

## النظام القانوني للتعين في الوظائف الدبلوماسية

أحمد المبروك عبيد، باحث دكتوراه، كلية الحقوق جامعة صفاقس - تونس

وزارة العدل، الصفة : محرر عقود وموثق رسمي، (محامي سابق)

### المخلص:

يتناول هذا البحث النظام القانوني للتعين في الوظيفة الدبلوماسية، والتي تكشف عن الكثير من الإجراءات الواجب اتباعها للتعين في هذه الوظائف، ويتسم النظام القانوني عادة بمجموعة من القوانين واللوائح التي تحكم آلية اختيار وتعيين الدبلوماسيين؛ لتمثيل دولتهم في الخارج، ويتمحور الحديث في هذا البحث حول القوانين والمعايير التي تنظم عملية التعيين في السلك الدبلوماسي، بالإضافة إلى الالتزامات المفروضة على الدبلوماسيين خلال فترة عملهم، وقد تناولنا في هذا البحث في المطلب الأول منه: شروط وضوابط التعيين والتي ينص عليها القانون الداخلي للدولة المتمثلة في شرط الجنسية، والتي يكون المرشح حاملاً لجنسية الدولة التي سيلتحق ببعثتها الدبلوماسية، بالإضافة للكفاءة لأداء تلك المهمة وكذلك المؤهلات الأكاديمية حيث أنه في العادة ما يتطلب الالتحاق بالسلك الدبلوماسي، مستوى عالياً من التعليم وغالباً يُفضل أن يكون المرشح حاصلاً على شهادة في العلوم السياسية أو العلاقات الدولية أو القانون، كما أن هناك شرط اجتياز الاختبارات الكتابية والشفوية، والتي يطلب من المرشحين اجتيازها لتقييم مدى جاهزيتهم وقدراتهم الدبلوماسية .

كما تطرقنا في المطلب الثاني من هذا البحث، إلى واجبات المبعوث الدبلوماسي تجاه بلده والدولة المضيفة، التي منها تمثيل الدولة وحماية مصالحها والتفاوض باسمها والالتزام بالقوانين المحلية.

وقد تناول بحثنا أيضاً، كيفية تحليل وتطبيق هذه الشروط، والواجبات على المبعوثين الدبلوماسيين، وأهمية الالتزام بها لضمان عمل دبلوماسي فعال .

## Abstract:

This research examines the legal system governing appointments in diplomatic positions, outlining the procedures required for such appointments. This system typically comprises a set of laws and regulations that dictate the selection and appointment of diplomats representing their countries abroad. The study focuses on the laws and criteria regulating the appointment process within the diplomatic corps, and the obligations incumbent upon diplomats during their tenure.

The first section of this research addresses the conditions and requirements for appointment as stipulated by the state's internal laws. These include the nationality requirement, where candidates must hold the nationality of the state to whose diplomatic mission they are to be assigned, as well as the competence necessary for the role, and the requisite academic qualifications. Typically, entry into the diplomatic corps necessitates a high level of education, with a preference often given to candidates holding degrees in political science, international relations, or law. Another requirement is the successful completion of written and oral examinations designed to assess the candidates' preparedness and diplomatic capabilities.

The second section of the research explores the duties of a diplomatic envoy towards both their home state and the host country. These duties include representing the state, protecting its interests, negotiating on its behalf, and adhering to local laws. The research also analyzes how these conditions and duties are applied to diplomatic envoys, and underscores the importance of compliance for ensuring effective diplomatic practice.

## المقدمة

تحرص الدول الحديثة على إيلاء الوظيفة الدبلوماسية التي هي أصل من الوظيفة العامة أهمية كبيرة، وتسعى من خلالها إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويأتي ذلك من حرص الدول على وضع نظام قانوني دقيق يهتم بتنظيم شؤون الموظفين وتوظيفهم في

الجهاز الإداري، حيث يشكل العنصر البشري دعامة أساسية للتنمية، لذلك من المهم الاهتمام بالموظف العام ككل وحقوقه المادية والمعنوية، بما فيها الراتب أو (الأجر) والترقيات والتأديب؛ لأنها تعتبر من الركائز الأساسية لتحقيق جودة العمل في الوظيفة الدبلوماسية بصفة خاصة، والوظيفة العامة بصفة عامة .

ومن هنا تنشأ علاقة مباشرة ووطيدة بين الأفراد والإدارة، وتتجلى هذه العلاقة في وجود جهاز إداري يتولى تنفيذ السياسات العامة، وتسيير النشاطات، بما يحقق المصلحة العامة، وبما أن الإدارة هي الأداة التي تتولى تنفيذ سياسة المجتمع في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية وتنميتها، فمن الطبيعي أن يمارس هذا المجتمع إما بنفسه أو عن طريق أجهزة متخصصة تابعة له، نوعاً من الرقابة والإشراف على الإدارة، وبالتالي فإن الموظف العام يرتبط بالإدارة بعلاقة قانونية تنظيمية يتم من خلالها تحديد حقوق وواجبات الموظف العام، وتنظيم مساره المهني، وذلك منذ بدء التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء مهامه بأحد الأسباب، حيث تفرض عليه جملة من الواجبات التي تراها ضرورة لحسن سير المرفق العام واستمراريته من جهة، وتنفيذاً لسياسة الدولة من جهة أخرى، كما أن الموظف العام الذي يمارس مهامه من خلال المرفق العام، فهو يخضع إلى نظام قانوني معين، وهو الآخر يحدد مهام المرفق، فتكون في شكل واجبات، ويلتزم بها الموظف الذي يمارس مهامه به، زيادة على النظام الداخلي الخاص بهذا المرفق .

وقد نصت المادة السابعة من اتفاقية هافانا لسنة 1928، على أن الدول حرة في اختيار موظفيها الدبلوماسيين، فمسألة اختيار المبعوثين الدبلوماسيين تعتبر من المسائل الداخلية التي تنظمها القوانين الداخلية للدولة، وغالباً ما يوجد في كل دولة أنظمة ولوائح وقوانين خاصة بتنظيم هذه المسألة، وهذا يعني بأن الدول تحدد في تشريعاتها الداخلية الشروط التي يجب توافرها فيمن يعين في وظائفها الدبلوماسية، كما تنص هذه التشريعات على الإجراءات الواجب اتباعها بالتعيين .

وكأصل عام يخضع الموظف العام للواجبات المحددة بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تنص جميع القوانين الأساسية<sup>49</sup> الخاصة على خضوع الموظفين المطبقة عليهم أحكامها للحقوق والواجبات المحددة بموجب القانون الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة بالإدارة<sup>50</sup>.

وبعد تطور المجتمع الدولي أزداد دور الدولة في تنظيم الوظيفة الدبلوماسية، التي اكتسبت طابعاً جدياً وخصوصاً، بعد انتهاج سياسة كل دولة في إقرار الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن الحقوق والحريات العامة التقليدية، حيث إن الوظيفة التي كانت قاصرة على الأمن الداخلي والدفاع عن العمل والفصل في المنازعات، فلم يقف نشاطها على ذلك بل امتد للتغلغل في صميم النشاطات الخاصة، وقامت الدولة بإنشاء وإدارة العديد من المرافق العامة بما فيها الوظيفة الدبلوماسية.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الكفاءة والشفافية في اختيار الكوادر الدبلوماسية، بما يضمن الحفاظ على سمعة الدولة وتقديم خدمات دبلوماسية متميزة وتهدف هذه الدراسة إلى عدة جوانب أساسية:

- 1- ضمان الكفاءة والاحترافية.
- 2- تعزيز مصداقية الدولة.
- 3- الحد من التعيينات الجهوية أو السياسية.
- 4- الالتزام بالمعايير الدولية.

<sup>49</sup>فيما يخص القانون الليبي فإن القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل الباب الرابع هو المختص بالوظيفة العامة، وقبله قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976، والذي ألغى وحل محله القانون رقم (12) لسنة 2010، بالإضافة للقوانين الموازية والمكملة له كقانون التعليم وقانون الشرطة وقانون حرس الجمارك.... الخ<sup>50</sup>كما نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06.03 في مادته 03 وهو خضوع الموظفون للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر المذكور والمؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

## 5- تحقيق التوازن بين المصالح الوطنية والمهنية.

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في ضمان اختيار وتوظيف وتعيين أشخاص يمتلكون الكفاءة والخبرة اللازمة؛ لتمثيل الدولة في الساحة الدولية، وقادرين على التعامل مع التحديات المتغيرة في الساحة الدولية، مثل الأزمات العالمية، والتحديات الأمنية والبيئة الاقتصادية المتغيرة، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في توفير نظام قانوني يحتوي على آليات رقابة ومسؤولية على أداء الدبلوماسيين، مما يتماشى مع سياسات الدولة وأهدافها، ويعزز من المساءلة في حال حدوث تجاوزات أو مخالفات.

### تساؤلات الدراسة:

انطلاقاً من مبدأ الشفافية في التعيين في الوظائف الدبلوماسية، والتي تهدف إلى استكشاف وفهم مختلف جوانب هذا النظام وتقييم مدى فعاليته وشفافيته، وفيما يلي بعض التساؤلات الرئيسية، التي تسهم في توجيه البحث نحو دراسة معمقة للنظام القانوني؛ للتعيين في الوظائف الدبلوماسية، وتحليل جوانب القوة والضعف فيه وتقديم توصيات لتحسينه، بما يحقق الكفاءة والاحترافية في العمل الدبلوماسي، وهي على النحو التالي:

1- ما هي المعايير القانونية والشروط الأساسية التي يعتمد عليها النظام القانوني في تعيين الدبلوماسيين؟

2- إلى أي مدى يساهم النظام القانوني في تعزيز مبدأ الكفاءة والشفافية في التعيينات الدبلوماسية؟

3- كيف يتم الالتزام بالنظام القانوني للتعيين في الوظائف الدبلوماسية بالمعايير والاتفاقيات الدولية، مثل اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961؟.

4- ما هي آليات الرقابة والمساءلة في النظام القانوني لتعيين الدبلوماسيين، وكيف يساهم في تحسين جودة الأداء الدبلوماسي؟

5- كيف يمكن تحسين النظام القانوني للتعيين في الوظائف الدبلوماسية؛ لضمان استدامته وكفاءته؟

6- ما هي التحديات التي تواجه النظام القانوني في عملية التعيين، وكيف يمكن التغلب عليها؟

**المبحث الأول: طبيعة العمل الدبلوماسي.**

لقد تناولت اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961 في مادتها (الأولى الفقرة. د) الأعضاء الدبلوماسيين للبعثة الدائمة بأنهم " أعضاء البعثة الدبلوماسية الذين لهم الصفة الدبلوماسية"، وفي حقيقة الأمر ليس من السهل تعريف وتحديد " الصفة الدبلوماسية " لأعضاء البعثة، فنجد أن مفهوم هذه " الصفة الدبلوماسية " يختلف من دولة لأخرى، ولا يوجد معيار موحد متفق عليه ومطبق بين كافة الدول عند اختيارها لموظفيها الدبلوماسيين، وكل الدول اليوم تعتمد أنظمة الوظيفة العامة و تحدد الشروط الضرورية الواجب توفرها في هذه الوظيفة أو تلك، وبالتالي أصبحت الوظيفة الدبلوماسية تخضع لهذه الشروط والأحكام المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العامة، حيث يعتبر ميدان هذا العمل ميداناً متميزاً؛ نظراً لأنه يتحرك في حقل المجتمع الدولي، وليس في حقل المجتمع الداخلي، مما يضفي خصوصية نسبية على العمل الدبلوماسي، إذ يتطلب شروطاً وأحكاماً خاصة مختلفة عن شروط وأحكام الوظيفة العامة.

وسوف نتناول في هذا المبحث مطلبين: المطلب الأول: مفهوم العمل الدبلوماسي وفي المطلب الثاني: شروط وضوابط تعيين رئيس البعثة الدبلوماسية.

#### **المطلب الأول: مفهوم العمل الدبلوماسي:**

لقد عمل المجتمع الدولي على إيجاد وسيلة للاتصال بين أعضاء المجموعة الدولية، وذلك للحفاظ على سيادة كل دولة، حيث استقرت منذ عدة قرون قواعد وأسس اعتادت على استعمالها العديد من الأمم والشعوب في توثيق علاقاتها، وتسوية أمورها ومشاكلها، وحل نزاعاتها بالوسائل التي تراها مناسبة؛ لضمان استقرار الأمن فيما بينها ، ومنها ظهر نظام التمثيل الدبلوماسي ، وأصبح حق تبادل المبعوثين الدبلوماسيين بدوره أحد مظاهر سيادة الدول، وبالتالي أصبح التمثيل الدبلوماسي الظاهرة الأساسية في تنفيذ وإعداد السياسة الخارجية للدول، والذي يُعد العمل

الدبلوماسي فيه أحد أهم أدوات السياسة الخارجية للدول، حيث يمثل مجموعة من الوظائف التي يقوم بها الدبلوماسيين لتحقيق أهداف دولهم على الساحة الدولية .

وسوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول الشروط الأساسية للعمل الدبلوماسي، وفي الفرع الثاني: الشروط الدولية للعمل الدبلوماسي

**الفرع الأول: الشروط الأساسية للعمل الدبلوماسي:**

يعد العمل الدبلوماسي هو الأداة الحيوية لتحقيق أهداف الدول على الساحة الدولية، ويتطلب شروط ومواصفات دقيقة تضمن نجاحه واستمراريته؛ ويعتمد هذا النوع من العمل على قواعد وأعراف دولية متفق عليها تُحدد حقوق وواجبات الدبلوماسيين، إضافة إلى معايير شخصية ومهنية، يجب أن تتوفر في العاملين في المجال الدبلوماسي.

وتقوم الدولة المعتمدة - حسب اختيارها - بتعيين أعضاء البعثة الدبلوماسية ورؤسها ويراعى في تعيين هؤلاء بعض الشروط التي ينص عليها القانون الداخلي للدولة والقانون الدولي:

**أولاً-احترام ما ينص عليه القانون الداخلي:** تحدد قواعد القانون الداخلي - عادة - الشروط التي يلزم توافرها فيمن يعين في وظائف السلك الدبلوماسي، وللدولة كامل الحرية في هذا المجال، على اعتبار أن ذلك مظهر من مظاهر سيادتها، واختصاصاً مانعاً أو مطلقاً يتعلق " بالمجال المحفوظ " للدولة. وكقاعدة عامة، يشكل رعايا الدولة المعتمدة (أي أولئك الذين يحملون جنسيتها) الغالبية العظمى إن لم يكن كل من أعضاء البعثة التي ترسلها إلى دولة أخرى، وتحدد القوانين الداخلية كل شروط الالتحاق بالوظائف الدبلوماسية، والتي يأتي شرط الجنسية في المقام الأول منها، ولا جدال من أن الاستناد إلى ضوابط موضوعية عند تحديد تلك الشروط هو أمر ضروري، وذلك بالنظر إلى الطبيعة الخاصة للعمل الدبلوماسي وحساسيته، وتأثيره المباشر على المصالح العليا لكل بلد وخطورة التصرفات أو المخالفات التي يرتكبها الدبلوماسيون أو (القناصل) خلال مباشرتهم لوظائفهم في الخارج أو حتى في الديوان العام،

وذلك على أساس أن العمل في السلك الدبلوماسي (والقنصلي) يتطلب مواصفات وشروط خاصة إذا لم تتوافر تعرضت للخطر أو للعبث مصلحة البلاد<sup>51</sup>.

ومع ذلك، فإذا كانت كل دولة سيده وحرة في تعيين موظفيها للسلك الدبلوماسي، فإن هذه الحرية يجب أن تتسجم مع قواعد العمل الدبلوماسي التي تحددها الاتفاقيات الدولية بهذا الشأن، فلا يجوز مثلاً، تعيين شخص غير مقبول من الدولة المعتمد لديها، حتى وإن تمتع بشروط التعيين العامة والخاصة للدولة المعتمدة، حتى وإن كان من ذوي الخبرة والجدارة لقيادة العمل الدبلوماسي.

إذن، يجب أن تكون شروط التعيين والاختيار في الوظيفة الدبلوماسية منسجمة مع قواعد القانون الدبلوماسي، بل وخاضعة لأحكامه، لهذا يجب على الدول أن تلائم شروط تعيين واختيار موظفيها الدبلوماسيين مع شروط وأحكام القانون الدبلوماسي.

وتكمن أهمية تحديد شروط تعيين الموظفين الدبلوماسيين في ضمان تعيين الكوادر الأكفاء، والمؤهلة لأداء مهام العمل الدبلوماسي بشكل يليق بالمرتبة والمسؤولية، كما يساهم في تحقيق الشفافية والعدالة في عملية التوظيف، ويضمن التأكد من توافر الشروط الضرورية التي يجب توفرها لدى الموظفين لضمان التمثيل الكفء والفعال للدولة على الساحة الدولية.

ويعد تحقيق هذه الشروط الواجبة هو جزء أساسي من ضمان النجاح والتميز في العمل الدبلوماسي، وهو يمثل الضمان الأساسي لتحقيق أهداف الدولة على المستوى الدولي؛ لذا يجب علينا العمل جاهدين في تحسين وتوسيع هذه الشروط وإدخال تطوراتها وتحديثها لمواكبة التطورات العمالية ومتطلبات العصر الحديث، وبذلك ستكون الدولة قادرة على تعزيز نفوذ وتميز دورها الدبلوماسي على الساحة الدولية، وضمان السيادة والمصالح الوطنية للدولة بكل فاعلية وفعالية .

<sup>51</sup>تتشرط بعض القوانين من ذلك المادة 18 من قانون رقم (2) لسنة 2001 بشأن تنظيم العمل السياسي والقنصلي الليبي بحصول من يرغب في العمل بالسلك الدبلوماسي أن يكون حاصلاً على مؤهل جامعي في إحدى المجالات التالية : القانون، العلوم السياسية، الاقتصاد والإدارة والحاسوب والعلوم الاجتماعية والإنسانية

ثانياً: أن تكون شروط التعيين منسجمة مع العمل الدبلوماسي .

يعتبر العمل الدبلوماسي من أبرز المهن التي تتطلب تميزاً واحترافية عالية، وذلك لما ينطوي عليه من دور حيوي في تعزيز العلاقات الدولية، وحماية مصالح الدولة المعتمدة لدى الدولة المعتمد لديها، وكذلك تمثيلها لدى الأخيرة، وهذه المهنة ليست فقط جسراً للتواصل بين الدول والمنظمات الدولية، بل هي أيضاً أداة أساسية لإدارة النزاعات وبناء التحالفات، وتعزيز التعاون في مجالات متعددة، مثل السياسة، الاقتصاد، والثقافة؛ ونظراً لهذه الأهمية، فإن اختيار الشخص المناسب لشغل المناصب الدبلوماسية، يعد أمراً جوهرياً لضمان نجاح البعثات الدبلوماسية وتحقيق الأهداف الوطنية.

وتعيين الدبلوماسيين ليس عملية عشوائية، بل هي عملية دقيقة ومنظمة تستند إلى العديد من الشروط والمعايير التي تضمن اختيار أفضل الكفاءات للعمل في هذا المجال، وتأتي هذه الشروط منسجمة مع طبيعة العمل الدبلوماسي، الذي يتطلب مهارات شخصية عالية وخبرة مهنية واسعة، والتزاماً بالقيم الوطنية والدولية.

ونظراً للتحديات العالمية فإن متطلبات العمل الدبلوماسي تتغير باستمرار، مما يزيد من أهمية مراعاة انسجام شروط التعيين مع الطبيعة المتغيرة لهذا العمل.

لذلك، فإن شروط التعيين الدبلوماسي يجب أن تعكس فهماً عميقاً لطبيعة هذه المهنة المعقدة، من خلال التركيز على المهارات والمعرفة، والصفات الشخصية التي تمكن الدبلوماسي من أداء مهامه بنجاح.

#### الفرع الثاني: الشروط الدولية للعمل الدبلوماسي:

العمل الدبلوماسي هو أحد الركائز الأساسية التي تستخدم لتنظيم العلاقات بين الدول، وحل النزاعات بالطرق السلمية، وتمثيل الدول في المحافل الدولية، ومع تعقد القضايا الدولية وتشابك المصالح بين الدول أصبح من الضروري وجود إطار قانوني دولي ينظم عمل الدبلوماسيين ويضمن استمرارية مهامهم بأعلى درجات الكفاءة والحياد، والشروط الدولية للعمل الدبلوماسي

تمثل مجموعة من القواعد والأعراف المنصوص عليها في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، التي تحكم حقوق وواجبات الدبلوماسيين، وتضمن نجاحهم في تمثيل بلدانهم على الساحة الدولية. وسوف نقسم هذا الفرع إلى:

### أولاً-مراعاة ما يقضي به القانون الدولي:

قررت اتفاقية فيينا لعام 1961 - قياساً على ما يجري عليه العمل والعرف الدبلوماسي - العديد من القيود التي تحد من حرية الدولة في اختيار أعضاء بعثتها الدبلوماسية (المواد من 7 إلى 11) والتي يمكن إجمالها في الآتي:<sup>52</sup>

1-: في حالة التمثيل المزدوج أو المتعدد، يجب على الدولة المعتمدة أن تخطر بذلك الدول المعتمد لديها والتي يجوز لها الاعتراض على ذلك.

2-: يجب أن يكون أعضاء البعثة من جنسية الدولة المعتمدة، لكن يثير التساؤل حول ما إذا كان يجوز للدولة المعتمدة أن تعين في بعثتها أشخاصاً لا يحملون جنسيتها؟ جرى العرف والعمل الدبلوماسي على ذلك منذ القدم

3-: يجوز للدولة المعتمد لديها في أي وقت وبدون ذكر الأسباب، أن تبغ الدولة المعتمدة أن أحد أعضاء بعثتها الدبلوماسيين قد أصبح شخصاً غير مرغوب فيه.

4-: في حالة عدم وجود اتفاق صريح على عدد أعضاء البعثة، للدولة المعتمد لديها أن تطلب بقاء هذا العدد في الحدود المعقولة والمعتادة، وفقاً لما تقدره، بالنظر للظروف والأحوال السائدة فيها، وللاحتياجات الخاصة بالبعثة (مادة 1/11).

إن مراعاة الشروط الدولية للعمل الدبلوماسي تُعد الركيزة الأساسية التي تنظم العلاقات بين الدول، وهي الضامن على أداء المهام الدبلوماسية بسلاسة وفعالية، من خلال هذه الشروط، يتم تحقيق توازن دقيق بين حماية الدبلوماسيين وضمان احترامهم لقوانين الدولة المعتمدين لديها، ومع تعقد التحديات العالمية وزيادة التداخل بين المصالح الوطنية والدولية، تزداد أهمية الالتزام بهذه الشروط لضمان استقرار العلاقات الدولية وتعزيز التعاون المشترك.

<sup>52</sup> أحمد أبو الوفا، قانون العلاقات الدبلوماسية والفصلية (علما وعملا)، القاهرة، 2012، ص 57

## ثانياً: الصعوبات الناجمة عن تطبيق قواعد القانون الدولي.

إن العمل الدبلوماسي يعتمد بشكل رئيسي على قواعد القانون الدولي لتنظيم العلاقات بين الدول، وضمان احترام الحقوق والواجبات في إطار التعاون السلمي.

ويعتبر القانون الدولي أداة أساسية في تنظيم مهام الدبلوماسيين، حيث يحدد حقوقهم، وواجباتهم، والحصانات التي يتمتعون بها أثناء تأدية أعمالهم في الخارج، ومع ذلك فإن تطبيق هذه القواعد في الواقع العملي تواجهها العديد من الصعوبات بسبب الطبيعة المعقدة للبيئة الدولية، التباين الثقافي والقانوني بين الدول، الأزمات السياسية المتصاعدة.

وتتنوع هذه الصعوبات بين التحديات القانونية، مثل تضارب القوانين الوطنية والدولية، حيث إنه في بعض الحالات، تتعارض القوانين الداخلية للدولة المضيفة مع قواعد القانون الدولي، مثلاً: قد تسن الدول المضيفة قوانين تقيد حرية الحركة أو اتصال الدبلوماسيين، بالإضافة إلى غياب التزام الدول بالقانون الدولي، حيث أن بعض الدول قد تفرض الالتزام باتفاقيات دولية مثل اتفاقية فيينا، مما يؤدي إلى إضعاف الإطار القانوني المنظم للعمل الدبلوماسي، وعدم تعاون الدول المضيفة، وقد تواجه البعثات الدبلوماسية صعوبة في تأمين الموارد أو الحماية اللازمة، إذا لم تتعاون الدولة المضيفة بشكل كامل، بالإضافة إلى تعيين دبلوماسيين لا يحملون جنسية الدولة المعتمدة، خاصة للدول حديثة الاستقلال، والتي لا تتوفر لها الكوادر اللازمة لتصريف المهام التي تقوم بها البعثة، مما يشكل كثيراً من الصعوبات، منها:

- إن هؤلاء الأشخاص سيستمتعون بحصانات وامتيازات، مما يتعارض مع المبدأ الديمقراطي القاضي بالمساواة بين المواطنين الذي تنص عليه معظم قوانين ودساتير العالم.
- كذلك ستكون الدولة المعتمد لديها، موقف حرج حينما تثار حصانة أحد رعاياها الممثلين لبعثة أجنبية.
- ويتعارض ذلك أيضاً مع ما تقضي به بعض الدساتير من فقدان رعاياها، الذين يدخلون في خدمة بلد أجنبي دون أن تصرح لهم حكومتهم بذلك.

