

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلم
جامعة الدكتور "مولاي الطاهر" سعيدة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير "فانون عام" - تخصص "فانون دولي" - فات دوليه - موسومه بـ:

النظام الفانون للموظف الدولي

إعداد الطالب المترشح

إبراهيم براهيم مختار

تحت إشراف

أ.الدكتور / بن طيفور نصر الدين

لجنة المناقشة

أ.الدكتور: طيبي بن علي	استاد التعليم العالي	جامعة سعيدة	رئيسا
أ.الدكتور: بن طيفور نصر الدين	استاذ محاضر	جامعة سعيدة	مشرفا ومقررا
أ.الدكتور: هامل هواري	استاذ محاضر	جامعة سعيدة	عضوا
أ.الدكتور: سعدي الشيخ	استاذ محاضر	جامعة سعيدة	عضوا

السنة الجامعية 2010/2009

* الخطه *

المبحث التمهيدي

تعريف الموظف الدولي وعلاقته بالمنظمة الدولية

تعريف الموظف الدولي.

المطلب الاول

علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.

المطلب الثاني

الفصل الاول

المسار الوظيفي للموظف الدولي

المبحث الاول

نظام التوظيف

الاساس القانوني للتوظيف العامة الدولية

المطلب الاول

التوظيف شروطه وإجراءاته

المطلب الثاني

المبحث الثاني

نهاية المسار الوظيفي

نهاية المسار الوظيفي بقوة القانون

المطلب الاول

انتهاء الخدمة بموجب عقد التوظيف

المطلب الثاني

الفصل الثاني

حقوق والتزامات الموظف الدولي

المبحث الاول

حقوق الموظف الدولي

الحقوق الوظيفية.

المطلب الاول

امتيازات وحصانات الموظف الدولي اساسها وصورها.

المطلب الثاني

المبحث الثاني

التزامات الموظف الدولي

المسؤولية القانونية للموظف الدولي

المطلب الاول

الواجبات الوظيفية لموظف الدوا

المطلب الثاني

الفصل الثالث

نظام تاديب الموظف الدولي

المبحث الاول

القواعد العامة للتاديب

المطلب الاول الخطا التاديبى والعقوبات المقررة لها

المطلب الثانى الإجراءات التاديبية.

المبحث الثانى

الضمانات المقررة لحماية الموظف الدولي

المطلب الاول الضمانات الإدارية

المطلب الثانى الضمانات القضائية

* الخطه *

المبحث التمهيدي

تعريف الموظف الدولي وعلاقته بالمنظمة الدولية

المطلب الاول تعريف الموظف الدولي.

المطلب الثانى علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.

الفصل الاول

المسار الوظيفي للموظف الدولي

المبحث الاول

نظام التوظيف

المطلب الاول الاساس القانوني للتوظيف العامة الدولية

المطلب الثانى التوظيف شروطه وإجراءاته

المبحث الثانى

نهاية المسار الوظيفي

المطلب الاول نهاية المسار الوظيفي بقوة القانون

المطلب الثاني انتهاء الخدمة بموجب عقد التوظيف

الفصل الذ

حقوق والتزامات الموظف الدولي

المبحث الاول

حقوق الموظف الدولي

الحقوق الوظيفية.

المطلب الاول

امتيازات وحصانات الموظف الدولي اساسها وصورها.

المطلب الثاني

المبحث الثاني

التزامات الموظف الدولي

المسؤولية القانونية للموظف الدولي

المطلب الاول

الواجبات الوظيفية للموظف الدولي

المطلب الثاني

الفصل الثالث

نظام تاديب الموظف الدولي

المبحث الاول

القواعد العامة للتاديب

الخطا التاديبى والعقوبات المقررة لها

المطلب الاول

الإجراءات التاديبية.

المطلب الثاني

المبحث الثاني

الضمانات المقررة لحماية الموظف الدولي.

الضمانات الإدارية

المطلب الاول

الضمانات القضائية

المطلب الثاني

المختصرات

AELE	Association européenne de libre-échange
AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BAD	Banque Africain de développement
B.I.T	Bureau international du travail.
CEE	Communauté économique européenne.
CEEA	Communauté européenne de l'énergie atomique.
CFPI	Commission de la fonction publique internationale.
CERN	Centre Européen de la Recherche Nucléaire.
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.
F M I	Fonds monétaire international.
IIB	Institut international des brevets
LEBM	Laboratoire européen de biologie moléculaire
OIAC	Organisation pour l'interdiction des armes chimiques.
OIT	Organisation internationale du travail.
OMD	Organisation mondiale des douanes.
OMM	Organisation météorologique mondiale.
OMPI	Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
O.M.S	Organisation mondiale de la Santé.
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel.
O.N.U.A.A	Organisation des nations unies pour l'alimentation et l'agriculture.
PAHO	Organisation panaméricaine de la santé
TACE	Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe.
TAOIT	Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail.
TANU.	Tribunal administratif des Nations Unies.
TFPUE	Tribunal de la fonction publique européen.
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture.
UIT	Union internationale des télécommunications.

المقدمة

إن ظاهرة التنظيم الدولي لم تظهر، فجأة، على ساحة العلاقات الدولية، وإنما مرت بمراحل وتطورات عديدة ومختلفة، استهدفت السعي لتحقيق السلم والامن الدوليين. كما يمكن التسليم بان هذه التطورات التي عايشتها الإدارة الدولية، كانت كاشفة عن ظهور الوظيفة العامة الدولية.

دالك ان الانتقال من عصر العلاقات الثنائية بين دول واخرى، ومن الدبلوماسية السرية إلى عصر الانفتاح على العلاقات المتعددة والمداولات العلنية، في ظل الاجهزة الدولية، من مرافق عامة ومنظمات دولية، اصبحت الوظيفة الدولية ضرورة حتمتها مقتضيات العلاقات الدولية المعاصرة.

ولا شك ان النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، قد لازم مختلف محاولات تنظيم العلاقات الدولية. فإذا كانت الوظيفة العامة الدولية إحدى النتائج المباشرة للتنظيم الدولي، فيجب الا يغيب عن الاهدان ايضا مدى تأثيرها في بناء هذا التنظيم، من حيث وضع اسسه، رسوخ فكرته والمساهمة في تحقيق اهدافه.¹

والمؤكد ان تطور النظام القانوني للموظف الدولي كان و لا يزال رهن تطور قواعد الوظيفة العامة الدولية، او كما يسميها البعض بالخدمة المدنية الدولية، حيث يمتد معلمها الاول إلى بداية ظهور التعاون الدولي، بعد ان تجاوزت طبيعة العمل مجرد الإجراءات الموسمية وإعداد المؤتمرات، لتصبغ بطابع الاستمرارية، موازاة مع تزايد عدد المرافق العامة الدولية الإدارية.²

فإذا كان التعرض بالدراسة التفصيلية والجادة لتاريخ التنظيم الدولي، ليس من صميم موضوعنا، فإن البحث في الاصول التاريخية للوظيفة العامة الدولية بالتفصيل والتحليل، يقتضي دراسة تاريخية متخصصة لا يسعها بحثنا هذا.

¹ إشارة سابقها، ا.د عبد العزيز محمد سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1990 ص4 من رسالة "SUZANE Basdevant" : "Les fonctionnaires internationaux" publie par Recueil Sirey, 1931, p 54.

² يرى عبد العزيز سرحان " " ان فكرة المرفق العام في القانون الدولي الإداري تقوم على مبدأ التضامن الذي يعد اساسا لنشوء وتكوين المجتمعات الإنسانية. وإن القانون الدولي الإداري سواء في نشأته او تطوره كانت تهيمن عليه فكرة المرفق العام معرفا القانون الدولي الإداري : « مجموعة القواعد التي تتعلق بتنظيم و سير المرافق العامة الدولية الإدارية، و نتيجة لذلك يكون المرفق العام حجر الزاوية و الاساس الذي تدور حوله قواعد القانون الدولي الإداري ». انظر: عبد العزيز سرحان، نفس المرجع، ص53 .

فعند دراسة التطور التاريخي لنظام الوظيفة العامة الدولية، عادة ما يهتم فقهاء القانون الدولي الإداري بثلاثة فترات، فترة ما قبل "عصبة الأمم" -عصر المؤتمرات والاتحادات الدولية-، وفترة ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية، تم فترة الأمم المتحدة.¹

فقد عرف عصر المؤتمرات الدولية، التي كانت السبيل لتنظيم التعاون الدولي في كثير من المجالات الاقتصادية والعسكرية، دور الامان العامة التنفيذي، وقد استدعى ذلك الاستعانة بموظفين تابعين لدولة المقر. كما شهدت هذه الفترة تشكل المعالم الأولى لنظام قانوني جديد، هو القانون الدولي الإداري، حيث نمت في ظلّه وتطورت احكام الوظيفة العامة الدولية، وتعرف هذه المرحلة عند بعض الباحثين باسم "الاتحادات الدولية ذات الطابع الإداري"² والتي كانت البدرة الأولى لظهور المنظمات الدولية.

