

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العام



إثارة مسؤولية الموظف الدولي أمام المحاكم الدولية الإدارية: منظمة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية أنموذجين

مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: القانون الإداري

إشراف الأستاذ(ة):

- د/ زعادي محمد جلول

إعداد الطالبتين:

➤ دعماش سميرة

➤ قمادي إيمان

لجنة المناقشة:

الأستاذ:.....رئيسا

الأستاذ: د/ زعادي محمد جلول.....مشرفا ومقررا

الأستاذ:.....ممتحنا

السنة الجامعية: 2019/2018

شكر و عرفان

الحمد لله الذي وفقنا على إنجاز هذا العمل والصلاة والسلام
على رسول الله خير الأنام.

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ " زعادي محمد جلول " لقبوله
الإشراف على هذه المذكرة، والذي لم يبخل علينا بتقديم
نصائح قيّمة كانت بمثابة دعائم وركائز قومت هذه الرسالة
طيلة مراحلها المتعددة.

كما نشكر الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على
قبولهم مناقشة هذه الرسالة.

كما لا ننسى كل من شجعنا وأعاننا على إنجاز هذا العمل
المتواضع.

الطالبتان: دعماش سميرة

قمادي إيمان

إهداء

إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه

إلى من لا توافيها كلمات الشكر والثناء

إلى أعز وأغلى إنسانة في حياتي

أمي الغالية

إلى الذين تقاسمت معهم حلاوة الدنيا وقساوتها

إخواني وأخواتي

إلى بنات إخواني : آية، ليذا رزيقة، بسمة تلج الملك

إلى كل الأصدقاء والزلاء

سيرة

إهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين أطال الله في

عمرهما وأمدهما بالصحة والعافية

إلى كل إخوتي الأعمام والعائلة الكريمة

إلى كل براعم العائلة وأخص بالذكر

يونس، أيوب، يوسف، أيمن

أليسا، كاميليا، ليديا

إلى جميع أسرة كلية الحقوق والعلوم السياسية

إيمان

قائمة أهم المختصرات:

أولاً: باللغة العربية:

صفحة	ص
من صفحة إلى صفحة	ص ص
الولايات المتحدة الأمريكية	و.م.أ
دون ذكر رقم الطبعة	د.ذ.ر.ط
دون سنة النشر	د.س.ن

ثانياً: باللغة الأجنبية:

RES	Résolution
ST	Statut du personnel
A	Assemblée
PV	Procès Verbal

مقدمة

تنشأ المنظمة الدولية عن طريق اتفاق بين دولتين أو أكثر من أجل تحقيق أهداف أو غايات معينة، ويعتبر الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمة الدولية من أهم المحاور، والتي تتولد عنها مجموعة من الآثار، وينبثق عنها كذلك جملة من الحقوق والالتزامات.

فإذا 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 الأهداف التي أنشأت من أجلها إلا من خلال مجموعة من الأجهزة التابعة لها، حيث أنّ هذه الأجهزة في حاجة إلى الأداة اللازمة لتسييرها من الناحية الإدارية، وتتمثل هذه الأداة في الموظفين الدوليين.

وعليه يجب عدم الخلط بين الموظفين الدوليين، وبين العاملين، أو المستخدمين الدوليين، حيث تستعين المنظمة الدولية في أداء نشاطها الداخلي في إطار اختصاصاتها بمجموعة من المستخدمين الذين يناط بهم أداء مهام تتفاوت في طبيعتها وأهميتها، وإن كان يجمعها كلها قاسم مشترك هو أنّهم يضطلعون بمهمتهم باسم المنظمة ولحسابها. وبما أنّ الموظف الدولي هو النواة الأساسية للوظيفة الدولية، والمنفذ لسياساتها والمسؤول عن تحقيق أهدافها، فقد ازدادت أهميته مع اتساع مجالات تدخل المنظمة الدولية سواء كانت عالمية، أو إقليمية، وتعدد صور نشاطها لتشمل كافة المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، بعد أن كانت مقتصرة على المجال السياسي فقط سعيا منها إلى تحقيق السلام والتطور للمجتمعات الدولية وانعكس هذا التطور على دور الموظف الدولي بالمنظمة. بالإضافة إلى أنّ الموظفين المكونين للطاقت الإدارية للمنظمة الدولية عادة ما يكونون من جنسيات متعددة، هذا ما يجعل من الضروري إنشاء قواعد متميزة تتكيف ومتطلبات الوظيفة الدولية.

وعليه يكون للمنظمة الدولية نظام وقواعد خاصة تحكم كلا من سلوك الموظفين، وأعمالهم داخل تلك المنظمة، فهم يتمتعون بمجموعة من الحقوق والواجبات مما قد يولد

منازعات ناتجة عن ذلك، وكان لابد من وجود جهاز قضائي لفض المنازعات التي تنشأ بين هؤلاء الموظفين والجهاز الإداري لتلك المنظمة، و قد استحدثت الأمم المتحدة نظام جديد لإقامة العدل الداخلي لموظفيها تكونت بموجبه محكمة المنازعات بوصفها محكمة إدارية تتولى النظر في الدعاوى المرفوعة من قبل الموظفين في المنظمة للطعن في القرارات الإدارية الصادرة عن جهازها الإداري.

ولمّا كان هناك عدد كبير من المحاكم الإدارية المنشأة داخل المنظمة الدولية على اختلاف أنواعها، ولصعوبة الإحاطة بكل هذه المحاكم كان لابد من تحديد نطاق هذه الدراسة في المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة باعتبارها منظمة دولية عالمية، والمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية باعتبارها منظمة دولية إقليمية.

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في الدور الذي يضطلع به الموظف الدولي في الساحة الدولية، حيث يكون هذا الأخير معرض في أية لحظة للمساءلة القانونية عن أخطائه التي تسبب فيها بقصد، أو بدون قصد لذلك يتم إنشاء المحاكم الدولية الإدارية المختصة بالفصل في المنازعات التي تنشأ بينه وبين الجهاز الإداري للمنظمة الدولية.

أمّا عن أسباب اختيار الموضوع فهناك أسباب شخصية، وأخرى موضوعية لاختيار هذه الدراسة، حيث تتمثل هذه الأسباب والدوافع الشخصية في دافع الاطلاع وكسب المعرفة اللازمة في مجال الوظيفة العامة الدولية، ورغبة في بحث مدى أهمية الموظف الدولي في تحقيق أهداف المنظمة.

في حين الأسباب والدوافع الموضوعية تتجلى في الأهمية التي يحظى بها الموظف الدولي باعتباره الأداة الفعالة للمنظمة الدولية في تسيير شؤونها وتسليط الضوء عليه بهدف إزالة الغموض عن كثير من المفاهيم التي تتعلق بطبيعة عمله، وما يتجه إليه نظامه القانوني، والعناصر التي تميزه عن غيره بالإضافة إلى تبيان الجهة القضائية المختصة التي يلجأ إليها في حالة نشوب نزاع بينه وبين إدارة المنظمة الدولية.

ولدراسة هذا الموضوع ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

على أي أساس يمكن إثارة مسؤولية الموظف الدولي في ضوء اختصاصات المحاكم

الدولية الإدارية؟

وبهدف الإلمام بعناصر الموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين: يتناول الفصل الأول النظام القانوني للموظف الدولي حيث نتطرق من خلاله إلى مفهوم الموظف الدولي، وتمييزه عن غيره من المفاهيم المشابهة له.

أمّا الفصل الثاني يتمحور حول المحاكم الدولية الإدارية كجهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي، وذلك من خلال تحديد أنّ المحاكم الدولية الإدارية ضمانات قضائية للموظف الدولي، وكذا تبيان قرارات هذه المحاكم.

وفي ضوء ما تقدم، اعتمدنا في دراستنا على المنهج التاريخي في عرض نشأة المحاكم الدولية الإدارية، وعلى المنهج الوصفي فيما يخص تعريف الموظف الدولي وتحديد خصائصه، وعلى المنهج المقارن فيما يتعلق بتمييز الموظف الدولي عن فئات أخرى تعمل في خدمة المنظمة الدولية، وكذا المقارنة بينه وبين الموظف العام في الوظيفة العامة الوطنية، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي في دراسة وتحليل النصوص القانونية التي وضعتها منظمة الأمم المتحدة في ميثاقها ولوائحها الداخلية الخاصة بالموظفين، وتحليل النصوص القانونية الخاصة بالنظام الأساسي لجامعة الدول العربية.

الفصل الأول

النظام القانوني للموظف

الدولي

تعتبر المنظمات الدولية شخص اعتباري لا يمكنها أن تعبر عن أهدافها، ومبادئها إلاّ بواسطة الموظفين الدوليين، وبالتالي فإنّ الموظف الدولي هو الشخص الذي يعبر عن المنظمة الدولية، ويدير شؤونها.

تحرص كل منظمة دولية على تحديد النظام القانوني لموظفيها على النحو الملائم متأثرة عادة بأحكام القوانين الإدارية الداخلية، حيث نجد أنّ هذا النظام القانوني يتحدد دائماً بناء على طبيعة العلاقة التي تربط هؤلاء الموظفين بإدارة المنظمة.

يعد موظفو المنظمة الدولية الأشخاص الطبيعيين، الذين تمارس المنظمة الدولية مهامها واختصاصاتها من خلال عملهم لحسابها طبقاً لتعليمات أجهزتها المتخصصة بأجر أو بدونه، فهم يعتبرون العنصر الأول والأكثر أهمية من عناصر الوظيفة الدولية، حيث يسعون لتحقيق أهداف المنظمة الدولية.

يمكن في ضوء الدور الذي يمارسه الموظفون الدوليون الحكم على مدى فاعلية المنظمة الدولية في النهوض بالمهام، والمسؤوليات على عاتقها، باعتبارهم الدعامة والركيزة التي يتوقف عليها نجاح المنظمة الدولية في تحقيق أهدافها.

نتطرق من أجل تحديد النظام القانوني للموظف الدولي إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث نتناول مفهوم الموظف الدولي (المبحث الأول)، ثم تمييز الموظف الدولي عن بعض المفاهيم المشابهة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم الموظف الدولي

تتمتع المنظمة الدولية بالاستقلالية عن الدول الأعضاء، ولا تستطيع أن تحقق أهدافها، إلا من خلال جهاز إداري يضم العديد من العاملين يطلق عليهم تسمية الموظفون الدوليون. يعد تمتع المنظمة الدولية بالقدرة على إدارة شؤونها الداخلية من أهم الملامح التي تظهر فيها الشخصية القانونية الدولية للمنظمة، واستقلاليتها عن الدول الأعضاء فيها. من أجل تحديد مفهوم الموظف الدولي وجب علينا التطرق إل تعريفه (المطلب الأول) ثم بيان حقوقه وواجباته (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف الموظف الدولي

يعدّ الاستناد إلى نصوص الاتفاقيات الدولية، واللوائح المتعلقة بشؤون الموظفين الدوليين، وما استقر عليه الفقه والقضاء الدوليين من اجتهادات حتمية موضوعية تساعد في تعريف الموظف الدولي.

تختلف تعاريف الموظف الدولي بين تعاريف قانونية (الفرع الأول)، وتعاريف قضائية (الفرع الثاني)، وأخرى فقهية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: معنى الموظف الدولي في التشريع الدولي

تناول النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة تعريف الموظف الدولي، حيث ورد في البند 1-1-1 (أ) من هذا النظام ما يلي: «موظفو الأمانة العامة موظفون مدنيون دوليون. ومسؤولياتهم كموظفين ليست مسؤوليات وطنية بل هي مسؤوليات دولية بحتة»⁽¹⁾.

(1) النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، الأمانة العامة/ الأمم المتحدة، الوثيقة رقم ST/ SGB /2017/01، نيويورك 30 ديسمبر 2016.

يلاحظ على التعريف الذي جاء به النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، أنه لا يتسم بالشمولية، والوضوح فيما يخص تعريف الموظف الدولي، بحيث لم يحدد العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي، غير أنه اكتفى بتحديد مسؤولياته على أنها مسؤولية دولية بحتة، لا وطنية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: معنى الموظف الدولي في القضاء الدولي

تطرق الرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية في 11 أبريل 1949 بخصوص التعويضات المستحقة للأمم المتحدة عن الأضرار التي تلحق موظفيها أثناء قيامهم بوظائفهم لتعريف المستخدم الدولي، فقررت أنه: " كل شخص يتقاضى مرتبا، وقد لا يتقاضاه، ويعمل بصفة دائمة، أو مؤقتة، ويكلفه فرع من فروع المنظمة بالقيام بعمل، أو بالاشتراك في مباشرة أحد وظائفها"⁽²⁾.

يلاحظ على تعريف محكمة العدل الدولية للموظف الدولي أنه يتسم بالعمومية، كما نرى أنه ينطبق على كل عامل دولي سواء كان يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة.

الفرع الثالث: المعنى الفقهي للموظف الدولي

تصدى بعض فقهاء القانون الدولي لتعريف الموظف الدولي حيث: عرف " محمد المجدوب" الموظف الدولي بأنه: " كل شخص يولي وظيفة عامة بصفة مستمرة ومنتظمة وفقا لنظام قانوني تضعه المنظمة يحدد حقوقه والتزاماته"⁽³⁾.

(1) إبراهيم براهيم مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2017، ص 10.

(2) C.I.J., Réparations des dommages subis au service des Nations Unies, avis consultative du 11 avril 1949, recueil 1949, p 177, in « [http:// www.icj.cij.org](http://www.icj.cij.org) ».

(3) محمد المجدوب، التنظيم الدولي، النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، الطبعة الثامنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2006، ص 95.

وعرفه محمد سامي عبد الحميد بأنه: "كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية لأداء وظيفة دائمة خاضعا في كل ما يتعلق بعلاقته بها للنظام القانوني المفصل الذي تضعه المنظمة لتنظيم مركزه ومركز زملائه، لا لقانون وطني معين".⁽¹⁾

وعرف مفيد محمود شيهاب الموظفين الدوليين بأنهم: "طائفة معينة من مستخدمي المنظمة الدولية يخضعون لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة الدولية تحدد فيه حقوقهم وواجباتهم الدولية بالدوام والاستمرار".⁽²⁾

نستخلص من هذا التعريف أنّ وصف الموظف الدولي يطلق على طائفة من المستخدمين الدوليين الذين يشغلون وظائف تتسم بالدوام والاستمرار. وعليه من خلال هذه التعاريف يتبين لنا أنّ الموظف الدولي يتسم بعدة خصائص وهي:

أّن يعمل الموظف الدولي في خدمة منظمة دولية، أو أحد أجهزتها، ومن ثم لا ينطبق هذا على من يعمل في خدمة دولة واحدة بعينها أو إحدى المنظمات الدولية غير الحكومية، أو مؤسسة دولية لا تتوفر فيها العناصر الدولية المنقح عليها.⁽³⁾

أّن يعمل الموظف الدولي على تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها المنظمة، ويهتم بمصلحة الجماعة الدولية التي تمثلها هذه المنظمة، لا بمصلحة دولة من الدول الأعضاء.⁽⁴⁾

أّن يخضع في أداء عمله للمنظمة الدولية وفق أحكام ميثاقها ولوائحها، ولتعليمات وأوامر رؤسائه في المنظمة، ومن ثم يخرج عن إطار الموظف الدولي من يخضع في أدائه لوظيفته لقوانين الدولة التي ينتمي إليها، أو يتلقى أوامر وتعليمات من هذه الدولة.⁽⁵⁾

(1) محمد سامي عبد الحميد، التنظيم الدولي، الطبعة السادسة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 298.

(2) نقلا عن: عبد الله محمد صالح رواندوزي، النظام القانوني للموظف الدولي، دراسة تطبيقية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2017، ص 42.