- كما أن من شأن ذلك التعارض مع ماهية الوظيفة الدبلوماسية ذاتها، والتي تتمثل في الواجب الملقى على عاتق أعضائها بالعمل على التعريف ببلدهم وشعبهم، لدى شعب وسكان الدولة المعتمد لديها.

كما أنه هناك بعض الصعوبات والتحديات العملية ومنها إساءة استخدام الحصانات الدبلوماسية، والتي قد يُسيء فيها بعض الدبلوماسيين استخدام حصاناتهم للتهرب من المسؤولية القانونية، مثل ارتكاب مخالفات جنائية أو مدنية، وكذلك بعض الصعوبات التي تواجه عمل البعثات الدبلوماسية؛ كالاعتداء عليها بسبب التوترات الداخلية أو الإقليمية، مما يشكل خرقاً لاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية وهو ما يتعارض مع مبادئ القانون الدولي .

ورغم الدور الحيوي الذي تلعبه قواعد القانون الدولي في تنظيم العمل الدبلوماسي، إلا أن تطبيقها يواجه تحديات عديدة ناجمة عن الاختلافات القانونية والثقافية بين الدول، بالإضافة إلى الأزمات السياسية المستمرة، وللتغلب على هذه العقبات، يجب على الدول تعزيز التزامها بالقانون الدولي، والعمل على توفير بيئة داعمة تضمن للدبلوماسيين القدرة على أداء مهامهم بكفاءة، بذلك يبقى القانون الدولي أساساً متيناً لاستقرار العلاقات الدولية وحل النزاعات بوسائل سلمية.

#### **المطلب الثاني : شروط وضوابط تعيين رئيس البعثة الدبلوماسية:**

دأبت الدول على اختيار سفرائها من بين أفضل موظفيها أو مفكرها أو قادتها، فبالإضافة إلى الصفات الجسمانية التي كانت تُراعى في انتخاب السفير، هناك صفات أخرى يجب أن يتحلى بها المبعوث الدبلوماسي، ومنها نفاذ الرأي وحصافة العقل وحلاوة اللسان، والقدرة على إيجاد الحلول السريعة للمشاكل الطارئة، وأن يتصف بالنباهة والصبر ورباطة الجأش، وأن لا ينفعل بسرعة وأن يكون هادئاً ووديعاً يسمع آراء الآخرين دون ملل، صادقاً، شريفاً، مستقيماً يكسب ثقة الآخرين، ملماً بقواعد البروتوكول والإتيكيت وقوي الشخصية والإرادة وسريع البديهة .

وأن يكون ملماً بتاريخ بلاده السياسي، والقوانين الدولية وما يتصل بها، بالسياسة والاقتصاد والدبلوماسية، لا يمكن إتقانها وتعلمها على مقاعد الدراسة فقط، مع ضرورة وأهمية التحصيل العلمي العالي للدبلوماسي وإتقانه مختلف اللغات الأجنبية، ومن نافلة القول أن نجد أحياناً أشخاصاً مُهيئين بالفطرة لوظائف لا يصلحون لغيرها، لما يتمتعون به من وسامة الوجه، ورشاقة الجسم، وقوة الملاحظة، والثقة بالنفس، وبشاشة الوجه، ورقة الحديث.

وعلى هذا الأساس سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين: نتناول في الفرع الأول منه الموافقة على تعيين رئيس البعثة الدبلوماسية، وفي الفرع الثاني مباشرة رئيس البعثة الدبلوماسية لمهامه.

**الفرع الأول: الموافقة على تعيين رئيس البعثة الدبلوماسية:.**

بلا شك أن رئيس البعثة هو الذي يحتل أهم مكان فيها، على اعتباره المسؤول الأول في البعثة، ولكونه الممثل السياسي العام للدولة المرسله فوق إقليم الدولة المستقبلية، ولا يمكن أن نتغاضى عن دور الأشخاص الآخرين في البعثة الدبلوماسية أو الإخلال بأهميته، وللدولة المعتمدة الحرية في طريقة تعيين رئيس البعثة الدبلوماسية، فهناك من تتبنى الرأي القائل<sup>53</sup> بأن رئيس البعثة الدبلوماسية يمكن أن يعين من خارج أعضاء السلك الدبلوماسي، أما أعضاء البعثة الدبلوماسية فيجب أن يعينوا من أعضاء السلك الدبلوماسي، وهذا ما نجده في العديد من التشريعات العربية، حيث يُعين عدد من السفراء من خارج السلك الدبلوماسي، لمواقفهم الوطنية، ومن حجج أصحاب هذا الرأي أن وظيفة الأعضاء تختلف عن وظيفة رئيس البعثة، فوظيفة الأعضاء فنية وهي تقديم المساعدة لرئيس البعثة، أما رئيس البعثة فواجباته تحتم على الدولة أن تختار من الذين نجحوا في تقلد مناصب ومهام مهمة في الدولة، أي ينظر هذا الرأي إلى خبرته الشخصية في الحياة.<sup>54</sup> وهناك رأي آخر<sup>55</sup> يرى أن الدبلوماسية هي مهنة دقيقة وذات اختصاص، وبالتالي يجب على من يتقلد منصب رئيس بعثة دبلوماسية قد تدرج في السلك

<sup>53</sup> عبدالفتاح علي الرشدان ومحمد خليل موسى، أصول العلاقات الدبلوماسية والقنصلية، المركز العلمي للدراسات السياسية، عمان، 2005، ص 119

<sup>54</sup> فاضل زكي محمد، الدبلوماسية بين النظرية والتطبيق، بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر، 1983، ص 48.

<sup>55</sup> الفقيه (جول كامبون ) أنظر علي صادق أبوهيف، المرجع السابق، ص 27. الفقيه، المرجع نفسه، ص 29

الدبلوماسي، حيث تتراكم لديه الخبرة في مجال العلاقات الدولية وتجعله هذه الخبرة ملم بدقائق الأمور الدبلوماسية .

وفي نظرنا أن الرأي الثاني هو الأقرب إلى المنطق، وذلك لأن منح منصب رئيس البعثة الدبلوماسية إلى أعضاء البعثة الدبلوماسية، الذين تدرجوا في السلك الدبلوماسي، وأصبحوا أصحاب خبرة في هذا المجال، وذلك تطبيقاً لفكرة الشخص المناسب في المكان المناسب . ونظراً للدور الذي يلعبه رئيس البعثة الدبلوماسية في تسيير أمورها، ولأهمية الوضع القانوني الذي يتمتع به، لذلك يخضع تعيين رئيس البعثة الدبلوماسية وأعضائها إلى صلاحية الدولة المعتمدة لما تتمتع به من سيادة كاملة وسلطان كامل، كما يتم اختيارهم بملء حريتها وإرادتها، إلا أن التعامل والعرف الدوليين كانا قد استقرا على أن تتأكد الدولة المعتمدة، قبل إقدامها على هذا التعيين من أن رئيس البعثة أو أعضائها المزمع اختيارهم، هم محل قبول و موافقة، وليسوا موضع شك وريبة واعتراض من الدولة المعتمد لديها، وهو ما يعرف (بالاستمزاغ)، وهو أن تبعث الدولة المرسله، ( في أحوال كثيرة بصفة غير رسمية ) للدولة المضييفة بطلب لقبول الشخص كرئيس لبعثتها، وبعد ذلك ترد الدولة المضييفة بما إذا كان الشخص مقبولاً أم لا.

حيث أصبحت هذه القاعدة مبدأً معترف به من الفقه ومكرس في الاتفاقيات الدبلوماسية لا سيما اتفاقية هافانا لعام 1928، واتفاقية فيينا لعام 1961 ، وبناء على هذا المبدأ يتوجب على الدول أن تعتمد إلى استمزاغ بعضها البعض قبل الإقدام على تعيين رؤساء بعثاتها، حتى لا يحصل رفض لرئيس بعثة من قبل دولة معينة، يمكن أن يؤدي إلى سوء تفاهم أو إلى إساءة أو إهانة معنوية يجرح شعور الدولة المعتمدة، ويؤدي بالتالي إلى توتر في العلاقات بين الدولتين، يمكن أن يؤثر على استمرار العلاقات الدبلوماسية، أو يؤخر إرسال البعثة الدبلوماسية، وبالتالي يؤدي إلى تعليق نشاط البعثة .<sup>56</sup>

<sup>56</sup>علي حسين الشامي، المصدر السابق، ص 259

وعلى هذا الأساس أكدت اتفاقية فيينا على مبدأ الاستمزاغ بصورة مباشرة بالنسبة لرئيس البعثة، وبصورة غير مباشرة بالنسبة لبقية الأعضاء الآخرين .

حيث نصت المادة الرابعة في فقرتها الأولى من اتفاقية فيينا لعام 1961م، على أن الاستمزاغ هو شرط ضروري يسبق التعيين النهائي لرئيس البعثة الدبلوماسية، وقد جاء النص على النحو التالي :

1- يجب على الدولة المعتمدة أن تتأكد من قبول الدولة المعتمد لديها للشخص المزمع اعتماده رئيساً للبعثة المنشأة فيها.

وغالباً ما يكون اشتراط الموافقة بالنسبة لرئيس البعثة<sup>57</sup>؛ إلا أن هناك أحوال أخرى تلعب فيها موافقة الدولة المعتمد لديها دوراً ومنها:

- ما قرره المادة (6) من الاتفاقية من أن تعيين دولتين أو أكثر لنفس الشخص، كرئيس للبعثة المعتمدة لدى دولة أخرى لا يجوز إذا اعترضت الدولة المستقبلية .
- ما قرره المادة (7) من أن للدولة المعتمد لديها أن تطلب بخصوص الملحقين الحربيين والبحريين والجويين تقديم أسمائهم، أو للموافقة عليهم .
- ما قرره المادة (8) من ضرورة الحصول على موافقة دولة المقر، بالنسبة لتعيين أعضاء دبلوماسيين في البعثة من رعاياها أو المقيمين فيها بصفة دائمة أو رعايا دولة ثالثة .

وعلى هذا الأساس أصبحت الدولة ملزمة باستمزاغ رأي بعضها البعض قبل الإقدام على تعيين رؤساء بعثاتها الدبلوماسية، وبالتالي عندما تقوم الدولة بهذا الاستمزاغ، فإنها تقوم به بوسائلها الخاصة، لا سيما استعمال الوسائل السرية مثل الاتصال السري، وذلك حتى لا يؤدي رفض قبول مرشح معين إلى آثار سلبية عليه وعلى دولته . كما أن هذا الاستمزاغ يتم بين الدول المعينة عن طريق رؤساء البعثات الدبلوماسية المعتمدة عليها، أو عن طريق وزارات الخارجية أو عن طريق الاتصال المباشر بين رؤساء بعثات دبلوماسية، مما يفسح المجال أكثر

<sup>57</sup>المادة (4) من اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961

أمام الدولة المعتمد لديها الاختيار واحدة منهم، وفي هذا تأكيد على مظاهر اللياقة والمجاملة للدولتين وعلى إعطاء حرية أكثر في الاختيار المناسب.<sup>58</sup>

وفي حالة رفض أي شخص غير مرغوب فيه فإن الدولة الموفدة تسحب بيانات هذا الشخص من الدولة المستقبلية، وتلجأ الدولة الموفدة إلى تقديم شخص آخر بدله، والدولة المستقبلية لا تبدي أسباب رفضها، له كما ليس للدولة الموفدة الحق في طالب التعليل على الرفض، حيث يعد هذا الرفض وعدم قبول المرشح انسجاماً مع قاعدة عدم إلزام الدولة بقبول أي شخص كممثل دبلوماسي لديها أو على إقليمها، وانسجاماً مع قادة الرضا المتبادل لإقامة العلاقات الدبلوماسية وإرسال بعثات دائمة، وهذا الحق يعد من حقوق ممارسة الدولة المعتمد لديها في ممارسة سيادتها وكذلك لمبدأ عدم التدخل في شؤونها الداخلية .

وقد تعود دوافع رفض قبول الترشيح إلى أسباب عديدة، يعود أمر تقديرها إلى الدولة المعتمد لديها فقد تكون هذه الأسباب سياسية وأخرى غير ذلك .

