

## علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية وبوطنه وحكومة دولته

The international employee's relationship with the international organization,  
his homeland and his country's government

م. د. عدي سفر عبد القادر

كلية السلام الجامعة / قسم القانون



## المخلص

من الآثار التي ترتبت على إنشاء المنظمات الدولية هو ظهور الموظفين الدوليين الذين يعملون داخل المنظمات الدولية لتحقيق الأهداف المنشودة لكل منظمة، ومن هنا فهو يعمل لحساب المنظمة الدولية وبأسمها. وهناك إشكالية تتمثل في ولاء الموظف الدولي للمنظمة التي يعمل بها وانتماءه لوطنه إلا أن هذه الإشكالية يمكن حلها من خلال عدم خلط الموظف الدولي بين انتماءه لوطنه ووظيفته الدولية.

## Summary

One of the implications of the establishment of international organizations is the emergence of international staff who work within international organizations to achieve the desired goals for each organization, and from here it works for the international organization and in its name.

There is a problem represented in the loyalty of the international employee to the organization in which he works and his affiliation to his country, but this problem can be solved by not mixing the international employee between his belonging to his country and his international job.

## المقدمة

إن من أهم الأثار التي تترتبت على إنشاء المنظمات الدولية ظهور الموظفين الدوليين كأفراد يعملون في خدمة المنظمات الدولية.

ولقد مر نظام الموظف الدولي بالعديد من المراحل الهامة حتى اكتمل نموه وصار كما هو عليه الآن، حيث عرفت الجماعة الدولية الموظفين الدوليين الدائمين الذين يعملون لصالح المنظمة ويدعون لتحقيق أهدافها.

إن كل منظمة من المنظمات الدولية يتبعها جهاز إداري يضم عدد كبير من الموظفين الدوليين الذي يرأسهم الموظف الإداري الأعلى في المنظمة والذي يسمى الأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة، حيث يقوم هؤلاء الموظفين الدوليين بتصريف الأعمال الإدارية الدولية للمنظمة في كافة أنشطتها.

وعلى ذلك فإن الصفة الملحوظة في الموظف الدولي أنه يعمل باسم المنظمة الدولية لحسابها على سبيل النفع والاستمرار، كما أنه يكون في خدمة إدارة دولية لا تعتمد على دولة معينة وإنما على مجموعة الدول الأعضاء إضافة إلى سعيه لتحقيق أهداف المنظمة الدولية.

وعلى الرغم مما سبق فإن الموظف الدولي من جهة أخرى ينتمي إلى وطنه ولأعرافه وتقاليدته وهذا الولاء للوطن لا يتعارض بطبيعة الحال مع الولاء للمنظمة وذلك أن الموظف الدولي يجب أن يكون مؤمناً بأن الأسرة الدولية أكبر من مجرد فكرة، وعليه أن يقنع أن مصلحة دولته المشروعة مرتبطة بطبيعة الحال بمصالح وتحقيق أهداف المنظمة.

ونتيجة لهذا الخلط بين علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية من جهة ووطنه وحكومة دولته من جهة أخرى، فإن هذا البحث يوضح تلك الإشكالية فيما يختص بتلك العلاقة.

### تساؤلات البحث:

إن موضوع علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية ووطنه وحكومة دولته يضعنا في تساؤل بين طبيعة تلك العلاقة وأهمها ما يلي:

- ما هو أوجه التمييز بين الموظف الدولي والموظف الإداري وممثل الدولة؟
- ما هي العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية وطبيعتها؟
- ما هي العلاقة بين الموظف الدولي ووطنه؟
- ما هي العلاقة بين الموظف الدولي وحكومة دولته؟
- ما أوجه الفرق بين علاقة الموظف الدولي ووطنه وحكومة دولته؟

**منهج البحث:**

يعتمد البحث على المنهج التحليلي لمضمون العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية وبوطنه وحكومة دولته، حيث يمكن من خلال المنهج إيضاح طبيعة تلك العلاقات.

**خطة البحث:**

تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مطالب كما يلي:

المطلب الأول: تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري وممثل الدولة الفرع الأول: تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري.

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن ممثل الدولة.

المطلب الثاني: العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية وطبيعتها.

الفرع الأول: العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية.

الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية.

المطلب الثالث: علاقة الموظف الدولي بوطنه وحكومة دولته.

الفرع الأول: علاقة الموظف الدولي بوطنه.

الفرع الثاني: علاقة الموظف الدولي بحكومة دولته.

الخاتمة

## المطلب الأول

### تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري وممثل الدولة

يعتبر الموظف الدولي أحد المصطلحات التي تحتاج إلى تمييزه عن بعض المصطلحات المتداخلة معه، فهناك مصطلحات تتصل معه من الجانب الوظيفي مثل الموظف الإداري في الوظيفة العامة الوطنية<sup>(١)</sup>، كما أن هناك مصطلحات تتصل معه في الجانب التنظيمي لأجهزة ممثل الدول الأعضاء<sup>(٢)</sup>، وعليه من خلال ما تقدم سوف نحاول ضمن هذا المطلب أن نميز الموظف الدولي عن الموظف الإداري وممثل الدولة من خلال فرعين كما يلي:

#### الفرع الأول: تمييز الموظف الدولي عن الموظف الإداري

للتمييز بين الموظف الدولي عن الموظف الإداري يقتضي منا الأمر أن نتعرض لكل من أوجه التشابه وأوجه الاختلاف.

##### أولاً: من حيث القانون الواجب التطبيق:

يرتبط الحديث عن الموظف الدولي بمفهوم الخدمة المدنية الدولية، أو ما يسميه البعض بالوظيفة الدولية العامة، التي تعني مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية التي تحكم موظفي المنظمات الدولية، سواء ما يتعلق منها بشروط الخدمة أو بعلاقتهم بالمنظمة أو بكيفية أدائهم للمسئوليات والواجبات المنوطة بهم إنجازها<sup>(٣)</sup>.

