

ضمانات الموظف الدولي في ظل نظام العدل الجديد لدى منظمة الأمم المتحدة
Guarantees for international employees under the new
justice system at the United Nations

د. عبدالرحمن حامد محمد عبد المنعم هديمة

دكتوراه في الحقوق

تاريخ الاستلام: 2025-01-24 تاريخ القبول: 2025-03-18 تاريخ النشر: 2025-06-28

الملخص:

تعد الوظيفة الدولية أحد أهم العناصر الرئيسية التي يقوم عليها عمل المنظمة الدولية؛ إذ لا يمكن للأخيرة أن تباشر إختصاصاتها ووظائفها إلا من خال أجهزة متنوعة تضم عدداً من الموظفين الدوليين يضطلعون بممارسة مهامهم ووظائفهم نحو تحقيق أهداف المنظمة ومقاصدها، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: تعد المنظمة الدولية نظام قانوني ولوائح داخلية تحدد المركز القانوني للموظف الدولي وتحدد الحماية القانونية له وتحكم التزامه وحقوقه وكل ما تقتضيه الوظيفة الدولية، وتتعدد الضمانات الممنوحة للموظف بنظام العدل الجديد بالأمم المتحدة إلى وسائل غير رسمية وأخرى رسمية، ومن أهم التوصيات: إدخال التكنولوجيا الحديثة أثناء اللجوء لوسائل حل المنازعات -الإتصال الافتراضى- لما فى ذلك من أهمية كبيرة فى توفير الوقت والمال والسرعة والوصول لعدد أكبر من الموظفين الدوليين، وضرورة أن يكون للعاملين من غير الموظفين فى الأمم المتحدة حق اللجوء لنظام العدل الرسمى بمنظمة الأمم المتحدة اسوة بالموظفين الدوليين لديها، وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة.

Summary:

The international function is one of the most important key elements upon which the work of the international organization is based. The latter cannot exercise its powers and functions except through various bodies that include a number of international employees who carry out their tasks and functions to achieve the organization's goals and objectives. Among the most important findings of the research are: The international organization is a legal system and internal regulations that define the legal status of the international employee, determine his legal protection, and govern his obligations and rights, as well as everything required by the international function. The guarantees granted to the employee under the new justice system of the United Nations vary between informal and formal means. Among the most important recommendations are: the introduction of modern technology when resorting to dispute resolution methods - virtual communication - due to its great importance in saving time, money, speed, and access to a greater number of international employees. The necessity for non-UN employees to have the right to resort to the official justice system of the United Nations, just as international employees do, in order to achieve the principle of equality.

مقدمة

يواجه الموظف الدولي في بعض الأحيان أثناء القيام بمهام وظيفته الدولية قراراً إدارياً صادراً عن المنظمة التي ينتمى إليها ، بشكل يمس مركزه القانوني أو ينتهك حقاً من حقوقه التي كفلها النظام الأساسي للموظفين الذي يخضع له ، أو العقد المُبرم بينه وبين المنظمة.

ولما كان من المستحيل على الموظف الدولي أن يلجأ الى المحاكم الوطنية لبلد المقر أو لأي بلد آخر، نظراً لما تتمتع به المنظمات الدولية من حصانات قضائية في مواجهة هذه المحاكم⁽¹⁾، فقد إتجهت المنظمات الدولية إلى إقامه نظام عدل داخلها بالنسبة للعلاقة بينها وبين وموظفيها، لاسيما وإن العدل هو أسمى الأهداف الذي تسعى إليه المنظمة الدولية لإقامته.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في إستعراض أهم الضمانات القانونية للموظف الدولي أثناء قيامه بعمله ، بما ينعكس على إستقلالية الموظف وحياديته وتحصينه من الإنزلاق نحو الضغوطات السياسية من الدول بما فيها دولة المقر والدولة التي يحمل جنسيتها.

مشكلة البحث:

أعفت المادة رقم (٢٩/ب) من إتفاقية إمتيازات وحصانات الأمم المتحدة، المنظمة من خضوع للقضاء الوطني، الأمر الذي أضطرت معه المنظمات الدولية

(1) Peter Quale, The Role of International Administrative Law at International Organizations, P 30.

- الدكتور عبدالعزيز محمد سرحان، الحصانة القضائية للمنظمة "النظرية العامة للتنظيم الدولي"، دار النهضة العربية، ١٩٨٩ ، ص ٢٠٩.

لوضع لوائح خاصة بها تشمل ضمانات للموظفين الدوليين التابعين لها لتسوية المنازعات التي قد تنشأ بينهم. من هنا يظهر التساؤل حيال تلك الضمانات بما يكفل له أداء الوظائف الموكلة إليه بحرية وإستقلالية. وما هي الوسيلة المثلى لحل تلك المنازعات . وهل هي متاحة أمام العاملين في المنظمة على إطلاقهم، أم أن اللجوء إليها مقصور على فئات محددة؟

منهج البحث:

أتبع الباحث في تناوله لموضوع الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي وذلك من خلال إستعراض آراء الفقهاء حيال مفهوم الموظف العام وما هي الوسائل المختلفة لحل المنازعات الناشئة بينه وبين منظمة وتحليلها من أجل تحديد الآثار القانونية المترتبة عليها والتي تُشكل الأساس القانوني لما يتمتع به من حماية قانونية .

نطاق البحث:

تقتصر هذه الدراسة على التعريف بالموظف الدولي ، وكذا بيان الوسائل الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات التي قد تنشأ بينه وبين المنظمة الدولية.

خطة البحث :

استعرضت موضوع الدراسة بتقسيمه، كالاتي:

المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي.

المبحث الثاني: ضمانات حماية حقوق موظفي الأمم المتحدة في علاقتهم بالمنظمة.

المبحث الأول ماهية الموظف الدولي

المطلب الأول تعريف الموظف الدولي

إن ظهور الموظفين الدوليين كان من أهم الآثار التي تترتبت على إنشاء المنظمات الدولية حيث أن كل منظمة دولية يتبعها جهاز إداري يضم عدداً من الموظفين الدوليين ، ويرأسهم الموظف الإداري الأعلى في المنظمة ، والذي يسمى بالأمين العام^(١) أو السكرتير العام للمنظمة ، ويقوم هؤلاء الموظفين بتسيير وتصريف الأعمال الإدارية اليومية للمنظمة الدولية في كافة مجالاتها وأنشطتها^(٢).

إنّ إصطلاح الموظف الدولي كأصل عام يُطلق على كل من يعمل في المنظمة الدولية على سبيل الدوام والإستمرار من أجل تحقيق هدف دولي يخدم مصالح الجماعة الدولية بأسرها؛ والموظف الدولي يخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة التي يعمل فيها يتضمن ما له ضمانات وحقوق والتزامات.

(١) نصت المادة رقم (٩٧) من ميثاق الأمم المتحدة ، على أن "يكون للهيئة أمانة تشمل أميناً عاماً ومن

تحتاجهم الهيئة من الموظفين. وتُعين الجمعية العامة الأمين العام بناءً على توصية مجلس الأمن. والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة".

- تختار الجمعية العامة الأمين العام بأغلبية الثلثين بعد أن يرشحه مجلس الأمن بأغلبية تسعة أصوات من ضمنها أصوات الدول الخمس الكبرى، ويُعتبر تعيينه من المسائل الموضوعية الهامة التي تحتاج أغلبية موصوفة ، كما تحرص الدول عند إختياره أن يتمتع بكفاءة عالية. الدكتور حسن العطار، المنظمات الدولية ، مطبعة شفيق، الطبعة الأولى، ١٩٧٠، ص ١٥٥.

(٢) الدكتور جمال طه ندا ، الموظف الدولي دراسة بمقارنه بالقانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦، ص ٥٢.

تنوعت تعريف الموظف الدولي إلى تعريف قانونية، قضائية، وفقهية ، وفيما يلي أبرز تلك التعريفات:

أولاً: قانوناً: تناول النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، تعريف موظفي الأمانة العامة بأنهم "موظفون مدنيون دوليون ومسؤولياتهم كموظفين ليست مسؤوليات وطنية بل هي مسؤوليات دولية بحتة"^(١) ، نجد أن هذا التعريف لم يبين لنا الخصائص اللازمة لإكتساب صفة الموظف الدولي لكنه حدد مسؤولياته بأنها مسؤولية دولية وليست وطنية.

ثانياً : قضاءً : تصدت محكمة العدل الدولية في رأيها الإستشاري الصادر في ١١ فبراير ١٩٤٩ بشأن التعويضات المستحقة للأمم المتحدة، عن الأضرار التي تلحق بموظفيها أثناء قيامهم بوظائف لتعريف المستخدم الدولي، ليكون "كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر بصفة دائمة أو مؤقتة تم تكليفه بواسطة أحد أجهزة المنظمة لمباشرة إحدى وظائف هذا الجهاز أو المساعدة في مباشرتها أو هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته"^(٢).

في حكم آخر ميزت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي ، مفاده أن مكافأة بدل السكن تقتصر على الموظفين دون المستخدمين^(٣).

(١) المادة الأولى بعنوان "الواجبات والإلتزامات والإمتيازات"، البند(١/١) أ) راجع موقع الأمم المتحدة <https://documents.un.org>

(٢) مشار إليه بمؤلف الدكتور جواد كاظم عجيل و د.مسلم طاهر حسون ، بحث بعنوان الحماية القانونية للموظف الدولي، مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية ، ٢٠٢٤ ، ص ٦٠ .

(٣) مشار إليه بمؤلف الدكتور فتح الله محمد حسين ،المركز القانوني للموظف الدولي ، دار الفكر الجامعي، ٢٠١٣ ، ص ٢٩ .

ثالثاً: فقهاً: تعددت التعاريف المنسوبة للموظف الدولي كذلك على الصعيد الفقهي فيعرفه الدكتور أحمد نجم الدين أحمد، بأنه "كل شخص طبيعي يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة في خدمة المنظمة الدولية ويعمل وفق نظام خاص تضعه المنظمة الدولية لهذا الغرض"^(١).

يُعرفه الدكتور جمال طه ندى ، بأنه "كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة ووفق ما تُمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق مصالح المنظمة وأهدافها"^(٢).

عرفه الدكتور محمد أحمد صفوت، بأنه "كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أم لا، يُعين بواسطة أحد أجهزة المنظمة لممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة"^(٣).

يتبين من خلال ما ورد في التعريفات السابقة للموظف الدولي، بأن هناك تعريف ضيق والذي يتعلق بكل شخص يعمل بصفة دائمة ومستمرة في خدمة إحدى المنظمات الدولية الحكومية ولصالحها ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة ،

(١) الدكتور أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، دار الولاية للنشر، الطبعة الأولى ٢٠٠٥، ص ٩٧.

(٢) الدكتور جمال طه ندا، الموظف الدولي دراسة مقارنة في القانون الإداري الدولي، مرجع سابق، ص ٥٧. راجع أيضاً في ذات المعنى بولف الدكتور مفيد محمد شهاب ، المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية، ١٩٨٥، ص ١٤٨ ، وكذا الدكتور مأمون مصطفى ، قانون المنظمات الدولية، بدون دار نشر، ١٩٩٩، ص ٣٧. هبه جمال ناصر ، رسالة ماجستير بعنوان المركز القانوني للموظف الدولي ، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١١، ص ٤٠.

(٣) الدكتور محمد أحمد صفوت ، النظم التأديبي للموظفين الدوليين ، الطبعة الأولى ، بدون دار نشر، ٢٠٠٩، ص ٧٩. أيضاً الدكتور محسن أفكيرين ، قانون المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية، ٢٠١٥، ص ٧٧.

وهذا التعريف ينصب بصورة صريحة على وجوب توافر صفة الدوام والإستمرار للمُكلف بالعمل داخل المنظمة الدولية لإكتسابه صفة الموظف الدولي كى يمتاز عن الموظفين الآخرين في المنظمة^(١).

