

تكريس مبدأ إستقلالية الموظف الدولي

*Dedicating the Principle of the Independence of the International Employee*

د. جنادي نسرين

*DJENADI Nasrine*

أستاذ محاضر قسم ب، كلية الحقوق - جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

*Lecturer Class B, Faculty of Law- University BELHADJ Bouchaib*

*AIN TEMOUCHENT*

*Email :nesrine-djena@hotmail.fr*

تاريخ النشر: 2021/06/28

تاريخ القبول: 2021/05/04

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/20

ملخص:

يعتبر الموظف الدولي أداة المنظمة الدولية لتحقيق غايتها وأهدافها فهو اللبنة الأساسية لها، الذي يتحمل عبء المهام والمسؤوليات وهو الذي يحقق ما تصبو إليه المجموعة الإنسانية إلى واقع ملموس. ولإضفاء صفة موظف دولي على الشخص العامل لدى المنظمة الدولية لا بدّ من أن يلتزم بنظام قانوني دولي خاص، وليس لأيّ جهة أخرى الحق في توجيهه أو التدخل في مهامه المسندة إليه، لأجل ذلك كرسّت مختلف موثائق المنظمات الدولية "مبدأ إستقلالية الموظف الدولي" لتمكين هذا الأخير من أداء مهامه بحرية وطمأنينة ودون قيود تحقيقاً لمصالح المنظمة ومبادئها السامية، لأجل ذلك حاولنا من خلال هذا المقال الخوض أكثر في الموضوع من خلال أولاً إعطاء تعريف للموظف الدولي ليسهل فهم هذا المبدأ وشرحه، ثم تسليط الضوء على مختلف الضمانات المتاحة والتي تساهم في إعمال هذا المبدأ.

فتوصلنا إلى أن مبدأ إستقلالية الموظف الدولي قد كرس في أغلب موثائق المنظمات الدولية، من خلال مظهرين: إستقلال سياسي واستقلال مالي، كما أنّه قد أحيط بجملة من الضمانات تكفل تحقيقه تتمثل في: تعيين الموظف الدولي من طرف المنظمة الدولية وحدها دون غيرها؛ خضوع الموظف الدولي للنظام القانوني للمنظمة؛ تمتع الموظف الدولي بالحصانات والإميازات وعدم خضوعه للقضاء الوطني وخضوعه للقضاء الدولي المختص بالمنازعات التي تثور بينه وبين المنظمة الدولية في إطار أدائه لوظيفته.

## كلمات مفتاحية:

الموظف الدولي، الوظيفة الدولية، مبدأ الإستقلالية، المنظمات الدولية، تكريس، الإستقلال السياسي، الإستقلال المالي.

**Abstract:**

*The international employee is considered a tool of the international organization to achieve its goal and objectives, as it is the basic building block for it, as he is the one who bears the burden of tasks and responsibilities.*

*In order to give the status of an international employee to a person working for an international organization, he must adhere to a special international legal system, and no other party has the right to direct him or interfere in his duties assigned to him, for this reason the various charters of international organizations have enshrined the "**principle of the independence of the international employee**" to enable the latter To perform his duties freely, peacefully and without restrictions, in order to achieve the interests of the organization and its lofty principles, for that reason we tried through this article to delve more into the subject by first giving a definition to the international employee to facilitate understanding and explanation of this principle, then shedding light on the various guarantees available that contribute to the implementation of this principle.*

*So we concluded that the principle of the independence of the international employee has been enshrined in most of the charters of international organizations, through two aspects: political independence and financial independence, and that it has been surrounded by a set of guarantees that guarantee its realization, namely: The appointment of the international employee by the international organization alone and not others; The international employee is subject to the legal order of the organization; The international employee enjoys immunities and privileges, and we also find that the international employee is not subject to national jurisdiction and is not subject to the international courts in charge of the disputes that arise between him and the international organization in the framework of his performance of his job.*

**Keywords:**

*International Employee, Principle of Independence, International Organizations, Dedication, Political independence, Financial Independence.*

## مقدمة:

يعتبر اختيار عصبة الأمم هو الخيار لأول تجربة للتنظيم الدولي لذلك ظهرت حاجة المجتمع الدولي إلى إقامة تنظيم دولي جديد كبديل للنظام المنهار، يقوم على مبدأ الأمن الجماعي والتعايش السلمي ونبذ الحرب كوسيلة لتسوية النزاعات الدولية، وبالفعل أذن ذلك بنشأة الكثير من المنظمات الدولية العالمية منها والإقليمية إلى جانب نشأة منظمة الأمم المتحدة تتناول مجالات عدّة ومختلفة في المجالات السياسية؛ الاقتصادية؛ الاجتماعية والثقافية....<sup>(1)</sup>

وإذا كانت المنظمة الدولية بوصفها شخصا من أشخاص القانون الدولي العام تتمتع بإرادة ذاتية مستقلة ومتميزة عن إرادة الدول الأعضاء، فإنها لا تستطيع أن تعبر عن هذه الإرادة وتحقق أهدافها وغاياتها إلا من خلال مجموعة من الأجهزة التابعة لها والتي بدورها في حاجة إلى الأداة اللازمة لتسييرها من الناحية الإدارية ولتشغيلها بطريقة دائمة ويومية أو شبه يومية، تتمثل هذه الأداة في الموظفين الدوليين.<sup>(2)</sup>

فاتساع دائرة نشاط المنظمات الدولية والتي أصبحت تشمل مجالات مختلفة سياسية، إقتصادية، إجتماعية وحتى ذات طابع علمي وفني لا يمكن تحقيقها إلا باعتمادها على ما تملك من أجهزة وموظفين، سيما عن دورها المحوري الذي تضطلع به على المستوى المحلي؛ الإقليمي والدولي لا يضاهاها فيه أي كيان دولي آخر كونها تتصرف نيابة عن جماعة من الدول قصد تحقيق مصالحها المشتركة، وفي مقدمتها ضمان استقرار وتوازن العلاقات الدولية، إلا أن ذلك لا يتأتى إلا بوجود أمانة عامة ينشطها موظفون دوليون بصفاتهم وكلاء يتصرفون باسمها ولمصلحتها.<sup>(3)</sup>

وعليه ارتبط مفهوم الموظف الدولي بظهور المنظمات الدولية التي وجدت من خلالها الجماعة الدولية الضرورة القصوى للمحافظة على مصالح الدول، ولم يعرف قبل ظهور المنظمات الدولية مصطلح الموظف الدولي، أما اليوم أصبح لكل منظمة دولية جهاز إداري يتكون من مجموعة من الموظفين الذين يكبر عددهم أو يقل حسب حاجة المنظمة.<sup>(4)</sup> هذا ويبقى النجاح أو الفشل الذي تحققه المنظمة الدولية يعود إلى ما يتمتع به موظفوها من عمل وجدّ ونشاط وكفاءة علمية، ذلك أنهم اللبنة الأساسية للمنظمة الدولية، وتطبيق نظامها الأساسي يعتمد عليهم اعتمادا كلياً فهم الذين يحققون المبادئ والأهداف التي وجدت من أجلها المنظمة.

ومن هنا تبرز قيمة ومكانة الموظف الدولي الذي تسند إليه مهام سامية تتمثل في تكليفه بإنجاز وتحقيق التعاون في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتدعيم الروابط والصّلات بين الدول وشعوبها، وتنسيق خططها السياسية والعسكرية وصيانة استقلالها.<sup>(5)</sup>

وبالتالي فإنّ الموظف الدولي يعدّ الشريان الرئيسي الذي تعمل المنظمة الدولية من خلاله على تحقيق أهدافها والإضطلاع بمسؤولياتها، وإلضفاء صفة موظف دولي على العامل في المنظمة الدولية لا بدّ من أن يخضع لنظام قانوني دولي، وأن ينفذ تعليمات المنظمة وليس لأي جهة أخرى الحق في توجيهه أو التدخل في مهامه المسندة إليه.<sup>(6)</sup>

ولأجل تحقيق هذا أقرّت مختلف مواثيق المنظمات الدولية ولوائحها الداخلية مبدأ رئيسياً يتمثل في "مبدأ إستقلالية الموظف الدولي" في أداء وظيفته الدولية ومن بين هذه المنظمات نجد منظمة الأمم المتحدة.

وعليه سنحاول من خلال هذا المقال تسليط الضوء على هذا المبدأ ومدى تكريسه في مواثيق المنظمات الدولية كما نحاول أيضاً البحث في الضمانات الكفيلة لتحقيق هذا المبدأ، وذلك بطرح الإشكالية التالية:

من هو الموظف الدولي الذي يشغل لدى المنظمات الدولية؟ وماذا نقصد بمبدأ الإستقلالية في أداء مهامه لدى المنظمة؟ وماهي الضمانات الكفيلة التي أقرتها مختلف المنظمات الدولية لإعمال هذا المبدأ وبالتالي ضمان ممارسة الموظف لمهامه بكل حرية وإستقلالية؟.

