جامعة مولود معمري-تيزي وزو-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون

الإمتيازات الدولية للموظف الدولي

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون.

تخصص: القانون الدولي العام

من إعداد الطالبة:

عيساوي عقيلة

تحت إشراف:

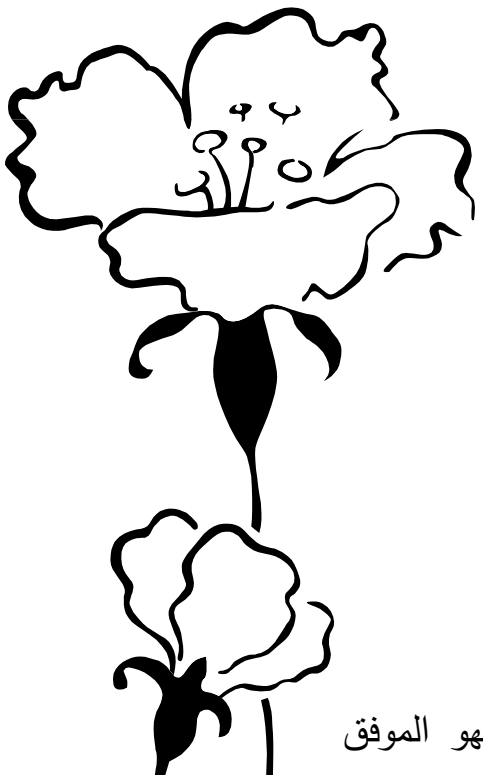
د/ قلي أحمد

لجنة المناقشة

- **د/ دخلافي سفيان**، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا
- **د/ قلي أحمد**، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....مشرف ومقرر
- **د/ زايدي حميد**، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحنا

تاريخ المناقشة 2022/10/13

بسم الله الرحمن الرحيم



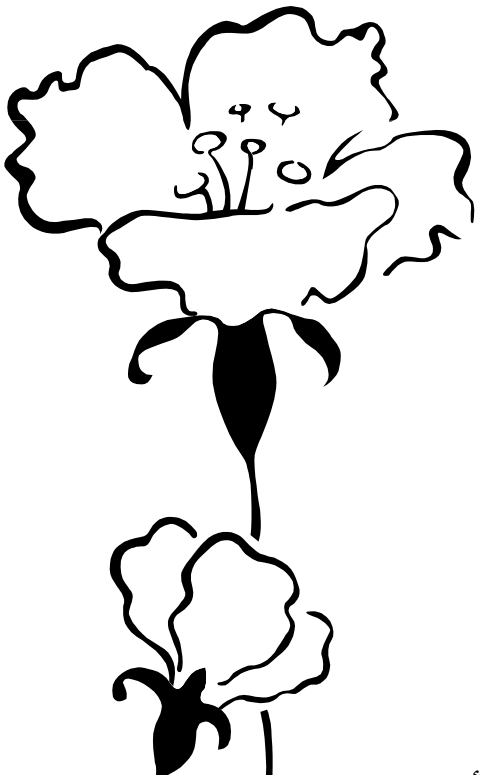
شكر وعرفان

الحمد لله أولا وأخيرا لإتمام هذا العمل البسيط فهو الموفق والمعين في كل الأمور.

تحية إحترام وتقدير وعرفان بالجميل إلى الأستاذ المشرف "زايدي حميد" الذي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل للسادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول قراءة هذا العمل وتصحيح وإثراءه فلهم منا جزيل الشكر

*عقيلة *



إهداء

الحمد لله سبحانه وتعالى الذي ييسّر لنا طريق العلم، وأعاننا على إتمام هذه الدّراسة بأنامل تحيط بقلم أعيته الكلمة وأرقته الخطوط أهدي ثمرة جهدي إلى:

- كل أفراد عائلتي.
- إلى كل أحبتي.
- إلى كل من أعاننا من قريب أو بعيد.

*عقيلة *

مقدمة

مقدمة

تقوم العلاقات بين الأفراد على أساس حسن النية والتي تحفظ الاتفاقات المبرمة بينهم وتضفي جوا من الاستقرار والطمأنينة في المجتمع، وقد تكرست عدة حقوق والتزامات نتيجة هذه المعاملات التعاقدية لذلك تقررت آليات لحماية حقوق كل الأفراد، ولعدة اعتبارات ظهر التنظيم الدولي كفكرة تاريخية، تتطلب تضامن الدول على الصعيد العالمي من أجل تحقيق أهداف معينة، كما هو الحال في التنظيم الداخلي.

حتى تكون المنظمة فاعلة يجب أن تحتوي على عدد من الدول التي تقبل إخضاع منازعاتها مع الدول الأخرى للقانون الدولي، والتي يجب أن يضمن احترام جميع المبادئ القانونية الأساسية، والتنظيم الدولي أرسى فكرة المنظمة الدولية الذي ينطوي على عدد من الدول المستقلة، والذي بدأت ارهاصاته في مؤتمر فيينا عام 1815 كان هدفه حفظ السلام الأوربي بعد هزيمة نابليون بونابرت.

تسعى المنظمات اليوم إلى بناء وتعزيز سمعتها بما يخدم أهدافها ويسمح لها بالتطور والبقاء، خاصة وأن نجاح المنظمة وتميزها متوقف على سمعتها، الأمر الذي أضحى مسؤولية تقع على عاتق المنظمة التي وجب عليها البحث عن مختلف الأبعاد والطرق لبناء السمعة وتعزيزها، ولا يمكن ذلك بدون التنظيم المحكم والتخطيط الدقيق لأهداف المنظمة والتسيير الحسن لها، لذا اهتمت المنظمات الدولية بالتركيبة البشرية لهياكلها، حيث تتكون من عدة أشخاص طبيعيين كل له مهمة خاصة به، ومن أهمهم تحد الموظف الدولي.

بما أن هذه المنظمات تعمل على تحقيق أهدافها ومبادئها بواسطة جهاز إداري يضم العديد من الموظفين الدوليين ينتمون إلى العديد من الدول بجنسياتهم، وتبرز أهمية الموضوع أن هذه المنظمات لا يمكن لها أن تمارس مهامها إلا من خلال هؤلاء الموظفين وبواسطتهم، بيد أن الدول الأعضاء تسعى دائما داخل المنظمات الدولية إلى التأثير بمختلف الوسائل على هؤلاء الموظفين من أجل خدمة مصالحها الوطنية متجاهلة المصلحة الدولية.

يتطلب لتعيين الموظف الدولي إتباع أسلوبين، الأول منهما يتمثل في تدخل الدول الأعضاء في المنظمة مباشرة وعادة ما يكون هذا التعيين خاص بكبار المسئولين التنفيذيين في المنظمة، أما الأسلوب الثاني فيكمن في تعيين باقي الموظفين عن طريق الموظف الإداري الأكبر في المنظمة ذاتها، ومن أجل استقلال الموظف الدولي في أداء مهامه يجب أن لا يخضع هذا الأخير في ممارسته لعمله باسم المنظمة ولحسابها بأي نوع من الضغوطات التي قد تسلط عليه من أي جهة كانت.

يخضع هذا الموظف الدولي لنظام قانوني معين يقصد به مجموعة القواعد القانونية التي تحكمهم منذ أن يتولون مناصبهم إلى أن يتركوها لأي سبب من الأسباب، ويقتضي ذلك بيان القواعد القانونية التي تحكم ممارسته لأعمال وظيفته خاصة تلك المبنية لحقوق الموظف الدولي والتزاماته في مواجهة المنظمة.

من أجل تحقيق أهداف المنظمة وحماية الموظف الدولي أثناء تأدية مهامه من التعسف، وجب أن يحظى الموظف الدولي بعدة ضمانات تكفل له حقوقه مقابل أداء واجبه، لذا كرست المنظمات الدولية ضمن قوانينها ولوائحها مجموعة من الإمتيازات الدولية التي يتحصل عليها الموظف الدولي ضمن مسيرته المهنية داخل المنظمة التابع لها، هذه الإمتيازات تخلق بعض التوازن في العمل الدولي الذي يهدف إلى تحقيق الاستقرار والأمن الدولي.

تكمن أهمية الموضوع في ظل الصراعات المعلنة والخفية بين دول العالم لتحقيق مصالحها الشخصية على حساب المصلحة الدولية وتستعمل المنظمات الدولية من خلال فرض بعض الموظفين الدوليين التابعين لجنسيتهم في تمرير مصالحهم خاصة على دول العالم الثالث التي لا تملك القوة الرادعة لمواجهة على النوع من الصراع الدولي، مما يخلق نوع من عدم المساواة في التعامل بين الدول الأعضاء للمنظمات الدولية.

عليه نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تحقيق الامتيازات الدولية للأهداف المعلنة من طرف المنظمات الدولية ؟

للإجابة على هذه الإشكالية قسمنا الموضوع على أساس الحطة التالية:

الفصل الأول: التنظيم القانوني لمركز الموظف الدولي.

الفصل الثاني: الضمانات الدولية للموظف الدولي.

الفصل الأول

التنظيم القانوني لمركز الموظف الدولي

الفصل الأول

التنظيم القانوني لمركز للموظف الدولي

يعد الموظف الدولي من أهم الأشخاص المكونين للمنظمات الدولية، لما له من الدور الكبير والبارز في إدارة هذه المنظمات، وقد تزايدت أهميته تبعا لإتساع نشاط المنظمات الدولية فلم يعد يقتصر دورها على الأهداف الدولية العامة (كحفظ السلم والأمن الدوليين) بل أضحت متخصصة في مجالات دقيقة أكثر توسعا وتشعبا، هذا النمو المتزايد في نشاط المنظمة أدى بالضرورة إلى تزايد عدد الموظفين الذين يتولون إدارتها، لذا إهتم القانون الدولي بالنظام القانوني للموظف الدولي لتعزيز دوره الفعال في إدارة وتسيير المنظمات الدولية، ومنه حاول تحديد ماهية الموظف الدولي (**المبحث الأول**)، ثم حدد شروط تعيين الموظف الدولي وإلتزاماته (**المبحث الثاني**).

المبحث الأول

ماهية الموظف الدولي

تستعين المنظمات الدولية في أداء نشاطها الداخل في إطار إختصاصاتها بمجموعة من المستخدمين الذين يناط بهم أداء مهام تتفاوت في طبيعتها وأهميتها وإذا كان يجمعها جامع مشترك وهو أنهم يضطلعون بمهمتهم بإسم المنتظم ولحسابه.

قد جرى الفقه على التفريق بين طائفة بين هؤلاء المستخدمين الدوليين الذين يتمتعون بمركز قانوني خاص يطلقون عليهم وصف الموظفين الدوليين وهذا ما سوف نبينه في **(المطلب الأول)** مفهومه كشخص من أشخاص المنظمات الدولية، كما وجب تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنطقة الدولية باعتبارها علاقة قانونية تستلزم تحديد طبيعتها القانونية **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

مفهوم الموظف الدولي

كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية لأداء وظيفة دائمة خاضعة في كل ما يتعلق بعلاقته بها إلى نظام قانوني مفصل تصفه المنظمة لتنظيم مركزه ومركز زملائه لقانون وطني معين.