أما بالنسبة للتعريف الواسع فإن الموظف الدولي هو شخص طبيعي تمارس المنظمة إختصاصاتها به من خلال عمله لحسابها طبقاً لتعليمات أجهزتها المختصة سواء بأجر أو بدون أجر ، وبصرف النظر عن طبيعة عمله مؤقتة كانت أم دائمة ، وهذا التعريف أدخل ضمن فئة الموظف الدولي كل عامل داخل المنظمة حتى ولو كان متبرعاً بالعمل ، على أن يكون عمله لحسابها ويخضع لنظامها الداخلي ، وبغضّ النظر عما إذا كان عمله مؤقتاً أو مستمراً^(٢) .

(١) الدكتور محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية، بدون تاريخ نشر، ص ١٧٦ .
(٢) الدكتور جواد كاظم عجيل والدكتور مسلم ظاهر حسون ، بحث بعنوان الحماية القانونية للموظف الدولي، مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية ، ٢٠٢٤ ، ص ٦٢ .

المطلب الثاني

طبيعة العلاقة القانونية للموظف الدولي

إن مسألة تحديد طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية على الصعيد الدولي لم تظهر واضحة إلا بعد أن تطورت الوظيفة الدولية، وتبلورت معالمها في ظل عصبية الأمم ثم من بعدها منظمة الأمم المتحدة، فهذه المسألة لم يجر حولها نقاش في الفترة التي سبقت هذه المرحلة أي عصر الإتحادات الدولية والمكاتب الإدارية ؛ حيث كان الموظف الدولي آنذاك تابعاً لدولة المقر وخاضعاً لما تضعه من نظم ولوائح ولما تفرضه من قواعد وأحكام، ولكن بإنهاء هذه الفترة وأصبح للمنظمة الدولية كيائها التنظيمي وجهازها الإداري المستقل الذي يتكون من عدد كبير من الموظفين الدوليين ، ظهرت الحاجة لتحديد العلاقة التي تربط المنظمة بالموظفين الدوليين الذين يعملون بها.

اختلف الفقه بشأن تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، وقد إنقسم الفقهاء إلى ثلاث اتجاهات ، على النحو الآتي^(١):

أولاً: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تعاقدية :

يُكفي أصحاب هذا الإتجاه العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة تعاقدية، أساسها عقد العمل المُبرم بين الموظف الدولي من جهة والمنظمة من جهة أخرى، وبالتالي يرى أصحاب هذا الإتجاه أن قاعدة العقد شريعة المتعاقدين هي الأساس الذي يَحْكُم العلاقة بين الطرفين من حيث تحديد حقوق وواجبات كلا

(١) الدكتور محمد الحسيني مصيلحي، النظرية العامة للمنظمات الدولية، دار النهضة العربية، ١٩٨٩،

الطرفين، والحالات التي تنتهي فيها هذه العلاقة^(١).

ما يُؤخذ على هذا الإتجاه أنه يؤدي إلى تقييد المنظمة بشروط العقد حتى ولو ألحق ذلك ضرراً بها ، كما يُؤخذ عليه عجزه عن تفسير مُساءلة الموظف الدولي في حالات معينة عن أعماله، ليس فقط أمام المنظمة وهي الطرف الثاني في العقد، بل وأيضاً في مواجهة المتعاملين مع المنظمة مع أنهم ليسوا طرف في العقد ، فضلاً عن أنه فى الواقع العملى نجد أن المنظمة الدولية لها الحق بإرادتها المنفردة فى تعديل بعض بنود العقد^(٢).

ثانياً: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية:

حاول أصحاب هذا الإتجاه تجنب النقد الذي وجهه للإتجاه الأول، وتكييف علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية على أنها علاقة تنظيمية لائحية تجعل الموظف الدولي في مركز قانوني يُماثل المركز القانوني الذي يحتله الموظف في القانون الداخلي، حيث يخضع الموظف الدولي وفقاً لأحكام الميثاق ولوائح المنظمة في كل ما يتعلق بتنظيم علاقته بها ، كما يضيف أنصار هذا الرأي أن الوضع التنظيمي للموظفين إنما يضمن سلفاً ثبات وظائفهم وإحترام مركزهم وحقوقهم ومنع التعسف في مواجهتهم^(٣).

إستند هذا الإتجاه إلى قضاء المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ، حيث أوضحت المحكمة أن " المستقر في شأن تكييف علاقة الموظف بالمنظمة بأنها

(١) مشار إليه فى مؤلف الدكتور مفيد محمد شهاب، مرجع سابق، ص ١٥٢.

(٢) مشار إليه فى مؤلف الدكتور محمد صافى يوسف ، قانون المنظمات الدولية "النظرية العامة للأمم المتحدة" ، دار النهضة العربية ، ٢٠١٨ ، ص ١١٥.

(٣) الدكتور عبدالله محمد صالح ، النظام القانوني للموظف الدولي "دراسة تطبيقية"، المركز القومي، ٢٠١٧ ، ص ١١٠.

علاقة تنظيمية وأن مركز العامل أو الموظف هو مركز قانوني عام ويجوز تغييره في أي وقت دون توقف على رضائه أو موافقته، وليس للعامل حق في أن يحتج بوجود معاملته بالنظام القانوني الذي عين في ظله، طالما قد تم تعديل النظام بذات الأداة التي صدر بها مستهدفاً تحقيق مصلحة عامة^(١).

إلا أنه لم يخلوا هذا الإتجاه أيضاً من النقد على إعتبار أنه يجعل الموظف الدولي الطرف الأضعف في علاقته بالمنظمة، الأمر الذي قد ينتهي بالأخيرة إلى التعسف في إستخدام صلاحيتها في مواجهة ، وعلى الموظف الطاعة والإنصياع لما قد تتخذه المنظمة من تعديلات دون أن يكون من حقه الإدعاء بوقوع إخلال بحقوقه المكتسبة ، نظراً لكونه في وضع عام غير شخصي وذلك يخالف توحيد الأوضاع القانونية المتشابهة^(٢).

يرى جانب^(٣) من الفقه وإن كانت سلطة تعديل الشروط اللانحيه للعقود بالإرادة المنفردة للمنظمة الدولية أمر لا نزاع فيه ، إلا إنه مع ذلك يجب أن يرد عليها بعض القيود للحفاظ على الحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين مع إعطاء المنظمة الحق

(١) جلسة بتاريخ ١٩٩٢/٩/١ أمام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، مشار إليه في مؤلف فانز أبو عجب ، بحث بعنوان دور المحاكم الإدارية الدولية في تعزيز ضمانات الموظف الدولي تجاه القرار الإداري ، منشور بمجلة الحقوق، العدد ٤، ٢٠١٧، ص ٣٥٦ .

وفي حكم أخر قضت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية "بأن المدعى كان يخضع لنظام تنظيمي لائحي غير تعاقدى" قضية رقم ١ لسنة ١٩٨٢، جلسة بتاريخ ١٣/١/١٩٨٢. مشار إليه في مؤلف الدكتور عبدالله محمد صالح ، النظام القانوني للموظف الدولي "دراسة تطبيقية"، مرجع سابق، ص ١١٢ .

(٢) الدكتور أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، مرجع سابق، ص ١٠٩ . أيضاً ذات المعنى فانز أبو عجب ، مرجع سابق، ص ٣٥٥

(٣) الدكتور حمادة محمد بدوى ، ضمانات الموظفين الدوليين ، بدون دار نشر ، ٢٠٠٤، ص ٩٣ ، ٩٤ .

فى تعديل بعض الشروط بما يتفق وحسن سير العمل بها ، وتلك الشروط هى :

١ - لا تسرى التعديلات بالنسبة للموظفين شاغلي وظائفهم إلا عند إنتهاء مدة عقودهم النافذة، وذلك إحتراماً للعقود المُبرمة بين المنظمة وبينهم ما لم ينص على خلاف ذلك فى العقود.

٢ - ضرورة الإلتزام بالمبادئ العامة والتي من بينها عدم رجعية القرارات الإدارية.

٣ - يجب عدم التحكم فى تنفيذ هذه التعديلات.

ثالثاً: علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة:

يرى الرأي الغالب فى الفقه الأخذ بحل وسط بين الإتجاهين السابقين مؤداه القول بأن علاقة الموظف بالمنظمة علاقة تنظيمية وتعاقدية، فالموظف الدولي قبل بمقتضى العقد الذي يُبرمه مع المنظمة وضعاً معيناً وما يطرأ عليه من تغيرات محتملة، بحيث إحترام الحقوق المكتسبة للموظف الدولي مرتبطة بهذه التغيرات.

بمعنى آخر يذهب أنصار هذا الإتجاه أن هذه العلاقة المشار إليها ذات طبيعة مزدوجة فهي تعاقدية من ناحية أن أساسها عقد العمل المُبرم بين الموظف والمنظمة، وبموجبه لا يمكن تعديل الشروط إلا بإتفاق الطرفين، ومن ناحية أخرى تنظيمية لأنها تجعل الموظف الدولي خاضعاً لنظام قانوني قابل للتغير طبقاً لظروف العمل داخل المنظمة الدولية^(١).

تميل المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى وصف العلاقة بين الموظف الدولي

(١) الدكتور محسن أفكيرين ، قانون المنظمات الدولية ، مرجع سابق، ص ٨١ ، ٨٢. أيضاً الدكتور مفيد محمد شهاب ، المنظمات الدولية ، مرجع سابق، ص ١٥٢.

- أجازت المادة الثانية عشر(البند ١/١٢) من النظام الأساسى للموظفين الصادر بتاريخ ١ يوليه ٢٠١٦ ، للجمعية العامة أن تستكمل أحكام النظام الأساسى أو تعدلها دون إخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين .

ومنظمة الأمم المتحدة بأنها مبنية على عناصر عقدية وعناصر نظامية إذ تفرق هذه المحكمة بين العناصر الإتفاقية والعناصر الإدارية للعقد، فكل ما كان يتعلق بالمركز الشخصي للموظف مثل طبيعة عمله ومرتبته عمله وراتبه يعد عقدياً، أما فيما يتعلق بالوظيفة وما يتطلب لحسن أدائها فيعد تنظيمياً^(١).

المطلب الثالث

تمييز الموظف الدولي عن ما قد ياشبهه

من عاملين آخرين

أولاً: أداء الموظف الدولي لمهامه، يكون تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية وفي إطار ما تُمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، وبالتالي يخرج من طائفة الموظفين الدوليين من يؤدون مهمة دولية في إطار المنظمة الدولية لصالح دولة معينة، ولا يخضعون لتعليماتها^(٢)، وتأسيساً على ذلك، لا يعتبر ضباط حلف شمال

(1) United Nation administrative tribunal, Judgments from No.29 to No.37.

مشار إليه في مؤلف فائز أبوعجيب ، مرجع سابق، ص ٣٥٧.

راجع أيضاً

Rishi Gulati, The Internal Dispute Resolution Regime of the United Nations, thesis for the Advanced Masters of Public International Law Leiden University, 2010, P 10.

(٢) الدكتور عبدالله محمد صالح ، النظام القانوني للموظف الدولي "دراسة تطبيقية"، مرجع سابق، ص ٤٣.

- حظرت المادة رقم (١٠٠) من ميثاق الأمم المتحدة على الأمين العام أو الموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأديّة واجبه تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة. وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها. والزمّت الفقرة الثانية من المادة ذاتها كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسئوليات الأمين العام والموظفين وألا يسعى إلى التأثير فيهم عند إضطلاعهم بمسئولياتهم.

الأطلسي موظفين دوليين لأنهم يخضعون في أداء عملهم إلى حكوماتهم وأوامرها، وللأحكام التي تتضمنها قوانينها العسكرية^(١).

ثانياً: ينبغي على الموظف الدولي من خلال عمله تحقيق صالح المنظمة الدولية فقط وليس صالح دولة بعينها، مثل الموظفين العاملين في أجهزة ومكاتب إقليمية تابعة للمنظمات الدولية كموظفي وكالة الأمم المتحدة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين^(٢).