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي الوصفي وذلك بالتركيز على المفاهيم والأفكار العلمية القانونية التي تحكم نظرية الموظف الدولي، ومن خلال أيضا النصوص القانونية الدولية سيما ما ورد في ميثاق منظمة الأمم المتحدة باعتبارها أبرز وأشهر منظمة في عالمنا اليوم، وتظهر الإجابة في محورين حيث تناولنا في **المحور الأول**: الموظف الدولي ومبدأ الإستقلالية في أداء وظيفته لدى المنظمة الدولية، أما **المحور الثاني** خصصناه لدراسة مختلف الضمانات التي أقرتها المنظمات الدولية لإعمال هذا المبدأ وتكريسه.

### المحور الأول:

#### الموظف الدولي ومبدأ الإستقلالية في أداء وظيفته لدى المنظمة الدولية

سنحاول من خلال هذا المحور التعرف أولاً على الموظف الدولي وفهمه جيداً من خلال التعرض للتعريفات المختلفة له وبيان ميزاته وخصائصه التي ينفرد بها عن بقية العاملين لدى المنظمة الدولية، ليسهل علينا شرح وتحليل المقصود من مبدأ إستقلال الموظف الدولي في أداء وظيفته.

#### أولاً: تعريف الموظف الدولي وتمييزه عن بقية العاملين لدى المنظمة الدولية

إنّ ظهور الموظفين الدوليين كان من أهم الآثار التي ترتبت على إنشاء المنظمات الدولية، حيث كلّ منظمة اليوم يتبعها جهاز إداري يضمّ عدداً كبيراً من الموظفين الدوليين، الذين يرأسهم الموظف الإداري الأعلى في المنظمة والذي يسمى بالأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة، ويقوم هؤلاء الموظفون بتسيير وتصريف الأعمال الإدارية اليومية الدولية للمنظمة في كافة مجالاتها وأنشطتها.

وعليه تقتضي الإحاطة السليمة بمبدأ استقلالية الموظف الدولي محور موضوع هذا المقال، التعرّف أولاً على الموظف الدولي وبيان ميزاته وبالتالي الفرق بينه وبين بقية الأشخاص الطبيعية العاملة لدى المنظمات الدولية.

#### 1- تعريف الموظف الدولي:

تعددت الإجهادات الخاصة بتعريف الموظف الدولي من طرف فقهاء القانون الدولي نتيجة الاختلاف حول الشروط اللازم توافرها في الشخص ليطلق عليه اصطلاح "موظف دولي"، هذا وكان لمختلف النصوص القانونية الدولية من إتفاقيات ولوائح شؤون الموظفين الدوليين مساهمة أيضاً في تعريفه، كما كان للقضاء الدولي هو الآخر دور في إعطاء تعريف له، لذا سنتطرق لها جميعاً كالتالي:

#### أ- التعريف الفقهي للموظف الدولي:

توجد عدّة تعريفات تناوّلها الفقه القانوني الدولي الغربي والعربي نتعرّف على أهمّها:

#### -تعريف الأستاذة سوزان باديقان:

تري الأستاذة سوزان باديقان أنّ الموظف الدولي " هو كل فرد يكلفه ممثلوا عدّة دول أو جهاز يعمل باسمهم طبقاً لاتفاق بين الدول وتحت إشراف هؤلاء وهذا الجهاز، بأن يؤدي وظائف طبقاً لقواعد قانونية خاصة عن طريق التفرغ بصفة مستمرة لصالح مجموعة الدول المعنية".<sup>(7)</sup>

**-تعريف الدكتور جمال طه ندا:**

حيث يعرفه "كل من يعمل في خدمة إحدى المنظّمات الدوليّة بصفة دائمة ومستمرّة، ووفق ما تملّيه أحكام ميثاقها ولوائرها مستهدفا تحقيق مصالح المنظّمة وأهدافها".<sup>(8)</sup>

**-تعريف الدكتور أحمد أبو الوفا محمد:**

يقول الدكتور أحمد أبو الوفا " يمكن القول أنّ الموظّف الدولي هو شخص يعمل لحساب منظّمة معيّنة طبقا لشروط منصوص عليها في عقد يبرمه مع هذه الأخيرة، وفي ميثاقها أو النظام الأساسي لموظّفيها".<sup>(9)</sup>

**-تعريف الدكتور صلاح الدين عامر:**

عرّف الدكتور صلاح الدين عامر الموظّف الدولي بأنّه "كل من تكلفه المنظّمة الدوليّة بالتفرّغ على وجه الإستمرار للقيام بعمل من أعمالها تحت إشراف أجهزتها المختصة وطبقا للقواعد الواردة في ميثاقها ولوائرها".<sup>(10)</sup>

**-تعريف الأستاذ بول رويتر:**

يعرفه بقوله بأنّه " ذلك المستخدم الدولي الذي يحدّد نظامه القانوني من خلال قواعد خاصّة، غير خاضع لأيّ قانون وطني، ويمارس وظائف دولية مستمرّة ودائمة".<sup>(11)</sup>

وعليه نتوصل إلى أنّ تعريف الموظف الدولي نال الاهتمام البالغ من فقهاء القانون الدولي إلا أنّ الملاحظ عدم الاتفاق على تعريف مانع وجامع، فتارة يشمل كل من يعمل بالمنظمة بصفة دائمة أو مؤقتة بإجراء أو بدونه وتارة أخرى يشترط فيه الدوام.<sup>(12)</sup>

وعلى العموم نستخلص من التعريفات الفقهية للموظّف الدولي السابق ذكرها أنّ وصف الموظّف الدولي يطلق على كل مستخدم دولي يشغل وظيفته الدوليّة بصفة مستمرة ودائمة، ويتمتع بنظام قانوني خاص ينظّم علاقته بالمنظمة ويبيّن حقوقه وواجباته.

وبالتالي فإنّ وصف الموظّف الدولي حسب الفقه القانوني الدولي يستلزم:

✓ أن تكون هناك وظيفة عامّة ذات صبغة دولية، وممّولة أي منصب مالي بمقابل مادي.

✓ أن يكون التّعيين في الوظيفة بصفة منتظمة عن طريق السلطة الدولية المختصة (المنظمة الدولية).<sup>(13)</sup>

**ب-تعريف الموظف الدولي في التشريع الدولي:**

لقد أدرجت أغلب الأنظمة الأساسية للمنظمات الدولية ولوائح شؤون موظفيها بعض التعريفات المتّصلة بالموظف الدولي، فقد عرّفت المادة الأولى من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة بأنهم "موظفون دوليون، وأنّ مسؤولياتهم بصفاتهم هذه لا تتّسم بالوطنية بل هي خصيصا ذات طابع دولي".<sup>(14)</sup>

كما تبنت لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية وصف موظف دولي على كل مستخدم بالمنظمة ولم تميّز بينهم، ونفس الصيغة تبناها النظام الأساسي لأمانة لجنة حماية النباتات والحيوانات البحرية للقطب الجنوبي، وبذلك أخذت لائحة شؤون الموظفين لمنظمة الأغذية والزراعة إذ أصبحت وصف موظف دولي على كلّ العاملين بها دون تمييز.<sup>(15)</sup>

أما إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد فقد اكتفت بالإشارة إلى المقصود "بموظف منظمة دولية" هو "كل موظف دولي أو كل شخص مرخص له من طرف المنظمة التصرف باسمها"، وبنفس التعميم وبدون الإشارة إلى مصطلح موظف دولي عرّف النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للبنك الدولي للإنشاء والتعمير المستخدم بأنه كل مستخدم سابق أو حالي من عمال البنك، وكل شخص يدعي حقا من حقوق المستخدمين بصفته وكيل أو وريث لمستخدم متوفي أو شخص مخاطب أو معني أو لأي سبب آخر، أو له الحق في الإستفادة بموجب نظام معاشات المستخدمين، أما النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقد اكتفى بوضع معيار التبعية لتحديد صفة الموظف لدى الجامعة، حيث اعتبر كل مستخدم في الأمانة العامة موظفون دوليون.<sup>(16)</sup>

### ج- التعريف القضائي للموظف الدولي (تعريف محكمة العدل الدولية):

من جانب القضاء الدولي تناولت محكمة العدل الدولية تعريفا للموظف الدولي من خلال رأيها الإستشاري الصادر سنة 1949 في قضية مقتل مبعوث الأمم المتحدة إلى فلسطين "الكونت برنادوت" ومدى حق المنظمة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بموظفيها فجاء فيه "كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أو لا، يعين بواسطة أحد أجهزة المنظمة، وبإيجاز هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته".<sup>(17)</sup>

مما يلاحظ على هذا التعريف أنه قد جاء عاما وواسعا، بحيث يستوعب بين مفرداته كلا من العامل والموظف الدولي، والجدير بالذكر أنه بين طائفة العاملين أو المستخدمين الدوليين توجد طائفة أخرى أكثر خصوصية تقع في نطاقها بحيث تعتبر شريحة منها، وما يميّزها عنها أنها تعمل بصفة مستمرة وتخضع لنظام قانوني خاص بما تحدّد فيه المنظمة الدولية حقوقها وواجباتها وكافة ما يخص علاقاتها بها هذه الطائفة تسمى "بالموظفين الدوليين".

