

مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها

تاريخ استلام المقال: 2015/01/10 تاريخ قبول المقال للنشر 2016/06/21

د. عمراني مراد

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة باجي مختار. عنابة

ملخص:

يعتبر الموظفون الدوليون الدعامة والركيزة الرئيسية التي يتوقف عليها نجاح منظمة الأمم المتحدة في تحقيق مبادئها وأهدافها، لذلك أصبح من الضروري التعرض لدراسة النظام القانوني لهؤلاء الموظفين وما يتضمنه من قواعد ومبادئ وأحكام تنظم أوضاعهم وتضبط علاقاتهم بالمنظمة العالمية التي يعملون بها، لما يكفل لهم تحقيق الاستقرار الوظيفي المنشود الذي يمكنهم من الوصول إلى ما تصبو إليه المنظمة، وتكون أعمالهم أساس المسؤولية الدولية للأمم المتحدة، حينما يرتكبون فعلا غير مشروع يترتب عنه ضرر ليلحق أحد أشخاص القانون الدولي.

الكلمات المفتاحية.

منظمة الأمم المتحدة، المسؤولية الدولية، الفعل غير المشروع، الضرر، أشخاص القانون الدولي.

Abstract:

International staff are the foundation upon which the success of the United Nation rests. Therefore, studying the legal status of these staff is more than a must. Like any other employees, they have to be stable in as far their careers is concerned, otherwise the entire UN objectives and mission get jeopardized. Understandably, their professional jobs may involve mistakes that translate into disasters on the world scale. Henceforth, the present study attends to the legal aspects of such mistakes.

Keywords:

United Nations Organization, International responsibility, Wrongful act. Harm, Subjects of international law.

مقدمة:

تباشر المنظمات الدولية اختصاصاتها المنوطة بها ووظائفها المعهودة إليها من خلال جهاز يضم مجموعة من العاملين يضطلعون بممارسة هذه الاختصاصات والوظائف، يطلق عليهم في الإصلاح "الموظفون الدوليون" حيث يمكن في ضوء الدور الذي يمارسه هؤلاء الموظفين الدوليين، الحكم على مدى فاعلية المنظمة في النهوض بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقها.

فالموظف الدولي يعمل لحساب المنظمة الدولية، ويربطه بها اتفاق استخدام يجعله خاضعا لإرادتها، وتكون الولاية التامة للمنظمة الدولية التي يعمل بها ولو على حساب دولته. وفي المقابل يكون على المنظمة حماية موظفيها الدولي ومعاملته معاملة لا تسلبه حقه ولا يؤدي لظلمه باعتباره تابعا لها.

ويترتب على الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمات الدولية تقرير مسؤولية المنظمات الدولية ومن هنا نشأت فكرة مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها الدوليين اذ تعتبر الجزء المكمل لمبدأ ضمان شرعية الأعمال التي يمارسها الموظفون لحساب و لصالح المنظمات الدولية.

وبناء على ما تقدم تثار الاشكالية التالية:

ما مدى مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن وظائف الموظفين الدوليين؟

من هذه الاشكالية تنفرع اشكاليات أخرى:

والى أي مدى تسأل المنظمات الدولية عن تلك الأفعال، ومتى يكون الموظف الدولي مسؤولاً عن أخطائه وأفعاله؟

وماهي الأسس التي تبنى عليها مسؤولية منظمة الأمم المتحدة؟

سنتناول هذا المقال في بحثين اثنين، نتطرق في المبحث الأول إلى المركز القانوني للموظف الدولي.

ونتطرق في المبحث الثاني إلى الأحكام القانونية لمسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها.

وفي الأخير نتويج هذا المقال بخاتمة تتضمن أهم النتائج والاقتراحات التي تم التوصل إليها.

المبحث الأول: المركز القانوني للموظف الدولي.

من المقرر أن الوظيفة الدولية شأنها شأن الوظيفة الوطنية فيما تطلبه من شروط ومعايير ينبغي توافرها فيمن يشغلها، تتبعها جهة الإدارة عند التعيين.

وعليه نتناول في المطلب الأول المقصود بالموظف الدولي.

وفي المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.

المطلب الأول: المقصود بالموظف الدولي.

إن هذه المسألة تدخل ضمن العناصر التي يمكن الاستعانة بها في التمييز بين الموظف الدولي عن أولئك الأفراد الآخرين ممن يرتبط عملهم بالمنظمة الدولية¹.

الفرع الأول: العناصر الأساسية لاكتساب صفة الموظف الدولي.

قبل التطرق إلى العناصر الأساسية لاكتساب صفة الموظف الدولي لابد من تعريف مصطلح الموظف الدولي.

أولاً: تعريف الموظف الدولي.

تعتمد المنظمات الدولية في أداء نشاطها لتحقيق الأهداف المعهودة إليها، على مجموعة كبيرة من المستخدمين الذين يناط بهم أداء مهام تتفاوت في طبيعتها وأهميتها، وإن كان يجمعهم كلهم جامع مشترك هو أنهم يضطلعون بمهمتهم باسم المنظمة ولحسابها، يضمهم الجهاز الإداري فيها "الأمانة العامة" والذين يختلفون عن ممثلي الدول لديها، المتواجدين في جهازها العام والتنفيذي، الذين يعملون باسم ولحساب دولتهم².

تعددت الاجتهادات الخاصة بوضع تعريف موحد للموظف الدولي من طرف فقهاء القانون الدولي، وكذلك محكمة العدل الدولية، ولمحاولة رصد المعنى الراجح للموظف الدولي.

فقد عرف مشروع مسؤولية المنظمات الدولية لعام 2011 المقدم من لجنة القانون الدولي لمنظمة الأمم المتحدة الموظف الدولي بمصطلح وكيل المنظمة الدولية سواء أكان موظفاً أو شخصاً أو كيانياً آخر غير الجهاز تكلفه المنظمة بتنفيذ أو المساعدة في تنفيذ إحدى وظائفها وبذلك تتصرف المنظمة الدولية عن طريقه.

كما عرف الدكتور جمال طه ندا الموظف الدولي بأنه: "كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة، ووفق ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق صالح المنظمة وأهدافها"³.

