



ISSN: 2957-3874 (Print)

Journal of Al-Farabi for Humanity Sciences (JFHS)

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/95>

مجلة الفارابي للعلوم الإنسانية تصدرها جامعة الفارابي



## اختصاص المحاكم الادارية الدولية

صابرين سعد زاير

الأستاذ الدكتور خالد سلمان جواد المهداوي

الجامعة المستنصرية-كلية القانون

Jurisdiction international administrative Courts

Prof.Dr.Khalid SImman Jawad Al-Mhdawh

Sabreen saad Zayer

Colleg of Law,Al-Mustansiriya University,Baghdad-Iraq

Sabreen.saad@Uomustansiriyah.edu.iq

Dr.Khalid200@gmail.com

### الخلاصة

تسهم المحاكم الإدارية الدولية بشكل كبير في تعزيز العدالة داخل المنظمات الدولية ، وتعمل على ضمان حقوق الموظفين الدوليين في مواجهة السلطة الإدارية لها . ومع تنوع المهام التي تؤديها ، ازدادت الحاجة إلى نظام قانوني يضمن حقوق الأفراد العاملين داخلها ، ويوفر آلية قضائية عادلة لحل النزاعات التي تنشأ بينهم وبين المنظمات الدولية . ومن أبرز هذه الآليات هي المحاكم الإدارية الدولية ، التي تمثل مكوناً أساسياً في آلية حل المنازعات داخل المنظمات الدولية . **الكلمات المفتاحية:** المحاكم الادارية الدولية - الاختصاص الشخصي - الاختصاص الموضوعي - منازعات الوظيفة الدولية .

### Abstract:

International administrative courts contribute significantly to promoting justice within international organizations, and work to ensure the rights of international employees in the face of their administrative authority. With the diversity of tasks they perform, the need for a legal system that guarantees the rights of individuals working within them, and provides a fair judicial mechanism to resolve disputes that arise between them and international organizations has increased. Among the most prominent of these mechanisms are international administrative courts, which represent a basic component in the mechanism for resolving disputes within international organizations. **Keywords:** International Administrative Courts, Personal Jurisdiction, Subject Matter Jurisdiction, International Function Disputes.

### المقدمة:

#### أولاً: موضوع البحث:

المحاكم الإدارية الدولية هي هيئات قضائية مستقلة تختص بالنظر في النزاعات ذات الطبيعة الإدارية التي تنشأ بين الأفراد أو المنظمات الدولية والهيئات الحكومية أو الدولية. تهدف هذه المحاكم إلى تحقيق العدالة الإدارية وضمان حماية حقوق الأفراد والمؤسسات في مواجهة السلطات الإدارية. يتمحور موضوع البحث عن ( اختصاص المحاكم الإدارية الدولية )، ويتنوع اختصاص المحكمة الإدارية الدولية باختصاصات عدّة؛ أهمها: الاختصاص الشخصي والموضوعي، والاختصاص التفسيري أو الافتائي، إذ إنها ممكن وفي حالات نادرة، فضلاً عن الاختصاصات الأساسية التي تتمتع به، أن تقدم آراء استشارية حول قضايا معينة متعلقة بحقوق الموظفين على الرغم من أن وظيفتها الأساسية إصدار أحكام ملزمة، إلا أنها ممكن لها أن تقدم آراء استشارية أو تفسيرية عن القضايا التي تتعلق بتفسير القواعد والنظم الإدارية التي تحكم علاقة الموظفين بالمنظمات الدولية، على الرغم

من أنها لا تقدم هذه الآراء بشكل دوري، إلا أن بعض القضايا تستدعي توضيحاً وتفسيراً قانونياً للقواعد والأنظمة من المحكمة، لاسيما عند الحاجة لتفسير نصوص أو مواد قانونية غامضة أو غير محددة بشكل دقيق .

#### **ثانياً: أهمية البحث**

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على بيان اختصاص المحاكم الإدارية الدولية في ومدى توفرها الحماية للموظف الدولي فيما يمثله على صعيد العمل في المنظمات الدولية، لأنه يمثل عصب العمل وشریان الحياة فيها، ومن ثم فإن وجود أمان إداري وقضائي يكفل حماية تامة وعدالة منصفة لصالح الموظف الدولي كفيل بحسن أداء المنظمة الدولية، فهذه الحماية كلما كانت كافية وفعالة كلما انعكس ذلك على حسن أدائها ومن ثم نجاحها وتطورها .

#### **ثالثاً: مشكلة البحث**

تتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن مدى قدرة المحكمة الإدارية الدولية على تحقيق العدالة وحماية حقوق الموظفين العاملين في المنظمات الدولية، في ظل الصعوبات التي تواجهها والمتمثلة سواء فيما يتعلق بمحدودية نطاق اختصاصها الشخصي والموضوعي، واستثناء بعض الفئات من نطاقها الشخصي، غياب آلية تنفيذ فعالة لأحكامها، إضافة إلى قصور المحكمة في التعامل مع القضايا المرتبطة بحقوق الإنسان، وافتقارها لآليات الاستئناف . لهذه المشكلات تبرز الحاجة إلى دراسات متعمقة وإصلاحات قانونية تهدف إلى تعزيز كفاءة وفعالية المحاكم الإدارية الدولية وتحقيق العدالة على مستوى النظام الدولي .

#### **رابعاً: منهجية البحث**

نظراً للأهمية التي يكتسبها موضوع ( اختصاص المحاكم الإدارية الدولية )، ونظراً لإشكالية البحث بغية الوصول إلى الأهداف المرجوة من وراء هذا البحث، فقد فرض على مسار البحث الاعتماد على المنهج التحليلي وذلك لتوضيح بعض المفاهيم الخاصة بالموضوع من خلال استعراض المصادر والأبحاث التي لها علاقة بموضوع الدراسة وكذلك تقديم النتائج والمقترحات ذات الصلة بموضوع البحث .

#### **خامساً: هيكالية البحث**

من خلال ما تقدم أعلاه فإنه سيتم تقسيم البحث على مطلبين رئيسين: إذ نتناول في المطلب الأول الاختصاص الشخصي للمحاكم الإدارية الدولية بتقسيمه إلى فرعين: نتناول في الفرع الأول الأشخاص الذين لهم حق التقاضي أمام المحكمة الإدارية الدولية، والفرع الثاني بيان امتداد الاختصاص الشخصي للمحكمة الإدارية الدولية. أما المطلب الثاني خصص إلى الاختصاص الموضوعي للمحكمة وذلك بتقسيمه أيضاً إلى فرعين: خصص الفرع الأول إلى بيان منازعات الوظيفة الدولية، وخصص الفرع الثاني لبيان شروط المنازعات الوظيفية .