ثالثاً: يُشترط خضوع الموظف الدولي لنظام قانوني خاص، يتم تحديده عن طريق الإتفاقيات الدولية أو الناظم الأساسي للمنظمة الدولية، بما يؤكد أن الوظيفة الدولية ليست رهن بشخص الموظف الدولي وإنما عبارة عن نظام قانوني مستقل عنه^(٣).

رابعاً: يختلف ممثلي الدول^(٤) والموظف الدولي من حيث المركز القانوني، سواء من حيث التعيين الذي يتم بواسطة دولته، بينما يتم تعيين الموظف الدولي بواسطة المنظمة ، كذلك من حيث المسؤولية الناجمة عن الخطأ في ممارسته لوظيفته، فممثّل الدولة يكون مسؤولاً عن خطأه أمام دولته بينما تكون مسؤولية الموظف الدولي أمام المنظمة التابع لها^(٥).

(١) الدكتور محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، مرجع سابق، ص ١٧٨.

(٢) الدكتور مأمون مصطفى ، قانون المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص ٣٧.

(٣) الدكتور عبدالله محمد صالح ،النظام القانوني للموظف الدولي "دراسة تطبيقية"، مرجع سابق، ص ٤٦ ، ٤٧.

(٤) عرفهم الدكتور حسن العطار ، بأنهم "الأشخاص الذين يُرسلون من قبل حكومات دولهم ويخضعون لها ويستلمون منها التعليمات المحددة لمواقفهم في المناقشات التي تدور في المنظمة وفي المقررات التي تصدر منها"، المنظمات الدولية ، مرجع سابق، ص ٤٤.

(٥) الدكتور محسن أفكيرين ، قانون المنظمات الدولية ، مرجع سابق، ص ٧٧. راجع أيضاً ذات المعنى

=

خامساً : يخضع الموظف الدولي إلى نظام قانوني خاص، أما بالنسبة للعامل الدولي فإنه لا يتمتع بنظام قانوني خاص وإنما يخضع للمبادئ العامة في قانون المنظمات الدولية^(١).

يُعرف العامل الدولي^(٢) بأنه كل شخص طبيعي تمارس المنظمة الإختصاصات المنوطة بها من خلال عمله لحسابها وفقاً لتعليمات أجهزتها المختصة، سواء قدمت له أجراً على نشاطه أو تبرع لها بهذا النشاط، وبصرف النظر عن توقيت أو إستمرار مهمته .

تجدر الإشارة إلى أهمية عدم الخلط بين الموظفين الدوليين والعاملين الدوليين حيث أنه ليس كل شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية يعتبر موظفاً دولياً، بينما العكس صحيح أن كل من يعمل في المنظمة الدولية يدخل في عداد العاملين الدوليين، بمعنى أن مصطلح العامل الدولي يحتوي الموظف الدولي والعكس غير صحيح^(٣).

بمؤلف الدكتور مفيد محمد شهاب ، المنظمات الدولية ، مرجع سابق، ص ١٥٠، أيضاً إسماعيل بوقنور ، بحث بعنوان تحسين أداء الموظف الدولي "دراسة في البرامج التدريبية لحفظ السلام"، منشور بمجلة أبحاث، المجلد ٦ العدد ١، ٢٠٢١، ص ٣٥٣.

(١) الدكتور أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، مرجع سابق، ص ١٠١.
(٢) جورج حسان عبدالله، رسالة ماجستير بجامعة البويرة بعنوان الضمانات القانونية المكرسة لحماية الموظف الدولي في علاقته مع المنظمة الدولية، ٢٠٢٠، ص ٢١. أيضاً إسماعيل بوقنور ، مرجع سابق، ص ٣٥٣.

(٣) الدكتور محمد أحمد صفوت ، النظم التأديبي للموظفين الدوليين ، مرجع سابق، ص ٧٨. أيضاً الدكتور محمد صافى يوسف ، قانون المنظمات الدولية "النظرية العامة للأمم المتحدة" ، مرجع سابق، ص ١٠٦.

المبحث الثاني

ضمانات حماية حقوق موظفي الأمم المتحدة في علاقتهم بالمنظمة

مقدمة :

يقتضي إستقرار النظام القانوني للموظفين الدوليين وتطور الوظيفة العامة الدولية البحث عن السبل الكفيلة لضمان إحترام تطبيق هذا النظام، وحماية الوظيفة العامة الدولية وصون ما يتمتع به الموظفون الدوليون من حقوق وإمميزات تتطلبها ممارسة هذه الوظيفة، ومراقبة ما تفرضه تلك الوظيفة من التزامات، ومواجهة كل ما يترتب على ذلك من مشكلات وإحتواء ما يضيف إليه هذا من منازعات، وهذا كله يُمثل ضمانات لحسن سير العمل في المنظمات الدولية في تحقيق أهدافها المرجوة.

المطلب الأول

الضمانات السابقة على صدور القرار الإداري

تضمن الفصل العاشر من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة الصادر في ٢٦ يونيو ٢٠١٣، بعض الإجراءات والضمانات التي يجب عليها إتباعها عند إجراء ثمة تدابير تأديبية حيال الموظف ، والتي من أبرزها التحقيق والتدابير التأديبية، وفيما يلي شرح لأبرز ما جاء به من أحكام:

الفرع الأول

التحقيق

يُشكل التحقيق ضمانات بالغة الأهمية لكونه أداة قانونية لتحديد الأفعال المُبلغ عنها وظروف وأدلة ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة وإماطة اللثام عنها، فهو يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف المتهم والتهمة المنسوبة إليه كما أنه وسيلة

لجمع أدلة الإثبات والتثبيت من صحة إسنادها إلى فاعل معين.

عرف البعض التحقيق بأنه "هو مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى الكشف عن الحقيقة من خلال مواجهة الموظف المُحال إلى التحقيق بما هو منسوب إليه من مخالفات، وتمكنه من إبداء رأيه فيما نسب إليه ومناقشة في كافة الأدلة التي تُشير إرتكابه الفعل المُراد التحقيق فيه وصولاً لإظهار الحقيقة"^(١).

أنطت القاعدة رقم (١٠/١/ج) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، بالأمين العام أو بعض المسؤولين المحددين إصدار قرار بدء التحقيق في مزاعم إساءه السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدبير تأديبي^(٢)، كما حظرت القاعدة رقم (١٠/٣/أ) توقيع اية من التدابير التأديبية على الموظف إلا بعد إخطاره كتابة بالتهم الموجهه إليه وإعطائه فرصه للرد عليها ، وإعلامه بحقه في الحصول على مساعدة محام للدفاع عنه عن طريق مكتب تقديم المساعدات القانونية للموظفين أو مساعدة محام خارجي.

إشترطت القاعدة رقم (١٠/٣/ب) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي

(١) جورج حسان عبدالله، مرجع سابق، ص ٤١.

(٢) يدخل في فئة سوء السلوك عدم إمتثال الموظف لإلتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو للنظامين الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاته معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي، راجع القاعدة رقم (١٠/١) من الفصل العاشر من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

- راجع حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أثناء نظرها الغش كأحد أسباب صدور قرار بفصل موظف بالأمم المتحدة ، وذلك لقيامه بالإدلاء ببيانات شخصية على غير الحقيقة -عدم وجود أقارب له عاملون بالمنظمة- عند تعاقد مع المنظمة .

- KIBE , Case No.: UNDT/NBI/2022/121, Judgment No.: UNDT/2024/009, Date: 27 February 2024

الأمم المتحدة، أن يكون التدبير التأديبي الذي يُوقع على الموظف متناسباً مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. فلا يجوز توقيع تدبير تأديبي هين لفعل خطير ، والعكس صحيح ؛ وذلك ضماناً لعدم التعسف في العملية التأديبية أو تدخل المحسوبة أثناء توقيع التدبير التأديبي.

إن من أهم الضمانات الشكلية للتحقيق أن يتم كتابةً، وتكمن أهمية التحقيق المكتوب في تمكين الموظف الدولي من تسجيل كل ما يتعلق بالمخالفة المنسوبة إليه حتى تكون تحت تصرف السلطة المختصة بتوقيع العقاب، كما أن التحقيق الكتابي يضمن عدم ضياع معالم التحقيق والظروف والملابسات التي جرى في ظلها والتي قد تكون حجة للموظف أو عليه ويُضاف إلى ذلك أن كتابة التحقيق تسهل مهمة القاضي في الرقابة على مشروعية ما قد ينجم عنه من جزاء^(١).

إن السلطات الواسعة التي يتمتع به المحقق يجب أن لا تصطدم بضمانات الموظف بأي شكل من الأشكال، لأن ذلك قد يفضي إلى إنحراف تلك السلطات عن أداء رسالتها، فالحفاظ على التوازن بين سلطات المحقق والضمانات الخاصة بالموظف الدولي هو الحل الأمثل، على اعتبار أن توفير الضمانات في مرحلة التحقيق لا يحول دون إتخاذ سلطات التحقيق للإجراءات الكفيلة للوصول بالتحقيق إلى غايته ومبتغاه^(٢).

(١) ذات المعنى. Handbook on UN Administrative Law, March 2021 , P 111.

(٢) جورج حسان عبدالله، مرجع سابق، ص ٤١.

- أكد المشرع المصري على أهمية التحقيق حيث حظر في المادة رقم (٥٩) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابةً، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

- كما أكد القضاء الإداري في مصر في العديد من أحكامه ، على أهمية التحقيق مع الموظف قبل توقيع

ضمانات الإجازة الإدارية كإجراء متصل بالتحقيق التأديبي:

قد تضطر الجهة المختصة إلى تطبيق أو إنزال الإجازة الإدارية أو الوقف الإحتياطي - كما يصطلح عليه في التشريعات الوطنية - على الموظف أثناء التحقيق، وهو يُعتبر إجراء إحتياطي متصل بالتحقيق التأديبي قد تقتضيه طبيعة التحقيق المفتوح مع الموظف بغرض إبعاده مؤقتاً عن أداء وممارسة وظيفته لفترة زمنية معينة يحددها القانون حفاظاً على حسن سير العمل بالمنظمة الدولية.

أجازات القاعدة رقم (١٠-٤) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، توقيع إجازة إدارية على الموظف حتى الإنتهاء من التحقيق والعملية التأديبية ، وحددت شروطها ، والتي من بينها :

١- جواز توقيع إجازة إدارية على الموظف في أي وقت ، رهناً بالشروط التي يحددها الأمين العام، ريثما يجرى تحقيق وحتى الإنتهاء من العملية التأديبية.

٢- يُعطى الموظف الموقع عليه إجازة إدارية بياناً كتابياً بسبب الإجازة الإدارية ومدتها المحتملة على ألا تتعدى ثلاثة أشهر.

٣- تكون الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر بالكامل، إلا إذا قرر الأمين العامة في ظروف إستثنائية، غير ذلك.

٤- لا يمس توقيع الإجازة الإدارية حقوق الموظف ولا يعتبر تدبيراً تأديبياً وإذا كانت الإجازة الإدارية بدون أجر ولم تثبت فيما بعد مزاعم سوء السلوك أو تبين فيما بعد أن السلوك المعني لا يستدعي الفصل، يُعاد للموظف المبلغ المحتجز من راتبه دونما تأخير.

الجزء التأديبي عليه رجوع حكم المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم ٢٩٦٠٥ لسنة ٦٠ ق ، جلسة بتاريخ ١٨ / ١١ / ٢٠١٧ .

الفرع الثانى

التدابير التأديبية

حدد النظامان الإدارى والأساسى لموظفى الأمم المتحدة التدابير التأديبية التى

يجوز توقيعها على الموظف على سبيل الحصر ، وهى ^(١):

- ١ - اللوم الكتابي.
- ٢ - الحرمان من درجة أو أكثر من درجة، داخل الرتبة.
- ٣ - إرجاء إستحقاق العلاوة الدورية لفترة محددة.
- ٤ - الوقف عن العمل لفترة محددة بدون أجر.
- ٥ - الغرامة.
- ٦ - إرجاء النظر، لفترة محددة، في إستحقاق الترقية.
- ٧ - خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لفترة محددة، في إستحقاق الترقية.
- ٨ - إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، إستثناءً من القاعدة (٩) - (٧) من النظام الإداري للموظفين ، وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه عملاً بالفقرة (ج) من المرفق الثالث للنظام الأساسى للموظفين.
- ٩ - الفصل ^(٢).