(3) جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، د.ذ.ر.ط، دار العلوم، الجزائر، 2006، ص 154.

(4) جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، لبنان، د.س.ن، ص 67.

(5) جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 155.

- (1) أن يتفرغ الموظف الدولي لأداء المهام المكلف بها، ويكرس جلّ وقته لخدمة المنظمة
- فالموظف الدولي يستخدم كل الوقت وبصفة مستمرة في المنظمة الدولية حتى ولو وصف العقد الذي يربطه بالمنظمة بالمؤقت⁽²⁾.
- أن يكون النظام القانوني للموظف الدولي محددًا بطريقة دولية⁽³⁾؛ أي أن يخضع الموظف في علاقته بالمنظمة الدولية للنظام القانوني الذي تضعه هذه الأخيرة، لا للقانون الداخلي لأيّة دولة من الدول الأعضاء في المنظمة الدولية، سواء كانت دولة جنسيته، أو دولة المقر⁽⁴⁾.

المطلب الثاني

حقوق وواجبات الموظف الدولي

- تعتبر الوظيفة الدولية أساس المنظمة الدولية، ولضمان ذلك يجب أن يتمتع الموظف الدولي بعد تعيينه بصفة رسمية في المنظمة بمجموعة من الحقوق تضمنها الجهة المستخدمة.
- بعد تعيين الموظف الدولي بصورة رسمية في المنظمة، يتبع ذلك التمتع بمجموعة من الحقوق مقابل الالتزام بالعديد من الواجبات، ونظرا لتنوّع الحقوق والواجبات يتم تقسيم هذا المطلب إلى حقوق الموظف الدولي (الفرع الأول)، وواجبات الموظف الدولي (الفرع الثاني).

(1) محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم والتنظيم الدولي، د.ذ.ر.ط، دار منشأة المعارف، القاهرة، 2005، ص 132 .

(2) محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 97

(3) جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص155.

(4) بدر الدين رواحنة، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص14.

الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي

يتمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحقوق بمجرد ارتباطه بالمنظمة، وهذه الحقوق تختلف بين حقوق الموظف الدولي اتّجاه المنظمة (أولاً)، وحقوق الموظف الدولي اتّجاه دولته (ثانياً).

أولاً: حقوق الموظف الدولي اتّجاه المنظمة

يتمتع الموظف الدولي اتّجاه المنظمة بالعديد من الحقوق منها:

1- حق الموظف الدولي في عدم المساس بصفته الدولية

يتمتع الموظف الدولي بوضع قانوني خاص، حيث يجرى تعيينه بمعرفة أجهزة دولية ويتم اختياره وفق أنظمة تضعها هذه الأجهزة⁽¹⁾.

إذ تلتزم الدول باحترام استقلاله وعدم التأثير عليه بأيّة صورة من الصور⁽²⁾، وفي هذا الصدد نصت المادة 100 / 2 من ميثاق الأمم المتحدة على أنه: "يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين و بالألّا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم".

2- حرية الرأي والفكر السياسي

يتمتع الموظف الدولي بحرية الرأي والفكر السياسي بالقدر الذي لا يؤثر على استقلاله وحياده⁽³⁾، وهذا ما أكدّه البند 1-2-2(و) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة الذي جاء فيه ما يلي: "أن آراء الموظفين ومعتقداتهم الشخصية، ومعتقداتهم السياسية والدينية، يجب أن تظل مصونة، يكفل الموظفون ألا يكون لتلك الآراء والمعتقدات تأثير ضار على واجباتهم الرسمية أو مصالح الأمم المتحدة. وعليهم أن يسلكوا في جميع الأوقات سلوكاً يليق بمركزهم كموظفين مدنيين دوليين وألا يمارسوا أي نشاط يتعارض مع حسن أدائهم

(1) عمر خرشوفي، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مذكّرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص28.

(2) بدر الدين رواحنة، المرجع السابق، ص28.

(3) المرجع نفسه، ص80.

لواجباتهم في الأمم المتحدة وعليهم أن يتحاشوا أي تصرف، وبخاصة الإدلاء بأي تصريح علني، يمكن أن يضر بمركزهم، أو بما يقتضيه هذا المركز من نزاهة واستقلال وحياد".
وكذلك جاء في النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية أنه يحظر على موظفي الأمانة في أدائهم ممارسة أي نشاط سياسي أو حزبي يتعارض مع حياد واستقلالية الوظيفة في الجامعة".⁽¹⁾

3- التمتع بالحقوق المالية.

يحصل الموظف الدولي على حقوق مالية مجزية تكفل له مستوى مناسب لمتطلبات الوظيفة الدولية، وتشمل المرتبات، والتأمينات الاجتماعية، والإجازات * السنوية بأجر، كما يتمتع أيضا بالحق في الترقية*، والعلاوات الدورية⁽²⁾، وهذه الأموال لا تخضع للضرائب التي تفرضها دولته، أو دولة المقر⁽³⁾، فقد نص النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية في المادة 29 على أنه: "يعاد النظر في قيمة تعويض المعيشة والمنطقة في المقر والمراكز والبعثات كل ثلاث سنوات".

(1) راجع: المادة 20 من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، الأمانة العامة/ جامعة الدول العربية، 1 جانفي 1996.

*- الإجازة: هي من الحقوق الأساسية والإنسانية للموظف، وقد أقر النظام الأساسي للأمم المتحدة لجميع الموظفين بالمنظمة الحق في إجازة سنوية مناسبة، كما أجاز للأمم العام أن يأذن بإجازة خاصة للموظف في حالات استثنائية، والإجازة الخاصة تكون عادة بدون أجر، وفي الظروف الاستثنائية يجوز منح الإجازة الخاصة بأجر كامل أو جزئي، للمزيد حول المسألة راجع البند 1-5، 2-5 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

*- الترقية: هي نقل الموظف من درجة إلى درجة أعلى، ويحق للموظف الدولي الترقية إلى الدرجات الوظيفية الأعلى وفقا للقواعد التي تضعها المنظمات الدولية، وتكون الترقية إما بالأقدمية أو بالاختبار؛ نقلا عن: عائشة غزيل، الحماية القانونية للموظف الدولي، رسالة الدكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، 2019، ص 35.

(2) راجع القاعدة 3-3 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(3) جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 157.

4- حق الموظف الدولي في الحماية الوظيفية

تحرص المنظمة الدولية بتوفير حماية لموظفيها ضد ما قد يتعرضون له من أضرار أثناء تأديتهم لوظائفهم⁽¹⁾، وهي في سبيل ذلك تباشر جميع وسائل المطالبة عنهم، وعن المستحقين لهم⁽²⁾، وهو ما جاء في الرأي الاستشاري الذي أصدرته محكمة العدل الدولية في أبريل 1949 بشأن تعويض الأضرار التي تلحق موظفيها أثناء قيامهم بوظائفهم في قضية مقتل المبعوث الأممي، "الكونت بيرنادوت"^{*}، بأن الحماية الوظيفية^{*} أمر ضروري لضمان استقلال الموظف في عمله ومن ثم استقلال المنظمة الدولية نفسها⁽³⁾.

ثانياً: حقوق الموظف الدولي اتجاه دولته

يستهدف الموظف الدولي من خلال ممارسته لمهامه في المنظمة الدولية تحقيق مصالح تلك المنظمة، وليس مصلحة دولته. يتمتع الموظف الدولي اتجاه دولته بمجموعة من الحقوق، والتي يمكن إجمالها في عدم فقدانه الانتساب لدولته، وحقه في الحصول على حماية دولته.

(1) أحمد نجم الدين أحمد، الموظف العام والموظف الدولي، دراسة في القانون الإداري الدولي، الطبعة الأولى، دار الرياء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 192.

(2) بدر الدين رواحنة، المرجع السابق، ص ص 43-44.

*- الكونت بيرنادوت: هو رئيس مؤسسة الصليب الأحمر السويدي الذي نقل عرض الاستسلام الألماني للحلفاء سنة 1945، عينته الأمم المتحدة وسيطا لها، حل قضية فلسطين في 20 ماي 1948 بعد وقف القاتل بموجب الهدنتين الأولى والثانية، وبعد أن درس بيرنادوت القضية درسا وافيا، قدم للأمم المتحدة تقريرا أوصى فيه بضم منطقة النقب الفلسطينية ومساحتها (3ملايين فدان) إلى العرب، فاغتالته العصابات الإسرائيلية الإرهابية في سبتمبر من نفس العام في أحد شوارع القدس، نقلا عن: بدر الدين رواحنة، المرجع السابق، ص 44.

* الحماية الوظيفية: يقصد بها أن تتولى المنظمة الدولية حماية موظفيها ضد كل ما قد يتعرضون له من أضرار أو اعتداءات أثناء تأديتهم وظيفتهم، ومن ثم يحق للمنظمة المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق أحد موظفيها؛ نقلا عن: محمد بومدين، المركز القانوني للموظف الدولي العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2018، ص 53.

(3) المرجع نفسه، ص 52.

1- حق الموظف الدولي في عدم فقدان الانتساب لدولته

يشترط على الموظف الدولي أن يكون تابعاً للمنظمة التي يعمل بها، وليس لدولته التي يحمل جنسيتها، ولا يتلقى أي تعليمات، أو أوامر من دولته سوى من المنظمة، إلا أن ذلك لا يعني أنه تجرّد كلياً عن دولته، فلا يفقد حق انتسابه لوطنه⁽¹⁾.

2- حق الموظف الدولي في الحصول على حماية دولته

يمكن أن يتعرض الموظف الدولي أثناء ممارسته لمهامه في المنظمة الدولية التي يعمل فيها إلى ما يسيء له، فهنا للمنظمة واجب حمايته، فإذا قصرت في ذلك كان لدولته حق حمايته، والحصول على حقوقه من الجهة التي أضرت به، ولها مطالبة المنظمة إذا تجاوزت حدودها، ولم تمنحه حقوقه⁽²⁾، وبالتالي يمكن القول أنّ الموظف الدولي يتمتع بحماية مزدوجة، فالأولى هي حماية مقرّرة له بموجب قواعد المنظمة التي يعمل بها والثانية هي حماية الدولة التي ينتسب لها.

الفرع الثاني: واجبات الموظف الدولي

يلتزم الموظف الدولي بأداء التزاماته وفقاً للقواعد العامة التي جاءت ضمن المواثيق المؤسسة للمنظمات الدولية، ولوائحها الداخلية. يقع على عاتق الموظف الدولي بعض الواجبات العامة التي تفرضها عليه المنظمة (أولاً)، وأخرى تملّيها عليه وظيفته الدولية (ثانياً).

أولاً: واجبات الموظف الدولي التي تفرضها المنظمة

يقع على عاتق الموظف الدولي مجموعة من الالتزامات تفرضها عليه المنظمة الدولية التي يعمل فيها، نذكر منها ما يلي:

(1) بدر الدين رواحنة، المرجع السابق، ص 44.

(2) المرجع نفسه، ص 44.

1- احترام التدرج الوظيفي والسلطة الرئاسية

يعتبر احترام التدرج الوظيفي، والسلطة الرئاسية من إحدى الواجبات الأساسية التي ينبغي على الموظف الدولي الالتزام بها (1)، وعليه فقد أشار النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة على أنه يجب أن يخضع الموظف الدولي لسلطة المدير العام للمنظمة، وينفذ جميع قراراته بشأن نشاط المنظمة، ولا يجوز له قبول أية تعليمات من أية حكومة أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة (2).

جاء في النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية أنه يتعين على موظف الجامعة العربية أن يقدم العون والمشورة لرؤسائه، وأن يتحمل مسؤولية تنفيذ المهام المنوطة بعهدته، ويكون مسؤولاً اتجاه رؤسائه عن تنفيذ الأوامر المعطاة له دون أن يؤدي ذلك إلى إعفاء الرئيس من تحمل المسؤولية المترتبة عليه (3).

2- عدم قبول الأوسمة والميزات الشرفية

يعمل الموظف الدولي على تحقيق أهداف المنظمة، لذلك وجب عليه عدم قبول، أو الحصول على أية ميزة مالية أو شرفية، أو أوسمة، أو نياشين من أي جهة أجنبية خارج المنظمة (4)، حتى وإن كانت من دولته ما لم تكن تلك المنفعة تكريماً له عند أداء الواجب الوطني القومي بعد استحصال الموافقة المسبقة من المنظمة (5)، حتى لا يفقد الموظف الدولي استقلاله ويصبح تحت هيمنة تلك الجهات (6).

(1) ميلود خيرجة، التزامات الموظف الدولي إتجاه المنظمة الدولية، مجلة الفكر، العدد السادس عشر، كلية الحقوق والعلوم (السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر 2017، ص 771.

(2) راجع: البند 1-2 (د) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(3) راجع: المادة 19 من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

(4) راجع: البند 1-2 (ي) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(5) راجع: البند 1-2 (ك) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(6) مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعمالها، د. ذ.ر. ط، دار النهضة العربية، 2011، ص 103.

3- عدم ممارسة الأنشطة السياسية

توجد التزامات ينبغي على الموظف الدولي الابتعاد عنها، ولأهمية هذه الالتزامات فقد أشارت إليها الأنظمة واللوائح الوظيفية في المنظمات الدولية⁽¹⁾.

ورد في النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة أنه إذا كان من حق الموظف الدولي أن يمارس حق التصويت، فإنه لا يجوز له أن يشترك في أي نشاط سياسي يتعارض مع استقلاله، وحياده اللذين يقتضيهما مركزه كموظف مدني دولي⁽²⁾.

ونصت المادة 20 (هـ) من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة العربية على أنه: "يحظر على موظفي الأمانة العامة في أدائهم لواجباتهم ممارسة أي نشاط سياسي أو حزبي يتعارض مع حياد واستقلالية الوظيفة في الجامعة".

ثانياً: واجبات الموظف الدولي التي تملئها الوظيفة

تقع على عاتق الموظف الدولي بحكم وظيفته الدولية جملة من الالتزامات من بينها ما يلي:

1- التفرغ التام للوظيفة الدولية

ينبغي على الموظف الدولي أن يتفرغ لواجبه الوظيفي، وذلك بتخصيص كل وقته لوظيفته، فلا يقوم بأي عمل آخر إلى جانب عمله الوظيفي إلا بإذن المنظمة التابع لها⁽³⁾. أشار إلى هذا الالتزام النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، حيث ورد فيه بأن يضع الموظفون الأمميون وقتهم بالكامل تحت تصرف الأمين العام من أجل أداء مهامهم الرسمية⁽⁴⁾.

(1) عبد الله محمد صالح رواندوزي، المرجع السابق، ص 101.

(2) راجع: البند 1-2- (ح) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(3) هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 89.

(4) راجع: البند 1-3 (ب) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

2- النزاهة والأمانة والحياد

يجب أن يتحلّى الموظف الدولي بالنزاهة، والحياد في العمل، والتي تعد من الصفات الخلقية الحميدة التي يجب أن يتصف بها الموظف الدولي في أدائه لعمله الوظيفي في المنظمة متجرداً من كل ما من شأنه أن يؤثّر على عمله بالمنظمة من مؤثرات خارجية⁽¹⁾. نجد في هذا الصدد أنّ النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية أشار إلى التزام الموظفين الدوليين بالقيام بمهامهم وفق ما تقتضيه مصلحة المنظمة، وأن يتحلوا بالنزاهة والحياد⁽²⁾، كما تطرق النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة تحت بند الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين الدوليين إلى هذا الالتزام من خلال البند 1-2- (ب) الذي نص على أنه: *"يتمسك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة على سبيل المثال لا الحصر، الاستقامة و الحياد والعدل و الأمانة و الصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم ومركزهم"*.

