

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الحقوق  
حقوق  
قانون دولي وحقوق إنسان  
رقم: .....

إعداد الطالب:  
أمينة سعد الله  
يوم: 2019/06/15

## الموظف الدولي و حقوقه

### لجنة المناقشة:

رئيسا	الجامعة	الرتبة	العضو 1 عاشور نصر الدين
مشرفا	الجامعة	الرتبة	العضو 2 بدرة لعور
مناقشا	الجامعة	الرتبة	العضو 3 السعيد طيار

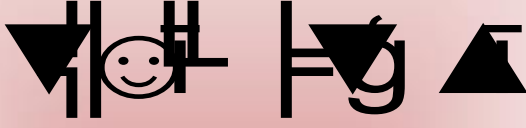
السنة الجامعية: 2018 - 2019

جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة



مذكرة لنيل شهادة ماستر في  
القانون الدولي وحقوق الإنسان

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



الحقوق

حقوق

قانون دولي وحقوق إنسان

رقم: .....

إعداد الطالب:

أمانة سعد الله

يوم:

الموظف الدولي و حقوقه

لجنة المناقشة:

رئيسا	الرتبة	الجامعة	عاشور نصر الدين	العضو 1
مشرفا	الرتبة	الجامعة	بدرة لغور	العضو 2
مناقشا	الرتبة	الجامعة	السعيد طيار	العضو 3

السنة الجامعية: 2018 - 2019



# الإهداء

أتقدم بإهداء ثمرة جهدي معطرة بمشاعر الحب و التقدير إلى من ذكر القرآن فضلها و تغنى الشعراء بحنانها و أعترف أنا بجميلها إلى من حملتني و هن على و هن إلى أحلى و أعبد كلمت نطقها لساني أمي الغالية أطال الله في عمرها " لويزة "

إلى من غمرني بالحب و الحنان ورباني على حب العلم و التحلي بالأخلاق و منحني القوة لأكمل مستواي العلمي أبي العزيز أطال الله في عمرك " الطيب " ربي أرحمهما كما ربياني صغيراً " إلى الذين تقاسمت معهم حلوى الحياة و مرها أخوتي : شوقي ، سامي ، رميسة أدام الله حبنا

إلى زوجات إخوتي حبيبة و مروة  
إلى أحبتي الصغار رفف ، يمان ، منيسا ، هود.  
إلى زوج عمتي الراحل محمد رحمه الله و أدخله فسيح جنانه  
إلى عمتي و كل أفراد عائلتها الذين لم يبخلوا علي بشيء  
و إلى كل من سعتهم ذاكرتي و لم يسعهم قلبي

أمينة

# الختامة

## الختامة :

يتبين لنا مما تقدم أن الوظيفة الدولية مما يعني أن الموظف الدولي هو من الأشخاص الذين يعملون في المنظمة الدولية من أجل تحقيق غايتها التي أنشأت من أجلها ، فهو يعمل بصورة دائمة و مستمرة .

وهذا ما يميز عن ما يشابهه من مستخدمي دوليين و ممثلين الدول و غيرها كما أن الموائق تربطه بالمنظمة علاقات مختلفة بحسب إرادة المنظمة الذاتية و ايضا يجب أن يتوفر في الموظف الدولي العديد من الشروط لتعيينه مثل شرط الكفاءة و شرط التوزيع الجغرافي العادل.

وهذا يتم وفقا للعديد من الإجراءات فإما يكون باقتراح من الدول الأعضاء أو من طرف الأمين العام للمنظمة.

كما أن للموظف الدولي نظام قانوني معين تقوم عليه الوظيفة الدولية فبمجرد شغره المنصب يكتسب مجموعة من الحقوق كحق تمتعه بالصفة الدولية وحقه في الراتب و أيضا للموظف الحق في العلاوات و الترقية و الإجازات و له الحق في حرية الرأي و الفكر السياسي و أيضا حقه في تكوين الجمعيات و النقابات و حقه في الحماية و في المقابل عليه أن يتحمل العديد من الالتزامات التي تفرضها الوظيفة و تقتضيها ظروف العمل في المنظمة كعدم إفشاء الأسرار و العمل بحياد و التزام النزاهة و غيرها.

و أيضا فإن طبيعة عمل الموظف الدولي في المنظمة تمنحه مجموعة من الحصانات الشخصية و القضائية من أجل السير الحسن لعمل المنظمة و كذلك فإن المنظمة تعطي الموظف الدولي مجموعة من الامتيازات التي تضمن له حريته في الإقامة و الهجرة و التنقل و غيرها.

ولا يخلوا العمل في الإدارة من المشاكل بين الموظف و المنظمة او بينه و بين موظف اخر مما جعل المنظمة تضع نظاما خاصا كضمان يضمن للموظف حقوقه و حفظ مصالحه و تحده نوعين ضمانات إدارية و ضمانات قضائية ، وفي الاخير توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج و المقترحات.

### النتائج :

- إن ظهور الوظيفة الدولية مرتبط أساسها بالمنظمات الدولية خاصة الأمم المتحدة فهي التي وضعت نظاما قانونيا خاصا بالموظف الدولي و من تم تلتها المنظمات الدولية الأخرى و تتبين لنا عناصر الموظف الدولي الفرق بين الموظف الدولي و ما يشابهه من المصطلحات مما يعني ان الموظف الدولي هو شخص يعمل في المنظمة الدولية بصفة دائمة و مستمرة بمقابل ما يلي :
- يخضع في عمله لقانون المنظمة و لا يخضع لقوانين أخرى كقانون دولته.
- إن طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية هي علاقة عقدية لائحية إلا أن الواقع العملي يؤكد على ان كل منظمة تضع النظام القانوني الذي يناسبها و ذلك وفق ما تقتضيه مصالحها.
- إن تحقيق المنظمة لشروطي التوزيع الجغرافي العادل و التوازن بين الجنسين في اختيار الموظفين الدوليين يبقى أمرا نسبيا لأن هناك دول غير ممثلة في المنظمة الدولية نظرا لعدم وجود الكفاءات و عدم توفر الاستقرار السياسي داخل بعض الدول و بالأخص دول آسيا و أفريقيا.
- لا يعتبر اقتراح الدول الاعضاء في المنظمة لموظفيها هو تدخل في الشؤون الداخلية للمنظمة لأنه يكون بطلب من المنظمة لأن الدول قد تستعين بهؤلاء الموظفين من أجل الضغط على المنظمة بصورة غير مباشرة و دون علمها.
- إن واجب استقلال الموظف الدولي وولائه للمنظمة قد لا يتحقق كلياً لأنه يبقى إنسانا مما قد يعرضه للضغوطات أو إغراءات من طرف الدول أو من جهة أخرى خاصة إذا كان لا يتمتع بأخلاق أو ضمير مهني .

- يتمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحصانات و الامتيازات تفوق تلك التي يتمتع بها المبعوث الدبلوماسي لأنه يستطيع أن يواجه بها دولته و دولة المقر ، وباقي الدول و ذلك بحسب قوة المنظمة.
- تضع معظم المنظمات الدولية أنظمة قانونية و لوائح داخلية تحكم عمل الموظف الدولي و كل ما تقتضيه الوظيفة الدولية و تعتبر الضمانات المقررة للموظف الدولي من طرف المنظمة حجر الزاوية يلجأ إليه الموظف الدولي لتستوفي حقوقه فهذه الضمانات تشبه إلى حد كبير ما هو موجود على مستوى القوانين الداخلية للدول المحاكم الإدارية .
- و أيضا فإن المحاكم الإدارية الخاصة بالموظفين الدوليين تشبه في عملها محكمة العدل الدولية سواء من حيث تشكيلتها أو من حيث أحكامها.

### المقترحات :

- نقتراح شمل موظفي الفئة الثالثة و الرابعة ببعض الحصانات و الضمانات.
- على الدول أن تحترم التزاماتها الخاصة بتوفير المعاملة الحسنة للموظفين الدوليين و خاصة دولة المقر التي يجب أن تحرص على ذلك.
- على المنظمة التقييد بالعقد المبرم بينها و بين موظفيها و يجب أن تقوم باستشارته في أي تغيير تريد أن تحدثه في العقد أو اللوائح لضمان استقرار وضع الموظف الدولي داخل المنظمة.
- إنشاء محكمة إدارية دولية يلجأ إليها جميع الموظفين الدوليين و تكون مستقلة عن اية منظمة رغم العدد الهائل للمنظمات الدولية.



# الفصل الأول

## مركز الموظف الدولي في المنظمة الدولية

إن الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمات الدولية أصبح أمراً مسلماً به من جانب الفقه و القضاء الدوليين و الجماء القانونية للمنظمة إراداتها الذاتية ال إدارة شؤونها الداخلية ومن أجل ا المنظمة من خلاله اختصاصاتها و وظائفها المعهودة إليها و يتكون هذا الجهاز من مجموعة من الموظفين الدوليين " فالعنصر البشري هو أداة المنظمة لتحقيق غاياتها التي أنشأت من أجلها، ولهذا يجب التطرق إلى الموظف الدولي وقد ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى :

المبحث الأول: تمييز الموظف الدولي عما شابهه من مصطلحات.  
المبحث الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية.  
المبحث الثالث: تعيين الموظف الدولي.

## المبحث الأول:

### تمييز الموظف الدولي عما شابهه من مصطلحات.

تمارس الوظيفة الدولية في إطار المجتمع الدولي لصالح مجموعة من الدول يجمعهم تنظيم وكيان دولي مشترك يأخذ شكل المنظمة الدولية وهذه المنظمة جاءت لتحقيق أهداف محددة في اتفاقيات قائمة بين تلك الدول الأعضاء ، تظم المنظمة الدولية العديد من الأفراد الذين يعملون في مختلف أجهزتها، الأمر الذي يستدعي منا التمييز بينها وبين الموظف الدولي، كما أن هناك تشابها كبيرا بين الموظف الدولي الذي يعمل في المنظمة الدولية والموظف الإداري، وعليه نستطرق إلى هذا من خلال تقسيم المبحث إلى المطلب الأول : تمييز الموظف الدولي عن العامل والمستخدم الدولي و المطلب الثاني تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري وممثل الدول.

### المطلب الأول:

تمييز الموظف الدولي عن العامل والمستخدم الدولي.

يعتبر الموظف الدولي من أهم الطوائف التي تعمل داخل المنظمة الدولية، لكونها تتوفر دائماً للأعمال الإدارية بصورة مستمرة، إلا أن هناك طوائف أخرى تتداخل مع الموظف الدولي، فهذه الطوائف هي العامل الدولي والمستخدم الدولي ومن هنا سنتطرق إلى التمييز بين الموظف الدولي عن العامل الدولي كفرع أول وتمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي في الفرع الثاني.

### الفرع الأول:

#### تمييز الموظف الدولي عن العامل الدولي:

يعرف العامل الدولي بأنه كل شخص طبيعي تمارس المنظمة الاختصاصات المنوطة بها من خلال عمله لحسابها وفقاً لتعليمات أجهزتها المختصة، سواء قدمت له أجراً على نشاطه أو تبرع لها بهذا النشاط، وبصرف النظر عن توقيت أو استمرار مهمته<sup>1</sup>، أما الموظف الدولي فيعرف بأنه: كل شخص يولى وظيفة عامة في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة وفق نظام قانوني خاص يحدد حقوقه والتزاماته<sup>2</sup>، وعليه يجب عدم الخلط بين الموظفين الدوليين والعاملين الدوليين، حيث أنه ليس كل شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية يعتبر موظف دولياً، بينما العكس صحيح أن لكل من يعمل في المنظمة الدولية يدخل في عداد العاملين الدوليين بمعنى أن مصطلح العامل الدولي يحتوي على الموظف الدولي والعكس غير صحيح<sup>3</sup> ويربط المصطلحين ثلاث نقاط أساسية وهي:

#### أولاً: الإستقلال عن دولة الجنسية:

فلا يجوز للعامل الدولي تلقي أية تعليمات أو توجيهات من حكومة الدولة التي ينتمي إليها بجنسية أو مراعاة لمصلحة من مصالحها، وإنما يلتزم بأداء مهمته في إستقلال كامل عن دولة الجنسية، ولا يعني هذا الإلتزام إنقطاع الصلة بين العامل الدولي وبين دولة جنسيته، ولكن تقوم الصلة في الحدود وغير المخلة بولاء العامل للمنظمة<sup>4</sup>.

#### ● ثانياً: الحياد:

ويقصد به حياد كل من العامل والموظف الدولي عن القيام بممارسة جميع العمل المناط بهما أداءه في مواجهة الدول الاعضاء في المنظمة ، دون تفرقة بينهم، ومعاملتهم على قدم المساواة<sup>5</sup>. وهذا ما نصت عليه المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة لقولها: " ليس للأمم العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا في تأدية واجبه تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة .....".

1- محمد سامي بن عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، الجزء الأول ط 7 ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية: مصر 2005 ص 299.

2- محمد المحدوب، التنظيم الدولي، ط 8 ، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2006 ، ص 99

3- أشرف عرفات، ابو حجازة: الوسيط في قانون التنظيم الدولي، ط 2 ، دار النهضة العربية، القاهرة 2007 ص 318-319.

4- محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، المرجع السابق ص 301

5- مصطفى أحمد فؤاد ، المنظمات الدولية: النظرية العامة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 1988 ص 4 . 11.

**ثالثا : الولاء والتزام منتهى التكتم في شؤون الوظيفة الدولية.**

إذ على كل من العامل والموظف الدوليين أن يحافظا على كل ما يتصل بأسرار وظيفتهما وعملها الرسمي، وكذلك يتعين عليهما إلا يبيلغا أي شخص كان بأية معلومات.

غير معلنة تكون معروفة لها بحكم وظيفتها، ولا يستغلا تلك المعلومات في تحقيق منفعة شخصية لهما أو لأي دولة عضو في المنظمة<sup>1</sup>.

أما عن الفرق بين العامل الدولي والموظف الدولي فيمكن في:

- من حيث توقيت الوظيفة، فإن الموظف الدولي يشغل وظيفة دائمة ومستمرة وذلك على العكس من العامل الدولي الذي تكون وظيفته عارضة مؤقتة<sup>2</sup>.

أما من حيث النظام القانوني، فالموظف الدولي يخضع في تعيينه أو أداء مهامه لنظام قانوني محدد ومفصل تضعه المنظمة، أما العامل الدولي فهو يخضع في تعيينه وتحديد اختصاصه ونظامه القانوني لأحكام اتفاقية دولية، ومن امثلة العامل الدولي الأشخاص الذين تستخدمهم منظمة دولية للقيام بأعمال عارضة من خبرة أو تحكيم أو للقيام بأعمال يدوية كالخدم<sup>3</sup>.

**الفرع الثاني: تميز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي.**

لقد عرف المستخدم الدولي في الرأي الإستشاري الصادر بتاريخ 11 أبريل 1949 م في مسألة التعويض عن الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة اثناء تأدية وظائفهم الذي أصدرته محكمة العدل الدولية " اي شخص سواء كان موظفا يتقاضى أجر أم لا، وسواء تم توظيفه بصفة دائمة ام لا، يتم تكليفه من قبل أحد أجهزة المنظمة لتنفيذ او المساعدة في تنفيذ إحدى وظائفها" من التعريف يتبين ان المستخدم الدولي هو أي شخص تتصرف من خلاله المنظمة أو يعتبر الموظف الدولي والعامل الدولي طائفتان من مستخدمي المنظمة الدولية، والموظف الدولي يعتبر من أهم طوائفه لكونها تتفرغ بصفة دائمة للعمل الإداري، ومستمرة لصالح الجماعة الدولية<sup>4</sup>. وينبغي من ذلك ان الموظف الدولي جزء من الكل هو المستخدم الدولي، وان كل موظف دولي هو بالضرورة مستخدم دولي، والعكس غير صحيح لأن كل مستخدم دولي ليس بالضرورة موظفا دوليا وعلى ذلك يشترك الموظف الدولي مع المستخدم في أن هذا الأخير يؤدي العمل خدمة للمنظمة وليس خدمة لدولة معينة، كما أن نشاطها يستهدف مصالح المنظمة ومصالح الدول الأعضاء ايضا يؤدي كل من المستخدم والموظف الدولي عمله تحت اشراف أجهزة المنظمة الدولية او احد فروعها<sup>5</sup> رغم وجود العديد من الأمور المشتركة بين المستخدم الدولي والموظف الدولي الا ان هناك اختلاف بينهما من خلال أن الموظف

1- اشرف عرفات، ابو حجازة المرجع السابق ص 322.

2- مصطفى احمد، فؤاد، المرجع السابق ص 145.

3- أشرف عرفات ابو حجازة، المرجع السابق ص 323.

4- عبد الكريم هوفت خليفة، القانون الدولي العام - دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2011 ص 292

5- رياض صالح ابو العط، المنظمات الدولية، دار إثراء للنشر والتوزيع عمان، الاردن، 2009 م ص 127.

الدولي يخضع لنظام قانوني محدد ومفصل تضعه المنظمة، أما المستخدم الدولي فهو يخضع تعيينه وتحديد اختصاصه ونظامه القانوني لأحكام اتفاقية دولية ويمكن أن يعين وفق للتشريعات المحلية لدولة المقر مثل: الخدم والطهاة وصغار المستخدمين وكذلك نجد ان الموظف الدولي يشغل وظيفة بصفة دائمة ومستمرة بينما المستخدم الدولي فإنه يشغل وظيفة تتميز بالتأقيت<sup>1</sup> ، وان يتفرغ المستخدم الدولي في أداء عمله بالمنظمة، أي ان يكرس لها كل وقته ونشاطه، وان يكون ذلك على سبيل الاستمرار وليس بصفة مؤقتة او محددة بمهمة معينة، فإذا توافرت هذه العناصر في المستخدم الدولي عد موظفا دوليا، ويكون له كافة الحقوق والإميازات التي تثبت بناء على هذا الوصف<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني:

#### تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري وممثل الدولة.

يعتبر الموظف الدولي احد المصطلحات التي تحتاج إلى تميزه عن بعض المصطلحات المتداخلة معه، فهناك مصطلحات تتصل معه من الجانب الوظيفي مثل الموظف الإداري في الوظيفة العامة الوطنية، كما أن هناك مصطلحات تتصل معه في الجانب التنظيمي لأجهزة المنظمة مثل ممثلي الدول الأعضاء وعليه من خلال ما تقدم سوف نحاول ضمن هذا المطلب أن نميز الموظف الدولي عن الموظف الإداري في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني نوضح التمييز بين الموظف الدولي وممثل الدولة.

