



المركز القانوني للموظف الدولي

The legal status of the international employee

إعداد الطالبة

هبة جمال ناصر عبدالله علي
الرقم الجامعي 400910080

إشراف الدكتور

عبد السلام هماش

((قدمت خطة الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
القانون العام))

قسم القانون العام

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

2011

ب

التفويض

أنا الطالبة هبه جمال ناصر عبد الله علي أفرض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم : هبه جمال ناصر عبد الله علي

التوقيع :

التاريخ : ٢٠١١/٨/٢٠

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "المركز القانوني للموظف الدولي"

The Legal status of the International Employee

وأجيزت بتاريخ ٢٠١١/٧/٤ م.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

..... رئيساً
..... مشرفاً
..... عضواً خارجياً

١- الأستاذ الدكتور محمد علوان

٢- الدكتور عبد السلام هماش

٣- الدكتور غازي صباريني

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بعث فينا محمداً صلى الله عليه وسلم -هادياً وبشيراً .
 الحمد لله على ما أسبغ علينا من نعم ظاهره وباطنه ،فك الحمد يارب كما ينبغي لجلال وجهك
 وعظيم سلطانك .

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي القدير ومشرفي الفاضل الأستاذ الدكتور عبد السلام
 هماش لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة ،وما بذله معي من جهد وإرشاد ،ولما منحني
 من علمه ووقته طوال إعداد هذه الرسالة حتى بدت كما هي عليه ،فله مني كل الشكر والتقدير
 والاحترام .

كما أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان للسادة الأفضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين لما
 سيبدونه من مقتراحات قيمة تهدف إلى تصويب مايرد في هذه الرسالة من خطأ و إلى الارتفاع
 بها .

جزاكم الله جميعاً كل خير وسدد علي طريق الحق خطاكم .

هبه جمال ناصر عبد الله علي

الإهداع

إلى وطني الغالي (الكويت) .

إلى والدي الغالي - أطال الله في عمره .

إلى والدتي الغالية - أطال الله في عمرها - التي أفهمتني بعفوية صادقة (أن العلم هو الحياة) ، وأنارت أمام عيني شموع الأمل .

أهدي رسالتى هذه رمزاً للمحبة والوفاء واعترافاً مني بفضلهم على .

إلى رفيقي في الدرب من سار في درب الحياة خطوة خطوة
زوجي الغالي .

والىكم يا من تزالون بجانبي ترقبون نجاحي وتقدمي ، وتقدمون لي كل الوقت وكل
الحب وكل الدعم

إلى أخواتي وأخوانى وأصدقائي الأعزاء

لهم جميعاً أهدي عملي المتواضع هذا
مع المحبة والعرفان

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الشكر والتقدير
هـ	الإهداء
و	فهرس المحتويات
ي	الملخص باللغة العربية
ك	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل التمهيدي
1	أولاً - المقدمة
5	ثانياً - الإطار النظري للدراسة
9	ثالثاً - مشكلة الدراسة
9	رابعاً - أسئلة الدراسة
10	خامساً - أهداف الدراسة
11	سادساً - أهمية الدراسة
11	سابعاً - حدود الدراسة
11	ثامناً - محددات الدراسة

12	تاسعاً- مصطلحات الدراسة
13	عاشرأً-الدراسات السابقة
15	أحد عشر منهجية الدراسة
15	ثاني عشر - ادوات الدراسة
16	ثالث عشر - قائمة المراجع
22	<p>الفصل الأول</p> <p>ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية.</p>
24	المبحث الأول - ظهور المنظمات الدولية وميلاد مفهوم الموظف الدولي.
24	المطلب الأول - مرحله ما قبل التنظيم
32	المطلب الثاني - مرحلة التنظيم الدولي من بعد الحرب العالمية الأولى
39	المبحث الثاني - استقرار مفهوم الموظف في القانون الدولي العام
39	المطلب الأول -تعريف الموظف في القانون الدولي العام
43	المطلب الثاني -العناصر الازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي
45	المبحث الثالث - استقلالية الموظف الدولي
46	المطلب الأول - أن يتم تعيينهم من قبل المنظمات الدولية
53	المطلب الثاني -الخضوع للنظام القانوني للمنظمة الدولية
56	المطلب الثالث - تتمتع المنظمة الدولية بالحصانات
61	المطلب الرابع - عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه

	للقضاء الدولي.
63	الفصل الثاني القانون الداخلي للمنظمة الدولية والمطبق على الموظفين الدوليين .
67	المبحث الأول - النظام المطبق على الموظف الدولي.
68	المطلب الأول - المصادر الرسمية
70	المطلب الثاني - المصادر الاحتياطية
71	المبحث الثاني - حقوق الموظف الدولي
72	المطلب الأول - حقوق الموظف الدولي في القانون الدولي.
84	المطلب الثاني - الحقوق التقليدية للموظف الدولي.
87	المبحث الثالث - واجبات الموظف الدولي
88	المطلب الأول - الواجبات التي تتعلق بممارسة وظيفته
96	المطلب الثاني - واجبات تمنع ممارسة أي نشاط أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة
97	المطلب الثالث: واجبات تمنع عدم جواز قبول الاوسمه والنياشين الشرفية
98	المبحث الرابع: الطبيعة المستقلة للموظف الدولي الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين
99	المطلب الأول: العلاقة التعاقدية للموظف الدولي بالمنظمة الدولية
102	المطلب الثاني: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لائحة
103	المطلب الثالث: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة "علاقة تنظيمية لائحة"
105	المبحث الخامس - التفرقة ما بين الموظف في ظل أحكام القانون الدولي

	وما بين الموظف الإداري وممثلي الدول
105	المطلب الأول - التمييز ما بين الموظف الدولي والموظفي في القانون الإداري
108	المطلب الثاني- التمييز ما بين الموظف الدولي وبين ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة
112	الفصل الثالث الضمانت المقررة للموظف الدولي
114	المبحث الأول - الضمانت غير القضائية
114	المطلب الأول - الحصانة المدنية
115	المطلب الثاني-الحصانة الجنائية
119	المطلب الثالث-الضمانت الإدارية
126	المبحث الثاني - الضمانت القضائية للموظف الدولي
130	المطلب الأول-المحكمة الإدارية لعصبة الأمم المتحدة
136	المطلب الثاني - المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة
139	المطلب الثالث-نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة
146	المطلب الرابع - المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية
153	خاتمة
156	الملاحق
197	المراجع

المركز القانوني للموظف الدولي

إعداد

هبة جمال ناصر عبد الله علي

إشراف الدكتور

عبد السلام هماش

الملخص

يشهد عالم اليوم مرحلة التشابك بين مصالح الدول ، وتلعب فيه المنظمات الدولية دوراً مهماً وغاية في التعقيد حيث أصبحت المنظمات تنظم تقريراً في جميع الشؤون اليومية . وبالضرورة فإن عدد المنظمات الدولية في تزايد مستمر وكذلك عدد الموظفين الدوليين الذين يعملون في هذه المنظمات.

وبالنظر لكثره هؤلاء الموظفين فإن الحاجة تظهر جلياً لوجود منظومة قانونية واحدة تحكم أداء هؤلاء الموظفين بالرغم من اختلاف طبيعة أعمالهم في المنظمة الدولية وعلاقتهم القانونية بها.

وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة لإلقاء الضوء على النظام القانوني الخاص بالموظفيين الدوليين .

ولمعالجة الموضوع كان لابد من العودة إلى الوراء قليلاً لدراسة تطور مفهوم الوظيفة الدولية المرتبط بمفهوم الموظف الدولي .

The legal status of international employee

Prepared by :

Hiba Jamal Naser Abdullah Ali

Supervised by :

Abdul salaam Hamash

ABSTRACT

The world today witness a stage of overlapping between the interests of the countries, and the international organizations play an important role and extremely complicated where organizations become organize in all affairs of individual life.

And necessarily , the number of international organizations in increasing, as well as the number of international staff who works in these organizations.

And given the large number of such personnel the need the clearly show the presence of one legal system to control performance of these staff, Although the different between their works and their legal relationship to the international organization.

In this context, comes this study to shed light on the legal system of international employee to address the issue had to be back to study the evolution of concept of international employee.

الفصل التمهيدي

أولاً - المقدمة .

إذا كانت المنظمة الدولية بوصفها شخصاً من أشخاص القانون الدولي العام تتمتع بإرادة ذاتية مستقلة ومتغيرة عن إرادة الدول الأعضاء، فإنها لاتستطيع أن تعبر عن هذه الإرادة وتحقق أهدافها التي أنشئت من أجلها وتؤدي وظائفها المنوطة بها، إلا من خلال مجموعة من الأجهزة التابعة لها ،حيث أن هذه الأجهزة في حاجة إلى الأداة الازمة لتسخيرها من الناحية الإدارية ولتشغيلها بطريقة دائمة يومية أو شبه يومية تمثل هذه الأداة في الموظفين الدوليين⁽¹⁾

ومن البداية يجب عدم الخلط بين الموظفين الدوليين وبين العاملين أو المستخدمين الدوليين ، حيث تستعين المنظمات الدولية في أداء نشاطها الداخل في إطار اختصاصاتها بمجموعة من المستخدمين الذين يناظر بهم أداء مهام تتفاوت في طبيعتها وأهميتها وإن كان يجمعها كلها جامع مشترك هو أنهم يضطلعون بمهامهم باسم المنظم ولحسابه⁽²⁾

وقد تصدت محكمة العدل الدولية لتعريف المستخدم الدولي في رأيها الاستشاري الشهير الصادر في 11 أبريل سنة 1949 بشأن حق موظفي الأمم المتحدة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بمستخدميها أثناء تأديه واجباتهم بأنه " كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أو لا ،يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة أو للمساعدة في ممارسة

¹) أبو الوفا، أحمد (2005)، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ،القاهرة،دار النهضة العربية، ص121

²) الداقق، محمد السعيد، (د.ت) ، التنظيم الدولي ،الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ص 175

إحدى وظائف المنظمة، وباختصار كل شخص تتصرف المنظمة بواسطته "، ولا يخضع الموظف الدولي في أدائه لعمله لأى سلطة خارجية، فهو يؤدي عمله باسم المنظمة ولحسابها وفق تعليمات أجهزتها المختصة، ويتمتع عليه أن يتلقى تعليمات من أي حكومة أو سلطة خارجية عن المنظمة، أو القيام بأى عمل يسيئ إلى مركزه الوظيفي كموظفي دولي⁽³⁾

ومن هنا يتبع توافر العديد من العناصر اللازم توافرها لتحقيق صفة الموظف الدولي وهذه العناصر هي :-

- 1 وجود ميثاق جماعي ينشيء هيئات إدارية دائمة أو مؤقتة وينص على تعيين موظفين وعلى طريقة تعيينهم واحتياجاتهم وواجباتهم وحقوقهم تجاه المنظمة .
- 2 أن يؤدي الموظف العمل في خدمة منظمة دولية، أو فرع من فروعها ويترغب للعمل بها، ولا يعد موظفاً دولياً من يؤدي عمله في خدمة دولة معينة، أو مؤسسة دولية لا ينطبق عليها وصف المنظمة الدولية .
- 3 أن يعمل الموظف الدولي للمصلحة الجماعية المشتركة، وأن يمتد نشاطه ليشمل مصالح تتصل بأقاليم كل الدول الأعضاء .
- 4 أن يؤدي الموظف الدولي عمله تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية ووفق أحكام ميثاقها ولوائحها، وبتعليمات وأوامر من رؤسائه فيها وحدهم ومن ثم لا يعتبر موظفاً دولياً من يخضع في أدائه لعمله لتعليمات وقوانين الدولة التي ينتمي إليها .
- 5 أن يحدد النظام القانوني للموظف الدولي بطريقة دولية ، وهذا يميز الموظف الدولي عن طوائف أخرى من الأشخاص الذين يعملون في خدمة منظمة دولية أو مرافق دولي ، دون

⁽³⁾ رفعت، أحمد محمد، (1998)، المنظمات الدولية. مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مطبعة جامعة القاهرة ، ص69

أن يشغلوا وظيفة دولية تتصف بالثبات والاستقرار، دون أن يخضعوا في تعينهم وفي تحديد اختصاصاتهم لأحكام اتفاقية دولية، ومثال ذلك الموظفين التابعين لدولة تقوم بالوصاية على إقليم معين.

ومن هذا المنطلق فإن المنظمة الدولية لا يمكنها أن تباشر اختصاصاتها المنوط بها ووظائفها المعهودة إليها إلا من خلال جهاز يضم مجموعة من العاملين يضطلعون بممارسة هذه الإختصاصات والوظائف من يطلق عليهم اصطلاح "الموظفون الدوليون"

ومن ثم كان تتمتع المنظمة الدولية بالقدرة على إدارة شؤونها الداخلية، وما يستتبعه ذلك من ضرورة أن يكون لها طابع وظيفي مستقل، يعتبر من أهم الملامح التي تظهر فيها الشخصية القانونية الدولية للمنظمة وإراداتها الذاتية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها، ويمكن في ضوء الدور الذي يمارسه الموظفون الدوليون الحكم على مدى فاعلية المنظمة الدولية في النهوض بالمهام والمسؤوليات على عاتقها⁽⁴⁾

حيث أن الموظف الدولي هو نواة للوظيفة الدولية والمنفذ لسياسة المنظمة والمسؤول عن تحقيق أهدافها وقد ازدادت أهميته من اتساع مجالات تدخل المنظمة الدولية سواء كانت عالمية، أم إقليمية وتعدد صور نشاطها لتشمل كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية، بعد أن كان مقتصرًا على الجانب السياسي، سعيًا منها إلى تحقيق السلام وتطوير المجتمعات الدولية فانعكس هذا التطور على دور الموظف الدولي.

⁽⁴⁾ ندا، جمال طه إسماعيل، (1986)، الموظف الدولي : دراسة مقارنة في القانون الدولي الاداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص 7

ويجتمع موظفو المنظمة في جهاز واحد يسمى الأمانة العامة التي توضع تحت إشراف رئيس إداري تسمية المواتيق المنشئة للمنظمة عادة الأمين العام ، أو المدير العام ، أو الأمين التنفيذي ، أو المدير الإداري ، وتكون هذه الأمانة العامة عادة من مجموعة من الموظفين الذين يتم تعينهم وتحديد المركز القانوني لهم وفق قواعد تفصيلية تعد لهذه الغاية ⁽⁵⁾

وهناك العديد من المراحل التي مر بها تطور ظاهرة التنظيم الدولي قد كشفت في ذات الوقت عن ظهور الوظيفة الدولية التي ترتبط بوجود المنظمات الدولية ، وكذا عن بلورة هذه الفكرة واكتسابها بعض السمات التي تميزها عن الوظيفة الوطنية ⁽⁶⁾

ويتبين مما سبق أن الوظيفة الدولية قد ازدهرت وتأكد مفهومها المستقل عن تأثير الدول الأعضاء في التنظيم الدولي ، كما تحددت معالم وحدود هذه الوظيفة وخصائصها في الفقه والقضاء الدوليين بعد قيام عصبة الأمم وإنشاء منظمة الأمم المتحدة ، حيث أكدت المشكلات والمنازعات وأخطار الحروب التي حلت بالمجتمع الدولي آنذاك وما زالت على أهمية التنظيم الدولي الذي مارس -عن طريق أجهزته ووكالاته ولجانه ومؤتمراته- دوراً بارزاً في حل هذه المشكلات وتسوية تلك المنازعات وتعذر في هذه الآونة مجالات العمل للموظف الدولي ، واتكملت المقومات الأساسية للوظيفة الدولية التي يهتم بها القانون الدولي الإداري خاصة بعد ما ازدهرت التطبيقات العملية الناجحة للمنظمات الدولية الإقليمية ، والمتخصصة بنوعيتها العالمي ، والإقليمي ، والتي أهتم ميثاق الأمم المتحدة بتشجيع الدول على إنشائها ، ولقد ترتب

⁵) علوان ، محمد ، الموظف الدولي ، كتاب غير منشور، ص 3

⁶) ندا ، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص 32

على ازدهار فكرة الوظيفة الدولية، وبلغها درجة عالية من الرقى و التقدم أن نشأ وبرز فى هذا الخصوص فرع جديد من فروع القانون الدولى العام وهو القانون الدولي الاداري⁽⁷⁾

ثانياً- الإطار النظري للدراسة THE ORTICAL FRAME

سنتناول في هذه الرسالة الحديث عن المركز القانوني للموظف الدولي حيث تنقسم إلى ثلاثة فصول :-

الفصل الأول - ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية.

المبحث الأول- ظهور المنظمات الدولية وميلاد مفهوم الموظف الدولي.

المطلب الأول- مرحلة ما قبل التنظيم

الفرع الأول- عصر المؤتمرات الدولية.

الفرع الثاني- عصر الاتحادات الدولية.

المطلب الثاني- مرحلة التنظيم الدولي من بعد الحرب العالمية الأولى.

الفرع الأول- عصبة الأمم .

الفرع الثاني- قيام منظمة الأمم المتحدة

المبحث الثاني- استقرار مفهوم الموظف في القانون الدولي العام.

المطلب الأول-تعريف الموظف في القانون الدولي العام

المطلب الثاني- العناصر الازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي

المبحث الثالث- استقلالية الموظف الدولي.

⁷) حيث يرى بعض الفقهاء ،أن القانون الإداري الدولي يعتبر فرعاً من فروع القانون الداخلي، والمطبق بالدولة ،أما القانون الدولي الإداري فيعتبر فرعاً من القانون الدولي، أو قانون الجماعة الدولية انظر عبد الله، عز الدين ،القانون الدولي الخاص ،الجزء الاول ،الجنسية ، الطبعة السابعة ،هامش ص 9

المطلب الأول- أن يتم تعيينهم من قبل المنظمات الدولية.

الفرع الأول- أسلوب تعيين الموظفين الدوليين.

الفرع الثاني- صور تعيين الموظف الدولي.

المطلب الثاني- الخصوص للنظام القانوني للمنظمة الدولية.

المطلب الثالث- تتمتع المنظمة الدولية بالحصانات.

الفرع الأول- أسباب منح الحصانة للموظفين الدوليين.

الفرع الثاني- أساس حصانة الموظفين الدوليين.

الفرع الثالث- مدى حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين.

المطلب الرابع- عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه للقضاء الدولي.

الفصل الثاني- القانون الداخلي للمنظمة الدولية والمطبق على الموظفين الدوليين.

المبحث الأول- النظام المطبق على الموظف الدولي.

المطلب الأول- المصادر الرسمية.

المطلب الثاني- المصادر الإحتياطية.

المبحث الثاني- حقوق الموظف الدولي.

المطلب الأول- حقوق الموظف الدولي في القانون الدولي.

الفرع الأول- تتمتع الموظف بالصفة الدولية، وعدم المساس بها.

الفرع الثاني- حق الموظف الدولي التمتع بالحقوق المالية وعدم المساس بها.

الفرع الثالث- حق الموظف الدولي في التمتع بالحصانات والإمتيازات.

الفرع الرابع- حق الموظف الدولي في تعويض الوفاة.

المطلب الثاني-الحقوق التقليدية للموظف الدولي.

الفرع الأول- الحقوق الشخصية.

الفرع الثاني- حرية الفكر، والرأي السياسي.

الفرع لثالث- حرية التجمع والإضراب.

المبحث الثالث- واجبات الموظف الدولي.

المطلب الأول- الواجبات التي تتعلق بممارسة وظيفته.

المطلب الثاني- واجبات تمنع ممارسة أي نشاط، أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة.

المطلب الثالث: واجبات تمنع عدم جواز قبول الأوسمه ،والنياشين الشرفية.

المبحث الرابع: الطبيعة المستقلة للموظف الدولي الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين:-

المطلب الأول: العلاقة التعاقدية للموظف الدولي بالمنظمة الدولية.

المطلب الثاني: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لاتحية.

المطلب الثالث: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة" علاقة تنظيمية لاتحية"

المبحث الخامس : التفرقة مابين الموظف في ظل أحكام القانون الدولي ومابين الموظف

الإداري، وممثلي الدول.

المطلب الأول: التمييز مابين الموظف الدولي والموظفي في ظل القانون الإداري.

الفرع الأول: من حيث القواعد القانونية الواجبة التطبيق.

الفرع الثاني: من حيث الغاية المبتغي تحقيقها.

الفرع لثالث- من حيث السلطات العليا الحاكمة .

وبين ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة. المطلب الثاني: التمييز مابين الموظف الدولي

الفرع الأول: من حيث طبيعة الأعمال.

الفرع الثاني : من حيث التبعية.

الفرع الثالث: من حيث آثار التصرفات.

الفرع الرابع: من حيث الحصانات والإمتيازات.

الفرع الخامس : من حيث الحماية.

الفصل الثالث-الضمادات المقررة للموظف الدولي.

المبحث الأول- الضمادات غير القضائية .

المطلب الأول- الحصانة المدنية.

المطلب الثاني-الحصانة الجنائية.

المطلب الثالث-الضمادات الإدارية.

الفرع الأول-الضمادات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري.

الفرع الثاني-الضمادات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري.

المبحث الثاني- الضمادات القضائية للموظف الدولي.

المطلب الأول-المحكمة الإدارية لعصبة الأمم المتحدة.

المطلب الثاني- المحكمة الإدارية لمنظمه الأمم المتحدة.

المطلب الثالث-نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة.

الفرع الأول-محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

الفرع الثاني-محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

المطلب الرابع - المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

-خاتمة .

-الملاحق .

ثالثاً - مشكلة الدراسة STUDY ISSUE

تكمّن مشكلة الدراسة بتحديد المركز القانوني للموظف الدولي ، وتحديد مفهوم ارتباطه بالمنظمة الدولية من الناحية القانونية لتوضيح أهم حقوقه ، وواجباته وتوضيح الفرق بينه، وبين الموظف الإداري من جهة وبينه ، وبين ممثلي الدول من جهة أخرى ، فقد يجد الموظف الدولي نفسه في نزاع إداري مع المنظمة الدولية التي يعمل بها سواء من ناحية اختصاصاته القانونية ، أو من ناحية حقوقه ، وامتيازاته، وقد تتخذ المنظمة الدولية إجراءات إدارية ضد الموظف ، فيثور السؤال حول كيفية التظلم في مثل هذه الحالات ومدى قدرة الضمانات المقررة للموظف الدولي على مساعدته في أداء وظيفته على أكمل وجه .

رابعاً - أسئلة الدراسة Questions OF STUDY

هناك عدة إشكاليات ، والتي تتمثل بعدة أسئلة مطروحة وهي :

- 1- ما المراحل التي ساعدت على بلورة ، وظهور الموظف الدولي في المنظمات الدولية ؟
- 2- ماذا يقصد بالموظف الدولي، وما العناصر والمعايير اللازم توافرها في الموظف الدولي ؟
- 3- ما مظاهر استقلالية الموظف الدولي ؟

4-ما النظام المطبق على الموظف الدولي، وما هي أهم مصادره ؟

5 - ما أنواع الحقوق، و الواجبات(الالتزامات) التي تقع على عاتق الموظف الدولي؟

6-ما طبيعة العلاقة القانونية للموظف الدولي في المنظمة الدولية ، وهل تشتراك مع طبيعة
علاقة الموظف الإداري بالجهة الإدارية ؟

7- ما أوجه التفرقة مابين موظف القانون الدولي، ومابين الموظف الإداري، وممثلي الدول؟

8- هل الضمانات المقررة للموظف الدولي كافية لاستقلال الموظف الدولي في أداء وظيفته
الدولية ؟

خامساً-أهداف الدراسة

الغاية من الدراسة هي :-

أولاً - إلقاء الضوء على الموظف الدولي في القانون الدولي العام.

ثانياً- توضيح المنظومة القانونية التي يتبع لها الموظف العام .

ثالثاً- إبراز الجوانب المشتركة، والمختلفة ما بين الموظف الإداري، والموظفي الدولي
، وممثلي الدول بالمنظمة .

رابعا- بيان أهم ضمادات الموظف الدولي التي تساعده على أداء وظائفه على أكمل وجه .

سادسا- أهمية الدراسة THE IMPORTANT OF THE STUDY

تبغ أهمية الدراسة من أهمية الموظف على الصعيدين الدولي ، والوطني لما له من دور فعال في تقدم وتطور المجتمعات على الصعيدين الوطني ، والدولي ، فإن كان الموظف الإداري يساعد على رقي وتقدير المجتمعات الوطنية ، فإن الموظف الدولي يساهم في ارتقاء المنظمات الدولية ، ومساعداتها في تحقيق أهدافها.

سابعا-حدود الدراسة Limitations of the Study

تتناول هذه الدراسة الموظف الدولي الإداري في المنظمات الدولية ، و هذه الدراسة لا تتعلق بالموظفي الدبلوماسي ، أو القنصلي ، أو ممثلي الدول الأعضاء عن دولتهم لدى المنظمة الدولية ، ولا تتضمن هذه الدراسة السفراء ، ولا العمال الذين يعملون في الوكالات العابرة عبر الحدود، أو الوكلاء الدوليون ، كما لا تتضمن الدراسة الموظف الوطني الإداري ، بل سوف تقتصر دراستنا على جميع الموظفين الدوليين في المنظمات الدولية سواء كان الموظف ينتمي إلى منظمة إقليمية، أو منظمة دولية.

ثامنا- محددات الدراسة Determinants of study

تهتم هذه الدراسة ببيان المركز القانوني للموظف الدولي من جميع جوانبه، حيث إننا سوف نقوم بدراسة وتوضيح مراحل تطور الوظيفة الدولية، ماهية الوظيفة الدولية وعناصرها ، واستقرار مفهوم الموظف في القانون، وأهم مظاهر استقلالية الموظف الدولي في المنظمة

الدولية، والنظام المطبق على الموظف الدولي، وتحديد النظام القانوني للموظف الدولي، وطبيعة العلاقة ما بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ، ووجه التفرقة ما بين الموظف الدولي، والموظف الإداري، وممثلي الدول ، وأهم الضمانات المقررة للموظف الدولي .

تاسعا- مصطلحات الدراسة TERMS OF THE STUDY

1- القانون الدولي : - يسميه بعض الشرائح (قانون الأمم) ، ويمكن تعريفه بصفة عامة بأنه مجموعة القواعد والمبادئ القانونية التي تلتزم بها الدول المتحضرة في علاقاتها المتبادلة.

(⁸)

2- المنظمة الدولية : - هي هيئة تتافق إرادات مجموعة من الدول على إنشائها على نحو دائم لرعاية، وتحقيق مجموعة من مصالحها المشتركة، وتتمتع بكيان مستقل، وتملك التعبير عن إرادتها الذاتية في المجتمع الدولي وفي مواجهة الدول الأعضاء. (⁹)

3- الموظف الدولي: - هو الذي يقوم بوظيفة دولية عامة على سبيل الإستمرار ، والتفرغ ويستهدف من وراء ذلك صالح المنظم (المنظمة) تحت إشرافه ، ويخضع في هذا الشأن لنظام قانوني يضعه المنظم (¹⁰).

4- الموظف الإداري:- هو الذي يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة ، أو أحد أشخاص القانون العام الآخرى(¹¹)

⁸) د/ أحمد محمد رفعت ، القانون الدولي العام ، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ،طبعة 1999، ص 25

⁹) د/ أحمد محمد رفعت ، المنظمات الدولية ، المرجع السابق ، ص 19

¹⁰) د/ محمد السعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، المرجع السابق ، ص 175

¹¹) د/ انور أحمد رسلان ، الوظيفة العامة ، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، سنة 2000، ص 106

5-الرقابه الإداريه:- يعرفها بعض الشرح (بتقويم أداء الموظفين) بأنه "تحليل وتقويم أدائهم لعملهم، وسلكهم ،وتقدير مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانيات تقادهم مناصب ،وأعمال ذات مستوى أعلى (12)

عاشرًـ الدراسات السابقة PREVIOUS STUDIED

هناك العديد من الدراسات التي تناولت الموظف الدولي في المجتمع الدولي إلا أنها لم تقم بشرح المركز القانوني الخاضع له الموظف الدولي بصورة كاملة ، ولم تقم كذلك بدراسة مقارنة بينه وبين الموظف الإداري ، وممثلي الدول ، حيث لم يعثر في الجامعات الأردنية، والكويتية، والمصرية على آية رسائل تتعرض لهذه المسألة ، ولم يتم العثور على بحث متخصص في هذا الموضوع ، وإنما جاء متناهراً في العديد من الدراسات ، ومن قبل الدراسات التي اقتربت من نطاق بحثنا :-

1- دراسة الوحشى، 2006 عنوان (مكانة الموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية)

تناولت هذه الدراسة التفرقة بين الموظف الدولي، على خلاف نظيره المحلي، حيث يرى أن الموظف الدولي يؤدي عمله في بيئة معقدة للغاية تعج بالمخالفات السياسية والاقتصادية والعسكرية، وتتكاثر فيها المنازعات بصورة لافتة للنظر، ومع ذلك فإن بإمكانه إن أتيحت له

¹²) د/أنور أحمد رسلان، تقارير الكفاية "دراسة لتقويم الأداء الوظيفي في القانون المقارن وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي " ، طبعة2006، دار النهضة العربية ،القاهرة ،ص 21

الفرصة وتوفرت له الوسائل المناسبة وحرية الحركة أن يلعب دوراً فعالاً في تسوية هذه المنازعات، أو على أقل تقدير تهدئتها خطوة على طريق تسويتها، بصورة سلمية.

وقد تناول في دراسته المقصود بالموظف الدولي، والموظف المحلي، وأهم المعايير المعمول بها في إطار المنظمات الدولية، والإقليمية ، لاختيار الموظفين الدوليين، وأهم واجبات ، وحقوق الموظف الدولي ، وتناول أهم العقبات التي تحول دون أن يؤدي الموظف الدولي عمله بفعالية وكفاءة، وأهم السبل، والوسائل الكفيلة بتنزيل هذه العقبات، ولم تتناول هذه الدراسة أي تنظيم قانوني يتعلق بالموظف الإداري، وممثلي الدول، وهو ما سوف نتناوله في دراستنا.

2- دراسة ندا، 1986عنوان (الموظف الدولي : دراسة مقارنة في القانون الدولي

(الإداري)

تناولت موضوع هذه الدراسة "الموظف الدولي " حيث تركزت بصفة أساسية على بيان مدلول وماهية هذا الإصطلاح وإجراء مقابلة بينه، وبين مثيله "الموظف الوطني "، وتتضمن هذه الدراسة الإحاطة والإلمام بأحوال وأوضاع الموظفين الدوليين في العديد من الأنظمة واللوائح الوظيفية لبعض المنظمات الدولية العالمية والإقليمية ، حيث تتضمن كافة الأحكام الموضوعية التي تحدد المركز القانوني لهؤلاء الموظفين، ولم تتناول هذه الدراسة أى تنظيم قانوني يتعلق ببيان وجه المقارنة ما بين الموظف الإداري وما بين الموظف الدولي وممثلي الدول، وهذا سوف ما نقوم به في دراستنا .

3- دراسة فوزي، 1991 بعنوان النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية " دراسة مقارنة "

تناولت هذه الدراسة النظام القانوني للوظيفة الدولية بصفة عامة حيث استعرضت العديد من الجوانب التي تتعلق بالموظفي الدولي من بيان تعريفه و أهم حقوقه وواجباته في المنظمة وأهم حالات إنهاء خدمته ، كما استعرضت طرق الحماية الإدارية والقضائية لدى الموظف الدولي ، وذلك في العديد من المنظمات الدولية ، والإقليمية، ولم تتناول هذه الدراسة أي وجه من وجوه التفرقة يتعلق بالموظفي الإداري وممثلي الدول وهو ما سوف نتناوله في دراساتنا .

أحد عشر - منهجية الدراسة :-

منهجية البحث في هذه الدراسة تعتمد بشكل كبير على اتباع المنهج الوصفي التحليلي المقارن، حيث اعتمد الباحث على المنهج التحليلي الذي يهدف إلى وصف وتشخيص موضوع البحث من مختلف جوانبه وكافة أبعاده .

كما اعتمد الباحث على المنهج المقارن ، حيث سيتم إبراز بعض الجوانب للموظف الدولي في العديد من المنظمات الدولية والإقليمية ، وذلك حتى يتم دراسة الموضوع بالشكل المطلوب .

ثاني عشر - أدوات الدراسة:-

تعتمد الدراسة على الأدوات التالية :- الأنظمة القانونية الخاصة للموظفين الدوليين ، وقرارات المحاكم الإدارية التابعة للمنظمات الدولية .

ثالث عشر - قائمة المراجع.

أولاً- الكتب العلمية :-

(أ)- باللغة العربية.

- 1- أبو الوفا، أحمد .(2005)، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، القاهرة، دار النهضة العربية.
- 2- أبو الوفا ،أحمد، (1999)، قانون العلاقات الدبلوماسية والقتصلية (علمًا و عملاً) مع اشارة خاصة لما هو مطبق في مصر ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط 1
- 3- أبو حجازة ،أشرف عرفات ، (2004-2005)، الوسيط في قانون التنظيم الدولي ،شركة ناس للطباعة ،القاهرة ، الطبعة الثالثة.
- 4- الداق، محمد السعيد، (د.ت) ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية ، الاسكندرية.
- 5- السيد ،رشاد عارف (2007) ، الوسيط في المنظمات الدولية ، الطبعة الثانية ، عمان.
- 6- العناني، إبراهيم محمد ، (1975) ، التنظيم الدولي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- 7- الغنيمي ،محمد طلعت ،(1974) ،الأحكام العامة في قانون الأمم و التنظيم الدولي ، القاهرة.
- 8- الفتلاوي ، سهيل حسين ، (2010) ، القانون الدبلوماسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، المملكة الأردنية الهاشمية.
- 9- المجنوب، محمد (2006)، التنظيم الدولي" النظرية العامة والمنظمات العالمية

- والإقليمية المتخصصة "، الطبعة الثامنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت .
- 10- الموسى ، محمد خليل ، (2003) ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى.
- 11- الوحishi ، الهادي محمد ، (2004) المركز القانوني للموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية ، جامعة الحسن الثاني ، المملكة المغربية .
- 12- بدوى ، حمادة محمد ، (2004)، ضمانات الموظفين الدوليين، دراسة مقارنة، جامعة اسيوط .
- 13- حسين عطيه،(1991) ، الجهاز الاداري للمنظمة الدولية (الأمانة العامة للأمم المتحدة) ، دراسة تطبيقية ، مركز البحث والدراسات السياسية ، القاهرة .
- 14- رسلان، أنور أحمد ،(2006)، (دراسة لتقدير الاداء الوظيفي في القانون المقارن وفي قوانين دول مجلس التعاون الخليجي)، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط.2.
- 15- رسلان انور أحمد،(2000) . وسيط القانون الاداري . القاهرة، دار النهضة العربية ، ط 1.
- 16- رفعت، أحمد محمد، (1999)، القانون الدولي العام ، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، مطبعة جامعة القاهرة.
- 17- رفعت، أحمد محمد، (1998)، المنظمات الدولية . مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مطبعة جامعة القاهرة ، القاهرة.
- 18- زناتى، عصام محمد أحمد، (1995) ، قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، القاهرة.

- 19 سرحان، عبد العزيز محمد ، (1990) القانون الدولي الادارى.القاهرة، دار النهضة العربية .
- 20 شهاب ، مفيد محمود،(1986) ، المنظمات الدولية ، الطبعة السادسة،القاهرة.
- 21 عبد الله، عز الدين ، القانون الدولي الخاص ،الجزء الاول ، الجنسية ، الطبعة السابعة.
- 22 عتلم ، حازم محمد (2001) ، أصول القانون الدولي العام :القسم الثاني أشخاص القانون الدولي " ،طبعة الاولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة.
- 23 عرفات ، عماد إبراهيم ، (2003) القانون الدولي لحقوق الإنسان .
- 24 علوان ، محمد ، الموظف الدولي ، كتاب غير منشور.
- 25 غانم ، محمد حافظ ،(1963) ، مبادئ القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية القاهرة 1963.
- 26 فؤاد، مصطفى أحمد، القانون الدولي العام "الجزء الأول "،قانون المنظمات الدولية دراسة تأصيلية وتطبيقية ، منشأة المعارف ، القاهرة.

(ب)- باللغة الأجنبية

1-Annual digest and reports of public international law cases 1946

2-international public,puplic,dallo2 2004 le edition Pirre-marie dapuy, droit

3- Sydne D., Bdiley. The Secretariat of the United Nations", 1964

ثانيا-المجلات والدوريات والمؤتمرات :-

1- إبراهيم ، ملاوي ، حصانة الموظفين الدوليين ، مجلة المفكر ، العدد الثالث .

2- الحواتى، بركات موسى ، الخدمة المدنية الدولية للموظف، الدولى، مجلة الدبلوماسى.

3- فوده ، عز الدين ، (ديسمبر 1964)، "الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية" ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة السادسة ، العدد الثاني .

ثالثا- القوانين والأحكام القضائية:-

1- ميثاق الأمم المتحدة .

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

3- لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية .

4- لائحة موظفي الجماعة الأوروبية .

5- النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة .

6- النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية .

7- النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات .

8- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

رابعاً- المراجع الالكترونية :-

المتحدة انظر الرابط الالكتروني 1- النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم

<http://www.un.org/ar/oa/j/unjs/>

2- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ، النصوص الأساسية ، طبعة

2010 ، باريس - فرنسا

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001874/187429a.pdf>

3- بحث منشور على موقع الإنترنت بعنوان " ضمانت الموظف الدولي "

<http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767>

4- الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوي والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في

الفترة ما بين 1948 - 1991

http://www.icj-cij.org/homepage/ar/files/sum_1948-1991.pdf

-5

<http://dhabiya.maktoobblog.com/1595843/%D9%85>

-6

<http://www.un.org/arabic/geninfo/ir/ch6/ch6.htm>

خامساً - الدراسات السابقة :-

1- الوحيشي ، الهادي محمد،(2006) ، مكانة الموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات

الدولية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .

2- فوزي ،صلاح الدين ، (1991)، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية "دراسة مقارنة "،
دار النهضة العربية ، القاهرة.

3- ندا ، جمال طه اسماعيل،(1986) ،الموظف الدولي : دراسة مقارنة فى القانون الدولى
الإداري ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة .

الفصل الأول

ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية

"Martin luther king" said:-

"no mater what profession you choose in life, you should make a career of humanity, whether you are a teacher ,doctor, or lawer you should dedicate some time to bulding a more human and peaceful world for your self⁽¹³⁾)

- تمهيد :-

إن لكل منظمة دولية أهداف تسعى إلى تحقيقها، فالمنظمة ليست غاية في حد ذاتها، بل وسيلة لتحقيق غاية، ويتم تحديد أهداف المنظمة عادة في ميثاق إنشائها، وقد تكون هذه الأهداف عامة شاملة (سياسية ،اقتصادية ،ثقافية ،اجتماعية) كما في منظمة الأمم المتحدة ، أو خاصة محددة على وجه الحصر كأن تكون اقتصادية مثلا ،كما في منظمة التجارة العالمية ، أو ثقافية كما في منظمة اليونسكو ، أو صحية كما في منظمة الصحة العالمية ،أو اجتماعية كما في منظمة العمل الدولية. إن الإعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية ،أصبح أمرا مستقرا ومسلما به من جانب الفقه ،والقضاء الدوليين ،ومن قبل الجماعة الدولية بأسرها

¹³) مارتن لوثر كنجد، بغض النظر عن المهنة التي تختارها في حياتك ، يجب أن تكون موظفه لخدمة الإنسانية سواء كنت معلماً ، طبيباً أم محامياً يجب عليك أن تسرخ بعض الوقت لبناء عالم خاص بك يسكنه المزيد من السلام والإنسانية.

،ومن أهم الملامح التي تظهر فيها الشخصية الدولية للمنظمة ،وإرادتها الذاتية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها تتمتعها بالقدرة على إدارة شؤونها الداخلية ،وهو ما يستتبع أن يكون للمنظمة جهاز وظيفي مستقل تباشر المنظمة من خلاله اختصاصاتها ووظائفها المعهودة إليها ويكون هذا الجهاز من مجموعة من العاملين الذين يضطلعون بممارسة هذه الاختصاصات والوظائف، وهؤلاء يطلق عليهم اصطلاح "الموظفون الدوليون " ،فالعنصر البشري هو أداة تلك المنظمات ،لتتحقق غايتها خصوصا في جهازها الدائم ،وهو الجهاز الإداري (١٤)

ولقد مرّ نظام الموظف الدولي بالعديد من المراحل التاريخية الهامة حتى اكتمل نموه ،واستوى بنائه، 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، ومن ثم فإن ظاهرة التنظيم الدولي لم تظهر طفرة واحدة في مجال العلاقات الدولية ، وإنما مرت بالعديد من المراحل، وتطورات متعددة ،استهدفت السعي لتحقيق التوازن في مجال هذه العلاقات وتوفير السلم، والأمن الدوليين ،فإنه يمكن 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 عن بلورة هذه الفكرة ،واكتسابها بعض السمات التي تميزها عن الوظيفة الوطنية (١٥)، مما مهد ذلك إلى بلورة فكرة "الموظف الدولي"

¹⁴) الحواتي، برگات موسى، الخدمة المدنية الدولية للموظف الدولي، مجلة الدبلوماسي، ص73

¹⁵) ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص32

من هذا المنطق وكي نوضح ماهية الموظف الدولي ،وطبيعة العلاقة بينه، وبين المنظمة الدولية يقتضي علينا أن نقسم فصلنا إلى العديد من المباحث :-

نوضح مفهوم الموظف في القانون الدولي وعناصره (المبحث الأول) ،أما بالنسبة لاستقرار مفهوم الموظف في القانون الدولي العام فنعالج في (المبحث الثاني) ثم نتعرض إلى استقلالية الموظف الدولي في (المبحث الثالث)

المبحث الأول - ظهور المنظمات الدولية وميلاد مفهوم الموظف الدولي.

بدايةً وقبل أن نتعرض لمفهوم الموظف في القانون الدولي، وعناصره علينا أن نوضح تطور صورة التنظيم الإداري الدولي التي لم تنشأ طفرة واحدة، فهي مثلها مثل كل التنظيمات الإجتماعية الأخرى - أخذت صورة التطور، فهي ليست وليدة اليوم، وإنما مرت بتطور تاريخي ترتب عليه تبلور فكرة الموظف الدولي، وظهوره بالشكل المعروف الآن.

حيث أن هناك العديد من المراحل التي مر بها نظام الموظف الدولي إلى أن اكتملت كافة أركانه كما في التوضيح التالي:-

المطلب الاول - مرحلة ما قبل التنظيم :-

لقد بدأت الدعوة إلى فكرة التجمع الدولي من أجل تنظيم المصالح المشتركة للجماعة الدولية منذ القرون الوسطى في كتابات المفكرين من الفلاسفة ورجال الدين⁽¹⁶⁾، بيد أن هذه الفكرة لم

⁽¹⁶⁾ يرى أرسطو أن الإنسان حيوان سياسي بطبيعته ، ومعنى ذلك أن الاجتماع البشري ضرورة طبيعية فقدر الإنسان أن يعيش مع الآخرين وداخل تجمعات بشرية يحكمها تشريعات قانونية ،أو عرفية.

نجد - خلال القرون الأولى التي تلت نشأة المجتمع الدولي سُمِّيَّاً دولياً وتربيَّة خصبة تغرس فيها بذورها الأولى⁽¹⁷⁾

إلا ان البداية الحقيقة لظهور المنظمات الدوليَّة بدأت في نهاية القرن التاسع عشر حيث تتميز هذه المرحلة بظهور عصرٍ :-

الفرع الاول - عصر المؤتمرات الدوليَّة :-

أورد (الداق) تعريفاً خاصاً بالمؤتمرات الدوليَّة حيث قال إنها "هي التي يتفق على انعقادها بصفة دوريَّة وتأخذ مظهراً أكثر ثباتاً واستمراراً، وأهم ما يميز تلك التنظيمات أنها اجتماع لممثلي الدول المشتركة فيه بهدف بحث موضوعات تتعلق بمصالحهم المشتركة"⁽¹⁸⁾

وبناءً على هذا التعريف يمكن القول إنَّ المرحلة الأولى من مراحل تطور المجتمع الدولي بدأت من سنة 1815 حتى سنة 1919 إبان عصر المؤتمرات الدوليَّة التي كانت تعقد بصفة دوريَّة، أو غير دوريَّة، وقد تلاحظ آنذاك أن دور الأمانة العامة لهذه المؤتمرات لم يعد دوراً عادياً ونظرياً مجرداً، وإنما أصبح لها دور عملي وتنفيذي في هذا المجال وقد دعا ذلك إلى الاستعانة بموظفيَّن من دول أخرى بالإضافة إلى الموظفيَّن التابعين لدول المقر⁽¹⁹⁾

ويتفق الفارابي وأفلاطون مع أرسطو في أنَّ الإنسان اجتماعيٌّ بفطرته ، ولا يمكنه العيش بمعزل عن الآخرين ويرجع أصل الاجتماع إلى حاجة الفرد إلى التعاون مع غيره .

¹⁷) نظراً لأنَّ المدنية القديمة كانت تقوم أساساً على الانعزal وعدم الرغبة في الاتصال بالأجانب الذين كان ينظر إليهم نظرة عداوة وبغض النظر عن أنهم يربون ، كما ساد أيضاً خلال هذه العصور مبدأ السيادة المطلقة والذي كان من أهم ملامحه شرعية اللجوء إلى الحرب لحل المشاكل الدوليَّة

انظر تفصيلاً :- أبو حجازة ، اشرف عرفات ، (2004-2005)، الوسيط في قانون التنظيم الدولي ، شركة ناس للطباعة ، القاهرة ، الطبعة الثالثة ، ص 71-72

¹⁸) الداق ، محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 32

¹⁹) الغنيمي ، محمد طلعت ، (1974) ، الأحكام العامة في قانون الأمم والتنظيم الدولي ، القاهرة ، ص 338

بيد أن نظام المؤتمرات لا يشكل منظمة دولية بالمعنى الفني ، والدقيق للمصطلح للأسباب الآتية²⁰ :-

أولاً- لم تكن تلك المؤتمرات تتعقد إلا بمناسبة مشكلة معينة بناء على دعوة من إحدى الدول المعنية ثم ينفض بعدها المؤتمر، فلم يكن هناك كياناً دائماً مستقراً، أو وجوداً متميزاً للمؤتمر عن دولة المشاركة .

ثانياً- عدم وجود ميثاق منشىء للمؤتمر ولأجهزته الدائمة .