يرتبط مفهوم الموظف الدولي بالوظيفة الدولية التي يقوم بها هذا الموظف التي تجعل منه ذو ميزة خاصة من الموظفين الآخرين، فله نظام قانونى خاص به لذا ستناول تعريف الموظف الدولي وخصائصه **(الفرع الأول)**، ثم يجب التمييز بينه وبين غيره من المستخدمين الدوليين **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

تعريف الموظف الدولي وخصائصه

يعتبر الموظف الدولي شخص ينتمي إلى إدارة المنظمات الدولية، من اجل خدمة المصالح بين الدول وهو شخص مكلف عن طريق إتفاق بين عدة الدول وتحت رقابة متبادلة بينهما للعمل وفق للقواعد قانونية محددة وهذا ما نتناوله في تحديد مفهومه أكثر **(أولا)**، ثم تبيان خصائصه **(ثانيا)**.

أولا: تعريف الموظف الدولي

أحد تعريف الشخص الطبيعي الموصوف بالموظف الدولي والذي يتولى إدارة الشخص المعنوي المعروف بالمنظمة الدولية تعاريف عدة جاء بها غير واحد من فقهاء وكتاب القانون الدولي، فقد عرف أنه شخص يعمل لحساب منظمة معينة طبقا لشروط منصوص عليها في عقد يبرمه مع الأخيرة وفي ميثاقها أو النظام الأساسي لموظفيها[1].

كما عرف بأنه كل شخص يعمل بصفة دائمة ومستقرة في خدمة إحدى المنظمات الدولية الحكومية ولصالحها ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة، وعرف أيضا بأنه العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني ذو طبيعة خاصة ولا يخضع لقانون داخلي ويباشر وظائف دولية بصورة دائمة ومستمرة[2].

لابد من التعريف الموظف الدولي، إذ عرفته محكمة العدل الدولي من خلال رأيها إستشاري المتعلق بقضية إصلاح الأضرار في 11 أبريل 1949 بأنه: " **كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أم لا يعيش بواسطة أحد أجهزة المنظمة لممارسة أو**

1- أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، الطبعة الثانية، دار المهمة العربية، القاهرة، 1986، ص 132.

2- إبراهيم براهمي مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، كلية الحقوق جامعة تلمسان، 2017، ص 17.

المساعدة في ممارسة أحد وظائف المنظمة وهو بإختصار كل شخص تتصرف المنظمة بواستطه"[1].

عرف أيضا بأنه كل من تكلفه المنظمة الدولية بالتفرغ على وجه الاستمرار للقيام بعمل من أعمالها تحت إشراف أجهزتها المختصة وطبقا للقواعد الواردة في ميثاقها ولوائحها، هذا ويلاحظ أن الصفة الملحوظة في الموظف الدولي هو أنه يعمل باسم المنظمة الدولية ولحسابها على سبيل التفرغ والاستمرار، فكما نرى الشرط الجوهري الذي يحدد ماهية الموظف الدولي هو أن يعمل لحساب المنظمة الدولية وباسمها، كما أنه يجب أن يتوافر حيال ذلك شرطان آخران لا يقلان أهمية عن الشرط السابق وهما أن يكون هذا العمل على سبيل التفرغ والاستمرار[2].

ثانيا: خصائص الموظف الدولي

إن التعريفات السابقة للموظف الدولي وغيرها، وإن تراوحت بين الاختصار والتفصيل إلا أنها تكاد تجمع على خصائص وشروط الطائفة التي تعمل لحساب المنظمة الدولية وتكتسب صفة الموظف الدولي كما سيأتي.

من ثم فإن ضبط تعريف للموظف الدولي رهن بحصر لشروطه وسماته التي تميزه من غيره من الوكلاء الدوليين أو الأشخاص الطبيعية الدولية الأخرى، ومنه لا يكون موظفا دوليا إلا بتحقق الخصائص والشروط التالية[3].

1- سهل حسين العلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1010، ص 82

2- إسراء حسين عزيز حجازي، " المركز القانوني للموظف الدولي"، مجلة جنوب الوادي للدراسات القانونية، كلية الحقوق، العدد الثاني، الجزء الأول، مصر، 2017، ص 228.

3- مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018، ص 22.

- عمل الشخص في خدمة منظمة دولية أو أحد فروعها لا في خدمة دولة معينة أو مجموعة من الدول أو مؤسسة دولية لا تتصف بوصف المنظمة الدولية، كالمنظمات الدولية غير الحكومية أو الشركات المتعددة الجنسيات.
- أداء الموظف الدولي لمهامه تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية وفي إطار ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، وبالتالي يخرج من طائفة الموظفين الدوليين من يؤدون مهمة دولية في إطار المنظمة الدولية لصالح دولة معينة ولا يخضعون لتعليماتها[1].
- أن يتفرغ الموظف الدولي لأداء عمله بالمنظمة على سبيل الدوام مكرسا لها جل نشاطه ولا يجوز له ممارسة عمل آخر خارج نطاق المنظمة إلا بعد الحصول على موافقتها.
- أن يتم تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف بطرقة دولية أي عن طريق اتفاقيات دولية، وهذا ما يميز الموظف الدولي عن طوائف أخرى من الأشخاص الذين يعملون في خدمة المنظمة الدولية[2].

الفرع الثاني

تمييز الموظف الدولي عن غيره من المستخدمين الدوليين

ينتمي الموظف الدولي لتكوين المنظمة الدولية إلى جانب أشخاص آخرين يكونون هذه المنظمة، ولكل كل شخص دور يوكل إليه لذا يحب التمييز بين الموظف الدولي وغيره من المستخدمين الدوليين، فيتميز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي(**أولا**)، ونميز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء(**ثانيا**).

1- غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، 2019، ص ص 13-14.

2- رابح غنيم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 125.

أولا: تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي

تستعين المنظمة الدولية بعدد من الأشخاص يسيرون عملها من فئات مختلفة منهم من يعمل بصفة دائمة كالموظف الدولي، والأخر يعمل بصفة مؤقتة يطلق عليهم بالمستخدمين الدوليين وأن أهم عناصر تمييزهم هي:

- **من حيث استمرارية العمل:** يعد مستخدم دولي كل شخص يؤدي مهمة دولية بصفة مؤقتة لحساب منظمة دولية والخبراء المؤقتين أو يعد مستخدما في المنظمة كل شخص يؤدي مهمة باسمها ولحسابها وفق تعليمات أجهزتها، والذي يمكن أن تكون أهم صفة للتمييز بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي هي الصفة المؤقتة أو الدائمة، والبعض يطلق عليهم العمال الدوليون.
- **من حيث النظام القانوني الذي يخضع له:** فالموظف الدولي يكون خاضعا للنظام الإداري الذي تضعه المنظمة أما المستخدم الدولي فيخضع لبنود التعاقد بين المنظمة وبينهم.

وتعتمد بعض المنظمات على موظفين مؤقتين بشكل أساسي رغبة منها بأن لا تصبح الوظيفة العامة حرفة أو مهنة، ومن أمثلة المستخدمون الدوليين القادة العسكريون لحلف وارشو أو حلف شمال الأطلنطي وقضاة المحاكم الإدارية الدولية. ومن هذا نستنتج وجود الإختلاف بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي من ناحية العمل بصورة دائمة أو مؤقتة ومن حيث القانون الذي يحكم عملهم إلا أنهم يكونون متمتعين بالحماية القضائية ويكون القضاء الإداري الدولي هو صاحب القرار في أي نزاع يحصل ما بين المنظمة والموظف الدولي أو المستخدم الدولي[1].

1- إسماعيل زازا عبد البدري، حيدر كاظم عبد العلي، " الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية"، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، السنة الحادية عشر، جامعة بابل، العراق، 2019،

ثانيا: تمييز الموظف الدولي عن ممثلي أعضاء الدول

يقصد بممثل الدولة ذلك الشخص الطبيعي الذي يقوم بالإسهام في إتخاذ المنظمة الدولية لقراراتها، وهو مقيد بتعليمات حكومته التي يمثلها داخل أجهزة المنظمة الدولية، لأنها هي المختصة في تعيينه ومساءلته عن تصرفاته المختلفة[1].

ورغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين الدوليين واجتماعهم تحت مظلة التنظيم الدولي فإن هناك اختلافا واضحا بينهما، ويظهر ذلك على النحو الآتي:

- **من حيث التبعية والمساءلة:** حيث يتم تعيين الموظف الدولي في المنظمة الدولية بقرار صادر عن الأمين العام للمنظمة أو عن طريق جهاز أو أكثر من أجهزة المنظمة الدولية، في حين تقوم الدول الأعضاء بتعيين ممثليها في المنظمة، أما من حيث المسؤولية فالموظف الدولي يكون مسؤولا أمام الرئيس الإداري الأعلى للمنظمة الدولية، في حين يكون ممثلو الدول مسؤولين أمام حكومات دولهم فقط.
- **من حيث آثار التصرفات:** حيث تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة إلى دولهم، بحيث تلتزم بها أو تتحمل المسؤولية عنها بشرط أن تتم أثناء قيامهم بوظائفهم، أما آثار تصرفات الموظفين الدوليين فتنصرف إلى المنظمة نفسها، فهو يمارس عمله باسم المنظمة ولحسابها[2].
- **من حيث طبيعة الأعمال:** حيث يقوم ممثل الدولة بممارسة وظائفه لدى المنظمة الدولية بغرض مزدوج فهو من ناحية يشارك في تأكيد مبادئ المنظمة وتحقيق مصالح دولية، أما الموظف الدولي فهو يمارس وظيفة من أجل إنجاز أهداف المنظمة التي

1- محمد سعادي، المنظمات الدولية منظمة المم المتحدة نموذجا، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 37.

2- جليد سلمى، تومي مروة، النظام القانوني للموظف الدولي في إطار منظمة المم المتحدة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2018، ص ص 16-17.

يعمل فيها ويتلقى أوامره منها فحسب، بل يجب أن يمارس تلك الوظيفة باستقلال عن دولة جنسيته.

- **من حيث الحصانات والامتيازات:** في هذا المجال يبرز الفرق بين الموظف الدولي وممثل الدولة، فالأول يتمنع بحصانات وامتيازات مطلقة اتجاه جميع الدول بما فيها الدولة التي يحمل جنسيتها إلا أنها حصانات وامتيازات مقررة لصالح الوظيفة الدولية دائها، أما ممثلو الدول فلا يتمتعون بالحصانات والامتيازات في مواجهة دولهم، وإنما يتمتعون بها في مواجهة غيرها من الدول لأن هذه الحصانات والامتيازات قد تقررت لصالح الدولة التي يمثلونها وليس لأشخاصهم[1].

المطلب الثاني

طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية

يعد الموظف الدولي من الأشخاص المنتمين للمنظمات الدولية، وله دور فعال في تسير إداراتها، وقد حددت المواثيق الدولية والأنظمة الخاصة للمنظمات التنظيم القانوني للموظف الدولي، كما تتمتع المنظمة الدولية بإرادة مستقلة عن إرادة الدول الأعضاء فهي التي تسير نفسها وتظهر هذه الاستقلالية في إختيار موظفيها والأفراد العاملين لديها ومنظمة الدولية تحتاج لعدد كبير من الموظفين الدوليين، ومن الطبيعي تحديد طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التابعة لها، فحد نوعين من العلاقة، فيمكن أن تكون علاقة تعاقدية **(الفرع الأول)**، ويمكن أن تكون علاقة تنظيمية **(الفرع الثاني)**، ويمكن أن تكون علاقة مختلطة **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

العلاقة التعاقدية

يتلخص مضمون هذه النظرية إلى أن العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية علاقة تعاقدية يحكمها عقد عمل، حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن العقد المبرم ما بين

1- أمينة سعد، الموظف الدولي وحقوقه، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2019، ص ص13-14.