### الفرع الأول:

#### تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري.

للتمييز بين الموظف الدولي عن الموظف الإداري يقتضى منا الأمر أن نتعرض لكل منهما

:

#### اولا: من حيث القانون الواجب ( التطبيق ) :

يرتبط الحديث عن الموظف الدولي بمفهوم الخدمة المدنية الدولية، أو ما يسميه البعض بالوظيفة الدولية العامة.

التي تعني مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية التي تحكم موظفي المنظمات الدولية، سواء ما يتعلق منها شروط الخدمة أو علاقاتهم بالمنظمة الدولية أو بكيفية أدائهم للمسؤوليات والواجبات المنوط به انجازها<sup>3</sup>، ولا يخفي على أن الوظيفة الدولية العامة كفرع جوهري وأساسي من فروع القانون الدولي الإداري ليس لها معيار مميز أو متطابق في كل الأحوال، ويتعين في هذا الشأن الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم العلاقات الوظيفية داخل كل منظمة ، ولعل أهم المصادر التي يمكن الإقتداء بها في هذا الشأن تبيان أحكام وأسس قواعد الوظيفة العامة الدولية خصوصا ميثاق المعاهدة المنشئة للمنظمة والأحكام المكملة لها فضلا

1- اشرف عرفات حجازة- المرجع السابق . ص 323.

2- رياض صالح ابو العطاء - المرجع السابق ص 128.

3- هبة جمال ناصر عبد الله على ، المركز القانوني للموظف الدولي ( مذكرة ماجيستر في القانون ) كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط الكويت، 2011 م ص 106.

عن اتفاقيات المزايا والحصانات التي تتمتع بها المنظمة بالإضافة إلى اللوائح الداخلية الخاصة بشؤون الموظفين<sup>1</sup>.

أما الوظيفة الوطنية فهي تلك التي تمارس على الصعيد المحلي وفقا للقوانين والتشريعات واللوائح المطبقة في المجتمع الداخلي وان العلاقة الدولية والأشخاص الذين تعينهم الموظفين العموميين – علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة مثل: المعلمين والأساتذة ومن خلال هذه العلاقة فإن للموظف العمومي حقوقا على الدولة تتحكم الوفاء بها وفي المقابل عليهم مجموعة من الواجبات لا بد من تنفيذها والالتزام بها<sup>2</sup>.

### ثانيا: من حيث الغاية المراد تحقيقها.

إن الموظف الدولي يؤدي عمله خدمة لمنظمة دولية أو لأحد لأجهزتها، ويستهدف من خلال ممارسة عمله وتحقيق مصالح المنظمة أي تحقيق المصلحة العامة الدولية وليس مصلحة دولة بعينها أو مصلحة دولية، ويخضع الموظف الدولي لنظام قانوني معين<sup>3</sup>.

أما الموظف الإداري فهو تلبية لحاجات الإدارة لتنظيم سير المرافق العامة بانتظام وإستمرار، فالموظف العام يوجد في وضعية تنظيمية، وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة للدولة مع ضمان الموظف العام لاستمرارية العمل في المرفق العام<sup>4</sup>.

### ثالثا: من حيث السلطات العليا الحاكمة:

تتعرض الإختلافات القائمة بين المجتمع الداخلي والمجتمع الدولي في نطاق الوظيفة العامة، حيث نجد أن هناك سلطات عليا حاكمة في النطاق الداخلي تؤدي حكم القانون وتملي على الموظف القيام بتنفيذه، ولا نجد مثل هذه السلطات في المجال الدولي، ومنه نجد دور الموظف الدولي في رعاية وتطبيق الإتفاقيات الدولية لا تتجاوز حدود المفاوضة أو الاقتناع، أو لأعمال التنسيق ولا يتناول التطبيق كما هو الحال بالنسبة للموظف الوطني الذي يتعلق واجبه الأساسي بتطبيق القواعد التي وضعتها السلطة العليا في المجتمع الوطني وتنفيذها<sup>5</sup>. فالموظف الدولي يخضع في مباشرته لعمله لإشراف أجهزة المنظمة الدولية وفقا لما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها ولا يخضع لسلطة أية دولة أخرى<sup>6</sup>.

### الفرع الثاني:

#### تميز الموظف الدولي عن ممثل الأعضاء

1- مصطفى احمد فؤاد، المرجع السابق ص 139.  
2- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري – دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة ( 2015 )، ص ( 09 )  
3- عبد الله على عبو، المنظمات الدولية، دار قنديل للنشر والتوزيع كان، 2011 ص 165.163  
4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004. ص 22 – 24.  
5- هبة حمال ناصر عبد الله على، المرجع السابق ص 108  
6- عبد الله على عبو، المرجع السابق ص 106.

رغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين واجتماعهم جميعا تحت مظلة التنظيم الدولي، إلا أن الأمر لم يمنع من وجود تباين بينهما ، هذا الذي يمكن تباينه من خلال:

**اولا: من حيث التعيين:**

- ويظهر أثر التبعية من حيث التعيين والمسؤولية حيث تستغل الدولة عضو في المنظمة الدولية بتعيين موظفيها سواء كان ذلك باختيار مباشر منها او بناء على ترشيح حكومات دول الاعضاء<sup>1</sup>.
- ويتم تعيين الموظف الدولي بواسطة المنظمة بقرار صادر من أمينها العام، وعن طريق جهاز من أجهزتها إما ممثل الدولة فإن تعيينه يتم بواسطة دولة وهو امر تستقل به الدول عن المنظمة<sup>2</sup>.

**ثانيا: من حيث طبيعة الأعمال:**

يقوم ممثل الدولة بممارسة وظائفه لدى المنظمة الدولية بغرض مزدوج فهو من ناحية يشارك في تأكيد مبادئ المنظمة وتحقيق مصالح دولية، أما الموظف الدولي فهو يمارس وظيفة من أجل إنجاز أهداف المنظمة التي يعمل فيها ويتلقى أوامره منها فحسب، بل يجب أن يمارس تلك الوظيفة باستقلال عن دولة جنسية<sup>3</sup>.

**ثالثا: من حيث التبعية:**

يتم تمثيل الدول الأعضاء في علاقتها بالمنظمة الدولية عن طريق بعثات دائمة معتمدة لدى المنظمة أو بواسطة وفود ترسلها إلى أجهزتها، ويترتب على ممثلي الدول المرسلين إلى المنظمة ليسوا معتمدين لدى دولة المقر<sup>4</sup> فممثل الدولة العضو في المنظمة هدفه هو مصلحة دولته ويتقيد بتعليماتها وهي التي تسألهم عن كل ما يصدر عنهم من تصرفات، اما الموظف الدولي فهو تابع للمنظمة، فهدفه دائما هو الصالح العام لكل الدول الأعضاء دون محاباة ومراعاة لدولة لأخرى<sup>5</sup>.

**رابعا: من حيث اثار التصرفات.**

الأصل أن تصرفات ممثلي الدول لدى المنظمة تنصرف اثارها إلى حكوماتهم ومع ذلك قد تنصرف اثار هذه التصرفات إلى المنظمة نفسها، وذلك في حالة اشتراكهم في التصويت على قرار تصدره المنظمة<sup>6</sup>.

في حين تنصرف أثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة إذا ما وقعت اثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، دون أن تنصرف إلى دولته وان ساهمت هي في ترشيحه للعمل في المنظمة<sup>7</sup>.

**خامسا: من حيث الحصانات والامتيازات.**

1- محمد حافظ حاكم، المنظمة الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1967 ص 60.  
 2- خليل حسين، التنظيم الدولي - النظرية العامة والمنظمات العالمية ، دار المنهل اللبناني، بيروت 2010 ص 130 - 132.  
 3- اشرف عرفات ابو حجازة ، المرجع السابق ص 323 ، 324.  
 4- احمد ابا لوفاء ، القانوني الدولي والعلاقات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ص 197.  
 5- مصطفى أحمد فؤاد ، المرجع السابق ص 140.  
 6- صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي النظرية العامة - دار النهضة ، العربية.  
 7- على يوسف الشكري. المنظمات الدولية ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2011

في هذا المجال يبرز الفرق بين الموظف الدولي وممثل الدولة ، فالأول يتمتع بحصانات وامتيازات مطلقة تجاه جميع الدول بما فيها الدولة التي يحمل جنسيتها إلا أنها حصانات وامتيازات مقررة لصالح الوظيفة الدولية ذاتها. أما ممثلو الدول فلا يتمتعون بالحصانات والامتيازات في مواجهة دولهم، وإنما يتمتعون بها في مواجهة غيرها من الدول لأن هذه الحصانات والامتيازات قد تقررت لصالح الدولة التي يمثلونها وليس لأشخاصهم<sup>1</sup>.

## المبحث الثاني :

### طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية

تتمتع المنظمة الدولية بإرادة مستقلة عن إدارة الدول الأعضاء، فهي التي تسير نفسها ، وتظهر هذه الإستقلالية في إختيار موظفيها والأفراد العاملين لديها ولكون المنظمة الدولية تحتاج لأعداد كبيرة من الموظفين الدوليين كان لا بد أن تربط بين هؤلاء والمنظمة علاقة قانونية فما هي هذه العلاقة ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل أرتأينا تقسيم المبحث الى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول : علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة تعاقدية أما المطلب الثاني علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية والمطلب الثالث :علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة .

### المطلب الأول:

#### علاقة الموظف بالمنظمة علاقة تعاقدية.

يقوم الموظف الدولي بأداء عمله في حدود الإطار الذي ترسمه المنظمة لإنجاز أهدافها ، ويتبع وجود قواعد تنظيمية للوظيفة الدولية لا ترتبط بأي قاعدة من النظام الداخلي للدول<sup>2</sup> حيث ذهب الاتجاه التعاقدى للقول بأن الوظيفة الدولية تخلق علاقة بين الموظف والمنظمة يمكن تكيفها بأنها علاقة تعاقدية أساسها عقد العمل المبرم بين الموظف الدولي و من جهة والمنظمة من جهة الأخرى، وبالتالي يرى هذا الاتجاه أن قاعدة العقد شريعية المتعاقدين هي الأساس الذي يحكم العلاقة بين الطرفين من حيث تحديد حقوق وواجبات كلا الطرفين والحالات التي تنتهي فيها هذه العلاقة<sup>3</sup>.

كما أن أساس هذه العلاقة هو عقد العمل بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ممثلة في أمينها العام ومساعديه ، بحيث يكون الموظف الدولي في مركز متساوي من الناحية القانونية كطرف في العقد مع مركز المنظمة الدولية الطرف الثاني فيه ، ويرى أنصار هذا الاتجاه بناء

1- ذليل حسين ، النظرية العامة والمنظمات العالمية ات التنظيم الدولي ، المجلد الأول دار المنهل اللبناني

2- محمد المذوب المرجع سابق ص 99.

3- علي يوسف الشكري ، المرجع سابق،ص78.



على ذلك تطبيق مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" على هذه العلاقة فيما يتعلق بشروط صحة قيامها<sup>1</sup>.

وصف بعض أنصار هذا الإتجاه أن المراكز الوظيفية في المنظمة والإتحاد الدولي بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون العام الداخلي ، ومؤدي ذلك أن القوانين التي تطبق عليها واجهات القضاء التي تنتظر المنازعات الخاصة بها ، إنما يحددها النظام القانوني لكل دولة ، كما لو كان الأمر يتعلق بأي مركز تعاقدية آخر كما يرى المؤيدون لهذا الرأي ، أن الأخذ به لا يتعارض مطلقاً مع طبيعة الوظيفة الدولية التي يمارسها الموظفون الدوليون ، ذلك أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية بذاتها وإنما تحكم فقط الحقوق والإلتزامات المترتبة عليها<sup>2</sup>

بالرغم من أن هذا التكيف يجعل الموظف الدولي بعيداً عن المفاجآت التي قد تطرأ على علاقته بالمنظمة بعد دخوله في الخدمة التي يؤخذ عليه أنه يؤدي إلى تقييد المنظمة بشروط العقد ولو ألحق ضرراً بها ، كما يؤخذ عليه عجزه عن تفسير مساءلة الموظف الدولي في حالات معينة عن أعماله ، ليس فقط أمام المنظمة وهي الطرف الثاني في العقد ، بل وأيضا في مواجهة المتعاملين معها ( المنظمة ) مع أنهم ليسوا طرفاً في العقد<sup>3</sup>.

كما أن وصف الموظف الدولي لا يتعارض مع إخضاع علاقته بالمنظمة الدولية لأساس تعاقدية، لأن الفرد الذي يشغل وظيفة دولية لا يظهر وفقاً للمبادئ القانونية للجماعة الدولية كشخص من أشخاص القانون الداخلي ومع ذلك فإن هذا الرأي يستبعد تماماً أي تماثل بين العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية ، وبين العلاقة التي تربط الموظف العام بحكومة دولته<sup>4</sup>.

كما أن الإستقرار يتوفر بالنسبة للموظف في الوظيفة المدنية وأن تطور الوظيفة الدولية يتجه نحو توافر قدر كبير من الإستقرار للموظف الدولي فلم يعد السائد لأن استخدام الموظف الدولي بعقد محدد المدة بل الشائع حالياً هو إستخدامه بعقد غير محدد المدة وقد نظمت أسبابه اللوائح الوظيفية أحوال إنهاء هذا الإستخدام وبينت أسبابه كأن يكون ذلك بسبب الإستقالة ، أو الإحالة على المعاش أو الوفاة أو إلغاء الوظيفة للمصلحة العامة ، كما أنه وطيلة سريان العقد بين الموظف والمنظمة فإن العقد يخضع في تفسير أحكامه لها اتجاهه إليه نية طرفيه<sup>5</sup>.

### المطلب الثاني :

#### علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية .

ذهب هذا الاتجاه إلى القول بأن القواعد الخاصة للموظفين الدوليين تتشابه إلى حد بعيد في قواعدها الأساسية المتعلقة بالتعيين والترقية في جوهرها مع مثيلاتها في القانون الإداري<sup>6</sup>

1- رياض صالح ابو العطي ، المرجع السابق ص 132.

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

3- عبد العزيز محمد سرحان - الأمم المتحدة دون ذكر المطبعة ومكان الطبع 1994.

4- هبة جمال ناصر عبد الله علي ، المرجع السابق ص 100.

5- رابح غليم، المرجع سابق، ص 83 . 84

6- مصطفى أحمد فؤاد ، المنظمات الدولية ، المرجع السابق ص 146

وأيضاً يكيف علاقة الموظف الدولي بالمنظمة على أنها علاقة تنظيمية تجعل الموظف الدولي في مركز قانوني يماثل المركز القانوني الذي يحتله الموظف في القانون الداخلي حيث يخضع الموظف الدولي وفقاً للأحكام لميثاق ولوائح المنظمة في كل ما يتعلق بتنظيم علاقته بها<sup>1</sup> فالقانون والأنظمة ( اللوائح ) هي التي تنشئ الوظيفة العامة وتحدد كافة الشروط والأحكام المتعلقة بها<sup>2</sup>.

كما يضيف أصحاب هذا الرأي إلى أن الوضع اللائحي للموظفين الدوليين إنما يضمن مسبقاً بقاء وظائفهم واحترام مراكزهم وحقوقهم وفي نفس الوقت منع التعسف ضدهم لأن اللوائح الوظيفية التي تضعها المنظمات الدولية هدفها إستقرار أوضاع موظفيها من جهة ومن جهة أخرى فإن المحاكم الإدارية التابعة لها ببسط رقابتها القضائية عليها للتأكد من عدم الأضرار بحقوق الموظفين الدوليين<sup>3</sup> ، ومن هنا فإن علاقة الموظف الدولي بالمنظمة هي علاقة تنظيمية يخضع الموظف الدولي بموجبها لقانون العقد المبرم مع المنظمة بالإضافة إلى أحكام ميثاق المنظمة ولوائحها وقراراتها ووفقاً لما تتطلبه ظروف العمل ومصصلحة المنظمة التي لها سلطة تعديل العقد دون الرجوع للموظف .

لأن ما يؤخذ على هذا الإتجاه أنه يجعل الموظف الدولي الطرف الأضعف في علاقته بالمنظمة ، الأمر الذي ينتهي بالأخيرة إلى التعسف في إستخدام صلاحيتها في مواجهة ( الموظف ) ، وعلى الموظف الطاعة والإنصياع لما قد تتخذه المنظمة من تعديلات دون أن يكون من حقه الإدعاء بوقوع إخلال بحقوقه المكتسبة نظراً لكونه يوجد في وضع عام غير شخصي ، فليس من حق موظف بعينه أن يطالب بوضع مختلف عن سائر الموظفين الآخرين ، لأن ذلك يخالف توحيد الأوضاع القانونية المتشابهة<sup>4</sup>

**المطلب الثالث :**

### علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة .

إن الإنتقادات التي وجهت لأصحاب الإتجاهين السابقين دفع لظهور إتجاه ثالث وهو الإتجاه المختلط .

ويأخذ أصحاب هذا الإتجاه يجعل علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية وتعاقدية في آن واحد .

### الفرع الأول :

#### مضمون الإتجاه المختلط

يرى هذا الإتجاه إلى القول بأن الموظف الدولي يجمع بين الإتجاه التعاقدية والإتجاه التنظيمية فالموظف الدولي قبل بمقتضى العقد الذي يبرمه مع المنظمة وضعاً معيناً وما يطرأ عليه من تغيرات محتلمة ، بحيث يكون احترام الحقوق المكتسبة للموظف الدولي مرتبطة بهذه التغيرات<sup>5</sup>

1- على يوسف الشكري مرجع سابق ص 79 .

2- نوفان العقيل الدجرامة ، سلطة تأديب الموظف العام – دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 2007 ص 42

3- رابع عليم . المرجع السابق ص 86 .

4- على يوسف الشكري – مرجع سابق ص 79 .

5- مصطفى أحمد فؤاد ، المرجع السابق ص 146 .