(١) القاعدة (١٠-٢) .

(٢) شددت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات فى العديد من أحكامها بالنسبة لذلك الإجراء التأديبي، من حيث أدلة الثبوت الخاصة به، بأن إشتراطت إثبات سوء السلوك المزعوم بأدلة واضحة ومقتعة، وذلك نظراً للأثر الشديد الذى يترتب على صدور ذلك التدبير.

KAVOSH , Case No.: UNDT/GVA/2022/029/T, Judgment No.: UNDT/2024/020,
Date: 17 April 2024.

يتضح أن هذه القاعدة قد حددت أشكال التدابير التأديبية على سبيل الحصر وبناءً عليه لا تستطيع الإدارة أن توقع على الموظفين أشكالاً أخرى في الجزاء التأديبي سوى الأشكال المشار إليها، وذلك وفقاً لمبدأ شرعية العقوبات، الذي يقضى بأن لا عقوبه إلا بنص؛ بما يُمثل في حد ذاته ضمانه للموظفين من تعسف الجهة المختصة^(١).

كما حددت أحكام النظام السلطة المنوط بها إصدار قرار بدء التحقيق في مزاعم إساءه السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدبير تأديبي لتكون للأمين العام أو المسؤولين الموكلة إليهم هذه السلطة^(٢)، بما يضمن الحد الأدنى من الضمانات والتمثلة في عدم إساءه استخدام ذلك الحق .

إعتبر النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة أن اية تدابير بخلاف التدابير التأديبية المشار إليها ، تدابير إدارية ، فضلاً عن النص على بعضها كمثال وليس على سبيل الحصر ، وهي:

- ١ - التوبيخ الكتابي أو الشفهي.
- ٢ - إسترداد أموال من الموظف تكون من حق المنظمة.
- ٣ - الإجازة الإدارية بأجر أو بدون أجر عملاً بالقاعدة ١٠ - ٤ من النظام الإداري للموظفين.

(١) الدكتور محمد عبدالرحمن ، رسالة دكتوراه ، الحماية القضائية للموظف الدولي "دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الدولي"، جامعة الأسكندرية، ٢٠١١، ص ٢٣٩.
(٢) القاعدة (١٠/١/ج).

المطلب الثاني

الضمانات اللاحقة على صدور القرار الإداري

يحق للموظف الدولي بمقتضى الأحكام التي تضمنتها كافة لوائح ونظم الموظفين الخاصة بغالبية الإدارات والأجهزة الدولية المختلفة، أن يطعن في القرار الصادر في حقه ، إذا ما رأى أن هذا القرار يُشكل مخالفة لأحكام لائحة الموظفين، أو الشروط التي تضمنها عقد استخدامه في المنظمة، ويعد هذا الطعن أحد الضمانات اللاحقة على صدور القرار الإداري.

يتسم هذا النوع من الضمانات في إطار نظام العدل الداخلي بالأمم المتحدة في ظل الإصلاحات المستحدثه أنها على مستويين ، وهما:

الفرع الأول

النظام غير الرسمي لتسوية منازعات

موظفي الأمم المتحدة

أكدت الجمعية العامة ، في قرارها رقم ٢٤٢/٧٦ ، أن حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية عنصر حاسم في إقامة العدل، كما شددت على ضرورة الإستعانة إلى أقصى حد ممكن بالنظام غير الرسمي لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية وكذا توفيراً للوقت وللحفاظ على العلاقة بين الموظف والمنظمة وعدم إثقال كاهل القضاء الرسمي ببعض المنازعات التي يمكن حلها بسهولة ويسر، وذلك كله دون المساس بالحق الأساسي للموظفين في اللجوء إلى النظام الرسمي ، وشجعت على اللجوء إلى تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية^(١).

(١) تقرير الأمين العام بالدورة السابعة والسبعون ، بعنوان أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ص ١.

=

توجد في الأمم المتحدة مصادر عديدة للدعم والتوجيه يمكنك للموظف الدولي اللجوء إليها لتسوية أية منازعة ذات صلة بالعمل، والتي من بينها الدعم من الأقران، ومديرو البرامج، الموارد البشرية، مكاتب الأخلاقيات، ومديرو البرامج^(١)، وسوف نتطرق بالتفصيل في هذا المطلب إلى خدمتي مكتب أمين المظالم وشعبة الوساطة نظراً لشيوعهم:

أولاً: أمين المظالم^(٢):

يُعتبر أمين المظالم شخص مُعين مستقل محايد لا يتمتع بأية سلطة لإتخاذ قرار، ولا يستطيع أن يرفض أية قرارات تتخذها إدارة الأمم المتحدة، ويقدم مساعدة توصف بأنها سرية، وهي وسيلة ناجحة تُتيح لأمين المظالم أن يسمع بإنصاف وبارتياح ويصدق موقف كل طرف من الأطراف لكي يلتمس الحل على قواعد وأصول ثابتة ومتناغمة مع جوهر المشكلة؛ فيقوم بعقد إجتماعات مع الطرف المسئول من الإدارة للتعرف على دوافع القرار وحيثياته مع طمأننة المسئول الإداري أن الأمر يجري بسرية تامة وأن من حقه أن يقول ويكشف ما يشاء من الوثائق والأوامر لأنها سوف تُعامل بسرية تامة. وأمين المظالم لن يتخذ أي إجراء بشأن شكوى قدمت إليه دون

=

<https://www.un.org/ombudsman/ar/resources/annual-reports>

- ويُشار بالتقرير ذاته إلى أن مكتب أمين المظالم يوفر معلومات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية باللغات الرسمية الست من خلال مواد الرئيسية للإعلام والاتصال، وكذا يُقدم خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية بجميع اللغات الرسمية الست؛ وهو موقف يساهم بقدر كبير في تسوية المنازعات بكفاءة وفعالية. راجع تقرير الأمين العام بالدورة الثامنة والسبعون، ص ٣ (١) راجع بالتفصيل وسائل تسوية منازعات الموظفين بالأمم المتحدة بالطريق غير الرسمي

<https://www.un.org/ar/internaljustice/overview/resolving-disputes-informally.shtml>

(٢) راجع القاعدة (١/١١) من النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

إذن من صاحبها^(١).

أ. تعيين أمين المظالم:

يتم تعيين أمين المظالم من طرف الأمين العام من بين الأمانة المساعدين، لمدة خمس سنوات غير قابلة للتجديد، ويكون غير مؤهل بعد إنتهاء مدته لأن يتبوء أي منصب بالأمم المتحدة^(٢).

يقوم مكتب أمين المظالم بتطبيق اللامركزية عند القيام بالعمل المنوط به، وذلك بغية الوصول إلى كافة الموظفين والعاملين التابعين للأمم المتحدة ، وذلك من خلال المكاتب الفرعية التابعة له والتي يرأسها أمناء مظالم إقليميون^(٣).

ب. المبادئ التي تنظم عمل مكتب أمين المظالم:

- الإستقلالية: يعمل المكتب مستقلاً عن الكيانات والأجهزة والمسؤولين في المنظمة ويمكنه عند الحاجة الوصول مباشرة إلى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين للصاديق والبرامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

(١) الدكتور محمد ثامر السعدون ، القضاء الإدارى الدولى المعاصر، مكتبة دار السلام القانونية الجامعه، ٢٠١٩، ص ٥٥.

(٢) الدكتور ماهر جميل أبوخوات، بحث بعنوان القضاء الإدارى فى الأمم المتحدة "دراسة فى إطار النظام الجديد للعدل الداخلى"، مجلة الشريعة والقانون ، العدد الواحد والثلاثون، المجلد الثانى ، ٢٠١٦، ص ٣٨.

(٣) الدكتور حسام محمد عبدالعزيز ، المحاكم الإدارية الدولية كإحدى الضمانات المقررة للموظف الدولى، رسالة دكتوراه ، جامعة المنوفية ، ٢٠١٢، ص ١٤١، ١٤٢.

- إعتد مكتب أمين المظالم عام 2020 أحد الابتكارات التى ساعدت على إستمرارية تصريف الأعمال وذلك بإستخدام "نموذج البعثة الافتراضية" بديلاً عن الزيارات الشخصية ؛ مما ساعد على تواصل الأطراف المعنية مع القيادة الإدارية وتمثيل الموظفين فى الكيانات ذات الصلة فضلاً عن عقد جلسات توعوية وحلقات عمل بشأن القدرة على تسوية المنازعات. مشار إليه فى تقرير الأمين العام عن الدورة الرابعة والسبعون بعنوان أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة فى الأمم المتحدة، ص ٤.

- الحياد وعدم التحيز: أمين المظالم موظف بالتعيين وهو محايد ولا ينحاز لا لإدارة المنظمة ولا لصاحب الشكوى، وإنما لمبادئ العدالة الإدارية؛ وأمين المظالم يستعرض كل حالة بموضوعية ويُعامل جميع الأطراف على قدم المساواة^(١).

- السرية: يتقيد مكتب أمين المظالم بالعمل في سرية تامة فلا يفصح عن أية معلومات عن القضايا الفردية أو عن الزيارات التي يتلقاها من الموظفين^(٢).

ج- إختصاصات أمين المظالم^(٣):

يمارس أمين المظالم بعض الإختصاصات، أبرزها الآتى:

١- تقييم الخيارات ، إذ من واجباته أن يدرس تفاصيل إية قضية ويتعرف على تفاصيل هذه القضية ويقدم بشأنها رؤية واضحة وجميع الخيارات للموظف للوصول إلى حقه مع الإشارة إلى أرجح وأنجح وأضمن هذه الخيارات.

٢- إيصال المعلومات إلى المشرفين : هنا يقوم الأمين العام بالإتصال الإدارة ويوصل لها خيارات شبيهة بالخيارات التي قدمها للطرف الأول-الموظف الدولي- لحثها على إحداث تغييرات مطلوبة للحد من ظاهرة سلبية إطلع عليها من خلال بحثه وتفصيه لحقائق الأمور قد تكون الإدارة لم تطلع عليها بعد ، وتؤكد هذه المهمة بالذات الطابع الوقائي والحيادي لمهمة أمين المظالم.

(١) تقرير الأمين العام بالدورة السابعة والسبعون، بعنوان أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ص ٤.

(٢) راجع مميزات اللجوء لأمين المظالم على موقع المنظمة [/https://www.un.org/ombudsman/ar](https://www.un.org/ombudsman/ar)

(٣) الدكتور محمد ثامر السعدون ، القضاء الإدارى الدولى المعاصر، مرجع سابق، ص ٦٢ وما بعدها.

٣- القيام بمهمة الوسيط المتنقل، حيث يقوم خلالها أمين المظالم بزيارات متعاقبة إلى الموظف والإدارة ، مع مراعاة الحيطة والأمانة أثناء قيامه بتلك المهمة وأن يسعى لتحقيق الغاية وهي إقامة العدل عبر الوصول إلى حل مقبول^(١).

٤- الإيحاء بالوساطة : واحدة من التوصيات المهمة التي قد يَخْلُص إليها أمين المظالم هو أن يجد الحل في الوساطة لذلك يضطر إلى أن يقدم توصية بأن الحل الأنجح هو الوساطة.

٥- بتحديد مواطن الخلل في منهجية العمل الإداري داخل المنظمة ، على الرغم من أنه ليس هناك شكاوى فعلية مقدمة إزاء هذه المنهجية ، ولكن أمين المظالم تحسس ذلك الخلل أثناء قيامه بواجباته المنوطة به ، ثم يقوم برفع تقارير عن ذلك^(٢).

ثانياً- شعبة الوساطة:

الوساطة هي عملية منظمة وتعاونية يُراد بها إدارة المنازعات والخلافات التي تنشأ في أماكن العمل والمساعدة على تسويتها بدعم من طرف ثالث مُحايد^(٣).

