

**دور المحكمة الإدارية لمنظمة العمل
الدولية في البت بالمنازعات المتعلقة
بالعقود التي تبرمها المنظمة**

المقدمة :

تعد المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية من أولى المحاكم الإدارية التي انبثقت من رحم أول منظمة دولية في التنظيم الدولي ألا وهي عصبة الأمم. إذ ورثت عن هذه المنظمة محكمتها الإدارية بموجب اتفاق خاص بينهما أبان خلال العصبة . وما أن باشرت هذه المحكمة أعمالها ووضع نظامها الأساس ولائحتها الداخلية(قواعدها). إذ جعلت من بين أولوياتها ونطاق العمل فيها هو البت في المنازعات الناشئة عن العقود التي تبرمها المنظمة أو المنظمات الأخرى التي تقبل ولاية هذه المحكمة وسواء أكانت هذه العقود متصلة بعمل الموظفين في المنظمة أم المنظمات الأخرى أم تلك التي ترتبط بأعمال المنظمة والمبرمة مع أفراد من خارجها(المقاولين والموردين). وهذا ما سنبحثه في مجال بحثنا هذا.

أهمية البحث:

تعد أهمية البحث من أن العقود التي تعقدها منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى التي قبلت الولاية القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على قدر من الأهمية للحياة الوظيفية في هذه المنظمة أو المنظمات الأخرى وكذلك الأفراد المتعاملين مع هذه المنظمة وما ينتج عن هذه العقود من اشكاليات ونزاعات تكون بحاجة إلى وجود جهة قضائية مختصة للبت فيها.

م.د. عبد الرسول كريم ابو صبيح



نبذة عن الباحث :
تدريسي في كلية
القانون - جامعة
الكوفة ، رئيس فرع
القانون الخاص في
كلية القانون جامعة
الكوفة .

حسن عبيد عبد السادة



نبذة عن الباحث :
طالب دراسات عليا
جامعة الكوفة

أسباب اختيار البحث:

من الأسباب التي استوجبت اختيار هذا البحث هو أن العقود التي تبرمها المنظمة ذات طبيعة خاصة تكون أولى من غيرها بالبحث والوقوف عند سبل معالجة المنازعات الناشئة عنها.

إشكالية البحث:

يتناول هذا البحث الاجابة على السؤال الآتي: هل أن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية انفردت بحل المنازعات الناشئة عن العقود التي تبرمها المنظمة أم المنظمات الأخرى التي قبلت ولاية هذه المحكمة عن غيرها من المحاكم الإدارية الدولية الأخرى؟ أم تميزت عنها في حل هذه المنازعات؟

نطاق البحث:

يقتصر البحث على تناول المنازعات الناشئة عن العقود التي تبرمها منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى التي قبلت ولاية المحكمة الإدارية لهذه المنظمة والمتمثلة بعقود الموظفين والعاملين فيها أم العقود التي تبرم مع الأفراد من خارج المنظمة.

منهجية البحث:

تم الاعتماد في البحث على المنهج التحليلي للصكوك واللوائح الدولية المتعلقة بحل المنازعات الناشئة عن العقود التي تبرمها منظمة العمل الدولية أم المنظمات الأخرى والمستخدم من قبل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وكذلك الأحكام الصادرة عنها وعن المحاكم الإدارية الدولية الأخرى.

الدولية^(٥) . وقد استخدم هذا الأسلوب في التعاقد في بداية نشوء المنظمات الدولية
لسد حاجتها من الموظفين^(٦) .

ج- الوظائف تحت الاختبار: (probationary). ولا تتجاوز مدة هذه الوظائف عن سنتين.
تنقضي بقرار من المنظمة الدولية إسوة بالوظائف غير محددة المدة.

٢- الوظائف الدورية: (REGULAR APPOINTMENT) إذ تُعدّ هذه الوظائف للموظفين
المهيئين للتعيين المحلي بعدما كانوا معينين في المنظمة الدولية تحت الاختبار ومشهود
لهم بالكفاءة . وتنتهي أيضا بقرار من المنظمة الدولية.

٣- الوظائف الدائمة: وتستمر هذه الوظائف المهنية في المنظمة الدولية الى حين بلوغ
السن التقاعدي للموظف وتخضع للمراجعة كل خمس سنوات للتأكد من استمرار
كفاءة ونزاهة ومقدرة الموظف الدولي في المنظمة ويمكن انتهاء هذه الوظائف بقرار من
المنظمة في حال عدم استمرار توفر الشروط أعلاه في الموظف أو إذا ظهرت وقائع سابقة
على عملية التعيين من شأنها الاستبعاد من التعيين. ويكون هنا الأساس الذي يبرر

الاستبعاد هو حسن سير إدارة المنظمة^(٧) . واستخدمت هذه الأنواع من العقود في
المنظمات الدولية بعد استقرارها وتطور عملها وذلك لغرض ديمومة هذا الاستمرار في
العمل^(٨) .

ولعقود التعيين أهمية كبيرة في تحديد ما للموظف الدولي من حقوق وما يقع عليه من
واجبات والتزامات من جانب ومن جانب آخر بوضع ما للمنظمة الدولية من حقوق وما
عليها من التزامات . وغالبا ما يلاحظ أن القضاء الإداري الدولي لا يشير الى هذه العقود
وانما يقوم بالإحالة إلى النظم واللوائح السائدة داخل المنظمة الدولية . وتحتوي هذه
العقود على تحديد طبيعة الوظيفة وكذلك التعيين ومدته وطائفة الموظفين ومرتباتهم
الأساسية وأية مسائل أخرى ترى المنظمة إدراجها في هذا العقد المبرم بينها وبين الموظف

الدولي وكثيرا ما يلاحظ أن أمر التعيين يشير إلى الأمور المذكورة في العقد^(٩) . ويرى

بعضهم أن العقود هي أول دليل من أدلة القانون الذي يحكم الوظيفة الدولية^(١٠) .

