

## حصانات وامتيازات الموظف الدولي

د. مايا عبد الرؤوف الدباس  
عضو هيئة تدريسية - مدرسة  
قسم القانون الدولي - كلية الحقوق  
جامعة دمشق

### ملخص:

يرتبط مفهوم الوظيفة الدولية بمفهوم المنظمة الدولية التي تعرف بأنها مؤسسة دائمة ذات إرادة ذاتية وشخصية قانونية دولية مستقلة تنشؤها مجموعة من الدول من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف يوضحها ميثاقها، ولما كانت المنظمة الدولية تعمل من خلال أجهزة والأجهزة بدورها بحاجة إلى الإطار العملي على الأرض، فكان أن ظهر مفهوم الموظف الدولي، والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو هل كل العاملين في المنظمة الدولية هم موظفون دوليون؟، وهل للدولة المضيفة أن تعطي تعليمات وتوجيهات للموظف الدولي؟ أم كونه يعمل باسم المنظمة ولحسابها فيتمتع بالاستقلالية وبالحصانات والامتيازات اللازمة ليتمكن من القيام بمهامه على أمثل وجه.

ما هو مصدر القواعد القانونية الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي؟  
هل يتمتع الموظفون الدوليون بكافة فئاتهم بنفس الحصانات والامتيازات أم أن مدى الحصانات والامتيازات يختلف باختلاف فئات الموظفين الدوليين؟  
ماذا يحدث في حال أساء الموظف الدولي استخدام حصاناته وامتيازاته؟  
ماذا لو ارتكب الموظف الدولي جريمة دولية تدخل باختصاص المحكمة الجنائية الدولية؟  
كل هذه الأسئلة سوف نحاول الإجابة عنها من خلال المطالب الثلاثة التالية:  
المطلب الأول: القواعد القانونية الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي.

المطلب الثاني: محتوى حصانات وامتيازات الموظف الدولي.  
المطلب الثالث: أثر إساءة استخدام الموظف الدولي لحصاناته وامتيازاته.  
وفي الخاتمة نبين أهم النتائج والتوصيات المتعلقة بحصانات وامتيازات الموظف الدولي.

### مقدمة:

تعرف المنظمة الدولية بأنها مؤسسة دائمة ذات إرادة ذاتية وشخصية قانونية دولية مستقلة تنشؤها مجموعة من الدول من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف

يوضحها ميثاقها<sup>(١)</sup>، ولقد أصبح الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمة أمراً مستقراً ومسلماً به من جانب القضاء والفقهاء الدولي، ومن جانب المجتمع الدولي أيضاً، ومن أهم الملامح التي تظهر من خلالها الشخصية الدولية للمنظمة، وإرادتها الذاتية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها، تمتعها بالقدرة على إدارة شؤونها الداخلية، الأمر الذي يؤدي إلى ضرورة وجود جهاز وظيفي مستقل للمنظمة تباشر من خلاله الاختصاصات والمهام الموكلة إليها، ويتكون هذا الجهاز من مجموعة من الموظفين الدوليين<sup>(٢)</sup>. فالموظف الدولي هو نواة الوظيفة الدولية والمنفذ لسياسة المنظمة والمسؤول عن تحقيق أهدافها، ولقد ازدادت أهمية دوره بسبب ازدياد تدخل المنظمة الدولية وتنوع مجالات اهتماماتها لتشمل كافة نواحي الحياة، الأمر الذي انعكس على مركز الموظف الدولي<sup>(٣)</sup>.

(١) توكل الدول الأعضاء للمنظمة الدولية مهمة تحقيق بعض الأهداف المشتركة بينها، من خلال الأجهزة الخاصة بالمنظمة المعنية، ولكن ذلك لا يعني أن الدول تنازلت عن سيادتها بشكل كامل للمنظمة الدولية، فالمنظمة الدولية ليست منظمة فوق الدول.

د. حازم محمد عتلم - المنظمات الدولية الإقليمية - دار النهضة العربية - القاهرة - ط ٣ - ٢٠٠٦ - ص ٣٣٦.