وبالتالي فإنّ تعريف محكمة العدل الدولية يغني عن الكثير من العناصر التي يتطلبها الفقه في الموظف الدولي، كالعامل لتنفيذ اتفاق دولي يحكم المنظمات الدولية الذي لا يقوم إلا عن طريق اتفاق بين الحكومات، وكضرورة أن يؤدي العمل لمصلحة المجتمع الدولي، ومع ذلك وبتحليل هذا التعريف الذي جاءت به محكمة العدل الدولية يتّضح لنا ضرورة توافر الشروط الآتية في الموظف الدولي:

✓ يجب أن يعمل الموظف الدولي في خدمة ليست تابعة لمصلحة دولة معيّنة ولا لمجموعة من المنظمات الخاصة التابعة لجنسيات مختلفة وإنما لإدارة دولية لا تتصل بدولة معيّنة وإنما بمجموع الدول الأعضاء بالمنظمة.

✓ يعمل الموظف الدولي من أجل تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها المنظمة، ومن ثمّ فهو لا ينشغل بالمصالح الخاصة لدولة عضو، وإنما بمصالح المجتمع الدولي ككل.

✓ ينبغي للموظف الدولي التفرغ للمهمة الملقاة على عاتقه، بمعنى آخر يجب أن يكون موظفا طول الوقت لدى المنظمة الدولية بصفة مستمرة وليست مؤقتة.<sup>(18)</sup>

وعلى العموم من التعريفات التي أسندت للموظف الدولي أنه كل شخص يعمل بإحدى الوظائف الإدارية في المنظمة الدولية أو تكلفه بمهمة معيّنة بصفة دائمة لتحقيق أهدافها ومصالحها، ويخضع للمبادئ الموضوعة من المنظمة والمنصوص عليها في الإتفاقيات التابعة للمنظمة ولمركزها القانوني.<sup>(19)</sup>

كما يعرف بأنه كل شخص طبيعي مكلف من قبل جهاز من أجهزة المنظمة للعمل باستمرار لحسابها خاضعا في ذلك للنظام القانوني الخاص الذي تضعه المنظمة، وبذلك فإنه يعمل لحساب المنظمة الدولية فإنه من الطبيعي أن آثار تصرفاته تنصرف مباشرة إلى المنظمة، في حين أن ممثلي الدول الأعضاء يعملون لحساب دولهم. (20)

فالموظف الدولي هو كل شخص طبيعي يتولى وظيفة عامة، بصفة مستمرة ومنتظمة وفقا لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة الدولية التي يباشر مهامه بها، يحدد حقوقه والتزاماته. (21)

وعلى ذلك ومن خلال ما سبق تناوله في هذه الجزئية من المقال يمكن تعريف الموظف الدولي بأنه: كل من يعمل في خدمة منظمة دولية على وجه الدوام والإستمرار، تحت إشراف أجهزتها المتخصصة، ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة لبيان حقوقه وواجباته نحوها لا لقانون وطني معين، بمعنى كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة، ووفق ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفا تحقيق صالح المنظمة وأهدافها السامية (22)، وما تجدر وهنا نجد فكرة الإستمرارية والتي تسمح بتمييز الموظف الدولي عن بقية العاملين لدى المنظمة الدولية وهو ما سنتناوله في هذا المقال في ما يلي.

## 2- تمييز الموظف الدولي عن بقية العاملين لدى المنظمة الدولية:

قد يوحى للبعض ومن الوهلة الأولى أن مركز الموظف الدولي يتشابه مع بقية العاملين لدى المنظمات الدولية من مستخدمين وممثلي الدول الأعضاء فيها أو حتى الموظف الوطني داخل الدول ولكن هذا غير صحيح، بل توجد هناك فروقات جوهرية سنوضحها كالاتي وذلك باعتمادنا على التعريفات السابق الإشارة إليها في هذا المقال:

### أ- تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي:

بالرغم من أن كلا من الموظف الدولي والمستخدم الدولي شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية إلا أن هناك فرق جوهري بينهما يكمن في مسألة الدوام والإستمرارية في العمل، إضافة إلى الاختلاف في النظام القانوني الخاص بكل منهما:

### - من حيث إستمرارية العمل:

يعدّ مستخدم دولي كل شخص يؤدي مهمة دولية بصفة مؤقتة لحساب منظمة دولية وباسمها وفق تعليمات أجهزتها، وهناك من يطلق عليهم اسم "العمال الدوليون" (23) وهناك من يسميهم ب"الوكلاء الدوليين"، وبالتالي ليس كل شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية يعتبر موظفا دوليا، بينما العكس صحيح بمعنى كل من تستخدمه المنظمة الدولية يدخل في عداد العاملين الدوليين. (24)

### - من حيث النظام القانوني الذي يخضع له كلاهما:

الموظف الدولي يخضع للنظام الإداري الذي تضعه المنظمة، أما المستخدم الدولي فيخضع لبنود التعاقد بين المنظمة وبينه.

ومن هنا نتوصل إلى وجود اختلاف ما بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي من ناحية العمل بصورة دائمة أو مؤقتة، ومن حيث القانون الذي يحكم عملهم، إلا أنهم يكونون متمتعين بالحماية القضائية ويكون القضاء الإداري

الدولي هو صاحب القرار في أيّ نزاع يحصل ما بين المنظمة والموظف الدولي أو المستخدم الدولي باختلاف التسميات لا يعني هدرا للحقوق.<sup>(25)</sup>

### ب- تمييز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية

يختلف الموظف الدولي عن ممثل الدولة لدى المنظمات الدولية في نقاط تتمثل في:

#### -من حيث التبعية والمساءلة:

تقوم الدول الأعضاء في المنظمة بتعيين ممثلها التابعين لها وفي نفس الوقت فإنّ المنظمة الدولية هي كذلك تتولى تعيين الموظفين الذين يعملون لديها، وإذا كان ممثلوا الدول يسألون أمام دولهم فقط، فإنّ الموظفين الدوليين لا يسألون إلا أمام المنظمات الدولية التي يتبعونها.<sup>(26)</sup>

#### -من حيث التصرفات القانونية:

تنصرف التصرفات القانونية لممثل الدولة إلى دولته التي عينته بالمنظمة، فيكون من الضروري أن يسعى لحماية مصالح دولته بالمنظمة، والرجوع إليها في كل مرة عند عرض موقفها من القضايا المتعلقة بنشاط المنظمة، بينما تنصرف تصرفات الموظف الدولي للمنظمة التي يعمل لحسابها وتحت اسمها وسلطانها، فيكون ملزماً بالعمل لصالح المنظمة والتزام الحياد وعدم تلقي أيّ تعليمات من أي طرف خارج بين المنظمة.<sup>(27)</sup>

ولعل هذه النقطة بالذات هي جوهر مقالنا هذا المتعلق باستقلالية الموظف الدولي في أدائه لمهامه الذي سنتناوله بالشرح والتفصيل في ما يأتي بعد حين.

#### -من حيث الحصانات والإميازات:

من هنا تبرز أهمية الاختلاف بين الموظف الدولي وممثل الدولة: فالأول يتمتع بحصانات وامتيازات مطلقة يمكن أن يحاج بها جميع الدول بما فيها الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، إلا أنّها حصانات وامتيازات مقررة لصالح الوظيفة الدولية ذاتها.

أمّا ممثلوا الدول فلا يتمتعون بالحصانات والإميازات في مواجهة دولهم، وإنّما يتمتعون بها في مواجهة غيرها من الدول لأنّ هذه الحصانات والإميازات قرّرت لصالح الدولة التي يمثلونها وليس لأشخاصهم، فهذه تعتبر حصانة دبلوماسية.<sup>(28)</sup>

### ج- تمييز الموظف الدولي عن الموظف الوطني:

للموظف الدولي وضع مشابه جدا لوضع الموظف الداخلي من حيث التعيين، الحقوق والواجبات وإنهاء الخدمة... إلخ، إلا أنّهما يختلفان من نواحي عدّة تتمثل في:

#### -من حيث العمل ونطاقه:

الموظف الوطني يعمل في خدمة مرفق عام إداري، بينما يكون عمل الموظف الدولي داخل المنظمة الدولية لخدمة المجتمع الدولي، ولتلبية وتحقيق أهداف تلك المنظمة ويخضع لإشرافها ورقابتها مستقلا عن الدولة الحامل لجنسيتها.<sup>(29)</sup>

**- من حيث القواعد القانونية التي تحكم كلاهما:**

الموظف الوطني يخضع لقواعد القانون الإداري والأنظمة النافذة داخل دولته، بينما يحكم عمل الموظف الدولي الأنظمة واللوائح الداخلية للمنظمة الدولية التي يشتغل بها.