يتم إجراء الوساطة للقضايا التي يحيلها أطراف المنازعة ومكتب أمين المظالم

(١) الدكتور حسام محمد عبدالعزيز، المحاكم الإدارية الدولية كإحدى الضمانات المقررة للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، ٢٠١٤، ص ١٦٣.

- ويُعلق سيادته بشأن الإلتجاء لمثل هذه الطريقة من الطرق غير الرسمية -حل النزاعات بطريقة غير رسمية من جانب جهة واحدة- في حل المنازعات ، يقلل من الإرتباك لدى الموظفين بشأن الجهة التي يلجأون إليها في طلب المساعدة لحل مشاكلهم .

(٢) الدكتور حسام محمد عبدالعزيز، المحاكم الإدارية الدولية كإحدى الضمانات المقررة للموظف الدولي، مرجع سابق، ص ١٦٥.

(٣) تقرير الأمين العام بالدورة الثامنة والسبعون، مرجع سابق، ص ٤.

ووحدة التقييم الإداري ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتوجد شعبة الوساطة في مقر الأمم المتحدة بنيويورك، وتعمل تحت سلطة أمين المظالم في الأمم المتحدة^(١).

تمتاز الوساطة بأنها تبعد عن الطرق الرسمية في تسوية المنازعات مما يُساعد على توفير الوقت لحلها كما تساعد نظام العدل الرسمي بالمنظمة، بالتفرغ للمنازعات الهامة التي لا يجوز حلها عن طريق الوساطة، فضلاً عن حفاظها على العلاقة بين الموظف أو العامل والمنظمة.

لا تقبل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات دعوى إذا كان النزاع الناتج عن قرار مطعون فيه قد سوي باتفاق جرى التوصل إليه عن طريق الوساطة، ويجوز، مع ذلك للموظف رفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات مباشرة لإنفاذ إتفاق جرى التوصل إليه عن طريق الوساطة، وذلك في غضون ٩٠ يوماً تقويمياً من الموعد المقرر للتنفيذ والمحدد في إتفاق الوساطة، أو في غضون ٩٠ يوماً تقويمياً بعد إنقضاء ثلاثين يوماً تقويمياً منذ تاريخ توقيع الإتفاق إن لم يتطرق الإتفاق إلى هذا الأمر^(٢).

نفاذ إتفاقيات الوساطة:

الأصل هو تنفيذ أطراف النزاع لما تم الإتفاق عليه أثناء إجراءات الوساطة دون حاجة لثمة إجراءات أخرى، إلا أنه في بعض الحالات الإستثنائية في حالة عدم التنفيذ يجوز للموظف رفع دعوى للإلزام بتنفيذ إتفاق الوساطة المتفق عليه بين الطرفين، وتُرفع الدعوى في غضون ٩٠ يوماً تقويمياً من إنقضاء آخر يوم للتنفيذ حسبما حدده إتفاق الوساطة أو بعد ٣٠ يوماً تقويمياً من تاريخ توقيع الإتفاق

(١) الدكتور ماهر جميل أبوخوات، مرجع سابق، ص ٤٠.

(٢) راجع القاعدة رقم (١١/د) من النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

عندما لا يُحدد إتفاق الوساطة تاريخاً معيناً^(١).

أجازت المادة رقم (٣ / ١٠) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، في أي وقت أثناء مداولاتها، أن تقترح إحالة القضية إلى الوساطة. وتعلق المحكمة في هذه الحالة، بموافقة الطرفين، سير الإجراءات لفترة تحددها. وفي حالة عدم التوصل إلى إتفاق عن طريق الوساطة في غضون هذه الفترة الزمنية، تواصل المحكمة إجراءاتها ما لم يطلب الطرفان غير ذلك^(٢).

كما حظرت المادة رقم (٤-١/٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات أن تُقبل الدعوى إذا تمت تسوية النزاع الناشئ عن قرار إداري مطعون فيه من خلال إتفاق يجري التوصل إليه عن طريق الوساطة.

ثالثاً: مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين :

إن من المبادئ الراسخة في أي منظمة منذ زمن طويل أن توفر لموظفيها حتى اللذين أُحيلوا إلى التقاعد أو أسرهم والذين يرغبون في الطعن في قرار إداري أُتخذ ضدهم أو إزاء إجراءات تأديبية فُرضت عليهم ، توفر لهم فرصة للحصول على مشورة قانونية تتعلق بما تقدم ولا ينقطع الأمر عند هذا الحد بل جعلت بعض المنظمات الفرصة قائمة لهؤلاء بتوفير من يمثلهم قانوناً وإتساقاً مع هذا الغرض وهذه المبادئ أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة مكتب يدعى (مكتب المساعدة القانونية للموظفين)^(٣).

(١) المادة (٢/٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(2) Rishi Gulati, *The Internal Dispute Resolution Regime of the United Nations*, OP. Cit., P27.

(٣) الدكتور محمد ثامر السعدون ، القضاء الإداري الدولي المعاصر، مرجع سابق، ص ٧٠.

يوجد هذا المكتب في المقر الرئيس للأمم المتحدة في نيويورك ومقراتها البديلة في آسيا في بيروت وأوروبا في جنيف وأفريقيا في نيروبي وأديس أبابا ، وحل هذا المكتب محل (فريق تقديم المشورة) الذي كان يتولى نفس المهام ولكن بتسمية مختلفة^(١).

ووفقاً لقواعد السلوك فإن الموظفين في هذا المكتب - غالباً ما يدير هذا المكتب موظفين تابعين للأمانة العامة أو قانونيين متطوعين - يمنع عليهم أخذ أي أجر أو إمتياز لقاء تقديم المشورة^(٢)، إذ أن أغلب هؤلاء هم موظفين يتقاضون رواتب من المنظمة جراء العمل في هذا المكتب أو أنهم تطوعوا، فلا يحق لهم أن يطلبوا أي منفعة أو مزية.

يمكن أن يتخذ المكتب الإجراءات التالية بإسم الموظف^(٣):

- ١ - مساعدة الموظفين في تجهيز الدعاوى عبر النظام الرسمي لإقامة العدل.
 - ٢ - صياغة المذكرات القانونية وغيرها من المراسلات.
 - ٣ - القيام بعد إستئذان الموظف بالدخول في مناقشات مع مستشار الإدارة بشأن المسائل المتعلقة بإدارة الدعوى، أو بهدف التفاوض على التسوية.
 - ٤ - تمثيل الموظف في الجلسات المعقودة أمام محكمة المنازعات.
- لضمان إستقلالية المكتب وضعت الأمم المتحدة ، مبادئ توجيهية تؤكد على أن موظفي المكتب القانونيين يتعهدون بأن يمارسوا عملهم بكل نزاهة وحرفية، وأن

(١) راجع موقع الأمم المتحدة : <https://www.un.org/internaljustice/oaj/ar/node/4221>

(٢) الدكتور حسام محمد عبدالعزيز، المحاكم الإدارية الدولية كإحدى الضمانات المقررة للموظف الدولي، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(٣) الدكتور ماهر جميل أبوخوات، مرجع سابق، ص ٥٠ وما بعدها.

يقوموا بإسداء المشورة دون توجيهات من أي جهة، ويأن يلتزموا في عملهم بالنظامين الأساسي والإداري للموظفين ؛ ومنذ ٢ يناير ٢٠١٧ ، أصبح محامو المكتب مُلزمين أيضاً بمدونة قواعد سلوك الممثلين القانونيين والمتقاضين بصفتهم الشخصية، التي تسري على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف^(١).

لجوء الموظف أو من يمثله أو من يُعيّله إلى مكتب المساعدة القانونية لا يحول من لجوئه إلى غير تلك الوسائل ، مثل اللجوء إلى مكاتب قانونية خاصة أو مكاتب إستشارية لغرض طلب المساعدة القانونية؛ وحتى مع لجوء الموظف أو من يمثله قانوناً إلى تلك الوسائل، فإن خدمات المكتب تبقى مستمرة في تقديم المساعدة له إذا تطلب الأمر^(٢).

(١) راجع التزامات أعضاء مكاتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالأمم المتحدة

<https://www.un.org/internaljustice/oaj/ar/node>

(٢) الدكتور محمد ثامر السعدون ، القضاء الإداري الدولي المعاصر، مرجع سابق، ص ٧١.

الفرع الثاني

النظام الرسمي لتسوية منازعات موظفي الأمم المتحدة^(١)

أولاً : التقييم الإداري

أنشأت الجمعية العامة وحدة لتقييم الإداري بموجب قرارها ٢٦١/٦١ وياتت تمارس صلاحيتها إعتباراً من ايلولية ٢٠٠٩، وقد حلت محل أجهزة الطعن الداخلي التي تم الغاؤها، والقصد من عملية التقييم هو إتاحة الفرصة للإدارة لإجراء تقييمات نزيهة وموضوعية للقرارات الإدارية من خلال كشف عيوب تلك القرارات .

تُمثل عملية التقييم الإداري خطوة أساسية في طريق الطعن بالقرارات الصادرة عن أجهزة المنظمة الإدارية^(٢)، وتعد شرطاً مسبقاً يجب على الموظف الدولي سلوكه قبل سلوك طريق المراجعة القضائية، حيث حظرت القاعدة (٢/١١) من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة، الطعن على القرار الإداري أمام القضاء الرسمي قبل تقديم طلب إجراء تقييم إداري للقرار ذاته.

(١) رفضت الجمعية العامة إقتراح فريق إعادة التصميم، الذي أيده الأمين العام ، بشأن شمول نظام العدل الرسمي لأي شخص يؤدي عملاً من خلال خدمته الشخصية لأمانة الأمم المتحدة أو صناديق وبرنامج الأمم المتحدة التي تديرها بشكل منفصل، بغض النظر عن نوع العقد الذي يتم التعاقد معه بموجبه ، وعدم إقتصار ذلك النوع من طرق التسوية على الموظفين الدوليين فقط . ولكن، وأشارت الجمعية العامة إلى أن قضية العاملين المستبعدين بموجب القواعد الحالية سوف يتم إعادة النظر فيها في وقت لاحق.

Louise Otis, *The Reform of the United Nations Administration of Justice System, Law and Practice of International Courts and Tribunals*, Vol 10 ,2011, P 5.

(٢) سامى أسعد أسعد ، بحث بعنوان النظام الرسمي في مراجعة القرارات الإدارية في منظمة الأمم المتحدة، مجلة جامعة الشارقة، المجلد ١٩ العدد ٣، ٢٠٢٢، ص ٣١. أيضاً راجع في أهمية اللجوء للتقييم

الإداري قبل اللجوء للمحكمة حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات :

René M. Vargas M., Registrar, Geneva , Case No. UNDT/GVA/2023/048, udgment No. UNDT/2024/001

أ- شروط وإجراءات تقديم طلب التقييم الإداري:

الشرط الأول : تقديم طلب كتابي إلى الأمين العام لإجراء تقييم إداري للقرار الإداري:

عرفت المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة مصطلح القرار الإداري في أحكام مختلفة، وقد اعتمدت محكمتي المنازعات والإستئناف في نظام العدل الداخلي الجديد تعريف المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة الذي أورده ، حيث قضت بأن القرار الإداري " هو قرار أحادي تتخذه الإدارة في قضية فردية محددة، ينتج آثاراً قانونية مباشرة على النظام القانوني في المنظمة، ومن ثم فهو يتميز عن الإجراءات الإدارية الأخرى التي لا يترتب عليها آثار قانونية مباشرة"^(١).

ويبدو جلياً من التعريف، أن للقرار الإداري عناصر رئيسة، أولها أنه صادر عن الإدارة؛ وفي حالة فردية، وآخرها أنه ينتج آثاراً قانونية مباشرة على الفرد. وهذا ما أكدته فيما بعد محكمة المنازعات في النظام الجديد أثناء نظرها في قضية Planas، حيث جاء في حكمها "تري المحكمة أن قراراً ما لا يمكن إعتبره إدارياً إلا إذا رتب آثاراً قانونية مباشرة على حقوق الفرد والتزاماته"^(٢).

الشرط الثاني : أن يتقدم بطلب أمام وحدة التقييم الإداري في غضون ستين يوماً من تاريخ تلقيه إخطاراً بالقرار الذي يريد الطعن فيه^(٣).