الموظف الدولي والمنظمة هو الذي يحدد طبيعة وأساس هذه العلاقة، حيث يكون الاثنان في مراكز متساوية من الناحية القانونية كأطراف في هذا العقد وحسب نظرية العقد شريعة المتعاقدين، ويري مؤيدو هذه النظرية أنه لا يوجد تعارض بين الأخذ بهذا الرأي وطبيعة الوظيفة الدولية، ولذلك فإن وصف الموظف الدولي لا يتعارض مع إخضاع علاقة الموظف بالمنظمة لأساس تعاقدي لأن الموظف هنا يظهر بصفته شخصا من أشخاص القانون الداخلي[1].

فتكييف علاقة الموظف الدولي القانونية بالمنظمة العامل فيها بأنها من نوع خاص تطبق عليه القواعد القانونية الخاصة بالعقود والتي من أهمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين من حيث إنشاء العقد وتنفيذ شروطه والآثار المترتبة عليه وكيفية إنقضاءه فضلا عن المساواة بين طرفي العقد وهما الموظف من جهة والمنظمة الدولية من الجهة الأخرى، بالتالي فإن التكييف القانوني لعلاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية هي علاقة تعاقدية[2].

ونقل الفقهاء هذا التكييف من فقهاء القانون العام على الصعيد الوطني للعلاقة الوظيفية بين الموظف العام والدولة التي يعمل بأحد مرافقها، والذين بدورهم أخدوا به نقلا عن عقود القانون الخاص وبالذات القانون المدني، معتبرين ارتباط علاقة الموظف بالدولة عن طريق هذا العقد، وعليه يكون الموظف في مركز تعاقدي مع الإدارة وهم يصفون أحيانا هذا العقد بعد الوكالة فيما إذا أنيط بالموظف القيام بأعمال قانونية، أما إذا أنيط به القيام بأعمال مادية فيصفونه بعقد إجارة، وقد يصفونه أحيانا بأنه من العقود الغير المسماة[3].

حيث أن هذه العلاقة بين المنظمة وموظفيها قوامها عقد استخدام بحسب أنصار النظام المفتوح يترتب عنها بالضرورة أن المراكز القانونية تحكمها بنود العقد وأن القضاء المختص في منازعات العقود يحددها القانون القضائي لكل منظمة وحجتهم في ذلك أن القوانين الداخلية لا تحكم الوظيفة العامة الدولية ذاتها وإنما الحقوق والإلتزامات المترتبة عنها

1- عمارين تنهينان، طالب حميدة، النظام القانوني للموظف الدولي، دراسة في ضوء المنظمات الدولية والإقليمية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2020، ص 27.

2- قيصر سالم يونس، "المسؤولية القانونية للموظف الدولي"، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 12، العدد 47، السنة 2011، العراق، ص 164.

3- غزيل عائشة، مرجع سابق، ص 22.

بسبب يكون بعيدا، وأن الموظف الدولي لا يظهر وفقا للمبادئ القانونية التي تحكم الجماعة الدولية بمظهر شخص من أشخاص القانون الدولي العام[1].

كما وأنه طيلة مدة سريان العقد بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية فإن العقد يخضع في تفسير أحكامه إلى نية الطرفين، أي نية الموظف الدولي والمنظمة في هذا الشأن، مع وهذه النية تستخلص من نصوص العقد المبرم بينهما، وفي هذا المعنى تواترت العديد من أحكام المحاكم الإدارية لمنظمة الدول الأمريكية.

ومما يوضح الاختلاف في هذا الصدد أنه في مجال الوظيفة الدولية فإن العلاقة تكون علاقة وظيفية فقط، أما في الوظيفة المدنية فإنها تتضمن علاقتين بينهما تكامل تام وهما علاقة وظيفية وعلاقة الولاء، وهذه الأخيرة لا تتوافر أبدا بالنسبة للموظف الدولي، ويرى بعض الفقهاء أنه يجب عدم الخلط بين الولاء بمفهومه الوطني وهو الذي يستبعد وينفي توافره في علاقة الموظف بالمنظمة وبين الولاء في مفهومه الإداري وهو ما يؤكد على التقيد والإلتزام به في هذه العلاقة[2].

ولعل أهم انتقاد وجه لهذا الاتجاه تمثل في كونه يضع المنظمة في مركز مساواة لمركز الموظف الدولي مما قد يؤدي إلى عرقلة عمل المنظمة بوصفها مرفق عام دولي يقدم خدمة محددة لمصلحة المجموع تتطلب منها التطور المستمر للمصلحة الدولية[3].

كما أن التراجع عن هذه العلاقة التعاقدية يعود إلى انتقادات أخرى وهي:

- إن الأخذ بالتكييف العقدي يؤدي إلى تقيد الإدارة بشروط العقد حتى لو كانت تعرقل سير المرافق الدولية، ومن ثم يغل يدها في إدخال أي تعديلات على الوضع القانوني للموظف حسب متطلبات المصلحة العامة للوظيفة الدولية إلا بعد موافقته باعتباره طرفا في العقد.

1- إبراهيم براهمي مختار، مرجع سابق، ص 148.

2- خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2015، ص ص 27-28.

3- أحلام وغليسي، عبير يجار، "علاقة الموظف الولي والمنظمة الدولية في إطار الشرعية الدولية، الأمم المتحدة نموذجا"، مجلة الرائد في الدراسات السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، المجلد 01، العدد 02، جوان 2020، ص 91.

- إن أحكام العقود تقضي بنسبية أثار العقد أي اقتصار آثاره على أطرافه دون غيرهم، في حين أثار الوظيفة الدولية قد تمتد إلى غير أطراف العلاقة أي الموظف والإدارة، وذلك إذا توافرت شروط تجعل الموظف مسؤولا عن أعماله في مواجهة المتعاملين مع هذه الإدارة مع أنهم ليسوا أطراف في العقد.
- عادة ما تتم العقود بإيجاب وقبول يلي مفاوضات تجري بهذا الشأن يسفر عنها الاتفاق على موضوع العقد وشروط التعاقد والحقوق والالتزامات المتبادلة بين طرفين، وهذا لا يمكن توافره عند الالتحاق أو البدء في شغل الوظيفة العامة الدولية.
- تتسم هذه العقود بالشكلية، حيث تحتفظ الإدارة عادة من خلال بعض النصوص بحقها في تعديل النظام القانوني للموظفين وفق مصلحتها الدولية، ذلك أن ما يجري عليه العمل هو إمكانية قيام المنظمة الدولية بفسخ عقدها مع الموظف أو إنهائه بالمخالفة لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين رغم قولهم بتساوي المركز القانوني للطرفين[1].

إن العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية لا تقوم على أساس التفاوض والمساومة بين الطرفين ومن ثم فإن فكرة العقد في القانون العام الداخلي وقاعدة عدم المساس بالعقد لا تتفق مع قواعد القانون الدولي الإداري وتطور المرافق العامة الدولية، خلاصة القول أن النظرية العقدية لا تفسر طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية تفسيرا كاملا لذا لجأ الفقه إلى إعطاء مبررات أخرى[2].

الفرع الثاني

العلاقة التنظيمية

ظهر إتجاه أخر يفسر علاقة الموظف الدولي بالمنظمة العامل لديها على أساس أنها علاقة تنظيمية أصحاب هذه النظرية أن يتجنبوا النقد الذي وجه للنظرية التعاقدية فذهبوا إلى

1- غزيل عائشة، مرجع سابق، ص 23.

2- منيرة حروش، مبدأ الدفع بالمنصب الرسمي للموظفين السامين الدوليين أمام القضاء الجنائي الدولي، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الجنائي الدولي، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2018، ص 64.

الإتجاه المعاكس تماما، إلى أن علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لائحية تجعل الموظف الدولي في مركز مشابه لوضع الموظف العام قبل الإدارة في الأنظمة القانونية الداخلية، بحيث يكون خاضعا إلى جانب الأحكام المفروضة عليه في عقد العمل لكل ما تقرره أحكام ميثاق المنظمة ولوائحها وقراراتها الإدارية والتنفيذية وفق ما تتطلبه ظروف ومقتضيات صالح المنظمة الدولية[1].

كما يضيف أصحاب هذا الرأي إلى أن الوضع اللائحي للموظفين الدوليين إنما يضمن مسبقا بناء وظائفهم واحترام مراكزهم وحقوقهم، وفي نفس الوقت منع التعسف ضدهم لأن اللوائح الوظيفية التي تضعها 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[2].

بهذا يتضح رفض أنصار هذا الاتجاه للمساواة في المركز القانوني بين الموظف الدولي والمنظمة العاملة بها، وذلك نظرا لغلبة وسيادة النظام اللائحي على التعاقدي في مباشرة الوظيفة الإدارية داخل المنظمات الدولية، وعلة ذلك أن هذه الوظيفة تتسم بالعمومية وهذه الصفة قد امتدت إلى الصفة العقدية نفسها فبات ينظر لعقود هذه الوظيفة بأنها عقود إدارية عامة تملك الإدارة الدولية حيالها حق الانفراد بتعديلها مراعاة لمصالحها الإدارية العامة، مع عدم الإخلال بحق الموظف في التعويض عما قد يصيبه من ضرر وذلك حسبما يراه بعض الفقهاء.

قد استقر القضاء الإداري الدولي على اعتبار علاقة المنظمة بموظفيها علاقة لائحية، فقد أصدرت المحاكم الإدارية الدولية أحكاما بإلغاء نصوص وأحكام عقود التشغيل

1- عمارين تنهينان، طالب حميدة، مرجع سابق، ص 28.

2- رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2016، ص 28.

التي تكون مخالفة للأنظمة واللوائح الوظيفية التي تضعها المنظمة، وبوجه خاص التي تنظم فسخ العقود وتحدد الرواتب والدرجات وغيرها من الحقوق والمزايا[1].

لكن ما يؤخذ على هذا الاتجاه أنه يجعل الموظف الدولي الطرف الأضعف في علاقته بالمنظمة، الأمر الذي ينتهي بالأخيرة إلى التعسف في استخدام صلاحيتها في مواجهة الموظف الدولي، وعلى الموظف الطاعة والانصياع لما تتخذه المنظمة من تعديلات دون أن يكون من حقه الإدعاء بوقوع إخلال بحقوقه المكتسبة نظرا لكونه يوجد في وضع عام غير شخصي، فليس من حق موظف بعينه أن يطالب بوضع مختلف عن سائر الموظفين الآخرين لأن ذلك يخالف توحيد الأوضاع القانونية المشابهة[2].

الفرع الثالث

علاقة مختلطة

يأخذ أصحاب هذا الإتجاه بنظرية تسمى النظرية المختلطة وهي تجعل علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية وتعاقدية في آن واحد[3].

بناء على هذا يعتبر الموظف الدولي خاضعا طبقا للعقد الذي يبرمه مع المنظمة الدولية لوضع قانوني (مرن) يقبل في أي وقت أية تغييرات محتملة قد تطرأ على هذا الوضع وذلك حسب إحتياجات المنظمة ووفقا لم يتفق ومصالحها وضمانا لحسن سير وإنتظام العمل لها على أن يراعي في هذا الصدد عدم المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين[4].