**- من حيث الحصانات والإميازات:**

يتميّز الموظف الدولي عن الموظف الداخلي بأن تمنح له مجموعة من الحصانات والإميازات والتي يتمتع بها هذا الأخير لضمان أداء مهمته وتحقيقاً لصالح وخدمة للمنظمة الدولية وتناى به عن الخضوع لمؤثرات خارجية.<sup>(30)</sup> نخلص إلى أنّ الموظف في الوظيفة العامة، الوطنية منها والدولية يمثل أساس قيام الحياة الإدارية ومحورها الأساسي، وأنّ قيام النشاط الإداري في بعده الوطني والدولي يتطلب وجود نظام قانوني يبيّن حقوقه ويحدّد واجباته، هذا النظام في القانون الدولي له خصوصيته والتي تتماشى وخصوصية عمل المنظمات الدولية والتي يعمل بها الموظفون الدوليون ويسعون جاهدين من أجل خدمتها وتحقيق أهدافها مستقلين عن أي تأثير من أية بما فيها الدولة التي يحملون جنسيتها، وهو ما يفسّر تمتعهم بالحصانات والإميازات الكفيلة بضمان حياتهم واستقلالهم.<sup>(31)</sup>

**ثانياً: مبدأ إستقلالية الموظف الدولي في أداء وظيفته لدى المنظمة الدولية**

نظراً لسموّ ورفعة مكانة الوظيفة الإدارية على غيرها من الوظائف الأخرى كالوظيفة الإدارية الوطنية أو الوظيفة الدبلوماسية والقنصلية، يميّز الموظف الدولي باعتباره مجتداً في خدمة المجتمع الدولي بكلّ أطيافه وأديانه ومعتقداته، من أجل تحقيق المصلحة الدولية العليا على عكس الذين يعملون في خدمة دولة واحدة لتحقيق مصلحتها الوطنية<sup>(32)</sup>، لذا فقد منحت له مساحة كافية لممارسة مهامه داخل المنظمة الدولية بكلّ أريحية واستقلال عن أيّ مؤثرات أو ضغوطات أيّا كان نوعها أو مصدرها.

وبالتالي يدور معنى إستقلالية الموظف الدولي حول فكرة أنّه ينبغي أن لا يخضع في ممارسة لعمله باسم المنظمة ولحسابها لأيّ نوع من أنواع المؤثرات التي قد تجرد به عن ذلك الطريق.<sup>(33)</sup>

وقد كرّست جميع موثائق المنظّمات الدولية هذا المبدأ الهام والحيوي على رأسها ميثاق منظّمة الأمم المتّحدة حيث نصّ في فصله الخامس عشر، المادّة 100 في كل من الفقرتين 1 و 2 على ما يلي:

**1-** ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقّوا في تأدية واجبه تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة، وعليهم أن يتمتعوا عن القيام بأيّ عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها.

**2-** يتعهّد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين بألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم.<sup>(34)</sup>

والملاحظ أنّ الفقرة الأولى قد أكّدت على ضرورة عدم الإنصياح لأيّ جهة كانت أثناء تأدية الموظف لمهامه، باستثناء هيئة الأمم المتحدة فقط، وكذلك امتناع الموظف عن كل فعل قد يجلب الإساءة إلى مركزه كونه موظف دولي خاضع لمسؤولية الهيئة وحدها.

أما الفقرة الثانية فقد أكّدت على وجوب احترام الدّول الأعضاء إستقلال الموظفين الدوليين عن طريق التّعهد بعدم التّدخل في مسؤولياتهم.<sup>(35)</sup>

وعليه فإنّ استقلال الموظف الدولي يتّخذ مظهرين يتمثّلان في:

### 1- الإستقلال السياسي:

يقصد بالإستقلال السياسي أنّه يلزم أن يكون الموظف الدولي متحرّراً من كل الضّغوطات والتّدخلات المحتملة من أيّة جهة ولو كانت دولة جنسيته، أي أن يمارس مهامه بحياد تام ونزاهة كاملة، وقد نصّت كل موثائق المنظّمات الدولية على وجوب تحلي الموظف الدولي بالنّزاهة والأمانة والحياد، كما يجب عليه التّجرد من كل التّأثيرات والأهواء وأن يجعل نصب عينيه مصلحة المنظّمة الدولية فوق أي مصلحة أخرى.

ومعنى هذا أن يكون مستقلاً عن دولة جنسيته، ولا يجوز له مهما كانت الظروف أن يتلقّى التعليمات والتوجيهات من حكومة دولته أو سلطة دولة أخرى كدولة مقر المنظّمة مثلاً، وبالتالي على الموظّف أن يكون متحرّراً من كل الضّغوطات والتّدخلات المحتملة من أيّة جهة، وذلك بالتّفرغ لوظيفته وتلقي التعليمات من الأمين العام للمنظمة باعتباره على رأس الجهاز الإداري أو رؤسائه المباشرين.<sup>(36)</sup>

وتعدّ النزاهة والأمانة والحياد في العمل الوظيفي الدولي من الصّفات الخلقية الحميدة التي يجب أن يتحلّى بها الموظف الدولي أثناء أدائه لعمله الوظيفي بالمنظّمة متجرّداً من كل ما من شأنه أن يؤثر على مصلحة المنظّمة وسيروية العمل بها من مؤثرات خارجية، وأن يكون كذلك محايداً في عمله غير متحيّز لأيّ دولة عضو في المنظّمة كما ذكرنا ولو كانت الدولة التي يحمل جنسيتها، وقد نصّت على ذلك لوائح العمل الأساسية للمنظّمات منها لائحة منظمة الأمم المتّحدة إذ أوجبت المادة 1 / 4 على كل موظّف أن يتجنّب القيام بأي تصرّف من شأنه أن يؤثر على نزاهته وحياده واستقلاله الذي تتطلّبه مكانته كموظف دولي، ولا ينبغي له أن يتأثر بالمشاعر القومية أو المعتقدات السّياسية أو الدّينية ويجب عليه أن يتعد عن كل ما من شأنه أن يؤثر على مكانته الدّولية أو على أدائه لأعماله.<sup>(37)</sup>

وليس هذا فحسب فإلى جانب ذلك على الموظف الدولي أن لا يقبل أيّة هديّة أو وسام أو تكريم يقدّم له بحكم وظيفته الدّولية ومركزه إلّا بعد موافقة الأمين العام للمنظّمة، والقصد واضح هنا وهو المحافظة على إستقلالية الموظف الدولي.<sup>(38)</sup>

وعليه لا يحقّ للموظف الدولي الحصول على الأوسمة والنياشين أو أيّة ميزة شرفية أو أدبية من أي جهة غير منظّمة، مالم يكن أذن له بذلك حتى لا يفقد الموظف الدولي استقلاله ويصبح بالتالي تحت هيمنة تلك الجهات، وهو أمر يضرّ بدون شك بمصلحة الوظيفة العامة الدولية.<sup>(39)</sup>

ويعتبر هذا الواجب أو الإلتزام حجر الزاوية في الإلتزامات الدولية ويرتبط ارتباطا وثيقا ومباشرا باستقلالية الموظف الدولي وعدم إزدواجية ولائه وتبعيته الإدارية الدولية، والأنظمة الأساسية واللوائح الداخلية نصّت على هذا الإلتزام الأساسي والذي يرتبط بوجود الوظيفة الدولية ويعمل على تحقيق أهدافها وحماية مصالحها العليا دون اعتبارات أخرى. نجد من بينها المادة الأولى من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة فقرة ب والتي نصّت على ما يلي " يدلي الموظفون بالإعلان الكتابي التالي بحضور الأمين العام وممثله المخول له ذلك" أعلن رسميا بأن أمارس بكل ولاء وضمير المهام المسندة إليّ بصفتي موظفا مدنيا دوليا في الأمم المتحدة، وأن أوّدي هذه المهام وأنظّم سلوكي واضعا نصب عيني مصالح الأمم المتحدة وحدها، وألا ألتمس أو أقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة" (40)

وقد يتطلب الأمر بالنسبة للموظف الدولي كلّما حدث تعارض بين ضرورة الإلتزام بالمبادئ التي تهدف إلى تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها وبين مشاعره الوطنية التي تربطه بدولة معيّنة، أو بين صعوبات واقعية يثيرها قيامه بعمله على إقليم دولة المقر، على أنّه في جميع الأحوال يجب عليه أن يرجّح صالح المنظمة حتى ولو اقتضى ذلك بذل تضحيات معيّنة، مما يعني هذا أن على الموظف الدولي أثناء قيامه بوظيفته أن يتمتّع بالإستقلال التام وعدم الخضوع لأية سلطة أو جهة حتى ولو كانت دولة جنسيته أو حتى دولة المقر.