كذلك فان عقد الاستخدام(التعيين) المبرم بين المنظمة والموظف الدولي هو بمثابة عقد
من عقود الاذعان بمعناها النموذجي^(١١) .

وقد أشارت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في حكمها المرقم ٣٤٥٧ الصادر في ٢٤
تشرين الثاني ٢٠١٤م في قضية السيدة(L.K) ضد المنظمة الأوروبية للبراءات (EPO) الى أن
"المشتكية من الصعوبة عليها أن تتابع شكواها في هذه المحكمة كونها لم تكن في وقت
إصدار القرار المطعون فيه(مسؤول بصفة رسمية) في المكتب الأوروبي للبراءات وفقا
لأغراض المادة الثانية من النظام الأساس للمحكمة. مع مراعاة الطريقة التي تم تأسيس

وترسيخ مفهوم (مسؤول بصفة رسمية) في فقه المحكمة. وفي مفهومها للحقائق فانه لا يوجد ما يشير الى وجود عقد أو انها تم تعيينها مسؤول بصفة رسمية في المكتب الاوروبي للبراءات. وان عملها واخراتها في المكتب الاوروبي للبراءات يدل وبمعنى الكلمة أنها عيّنت من خلال طرف ثالث. وهي شركة خاصة. ووفقا لذلك فإن المحكمة ليست مختصة بسماع شكواها" إذ رفضت الشكوى وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة (٧) من النظام الأساس للمحكمة.

هذا وقد سبق للمشتكية أن قدمت شكواها الى المحكمة في ٢٦ تموز ٢٠١٣م ضد القرار الصادر من نائب الرئيس بصفته مندوبا عن الرئيس والذي رفض بموجبه تعيينها في المنصب التي تقدمت اليه عام ٢٠٠٩م التي ادعت أنها كانت تشغله سنوات عدة كونها أحق بالمنصب من غيرها بوصفها مرشحة داخلية للمنظمة. كذلك طالبت بمنحها المكافأة اللاحقة للمنصب مع تعويضاً عن الأضرار التي لحقت بها (١٢).

ويلاحظ من خلال الحكم الصادر عن المحكمة أعلاه أنها اعتمدت في إصدارها للحكم على وجود رابطة قانونية مباشرة بين الموظف والمنظمة وهي أما عقد عمل أو أمر بالتعيين ولم تعتمد المحكمة على علاقة العمل التي تربط المدعية بالطرف الثالث وهي الشركة الخاصة التي تعمل لديها بصفة استشارية.

إلا أن فريقاً آخر يرى أن أمر التعيين لا يعدّ عقداً وعليه فإن الموظف الدولي لا يربطه عقد بالمنظمة. وان قبول الموظف ابتداء لشغل الوظيفة الدولية في المنظمة لا يجعل علاقته بالمنظمة علاقة تعاقدية وانما تمت بطريقة غير رسمية قبل التعيين. وذلك في حالة تعيين الموظف بموجب قرار إداري صادر بالإرادة المنفردة لإدارة المنظمة وليس عن طريق عرضاً يجابهه قبولا (١٣).

أن معظم اللوائح التنظيمية في المنظمات الدولية تنص على إصدار أمر التعيين من قبل الأمين العام في المنظمة الدولية وتوقيعه من قبل الموظف المعين بعد تلقيه إياه واعادته إلى المنظمة بعد اعلان قبوله للشروط التي يتضمنها أمر التعيين. إلا أن بعض اللوائح تعدّ القبول لأمر التعيين إجراء لازم له ولا يشترط أن يكون هذا القبول بخطاب. ومع ذلك وبالرغم من أن إجراء عملية التعيين تتم بطريقة العرض والقبول إلا أن لفظة التعيين تستخدم بدلا من عقد في اللوائح التنظيمية. وقد أشارت محكمة العدل الدولية في قضاءها المتعلق بأثر الأحكام إلى أن الموظف يستخدم بموجب عقد خدمة (Contract of service) (١٤).

وان هذا الرأي يعده بعضهم هو الأسلم وذلك كون المنظمة الدولية لا تملك أن تتخذ قرارا ملزما إلا إذا نص دستورهما صراحة على ذلك وخولها إياه. وبناء عليه فان عدم تحويلها هذا الحق فإنها لا تستطيع إصدار قرارا يلزم الأفراد إلا إذا تم اعطاء هذا الحق للمنظمة من قبل القانون الوطني للفرد.

وفي كل الاحوال فان المنظمة لا تستطيع إصدار قرار يلزم أفراداً ليسوا من مواطني الدول الأعضاء فيها على فرض التسليم جدلاً أن الدول الأعضاء قد خولت أو فوضت المنظمة سلطة إصدار مثل هذه القرارات التي لا تسري إلا على تلك الدول الأعضاء . وعليه وبناء على ما سبق فليس من المقبول بالقول إعطاء المنظمة الدولية سلطة التعيين شأنها في ذلك شأن الإدارة المحلية في دولة ما، وأن العمل يجري في المنظمات الدولية على أخذ موافقة الفرد وبذلك من غير المقبول إصدار قرار ملزم له وبدون رضاه أو رغما عن إرادته إلا ان المدير العام في المنظمة يعين بقرار صادر من السلطة العليا في المنظمة وعليه فان بعض الموظفين الدوليين يعينون بقرار من السلطة المختصة وقسم آخر يعين بموجب عقد، ومن المستصوب أن لا يتم الاعتماد على استعمال لفظة عقد عند إصدار أمر التعيين أو الإجراء المتخذ بذلك وإنما يستخدم معيار العرض والقبول في تكييف إجراء التعيين . فإذا كان التعيين بقرار منفرد كان ذلك قراراً من السلطة المختصة وان كان الإجراء عبارة عن عرض وقبول أصبح التعيين عن طريق عقد (١٥)

ثانياً: الأهمية القانونية لإبرام العقود في المنظمات الدولية.