وبناء على هذا يعتبر الموظف الدولي خاضعا طبقا للعقد الذي يبرمه مع المنظمة الدولية لوضع قانوني مرن يقبل في أي وقت أية تغييرات محتملة قد تطرأ على هذا الوضع وذلك حسب احتياجات المنظمة ووفقا لما يتفق و مصالحها وضمانا لحسن السير والنظام العمل بها على أن يرد في هذا الصدد عدم المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين ، ويذهب فقهاء هذا الاتجاه إلى أن هذه العلاقة ذات طبيعة مزدوجة فهي تعاقدية من ناحية أن أساسها عقد العمل المبرم بين الموظف وممثل المنظمة (أمينها العام) ومساعدية وبموجبه لا يمكن تعديل الشروط التعاقدية إلا باتفاق الطرفين

تطبيقا لمبدأ العقد شرعية المتعاقدين ومن ناحية أخرى تنظيمية لأنها تجعل الموظف الدولي خاضعا لنظام قانوني قابل للتغيير طبقا لظروف العمل داخل المنظمة الدولية<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني :**

### الواقع العملي للاتجاه المختلط .

رغم أن الغالبية تأخذ بنظرية وضع الموظف الدولي في مركز وسط بين الاتجاهين التعاقدية والتنظيمية معا إلا أن واقع تفصيل أي من الاتجاهات السابقة إنما يرتبط بظروف العمل في المنظمة الدولية ففي بعض المنظمات تكون عقود العمل غير محددة المدة ومع ذلك تعطي المنظمة لنفسها حق إنهاؤها في أي وقت الأمر الذي يجعل ترك تحديد هذه المسألة وفقا لنظام كل منظمة دولية وصعوبة الاتفاق على نظرية محددة في هذا الشأن<sup>2</sup> كما انه لا يجذب الحسم في هذه المسألة الخاصة رغم أن الغالبية تأخذ بالنظام الإزدواجي وذلك أن الأنظمة القانونية متعددة بتعدد للمنظمات الدولية كما أن بعض المنظمات الدولية تبرم عقودا لمدة معينة حيث يكون لها الحق في إنهاؤها لحظة وهنا يكون استقرار العمل في غاية الضعف<sup>3</sup>.

ومن هذا العرض لمختلف الاتجاهات تبين أنه لم يتفق على رأي موحد خاص بتكيف العلاقة من الموظف الدولي والمنظمات الأولية فالأمر يختلف من منظمة دولية لأخرى وهذا حسب ظروف وطبيعة وشروط العمل بالمنظمة<sup>4</sup> فقد يتطلب الأمر أن تكون العلاقة عقدية أو لائحية بحسب الأحوال فهناك بعض المنظمات الدولية تستخدم الموظفين لديها بناءا على عقود تبرمها معهم وهذه العقود تكون دائمة أو مؤقتة وهنا يكون للمنظمة الحق إنهاء هذه العقود في أي وقت وهو الأمر الذي يؤدي إلى إضراب العمل وعدم الاستقرار فيه، وهناك منظمات دولية تلجأ في تعيين موظفيها الدوليين إلى أسلوب لائحي ثابت ويتجه الرأي الآن إلى ترك الحرية لكل منظمة في الأخذ بالتكيف الذي تراه مناسبا وصالحا لتحديد العلاقة بينهما ومن موظفيها والذي يخدم مصلحة المنظمة الدولية و يمنحها قدرا كبيرا من حرية التغيير والتعديل في القواعد التنظيمية طالما كان ذلك ضروريا لحسن سير العمل بالمنظمة الدولية<sup>5</sup>.

### المبحث الثالث:

1 عبد الكريم عوض الخليفة، قانون المنظمة الدولية، دار الجامع الجديدة الإسكندرية 2009 ص47.

2 رياض صالح ابو العطا المرجع السابق ص133.

3 مصطفى احمد فؤاد مرجع سابق ص146.

4 رابح غليم، المرجع سابق، ص96.

5 ندى جمال طه إسماعيل مقارنة في القانون الدولي الإداري المصرية العامة للكتاب القاهرة 1986 ص103 .

## تعين الموظف الدولي

يعتبر الموظفون الدوليون الدعامة و الركيزة الرئيسية التي يتوقف عليها نجاح المنظمات الدولية في تحقيق مبادئها و أهدافها لذلك أصبح من الضروري التعرض لدراسة كيفية تعيين هذا الموظف وما هي شروط و إجراءات تعيينه و من هنا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين

المطلب الأول : شروط تعيين الموظف الدولي.

المطلب الثاني : إجراءات تعيين الموظف الدولي.

### المطلب الأول:

#### شروط تعين الموظف الدولي

إن نجاح أية مؤسسة بغرض النظر عن طبيعتها أو نوعها يعتمد بصورة أساسية على مدى كفاءة العنصر البشري الذي يتولى إدارتها. وإذا كان هذا المبدأ ينطبق على المؤسسات الخاصة والهيئات الداخلية فإنه أكثر انطباقاً على الهيئات والمؤسسات الدولية. فمهمة اختبار الكادر الإداري في المؤسسات الدولية يتطلب جملة من الشروط التي تنص عليها وثيقة إنشاء المنظمة. وهذه الشروط تتطرق إليها من خلال الفرع الأول. للشروط الذاتية للموظف الدولي أما الفرع الثاني. الشروط الخاصة بالمنظمة الدولية.

### الفرع الأول:

#### الشروط الذاتية للموظف الدولي:

ومن شروط تعين الموظف الدولي.

#### أولاً: السلامة العقلية والجسدية.

حتى يكون الموظف قادراً على القيام بأعباء وظيفية بكفاءة يجب أن يكون لائقاً صحياً للوظيفية، فهذا الشرط يضمن سلامة الموظفين من الأمراض التي تعيق أدائهم للعمل<sup>1</sup>.

وقد تضمن النظام الأساسي الموحد للموظفين المنظمات العربية المتخصصة على أنه يشترط لتعيين الموظف أن يكون سليماً من الأمراض التي تعيقه على أداء وظيفة<sup>2</sup>

1 جاكلين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة (مذكرة ماجستير في القانون) كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين 2014 ص 19.

2 المادة 11 من النظام الأساسي الموحد لموظفي المنظمات العربية المتخصصة.

وهذا يتطلب أن يكون الموظف قادرا على القيام بأعباء الوظيفة التي أوكلت له.

ويجب أن يكون كذلك صحيح الجسم والبدن خاليا من الأمراض المزمنة منها والمعدية، أو العاهات الجسدية أو العقلية فالموظف يجب أن يكون سليما من هذه الأمراض حتى لا يشكل وجود خطر على زملائه في العمل ، إذ لا يقبل أن يبدأ الموظف حياته الوظيفية فيطالب بعد تعينه بفترة وجيزة بإجازات مرضية، ولإثبات اللياقة الصحية، يتم إبراز شهادة من اللجنة الطبية الرسمية التي تثبت أن الموظف سليم من الأمراض التي تحول دون قيامه بأعباء وظيفية<sup>1</sup>.

لا يمكن أن يوصف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها<sup>2</sup>.

### ثانيا: الكفاءة العلمية

إن شروط الكفاءة العلمية يكتسب أهمية كبيرة سواء في القانون الداخلي والقانون الدولي، باعتباره أحد الوسائل الهامة التي تكفل الكشف عن مدى صلاحية الموظفين وقدرتهم على القيام بواجبات الوظيفة وأعبائها . ويسعى كذلك إلى النهوض بمستوى الخدمة التي يقدمها المرفق، إذ يعتبر الحصول على مؤهل دراسي من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة في أغلبية أنظمة الخدمة المدنية في دول العالم إلى أن مستوى هذا المؤهل يخضع لمستوى الوظيفة المراد شغلها<sup>3</sup>.

وكذلك تقوم إدارة القوى البشرية بتحديد المستوى المطلوب للوظيفة الشاغرة مما يتلاءم وطبيعة عملها ومسؤوليتها وذلك قبل الإعلان عن هذه الوظيفة، والذي يتطلب بدوره تحديد المؤهل الدراسي، كما أن الخبرات السابقة التي لها علاقة بالوظيفة الشاغرة ذات أثر في تسهيل ممارسة العمل.

لذلك فإن كثير من المنظمات تفصل من له خبرة سابقة في مجال عمل الوظيفة الشاغرة أو مجال عمل المنظمة ككل<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني:

#### الشروط الخاصة بالمنظمة الدولية

<sup>1</sup> جاكلين تحسين عمرية، مرجع سابق ص 20، 23.

<sup>2</sup> المادة 75 أمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> جاكلين تحسين عمرية، المرجع السابق ص 29.

<sup>4</sup> محمود أحمد الزرابي القيم اختبار تعيين العاملين لإدارة في وكالة الغوث الدولية لقطاع غزة (مذكرة ماجستير في الاقتصاد) كلية التجارة الجامعة الإسلامية فلسطين 2006 ص37.

نجد أن معظم المنظمات الدولية تسعى إلى تحقيق شرطي التوزيع الجغرافي العادل و المساواة بين الجنسين، و ذلك من خلال موائيق إنشائها و هذا ما سنتطرق إليه في :  
أولا التوزيع الجغرافي العادل و ثانيا المساواة بين الجنسين.

### أولا التوزيع الجغرافي العادل

تنص المادة : 101 من ميثاق الأمم المتحدة فقرتها الثالثة على انه ينبغي في تحديد شروط خدمتهم.... أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي و نصت المادة : 35 من دستور منظمة الصحة العالمية على أنه (... و يجب كذلك أن تراعى أهميته اختيار الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن)

و يقصد بالتوزيع الجغرافي العادل ضمان تمثيل أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء في المنظمة، فهو يعزّز تنوّع الأفكار الذي يمكن أن يساهم في أداء رسالة المنظمة و معيار التوزيع الجغرافي العادل يطبّق أثناء عملية الاختيار عندما يعتبر المرشحون على نفس المستوى من الجدارة، و تشير المعلومات التي تم الحصول عليها من لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة، أنه لا توجد لدى برنامج الأغذية العالمي حصص رسمية لتخصيص التوزيع الجغرافي العادل، لكنه يأخذ بسياسة التماس تمثيل جغرافي و تنوع في فئة الموظفين<sup>1</sup>.

كما أن لجنة حقوق الانسان شجعت فعلا الدول الأطراف في معاهدات الأمم المتحدة لحقوق الانسان في تحسين أعمال مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في عضوية الهيئات المنشأة بمعاهدات بوضع نظام توزيع جغرافي عادل في عضويتها، على أساس توصيات لجنة حقوق الانسان و المجلس الاقتصادي والاجتماعي<sup>2</sup>.

### ثانيا : المساواة بين الجنسين

تشرط بعض الموائيق مراعاة اعتبارات معينة في التعيين كالجنس مثلا فقد أوجبت المادة (39) من الميثاق منظمة العمل الدولية ضرورة توافر نسبة معينة من النساء بين موظفي المنظمة و أيضا ما تنص عليه المادة (36) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية السابقة الذكر وهذا أيضا ما نجده في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948م حيث نصب في مادة من مواد على أنه لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات .....دون أي تمييز كالتمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللون، أو الجنس، أو أية تفرقة بين الرجال و النساء...<sup>3</sup>. و قد قدّمت جمعية الدول الأطراف للمحكمة الجنائية الدولية تقريرا في دورتها الثانية عشر حول التمثيل الجغرافي العادل و التوازن بين الجنسين، حيث أوصت بضرورة التحاور بين المحكمة و المكتب. و أصرت على المكتب على سبيل تحسين التمثيل الجغرافي و زيادة عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف عليا في الفئة الفنية، و إبقاء هذه المسألة قيد البحث و التطبيق، و قدّمت لجن

<sup>1</sup> تقرير الصندوق الدولي للجنة الزراعية، التوزيع الجغرافي لموظفي الصندوق و البرنامج المعزّز للموظفين المهنيين المزمولين، 2005، ص02.

<sup>2</sup> قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم (A/56/583 و ADD1)

<sup>3</sup> المادة : 2 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة : 1948.

الميزانية المالية عدد من الملاحظات أهمها أن كفة الميزان تميل إلى الرجال و أن الفجوة لا تزال قائمة من حيث الأرقام و الوظائف الفنية، و ذلك استنادا إلى البيانات عن تمثيل الجنسين<sup>1</sup>. و تعتبر زيادة فرص العمل للمرأة شرطا جديدا، حيث قرّرت منظمة الصحة العالمية سنة 1979م على زيادة عدد النساء في المنظمة خاصة في المناصب المهنية و مناصب صنع القرار مع ترسيخ مبدأ المعاملة على قدم المساواة مع الرجال لشغل وظائف في المقر و الأقاليم، وفقا لإحصائيات المنظمة هناك هيمنة للرجال بنسبة 62 % في أغلبية الوظائف المهنية، و تشكل النساء نسبة 38 % منها<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني :

#### إجراءات تعيين الموظف الدولي

يتم تعيين الموظف الدولي بإتباع أسلوبين احدهما يقتضي التدخل المباشر للدول الأعضاء في المنظمة و التي لا تتطلب ذلك إنما يتم تعيينهم عن طريق الموظف الأكبر في المنظمة<sup>3</sup>. و عليه قسّمنا هذا المطلب إلى التعيين وفقا لاقتراحات الدول الأعضاء كفرع أول و التعيين وفقا لصلاحيات الأمين العام كفرع ثاني.

### الفرع الأول :

#### التعيين وفقا لاقتراحات الأعضاء

عمليا قد تمارس الدول الأعضاء الضغوطات على المنظمة لمنع تعيين رعاياها بدون الحصول على موافقتها، من خلال إصدار التشريعات الوطنية التي تمنع رعاياها من العمل في خدمة المنظمة الدولية دون الحصول على موافقتها<sup>4</sup>.

وأحيانا تلجأ الدول لاسيما التي لها ثقلها السياسي في المنظمة ، إلى الضغط على الجهة الإدارية المختصة لتعيين بعض رعاياها أو لاستبعادهم متى كانت غير راغبة في شغلهم الوظيفة الدولية و من ذلك ما قامت به الولاية المتحدة الأمريكية سنة 1952 لاستبعاد رعاياها الشيوعيين من شغل وظائف الأمم المتحدة.

و إنسحاب الأمين العام للأمم المتحدة أنذاك التاريخي إلى لهذه الضغوط وإصدار قرار في ديسمبر 1952 يقضي بفصل أحد عشر موظفا من موظفي الأمم المتحدة المتمتعين بجنسية الولايات المتحدة الأمريكية مما ثارت حولهم الشكوك باعتناقهم الماركسية<sup>5</sup>.

و قد تلجأ المنظمة الدولية للدول الأعضاء فيها طالبة إليها ترشيح و اقتراح أشخاص من مواطنيها و التي تراهم صالحين للعمل بالمنظمة، و لا يمس هذا الترشيح حرية المنظمة في تعيين من تشاء و اعتبار المترشح معيناً من قبل المنظمة لها وحدها، و قد جرى العمل في منظمة

<sup>1</sup> تقرير مكتبا لمحكمة الجنائية الدولية التمثيل الجغرافي العادل و التوازن بين الجنسين من حيث تعيين الموظفين في المحكمة الجنائية الدولية، 2015، ص 2 3.

<sup>2</sup> ليندة لفحل، إدارة التعدد الثقافي في داخل المنظمات الموالية، منظمة الصحة العالمية نموذجاً، (مذكرة ماجستير في العلوم السياسية)، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضرن باتنة، الجزائر، 2013، ص 8 - 12.

<sup>3</sup> محمد سامي عبد الحميد و محمد الدقاق ، التنظيم الدولي، دار المطبوعات الجامعية ، الأسكندرية ، ص 182.

<sup>4</sup> علي يوسف الشاكري، المرجع سابق، ص 82.

<sup>5</sup> محمد حافظ غانم- المرجع السابق ص 79.

اليونسكو على استشارة دولة الجنسية كتابة قبل التعيين في الوظائف العليا و الاستجابة لاعتراضها<sup>1</sup>

ويكون تدخل الدول مباشرة في تعيين الموظفين الدوليين الذين يشغلون مستويات وظيفية عليا ، كقضاة محكمة العدل الدولية ، أو الأمناء العاميين للمنظمة ، وتدخل الدولة بشكل غير مباشر إذا أرادت أن تعين عدد من الأشخاص التابعين لها في المنظمة أو أن تمنح شخصا غير مرغوب فيه<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني :

### التعيين وفقا لصلاحيات الأمين العام

يعين الأمين العام رأس هرم جهاز الأمانة العامة وهو الرئيس الأعلى لموظفي الأمم المتحدة كافة ، فالأمين العام عادة يعين موظفي الأمانة العامة و هو الرئيس الأعلى لموظفي الأمم المتحدة كافة، فالأمين العام عادة يعين موظفي الأمانة العامة جميعهم كما يمارس عليهم سلطته التقديرية<sup>3</sup>، و هذا ما نص عليه دستور منظمة الصحة العالمية في الفصل السابع في المادة: 31 بقولها: ".... و هو المسؤول الفني و الإداري للمنظمة، فبعد تعيين الدول لأمين العام.

فإن هذى الأخير هو بدوره من يقوم بتعيين باقي الموظفين وفقا للقواعد التنظيمية للمنظمة إلى أنه من الناحية العملية لا ينفرد الأمين العام وحده في تعيين الموظفين الدوليين في المنظمة فهو يراعي مواقف الدول ولهذا فإن غالبية المنظمات الدولية تتبع إجراءات ، معينة من أجل تحقيق مبدأ المساواة بين الدول للأعضاء<sup>4</sup>.

ولقد حددت المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة في فقرتها الثالثة أنه على الأمين العام مراعاة الحصول على أعلى مستوى في المقدرة والكفاءة والنزاهة و كذلك ضمان أكبر ما استطاع من التوزيع الجغرافي ، إلى أن هذا الأمر في صعوبات بما كان ، نظرا لمعانات لمعاناة العديد من دول آسيا وإفريقيا من التخلف العلمي وندرة الحاصلين على مؤهلات جامعية من بين مواطنيها ، ولا يزال عدد مواطني الأمم المتحدة في إفريقيا و آسيا ، ضئيلا إذ ما قرن بعدد الموظفين المنتمين إلى أوروبا و أمريكا<sup>5</sup> ، وشروط تعيين الكادر الإداري يجري النص عليها في ميثاق المنظمة ولوائحها وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 18 من ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية تحديد مهام الأمين العام الإداري وشروط خدمته وكذلك مهام الأمين العاميين المساعدين وشروط خدمتهم و غيرهم من موظفي الأمانة العامة وفقا لحكام هذا الميثاق واللوائح

<sup>1</sup> محمد سامي عبد الحميد، و بجمد السعيد الدقاق ، التقييم الدولي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص 301، ص 302

<sup>2</sup> جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص74.