من هذا العرض لمختلف الإتجاهات تبين أنه لم يتفق على رأي موحد خاص بتكييف العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمات الدولية، فالأمر يختلف من منظمة دولية لأخرى،

1- غزيل عائشة، مرجع سابق، ص 24.

2- أمينة سعد الله، مرجع سابق، ص 16.

3- ندا جمال طه إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986، ص 108.

4- محمد سرحان عبد العزيز، القانون الدولي إداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 124.

وهذا حسب ظروف وطبيعة وشروط العمل بالمنظمة[1]، فقد يتطلب الأمر أن تكون العلاقة عقدية أو لائحية بحسب الأحوال، فهناك بعض المنظمات الدولية تستخدم الموظفين لديها، بناءا على عقود تبرمها معهم وهذه العقود تكون دائمة أو مؤقتة وهنا يكون للمنظمة حق إنهاء هذه العقود في أي وقت وهو المر الذي يؤدي إلى إضطراب العمل وعدم الاستقرار فيه.

1- رابح غنيم، مرجع سابق، ص 90.

المبحث الثاني

شروط تعيين الموظف الدولي والتزاماته

يتضمن هيكل المنظمات الدولية عدة أشخاص مؤهلين للقيام بأعمال دولية، وكل موظف في هذه المنظمات يشترط فيه عدة شروط لقبوله لشغل الوظيفة، لذا يتطلب على الشخص الذي يريد الانضمام للعمل في المنظمات الدولية كموظف دولي أن تتوفر فيه مجموعه من الشروط التي تضعها المنظمات الدولية، فطبيعة المنصب الذي يشغله الشخص له من الخصوصية التي تتطلب شروط معينة لاكتساب صفة الموظف الدولي(**المطلب الأول**)، إضافة إلى ذلك بإكتساب هذه الصفة يصبح الشخص له إلتزامات تقع على عاتقه (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول

شروط تعيين الموظف الدولي

إن نجاح أية مؤسسة يعتمد بصورة أساسية على مدي كفاءة العنصر البشري الذي يتولى إدارتها وإذا كان هذا المبدأ ينطبق على المؤسسات الخاصة والهيئات الداخلية فإنه أكثر إنطباقا على الهيئات والمؤسسات الدولية.

تشترط المنظمات الدولية على كل شخص يريد شغل وظيفة الموظف الدولي توفر عدة شروط والتي يمكن تقسيمها إلى الشروط الموضوعية (**الفرع الأول**)، وكذلك الشروط الشكلية (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول

الشروط الموضوعية

يتطلب للتعيين في المنظمة الدولية كموظف دولي توفر شروط موضوعية تحدد وفقا لميثاق المنظمة ولوائحها، وعادة تتطلب بالنسبة للمرشحين للتعيين توفر شرطين موضوعيين، الشرط الأول هو شرط الكفاءة(**أولا**)، أما الشرط الثاني هو شرط التوزيع الجغرافي (**ثانيا**).

أولا: شرط الكفاءة

تشترط المنظمات الدولية في المرشحين للوظائف فيها من بينها منصب الموظف الدولي توافر قدر كبير من الكفاءة والخبرة والنزاهة، ويتم التأكد منها عن طريق المؤهلات العلمي أو عن طريق إجراء اختبار أو مسابقة ودون مراعاة للمعتقدات السياسية أو اعتبارات الجنسية أو الأصل أو الدين أو الجنس[1].

حيث يجب أن يكون المرشح لشغل وظيفة دولية مثلا بالأمم المتحدة متمتعا بالكفاءة المناسبة للتعيين لدى المنظمة، وكذلك لابد أن يتمتع بالنزاهة والولاء للمنظمة الدولية مع احتفاظه بولائه للدولة التي يحمل جنسيتها، ولقد تم النص صراحة على هذا المبدأ في ميثاق الأمم المتحدة في المادة 03/101 والتي تؤكد على ضرورة أن تختار المنظمة أشخاص يتمتعون بمستوى عالي من القدرة والكفاءة والنزاهة.

كما أشارت كذلك المادة 02/04 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة إلى أن الاعتبار الأول في تعيين الموظف أو نقله أو ترقيته هو ضرورة مراعاة أعلى درجات الكفاءة وعادة ما تتحقق المنظمة من هذا الشرط فيمن يتقدمون لشغل وظائفها عن طريق اشتراطها مؤهلات دراسية أو علمية معينة قد تطلبها الوظيفة، كما تدخل في مفهوم الكفاءة اللياقة الصحية[2].

إذ يعتبر الحصول على مؤهل دراسي من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة في أغلبية أنظمة الخدمة المدنية في دول العالم، إلا أن مستوى هذا المؤهل يخضع لمستوى الوظيفة المراد شغلها، ويشترط في من يعين في أي وظيفة أن تتوافر فيه الكفاءة العلمية اللازمة لتولي الوظيفة المرشح لها، بحيث يكون مؤهلا علميا وبما يتفق ومهمات الوظيفة[3].

1- صلاح جبير البصيصي، " تجريم الرشوة في القانون الدولي"، مجلة رسالة الحقوق، المؤتمر القانوني الوطني العاشر، كلية القانون، جامعة كربلاء، العراق، 2013، ص 79.

2- عمارين تنهينان، طالب حميدة، مرجع سابق، ص ص 35-36.

3- رواحنة بدر الدين، مرجع سابق، ص 36.

ثانيا: التوزيع الجغرافي

تتطلب المنظمات الدولية دائما بالنسبة لمن يتم تعيينهم واختيارهم من المرشحين مراعاة اعتبار أساسي وهو إيجاد نوع من التوازن والعدالة داخل الجهاز الإداري للمنظمة، وذلك بتوزيع الوظائف بين رعايا كافة الدول الأعضاء بالمنظمة طبقا لقاعدة التوزيع الجغرافي[1].

عليه تولي المنظمات الدولية (في لوائحها ودساتيرها) أهمية بالغة لمعيار التوزيع الجغرافي العادل في عملية التوظيف الدولي، وبغض النظر عن الفئة التي ينتمي عليها الموظف الدولي، فقد كان لهذا المعيار الضرورة في التحاق الموظفين الدوليين.

إن احترام معيار التوزيع الجغرافي العادل هو إعمال للمساواة بين الدول الأعضاء في البيئات الدولية، غير أن هذا المعيار اصطدم منذ الستينات بمعيار فرض نفسه، وحاول الأمين العام للأمم المتحدة التعويل عليه وهو المساهمة المالية للدول، وذلك لكفالة التمثيل المتوازن لكافة الاتجاهات عند تعيين موظفي الأمانة العامة، ومن جانب أخر لا ينبغي تجاوز أحقية المرأة في الوظيفة الدولية إعمالا لمبدأ المساواة بين الجنس مع مراعاة طبيعة تلك الوظيفة[2].

الفرع الثاني

الشروط الشكلية

تتمثل الشروط الشكلية لتعيين الموظف الدولي في المنظمة الدولية التي تسعى للتعاقد فيما يلي:

- **الكتابة:** يجب أن يكون تعيين الموظف الدولي بقرار مكتوب إذ يحقق ذلك ضمانة للموظف الدولي اتجاه المنظمة الدولية من جهة ومن جهة أخرى يمنح الموظف الدولي مجموعة من الامتيازات والحصانات إتجاه الدول التي يعمل فيها.

1- اسراء حسين عزيز حجازي، مرجع سابق، ص 237.

2- مغزي شاعة هشام، ص ص 117-118.

- **القبول:** إذ لا يمكن التعيين في الوظيفة الدولية إلا إذا قبلها المرشح، وعليه لا يجور إجبار أحد مواطني الدول الأعضاء على قبول الوظيفة دون رضاه وبعد استيفاء الإجراءات الرسمية التي تشترطها الدولة التي يتبع لها[1].

المطلب الثاني

التزامات الموظف الدولي

حددت المنظمات الدولية لكل موظف يشغل وظيفة في أحد هيئاتها كل الإلتزامات التي تكون له وعليه تعتمد المنظمة في القيام بأنشطتها المختلطة وفي تحقيق أهدافها وغايتها التي أنشأت من أجلها، ويتمتع الموظفون الدوليون بمجموعة من الحقوق تتشابه مع الحقوق التي يتمتع بها الموظفون العاديون في دولتهم وذلك مقابل أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه، لذا وضع مجموعة من الحقوق التي يتحصل عليها الموظف الدولي خلال شغله الوظيفة **(الفرع الأول)**، كما حدد له مجموعة من الواجبات التي يجب عليه الإلتزام بها في إطار مهامه داخل المنظمة **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

حقوق الموظف الدولي

بعد تعيين الموظف الدولي في المنظمة، وفي إطار الوظيفة الدولية فإن هذا الموظف يتمتع بحقوق يتم عليها عادة في ميثاق المنظمة أو لائحتها، ففضلا عن هذا فإننا نجدها في بعض النصوص الاتفاقيات المقررة بل أيضا في بعض نصوص عقود العمل التي تبرمها المنظمات معهم، وهذه الحقوق تختلف بين حقوقه كشخص تابع لدولة جنسيته**(أولا)**، وحقوق بعمله في منظمة دولية **(ثانيا)**.

1- صلاح جبير البصيصي، مرجع سابق، ص 79.

أولا: حقوق الموظف الدولي إتجاه دولته

الأصل 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، وأن تستهدف الموظف من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة وليس مصلحة دولة بعينها، كما يشترط أن يكون الموظف الدولي تابعا للمنظمة التي يعمل فيها وليس للدولة التي يحمل جنسيتها ولا يتلقى أوامر أو تعليمات من دولته سوى من المنظمة، إلا أن ذلك لا يعني أنه تجرد كليا عن دولته فلا يفقد حق إنتسابه 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 تجاورت حدودها ولم تمنحه حقوقه[1].

بالتالي فإن الموظف الدولي يتمتع بالحماية المزدوجة فالأولى هي الحماية المقررة له بموجب قواعد المنظمة التي يعمل بها، والثانية هي حماية الدولة التي ينتسب لها، كما يمكن للموظف الدولي منحه حماية ثالثة وهي حماية دولة المقر التي يمارس فيها نشاطه وهذه الحماية تكون من أي اعتداء قد يتعرض له الموظف الدولي وعائلته وأمواله، وأن تتخذ الإجراءات القضائية لذلك سواء كان الموظف من مواطنيها أم من الأجانب المتواجدين على أراضيها، وذلك وفقا للاتفاق الموجود بين المنظمة ودولة المقر[2].

ثانيا: حقوق الموظف الدولي اتجاه المنظمة

يتمنع الموظف الدولي بمجموعة من الحقوق اتجاه المنظمة التي يعمل فيها وهي:

1- رواحنة بدر الدين، مرجع سابق، ص 44.

2- أمينة سعد الله، مرجع سابق، ص ص 34-35.

- **التمتع بالصفة الدولية:** تعتبر الصفة الدولية حق رئيسي يتمتع به الموظف الدولي بمجرد تعيينه في الوظيفة الدولية، فالموظف الدولي يتمتع بوضع قانوني خاص، إذ يجري تعيينه من قبل أجهزة دولية ويتم إختياره وفق أنظمة خاصة تضعها تلك الأجهزة[1].

