

التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة الدولية

خيرجة ميلود

طالب دكتوراه - كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة محمد خيضر - بسكرة

ملخص :

لما كان الموظفون الدوليون هم عصب الحياة في المنظمات الدولية، فعليهم تعتمد المنظمة في القيام بأنشطتها المختلفة، وفي تحقيق أهدافها وغاياتها التي أنشئت من أجلها، ولما كان النظام القانوني للموظفين الدوليين قد وضع قواعد لحماية هؤلاء الموظفين الدوليين حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بقدر من الحيادية والنزاهة والاستقلال، كان طبيعيا أن توجد في المقابل بعض الأعباء والواجبات العامة التي تفرضها عليهم المنظمة وتمليها عليهم الوظائف التي يعملون بها، وهذه الوجبات على درجة كبيرة من التنوع والاختلاف لكونها تمس مختلف جوانب الوظيفة الدولية، والتي يكاد يكون مضمونها ومحتواها مماثلا لتلك الواجبات المقررة في كل الدول بالنسبة للموظفين الوطنيين.

Résumé :

Étant au centre des organisations internationales, les fonctionnaires internationaux sont la base de celles-ci et sur qui elles dépendent pour l'accomplissement de leurs différentes activités et la réalisation des butes et perspectives pour lesquels elles ont été créés. Et attendu que l'ordre réglementaire des fonctionnaires internationaux a mis en œuvre des règles visant la protection de ces fonctionnaires internationaux afin qu'ils puissent accomplir leurs taches avec assez de neutralité, probité et indépendance, il était normal qu'il se trouve en revanche quelques obligations et devoirs publics que l'organisation leur impose et que les fonctions qu'ils exercent l'impliquent. Ces dites obligations très diverses touchant les différents aspects de la fonction internationale, et dont le contenu et teneur faillissent être similaires aux obligations prévues dans tous les pays à l'égard des fonctionnaires internationaux.

مقدمة:

تتولد عن رابطة الوظيفة الدولية آثار ونتائج، تتمثل في ما تفرضه هذه الوظيفة على الموظف الدولي من التزامات وما ترتبه له من حقوق تلازم الموظف الدولي ما بقيت الوظيفة الدولية قائمة. ونظرا لخطورة وأهمية الوظيفة الدولية منحت مجموعة واسعة من الحقوق والامتيازات من أجل ضمان الاستقلالية والحياد للموظفين الدوليين وحمايتهم من جميع الضغوطات، كما أُلقيت على عاتقهم طائفة واسعة من الالتزامات تم النص عليها في صلب المواثيق الدولية المنشئة للمنظمات الدولية، والأنظمة الأساسية واللوائح الداخلية للمنظمات الدولية.

إن الالتزامات تعتبر قيودا تضع سلوكا قويا ومحددا للموظفين الدوليين ومسلكا يجب نهجه في التعامل الدولي حماية لشرف وهيبة ومكانة الوظيفة الإدارية الدولية، في أعلى سلم مرات الوظائف العامة، إن خرق الموظف الدولي للالتزامات المفروضة عليه يؤدي إلى عرقلة عمل المنظمات الدولية وتحد من تحقيق أهدافها وتعرقل حسن أداء رسالتها في خدمة المجتمع الدوليين، فقد أفرزت الممارسات الدولية في هذا المجال العديد من الإشكاليات، حيث أدى خرق الموظف الدوليين للالتزامات تجاه المنظمات العاملين بها إلى أزمات حادة أثرت سلبا على السير الطبيعي لعمل المنظمات الدولية، ومن أجل ردع الموظف الدوليين عن الإخلال بالالتزامات تجاه المنظمة يفرض النظام القانوني الدولي على أشخاصه تحمل المسؤولية الدولية الكاملة من خلال وضعها لجزاءات تأديبية صارمة بحق كل من خرق الالتزامات تصل إلى حد العزل من الوظيفة.

وتجدر الإشارة إلى أن معظم المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية وأنظمة الموظفين فيها هذه الواجبات على الموظفين المدنيين الدوليين فقط، ولكن بعض المنظمات توسع من نطاق تطبيق هذه الواجبات ليشمل العاملين الدوليين الذين لا تنطبق عليهم صفة الموظف الدولي، وذلك لما لحياد هؤلاء ممن يقوم بوظائف بالنيابة عن المنظمة من أهمية لا تقل عن أهمية حياد الموظفين، كما تجدر الإشارة أيضا أن الالتزامات الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين يكاد يكون مضمونها ومحتواها مماثلا لتلك الواجبات المقررة في كل الدول بالنسبة للموظفين الوطنيين، ومن خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي ما هي التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة الدولية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم تقسيم الموضوع إلى مطلبين كالتالي:

المطلب الأول: الالتزامات التي تتعلق بممارسة وظيفته

المطلب الثاني: واجبات تمنع ممارسة أي نشاط، أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة

المطلب الأول: الالتزامات التي تتعلق بممارسة وظيفته

الفرع الأول: التفرغ التام للوظيفة الدولية

ويمثل هذا العنصر أحد العناصر الأساسية في التمييز بين الموظف الدولي وغيره من المستخدمين الدوليين-كما سبق الإشارة-، ويتحقق ذلك من خلال تخصيص الموظف الدولي جل وقته لأداء مهام وظيفته، ذلك أن وقت الموظف يجب أن يكون ملكا للمنتظم، فلا يباشر نشاطا خارجيا إلا بإذن المنتظم، وهذا الواجب يطبق على كافة أوجه النشاط التي يمارسها الموظف، ولو كان قيامه بالنشاط الخارجي بالمجان، لأن استقلال الموظف عن أي مؤثر خارجي يجب أن يكون مضمونا¹.

فقد ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مقررة أنه يتعين على الموظف أن يكرس وقته لأداء مهام وظيفته، بوصف أن ذلك يعد أحد الواجبات الوظيفية الأساسية، ويتفرع من هذا الواجب عدم جواز قيامه بأي عمل خارج نطاق وظيفته إلا بعد الترخيص له بذلك².

وحرصا من المنظمات الدولية على تفرغ موظفيها لمهامهم الوظيفية، فقد نصت أغلب أنظمتها ولوائحها الداخلية على ذلك.