ويلاحظ أنّ استقلال الموظف الدولي في أدائه لوظيفته لا يعني إسقاط جنسيته وفقد الرابطة الوطنية بينه وبين دولته التي ينتمي إليها، بل الصلّة تبقى موجودة ولكن بالقدر الذي لا يتعارض مع واجبه الوظيفي، لذلك قد قضت المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة بأنّ رفض الموظف في المنظمة المثول أمام لجنة تحقيق في بلده لسؤاله عن تمّ كانت منسوبة إليه قبل التحاقه بالعمل لا يعدّ إخلالا بواجباته الوظيفية، ويترتب على استقلاله ألا يخضع هذا الموظف لقوانين دولته وقضائها ولا يتلقى تعليمات من أحد. (41)

## 2- الإستقلال المالي:

ويعني أن على الموظف الدولي أن يمتنع عن ممارسة أيّ نشاط ذي طابع إقتصادي أو مالي بدون إذن من المنظمة، وقد نصت المادة 101/ 6 من لائحة موظفي الأمم المتحدة بشكل واضح على المحظورات التي يجب على الموظف الابتعاد عنها، حيث نصت على بعض الأنشطة الممنوعة على الموظف الدولي منها الإشتراك بحكم الوظيفة في إدارة المشروعات والمؤسسات المالية والتجارية، ما لم يكن ذلك مرتبطا بالوظيفة وبعد الحصول على الموافقة المسبقة من الأمين العام للمنظمة الأمم المتحدة. (42)

إذن نتوصل بالقول إلى أنّه يلتزم الموظف الدولي بالإستقلال والحياد في عمله الوظيفي، وتلتزم الدول الأعضاء وغيرها بالإمتناع عن التدخل في وظيفته، أي أنّه يتعيّن على الموظف أثناء تأديته لمهامه عدم الخضوع لأي تأثير من قبل سلطة خارجية، حيث ليس له أن يطلب أو أن يتلقى تعليمات من أية حكومة أو أية سلطة خارجة عن المنظمة، كما يجب عليه الإمتناع عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مركزه نظرا لكونه موظف دوليا مسؤول أمام المنظمة وحدها،

بالإضافة إلى أنّ المنظمة تضفي على الموظف حمايتها الوظيفية بالنسبة إلى الأضرار التي قد تصيبه أثناء تأدية أعماله المتعلقة بالمنظمة الدولية.<sup>(43)</sup>

غير أن السؤال المطروح كيف يمكن تحقيق هذه المعادلة؟ أي كيف يمكن أن نضمن الإستقلال السياسي والمالي للموظف الدولي وإبعاده عن أيّ تدخل أو ضغط قد يمارس عليه أثناء تأديته لوظيفته الدولية بالمنظمات الدولية بما لا يخدم صالح المنظمة؟ هذا ما سنتعرف عليه في المحور الثاني من هذا المقال.

## المحور الثاني:

### ضمانات تحقيق مبدأ إستقلالية الموظف الدولي

نظرا للتطور الهائل في حقل العلاقات الدولية توجّب استخدام عدد كبير من الموظفين على المستوى الدولي يمثلون عدّة دول مختلفة، لذا يجب أن يتمتع الموظف الدولي باستقلال ذاتي وكلي لتسيير شؤون وظيفته بحياد تام، ذلك أنّ المركز القانوني للموظف الدولي يركّز بصورة أساسية على عنصر التوازن بين الحياد من جهة والإلتزام بأداء واجباته الوظيفية الدولية من جهة أخرى، وإلا أدّى ذلك إلى انحراف عن تحقيق أهداف المنظمة الدولية من جهة أخرى.<sup>(44)</sup>

وعليه يقتضي لتحقيق وإعلاء مبدأ إستقلال الموظف الدولي في أدائه لوظيفته أن تتوافر مجموعة من الضمانات، تسهر المنظمة الدولية على وجودها والتي سنتعرف عليها من خلال هذا المحور والتي تتمثل في:

#### أولاً: أن يتمّ تعيين الموظف الدولي من قبل المنظمة الدولية

لضمان إستقلال الموظف الدولي في أدائه لمهامه لابدّ من أن يتم تعيينه في الوظيفة من طرف المنظمة الدولية، والأصل أن تتمتع هذه الأخيرة بحريّة تامة، وإستقلال كامل في اختيار موظفيها<sup>(45)</sup>، ودون أن يتوقف ذلك كقاعدة عامّة على موافقة الدولة التي يتمتع بها الموظف بجنسيتها، أي أنّ للمنظمة الحرية الكاملة في اختيار الموظف وبغير ضغط، أو تأثير من الدول حتى الأعضاء داخلها، بالرغم أنّ هناك منظمات دولية لاتزال تأخذ بشكل غير رسمي رأي الحكومات المعنية قبل تعيين الموظفين في الوظائف الهامة كالإتحاد الإفريقي.<sup>(46)</sup>

فالأصل أن تتمتع المنظمات الدولية بحريّة واستقلال كاملين في اختيار موظفيها بعيدا عن أيّ نوع من الضغوط الشخصية أو السياسية، خصوصا بالنسبة للوظائف المهمة كما هو الحال بالنسبة لمركز للأمين العام وكبار الموظفين وكذا قضاة المحاكم الدولية.<sup>(47)</sup>

ويعبّر هذا المبدأ عن رغبة المنظمة في أن يكون لديها إدارة تدين لها بالولاء، وتتمتع بالحياد في مواجهة جميع الدول، وتبدو ملامح الإستقلالية المؤسسية للمنظمة في مجال التعيين فيما تنشؤه من أجهزة إدارية وفنية تباشر مهام محدّدة في هذا المجال، وعلى سبيل المثال تباشر لجنة الوظيفة العامة الدولية والتي أنشأتها منظمة الأمم المتحدة بالقرار رقم 3357 (29)

الصادر في 19 ديسمبر 1974، اختصاصات عدّة في مجال التعيين من بينها صياغة التوصيات الخاصة بقواعد التعيين وإجراء التخطيط اللازم لها.<sup>(48)</sup>

فمن الضروري أن تنفرد المنظمات الدولية بسلطة ترشيح موظفيها، وذلك حرصاً على استقلال هؤلاء الموظفين وإبعادهم عن أيّ تأثير من شأنه ضرب حيادهم الدولي، وهدم استقلالهم عن بلادهم، فولائهم الوظيفي يبقى وفقط لمنظمتهم التي يعملون بداخل جهازها الإداري.<sup>(49)</sup>

وتجدر الإشارة إلى أنّ الحديث عن إستقلالية مطلقة في هذا الصدد هي مسألة مشكوك في صحتها إلى حدّ كبير، نظراً للضغوط التي تباشرها الدّول الأعضاء بالمنظمات الدولية، خصوصاً صاحبة الإسهامات المادية المرتفعة، الأمر الذي يجعل من رئيس الإدارة الدولية (الأمين العام) دائماً أمام خيارات صعبة، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بمسائل مرتبطة بالميزانية أو بمبدأ التوزيع الجغرافي.<sup>(50)</sup>

فمن الواضح عند الممارسة العملية أن تلجأ الدول ولا سيما الكبرى منها إلى التّدخل وممارسة ضغوط مختلفة على المنظمة الدولية عند قيامها بتعيين واختيار الموظفين الدوليين، والواقع أنّ هذا الضّغط وتلك التّدخلات التي تمارسها الدول عادة تتمثّل في صورتين: محاولة الضّغط الشخصي على رؤساء الأجهزة الإدارية بالمنظمات والتأثير عليهم وتوجيههم وفق مصالحهم عند تعيين الموظفين، وذلك بقصد تعيين بعض رعاياها أو إستبعاد أشخاص معيّنين؛ تتمثّل الصورة الثانية من صور الضّغط التي تمارسه الدول الأعضاء على المنظمة الدولية في إصدار قوانين داخلية لها تحظر رعاياها الإلتحاق بخدمة المنظمات الدولية بغير الحصول على موافقتها المسبقة، هذا وتوجد وسائل أخرى تلجأ إليها الدول الأعضاء وهي بصدد ممارسة الضغوط على المنظمات عند تعيين موظفيها ويتمثل ذلك في اتخاذ الدول موقفاً سلبياً بقصد الحيلولة دون تقديم رعاياها طلباتهم للعمل في وظائف المنظمة، أو في امتناع الدولة في امداد المنظمة الدولية بالمعلومات الضرورية التي تطلبها عن المترشح من رعايا تلك الدولة للعمل لديها، وهو ما يؤدي إلى الشك في المترشح للتعيين في المنظمة.<sup>(51)</sup>