تلك هي أهم ملامح نظام الموافقة في إطار القانون الدبلوماسي المعاصر، وفيما عدا ذلك فإن باقي أعضاء البعثة لا يخضعون لنظام الموافقة قبل تعيينهم، فالدولة المرسله تختارهم بحرية ولا ترسل أسمائهم مسبقاً إلى الدولة المستقبلية للموافقة عليهم، على أنه لهذه الأخيرة أن تعلن أي شخص غير مرغوب فيه حتى قبل وصوله إلى إقليمها؛ إذ يمكن أن يحدث ذلك - مثلاً- بامتناعها عن منحه تأشيرة دخول .

#### الفرع الثاني : مباشرة رئيس البعثة الدبلوماسية لمهامه .

إن تعيين وقبول رئيس البعثة وأعضائها لا يعني أن باستطاعتهم مباشرة وظائفهم وممارستها بصورة تلقائية، ودون توفر بعض الشروط والأحكام التي نصت عليها اتفاقية فيينا لعام 1961 ، حيث يزود رئيس كل بعثة - عادة - بما يسمى " كتاب الاعتماد " وهو عبارة عن وثيقة رسمية تثبت صفة حاملها وتبين أهليته في ممارسة الوظيفة الدبلوماسية، وهو على حد تعبير جينييه : " كتاب موجه مبدئياً من قبل رئيس دولة إلى رئيس دولة متعمد لديها، يسمح

<sup>58</sup>علي حسين الشامي، المرجع السابق، ص 260

لحامل هذا الكتاب المعين، بأداء الأعمال الموكلة إلى لدى رئيس هذه الدولة، متمتعاً بالصفة واللقب اللذين يمنحها له، ويتضمن الرجاء لرأي الدولة إيلاً حامله الثقة التامة وحسن الوفاة والشرف الذي يستحقه.<sup>59</sup> ويُختتم كتاب الاعتماد، على حد تعبير د. أبو هيف، "برجاء حُسن قبوله استمراراً للعلاقات الودية بين الدولتين إن كانتا تتبادلان التمثيل الدبلوماسي من قبل، أو إرساءً لهذه العلاقات إن كان ذلك فاتحة التمثيل بينهما"<sup>60</sup>

وهو يشمل كافة البيانات المتعلقة به (اسمه ومرتبته وصفته والغرض من إيفاده)، وكذلك - وهذا أمر طبيعي - التنويه بالرغبة في استمرار العلاقات الودية بين البلدين بما يخدم مصالحها المشتركة، ويوجه خطاب الاعتماد من رئيس الدولة المرسل إلى رئيس الدولة المستقبلة إن كان رئيس البعثة من درجة سفير أو وزير مفوض، ومن وزير خارجية دولة المبعوث إلى وزير خارجية الدولة المرسل إليها إن كان من درجة القائم بالأعمال.<sup>61</sup> وبمجرد وصول رئيس البعثة إلى إقليم الدولة المعتمد لديها، يفترض به أن يقوم بإعلام وزارة الخارجية بذلك، وتقديم نسخة طبق الأصل عن كتاب اعتماده، والعمل على تحديد موعد لتقديم كتاب الاعتماد ولرئيس الدولة المعتمد لديها فيما إذا كان رئيس البعثة برتبة سفير أو وزير مفوض أما إذا كان برتبة قائم بالأعمال فيقدم كتاب الاعتماد مباشرة لوزير الخارجية، وبالتالي فإن رئيس البعثة يعتبر قائم بمهامه؛ إما من وقت تقديم أوراق الاعتماد ويتم ذلك بأن يطلب مقابلة رئيس الدولة (إن كان من درجة سفير أو وزير مفوض) أو وزير الخارجية (إن كان من درجة القائم بالأعمال) ومتى تمت مراسم هذه المقابلة أصبحت لرئيس البعثة تلك الصفة الرسمية .

<sup>59</sup>علي حسين الشامي، المرجع السابق، ص 265، 266.

<sup>60</sup>الصادق أبوهيف، القانون الدولي العام، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1995، ص 125

<sup>61</sup>مسألة أوراق الاعتماد تدخل - عادة - في وظائف إدارة المراسم بوزارة الخارجية . وفي هذا الخصوص، تنص المادة 76 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (2) لسنة 2001 بشأن تنظيم العمل السياسي والقنصلي الليبي على " أن تتولى الإدارة العامة للمراسم وضع القواعد والترتيبات المراسمية التفصيلية الأخرى المتعلقة باستلام أوراق اعتماد السفراء ورؤساء البعثات الأجنبية المعتمدة لدى ليبيا "

- إما من وقت قيامه بالإخطار بوصوله وتقديمه صورة من أوراق اعتماده إلى وزارة خارجية الدولة المضيفة (أو أية وزارة أخرى متفق عليها طبقاً لما يجرى عليه العمل في هذه الدولة الأخيرة)، على أن يراعى اتباع إجراء موحد في هذا الشأن حسب نص المادة (13) من اتفاقية فيينا 1961 . حيث تم اللجوء إلى هذا المعيار نظراً لوجود بعض المحاذير التي من شأنها أن تؤثر على مباشرة رئيس البعثة لمهامه ووظائفه، فقد استدركت اتفاقية فيينا هذه المحاذير في حال وجدت ظروف تمنع أو تؤخر تقديم كتاب الاعتماد.
- فمثلاً: يمكن أن يكون رئيس الدولة المعتمد لديها مريضاً أو غائباً في جولة خارج بلاده، أو تنشأ أحداث تمنع رئيس الدولة من تحديد موعد قريب لتقديم كتاب الاعتماد، وبالتالي لا يعقل أن ينتظر رئيس البعثة مدة قد تطول أو تقصر دون أن يباشر وظائفه ويتمتع بنظام الحصانات والامتيازات الدبلوماسية .

أما فيما يتعلق بتجديد كتاب الاعتماد وذلك اعتبار أن منصب رئيس البعثة يشكل أهمية بالغة في التمثيل الدبلوماسي، وعلى اعتبار أن رئيس البعثة معتمد من رئيس دولة لدى رئيس الدولة، وعلى اعتبار أن رئيس البعثة لا يستطيع مباشرة وظائفه إذا لم يكن مزوداً بكتاب اعتماد يقدمه أو يقدم صورة طبق الأصل عنه لدى وزارة خارجية الدولة المعتمد لديها، تبين صفته ورتبته وتتضمن حسن وفادته، وبما أن كتاب الاعتماد يعبر عن النقاء إرادة الدول في إقامة العلاقات الدبلوماسية الدائمة، فقد جرى العرف على أن يبقى كتاب الاعتماد صالحاً طالما لم يطرأ أي تعديل أو تغيير يمس جوهر اعتماد ورئيس البعثة الدبلوماسية وفي حالة حصل أي تعديل يمس بنية وشخصية الدولة أو تغيير في دستورها ونظامها، أو قيام حكومة جديدة بفعل ثورة أو انقلاب فإن رئيس البعثة في هذه الحالة هو في حاجة لتجديد كتاب اعتماده، وذلك لتغيير العلاقة القانونية بين الدولتين . سواء حصل هذا التغيير أو التعديل في الدولة المعتمدة أو الدولة المعتمد لديها، فإن تجديد كتاب الاعتماد لرئيس البعثة هو تعبير عن تجديد الثقة والرضا المتبادل بين الدولتين، فمثلاً اندماج دولتين في دولة اتحادية، أو دخول دولة في دولة اتحادية أو انسلاخها عنها، أو تحويل دولة موحدة إلى دولة اتحادية أو العكس، أو تغيير نظام

ملكي إلى نظام جمهوري وبالتالي تغيير الدستور، كل هذه الأمور من شأنها أن تعدّل في علاقات الدول بعضها ببعض، وبالتالي فإن وصول رئيس دولة جديد بفعل هذه الظروف، يستتبع حكماً تجديد كتاب اعتماد ورئيس البعثة لتأكيد استمرار العلاقات الدبلوماسية بين الدول المعنية.<sup>62</sup>

ومن جهة أخرى، هناك حالات قد تحصل وتتطلب تجديد كتاب اعتماد رئيس البعثة حيث ينتهي مفعول كتاب اعتماده، وهذه الحالات هي<sup>63</sup>:

- إذا كان نظام الحكم غير جمهوري - ملكياً أو ما شابه<sup>64</sup> - ينتهي مفعول كتاب اعتماد رئيس البعثة في حالة وفاة أو تغيير أي من رئيس الدولتين بسبب إقالته أو تنازله أو استقالته طوعاً أو إكراهياً ( ثورة أو انقلاب ) وبالتالي مع استمرار رئيس البعثة في رئاسة بعثته، فهو بحاجة لتجديد كتاب اعتماده .
- أما إذا كان الحكم جمهورياً ورئيس الدولة منتخباً، وحصل أن توفى أو استقال أو انتهت مدة رئاسته، فرئيس البعثة ليس بحاجة في هذه الحالة لتجديد كتاب اعتماده إلا إذا كانت ظروف
- التغيير قد حصلت بفعل ثورة أو انقلاب ولكن إذا أمعنا النظر بنص المادة رقم (14) بالنسبة لاعتماد رئيس البعثة حسب نص الفقرة الأولى والفقرة الثانية، يُلاحظ أن تغيير رئيس الدولة يستتبع مبدئياً تجديد كتاب الاعتماد .
- زوال دولة، إما باندماجها أو تجزئتها، يؤدي إلى انتهاء كتاب الاعتماد وبالتالي يتطلب تجديده .

<sup>62</sup> علي حسين الشامي، المرجع السابق، 267، 268

<sup>63</sup> المرجع نفسه

<sup>64</sup> في حالة توفى الملك وكان ولي العهد قاصراً، فقد جرى التعامل على أن يقدم كتاب الاعتماد وتجديده للوصي أو لهيئة الوصاية بحضور الملك القاصر، على أن يكون كتاب الاعتماد صادراً بأسم الملك نفسه وليس باسم الوصي.

- إذا كان رئيس البعثة من فئة سفير أو وزير ( بمن فيهم القاصد الرسولي ونائبه )، فتجديد كتاب الاعتماد لا يؤثر على أقدميته أو أسبقيته بل يحتفظ برتبته وفئته الأولى، وذلك حسب نص الفقرة الثانية من المادة رقم (16) التي تنص : " 2 - لا يتأثر تقديم رئيس البعثة بأية تعديلات تتناول كتاب اعتماده ولا تتضمن تغييراً في فئته " .
- أما إذا رُفِعَ رئيس البعثة ورُقِيَ من فئة إلى فئة، فإنه بحاجة إلى تجديد كتاب اعتماده وذلك بمعزل عن أي تعديل أو تغيير يحصل في الدولتين بناءً على ما ذكر أعلاه، فترفع وزير مفوض إلى فئة سفير أو ترفع قائم بالأعمال إلى فئة وزير مفوض أو فئة سفير، فإن هذا الترفع وإن كان لصالح رئيس البعثة المعني، فإن نتائجه تمس مباشرة مستوى العلاقات الدبلوماسية لجهة تطويرها أو ارتقائها .
- في حالة تغيير وزير الخارجية أو وفاته، يبقى كتاب الاعتماد صالحاً وناظراً ولا يحتاج إلى تجديد .

- في حالة غياب رئيس البعثة بسبب مرض أو إجازة أو لسبب آخر، يزود عادة الشخص الذي يأتي بعده في اللائحة الدبلوماسية، بكتاب اعتماد مؤقت كما أنه يمكن أن لا يزود بل يتسلم الرئاسة بصفة قائم بالأعمال بالنيابة لحين وصول الرئيس الأصيل .
- يتمتع رئيس البعثة بجميع الحصانات والامتيازات بمعزل عن كتاب اعتماد جديد وذلك بموجب المادة (39) .<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup>شلالى محمد، تحديدا لخطأ المهني للموظف العاملين النص والسلطة التقديرية للإدارة بحث منشور في مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية العدد السادس 2018 كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، ص 145

### المبحث الثاني : حقوق وواجبات الموظف الدبلوماسي :

من الناحية العملية والمنطقية فإن الموظف العام ونظير ما يقوم به من واجبات، لابد أن يكفل له المشرع حقوقاً مقابل الخدمة التي يؤديها والجهود التي يبذلها، بحيث يكون ثمة توازن بينهما<sup>66</sup>، ويعد الموظف الدبلوماسي ركيزة أساسية في تمثيل الدولة على الساحة الدولية، حيث يؤدي دوراً حيوياً في تعزيز العلاقات بين الدول وحماية المصالح الوطنية، وإدارة التفاوض والتواصل مع الأطراف الدولية، ولضمان نجاحه في أداء تلك المهام، يتمتع الموظف الدبلوماسي بمجموعة من الحقوق والامتيازات التي تمكنه من العمل بحرية واستقلالية، مثل الحصانات الدبلوماسية والإعفاء من بعض القوانين المحلية، في المقابل، يُلزم بمجموعة من الواجبات التي تضمن التزامه بمهامه بفعالية وشفافية، مثل احترام قوانين الدولة المضيفة والعمل لصالح دولته دون الإضرار بالعلاقات الثنائية، وتنظم هذه الحقوق والواجبات قواعد القانون الدولي وبالأخص قد تنازلت ذلك اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961، التي تعد الإطار القانوني الأساسي الذي يحكم عمل الدبلوماسيين، ومن خلال التوازن بين الحقوق الممنوحة لهم والواجبات المترتبة عليهم، يمكن للموظف الدبلوماسي أن يؤدي دوره بنجاح، مما يعزز مكانة دولته ويسهم في تحقيق السلام والتعاون الدولي.