ولا يخفى على أن الوظيفة الدولية العامة كفرع جوهري وأساسي من فروع القانون الدولي الإداري ليس لها معياراً مميزاً أو متطابق في كل الأحوال، ويتعين في هذا الشأن الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم العلاقات الوظيفية داخل كل منظمة، ولعل أهم المصادر التي يمكن الاhtداء بها في شأن تبيان أحكام وأسس قواعد الوظيفة العامة الدولية، نصوص ميثاق المعاهدة المنشئة للمنظمة والأحكام المكملة لها فضلاً عن اتفاقيات المزايا والحصانات التي تتمتع بها المنظمة، بالإضافة إلى اللوائح الداخلية الخاصة بشؤون الموظفين<sup>(٤)</sup>.

أما الوظيفة الوطنية فهي تلك التي تمارس على الصعيد المحلي وفقاً للقوانين والتشريعات واللوائح المطبقة في المجتمع الداخلي، وأن العلاقة بين الدولة والأشخاص الذي تعينهم - الموظفين العموميين - علاقة قانونية تحكمها وقوانين الوظيفة العامة مثل: المعلمين والأساتذة، ومن خلال هذه العلاقة فإن للموظف العمومي حقوقاً على الدولة يتحتم الوفاء بها، وفي المقابل عليهم مجموعة من

(١) انظر د. نشأت عثمان الهلالي، التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١، ص ٢.

(٢) د. محمد الحسيني مصيلحي، المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٣٠.

(٣) هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف العام، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، ٢٠١١، ص ١٠٦.

(٤) مصطفى أحمد فؤاد، قانون المنظمات الدولية، دراسة تطبيقية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٤، ص ١٣٩.

الواجبات لابد من تنفيذها والالتزام بها<sup>(٥)</sup>.

### ثانياً: من حيث الهدف المراد تحقيقه:

إن الموظف الدولي يؤدي عمله خدمة لمنظمة دولية أو لأحد أجهزتها، ويستهدف من خلال ممارسة عمله تحقيق مصالح المنظمة أي تحقيق المصلحة العامة الدولية، وليس مصلحة دولة بعينها أو مصلحة دولته، ويخضع الموظف الدولي لنظام قانوني معين<sup>(٦)</sup>.

أما الموظف الإداري فهو تلبية لحاجات الإدارة لتنظيم سير المرافق العامة بانتظام واستمرار، حيث يوجد في وضعية تنظيمية، وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة للدولة مع ضمان الموظف العام لاستمرارية العمل في المرفق العام<sup>(٧)</sup>.

### ثالثاً: من حيث السلطات العليا الحاكمة:

تعكس الاختلافات القائمة بين المجتمع الداخلي والمجتمع الدولي في نطاق الوظيفة العامة، حيث نجد أن هناك سلطات عليا حاكمة في النطاق الداخلي تؤكد حكم القانون وتعلي على الموظف القيام بتنفيذه، ولا 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، ولا يتناول التطبيق كما هو الحال بالنسبة للموظف الوطني الذي يتعلق واجبه الأساسي بتطبيق القواعد التي وضعتها السلطة العليا في المجتمع الوطني وتنفيذها<sup>(٨)</sup>.

فالموظف الدولي يخضع في مباشرته لعمله لإشراف أجهزة المنظمة الدولية وفقاً لما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، ولا يخضع لسلطة أية دولة أخرى<sup>(٩)</sup>.

### الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن ممثل الدولة

رغم حدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين الدوليين واجتماعهم جميعاً تحت مظلة التنظيم الدولي، إلا أن الأمر لم يمنع من وجود تباين بينهما، هذا الذي يمكن تبيانه كما يلي:

#### أولاً: من حيث التعيين:

يتم تعيين الموظف الدولي بواسطة المنظمة بقرار صادر من أمينها العام أو عن طريق جهاز من أجهزتها، أما ممثل الدولة فإن تعيينه يتم بواسطة دولته وهو أمر تستقل به الدول عن المنظمة<sup>(١٠)</sup>.

(٥) سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١١، ص ٩.

(٦) عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية، دار قنديل للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١١، ص ١٦٥.

(٧) د. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ٢٠٠٤، ص ٢٢-٢٤.

(٨) د. هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص ١٠٨.

(٩) د. عبد الله علي عبو، المرجع السابق، ص ١٠٦.

(١٠) د. خليل حسين، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات الدولية، دار المنهل اللبناني، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٣٢-١٣٠.

**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، أما الموظف الدولي فهو يمارس وظيفة من أجل إنجاز أهداف المنظمة التي يعمل فيها ويتلقى أوامره منها فحسب، بل يجب أن يمارس تلك الوظيفة باستقلال عن دولة جنسيته<sup>(١١)</sup>.

**ثالثاً: من حيث التبعية:**

يتم تمثيل الدول الأعضاء في علاقتها بالمنظمة الدولية عن طريق بعثات دائمة متعددة لدى المنظمة أو بواسطة وفود ترسله إلى أجهزتها، ويترتب على ذلك أن ممثلي الدول مرسلين إلى المنظمة وليسوا معتمدين لدى دولة المقر<sup>(١٢)</sup>، فممثل الدولة العضو في المنظمة هدفه هو مصلحة دولته، ويتقيد بتعليماتها وهي التي تسائلهم عن كل ما يصدر عنهم من تصرفات، أما الموظف الدولي فهو تابع للمنظمة وهدفه دائماً هو الصالح العام لكل الدول الأعضاء دون محاباة أو مراعاة لدولة أخرى<sup>(١٣)</sup>.

**رابعاً: من حيث آثار التصرف:**

تنصرف آثار التصرف لممثلي الدول الأعضاء إلى دولهم، بحيث تلتزم بها وتتحمل المسؤولية الناجمة عنها، بينما تنصرف آثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة نفسها، فهو يمارس عمله باسم المنظمة ولحسابها<sup>(١٤)</sup>، ومع ذلك فمن المتصور انصراف آثار تصرفات ممثلي الدول إلى المنظمة ذاتها، وذلك في حالة اشتراكهم في التصويت على قرار تصدره المنظمة، حيث أن تصرفهم في هذه الحالة يكون باسم المنظمة ولحسابها وعلى مسؤوليتها<sup>(١٥)</sup>.

