

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

فرع الحقوق

تخصص قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

بعنوان

النظام القانوني للموظف الدولي في

المنظمة الدولية

إعداد الطالب: بكري مصطفى

تحت إشراف الدكتور: براهيم السعيد

السنة الجامعية: 2020/2019

إهداء

أهدي عملي المتواضع

إلى : والدي رحمه الله

أمي الحنونة والكريمة

زوجتي

إلى إخوتي

إلى كل زملائي في دفعة القانون الإداري

كما أهدي هذا العمل إلى كافة أساتذة وموظفي كلية الحقوق بجامعة

المسيلة.

كلمة شكر

أتوجه بالشكر الجزيل إلى أستاذي المشرف الفاضل الدكتور:

برابع السعيد على كافة مجهوداته ومساعداته لي خلال فترة انجازي

لهذا العمل المتواضع.

كما أتوجه بالشكر الخالص إلى أعضاء اللجنة الموقرة، كل باسمه وبصفته

مقدمة

تتمتع المنظمة الدولية بارادة مستقلة ومتميزة عن ارادة الدول الأعضاء فيها الا انها لا تستطيع أن تعبر عن تلك الإرادة الا من خلال العاملين فيها من الموظفين الدوليين، إذ يعملون باسم المنظمة ولحسابها وفق تعليمات الاجهزة التابعين لها. وتتوزع فئات الموظفين من فنيين واداريين وخبراء يعملون أما بصفة دائمة أو مؤقتة. ويعد الموظف الدولي الأداة الرئيسية للمنظمة المسؤول عن تحقيق أهدافها. إذ اتسعت تلك الأهداف وتتنوع لتشمل كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية فضلا عن أهدافها السياسية

تتبلور مهمة بحثنا في ايجاد معالجة للإشكاليات المرتبطة بوضع تعريف للموظف الدولي بعد أن اختلف الفقه والقضاء والتشريع في تحديد مفهومه، لأنه يشترك مع الفئات الأخرى العاملين في المنظمة الدولية، ويشترك أيضا في بعض الصفات مع الموظفين في النظم الداخلية أو الوطنية. وأيضا تبرز اشكالية عدم الاتفاق على نوع العلاقة التي تربط الموظف الدولي مع المنظمة العمل لديها.

وتتمثل أهمية دراسة النظام القانوني للموظف الدولي داخل المنظمة الدولية، في أهمية الدور او الوظيفة التي يقوم بها الموظف داخل النظام ، والنظام القانوني الخاص الذي يخضع له، ناهيك عن المقارنة بينه وبين الموظف في النظم القانونية الداخلية للدول.

وتهدف دراستنا إلى تحديد المقصود بالموظف الدولي وتبيان النظام القانوني الذي يخضع له داخل المنظمة الدولية، وتجدر الاشارة إلى ان الموظف الدولي يخضع في أدائه عمله لأي سلطة خارجية فهو يؤدي عمله باسم المنظمة ولحسابها وفق تعليمات أجهزتها المختصة ويمتتع عليه أن يتلقى أي تعليمات من أي حكومة أو سلطة خارجية عن المنظمة أو القيام بأي عمل يسيء إلى مركزه الوظيفي كموظف دولي.

وبما أن الموظف الدولي هو النواة الأساسية للوظيفة الدولية و المنفذ لسياستها و المسؤول عن تحقيق أهدافها، فقد ازدادت أهميته مع اتساع مجالات تدخل المنظمات الدولية سواء كانت عالمية أو إقليمية، وتعدد صور نشاطها لتمثل كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية، بعد أن كانت مقتصرة على المجال السياسي فقط سعيا منها إلى تحقيق السلام و التطور المجتمعات الدولية و انعكس هذا التطور على دور الموظف الدولي بالمنظمة.

وتعددت أسباب اختيار الموضوع الذي نحن بصدد البحث، منها الاسباب الذاتية والمتمثلة خاصة في الموظف الذي يدخل في إطار تخصصنا في الماستر وهو تخصص القانوني الاداري، إضافة إلى الاهمية العملية لهذا الموضوع في الوقت الراهن وما أصبح

يتمتع به الموظف من حقوق والتزامات داخل الوظيفة التي يمارسها، ناهيك عن التعداد الهائل من المنظمات الدولية التي تزداد يوماً بعد يوم وما تحتاجه من موارد بشرية والمتمثلة في الموظفين.

وتتمحور إشكالية هذه المذكرة فيما يلي: ما هو النظام القانوني الذي يخضع له الموظف الدولي داخل المنظمة الدولية؟

وتندرج تحت هذه الاشكالية الرئيسية اشكاليات فرعية:

- ما مفهوم الموظف الدولي؟

- ما هي الحقوق والتزامات التي يتمتع بها الموظف الدولي؟

- ما هي الحصانات المقررة للموظف الدولي؟

للإجابة عن هذه الاشكالية والاشكاليات الفرعية سنتبع المنهج الوصفي لتبيان مفهوم الموظف الدولي والحقوق والتزامات التيسر يتمتع بها، إضافة إلى المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية التي تنظم المركز القانوني للموظف الدولي.

سنقسم بحثنا هذا إلى فصلين اثنين نتناول في الفصل الاول الاطار المفاهيمي

للموظف الدولي أما الفصل الثاني فنتناول فيه العلاقة القانونية التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.

الفصل الأول

الاطار المفاهيمي للموظف الدولي

لكل منظمة أهداف تسعى إلى تحقيقها، فالمنظمة ليست غاية في حد ذاتها بل وسيلة التحقيق غاية، ويتم تحديد أهداف المنظمة عادة في ميثاق إنشائها وقد تكون هذه الأهداف عامة وشاملة (سياسية، اجتماعية، اقتصادية) كما هو في منظمة الأمم المتحدة أو خاصة و محددة على وجه الخصر كأن تكون اقتصادية مثلا مثل: منظمة التجارة العالمية أو ثقافية في منظمة اليونسكو أو صحية في المنظمة العالمية للصحة.

إن الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمات الدولية، أصبح أمرا مسلما به من جانب الفقه والقضاء الدوليين والجماعة الدولية بأسرها.

و من أهم الملامح التي تظهر فيها الشخصية القانونية الدولية للمنظمة وإرادتها الذاتية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها هي تمتعها بالقدرة على إدارة شؤونها الداخلية. ومن أجل ذلك يجب أن يكون للمنظمة جهاز وظيفي مستقل تباشر المنظمة من خلاله اختصاصاتها ووظائفها المعهودة إليها، ويتكون هذا الجهاز من مجموعة من الموظفين الدوليين "العنصر البشري هو أداة تلك المنظمات لتحقيق غايتها خصوصا في جهازها الدائم وهو الجهاز الإداري.

ولقد مر نظام الموظف الدولي بالعديد من المراحل التاريخية الهامة حين اكتمل نموه و استوى بنيانه و كان ذلك تماشيا مع المراحل والتطورات التي مر بها التنظيم الدولي والتي كان الهدف منها هو تحقيق التوازن في مجال العلاقات الدولية وتوفير السلم والأمن الدوليين. "ويمكن القول في هذا الصدد إن المراحل التي مر بها تطور ظاهرة التنظيم الدولي قد كشفت في ذات الوقت عن ظهور الوظيفة الدولية، والتي ترتبط بوجود المنظمات الدولية، وكذا بلورت هذه الفكرة واكتسابها بعض السمات التي تميزها عن الوظيفة الوطنية.

وللتفصيل أكثر سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين اثنين، المبحث الأول التطور التاريخي لنظام الموظف الدولي أما المبحث الثاني نخصه لمفهوم الموظف الدولي

المبحث الأول

التطور التاريخي لنظام الموظف الدولي

مرّ نظام الموظف الدولي بالعديد من المراحل التاريخية الهامة حتى اكتمل نموه واستوى بنيانه، إذ منذ بداية اهتمام الجماعة الدولية بظاهرة المؤتمرات الدولية ودخولها في تكتلات واتحادات، بدأ مفهوم الموظف الدولي في الانتشار كأداة يعتمد عليها في تسجيل وضبط ما يدور في أروقة هذه الاتحادات والمؤتمرات، ثم تطور نظام الموظف الدولي بصورة كبيرة في ظل مرحلة التنظيم الدولي، حيث عرفت الجماعة الدولية الموظفين الدوليين الدائمين الذين يعملون لصالح المنظمة ويسعون لتحقيق أهدافها وغاياتها.

وعند تتبعنا لهذه المراحل، نجد أنها بدأت بمرحلة ما قبل التنظيم الدولي والتي تضم عصر المؤتمرات الدولية، وعصر الاتحادات والمكاتب الإدارية وصولاً إلى مرحلة التنظيم الدولي التي اكتملت فيها القواعد الخاصة بنظام الموظف الدولي، وتضم هذه المرحلة عصر عصابة الأمم، وعصر الأمم المتحدة. لهذا فإننا سنتناول مراحل تطور نظام الموظف الدولي كالاتي:

المطلب الأول

مرحلة ما قبل التنظيم الدولي

بدأت هذه المرحلة من مراحل تطور نظام الموظف الدولي في الفترة من سنة 1850 حتى سنة 1919مسيحي، وقد تميّزت هذه المرحلة بعقد العديد من المؤتمرات الدولية، إضافةً إلى إنشاء اتحادات دولية كوسيلة لتنظيم بعض المرافق ذات الصلة بالمصالح الدولية المشتركة.

الفرع الأول

عصر المؤتمرات الدولية

مثلت سياسة المؤتمرات إحدى الوسائل التي لجأت إليها الدول لبحث الأمور التي تهمها وتحقيق مصالحها المشتركة، وكذلك لحل منازعاتها وتسوية الخلافات بينها، ربما لأن هذه المؤتمرات كانت وسيلة للتفاوض المباشر ومواجهة بعضها ببعض¹.

بناء على ما تقدم كان من الطبيعي أن تستعين الدول بعددٍ من الموظفين أثناء عقد المؤتمرات الدولية للإشراف على أعمالها وتسيير مهامها، وإن كان هؤلاء الموظفين من رعايا

¹ - رابح غنيم، الموظف الدولي في نطاق الجامعة العربية، دار شومية، الجزائر، سنة 2004، ص 27.

الدول المشاركة في المؤتمر ممن يحملون جنسيات تلك الدول المشاركة، إلا أن أكثرهم كان من حاملي جنسية الدولة المضيفة وذلك لسهولة تعيينهم وطلبهم¹.

أما فيما يتعلق بوظيفة الأمين العام للمؤتمر، فقد كان يجري العمل على أساس أن الدولة المضيفة للمؤتمر هي التي تقوم بتعيين الأمين العام للمؤتمر من بين موظفيها الدبلوماسيين بعد القيام بمداولات غير رسمية مع رؤساء الوفود المختلفة للحصول على موافقتها على شخصه، ومن ذلك أن موظفاً (دبلوماسياً) إنجليزياً قام بالعمل كأمين عام لمؤتمر لندن عامي 1867 - 1871 مسيحي².

لعل ذلك يرجع إلى أسباب تتعلق بالمجاملة الدولية للدولة المضيفة ولأسباب عملية تتعلق بسهولة أداء الأمين العام للوظائف المحددة له، حينما يكون من جنسية الدولة المضيفة، لا سيما وأن هذه الوظائف كانت إدارية بحتة، تتعلق بتزويد المؤتمر بما يتطلبه من دراسات وأبحاث، وتقديم التسهيلات المكتبية والخدمية الأمر الذي يتطلب سهولة الاتصال بالسلطات والهيئات المحلية المختلفة لتنفيذ ذلك من ناحية أخرى كان الأمين العام للمؤتمر الدولي يقوم بصفته رئيساً لهيئة الأمانة العامة بتنظيم عملها والإشراف على أعمال أعضائها فنياً، بالرغم من أنه لم يكن له دخل في معظم الأحوال في تعيينهم.

ومع تطوّر العلاقات الدولية إلى علاقاتٍ تهدف إلى معالجة ورعاية مصالح دولية مشتركة تطوّر تبعاً لذلك دور الأمانة العامة لهذه المؤتمرات، فلم يعد دورها عادياً ونظرياً مجرداً، وإنما أصبح لها دوراً عملياً وتنفيذياً في هذا المجال، وقد دعا ذلك إلى الاستعانة بعدد كبير من الموظفين من دولٍ أخرى، بالإضافة إلى الموظفين التابعين لدولة المقر، من الأمثلة البارزة على ذلك، أمانة مؤتمر لاهاي المنعقد في عام 1907 مسيحي، والتي تكونت من أكثر من 25 موظفاً، تم تعيينهم بمعرفة الدول الأعضاء وكان هؤلاء هم نواة نظام الموظف الدولي بشكله الحالي.

