

كفالة الضمانات القانونية للموظف الدولي

إعداد:

أ. مسعود محمد مسعود أحمد

رئيس قسم القانون - كلية الشريعة والقانون أوباري - الجامعة الأسمرية الإسلامية

القبول: 2023/6/14

الاستلام: 2023/5/1

○○

○○

المستخلص:

يُثير موضوع الضمانات القانونية المكفولة للموظف الدولي أهمية كبرى في وقتنا الحاضر، لما يمثله وضع الموظف الدولي على صعيد العمل بالمنظمات الدولية من أهمية، فهو يمثل عصب العمل بالمنظمة، وشريان الحياة بها، وبالتالي فإن وجود أمان إداري وقضائي يكفل حماية تامة وعدالة منصفة لصالح هؤلاء الموظفين الدوليين كفيل بحسن أداء المنظمة الدولية ككل، فالضمانات القانونية للموظف كلما كانت كافية وفعالة، كلما انعكس ذلك على تسيير المنظمة، ومن ثم نجاحها وتطورها.

وتهدف هذه الدراسة للتطرق إلى الضمانات القانونية للموظف الدولي الإدارية والقضائية، كلما كانت كافية وفعالة، كلما انعكس ذلك على تسيير المنظمة، ومن ثم نجاحها وتطورها.

ويحاول الباحث الإجابة عن إشكالية رئيسية: ما هي الضمانات القانونية المكفولة للموظف الدولي؟

الكلمات المفتاحية: الضمانات، القانونية، الموظف، الدولي، المنظمات.

Summary:

The issue of legal guarantees guaranteed to the international employee is of great importance at the present time, because of the importance of the situation of the international employee at the level of work in international organizations, as it represents the backbone of work in the organization and the lifeblood of it, and therefore the presence of administrative and judicial security that guarantees full protection and fair justice for the benefit of these international employees. A guarantor of the good performance of the international organization as a whole. The legal guarantees for the employee are sufficient and effective, the more this will be rejected in the organization's management, and then its success and development.

This study aims to address the legal guarantees for the international employee, administrative and judicial, whenever they are sufficient and effective, the more this is rejected in the organization's management, and then its success and development.

The researcher tries to answer a main problem; What are the legal guarantees guaranteed to the international employee unified in all international organizations.

Keywords: guarantees, legal, employee, international, organizations.

المقدمة:

تُمارس المنظمات الدولية سواء الحكومية أو غير الحكومية عملها عن طريق موظفين تختارهم هي حسب معايير واشتراطات معينة، ويمنحهم القانون الدولي الحصانات والامتيازات التي تكفل لهم أداء مهامهم بكفاءة واقتدار، ولا تعفيهم هذه الحصانات والامتيازات من المسؤولية القانونية الدولية عندما يخطئون، أو يتعدون حدود عملهم، أو يترتب على هذا العمل إضرار بالدول والأفراد والمنظمة التي يعملون لحسابها، وهذا ما نص عليه القانون الدولي العام.

إن إحاطة الموظف الدولي بضمانات قانونية للتصدي لانحراف سلطة إدارة المنظمة وتعسفها، أصبح من الأمور المستقر عليها فقها وقضاء، فهي من المسلمات التي تقتضيها المبادئ القانونية، وتمليها قواعد الانصاف والعدالة، دون الحاجة إلى نصوص قانونية تقررها، فالعدالة الناجزة في بيئة العمل لا يمكن أن تتحقق ما لم يوفر التشريع قدرًا كافيًا من الضمانات القانونية للموظف، لا سيما في المجال التأديبي.

ويشمل الإطار العام للدراسة ما يلي:

أولاً: أهمية هذا الموضوع:

فيما يُمثله وضع الموظف الدولي على صعيد العمل بالمنظمات الدولية من أهمية، فهو يمثل عصب العمل بالمنظمة وشریان الحياة بها، وبالتالي فإن وجود أمان إداري وقضائي يكفل حماية تامة وعدالة منصفة لصالح هؤلاء الموظفين الدوليين كفيل بحسن أداء المنظمة الدولية ككل، فالضمانات القانونية للموظف كلما كانت كافية وفعالة، كلما انعكس ذلك على تسيير المنظمة، ومن ثم نجاحها وتطورها.

ثانياً: إشكالية دراسة الموضوع:

في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. من هو الموظف الدولي المشمول بالحماية القانونية التي كفلتها لوائح وأنظمة المنظمات الدولية؟
2. ما هي الضمانات الإدارية المكفولة للموظف الدولي لمواجهة القرارات المخالفة للوائح المنظمات وعقود التشغيل، لا سيما القرارات التأديبية منها؟
3. هل الضمانات القانونية المكفولة للموظف الدولي موحدة في جميع المنظمات الدولية؟

ثالثاً: المنهج العلمي المتبع:

لم يتم الاعتماد على منهج مُحدد في هذه الدراسة، وإنما اختلف باختلاف المسألة محل النظر، ومن ثم فإن هذه الدراسة اعتمدت على مناهج متعددة تمثلت في: المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي، والمنهج التطبيقي، والمنهج المقارن.

رابعاً: خطة الدراسة:

سنقسم البحث إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية. وفي المبحث الثاني: ضمانات الدعوى الإدارية التأديبية للموظف الدولي. وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية:

نتناول في هذا المبحث؛ ظهور ونشأة المنظمات الدولية، ومفهوم الموظف في القانون الدولي العام، وحصانات وامتيازات الموظف الدولي.

المطلب الأول: ظهور ونشأة المنظمات الدولية:

تعدّ المنظمات الدولية وليدة القرن التاسع عشر، بالتزامن مع تبلور فكرة الدول القومية، وتطور مفهوم المصالح والعلاقات الدولية، إذ أنّ تطور هذه العلاقات يقتضي وجود تنظيم لها، وذلك لأنّ حالات الحرب والسلم تتطلب إطاراً مُعيّناً تحل في نطاقه تلك الحالات.

أولاً - تعريف المنظمة الدولية:

توجد عدة تعريفات مُختلفة للمنظمة الدولية، بل قد يتعدى هذا الاختلاف في التعريف إلى فحوى هذا الفرع من فروع القانون الدولي.

فبعض المختصين يرون أنّ دراسة هذا الحقل من حقول التعاون الدولي يجب أن تتم تحت عنوان (التنظيم الدولي)، الذي تضم فحواه هيئات تنشئها مجموعة من الدول بإرادتها واختيارها للإشراف على شأن من شؤونها المشتركة، وتمنحها اختصاصاً ذاتياً تباشره هذه الهيئات في المجتمع الدولي، وفي مواجهة الدول نفسها⁽¹⁾، كما يُضيف البعض صفة الديومومة لأجهزة ما يسمونه (بالمُنْتَظَم الدولي) فيعرفون المُنْتَظَم الدولي بأنه: "هيئة دائمة تشترك فيها بعض الدول رغبة السعي في تنمية مصالحها المشتركة ببذل مجهود قانوني، تتعهد بسببه أن تخضع لبعض القواعد القانونية لتحقيق هذه المصالح".

بل يذهب البعض منهم إلى أبعد من ذلك، فيضع التنظيم الدولي في مواجهة القانون الدولي، ويستنتج من المقارنة أنّ التنظيم الدولي هو مرحلة أعلى من مرحلة القانون الدولي، ويعتبر تطوراً تاريخياً له، إذ أنّ القانون الدولي ظهر كمنظم لعلاقات الحرب بين الدول، ولذا يبيح استخدام القوة، وأنّ الدول تتمتع بسيادة مطلقة في تصرفاتها في القانون الدولي، الشيء الذي لا يقره التنظيم الدولي المبني على أساس السيادة المُقيدة، كما أنّ القانون الدولي يعتمد في ديناميكيته على المنافسة لا التعاون المشترك، عكس التنظيم الدولي، أما التنظيم الدولي فهو قانون سلام؛ لا يبيح استخدام القوة، بل ينظم علاقات التعاون بين الدول⁽²⁾.

وعليه يمكن تعريف المنظمة الدولية بأنها: "كيان تنشئه مجموعة من الدول كإطار قانوني لتحقيق أهداف التعاون بينها، تمنحه صفة الشخصية القانونية الدولية، لتمكنه من القيام بأعبائه، كما تمنحه إرادة مستقلة عن إرادات الدول الأعضاء، وتنشئ له أجهزة دائمة تعمل على أساس قانوني، تتمثل في اتفاقية دولية متعددة الأطراف — ميثاق، دستور — تحدد الجوانب الأساسية لأنشطة هذا الكيان وفق أحكام القانون الدولي المعاصر"⁽³⁾.