### ثانياً: الخضوع للنظام القانوني للمنظمة الدولية

يقصد بالنظام القانوني للموظف الدولي مجموعة القواعد القانونية التي تحكمه منذ توليه منصبه إلى أن يتركه لسبب من الأسباب، وبالتالي لضمان استقلاله فإن هذا الأخير يدخل في إطار النظام القانوني الداخلي للمنظمة، والتي يتمثّل في المواثيق المنشأة للمنظمات الدولية؛ اللوائح الداخلية للمنظمة المتعلقة بالموظفين الدوليين؛ إتفاقية المقر والسوابق التي خاضتها المنظمة في أحوال مشابهة، فهذه كلها قواعد وأحكام وأنظمة تشكل المصادر الأساسية للقواعد الإدارية الدولية.<sup>(52)</sup>

وبما أنّ مسؤولية الموظف الدولي مسؤولية دولية لا وطنية، بالتالي يستوجب خضوعه للنظام القانوني للمنظمة، ما يساهم في أدائه لوظيفته باستقلال تام عن دولة جنسيته متحرراً من كل القيود التي قد يخضع لها بما فيها القانون الإداري الداخلي لدولته، ولكن ننبّه أنّه وبالرغم من ذلك لا ينفي بقاءه مرتبطاً بدولته من الناحية القانونية فيما يتعلق ببعض الإلتزامات: مثل الخدمة العسكرية؛ الضرائب... إلخ.<sup>(53)</sup>

ثالثاً: تمتع الموظف الدولي بالحصانات والإميازات

يؤدّي الموظفون الدوليون مهامهم الموكّلة لهم من طرف المنظّمة التابعين لها، فلا ينبغي في الأصل أن يكونوا عرضة لأي تصرّف من دولة الإستقبال يحتمل أن يعيق أعمالهم الدولية، ذلك أنّ المنظمة الدولية تحقق أهدافها من خلالها، ومن ثم يأتي نظام الحصانات والإمتيازات الممنوحة للموظفين الدوليين كضمانة تحول بينهم وبين الأعمال القانونية للدولة المضيفة، ومن باب أولى غير القانونية.<sup>(54)</sup>

ذلك أن الوظيفة الدولية ليست مجرد حقوق وواجبات، وإنّما تعني قيام الأفراد بالنشاطات المطلوبة للمنظمة كي يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم على الوجه الأكمل وفي جوّ من الثقة والإستقلالية، لذا منحت لهم الحصانات والإمتيازات التي تكفل لهم أداء واجبهم على أكمل وجه ولتجنب وجود تأثيرات وضغوط سياسية للدول الموجودة، كي يتمكن من أداء مهامه الوظيفية على الوجه المنشود ليتحقّق له الاستقرار والإستقلال الوظيفي.<sup>(55)</sup>

وتتمثل أهمّ الحصانات والإمتيازات الممنوحة للموظفين الدوليين في: الحصانة الجزائية، الحصانة المدنية والتجارية، الحصانة ضدّ قوانين المرور، الإعفاء من الإدلاء بالشهادة، حرية التنقل والمرور، الإعفاء من الضرائب على رواتبهم. هذا ويبقى منح الموظفين الدوليين الإمتيازات والحصانات والمزايا ليس المقصود إفادتهم لشخصهم بها وإنّما تبعا للوظيفة الدولية وضمان حسن مباشرتهم لمهامهم الوظيفية، حيث أنّ الداعي وراء ذلك هو النهوض بمتطلبات الوظيفة الدولية ومنه تحقيق صالح المنظمة وليس تمييزا للموظفين عن غيرهم، وفي هذا الصدد يقول الأستاذ بيار ماري دوبوي "... الإمتيازات والحصانات الممنوحة لوكلاء المنظمة لها نفس مبررات الوجود التي تتمتع بها منظماتهم، وهي تهدف إلى ضمان فعالية عملهم بشكل مستقل تماما...".

إذ ليست الحصانات والمزايا الممنوحة للموظفين الدوليين بدعة من التنظيم الدولي، إنّما هي امتداد للعلاقات الدبلوماسية سابقة الظهور، وتشكل الحصانات والمزايا عموما آلية يؤدّي من خلالها حاملها مهامه، ولا يخشى أن يضار من دولة الإستقبال ولو بالقانون، وبذلك يكون قد تفوّق على باقي الأشخاص المخاطبة بأحكام قوانين تلك الدولة.<sup>(56)</sup>

وقد أكّدت على ذلك المادة 2/105 من ميثاق منظمة الأمم المتحدة على تمتّع الموظفين الدوليين بالمزايا والحصانات التي تضمن لهم استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة، ومن جهتها أكّدت المادة 20 من إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لعام 1946 على أنّها لمصلحة الهيئة وليست للمصلحة الشخصية للموظفين الدوليين.<sup>(57)</sup>

وطبقا لمقتضيات المادة 20 من إتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة 1946 فإن الموظف الدولي يلتزم بضرورة التعاون مع دولة مقر المنظمة، وعدم استغلال الحصانات والمزايا لغايات وأهداف شخصية بعيدة عن أهداف ومبادئ منظّمته التي منحت من أجلها، وهذا ما تطرّقت إليه أيضا في مادتها الخامسة فقرة 21: "تساعد منظّمة الأمم المتحدة في كل وقت مع السلطات التابعة للدول الأعضاء، بغية تسهيل حسن تطبيق العدالة، وتأمين مراعاة أنظمة الشرطية، وتجنب كل سوء استعمال قد يؤدي إليه استخدام الحصانات والإمتيازات والتسهيلات...".<sup>(58)</sup>

وفي هذا السياق جاءت الإتفاقية صارمة تجاه استغلال الحصانات والمزايا لغايات وأهداف لا تخدم مصالح المنظمات الدولية، وتؤثر سلباً على العلاقات الطبيعية بين المنظمة ودولة المقر، بحيث أجازت المادة 05 منها: للأمين العام للمنظمة رفع الحصانة عن الموظف الدولي في حال خروجه عن نطاق وظيفته، واستغلاله للحصانات لأهداف شخصية تضرّ بمصلحة المنظمة وتعزل سير العدالة بالدولة المضيفة، والوصول بالعلاقات بين المنظمة ودولة المقر إلى أعلى المستويات لتحقيق أهدافها المشتركة.<sup>(59)</sup>

ما يمكن استخلاصه مما سبق أنّ تمتّع موظفي المنظمة الدولية من حصانات وامتيازات هو أمر ضروري جداً يقتضي استقلال المنظمة في مواجهة الدول الأعضاء، ولحسن قيامهم بواجباتهم الوظيفية، الأمر الذي يثبت أنّ الباعث على إقرار تلك الحصانات والمزايا في صالح المنظمة نفسها، ولا تمنح لمصلحة الموظف الدولي فلا تعدو أن تكون ضماناً قانونية تمكّنه من إثبات صالح المنظمة الدولية على سائر الإعتبارات الأخرى.<sup>(60)</sup>

#### رابعا: عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه للقضاء الدولي

الأصل أن تتمتع المنظمات الدولية بالحصانة ضد التقاضي أمام المحاكم الوطنية، وأنّ علاقة موظفيها معها بخصوص (التعيين، الفصل، التعويض.. إلخ) تعدّ من قبيل العلاقات التي تخرج عن علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية، وبالتالي فإنّ المحاكم الوطنية لا تختص بالفصل في القضايا التي يرفعها الموظف الدولي على المنظمة التي يشغل بها وظيفته.<sup>(61)</sup>

ويعتبر ذلك من قبيل الضمانات القضائية للموظف الدولي، وعليه الأمر يتطلب وجود آلية تحمي هذا الموظف وتجعله يعمل بأريحية وإستقلالية وحمايته من التعسف ما يجعله باله دوماً مرتاحاً ذلك أنّ حقوقه محفوظة، فمثلما هناك محاكم إدارية في هذا الشأن على المستوى الوطني، فإنّ هناك كذلك محاكم دولية مختصة في حماية حقوق الموظفين الدوليين، ونجد من قبيل هذه المحاكم المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة التي أنشأتها بموجب قرار جمعيتها العامة رقم 351 بتاريخ 24 نوفمبر 1949 واعتماد نظامها الأساسي<sup>(62)</sup>، من أجل الفصل في المنازعات المتعلقة بالوظيفة الدولية.<sup>(63)</sup>

ولم يقتصر الأمر على منظمة المتحدة فهناك عدد كبير من المنظّمات الدوليّة العالمية والإقليمية أنشأت محاكم إدارية تعنى بالفصل في المنازعات التي تثور بين المنظمة وموظفيها، لذلك فالمتنبّع للتطور التاريخي لنشأة المنظمات الدولية سيلاحظ أنّ غالبيتها قد أنشأت جهة قضائية إدارية تتولى الفصل في المنازعات بينها وبين موظفيها، إذ كانت هناك أسباب ودوافع عديدة وراء الحاجة إلى إنشاء محاكم إدارية دولية تختص بالرقابة على تطبيق قانون الوظيفة الدولية داخل المنظمات الدولية، تتمثل في الدرجة الأولى في الرغبة في صون الوظيفة الدولية، وضمان عدم انتهاك حقوق العاملين لدى هذه المنظمات.<sup>(64)</sup>