**خامساً: من حيث الحصانات والامتيازات:**

تختلف الحصانات والامتيازات بين كلا الفريقين، فممثل الدولة العضو في المنظمة لا يتمتع بالحصانات في مواجهة الدولة التي يمثلها، أما الموظف الدولي فإنه يتمتع بحصانات وإعفاءات حتى يتسنى له أداء وظائف المنظمة على الوجه الأكمل<sup>(١٦)</sup>، فلا يتمتع مندوبو الدول الأعضاء بالحصانات والامتيازات في مواجهة

(١١) د. أشرف عرفات أبو حجارة، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٣٢٣ - ٣٢٤.

(١٢) د. أحمد أبو الوفاء، القانون الدولي والعلاقات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٩٧.

(١٣) د. مصطفى أحمد فؤاد، المرجع السابق، ص ١٤٠.

(١٤) د. خليل حسين، المرجع السابق، ص ١٣١.

(١٥) د. رياض صالح أو العطاء، المنظمات الدولية، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٩، ص ١٣١.

(١٦) د. مصطفى أحمد فؤاد، المرجع السابق، ص ١٤٢.



دولهم، وإنما يتمتعون بها في مواجهة غيرها من الدول، فهم يتمتعون بحصانات وامتيازات تقررت لصالح الدول التي يمثلونها وليست لأشخاصهم، أما الموظفون الدوليون فيتمتعون بحصانات وامتيازات مطلقة في مواجهة كافة الدول، بما فيها تلك التي ينتمون إليها جنسياتهم، ذلك لأنها حصانات وامتيازات مقررة لصالح الوظيفة الدولية ذاتها<sup>(١٧)</sup>.

(١٧) د. رياض صالح أبو العطا، المرجع السابق، ص ١٣١.

## المطلب الثاني

### العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية وطبيعتها

الحقيقة أن مسألة تحديد المركز القانوني للموظف الدولي أو بعبارة أخرى بيان طبيعة العلاقات التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التي يعمل بها لم تكن تثار إلى بعد أن تطورت الوظيفة الدولية واكتمل نموها في ضوء نظام الأمم المتحدة<sup>(١٨)</sup>، حيث كان الوضع في فترة ما قبل التنظيم الدولي عمومًا ومرحلة اللجان والاتجاهات الدولية خصوصًا مختلف تمامًا خاصة وإن الموظف الدولي كان يتبع دولة المقر ويخضع لنظمها ولوائحها، أما بعد ظهور التنظيم الدولي وخاصة بعد نشأة الأمم المتحدة فقد كان للمنظمة الدولية كيانه وبنينها الإداري المستقل، من هنا ظهرت الحاجة الماسة إلى بيان طبيعة العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التي يعمل بها<sup>(١٩)</sup>.

وعليه تقسيم هذا المطلب إلى فرعين كما يلي:

الفرع الأول: العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية.

الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف والمنظمة الدولية.

#### الفرع الأول: العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية

إن مسألة تحديد طبيعة هذه العلاقة لم تظهر واضحة إلا منذ أن تطورت الوظيفة الدولية واكتملت مقوماتها الأساسية في ظل عصبة الأمم، ثم بفضل منظمة الأمم المتحدة<sup>(٢٠)</sup>.

فهذه المسألة لم يمكن يثار بشأنها أي نقاش أو جدل في الفترة التي سبقت هذه المرحلة أي في عصر الاتحادات الدولية والمكاتب الإدارية، لأن الدولة التي يوجد بها مقر هذه الاتحادات وتلك المكاتب كانت تتمتع بسلطة كبيرة في وضع قواعد وأحكام التنظيم الإداري الخاص بها، وكان الموظف يعتبر آنذاك تابعًا لدولة المقر وخاضعًا، وبالتالي لما تضعه من نظم ولوائح، وما تفرضه من قوانين وأحكام، ولكن بانتهاء هذه الحقبة من تاريخ الوظيفة الدولية، ومنذ أن أصبح للمنظمة الدولية كيانه التنظيمي وجهازها الإداري المستقل التابع لها، والذي يتكون من عدد كبير من الموظفين الدوليين، فقد ظهرت الحاجة إلى تحديد طبيعة العلاقة التي تربط المنظمة بالموظفين يعملون لديها.

فيستمد النظام القانوني لعلاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية مصدره من مجموعة القواعد القانونية التي تنص عليها الوثيقة المؤسسة للمنظمة وبنود العقد المبرم فيما بين المنظمة والموظف إلى جانب ما تنص عليه اللوائح الداخلية

(١٨) د. محمد سامي عبد الحميد، قانون المنظمات الدولية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٨٣.

(١٩) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩١، ص ٤١٩.

(٢٠) د. محمد الحسيني مصيلحي، المرجع السابق، ص ١٠٦ وما بعدها.

للمنظمة وما تقضي به المبادئ العامة للمنظمات الدولية<sup>(٢١)</sup>.  
تنظم علاقة الموظف العام بالمنظمة لدولية التي يعمل بها مجموعة قواعد لائحية إلى جانب ما تتضمنه من عقود أحكام.  
وقد تطورت هذه العقود تاريخياً من عقود مؤقتة إلى عقود دائمة لتصبح اليوم من نفس نوع القانون العام ذات النموذج الموحد.  
ويرى الباحث أن هذا المركز يتحدد طبقاً لما يقرره ميثاق كل منظمة دولية ولوائحها الداخلية، وهو لذلك يختلف كثيراً من منظمة إلى أخرى.  
إن هناك من الأحكام الأساسية التي جرى العمل بها في مختلف المنظمات الدولية ما يشكل نظرية عامة للوظيفة الدولية، أو نظاماً قانونياً للموظفين الدوليين، من حيث طبيعة علاقتهم بالمنظمة، وشروط تعيينهم بها، وواجباتهم وحقوقهم قبل المنظمة التي يعملون بها، وحصاناتهم وامتيازاتهم التي يتمتعون بها عند مباشرتهم لوظائفهم<sup>(٢٢)</sup>.