تبرز أهمية العقود من كونها تغطي جميع أنواع التعيينات التي تحتاجها المنظمات الدولية . وبعد أن تطورت الوظيفة الدولية وأصبحت هذه العقود المتعلقة باستخدام الموظفين الدوليين ذات طابع موحد أصبح بالإمكان الإشارة إلى المصادر القانونية التي يمكن ان تطبقها المحاكم الإدارية الدولية من خلال هذه العقود التي غالباً ما تحتوي أو تتضمن هذه المصادر وتشير إليها والتي سوف تطبق على العلاقة القانونية بين المنظمة الدولية والطرف الثاني في العقد. وتكون هذه العقود في الأعم الأغلب مختصرة وتحيل في حكم العلاقة بين الطرفين إلى ما تتضمنه الأنظمة الأساسية وقواعد الموظفين الدوليين الإدارية أو أية قواعد أخرى تحكم هذه العلاقة في المنظمة الدولية.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى عدّ عقد التعيين مصدراً مستقلاً للمحاكم الإدارية الدولية إلا أن أحكام هذه المحاكم ومن خلال مراجعة قراراتها لا تذهب بهذا الاتجاه . مع الإشارة الى أن ما تحتويه هذه العقود هو عبارة عن أنظمة أساسية وإدارية للموظفين، وان المحاكم الإدارية ترجع إلى هذه النصوص حال نشوب نزاع بين الموظف ومنظمته الدولية لتطبيقها على المسألة موضوع النزاع (١٦)

وبالرغم من عدم عدّ عقد التوظيف مصدراً مستقلاً من قبل المحاكم الإدارية الدولية وانها اعتمدت في بعض الحالات لنصوص معينة في العقد لحل النزاع المعروض أمامها وعلى الرغم من عدم إنشاء العقد في بعض الأحيان لحقوق والتزامات يمكن الاستناد عليها من قبل هذه المحاكم كون هذه الالتزامات تربط العلاقة التعاقدية بين الأطراف فقط (المنظمة + الموظف) إلا أن العقد يمكن أن تكون له أهمية قانونية ومن جوانب عدة هي:

١- الأثر القانوني المتعلق بشخص الموظف المتعاقد.

وهذا ما اوضحته المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في أحد أحكامها. إذ قالت(بأن شروط التعيين للموظفين المدنيين الدوليين تشتق من شروط الصفة الفردية الخاصة في عقود تعيينهم ومن الأنظمة والقواعد الخاصة بالموظفين). ووضحت في حكم آخر لها بالنص على(ما دام العقد ينص على أن التعيين سيكون في نيودلهي لهذا الشخص الذي قد جرى تسميته بالموظف فلا يجوز بعد ذلك تغيير وظيفته إلا في حالة العقوبة) (١٧).

٢- في حالة عدم وضوح المراسلات بين المنظمة وطالب التوظيف بإمكان المحكمة الإدارية الدولية أن تبحث في توقيع العقد أم من عدمه ، وفي هذه الحالة بإمكان المحكمة الاستناد الى هذه المراسلات والاتفاقات للتأكد من كونها قد شكلت عقداً يوجب النفاذ وكذلك البحث في كون العقد قد شابته غش أو تدليس صادر من أحد طرفيه (١٨).

٣- بإمكان المحكمة وفي حالات معينة الاستناد إلى الظروف المحيطة بتوقيع العقد وذلك للكشف عن نية المتعاقدين وتحديد مسألة الحقوق والالتزامات بين طرفي العقد وما هو الدور الذي أدته هذه الظروف في الإشارة أو الاحالة إلى نصوص معينة. ويمكن استشفاف ذلك من حكم المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة الذي أشارت فيه إلى(انها وفي معرض اجتهاداتها القانونية، أن أحكام وشروط عمل الموظف لدى الأمم المتحدة يمكن أن يعبر عنها صراحة أو ضمناً كما يمكن أن تفهم من المراسلات والوقائع والظروف المحيطة بالأمر) (١٩).

٤- الدور الذي يلعبه العقد بوصفه مصدراً لنص قانوني في حالة وجود نص في العقد يحصن التعاقد من ولاية المحكمة الخاصة بتلك المنظمة ، وبعد العقد ذلك الشخص بأنه ليس من الأعضاء الموظفين في المنظمة على أن يكون ذلك النص صريحاً وبذلك سوف يستثنى ذلك الشخص من الولاية القضائية للمحكمة. وأن الأصل العام هو حق التعاقد في اللجوء الى المحكمة عند تعرض حقوقه بموجب العقد إلى الخرق. وقد تأكد ذلك من حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في قضية(Labatha) ضد منظمة الأغذية والزراعة الدولية (٢٠). وبذلك يمكن للمدعي عليه أن يستند إلى هذا النص في العقد للحيلولة من نظر الدعوى من قبل المحكمة بالاستناد إلى إبعاد اختصاص هذه الأخيرة عن التعاقد بموجب بنود العقد.

٥- وهناك عقود غير عقود التعيين تعدّ مصدراً مباشراً ومستقلاً للقانون الذي تطبقه المحكمة مثل الاتفاقات والعقود المعقودة بين المنظمة وموظفيها والمتعلقة بإخلاء ذمة الموظف تجاه المنظمة. وقد عدت المحكمة هذه العقود والاتفاقات قانونية ومنجبة لآثارها مع الإشارة إلى أنه لا يوجد ما يمنع المدعي باللجوء إلى القضاء للتأكد من مدى شرعية هذه الاتفاقات وتفسيرها في كل قضية على حدة. وهناك كذلك حالات يمكن للمنظمة ان تعقد اتفاقات مع الموظف المدعي لتسوية النزاع وذلك من خلال عقد يبرم بينهما

ويكون هذا العقد مانعا من أن تقام الدعوى أمام المحاكم الإدارية الدولية في ذات النزاع الذي تمت تسويته (٢١).

المطلب الثاني: اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في النزاعات المتعلقة بعقود المنظمات الدولية.