ثالثاً- نشأت هذه المؤتمرات أساساً لضمان استمرارية أنظمة الحكم المطلق في مختلف الدول الأوروبية .

ومما تقدم يمكن الإستنتاج أن هذه المؤتمرات لم تكن بحاجة لإفراد موظفين مستقلين بصفة دائمة عن دولهم للقيام بأعمال المؤتمرات ومتابعتها وبذلك لا يمكن حقيقة القول أن تلك الفترة كانت الميلاد الحقيقي للموظف الدولي ، ومع ذلك يمكن الإقرار أن هذه المؤتمرات عادة ما كانت تشمل على وظيفة الأمين العام للمؤتمر .

وأما وظيفة 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

1871 – 1867

²⁰) أبو حجازة، أشرف عرفات، المرجع السابق، ص 78 وما بعدها

وعليه فإن الأمين العام للمؤتمر لم يكن إلا موظفاً خاصعاً للقانون الداخلي للدولة التي تعينه .

الفرع الثاني- عصر الاتحادات الدولية :-

كان في ظهور الاتحادات الدولية الأسلوب الجديد لتنظيم وتسهيل بعض المصالح الهامة ، والتي ظهرت نتيجة تقدم الروابط ، والمبادلات الدولية ، وخصوصاً التجارة الدولية ، حيث يتخذ التعاون الدولي شكلاً أكثر تعقيداً، وثباتاً، واتخذ نوعاً من الاستمرارية .

وفي هذا الإطار يقيم أبو الوفا هذه الاتحادات الدولية كالتالي (21)

1- أن غالبيتها العظمى كانت تتمتع بسلطات إدارية فقط .

2- أنها كانت توضع في الغالب تحت إشراف دولة عضو، أو تحت إشراف لجنة دولية .

3- أنها قامت باتصالات عديدة مع الإدارات الوطنية ، الأمر الذي ترتب عليه وجود كثير من القواعد ، والعادات المتبعة حالياً على المستوى الفني (الوطني ، والدولي) .

ومن تقييم أبو الوفا يمكن استنتاج الآتي :

-1 أن هذه الاتحادات بقيت خاضعة لقوانين الإدارية للدول المنشئة لها .

-2 عدم وجود استقلالية قانونية حقيقية لهذه الاتحادات إلا في حالات محددة.

إلا أنه بعد هذه الاتحادات كثرت المجالات التي قامت وأنشأت للتعامل ، مما أكسب هذا الاتحاد من ناحية الخبرة الفنية الازمة لتطوير العلاقات بين الدول نتيجة التعاون

²¹) أبو الوفا ، أحمد ، المرجع السابق ، ص 27-28

المتبادل بين الدول في هذه الاتحادات واللقاءات بين الدول في مجال عملهم ، وهذه

الخبرة بدورها ستلعب دوراً في إبراز أهمية وجود موظفين متخصصين في مجال

معين والذين سيصبحون فيما بعد موظفين دوليين ، وتتنوع مجالات نشاط هذه

الاتحادات الإدارية الدولية⁽²²⁾

بعضها يعمل في مجال المواصلات والنقل الدولي مثل اتحاد البرق العالمي ، (وهو أقدم

الاتحادات الدولية ظهورا حيث نشأ بموجب اتفاقية باريس في 17 مايو عام 1865 (ومكتب

النقل الدولي (بمقتضى اتفاقية 14 أكتوبر 1890)، والاتحاد العام للبريد (بمقتضى اتفاقية برلين

في أكتوبر 1874)

وبعضاها الآخر اهتم بالمصالح الاقتصادية مثل الاتحاد الدولي لنشر التعريفات الجمركية

(بمقتضى اتفاقية بروكسل 5 يونيو 1890) ، واتحاد صناعة السكر (بمقتضى اتفاقية بروكسل

5 مارس 1902)، ومعهد الدولي للزراعة (7 يونيو 1905)

ومنها أيضاً ما نشأ في المجال العلمي، والاجتماعي مثل اتحاد حماية الملكية الصناعية

(بمقتضى اتفاقية برلين 9 سبتمبر 1886)، والمكتب الدولي للموازين والمقاييس (باريس 20

مايو 1875) ، والمكتب الدولي للصحة العامة (9 ديسمبر 1907)، ونتيجة لذلك أدى هذا

التطور إلى إخراج التعاون الدولي من حدود السياسة الدولية إلى المجالات الاقتصادية

والاجتماعية مما سيؤسس فيما بعد ظهور منظمات دولية متخصصة .

²²) أبو حجازة، أشرف عرفات، المرجع السابق، ص 81

وبذلك عاصرت الاتحادات الدولية بذرة الظهور، ومراحل نمو الوظيفة الدولية حيث استهدفت هذه الاتحادات، والتي كانت تعتبر نواة لظهور المنظمات الدولية، حماية بعض الوظائف التي تمارس على الصعيد الدولي، ويتعذر نطاقها حدود، وأقاليم الدول، وذلك عن طريق وضع مفهوم دائم، وتحديد مدلول ثابت لها (23) وقد تبدي ذلك سوكما ذهب البعض -في إن أصبح كل اتحاد جهاز دائم يضطلع بالشؤون الإدارية ويطلق عليه اسم المكتب .

حيث كانت تمارس الاتحادات الدولية وظائفها عن طريق مكاتب تعهد بإنشائها والإشراف عليها إلى دولة المقر، وهي الدولة التي يمارس المكتب نشاطه في إقليمها، ولهذه الدولة في سبيل مباشرة أعمالها، ومراقبة سير العمل بالمكتب أن تفرض القواعد الازمة لتشغيله بما يطابق اتفاقية الاتحاد، ولما كان المكتب لا يمارس نشاطه وفقاً للوائح التي تسنها تلك الدولة، فإنه يقال عن المكاتب ومستخدميها وموظفيها أنهم "تابعون" وذلك لإبراز الفرق بين هذا الفرض وبين الفرض الآخر الذي لا توجد فيه أية رابطة بين الموظفين ومكاتبهم، وبين دولة المقر أثناء ممارسة وظائفهم، حيث يخضعون مباشرة لتعليمات مجموعة الدول المشتركة في الاتحاد، ففي هذه الحالة يقال "موظفو مستقلون" و"مكتب مستقلة" وذلك بالنسبة إلى دولة المقر (24)

وكانت الرغبة في إخضاع مكاتب الاتحادات المختلفة لرقابة فعالة ومنسقة، فقد تقررت لأول مرة في المادة (24) من ميثاق عصبة الأمم المتحدة، حيث أصبحت جميع المكاتب واللجان

²³) عرف بعض الفقهاء الاتحادات الدولية -والتي بلغ تعدادها 222 اتحاداً دولياً في سنة 1919 ، عرفها بأنها معاهدات منتظمة ومن ذلك الفقيه Kazanký ، والنتيجة المترتبة على ذلك من وجهاً نظرنا أن آثارها نسبية على الأعضاء أطرافها

²⁴) نداء، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص53، نقلاً عن المحاضرات التي ألقاها الأستاذ "كواوري" : على طيبة دبلوم معهد العلوم الإدارية والمالية بكلية الحقوق جامعة القاهرة ، 1959، محاضرات غير منشورة ، الجزء الثاني بعنوان les fonctionnaires internatioaux ، حيث أنه تعرض لوضع "موظفي المكاتب التابعين"

التي يتم إنشاؤها مستقبلاً خاضعة وفقاً لحكم هذه المادة، لسلطة عصبة الأمم، أما المكاتب الموجودة بالفعل من قبل، والقائمة وقت بدء سريان ميثاق العصبة، فقد كان خضوعها لسلطة العصبة مشروطاً بموافقة الدول الأعضاء في مختلف الاتحادات، وهذه الموافقة لم تصدر رأساً من أي دولة وبالتالي فقد واصلت هذه المكاتب عملها كما كانت من قبل، دون خضوع لأية رقابة من مؤسسة، أو منظمة دولية معينة⁽²⁵⁾

وهذه الاستقلالية كان يرد عليها بعض القيود، ومن أبرزها أن هذه المكاتب في كثير من الأحيان كانت تُعدّ جزءاً من الإدارة الوطنية لدولة المقر، ونتيجة لذلك خضع الموظفون التابعون لإشراف، ورقابة دولة المقر، ولسلطتها التشريعية، والتنفيذية، وكذلك لقضاءها، فقد كان تعين هؤلاء الموظفين، وبيان شروط استخدامهم، وتحديد حقوقهم، وواجباتهم يتم بمعرفة دولة المقر، وهم في ذلك يعتبرون كموظفي الدولة الآخرين سواء بسواء، فضلاً عن ذلك فقد كان يحدث في كثير من الأحيان عند تعين هؤلاء الموظفين أن تعطى الأفضلية والأولوية للأشخاص المتمتعين بالجنسية المحلية بحيث ترجم كفتهم في تشكيل المكاتب التابعة⁽²⁶⁾

وعلى أي الأحوال فقد أدت المكاتب التابعة في مجموعها الواجب الملقى على عاتقها، وكانت تتصرف دائماً كما لو كانت هيئات دولية حقيقة ترتبط علاقاتها، ووظائفها في الواقع بالاتحاد الدولي، وليس بدولة المقر، ومن ثم فإن اختصاصاتها تكاد تمثل نفس اختصاصات الموظفين الحقيقيين.

²⁵) من بين المكاتب التي أنشئت بعد سريان ميثاق عصبة الأمم، والتي خضعت لسلطتها مكتب التخطيط المائي الذي تأسس في 2 أكتوبر سنة 1921، أما المكاتب السابقة على تأسيس العصبة فنذكر منها: المكتب الدولي لاتحاد البريد العالمي، المكتب الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، المكتب الدولي لحماية الملكية الصناعية

²⁶) ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص54، نقلًا عن المحاضرات التي ألقاها الأستاذ "كواوري"

ولقد كشف التطور الذي مرت به الوظيفة الدولية في هذه المرحلة عن تدعيم ، ورسوخ دعائم ومدلول ، هذه الوظيفة بمعناها المعروف حالياً ، وكانت التجربة التي أكدت ذلك ، هي تلك التي مر بها المعهد الدولي للزراعة بروما الذي أنشأ سنة 1905 فقد اعترفت دولة المقر "إيطاليا" لموظفي المعهد بعديد من الحصانات والامتيازات التي جعلت موظفي المعهد -أيًا كانت جنسياتهم -بمنأى عن الخضوع لسلطة أيّة دولة بما فيها دولة المقر كما تأيد ذلك أيضًا عند قيام الاتحاد الأمريكي بواشنطن سنة 1889⁽²⁷⁾

كما إن الدول كانت تعتمد في تنظيم، وتدعم علاقاتها الدولية المتشابكة على البعثات الدبلوماسية التي كانت تعتمد أساساً في تنظيم علاقات الدول على وسائل المفاوضات، والدبلوماسية السرية التي تقوم على استخدام أساليب الضغط للوصول إلى تحقيق أهداف السياسة الخارجية لدولها ، وعلى خلاف ذلك كانت نشأة الوظيفة الدولية التي قامت في نطاق المؤتمرات الدولية واتخذت سبيلاً إلى الاستقرار والثبات بنشوء الدبلوماسية العلنية التي تعتمد على خطب المنابر وتتبع الرأي العام العالمي لأساليب المعارضة ووسائل تنفيذ السياسة الخارجية في محيط المنظمات الدولية الدائمة ، ومؤتمراتها الدولية التي كان انعقادها في مقار

²⁷) لقد عرف الفقيه (كوا드리) الاتحادات الدولية ومنها المعهد الدولي للزراعة باعتباره هيئة تستهدف اشباع المصالح المشتركة للجماعات الدولية(لتحقيق المصالح الاقتصادية) ، كما تستهدف إلى تنسيق التعاون الدولي للكثير من المرافق العامة انظر فى ذلك هامش ندا ، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص38

ولقد أكدت المادة الثانية من لائحة المعهد حيث جعلت موظفيه مسئولين شخصياً أمام رؤسائهم فحسب وحضرت عليهم تلقى أيّة تعليمات من عادهم

ولقد شهد القرن التاسع عشر -قبل قيام عصبة الأمم المتحدة- العديد من المحاولات لتحقيق التعاون الدولي في بعض المجالات، تمثلت في قيام كثير من الاتحادات واللجان الدولية (كاللجنة المركزية لتنظيم الملاحة بنهر الراين سنة 1815 ، ولجنة تنظيم الملاحة بنهر الدانوب سنة 1856 ، والاتحاد العالمي للبريد سنة 1874)، ولم تكن المهام التي اضطلع بها موظفو هذه الاتحادات واللجان تمثل نظاماً وظيفياً ثابتاً ومتيناً ومستقراً ، بل كانت بمثابة أعمال ومهام مؤقتة يعهد بها في بعض الفترات لعدد من الموظفين والخبراء إبان انعقاد دورات الاتحادات واللجان انظر في ذلك تفصيلاً:- سرحان، عبد العزيز محمد ، (1990) القانون الدولي الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ص3.

هذه المنظمات يستوجب إنشاء جهاز إداري دائم من المواطنين الذين يتمتعون بالاستقرار والاستقلال ،والذين تنظم شؤونهم قواعد وظيفية محددة ⁽²⁸⁾

ويمكن الاستنتاج بصفة عامة أن التنظيمات الدولية التي ظهرت قبل عصبة الأمم مؤتمرات، واتحادات دولية لم تكن منظمات دولية بالمعنى الدقيق حيث أنها لم تتمتع بالشخصية القانونية المستقلة ،ولم تكن سلطاتها قيداً على سيادة الدول الأعضاء فيها ،بل كانت مجرد إدارة تنسيق بينها ، وفي مجالات لا تمس السيادة الوطنية لتلك الدول إلا أنه كان من الضروري المرور بتلك المرحلة ،وذلك من أجل إنشاء فيما بعد منظمات دولية أكثر استقلالاً ،ووظيفة دولية متميزة عن الموظف الإداري الوطني .

المطلب الثاني- مرحلة التنظيم الدولي من بعد الحرب العالمية الأولى :-

بلا شك إن تطور القانون الدولي من قانون يقتصر على العلاقات بين الدول إلى قانون يحكم أنشطة المنظمات الدولية ،وعلاقاتها ،يثير العديد من المشاكل الهامة فيما يتعلق بالدور الذي يمكن أن تلعبه هذه المنظمات على الصعيد الدولي ،إذ لا ينكر أحد أن المنظمات الدولية نتيجة إمكانات العمل الثابت والدائب التي تتوافر لديها قد ساهمت ،وتساهم في تطوير المجتمع الدولي في مختلف المجالات⁽²⁹⁾

²⁸) فوده ،عز الدين ،(ديسمبر 1964)، "الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية" ،مجلة العلوم الإدارية ،السنة السادسة ،العدد الثاني ، ص 91.

²⁹) أبو الوفا ،أحمد ، المرجع السابق،ص 16

الفرع الأول - عصبة الأمم :-

نشأت عصبة الأمم بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، وذلك للعمل على الحد من التسلح وللحفاظ على السلم الدولي، ولتشجيع حل المنازعات الدولية بالطرق السلمية⁽³⁰⁾

ويكون هيكل العصبة من فروع ثلاثة: الجمعية، وهي الفرع العام الذي يضم كل الدول الأعضاء، والمجلس، وهو الفرع محدود العضوية إذ يشمل عدداً من الأعضاء الدائمين (إنجلترا وفرنسا وإيطاليا وألمانيا والاتحاد السوفيتي اعتباراً من عام 1934) وعدداً من الأعضاء غير الدائمين تنتخبهم الجمعية لمدة محددة، وأخيراً السكرتارية، وتقوم بوظيفة الجهاز الإداري ويتولى الإشراف عليها سكرتير عام يعينه المجلس بالإجماع⁽³¹⁾

ولقد كانت مرحلة عصبة الأمم نواة لاصفقاء وإبراز الشخصية المتميزة للتنظيم الدولي عن شخصيات الدول الأعضاء، وللكشف عن مدلول الوظيفة الدولية، ولتحديد طبيعتها المختلفة عن طبيعة الوظيفة الوطنية⁽³²⁾

ويمكن القول إن الإشارة إلى اصطلاح "الموظفين الدوليين" قد وردت رسمياً عند التحدث عن موظفي سكرتارية عصبة الأمم، وموظفي مكتب العمل الدولي، وكما أبانت عن ذلك الموثيق، والنظم الأساسية لكل منها⁽³³⁾، ويمكن القول أن العصبة كانت تضم بين أروقتها حوالي

³⁰) ويقع عهد العصبة في ست وعشرين مادة تسبقها مقدمة والعديد من المبادئ، وقد ابرم عهد العصبة في 28 أبريل عام 1919، ولعب الرئيس الأمريكي ويلسون دوراً أساسياً في هذا الصدد ولكن الكونгрس الأمريكي لم يوافق على اقتراح الرئيس ويلسون وبذلك ظلت الولايات المتحدة الأمريكية خارج أول منظمة دولية ذات نزعة سياسية عالمية

³¹) أبو الوفا ،أحمد ، المرجع السابق ، ص 28-29

³²) نداء، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 34.

³³) وهذا ما أكدته السيد "إريك دراموند Eric Drummond" أول سكرتير عام لعصبة الأمم المتحدة، حين اتخاذ قراراً بإنشاء هيئة موظفين دوليين تتتألف من رعايا دول متعددة بدلاً من الموظفين الطارئين والمؤقتين

ثمانمائة موظف ينتمون إلى جنسيات مختلفة، وكانت حقوق موظفي العصبة وواجباتهم وعلاقتهم بالمنظمة، وغيرها من المنظمات الأخرى تُنظم بموجب لائحة العمل الداخلية لموظفي العصبة، هذا وقد كان يقوم بأعمال العصبة الإدارية ويعاونها في القيام بنشاطها المختلفة وتحقيق أهدافها الأمانة العامة للعصبة، مع الإشارة إلى أن إتجاه عصبة الأمم المتحدة كان أوربياً بصفة عامة، وقد انعكس ذلك على أمانتها العامة⁽³⁴⁾

يعتبر من الأثر المباشر للحرب العالمية الأولى، هو ظهور عصبة الأمم ورغبة الدول بإظهار نوع من الطابع العالمي والقدرة على مواجهة قضايا المجتمع الدولي آنذاك.

ولقد أثير التساؤل حول تتمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية؟

يقصد بالشخصية القانونية الدولية القدرة على تحمل الوحدة المعنية بإدارتها - بالحقوق والالتزامات التي يرتبها، أو يفرضها القانون الدولي، كما تعني من ناحية أخرى قدرة هذه الوحدة على الإسهام - بما لها من إرادة شارعة - على إرساء قواعد القانون الدولي⁽³⁵⁾

ولقد ذهب إتجاه معارض بعدم تتمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية حيث يرى أنصاره (أن القانون الدولي ينظم العلاقات بين الدول)، ويترتب على ذلك أن الاتفاق الدولي لا يمكن أن يكون مصدراً لإنشاء شخص دولي، وعلى ذلك فالمعاهدة التي تتشكل المنظمة الدولية لا يعود أثرها أكثر من ترتيب التزامات متبادلة تتعلق بالمساهمة في إنشاء هذه المنظمة ولا يتعداها إلى قيام شخص قانوني دولي جديد⁽³⁶⁾، كما استند أنصار هذا الرأي مستمدة من

³⁴) المجنوب، محمد (2006)، "التنظيم الدولي" النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة ، الطبعة الثامنة ، منشورات الخلبي الحقوقية ، بيروت ، ص 298

³⁵) الداق ، محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 40

³⁶) رفت، أحمد محمد ، المرجع السابق ، ص 53-54

معيار السيادة الذي يعتبرونه المعيار الوحيد للتمتع بالشخصية القانونية الدولية ،ويرون أن الدولة وحدها هي التي تملك مقومات السيادة من شعب، وإقليم ،وسلطة حاكمة ،أما المنظمات الدولية ،فلا تملك هذه المقومات ،ومن ثم ، فهي لا تتمتع بالسيادة ،وبالتبعية لا يمكن اعتبارها من أشخاص القانون الدولي ⁽³⁷⁾

وتسلم الغالبية العظمى من فقهاء القانون الدولي بأن المنظمات الدولية تتمتع بالشخصية القانونية وإن هذه الشخصية لا يمكن أن تقتصر على الدول⁽³⁸⁾

ولقد تصدت محكمة العدل الدولية لبحث ما إذا كانت الأمم المتحدة تتمتع أم لا بالشخصية القانونية ، وهي تجيب بالإيجاب على هذا التساؤل فهي تؤكد تتمتعها بهذه الشخصية سواء في علاقاتها مع الدول الأعضاء فيها ، أو في مواجهة الدول غير الأعضاء ⁽³⁹⁾

وفي علاقاتها بالدول الأعضاء فيما ذهبت المحكمة إلى أن الشخصية القانونية التي تتمتع بها الأمم المتحدة تبدو في الأمور الآتية :-

أولها - أن الأمم المتحدة مزودة بهيكل تنظيمي متكامل ،ودائم ،كما أنها تتمتع باختصاصات محددة يمارسها باسمه ،وليس باسم الدول الأعضاء .

ثانيا- أن الأمم المتحدة قادرة على إصدار قرارات تلزم الدول الأعضاء فيها بموجب ما هو منصوص عليه في الميثاق ،وما يتقتضيه ذلك من ضرورة قيام الدول بتقديم كافة المساعدات للمنظمة لإنجاز التدابير التي يرى اتخاذها .

³⁷) أبو حجازة ،شرف عرفات ، المرجع السابق،ص 247

³⁸) أبو الوفا ،أحمد ، المرجع السابق،ص 67

³⁹) الدقاد ،محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 43

ثالثاً- أن الأمم المتحدة مزودة باختصاصات وصلاحيات لا يمكن تفسيرها إلا على أساس تتمتعها بشخصية قانونية دولية (مثال ذلك قدرتها على إبرام المعاهدات الدولية ، تتمتعها بأهلية التقاضي ... الخ)

الفرع الثاني - قيام منظمة الأمم المتحدة :-

قبل انهيار العصبة في تحقيق السلم والأمن الدوليين ، أدرك المجتمع الدولي الحاجة إلى إنشاء منظمة دولية قادرة على حل المشاكل الدولية بدلاً من العصبة ، تلafi العيوب التي اكتفت عهدها فعقدت العديد من الاجتماعات الدولية التي انتهت إلى قيام الأمم المتحدة.

وبقيام الأمم المتحدة ، تبدأ مرحلة جديدة وهامة في حياة الجماعة الدولية ، تتميز باتساع نطاق المنظمات الدولية المتخصصة في مجالات عدّة.

حيث عقب قيامها اتسعت أوجه نشاطها ، وشملت ميادين و المجالات متعددة ، فلم تكن مهمتها الأساسية قاصرة على العلاقات السياسية ، وعلى المحافظة على السلم والأمن الدوليين و حل المنازعات الدولية بالطرق السلمية ، بل تجاوزت ذلك إلى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية ، وذلك في ظل الاحتفاظ والتمسك بمبدأ المساواة في السيادة بين الدول الأعضاء ، وما يترتب عليه من إن هذه المنظمة ليست حكومة عالمية ، وتعد الأمانة العامة ، الجهاز الإداري الدائم للمنظمة ويرأسها الأمين العام ، وتضم عدداً كبيراً من الموظفين

الدوليين⁽⁴⁰⁾

حيث تعتبر الأمانة العامة هي الهيئة الإدارية التي تشرف على تسيير أعمال هيئة الأمم المتحدة، وهي مظهر لاستمرار أعمال المنظمة، وقد اعتبرها واطنو الميثاق جهازا من الأجهزة الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة إبرازا لأهمية الدور الذي تقوم به حقا في العلاقات الدولية، والأمانة لا تتكون من ممثلي الدول الأعضاء بل من موظفين دوليين يختارون لمؤهلاتهم الخاصة⁽⁴¹⁾، ومن هنا يقتضي علينا توضيح الهيكل الذي تتكون منه الأمانة العامة⁽⁴²⁾:-

أولاً-الأمين العام .

الأمين العام هو الموظف الإداري الأعلى في المنظمة، ويتم تعيينه بقرار من الجمعية العامة بناء على توصية من مجلس الأمن. وإذا كان الميثاق لم يحدد مدة خدمة الأمين العام، فإن الجمعية العامة حددت هذه المدة بخمس سنوات. وقد جرى العمل على اختيار الأمين العام للأمم المتحدة من بين الشخصيات السياسية الهاامة للدول غير دائمة العضوية في المنظمة، وذلك لضمان عدم تحيزه للدول الكبرى⁽⁴³⁾.

⁴⁰) سرحان، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق، ص5

⁴¹) المجنوب، محمد المرجع السابق ، ص 293

⁴²) نصت المادة (97) من الميثاق على أن "يكون للهيئة أمانة عامة تشمل أمينا عاما، ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين، وتعيين الجمعية العامة الأمين العام بناء على توصية مجلس الأمن، والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة "

⁴³) أبو الوفا، أحمد ، المرجع السابق ، ص 493

وللأمن العام دور مهم في السياسة الدولية، حتى قيل قبل 1965(عندما كان مجلس الأمن مكوناً من 11 عضواً) إنه العضو الثاني عشر في هذا المجلس مع أنه لا يتمتع بحق النقض، ولا يعتمد على قوي أية دولة، فهو يحظى بنفوذ كبير، ويجسد تطلعات المنظمة العالمية واحترام السلام، والعدالة التي ترمز إليها ⁽⁴⁴⁾، حيث أنه تتأرجح اختصاصات الأمين العام ما بين الاختصاصات السياسية، والاختصاصات الإدارية في المنظمة.

ثانياً- موظفو الأمم المتحدة :-

لاشك أن الأمين العام لا يتسرى له القيام بشئون الأمانة بغير جهاز إداري من الموظفين يعملون تحت إشرافه ورئاسته ويتلقون توجيهاته، وتعليماته ⁽⁴⁵⁾

حيث أنه يساعد الأمين العام في أداء وظائفه موظفون دوليون على رأسهم الأمناء المساعدون، والأمين العام هو الذي يقوم بتعيينهم وفقاً للوائح (الأنظمة) التي تضعها الجمعية العامة، وهو الذي يمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومجلسوصاية (وبقية أجهزة الهيئة عند الحاجة بما يلزمها من الموظفين الدائمين ويعتبر هؤلاء الموظفون جزءاً من الأمانة ، ويجب أن يراعي في استخدامهم وتحديد شروط خدمتهم ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة ، والكفاية ، والنزاهة ، كما أن من المهم أن يراعي في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي ⁽⁴⁶⁾

⁴⁴) المجنوب، محمد، المرجع السابق ، ص295

⁴⁵) تجاوز عدد موظفي الأمم المتحدة حتى الآن -في بداية عام 1992- خمسة وعشرين ألف موظف، يعمل أكثر من نصف عددهم بالمقار الرئيسي للمنظمة بنيويورك، وقد تناقص هذا العدد ليصل إلى ما يزيد قليلاً عن الأربعة عشر ألفاً في أوائل عام 1995، وما زال العدد يتناقص وهو أمر لا يرد إلى تراجع نشاط المنظمة وانحصار دورها، إنما مرجعه إلى سياسة التقشف التي اتبعتها الأمين العام في السنوات الأخيرة لمعالجة العجز في الميزانية الناتج عن تأثر العديد من الدول في دفع حصصها، مما جعل المنظمة في ضيق مالي شديد....انظر هامش أبو حجازة، أشرف عرفات، المرجع السابق، ص552 .

⁴⁶) المجنوب، محمد، المرجع السابق ، ص298

ومن ناحية أخرى فقد بلغ التطور الذي أصاب ظاهرة التنظيم الدولي مبلغه (بعد قيام منظمة الأمم المتحدة) بإنشاء طائفة كبيرة من المنظمات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة وصاحب ذلك بالضرورة زيادة في عدد الموظفين الدوليين الذين يتولون تسيير العمل في تلك الأجهزة الدولية المختلفة وقد تمثل ذلك أيضاً في ظهور عدد من المنظمات الإقليمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والتي يشمل نشاطها سائر مجالات العلاقات المشتركة بين بعض الدول الأوروبية خاصة دول أوروبا الغربية، وهذا أدى إلى ازدهار ظاهرة التنظيم الدولي الإقليمي في هذا الجزء من العالم لتصبح هذه الظاهرة ظاهرة عامة تشمل المجتمع الدولي بأسره مما كان له أثره الفعال في تطور الإدارة الدولية وتزايد عدد الموظفين الدوليين⁽⁴⁷⁾

المبحث الثاني-استقرار مفهوم الموظف في القانون الدولي العام.

المطلب الأول - تعريف الموظف في القانون الدولي العام:-

إن ظهور الموظفين الدوليين كان من أهم الآثار التي ترتب على إنشاء المنظمات الدولية، حيث أن كل منظمة دولية كان يتبعها جهاز إداري يضم عدداً كبيراً من الموظفين الدوليين الذين يرأسهم الموظف الإداري الأعلى في المنظمة والذي يسمى بالأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة، ويقوم هؤلاء الموظفون بتسهيل وتصريف الأعمال الإدارية اليومية للمنظمة

⁴⁷) سرحان، عبد العزيز محمد، المرجع السابق، ص 7

الدولية في كافة مجالاتها، وأنشطتها ، هذا بالإضافة إلى ما تستعين به المنظمة من موظفين وعاملين آخرين تعهد إليهم بممارسة بعض المهام المؤقتة⁽⁴⁸⁾

فالموظف الدولي هو كل شخص يولي وظيفة عامة بصفة مستمرة ومنتظمة ،وفقاً لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه، والتزاماته⁽⁴⁹⁾

ومن ثم تستعين المنظمة في مباشرتها لوظائفها وأدائها لاختصاصاتها المختلفة بعدد كبير من العاملين منهم الفني والإداري وبعضهم يعمل بصفة دائمة ،والآخر يعمل بصفة مؤقتة ،أو لإنجاز مهام محددة ،ومعينة ،وتطلق غالبية الفقهاء على هؤلاء جميعاً تعبير المستخدمين الدوليين ومع ذلك فإن بعض الفقهاء يفرق بين تعبير المستخدم الدولي ،وتعبير الموظف الدولي⁽⁵⁰⁾

وفي هذا الصدد رأى بعض الفقهاء أنه يجب عدم الخلط بين الموظفين الدوليين ،وبين العاملين أو المستخدمين الدوليين ،أو كما يسميهم البعض بالوكلاء الدوليين ،حيث انه ليس كل شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية يعتبر موظفاً دولياً ،بينما العكس صحيح بمعنى أن كل من تستخدمه المنظمة الدولية يدخل في عداد العاملين الدوليين ، وعلى ذلك يمكن تعريف العامل الدولي بأنه "كل شخص طبيعي يؤدي مهام دولية بصفة مؤقتة باسم ولحساب منظمة دولية ووفق وتعليمات أجهزتها المختصة سواء أكان عمله مأجوراً ،أم تبرعاً⁽⁵¹⁾

⁴⁸) ندا، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص52

⁴⁹) المجنوب، محمد ،المرجع السابق ، ص97

⁵⁰) ندا، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص56

⁵¹) أبو حجازة، أشرف عرفات ،المرجع السابق،ص319

ومن هنا ينصرف تعبير الموظفين الدوليين لطائفة محددة من العاملين الدوليين ،ذلك لأن اصطلاح "العامل الدولي" Agent international يشير إلى كل من يباشر وظيفة دولية سواء تم تكليفه بذلك من إحدى المنظمات الدولية أو من قبل دولتين ،أو أكثر بمقتضى اتفاق دولي فيما بينهم ،ويرتكز هذا التعميم على معيار وظيفي functional standard يكون الفرد مخولاً ممارسة وظيفة دولية ،أو نشاط يتعدى موضوعه المصالح الخاصة لإحدى الدول (52) ،ومن ثم يخرج من نطاق دراستنا تعين العاملين الدوليين المعينين بواسطة الدول ،ولا يعزى ذلك لعدم أهمية مهامهم وإنما لاختلاف النظام القانوني الخاضعين له والذي يحدده الاتفاق الدولي الذي أُسند إليهم هذه المهام (53)

وبذلك يختلف العمال الدوليون عن ممثلي الدول الأعضاء لدى أجهزة المنظمة والذين يبقون خاضعين في أدائهم لأعمالهم لتعليمات حكوماتهم وتوجيهاتها ،وعلى سبيل المثال لا يُعد الجنود الذين يشاركون في عمليات حفظ السلام موظفين دوليين ،كما تُنطبق الملاحظة ذاتها على العسكريين في قيادة منظمة معاهدة حلف شمال الأطلسي ،كما لا يُعد رئيس الجمعية العامة للأمم المتحدة موظفاً دولياً ،وإنما هو موظف وطني يقوم بتمثيل دولته ويشغل مهمة دولية لمدة محددة من الزمن لا تتجاوز ثلاثة شهور (54)

أما القضاء الدولي تعرض لتعريف الموظف الدولي في قضية الممثل العام المعتمد بأن الموظف الدولي يعد من العاملين بالمنظمة الدولية طبقاً للرأي الاستشاري الشهير الصادر في سنة 1949 في صدد مدى حق الأمم المتحدة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بمستخدميها أثناء قيامهم بعملهم فقررت أن المستخدم الدولي هو كل شخص يعمل باسم

⁵²) زناتي ،عصام محمد احمد،(1995)،قواعد تعين الموظفين الدوليين ،دار النهضة العربية ،القاهرة، ص6

⁵³) سرحان، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق،ص75، نداء، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ، ص56-57

⁵⁴) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص2

المنظمة، ولحسابها، ويستوي بعد ذلك أن يكون عمله ذا طبيعة دائمة، أو مؤقتة، وسواء كان يتقاضى عنه أجرًا، أم كان يؤديه دون مقابل⁽⁵⁵⁾

ومما يلاحظ على هذا التعريف أنه قد جاء عاماً، بحيث يستوعب بين مفرداته كلا من العامل والموظف الدولي، والجدير بالذكر أنه بين طائفة العاملين، أو المستخدمين الدوليين توجد طائفة أخرى أكثر خصوصية تقع في نطاقها، بحيث تعتبر شريحة منها، وما يميزها عنها أنها تعمل بصفة دائمة ومستمرة وتخضع لنظام قانوني خاص تحدد فيه المنظمة الدولية حقوقها وواجباتها، وكافة ما يخص علاقاتها بها هذه الطائفة تسمى "بالموظفين الدوليين"، وعلى ذلك يمكن تعريف الموظف الدولي بأنه "كل من يعمل في خدمة منظمة دولية على وجه الدوام والاستمرار، تحت إشراف أجهزتها المختصة، ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة لبيان حقوقه وواجباته نحوها، لا لقانون وطني معين"⁽⁵⁶⁾ بمعنى أن كل من يعمل في خدمة أحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة، ووفق ما تملية أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق صالح المنظمة، وأهدافها⁽⁵⁷⁾

إن قيام الموظف الدولي بعمله في خدمة المنظم لا يعني -بأية حال- انفصاله عن الجنسية التي تربطه بدولة معينة، ولا تعفيه من التزاماته كمواطن نحوها، ومع هذا طالما يقوم بعمله كموظِّف دولي، فإن ولاءه الوظيفي ينبعي أن ينحصر في المنظم فحسب وطبيعي أن ذلك يصدق أيضاً في علاقة الموظف الدولي بالدول الأخرى الأعضاء -وغير الأعضاء أيضًا- في المنظم الدولي (المنظمة الدولية).

⁵⁵) راجع: مجموعة أحكام المحكمة وآرائها الاستشارية، عام 1945، ص 295 وما بعدها وانظر : d'une paul Reuter, les organs subsidiaires des organizations internationals ,hommages Génération de jurists au president basdevant, Paris,1960.p.4,5 et SS.

⁵⁶) شهاب، مفيد محمود،(1986)، المنظمات الدولية ،طبعة السادسة، القاهرة ،ص 148 ،

⁵⁷) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 57

ولا يخل بهذا التصوير للموظف الدولي أن تتم إعارة موظف لدى دولة معينة للعمل - في خلال فترة معينة لدى منظم دولي معين ،يعود بعدها لعمله الأصلي في خدمة الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته ،ففي خلال عمله لدى المنظم تقطع صلته بعمله الأصلي ،ويتوجه كل نشاطه لخدمة المنظم (المنظمة) ،هذا بالإضافة إلى أنه يعبر هذا التعريف عن مفهوم واسع يضم مختلف الطوائف بغض النظر عن النظام القانوني الخاضع له ⁽⁵⁸⁾.

المطلب الثاني-العناصر الازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي :-

بعد الانتهاء من دراستنا لتعريف الموظف الدولي لابد من تحديد العناصر والشروط الازمة في الشخص الذي يعمل في المنظمة الدولية حتى يكتسب صفة الموظف الدولي ، حيث أنه يلزم لتوافر هذه الصفة(أي صفة الموظف الدولي) يتطلب ضرورة توافر عناصر محددة وتتختص هذه العناصر فيما يلي :-

أ- العنصر (العضووي organique) والذي يشير إلى الرابطة الفعلية بين الموظف، والمنظمة الدولية الحكومية ويستبعد بالتالي طائفة العاملين المعينين بواسطة عدة دول وكذلك العاملين في منظمات غير حكومية ،أو تنظيمات خاصة حتى لو كانت مرتبطة بالمنظمات الدولية ،أما موظفي التنظيمات المركزية للمنظمة الحكومية فيظلون محتفظين برباط عضوي مع المنظمة ويعدون موظفون دوليون كما يتم استبعاد ممثلي الدول حتى لو باشروا وظائف إجرائية داخل المنظمة كرئاسة الأجهزة واللجان .

⁵⁸) الدقاق ،محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 176

ونخلص من ذلك إلى القول بأن العنصر الأول من عناصر الوظيفة الدولية إنما يتمثل في ارتباط الوظيفة بمنظمة دولية ، وبفرد يمارس الوظائف ، ويسعى إلى تحقيق الأهداف التي قامت المنظمة من أجلها ، ألا وهو الموظف الدولي⁽⁵⁹⁾

ب- المعيار (الزمني النسبي temporel relatif) ولا ينطوي هذا العنصر على ضرورة العمل بصفة دائمة للمنظمة ، وإنما يشير إلى أن الموظف يختص المنظمة دون غيرها بنشاطه لفترة محددة ، وعلى ذلك فإن الموظف يتلزم بأن يقتصر على المنظمة دون أعمال أخرى ، وان كان يجوز الترخيص له ب مباشرة بعض النشاط المحلي local والذي لا يؤثر على وظيفته الدولية وطبقاً للمادة 101/6 من لائحة موظفي الأمم المتحدة فإن الموظف لا يمكنه مزاولة أية أنشطة خارجية وقتية إلا بعد موافقة السكرتير العام⁽⁶⁰⁾

ج- المعيار (القاعدي المركب Normatif combine) وذلك بأن يخضع الشخص لنظام مزدوج تعاقدي ولاحي ذي طابع دولي ، فيخضع الموظف الإداري لما ورد في عقد تشغيله ولنظام المنظمة ولوائح موظفيها ، ويقع وبالتالي تحت سلطة رئيس الإدارة الدولية ويسمح هذا المعيار بالتفرقة بين الموظف الدولي والخبير الاستشاري ذي الطابع العقدي المحسض والذي لا يخضع لذات الالتزامات ، أو نفس النظام الذي تحدده نظم المنظمة ولوائحها⁽⁶¹⁾

⁵⁹) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 42

⁶⁰) وفي الواقع فإن الطابع الزمني الوقتي لعقد التشغيل لا يمثل عقبة أبداً الاعتراف للعامل الحائز على عقد محمد المدة بصفة الموظف الدولي ولقد أشارت محكمة العدل الدولية بمناسبة مراجعتها للحكم رقم 333 الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن مفهوم الموظف يمكن ليشمل كذلك الحائزين على عقود محددة المدة

CIJ "Avis de 27mai 1987 la reformation du jugement NO333 du tribunal Administratif des Nations unies

⁶¹) زناتي، عصام محمد أحمد ، المرجع السابق ، ص 16

ولقد أشارت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن النظام القانوني للموظف لا يتم تحديده بوجود العقد بينه والمنظمة وإنما بواسطة الجمعية العامة للأمم المتحدة من خلال ما تقدره من لوائح للمواطنين⁽⁶²⁾

ويتفق استبعادنا للطوائف السابقة من تعريف "الموظفين الدوليين" مع ما أورده القضاء الدولي الإداري ولقد أكدت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية التفرقة بين العامل الدولي والموظف الدولي وذلك باشتراطها لاعتبار الموظفين الدوليين أن يتوافر في حقه ما يلي "التخصيص الدائم لنشاطه في خدمة المنظمة التي يعمل لديها وخضوعه لسلطة المدير العام، وأن يتم تنظيم وضعه القانوني بأسلوب لاتهي بالإرادة المنفردة للمنظمة وليس من خلال الإجراءات العقدية، وأن يكون من لهم حق الانضمام لصناديق التأمينات والمعاشات والعلاج⁽⁶³⁾..."

المبحث الثالث - استقلالية الموظف الدولي :-

يقتضي لبيان استقلالية الموظف الدولي أن يتوافر العديد من القواعد على التفصيل التالي:-

المطلب الأول - أن يتم تعيينهم من قبل المنظمات الدولية.

من المقرر أن شغل الوظيفة الدولية يتم عن طريق التعيين فيها، وأن هذا التعيين لا يتم إلا لمن توافرت فيه جميع اشتراطات شغل الوظيفة الدولية، كذلك وإن للتعيين صورا وأشكالاً شتى ، فليس

⁶²) TANA,Jug NO19,Kaplan clonu,21aout 1953

⁶³) زناتي ، عصام محمد أحمد ، المرجع السابق ، ص 17

للتعيين طريقة واحدة، والتعيين في الوظيفة الدولية يخضع لضوابط ومعايير محددة سلفاً من قبل الإدارة ومنصوص عليها في ميثاق إنشائها ولائحة العمل بها⁽⁶⁴⁾.

الفرع الأول-أسلوب تعيين الموظفين الدوليين.

الأصل أن تتمتع المنظمات الدولية بحرية تامة، واستقلال كامل في اختيار موظفيها، ودون أن يتوقف ذلك -كقاعدة عامة- على موافقة الدولة التي يتمتع الموظف الدولي بجنسيتها ، ولا يغير من هذا الأصل أن تطلب المنظمة من الدول في بعض الأحوال ترشيحاتها لشغل الوظائف الخالية بها ،لأن المنظمة تكون لها في هذه الأحوال أيضا الحرية الكاملة في اختيار الموظف وبغير ضغط ،أو تأثير من الدول ،وغالبا ما تلجأ المنظمة إلى ذلك وهي بصدد اختيار من يشغل الوظائف الرئيسية والهامة بها ،مثل وظائف السكرتير العام للمنظمة ،أو قضاة المحاكم الدولية، أو كبار الموظفين⁽⁶⁵⁾ ،ولكن هناك منظمات دولية لاتزال تأخذ بشكل غير رسمي رأي الحكومات المعنية قبل تعيين الموظفين في الوظائف المهمة مثل الإتحاد الإقريقي.⁽⁶⁶⁾

في حين أن البعض يرى على سند من القول بأن وثيقة إنشاء المنظمة هي التي تحدد نظام التعيين فيها، وأن ما يسرى على الأمين العام فيها يسرى كذلك على باقي موظفي المنظمة⁽⁶⁷⁾.

⁶⁴) الوحيشي ،الهادي محمد ،(2004) المركز القانوني للموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية ،جامعة الحسن الثاني ،المملكة المغربية ، ص47

⁶⁵) شهاب ،مفيد محمود ،المرجع السابق، ص160، هذا وقد يتحدد نظام تعيين الموظف الدولي في الوثيقة المنشئة للمنظمة الدولية ،ويصدق ذلك بوجه عام بالنسبة لتعيين رئيس الجهاز الإداري للمنظمة (الأمين العام أو السكرتير العام أو المدير العام)،وهذا هو المتبوع بالنسبة لتعيين الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة والأمين العام لجامعة الدول العربية ،والسكرتير العام لمنظمة الوحدة الأفريقية

⁶⁶) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص7

⁶⁷) الوحيشي ،الهادي محمد(طبعة2006)، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،القاهرة، ص33

ومما هو جدير باللحظة أن مبدأ حرية الإدارة في الاختيار لا يخل بما للأمين العام والرئيس الإداري الأعلى من سلطة في تعيين من يعاونونه من صغار الموظفين، وما يخص تعيين الموظفين الدوليين في الأمم المتحدة، فإنه طبقاً لما جاء في المادة 101 من الميثاق يكون الأمين العام هو صاحب السلطة في تعيين الموظفين، حيث يتلقى كل موظف كتاب تعيين موقع من الأمين العام ، أو من أحد المسؤولين باسمه⁽⁶⁸⁾.

ويكون الاعتبار الأساسي في تعيين الموظفين ،أو نقلهم هو ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة ، والمقدرة ، والنزاهة، كما يولي الاعتبار بأن يكون التعيين على أوسع نطاق جغرافي ممكناً قدره من الاهتمام ، وينبغي أن يتم اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العنصر، أو الجنس ، أو الدين، وبالقدر الممكن عملياً يتم الاختيار على أساس التنافس في المقدرة ، والكفاءة⁽⁶⁹⁾.

كما أن الفقرة الرابعة من المادة الرابعة تشترط وفقاً للفقرة الثالثة من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة أن يتم ملء الشواغر على حسب ما هو متوافر من مؤهلات وخبرات من الأشخاص العاملين في خدمة الأمم المتحدة، وكذلك من الأشخاص العاملين في الوكالات المتخصصة التي ترتبط بالأمم المتحدة.

كما أنه يتطلب إيجاد نوع من التوازن والعدالة داخل الجهاز الإداري للمنظمة، وذلك بتوزيع الوظائف بين رعايا كافة الدول الأعضاء بالمنظمة⁽⁷⁰⁾

⁶⁸) انظر البند رقم (4)، فقرة 1 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، الملحق رقم (1).

⁶⁹) انظر البند رقم (4)، من الملحق رقم (1) الخاص بموظفي الأمم المتحدة.

⁷⁰) فوده، عز الدين ، المرجع السابق ، ص 110

ويجوز أيضاً للأمين العام أن يقصر أهلية التقدم بطلب التعين في الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها بموظفيين يعينون لمدة سنة واحدة، أو أكثر طبقاً للمجموعة 100 من النظام الإداري للموظفين المرشحين الداخليين حسب التعريف الذي يضعه الأمين العام⁽⁷¹⁾.