فقد اشترطت لائحة موظفي الأمم المتحدة على موظفي المنظمة أن يمارسوا عملهم في جميع الأوقات بشكل يتلائم مع مكانتهم باعتبارهم موظفين مدنيين دوليين³، وحظرت اشتغال الموظف في أي عمل خارجي متقطع أو مستمر بدون الموافقة المسبقة للأمين العام⁴، كما حظر النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية أن يجمع موظف الجامعة بين وظيفته وبين أي عمل آخر إلا في الحالات الاستثنائية التي يوافق عليها الأمين العام كتابة⁵.

وكذلك الحال بالنسبة لباقي المنظمات الدولية، فقد نصت أنظمتها ولوائحها على نصوص متشابهة لما تقدم⁶.

الفرع الثاني: الإخلاص في العمل والنزاهة

إن النزاهة والأمانة من الصفات الخلقية الحميدة، لذلك يجب على الموظف الدولي أن يتحلى بها في مباشرته لمهام وظيفته الدولية، وعليه أن يتجرد عن أي أهواء أو مؤثرات، كما يتعين عليه أن يراعي الحيادة في أداء أعماله الوظيفية، وذلك بالأ يتحيز لدولة من الدول الأعضاء في المنظمة بما فيها الدولة التي يحمل جنسيتها، بل يلتزم بمراعاة الحيادة التامة والكاملة بين كافة الدول، ومعاملتها جميعا على قدم المساواة بغير إيثار أو تفضيل لإحداها على الأخرى، وكذلك فإنه يتعين عليه إذا ما تعارضت مصلحته الخاصة مع مصلحة المنظمة الدولية التي يعمل بها، أن يغلب مصلحة المنظمة في هذا الصدد⁷.

وهذا الواجب أو الالتزام قد يظل يلاحق الموظف الدولي حتى بعد انتهاء خدمته في المنظمة، فلا يقبل بعض المناصب أو الوظائف سواء بمقابل أو بالمجان وذلك خلال فترة محدودة تلي تركه الخدمة.⁸

ومن النظم التي تقرر ذلك المجموعة الأوروبية للفحم والصلب، فلا يستطيع موظفوها خلال مدة ثلاث سنوات من تركهم الخدمة، القيام بأي نشاط مهني بأجر أو بدونه، يعرض عليهم من الصناعات التي تخضع لاختصاص هذه المنظمة، ولذلك فإن الموظفين- المشار إليهم- يحصلون خلال هذه المدة على تعويض شهري يعادل نصف المرتب والعلاوات العائلية، ويجب خلال هذه الفترة أن يخطر الموظف المنظمة التي كان يعمل فيها بما يعهد إليه من أعمال، وللمنظمة خلال خمسة عشر يوماً من إخطارها بذلك، أن تمنع الموظف من قبول هذه المهام وفي حالة إخلاله بهذا الالتزام يسترد التعويض- الذي سبق دفعه للموظف- من معاش الموظف المخالف.⁹

وقد نصت على ذلك لوائح العمل الأساسية، ومنها لائحة موظفي الأمم المتحدة إلى هذا الواجب، حيث أوجبت على كل موظف أن يتجنب القيام بأي تصرف من شأنه أن يؤثر على النزاهة والاستقلال والحياد الذي تتطلبه مكانته باعتباره موظف دولي، ولا ينبغي للموظف الدولي أن يتأثر بالمشاعر القومية، أو المعتقدات السياسية، أو الدينية، ويجب عليه أن يبتعد عن كل ما من شأنه أن يؤثر على مكانته الدولية، وعلى أدائه لأعماله.¹⁰

كما أشارت إلى الواجب ذاته لائحة موظفي جامعة الدول العربية حيث أوجبت على موظفي الجامعة أن يكون سلوكهم متفقاً مع ما يتطلبه عملهم من النزاهة والحياد¹¹، وأن يؤديوا أعمالهم المنوطة بهم بدقة وإخلاص.¹²

إلا أن الواقع العملي شهد في حالات كثيرة عدم الالتزام بتلك الواجبات من قبل بعض الموظفين الدوليين، وخاصة في التاريخ المعاصر¹³، وإذا كانت هذه الواجبات تمثل أولى المبادئ للوظيفة الدولية، وكذلك تأتي في مقدمة واجبات الموظف الدولي، إلا أن فرق التفتيش الدولية التابعة للأمم المتحدة الخاصة بعملية التحقق من أسلحة الدمار الشامل في العراق وإزالتها لم تلتزم أثناء مباشرتها للمهام الموكلة إليها بما ينبغي عليها وفقاً لمبادئ وشروط الوظيفة الدولية من النزاهة والأمانة والحياد، بل كانت متأثرة بمواقف القوى الدولية الكبرى المعنية، وبالذات الولايات المتحدة الأمريكية، التي سعت إلى اختراق اللجنة واستغلالها في التجسس على العراق مما أدى إلى انهيار عمل تلك الفرق "لجنة اليونسكو" في ديسمبر 1998، وتجميد عملياتها لمدة أربع سنوات حتى جرى استئنافها في نوفمبر 2002 من خلال لجنة الرصد والتحقق والتفتيش (الأنموفيك)¹⁴.

ومع أن لجان التفتيش المتعاقبة سنة 1991 حتى الاجتياح الأمريكي للعراق في 2003 لم تعثر على شيء يذكر بهذا الخصوص، فإن المسؤولين الدوليين عن تلك الفرق أجمعوا عن ذكر تلك الحقائق في تقاريرهم إلى مجلس الأمن، حيث تنصل محمد البرادعي مدير عام آنا ذاك للوكالة الدولية للطاقة الذرية من قول الحقيقة، وخفت صوت هاتز بليكس رئيس فرق التفتيش عن كشف الحقيقة لمجلس الأمن في اجتماعه ولا سيما قبل الاجتياح الأمريكي للعراق، وغلفا تصريحاتهما بجمل دبلوماسية لتقبل ازدواجية التفسير والتأويل، مع أنه صرح بعد فوات الأوان بأن اللجنة التي كان يرأسها- الأنموفيك- كانت تخضع لضغط كبير من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية¹⁵.