ثانياً - أسباب وعناصر نشوء المنظمة الدولية:

يُعزي فريق من الفقهاء ظهور المنظمات الدولية كإحدى أهم العلاقات الدولية المُعاصرة إلى التطور التقني الذي استجد في منتصف القرن التاسع عشر، وخاصة ما استحدثت من وسائل اتصال من تلغراف ونحوه، ومواصلات؛ من قاطرات، وسفن، وطائرات، وغيره، ويستدلون على ذلك بأنّ أوائل المنظمات الدولية لم تنشأ إلا في مجال الاتصالات والمواصلات الدولية بالذات، هذه الحقيقة يعتقد الفريق الآخر أنّها عمومية، ولا توضح بالقدر الكافي ما هو

(1) شهاب (1974م)، مفيد شهاب، المنظمات الدولية، ط2، دار النهضة العربية_ القاهرة/ مصر، ص 37.

(2) حسين (1988م)، مصطفى سلامة حسين، المنظمات الدولية، الدار الجامعية، ص60.

(3) مصطفى (1998م)، مأمون مصطفى، قانون المنظمات الدولية، ب. د. ن، ص 19.

مطلوب، وي طرح بدلاً لهذا الرأي مقولة أنّ المسبب الفعلي لظهور ونشأة وتطور المنظمات الدولية هو حتمية التبادل التجاري بين الدول، وتعمق معاملات الاعتماد المتبادل، وترسيخ أبعاد تقسيم العمل دولياً، والراجع أنّ الرأيين يكملان بعضهما البعض⁽⁴⁾.

إنّ التطور العلمي والتقني، وكذلك النمو الاقتصادي، والتقدم الاجتماعي، هي في مجملها تكون أعمدة الاعتماد المتبادل بين الدول، وتؤدي إلى تقوية العلاقات المختلفة بينها، الشيء الذي يدعو لضرورة تأطير وتنظيم فروع وأصعدة المعاملات الدولية عن طريق منظمات دولية تقوم بتنفيذ هذا الهدف، وذلك بوضع المبادئ العامة للتعاون الدولي، وتبيان طرق تنميته وتطويره.

ثالثاً - عناصر نشوء المنظمة الدولية:

قبل ظهور أي منظمة دولية تبنى على أرض الواقع عناصر؛ هي في الواقع اרהاصات تشير إلى ضرورة نشوئها، من بينها نذكر:

1. وعي الدول ذات المصلحة والرغبة بتوافق نسبي في المصالح على صعيد محدد وبقدر محدد.
2. الاقتناع التام من قبل تلك الدول بحتمية وفائدة التعاون المشترك في المجال المعني.
3. قدرة تلك الدول على الوصول إلى اتفاق حول أهداف ومبادئ وأطر نشاط المنظمة المنشودة.

إنّ ظهور تلك الارهاصات والعناصر لا يعتمد فقط ظهور ونشأة المنظمة الدولية، بل يتعداه إلى نجاح نشاطها واستمراريتها في المستقبل، والعكس من ذلك صحيح، فإن غياب المتطلبات المذكورة يعني عقبة كبيرة يصعب تخطيها، حتى وإن اجتمعت كل الأسباب المادية لنشوء المنظمة المبينة⁽⁵⁾.

رابعاً - المراحل التاريخية لنشوء المنظمة الدولية:

في البدء اتخذ نمو المنظمات وظهورها شكلاً بطيئاً يحتوي على تنظيم شؤون دولية ليست بتلك الأهمية والدرجة من الأولوية، لترتبط بمصائر الدول، فكان المنحى هو تنظيم العلاقات في مجال الاتصالات الدولية، وذلك بإنشاء منظمة الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية، وتكون اتحاد البريد العالمي في ديسمبر 1874م، أما المرحلة اللاحقة لهذه الخطوة الأولى فقد ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بأحداث الحرب العالمية الأولى، وظهور الحتمية الموضوعية لتعاون دولي أوسع لتنظيم العلاقات الدولية المتداخلة، خاصة فيما يخص الشؤون الحربية، وما يتفرع منها من قضايا الأمن وفرض المنازعات، وتمخضت هذه المرحلة عن قيام عصبة الأمم في مؤتمر باريس عام 1919م. أما المرحلة الثالثة في تطور المنظمات فقد أبدت عن نفسها كغيرها من ظواهر القانون الدولي المعاصر بعد الحرب العالمية الثانية، التي كشفت عن قصور المرحلة السابقة، وكان لتجربة التعاون المشترك لصد العدوان الفاشي أثر كبير في اقناع كثير من الدول بالارتباط بجماعة دولية تهدف لإقرار الأمن والسلم الدوليين، فكانت النتيجة إنشاء الأمم المتحدة في مؤتمر سان فرانسيسكو عام 1945م⁽⁶⁾.

(4) Chamberlian International Organizations New York 1955, Moraveski V Functions of International Organization — Warsaw 1971 D. P. 41 ands.

(5) مصطفى 1998م، مرجع سابق، ص 10.

(6) مصطفى 1998م، المرجع السابق، ص 10.

المطلب الثاني: مفهوم الموظف في القانون الدولي العام:

يتم تعيين الموظف الدولي من قبل المنظمة الدولية طبقاً لاحتياجاتها، أو كفاءته بترشيح من دولته، أو بدونه، أما مندوب الدولة فيتم تعيينه من قبل حكومته، طبقاً لقوانينها الداخلية.

لذا فالموظف الدولي له من الحصانات ما يضمن استقلاله، وحسن أدائه في مواجهة كل الدول الأعضاء، وغير الأعضاء، بما فيهم دولته الأصل، ودولة المقر، أما مندوب الدولة فحصانته تكون نابعة من دولته الأصل في مواجهة الدول الأخرى.

أولاً - تعريف الموظف الدولي:

عرفت اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها الموظف الدولي بقولها أنهم: "جميع الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام، سواء كانوا أفراداً في العنصر العسكري، أو عنصر الشرطة، أو العنصر المدني، والموظفون، والخبراء الموفدون في بعثات الأمم المتحدة أو وكالاتها"⁽⁷⁾.

وعرفته محكمة العدل الدولية من خلال رأيها الاستشاري المتعلق بقضية إصلاح الأضرار في عام 1949م بأنه: "كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أم لا، يعيش بواسطة أحد أجهزة المنظمة لممارسة أو المساعدة في ممارسة أحد وظائف المنظمة، وهو باختصار كل شخص تتصرف المنظمة بواسطته".

ويعرف الموظف الدولي أيضاً بأنه: "هو الذي يقوم بوظيفة دولية عامة على سبيل الاستمرار والتفرغ، ويستهدف من وراء ذلك صالح المنتظم (المنظمة) وتحت إشرافه، ويخضع في هذا الشأن لنظام قانوني يضعه المنتظم"⁽⁸⁾.

وعرف أيضاً بأنه: "شخص يعمل لحساب منظمة معينة طبقاً لشروط منصوص عليها في عقد يبرمه مع الأخيرة، وفي ميثاقها، أو النظام الأساسي لموظفيها"⁽⁹⁾.

وتوجد الكثير من التعريفات التي تناولت فكرة الموظف الدولي، ولكنها اجتمعت في أن الموظف الدولي هو ذلك الشخص الذي تمارس المنظمة الدولية عملها من خلاله، إذ أن المنظمة الدولية تمثل مجموعة تابعين لإدارتها يعملون على تنفيذ لإدارتها يعملون على تنفيذ قراراتها والسعي في تحقيق أهدافها.

ثانياً - شروط الموظف الدولي:

تتمثل شروط تعيين الموظف الدولي في الفقرة الأولى من المادة (1) من اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها عام 1995م، وهي:

1. يجب أن يؤدي الموظف الدولي عمله في خدمة منظمة دولية، أو أي فرع من فروعها، وليس من الموظفين الدوليين من يؤدي عمله لخدمة دولته، أو أي مؤسسة تابعة لها، إذ أنه لا يمكن أن يطلق عليها منظمة دولية.

ولا يمكن أن نطلق مسمى الموظف الدولي على الممثل الدائم للدول لدى المنظمة الدولية، إذ أنه يقوم بعمله لحساب دولته، وليس لحساب المنظمة الدولية، والمصلحة الرئيسية التي يسعى إليها هي مصلحة أن يهدف عمل الموظف إلى خدمة المنظمة الدولية، وليس الدولة التي يحمل جنسيتها، ولا يعني ذلك أنه يشترط لعمل الموظف

(7) المادة 1 من اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة 1994م.

(8) الدقاق، محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي، الدار الجامعية - الإسكندرية/ مصر، ص175.

(9) أبو الوفاء (1986م)، أحمد أبو الوفاء، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر، ص132.

الدولي لدى المنظمة الدولية أن يكون عمله داخل المقر الرئيسي للمنظمة، فقد يمارس وظيفته داخل إقليم دولة معينة، قد تكون دولته أو أي دولة أخرى، وقد يتمثل عمله في التنقل بين الدول.

2. يجب أن يكون عمل الموظف الدولي خاضعاً لإشراف ومتابعة أجهزة المنظمة الدولية التي يعمل بها، وأن ينفذ التعليمات والأوامر التي تصدر له من رؤسائه المباشرين، وذلك وفقاً لما هو منصوص في الميثاق المؤسس للمنظمة، وما تبعه من قرارات ولوائح منظمة.