3- عدم الإضرار بالمنظمة

يتعيّن على الموظف الدولي الحفاظ على أسرار الوظيفة، فلا يجوز له أن ينقل إلى أي حكومة أو كيان أو شخص أو أية جهة أخرى أيّة معلومات يكون قد اطّلع عليها بحكم مركزه الرسمي، ما لم يكن ذلك بتصريح من الأمين العام⁽³⁾، وأشار كذلك النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على عدم جواز احتفاظ الموظف الدولي بالوثائق الرسمية للجامعة وعدم إنشاء المعلومات التي اطّلع عليها بحكم وظيفته⁽⁴⁾.

(1) أحمد نجم الدين أحمد، المرجع السابق، ص 124.

(2) راجع: المادة 2 من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

(3) راجع: البند 1-2 (ط) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة..

(4) راجع: المادة 8 من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

المطلب الثالث

حصانات الموظف الدولي

يشكل الموظف الدولي الدعامة الأساسية اللازمة لتمكين المنظمة من مباشرة نشاطها وتحقيق الأهداف، والغايات التي تسعى إليها، ويتمتع بجملة من الحصانات بغية تمكينه من أداء مهامه على وجه الاستقلال، ولا بد أن هذه الحصانات مقررة أساساً من أجل خدمة مصالح المنظمة الدولية، وليس لصالح الموظف الدولي.

تتعدد الحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي بين حصانات شخصية (الفرع الأول)، وحصانات قضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحصانة الشخصية

يتمتع الموظف الدولي بالحصانة عن كل ما يصدر عنه بصفته الرسمية من قول، أو كتابة، أو عمل له علاقة مباشرة بتأدية وظيفته، ولا تتعداها إلى تصرفاته الشخصية خارج عمله الرسمي، فالأعمال التي تصدر عن الموظف الدولي في أمور لا يتمتع فيها بالصفة الرسمية لا تمنع من رفع الدعوى عليه أو حبسه⁽¹⁾.

تمتد الحصانة الشخصية للموظف الدولي إلى أهله، فهو يتمتع مثله مثل المبعوث الدبلوماسي الذي يتمتع بحصانة شخصية كبيرة⁽²⁾، وهو ما أكدته اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية الصادرة عام 1961 في المادة 29 والتي نصت على مايلي: " تكون حرمة شخص المبعوث الدبلوماسي مصونة. ولا يجوز إخضاعه لأيّة صورة من صور القبض أو الاعتقال".

تختلف الحصانة الشخصية باختلاف الفئة التي ينتمي إليها الموظف الدولي، فالفئة الأولى تضم كبار الموظفين كالأمين العام ومساعديه، فهؤلاء الموظفون يتمتعون بحصانة

(1) إبراهيم ملاوي، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة الفكر، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، د. س. ن، ص 239.

(2) راجع: المادة 05 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، 1946.

شخصية واسعة تمتد إلى عائلتهم وذويهم، أما الفئة الثانية تشمل الموظفين المهنيين فهؤلاء يتمتعون فقط بالحصانة الضرورية لأداء وظائفهم⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الحصانة القضائية

نعني بالحصانة القضائية للموظف الدولي عدم خضوعه للقضاء المحلي سواء في المسائل الجنائية، أو المدنية بهدف تحقيق أكبر قدر من الاستقلال للوظيفة العامة الدولية والموظفين الدوليين، وفي هذا الصدد يتم التطرق إلى الحصانة الجنائية (أولاً)، والحصانة المدنية (ثانياً).

أولاً: الحصانة الجنائية

يكمن أساس الحصانة الجنائية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون في منظمة الأمم المتحدة في موثاق المنظمة نفسها، فقد نصت المادة 2/105 من ميثاق الأمم المتحدة على أنه: "وكذلك يتمتع المندوبون من أعضاء الأمم المتحدة و موظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة".

سيختلف وضع المتمتعين بالحصانة في المنظمة حسب اختلاف وظائفهم وذلك

كمايلي:

1- الفئة الأولى: تضم الأمين العام والأمناء المساعدون.

نجد أن اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لعام 1945، تقضي بمنح الحصانة الجنائية المطلقة التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقاً للقانون الدولي لكل من الأمين العام، والأمناء المساعدين، وزوجاتهم، وأولادهم القصر⁽²⁾.

2- الفئة الثانية: تضم الموظفون الدوليون الذين يمارسون أعمالاً لها طابع فني،

ويكون عملهم تحت رئاسة كبار الموظفين الدوليين، بحيث يتمتع هؤلاء بحصانة جزائية تقتصر فقط على ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية⁽³⁾.

(1) سلمى جليد، مروة تومي، النظام القانوني للموظف الدولي في إطار منظمة الأمم المتحدة، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2018، ص ص 62-63.

(2) إبراهيم ملاوي، المرجع السابق، ص 238.

(3) راجع: المادة 08 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، 1945.

ثانياً: الحصانة المدنية

يتمتع الموظف الدولي بالحصانة المدنية، لكن لتحديد مدى حصانته في هذه المسائل ينبغي التفرقة بين طائفتين من الموظفين الدوليين في المنظمة.

نجد أنّ موظفي الفئة الأولى يتمتعون بحصانة مطلقة، وشاملة، تعفيهم من الخضوع للقضاء المدني بالنسبة للأعمال الرسمية، والخاصة⁽¹⁾، أما الموظفون الدوليون من الفئة الثانية لآبد من التفرقة بين ما إذا كان الأمر يتعلق بالأعمال الخاصة أو الرسمية، فإذا تعلق الأمر بالأعمال الخاصة، فلا يتمتع هؤلاء بالحصانة المقررة في هذا الصدد بالنسبة لتلك الأعمال، بخلاف الحال بالنسبة للأعمال الرسمية، فليس من شك في أنّ تلك الطائفة من الموظفين تتمتع بالحصانة القضائية المدنية، ومن ثم لا يمكن محاكمتهم إلا إذا ثبت للمحكمة قيام المنظمة برفع الحصانة عنهم⁽²⁾.

(1) هاني الرضا، العلاقات الدبلوماسية والقنصلية - تاريخها - قوانينها - وأصولها، مع دراسة معمقة لإمّيازات وحصانات الموظفين، الطبعة الثانية، دار المنهل اللبناني، 2010، ص 244.

(2) المرجع نفسه، ص ص 243-244.

المبحث الثاني

تمييز الموظف الدولي عن بعض المفاهيم المشابهة

تضم المنظمات الدولية العديد من الأفراد الذين يعملون في مختلف أجهزتها يتمثل هؤلاء الأفراد في الموظفين الدوليين.

يعتبر الموظف الدولي أحد المصطلحات التي تحتاج إلى تمييزه عن بعض المصطلحات المشابهة له، حيث توجد مصطلحات تتصل معه من الجانب الوظيفي مثل الموظف الوطني في الوظيفة العامة الوطنية، وأخرى تتصل معه من الجانب التنظيمي لأجهزة المنظمة مثل ممثلي الدول الأعضاء والعامل الدولي.

يتم من خلال هذا المبحث تمييز الموظف الدولي عما يشابهه من ممثل الدولة (المطلب الأول)، والعامل الدولي والمستخدم الدولي (المطلب الثاني)، والموظف الإداري (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تمييز الموظف الدولي عن ممثل الدولة

يعتبر الموظف الدولي الشخص الذي يتم إرساله من قبل دولة، أو منظمة أو هيئة إلى دولة أخرى من أجل عقد صفقات، أو معاهدات، أو اتفاقات معينة.

قد يمثل هذا الشخص بلده بشكل رسمي لمدة زمنية محددة، ويطلق عليه اسم "السفير" ومن المهام المرتبطة بطبيعة عمله، نجد منها مقابلة الشخصيات المسؤولة في الدولة التي تستضيفه، وكذا توفير التسهيلات لكافة المواطنين التابعين لدولته، كما قد يمثل دولته في المؤتمرات الرسمية والمحافل الدولية والتوقيع على العقود التي تبرم مع دولته.

وعليه نتطرق إلى التفرقة بين الموظف الدولي وممثل الدولة من حيث التعيين وطبيعة الأعمال (الفرع الأول)، ومن حيث المسؤولية وآثار التصرفات (الفرع الثاني)، وأخيرا من حيث التمتع بالحصانات والحماية الوظيفية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: من حيث التعيين وطبيعة الأعمال

تختلف طريقة تعيين الموظف الدولي عن تلك التي يعين بها ممثل الدولة، كما نجد أنهما يختلفان من حيث طبيعة العمل الذي يمارسونه، وهذا ما نفسره في هذا الفرع الذي قسمناه إلى تمييز الموظف الدولي عن ممثل الدولة من حيث التعيين (أولاً)، ثم تمييزهما من حيث طبيعة العمل (ثانياً).

أولاً: من حيث التعيين

يعين ممثلو الدول من قبل حكوماتهم ويعتبرون مسؤولين أمامها عن أعمالهم (1)، أمّا الموظفون الدوليون يعينون بواسطة المنظمة بقرار صادر عن الجهاز الذي له صلاحية التعيين (2).

ثانياً: من حيث طبيعة الأعمال

يقوم ممثل الدولة بممارسة وظائفه لدى المنظمة الدولية بغرض مزدوج، فهو من ناحية يشارك في تأكيد مبادئ المنظمة وتحقيق أغراضها، وذلك عن طريق التصويت على قراراتها، ومن ناحية أخرى يسعى إلى تحقيق مصالح دولته داخل أروقة المنظمة (3). يعمل ممثلي الدول باسم الدولة التابعين لها، ولحسابها، ويتلقون التعليمات الصادرة منها ويتقيدون بها، ولا يزول عنهم هذا الوصف حتى إذا مارسوا اختصاصاتهم ليسوا باعتبارهم ممثلين للدول ذات السيادة في علاقاتهم المتبادلة مع المنظمة، وإنما باعتبارهم ممثلين لأعضاء في جهاز ما من أجهزة المنظمة (4).

يؤدي الموظف الدولي عمله في خدمة المنظمة الدولية، أو أحد أجهزتها، فلا يعتبر موظفاً دولياً من يؤدي عمله لخدمة دولة معينة، أو مؤسسة دولية لا يصدق بالنسبة لها

(1) محمد بومدين، المرجع السابق، ص 37.

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

(3) أبو حجاز - أشرف عرفات، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة الثالثة، شركة ناس للطباعة، القاهرة، 2005، ص ص 85-86.

(4) محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي، د.ذ.ر.ط، دار الجامعة، الإسكندرية، د.س.ن، ص 178.

وصف المنظمة الدولية، كما يستهدف الموظف الدولي خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة، وليس صالح دولة بعينها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: من حيث المسؤولية وآثار التصرفات

تختلف مسؤولية الموظف الدولي عن مسؤولية ممثل الدولة، بالإضافة إلى اختلاف الجهة التي تتصرف إليها آثار تصرفاتهم القانونية، وهو ما يتم توضيحه في هذا الفرع من خلال تمييز الموظف الدولي عن ممثل الدولة من حيث المسؤولية (أولاً)، ثم من حيث آثار التصرفات القانونية (ثانياً).

أولاً: من حيث المسؤولية

يتميز الموظف الدولي عن ممثل الدولة من حيث المسؤولية الناجمة عن الخطأ في ممارسته لوظيفته، فممثل الدولة يكون مسؤولاً عن ذلك أمام دولته بينما تثور مسؤولية الموظف الدولي أمام المنظمة⁽²⁾.

ثانياً: من حيث آثار التصرفات

تتصرف آثار التصرفات القانونية لممثل الدولة إلى دولته التي عينته بالمنظمة فيكون من الضروري أن يسعى لحماية مصالح دولته بالمنظمة⁽³⁾، بينما تتصرف آثار التصرفات الصادرة عن الموظف الدولي للمنظمة الدولية التي يتبعها إذا ما وقعت أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، ولا تتصرف إلى دولة جنسيته حتى وإن كانت هي من رشحته لشغل الوظيفة العامة الدولية لدى المنظمة⁽⁴⁾.

(1) ندا جمال طه إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، د.د.ر.ط، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، د.س.ن ص 56.

(2) عمر خرشوفي، المرجع السابق، ص 20.

(3) عبد القادر مهداوي، المركز القانوني للعاملين بالمنظمة الدولية، المحاضرة الثامنة لطلبة قسم الحقوق، السنة الثالثة

قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 3.

(4) إبراهيم براهيمي مختار، المرجع السابق، ص 27.

الفرع الثالث: من حيث التمتع بالحصانات والحماية الوظيفية

يتمتع الموظف الدولي، وممثل الدولة بجملة من الحصانات، والحماية حتى يتسنى لهم أداء وظائفهم بالشكل المطلوب.

يتم في هذا الفرع تمييز الموظف الدولي عن ممثل الدولة من حيث التمتع بالحصانات (أولاً)، ثم من حيث الحماية الوظيفية (ثانياً).

أولاً: من حيث التمتع بالحصانات

لا يجوز لممثلي الدول الاحتجاج بحصانتهم في مواجهة دولهم التي يتبعونها بجنسيتهم والذين هم من رعاياها (1)، وإنما يتمتعون ويحتجون بها في مواجهة غيرها من الدول، فهم يتمتعون بحصانات، وامتيازات تقررت لصالح الدول التي يمثلونها وليس لأشخاصهم (2).

في حين يتمتع الموظفون الدوليون بحصانات، وامتيازات مطلقة في مواجهة كافة الدول بما فيها تلك التي ينتمون إليها بجنسياتهم، ذلك لأنها حصانات وامتيازات مقررة لصالح الوظيفة الدولية ذاتها (3)، حيث نجد أنه تختلف حصانات، وامتيازات ممثلي الدول عن تلك الممنوحة للموظفين الدوليين، وكذلك بالنظر إلى أساسها القانوني ومصادرها (4).

ثانياً: من حيث الحماية الوظيفية

تكفل المنظمة الدولية لموظفيها لأداء مهامهم في بيئة مستقرة، وأمنة وظيفياً حماية تتجسد مظاهرها في مجموعة من الضمانات القانونية، والقضائية المقررة ضمن نصوص اللوائح الداخلية، إذ يتمتع الموظفون الدوليون في ظل الحماية الداخلية بحق الطعن ضد القرارات الإدارية الصادرة عن المنظمة التي يتبعونها (5).

(1) إبراهيم براهيم مختار المرجع السابق، ص 28.

(2) محمد بومدين، المرجع السابق، ص 37.

(3) هاني الرضا، المرجع السابق، ص 217.

(4) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 23.

(5) إبراهيم براهيم مختار، المرجع السابق، ص 27.

كما يستوجب على المنظمة الدفاع عن موظفيها في مواجهة أي تعرض أو مساس بأمنهم الشخصي أو الوظيفي من قبل الغير، فضلا عن واجب المطالبة بحقوقهم متى أصابهم ضرر أثناء أداء مهامهم الدولية إعمالا لمبدأ الحماية الخارجية المقررة لصالح الوظيفة العامة الدولية، في حين تتجلى مظاهر الحماية الخارجية لممثلي الدول في صورة الحماية الدبلوماسية المحددة بموجب قواعد القانون الدولي الدبلوماسي المنظم للعلاقات الدبلوماسية والقنصلية، أمّا ما يتعلق بالحماية الداخلية فتسري عليها الضمانات المقررة في نطاق الوظيفة العامة الوطنية، والنظم الأساسية الخاصة لموظفي السلك الدبلوماسي⁽¹⁾. وعليه يمكن القول أنّ المنظمة الدولية تمارس اتّجاه موظفيها الحماية الوظيفية، بينما تمارس الدولة الحماية الدبلوماسية اتّجاه ممثليها⁽²⁾.