وقد حتمت ضرورة المرحلة هذه التي تزامنت مع ظهور الكثير من المرافق الإدارية الدولية، حماية بعض الوظائف التي تمارس على الصعيد الدولي، وذلك عن طريق وضع مفهوم واضح وثابت لها، وهو ما أدى إلى ان ينشأ كل إتحاد جهاز إداريا دائم يطلق عليه اسم "المكتب" يضطلع بشؤونه الإدارية ويكفل وجوده واستمرارية نشاطه.³

لقد اطلق على المكتب وصف محدد وهو "جهاز دولي"، في ضل معارضة البعض، بحجة ان الجهاز الدولي لا بد وان يستند إلى إرادة ذاتية مستقلة عن الدول

¹ انظر: د رجب عبد المنعم متولي، الموظف الدولي في بيئته المهنية ودوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية، طبعة أولى، دون دار نشر، 2002/2001. عبد العزيز سرحان، المرجع السابق. د. جمال طه ندا، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1986. د. محمد احمد صفوت، النظام التأديبي للموظفين الدوليين، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2009.

² بلغ تعددها 222 إلى سنة 1919 : إتحاد التلغراف الدولي 1865، إتحاد البريد العالمي 1874، مكتب النقل الدولي 1890، إتحاد نشر التعريفات الجمركية 1890، إتحاد صناعة السكر 1902 الإتحاد الدولي لصيانة الملكية الادبية و الفنية 1886.

- اكثر في تاريخ هذه الاتحادات راجع: د. محمد طلعت الغنيم . الاحكام العامة في قانون الأمم، دراسة في كل من الفكر المعاصر والفكر الإسلامي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر. دون تاريخ نشر، ص339. محمد المجدوب، التنظيم الدولي، الطبعة السابعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002. د محمد سعيد الدفاق، التنظيم الدولي، الدار الجامعي، الإسكندرية مصر، 1987.

³ مثال ذلك: المكتب الدولي للموازين والمقاييس سبتمبر 1875 المكتب الدولي للمواصلات الحديدية 1893.

الاعضاء شأنه شأن المنظمة الدولية الحديثة، وبالتالي غياب عنصر استقلال الجهاز الإداري، يؤدي إلى انعدام فكرة الموظفين الدوليين، وبالتالي ينبغي النظر إليهم على أنهم مجرد موظفين وطنيين مكلفين بوظائف ولمصلحة مجموعة من الدول.¹

ورغم اتساع الجدل حول التكيف القانوني لهذه الاتحادات، إلا أنها تعتبر، دون شك، البدايه فعلية لتجسيد فكرة الوظيفة العامة الدولية، والتي تمثل مرحلة هامة في تاريخ العلاقات الدولية. كما كان لهذه المكاتب الأثر الكبير في ظهور المعالم الأولى لنظام القانوني للوظيفة العامة الدولية وتشكل بعض قواعد القانون الدولي الإداري إلى أن أصبح فرعا قانونيا قائما بذاته له مبادئه وأساسه.

ولقد كشف التطور الذي مرت به الوظيفة العامة الدولية في هذه المرحلة عن تدعيم ورسوخ مفهوم ومعاليم هذه الوظيفة، وما تجرته المعهد الدولي للتغذية والزراعة،² إلا دلالة واضحة على تبلور مفهوم الوظيفة العامة الدولية، فقد اعترفت دولة المقر "إيطاليا" لموظفي المعهد بعدد من الحصانات والامتيازات تجعله بمنأى عن الخضوع لأي دولة بما فيها دولة المقر. وما يؤكد هذا، الاعتراف لموظفي الإتحاد الأمريكي بالعديد من الحصانات والامتيازات.³

ومع بداية مرحلة التنظيم الدولي، بدأ الاهتمام بوضع الأسس العامة لتنظيم وتسيير إدارة المنظمات الدولية، وبخطى ثابتة بدأت تتميز العلاقات الوظيفية بين المنظمة وبين موظفيها الدوليين من خلال وضع نظم قانونية خاصة بهم.

كما شهد التنظيم الدولي تطورا ملحوظا بظهور المنظمات الدولية المتخصصة المرتبطة بالمنظمة العالمية، استتبعت زيادة معتبرة في عدد الموظفين الدوليين الذين يتولون الإشراف على الأمانة العامة لهذه المنظمات، لتنتسج دائرة نشاطاتهم إلى المراكز

¹ محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 56.

² انشأ عام 1905 ومقره "روما". نصت المادة الثانية من اللائحة الداخلية: «ان موظفي المعهد مسؤولون شخصيا أمام رؤساءهم فحسب، ويحضر عليهم تلقي أي تعليمات من عداهم». انظر: جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 33. رجب عبد المنعم متولي المرجع السابق، ص 12.

³ نشأ عام 1889 "واشنطن". انظر: جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 33.

والدوائر الجهوية والإقليمية وحتى الفروع والمكاتب الموزعة داخل الدول والتمثيلات التابعة لها، فضلا عن المتطوعين من الفنيين والعاملين بصفة اساء¹. ومع تكاثر عدد من المنظمات الإقليمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، خاصة في اوربا، تسارعت الحاجة إلى إرساء قواعد الوظيفة العامة الدولية في إطار تطوير القانون الدولي الإداري، بازدياد الحاجة إلى الموظف الدولي بصفته المرتكز الاساس لضمان حسن سير الاجهزة الإدارية الدولية، وبالتالي ضمان استمرارية وجودها.

وتمثل "عصبة الامم" اول تجربة عالمية²، انحصرت مهمتها الاساسية في ضمان التنسيق الدولي لحفظ السلم والامن الدوليين وحل المنازعات الدولية بالطرق السلمية، وتعد الخطوة العملاقة التي ساهمت في بعث نظام الوظيفة العامة الدولية وتأكيد دورها في إدارة شؤون المنتظم العالمي.

فقد نصت المادة السادسة من عهد العصبة على ان يكون مقر الامانة الدائمة بمقر العصبة، ويكون لها امينا عاما وموظفون على حسب الحاجة وان يتم تعيينه بعرفة مجلس العصبة وبموافقة اغلبية الجمعية العامة، على ان يتم تعيين موظفي الامانة العامة بمعرفة الامين العام وموافقة مجلس العصبة. كما اكدت المادة السابعة على ان موظفي الامانة العامة يتمتعون، في انتاء قيامهم بمهامهم، بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية³.

إن الاعتراف الفعلي بالمركز القانوني للموظف الدولي، ومع بروز مشكل انعدام اختصاص القضاء الوطني في تطبيق قانون الوظيفة العامة الدولية، كان الدافع الحقيقي

¹ كما اعتمدت منظمة الأمم المتحدة، فيما بعد، على المتطوعين الفنيين العاملين لديها واعتمد هذا الصنف من المتطوعين (VUN) تحت إدارة برنامج الامم المتحدة لـ PNUD من سنة 1970 الجمعية العامة سنة 1970 حيث تمت الاستعانة بما يقارب 5.000 متطوع متخصص، وبلغ عددهم منذ 1971 إلى 2003 حوالي 30.000.

-انظر: ABC. Des Nations Unies. p Département de l'information de l'ONU. New York.2006, p50

² عصبة الامم : منظمة دولية تم تاسيها بعد الحرب العالمية الاولى ومقرها "جنيف بسويسرا"، بموجب نص تاسيسي عرف بـ"عهد العصبة" تم إدراجه في الجزء الاول من دة الصلح "معاهدة فرساي" 25 يناير 1919. وضع موضع التنفيذ سنة 1920 تم حل العصبة في 10 1946. انظر للتفصيل اكثر في ظروف نشات العصبة: صادق ابو الهيف، القانون الدولي العام، الجزء الاول، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر 1995، ص 222. غضبان مبروك، التنظيم الدولي والمنظمات الدولية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994، ص 45. محمد مجدوب المرجع السابق، ص 155.

³ انظر: محمد احمد صفوت، المرجع السابق، ص 28. انظر ايضا: محمد المجدوب، المرجع السابق، ص 169.