<sup>3</sup> محمود مرشحة، الوجيز في المنظمات الدولية، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، ص2010، م ص، 135.

<sup>4</sup> سهيل حسين الفتلاوي، نظرية المنظمة الدولية، الجزء الأول الحامة للنشر والتوزيع الأردن 2011م ص378

<sup>5</sup> محمد سامي عبد الحميد، قانون المنظمات الدولية للأمم المتحدة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ص209ص21.



التي يقرها مؤتمر رؤساء الدول والحكومات ونصت المادة 35 من الدستور منظمة الصحة العالمية على أنه يعين المدير العام موظفي الأمانة العامة وفقا للنظام الأساسي للموظفين<sup>1</sup>.

### خلاصة:

تستعين المنظمة الدولية في أداء مهامها التي أنشأت من أجلها بكادر إداري متخصص ميزناه عن ما يشابهه من مصطلحات وحددنا من خلال دراستنا طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية حيث رأينا السلطات المتخصصة في تعيين الموظف الدولي و الشروط اللازمة في تعيينه.

<sup>1</sup> علي يوسف الشاكري ، مرجع سابق ، ص80-81.

# الفصل الثاني

## النظام القانوني للموظف الدولي

بما ان الموظفين الدوليين هم عصب الحياة في المنظمات الدولية فعليهم تعتمد المنظمة في القيام بأنشطتها المختلفة في تحقيق أهدافها و غاياتها التي انشأت من اجلها ، ويعد أفراد الخدمة المدنية الدولية أي الموظف الدولي من أهم العناصر التي تتكون من أجل تحقيق أهداف المنظمة الدولية اليومية لهذه المنظمات و التي تعد من أهم العناصر التي تتكون من أجل تحقيق أهداف المنظمة الدولية ومن ثمة فإن النظام القانوني للموظف الدولي من أهم العناصر التي تتكون من أجل تحقيق أهداف المنظمة الدولية مند أن يتولوا مهام مناصبهم إلى أن يرحلوا لأي سبب من الأسباب وقد أقرت المنظمات الدولية من خلال موائيقها و لوائحها حقوق و واجبات الموظفين و الدراسة لا تكتمل إلى بإلقاء نظرة على حصانات و امتيازات الموظفين الدوليين و الضمانات التي تكفل لهم القيام بأداء واجباتهم على أحسن وجه، ومن هنا إرتئينا تقييم هذا الفصل إلى :

المبحث الاول:حقوق و واجبات الموظف الدولي .

المبحث الثاني : حصانات ومميزات الموظف الدولي.

المبحث الثالث: ضمانات الموظف الدولي.

## المبحث الأول :

### حقوق وواجبات الموظف الدولي

في إطار الوظيفة الدولية و بصورة رسمية بعد تعيين الموظف الدولي في المنظمة فإن هذا الموظف يتمتع بحقوق و يخضع لواجبات يتم النص عليها عادة في ميثاق المنظمة أو لائحتها وهذا ما سنتطرق إليه في مبحثنا هذا حيث قسمناه إلى المطلب الأول حقوق الموظف الدولي و المطلب الثاني واجبات الموظف الدولي.

## المطلب الأول :

### حقوق الموظف الدولي

إن الموظف الدولي يتمتع بجملة من الحقوق لمجرد إرتباطه بالمنظمة ، وهذه الحقوق تختلف بين حقوقه كشخص تابع لدولة جنسيته ، و حقوق بعمله في منظمة دولية ، ومن هنا قسمنا هذا المطلب إلى الفرع الأول حقوق الموظف الدولي إتجاه المنظمة و الفرع الثاني حقوق الموظف الدولي تجاه دولته.

## \*الفرع الأول:

### حقوق الموظف الدولي اتجاه المنظمة

إن المبادئ الأساسية لحقوق الموظف الدولي يحدد إطارها العام إما موثيق المنظمات أو أنظمتها الاساسية و أيضا لوائحها الداخلية وبصفة خاصة تلك المتعلقة بشؤون الموظفين و فضلا

عن هذا فإننا نجد أنها في بعض نصوص الإتفاقيات المقررة بل أيضا في بعض نصوص عقود العمل التي تبرمها المنظمات معهم<sup>1</sup>.

ويتمتع الموظفون بمجموعة من الحقوق تتشابه مع الحقوق التي يتمتع بها الموظفون العاديون في دولتهم و ذلك مقابل أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه.

### - أولا : حق تمتع الموظف بالصفة الدولية

يعتبر تمتع الموظف الدولي بالصفة الدولية هو أول حق رئيسي ، فالموظف الدولي يتمتع بوضع قانوني خاص إذ يجري تعيينه بمعرفة أجهزة دولية و يتم إختباره وفق أنظمة تضعها هذه الأجهزة<sup>2</sup>.

ويكتسب العالمية في المنظمة الدولية ، بالصفة الدولية و بالتالي فإن هذه الصفة تلزم كافة الدول بما فيها دولة الجنسية بإحترامها ، وعدم محاولة التأثير على الموظف بأي صورة من الصور ، وجاء النص صريحا على هذا الحق في المادة (2/100) من ميثاق الأمم المتحدة (يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة بإحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام و الموظفين و بلا سعي إلى التأثير فيهم عند إطلاعهم بمسؤولياتهم ، كما نص على هذا الحق أيضا ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية في المادة (2/18) منه يلتزم كل عضو في المنظمة بإحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام الإداري ، و هيئة الموظفين و إن يتمتع عن التأثير دستور منظمة الصحة العالمية في المادة (37) منه (...وتتعهد كل دولة من جانبها بإحترام الطابع الدولي الخالص للمدير العام و الموظفين و بعدم (السعي إلى التأثير عليهم .....)<sup>3</sup>، و بمجرد أن يصبح موظفا دوليا<sup>4</sup>.

### - ثانيا : حق الموظف الدولي في المرتب

يستحق الموظف عن بدء التحاقه بالوظيفة ، و مباشرته أعمالها ، الراتب المقرر لها و يشمل الراتب كافة المزايا المالية الأخرى التابعة له لملاحقه به ولقد أنطت لائحة موظفي الأمم المتحدة في المادة الثانية منها بالأمين العام ، تحديد مرتبات موظفي المنظمة<sup>5</sup>

و الأصل ان تحديد المرتب الذي يتقاضاه الموظف الدولي ، يتم من قبل الجهاز التشريعي في المنظمة (الجمعية العامة)، لكن الواقع يشير إلى أن الجهاز المذكور إلا في تحديد مرتبات كبار الموظفين كالأمين العام و الأمين المساعد و يترك تحديد مرتبات الموظفين لأدنى درجة للأمين العام (رئيس الجهاز الإداري ) بناء على تفويض صادر عن الجهاز الإداري<sup>6</sup>

- وقد نصت المادة (5/32) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على أنه ( المرتبات لا يمكن تخفيضها أثناء الخدمة ) .

### ثالثا : حق الموظف الدولي في العلاوات و الترقيّة و الإجازات .

<sup>1</sup> فوزي صلاح الدين، النظام القانوني للموظف العامة الدولية ، مطبعة مركز ، جامعة القاهرة لتعليم المفتوح ، 1999 ، ص90.

<sup>2</sup> ندا جمال إسماعيل ، المرجع السابق ، ص130.

<sup>3</sup> علي يوسف الشكري ، المرجع السابق ص87.

<sup>4</sup> رياض صالح أبو العطا ، المرجع السابق ، ص135.

<sup>5</sup> هبة جمال عبد الله ، المرجع السابق ، ص76.

<sup>6</sup> علي يوسف الشكري ، نفس المرجع ، ص84.

يستحق الموظف الدولي علاوة دورية تصرف سنويا و هناك منظمات معين تقرر منح أنواع أخرى من العلاوات كالعلاوات العائلية و علاوة الإستيطان و غيرها.

اما في الترقية فهي نقل الموظف الدولي من درجة إلى درجة أعلى و تتم الترقية بالأقدمية أو بالأختبار و هذا ما تبينه لوائح العمل في المنظمات الدولية.

- بالنسبة لنظام الترقية في ظل منظمة الامم المتحدة حددت المادة (14/104) من لائحة موظفي الأمم المتحدة طوابط الترقية بضرورة قضاء الموظف مدة أو مدة معينة في وظيفة و هذه المدة بالنسبة للعاملين الموظفين المهنيين هي سنة وستة أشهر بالنسبة للعاملين الباقين و يرقى الموظف الأكفاء أو ممن حل عليه الدور في الوظيفة إلى درجة أعلى من درجته الوظيفية الحالية<sup>1</sup>.

أما في الإجازات فالأصل أن الموظف الدولي لا يجوز له الأنقطاع عن عمله إلى إجازة يستحقها فمن الإجازات المختلفة التي تقررها السلطة المختصة ووفق للطوابط و الشروط التي تضعها هذه السلطة ، و بمراعاة ظروف و لصالح العمل و قد أكدت على هذا الحق الأنظمة و اللوائح<sup>2</sup>.

#### رابعا : حق الموظف الدولي في حرية الراي و الفكر السياسي

للموظف التمتع بحرية الراي و الفكر السياسي و ذلك بالقدر الذي لا يؤثر على إستقلاله و حيادته ، وهذا هو ما اشارت إليه صراحة كافة اللوائح و الأنظمة الوظيفية و لقد نص النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية<sup>3</sup> الدولية في المادة الأولى في الفقرة (و) بقولها: " (مع أن اراء الموظفين ، معتقداتهم الشخصية و معتقداتهم السياسية و الدينية يجب أن تظل مضمونة و يكفل الموظفين الا يكون لتلك الأراء و المعتقدات تاثير ضار على واجباتهم الرسمية أو مصالح المحكمة وهذا يعني أن الموظف الدولي يتمتع بحرية الراي أراء بمختلف أنواعه السياسية و الدينية ..... إلخ) و الملاحظ أن هذا الحق قيد بعدم المساس باستقلال الموظف و حياده و في الحدود التي لا يكون فيها الموظف محل شك<sup>4</sup>.

#### خامسا : حق الموظف الدولي في تكوين الجمعيات و النقابات

على حد سواء مع الموظف في القانون الداخلي ، يحتاج الموظف الدولي إلى جهة نقابية تدافع عن حقوقه تجاه الإدارة و الغير في كل ما يتعلق بشؤون مهنته و ازدادت الحاجة للمنظمات النقابية مع تزايد عدد المنظمات الدولية و عدد الموظفين التابعين لها ، حيث تضاعفت إحتتمالات التجاوز على حقوق الموظفين أو المساس بها ، والجدير بالذكر أن أول التشريعات الدولية التي أشارت لتنظيمات النقابية النظام القانوني لموظفي مكتب العمل الدولي سنة 1928، و الذي نص على إنشاء لجنة من الموظفين تضم ستة اعضاء يتم إنتخابهم من بين الموظفين الدائمين و تتولى هذه اللجنة الدفاع عن مصالح الموظفين أمام المدير العام لمكتب العمل الدولي<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> هبة جمال عبد الله، المرجع السابق ص77.

<sup>2</sup> ندا جمال طه إسماعيل ن المرجع السابق، ص148.

<sup>3</sup> هبة جمال ناصر عبد الله ، المرجع السابق، ص86.

<sup>4</sup> م (17) من لائحة موظفي الأمم المتحدة <https://undocs.org> بتاريخ 2018/04/11 على الساعة 30: 16 .

<sup>5</sup> علي يوسف الشكري ، مرجع سابق ، ص ص 87-88..

### سادسا : حق الموظف الدولي في الحماية :

يتمتع الموظف الدولي بقدر من الحماية الوظيفية التي من شأنها تمكين الموظف الدولي من أداء عمله على وجه الاستقلال و الحياد ، مع منحه الحق في التعويض عن الأضرار اللاحقة به بسبب أعمال و وظيفية و أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الإستشاري الصادر في 11 أفريل 1949 إلا أن الحماية الوظيفية ضرورية لضمان إستقلال الموظف و إستقلال المنظمة في ممارسة عملها ، و أن على الموظف الدولي الإعتماد على حماية المنظمة دون ممارسة الحماية من جهة أخرى ، و خاصة دولته إلا كان في ذلك قضاء على إستقلاله .

و أيضا إمعانا في توفير الحماية للموظف الدولي و للحد من أحتتمالات تعسف الإدارة في إستعمال سلطاتها في مواجهة ، منح الموظف الدولي الحق في التظلم مع القرار الإداري الصادر في مواجهة من جهة الإدارة التي يتبعها لدى الأمين العام للمنظمة أو لدى اللجان المختصة بذلك.

وله أن يسلك طريق القضاء ( المحكمة الإدارية ) هي أحسن أو رئيسه الإداري الأعلى ( الأمين العام ) لم يستطع ان يوفر له الحماية التي من شأنها صيانة حقوقه<sup>1</sup>

### الفرع الثاني :

#### حقوق الموظف الدولي اتجاه دولته

الأصل هو أن تتمتع المنظمات الدولية بالحصانة ضد التقاضي أمام المحاكم الوطنية و أن علاقة موظفيها معها تعد من قبيل العلاقات التي تتم في إطار نظامها القانوني الداخلي و تخرج عن علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية للدولة<sup>2</sup> و أن يستهدف الموظف من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة و ليس مصلحة دولة بعينها ، كما يشترط أن يكون الموظف الدولي تابعا للمنظمة التي يعمل بها و ليس للدولة التي يحمل جنسيتها و لا يتلقى أية أوامر أو تعليمات من دولته سوى من المنظمة إلا أن ذلك لا يعني انه تجرد كليا عن دولته ، فلا يفقد حق إنتسابه لوطنه و إكتساب جنسيته و لا يفقد حماية دولته له ، فإذا ما تعرض بما يسيء له ، فالمنظمة التي يعمل بها واجب حمايته ، وإذا ما قصرت المنظمة بذلك كان لدولته حق حمايته و الحصول على حقوقه من الجهة التي أضرت به و لها مطالبة المنظمة التي يعمل بها إذا ما تجاوزت حدودها و لم تمنحه حقوقه<sup>3</sup>.

وبتالي فإن الموظف الدولي يتمتع بالحماية المزدوجة فالأول هي الحماية المقررة له بموجب قواعد المنظمة التي يعمل بها و الثانية هي حماية الدولة التي ينتسب لها ، فعمل الموظف الدولي في المنظمة الدولية لا يعني تجريده كليا عن دولته<sup>4</sup> رغم تمتع الموظف الدولي

<sup>1</sup> علي يوسف الشكري ، مرجع سابق ،ص84.

<sup>2</sup> هبة جمال ناصر عبد الله ، المرجع السابق ،ص86.

<sup>3</sup> عبد الله علي عيون المرجع السابق ،ص167.

<sup>4</sup> سهيل حسين الفتلاوي ، المرجع السابق ، ص ص 380-381.

بحماية مزدوجة من طرف المنظمة و دولته، إلا أن هناك من يمنحه حماية ثالثة و هي حماية دولة المقر، التي يمارس الموظف الدولي على أرضها نشاطه وهذه الحماية تكون من أي إعتداء قد يتعرض له الموظف الدولي وعائلته و امواله، وأن تتخذ الإجراءات القضائية لذلك سواء كان الموظف من مواطنيها أم من الأجانب المتواجدين على أراضيها، وذلك وفقا للإتفاق الموجود بين المنظمة و دولة المقر<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني :

#### واجبات الموظف الدولي

إلى جانب الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي يقع على عاتقه عدة واجبات ينصب مجملها على اداء واجباته الوظيفية بإستقلال و نزاهة تفرضها طبيعة المنظمة التي تملئها الوظيفة التي تقوم بها و لهذا قسمنا المطلب إلى واجبات الموظف الدولي إتجاه المنظمة الدولية كفرع أول و واجبات الموظف الدولي تجاه مقر دولة المنظمة كفرع ثاني.

#### الفرع الأول:

#### واجبات الموظف الدولي إتجاه المنظمة الدولية.

يتميز الموظف الدولي عن غيره من الموظفين بإعتباره في خدمة المجتمع الدولي بكل أطيافه و أعراضه و دياناته و معتقداته من أجل تحقيق المصلحة الدولية العليا على عكس الموظف الداخلي الذي يعمل في خدمة دولة واحدة لتحقيق مصلحتها الوطنية، لدى و نظرا لجسامة و أهمية الوظيفة الدولية منحت المنظمة للموظف الدولي مجموعة من الحقوق و ألقبت على عاتق الموظف الدولي مجموعة من الواجبات و الإلتزامات التي تم النص عليها في المواثيق و اللوائح الدولية المنشئة للمنظمة الدولية و سنتطرق إلى أهم الواجبات و الإلتزامات التي تفرضها المنظمة على الموظف الدولي.

#### أولا: التفرغ التام للوظيفة:

نصت الأنظمة الاساسية للمنظمات الدولية على هذا الإلتزام الأساسي حيث ألزمت الموظف الدولي بالتفرغ التام و تخصيص كل وقته و جهده لوظيفته، و حظرت على الموظفين القيام بأعمال و لو كانت مؤقتة دون موافقة المنظمة<sup>2</sup>.

كما ألزمت الموظف بعدم قبول هدايا او منح أو مكافآت أو أوسمة دون موافقة المنظمة لضمان التفرغ للوظيفة و الإستقلال و الحياد أو أي خرق لهذا الإلتزام يتعرض الموظف الدولي للمسألة القانونية و إيقاع عقوبات تأديبية رادعة قد تصل إلى حد العزل من الوظيفة و في هذا

<sup>1</sup> عبد الله عبد علي، المرجع السابق، ص167.

<sup>2</sup> صلاح بشير مخزوم الراز في الحماية القضائية للموظف الأولي، رسالة ماجستير في القانون الأكاديمية الدراسات العليا فرع تنبعازي، 2010، ص20.

نصت لائحة موظفي هيئة الأمم المتحدة تحت هذا السياق الحقوق و الواجبات فقرة (ي) (لا) يجوز للموظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو هدية أو مكافأة من أية حكومة).<sup>1</sup>

وجاءت الفقرة (ك) لتأكيد هذا الإلتزام مع إقرارها بالمجاملات الدبلوماسية حيث نصت على (إذا كان رفض تكريم أو وسام أو هدية غير منتظرة من حكومة من الحكومات سبب إخراجا للمنظمة جاز للموظف أن يستلمها بإسم المنظمة، ثم يبلغ الأمين العام بها و يسلمها له ، فإما أن يحتفظ الأمين العام بها للمنظمة أو يرتب التطرق بها لمنفعة المنظمة أو لغرض غيره)<sup>2</sup> ، وفي هذا السياق جاء النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية ليؤكد على هذا الإلتزام في مادته الثامنة تحت عنوان: واجبات الموظفين الفقرة (و) (يحضر على موظف الجامعة الجمع بين وظيفته و بين عمل آخر .....)<sup>3</sup>.