الفرع الثالث: احترام التدرج الوظيفي والسلطة الرئاسية

إن الموظف الدولي شأنه شأن الموظف الوطني في أداء واجب الطاعة، واحترام السلطة الرئاسية يعتبر أحد الواجبات الأساسية التي يتعين عليه الالتزام بها¹⁶، وعلى هذا النحو جاءت كل أنظمة التوظيف الدولية مقررة ضرورة احترام السلطة الرئاسية "الموظفون خاضعون لسلطة الأمين العام وهو الذي يخصصهم لأي نوع من أنواع العمل، أو أي وظيفة من وظائف الأمم المتحدة"¹⁷.

وطبقا للنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، يتعين على موظف الجامعة العربية أن يقدم العون والمشورة لرؤسائه، وأن يتحمل مسؤولية تنفيذ المهام المناطة بعهدته ويكون مسؤولا تجاه رؤسائه عن تنفيذ الأوامر المعطاة له دون أن يؤدي ذلك إلى إعفاء الرئيس من تحمل المسؤولية المترتبة عليه¹⁸، وفي نفس السياق ذهبت المادة 2/1 من نظام شؤون موظفي منظمة الصحة العالمية، والمادة 2: من لائحة شؤون موظفي اتحاد أوروبا الغربية، والمادة 02 من لائحة شؤون موظفي منظمة العمل الدولية.

كما اتجه القضاء الإداري الدولي إلى أن السلطة الرئاسية ليست مسؤولة فقط عن مشروعية قرارات الرؤوسين بل إنها تستطيع أيضا أن تراقب مدى ملاءمة هذه القرارات ولها أن تتناولها بالتعديل والإلغاء¹⁹.

الفرع الرابع: أن يكرس الموظف نشاطه في خدمة المنظمة

سبق وأن عرفنا الموظف الدولي بأنه "هو كل من تسند له وظيفة دائمة يمارسها على وجه التفرغ"²⁰، على ذلك ليس للموظف الدولي الجمع بين عمله في الهيئة الدولية وعمله في الوظيفة الوطنية أو الوظائف في الهيئات الدولية أو الأجنبية الأخرى، لأن ذلك من شأنه صرف الموظف عن أداء واجباته في الهيئة الدولية، أو على الأقل التأثير في مستوى أدائه أو محاباة الجهة الأخرى التي يعمل فيها على المنظمة²¹.

كذلك ليس للموظف الدولي الاشتراك في نشاط أو علاقات تتم مع جهة الإدارة التابعة لها إذا ترتب على ذلك حصوله على منافع مادية لشخصه وكان مركزه الوظيفي يجعله مسؤولاً عن هذه النشاطات أو العلاقات، كأن يكون مثلاً عضواً أو رئيساً لمجلس إدارة شركة تتعامل بصفة مستمرة مع الهيئة الدولية التي يعمل لديها²².

ولكن ليس هناك ما يمنع من اشتراكه بعدد من الأسهم في رأس مال شركة تتعامل مع الهيئة التي يعمل لديها إذا لم يكن مسؤولاً عن إدارة هذه الشركة أو لم يكن مالكا إلا لعدد محدد من الأسهم²³.

الفرع الخامس: الاستقلال عن دولة الجنسية والولاء للمنظمة الدولية

من الالتزامات التي يجب على الموظف الدولي القيام بها عدم الولاء تجاه دولة معينة، وتشير لوائح بعض المنظمات الدولية ضرورة تأدية الموظف الدولي القسم يؤكد فيف تأدية عمله بكل ولاء كموظف دولي مدني يعمل في خدمة المنظمة²⁴.

حيث أن فكرة الولاء الدولي مفادها أن الموظف الدولي مسؤوليته تعد دولية، وليست قومية وبالتالي فيجب أن يكون في ممارسته لمهام وظيفته مدينا بالولاء للمنظمة التي يعمل بها، ولقد عبرت لائحة موظفي الأمم المتحدة عن الولاء بقولها "موظفو الأمانة العامة موظفون دوليون، ومسؤولياتهم ليست قومية بل دولية، وبقبولهم التعيين يكونون قد كرسوا أنفسهم للقيام بأعمالهم ونظموا سلوكهم طبقاً لما تقتضيه مصلحة الأمم المتحدة وحدها"²⁵، كما سار ميثاق منظمة الأمم المتحدة على النهج ذاته في هذا الصدد، حيث نصت المادة 1/100 من ميثاقها على أنه "ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأدية واجبه تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة، وعلمهم أن يتمتعوا عن القيام بأي عمل قد يسيئ إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها"، وإن الطاعة التامة للإدارة العامة الدولية ممثلة بالأمين العام من الواجبات الأساسية للموظف الدولي، فهم يخضعون لرئاسته ويسألون عن أعمالهم أمامه²⁶.

كما نص النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن "موظفو الأمانة العامة موظفون دوليون مسؤولياتهم وانتماءاتهم تفرضها المصلحة العربية المشتركة ويلتزمون بالقيام بمهامهم وفق ما تقتضيه مصلحة الجامعة وأهدافها"²⁷.

ومعنى هذا أن على الموظف الدولي، أن يكون مستقلاً عن دولته، ولا يجوز له مهما كانت الظروف أن يتلقى التعليمات والتوجيهات من حكومة دولته أو أية سلطة دولية أخرى كدولة المقر مثلاً، ووجب عليه التفرغ لوظيفته ويكون تلقي التعليمات من رئيس المنظمة الدولية أو رؤسائه المباشرين²⁸.

وقد يتطلب الأمر بالنسبة للموظف الدولي كلما حدث تعارض بين ضرورة التزام المبادئ(التي تهدف إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة) وبين مشاعره الوطنية التي تربطه بدولة معينة، أو بين صعوبات واقعية يثيرها قيامه بعمله على إقليم دولة المقر على أنه في جميع الأحوال يجب عليه أن يرجح صالح المنظمة حتى ولو اقتضى ذلك بذل تضحيات معينة.²⁹

مما يعني هذا الواجب أن الموظف الدولي يجب عليه أثناء خدمته الوظيفية أن يتمتع بالاستقلال التام وعدم الخضوع لأية سلطة أو جهة خارجية، حتى ولو كانت دولته التي ينتمي إليها بجنسيته، أو حتى دولة المقر.³⁰