أما الدكتور أحمد أبو الوفا محمد فعره أنه: "شخص يعمل لحساب منظمة معينة طبقاً لشروط منصوص عليها في عقد يبرمه مع هذه الأخيرة، وفقاً لميثاقها أو النظام الأساسي لموظفيها"¹.

¹ محمد عبد الرحمان اسماعيل علي الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي في ضوء أحكام القضاء الإداري الدولي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، القاهرة، 2002، ص73.

² لزه خشامية، النظام القانوني للموظفين الدوليين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006/2007، ص31.

³ رابع عليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة، الجزائر، 2004، ص60.

أما الأستاذ بول روتير فقد عرفه أنه: "العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني ذو طبيعة خاصة لا يخضع لقانون داخلي، ويباشر وظائف دولية بصفة مستمرة ودائمة".²

فالموظف الدولي إذن، هو الشخص الذي يتولى تنفيذ اتفاق دولي بصفة مستمرة لمصلحة الجماعة الدولية تحت إشراف المنظمة وطبقا للقواعد منصوص عليها في ميثاق نشأتها، ولوائحها الداخلية، وبنود العقد المبرم فيما بين الموظف والمنظمة.³

كما جاء في الرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية في 11/04/1949 بأن الموظف الدولي: "هو كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر بصفة دائمة أو مؤقتة، يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة إحدى وظائف المنظمة أو المساعدة في مباشرتها. وباختصار هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته".

ثانيا: العناصر الأساسية لاكتساب صفة الموظف الدولي.⁴

إن العناصر التي يجب توافرها في شخص الموظف الدولي هي:

- أن يؤدي الموظف عمله خدمة لصالح منظمة دولية، أو أحد فروعها.
- خضوع الموظف في مباشرته لعمله لإشراف أجهزة المنظمة الدولية، وفقا لما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، وبالتالي لا يعتبر موظفا دوليا من يخضع في أدائه لعمله لقوانين دولته أو تعليماتها.
- أن يستهدف الموظف من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة، وليس صالح دولة بعينها، ومن ثم لا يندرج تحت تعبير الموظف الدولي ممثلو الدول الأعضاء لدى المنظمة وفروعها المختلفة ويرجع ذلك إلى كونهم معينين من قبل الدولة المعنية ويتبعونها تبعية مباشرة ويعملون لخدمة مصالحها وحدها في حين أن الموظف الدولي يكون تابعا للمنظمة ولا يسأل إلا أمامها، وإن تم تعيينه بناء على ترشيح من حكومات الدول الأعضاء.
- أن يكون الموظف متفرغا لأداء عمله بالمنظمة، أي أن يكرس لها جل نشاطه، فالموظف الدولي هو مستخدم كل الوقت وبصفة مستمرة في المنظمة الدولية.

¹ نقلا عن لزره خشايمية، مرجع سابق، ص 31.

² نقلا عن رايح غليم، مرجع سابق، ص 59، 60.

³ عبد السلام صالح عرفة، المنظمات الدولية والإقليمية، الدار الجماهيرية، الطبعة الثانية، بنغازي. 1999. ص 89، 90.

⁴ مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص 38، 39.

- ألا يتلقى الموظف أي تعليمات من أي دولة أو جهة غير المنظمة التي يعمل بها أثناء قيامه بأداء وظيفته، وعليه أن يتمتع عن القيام بأي عمل قد يسيء لمركزه بوصفه موظفا دوليا.¹

الفرع الثاني: أحكام تعيين الموظف الدولي.

تتمتع المنظمات الدولية بقدر كبير من الاستقلال، والحرية في اختيار موظفيها، ويتم هذا الاختيار عن طريق المنظمة مباشرة، أو من قبل رئيس جهازها الإداري، وفي كلتا الحالتين تتطلب المنظمات الدولية فيمن تقوم بتعيينهم أن يكونوا من ذوي الكفاءات العالية بصرف النظر عن الجنس أو الأصل أو الدين أو المعتقدات السياسية أو الجنسية، ويتم تقدير هذه الكفاءات لشغل الوظائف الدولية بعدة كفاءات منها الانتخاب وإجراء المسابقات.

وعلى الرغم من أن الأصل أن تتمتع المنظمة الدولية بحرية تامة، واستقلال في اختيار موظفيها، إلا أنه يلاحظ أن بعض الدول، خاصة الكبرى منها، تمارس ضغوط على المنظمة في اختيارها لموظفيها، وذلك عن طريق التدخل في عملية تعيين الموظفين الدوليين، بغرض تعيين بعض رعاياها في وظائف معينة، أو منعهم بسبب معتقداتهم السياسية.²

أولاً: سلطة تعيين الموظف الدولي.

إن القاعدة العامة في المنظمات الدولية أن سلطة التعيين تؤول إلى الجهاز الدولي نفسه أو لرئيسه الإداري، مع مساهمة الدولة مباشرة هذه السلطة إلى حد ما. غير أن استقلال الوظيفة الدولية، والمصالح العليا للمنظمة الدولية يقتضيان أن لا يعترف لإحدى الدول بسلطة تعيين الموظفين الدوليين.

فقد نص ميثاق الأمم المتحدة في المادة 1/100 على أن تعيين موظفي الأمم المتحدة يقوم به الأمين العام طبقاً للقواعد التي تضعها الجمعية العامة، وكذا النظام الأساسي لموظفي هذه المنظمة في المادة 1/4 التي أشارت إلى أن سلطة تعيين الموظفين طبقاً لما هو مبين في المادة 101 من الميثاق هو اختصاص الأمين العام.

و هكذا فإن هذين النصين يبينان الجهة المخول لها سلطة التعيين، والجهاز الذي يملك اختصاص التشريع لوضع القواعد والأحكام التي تنظم هذه السلطة، كذلك فإن هذين النصين لم يشيرا على الإطلاق إلى مشاركة الدول في ممارسة هذه السلطة، فدورها يقتصر فقط على مجرد

¹ سهيل حسين الفتلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة، الطبعة الأولى، الأردن، 2010، ص 89.

² لزهرة خشامية، المرجع السابق، ص 42.

الموافقة على المتقدم لشغل الوظيفة، أو تقديم المعلومات التي تراها سلطة التعيين ضرورية، ويستفاد هذا المعنى أيضا من نص المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة التي تقضي بعدم وجوب طلب أو قبول أية تعليمات من أية حكومة أو أية سلطة أخرى خارج المنظمة من قبل الأمين العام¹.