وكما سبق القول لا يكون موظفاً دولياً من يكون خاضعاً في عمله للقوانين الخاصة بدولته التي يحمل جنسيتها، أو أي دولة أخرى يقوم بعمله باسمها.

3. يجب أن يتفرغ الموظف الدولي لأداء عمله المرتبط بالمنظمة الدولية فقط، وألاً يشغله عن ذلك أي عمل آخر، سواء أكان عمل حر، أو مرتبط بتبعيته لدولته.

4. يجب أن يتحدد النظام القانوني للموظف عن طريق قواعد قانونية دولية منصوص عليها في الميثاق المنشئ للمنظمة، أو عن طريق اتفاقيات دولية مثل اتفاقية موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها عام 1995م.

5. يجب أن يكون ولاء الموظف الدولي للمنظمة التي يعمل بها، وأن يكون شغله شاغل تحقيق الأهداف والمكاسب التي تسعى إليها المنظمة الدولية، وأن يسعى من خلال عمله في المنظمة الدولية إلى تحقيق المصلحة الجماعية المشتركة للمجتمع الدولي.

المطلب الثالث: حصانات وامتيازات الموظف الدولي:

يتمتع الموظف الدولي بالحصانات والامتيازات القانونية نابعة من كونه تابع للمنظمة الدولية، والسبب الرئيسي في تمتعه بهذه الحصانات هو أن المصلحة الوظيفية التي تتطلب ذلك، فإن تمتعه بالحصانة والحماية القانونية الدولية يجعله يمارس عمله بكفاءة واقتدار، وحرية واستقلال عن الخضوع لأي مؤثر خارجي قد يمنعه من ممارسة عمله المنوط به.

كما تعد الحصانات والامتيازات بهذه المثابة من النتائج المترتبة على الاعتراف للمنظمة الدولية بالشخصية القانونية الدولية؛ لأنها تعبر عن استقلال المنظمة وموظفيها في مواجهة الدول الأعضاء⁽¹⁰⁾.

أولاً - مصادر حصانات وامتيازات الموظف الدولي:

تستند المنظمات الدولية في منحها الحصانات والامتيازات للموظفين إلى عدة مصادر هي:

1. المواثيق الخاصة بالمنظمات الدولية: تعد مواثيق المنظمات الدولية كالدستور بالنسبة للدول، إذ على أساسه يتم اعتماد الحصانات والامتيازات الخاصة بالموظفين، وقد نصت المادة (2/150) من ميثاق هيئة الأمم المتحدة على أن: "يتمتع المندوبون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة".

ومن ذلك ما نصت عليه المادة (22) من اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية بأن: "المزايا والحصانات التي تمنح للموظفين هي لصالح الجامعة".

2. الاتفاقيات الموقعة بين المنظمة والدول: تعد الاتفاقيات الموقعة بين المنظمات الدولية وبين الدول العامة منها والثنائية من مصادر الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها

(10) ندا (1986م)، جمال طه اسماعيل ندا، الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة/ مصر، ص 160.

الموظف الدولي، فعندما توقع المنظمة اتفاقية ثنائية أو عامة مع الدول لكي تحمي موظفيها، وتسمح لهم بأن يمارسوا عملهم بدون أي ضغوطات، وأن يشعروا بالأمان والحماية.

ومن هذه الاتفاقيات اتفاقية 1946م الخاصة بامتيازات وحصانات الأمم المتحدة، واتفاقية 1947م الخاصة بامتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة⁽¹¹⁾.

3. الاتفاقيات الموقعة مع دول المقر: توقع المنظمات الدولية بشكل عام اتفاقيات مع الدول التي وقع عليها الاختيار بأن يكون بداخلها مقر المنظمة، إذ أن هذه الاتفاقيات تكفل الحماية لمقر المنظمة وللموظفين العاملين وأسرة المرافق لهم والمتواجدين بصفة دائمة في مقر المنظمة، ومن هذه الاتفاقيات الاتفاقية الموقعة بين هيئة الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.

ثانياً - حصانات وامتيازات المنظمات الدولية:

تتمثل الحصانات في عدم خضوعها للتشريعات الوطنية لدول المقر، ذلك أن الخضوع لتشريعات دولة المقر قد يؤدي إلى التأثير على أداء مهماتها كشخصية قانونية دولية ذات إرادة منفصلة عن إرادات الدول الأعضاء، بغض النظر عن وجهة نظر التشريع الوطني للدولة في نشاط المنظمة من حيث تعارضه معها أو اتفاقه.

حيث جاء في الفقرة الثانية من القسم السابع في اتفاقية المقر بين الأمم المتحدة، والخاص بتطبيق قوانين الولايات المتحدة داخل مقر المنظمة، إلا إذا نص على عكس ذلك في نفس الاتفاقية، أو الاتفاقية العامة، وهذا النص أشير به إلى نصوص القسم الخاص الذي يعطي المنظمة حق إصدار قانونها الداخلي وتطبيقه، حتى وإن تعارض مع القانون المحلي، مع إيراد بعض القيود على هذه السلطات الكبيرة، ومنها:

أ. أن يكون القصد تمكين المنظمة من القيام بمسؤولياتها وتنفيذ أغراضها.

ب. خلق الظروف المواتية لحسن تنفيذ أعمال الأمم المتحدة.

ج. أن يقتصر تطبيق هذه اللوائح على مقر المنظمة.

وتشمل الحصانات والامتيازات الجوانب المالية، والجمركية، وحقوق الانتقال، والاتصال، وحرية النشر، والاجتماع، وغيرها.

الجدير بالذكر أن حصانات وامتيازات المنظمات الدولية تختلف عن الحصانات والامتيازات التي تتمتع بها الهيئات الدبلوماسية للدول، حيث أن الأساس القانوني لحصانات امتيازات بعثات الدول هو القانون العرفي، أما حصانات وامتيازات المنظمات إنما تنبني على الاتفاق.

كما تجدر الإشارة إلى أن حصانات امتيازات الدول تحمل صفة (الوظيفية)، أي أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالوظيفة المحددة التي يحددها الميثاق للمنظمة، والتي طبقاً لذلك تؤديها بعثاتها في الدول المضيفة⁽¹²⁾.

كما نشير أيضاً إلى اختلاف حجم الحصانات والامتيازات من منظمة إلى أخرى؛ فمثلاً من الطبيعي أن تختلف حصانات وامتيازات قضاة محكمة العدل الدولية عن حصانات وامتيازات بقية القضاة العاملين في المحاكم الدولية الأخرى.

ثالثاً - حصانات وامتيازات الموظف الدولي:

تتحدث المادة (2/105) من ميثاق الأمم المتحدة عن تمتع موظفي الهيئة العالمية "بالمزايا والأعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بها".

(11) أبو الوفاء 2005م، مرجع سابق، ص 328.

(12) مصطفى 1998م، مرجع سابق، ص 27.

وتنص المادة (23) من اتفاقية مزايا وحصانات الجامعة العربية التي وافق عليها مجلس الجامعة في 9 أبريل 1953 م على أن: "المزايا والحصانات التي تمنح للموظفين هي لصالح الجامعة".

وتضيف المادة أنه: "لأأمين العام الحق، بل ويقتضيه الواجب رفع الحصانة عن موظفي الأمانة} باستثناء الأمراء المساعدين والموظفين الرئيسيين الذين لا ترفع عنهم الحصانة إلا بموافقة مجلس الجامعة {، في كافة الأحوال التي يرى فيها أن الحصانة تحول دون أخذ العدالة مجراها، وأن رفعها لا يضر بصالح الجامعة".

وتتضمن النصوص بيان هذا الحصانات والامتيازات التي تشبه ما يتمتع به المبعوثون الدبلوماسيون من مزايا، وإن كانت تختلف عنها من حيث جزاء عدم مراعاتها، ذلك أن عدم مراعاة حصانات وامتيازات الموظفين الدبلوماسيين تؤدي إلى المعاملة بالمثل، في حين لا يوجد مثل هذا الجزاء بالنسبة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي⁽¹³⁾.

ومن أهم صور حصانات وامتيازات الموظف الدولي الحصانة القضائية الجنائية والمدنية، وحرية الإقامة، والانتقال، وبصفة خاصة عن طريق جوازات مرور، وحرية الاتصال بالمنظمة عن طريق استخدام الشفرة، والبريد الدبلوماسي، والحقية الدبلوماسية، إلى جانب عدد من التسهيلات المالية والاعفاءات الجمركية والضريبية⁽¹⁴⁾.

ولا يتمتع الموظفون الدوليون كافة بكل هذه الحصانات، وإنما تقوم التفرقة بينهم، وفي مدى الحصانات التي يتمتعون بها، على أساس مدى المسؤولية التي تتحملها كل فئة، ومقدار ما تحتاجه كل منها من حصانات وامتيازات لأداء أعمالها.