للبحث عن اسلوب جديد يوفر الضمانات اللازمة لحماية الموظف الدولي، حيث كان لتقرير "السكرتير العام" للجمعية العامة، الدور المحوري في تبني قرار إنشاء المحكمة الدولية الإدارية.¹

وبعد فشل تجربة العصبة،² واندلاع الحرب العالمية الثانية على انقاض انهيار نظام الامن الجماعي التي حاولت عصبه الامم بناءه، وظهور حركة من التحالفات التي املتها ضرورة البحث عن توازن القوى التقليدية، وقيام نظام عالمي جديد تحكمه نتائج حرب لم تشهد الإنسانية كارثة مثلها في التاريخ،³ اعقبها قيام منظمة عالمية بديله اخذت على عاتقها حفظ السلم والامن الدوليين.

فكانت منظمة "الامم المتحدة" نموذجا، يتسع هدفها ليشمل مجالات عديدة ومختلفة، لم تقتصر على العلاقات السياسية فحسب، بل تجاوزت المجالات الاقتصادية والاجتماعية، تركز كلها على التعاون والتكامل بين عدد من الاجهزة إدارية وفنية مختصة، سواء ضمن التنظيم الداخلي او تلك المستقلة او التي تمارس نشاطها برعاية او تحت إشراف المنظمة.

وحتما، ولضمان استمرارية وفعالية اداء منظمة عالمية بحجم "الامم المتحدة" تطلب الاداء، وجود جهاز إداري يتولى إدارة وتسيير شؤونها؛ في شكل امانة عامة دائمة يرأسها امين العام وتضم عددا من الموظفين الدوليين.

كما ان التطور الذي بلغه التنظيم الدولي بعد الحرب العالمية الثانية، اصاب مبلغه بظهور مجموعة من المنظمات الدولية المتخصصة المرتبطة بـ "الامم المتحدة" سايرها زيادة عدد الموظفين الدوليين الذين يتولون مهمة الإشراف الإداري عليها، إلى

¹ تقدم "السكرتير العام" بتقرير إلى جمعية العصبة في جلسة 29 ابريل 1927 يقترح فيه إنشاء المحكمة الإدارية لك : تتولى النظر في منازعات موظفي "سكرتير العام" مكتب العمل الدول. وفي 20 سبتمبر 1927 تبنت الجمعية العامة قرارا بإنشاء المحكمة على ان يعاد النظر فيها عام 1931 وفي نفس السنة قررت الإبقاء على المحكمة بصفة دائمة، إلى غاية 31 اكتوبر 1946.

² يعد إخفاقها في اداء مهمتها وعجزها عن توطيد السلام ومنع التصادم الدولي الذي ادى إلى حرب عالمية عقد بعض الدول الاعضاء في العصبة في ابريل 1946 الاجتماع الاخير للجمعية العامة لاتخاذ قرار التصفية وتسليم تراثها لمنظمة دولية جديدة واعتبار الع ملغاة ابتداء من 31 يوليو 1947.

³ اشارت الموسوعة البريطانية، إلى ان عدد ضحايا الحرب العالمية الثانية تراوح بين 35 و60 مليون شخص. محمد المجدوب. المرجع السابق ، ص181، نقلا عن صحيفة الحياة في 2000/7/2.

جانب ظهور طائفة جديدة من المستخدمين الفنيين، من خبراء وفنيين، اوكلت لهم مهام المساعدة والإشراف على البرامج والمشاريع ذات الطابع المؤقت او الاستثنائي.

كما لا يمكن إغفال ظاهرة التنظيم الإقليمي الذي صاحب موجة التكتلات الإقليمية الجهوية، حيث تم التأسيس لكثير من المنظمات الإقليمية السياسية والاقتصادية وعسكريه في كل قارات العالم.¹

إن التطور السريع الذي شهده المجتمع الدولي، ادى إلى تعزيز دور الإدارة العامة الدولية والتأكيد على اهمية الموظف الدولي، كما ساهم، ليس فقط، في تزايد عدد الموظفين الدوليين، بل في تطوير النظم القانونية الخاصة بهم، خاصة ما تعلق بحقوقهم وواجباتهم، فضلا عن إحاطتهم بضمانات فعلية، بما يضمن حسن سير المرافق العامة الدولية وتفعيل ادائها.

كما ان النقلة النوعية التي شهدتها القانون الدولي، بترسيخ قواعد الحصانة وامتيازات لمصلحة الموظف الدولي والمنظمات الدولية، متجاوزة بذلك القاعدة التقليدية المقصورة على ضمان الحصانة لرعايا الدول في الخارج دون سواهم، شكل دعما حقيقيا لنظام الوظيفة العامة الدولية القائم على مبدأ الحيادة والاستقلالية.²

كما اخذ القانون الدولي الإداري مساحة جد معتبرة من اهتمام فقه القانون الدولي، بالإضافة إلى جهود المؤسسات الدولية الحريصة على تطوير قواعده، حتى

¹ كان عدد العاملين لدى الامم المتحدة إلى غاية 1974/6/30 2382 عاملا ليرتفع في سنة واحدة،اي إلى غاية1975/6/30 إلى 2469 وقد بلغ عدد العاملين في سنة 2009 15000 موظف ينتمون إلى 170 بلد. و يبلغ عدد العاملين في منظومة الامم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة والبرامج الخاصة إلى جانب البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، حوالي 61000 شخص في جميع انحاء العالم. انظر:

MOULOUD Yahia-Bacha , « L'entrée et la cessation des fonctions dans la fonction publique internationale » , Thèse pour doctorat en droit public, Université d'Alger, Octobre , 1977,p284.

-انظر ايضا:محمد احمد صفوت المرجع السابق، ص53. يمكن الإطلاع على الموقع الرسمي للمنظمة www.onu.org.

² كانت اول خطوة عملاقة في هذا الاتجاه،وفي هذه المرحلة، تبني ميثاق الامم المتحدة صراحة حصانة الموظفين في المادة 105فقرة2 واتفاقي: مزايا وحصانات الامم المتحدة لسنة 1946، واتفاقي: مزايا وحصانات المنظمات الدولية المتخصصة ، نوفمبر 1947 و اتفاقية المقر بين محكمة العدل الدولية وهولندا سنة1946. كما كان للقضاء الدولي إضافته بفتوى محكمة العدل الدولية الصادرة بتاريخ 11 ابريل 1949 ورايها الاستثنائي بتاريخ 13 اوت 1954 والذي اعطى دفعا قويا باتجاه التأكيد على اهمية القضاء الدولي الإداري كإحدى الضمانات الاساسية للوظيفة العامة الدولية، و لابد من الإشارة إلى تبني المجتمع الإقليمي الكثير من اتفاقيات المزايا والحصانات الخاصة بالمنظمات والتجمعات الإقليمية وسيد

موضوع حصانات وامتيازات الموظف الدولي.

وان كان لكل منتظم مبادئه التي يركز عليها في بناء نظامه القانوني الخاص بشؤون موظفيه.

ورغم التمايز الواضح بين مختلف الأنظمة القانونية، إلا أنه لا جدال في وجود قواسم مشتركة تتقاطع أحكامها وقواعدها ضمن أغلب المواثيق التأسيسية الدولية، مما زاد في فناعه دعاة توحيد قواعد القانون الدولي الإداري بضرورة البحث عن نظام قانوني موحد خاص بالموظفين الدوليين.¹

ومع تزايد الاهتمام به، فقد استطاع الموظف الدولي أن يحفظ له متسع من الحرية، لتأكيد وجوده وحماية مصالحه والدفاع عنها، والاعتراف بحقه في إنشاء والانضمام إلى جمعيات مهنية ونقابية تتولى الدفاع عنه أمام الأجهزة التشريعية والإدارية والفضائية الدولية.² إذ تعتبر هذه النقلة النوعية دلالة على تطور نظام الحماية الدولية في مرحلة ما بعد تأسيس منظمة "الأمم المتحدة".

كما شهد القانون الدولي الإداري، في هذه المرحلة، تطورا نوعيا، بإرساء نظام المحاكم الإدارية الدولية وتكييف قواعده مع مختلف النظم القانونية التي تحكم الوظيفة العامة الدولية. وبغض النظر عن أن "عصبة الأمم" كانت السبابة في وضع المعالم الأولى للقضاء الدولي الإداري، فلا شك، أن الفضل الأكبر يعود لـ "منظمة الأمم المتحدة" في توسيع دائرة ولاية القضاء الدولي الإداري، بدا من إنشائها لمحكمة إدارية

¹ يمكن الإشارة في هذا الباب إلى دعوة الجمعية العامة للأمم المتحدة في كثير من المناسبات إلى ضرورة تبني نظام موحد خاص بالوظيفة العامة الدولية. راجع: قرار الجمعية العامة رقم 3042 بتاريخ 19 ديسمبر 1972 والقرار رقم 3357 1974 المتعلق بإنشاء لجنة الوظيفة العامة الدولية التابعة للجمعية العامة ومكونة من 15 خبيرا مستقلا، ومقرها نيويورك والقرار رقم 2325 المؤرخ في 18 ديسمبر 1974 المتعلق بنظام الأساسي.