استنادا إلى نص المادة الثانية من النظام الأساس للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فإن هذه المحكمة تنظر في المنازعات المتعلقة بالعقود وكما يأتي:

١- الطعون الخاصة بانتهاك شروط عقود التعيين (تشغيل الموظفين) سواء من حيث الشكل أم من حيث الموضوع (٢٢). وكذلك المنازعات بين المنظمة وموظفيها والمتعلقة بعدم مراعاة النصوص الواردة في هذه العقود والخاصة بموظفي مكتب العمل الدولي وكذلك اللوائح الواجبة التطبيق (٢٣).

٢- المنازعات الناشئة عن العقود التي تبرمها منظمة العمل الدولية مع أفراد من خارج موظفيها (المقاولين والموردين) (٢٤). وقد أدخل الاختصاص الأخير على المادة (٢٢ ف ٤) من

النظام الأساس للمحكمة والمعتمد من قبلها في ٩ تشرين الأول والمعدل في ٢٩ حزيران عام ١٩٤٩م. وهو يعدّ تجديدا لاختصاص المحكمة وكذلك لاختصاص المحاكم الإدارية للمنظمات الدولية بوجه عام وإن هذا التوسع في اختصاص المحكمة قد استند على مسوغات عدّة منها:

أ-عدم إمكان إخضاع المنظمة الدولية لقضاء أية محكمة أخرى وبإي حال من الأحوال وما سوف يولده هذا الخضوع من عرقلة عمل المنظمة وتعارضه مع الحصانات الممنوحة لها.

ب- قد يتطلب العمل الذي تقوم به المنظمة أن يخضع للقانون الخاص وليس للقضاء المتعلق بمنازعاتها مع موظفيها وتتمثل هذه التصرفات بالعقود التي تبرمها المنظمة لخدمتها مثل العقود مع المقاولين سواء لبناء مقر المنظمة أم بناياتها أم توسيعها أم ترميمها وكذلك العقود المبرمة مع أصحاب المطابع لطبع الوثائق والمستندات المتعلقة بعمل المنظمة وكذلك عقود التأمين المبرمة مع شركات التأمين لتغطية المخاطر التي قد تتعرض لها المنظمة. ففي هذه الحالات لا بد من وجود قضاء ينعقد له الاختصاص في المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه العقود إذ لا يجوز ترك الاختصاص لجهة معينة في كل حالة على حدة فمرة تترك للقضاء وأخرى للتحكيم (٢٥).

وعلى الجهة القضائية وقبل ان تثبت باختصاصها بنظر الدعوى أن تتأكد من وجود العقد إذا كان محل الطعن يتمثل بانتهاك لأحد الشروط العقدية. وأكدت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بأن اختصاصها مرهون بوجود عقد. ومن غير المتصور في وجود هذا العقد ما لم يكن هناك اتفاق تام وغير متنازع عليه في جميع المسائل التي تنظمها العلاقة العقدية (٢٦).

ونظرا للعلاقة العقدية بين المنظمة الدولية وموظفيها التي تحكمها نصوص العقد المبرم بينهما التي بموجب هذه النصوص تكون المنظمة مسؤولة عن الأضرار التي تسببها قراراتها المشبوبة بأحد العيوب للموظف الدولي ومقاضاتها أمام المحاكم الإدارية سواء التابعة لهذه المنظمة أم في حال قبولها لاختصاص محكمة إدارية أخرى فان في المقابل يعدّ موظف المنظمة الدولية وبالرغم من انتمائه إلى جنسية دولة معينة مسؤولاً أمام المنظمة عن الإهمال الجسيم من جانبه في الأعمال التي يتطلب القيام بها بموجب بنود العقد وكذلك الاخلال بشروط هذا العقد أو إذا تكبدت المنظمة خسائر بسببه وقامت بدفع مبالغ ازاء أعماله المخالفة لبنود العقد أو التي تسببت بأضرار للغير أو للمنظمة (٢٧).

بالإمكان الرجوع الى لائحة موظفي الامم المتحدة (القاعدة ٣/١١٢) والتي تنص على مطالبة الموظف برد ما تدفعه المنظمة بسببه ومن قبيل هذا الالتزام هو حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم (٢٨) الذي أمرت الطاعن بإعادة تصريح المرور الذي منح له لاستمرارية انتهاء عمله بالمنظمة (٢٨). ويتضح مما سبق أن ترتب المسؤولية على الموظف الدولي في المنظمة لا يمكن قيامها في حال كون الإهمال الصادر منه أو التقصير في عمله يكون من البساطة ولا يرقى إلى الإهمال الجسيم الذي يولد ضررا للمنظمة ما يضطرها تعويض هذه الأضرار بسبب إهمال ذلك الموظف وبالتالي الرجوع عليه بما دفعته من مبالغ. وما تجدر الإشارة إليه أن حق اللجوء إلى المحكمة لا يقتصر على الموظفين الدوليين أو ورثة المتوفين منهم وإنما يمتد إلى هذا الاختصاص ليشمل جميع الأشخاص الذين بإمكانهم تقديم أدلة تثبت بان حقوق ناشئة لهم عن عقد العمل للموظف المتوفي (٢٩).

ونظرا للاختصاص الواسع لهذه المحكمة الذي يحكم طائفة الموظفين الدوليين فقد قبلت اختصاصها في نظر الطعون المقدمة من قبل كبار الموظفين في المنظمة الدولية الى أصغر الدرجات الوظيفية إذ قبلت اختصاصها بالطعون الذي يتقدم بها المدير العام في المنظمة الدولية وبالرغم من صدور القرارات المطعون فيها أمامها من قبله كونه الرئيس الأعلى في المنظمة الذي يتم تعيينه باتفاق دولي. ولكن في الحالات التي يتضرر منها في علاقته بالمنظمة وخصوصا بعد انتهاء ولايته والمتعلقة بصندوق التعاقد .

وتقبل المحكمة كذلك الطعون المقدمة من صغار الموظفين الممثلين بعمال النظافة والصيانة والمرتبطين بالمنظمة بعقود تأجير الخدمات (٣٠).