ثانيا: شروط وطرق تعيين الموظف الدولي.

لم تتطرق موثيق المنظمات الدولية إلى شروط الالتحاق بالوظائف الدولية بإسهاب، بل ذكرت فقط أهم الشروط العامة، من وجوب عدم التمييز بين الجنسين، ومراعاة ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدره والكفاية والنزاهة، وكذلك مراعاة معايير التوزيع الجغرافي، أما الشروط الأخرى فقد تركت سواء للجهاز التشريعي قصد تنظيمها في القانون الأساسي لموظفي المنظمة، أو لرئيس الجهاز الإداري لوضع شروط المناسبة وإدراجها في النظام الداخلي لشؤون الموظفين².

و تسلك المنظمات الدولية أكثر من وسيلة لتعيين الموظفين لديها، وذلك وفقا لطبيعة الوظيفة الدولية، مثلها في ذلك الإدارات الوطنية، ومن أهمها: التعيين عن طريق الانتخاب، التعيين سواء المباشر أو عن طريق المسابقة، التعيين تحت الاختبار³، ونظام الانتداب⁴، وتعطى هذه الصلاحية للأمين العام باعتباره رئيس الجهاز الإداري الذي يعمل فيه الموظفين الإداريين.

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.

إن مسألة تحديد طبيعة هذه العلاقة لم تتم بوضوح إلا عندما تطورت الوظيفة الدولية، ونضجت وظهرت مقوماتها الأساسية في ظل عصبه الأمم، وأخيرا يعود الفضل للأمم المتحدة، ومنذ أن أصبح للمنظمة الدولية كيانه التنظيمي وجهازها الإداري التابع لها والذي يتكون من عدد كبير من الموظفين الدوليين فهنا ظهرت الحاجة إلى تحديد طبيعة العلاقة التي تربطها بالموظفين الذين يعملون فيها⁵.

¹ أشرف عرفات أبو حجارة، الوسيط في القانون التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، 2007/2006، ص326.

² محمد السعيد الدقاق، الوسيط في التنظيم الدولي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، السنة 2009، ص226.

³ نصت المادة 03/101 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والنظام الإداري المؤقت للموظفين، نشرة الأمين العام، 2 سبتمبر 2010 على: "وفقا لمبادئ الميثاق، يجري اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العنصر أو الجنس أو الدين. وبالقدر الممكن عمليا، يتم الاختيار على أساس تنافسي".

⁴ نصت المادة 12/104 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة على نظام الانتداب للموظف لدى المنظمة.

⁵ رايح عليم، المرجع السابق، ص 81.

الفرع الأول: التكيف القانوني لصفة الموظف الدولي.

يستمد النظام القانوني لعلاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية مصادره من القواعد القانونية التي تنص عليها المعاهدة المنشئة للمنظمة الدولية ولوائحها بالإضافة إلى بنود الاتفاق المبرم بين المنظمة والموظف الدولي.

ويختلف النظام القانوني للموظفين الدوليين من منظمة إلى أخرى، غير أنه هناك أسسا عامة مشتركة للوظيفة العامة تتفق فيها معظم المواثيق المنشأة للمنظمات الدولية. وقد اختلف الفقه في تكيف الطبيعة القانونية لعلاقة الموظفين الدوليين بالمنظمة، وانقسم إلى ثلاثة اتجاهات أساسية:

أولاً: الاتجاه التعاقدية.

ذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن العلاقة بين المنظمة الدولية وموظفيها هي علاقة تعاقدية، فغالبا ما تحدد واجبات الموظف وحقوقه في العقد الذي تبرمه معه المنظمة، إذ تخضع هذه العلاقة لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، وهكذا يكون الموظف في مركز قانوني يعادل مركز المنظمة وفقا لما تقضي به هذه القاعدة، فكلاهما طرفا في العقد.¹

ثانياً: الاتجاه التنظيمي.

يذهب الاتجاه التنظيمي إلى أن العلاقة بين الموظف والمنظمة الدولية هي علاقة تنظيمية لائحية تنظمها اللوائح الإدارية الموضوعة سلفا من قبل المنظمة، وهذه اللوائح هي التي تكفل ثبات مراكزهم الوطنية واحترامها، كما أن المحاكم الإدارية التابعة للمنظمات الدولية تبسط رقابتها القضائية للتأكد من عدم المساس بحقوقهم المختلفة، وقد استقرت تلك المحاكم الإدارية على أن علاقة الموظف بالمنظمة هي علاقة لائحية ويبرر هذا الرأي وجهة نظره بأن هذا التكيف الأول يشل يد المنظمة ويحول بينهما وبين التطور والتغيير المنشود لها.²

ثالثاً: الاتجاه المختلط.

يرى جانب من الفقه وجوب الأخذ بنظريات تضع الموظف الدولي إزاء المنظمة في مركز وسط بين التكيفيين السابقين، وتجعل من علاقته بها "علاقة تعاقدية وتنظيمية" في نفس الوقت، يعتبر الموظف الدولي خاضعا، بموجب اتفاق تعاقدية لنظام عمل قانوني قابل للتغيير

¹ محمد عبد الرحمن اسماعيل علي الذاري، المرجع السابق، ص 94، 95.

² رجب عبد المنعم، المرجع السابق، ص 59.

طبقاً لاحتياجات المنظمة، وضماناً لحسن سير وانتظام العمل بها، إلا أنه يتضمن ضرورة احترام الحقوق المكتسبة.

إن ما يمكن ملاحظته أن الشروط التعاقدية تكاد تكون شكلية محضة، لأن العمل في المنظمات سواء الدولية أو الإقليمية يجري الإعداد المسبق لعقود توظيف نمطية، تعتبر هذه العقود في حد ذاتها، وكأنها لائحة لتنظيم عملية التوظيف.

إن الشروط التعاقدية بدأت تتلاشى مع إحلال الأنظمة الأساسية للموظفين، فنادرًا ما يقوم الموظف بمناقشة شروط التوظيف والوضعية التي سيكون إزائها أثناء أو بعد الدخول للوظيفة¹.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الرابطة الوظيفية الدولية.