ويوجد الآن فرع من القانون الدولي العام يختص بهذه الموضوعات، ويطلق عليه الفقه قانون الوظيفة العامة الدولية أو القانون الإداري الدولي<sup>(٢٣)</sup>.

### الفرع الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية

تتمتع المنظمة الدولية بإرادة مستقلة عن إرادة الدول الأعضاء، فهي التي تدير نفسها بنفسها، وتظهر هذه الاستقلالية في اختيار موظفيها والأفراد العاملين لديها<sup>(٢٤)</sup>، ولكون المنظمة الدولية تحتاج لأعداد كبيرة من الموظفين الدوليين كان لا بد أن تربط بين هؤلاء والمنظمة وعلاقة قانونية، فما هي هذه العلاقة؟ وللإجابة على هذا التساؤل ارتأينا بيان طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية طبقاً لعدة اتجاهات تتمثل في الاتجاه التعاقدية والاتجاه التنظيمي وأخيراً الاتجاه المختلط وهو ما سوف نبينه بالتفصيل كما يلي:

#### أولاً: الاتجاه التعاقدية:

يقوم الموظف الدولي بأداء عمله في حدود الإطار الذي ترسمه المنظمة لإنجاز أهدافها، ويستتبع وجود قواعد تنظيمية للوظيفة الدولية لا ترتبط بأية قاعدة من النظام الداخلي للدول<sup>(٢٥)</sup>، حيث ذهب هذا الاتجاه إلى القول بأن الوظيفة الدولية تخلق علاقة بين الموظف والمنظمة يمكن تكييفها بأنها علاقة تعاقدية تبني في جزء منها على نصوص لا يجوز للإدارة أن تنفرد بتعديلها، ويبني جزء منها على مجموعة من القواعد التنظيمية التي يفرضها رب العمل على الموظف، فهذه القواعد ليست قاصرة على القواعد المطبقة وقت دخول الوظيفة بل كذلك بالنسبة

(٢١) د. محمد سامي عبد الحميد، المرجع السابق، ص ٨٣ وما بعدها؛ د. محمد الحسيني مصيلحي، المرجع السابق، ص ١٠٨.

(٢٢) د. عز الدين فودة، الوظيفة الدولية، مجلة العلوم الإدارية، القاهرة، بدون سنة نشر، بدون سنة نشر، ص ٩٢.

(٢٣) د. مفيد محمود شهاب، المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ١٠، ١٩٩٠، ص ١٥١.

(٢٤) د. محمد الحسيني مصيلحي، المرجع السابق، ص ١٠٨.

(٢٥) د. محمد المجذوب، التنظيم الدولي، منشورات الحبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٦، ص ٩٩.

لما يجري على القواعد من تعديلات<sup>(٢٦)</sup>، كما أن أساس هذه العلاقة هو عقد العمل بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ممثلة في أمينها العام أو مساعديه، بحيث يكون الموظف الدولي في مركز متساوٍ من الناحية القانونية كطرف في العقد مع مركز المنظمة الدولية الطرف الثاني فيه، ويرى أنصار هذا الاتجاه بناءً على ذلك تطبيق مبدأ «العقد شريعة المتعاقدين» على هذه العلاقة فيما يتعلق بشروط صحة قيامها<sup>(٢٧)</sup>.

هذا ويضيف بعض أنصار هذا الاتجاه أن المراكز الوظيفية في المنظمة والاتحاد الدولي بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون العام الداخلي، ومؤدي ذلك أن القوانين التي تطبق عليها وجهات القضاء التي تنظر المنازعات الخاصة بها، إنما يحددها النظام القانوني لكل دولة، كما لو كان الأمر يتعلق بأي مركز تعاقدية آخر، كما يرى المؤيدون لهذا الرأي أن الأخذ به لا يتعارض مطلقاً مع طبيعة الوظيفة الدولية التي يمارسها الموظفون الدوليون، ذلك أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية بذاتها وإنما تحكم فقط الحقوق والالتزامات المترتبة عليها<sup>(٢٨)</sup>.

كما أن وصف الموظف الدولي لا يتعارض مع إخضاع علاقته بالمنظمة لأساس تعاقدية، لأن الفرد الذي يشغل وظيفة دولية لا يظهر وفقاً للمبادئ القانونية للجماعة الدولية كشخص من أشخاص القانون الدولي، وإنما يظهر فقط كشخص من أشخاص القانون الداخلي، مع ذلك فإن هذا الرأي يستبعد تماماً أي تماثل بين العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، وبين تلك التي تربط الموظف العام بحكومة دولته<sup>(٢٩)</sup>.

ويرى الباحث أن الاستقرار يتوافر بالنسبة للموظف في الوظيفة المدنية، وأن تطور الوظيفة الدولية يتجه نحو توافر قدر كبير من الاستقرار للموظف الدولي فلم يعد السائد الآن استخدام الموظف الدولي بعقد محدد المدة بل الشائع حالياً هو استخدامه بعقد غير محدد المدة، وقد نظمت اللوائح الوظيفية أحوال إنهاء هذا الاستخدام وبينت أسبابه كأن يكون ذلك بسبب الاستقالة، أو الإحالة على المعاش، أو الوفاة أو إلغاء الوظيفة للمصلحة العامة، كما أنه وطيلة سريان العقد بين الموظف والمنظمة فإن العقد يخضع في تفسير أحكامه بما اتجهت إليه نية طرفيه.

### ثانياً: الاتجاه التنظيمي:

ذهب هذا الاتجاه إلى القول بأن القواعد الخاصة بالموظفين الدوليين تتشابه إلى حد بعيد في قواعدها الأساسية المتعلقة بالتعيين والترقية في جوهرها مع مثيلاتها في القانون الإداري<sup>(٣٠)</sup>، الذي يرى أن أحكام الوظيفة العامة بما لها من حقوق وما عليها من التزامات مستمدة مباشرة من الأنظمة والقوانين المنظمة لهذه

(٢٦) د. مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية - النظرية العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ١٩٨٨، ص ١٤٥.