### ثانيا : التزام الولاء الدولي للمنظمة الدولية

يعتبر هذا الواجب أو الألتزام حجز الزاوية في الإلتزامات الدولية و أكثرها جدلا و غموضا ، و حساسية و يرتبط إرتباطا مباشرا بإستقلالية الموظف الدولي و عدم إزدواجية ولاءه و تبعية الإدارية حيث نصت جميع المواثيق الدولية المنشئة للمنظمات الدولية و الأنظمة الأساسية و اللوائح الداخلية على هذا الإلتزام الأساسي و من الإلتزامات التي يجب على الموظف الدولي القيام بها عدم الولاء تجاه دولة معينة ، وتشير لوائح بعض المنظمات الدولية ضرورة تأدية الموظف الدولي القسم يؤكد فيه تأدية عمله بكل ولاء كموظف دولي مدني يعمل في خدمة المنظمة<sup>4</sup>

و يمكن تلخيص محتوى و مدلول الولاء الدولي المطلق و الكامل في أن يجعل الموظف الدولي نصب عينيه و هدفه الأول تحقيق المصالح العليا للمنظمة العامل بها دون أي اعتبارات أخرى ولا يتلقى أي تعليمات أو أوامر من أي جهة أخرى عدا سلطات المنظمة و هو غير معني بأي أوامر من حكومات ، أو مؤسسات خارج نطاق منظمته ، فولائه لسلطة الرئاسة بمنظمته العامل بها ، وهو مستقل إستقلال تام عن أي سلطات وطنية أو أجنبية أخرى و قد نصت على هذا الإلتزام المادة الأولى من النظام الأساسي لموظفي هيئة الأمم المتحدة الفقرة (ب).

بحضور الأمين العام ، أو ممثله المخول له ذلك على النحو الثاني(أعلن و عدا رسميا بأن أمارس بكل ولاء و ضمير المهام المسندة إلى بصفتي موظفا مدنيا دوليا في الأمم المتحدة و أن أودي هذه المهام و طع سلوكي وضعا نصب عين مصالح الأمم المتحدة وحدها و لا التمس

<sup>1</sup> فتح الله السريري، وثائق دولية اللوائح و نظم العاملين بالمنظمات الدولية ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار النشر الفكري الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، 2013.ص9.

<sup>2</sup> فتح الله السريري ، مرجع سابق،ص9.

<sup>3</sup> نفس المرجع ،ص34.

<sup>4</sup> الفتلاوي سهيل حسين، المرجع السابق،ص499.



أو أقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة ، أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة<sup>1</sup>.

كما نصت لائحة موظفي جامعة الدول العربية على هذا الإلتزام في صلب نظامها الأساسي من خلال المادة الرابعة الفقرة (السادسة) حيث ألزمت موظفيها بالولاء الكامل للجامعة ، وعدم تلقي تعليمات أو أوامر من أي جهة أخرى عدا سلطات الجامعة.

هذا وقد أثير كثير من الجدل حول مفهوم الولاء حيث اعتبره البعض قطيعة الموظف الدولي مع دولته التي يحمل جنسيتها أو دولة الإقامة و هذا تفسير خاطئ فالولاء الدولي للمنظمة هو ولاء و تبعية إدارية مؤقتة مرتبطة بالعمل الوظيفي ، أما الولاء الوطني للدولة فهذا موضوع آخر لا علاقة له بالوظيفة الدولية و التي لا تشترط على الموظف القطيعة مع بلاده أو بلد إقامته ، بل تشجعه على التواصل مع بلده و التفاعل إيجابيا معه و تمنحه تذكر سفر سنويا له و لعائلته لقضاء إجازته ببلده و تحديد الروابط معها فهناك فرق شاسع بين الولاء الوطني ، والولاء الدولي و الذي يتمحور حول الولاء الوظيفي و التبعية الإدارية طيلة مدة الوظيفة الإدارية الدولية من أجل تحقيق أهداف و رسالة المنظمة التي أنشأت من أجلها<sup>2</sup>.

### ثالثا: التزام الكتمان و المحافظة على اسرار المنظمة

من أهم الإلتزامات و الواجبات الملقاة على عاتق الموظف الدولي كتمان أسرار الوظيفة الدولية ، و إنتهاء الرابطة الوظيفية الدولية التي أطلع عليها طيلة مدة عمله بالمنظمة و يستمر هذا الإلتزام حتى بعد ترك الوظيفة الدولية و إنتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية و يدخل هذا الإلتزام في ما يسمى بالأمن الوظيفي للمنظمة على غرار الأمن الوطني للدول<sup>3</sup>.

فكما تحافظ الدول على أسرارها و تجرم إفشاء الأسرار وضعت عقوبات مشددة لجسامة وخطورة هذه الجريمة التي تمس سيادة و أمن و استقلال الدولة ، لجأت أيضا المنظمات الدولية إلى حماية أمنها الوظيفي ، فوضعت جزاءات مشددة و صارمة ضد كل من يعرض أمنها ومصالحها للخطر ، كما أنشأت المنظمات أجهزة أمنية لحماية أرشيفها و أسرارها و متابعة الموظفين في هذا المجال لضمان أقصى درجات الحفاظ على الأمن الوظيفي للمنظمة ، وفي هذا السياق نصت كل الأنظمة الأساسية للمنظمات على واجب كتمان الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها حتى بعد مغادرة الوظيفة الدولية حيث ألزم النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة جميع العاملين لتوقي الحذر عند التعامل مع الأسرار الوظيفية للمنظمة من خلال السند (1-2) فقرة (ط).

<sup>1</sup> فتح الله السريري ، المرجع السابق ، ص6، ص65، ص33.

<sup>2</sup> جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق ، ص117.

<sup>3</sup> إبراهيم عثمان عبد الله فيلقل ، واجبات و لتزامات الموظف الدولي في ظل قواعد و مبادئ القانون الدولي الإداري ، رسالة ماجستير في القانون أكاديمية الدراسات العليا ، فرع بنغازي ، 2008 ، ص 71-80.

يمارس الموظفون أقصى قدر من الحصانة فيما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي ، ولا يجوز لهم أن ينقلوا إلى أي حكومة أو كيان أو شخص أو أية جهة أخرى ، أية معلومات يكونون قد اطلعوا عليها بحكم مركزهم الرسمي ويعلمون أو يفترضون أنهم يعلمون ، أنها لهم تعميم ما إلا إذا كان ذلك مما يقتضيه الأداء المعتاد لواجباتهم أو بإذن من الأمين العام ، ولا تنقضي هذه الإلتزامات بإنهاء الخدمة<sup>1</sup> .

ويقع هذا الإلتزام على الموظف الدولي أثناء ممارسته مهام عمله أو بعدها فعلى الموظف الدولي عدم إفشاء أسرار المنظمة ولو بعد إنتهاء صفته الدولية وللمنظمة مطالبة الموظف الذي أفشى أسرارها بالتعويض عن الأضرار التي لحقتها جراء ذلك<sup>2</sup> .

#### رابعاً: التزام الحياد والنزاهة في التعامل الدولي:

من الصفات الخلقية الحميدة التي يجب أن يتحلى بها الموظف الدولي أدائه لعمله الوظيفي بالمنظمة بنزاهة وأمانة تامة متجردا من كل مامن شأنه أن يؤثر على عمله بالمنظمة من مؤثرات خارجية وأن يكون كذلك محايدا في عمله غير متحيز لأية دولة عضو في المنظمة حتى لو كانت دولته التي ينتمي إليها بجنسية وهذا الواجب يستمر على الموظف الدولي حتى بعد تركه لخدمته فلا يقبل أي منصب دائم أو مؤقت شرفيا كان أم بأجر إلا بعد مضي مدة معقولة على تركه للعمل الوظيفي ، وقد نصت على ذلك لوائح العمل الأساسي ومنها لائحة موظفي الأمم المتحدة إذ أوجبت المادة /4/1/ على كل موظف أن يتجنب القيام بأي تصرف من شأنه أن يؤثر على نزاهة وحيادته 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<sup>3</sup>.

وقد تطرق النظام الأساسي لهيئة الأمم المتحدة تحت بند الحقوق والواجبات الفقرة (ب) (يتمسك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة ويشمل مفهوم النزاهة على سبيل المثال لا الحصر الإستقامة ، الحياد ، والعدل ، الأمانة ، الصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم ومركزهم).

كما تطرقت الفقرة (ح) إلى الحياد السياسي حيث نصت على: (للموظفين أن يمارسوا حق التصويت ، ولكن عليهم كفالة أن يكون اشتراكهم في أي نشاط سياسي متماشيا مع لاستقلال والحياد ، اللذين يقتضيهما مركزهم كموظفين مدنيين دوليين وغير ضار بهذا الاستقلال والحياد).

كما أشار النظام الأساسي لجامعة الدول العربية في المادة الثانية إلى هذا الإلتزام كالاتي : المادة (ح) فقرة (1) (موظفو الجامعة ، موظفون دوليون يلتزمون بالقيام بمهامهم وفقا لما تقتضيه مصلحة الجامعة وبأن يكون سلوكهم متفقا مع ما يقتضيه عملهم من نزاهة وحياد) .

المادة (1) البند 1-2 فقرة (ط) من النظام الأساسي لموظفي هيئة الأمم المتحدة ، نيويورك 2001.<sup>1</sup>  
علي يوسف الشكري ، مرجع سابق ص 89<sup>2</sup>  
ندا جمال طه : إسماعيل ، المرجع السابق ص 159.<sup>3</sup>

-الفرع الثاني:

واجبات الموظف الدولي إتجاه مقر دول المنظمة.

يترتب على إلتزام الموظفين الدوليين بواجباتهم إتجاه دولة مقر المنظمة وعدم خرق أو إنتهاك قوانينها حجز الزاوية في إنجاح العلاقة بين الطرفين والوصول بها إلى أعلى مستويات التعاون والتنسيق والتكامل وسنتطرق إلى أهم الإلتزامات الدولية الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين إتجاه دولة المقر ، طبقا لما نصت عليه الاتفاقيات الدولية الجماعية والثنائية والأنظمة الأساسية واللوائح الداخلية للمنظمات الدولية وذلك على النحو التالي.

أولا : التزام عدم التدخل في الشؤون الداخلية والخارجية لدولة المقر.

يمنع منعا باتا على الموظفين الدوليين التدخل في صميم الشؤون الداخلية والخارجية لدولة المقر ، والمس بسيادتها ، وتوجيه الأوامر إلى سلطتها أو محاولة التأثير في سياستها الخارجية أو الإتصال بالأحزاب السياسية في الداخل وتحريضها ضد الحكومة وإعلان الدعم لحزب معين كما يدخل ضمن هذا الإلتزام و إحترام سيادة الدولة ونظامها السياسي والاقتصادي ومحاكمها وسلطتها القضائية ورموزها الوطنية ووحدتها ومكوناتها العرقية ورموزها الدينية وعدم تعريض السلم الأهلي للخطر ، ويحد هذا الإلتزام مشروعيته في صلب ميثاق الأمم المتحدة.

حيث نصت المادة الثانية الفقرة (7) على الأتي:

(ليس في الميثاق ما يصوغ للأمم المتحدة أن تتدخل في الشؤون التي تكون من صميم السلطان الداخلي لدولة ما كما تكون من صميم السلطان الداخلي لدولة ما كما أنه ليس هناك ما يلزم الدول الأعضاء بعرض تلك الأمور لكي تحل بحكم الميثاق....)

إلا أن هذا الإلتزام لا يعتبر قيد على صميم عمل المنظمات الدولية فيما يتعلق برصد حقوق الإنسان ووضع الأقليات ، وحقوق المرأة والطفل.

والمحاكمات (السياسية) وإنتهاكات حقوق الإنسان وحقوق الأجانب العاملين بدولة المقر ، والذي يدخل في صلب وظائف المنظمات الدولية وإعداد تقارير عن حالة حقوق الإنسان داخل الدول بما فيه دولة المقر، ورفعها للمنظمات المختصة.

ثانيا: التزام احترام قوانين ونظم ولوائح دولة المقر .

يعد هذا الإلتزام من أهم الإلتزامات والتي يشكل خرقها أزمات حادة بين المنظمة ودولة المقر حيث يقع على الموظفين الدوليين احترام قوانين الدولة المضيفة وعدم مخالفتها حفاظا على الأمن الوطني لدولة المقر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الكريم الادريسي ، الحصانات والامتيازات الدبلوماسية والقنصلية والدولية ومقتضيات لأمن الوطن ، رسالة دكتوراه في الحقوق جامعة الحسن الثاني ، المغرب 1998. 1999. ص 486 .

ومن واجب الموظفين الدوليين احترام القوانين والأنظمة الداخلية للدول وهذا ما جاءت به اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها حيث نصت على أنه (دون المساس بإمتميازات والحصانات التي يتمتع بها موظفو الأمم المتحدة الأفراد المرتبطين بها... فإنه يتعين عليهم : احترام قوانين وأنظمة الدولة المضيفة و دولة المرور العابر<sup>1</sup>.

### ثالثا: التزام التعاون وعدم إساءة استخدام الحصانات والإمتميازات الدولية:

منحت المزايا والحصانات للموظفين الدوليين ليس لصفته الشخصية بل لصفته الدولية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

لذا نصت المواثيق الدولية والأنظمة السياسية على ضرورة التعاون مع دولة المقر، وعدم استغلال الحصانات والمزايا لغايات وأهداف شخصية بعيدة عن أهداف و مبادئ المنظمات الدولية التي منحت من أجلها وهذا ما تطرقت إليه اتفاقية مزايا وحصانات ، الأمم المتحدة سنة 1946 ، في مادتها الخامسة كالآتي:

مادة(5) فقرة (21) (تساعد منظمة الأمم المتحدة في كل وقت مع السلطات التابعة للدول الأعضاء بغية تسهيل حسن تطبيق العدالة ، وتأمين مراعاة أنظمة الشرطة ، وتجنب كل سوء استعمال قد يؤدي إليه استخدام الحصانات والإمتميازات والتسهيلات الواردة في هذه المادة<sup>2</sup>.

وفي هذا السياق جاءت اتفاقية صارمة تجاه إستغلال الحصانات والمزايا لغايات وأهداف لا تخدم مصالح المنظمات الدولية وتؤثر سلبا على العلاقات الطبيعية بين المنظمة ودولة المقر ، حيث أجازت المادة (5) فقرة (20) للأمين العام للمنظمة رفع الحصانات عن الموظف الدولي في حال خروجه عن نطاق وظيفته واستغلاله للحصانات لأهداف شخصية تضر بمصلحة المنظمة وتعرق سير العدالة بالدول المضيفة ، وذهبت هذه المادة إلى أبعد من ذلك ،حيث التزمت للأمين العام برفع الحصانة عندما يرى أنها تتعارض مع السير الطبيعي للعدالة في دولة المقر ، مما يجعل هذا الإلتزام ضروريا في نجاح العلاقة مع الدولة المضيفة ، والوصول بالعلاقات بين المنظمة و دولة المقر إلى اعلى المستويات لتحقيق أهدافها المشتركة.

### رابعا : التزام عدم إساءة استخدام المقرات الدولية

يعتبر مبدأ إساءة استخدام المقر الدولي احد المبادئ التي يقوم عليها قانون الوظيفة الدولية و يشغل هذا المبدأ أحد أهم الأعمدة التي تقوم عليها العلاقات الودية بين المنظمة و دولة المقر و صمام أمان هذه العلاقات ، لذا تحرص كل دول المقر عند عقد إتفاقيات المقر على تضمين هذا المبدأ في صلب هذه الإتفاقيات لضمان أمنها الوطني و حفظ إستقرارها ، ومن

<sup>1</sup> المادة6: هي من اتفاقية بشأن سلامة موظفي الامم المتحدة ولأفراد المرتبطين بها اعتمدت ونشرت على الملأ ، وفتحت للتوقيع والتصديق والإلتزام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 49/59 المؤرخ في 1994/12/09 ودخلت حيز النقاد في 1999/01/5 .

<sup>2</sup> عبد اللطيف رمضان عثمان ، الحصانات ، لامتميازات الدبلوماسية للمنظمات الدولية رسالة ماجستير ، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس لسنة 2013.ص 166.

ضمنها عدم أساءت استخدام المقر لغير الأغراض المشروعة قانونا طبقا للمادة (5) فقرة (21) من الإتفاقيات<sup>1</sup> ويدخل ضمن هذا الإلتزام عدم إيواء المجرمين الفارين من العدالة أو المطلوبين داخل مقر المنظمة أو إستقبال معارضيين ومنحهم التسهيلات وان يكون مقر المنظمة منطلق لأعمال تهدد أمن و إستقرار الدولة المظيفة ، أو وكر لتجسس على الدولة أو تحويله إلى مكان لبيع منتجات محظورة في البلاد و غيرها من الأمور التي تتعارض مع صغة الوظيفة الدولية.

## المبحث الثاني:

### حصانات و إمتيازات الموظف الدولي

يعتبر وجود الموظفين الدوليين من الدعامات الاساسية لازمة لتمكين المنظمات الدولية من مباشرة نشاطها و النهوض بمهامها و بالتالي تحقيق لأهداف الغايات المرجوة منها غير أن إسهام هؤلاء الموظفين في تسيير شؤون و أعمال المنظمة لا يمكن أن تكون فعالة في هذا الصدد إلا إذا تمتعوا بمجموعة من المزايا و الحصانات التي تكفل لهم مباشرة وظائفهم بحرية و استقلالية وبناء على ما سبق ذكره سنقسم المبحث إلى مطلبين المطلب الأول حصانات الموظف الدولي اما المطلب الثاني إمتيازات الموظف الدولي.

## المطلب الأول:

### حصانات الموظف الدولي.

ويقصد بالحصانة أن يكون الموظف الدولي في مأمن من أية ملاحقة أو تدابير و أيضا إعفاء الموظف الدولي من الإلتزام او مسؤولية كإعفائهم من تطبيق القواعد العامة في المسائل القضائية و حتى الشخصية و لهذا سنقسم هذا المطلب إلى الفرع الأول : الحصانة الشخصية و الفرع الثاني : الحصانة القضائية .