تتولد عن الرابطة الوظيفية الدولية عدة آثار ونتائج، تتمثل فيما تفرضه هذه الوظيفة من واجبات على الموظف الدولي وما ترتبه له من حقوق، وأيضاً فيما تقرره من امتيازات وحصانات للموظفين الدوليين، تظل هذه الآثار تلازم الموظف الدولي ما بقيت الوظيفة الدولية قائمة ومستمرة، أما إذا انتهت الوظيفة الدولية، فإن ثمة آثار تترتب على هذه الحالة.

أولاً: آثار تتعلق بالموظف الدولي.

إن الالتزامات التي تقع على كاهل موظفي المنظمات الدولية عديدة ومتعددة، ابتداءً من الإخلاص، والولاء الدائمين للمنظمة، وانتهاءً بالمحافظة على مصالح المجموعة الدولية، ولذا كان من الطبيعي أن يتمتع الموظفون الدوليون بعدد من الحقوق والفوائد التي تعتبر مقابلاً لهذه الالتزامات والواجبات، ومن أهمها: الأجور، العلاوات والتعويضات، الحق في الإجازة، والضمان الاجتماعي².

ثانياً: آثار تتعلق بالمنظمة الدولية.

يلتزم الموظف الدولي، في مقابل الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها، بمجموعة من الواجبات تجاه وظيفته الدولية أي كان نوعها أو درجتها، وهي تكاد أن تكون مشتركة بين جميع المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، والمتخصصة، والتي يمكن إجمالها في مايلي: المحافظة

¹ محمد المجذوب، التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005، ص86.

² رامز محمد عمارة، الوجيز في المنظمات الدولية، مطبعة البرستول، الطبعة الأولى، مصر، 2003، ص42.

على أسرار الوظيفة¹، الولاء الدولي للمنظمة²، احترام التدرج والسلطة الرئاسية³، عدم ممارسة الأنشطة السياسية⁴.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية لمسؤولية الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها.

تعد المسؤولية الدولية الركيزة الأساسية لأي نظام قانوني على الصعيدين الدولي والداخلي، نظر لما تقرره من ضمانات تكفل احترام الالتزامات التي يفرضها النظام القانوني على أشخاصه، وما ترتبه من جزاءات على مخالفة هذه الالتزامات وعدم الوفاء بها.

وتنشأ المسؤولية الدولية عندما يأتي أحد أشخاص القانون الدولي فعلاً إيجابياً محظوراً، أو يمتنع عن القيام بواجب تفرضه قواعد القانون الدولي عليه مما يترتب عليه إلحاق ضرر بشخص آخر.

المطلب الأول: أحكام مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها.

لكل منظمة دولية نظام قانوني خاص بها يحكم حياتها الداخلية لا سيما في علاقتها مع الدول الأعضاء والموظفين التابعين لها، ومن الطبيعي مثل هذه الحياة الداخلية للمنظمة من شأنها أن تؤدي إلى حالات يمكن أن تثار فيها مسؤولية المنظمة أو أعضائها أو موظفيها. وهكذا فإن الدول الأعضاء تلتزم باحترام القواعد التي تحكم المنظمات الدولية التي تنتمي إليها وان إخلالها بمثل هذا الواجب، يرتب عليها مسؤولية أمام المنظمة وأجهزتها، ومن هنا كانت الجزاءات المنصوص عليها في ميثاق المنظمات كوقف مزايا وحقوق العضوية والطرده، كما تكون المنظمة دائماً مسؤولة في حالات كون العمل غير المشروع منسوبا إلى أحد موظفيها⁵.

الفرع الأول: نشأة هذه المسؤولية الدولية.

¹ أشرف عرفات أبو حجارة، المرجع السابق، ص330.

² علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، دار صفاء، الطبعة الأولى، عمان، 2012، ص 88، 89.

³ تنص المادة 1.2 الفقرة ج من القانون الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية على أنه: "الموظفون خاضعون لسلطة الأمين العام، هو الذي يخصصهم لأي نوع من أنواع العمل أو أي وظيفة من وظائف الأمم المتحدة"، وفي نفس السياق نصت المادة 17 من القانون الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية: "موظفو الأمانة العامة لجامعة الدول العربية مسؤولون عن أعمالهم أمام الأمين العام في حدود هذا النظام".

⁴ ذهبت المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة في حكم لها رقم 18 صادر في 1953/08/21 إلى الانضمام إلى الأحزاب السياسية لا يتضمن بذاته مبرراً لفصل الموظف الدولي، ما دام أن الانضمام كان لحزب سياسي مشروع.

⁵ هديل صالح الجنابي، مسؤولية المنظمة الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2012، ص 53.

إن الاتساع في الاختصاصات التي تضطلع بها المنظمات الدولية، يترتب عليه حتمية الوقوع في الخطأ وإلحاق أضرار بالغير، ومثال ذلك الأضرار التي يلحقها موظفوها بالأفراد أو تلك التي تتسبب فيها القوات المسلحة التابعة لها وينجم عنها إصابة بعض الأفراد، وما يتبع ذلك من ضرورة تعويض المتضررين عن هذه الأخطاء.

كذلك تلتزم الأطراف الأخرى التي تتعامل مع المنظمة بالوفاء بالتزاماتها، فإن لم تفعل ذلك، يحق للمنظمة مطالبتها بمراعاة هذه الالتزامات وبالتعويض عن الأضرار التي لحقتها من جراء عدم الوفاء بها.¹

يمكن للمنظمة الدولية رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت موظفيها أو ممثليها في مواجهة كل دولة تتسبب في الأضرار، ولا فرق في ذلك بين الدول الأعضاء والدول غير الأعضاء في المنظمة، حتى لو لم تكن هذه الأخيرة تعترف بالمنظمة الدولية.²

يعترف القانون الدولي بالمنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية وعلى وجوب قيام هذه المسؤولية، كما أن منظمة الأمم المتحدة تقبل من الناحية العملية تحمل المسؤولية الدولية عن تصرفات موظفيها، فضلا عن ذلك، فإن القضاء الدولي يؤكد المبدأ نفسه.³ تخضع هذه المسؤولية سواء من حيث شروطها الشكلية أو الموضوعية، لنفس الأحكام والقواعد التي يقرها القانون الدولي العام بشأن مسؤولية الدولة، ما لم يوجد اتفاق على غير ذلك.