نجد من بين هذه المحاكم إلى جانب المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة، المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية... إلخ، وقد أدى هذا الأمر إلى ولادة فرع قانوني جديد للقانون الدولي العام أطلق عليه اسم القانون الدولي الإداري (سبقت الإشارة إليه في هذا المحور)، يتولى عملية تنظيم أحكام الوظيفة الدولية داخل المنظمات الدولية. (65)

وعليه فإنّ للمحاكم الإدارية أهمية كبيرة داخل المنظمات الدولية ذلك أنّها تشكل ضماناً قضائية لفئة كبيرة من العاملين في هذه المنظّمات، الذين يمكنهم اللجوء إليها للطعن في القرارات المحففة الصادرة بحقهم من الجهاز الإداري في المنظمات، وتأتي أهمية هذه المحاكم لعدم إمكانه إخضاع العلاقة الوظيفية بين الموظف الدولي أو المستخدم الدولي والمنظمة الدولية إلى المحاكم الوطنية لأنّ تبعية الموظف الدولي تكون للمنظمة الدولية من ناحية، ولتمتّع المنظمات الدولية بالمزايا والحصانات الدولية تجاه هذه المحاكم من ناحية أخرى. (66)

وبالتالي يهدف عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني أو المحلي لدولة المقر أو حتى لقضاء دولته أثناء تأديته لوظيفته، تحقيق أكبر قدر من الإستقلال للوظيفة الدولية والموظفين الدوليين.

وعليه نتوصل بالقول أنّ الضمانات السابق ذكرها هامة وفعالة من أجل تحقيق إستقلالية الموظف الدولي في تأدية مهامه المنوطة به في المنظمة الدولية، وتعتبر الإمتيازات والحصانات الممنوحة له لتسهيل أداء وظيفته وعدم خضوعه للقانون الإداري الداخلي أهم الضمانات التي تحقق عنصر التوازن بين الحياد من جهة والإلتزام بأداء واجباته الوظيفية الدولية من جهة أخرى. (67)

### الخاتمة:

من خلال هذا المقال والموسوم بـ "تكريس مبدأ إستقلالية الموظف الدولي" يتّضح لنا أنّ المنظّمات الدولية ولتحقيق أهدافها المسطرة في ميثاقها كان لا بدّ لها من الإستعانة بأجهزة متنوّعة تساهم في ذلك من خلال الإختصاصات المنوطة بها، ومن أهمّ هذه الأجهزة الجهاز الإداري بصورة خاصة، والذي يديره أشخاص طبيعيون يطلق عليهم اسم **الموظفون الدوليون**، هؤلاء الذين تعتبرهم الممارسة الدولية الشّرّيان الحيوي للمنظمات والمحرّك الأساسي لأعمالها وسرّ نجاحها وازدهارها، حيث يسهر هؤلاء على بذل جهود من شأنها تحقيق تلك الأهداف.

ولن يتأتّى ذلك كلّهُ إلاّ بخلق وتكريس جوّ من الحرّية والإستقلالية الكاملة وتوفير المناخ الملائم والذي تسوده السّكينة والطمأنينة والسّلام النّفسي والرّوحي، ليعمل في ظلّه هؤلاء الموظّفين مع احترامهم والتزامهم في نفس الوقت بالنّظام القانوني القائم داخل المنظّمة، ولن يتوافر هكذا جوّ إلاّ بإقرار بجملة من الضّمانات الكفيلة واقعيًا لتحقيق كلّ ذلك.

وعلى ضوء كل ذلك نتوصّل إلى جملة من النتائج تتمثّل في:

✓ يباشر الموظف الدولي وظيفته مستهدفا تحقيق صالح المنظّمة الدولية ممثّلة في جميع الدّول الأعضاء فيها.

✓ يشتغل الموظف الدولي بصفة دائمة ومستمرة، ويتمتع بنظام قانوني خاص به ينظم العلاقة الموجودة بينه وبين المنظمة الدولية التي يشتغل بها، ومن ثم يخرج عن إطار الموظف الدولي من يخضع في أدائه لوظيفته لقوانين الدولة التي ينتمي إليها أو يتلقى أوامر أو تعليمات من هذه الدولة.

✓ الموظف الدولي يمارس مهامه باستقلالية وبمناى عن أي تعرض أو تدخل أجنبي عن المنظمة الدولية ولو كانت دولة جنسيته، بحيث يؤدي مهامه باستقلالية مستهدفا الصالح العام للمنظمة، متخلقا بروح الحياد والموضوعية وعدم التمييز بين الدول وبتبعية تامة لتعليمات المنظمة الدولية.

✓ كترس مبدأ إستقلالية الموظف الدولي في أغلب موثيق المنظمات الدولية، من خلال مظهرين: إستقلال سياسي واستقلال مالي.

✓ تكريس مبدأ إستقلال الموظف الدولي أحيط بجملة من الضمانات تكفل تحقيقه تتمثل في: تعيين الموظف الدولي من طرف المنظمة الدولية وحدها دون غيرها؛ خضوع الموظف الدولي للنظام القانوني للمنظمة؛ تمتع الموظف الدولي بالحصانات والإمتيازات الكفيلة بصون مركزه ووظيفته والحفاظ عليها من أيّ ضغوطات أو إملاءات ونجد أيضا عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه للقضاء الدولي المختص بالمنازعات التي تثور بينه وبين المنظمة الدولية في إطار أدائه لوظيفته.

لكن في الأخير لابد أن ننوه إلى أن تكريس مبدأ إستقلالية الموظف الدولي في أدائه لوظيفته الدولية لا يعني دائما إستقلالية وحرية كاملة بل هناك بعض التحديات الواقعية التي لا يمكن إغفالها منها ضغط الدول العظمى خاصة، نذكر على سبيل المثال جملة الضغوطات التي مارستها الولايات المتحدة الأمريكية على أمين عام الأمم المتحدة سنة 1952 بقصد استبعاد تعيين بعض رعاياها ممن لهم ميول شيوعية من العمل في المنظمة، وقد استجاب الأمين العام آنذاك فعلا لهذه الضغوطات واتخذ قراره بفصل أحد عشر موظفا من موظفي المنظمة ووكالتها المتخصصة من الرعايا الأمريكيين المشار إليهم.

وما كان لهؤلاء إلا الطعن في قرار الأمين العام أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والتي انتهت في حكمها إلى عدم مشروعية القرار وأحقية هؤلاء في التعويض على أساس أن الفصل جاء تحت ضغط إحدى الدول دون أن تكون له أية مبررات موضوعية، وقد بلغت جملة التعويضات المحكوم بها آنذاك لهم حوالي 179420 دولار.<sup>(68)</sup>

وعليه ومن هذا المنبر إرتأينا رفع توصيات إلى المنظمات الدولية في سبيل تعزيز إستقلالية الموظف الدولي أكثر وترقية مكانته الدولية والتي تتمثل في التالي:

➤ ضرورة التعامل الفوري والحازم مع الضغوطات الممارسة من طرف الدول سيما الكبرى منها على الموظف الدولي والتي تؤثر سلبا على أدائه لمهامه، باعتباره الفاعل الرئيسي داخل المنظمة الدولية.

➤ الاهتمام أكثر بالمحاكم الإدارية الدولية المنشأة على مستواها، من خلال الحرص على تعيين قضاة مشهود لهم بالكفاءة والنزاهة والحياد وكذا أصحاب الخبرة في المجال من أجل التصدي لأيّ ظلم أو إجحاف في حق الموظفين الدوليين وحمايتهم من أجل ممارسة وظيفتهم بكل حرية واستقلالية.

## قائمة المصادر والمراجع:

## ● باللغة العربية:

## أولاً: النصوص القانونية الدولية

- (1) ميثاق منظمة الأمم المتحدة 1945.
- (2) لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة 2009.

## ثانياً: الكتب

- (1) أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2005.
- (2) أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي دراسة في القانون الإداري الدولي، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر، الأردن، 2015.
- (3) رابع غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2004.
- (4) فتح الله محمد حسين السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، مصر، 2013، ص. 83.
- (5) لحرش عبد الرحمن، المجتمع الدولي التطور والأشخاص، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- (6) محمد المجذوب، التنظيم الدولي " النظرية العامة والمنظمات العالمية والمتخصصة"، الطبعة الثامنة، منشورات حلبي الحقوقية، لبنان، 2006.
- (7) محمد سامي عبد الحميد، قانون المنظمات الدولية النظرية العامة للأمم المتحدة، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1972.
- (8) محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم التنظيم الدولي، منشأة المعارف، مصر، 1971.
- (9) مصباح جمال مصباح مقل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011.
- (10) مفيد شهاب، المنظمات الدولية، الطبعة التاسعة، دار النهضة العربية، مصر، 1998.