#### **المطلب الأول الاختصاص الشخصي**

يقصد بالاختصاص الشخصي بيان الأشخاص أو الفئات التي يحق لها اللجوء إلى المحكمة الإدارية الدولية، والتي تملك المحكمة صلاحية النظر في القضايا المتعلقة بهم؛ ويثار تساؤل هنا عن الأشخاص الذين لهم الحق في التقاضي أمام المحاكم الإدارية الدولية، هل يقتصر الاختصاص الشخصي للمحكمة على طائفة معينة، أم يتوسع ليشمل طوائف وفئات أخرى، فمن هم الأشخاص الذين لهم حق التقاضي أمام المحكمة الإدارية الدولية؟ وهل يمكن أن يمتد اختصاص المحكمة ليشمل الموظفين لدى منظمات دولية أخرى؟ هذا ما سنحاول بيانه .

**الفرع الأول الأشخاص الذين لهم حق التقاضي أمام المحاكم الإدارية الدولية** يتحدد الاختصاص الشخصي للمحاكم الدولية اعتيادياً بالشخص الطبيعي، وفي إطار المحاكم الإدارية الدولية ومن خلال الاطلاع على الأنظمة الأساسية للمحاكم الإدارية الدولية؛ نجد أن حق اللجوء والتقاضي أمامها مقتصر على طائفة معينة من العاملين لدى المنظمة الدولية، هو حق حصري لموظفي المنظمة الدولية حتى ولو انتهت علاقتهم الوظيفية بالمنظمة الدولية، كما أن هذا الحق يثبت لورثتهم أيضاً والمحكمة تحدد من هم ورثة الموظف الذين يستحقون معاشه وتستعين المحكمة في تحديد المستحقين بقواعد القانون الدولي الخاص . وفي جميع الأحوال فإن الادعاء أمام هذه الجهات يظل ذا طابع فردي وللمدعي يطالب فقط بحقوقه الخاصة، وعلى ذلك فإن الدائن لأحد الموظفين لا يمكنه أن يطالب بحقوق هذا الأخير بقصد استيفاء دينه أو المطالبة بالحجز على مرتب أحد الموظفين للغرض نفسه . والموظف الدولي دائماً ما يثير نزاعه أمام المحاكم الإدارية الدولية بصفة مدعي، ومن ثم يجب أن تثبت صفة الموظف الدولي، وفي حالة الورثة يجب عليهم إثبات صفة مورثهم (عائشة غزيل-ص ١٧١) وتتضمن النظم الأساسية لأغلب المحاكم الإدارية الدولية صيغ متماثلة فيما يتعلق بالنطاق الشخصي للحماية القضائية من أمثلة ذلك (عائشة-ص ١٧١) :ووفقاً للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات،

فإن الأشخاص الذين لهم الحق في اللجوء إلى المحكمة كالاتي: ((أ- أي موظف سابق من موظفي الأمم المتحدة بما في ذلك موظفي الأمانة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة . ب- أي موظف سابق من موظفي الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة . ت- أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة)) (المادة ٣ من النظام الاساسي للمحكمة) كما حددت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية , على أن تكون المحكمة مفتوحة: ((أ- للموظف حتى بعد انتهاء خدمته لدى المنظمة أو لأي شخص يرث حقوق الموظف بعد وفاته . ب- أي شخص يستطيع إثبات حقوق خاصة به ناشئة عن علاقة عقدية مع موظف بالمنظمة المتوفى أو يكون له حق الإفادة من نصوص لائحة شؤون الموظفين والتي يمكن للموظف المتوفى أن يتمسك بها)) (المادة الثانية من النظام الاساسي للمحكمة) أما المحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي , فإنه ينظر في الدعاوى التي يقيمها كل موظف في البنك , وإن انتهى عقد عمله , وأي شخص من ورثة الموظف , وكل شخص آخر يستطيع أن يثبت حقوقاً ناشئة عن عقد الاستخدام أو حق يتصل بنصوص لائحة التوظيف أو أي لائحة أخرى يمكن أن ينتفع بها الموظف (المادة ٢ من النظام الاساسي للمحكمة) ومنذ نشأة قانون الوظيفة الدولية والخلاف قائم بين المختصين حول بيان المقصود بالموظف الدولي , ولم تهتم أغلب الوثائق ذات الصلة كالمواثيق المنشئة للمنظمات الدولية والاتفاقيات المتعلقة بامتيازاتها وحصاناتها واتفاقيات المقر بتعريف الموظف الدولي , إنما اكتفت بالإشارة إلى بيان حقوقهم وواجباتهم وشروط تعيينهم وامتيازاتهم وحصاناتهم . ومن الاتفاقيات التي وردت فيها الإشارة إلى الموظف الدولي , اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها لعام (١٩٩٤) (المادة ١ من الاتفاقية) , حاولت التعريف من خلال بيانها المقصود بعبارة موظفو الأمم المتحدة بأنهم: ((جميع الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام سواء كانوا أفراداً من العنصر العسكري أو عنصر الشرطة أو العنصر المدني والموظفون والخبراء الموفدون في بعثات الأمم المتحدة)) (د . ابراهيم احمد - ص ١١٣) وقد عرّفته المادة الأولى من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة بأنهم: ((موظفون دوليون وأن مسؤولياتهم بصفتهم هذه لا تتسم بالوطنية بل هي خصباً ذات طابع دولي)) (المادة ١ من اللائحة) كما تبنت لائحة شؤون موظفي منظمة الصحة العالمية وصف موظف دولي كل مستخدم في المنظمة , ولم تميز بينهم ; وبذلك أخذت لائحة شؤون الموظفين لمنظمة الأغذية والزراعة ; إذ عدّت الموظف الدولي كل العاملين بها من دون تمييز , وبالتعميم نفسه ومن دون الإشارة إلى مصطلح موظف دولي عرف النظام الأساسي لمحكمة الإدارية للبنك الدولي للأنشاء والتعمير المستخدم بأنه: كل مستخدم سابق أو حالي من عمال البنك , وكل شخص يدعى حقاً من حقوق المستخدمين بصفته وكيل أو وريث لمستخدم متوفى أو شخص مخاطب أو معنى أو لأي سبب آخر أو له الحق في الاستفادة بموجب نظام معاشات المستخدمين ; أما النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقد اكتفى بوضع معيار التبعية لتحديد صفة الموظف لدى الجامعة وعدت كل مستخدمي الأمانة العامة موظفون دوليون (د . نسرين جنادي - ص ١٢٨٥) كما تصدت جامعة الدول العربية في مجال تعريف الموظف الدولي الدائم في أحد أحكامها في الدعوى المرقمة (٨ - لسنة ١٢ - قضائية - في ١٨ / ١١ / ١٩٧٨) , فقررت: (أن هذا التعريف ينطبق على كل من يشغل وظيفة دائمة ولازمة في المرفق أو الجهاز ; فلا يكون العمل الذي يستند إليه عارضاً أو مؤقتاً بحكم طبيعته , ولا يؤثر في ذلك ما إذا كان شغل هذه الوظيفة محدداً بمدة معينة طبقاً للنظام المقرر لهذا الجهاز أو المرفق) (د . خيرجة ميلود - ص ١١٢) والنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية جعلت اختصاص المحكمة محدداً بموظفي ومستخدمي الجامعة وكل من تربطهم علاقة عمل حتى بعد انتهاء خدمتهم لديها وكذلك أعطت الحق لنوابهم وورثتهم (المادة ٣ من النظام الاساسي للمحكمة) من جانب القضاء الدولي , تناولت محكمة العدل الدولية تعريف الموظف الدولي من خلال رأيها الاستشاري الصادر سنة (١٩٤٩) في قضية مقتل مبعوث الأمم المتحدة إلى فلسطين (الكونت برنا دوت) ومدى حق المنظمة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بموظفيها فجاء فيه: (كل شخص يعمل بأجر أو بدون اجر يعمل بصفة دائمة أولاً ويعين بواسطة أحد أجهزة المنظمة وبايجاز هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته) (د . نسرين جنادي - ص ١٢٨٥) مما يُلحظ على هذا التعريف أنه قد جاء عاماً وواسعاً , يستوعب بين مفرداته كلاً من العامل والموظف الدولي . والجدير بالذكر فضلاً عن طائفة العاملين أو المستخدمين الدوليين , توجد طائفة أخرى أكثر خصوصية تقع في نطاقها , وما يميزها عنها أنها تعمل بصفة مستمرة وتخضع لنظام قانوني خاص بها , تحدد فيه المنظمة الدولية حقوقها وواجباتها وما يخص علاقاتها بها تسمى (الموظفين الدوليين) (د . رشاد عارف - ص ٢٩) ومن ثمّ فإن تعريف محكمة العدل الدولية , يغني عن الكثير من العناصر التي يتطلبها الفقه في الموظف الدولي , كالعامل لتنفيذ اتفاق دولي يحكم المنظمات الدولية الذي لا يقوم إلا عن طريق اتفاق بين الحكومات , وكضرورة أن يؤدي العمل لمصلحة المجتمع الدولي , ومع ذلك وبتحليل هذا التعريف الذي جاءت به محكمة العدل الدولية يتضح لنا ضرورة توافر الشروط الآتية في الموظف الدولي (عبد الله سميران - ص ١٤):