لكن هؤلاء الموظفين بما فيهم الأمين العام للمؤتمر لم يتمتعوا بأي استقلال ذاتي، بل ظلوا خاضعون لقوانين دولهم، ومسئولون أمامها عن أعمالهم، فضلاً عن أنهم يتقاضون رواتبهم ومكافآتهم منها، كما أن أعمالهم كانت مؤقتة تنتهي بانتهاء المؤتمر مما يعني رجوعهم إلى أعمالهم الأصلية في حكوماتهم داخل دولهم بعد انتهاء المؤتمر

¹ - أحمد أبو الوفاء الوسيط في قانون المنظمات الدولية، القاهرة، دار النهضة العربية سنة 2008، ص 28 - 29.

² - ندا جمال طه إسماعيل، مرجع سابق، ص 35.

الفرع الثاني

عصر الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية

لكن هذا الوضع لم يدم طويلاً حيث أدت حاجة الدول المتزايدة إلى التعاون كوسيلة لتنسيق أعمالها في سبيل الأهداف المشتركة من جانب، والاستقرار الإداري لخدمة هذه الأعمال من جانب آخر إلى ظهور هيئات دولية خاصة وعمامة لإدارة ومعالجة ما بين الدول من مصالح مشتركة دائمة، كما حدث بالنسبة لشركات السكك الحديدية واللجان النهرية الدولية كلجنة الراين عام 1804 مسيحي واللجنة الأوروبية للدانوب عام 1856 مسيحي¹. وقد كان لهذه اللجان النهرية هيئة دائمة يتم تعيين مديرها العام بالاتفاق بين الأطراف المتعاقدة، وبالتالي كانت مسؤوليته أمامهم جميعاً، وليست أمام حكومته فحسب، ومن جهة أخرى فقد كان يتم اختيار كبار موظفي هذه اللجان بالأغلبية البسيطة لأصوات ممثلي الدول الأعضاء وبدون النظر إلى جنسياتهم.

أعقب هذه اللجان ظهور الاتحادات الدولية والمكاتب الإدارية التي كانت بمنزلة النواة لظهور المنظمات الدولية فيما بعد، والتي اعتمدت في ممارستها لأنشطتها على لفيف من الموظفين، ومن أمثلة هذه الاتحادات والمكاتب الإدارية المكتب الدولي للمواصلات الحديدية، الذي أنشئ في بون عام 1893 مسيحي والمكتب الدولي للموازن والمقاييس الذي أنشئ في عام 1975 مسيحي، بُغية تسهيل المبادلات التجارية والاقتصادية بين الدول، والاتحاد الدولي للتغراف عام 1865 مسيحي، واتحاد البريد الدولي عام 1874 مسيحي، والاتحاد الدولي لنشر التعريفات الجمركية في بروكسيل عام 1890 مسيحي.

لقد كان لكلٍ من هذه الاتحادات أمانة دائمة يُطلق عليها اسم المكتب ويضم عدداً من الموظفين يرأسهم مدير عام يتم تعيينه بالاتفاق بين الدول، وكان أعضاء هذه المكاتب يُمثّلون الإدارة المشتركة للدول الأعضاء، ويتمتعون بالحياد والاستقلال في ممارستهم لأعمالهم، حتى ترتب على هذا الوضع تطوير وصف المكاتب بأنها أجهزة دولية ذات نشاطٍ محدود، وقد ساعد هؤلاء الموظفين الاتحادات الدولية على أداء دورها على أكمل وجه، هذا وقد بلغ عدد هذه الاتحادات حوالي 122 اتحاداً دولياً عام 1919 مسيحي، كما عرفت تلك الاتحادات بأنها معاهدات مُنظمة².

¹- رايح غنيم، مرجع سابق، ص 33.

²- ندا جمال طه إسماعيل، مرجع سابق، ص 36.

بالرغم من استقلالية تلك المكاتب إلا أن هذه الاستقلالية كان يرد عليها بعض القيود، وهي أن هذه المكاتب في كثير من الأحيان كانت تُعدّ جزءاً من الإدارة الوطنية لدولة المقر، وذلك بسبب قيامها بدفع مصروفاتها ثم مُطالبة الدول الأعضاء بذلك فيما بعد، كما أنها تُخصّص بعض موظفيها للقيام بأعمال الاتحاد اللازمة لتسييره وذلك بتكليف من الدول الأعضاء، وإن كانت هذه الأخيرة تُعير بعض موظفيها هي الأخرى للعمل في مكتب الاتحاد ولكن بعد مشاورّة الدولة المُضيفة، إضافةً إلى أنّ موظفي المكتب يُطبّق عليهم قانون دولة المقر الذي لا يُعطيهم أي امتيازات أو حصانات، مما يجعلهم خاضعين لحكوماتهم الوطنية، ولعلّ هذا ما يؤكد عدم وجود شخصية مُستقلّة للاتحادات عن الدول الأعضاء¹.

وهكذا يُمكن القول، بصفةٍ عامة، أن التجمعات الدولية التي ظهرت في هذه المرحلة في صورة مؤتمرات ولجان واتحادات دولية لم تكن مُنظّمة دولية بالمعنى الدقيق لهذا الاصطلاح كما نعرفه اليوم، إذ لم تتمتع بالشخصية القانونية المستقلة أو باختصاصات تُشكّل قيوداً على سيادة الدول الأعضاء فيها، بل كانت مُجرّد إدارة تنسيق بينهما، ومع ذلك فقد كشف التطوّر الذي مرّت به الوظيفة الدولية في هذه المرحلة عن تدعيم ورسوخ دعائم ومدلول هذه الوظيفة على الساحة الدولية، وكانت التجربة التي أكدت ذلك هي تلك التي مرّ بها المعهد الدولي للزراعة بروما الذي أُنشئ سنة 1905 مسيحي، فقد اعترفت دولة المقر (إيطاليا) لموظفي المعهد بالعديد من الحصانات والامتيازات التي جعلت موظفي المعهد، أياً كانت جنسياتهم، بمنأى عن الخضوع لسلطة أية دولة بما فيها دولة المقر، وكذلك الاعتراف لموظفي الاتحاد الأمريكي (بواشنطن) بالعديد من الحصانات والامتيازات منذ إنشائه عام 1899 مسيحي، حيث نصّت المادة الثانية من لائحته الداخلية على أنّ موظفي المعهد مسئولون شخصياً أمام رؤسائهم فحسب، وحظرت عليهم تلقي أية تعليمات ممن عداهم.

المطلب الثاني

مرحلة التنظيم الدولي

بدأت هذه المرحلة مع نهاية الحرب العالمية الأولى، ولا زالت مستمرة في تطوراتها حتى الآن. ولم يعد التعاون بين الدول في هذه المرحلة قاصراً على المجالات الفنية أو الاقتصادية عن طريق الاتحادات الدولية، وإنما امتد التعاون ليشمل جميع الميادين

¹ - محمد طلعت الغنيمي، أحكام عامة في قانون الأمم و التنظيم الدولي، سنة 1974، القاهرة، مصر 338.

والمجالات الحياتية وخاصة السياسية منها لصالح الأسرة الدولية، وقد تمّ ذلك بواسطة المنظمات الدولية.

وقد لعبت هذه المنظمات دوراً بارزاً في تطوير الوظيفة الدولية، ومن أهمها منظمة عصبة الأمم ومنظمة الأمم المتحدة، حيث أصبح الموظفين الدوليين من السمات البارزة لهذه المرحلة، ويتم بواسطتهم تحقيق التعاون الدولي في سائر مجالات العلاقات الدولية.

الفرع الاول

منظمة عصبة الأمم

نشأت عصبة الأمم عام 1919 مسيحي، كأول منظمة دولية عالمية تضم في أروقتها عدداً من الموظفين الدوليين، كانت تعتمد عليهم في قيامها بمهامها وأنشطتها المختلفة، وفي تحقيقها لأهدافها وغاياتها¹.

ويُمكن القول أن منظمة عصبة الأمم أول منظمة دولية تهتم بصفة أساسية بأمر سياسية، حيث كانت معنية بالسلم الدولي والمحافظة عليه وحظر استخدام القوة إلا في حالات معينة، وقد كان من اهتمامات العصبة أيضاً الربط بينها وبين الاتحادات الفنية سواء الموجودة قبل إنشاء العصبة أو بعدها من أجل التنسيق بين أوجه نشاطها تحقيقاً للصالح الدولي العام.

كما كانت العصبة تضم بين أروقتها حوالي ثمانمائة موظف ينتمون إلى جنسيات مختلفة، وكانت حقوق موظفي العصبة وواجباتهم وعلاقاتهم بالمنظمة وغيرها من المنظمات الأخرى تُنظّم بموجب لائحة العمل الداخلية لموظفي العصبة، هذا وقد كان يقوم بأعمال العصبة الإدارية ويُعاونها في القيام بأنشطتها المختلفة وتحقيق أهدافها الأمانة العامة للعصبة².

أما الجهاز الإداري للعصبة، فيتمثل في الأمانة العامة وتضم الأمين العام والأمناء المساعدون وعدد من الموظفين الدوليين، ويتم تعيين الأمين العام بقرارٍ يُصدره مجلس العصبة بإجماع الآراء على أن يقترن قرار التعيين هذا بموافقة الأغلبية في الجمعية العامة، أما الأمناء المساعدون وباقي الموظفون فيتم تعيينهم بقرار صادر عن الأمين العام وبموافقة الأغلبية في مجلس العصبة.

¹ - أحمد أبو الوفاء ، مرجع سابق، ص 90.

² - محمد طلعت الغنيمي، مرجع سابق، ص 50.

كما يتولى الأمين العام العديد من المهام منها مهام إدارية مثل القيام بإعداد جدول أعمال المجلس والجمعية العامة، ومتابعة تنفيذ قراراتهما وتعيين موظفي الأمانة العامة، ودعوة المجلس للانعقاد بجلسة استثنائية، وأخرى مهام سياسية مثل الوساطة بين الدول المتنازعة والقيام بالمساعي من أجل فض النزاع بالوسائل السلمية، فهو أداة الاتصال بين الدول المتنازعة والمجلس والجمعية العامة.

ويتمتع الأمين العام وموظفو الأمانة العامة للعصبة بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية، وتشمل هذه الحصانات مقر العصبة وكافة المباني التي تشغلها العصبة وهيئاتها، وذلك حتى يتسنى لهم القيام بواجباتهم على أكمل وجه.

الفرع الثاني

منظمة الأمم المتحدة

مع نشوب الحرب العالمية الثانية وزوال عصبة الأمم، دخل المجتمع الدولي عصراً جديداً من التنظيم الدولي وهو عصر الأمم المتحدة، والتي نشأت عام 1945 مسيحي، وتميز نشاطها بالعالمية والتعدد، خاصة أن أهدافها لم تعد مقصورة على تلك الأهداف التي نشأت من أجلها، بل تعدت ذلك إلى غيرها من المجالات الأخرى، فلم يعد دورها مقصوراً على حفظ السلم والأمن الدوليين وحلّ المنازعات الدولية، بل تعداه ليشمل المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والإنسانية، ويضطلع بتنظيم هذا الدور وتحقيق أهداف المنظمة الجهاز الإداري فيها، والذي يتكوّن من الأمين العام وعدد من الموظفين الدوليين. هذا وقد شهدت الوظيفة الدولية تطوراً كبيراً في ظل منظمة الأمم المتحدة نتيجة لتطور عمل الموظف الدولي، من خلال اتساع نشاط الأمم المتحدة وتعدد مهامها، وكذلك إنشاء مجموعة كبيرة من المنظمات الدولية المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة، وما ترتب عليه من تزايد عدد الموظفين الدوليين الذين يتولون تسيير العمل في تلك الأجهزة الدولية المختلفة، فضلاً عن ازدياد وتنوع القضايا الدولية والإقليمية التي صارت تعرض على المنظمة الدولية أو المنظمات الدولية الفرعية المتفرعة منها مما كان سبباً في ازدياد أهمية الموظف الدولي.

والأمانة العامة للأمم المتحدة هي الجهاز الإداري والفني الذي يقوم بتولي كافة الأعمال الإدارية بالنسبة لجميع فروع الأمم المتحدة وأجهزتها الرئيسية والفرعية (باستثناء محكمة العدل الدولية التي يعين لها مسجل خاص¹).