وتطبيقاً للمعاهدة الخاصة بمزايا وحصانات الأمم المتحدة 13 / 2 / 1946 م. وتلك المتعلقة بمزايا وحصانات الوكالات المتخصصة 21 / 11 / 1947 م. واللوائح المختلفة المتعلقة بهذا الموضوع، يتمتع الموظفون الدوليون في الدرجات القيادية **du carte directorial** بكل ما يتمتع به المبعوث الدبلوماسي من مزايا، أما الموظفون المهنيون **du carte professionnel** فيتمتعون بجزء من الحصانات والامتيازات، وفي الحدود اللازمة لأداء واجبات الوظيفة، أما صغار الموظفين الإداريين فلا يتمتعون بهذه الحصانات والامتيازات.

ومن ناحية أخرى فقد يستثنى الموظفون من رعايا دولة المقر من التمتع ببعض الحصانات والامتيازات.

المبحث الثاني: ضمانات الدعوى الإدارية التأديبية للموظف الدولي:

من المبادئ العامة التي تحكم الوظيفة العامة داخلية كانت أم دولية، مبدأ تقرير حق الموظف في الحماية من تعسف الإدارة العامة، في صورة ضمانات تكفل له حق منازعة قراراتها التأديبية، التي يرى فيها مساس بحقوقه الأساسية، المثبتة بموجب اللوائح الأساسية التي تحكم مركزه القانوني.

كما تتعدد أوجه هذه الحماية بدئاً بالحماية الإدارية الداخلية التي تأخذ شكل الضمانات الإدارية السابقة عن صدور القرار التأديبي، أو اللاحقة له، والتي تتيح له طلب مراجعة قرارات الإدارة التعسفية التي تنطوي على إساءة استعمال السلطة، أو الانحراف بها، فضلاً عن الحماية القضائية.

ففي نطاق الوظيفة العامة الدولية نجد أن نظام الحماية مرتبط ارتباطاً ملازماً

(13) مصطفى 1998م، مرجع سابق، ص 159.

(14) الفنيمي (1972م)، محمد طلعت الفنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم- التنظيم الدولي، ب. د. ن، ص 358.

بالوظيفة أكثر من ارتباطه بشخص الموظف، إذ يستهدف توفير الضمانات اللازمة لممارس مستخدمي المنظمة الدولية مهامهم في بيئة آمنة ومستقرة وظيفياً، لتجعلهم في منأى عن أي مزاج سياسي، أو أيديولوجي.

المطلب الأول: الضمانات الإدارية للموظف الدولي:

أولاً - الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار التأديبي:

من الضمانات الأساسية السابقة لصدور القرار التأديبي الواجب مراعاتها ضمن الإجراءات التأديبية، ضرورة إحالة ملف الدعوى التأديبية على لجنة مستقلة، يتقاسم عضويتها ممثلين عن الإرادة وممثلين عن الموظفين، لإبداء الرأي بشأنها، على شرط احترام إجراءات التبليغ والأجال المحددة لها⁽¹⁵⁾، مع احتفاظ الموظف بحقه في الطعن القضائي متى ظهر له أن القرار التأديبي الصادر ضده قد أخل بهذه الضمانات.

كما تقتضي طبيعة بعض القرارات الماسة بالمركز القانوني للموظف، كالتنزيل في الرتبة، أو تحويل إلى منصب آخر، لقصور في الأداء الوظيفي، أو الفصل النهائي من وظيفة، بأن تراعي في هذه الأحوال القواعد الإجرائية المحددة بموجب لائحة شؤون الموظفين.

ومن بين القواعد الإجرائية الواجب مراعاتها أثناء سير الدعوى الإدارية التأديبية؛ ضرورة عرض المسألة على لجنة تأديب، ووجوب إخطار الموظف بالأسباب التي استندت إليها الإدارة في توقيع الجزاء، وإجراء التحقيق اللازم، وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه، وضرورة أن تدرس هيئة التأديب كل المستندات والوثائق المتعلقة بالقضية، فضلاً عن تبليغ الموظف بالقرار التأديبي⁽¹⁶⁾.

ثانياً - الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور القرار التأديبي:

إلى جانب أهليته في مباشرة دعاوى الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية الصادرة عن إدارة المنظمة الدولية للموظف الدولي، أيضاً الحق في رفع تظلماته الولاية، أقرته كافة لوائح شؤون الموظفين الدوليين. بل قد يعد التظلم المسبق إجراء جوهري يترتب عنه قبول الطعن القضائي من عدمه.

فإذا تعرض الموظف الدولي لإجراء إداري أخل بمركزه القانوني، فالوضع الطبيعي يقتضي وجود جهة إدارية توفر له الحماية الكافية من التصرفات التي تنطوي على إساءة إدارة المنظمة الدولية استعمال سلطتها⁽¹⁷⁾.

إن إقرار لوائح المنظمة الدولية الحق في التظلم أمام سلطة إدارية أعلى على غرار ما هو مقرر في النظم القانونية الداخلية، كما ولا يزال الأسلوب الأكثر شيوعاً في نطاق الوظيفة العامة الدولية، على النحو الذي كان سائداً خلال عصبة الأمم، حيث أتاحت جمعيتها العامة للموظفين إمكانية الطعن على القرارات الإدارية أمام مجلس العصبة.

كما أكدت فيما بعد على ذات الأسلوب اللائحة الداخلية لشؤون موظفي الأمم المتحدة (111.2 من اللائحة الداخلية لموظفي الأمم المتحدة)، مثلها مثل لائحة شؤون موظفي منظمة العمل الدولية التي أقرت حق موظفي مكتب العمل الدولي في رفع التظلم إلى

(15) صفوت (2009م)، محمد أحمد صفوت، النظام التأديبي للموظفين الدوليين، ط1، ب. د. ن. ص 204.

(16) ندا 1986م: مرجع سابق، ص 293.

(17) Le droit des fonctionnaires internationaux a utiliser tous les moyens de recours internes et juridictionnels qui leur sont reconnus, sans qu'ils ne subissent de conséquences défavorables pour leur carrière, constitue une garantie essentielle à laquelle le tribunal accorde la plus grande attention. Jugement n 2139 du 15.07.2002, AIEA, TAOIT.

المدير العام.

أما على المستوى الإقليمي فقد أتاحت لائحة موظفي مجلس أوروبا إمكانية مباشرة التظلم أمام الأمين العام ضد القرارات الفردية أو التنظيمية، على شرط تحقق المصلحة الحاله والمباشرة، ونفس القاعدة اعتمدت بنص لائحة موظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

كما لا يقتصر أسلوب الطعن على التظلم الإداري أمام سلطة التأديب وحدها، بل أوجدت العديد من المنظمات الدولية هيئات إدارية يمكن للموظف اللجوء إليها لرفع تظلمه ضد قرار مس بمركزه القانوني. وتأخذ هذه الهيئات شكل لجان مختلطة تتكون من ممثلين عن الإدارة وآخرين منتخبين عن الموظفين، يسند إليها صلاحية إبداء الرأي حول القرار التأديبي المطعون فيه.

ومن الضمانات الأكثر تأكيداً لمبدأ الحماية الداخلية للموظف الدولي ضرورة رعاية أمنه الوظيفي، وإمكانية إعادة النظر في إجراءات الدعوى التأديبية بناءً على طلب من الموظف، أو من قبل الرئيس الإداري الأعلى، متى تبين أن هناك أدلة أو وقائع يمكن أن يستند عليها لتفعيل إجراءات إعادة النظر في القرار التأديبي، سواء لتعديله أو سحبه⁽¹⁸⁾.

وبالرجوع إلى بعض اللوائح الأساسية لشؤون الموظفين الدوليين، يمكن رصد بعض القواعد الإجرائية المشتركة ذات الصلة بنظم التأديب الإداري المعتمدة من قبل العديد من المنظمات الدولية، منها:

1. أن تشكيل هيئات الطعن والاستئناف ذات الطبيعة المختلطة يتم بمعرفة الرئيس الإداري الأعلى، الذي يعين ممثلين عن الإدارة، في حين يتم انتخاب ممثلين عن الموظفين.
2. أن فحص الطعون لا يتم إلا من قبل اللجنة المشكلة من أعضاء ممن هم في درجة الموظف المحال على لجنة التأديب أو في درجة أعلى منه.
3. أن اللجوء إلى هذه الهيئات يعد إجراء جوهري يتوقف عليه قبول الدعوى القضائية من عدمه. حيث أتاحت بعض النظم الأساسية مجال التسوية القضائية بناءً على اتفاق مسبق بين المنظمة والموظف، دون عرض المسألة على اللجنة الإدارية للطعون.
4. جواز الاتفاق بين إدارة المنظمة والموظف على نشر النزاع مباشرة أمام القضاء، بتخطي إجراء الطعن الإداري المسبق، على أن عدم النص على الحق في الطعن الإداري لا يفسر على أنه إسقاط لحق اللجوء إلى القضاء.
5. أن تتسم إجراءات النظر في الطعون بالطابع الحضورى والعلائية والمواجهة، مع وجوب مراعاة المواعيد والآجال الخاصة بالطعن.
6. ضرورة مراعاة هيئة الطعن لنظامها الإجرائي، بما في ذلك تبليغ أراءها في الآجال المحددة قانوناً.