هبة جمال ناصر عبد الله علي - المركز القانوني للموظف الدولي - رسالة ماجستير - كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط - ٢٠١١ - ص ١.

(٢) هبة جمال ناصر عبد الله علي - مرجع سابق - ص ٢٣.

إذا كان من الثابت وجود اختلافات هيكلية بين الدولة والمنظمة الدولية، فإنه يمكن القول أن الدولة كالمنظمة الدولية تماماً، إذ تتكون من أجهزة تعمل وتسهل على تحقيق أهدافها.

د. أحمد أبو الوفا - القانون الدولي والعلاقات الدولية - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ - ص ٢١٣.

للمزيد حول المنظمات الدولية:

Paul Taylor international organization in the age of globalization-contiumm-London-first published-2003.

(٣) يساعد الأمين العام في أداء وظائفه موظفون دوليون، على رأسهم الأمناء المساعدون، يعينهم الأمين العام وفقاً للأنظمة التي تضعها الجمعية العامة، وهو الذي يزود المجلس الاقتصادي والاجتماعي والأجهزة الأخرى بما يلزمها من الموظفين الدائمين يعدون جزءاً من الأمانة، ويجب أن يراعى عند اختيارهم أعلى مستوى من الكفاءة والنزاهة، ومن المهم أيضاً مراعاة التوزيع الجغرافي.

د. محمد المجذوب - التنظيم الدولي - النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة - منشورات الحلبي الحقوقية - ط ٨ - ٢٠٠٦ - ٣٠٤ - ٣٠٥.

نصت المادة ٩٧ من الميثاق على أن يكون للهيئة أمانة تشمل أميناً عاماً ومن تحتاهم الهيئة من الموظفين، وتعين الجمعية العامة الأمين العام بناءً على توصية مجلس الأمن، والأمين =

وتستعين المنظمات الدولية لدى مباشرتها لمهامها بعدد كبير من العاملين، فمنهم للعمل الفني، والآخر للعمل الإداري، وبعضهم يعمل بصفة مؤقتة لإنجاز مهام محدودة ومعينة، ويطلق غالبية الفقه على هؤلاء جميعاً تعبير العاملين الدوليين<sup>(٤)</sup>.

ولقد عرفت محكمة العدل الدولية العامل الدولي في رأيها الاستشاري الصادر في نيسان ١٩٤٩ بشأن التعويض عن الأضرار التي تلحق موظفي الأمم المتحدة أثناء تأديتهم لمهامهم بأنه: (أي شخص سواء أكان موظفاً يتقاضى أجراً أم لا، وسواء أكان دائماً أم مؤقتاً يعد إليه من قبل جهاز من أجهزة المنظمة بالقيام بمهمة أو المساعدة على تنفيذ واحدة من مهامه، باختصار أي شخص تعمل المنظمة عن طريقه).<sup>(٥)</sup>

= العام هو الموظف الإداري الأكبر في المنظمة، فيتألف الجهاز الإداري لمنظمة الأمم المتحدة من موظفين دوليين يعملون في مقر الأمم المتحدة في نيويورك وفي جميع أنحاء العالم ومتخصص بالأعمال اليومية المتنوعة للمنظمة، وتتولى الأمانة العامة خدمة أجهزة الأمم المتحدة الأخرى وإدارة البرامج والسياسات التي تضعها. د. إيمان أحمد علام - التنظيم الدولي العالمي - برنامج الدراسات القانونية - كلية الحقوق - جامعة بنها - ٢٠٠٩-٢٠١٠ ص ١٢٠.

Dr. Khalil Hussenin - international and regional organizations-Dar al Manhal Al Lobnane-p57-58.

(٤) د. جمال طه ندا - الموظف الدولي دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري - الهيئة المصرية للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٥٦.

<http://dar.bibalex.org/webpages/mainpage.jsf?PID=DAF-Job:104633>

[http://fsjes.usmba.ac.ma/bib/opac\\_css/index.php?lvl=author\\_see&id=11931](http://fsjes.usmba.ac.ma/bib/opac_css/index.php?lvl=author_see&id=11931)

[www.books.google.com](http://www.books.google.com).