وتتكون الأمانة العامة من الأمين العام وعدد كافي من الموظفين للقيام بالأعمال الإدارية المطلوبة، وعلي الرغم من أن الأمين العام وموظفي الأمانة العامة يشكلون جهازاً واحداً يرأسه الأمين العام، فإن طريقة تعيين الأمين العام تختلف عن طريقة تعيين باقي الموظفين فضلاً عن أنه ينفرد ببعض الاختصاصات السياسية، وهو الذي يُسأل وحده عن أداء الجهاز الذي يرأسه أمام الجمعية العامة.

وبما أن الأمين العام هو الموظف الإداري الأعلى للأمم المتحدة، فإن تعيينه يتم من طرف الجمعية العامة بناءً على توصية من مجلس الأمن، وتصدر هذه التوصية بأغلبية تسعة أصوات على الأقل، على أن يكون من بينهم الدول دائمة العضوية بالمجلس، أما عن المدة التي يشغلها الأمين في منصبه فحددها الجمعية العامة بخمس سنوات يجوز تجديدها كما يجوز إعادة انتخابه.

أما فيما يتعلق بتعيين موظفي الأمانة العامة، فإن الأمين العام هو الذي يتولى تعيينهم وفقاً للوائح المنظمة للمركز القانوني لموظفي الأمانة العامة التي وضعتها الجمعية العامة، وعلى الأمين العام أن يُراعي في ذلك ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة، مع مراعاة التوزيع الجغرافي على أعلى نطاق.

هذا وباعتبار الأمين العام وموظفو الأمانة موظفين دوليين، فقد تعهدت الدول أعضاء الأمم المتحدة في المادة (100) من ميثاق الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية لمسئوليات الأمين والموظفين، وألا تسعى الدول الأعضاء إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسئولياتهم، كما حرم الميثاق على الأمين العام والموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأدية عملهم تعليمات من أية حكومة أو سلطة خارجة عن منظمة الأمم المتحدة، كما أن عليهم الامتناع عن القيام بأي عمل قد يُسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام المنظمة الدولية دون غيرها.

أما بالنسبة إلى اختصاصات الأمين، فهو اختصاص ذو طابع إداري بصفته رئيساً للجهاز الإداري للمنظمة ومسئولاً عن أداء هذا الجهاز، إلا أن ميثاق الأمم المتحدة قد أسند

¹ - أحمد أبو الوفاء ، مرجع سابق، ص 36.

للأمين العام بعض الاختصاصات السياسية، وقد أصبحت هذه الاختصاصات السياسية من الأهمية بمكان إلى درجة أنها بدأت تغطي على الوظيفة الإدارية والتنفيذية للأمين العام. ويتولى الأمين العام القيام بأعماله، بصفته هذه، في كل اجتماعات الفروع الرئيسية للأمم المتحدة، ويقوم بالوظائف الأخرى التي توكلها إليه هذه الفروع وعليه أن يقدم تقريراً سنوياً للجمعية العامة بأعمال الهيئة، كما أن له أن يُنبئ مجلس الأمن إلى كل مسألة يرى أنها قد تُهدد حفظ السلم والأمن الدولي. ويقوم الأمين العام بتحضير مشروع ميزانية الأمم المتحدة، وإعداد الجدول المؤقت لأعمال الجمعية العامة، ويوجّه الدعوة لحضور دورات الجمعية العادية والاستثنائية، كما يقوم بتسجيل المعاهدات ونشرها، ويتولى الأمين العام تمثيل المنظمة على الصعيد الدولي.

المبحث الثاني

ماهية الموظف الدولي

تستعين المنظمات الدولية في أداء نشاطها الداخل في إطار اختصاصاتها مجموعة من المستخدمين الذين يناط بهم أداء مهام تتفاوت في طبيعتها وأهميتها، وإذا كان يجمعها كلها جامع مشترك وهو أهم يضطلعون بمهمتهم باسم المنتظم ولحسابه. وقد جرى الفقه على التفريق بين طائفة بين هؤلاء المستخدمين الدوليين الذين يتمتعون مركز قانون خاص و يطلق عليهم وصف الموظفين الدوليين وهذا ما سوف نبينه في هذا المبحث الذي قسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول نخصه لدراسة مفهوم الموظف الدولي والمطلب شروط الموظف الدولي أما المطلب الثالث فسنترق فيه لحقوق وواجبات الموظف الدولي.

المطلب الأول

مفهوم الموظف الدولي

نتطرق في هذا المطلب لتعريف الموظف الدولي وتمييزه عن المصطلحات المشابهة له.

الفرع الأول

تعريف الموظف الدولي

تلجأ المنظمات الدولية لإنجاز مهامها ووظائفها إلى عدد كبير من العاملين والفنيين والإداريين، ومنهم من يعمل بصفة دائمة ومنهم من يعمل بصفة مؤقتة، كما ويطلق على هؤلاء الموظفين جميعهم مصطلح المستخدمين الدوليين، ولقد عرفت محكمة العدل الدولي

في رأيها الاستشاري الصادر عام 1949 الموظف الدولي بأنه " كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر بصفة دائمة أو مؤقتة يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة إحدى وظائف المنظمة أو المساعدة في مباشرتها وباختصار هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته.

ويشمل مفهوم الموظف الدولي العاملين في المنظمة جميعهم بصورة دائمة أو مؤقتة الأشخاص جميعهم الذين تكلفهم المنظمة بمهام تخصصها، ومن هؤلاء رئيس البعثة ومساعديه والإداريين والفنيين والعمال في مقر المنظمة وخارجها، ويشمل الموظف الدولي كل شخص تكلفه المنظمة بعمل يخصها.

ويطلق على الموظف الدولي أنه " مجموعة من العاملين الدوليين الذين يشغلون وظائف تتسم بالدوام والاستمرار ويتمتعون بنظام قانوني خاص لتنظيم علاقاتهم بالمنظمة وبيان التزاماتهم نحوها وحقوقهم قبلها.¹

ويعرف الموظف الدولي أيضاً بأنه " كل شخص يعمل بإحدى الوظائف الإدارية في المنظمة الدولية أو تكلفه بمهمة معينة بصفة دائمة أو مؤقتة لتحقيق أهدافها ومصالحها ويخضع للمبادئ الموضوعية من المنظمة الدولية والمنصوص عليها في الاتفاقيات اللاحقة للمنظمة ولمركزها القانوني.²

كما يعرف بأنه " كل شخص طبيعي مكلف من قبل جهاز من أجهزة المنظمة للعمل باستمرار لحسابها خاضعاً في ذلك للنظام القانوني الخاص الذي تضعه المنظمة، وبذلك فإن العامل الدولي يعمل لحساب المنظمة الدولية، لذلك فإنه من الطبيعي أن أثار تصرفاته تتصرف مباشرة للمنظمة، في حين أن ممثلي الدول الأعضاء يعملون لحساب دولهم.

الفرع الثاني

تمييز الموظف الدولي عن غيره

تمييز الموظف الدولي عن فئات أخرى تعمل بصورة أو بأخرى في خدمة المنظمات الدولية والذين يمارسون نوعاً من الازدواجية الوظيفية في هذا المجال.

أ. فهم يتميزون أولاً عن ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة الدولية (الأمم المتحدة)

فهؤلاء يعملون باسم الدولة التابعين لها ولحسابها و يتلقون التعليمات الصادرة إليهم ويتفقدون ها، ولا يفارقهم هذا الوصف حتى إن مارسوا اختصاصاتهم ليسوا باعتبارهم ممثلين للدول الأعضاء في جهاز ما من أجهزة المنظمة، فالقرارات الصادرة من جهاز ما وإن كانت

¹ - مايا عبد الرؤوف الدباس، حصانات وامتيازات الموظف الدولي، مجلة الحقوق، مجلد (41)، عدد (4)، 2017، ص 386.

² - قيصر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافدين للحقوق، مجلد (12)، عدد (47)، 2011، ص 160

تنسب إلى المنظمة في النهاية إلا أنها تعد بعد التصويت عليها من جانب ممثلي الدول الأعضاء¹.

- مثال ذلك أعضاء مجلس الأمن هم ممثلو دول وليسو موظفين دوليين.

- كما أن هناك اختلاف بين ممثلي الدول والموظف الدولي من حيث المركز القانوني.

سواء من حيث التعيين الذي يتم بواسطة دولته بينما يتم تعيين الموظف الدولي بواسطة المنظمة أو من حيث المسؤولية الناجمة عن الخطأ في ممارسته لوظيفته فممثل الدولة مسؤولاً عن ذلك أمام دولته بينما تثار مسؤولية الموظف الدولي أمام المنظمة الأمم المتحدة كذلك فإن ممثل الدولة لا يحتج بالحصانات والامتيازات التي يتمتع بها في مواجهة الدولة التي يمثلها بينما يستطيع الموظف الدولي أن يحتج كما في مواجهة الكافة².

ب. كما يتميزون عن فئة الأشخاص الذين يعملون في ذات الوقت لحساب دولتهم

من ناحية و في أداء مهام أمرت بها المنظمة أو تدخل في إطار اختصاصها من ناحية أخرى كمثال على ذلك القوات العسكرية التي تعيرها دولة ما إلى المنظمة التي تمنع بعضويتها (الأمم المتحدة) فالعاملون في القوات الأممية، وأفراد قوات الطوارئ الدولية العاملة تحت علم الأمم المتحدة لا يعتبرون من قبيل الموظفين الدوليين لأن تبعيتهم لدولهم لا تنقطع طوال قيامهم بعملهم تحت علم المنظمة، وكذلك بقائهم في خدمة هذه القوات مرتبط بإرادة الدول التابعين لها، كذلك لا يعتبرون من فئة الموظفين الدوليين من يقوم بأداء مهام مؤقتة أو على سبيل التفريغ فلا يعتبر من الموظفين الدوليين لجان تقصي الحقائق التي ترسلها بعض المنظمات الدولية للتحقيق في وقائع معينة، فصفة المؤقت التي تتم ها مهامهم تحول دون اعتبارهم من قبل الموظفين الدوليين، كذلك لا يعتبر موظفا دوليا في الأمم المتحدة بعض مندوبي الدول الذين يتم اختيارهم لرئاسة جهاز من أجهزة المنظمة، كراسة مجلس الأمن³.

ج- تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي

¹ - حسين خليل، النظرية العامة والمنظمات الدولية، البرامج والوكالات المتخصصة، ط1، دار المنهل، بيروت، سنة 2010، ص 130.

² - محمد غانم، المجتمعات الدولية والإقليمية، معهد الدراسات العليا في جامعة الدول العربية، القاهرة، سنة 1958، ص 107

³ - حسين خليل، المرجع السابق، ص 131.

تستعين المنظمة الدولية بعدد من الأشخاص يسيرون عملها من فئات مختلفة منهم من يعمل بصفة دائمة كالموظف الدولي، والأخر يعمل بصفة مؤقتة يطلق عليهم بالمستخدمين الدوليين وأن أهم عناصر تميزهم:

- من حيث استمرارية العمل فالمستخدم الدولي كل شخص يؤدي مهمة دولية بصفة مؤقتة الحساب منظمة دولية والخبراء المؤقتين . أو بعد مستخدمة في المنظمة كل شخص يؤدي مهمة باسمها ولحسابها وفق تعليمات أجهزته، ونجد أن هذا التعريف لم يشر إلى الصفة المؤقتة أو الدائمة للعمل داخل المنظمة والذي يمكن أن تكون أهم صفة للتمييز بين الاثنين الموظف الدولي والمستخدم الدولي، والبعض يطلق عليهم العمال الدوليون.

- من حيث النظام القانوني الذي يخضع له: فالموظف الدولي يكون خاضعة للنظام الإداري الذي تضعه المنظمة أما المستخدم الدولي فيخضع لبنود التعاقد بين المنظمة وبينهم، وتعتمد بعض المنظمات على موظفين مؤقتين بشكل أساسي رغبة منها بأن لا تصبح الوظيفة العامة حرفة أو مهنة ، ومن أمثلة المستخدمين الدوليين القادة العسكريون لحلف وارشو أو حلف شمال الأطلسي وقضاة المحاكم الإدارية الدولية وأن الفئة الأخيرة حولها خلاف بمدى تمتعهم بصفة الموظف الدولي بسبب احتفاظهم بوظائفهم الدولية بجانب مسؤولياتهم الدولية.