(٢٧) د. رياض صالح أبو العطا، المرجع السابق، ص ١٣٢.

(٢٨) د. راجح غنيم، الموظف الدولي في جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، ٢٠٠٤، ص ٨٢.

(٢٩) د. هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص ١٠٠.

(٣٠) د. مصطفى أحمد فؤاد، المرجع السابق، ص ١٤٦.

الوظيفة، فالقوانين والأنظمة (اللوائح) هي التي تنشئ الوظيفة العامة وتحدد كافة الشروط والأحكام المتعلقة بها<sup>(٣١)</sup>.

كما يضيف أصحاب هذا الرأي إلى أن الوضع اللائحي للموظفين الدوليين إنما يضمن مسبقاً بقاء وظائفهم واحترام مراكزهم وحقوقهم، وفي نفس الوقت منع التعسف ضدهم لأن اللوائح الوظيفية التي تخضعها المنظمات الدولية هدفها استقرار أوضاع موظفيها من جهة، ومن جهة أخرى فإن المحاكم الإدارية التابعة لها تبسط رقابتها القضائية عليها للتأكد من عدم الإضرار بحقوق الموظفين الدوليين<sup>(٣٢)</sup>، وعليه فإن الموظف الدولي حسب هذا الاتجاه يتمتع بمركز مشابه لوضع الموظف العام قبل جهة الإدارة في النظم القانونية الداخلية، بحيث يكون خاضعاً إلى جانب الأحكام المفروضة عليه في عقد العمل لكل ما تقرره أحكام ميثاق المنظمة ولوائحها وقراراتها الإدارية والتنفيذية وفق ما تطلبه ظروف العمل ومقتضيات صالح المنظمة الدولية<sup>(٣٣)</sup>.

### ثالثاً: الاتجاه المختلط:

على ضوء الانتقادات الموجهة للاتجاهين الذي سبق بيانها ظهر اتجاه ثالث وهو الاتجاه المختلط، وذلك نتيجة فشل كلا الاتجاهين في الوصول إلى تحديد واضح لطبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، ولمعرفة مفاد هذا الاتجاه سنبين ذلك وفقاً لما يلي:

#### • مضمون الاتجاه المختلط:

يرى هذا الاتجاه إلى القول بأن الموظف الدولي يجمع بين الاتجاه التعاقدية والاتجاه التنظيمي، فالموظف الدولي قبل بمقتضى العقد الذي يبرمه مع المنظمة وضماً معيناً ولما يطرأ عليه من تغييرات محتملة، بحيث يكون احترام الحقوق المكتسبة للموظف الدولي مرتبطة بهذه التغييرات<sup>(٣٤)</sup>، وبمعنى آخر أن هذه العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة هي علاقة تجمع بين نظامين، فبموجبها يعتبر الموظف الدولي خاضعاً للعقد الذي يبرمه مع المنظمة الدولية لوضع قانوني مرن يقبل في أي وقت أية تغييرات محتملة قد تطرأ على هذا الوضع حسب احتياجات المنظمة ووفقاً لما يتفق ومصالحها، وضماً لحسن سير وانتظام العمل بها، على أن يراعى في هذا الصدد عدم المساس بحقوق الموظف الدولي التي اكتسبها من هذه العلاقة<sup>(٣٥)</sup>، ويذهب أغلبية فقهاء هذا الاتجاه إلى أن هذه العلاقة ذات طبيعة مزدوجة، فهي تعاقدية من ناحية أن أساسها عقد العمل المبرم بين الموظف وممثل المنظمة (أمينها العام أو مساعديه)، وبموجبه لا يمكن تعديل الشروط العقدية إلا باتفاق الطرفين تطبيقاً لمبدأ «العقد شريعة المتعاقدين»، ومن ناحية أخرى تنظيمية<sup>(٣١)</sup> د. نوفان العجيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط ١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص ٤٢.

(٣٢) د. راجح غليم، المرجع السابق، ص ٨٦.

(٣٣) د. رياض صالح أبو العطا، المرجع السابق، ص ١٣٢.

(٣٤) د. مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص ١٤٦.

(٣٥) د. راجح غليم، المرجع السابق، ص ٨٦.

لأنها تجعل الموظف الدولي خاضعاً لنظام قانوني قابل للتغيير طبقاً لظروف العمل داخل المنظمة الدولية<sup>(٣٦)</sup>.

#### • الواقع العملي للاتجاه المختلط:

رغم إن الغالبية تأخذ بنظرية وضع الموظف الدولي في مركز وسط الاتجاهين التعاقدية والتنظيمية معاً، إلا أن واقع تفضيل أي من الاتجاهات السابقة إنما يرتبط بظروف العمل في المنظمة الدولية، ففي بعض المنظمات تكون عقود العمل غير محددة المدة، ومع ذلك تعطي المنظمة لنفسها حق إنهاؤها في أي وقت، الأمر الذي يجعل ترك تحديد هذه المسألة وفقاً لنظام كل منظمة دولية، وصعوبة الاتفاق على نظرية محددة في هذا الشأن<sup>(٣٧)</sup>، كما أنه لا يحبذ الحسم في هذه المسألة الخاصة رغم أن الغالبية تأخذ بالنظام الأزواجي، ذلك أن الأنظمة القانونية متعددة بتعدد للمنظمات الدولية، كما أن بعض المنظمات الدولية تبرم عقوداً لمدة معينة بحيث يكون لها الحق في إنهائه في أية لحظة وهنا يكون استقرار العمل في غاية الضعف<sup>(٣٨)</sup>.