فإذا صدر عن المنظمة سلوك خاطئ أو عمل غير مشروع تترتب مسؤوليتها تجاه شخص القانون الدولي المعني، فإن لم تكن هناك قواعد محددة تبين وتنظم مسؤولية المنظمات الدولية وتحدد ضوابطها، فإنها تخضع حسب ظروف الحال لضوابط المسؤولية المقررة في القانون الدولي، أو في النظام الداخلي للمنظمة، أو في المبادئ العامة للقانون، أو تلك الواردة في القانون المحلي الذي تطبقه الدولة.⁴

¹ أحمد أبو الوفاء، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، الطبعة السابعة، القاهرة، 2008، ص 225.

² المرجع نفسه، ص 225، 226.

³ ويتمثل ذلك في الرأي الاستشاري الذي أصدرته محكمة العدل الدولية في 13 جويلية 1954، بشأن آثار أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، فقد أقرت المحكمة مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن تنفيذ العقود التي أبرمتها مع موظفيها، نقلا عن: مصباح جمال مصباح مقبل، المرجع السابق، ص 143.

⁴ محمد طلعت الغنيمي، الوسيط في قانون السلام، منشأة المعارف، الطبعة الأولى، الاسكندرية، 1982، ص 303.

الأصل أنه لا يثير تلك المسؤولية سوى الأشخاص القانونية الدولية، كالدول والمنظمات الدولية، ولا يجوز للأفراد كقاعدة عامة مساءلة المنظمة الدولية، إلا عن طريق الدول التي يتبعونها، استنادا إلى قواعد الحماية الدبلوماسية، ومع ذلك يرد على هذا الأصل بعض الاستثناءات، والتي تجد أساسها القانوني في نصوص تعاھدية والتي تسمح باللجوء مباشرة إلى المطالبة الدولية من جانب بعض الكيانات والأفراد، دون حاجة لتدخل دولهم.¹

أما عن الهيئة أو الجهاز الذي يمكن اللجوء إليه للفصل في الدعاوى والمنازعات المتعلقة بتلك المسؤولية، فلا تثور في العادة أي صعوبات إذا كانت هناك هيئات تملك سلطة إصدار قرارات نهائية ملزمة في شأن التصرفات غير المشروعة، غير أنه تنشأ خلافات كثيرة بشأن تحديد شرعية تصرفات المنظمة الدولية إذا لم توجد مثل هذه الهيئات، وبصفة خاصة إذا لم تكن هناك هيئات قضائية دولية تملك سلطة إصدار أحكام نهائية وهو ما قد يؤثر على استقرار وانتظام علاقات المنظمة الدولية وتصرفات أجهزتها وموظفيها مع الغير.

أما على صعيد المنظمات الدولية الأخرى، فإن السبيل المتاح أمامها في هذا الخصوص هو اللجوء لمحكمة العدل الدولية لطلب آراء استشارية، لأن حق اللجوء إليها في منازعات قضائية تصدر فيها أحكاما ملزمة حق مقصور على الدول فقط طبقا لنص المادة (34) من النظام الأساسي للمحكمة.²

إذ أن المنظمات الدولية لا تستطيع أن تطلب من المحكمة إلا آراء استشارية فحسب، وهذه الآراء غير ملزمة، والنتيجة المنطقية لذلك أن تتصل المنظمات الدولية من تنفيذها مما سيؤثر بالسلب على مستقبل العلاقات التي تعتبر المنظمات الدولية طرفا فيها فسواء كان الطرف الآخر في هذه العلاقة هو الدولة أو الفرد، فإن كليهما سوف يحجم عن الارتباط بأي علاقة مع المنظمة الدولية، لأنه يعرف مسبقا مصير ونتيجة الحل الذي يسفر عنه النزاع الذي قد يثور بينه وبين المنظمة، عندما تسارع المنظمة بطلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية بخصوص هذا النزاع.

وتجدر الإشارة إلى أنه إن كانت آراء محكمة العدل الدولية بشأن تصرفات المنظمة الدولية لا تحمل صفة الإلزام، فإن ذلك يعني أن يبقى تنفيذها رهنا بإرادة المنظمة المعنية بها، وبالتالي

¹ مصباح جمال مصباح مقبل، المرجع السابق، ص 146.

² عبد العزيز محمد سرحان، القانون الدولي المصادر، نظرية الدولة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، ص 391.

فإن الوضع المترتب على ذلك لن يكون متماثلاً أو واحداً، ما دام معلقاً على مشيئة ورغبة المنظمة فقد تستجيب المنظمة لتلك الآراء، ولكنها يمكن أن تعرض عنها أحياناً أخرى¹.

الفرع الثاني: طبيعة المسؤولية الدولية للمنظمات عن أعمال موظفيها.

يحق للمنظمات الدولية أن تكون طرفاً في دعوى المسؤولية الدولية "مدعية أو مدعى عليها" شأنها في ذلك شأن الدول.

فحينما يرتكب الموظف الدولي خطأ "عملاً غير مشروع"، تنشأ مسؤولية المنظمة التابع لها ذلك الموظف في مواجهة الغير الذي أصابه الضرر، وتقاس مدى مشروعية هذا الخطأ طبقاً لأحكام القانون الدولي، ويترتب عليه مسؤولية المنظمة عن الأعمال غير المشروعة التي ارتكبتها موظفوها وترتب عليها ضرر للغير.

وتثبت كذلك التصرفات التي يأتيها الموظف الدولي باسم المنظمة، في حقها، حتى لو تجاوز حدود اختصاصه. فتسأل المنظمة عنها في مواجهة أشخاص القانون الدولي مادامت مخالفة لأحد الالتزامات الدولية، أو نتج عنها ضرر لأحد أشخاص القانون الدولي.

وبالمثل إذا خالف الغير أحد أشخاص القانون الدولي لتلك الالتزامات الدولية على النحو الذي يضيء عدم المشروعية على تصرفاته قبل المنظمة الدولية، فإنه تترتب مسؤوليته في مواجهة المنظمة الدولية عن التصرفات غير المشروعة التي أتاها في حق المنظمة وألحقت بها أو أحد أجهزتها أو أحد مستخدميها الضرر.