أما بخصوص أسلوب التعين طبقاً للنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، فإن الأمين العام هو الذي يقوم بعملية التعين طبقاً لأحكام المادة (12) من ميثاق الجامعة، لكن بشرط أن يراعي عند التعين حسن السيرة، والكفاءة، والخبرة، مع ضرورة الأخذ بمبدأ توزيع الوظائف الرئيسية، والتخصصية على أوسع نطاق عربي⁽⁷²⁾.

وأياً كان المبدأ الذي يحكم تصرف الإدارة في عملية التعين فإن إجراءات التعين التي تتبع في ظل الوظيفة الدولية تكاد تتشابه مع إجراءات التعين في الوظيفة الوطنية، أو الداخلية، إلا أن هناك من يخالف هذا الرأي معللاً ذلك بأن إجراءات التعين في الوظيفة الداخلية خاصة بكل وحدة من وحدات المجتمع الدولي، وأن المجتمع الدولي يختلف عن المجتمع الوطني في كونه يتميز بضعف رابطة التضامن بين أعضائه وافتقاره إلى السلطة الحاكمة التي تعلى حكم القانون وتطبقة على أعضائه، بخلاف الحال بالنسبة للمجتمع الوطني، أو الداخلي، وكذلك يظهر الفارق في الدور الذي يمارسه الموظف، ففي المجتمع الوطني للموظف دور فاعل، أما

⁷¹) انظر البند رقم (4)، فقرة من الملحق رقم(1) الخاص بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

⁷²) انظر المادة (4)، فقرة (1) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، الملحق رقم (2).

بالإضافة إلى ذلك اشترط النظام الأساسي لتعيين الموظف بالجامعة مجموعة من الشروط منها:

-أن يتمتع بجنسية إحدى البلدان العربية وأن يكون من أبوين عربين أصلاً.

-أن يكون عمره قد تجاوز 20 سنة، سالماً من الأمراض والعاهات التي تعوق الوظيفة.

-أن يكون غير محكوم عليه قضائياً في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

-أن يكون حائزًا على مؤهل جامعي أو ما يعادله مما يقبله الأمين العام.

في المجتمع الدولي، فدور الموظف الدولي لا يعود أن يكون دوراً تحضيرياً وتنسيقياً، ويقتصر فقط على الإشراف على الاتفاقيات الدولية⁽⁷³⁾.

ويخلص هذا الرأي من ذلك إلى أنه لا وجہ للقياس، أو استعارة الأحكام المتعلقة بالتعيين، وشروط استخدام الموظفين الوطنيين، وتطبيقها بالنسبة للموظفين الدوليين، لأن الفارق بين هؤلاء، وأولئك جد مختلف، مما لا محل للجوء للقياس في هذا الشأن⁽⁷⁴⁾

هذا، وقد يتم التعيين عن طريق الترشيح من قبل دولة ما للموظف الدولي، أو عن طريق ما تلجم إليه بعض الدول من ضغوط على المنظمة الدولية بغية تعيين من قامت بترشيحهم، وقد تتخذ الضغوط التي تمارسها الدول صورتين⁽⁷⁵⁾:

-1 الصورة الأولى : ضغوطاً شخصية تمارس على رؤساء المنظمات والأجهزة الدولية، وذلك بغية تعيين رعاياها واستبعاد تعيين أشخاص آخرين.

-2 الصورة الثانية: أن تقوم بتقييد حرية رعاياها في التقدم لشغل الوظائف الدولية بغير الحصول على إذنها، أو موافقتها.. ومثال الضغوط الشخصية ما تم الاتفاق عليه بين الدول الخمس دائمة العضوية عند انعقاد دورة الأمم المتحدة عام 1946 من ضرورة الاستئثار بعدد من المناصب الدائمة، وبمقتضى هذا الاتفاق حصلت هذه الدول على بعض المناصب الدائمة لها في الأمانة العامة في مركز الأمانة المساعدين.

أما مثال الصورة الثانية فهو الضغوط التي مارستها الولايات المتحدة على أمين عام الأمم المتحدة عام 1952 بقصد استبعاد تعيين بعض رعاياها ممن لهم ميول شيوعية من العمل في

⁷³) شهاب ،مفيد محمود ،المرجع السابق، ص 160

⁷⁴) فوده ،عز الدين ، المرجع السابق ، ص 99 وما بعدها

⁷⁵) الوحيشي ،الهادي محمد، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المرجع السابق، ص 36

المنظمة الدولية، وقد استجاب الأمين العام آنذاك فعلاً واتخذ قراره بفصل أحد عشر موظفاً من موظفي الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة من الرعايا الأميركيين المشار إليهم⁽⁷⁶⁾.

ثم كان أن طعن هؤلاء الموظفون في قرار الأمين العام أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والتي انتهت في حكمها إلى عدم مشروعية القرار، وأحقيه هؤلاء في التعويض على أساس أن الفصل جاء تحت ضغط إحدى الدول دون أن تكون له أية مبررات موضوعية، وقد بلغت جملة التعويضات المحكوم بها آنذاك لهم حوالي 179420 دولاراً⁽⁷⁷⁾.

الفرع الثاني- صور تعين الموظف الدولي :-

للتعيين في الوظيفة الدولية صور كثيرة، ولكن قبل التصدي لها ينبغي أن نشير إلى أن المادة (4) من لائحة موظفي الأمم المتحدة حددت شكل التعيين في الوظيفة الدولية حينما أشارت الفقرة (5) منها إلى أن تعين الأمناء المساعدين والمستشارين يكون لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد، أما العاملون الآخرون فيعينون تعيناً دائمًا، ومؤقتاً وفقاً للشروط التي تتلاعماً مع اللوائح التي يحددها الأمين العام، ويترك للأمين العام مسألة تحديد أي من هؤلاء الموظفين بحيث يعين تعيناً دائمًا، أو مؤقتاً، ولا يجوز أن تزيد فترة الاختبار التي يعين عليها هؤلاء الموظفون عن سنتين، وفي حالات فردية يجوز للأمين العام مد فترة الاختبار لسنة إضافية واحدة⁽⁷⁸⁾.

⁷⁶) سرحان، عبد العزيز محمد ، القانون الدولي الإداري، ص 75.

⁷⁷) راجع أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من رقم 29-72 المنشورة في مجموعة أحكام هذه المحكمة، الجزء الأول، الأحكام من 1-70، ص 11-192.

⁷⁸) انظر لمزيد من التفاصيل حول شكل التعيين في الوظيفة الدولية ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 76 - 78.

أما النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقد نص على أن يكون تعيين الأمين العام لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد، في حين يعين الأمناء العامين لمدة أقصاها خمس سنوات.

وبخصوص تعيين باقي الموظفين، فإما أن يعيّنوا تعيناً دائمًا، أو لآجال محددة (مؤقتا) وفقاً لما يحدده الأمين العام. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع الموظفين المعينين بصفة دائمة، خاصة من الفئتين الأولى والثانية، على ثلثي مجموع هاتين الفئتين⁽⁷⁹⁾.

- أما صور التعيين فيمكن أن نجملها فيما يلي:

- التعيين تحت الاختبار: يتبع نظام التعيين تحت الاختبار في الظروف التي يكون فيها الموظف دون سن الخمسين، ويكون التعيين لمدة سنتين تمدد استثنائيًا لمدة سنة واحدة فقط، وبعدها إما أن يتم التعيين بصفة دائمة، وإما أن يفصل الموظف من الخدمة متى ثبت خلال فترة الاختبار عدم كفاءته أو جدارته للاضطلاع بمهام الوظيفة.

- التعيين المحدد الأجل: وتكون مدة هذا التعيين خمس سنوات، وينتهي بعدها وتفصل الرابطة الوظيفية، ولا يتم تغيير التعيين، أو تجديده بأي حال من الأحوال.

- التعيين لأجل غير مسمى: ويتبع بالنسبة للأشخاص المرشحين لخدمة البعثات الدبلوماسية من لا يتم تعيينهم تعيناً عادياً أو محدود الأجل، وكذلك يتبع بالنسبة للأشخاص الذين يجذون، أو يكلفون للخدمة في مكتب اللاجئين أو أي وكالة أخرى أو مكتب آخر من مكاتب الأمم المتحدة يحدده الأمين العام.

⁷⁹) انظر المادة (4)، فقرة (3) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، الملحق رقم (2).

هذا، وقد حددت المادة 104/13 التعينات الدائمة ،والمنتظمة فيما يلي⁸⁰ :

-التعيين الدائم: ويكون ذلك لأولئك الذين أنهوا فترة الاختبار ،ويثبتون بمؤهلاتهم وقدراتهم وكفاءاتهم وفق ما حدده الميثاق، وتخضع هذه التعينات للتقييم ،وإعادة النظر عند انتهاء السنوات الخمس الأولى من الخدمة في المنظمة.

-التعيين المنتظم: وهو ذلك التعيين الذي يتم في ظروف معينة، وبالنسبة لفئات معينة هي الخدم ،والعمال الحرفيون الذين أظهروا أثناء خدمتهم في فترة الاختبار كفاءة عالية حددتها الميثاق، ويتم هذا التعيين بصفة مستمرة حتى الاعتزال، وقد يعاد النظر فيه بعد السنوات الخمس الأولى من الخدمة.

-التعيينات الدائمة والمنتظمة: وهي تتم لأولئك الذين يعينون في خدمة برنامج الأمم المتحدة للتنمية وبرنامج الأمم المتحدة للطفولة، وهي تتم بمساعدة الصناديق المخصصة لهذه البرامج، ويختص بعملية التعيين فيها رئيس الجهاز التنفيذي أو رئيس الصندوق.

ويبدأ سريان التعيين منذ بدء سفر الموظف الدولي لتسلّم عمله، أما إن كان من بلد المقر (أي البلد الذي توجد به المنظمة الدولية) فيبدأ سريانه من وقت شروع الموظف في أداء وظيفته، ويراعى عند التعيين في الوظيفة الدولية الجنسية ،والعلاقات العائلية، وما إذا كان التعيين لأول مرة ،أم هو تعيين جديد بعد سبق الفصل من العمل ،أو انتهائه (نظام إعادة

⁸⁰ انظر تفصيلياً للمادة رقم 104 من الفصل الرابع من اللائحة .

التعيين)، كذلك يراعى عند التعيين العلاقات وظروف نقل العامل وتغير موقعه الرسمي وإعارته للخارج، ويُخضع العامل في عمله لنظام قياس قدراته وتقارير الكفاية عنه⁽⁸¹⁾.

المطلب الثاني - الخضوع للنظام القانوني للمنظمة الدولية :-

من الثابت أن الشخصية القانونية ليست إلا مجرد حيلة قانونية ، أو خلق صناعي ، والتي تمثل أداة بمقتضها يمنح نظام قانوني معين بعض الحقوق إلى كائن ما ، ويلزمه ببعض الالتزامات، وإذا كانت الشخصية القانونية فكرة صعبة جداً أدت إلى العديد من الدراسات ، فأنه يمكن القول أنها تحدد الوضع القانوني الذي تتمتع به المنظمة الدولية على الصعيد الدولي ، وفي النظام الداخلي للدول ، كما أنها هي التي تسمح بالمحافظة على وحدة المنظمة خصوصاً قبل الآخرين بالإضافة إلى ذلك يعني الاعتراف للمنظمة بالشخصية القانونية والاعتراف لها بذاتية قانونية مستقلة تجعلها قادرة على أن تقيم لحسابها الخاص علاقات مع غيرها من أشخاص القانون الدولي ، كما أنها في نفس الوقت تجعل من المنظمة كائناً منفصلاً عن الدول أصحابها⁽⁸²⁾

إذ اختلف الفقهاء هنا في شأن مدى وأساس تتمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية ، وفي الواقع فإن هذا التساؤل لا يثور في حالة وجود نص صريح في الوثيقة المؤسسة للمنظمة الدولية يعترف لها بالشخصية القانونية ، كما هو عليه الحال على سبيل المثال في اتفاقية باريس المنشئة للجامعة الأوروبية للفحم والصلب (م6)، وفي اتفاقية مراكش المؤسسة لمنظمة التجارة العالمية (م8)، وفي دستور كل من منظمة العمل الدولية (م39) ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) (م16) ، أما في حالة خلو الوثيقة المؤسسة من أي

⁸¹) انظر لمزيد من التفاصيل حول شكل التعيين في الوظيفة الدولية ندا، جمال طه إسماعيل ، الموظف الدولي : دراسة مقارنة في القانون الدولي الاداري، المرجع السابق، ص 78 - 82، انظر الملحق رقم (1) الخاص بموظفي الأمم المتحدة.

⁸²) أبو الوفا ،أحمد ، المرجع السابق ،ص 60

حكم صريح في هذا الخصوص ،على نحو ما هو عليه الحال بمناسبة ميثاق جامعة الدول العربية على سبيل المثال ،فهنا اختلف الفقه بين تأييد وإنكار تتمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية الدولية على نحو يجد تفصيله داخل النظرية العامة للمنظمات الدولية .⁽⁸³⁾

وإذا كان هيكل أية منظمة دولية يتكون من أجهزة وفروع يدخل في تكوينها كل أو بعض أعضاء المنظمة ،فأن هذا الهيكل في حاجة إلى أداة لازمة لتسخيره من الناحية الإدارية ولتشغيله بطريقة دائمة يومية ،أو شبه يومية ،وتتمثل هذه الأداة في الموظفين الدوليين الذين يتواجدون في السكرتارية أو الأمانة العامة للمنظمة والتي تضم كبير الموظفين الدوليين ،أو السكرتير العام ،وعدد من المواطنين⁽⁸⁴⁾

ومن هنا يقصد بالنظام القانوني للموظفين الدوليين مجموعة القواعد القانونية التي تحكمهم منذ أن يتولوا مناصبهم إلى أن يتركوها لأي سبب من الأسباب⁽⁸⁵⁾

حيث يدخل الموظف الدولي في إطار النظام القانوني الداخلي للمنظمة ،وتخرج علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية فالقاعدة هي أن العلاقة بين المنظمة وموظفيها يحكمها نصوص العقد المبرم بينهما ولوائح الداخلية للمنظمة وكذلك ميثاقها المنشيء (القانون الداخلي للمنظمة)⁽⁸⁶⁾ ومن هنا تمثل المصادر التي يتم الاسترشاد بها في هذا الصدد في النصوص الدستورية للمنظمات الدولية ،كالمواضيق والمعاهدات والاتفاقيات والبروتوكولات المنشئة والمكملة لها ،وكذلك في اتفاقيات المزايا والحسانات التي تتمتع بها المنظمة وموظفوها

⁸³ عثمان ، حازم محمد (2001) ، أصول القانون الدولي العام "القسم الثاني اشخاص القانون الدولي" ،طبعة الأولى ،دار النهضة العربية ،القاهرة ص362

⁸⁴) أبو الوفا ،أحمد ،قانون العلاقات الدبلوماسي والقتصرية (علمًا وعملا)- (2003)،دار النهضة العربية ،القاهرة ، ص316-317

⁸⁵) الدقاق ،محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص182

⁸⁶) أبو الوفا ،أحمد ،الوسط في قانون المنظمات الدولية ، المرجع السابق ،ص325

وأيضا في اتفاقيات المقر ، وهي التي تحدد علاقة المنظمة بالدول التي تقع بها مقر المنظمة ،وكذا في الأنظمة الإدارية ، ولوائح شئون الموظفين التي تضعها الأجهزة المختصة داخل كل منظمة ، وأخيرا في السوابق التي خاضتها المنظمة في أحوال مشابهة ، فهذه كلها قواعد ، وأحكام وأنظمة تشكل المصادر الأساسية للقواعد الإدارية الدولية ويمكن عن طريقها الوقوف على طبيعة الوظيفة الدولية بوجه عام⁽⁸⁷⁾

⁸⁷) فوده ، عز الدين ، المرجع السابق ، ص89، ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص41

المطلب الثالث - تمنع المنظمة الدولية بالحصانات.

إن ظهور المنظمات الدولية والاهتمام بمنح موظفيها حصانة يرجع إلى القرن التاسع عشر ،

وفي القرن العشرين ظهرت عصبة الأمم ونص ميثاقها على أن ممثلي الدول وأعضاء العصبة

وموظفيها يجب أن يتمتعوا بالحصانة الممنوحة للدبلوماسيين عندما يقومون بأعمالهم⁽⁸⁸⁾

ولاشك أن الحصانات ، والمزايا الدبلوماسية كانت اسبق من حيث ظهورها من تلك الممنوحة

للمنظمات الدولية ، بل يمكن القول أنها اتخذت أساساً إلى حد ما في تقرير هذه الأخيرة

وتطويرها⁽⁸⁹⁾

الفرع الأول - أسباب منح الحصانة للموظفين الدوليين :-

يتمثل السبب الرئيسي في منح الحصانات والامتيازات إلى المنظمات الدولية في فكرة المصلحة

الوظيفية حيث أن إسهام الموظفين في تسخير شؤون وأعمال المنظمة لا يمكن أن تكون له

فعالية في هذا الصدد إلا إذا تمعوا بمجموعة من المزايا وال Hutchinsons التي تكفل لهم مباشرة

⁸⁸) إبراهيم ، ملوي ، حصانة الموظفين الدوليين ، مجلة المفكر ، العدد الثالث

<http://www.univ-biskra.dz/fac/droit/revues/revumofakir/sommaire/R3/mf3a15.pdf>

⁸⁹) أبو الوفا ، أحمد ، المرجع السابق ، ص 324

وظائفهم بحرية ، واستقلال، وتنـأـي بهم عن الخـضـوع لـأـيـة مؤـثـرات خـارـجـية ، أو الرـضـوخ لـأـيـ ضـغـطـ منـ جـانـبـ الـدـولـةـ خـاصـةـ تـلـكـ الـتـيـ يـوجـدـ بـهـاـ مـقـرـ المنـظـمةـ ، أوـ التـيـ يـمارـسـونـ وـظـائـفـهـمـ عـلـىـ إـقـلـيمـهـاـ ، وـكـذـلـكـ الـتـيـ يـنـتمـونـ إـلـيـهاـ بـجـنـسـيـتـهـمـ وـهـمـ فـيـ ذـلـكـ يـتـمـيزـونـ عـنـ مـمـثـلـيـ الـدـولـ الأـعـضـاءـ فـيـ الـمـنـظـمةـ باـعـتـبارـ أـنـ الـآـخـرـينـ وـانـ تـقـرـرـتـ لـهـمـ مـزاـياـ وـحـصـانـاتـ أـشـاءـ عـلـمـهـمـ إـلـاـ أـنـهـ لاـ يـحـتـجـ بـهـاـ فـيـ مـوـاجـهـةـ الـدـولـ الـتـيـ يـمـثـلـونـهـاـ ، وـلـيـسـ مـنـ شـكـ فـيـ أـنـ ذـلـكـ يـمـكـنـ الـمـوـظـفـينـ الـدـولـيـيـنـ مـنـ أـدـاءـ أـعـمـالـهـمـ عـلـىـ الـوـجـهـ الـأـكـمـلـ ، وـفـىـ جـوـ منـ الثـقـةـ وـالـطـمـائـنـيـةـ ، وـالـاسـتـقـرارـ⁽⁹⁰⁾

حيـثـ تـمـثـلـ الـإـمـتـيـازـاتـ ، وـالـحـصـانـاتـ الـمـمـنـوـحةـ لـمـوـظـفـيـ الـمـنـظـمـاتـ الـدـولـيـةـ وـسـيـلـةـ قـانـونـيـةـ أـصـلـيـةـ مـرـتـبـطـةـ اـرـتـبـاطـاـ وـثـيقـاـ بـنـظـامـ الـمـنـظـمـةـ الـدـولـيـةـ ، وـهـىـ تـتـعـلـقـ بـنـشـاطـ يـمـارـسـ فـيـ خـدـمـةـ الـجـمـاعـةـ الـدـولـيـةـ فـوـقـ أـرـاضـىـ دـوـلـةـ مـاـ ، وـيـجـبـ بـالـتـالـيـ أـلـاـ يـخـضـعـ لـسـلـطـتـهـاـ⁽⁹¹⁾

كـماـ تـعـدـ هـذـهـ الـحـصـانـاتـ وـالـإـمـتـيـازـاتـ بـهـذـهـ الـمـثـابـةـ مـنـ النـتـائـجـ الـمـبـاـشـرـةـ الـمـتـرـبـةـ عـلـىـ الـاعـتـرـافـ لـلـمـنـظـمـةـ الـدـولـيـةـ بـالـشـخـصـيـةـ الـقـانـونـيـةـ الـدـولـيـةـ لـأـنـهـ تـعـبـرـ عـنـ اـسـتـقـلـالـ الـمـنـظـمـةـ وـمـوـظـفـيـهـاـ فـيـ مـوـاجـهـةـ الـدـولـ⁽⁹²⁾

الفـرعـ الثـانـيـ - أـسـاسـ حـصـانـةـ الـمـوـظـفـينـ الـدـولـيـينـ :-

- إنـ أـسـاسـ حـصـانـةـ الـمـوـظـفـينـ الـدـولـيـينـ يـسـتـنـدـ إـلـىـ العـدـيدـ مـنـ الـمـصـادـرـ مـنـهـاـ :

1- موـاثـيقـ الـمـنـظـمـاتـ الـدـولـيـةـ : - عـادـةـ تـحـتـويـ هـذـهـ الـمـوـاثـيقـ عـلـىـ نـصـوصـ دـسـتـورـيـةـ تـقـرـرـ تـمـتـعـ الـمـنـظـمـةـ الـدـولـيـةـ ، وـمـوـظـفـيـهـاـ بـالـحـصـانـاتـ وـالـإـمـتـيـازـاتـ الـلـازـمـةـ لـمـمارـسـةـ الـوـظـائـفـ حيثـ

⁹⁰) نـدـاـ، جـمـالـ طـهـ إـسـمـاعـيلـ ، الـمـرـجـعـ السـابـقـ ، صـ159ـ

⁹¹) أـبـوـ الـوـفـاـ، أـحـمـدـ ، الـمـرـجـعـ السـابـقـ ، صـ338ـ

⁹²) نـدـاـ، جـمـالـ طـهـ إـسـمـاعـيلـ ، الـمـرـجـعـ السـابـقـ ، صـ160ـ

نصت المادة 2/105 من ميثاق الأمم المتحدة التي نصت على إنه كذلك يتمتع المنتدبون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة ، كذلك فقد رددت هذا أيضاً اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية التي وافق عليها مجلس الجامعة في 9 أبريل سنة 1953 فقد نصت المادة 22 من هذه الاتفاقية على أن "المزايا وال Hutchinsons التي تمنح للموظفين هي لصالح الجامعة ، وأكّد هذا من بعد النظام الأساسي لموظفي الجامعة حيث نص في المادة 4/2 منه على أن الغرض من الحصانة والامتيازات المنوحة لموظفي الجامعة هو مراعاة صالح الجامعة وتمكينها من النهوض بمهامها⁽⁹³⁾ وبالنسبة لمدى الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون - فالأصل أن التمتع بها لا يتم بدرجة واحدة بالنسبة لجميع الموظفين ذلك أن هذه الحصانات والامتيازات ترتبط بالوظيفة التي يشغلها الموظف في الهيكل الوظيفي للمنظمة الدولية ، ووفقاً لنطاق المسؤولية التي يتحملها في الوظيفة التي يقوم بها⁽⁹⁴⁾

2- الاتفاques العامة والثانية:- هناك بعض الاتفاques العامة بشأن الحصانات، والمزايا التي يمكن أن تمنح للمنظمات الدولية ، ومن أمثلة تلك الاتفاques - والتي يمكن أن نطلق عليها أيضاً اصطلاح الاتفاques المتعددة الأطراف ، والاتفاques ذات الصبغة شبه التشريعية - اتفاقية 1946 الخاصة بامتيازات، و Hutchinsons الأمم المتحدة واتفاقية 1947 الخاصة بامتيازات و Hutchinsons المنظمات المتخصصة⁽⁹⁵⁾

⁹³) فوده ، عز الدين، المرجع السابق ، ص 131.

⁹⁴) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 172

⁹⁵) أبو الوفا ، أحمد ، المرجع السابق ، ص 328

وتلعب أيضاً الاتفاقيات الثنائية التي تبرم بين المنظمة الدولية وأحد الدول التي يباشر الموظف الدولي أعمال وظيفته على إقليمها لاسيما عندما لا تكون هذه الدولة عضواً في المنظمة⁽⁹⁶⁾

3- اتفاقيات المقر :- حيث يمكن أن تبرم المنظمة الدولية مع الدولة التي يوجد مقر المنظمة، أو أحد فروعها بإقليمها، ومن ذلك الاتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية

الفرع الثالث- مدى حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين :-

الأصل أن التمتع بالحصانات، والامتيازات لا يتم بدرجة واحدة بالنسبة لجميع الموظفين، ذلك أن هذه الحصانات، والامتيازات ترتبط بالوظيفة التي يشغلها الموظف في الهيكل الوظيفي للمنظمة الدولية، ومن ثم فإن مداها يختلف تبعاً للدرجة التي يشغلها الموظف في الهيكل الوظيفي للمنظمة الدولية ووفقاً لنطاق المسؤولية التي يتحملها في الوظيفة التي يقوم بها، ومن ثم ينبغي التفرقة بين ثلاثة طوائف من الموظفين الدوليين :-

1- كبار الموظفين الدوليين مثل الأمين العام و جميع الأئمان المساعدين :

الأصل أن تتمتع هذه الطائفة بالمزايا والحصانات التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقاً للقانون الدولي ، حيث أن اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة

⁹⁶) وقد بدأت الحاجة إلى عقد مثل هذه الاتفاقيات تظهر منذ عهد عصبة الأمم ، إذ أن مطالبة الدولة غير العضو في العصبة بالاعتراف بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين لم يكن أمراً ميسوراً آنذاك إلا إذا ارتضت ذلك باراداتها و اختيارها، وأبرمت اتفاقية مع المنظمة الدولية تتضمن اعترافاً بتلك الامتيازات والحصانات ... انظر تفصيلاً: ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق،

لعام 1945⁽⁹⁷⁾) تقضى بمنح الحصانة المطلقة التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقاً للقانون الدولي لكل من الأمين العام، والأمناء المساعدين، وزوجاتهم، وأولادهم القصر ، وقصرت اتفاقية مقر الجامعة العربية المعقودة بين جمهورية مصر العربية وبين الجامعة العربية في عام 1993 ، الحصانة المطلقة على الأمين العام للجامعة وزوجته وأولاده القصر فقط دون أن تمدها إلى الأمناء المساعدين

2- موظفو المنظمات :

إن الموظفين الدوليين هم الذين يعملون تحت إمرة الطائفة الأولى، والذين يعينون بقرار من المنظمة الدولية، وهذه الطائفة هي التي تضم العدد الأكبر من الموظفين الدوليين، ويتمتعون بحصانة نسبية، فهي قاصرة على أعمالهم الرسمية فقط⁽⁹⁸⁾، معنى ذلك أن الأعمال التي تصدر عن موظف دولي في أمور لا تتعلق بصفته الرسمية لا تمنع من محاسنته وتقديمه للمحاكمة⁽⁹⁹⁾

⁹⁷) نصت المادة (19) على ما يلي "علاوة على المزايا ،والحصانات المنصوص عليها في المادة الثامنة عشر يتمتع الأمين العام، والأمناء المساعدون سواء فيما يختص بهم أو، وزوجاتهم، وأولادهم القصر - بالميزايا و،الحصانات والإعفاءات والتسهيلات الممنوحة طبقاً للمباديء المقررة في القانون الدولي للمبعوثين الدوليين الدبلوماسيين

⁹⁸) إبراهيم ،ملوي ،حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر ،العدد الثالث

<http://www.univ-biskra.dz/fac/droit/revues/revumofakir/sommaire/R3/mf3a15.pdf>

⁹⁹) أبو آنوفا ،أحمد ،قانون العلاقات الدبلوماسي والقنصلية (علمًا وعملًا)، المرجع السابق ، ص 319

3- الكتبه ،والمستخدمون المؤقتون ،وصغر الموظفين على وجه العموم ،وهؤلاء لا يتمتعون كأصل عام بأية مزايا ،أو حصانات⁽¹⁰⁰⁾

ويثور التساؤل في حالة ما إذا التحق الموظف الدولي بالوظيفة الدولية وكان متمنعاً آنذاك بجنسية دولة المقر ،أو مقينا فيها أقامة عادلة فهل يحق لهذا الموظف التمسك قبل هذه الدولة بما تضفيه الوظيفة الدولية عليه من حصانات ،وما تمنه له من امتيازات ؟

-ذهب فريق من الفقهاء إلى تمنع الموظف الدولي بالحصانات والامتيازات في مواجهة كل الدول بما في ذلك دولته سواء تم تعيينه على المستوى المحلي ،أو على المستوى الدولي⁽¹⁰¹⁾ على أساس أن تقرير هذه الامتيازات والحصانات لا يتم مراعاة لشخص الموظف الدولي، وبقصد تمييزه ،وإيهاره عن غيره ،ولكن ذلك يتم بقصد حماية الوظيفة العامة الدولية ولضمان تحقيق أهدافها وأغراضها⁽¹⁰²⁾

وبالنسبة لما تضمنته نصوص المواثيق ،والاتفاقيات الدولية في هذا الخصوص فإن الاتجاه المستقر منذ عهد عصبة الأمم هو أن الامتيازات والحصانات الدولية لا تتأثر بجنسية الموظف الدولي.

ثار الجدل الفقهي ،واختلفت تطبيقات الدول حول الوقت الذي تبدأ فيه الامتيازات والحصانات الدبلوماسية ،غير أن الرأي الراجح يذهب إلى أن المبعوث الدبلوماسي يتمتع بها منذ اللحظة

¹⁰⁰) راجع المواد من 16 إلى 18 من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة

¹⁰¹) أبو لوف ،أحمد ، المرجع السابق ، ص 319

¹⁰²) ندا ،جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 183

التي يصل فيها إقليم الدولة المعتمد لديها لتولي منصبه ، وبناء على ذلك فإن ممثلي الدول يتمتع بالامتيازات والحقوق الدبلوماسية منذ دخوله أراضي الدولة مقر المنظمة⁽¹⁰³⁾

المطلب الرابع- عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه للقضاء الدولي.

الأصل هو أن تتمتع المنظمات الدولية بالحصانة ضد التقاضي أمام المحاكم الوطنية، وأن علاقة موظفيها معها (بخصوص التعيين ، والفصل ، والتعويض ... الخ) تعد من قبل العلاقات التي تجعل في إطار نظامها القانوني الداخلي وترجع عن علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية، فإن المحاكم الوطنية لا تختص بالفصل في القضايا التي يرفعها موظفو تلك المنظمات عليها⁽¹⁰⁴⁾

ومن هنا يقصد بهذه الحصانة عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني، أو المحلي لدولة مقر المنظمة ، أو حتى لقضاء دولته عن جريمة وقعت منه أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها، ويشمل القضاء المحلي بالقضاء بنوعيه الجنائي والمدني⁽¹⁰⁵⁾، بهدف تحقيق أكبر قدر من الاستقلال للوظيفة الدولية وللموظفين الدوليين .

¹⁰³) الفتلاوي ، سهيل حسين ، (2010) ، القانون الدبلوماسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، المملكة الأردنية الهاشمية، ص 512

¹⁰⁴) أبو أوف ، أحمد ، المرجع السابق ، ص 325

¹⁰⁵) الوحيشى ، الهادي محمد ، المركز القانوني للموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية ، المرجع السابق ، ص 70

الفصل الثاني

القانون الداخلي للمنظمة الدولية والمطبق على الموظفين الدوليين.

الموظف الدولي "fonctionnaire les internationaux" هم أشخاص يعملون بصورة كاملة مطلقة، ودائمة ، عمل عام لصالح منظمة دولية ، وخاضعا لنظام قانوني خاص ذا طابع دولي".¹⁰⁶

وتتعدد مصادر القواعد التي تحكم الموظف الدولي إلى العديد من المصادر من أهمها الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية ، بحيث يجب لنشوء المنظمة الدولية ، أن تتحدد إرادات الدول ، وأن ينشأ عن هذا الاتحاد وثيقة تحدد مدى اختصاصات المنظمة ، وقد يطلق على هذه الوثيقة عدة مسميات مثل : ميثاق ، أو دستور ، أو معاهدة ، أو نظام ، أو عهد ، بحسب الأحوال ، وتعد هذه الوثيقة المصدر الأساسي ، والرئيسي للنظام القانوني للمنظمة الدولية وتشتمل على كافة

القواعد المتعلقة ببنائها و هيكلها التنظيمي ، و قواعد تسيير نشاطها ، و حدود ذلك النشاط و تحدد

السلطات التي يمكن للمنظمة ممارستها في مواجهة الدول الأعضاء ⁽¹⁰⁷⁾

و قد اتضحت قواعد القانون المكتوب للتنظيم الدولي و تحدد عناصره بفضل العرف الخاص بالتنظيم الدولي ، و تحت تأثير الآراء الاستشارية ، و الفقهية التي صدرت عن محكمة العدل الدولية ⁽¹⁰⁸⁾

حيث أن القانون المستقل الواجب تطبيقه على الموظف الدولي - فهو نتيجة منطقية لتمتع المنظمة بالشخصية القانونية ، وبالتالي بالإدارة المستقلة التي يتيح لها استقلالاً إدارياً و مالياً تصدر بمقتضاه لوائح ، و الضوابط التي تنظم عملها في مواجهة الدول الأعضاء ، و المنظمات الدولية الأخرى و هو قانون يجد مصادرها في ميثاق المنظمة ، مما أشارت له المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة في حكمها رقم 74 لسنة 1958 م ، وفي لوائح و قواعد الموظفين و خطابات التعيين ، و قرارات الجمعية العامة و توجيهات الأمين العام ، و فتاوى إدارات شئون الموظفين ، و ما تصدره المحاكم الإدارية الخاصة في أحكام الفقه الدولي ، والإداري ، و القوانين الوطنية ⁽¹⁰⁹⁾

بالإضافة إلى ذلك تلعب اللوائح التنظيمية للمنظمات الدولية دوراً هاماً باعتبارها مصدراً من مصادر القواعد التي تحكم الموظف الدولي ، مع العلم أن كل لائحة خاصة بالمنظمة الدولية لها استقلالية و ذلك على الرغم من ذلك فهي لوائح تكاد تكون متشابهة من الناحية الشكلية .

¹⁰⁷) رفعت، أحمد محمد ، المرجع السابق ، ص 43

¹⁰⁸) المجنوب، محمد المرجع السابق ، ص 114

¹⁰⁹) الحواتي، بركات موسى ، المرجع السابق ، ص 73-74

ومن هذا المنطلق وكى نوضح التنظيم القانوني للموظف الدولي يقتضى علينا أن نقسم فصلنا إلى العديد من المباحث ، ويتحقق ذلك ببيان القواعد القانونية التي تحكم ممارسة الموظف الدولي لأعمال وظيفته ، حيث يتطلب لتحديد التنظيم القانوني للموظف الدولي تقسيمه إلى خمسة مباحث متالية ، وهي على النحو التالي .

سوف نبين النظام المطبق على الموظف الدولي (في المبحث الأول) ، أما القواعد الخاصة المبينة لحقوق الموظف الدولي (في المبحث الثاني) ، وواجباته والتزاماته (في المبحث الثالث) ، ثم نستعرض الطبيعة المستقلة للموظف الدولي ، الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين وذلك (في المبحث الرابع) ، ثم نستعرض في مبحث آخر التفرقة ما بين الموظف في ظل أحكام القانون الدولي ، وما بين الموظف الإداري ، وممثلي الدول وذلك (في المبحث الخامس) .

إلا انه علينا قبل أن نتعرض للتنظيم القانوني للموظف الدولي ، أن نوضح قضية (الكونت فولك برنادوت) حيث أنها سنوضح المعايير التي أقرتها المحكمة من أجل تحديد مفهوم الموظف الدولي واستقلاله بالعمل في الوظيفة الدولية.

قضية (الكونت فولك برنادوت) ⁽¹¹⁰⁾

تمثلت قضية (الكونت فولك برنادوت) في طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية حول أحقيتها في المطالبة بتعويضات عن الأضرار التي لحقت بموظفيها ، والتي ترتب أساساً على

¹¹⁰) الكونت فولك برنادوت هو سياسي سويدي، ودبلوماسي دولي وهو رئيس مؤسسة الصليب الأحمر السويدي الذي نقل عرض الاستسلام الألماني للحلفاء سنة 1945، عينته الأمم المتحدة وسيطاً لها لحل قضية فلسطين في 20 مايو أيار عام 1948 بعد وقف القتال بموجب الهدنتين الأولى والثانية وبعد أن درس برنادوت القضية درساً وافياً، قدم للأمم المتحدة تقريراً أوصى فيه بضم منطقة النقب الفلسطينية ومساحتها (ثلاثة ملايين فدان) إلى العرب، فاغتالته العصابات الإسرائيلية الإرهابية في أيلول من نفس العام 1948 في أحد شوارع القدس

مقتل مبعوث الأمم المتحدة في فلسطين (الكونت فولك برنادوت) على يد العصابات الصهيونية .

ويمكن تلخيص رأي المحكمة في النقاط الآتية⁽¹¹¹⁾ :-

1-تقرر المحكمة أن تطور القانون الدولي تأثر خلال تاريخه بمقتضيات الحياة الدولية ، كما أن التزايد التدريجي للأنشطة الجماعية للدول أدى إلى وجود أنشطة تمارس على الصعيد الدولي بواسطة كائنات لا تعد دولاً.

2-تضيف المحكمة أن ميثاق الأمم المتحدة لم يقتصر على أن يجعل من المنظمة مجرد مركز يتم فيه تنسيق جهود الشعوب نحو تحقيق الغاية المشتركة التي نص عليها ، بل زودها بعدد من الأجهزة ، أو الفروع ، وحدد لها مهمة خاصة ، كذلك فقد حدد الميثاق وضع الدول الأعضاء تجاه المنظمة ، ونص على منح المنظمة أهلية قانونية وحصانات وامتيازات فوق أراضي كل دولة عضو مع أعضاء المنظمة سلطة إبرام المعاهدات مع هؤلاء الأعضاء الأمر الذي يعني أن المنظمة لا يمكن أن تقوم بكل ذلك إذا كانت محرومة من الشخصية القانونية .

3-كل ذلك حدا بالمحكمة إلى القول إن الدول الأعضاء بتحديداتها وظائف الاختصاص اللازم للقيام بوظائفها بطريقة فعلية ، وبالتالي فإن المنظمة في نظر المحكمة تتمتع بالقدرة على رفع دعوى المسؤولية الدولية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقتها بموظفيها مما يعد دليلاً إضافياً على تمتها بالشخصية القانونية غير أن ذلك لا يعني أن المنظمة تعد دولة ، أو أن

¹¹¹) أبو الوفا ، المرجع السايق ، ص69 وما بعدها

شخصيتها القانونية أو حقوقها وواجباتها هي ذات الحقوق التي تتمتع بها الدولة ولا يعني ذلك أن المنظمة هي دولة فوق الدول .

-وفي نهاية رأيها قالت المحكمة إن خمسين دولة (وهم عدد أعضاء الأمم المتحدة آنذاك) تمثل الغالبية الكبرى لأعضاء المجتمع الدولي في استطاعتها طبقاً للقانون الدولي أن تخلق كائناً يتمتع بالشخصية الدولية الموضوعية ، وليس فقط بشخصية يعترف بها هؤلاء الأعضاء (الأمر الذي يعني أن الشخصية القانونية للمنظمات الدولية يمكن أن يكون لها آثار تجاه غير الدول الأعضاء)

ومن هنا يمكن القول أن الشخصية القانونية للمنظمات الدولية ليست إلا مجموعة الحقوق والالتزامات التي تتمتع أو تلتزم بها المنظمة بالتمتع بوضع قانوني على الصعيد الدولي وعلى الصعيد الداخلي.

المبحث الأول- النظام المطبق على الموظف الدولي :

الوظيفة الدولية شأنها شأن الوظيفة الوطنية فيما تتطلبه من شروط ،وضوابط ،ومعايير ينبغي توافرها فيمن يشغلها، ورغم الاختلاف الواضح بين البيئتين الدولية، والداخلية فيما يتعلق بالشروط الوظيفية ،وضوابط ،ومعايير التعيين في كلتا الوظيفتين، فإن هذا الاختلاف لا ينفي كثيراً التشابه الملموس فيما بينهما⁽¹¹²⁾.

¹¹²) الوحيشى ،الهادى محمد، مكانة الموظف الدولى ودوره فى حل المنازعات الدولية، المرجع السابق، ص 30

والقواعد التي تحكم العلاقة الوظيفية متدرجة من حيث القيمة القانونية ، والمبدأ العام الذي تطبقه المحاكم الإدارية الدولية هو أن القانون المكتوب للمنظمة هو المصدر الرئيسي لقانون الوظيفة الدولية ، ويحتل دستور المنظمة مكان الصدارة في الصكوك المكتوبة ، وليه في الأهمية أنظمة الموظفين المعتمدة من قبل الهيئة العامة في المنظمة والقرارات التي يصدرها الأمانة أو المدراء العامون في المنظمة لتنفيذ الأنظمة المذكورة ، ومن ثم التعليمات الإدارية التي تتضمنها الكتب ، والنشرات ، والذكريات التي يغلب عليها الطابع المؤقت (¹¹³)

ومن هنا فإن النظام المطبق على الموظف الدولي يخضع لقانون الدولي الإداري ، والذي يعتمد في مصادره على مصادر رسمية ، وأخرى احتياطية.

المطلب الأول - المصادر الرسمية (¹¹⁴) :-

يتبيّن من استقراء الاجتهادات القضائية للمحاكم الإدارية أن المصادر الرسمية لقانون الدولي الإداري هي :

1- المعاهدات الدولية في هذا المجال وتشمل الآتي:

أولاً- اتفاقات ، وعقود الاستخدام : أقرت كل من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بأن أحد أهم مصادر القانون الدولي الإداري هو عقود الاستخدام المعقودة بين المنظمات الدولية وموظفيها (¹¹⁵)

¹¹³) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص 24 - 25

¹¹⁴) الموسى ، محمد خليل ، (2003) ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، ص 241 - 243

¹¹⁵) وقد وسعت المحاكم الإدارية الدولية من دلالة عقود الاستخدام لتشمل أيضاً الظروف المحيطة بالتعاقد ووثائق التعاقد

حيث إنه قد جرى الواقع العملي أن تطبق المحاكم الإدارية الدولية عقود العمل على قضايا الموظفين ، هذا إذا كان تعين الموظف قد تم بعقد أما إذا كان قد تم بموجب قرار صادر عن المنظمة فإن هذا القرار هو الذي يحدد حقوق ، والالتزامات الطرفين (116)

ثانيا - الصكوك المنشئة للمنظمات الدولية : تعد الصكوك المنشئة للمنظمات الدولية من مصادر القواعد القانونية الناظمة للوظيفة الدولية ، وقد أوضحت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في قضية HOURANI أن ميثاق الأمم المتحدة واجب التطبيق بقصد النزاعات الإدارية بين المنظمة وموظفيها ، ولم تشذ المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عن هذا التوجه ، فقد رجعت في مناسبات عديدة إلى المعاهدات المنشئة للمنظمات الخاصة لاختصاصها.

ثالثا- الاتفاقيات بين المنظمه الدوليه ، والدول المقر، وهي التي تبرم بين المنظمة والدولة التي يقع فيها مقر المنظمة ، وهي تهتم بصورة عامة بتحديد العلاقة بين المنظمة، والسلطات المحلية (117)

رابعاً - النظم الداخليه للمنظمة ، وهي تتمثل في اللوائح التنظيميه للمنظمات الدوليه ، حيث أنها تحدد حقوق ، وواجبات الموظف الدولي وإن كانت هذه اللوائح تختلف من الناحية العضوية والموضوعية من منظمة دولية لآخر إلا أنها تكاد تكون مشابهة من الناحية الشكلية والهيكلية .

¹¹⁶) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص22

¹¹⁷) المجنوب، محمد المرجع السابق ،ص130

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

ويثار التساؤل كذلك عن الصلة بين القانون المكتوب للمنظمة والعرف الذي تسير عليه المنظمة ، والذي استقر عليه القضاء الدولي الإداري في هذا الصدد هو أن الممارسة لا يمكن لها أن تعدل في القانون المكتوب إلا إذا كانت في صالح الموظف الدولي ،ففي رأيها الاستشاري الصادر في 23 تشرين الأول /أكتوبر 1956 بصدّ أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن الشكوى المقدمة ضد اليونسكو ،طبقت محكمة العدل الدولية ممارسة اليونسكو والمتمثلة في إمكانية تجديد عقود موظفي العقود المحددة المدة ،والذين حققوا معايير المقدرة ،والكافية ،والنزاهة ،المطلوبة ،هذا الوقت الذي كانت عقود خدمة الموظفين وأنظمة الموظفين تقضي بانتهاء العقد بانتهاء مدتة (118)

المطلب الثاني - المصادر الاحتياطية .

أولا - القضاء الدولي :- يقصد بالقضاء الدولي ،مجموعة المبادئ القانونية التي تستخلاص من أحكام المحاكم الدولية والوطنية ،وتعد هذه الأحكام من المصادر الاحتياطية للقانون الدولي العام ،فالأحكام التي يصدرها القضاء الدولي لا يعد مصدرأً اصلياً للقانون الدولي العام ،فالقاضي لا يخلق قواعد قانونية جديدة وإنما يطبق القانون القائم ،وإذا كان الأصل لا يرتب الحكم القضائي أثراً إلا بالنسبة لأطراف النزاع الذي صدر بمناسبة هذا الحكم ،ألا انه مع ذلك

(118) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص25

يمكن 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 ثبات قاعدة عرفية ما⁽¹¹⁹⁾

ثانياً- مبادئ العدل ،والإنصاف : من المصادر الاحتياطية التي لجأت المحاكم الإدارية إليها مبادئ العدل ،والإنصاف 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 منه إلى المتضرر ، فاستخدام المحاكم الإدارية لمبادئ العدل والإنصاف في مجال تحديد التعويض الواجب أداؤه لا يتعدى أعمال المعايير المعقولة في تحديد قيمة التعويض فحسب⁽¹²⁰⁾ .

المبحث الثاني - حقوق الموظف الدولي.