## ثالثاً: المقالات

- (1) إسماعيل صعصاع غيدان-حيدر كاظم عبد علي-إيمان عبد الكريم، "الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية"، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العراق، العدد الأول، 2019.
- (2) بزي محمد، "حقوق وواجبات الموظف"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، العدد الأول، ديسمبر 2013.
- (3) رؤى إبراهيم خالد العزي، "معياري التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية"، مجلة آداب الفراهيدي، جامعة تكريت، العراق، العدد 37، 2019.

- ### خامسا: مواقع الأنترنت:

- <https://politicalencyclopedia.org/dictionary/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A>، تاريخ وساعة التفحص: 25 فيفري 2021 علم الساعة 23:30.

## ● باللغة الأجنبية

1) Mouloud Yahia-BACHA, L'entrée et la cessation des fonctions dans la fonction publique International, Thèse pour le Doctorat en droit public, Université d'Alger, octobre 1977.

## الهوامش:

- (1) - لحرش عبد الرحمن، المجتمع الدولي التطور والأشخاص، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص.ص. 93-94.
- (2) - أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2005، ص. 121.
- (3) - إبراهيم براهيم مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في المحاكم الإدارية الدولية، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016/2017، ص. 01.
- (4) - صباح بالة، الموظف الدولي، مقال منشور عبر الرابط: <https://politicalencyclopedia.org/dictionary/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A> تاريخ وساعة التفحص: 25 فيفري 2021 على الساعة 23:30.
- (5) - رابح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2004، ص.ص. 07-08.
- (6) - إسماعيل صمصاع غيدان-حيدر كاظم عبد علي-إيمان عبد الكريم، "الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية"، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العراق، العدد الأول، 2019، ص. 107.
- (7) - رابح غليم، المرجع السابق، ص. 59.
- (8) - المرجع نفسه، ص. 60.
- (9) - المرجع نفسه، ص. 61.
- (10) - مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011، ص. 38.
- (11) - محمد سامي عبد الحميد، قانون المنظمات الدولية النظرية العامة للأمم المتحدة، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1972، ص. 98.
- (12) - قيصر سالم يونس، "المسؤولية القانونية للموظف الدولي"، مجلة الراصد للحقوق، العراق، المجلد 12، العدد 47، 2011، ص. 176.
- (13) - محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم التنظيم الدولي، منشأة المعارف، مصر، 1971، ص. 346.
- (14) - المادة 01 من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة الصادرة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لسنة 1956 المعدلة بتاريخ 07 أبريل 2009 والتي دخلت حيز التنفيذ في 01 جويلية 2009.
- (15) - إبراهيم براهيم مختار، المرجع السابق، ص.ص. 10-11.
- (16) - المرجع نفسه، ص.ص. 11-13.
- (17) - قيصر سالم يونس، المرجع السابق، ص. 160.
- (18) - قوسم الحاج غوثي- محمد علي محمد أمين، "الموظف الدولي على ضوء النظم الأساسية للمنظمات الدولية"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون تيارت، العدد 6، 2017، ص. 51.
- (19) - مايا عبد الرؤوف الدباس، "حصانات وامتيازات الموظف الدولي"، مجلة الحقوق، المجلد 41، العدد 04، 2017، ص. 386.
- (20) - أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي دراسة في القانون الإداري الدولي، الطبعة الأولى، دار الراجحة للنشر، الأردن، 2015، ص. 93.
- (21) - محمد المعجذوب، التنظيم الدولي "النظرية العامة والمنظمات العالمية والمتخصصة"، الطبعة الثامنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2006، ص. 95.
- (22) - هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص. 42.
- (23) - إسماعيل صمصاع غيدان- حيدر كاظم عبد علي-إيمان عبد الكريم، المرجع السابق، ص. 116.

- (24) - هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص. 40.
- (25) - إسماعيل صمصاع غيدان - حيدر كاظم عبد علي - إيمان عبد الكريم، المرجع والموضع نفسه.
- (26) - رابع غليم، المرجع السابق، ص. 67.
- (27) - عبير يجار - أحلام وجليسي، "علاقة الموظف الدولي والمنظمة الدولية في إطار الشرعية الدولية الأمم المتحدة نموذجاً"، مجلة الرائد في الدراسات السياسية، جامعة بن خلدون تيارت، المجلد 1، العدد 2، جوان 2020، ص. 88.
- (28) - رابع غليم، المرجع السابق، ص. 67.
- (29) - عبير يجار - أحلام وجليسي، المرجع والموضع نفسه.
- (30) - إسماعيل صمصاع غيدان - حيدر كاظم عبد علي - إيمان عبد الكريم، المرجع السابق، ص. 115.
- (31) - بربز محمد، "حقوق وواجبات الموظف"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص. 67.
- (32) - منصور الفيتوري حامد، "إلتزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر (دراسة في ضوء أحكام القانون الدولي الإداري)"، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون جامعة مصراته، ليبيا، المجلد الثاني، العدد 02، 20 أبريل 2015، ص. 262.
- (33) - صباح بالة، المرجع السابق.
- (34) - المادة 100 من ميثاق منظمة الأمم المتحدة لسنة 1945.
- (35) - قوسم الحاج غوثي - محمدي محمد أمين، المرجع السابق، ص. 54.
- (36) - رابع غليم، المرجع السابق، ص. 172.
- (37) - المادة الأولى فقرة 04 من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة.
- (38) - قوسم الحاج غوثي - محمدي محمد أمين، المرجع السابق، ص. 54.
- (39) - مصباح جمال مصباح مقبل، المرجع السابق، ص. 103.
- (40) - فتح الله محمد حسين السريوي، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، مصر، 2013، ص. 83.
- (41) - هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص. 93.
- (42) - المادة 6/101 من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة.
- (43) - عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم، "الموظف العام والموظف الدولي - دراسة مقارنة"، مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، العدد 01، أكتوبر 2018، ص. 91.
- (44) - رؤى إبراهيم خالد العزي، "معيار إلتزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية"، مجلة آداب الفراهيدي، جامعة تكريت، العراق، العدد 37، 2019، ص. 333.
- (45) - إذا كانت المنظمة الدولية تتمتع بجرية تامة في اختيار موظفيها، إلا أنه لا بد لها أن تراعي في تعيينهم بعض المبادئ كالكفاءة والقدرات العلمية؛ مبدأ المساواة؛ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل... لتكفل حسن الإختيار الذي يترتب عليه فعالية تحقق نجاح المنظمة في أدائها لمهامها المنوطة بها، للتفصيل يراجع: غزيل عائشة، "نظام تعيين الموظف الدولي في إطار الأمم المتحدة"، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة بغليزان، العدد 06، جوان 2016، ص. 185.
- (46) - هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص. 46.
- (47) - مفيد شهاب، المنظمات الدولية، الطبعة التاسعة، دار النهضة العربية، مصر، 1998، ص. 153.
- (48) - غزيل عائشة، المرجع السابق، ص. 185.
- (49) - محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف مصر، 2001، ص. 59.
- (50) - المرجع نفسه، ص. 185-186.
- (51) - مصباح جمال مصباح مقبل، المرجع السابق، ص. 64-66.
- (52) - هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص. 54-55.
- (53) - بربز محمد، المرجع السابق، ص. 66.

- (54)- مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1 - بن يوسف بن خدة، 2017/2018، ص.12.
- (55)- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص.113.
- (56)- مغزي شاعة هشام، المرجع السابق، ص.03.
- (57)- المرجع نفسه، ص.68.
- (58)- منصور الفيتوري حامد، المرجع السابق، ص.273.
- (59)- المرجع والموضع نفسه.
- (60)- مغزي شاعة هشام، المرجع السابق، ص.67.
- (61)- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص.62.
- (62)- تشكل المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة من سبعة قضاة من جنسيات مختلفة، وهم مستقلين تماما عن أجهزة المنظمة.
- (63)- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع والموضع نفسه.
- (64)- عبد الله علي عبو، "القضاء الدولي الإداري في إطار المنظمات الدولية"، مجلة الراغبين للحقوق، العراق، المجلد 03، السنة العاشرة، العدد 26، 2005، ص.318-319.
- (65)- Mouloud Yahia-BACHA, L'entrée et la cessation des fonctions dans la fonction publique International, Thèse pour le Doctorat en droit public, Université d'Alger, octobre 1977, p.243.
- (66)- عبد الله علي عبو، المرجع السابق، ص.354.
- (67)- عبيد يجار-أحلام وغلبيسي، المرجع السابق، ص.93.
- (68)- راجع أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من رقم 29-72 المنشورة في مجموعة أحكام هذه المحكمة الجزء الأول، ص.11-192.