المطلب الثاني

تمييز الموظف الدولي عن العامل الدولي والمستخدم الدولي

يعتبر الموظف الدولي من أهم الطوائف التي تعمل داخل المنظمة الدولية، إلا أنّ هناك طوائف أخرى تتداخل مع الموظف الدولي، وهذه الطوائف هي العامل الدولي والمستخدم الدولي.

نتطرق في هذا المطلب إلى تمييز الموظف الدولي عن العامل الدولي (الفرع الأول)، ثم تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تمييز الموظف الدولي عن العامل الدولي

يعرف العامل الدولي بأنّه: " كل شخص طبيعي تمارس المنظمة الاختصاصات المنوطة بها من خلال عمله لحسابها وفقا لتعليمات أجهزتها المختصة سواء قدمت له أجرا على نشاط أو تبرع لها بهذا النشاط، وبصرف النظر عن توقيت أو استمرار

(1) إبراهيم براهيم مختار، المرجع السابق، ص 27.

(2) هبة جمال ناصر عبد الله، المرجع السابق، ص 112.

مهمته⁽¹⁾، أمّا الموظف الدولي فهو كل شخص يولي وظيفة عامة في إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة، ومنتظمة وفقا لنظام قانوني خاص يحدد حقوقه، والتزاماته⁽²⁾. وعليه يجب عدم الخلط بين الموظف الدولي والعامل الدولي، بحيث يربط هذين المصطلحين ثلاث نقاط أساسية وهي:

أولاً: الاستقلال عن دولة الجنسية

يتميز كل من الموظف الدولي، والعامل الدولي بالاستقلالية عن دولة الجنسية وكلاهما يراعي مصلحة المنظمة⁽³⁾، ولا يجوز لكل منهما تلقي أي تعليمات، أو توجيهات من أي حكومة أخرى، حيث يلتزم كل منهما بأداء مهمته في استقلال كامل عن دولة الجنسية، ولا يعني هذا الالتزام انقطاع الصلة بين العامل الدولي، والموظف الدولي، وبين دولة جنسيتهم⁽⁴⁾.

ثانياً: الحياد

ويقصد به حياد كل من العامل الدولي، والموظف الدولي عن القيام بممارسة العمل المناط لهما أداءه في مواجهة الدول الأعضاء في المنظمة جميعاً، دون تفرقة بينهم ومعاملتهم على قدم المساواة.

ثالثاً: الولاء والتزام منتهى التكم في شؤون الوظيفة الدولية

يقصد به أنّه يجب على كل من العامل، والموظف الدوليين أن يحافظا على كل ما يتصل بأسرار وظيفتهما، وعملهما الرسمي، وكذلك يتعيّن عليهما ألاّ يبيلّغا أي شخص أو جهة بأية معلومات، وألاّ يستغلا تلك المعلومات في تحقيق منفعة شخصية لهما، أو لأي دولة عضو في المنظمة⁽⁵⁾، أمّا الفرق بين الموظف والعامل الدوليين فيمكن فيما يلي:

(1) نقلا عن: محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، الجزء الأول، الطبعة السادسة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2005، ص 299.

(2) بدر الدين رواحنة، المرجع السابق، ص 17.

(3) محمد بومدين، المرجع السابق، ص 35.

(4) بدر الدين رواحنة، المرجع السابق، ص 17.

(5) المرجع نفسه، ص 17.

أولاً: من حيث تأقيت الوظيفة

نجد أنّ الموظف الدولي يشغل وظيفة دولية دائمة، ومستمرة، وذلك على عكس العامل الدولي الذي تكون وظيفته عارضة مؤقتة⁽¹⁾.

ثانياً: من حيث النظام القانوني

يخضع الموظف الدولي في تعيينه، وأداء مهامه لنظام قانوني خاص، ومحدد تضعه المنظمة⁽²⁾، بينما يخضع العامل الدولي في تعيينه، وتحديد اختصاصاته لأحكام اتفاقية دولية⁽³⁾.

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي

لقد عرّف المستخدم الدولي في الرأي الاستشاري الصادر بتاريخ 11 أبريل 1949 في مسألة التعويض عن الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة أثناء تأدية وظائفهم الذي أصدرته محكمة العدل الدولية بأنه: " أي شخص سواء كان موظف يتقاضى أجراً أم لا، وسواء تم توظيفه بصفة دائمة أم لا "⁽⁴⁾.

يمكن القول أنّ كل موظف دولي هو بالضرورة مستخدم دولي، والعكس غير صحيح لأنّ كل مستخدم دولي ليس بالضرورة موظفاً دولياً⁽⁵⁾.

يشارك كل من الموظف، والمستخدم الدولي في العديد من السمات منها الاستقلالية والحياد⁽⁶⁾، لكن بالرغم من وجود العديد من الأمور المشتركة بينهما إلا أنّ هناك اختلاف بينهما⁽⁷⁾، وهو ما سنتطرق إليه فيما يلي:

(1) بدر الدين رواحة، المرجع السابق ص 18.

(2) سلمى جليد، مروة تومي، المرجع السابق، ص 16.

(3) بدر الدين رواحة، المرجع السابق، ص 18.

(4) C.I.J, Réparations des dommages subis au service des Nations unies, avis consultative du 11 avril 1949, recueil, 1949.

(5) بدر الدين رواحة، المرجع السابق، ص 19.

(6) سلمى جليد، مروة تومي، المرجع السابق، ص 15.

(7) بدر الدين رواحة، المرجع السابق، ص 19.

أولاً: من حيث تأقيت الوظيفة

يرى الفقهاء أنّ الفرق الجوهرى بين الموظف الدولى، والمستخدم الدولى يكمن من حيث تأقيت الوظيفة، أو دوامها، فالموظف الدولى يشغل وظيفة دولية دائمة، ومستمرة حتى ولو كان العقد الذى يربطه بالمنظمة موصوفاً بالتأقيت، بينما يشغل المستخدم الدولى وظيفة مؤقتة⁽¹⁾.

ثانياً: من حيث النظام القانونى

يخضع الموظف الدولى لنظام قانونى خاص، ومحدد تضعه المنظمة الدولية، بينما يخضع المستخدم الدولى فى تعيينه، وتحديد اختصاصاته للمبادئ العامة فى قانون المنظمات الدولية، ولما يوجد فى المعاهدات المنشئة لها من نصوص تعالج وضعهم⁽²⁾.

المطلب الثالث

تميز الموظف الدولى عن الموظف الإدارى الوطنى

لا تختلف الإدارة الوطنية، والإدارة الدولية كثيراً، فكلاهما من أشكال الإدارة العامة، وما يصلح من أساليب فنية لتشغيل، وتطوير إحداها يصلح للآخرى، إلا أنّ الفرق بينهما يكمن فى كون أنّ الوظيفة الدولية يكون مجال عملها على صعيد المجتمع الدولى، حيث يمتد نشاطها ليشمل الدول الأطراف فى المنظمات، فى حين أنّ الوظيفة الوطنية يكون مجال عملها قاصر على المرافق العمومية الوطنية.

يقتضى الأمر لتمييز الموظف الدولى عن الموظف الإدارى التعرض لكل من أوجه التشابه، والاختلاف بينهما، سواء من حيث القانون الواجب التطبيق (الفرع الأول)، من حيث الغاية المراد تحقيقها (الفرع الثانى)، ومن حيث السلطات العليا الحاكمة (الفرع الثالث).

(1) عائشة غزىل، المرجع السابق، ص ص 18-19.

(2) سلمى جليد- مروة تومى، المرجع السابق، ص 16.

الفرع الأول: من حيث القانون الواجب التطبيق

يرتبط الحديث عن الموظف الدولي بمفهوم الخدمة المدنية الدولية⁽¹⁾، أو ما يسميه البعض بالوظيفة الدولية العامة.

لا يخفى أنّ الوظيفة الدولية العامة كفرع جوهري، وأساسي من فروع القانون الدولي الإداري ليس له معيارا مميزا أو متطابق في كل الأحوال، ويتعيّن في هذا الشأن الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم العلاقات الوظيفية داخل كل منظمة، ولعلّ أهم المصادر التي يمكن الاهتداء بها في شأن تبيان أحكام، وأسس قواعد الوظيفة العامة الدولية هي: نصوص ميثاق المعاهدة المنشئة للمنظمة، والأحكام المكملة لها فضلا عن اتفاقيات المزايا والحصانات التي تتمتع بها المنظمة بالإضافة إلى اللوائح الداخلية الخاصة بشؤون الموظفين⁽²⁾.

أمّا الوظيفة الوطنية فهي تلك التي تمارس على الصعيد المحلي وفقا للقوانين والتشريعات، واللوائح المطبقة في المجتمع الداخلي، وأنّ العلاقة بين الدولة والأشخاص الذين تعيّنهم (الموظفين العموميين) علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة مثل: المعلمين والأساتذة⁽³⁾، فمن خلال هذه العلاقة كان للموظف العمومي^(*) حقوق على الدولة يتحتم عليها الوفاء بها، وفي المقابل عليهم مجموعة من الواجبات لابد من تنفيذها والالتزام بها⁽⁴⁾.

(1) هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص 106.

(2) مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، النظرية العامة، د.ذ.ر.ط، دار الجامعة الجزائرية، الإسكندرية، 1988، ص 139.

(3) سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة - د.ذ.ر.ط، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 9.

* الموظف العام: "هو الشخص الذي يعين ويرسم بإحدى درجات السلم الإداري بالإدارة المركزية التابعة للدولة أو المصالح الخارجية التابعة لها، والمؤسسات العمومية بشكل دائم ومستمر؛ نقلا عن: محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 10.

(4) سليم جديدي، المرجع السابق، ص 2.

الفرع الثاني: من حيث الغاية المراد تحقيقها

يؤدي الموظف الدولي عمله خدمة لمنظمة دولية، أو أحد أجهزتها يهدف من خلاله إلى تحقيق مصالح المنظمة، أي تحقيق المصلحة العامة الدولية، بالإضافة إلى أنه يخضع لنظام قانوني معين⁽¹⁾.

يعمل الموظف الإداري على تلبية حاجيات الإدارة لتنظيم المرافق العامة بانتظام واستمرار، فالموظف العام يوجد في وضعية تنظيمية، وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة للدولة مع ضمانه للاستمرارية العمل⁽²⁾ في المرفق العام (*).

الفرع الثالث: من حيث السلطات الحاكمة

تتعرض الاختلافات القائمة بين المجتمع الوطني، والمجتمع الدولي في نطاق الوظيفة العامة، بينما نجد أنّ هناك سلطات عليا في النطاق الداخلي تؤكد حكم القانون، وتملي على الموظف القيام بتنفيذه، بحيث لا نجد مثل هذه السلطات في المجال الدولي، ومن ثم نجد دور الموظف الدولي في رعاية وتطبيق الاتفاقيات الدولية لا يتجاوز حدود المفاوضة، أو الإقناع أو أعمال التنسيق.

يخضع الموظف الدولي في مباشرته لعمله لإشراف أجهزة المنظمة الدولية^(*) وفقا لما تمليه أحكام ميثاقها، ولوائحها، ولا يخضع لسلطة أية دولة أخرى⁽³⁾.

⁽¹⁾ بدر الدين رواحنة، المرجع السابق، ص 21.

⁽²⁾ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د.ذ.ر.ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 22-24.

* المرفق العام: يعرف المرفق العام وفق المعيار العضوي بأنه الهيئة أو المنظمة التي تنشئها الدولة وتهدف إلى إشباع الحاجات العامة، أمّا تعريف المرفق العام وفق المعيار الموضوعي فهو كل نشاط يبشره شخص عام قصد إشباع حاجيات عامة؛ نقلا عن: عماد الدين بوطيب، النظام القانوني للمرافق العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 8-9.

* أجهزة المنظمة الدولية: تستعين المنظمة الدولية بعدد من الأجهزة محددة الصلاحيات، تكون عادة في ثلاثة أشكال: جهاز عام يطلق عليه الجمعية العامة، وجهاز تنفيذي يتكفل بمتابعة تنفيذ قرارات المنظمة، وجهاز إداري يتكفل بمهمة التنسيق بين الأجهزة الأخرى وبين المنظمة والدول الأعضاء، وقد تستعين كذلك المنظمة بجهاز قضائي، وأجهزة أخرى ثانوية، تساعد على تنفيذ مهامها، وتسوية النزاعات بين أعضائها؛ للمزيد راجع عبد القادر مهداوي، محاضرات قانون المنظمات الدولية لطلبة قسم الحقوق - السنة الثالثة، قانون عام، المحاضرة السادسة: أجهزة المنظمة الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015، ص 1.

⁽³⁾ هبة جمال ناصر عبد الله، المرجع السابق، ص 119.

الفصل الثاني

المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية

لمساءلة الموظف الدولي

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

يضمن القانون الداخلي للمنظمة حقوق الموظف، ويبيّن واجباته، إلا أنّ الإدارة يمكن أن تخالفه، وبالتالي يمكن أن تصدر قرارات غير مشروعة تمس بحقوق الموظفين لديها. قامت المنظمات الدولية نتيجة ظهور منازعات وظيفية بين المنظمة، والموظفين الدوليين بإنشاء محاكم إدارية أوكلت إليها مهمة الفصل في المنازعات التي تثار بينها و بين موظفيها الدوليين، ممّا أدى إلى ولادة فرع جديد من القانون الدولي العام، أطلق عليه اسم القانون الدولي الإداري، الذي يتولى عملية تنظيم أحكام الوظيفة الدولية داخل المنظمات الدولية.

يحتاج القانون الدولي الإداري بوصفه قانون يحكم علاقة الموظف الدولي بمنظّمته إلى سلطة مختصة للفصل في منازعاتها، إذ ظهرت الحاجة إلى وجود قضاء دولي إداري يوفر الحماية الفعالة للموظف الدولي من تعسف المنظمة، إذ يلجأ إليها الموظف في حال حصول نزاع مع إدارة المنظمة الدولية لعدم مراعاتها لشروط عملهم، أو عقود تشغيلهم فيرفع الموظف الدولي دعوى يخاصم من خلالها القرارات الإدارية غير المشروعة التي أصدرتها المنظمة التي ينتسب إليها.

لذا فإنّه من الضروري التعرض في هذا الفصل إلى دراسة المحاكم الدولية الإدارية كضمانة قضائية للموظف الدولي (المبحث الأول)، ثم دراسة القرارات التي تصدر عن هذه المحاكم (المبحث الثاني).

المبحث الأول

المحاكم الدولية الإدارية ضمانات قضائية للموظف الدولي

تعد المحاكم الدولية الإدارية أجهزة قضائية، الغرض من إنشائها فض المنازعات التي تنشأ بين الموظفين الدوليين والمنظمات الدولية؛ هذا يعني أنّ هذه المحاكم تتكون من قضاة يختارون بناء على شروط صارمة، وبطريقة معينة من قبل جهاز معين داخل المنظمات الدولية، ولكي يتمكن هؤلاء القضاة من أداء وظائفهم باستقلالية يجب أن يتمتعوا بعدة ضمانات وامتيازات.

أنشأت المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة بقرار الجمعية العامة رقم 351 الصادر في 1949/11/24⁽¹⁾ لتمكين موظفي الأمم المتحدة من رفع الدعاوى أمامها عند الإخلال بشروط التعاقد معهم إضافة إلى الإخلال بأوضاع العمل الخاصة بهم، أو شروط تعيينهم، بينما أنشأت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بموجب قرار جامعة الدول العربية رقم 1980 المؤرخ في 1964/03/31⁽²⁾ بالموافقة مع النظام الأساسي للمحكمة.

فبناء على ما تقدم ذكره يتم تقسيم هذا المبحث لدراسة تشكيلة المحاكم الدولية الإدارية (المطلب الأول)، ثم اختصاصها (المطلب الثاني)، وأخيراً أنواع الدعاوى التي يمكن رفعها أمام المحاكم الدولية الإدارية وإجراءات التقاضي أمامها (المطلب الثالث).