² تبنت غالبية النظم القانونية الخاصة بالموظفين الدوليين وفي كثير من المنظمات الدولية إنشاء لجان لموظفين كهيئات استشارية، مثل لجنة موظفي منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية. أما على المستوى النقابي، تم تأسيس اتحاد جمعيات الموظفين الدوليين في باريس 26 1952 وهو يضم أكثر من 14 عية دولية للموظفين الدوليين ويمثل ما يقارب 10000 موظف دولي، يمثله 7 أعضاء منتخبين لمدة سنة. بلغت ميزانيتها 12900 فرنك سويسري. انظر: د. عبد السلام صالح عارفة، التنظيم الدولي، الطبعة الثانية، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، ليبيا، 1997. عبد العزيز محمد سرحان. المرجع السابق، ص 173.

دولية خاصة بها، وتشجيع المنظمات الدولية سواء المتخصصة والإقليمية على اعتماد المحاكم المختصة بالنظر في منازعات الوظيفة العامة الدولية.¹ وهكذا يتضح لنا ان الاتحادات الدولية وعصبة الامم، كان لها السبق التاريخي في وضع الاسس الاولى لنظام الوظيفة العامة الدولية، في مقدمتها نظام الامتيازات والحصانات تم نظم الرقابة القضائية على قرارات الإدارة الدولية في علاقتها مع موظفيها.

كما تجلت معالم النظام القانوني والوظيفي للموظفين الدوليين بوضوح، بالنظر إلى الدور الفاعل "للامم المتحدة"، إلى جانب المنظمات الدولية المتخصصة والإقليمية، في توسيع دائرة نشاط المرافق العامة الدولية وتكاتها، من وكالات ومؤسسات

كما اخذ القانون الدولي الإداري يحجز لاهميته مكانه جد معتبرة كفرع من فروع القانون الدولي، وما زال إلى اليوم يساير التحولات التي تشهدها العلاقات الدولية، ومساهما في تطوير الإدارة العامة للمرافق العامة الدولية وفق مبادئ واسس واضحة حيث يعتبر الموظف الدولي العنصر الاساسي فيها.

فإذا كانت الوظيفة العامة الدولية إحدى النتائج القانونية المباشرة للتنظيم الدولي، فإن مدى التأثير الذي أحدثته هذه الوظيفة على التنظيم الدولي، يكشف عن اهميتها في تنظيم العلاقات الدولية وتطوير اليات العمل الدولي، وفي مقدمتها المنظمات الدولية.

إن هذه الاهمية التي صارت للوظيفة العامة الدولية حتمت عليه التساؤل عن المركز القانوني للموظف الدولي؛ كيف يتم التحاق بالوظيفة الإدارية الدولية، وما هو مساره الوظيفي، ما هي حقوقه وواجباته، فضلا عن كيفية تاديبه، وما هي الضمانات الكفيلة بضمان عدم التعسف في حقوقه.

تلكم هي الإشكالية الاساسية و الإشكاليات المتفرعة عنها التي سوف احاول الإجابة عنها في هذه المدكرة.

¹ على سبيل المثال: المحكمة الإدارية للبنك الدولي للتنمية و التعمير 1980، مجلس اوروبا 1965 والمنظمة الاوربية للتعاون الاقتصادي 1950، جامعة الدول العربية 1964.

إن مذكرتي هذه تأتي بعد عديد الدراسات التي تناولت الوظيفة العامة الدولية
المتال:

محاولة " Kazamkes. P " 1903 بإصداره المعنون بـ " النظرية العامة
للإدارة الدولية " تطرق فيه للمبادئ العامة التي تحكم إدارة المنظمات الدولية، تم
صدور مجموعته " مارينق " Maring. P " 1930، استقرا من خلالها التحولات التي
شهدها القانون الدولي الإداري.¹

تناولت "Suzanne Bastid" 1931 ولأول مرة موضوع الموظف
الدولي ضمن أطروحة الدكتوراة، موضوعها: "Les Fonctionnaires internationaux"
تزايد الاهتمام بالموضوع الوظيفة العامة الدولية من خلال دراسة اعددها " Langrod
Georges " لتحليل ازمه الوظيفة العامة الدولية لسنوات 1953-1954
"محمد بجاوي" بدارسة مستفيضة حول استقلال الوظيفة العامة الدولية وتدخل

الدول، من خلال كتابه " Les Fonctions publiques internationales et influences
nationale " ال در سنة 1958 حيث حاول الكشف عن اوجه تاتير الاعتبارات الوطنية
على الوظيفة العامة الدولية. لتتوالى الدراسات المركزة حول الإدارة الدولية وموظفيها.
ويمكن الإشارة إلى دراسة نشرت سنة 1998 اعددها الباحث "Marcel Piquemal"
حول الوظيفة العامة في منظمة الحلف الاطلنطي واخرى صدرت ا "Plainty Alain"
حول الوظيفة العامة في المنظمات الدولية والاوربية، نشرة ، 2005.

وايضا، الدراسة التي اعددها الاستاد "جمال طه إسماعيل ندا " تتعلق بالموظف
الدولي، صدرت له سنة 1986 والإضافة الاكاديمية الجديرة بالاهتمام للاستاد الفقيه
"عبد العزيز محمد سرحان " القانون الدولي الإداري نشرت ، 1977. دون
إغفال اجتهاد "جمال فوده" اطروحته حول المسئولية الدولية للموظف الدولي
و"رجب عبد المنعم متولي" بدراسته " دور الموظف الدولي في حل المنازعات الدولية"
حيث استطاع تسليط الضوء على دور الموظف الدولي على الساحة الدولية.

GEORGES. Langrod « La crise de la Fonction publique internationale » Sarrebruck, 1956, 1

لقد ترسخت لدينا الفعالة، باهمية دراسته موضوع " النظام القانوني للموظف الدولي"، من حيث انه ينسجم مع واقع العلاقات الدولية المعاصرة التي ما فتئت تشهد تاثير الاجهزة الدولية الـ ، وبالتالي تجلي الدور الهام الذي يمكن ان يقوم به الموظف الدولي في صناعة القرار الدولي؛ وما موقف، الموظف والقاضي "غولدستن"، من تقريره حول العدوان على غزة، إلا دليل واضح.¹

ولبحث هذه الإشكالات، اعتمدنا في دراستنا المقارن الاعتيادي محاولة منا لتحديد القواعد المشتركة بين بعض النظم القانونية اموظفي بعض المنظمات الدولية، من حيث المبادئ، المقومات والمصادر التي تحكم شؤون وظيفتها العامة، بما فيها نظم التعيين والترقية، وإجراءات التأديب، والحصانات الدولية، فضلا عن الضمانات الإدارية والفضائية، الكفيلة بحماية الموظف الدولي.

من مقتضيات المنهج المعتمد في دراستنا هذه، وجوب الاعتماد على قدر من المصادر الرسمية، الخاصة من لوائح ونظم اساسية، فضلا عن المصادر الرسمية العامة، من اتفاقيات ومعاهدات دولية ذات الصلة. في حين تم الاستعانة بعدد من المراجع والدراسات الاكاديمية، بالرغم من الصعوبات التي صادفتنا، والتي حالة دون الاستفادة من بعض المراجع الاجنبية، بسبب انعدامها محليا، وصعوبة الوصول إلي مصادر نشرها.

ولاجل استقاء موضوع " النظام القانون للموظف الدولي" حقه من الدراسة، سوف نحاول، في بحث تمهيدي، التطرق إلى تعريف الموظف الدولي وتكييف العلاقة التي تربطه بالمنظمة الدولية، على ان نقوم بدراسة المسار المهني للموظفين الدوليين ضمن الاول، من خلال استعراض اهم احكام نظم التوظيف و نهاية الخدمة في الوظيفة العامة الدولية.

كما سوف نحاول في الفصل الثاني، مناقشة حقوق وواجبات الموظف الدولي، حيث نتناول مسؤولية الموظف الدولي في نطاق القانون الدولي، مع شيء من التفصيل في الحصانات والامتيازات الوظيفية المقررة ضمن الاتفاقيات الدولية.

¹ يمكن الاضطلاع على التقرير على الموقع الرسمي لمجلس حقوق الإنسان التابع لمنظمة الامم المتحدة. www.unu.org

اما في الذ الثالث، فسوف نخصصه للبحث في القواعد المشتركة التي تحكم نظم تاديب الموظف الدولي والضمانات الإدارية الممنوحة للموظفين الدوليين، ومسألة الضمانات القضائية المقررة لمصلحة الوظيفة العامة الدولية، من خلال استعراض طرق الطعن امام القضاء الدولي الإداري، و الإجراءات المتبعة .