ومعنى ذلك أن تصرف الموظف الدولي رغم أنه لا يثير مسؤولية المنظمة الدولية وفقاً لأحكام قوانينها، وأنظمتها الداخلية، فإنه يستتبع قيام مسؤوليتها على الصعيد الدولي، في مواجهة أشخاص القانون الدولي العام².

وفي حالة قيام المسؤولية، فإن ثمة رابطة قانونية جديدة تنشأ بين شخصين دوليين هما: المنظمة نتيجة إخلال أحد موظفيها بالتزام دولي أو لتسببه في إحداث ضرر لأحد الأشخاص الدولية، والشخص الدولي الذي حدث الإخلال في مواجهته، ويترتب على نشوء تلك الرابطة أن تلتزم المنظمة باعتبارها مسؤولة عن أفعال موظفيها بإزالة ما تترتب على إخلاله بالتزام دولي من ضرر، كما يحق للشخص الدولي المضرور مطالبته بالتعويض

¹ مصباح جمال مصباح مقبل، المرجع السابق، ص 148.

² هديل صالح الجنابي، المرجع السابق، ص 79.

إن مسؤولية المنظمة الدولية عن أعمال موظفيها في نطاق القانون الدولي تختلف عن مسؤولية الدول عن أعمال موظفيها في نطاق القوانين الوطنية، حيث لا يوجد تلازم أو ارتباط بين المسؤولين، إذ يكفي القانون الدولي في الغالب بتقرير عدم مشروعية التصرف، أو مخالفته لأحكام هذا القانون ويحكم بالتعويض عن الأضرار التي أصابت شخص القانون الدولي المعنى، بسبب التصرفات غير المشروعة التي أتاها الموظف الدولي التابع لأحد المنظمات الدولية، و لا يستهدف هذا القانون لتصرف المخالف في حد ذاته، فلا يقضي ببطلانه أو بعدم مشروعيته أو إلغائه، لأنه لا يعرف دعاوى الإلغاء التي تعرفها القوانين الداخلية¹.

إن أساس مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها، يقوم عندما يرتكب أحد موظفي المنظمات الدولية فعلا غير مشروع يترتب عليه ضرر لأحد أشخاص القانون الدولي سواء كان هذا الشخص إحدى الدول عندما يصيب أحد رعاياها ضرر، أو إحدى المنظمات الدولية الأخرى عندما يصيب الضرر أحد موظفيها والمقصود بأساس المسؤولية تلك النظرية أو المبدأ القانوني الذي يستند إليه في إقامة المسؤولية على عاتق أشخاص القانون الدولي، أو هو السبب الذي من أجله يضع القانون عبء تعويض الضرر الذي وقع على عاتق شخص معين من أشخاص القانون الدولي.

وعرفت هذه المسؤولية نظرية التضامن المفترض بين كافة الأفراد المكونين للجماعة التي وقع الفعل الضار من أحد أعضائها، وقد ظلت هذه النظرية سائدة في دول أوروبا حتى أواخر القرن السابع عشر وحلت محلها نظرية الخطأ وهي نظرية تقليدية في أساس المسؤولية فلا تنثور هذه الأخيرة إلا على أساس خطأ ارتكبه من يسأل، وقد تبناها الفقيه غروسيوس، وتسأل المنظمات الدولية عن الخطأ المرفقي و لا تسأل عن الخطأ الشخصي للموظف الدولي.

وأما نظرية المخاطر، بحيث أن الأساس الوحيد للمسؤولية الدولية هو فكرة المخاطر، أي على وجود الخطر، أي في حالة ممارسة الدولة لنشاط ذا طبيعة خطيرة تتحمل المسؤولية الدولية عن الأضرار التي تنجم على ممارسة هذه الأنشطة.

المطلب الثاني: مسؤولية المنظمة الدولية عن أفعال موظفيها.

¹ نجات أحمد إبراهيم، المسؤولية الدولية عن انتهاكات قواعد القانون الدولي الإنساني، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص 125.

مسؤولية المنظمة الدولية هي المقابل الطبيعي لما تتمتع به من سلطات، إذ أنه لا يجوز أن تكون هناك سلطة من غير مسؤولية. ولذلك لم يستقر الرأي الذي يقتصر على أحكام المسؤولية الدولية على الدول وحدها دون المنظمات، فالراجح تقريرها للمنظمات الدولية¹.

الفرع الأول: صور مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها.

وتختلف صور مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها باختلاف الزاوية التي ينظر إليها من خلالها.

فتنشأ المسؤولية التقصيرية للمنظمة الدولية عند إخلال المنظمة أو أحد موظفيها بالتزام دولي أو بقاعدة من قواعد القانون الدولي ويترتب على ذلك إلحاق الضرر بالغير.

بينما تثار المسؤولية العقدية للمنظمة الدولية عندما تأتي المنظمة أو أحد موظفيها، عملاً أو امتناعاً عن عمل، يشكلان إخلالاً بالتعهدات التي التزموا بها بموجب عقد أبرموه مع الغير. بالتميز بين المسؤولية التقصيرية والمسؤولية العقدية في إطار للمسؤولية الدولية بصورة عامة².

وحتى تقوم المسؤولية التعاقدية يلزم توافر شرطين:

1. أن يقوم عقد صحيح بين الغير وموظف المنظمة.
 2. أن يكون الضرر الذي أصاب الغير المتعاقد قد وقع بسبب عدم تنفيذ العقد.
- بينما تتحقق المسؤولية المباشرة للمنظمة الدولية عندما تأتي المنظمة ذاتها، أو عن طريق موظفيها أو ممثليها أو أجهزتها المختلفة عملاً دولياً غير مشروع تثبت نسبته إليها مباشرة.

وبمفهوم المخالفة فإن المسؤولية غير المباشرة للمنظمة الدولية عن أعمال موظفيها تتحقق عندما يأتي موظف والمنظمة، أو ممثلوها أعمالاً غير مشروعة بغير إذن أو تكليف من المنظمة ويكون هذا التصرف خارج حدود اختصاصهم.

وتكمن التفرقة بين المسؤولية المباشرة والمسؤولية غير المباشرة للمنظمات الدولية عن أعمال موظفيها فيما إذا كان العمل غير المشروع الذي ارتكبه موظفو المنظمة وممثلوها قد وقع بإذن أو تكليف أو تصريح منها، وفي نطاق الاختصاص وفي حدود التعليمات التي كلفوا بها من قبل المنظمة أم لا³.