وبعد هذا الواجب من أقوى الواجبات الملقاة على عاتق الموظف الدولي، ولقد نص عليه وأكدته مجلس العصبة في قراره الصادر في 1920/05/19، إذ أكد أن واجبات أعضاء الأمانة العامة واجبات دولية وليست قومية، وأهم يعتبرون تابعون لعصبة الأمم وحدها، وقد أشارت إلى هذا الواجب أيضا اللجنة التحضيرية المنوط بها وضع لوائح المنظمة أثناء انعقادها في لندن 1945، إذ أشارت إلى ضرورة تحلي الموظفين بالولاء نحو الأمم المتحدة، وقد أوصت اللجنة كذلك بأن يؤدي موظفو المنظمة يمينا يؤكدون فيه ويتعهدون بأن يبذلوا واجباتهم لصالح المنظمة، وتحقيقا لأهدافها.³¹

ولقد أكدت هذا الواجب كذلك محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الخاص بمسألة التعويض عن أضرار موظفيها، إذ أشارت إلى أنه "ينبغي لتأكيد استقلال الموظف وتيسير أداء المنظمة لاختصاصاتها ألا يعول الموظف في قيامه بواجباته على أية حماية للمنظمة التي يتبعها ولا حتى حماية دولته التي ينتمي إليها بجنسيتها"³².

وأخيرا يلاحظ أن مسألة استقلال الموظف الدولي حيال حكومته، تعد مشكلة هامة وحقيقية، وهذا الذي دفع ببعض المنظمات الدولية إلى إيجاد نظام متميز لحل هذه المشكلة والمتمثل بنظام خبراء المعونة الفنية، أو ما أطلقت عليه الأمم المتحدة نظام "الموظفين الإجرائيين أو التنفيذيين"³³، والهدف من هذا النظام، هو تزويد الدول النامية بخبراء في إدارتها الوطنية على أن تتولى الحكومة المطالبة بدفع مرتباتهم، وتكمل الأمم المتحدة مرتباتهم -عند الضرورة- لرفع مستواهم لجذبهم خارج أوطانهم، كما أنهم مسؤولون أمام تلك الدول، ولا يتلقون تعليمات من الأمم المتحدة أو أي جهاز آخر غير حكومة الدولة المعنية إلا بموافقتها، فإنهم لا يعدون موظفون دوليون بالمعنى الصحيح، ومع ذلك فقد رأى أن من المهم إضفاء مركز دولي متميز على هؤلاء الخبراء.³⁴

الفرع السادس: عدم الإضرار بالمنظمة

من المعروف أن لكل وظيفة أو عمل سرا أو أسراراً خاصة بها تحتفظ بها لنفسها، بحيث لا يجوز أن يطلع عليها إلا العاملين داخل المنظمة، لما قد يترتب على إفشائها، والإطلاع عليها من الغير من

إضرار بمصلحة العمل داخل المنظمة، من هنا كان لازماً على الموظف الدولي الذي يعمل في خدمة منظمة ما ألا يفشي هذه الأسرار، أو أن يستخلصها لمصلحته الشخصية³⁵.

ولقد نصت أنظمة ولوائح المنظمات الدولية على ضرورة التزام موظفيها بالحفاظ على أسرار المنظمة التي يعملون فيها، ومنها لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة أنه "على الموظفين أن يلتزموا منتهى الكتمان لعملهم الرسمي، فيمتنعوا من إبلاغ أي شخص أية معلومات تصلهم بحكم مناصبهم ولم تدع رسمياً، إلا إذا كان هذا في نطاق واجباتهم، أو بترخيص من الأمين العام، وهذه الالتزامات تظل قائمة حتى بعد الانفصال عن الأمانة العامة"³⁶. كما أشار إلى ذلك النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، حيث حظرت على موظف الجامعة في أدائه لواجباته الوظيفية من الإدلاء بتصريح أو إلقاء محاضرة أو حديث في الإذاعة أو التلفزيون، ما لم يكن ذلك بحكم عمله، أو بترخيص من الأمين العام³⁷، وما يتصل بهذا الواجب أيضاً، عدم جواز احتفاظ موظف الجامعة لنفسه بأية وثيقة من الوثائق الرسمية للجامعة غير مسموح بتداولها، لأن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى إفشاء وإذاعة ما تحويه هذه الوثائق من أسرار ومعلومات في حالة تداولها خارج الجامعة³⁸.

كما تناولت لوائح الجماعات الأوروبية هذا الموضوع، إذ أشارت المادة 17 من اللائحة المطبقة على الموظفين الدائمين إلى هذا الواجب، بأن أوجبت على كل موظف أن يلتزم أقصى درجة من الكتمان بالنسبة لكل الوثائق والمعلومات التي يتوصل إلى معرفتها عن طريق ممارسته لعمله، ولا يجوز له إذاعة أية وثيقة أو معلومة غير مسموح بتداولها وإذاعتها، كما يحظر عليه أن ينشر أي أمر أو عمل يتعلق بالمؤسسة التي يعمل بها، وهذا كله ما لم يكن قد حصل على ترخيص مسبق بذلك، وأن المادة 18 من نفس اللائحة توضح، أن الحق الذي يستند إليه الموظف الدولي في الكتابات أو الأعمال التي يقوم بها أثناء ممارسته لواجباته، هو أصلاً ملك لمؤسسته³⁹.

الفرع السابع: احترام قوانين ونظم ولوائح دولة المقر

يعد هذا الالتزام من أهم الالتزامات، والتي يشكل خرقها أزمات حادة بين المنظمة الدولية ودولة المقر، حيث يقع على الموظفين الدوليين احترام قوانين الدولة المضيفة، وعدم مخالفتها حفاظاً على الأمن الوطني لدولة المقر، وعدم تعريضه للخطر حيث يشكل قانون المرور العمود الفقري لهذه القوانين فيجب على البعثات الدولية، احترام أنظمة المرور، والتقييد بها، وعدم مخالفتها، بالإضافة إلى قوانين احترام قوانين التخطيط العمراني، وتخطيط المدن وقوانين الحجر الصحي، حيث يحظر استيراد أو تصدير الحيوانات، أو طيور خاضعة للحجر الصحي، بالإضافة إلى احترام القوانين الاستثنائية، مثل قوانين الطوارئ، وحظر التجول. وكذلك احترام قوانين العملات، والمعادن الثمينة، واحترام قوانين النظام العام، والعادات والتقاليد السائدة في دولة المقر حفاظاً على مشاعر السكان، كما يحظر على الموظفين الدوليين الدخول إلى مناطق عسكرية، أو أمنية، يمنع الاقتراب منها، أو تصويرها لمطالبات