- **الحق في الراتب:** يعد الراتب واحد من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي، ذلك أن الموظف يستحق عند بدء إلتحاقه بالوظيفة الدولية ومباشرته لأعماله الراتب المقرر لها مقابل العمل الذي يؤديه.

- **الحق في الترقية:** الترقية كقاعدة عامة هي نقل الموظف إلى الدرجة أو الدرجات الأعلى، ويحق للموظف الدولي الترقية إلى الدرجات الوظيفية الأعلى وفقا للقواعد التي تضعها المنظمات الدولية، وتكون الترقية إما بالأقدمية أو بالإختبار، وهناك بعض المنظمات تشترط حصول العامل على درجة إمتياز في التقرير للحصول على الترقية ومنها ما يشترط الكفاءة كمعيار للترقية.

- **الحق في الإجازة:** أكدت كافة الأنظمة واللوائح الخاصة بالموظفين الدوليين على حق الموظف الدولي في الحصول على الإجازة وذلك وفقا للشروط والقواعد التي تضعها كل منظمة[2].

- **الحق في الحماية:** يتمتع الموظف الدولي بنوع من الحماية الوظيفية وهي حماية المنظمة الدولية لموظفيها ضد كل ما يمكن أن يقع عليهم من ضرر أو إعتداء بسبب تأدية وظيفتهم.

1- لمين عمامرة، مركز الأمين العام لمنظمة المم المتحدة، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014، ص 42.

2- غزيل عائشة، مرجع سابق، ص ص 28-34.

- **حق التمتع بحرية الرأي والفكر السياسي:** للموظف الدولي الحق في التمتع بحرية الرأي والفكر السياسي وذلك بالقدر الذي يؤثر على استقلاله وحيادية، وهذا ما أشارت إليه صراحة كافه اللوائح والأنظمة الوظيفية[1].

الفرع الثاني

واجبات الموظف الدولي

يقع على عاتق الموظف الدولي عدة واجبات يصب مجملها على اداء واجباته الوظيفية باستقلال ونزاهة تفرضها طبيعة المنظمة التي تمليها الوظيفة التي تقوم بها.

ولهذا قسمنا الفرع الثاني إلى واجبات الموظف الدولي تتمثل في:

- **التفرغ للوظيفة الدولية:** يتعين على الموظف الدولي أن يكرس وقته في وظيفته فلا يؤدي أي عمل خارج نطاق وظيفته إلا بتصريح من جهته الرسمية في حالة ما إذا كانت أنظمة التوظيف تجير ذلك.

- **النزاهة والأمانة والحياد:** يجب أن يتحلى من يتقلد الوظيفة الدولية ببعض الصفات الخلفية الحميدة، فالنزاهة تعني أداء المهام الوظيفية بموضوعية، كما يتعين عليه أن يراعي الحياد في أداء وظيفته وذلك بألا يتحيز لدولة من الدول الأعضاء دون دولة أخرى، بل يلتزم بالأمانة في العمل ومعاملة الدول جميعا على قدم المساواة بغير تفضيل[2].

- **الالتزام بالسر المهني:** من أبرز الالتزامات الملقاة على عائق الموظف الدولي هو عدم إفشاء أسرار المنظمة الدولية ولو بعد إنتهاء صفته الدولية.

1- إيمان يحياوي، حصانة الموظف الدولي ضد القضاء الجنائي في الدولة المضيفة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2019، ص 44.

2- عمارين تنهينان، طالب حميدة، مرجع سابق، ص ص 53-54.

- **الاستقلال عن دولة الجنسية والولاء للمنظمة:** بعد هذا الواجب من أقوى الواجبات الملقاة على عائق الموظف الدولي، وهو يعني أن الموظف الدولي أثناء تأدية لوظيفته يحب أن يكون مستقلا تماما عن الدولة التي يحمل جنسيتها وعدم الخضوع لأي سلطة أو أي جهة خارج المنظمة[1].

1- غزيل عائشة، مرجع سابق، ص ص 44-45.

الفصل الثاني

الضمانات الدولية للموظف الدولي

الفصل الثاني

الضمانات الدولية للموظف الدولي

إن وظيفة الموظف الدولي من الوظائف الحساسة داخل المنظمات الدولية، فقد يتعرض لعدة صعوبات أثناء تأدية مهامه، مما يخلق تصرفات غير قانونية ضده فالموظف الدولي مرآة المنظمة الدولية العامل فيها، فإن صلح صلحت معه وإن فسد فسدت معه، وقد تزايدت أهميته تبعا لاتساع نشاط المنظمات الدولية، 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.

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

لذا حرص المنظمات الدولية على إحاطة كل موظفيها الدوليين بمجموعة من الإمتيازات الدولية التي تحميهم من كل الضغوط من كل الجهات والتي تمثل ضمانات دولية للموظف الدولي من خلال إحاطته بحصانة دولية(**المبحث الأول**)، وتقديم تسهيلات وإعفاءات دولية لقيامة بواجباته على أكمل وجه (**المبحث الثاني**).

المبحث الأول

حصانة الموظف الدولي

تقوم المنظمات الدولية بعدة مهام عن طريق موظفيها الدوليين الذين يمارسون مهام حساسة تؤثر على قرارات المنظمة التابعين لها، لذا كرست المنظمات الدولية الحماية القانونية لكل موظفيها من خلال تمتعهم بالحصانة الدولية، هذه الحصانة تتكرس بتمتع الموظف الدولي بالضمانة قانونية من عدم التعرض لشخصه وماله وعائلته أي هي ضمانة قانونية تحول دون تطبيق القانون الداخلي والمبعوث الدبلوماسي أو قنصلي أو أية فئة مشمولة للإمتيازات وحصانات.

تستمد هذه الحصانة قوتها القانونية من خلال فرضها من المصادر الدولية **(المطلب الأول)**، وتتعدد صور الحصانة الدولية للموظف الدولي حسب طبيعة المجال الذي تحميه فيها **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

مصادر الحصانة للموظف الدولي

يتمتع الموظف الدولي بالحصانة الدولية ضد كل الضغوط التي يمكن ممارستها عليه من طرف الدول أو الأفراد، وقد فرضت المنظمات الدولية هذه الحصانة لتوفير الضمانات الكفيلة لكل موظفيها أثناء ممارستهم لمهامهم، وتتمثل مصادرها من عدة مصادر دولية وهي المواثيق الدولية **(الفرع الأول)** والاتفاقيات الدولية **(الفرع الثاني)**

الفرع الأول

المواثيق الدولية

يتجه أغلبية الفقه الدولي إلى القول أن الحصانات والامتيازات الدولية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون تستمد من نصوص صريحة التي تتضمنها المواثيق الدولية، حيث تناولت عدة مواثيق دولية أمر الحصانات والامتيازات الخاصة بالموظفين وعلى رأسها ميثاق الأمم

المتحدة، وذلك في نص المادة 02/105 التي تنص على أن كل مندوبي وموظفين التابعين لهيئة الأمم المتحدة يتمتعون بمزايا وإعفاءات تطلبها مهامهم في هذه الهيئة من أجل ضمان استقلالهم أثناء أدائها.

نجد ذلك أيضا في ميثاق منظمة العمل الدولية في المادة 02/40 التي تنص على تمتع كل موظفيها من مندوبين وأعضاء الإدارة والمدير العام بها، بحصانات تفرضها مهامهم من أجل استقلالهم وحيادهم أثناء ممارستها وأدائها على أحسن وجه لتحقيق مصالح المنظمة بعيدا عن كل الضغوطات التي من الممكن أن يتعرضوا لها[1].

الفرع الثاني

الاتفاقيات الدولية

تنقسم الاتفاقيات الدولية إلى إتفاقية العامة، اتفاقية الثنائية واتفاقية المقر، فبالنسبة للاتفاقيات العامة هي التي تستهدف وضع القواعد العامة التي تكفل حماية حقوق الموظفين الدوليين وتوفير الاستقلال اللازم لأداء أعمالهم، ومن ذلك الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات الأمم المتحدة الصادر بقرار الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة بتاريخ 13 فيفري سنة 1946، وأيضا الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة والتي صادقت عليها الجمعية العامة بتاريخ 21 نوفمبر 1947، وهي تتضمن كسابقتها الأحكام العامة التي تستهدف ضمان حقوق موظفي هذه المنظمات وتحقيق استقلالهم، وقد تشمل هذه الاتفاقية المبادئ العامة في هذا الصدد ثم تحيل بشأن الأحكام المتعلقة بكل منظمة على حدى وفقا لظروف وطبيعة وظيفتها، إلى ملاحق خاصة بهذه المنظمة.

1- عمارين تنهينان، طالب حميدة، مرجع سابق، ص ص 61-62.

تتميز هذه الاتفاقيات العامة للحصانات عن سائر الاتفاقيات الدولية في القانون الدولي لأنها الاتفاقيات الوحيدة التي لا يتم التوقيع عليها، بل يقتصر الالتزام بأحكامها القانونية على إعلان الدولة الانضمام إليها[1].

أما الاتفاقية الثنائية تهدف هذا النوع من الاتفاقيات إلى مواجهة حالة الموظف الدولي التي تستدعي الظروف أن يباشر مهام وظيفته في إحدى الدول غير الأعضاء في الجهاز الدولي أو المنظمة الدولية أو هي عبارة عن اتفاقيات يتم إبرامها بين المنظمة الدولية والدول الأخرى خاصة تلك التي يؤدي الموظف الدولي وظيفته على أراضيها بغية الحصول على موافقتها على تمتع الموظف الدولي بالحصانات والإعفاءات المقررة له بحكم وظيفته، وقد ظهرت الحاجة إلى هذا النوع من الاتفاقات منذ عهد عصبة الأمم، وفي أمثلة على ذلك إتفاقية لاهاي في مؤتمر لاهاي 1946 تتعلق بالحصانات وإمتيازات الخاصة بالمفوضين إتفاقية متعلقة بالوكالات المتخصصة بالأمم المتحدة، إتفاقية فينا 1966 متعلقة بالإعفاء عن رسوم جمركية، إتفاقية جنيف 1937 متعلقة بالمنع وقمع أعمال المهنية، عندما تبين عدم إمكانية مطالبة دولة غير عضو في المنظمة بالاعتراف بامتيازات وحصانات الموظفين بالمنظمة، إلا إذا وافقت على إبرام اتفاقية بهذا الخصوص.

المصدر الثالث من الاتفاقيات العامة نجد اتفاقية المقر وهي الاتفاقيات التي تبرم بين المنظمة الدولية وإحدى الدول الأعضاء التي يوجد بها مقر المنظمة أو أحد فروعها الإقليمية، مثل الاتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية سنة 1948، وكذلك الاتفاقية بين فرنسا واليونسكو سنة 1954، وكذلك الاتفاقية بين هولندا ومحكمة العدل الدولية سنة 1946، وتم ذلك في صورة تبادل المذكرات ثم أدمجت في الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات الأمم المتحدة[2].

1- محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، مصر 2015، ص 126.
2- غزيل عائشة، مرجع سابق، ص ص 54-55.