المطلب الثاني: الضمانات القضائية للموظف الدولي:

أخذت فكرة الضمانات القضائية اهتماماً أكبر عندما عرفت المحاكم الوطنية عن النظر في المنازعات التي تثور بين المنظمة وموظفيها، وذلك بسبب الحصانة القضائية للمنظمة الدولية ذاتها في مواجهة القضاء الوطني لدولة المقر، وهذا الأمر الذي أدى إلى مواجهته من خلال استحداث ما يسمى بالمحاكم الإدارية الدولية للمنظمات الدولية.

(18) مختار (2017م)، إبراهيم براهيمى مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة أبوبكر بلقايد، ص 130.

أولاً - نطاق الحماية القضائية للموظف الدولي ومظاهرها:

إن الحماية القضائية ضماناً لا غنى عنها في مواجهة تعسف الإدارة في مجال الخدمة المدنية الدولية، فهي الملاذ الأخير بالنسبة للموظف الدولي عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء قرارات الإدارة لمخالفته لمبدأ المشروعية.

1. نطاق الحماية القضائية للموظف الدولي: إن تحديد نطاق الحماية القضائية للموظف الدولي تكمن أهميته في تحديد الأشخاص العاملين في المنظمة المشمولين بهذه الحماية، بالإضافة إلى تحديد طبيعة النزاعات التي يمكن أن تكون محل النظر من طرف القضاء الإداري الدولي.

أ. **النطاق الشخصي:** يتحدد النطاق الشخصي للحماية القضائية في ظل النظام القانوني الإداري الدولي على مستويين، يرتبط الأول بتحديد طائفة الأشخاص العاملين لدى المنظمة الذين يخضعون لاختصاص الجهاز القضائي الإداري الدولي، والمستوى الثاني يتم من خلال تحديد المنظمات التي يمتد إليها اختصاص المحكمة⁽¹⁹⁾.

1- الأفراد الذين يحق لهم اللجوء إلى المحكمة: إن حق اللجوء إلى المحاكم الدولية هو حق حصري لموظفي المنظمة، حتى ولو انتهت علاقتهم الوظيفية بالمنظمة، كما أن هذا الحق يثبت لورثتهم أيضاً، والمحكمة تحدد من هم ورثة الموظف الذين يستحقون معاشه، وتستعين المحكمة في تحديد المستحقين بقواعد القانون الدولي الخاص⁽²⁰⁾.

2- امتداد اختصاص المحاكم الإدارية الدولية يشمل موظفي منظمات دولية أخرى: إن الجهاز القضائي الإداري الدولي يتولى عادة النظر في المنازعات التي تكون المنظمة الدولية المنشئة له طرفاً فيها، ومع ذلك ليس هناك ما يمنع من امتداد اختصاص هذا الجهاز ليشمل منظمات دولية أخرى. ولا يقع هذا الامتداد صحيحاً إلا بموافقة المنظمة التي ترغب في قبول اختصاص الجهاز القضائي، وكذلك المنظمة التي أنشأته، وذلك طبقاً لإجراءات محددة يتكفل بوضعها النظام الأساسي للجهاز⁽²¹⁾.

أ. **النطاق الموضوعي:** إن الحديث عن النطاق الموضوعي للحماية القضائية للموظف الدولي يقود التطرق إلى الاختصاص الموضوعي للمحاكم الإدارية الدولية.

1- حدود النطاق الموضوعي للحماية القضائية: إن النطاق الموضوعي للحماية القضائية للموظف الدولي يتحدد بالنظر إلى مدى اختصاص المحاكم الإدارية الدولية للتصدي للنزاعات الناجمة عن انتهاك عقود تشغيل الموظفين، أو شروط عملهم، وتبعاً لذلك فإن اختصاص هذه المحاكم يتعقد في حالة وجود مخالفة لقواعد قانونية، أو انتهاك لالتزام قانوني، سواء ورد ذلك في نص تعاقدي، أو نظامي، أو لائحي، ويبدو حتمياً قبل أن تقضي الجهة القضائية باختصاصها في نظر الدعوى أن تتأكد من وجود العقد إذا كان محل الطعن انتهاك أحد الشروط العقدية، أو التعرف على مصدر القاعدة القانونية ومضمونها، إذا كان محل الطعن عدم مراعاة أحد القواعد القانونية التي تحكم الوظيفة الدولية التي تشكل في النهاية الإطار العام لما يسمى (بأوضاع وشروط التشغيل)⁽²²⁾.

2- اتجاه المحاكم الإدارية الدولية نحو توسيع نطاق الحماية الموضوعية لحقوق الموظف الدولي:

(19) أبو بطيخ (2007م). غسان شاكر محسن أبو بطيخ، تعويض الموظف الدولي عن الضرر الناشئ عن خطأ المنظمة الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية - لبنان، ص 38.

(20) Basdevant Suzanne, Les Fonctionnaires Internationaux, Sirey, Paris, 1931, p 451.

(21) زناتي (1995م)، عصام زناتي، القضاء الدولي الإداري، دار النهضة العربية — القاهرة/ مصر، ص 28.

(22) أبو بطيخ 2007م، مرجع سابق، ص 134

اتجهت المحاكم الإدارية الدولية في كثير من أحكامها إلى الأخذ بالتفسير الواسع لنصوص مواثيق المنظمات الدولية، وأنظمتها الداخلية، ولوائحها الوظيفية، وهو ما جعل اختصاصها يمتد ويتسع لنظر غالبية المنازعات التي تثور بين الجهاز الدولي والموظفين الدوليين⁽²³⁾. وتستند المحاكم الإدارية الدولية لتوسيع اختصاصها إلى الأخذ بنظرية السلطات والاختصاصات الضمنية، وقد لعبت هذه الأخيرة دوراً كبيراً في تطوير المنظمة الدولية ومحاكمها⁽²⁴⁾. وقد انتهجت المحاكم في كثير من أفضيتها سبيل التفسير حسماً للمنازعات المطروحة أمامها، ملتزمة بمنطقية التفسير، وأن يمتد التفسير لفهم روح النص لإظهاره، إضافة إلى أنه يجب أن يكون التفسير في ضوء كافة النصوص، ولا يتم تفسير النص في عزلة عن باقي النصوص الأخرى⁽²⁵⁾.

2. مظاهر الحماية القضائية للموظف الدولي: تتجلى ثمرة 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 بالتعويض إذا اقتضى الأمر ذلك.

أ. إلغاء قرارات الإدارة المخالفة للمشروعية: القضاء بالإلغاء هو القضاء الذي يقف فيه القاضي على مدى توافر أركان القرار الإداري المطعون فيه من عدمه، وقد عمد القضاء الإداري الدولي إلى إلغاء القرارات الإدارية الدولية التي تصدرها الإدارات بالمخالفة للنظام الأساسي للمنظمة، أو لوائح الموظفين فيها، ويشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري الدولي أن تكون موجهة ضد قرار إداري⁽²⁶⁾. ولمزيد من التفاصيل نتطرق إلى العيوب التي تطرأ على القرار الإداري الصادر عن إدارة المنظمة الدولية، والتي يستند عليها القاضي للحكم بإلغاء القرار المعيب والغير المشروع.

1- عيب الشكل والإجراءات: عيب الشكل والإجراءات هو عبارة عن عدم التزام الجهة الإدارية بالمنظمة الدولية عند إصدارها للقرار الإداري بالقواعد الشكلية والإجرائية الضرورية التي تتطلبها اللوائح عند إصدار القرارات⁽²⁷⁾، فشكل القرار في ذاته هو الصورة الخارجية التي يفرغ فيها القرار، بحيث يجب أن يصاغ القرار الإداري في الشكل الذي يقرره قانون المنظمة، وفي حالة عدم النص على ذلك صراحة، يجب أن يصدر القرار الإداري مستلهاً قواعد القانون الدولي. ورقابة المحاكم الإدارية لهذا العيب لا تقتصر فحسب على الشكل النهائي للقرار، بل وتمتد أيضاً إلى كل ما يتعلق بمراحل إصداره⁽²⁸⁾، حيث أن الإجراءات الشكلية التي تفرضها النصوص على الإدارة من الضمانات الهامة للموظف الدولي، والأصل أن عدم مراعاة الإجراءات المنصوص عليها يؤدي إلى البطلان للقرار الإداري.

2- عيب السبب: السبب في القرار الإداري هو مجموعة العناصر الواقعية أو القانونية التي تبرر وتسمح لرجل الإدارة اتخاذ القرار، فالسبب عنصر خارجي عن القرار الإداري وسابق عليه، ويطلق عليه الباعث المهم، أي أساس ذلك القرار وسبب وجوده⁽²⁹⁾.

(23) الذاري (2012م)، محمد عبدالرحمن إسماعيل علي الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، ص 401.