الأمن الوطني لدولة المقر، كما يجب عليهم احترام قوانين البيئة، والمحميات الطبيعية، والتي تمنع الصيد في البر، والبحر، في أوقات معينة حفاظا على التنوع البيئي⁴⁰، في إطار احترام قوانين المرور، وعدم تقيد بعض السفارات والمنظمات بقواعد قانون السير بالمغرب، أرسلت وزارة الخارجية المغربية كتابا دوريا إلى البعثات الدبلوماسية والدولية والقنصلية العامة بالمغرب بتاريخ 1988/12/15، تخطرهم بأنها لن تتسامح أو تتساهل مع الدبلوماسيين أو الموظفين الدوليين في حال خرقهم أو انتهاكهم لقانون السير، نظرا لكثرة التجاوزات وتكرارها لذا تأمل الوزارة من البعثات الدبلوماسية والدولية اتخاذ الإجراءات اللازمة لاحترام التزامهم الدولي تجاه دولة المقر⁴¹.

المطلب الثاني: واجبات تمنع ممارسة أي نشاط، أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة

ولأهمية هذا الواجب، فقد حرصت على النص عليه كافة الأنظمة واللوائح الوظيفية لغالبية المنظمات الدولية.

الفرع الأول: عدم جواز قبول الأوسمة الشرفية

حرصا من المنظمات الدولية على نزاهة الموظف الدولي وحياده واستقلاله، فقد منعت الموظفين الدوليين من حصولهم أو قبولهم الأوسمة والنياشين وغيرها من سبل التكريم الأدبي، كما حظرت عليهم قبول الهدايا من أية جهة أجنبية، خشية منها أن يفقد الموظف الدولي استقلاله أمام تلك الجهات أو أن يخضع لهيمنتها⁴².

ولا يخفى أن هذا الحظر يؤكد واجب الاستقلال الذي هو عماد الوظيفة الدولية، وأهم مقوماتها، وأن التهاون فيه يضر بكل تأكيد بمصلحة المنظمة الدولية⁴³، وهذا ما أكدته لائحة موظفي جامعة الدول العربية "قبول أية هدية أو وسام أو هبة أو مكافأة أو منحة من أية جهة غير الأمانة العامة، تكون مقدمة له بحكم وظيفته بدون موافقة الأمين العام"⁴⁴.

وقد جاء النص هنا بصيغة الإطلاق على عدم جواز قبول الموظف الدولي للجامعة العربية لأي تكريم أو تشريف من أي جهة كانت إلا بعد موافقة الأمين العام المسبقة والقصد بين وواضح وهو المحافظة على استقلالية الموظف والجامعة⁴⁵.

وقد أكدت هذا الحكم المادة 2/1 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة⁴⁶، إلا أن هناك استثناء مهما في هذا الصدد ينصرف إلى ما قد يستحقه الموظف من مزايا أو تكريم يتعلق بأدائه الخدمة العسكرية أو القومية⁴⁷، ومما هو جدير بالذكر أيضا أنه يلحق بالاستثناء السابق، التكريم العلمي كالحصول على نيشان علمي أو درجة علمية معينة، لأن ذلك لا ينال من كرامة الوظيفة بل هو تشريف للمنظمة ذاتها⁴⁸.

الفرع الثاني: عدم الاشتغال بأي عمل سياسي

نشير ابتداءً إلى أن هذا الحضر لا ينصرف إلى الموظف الدولي الذي يتسم عمله بالطابع السياسي أصلاً، ولكن ينصرف إلى كافة الموظفين الذين يشغلون الوظائف الأخرى⁴⁹.

ومؤدى هذا الواجب عدم جواز الانشغال بنشاط سياسي معارض لأهداف المنظمة ولا يتفق مع الاستقلال المطلوب للموظف الدولي، والحياد، والنزاهة، أو غيرها من الصفات التي من المفروض أن يتحلى بها الموظف الدولي عند اضطراره بمهامه الوظيفية الدولية⁵⁰.

وقد أفادت لوائح وأنظمة المنظمات الدولية الالتزام بهذا الواجب، حيث أشارت المادة 20 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، على أنه يحظر على موظفي الأمانة العامة في أدائهم لواجباتهم ممارسة أي نشاط سياسي أو حزبي يتعارض مع حياد واستقلالية الوظيفة في الجامعة⁵¹.

أما المادة 7/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، فقد أشارت إلى أنه "إذا كان من حق الموظف الدولي أن يمارس حق التصويت فإنه لا يجوز له أن يشترك في أي نشاط سياسي يتعارض أو يؤثر في استقلاله وحيده" ⁵².

وعلى ذلك ليس للموظف الدولي الترشح أو شغل أحد المناصب السياسية في دولته أثناء ممارسته مهام عمله في المنظمة، وإذا جرى مثل هذا الترشح كان عليه الاختيار بينه وبين الاستمرار في الوظيفة الدولية، مع ملاحظة أن هذا الحظر لا ينصرف إلى ممارسة بعض الحقوق السياسية التي ليس من شأنها التأثير على نشاط الموظف الدولي، كممارسة حق الانتخاب لأن هذا الحق وإن كان من الحقوق السياسية إلا أنه لا يتعارض مع واجبات الوظيفة الدولية، وهذا ما أكدته المادة 17 من نظام موظفي الأمم المتحدة على أنه (الموظفين الدوليين يستطيعون مباشرة التصويت)⁵³.

الفرع الثالث: حظر الترشح أو التقدم لشغل بعض الوظائف

رأت بعض المنظمات الدولية أن ترشح الموظف الدولي، أو تقدمه لشغل وظائف معينة، قد يعرقل سير العمل في المنظمة، فحظرت عليه ذلك، إلا إذا حصل على تصريح مسبق منها بهذا الخصوص⁵⁴.