#### المطلب الأول :حقوق الموظف الدبلوماسي ..

الموظف الدبلوماسي يُمثل دولته في الخارج ويُعد واجهة رسمية لعكس سياساتها والدفاع عن مصالحها ولتمكينه من أداء مهامها بفعالية واحترافية، ويكفل له القانون الدولي، وبالأخص اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961، مجموعة من الحقوق العامة التي تضمن له الحماية والاستقلالية أثناء عمله في الدولة المضيفة .

وتشمل هذه الحقوق الحصانات القانونية والامتيازات المالية والإدارية التي تمكنه من أداء مهامه دون قيود، ومن خلال هذه الحقوق، يكتسب الموظف الدبلوماسي بيئة عمل آمنة ومستقرة تسهم

<sup>66</sup>مفتاح أغنية محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي، دار الكتب الوطنية -

بنغازي، ط 1، 2008، ص37.

في تعزيز العلاقات الدولية وتطوير التعاون بين الدول، وسوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول منه الحقوق القانونية والدبلوماسية وفي الفرع الثاني الحقوق المالية والإدارية (الامتيازات الدبلوماسية)

### الفرع الأول: الحقوق القانونية والدبلوماسية:.

تمثل حقوق الموظف الدبلوماسي إحدى الركائز الأساسية التي تدعم دوره في تمثيل دولته بفعالية على الساحة الدولية، من خلال الحصانات القانونية الممنوحة له بموجب الأعراف والقوانين الدولية والتي تمكنه من أداء مهامه التي تضمن حمايته واستقلالته، ومع ذلك، فإن هذه الحقوق تُرافقها واجبات يجب على الدبلوماسي الالتزام بها لضمان احترام قوانين الدولة المضيفة والتي سوف نتناولها في المطلب الثاني من هذا المبحث بنوع من التفصيل .

### ومن بين هذه الحقوق الحصانات الدبلوماسية :

#### 1- الحصانة الشخصية: يتمتع الموظف الدبلوماسي بحماية من أي اعتقال أو احتجاز من

قبل السلطات المحلية للدولة المضيفة، حيث ظهرت هذه الحرمة الشخصية مبكراً في الممارسات الدولية فيقول فوشي (إن مبدأ حرمة المبعوثين الدبلوماسيين يعلو ما عداه في هذا المجال ويسيطر عليه، وهو من أقدم مظاهر القانون الدولي، وهي في الأساس التي تتفرع منه الامتيازات الأخرى، ويستطرد قائلاً: (بأن مراعاة حرمة شخص المبعوث الدبلوماسي واجبة ولو لم يتمسك بها، فحرمته بالرغم منه إذ هي مقررة لصالح دولته ضماناً لاستقلاله في أداء مهمته المكلف بها من قبلها، أكثر منها لصالح دولته الخاص لذا فلا يمكن التنازل عنها لأنها ليست حقاً شخصياً له وإنما هي حق متصل بصفته التمثيلية ومن واجبه أن يتمسك به لأن في صيانة حرمة الذاتية احترام لاستقلال وهيبة الدولة التي يمثلها)<sup>67</sup>

#### 2- الحصانة القضائية : حيث يتمتع المبعوث الدبلوماسي بالحصانة القضائية المدنية في

الدعاوى التي يكون فيها محل الالتزام عقداً، سواء كان العقد من العقود التي ترد على حق

<sup>67</sup>غازي حسن صباريني ، الدبلوماسية المعاصرة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2017، ص 154 ، منقول عن

فوشي جزء 1-3، بند 186، ص63.

الملكية أو المنقولات أو من العقود التي ترد على حق الانتفاع بالشيء، وكذلك يتمتع المبعوث الدبلوماسي بالحصانة القضائية بالنسبة للدعاوى المتعلقة بالشفعة وكذلك الدعاوى المتعلقة بالإرث والتركات وكذلك الدعاوى المتعلقة بممارسة مهنة حرة أو نشاط تجاري وكذلك حصانة المبعوث الدبلوماسي من القضاء الجنائي للدولة المستقبلية وإعفائه من الإدلاء بالشهادة أمام المحاكم .

3- حرية التنقل والاتصال: يمنح الدبلوماسي الحق في التنقل بحرية داخل أراضي الدولة المستقبلية وعلى هذه الدولة أن تعمل كل ما في وسعها لتكفل حرية التنقل لجميع أعضاء البعثات الدبلوماسية المعتمدين لديها مع الأخذ بعين الاعتبار قوانينها ولوائحها الخاصة بالمناطق المحرمة والتي يمنع التجوال فيها نظراً لضرورات الأمن القومي .

#### الفرع الثاني : الحقوق المالية والإدارية (الامتيازات الدبلوماسية)

في الأصل أنه ليس هناك قاعدة قانونية تشير إلى عدم خضوع المبعوث الدبلوماسي لدفع الضرائب المعتمد لديها، بالرغم من أن الحصانة من دفع الضرائب منحت منذ زمن بعيد للمبعوثين الدبلوماسيين في معظم الدولة، بيد أن هذا الإعفاء يقوم في حقيقة الأمر على قواعد المجاملات الدولية وهي قاعدة المعاملة بالمثل وهي أكثر منه حكماً قانونياً على أنه نظراً لعدم توافر إجراء قانوني على الأقل حسب النظرية الأنجلو - سكسونية يمكن بمقتضاه إجبار الدبلوماسي على دفع الضرائب، إلا أنه بعد ظهور اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961م، أعلنت بعبارة عامة في نص المادة 34 منها بان المبعوث الدبلوماسي يعفى من جميع الرسوم والضرائب الشخصية أو العينية أو الإقليمية أو البلدية، وهذا يعني بأن الإعفاءات من الرسوم والضرائب أصبحت حق صريح حسب ما ورد في نصي المادة 34 و 23 من اتفاقية فيينا، بعدما كانت مظهر من مظاهر المجاملة الدولية والمعاملة بالمثل وتشمل الحقوق المالية والإدارية الحقوق التالية :

## 1- الإعفاءات الضريبية

يُعفي الموظف الدبلوماسي من دفع الضرائب المباشرة وغير المباشرة على دخله وممتلكاته في الدولة المضيفة ويعفى المبعوث كذلك على ما يقوم به من استيراد لممتلكاته الشخصية بما في ذلك المركبات، دون دفع ضرائب .

## 2- الإعفاءات الجمركية

جرى العرف على إعفاء المبعوث الدبلوماسي من الرسوم الجمركية على السلع التي يستوردها مثل الأثاث والملابس والمشروبات ووسائل النقل الخاصة، له ولأفراد عائلته .

3- إعفاء المبعوث الدبلوماسي وأفراد عائلته من تطبيق الإجراءات المتعلقة بالإقامة والتسهيلات التعليمية المعمول بها في الدولة المستقبلة بالإضافة لتأمين سكن ملائم من قبل دولته أو بدل مالي يغطي تكاليف الإقامة في الدولة المضيفة.

4- الإعفاء من تشريعات الضمان الاجتماعي: حيث يعفى المبعوث الدبلوماسي فيما يتعلق بالخدمات التي يؤديها للدولة الموفدة، من أحكام الضمان الاجتماعي التي تكون مرعية الإجراء في الدولة المستقبلة.<sup>68</sup>

5- وباعتباره موظفاً عاماً له ما للموظفين العموميين من حقوق وامتيازات .

## المطلب الثاني: واجبات الموظف الدبلوماسي

إن تحديد واجبات الموظف الدبلوماسي تتوقف على المهام التي أنيطت له من قبل دولته وكذلك وفقاً لاتفاقية فيينا لعام 1961م بشأن العلاقات الدبلوماسية، وفي الواقع يتولى المبعوث الدبلوماسي مركزاً هاماً ومهما اختلفت واجبات وظيفته فإنه يساهم بنصيب كبير في تمثيل دولته، وينظر إليه باعتباره جزءاً لا يتجزأ في هيئاتها الدبلوماسية، وبما أن الموظف الدبلوماسي هو في الأساس موظف عام يرتبط بالإدارة بعلاقة تنظيمية يكون بموجبها للإدارة سلطة تحديد حقوق وواجبات تنظيم مساره المهني منذ التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء مهامه بأحد الأسباب، حيث تفرض عليه جملة من الواجبات التي تراها ضرورية لحسن سير المرفق العام واستمراره من

<sup>68</sup> نص المادة (33-1/ الفقرة ج ) من اتفاقية فيينا .

جهة وتنفيذاً لسياسية الدولة من جهة أخرى كما أن المرفق العام الذي يمارس فيه الموظف العام مهامه يخضع إلى نظام قانوني معين، هو الآخر يحدد مهام المرفق تكون في شكل واجبات يلتزم بها الموظف الذي يمارس مهامه به، زيادة على النظام الداخلي الخاص بهذا المرفق<sup>69</sup> ومما لا شك فيه أن الوظيفة الدبلوماسية من أهم الوظائف العامة، فهي تشري وتكليف للموظف بتمثيله لبلاده في الخارج والتفاوض باسمها، وتوظيف أو أصر الدول الأخرى<sup>70</sup>.

وفي الواقع أن المبعوث الدبلوماسي هو صاحب رسالة هامة ألا وهي خدمة بلده ومواطنيه وعليه أن يؤدي هذه الرسالة بأمانة ورزانة وإخلاص، لذلك يقع على عاتقه مجموعة من الواجبات التي لا بد له من مراعاتها وأخذ جانب الحذر في تطبيقها تجاه الدولة المتعمد لديها مراعاة لسيادتها من ناحية، والتزاماً للحدود المشروعة لمهامه من ناحية أخرى، وهذه الواجبات مدونة في أحكام القانون الدبلوماسي وكذلك القوانين الداخلية لدولته وسنتأوله في النقاط التالية :-

#### الفرع الأول: الواجبات ذات الطابع الوظيفي العام (الواجبات المشتركة).

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها بكونه موظفاً عاماً وبالتالي يقع على عاتقه الالتزام بالعديد من الواجبات التي تستهدف في مجملها ضمان سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد وفعالية فبعد أن أرسى المشرع قانون الخدمة المدنية المبدأ العام في أداء الوظيفة بقوله (الوظائف العامة تكليف للقائمين بها وواجب هام يراعوا وجه الله فيها ويسلكوا في تصرفاتهم مسلكاً يتفق مع الدين والخلق والكرامة وأن يكون رائدهم في القيام بأعمالهم خدمة المواطنين وتحقيقاً للمصلحة العامة) حدد واجبات الموظفين العاملين والأعمال المحظورة عليهم.<sup>71</sup>

<sup>69</sup> محمد عمر مدني ، صفات وواجبات المبعوث الدبلوماسي، المملكة العربية السعودية معهد الدراسات الدبلوماسية، الرياض 1405 هـ 1985، ص7

<sup>70</sup> علي صادق ابوهيف، المرجع السابق، ص 127

<sup>71</sup> على عودة العقابي، العلاقات الدولية دراسة تحليلية في الأصول والنشأة والتاريخ والنظريات، دار الرواد - بغداد، الطبعة الأولى ( 1431 هـ 2010م)، ص 17.

ويمكن إجمال هذه الواجبات والمحظورات في الأمور التالية :-

#### أولاً: واجب القيام بمهام ومسؤوليات الوظيفة :-

يتوقف تحديد واجبات الموظف العام على المهام المكلف بها المرفق العام الذي يمارس مهامه وبالتالي يتعين على الموظف النهوض بأعباء ومسؤولية الوظيفة بشكل مطرد ومستمر وبما يحقق الغرض منها ألا وهو المصلحة العامة .