ومن هذا نستنتج وجود الاختلاف ما بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي من ناحية العمل بصورة دائمة أو مؤقتة ومن حيث القانون الذي يحكم عملهم إلا أنهم يكونون متمتعين بالحماية القضائية ويكون القضاء الإداري الدولي هو صاحب القرار في أي نزاع يحصل ما بين المنظمة والموظف الدولي أو المستخدم الدولي. فاختلاف المسميات للعاملين لا يؤدي إلى هدر حقوقهم أو يتركوا لسلطة المنظمة الدولية وتستعين المنظمات بعدد من العاملين بحسب حاجة تلك المنظمة بما يتفق مع الغرض الخاص للمنظمة.

ومن هذا نخلص إلى نتيجة هامة إلى أن المسميات المختلفة للعاملين الدوليين لا يغير شيئاً من أن يكون القضاء الإداري الدولي هو صاحب الولاية النظر منازعاتهم المختلفة.

د- تمييز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء:

كثيراً ما يتم الخلط ما بين عمل الموظف الدولي داخل المنظمة وبين ممثلي الدول الأعضاء في تلك المنظمة لاجتماعهم في داخل التنظيم الدولي. فالعضوية داخل المنظمة قد تتخذ بصورة إدارية أو سياسية. وهذا أساس التفرقة بينهم، فالأولى عضوية للموظفين الدوليين

الذين يمارسون أعمالاً مختلفة في أجهزة المنظمة الدولية، والثانية ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة.

ويمكن التمييز ما بين الموظف الدولي بـممثلي الدول من نواح عدة، أو من حيث التعيين والمساءلة:- يكون تعيين الموظفين الدوليين من قبل المنظمة الدولية بحرية تامة و استقلال كامل كقاعدة عامة دون أن يتوقف هذا على موافقة الدولة التي يتمتع الموظف بجنسيتها ماعدا بعض المنظمات التي لاتزال تأخذ بشكل غير رسمي رأي الحكومات قبل تعيين الموظفين كالاتحاد الإفريقي، في حين تتولى الدول الأعضاء تعيين ممثليها التابعين لها، ويكونون مسؤولون أمام دولهم ويكون ولائهم لدولهم فقط، في حين مسألة الموظف تكون أمام المنظمة التي يتبعونها حصر.

أما من حيث آثار التصرفات :- أي تصرف يقوم به الموظف الدولي يكون منصرف إلى المنظمة التي يتبعها في حين الحكومة هي من تتأثر بأي تصرف يقوم به ممثلي تلك الدول في المنظمات، من حيث الامتيازات والحصانات :- يتمتع الموظف الدولي للقيام بواجباته بحصانات و امتيازات مطلقة يمكن أن يتمتع بها امام الدول بما فيها الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته لأنها حصانات ممنوحة لصالح الوظيفة الدولية فقط . أما ملو الدول الأعضاء فلا يتمتعون بالحصانات في مواجهة دولهم وإنما يتمتعون بها في مواجهة كل الدول لأنها مقررة لصالح الدولة التي يمثلونها وليس لأشخاصهم.

من حيث الحماية الوظيفية والدبلوماسية:- يتمتع الموظف الدولي بالحق في الحماية الوظيفية التي توفرها المنظمة التابع لها والتي تجعله يمارس نشاطه باستقلالية بعيدة كلية عن رقابة أي حكومة أو أي سلطة أو منظمة أو شخص خارج منظمته ، وهذا ما كنته محكمة العدل الدولية بالرأي الإفتائي بشأن الأضرار التي تصيب العاملين بالأمم المتحدة في 11 ابريل 1949 بان الموظف الدولي ينبغي أن يركز على حماية المنظمة دون حاجة لأي حماية أخرى وخاصة حماية الدولة التي ينتمي إليها، لذلك يتعين حمايته بمعرفة المنظمة وحدها دون غيرها، أما الحماية الدبلوماسية فتقرر لممثلي الدول الأعضاء عند إلحاقهم ضرر جراء عمل مشروع منسوب الدولة ما وفق شروط معينة.

المطلب الثاني

شروط الموظف الدولي

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أن هنالك مجموعة من الشروط التي ينبغي لها

أن تتوفر في الشخص لكي يطلق عليه مصطلح الموظف الدولي، وهذه الشروط هي:¹

• أن يؤدي الموظف العمل في خدمة منظمة دولية أو فرع من فروعها فلا يعد موظفاً دولياً من يؤدي عمله لخدمة دولة معينة أو مؤسسة دولية لا ينطبق عليها وصف منظمة دولية.

• أن يكون هدف الموظف من وراء عمله تحقيق مصلحة المنظمة الدولية، وليس مصلحة ما دون أن يحول من توافر هذا الشرط.

• أن يؤدي الموظف نشاطه داخل إقليم دولة معينة ما دام يبغي من وراء هذا النشاط مصلحة المنظمة نفسها.

• خضوع الموظف الدولي في عمله تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية وبتعليمات وأوامر من رؤسائه فيها، وفقاً لما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، وبالتالي لا يعد موظفاً دولياً من يخضع في أدائه لعمله لقوانين وتعليمات دولته.

• ضرورة تفرغ الموظف الدولي لأداء عمله في المنظمة وتكريس كافة نشاطه من أجلها.

• تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف الدولي بقواعد قانونية دولية عن طريق اتفاقية دولية.

• أن يعمل الموظف الدولي لتحقيق المصلحة الجماعية المشتركة للمجتمع الدولي ككل وإظهار ولائه للمنظمة التي يعمل بها.

ويتعين على الموظف الدولي أثناء تأديته لعمله عدم الخضوع لأي تأثير من قبل أي سلطة خارجية؛ حيث ليس له أن يطلب أو يتلقى تعليمات من أية حكومة أو أية سلطة خارجة عن المنظمة، كما يجب عليه الامتناع عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مركزه نظراً لكونه موظفاً دولياً مسؤولاً أمام المنظمة وحدها، بالإضافة إلى أن المنظمة تضي على الموظف الدولي حمايتها الوظيفية بالنسبة للأضرار التي تصيبه أثناء قيامه بأعماله المتعلقة بالمنظمة الدولية.

¹ - عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، كردستان العراق، مطبعة جامعة دهوك، 2010، ص 126.

كما ينبغي على الموظف الدولي أن يتمتع بالاستقلال عن جنسية دولته؛ حيث يؤدي المهام الموكلة إليه باستقلالية مطلقة، لما في ذلك من فائدة تعود على الصالح العام لجميع الدول الأعضاء، وكذلك الحياد بحيث يجب على الموظف الدولي القيام بممارسة عمله في مواجهة جميع الدول الأعضاء في المنظمة التابع لها بدون تفرقة بين هذه الدول وبتبعية تامة لتعليمات أجهزة المنظمة¹.

وبناءً على ما سبق من التعريفات والشروط السابقة للموظف العام والموظف الدولي، لوحظ أن هنالك تشابه كبير بين الموظف العام والموظف الدولي، الأمر الذي ترتب عليه تطبيق قواعد التنظيم الإداري والوظيفي المعمول بها في الدولة داخل المنظمات الدولية، وبذلك تصبح القواعد التي تحكم عمل الموظف العام مشابهة للقواعد التي تحكم عمل الموظف الدولي إلى حد ما.

ومن المتعارف عليه أن الوظيفة العامة تمارس على مستوى الدولة أي على المستوى المحلي ويكون عملها وفقاً للقوانين والتشريعات النازمة في المجتمع الداخلي، وتحقيق أهداف مصلحة الدولة والمواطنين داخلها، وتبعاً للوظيفة العامة استمدت الوظيفة الدولية قواعدها ومقوماتها الأساسية؛ حيث تهدف الوظيفة الدولية إلى تحقيق المصالح المشتركة لأعضاء المجتمع الدولي في ظل قواعد القانون الدولي.

أما بالنسبة لنطاق عمل الموظف العام فهو يقوم بشكل أساسي من خلال تطبيق القانون الوطني للدولة التابع لها الموظف والتي تكون من خلال خدمة المرافق العامة الوطنية، أما الموظف الدولي فإن نطاق عمله يكون محدداً بتنفيذ اتفاق دولي في إطار نظام قانوني دولي.

المطلب الثالث

حقوق وواجبات الموظف الدولي

إن الحقوق والواجبات المحددة للموظف العام بحكم وظيفته العامة، يقابلها مجموعة من الحقوق والواجبات للموظف الدولي بحكم وظيفته الدولية التي يشغلها.

¹ - عمر خرشوفي، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، 2015، ص19.

الفرع الأول

حقوق الموظف الدولي

1. تمتع الموظف الدولي بالصفة الدولية وعدم المساس بها؛ حيث يعتبر تمتع الموظف بالصفة الدولية أول حق رئيسي له، ويميزه هذا الحق بوضع قانوني خاص؛ حيث يجري تعيينه بمعرفة أجهزة دولية ويتم اختياره وفق أنظمة خاصة تضعها هذه الأجهزة، كما أن الموظفين في هذه الحالة يكونون مستقلين عن حكوماتهم ويمارسون أعمالهم بحيادية واستقلال تام عن دولتهم التي ينتمون إليها¹.

2. حق الموظف الدولي في المرتب وزيادته: يستحق الموظف الدولي المرتب المتفق عليه عند بدء التحاقه بالوظيفية ومباشرته أعمالها، ويشمل الراتب كافة المزايا الأخرى التابعة له، وذلك كما حددت الأمم المتحدة في نظامها الأساسي في المادة الثالثة منه والتي تخص الأمين العام في تحديد مرتبات موظفي المنظمة²، بالإضافة إلى أن أنظمة التوظيف الخاصة بالمنظمات الدولية والإقليمية تضع أنظمة معينة لمنح الزيادات في المرتب على شكل علاوات سواء كانت دورية أو تشجيعية.

3. حق الموظف الدولي في العلاوات: يستحق الموظف الدولي علاوة دورية تصرف بشكل سنوي، وهناك بعض المنظمات التي تقرر منح أنواع أخرى من العلاوات كالعلاوات العائلية وعلاوة الاستيطان وغيرها.

4. حق الموظف الدولي في الحصول على البدلات: يجب منح الموظفين بدلات وظيفية معينة حسبما تقتضي طبيعة عملهم، أو ظروف المناطق التي يعملون بها أو غير ذلك من الظروف والاعتبارات الخاصة التي تستوجب استحقاقهم لهذه البدلات³.

5. الحق في الحماية: يتمتع الموظف الدولي بنوع من الحماية الوظيفية، وهي حماية المنظمة الدولية لموظفيها ضد كل ما يمكن أن يقع على الموظف من ضرر أو اعتداء بسبب تأدية وظيفتهم، وهذا ما أكدت عليه محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في شهر إبريل من عام 1949 في قضية قتل المبعوث الأممي الكونت بيرنادوت، واعتبرت الحماية الوظيفية أمر ضروري لضمان استقلال الموظف في عمله⁴.

¹ - جمال طه ندا، الموظف الدولي : دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986، ص 130.

² - هبة جمال علي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011، ص 76.

³ - د. جمال طه ندا، مرجع سابق، ص 140.

⁴ - د. محمد المجذوب، التنظيم الدولي، الطبعة الثامنة، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2006، ص 102-103.