## الفرع أولا :

### الحصانة الشخصية

نصت إتفاقية مزايا و حصانات الأمم المتحدة على أنه يتمتع موظفو منظمة الأمم المتحدة بعدم خضوعهم و أزواجهم و أفراد عائلاتهم الذين يعيشون على عاتقهم للتدابير الخاصة بتقييد الهجرة و الإجراءات المتعلقة بتسجيل الأجانب ، وأن الامين العام و جميع مساعديه يتمتعون بنفس الإمتيازات و الحصانات و التسهيلات الممنوحة للمبعوثين الدبلوماسيين.

عبد الطيف رمضان عثمان ، مرجع سابق ، ص16.

بموجب القانون الدولي<sup>1</sup> فمن خلال الإتفاقية نجد أن الحصانة الشخصية للموظف الدولي تمتد إلى أهله كما نجد الموظف الدولي يتمتع بالحصانات مثله مثل المبعوث الدبلوماسي الذي يتمتع بحصانات شخصية كبيرة أكدت عليها إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية الصادرة في عام 1961 في مادتها 29 بقولها : تكون حرمة شخص المبعوث الدبلوماسي مصونة و لا يجوز إخضاعه لأية صورة من صور القبض و الاعتقال فالحرمة الشخصية تعني حماية المبعوث الدبلوماسي من المساس بشخصه و حمايته من الأعتداء عليه و حفظ كرامته سواء كان مصدر هذا الأعتداء من رعايا الدول العادين او موظفيها و من هنا يترتب على الدولة المستقبلية واجب حمايته ومنع التعرض إليه.<sup>2</sup>

و يتمتع الموظفون الدوليون بالحصانة عن كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل له علاقة مباشرة بتادية وظيفتهم و لا تتعداها إلى تصرفاتهم الشخصية خارج عملهم الرسمي.

فالأعمال التي تصدر عن موظف دولي في أمور لا يتمتع فيها بالصفة الرسمية لا تمنع من رفع الدعوى عليه أو حبسه.<sup>3</sup>

كما أن الحصانة تختلف من موظف إلى آخر فهناك الفئة الأولى من الموظفين الدوليين و التي يطلق عليهم فئة كبار الموظفين كالأمين العام و مساعديه فإنهم يتمتعون بحصانة شخصية واسعة و ذلك بإمتداد هذه الحصانة إلى عائلاتهم و ذويهم ، أما الفئة الثانية فإنها تشمل الموظفين المهنيين الذين يتمتعون بالمزايا و الحصانات الضرورية لاداء عملهم أما الفئة الثالثة فإن حصانتهم اقل<sup>4</sup> كما يمكن القول بان هذه الحصانة التي تعطى لموظفي المنظمات الدولية و خيراتها إنما تعطى لمصلحة الأمم المتحدة و ليس لمصلحتهم الشخصية حيث يمكن للامين العام رفع الحصانة عن الموظف في جميع الحالات التي يرى فيه أن هذه الحصانة تحول دون قيام العدالة اما بالنسبة للأمين العام فلمجلس الأمن حق رفع الحصانة عنه ، فالأمم المتحدة مثلا في كل وقت تتعاون مع السلطات المختصة التابعة لدول الأعضاء بغية تسهيل حسن تطبيق العدالة وتجنب سوء إستعمال هذه الحصانة.<sup>5</sup>

## الفرع الثاني:

### الحصانة القضائية

المادة 5 في فقرتيها 18 و 19 من إتفاقية مزايا و حصانات الأمم المتحدة لعام 1946.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> عبد العزيز ناصر عبد الرحمان العبيكان ، الحصانات و الأمتيازات الدبلوماسية و القنصلية في القانون الدولي ، مكتبة العبيكان للنشر ، الرياض ، 2007 ، ص204.

<sup>3</sup> إبراهيم ملاوي ، حصانة الموظفين الدوليين ، مجلة المفكر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، العدد 3 ، 2008 ، ص238.

محمد المجدوب ، المرجع السابق ، ص101.<sup>4</sup>

عبد العزيز ناصر بن عبد الرحمان العبيكان ، المرجع السابق ، ص407.<sup>5</sup>

وتعني هذه الحصانة عدم خضوع موظفي المنظمات الدولية للقضاء المحلي للدول سواء في المسائل الجنائية أو المدنية بهدف تحقيق أكبر قدر من الإستقلال للوظيفة العامة الدولية و للموظفين الدوليين.

### أولا : الحصانة الجنائية

درجت غالبية المنظمات الدولية على التفرقة بين الموظفين التابعين لها في شأن مدى الحصانات و الإمتيازات التي يتمتعون بها في هذه الخصوص حيث جرت على تصنيفهم فئات تختلف بحسب طبيعة المهام التي يضطلعون بها ، و تمنح كل فئة الحصانات الإمتيازات اللازمة للهيوض بهذه المهام و لذلك نلاحظ أن إتفاقية مزايا و حصانات منظمة الأمم المتحدة قد قررت منح الحصانة القضائية الكاملة إلى كل من الأمين العام و الأعضاء و المساعدين و حتى باقي موظفي المنظمة ، فإن الحصانة القضائية التي تمنح لهم تقتصر فحسب على ما يصدر عنهم بصفته الرسمية و في نطاق التصرفات التي تتصف بهذا الوصف ، و تلتزم أغلب الوكالات المتخصصة بذات المنهج فتمنع الإتفاقية الخاصة بمزايا ، و حصانات هذه الوكالات رئيس الوكالة و نوابه الحصانة القضائية كاملة أما باقي موظفي الوكالة فحصانتهم القضائية تماثل حصانة نظرائهم في منظمة الأمم المتحدة<sup>1</sup>

وتتجه بعض المنظمات الدولية صوب لأخذ بإتجاه موسع في هذا الصدد ، وذلك فيما يتعلق بتحديد نطاق الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة الكاملة ، فلا يخضع الموظف الدولي للإجراءات القبض و التفتيش ولا الحبس الاحتياطي و إلا عد ذلك إنتهاك الحرمة الوظيفية و الموظف الدولي ، وهذا ما درجت عليه الإتفاقيات الدولية ، ومنها إتفاق المقر المبرم بين إيطاليا و منظمة الأغذية و الزراعة ، بفرض الحصانة لأكثر عدد من الموظفين التابعين لها و أقرت إستمرار الحصانة حتى بعد إنتهاء الوظيفة الدولية<sup>2</sup>.

والحصانة الجنائية تشمل إلى جانب منع الخضوع للإجراءات الجنائية و عدم الخضوع للقضاء فيما يتعلق بمخالفة قوانين و لوائح الشرطة و المرور أن كان هذا مقصورا على الموظفين الدوليين من الفئة الأولى أما موظفوا الفئة الثانية فيجب ان نميز بين نوعين.

أ-الموظفون الذين يتمتعون بالحصانات المطلقة و هؤلاء يخضعون لقضاء الجنائي فيما يتعلق بمخالفة القوانين و اللوائح المذكورة في جميع ما يصدر عنهم من أعمال رسمية و خاصة .  
ب-اما الموظفون الآخرون فإن الحصانة لا تشمل إلى الأعمال الرسمية دون الأعمال الخاصة فهذه يمثلون بشأنها لكل الإجراءات الجنائية<sup>3</sup>.

### ثانيا: الحصانة المدنية.

و ينبغي هنا التفرقة بين الموظفون من الفئة الأولى و الموظفون من الفئة الثانية.

ندا جمال طه إسماعيل ن المرجع السابق،ص188.1

نفس المرجع ،ص189.2

هبة جمال ناصر عبد الله علي،المرجع السابق،ص118-119.3

أ-الموظفون من الفئة الثانية

بالنسبة لهؤلاء فيجب التفرقة بين ما إذا كان الأمر ملتصقا بالأعمال الخاصة أو الرسمية.

1- إذا تعلق الأمر بالأعمال الخاصة فلا يتمتع هؤلاء بالحصانة المقررة في هذا الصدد بالنسبة لتلك الأعمال و من تم يشملهم الإختصاص القضائي و هو يعقد بشأن المنازعات التي تثور بشأن هذه الاعمال اما لمحاكم الدولة التي يتبعها الموظف الدولي أو الدولة التي يوجد بها مقر المنظمة الدولية و ذلك طبقا للطوابط و الحلول المستقرة في القانون الدولي الخاص بشأن تنازع القوانين و الإختصاص القضائي.

2- اما إذا تعلق الأمر بالأعمال الرسمية فليس من شك أن تلك الطائفة من الموظفين تتمتع بالحصانة القضائية المدنية وقد اقر القضاء السويسري هذا المبدأ حيث اوجب على المحكمة أن تقضي في القضايا التي ترفع ضد الموظفين الدوليين بشأن أعمالهم الرسمية بعدم إختصاصها و ذلك ما لم تكن المحكمة قد تثبت من قيام المنظمة الدولية برفع الحصانة عن الموظف المدعى عليه فهنا يحق لها أن تتعدى منظر النزاع و الفصل فيه<sup>1</sup>.

ب-الموظفون الدوليون من الفئة الاولى:

و الأصل أن هؤلاء يتمتعون بحصانة مطلقة و شاملة تعفيهم من الخضوع للقضاء المدني بالنسبة للأعمال الرسمية و الخاصة سواء ، وهذا هو ما أقره القضاء السويسري كما إترف الإتفاق الذي أبرمته سويسرا مع عصبة الأمم سنة 1926 ، أن هؤلاء الموظفين يتمتعون بالوضع القانوني يتمتع به الممثلون الدبلوماسيون<sup>2</sup>.

المطلب الثاني :

أمتيازات الموظف الدولي :

إن الامتيازات التي تعطى للموظفين الدوليين بغرض إخراجهم كليا أو جزئيا من إختصاص دولة المقر، هي من الدعامة الأساسية اللازمة لتمكين المنظمات الدولية من ممارسة أعمالها و تحقيق الأهداف و الغايات المرجوة منها على أحسن مايرام و لإسهام هذا الموظف في تسيير أعمال المنظمة يتطلب تمتع هذا الأخير بمجموعة من مزايا و الحصانات من أجل جذب الموظفين و ضمان الولاء لها وسوف نتطرق من خلال هذا المطلب في فرعه الأول إلى الإعفاءات الشخصية أما في الفرع الثاني الإعفاءات المالية .

الفرع الأول :

الإعفاءات الشخصية

وسنذكر منها :

<sup>1</sup> هاني الرضا، العلاقات الدبلوماسية و القنصلية ، تاريخها، قوانينها و اصولها مع دراسة معمقة لإمتيازات و حصانات المواطنين الدوليين، دار المنهل رأس النبع بيروت ن لبنان، ص243-244.  
<sup>2</sup> نفس المرجع، ص244.



**أولاً: تسهيلات الهجرة و الإقامة و حرية التنقل .**

يتمتع الموظف الدولي هو وأسرته بالاعفاء من إجراءات وقيود الهجرة والتسجيل المتعلق بالأجانب، أما أن دولة المقر بما تمنحه لهم من بطاقات لإقامة تجعلهم في حل من الحصول على تصريح بالإقامة مثل سائر الأجانب المقيمين بها ، بإعتبار أن هذه البطاقات والوثائق تخولهم وتسمح لهم بالإقامة داخل هذه الدولة ، كذلك فإن الموظفين الدوليين يتمتعون بالتسهيلات اللازمة للرحيل والخروج من إقليم الدولة إلى بلادهم أثناء فترة الأزمات في العلاقات الدولية أو ما يترتب على ذلك من نقل أثاثه وأمتعته عند مغادرته مكان عمله.<sup>1</sup>

وقد حرصت الإتفاقيات الخاصة بالمزايا و الحصانات المنظمات الدولية على النص لهذه الميزة و من ذلك ما نصت عليه إتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة المشار إليها في المادة (18) الفقرة (د) منها (يتمتع موظفي هيئة الأمم المتحدة الأعضاء بالنسبة لهم و لزوجاتهم و لأفراد عائلتهم الذين يعيلونهم من جميع قيود الهجرة و من الإجراءات الخاصة بقيد الأجانب.

2- وتنص كافة اتفاقيات حصانات و امتيازات الموظفين الدوليين على إلزام كافة الدول الأعضاء في المنظمة ودولة المقر ، بتسهيل إجراءات إقامة و تنقل الموظف الدولي وتسهيلا لمهمة الموظف الدولي ودولة المقر ، جرى العمل على إصدار بطاقة شخصية عن المنظمة المختصة ، تثبت فيها شخصية الموظف الدولي وصفته الرسمية.<sup>2</sup>

**ثانياً: الإعفاء من الخدمة العسكرية**

تعود الحكمة من الأعفاء من التزامات الخدمة الوطنية إلى ضرورة استمرار الخدمة المنوطة بالموظف الدولي وذلك لكي لا تشل حركتها إذا ما استدعى للموظف أو عدد من الموظفين إلى الخدمة الوطنية.<sup>3</sup>

كما نصت المادة الخامسة في فقرتها الثامنة عشر من إتفاقية مزايا وحصانات للأمم المتحدة لعام 1946 على أن ".....الأعفاء من الواجبات المتعلقة بالخدمة الوطنية".

**الفرع الثاني:**

**الإعفاءات المالية.**

تتمثل هذه الإعفاءات المالية في الإعفاء من الضرائب و الإعفاء الجمركي:

**أولاً : الإعفاء من الضرائب.**

لقد نصت إتفاقية المزايا و الحصانات لجامعة الدول العربية على لاعفاء الضريبي في المادة 20 في الفقرة الأولى لقولها ".... لإعفاء من الضريبة على مرتباتهم ومكافأاتهم التي تقاضوها ويتقاضونها من الجامعة مما يعني أن رواتب الموظفين الدوليين معفاة من الضرائب

هاني الرضا مرجع سابق ص 251.<sup>1</sup>

علي يوسف الشكري -مرجع سابق ص 94.<sup>2</sup>

جمال عبد الناصر ، صانع .المرجع السابق ص 162.<sup>3</sup>

بصورة تامة ، بصرف النظر عن إختلاف جنسياتهم وتباين التشريعات الضريبية في كل دولة مما يعني السعي لتحقيق المساواة التامة بين الموظفين.

كما يعفى من القيود المفروضة في الدولة على التحويل المصرفي وتبادل النقد بالنسبة للأموالهم الشخصية.

ويتمثل وعاء هذا الإعفاء الراتب الأصلي للموظف الدولي دون باقي موارد دخله لأخرى إذ أن إعفاء الموظف الدولي من النظام الضريبي لدولته ، يوفر له الحماية المنشودة ، فهذا الإعفاء قد أدرجته أغلب المنظمات الدولية في أنظمتها الداخلية.<sup>1</sup>

وهذا ما هو سائد في اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961، إذ نظمت هذه الإتفاقية أعضاء الدبلوماسيين من الضرائب المباشرة المفروضة من قبل السلطات المعينة سواء المحلية أو الاتحادية ، كضريبة الدخل سواء كانت على الراتب أم على الثروة التي يملكها الدبلوماسيين في دولته أو على أي إيراد تحصل عليه في دولته.<sup>2</sup>

#### ثانياً: الإعفاء الجمركي.

تنص اتفاقيات المقر عادة على أعضاء منقولات الموظف الدولي وسائر أمتعته الشخصية من الرسوم الجمركية عند أول توطن له<sup>3</sup> وأيضاً عند مغادرته مقر وظيفته مغادرة نهائية ، وقد ورد النص على الإعفاء الجمركي في الاتفاقيات الخاصة بمزايا وحصانات معظم المنظمات.<sup>4</sup>

ومن ذلك ما نصت عليه اتفاقية المزايا والحصانات للأمم المتحدة في المادة الخامسة في الفترة الثامنة عشر بقولها "...الإعفاء من الرسوم الجمركية و كل ما يستوردونه من أثاث و متاع بمناسبة أول إستلام لوظائفهم في البلاد وصاحبة الشأن " فإعفاء الأمتعة الشخصية من التفتيش شرط أن لا يحتوي مواد محظورة أو ممنوعة فهذه الأمتعة تعفي من التفتيش إلا إذا ما وجدت دوافع جديّة تدعو إلى الإفتراض كأنها تحتوي مواد لا يشملها الإعفاء أو مواد محظورة إسترادها أو تصويرها أو مواد تخضع لأنظمة الحجر الصحي".<sup>5</sup>

### المبحث الثالث :

#### ضمانات الموظف الدولي

إن الطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية هي طبيعة تتصل اتصالاً وثيقاً بالأسلوب الإداري الخاص الذي سلكته المنظمة الدولية في حسم المنازعات التي تنشأ بينها وبين موظفيها أثناء تأدية مهامهم وحمايتهم من التعسف إقتضى الأمر أن تشمل المنظمة الموظف الدولي بالعديد من الضمانات لكي تضمن حقوقه بمقابل أداء واجباته وهذه الضمانات

هاني الرضا المرجع السابق ص 25.<sup>1</sup>

علي حسين الشابي، الدبلوماسية نشأتها وتطورها وقواعدها ونظام الحصانات ولائامتيازات الدبلوماسية، ط 5 دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ح . عمان ، الأردن 20 ص 579.<sup>2</sup>

علي يوسف الشكري -مرجع سابق ص 94.<sup>3</sup>

هاني الرضا المرجع السابق ص 256.<sup>4</sup>

علي حسين الشابي المرجع السابق ص 581.<sup>5</sup>

لها نوعين سنتطرق إليها في مطلبنا الأول سنتحدث عن الضمانات الإدارية أما المطلب الثاني الضمانات القضائية.

### المطلب الأول :

#### الضمانات الإدارية.

إذ تعرض الموظف الدولي لاجراء من جانب رئيسه ورأى أن هذا الإجراء غير قائم على أساس سليم فإن الوضع يقتضي إبراز هذه الضمانات الإدارية و سنقسم هذا المطلب إلى الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار الإداري كفرع أول و الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار الإداري كفرع ثاني.

### الفرع الأول :

#### الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار الإداري

وضعت هذه الضمانات لحماية الموظف الدولي من المنظمة أو الدول التي يعملون بها<sup>1</sup> فمضمونها هو عرض القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الاعلى أو رئيس الإدارة المختصة قبل صدورها على أجهزة او لجان إستشارية معينة و تشكيل هذه الأجهزة ضمانات قوية ضد نفس الإدارة سيما و أن العاملين في مختلف الإدارات و الأجهزة الدولية يمثلون في تشكيلها ، وتعتبر تلك الأجهزة بمثابة أجهزة مختلطة لأنها تجمع بين ممثلين من الجهاز الدولي و آخرين من الموظفين الدوليين<sup>2</sup> .