وان هذه التوسعة الشاملة في اختصاص المحكمة انما هي تجسيد لأهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية لإسباغ الحماية على العمال وللدول الأعضاء في المنظمة وأصحاب العمل وذلك من خلال الالتزام بأحكام عقود التشغيل وتوفير الحماية القانونية لهم وعلى المستويات كافة سواء الداخلية أو الوطنية أم على المستوى العالمي. وقد قام مكتب العمل الدولي بدور هام في توفير هذه الحماية لهذه الفئات من خلال الاتفاقيات الدولية الهادفة الى توفير هذه الحماية وبالتالي انعكس على إعطاء المحكمة الإدارية لهذا الاختصاص الواسع الذي شمل الدرجات الوظيفية سائلة الذكر. ولم يتم الاكتفاء بهذا الحد من توفير الحماية وانما عقد الاتفاق بين الوكالات الدولية المتخصصة ومنظمة العمل الدولية على قبول اختصاص المحكمة فيما يتعلق بعقود التشغيل الخاصة (٣١).

ويتضح مما سبق أن اختصاص المحكمة يمتد الى قبول الطعن من قبل المدير العام الرئيس الأعلى في المنظمة بالرغم من أن تعيينه لا يتم بقرار من المنظمة أو عقد منها وانما يتم باتفاق دولي ولكن طعنه يتحدد في الأمور الخاصة بصندوق التقاعد (المعاشات). ومن التطبيقات العملية في مجال النظر بالمنازعات المتعلقة بعقود التشغيل فقد قضت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في منازعات عدة منها حكمها المرقم ٢٧ في ١٣ حزيران لسنة ١٩٥٧م التي منحت بموجبه تعويضا للطاعن عن الضرر المعنوي الناجم من عدم اعادته الى الوظيفة . وكذلك حكمها في قضية (Peter Duberg) المرقم (١٧). وقد قضت بمنح العاملين في منظمة اليونسكو والطاعنين أمامها قيمة الرواتب التي كانوا سيحصلون عليها في حالة عدم تعرضهم للإجراءات الاستثنائية فضلاً عن رواتب سنة اضافية تعويضاً لهم عما أصابهم من ضرر معنوي إذ كان هؤلاء الموظفين يعملون لدى منظمة اليونسكو بعقود محددة المدة. وحكمت المحكمة بالتعويض عن قرار الفصل (٣٢).

بحق السيد (Knapp Blaise) أحد موظفي معهد التعاون الفكري وحكمت المحكمة أيضاً بإلغاء القرار الصادر من منظمة اليونسكو والقاضي بعدم تجديد عقود الاستخدام وذلك في قرارها المؤرخ في ٢٦/٤/١٩٥٥م وبناء على الطعن المقدم من أحد موظفي المنظمة اعلاه (٣٣).

وفي حكمها المرقم ١٥٥٣ في ١١ تموز ١٩٩٦م حكمت للطاعنة (مورينو كوميز) أحد موظفات اليونسكو التي تم إنهاء عملها. فقد خیرت المنظمة بين خيارين وهما أما إعادتها الى وظيفتها ودفع كامل مستحققاتها. أو دفع ما يعادل مرتبها وعلاواتها لأربع سنوات وستة اشهر زائداً الفائدة وكذلك لها الحق في تعويض مقداره نصف مليون

فرنك فرنسي عن الضرر المادي والمعنوي الكبير الذي لحق بها مع مبلغ (٥٠٠٠٠) فرنك مقابل التكاليف (٣٤).

المطلب الثالث: أثر انقضاء أو فسخ العقد أو تعديل بنوده في أحكام المحكمة.
أولاً- الأثر المترتب على انقضاء العقد.

غالباً ما تدور المنازعات المعروضة أمام المحاكم عن مخالفة نصوصها وأحكام بنود العقد أثناء سريانه ولكن ما الذي يترتب عليه من قبل المحكمة عندما تنقضي مدة العقد التي ينقضي بانتهائها ، وأن الأصل هنا عدم ترتيب أي آثار أو تعويض على انقضاء العقد في هذه الحالة إلا أن اتجاه المحاكم الإدارية الدولية إلى بسط رقابتها على ظروف انقضاء الرابطة الوظيفية في هذه الحالة وذلك لبيان إمكانية البت في تمديد عقد الموظف الدولي المنتهية مدته.

ثانياً- الأثر المترتب على فسخ العقد.

والفسخ هنا إما أن يكون بسبب إلغاء الوظيفة أو نتيجة الظروف المحيطة بها ، ويتم فصل الموظف أثناء سريان مدة العقد للأسباب المشار إليها في أعلاه وتكون السلطة المطلقة في ذلك للرئيس الإداري في المنظمة الدولية ولكن ما يخضع لرقابة المحكمة الإدارية هو السلطة التقديرية للرئيس الإداري من حيث عدم إساءة استعماله لهذه السلطة أو تعسفه فيها والمثال على ذلك هو حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية المرقم (١) في ١٩٥٤/٩/٤ في قضية الموظفة (ترانتر) ضد منظمة الأغذية والزراعة (٣٥).

ثالثاً: تعديل بنود العقد وأثرها في أحكام المحكمة.

إن القرارات الصادرة من قبل المنظمة التي تستهدف من ورائها تحقيق أهداف ذات طبيعة متجددة وإن هذه القرارات هي بالأصل لمدة غير محددة ويترتب الاستمرار العمل بها. وبما في ذلك العقود التي تبرمها المنظمة مع موظفيها إذا استثنينا العقود المبرمة لمصلحة المنظمة وظروف عقدها وبمرور الزمن يتم تغير الظروف التي تم بموجبها إبرام تلك العقود بما يقتضي السير باتجاه تعديلها (٣٦).