#### ثانياً: واجب تنفيذ واحترام القواعد القانونية النافذة :-

يتوجب علي الموظف تنفيذ أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهام وظيفته أو تتصل بها، كما يلتزم بأن يحول أثناء قيامه بوظيفته دون وقوع مخالفة القوانين واللوائح والنظم السارية أو وإهمال تطبيقها ،وبأن يراعي أحكام القوانين واللوائح المالية وتجنب مخالفتها والإهمال في تنفيذها، ويتفرع من هذا الواجب ما يلي<sup>72</sup>:

1- التزام الموظف العام بأن يجعل تصرفاته الإدارية والقانونية مطابقة لمبدأ المشروعية، أي للقواعد القانونية النافذة أيأ كان مصدرها فيتعين عليه احترام القوانين الصادرة من المشرع واللوائح والقرارات الصادرة عن الجهات الإدارية العليا أو عن الجهة التي تتبع المحاكم، ومخالفة الموظف لهذا الالتزام ترتب عدم مشروعية تصرفاته وبالتالي قابليتها للإلغاء سواء من قبل رئيسه الإداري ومن قبل الأجهزة الرقابية بناء علي تظلم أو دعوى مقدمة إليه من الأفراد الذين أضرت بهم تلك التصرفات، هذا فضلا عن إمكانية مساءلة الموظف تأديبياً أو جنائياً عن تلك المخالفة.

2- إن الأخطاء التي يرتكبها الموظف عند أدائه لوظيفته وتنفيذه للقوانين واللوائح والنظم السيادية تعتبر من الأخطاء المرفقية طالما وقعت من الموظف أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها، ومن ثم إذا ترتب عن هذه الأخطاء ضرراً للغير فإن الإدارة تلتزم وحدها بالتعويض عنه وفقاً لمسؤولية المتبوع عن فعل تابعه<sup>73</sup> أما الأخطاء التي يرتكبها الموظف خارج وظيفته أو

<sup>72</sup> محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي،، دار الكتب الوطنية 2019، ص 97.

<sup>73</sup> وفقاً لنص المادة (171) من القانون المدني الليبي

تلك التي يرتكبها أثناء تأدية وظيفته ولكن بسوء نية أو لدوافع شخصية أو كانت أخطاء جسمية أو ترقى إلى مرتبة الجرائم المعاقب عليها قانوناً فإنها تعد أخطاء شخصية يسأل عنها مدنياً أو جنائياً الموظف وحده، ولا يسأل الموظف الدبلوماسي عن تلك الأخطاء التي تسبب أضرار ناتجة عن أداء وظائفه الدبلوماسية إذا كان هذا الضرر وقع خارج الدولة وإذا وأحدثت للغير أو لجهة الإدارة فإن الموظف يلتزم بالتعويض بصفة شخصية ومن ذمته المالية الخاصة، وهذا ما أشارت إليه المادة (3179) من قانون الخدمة المدنية الليبي ومن بعدها المادة (155) من قانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل بقولها (ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي).

### ثالثاً: - واجب تنفيذ الأوامر والتعليمات:

يتعين على الموظف أن يلتزم بما يصدر إليه من أوامر وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها، ويستمد هذا الواجب أساسه من مبدأ السلطة الرئاسية التي يتسم بها التنظيم الإداري، حيث يلتزم الموظف بإطاعة رئيسه والتنفيذ بما يصدره إليه من تعليمات وأوامر علاوة على التزامه باحترام القوانين واللوائح والنظم السائدة وذلك طالما كانت تلك التعليمات والأوامر مشروعة وإلا عرض نفسه للمساءلة التأديبية<sup>74</sup>

أما إذا كانت تلك التعليمات والأوامر غير مشروعة، أي مخالفة للقواعد القانونية النافذة، فالأصل هو أن الموظف غير ملزم بتنفيذها إلا إذا قام بتنبيه رئيسه إلى أن ما أصدره إليه يتعارض مع مبدأ المشروعية ومع ذلك أصر الرئيس على موقفه كتابة وأوجب تنفيذ أوامره وتعليماته، ففي هذه الحالة وجب على الموظف التنفيذ بهذه الأوامر والتعليمات ويتحمل الرئيس وحده من مسؤولية عن هذا التنفيذ .

ومع ذلك لا يلتزم الموظف في جميع الأحوال بتنفيذ أوامر رئيسه غير المشروعة إذا كان من شأنه تنفيذها ارتكاب جريمة جنائية، وهذا ما أكدته المحكمة العليا الليبية في أحد أحكامها بقولها ((لا يقبل من العامل الموظف درء المسؤولية أن يدفع بأن الجريمة قد ارتكبت تنفيذاً لأمر

<sup>74</sup> محمد عبدالله الحراري، المرجع السابق، ص 98.

رئيسه إذ ليس للمرؤوس أن يطيع رئيسه في أمر محرم ويعاقب عليه قانوناً ، لا طاعة للرؤساء لا ينبغي أن تمتد بأية حال إلى الجرائم<sup>75</sup> وفي حكم آخر تشير المحكمة الليبية إلى أنه (يجب الطاعة أساساً إذا كان الفعل المخالف للقانون مخالفة ظاهرة، عندئذ يجب على المرؤوس الامتناع عن أدائه ، فإن الطاعن فيها استدلت عليه المحكمة واستظهر ته من مختلف القرائن والدلائل أعمالاً غير مشروعة وخالف القانون مخالفة ظاهرة فلا يشفع له فيها أنه كان ينفذ أمر رئيس الوزراء أو وزير الداخلية أو غيرهما.<sup>76</sup>

#### رابعاً: - واجب عدم إفشاء أسرار الوظيفة.

إن من الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف هو عدم إفشاء أسرار الوظيفة والتي تحكم وظيفته أن يطلع على العديد من الأمور التي في البعض منها تكون سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويبقى هذا بعد ترك الخدمة .

وواضح أن هذا الالتزام الذي يقع على عاتق الموظف قصد به ليس فقط الصالح العام وإنما أيضاً المحافظة على مصالح الأفراد الخاصة التي تتعلق بهم هذه الأسرار والتي يتيسر للموظف بحكم عمله الاطلاع عليها وكتمان أسرار الوظيفة العامة واجب يلتزم به الموظف حتى بعد انتهاء خدمته ويتعين عليه مراعاته حتى عند أدلائه بشهادة أمام المحاكم<sup>77</sup> هذا وقد نصت المادة (184) من قانون المرافعات المدنية والتجارية الليبي على ما يلي: (الموظفون والمستخدمون والمكلفون بخدمة عامة لا يشهدون بعد تركهم العمل عما يكون قد وصل إلى عملهم أثناء قيامهم به من معلومات لم تنشر بالطريق القانوني ولم تأذن السلطة المختصة في إذاعتها و مع ذلك فلهذه السلطة أن تأذن لهم في الشهادة بناء على المحكمة أو أحد الخصوم). ويترتب على مخالفة الموظف لهذا الواجب ليس فقط مسؤولية التأديبية وإنما أيضاً مسؤولية جنائية أعمال المادة (236) من قانون العقوبات الليبي تعاقب بالحبس مدة لا تقل عن

<sup>75</sup> طعن الجنائي رقم 12\129 بجلسة 1966\3\19م، السنة الثالثة، العدد الأول، ص 30.

<sup>76</sup> الطعن الإداري رقم 12/12، بتاريخ 1970/5/3 م، م، ع، السنة السادسة، العدد الرابع، ص31

<sup>77</sup> محمد عبدالله الحراري، المرجع السابق، ص99

سنة أشهر كل موظف عمومي يخل بواجبات وظيفته أو يسئ استعمالها بأن يفشي معلومات رسمية يلزم بقاؤها سرية أو يسهل بأي طريقة كانت الوصول إليها .

#### خامساً :- واجب المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة .

إنه من العرف أن يحافظ الموظف على كرامة وظيفته وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب وباعتبار أن حسن السيرة والسلوك من شروط التعيين في الوظائف العامة، إذا فليزَم بطبيعة الحال أن يشترط توافر الشرط في الموظف طول فترة ممارسته لوظيفته، حيث يمتنع سواء أثناء أدائه لعمله أو خارجه، عن إثباتا لفعل أو تصرف من شأنه أن يجعله في موضوع الشبهات والأقاويل أو يتنافى مع شرف الوظيفة وكرامتها.

لذلك وعلى هذا الأساس قد حظر المشرع الليبي علي الموظف القيام بالأعمال والتصرفات التالية لمساسها بسمعة وشرف الوظيفة العامة<sup>78</sup> :

- 1- أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .
- 2- أن يزاول أية أعمال تجارية أو أن تكون له مصلحة في مناقصات أو مزايدات أو مقاولات أو عقود تتصل بأعمال وظيفته.
- 3- أن يستأجر عقارات أو منقولات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي بها أعمال وظيفته إذا كان بهذا الاستغلال صله بعمله .
- 4- أن يحتفظ لنفسه بأية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذه الورقة من الملفات المخصصة بحفظها ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً إلا بأذن كتابي من الجهة الإدارية يحدد فيه المدة التي يتعين إعادة الورقة خلالها.

<sup>78</sup>المرجع السابق، ص100

## سادساً: - واجب عدم ممارسة الأعمال المناهضة للدولة.

الموظف العام مواطن يجب أن يتمتع بالحقوق والحريات العامة ومن بينها حرية الاعتقاد وحرية إبداء الرأي إلا أنه من ناحية أخرى يشغل وظيفة عامة تفرض عليه مقتضياتها تجاه نظام الدولة والمصالح القومية .

بمقتضى هذا الواجب يلتزم الموظف بعدم قيامه بإعداد أو نشر أو توزيع مقالات أو منشورات ذات صبغة سياسية مناهضة لأهداف الدولة أو المبادئ الأساسية التي يقوم عليها المجتمع أو أن يثير الناس بأمر من هذه الأمور<sup>79</sup>.

ويختلف موقف الدول من الاعتبارات المتقدمة وفي مدى الحرص على التوفيق بينها، بحسب طبيعة نظامها السياسي، حيث أن الأنظمة الدكتاتورية تميل إلى حرمان الموظف العام من أي حق في اعتناق ما يشاء من آراء ومذاهب سياسية أو إبداء الرأي في المسائل العامة؛ بل أنها تلزم الموظف بأن يدين بالولاء للنظام القائم والدعاية له، أو الانتماء إلى الحزب الحاكم ففي الولايات المتحدة الأمريكية يحظر على الموظفين الانتماء إلى منظمات معادية للشكل الدستوري للدولة ويجيز القانون فصل الموظفين الذين ينتمون إلى هذه المنظمات وتحصر انجلترا على ضمان حياد الموظف العام في ممارسة وظيفته، فتحرم عليه الاشتراك في أي نشاط سياسي أو حزبي.

أما في فرنسا فإن الاشتغال بالسياسية وإبداء الآراء السياسية ليس محرماً، إلا بالنسبة لمن يشغلون وظائف سياسية (كالمحافظين والسفراء) الذين يفترض فيهم الولاء للحكومة، وكذلك في الحالات التي وردت بشأنها نصوص صريحة (كرجال القضاء والعسكريين)، وفيما عدا هذه الاستثناءات فإن الأصل أن للموظفين العموميين الحرية - خارج العمل - في إعلان آراءهم السياسية إلا أنه يجب عليهم مراعاة قدر من التحفظ والوقار في الإعلان عن آراءهم وأفكارهم، وقد انتهج المشرع المصري

<sup>79</sup> المادة 38 من قانون الخدمة المدنية الليبي والمادة 11\12 من القانون رقم (12) لسنة 1378هـ، و(2010)

بشان علاقات العمل

منذ صدور القانون رقم 46 لسنة 1994 حيث أن القانون لم يعد يحظر الاشتغال بالسياسة وإبداء الآراء السياسية على الموظفين الخاضعين للقانون العام للتوظيف<sup>80</sup> ، كما يتمتع عن قبول هدايا أو غيرها بأيّة صفة كانت لقاء قيامه بواجباته وأن يتجنب ارتكاب أي فعل من أفعال الوساطة والمحسوبية أو قيامه بالتحريض على القيام بأي فعل يعد من قبل أفعال التحرش الجنسي .

تلك هي أهم الواجبات والمحظورات التي ألزم المشرع في أغلب الدول ومن بينها ليبيا الموظف العام إما بالالتزام بها أو بعدم ارتكابها وإلا عرض نفسه للمساءلة التأديبية أو الجنائية أو المدنية بحسب الأحوال .

#### الفرع الثاني: الواجبات ذات الطابع الوظيفي الخاص.

وهي مجموعة من الواجبات تتعلق بقائمة من أسلاك الموظفين المحددة في القوانين الداخلية بكل دولة هي أقرت بإمكانية إضافة واجبات خاصة بالنسبة لهذه الأسلاك، مبررة ذلك بخصوصياتها، إذ تعد الأخيرة فوجد من بينها الأسلاك الأمنية<sup>81</sup> ويحدد كل نظام داخلي للإدارة أو المؤسسة العمومية واجبات الموظف التابع لها، وما يهمنها في هذه الدراسة هو الواجبات التي يجب أن يتبعها الموظف الدبلوماسي والأعمال المحظورة عليه.