- ١- يجب أن يعمل الموظف الدولي في خدمة المنظمة الدولية، وليس لمصلحة دولة معينة ، ولا لمجموعة من المنظمات الخاصة التابعة لجنسيات مختلفة، وإنما لإدارة دولية لا تتصل بدولة معينة وإنما بمجموع الدول الأعضاء بالمنظمة ، لأجل تحقيق الأهداف التي نشأت من أجلها المنظمة، ومن ثم فهو لا ينشغل بالمصالح الخاصة لدولة عضو وإنما بمصالح المجتمع الدولي ككل(رواحنة بدر-ص١٥) .
- ٢- خضوع الموظف الدولي لنظام قانوني دولي ؛ كالنظام الأساسي للمحكمة الإدارية الدولية أو الاتفاقية المنشئة للمنظمة الدولية وهو ما يعرف بالنظام الداخلي لها الذي ينظم أحكام الوظيفة الدولية وتنظيم تشكيلها وبيان واختصاصها(د. رشاد عارف-ص٢٩) .
- ٣- ينبغي للموظف الدولي التفرغ للمهمة الملقاة على عاتقه، بمعنى آخر يجب أن يكون موظفاً طول الوقت لدى المنظمة الدولية وبصفة مستمرة وليست مؤقتة(رواحنة بدر-ص١٥) وأشارت المادة (١/٣٠١-١) من النظام الأساسي لشؤون الموظفين لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ، إلى أن موظفي المنظمة من موظفي الخدمة المدنية الدولية ومسؤولياتهم مسؤولية دولية؛ وهناك العديد من الأحكام التي تؤكد على الاختصاص الشخصي منها: الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في حكم لها لطعن السيدة (شار دسي) ضد الاتحاد العالمي للبريد؛ وهي هيئة متخصصة في تنظيم شؤون البريد العالمي نشأت بموجب اتفاقية برن (١٨٧٤) تولت سنة (١٩٤٨) إلى هيئة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة تضم إلى غاية (١٩٩٦)، (١٥٠) مستخدماً دولياً، يقع مقرها في سويسرا رغم إقرارها بعدم انتماء الطائفة الموظفين الدوليين مرتكزة في تسبيب قبولها النظر في الدعوى على اعتبارات الملائمة القانونية والرغبة في تحقيق الامن الوظيفي، كما عدت في حكم لاحق أن الموظف الدولي هو: (كل شخص تربطه علاقة مع المنظمة الدولية ويخضع لسلطتها بموجب لوائح وشؤون موظفيها)(د. ابراهيم براهيم-ص٣٨) . كما أن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ، تصدت للطعون التي تقدم بها الخبراء الفنيون على الرغم من عدم وجود نص صريح، بذلك استناداً إلى اتفاق الأطراف على طرح النزاع أمام المحكمة . وعليه فإن المحكمة لا يمكنها أن تتبشر اختصاصها التحكيمي بدون اتفاق الطرفين(خيرجة ميلود-ص١١٣) وهناك العديد من الأحكام التي تؤكد الاختصاص الشخصي للمحكمة الإدارية الدولية ومنها، الحكم الصادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في دعوى (Un Smi)، وهو عضو سابق في ليبيا، عمل لمدة ستة أشهر في الأمم المتحدة وبعدها فصل من الخدمة ، وأشارت المحكمة الى قبولها النظر في الطعن الذي قدمه إلى المحكمة؛ لأنه عضو سابق في المنظمة في القرار الذي أثر على شروط خدمته ، إذ قدم الموظف السابق طعناً في قرار إنهاء تعيينه وعدم تجديده تعسفاً، كما رفضت المحكمة طلباً آخر، قدم من قبل العامل(Jink)، في برنامج الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ، إثر تعرضه لحادث سير بينما كان يقود مركبة تابعة للأمم المتحدة، وادعى أن تعرضه لإصابة خطيرة في العنق جعلته عاجزاً؛ لأنه ليس موظفاً لديها وله وضع مقاول ويجب أن يلجأ إلى وسائل التفاوض الأخرى ، وأنه ليس للمحكمة ولاية للنظر في طعنه(د. اسماعيل سعد-ص١٤٣) .