ويرى الباحث ضرورة ترك الحرية لكل منظمة في الأخذ بالتكييف الذي تراه مناسباً وصالحاً لتحديد طبيعة العلاقة بينهما وبين موظفيها، والذي يخدم أو يحقق مصالح المنظمة الدولية ويمنحها قدرًا كبيراً من حرية التغيير والتعديل في القواعد التنظيمية، طالما كان ذلك ضرورياً لحسن سير العمل بالمنظمة الدولية ومتفقاً ومصالحها وأغراضها، فالصالح العام الدولي الذي يستهدف تحقيق المصالح المشتركة للجماعة الدولية إنما ينبغي أن يسمو على غيره من المصالح والاعتبارات الأخرى على ألا يمس بحقوق الموظفين الدوليين<sup>(٣٩)</sup>.

(٣٦) د. عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٤٧.

(٣٧) د. رياض صالح أبو العطا، المرجع السابق، ص ١٣٣.

(٣٨) د. مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص ١٤٦.

(٣٩) د. راج غليم، المرجع السابق، ص ٩٠.

## المطلب الثالث

## علاقة الموظف الدولي بوطنه وبحكومة دولته

إن علاقة الموظف الدولي تختلف في اتجاهها فيما يختص بوطنه الذي تربى على تربيته وهذا ما يعرف بالمشاعر الإنسانية وفي إطار عمله بالمنظمة الدولية فهي علاقة عمل بصفته موظفًا دوليًا ومن خلال طبيعة تلك العلاقة سوف نتناول هذا المطلب من خلال فرعين كما يلي:

## الفرع الأول: علاقة الموظف الدولي بوطنه

إن الموظف الدولي ينتمي لوطنه الذي نشأ على أرضه ولا يجب أن ننكر على الموظف الدولي هذا الانتماء للوطن ولأعرافه وتقاليده، ولا نغفل أيضًا الجانب العاطفي في هذه العلاقة فلا نطلب منه أن يمزق جميع الروابط بينه وبين وطنه لمجرد شغله للوظيفة الدولية، فالموظف الدولي قد نشأ على أرض وطنه وله جميع الحقوق باعتباره مواطن يحمل جنسية دولته<sup>(٤٠)</sup>.

والواقع أن الولاء للوطن لا يتعارض مع الولاء للمنظمة أي الولاء الدولي فالمطلوب من الموظف أن يكون مؤمنًا بأن الأسرة الدولية أكبر من مجرد فكرة وأن يرى ويقتنع أن مصلحة دولته المشروعة أجلاً أم عاجلاً مرتبطة بمصالحه وبتحقيق أهداف المنظمة، فمسئوليته هنا ليست قومية بل دولية بحتة.

والأصل هو أن تتمتع المنظمات الدولية بالحصانة ضد التقاضي أمام المحاكم الوطنية وأن علاقة موظفيها معها تعد من قبيل العلاقات التي تتم في إطار نظامها القانوني الداخلي وتخرج عن علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية للدول<sup>(٤١)</sup>، وأن يستهدف الموظف من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة وليس مصلحة دولة بعينها، كما يشترك أن يكون الموظف الدولي تابعًا للمنظمة التي يعمل بها وليس للدولة التي يحمل جنسيتها، ولا يتلقى أية أوامر أو تعليمات من دولته سوى من المنظمة، إلا أن ذلك لا يعني أنه مجرد كلي عن دولته، فلا يفقد حق انتسابه لوطنه واكتساب جنسيته، ولا يفقد حماية دولته له، فإذا ما تعرض بما يسيء له، فللمنظمة التي يعمل بها واجب حمايته وإذا ما قصرت المنظمة بذلك كان لدولته حق حمايته والحصول على حقوقه من الجهة التي أضرت به ولها مطالبة المنظمة التي يعمل بها إذا ما تجاوزت حدودها ولم تمنحه حقوقه<sup>(٤٢)</sup>، وبالتالي فإن الموظف الدولي يتمتع بالحماية المزدوجة فالأولى هي الحماية المقررة له بموجب قواعد المنظمة التي يعمل بها، والثانية هي حماية الدولة التي ينتسب لها، فعمل الموظف الدولي في المنظمة الدولية لا يعني

(٤٠) انظر د. مفيد شهاب، المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦، ص ١٥٤ وما بعدها؛ د. محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٣٤٩ وما بعدها.

(٤١) د. هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص ٦٢.

(٤٢) د. عبد الله علي عبو، المرجع السابق، ص ١٦٧.



تجربته كلياً عن دولته<sup>(٤٣)</sup>، رغم تمتع الموظف الدولي بحماية مزدوجة من طرف المنظمة ودولته، إلا أن هناك من يمنحه حماية ثالثة وهي حماية دولة المقر؛ التي يمارس الموظف الدولي عن أراضيها نشاطه، وهذه الحماية تكون من أي اعتداء قد يتعرض له الموظف الدولي وعائلته وأمواله، وأن تتخذ الإجراءات القضائية لذلك، سواء أكان الموظف من مواطنيها أم من الأجانب المتواجدين على أراضيها، وذلك وفقاً للاتفاق الموجود بين المنظمة ودولة المقر<sup>(٤٤)</sup>.

### الفرع الثاني: علاقة الموظف الدولي بحكومة دولته

أثارت العلاقة بين الموظف الدولي وحكومة دولته<sup>(٤٥)</sup> الكثير من الجدل والصراعات بين الحكومات والمنظمات الدولية، بل إننا نستطيع أن نقول إن أغلبية الدول لم تتقبل ولم تتعايش بعد مع فكرة وجود مصلحة عليا فوق مصلحتها حتى وإن كانت دولية تشمل الأسرة الدولية كلها، أيضاً لا بد ألا نغفل أن الولاء للحكومة قد يتغير بتغير الحكومات وتغير سياساتها (ولعل الاتحاد السوفيتي قبل وبعد تفككه أبلغ مثال على ذلك).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يوجد التزام على جميع موظفي منظمة الأمم المتحدة - كموظفين دوليين - أن يحافظوا على وجود أفضل إطار للعلاقات مع الدول الأعضاء بالمنظمة أو ينتقدوا سياسات أو الشؤون الخاصة بالحكومات، وأي إخلال بذلك يمثل مخالفة جسيمة.