في الواقع أن المبعوث الدبلوماسي يتولى مركزاً هاماً ومهما اختلفت واجبات وظيفته فإنه يساهم بنصيب كبير في تمثيل دولته، وينظر إليه باعتباره جزءاً لا يتجزأ في هيئاتها الدبلوماسية وبما أنه صاحب رسالة هامة ألا وهي خدمة وطنه ومواطنيه وعليه أن يؤدي تلك الرسالة بأمانة وريانة وإخلاص .

<sup>80</sup> محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، دار الفكر العربي - القاهرة، ص 267.

<sup>81</sup> ومن بينها نص المادة 03 فقرة 02 من الامر رقم 06-03 من القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية الجزائري، شلال محمد، المرجع السابق ص 50

لذا يقع على المبعوث الدبلوماسي أثناء القيام بمهامه واجبات لا بد من مراعاتها وأخذ جانب الحذر في تطبيقها تجاه الدولة المعتمد لديها؛ مراعاة لسيادتها من ناحية والتزاماً للحدود المشروعة لمهمته من ناحية أخرى، وهذه الواجبات مدونة في أحكام القانون الدبلوماسي.<sup>82</sup>

ومن هذا يمكن -ابتداءً - التأكيد على نقطتين أساسيتين هما :

**الأولى :** عدم التدخل في الشؤون الداخلية للدولة الموفد إليها .

**الثانية:** احترام قوانين الدولة الموفد إليها.

إن الملاحظة الأولى التي تطرح بهذا الصدد والمتعلقة بالنقطة الأولى هي أن مفهوم عدم التدخل الذي يطبق على إعفاء البعثات يتميز عن مبدأ عدم التدخل الذي حدد سلوك الدول، وبدون شك فإنه توجد علاقة واضحة ما بين المضمون ينفي هذا المعنى فيما إذا قام الدبلوماسي بعمل التدخل الدولي المتميز مثلاً في الحرب الأهلية، أو قدم المساعدة العسكرية أو المالية إلى أحد الأطراف المتنازعة فإنه بذلك سيخالف التزامها الشخصي كعضو في بعثة دبلوماسية ملزمة بعدم التدخل والاختلاف ما بين المفهومين يكمن في أن الالتزام الشخصي للدبلوماسي أكثر اتساعاً من مفهوم تدخل الدول،<sup>83</sup> وبما أن مفهوم عدم التدخل مفهوم نسبي من شأنه أن يكون له محتوى متغير في الوقف والشكل، ويعتمد على وجهات نظر الحكومات التي تعتبر بعض التصرفات تدخلاً في الشؤون الداخلية، وخصوصاً إذا وصلت العلاقات درجة حساسة ويتم البحث فيها عن أي نقطة من شأنها أن تؤدي إلى قطع العلاقات أو إبعاد الدبلوماسي تحت ضغط خارجي كما حصل في قطع العلاقات الدبلوماسية ما بين العراق وموريتانيا التي أبعدت السفير العراقي بحجة تدخله في الشؤون الداخلية وذلك عام 1998<sup>84</sup> .

<sup>82</sup> عاطف فهد المغاز، الحصانة الدبلوماسية بين النظرية والتطبيق، عمان، 2010، ص 48

<sup>83</sup> ناظم عبد الواحد الجاسور، مرجع سابق، ص 106

<sup>84</sup> المرجع نفسه، ص 106، 107

وفي ضوء أحكام المادة 41 من اتفاقية فيينا العام 1961 التي تشير إلى أنه:-

1- على الأشخاص الذين يستفيدون من هذه المزايا والحصانات ودون الإخلال بالمزايا والحصانات المقررة لهم- واجب احترام قوانين ولوائح الدولة المعتمدين لديها كما أن عليهم واجب عدم التدخل في الشؤون الداخلية لهذه الدولة .

2- يجب أن تكون معالجة كافة المسائل الرسمية التي كلفت بها البعثة من قبل حكومة الدولة المعتمدة مع وزارة أخرى متفق عليها .

3- لا يجوز استعمال الأماكن الخاصة بالبعثة على وجه يتنافى مع مهام البعثة كما بينها نصوص هذه الاتفاقية أو غيرها من القواعد العامة للقانون الدولي أو الاتفاقيات الخاصة المعمول بها بين الدولة المتعمدة والدولة المتعمد لديها.

4- وعليه يمكن القول بأنها كالكثير من الواجبات العامة والتي تنفرع عنها عدة واجبات فرعية تجد سندها في العرف والقانون الدبلوماسي، ولابد من التطرق لهذه الواجبات بشيء من الإيجاز على النحو الآتي ذكره:-

أولاً: يجب على المبعوث الدبلوماسي احترام قوانين ونظام الحكم للدولة المبعوث إليها واحترام مؤسساتها، والامتناع عن أي فعل فيه امتهان للحكومة أو للنظم السائدة وعدم التدخل إطلاقاً في شؤونها الداخلية أو خرق لقوانينها، واحترام عادات و تقاليد ودين الدولة المستقلة والمشاركة في الاحتفالات والحفلات الخاصة أو الوطنية التي يدعى لها.

وفي هذا الصدد يجب عليه عدم البحث عن معلومات سرية سياسية أو اقتصادية أو عسكرية، كما أن عليه عدم دعم المعارضة ضد النظام الحاكم في الدولة المستقبلية (مواقف الولايات المتحدة الأمريكية ضد حكومة ليندي في تشيلي ) وعدم القيام بأية أعمال بوليسية أي تنظيم بوليس سري علي أراضي الدولة المستقبلية مع القيام بعمليات خطف بعض الأشخاص المعادين لسياسية دولته (نشاط البوليس السري الإيراني SAVAK) (السافاك) في سويسرا عام 1977، وكذلك في العديد من العواصم الغربية ضد الإيرانيين المعارضين لنظام الشاه السابق، وفي حالة رغبة المبعوث الدبلوماسي بتقديم احتجاج يجب عليه أن يتوجه إلى الجهات المختصة

في الدولة المستقبلية مبدأ عدم التدخل ظهر إلى الوجود منذ قرن ونصف عندما أصدر شاتو برينان CHqtequBryind وزير الشؤون الخارجية لفرنسا تعميماً بتاريخ 19\10\1823م، يمنع بموجبه القاصد الرسولي من إجراء أي اتصال مباشرة مع رجال الكنيسة الفرنسية انتخاب الباب (12) leonxll وعليه يكون من حق الدولة المستقبلية اعتبار المبعوث الدبلوماسي شخص غير مرغوب فيه إذا قام بأي عمل من شأنه التدخل في شئونها الداخلية وبالتالي الطلب منه مغادرة البلاد<sup>85</sup>، ويلاحظ أن حالات التدخل من جانب المبعوث الدبلوماسي في الشؤون الداخلية للدولة المعتمد لديها يزخر بها التاريخ الدبلوماسي القديم المعاصر<sup>86</sup>

**ثانياً:-** على المبعوث الدبلوماسي ألا يتصرف على وجه يمكن أن يصدّم أو يجرح شعور الشعب أو عقائده، وأن يحترم التقاليد والأديان المتبعة حتى ما يبدو غريباً قياساً بتقاليد وعقائد الشعب الذي ينتمي إليه، وفي مجال المجاملات يجب على المبعوث الدبلوماسي أن يكون حريصاً كل الحرص على القيام بها فيساهم في الإحداث السعيدة، ويواسي في المناسبات الحزينة<sup>87</sup>

**ثالثاً:-** خلال الأزمات التي تطرأ على العلاقات بين دولة المبعوث والدولة المبعوث إليها يجب على المبعوث ألا يتأثر في مسلكه الشخصي نحو هذا الأزمات فلا يقلل من احترامه لرئيس الدولة ولا ينحرف عن اتباع قواعد السلوك والمجاملة التي تفرضها عليه واجبات مهمته التمثيلية<sup>88</sup>

**رابعاً:-** على الدبلوماسيين بشكل خاص الانتباه عندما يتحدثون في مكان عام في الدولة المتعتمدين لديها، في عدم التصرف إلى الأوضاع الحساسة إذ إن هذه الحماقة يمكن أن تؤدي إلى استدعاء المفوض الدبلوماسي، أو تخفيض مكانته في الدولة المعتمد لديها . وما أكثر الحالات التي يتجاوز فيها سفراء الولايات المتحدة الأمريكية الأعراف الدبلوماسية من خلال تصريحاتهم الصحفية أو تدخلاتهم في الشؤون الداخلية للدول الأخرى وهو ما قام به السفير

<sup>85</sup> غازي حسن صبا ريني، المرجع السابق ، ص120

<sup>86</sup> عاطف فهد المغاريز ، المرجع السابق ص49

<sup>87</sup> على صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، مرجع سابق، ص106

<sup>88</sup> المرجع السابق، ص10

الأمريكي في كندا الذي صرح في عام 1983 بأن كندا تتفق على الخدمات الاجتماعية أكثر مما تتفق على دفاعها<sup>89</sup>.

يبدو من النظرة الأولى من العلاقات ما بين دبلوماسي الدولة لمتعمدة وأعضاء جالياتها الوطنية ليس له أثر في الأضرار بالشؤون الداخلية للدولة المعتمدة لديها، فإنه من المفروض الاحتفاظ بالنظام العام لهذه الدولة حيث الإضرار يمكن أن تعتبر مشكلة أو بالأحرى شرعية الشؤون الداخلية، ومثل ذلك الحادثة الخطيرة التي جرت في 23 نيسان 1970 عندما قامت سفارة اليونان في بروكسل بإقامة تظاهرة في الملعب الوطني مقابل جامعة بروكسل احتفالاً بالذكرى السنوية للانقلاب العسكري، هذه الحادثة أثارت اضطرابات واحتجاجات طلابية مما تطلبت دخول قوات البوليس، وأضطر وزير الخارجية البلجيكي إلى توجيه انتقاد إلى سفارة اليونان، أن الضغط على رعاياهم المقيمين في الدولة المتعدين لديها، يعتبر بالنسبة للدبلوماسيين من الأمور التي يمكن التساهل فيه، إذ أن الأجانب الذين يعيشون على أرض الدولة المتعدين لديها، فإن لهم الحق، مثل أي أجنبي في الحماية من قوانينها.

وأحياناً فإنها كبعض الأعمال تكون غير شرعية وخصوصاً تلك التي يقوم بها الدبلوماسيين ضد رعاياهم من حجز أو اختطاف، ومن الأمثلة علي ذلك ما قامت بها سفارة كوريا الجنوبية من اختطاف 17 من رعاياها في بو نعام 1986 وكذلك ما قامت به كوريا الشمالية باختطاف أحد رعايا كوريا الجنوبية المقيم على الأراضي الاندونيسية.<sup>90</sup>

**خامساً:-** احترام قنوات العلاقات الرسمية المحددة من قبل الدولة المتعمدة لديها وبخصوص ذلك يجب معالجة كافة المسائل الرسمية عن طريق وزارة الشؤون الخارجية أو مع أي وزارة أخرى متفق عليها حيث نصت علي ذلك المادة 2\41 من اتفاقية فيينا على أنه يجب أن تكون معالجة كافة المسائل الرسمية التي تكلف بها البعثة من قبل حكومة الدولة المتعمدة مع وزارة الخارجية الدولة المتعمدة لديها أو عن طريقها حيث يحظر على البعثة الدبلوماسية أو

<sup>89</sup>ناظم عبد الواحد الجاسور، المرجع السابق ص 109

<sup>90</sup>المرجع السابق، ص 110.

أحد أعضائها الاتصال بالدوائر الرسمية أو بالجمعيات والأحزاب والنقابات لدى الدولة المستقبلة إلا عبر وزارة خارجية هذه الدولة أو أية وزارة أخرى يتم الاتفاق بشأنها بين الدولتين وذلك حرصاً على تجنب ممارسة الضغوط والابتزاز وعرض الرشاوى أو تلقي معلومات لا يجوز للمبعوث الدبلوماسي أن يحصل عليها عادة<sup>91</sup>

وكذلك على المبعوث الدبلوماسي أن لا يمارس في الدولة الموفد إليها أي نشاط مهني و تجاري بغرض كسب شخصي حيث نصت على ذلك المادة 24 من اتفاقية فيينا لعام 1961 على انه (لا يجوز للمفوض الدبلوماسي ممارسة أي نشاط دبلوماسي وممارسة أي نشاط مهني أو تجاري لغرض الربح الشخصي في الدولة المتعمدة لديها ) وقد سبق لبعض الدول أن حظرت ممارسة هذه الأعمال قبل المصادقة على هذه الاتفاقية، إذ إن الاتحاد السويسري قد اعتبر ممارسة النشاط التجاري والصناعي لا تتطابق مع المهمات والوظائف المحددة للدبلوماسيين الدائمين، وما فهم من نص المادة بأن هو مقصود هو فقط نشاط الدبلوماسي وليس عائلته، أو أحد أعضاء البعثة ؛ لذلك فإن وظيفة المبعوث الدبلوماسي تتأرجح بين المثالية والواقعية وبطبيعة الحال فإن المبعوث الدبلوماسي يمارس العمل المكلف به خارج حدود إقليم دولته في إقليم دولة أخرى، ويعد هذا العمل أساساً لصالح دولته وهذا يعني أن المبعوث الدبلوماسي بطبيعة عمله يتحتم عليه التعامل مع ثلاث ركائز أساسية عند ممارسة مهامه والقيام بواجباته.