إن المباديء الأساسية لحقوق الموظف الدولي تحدد إطارها العام إما مواثيق المنظمات، أو أنظمتها الأساسية ،وأيضاً لوائحها الداخلية وبصفة خاصة تلك المتعلقة بشؤون الموظفين، وفضلاً عن هذا فإننا نجدها في بعض نصوص اتفاقيات المقر ،بل أيضاً في بعض نصوص عقود العمل التي تبرمها المنظمات معهم⁽¹²¹⁾

¹¹⁹ رفعت ، أحمد محمد ، (1999)، القانون الدولي العام ،مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، ص 90

¹²⁰ الموسى «محمد خليل»، المرجع السابق ، ص 242

¹²¹ فوزي ،صلاح الدين ، (1991)، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية "دراسة مقارنة" ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ص 41

يتمتع الموظفون الدوليون بجملة من الحقوق تتشابه مع تلك التي يتمتع بها الموظفون في الدول ، وذلك في مقابل أدائهم لخدماتهم وضماناً لحسن هذا الأداء (122)

ومن هنا أن حقوق الموظف الدولي تتفرع إلى الكثير من الحقوق باعتباره أحد الأفراد الخاضعين للقانون الدولي ، نظراً لتمتعه بالصفة الدولية ومن ثم تتفرع هذه الحقوق إلى الكثير من الحقوق منها على وجه الإجمال :-

المطلب الأول - حقوق الموظف الدولي في القانون الدولي .

الفرع الأول - تتمتع الموظف بالصفة الدولية وعدم المساس بها :-

يعتبر تتمتع الموظف الدولي بالصفة الدولية هو أول حق رئيسي فالموظف الدولي يتمتع - بوضع قانوني خاص إذ يجري تعيينه بمعرفة أجهزة دولية ، ويتم اختياره وفق أنظمة خاصة تضعها هذه الأجهزة ، فالموظفون الدوليون بهذه المثابة ، يكونون مستقلين عن حكوماتهم ويمارسون أعمالهم بحيادية واستقلال (123) ، وعلى هذا النحو نصت المادة 2/100 من ميثاق هيئة الأمم المتحدة بقولها : يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحته لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبلا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم.

الفرع الثاني - حق الموظف الدولي التمتع بالحقوق المالية وعدم المساس بها:-

¹²²) أبو حجازة ، أشرف عرفات ، المرجع السابق، ص 331

¹²³) ندا ، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 130

يتقاضى الموظفون الدوليون مرتبات مجزية ومكافآت ومعاشات، بحيث لا تخضع للضرائب

التي تفرضها دولة المقر، أو الدولة التي ينتمي إليها الموظف بجنسيته⁽¹²⁴⁾

حيث أن الموظف الدولي -بحسب الأحوال- لقاء ما يقوم به من أعمال وما يؤديه من

واجبات للمنظمة التي يعمل بها، يحصل على مزايا وحقوق مالية وعينية مجزية⁽¹²⁵⁾

وهو أول حق يتقرر للموظف الدولي يتمثل في منحه راتباً لقاء العمل الذي يقوم به في خدمة

المنتظم، ويقوم الموظف الإداري الأكبر في المنتظم (سواء كان أميناً عاماً أو مديرًا عاماً أو

محافظاً... الخ) بوضع اللوائح الخاصة بذلك مع بيان التدرج القائم بين الدرجات المختلفة

للموظفين وفقاً لمعايير معينة، كذلك قد ينص على منح معاشات تعطى للموظفين الذين يقضون

مدة معينة في خدمة المنتظم تصرف لهم بعد انتهاء خدمتهم كذلك فإن من حقهم الحصول على

ترقيات، وعلاوات دورية⁽¹²⁶⁾

أولاً- حق الموظف الدولي في المرتب، وزيادته.

يستحق الموظف عند بدء التحاقه بالوظيفة، ومبادرته أعمالها الراتب المقرر لها

⁽¹²⁷⁾ ويشمل الراتب كافة المزايا المالية الأخرى التابعة له، والملحقة به ولقد أناتت لائحة

موظفي الأمم المتحدة في المادة الثالثة منها بالأمين العام للمنظمة تحديد مرتبات موظفي

المنظمة وفقاً للقواعد الواردة بالملحق رقم (1) وطبقاً للشروط المبينة في الملحق (ب)

¹²⁴ فؤاد، مصطفى احمد، القانون الدولي العام "الجزء الأول"؛ قانون المنظمات الدولية، دراسة تأصيلية وتطبيقية ، منشأة المعارف ، القاهرة، ص 157

¹²⁵ ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 133

¹²⁶ الدقاقي، محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 183

¹²⁷ انظر المواد 15 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، م 62 من اللائحة المطبقة على الموظفين الدائمين بالجامعات الأوروبية، م 19 من لائحة الموظفين المساعدين بهذه الجامعات

الرافقين لهذه اللائحة ، كما حددت تلك المادة نسب الضريبة التي يتم فرضها على رواتب وأجور الموظفين .

وذلك تأميناً لتمتع موظفي الأمم المتحدة بمستويات حياة طيبة، اشترطت الدول الأعضاء ضرورة أن تكون المرتبات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة مماثلة لتلك الممنوحة لموظفي الخدمة الوطنية المدنيين المتمتعين بأعلى مستويات الأجور⁽¹²⁸⁾

أما النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقد أشار في المادة الثالثة منه إلى أن الرواتب والعلاوات المقررة للوظائف يتم تحديدها حسبما هو وارد في الجداول الملحقة بهذا النظام ، ووفقاً لما نص عليه قرار مجلس الجامعة رقم 3307 الصادر بتاريخ 1975/9/6 في هذا الخصوص⁽¹²⁹⁾

وكذلك أشارت لوائح العاملين في الجماعات الأوروبية إلى أن مرتب الموظف يتم دفعه بعمله في الدولة التي يقع فيها المقر المؤقت لمؤسسات الجماعة التي يعمل فيها ، وبالنسبة للمرتبات التي يتم دفعها بعمله غير عملة هذه الدولة فيجري احتسابها على أساس القيمة التي حددها صندوق النقد الدولي في أول يناير سنة 1965⁽¹³⁰⁾

¹²⁸ <http://www.un.org/arabic/geninfo/ir/ch6/ch6.htm> (

¹²⁹) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص134

¹³⁰) المواد 63 من لائحة العاملين الدائمين ، م20 من لائحة الموظفين المؤقتين ، م64 من لائحة الموظفين المساعدين

هذا ومن ناحية أخرى تتضمن أنظمة التوظيف بالمنظمات الدولية والإقليمية منح زيادات في

المرتب في صورة علاوات سواء دورية ، أو تشجيعية (131)

حيث أنه يتقرر للموظف الحق في بعض الزيادات التي قد تطرأ على راتبه وذلك في حالات معينة ، ووفقاً لقواعد محددة وقد حددت بعض اللوائح الوظيفية التي نحن بصددها القواعد التي يتم على أساسها منح زيادة في مرتبات الموظفين ، ومن ذلك لائحة موظفي منظمة الأمم المتحدة ، ولائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية ، حيث أشارتا إلى جواز منح الموظف الذي يعتبر سلوكه ، وأداؤه مرضياً -وطبقاً لما يقرره ويقدر رؤساؤه- زيادة في الأجر ، كما يجوز كذلك منح العاملين المعينين تحت الاختبار ، وبعد أن يصبحوا معينين بصفة دائمة أو منظمة

هذه الزيادة (132)

وقد أنابتت لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية بالسكرتير العام وضع نظام للحوافز واعتبرت أن هذا النظام يشكل جزءاً لا يتجزأ من نظام الخدمة الدولية (133)

ثانياً- حق الموظف الدولي في البدلات :-

يجوز منح الموظفين بدلات وظيفية معينة حسبما تقتضي ذلك طبيعة عملهم ، أو ظروف المناطق التي يعملون بها أو غير ذلك من الظروف ، والاعتبارات الخاصة التي تستوجب استحقاقهم لهذه البدلات (134)

¹³¹) فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق ، ص 51

¹³²) ندا ، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 134

¹³³) المادة 103/8 من لائحة موظفي الأمم المتحدة ، المادة 103/4 من لائحة موظفي الدول الأمريكية

¹³⁴) ندا ، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 140

ولقد وضعت لائحة الأمم المتحدة في القاعدة 11/103 الضوابط والشروط التي يتم بموجبها منح الموظفين بدلات الوظيفة، فنصت في القاعدة 11/103 على منح موظفي المنظمة بدلًا معيناً أطلق على تسميته "المخصص الخاص للوظيفة" وهذا البدل يمنح للموظفين الذين يقومون بصفة مؤقتة بأداء واجبات وظيفة أعلى من تلك التي يشغلونها، وحلال الفترة المحددة لذلك.

وقد أشار نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية إلى هذا البدل، فأجازت المادة 7/103 "منح بدل الواجبات الخاصة" لموظفي المنظمة الذين يعهد إليهم بالقيام بصفة مؤقتة بواجبات ومسؤوليات وظيفية أعلى، وبذات الشروط التي حددتها لائحة موظفي الأمم المتحدة في القاعدة 11/103 المشار إليها

ثالثاً- حق الموظف الدولي في العلاوات :-

يستحق الموظف علاوة دورية تصرف سنويًا، وتشترط بعض المنظمات لمنح هذه العلاوة أن تكون كافية للموظف بدرجة جيد على الأقل (135)، وهناك منظمات معينة تقرر منح أنواع

¹³⁵ م 2/15 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية ... حيث تضمن النظام الأساسي لشئون موظفي الجامعة العربية تنظيمًا للعلاوات سواء السنوية أو الاستثنائية، حيث يستحق الموظف علاوة سنوية واحدة ضمن درجته بعد قضائه سنة كاملة في العلاوة السابقة، ويشترط لمنح هذه العلاوة أن تكون خدمته مرضية بمستوى مقبول على الأقل، أما العلاوة الاستثنائية فيجوز منحها للموظف بشرط بقائه في درجته إذا حصل على تقرير كافية بمرتبة ممتاز من حل سنتين متتاليتين على إلا يستفيد بهذا الاستثناء أكثر من مرة واحدة ضمن الدرجة الواحدة انظر تفصيليا في تنظيم العلاوات في النظام الأساسي لجامعة الدول العربية للدكتور فوزي، صلاح الدين، المرجع السابق ، ص 57

أخرى من العلاوات : كالعلاوات العائلية ، علاوة التركيبات ، وعلاوة الاستيطان ، وذلك كالجماعات الأوروبية⁽¹³⁶⁾

رابعاً - حق الموظف الدولي في الترقية

يقصد بالترقية كقاعدة عامة نقل الموظف إلى الدرجة أو الدرجات الأعلى ، وقد تتم الترقية بالأقدمية ، وقد تتم بالاختيار ، وهذا ما نصت عليه وأكدته نظم ولوائح العمل في المنظمات الدولية المختلفة⁽¹³⁷⁾.

فبالنسبة لنظام ترقية الموظف الدولي في ظل منظمة الأمم المتحدة حددت المادة 14/104 من لائحة موظفي الأمم المتحدة ضوابط الترقية بضرورة قضاء الموظف مدة أو مددًا معينة في وظيفته ، وهذه المدة هي سنة بالنسبة للعاملين من الموظفين المهنيين ، وستة أشهر بالنسبة للعاملين الباقين ، ويرقى الموظف الأكفاء ، أو من حل عليه الدور في الوظيفة إلى الدرجة الأعلى من درجته الوظيفية الحالية.

أما في ظل النظام الأساسي لجامعة الدول العربية ، فقد أشارت المادة السادسة إلى الضوابط ، والاشتراطات التي تتبع عند ترقية الموظف الدولي ، وهي كما يلي⁽¹³⁸⁾ :

١- تتم الترقية من درجة إلى الدرجة التي تليها مباشرة في وظائف الفئة الواحدة ، وذلك وفق ما يقرره الأمين العام في هذا الشأن ، وبعد توافر شروط معينة وهي وجود درجة شاغرة لها اعتماد

¹³⁶) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص138

¹³⁷) انظر تفصيلياً: الويشى ، الهادي محمد ، المركز القانوني للموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية ، المرجع السابق، ص56 وما بعدها

¹³⁸) انظر النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية المادة (6)

في الموازنة، ثم قضاء الموظف في درجته أربع سنوات على الأقل في وظائف الفئتين الأولى والثانية، وست سنوات في وظائف الفئتين الثالثة والرابعة، وأخيراً أن تثبت كفاية الموظف للترقية.

٢ يستحق الموظف المرقى علاوة من علاوات الدرجة المرقى إليها أو بداية مرتب هذه الدرجة أيهما أكبر.

٣ يجوز ترقية موظف دون التقيد بشرط المدة والأقدمية، وذلك إذا كانت كفايته في العامين الأخيرين قد قدرت بدرجة ممتاز، وكان قد أمضى ثلاثة سنوات على الأقل في درجته الحالية بالنسبة لموظفي الفئتين الأولى، والثانية، أو أربع سنوات بالنسبة لموظفي الفئتين الثالثة والرابعة، وتتم الترقية في هذه الحالة بقرار من الأمين العام بعد عرض الأمر على اللجنة الدائمة للشئون المالية والإدارية (جامعة الدول العربية) أو لجنة شئون الموظفين، ويجب أن تكون الترقية الاستثنائية في أضيق الحدود، وألا يزيد عدد المستفيدين منها في السنة الواحدة على عشر (10/1) مجموع الدرجات التي تشغله في الفئة الواحدة، وألا يستفيد الموظف بهذه الترقية إلا مرة واحدة طوال مدة خدمته بالجامعة، وقد أضيفت هذه الفقرة بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم ٣٢٧٨ الصادر بتاريخ ٢٦/٤/١٩٧٥⁽¹³⁹⁾

أما نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية فقد أشار في المادة 1/105 إلى أن المقصود بالترقية في هذا الصدد هو تقدم الموظف إلى درجة أعلى من الدرجة الحالية التي يشغلها ويستحق الموظف عند الترقية ووفقاً لما نصت عليه المادة 5/503 علاوة من علاوات الدرجة المرقى إليها أو بداية مربوط هذه الدرجة الجديدة أيهما أكبر ، وقد أنط النظام في المادة 105 المشار إليها بالأمانة

⁽¹³⁹⁾ المادة السادسة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية رقم (5) الملحق رقم (2)

العامة وضع سياسة للترقية بهدف تشجيع العاملين و اختيار أفضلهم وأكفاءهم لشغل الدرجات الشاغرة ، وقد ألمحت إلى ذلك الحق لوائح الجماعات الأوروبية حيث تنص المادة (٤) من لوائح الموظفين الدائمين والتي تقابلها المادة ٢٠ من لوائح الموظفين المؤقتين)، على أن الموظف يرقى تلقائياً إلى الدرجة التالية بعد قضائه عامين في درجته الحالية، والمادة (٤٥) حددت الترقية بالاختيار وذلك من بين الموظفين الذين أتموا حدّاً أدنى من المدد في درجاتهم، وذلك بعد إجراء المفاضلة بين الموظفين الصالحين للترقية، وفي ضوء تقارير الكفاية الموضوعة عليهم^(١٤٠)

ويلاحظ على نظام الترقية أيا كانت وسيلة (أقدمية أو اختيار) أن الترقية تخضع أيضاً لضابط أو معيار الكفاية المقرر للموظف الدولي والذي على صوئه يصدر قرار الإداره بالترقية أو نقل الموظف من درجته الوظيفية إلى الدرجة الأعلى^(١٤١).

خامساً - حق الموظف الدولي في الأجازات :-

الأصل أن الموظف لا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها ضمن الإجازات المختلفة التي تقررها السلطة المختصة، ووفقاً للضوابط والشروط التي تضعها هذه السلطة، وبمراجعة ظروف وصالح العمل ، وقد أكدت على هذا الحق كافة الأنظمة ولوائح الوظيفية.

^(١٤٢)

^{١٤٠}) الغنيمي، محمد طلعت ، المرجع السابق، ص 346

^{١٤١}) الوحيشى، الهادى محمد ، المرجع السابق، ص 58

^{١٤٢}) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 148

ومن ثم يعتبر من الحقوق المقررة للموظفين الدوليين حق حصولهم على أجازات سنوية بأجر، وان كان هذا الحق مثار صعوبة أحياناً بسبب اختلاف جنسية الموظفين وديانتهم وكذا ضرورة اعتبار بعض العادات والتقاليد المحلية للدولة المضيفة⁽¹⁴³⁾

الفرع الثالث-حق الموظف الدولي في التمتع بالحصانات والامتيازات :-

تمثل الامتيازات ،والحصانات المنوحة لموظفي المنظمات الدولية وسيلة قانونية أصلية مرتبطة ارتباطاًوثيقاً بنظام المنظمة الدولية ،وهي تتعلق بنشاط يمارس في خدمة الجماعة الدولية فوق أراضي دولة ما ويجب بالتالي ألا يخضع لسلطتها⁽¹⁴⁴⁾

ومما تجدر ملاحظته أن إساءة استخدام الموظف الدولي للحصانة القضائية المنوحة له يستتبع بحكم اللزوم المبادرة برفع هذه الحصانة عندما يرتكب الموظف مخالفات جسيمة تمثل انتهاكاً لقوانين دولة المقر ،وقد جرى العرف على تخويل المنظمة الدولية سمعتها في أمينها العام -حق رفع الحصانة عن الموظف الدولي في هذه الأحوال وذلك بناءً على طلب سلطات دولة المقر ،كي يتسرى لهذه الدولة -بعد إسقاط الحصانة عن الموظف -مؤاخذته عما قارفه من أفعال ،ولاشك أن التجاء سلطات تلك الدولة إلى الأجهزة والإدارات الدولية لطلب رفع الحصانة عن الموظف الدولي في كل حالة على حدة يعد إجراء ضرورياً للحيلولة دون قيام

¹⁴³) الغنيمي ،محمد طلعت ، المرجع السابق،ص352 الدقاد ،محمد السعيد ،المرجع السابق ،ص183، فؤاد، مصطفى احمد، المرجع السابق ، ص158

¹⁴⁴) أبو الوفا ،أحمد ،الوسيط في قانون المنظمات الدولية ،المرجع السابق ،ص338

المحاكمات الصورية ، أو الكيدية ضد الموظفين الدوليين ، وهذا يمثل ضمانة قوية لتحقيق

الاستقلال الضروري للوظيفة العامة الدولية وللموظفين الدوليين على حد سواء (145)

وتفاصيل هذه المزايا ، والحقوق تتضمنها عادة وثائق دولية تصدر (146) :

-إما في صورة بروتوكول ملحق بميثاق المنظمة ، وهذا ما نجده في المجموعة الاقتصادية الأوروبية .

-وإما في صورة اتفاق دولي مستقل ، وهذا ما نفذته الأمم المتحدة تطبيقاً للمادة 105 من ميثاقها ، وجامعة الدول العربية تطبيقاً للمادة 14 من ميثاقها.

-وإما في صورة ما يعرف باتفاقيات المقر ، ومثال ذلك الاتفاق بين فرنسا ومنظمة اليونسكو.

وتتمثل أهم المزايا ، والحقوق التي يتمتع بها الموظفون الدوليون فيما يلي :-

1- التمتع بالحصانة القضائية عن كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من أعمال ، وأقوال ، وأفعال ، وبيانات مكتوبة ، وشفهية ، معنى ذلك أن الأعمال التي تصدر عن موظف دولي في أمور لا تتعلق بصفته الرسمية ، لا تمنع من محاسنته أو تقديمها للمحاكمة (147)

¹⁴⁵) سرحان ، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق ، ص 183

¹⁴⁶) المجنوب ، محمد المرجع السابق ، ص 101

¹⁴⁷) أبو الوفا ، أحمد ، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، المرجع السابق ، ص 338

ومن ثم تعطى الحصانة القضائية للموظف الدولي لحمايته من الملاحقة القضائية، ولكنها لا تعفيه من الخضوع للقانون المحلي، فالموظف الدولي غير معفي من الخضوع للقواعد القانونية المنظمة للمجتمع والتي يخضعون لها كأي مواطن أو مقيم آخر (¹⁴⁸)

2- التمتع فيما يختص بتحويل العملة، بنفس الامتيازات التي يتمتع بها أعضاء البعثات الدبلوماسية من ذوي الرتب المماثلة.

3- التمتع بالإعفاءات الضريبية فيما يخص المرتبات والمكافآت التي تدفع لهم، ومع ذلك تذهب بعض التشريعات الداخلية إلى رفض هذا الإعفاء بالنسبة للموظفين الذين ينتمون إلى الدولة بجنسيةهم ويعملون فوق إقليمها.

4- عدم الخضوع للإجراءات الخاصة بتسجيل الأجانب ولا للقيود الخاصة بالهجرة.

5- التمتع في وقت الأزمات الدولية هم، وأزواجهم، ومن يعولونهم من أفراد أسرتهم، بنفس التسهيلات التي تمنح لأعضاء البعثات الدبلوماسية من ذوي الرتب المماثلة من حيث العودة إلى أوطانهم (¹⁴⁹)

6- الحق في استيراد أثاثهم، وأمتعتهم دون دفع رسوم جمركية عند بدء التحاقهم بمنصبهم في البلد المعنى .

¹⁴⁸) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص15

¹⁴⁹) أبو الوفا ، أحمد ، المرجع السابق ، ص338

7- الإعفاء من الخدمة الوطنية، أو تأجيلها حسبما يقضي الاتفاق بين المنظمة ،والدولة المعنية، حيث أن الموظف الدولي يعفي من أداء الخدمة العسكرية على تفاوت في ذلك بين المنظمات الدولية المختلفة ،فالوافق الخاص بالوكالات المتخصصة لا يقرر هذا الإعفاء إلا بالنسبة للمواطنين الذين يجري الاتفاق على أسمائهم مع دولهم ،أما اتفاق الحصانات والامتيازات الخاص بالموادعة الأوروبية للتعاون الاقتصادي ،ومجلس أوروبا ،وحلف الأطلنطي فلا تجد فيها أي إعفاء من الخدمة العسكرية ،في حين أن الاتفاق المبرم بين كندا وهيئة الطيران المدني الدولية يقررها هذا الإعفاء بشأن المركز الرئيسي⁽¹⁵⁰⁾

8- الحق في استعمال تصاريح المرور التي تصدرها المنظمة كوثائق السفر، وثبتت تلك التصاريح صفة الموظف، وتطلب من السلطات المختصة منحة التسهيلات التي له حق التمتع بها نتيجة لصفته الرسمية⁽¹⁵¹⁾

الفرع الرابع -حق الموظف الدولي في تعويض الوفاة :-

تضمنت المادة السابعة والأربعون من لائحة موظفي جامعة الدول العربية النص على استحقاق أسرة الموظف المتوفى أثناء الخدمة لتعويض وفاة يعادل أربعة أمثال راتبة الشهري ،وتتحمل موازنة الجامعة لنفقات إعداد ونقل جثمانه أو جثمان أحد أفراد أسرته إلى وطنه أو إلى محل إقامته الدائم.

¹⁵⁰) فؤاد، مصطفى أحمد، المرجع السابق ، ص 159-160

¹⁵¹) تنص اتفاقية مزايا ومحضنات الوكالات المتخصصة على أن لموظفيها حق استعمال تصاريح المرور الصادرة عن الأمم المتحدة وفقاً لترتيبات أدارية يتفق عليها بين الأمين العام للأمم المتحدة والجهات المختصة في الوكالات المتخصصة التي تخول صلاحية إصدار تصاريح المرور

كما تنص المادة 70 من لائحة موظفي الجماعة الأوروبية على استحقاق الزوج أو الطفل المعال لراتب الموظف المتوفى كاملاً وذلك لمدة ثلاثة أشهر التالية للوفاة⁽¹⁵²⁾

معنى ما تقدم ، وخلاصته أن الوضع القانوني للموظف الدولي، حتى ولو كان من رعايا دولة المقر هو - بسبب مركزه الاسمي - أوسع من ذلك المقرر لأي مواطن عادي ، لكنه لا يعادل ذلك الوضع القانوني الذي يتمتع به الدبلوماسيون ، فالغالبية العظمى من الموظفين الدوليين يتمتعون بحصانة وظيفية ، وليس دبلوماسية⁽¹⁵³⁾

ويثير من هنا التساؤل هل استقلالية الموظف الدولي تضمن الحفاظ على حقوق الموظف الدولي؟

لاشك أن استقلالية الموظف الدولي تستهدف تحقيق هدف واحد ألا وهو مصلحة الوظيفة الدولية التي يباشرها الموظف الدولي ، وينشد من ممارستها تحقيق أغراض المنظمة وأهدافها.

المطلب الثاني- الحقوق التقليدية للموظف الدولي .

مما هو جدير بالذكر أن الحقوق التقليدية بصفة عامة مقررة لليسان بغض النظر عن كونه موظف دولي ، أو شخص عادي ، حيث أن هذه الحقوق مقررة بمقتضى المعاهدات وإعلانات الحقوق ، والدساتير ، والقوانين ، ومن قبيل هذه الحقوق .

¹⁵²) فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق ، ص55-56

¹⁵³) أبو الوفا ، أحمد ، المرجع السابق ، ص340

الفرع الأول - الحقوق الشخصية :-

أولاً- الحق في الحياة .

إن هذا الحق هو أولى حقوق الإنسان بالاهتمام ، وإذا لم تكفل الحماية له بشكل فعال ، فإنه لا

قيمة لأي حق آخر فلن يكون هناك حياة ، ولن يتوافر للإنسان قيمة (154)

لذا نجد أن المادة (3) من الإعلان العالمي تقول أن "كل إنسان حق الحياة والحرية، والأمن "

كما تؤكد هذا الحق المادة السادسة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية التي تذكر "أن

كل كائن بشري يتمتع بحق الحياة المتصل فيه وهذا الحق يحميه القانون ولا يحرم أي امرئ

من هذا الحق بطريقة تعسفية"

ثانياً- حرية المأوى، والغدو والزواج .

من الحقوق والحرفيات الأساسية للإنسان حرية المأوى ، وقد قرر الإعلان العالمي لحقوق

الإنسان الصادر عن هيئة الأمم المتحدة سنة 1948 م حرية الفرد في التنقل ، والإقامة داخل

الدولة وحرية مغادرته أي بلد ، والعودة إليه بما في ذلك بلد الشخص نفسه (155)

¹⁵⁴) عرفات ، عماد إبراهيم ، (2003) القانون الدولي لحقوق الإنسان ، ص 14

¹⁵⁵) انظر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 13

إلا أن حرية الغدو والزواج للموظف الدولي يمكن أن يرد عليها بعض القيود بغية وقایة النظام العام ،ولكن القضاء الإداري للأمم المتحدة أكد على أن هذه القيود يجب ألا تناول من الاحترام المقرر للذات الإنسانية⁽¹⁵⁶⁾

الفرع الثاني - حرية الفكر، والرأي السياسي :-

للموظف التمتع بحرية الرأي والفكر السياسي وذلك بالقدر الذي لا يؤثر على استقلاله وحياديته ،وهذا هو ما أشارت إليه صراحة كافة اللوائح والأنظمة الوظيفية⁽¹⁵⁷⁾

ولقد نصت المادة 20/هـ من النظام الأساسي لموظفي الجامعة العربية على أنه يحظر على موظفي الأمانة في أدائهم لوجباتهم "ممارسة أي نشاط سياسي أو حزبي يتعارض مع حياد واستقلالية الوظيفة في الجامعة "

الفرع الثالث- حرية التجمع و الإضراب :-

ومن الحقوق المتاحة للموظفين الدوليين حق تكوين نقابات تدافع عن مصالحهم في مواجهة المنظمة، وهناك من المنظمات الدولية ما يشترط الموافقة على النظام الأساسي لمثل هذه

¹⁵⁶) فوزي ،صلاح الدين، المرجع السابق ، ص42

¹⁵⁷) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ص130

النقابات قبل قيامها ،كما أن منها ما يحظر على موظفيه الالتحاق بالنقابات المهنية كما هو الحال في اتحاد المواصلات السلكية واللاسلكية⁽¹⁵⁸⁾

ولا يتعارض مع استقلال الموظف الدولي المشاركة في إضراب عام وهذا ما أكدته المحاكم الإدارية الدولية التي استقرت على أن "الإضراب لا يعد سبباً كافياً لتوجيه أي جزاء تأديبي عليه ،ومن باب أولى ل إنهاء خدمته من الوظيفة" ، وقد شهدت منظمات مثل منظمة الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية ،واليونسكو والمجموعة الأوروبية ،ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وحلف شمال الأطلسي ،ومنظمة التغذية والزراعة، اضرابات لموظفيها ،بحيث يمكن القول أن الحق في الإضراب قد غالحاً معترفاً به تماماً للموظفين الدوليين (159)

المبحث الثالث - واجبات الموظف الدولي.

لما كان الموظفون الدوليون هم عصب الحياة في المنظمات الدولية ، فعليهم تعتمد المنظمة في القيام بنشاطاتها المختلفة، وفي تحقيق أهدافها وغاياتها التي أنشئت من أجلها، ولما كان النظام القانوني للموظفين الدوليين قد وضع قواعد لحماية هؤلاء الموظفين الدوليين حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بقدر من الحياديه والنزاهة والاستقلال، كان طبيعياً أن توجد في المقابل بعض الأعباء أو الواجبات العامة التي تفرضها عليهم المنظمة وتتمليها عليهم الوظائف التي يعملون بها، وهذه الواجبات على درجة كبيرة من التنوع والاختلاف لكونها تمس مختلف جوانب الوظيفة الدولية⁽¹⁶⁰⁾.

¹⁵⁸) الدقاد، محمد السعيد، التنظيم الدولي، المرجع السابق ، ص183

¹⁵⁹) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص18

¹⁶⁰) الوحيشى، الهادى محمد، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المرجع السابق،ص43

حيث تحدد المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية ، ولوائحها الداخلية ، وعقود العمل واتفاقيات المقر ، الواجبات الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين ، والتي يكاد يكون مضمونها ومحتوها مماثلاً لتلك الواجبات المقررة في كل الدول بالنسبة للموظفين الوطنيين (١٦١)

وتقصر معظم المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية وأنظمة الموظفين فيها هذه الواجبات على الموظفين المدنيين الدوليين فقط ، ولكن بعض المنظمات توسع من نطاق تطبيق هذه الواجبات ليشمل العاملين الدوليين الذين لا تنطبق عليهم صفة الموظف الدولي ، وذلك لما لحياد هؤلاء من يقوم بوظائف بالنيابة عن المنظمة من أهمية لا تقل عن أهمية حياد الموظفين (١٦٢)

ومن هنا تدور التزامات الموظفين الدوليين حول ضرورة التزام الحيدة والنزاهة في أدائهم لوظائفهم ، وينبغي إلا يستلهموا في هذا الشأن سوى ما يفرض عليهم الولاء للمنظم الدولي ، الأهداف التي يراد تحقيقها من خلاله (١٦٣)

المطلب الأول - الواجبات التي تتعلق بممارسة وظيفته :

أولاً - التفرغ التام للوظيفة الدولية :-

¹⁶¹) أبو حجازة ، اشرف عرفات ، المرجع السابق ، ص 330

¹⁶²) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص 17

¹⁶³) الدقاد ، محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 184

ينبغي للموظف الدولي أن يتفرغ لواجبه الوظيفي ، وذلك بأن يخصص كل وقته لوظيفته، فلا يقوم بأي عمل آخر إلى جانب عمله الوظيفي إلا بإذن من المنظمة التابع لها، وهذا ما نصت عليه لوائح العمل داخل المنظمات والأجهزة الدولية الأخرى، مثل لائحة موظفي الأمم المتحدة والنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، ونظام موظفي منظمة الدول الأمريكية، ونظام موظفي الجماعة الأوروبية، ولائحة الموظفين المؤقتين (١٦٤)

كما ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مقررة انه يتquin على الموظف أن يكرس وقته لأداء مهام وظيفته بوصف أن ذلك يعد أحد الواجبات الوظيفية الأساسية ، ويترفع من هذا الواجب عدم جواز قيامه بأي عمل خارج نطاق وظيفته إلا بعد الترخيص له بذلك (١٦٥)

ثانياً-النزاهة، والأمانة، والحيادية في عمله :-

من الصفات الخلقية الحميدة التي يجب أن يتحلى بها الموظف الدولي أداؤه لعمله الوظيفي بالمنظمة بنزاهة، وأمانة تامة، متجرداً من كل ما من شأنه أن يؤثر على عمله بالمنظمة من

¹⁶⁴) ولقد نصت لائحة موظفي الأمم المتحدة في المادة 4/1 على ما يلي: "على موظفي المنظمة أن يمارسوا عملهم في جميع الأوقات بشكل يلائم مكانتهم كموظفي مدنيين دوليين، هذا وقد حظرت القاعدة 151/6 في البند (أ) منها اشتغال الموظف الدولي في أي عمل خارجي متقطع أو مستمر بدون الموافقة المسبقة للأمين العام.
أيضاً نصت على ذلك لوائح كثيرة من المنظمات الإقليمية مثل:

- المادة أ/ح بند (أ) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية نصت على ما يلي: "لا يجوز لموظفي الجامعة العربية أن يجمع بين وظيفته في الجامعة العربية وعمل آخر إلا في الحالات الاستثنائية التي يوافق عليها الأمين العام.

- المادة 4/151 بند (أ) من لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية نصت على أنه: "يمتنع على موظفي المنظمة القيام بأي عمل دائم أو متكرر أو الارتباط بأي وظيفة خارج المنظمة دون موافقة مسبقة وكتابية من السكرتير العام".

- المادة 2/212 من لائحة موظفي الجماعة الأوروبية الدائمين نصت على أن "كل موظف يرغب في الارتباط بنشاط خارجي سواء أكان مربحاً أم يكن أو أن يقوم بأي مهمة خارج الجماعة عليه أن يحصل على ترخيص بذلك من سلطة التعيين، ولا يجوز منح هذا الترخيص إذا كان النشاط يؤثر على استقلال الموظف ويسعى إلى أغراض الجماعة".

و كذلك المواد 11، 54 من لائحة الموظفين المساعدين، والمادة 87 من لائحة موظفي مركز البحث النووي جميعها نصت على تفرغ الموظف التام للعمل بالمنظمة وعدم جواز الجمع بين العمل بها، وأي عمل خارجي إلا بإذن من سلطة التعيين المختصة.

انظر: في الواجبات الملقاة على عاتق الموظف الدولي بحكم وظيفته د/ ندا، جمال طه إسماعيل . المرجع السابق، ص 159، وانظر أيضاً الملحق رقم (2) الخاص بموظفي جامعة الدول العربية، والملحق الخاص بموظفي الأمم المتحدة.

¹⁶⁵) راجع حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة 174 T.A.N.U.le 6/4/1973,Dupuy, نقا عن دكتور فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق ، ص 69

مؤثرات خارجية، وأن يكون كذلك محايدها في عمله غير متحيز لأية دولة عضو في المنظمة، حتى لو كانت دولته التي ينتمي إليها بجنسيته، وهذا الواجب يستمر على الموظف الدولي حتى بعد تركه لخدمته، فلا يقبل أي منصب دائم، أو مؤقت، شرفيًا كان، أم بأجر، إلا بعد مضي مدة معقولة على تركه للعمل الوظيفي، وقد نصت على ذلك لوائح العمل الأساسية ومنها لائحة موظفي الأمم المتحدة، إذ أوجبت المادة 4/1 على كل موظف أن يتتجنب القيام بأي تصرف من شأنه أن يؤثر على نزاهته وحياديته، واستقلاله الذي تتطلبه مكانته كموظف دولي، ولا ينبغي للموظف الدولي أن يتأثر بالمشاعر القومية، أو المعتقدات السياسية، أو الدينية، ويجب عليه أن يبتعد عن كل ما من شأنه أن يؤثر على مكانته الدولية، أو على أدائه لأعماله⁽¹⁶⁶⁾

وقد أشارت إلى الواجب ذاته جميع لوائح الموظفين في المنظمات الدولية، والإقليمية، ومنها لائحة موظفي جامعة الدول العربية حيث أوجبت المادة 1/2 على موظفي الجامعة أن يكون سلوكهم متفقاً مع ما يتطلبه عملهم من النزاهة والحياد وأن يؤدوا أعمالهم المنوط بهم بدقة وإخلاص، والواجب نفسه نصت عليه المادة 16 من لائحة الموظفين المؤقتين والمادة 54 من لائحة الموظفين المساعدين، والمادة 87 من لائحة الموظفين العاملين بالمركز المشترك للبحث النووي⁽¹⁶⁷⁾

¹⁶⁶) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 159 .

¹⁶⁷) ولقد نصت هذه اللوائح على التالي: 1- يجب على الموظف الدولي أن يظل بعد تركه للخدمة بثلاث سنوات ملتزماً في تصرفه بواجب الأمانة والتزاهة وبألا يقبل العمل ببعض المناصب ، أو أية مزايا من أي جهة أخرى. وإن قبل الاشتغال بأي منصب كان خلال مدة السنوات الثلاثة المذكورة وجب عليه أن يخطر المنظمة أو الجهة التي كان يعمل بها، والتي تتلزم بالرد عليه خلال 15 يوماً من تاريخ الإخطار ليتأكد ما إذا كانت ستمنعه من عدمه، لمزيد من التفاصيل حول هذا الواجب انظر : Sydneg D., Bdiley. The Secretariat of the United Nations”, 1964, P. 29

ثالثاً- احترام التدرج الوظيفي، والسلطة الرئاسية :-

إن الموظف الدولي شأنه شأن الموظف الوطني في أداء واجب الطاعم ، واحترام السلطة الرئاسية يعتبر أحد الواجبات الأساسية التي يتعين عليه الالتزام بها ، وعلى هذا النحو جاءت كل أنظمة التوظيف الدولية مقررة ضرورة احترام السلطة الرئاسية "الموظفون خاضعون لسلطة الأمين العام وهو الذي يخصصهم لأي نوع من أنواع العمل ، أو أي وظيفة من وظائف الأمم المتحدة (١٦٨) ."

وطبقا للنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية "يتبعن على موظف الجامعة العربية أن يقدم العون ، والمثورة لرؤسائه وأن يتحمل مسؤولية تنفيذ المهام المناطة بعهده ، ويكون مسؤولا تجاه رؤسائه عن تنفيذ الأوامر المعطاة له دون أن يؤدي ذلك إلى إعفاء الرئيس من تحمل المسئولية المترتبة عليه (١٦٩)"

وإلى نفس المعنى ذهبت المادة 2/1 من نظام شئون موظفي منظمة الصحة العالمية ، والمادة الثانية من لائحة شئون موظفي اتحاد أوروبا الغربية Union de Europ Occidental (U.E.O.) والفقرة الثالثة من المادة الثانية من لائحة شئون موظفي منظمة العمل الدولية (١٧٠)

¹⁶⁸) راجع المادة 2/1 من نظام موظفي الأمم المتحدة

¹⁶⁹) راجع المادة 19/و من النظام الأساسي لموظفي الجامعة العربية

¹⁷⁰) انظر تفصيليا : - فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق، ص 71

كما اتجه القضاء الإداري الدولي إلى أن السلطة الرئاسية ليست مسؤولة فقط عن مشروعية قرارات المرؤسين بل إنها أيضاً تستطيع أن تراقب مدى ملائمة هذه القرارات ولها أن تتناولها بالتعديل، والإلغاء⁽¹⁷¹⁾

-رابعاً- الولاء للمنظمة الدولية :-

من الالتزامات التي يجب على الموظف الدولي القيام بها عدم الولاء تجاه دولة معينة، وتشير لوائح بعض المنظمات الدولية ضرورة تأدية الموظف الدولي نفس العمل في تأدية عمله بكل ولاء كموظفي دولي مدني يعمل في خدمة المنظمة⁽¹⁷²⁾

حيث أن فكرة الولاء الدولي مفادها أن الموظف الدولي مسؤوليته تجاه دولية، وليس قومية وبالتالي فيجب أن يكون في ممارسته لمهام وظيفته مديناً بالولاء للمنظمة التي يعمل بها، ولقد عبرت المادة 1/1 من نظام موظفي الأمم المتحدة عن الولاء بقولها: "موظفو الأمانة العامة موظفون دوليون، ومسؤولياتهم ليست قومية بل دولية، وبقبولهم التعيين يكونون قد كرسوا أنفسهم للقيام بأعمالهم ونظموا سلوكهم طبقاً لما تقتضيه مصلحة الأمم المتحدة وحدها"

وأيضاً نصت المادة 3/19 من النظام الأساسي لشؤون موظفي الجامعة العربية على أنه يتعين على موظف الجامعة أن يتلزم بالقيام بمهامه وفقاً لما تقتضيه مصلحة الجامعة، وأن يسهر على تطبيق الأنظمة النافذة دون أي تجاوز، أو مخالفة، أو إهمال .

¹⁷¹) راجع أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.
-t.a.o.i.t le 21-10-1974,Riley.243
-t.a.o.i.t le 9-5-1967.terrain 109.

¹⁷²) الفلاوي ، سهيل حسين ، المرجع السابق ، ص499

وقد يتطلب الأمر بالنسبة للموظف الدولي كلما حدث تعارض بين ضرورة التزام المبادئ (التي تهدف إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة) وبين مشاعره الوطنية التي تربطه بدولة معينة، أو بين صعوبات واقعية يثيرها قيامه بعمله على أقليم دولة المقر، على أنه في جميع الأحوال يجب عليه أن يرجع صالح المنظمة حتى ولو اقتضى ذلك بذل تضحيات معينة⁽¹⁷³⁾، مما يعني هذا الواجب أن الموظف الدولي يجب عليه أثناء خدمته الوظيفية أن يتمتع بالاستقلال التام وعدم الخضوع لأية سلطة أو جهة خارجية، حتى لو كانت دولته التي ينتمي إليها بجنسيته، أو حتى دولة المقر، ويلاحظ هنا أن استقلال الموظف الدولي في أدائه لوظيفته لا يعني إسقاط جنسيته وفقد الرابطة الوطنية بينه وبين دولته التي ينتمي إليها، بل الصلة موجودة ولكن بالقدر الذي لا يتعارض مع واجبه الوظيفي، ولذلك قضت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بأن رفض الموظف في المنظمة المثول أمام لجنة تحقيق في بلده لسؤاله عن تهم كانت منسوبة إليه قبل التحاقه بالعمل لا يعد إخلالاً بواجبات وظيفته، ويتربّ على استقلاليته لأنّه يخضع لهذا الموظف لقوانين دولته وقضائها ولا يتلقى أية تعليمات من أحد⁽¹⁷⁴⁾

ويعد هذا الواجب من أقوى الواجبات الملقاة على عاتق الموظف الدولي، ولقد نص عليه وأدّه مجلس العصبة في قراره الصادر في 19 مايو 1920، إذ أكد أن واجبات أعضاء الأمانة العامة واجبات دولية، وليس قومية، وأنهم يعتبرون تابعين لعصبة الأمم وحدها، وقد أشارت إلى هذا الواجب أيضاً اللجنة التحضيرية المنوط بها وضع لوائح المنظمة أثناء انعقادها في لندن 1945، إذ أشارت إلى ضرورة تحلي الموظفين بالولاء نحو الأمم المتحدة، وقد أوصت اللجنة كذلك - تأكيداً لواجب الولاء - بأن يؤدي موظفو المنظمة يميناً يؤكدون فيه ويتعبّدون بأن يبذلوا

¹⁷³) شهاب ،مفيد محمود ، المرجع السابق،ص 155 ، الدقاد ، محمد السعيد ، المرجع السابق ،ص 184

¹⁷⁴) لمزيد من التفاصيل حول هذا الواجب انظر " الدقاد ، محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 113-120.

واجباتهم لصالح المنظمة، وتحقيقاً لأهدافها¹⁷⁵ .

ولقد أكدت هذا الواجب - كذلك - محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الخاص بمسألة التعويض عن أضرار موظفيها، إذ أشارت إلى أنه "ينبغي لتأكيد استقلال الموظف وتسهيل أداء المنظمة لاختصاصاتها ألا يعول الموظف في قيامه بواجباته على أية حماية للمنظمة التي يتبعها ولا حتى حماية دولته التي ينتمي إليها بجنسيته"¹⁷⁶

خامساً- عدم الإضرار بالمنظمة :-

من المعروف أن لكل وظيفة ، أو عمل سراً ، أو أسراراً خاصة بها تحتفظ بها لنفسها، بحيث لا يجوز أن يطلع عليها إلا العاملين داخل المنظمة، لما قد يترتب على إفشائها ، والإطلاع عليها من الغير من إضرار بمصلحة العمل داخل المنظمة، من هنا كان لزاماً على الموظف الدولي الذي يعمل في خدمة منظمة ما ألا يفشي هذه الأسرار، أو أن يستخلصها لمصلحته الشخصية. وتزداد أهمية هذا الواجب في المنظمات العسكرية كحلف الناتو ، ووكالة التسليح العالمية والمنظمات الأوروبية، ولذلك عمدت بعض المنظمات إلى النص في لوائحها الوظيفية على جزاء يوقع على الموظف المخالف أو الذي يفشي سراً من أسرار المنظمة، مثل ذلك المادة 2/194 من الاتفاقية الأوروبية للذرة، والتي نصت على أن للمنظمة، أو لأي من الدول الأعضاء فيها إبلاغ الدولة التي يتبعها الموظف المخالف لمحاكمته أمام سلطاتها المحلية¹⁷⁷

¹⁷⁵) ولقد نصت على ذلك القسم أو اليدين المادة 9/1، 10 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، والمادة 6/4 من لائحة موظفي جامعة الدول العربية، والمادة 101/7 من لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية.

¹⁷⁶) انظر الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية الصادر في 11 أبريل 1949

¹⁷⁷) فوده ، عز الدين ، المرجع السابق ، ص 128 .