وبما أن إرادة طرفي العقد هي التي تحدد الحقوق والالتزامات الناشئة عنه وبذلك فإن هذا العقد يعد قانونهما وشريعتهما وبذلك فإن أي تعديل له من جانب أحدهما من دون رضا الآخر يكون باطلاً. إلا أن ما يجري في المنظمة الدولية هو عكس ذلك إذ أنها تملك حق تعديل بنود العقد المتضمنة للالتزامات المفروضة والمنصوص عليها في العقد وذلك من خلال وضعها للائحة موظفي المنظمة التي تنظم سير العمل في المنظمة وعليه فإن وجود أي ظروف لم يتم أخذها بالحسبان عند إجراء عملية التعاقد فإن المنظمة تلجأ إلى تعديل العقد وبما يتلاءم والظروف المستجدة بحيث يصبح العقد متلائماً والمصلحة العامة للمنظمة الدولية التي أنشأت هذه المنظمة من أجلها (٣٧).

وقد أشار الاستاذ بينوت (Benoit) إلى (أن الحق في فرض التعديلات على العقد يجب أن يجد
سنده من القوانين واللوائح التي تمنحه اختصاصات دون أن يشكل العقد عقبة تحول
دون ممارسة الإدارة لاختصاصاتها المستمدة من النصوص التشريعية ويقول إن محل
إجراء التعديلات هو موضع العقد وليس العقد أي ما تجرّيه جهة الإدارة من تعديلات إنما
يتم داخل الرابطة العقدية ولا يؤثر على نصوص العقد التي تحكم علاقة الإدارة من
تعديلات مع المتعاقد) (٣٨).

وان من المصادر التي تعتمد عليها المحكمة وفي حالات معينة هي القوانين والأنظمة الوطنية
فضلاً عن الأخذ بنظر الاعتبار تأثير النظام القضائي للمحاكم الإدارية الدولية بالنظم
الوطنية المختلفة نظراً للاختلاف العضوي في تشكيل هذه الدول وانعكاسه على ذلك
النظام .

وعليه ومن خلال الرجوع إلى قضاء المحاكم الإدارية الوطنية نرى أن قاضي العقد الإداري
عند نظره في المنازعات المتعلقة بالقرارات الصادرة عن الإدارة التي هي أحد طرفي العقد
يستند في البت في الأحكام إلى نصوص العقد محل النزاع الإداري.
وبعدّ هذا القضاء أن جميع الإجراءات المتخذة من قبل الإدارة والمستندة فيها إلى نصوص
العقد أو متخذة تنفيذاً له لا تعدّ قرارات إدارية وفي النهاية لا تكون محلاً للإلغاء أو وقف
التنفيذ وبالتالي فإن المنازعات التي تدور حولها هي منازعات حقوقية تكون داخلية في
اختصاص قاضي العقد. إذ يختص بنظرها وإصدار أحكامه فيها بوصفها صادرة عن
الإدارة كونها أحد طرفي عقد إداري لا بوصفها سلطة عامة (٣٩).

وان إيكال النظر في المنازعات لاختصاص قاضي العقد وبولاية القضاء الكامل كون أن
الالتزامات المترتبة على العقد الإداري هي التزامات شخصية يقتصر نظرها عليه. وان
هذا القاضي يتخطى اختصاصه في سلطة إلغاء القرار الإداري غير المشروع وهو قمة ما
يملكه قاضي الإلغاء إلى أبعد من ذلك فله سلطة تعديل القرار أو إحلال آخر محله وبما
يتفق مع اعتبارات العدالة ومقتضياتها المشروعة فضلاً عن اختصاصه في المحكم
بالتعويض عما يصيب أحد طرفي العقد من أضرار فضلاً عن اختصاصه في المنازعات
التي تدور حول تفسير العقد الإداري التي لا تخرج عن دائرة هذا العقد . كذلك له
الاختصاص بتقرير المسؤولية التعاقدية للإدارة نتيجة لخطئها في الحاق الضرر بالمتعاقد
مع امكانية فسخ التعاقد معها فضلاً عن التعويض (٤٠).

أما اتجاه المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فقد اتجه باتجاه الضغط على المنظمة
من خلال الأحكام التي تصدرها لإجبارها على إعادة النظر بالإجراءات التي تتخذها. وقد
قامت ببعض الحالات بإحالة الأمر مرة أخرى الى المنظمة لتصحيح الإجراءات (٤١).

وفي حالات أخرى وبالرغم من عدم إمكانية المحكمة من إصدار أمر للإدارة لتجديد عقد
أحد الموظفين إلا أنها قضت ببطلان قرار عدم التجديد وفي حالات أخرى ذهبت أبعد من

بطلان القرار إلى إصدارها أوامر مباشرة للإدارة مثلاً أمرها بإعادة تصنيف وظيفة الطعن وجعلها في درجة أعلى . وفي حكم آخر أمرت الإدارة بسحب بعض الوثائق من ملف الطاعن (٤٢) .

ويتضح مما تقدم أن المحكمة وإن لم تمارس عملية تعديل العقود بصورة مباشرة إلا أنها تدفع بطريقة غير مباشرة إلى تعديل هذه العقود وذلك من خلال إصدار أحكام تؤدي بالنتيجة إلى الضغط على الإدارة لإعادة النظر في هذه العقود والقرارات المتعلقة بها. أما ما يتعلق باختصاص المنظمة لإجراء التعديل على عقود التعيين وذلك لمواكبة التغيرات التي تطرأ على عمل المحكمة والظروف المحيطة بها وبما ينسجم وضمان سير العمل في المنظمة فإن هذه التعديلات لا تسري على العقود السارية وإنما بالإمكان تعديل العقود للمتعاقدين الجدد وكذلك التعاقدات الحالية عند تجديدها (٤٣) .

الختام

من خلال بحثنا لدور المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في البت بالمنازعات الناشئة عن العقود التي تبرمها منظمة العمل الدولية أم المنظمات الأخرى التي قبلت الولاية القضائية للمحكمة ومن خلال الأحكام التي أصدرتها فقد توصلنا إلى بعض الاستنتاجات والتوصيات وكما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات.