الفرع الثاني

واجبات الموظف الدولي

هنالك مجموعة من الواجبات التي تقع على عاتق الموظف الدولي، منها ما يلي:

1. **التفرغ للوظيفة:** إن الموظف الدولي يجب عليه أن يكرس جل وقته في وظيفته؛ حيث لا يؤدي أي عمل خارج نطاق وظيفته إلا من خلال تصريح من جهته الرئاسية في حالة ما إذا كانت أنظمة التوظيف تجيز ذلك، وتفرغ الموظف الدولي لمباشرة أعمال وظيفته الدولية يعد واجباً أساسياً من شأنه أن ينأى بالموظف الدولي عن الخضوع لأية مؤثرات خارجية.
2. **ضرورة الامتناع عن القيام بأي تصرف لا يتناسب مع كرامة الوظيفة أو الحصول على ميزات شرفية أو مالية أو عينية من جهات أخرى غير الجهة التي يعملون لصالحها¹.**
3. **النزاهة والأمانة والحيادية في عمله:** حيث يجب على الموظف الدولي التمتع بالنزاهة والأمانة التامة عن قيامه بعمله، وأن يتجرد من كل ما من شأنه أن يؤثر على عمله بالمنظمة من مؤثرات خارجية، وأن يكون محايداً في عمله وغير متحيز لأية دولة عضو في المنظمة حتى لو كانت دولته التي ينتمي إليها بجنسيته، كما أن هذا الواجب يستمر على الموظف حتى بعد انتهاء خدمته في المنظمة التي يعمل بها².
4. **احترام التدرج الوظيفي والسلطة الرئاسية:** إن الموظف الدولي ينبغي عليه أداء واجب الطاعة واحترام السلطة الرئاسية مثله كمثل الموظف العام، ويعتبر هذا الواجب أحد واجباته الأساسية التي يجب عليه التقيد به.
5. **الولاء للمنظمة:** ويعد من الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف الدولي؛ حيث يجب أن يكون ولاءه للمنظمة التي يعمل بها وليس لدولة معينة، لذلك تنص بعض لوائح المنظمات الدولية على ضرورة تأدية الموظف الدولي قسم يؤكد فيه عمله بكل ولاء كموظف دولي يعمل في خدمة المنظمة³.
6. **كتمان أسرار المنظمة وعدم نشر ما يضر بها:** يطلع الموظف الدولي بحكم وظيفته الدولية على أسرار المنظمة التي يعمل بها ويكون على علم بأدق خصوصياتها، لذلك يجب

1- رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، عمان، دار إثراء للنشر والتوزيع، 2009، ص135.

2- هبة جمال علي، مرجع سابق، ص 89-90.

3- عمر خرشوفي، مرجع سابق، ص32.

عليه عدم إفشاء أسرار المنظمة والإفصاح بأية معلومات أو أخبار يمنع نشرها إلا بأمر من الأمين العام للمنظمة¹.

وبعد الاطلاع على الحقوق والواجبات التي يتمتع بها كل من الموظف العام والموظف الدولي، تبين لنا أن هنالك تشابه كبير بينهما، فمن حيث الحقوق يتمتع كل من الموظف العام والموظف الدولي بالحقوق المالية كالمرتب والبدلات والعلاوات، والحقوق الأخرى كالترقية والإجازات.

أما الاختلاف فهو يكمن في حق الموظف الدولي بالتمتع بالصفة الدولية والتي تجعله يتمتع بالاستقلالية عن دولته وجنسيته، وتجعله يتمتع بالحماية الدولية بحكم وظيفته أيضاً.

أما الواجبات فهي متشابهة بدرجة كبيرة بين الموظف العام والموظف الدولي، فكلاهما يتوجب عليهما الولاء للجهة التي يعملون بها، واحترام الرؤساء وإطاعتهم، والتقيّد بأحكام الوظيفة، أما الاختلاف فهو يكمن بالولاء للجهة فقط؛ حيث أن الموظف الدولي يكون ولاءه للمنظمة التي يعمل فيها بشكل مستقل تماماً عن دولته وجنسيته التي يحملها، أما الموظف العام فتلقائياً يكون ولاءه لدولته؛ حيث أنه يعمل في خدمة حكومته وضمن دوائرها العامة.

¹ - قيصر سالم يونس، مرجع سابق، ص 166.

الفصل الثاني
العلاقة القانونية بين الموظف
الدولي و المنظمة الدولية

إن مسألة تحديد طبيعة هذه العلاقة لم تظهر واضحة إلا منذ أن تطورت الوظيفة الدولية واكتملت مقوماتها الأساسية في ظل عصبة الأمم، ثم بفضل الأمم المتحدة. ولقد تردد فقهاء القانون العام في تكييف العلاقة بين المنظمة الدولية وموظفيها، واختلفت النظريات وأحكام المحاكم الدولية حول هذه العلاقة ويتمثل ذلك في ظهور آراء سوف نلخصها في المباحث التالية.

المبحث الأول

طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية

في السابق لم يكن هناك ما يثير الخلاف حول طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية حيث كانت دولة المقر هي من تتولى تحديد تلك العلاقة، ويخضع للتنظيم الإداري لها ولقوانينها إلا أن التطور الذي حصل في ازدياد عدد الموظفين الدوليين وتنوع مهامهم وتعدد الأنشطة التي تقوم بها المنظمات جعل من تكييف تلك العلاقة محط أنظار الفقه والقضاء الدولي الإداري على حد سواء وقد اختلف الاثنان بشأن تكييفها إلى ثلاثة اتجاهات الأول يقول أن العلاقة تعاقدية والثاني يرى أنها تنظيمية أما الثالث فيعتقد أنها علاقة ذات طبيعة مزدوجة عقدية وتنظيمية وستتناول كل اتجاه من هذه الاتجاهات في مطلب مستقل على النحو الآتي

المطلب الأول

علاقة الموظف بالمنظمة علاقة تعاقدية

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

الفرع الأول

مضمون النظرية:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن العقد المبرم ما بين الموظف الدولي والمنظمة هو الذي يحدد طبيعة و أساس هذه العلاقة حيث يكون الاثنان في مراكز متساوية من الناحية القانونية كأطراف في هذا العقد وحسب نظرية (العقد شريعة المتعاقدين)).

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

فترة لم تكن نظريات القانون الاداري قد تطورت ويعد هذا العقد عقد وكالة، أن كان يمارس نشاط قانوني ويصبح عقد اجارة إذا كان ما تقدم به عملا ماديا). فقد كان القانون المدني يطغى على معظم موضوعات القانون الاداري ثم عدل عن ذلك على اعتبار علاقة الموظف بالدولة هي عقد اداري يمنح الادارة سلطات.

و امتيازات في مواجهة المتعاقد لا تتضمنها العقود المدنية بقصد ادارة المرافق العامة ، ويوصف انصار هذه النظرية المركز الوظيفية في المنظمات الدولية بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون الداخلي.

ومن ثم يكون الموظف الدولي في مركز مساو لمركز المنظمة كطرفي في العقد المبرم بينهما ويرى مؤيدو هذه النظرية أنه لا يوجد تعارض بين الأخذ بهذه النظرية وطبيعة الوظيفة الدولية ، وخاصة أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية ذاتها وإنما تحكم فقط الحقوق والالتزامات المترتبة عليها ويترتب على ذلك بعدم وجود مانع من إخضاع علاقة الموظف بالمنظمة على أساس تعاقدية أي بنود الاتفاق المبرم بين المنظمة والعاملين لديها، لأن الموظف الدولي شخص من أشخاص القانون الداخلي وليس من أشخاص القانون الدولي). فالموظف هنا يستجيب لكل اللوائح والأنظمة الداخلية الخاصة بالوظيفة في تلك المنظمة والنزاع الذي يحصل بين المنظمة والموظف هر نزاع داخلي ويخضع لتلك الأنظمة في آلية حل هذا النزاع، وقد نص النظام الاداري لموظفي الأمم المتحدة إلى أنه يورد كتاب التعيين الذي يعطي لكل موظف جميع احكام وشروط الخدمة، وذلك بالنص الصريح أو بالإشارة، وتقتصر جميع الاستحقاقات التعاقدية الخاصة بالموظفين اقتصارا تاما على الاستحقاقات المبينة، بالنص الصريح أو بالإشارة، في كتب.

اما القضاء الإداري الدولي فلم يكن له موقا ثابت من اعتبار علاقة الموظف بالمنظمة علاقة عقدية فسرعان ما عدل عن هذا الرأي بعد أن أعتمد من قبل عصابة الأمم بان عقد العمل هو الأساس في التعيين، وتحديد المرتب، والعلاوات السنوية). كما ذهب آخرون إلى أنه العناصر العقدية تمثل في الجانب الشخصي للموظف كدرجته الوظيفية وراتبه". إلا أن وجد الأخذ بالمذهب التعاقدية كان مجرد غطاء وكان للإدارة الدولية الحق في تعديل النظام القانوني بإرادتها المنفردة عندما تستدعي مصلحة المرفق العام مثل هذا التعديل

الفرع الثاني

نقد النظرية

لم تسلم هذه النظرية من سهام النقد التي يمكن إجمالها بما يأتي:، أنها تضع المنظمة في مركز مساو لمركز الموظف الدولي مما قد يؤدي إلى عرقلة عمل المنظمة بوصفها مرفق عام دولي يقدم ختمة محددة لمصلحة المجموع تتطلب منها التطور المستمر للمصلحة الدولية -

- أنها تجعل الإدارة ملزمة بتنفيذ شروط العقق ولو على حساب سير المرفق العام بانتظام واطرد ، وفي حالة إخلالها بهذا التنفيذ تتحمل تبعة المسؤولية العقدية
- أن الأخذ بهذه النظرية أو الاتجاه يؤدي إلى الاستعاضة عن القانون الإداري الدولي أو المحاكم الإدارية الدولية بالقوانين والمحاكم الوطنية وهذا يخالف تماما الواقع ، إذ أننا نجد أن طبيعة وشروط استخدام الموظف الدولي هو عدم خضوعه إلى القوانين الوطنية.

المطلب الثاني

علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية

ظهر اتجاه اخر يفسر علاقة الموظف الدولي بالمنظمة العامل لديها على أنها علاقة تنظيمية تمارس فيها المنظمة الدولية صلاحياتها بتحديد شروط توظيفهم وعملهم وفقا لمصلحتها. وسنتعرف على ذلك من خلال مضمون تلك النظرية واهم الانتقادات التي وجهت اليها .

الفرع الأول

مضمون النظرية

نظرا للانتقادات التي وجهت للنظرية السابقة ظهرت نظرية أخرى بشأن تكيف علاقة الموظف الدولي بالمنظمة يقول أصحابها بلائحية أو تنظيمية العلاقة شأنها في ذلك شأن علاقة الموظف الداخلي بدولته، وكان هدفهم من ذلك تغليب مصلحة المنظمة على المصالح الذاتية للموظف، فالأخير بموجب القانون الداخلي يكون خاضعا لجميع القوانين والأنظمة الخاصة بالوظيفة، والتي بإمكان الإدارة تعديلها و إلغائها وفقا لمقتضيات المصلحة العامة المتمثلة بضمان استمرار عمل المرفق العام بانتظام و اطرده، فالمركز القانوني ينشأ بمجرد

صدور قرار التعيين في القانون الداخلي أو الدولي على أساس تكييف هذه العلاقة على أنها ربطة تنظيمية أو قانونية فهو عملاً شرطية من شأنه تطبيق النظام القانوني للوظيفة إذ يتم ذلك بعمل إرادي من جانب السلطة الإدارية ويكون لها سلطة التعديل القوانين والأنظمة التي تحكم هذه الوظيفة بمحض إرادتها وفقاً لمتطلبات مواكبة المرفق للتغيير.

وعليه يكون الموظف بمجرد تعيينه قد شغل مركزاً كان قائماً وموجودة فالتعيين لا يخلق وظيفة بقدر ما يعني فقط إلحاق الشخص بوظيفة كانت موجودة سلفاً ويمارس اختصاصات ومسؤوليات حددتها القوانين (مثلاً). وعلى الموظف الطاعة دون أن يكون من حقه الاعتراض أو المطالبة بوضع مغاير عن سائر الموظفين الآخرين لأن ذلك يخالف توحيد الأوضاع القانونية المتشابهة. وكذلك الحال بالنسبة للموظف الدولي فقد يخضع بشكل كامل للأنظمة واللوائح الداخلية للمنظمة ذات الصلة وتملك الإدارة العامة في المنظمة حق تعديلها أو تغييرها بإرادتها المنفردة لمواكبة التطور والتغيير، وأن هذا الاتجاه تيناه القضاء الدولي الإداري متمثلاً بالمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية وقررت ذلك في أحد أحكامها، بأن مركز الموظف في الجامعة ليس مركزاً تعاقدياً تنظمه أحكام عقد برم بينه وبين الجامعة بل هو مركز لائحي تنظمه اللوائح التي يصدرها مجلس الجامعة بهذا الخصوص

الفرع الثاني

نقد النظرية

أن أهم الانتقادات الموجهة لهذه النظرية تتمثل بما يأتي:، أن وضع الموظف الدولي يكون عرضه لهدر حقوقه إذا ترك الأمر للأنظمة الحاكمة لعمله في القانون الإداري الدولي لصالح الإدارة الدولية وتسيء استعمال الحق القانوني لها ورد الأخر على هذا الحق بأن الضمانات القضائية توفر حماية كافية فيما لو مست حقوقهم من قبل الإدارة إغفال أهمية العقد وبنوده والشروط التي يتضمنها إذ إنه يفقد أهميته طالما تكون الإدارة الدولية قادرة على تعديل النظام القانوني لموظفيها متى أرادت ودون اعتبار لإرادته، تؤدي هذه النظرية إلى الاعتراف للفرق بالشخصية القانونية الدولية لأنه يكون بمركز قانوني مصدره القانون الدولي العام، إلا أن سرعان ما تم الرد على هذا النقد بأن ذلك القول ممكن قبوله في الماضي قبل استقرار قواعد وإحكام القانون الإداري الدولي، والقضاء الإداري الدولي، وإحكام الوظيفة الدولية وأن البعض يعترف للفرق بالشخصية القانونية، وأن إخضاع الموظف الدولي لنظام قانوني دولي أصبح من المحاسن المحمودة للتطورات التي حصلت

بعد ظهور وتطور قواعد القانون الإداري الدولي ولا يشترط أن يعترف للموظف الدولي بالشخصية الدولية بمجرد خضوعه لأحكام تلك القواعد والقوانين، وخاصة أن له أهلية التقاضي أمام المحاكم الإدارية الدولية .