#### **الفرع الثاني امتداد الاختصاص الشخصي للمحكمة الإدارية الدولية**

يمكن أن تلجأ المحاكم الإدارية الدولية لتوسيع دائرة اختصاصها، لتشمل المنازعات الخاصة بغالبية الموظفين الدوليين في المنظمات الدولية التي قبلت اختصاص المحكمة ، إذ إن الجهاز القضائي الإداري الدولي يتولى عادة النظر في المنازعات التي تكون المنظمة الدولية المنشئة له طرفاً فيها، ومع ذلك ليس هناك ما يمنع من امتداد اختصاص هذا الجهاز ليشمل منظمات دولية أخرى ؛ ولا يقع هذا الامتداد صحيحاً إلا بموافقة المنظمة التي ترغب في قبول اختصاص الجهاز القضائي وكذلك المنظمة التي أنشأتها، وذلك طبقاً لإجراءات محددة يتكفل بوضعها النظام الأساسي للجهاز(د. عصام محمد -ص١٤) وفيما يخص المنظمة التابعة للمنظمة الرئيسية، التي قبلت اختصاص المحكمة والتي إما أن تكون هذه المنظمة مستقلة عن المنظمة الرئيسية التي قبلت اختصاص المحكمة، يجب عليها في هذه الحالة الإعلان صراحة بقبول اختصاص المحكمة، أو تكون المنظمة التابعة للمنظمة الرئيسية التي قبلت اختصاص المحكمة، غير مستقلة عنها من الناحية القانونية، فإنه في هذه الحالة يُعد موظفوها كما لو كانوا تابعين للمنظمة الرئيسية التي قبلت اختصاص المحكمة(د. ابراهيم براهيم-ص١٤) ومن المحاكم التي وسعت من نطاق اختصاصها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، في الحكم الصادر عنها بخصوص الطعن الذي أقيم ضد منظمة الصحة العالمية (W.H)، من قبل أحد موظفي المنظمة (Robert) بإلغاء قرار المنظمة لعدم تجديده عقده قصير الأجل؛ لأن هذا القرار انطوى على تعسف من جانب المدير العام للمنظمة في استعمال سلطته في هذا الصدد ، ودفع أمام المحكمة بعدم اختصاصها بنظر وسماع الطعن، إلا أن المحكمة رفضت الدفع وقررت اختصاصها بنظره مستندة في ذلك إلى الرأي الاستشاري الصادر من محكمة العدل الدولية سنة (١٩٥٦)، وشمل اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أكبر عدد من المنظمات الدولية، ومن أبرز هذه المنظمات مجموعة دول إفريقيا والمحيط الهادئ وكالة المعلومات والتعاون في مجال التجارة، ومركز التنمية المستدامة لتنمية المشاريع ، والمنظمة الأوروبية للبحوث النووية ، والمركز الدولي لتسجيل المسلسلات، ومنظمة الدول المصدرة للنفط

والمركز التقني للتعاون الزراعي والريفي وغيرها، إذ أن أكثر من (٥٨٠٠٠) موظف دولي يعملون في منظمات دولية تتمتع بالحصانة من التقاضي أمام المحاكم الوطنية، يحق لهم تقديم شكاوهم المتعلقة بالعمل إلى هذه الهيئة القضائية التي أنشئت عام (١٩٢٧) وهي خليفة المحكمة الإدارية التابعة لعصبة الأمم التي أنشئت في عام (١٩٢٧) (حمادة محمد ص ٢٤٣) ويرى الباحثون في هذا الشأن، أن استقرار المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ونوعية قراراتها التي صاغها قضاة محترفون رفيعو المستوى، أسهم بشكل كبير في حسن سمعتها؛ وامتداد اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ليشمل منظمة دولية أخرى مرهون بتوافر مجموعة من الشروط أهمها:

((١- أن تكون المنظمة حكومية دولية ٢- ألا تطبق أي تشريع وطني في علاقاتها مع موظفيها ٣- أن تتمتع بالحصانة القضائية والتي يجب أن يكون منصوصاً عليها صراحة في اتفاق مبرم بين هذه المنظمة والدولة المضيفة ٤- أن تكون لها وظائف ذات طبيعة دائمة على الصعيد الدولي وأن تقدم ضمانات كافية بشأن قدرتها المؤسسية على الاضطلاع بهذه المهام، فضلاً عن ضمانات الامتثال لأحكام المحكمة)) (الفقرات أ-ب-ج من النظام الأساسي للمحكمة) ووفقاً للنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛ فإنه لا يجوز إبداء أي تحفظات بشأن نطاق اختصاص المحكمة؛ فعلى المنظمات التي تعترف باختصاص المحكمة أن تقبل بأن تكون جميع المنازعات التي تنشأ بينها وبين موظفيها محل اختصاص المحكمة (عائشة غزيل-ص ١٨١) وأكدت الأخيرة على ذلك في قضية (A.K.Y)، ضد مجموعة دول إفريقيا والكاريبي والمحيط الهادي، قررت برفض طلب هذه الأخيرة والمتمثل في حصر اختصاص المحكمة بالنسبة لها، على أحكام الباب التاسع من النظام الأساسي والإداري الذي يحكم الإجراءات التأديبية، استناداً إلى الرسالة المؤرخة (٢٥/تشرين الأول/أكتوبر/٢٠٠٤)، التي طلبت فيها الاعتراف بالاختصاص القضائي للمحكمة، وخلصت المحكمة إلى أن قبول مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للطلب، يجب أن يفهم على أنه يهدف إلى تمكين المحكمة من النظر في جميع النزاعات بين المنظمة وموظفيها، ومن ثم لا يمكن الموافقة على طلبها (عائشة-ص ١٨١) ومن المحاكم الإدارية الدولية التي يمتد اختصاصها أيضاً، المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، نصت المادة (١٧) من النظام الأساسي للمحكمة على أن: ((اختصاص هذه الأخيرة يمكن أن يشمل فضلاً عن موظفي الجامعة، موظفي الهيئات التابعة لجامعة الدول العربية، وكل هيئة أو مؤسسة منبثقة عن الجامعة بقرار من مجلسها، إذا تقدمت بطلب بذلك إلى الأمين العام، مشتملاً التأكيد على التزامها بالنظام الأساسي للمحكمة ولائحتها الداخلية)) والمستفاد من النص المتقدم وعلى ما جرى عليه، أن اختصاص المحكمة بمنازعات الهيئات التابعة للجامعة العربية مرهون بتوافر شروط عدة منها، تقديم طلب صريح من الهيئة أو المؤسسة (الراغبة في الانضمام) إلى الأمين العام، يتضمن الانضمام إلى ولاية المحكمة، وأن يتضمن الطلب الالتزام بأحكام النظام الأساسي والداخلي للمحكمة وتنفيذ الأحكام، وكذلك موافقة الأمين العام على الطلب. على الرغم من أن المحكمة حددت شروط اختصاص المحكمة وفقاً للمادة (١٧)، إلا أنها لم تتضمن الجزاء المترتب على مخالفة الهيئة أو المؤسسة التابعة أو المنبثقة لالتزامها بتنفيذ أحكام المحكمة، ولم يبين مسألة خروج الهيئة من ولاية المحكمة، وفي ضوء غياب النص على ذلك استقر قضاء المحكمة على حق الهيئة أو المؤسسة الخروج من ولاية المحكمة بالإرادة المنفردة من دون الحاجة إلى موافقة الأمين العام (حكم المحكمة في الدعوى المرقمة ٤ لسنة ٢٠٠٦-٥-١٥) وأكدت المحكمة في حكم سابق أنه وإن كان انضمام المنظمة إلى الولاية القضائية للمحكمة يستوجب صدور قرار من الأمين العام، إلا أنه عند الانسحاب منها، فلا يلزم الأمر سوى الإعلان من جانب واحد، وهو جانب المنظمة بانسحابها من تلك الولاية من دون الحاجة إلى اقتران ذلك بموافقة الأمين العام (حكم المحكمة في الدعوى المرقمة ٦ لسنة ٣٠ ق في ٢٦-٦-١٩٩٦) كما تبنت هذا الأسلوب المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، في الحكم الصادر عنها بخصوص الطعن الذي أقامه موظفان يعملان بوكالة إغاثة اللاجئين الفلسطينيين ضد السكرتير العام للأمم المتحدة، (Hilpern) و (Radicopoulos)، وقررت المحكمة، على الرغم مما أثير أمامها من دفع من السكرتير العام بعدم الاختصاص بنظر الطعن مفسرة النصوص ومن بينها نص المادة (١/٢) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، والتي تمنح المحكمة صلاحية النظر بالدعوى من موظفي الأمانة العامة بطريقة أكثر مرونة، ومستندة في ذلك إلى اعتبارات اسمى من مجرد الوقوف عند المعنى الضيق والحر في تفسير النصوص. وأولها اعتبارات المصلحة العامة (د. غسان شاكر ص ١٢٣) أما محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، تختص بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة ضد الوكالات المتخصصة التي تربطها علاقة بالأمم المتحدة، وفقاً لأحكام المادتين (٥٧) و (٦٣) من ميثاق الأمم المتحدة أو المنظمات أو الكيانات الدولية الأخرى المنشأة بموجب معاهدات، وتشارك في النظام الموحد لشروط الخدمة، في حالة وجود اتفاقات خاصة مبرمة بين الوكالات أو المنظمات أو الكيانات المعنية والأمين العام للأمم المتحدة، لقبول اختصاص محكمة المنازعات. وتتص تلك الاتفاقات الخاصة عادة على أن تكون الوكالات أو المنظمات أو الكيانات المعنية، ملزمة بالأحكام التي تصدرها محكمة المنازعات كما تتضمن تلك الاتفاقات أحكاماً تتعلق باشتراك الوكالات أو المنظمات أو الكيانات المعنية، في الترتيبات الإدارية اللازمة لعمل محكمة المنازعات وبتقاسمها نفقات المحكمة