(1) لائحة الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة 351 (IV) A، المتعلقة بإنشاء المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة. وثيقة رقم A/pv/255 صادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1949.

(2) قرار جامعة الدول العربية رقم 1980/دع 41 / ج 2، يتضمن مشروع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية الصادر بتاريخ 31 مارس 1964.

المطلب الأول

تشكيلة المحاكم الدولية الإدارية

يتنوع تشكيل المحاكم الدولية الإدارية باختلاف الصكوك المنشأة لها، فليس هناك مبدأ عام ينظم ذلك، وإن كانت تشترك فيما بينها بصورة عامة فيما يخص قواعد الاختصاص وبالصفة القضائية لها وبالزامية أحكامها، كما تشترك كذلك في أنها تتكون من قضاة يحملون جنسيات مختلفة، يراعى في تعيينهم التوزيع الجغرافي العادل، وليس هناك قاعدة واحدة متبعة بين المحاكم بخصوص عدد القضاة المؤلفين لهيأتها.

تتشارك أغلب المحاكم الدولية الإدارية في المبادئ العامة في هيكلتها، إلا أنها تختلف في بعض التفاصيل، لذلك استوجب بيان تشكيلة كل من المحاكم الإدارية التابعة للأمم المتحدة (الفرع الأول)، وتشكيلة المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تشكيلة المحكمة الإدارية التابعة للأمم المتحدة

تتألف محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من خمسة قضاة محترفين دائمين ثلاثة منهم متفرغون واثنان يعملان لنصف الوقت، وتعيّن الجمعية العامة القضاة بناء على توصية مجلس العدل الداخلي*، وذلك لمدة سبع سنوات غير قابلة للتجديد، ولا يجوز أن ينتمي قاضيان إلى جنسية واحدة، ولكي يكون الشخص

* مجلس العدل الداخلي: أنشأت الجمعية العامة مجلس العدل الداخلي ليكون جزء من نظام العدل الداخلي الجديد من أجل المساعدة في ضمان الاستقلالية والكفاءة المهنية والمساءلة في إدارة نظام العدل في الأمم المتحدة، وتتألف من خمسة أعضاء هم: ممثل لموظفي وممثل للإدارة واثنين من الحقوقيين الخارجيين المرموقين يعين أحدهما الموظفون وتعين الإدارة الثاني؛ نقلًا من الموقع الإلكتروني <https://www.un.org>

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

مؤهلا للتعين قاضيا لابد أن يكون ذو خلق رفيع وأن يثبت عشر سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري⁽¹⁾.

تنتخب محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رئيسا من القضاة المتفرغين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد، ويدير الرئيس أعمال المحكمة والأقسام وفقا للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات⁽²⁾.

كما أنشأت ثلاثة أقسام لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات في كل من جنيف ونيروبي ونيويورك من أجل دعم عمل المحكمة في المواقع المختلفة، وتتخذ محكمة الأمم المتحدة للمنازعات مقرا لها في جنيف ونيروبي ونيويورك، ولكن بإمكانها أيضا أن تقرّر عقد جلسات في مراكز عمل أخرى⁽³⁾.

في حين تتألف محكمة الأمم المتحدة للاستئناف من سبعة قضاة ينظرون في طلبات الطعن عادة في فرق مكونة من ثلاثة أعضاء تعيّنهم الجمعية العامة بناء على توصية مجلس العدل الداخلي لفترة واحدة مدّتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد ، ولكي يكون الشخص مؤهلا للتعين قاضيا لابد أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 3 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف⁽⁴⁾.

يقع مقر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في نيويورك، حيث تعقد جلساتها في نيويورك أو جنيف أو نيروبي حسب ما يقتضيه عبئ القضايا، وقد عقدت المحكمة جلساتها

(1) راجع: المادة 4 من المرفق الأول من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات من الوثيقة الصادرة عن الأمم المتحدة/الجمعية العامة، رقم 253 / 63 / A/RES/ نيويورك، 17 مارس 2009 .

(2) راجع : المادة الأولى من المرفق الأول من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. الجمعية العامة / الأمم المتحدة، الوثيقة رقم 119 / 64 / A/RES، نيويورك 2016/12/30.

(3) راجع : المادة 4 من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(4) راجع: المادة 3 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف من الوثيقة الصادرة عن الأمم المتحدة/ الجمعية العامة، إقامة العدل في الأمم المتحدة، الوثيقة رقم 253 / 63 / A/RES، نيويورك 17 مارس 2009.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

الأولى في جنيف سنة 2011، ويدير الرئيس أعمال المحكمة والأقلام وفقا للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تشكيلة المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية

تتألف المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية من خمسة قضاة يعيّنهم مجلس الجامعة لمدة ثلاث سنوات ويجرى تعيين خلف لهم قبل انقضاء ولايتهم بمدة سنة، ولا يجوز أن يكون بها أكثر من قاض واحد من مواطني نفس الدولة، على أن يكون الفصل في الدعاوى من هيئة مشكلة من ثلاثة منهم فقط، وتنتخب المحكمة من بين أعضائها رئيسا ووكيلا لها⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أنّ أعضاء المحكمة غير قابلين للعزل إلا إذا أجمع سائر الأعضاء على أنّ العضو قد أصبح غير مستوفي للشروط المتطلبة فيه، وإذا رغب أحد أعضاء المحكمة في الاستقالة سيقدم بها إلى رئيس المحكمة، وبهذا يخلو منصبه، ويتولى رئيس المحكمة إبلاغ الاستقالة إلى الأمين العام للجامعة⁽³⁾.

تتعقد المحكمة في دورات عادية في المواعيد المحددة في نظامها الداخلي إن وجدت قضايا تبرر عقدها حسب تقرير المحكمة، ولرئيس المحكمة حق عقد دورات غير عادية في حالة ما إذا كانت القضايا المدرجة بالجدول تستلزم ذلك، هذا وللمحكمة أن تقرّر عقد جلساتها في غير مقرها إذا دعت ذلك ظروف استثنائية⁽⁴⁾.

(1) مريم لوكال، تفعيل دور القانون الدولي الإداري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2015، ص 350.

(2) راجع: المادة 5 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، جامعة الدول العربية، المحكمة الإدارية، القاهرة، صادر في أكتوبر 1965.

(3) هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص 148.

(4) راجع: المادة 6 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

المطلب الثاني

اختصاص المحاكم الدولية الإدارية

تتمتع المحاكم الدولية الإدارية باختصاصات مشابهة لاختصاصات المحاكم الإدارية الوطنية، فهي تتمتع باختصاصات محددة ومقيدة بما تسمح لها أنظمتها الأساسية، أو المواثيق المنشئة للمنظمة الدولية، إذ يتعلق اختصاصها بمدى أهلية المحكمة في سماع الشكاوى المقدمة إليها، ومناقشة موضوعها، فلا يجوز تجاوز مسألة الاختصاص، لأنها من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

ولعلّ ما يجب التطرق إليه في هذا المطلب هو دراسة اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة (الفرع الأول)، ثم دراسة اختصاص المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

استحدثت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 2007 نظام جديد لمعالجة المنازعات الداخلية، والمسائل التأديبية في الأمم المتحدة، وذلك بخلق محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

لهذا يتم تناول اختصاص كل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (أولاً)، واختصاص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (ثانياً).

أولاً: اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

يتمثل اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الاختصاص الموضوعي

والاختصاص الشخصي، و يتم تفصيل ذلك كما يلي:

1- الاختصاص الموضوعي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

يتعلق الاختصاص الموضوعي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالنظر إلى الحالات

الناجمة عن عدم مراعاة شروط التعيين، أو عقد العمل في منظمة الأمم المتحدة، إذ تتم

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

مراقبة القرارات الإدارية الصادرة منها، والمتعلقة بحقوق الموظفين الدوليين من خلال فحص مشروعية هذه القرارات، ومدى مطابقتها للقوانين والأنظمة في هذه المنظمة من خلال البحث عن الخلل الموضوعي في ذلك القرار، والعيوب التي يمكن أن تصيب محتواه في كل من أركانه⁽¹⁾.

أشار النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات إلى أنه تختص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالنظر والبتّ في الدعاوى المرفوعة من الأفراد على النحو المنصوص عليه في **المادة 1/3** من هذا النظام⁽²⁾، ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين الإداريين للأمم المتحدة، للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمتثل لشروط التعيين، أو عقد العمل، أو للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً، أو الإلزام بتنفيذ اتفاق تم التوصل إليه عن طريق الوساطة*، كما تختص المحكمة بالبتّ في الدعوى المرفوعة من فرد يلتمس من محكمة المنازعات أن تعلق بانتظار صدور تقييم إداري بتنفيذ قرار إداري مطعون فيه يكون موضوعاً لتقييم إداري جارٍ عندما يبدو القرار غير قانوني في ظاهره، ويترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل لتداركه.

2- الاختصاص الشخصي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

يقصد بالاختصاص الشخصي صلاحية محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالنظر في منازعات طائفة العاملين لدى منظمة الأمم المتحدة، وذلك حسب ما يقرّه النظام الأساسي لهذه المحكمة⁽³⁾.

(1) محكمة الأمم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها، مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الرابع، 2018، ص 228.

(2) راجع: المادة 3 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

* الوساطة: هي بديل غير رسمي للإجراءات القانونية أمام محكمة المنازعات، الهدف منها تسوية النزاعات ودياً من خلال مساعدة وسيط تعينه شعبة الوساطة التابعة لمكتب الأمين العام؛ نقلاً عن: مريم لوكال، المرجع السابق، ص 340.

(3) محكمة الأمم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها، المرجع السابق، ص 131.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

وقد أثار مسألة تحديد الموظفين الذين يخضعون لاختصاص هذه المحكمة جدل أثناء مناقشة إقامة نظام العدل الجديد، فهناك بعض المؤلفين يشددون على ضرورة توسيعه ليشمل جميع الموظفين بغض النظر عن مراكز عملهم لعرض دعواهم على هذه المحكمة بينما اقترح آخرون بضرورة شمول بعض الفئات من غير موظفي الأمانة العامة⁽¹⁾. في حين حدد النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات الأشخاص الذين تنظر في دعواهم وهم: أي موظف من موظفي الأمم المتحدة، أي موظف سابق من موظف الأمم المتحدة، أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة⁽²⁾.

ثانياً: اختصاص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

تختص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بالنظر، والبت في دعاوى الاستئناف التي ترفع بشأن الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، والتي يؤكد فيها على أن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قامت بأي من الأفعال الآتية:

- تجاوزت ولايتها أو اختصاصها؛
 - لا تمارس الولاية المنوطة بها؛
 - أخطأت بشأن مسألة قانونية؛
 - ارتكبت خطأ في الإجراءات على نحو يؤثر على القرار المتخذ في القضية أو أخطأت بشأن مسألة تتعلق بالوقائع، مما أدى إلى قرار يخالف المنطق على نحو يبيّن⁽³⁾.
- ويجوز تقديم طلبات الاستئناف على النحو التالي:

1- يجوز استئناف حكم صادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بطلب من أي أحد من الطرفين.

2- يجوز استئناف قرار إداري اتخذه رئيس وكالة متخصصة، أو كيان قبل بولاية محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بطلب من موظف حالي أو سابق⁽⁴⁾.

(1) محكمة الأمم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها، المرجع السابق، ص 131.

(2) راجع: المادة 3 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(3) راجع: المادة 1/2 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

(4) هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص 147.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية

تعد المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية جهاز قضائي، ذات اختصاص محدود؛ أي أنّ اختصاصها ليس عاما، وإنما تمارس فقط الاختصاصات التي قررتها النصوص القانونية التي تحكمها، لذا يتم التطرق في هذا الفرع لدراسة الاختصاص الموضوعي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية (أولا)، ثم دراسة الاختصاص الشخصي لها (ثانيا).

أولا: الاختصاص الموضوعي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية

تختص المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بالنظر، والفصل في المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة شؤون موظفي جامعة الدول العربية، وعقود العمل بها، والمنازعات المتعلقة بأحكام أنظمة الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفي جامعة الدول العربية كصندوق الادخار، وصندوق العلاج الطبي، الطعون في القرارات التأديبية فيما عدا ذلك في القرارات الإدارية المتعلقة بشؤون الموظفين، والمستخدمين باستثناء قرارات مجلس الجامعة بشأن الأمين العام، والأمناء المساعدين⁽¹⁾.

ثانيا: الاختصاص الشخصي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية

يكون التقاضي أمام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية مقصورا على موظفي ومستخدمي جامعة الدول العربية، وكل من تربطهم بها علاقة عمل، حتى بعد انتهاء خدماتهم لديها، سواء بإقامة الدعوى مباشرة، أو بطريق التدخل⁽²⁾.

(1) راجع: المادة 2 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

(2) راجع: المادة 3 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

المطلب الثالث

أنواع الدعاوى التي يمكن رفعها أمام المحاكم الدولية الإدارية وإجراءات

التقاضي أمامها

لا يمكن تحقيق الحماية القضائية للموظف الدولي في أرض الواقع إلا من خلال وسيلة قانونية يستطيع من خلالها الوصول بنزاعه إلى القضاء، وهي " الدعوى القضائية"؛ ذلك أن إقامة الدعوى أمام المحاكم الدولية الإدارية يكون وفقا لإطار إجرائي يهدف إلى تنظيم الحماية القضائية للحقوق الموضوعية، حيث تتولى اللائحة الداخلية للجهة القضائية بالإضافة إلى ما يرد في النظام الأساسي من أحكام تنظيم عملية اللجوء إلى المحاكم الإدارية المختصة، وتحديد مختلف الإجراءات التي يتطلبها الفصل في النزاعات أمامها. ولاستيعاب هذه الجزئية أكثر ارتأينا تقسيم هذا المطلب لدراسة أنواع الدعاوى التي يمكن رفعها أمام المحاكم الدولية الإدارية (الفرع الأول)، ثم دراسة إجراءات التقاضي أمامها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أنواع الدعاوى التي يمكن رفعها أمام المحاكم الدولية الإدارية

باستقراء العمل القضائي للمحاكم الدولية الإدارية نستخلص أن هناك ثلاثة أنواع من الدعاوى التي يمكن للموظف الدولي رفعها أمام هذه المحاكم، وتتشابه هذه الدعاوى بتلك التي يعرفها القضاء الإداري الوطني.

تتمثل هذه الدعاوى في دعوى الإلغاء (أولا)، والتعويض (ثانيا)، والتفسير (ثالثا).

أولا: دعوى الإلغاء

لم تتردد المحاكم الدولية الإدارية في إلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن الجهات الإدارية داخل المنظمات الخاضعة لاختصاصها بمقتضى ما لها من سلطات تقديرية وذلك في الحالات التي ينطوي فيها القرار الإداري على الإخلال بمبدأ المساواة أمام القانون، أو

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

عندما لا تكون الإدارة مستندة في قرارها إلى أسباب معقولة ومقتعة من وجهة نظر المحكمة، أو عند انعدام التناسب بين الجزاء المفروض على الموظف وبين المخالفة التأديبية المسندة إليه، كل هذا اعتبرته المحاكم الإدارية على اختلافها انحرافا في استعمال السلطة يستوجب التصحيح، و في حالة اقتناع المحكمة بوجود تعسف في استعمال السلطة من قبل الإدارة فإنه يحق لها أن تصدر حكما يتضمن إلغاء القرار المطعون فيه، وبالتالي تنفذ المنظمة المعنية التزاماتها المترتبة عليها في مواجهة الموظفين⁽¹⁾.