- **الركيزة الأولى:** تتمثل في سيادة الدولة التي يمثلها، فهو يعمل لأجل تحقيق أهداف سياستها الخارجية ويسير وفق توجيهات حكومته.

- **الركيزة الثانية:** تتمثل في سيادة الدولة الموفد إليها :فالمبعوث الدبلوماسي يقوم بتأدية مهامه في إطار احترام سيادة الدولة الموفد إليها، فعليه احترام نظام الحكم فيها ودستورها والامتناع

<sup>91</sup> بارزان مصطفى عمر، دور القانون الدولي في تنظيم العلاقات الدبلوماسية، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الحقوق جامعة الشرق الأدنى، نيقوسيا - قبرص، سنة 2020 ص 40

عن أي تدخل في شؤونها الداخلية وأن لا يتجاوز مهامه الدبلوماسية لغايات شخصية، وللحصول على المعلومات عليه استعمال الوسائل المشروعة وعدم اللجوء إلى الأساليب غير الأخلاقية أو يقوم بأعمال تنافي الوظيفة المكلف بها.

**- الركيزة الثالثة:** تتمثل في مجال التوازن بين الركيزة الأولى والثانية فهي تصبح لا لشرعية القانونية والأحكام الدولية العامة التي تضبط النشاط الدبلوماسي من الناحية التنظيمية، فوفقاً لهذه الركيزة تتضح كيفية ممارسة عمل المبعوث الدبلوماسي من حيث حدود الاختصاص، وكذلك نطاق الإجراءات الخاصة بالتصرفات الدبلوماسية وفيما يتعلق بالاستقبال والاتصالات وإجراء المفاوضات وحق إبرام المعاهدات وحضور المؤتمرات وحق التمتع بالحصانات الدبلوماسية التي ينظمها القانون الدبلوماسي، حيث أن هذه الركيزة تقيد سلوكيات المبعوث الدبلوماسي وتجعل مهامه تدور وفق إطار قواعد القانون الدولي والقوانين الداخلية المنظمة لعمله ومن الطبيعي أن تكون المهام التي يختص بها المبعوث الدبلوماسي لا تتعارض مع سياسية الدولة الموفد إليها، ومما لا شك فيه أن الوظيفة الدبلوماسية تعد من أعمال وظائف العامة والهدف منها توطيد أواصر الصداقة مع الدول الأخرى، والوظيفة الدبلوماسية لا يمكن تحديدها بصفة دقيقة، وذلك لأن إهمال الاختصاصات التي تعهد بها إلى المبعوث الدبلوماسي تكون ذات طبيعة سياسية أي تنصب على المصالح السياسية للدولة والسياسة الخارجية للدولة التي لا يمكن تحديدها، فضلاً عن أهمية وسياسة الوظيفة الدبلوماسية والتي تعود إلي أن المبعوث الدبلوماسي يجمع ما بين يديها اختصاصات معظم وظائف أجهزة الدولة في نطاق تنفيذ السياسة الخارجية للدولة<sup>92</sup>

وذلك بما لا يتعارض مع القوانين الداخلية للدولة المتعمد لديها، وإلا أصبح الأمر تدخلاً في الشؤون الداخلية، هذا وإن أغلى ما لدى المبعوث الدبلوماسي العقل السليم والضمير المستنير

<sup>92</sup> عمارة منير، النظام القانوني للوظيفة الدبلوماسية والنفصلية، أطروحة دكتوراه، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان 2021، 2022. ص 30.

وصدق الرسول الكريم إذ يقول (لكل شيء دعامة ودعامة المؤمن عقله فبقدر عقله تكون عبادته)<sup>93</sup> .

ومن هنا يمكن القول إن وظيفة المبعوث الدبلوماسي تتأرجح بين المثالية والواقعية ولكن كيف يتسنى لنا فهم ذلك التآرجح أو التوازن؟؟؟ وهل هو توازن مطلق أم نسبي؟.

إن التوازن يمكن لنا فهمه من الناحية النظرية وبشكل أوضح وأكثر دقة منه من الناحية التطبيقية، لاسيما أن واقع الممارسة يظهر الالتزام بالمبادئ والقواعد التنظيمية ولكنه في الحقيقة (يبطن في بعض الأحيان ) ما يتناقض مع هذه المبادئ والقواعد التنظيمية وهذا في حد ذاته يشكل صعوبة أمام الباحث والمحلل السياسي في دراسته للنشاط الدبلوماسي من قبل المبعوث الدبلوماسي بيد أن الصعوبة تتلاشى على المستوى التحليلي إذا تمت دراسة وملاحظة النتائج المترتبة على حدوث، أي خلل سلوكي في عملية التوازن وهذا لا يمكن فهمه إلا من خلال مضمون دائرة وركيزة التوازن بين متطلبات المثالية ومفهوم الواقعية، فيما يخص نشاط المبعوث الدبلوماسي<sup>94</sup> فإذا كان المثالي هو النظام الدولي الذي يتصوره هذا المنهج قائم على حكم القانون والخضوع لسلطة التنظيم الدولي في كل ما يتعلق بشؤون المجتمع الدولي<sup>95</sup>

<sup>93</sup> محمد عمر مدني صفات وواجبات الموظف الدبلوماسي المملكة العربية السعودية، معهد الدراسات الدبلوماسية،

الرياض 1405م، 1985م، ص17

<sup>94</sup> عاطف فهد المغاريز، مرجع سابق ص 52

<sup>95</sup> على عودة العقابي، المرجع السابق، ص 17.

## النتائج والتوصيات :

خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات أهمها :

### أولاً : النتائج :

من خلال دراسة الطبيعة القانونية للوظيفة الدبلوماسية ولما لها من أهمية كبيرة لتولى القانونين الداخلي والدولي في آن واحد بتنظيم قواعدها، وإن كانت هذه الوظيفة تهدف إلى تحقيق الصالح العام للدولة الموفدة، إلا أن هذه الوظيفة تمارس تجاه دولة أخرى ومن جانب آخر تمارس هذه الوظيفة عن طريق البعثات الدبلوماسية، وأن القانون الدبلوماسي واتفاقية فيينا لعام 1961 خاصة، لم يحدد بشكل تفصيلي ودقيق وظائف البعثات الدبلوماسية ولم ينظما أو عدداً وسائل عمل البعثة من تعليمات ومساعدات وتقارير دبلوماسية، بل اكتفت الاتفاقية بالقول إن " أهم وظائف البعثة الدبلوماسية أنها تركت المجال مفتوحاً أمام الدولة لممارسة نظام الوظائف المفتوح والمرتبطة بأفاق وظائف الدولة وتطورها على الصعيد الداخلي والخارجي الذي ينسجم مع تطور العلاقات الدولية والدبلوماسية وتطور أشخاص القانون الدولي وبالتالي مع مستوى ودرجة علاقة كل دولة بالدول الأخرى .

وفي الختام تم توضيح واجبات ومهام المبعوث الدبلوماسي والتي يبدو أن الوظيفة الدبلوماسية لا تسمح بإمكان وضع تحديد قانوني للمهام التي يعهد بها إلى المبعوث الدبلوماسي، وذلك لأن أهم الاختصاصات التي يتعهد بها إلى المبعوث تكون ذات طبيعة سياسية، أي تنصب على المصالح السياسية للدولة في الخارج والسياسة الخارجية للدولة لا يمكن تحديدها، فضلاً عن أهمية وحساسية الوظيفة الدبلوماسية والتي تعود إلى أن المبعوث الدبلوماسي يجمع بين يديها اختصاصات معظم أجهزة الدولة في نطاق تنفيذ سياسية الدولة الخارجية.

## ثانياً: التوصيات :

يمكن للنظام القانوني والإداري للتعين في الوظائف الدبلوماسية أن يكون أكثر كفاءة وفعالية، مما يدعم السياسة الخارجية للدولة ويعزز سمعتها الدولية وذلك في حالة اتباع التوصيات التالية .:

1- تعزيز معايير الشفافية وذلك بتطوير آليات بتقييم شفافة وواضحة لضمان تطبيق المعايير بإنصاف وتجنب تأثير المحسوبيات، والقيام بنشر نتائج امتحانات القبول والمقابلات وذلك لتعزيز الشفافية .

2- توفير برامج تدريبية دورية وشاملة لتطوير المهارات الدبلوماسية للموظفين بالسلك الدبلوماسي، وتشمل هذه البرامج التدريبية العلاقات الدولية، وحل المنازعات، وفن التفاوض، واللغات الأجنبية

3- تحديث القوانين واللوائح المتعلقة بالتعيينات في الوظائف الدبلوماسية بما يتماشى مع المعايير الدولية والمستجدات السياسية .

4- التقييم الدوري للأداء مما يتيح ذلك متابعة أداء الموظفين الدبلوماسيين بشكل منتظم ويؤدي إلى تحسين الأداء العام .

## المراجع :

- [1] علي حسين الشامي، الدبلوماسية (نشأتها وتطورها وقواعدها ونظام الحصانات والامتيازات) ، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2001.
- [2] مادة 18 من قانون رقم (2) لسنة 2001 بشأن تنظيم العمل السياسي والقنصلي الليبي
- [3] أحمد أبو الوفا، قانون العلاقات الدبلوماسية والقنصلية (علما وعملا) ، القاهرة، 2012
- [4] عبد الفتاح علي الرشدان ومحمد خليل موسى، أصول العلاقات الدبلوماسية والقنصلية عمان، المركز العلمي للدراسات السياسية، 2005.
- [5] فاضل زكي محمد، الدبلوماسية بين النظرية والتطبيق، بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر، 1983.

- [6] صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1995.
- [7] المادة (4) من اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961.
- [8] المادة 76 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (2) لسنة 2001 بشأن تنظيم العمل السياسي والفنصلي الليبي.
- [9] شلالى محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص والسلطة التقديرية للإدارة بحث منشور في مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، 2018.
- [10] مفتاح أغنية محمد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي ، دار الكتب الوطنية -بنغازي ، ط 1، 2008.
- [11] محمد عمر مدني، صفات وواجبات المبعوث الدبلوماسي، المملكة العربية السعودية معهد الدراسات الدبلوماسية، الرياض، 1985.
- [12] على عودة العقابي، العلاقات الدولية دراسية تحليلية في الأصول والنشأة والتاريخ والنظريات، بغداد، دار الرواد، 2010.
- [13] محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، بنغازي، دار الكتب الوطنية 2019.
- [14] المادة (171) من القانون المدني الليبي .
- [15] طعن الجنائي رقم 12\129 بجلسة 19\3\1966م، السنة الثالثة، العدد الأول
- [16] طعن الادري رقم 12/12، بتاريخ 3/5/1970 م، م، ع، السنة السادسة، العدد الرابع
- [17] المادة 38 من قانون الخدمة المدنية الليبي.
- [18] المادة 12، 11 من القانون رقم (12) لسنة 1378هـ، و(2010) بشأن علاقات العمل.
- [19] محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، القاهرة دار الفكر العربي.
- [20] المادة 03 فقرة 02 من الامر رقم 06-03 من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية الجزائري
- [21] عاطف فهد المغاريز، الحصانة الدبلوماسية بين النظرية والتطبيق، عمان، 2010.
- [22] ناظم عبد الواحد الجاسور، أسس وقواعد العلاقات الدبلوماسية والفنصلية، عمان، دار مجدولاي للنشر، 2001.

- [23] غازي حسن صباريني، الدبلوماسية المعاصرة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2017.
- [24] بارزان مصطفى عمر، دور القانون الدولي في تنظيم العلاقات الدبلوماسية، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الحقوق جامعة الشرق الأدنى، نيقوسيا - قبرص، سنة 2020 .
- [25] عمارة منير، النظام القانوني للوظيفة الدبلوماسية والقنصلية، أطروحة دكتوراه، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، 2021، 2022.