(24) السريري (2013م)، فتح الله محمد حسين السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي - الإسكندرية/ مصر، ص 150.

(25) فوزي (1991م)، صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للتوظيف الدولية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر، ص 171.

(26) العربي (2002م)، السيد عبدالحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسبوت - مصر، ص 758.

(27) فوزي 1991م، مرجع سابق، ص 429.

(28) الذاري 2012م، مرجع سابق، ص 374.

(29) البرنجين (1981م)، عبدالوهاب البرنجين، السلطة التقديرية والرقابة القضائية على أعمال الإدارة، رسالة

وقد عرفت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية السبب، وبيئت أهم شروط تحققه بقولها: (حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار ابتغاء وجه المصلحة العامة الذي هو غاية القرار الإداري، وهذه الحالة الواقعية أو القانونية التي استدعت تدخل الإدارة يجب أن تكون محققه الوجود وقائمة وقت إصدار القرار، بحيث تصدر تلك القرارات قائمة عليها باعتبارها أساساً صادقة ولها قوام في الواقع، وإلا اعتبر القرار معيباً بعيب السبب)⁽³⁰⁾. وأوضحت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية حدود رقابتها لركن السبب بقولها: (أن هذه الرقابة تجد حدها عند التحقق من وجود هذه الأسباب، وما إذا كانت مطابقة للقانون وتؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها)⁽³¹⁾.

والأصل أن المحاكم الإدارية الدولية تلزم المنظمات الدولية تسبب قراراتها، وخصوصاً ما يتعلق منها بالقرارات التي تؤثر في المركز القانوني للموظف الدولي، أو في حقوقه المنصوص عليها في عقد التوظيف والأنظمة الأساسية أو الإدارية للموظفين الدوليين⁽³²⁾.

3- عيب الاختصاص: عيب الاختصاص هو أن تصدر سلطة إدارية قراراً دون أن تكون لها صفة اتخاذه قانوناً، ومن ثم يكون عدم الاختصاص هو صدور القرار خلافاً لما يقرره القانون من قواعد الاختصاص، أو هو عدم اتخاذ قرار بواسطة السلطة التي لها صفة في اتخاذه⁽³³⁾.

4- عيب الانحراف في استعمال السلطة: عيب الانحراف بالسلطة هو العيب الذي يتعلق بالغاية والهدف من القرار الإداري، ويتضح هذا العيب عندما يستخدم مصدر القرار سلطته لتحقيق غرض مغاير للغرض الأساسي الذي يجب أن يستهدفه القرار. وقد عرفت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بأنه: (عيب يشوب الغاية بأن تكون الإدارة أصدرت قرارها بدافع لا يمت للمصلحة العامة)⁽³⁴⁾.

5- عيب المحل (عيب مخالفة القانون): محل القرار الإداري هو موضوعه أو الأثر القانوني المباشر المترتب عليه، ويقصد بعيب المحل أن يخالف محل القرار الإداري إحدى القواعد القانونية، وتستوى في ذلك القواعد المدونة أو غير المدونة المستمدة من العرف أو القضاء، ويطلق على عيب المحل عيب مخالفة القانون بالمعنى الضيق، وذلك لأن أي عيب يشوب القرار الإداري إنما يعتبر مخالفاً للقانون بالمعنى الواسع، إذ أن القانون هو الذي يحدد القواعد التي تحكم شروط صحة القرار الإداري من اختصاص، وشكل، وغاية، وسبب⁽³⁵⁾.

أ. التعويض عن الضرر الناتج عن خطأ المنظمة: يتصف القضاء الإداري الدولي بالقضاء الكامل، لأنه بالإضافة إلى اختصاصه بإلغاء القرارات الإدارية المعيبة فهو يختص أيضاً بالتعويض عن الأضرار التي تلحق الموظفين الدوليين جراء القرارات الصادرة عن المنظمة، أو الأضرار التي تلحق بهم عندما يكون تنفيذ الالتزام الملقى على عاتق الإدارة تجاه موظفيها مستحيلاً أو متعذراً⁽³⁶⁾.

1- حالات التعويض: تشكل حالات الحكم بالتعويض سمة أساسية في القضاء الإداري الدولي.

دكتوراه، جامعة القاهرة - مصر، ص 233.

(30) الدعوى رقم 21 لسنة 48 ق، بتاريخ 01/09/2014م.

(31) الدعوى رقم 12 لسنة 49 ق، بتاريخ 11/05/2015م.

(32) أبو بطيخ 2007، مرجع سابق، ص 98.

(33) عبداللطيف (2002)، محمد محمد عبداللطيف، قانون القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دعوى الإنهاء،

دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر، ص 216.

(34) سرحان (1990م)، عبدالعزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر، ص 302.

(35) أبو بطيخ 2007، مرجع سابق، ص 176.

(36) العربي 2002، مرجع سابق، ص 776.

إن مخالفة النصوص والالتزامات اللائحية أو التعاقدية التي يترتب عنها ضرر للموظف الدولي توجب التعويض، وفي هذا الصدد نصت المادة (1/9/6) من المرفق التاسع من لوائح الموظفين المدنيين بحلف شمال الأطلسي على أنه يجوز للمحكمة الإدارية أن تأمر هيئة حلف شمال الأطلسي بدفع تعويض عن الضرر الناجم عن أي مخالفة يرتكبها رئيس هيئة حلف شمال الأطلسي، كما نصت المادة (2/13) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لبنك التنمية الأفريقي على أنه: وفي حالة الحكم بإلغاء القرار الإداري لمخالفته القواعد القانونية المعمول بها في المنظمة، يتعين على المحكمة في هذه الحالة الحكم بتعويض للموظف عما لحق به من ضرر جراء هذه المخالفة. كما نصت على ذلك وعلى سبيل المثال المادة (14) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي، والمادة (5/10/ب) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة الدول الأمريكية. ويشترط لقيام مسؤولية المنظمة الدولية عن قراراتها قيام خطأ من جانبها بأن يكون القرار غير مشروع، وأن يلحق بالموظف ضرر، وأن تقوم علاقة سببية بين الخطأ والضرر، ويجب على المضرور أن يثبت عناصر الضرر المادي والأدبي، فإن انتفى ركن من أركان المسؤولية فإن طلب التعويض لا يكون قائماً على أساس سليم⁽³⁷⁾.

والحكم بالتعويض لا يشترط فيه الاقتران بالحكم بالإلغاء، حيث أن الجهة القضائية تملك سلطة عدم الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه، نظراً لأن ما لحق به من عيوب لم يكن سوى مخالفة بسيطة في الإجراءات، وتكتفي هذه الحالة بالقضاء بالتعويض⁽³⁸⁾.

2- تقدير التعويض: يتم تحديد مبلغ التعويض بالاتفاق بين الأطراف المعنية، أو عن طريق اللجوء إلى المحاكم الإدارية الدولية، وللقضاء الإداري الدولي في هذا المجال سلطة واسعة أكثر من سلطة القاضي الوطني، حيث أن هذا الأخير مقيد بما يفرضه القانون الداخلي من حدود لا يمكن تجاوزها، في حين يفترض القانون الإداري الدولي إلى قواعد عامة تتعلق بتقدير التعويض المالي، إذ تتأثر أحكام القضاة الدوليين وقراراتهم بتنوع الضرر الحاصل، الأمر الذي يؤدي بالتالي إلى تنوع المعايير المعتمدة في تقدير التعويض⁽³⁹⁾.

وفي هذا الشأن قضت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بأنه: (المحكمة هي التي تقوم بتقدير التعويض المناسب لجبر الأضرار التي أصابت المدعي والمترتبة عن الخطأ أو القرار الغير المشروع الذي صدر عن الجهة أو الهيئة المدعي عليها، ويتبغى أن يكون تقدير التعويض مبنياً على تحقيق العدالة لجبر الأضرار دون إفراط أو تفريط، وذلك حتى لا تكون المطالبة بالتعويض مدخلاً لاستنزاف هذه الجهة أو الهيئة، وتحقيقاً للكسب الغير المشروع، أو تكون من ناحية أخرى مجحفة بالمضرور)⁽⁴⁰⁾.

3- أنواع الضرر الموجب للتعويض: إن الضرر الموجب للتعويض قد يكون مادياً، وقد يكون معنوياً، والضرر المادي هو الذي يصيب الشخص في حق أو مصلحة مالية، أما الضرر المعنوي فهو الذي لا يمس مصلحة مالية، بل يصيب الفرد في شرفه، أو سمعته، أو عاطفته، أو مركزه الاجتماعي، وكثيراً ما يتبع الضرر المادي ضرراً معنوياً والعكس.

وإذا كان مسلم به أن الضرر المادي أيًا كان مقداره أو طبيعته يصلح أساساً للتعويض، فإن الضرر المعنوي يشكل مبرراً سليماً للتعويض لا يقل شأنًا عن تعويض الضرر المادي⁽⁴¹⁾.