, وتتضمن هذه الاتفاقات الخاصة ايضا , أحكاما أخرى ضرورية لاضطلاع محكمة المنازعات بمهامها تجاه الوكالات أو المنظمات أو الكيانات (المادة ٢/٥ من النظام الاساسي للمحكمة) . وفيما يخص محكمة الاستئناف, فلا يجوز إبرام اتفاقات خاصة من هذا القبيل, إلا إذا كانت الوكالات أو المنظمات أو الكيانات, تعتمد إجراءات تقاضي ابتدائية محايدة تشمل, محضراً خطياً وقراراً خطياً مزوداً بالأسباب والوقائع والنصوص القانونية (المادة ١٠/٢٥ من النظام الاساسي للمحكمة) .

### **المطلب الثاني الاختصاص الموضوعي**

المحاكم الإدارية الدولية هيئة دائمة مستقلة, نشأت لغرض الفصل في منازعات الوظيفة الدولية, وهي المنازعات الناشئة بين طرفي العلاقة الوظيفية المنظمة الدولية والموظفين التابعين لها , وعليه فإن الاختصاص الموضوعي للمحاكم الإدارية الدولية يشمل هذه المنازعات فما المقصود بهذه المنازعات؟ سنحاول بيانها كالآتي:

### **الفرع الأول منازعات الوظيفة الدولية**

يسري الاختصاص الموضوعي للمحاكم الإدارية الدولية على الدعاوى التي يرفعها الموظف أو المستخدم ضد أحد القرارات التي أصدرها الجهاز الإداري بالمنظمة في إطار العلاقة بينهما ويوصف القرار الإداري الصادر في هذا الشأن بأنه : قرار إداري دولي ويعرف بأنه : (كل قرار تصدره هيئة أو منظمة أو جهاز أو إدارة دولية في شأن من الشؤون التي تمس حقوق ومصالح ومراكز الموظفين العاملين لديها)(د. عبد الله علي - ص ٣٣٢) والنصوص القانونية الإدارية المتعلقة بالوظيفة الدولية, لم تتضمن تعريفاً محدداً للمنازعة , ولكن عند البحث في النصوص التي وردت في الأنظمة الإدارية الخاصة بموظفي المنظمات الدولية أم في الأنظمة الأساسية لمحاكمها المتعلقة ببيان اختصاصها الشخصي والنوعي , يُلاحظ ضمناً أن المقصود بالمنازعة: (الخلاف الذي يحصل بين الموظف الدولي الإدارة العامة في المنظمة الدولية, بسبب قرار إداري اتخذته الأخيرة, ويدعي الموظف أن هذا القرار فيه إخلال بشروط تعيينه أو عدم امتثال لأحكام الأنظمة واللوائح ذات الصلة) كما نص النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على أن تختص محكمة المنازعات بالنظر والبث في الدعاوى المرفوعة من الأفراد ضد الأمين العام , للطعن في قرار إداري يدعى أنه: ((لايمتثل لشروط التعيين أو عقد العمل والقرار الإداري الذي يفرض تدبيراً تأديبياً)) (المادة ١/٢ من النظام الاساسي للمحكمة) . وأشار النظام الأساسي لموظفي الصحة العالمية إلى أنه: ((أي نزاع ينشأ بين المنظمة وأحد الموظفين بشأن الوفاء بشروط عقد الموظف, لا يتسنى حله داخلياً يُحال إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة للفصل فيه نهائياً)) (البند الحادي عشر - الفقرة ٢/١١ من النظام الاساسي) ; كما نص النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة على أن: ((تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات طبقاً للشروط المحددة في نظامها الأساس ولائحتها , في ما يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط تعيينهم أو عقود عملهم)) (المادة ١/١١ - البند ١/١١ من النظام الاداري للمحكمة) أما على صعيد فقه القانون الإداري الدولي ؛ فلم نجد أي تعريف دقيق ومحدد لمنازعة الوظيفة الدولية في البحوث والدراسات التي تناولت المسائل الداخلة في إطار ذلك القانون, إذ إن أغلبهم كانوا يكتفون بالإشارة إلى أنها منازعة بين الموظف الدولي وإدارة المنظمة العامل لديها, نتيجة إصدار الأخيرة قراراً إدارياً بإرادتها المنفردة, يرى فيه الموظف مساساً بحقوقه المكتسبة أو بمركزه القانوني, على نحو يلحق به ضرراً , أو بعبارة أخرى يرى فيه انتهاكاً لنصوص عقد العمل المبرم بينه وبين المنظمة أو لشروط التشغيل المحددة في الأنظمة واللوائح المتعلقة بالوظيفة في المنظمة الدولية المعنية , مما يؤدي به إلى الطعن بهذا القرار امام الجهة ذات الاختصاص , وعلى وفق الإجراءات المنصوص عليها في القواعد ذات الصلة , ويتبين من التعريفات أعلاه أنها تركز على سبب نشوء المنازعة , وهو القرار الإداري الدولي الذي ينتهك شروط التشغيل أو عقد العمل (عبد الاله محمد-ص ١٨) وأشارت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر (١٢٥٩) بشأن أثر أحكام التعويض الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ؛ إلى ما يمكن قوله إنه تعريفاً للمنازعة بقولها : (إذا قام الأمين العام بإنهاء عقد الخدمة بدون موافقة الموظف , فإن هذا سيولد منازعة تحال إلى المحكمة الإدارية , وأطراف هذه المنازعة أمام المحكمة الموظف المعني ومنظمة الأمم المتحدة ممثلة بأمينها العام)(ابراهيم براهيم-ص ٤٠) . ويمكن تعريفها بأنها: (الخلاف الذي يسببه قرار إداري, أصدرته المنظمة الدولية بحق أحد موظفيها , الحق ضرراً به مادياً أو معنوياً)(ايمان كريم-ص ١٨٦-١٨٩) أما القضاء الإداري الدولي فلم يتردد في رفض قبول أمر النظر بالطعون التي تطرح أمامه , إذا لم تكن موجهة ضد قرار أصدرته الإدارة العامة في المنظمة بشأن أحد موظفيها والعكس صحيح . وهو ما أكدته محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في العديد من أحكامها, ففي حكم لها أعلنت رفضها النظر في المنازعة , طالما افتقد أحد عناصرها الموظف الدولي أو المنظمة الدولية تارة , أو لكون أن موضوع المنازعة يفتقر لوصف القرار الإداري الدولي المخالف لشروط التعيين أو عقد العمل تارة أخرى(ايمان كريم-ص ١٨٩) وأشارت الأنظمة الأساسية للمحاكم الإدارية الدولية إلى الاختصاص الموضوعي؛ فالنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة نص على أن: ((الاختصاص الموضوعي للمحكمة يشمل سماع الدعاوى