ولعل المشكلة تزداد تعقيداً إذا ما لاحظنا أن تعيين الموظف الدولي من الممكن أن يتم عن طريق الترشيح من جانب دولته أو بموافقتها على الأقل (وتتشرط بعض المنظمات هذا الشرط حتى لا تضع نفسها في حرج من أي دولة بسبب تعيين أحد مواطنيها في المنظمة)، وإن كنا لا نتفق مع هذا الاتجاه فما الحرج في تعيين أي شخص بالمنظمة طالما أقررنا بأن المنظمة الدولية تمثل المصلحة العليا للجماعة الدولية، فلاشك أن الولاء الحكومي والارتباط بالسياسة التي تتبعها الحكومات يحد من استقلال الموظف الدولي ويؤدي لإهماله لواجباته الدولية وهو ما يتعارض مع قانون الوظيفة العامة الدولية والتي تتطلب أن يتمتع الموظف بالحيادة والتجرد<sup>(٤٦)</sup>. إن هذا الواجب على درجة كبيرة من الأهمية، ويجب على الموظف الدولي أن يكون ولاؤه بشكل كامل، وتام للمنظمة الدولية، ويعلو هذا الولاء على أي ولاء آخر بما فيه الولاء لدولة الجنسية<sup>(٤٧)</sup>.

(٤٣) د. سهيل حسين القتلاوي، نظرية المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص ٣٨٠-٣٨١.

(٤٤) د. عبد الله علي عبو، المرجع السابق، ص ١٦٧.

(٤٥) د. أحمد أبو الوفاء، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار الثقافة العربية، ١٩٨٤، ص ١٣٥؛ د. محمد طلعت الغنيمي، الوجيز في التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الرابعة، ١٩٧٧، ص ١٤٢ وما بعدها، قضية الموظف الروماني السيد ديميتري مازيلو، الموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية، <http://www.icj-cij.org>، كذلك الموقع الرسمي للمجموعة الدولية للمحاماة، <http://www.arlawfirm.com>

(٤٦) د. محمد الحسيني مصيلحي، منظمة الوحدة الإفريقية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٢٥٦.

(٤٧) إن موضوع الولاء يعد من المشكلات الكبرى المتعلقة بالسكرتارية الدولية، حيث يتجاذب الموظف الدولي بهذا



وتأكيداً على أهمية ضمان حصر ولاء الموظف الدولي للمنظمة الدولية وحدها، فقد كان متعيّناً على موظفي عصابة الأمم المتحدة أن يؤدوا يميناً يتعهدون فيه، بأن تكون أهداف ومصالح العصابة هي راندهم عند ممارسة وظائفهم، فالموظف الدولي يعمل في استقلال كامل عن دولة الجنسية، ومحرراً من كل القيود التي تؤدي إلى إخضاعه لأية سلطة، عدا سلطة المنظمة الدولية التي يعمل فيها، مما يستتبع عدم خضوع الموظف الدولي لأحكام أي قانون وطني بما فيه قانون الدولة التي يحمل جنسيتها<sup>(٤٨)</sup>.

وإذا كان الاستقلال عن دولة الجنسية يمثل أحد المبادئ الأساسية للنظام القانوني الذي يحكم الوضع القانوني للموظفين الدوليين، كما يعد واجباً مهماً من واجبات الموظف الدولي لإثبات ولائه للمنظمة الدولية، ودولة جنسيته، ولكن في الحدود الغير مخلّة بولائه للمنظمة، إذ أن ولاء الموظف الدولي للدولة التي يحمل جنسيتها لا يمكن إنكاره، إلا أنه يجب على الموظف الدولي أن يتوافر لديه قدرًا من الولاء الدولي الذي يقوم على حقيقة أساسية، تتمثل بالأضحي بمصلحة المنظمة التي يعمل فيها في سبيل مصلحة وطنية، أو في سبيل مصلحته الخاصة<sup>(٤٩)</sup>.  
حيث أن واجب الموظف هنا لا يقتصر على عدم إفشاء أسرار المنظمة فحسب، بل يتعدى ذلك إلى كتمان كل ما يمكن أن يلحق ضرراً بالمنظمة الدولية، حتى ولو لم تكن له أصلاً صفة السرية<sup>(٥٠)</sup>.

وتنص من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة أنه: «على الموظفين أن يلتزموا منتهى الكتمان لعملهم الرسمي، فيمتنعوا من إبلاغ أي شخص أية معلومات تصلهم بحكم منصبهم ولم تدع رسمياً، إلا إذا كان هذا في نطاق واجباتهم، أو بترخيص من الأمين العام، كما يجب أن يمتنعوا عن الاستفاد من هذه المعلومات لمصلحتهم الشخصية، وهذه الالتزامات تظل قائمة حتى بعد الانفصال عن الأمانة العامة»<sup>(٥١)</sup>.

وعليه بت ذلك النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية<sup>(٥٢)</sup>، حيث حظرت على موظف الجامعة في أدائه لواجباته الوظيفية من الإدلاء بتصريح أو إلقاء محاضرة، أو حديث في الإذاعة، أو التليفزيون، ما لم يكن ذلك بحكم عمله، أو بترخيص من الأمين العام، كما يجب عليها أيضاً عدم نشر كتب، أو مقالات، إلا بعد الموافقة الكتابية للأمين العام على ذلك، ومما يتصل بهذا الواجب أيضاً، ما من عدم جواز احتفاظ الموظف لنفسه بأية وثيقة من الوثائق الرسمية للجامعة غير مسموح بتداولها، لأن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى إفشاء وإذاعة ما تحويه

الخصوص، مفاهيم الولاء الدولي، والولاء بحق مشكلة كبيرة في ذات الوقت.

(٤٨) غسان أمان الله، الحماية القانونية للموظف الدولي، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٨٢.

(٤٩) نصت أنظمة ولوائح المنظمات الدولية على ضرورة التزام موظفيها بالحفاظ على أسرار المنظمة التي يعملون فيها، وأوجبت على كل موظف دولي بالأب يفشي أي سر بهذا الخصوص، وألا يبلي بأية آراء، أو معلومات، أو يذيع أية أخبار محظور نشرها ما لم يكن ذلك بتصريح من أمينها العام.