وأخذت الأمم المتحدة بهذا الاسلوب و أنشأت لجنة إستشارية مشتركة وفق للمادة الثامنة في الفقرة الثانية من النظام القانوني لموظفي الأمانة العامة ، وهذه اللجنة تقدم المشورة للأمين العام في جميع المسائل المتعلقة بالموظفين<sup>3</sup> .

وهذا ما نجده أيضا في النظام الاساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية في المادة 50 بقولها ' تنشأ في الأمانة العامة بقرار من الأمين العام لجنة تسمى " لجنة شؤون الموظفين" تكون مهمتها إبداء الراي و المشورة في المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين و حسن سير الإدارة بالأمانة العامة).

وهذا ما يؤكد أن أغلبية المنظمات الدولية وضعت نظاما لإنشاء هذه اللجان و التي يكون دورها هو إقتراح ما يناسب الموظف و ما يساعده على تحسين أداءه في الإدارة ، كما أن تشكيل هذه الإدارة وفق لنفس المادة السابقة فإنها تتشكل اللجنة من ستة أعضاء بقرار من الأمين العام و لمدة ثلاثة سنوات على النحو الآتي :

### أ-رئيس و عضوان يختارهم الأمين العام.

محمد مجدوب ، المرجع السابق، ص102.1

<sup>2</sup> بحث حول الضمانات الإدارية و القضائية للموظف الدولي موقع (www.mohamad.net /answer/1975) تاريخ الزيارة 2018/04/22 على الساعة 16 سا و 30د.

رابح غليم ن المرجع السابق، ص207.3

ب- ثلاثة أعضاء ينتخبهم بالإقتراع السري موظفو الفئات الثانية و الثالثة و الرابعة من بين موظفي هذه الفئات ، وهذا يعني أن اللجنة تمثل كل الفئات العاملة في المنظمة بينما الأمر الذي يؤثر في هذه اللجنة هو إختيار الامين العام للرئيس و عضوان أخران معه مما يميل الكفة لسلطة الأمين العام.

كما أن وجود اللجان الإستشارية الخاصة بشؤون الموظفين في الأمانة العامة تحقق رقابة هامة في إختيار الموظفين ثم تقوم لجان المراجعة بتعيين الموظف بعد إتمام مدة التكوين إلا أن هذه اللجان قد تصدر قرارا بدون دراسته أوضاع الموظفين بفصله دون تعيينه و هذا الأمر هو ما يفتح مجال الطعن في هذا القرار أمام المحاكم.

### الفرع الثاني:

#### الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار الإداري

تعتبر الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري من أهم الضمانات للموظف سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الدولي فعن طريقها يستطيع الموظف مراجعة الإدارة في القرار الصادر ضده فالقرار الإداري الدولي له معنى واسع و يمكن تعريفه بأنه " كل قرار تصدره هيئة أو منظمة أو جهاز أو إدارة دولية في شأن من الشؤون التي تمس حقوق و مصالح الموظفين العاملين لديها ، ويعتبر في حكمه رفض الإدارة الدولية أو أمتناعها عن إتخاذ قرار كان عليها إتخاذه وفقا لشروط عقد الإستخدام او لنصوص لائحة التوظيف"<sup>1</sup> .

ومن حق الموظف الدولي حسب الأحكام التي تتضمنها كافة لوائح و نظم الموظفين المتعلقة بغالبية الإدارة و الأجهزة الدولية المختلفة الطعن في القرار الصادر في حقه من رئيس الإدارة الدولية في حالة إحساسه بأن القرار يلحق به ضررا و لهذا فقد سمحت أغلب المنظمات الدولية للموظفين المتضررين بالطعن في القرارات الإدارية التي يمكن أن تلحق الضرر به فعلى مستوى الأمم المتحدة توجد لجنة تسمى لجنة الاستئناف المشتركة لمنظمة الأمم المتحدة و اللجنة الإستشارية المشتركة لإعادة النظر " تخص الدول الامريكية أما جامعة الدول العربية فإنها لا تسمح بتكوين لجنة الطعن أو الإستئناف و إنما سمحت للموظف ان يرفع تضرما للأمين العام وفق ماجاء في نص المادة 45 من النظام الاساسي لموظفي الأمانة العامة للجامعة<sup>2</sup> و تنص هذه المادة على مايلي :

" يحق لكل موظف أن يقدم إلى الامين العام تضرما يطالب فيه إلغاء قرار أو تصرف معين يمس مصالحه او يلحق به ضررا أو إتخاذ قرار معين لإزالة الضرر اللاحق به....."

أما بالنسبة للجنة الطعن الموجودة في الأمم المتحدة ، فإنها تدرس الطعون بسرعة تسمح لها بدراسة عادلة للطعن ولها الحق في أن تستدعي من ترى بأنه من الضروري الإدلاء برأيه و لها ايضا في أن تطلب تقديم المستندات التي تراها ضرورية للفصل في النزاع و أعمال اللجنة

هيئة جمال ناصر عبد الله علي ، المرجع السابق ، ص 125.<sup>1</sup>

رابح غليم ، المرجع السابق ، ص 210-211.<sup>2</sup>

سرية و تصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة ، وفي الأخير يجب أن ترسل إلى الأمين العام تقريراً يتضمن قرارها في الموضوع وهو بدوره يصدر القرار النهائي فيه<sup>1</sup> .

### المطلب الثاني :

#### الضمانات القضائية

يحتاج الموظف الدولي إلى ضمانات قضائية في نظامه القانوني مع المنظمة الدولية و ذلك للفصل في المنازعات الإدارية القائمة بينه و بين المنظمة و ذلك لا يمكن أن يتحقق إلى جهاز معين يسمى بالمحاكم الإدارية التي يلجأ إليها الموظف الدولي في حالة التعسف الذي يقع عليه من طرف المنظمة و سنتناول في مطلبنا هذا النموذجين لهذه المحاكم.

الفرع الأول المحكمة الإدارية لهيئة الأمم المتحدة اما الفرع الثاني المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية .

### الفرع الأول :

#### المحكمة الإدارية لهيئة الأمم المتحدة

يعود نظام المحكمة الإدارية إلى عهد عصبة الامم التي أقرت قيام محكمة إدارية للفصل في المنازعات الخاصة للموظفين بالامانة العامة للعصبة و بالموظفين بمكتب العمل الدولي ، وكان هذا النظام مؤقت عام 1927 ، ولكن اصبح دائما سنة 1931 و أعادت منظمة العمل الدولية تنظيم هذه المحكمة بعد الحرب العالمية الثانية ، وهذا ما لجأت إليه هيئة الامم المتحدة في عام 1940 و ذلك بإنشاء محكمة إدارية خاصة بموظفيها<sup>2</sup>.

و تتشكل هذه المحكمة من سبعة قضاة من جنسيات مختلفة يقوم ثلاثة منهم فقط بالفصل في كل دعوى عند تشكيل دوائر المحكمة ويتم تعيين القضاة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة لمدة ثلاثة سنوات و يجوز إعادة تجديد هذه المدة و قضاة المحكمة مستقلون تماما عن المنظمة و لا تملك الجمعية العامة عزل أي موظف منهم أثناء مدة عضويته إلا إذا أنعقد اجماع باقي الأعضاء على أن هذا العضو ليس أهلا لشغل هذه الوظيفة و غير صالح لها و تختار المحكمة رئيسا لها من بين أعضائها و كذلك نائبين له<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بحث حول الضمانات الإدارية و القضائية للموظف الدولي موقع (www.mohamad.net /answer/1975) تاريخ الزيارة 2018/04/22 على الساعة 16 سا و 30د.

إبراهيم أحمد شلبي ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة و الأمم المتحدة ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1986، ص100.<sup>2</sup>  
أحمد محمد رفعت ، القانون الدولي الإداري ، دار المنار ، القاهرة (ب.ت)، ص283.<sup>3</sup>

و تعقد المحكمة دورة عادية في نهاية كل سنة كما تعقد في الفترة دورة خاصة تقتصر فيها على إصدار الأحكام و تنظر المحكمة في الدعاوي و فقا لما جاء في المادة الثانية في الفقرة الثانية من نظامها الاساسي بقولها " تفتح المحكمة بابها".

لكل موظف من موظفي الأمانة العامة للامم المتحدة و حتى بعد أن يكون عمله قد إنتهى ، و لكل شخص يخلف الموظف في حقوقه .

كل شخص يستطيع ان يثبت ان له حقوقا بموجب أي عقد أو شرط تعيين .....أما الإدعاء فيجب ان يكون ذا صلة بعلاقة العمل بين المنظمة و الموظف و هذا وفقا للمادة الثانية في الفقرة الأولى من النظام الأساسي للمحكمة و يوجب ايضا النظام الاساسي للمحكمة أن يستنفذ الموظف وسائل التسوية غير القضائية المتوفرة قبل اللجوء للمحكمة ، والتي تقضي إما بإلغاء القرار المطعون فيه او الامر بتنفيذ الإلتزام فإذا رات أنها غير ممكنين أو غير ملائمين قضت بدفع تعويض مناسب تقدره المحكمة<sup>1</sup> و الأصل ان تنتظر المحكمة في القضايا في جلسات علنية إلا إذا رأت المحكمة أن ثمة ظروفًا إستثنائية تتطلب أن تكون الجلسات سرية ، و تصدر المحكمة أحكاما نهائية غير قابلة للطعن و لها صفة الإلزام وقوة الشيء المقضي به في مواجهة المنظمة الدولية كما يمكن في بعض الأحوال الطعن في الأحكام التي تصدرها المحكمة بطريقة إلتماس إعادة النظر في حالة ما إذا إكتشفت المحكمة وقائع جديدة لم تكن مطروحة عليها<sup>2</sup>

إلا انه في عام 2007 قررت الجمعية العامة إستحداث نظام جديد لمعالجة المنازعات الداخلية و المسائل التأديبية في الامم المتحدة و ذلك بإعتراف كل من الإدارة و الموظفين بأن النظام القائم لم يعد يلبي إحتياجات المنظمة ، و قد تصرفت المنظمة بناء على توصيات فريق من الخبراء و إقترح من الأمين العام بوضع تصميم لإقامة العدل في الأمم المتحدة و ذلك بخلق محكمتي الامم المتحدة للمنازعات كمحكمة إبتدائية ، و محكمة الإستئناف كمحكمة تفصل في الطعون التي تكون على أحكام محكمة المنازعات<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني :

### المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية

تنص المادة الأولى من النظام الأساسي من المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بقولها : تنشأ بموجب هذا النظام محكمة تسمى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية و يكون مقرها بمقر جامعة الدول العربية فهذه المحكمة أنشئت بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 1980 في 31 مارس 1964 بالموافق على النظام الأساسي للمحكمة و تختص المحكمة بالنظر و الفصل في المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة موظفي الجامعة و عقود العمل بها و المنازعات المتعلقة بأحكام أنظمة الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية

رابح غلیم ن المرجع السابق، ص220.<sup>1</sup>

أحمد محمد رفعت ، المرجع السابق، ص286،285.<sup>2</sup>

هبة جمال ناصر عبد الله علي ، المرجع سابق ص143.<sup>3</sup>

لموظفي الجامعة ، كصندوق الادخار وصندوق العلاج الطبي و كذلك الطعون في القرارات التأديبية ، وهذا ما جاء في المادة الثانية للنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للجامعة<sup>1</sup>.

تتألف المحكمة من خمسة قضاة و لا يجوز بها أكثر من قاضي واحد من موظفي دولة بعينها ويكون الفصل في الدعاوي التي تنظرها المحكمة من هيئة تتشكل من ثلاثة قضاة فقط من بين هؤلاء الخمسة<sup>2</sup>.

ويكون التقاضي امام المحكمة مقصورا على موظفي و مستخدمي الجامعة و كل من تربطه بها علاقة عمل ، حتى بعد إنتهاء خدماتهم لديها سواء بإقامة الدعوى مباشرة أم بطريقة التدخل و كذلك لنوابهم وورثتهم اما إختصاص المحكمة فإنه يشمل الهيئات التابعة للجامعة و كل هيئة او مؤسسة منبثقة عنها و يكون ذلك بقرار من مجلسها إذا تقدمت بطلب يوافق عليه الأمين العام<sup>3</sup>.

تتعقد المحكمة في ادوار إنعقاد عادية في المواعيد المحددة في نظامها الداخلي إن وجدت قاضيا تبرر عقدها حسب تقرير رئيس المحكمة ولرئيس المحكمة حق عقد أدوار غير عادية في حالة ما إذا كانت القضايا المدرجة بالجدول تستلزم ذلك ، هذا و للمحكمة أن تقرر عقد جلساتها في غير مقرها إذا دعت إلى ذلك ظروف استثنائية<sup>4</sup> .  
أما أحكامها فإنها تكون أحكاما نهائية واجبة للنفاد وفقا لما جاء في المادة 11 من النظام الأساسي للمحكمة.

### خلاصة:

إن الموظف الدولي هو نوات الوظيفة الدولية و المنفذ لسياسة المنظمة و المسؤول عن تحقيق أهدافها ، فالمنظمة تمنحه حقوقا و تفرض عليه التزامات يتقيد بها كما تمنحه حصانات و امتيازات عديدة تطرقنا إليها في هذا الفصل و توفر له المنظمة ضمانات أثناء تأديته لمهامه لحماية من أي تعسف قد يحصل أثناء أداء عمله.

أحمد محمد رفعت ، المرجع السابق ص287<sup>1</sup>.

هبة جمال ناصر عبد الله علي ، المرجع سابق ص148<sup>2</sup>.

رايح غليم ن المرجع السابق، ص224<sup>3</sup>.

هبة جمال ناصر عبد الله علي ، المرجع سابق ص149<sup>4</sup>.

الفهرس



## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر و عرفان
	إهداء
1	مقدمة
	<b>الفصل الاول : مركز الموظف الدولي في المنظمة الدولية</b>
9	المبحث الأول : تميز الموظف الدولي عما شابهه من مصطلحات
9	المطلب الأول : تميز الموظف الدولي عن العامل و المستخدم الدولي
9	الفرع الأول : تمييز الموظف الدولي عن العامل الدولي
10	أولا: إستقلال عن دول الجنسية
10	ثانيا : الحياد
11	ثالثا : الولاء و التزام منتهى الكتم في شؤون الوظيفة الدولية
11	الفرع الثاني : تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي
12	المطلب الثاني : تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري و ممثل الدولة.
13	الفرع الأول : تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري
13	أولا: من حيث القانون الواجب التطبيق
14	ثانيا: من حيث الغاية المراد تحقيقها
14	ثالثا : من حيث السلطات العليا الحاكمة.
15	الفرع الثاني : تمييز الموظف عن ممثل الدولة
15	أولا: من حيث التعيين
15	ثانيا : من حيث طبيعة الأعمال
15	ثالثا : من حيث التبعية
16	رابعا : من حيث آثار التصرفات
16	خامسا : من حيث الحصانات و الإمتيازات
16	المبحث الثاني : طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية
17	المطلب الأول : علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تعاقدية
19	المطلب الثاني : علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية
20	المطلب الثالث: علاقة الموظف بالمنظمة علاقة مختلطة
20	الفرع الأول : مضمون الاتجاه المختلط
21	الفرع الثاني: الواقع العملي للإتجاه المختلط
22	المبحث الثالث : تعيين الموظف الدولي
22	المطلب الأول : شروط تعيين الموظف الدولي
23	الفرع الأول : الشروط الذاتية للموظف الدولي
23	أولا : السلامة العقلية و الجسدية

23	ثانيا : الكفاءة العلمية
24	الفرع الثاني : الشروط الخاصة بالمنظمة الدولية
24	أولا:التوزيع الجغرافي العادل
25	ثانيا : المساواة بين الجنسين
26	المطلب الثاني:إجراءات تعيين الموظف الدولي
26	الفرع الأول : التعيين وفق إقتراحات دول الأعضاء
27	الفرع الثاني : التعيين وفق صلاحيات الأمين العام
29	خلاصة
	<b>الفصل الثاني :النظام القانوني للموظف الدولي</b>
32	المبحث الأول : حقوق وواجبات الموظف الدولي
32	المطلب الأول : حقوق الموظف الدولي
32	الفرع الأول : حقوق الموظف الدولي إتجاه المنظمة
33	أولا:حق تمتع الموظف بالصفة الدولية
33	ثانيا : حق الموظف الدولي في الراتب
34	ثالثا : حق الموظف الدولي في العلاوات و الترقية و الإجازات
35	رابعا : حق الموظف الدولي في حرية الرأي و الفكر السياسي
35	خامسا : حق الموظف الدولي في تكوين الجمعيات و النقابات
36	سادسا : حق الموظف الدولي في الحماية
36	الفرع الثاني : حقوق الموظف الدولي إتجاه دولته
37	المطلب الثاني : واجبات الموظف الدولي
38	الفرع الأول : واجبات الموظف الدولي إتجاه المنظمة الدولية
38	أولا : التفرغ التام للوظيفة
39	ثانيا : إلتزام الولاء الدولي للمنظمة الدولية
41	ثالثا : التزم الكتمان و المحافظة على أسرار المنظمة
42	رابعا : التزم الحياد و النزاهة في التعامل الدولي
43	الفرع الثاني : واجبات الموظف الدولي إتجاه مقر دولة المنظمة
43	أولا : التزم عدم التدخل في الشؤون الداخلية و الخارجية للدولة المقر.
44	ثانيا : التزم إحترام قوانين و نظم و لوائح دولة المقر
45	ثالثا : التزم التعاون و عدم إساءة إستخدام الحصانات و الإمتيازات الدولية
46	رابعا : إلتزام عدم إساءة إستخدام المقر الدولي
46	المبحث الثاني : حصانات و إمتيازات الموظف الدولي
47	المطلب الأول : حصانة الموظف الدولي
47	الفرع الأول : الحصانة الشخصية
49	الفرع الثاني : الحصانة القضائية

49	أولا : الحصانة الجنائية
50	ثانيا : الحصانة المدنية
51	المطلب الثاني : إمتيازات الموظف الدولي
52	الفرع الأول : الإعفاءات الشخصية
52	أولا : تسهيلات الهجرة و الإقامة و حرية التنقل
53	ثانيا : الإعفاء من الخدمة العسكرية
53	الفرع الثاني : الإعفاءات المالية
53	اولا : الإعفاءات من الضرائب
54	ثانيا : الإعفاء الجمركي
55	المبحث الثالث : ضمانات الموظف الدولي
55	المطلب الأول : الضمانات الإدارية
55	الفرع الأول : الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار الإداري
57	الفرع الثاني : الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار الإداري
58	المطلب الثاني : الضمانات القضائية
59	الفرع الأول : المحكمة الإدارية لهيئة الأمم المتحدة
60	الفرع الثاني : المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية
62	خلاصة
64	الخاتمة
68	قائمة المراجع و المصادر
76	الفهرس

## المخلص :

يعد الموظف الدولي العمود الفقري للوظيفة الدولية حيث عن طريقه تقوم المنظمة الدولية بالمهام المنوط بها بانتظام ودون إنقطاع لتحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها.