كما نصت لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة "على الموظفين أن يلتزموا منتهي الكتمان لعملهم الرسمي، فيمتنعوا عن إبلاغ أي شخص أية معلومات تصلهم بحكم منصبهم لم تذع رسمياً إلا إذا كان هذا في نطاق واجباتهم، أو بتراخيص من الأمين العام، كما يجب أن يمتنعوا عن الاستفادة من هذه المعلومات لمصلحتهم الشخصية، وهذه الالتزامات تظل قائمة حتى بعد الانفصال عن الأمانة العامة⁽¹⁷⁸⁾

والواجب نفسه نصت عليه لائحة موظفي جامعة الدول العربية في المادة 2/8 (ب،ج) والتي حظرت على موظف الجامعة العربية إفشاء أية أسرار، أو معلومات، أو تصريحات صحفية، أو أن يؤلف أية كتب إلا بعد الموافقة الكتابية من الأمين العام، شريطة أن يكون ذلك متعلقاً بعمله أو واجبه الوظيفي، كذلك حظرت الفقرة (د) من المادة نفسها على الموظف الاحتفاظ بأية وثيقة أو مخطوط، أو أن يدللي بأي تصريح من شأنه أن ينال من أسرار الجامعة، أو أن يضر بها، وهذا الواجب يلزם الموظف الدولي حتى بعد تركه لخدمته الوظيفية، وهذا الواجب نفسه نصت عليه أيضاً لوائح العمل داخل الجماعة الأوروبية⁽¹⁷⁹⁾

ويلاحظ على ذلك النصوص :-

- على الموظفين الدوليين أن يلتزموا منتهي التكتم في جميع الشؤون المتعلقة بعملهم

الرسمي⁽¹⁸⁰⁾

¹⁷⁸) راجع المادة 5/1 من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة

¹⁷⁹) حيث أوجبت المادة 17 من لائحة الموظفين الدائمين على كل موظف أن يلتزم أقصى درجة من الكتمان في كل الوثائق والمعلومات التي يتوصل إلى معرفتها عن طريق ممارسته لعمله ولا يجوز له إذاعة أية وثيقة أو معلومة غير مسموح بتداولها أو إذاعتها، ويحظر عليه كذلك أن ينشر أي أمر أو عمل يتعلق بالمؤسسة التي يعمل بها، وهذا كله ما لم يكن قد حصل على ترخيص مسبق بذلك، ذلك أن الحق في الكتابات أو الأعمال التي يقوم بها أثناء ممارسته لواجباته هو أصلاً للمؤسسة

¹⁸⁰) أبو حجازة، أشرف عرفات ، المرجع السابق، ص 331

• أن كافة المعلومات التي يطلع عليها موظفو الأمم المتحدة بحكم وظائفهم تعتبر سرية

، أما بالنسبة لموظفي الجامعة العربية لم تضع معياراً به يتم إقامة التفرقة بين

المعلومات السرية ، وغيرها من المعلومات التي لا تعتبر كذلك على الرغم من أهمية

هذه التفرقة (181) .

• يظل هذا الواجب لصيقاً بالموظف الدولي بعد تركه لوظيفته، فكل ما يتصل بالعمل -

كبيره ، صغيره - يظل طي الكتمان ولا يجوز الخوض فيه ، أو إفشاؤه حتى لو في

تحقيق قضائي ، لأن من شأن البوح بأية أسرار ، أو معلومات عن العمل أن يضر

بالعمل داخل المنظمة ، ويعرقل سير العمل بها(182) .

المطلب الثاني - واجبات تمنع ممارسة أي نشاط ، أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة :-

والأهمية هذا الواجب ، فقد حرصت ، على النص عليه كافة الأنظمة واللوائح الوظيفية لغالبية

المنظمات الدولية (183)

أولاً - عدم الاشتغال بأي عمل سياسي:-

ومؤدي هذا الواجب عدم جواز الاشتغال بنشاط سياسي معارض لأهداف المنظمة ولا يتفق مع

الاستقلالي المطلوب للموظف الدولي ، والحياد ، والنزاهة ، أو غيرها من الصفات التي من

المفروض أن يتحلى بها الموظف الدولي عند اضطلاعه بمهامه الوظيفية الدولية ، وهذا ما

¹⁸¹) فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق ، ص 77

¹⁸²) الوحishi ، الهادي محمد ، المرجع السابق ، ص 50-49

¹⁸³) ندا ، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 122

أكده المادة 7/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، والمادة 101/6 من نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية، غير أنه يثار في هذا الصدد مسألة الانتساب لأي حزب من الأحزاب الوطنية في دولة الموظف الدولي، والفرض هنا أن هذا الانتساب لا غبار عليه لما كانت الأحزاب مشروعة، ومعترفاً بها، لأن الانتساب في هذه الحالة يعد من قبيل الممارسة المشروعة للحقوق السياسية المكفولة للموظف الدولي، والتي ضمنتها له عند تعيينه فيها⁽¹⁸⁴⁾

ومن ثم الأصل انه يجوز للموظفين ممارسة حق التصويت، والانضمام للأحزاب السياسية، إلا أنهم لا يحق لهم الاشتغال بأي نشاط سياسي لا يتفق والاستقلال، والحياد الذي يتطلبه وضعهم كموظفين دوليين⁽¹⁸⁵⁾

ثانياً- عدم التقدم لشغل بعض الوظائف الإدارية، أو السياسية، أو التجارية أثناء وظيفته .

يحظر على الموظف الدولي أن يرشح نفسه ، أو أن يتقدم لشغل بعض الوظائف السياسية، أو الإدارية أثناء تأديته لوظيفته إلا بعد الحصول على تصريح ، أو إذن مسبق بذلك من المنظمة، مثل ذلك ما اشترطته المادة 17 من لائحة موظفي محكمة العدل الدولية على قضاة المحكمة بأنه يحظر عليهم أثناء عملهم تولي منصب إدارياً أو سياسياً معين أثناء خدمتهم الوظيفية،

¹⁸⁴) فوده ، عز الدين ، المرجع السابق، ص131.

¹⁸⁵) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص123

وذلك لتعارض هذا مع الاستقلال الواجب للوظيفة الدولية، ومع طبيعة عملهم لكونه يؤدي إلى

إبطاء سير العمل داخل الجهاز الدولي ، والمنظمة⁽¹⁸⁶⁾

المطلب الثالث - واجبات تمنع عدم جواز قبول الأوسمة والنياشين الشرفية :-

الأصل العام أن الموظف الدولي يعمل في خدمة المنظمة، ويتمتع بالإستقلال، ويقتضي هذا بحكم الضرورة عدم قبوله لأية ميزة مالية ،أو شرفية ،أو نياشين، أو أوسمة من أية جهة خارج المنظمة حتى من دولته، ما لم يكن ذلك تكريماً له عند أداء الواجب الوطني، أو القومي، وبعد استئذان المنظمة، وهذا ما أكدته لوائح العمل، ومنها المادة 6/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، والمادة 11 من لائحة الموظفين الدائمين في الجماعة الأوروبية، والمادة 4/101 (أ) من منظمة الأمم المتحدة، والمادة 1/8 (هـ) من لائحة موظفي جامعة الدول العربية.

ومما هو جدير بالذكر، أنه يلحق بالإستثناء السابق التكريم العلمي، كالحصول على درجة علمية معينة، لأن ذلك لا ينال من كرامة الوظيفة، بل هو تشريف للمنظمة ذاتها⁽¹⁸⁷⁾

المبحث الرابع - الطبيعة المستقلة للموظف الدولي الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين .

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 ، فهذه المسألة لم

¹⁸⁶) القىمي ،محمد طلعت ، المرجع السابق ،ص 348.

¹⁸⁷) فوده ،عز الدين ، المرجع السابق ،ص 129.

يمكن أن يثور بشأنها أي نقاش أو جدل في الفترة التي سبقت هذه المرحلة ،أي في عصر الاتحادات الدولية ،والمكاتب الدولية ،لأن الدولة التي يوجد بها مقر هذه الاتحادات، وتلك المكاتب كانت تتمتع بسلطة كبيرة في وضع قواعد ،وأحكام التنظيم الإداري الخاص بها⁽¹⁸⁸⁾

وكان الموظف يعتبر آنذاك تابعاً لدولة المقر وخاصعاً وبالتالي لما تضمه من نظم ولوائح ،وما تفرضه من قوانين وأحكام ،ولكن بانتهاء هذه الحقبة من تاريخ الوظيفة الدولية ،ومنذ أن أصبح للمنظمة الدولية كيانها التنظيمي وجهازها الإداري المستقل التابع لها ،والذي يتكون من عدد كبير من الموظفين الدوليين ،فقد ظهرت الحاجة إلى تحديد طبيعة العلاقة التي تربط المنظمة بالموظفين الذين يعملون لديها .

تردد فقهاء القانون العام في تكييف العلاقة بين الدولة وموظفيها ،ففقد اختلفت النظريات وتذهب أحكام المحاكم الدولية حول تكييف هذه العلاقة وتمثل ذلك في ظهور عدة آراء⁽¹⁸⁹⁾

المطلب الأول :- العلاقة التعاقدية للموظف الدولي بالمنظمة الدولية :-

ذهب رأي إلى أن هذه العلاقة تقوم على أساس تعاقدي أي هي "علاقة تعاقدية" قوامها عقد العمل الذي يتم إبرامه بين المنظمة ممثلة في أمينها العام ومساعديه وبين الموظف⁽¹⁹⁰⁾،وفي ظل هذه العلاقة يكون الموظف الدولي في مركز متساو - من الناحية القانونية بوصفه طرفاً في العقد - مع مركز المنظمة الدولية ،الطرف الآخر في ذلك العقد .وهذا يؤدي

¹⁸⁸ () بدوى ، حمادة محمد ،(2004)، ضمانات الموظفين الدوليين ،دراسة مقارنة، جامعة اسيوط ، ص84

¹⁸⁹ () ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 101-102

¹⁹⁰ () بدوى ، حمادة محمد ، المرجع السابق ، ص85 ، وقد أشار إلى أن صاحب هذا الرأي الدكتور عبد المعز عبد الغفار نجم في كتابة القانون الدولي الإداري ص62

ويستتبع في نظر هذا الرأي –أن يطبق بشأن تلك العلاقة ،سواء من حيث نشوئها ،وما تقره من حقوق لأطرافها ،أو بالنسبة لانقضائها ،مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ،ويصف بعض أنصار هذا الرأي المراكز الوظيفية في المنظمة ،والاتحاد الدولي بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون العام الداخلي ،ومؤدى ذلك أن القوانين التي تطبق عليها وجهات القضاء التي تنظر المنازعات الخاصة بها ،إنما يحددها النظام القانوني لكل دولة ،كما لو كان الأمر يتعلق بأي مركز تعاقدي آخر ،ويرى المؤيدون لهذا الرأي أن الأخذ به لا يتعارض بتة مع طبيعة الوظيفة الدولية التي يمارسها الموظفون الدوليون ،ذلك أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية بذاتها ، وإنما تحكم فقط الحقوق ،والالتزامات المترتبة عليها ،وبالتالي فإن وصف الموظف الدولي لا يتعارض مع إخضاع علاقته بالمنظمة لأساس تعاقدي ،لأن الفرد الذي يشغل وظيفة دولية –في نظرهم –لا يظهر وفقاً للمبادئ القانونية للجامعة الدولية كشخص من أشخاص القانون الدولي ، وإنما يظهر فقط كشخص من أشخاص القانون الداخلي ،ومع ذلك فإن هذا الرأي يستبعد تماماً في هذا الصدد ،أي تماثل بين العلاقة التي تربط الموظف بالمنظمة الدولية ، وبين تلك التي تربط الموظف العام بحكومة دولته ،ذلك أن الضمانات المقررة أثناء تأدية وممارسة الوظيفة الدولية ،تعتبر أقل وأضعف من مثيلاتها في الوظيفة المدنية ،أو الوطنية ،وبالتالي لا وجہ للمقارنة بين العلقتين⁽¹⁹¹⁾ .

كما وإنه وطيلة مدة سريان العقد بين الموظف الدولي ،والمنظمة فإن هذا العقد يخضع في تفسير أحکامه بما اتجهت إليه نية طرفيه ،أي إلى نية الموظف الدولي والمنظمة في هذا

¹⁹¹) ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص102

الشأن معاً، وهذه النية تستخلص من نصوص العقد المبرم بينهما وفي هذا المعنى توالت العديد من أحكام المحاكم الإدارية لمنظمة الدول الأمريكية (١٩٢)

ومما يوضح الاختلاف في هذا الصدد، أنه في مجال الوظيفة الدولية فإن العلاقة تكون علاقة وظيفية فقط، أما الوظيفة المدنية فإنها تتضمن علاقتين بينهما تكامل تام وهما: علاقة الوظيفة، وعلاقة الولاء، والأخيرة لا تتوافق أبداً بالنسبة للموظف الدولي (١٩٣)

ويرى بعض الفقهاء أنه يجب عدم الخلط بين الولاء في مفهومه الوطني، وهو الذي يستبعد، وينفي توافره في علاقة الموظف بالمنظمة، وبين الولاء في مفهومه الإداري وهو ما يؤكّد على التقيد والإلتزام به في هذه العلاقة (١٩٤)

كما أن اختلاف طبيعة العلاقة في الوظيفة الدولية عن مثيلتها في الوظيفة المدنية، لا ينفي أن ثمة تقاربَاً بين الوظيفتين المذكورتين من حيث الإستقرار، فكما أن الإستقرار يتوافر بالنسبة للموظف في الوظيفة المدنية فإن تطور الوظيفة الدولية يتجه نحو توفير قدر كبير من الإستقرار للموظف الدولي، فلم يعد السائد الآن -عكس ما كان متبعاً في الماضي- استخدام الموظف الدولي بعقد محدد المدة، بل الشائع حالياً هو استخدامه بعقد غير محدد المدة، وقد نظمت اللوائح الوظيفية أحوال إنتهاء هذا الاستخدام، وأبانت عن أسبابه، كأن يكون ذلك بسبب الاستقالة أو الإحالة إلى المعاش أو الوفاة أو إلغاء الوظيفة للمصلحة العامة.

^{١٩٢}) بدوى ، حمادة محمد ، المرجع السابق ، ص 86

^{١٩٣}) وهو ما أكدته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الخاص بالتعويض عن الأضرار هذا المعنى فأشارت إلى الآتي : it is not possible ,by a strained use of the concept of allegiance ,to assimilate the legal bond which " exists ,under article 100of the charter between the organization on the one hand ,and the secretary general and the staff on the other"

^{١٩٤}) الغنيمي ، محمد طلعت ، المرجع السابق ، ص 345

كما أن الأخذ بهذا التكييف يؤدي إلى أن تصبح الإدارة مقيدة بشروط العقد حتى لو أدى إلى الإضرار بسير المرفق العام الدولي ، فضلا عن أن تكيف العلاقة بين الموظف الدولي، والإدارة الدولية على أساس فكرة العقد في القانون الخاص لا يمكن التسليم بها ، وهذا يؤدي إلى القول بأن فكرة العقد في القانون العام الداخلي لاتتفق مع قواعد القانون الدولي الإداري وأخيراً بأن عدم المساس بالعقد لا تتفق مع التطوير المستمر للمرافق العامة الدولية (195) ،

المطلب الثاني:-علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لاتحية.

وفقا لهذا الاتجاه فإن العلاقة بين الموظف الدولي، والمنظمة الدولية هي علاقة تنظيمية لاتحية، فيها يكون الموظف الدولي خاصعاً كلياً للمنظمة الدولية التي يعمل بها ، ويكون وضعه الوظيفي مشابه لوضع الموظف العام في الأنظمة القانونية الداخلية .

ويذهب هذا الرأي إلى أن هذا الوضع اللاتحي للموظفين الدوليين ،إنما يضمن سلامة ثبات وظائفهم ، واحترام مراكزهم ، وحقوقهم ، ومنع التعسف في مواجهتهم ، ذلك أن اللوائح الوظيفية التي تضعها المنظمات الدولية ، إنما تكفل استقرار أوضاع موظفيها ، كما أن المحاكم الإدارية التابعة لها تبسط رقابتها القضائية في هذا الصدد ،لتتأكد من عدم المساس بأوضاعهم وبحقوقهم (196)

وأستقر قضاء المحاكم الإدارية الدولية على اعتبار علاقـة هذه المنظمة بموظفيها "علاقة لاتحـية" وبناء على ذلك فقد أهدـرت تلك المحاكم - وهي بـصـدد ممارسة رقابتـها في هـذا الخـصـوصـ نـصـوصـ ، وأـحكـامـ العـقودـ الخـاصـةـ التـيـ تكونـ مـخـالـفةـ لـلـأـنظـمـةـ ، ولـلـوـائـحـ الوـظـيـفـيـةـ

¹⁹⁵ (بدوـيـ ، حـمـادـةـ مـحمدـ ، المرـجـعـ السـابـقـ ، صـ87

¹⁹⁶ (نـدـاـ ، جـمـالـ طـهـ إـسـمـاعـيلـ ، المرـجـعـ السـابـقـ ، صـ105

التي تضعها، وبوجه خاص تلك التي تنظم فسخ العقود، وتحدد الرواتب، والدرجات وغيرها

من الحقوق، والمزايا الوظيفية⁽¹⁹⁷⁾

المطلب الثالث: - علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة "علاقة تنظيمية لاتحية"

وطبقاً لهذا الاتجاه الذي يأخذ بالنظرية المختلطة تجعل علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية "علاقة تنظيمية، وتعاقدية"⁽¹⁹⁸⁾ في ذات الوقت، وبموجب هذه العلاقة يعتبر الموظف الدولي خاضعاً للعقد الذي يبرمه مع المنظمة الدولية لوضع قانوني من يقبل في أي وقت أية تغيرات محتملة قد تطرأ على هذا الوضع، حسب احتياجات المنظمة، ووفقاً لما يتفق، ومصالحها

⁽¹⁹⁷⁾ بدوی ، حمادة محمد ، المرجع السابق ، ص 88 ، ندا ، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 105 عن مدام باستيد ، مجموعة دروس لاهاي سنة 1958 ص 411 وما بعدها

وهناك العديد من بعض الأحكام التي أصدرتها المحاكم الإدارية الدولية في هذا الصدد في الحكم الذي أصدرته المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بتاريخ 25/8/1951 في قضية Howrani V.the S.G of UN.

قررت المحكمة أن ادعاء الأمانة العامة في تفسيرها لنص المادة 103/ح من نظام الموظفين الداخلي بعدم وجود التزام عليها ببيان الأسباب التي تدعوها لإنها عقود عمل الموظفين المعينين بعقود قصيرة الأجل لا يتفق وروح النصوص، ولا مع ما ورد في الأعمال التحضيرية من مناقشات، وأشارت إلى أن نظام الوظيفة الداخلي واللوائح الوظيفية أنما تمثل الحقوق والالتزامات الأساسية للموظفين، وأوضحت أن من بين هذه الحقوق الأساسية، حق الرجوع إلى المحكمة، وهو الحق الذي لا يتأتى إعماله إذا امسك الأمين العام عن ذكر الأسباب المبررة لاتخاذ قراراته قبل الموظفين

والى هذا المعنى أشارت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في حكمها الصادر في 29/10/1955 في قضية Ruth Forma V.U.N.E.S.C.O

وهي في معرض تفسيرها لنص المادة 1/9 من النظام الداخلي لموظفي منظمة اليونسكو والتي تخول المدير العام للمنظمة سلطة إنهاء خدمة الموظف إذا كان سلوكه يشير إلى أنه لم يصل إلى المستويات الرفيعة المقررة في المادة السادسة من ميثاق المنظمة والمادة الأولى من النظام الداخلي وقد قررت المحكمة وهي بقصد إشارتها إلى سلطة المدير العام في هذا الصدد أن هذه السلطة ينبغي أعمالها في ضوء توجيه المجلس الاستشاري الخاص، وأنه إذا ما سلم بحق المدير العام في اتخاذ قرار تظل دواعيه سرية، فإن الهدف من إنشاء هذا المجلس سوف ينتفي، وحسبما يتضح من تقرير اللجنة الإدارية للمؤتمر العام للمنظمة، فإن الغرض من إنشاء المجلس الاستشاري هو أن يكون أحد السبل التي يمكن للموظفين أن يحموا أنفسهم عن طريقها من الإجراءات التحكيمية وبالتالي فإن بقاء الدواعي لاتخاذ القرار في سرية سوف يحول دون تحقيق الأغراض التي يتغایراها النص المتقدم

Official Bulletin (I.L.O) , 1955,P.295.

⁽¹⁹⁸⁾ الغاني، إبراهيم محمد ، (1975) ، التنظيم الدولي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص 84 .. حيث يرى في هذا الصدد أن علاقة الموظف بالمنظمة تعتبر علاقة تعاقدية من نوع خاص فهي ليست علاقة تعاقدية تخضع لقانون الخاص، وإنما تخضع لقواعد تنظيمية وضعتها المنظمة منفردة، ومصدر هذه القواعد التنظيمية هو نظام الموظفين الدولي الذي يضعه عادة الجهاز الإداري الاعلى في المنظمة

وضماناً لحسن سير ، وانتظام العمل بها ، وعلى أن يراعى في هذا الصدد عدم المساس

بالحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين⁽¹⁹⁹⁾

فالعلاقة بين الموظف ، والمنظمة الدولية تأخذ اليوم وبشكل متزايد طابعاً مختلطاً يجمع بين

العقد ، والنظام ، واللاحة ، ولكن الموظف يقبل في هذا العقد الخصوص لنظام الموظفين⁽²⁰⁰⁾

وهناك رأي في الفقه يرى أن الشروط التعاقدية تكاد تكون شكلاً محضة لأن العمل في

المنظمات سواء الدولية أو الإقليمية يجري على أن يتم الإعداد المسبق لعقود توظيف نمطية

تعتبر هذه العقود في حد ذاتها ، وكأنها لائحة لتنظيم عملية التوظيف أما فكرة التعاقد فتظهر

في كون شغل هذه الوظائف يتسم دائماً وأبداً بالتوقيت هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى يجوز

للمنظمة أن تتناول ببعضها من شروط العقد بالتعديل حذفاً ، أو إضافة ، لكن هذا الرأي يرى أن

التعديلات لا تسرى إلا بعد إنهاء المدة الأصلية للتعاقد ، ومع ذلك ففي مثل هذا الفرض يتم

إدخال التعديلات المقترحة على جميع العقود بصفة عامة أي أن التعديلات في حقيقتها تعد

بمتابة تعديلات لاحية⁽²⁰¹⁾

ومن ثم لا يوجد في هذا الصدد تكييف موحد ومتافق عليه لطبيعة العلاقة بين الموظف الدولي

والمنظمة الدولية ، إذ أن الأمر يختلف من منظمة دولية لأخرى ، بحسب ظروف وطبيعة

شروط العمل بالمنظمة ، فقد يقتضي ذلك أن تكون العلاقة عقدية ، أو لاحية ، أو مختلطة

بحسب الأحوال .

¹⁹⁹) شهاب ، مفيد محمود ، المرجع السابق ، ص 158-159

²⁰⁰) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص 21

²⁰¹) بدوي ، حمادة محمد ، المرجع السابق ، ص 90

حيث أن بعض المنظمات الدولية تستخدم الموظفين لديها بناء على عقود تبرمها معهم ، وهذه العقود قد تكون عقوداً دائمة ، وقد تكون عقوداً مؤقتة ويكون للمنظمة حق إنهاء هذه العقود في أي وقت ، وهو ما لا يؤدي إلى ضمان استقرار العمل ، ومن ناحية أخرى فإن البعض الآخر من المنظمات الدولية لا يلجأ إلى الأسلوب المتقدم دائماً ، وإنما يقوم مباشرة بتعيين الموظف لديها على أساس لاتهي ، وثبتت ، ولذلك فإنه يتبع أن يترك لكل منظمة في ضوء الاعتبارات المتقدمة حرية الأخذ بالتكيف الذي تراه مناسباً وملائماً لتحديد طبيعة العلاقة بينها وبين موظفيها ، ومع ذلك فإن التكيف الأمثل⁽²⁰²⁾

حيث أن العاملين في المنظمات الدولية تتعدد طوائفهم ، ويختضون لتصنيفات عدة يرتكز بعضها على السلطة المختصة بتعيين ، أو بالنظر لمدة التعاقد ، وطبيعته ، أو للنظام القانوني الذي يحكم العلاقة الوظيفية بين الفرد ، والمنظمة ، وأخيراً بالنظر لطبيعة المهام التي يباشرونها⁽²⁰³⁾ .

المبحث الخامس - التفرقة ما بين الموظف في ظل احكام القانون الدولي، وما بين الموظف الإداري وممثلي الدول.

المطلب الأول - التمييز ما بين الموظف الدولي والموظفي في القانون الإداري :-

إن الوظيفة الدولية تعتبر ضرباً من الوظيفة العامة ، مجالها هو العلاقات الخارجية بين عدد من أعضاء المجتمع الدولي ، وغايتها تحقيق المصالح المشتركة لأعضاء هذا المجتمع في ظل

²⁰²) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص108

²⁰³) زناتي، عصام محمد احمد ، المرجع السابق، ص7

قواعد، وأحكام النظام القانوني الدولي، ويقتضي لبيان التفرقة ما بين الموظف في ظل أحكام القانون الدولي وما بين الموظف الإداري في ظل أحكام القانون الداخلي أن يتعرض لكل من أوجه التشابه، والاختلاف فيما بينهم .

الفرع الأول-من حيث القواعد القانونية واجبة التطبيق :-

حيث إنه يرتبط الحديث عن الموظف الدولي بمفهوم الخدمة المدنية الدولية، أو ما يسمى البعض بالوظيفة الدولية العامة" وهو يعني مجموعة الأوضاع، والأنظمة القانونية، والفنية التي تحكم موظفي المنظمات الدولية، سواء ما يتعلق منها بشروط الخدمة، أو بعلاقاتهم بالمنظمة أو بكيفية أدائهم للمسؤوليات، والواجبات المنوطة بهم إنجازها، وهو ما يعبر عنه إيجازا بالنظام القانوني للخدمة في المنظمات الدولية المعنية²⁰⁴)

وعلى ذلك فإن المعيار المميز للوظيفة الدولية ليس واحداً، أو متطابقاً في جميع الحالات، وإنما ينبغي لتحديد ماهية الوظيفة الدولية النظر لكل حالة على حده أي الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم العلاقات الوظيفية داخل كل منظمة من أجل استنباط المبادئ، والقواعد، وأحكام العامة التي تميز الوظيفة العامة بما يختلف بها، وتتمثل المصادر التي يتم الاسترشاد بها في هذا الصدد في النصوص الدستورية للمنظمات الدولية كالموااثيق، والمعاهدات، والاتفاقيات والبروتوكولات المنشئة، والمكملة لها، وكذلك في اتفاقيات المزايا، والخصائص التي تتمتع بها المنظمة، وموظفوها، وأيضا في اتفاقيات المقر، وهي التي تحدد علاقة المنظمة بالدول التي تقع بها مقر المنظمة، وكذا في الأنظمة الإدارية، ولوائح شؤون

²⁰⁴) الحواتي، بركات موسى، المرجع السابق، ص72

الموظفين التي تضعها الأجهزة المختصة داخل كل منظمة ، وأخيرا في السوابق التي خاضتها المنظمة في أحوال مشابهة ، فهذه كلها قواعد ، وأحكام ، وأنظمة تشكل المصادر الأساسية للقواعد الإدارية الدولية ، ويمكن عن طريقها الوقوف على طبيعة الوظيفة بوجه عام (205)

أما الوظيفة الوطنية (في ظل أحكام القانون الإداري المقارن) فهي تلك التي تمارس على الصعيد المحلي وفقاً للقوانين ، والتشريعات ، واللوائح المطبقة في المجتمع الداخلي ، وهذه الوظيفة تتأثر -دون شك- بظروف هذا المجتمع من حيث مدى تقدمه ، وظروفه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، كما تتأثر بالفلسفة التي يعتنقها النظام السياسي القائم في هذا المجتمع لتحقيق أهدافه (206)

ويترتب على المفهوم ، والمدلول المتقدم لكل من الوظيفة الدولية ، والوظيفة الوطنية ، أن يكون نطاق عمل الموظف الدولي محدداً بتنفيذ اتفاق دولي في إطار نظام قانوني دولي ، أما الموظف الوطني فإنه يقوم أساساً بتطبيق القانون الوطني لدولته ، ولا يختلف الوضع عندما يقوم بتنفيذ اتفاق دولي بعد أن يتم التصديق عليه وفقاً للإجراءات المقررة ، حيث يصير جزءاً من النظام القانوني الداخلي الذي يخضع له ، ويطبق أحكامه (207)

الفرع الثاني - من حيث الغاية المبتغى تحقيقها :-

إن الموظف الدولي يجب أن يوجه نشاطه نحو تحقيق المصلحة العامة الدولية ، وبدون ذلك لا يمكن أن تتوافر له هذه الصفة ، وهذا يعني ألا يكون الموظف جزءاً من النظام الإداري لإحدى

²⁰⁵) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 41

²⁰⁶) رسلان، أنور احمد،(2000) . وسيط القانون الإداري . القاهرة، دار النهضة العربية ، ط 1، ص 320

²⁰⁷) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 40-41

الدول. وبصورة عامة فإن المهام الوظيفية الدولية تقتضي أن يكون عمل الموظف الدولي بعيداً كلياً عن كل هيمنة مصدرها سلطة إحدى الدول، وأن يكون خاصعاً فقط بصورة مباشرة لنظام دولي⁽²⁰⁸⁾.

أما الالتحاق بالوظيفة العامة، فهو تلبية لحاجات الإدارة لتنظيم سير المرافق بانتظام، واستمرار من أجل تحقيق المنفعة والمصلحة العامة للدولة .

الفرع الثالث - من حيث السلطات العليا الحاكمة :-

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

⁽²⁰⁹⁾

المطلب الثاني- التمييز ما بين الموظف الدولي، وبين ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة.

²⁰⁸) سرحان ، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق ، ص 24.

²⁰⁹) السيد ، رشاد عارف ، المرجع السابق ، ص 33

رغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين الدوليين ،وأجتمعهم جميعاً تحت مظلة التنظيم الدولي ،فإن الأمر لا يخلو من تباين بينهما ،ويكمن الفارق بينهما في الأمور الآتية :

الفرع الأول- من حيث التعيين :-

يتم تعيين الموظف الدولي في المنظمة الدولية بقرار صادر عن الأمين العام للمنظمة ،أو عن طريق جهاز ،أو أكثر من أجهزة المنظمة الدولية في حين تقوم الدول الأعضاء بتعيين ممثليها في المنظمة ⁽²¹⁰⁾

الفرع الثاني -من حيث طبيعة الأعمال :-

يقوم ممثل الدولة بممارسة وظائفه لدى المنظمة الدولية بغرض مزدوج ، فهو من ناحية يشارك في تأكيد مبادئ المنظمة، وتحقيق أغراضها ،وذلك عن طريق التصويت على قراراتها ،ومن ناحية أخرى يسعى إلى تحقيق مصالح دولته داخل أروقة المنظمة ،والغالب أن يضحي ممثل الدولة بأية مصلحة تتعارض مع المصلحة الوطنية لدولته⁽²¹¹⁾ أما الموظف الدولي، فهو الذي يؤدي عمله في خدمة منظمة دولية ،أو لأحد أجهزتها فلا يعتبر موظفاً دولياً من يؤدي عمله لخدمة دولة معينة أو مؤسسه دولية لا يصدق بالنسبة لها وصف المنظمة الدولية ،

²¹⁰) السيد ،رشاد عارف (2007) ، الوسيط في المنظمات الدولية ، الطبعة الثانية ، عمان ، ص 30

²¹¹) أبو حجازة ،أشرف عرفات ، المرجع السابق، ص 85-86

بالإضافة إلى ذلك أن يستهدف الموظف من خلال ممارسته لعمله تحقيق صالح المنظمة، وليس صالح دولة بعينها (212)

ومن ثم فإن ممثلي الدول يعملون باسم الدولة التابعين لها، ولحسابها، ويتقاضون التعليمات الصادرة منها، ويتقيدون بها، ولا يغادرهم هذا الوصف حتى إذا مارسوا اختصاصاتهم ليسوا باعتبارهم ممثلي الدول ذات السيادة في علاقاتها المتبادلة مع المنظم (المنظمة) وإنما باعتبارهم ممثلي لأعضاء في جهاز ما من أجهزة المنظم (213)

الفرع الثالث - من حيث التبعية :-

حيث أن الصفة الغالبة على ممثل الدولة هي تبعيته لها، وهذه تؤدي إلى اختلاف مركزه القانوني عن مركز الموظف الدولي سواء من حيث التعيين الذي يتم بواسطة دولته بينما يتم تعيين الموظف بواسطة المنظم (المنظمة)، أو من حيث المسئولية الناجمة عن الخطأ في ممارسته لوظيفته، فممثل الدولة مسؤولاً عن ذلك أمام دولته بينما تثور مسئولية الموظف الدولي أمام المنظم، كذلك فإن ممثل الدولة لا يحتاج بالحصانات والامتيازات التي يتمتع بها في مواجهة الدولة التي يمثلها، بينما يستطيع الموظف أن يتحج بها في مواجهة الكافة (214)

²¹² ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص 56

²¹³ الدقاد، محمد السعيد، المرجع السابق، ص 178

²¹⁴ غاتم، محمد حافظ، «مبادئ القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية، القاهرة 1963 ص 255- 256 ، الدقاد، محمد السعيد، المرجع السابق، ص 177

ومعنى ذلك يظل ممثل الدولة لدى المنظمة الدولية مسؤولاً أمام حكومته عن التصرفات التي يقوم بها ،أما الموظف الدولي ،فيسأل أمام المنظمة عن تصرفاته كافة (215)

الفرع الرابع- من حيث آثار التصرفات :-

تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة إلى دولهم ،بحيث تلزم بها، وتحمل المسئولية عنها (بشرط أن تتم أثناء قيامه بوظائفه أساساً) ،بينما تصرف آثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة نفسها ، فهو يمارس عمله باسم المنظمة ولحسابها (216)

الفرع الخامس- من حيث الحصانات والامتيازات :-

يتمتع الموظف الدولي بالحصانات ،والامتيازات في مواجهة كل الدول (217)، بما في ذلك دولته سواء تم تعينه على المستوى المحلي ،أو على المستوى الدولي بينما يتمتع ممثل الدولة - بداعه بالحصانات ،والامتيازات تجاه دولته، ويرجع ذلك أن امتيازات ،وحصانات موظفي المنظمات الدولية مقررة لمصلحة الوظيفة، والتي قد تقتضي ممارستها قبل دولة الموظف

²¹⁵) السيد ،رشاد عارف ،المراجع السابق ، ص30

²¹⁶) ابو حجازة ،اشraf عرفات ،المراجع السابق،ص324-325

²¹⁷) تأخذ المنظمات الدولية في هذا الخصوص بمبدأ المساواة بين كل موظفيها ،وهكذا قررت الجمعية العامة في قرارها 76(1) منح كل الحصانات والامتيازات المذكورة في الفصلين 5-7 من الاتفاقية العامة للمزايا والحصانات إلى كل موظفي المنظمة عدا أولئك الموظفون محلياً أو على عدد معين من الساعات ،وأخذت المنظمات المتخصصة بهذا الحل ..انظر هامش أبو أوفا ،احمد قانون العلاقات الدبلوماسي والقنصلي (علماء وعملاء) ،المراجع السابق ، ص317

نظراً لعدم تبعيته لها أثناء ممارسته لها، وهو أمر لا يتواافق بالنسبة لممثل الدولة الذي يتبع دولته، وبالتالي لا يتصور أن يتمتع بمحضات، وامتيازات قبلها⁽²¹⁸⁾

الفرع السادس - من حيث الحماية :-

يكون للمنظمة أن تمارس تجاه موظفيها الحماية الوظيفية، بينما يكون للدولة أن تمارس الحماية الدبلوماسية قبل مندوبيها، وممارسة المنظمة لهذه الحماية الوظيفية يعتبر أمراً معترف به على الصعيد الدولي⁽²¹⁹⁾

²¹⁸) أبو أوفا، أحمد ، المرجع السابق ، ص317-318

²¹⁹) راجع ما قالته محكمة العدل الدولية في هذا الصدد في مجموعة 1949

الفصل الثالث

الضمادات المقررة للموظف الدولي

بما أن الوظيفة الدولية ليست مجرد حقوق، وواجبات، وإنما تعني قيام الأفراد بالنشاطات المطلوبة للمنظمة كي يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم على الوجه الأكمل ، وفي جو من الثقة، والاستقلالية،

فإن الدراسة لا تكتمل إلا بـإلقاء نظره على حصانات الموظفين الدوليين التي تكفل لهم القيام بأداء واجباتهم بأحسن وجه، وعدم وجود تأثيرات، وضغط سياسية للدول الموجودة، وقد يتعرض الموظف الإداري الداخلي لبعض التظلمات الإدارية، وهذا يتطلب لدى الموظف الدولي كي يتمكن من أداء مهامه الوظيفية على الوجه المنشود أن يتحقق له الاستقرار الوظيفي، وهذا الاستقرار لن يتحقق إلا إذا توافرت الحماية الالزمة للموظف سواء من عسف الإدارة، أو من سوء تقديرها.

ومن هنا وجد سبيلان أمام الموظف أولهما هو السبيل الإداري أي اللجوء إلى جهة الإدارة ذاتها سواء مصدرة القرار ، أم السلطة الرئيسية ، لها أم اللجان الإدارية التي تفصل فيما ينسب من منازعات بين المنظمة، وموظفيها ، وثانيهما هو السبيل القضائي والذي من خلاله يلجأ

الموظف إلى جهة القضاء الإداري الدولي⁽²²⁰⁾

ومن هذا المنطق يتطلب تحديد ضمانات الموظف الدولي تقسيمه إلى مباحثين رئисيين ، وهم على النحو التالي :-

سوف نبين الضمانات غير القضائية (في المبحث الأول)، والذي بدوره ينقسم إلى ثلاثة أنواع من الحصانات نوضح الحصانة المدنية للموظف الدولي (في المطلب الأول) كما أثنا نقوم بتوضيح الحصانة الجنائية للموظف الدولي (في المطلب الثاني) ، أما بالنسبة للضمانات الإدارية للموظف الدولي فسوف نستعرضها (في المطلب الثالث) ، ثم نستعرض الضمانات القضائية (في المبحث الثاني) ونوضح فيه العديد من المحاكم الإدارية الدولية ، حيث أثنا سوف نقوم بتوضيح المحكمة الإدارية لعصبة الأمم المتحدة في (المطلب الأول) ، أما بالنسبة للمحكمة الإدارية لمنظم الأمم المتحدة فنستعرضه في (المطلب الثاني) ، ثم نقوم باستعراض النظام الجديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة في (المطلب الثالث) ، ونوضح هذا النظام بالشرح والتحليل في فرعين في (الفرع الأول) نقوم بتوضيح محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، أما بالنسبة (للفرع الثاني) نوضح فيه محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ، وفي (المطلب الرابع) والأخير نوضح علي وجه تفصيلي المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

المبحث الأول - الضمانات غير القضائية.

²²⁰) فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق ، ص 99

إن ضمان أداء الموظف الدولي المهام المنوط القيام بها من قبل المنظمة الدولية التابع إليها

يتعين أن يتمتع الموظف الدولي بالعديد من الضمانات غير القضائية، ولاشك أن هذه

الضمانات مقرره أساساً من أجل الوظيفة الدولية ، وليس الموظف الدولي⁽²²¹⁾ .

وتتعدد الضمانات غير القضائية إلى الكثير من الضمانات منها الحصانات المدنية ، وال Hutchanat

الجنائية ، وأخيراً الضمانات الإدارية .

المطلب الأول - الحصانة المدنية: -

يتمتع الموظفون الدوليون بحصانة مدنية، ولكن ينبغي التفرقة قبل الكلام على نطاق هذه

الحصانة بين طائفتين من الموظفين: الطائفة الأولى، وهي التي تتمتع بالحصانة القضائية

المدنية بصفة مطلقة، سواء بالنسبة للأعمال الرسمية ، أو الخاصة، وهذا ما أقره الاتفاق

المبرم بين سويسرا وعصبة الأمم 1926 من أن هؤلاء الموظفين يتمتعون بالأوضاع القانونية

التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون.

أما الطائفة الثانية، فينبغي أن نفرق في ظلها بين الأعمال الخاصة ، وتلك التي لا يتمتعون

ب شأنها بالإعفاء القانوني، بخلاف الحال بالنسبة للأعمال الرسمية، فتلك يتمتع الموظف الدولي

⁽²²¹⁾ حيث أن الموظف الدولي يجب أن يسلك سلوكاً يتفق مع صفتـه الوظيفية

في ظلها بالحماية الوظيفية، ومن ثم لا يمكن محاكمته إلا إذا ثبت للمحكمة رفع المنظمة للحصانة عنه⁽²²²⁾.

المطلب الثاني - الحصانة الجنائية :-

درجت غالبية المنظمات الدولية على التفرقة بين الموظفين التابعين لها في شأن مدى الحصانات، والامتيازات التي يتمتعون بها في هذا الخصوص حيث جرت على تصنيفهم فئات تختلف بحسب طبيعة المهام التي يضطلعون بها، وتمنح كل فئة الحصانات، والامتيازات اللازمة للنهوض بهذه المهام، وطبقاً لذلك نلاحظ أن اتفاقية مزايا، 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 لهم تقتصر فحسب على ما يصدر عنهم بصفته الرسمية، وفي نطاق التصرفات التي تتصف بهذا الوصف، وتلتزم أغلب الوكالات المتخصصة ذات النهج فتمنح الاتفاقية الخاصة بمزايا، وحصانات هذه الوكالات رئيس الوكالة، ونوابه الحصانة القضائية كاملة، أما باقي موظفي الوكالة، فحصانتهم القضائية تماثل حصانة نظرائهم في منظمة الأمم المتحدة⁽²²³⁾

وتتجه بعض المنظمات الدولية صوب الأخذ باتجاه موسع في هذا الصدد، وذلك فيما يتعلق بتحديد نطاق الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة القضائية الكاملة، فلا يخضع الموظف الدولي

²²² لمزيد من التفاصيل حول الحصانة المدنية انظر: ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص 198 وما بعدها

²²³ ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص 188

لإجراءات القبض، والتفتيش، ولا الحبس الاحتياطي وإن ذلك انتهاكاً لحرمة الوظيفة، والموظف الدولي، وهذا ما درجت عليه الاتفاقيات الدولية، ومنها اتفاق المقر المبرم بين إيطاليا ومنظمة الأغذية والزراعة ، بفرض الحصانة لأكبر عدد من الموظفين التابعين لها وأقرت استمرار الحصانة حتى بعد انتهاء الوظيفة الدولية⁽²²⁴⁾، وفوق ذلك فقد نص الاتفاق المشار إليه على الحصانة ضد الحبس الاحتياطي ، واستثنى من ذلك حالة التلبس **K**والجرائم التي تزيد عقوبتها على سنتين.

إلا أن الجماعات الأوروبية سلكت اتجاهًا مغايرًا تماماً في هذا الصدد ، حيث لا تنص مواثيقها، ولوائحها على منح هذه الحصانة أو الاعتراف بها حتى لكتاب الموظفين⁽²²⁵⁾

وهناك حالات حدث فيها انتهاك لحرمة المقار الوظيفية ، من ذلك ما قامت به حكومة تشيكوسلوفاكيا عام ١٩٤٨ من محاولة محاكمة بعض موظفي الأمم المتحدة في مكتب الأمم المتحدة في "براغ" بتهمة التجسس والنشاط التخريبي، وتحقيقاً لهذا قام اثنان من رجال الشرطة التشيكوسلوفاكية في مايو ١٩٤٩ باقتحام مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام في العاصمة للقبض على(ادواف مودرتش) ، التشيكي الجنسي، وقاما بتفتيش مكتبه بدون تصريح ، وبغير إذن مسبق وطالباً بمصاحبتهم ، لكنه رفض ذلك متمسكاً بالحماية الوظيفية المقررة له ، وقد خاطب الأمين العام آنذاك وزارة الخارجية التشيكية مطالبًا بحمايته مما حدا بالحكومة التشيكية إلى تقديم اعتذار رسمي للمنظمة، ولكنها طالبت باستجوابه في أمور لا يمكن أن تتطرق إلى أعماله الوظيفية⁽²²⁶⁾

²²⁵) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص189

²²⁶) الوحيشى، الهادى محمد ، المرجع السابق، ص71

ومما تجدر ملاحظته أن إساءة استخدام الموظف الدولي للحصانة القضائية المنوحة له يستتبع بحكم التزوم المبادرة برفع هذه الحصانة عندما يرتكب الموظف مخالفات جسيمة تمثل انتهاكا لقوانين دولة المقر، وقد جرى العرف على تخويل المنظمة الدولية سمعتها في أمينها العام - حق رفع الحصانة عن الموظف الدولي في هذه الأحوال وذلك بناء على طلب سلطات دولة المقر كي يتسرى لهذه الدولة - بعد إسقاط الحصانة عن الموظف - مؤاخذته بما قارفه من أفعال، ولاشك أن التجاء سلطات تلك الدولة إلى الأجهزة والإدارات الدولية لطلب رفع الحصانة عن الموظف الدولي في كل حالة على حدة، يعد أجراءاً ضرورياً للhilولة دون قيام المحاكمات الصورية أو الكيدية ضد الموظفين الدوليين، وهذا يمثل ضمانة قوية لتحقيق الاستقلال الضروري للوظيفة العامة الدولية للموظفين الدوليين على حد سواء⁽²²⁷⁾

ومن الجدير بالذكر أن الحصانة الجنائية تشمل إلى جانب منع الخضوع للإجراءات الجنائية عدم الخضوع للقضاء فيما يتعلق بمخالفة قوانين، ولوائح الشرطة، والمرور وإن كان هذا مقصوراً على الموظفين الدوليين من الفئة الأولى، أما موظفو الفئة الثانية فيجب أن نميز بين نوعين:

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

⁽²²⁷⁾ سرحان، عبد العزيز محمد، المرجع السابق، ص183.

ب - أما الموظفون الآخرون، فإن الحصانة لا تشمل إلا الأعمال الرسمية دون الأعمال الخاصة، فهذه يمتدون بشأنها لكل الإجراءات الجنائية، وقد أثيرت هذه المسألة عندما قاد سائق الأمين العام السابق (تريجيف لي) سيارته بسرعة فاقت القدر المسموح به من السرعة وهو 40 كيلو متر (إذ بلغت سرعته 50 كم/ساعة)، وقالت المحكمة من ضمن حيثيات حكمها إن الهدف من الحصانة هو حماية الوظيفة الدولية، وتمكين الموظفين الدوليين من أداء واجبهم على وجه الاستقلال، وإن ذلك يقتضي إسباغها على كبار الموظفين لا الخدم، وصغار هؤلاء الموظفين، ومن ثم فإن هؤلاء يخضعون للقضاء الوطني فيما يقترفونه من مخالفات⁽²²⁸⁾.

ويقتضي لبيان استقلالية الموظف الدولي أن يتعرض للمادة 6 من الميثاق التأسيسي للأيونسكو⁽²²⁹⁾ والتي تنص على أن الأمانة :-

- 1 _ تكون من مدير عام ومن عدد لازم من الموظفين .
- 2 - يقترح المجلس التنفيذي شخص المدير العام ، ويعينه المؤتمر العام لمدة أربع سنوات وفقا للشروط التي يقرها المؤتمر ، ويجوز تعين المدير العام لمدة أربع سنوات أخرى ولكن لا يجوز تعينه من جديد لفترة لاحقة ، والمدير العام هو الرئيس الإداري الأعلى للمنظمة .