¹ جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار العلوم، الجزائر، 2006، ص 146.

² عبد الملك يونس محمد، المرجع السابق، ص 139.

³ رجب عبد المنعم المتولي، المرجع السابق، ص 88.

وتتحقق مسؤولية المنظمة الدولية، عندما يصدر عن الموظف الدولي التابع لها أعمال غير مشروعة في صورة تصرفات، يأتيها الموظف عن قصد وعلم وإدراك بعدم مشروعيتها، وما يترتب عليها من أضرار تصيب الغير، وبذلك تنشأ المسؤولية الدولية للمنظمة عن فعل متعمد، ومن أمثلة ذلك ارتكاب الجرائم الدولية، كما تقوم مسؤولية المنظمة الدولية عندما يصدر عن موظفي المنظمات الدولية سلوك خاطئ غير متعمد، يدل على إهمال أو تقصير يمكن صدوره من الشخص العادي ولا يقترن بعدم، وفي هذه الحالة تسأل المنظمة الدولية عما يحدثه هذا الخطأ من ضرر بالغير وتكون مسؤوليتها تقصيرية.

وتبدو أهمية التفرقة بين صور المسؤولية من ناحية تحديد قيمة ومقدار التعويض الذي تلتزم المنظمة الدولية بدفعه للمضرور أو لورثته في كل منهما، إذ ينبغي أن يكون مقدار التعويض أكبر في حالة المسؤولية التقصيرية بحسب الأحوال¹.

ويمكننا تصور قيام هذا الشكل من أشكال المسؤولية عندما يكون الفعل غير المشروع منسوباً إلى كل من المنظمة الدولية، سواء كانت هذه الدولة عضواً في المنظمة أم لم تكن كذلك، إذ في هذه الحالة نكون أمام مسؤولية تضامنية، ويمكن أن يتجسد ذلك في حالة اشتراك كل من المنظمة والدولة في الإشراف على عمل الموظف، ويبرز المثال العملي على هذا الشكل من أشكال المسؤولية في حال إرسال الأمم المتحدة قوات حفظ السلام إلى أي دولة من الدول وهي من أجهزة الأمم الثانوية، التي أشارت إليها الفقرة الثانية من المادة 07 من الميثاق، كما قررت المادة 22 من الميثاق بأنه يجوز للجمعية العامة أن تنشئ أجهزة ثانوية عندما ترى ضرورة لذلك، لأجل القيام بوظائفها. ولذلك فقد قامت الجمعية العامة بإنشاء قوات الطوارئ الدولية، وذلك لقيامها بالوظائف الخاصة بحفظ السلم والأمن الدوليين وذلك طبقاً للمواد 10، 11، 12، 14، 35 من الميثاق².

ولكن الذي يعيننا في هذا الخصوص، مدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعمال وتصرفات موظفيها في هذا الفرض، والذي ينشأ عندما ترسل المنظمة الدولية قوات إلى مناطق العالم المختلفة التي تسودها الاضطرابات من أجل حفظ وإقرار السلام في هذه المناطق.

توجد الإجابة على ذلك في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة بتاريخ 18 جويلية 1960 الذي جاء فيه: (على الرغم من أن قوة الأمم المتحدة تعد جهازاً وضع تحت تصرف هذه

¹ عبد الملك يونس محمد، المرجع السابق، ص 144.

² هديل صالح الجنابي، المرجع السابق، ص 81.

الحكومة للمحافظة على النظام وحماية الأرواح وهو عمل يقع بطبيعته على عاتق السلطات الوطنية والذي ستستزده عندما تستعيد الحكومة سلطاتها بدرجة كافية، فإن القوة وضعت بالضرورة تحت القيادة المنفردة للأمم المتحدة وشخص الأمين العام وتحت رقابة مجلس الأمن¹.

ولا يمكن للأمم المتحدة في هذا الفرض أن تنكر مسؤوليتها عن أي تصرفات غير مشروعة ترتكب بواسطة قواتها.

تقوم المسؤولية الدولية للمنظمة عندما يرتكب هؤلاء الموظفون أعمالاً دولية غير مشروعة يثبت نسبها إلى المنظمة الدولية وتسبب ضرراً للغير، وتترتب المسؤولية الدولية نتيجة لارتكاب موظفيها أفعالاً لا تتفق مع أحكام القانون الدولي، وتتطوي على المساس بحقوق رعايا وأفراد الدولة.

لذلك يحق للغير من أشخاص القانون الدولي الذي أصابه الضرر أن يقوم بتحريك دعوى المسؤولية الدولية ضد المنظمات الدولية، عن التصرف المخالف لأحكام القانون الدولي الذي صدر عن المنظمات الدولية، ومطالبتها بالتعويض سواء أمام المحاكم الإقليمية المختصة كمحكمة العدل الأوروبية التي تقبل باختصاص المنظمات الدولية أمامها أو الالتجاء إلى التحكيم الدولي كوسيلة من الوسائل الدولية لمساءلة المنظمات الدولية ومنها منظمة الأمم المتحدة.

الفرع الثاني: نتائج قبول دعوى المسؤولية في علاقة المنظمة الدولية بالموظف

الدولي.

يلزم لقبول دعوى المسؤولية الدولية المرفوعة ضد المنظمة الدولية توافر الشروط الآتية:

- وجود العمل الدولي غير المشروع.
- إسناد العمل غير المشروع للمنظمة الدولية.
- حدوث ضرر يلحق بالغير نتيجة الفعل غير المشروع.
- توافر علاقة سببية بين العمل غير المشروع والضرر الحاصل.

ولما كانت المسؤولية الدولية للمنظمة الدولية قد نشأت في الأساس نتيجة خطأ موظفها التابع لها، فتتحمل بصفة نهائية تبعة الضرر الذي نجم عن الفعل غير المشروع لموظفها من جهة، كما يكون لها أن ترجع على الموظف بكل أو بعض ما تكون قد دفعته من تعويض للمضرور نتيجة الضرر الذي أصابه.

¹ منى الهام فلفلي، المرجع السابق، 122.