عرفت الاتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها لعام ١٩٩٤، موظفي الأمم المتحدة بأنهم الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام للأمم المتحدة أو يقوم بتوزيعهم بوصفهم أفراداً في العنصر العسكري أو عنصر الشرطة أو العنصر المدني لعملية تضطلع بها الأمم المتحدة، الموظفون والخبراء الآخرون الموفدون في بعثات للأمم المتحدة أو وكالاتها المتخصصة أو الوكالة الدولية للطاقة الذرية والموجودون بصفة رسمية في منطقة يجري الاضطلاع فيها بعملية للأمم المتحدة.

اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها مرفق قرار الجمعية العامة - الأمم المتحدة - الدورة ٤٩ - ١٩٩٥ - ص ٤ - A/RES/49/59-4.

(٥) The Court understands the word "agent" in the most liberal sense, that is to say, any person who, whether a paid official or not, and whether permanently employed or not, has been charged by an organ of the Organization with carrying out, or helping to carry out, one of its functions-in short, any person through whom it acts.

REPARATION FOR INJURIES SUFFERED IN THE SERVICE OF THE  
= UNITED NATIONS

ويطلق وصف الموظف الدولي على مجموعة من العاملين الدوليين يشغلون وظائف تتسم بالدوام والاستمرار ويتمتعون بنظام قانوني خاص لتنظيم علاقاتهم بالمنظمة وبين التزاماتهم نحوها وحقوقهم قبلها.

ولقد عرف الدكتور صلاح عامر الموظف الدولي بأنه كل من تكلفه المنظمة الدولية بالتفرغ على وجه الاستمرار للقيام بعمل من أعمالها تحت إشراف أجهزتها المختصة وطبقاً للقواعد الواردة في ميثاقها ولوائحها.

أما الدكتور حمادة محمد بدوي فتولي فقد عرفه بأنه كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة أو مؤقتة وفق ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق صالح المنظمة وأهدافها<sup>(٦)</sup>.

وأورد الأستاذ بول ريتير Paul Reuter تعريفاً للموظف الدولي بأنه: العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني ذو طبيعة خاصة ولا يخضع لقانون داخلي وبياسر وظائف دولية بصفة مستمرة ودائمة.

وتفرق باستيد بين الموظف الدولي بالمعنى الدقيق وغيره من العاملين لدى المنظمة، في أن الأول يعمل بأجر محدد و ماعداه لا يحصل على راتب بالمعنى الدقيق وإنما يتلقى مكافأة<sup>(٧)</sup>.

فيطلق مصطلح الموظف الدولي على من يعمل بالمنظمة الدولية على سبيل الدوام والاستمرار، ويقوم بتحقيق هدف دولي ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة للذين يعملون بها، ويتضمن ما يتمتع به من حقوق وما يخضع له من

= ADVISORY OPINION OF international court of justice APRIL 11th, 1949. international court of justice.

د. جمال طه ندا - الموظف الدولي دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري - مرجع سابق - ص ١٦.

(٦) د. حمادة محمد بدوي فتولي - ضمانات الموظفين الدوليين - دراسة مقارنة - ٢٠٠٤ - ص ٤١.

والموظف الدولي هو ذلك العامل في خدمة منظمة دولية يربطه بها عقد استخدام دائم يجعله خاضعاً لها، ولاؤه التام للمنظمة الدولية.

د. محمد ربيع هاشم - ضمانات الموظف الدولي - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة فرع بني سويف - ٢٠٠١.

<http://www.youtube.com/watch?v=T8IlgYhUouk>.

(٧) د. عصام محمد أحمد زناتي - القضاء الدولي الإداري - دار النهضة العربية - جامعة أسيوط - ص ٤٤.

واجبات، وتختلف هذه الفئة عما عداها من فئات العاملين أو المعارين لمدة مؤقتة أو لمهمة معينة مثل الخبراء والمحكمين، وتلك التي تجمع صغار العاملين بالمنظمة كالسعاة والخدم الذين تعينهم وفقاً للتشريعات المحلية للدولة، التي يوجد بها مقر المنظمة الدولية<sup>(٨)</sup>.