المطلب الثالث

علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة (مزدوجة)

ظهر اتجاه اخر يفسر علاقة الموظف الدولي بالمنظمة العامل لديها على أنها علاقة مزدوجة تمزج هذه النظرية ما بين العلاقة التعاقدية والعلاقة التنظيمية لتكون الأساس الذي تحكم به عمل الموظف الدولي، وسنتعرف على مضمون هذه النظرية واهم الانتقادات التي وجهت اليها

الفرع الأول

مضمون النظرية

لم تتجح النظريتين السابقتين في تكييف العلاقة ما بين الموظف الدولي والمنظمة كلا على انفراد لذا تم المزج ما بينهما لتكون علاقة تراعي مصلحة الموظف والمنظمة وتضمن الحد الأدنى لحقوق الطرفين، حيث نرى أن علاقة الموظف بالمنظمة تدرجت من العلاقة التعاقدية التي درجت عصابة الأمم على اعتمادها في بداية عهدها إذ كانت تميل نحو المذهب التعاقدية مع اعترافها بالحقوق المكتسبة، ثم عدلت عن ذلك بتبني الطابع التنظيمي الذي يوجد فيه الموظف، و علبتها على الطابع التعاقدية على اثر بدأ سريان اللائحة الجديدة سنة 1931.

ومن ثم أقرت بضرورة خضوع الموظف لنظام تعاقدية وتنظيمية مع أي يكون الموظف في وضع قانوني في طبيعة مزدوجة ويمثل الشق التعاقدية ما تتضمنه النصوص الواردة في العقد المبرم ما بين الموظف وبالمنظمة فلا يجوز للمنظمة أن تجري تعديل على بنود هذا العقد بمفردها فالعلاقة تكون علاقة إذعان إلى مجموعة من القواعد التنظيمية التي تسنها المنظمة والتي تحكم الوظيفة الدولية.

وتكون قواعد مرنة قابلة للتعديل مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظف الدولي فإبرام الموظف عقد العمل مع المنظمة يعني علمه وقبوله مسبقا بشروط العقد بالإضافة إلى وجود مجموعة من الأحكام التنظيمية التي يكون للإدارة حق تعديلها وحذفها أو استبدالها.

لقد أكدت المحكمة الإدارية (الملغاة) لمنظمة الأمم المتحدة على الطبيعة المزدوجة لعلاقة الموظف بالمنظمة الدولية وذلك في حكمها الصادر عام 1953 وذلك بقولها (لغرض

تحديد الوضع القانوني للموظف الدولي ينبغي التمييز بين العناصر العقدية والعناصر التنظيمية، فكل العناصر العقدية تؤثر في المركز الشخصي لكل موظف منها على سبيل المثال طبيعة العقد، الراتب، الترقية، وكل العناصر التنظيمية تؤثر في الخدمة المدنية الدولية في المنظمة عموماً والحاجة للقيام بها بالشكل السليم، على سبيل المثال القواعد العامة التي ليس لها علاقة بالمسائل الشخصية، بينما لا يمكن تعديل العناصر العقدية بدون الاتفاق من الطرفين، فإن العناصر التنظيمية من جانب آخر يمكن تعديلها دائماً في أي وقت من خلال اللوائح التي تصدرها الجمعية العامة وهذه التعديلات ملزمة للموظفين) ونفس هذا الرأي تبنته خلفها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات المنشأة علم 2009 في حكمها الصادر عام 2012 .

الفرع الثاني

نقد النظرية

أن ما يقال على أن هذه العلاقة مزدوجة لا يمكن التسليم به لأن الواقع العملي ثبت أن هناك علة للجانب التنظيمي والشروط التي يتضمنها العقد تكون شكلية محطة إذ تتولى المنظمات إعداد الشروط المسبقة للتوظيف، وتصبح تلك العقود مع شروطها بمثابة لائحة التنظيم عملية التوظيف.

فلا نكون أمام علاقة مختلطة حقيقية تراعي الجانبين على قدر المساواة بل نجد أن كفة الإدارة ترجح والنظام اللائحي يعمل به في حالة تعارضه مع العقد وهذا ما أقرته أيضاً بعض إحكام المحاكم الإدارية الدولية ينصها في أحد أحكامها والذي جاء فيه أن العقد خاضع للنظامين الإداري والأساسي للموظفين وكذلك للمبادئ التوجيهية والأنظمة التي يصدرها المدير العام .

وتميل إلى هذا الاتجاه على اعتبار أن المنظمة الدولية لها أهداف عالمية ومصالح مشتركة تسمو على مصلحة الأفراد فيكون لها وضع متميز وسلطة استثنائية بتعديل وتغيير قواعدها التنظيمية الخاصة بالموظفين مع الحفاظ على حقوقهم.

المبحث الثاني

الضمانات المقررة للموظف الدولي

بما أن الوظيفة الدولية ليست مجرد حقوق وواجبات وإنما تعني قيام الأفراد بالنشاطات المطلوبة للمنظمة لكي يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم على الوجه الأكمل، فإن الدراسة لا تكتمل إلا بإلقاء النظرة على الضمانات المقررة للموظفين الدوليين التي تكفل لهم القيام بواجباتهم على أكمل وجه و تتمثل هذه الضمانات في الحصانات والامتيازات التي يتمتع ما الموظفون الدوليون وهي ضمانات غير قضائية بالإضافة إلى الضمانات القضائية و هذا ما ستفسره في هذا المطلب الذي قسمناه إلى الفروع التالية:

المطلب الأول

حصانات الموظف الدولي

إن ضمان أداء الموظف الدولي للمهام المنوط القيام بها من قبل المنظمة الدولية التابع إليها، يتعين أن يتمتع الموظف الدولي بالعديد من الضمانات الغير قضائية. ولا شك أن هذه الضمانات مقررة أساسا من أجل الوظيفة الدولية وليس للموظف الدولي¹ وتتعدد هذه الحصانات إلى الحصانات المدنية والجنائية .

الفرع الاول

الحصانات المدنية

يتمتع الموظفون الدوليون بالحصانات المدنية ولكن يجب أن نفرق بين نطاق هذه الحصانة بالنسبة لطائفتين من الموظفين الدوليين في المنظمة.

- **الطائفة الأولى:** وتشمل الأمين العام والأمناء المساعدون "وهي التي تتمتع بالحصانة القضائية المدنية بصفة مطلقة سواء بالنسبة للأعمال الرسمية أو الخاصة"².

- **أما الطائفة الثانية:** فهم الموظفون الدوليون الآخرون، فينبغي أن تفرق في ظلها بين الأعمال الخاصة و تلك التي لا يتمتعون بشأنها بالإعفاء القانوني، بخلاف الحال بالنسبة للأعمال الرسمية فتلك يتمتع الموظف الدولي في ظلها بالحماية الوظيفية ومن ثم لا يمكن محاكمته إلا إن ثبت للمحكمة رفع المنظمة للحصانة عنه.³

الفرع الثاني

¹ هبة جمال ناصر عبد الله المرجع السابق ص 115

² هبة جمال ناصر عبد الله نفس المرجع ص 115

³ ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق ، ص 198.

الحصانة الجنائية

إن أساس الحصانة الجنائية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون في منظمة الأمم المتحدة، يستند إلى موثيق المنظمة نفسها، كما نصت المادة 105 الفقرة الثانية من ميثاق الأمم المتحدة على أن "كذلك يتمتع المدنيون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفي هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة ويختلف وضع المتمتعين بالحصانة في المنظمة حسب اختلاف وظائفهم وذلك كما يلي:

الأمين العام والأمناء المساعدون

بعد أن اتفافية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لعام 1945 تقضي بمنح الحصانة الجنائية المطلقة التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقاً للقانون الدولي لكل من الأمين العام والأمناء المساعدون وزوجاتهم وأبنائهم القصر.¹

ب. موظفو المنظمة الآخرون

إن الموظفين الدوليين هم الذين يعملون تحت الطائفة الأولى و الذين يعينون بقرار من المنظمة الدولية وهذه الطائفة هي التي تضم أكبر عدد من الموظفين الدوليين و يتمتعون بحصانة نسبية فهي قاصرة على أعمالهم الرسمية فقط.

وقد نصت المادة 18 الفقرة الأولى من اتفاقية امتيازات وحصانات للأمم المتحدة لسنة 1945 على أن يتمتع موظفو الأمم المتحدة بالحصانة القضائية فيما يتعلق بالأعمال التي يقومون بها بصفتهم الرسمية بما في ذلك ما يصدر عنهم شفويًا أو كتابيًا .

الأساس الاتفافي للحصانات والامتيازات:

تقرر الموثيق المنشئة للمنظمات الدولية، وبعض الاتفاقيات العامة أو الثنائية بين المنظمات الدولية ودول المقر، مجموعة من الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي، من أجل أن يتمكن من أداء وظيفته على الوجه الأكمل، وفي جو من الثقة والطمأنينة، وبحيث يستطيع الالتزام بواجبه في توحى صالح المنظمة في كل ما يقوم به من تصرفات. ومن أهم صور حصانات وامتيازات الموظف الدولي الحصانة الشخصية والحصانة القضائية الجنائية والمدنية، وحرية الإقامة والانتقال، والإعفاء من قيود الهجرة

¹ - إبراهيم حملاوي ، مجلة المفكر ، حصانة الموظفين الدوليين، العدد 3، جامعة 8 ماي 1945، قالمه، ص 238.

وإجراءات قيد الأجانب، فضلاً عن عدد من التسهيلات المالية والإعفاءات الجمركية والضريبية.

وتستند هذه الحصانات والامتيازات إلى أساس اتفاقي. وبناء عليه، فهي تختلف من منظمة إلى أخرى، كما أنها تختلف في نفس المنظمة من موظف إلى آخر. وهكذا يكون المرجح في معرفة تمتع الموظف الدولي بالحصانات والامتيازات أو عدم تمتعه بها، وكذا حدود هذا التمتع وطبيعة ونوعية هذه الحصانات والامتيازات، وشروط التمتع بها، وغير ذلك من الأحكام - هو الموثيق الخاصة بكل منظمة: الاتفاقية المنشئة للمنظمة - اللوائح الداخلية - عقد العمل - اتفاقية المقر.. إلخ. وإعمالاً للقواعد القانونية العامة تتم تكملة النقص في نصوص هذه الموثيق، وكذا تفسير أحكامها بالرجوع إلى العرف الدولي، والمبادئ القانونية الدولية المستقرة في هذا المجال، مع الاسترشاد بما جرت عليه أحكام المحاكم الدولية والوطنية من ناحية، وبآراء فقهاء القانون العام من ناحية أخرى.

سند الحصانات والامتيازات أو الباعث عليها:

تستند الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي إلى فكرة «متطلبات حسن أداء الوظيفة الدولية»، وبمعنى آخر، فإن الباعث على إقرار هذه الحصانات والامتيازات هو «صالح المنظمة الدولية نفسها». ذلك أنها لا تمنح للموظف الدولي من أجل مصلحته، وإنما حتى يتمكن من القيام بواجباته على أكمل وجه. وبمعنى آخر، فإن فكرة «الحماية الوظيفية» وليس فكرة «الحماية الشخصية» هي التي تحكم موضوع حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، التي لا تُعتبر امتيازات ممنوحة لهم، وإنما هي ضمانات قانونية تمكنهم من إثبات صالح المنظمة الدولية على سائر الاعتبارات الأخرى. الأمر الذي يعنى أن أى تصرف يقوم به الموظف لا يبتغى فيه صالح المنظمة، لا يمكن أن يتمتع بأي نوع من الحصانة، ذلك أن الهدف من هذه الضمانات ليس هو تحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين أو إثارةهم بأي مزايا تميزهم عن غيرهم من الأفراد.