يمكن للمنظمة الدولية حق الرجوع بما دفعته لجبر الضرر على الموظف التابع لها عند مطالبة المضرور لها بذلك، ويجد ذلك أساسه في كون مسؤولية الموظف الدولي في المسؤولية هي المسؤولية الأصلية، لأنه هو الذي ارتكب الفعل غير المشروع.

ومسؤولية المنظمة لم تتقرر في هذا الصدد إلا لمصلحة المضرور وحده، لكي يتسنى له تعويض الضرر الذي أصابه لأن هذه المسؤولية لم تتقرر إلا لصالح المضرور، ومن ثم فإنه يحق للمنظمة الدولية أن ترجع عليه بما قد تكون دفعته للمضرور.

ويتعين أن يكون هذا الرجوع من جانب المنظمة على موظفها مبنيًا على أساس خطأ ثابت من جانب الموظف الدولي، طبقًا لمعايير وضوابط الخطأ وثمة فروض ثلاثة يمكن تصورها في هذه الحالة.

- حالة الخطأ الشخصي، يكون فيها الخطأ الذي ارتكبه الموظف لتحقيق أغراض شخصية هنا لا تسأل المنظمة عن هذا الخطأ ويتحمل الموظف المخطئ العبء النهائي للتعويض.¹
- حالة الخطأ المرفقي، وهي الحالة التي يكون فيها الخطأ الذي ارتكبه الموظف قد أتاه وهو ينشد تحقيق المصلحة العامة وأن يكون قد راعى واجبات وظيفته، وفي هذه الحالة تتحمل المنظمة الدولية العبء النهائي للتعويض.²
- حالة الخطأ المشترك بين المنظمة الدولية وموظفيها، في هذه الحالة يقسم التعويض بين المنظمة والموظف بنية اشتراك كل منهما في الخطأ الذي نتج عنه الضرر. فنتحمل المنظمة الدولية ما يقابل خطأ الموظف الدولي الذي ارتكبه وهو يستهدف الجماعة الدولية.³

وفي الأخير، خلصنا إلى جملة من النتائج في هذا المقال:

- ليس هناك نظام قانوني موحد وكيف وينظم العلاقة القانونية بين الموظف الدولي وبين المنظمات الدولية التي تعمل بها.

¹ نجاة أحمد إبراهيم. المرجع السابق. ص 127.

² مصباح جمال مصباح مقل. المرجع السابق. ص 252.

³ المرجع نفسه. ص 252، 253.

- تتحمل منظمة الأمم المتحدة تبعة المسؤولية الدولية عن أعمال موظفيها إذا كانت هذه الأعمال مرتبطة بالوظيفة أو تمت تحت ستارها، ولا تتحمل الأخطاء الشخصية لموظفيها.
 - لا يمكن إنكار المسؤولية الدولية عن أي تصرفات غير مشروعة لا تتفق مع قواعد القانون الدولي صادرة عن موظفي أجهزة منظمة الأمم المتحدة.
 - جواز السماح للمتضرر أو الغير من أشخاص القانون الدولي تحريك دعوى المسؤولية الدولية ضد منظمة الأمم المتحدة ضد التصرف المخالف لأحكام القانون الدولي.
 - يكون اصلاح ذلك الضرر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل ارتكاب الفعل غير المشروع دولياً، أو التعويض أو الترضية.
 - يمكن للمنظمات الدولية الرجوع على موظفيها الدولي لأن مسؤولية الموظف هي الأصلية والمنظمات الدولية ماهي إلا ضامنة لنشاطاته.
- وعلى ضوء ما تقدم يمكن تقديم التوصيات التالية:
- نقترح بخصوص التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي الأخذ بمعيار الخطأ بسبب الوظيفة أو بمناسبةها، لأنه معيار موضوعي ينظر الى الوظيفة ذاتها.
 - بخصوص الأساس التي تبنى عليه مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها نقترح تبني نظرية مستقلة بذاتها تأخذ بمضمون نظرية الخطأ مع الاستعانة بالأفكار والمفاهيم التي تقوم عليها المسؤولية الدولية.
 - بخصوص رجوع المنظمات الدولية على الموظف الدولي نوصي أن تتبع المنظمات الدولية عند رجوعها على الموظف الدولي المخطئ أسلوب التنفيذ المباشر على راتب الموظف الدولي، بما يغنيها على اتباع الاجراءات المعقدة " رفع دعوى الرجوع على الموظف الدولي".

قائمة المراجع:

1. أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، الطبعة السابعة ، القاهرة، 2008.
2. أشرف عرفات أبو حجارة، الوسيط في القانون التنظيم الدولي ، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، 2006/2007.
3. جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار العلوم، الجزائر، 2006.
4. رايح عليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة ، الجزائر، 2004.
5. رامز محمد عمارة، الوجيز في المنظمات الدولية، مطبعة البرستول، الطبعة الأولى، 2003.

6. سهيل حسين الفتلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
7. عبد السلام صالح عرفة، المنظمات الدولية والإقليمية، الدار الجماهيرية، الطبعة الثانية، بنغازي، 1999.
8. علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، دار صفاء، الطبعة الأولى، عمان، 2012.
9. محمد السعيد الدقاق، الوسيط في التنظيم الدولي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2009.
10. محمد المجذوب، التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005.
11. محمد عبد الرحمان اسماعيل علي الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي في ضوء أحكام القضاء الإداري الدولي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2002.
12. مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
13. نجاه أحمد إبراهيم، المسؤولية الدولية عن انتهاكات قواعد القانون الدولي الإنساني، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009.
14. هديل صالح الجنابي، مسؤولية المنظمة الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2012.

رسالة الماجستير:

- لزهر خشايمية، النظام القانوني للموظفين الدوليين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006.

الاتفاقيات الدولية:

1. ميثاق منظمة الأمم المتحدة التي صادقت عليه الجزائر بتاريخ 08 أكتوبر 1962.
2. النظام الإداري للموظفين، نشرة الأمين العام للأمم المتحدة. ST/SGB/2010/6 بتاريخ 02 سبتمبر 2010.
3. القانون الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، تم الموافقة عليه بموجب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم 2/1770 في دورته العادية (83) بتاريخ 2009/2/2.

الموقع الإلكتروني:

1. الموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية على شبكة الأنترنت <http://www.icj-cij.org>