(٥٠) غسان أمان الله، المرجع السابق، ص ٨٤.

(٥١) انظر تفصيلاً نص المادة ٥/٨ من لائحة شئون الموظف الأمم المتحدة.

(٥٢) انظر تفصيلاً نص المادة ٢/٨ ب. ج من النظام الأساسي لموظف جامعة الدول العربية.

هذه الوثائق من أسرار، ومعلومات في حالة تداولها خارج الجامعة<sup>(٥٣)</sup>. ويجب أن يظل هذا الواجب أيضاً، يلازم موظف الجامعة حتى بعد تركه الخدمة، وعلى نحو ما نصت عليه اللوائح، وأنظمة المنظمات الدولية الأخرى. كما تناولت لوائح الجماعات الأوروبية هذا الموضوع، إذ أشارت بأن على كل موظف أن يلتزم أقصى درجة من درجات الكتمان بالنسبة لكل الوثائق، والمعلومات التي يتوصل إلى معرفتها عن طريق ممارسته لعمله، ولا يجوز له إذاعة أية وثيقة، أو معلومة غير مسموح بتداولها، وإذاعتها، كما يحظر عليه أن ينشر أي أمر، أو عمل يتعلق بالمؤسسة التي يعمل بها، وهذا كله ما لم يكن قد حصل على ترخيص مسبق بذلك.

كما أن المادة (١٨) من نفس اللائحة توضح أن الحق الذي يستند إليه الموظف الدولي في الكتابات، أو الأعمال التي يقوم بها أثناء ممارسته لواجباته، هو أصل ملك لمؤسسته<sup>(٥٤)</sup>.

ولعل من بدهة القول بأن واجب الموظف الدولي في احترام الأسرار المهنية للمنظمة الدولية تزداد أهميته في النظام العسكري، كحلف الأطلسي ووكالة التسليح الدولية<sup>(٥٥)</sup>.

فأجازت المادة (٢/١٩٤) من الاتفاقية الأوروبية للذرة، للمنظمة، أو لأي من الدول الأعضاء إبلاغ الدولة التي يتبعها الموظف المخالف لمحاكمته أمام سلطاتها المحلية<sup>(٥٦)</sup>.

ويرى الباحث أنه يجب على الموظف الدولي أن ينأى بنفسه عن المنازعات السياسية فلا يجوز له أن يساهم أو يشترك في أي عمل عدائي أو أي عمل ضد حكومته كالاشتراك في حزب مناهض أو نقد سياسة حكومته حتى لو كانت هذه الحكومة لا تتفق مع ميوله أو عقيدته السياسية، والعكس بالعكس فاتفاقه مع حكومته لا يبيح له ممالأتها وتأييدها، أيضاً عليه أن يحافظ على الطبيعة الدولية لوظيفته.

(٥٣) انظر تفصيلاً المادة ١٧ من لائحة شئون الموظف بالأمم المتحدة.

(٥٤) عطية أبو الخير أحمد، قانون التنظيم الدولي، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٨، ص ٨٥-٨٦.

(٥٥) الأمر ذاته بالنسبة للمنظمات الأوروبية في هذا المجال لأهمية هذه الأسرار بالنسبة لتلك المنظمات، وقد أشارت أنظمة هذه المنظمات إلى أن هذا الواجب يلاحق الموظف بعد انفصاله عن الخدمة، وقد حددت بعضها الجزاء المترتب على الموظف الذي يفشي أسرار أعماله الوظيفية.

(٥٦) عطية أبو الخير أحمد، المرجع السابق، ص ٨٦.

## الختام

تناولنا من خلال هذا البحث علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية وبوطنه وحكومة دولته، وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نوضحها فيما يلي:

### أولاً: النتائج:

١. استقر مفهوم الموظف الدولي بأنه كل شخص يتولى وظيفة عامة بصفة مستمرة ومنتظمة وفقاً لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه وواجباته وهو ما أكدته القضاء الإداري الدولي.
٢. تساهم استقلالية الموظف الدولي في ارتقاء الموظف في القيام بدوره كما أن الموظف الدولي يتمتع بالعديد من الحصانات والامتيازات تبعاً لتمتع المنظمة الدولية بتلك الحصانات والامتيازات ذاتها.
٣. إن علاقة الموظف الدولي بالمنظمة التابع لها هي علاقة مختلطة.
٤. إن الموظف الدولي ينتمي لوطنه الذي نشأ على أرضه ولا يجب أن ننكر على الموظف الدولي هذا الانتماء ولأعراف وتقاليد وطنه.
٥. يجب أن يكون ولاء الموظف الدولي بشكل كامل للمنظمة الدولية التي يعمل بها حيث أن ذلك يعد من المبادئ الأساسية للنظام القانوني الذي يحكم الوضع القانوني للموظفين الدوليين.

### ثانياً: التوصيات:

١. نوصي بعد حصر النظام الإداري للموظف الدولي في المحاكم الإدارية الدولية يتيح للأفراد العاديين من التظلم من قرارات الموظف الدولي والتي قد تضر بمصالحهم.
٢. نهيب بضرورة توافر جهاز قضائي مستقل للنظر في تظلمات الموظفين الدوليين خارج حدود منظماتهم الدوليين ولا تقتصر في هذا الصدد على محكمة العدل الدولية.
٣. نوصي بضرورة إنشاء محكمة استئناف لأحكام المحاكم الإدارية الدولية يكون لها فروع قارية أو فروع بكل مقر من المنظمات لكي تحقق العدالة لكل الموظفين الدوليين، حيث تكون القواعد والمعايير التي تطبق عليهم واحدة.
٤. إنشاء محكمة إدارية دولية عليا تكون بمثابة محكمة نقض للأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف أسوة بما يجري عليه العمل في القانون الداخلي.
٥. ضرورة تدعيم نظام الموظفين الإجرائيين أو التنفيذيين لكونه الوسيلة المثلى لمنع التعارض بين ولاء الموظف الدولي لدولته والمنظمة التي يعمل بها.