقضاء فيما يتعلق بمخالفة القوانين، ولوائح الشرطة والمرور وإن كان هذا مقصورا على الموظفين الدوليين من الفئة الأولى أما موظفو الفئة الثانية فيجب أن تميز نوعين :

أ - الموظفون الذين يتمتعون بالحصانة المطلقة، وهؤلاء يخضعون للقضاء الجنائي فيما يتعلق بمخالفة القوانين، واللوائح المذكورة في جميع ما يصدر عنهم من أعمال رسمية وخاصة

ب- أما الموظفون الآخرون، فإن الحصانة لا تشمل إلا الأعمال الرسمية دون الأعمال الخاصة، فهذه يمتلكون بشأنها لكل الإجراءات الجنائية .

والهدف من الحصانة هو حماية الوظيفة الدولية، وتمكين الموظفين الدوليين من أداء أعمالهم وواجباتهم على وجه الاستقلال

47 .. أبو الرفاء أحمد، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 341

الفرع الثاني : الحصانة المدنية

يحق للموظفين الدوليين التمتع بالحصانة المدنية، إلا أن هناك نوعين من الموظفين على نطاق هذه الحصانة المدنية : فالنوع الأول من الموظفين : يتمتع بالحصانة القضائية المدنية بصفة مطلقة سواء كان بالنسبة للأعمال الخاصة أو الأعمال الرسمية، وهذا ما تفق عليه في الاتفاق الذي أبرم بين دولة سويسرا وعصبة الأمم سنة 1926، من أن هؤلاء الموظفين يتمتعون بالأوضاع القانونية التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون، أما بالنسبة للنوع الثاني من الموظفين الدوليين، فيجب أن نفرق بين الأعمال الخاصة وتلك التي يتمتعون بشأنها بالإعفاء القانوني خلافا للأعمال الرسمية، فتلك التي يتمتع بها الموظف الدولي في ظلها بالحماية الوظيفية، ومن ثم لا يمكن محكمته أو مقاضاته إلا إذا أثبت للمحكمة، رفع المنظمة للحصانة عنه⁴⁶

⁴⁶ - الدكتور جمال طه ندا، الموظف الدولي، المرجع السابق، ص 198 وما بعدها

الخاتمة:

وفقا للخطة المرسومة، في هذه المذكرة تم معالجة موضوع "النظام القانوني للموظف الدولي" وذلك بعد تحديد نشأة وتطور الوظيفة الدولية التي تساعد على تحديد تعريف الموظف الدولي والذي استقر على أنه "كل شخص يشغل وظيفة عامة، باعتبارها كذلك، وبصفة منتظمة ومستقرة." لنتطرق بعد ذلك إلى العناصر التي تجعل منه موظفا دوليا، وكما أوضحنا أن لكل موظف دولي حقوق وواجبات تلازمه، ما بقيت الوظيفة الدولية قائمة ومستمرة حتى يستطيع الموظف الدولي العمل، بكل نزاهة والتزام، ويكون بذلك قد حقق الغايات والأهداف الذي وجد من أجلها، كما بينا القانون الداخلي للمنظمة الذي يطبق على الموظفين الدوليين، سواء كان من حيث مصادره الرسمية أو مصادره الاحتياطية، لنتنقل في الأخير لتوضيح بأن المنظمة الدولية تتمتع بالعديد من الضمانات والحصانات جعلت الموظف الدولي يتمتع بها والتي تقتصر على الضمانات القضائية والضمانات الغير قضائية والضمانات الإدارية، كما تبين أن المنظمات الدولية تسعى باستمرار لتحسين وضعية موظفيها، وهذا حتى يستطيع تحقيق الغايات التي وجدت من أجلها ونصت على ذلك موثيقها، كما يجب على دولة المقر أن تحترم التزاماتها الخاصة بتوفير المعاملة الحسنة، للموظفين الدوليين وتوسيع أكثر للحصانات.

العنوان: النظام القانوني للموظف الدولي

مقدمة

المبحث الأول: مدخل إلى الوظيفة الدولية (المقاربات النظرية)

المطلب الأول: نشأة الوظيفة الدولية

المطلب الثاني: تعريف الموظف الدولي

المطلب الثالث: العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي

المبحث الثاني: حقوق الموظف الدولي و واجباته

المطلب الأول: حقوق الموظف الدولي في المجتمع الدولي

المطلب الثاني: واجبات الموظف الدولي

المطلب الثالث: القانون الداخلي للمنظمة الدولية و المطبق على الموظفين الدوليين

المبحث الثالث: الضمانات و الحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي

المطلب الأول: الضمانات الإدارية

المطلب الثاني: الضمانات القضائية

المطلب الثالث: الضمانات غير قضائية

خاتمة

المراجع:

أولا الكتب العلمية:

- 1- أبو الوفاء. احمد(2005). الوسيط في قانون المنظمات الدولية القاهرة دارا لنهضة العربية
- 2- أبو حجازة. اشرف عرفات(2004-2005) الوسيط في قانون التنظيم الدولي.شركة ناس للطباعة القاهرة الطبعة الثالثة.
- 3- الدقاق.محمد السعيد(د.ت)التنظيم الدولي.الدار الجامعية.الإسكندرية
- 4- السيد.رشاد عارف(2007).الوسيط في المنظمات الدولية.الطبعة الثالثة.عمان
- 5-الفتاوى.سهيل حسين.(2010).القانون الدبلوماسي.دار الثقافة للنشر والتوزيع.الأردن..
- 6-المجنوب.محمد(2006).التنظيم الدولي" النظرية العامة و المنظمات العالمية و الإقليمية الطبعة الثامنة.منشورات لجبلي الحقوقية" بيروت
- 7-الموسى.محمد خليل.(2003) الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية.دار وائل للنشر.الطبعة الأولى
- 8-بدوي.حمادة محمد.(2004).ضمانات الموظفين الدوليين.دراسة مقارنة.جامعة أسيوط
- 9-جمال طه.نداء إسماعيل.(1986) الموظف الدولي.دراسة مقارنة في القانون الإداري.الهيئة المصرية العامة للكتاب.القاهرة
- 10-رابح غليم 2004 .الموظف الدولي في نطاق الجامعة العربية دار هومه الجزائر

ثانيا المجلات:

إبراهيم.ملاوي.حصانة الموظفين الدوليين.مجلة المفكر.العدد الثالث

الفهرس

01	المقدمة
03	المبحث الاول-مدخل الى الوظيفة الدولية(المقاربات النظرية)
03	المطلب الاول-نشآت الوظيفة الدولية
10	المطلب الثاني-تعريف الموظف الدولي
12	المطلب الثالث-العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي
14	المبحث الثاني-حقوق الموظف الدولي و واجباته
14	المطلب الاول- حقوق الموظف الدولي
20	المطلب الثاني- واجبات الموظف الدولي
25	المطلب الثالث-القانون الداخلي
28	المبحث الثالث-الضمانات و الحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي
28	المطلب الاول-الضمانات الإدارية
30	المطلب الثاني-الضمانات القضائية
37	المطلب الثالث-الضمانات غير قضائية
40	الخاتمة
	الفهرس