⁽²²⁸⁾ لمزيد من التفاصيل حول وقائع الدعوى وظروفها وحيثيات حكمها، انظر

Annual digest and reports of public international law cases 1946, No 77, PP 168.

⁽²²⁹⁾ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة(اليونسكو) ، النصوص الأساسية ، طبعة 2010 ، باريس - فرنسا على الرابط

التالي

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001874/187429a.pdf>

3- يعين المدير العام موظفي الأمانة وفقا لنظام الموظفين الذي ينبغي عرضة على المؤتمر العام لاعتماده ،ويجري تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكناً بشرط أن تتوافر فيهم أعلى صفات النزاهة والكافية والمقدرة الفنية .

4- تتسم مسؤوليات المدير بطابع دولي بحت ،ولا يجوز لهم أثناء تأدية واجباتهم أن يطلبوا أو أن يتلقوا تعليمات من أية حكومة، أو أية سلطة خارجة عن المنظمة وعليهم إلا يقوموا بأي عمل من شأنه أن يمس مركزهم كموظفي دوليين ،وتتعهد جميع الدول الأعضاء في المنظمة باحترام الطابع الدولي الذي تتسم به مسؤوليات المدير العام والموظفين ،وبالا تحاول التأثير عليهم أثناء قيامهم بمهامهم .

5- ليس في أحكام هذه المادة ما يمنع المنظمة من عقد اتفاقات خاصة ،ضمن نطاق منظمة الأمم المتحدة لإنشاء خدمات مشتركة أو تعيين موظفين مشتركين ،أو لتبادل الموظفين .

المطلب الثالث - الضمانات الإدارية:-

إذا تعرض الموظف الدولي لإجراء من جانب رئيسه، ورأى أن هذا الإجراء غير قائم على أساس سليم، فإن الوضع الطبيعي يقتضي أن يكون هناك جهاز محايي يستطيع توفير الحماية للموظف من التصرفات الإدارية التعسفية التي تنطوي على إساءة استعمال الإدارة الدولية لسلطتها. وقد عرفت الإدارات الدولية في مرحلتها الأولى هذا الإجراء، وذلك بتقرير حق

الموظف الدولي في الطعن أمام جهاز إداري أعلى وذلك على غرار ما هو معروف في القوانين الإدارية الوطنية⁽²³⁰⁾.

ومن الطبيعي في هذه المرحلة الأولى من مراحل تطور القانون الدولي الإداري أن يكون حق التظلم الرئاسي مقصوراً على القرارات التي تصدر من رئيس الإدارة الدولية، أو الأمين العام للمنظمة الدولية. ولكن هذه الصورة من صور الطعن لم تكن محل ترحيب عام على أساس أنها لا تتوفر فيها الضمانات الكافية لحماية حقوق الموظف الدولي لأن الفصل في الطعن كان يتم أمام جهاز يشكل من ممثلي الدول الأعضاء في الجهاز الدولي وبذلك يكون طرفاً في النزاع باعتبار أن مصدر القرار موظف معين من قبل الجهة التي تفصل في قراراته، وبذلك يكون جهة الطعن تجمع في نفس الوقت بين صفة القاضي، والطرف، وهذا يؤدي إلى اختفاء إحدى الصفات الأساسية في جهة الطعن وهي صفة الحياد.

وفضلاً عما سبق فإن جهة الطعن لم يكن لها اختصاص قضائي، بل يغلب عليه الطابع السياسي، وبذلك تكون القرارات التي تصدرها ذات طابع سياسي يتأثر حتماً وبالضرورة بالاعتبارات السياسية، ويبعده كلية عن الأسس القانونية في قراراته⁽²³¹⁾

⁽²³⁰⁾ من قبيل ذلك الحق لموظفي اللجان الدولية للأهار وغيرها من الصور الأولى للإدارات الدولية كانت تتشكل دائماً جهازاً إدارياً رئاسياً مهمته الفصل في قرارات رئاسة الإدارة التي تكون مخالفة للقانون. ومن ذلك أيضاً إن جمعية عصبة الأمم أصدرت في 17 ديسمبر 1920 قراراً قررت فيه إعطاء طائفنة من موظفيها حق التظلم من قرارات الفصل أمام مجلس العصبة، كذلك قرر مكتب العمل الدولي حق التظلم للموظفين منه ضد قرارات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

⁽²³¹⁾ بحث منتشر على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي" ، على الرابط التالي:

<http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767>

ونظراً لعدم فاعلية هذا الأسلوب عن الطعن الرئاسي أمام أحد الأجهزة الرئيسية للإدارة الدولية عندما بدأت الإدارات الدولية تستخدم أعداداً كبيرة من الموظفين الدوليين وهي الظاهرة التي تجددت في الجهاز الإداري لعصبة الأمم. وقد أنهى الأمر بتفضيل أسلوب آخر، وهو إنشاء أجهزة إدارية مختلطة مشكلة بحيث تضم ممثلين عن الإدارة الدولية وأخرين عن ممثلي الموظفين الدوليين أو جمعياتهم مهمتهم إبداء الصورة للسلطات الإدارية بخصوص القرارات التي تصدر عنها في شؤون الموظفين. وهذه الأجهزة الاستشارية التي تقدم وجهات نظرها قبل صدور القرار، يضاف إليها الآن من جانب الإدارات الدولية المعاصرة أجهزة إدارية مهمتها أن تصدر بناء على طلب الموظف الدولي برأيها من الناحية القانونية في القرارات الإدارية الدولية التي تمس الموظفين الدوليين وبذلك يوجد الآن نوعان من الضمانات الإدارية لحماية الموظفين الدوليين هما: الضامنات الإدارية السابقة على صدور القرار والضمانات الإدارية التالية ولصدور القرار الإداري⁽²³²⁾

الفرع الأول - الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري :-

الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري ومؤدى هذه الضمانات أن تبعد عرض القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الأعلى، أو رئيس الإدارة المختصة قبل صدورها على أجهزة، أو لجان استشارية معينة، وتشكل هذه الأجهزة ضمانات قوية ضد نفس الإدارة، سيما وأن العاملين في مختلف الإدارات والأجهزة الدولية يمثلون في تشكيلها. وتعتبر تلك الأجهزة بمثابة أجهزة مختلطة، لأنها تجمع بين ممثلي من الجهاز الدولي، وأخرين من الموظفين الدوليين⁽²³³⁾.

²³²) سرحان ، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق ، ص 214 وما بعدها .

²³³) بحث منشور على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي "

وقد درجت غالبية الأجهزة ، والإدارات الدولية على إنشاء تلك اللجان ، والأجهزة المذكورة،

ومن أمثلة ذلك :-

- أولاً - هيئة الاستئناف المشتركة بالأمانة العامة للأمم المتحدة :-

إن الأمم المتحدة أنشأت لجنة استشارية مشتركة طبقاً للمادة 2/8 من النظام القانوني

لموظفي الأمانة العامة م (108/2 من لائحة موظفي المنظمة)، وتقدم هذه اللجنة للأمين العام

للمنظمة المشورة في جميع المسائل العامة المتعلقة بالموظفين وفي كل ما يتعلق بتحسين

مستواهم الوظيفي. كما تقدم له كذلك المقترنات التي تراها مناسبة لتعديل لوائح الموظفين

ونظم توظيفهم⁽²³⁴⁾.

- وهذه اللجنة تشكل كالتالي⁽²³⁵⁾ :-

- رئيس يختاره الأمين العام سنوياً بعد استشارة لجنة شئون الموظفين .

- عضو أصلي ، وآخر احتياطي يعينه سنوياً الأمين العام .

- عضو أصلي ، وآخر احتياطي ينتخب سنوياً بواسطة موظفي الأمانة العامة .

- سكرتير أصلي ، وآخر احتياطي يعينه الأمين العام بناء على ترشيح من مكتب المستخدمين

بالنسبة للأصلي ومن إدارة الوصاية والمعلومات من الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي

بالنسبة ل الاحتياطي .

²³⁴) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 244-245.

²³⁵) بدوى ، حماده محمد ، المرجع السابق ، ص 111.

ثانياً - اللجنة الاستشارية المختلطة :-

كذلك فقد أنشأت لجان استشارية مماثلة في العديد من الإدارات الدولية الأخرى، مثل اللجنة الاستشارية المختلطة لموظفي منظمة الطيران المدني الدولي وفقاً لحكم المادة التاسعة من النظام القانوني لموظفي هذه المنظمة. واللجنة المختلطة لموظفي الاتحاد الدولي للمواصلات التليفونية طبقاً للمادة (50) من لائحة موظفي الاتحاد، ومع مراعاة أن الأمين العام لهاتين المنظمتين هو الذي يتولى رئاسة اللجانتين المذكورتين⁽²³⁶⁾، وتشكيل هذه اللجنة كالتالي :-

- تتكون هذه اللجنة من رئيس يعينه الأمين العام من بين الأسماء التي توجد في قائمة المرشحين لهذه الوظائف، وهذه القائمة يقوم بإعدادها مجلس موظفي الأمم المتحدة .

- ثلاثة أعضاء أصليون وثلاثة آخرون احتياطيون يمثلون مجلس موظفي الأمم المتحدة .

- عضوان أصليان، واثنان آخرين يمثلون السكرتير العام .

وتختص هذه اللجنة بتقديم الآراء للسكرتير العام في جميع المسائل العامة للموظفين، وكل ما فيه خيرهم مثل الشروط العامة للتعيين وأحكام الأداء الوظيفي، وبما يتصل بها من أمور مثل المرتبات وساعات العمل والأجازات، والامتيازات .. الخ (237)

ثالثاً - اللجنة الاستشارية الخاصة بالأمانة العامة للأمم المتحدة .

²³⁶) ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص245

²³⁷) بدوى ، حمادة محمد، المرجع السابق، ص113

وتتشكل من رئيس يعينه السكرتير العام بناء على ترشيح من رئيس محكمة العدل الدولية وعضوية أربعة أعضاء يعينهم السكرتير العام بالاتفاق مع مجلس الموظفين، وسكرتير يعينه الأمين العام أيضا من بين موظفي مكتب الشئون القانونية، وتختص هذه الهيئة بتقديم النصيحة للسكرتير العام في حالة فصل الموظفين بسبب سوء السلوك أو ظهور بيانات خلاف تلك التي قدمها الموظف عند تعيينه⁽²³⁸⁾

الفرع الثاني- الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري :-

تعتبر الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري من أهم الضمانات للموظف سواء على المستوى الداخلي، أو على المستوى الدولي، فعن طريقها يستطيع الموظف بمراجعة الإدارة في القرار الصادر ضده.

فالقرار الإداري الدولي له معنى واسع⁽²³⁹⁾، ويمكن تعريفه بأنه كل قرار تصدره هيئة، أو منظمة، أو جهاز، أو إدارة دولية في شأن من الشئون التي تمس حقوق، ومصالح، ومرافق الموظفين العاملين لديها)، ويعتبر في حكم القرار الإداري الدولي في هذا الصدد "رفض الإدارة الدولية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقا لشروط عقد الاستخدام أو لنصوص لائحة التوظيف⁽²⁴⁰⁾

وعلى المستوى الدولي يحق للموظف الدولي بمقتضى الأحكام التي تضمنتها كافة لوائح ونظم الموظفين الخاصة بغالبية الإدارات، والأجهزة الدولية المختلفة، أن يطعن في القرار

²³⁸) فوزي، صلاح الدين، المرجع السابق، ص 102

²³⁹) حيث يعتبر قرارا إداريا دوليا كذلك، القرار الذي يصدره الجهاز الدولي في شأن من الشئون التي تتعلق بتنظيم وتحديد اختصاصاته، وتتصل بمارسته لوظائفه وبسير وانتظام العمل بداخله

²⁴⁰) ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص 303-304

ال الصادر في حقه من رئيس الإدارة الدولية ، إذا ما رأى أن هذا القرار يشكل مخالفة لأحكام لائحة الموظفين، أو الشروط التي تضمنها عقد استخدامه في المنظمة. ويمثل هذا الطعن ضمانه من الضمانات التالية لصدور القرار الإداري.

ويتم عرض هذا الطعن على جهاز مشترك، يطلق عليه تسميات متعددة في كافة الإدارات الدولية²⁴¹. ويصدر هذا الجهاز رأيه في الطعن المرفوع إليه، ويقدم تقرير بشأنه إلى الأمين العام الذي يصدر القرار الإداري النهائي²⁴²

ويثير التساؤل في هذا الصدد في حالة تعسف رئيس الإدارة الدولية في استعمال هذا الحق !

فعلى صعيد التطبيق العملي أثير هذا الوضع على مستوى جامعة الدول العربية بعد ما أصدر السيد عمرو موسى بوصفه الأمين العام تعسفا في استعمال حقه المنوط به ،قراره بإحالته (ظبية خميس) إلى لجنة مساعلة، ثم إحالتها إلى لجنة تحقيق، بتهمة كتابة مقدمة لكتاب، وأخرى بتهمة التعليق على كتاب، ورأت (ظبية خميس في) القرارين التباساً، وأنشأ استجوابها قالت : إن هذا التحقيق ليس له أي سند قانوني أو موضوعي ، وأنها قدمت احتجاجا رسميا لمراجعتها الوظيفية، ومن بينهم الأمين العام لجامعة الدول العربية، تتساءل فيه عن دوافع هذا التحقيق ، لأن الأمين العام أصدر قرارا بإزاحة السفيرة والوزيرة المفوضة (ظبية خميس) من منصبها كمدمرة إدارة البعثات ومراكيز الجامعة العربية بالخارج وإلحاقها بأرشيف إدارة الأفراد ، بعد أن فشلت لجنة التحقيق بإدانتها وظيفيا ، و صدر القرار أثناء

²⁴¹) أطلق على هذا الجهاز تسميات متعددة في مختلف الإدارات والأجهزة الدولية : مثل اللجنة المشتركة لمكتب العمل الدولي، وللجنة الطعن لمجلس أوروبا، وللجنة الاستئنافية لاتحاد المواصلات التليفونية الدولية ، وللجنة المختلطة الاستئنافية لمنظمة الطيران المدني الدولية

²⁴²) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 252-253

بداية الإجازة الاعتيادية لصاحب الشأن ، ولم يتم تسليمها لها وهو يعتبر إضراراً بمصلحة الموظف، وانتقاداً منه بحسب بنود النظام الأساسي بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية⁽²⁴³⁾

المبحث الثاني-الضمادات القضائية للموظف الدولي:-

لم يحفل النظام القانوني للمنظمات الدولية قبل الحرب العالمية الثانية باهتمام خاص ، فقد كان القانون الدولي قبل هذه الحقبة من الزمن يعني بالأساس في تنظيم العلاقات بين الدول ، وبعد إنشاء الأمم المتحدة خدت فكرة النظام القانوني الداخلي للمنظمات الدولية تحظى بقبول واسع لدى جمهرة الفقهاء وفي أحكام القضاء الدولي ، وأصبح شائعاً القول بأن لكل منظمة دولية ثلة من القواعد القانونية التي تحكم حياتها ، وتسير شؤونها الداخلية ، فالمنظمات الدولية تتبنى قرارات وتقر لوائح ، أو تعليمات داخلية تنظم الوظيفة الإدارية داخلها ، وهناك الأحكام المنصوص عليها في المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية التي تكون ملزمة للدول الأعضاء ، ولأجهزة المنظمة ولمستخدميها وموظفيها⁽²⁴⁴⁾

حيث إن العصر الحالي هو بالفعل عصر التنظيمات والجمعيات الدولية فإنه قد نما مع هذه التنظيمات قانونها الإداري ، والأمر بالنسبة لهذا القانون الإداري يحتاج كما هو الحال بالنسبة لأي نظام قانوني إلى سلطة مختصة يكون من واجباتها الفصل في المنازعات الإدارية التي قد تتشعب بين المنظمة وبين موظفيها ، أو بين المنظمة وبين من يصيبه ضرر بسبب ممارساتها

²⁴³) للنظر في وقائع القضية تفصيلاً على الرابط التالي :
<http://dhabiya.maktoobblog.com/1595843/%D9%85>

²⁴⁴) الموسى ، محمد خليل ، المرجع السابق ، ص 229

أو نشاطاتها المختلفة من أجل رعاية الحقوق المنشورة، و هذا الجهاز القضائي يعتبر الشكل الحمايي الفعال للموظف الدولي ، وخاصة ، وأنه مشكل من قضاة مستقلون في الرأي، ويتمتعون بالنزاهة ، ويمك هدا الجهاز القدرة القانونية على إصدار أحكام ملزمة، وواجبة النفاذ احتراماً للمنشورة، وتطبيقاً لقواعد العدل، ومبادئ الإنصاف، ولا شك أن وجود مثل هذا الجهاز الحمايي يعتبر الوسيلة الفعالة لضمان حقوق موظفي المنظمة الدولية ضد ما قد يصيبهم من أضرار بسبب القرارات غير المنشورة ، أو غير العادلة التي قد تصدر عن أجهزة المنظمة، وإلى هذا المعنى كانت قد ذهبت محكمة العدل الدولية في رأيها الإستشاري المتعلق بأثر أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة كان أمراً ضرورياً لتأمين موظفي المنظمة ضد ما قد يصيبهم بسبب القرارات غير المنشورة التي تصدر قبلهم، وبالتالي فإنه ينبغي توفير حماية قضائية لهؤلاء الموظفين كي يشعروا بالثقة والإستقرار والطمأنينة، وهذا يعود بالفائدة على الموظفين ويحقق أهداف ، ومصالح المنظمة⁽²⁴⁵⁾

والضمانات القضائية هي في الأصل مقررة للموظف على المستوى الوطني ضد تعسف الإدارة ، وانتقلت منه إلى المستوى الدولي لحماية العاملين في المنظمات الدولية⁽²⁴⁶⁾ ، وبالنظر للطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية، وهي طبيعة تتصل اتصالاً وثيقاً بالأسلوب الإداري الخاص الذي تنتهي المنظمة الدولية في علاقتها بموظفيها، إنما تجعل القضاء الوطني غير مؤهل في حسم المنازعات التي تثور بينها، وبين العاملين لديها وبعبارة أخرى

²⁴⁵) فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق، ص 112

²⁴⁶) بحث منشور على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي "

فإن المحاكم الوطنية كثيراً ما تعزف عن تطبيق القانون الداخلي للمنظمات الدولية (القانون الدولي الإداري)⁽²⁴⁷⁾

وقد نشا القانون الدولي الإداري نتيجة الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية، والذي يضم الضمانات الضرورية للموظفين الدوليين، خاصة الضمانات القضائية التي نحن بصددها، والسبب في انحسار اختصاص المحاكم الوطنية في هذا الصدد، لا يرجع إلى الحصانة التي تتمتع بها المنظمات الدولية، التي تحول دون مقاضاة موظفيها لها أمام المحاكم، وإنما يتعلق الأمر في هذه الحالة بانعدام الاختصاص كلياً، وعدم قبوله بصفة مطلقة⁽²⁴⁸⁾

وجود المحاكم الإدارية الدولية لتلك المنظمات ضروري لتكميل النقص الموجود في القانون العام للوظيفة الدولية، من خلال ما ترسيه مبادئ عامة عبر سوابقها القضائية التي تتبلور بتصديها لما يعرض عليها من منازعات، وكذلك إنشاء جهاز للفضاء الإداري الدولي ليس فقط مجرد ضمان للموظفين الدوليين، وإنما يعد ضرورياً لحسن الأداء داخل المنظمة، وكذلك لمصلحة جماعة الدول المكونة للمنظمة، وأيضاً لأن انتظام الحياة الإدارية يضمن للرؤساء الإداريين في المنظمة الوسائل الازمة لإتمام مهامهم الكبيرة. وأخيراً لأن الحق في التظلم واللجوء إلى القضاء يعد من الملامح الأساسية لحقوق الإنسان⁽²⁴⁹⁾

ومن هنا حرصت الكثير من المنظمات الدولية على إنشاء محاكم إدارية أنابت بها الفصل في المنازعات المتعلقة بالوظيفة العامة الدولية .

²⁴⁷) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 267

²⁴⁸) سرحان ، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق ، ص 167

²⁴⁹) بدوى ، حمادة محمد ، المرجع السابق ، ص 211، 212.

وتقول الضمانات التي يقوم عليها الجهاز القضائي للمنظمة بأنه يجب أن يتصرف أعضاء هذا الجهاز القضائي المقترن بصفات القضاة، وتتوافر لهم الحيادية، والاستقلال في الرأي، ويتمتعون بالنزاهة، والسمعة الطيبة كي يتيسر لهم إحكام الرقابة على أعمال الإدارة وقراراتها الإدارية التي تمس المراكز، والأوضاع القانونية للموظفين الدوليين

وهذا يستتبع بطبيعة الحال ،أن يملك هذا الجهاز إصدار قرارات ، وأحكام نافذة ، وملزمة في شأن المنازعات ، والتصرفات التي تنطوي على إساءة الإدارة الدولية لاستعمال سلطتها قبل الموظفين الدوليين⁽²⁵⁰⁾

ولقد أشارت محكمة العدل الدولية في فتواها الصادرة في 13 تموز / يوليه 1954 إلى أهمية دور المحاكم الإدارية في هذا الخصوص ، وجاء ذلك في رأيها الاستشاري الخاص بأثر الأحكام بالتعويض الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة⁽²⁵¹⁾، حيث أنها المحت بأن المحكمة الإدارية العليا قد أنشئت بوصفها هيئة مستقلة ، وقضائية تنطق بأحكام نهائية لا طعن فيها في حدود مجال وظائفها المحدود ، ومن جهة أخرى إن إنشاء هذه المحكمة كان أمرا ضروريا لتؤمن موظفي المنظمة ، ويقتضي علينا أن نتعرض للتطور الذي أصاب المحاكم الإدارية للمنظمات الدولية .

²⁵⁰) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص268

²⁵¹) الأمم المتحدة ، موجز الأحكام و، الفتوى ، والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في الفترة ما بين 1948 - 1991 ، المرجع السابق ، ص 39 وما بعدها

المطلب الأول - المحكمة الإدارية لعصبة الأمم:

أولاً - تأسيس المحكمة .

أناطت عصبة الأمم باللجنة الدائمة التابعة لها في عام 1952 مهمة وضع مشروع ميثاق (دستور) لمحكمة إدارية تابعة للعصبة، حيث تمكنت هذه اللجنة من إعداد هذا المشروع في أبريل سنة 1927 وكانت النية قد اتجهت في البداية إلى وضع دستور المحكمة الإدارية لعصبة الأمم على سبيل التجربة لمدة ثلاثة سنوات، ويترك للجمعية العامة للعصبة إعادة النظر فيه عند انتهاء هذه المدة في عام 1931، وذلك في ضوء الظروف، والتجارب المتحصلة. غير أنه بحلول هذا الموعد، فقد استقر الرأي على اعتماد هذا الدستور بحالته، وبدون أي تعديل. وبذلك يكون قد تأكد بصفة دائمة في عام 1931، قيام أول محكمة إدارية دولية⁽²⁵²⁾

ثانياً - اختصاصات المحكمة .

وقد منحت المحكمة اختصاصاً بنظر المنازعات التي تنطوي على مخالفة لشروط 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. وقد مارست المحكمة، التي وصفت بأنها هيئة قضائية، اختصاصاً تحكيمنا – كذلك الذي تباشره محاكم التحكيم. وذلك بالنسبة لموظفي

²⁵²) بحث منشور على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي "

<http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767>

المعهد الدولي للتعاون الثقافي، ومكتب نوزن الدولي للاجئين، والمعهد الدولي للسينما التعليمية⁽²⁵³⁾.

ثالثاً - تشكيل وأحكام المحكمة .

وت تكون 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 والمناوبيين لمدة ثلاث سنوات. وعند الفصل في المنازعات، تشكل المحكمة من ثلاثة قضاة، ويكون أحدهم على الأقل قاضياً أصلياً. وتصدر الأحكام بأغلبية الأصوات، وهي نهائية ولا تقبل الطعن.

المطلب الثاني- المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة:

تنتقى المحاكم الإدارية القائمة في إطار منظومة الأمم المتحدة اختصاصها من المنظمة الدولية المنشئة لها ، أو من منظمات دولية أخرى أثناطت بها مهمة الفصل في النزاعات المتعلقة بالوظيفة الإدارية داخلها ، وتتسم الصكوك الدولية المنشئة لها بأنها "صكوك ذات طبيعة شريعية " بالنسبة للمنظمات الدولية التي تبنتها وتأخذ هذه الصكوك شكل أنظمة داخلية تتعلق بتشكيل المحكمة، واحتصاصها، وإجراءاتها⁽²⁵⁴⁾

²⁵³) ندا، جمال طه إسماعيل ، الموظف الدولي ، المرجع السابق ، ص270-271

²⁵⁴) الموسى ، محمد خليل ، المرجع السابق ، ص233

- أولاً - نشأة المحكمة :

بقيام منظمة الأمم المتحدة ظهرت الضرورة الملحة نحو إقامة محكمة إدارية تابعة للمنظمة، ولذلك أوصت اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة بضرورة إنشاء محكمة إدارية للمنظمة الدولية بوصف كونها ضمانة لموظفي المنظمة، نظراً لازدياد عدد الموظفين الدوليين بالمنظمة، و هوؤلاء الموظفون لا يملكون حق اللجوء إلى القضاء الوطني للدول التي تعمل المنظمة، أو أحد فروعها على إقليمها، أو قضاء الدول التي ينتمي إليها هوؤلاء الموظفين بجنسياتهم لعدم اختصاص هذه المحاكم بنظر تلك الداعوي، وبالتالي فقد أصبح ضرورياً وضع نظام يكفل الحفاظ على حقوق هوؤلاء الموظفين ويسير لهم سبل الالتجاء إليه للدفاع عن حقوقهم، هو إنشاء محكمة إدارية للمنظمة، ومن أجل هذا عهدت الجمعية العامة للأمم المتحدة لتقديمه إلى الجمعية العامة لقراره في أول اجتماع لها، ولكن أرجئ عرض المشروع على الجمعية العامة في حينه، بسبب تباين مواقف بعض الدول الأعضاء من إنشاء المحكمة، واستمرت المناقشات حوالي ثلاثة سنوات أسفرت عن إجراء عدة تعديلات في المشروع السابق إعداده، ثم أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم 351 بتاريخ 24 نوفمبر 1949 بإنشاء المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة واعتماد النظام الأساسي للمحكمة⁽²⁵⁵⁾.

- ثانياً - تشكيل المحكمة:

ت تكون المحكمة من سبعة قضاة من جنسيات مختلفة، ويقوم ثلاثة منهم فقط بالفصل في كل دعوى تعرض على المحكمة بحيث إذا شكلت الدائرة التي تنظر الدعوى من أكثر من ثلاثة

²⁵⁵ (بدوى ، حمادة محمد ، المرجع السابق ، ص 212

قضاء فلا يكون للعدد الزائد حق التصويت، ويصدر الحكم في جميع الأحوال من ثلاثة أعضاء فقط، وتقوم الجمعية العامة بتعيين أعضاء المحكمة لمدة ثلاثة سنوات، ويجوز إعادة تجديد هذه المدة⁽²⁵⁶⁾

ونصت المادة الخامسة من النظام الأساسي للمحكمة على أن ينتمي كل عضو من أعضاء المحكمة السابعة إلى جنسية مختلفة، وهو ما يعتبر ترديداً لما سبقتها من محاكم دولية⁽²⁵⁷⁾

ويثير التساؤل في هذا الصدد هل أعضاء المحكمة الإدارية العليا بالأمم المتحدة التي تختارهم هيئة سياسية (وهي الممثلة في الجمعية العامة للأمم المتحدة) تؤدي لمساس بحياديتها واستقلال نظام التقاضي في المنظمة ؟

إن كان أمر تعيين هؤلاء القضاة رهن الجمعية العامة للأمم المتحدة إلا أنهم يصبحون بمجرد تعيينهم، مستقلين تماماً عن المنظمة، ولا تملك الجمعية العامة عزل أي عضو منهم أثناء مدة عضويته إلا إذا انعقد إجماع باقي الأعضاء على أن هذا العضو قد أصبح غير أهل لشغل هذه الوظيفة وغير صالح للاستمرار فيها، ومن ثم يكون الأمر في ذلك متروكاً للقضاة أنفسهم، وبدون تدخل من أي جهة أخرى⁽²⁵⁸⁾

ويثير تساؤل آخر في هذا الصدد هل أعضاء المحكمة الإدارية العليا بالأمم المتحدة يعتبرون موظفين دوليين ؟

²⁵⁶) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 301

²⁵⁷) بدوى ، حمادة محمد ، المرجع السابق ، ص 223

²⁵⁸) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 302

على الرغم من أن القضاة، وأعضاء المحاكم الإدارية الدولية يتم اختيارهم طبقاً لإجراءات تستهدف إنشاء أحد أجهزة المنظمة، ومبادرتها لمهامها إلا أنهم ليسوا (بعاملين دوليين) (ويتمتع هؤلاء باستقلالية تامة كما هو الحال في القوانين الداخلية التي تكفل للسلطة القضائية استقلالها⁽²⁵⁹⁾)

ومن ثم يعتبر أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ليسوا بموظفي دوليين ذلك لأنه يجوز لهؤلاء القضاة في غير أدوار اتفاق المحكمة الاحتفاظ بوظائفهم في الدول التي ينتمون إليها ومبادرتها، ويرجع ذلك إلى الطابع غير الدائم لعمل المحكمة، والذي يتسم أيضاً بقصر وقت الجلسات وقلة عدد المنازعات المعروضة أمامها مما لا يبرر منعهم من امتحان أعمال أخرى⁽²⁶⁰⁾.

ثالثاً - الطوائف الخاضعة أمام المحكمة:-

إن طوائف الموظفين الدوليين دون غيرهم من المستخدمين الدوليين هم أصحاب الحق في المثول أمام المحاكم الإدارية، أما الخبراء المؤقتون، والمستشارون، وغيرهم من طوائف المستخدمين الدوليين، فيمكنهم اللجوء إلى التحكيم، أو إلى المحاكم الداخلية للحصول على تعويض جراء تضررهم من التصرفات الإدارية للمنظمات الدولية الذين يعملون لصالحها

²⁵⁹) وعادة فإن هؤلاء يتم تعيينهم بإجراءات معينة ، وعلى سبيل المثال فإن قضاة محكمة العدل الدولية يتم اختيارهم بالانتخاب على مستوى double scrutiny أحدهما في مجلس الأمن والأخر في الجمعية العامة طبقاً للمادة العاشرة من نظامها الأساسي كما تنص النظم الأساسية لجهات القضاء الإداري الدولي على ضرورة اختيار أعضائها من خارج موظفي المنظمة (3) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لمنظمة العمل الدولية ، وكذلك المادة (4) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للبنك الدولي للتشييد والتنمية.

²⁶⁰) بدوي ، حمادة محمد ، المرجع السابق، ص 225

ويشترط في هذه الحالة تنازل المنظمة الدولية عن حصانتها القضائية في مواجهة المحاكم الداخلية .

ولا يقتصر الحق في المثول أمام المحاكم الإدارية على الموظفين العاملين في الأجهزة الرئيسية للمنظمات الدولية ، فالمحكمة الإدارية للأمم المتحدة تختص أيضاً بالنظر في النزاعات الناشئة بين موظفي الأجهزة الفرعية ، وبين المنظمة ، فموظفو المفوضية السامية للاجئين والأتروا ، واليونيسيف – على سبيل المثال – مشمولون ب POWs بـ بـ بطائق الموظفين الخاضعين لاختصاص الشخصي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة⁽²⁶¹⁾

ويلاحظ أن النظام الأساسي للمحكمة يتطلب أن يستند الموظف وسائل التسوية غير القضائية المتاحة قبل أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة ، وذلك بأن يعرض النزاع أولاً على لجنة الاستئناف (الطعن) المشتركة ، وبحيث لا تكون دعواه مقبولة إلا إذا كان قد سبق له اللجوء إلى هذه اللجنة ، أما إذا كان الموظف قد استند هذا الإجراء ، ثم تبين له أن قرار اللجنة ليس في صلاحة أو أن الإدارة قد امتنعت عن تنفيذ واعتماد توصية اللجنة الصادرة لصالحة – فهنا يحق له أن يرفع دعاه إلى المحكمة ، وهذا كل ما لم يكن قد تم الاتفاق بين الأمين العام وصاحب الشأن على طرح النزاع الذي ثار بينهما على المحكمة مباشرة ، ولا يحدث ذلك إلا نادراً⁽²⁶²⁾

²⁶¹) الموسى ، محمد خليل ، المرجع السابق ، ص 236

²⁶²) نص المادة السابعة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

رابعاً - أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والطعن فيها .

الأحكام التي تصدرها المحكمة في هذا الخصوص أحكام نهائية، غير قابلة للطعن، ولها صفة الإلزام، وقوة الشيء المحکوم به في مواجهة المنظمة الدولية التي يتبعها الموظف الدولي وبالتالي فلا تستطيع المنظمة التخل من تنفيذها⁽²⁶³⁾

وحتى تكون أحكام المحاكم الإدارية نافذة، وصحيحة، يجب أن يتوافر لها مجموعة من الشروط أهمها التسبب، فمعظم الأنظمة الأساسية لهذه المحاكم تقضي بضرورة تسبب أحكامها) م 3/10 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة (، وحتى يخلو النظام الأساسي بإحداها من النص على هذا الشرط صراحة، فإنه يكون مطلوباً ضمناً لأن المستقر في النظم القانونية جميعها هو وجوب تسبب الأحكام القضائية⁽²⁶⁴⁾

غير أن هذا لا يمنع من أن تقوم المحكمة بتأديبها السابقة، أو أن تصح ما يكون قد شابها من أخطاء مادية بناء على طلب ذوي الشأن⁽²⁶⁵⁾

وقد الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية صدى في تعديل عام 1997 الخاص بالنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، فقد غدا النص المعدل للمادة 4/13 يتضمن حكماً

²⁶³ وهو ما أقرته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 13 يوليو سنة 1954 عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، وهي الفتوى الصادرة في 13 تموز / يوليو 1954
انظر تفصيلاً : - الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوي والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في الفترة ما بين 1948- 1991 ، المرجع السابق ، ص 39 وما بعدها

²⁶⁴) الموسى ، محمد خليل ، المرجع السابق ، ص 246

²⁶⁵) ويستند حق المحكمة في ذلك أما إلى نص صريح في نظامها الأساسي ، أو في حالة غياب النص إلى المباديء العامة للقانون ، إذ من المقرر وفقاً لهذه المباديء أن تقوم المحكمة بتصحيح ما يقع في حكمها من أخطاء مادية بحثه ، كتابية أو حسابية ، ويكون ذلك أما بقرار تصدره من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الخصوم ، كما أنه يجوز كذلك للخصوم أن يطلبوا إلى المحكمة التي أصدرت الحكم تفسير ما وقع في منطوقه من غموض أو أبهام

مفادة أن الاتفاقيات المعقودة بين الأمم المتحدة، ومنظماً دولية، أو كيانات أخرى تشاطراًها النظام ذاته الخاص بشروط الخدمة، والخاضعة كذلك لولاية المحكمة، يجب أن تتضمن التزام هذه المنظمات، أو الكيانات بأداء التعويض المقرر من قبل المحكمة لصالح أحد الموظفين العاملين فيها⁽²⁶⁶⁾

-الطعن في أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

وعلى الرغم من نهائية الأحكام التي تصدرها المحكمة فإنه يمكن في بعض الأحوال الطعن في تلك الأحكام، ويكون ذلك إما بطريق التماس إعادة النظر في حالة ما إذا اكتشفت المحكمة وقائع جديدة لم تكن مطروحة عليها عند إصدار حكمها، أو إلى غير ذلك من الأسباب الأخرى المقررة التي توسيع طلب إعادة النظر⁽²⁶⁷⁾

ومن ناحية أخرى فإن الطعن على أحكام المحكمة قد يتم عن طريق طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية بشأن المسألة التي صدر بتصديها حكم المحكمة الإدارية، وهذا هو ما أشار إليه صراحة النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، حيث أجاز للأمين العام للمنظمة، ولأي دولة عضواً، أو للموظف صاحب الشأن، أو لورثته، طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية في حالة ما إذا كان ثمة اعتراض على حكم المحكمة لعيوب، أو أخطاء معينة ثابتة، ويتم ذلك بعد موافقة اللجنة المختصة بإعادة النظر في أحكام المحكمة التي أشار إليها النظام الأساسي، والتي تعد موافقتها بمثابة إقرار باستئناف حكم المحكمة الإدارية أمام

²⁶⁶) حيث انتهت المحكمة إلى أن حكم المحكمة الإدارية، الذي يكون نهائياً وغير قابل للطعن، بقوة ملزمة لمنظمة الأمم المتحدة بصفتها الشخصية القانونية المسؤولة عن المراعاة الواجبة لعقود الخدمة، والتي إن دفع التعويض المحكوم به يكون ملزماً للأمم المتحدة... الموسى، محمد خليل، المرجع السابق ، ص245

²⁶⁷) من بين هذه الأسباب أن يكون طالب الالتماس قد حصل بعد صدور الحكم على أوراق قاطعة في الدعوى كان خصمه قد حال دون تقديمها ندا، جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص306.

محكمة العدل الدولية ، وهذا يعني أن الآراء الاستشارية لمحكمة العدل الدولية ، تعد وسيلة استئناف لأحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (268)

بالإضافة إلى تخويل هذا الإختصاص بمقتضى النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، فإن هذا الاختصاص أيضاً مقرر بموجب المادة 96 من ميثاق الأمم المتحدة نفسه (269)

ويعتبر الرأي الاستشاري الذي صدر عن محكمة العدل الدولية في هذا الصدد بتاريخ 20 يوليه 1982 أول تطبيق لنص المادة (11) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة يتم طلبه بناء على مبادرة ، أو تدخل من إحدى الدول الأعضاء إلى لجنة طلبات إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (270)

تجدر الإشارة إلى أن المادة 12 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أجازت ، أن تطعن في صحة الأحكام التي تصدرها المحكمة ، وذلك باتباع السبيل الذي حددته ، وبناء طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية تكون له صفة الإلزام ، وقوة الحكم الواجب النفاذ (271)

²⁶⁸) انظر النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة نص المادة 1/11

²⁶⁹) حيث ينص ميثاق الأمم المتحدة في المادة (96) على :-

(أ) لأي من الجمعية العامة أو مجلس الأمن أن يطلب إلى محكمة العدل الدولية إفتاءه في أية مسألة قانونية .
(ب) ولسائر فروع الهيئة والوكالات المتخصصة المرتبطة بها ، من يجوز أن تأذن لها الجمعية العامة بذلك في أي وقت ، أن تطلب أيضاً من المحكمة إفتاءها فيما يعرض لها من المسائل القانونية الداخلة في نطاق أعمالها .

²⁷⁰) انظر الحكم بصورة تفصيلية :- الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوي والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في الفترة ما بين 1948 - 1991 ، المرجع السابق ، ص 157

²⁷¹) ورد النص في المادة الثانية عشرة من النظام الأساسي للمحكمة المذكورة على الآتي :-
- في الحالة التي ينزع فيها المجلس التنفيذي لأية منظمة دولية - تكون قد قامت بالتصريح المنصوص عليه في المادة 5/110 من النظام الأساسي للمحكمة في القرار الذي تصدره هذه المحكمة مؤكدة اختصاصها ، أو في الحالة التي يري فيها هذا المجلس أن قرار المحكمة مشوب بعيب جوهري في إجراءاته ، فإن مسألة صحة قرار المحكمة تعرض من جانب هذا المجلس ، على محكمة العدل الدولية لطلب رأي استشاري

إلا أن جانباً من الفقه يرى أن محكمة العدل الدولية، وإن كانت تملك مراجعة الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في بعض الحالات إلا أن المحكمة لا تعتبر هي جهة الطعن الحقيقية لإجراء مثل هذه المراجعة، إذ لا تتحقق عند إعادة نظر النزاع أمامها المساواة بين أطراف هذا النزاع وهي التي تستوجبها كافة النظم القضائية المختلفة⁽²⁷²⁾

المطلب الثالث-نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة :-

في عام 2007 قررت الجمعية العامة استحداث نظام جديد لمعالجة المنازعات الداخلية، والمسائل التأديبية في الأمم المتحدة، وجاء ذلك نتيجة مناقشات مكثفة بشأن مسألة إقامة العدل، وكان بمثابة اعتراف قاطع من الإدارة ،والموظفين على السواء بأن النظام القائم لم يعد يلبي احتياجات المنظمة.

وقد تصرفت الجمعية العامة بناء على اقتراح من الأمين العام. واستند هذا الاقتراح إلى توصيات فريق الخبراء الخارجيين، "الفريق المعنى بإعادة تصميم نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة" ، وإلى مشاورات مع الموظفين من خلال لجنة التنسيق بين الموظفين ،والإدارة. وتمثل الهدف في إقامة نظام يكون مستقلاً وعلى كفاءة مهنية ،وسريعاً، وشفافاً، ولا مركزياً، يركز بقدر أكبر على حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية قبل اللجوء إلى الدعاوى الرسمية.

²⁷²) الغيمي ،محمد طلعت ، المرجع السابق ، ص361

وببدأ النظام الجديد لإقامة العدل عمله في 1 تموز/يوليه 2009⁽²⁷³⁾ ويقوم هذا النظام

المستحدث على إنشاء محاكمتين وهما :-

الفرع الاول - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات :-

-أولاً- نشأة المحكمة :-

أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات التي بدأت عملها في

(1 تموز/يوليه 2009)، وهي المحكمة الابتدائية في النظام الجديد لإقامة العدل، وتنظر

محكمة المنازعات وتبت في القضايا التي يرفعها موظفون حاليون ، أو سابقون، أو التي ترفع

بالنيابة عنهم، للطعن في قرارات إدارية يُدعى عدم امتثالها لشروط تعينهم ، أو عقود عملهم.

والمحكمة تجري الجلسات، وتصدر القرارات، وتقضي بأحكام ملزمة، وللموظفين، والإدارة

على السواء الحق في استئناف الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات أمام محكمة الأمم

المتحدة للإستئناف.

وفي تدبير انتقالي من النظام السابق، تنظر محكمة المنازعات أيضا في القضايا المحالة من

الهيئات السابقة المتمثلة في مجالس الطعون المشتركة ، والجان التأديبية المشتركة

، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وتصدر أحكاما بشأن تلك القضايا.⁽²⁷⁴⁾

²⁷³ انظر الرابط الإلكتروني :- <http://www.un.org/ar/oaj/unjs>

²⁷⁴ <http://www.un.org/ar/oaj/dispute> (

ثانياً - تنظيم و تشكيل المحكمة:-⁽²⁷⁵⁾

تتخذ محكمة الأمم المتحدة للمنازعات مقاراً لها في جنيف، ونيروبي، ونيويورك، ولكن بإمكانها أيضاً أن تقرر عقد جلسات في مراكز عمل أخرى. وهي تعمل كل الوقت وتتألف من خمسة قضاة محترفين دائمين، ثلاثة منهم متفرغون واثنان يعملان لنصف الوقت، حيث يعمل قاض متفرغ في كل من جنيف ونيروبي ونيويورك على التوالي. وفي تدبير مؤقت، قررت الجمعية العامة كذلك تعيين ثلاثة قضاة مخصوصين، أو مؤقتين، من أجل تعزيز قدرة محكمة المنازعات على الفصل في القضايا المحالة من النظام السابق لإقامة العدل. ويتمتع القضاة المخصوصون الثلاثة بجميع الصالحيات الممنوحة للقضاة الدائمين، ويضطلعون بمهامهم في جنيف، ونيروبي، ونيويورك، على التوالي.

وكل القضاة من مواطني دول مختلفة من أعضاء الأمم المتحدة. ويجب أن يكون القضاة ذوي "خلق رفيع" ولديهم "عشر سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري". وتعين الجمعية العامة القضاة من قائمة مرشحين يضعها مجلس العدل الداخلي (الذي يتتألف من ممثلين عن الموظفين والإدارة إلى جانب حقوقيين بارزين)، وذلك لفترة سبع سنوات غير قابلة للتجديد، وكتدبير انتقالى يعمل لمدة ثلاثة سنوات اثنان من القضاة المعينين في البداية، قاض متفرغ، وآخر يعمل لنصف الوقت، ويجوز إعادة تعيينهما في محكمة المنازعات لفترة إضافية مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد. ولا يحق للقضاة التعيين في أي منصب داخل

الأمم المتحدة قبل مرور خمس سنوات على انتهاء فترة تعيين كل منهم، إلا في منصب قضائي آخر. وتنتخب محكمة المنازعات رئيساً من القضاة المتفرجين⁽²⁷⁶⁾

ثالثاً- اختصاصات المحكمة⁽²⁷⁷⁾

- إن سلطة محكمة المنازعات تقتصر على الفصل في "القرار الإداري" الذي يعتقد أنه لا يمثل لشروط تعين الموظف، أو شروط خدمته، إلا إذا كان الموظف يسعى إلى إنجاز اتفاق وساطة، ورغم عدم وجود تعريف رسمي لـ "القرارات الإدارية" فإنها تقتصر على القرارات التي تتخذها الأمم المتحدة، سواء كانت الأمانة العامة، بما يشمل البعثات الميدانية للأمم المتحدة، أو صندوق، أو برنامج أو وكالة متخصصة، للأمم المتحدة، أو مؤسسة أخرى تقبل الولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وليس لمحكمة المنازعات إلا تناول القرارات التي تؤثر على حالة الخدمة فقط، مثل عدم الترقية، أو عدم الاختيار، أو استحقاقات الوظيفة، أو عدم التجديد، أو المزايا، والاستحقاقات، أو الفصل وغيره من التدابير التأديبية، أو أي مسائل أخرى تتعلق بالخدمة⁽²⁷⁸⁾

- طبقاً للمادة 2 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد، على النحو المنصوص عليه في

²⁷⁶ (في حزيران/يونيه 2009، انتخبت المحكمة القاضي فينود بوليل (موريشيوس) رئيساً لسنة واحدة قابلة للتجديد. وفي 2 تموز/يوليه 2010، انتخبت المحكمة السيد توماس ليكر (ألمانيا) رئيساً لسنة واحدة.