ثانيا: دعوى التعويض

تختص المحاكم الدولية الإدارية بالفصل في كل منازعة يكون موضوعها التعويضات المنصوص عليها في حالات الحوادث، والمرض الذي يصيب موظفا أثناء تأدية وظيفته، وتختص كذلك بتحديد مبلغ التعويض إن كان له محل، فالحكم القاضي بالتعويض لا يعد حقا للطاعن، فهو بديل عن التنفيذ العيني للالتزام، أو عن إلغاء القرار عندما يكون أيهما متعذر التحقيق، ففي الحالات الاستثنائية إذا قرر الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة عدم تنفيذ حكم المحكمة الإدارية الخاص بإلغاء القرار، أو بتنفيذ الالتزام يصبح التعويض المحكوم به من قبل المحكمة مستحقا للمدعي.

يمكن للمحاكم الإدارية أن تقرّر تعويضا للمدعي رغم عدم إلغاء القرار، وذلك في الحالات التي تجد فيها المحكمة أنّ القرار المطعون فيه، حتى وإن كان قانونيا، قد سبب أضرارا معنوية أو مادية للمدعي⁽²⁾.

يمكن القول أنّ للمحاكم الدولية الإدارية اختصاص مزدوج من حيث قضاء الإلغاء وقضاء التعويض؛ فهي تستطيع أن تقضي بإلغاء القرار المطعون فيه، أو تقضي بتنفيذ الإدارة لالتزاماتها، كما يمكن أن يتضمن حكمها إلغاء جزئيا للقرار المطعون فيه، أو تنص

(1) مريم لوكال، المرجع السابق، ص333.

(2) المرجع نفسه، ص335.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

على تنفيذ جزئي له، وعندما تأمر المحكمة بتنفيذ الالتزام كلياً أو جزئياً فإنها عادة ما تقضي بدفع مبلغ من المال كتعويض عن الضرر الناتج؛ أي أنه يحق لها أن تحكم بإلغاء القرار والتعويض معاً، كما يحق للمدعي في المطالبة بالتعويض بدلاً من المطالبة بإلغاء القرار المطعون ضده، أو بتنفيذ الالتزام ، فيكون له الخيار في أن يحول طلباته الختامية لتتصب على مسائل مالية بحتة⁽¹⁾.

ثالثاً: دعوى التفسير

يحق لأطراف الخصومة أن يتوجهوا للمحكمة الدولية الإدارية من جديد بدعوى تفسير الحكم الذي سبق و أن أعلنت عنه، بحيث نجد أن طلب التفسير لا يمس بحجية الشيء المقضي فيه، كما أنه لا تكون الدعوى مقبولة إلا إذا ما شاب الحكم المطعون فيه غموض أو لبس.⁽²⁾

الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام المحاكم الدولية الإدارية

تتمتع المحاكم الدولية الإدارية، باعتبارها محاكم قضائية عادية بقواعد قانونية موضوعية، وأخرى إجرائية، هذه الأخيرة تتولى تنظيم سير الدعوى الدولية الإدارية ، و التي من شأنها توحيد الإجراءات من جهة، وضمان حسن سير العدالة من جهة أخرى وعليه يمكن القول أنّ هناك تشابه كبير بين مختلف المحاكم الدولية الإدارية من حيث شروط التوجه إلى المحاكم الدولية الإدارية (أولاً)، ومن حيث الإجراءات المتبعة أمامها (ثانياً).

(1) لقضاء الإداري الدولي، أبحاث المعهد الدولي للعلوم القانونية، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الثاني، السنة الخامسة، القاهرة، 1963ص290.

(2) نبيل نوبس، ضمانات الموظفين الدوليين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2011، ص145.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

أولاً: شروط التوجه إلى المحاكم الدولية الإدارية

لا تختلف الدعوى الإدارية في نطاق القضاء الدولي الإداري، عن غيرها من الدعاوى الإدارية على مستوى التشريعات الداخلية، فعملية التقاضي أمام المحاكم الدولية الإدارية تتطلب جملة من الشروط، والإخلال بهذه الأخيرة له تبعاته، وآثار على سير عملية التقاضي، تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1-الصفة و المصلحة

تعتبر الصفة القدرة القانونية على رفع الخصومة للقضاء، أو المثل أمامه، وهي بذلك العلاقة التي تربط أطراف الدعوى بموضوعها، وبهذا يجب أن يكون رافع الدعوى صاحب الحق المعتدى عليه، وقد يعترف القانون بالصفة لشخص آخر غير الموظف الطاعن؛ أي صلاحية الشخص لمباشرة الإجراءات القضائية في الدعوى باسم غيره، و يسمى بالممثل القانوني⁽¹⁾، إلا أنّ الصفة وحدها قد لا تكون كافية فلابد للموظف الدولي رافع الدعوى أن يكون له مصلحة في الطعن في القرار الدولي الإداري، و بالتالي بغير شرط المصلحة لا يتأتى ذلك، فهي من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي، فلا دعوى بغير مصلحة.

يكون القصد من المصلحة حماية حقوق أو مراكز قانونية تتعرض للهدر، أو للمساس خلافاً لأحكام القانون، ولهذه المصلحة جملة من الشروط يجب توفرها وهي:

-المصلحة الشخصية ومباشرة للموظف المعني؛

- المصلحة مادية أو معنوية؛

- المصلحة قائمة أو محتملة⁽²⁾.

(1) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص211.

(2) المرجع نفسه، ص 212.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

2- وجود نزاع حقيقي وفعلي

يقوم القضاء الدولي الإداري على إنزال حكم القانون على الآثار الناتجة عن قرارات الإدارة⁽¹⁾، وبالتالي يجب أن يرتكز الطعن على وجود نزاع فعلي وحقيقي، وعلى ذلك فإنّ الجهات القضائية لا تنظر في الطعون التي تتعلق بمنازعات تصورية مجردة أو مستقبلية⁽²⁾.

3- ارتكاز الطعن على بنود عقد التشغيل والقواعد المنظمة لأوضاع و شروط العمل

ينصرف مفهوم شروط وقواعد التشغيل إلى قواعد نظام ولائحة موظفي المنظمة التابع لها الموظف، فعلى الموظف أن يؤسس طعنه على وجود مخالفة لنظام ولوائح الموظفين الخاصة بالمنظمة التابع لها⁽³⁾.

أشار النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات أنّها تختص بالنظر في الدعاوى المرفوعة ضد الأمين العام للطعن في قرار إداري يدعي أنّه لا يمثل لشروط التعيين، أو عقد العمل⁽⁴⁾، يجب أن تنقيد طعون الموظفين بما يحدث من منازعات بينهم وبين المنظمة بخصوص علاقات العمل لا غير؛ إذ لا يمكن للمحاكم الدولية الإدارية التصدي لغير ذلك من الطعون كالطعون ذات الطبيعة الجنائية مثلا، حتى وان كانت تخص الموظفين فيما بينهم في إطار علاقات العمل، إلا أنّ الأستاذ عبد الرحمن إسماعيل علي الذاري يرى أنّه يمكن لهذه المحاكم التصدي لطعون المرؤوسين التي تتضمن ادعاءات جنائية ضدّ رؤسائهم⁽⁵⁾.

(1) محمد عبد الرحمن إسماعيل علي الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، د. د. ر. ط، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012، ص 428.

(2) عصام زنتي، القضاء الإداري الدولي، د. د. ر. ط، دار النهضة العربية، مصر، 1995، ص 68.

(3) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 215.

(4) راجع: المادة 1/2 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(5) نقلا عن: عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 217.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

4- استنفاد طرق الطعن الداخلية

لا تقبل المحاكم الدولية الإدارية أية دعوى مرفوعة أمامها، ما لم يكن المدعي قد استنفذ جميع طرق التظلم المنصوص عليها في اللوائح، أو الأنظمة الخاصة في الأمانة العامة⁽¹⁾، فالموظف الدولي لا يستطيع اللجوء إلى المحكمة، إلاّ بعد عرض النزاع على لجنة التظلمات وإصدار هذه الأخيرة لقرار غير منصف بالنسبة له⁽²⁾.

يستلزم اللجوء لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات المرور بمحاولة تسوية النزاع بالسبل غير الرسمية، والتمثلة أساسا في الوساطة، كما أنّ هناك إجراء آخر يتمثل في طلب إجراء تقييم إداري للقرار الإداري، فقبل تقديم عريضة الدعوى إلى المحكمة يجب على الموظف الحالي، أو السابق أن يقدم طلبا للأمين العام لإجراء تقييم إداري للقرار الإداري إذا لزم ذلك، وذلك في غضون 60 يوم من تلقي الأمر الإداري المطعون ضده⁽³⁾.

كذلك نجد المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، أنّها لا تقبل النظر في الدعوى المرفوعة أمامها إلاّ بعد أن يقوم الموظف بالتظلم كتابة لدى الأمين العام للمنظمة، ورفض هذا الأخير له أو عدم الرد عليه تماما في حدود 60 يوما من تاريخ توجيهه⁽⁴⁾.

5- توجيه الطعن ضد قرار إداري

يتشابه القرار الدولي الإداري مع القرار الإداري الصادر عن الإدارات الوطنية، لكن هناك اختلاف وحيد بينهما يكمن في الجهة المصدرة له، حيث أنّ القرار الدولي الإداري

(1) محمد بومدين، المرجع السابق، ص 89.

(2) محمد طلعت الغنيمي، المرجع السابق، ص 372.

(3) مريم لوكال، المرجع السابق، ص 340.

(4) عبد الله علي عبو، القضاء الدولي الإداري، مجلة الرافدين للحقوق، العدد السادس والعشرون، المجلة 39، السنة العاشرة، كلية الحقوق، جامعة الموصل، العراق، 2005، ص ص 334-335.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

يصدر عن جهة دولية إدارية متخصصة في إطار المنظمات الدولية، أو الإقليمية، بينما يصدر القرار الإداري في النظم القانونية الداخلية عن مرافق عامة وطنية⁽¹⁾.
وعليه ينبغي توجيه الطعن القضائي ضد قرار أصدرته إدارة المنظمة الدولية في مسألة معينة، إذ لا محل لقبول طعون الموظفين الدوليين أمام المحاكم الدولية الإدارية بدون إصدار الإدارة لقرار فردي في مواجهة أحد موظفيها⁽²⁾.

6- أن تكون المحكمة مختصة

لقبول الدعوى أمام المحاكم الدولية الإدارية، لا بد أن يكون النزاع من اختصاص المحكمة، سواء كان اختصاصاً شخصياً، أو موضوعياً حسب ما هو منصوص عليه في نظمها، ولوائحها التنفيذية⁽³⁾.

7- الميعاد

تختلف أجال الطعن من محكمة دولية إدارية إلى أخرى، فهناك من المحاكم من حددت نظمها الأساسية أجل الطعن بـ 90 يوماً، ومثال ذلك النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات الذي نص على أن أجال الطعن القضائي تكون في غضون 90 يوماً من تاريخ تسلم المدعي للتقييم الإداري، أو خلال 90 يوماً من انقضاء مهلة الرد ذات الصلة بالتقييم الإداري، أو 90 يوماً من تلقي المدعي القرار الإداري في الحالات التي لا يتطلب فيها إجراء تقييم إداري للقرار المطعون فيه⁽⁴⁾، وفي هذا الصدد نجد كذلك النظام الأساسي لجامعة الدول العربية، حدد أجال الطعن بـ 90 يوماً يبدأ حساب ميعاد الطعن أمام المحاكم

(1) صلاح الدين فوزي، الوظيفة العامة الوطنية والوظيفة العامة الدولية، د.ر.ط، دار النهضة العربية، مصر، 2013، ص402.

(2) عائشة غزير، المرجع السابق، ص ص 209-210.

(3) المرجع نفسه، ص 212.

(4) راجع: المادة 8 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

الإدارية بانتهاء إجراءات الطعن الداخلية، وصدور قرار صريح أو ضمني وعلم الموظف به⁽¹⁾.

ثانياً: الإجراءات المتبعة أمام المحاكم الدولية الإدارية

يجوز للموظف الدولي بعد استنفاد طرق الطعن الداخلية عرض قضيته على المحاكم الدولية الإدارية، حيث يجوز له تحريك الدعوى بنفسه، كما يمكن أن يطلب أن يمثله محامي من مكتب تقديم المساعدة القانونية لموظفي الأمم المتحدة، أو محامي مرخص له بمزاولة مهنة المحاماة أمام أي قضاء وطني، كما يجوز أن يمثله موظف حالي أو سابق من موظفي الأمم المتحدة أو إحدى الوكالات المتخصصة دون مقابل⁽²⁾.

ترفع الدعوى عن طريق عريضة توجه لقلم المحكمة سواء عن طريق البريد، أو عن طريق الأنترنت عبر بوابة Efilng*، يجب أن تتضمن العريضة اسم المدعي، وتاريخ ميلاده، وجنسيته، وضع المدعي الوظيفي، والمكتب، القسم التابع له، اسم الممثل القانوني للمدعي مع إرفاق الإذن، العنوان الذي ينبغي إرسال الوثائق إليه، تاريخ ومكان القرار المطعون فيه إن وجد، وأن تكون محررة بأي من اللغات الرسمية للأمم المتحدة⁽³⁾.
تتعدّد الجلسات باحترام مبدأ العلانية، كما هو الحال بالنسبة للقضاء الوطني، إلا أنه استثناءاً يمكن إجراؤها بسرية، إذا كان هناك داع أو سبب معقول تقدره المحكمة⁽⁴⁾.

(1) راجع: المادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

(2) مريم لوكال، المرجع السابق، ص 342.

* Efilng: تتيح بوابة Efilng إمكانية الوصول إلى نظام إدارة الدعاوى المرفوعة إلى محكمة المنازعات عبر شبكة الانترنت وهي الطريقة الرئيسية لتقديم الطلبات إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وهي عبارة عن وصلة بينه تتيح أطراف النزاع تقديم طلباتهم إلكترونياً وتكفل توجيه هذه الطلبات إلى القلم المختص، وتتيح أيضاً إمكانية تلقي الإشعارات والحصول بسير على الوثائق المتصلة بالقضية (البلاغات، البيانات، أوامر المحكمة)، ويتعين على الموظف الذي لديه الاستعداد لتقديم الطلب أن يقوم أولاً بطلب فتح حساب للدخول من أجل الوصول إلى البوابة ثم الدخول إليها وتقديم طلبه باستخدام استمارة الطلبات ذات الصلة، نقلاً عن: مريم لوكال، المرجع السابق، ص 342.

(3) راجع: المادة 2/8 من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(4) راجع: المادة 6/16 من لائحة الأمم المتحدة للمنازعات.

المبحث الثاني

قرارات المحاكم الدولية الإدارية

تعرضت محكمة العدل الدولية للأمم المتحدة للطبيعة القانونية للأحكام الصادرة عن المحكمة الدولية الإدارية للأمم المتحدة، فأشارت إلى أنّ اتصاف المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بصفتها جهاز فرعي تابع للجمعية العامة للأمم المتحدة لا يجعل منها مجرد جهاز استشاري، بل هي جهاز قضائي مستقل ينطق بأحكام نهائية غير قابلة للطعن، وتوصلت محكمة العدل الدولية إلى أنّه وحسب مبدأ قانوني ثابت ومسلم به عموماً تعد الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة أمراً مقضياً وله قوة ملزمة لطرفي النزاع.