وإصدار الحكم بخصوص الطلبات التي تدعى عدم التقيد بعقود العمل أو بعقود الاستخدام , الخاصة بالملاكات العاملة في سكرتارية الأمم المتحدة , وفيما يخص شروط التعيين هذه الملاكات, وتشتمل عبارة (عقود) و(شروط التعيين) على جميع الأنظمة واللوائح الخاصة بالرواتب التقاعدية للملاكات ((المادة ١/٢ من النظام الاساسي للمحكمة)) ونص النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (المادة ١/٢-٥ من النظام الاساسي للمحكمة) ، على أن : ((المحكمة تختص بالفصل في الطعون التي تتعلق، بعدم مراعاة نصوص لائحة الموظفين في هذا الشأن ، والمنازعات المتعلقة بالتعويضات المنصوص عليها في حالات، عدم الصلاحية والحوادث التي تصيب موظفاً أثناء تأدية وظيفته، وكذلك الفصل في التظلمات والطعون الناشئة عن مخالفة أحكام لائحة الرواتب التقاعدية أو القواعد المطبقة في هذا المجال، التي يكون مدعى بها من الموظف أو فئة من الموظفين تطبق في شأنهم أحكام اللائحة)) (عبد الله علي-ص ٣٣٢) أما النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، حدد المنازعات المتعلقة بالتعويضات المنصوص عليها في حالات عدم الصلاحية والحوادث باختصاص الموضوعي للمحكمة، بالنظر في المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة شؤون موظفي جامعة الدول العربية وعقود العمل فيها ، وتلك المتعلقة بأحكام أنظمة الهيئات التي تقوم بتوفير الخدمات الاجتماعية لموظفي جامعة الدول العربية ، كصندوق الادخار وصندوق العلاج الطبي والطعون في القرارات التأديبية ، وما عدا ذلك من القرارات الإدارية المتعلقة بشؤون الموظفين والمستخدمين بإنشاء قرارات مجلس الجامعة بشأن الأمين العام والامناء المساعدين (المادة ١/٢-٤ من النظام الاساسي للمحكمة)

### **الفرع الثاني شروط المنازعات الوظيفية**

مما تقدم يتبين أنه لنتحقق المنازعة ينبغي توافر شروط عدة وهي (إيمان عبيد ص ٤٦) :

١- أن تتخذ المنازعة صورة مطالبة ذات طابع رسمي أو غير رسمي: يقصد بها تقديم المنازعة الناشئة عن القرار الإداري الدولي الصادر من المنظمة الدولية والمنتك شروط تعيينه أو عقد استخدامه، لغرض تسويتها من قبل الجهة المختصة، وتتمثل بالمطالبة الرسمية بتقديم المنازعة إلى الجهة المختصة التي نص عليها قانون الوظيفة الدولية، ألا وهي المحكمة الإدارية الدولية . أما المطالبة غير الرسمية تتمثل بتسوية المنازعات عن طريق امين مكتب المظالم أو الوساطة وغيرها (د. غسان امان الله-ص ١٩٥) .

٢- أن تثير المطالبة خصاماً أو نزاعاً بين المنظمة وموظفيها: - تقديم المنازعة إلى جهة القضاء الإداري لا يكفي القول بوجود تصرف غير مشروع صادر من المنظمة ماس بمركزه القانوني، بل لا بُدَّ أن يقابل هذا الادعاء معارضة من المنظمة الدولية وهو ماكدته محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في أحكام عديدة منها، قرارها بشأن الدعوى التي أقامتها المدعية (Teferra) ضد الأمين العام للأمم المتحدة للنظر في قبولية القرار الصادر عن شعبة الإدارة في هيئة البريد الاقتصادية لإفريقيا (ECA) ، بعدم حصولها على الوظيفة التي تدعم الإعلان عن شواغرها بالبريد؛ إذ أكدت المحكمة على صحة قراراتها وأنها اعتمدت الشفافية في الإعلان، وأن القرار مستوفى عناصره كافة بوصفه قراراً صادراً عن الإدارة وبصورة نهائية (غسان امان الله-ص ١٩٥) .