ومن هذا المنطلق، فإن من المسلم به بين فقهاء القانون الدولي أن الحصانات لا تشمل إلا التصرفات العامة والأعمال الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي أثناء مباشرته لأعمال وظيفته، أما التصرفات الخاصة التي يأتيها، مثل إبرامه عقود بيع أو شراء أو غيرها متعلقة بمصالحه الشخصية، وكذا ما يدخل من تصرفاته في نطاق الأحوال الشخصية

والميراث والوصية، فلا يمتد إليها نطاق الحصانات. ومن باب أولى، فإن التصرفات التي تجاوز حدود صلاحيات الوظيفة أو التي يقوم بها الموظف لتحقيق مصالح شخصية أو التي تمثل جرائم معاقباً عليها، فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن يثور أى حديث عن الحصانات بصدها، بل إن هذه التصرفات الأخيرة لا تتفق أصلاً وواجبات الموظف الدولي، المسلم بها فقهاً وقضاً. وفي هذا المعنى تتحدث المادة ١٠٥ فقرة ٢ من ميثاق الأمم المتحدة عن تمتع موظفي الهيئة العالمية «بالمزايا والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة»، وتوضح الأعمال التحضيرية لهذه المادة المنشورة ضمن وثائق مؤتمر سان فرانسيسكو عام ١٩٤٥ «أن اصطلاح (مزايا وحصانات) قد استخدم بهدف الإشارة لأوضاع تعتبر لازمة لتحقيق أهداف المنظمة وحرية عمل أجهزتها، ومباشرة الموظفين لالتزاماتهم وواجباتهم المنوطة بهم في استقلال.»

أما المادة 1 فقرة 8 من لائحة موظفي الهيئة، فتقرر صراحة أن هذه المزايا والحصانات «قد مُنحت من أجل صالح المنظمة»، وأنها «لا تزود الموظفين الذين يتمتعون بها بأي عذر من القيام بالتزاماتهم الخاصة أو في الامتناع عن مراعاة القانون ولوائح البوليس». ولا بد من الإشارة هنا إلى أن قانون التنظيم الدولي المعاصر قد أصبح يتجه - وبصفة خاصة بعد الحرب العالمية الثانية - نحو التضييق من نطاق الحصانات والامتيازات وقصره على ما هو لازم وضروري فقط لمباشرة الوظيفة. ويتضح ذلك في جلاء عند المقارنة بين نص المادة 7 فقرة 4 من عهد عُصبة الأمم عام 1919 الذي كان يتحدث عن «تمتع الموظفين الدوليين بالمزايا والحصانات الدبلوماسية» وبين نص المادة 105 فقرة 2 من ميثاق الأمم المتحدة عام 1945 الذي يتحدث عن «المزايا والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة»، الأمر الذي يعنى اقتصارها على الحصانات والامتيازات ذات الصلة بالأعمال الوظيفية في الهيئة.

وإذا رجعنا إلى اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 فبراير 1946 نرى المادة 5 فقرة 20 منها تقرر أن المزايا والحصانات قد تقرر للموظفين الدوليين «من أجل مصلحة الأمم المتحدة وحدها وليس من أجل صالح الموظفين»، ثم تضيف أن «للسكرتير العام بل وعليه أن يرفع الحصانة عن أى موظف في كل الحالات التي يرى أن وجود الحصانة بشأنها يحول دون أن تأخذ العدالة مجراها، وأنه يمكن رفع هذه الحصانة دون أن يخل ذلك بمصالح المنظمة، وبالنسبة للسكرتير العام فإن

مجلس الأمن هو الذى يختص برفع الحصانة عنه». وقد جاءت اتفاقية مزايا وحصانات وكالات الأمم المتحدة المتخصصة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢١ نوفمبر 1947 لتأخذ بنفس الأحكام السابقة من حيث المضمون والصيغة. كما تؤكد المادة 23 من اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية، التي وافق عليها مجلس الجامعة في 9 إبريل 1935 في وضوح يغنى عن أى تعليق، أن «المزايا والحصانات التي تمنح للموظفين هي لصالح الجامعة». ولذلك فقد كان طبيعياً أن تقرر النصوص جواز بل ضرورة رفع هذه الحصانة إذا كان هذا الرفع هو وسيلة حماية حقوق المنظمة ومصلحتها.

بل إننا إذا نظرنا . على سبيل المقارنة - إلى اتفاقيات دولية أخرى لا تتعلق بحصانات الموظفين الدوليين، وإنما بحصانات المبعوثين الدبلوماسيين وحصانات ممثلي الدول لدى المنظمات الدولية، فإننا نراها هي الأخرى تؤكد أن الحصانات لم تقرر من أجل صالح الأفراد وإنما من أجل صالح الوظيفة التي يمارسونها، وفي حدود ما تتطلبه مهام الوظيفة وحسن ممارستها فقط:

1 - فقد جاء في ديباجة اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 بأن الدول الأطراف مقتنعة بأن الامتيازات والحصانات «لا ترمى إلى تحقيق منافع الأفراد بل إلى تأمين إنجاز مهام البعثات الدبلوماسية بشكل فعال...».

2 - وجاء في ديباجة معاهدة فيينا حول تمثيل الدول في علاقاتها مع المنظمات الدولية ذات السمة العالمية لسنة 1975 بأن الدول الموقعة «تتويها منها بأحكام المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة، واعترافاً منها بأن مقاصد الامتيازات والحصانات الواردة في هذه المعاهدة لا يمكن أن تفيد الأفراد بقدر ما تُحقق الأداء الفعال لوظائفهم المتعلقة بالمنظمات والمؤتمرات...».

الحصانة القضائية لا تشمل إلا الأعمال الوظيفية الرسمية:

من المبادئ المسلم بها في قانون المنظمات الدولية أن الحصانة القضائية بما تؤدي إليه من عدم الخضوع للقضاء الوطنى، لا تمتد إلا للأعمال الوظيفية الرسمية التي يمارسها الموظف الدولي المتمتع بالحصانة. وقد أكدت المادة الخامسة قسم 18 فقرة «أ» من اتفاقية مزايا

وحصانات موظفي الأمم المتحدة لعام 1946 هذا المبدأ، وكذا المادة 28 من البروتوكول الملحق باتفاقية بروكسل عام 1965 بشأن الجماعات الأوروبية.

وبناء على ما تقدم، فإن أي فعل يقوم به الموظف الدولي خارج نطاق الأعمال الرسمية المنوط به أدائها وفقاً لمتطلبات وظيفته، لا يتمتع بأي حصانة قضائية، ويحاسب عليه الموظف الدولي إذا شكل إخلالاً بالقوانين المحلية.

الحصانة القضائية للموظف الدولي لا تجيز مخالفة القوانين المحلية أو ارتكاب جرائم القانون العام:

إن الحصانة القضائية للموظف الدولي لا يمكن أن تفهم على أنها حرية مخالفة القوانين المحلية أو أنها حرية ارتكاب الجرائم دون محاسبة عليها. إن الموظف الدولي، شأنه في ذلك شأن المبعوث الدبلوماسي، يجب عليه أن يحترم القوانين المحلية وأن يلتزم بأحكامها.

وقد أكدت هذا المبدأ صراحة موانيق عدة منظمات دولية ومتخصصة وإقليمية، منها على سبيل المثال المادة الأولى فقرة 8 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، حين قررت أن الحصانات والامتيازات المقررة للموظفين «لا تخولهم أي عذر في عدم أدائهم لالتزاماتهم الخاصة وعدم مراعاتهم القوانين ولوائح الشرطة»، وكذلك المادة الثانية فقرة 4 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، حين ألمحت إلى أن الحصانات والامتيازات الممنوحة لموظفي الجامعة، لا يسوغ أن تكون مبرراً لامتناع الموظفين عن الوفاء بالتزاماتهم أو مخالفة القوانين والأنظمة، ولذلك فقد درجت اتفاقيات وحصانات الموظفين الدوليين على تأكيد ضرورة التعاون الدائم بين المنظمات الدولية والسلطات المحلية المختصة التابعة للدول الأعضاء، لتحقيق العدالة ومراعاة تنفيذ القوانين واللوائح، وتجنب ما قد ينشأ من سوء استعمال الحصانات.

المطلب الثاني

امتيازات الموظف الدولي

إن الامتيازات التي تعطى للموظفين الدوليين "بغرض إخراجهم كلياً أو جزئياً من اختصاص دولة المقر"¹ هي من الدعامات الأساسية اللازمة لتمكين المنظمات الدولية من ممارسة أعمالها، وتحقيق الأهداف والغايات المرجوة منها على أحسن ما يرام. ولإسهام هذا الموظف في تسيير أعمال المنظمة يتطلب تمتع هذا الأخير بمجموعة من المزايا والحصانات التي تساهم في أدائه لمهامه في ظروف جيدة²، وهذه الامتيازات لها ارتباط بالوظيفة أكثر من ارتباطها بالموظف الدولي. "والمنظمة الدولية هي التي تحدد فئات الموظفين الدوليين الذين يتمتعون بالامتيازات والحصانات وترسلها إلى السلطات المختصة في دولة المقر، وفيما يلي الامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي:

1. التمتع بالإعفاء من الضريبة :

يتم ذلك فيما يحظى المرتبات والمكافآت التي تدفع للموظف الدولي .

2. الإعفاء من الرسوم الجمركية:

يعفي الموظف الدولي من الرسوم الجمركية لكل ما يصطحبه معه من حاجياته الشخصية وحاجيات أسرته.

3. الإعفاء من الخدمة العسكرية:

"تعود الحكمة من الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية إلى ضرورة استمرار الخدمة المنوطة بالموظف الدولي، وذلك لكي لا تشل حركتها إذا ما استدعي للموظف أو عدد من الموظفين إلى الخدمة الوطنية³ عدد من الموظفين إلى الخدمة الوطنية"

4. حرية التنقل والمرور

من حق الموظف الدولي المرور والتنقل في دولة التي يوجد بها مقر المنظمة الدولية وتتص كافة الاتفاقيات الموقعة بين المنظمة و دولة المقر بضمان حق التنقل للموظف الدولي على أراضيها وتسلم للموظف الدولي وثيقة تثبت شخصيته وهي تشبه جواز المرور .

5. إعفاء الموظف الدولي وأسرته من إجراءات الهجرة والتسجيل المتعلقة بالأجانب التي تشترطها الدولة المضيفة .

¹ محمد طلعت الغنيمي، المرجع السابق، ص 355 .

² رايح غنيم، المرجع السابق، ص 98 .

³ جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 162 .

المطلب الثالث

الضمانات القضائية

إن الطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية هي طبيعة تتصل اتصالاً وثيقاً بالأسلوب الإداري الخاص الذي تسلكه المنظمة الدولية في حسم المنازعات التي تنشأ بين المنظمة وموظفيها .

والسبب في الحصار اختصاص المحاكم الوطنية في هذا الصدد ليس تمنع المنظمة الدولية بالحصانة والتي تمنع مقاضاة موظفيها أمام هذه المحاكم، ولكن الأمر يتعلق بانعدام الاختصاص كلياً، وعدم قبوله بصفة مطلقة.

وهذا الوضع لا يمكن تداركه إلا بواسطة المنظمة وذلك عن طريق وجود جهاز قضائي مستقل يضمن للموظفين الدوليين حقوقهم ومكاسبهم وذلك من أجل ضمان حسن سير المنظمة.

ولقد بلغ التطور الخاص بإنشاء المحاكم الإدارية الدولية التابعة للمنظمات الدولية ذروته بعد قيام منظمة الأمم المتحدة بإنشاء محكمة إدارية تابعة لها، وهذا راجع لعدة أسباب منها العدد الكبير للموظفين الدوليين العاملين بها، والذي ليس لهم الحق في اللجوء إلى القضاء الوطن ولذلك حولت الجمعية العامة للأمم المتحدة الأمين العام للمنظمة في شهر فبراير لسنة 1946 تشكيل لجنة لوضع مشروع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة العرض على الجمعية العامة. وقد صدر قرار إنشاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في 24-11-1949 وتتشكل هذه المحكمة من 7 أعضاء من جنسيات مختلفة يقوم ثلاثة أعضاء منهم فقط بالفصل في الدعوة، وإذا تشكلت الدائرة التي تنتظر في الدعوة من أكثر من ثلاثة فلا يكون للعدد الزائد حق في التصويت.