(37) أبو بطيخ 2007م، مرجع سابق، ص 115.

(38) عائشة (2019م)، غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم

السياسية - جامعة جيلالي ليايس / سيدي بلعباس، ص 197.

(39) زناتي 1995م، مرجع سابق، ص 83.

(40) الدعوى رقم 8 لسنة 49ق، بتاريخ 2015/05/11م.

(41) أبوبطيخ 2007م، مرجع سابق، ص 111.

واستقر القضاء الإداري الدولي على التعويض عن الضرر الأدبي الذي يلحق بالموظف بسبب قرارات إدارة المنظمة، حتى ولو لم يكن هناك ثمة حكم قضائي قضى بإلغائها، فهي تقضي به حتى ولو لم يتلزم مع أحقيته في تعويض مادي، ويجوز المطالبة بالتعويض الأدبي إذا أثبت الموظف عناصر الضرر الأدبي الذي وقع عليه، وللمحكمة أن تقدر مدى ملائمة هذا التعويض للضرر الواقع عليه⁽⁴²⁾.

ثانياً - إجراءات التقاضي أمام المحاكم الإدارية الدولية:

إن الحماية القضائية للموظف الدولي لا يمكن تحقيقها على أرض الواقع إلا من خلال وسيلة قانونية يستطيع الموظف الدولي من خلالها الوصول بنزاعه إلى القضاء، وهي الدعوى القضائية، ذلك أن إقامة الدعوى أمام المحاكم الإدارية الدولية يكون وفقاً لإطار إجرائي يهدف إلى تنظيم الحماية القضائية للحقوق الموضوعية.

1. شروط رفع الدعوى وإجراءات سيرها أمام المحاكم الإدارية الدولية: إن عملية التقاضي أمام المحاكم الإدارية الدولية تتطلب جملة من الشروط، والإخلال بتلك الشروط القانونية له تبعاته وأثاره على سير عملية التقاضي، كما أن هناك مجموعة من الإجراءات المخصصة لرفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية الدولية يتعين على الطاعن احترامها والعمل بها، ومخالفتها قد تتسبب في إبطال الدعوى.

أ. شروط رفع الدعوى أمام المحاكم الإدارية الدولية: إن الدعوى الإدارية في نطاق القضاء الإداري الدولي لا تختلف عن غيرها من الدعاوى الإدارية على مستوى التشريعات الداخلية، بحيث لا بد أن تقوم على شكليات خاصة في بعض نواحيها، فلكي يتسنى للقاضي الإداري التطرق إلى الجانب الموضوعي للدعوى، لا بد له أولاً دراسة هذه الدعوى في شقها الشكلي أولاً؛ وهو ما يعرف بشروط قبول الدعوى، ويقصد بها الشروط الواجب توافرها لقبول نظر الدعوى أمام القضاء، بحيث إذا تخلف واحد أو أكثر من هذه الشروط أصبحت الدعوى المرفوعة غير قابلة للنظر في موضوعها، حتى ولو كان هذا الموضوع يدخل في نطاق اختصاص المحكمة الإدارية الدولية، بل حتى ولو كان القرار الإداري الدولي مشوب بعدم المشروعية في ظاهره⁽⁴³⁾.

وهذه الشروط هي:

1. توجيه الطعن ضد قرار إداري.
2. الصفة والمصلحة.
3. الاختصاص.
4. وجود نزاع حقيقي وفعلي.
5. استنفاد طرق الطعن الداخلي.
6. ارتكاز الطعن على بنود عقد التشغيل والقواعد الحاكمة لأوضاع وشروط العمل.
7. التظلم.

ب. سير الخصومة أمام المحاكم الإدارية الدولية: من الضمانات الأساسية للموظف الدولي في مرحلة التقاضي هو أن يكون على علم بمختلف الإجراءات المتبعة أمام المحاكم الإدارية الدولية، والسلطات الممنوحة لها، حتى يستطيع اتباع الإجراءات السليمة، ولا يخسر دعواه، ومن جهة أخرى حتى يكون ملماً بالضمانات التي من شأنها أن تكفل له قدراً من الانصاف والعدالة في تحصيل حقوقه؛ كحق الدفاع، وعلانية الجلسات،... إلخ⁽⁴⁴⁾.

(42) العربي 2002م، مرجع سابق، ص 781.

(43) عائشة 2019م، مرجع سابق، ص 208.

(44) عائشة 2019م، مرجع سابق، ص 221.

1- تحضير الدعوى:

1/ رفع الدعوى: يجري العمل في المحاكم الإدارية الدولية على أن تتم إقامة الدعوى بواسطة نموذج مُحدد يحصل عليه الطاعن من سكرتارية المحكمة، ويتم صياغته بإحدى اللغات الرسمية المستخدمة في المنظمة، ويجب أن تنطوي صحيفة الدعوى على عرض للوقائع والأسانيد، ويقدم الطاعن مرفقات بأصول وصور طبق الأصل من المستندات التي يرى أنها تدعم موقفه، وتقدم المرفقات أيضاً بإحدى اللغات الرسمية للمنظمة، كما يجب أن تكون الوثائق مصحوبة بأي ترجمات ضرورية، ويتم تقديم الوثائق في العديد من المنظمات في شكل إلكتروني⁽⁴⁵⁾.

2/ الردود: بعد التأكد من الامتثال للمتطلبات الرسمية لرفع الدعوى يحيل قلم المحكمة نسخة من عريضة الدعوى إلى المدعى عليه⁽⁴⁶⁾.

2- القواعد الإجرائية الخاصة بنظر الدعوى: بعد انتهاء المرحلة الأولى من إجراءات التقاضي تدخل الدعوى في مراحل أخرى، تتلخص أهم خطواتها في: نظر الدعوى، التدخل في الدعوى، ضم الدعوى، مذكرات أصدقاء المحكمة، علانية الجلسات، التمثيل، تقدير وفحص الأدلة، الشهود والخبراء.

2. الطعن في أحكام المحاكم الإدارية الدولية: إنّ نظام الطعن في الأحكام يهدف لضمان سلامة وعدالة الأحكام القضائية، وبث الشعور بالثقة والاطمئنان لدى من صدر الحكم في حقه.

إنّ الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الإدارية الدولية نهائية، ولا يجوز الطعن فيها لغياب التدرج بين المحاكم الإدارية الدولية، وتعتبر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف الاستثناء الوحيد على هذه القاعدة، حيث أنها تعتبر إحدى مخرجات الإصلاح الإداري الذي عرفه نظام العدل الداخلي بالأمم المتحدة.

أ. طرق الطعن العادية: نظراً لما قد يعتري القاضي من أخطاء في تقدير الوقائع، أو إساءة في تطبيق القانون، فإنّ العدالة القانونية تقتضي أن يتم نظر الدعوى على مرحلتين، وأما محكمتين، محكمة درجة أولى، ومحكمة درجة ثانية، وهذا ما يسمى بمبدأ التقاضي على درجتين.

1- مبدأ عدم قابلية أحكام المحاكم الإدارية الدولية للاستئناف: باستثناء الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، فإن معظم أحكام القضاء الإداري الدولي نهائية، ولا يجوز الطعن فيها أمام جهات قضائية أعلى، ولقد تم صياغة هذا المبدأ في التقرير الذي أعدته لجنة المراقبة بعصبة الأمم، بمناسبة إنشاء المحكمة الإدارية للعصبة⁽⁴⁷⁾، ولقد ورد بالتقرير أنه (لا يوجد في النظام الأساسي للمحكمة نصوص تتعلق بمراجعة أحكامها، وذلك لكفالة الطابع النهائي، ولتجنب الإجراءات التي تستهدف إطالة أمد النزاع)⁽⁴⁸⁾.

2- الاستثناء الوارد على مبدأ عدم قابلية أحكام المحاكم الإدارية الدولية للاستئناف: إنّ نظام العدل الداخلي بالأمم المتحدة يكاد ينفرد بخاصية التقاضي على درجتين، فمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف تعد بمثابة محكمة درجة ثانية في نظام العدل الرسمي بالأمم المتحدة.

● **اختصاص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف:** تختص محكمة الاستئناف بالنظر والبث في

(45) عائشة 2019م، مرجع سابق، ص 221.

(46) عائشة 2019م، مرجع سابق، ص 222.

(47) عبدالعزيز (2014م)، حسام محمد عبدالعزيز، المحاكم الإدارية الدولية، دار الفكر الجامعي - الإسكندرية/ مصر، ص 409.

(48) زناتي 1995م، مرجع سابق، ص 196.

دعاوى الاستئناف التي ترفع بشأن الأحكام والقرارات الآتية:

- أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
- القرارات الصادرة عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.
- الأحكام الصادرة في دعاوى أحد أطرافها الوكالات المتخصصة أو منظمات وكيانات أخرى.
- آجال الاستئناف: إن الطعن بالاستئناف أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف يجب أن يكون وفق الآجال الآتية:
 - 06 يوماً من تاريخ استلام الطرف المستأنف للحكم الصادر عن محكمة المنازعات.
 - 90 يوماً من تاريخ استلام الطرف المستأنف قراراً صادراً عن اللجنة الدائمة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

ب. طرق الطعن غير العادية:

1- التماس إعادة النظر: يعد الطعن بطريق التماس إعادة النظر طريق طعن خاص في الأحكام النهائية يرفع إلى نفس المحكمة التي أصدرته إذا توافر سبب من الأسباب التي نص عليها القانون على سبيل الحصر.