١- إن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية هي أولى المحاكم الإدارية الدولية التي تصدرت إلى البت بالمنازعات الناشئة عن العقود المتعلقة بالتوظيف الدولية أو تلك المتعلقة بالعقود التي تبرمها مع الأفراد من خارج المنظمة مثل (المقاولين والموردين) وغيرهم.

٢- وتصدرت المحكمة في هذا الجانب إلى المنازعات الناشئة في المنظمات الأخرى التي قبلت ولاية هذه المحكمة.

٣- لقد تصدرت المحكمة للمنازعات المتعلقة بعقود التوظيف سواء أكان العقد دائم أم وقتي. أخذت بذلك المعيار الوظيفي في المنظمة من حيث كون الوظيفة دائمية أم محددة المدة.

٤- جعلت المحكمة وفي كثير من أحكامها من عقد التوظيف مصدراً رسمياً للنظام المطبق على الموظف الدولي واعتماد بنود هذا العقد في حسم النزاع القائم بين الموظف الدولي ومنظمته بوصف هذا العقد ذات أهمية كبيرة في تحديد حقوق والتزامات الموظف كذلك المنظمة الدولية.

٥- فضلاً عن اعتماد هذه العقود كمصادر رسمية من قبل المحكمة فقد اعتمدت وفي حالات معينة على الأنظمة والقواعد الخاصة بالموظفين في إصدار أحكامها بشأن النزاعات المتعلقة بهذه العقود. وفي حالات أخرى اعتمدت على المراسلات والاتفاقيات عندما يثبت أنها شكلت عقداً. واستندت إلى الظروف المحيطة بتوقيع العقد وتحديد نية المتعاقدين في ترتيب الحقوق والالتزامات.

٦- اعتمدت المحكمة على بعض العقود والاتفاقيات غير عقود التعيين كمصدراً لها للبت في الأحكام. مثل العقود المبرمة بين المنظمة وموظفيها لإخلاء ذمة الموظف تجاه المنظمة.

٧- تقبل المحكمة الطعن من قبل الأمين العام (الرئيس الأعلى في المنظمة) بالرغم من عدم تعيينه بقرار من المنظمة أو ارتباطه بعقد معها وأنه يعين باتفاق دولي ويمكن قبول هذا الطعن في أمور محددة مثل الأمور الخاصة بصندوق التقاعد (المعاشات).

٨- تمتد رقابة المحكمة إلى ظروف انقضاء الرابطة الوظيفية وذلك عند انقضاء العقد وذلك لبيان إمكانية تجديد عقد الموظف الدولي المنتهية مدته.

٩- تمتد سلطة المحكمة عند فسخ العقد إلى رقابة السلطة التقديرية للرئيس الإداري عند قيامه بهذا الإجراء والتأكد من عدم إساءته لهذه السلطة.

١٠- أجهت المحكمة إلى الضغط على المنظمة الدولية من خلال الأحكام التي تصدرها لإجبارها على إعادة النظر بالإجراءات التي تتخذها وفي بعض الأحيان إعادة هذه الإجراءات إلى المنظمة لغرض تصحيحها وبالتالي تعديل بنود العقد.
ثانياً: التوصيات.

- ١- توحيد صيغ العقود الوظيفية الدولية بحيث تغطي جميع أنواع التعيينات في المنظمات الدولية وتطبيقها من قبل المحاكم الإدارية الدولية كمصادر أساسية لفض المنازعات المتعلقة بالعقود فيما بين المنظمات الدولية وموظفيها أو المتعاملين معها.
- ٢- اعطاء المحكمة دوراً فعالاً للنظر في المنازعات وقبولها والمتعلقة بالمستخدمين والعاملين الوقتين لدى المنظمة والمنظمات التي قبلت الولاية القضائية للمحكمة.
- ٣- اعطاء المحكمة دوراً أكبر في مراقبة الإجراءات المتعلقة بفسخ العقد وعدم الاكتفاء بمراقبة السلطة التقديرية للرئيس الإداري والتأكد من عدم إساءته لاستعمال هذه السلطة بحيث تمتد رقابة المحكمة إلى بعض الجوانب الإجرائية الأخرى.
- ٤- اعتماد الأحكام الصادرة من هذه المحكمة كسوابق قضائية وذلك كون القضاء الإداري الدولي حديث النشأة وافتقاره إلى بعض المصادر الأساسية ولما تتمتع به أحكام هذه المحكمة من رصانة لصدورها من هيئة قضائية متمرسة في العمل القضائي الدولي.

المصادر والمراجع

- ١- د. أحمد أبو الوفا، المنظمات الدولية وقانون المسؤولية الدولية، المجلة المصرية للقانون الدولي، مجلد/٥١، الجمعية المصرية للقانون الدولي، القاهرة، ١٩٩٥.
- ٢- اسماعيل فاضل حلواص الشمري، القضاء الإداري الدولي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠١.
- ٣- هبه جمال ناصر عبدالله، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، ٢٠١١.
- ٤- د. حسام محمد عبد العزيز، المحاكم الإدارية الدولية، دار الفكر العربي، الاسكندرية، ٢٠١٤.
- ٥- د. مفيد شهاب، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد/٤٣، ١٩٨٧.
- ٦- د. محمد طلعت الغنيمي، الغنيمي في التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الاسكندرية، د.ت.
- ٧- د. محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بني سويف، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٨- محمد عبدالرحمن الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، ٢٠١١.
- ٩- د. محمد أحمد صفوت، النظام التأديبي للموظفين الدوليين، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ١٠- د. محمد سامي عبد العزيز ومحمد السعيد الدقاق ومصطفى سلامة، التنظيم الدولي، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٩٧.
- ١١- د. علوي أمجد علي، قانون التنظيم الدولي، ج١، أكاديمية الشرطة، القاهرة، ١٩٨٨.
- ١٢- عصام محمد زنتي، القضاء الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.