الجمعية العامة هي التي تقوم بتعيين أعضاء المحكمة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد، وهي تعقد دورتها العادية نهاية كل سنة.

الادعاء أمام المحكمة يجب أن يكون ذا صلة بعلاقة بين المنظمة والموظف سواء كان منشأ هذه العلاقة هو عقد استخدام أم نصوص لوائح توظيف.¹ يجب على الموظف الدولي أن يستنفذ جميع وسائل التسوية الغير قضائية المتوفرة قبل اللجوء إلى المحكمة.

¹ - رايح غنيم، المرجع السابق، ص 212، ص 218، ص 219.

الأحكام التي تصدرها المحكمة هي أحكام نمائية غير قابلة للطعن ولها صفة الإلزام وقوة الشيء المقضي به في مواجهة المنظمة الدولية التي يتبع لها الموظف الدولي وبالتالي لا تستطيع المنظمة التحلل من تنفيذها.

خاتمة

تناولنا في هذه المذكرة المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة الذي يعتبر العمود الفقري للوظيفة الدولية، حيث عن طريقة تقوم المنظمة الدولية بالمهام المنوطة بها بانتظام و دون أطراد.

وقد اقترن بيان أركان الموظف الدولي بظهور منظمة الأمم المتحدة وأصبح القانون الإداري الدولي هو المختص بمسألة تنظيم الوظيفة الدولية واستقر مفهوم الموظف الدولي على أنه كل شخص بولى وظيفة دولية عامة بصفة مستمرة ومنتظمة وفقا لنظام قانون خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه والتزاماته و الحصانات المخصصة له.

وهذا ما أكدته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري في سنة 1949، وقد بين مدى استقلالية الموظف الدولي في أداء مهامه وعلاقته بالمنظمة التابع لها وما أثير من خلاف بين الفقهاء حول هذه العلاقة من علاقة تنظيمية إلى علاقة لائحية إلى علاقة مختلطة تنظيمية لائحية وهذا هو الرأي الراجح، وحتى يتمكن الموظف الدولي من أداء مهامه على أحسن وجه وفي جو من الثقة والاستدلالية وجدت العديد من الضمانات أمامه فالى جانب الحصانات الجنائية والمدنية هناك ضمانات فضائية عن طريق اللجوء إلى القضاء الإداري الدولي وذلك من أجل حماية الموظفين الدوليين في المنظمة الدولية من تعسف المنظمة نفسها وفي نهاية الدراسة تبقى ثغرة كبيرة في حصر النظام الإداري للموظف الدولي في المحاكم الإدارية الدولية والتي تحتاج إلى العديد من الدراسات التفصيلية، ومن قبيل ذلك مدى قدرة الأفراد العاديين من التظلم من القرارات التي يقوم بإصدارها الموظف الدولي والتي تضر بمصالحهم ومن ثم لا يستطيع الأفراد العاديين التظلم أمام المحاكم الإدارية الدولية إلا إذا أثبتت دوم مطالبهم بصفة رسمية ولهذا يمكن التفكير في وجود جهاز قضائي مستقل ينظر في تظلمات الموظفين الدوليين خارج حدود منظماتهم الدولية .

كما جاءت هذه الدراسة اتبين مفهوم وشروط التي يجب أن تتحقق في الموظف الدولي الذي يجب أن يستوفي مجموعة من الشروط لكي ينطبق عليه الوصف، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

توصلت الدراسة إلى أن الموظف الدولي هو كل من يعمل لصالح منظمة دولية خارج نطاق دولته مقابل أجر معين يتم الاتفاق عليه، على أن يكون ولائه للمنظمة وليس لأية دولة أو جنسية حتى لو كانت دولته.

يتمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحقوق والتي يتم الحصول عليها بحكم الوظيفة التي يشغلها كل منهما، وهذه الحقوق قد تكون مالية كالمرتب والعلاوات والبدلات، وقد تكون حقوق معنوية كالترقية والإجازات، وجميعها لا يمكن منع الموظف منها إلا بوجود سبب قانوني واضح، وإلا يكون المنع تعسفي من حق الموظف الاعتراض عليه وعدم تقبله.

يقابل الحقوق مجموعة من الواجبات تقع على الموظف الدولي، حيث أن قيام الموظف بواجباته هو السبب الرئيسي لحصوله على حقوقه ومستحقاته، وهنالك تشابه كبير في الواجبات بين الموظف العام والموظف الدولي، إلا أنها تختلف فقط من حيث جهة الولاء، فالموظف العام يكون ولاءه لدولته، أما الموظف الدولي يكون ولاءه للمنظمة التي يعمل لصالحها.

المراجع

الكتب باللغة العربية

1. رابح غنيم، الموظف الدولي في نطاق الجامعة العربية، دار شومية، الجزائر، سنة 2004.
2. أحمد أبو الوفاء الوسيط في قانون المنظمات الدولية، القاهرة، دار النهضة العربية سنة 2008.
3. محمد طلعت الغنيمي، أحكام عامة في قانون الأمم و التنظيم الدولي، سنة 1974، القاهرة، مصر .
4. مايا عبد الرؤوف الدباس، حصانات وامتيازات الموظف الدولي، مجلة الحقوق، مجلد (41)، عدد (4)، 2017.
5. قيصر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافدين للحقوق، مجلد (12)، عدد (47)، 2011.
6. حسين خليل، النظرية العامة والمنظمات الدولية، البرامج والوكالات المتخصصة، ط1، دار المنهل، بيروت، سنة 2010.
7. محمد غانم، المجتمعات الدولية والإقليمية، معهد الدراسات العليا في جامعة الدول العربية، القاهرة، سنة 1958.
8. عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، كردستان العراق، مطبعة جامعة دهوك، 2010.
9. عمر خرشوفي، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2015.
10. جمال طه ندا، الموظف الدولي : دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986.
11. هبة جمال علي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011.
12. محمد المجذوب، التنظيم الدولي، الطبعة الثامنة، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2006.
13. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، عمان، دار إثراء للنشر والتوزيع، 2009.

14. إبراهيم حملاوي ، مجلة المفكر، حصانة الموظفين الدوليين، العدد 3، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.

15. إبراهيم احمد خليفة: التنظيم الإداري، من دون دار نشر، 2008

16. إبراهيم أحمد خليفة التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003

17. احمد ابو الوفا: قانون العلاقات الدبلوماسية والقنصلية، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.

18. جمال عبد الناصر مانع: التنظيم الدولي، دار الفكر العربي، 2008.

19. رامز محمد عمارة: الوجيز في المنظمات الدولية، ط1، مطبعة البرسيتول، 2003.

20. عبد العزيز سرحان: المنظمات الدولية، ط1، القاهرة، 1997.

21. محمد احمد صفوت: النظام التأديبي للموظفين الدوليين، ط1، من دون دار نشر،

22. محمد سامي عبد الحميد: قانون المنظمات الدولية، ط4، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.

23. محمد سعيد الدقاق: التنظيم الدولي، الدار الجامعية الجديدة، بيروت، 1982.

24. محمد طلعت الغنيمي: الوجيز في التنظيم الدولي، ط3، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977.

25. مصباح جمال مصباح مقييل: الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة 2011.

26. مصطفى أحمد فؤاد: قانون المنظمات الدولية، دار الكتب القانونية، مصر، 2005.

27. مفيد شهاب: المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990.

28. عبد السلام صالح عرفه: المنظمات الدولية والإقليمية، ط1، 1993.

ثانيا: - الرسائل والاطاريح

29. هبه جمال ناصر عبد الله: المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١١.

30. جمال طه اسماعيل ، مسؤولية المنظمات عن أعمال موظفيها دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، 1984.

31. محمد ربيع هاشم: ضمانات الموظف الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000.

32. محمد عبد الرحمن إسماعيل الذاري: الحماية القضائية للموظف الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، 2011

ثالثا- الاتفاقيات والمواثيق الدولية:

33. اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والإفراد المرتبطين عام 1994. 29 الفقرة (ج) المادة (2) من مشروع الاتفاقية.

الفهرس

5	مقدمة.....
9	الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للموظف الدولي.....
9	المبحث الأول : التطور التاريخي لنظام الموظف الدولي.....
9	المطلب الأول : مرحلة ما قبل التنظيم الدولي.....
9	الفرع الأول : عصر المؤتمرات الدولية.....
10	الفرع الثاني : عصر الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية.....
12	المطلب الأول : مرحلة التنظيم الدولي.....
13	الفرع الأول : منظمة عصابة الأمم.....
14	الفرع الثاني : منظمة الأمم المتحدة.....
16	المبحث الثاني : إماهية الموظف الدولي.....
16	المطلب الأول : مفهوم الموظف الدولي.....
16	الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي.....
17	الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره.....
21	المطلب الثاني: شروط الموظف الدولي.....
22	المطلب الثالث : حقوق وواجبات الموظف الدولي.....
23	الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي.....
24	الفرع الثاني: واجبات الموظف الدولي.....
26	الفصل الثاني : العلاقة القانونية بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية.....
27	المبحث الأول : طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.....
27	المطلب الأول : علاقة الموظف بالمنظمة علاقة تعاقدية.....
27	الفرع الأول : مضمون النظرية.....
29	الفرع الثاني : نقد النظرية.....
29	المطلب الثاني : علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية.....

29	الفرع الأول : مضمون النظرية.....
30	الفرع الثاني : نقد النظرية.....
31	المطلب الثالث : علاقة الموظف بالمنظمة علاقة مزدوجة.....
31	الفرع الأول : مضمون النظرية.....
32	الفرع الثاني : نقد النظرية.....
33	المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف الدولي.....
33	المطلب الأول : حصانات الموظف الدولي.....
33	الفرع الأول : الحصانات المدنية.....
34	الفرع الثاني : الحصانات الجنائية.....
39	المطلب الثاني : امتيازات الموظف الدولي.....
40	المطلب الثالث : الضمانات القضائية.....
42	خاتمة.....
45	قائمة المراجع.....
49	الفهرس.....

ملخص

يعد الموظف الدولي الشريان الرئيسي الذي تعمل المنظمة الدولية من خلاله على تحقيق أهدافها والاضطلاع بمسؤولياتها، وعليه يتوقف مدى نجاح تلك المنظمة بالوصول للمهدف المنشئة لأجله. ولإضفاء صفة الموظف الدولي على العامل في المنظمة الدولية لابد أن يخضع لنظام قانوني دولي، وأن ينفذ تعليمات المنظمة وليس لأي جهة اخرى حق في توجيهه في عمله وان يعمل بصفة دائمة ومستمرة، وأن التطور الذي حصل في ازدياد عدد الموظفين الدوليين وتتنوع مهامهم وتعدد الأنشطة التي تقوم بها المنظمات جعل من تكييف تلك العلاقة محط أنظار الفقه والقضاء الدولي.

Résumé

L'employé international est l'artère principale à travers laquelle l'organisation internationale travaille pour atteindre ses objectifs et s'acquitter de ses responsabilités, et donc l'étendue du succès de cette organisation dépend de l'atteinte de l'objectif fixé pour elle. Afin de donner le statut de salarié international au travailleur dans l'organisation internationale, il doit être soumis à un système juridique international, mettre en œuvre les instructions de l'organisation et aucune autre partie n'a le droit de le diriger dans son travail et travailler de manière permanente et continue, et le développement qui s'est produit en augmentant le nombre de personnel international et la diversité de leurs tâches et la multiplicité des activités qui ont lieu Par elle, les organisations ont fait de l'adaptation de cette relation le centre de la jurisprudence et de la justice internationales.

Abstract

The international employee is the main artery through which the international organization works to achieve its objectives and fulfill its responsibilities, and therefore the extent of this organization's success depends on the achievement of the objective set for she. In order to give international worker status to the worker in the international organization, he must be subject to an international legal system, implement the instructions of the organization and no other party has the right to direct him in his work. and work permanently and continuously, and the development that has occurred by increasing the number of international staff and the diversity of their tasks and the multiplicity of activities that take place Through it, organizations have made adaptation of this relationship the center of international jurisprudence and justice.