الفهرس

01	المقدمة
12	المبحث التمهيدي تعريف الموظف الدولي وعلاقته بالمنظمة الدولية
14	المطلب الاول: تعريف الموظف الدولي
14	الفرع الاول: تعريف الموظف الدولي في التشريع الدولي
18	الفرع الثاني: تعريف الموظف الدولي في القضاء الدولي
22	الفرع الثالث: تعريف الموظف الدولي في الفقه الدولي
26	المطلب الثاني: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية
26	الفرع الاول: الطبيعة القانونية للتوظيفة العامة الدولية
39	الفرع الثاني: علاقة الموظف الدولي باعضاء المنظمة الدولية
47	الفصل الاول المسار الوظيفي للموظف الدولي
47	المبحث الاول: نظام التوظيف
49	المطلب الاول: الاساس القانوني للتوظيفة العامة الدولية
52	الفرع الاول: المصادر المدونة
62	الفرع الثاني: المصادر الغير المدونة
66	المطلب الثاني: التوظيف، شروطه وإجراءاته
69	الفرع الاول: سلطة التعيين
82	الفرع الثاني: الترقيّة
84	المبحث الثاني: نهاية المسار المهني
85	المطلب الاول: نهاية المسار الوظيفي بقوة القانون
85	الفرع الاول: بلوغ سن التقاعد
87	الفرع الثاني: الاستقالة
89	الفرع الثالث: انتهاء المدة بحلول الاجل المحدد بنص قانوني
91	المطلب الثاني: انتهاء الخدمة بموجب احكام عقد التوظيف
91	الفرع الاول: اهم طوائف عقود الموظفين الدوليين
92	الفرع الثاني: انقضاء العقد المحدد المدة
93	الفرع الثالث: فسخ العقد
96	الفصل الثاني حقوق والتزامات الموظف الدولي
96	المبحث الاول: حقوق الموظف الدولي
96	المطلب الاول: الحقوق الوظيفية
97	الفرع الاول: الحقوق الاساسية
99	الفرع الثاني: الحقوق المالية

101	المطلب الثاني: امتيازات وحصانات الموظف الدولي، اساسها و صورها.....
104	الفرع الاول: الاساس القانوني لخصانات و امتيازات الموظفين دوليين.....
113	الفرع الثاني: مدى حصانات و امتيازات الموظفين الدوليين و صورها.....
123	الفرع الثالث: امتيازات الموظف الدولي.....
130	المبحث الثاني: التزامات الموظف الدولي.....
131	المطلب الاول: المسؤولية القانونية للموظف الدولي.....
134	الفرع الاول: احكام مسؤولية المنظمة الدولية عن افعال موظفيها.....
141	الفرع الثاني: افعال الموظف الدولي الموجبة لمسئولية المنظمات الدولية.....
143	المطلب الثاني: الواجبات الوظيفية.....
143	الفرع الاول: الواجبات الاساسية للموظف الدولي.....
151	الفرع الثاني: الالتزام بقواعد سلوك الموظفين الدوليين.....
154	الفصل الثالث نظام تاديب الموظف الدولي.....
154	المبحث الاول: القواعد العامة للتاديب.....
155	المطلب الاول: الخطا التاديبى والعقوبات المقررة له.....
155	الفرع الاول: الخطا التاديبى.....
159	الفرع الثاني: العقوبات التاديبية.....
166	المطلب الثاني: الإجراءات التاديبية.....
166	الفرع الاول: السلطة التاديبية.....
169	الفرع الثاني: الإجراءات التاديبية.....
174	المبحث الثاني: الضمانات التاديبية.....
175	المطلب الاول: الضمانات الإدارية.....
176	الفرع الاول: لجان التاديب المشتركة.....
180	الفرع الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار التاديبى.....
184	المطلب الثاني: الضمانات القضائية.....
186	الفرع الاول: اختصاص المحاكم الإدارية الدولية.....
193	الفرع الثاني: الإجراءات القضائية.....
201	الخاتمة.....
	المراجع

قد اتضح ذلك من خلال التركيز اولا وبصفة اساسية على بيان مدلول و اصطلاح "الموظف الدولي"، وإجراء مقابله بينه وبين متبليه من مستخدمي المنظمات الدولية وكذا مندوبي الدول، مع عرض الاتار والنتائج المترتبة عن هذه التفرقة، ومن بعض نظم التوظيف، ان الاصل في المنظمات الدولية، هو تمتعها بكامل حريتها في اختيار موظفيها، على ان يرد على هذه الحرية قيدين: مبدأ الكفاءة ومبدأ التوزيع الجغرافي. واوضحنا ان هادين القيدين لا يرفى إلى مصاف التطبيق الفعلي بسبب العديد من الاعتبارات، اهمها التفاوت الملحوظ بين الدول في ما يتوافر لديها من عناصر بشرية التي تستجيب لشروط الكفاءة.

من خلال دراسة بعض الانظمة الاساسية لشؤون الموظفين الدوليين، واستعراضنا للشروط العامة للتوظيف، استقرت استنتاجاتنا، على ان غالبية المنظمات الدولية والإقليمية تتفق على مجموعة من الشروط، تكاد تكون متشابهة مع الشروط العامة للوظيفة العامة الوطنية، والتي لا بد و ان تتماشى ومتطلبات الوظيفة المراد شغلها.

اما بالنسبة لحقوق الموظف الدولي، فهي مؤكدة بنصوص انظمة التوظيف، سواء الفردية، كالحق في الاجر والترفيه، والحق في الخدمات الاجتماعية والصحة، او الحقوق الجماعية، مثل الحق في الاجتماعات وحق تكوين الجمعيات والنقابات المهنية، اما الحق في الإضراب فلم تعترف غالبية الانظمة الاساسية، صراحة، بهذا الحق، بل بعض اللوائح اعتبرت ان الإضراب يتنافى وواجب الولاء والتفرغ التام لمصلحة المنظمة، متلما اشارت إلى ذلك لا؛ وظيفي المنظمة العالمية للصحة.

سلم به قضاءا ووفق المبادئ العامة للقانون، وحتى من قبل النصوص الاساسية ذاتها التي لم تمنع صراحة، الحق ؛ اللجوء إلى الإضراب، فلا يمكن، عمليا، حضر ممارسته داخل المنظمات الدولية، ليس فقط لكبح تعسف الإدارة الدولية في تصرفاتها او موافقها، بل لان مسالة تحديد سقف الاجور، الذي يعد من الاسباب المباشرة في إثارة المطالب النقابية، مرتبط اصلا بإرادة الدول الاعضاء المساهمة في ميزانية المنظمة.

وبالرغم من عزوف غالبية الانظمة الاساسية عن إدراج احكام في هذا الشأن، إلا ان الاتار المترتبة عن غياب النص المنظم لحق الإضراب لا شك، انه يفسح المجال امام

تسلط الإدارة في أعمال سلطتها التقديرية في تقدير شروط ممارسة هذا الحق وحدوده، مما يستوجب تدارك هذا الفراغ القانوني وما ينتج عنه من إشكالات فد تمس باستقرار الوظيفة العامة الدولية.

وإلى جانب هذه الضمانة الثالثة البعض، فإن وجود أجهزة إدارية تسمح بمراقبة مدى احترام الإدارة الدولية لحقوق الموظفين، من لجان مشتركة وأخرى تاديبية تهتم بالنظر في ما ياتيه الموظف من سلوكيات مخالقات لواجباته الوظيفية المتمثلة أساسا في الاداء الوظيفي، واحترام السلطة الإدارية، والضرورة الالتزام بالاخلاق الوظيفية، حيث تستتار في ما يمكن ان تترحه من إجراءات جزائية، يعد من الضمانات الإدارية التي لا يخلو اي نظام اساسي من التاكيد عليها.

إد لا يمكن ممارسة الإدارة الدولية للسلطة التاديبية وتطبيق إجراءاتها، إلا في ظل وعه من الضمانات القانونية، وفي مقدمتها، إجراءات التحقيق والاستشارة السابقة للجان التاديب، فضلا عن ضرورة الالتزام بمبدأ شرعية الجزاءات التاديبية.

فما يعود على الموظف الدولي من فائدة بسبب وجود ضمانات الوظيفة العامة الدولية فإنما يتحقق بطريقة مباشرة عن طريق الممارسة الفعلية لحقوقه المقررة بموجب المواثيق والانظمة واللوائح الاساسية، وحمايتها بالوسائل القانونية، الإدارية منها والقضائية. فمقتضي استقرار الوظيفة العامة الدولية وتطورها إيجاد السبل القانونية الكفيلة بتطبيق النظام القانوني للموظف الدولي ورعاية مصالحه على الوجه الذي تقتضيه حماية مركزه القانوني وصون حقوقه المكتسبة دون ان يؤثر ذلك على نشاط المنتظم الدولي ومصالحه او يعيق تحقيق الاهداف التي انشئ من اجلها.

ولتحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف الدولي، وجدت هذه الحماية التي تمكنه من اللجوء، سواء إلى السلطة المصدرة رار المعيب ام إلى الجهة الرئاسية متظلما هو جارى العمل به في الانظمة الوطنية كما له ايضا ان يلجا إلى القضاء الإداري المختص للطعن في ما يمكن إلغاؤه او تعديله او المطالبة بالتعويض.

وفد ادركت المنظمات الدولية اهمية ذلك، فاتجهت في بداية عهدها بالوظيفة العامة الدولية إلى البحث عن الوسائل القانونية لتأمين حقوق موظفيها عن طريق تبني اساليب بسيطة في شكل لوائح ونظم قانونية، تضعها هي بإرادتها المنفردة، ا

المنازعات التي قد تتور بينها وبين موظفيها، بعد ان احجمت النظم القانونية الداخلية عن التصدي لها.

ورغم الإنقاسم الواضح بين دعاة حصر اختصاص النظر وحل المنازعات بيد الجهة الإدارية ذاتها التي تحوز سلطة مرافبه وتطبيق لوائح الموظفين، مع كفاله حق التظلم الإداري ومراعاة التدرج الإداري بحيث يكون لاعلاها القول الفصل، و بين مؤيدي اسلوب التظلم القضائي المستقل، يكون فيه القضاء المختص بمنازعات الوظيفة العامة الدولية اليد الطول حتى على سلطة المنتظم الدولي المنشئ لها، مسايرة لما هو جار العمل به في الانظمة القانونية الوطنية. إلا ان جل الانظمة القانونية استقرت على أعمال الاسلوبين.

اما وان الإصلاح العام الذي شهدته، مؤخرًا، إدارة العدالة الداخلية لمنظمة "الامم المتحدة" قد فصل في المساله ودون تردد، داعما بذلك اختصاص القضاء الدولي الإداري التصدي منازعات الوظيفة العامة الدولية، من خلال إلغاء الاجهزة المشتركة للطعن الإداري، وتبني النظام الاساسي لمحكمة المنازعات الإدارية وإحداث محكمة الاستئناف درجة ثانية، تماشيا مع إصرار غالبية فقه القانون الدولي الإداري . تعزيز الضمانات القضائية الكفيلة باستقرار الإدارة العامة الدولية.

ولاشك، ان النظام قضائي المتبنى من قبل منظمة "الامم المتحدة"، تتقارب مبادئه وقواعده بتلك المقررة لمصلحة الموظفين في الانظمة القانوني الداخلية، لا سيما حق اللجوء إلى القضاء الإداري المختص للمطالبة بإلغاء القرارات الإدارية المعيبة، مع كفاله الحق في التقاضي على درجتين، كونها من المبادئ التي تقوم عليها غالبية الانظمة القضائية.

ومع ذلك، فإننا نتطلع إلى بناء نظام قضائي دولي، لا يعنى بشئون الوظيفة العامة الدولية فقط، بل ؛ قرارات المنظمات الدولية لرقابة المشروعية، ؛ اختصاص الرقابة على تصرفات الاجهزة والمؤسسات والهيئات الدولية بما يضمن تطبيق قواعد واحكام المسؤولية الدولية، ولا يصوع ذلك إلا من خلال توحيد الاجهزة القضائية الدولية ضمن جهاز قضائي دولي واحد، ينفرد بسلطة الرقابة والإلزام وتنفيذ الاحكام والقرارات القضائية الدولية.

ونظرا لكثرة وتعدد اجهزة القضاء الدولي الإداري، بقدر تعدد المنظمات الدولية، فمن الانسب ان تاخذ كافة المنظمات الدولية بنظام قضائي موحد طالما ان انظمتها الاساسية والإجرائية، تكاد تكون مشتركة في مبادئها وعناصرها الاساسية؛ هذا ليس فقط لضمان الـ الفعلية لحقوق الموظفين، بل استجاب مقتضيات التحول التي تشهده العلاقات الدولية وما يترتب عنه من اعباء إضافية تضطلع الاجهزة الدولية بتحمل مسؤوليته، إذ يتعدى المقصد إلى حماية الاجهزة الدولية من اي تعسف او ضغط، او ان تكون عرضة للاثمات السياسية الدولية، وتمكينها من الدفاع عن استقلالها وضمان استقرارها.

إذن، فالواضح اننا انتهجنا في هذه الدراسة وما تفرع عنها من موضوعات، المنهج المقارن، حيث ركزنا من خلاله على البحث عن اوجه التشابه بين عدد من الانظمة القانونية، مع حرصنا على الإحاطة والإلمام بالاوضاع القانونية للموظفين الدوليين ضمن اللوائح والانظمة الاساسية الوظيفية لبعض المنظمات الدولية والإقليمية، سعيا منا إلى الوقوف على نظام جامعا شامل ينظم كافة الاحكام الموضوعية التي تحدد المركز القانوني للموظف الدولي.

وبقصد استبيان اغراض دراستنا هذه، وجب علينا بدل الجهد لتاصيل القواعد المستخلصة وتدعيمها بعدد لا باس به من الاحكام القضائية والاراء القانونية المتعلقة بشؤون الموظفين الدوليين، فضلا عن اراء بعض الفقهاء و شراح القانون الدولي الإداري.

وانطلاقا من الرغبة في إيضاح معالم النظام القانوني للموظف الدولي، على الصعيد العالمي والإقليمي، فقد تكون دراستنا هذه فاتحة وبداية لدراسة اخرى مرتبطة بالتحويلات التي تشهدها الوظيفة العامة الدولية؛ دراسة تعنى ببيان " الثابت والمتغير في النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية" على ضوء اجتهاد القضاء الدولي الإداري وما يمكن ان تحمله من إضافات وإسهامات لتوحيد "النظام القانوني للموظفين الدوليين".

والحمد والشكر كله لله

❖ المصادر الرسمية

أولاً: المصادر الرسمية باللغة العربية

1. ميثاق الأمم المتحدة .
2. ميثاق جامعة الدول العربية.
3. اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية 1961.
4. اتفاقية فينا للعلاقات القنصلية 1963.
5. اتفاقية المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المصادق عليها في الدورة 26 بعمان المملكة العربية الاردنية الهاشمية في 08-02-1990.
6. اتفاقية مزايا و حصانات جامعة الدول العربية 10ماي 1953.
7. اتفاقية المقر المبرمة بين جامعة الدول العربية و جمهورية مصر العربية المبرمة في 19ماي 1993.
8. النظام الاساسي لمحكمة العدل الدولية.
9. النظام الاساسي للمحكمة الجنائية الدولية، 17 جويلية 1998.
10. النظام الإداري للمحكمة الجنائية الدولية، قرار جمعية الدول الاطراف رقم 2005/003 المؤرخ في 30 سبتمبر 2005. الوثيقة (ICC-ASP/2/2003).
11. النظام الاساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية قرار مجلس الجامعة رقم 1980 المؤرخ في 31 مارس 1964.
12. النظام الاساسي لموظفي الامانة العامة لجامعة الدول العربية. قرار مجلس الجامعة رقم 5534 المؤرخ في 5-12-1995- و دخل حيز التنفيذ في 1 يناير 1996.
13. النظام الاساسي للمنظمة العالمية للاغذية والزراعة.

المصادر الرسمية باللغة الفرنسية :

1. Constitution de l'Organisation internationale du Travail, Philadelphie le 10 mai 1944.
2. Traité établissant une Constitution pour l'Europe Bruxelles, le 29 octobre 2004.
3. Traité instituant les Communautés Européennes, NICE le 26 février 2001 (JO C 80 du 10.3.2001).
4. Acte constitutif de l'UNESCO, Londres le 16 novembre 1945.
5. Statuts du Fonds monétaire international.
6. Convention sur le statut de l'OTAN, Statut Personnel International, Canada, le 20 septembre 1951.
7. Accord sur les privilèges et immunités de l'Organisation des Nations Unies conclu entre le Conseil fédéral suisse et le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, Conclu les 11 juin 1946, Entré en vigueur le 1er juillet 1946.
8. Convention sur le Privilèges et Immunités des Institutions Spécialisées et Annexe à cette convention relative à l'OIT, 10 juillet 1948.