ولابد - بداية من استبعاد الحالة التي يكون نشاط الموظف الدولي بطبيعته ذا طابع سياسي، لأنه من البديهي بحكم ذلك أن يشغل وظائف سياسية، أما فيما عدا ذلك، فإن نظم الوظائف الدولية تحظر في غالبيتها على الموظفين الدوليين، الاحتفاظ أو الترشح للمناصب التشريعية في أية هيئة وطنية أو إقليمية، وإذا رغب الموظف الدولي في الترشح أثناء الخدمة لأي مما تقدم، فإن

هذه النظم عادة ما تترك له حرية الاختيار بين الاستمرار في الوظيفة الدولية أو قبول الوظيفة السياسية الوطنية.⁵⁵

كما يلاحظ هذا الحظر من خلال ما قرره المادة 16 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية من منع قضاة المحكمة من تولي الوظائف السياسية والإدارية، أو الانشغال بأعمال مهنية، وكذلك المادة 17 من نفس النظام من حظر مباشرة قضاة المحكمة وظيفه وكيل أو مستشار⁵⁶، في حين هناك بعض المنظمات الدولية التي تشترط لشغل الموظف الدولي لوظيفة هامة أو وظيفة ذات منفعة عامة، الحصول على إذن منها، ومن ذلك المنظمات منظمة التعاون الاقتصادي الأوروبية، التي سمحت لموظفيها بالترشح وشغل وظيفة عمدة في قرية صغيرة.⁵⁷

الفرع الرابع: الامتناع عن ممارسة أي نشاط لا يتفق وكرامة الوظيفة الدولية

إن هذا الواجب من الأهمية بحيث نصت عليه غالبية الأنظمة واللوائح الوظيفية سواء في ذلك الوطنية منها والدولية، وأكدت على وجوب احترام الموظف لمقتضيات وظيفته⁵⁸، وفي هذا المنحى نصت المادة 2/18 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية على أنه يحظر على الموظف الجمع بين وظيفته ووظيفة أخرى خارج الأمانة العامة إلا في الحالات التي يوافق عليها الأمين العام كتابة، على أن لا يتعارض ذلك مع طبيعة عمله في الأمانة العامة.⁵⁹

أما المادة 6/101 النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، فقد كانت أكثر وضوحا في الإشارة إلى المحظورات التي يجب على الموظف الابتعاد عنها، حيث نصت على بعض الأنشطة الممنوعة على الموظف الدولي كالاشتراك بحكم الوظيفة في إدارة المشروعات والمؤسسات التجارية والمالية، والإدلاء بتصريحات للصحف أو وسائل الإعلام ونشر مقالات وكتب ما لم يكن ذلك مرتبطا بالوظيفة وبعد الحصول على الموافقة المسبقة من الأمين العام.⁶⁰

كما ذهبت المحكمة العليا أيضا إلى أن "المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبيا، ومما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاقاتهم، بل تهض المخالفة التأديبية كلما سلك الموظف سلوكا معيبا انطوى على إخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، وبعد عن مواطن الريب، وإذا كان لا يقوم بين الحياة العامة والحياة الخاصة عازل سميك، يمنع كل تأثير متبادل بينهما، فإنه لا يسوغ للموظف حتى خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كموظف، ويقدم على بعض التصريحات التي تمس كرامته وتمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل فيه، فلا ريب أن سلوك الموظف وسماعته خارج عمله، ينعكس تماما على عمله الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل فيه"⁶¹.

كما تناولت هذا الواجب الكثير من الأنظمة واللوائح في المنظمات الدولية المختلفة.⁶²

إن ما تقدم ذكره من واجبات يتعين على الموظف الدولي أن ينصاع لها، ويلتزم بها بحيث إذا ما خالفها وخرج عن مقتضاها حقت مساءلته، وتعين مجازاته واتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه.

والنظام التأديبي يقوم بدور جوهري في تحقيق الترابط بين أعضاء الهيئة الاجتماعية، كما يسهم هذا النظام داخل المنظمات الدولية في توجيه وتفعيل عملها، وذلك في إطار الاحترام الواجب للنصوص الأساسية⁶³.

وترتبط مجموعة المبادئ والقواعد التي تشكل الأساس الذي ينهض عليه النظام التأديبي في إطار التنظيم الدولي ارتباطاً وثيقاً في جوهرها بالضوابط العامة التي تضعها الدولة في قوانينها الداخلية في هذا الخصوص، بحيث يجب أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ يخل بواجباته الوظيفية، ويستوجب توقيع جهة الإدارة الجزاء بحقه، على أن يكون هذا الجزاء مسبباً، ومتناسباً مع جسامة الخطأ وبحيث لا يستوجب الجزاء عن الخطأ إلا مرة واحدة⁶⁴.

ولما كانت الرقابة التأديبية الوطنية لا تمتد إلى الموظفين الدوليين، باعتبارهم (أشخاص) أجنب عن الدولة التي يعملون لديها، فإن الجهة التي لها السلطة المطلقة في اتخاذ الإجراءات التأديبية تجاه الموظفين الدوليين هي السلطة الرئاسية للمنظمة الدولية، ممثلة في الأمين العام، لأن السلطة التي تملك التعيين هي ذاتها التي تملك تأديب الموظف الدولي، وهذا ما نصت عليه الكثير من الأنظمة واللوائح في المنظمات الدولية المختلفة⁶⁵.

أما بالنسبة للإجراءات والعقوبات التأديبية فإنها تتسم بالطابع الفني، بمعنى أن هذه الجزاءات التأديبية تفرض على الموظف في مركزه، وفي مهنته التي يزاولها على المستوى الدولي، ولا يتم إيقاعها (فرضها) بطبيعة الحال في ماله ولا في حريته، ومن هنا فالجزاء التأديبي يختلف تماماً عن الجزاء الجنائي، كما أنه مستقل عن القرار القضائي⁶⁶.

الخاتمة

بعد دراسة موضوع التزامات الموظفين الدوليين تجاه المنظمات الدولية العاملين لصالحها، في ضوء قواعد ومبادئ القانون الدولي العام بعامة، وقواعد ومبادئ القانون الدولي الإداري بخاصة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

أولاً: النتائج

- على الرغم من مرور فترة طويلة على نشأة المنظمات الدولية، فإنه لا تزال كفة الالتزامات الملقاة على عاتق موظفيها أكثر رجحاناً من الحقوق التي يتحصلون عليها.

- يترب على خرق الالتزامات الدولية من قبل الموظفين الدوليين، نتائج سلبية تمس جوهر عمل المنظمات الدولية، وتحد من تحقيق أهدافها وتعرقل حسن أداء رسالتها في خدمة المجتمع الدولي.
- هناك قصور في أغلب الأنظمة الأساسية للمنظمات الدولية، والإقليمية، من حيث عدم تحديد الواجبات الدولية وتبويبها، وتحديد قسم خاص بالواجبات تجاه المنظمة، وقسم آخر بالواجبات تجاه دولة المقر.
- على عكس المنظمات الدولية الأخرى، تأذن منظمة التعاون الاقتصادي الأوروبية لموظفيها بالترشح وشغل وظيفة أخرى في الهيئات الوطنية والإقليمية.