<http://www.un.org/ar/oaj/dispute/organization.shtml>

²⁷⁷ (انظر تنصيبنا في النظام الأساسي للمحكمة على الرابط التالي

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/485/95/PDF/N0848595.pdf#page=10>

<http://www.un.org/ar/oaj/dispute/decisions.shtml>) ²⁷⁸

الفقرة (1 من المادة 3) من هذا النظام الأساسي ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين

الإداريين للأمم المتحدة (2⁷⁹):-

أ- للطعن في قرار إداري يدعى انه لا يمثل لشروط التعين ،أو عقد العمل ،ويشمل تعبيراً "عقد" و"شروط التعين" جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها ،وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة السارية وقت حدوث ما يدعى أنه عدم امتثال.

ب- للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأدبياً .

ج- للإلزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة ، عملاً بالفقرة (2 من المادة 8) من هذا النظام الأساسي .

-كما تختص محكمة المنازعات بالنظر، والبت في الدعوى المرفوعة من فرد يلتمس من محكمة المنازعات أن تتعلق بانتظار صدور تقييم إداري ،تنفيذ قرار إداري مطعون فيه يكون موضوعاً لتقييم إداري جائز (تعسفي)، عندما يبدو القرار غير قانوني في ظاهره في حالات الضرورة الملحّة بوجه خاص ،وعندما يتربّط على تنفيذه ضرر لا سبييل إلى تداركه ،ويكون محكمة المنازعات بشأن هذه الدعوى غير قابل للاستئناف .

- طبقاً للمادة (8) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات قبل الدعوى :

أ- إذا كانت محكمة المنازعات مختصة بالنظر في الدعوى والبت فيها ، عملاً بالمادة 2 من

النظام الأساسي

²⁷⁹) المرجع السابق.

بـ- إذا كان يحق للمدعي رفع الدعوى ..

جـ- إذا كان المدعي قد سبق له تقديم القرار الإداري المطعون فيه كي يتم تقييمه إدارياً ، حيثما
تطلب الأمر ذلك .

الفرع الثاني - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف :-⁽²⁸⁰⁾

أولاً- تشكييل ، وتنظيم المحكمة .

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (محكمة الاستئناف) هيئة قضائية استئنافية أنشأتها الجمعية العامة للنظر في طلبات الاستئناف المقدمة بشأن الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتتولى المحكمة أيضاً النظر ، والحكم في الطعون المقدمة في القرارات التي تتخذها اللجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين ، والقرارات التي تتخذها الوكالات والكيانات التي قبلت بالولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف .

وتكون محكمة الاستئناف من سبعة قضاة ينظرون في طلبات الطعن عادة في فرق مكونة من ثلاثة أعضاء. والأحكام التي يصدرونها نهائية قطعية، وملزمة للأطراف.

ويقع مقر محكمة الاستئناف في نيويورك. وتعقد جلساتها في نيويورك ، أو جنيف ، أو نairobi حسبما يتقتضيه عبء القضايا. وقد عقدت المحكمة جلساتها الأولى في جنيف في عامها الأول ، ويدير الرئيس أعمال المحكمة والأقلام وفقا للنظام الأساسي.

ثانيا - الولاية القضائية لمحكمة الاستئناف (الاختصاصات) (²⁸¹)

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف مختصة بالنظر والحكم في الطعون المقدمة في الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وفي القرارات التي تتخذها اللجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، والقرارات التي يتخذها رؤساء الوكالات ،والكيانات التي قبلت بالولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، التي تشمل حاليا منظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، والسلطة الدولية لقاع البحار.

ويجوز لمحكمة الاستئناف، استنادا إلى عدد محدود من الأسس حسرا، أن تنظر في حكم صادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. حيث انه يجب لاستئناف الحكم ،يتعين ان يتضمن الادعاء بأن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قد قامت بأي من الأعمال التالية:

- 1) تجاوزت ولايتها ،أو اختصاصها.
- 2) لم تمارس الولاية المنوطة بها.
- 3) أخطأ بشأن مسألة قانونية.
- 4) ارتكبت خطأ في الإجراءات على نحو يؤثر على القرار المتخذ في القضية.
- 5) أخطأ بشأن مسألة تتعلق بالواقع، مما أدى إلى قرار يخالف المنطق على نحو بين.

ويجوز تقديم طلبات الاستئناف على النحو التالي:

(1) يجوز استئناف حكم صادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بطلب من أي من الطرفين.

(2) يجوز الطعن في قرار اتخذه الجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بطلب من مشترك في الصندوق المذكور.

(3) يجوز استئناف قرار إداري اتخذه رئيس وكالة متخصصة أو كيان قبل بولالية محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بطلب من موظف حالياً، أو سابق.

المطلب الرابع - المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية:

إن جامعة الدول العربية قد درجت على إتباع ذات الأسلوب الذي صارت عليه بعض المنظمات الأخرى، حيث اتجهت نتيجة لتزايد عدد موظفيها وتعدد اختصاصاتها، وتنوعها صوب إقامة قضاء إداري خاص بها، وإنشاء محكمة إدارية لها حيث صدر مجلس الجامعة العربية قراره رقم (1) بتاريخ 1964/3/31⁽²⁸²⁾ بالموافقة على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية حيث نصت المادة الأولى من أنه "تنشأ بموجب هذا النظام محكمة تسمى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ويكون مقرها بجامعة الدول العربية"⁽²⁸³⁾.

²⁸²) وقد تم تعديل هذا النظام عام 1965

²⁸³) بدوي ، حمادة محمد ، المرجع السابق، ص226

أولاً- تشكيل المحكمة:

تُولف المحكمة من خمسة قضاة. ولا يجوز أن يكون بها أكثر من قاض واحد من مواطني دولة بعینها. ويكون الفصل في الدعاوى التي تنظرها المحكمة من هيئة تشكل من ثلاثة قضاة فقط من بين هؤلاء الخمسة.

أما عن كيفية شغل القضاة لمناصبهم فيتم وفقاً للإجراءات الآتية:

- لكل دولة عضو في الجامعة أن ترشح لعضوية المحكمة أحد مواطنيها من

رجال القانون ،أو القضاة.

- يعد الأمين العام لجامعة الدول العربية قائمة بأسماء المرشحين ،ومؤهلاتهم

وجنسياتهم ،ويعرضها على مجلس الجامعة.

- ينتخب مجلس الجامعة بالاقتراع السري خمسة من هؤلاء المرشحين، هذا

ويعين مجلس الجامعة قضاة المحكمة لمدة ثلاثة سنوات على أن يعين خلفاً لها قبل

انقضاء مدة ولايتهم بسنة. ويجوز إعادة تعيين القضاة لمدد أخرى ،وتنتخب المحكمة

من بين أعضائها رئيساً ووكيلها.

وتجدر بالإشارة أن أعضاء المحكمة غير قابلين للعزل إلا إذا أجمع سائر الأعضاء على أن

العضو قد أصبح غير مستوف للشروط المتطلبة فيه.

وإذا رغب أحد أعضاء المحكمة في الاستقالة فيتقدم لها إلى رئيس المحكمة ،وبهذا يخلو

منصبه. ويتولى رئيس المحكمة إبلاغ الاستقالة إلى الأمين العام للجامعة، حيث تتخذ إجراءات

تعيين آخر خلفاً للمستقيل بذات الإجراءات سابق الإشارة إليها آنفاً، ولا يعين لمدة كاملة

بل يتم مدة سلفه.

وهذا ، ويتمتع قضاة المحكمة بالميزايا ، والحسابات الالزمة لقيامهم بعملهم بصرف النظر عن جنسيتهم. وتكون حرمة مقر المحكمة، ووثائقها ، ومحفوظاتها مصونة.

2 - أدوار اتفاق المحكمة وأحكامها :-

تعقد المحكمة في أدوار اتفاق عادية في المواعيد المحددة في نظامها الداخلي إن وجدت قضايا تبرر عقدها حسب تقرير رئيس المحكمة ، ولرئيس المحكمة حق عقد أدوار غير عادية في حالة ما إذا كانت القضايا المدرجة بالجدول تستلزم ذلك، هذا وللمحكمة أن تقرر عقد جلساتها في غير مقرها إذا دعت إلى ذلك ظروف استثنائية.

كما أن النظام الأساسي للمحكمة، وأيضا نظامها الداخلي، قد حدد الأحكام التي تصدرها المحكمة وطريقة الطعن في هذه الأحكام (284)

3 - حق التقاضي أمام المحكمة:

إن حق التقاضي أمام المحكمة الإدارية مقصور على موظفي، ومستخدمي جامعة الدول العربية. وكل من تربطهم بها علاقة عمل حتى بعد انتهاء خدمتهم لديها سواء بإقامة الدعوى مباشرة أم بطريق التدخل ، وكذلك لنوابهم وورثتهم (285)

ومن هذا المنطلق يمكن القول إن الوظيفة الدولية لها نوع من الاستقلالية إذ أن النظام التقاضي قانوني خاص يخضع للمحاكم الإدارية الدولية ، وذلك ضمانا لتحقيق ، وتوفير

²⁸⁴) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص327

²⁸⁵) فوزي ، صلاح الدين ، المرجع السابق، ص115

الاستقلال ، والضمان المنشود للموظفين الدوليين ، وهو ما يحقق بالتبعية الأهداف ، والغايات التي تخدم مصالح الجماعة الدولية بأسرها .

ويثور التساؤل هل يستطيع الموظف الدولي أن يلجأ إلى قضاء دولته في حقوق لم تتحقق لها المنظمة الدولية؟

إن الطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية ، وهي طبيعة تتصل اتصالا وثيقا بالأسلوب الإداري الخاص الذي تنتهي المنظمة الدولية في علاقتها بموظفيها ، إنما تجعل القضاء الوطني غير مؤهل في حسم المنازعات التي تثور بينها وبين العاملين لديها ، وبعبارة أخرى فإن المحاكم الوطنية كثيرا ما تعزف عن تطبيق القانون الداخلي للمنظمات الدولية (القانون الدولي الإداري) لأن هذا القانون قد نشأ نتيجة الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية ، والذي يضم الضمانات الضرورية للموظفين الدوليين خاصة الضمانات القضائية ، والسبب في انحسار اختصاص المحاكم الوطنية في هذا الصدد لا يرجع إلى الحصانة التي تتمتع بها المنظمات الدولية ، والتي تحول دون مقاضاة موظفيها لها أمام هذه المحاكم ، وإنما يتعلق الأمر في هذه الحالة بانعدام الاختصاص كليا ، وعدم قبوله بصفة مطلقة (286)

²⁸⁶) سرحان ، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق ، ص 167

-الطعون أمام المحاكم الإدارية الدولية للمنظمات :

بالنسبة للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، لقد تقرر اعتماد المحكمة الإدارية للأمم المتحدة باعتبارها هيئة الطعن بفضل صدور قرار الجمعية العامة (١٦٦/٥٢) الذي مدد نطاق اختصاص المحكمة الإدارية ليشمل موظفي أي منظمة دولية ، أو كيان دولي أنشئ بموجب معاهدة ، ويشترك في نظام الأمم المتحدة الموحد لشروط الخدمة، وفقاً لمقتضيات اتفاق خاص يبرم لهذا الغرض⁽²⁸⁷⁾.

حيث استقر إلى أن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة باعتبارها الهيئة المناسبة للنظر، على مستوى الطعن، في الدعاوى المرفوعة من الموظفين في المنظمة الذين يدعون عدم احترام شروط تعينهم، وإصدار أحكام فيها عملاً بالمادة (٢) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية، ويتم رفع الطعن على درجتين .

أولاً- الطعن أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

حيث أنه ينبغي الطعن أمام هذه المحكمة⁽²⁸⁸⁾

-إذا كانت نتيجة التقييم الإداري غير مرضية⁽²⁸⁹⁾، أو عن قرار متخذ بناء على توصية لخبير ، أو هيئة استشارية، فيمكن الطعن في القرار عن طريق تقديم طلب إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

²⁸⁷ <http://www.isa.org.jm/files/documents/AR/16Sess/Council/ISBA-16C-4.pdf>

²⁸⁸ انظر رابط نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة

<http://www.un.org/ar/oaj/unjs/stepbystep.shtml>

²⁸⁹ يجب أن يتم تقديم طلب للتقييم الإداري في غضون ٦٠ يوماً من تلقي الأمر الإداري الذي يراد الطعن فيه. وإن كان شخص يقدم دعوى بالنيابة عن موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة، تناح له مهلة سنة تقويمية واحدة لتقديمهها.

- إذا تعلق القرار الذي ينبغي الطعن فيه بفرض تدبير تأديبي، فيمكن تقديم طلب مباشرة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

- يجب تقديم طلب إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في غضون (90) يوماً تقويمياً من تلقي نتيجة التقييم الإداري. أما بالنسبة للطعن في فرض تدبير تأديبي، أو في قرار اتخذه الإدارة بناء على مشورة خبير أو هيئة استشارية، فينبغي تقديم الطلب في غضون 90 يوماً من موعد الإخطار بالقرار.

ثانياً - الطعن أمام محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة⁽²⁹⁰⁾

- يمكن للموظف أو الإدارة على السواء استئناف أي حكم صادر من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، أو أمام محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة.

- المواعيد الزمنية: يجب تقديم الاستئناف إلى محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة في غضون (45) يوماً تقويمياً من صدور حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وينبغي أن يوجه إلى قلم محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة في نيويورك.

إلا أن هناك بعض المنظمات الدولية يقتصر الطعن أمامها أمام درجة واحدة فقط (محكمة الاستئناف) ومن قبيل تلك المنظمات المنظمة البحرية الدولية ، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمحكمة الدولية لقانون البحار.

²⁹⁰) انظر رابط نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة المذكور سابقاً.
<http://www.un.org/ar/oaj/unjs/stepbystep.shtml>

حيث ينص النظام الأساسي لمنظمة السلطة الدولية لقاع البحار على⁽²⁹¹⁾ :-

- أ- تختص محكمة الاستئناف بالنظر والبت في الدعوى المرفوعة من موظفي السلطة:
- 1- للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين ، أو عقد العمل. ويشمل تعبيراً ”عقد“ و ”شروط التعيين“ جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة السارية وقت حدوث ما يدعى أنه عدم امتثال.

2- للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأدبياً.

- ب- يجوز أن يرفع الدعوى:
- 1- أي موظف من موظفي السلطة؛
- 2- أي موظف سابق من موظفي السلطة؛
- 3- أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي السلطة.
- ج- في حالة نشوء نزاع بشأن اختصاص محكمة الاستئناف تفصل هذه المحكمة في المسألة.
- د- لمحكمة الاستئناف صلاحية النظر في دعوى على الرغم من أن أسباب التظلم قد تكون نشأت قبل تاريخ نفاذ هذا الاتفاق . وتكون الدعوى مقبولة، عملاً بالمادة ٧ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، إذا رفعت في غضون ٩٠ يوماً تقويمياً من تاريخ استلام قرار الأمين العام للسلطة.

خاتمة

تناولنا في هذه الرسالة المركز القانوني للموظف الدولي باعتباره عصب المنظمة الدولية التي تستطيع المنظمة أن تقوم بالمهام المنوط القيام بها بانتظام واطراد ، حيث ان ظهور المنظمات الدولية ، وخاصة بعد ظهور منظمة الأمم المتحدة ، اقترن ببيان أركان الموظف الدولي وأصبح القانون الإداري الدولي هو القانون المختص الذي يتولى مسألة تنظيم الوظيفة الدولية .

وقد استقر مفهوم الموظف الدولي بأنه كل شخص يولي وظيفة عامة بصفة مستمرة ، ومنتظمة ، وفقاً لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه ، والالتزاماته ، وهو ما أكدته القضاء الإداري الدولي .

كما إننا قد تعرضنا للعديد من مظاهر استقلالية الموظف الدولي ، والتي بدورها تساهم في ارتقاء الموظف في القيام بدوره ، حيث ان الذي يقوم بتعيينهم المنظمات الدولية ومن ثم يخضعون للتنظيم القانوني للمنظمة بما تقرره من حقوق ، وما تفرضه عليه من التزامات والتي يتتنوع مصدرها إلى مصادر رسمية ، ومصادر احتياطية ، كما أن المنظمة الدولية تتمتع بالعديد من الحصانات ، والامتيازات والتي يتمتع بها موظفوها ، حيث تجد أساسها في العديد من المصادر منها (مواثيق المنظمات الدولية)، إلى جانب (الاتفاقيات العامة والثنائية)، وأيضاً (الاتفاقيات المقر) .

وقدمنا بتوضيح طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة التابع لها وهو ما أثير خلاف كبير ما بين الفقهاء ، إلا ان الرأي السائد قد استقر إلى ان علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة "علاقة تنظيمية لاتحية "

وإذا كانت الوظيفة على المستوى الدولي تشبه الوظيفة، على المستوى المحلي، في بعض الوجوه إلا أن هناك العديد من المعايير التي يقتضاها قمنا بتوضيح أوجه التفرقة، كما أن الوظيفة الدولية تثور بصددها العديد من المشكلات نظراً لتعدد جنسيات موظفيها، وانتماءاتهم المختلفة ، كما أنه لا توجد سلطة حاكمة كما هو موجود على الصعيد الداخلي .

وحتى يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم على أكمل وجه ، وفي جو من الثقة والاستقلالية ، وجدت العديد من الطرق أمام الموظف الدولي يستطيع ان يسلكها ، فإلى جانب الحصانات المدنية ، وال Hutchinsons الجنائية ، وأخيراً الضمانات الإدارية ، يستطيع أن يسلك الموظف الدولي الطريق الإداري سواء كان مصدر القرار أي سلطة إدارية سواء تمثلت في السلطة الرئيسية ، أو اللجان الإدارية ، حيث وجدت العديد من الضمانات الإدارية السابقة واللاحقة على صدور القرار الإداري ، أما الطريق الآخر فهو يتمثل في طريق القضاء الإداري الدولي ، وذلك بهدف حماية العاملين في المنظمات الدولية ، والذي بدوره قد تطور تطويراً كبيراً إلى ان استقر بقيام نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة ، أنشأته الجمعية العامة للأمم المتحدة ، حيث أستأنف عمله في (1 تموز / يوليه 2009).

وفي نهاية هذه 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 قد يقوم الموظف الدولي بإصدارها مما قد تضر بمصالحهم ، ومن ثم لا يستطيع الأفراد العاديين التظلم أمام المحاكم الإدارية الدولية إلا إذا تبنت مطالبهم دولة عضو بصفة رسمية .

كما إنه يمكن الحديث عن إمكانية وجود جهاز قضائي مستقل للنظر في تظلمات الموظفين الدوليين خارج حدود منظماتهم الدولية ولا نقصد هنا محكمة العدل الدولية .

الملاحق

أولاً - الأمانة العامة لميثاق الأمم المتحدة .

ثانياً- النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة .

ثالثاً- النظام الأساسي لشؤون الموظفين لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة
. (F A O)

أولاً - الأمانة العامة لميثاق الأمم المتحدة

(الأحكام المتصلة بخدمة الموظفين)

المادة 8

لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية.

يكون للهيئة أمانة تشمل أميناً عاماً ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين. وتعين الجمعية العامة الأمين العام بناءً على توصية مجلس الأمن. والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة.

المادة 98

يتولى الأمين العام أعماله بصفته هذه في كل اجتماعات الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومجلس الوصاية، ويقوم بالوظائف الأخرى التي تكلها إليه هذه الفروع. ويعد الأمين العام تقريراً سنوياً للجمعية العامة بأعمال الهيئة.

المادة 99

للأمين العام أن ينبه مجلس الأمن إلى أية مسألة يرى أنها قد تهدد حفظ السلم والأمن الدولي.

المادة 100

1. ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأدبة واجبهم تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة. وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسُئ إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها.
2. يتعهد كل عضو في "الأمم المتحدة" باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم.

المادة 101

1. يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة.
2. يعين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولمجلس الوصاية ما يكفيهما من الموظفين على وجه دائم ويعين لغيرهما من فروع "الأمم المتحدة" الأخرى ما هي بحاجة إليه منهم. وتعتبر جملة هؤلاء الموظفين جزءاً من الأمانة.
3. ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معانٍ التوزيع الجغرافي.

المادة 102

1. كل معاهدة وكل اتفاق دولي يعقده أي عضو من أعضاء "الأمم المتحدة" بعد العمل بهذا الاتفاق يجب أن يسجل في أمانة الهيئة وأن تقوم بنشره بأسرع ما يمكن.
2. ليس لأي طرف في معاهدة أو اتفاق دولي لم يسجل وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة أن يتمسك بتلك المعاهدة أو ذلك الاتفاق أمام أي فرع من فروع "الأمم المتحدة".

المادة 103

إذا تعارضت الالتزامات التي يرتبط بها أعضاء "الأمم المتحدة" وفقاً لأحكام هذا الميثاق مع أي التزام دولي آخر يرتبون به فالعبرة بالتزاماتهم المترتبة على هذا الميثاق.

المادة 104

تمتنع الهيئة في بلاد كل عضو من أعضائها بالأهلية القانونية التي يتطلبها قيامها بأعباء وظائفها وتحقيق مقاصدتها.

المادة 105

1. تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها.

2. وكذلك يتمتع المندوبيون عن أعضاء "الأمم المتحدة" وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة.

3. للجمعية العامة أن تقدم التوصيات بقصد تحديد التفاصيل الخاصة بتطبيق الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة، ولها أن تقترح على أعضاء الهيئة عقد اتفاقات لهذا الغرض.

ثانياً - النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة**النطاق والغرض**

يتضمن النظام الأساسي للموظفين الشروط الأساسية لخدمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم الأساسية. وهو يمثل المبادئ العامة لسياسة الموارد البشرية الواجب اتباعها في تعيين موظفي الأمانة العامة وإدارة شؤونها. ولأغراض هذا النظام الأساسي، تعني عبارات "الأمانة العامة للأمم المتحدة" أو "موظفو الأمم المتحدة" أو "الموظفو" جميع موظفي الأمانة العامة، بالمعنى المقصود في المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة، الذين تحدّد خدمتهم وعلاقتهم التعاقدية بموجب كتاب تعيين رهنًا بالنظام الصادرة عن الجمعية العامة عملاً بالفقرة 1 من المادة 101 من الميثاق. ويتولى الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، وضع وتنفيذ ما يراه ضروريًّا من قواعد لنظام الإداري للموظفين بما يتفق مع هذه المبادئ.

المادة الأولى

الواجبات والالتزامات والامتيازات

البند 1-1

مركز الموظفين

(أ) موظفو الأمانة العامة موظفون مدنيون دوليون.

ومسؤولياتهم كموظفيين ليست مسؤوليات وطنية بل هي

مسؤوليات دولية بحتة؛

(ب) يدلي الموظفون بالإعلان الكتابي التالي بحضور الأمين

العام

أو ممثله المخول له ذلك:

”أعلن وأعد رسمياً بأن أمارس بكل ولاء وحصافة وضمير المهام المسندة إليّ بصفتي موظفاً مدنياً دولياً في الأمم المتحدة، وأن أؤدي هذه المهام وأنظم سلوكى واضعاً نصب عيني مصالح الأمم المتحدة وحدها، وألا ألتمس أو أقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة.“.

”وكذلك أعلن وأعد رسمياً بأن أحترم الالتزامات الملقاة على عاتقي كما هي مبينة في النظمتين الأساسية والإداري للموظفين.“

(ج) يكفل الأمين العام احترام حقوق الموظفين وواجباتهم، على نحو ما هي مبينة في الميثاق والنظامين الأساسي والإداري للموظفين وفي قرارات الجمعية العامة ومقرراتها ذات الصلة؛

(د) يسعى الأمين العام إلى كفالة أن يكون الاعتبار الأول في تحديد شروط خدمة الموظفين ضرورة تأمين أعلى

مستويات الكفاءة

والقدرة والنزاهة؛

(هـ) ينطبق النظام الأساسي للموظفين على جميع الموظفين على اختلاف رتبهم، بمن فيهم موظفو الأجهزة المستقلة التمويل والموظفون المعينون بموجب النظام الإداري للموظفين؛

(و) الامتيازات والحسانات التي تتمتع بها الأمم المتحدة بموجب المادة 105 من الميثاق هي امتيازات وحسانات منحوتة لخدمة مصالح المنظمة. وليس في هذه الامتيازات والحسانات ما يعفي الموظفين المشمولين بها من التقيد بالقوانين وأنظمة الشرطة في الدولة التي يوجدون فيها، وليس فيها ما يعفيهم من الوفاء بالتزاماتهم الخاصة. وفي كل حالة تنشأ فيها مسألة تتعلق بتطبيق هذه الامتيازات والحسانات، يتعين على الموظف أن يبلغ الأمر فوراً إلى الأمين العام الذي له وحده أن يقرر إن كانت هذه الامتيازات والحسانات موجودة، وإن كان سيتنازل عنها وفقاً للصكوك ذات الصلة.

البند 2-1

الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين

القيم الأساسية

(أ) يتمسّك الموظفون بالمبادئ المنصوص عليها في الميثاق ويحترمونها، بما في ذلك الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وقدره وبالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة. ومن ثم يجب على الموظفين أن يبدوا الاحترام لجميع الثقافات؛ ولا يجوز لهم أن يميزوا ضد أي فرد أو مجموعة من الأفراد أو أن يسيئوا، بأي شكل آخر، استعمال الصلاحيات والسلطات المخولة لهم؛

(ب) يتمسّك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والقدرة والنزاهة. ويشمل مفهوم النزاهة، على سبيل المثال لا الحصر، الاستقامة والحياء والعدل والأمانة والصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم ومركزهم؛

الحقوق والواجبات العامة

(ج) يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها. ويسعى الأمين العام، في ممارسته سلطته، إلى أن يكفل، مع مراعاة الظروف، اتخاذ جميع ترتيبات السلامة والأمن الالزامية للموظفين وهم يؤدون المسؤوليات المعهود بها إليهم؛

(د) لا يجوز للموظفين، في أدائهم واجباتهم، التماس أو قبول أية تعليمات من أية حكومة أو من أية جهة أخرى خارجة عن المنظمة؛

(هـ) والموظفون، بقبولهم للتعيين، يتعهدون بأداء وظائفهم وتنظيم سلوكهم وأضعين نصب أعينهم مصالح الأمم المتحدة وحدها. ولولاء لأهداف الأمم المتحدة ومبادئها ومقاصدها، كما هي مبينة في ميثاقها، هو التزام أساسي يقع على عاتق جميع الموظفين بحكم مركزهم كموظفي مدنيين دوليين؛

(و) ومع أن آراء الموظفين ومعتقداتهم الشخصية، بما فيها معتقداتهم السياسية والدينية، يجب أن تظل مصونة، يكفل الموظفون ألا يكون ذلك الآراء والمعتقدات تأثير ضار على واجباتهم الرسمية أو مصالح الأمم المتحدة. وعليهم أن يسلكوا في جميع الأوقات سلوكاً يليق بمركزهم كموظفي مدنيين دوليين وألا يمارسوا أي نشاط يتعارض مع حسن أدائهم لواجباتهم في الأمم المتحدة. وعليهم أن يتحاشوا أي تصرف، وبخاصة الإدلاء بأي تصريح علني، يمكن أن يضر بمركزهم، أو بما يقتضيه هذا المركز من نزاهة واستقلال وحياد؛

(ز) لا يجوز للموظفين استخدام مناصبهم أو المعرفة التي يكتسبونها من خلال اضطلاعهم بمهامهم الرسمية لتحقيق كسب شخصي، مالي أو غيره، أو لتحقيق كسب شخصي لأي طرف ثالث بما في ذلك الأسرة والأصدقاء والمفضلون لديهم. كما لا يجوز للموظفين استخدام مناصبهم للإضرار، لأسباب شخصية، بمناطق أشخاص غير مفضلين لديهم؛

(ح) للموظفين أن يمارسوا حق التصويت ولكن عليهم كفالة أن يكون اشتراكهم في أي نشاط سياسي متماشياً مع الاستقلال والحياد

الذين يقتضيهم مركزهم كموظفي مدنيين دوليين، وغير ضار بهذا الاستقلال والحياد؛

(ط) يمارس الموظفون أقصى قدر من الحصافة فيما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي. ولا يجوز لهم أن ينقلوا إلى أي حكومة أو كيان أو شخص أو جهة أخرى أية معلومات يكونون قد اطلعوا عليها بحكم مركزهم الرسمي ويعلمون، أو يفترض أنهم يعلمون، أنها لم تعمم، إلا إذا كان ذلك مما يقتضيه الأداء المعتمد لواجباتهم أو بإذن من الأمين العام. ولا تنقضي هذه الالتزامات بانتهاء الخدمة؛

التكرييم أو الهدايا أو المكافآت

(ي) لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكرييم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية حكومة؛

(ك) إذا كان رفض تكرييم أو وسام أو جميل أو هدية غير منتظرة من حكومة من الحكومات يسبب إراضاً للمنظمة، جاز للموظف أن يتسلّمها باسم المنظمة ثم يبلغ الأمين العام بها ويسلّمها له، فإما أن يحتفظ الأمين العام بها للمنظمة أو يرتب أمر التصرف بها لمنفعة المنظمة أو لغرض خيري؛

(ل) لا يجوز لأي موظف أن يقبل أي تكرييم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية جهة غير حكومية دون الحصول أولاً على موافقة الأمين العام؛

تضارب المصالح

(م) لا يجوز أن يكون للموظف ارتباط فعلي بإدارة أية مؤسسة تجارية أو غيرها تعمل من أجل الربح، أو أن تكون له مصلحة مالية فيها، إذا كان من الممكن للموظف أو المؤسسة التجارية أو غيرها العاملة من أجل الربح، الاستفادة من ذلك الارتباط أو تلك المصلحة المالية بحكم مركز الموظف في الأمم المتحدة؛

(ن) على جميع الموظفين الذين يشغلون رتبة مد-1 أو ما فوقها أن يقوموا، عند تعيينهم، ولاحقاً على فترات يحددها الأمين العام، بتقديم إقرارات مالية بالأصلية عن أنفسهم وأزواجهم وأولادهم المعالين، وبمساعدة الأمين العام في التحقق من صحة المعلومات إذا طلب منهم ذلك. وتشمل الإقرارات المالية إثبات أن الموجودات والأنشطة المالية للموظفين وأزواجهم وأولادهم المعالين لا تشكل تضارباً في المصالح مع واجباتهم الرسمية أو مصالح الأمم المتحدة. وتبقى هذه الإقرارات المالية سرية ولا يجوز استعمالها، على النحو الذي يحدده الأمين العام، إلا للبت في أمر المسائل المنصوص عليها في البند 1-2 (م) من النظام الأساسي للموظفين. وللأمين العام أن يطلب من موظفين آخرين تقديم إقرارات مالية كلما رأى لذلك ضرورة لمحافظة على مصالح المنظمة؛

العمل الخارجي والأنشطة الخارجية

(س) لا يجوز للموظفين الاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية، سواء لقاء أجر أو دون أجر، إلا بموافقة الأمين العام؛

(ع) للأمين العام أن يأذن للموظفين بالاشتغال بمهنة أو وظيفة خارجية، لقاء أجر أو بدون أجر، إذا توافرت الشروط التالية:

‘1’ ألا تتعارض المهنة أو الوظيفة الخارجية مع المهام الرسمية للموظف أو مع مركزه كموظف مدني دولي؛

‘2’ ألا تتنافى المهنة أو الوظيفة الخارجية مع مصلحة الأمم المتحدة؛

‘3’ وأن تكون المهنة أو الوظيفة الخارجية مما يأذن به القانون المحلي المعمول به في مقر العمل أو في المكان الذي تمارس فيه تلك المهنة أو الوظيفة؛

استعمال الممتلكات والأصول

- (ف) لا يجوز للموظفين استعمال ممتلكات المنظمة وأصولها إلا للأغراض الرسمية وعليهم أن يمارسوا قدرًا معقولًا من الحرص لدى استعمال هذه الممتلكات والأصول؛
- (ص) على الموظفين أن يستجيبوا استجابة تامة لطلبات الحصول على المعلومات التي تقدم إليهم من الموظفين وغيرهم من مسؤولي المنظمة المأذون لهم بالتحقيق في احتمال وجود إساءة استخدام للأموال أو حدوث تبديد أو استعمال غير مشروع.

البند 3-1

أداء الموظفين

- (أ) الموظفون مسؤولون أمام الأمين العام عن أداء مهامهم على الوجه السليم. ويتعين على الموظفين الالتزام بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة في أداء مهامهم. ويقيّم أداؤهم دورياً لكافلة الوفاء بمستويات الأداء المطلوبة؛
- (ب) يكون وقت الموظفين بكامله تحت تصرف الأمين العام من أجل أداء المهام الرسمية. ويحدد الأمين العام أسبوع العمل العادي ويقرر العطلات الرسمية لكل مقر من مقار العمل. ويجوز للأمين العام تطبيق بعض الاستثناءات حسبما تقتضيه احتياجات العمل ويجب على الموظفين أن يعملوا في غير ساعات الدوام العادية كلما طلب إليهم ذلك.

الفصل الأول

الواجبات والالتزامات والامتيازات

القاعدة 1-1

مركز الموظفين

- (أ) يودع الإعلان الذي يدلّي به الموظف عند التعيين بموجب البند 1-1 (ب) من النظام الأساسي للموظفين في ملفه الرسمي. ويدلّي الموظف بإعلان جديد بعد أي انقطاع عن الخدمة تزيد مدة على ثلاثة شهور.
- (ب) لا يحول الإعلان المدلّي به بموجب البند 1-1 (ب) من النظام الأساسي للموظفين دون تعاون وثيق بين الموظف وأي حكومة من الحكومات عملاً باتفاق مبرم بين الحكومة والأمم المتحدة.

القاعدة 2-1

الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين

أحكام عامة

- (أ) يتبع الموظفون التوجيهات والتعليمات التي يصدرها على الوجه الصحيح الأمين العام والمشرفون عليهم.
- (ب) على الموظفين الامتثال للقوانين المحلية والوفاء بالتزاماتهم القانونية الخاصة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الالتزام بتنفيذ أوامر المحاكم المختصة.
- (ج) على الموظفين واجب الإبلاغ عن أي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها إلى الموظفين المسؤولين عن اتخاذ الإجراء المناسب، والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ولا يجوز أن تتخذ ضد الموظفين إجراءات انتقامية بسبب امتثالهم لهذه الواجبات.

(د) يجوز اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين والفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين بحق الموظف الذي لا يفي بالتزاماته وبمعايير السلوك المبينة في ميثاق الأمم المتحدة والنظمتين الأساسية والإداري للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية والإصدارات الإدارية.

أمثلة محددة على السلوك المحظور

(هـ) يحظر في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل أي شكل من أشكال التمييز أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي أو الجنسي، وكذلك أي شكل من أشكال الإساءة.

(و) لا يجوز للموظفين تعطيل أي اجتماع أو نشاط رسمي آخر للمنظمة، بما في ذلك أي نشاط يتصل بإقامة نظام العدل، أو التدخل فيه بأي صورة أخرى، كما لا يجوز للموظفين تهديد غيرهم من الموظفين أو تخويفهم، أو القيام بأي تصرف آخر يرمي، سواء على نحو مباشر أو غير مباشر، إلى تعويق قدرتهم على الاضطلاع بواجباتهم الرسمية. ولا يجوز لأي موظف تهديد هؤلاء الأفراد أو الموظفين الذين يمارسون حقوقهم وواجباتهم بموجب هذا النظام الإداري للموظفين، أو الانتقام منهم أو محاولة الانتقام منهم.

(ز) لا يجوز للموظفين القيام عن قصد بإعطاء صورة خاطئة عن مهامهم أو الألقاب الرسمية لوظائفهم، أو طبيعة الواجبات المنوطة بهم، للدول الأعضاء أو أي كيانات أو أشخاص من خارج الأمم المتحدة.

(ح) لا يجوز للموظفين القيام عن قصد بتغيير أو إتلاف أو تزوير أو إضاعة أو إبطال نفع أي مستند رسمي أو سجل أو ملف رسمي يكون في حوزتهم بحكم وظائفهم، بينما يقصد الاحتفاظ بهذا المستند أو السجل أو الملف كجزء من وثائق المنظمة.

(ط) لا يجوز للموظفين السعي إلى التأثير على الدول الأعضاء أو الأجهزة الرئيسية أو الفرعية للأمم المتحدة أو أفرقة الخبراء من أجل إحداث تحول عن موقف أو قرار اتخذه الأمين العام، بما في ذلك القرارات المتصلة بتمويل برامج الأمانة العامة أو وحداتها،

أو من أجل الحصول على دعم لتحسين حالتهم الشخصية أو الحالة الشخصية لموظفي آخرين، أو من أجل الحيلولة دون اتخاذ قرارات غير مؤاتية فيما يتعلق بمركزهم أو مركز زملائهم أو نقض تلك القرارات.

(ي) لا يجوز للموظفين تقديم، أو الوعود بتقديم، أي جميل أو هدية أو مكافأة أو أي منفعة شخصية أخرى إلى موظف آخر أو إلى أي طرف ثالث بغية دفعه إلى أداء أي عمل رسمي أو عدم أدائه أو تأخير أدائه. وبالمثل، لا يجوز للموظفين أن يتلمسوا أو يقبلوا أي جميل أو هدية أو مكافأة أو أي منفعة شخصية أخرى من موظف آخر أو من أي طرف ثالث مقابل أداء أي عمل رسمي أو عدم أدائه أو تأخير أدائه.

التكرييم أو الهدايا أو المكافآت

(ك) لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكرييم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية حكومة. بيد أنه إذا كان رفض تكرييم أو وسام أو جميل أو هدية غير متوقرة من حكومة من الحكومات يسبب إهراجاً للمنظمة، جاز للموظف أن يتسلّمها باسم المنظمة شريطة أن يتم إبلاغ الأمين العام بها وتسلّمها له من خلال الإجراءات المعمول بها.

(ل) قبول الموظفين أي تكرييم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من جهات غير حكومية يقتضي الحصول على الموافقة المسبقة من الأمين العام. ولا تمنح الموافقة إلا في حالات استثنائية وحيثما لا يتعارض هذا القبول مع مصالح المنظمة ومع مركز الموظف بوصفه موظفاً مدنياً دولياً. وإذا كانت الظروف لا تسمح بالحصول على موافقة مسبقة أو كان رفض تكرييم أو وسام أو جميل أو هدية غير متوقرة، بما في ذلك الهدية الصغيرة ذات القيمة الرمزية في الأساس، يسبب إهراجاً للمنظمة، جاز للموظفين أن يتسلّموها باسم المنظمة شريطة أن يتم إبلاغ الأمين العام بها وتسلّمها له من خلال الإجراءات المعمول بها.

(م) للأمين العام أن يأذن للموظفين بأن يقبلوا من مصدر غير حكومي أو جامعة أو مؤسسة ذات صلة درجات أكاديمية أو شهادات تكريمية أو هدايا رمزية ذات طابع تذكاري أو فخري، مثل قوائم الشرف أو الشهادات أو الجوائز أو غير ذلك من الأشياء التي ليست لها أساسا قيمة نقدية تذكر.

(ن) يُنتظر من الموظفين أن يحضروا من وقت لآخر، كجزء من وظائفهم الرسمية، مناسبات حكومية أو مناسبات أخرى كالاجتماعات والمؤتمرات والولائم وحفلات الاستقبال الدبلوماسية. ولا يعتبر حضورهم هذا حصولا على جميل أو هدية أو مكافأة بالمعنى المقصود في النظامين الأساسي والإداري للموظفين.

(س) لا يجوز للموظفين أن يقبلوا أي هدية أو مكافأة أو جميل من أي مصدر له علاقة تعاقدية من أي نوع مع المنظمة أو يسعى إلى إقامة هذه العلاقة معها.

تضارب المصالح

(ع) إذا نشأت مناسبة تقتضي أن يعالج الموظف بصفته الرسمية أي مسألة تكون طرفا فيها مؤسسة تجارية تعمل من أجل الربح أو مؤسسة أخرى، منها ما يكون للموظف مصلحة مالية فيه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، تَعِين عليه أن يكشف للأمين العام عن مدى تلك المصلحة، وتَعِين عليه إما أن يتخلص من تلك المصلحة المالية وإما أن يتنحى رسميا عن المشاركة في أي أمر يتصل بتلك المسألة قد ينشأ عنه تضارب في المصالح، ما لم يأذن الأمين العام بخلاف ذلك.

(ف) يقرر الأمين العام، عملاً بالبند 1-2 (ن) من النظام الأساسي للموظفين الإجراءات المتعلقة بإيداع الإقرارات المالية واستخدامها.

العمل الخارجي والأنشطة الخارجية

(ص) لا يجوز للموظفين الاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية سواء لقاء أجر أو دون أجر، إلا بموافقة الأمين العام.

(ق) لا يجوز للموظفين، إلا في أثناء الأداء العادي لواجباتهم الرسمية أو بموافقة مسبقة من الأمين العام، القيام بأي عمل خارجي له صلة بمقاصد الأمم المتحدة أو أنشطتها أو مصالحها. وتشمل الأنشطة الخارجية ما يلي لكنها لا تقتصر عليه:

- ‘١’ الإذاء بتصريحات للصحف أو المحطات الإذاعية أو غيرها من وكالات الإعلام؛
- ‘٢’ قبول ارتباطات بالقاء كلمات؛
- ‘٣’ الاشتراك في أي إنتاج سينمائي أو مسرحي أو إذاعي أو تلفزيوني؛
- ‘٤’ تقديم مقالات أو كتب أو غيرها من المواد للنشر، أو للتوزيع الإلكتروني أيا كان شكله.

ويجوز منح الموافقة وفقاً للبند ١-٢ (ع) من النظام الأساسي للموظفين.

(ر) يسمح للموظف بالانضمام إلى أي حزب سياسي شريطة ألا يترتب على هذه العضوية القيام بعمل، أو الالتزام بالقيام بعمل، يتنافى مع أحكام البند ١-٢ (ح) من النظام الأساسي للموظفين. ولا يعتبر دفع الاشتراكات المالية العادلة لحزب سياسي نشاطاً يتعارض مع المبادئ الواردة في البند ١-٢ (ح) من النظام الأساسي للموظفين.

(ش) يقرر الأمين العام الإجراءات التي يمكن بمقتضاها للموظفين أن يستوضحوا سرًا ما إن كانت أنشطة خارجية مقتربة تتعارض مع مركزهم بوصفهم موظفين مدنيين دوليين.

(ت) للموظفين الذين يأذن لهم الأمين العام بالمشاركة في أنشطة لها صلة بعمل المنظمة وتنظمها حكومة أو منظمة حكومية دولية أو منظمة غير حكومية أو جهة خاصة أخرى أن يتلقوا من هذه الجهة المنظمة، بدل إعاشة وسفر وإقامة يكون بوجه عام مكافأة للبدلات التي تدفعها الأمم المتحدة. وفي هذه الحالات، يخضع بدل الإقامة أثناء السفر الذي ينبغي، لو لا ذلك، أن تدفعه الأمم المتحدة، على النحو المتوجّي في القاعدة 7-10 (أ) من النظام الإداري للموظفين.

القاعدة 3-1

أداء الموظفين

(أ) يقيّم الموظفون من حيث الكفاءة والمقدرة والنزاهة من خلال آليات لتقييم الأداء تقيّم امتثال الموظف للمعايير المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين لأغراض المساعلة.

(ب) يسعى الأمين العام إلى كفالة إتاحة البرامج المناسبة للتعلم والتطوير لما فيه منفعة الموظفين.

(ج) تعد تقارير الأداء بشكل منتظم لجميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون من رتبة أمين عام مساعد وما فوقها، وفقا لإجراءات يصدرها الأمين العام.

القاعدة 4-1

ساعات العمل والعطل الرسمية

(أ) يُحدد الأمين العام عدد ساعات العمل العادية في الأسبوع لكل مركز عمل. ويجوز للأمين العام تطبيق بعض الاستثناءات حسبما تقتضيه احتياجات العمل. وقد يلزم أن يعمل الموظف في غير ساعات الدوام العادية عندما يتطلب إليه ذلك.

(ب) يكون عدد أيام العطل الرسمية في كل مركز عمل عشرة أيام كل سنة تقويمية، بما فيها العطل الرسمية التي تقررها الجمعية العامة؛ ويجب الالتزام بذلك في جميع مراكز العمل. وإذا صادف يوم عطلة رسمية يوماً من غير أيام العمل، يعتبر يوم العمل السابق أو التالي له، أيهما أقرب إلى يوم العطلة، يوم عطلة رسمية.

(ج) يحدد الأمين العام في المقر، ورؤساء المكاتب أو البعثات في مراكز العمل الأخرى، بعد التشاور مع الموظفين، العطل الرسمية التي لا تقررها الجمعية العامة.

القاعدة 5-1

بلاغات الموظفين والتزامهم بتقديم المعلومات

(أ) يكون الموظفون خلال عملية تقديم ترشيحهم وتعيينهم لاحقاً مسؤولين عن تزويد الأمين العام بالمعلومات ذات الصلة التي تطلب منهم بغرض تحديد مركزهم بموجب النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين أو لاستكمال الترتيبات الإدارية المتعلقة بتعيينهم. ويعتبر الموظفون مسؤولين شخصياً عن دقة وكمال ما يقدمونه من معلومات.

(ب) يكون الموظفون أيضاً مسؤولين عن إبلاغ الأمين العام كتابةً ودون إبطاء بأية تغييرات لاحقة تمس مركزهم بموجب النظام الأساسي للموظفين أو النظام الإداري للموظفين.

(ج) على الموظف الذي يعتزم الحصول على الإقامة الدائمة في أي بلد آخر غير بلد جنسيته، أو الذي يعتزم تغيير جنسيته، أن يبلغ الأمين العام بذلك قبل أن يصبح تغيير الإقامة أو الجنسية نهائياً.

(د) على الموظف الذي يلقى عليه القبض، أو يتهم بجريمة غير مخالفة مرور بسيطة، أو يستدعى للمثول أمام محكمة كتمهم في دعوى جنائية، أو يصدر ضده حكم إدانة، أو يلزم بدفع غرامة، أو يسجن لأي جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أن يبلغ الأمين العام بذلك فوراً.

(هـ) يجوز للأمين العام في أي وقت أن يطلب من الموظف تقديم معلومات عن وقائع سابقة لتعيينه تتعلق بلياقته، أو عن وقائع تتعلق بنزاهته وسلوكه وخدمته كموظفي.

القاعدة 6-1

المستفيدون الذين يسميهم الموظف

(أ) على كل موظف، وقت تعيينه، أن يسمى كتابة المستفيد أو المستفيدين الذين يختارهم، وذلك حسب الشكل الذي يحدده الأمين العام. ويتحمل الموظف مسؤولية إبلاغ الأمين العام بأية إلغاءات أو تغييرات تتعلق بالمستفيدين.