(1) UNDT/2021/054, Franco, UNDT/GVA/2019/073.

(2) UNITED NATIONS APPEALS TRIBUNAL TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES , Case No. 2010-052, Planas VS Secretary-General of the United Nations ,P 4.

(٣) القاعدة (٢/١١)ب) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

ب- مهام وحدة التقييم الإداري:

تقوم وحدة التقييم الإداري بالعديد من المهام والأنشطة، والتي من أبرزها التالي^(١):

- إجراء تقييم محايد وموضوعي للقرارات الإدارية التي يطعن فيه موظفو الأمانة لتحديد ما إذا كان القرار قد أتخذ وفقاً للقواعد والأنظمة المعمول بها في المنظمة أم لا.
- تقديم توصيات إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بشأن نتائج التقييمات الإدارية .
- إقتراح الحلول المناسبة في حال إتخاذ الإدارة قرار غير مناسب.
- إقتراح سبل تسوية المنازعات بين الموظفين والإدارة بطرق غير رسمية.
- مساعدة وكيل الأمين العام في تفعيل المساءلة الإدارية حيث تتيح عملية التقييم الإداري الفرصة للإدارة للحيلولة دون الخوض في دعاوى لا لزوم لها.
- التفاوض في بعض الأحيان من أجل التوصل إلى تسوية ودية بين الموظف وإدارة المنظمة الدولية.

عندما توصي وحدة التقييم الإداري بتثبيت قرار إداري مطعون فيه على أساس أنه صدر بشكل صحيح، يتم موافاة الموظف المعني برد خطي مُسبب، يبين فيه الأساس الذي إستند إليه التقييم الإداري . بما في ذلك، موجز الوقائع المهمة الواردة في الطلب، والتعليقات التي أبدأها مُتخذ القرار على الطلب، واللوائح الداخلية للمنظمة

(١) جورج حسان عبدالله، مرجع سابق، ص ٥٤، ٥٥. راجع أيضاً بشأن التقييم الإداري القاعدة رقم (٢/١١) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الامم المتحدة .

التي تنطبق على الأمر، والسوابق القضائية، وشرح الأسباب التي جعلت الوحدة تعتبر أن القرار المطعون فيه يتفق مع القواعد السارية النهائي الصادر من الأمين العام^(١).

ج- المدة الزمنية للتقييم الإداري :

يُشترط على الموظف الذي يرغب في أن يطعن بشكل رسمي أمام محكمة المنازعات على قرار إداري صادر بحقه ، ويدعي عدم إمتثاله لقواعد التوظيف الخاصة به . أن يتقدم بداية بطلب لوحدة التقييم الإداري لتقييم القرار الإداري ، وذلك في غضون ٦٠ يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار من قبل إدارة المنظمة^(٢).

وبعد تقديم طلب التقييم الإداري يتعين إبلاغ الموظف خطياً بنتيجة التقييم، وذلك في غضون فترة لا تتجاوز ٣٠ يوماً من تاريخ تقديم الطلب بالنسبة للموظفين العاملين بنيويورك، وفي غضون ٤٥ يوماً بالنسبة إلى الموظفين العاملين خارجها^(٣) ، على أنه في جميع الأحوال يجوز للأمين العام تمديد المهل المشار إليها حتى ينتهي مكتب أمين المظالم من السعي لتسوية المنازعة بوسائل غير الرسمية.

د- مدى جواز تعليق تنفيذ القرار الإداري بشأن الموظف والإعفاء من التقييم الإداري :

الأصل أنه لا يترتب على تقديم طلب إجراء تقييم إداري أو رفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه ، إلا أنه خروجاً على القاعدة العامة ، أجازت القاعدة رقم (١١/٣/ب) من النظامان الإداري

(١) القاعدة رقم (١١/٢/د) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(٢) القاعدة رقم (١١/٢/ج) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

(٣) القاعدة رقم (١١/٢/د) من النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، للموظف أن يرفع دعوى يطلب فيها من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه ريثما يتم التقييم الإداري على أن يتلقى الموظف إخطاراً بنتيجته . وأجازت المادة رقم (٢/٢) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، للمحكمة أن تعلق تنفيذ القرار الذي يبدو غير قانوني في ظاهره، وفي حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، أو عندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه. ويكون قرار محكمة المنازعات بشأن هذه الدعوى غير قابل للإستئناف.

كما أجازت القاعدة ذاتها في الحالات التي تنطوي على إنهاء الخدمة، للموظف أن يلجأ أولاً إلى الأمين العام ليطلب تعليق تنفيذ القرار ريثما يتم التقييم الإداري ويتلقى الموظف إخطاراً بنتيجته. وأجازت أيضاً للأمين العام أن يعلق تنفيذ قرار إذا تأكد أن القرار المطعون فيه لم يُنفذ بعد أو إذا رأى أن القرار يبدو غير قانوني في ظاهره، أو في حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، أو عندما يتسبب التنفيذ في الإضرار بحقوق الموظف على نحو لا سبيل إلى تداركه .

إستثناءً من وجوب اللجوء لإجراء التقييم الإداري لقرار محل النزاع قبل رفع الدعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، فإنه لا يلزم الموظف بأن يطلب إجراء تقييم إداري إذا كان القرار قد أُتخذ عملاً بمشورة قدمتها هيئات فنية على النحو الذي يُحدده الأمين العام، أو قرار أُتخذ في المقر بنيويورك بغرض توقيع تدبير تأديبي أو غير تأديبي عملاً بالقاعدة رقم (٢/١٠) من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة بعد إتمام عملية تأديبية^(١).

(١) القاعدة رقم (٢/١١) من النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة .

ثانياً: محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (UNDT) ^(١):

أ- إنشاء وتشكيل المحكمة:

أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات United Nations Dispute Tribunal والتي بدأت عملها في ١ يوليو ٢٠٠٩ ، وهي المحكمة الابتدائية في النظام الجديد لإقامة العدل لتنظر المحكمة وتبت في القضايا التي يرفعها موظفون حاليون أو سابقون، أو التي تُرفع بالنيابة عنهم، للطعن في قرارات إدارية يُدعى عدم إمتثالها لشروط تعيينهم أو عقود عملهم. وتجري المحكمة الجلسات وتصدر القرارات، وتقضي بأحكام مُلزِمة. وللموظفين والإدارة الحق في إستئناف أحكامها أمام محكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

حدد النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات عدد قضاة المحكمة ليكون ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين يعملان لنصف الوقت ^(٢). وإشترطت أغلب أنظمة المنظمات الدولية على ألا ينتمي أكثر من قاضي لجنسية دولة واحدة، ولعل

(١) تجد الإشارة إلى أفتتت محكمة العدل الدولية في ١٣ يوليو ١٩٥٤، كطلب الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن مدى إستقلال محكمة الأمم المتحدة للمنازعات "بأن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة قد أنشئت كجهاز مزود باختصاصات تدخل في الإطار العام لإختصاصات الأمم المتحدة ، وتتسق مع الممارسة المعتادة لها. كل ذلك يقتضى عدم جواز إلغاء أو تعديل الأحكام الصادرة منها، أى أنها تتمتع بقوة الشئ المقضى فيه" الدكتور محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، مرجع سابق، ص ١٨٦.

(٢) المادة رقم (٤) من النظام الاساسى لمحكمة المنازعات.

- وحددت المادة ذاتها بعض الشروط الواجب توافرها فيمن يعين قاضياً بالمحكمة، وهي :

(أ) أن يكون ذا خلق رفيع؛

(ب) أن تكون لديه ١٠ سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية.

(ج) أن يجيد، سواء شفويا وكتابيا، اللغة الإنجليزية أو الفرنسية.

سبب ذلك يرجع إلى الحيلولة دون أن تتمتع دولة ما بإمتهاد من المحكمة ومن وجهة نظر أخرى رأى البعض أن السبب فى ذلك للعمل على وجود أفكار قانونية متعددة وإيجاد حلول متعددة للمشاكل المطروحة أمام المحكمة^(١).

تُعين الجمعية العامة للأمم المتحدة قضاء المحكمة إلا أنهم بمجرد تعيينهم، يصبحون مستقلين تماماً عن المنظمة ، ولا تملك الجمعية العامة عزل أيًا منهم أثناء مدة عضويته إلا فى حالة إجتماع باقى الأعضاء على أن هذا العضو غير أهل لشغل هذه الوظيفة وغير صالح للإستمرار فيها^(٢).

تنتخب المحكمة رئيساً لها^(٣)، والذي له دور كبير فى تسيير العمل الإداري، وتنسيق وحل المسائل الإجرائية التي تُنشأ بين مكار المحكمة. ويجري إنتخابه من بين القضاة المتفرغين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد، فى جلسة عامة تعقد كل سنة،

(1)Aughust Reinisch and Christina Knbr, United Nations administrative tribunal to the United Nation Appeals tribunal reform of the administration of justice system within the United Nations, Max Planck yearbook of United Nations Law, VOL 12 , 2008, P 464.

- المادة رقم (٢/٤) من النظام الأساسى لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات والتي نصت على "لا يجوز أن ينتمى قاضيان إلى جنسية واحدة. ويولى الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي وللتوازن بين الجنسين".

- أيضاً المادة رقم (١/٥) من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ، والتي نصت على "تؤلف المحكمة من خمسة قضاة ولا يجوز أن يكون بها أكثر من قاض واحد من مواطني دولة يعينها على أن يكون الفصل فى الدعاوى من هيئة تشكل من ثلاثة منهم فقط".

- المادة (الثالثة/١) من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ، والتي نصت على أن "تتكون المحكمة من سبعة قضاة يكونون جميعاً من جنسيات مختلفة".

(٢) ذات المعنى سهيلة عمران ، بحث بعنوان القضاء الإدارى الدولى فى إطار منظمة الأمم المتحدة ، منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد ٩ ، العدد ٢، ٢٠٢٢، ص ١٢٦٢.

(٣) المادة رقم (٧/٤) من النظام الأساسى لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

ويتولى مهام منصبه بمجرد إنتخابه بأغلبية الأصوات، ويحق لأي قاض تعذر عن حضوره فلا إنتخابات أن يصوت بالمراسلة^(١).

ب- الفئات التي يحق لها رفع الدعوى أمام المحكمة:

أجازت المادة رقم (١/٣) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات ، إيداع طلب المراجعة القضائية من قبل بعض الفئات على سبيل الحصر ، وهم أي موظف حالي أو سابق من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة ، أو أي شخص يرفع الدعوى بأسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة.

إعتمد النظام الرسمي لإقامة العدل فى منظمة الأمم المتحدة على الموظفين الدوليين بصرف النظر عن مدة عقدهم ولو كانت مدة قصيرة جداً، بالإضافة إلى حقهم باللجوء للنظام غير الرسمي، أما عاملي المنظمة الآخرون فيحق لهم تسوية منازعاتهم مع المنظمة بالطريق غير الرسمي فقط بما تنص عليه عقود عملهم، كالوساطة واللجوء لأمين المظالم^(٢) .

(١) المادة رقم (١) من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، التى وافقت عليها الجمعية العامة فى قرارها رقم ١١٩/٦٤ بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٠٩ .

(٢) الدكتورة هدير أدهم عبید وإيمان عبید كريم، بحث بعنوان محكمة الأمم المتحدة وإختصاصاتها ، مجلة الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الرابع ، السنة العاشرة ، ٢٠١٨ ، ص ١٣١ .

- يضع البعض مبررات أو أسباب لعدم إختصاص محكمة المنازعات أو الإستئناف للأمم المتحدة بنظر دعاوى غير الموظفين ، ومنها:

١ . أن من أهم أسباب إستثنائهم، هو عدم زيادة العبء على هذه المحاكم وهي لاتزال فى مرحلة مبكرة حرجة من إنشائها.