ثانياً: الاقتراحات

- إعادة النظر في كل من الالتزامات والحقوق الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين، بحيث يشعرون بالرضا والأمان الوظيفيين معاً.
- على المنظمات الدولية والإقليمية السماح لموظفيها بالترشح وشغل وظائف وطنية أو إقليمية هامة أو ذات منفعة عامة، لأن منعهم يمكن أن يؤدي بهم إلى ترك الوظيفة الدولية.
- تعديل النظام الأساسي لموظفي هيئة الأمم المتحدة، وكذلك النظام الأساسي لجامعة الدول العربية والإتحاد الإفريقي، وإفراد فصول مستقلة تحدد الواجبات الدولية بدقة، وتفصل سواء التزامات الموظف الدولية تجاه المنظمة العامل بها أو تجاه دولة المقر.
- على المنظمات الدولية والإقليمية السماح لموظفيها بقبول الأوسمة والمنح الشرفية لأن ذلك لا ينال من كرامة الوظيفة بل هو تشريف للمنظمة ذاتها.

الهوامش:

- 1- فتح الله محمد حسين السريري، وثائق دولية، لوائح ونظم العاملين بالمنظمات الدولية، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013، ص9.
- 2- صلاح الدين فوزي، المبسوط في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص69.
- 3- المادة 4/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة.
- 4- المادة 6/101 من لائحة موظفي الأمم المتحدة.
- 5- المادة 2/8 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.
- 6- المادة 4/101 من نظام موظفي الدول الأمريكية نصت على أنه "يمنع على موظفي المنظمة القيام بأي عمل دائم أو متكرر أو الارتباط بأي وظيفة خارج المنظمة دون موافقة مسبقة من السكرتير العام."

- المادة 2/212 من لائحة موظفي الجامعة الأوروبية الدائمين نصت على أن "كل موظف يرغب في الارتباط بنشاط خارجي عليه أن يحصل على ترخيص بذلك من سلطة التعيين، ولا يجوز منح الترخيص إذا كان النشاط يؤثر على استقلال الموظف ويسبب إلى أغراض الجماعة"، كما أحالت المادة 11 من لائحة الموظفين المؤقتين، والمادة 54 من لائحة الموظفين المساعدين، والمادة 87 من لائحة موظفي المركز المشترك للبحث النووي، في هذا الصدد للمادة 12 من اللائحة المطبقة على الموظفين الدائمين لموظفي الجماعات الأوروبية، وفيما يتعلق بضرورة الحصول على إذن بمباشرة نشاط خارج نطاق الوظيفة الدولية، فقد نص النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، في البند (2/1) منه- فيما يتعلق بالعمل الخارجي- على أنه "لا يجوز للموظفين الاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية، سواء مقابل أجر أو دون أجر، إلا بموافقة الأمين العام"، فيما تنص الفقرة (ع) من البند نفسه بأنه "للأمين العام أن يأذن للموظفين بالاشتغال بمهنة أو وظيفة خارجية لقاء أجر أو بدون أجر، إذا توافرت الشروط التالية:

- ألا تتعارض المهنة أو الوظيفة الخارجية مع المهام الرسمية للموظف أو مع مركزه كموظف مدني دولي.

- ألا تتنافى المهنة أو الوظيفة الخارجية مع مصلحة الأمم المتحدة.

- ألا تتعارض المهنة أو الوظيفة الخارجية مما يأنه به القانون المحلي المعمول به في مركز العمل أو في المكان الذي تمارس فيه تلك المهنة أو الوظيفة.

7- غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص77، أيضا رايح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص171.

8- أحمد مكداش، الموظف الإداري الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، 2016، ص97.

9- مصباح جمال مصباح مقل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص99.

10- المادة 4/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة.

11- المادة 1/2 من لائحة موظفي جامعة الدول العربية.

12- المادة 1/1 من لائحة موظفي جامعة الدول العربية، أيضا لوائح الجماعات الأوروبية، كل من المادة 16 من لائحة الموظفين المؤقتين، والمادة 54 من لائحة الموظفين المساعدين، والمادة 87 من لائحة موظفي المركز المشترك للبحث النووي.

13- David Ruzié, les fonctionnaires internationaux, librairie Armand colin, 1970, p64.

14- عبد الوهاب حميد رشيد، التحول الديمقراطي في العراق، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006، ص ص153-154، أيضا إبراهيم أحمد أبو عرقوب، حرب المعلومات الأمريكية على العراق في حرب 2003، مجلة كلية الآداب، الجامعة الأردنية، العدد:2، 2014، ص449 وما يليها.

15- غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص79، أيضا صلاح الدين عامر، العراق والاحتلال والقانون الدولي (حدود صلاحيات المحتل في إعادة الإعمار وبيع البترول)، جريدة الأهرام، العدد الصادر في 2003/05/28.

16- المادة 04 من أمر رقم 03-06 مؤرخ في 2006/07/15، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

17- المادة 2/1 من نظام موظفي الأمم المتحدة.