المطلب الثاني

صور الحصانة للموظف الدولي

ترتكز الحصانة الممنوحة للموظف الدولي كحماية له أثناء تأدية عمله في إطار مهامه لصالح المنظمة الدولية التابع لها تحقيق لأهداف الغايات المرجوة منها غير ان إسهام هؤلاء الموظفين في تسيير شؤون وأعمال المنظمة لا يمكن أن تكون فعالة في هذا الصدد إلا إذا تمتعوا بمجموعة من الحصانات التي تكفل لهم مباشرة وظائفهم بحرية وإستقلالية تتكون على ثلاث صور على ثلاث صور، الصورة الأولى تتمثل الحصانة المالية **(الفرع الأول)**، والصورة الثانية تتمثل في الحصانة القضائية **(الفرع الثاني)**، أما الصورة الثالثة فتتمثل في الحصانة الشخصية **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

الحصانة المالية

يتمتع الموظف الدولي بالحصانة المالية فبالرجوع للمادة 05 البند 18(ب) من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصانتها يستفيد الموظفون الدوليون فيما يتعلق بالمسائل المالية بالإعفاءات من كل الرسوم الجمركية المقررة على كل ما يستورده الموظفون الدوليون من أمتعة وأثاث وسيارات وملابس بمختلف أنواعها، وهذا عند بداية ممارستهم لوظيفتهم الدولية[1].

كما يتمتع الموظفون الدوليون فيما يتعلق بالمسائل المالية بالإعفاءات الضريبية عن المرتبات والمكافآت التي يتقاضونها من الأمم المتحدة، ومع ذلك تذهب بعض التشريعات

1- إبراهيم ملاوي، "حصانة الموظفين الدوليين"، مجلة الفكر، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2016، ص 240.

الداخلية إلى رفض هذا الإعفاء بالنسبة للموظفين الدين ينتمون إلى الدولة بجنسيتهم ويعملون في إقليمها، حيث يفرض عليهم القانون الداخلي ضرائب على المرتبات التي تدفع لهم[1].

الفرع الثاني

الحصانة القضائية

يقصد بهذه الحصانة عدم خضوع موظفي المنظمات الدولية للقضاء المحلي للدول سواءا في المسائل الجنائية أو المدنية بهدف تحقيق أكبر قدر من الاستقلال للوظيفة العامة الدولية، لكن هذا لا يعني أن يسوغ للموظف الدولي الخروج على واجبات وظيفته وانتهاك قوانين ولوائح وسيادة دولة المقر، فذلك يتعارض تماما مع الحكمة من منح الحصانة، وفي حالة ارتكاب الموظف الدولي مخالفة جسيمة لقوانين دولة المقر، فإن السلطات الإقليمية تلجأ إلى الأجهزة والإدارات الدولية لطلب رفع الحصانة عن الموظف الدولي كي يتسنى لهذه الدولة بعد إسقاط الحصانة عنه محاسبته عما اقترفه من أفعال[2].

فالأصل أن الموظف الدولي ملزم باحترام قوانين ولوائح الضبط في الدولة التي يباشر أعماله على إقليمها، ولكن إذا ارتكب الموظف الدولي أو نسب إليه الإخلال بهذه القوانين واللوائح فإن الأمر يختلف حسب ما إذا كان من كبار الموظفين أو كان ممن يلون كبار الموظفين في الدرجة، فإن كان من الطائفة الأولى فإنه يتمتع بحصانة مطلقة وبالتالي لا يجوز اتخاذ أي إجراء ضده، سواء حدثت المخالفة أثناء أو بسبب تأدية وظيفته الدولية، أو قد وقعت خارج نطاق أعمال وظيفته[3].

إلا إذا حصل تنازل من جانب الموظف الدولي عن الحصانة القضائية أو رفعت عنه بقرار من الأمين العام للمنظمة الدولية، أما إذا كان الموظف من الطائفة الثانية فتكون حصانته مقصورة على الأعمال الرسمية فحسب، فإذا ارتكب المخالفة بصفته غير الرسمية

1- جليد سلمى، تومي مروة، مرجع سابق، ص 64.

2- مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011، ص 117.

3- لمين لعمامرة، مرجع سابق، ص 44.

اتخذت الإجراءات القضائية تجاهه، كما أن المحاكم لا تعترف بالحصانة للموظف في خارج نطاق عمله الرسمي[1].

الفرع الثالث

الحصانة الشخصية

نصت اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة على أنه يتمتع موظفو منظمة الأمم المتحدة بعدم خضوعهم وأزواجهم وأفراد عائلاتهم الذين يعيشون على عاتقهم للتدابير الخاصة بتقييد الهجرة والإجراءات المتعلقة بتسجيل الأجانب وأن الأمين العام وجميع مساعديه يتمتعون بنفس الامتيازات والحصانات والتسهيلات الممنوحة للمبعوثين الدبلوماسيين بموجب القانون الدولي، فمن خلال الاتفاقية نجد أن الحصانة الشخصية للموظف الدولي تمتد إلى أهله، كما نجد الموظف الدولي يتمتع بالحصانات مثله مثل المبعوث الدبلوماسي الذي يتمتع بحصانة شخصية كبيرة، ويتمتع الموظف الدولي بالحصانة عن كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل له علاقة مباشرة بتأدية وظيفتهم ولا تتعداها إلى تصرفاتهم الشخصية خارج عملهم الرسمي، فالأعمال التي تصدر عن موظف دولي في أمور لا يتمتع فيها بالصفة الرسمية لا تمنع من رفع الدعوى عليه أو حبسه[2].

بالتالي مفاد هذه الحصانة عدم جواز القبض على الموظفين الدوليين أو حجزهم أو حجز أمتعتهم الشخصية أو توقيفهم أو تقييد حريتهم بأي شكل من الأشكال[3].

1- مريم لوكال، تفعيل دور القانون الدولي الإداري، أطروحة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015، ص 280.

2- إبراهيم ملاوي، مرجع سابق، ص 239.

3- جليد سلمى، تومي مروة، مرجع سابق، ص 62.

المبحث الثاني

التسهيلات والإعفاءات الدولية

منحت المنظمات الدولية لموظفيها الدوليين مجموعة من الامتيازات أهمها الحصانة الدولية والتي كما ذكرنا سابقا تتمثل في الحصانة المالية والقضائية والشخصية، كما أضافت امتيازات أخرى تضاف إلى الحصانة وهي امتيازات دولية تسهل من مهام الموظف الدولي وتضعه في مركز عالي ومريح، لذا وضعت تسهيلات وإعفاءات دولية للموظف الدولي تسمح بالتصرف بكل أريحية في كل المهام المخولة له، فنجد من التسهيلات الدولية كضمانة لحماية الموظف الدولي **(المطلب الأول)**، وكذلك الإعفاءات الدولية كمساعدة له على السير الحسن للمهام **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

التسهيلات الدولية للموظف الدولي

تعتبر التسهيلات الدولية الممنوحة للموظف الدولي ضمن الامتيازات الدولية المكرسة ضمن اللوائح والاتفاقيات المتعلقة بالمنظمات الدولية، لذا منحت تسهيلات تتمثل في حرية التنقل والمرور **(الفرع الأول)** إضافة إلى تسهيلات الهجرة والإقامة للموظف الدولي **(الفرع الثاني)**[1].

الفرع الأول

حرية التنقل والمرور

تعتبر تسهيلات التنقل والمرور من بين أهم الامتيازات والحصانات المكفولة للموظفين الدوليين، ويكون ذلك من خلال وثيقة أو جواز أو تصريح تصدره المنظمة الدولية

1- إسماعيل زارا عبد البدوي، حيدر كاظم عبد العلي، مرجع سابق.

لموظفيها، لكي يتمكنوا بموجبه من التنقل والمرور عبر الدول المختلفة[1].

قد حاولت عصبة الأمم إصدار مثل هذه التصاريح ولكنها باءت بالفشل الذريع، وفي عهد الأمم المتحدة استطاعت المنظمة أن تصدر هذه التصاريح في شكل جوازات سفر تسهل الموظفين الدوليين عملية التنقل والترحال، وهي تمنح لكبار موظفي المنظمة وكبار الموظفين الإداريين فقط، أما باقي المستخدمين والخدم فلا تمنح لهم، ولا تمنح هذه الوثيقة للموظفين الدوليين الذين يحملون جنسية دولة المقر ولا للعمال الذين تحدد أجورهم على أساس ساعات العمل اليومية، وتنص كافة اتفاقيات المقر التي توقع بين الدولة الحاضنة للمنظمة الدولية والمنظمة على التزام دولة المقر بضمان حق التنقل للموظف الدولي على أراضيها، وفي هذا المجال تسلم للموظف الدولي وثيقة تثبت شخصيته وهي تشبه جواز المرور[2].

والملاحظ أن حرية التنقل والمرور تدرج ضمن الإمتيازات وكذلك الحصانات الدولية، إذ أنها حصانة ضد تطبيق قوانين الجانب في الدول المستقبلة، وهي إمتياز للموظف الدولي حين تخصه تلك الدول بتسهيلات المرور دون غيره، وكل هذا وفقا للصكوك الدولية، عير أن الغالب عليها هو طابع الإمتيازات والتسهيلات.

يقول الأستاذ "كونز– kuns " لا يحتاج القاضي الدولي إلى حرية الإتصال بحكومته بقدر حاجته إلى حرية المرور من وإلى مقر عمله، وهو ما يعبر على الأهمية البالغة لحرية المرور والتنقل كإمتياز في الوظيفة الدولية، غير انم ظاهر الأمر لا يوحي بوجود معضلة في مسألة حرية التنقل والمرور، ذلك لسابق وجود قواعد عرفية واتفاقيات دولية وقوانين داخلية تؤكد وتكرس المبدأ بالنسبة للمواطنين بوصفه من مبادئ حريات وحقوق الإنسان[3].

1– جمال طه ندا، مسؤولية المنظمات الدولية في مجال الوظيفة الدولية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1986، ص 203.

2– رابح غليم، مرجع سابق، ص 197.

3– مغزي شاعة هشام، مرجع سابق، ص 137.

وتنص كافة إتفاقيات حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين على إلزام كافة الدول الأعضاء في المنظمة ودولة المقر بتسهيل إجراءات إقامة وتنقل الموظف الدولي وتسهيلا لمهمة الموظف الدولي في دولة المقر، جرى العمل على إصدار بطاقة شخصية عن المنظمة المختصة تثبت فيها شخصية الموظف الدولي وصفته الرسمية[1].

وعن مضمون حرية التنقل والمرور فقد نصت النصوص الدولية الكثيرة على أحقية الموظفين الدوليين في حرية التنقل والمرور، مثل المادة 04 البند 11 من إتفاق بين هيئة الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية بتاريخ 1946/12/14 على أنه لا تضع سلطات الولايات المتحدة الأمريكية الإتحادية أو التابعة للولايات المحلية أية عوائق تعيق الانتقال من منطقة المقر وإليها أمام ممثلي الدول الأعضاء وموظفي الأمم المتحدة أو الوكالات المتخصصة.

كما نصت المادة 08 البند 26 من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها بتاريخ 1948/07/10 على أنه يحق لموظفي الوكالات المتخصصة أن يستعملوا جوازات مرور الأمم المتحدة حسب الترتيبات التي يعقدها الأمين العام للأمم المتحدة مع السلطات المختصة في الوكالات المتخصصة والتي يعهد إليها بسلطات خاصة لإصدار جوازات المرور.