يتم في هذا المبحث تناول طبيعة قرارات المحاكم الدولية الإدارية (المطلب الأول)، ثم الطعن في أحكام المحاكم الدولية الإدارية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

طبيعة قرارات المحاكم الدولية الإدارية

اختلف الفقه حول طبيعة قرارات المحاكم الدولية الإدارية، باعتبارها آلية مستحدثة في القانون الدولي الإداري، وهو ما أدّى بالفقهاء إلى دراسة طبيعة قرارات المحاكم الدولية الإدارية، من حيث أنّها حائزة على حجية الشيء المقضي فيه (الفرع الأول)، ثم دراسة التزام طرفي النزاع بتنفيذ أحكام المحاكم الدولية الإدارية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أحكام المحاكم الدولية الإدارية حائزة على حجية الشيء المقضي فيه

تصدر المحاكم الدولية الإدارية أحكاماً قضائية، تتمتع بحجية الشيء المقضي فيه بين أطراف النزاع دون الغير، وبالتالي غير قابلة للطعن⁽¹⁾.

(1) محمد طلعت الغنيمي، المرجع السابق، ص 285.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

نجد أنّ محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تصدر حكمها في الدعوى المرفوعة أمامها، ويتخذ هذا الحكم في العادة إحدى الصور التالية: إلغاء القرار الإداري المطعون فيه، أو الأمر بالتنفيذ العيني، أو سداد التعويض عادة ما يعادل المرتب الأساسي الصافي للمدعى لمدة سنتين⁽¹⁾.

يكون الحكم الصادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ملزماً للطرفين، غير أنّه قابل للاستئناف وفقاً للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، وفي حالة عدم استئناف الحكم يصبح نافذاً بعد انقضاء مهلة الاستئناف المنصوص عليها في النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف⁽²⁾.

يجوز لأي من الطرفين أن يقدم طلباً إلى محكمة المنازعات لإعادة النظر في حكم قابل للتنفيذ، وذلك بناءً على اكتشاف واقعة حاسمة كانت عند النطق بالحكم مجهولة لدى المحكمة، وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة ناشئاً عن الإهمال، ويجب تقديم هذا الطلب في غضون 30 يوماً من اكتشاف تلك الواقعة، وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم⁽³⁾، بينما تكون الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ملزمة للطرفين، إلا أنّها غير قابلة للاستئناف⁽⁴⁾.

في حين أنّه يجوز للمحكمة الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية أن تأمر بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه، أو الأمر بتنفيذ الالتزام الذي تم الإخلال به، مع تقدير التعويض عن الضرر الواقع عند الاقتضاء⁽⁵⁾.

(1) راجع: المادة 5/10 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(2) راجع: المادة 11 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(3) راجع: المادة 12 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات .

(4) راجع: المادة 3/10 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

(5) راجع: المادة 11 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

وعليه فإن أحكام هذه المحكمة تكون نهائية، واجبة النفاذ، وتحوز على قوة الأمر المقضي فيه بالنسبة لما قضت به، وتجدر الإشارة إلى أن الالتزام بتنفيذ أحكام المحكمة لا يعني تنفيذها فور إبلاغها بها، وإنما تنفذ في ميعاد معقول⁽¹⁾.

الفرع الثاني: التزام طرفي النزاع بتنفيذ أحكام المحاكم الدولية الإدارية

تكون لأحكام المحاكم الدولية الإدارية حجية الشيء المقضي فيه ليس فقط في مواجهة الموظف المدعي فقط، وإنما مواجهة المنظمة الدولية المطعون ضدها كذلك، ومنه فهذه الأخيرة تكون ملزمة بتنفيذ ما أمرت به المحكمة، وهو ما ترجمته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري في 13/07/1954 الخاص بآثار الأحكام بتعويض الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة⁽²⁾.

ترجع ظروف هذه الفتوى إلى قرار أصدره الأمين العام الأول للأمم المتحدة تريجيفي لي في ديسمبر 1952، خضوعاً لضغوط من الأمم المتحدة، ينهي من خلاله خدمات إحدى عشرة موظفاً من موظفي الأمم المتحدة المتمتعين بجنسية و.م.أ إرضاء لحكومة هذه الدولة بعدما ثارت شكوك حول اعتناق هؤلاء الموظفين الأمريكيين المبادئ الماركسية، الأمر الذي دفع بالموظفين باللجوء إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة طالبين إلغاء القرار الإداري غير المشروع، ولقد استجابت لهم المحكمة الدولية الإدارية واعتبرت أن الانتماء السابق لحزب ما لا يعد خطأ جسيماً يبرر تسريح الموظف، وبالتالي ضرورة إلغاء قرار التسريح، وإعادتهم إلى مناصبهم⁽³⁾.

(1) أحمد أبو الوفا، جامعة الدول العربية كمنظمة دولية إقليمية، دراسة قانونية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص193.

(2) مريم لوكال، المرجع السابق، ص247.

(3) المرجع نفسه، ص347.

المطلب الثاني

الطعن في أحكام المحاكم الدولية الإدارية

تكون الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الدولية الإدارية نهائية، ولا يجوز الطعن فيها لغياب التدرج بين المحاكم الدولية الإدارية، وتعتبر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف الاستثناء الوحيد على هذه القاعدة.

يتم الطعن في الأحكام الصادرة عن المحاكم الدولية الإدارية إما بالطرق العادية (الفرع الأول)، أو بالطرق غير العادية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: طرق الطعن العادية

يمكن أن يعتري حكم القاضي أخطاء في تقدير الوقائع، أو إساءة في تطبيق القانون فإن العدالة القانونية تقتضي أن يتم نظر الدعوى على مرحلتين وأمام محكمتين، محكمة درجة أولى، ومحكمة درجة ثانية، وهذا ما يسمى بمبدأ التقاضي على درجتين، ويتم تطبيق هذا المبدأ فقط في إطار الأمم المتحدة من خلال ما يسمى بمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، لذلك يتم تسليط الضوء على مبدأ عدم قابلية أحكام المحاكم الدولية الإدارية للاستئناف (أولاً)، ثم التطرق للاستثناء الوارد على هذا المبدأ (ثانياً).

أولاً-مبدأ عدم قابلية أحكام المحاكم الدولية الإدارية للاستئناف

باستثناء الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات فإن معظم أحكام القضاء الدولي الإداري نهائية، ولا يجوز الطعن فيها أمام جهات قضائية أعلى⁽¹⁾، وقد علل جانب من الفقه عدم استئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم الدولية الإدارية كونها تصدر بعد إجراءات الطعن الداخلي، حيث تتصدى الأجهزة الداخلية شبه القضائية لموضوع الحكم؛ مما يعني أن الجهات القضائية تعدّ في حد ذاتها جهة استئنافية لقرار الطعن الداخلي، إلا أن هذا الرأي الفقهي قد تعرض للنقد كون أن هذا التبرير ليس كافي ذلك أن

(1) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 238.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

إجراءات الطعن الداخلي تتواجد في النظم القانونية الداخلية، ومع ذلك فإن استئناف الأحكام مازال معمولاً به⁽¹⁾.

ثانياً: الاستثناء الوارد على مبدأ عدم قابلية أحكام المحاكم الدولية الإدارية للاستئناف

يكاد نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة ينفرد بخاصية التقاضي على درجتين فمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف تعد بمثابة محكمة درجة ثانية في نظام العدل الرسمي للأمم المتحدة⁽²⁾.

تكون أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قابلة للطعن فيها بالاستئناف في الحالات المنصوص عليها في **المادة 1/2 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف** المذكورة سالفاً، وذلك في أجل 60 يوماً من تاريخ استلام الطرف المستأنف للحكم الصادر عن محكمة المنازعات، أو في 90 يوماً من تاريخ استلام الطرف المستأنف قراراً صادراً عن اللجنة الدائمة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية * لموظفي الأمم المتحدة⁽³⁾.

كما يجوز للمستأنف في الحالات الاستثنائية أن يقدم طلب خطي إلى محكمة الاستئناف، يلتزم فيه تعليق الآجال المشار إليها في **المادة 1/7**، أو الإعفاء من تطبيقها أو تمديدها، ويبيّن الطلب الخطي بإيجاز الظروف الاستثنائية، التي تبرر الطلب في نظر

(1) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 239.

(2) راجع: المادة الأولى من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

* يشترك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية الموظفون الذين يعانون لمدة ستة أشهر أو أكثر أو الذين يتمتعون ستة أشهر من الخدمة بموجب تعيينات لمدد أقصر أجلا لم يحدث بينها انقطاع لأكثر من 30 يوماً، شريطة ألا يكون في كتب تعيينهم ما يستلزمهم من الاشتراك فيه؛ راجع المادة 1/6 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(3) راجع: المادة 7 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

المستأنف⁽¹⁾، مع العلم أنه لا تقبل دعوى الاستئناف في كل الحالات، إذا رفعت بعد مرور أكثر من سنة واحدة على صدور حكم محكمة المنازعات⁽²⁾.

الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية

كما سبق الإشارة سابقا إلى أنّ أحكام المحاكم الإدارية، باستثناء الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تكون نهائية، وغير قابلة للطعن فيها بالاستئناف، إلا أنّ هذا المبدأ لا يعني دائما عدم إمكانية مراجعة، وتصحيح الحكم الذي صدر معييا. يمكن لجهات القضاء الدولي الإداري أن تصدر أحكام تكون غامضة تحتاج إلى التفسير، أو أن تكون قد أغفلت عن الرد على بعض الدفوع، أو المسائل المطروحة عليها، وبالتالي يكون حكمها مشوبا بأخطاء مادية تتطلب التصحيح، أو أن تكون وقائع جديدة ظهرت بعد إصدار الحكم من شأنها أن تؤثر على طبيعة الحكم، وبالتالي على المدعي أن يلتمس من الجهة القضائية ذاتها بإعادة النظر فيه.

أولا- تفسير الحكم

يلقى طلب تفسير الحكم دائما قبولا من الجهة القضائية المختصة حتى في حالة غياب النص، وينبغي أن يستهدف الطلب أيضا إيضاح المعنى الحقيقي للحكم، ولا يمس بحجية الشيء المقضي فيه التي يتمتع بها⁽³⁾.

أجاز النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية للخصم الطلب من المحكمة تفسير ما وقع في منطوق حكمها من غموض أو إبهام⁽⁴⁾، كما أجاز ذلك النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات في **المادة 3/12** وأيضا **المادة 30 من لائحته**

(1) راجع: المادة 2/7 من لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الوثيقة رقم A/RES/64/119، نيويورك، 30 ديسمبر 2016.

(2) راجع: المادة 3/7 من لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

(3) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 250.

(4) راجع: المادة 21 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

التي نصت على أنه: "يجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى المحكمة تفسير معنى الحكم، أو بيان نطاقه، شريطة أن يكون قيد النظر لدى محكمة الاستئناف.

ويرسل طلب التفسير إلى الطرف الآخر الذي يجوز له تقديم تعليقات في غضون

30 يوماً من تلقيه

وتثبت المحكمة في قبول طلب التفسير، وتصدر في حالة قبوله تفسير الأحكام".

ثانياً-تصحيح الحكم

يكون الحكم الصادر عن جهات القضاء الدولي الإداري في بعض الأحيان مشوباً بأخطاء مادية عند تحريره وفي هذه الحالة تلتزم المحكمة التي أصدرته بناء على طلب أحد أطراف الدعوى بتصحيح هذه الأخطاء⁽¹⁾.

يهدف طلب التصحيح مجرد تصحيح الأخطاء المادية كالخطأ في الكتابة، أو في الحساب الذي يطرأ على نص الحكم، فهذا الخطأ يتعلق بأخطاء التحرير، وليس بأخطاء الواقع، أو القانون التي لا يمكن تصحيحها إلا عن طريق طعن حقيقي من شأنه أن تمارس تعديلاً جوهرياً في الحكم المشوب بالأخطاء⁽²⁾.

هذه الصورة من طرق الطعن نصت عليها مختلف الأنظمة الأساسية للمحاكم الدولية الإدارية، فالنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية أشار إلى أنه يتم تصحيح الأخطاء الواردة في منطوق الحكم الصادر من قبل المحكمة إما بقرار تصدره من تلقاء نفسها، أو بطلب من أحد الخصوم، وذلك بدون مرافعة، بحيث يجري سكرتير الجهة القضائية هذا التصحيح على نسخة الحكم الأصلية، ويوقعها رئيس الجلسة، ويتم إخطار ذوي الشأن بذلك⁽³⁾.

(1) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 249.

(2) المرجع نفسه، ص 249.

(3) راجع: المادة 50 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

وهو نفس الشيء الذي أشار إليه النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات حيث نصت المادة 2/12 منه على أنه: " تقوم في أي وقت من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي من الطرفين بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية أو أي أخطاء ناجمة عن أي هفوة أو سهو غير مقصودين".

ثالثاً: إلتماس إعادة النظر

يعد الطعن بطريق التماس إعادة النظر وسيلة طعن خاصة في الأحكام النهائية، يرفع إلى نفس المحكمة التي أصدرته، إذا توفر سبب من الأسباب التي نص عليها القانون على سبيل الحصر⁽¹⁾.

هذه الطريقة من الطعن تعد نوع من تدارك ما قد يشوب أحكام المحكمة من أخطاء مقصودة، أو غير مقصودة، سواء كانت هذه الأخطاء صادرة عن المحكمة، أو من أحد أطراف الدعوى، فيجوز لأي من الطرفين أن يقدم طلباً إلى المحكمة المنازعات للأمم المتحدة لإعادة النظر في حكم قابل للتنفيذ، وذلك بناء على اكتشاف واقعة حاسمة كانت عند النطق بالحكم مجهولة لدى المحكمة، وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة ناشئاً عن إهمال منه، ويجب تقديم هذا الطلب في غضون 30 يوماً من اكتشاف تلك الواقعة، وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم⁽²⁾، وهو نفس الشيء بالنسبة للطعن بإعادة النظر أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف⁽³⁾.

يجوز الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بطريق التماس إعادة النظر بسبب اكتشاف واقعة حاسمة في الدعوى كان يجهلها الطرف الذي يلتزم إعادة النظر، على ألا يكون جهله ناشئاً عن إهمال منه، ويجب أن يقدم الالتماس

(1) عائشة غزيل، المرجع السابق، ص 245.

(2) راجع: المادة 12 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(3) راجع: المادة 5/10 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمساءلة الموظف الدولي

خلال 60 يوما من تاريخ اكتشاف الواقعة الجديدة، ولا يقبل بعد سنة من تاريخ صدور الحكم⁽¹⁾.

وعليه يحق للمحكمة الدولية الإدارية رفض التماس إعادة النظر، حيث يكون لها السلطة التقديرية المطلقة في تقدير الدليل الجديد، الذي على أساسه طعن بالتماس إعادة النظر⁽²⁾.

⁽¹⁾ راجع: المادة 12 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

⁽²⁾ مريم لوكال، المرجع السابق، ص 257.

خاتمة

بناء على ما تقدم بيانه يمكن القول أنّ الموظف الدولي يعتبر العمود الفقري للوظيفة الدولية، حيث عن طريقه تقوم المنظمة الدولية بالمهام المنوطة بها بانتظام. وقد استقر مفهوم الموظف الدولي على أنه كل شخص يولي وظيفة دولية عامة بصفة مستمرة ومنتظمة وفقا لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه، والتزاماته والحصانات المخصصة له، وهذا ما أكدته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري في سنة 1949، وحتى يتمكن الموظف الدولي من أداء مهامه على أحسن وجه، وفي جو من الثقة، والاستقلالية منحت له العديد من الضمانات، فإلى جانب الحصانة الشخصية والقضائية هناك ضمانات قضائية عن طريق اللجوء إلى القضاء الدولي الإداري، وذلك من أجل حمايته من تعسف المنظمة نفسها.