٢ . أن الأحكام والشروط المطبقة على الموظفين فى النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة والإطار الإداري للأمم المتحدة لاينطبق على الأفراد من غير الموظفين، إذ يخضع الأفراد من غير الموظفين، إلى

=

ج- إختصاص المحكمة :

يتحدد إختصاص المحاكم الإدارية الدولية بأنواع معينة من منازعات الوظيفة وأن مرجع تحديد أنواع تلك المنازعات هو النظم الأساسية مثل ما أنطت به المادة (الحادية عشرة/١/أ) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، بمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات -طبقاً لشروط محددة في نظامها الأساسي ولائحتها- النظر في ما يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط تعيينهم أو عقود عملهم، بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام المنطبقة من أحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين، وإصدار حكمها في هذه الدعاوى.

تضمنت المادة رقم (٢) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات إختصاصات المحكمة ، والتي من أبرزها:

١- النظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد، ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين الإداريين للأمم المتحدة، للطعن على قرار إداري يُدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين ، عقد العمل، جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها ، وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة ؛ وكذا الطعن على قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً^(١) ، وللإلزام بتنفيذ إتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة^(١) ، عملاً بالمادة رقم (٢/٨) من النظام الأساسي للمحكمة.

شروط عقدهم، وشروط الخدمة أو الشروط العامة التي تنطبق على إتفاقات الخدمة الخاصة ومعايير معينة من السلوك فيما يتعلق بخدمتهم لدى الأمم المتحدة.

٣. أن إدراج الأفراد من غير الموظفين في نطاق محكمة المنازعات، سيؤدي إلى زيادة مجموع عدد مستخدمي النظام الرسمي إلى الضعف تقريباً . مما سيتطلب تخصيص موارد إضافية كبيرة إلى النظام الرسمي من أجل إستيعاب هذا التوسع.

(١) يُقصد بالتدابير التأديبية، تلك التي جاء النص عليها في الفصل العاشر من النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، وهي تشمل مجموعة واسعة من الإجراءات، تمتد من الإنذار والتغيب وإسترداد

٢- النظر والبت في الدعوى المرفوعة من فرد يلتمس من محكمة المنازعات، أن تعلق تنفيذ قرار إداري مطعون فيه ويكون موضوعاً لتقييم إداري جارٍ، في حاله كون القرار في ظاهر الحال غير قانوني، وذلك بشرط وجود حالة ضرورة ملحة بوجه خاص، وعندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه.

٣- في حالة نشوء نزاع بشأن إختصاص محكمة المنازعات بموجب هذا النظام الأساسي.

٤- تختص محكمة المنازعات كتدبير إنتقالي بالنظر والبت في القضايا المنقولة إليها من أحد مجالس الطعون المشتركة أو إحدى اللجان التأديبية المشتركة التي أنشأتها الأمم المتحدة أو من هيئة أخرى مماثلة منشأة من جانب أحد الصناديق أو البرامج الخاضعة لإدارة مستقلة، وكذا إختصاصها بنظر القضايا المنقولة إليها من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

د- أبرز الإجراءات المتبعة أمام محكمة المنازعات:

تُرفع الدعوى بناء على عريضة يحدد شكلها أمين السجل، مرفقة بنموذج الدعوى الأصلي الموقع ومرفقاته ورقياً أو إلكترونياً، حيث وبعد التأكد من سلامتها شكلاً يقوم أمين السجل بإحالة نسخة من العريضة إلى المدعى عليه أو أي طرف

=

الأموال المستحقة للمنظمة، حتى تصل إلى إجراء الفصل من الخدمة.

(١) أكدت محكمة المنازعات في العديد من الأحكام التي أصدرتها على الزامية القرارات التي تتخذ عن طريق الوساطة. ومنها حكم محكمة المنازعات الذي تضمن أن القرار الصادر عن طريق الوساطة قرار ملزم باعتبارها عنصراً هاماً في النظام غير الرسمي، له كفاءة في إدارة العدالة، تتوصل فيه إلى حكم نهائي بات، ويكون ملزم للإطراف. مشار إليه بمؤلف الدكتورة هدير أدهم عبید وإيمان عبید كريم، مرجع سابق، ص ١٢٩.

آخر يرى القاضي من الملائم إحالتها إليه . وينبغي أن تتضمن بعض المعلومات المحددة والتي من بينها (الأسم بالكامل للمدعي وتاريخ ميلاده وجنسيته، وضع المدعي الوظيفي أو العلاقة مع الموظف إذا كان المدعي يعتد بحقوق أحد الموظفين، أسم الممثل القانوني للمدعي ، عنوان المراسلات، تاريخ ومكان إتخاذ القرار المطعون فيه). وإذا لم تستوف المقتضيات الشكلية المنصوص عليها يجوز لأمين السجل أن يطلب من المدعي إستكمال المستندات المطلوبه فى مده فترة زمنية محددة (١).

تقبل محكمة المنازعات الدعوى إذا كانت مختصة بالنظر فيها، والمرفوعة من قبل الفئات المسموح لهم اللجوء لقضائها، عملاً بأحكام المادتين الثانية والثالثة من النظام الأساسي الخاص بها. ويجب تقديم الدعوى ضمن حدود زمنية محددة بموجب المادة رقم (٨/١/د) من ذات النظام ، ويتم ذلك في غضون سبعة أيام من تاريخ تقديم رئيس محكمة المنازعات طلباً كتابياً يطلب فيه ذلك، وفي هذه الحالة يُبت في هذه القضايا بأغلبية الأصوات (٢).

كما يمكن لقاضي المحكمة أن يدعو أطراف النزاع لجلسات إستماع تجري أمامه بهدف توضيح المسائل الواقعية، والجوانب القانونية الرئيسية للقضية، وتكون هذه الجلسات علنية. إلا إذا قرر القاضي خلاف ذلك بهدف حماية الخصوصية وتتجلى أهمية هذه الجلسات في أنها قد تتيح فرصة مهمة لأطراف النزاع لمناقشة الحالة والنظر في السبل الممكنة للتوصل إلى تسوية ودية (٣).

(١) المادة رقم (٨) من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، التي وافقت عليها الجمعية العامة فى قرارها رقم ١١٩/٦٤ بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٠٩. راجع أيضا سهيلة عمران ، مرجع سابق، ص ١٢٧١ .
(٢) راجع المادة رقم (٩/١٠) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
(٣) ذات المعنى المادة رقم (١٦) من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، التي وافقت عليها الجمعية

على الرغم من كون القضية معروضة فعلياً على القاضي، إلا أن باب الوساطة يظل مفتوحاً، لا سيما وأن النظام الأساسي للمحكمة أتاح إمكانية إحالة القضية إلى شعبة الوساطة، بمجرد موافقة الطرفين على هذا الأمر، وتُعلق المحكمة الإجراءات أمامها لفترة تحددها لحين الإنتهاء من الوساطة، وإذا لم يتم التوصل إلى إتفاق خلال المدة المحددة تواصل المحكمة إجراءاتها ما لم يطلب الطرفان غير ذلك^(١).

ويصدر حكم المحكمة بشكل كتابي متضمناً الأسباب والوقائع والقوانين التي بُني عليها، وتُبلغ نسخة منه إلى كل طرف في القضية عملاً بأحكام المادة الحادية عشرة من النظام الأساسي للمحكمة وتُنشر جميع الأحكام الصادرة عنها، مع حماية المعلومات الشخصية، على موقع المحكمة الإلكتروني^(٢).

ثالثاً: محكمة الأمم المتحدة للإستئناف (UNAT) :

أ- إنشاء وتشكيل المحكمة :

لعل من أبرز التعديلات الجوهرية التي جاء بها نظام العدل الداخلي الجديد في منظمة الأمم المتحدة إنشاء محكمة الأمم المتحدة للإستئناف (UNAT) كدرجة تقاض ثانية. مختصة بنظر طعون الأطراف بشأن أحكام محكمة المنازعات -التي نستطيع إعتبارها بمثابة محكمة درجة أولى- الأمر الذي لم يكن موجوداً بهذه الآلية في نظام العدل الداخلي السابق^(٣).

=

العامة في قرارها رقم ١١٩/٦٤ بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٠٩.

(١) المادة رقم (٣/١٠) من النظام الاساسي للمحكمة.

(٢) المادتان رقماً (٢٥ ، ٢٦) من لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، التي وافقت عليها الجمعية

العامة في قرارها رقم ١١٩/٦٤ بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٠٩.

(٣) ذات مضمون المادة رقم (١) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

تتألف هيئة المحكمة من سبعة قضاة تعينهم الجمعية العامة بناء على توصية من مجلس العدل الداخلي لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد - لكن لا تملك الجمعية العامة عزل أيًا منهم أثناء مدة عضويته إلا في حالة إجتماع باقى الأعضاء على أن هذا العضو غير أهل لشغل هذه الوظيفة وغير صالح للإستمرار فيها - ويراعي في الإختيار التوزيع الجغرافي والمتوازن بين الجنسين، وبحيث لا يكون في الهيئة قاضيان من جنسية واحدة. كما لا يحق لأي قاض حالي أو سابق من قضاة محكمة المنازعات أن يُعين في محكمة الإستئناف، وللجمعية العامة وحدها في حالتي سوء السلوك أو إنعدام الأهلية إعفاء قاض في المحكمة من منصبه^(١).

يخضع إختيار قضاة محكمة الإستئناف لمعايير صارمة، حيث يجب على المرشح أن يكون لديه على الأقل خمسة عشر عاماً من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادلها في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية ، فضلاً على تمتعه بالخلق الرفيع^(٢)، ويستعرض القضاة طلبات الطعن عادة في أفرقة مكونة من ثلاثة أعضاء على أن يُبت فيها بأغلبية الأصوات ، وتكون الأحكام التي يصدرونها نهائية قطعية والمُلزمة للأطراف.

ب- إختصاص المحكمة:

نصت المادة رقم (٢) من النظام الأساسي المحكمة الإستئناف على إختصاصات المحكمة، والتي من أبرزها :

١. النظر والبت في دعاوى الإستئناف التي تُرفع بشأن أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، والتي قامت بشأنها محكمة المنازعات ببعض الأفعال

(١) المادة رقم (٣) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

(٢) المادة رقم (٣/٣) /فقرة (٣) من النظم الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

المحدده، ومنها (تجاوزت ولايتها أو إختصاصها، لم تمارس الولاية المنوطة بها، أخطأت بشأن مسألة قانونية، ارتكبت خطأ في الإجراءات من النوع الذي يؤثر على البت في القضية، ارتكبت خطأ بشأن واقعة أدى إلى إتخاذ قرار يبدو أنه غير معقول) .

٢. إصدار كل الأوامر الضرورية أو المناسبة تعزيزاً لولايتها وبما يتسق مع النظام الأساسي للمحكمة.

٣. تفصل المحكمة بشأن إختصاصها بموجب نظامها الأساسي في حالة نشوء نزاع في الشأن ذاته.

٤. النظر والبت في دعوى إستئناف قرار صادر عن اللجنة الدائمة العاملة بإسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، يُدعى فيها مخالفة القرار للنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

ج- أبرز الإجراءات المتبعة أمام محكمة الإستئناف:

إستلزمت المحكمة في نظامها الأساسي أن يقدم المستأنف طلب الطعن في غضون خمسة وأربعين يوماً من تاريخ إستلام الحكم المراد الطعن به أو في غضون المدة التي تحددها محكمة الاستئناف إذا قررت التغاضي عن الشرط المتعلق بهذه المهلة الزمنية^(١)، وأن تتم الإشارة بوضوح إلى الأخطاء التي ارتكبتها محكمة المنازعات، كأن يثبت المستأنف أن القاضي قد أخطأ في رفض الأدلة التي قد تُغير في نتيجة الحكم. وجدير بالذكر أن رفع دعوى الإستئناف يؤدي إلى تعليق تنفيذ الحكم المطعون فيه^(٢).

(١) المادة رقم (٧ / ١/ ج) من النظم الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

(٢) المادة رقم ٧ فقرة ٥ من النظم الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

تعقد محكمة الأمم المتحدة للإستئناف عادةً جلساتها ثلاث مرات في السنة، لإصدار أحكام في جلسات الشتاء والربيع والخريف، ويجوز أن تعقد جلساتها في نيويورك أو نيروبي أو جنيف، وفي مواقع أخرى أحياناً^(١).