9. -Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies , A/G le13 février 1946.
10. - Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées AG/ ONU le 21 novembre 1947 - (tels qu'ils ont été approuvés par les institutions spécialisées au 1er avril 2003)
11. -Convention de vienne sur la représentation des Etats dans leurs relations avec les Organisations internationales de caractère universel. Vienne le 14 mars 1975.
12. Protocole sur les privilèges et immunités de l'UE, aditif au Constitution de l'UE du 29-11-2004.
13. Protocole, sur les privilèges et immunités de l'Autorité Internationale des fonds Marins du 16 août 2000.
14. Convention sur la sécurité du personnel de ONU, New York le 9 décembre 1994.
15. Accord de siège entre la CPI et le Royaume des Pays-Bas, du 04 janvier2008.
16. Accord relatif au siège l'ONU/USA, Lake Success le 26 juin1947, AG le 31 octobre1947.
17. Statut de la Cour de justice européenne, Mars 2008 (Protocole sur le statut de la Cour de justice, annexé au traité sur l'Union européenne, au traité instituant la Communauté Européenne et au traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique,).
18. Statut de la Cour de justice de la Communauté économique européenne (Protocole de Bruxelles 17 avril 1957.
19. Protocole portant statut de la Cour de justice, annexé au traité sur l'Union européenne, au traité instituant la Communauté européenne.
20. Statut du Tribunal administratif des Nations Unies ,Adopté par l'Assemblée générale le 24 novembre 1949 [résolution 351 A (IV)] et amendé le 9 décembre 1953 [résolution 782 B (VIII)], le 8 novembre 1955 [résolution 957 (X)], le 11 décembre 1995 (résolution 50/54), le 15 décembre 1997 (résolution 52/166), le 12 décembre 2000 (résolution 55/159), 9 décembre 2003 (résolution 58/87) et le 13 avril 2005 (résolution 59/283).
21. Statut du Tribunal du contentieux administratif & cour d'appel des Nations Unies Adopté par l'Assemblée générale le 17 mars2009, (résolution 63/253).
22. -Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, Adopté par la Conférence internationale du Travail le 9 octobre 1946 et modifié par la Conférence le 29 juin 1949, le 17 juin 1986, le 19 juin 1992, le 16 juin 1998 et le 11 juin 2008.
23. Statut du tribunal administratif, du Conseil de l'Europe (Résolution (94) 11 du 5 avril 1994 Résolution (99) 19 du 16 novembre 1999, avec effet au 1er janvier 2000.
24. Statut du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne du 2 novembre 2004 (JO L 333) du 9.11.2004.
25. Statut du Tribunal administratif de la Banque Africaine de développement Adopté par le Conseil d'Administration le 16 juillet 1997, modifié le 09 Février 1998 et le 30novembre2006.
26. Statut et Règles de Procédures du Tribunal Administratif de la Banque Africaine de Développement.
27. Règlement intérieur du tribunal administratif de la banque de développement du Conseil de Europe. 01-09-1981, Modifie le 27-11-1994 / le 30-01-2002.
28. Statut du personnel des Nation Unies, Résolution 590 (VI), du 2 février 1952, modifié / la Résolution 63/271 du 7 avril 2009.

29. Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, ST/SGB/2008/2 1er janvier 2008.
30. Statut et Règlement du personnel. l'O.M.S.. Adopté par la Quatrième Assemblée mondiale de la Santé (résolution WHA4.51) et amendé par la Douzième et la Cinquante- Cinquième Assemblée mondiale de la Santé (résolutions WHA12.33 et WHA 55.21). entré en vigueur 1er juillet 2007.
31. Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, au 1er mars 2000.
32. Statut du Personnel de L'Office International des Epizooties (la lutte contre les maladies des animaux Paris le 25 -01-1924) Le projet de statut du personnel adopté par le Comité international (Résolution n° XV du 27-05-1983), Entré en vigueur le 1er janvier 1984.
33. Statut et règlement du personnel du Bureau international de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI).1er octobre 1971 au décembre 2009.
34. Statut du Personnel du Conseil de l'Europe. Adoptés par la 1^{er} Res(81)20 du Comité des Ministres le 25 septembre 1981. Modifié 56 fois par le Comité des Ministres; Dernière modification, La Résolution CM/ (2009)2 du 18 février 2009.
35. Statut des fonctionnaires de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique. (JO P 45 du 14.6.1962.).
36. Statut du Personnel et ses annexes ,adoptés par la Résolution Res(81)20 du Comité des Ministres le 25 septembre 1981, à l'exception de l'annexe VIII, adoptée par Res(83)12 du 15 septembre 1983.
37. Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, Résolution 56/244 de l'Assemblée des Nations Unies, 2001.

فتاوى محكمة العدل الدولية

1. الفتوى الصادرة في 11 افريل 1949 - التعويض عن الاضرار المتكبدة في خدمة الامم المتحدة-
2. الفتوى الصادرة في 13 جويليا 1954 - اثار الاحكام بالتعويض الصادرة عن المحكمة الإدارية للامم المتحدة-
3. الفتوى الصادرة في 23 اكتوبر 1956 - احكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والشكاوى ضد يونسكو-
4. الفتوى الصادرة في 20 جويليا 1962 - بعض نفقات الامم المتحدة (الفقرة 2 من المادة 17 من الميثاق).
5. الفتوى الصادرة في 12 جويليا 1973 - طلب مراجعة حكم المحكمة الإدارية للامم المتحدة رقم 158.
6. الفتوى الصادرة في 20 جويليا 1982 - طلب مراجعة حكم المحكمة الإدارية للامم المتحدة رقم 273..

رابعاً: الاحكام الفضائية

1. Jugement N° 11 du 12 .07.1953, MICHELINE Desgranges /OIT. TAOIT.
2. Jugement N°14. du 30.09.1954 Tranter/ONUAA,TAOIT.
3. Jugement préliminaire, N°28 du 3 .05.1957, Waghon C/ Oit, TAOIT.
4. Jugement N° 28 du 12 .05.1957, John Albert Waghorn/ O.I.T, TAOIT.
5. Jugement N°56 le 06.10.1961 ROBERT/O.M.S.,TAOIT.
6. Jugement N°75 du 11 .09.1966, PRIVETERA. C /OMS , TAOIT
7. Jugement N°122, du le 15 .10.1968, Chardsey, C/U.P.V,TAOIT.
8. Jugement No 155 du 6 octobre 1970, Kaushiva / UNESCO . TAOIT.
9. Jugement N°209. du 14.05.1973, LINDSEY/UIT.TAOIT.
10. Jugement N° 210 du 14 mai 1973 ,MENDIS/ OMS .TAOIT.

11. Jugement No 256 du 5 mai 1975, Conway/ OIT. TAOIT.
12. Jugement No 256 du 5 mai 1975, Nowakowski 4/ OMM. TAOIT .
13. Jugement N°263 du 27. 10.1975, Andary/ IIB, TAOIT.
14. Jugement N°642 du 05.12.1984, OIT. TAOIT.
15. Jugement N°650,du 18.03.1985. NAVARETTE/ PAHO, TAOIT.
16. Jugement N°832,du 15-07-1992, Aguiriano et autres, TAOIT.
17. Jugement N°911,du 8 .12.1988.. BAKKER / CERN, TAOIT.
18. Jugement N° 1317, 31.01.1994, UIT, TAOIT.
19. Jugement N° 1501, 11.07.1996, FAO,. TAOIT
20. Jugement N° 1609 du 30.01.1997, OIT. TAOIT.
21. Jugement N° 1660 du 10.07.1997, AELE TAOIT.
22. Jugement N°2139 du 15.07.2002, AIEA, TAOIT.
23. Jugement N° 2183, du 03.02.2003, CERN. TAOIT.
24. Jugement N° 2232. du16 .05.2003. Bustani.M.J..M/ OIAC. TAOIT.
25. Jugement N° 2290 du 4 février 2004. M. A. R./OEB. TAOIT.
26. Jugement N° 2312,du 04.02.2004,LEBM, TAOIT.
27. Jugement N° 2345 du 14.07.2004,UNESCO. TAOIT.
28. Jugement N° 2403, du 02.02.2005, OIAC. TAOIT.
29. Jugement N° 2467 du 06.07.2005, ONUDI. TAOIT.
30. Jugement N° 2540 du 12.07.2006, UIT. TAOIT.
31. Jugement N°2637 du 11.07.2007. Carroll/.O.M.C, TAOIT.
32. Jugement N° 2639, du 11.07.2007, TAOIT.
33. Jugement N° 2700 du 06.02.2008,OIT. TAOIT.
34. Jugement N° 2715 du 06.02.2008, OMD. TAOIT
35. Jugement N° 2751 du 09.07.2008, OEB.TAOIT.
36. Jugement N° 2792 du 04.02.2009, OEB, TAOIT.
37. Jugement N°55 du 14 .12.1954, Russel-Cobb, TANU.
38. Jugement N°1011 du 27.7.2001, Iddi , TANU