فهل للدولة المضيفة لمقر المنظمة الدولية أن تمارس اختصاصها القضائي على الموظف الدولي؟ أم أن الموظف الدولي يتمتع بحصانات وامتيازات معينة.

وإذا كان الجواب على هذا السؤال بالإيجاب، فما هو مصدر القواعد القانونية الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي؟

وما هو محتوى حصانات وامتيازات الموظف الدولي؟

وما هو الأثر الذي يترتب على إساءة استخدام الموظف الدولي لحصاناته وامتيازاته؟

سأحاول الإجابة عن هذه الأسئلة من خلال المطالب الثلاثة التالية:

المطلب الأول: القواعد القانونية الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي:

المطلب الثاني: محتوى حصانات وامتيازات الموظف الدولي.

(٨) الموظف الدولي هو الذي يقوم بوظيفة دولية عامة على سبيل الاستمرار والتفرغ، ويستهدف من وراء ذلك صالح المنتظم وتحت إشرافه ويخضع في هذا الشأن لنظام قانوني يضعه المنتظم، ولكن قيام الموظف الدولي في خدمة المنتظم لا يعني بأية حال انفصاله عن جنسية بلاده، كما لا تعفيه من التزاماته كمواطن نحوها، ولكن ولاءه الوظيفي ينبغي أن ينحصر في المنتظم وهذا يصدق أيضاً في علاقة الموظف الدولي بالدول الأخرى (الأعضاء وغير الأعضاء) في المنتظم الدولي.

الموظف الدولي والنظام القانوني المنظم لعمل الموظف الدولي. ١٧- شباط-٢٠١٣. الرابط [http://hkbraveheart.blogspot.com/2013/02/blog-post\\_8981.html](http://hkbraveheart.blogspot.com/2013/02/blog-post_8981.html)

لم يفرق نظام المحكمة الإدارية للبنك الدولي في مادته الثانية بين العاملين لدى البنك ومجموعته، فتختص المحكمة بالنظر في كل طعن يتقدم به أحد موظفي مجموعة البنك، ووفقاً للفقرة الثالثة من نفس المادة، فيما يتعلق بتطبيق النظام الأساسي لهذه المحكمة، ينطبق مصطلح موظف على: ١ - كل موظف حالي أو سابق لدى البنك أو مجموعته، ٢- كل شخص يثبت أحقيته في المطالبة بحقوق أحد الموظفين سواء باعتباره ممثلاً شخصياً له أو بسبب وفاة هذا الموظف، ٣- كل شخص يمكنه المطالبة بمبالغ طبقاً لنصوص نظام معاشات الموظفين، سواء لأنه تم تعيينه أم لأي سبب آخر.

د. عصام محمد أحمد زنتاتي - القضاء الدولي الإداري - مرجع سابق - ص ٤٥.

أ. د. محمد عزيز شكري - د. ماجد الحموي - الوسيط في المنظمات الدولية - جامعة دمشق - ط ٧ - ص ٩١ ل ٩٤.

المطلب الثالث: أثر إساءة استخدام الموظف الدولي لحصاناته وامتيازاته.

## المطلب الأول

### القواعد القانونية الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي

يعد حق المنظمة الدولية بالتمتع بالحصانات والامتيازات<sup>(٩)</sup>، من الآثار الناجمة عن تمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية، ومن أهم الحصانات والامتيازات حصانة مقر المنظمة والحصانات التي يتمتع بها موظفوها<sup>(١٠)</sup>.

فما هو مصدر القواعد القانونية الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي؟

## الفرع الأول

### المصادر الأصلية للقواعد الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي

يتمثل المصدر الأساسي للقواعد الناظمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي، في موثيق المنظمات الدولية، والاتفاقيات الدولية الجماعية والثنائية المبرمة بين المنظمات الدولية ودولة المقر التي تنظم وتبين مدى هذه الحصانات<sup>(١١)</sup>، والأنظمة الأساسية والإدارية لموظفي المنظمات الدولية.