عادة ما يتم إستعراض القضايا المعروضة أمام محكمة الإستئناف من قبل هيئة مكونة من ثلاثة قضاة، ويثبت فيها بأغلبية الأصوات ؛ إلا أنه عندما يرى رئيس المحكمة أو إثنين من قضائها أن القضية المنظورة تُثير مسألة قانونية ذات أهمية، يجوز لهم في أي وقت قبل النطق بالحكم، إحالة القضية إلى محكمة الإستئناف بكامل أعضائها للنظر فيها، ويكتمل النصاب القانوني بخمسة قضاة^(٢).

تصدر المحكمة أحكامها بصورة مكتوبة في نسختين أصليتين، ومشفوعة بما تستند إليه من حيثيات ووقائع وأسانيد من نصوص القانون، وبأي لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة. ويتولى نشرها للعموم قلم المحكمة، مع حماية البيانات الشخصية^(٣)؛ على الرغم من أن أحكام محكمة الإستئناف مُلزَمة ونهائية للطرفين ، إلا أن النظام الأساسي للمحكمة أجاز لأي من الطرفين أن يقدم طلباً إلى محكمة الإستئناف لإعادة النظر في حكم صادر عنها بناءً على إكتشاف واقعة حاسمة كانت مجهولة لدى المحكمة عند النطق بالحكم، وإشترط النظام الأساسي في هذا الصدد ألا يكون الجهل بتلك الواقعة ناشئاً عن الإهمال؛ وفي هذه الحالة يتم تقديم الطلب في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ إكتشاف تلك الواقعة وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم^(٤).

(١) راجع موقع المحكمة <https://www.un.org/ombudsman>

(٢) المادة رقم (١٠/٢) من النظم الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

(٣) المادة رقم (١٩) من لائحة محكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

(٤) المادة رقم (١١) من النظم الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للإستئناف.

د- الأحكام التي قد تقضى بها المحكمة:

جاءت المادة التاسعة من النظام الأساسي لمحكمة الإستئناف على ذكر الإجراءات التي يمكن أن تحكم بها المحكمة في معرض نظرها في الدعاوى المرفوعة أمامها، وهي:

أ- إلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني، شريطة أن تقوم المحكمة في الحالات التي يتعلق فيها القرار الإداري المطعون فيه بتعيين أو إنهاء تعيين أو ترقية، بتحديد مبلغ التعويض الذي قد يختار المدعى عليه دفعه كبديل لإلغاء القرار أو الأمر بالتنفيذ. رهناً بما نصت عليه الفقرة (ب) بهذه المادة.

ب سداد تعويض لا يتجاوز عادة ما يعادل المرتب الأساسي الصافي للمدعي لمدة سنتين، تقوم بدفعه الأمم المتحدة بأمانتها العامة أو صناديقها وبرامجها الخاضعة للإدارة مستقلة، أو من قبل الوكالات المتخصصة أو المنظمات والكيانات التي قبلت إختصاص المحكمة. وللمحكمة أن تأمر في حالات إستثنائية بدفع تعويض أكبر على أن تُبين أسباب ذلك في حكمها .

الخاتمة

تعد الوظيفة الدولية أحد أهم العناصر الرئيسية التي يقوم عليها عمل المنظمة الدولية؛ إذ لا يمكن للأخيرة أن تباشر اختصاصاتها ووظائفها إلا من خال أجهزة متنوعة تضم عدداً من الموظفين الدوليين يضطلعون بممارسة مهامهم ووظائفهم نحو تحقيق أهداف المنظمة ومقاصدها.

لذلك كان لزاماً على المنظمات الدولية أن توازن بين مبادئ سيادة القانون والمبادئ القانونية واجبة التطبيق من جهة، مع واقعها الداخلي وحقوق موظفيها من جهة أخرى، مراعيةً في ذلك حجم كادرها الوظيفي، ونوع النزاعات الناشئة فيها، والعلاقات الوظيفية بين الإدارة والموظفين بشكلٍ عام، وذلك نحو تكوين نظام إداري داخلي سليم يتسم بالكفاءة والوضوح.

إتجهت بعض المنظمات الدولية في مقدمتها الأمم المتحدة لتبني إقامة العدل داخل المنظمة بالنسبة للعلاقة بين المنظمة وبين وموظفيها للنظر في الدعاوى التي قد يرفعها موظفوها مُستهدفين إلغاء ما قد يُصدره في شأنهم من قرارات غير مشروعة أو بالمخالفة للشروط التعاقدية الخاصة بوظيفتهم، وكذا تعويضهم عن الأضرار التي تصببهم نتيجة صدور مثل هذه القرارات.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

- ١- قد يتشابه الموظف الدولي مع بعض الوظائف الدولية إلا أنه يتميز بعدة خصائص تميزه عن ما شابهه وأبرزها الإستمرارية، وأنه يخضع فى عمله للوائح المنظمة ولا يخضع لقوانين دولته أو قانون آخر أثناء عمله بها.
- ٢- تعد المنظمة الدولية نظام قانوني ولوائح داخلية تحدد المركز القانوني للموظف الدولي وتحدد الحماية القانونية له وتحكم التزاماته وحقوقه وكل ما تقتضيه الوظيفة الدولية.
- ٣- تتعدد الضمانات الممنوحة للموظف بنظام العدل الجديد بالأمم المتحدة إلى وسائل غير رسمية وأخرى رسمية.

ثانياً: التوصيات:

- ١- إدخال التكنولوجيا الحديثة أثناء اللجوء لوسائل حل المنازعات -الإتصال الافتراضى- لما فى ذلك من أهمية كبيرة فى توفير الوقت والمال والسرعة والوصول لعدد أكبر من الموظفين الدوليين .
- ٢- ضرورة أن يكون للعاملين من غير الموظفين فى الأمم المتحدة حق اللجوء لنظام العدل الرسمى بمنظمة الأمم المتحدة اسوة بالموظفين الدوليين لديها، وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة.
- ٣- نشر الوعي بالنظام غير الرسمى ومميزاته لعدم إقبال كاهل القضاء الرسمى ببعض المنازعات التى يمكن حلها بسهولة ويسر، وكذا توفيراً للوقت وللحفاظ على العلاقة بين الموظف والمنظمة.

قائمه المراجع

كتب:

أ- باللغة العربية :

١. الدكتور أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، دار الولاية للنشر، الطبعة الأولى ٢٠٠٥.
٢. الدكتور جمال طه ندا ، الموظف الدولي دراسة مقارنة فى القانون الإدارى الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦.
٣. الدكتور حسام محمد عبدالعزيز، المحاكم الإدارية الدولية كإحدى الضمانات المقررة للموظف الدولي، دار الفكر الجامعى، ٢٠١٤.
٤. الدكتور حسن العطار، المنظمات الدولية ، مطبعة شفيق، الطبعة الأولى ، ١٩٧٠.
٥. الدكتور حمادة محمد بدوى ، ضمانات الموظفين الدوليين ، بدون دار نشر ، ٢٠٠٤.
٦. الدكتور عبدالعزيز محمد سرحان، الحصانة القضائية للمنظمة "النظرية العامة للتنظيم الدولي"، دار النهضة العربية ، ١٩٨٩.
٧. الدكتور عبدالله محمد صالح ، النظام القانونى للموظف الدولي "دراسة تطبيقية"، المركز القومى ، ٢٠١٧.
٨. الدكتور فتح الله محمد حسين ، المركز القانونى للموظف الدولي ، دار الفكر الجامعى، ٢٠١٣.
٩. الدكتور مأمون مصطفى ، قانون المنظمات الدولية، بدون دار نشر، ١٩٩٩.

١٠. الدكتور محسن أفكيرين ، قانون المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ،
٢٠١٥ .

١١. الدكتور محمد أحمد صفوت ، النظم التأديبي للموظفين الدوليين ، الطبعة الأولى
، بدون دار نشر، ٢٠٠٩ .

١٢. الدكتور محمد الحسيني مصيلحي، النظرية العامة للمنظمات الدولية، دار
النهضة العربية، ١٩٨٩ .

١٣. الدكتور محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية، بدون تاريخ
نشر .

١٤. الدكتور محمد ثامر السعدون ، القضاء الإداري الدولي المعاصر، مكتبة دار
السلام القانونية الجامعة، ٢٠١٩ .

١٥. الدكتور محمد صافى يوسف ، قانون المنظمات الدولية "النظرية العامة للأمم
المتحدة" ، دار النهضة العربية ، ٢٠١٨ .

١٦. الدكتور مفيد محمد شهاب ، المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية، ١٩٨٥ .

ب- باللغة الأجنبية :

1. Peter Quale , The Role of International Administrative Law at International Organizations.

2. Handbook on UN Administrative Law, March 2021.

رسائل :

أ- باللغة العربية:

١. جورج حسان عبدالله، رسالة ماجستير بجامعة البويرة بعنوان الضمانات القانونية
المكرسة لحماية الموظف الدولي فى علاقته مع المنظمة الدولية، ٢٠٢٠ .

٢. هبه جمال ناصر ، رسالة ماجستير بعنوان المركز القانوني للموظف الدولي ، جامعة الشرق الأوسط ، ٢٠١١ .

٣. الدكتور حسام محمد عبدالعزيز ، رسالة دكتوراه ، المحاكم الإدارية الدولية كإحدى الضمانات المقررة للموظف الدولي ، جامعة المنوفية ، ٢٠١٢ .

٤. الدكتور محمد عبدالرحمن ، رسالة دكتوراه ، الحماية القضائية للموظف الدولي "دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الدولي" ، جامعة الأسكندرية ، ٢٠١١ .

ب- باللغة الأجنبية :

1. Rishi Gulati, *The Internal Dispute Resolution Regime of the United Nations*, thesis for the Advanced Masters of Public International Law Leiden University, 2010.

أبحاث :

أ- باللغة العربية :

١. سامى أسعد أسعد ، بحث بعنوان النظام الرسمى فى مراجعة القرارات الإدارية فى منظمة الأمم المتحدة، مجلة جامعة الشارقة، المجلد ١٩ العدد ٣ ، ٢٠٢٢ .

٢. الدكتور هدير أدهم عبيد وإيمان عبيد كريم ، بحث بعنوان محكمة الأمم المتحدة وإختصاصاتها ، مجلة الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الرابع ، السنة العاشرة ، ٢٠١٨ .

٣. الدكتور جواد كاظم عجيل والدكتور مسلم طاهر حسون ، بحث بعنوان الحماية القانونية للموظف الدولي، مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية ، ٢٠٢٤ .

٤. الدكتور ماهر جميل أبوخوات ، بحث بعنوان القضاء الإداري فى الأمم المتحدة "دراسة فى إطار النظام الجديد للعدل الداخلى" ، مجلة الشريعة والقانون ، العدد الواحد والثلاثون، المجلد الثانى ، ٢٠١٦ .

٥. إسماعيل بوقنور ، بحث بعنوان تحسين أداء الموظف الدولي "دراسة فى البرامج التدريبية لحفظ السلام"، منشور بمجلة أبحاث المجلد ٦ العدد ١ ، ٢٠٢١ .
٦. سهيلة عمران ، بحث بعنوان القضاء الإدارى الدولى فى إطار منظمة الأمم المتحدة ، منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد ٩ ، العدد ٢ ، ٢٠٢٢ .
٧. فائز أبو عجب ، بحث بعنوان دور المحاكم الإدارية الدولية فى تعزيز ضمانات الموظف الدولي تجاه القرار الإدارى ، منشور بمجلة الحقوق، العدد ٤ ، ٢٠١٧ .

ب- باللغة الأجنبية :

1. Louise Otis, *The Reform of the United Nations Administration of Justice System, Law and Practice of International Courts and Tribunals, Vol 10*, 2011.
2. Aughust Reinisch and Christina Knbr, *United Nations administrative tribunal to the United Nation Appeals tribunal reform of the administration of justice system within the United Nations, Max Planck yearbook of United Nations Law, VOL 12* , 2008.