❖ المراجع

اولاً: المراجع باللغة العربية

1. احمد محمد رفعت، القانون الدولي الإداري، مؤسسة المنار، دون تاريخ و مكان النشر .
2. جمال طه ندا، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1986 .
3. هاني الرضا، العلاقات الدبلوماسية والقنصلية-تاريخها، قوانينها واصولها، مع دراسة معمقة لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين-، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2006.
4. محمد سامي عبد الحميد محمد السعيد الدفاق، التنظيم الدولي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2002.
5. محمد سعيد الدفاق، التنظيم الدولي،الدار الجامعي،الإسكندرية، مصر،1987.
6. محمد سامي عبد الحميد، اصول القانون الدولي العام، المجلد الاول، القاعدة القانونية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1982.
7. محمد بدر الدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية الدولية ففي ضوء احكام القانون الدولي الإداري واحكام المحاكم الإدارية الدولية والتنظلمات امام اللجان الإدارية الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007.
8. محمد فؤاد عبد الباسط، اختصاص القاضي الإداري بتفسير المعاهدات الدولية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
9. مصطفى احمد فؤاد، المنظمات الدولية-النظرية العامة- الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية مصر،1998 ص184.
10. محمد طلعت الغنيمي، الوجيز في التنظيم الدولي، النظرية العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1975.
11. محمد طلعت الغنيمي، الاحكام العامة في قانون الامم، دراسة في كل من الفكر المعاصر والفكر الإسلامي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1982.
12. محمد طلعت الغنيمي، الوسيط في قانون السلام، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون تاريخ طبعة.
13. محمد المجذوب، التنظيم الدولي، الطبعة السابعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002.
14. محمد عبد الواحد الجميلي، قضاء التعويض، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
15. مصطفى محمود ابو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
16. نوارا فرعلي عبد الرحمن، مسؤولية الموظف و مدى مسؤولية الدولة عن اخطائه و افعاله،دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا والنظام الدولي،اطروحة دكتوراة، دار النهضة العربية،مصر،2004.
17. سليمان الطماوي، قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
18. عبد العزيز محمد سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1990.
19. عبد السلام صالح عرفه، التنظيم الدولي، الطبعة الثانية، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، الجماهيرية العربية الليبية، 1997.
20. عبد الكريم عوض خليفه، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2009.
21. عبد المعز عبد الغفار نجم، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996.

22. **علي يوسف شكري**، المنظمات الدولية و الإقليمية والمتخصصة، إيتراك للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا، 2004.
23. **علي حسين الشامي**، الدبلوماسية، نشاتها و تطورها و فواعدها، الطبعة الثالثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الاردن، 2007.
24. **عصام محمد احمد زنتي**، القضاء الدولي و الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1995.
25. **صالح هاشم**، المسؤولية الدولية عن المساس بسلامة البيئة البحرية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990.
26. **صادق ابو الهيف**، القانون الدولي العام، الجزء الاول منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1995.
27. **صلاح الدين فوزي** النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للطباعة وللنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1991.
28. **صلاح الدين عامر**، القانون الدولي العام، طبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1987.
29. **رابح غليم**، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2004.
30. **عسان الجندي**، الدبلوماسية ممتدة الاطراف- قانون المنظمات الدولية- المعهد الدبلوماسي الاردني، عمان، الاردن، 1998.
31. **عضبان مبروك**، التنظيم الدولي و المنظمات الدولية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
32. **موجز الاحكام والفتوى والاورام الصادرة عن محكمة العدل الدولية**، 1949-1991، منشورات الامم المتحدة، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، 1992.

: المراجع باللغة الفرنسية

1. **ALAIN. Plantey, FRANCOIS. Lorient**, « Fonction publique internationale - organisations mondiale et européennes –», CNRS Editions, Paris, France, 2005.
2. **ANNE-Sophie. Hardy** « Le guide des métiers de la fonctions publique européenne et internationale –CE, ONU, OCDE, UNESCO », Ed, DALLOZ, Belgique, 2005.
3. **F.BAUGARD, P.BONNEMAYRE**, « Intégrer la fonction publique internationale -ONU, OMC, UE » Studyrama, 4^e ed, 2007.
5. **GEORGES. Langrod** « La crise de la Fonction publique internationale » Sarrebruck, 1956
6. **MARCEL Piquemal** « La fonctions publique internationale- Problèmes actuels, l'Exemple de l'OTAN »Ed du Papyrus, Montreuil, 1998.
7. **MOHAMED. Bedjaoui**, « Fonction Publique International et Influences Nationales », Stevens&Sons Limited, London, 1958.

الرسائل العلمية :

1. جمال طه إسماعيل ندا، مسؤولية المنظمات الدولية عن اعمال موظفيها،دراسة مقارنة،رسالة دكتوراة، الحقوق،جامعة عين الشمس،مصر، 1984.
2. محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراة في الحقوق، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، مص، 2000.
3. إسماعيل فاضل حلواص ادم الشهري، القضاء الإداري الدولي، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة بغداد، 2001.
4. طارق خيرات احمد فرحات، النظام القانوني للمحكمة الإدارية لجامعة الدول، رسالة لنيل شهادة ماجستير في حقوق، كلية الحقوق، جامعة المنصورة العربية، مصر، 2005.
5. **Mouloud Yahia-Bacha** «Entrée et la cessation des fonctions dans la fonction publique internationale », Thèse de Doctorat droit public, Université d'Alger, 1977.

رابعاً: المقالات العلمية

1. **Alain Plantey**, « l'Avenir du syndicalisme dans la fonction publique internationale », Revue Québécoise de droit international.
2. **Catherine Comtet-Simpson**, « Le Tribunal Administratif de l'OIT », pub oit, Genève, septembre 2009.
3. **Dreyfus Simone**, « Jurisprudence du Tribunal Administratif de l'Organisation internationale du Travail ». In: Annuaire français de droit international, volume 3, 1957. pp. 246..
4. **GEORGES. Langrod**, La fonction publique internationale. Sa genèse, son essence, son évolution Revue internationale de droit comparé, Année 1964, Volume 16, Numéro 3 p. 662.
5. **Gilbert Guillaume**, « Progrès et limites de la justice internationale », Communication, prononcée en séance, devant l'Académie des Sciences morales et politiques, le lundi 4 décembre 2004. (Gilbert Guillaume, juriste, spécialiste des questions d'arbitrage, ancien président de la Cour internationale de justice). décembre 2006.
6. **Jacques Lemoine** « Jurisprudence du Tribunal Administratif de l'OIT », Annuaire français de droit international, 1967, V13,N°1, p. 282..
7. **Madeo. Pérez**, «Le système des privilèges et immunités applicable organisations internationales en Suisse et aux délégations permanentes à Genève », l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), Palais des Nations, Genève 1997.
8. **Mohammed Bedjaoui**, « Jurisprudence comparée des tribunaux administratifs internationaux en matière d'excès de pouvoir », Annuaire français de droit international, Année 1956, Volume 2, Numéro 1.
9. **Mohammed Bedjaoui**. « Le syndicalisme des fonctionnaires internationaux. Annuaire français de droit international », volume 3, 1957. p 437.
10. **Nguyen Quoc Dinh**, « Les privilèges et immunités des organisations internationales d'après les jurisprudences nationales depuis 1945 ». In: Annuaire français de droit international, volume 3, 1957. pp. 262

11. **Paul Tavernier** « La fusion des Tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'O.I.T. nécessité ou utopie », Annuaire français de droit international, volume 25, 1979. p. 442.
12. **René de Lacharrière** « Avis consultatif sur les jugements du Tribunal administratif de l'O.I.T. sur requête contre l'UNESCO» Annuaire français de droit international, volume 2, 1956. pp. 383.
13. **Tavernier Paul.** « La fusion des Tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'O.I.T. nécessité ou utopie ? » Annuaire français de droit international, volume 25, 1979. p 442.

التفاريح :

1. تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العادية(83)من 07 إلى 12 فبراير 2009 المنعقدة بمقر الامانة العامة .
2. **Rapport de la Commission du droit international**, Cinquante-neuvième session 7 mai-5 juin et 9 juillet-10 août 2007.Assemblée générale 10 (A/62/10), Soixante-deuxième session, Nations Unies, New York, 2007.
3. **Rapport du Corps commun d'inspection Organisation des Nations Unies** «La reforme de l'administration de le justice dans le système des nations Unies : Options pour la création d'instances supérieures de recours». Fathi Bouayad-Agha, Homero L. Hernández.. Genève Juin 2002.
4. **Rapport d'Activités du Tribunal de la Fonction Publique Européenne 2005-2007.** Par M. le président Paul Mahoney.
5. **Mohsen Bel Hadj Amor**, (Président Commission de la fonction publique internationale)« Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux », Janvier 2002.