- ١٣- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التعاقدية في تنفيذ العقود الإدارية. منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١١.
- ١٤- د. صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للتوظيف العامة الدولية (دراسة مقارنة). دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠.
- ١٥- د. صالح محمد بدرالدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية. دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٦- النظام الأساس للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.
- ١٧- لائحة موظفي الأمم المتحدة.
- ١٨- حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم (٦١) لسنة ١٩٦٢.
- ١٩- حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم (٣٠) لسنة ١٩٥٧.
- ٢٠- حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم (٣) لسنة ١٩٩٢.
- ٢١- حكم المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة رقم (٣٧٦) لسنة ١٩٨٦.
- ٢٢- الموقع الرسمي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل

الدولية: <http://www.ilo.org/public/English/tribunal/>

الهوامش :

- (١) د. مفيد شهاب ، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد/٤٣، ١٩٨٧، ص ١٧.
- (٢) هبه جمال ناصر عبدالله، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، ٢٠١١ ص ٦٨.
- (٣) هبه جمال ناصر عبدالله، المرجع السابق، ص ١٠٠-١٠١.
- (٤) د. علوي أجد علي ، قانون التنظيم الدولي ، ج١، أكاديمية الشرطة، القاهرة، ١٩٨٨، ص ٢٩٨.
- (٥) د. علوي أجد علي ، المرجع السابق، ص ٢٩٩.
- (٦) اسماعيل فاضل حلوان الشمري، القضاء الإداري الدولي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، بغداد، ٢٠٠١، ص ١٨٥.
- (٧) د. علوي أجد علي، مرجع سابق، ص ٢٩٨-٢٩٩.
- (٨) اسماعيل الشمري، مرجع سابق، ص ١٨٥.
- (٩) د. حسام محمد عبدالعزيز، المحاكم الإدارية الدولية، دار الفكر العربي، الاسكندرية، ٢٠١٤، ص ٥٨٠-٥٨١.
- (١٠) د. محمد طلعت الغنيمي، الغنيمي في التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الاسكندرية، د.ت، ص ٣٦٤.
- (١١) د. حسام محمد عبدالعزيز، مرجع سابق، ص ٥٨٢.
- (١٢) أنظر حكم المحكمة المنشور على الموقع الدائم للمحكمة على الرابط:
<http://www.ilo.org/public/English/tribunal>
- (١٣) د. محمد طلعت الغنيمي، الغنيمي في التنظيم الدولي، مرجع سابق، ص ٣٦٥.
- (١٤) د. حسام محمد عبدالعزيز، مرجع سابق، ص ٥٨٢.
- (١٥) د. حسام محمد عبدالعزيز، مرجع سابق، ص ٥٨٣.
- (١٦) اسماعيل الشمري، مرجع سابق، ص ١٨٥.
- (١٧) أنظر حكم المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية رقم (٦١) لسنة ١٩٦٢ الصادر في قضية (Lindsey).
- (١٨) أنظر حكم المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية رقم (٣٠) لسنة ١٩٥٧ الصادر في قضية (Sharma).
- (١٩) اسماعيل الشمري، مرجع سابق، ص ١٨٣.
- (٢٠) أنظر حكم المحكمة الادارية السابقة للأمم المتحدة في قضية (شاتي) المرقم (٣٧٦) في ١٩٨٦/١١/٦ والمنشور في الحولية القانونية للأمم المتحدة ١٩٨٦، نيويورك، ١٩٩٩، ص ٢٩٩-٣٠٠.
- (٢١) أنظر حكم المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية رقم (٣٠٣ es) والمنشور في الحولية القانونية للأمم المتحدة ١٩٩٢، الامم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٨، ص ٤٠٤-٤٠٦.
- (٢٢) د. عصام محمد زناقي ، القضاء الدولي الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٦٢.

- (٢٣). محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بني سويف، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٣١.
- (٢٤). عصام محمد زناقي، القضاء الدولي الاداري، مرجع سابق، ص ٦٢.
- (٢٥). محمد ربيع هاشم جاد، مرجع سابق، ص ١٣١-١٣٢ الهامش رقم (٥).
- (٢٦). عصام محمد زناقي، القضاء الدولي الاداري، مرجع سابق، ص ٦٣.
- (٢٧). احمد ابو الوفا، المنظمات الدولية وقانون المسؤولية الدولية، المجلة المصرية للقانون الدولي، مجلد ٥١، الجمعية المصرية للقانون الدولي، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٢٠-٢١.
- (٢٨). عصام محمد زناقي، القضاء الدولي الاداري، مرجع سابق، ص ١٧٣.
- (٢٩). انظر نص المادة (٢ ف ٦-ب) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية.
- (٣٠). صالح محمد بدر الدين، مرجع سابق، ص ١٦٢.
- (٣١). صالح محمد بدر الدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٦٢-١٦٤.
- (٣٢). عصام محمد زناقي، القضاء الدولي الاداري، مرجع سابق، ص ١٨٣.
- (٣٣). صالح محمد بدر الدين، مرجع سابق، ص ١٦٣.
- (٣٤). محمد الذاري، مرجع سابق، ص ٥٠١.
- (٣٥). محمد احمد صفوت، النظام التأديبي للموظفين الدوليين، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٢٨٣.
- (٣٦). محمد سامي عبد الحميد ومحمد السعيد الدقاق ومصطفى سلامة، التنظيم الدولي، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٩٧، ص ٣٥٢.
- (٣٧). حسام محمد عبدالعزيز، مرجع سابق، ص ٥٨٧.
- (٣٨). حسام محمد عبدالعزيز، المرجع السابق، ص ٥٨٧-٥٨٨.
- (٣٩). عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التعاقدية في تنفيذ العقود الادارية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١١، ص ٥١.
- (٤٠). عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص ٥٢.
- (٤١). محمد احمد صفوت، مرجع سابق، ص ٢٧٧-٢٧٨.
- (٤٢). صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠، ص ١٤٤-١٤٥.
- (٤٣). اسماعيل الشمري، مرجع سابق، ص ١٨٩.