فالموظف الدولي يتميز عن غيره من المستخدمين الدوليين و ممثلي الدول في علاقته بالمنظمة الدولية و كذلك تضع له المنظمة نظاما قانونيا خاصا منحته من خلاله الحصانات و الإمتيازات التي تفوق تلك التي يتمتع بها المبعوث الدبلوماسي و الدليل على ذلك هو إستطاعة الموظف الدولي أن يواجه بهما دولته و دولة المقر و باقي الدول الأخرى و أيضا يملك الموظف الدولي ضمانات لمواجهة المنظمة بحد ذاتها لكي لا يقع في التعسف من طرفها.

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



# الموظف الدولي و حقوقه

مكملة

منكرة  
من

مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص : قانون دولي و حقوق الإنسان

إشراف الأستاذة

بدرة لعور

إعداد الطالبة :

سعد الله أمينة

الموسم الجامعي 2019/2018

# شكر و عرفان

أتقدم أولاً بالحمد و الشكر الله سبحانه و تعالى الذي وفقني في إنجاز هذه  
المذكرة

كم اتقدم بخالص شكري و فائق تقديري للأستاذة الفاضلة " بدرة لعور"  
التي تفضلت بالإشراف على مذكرتي و التي وجهتني على مواصلة و إتمام  
هذه المذكرة

إلى الاساتذة الكرام الذين سوف يتفضلون بمناقشة هذه المذكرة  
إلى كافة الزملاء و الزميلات الذي رافقوني في مشواري الدراسي  
و إلى كافة الذين ساعدوني من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة

مقدمة

# قائمة المراجع

قائمة المراجع و المصادر :

I-المصادر :

أولا : المعاهدات و الإتفاقيات

- 1- ميثاق هيئة الأمم المتحدة 1945 م
- 2- النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية سنة 1945م
- 3- دستور منظمة الصحة العالمية لعام 1946م



- 4- إتفاقية مزايا و حصانات الأمم المتحدة لعام 1948م
- 5- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948م
- 6- إتفاقية مزايا و حصانات جامعة الدول العربية لعام 1953م
- 7- إتفاقية فيانا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961م
- 8- إتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة و الأفراد المتربصين بها لعام 1994م
- 9- النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية لعام 1996م
- 10- نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية 1998م
- 11- النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية لعام 2003م
- 12- النظام الأساسي الموحد لموظفي المنظمات العربية المتخصصة لعام 2009م
- 13- النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.
- 14- النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لهيئة الأمم المتحدة.
- 15- النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية .

### ثانيا : قرارات الهيئات الدولية:

- 1- قرار الجمعية العامة المتحدة رقم ( A/ 56/ 583 ، AOH 1 ) 2001م
- 2- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ( A/58/422 ) 2003م

### ثالثا : التشريعات الداخلية :

- 1- أمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 م ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

## II- المراجع

### أولا : المؤلفات :

- 1- إبراهيم أحمد الشابي ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة و الأمم المتحدة ، الدار الجامعية ، بيروت، 1986م.
- 2- أحمد أبو الوفاء ، القانون الدولي و العلاقات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2006م.
- 3- أحمد محمد رفعت ، القانون الدولي الإداري ، دار المنار ، القاهرة ، (ب.ب).

## قائمة المراجع و المصادر

- 4- أشرف عرفات أبو حجازة ، الوسيط في قانون التنظيم الدولي ، ط2، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2007م.
- 5- الشافعي محمد بشير، المنظمات الدولية ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002م.
- 6- رابح غليم ، الموظف الدولي في الجامعة الدول العربية ، دار هومة ، الجزائر ، 2004م.
- 7- رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية ، دار إثراء للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، 2009م.
- 8- سهيل حسين الفتلاوي ، التنظيم الدولي ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007م.
- 9- سهيل حسين الفتلاوي ، نظرية المنظمة الدولية ، الجزء الأول ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2011م.
- 10- عبد العزيز ناصر عبد الرحمان، العبيكان، الحصانات و الإمتيازات الدبلوماسية و القنصلية في القانون الدولي ، مكتبة العبيكان للنشر الرياض، 2007م
- 11- عبد الكريم عوض خليفة، قانون الدولي العام دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، 2011م.
- 12- عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية ، دار قنديل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011م.
- 13- علي حسين الشابي ، الدبلوماسية نشأتها و تطورها و قواعدها و نظام الحصانات و الأمتيازات الدبلوماسية ، ط5 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان ، الأردن، 2011م.
- 14- علي يوسف الشاكري ، المنظمات الدولية ، عمان ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، 2011م.
- 15- فتح الله السريري ، وثائق دولية و نظم العاملين بالمنظمات الدولية ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار النشر للفكر الجامعي للإسكندرية ، 2013.

## قائمة المراجع و المصادر

- 16-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة ، الجزائر، 2004م.
- 17-محمد سامي عبد الحميد ، قانون المنظمات الدولية للامم المتحدة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ن2016م.
- 18-محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام ، ج1، دار المطبوعات الجامعية ، الأسكندرية ، 2005م.
- 19-محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2002م.
- 20-محمد سامي عبد الحميد، التنظيم الدولي ، ط6 ، منشأة المعارف الأسكندرية ، 2000م.
- 21-محمد سعادي ، قانون المنظمات الدولية ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008م.
- 22-محمد عزيز شكري و ماجد الحموي، الوسيط في المنظمات الدولية ، ط5 ، منشورات جامعة دمشق ، 2007م.
- 23-محمد مجدوب ، التنظيم الدولي ، ط8، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، 2006م.
- 24-مصطفى أحمد فؤاد ، المنظمات الدولية ، دراسة تطبيقية ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2004م.
- 25-ندى جمال طه إسماعيل ، الموظف الدولي ، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري ، الهيئة المعرفية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1986م.
- 26-نوري صلاح الدين، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، 1999م.
- 27-نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007م.
- 28-هاني الرضا ، العلاقات الدبلوماسية و القنصلية ، دار المنهل ، اللبناني ، بيروت ، 2006م.

III – الرسائل العلمية :

## قائمة المراجع و المصادر

- 1- إبراهيم عثمان عبد الله فليغل، واجبات و التزامات الموظف الدولي في ل قواعد و مبادئ القانون الدولي الإداري رسالة ماجستير ، في القانون ، أكاديمية الدراسات العليا ، فرع بن غازي ، 2008م.
- 2- جاكين تحسين عمرية ، التعيين في الوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة (مذكرة ماجستير في القانون ) كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2004م.
- 3- صلاح بشير مخزوم الرزاق ، الحماية القضائية للموظف الدولي رسالة ماجستير في القانون ، أكاديمية الدراسات العليا فرع بنغازي ، 2010م.
- 4- عبد الكريم الإدريسي ، الحصانات و الامتيازات الدبلوماسية و القنصلية و الدولية و مقتضيات الأمن الوطني ، رسالة دكتورا في الحقوق ، جامعة الحسن الثاني المغرب ، 1998، 1999م.
- 5- عبد اللطيف رمضان عثمان ، الحصانات و الامتيازات الدبلوماسية للمنظمات الدولية ، رسالة ماجستير الأكاديمية لدراسات العليا ، طرابلس ، 2013م.
- 6- ليندة لفحل ، إدارة التعدد الثقافي في داخل المنظمات الدولية ، منظمة الصحة العالمية نموذجاً (مذكرة ماجستير في العلوم (السياسية) ) ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2013م.
- 7- محمود أحمد الزرابي ، تقييم إختبار و تعيين العاملين الإدارية في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة (مذكرة ماجستير في الإقتصاد ) كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين ، 2006م.
- 8- هبة جمال ناصر عبد الله علي ، المركز القانوني للموظف الدولي ، (مذكرة ماجستير في القانون ) كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط ، الكويت ، 2011م.

### ثالثا: المقالات و المجلات

- 1- ابراهيم ملوي ، حصانة الموظفين الدوليين ، مجلة المفكر. جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر العدد 2008، 03.

### رابعاً: تقارير الهيئات الدولية.

## قائمة المراجع و المصادر

1 تقرير الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والتوزيع الجغرافي لموظفي الصندوق و البرامج المعززة للموظفين المهنيين المزماملين 2005.

2 تقرير مكتب الحكمة الجنائية الدولية، التمثيل الجغرافي العادل و التوازن بين الجنين من حيث تعيين الموظفين في المحكمة الجنائية الدولية 2015.

### خامسا: المواقع الالكترونية:

1- بحث حول الضمانات الإدارية و القضائية للموظف الدولي ، موقع  
( [www.mohamah.net/answen/1975](http://www.mohamah.net/answen/1975) ) أطلع عليه بتاريخ 2018/04/22  
على الساعة 16:30 سا.

2- عبد الله عبو، القضاء الدولي الإداري في إطار المنظمات الدولية موقع :  
( [right.ou.mosul.edu.iq/files/fi-7845\\_925 pd f](http://right.ou.mosul.edu.iq/files/fi-7845_925.pdf) ) أطلع عليه بتاريخ  
2018/04/11: الساعة 13:00 سا

## مقدمة

إن الرغبة في العيش بسلام و الابتعاد عن الحروب و التعاون بين الدول لم يمنع من ظهور بعض الهيئات الدولية التي أسندت إليها هذه المهمة و قد تمثلت فيم يسمى بالمنظمات الدولية و تعرف المنظمات الدولية على أنها مجموعة الهيئات و المؤسسات التي يتكون منها المجتمع الدولي بشكل أساسي و التي تشارك في تحقيق إرادة الجمعات الدولية كما أنها عبارة عن منظمات تقوم على هيكل إداري تنفيذي و تنظيمي من خلال مجموعة من الشخصيات الاعتبارية و المؤسسات التي تتكون منها ، كما أنها لم تنشأ مرة واحدة بل مرة بالعديد من التطورات مواكبة لتطور الواقع الدولي إذ تنشأ بموجب إتفاق بين مجموعة من الدول لحماية مصالحها المشتركة و تمارس بعض مظاهر الشخصية القانونية الدولية بمقتضى أحكام المعاهدات الدولية المنشأة لها و نظرا لما تلعبه من دور هام في خدمة الإنسانية و النهوض بها في شتى المجالات جعلها ظاهرة العصر الحديث و شهد القرن الأخير تطورا سريعا و عميقا في مجال العلاقات الدولية الذي أدى إلى تزايد عدد المنظمات الدولية و إذا كانت المنظمات الدولية بوصفها شخص من أشخاص القانون الدولي العام تتمتع بإرادة الدول الأعضاء فإنها لا تستطيع أن تعبر عن إرادتها و تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها و تؤدي وظائفها المنوطة بها إلى بوجود الكادر الإداري ( الموارد البشرية ) ، فأهداف المنظمة لا تتحقق بالموارد المادية فحسب و إنما تتحقق بالعناصر البشرية المتمثلة في الموظفين الدوليين ، ولقد جاءت محكمة العدل الدولية برأيها الإستشاري الصادر في موضوع التعريفات على تعريف الموظف الدولي أنه كل شخص طبيعي تمارس المنظمة من خلال نشاطها البشري الاختصاصات المنوطة بها تحقيقها وفقا لتعليمات أجهزتها المختصة سواء كان عمله مأجورا أم تبرعا و بصرف النظر عن توقيت أو إستمرار أرائته لخدماته و أيضا من تعريفات الفقه الدولي للموظف الدولي .

هو كل شخص مؤهل للقيام بمهمة دولية من أجل خدمة مصالح بين الدول و هو شخص مكلف عن طريق إتفاق بين عدة دول و تحت الرقابة المتبادلة بينهما للعمل وفق لقواعد قانونية محددة.

و عرف أيضا بأنه كل فرد مكلف من طرف ممثلي عدة دول أو من طرف مؤسسة متحرك بإسمها ونطلاقا من إتفاق ما بين المنظمات و تحت مراقبة من هذا وذلك و لكي يمارس وظائف لصالح مجموع الدول المعينة بصفته خاضعا لقواعد قانونية خاصة و بصورة مستمرة<sup>1</sup>

وجاء في تعريف آخر

<sup>1</sup> محمد سعادي ، قانون المنظمات الدولية ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع الجزائر ، 2005 ، ص35.

كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية لأداء وظيفة دائمة خاضعا في كل ما يتعلق بعلاقته بها إلى نظام قانوني مفصل تصفه المنظمة لتنظيم مركزه و مركز زملائه لقانون وطني معين<sup>2</sup>.

### الإشكالية :

ويعتبر الموظف الدولي أيضا بأنه كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة و دائمة وفقا لما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدف تحقيق مصلحة المنظمة و أهدافها وباعتبار الموظف الدولي اللبنة الأساسية للمنظمة الدولية و الجهاز المدبر و المطبق لنظامها الأساسي إرتأينا جعله محور دراستنا هذه و ذلك بطرح الإشكالية التالية:

- ما هو مركز الموظف الدولي بالمنظمة الدولية وما هو النظام القانوني للموظف الدولي؟
- وستتبع طرح الإشكالية الأساسية العديد من التساؤلات الفرعية المتمثلة في كيف نميز الموظف عما شابهه من مصطلحات؟
- وما هي طبيعة العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية؟
- كيف يتم تعيين الموظف الدولي ؟
- وما هي حقوق وواجبات الموظف الدولي ؟
- وما هي الحصانات و الامتيازات المقررة للموظف الدولي ؟
- و ما هي الضمانات التي تقدمها المنظمة للموظف الدولي ؟

<sup>2</sup> محمد سامي عبد الحميد، التنظيم الدولي ، ط6، منشأة المعارف الأسكندرية ، 2000، ص298.

## - أهمية الموضوع:

لكل منظمة أهداف وغايات تسعى لتحقيقها ، ولهذا تم إنشائها و يتم تحديد أهداف المنظمة عادة في ميثاق إنشائها و قد تكون هذه الأهداف عامة و شاملة و لا تستطيع المنظمة الدولية تسير شؤونها اليومية إلا بوجود الموظف الدولي الذي تقوم على عاتقه مسؤوليتها فالموظف الدولي هو نواة الوظيفة الدولية و المنفذ لسياسة المنظمة و المسؤول عن تحقيق أهدافها و قد إزدادت مع إتساع مجالات تدخل المنظمة ، فبتطور المنظمة الدولية في شتى المجالات إنعكس ذلك على الموظف الدولي ، وبأهمية الموظف على الصعيد الوطني و مساهمة في رقي و تقديم المجتمعات الوطنية .

## - أسباب أختيار الموضوع:

هناك أسباب شخصية و أخرى موضوعية لأختيار هذه الدراسة و هي :

### أسباب شخصية:

تقدير وظيفة الموظف الدولي و إعتبارها من الوظائف المهمة و الفعالة في المجتمع الدولي و كذا إرتباط الموضوع بمجال تخصص " القانون الدولي و حقوق الإنسان " .

### أسباب و الدوافع الموضوعية :

محاولة تسليط الضوء على الموظف الدولي بهدف إزالة الغموض التي ربما اختلطت في أدائها و خاصة فيما يتعلق في طبيعة عمله.

الاطلاع على البيئة التي يمارس في ظلها الموظف الدولي مهامه الإدارية و معرفة مختلف التعقيدات و العقبات التي تعترض أدائه بفعالية و كفاءة.

## صعوبات الدراسة:



تتطلب صعوبة الدراسة من حيث محاولة البحث في جزئيات دقيقة تجعل من الموضوع متجدد حتى لا نقع في تكرار الأعمال التي سبقتنا.

وأيضاً عدم إستطاعة الحصول على بعض المراجع ذات صلة كبيرة بالموضوع و تشابه العديد من المراجع في المحتوى و إقتصار بعض الدراسات على الإشارة للموظف الدولي فقط ، مع وجود قلة الدراسات في هذا الموضوع.

### الدراسات السابقة :

رغم قلة الدراسات في هذا الموضوع إلا أن ذلك لا ينفي وجود دراسات سابقة تناولت موضوع الموظف الدولي لذلك سنقف على ذكر دراسة تم إعتماها في هذا الموضوع.

هبة جمال ناصر عبد الله علي ، المركز القانوني للموظف الدولي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط ، الكويت ، 2011م، و النتائج التي وصلت إليها هي :

أن الوظيفة الدولية تشبه إلى حد بعيد الوظيفة على المستوى الداخلي، و لكن الوظيفة الدولية تثور بصدها العديد من المشكلات نظراً لتعدد الجنسيات و تعدد أئتماء الموظفين، كما أنه ليست هناك سلطة تحكمها على المستوى الدولي.

### منهج الدراسة :

يعد موضوع الموظف الدولية و حقوقه من المواضيع القانونية الهامة في مجال القانون الدولي الإداري جاء ليؤكد على أن الموظف له دور أساسي على المستوى الدولي و حتى تكون الدراسة متكاملة في جميع جوانبها أئتمدنا في بحثنا هذا المنهج الوصفي و التحليلي ، ذلك لكون دراستنا تعتمد على التعريف بالموظف الدولي و كذلك دراسة المواد التي وضعتها المنظمة في قوانينها و لوائحها الداخلية الخاصة بالموظفين و هو المنهج الذي يناسب هذه الدراسة في تقديرنا.

بناء على الإشكالية المطروحة قسمنا الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول يتناول مركز الموظف الدولي بالمنظمة في ثلاثة مباحث الأول يتناول التمييز بين الموظف الدولي و ما شابهه من مصطلحات أما الثاني يتناول طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية و الثالث يتناول تعيين الموظف الدولي.

أما الفصل الثاني فإنه يتناول النظام القانوني للموظف الدولي في ثلاث مباحث المبحث الأول يتحدث عن حقوق وواجبات الموظف الدولي أما الثاني يتكلم عن حصانات و امتيازات الموظف الدولي و الثالث يتضمن ضمانات الموظف الدولي.