(ب) في حالة وفاة الموظف، تدفع جميع المبالغ المستحقة للموظف إلى المستفيد أو المستفيدين الذين سماهم الموظف، دون إخلال بأحكام النظام الإداري للموظفين والنظام الأساسي للصندوق المشترك لمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويعني دفع هذه المبالغ تبرئة ذمة الأمم المتحدة تماماً من أية مسؤولية أخرى تجاه الغير عن هذه المبالغ.

(ج) إذا كان المستفيد المسمى قد توفي، أو إذا لم يكن الموظف قد سمي مستفيداً، أو إذا كان قد سمي مستفيداً ثم عاد فألغى تسميته، يدفع المبلغ المستحق للموظف عند وفاته إلى تركته.

القاعدة 7-1

المسؤولية المالية

يتولى الموظف الحرص، في حدود المعقول، في أية مسألة تؤثر على المصالح المالية للمنظمة ومواردها المادية والبشرية ومتلكاتها وأصولها.

القاعدة 8-1

التأمين ضد المسؤولية تجاه الغير

وفقاً لأحكام قرار الجمعية العامة 22 هاء (د-1) المؤرخ 13 شباط/فبراير 1946 على الموظفين الذين يملكون أو يقودون سيارات أن يحصلوا على تأمين ضد المسؤولية العامة ضد الإضرار بمتلكات بمبلغ يكفي لمواجهة المطالبات الناشئة عما قد تسببه سياراتهم من إصابة أو وفاة لأشخاص آخرين أو ضرر لممتلكات الآخرين.

القاعدة 9-1**حقوق الملكية**

تكون جميع الحقوق المتعلقة بأي عمل يضطلع به الموظف جزء من واجباته الرسمية، بما في ذلك الحقوق في الملكية والتأليف والنشر وبراءة الاختراع، محفوظة للأمم المتحدة.

المادة الثانية**تصنيف الوظائف والموظفين****البند 1-2**

تمشيا مع المبادئ التي تضعها الجمعية العامة، يتولى الأمين العام وضع أحكام مناسبة لتصنيف الوظائف والموظفين تبعاً لطبيعة الواجبات والمسؤوليات المطلوبة.

الفصل الثاني**تصنيف الوظائف****القاعدة 1-2****تصنيف الوظائف**

(أ) تصنف هيئة مختصة تابعة للأمم المتحدة الوظائف، ما عدا وظيفتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، في فئات ورتب وفقاً للمعايير التي وضعها الأمين العام، والتي تتصل بطبيعة مهام الوظيفة ومستوى المسؤولية المنوطة بشاغلها والمؤهلات المطلوب توفرها فيه.

(ب) تحدد لكل وظيفة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: الفئة الفنية والفئات العليا، وفئة الخدمة الميدانية، وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، كل من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي الحرف اليدوية وموظفي خدمات الأمن.

المادة الثالثة

المرتبات والبدلات ذات الصلة

البند 1-3

يحدد الأمين العام مرتبات الموظفين وفقا لأحكام المرفق الأول لهذا النظام الأساسي.

البند 2-3

(أ) يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاهها منحة تعليم للموظف الذي يقيم ويخدم خارج البلد الذي يعتبر وطنه، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مماثلة تكون من نوع ييسر، في رأي الأمين العام، اندماج الأولاد من جديد في البلد الذي يعتبر وطنا للموظف. وتدفع هذه المنحة، عن هؤلاء الأولاد، حتى نهاية السنة الرابعة من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية. ويبلغ مقدار هذه المنحة التعليمية لكل ولد في كل سنة دراسية 75 في المائة من المصارييف التعليمية المسموح بها بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة. ويجوز أيضا دفع تكاليف سفر الولد لرحلة واحدة في كل سنة دراسية، ذهابا وإيابا، بين المؤسسة التعليمية ومركز عمل الموظف، إلا أنه يجوز في حالة

الموظفين الذين يعملون بمراكز عمل معينة لا توجد بها مدارس للتعليم باللغة أو وفقاً للتقاليد الثقافية التي يرغب الموظف في توفيرها لأولاده، أن تدفع تكاليف السفر هذه مرتين في السنة التي لا يحق للموظف فيها القيام بإجازة زيارة الوطن. ويوافق الأمين العام على خط سير السفر، على ألا يزيد مبلغ ذلك عن تكاليف السفر، ذهاباً وإياباً، بين وطن الموظف ومركز عمله؛

(ب) يضع الأمين العام أيضاً الأحكام والشروط التي يتاح بها، في مراكز عمل معينة، مبلغ إضافي مقداره 100 في المائة من تكاليف المبيت والطعام بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى لهذا المبلغ في السنة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة، وذلك بالنسبة للأولاد المنتظمين في الدراسة بالمرحلتين الابتدائية والثانوية؛

(ج) يضع الأمين العام أيضاً الأحكام والشروط التي تتحاول بمقتضاه منحة تعليم للموظف الذي يخدم في بلد ناطق بلغة غير لغته فيضطر إلى دفع مصاريف لتدريس اللغة الأصلية لولده المعال الذي يدرس في مدرسة محلية يجري التعليم فيها بلغة غير لغته؛

(د) يضع الأمين العام أيضاً الأحكام والشروط التي تتحاول بمقتضاه منحة تعليم للموظف الذي له ولد لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، أن ينتمي في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ويطلب وبالتالي تعليماً أو تدريباً خاصين لإعداده للاندماج في المجتمع اندماجاً كاملاً، أو يكون منتضاً في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج بالإضافة إلى ذلك إلى تعليم أو تدريب خاصين يساعدانه في التغلب على هذا العجز. ويكون مقدار هذه المنحة عن كل سنة لكل ولد معوق مساوياً لنسبة 100 في المائة من المصاريف التعليمية المتکبدة فعلاً بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة؛

(هـ) للأمين العام أن يقرر في كل حالة إن كانت منحة التعليم تنطبق على الأولاد المتبنيين أو الرثائب.

البند 3-3

- (أ) تخضع مرتبات الموظفين ومكافآتهم الأخرى المحسوبة على أساس المرتب، عدا تسوية مقر العمل، لاقتطاع إلزامي بالمعدلات والشروط المحددة أدناه، على أن يكون للأمين العام، حيثما يرى ذلك مستصوباً، حق إعفاء مرتبات ومكافآت الموظفين المعينين وفقاً للمعدلات المحلية من الخضوع للاقتطاع الإلزامي؛
- (ب) '1' يحسب الاقتطاع الإلزامي بالمعدلات التالية في حالة الموظفين المبينة مرتباتهم في الفقرتين 1 و 3 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي:

الاقتطاع الإلزامي

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات
 الموظفين لأغراض الأجر الداخل في
 مجموع المدفوعات الخاضعة حساب المعاش التقاعدي، والمعاشات
 التقاعدية لاقتطاع الإلزامي
 (بدولارات الولايات المتحدة) (بالنسبة المئوية)

11	حتى 20 000 في السنة
18	من 20 إلى 40 000 في السنة
25	من 40 إلى 60 000 في السنة
30	من 60 وما فوق في السنة

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المطبقة بضد المرتبات الأساسية
 الإجمالية (اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2006)

ألف - معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بالنسبة للموظفين المعيلين:

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الذين لهم زوج معال أو ولد معال (بالنسبة المئوية)	المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)
19	الـ 50 000 دولار الأولى في السنة
28	الـ 50 000 دولار التالية في السنة
32	الـ 50 000 دولار التالية في السنة
35	المدفوعات المتبقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي

باء - معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين غير المعيلين

تكون مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج معالون ولا أولاد معالون معادلة لفارق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب والدرجات وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها.

‘² يحسب الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بالمعدلات التالية في حالة الموظفين الذين تحدد مرتباتهم بموجب الفقرة 6 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي:

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي الاقتطاع الإلزامي (بالنسبة المئوية)
حتى 20 000 في السنة

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (ببواحات الولايات المتحدة) (بالنسبة مئوية)	الاقتطاع الإلزامي
23	من 20 001 إلى 40 000 في السنة
26	من 40 001 إلى 60 000 في السنة
31	من 60 001 فما فوق في السنة

‘3’ يحدد الأمين العام أيًا من جدول الاقتطاع الإلزامي الواردين في الفترتين الفرعيتين ‘1’ و ‘2’، أعلاه ينطبق على كل فئة من فئات الموظفين الذين تحدد مرتباتهم بموجب الفقرة 5 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي؛

‘4’ في حالة الموظفين الذين يوضع جدول مرتباتهم بعملات غير دولار الولايات المتحدة، تحدد المبالغ التي يطبق عليها الاقتطاع الإلزامي بالعملة المحلية بما يعادل المبالغ المذكورة آنفاً بالدولار وقت إقرار جدول مرتبات الموظفين المعنيين؛

(ج) في حالة الشخص الذي لا توظفه الأمم المتحدة لسنة تقويمية كاملة، أو في الحالات التي يحدث فيها تغيير في المعدل السنوي للمدفوعات التي تؤدي للموظف، يحسب معدل الاقتطاع الإلزامي على أساس المعدل السنوي لكل دفعه صرف له؛

(د) تحصل الأمم المتحدة الاقطاعات الإلزامية المحسوبة بموجب الأحكام السابقة من هذا البند من النظام الأساسي بخصمها من المدفوعات. ولا يرد أي جزء من المبالغ المقطعة على هذا النحو بسبب انتهاء الخدمة أثناء السنة التقويمية؛

(هـ) الإيرادات المتحصلة من الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، التي لا يتم التصرف بها على وجه آخر بقرار خاص من الجمعية العامة، تقييد لحساب صندوق معادلة الضرائب المنشأ بموجب قرار الجمعية العامة 973 ألف (د-10)؛

(و) في الحالات التي يخضع فيها مرتب الموظف والمكافآت التي تدفعها له الأمم المتحدة للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين حسب هذا النظام ولضريبة الدخل الوطنية في آن واحد، يؤذن للأمين العام أن يرد إلى الموظف مبلغ الاقتطاع الإلزامي المحصل منه، وذلك بالشروط التالية:

- ‘١’ المبلغ المسدد للموظف يجب ألا يتجاوز بأي حال مبلغ ضرائب الدخل التي دفعها الموظف والتي تكون مستحقة عليه عن دخله من الأمم المتحدة؛
- ‘٢’ إن كان مبلغ ضرائب الدخل هذه يزيد عن مبلغ الاقتطاع الإلزامي، يجوز للأمين العام أن يدفع أيضاً للموظف مبلغ هذه الزيادة؛
- ‘٣’ تقيد المبالغ المدفوعة وفقاً لأحكام هذا البند من النظام الأساسي خصماً على حساب صندوق معادلة الضرائب؛
- ‘٤’ يؤذن بالدفع، وفقاً للشروط المقررة في الفقرات الفرعية الثلاث السابقة، فيما يتعلق بمبالغ استحقاقات الإعالة وتسويات مقدار العمل التي لا تخضع للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين ولكن قد تخضع لضريبة الدخل الوطنية.

البند 4-3

(أ) يحق للموظفين المبينة مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٣ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي أن يحصلوا على بدلات إعالة عن الولد المعال وعن الولد المعاوقة وعن المعال من الدرجة الثانية حسب المعدلات التي أقرتها الجمعية العامة، على النحو التالي:

- ‘١’ يحصل الموظف على بدل عن كل ولد معال، على ألا يدفع هذا البدل فيما يتعلق بالولد الأول المعال إذا لم يكن للموظف زوج معال، وفي هذه الحالة يحق للموظف أن يطبق على

مرتبه الاقطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) '1' من البند 3-3 من النظام الأساسي للموظفين؛

'2' يحصل الموظف على بدل خاص عن كل ولد معوق. على أن الموظف إن لم يكن له زوج معال ويستحق أن يطبق على مرتبه الاقطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) '1' من البند 3-3 من النظام الأساسي للموظفين، يكون ذلك البدل هو نفس البدل الذي يدفع عن الولد الممعال حسب المبين في الفقرة الفرعية '1' أعلاه؛

'3' في حالة عدم وجود زوج معال، يدفع للموظف بدل سنوي واحد لا غير عن معاٍال من الدرجة الثانية إذا كان يتولى إعالة أم أو أب أو أخ أو أخت.

(ب) إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفا في الأمانة العامة، جاز لأحدهما المطالبة باستحقاق الإعالة عن الأولاد المعالين بموجب الفقرة الفرعية (أ) '1' و '2' أعلاه، وفي هذه الحالة لا يجوز للآخر أن يطالب إلا بالبدل المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (أ) '3' أعلاه، إن كان ينطبق على حالته؛

(ج) تفاديًّا للازدواج في الاستحقاقات وتحقيقاً للمساواة بين الموظفين الذين يحصلون على استحقاقات إعالة في شكل منح حكومية بموجب القوانين السارية والموظفين الذين لا يحصلون على مثل هذه الاستحقاقات، يضع الأمين العام شروطاً تحدى من مبلغ بدل إعالة الولد المبين في الفقرة (أ) '1' أعلاه بحيث لا يتجاوز مقدار ما يدفع منه للموظف مقدار الفارق بين استحقاقات الإعالة التي يتمتع بها الموظف أو زوجه بموجب القوانين السارية وبين مبلغ البدل الكامل إن كان أكبر من هذه الاستحقاقات؛

(د) يحق للموظفين الذين يحدد الأمين العام

مرتباتهم بموجب الفقرة 5 أو الفقرة 6 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي أن يحصلوا على بدلات إعالة بمعدلات وشروط يحددها الأمين العام، مع إلاء المراوعة الواجبة للظروف السائدة في موقع العمل؛

(هـ) تقدم طلبات بدلات الإعالة كتابةً وتدعى بإثباتات يقبلها الأمين العام. ويلزم تقديم طلب جديد كل عام للحصول على بدل الإعالة.

ثالثاً- النظام الأساسي لشئون الموظفين لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (F A O)

يضم النظام الأساسي لشئون الموظفين الشروط الأساسية للخدمة، والحقوق والواجبات والالتزامات الأساسية للموظفين في منظمة الأغذية والزراعة. وهو يمثل المبادئ العريضة وسياسات الموظفين بالنسبة للتعيين والإدارة في المنظمة. وعلى المدير العام، باعتباره أكبر مسؤول إداري، أن يضع لائحة لشئون الموظفين، وأن ينفذ هذه اللائحة، على أن تكون متسقة مع هذه المبادئ حسبما يراه ضرورياً.

المادة 1

1- الواجبات والالتزامات والمزايا

1-1-1 موظفو المنظمة هم من موظفي الخدمة المدنية الدولية. ومسؤولياتهم ليست قطرية وإنما هي مسؤوليات دولية تماماً. وعند قبولهم التعيين، فإنهم يتتعهدون بالقيام بوظائفهم وأن يتسلقوا في سلوكهم مع مصالحة منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة التي يرونها فحسب.

1-1-2 يخضع الموظفون لسلطة المدير العام، الذي يحق له إلزاقهم بأي نشاط أو مكتب في المنظمة، وهم مسؤولون أمامه عن القيام بوظائفهم.

- 1-21 وقت الموظف جميعه ملك للمدير العام.

- 1-22 يحدد المدير العام ساعات العمل الأسبوعية المعتادة.

3-1-301 لا يجوز للموظفين أثناء أدائهم لوجباتهم أن يطلبوا أو يقبلوا أي تعليمات من أي حكومة، أو من أي سلطة أخرى خارج المنظمة.

4-1-301 جميع الموظفين أن يتصرفوا في جميع الأوقات بطريقة تناسب وضعهم كموظفي الخدمة المدنية الدولية، دون أن يمارسوا أي نشاط يتعارض مع الأداء اللائق لمهامهم في المنظمة. وعليهم بالابتعاد عن أي عمل، وبالخصوص أي نوع من التصريحات العامة التي قد تتعكس سلباً على وضعهم. وإذا لم يكن من المنتظر أن يتخلوا عن مشاعرهم الوطنية أو عن معتقداتهم السياسية والدينية، فإن عليهم أن يراعوا في جميع الأوقات التحفظ والكياسة اللذين يفرضهما عليهم وضعهم الدولي.

5-1-301 على الموظفين أن يمارسوا أكبر قدر من الكتمان بالنسبة لجميع مسائل العمل الرسمية. فليس لهم أن يبلغوا أي شخص بأي معلومات يعرفونها بحكم منصبهم الرسمي ولم تعلن بشكل عام، باستثناء ما يحدث أثناء قيامهم بوجباتهم، أو بناء على ترخيص من المدير العام. ولا يجوز لهم في أي وقت من الأوقات استخدام مثل هذه المعلومات لتحقيق منفعة خاصة. ولا تنتهي هذه الالتزامات بمجرد انتهاء علاقة الموظف بالمنظمة.

6-1-301 لا يجوز لأي موظف أن يقبل أي لقب، أو أوسمة، أو خدمات، أو هدايا، أو مكافآت، من أي حكومة، باستثناء ما يعطي لمن خدموا في الحرب، ولا يجوز لأي موظف أن يقبل أي لقب أو أوسمة أو خدمات أو هدايا أو مكافآت من أي مصدر خارج المنظمة دون أن يحصل أولاً على موافقة المدير العام. ولن تعطى هذه الموافقة إلا في الحالات الاستثنائية، وعندما لا يتعارض مثل هذا القبول مع المادتين 301-1-2 و 301-1-21 من أحكام النظام الأساسي لشؤون الموظفين، ومع وضع الموظف كأحد موظفي الخدمة المدنية الدولية.

7-1-301 على أي موظف يصبح مرشحاً لوظيفة عامة أو شخصية سياسية، أن يستقيل من المنظمة.

8-1-301 يتمتع الموظفون بالمزايا والحسانات المشار إليها في المادة السابعة من الدستور وفي اتفاق المزايا والحسانات للوكالات المتخصصة - في حالة تصديق الحكومات المعنية على هذا الاتفاق. وهذه الامتيازات والحسانات معطاة من أجل مصالح

المنظمة. ولا يمكن أن يستخدمها الموظف التي يتمتع بها كذريعة لعدم الوفاء بالتزاماته الخاصة أو عدم احترامه للقوانين أو تعليمات الشرطة. وفي أي حالة تثار فيها هذه المزايا والحسابات، على الموظف أن يبلغ ذلك على الفور إلى المدير العام، الذي له وحده أن يقرر إلغاءها.

9-1 على الموظف أن يؤدي القسم أو الإعلان التالي:

"أقسم (أتعهد، أعد) جاداً أن أمارس بكل إخلاص ووعي وضمير، المهام الموكولة لأحد موظفي الخدمة المدنية الدولية في منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، وأن أؤدي هذه المهام وأجعل سلوكي متsonقاً مع مصالح المنظمة الظاهرة وحدها، وألا أطلب أو أقبل أي تعليمات بشأن أداء واجباتي من أي حكومة أو أي سلطة خارج المنظمة".

- 91 - يؤدي المدير العام هذا القسم أو الإعلان شفوياً في اجتماع عام للمؤتمر، ويؤديه نائب المدير العام في اجتماع عام للمجلس، ويؤديه جميع الموظفين الآخرين في المنظمة أمام المدير العام أو من ينوبه عنه.

المادة 2

301 - 2 - تصنيف الوظائف والموظفين

- 301-2 يقوم المدير العام - بالاتساق مع المبادئ التي وضعها المؤتمر والمجلس - بوضع الأحكام المناسبة لتصنيف الوظائف والموظفين، طبقاً لطبيعة الواجبات والمسؤوليات المطلوبة.

المادة 3

301 - 3 - المرتبات والبدلات ذات الصلة

- 301-3 يحدد المدير العام مرتبات الموظفين طبقاً لأحكام الملحقة الأولى بهذا النظام الأساسي لشؤون الموظفين.

- 301-11 سيتفاوت المرتب الصافي للموظفين من الفئتين المهنية والعليا، الذين لديهم من يعولونهم عن مرتبات من ليس لديهم من يعولون بواسطة معدلات مختلفة

للاستقطاعات الضريبية من الموظفين، كما هو مقرر في مجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة.

301-3-2 يحدد المدير العام طريقة دفع علاوات الإعالة للموظفين الذين يعملون طوال الوقت والذين يتم تعيينهم لمدة سنة أو أكثر.

301-3-21 بالنسبة للموظفين من الفئتين المهنية والعليا، تسدد علاوات الإعالة على الوجه التالي:

(1) بالنسبة لكل طفل معال - باستثناء الطفل المعوق - 730 دولارا في السنة عدا أدناه؛

(2) بالنسبة للطفل الذي يعلن أنه معوق جسدياً أو عقلياً، سواء بصفة دائمة أو لفترة ينتظر أن تطول، 460 دولارا، عدا (3) أدناه؛

(3) في حالة عدم وجود زوج معال، لا تدفع علاوة إعالة عن الطفل الأول الذي تنطبق عليه معدلات الإعالة للاستقطاعات الضريبية إلا إذا كان الطفل الأول المعال معوقا، فيدفع في هذه الحالة بدل قيمته 730 دولارا في السنة؛

(4) في حالة عدم وجود زوج معال، تدفع علاوة واحدة لأحد المعالين التاليين من الدرجة الثانية: الأب أو الأم أو الأخ أو الأخت، بقيمة 619 دولارا في السنة.

تحدد هذه البدلات - إذا دفعت بعملة بلد مقر العمل، كما هو محدد في مجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة.

301-3-22 إذا كان كلا الزوجين يعمل في المنظمة، لا يحق إلا لواحد منهم أن يطلب علاوة إعالة الأطفال بالنسبة للطفل الأول بمقتضى المادة 301-3-11 من النظام الأساسي لشئون الموظفين، وبالنسبة للأطفال الآخرين بمقتضى المادة 301-3-21 من هذه اللائحة؛ وفي هذه الحالة يحق للموظف الثاني أن يطلب علاوة إعالة للمعالين من الدرجة الثانية بمقتضى المادة 301-3-21 (4) من اللائحة، إذا كان له الحق في ذلك.

301-3-23 للموظفين من فئة الخدمة العامة الحق في الحصول على علاوات إعالة بالمعدلات والشروط التي يقررها المدير العام، مع مراعاة الظروف في المكان الذي يوجد فيه

المكتب.

-3-24 سعياً وراء تلافي ازدواج المزايا، وتحقيقاً للمساواة بين الموظفين الذين يحصلون على مزايا إعالة من أي مصدر خارج المنظمة وبين هؤلاء الذين لا يحصلون على مثل هذه المزايا، يحق للمدير العام أن يضع شروطاً تقضي بعدم صرف علاوة الإعالة للطفل إلا إذا كانت مزايا الإعالة التي يحصل عليها الموظف أو زوجه تقل عن علاوة الإعالة.

3-3-301 منحة التعليم

-3-31 مع مراعاة الحد الأقصى الذي يقرره المجلس، يجوز للمدير العام أيضاً أن يضع الأحكام والشروط التي تصرف بمقتضاه منحة التعليم إلى:

(أ) الموظفين الذين يخدمون خارج بلادهم والذين ينتظم أبناؤهم المعالون في مدارس أو جامعات أو معاهد مماثلة، لسنوات دراسية كاملة؛

(ب) الموظفين الذين يعاد تعينهم في بلادهم لفترة خدمة أخرى في أعقاب عملهم لمدة سنة أو أكثر خارج بلادهم، ومن ينتظم أبناؤهم في مدارس أو جامعات أو مؤسسات مماثلة، لسنة دراسية كاملة.

(ج) أي موظف، سواء كان مغترباً أم لا، يعجز أبناؤه المعالون لأسباب الإعاقة الجسدية أو العقلية عن الانتظام في مؤسسة تعليمية عادية، ويحتاجون بالتالي إلى تعليم أو تدريب خاص لإعدادهم للاندماج الكامل في المجتمع، أو أنهم يحتاجون إلى تعليم أو تدريب خاص أثناء وجودهم في مؤسسة تعليمية عادية، لمساعدةهم على تجاوز إعاقتهم.

و عند تطبيق جدول تسديد المصاروفات المعتمد بالنسبة لمنحة التعليم، إذا كان الموظف قد دفع المصاروفات بعملة غير الدولار الأمريكي، يكون سعر التحويل أو المبلغ المدفوع كما هو مقرر في مجموعة التعليمات الإدارية للمنظمة.

-32- يبدأ استحقاق منحة التعليم بمقتضى المادة 301-3-31 (أ)

و31-3-31 (ب) من النظام الأساسي لشئون الموظفين عندما يبلغ الطفل الخامسة من عمره، وتستمر حتى نهاية السنة الرابعة من تعليمه التالي للتعليم الثانوي أو حصوله على أول درجة معترف بها، أيهما أقصر.

-33- يستمر استحقاق منحة التعليم طبقاً للمادة 301-3-31 (ب) من النظام الأساسي

لشئون الموظفين للفترة الباقية من السنة الدراسية الجارية، بشرط ألا يتعدى ذلك سنة دراسية كاملة واحدة بعد العودة من الخدمة في الخارج.

-34- يبدأ استحقاق منحة التعليم بمقتضى المادة 301-3-31 (ج) من النظام الأساسي

لشئون من الموظفين تاريخ الحاجة إلى التعليم أو التدريب الخاص حتى نهاية السنة التي يصل فيها عمر الطفل إلى 25 سنة. وفي الحالات الاستثنائية، يجوز للمدير العام تمديد الاستحقاق إلى سن 28 سنة.

35- السفر لغرض الدراسة:

(1) طبقاً للشروط التي يحددها المدير العام، يجوز دفع تكاليف سفر الطفل ذهاباً وعودة مرة

في كل سنة دراسية، بالطريق الذي يعتمد المدير العام بين المؤسسة التعليمية ومقر عمل الموظف، أو أي نقطة أخرى يوافق عليها المدير العام إذا كانت هناك ظروف استثنائية تبرر ذلك، بشرط ألا يتعدى المبلغ الذي تدفعه المنظمة قيمة الرحلة ذهاباً وعودة بين بلد الموظف ومقر عمله.

(2) ومع ذلك، ففي الحالات التي يعمل فيها الموظفون في أماكن عمل معينة كما جاء في مجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة، يجوز دفع تكاليف هذا السفر مرتين في السنة التي لا يستحق فيها الموظف إجازة لزيارة الوطن.

(3) تسديد تكاليف السفر المنصوص عليها في (1) أعلاه عن الطفل الذي يستحق منحة

تعليم بمقتضى المادة 301-3-31 (ج) من النظام الأساسي لشئون العاملين والذي دخل مؤسسة تعليمية بعيدة عن مقر العمل، بحد أقصى تكاليف رحلتين في السنة بين المؤسسة التعليمية ومقر عمل الموظف. وفي حدود المبلغ المذكور، يجوز للمدير العام أن يصدق على تسديد قيمة الرحلتين بين المؤسسة التعليمية ونقطة أخرى. وفي

حالات استثنائية للغاية، يجوز للمدير العام أن يرخص بتسديد تكاليف السفر لشخص يرافق الطفل المعوق.

301-3-4 للمدير العام أن يقرر في كل حالة ما إذا كان بدل الإعالة أو منحة التعليم تمتد إلى الأطفال بالتبني أو أبناء الزوج/الزوجة.

المادة 4

– 301 4 التعيين والترقية

301-4-1 تعيين الموظفين من سلطة المدير العام، كما تنص على ذلك المادة 7 من الدستور والمادة 39 (1) من اللائحة العامة للمنظمة. وعند التعيين، يتلقى كل موظف خطاب تعيين طبقاً لأحكام الملحق الثاني بهذا النظام الأساسي، موقع من المدير العام أو أي موظف يوقع باسم المدير العام.

301-4-2 والاعتبار الأول عند تعيين الموظف أو نقله أو ترقيته، هو ضرورة ضمان أعلى مستويات من الكفاءة والأهلية والنزاهة. وسيراعى الاهتمام اللائق بتعيين الموظفين على أساس أكبر نطاق جغرافي ممكن.

301-4-3 اختيار الموظفين وتعويضهم دون أي تفرقة بالنسبة للجنس أو العنصر أو الدين. وسيتم اختيارهم على أساس تنافسية كلما كان ذلك ممكناً.

301-4-4 تنفيذاً لأحكام المادة 39 (2) من اللائحة العامة للمنظمة، ودون الإخلال بتعيين مواهب جديدة على جميع المستويات، لابد من المراعاة التامة عند شغل الوظائف الشاغرة للمؤهلات والخبرات الضرورية للأشخاص العاملين بالفعل في خدمة المنظمة. وسيطبق هذا الاعتبار أيضاً على أساس متبادل مع منظمات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي ترتبط بعلاقات مع المنظمة.

4-301-5 رهنا بهذه المادة من النظام الأساسي لشئون الموظفين، يمنح الموظفون عقود تعيين مستديمة أو محددة الأجل، وفقاً للظروف والشروط التي تتفق وهذا النظام ويحددها المدير العام. وتتضمن جميع التعيينات فترة اختبار لا تتجاوز 18 شهراً. كما يمكن أن يمنح موظفو برنامج الأغذية العالمي عقود تعيين غير محددة الأجل.

4-301-6 يمنح مساعدو المدير العام عقود تعيين محددة الأجل لفترة لا تتعذر خمس سنوات، قابلة للتمديد أو التجديد. وإذا قبل أحد الموظفين منهم لديهم نوع آخر من التعيين، أو منح عقد تعيين لمدة تتجاوز أكثر من خمس سنوات، وظيفة برتبة مدير عام مساعد، فإن وضع التعيين أو التعيين لأجل محدد سوف يعدل في هذه الحالة، كشرط للقبول، اتساقاً مع أحكام هذه المادة.

4-301-7 يضع المدير العام المعايير الطبية المناسبة، التي ينبغي توافرها في الموظفين قبل التعيين.

المادة 5

301 - 5 الإجازة السنوية والإجازة الخاصة

301-1 يمنح الموظفون إجازة سنوية مناسبة.

301-2 يجوز للمدير العام الترخيص بإجازة خاصة في الحالات الاستثنائية.

301-3 يمنح الموظفون المستحقون إجازة لزيارة الوطن مرة كل سنتين. أما الموظفون الذين يكون بلد़هم هو نفس مقر عملهم، أو الذين يستمرون في الإقامة في بلدِهم أثناء تأديتهم لواجباتهم الرسمية، فلن يكون لهم الحق في إجازة لزيارة الوطن.

المادة 6**301 - الضمان الاجتماعي**

301-6-1 سيتم الترتيب لمشاركة الموظفين في صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية، طبقاً للوائح الصندوق.

301-6-2 يضع المدير العام خطة للضمان الاجتماعي للموظفين، تشمل تقديم الرعاية الصحية، والإجازات المرضية، وإجازة الوضع، وتعويض مناسب في حالات المرض أو الحوادث أو الوفاة التي تعزى إلى أداء الواجبات الرسمية نيابة عن المنظمة.

المادة 7**301 - مصروفات السفر ونقل الأمتعة**

301-7-1 تدفع المنظمة في الحالات المناسبة، وبناء على الشروط والتعاريف التي يضعها المدير العام، تكاليف السفر إلى الموظفين وأزواجهم ومن يعولونهم من أطفال.

301-7-2 تدفع المنظمة، بناء على الشروط والتعاريف التي يضعها المدير العام - تكاليف نقل الأمتعة إلى الموظفين.

301-7-3 للمدير العام أن يوقف دفع أي مبلغ بالكامل أو جزء منه يكون مستحقاً طبقاً لمجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة، مقابل سفر أسرة الموظف المباشرة وما يتصل بالسفر من مصروفات، إذا كان هذا الموظف قد حصل للأسرة على مبلغ لنفس الغرض من مصدر خارج المنظمة.

المادة 8

301 - 8 العلاقات بين الإدارة والموظفين

1-8-301 طبقاً للمبدأ القائل بأن من حق الموظفين التنظيم بغرض حماية مصالحهم والدفاع عنها، يقوم واحد أو أكثر من الأجهزة الممثلة للموظفين التي يعترف بها المدير العام بإقامة علاقات مستمرة مع المدير العام والتفاوض معه بشأن أحكام وشروط تشغيل الموظفين ورعايتهم بشكل عام.

8-11 أي مفاوضات بين الأجهزة المعترف بها التي تمثل الموظفين وبين المدير العام ستفهم على أن للمدير العام - طبقاً للأحكام التي تحدد مسؤوليته الدستورية - أن يحتفظ لنفسه بحق اتخاذ القرار النهائي في المسائل التي تدخل في حدود سلطته.

8-12 في أي مفاوضات تجري مع هذه الأجهزة التي تمثل الموظفين، لا يلزم المدير العام باتخاذ أي قرار نهائي، إذا كان مثل هذا القرار من سلطة الأجهزة الرئيسية للمنظمة أو إذا كان يخرج عن النظام الموحد للأمم المتحدة، وفي مثل هذه الحالات، يسعى المدير العام إلى التوصل إلى موافق متفق عليها ترفع إلى الأجهزة المختصة في المنظمة أو إلى النظام الموحد.

8-13 لا يجوز للأجهزة المعترف بها التي تمثل الموظفين إجراء أي "مفاوضات" مع أي جهاز من الأجهزة الرئيسية، وإن كان يحق للمجلس - في الظروف الاستثنائية، أن يسمح لها بحضور اجتماعات المجلس لعرض وجهات نظرها، بشرط موافقة المدير العام على طلبها بحضور مثل هذه الاجتماعات.

8-301 2 يراعي المدير العام عند اتخاذ قراره بالاعتراف بأي مجموعة باعتبارها جهاز يمثل الموظفين، ما إذا كان:

(1) هذا الجهاز يمثل عدداً كبيراً كافياً من الموظفين أو مجموعة متميزة بصورة كافية من الموظفين؛

(2) ما إذا كانت النظم الأساسية والأهداف المعينة لمثل هذا الجهاز تتافق مع الأهداف الدستورية للمنظمة.

301-8-3 للمدير العام - بالاتفاق مع الأجهزة المعترف بها لتمثيل الموظفين - أن يشكل آلية إدارية مشتركة يشارك فيها الموظفون، لإسادة المشورة إليه بشأن سياسات شؤون الموظفين والمسائل العامة المتعلقة برعايتهم، وأن ترفع إليه أي اقتراحات تراها لإدخال تعديلات على النظام الأساسي لشئون العاملين ولائحة شؤون العاملين.

المادة 9

301 - 9 نهاية الخدمة

301-9-1 يجوز للمدير العام إنهاء تعيين أي موظف لديه عقد دائم (1) إذا استلزمت الخدمة إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، أو (2) إذا ثبت أنه يؤدي عمله بصورة غير مرضية، أو (3) إذا عجز لأسباب صحية عنمواصلة عمله.

301-9-11 يجوز للمدير العام أيضاً - في الظروف الاستثنائية - أن ينهي تعيين أي موظف حصل على عقد دائم أو على عقد لأجل محدد، إذا كان هذا الإجراء في مصلحة الإدارة الحسنة للمنظمة، وطبقاً للمعايير التي نص عليها دستور المنظمة، بشرط ألا يعترض الموظف المعنى على هذا الإجراء.

301-9-12 يجوز للمدير العام أن ينهي تعيين أي موظف حصل على عقد محدد الأجل قبل انتهاء هذا الأجل لأي سبب من الأسباب المحددة في المادة 301-9-1 من النظام الأساسي لشئون الموظفين، أو لأي أسباب أخرى قد ترد في خطاب التعيين.

301-9-13 في حالة الموظفين الذين يمرون بفترة اختبار أو حصلوا على أي نوع آخر من التعيين لم يرد في المادتين 301-9-1 و 301-9-12 من النظام الأساسي لشئون الموظفين، يجوز للمدير العام أن ينهي تعيينهم في أي وقت، إذا وجد أن هذا الإجراء في مصلحة المنظمة.

14-9-1 يجوز للمدير العام، بناءً على مشورة المسؤول الطبي في المنظمة، أن ينهي خدمة موظف بعقد مستديم أو محدد الأجل، أو - في حالة برنامج الأغذية العالمي - بعقد غير محدد الأجل، عندما يكتشف أن الموظف غير قادر على أداء واجباته المعينة بسبب قصور جسماني أو عقلي، ورغم أنه مؤهل وصالح لوظيفة أخرى في المنظمة، فإن مثل هذه الوظيفة ليست شاغرة.

301-9-2 يجوز للموظفين الاستقالة من المنظمة بإبلاغ المدير العام بالذكر المطلوبة طبقاً لشروط تعينهم.

301-9-3 في حالة إنهاء المدير العام لتعيين أحد الموظفين، يبلغ الموظف بالطريقة التي يحددها النظام الأساسي لشئون الموظفين ولائحة شئون الموظفين. ويحدد المدير العام قيمة تعويض إنهاء الخدمة طبقاً للمعدلات المحددة في الملحق الثالث بهذا النظام الأساسي.

301-9-4 يضع المدير العام خطة لتسديد منح العودة إلى الوطن، في حدود المعدلات القصوى وطبقاً لشروط المحددة في الملحق الرابع بهذا النظام الأساسي.

301-9-5 لا يجوز بقاء الموظف في الخدمة الفعلية بعد سن الثانية والستين، ما لم يمدد المدير العام - لمصلحة المنظمة - هذا السن في الحالات الاستثنائية. والعادة أن يكون مثل هذا التمديد لمدة سنة واحدة في كل مرة. ويجوز للموظفين - عدا هؤلاء الذين انضموا إلى صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية يوم 1/1/1990 أو بعد ذلك، أو عادوا إلى الانضمام إليه في هذا التاريخ، إذ يحق لهم التقاعد في سن الستين.

المادة 10

301 - 10 الإجراءات التأديبية

301-10-1 يجوز للمدير العام تشكيل آلية إدارية بمشاركة الموظفين، تكون على استعداد لإصداء المشورة له بشأن الحالات التأديبية.

301-10-2 يجوز للمدير العام توقيع إجراءات تأديبية على الموظفين الذين يسلكون سلوكاً معيباً، كما يجوز له الإسراع بفصل أي موظف نتيجة خطأ جسيم.

3-10-301 الموظفون الذين تنهي المنظمة تعينهم، أو الذين تخفض درجاتهم أو يوقفون عن العمل، من حقهم الحصول على بيان مكتوب بأسباب ذلك عند تلقيهم إخطار الإنهاء، مع إعطائهم فرصة للرد كتابة.

المادة 11

11 - التظلمات

1-11-301 يجوز للمدير العام تشكيل لجنة داخل المنظمة لإسداء المشورة له بشأن حالات التظلم من الموظفين الأفراد بشأن أي شكوى ناجمة عن إجراء تأديبي أو عن قرار إداري يدعى الموظف أنه يتعارض - شكلاً أو موضوعاً - مع أحكام تعينه أو مع أي مادة ذات صلة في النظام الأساسي لشئون العاملين، أو لائحة شئون العاملين، أو التوجيهات الإدارية. وللمدير العام - بناء على طلب الموظف - أن يصدر قراراً نهائياً دون اللجوء إلى اللجنة المذكورة. وتكون هذه اللجنة من عضويين وخمسة أعضاء مناوبيين ينتخبهم الموظفون جمیعاً، ورئيس مستقل يعينه المجلس. كما سيعين المجلس رئيسين بديلین للقيام بالعمل في حالة غياب الرئيس، وإذا تغيب الرئيس والرئيسان البديلان، يجوز لباقي أعضاء اللجنة أن ينتخباً رئيساً مؤقتاً، على ألا يكون من بين الموظفين.

2-11-301 تقوم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، طبقاً للشروط الواردة في نظامها الأساسي (باستثناء الحالات التي تعرض على المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بمقتضى المادة **3-11-301** من النظام الأساسي لشئون الموظفين) بالنظر في طلبات الموظفين الذين يدعون مخالفة شروط وأحكام تعينهم، بما في ذلك جميع المواد ذات الصلة في النظام الأساسي ولائحة شئون العاملين، وإصدار حكمها في هذه الطلبات.

301-11-3 تقوم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، طبقاً للشروط الواردة في نظامها الأساسي، بالنظر في الطلبات المقدمة من موظفي المنظمة الذين يدعون مخالفة النظام الأساسي لصندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية، الذي يشتركون فيه، طبقاً لأحكام المادة 301-6-1 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين.

المادة 12

- 301 أحكام عامة

301-12-1 ينطبق هذا النظام الأساسي، الذي بدأ تنفيذه في 1/7/1952، على جميع الموظفين، ويجوز استكمال هذا النظام أو تعديله بمعرفة المؤتمر أو المجلس، دون الإخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين. وتنطبق أي تعديلات، وكذلك أي لوائح قد يصدرها المدير العام في إطار النظام الأساسي السابق، على جميع العاملين.

301-12-2 يكون تطبيق هذا النظام الأساسي لشؤون العاملين وأي لوائح تصدر بمقتضاهما، وجميع التعديلات، متماشية مع القرارات ذات الصلة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وكما جاء في المادة 39 (3) من اللائحة العامة للمنظمة، فإن من حق المدير العام تعديل النظام الأساسي لشؤون الموظفين بالطريقة التي يتطلبها تنفيذ مثل هذه القرارات. كما أن للمدير العام أن يعدل النظام الأساسي لشؤون الموظفين من أجل تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، والتي تتعلق بمرتبات وبدلات الموظفين من الفئتين المهنية والعليا.

المراجع

أولاً - الكتب العلمية

(أ) - باللغة العربية (حسب الترتيب الأبجدي)

- 27- أبو الوفا، أحمد (2005)، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، القاهرة، دار النهضة العربية.
- 28- أبو الوفا ،أحمد، (1999)،قانون العلاقات الدبلوماسية والقتصلية (علمًا و عملاً) مع اشارة خاصة لما هو مطبق في مصر ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط ١.
- 29- أبو حجازة ،شرف عرفات ، (2004-2005)،الوسيط في قانون التنظيم الدولي ،شركة ناس للطباعة ،القاهرة ، الطبعة الثالثة .
- 30- الدقاقي، محمد السعيد، (د.ت) ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية ، الاسكندرية .
- 31- السيد ،رشاد عارف (2007) ، الوسيط في المنظمات الدولية ، الطبعة الثانية ، عمان .
- 32- الغناني، إبراهيم محمد ، (1975) ، التنظيم الدولي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- 33- الغنيمي ،محمد طلعت ،(1974) ،الأحكام العامة في قانون الأمم والتنظيم الدولي ، القاهرة .
- 34- الفتلاوي ، سهيل حسين ، (2010) ، القانون الدبلوماسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، المملكة الأردنية الهاشمية.
- 35- المجدوب، محمد (2006)، التنظيم الدولي" النظرية العامة والمنظمات العالمية

- والأقليمية المتخصصة "، الطبعة الثامنة ، منشورات الجبلي الحقوقية ، بيروت .
- 36 الموسى ، محمد خليل ، (2003) ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى .
- 37 الوحishi ، الهادي محمد ، (2004) المركز القانوني للموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية ، جامعة الحسن الثاني ، المملكة المغربية .
- 38 بدوى ، حمادة محمد ، (2004)، ضمانات الموظفين الدوليين، دراسة مقارنة، جامعة أسيوط .
- 39 حسين عطيه،(1991)، الجهاز الاداري للمنظمة الدولية (الامانة العامة للامم المتحدة) دراسة تطبيقية ، مركز البحث والدراسات السياسية ، القاهرة .
- 40 رسلان، أنور أحمد، (2006) ، (دراسة لتقويم الاداء الوظيفي في القانون المقارن وفي قوانين دول مجلس التعاون الخليجي)، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط2 .
- 41 رسلان أنور أحمد،(2000) (وسيط القانون الاداري. دار النهضة العربية، ط 1 القاهرة
- 42 رفعت، أحمد محمد، (1999)، القانون الدولي العام ، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، مطبعة جامعة القاهرة.
- 43 رفعت، أحمد محمد، (1998)، المنظمات الدولية . مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مطبعة جامعة القاهرة ، القاهرة.
- 44 زناتى، عصام محمد أحمد، (1995) ،قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- 45 سرحان، عبد العزيز محمد ، (1990) القانون الدولي الاداري. القاهرة، دار النهضة العربية .

- 46 شهاب ، مفيد محمود،(1986) ، المنظمات الدولية ، الطبعة السادسة،القاهرة .
- 47 عبد الله، عز الدين ، القانون الدولي الخاص ، الجزء الاول ، الجنسية ، الطبعة السابعة .
- 48 عتل ، حازم محمد (2001) ، أصول القانون الدولي العام :القسم الثاني اشخاص القانون الدولي "،طبعة الاولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة.
- 49 عرفات ، عماد إبراهيم ، (2003) القانون الدولي لحقوق الإنسان .
- 50 علوان ، محمد ، الموظف الدولي ، كتاب غير منشور.
- 51 غانم ، محمد حافظ ،(1963)،مبادئ القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، القاهرة 1963.
- 52 فؤاد، مصطفى احمد، القانون الدولي العام "الجزء الأول" ،قانون المنظمات الدولية دراسة تأصيلية وتطبيقية ، منشأة المعارف ، القاهرة .

(ب)-باللغة الأجنبية

1-Annual digest and reports of public international law cases 1946

2-international public,dallo2 2004 le edition Pirre-marie dapuy, droit

3- Sydne D., Bdiley. The Secretariat of the United Nations", 1964

ثانيا-المجلات والدوريات والمؤتمرات

- 1- إبراهيم ، ملاوي ، حصانة الموظفين الدوليين ، مجلة المفكر ، العدد الثالث .
- 2- الحواتي، بركات موسى ، الخدمة المدنية الدولية للموظف الدولي، مجلة الدبلوماسي.
- 3-فوده ، عز الدين ، (ديسمبر 1964)، "الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية" ، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الثاني .

ثالثا - القوانين والاحكام القضائية

- 1- ميثاق الامم المتحدة .
- 2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .
- 3- لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية.
- 4- لائحة موظفي الجماعة الأوربية.
- 5- النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.
- 6- النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.
- 7- النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
- 8- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

رابعاً - المراجع الالكترونية

1- النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة انظر الرابط الالكتروني

<http://www.un.org/ar/oaj/unjs/>

2- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ، النصوص الأساسية ،طبعة

2010 ، باريس -فرنسا

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001874/187429a.pdf>

3--بحث منشور على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي"

[http://www.justice-
lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767](http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767)

4- الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوي والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في

الفترة ما بين 1948 -1991

http://www.icj-cij.org/homepage/ar/files/sum_1948-1991.pdf

-5

<http://dhabiya.maktoobblog.com/1595843/%D9%85>

-6

<http://www.un.org/arabic/geninfo/ir/ch6/ch6.htm>