(٩) تعرف الحصانة لغة: الحصانة مصدر الفعل حصن، ومصدر هذه الكلمة يدل على الحفظ والحيطة والحرز، يقال حصن المكان يحصن حصانه فهو حصين منع، وحصن حصين أي منبع، فالحصانة تدل على المنعة وهي العز والقوة التي تمنع الغير من الوصول إلى من اتصف بها بإيذاء أو تنقص.

د. وليد خالد الربيع - الحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الفقه الإسلامي والقانون الدولي - دراسة مقارنة - جامعة الكويت - مجلة الفقه والقانون - ص ٤٤.

www.majalh.new.ma.

د. حنان أخميمس - تاريخ الدبلوماسية ١ - دراسات دولية - ص ٤٥.

www.ao-academy.org/.../tareekh\_aldoblomasiyah\_24.

أما الامتياز فيعرف بأنه ميزة أو حق يتمتع به شخص معين أو مجموعة من الأشخاص دون غيرهم.

رمزي نسيم حسونة - مسؤولية قوات الأمم المتحدة عن انتهاكات القانون الدولي الإنساني - رسالة دكتوراه - إشراف أ. د. ماهر ملندي - د. هوش شاهين - جامعة دمشق - ٢٠١٢ - ص ٢٠٠.

(١٠) د. أحمد محمد رفعت - القانون الدولي العام - دار النهضة العربية - القاهرة - ص ٢١٢.  
Dapo Akande- international organizations-p.p 295-298.

(١١) د. علي إبراهيم - المنظمات الدولية - النظرية العامة - الأمم المتحدة - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠١ - ص ٤٦٩.

فقد نصت المادة ١٠٥ من ميثاق منظمة الأمم المتحدة على أن:

- ١ - تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها.
- ٢ - وكذلك يتمتع المندوبون عن أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة.
- ٣ - للجمعية العامة أن تقدم التوصيات بقصد تحديد التفاصيل الخاصة بتطبيق الفئرتين الأولى والثانية من هذه المادة، ولها أن تقترح على أعضاء الهيئة عقد اتفاقات لهذا الغرض<sup>(١٢)</sup>.

لا بد لنا أن نميز بين الموظف الدولي وممثلي الدول الأعضاء في المنظمة إن كان من حيث التبعية أو من حيث آثار التصرفات والحصانات، فتعيين ممثلي الدول يتم من قبل حكوماتهم وهم مسؤولون أمامها، أما الموظف الدولي فتعيينه المنظمة ويسأل أمامها، وفي حين تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول إلى حكوماتهم تنصرف آثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة، يمتنع على ممثلي الدول الاحتجاج بحصاناتهم في مواجهة دولهم، أما الموظفون الدوليون فيحتجون بحصاناتهم في مواجهة الدول الأعضاء كافة بما فيها دولهم<sup>(١٣)</sup>.

وفي عام ١٩٤٦ أقرت الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة اتفاقية حصانات وامتيازات منظمة الأمم المتحدة، التي بينت في البند ١٨ منها الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها موظفو المنظمة<sup>(١٤)</sup>، وبينت اتفاقية حصانات وامتيازات الوكالات

(١٢) ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية - نيويورك - الأمم المتحدة - ص ٦٨. نصت المادة ٢١ من دستور منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والمعونة (ب) الأهلية القانونية والامتيازات والحصانات) على أن:

١- تتمتع المنظمة في إقليم كل عضو من أعضائها بالأهلية القانونية والامتيازات والحصانات اللازمة لممارسة وظائفها وتحقيق أهدافها. ويتمتع ممثلو أعضاء المنظمة وموظفوها بالامتيازات والحصانات اللازمة لاستقلالهم في ممارسة وظائفهم المتعلقة بالمنظمة.  
<http://www.almeezan.qa/AgreementsPage.aspx?id=967&language=ar>.

(١٣) أ.د. محمد عزيز شكري - د. ماجد الحموي - الوسيط في المنظمات الدولية - مرجع سابق - ص ٩١-٩٢.

(١٤) اعتمدت الجمعية العامة في عام ١٩٤٦ عملاً المادة ١٠٥ ف ٣ من الميثاق، اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها التي أصبحت ١٣٧ دولة عضواً أطرافاً فيها وأدرجت أحكامها في مئات الاتفاقات المتصلة بالأمم المتحدة وأنشطتها، تهدف الاتفاقية إلى حماية فئات مختلفة من الأفراد من كل أنواع التدخل من قبل السلطات الوطنية.