فهذه الطريقة لا تعد استئنافاً للحكم بالمعنى المتعارف عليه في القوانين الوطنية الداخلية، ولكنه نوع من تدارك ما قد يشوب أحكام المحكمة من أخطاء مقصودة أو غير مقصودة، سواء كانت هذه الأخطاء صادرة من المحكمة، أو من أحد أطراف الدعوى.

2- تصحيح الحكم: قد يشوب الحكم الصادر عن جهات القضاء الإداري الدولي بعض الأخطاء المادية عند تحرير الحكم، وفي هذه الحالة تلتزم المحكمة التي أصدرت الحكم بناءً على طلب أي طرف من أطراف الدعوى بتصحيح هذه الأخطاء، وبالتالي يهدف طلب التصحيح مجرد تصحيح الأخطاء المادية؛ كخطأ في الكتابة، أو في الحساب الذي يطرأ على نص الحكم.

فالخطأ المادي يرتبط بوقائع مادية فقط من حيث تقرير وجودها من عدمه، وبهذا المعنى فإن تصحيح الخطأ المادي يمس بطريقة متفاوتة جوهر الحكم، وربما يتطلب الأمر الاقتراب من فحص موضوع الحكم، ولذا فإنه من الطبيعي ألا يتم تقديم طلب التصحيح إلا من أطراف الحكم، كما يحق للجهة القضائية أن تتصدى للتصحيح بمبادرة منها، وتصدر بذلك قراراً من تلقاء نفسها، أو بناءً على طلب أحد الخصوم.

وقد جرت العادة في إطار المحاكم الإدارية الدولية أن يتم التصحيح بدون مرافعة، ويجري سكرتير الجهة القضائية هذا التصحيح على نسخة الحكم الأصلية، ويوقعها رئيس الجلسة، ويتم إخطار ذوي الشأن⁽⁴⁹⁾.

3- تفسير الحكم: إن تفسير الحكم يلقي قبولاً دائماً من الجهة القضائية، حتى في حالة غياب النص، وينبغي أن يستهدف الطلب إيضاح المعنى الحقيقي للحكم، ولا يمس حجج الشئ المقضي به التي يتمتع بها.

وقد حددت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية المبادئ الأساسية لتفسير الحكم، على أنها تتمثل في تفسير المصطلحات الغامضة في الحكم بحسن نية، مما يعطيها معناها الطبيعي والمعتاد في سياقها، بالإضافة إلى تفسير النصوص الغامضة لصالح الموظف⁽⁵⁰⁾.

(49) زناتي 1995م، مرجع سابق، ص 200.

(50) عاشة 2019م، مرجع سابق، ص 250.

كما قضت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية أن: (الحكم الصادر بالتفسير يعتبر متمماً للحكم الذي يفسره من جميع الوجوه، لا حكماً جديداً، وعلى ذلك يلزم أن يقف عند إيضاح ما أبهم فعلاً، لا ما التبس على ذوي الشأن فهمه، على الرغم من وضوحه، وذلك دون المساس بما قضى به الحكم محل التفسير، والأمر كذلك إخلالاً بقوة الشيء المقضي فيه، وفي هذا النطاق يتحدد موضوع طلب التفسير فلا يكون له محل إذا تعلق بمنطوق لا غموض فيه، كما أنه لا محل لطلب التفسير إذا استهدف ما قضى به الحكم زيادة أو نقصان، ولو كان قضاؤه خاطئاً، كما أنه لا محل لطلب التفسير إذا استهدف إعادة مناقشة ما فصل فيه هذا الحكم من طلبات موضوعية أي كان الفصل في هذه الطلبات)⁽⁵¹⁾.

الخاتمة:

إن الاستقرار الوظيفي في المنظمة الدولية لن يتحقق إلا من خلال توفير قدرًا من الضمانات القانونية التي تمكن الموظف الدولي والذي هو عصب المنظمة الدولية من القيام بالمهام المنوطة به في جو من الطمأنينة والاستقرار، الأمر الذي سينعكس بدوره على أداء المنظمة وفعاليتها.

نتائج الدراسة:

1. عدم استقرار الفقه والقضاء الإداري الدولي على تعريف موحد للموظف الدولي، حيث إنهم انقسموا من حيث اشتراط صفة الدوام والاستمرار في الوظيفة وما بين عدم الاعتماد بهذا الشرط تماماً.
2. خضوع الموظف الدولي لنظام قانوني، أي أن له حقوق وامتيازات وعليه واجبات والتزامات، ويلاحظ في هذا الصدد أن الوظيفة الدولية والوظيفة الوطنية متماثلتان، وأن القواعد التي تتناول التنظيم الإداري والوظيفي الدولي مستمدة في الغالب من قواعد القانون الإداري الداخلي.
3. إن مظاهر الحماية القضائية للموظف الدولي تتجلى 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 بالتعويض في حالات معينة.
4. إن النظام القضائي الدولي الإداري يحتاج إلى مراجعة، فتعدد المحاكم ونظمها يحول دون تطوير الوظيفة الدولية وتنفيذها، ويحول كذلك دون توحيد المعايير الخاصة بالأحكام ومراجعتها وإرساء السوابق القضائية، وخلق قواعد قانونية تساهم في تدعيم وجود قانون موحد للوظيفة الدولية.

(51) الدعوى رقم 27 لسنة 50 ق، بتاريخ: 29 / 11 / 2016م.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1. أبو الوفاء (1986م)، أحمد أبو الوفاء، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
2. أبو الوفاء (2005م)، أحمد أبو الوفاء، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
3. أبو بطيخ (2007م)، غسان شاكر محسن أبو بطيخ، تعويض الموظف الدولي عن الضرر الناشئ عن خطأ المنظمة الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية - لبنان.
4. حسين (1988م)، مصطفى سلامة حسين، المنظمات الدولية، الدار الجامعية.
5. الدقاق، حمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي، الدار الجامعية - الإسكندرية/ مصر.
6. الذاري (2012م)، محمد عبدالرحمن إسماعيل علي الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر.
7. زناتي (1995م)، عصام زناتي، القضاء الدولي الإداري، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
8. سرحان (1990م)، عبدالعزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
9. السريري (2013م)، فتح الله محمد حسين السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي - الإسكندرية/ مصر.
10. شهاب (1974م)، مفيد شهاب، المنظمات الدولية، ط2، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
11. صفوت (2009م)، محمد أحمد صفوت، النظام التأديبي للموظفين الدوليين، ط1، ب. د. ن.
12. عبدالعزيز (2014م)، حسام محمد عبدالعزيز، المحاكم الإدارية الدولية، دار الفكر الجامعي - الإسكندرية/ مصر.
13. عبداللطيف (2002م)، محمد محمد عبداللطيف، قانون القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دعوى الإلغاء، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
14. الغنيمي (1972م)، محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم - التنظيم الدولي، ب. د. ن.
15. فوزي (1991م)، صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة الدولية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
16. فوزي (2013م)، صلاح الدين فوزي، الوظيفة العامة والوظيفة العامة الدولية، دار النهضة العربية - القاهرة/ مصر.
17. مصطفى (1998م)، مأمون مصطفى، قانون المنظمات الدولية، ب. د. ن.
18. ندا (1986م)، جمال طه اسماعيل ندا، الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة/ مصر.

ثانياً: الرسائل العلمية:

1. البرنجين (1981م)، عبدالوهاب البرنجين، السلطة التقديرية والرقابة القضائية على أعمال الإدارة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة - مصر.
2. عائشة (2019م)، غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة جيلالي ليابس/ سيدي بلعباس.
3. العربي (2002م)، السيد عبدالحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط - مصر.
4. مختار (2017م)، إبراهيم براهيم مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة أبوبكر بلقايد.

ثالثاً - المراجع الأجنبية:

1. Chamberlian International Organizations New York 1955, Moraveski V Funcions of International Organization - Warsaw 1971 D. P. 41 ands.
2. Basdevant Suzanne, Les Fonctionnaires Internationaux, Sirey, Paris, 1931, p 451.

رابعاً - أحكام المحاكم:

1. حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، الدعوى رقم 27 لسنة 50 ق، بتاريخ: 29 / 11 / 2016م.
2. حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، الدعوى رقم 8 لسنة 49ق، بتاريخ 11/05/2015م.
3. حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، الدعوى رقم 21 لسنة 48ق، بتاريخ 01/09/2014م.
4. حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، الدعوى رقم 12 لسنة 49ق، بتاريخ 11/05/2015م.