- 18- المادة 19 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.
- 19- أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية :
- T.a.o.i.t le 21-10-1974, Ri
- T.a.o.i.t le 9-5-1967.terrain 109.
- 20- أحمد مكداش، الموظف الإداري الدولي، مرجع سابق، ص29، أيضا
- Mohamed Bedjaoui, Fonction Publique international et influences nationales, Steven and sons limited, 1958, p17.
- 21- قاسمية جمال، أشخاص المجتمع الدولي "الدولة والمنظمات الدولية"، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص134.
- 22- منصور الفيتوري حامد، التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر، مجلة كلية الحقوق، جامعة طرابلس، العدد:1، بدون سنة النشر، ص264.
- 23- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص89 وما يليها، أيضا سهيل حسين الفتلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، مرجع سابق، ص91.
- 24- سهيل حسين الفتلاوي، القانون الدبلوماسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص499، أيضا عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامع الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص46.
- 25- المادة 1/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة.
- 26- المادة 1/100 من ميثاق الأمم المتحدة.
- 27- المادة 03 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.
- 28- محمد سامح عمرو، محاضرات في قانون التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص138، أيضا سيد نوفل، التنظيمات الدولية المعاصرة، مجلة معهد البحوث والدراسات العربية، العدد:1، القاهرة، 1969، ص35.
- 29- مصطفى سيد عبد الرحمن، قانون التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص137.
- 30- عائشة راتب، التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة الطبع، ص84، وأيضا
- Alain Plantey, Droit et pratique de la fonction publique internationale, édition du centre national de la recherche scientifique, paris, 1977, p150.
- 31- ولقد نصت على ذلك القسم أو البمين المادة 9/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، والمادة:4/6 من لائحة موظفي جامعة الدول العربية، والمادة 7/101 من لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية.
- 32- الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية الصادر في 1949/4/11.
- 33- محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1974، ص351.
- 34- غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص84.
- 35- صلاح الدين فوزي، المبسوط في القانون الإداري، مرجع سابق، ص77.
- 36- المادة 5/1 من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة.

- 37- المادة 2/8 (ب، ج) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.
- 38- المادة 2/8(د) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.
- 39- المادة 17 والمادة 18 من اللائحة المطبقة على الموظفين الدائمين للجماعات الأوروبية.
- 40- أحمد مكداش، الموظف الإداري الدولي، مرجع سابق، ص ص 98-99.
- 41- عبد الكريم الإدريسي، الحصانات والامتيازات الدبلوماسية القنصلية والدولية ومقتضيات الأمن الوطني، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة الطبع، ص98.
- 42- محمد سعادي، قانون المنظمات الدولية(منظمة الأمم المتحدة نموذجاً)، دار الخلدونية، الجزائر، 2008، ص ص44-45، أيضاً جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات الدولية والإقليمية والمتخصصة، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابه، 2006، ص157.
- 43- غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 88.
- 44- المادة 2/18 من لائحة موظفي جامعة الدول العربية.
- 45- رابح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، مرجع سابق، ص126.
- 46- المادة 2/1 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.
- 47- المادة 4/101 من نظام موظفي الدول الأمريكية نصت على أنه "يمتنع على موظفي المنظمة القيام بأي عمل دائم أو متكرر أو الارتباط بأي وظيفة خارج المنظمة دون موافقة مسبقة من السكرتير العام."
- المادة 2/212 من لائحة موظفي الجامعة الأوروبية الدائمين نصت على أن "كل موظف يرغب في الارتباط بنشاط خارجي عليه أن يحصل على ترخيص بذلك من سلطة التعيين، ولا يجوز منح الترخيص إذا كان النشاط يؤثر على استقلال الموظف ويسبب إلى أغراض الجماعة"، كما أحالت المادة 11 من لائحة الموظفين المؤقتين، والمادة 54 من لائحة الموظفين المساعدين، والمادة 87 من لائحة موظفي المركز المشترك للبحث النووي، في هذا الصدد للمادة 12 من اللائحة المطبقة على الموظفين الدائمين لموظفي الجماعات الأوروبية، وفيما يتعلق بضرورة الحصول على إذن بمباشرة نشاط خارج نطاق الوظيفة الدولية، فقد نص النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، في البند(2/1) منه- فيما يتعلق بالعمل الخارجي- على أنه "لا يجوز للموظفين الاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية، سواء مقابل أجر أو دون أجر، إلا بموافقة الأمين العام"، فيما تنص الفقرة(ع) من البند نفسه بأنه" للأمين العام أن يأذن للموظفين بالاشتغال بمهنة أو وظيفة خارجية لقاء أجر أو بدون أجر، إذا توافرت الشروط التالية:
- ألا تتعارض المهنة أو الوظيفة الخارجية مع المهام الرسمية للموظف أو مع مركزه كموظف مدني دولي.
- ألا تتنافى المهنة أو الوظيفة الخارجية مع مصلحة الأمم المتحدة.
- ألا تتعارض المهنة أو الوظيفة الخارجية مما يأذن به القانون المحلي المعمول به في مركز العمل أو في المكان الذي تمارس فيه تلك المهنة أو الوظيفة.
- 48- رجب عبد المنعم متولي، الموظف الدولي في بينته المهنية ودوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص36.
- 49- سهيل حسين الفتلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص92.

50 -Roger Bloch et Jacqueline Lefèvre, la fonction publique internationale et européenne, La librairie générale de droit et jurisprudence, 1963, p31.

51- المادة 20 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.

52- المادة 7/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة.

53- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص90، أيضا مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، مرجع سابق، ص103.

54- محمد سامح عمرو، محاضرات في قانون التنظيم الدولي، مرجع سابق، ص135، أيضا رايح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، مرجع سابق، ص176.

55- أحمد مكداش، الموظف الإداري الدولي، مرجع سابق، ص ص 98-99.

56- المادة 16 و 17 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

57- غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 91.

58- المادة 43 من أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15/07/2006، الذي ينضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، أيضا المادة 07 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، عدد 17، مؤرخة في 25/04/1990.

59- المادة 6/101 النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

60- حكم المحكمة الإدارية العليا 15/244 الصادر في 28/04/1973(84-38-18) مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمسة عشر عاما، الجزء الرابع، 1985، ص3901-3902.

61- حكم المحكمة الإدارية العليا 15/244 الصادر في 28/04/1973(84-38-18) مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمسة عشر عاما، الجزء الرابع، 1985، ص3901-3902.

62- المادة 4/101 من نظام موظفي الدول الأمريكية، المادة 12 من لوائح موظفي الجماعات الأوربية للموظفين الدائمين، المادة 11 من لائحة الموظفين المؤقتين، المادة 54 من لائحة الموظفين المساعدين، المادة 87 من لائحة موظفي المركز المشترك للبحث النووي.

63 -Alain Plantey, Droit et pratique de la fonction publique internationale, op.cit, p479.

64- المادة 162 من أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15/07/2006، الذي ينضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

65- المادة 52 لائحة موظفي الأمم المتحدة، المادة 1/39 لائحة النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، المادة 87 من النظام الأساسي للاتحاد الأوربي.

66 -Mohamed Bedjaoui, Fonction Publique international et influences nationales, op.cit, p153, et David Ruzié, les fonctionnaires internationaux, op.cit, p457.