٣- أن تكون المنازعة ناتجة عن علاقة توظيف قائمة أو سابقة أو متوقعة بين المنظمة وموظفيها: يجب أن تكون المنازعة ناشئة عن العلاقة الوظيفية السابقة أو القائمة بينهم، وينشأ عن العلاقة الوظيفية آثار عديدة لما ترتبه لهم العلاقة من حقوق والتزامات التي يتمتع بها الموظف في أثناء خدمته منها، المرتب والبدلات والعلاوات وغيرها . أما العلاقة السابقة للتعيين تكون عندما تنتهي الرابطة الوظيفية بإحدى طرق انتهاء الرابطة ، أو إكمال سن التقاعد أو انتهاء المدة المحددة وغيرها، وما ينشأ عنها من حقوق مثل في المرتب التقاعدي والحق في التعويض أو الحصول على شهادة خبرة (المادة الأولى/أ-ب من النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة ، والمادة ١٠١/أ من النظام الاساسي لموظفي الصحة العالمية) ولما كانت علاقة المنظمة بموظفيها يغلب عليها الطابع التنظيمي فإنه من المتصور جداً أن تصدر عن الإدارة العامة في المنظمة قرارات إدارية تمس حقوق موظفيها الأمر الذي يثير منازعة ناتجة عن رابطة الوظيفة بين الطرفين، وعلاقة التوظيف هذه من حيث سريانها إما أن تكون قائمة أو سابقة أو متوقعة الأولى تبدأ عندما يعلن الموظف قبوله أحكام التعيين وشروطه طبقاً للوائح المنظمة<sup>(٤٩)</sup> ، وذلك عندما يقوم بتوقيع خطاب التعيين المرسل إليه سلفاً من قبل الإدارة العامة في المنظمة حاملاً توقيع أمينها العام أو من يخوله فإذا أصبحت علاقة التوظيف قائمة ، وصدر عن إدارة المنظمة أي قرار فيه مساس بحقوق أي من موظفيها فإن ذلك سيولد منازعة بين الطرفين . وكل الأنظمة الإدارية للموظفين الدوليين وكذلك النظم الأساسية للمحاكم الإدارية الدولية تعطي الحق للموظف المعني الحق في منازعة منظمته في مثل هذه الحالة (المادة الحادي -عشر الفقرات أ-ب-البنـد ١/١١ من النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة ، والمادة الحادي عشر -الفقرات ١١-٢ من النظام الاساسي لموظفي الصحة العالمية) أما مجرد عرض الوظيفة على الموظف وموافقة عليها، ولأسباب عديدة منها عدم توافر التخصصات المالية مثلاً، تعتذر المنظمة بعد ذلك عن تعيينه وتسحب العرض؛ على الرغم من أن النظم الإدارية الخاصة بالموظفين الدوليين أو النظم الأساسية لمحاكم القضاء الإداري الدولي ؛ لا تعطي لمثل هذا

الشخص الحق في مقاضاة المنظمة المعنية لعدم وجود علاقة توظيف بينه وبينها، إلا أن الممارسة القضائية للمحاكم الإدارية الدولية، تشير إلى قبولها النظر في منازعات من هذا القبيل، ومنها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ ومن المفيد هنا الإشارة إلى أن قبول القضاء المذكور لذلك، لغرض التمتع بالحماية القضائية فقط وليس على أن مثل هذا الشخص موظف في المنظمة فهذا لا يتحقق إلا بإتمام التعاقد معه (إيمان عبيد-ص ٤٨).

٤- أن تكون المنازعة كتابية أو شفوية: وهذا الشرط يتعلق بإجراءات المنازعة والأصل أن تكون الإجراءات مكتوبة لاهمية الكتابة في الإثبات لطرفي المنازعة، فإجراءات المنازعة عبارة عن طلبات ووثائق مكتوبة يحتج بها لإثبات مسائل عديدة منها مايتعلق بالمدد المحددة لتقديم المنازعة أو أنقضائها وغيرها. ولأهمية هذا الشرط نصت عليه صراحة اللوائح الداخلية للمحاكم الإدارية الدولية ومنها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات عندما أجازت تقديم الطلب المتعلق بالمنازعة، حسب الشكل الذي يحدده أمين سجل المحكمة على أن يكون حاملاً لتوقيع الموظف المعني؛ وإلى هذا المعنى ذهبت لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، عندما أوجبت تقديم طلب الاستئناف إلى أمين سجل المحكمة على وفق أنموذج يُعد لهذا الغرض وموقعا من مقدمه؛ كما نصت على هذا الشرط النظم الإدارية لموظفي المنظمات الدولية، وأن لم يكن بشكل صريح، ولكنه يستتج حتما من القواعد الواردة فيها، والمتعلقة بالطعون التي يتقدم بها موظفو تلك المنظمات ومنها منظمة الأمم المتحدة (المادة ١١-من القاعدة ١١/٤ و ١١/٥ من النظام الإداري لموظفي الامم المتحدة).

أما الطابع الشفوي للمنازعة فيمكن عدّه استثناءً من الأصل التحريري، أو يكون عند تسوية المنازعة بعيداً عن القضاء المختص في المنظمة (المادة ١١-القاعدة ١١/١ من النظام الإداري لموظفي الامم المتحدة).

## الخاتمة

### أولاً: النتائج:

بعد العرض اعلاه خلصنا الى جملة من النتائج الحقنا بها مجموعة من المقترحات نتناولها على النحو الاتي:-

١. المحكمة الإدارية الدولية هي جهاز أو هيئة مستقلة يختص بالفصل في منازعات الوظيفة الدولية الناشئة بين المنظمة الدولية والموظفين العاملين لديها وتطبق بالدرجة الأساس أحكام الأنظمة الأساسية وإحكام لوائح شؤون الموظفين وعقود التشغيل لإصدار أحكامها في النزاع المعروض عليها اما بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الحكم بالتعويض أو بإصدار الحكمين معا.

٢. للمحاكم الإدارية الدولية نوعان من الاختصاص الشخصي والموضوعي، يسري الاختصاص الشخصي على الموظفين الدوليين والعاملين في المنظمة الدولية والاختصاص الموضوعي يتمثل بقرارات التعيين وعقود العمل والتشغيل المبرمة بين المنظمة الدولية وموظفيها. وأن الاختصاص الشخصي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية أوسع من غيره من المحاكم الإدارية الأخرى يشمل فضلاً عن ذلك المستخدم الدولي، بينما تحصر بعض المحاكم اختصاصها الشخصي على طائفة معينة من الموظفين الدوليين، ويجب أن يشمل اختصاصها العاملين كافة من دون تمييز وكل من يصدر بحقه قرار يضر بمصالحه يكون له الحق في التقاضي امام المحكمة وأن لم يكن يعمل بصورة دائمية.

٣. الجهات التي لها حق الطعن بالأحكام أمام المحاكم الإدارية الدولية تتمثل بجهتين وهما الموظف الدولي بصفته مدعي والمنظمة الدولية العامل لديها بصفة مدعى عليها، فلا بُدَّ أن يكون لها نظام قانوني خاص بها يحكم علاقاتها مع موظفيها، ومن ثمَّ تستبعد المنظمات غير الحكومية من نظر منازعاتها أمام المحاكم الإدارية الدولية.

٤. وكذلك تمكنت المحكمة الإدارية من توسيع نطاق صلاحياتها الشخصية والموضوعية من خلال المبادئ القانونية في تفسير النصوص والتفسير الموسع لها.

٥. يتمثل الاختصاص الموضوعي للمحاكم الإدارية الدولية بمنازعات الوظيفة الدولية الناشئة بين المنظمة الدولية وموظفيها، إذ تمثل المحكمة جهة رقابة على قرارات المنظمة الدولية والإدارية وخاصة عند اساءة استعمال الادارة لسلطتها.