ومن خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- عدم استقرار كل من الفقه والقضاء الدولي الإداري على تعريف موحد للموظف الدولي، حيث أنهم انقسموا من حيث اشتراط صفة الدوام، والاستمرار في الوظيفة وما بين عدم الاعتراف بهذا الشرط تماما؛
- 2- خضوع الموظف الدولي لنظام قانوني خاص، أي أنّ له حقوق وامتيازات، وعليه واجبات والتزامات، ويلاحظ في هذا الصدد أنّ الوظيفة الدولية والوظيفة الوطنية متماثلتان، وأنّ القواعد التي تتناول التنظيم الإداري والوظيفي الدولي مستمدة في الغالب من قواعد القانون الإداري الداخلي؛
- 3- يتمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحصانات تفوق تلك التي يتمتع بها المبعوث الدبلوماسي، لأنّه يستطيع أن يواجه بها دولته، ودولة المقر وباقي الدول، وذلك بحسب قوة المنظمة؛

- 4- استحدث نظام إقامة العدل الجديد في منظمة الأمم المتحدة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات للفصل في المنازعات الإدارية التي يخاصم فيها الموظف الجهاز الإداري فيها القرارات الإدارية غير المشروعة الصادرة عن هذا الأخير؛
- 5- لم يشترط النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات شروط محددة لتعيين قضاتها سوى بعض المؤهلات والخبرات العلمية؛
- 6- للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية اختصاصا محددًا ومقيدا بنظامها الأساسي؛
- 7- تتجلى مظاهر الحماية القضائية للموظف الدولي من خلال منح القاضي الإداري سلطات لحماية الموظف عن طريق بسط رقابته على القرارات الفردية الصادرة عن إدارة المنظمة الدولية، والمخالفة للمشروعية سواء بالإلغاء، أو بالإعادة إلى ذات الإدارة لتصحيح الإجراءات أو بتعويض في حالات معينة؛
- 8- باستثناء الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات فإنّ معظم أحكام القضاء الدولي الإداري نهائية، ولا يجوز الطعن فيها أمام جهات قضائية أعلى، وهو ما من شأنه أن يفقد الحماية القضائية مضمونها وجوهرها؛
- 9- يمكن للموظف الدولي أن يلجأ إلى الطعن في القرار الصادر في حقه، وإذا لم يستوفي حقوقه يمكن أن يلجأ للمحكمة الإدارية في المنظمة ويستصدر منها حكماً في القضية. وبناء على ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن اقتراح بعض التوصيات:
- 1- ضرورة إدراج منظمة الأمم المتحدة في ميثاقها ونظامها الأساسي تعريفاً شاملاً وواضحاً للموظف الدولي، يتضمن تحديد صفاته، وشروطه وذلك لتميزه عن باقي العاملين في خدمة المنظمات الدولية، لذا نقترح تعريفاً للموظف الدولي أنه ذلك الشخص الذي يعمل لحساب منظمة دولية بصفة دائمة ومستمرة، يجمع بينهما عقد يتم إبرامه وفق شروط محددة في النظام الأساسي للمنظمة، ويحكمه قانون ذوا طبيعة خاصة يميّزه عن غيره، كما أنه يتمتع بحقوق ويتحمل التزامات .

- 2- ضرورة إحداث تعديلات جوهرية وإضافة أبواب خاصة في الأنظمة الأساسية توضح بها التزامات الموظفين الدولية اتجاه منظماتهم، واتجاه دولة المقر، وكذا تحديد الحصانات التي يتمتعون بها في أبواب مستقلة؛
- 3- ضرورة تمتع قضاة المحاكم الدولية الإدارية بخبرة ودراية كافية في مجال قانون الوظيفة العامة الدولية، والنص على هذا الشرط صراحة في الأنظمة الأساسية للمحاكم الدولية الإدارية، وذلك بغية تحقيق الإنصاف والعدل الذي يتوخاه الموظف من وراء لجوئه لهذه المحاكم؛
- 4- ضرورة توسيع نطاق الاختصاص الشخصي للمحاكم الدولية الإدارية ليشمل بعض الفئات من غير موظفي الأمانة العامة كالخبراء الموفدين في البعثات؛
- 5- قصر اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على المنازعات الإدارية للموظفين الدوليين، يستوجب إعادة تسميتها بمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات الإدارية؛
- 6- وضع آليات قانونية تلزم الطرفين بتنفيذ الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف مثل إقرار غرامة مالية ضد الطرف الذي يمتنع عن تنفيذ الحكم الصادر في حقه.

قائمة المراجع

I- المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

- 1- أبو حجاز - أشرف عارف، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة الثالثة، شركة ناس للطباعة، القاهرة، 2005.
- 2- أحمد أبو الوفا، جامعة الدول العربية كمنظمة دولية إقليمية، دراسة قانونية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
- 3- أحمد نجم الدين أحمد، الموظف العام والموظف الدولي، دراسة في القانون الإداري الدولي، الطبعة الأولى، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- 4- جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، لبنان، د.س.ن.
- 5- جمال طه ندا إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، د.ذ.ر.ط، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986.
- 6- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، د.ذ.ر.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 7- رشاد عارف يوسف السيد، الوسيط في المنظمات الدولية، الطبعة الثانية، عمان، 2007.
- 8- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، د.ذ.ر.ط، دار الجامعة الجديدة، 2011.
- 9- صلاح الدين فوزي، الوظيفة العامة الوطنية والوظيفة العامة الدولية، د.ذ.ر.ط، دار النهضة العربية، مصر، 2013.
- 10- عبد الله محمد صالح رواندوزي، النظام القانوني للموظف الدولي، دراسة تطبيقية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2017.

- 11- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د.ذ.ر.ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 12- محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي، د.ذ.ر.ط، دار الجامعة، الإسكندرية، د.س.ن.
- 13- محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، الطبعة الثامنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2006.
- 14- محمد سامي عبد الحميد، التنظيم الدولي، الطبعة السادسة، منشأة المعارف، مصر، 2000.
- 15- محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي، الجزء الأول، الطبعة السادسة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2005.
- 16- محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم والتنظيم الدولي، د.ذ.ر.ط، دار منشأة المعارف، القاهرة، 2005.
- 17- مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، د.ذ.ر.ط، دار النهضة العربية، 2011.
- 18- محمد عبد الرحمان إسماعيل علي الذّاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، د.ذ.ر.ط، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، د.س.ن.
- 19- مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، النظرية العامة، د.ذ.ر.ط، دار الجامعة الجزائرية، الاسكندرية، 1998.
- 20- هاني الرضا، العلاقات الدبلوماسية والقنصلية- تاريخها، قوانينها، وأصولها مع دراسة معمقة لامتيازات وحصانات الموظفين، الطبعة الثانية، دار المنهل اللبناني، 2010.

ثانيا - الرسائل والمذكرات

أ- رسائل الدكتوراه:

1- إبراهيم براهيم مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.

2- عائشة غزيل، الحماية القانونية للموظف الدولي، رسالة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، 2018.

3- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة- دراسة مقارنة- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.

4- مريم لوكمال، تفعيل دور القانون الدولي الإداري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، ديسمبر، 2015.

ب- مذكرات الماجستير:

1- نبيل نويس، ضمانات الموظفين الدوليين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر.

2- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

ج- مذكرات الماستر:

1- بدر الدين رواحنة، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

- 2- سلمى جليد، مروة تومي، النظام القانوني للموظف الدولي في إطار منظمة الأمم المتحدة، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2018.
- 3- عماد الدين بوطيب، النظام القانوني للمرافق العامة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 4- عمر خرشوفي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014.
- 5- محمد بومدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2017.

ثالثاً: المقالات:

- 1- إبراهيم ملاوي، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة الفكر، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، د.س.ن، ص ص 238-247.
- 2- عبد الله علي عبو، القضاء الدولي الإداري، مجلة الرافدين للحقوق، العدد السادس والعشرون، المجلة 39، السنة العاشرة، كلية الحقوق، جامعة الموصل، العراق، 2005، ص ص 315-350.
- 3- ميلود خيرجة، التزامات الموظف الدولي اتجاه المنظمة الدولية، مجلة الفكر، العدد السادس عشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر 2017، ص ص.

4 —، القضاء الإداري الدولي، أبحاث المعهد الدولي للعلوم القانونية، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، السنة الخامسة، القاهرة، 1963، ص ص 283-305.

5 —، محكمة الأمم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها، مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية و السياسية، العدد الرابع، 2018، ص ص 111-147.

رابعاً: المحاضرات:

1- عبد القادر مهداوي، المركز القانوني للعاملين الدوليين، المحاضرة الثامنة لطلبة قسم الحقوق، السنة الثالثة، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.

2- عبد القادر مهداوي، محاضرات قانون المنظمات الدولية لطلبة قسم الحقوق، السنة الثالثة، قانون عام، المحاضرة السادسة، أجهزة المنظمة الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.

خامساً: النصوص القانونية الدولية:

أ- الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 فيفري 1946.

- اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية الموقعة في 18 أبريل 1961، من قبل مؤتمر الأمم المتحدة المتعلق بالعلاقات والحصانات الدبلوماسية بفيينا، دخلت حيز التنفيذ في 24 أبريل 1961.

ب- المواثيق الدولية:

- ميثاق منظمة الأمم المتحدة الموقع في 26 جويلية 1945 في سان فرانسيسكو، دخل حيز التنفيذ في 24 أكتوبر 1945.

ج- الأنظمة الأساسية الدولية:

- 1- النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، الأمانة العامة، جامعة الدول العربية، 1 جانفي 1996.
- 2- النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، من الوثيقة الصادرة عن الأمم المتحدة/ الجمعية العامة، رقم A /RES/63/253، نيويورك، 17 مارس 2009.
- 3- النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، من الوثيقة الصادرة عن الأمم المتحدة/ الجمعية العامة، إقامة العدل في الأمم المتحدة، الوثيقة رقم A /RES/ 63/253، نيويورك، 17 مارس 2009.
- 4- النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، الأمانة العامة/الأمم المتحدة، الوثيقة رقم ST/SGB /2017/01، نيويورك، 30 ديسمبر 2016.
- 5- النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، جامعة الدول العربية، المحكمة الإدارية، القاهرة، نوفمبر، 1965.

د- اللوائح:

- 1- لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، الجمعية العامة / الأمم المتحدة، الوثيقة رقم A /RES/64/119، نيويورك 30 ديسمبر 2016.
- 2- لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، الجمعية العامة/ الأمم المتحدة، الوثيقة رقم A /RES/64/119، نيويورك 30 ديسمبر 2016.
- 3- لائحة الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة 351 (IV) A، المتعلقة بإنشاء المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة. وثيقة رقم A/PV/255، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1994.

هـ-القارارات:

- قرار جامعة الدول العربية رقم 1980/دع/41ج/2، يتضمن مشروع النظام الأساسي المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، الصادرة بتاريخ 31 مارس 1964.

سادسا: الموقع الالكتروني

[https// : w w w.un.org](https://www.un.org)

II- المراجع باللغة الأجنبية:

Jurisprudence :

C.I.J, Réparations des dommages subis au service des Nations Unies, avis consultative du 11 avril 1949, RECUEIL 1949.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء والشكر
02	مقدمة
	الفصل الأول: النظام القانوني للموظف الدولي
06	تمهيد
07	المبحث الأول: مفهوم الموظف الدولي
07	المطلب الأول: تعريف الموظف الدولي
07	الفرع الأول: معنى الموظف الدولي في التشريع الدولي
08	الفرع الثاني: معنى الموظف الدولي في القضاء الدولي
08	الفرع الثالث: المعنى الفقهي للموظف الدولي
10	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف الدولي
11	الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي
11	أولاً: حقوق الموظف الدولي اتجاه المنظمة
13	ثانياً: حقوق الموظف الدولي اتجاه دولته.
14	الفرع الثاني: واجبات الموظف الدولي
14	أولاً: واجبات الموظف الدولي التي تقرضها المنظمة
16	ثانياً: واجبات الموظف الدولي التي تميلها الوظيفة
18	المطلب الثالث: حصانات الموظف الدولي
18	الفرع الأول: الحصانة الشخصية
19	الفرع الثاني: الحصانة القضائية
19	أولاً: الحصانة الجنائية
20	ثانياً: الحصانة المدنية
21	المبحث الثاني: تمييز الموظف الدولي عن بعض المفاهيم المشابهة
21	المطلب الأول: تمييز الموظف الدولي عن ممثل الدولة
22	الفرع الأول: من حيث التعيين وطبيعة العمل

22	أولاً: من حيث التعيين
22	ثانياً: من حيث طبيعة العمل
23	الفرع الثاني: من حيث المسؤولية وآثار التصرفات
23	أولاً: من حيث المسؤولية
23	ثانياً: من حيث آثار التصرفات
24	الفرع الثالث: من التمتع بالحصانات والحماية الوظيفية
24	أولاً: من حيث التمتع بالحصانات
24	ثانياً: من حيث الحماية الوظيفية
25	المطلب الثاني: تمييز الموظف الدولي عن العامل الدولي والمستخدم الدولي
25	الفرع الأول: تمييز الموظف الدولي عن العامل الدولي
26	أولاً: من حيث الاستقلالية عن دولة الجنسية
26	ثانياً: من حيث الحياد
26	ثالثاً: التزام منتهى التكتم في شؤون الوظيفة الدولية
27	الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي
28	أولاً: من حيث تأقيت الوظيفة
28	ثانياً: من حيث النظام القانوني
28	المطلب الثالث: تمييز الموظف الدولي عن الموظف الدولي عن الموظف الإداري الوطني
29	الفرع الأول: من حيث القانون الواجب التطبيق
30	الفرع الثاني: من حيث الغاية المراد تحقيقها.
30	الفرع الثالث: من حيث السلطات الحاكمة
	الفصل الثاني: المحاكم الدولية الإدارية جهة قضائية لمسائلة الموظف الدولي
32	تمهيد:
33	المبحث الأول: المحاكم الدولية الإدارية ضمانات قضائية للموظف الدولي
34	المطلب الأول: تشكيلة المحاكم الدولية الإدارية

34	الفرع الأول: تشكيلة المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة
36	الفرع الثاني: تشكيلة المحكمة الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية
37	المطلب الثاني: اختصاص المحاكم الدولية الإدارية
37	الفرع الأول: اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة
37	أولاً: اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
39	ثانياً: اختصاص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
40	الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية
40	أولاً: الاختصاص الموضوعي
40	ثانياً: الاختصاص الشخصي
41	المطلب الثالث: أنواع الدعاوي التي يمكن رفعها أمام المحاكم الإدارية وإجراءات التقاضي أمامها.
41	الفرع الأول: أنواع الدعاوي التي يمكن رفعها أمام المحاكم الدولية الإدارية
41	أولاً: دعوى الإلغاء
42	ثانياً: دعوى التعويض
43	ثالثاً: دعوى التفسير
43	الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام المحاكم الدولية الإدارية
44	أولاً: شروط التوجه إلى المحاكم الدولية الإدارية
48	ثانياً: الإجراءات المتبعة أمام المحاكم الدولية الإدارية
49	المبحث الثاني: قرارات المحاكم الدولية الإدارية
49	المطلب الأول: طبيعة قرارات المحاكم الدولية الإدارية
49	الفرع الأول: أحكام المحاكم الدولية الإدارية حائزة على حجية الشيء المقضي فيه
51	الفرع الثاني: التزام طرفي النزاع بتنفيذ أحكام المحاكم الدولية الإدارية
52	المطلب الثاني: الطعن في أحكام المحاكم الدولية الإدارية
52	الفرع الأول: طرق الطعن العادية
52	أولاً: مبدأ عدم قابلية الطعن في أحكام المحاكم الدولية الإدارية للاستئناف

53	ثانيا: الاستثناء
54	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية
54	أولا: تفسير الحكم
55	ثانيا: تصحيح الحكم
56	ثالثا: التماس إعادة النظر
59	خاتمة
63	قائمة المراجع
71	فهرس الموضوعات