هذه النصوص وغيرها تشكل قواعد قانونية دولية ملزمة تتضمن حث الدول على تذليل كل العوائق القانونية وغير القانونية التي قد تعترض مهام الموظفين الدوليين لديها، وبذلك تكون منحت لهم امتيازا عن باقي الأجانب[2].

1- أمينة سعد الله، مرجع سابق، ص 45.

2- مغزي شاعة هشام، مرجع سابق، ص 140.

الفرع الثاني

تسهيلات الهجرة والإقامة

إن المراد بهذه التسهيلات أي تسهيلات الهجرة والإقامة هي تمتع الموظف الدولي هو وأسرته بالإعفاء من إجراءات وقيود الهجرة والتسجيل الخاصة بالأجانب، وذلك بأن دولة المقر تسلمهم بطاقات الإقامة التي تعفيهم من الحصول على تصاريح الإقامة، وقد نصت السادة 21 من اتفاق المقر على أن يتمتع الموظفون الدوليون باستثناء الموظفين الذين ينتمون إلى دولة المقر إلى تسهيلات تتمثل فيما يلي:

- إعفاء الموظفين هم وزوجاتهم وأولادهم القصر من كافة قيود الهجرة والإجراءات الخاصة بقيد الأجانب.
- منح تسهيلات للممثلين الدبلوماسيين من أجل العودة لوطنهم أثناء الأزمات الدولية[1].

المطلب الثاني

الإعفاءات الدولية

يدخل ضمن الامتيازات الدولية الممنوحة للموظف الدولي الإعفاءات الدولية التي تسهل من ممارسة المهام، كما تضع الموظف الدولي في مركز متميز عن باقي الأشخاص المكونين للتركيبة البشرية للمنظمة الدولية، وتتمثل الإعفاءات الدولية في كل من الإعفاء من أداء الخدمة العسكرية **(الفرع الأول)**، والإعفاءات المالية للموظف الدولي **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

الإعفاء من أداء الخدمة العسكرية

تعود الحكمة من الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية إلى ضرورة استمرار الخدمة المنوطة بالموظف الدولي وبالتالي استمرار عمله بالمنظمة، وذلك لكي لا تشل حركتها إذا ما استدعى الموظف أو عدد من الموظفين إلى أداء الخدمة الوطنية، ولكن في المقابل هناك

1- عمارين تنهينان، طالب حميدة، مرجع سابق، ص 69.

الكثير من الدول تتحفظ على إعفاء مواطنيها من الموظفين الدوليين من واجب الخدمة الوطنية، ففي النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية الأخير يشترط في الشخص الذي يتقدم لشغل وظيفة في الأمانة العامة أن يكون متحللا من التزامات الخدمة الوطنية، ولكن اتفاقية المقر أعفت الخبراء المتفرغون من غير رعايا دولة المقر الذين يؤدون وظائف لصالح الجامعة من هذا الالتزام حسب ما جاء في المادة 23 من هذه الاتفاقية[1].

كما حرصت بعض اتفاقيات مزايا وحصانات المنظمات الدولية على ذلك، حيث نصت اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة في المادة 18 منها على تمتع جميع موظفي المنظمة بهذا الإعفاء بصورة مطلقة، ولكن لوحظ على هذا النص أنه يعمم الإعفاء كي يشمل مواطني الدولة والأجانب من العاملين في الأمم المتحدة، ولكن هذا الاتفاق لم يتم التصديق عليه من طرف جميع الدول، وبذلك لا يعد التزاما عاما تلتزم به كافة الدول، كذلك فإن جانبا من الدول التي صادقت عليه قد صاغت تحفظات صريحة فيما يتعلق بمواطنيها من الموظفين الدوليين، وقد روعي النقد الموجه إلى هذه المادة وجاءت صياغة المادة 20 من اتفاقيات مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لتقرر أن هذا الإعفاء لا يكون إلا بالنسبة للموظفين الذين يتم الاتفاق على أسمائهم بين المنظمة ودولتهم قبل استدعائهم لأداء الخدمة العسكرية[2].

يشكل الإعفاء من الخدمة العسكرية امتياز خاص بالموظفين الدوليين الوطنيين، إذ أن الخدمة العسكرية التزام وطني قانوني شديد الصلة بالولاء يهدف إلى تهيئة الملزمين به للدفاع عن تراب البلاد، بذلك هو أشرف التزام وتعتبره الدول من أشد الالتزامات التي لا يجوز التغاضي عن أدائها ومن ثم ضيقت من استثناءاته، ونظرا لما فات تناولت مصادر

1- رابح غليم، مرجع سابق، ص 199.

2- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011، ص 75.

الحصانات والمزايا الدولية الاتفاقية مسألة الإعفاء من أداء الخدمة العسكرية على استحياء، كما أن مواقف الدول تفاوتت في هذه المسألة خاصة حين رأت أن في استحالة إعفاء الموظف الدولي من أداء الخدمة العسكرية غير ضروري لاستقامة شؤون الوظيفة الدولية[1].

الفرع الثاني

الإعفاءات المالية

المراد بهذه الإعفاءات هو إعفاء أجور الموظفين الدوليين من الضرائب ويشمل وعاء هذا الإعفاء الراتب الأصلي للموظف الدولي دون باقي موارد دخله، كذلك المقصود بالامتيازات والإعفاءات المالية الرسوم الجمركية على ما يستورده الموظف الدولي من أثاث أو أمتعة ومنقولات خاصة بمنزله وذلك عند بداية العمل كموظف دولي أو عند مغادرته مقر وظيفته نهائيا[2].

نصت المادة 05 البند 18 من اتفاقية حصانات ومزايا هيئة الأمم المتحدة سنة 1946 على أن يتمتع موظفو الأمم المتحدة بالحقوق التالية: ب- الإعفاء من كل ضريبة مفروضة على الرواتب والماهيات التي يتقاضونها من قبل منظمة الأمم المتحدة، كما نصت المادة 06 البند 19 من اتفاقية حصانات ومزايا الوكالات المتخصصة على أن يتمتع موظفو الوكالات المتخصصة ب: ب- الإعفاءات ذاتها من الضريبة على المرتبات والمكافآت التي يتقاضونها من الوكالات المتخصصة وبنفس الشروط التي يتمتع بها موظفو الأمم المتحدة.

لقد أدرجت المنظمات الدولية والدول على تضمين الاتفاقيات الثنائية واتفاقات المقر ضرورة إعفاء الموظفين الدوليين من الالتزامات المالية والاقتطاعات الضريبية أو الاحتكام إلى الاتفاقيات العامة في هذا الشأن.

في الأخير فإن إعفاء راتب الموظف الدولي من الضرائب لا يستهدف خلق طبقة متميزة من الموظفين وإنما يتوخي تحقيق المساواة في الرواتب بين الموظفين الدوليين بغض

1- طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، منشأة المعارف، مصر، 1974، ص 362.

2- رابح غليم، مرجع سابق، ص 145.

النظر عن الجنسية، الأمر الذي يمكن أن يترتب على إخضاع كل موظف لنظام الضرائب الخاص ببلده.

كما يعفى من القيود المفروضة في الدولة على التحويل المصرفي وتبادل النقد بالنسبة لأموالهم الشخصية، كما أن الإعفاء على رواتب الموظفين الدوليين يكون بصورة تامة بصرف النظر عن اختلاف جنسياتهم وتباين التشريعات الضريبية في كل دولة مما يعني السعي لتحقيق المساواة التامة بين الموظفين[1].

الأصل أن هذه الإعفاءات لا تستند كما هو الحال بالنسبة للحصانات إلى الرغبة في تحقيق استقلال الوظيفة الدولية وضمان صالح المنظمة الدولية التي يعمل بها الموظف، إذ لا يمكن التذرع بأن خضوع الموظفين الدوليين للضرائب التي تفرضها دولتهم أو أية دولة أخرى قد يعد مساس باستقلال الوظيفة العامة الدولية، لهذا يؤسس البعض الإعفاءات المالية التي يتمتع بها الموظف الدولي على فكرة المجاملة، والبعض الآخر يسندها على فكرة المساواة بين الدول باعتبار أن سريان نظام فرض الضرائب على الموظف الدولي يؤدي إلى حصول خزينة الدولة على مبالغ مصدرها ميزانية المنظمة وضع يخل بمبدأ المساواة بين الدول الأعضاء.

في هذا الصدد يمكن التأكيد بأنه من الصعب إلزام كافة الدول بالإعفاء الضريبي بالنسبة للموظفين الدوليين، بل لا توجد حتى الآن اتفاقية أو عرف دولي يلزم الدول بأن يشمل نظامها الضريبي إعفاء الموظفين الدوليين الذين يحملون جنسيتها من ضريبة الدخل، كما لا زال هذا الطرح يلاقي معارضة من بعض الدول[2].

1-أمينة سعد الله، مرجع سابق، ص ص45-46.

2- إبراهيم براهمي مختار، مرجع سابق، ص ص 69-70.

خاتمة

خاتمة

أصبحت المنظمات الدولية من أهم الهيئات التي تفرض توجهات إيدلوجية على كثير من الدول خاصة الأعضاء منها، لذا توسعت من الناحية الهيكلية لتعزيز مكانتها على المستوى الدولي، فظهر مصطلح الموظف الدولي ضمن التركيبة البشرية لكل منظمة دولية.

وقد عرف الموظف الدولي أنه العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني ذو طبيعة خاصة ولا يخضع لقانون داخلي ويباشر وظائف دولية بصورة دائمة ومستمرة.

حددت المواثيق الدولية والأنظمة الخاصة للمنظمات التنظيم القانوني للموظف الدولي، ومن الطبيعي تحديد طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التابعة لها، فنجد نوعين من العلاقة، فيمكن أن تكون علاقة تعاقدية، ويمكن أن تكون علاقة تنظيمية.

بعد تعيين الموظف الدولي في المنظمة، وفي إطار الوظيفة الدولية فإن هذا الموظف يتمتع بحقوق يتم النص عليها عادة في ميثاق المنظمة أو لائحتها، وهذه الحقوق تختلف بين حقوقه كشخص تابع لدولة جنسيته وهي تمتعه بالحماية المزدوجة فالأولى هي الحماية المقررة له بموجب قواعد المنظمة التي يعمل بها، والثانية هي حماية الدولة التي ينتسب لها، كما يمكن للموظف الدولي منحه حماية ثالثة وهي حماية دولة المقر التي يمارس فيها نشاطه وهذه الحماية تكون من أي اعتداء قد يتعرض له الموظف الدولي وعائلته وأمواله.

أما حقوقه إتجاه المنظمة التي يعمل بها فتتمثل في التمتع بالصفة الدولية، الحق في الراتب، الحق في الترقية، الحق في الإجازة والحماية، حق التمتع بحرية الرأي والفكر السياسي، أما الالتزامات الملقاة على عائقه فتتمثل في التفرغ للوظيفة الدولية، النزاهة والأمانة والحياد، الالتزام بالسر المهني، والاستقلال عن دولة الجنسية والولاء للمنظمة.