### ثانياً: المقترحات:

يمكن ان نورد بعض المقترحات مما سبق مما يسهم في تعزيز دور المحكمة الادارية الدولية باكثر كفاءة واكثر تطوراً:-

١. لا بُدَّ وضع تعريف محدد ودقيق للمحاكم الإدارية الدولية يبين تكوين وطريقة تشكيلها واختصاصاتها بشكل مفصل ودقيق، وأن ينص في صلب الوثيقة المنشئة للمنظمة الدولية على إنشائها بدلاً من إنشائها عن طريق الجمعية العامة للمنظمة الدولية ذاتها للتمتع بالاستقلال الذي يتطلبه للقيام بطبيعة المهام الموكلة إليها.



٢. نقترح بأن يترك كل ما يتعلق بمسائل التنظيم الداخلي لهذه المحاكم اليها وحدها نظراً لتأكيد استقلالية المحكمة وحياديتها , ولاسيما اختيار السكرتير التنفيذي للمحكمة والكادر الإداري لها, فمن خلال تتبع الأنظمة الأساسية للمحاكم الإدارية الدولية تبين لنا أن بعض المحاكم تعطي صلاحية للأمين العام للمنظمة بتزويد المحكمة بسكرتير تنفيذي وكادر إداري كما هو الحال في المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية, ونرى أن هذه الصلاحية ممكن أن تشكل إخلالاً بحيادية المحكمة ولاسيما أن الأمين العام هو طرف أساسي في المنازعات الوظيفية بوصفه رئيس الجهاز الإداري في المنظمة الدولية.

٣. عدم استقرار كل من الفقه والقضاء الإداري لدولي بتحديد النطاق الشخصي للمحاكم الإدارية الدولية وحصره بالموظفين الدوليين العاملين في المنظمة الدولية من دون بيان من هو الموظف الدولي الذي له حق اللجوء إلى المحكمة لذلك نرى ضرورة اعتماد مفهوم واضح وصريح يحدد الأشخاص الخاضعين للمحكمة في الأنظمة الأساسية , وأن يتسع ليشمل كل العاملين فيها وعدم حصره بطائفة معينة, وتوحيد القواعد القانونية التي تنظم الخدمة المدنية الدولية في المنظمات الدولية كافة وإلزامها العمل بها وتطبيقها على علاقتها بموظفيها.

٤. نقترح بأن يتم إنشاء محكمة إدارية دولية عليا يلجأ اليها جميع الموظفين والعاملين الدوليين في المنظمات الدولية كافة, لضمان استقلاليته عن أي منظمة دولية لضمان الحياد والإنصاف والعدالة واعتماد قواعد موحدة وعدم التضارب بين القوانين وإصدار احكام موحدة بين منازعات الوظيفة الإدارية الدولية كافة .

## **المصادر:-**

### **اولاً: الكتب القانونية**

١. د. إبراهيم احمد خليفة-التنظيم الإداري -دون دار نشر- ٢٠٠٨ .
٢. د. رشاد عارف السيد-الوسيط في المنظمات الدولية- دار وائل للنشر - الطبعة الثانية- عمان- ٢٠٠٧ .
٣. د. عصام محمد احمد الزناتي-القضاء الإداري الدولي- دار النهضة العربية- القاهرة- ١٩٩٥ .
٤. د. غسان أمان الله -الحماية القانونية للموظف الدولي -دار الكتب القانونية-مصر- ٢٠١١ .
٥. د. غسان شاكر محسن أبو طيخ-النظام القانوني لوظيفة المحاكم الإدارية الدولية-دراسة في إطار المنظمات الدولية-الدار الجامعية الجديدة-الإسكندرية- ٢٠١٧ .

### **ثانياً: الأطاريح والرسائل:**

١. إيمان عبيد-دور القضاء الإداري الدولي-في تسوية منازعات الموظفين الدوليين-(اطروحة دكتوراه)-كلية القانون-جامعة بابل- ٢٠١٧ .
٢. حمادة محمد بدوي متولي-ضمانات الموظفين الدوليين (اطروحة دكتوراه)- جامعة أسيوط -مصر- ٢٠٠٤ .
٣. عائشة غزيل-الحماية القانونية للموظف الدولي-(اطروحة دكتوراه)-كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس- ٢٠١٩/٢٠١٨ .
٤. رواحنة بدر الدين- المركز القانوني للموظف الدولي(رسالة ماجستير) -كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة محمد خيضر-بسكرة- ٢٠١٥- ٢٠١٦ .
٥. عبد الإله سميران-منازعات الوظيفة العامة والوظيفة الدولية في إطار القانون الوطني والقانون الدولي-(دراسة مقارنة)-(رسالة ماجستير)-كلية القانون-جامعة ال البيت - ٢٠١٣ .

### **ثالثاً: القوانين والأنظمة:**

١. النظام الأساسي لصندوق النقد الدولي ١٩٤٤ .
٢. النظام الأساسي لمحكمة العمل الدولية ١٩٤٦ .
٣. النظام الأساسي لموظفي الصحة العالمية ١٩٤٨ .
٤. النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ١٩٤٩ .
٥. -لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة ١٩٤٩ .
٦. النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ١٩٨٧ .
٧. اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة ١٩٩٤ .

٨. النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف ٢٠٠٩ .
٩. النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٢٠٠٩ .
١٠. النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة ٢٠٠٩ .

#### **رابعاً: المجالات والبحوث:**

١. د. إبراهيم براهيم مختار - الوظيفة القضائية والوظيفة العامة الدولية (الأصول والقواعد) - بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والسياسية - العدد الثاني - الجزائر - ٢٠١٤ .
٢. د. إسماعيل سعد البديري - الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية - مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية - العدد الأول - السنة الحادية عشر - جامعة بابل - ٢٠١٩ .
٣. د. خيرة ميلود - المركز القانوني للموظف الدولي - المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية - جامعة الوادي - المجلد ٥ - العدد ٢ - الجزائر - ٢٠٢١ .
٤. د. عبد الله علي عبو - القضاء الإداري الدولي في إطار المنظمات الدولية - مجلة الراصد للحقوق - مجلد ٣ السنة العاشرة - عدد ٢٦ - سنة ٢٠٠٥ .
٥. د. نسرين جنادي - مبدأ استقلالية الموظف الدولي - مجلة الدراسات القانونية المقارنة - مجلد ٧ - عدد ١ - مصر - ٢٠٢١ .

#### **خامساً: الأحكام:**

١. حكم المحكمة الادارية لجامعة الدول العربية الدعوى رقم (٤ لسنة ٤٠ ق المؤرخ في ١٥/٥/٢٠٠٦) .
٢. حكم المحكمة الادارية لجامعة الدول العربية رقم (٦ لسنة ٣٠ ق المؤرخ في ٢٦/٦/١٩٩٦) .