حرصت المنظمات الدولية على إحاطة كل موظفيها الدوليين بمجموعة من الإمتيازات الدولية التي تحميهم من كل الضغوط من كل الجهات والتي تمثل ضمانات دولية

للموظف الدولي من خلال إحاطته بحصانة دولية، هذه الحصانة تتكرس بتمتع الموظف الدولي بالضمانة من عدم التعرض لشخصه وماله وعائلته، وتستمد هذه الحصانة قوتها القانونية من خلال فرضها من المصادر الدولية وهي المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية سواء الاتفاقيات العامة أو الاتفاقيات الثنائية أو اتفاقية المقر، وتتعدد صور الحصانة الدولية للموظف الدولي حسب طبيعة المجال الذي تحميه فيها فنجد الحصانة المالية، القضائية، والشخصية.

ويدخل ضمن الامتيازات الدولية الممنوحة للموظف الدولي تقديم تسهيلات تتمثل في حرية النقل والمرور، إضافة إلى تسهيلات الهجرة والإقامة للموظف الدولي، وإعفاءات دولية لقيامة بواجباته على أكمل وجه كرستها اللوائح والتعليمات وهي الإعفاء من أداء الخدمة العسكرية، والإعدادات المالية.

وأخيرا رغم تمتع الموظف الدولي بمجموعة من الامتيازات الدولية التي تمنحه الضمانات لقيامه بمهامه إلا أنه نجد في الأمر الواقع أن الموظف الدولي دائما يعيش ضغوطا مستمرة من طرف الدول الأعضاء ذات التأثير الدولي والمتمثلة في الدول الكبرى، مما يجعل الموظف الدولي يميل في عمله إلى إتجاه مصالح الدول القوية فالضمانات المكرسة له تبقى تأثيرها فقط على الورق، وهذا ما يعيشه العالم الحالي من صراعات دولية بين الدول الكبرى خلق جو من التوتر والأمن والأزمات الاقتصادية.

النتائج:

- إن إرتباط الوظيفة الدولية أساسا بالمنظمات الدولية خاصة الممم المتحدة فهي وضعت نظاما قانونيا خاصا بالموظف الدولي يعمل في منظمة الدولية بصفة دائمة ومستمرة بمقابل ما يلي.
- يخضع في عمله لقانون المنظمة ولا يخضع لقوانين أخرى كقانون دولته.

- إن طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية هي علاقة تعاقدية وتنظيمية (عقدية لائحية) إلا ان في الواقع يؤكد على ان كل منظمة تضع النظام القانوني الذي يناسبها وذلك وفق ما تقتضيه مصالحها .

- إن تحقيق المنظمة لشرطي التوزيع الجغرافي العادل والكفاءة والتوازن بين الجنسين في إختيار الموظفين الدوليين يبقى أمرا نسبيا.

- لا يعتبر إقتراح الدول أعضاء في المنظمة لموظفيها هو تدخل في الشؤون الداخلية للمنظمة لأنه يكون بطلب من المنظمة لأن الدول قد تستعين بهؤلاء الموظفين من أجل الضغط على المنظمة بصورة غير مباشرة ودون عملها.

- إن واجب استقلال الموظف الدولي وولائه للمنظمة قد لا يتحقق كليا لأنه يبقى إنسانا مما قد يعرضه للضغوطات أو إغراءات من طرف الدول أو من جهة أخرى.

- يتمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحصانات والإمتيازات تفوق التي يتمتع بها المبعوث الدبلوماسي لأنه يستطيع أن يواجه بها دولته ودولة المقر وباقي الدول وذلك بحسب قوة المنظمة.

- تضع معظم المنظمات الدولية أنظمة قانونية ولوائح داخلية تحكم عمل الموظف الدولي فكل ما تقتضيه الوظيفة الدولية.

المقترحات:

- نقترح شمل موظفي الفئة الثالثة والرابعة ببعض الحصانات والضمانات.

- على الدول أن تحترم إلتزاماتها الخاصة بتوفير المعاملة الحسنة للموظفين الدوليين وخاصة دولة المقر.

- يجب على المنظمة تمسك بالعقد المبرم بينها وبين موظفيها ويجب أن تقوم بالتشاوره في أي تغيير تريد أن تحدثه في العقد أو اللوائح لضمان إستقرار وضع الموظف الدولي داخل المنظمة.
- إنشاء محكمة إدارية دولية يلجأ إليها جميع الموظفين الدوليين وتكون مستقلة عن أي منظمة أخرى.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- الكتب:

1- أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، الطبعة الثانية، دار المهمة العربية، القاهرة، 1986.

2- جمال طه ندا، مسؤولية المنظمات الدولية في مجال الوظيفة الدولية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1986.

3- رابح غنيم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومه، الجزائر، 2003.

4- سهل حسين العلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1010،

5- طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، منشأة المعارف، مصر، 1974.

6- محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، مصر 2015.

7- محمد سرحان عبد العزيز، القانون الدولي إداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990.

8- محمد سعادي، المنظمات الدولية منظمة المم المتحدة نموذجا، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

9- مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011

10- ندا جمال طه إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986.

2-الرسائل والمذكرات:

أ -رسائل الدكتوراه:

1- إبراهيم براهمي مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، كلية الحقوق جامعة تلمسان، 2017.

2-غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، 2019،

3-مريم لوكال، تفعيل دور القانون الدولي الإداري، أطروحة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015.

4-مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018.

5-منيرة حروش، مبدأ الدفع بالمنصب الرسمي للموظفين السامين الدوليين أمام القضاء الجنائي الدولي، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الجنائي الدولي، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2018.

ب -مذكرات الماجستير:

1. لمين عمامرة، مركز الأمين العام لمنظمة الممم المتحدة، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014.

2. هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.

ج -مذكرات ماستير:

1-أمينة سعد، الموظف الدولي وحقوقه، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2019.

2-إيمان يحياوي، حصانة الموظف الدولي ضد القضاء الجنائي في الدولة المضيفة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2019.

3-جليد سلمى، تومي مروة، النظام القانوني للموظف الدولي في إطار منظمة الممم المتحدة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2018.

4-خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2015.

5-رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2016.

6-عمارين تنهينان، طالب حميدة، النظام القانوني للموظف الدولي، دراسة في ضوء المنظمات الدولية والإقليمية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2020.

3-المقالات والمداخلات:

أ- المقالات:

1-إبراهيم ملاوي، "حصانة الموظفين الدوليين"، مجلة الفكر، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2016، ص ص 238-247

2-أحلام وغليسي، عبير يجار، "علاقة الموظف الولي والمنظمة الدولية في إطار الشرعية الدولية، الأمم المتحدة نموذجا"، مجلة الرائد في الدراسات السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، المجلد 01، العدد 02، جوان 2020، ص ص 82-97.

3- إسراء حسين عزيز حجازي، " المركز القانوني للموظف الدولي"، مجلة جنوب الوادي للدراسات القانونية، كلية الحقوق، العدد الثاني، الجزء الأول، مصر، 2017، ص ص 220-302.

4-إسماعيل زازا عبد البدري، حيدر كاظم عبد العلي، " الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية"، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، العدد الأول، السنة الحادية عشر، العراق، 2019.

5-صلاح جبير البصيصي، " تجريم الرشوة في القانون الدولي"، مجلة رسالة الحقوق، المؤتمر القانوني الوطني العاشر، كلية القانون، جامعة كربلاء، العراق، 2013.

6-قيصر سالم يونس، "المسؤولية القانونية للموظف الدولي"، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 12، العدد 47، السنة 2011، العراق.

الفهرس

مقدمة.....01

الفصل الأول: التنظيم القانوني لمركز للموظف الدولي.....04

المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي.....05

المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي.....05

الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي وخصائصه.....06

أولا: تعريف الموظف الدولي.....06

ثانيا: خصائص الموظف الدولي.....07

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المستخدمين الدوليين.....08

أولا: تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي.....09

ثانيا: تمييز الموظف الدولي عن ممثلي أعضاء الدول.....10

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.....11

الفرع الأول: العلاقة التعاقدية.....11

الفرع الثاني: العلاقة التنظيمية.....14

الفرع الثالث: علاقة مختلطة.....16

المبحث الثاني: شروط تعيين الموظف الدولي والتزاماته.....18

المطلب الأول: شروط تعيين الموظف الدولي.....18

الفرع الأول: الشروط الموضوعية.....18

أولا: شرط الكفاءة.....19

ثانيا: التوزيع الجغرافي.....20

الفرع الثاني: الشروط الشكلية.....20

المطلب الثاني: التزامات الموظف الدولي.....21

الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي.....21

أولا: حقوق الموظف الدولي إتجاه دولته.....22

ثانيا: حقوق الموظف الدولي اتجاه المنظمة.....22
الفرع الثاني: واجبات الموظف الدولي.....24
الفصل الثاني: الضمانات الدولية للموظف الدولي.....26
المبحث الأول: حصانة الموظف الدولي.....27
المطلب الأول: مصادر الحصانة للموظف الدولي.....27
الفرع الأول: المواثيق الدولية.....27
الفرع الثاني: الاتفاقيات الدولية.....28
المطلب الثاني: صور الحصانة للموظف الدولي.....30
الفرع الأول: الحصانة المالية.....30
الفرع الثاني: الحصانة القضائية.....31
الفرع الثالث: الحصانة الشخصية.....32
المبحث الثاني: التسهيلات والإعفاءات الدولية.....33
المطلب الأول: التسهيلات الدولية للموظف الدولي.....33
الفرع الأول: حرية التنقل والمرور.....33
الفرع الثاني: تسهيلات الهجرة والإقامة.....36
المطلب الثاني: الإعفاءات الدولية.....36
الفرع الأول: الإعفاء من أداء الخدمة العسكرية.....36
الفرع الثاني: الإعفاءات المالية.....38
خاتمة.....40
قائمة المراجع.....44
الفهرس.....47

الملخص

يعد الموظف الدولي العمود الفقري للوظيفة الدولية حيث عن طريقه تقوم المنظمة الدولية بالمهام المنوط بها بإنتظام ودون إنقطاع لتحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها.

فالموظف الدولي يتميز عن غيره من المستخدمين الدوليين ممثلي الدول في علاقته بالمنظمة الدولية وكذلك تضع له منظمة نظاما قانونيا خاصا منحته من خلال الحصانات والإمتيازات التي تفوق تلك التي يتمتع بها المبعوث الدبلوماسي ودليل على ذلك هو إستطاعة الموظف الدولي أن يواجه بهما دولته ودولة المقر وباقي دول أخرى وأيضا يملك الموظف الدولي ضمانات لمواجهة المنظمة نجد ذاتها لكي لا يقع في التعسف من طرفها.

إن الموظف الدولي هو نوات الوظيفة الدولية والمنفذ لسياسة المنظمة والمسؤول عن تحقيق أهدافها فالمنظمة تمنحه حقوق وتفرض عليه إلتزامات يتقيد بها كما تمنحه حصانات وإمتيازات عديدة تطرقنا إليها في هذا الفصل وتوفر له المنظمة ضمانات أثناء تأديته لمهامه لحمايته من أي تعسف قد يحصل أثناء أداء عمله.

تستعين المنظمة الدولية في أداء مهامها التي أنشات من أجلها وحددت من خلال دراستنا طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي ومنظمة الدولية حيث رأينا السلطات المتخصصة في تعيين الموظف الدولي والشروط اللازمة في تعيينه.

الكلمات الدالة:

الامتيازات الدولية؛ الموظف الدولي؛ الضمانات الدولية؛ الحصانة المالية؛ الحصانة القضائية؛ الحصانة الشخصية؛ الإعفاءات الدولية؛ الإعفاءات المالية.