المتخصصة لعام ١٩٤٧ في البند ١٩ منها، حصانات وامتيازات موظفي الوكالات المتخصصة.

كما أن اتفاقيات المقر التي تبرم بين المنظمة الدولية والدولة المضيفة، تمنح حصانات وامتيازات للمنظمة وموظفيها، كاتفاقية المقر بين منظمة الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية لعام ١٩٤٧<sup>(١٥)</sup> ووقعت في الأعوام ١٩٦٩ و ١٩٦٦ و ١٩٨٠ و اتفاقات تكملية<sup>(١٦)</sup>، وقعت منظمة الصحة العالمية اتفاق مقر مع سويسرا في عام ١٩٤٨.

وقعت حكومتا إيطاليا وفرنسا اتفاقتي مقر مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) ١٩٥٠ ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) ١٩٥٤. ووقع مع حكومة النمسا في عام ١٩٥٨ اتفاق جعلت بموجبه فيينا مقراً للوكالة الدولية للطاقة الذرية.<sup>(١٧)</sup>

والاتفاقية المبرمة بين حكومة المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم لعام ١٩٩٠، والتي نصت في مادتها الخامسة الفقرة الأولى على أن : تطبق الحكومة على اليونسكو وأموالها وممتلكاتها وأصولها وموظفيها، أحكام الاتفاقية

= فتوى محكمة العدل الدولية - الخلاف المتصل بحصانة مقرر خاص لجنة حقوق الإنسان من الإجراءات القانونية - ٢٩ - نيسان ١٩٩٩.

CONVENTION ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF THE UNITED NATIONS- Adopted by the General Assembly of the United Nations on 13 February 1946. Entry into force:17 September 1946  
Convention on the privileges and immunities of the specialized agensis.1947.  
Entry into force:2 December 1948.

agreement between the united nation and the united state of America-regarding (١٥) the headquarter of the united natione-1947.

Widdad khalafalla Abdelrahman - supervisor Akolda Man Tier - Privileges and immunities granted in the headquarters and host agreement-master-faculty of law - university of khartoum -2006.  
<http://etd2.uofk.edu/index.php>.

ايون غوريتا وفولفغانغ مونش - استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة (١٦) لمنظمة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين - وحدة التفتيش المشتركة - الأمم المتحدة - JIU/REP/2004/2- ص ٢.  
<https://www.unjiu.org/ar/reports-notes/>.

(١٧) واستفادات فيما بعد من مبدأ المساواة في معاملة المنظمات الدولية الذي تطبقه السلطات السويسرية - المرجع السابق - ص ٢.

الخاصة بالامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الوكالات المتخصصة، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢١ نوفمبر ١٩٤٧، وأصبحت المملكة المغربية طرفاً فيها منذ ١٠ كانون الثاني ١٩٥٨، وكذلك أحكام الملحق الرابع لهذه الاتفاقية.<sup>(١٨)</sup>

ومن ذلك أيضاً ما جاء في البند الثالث من الاتفاقية المتعلقة بالوضع القانوني والمزايا والحصانات المبرمة بين الأردن والمنظمة الدولية للهجرة، والذي نص على أن يتمتع المدير العام ونائب المدير العام للمنظمة من جهة وموظفو المنظمة من جهة أخرى في الأردن بنفس المزايا والحصانات الممنوحة للرؤساء التنفيذيين والموظفين العاملين لدى الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، بموجب معاهدة امتيازات وحصانات الوكالات المتخصصة المؤرخة ٢١ تشرين ثاني - ١٩٤٧ ووفقاً للقوانين والأنظمة الأردنية المتعلقة بهذا الموضوع<sup>(١٩)</sup>.

وفي ١- تشرين الثاني عام ١٩٩٧ دخل اتفاق المقر الذي أبرم بين اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية وجمهورية النمسا، وهو يمنح اللجنة الشخصية القانونية والحماية والحرمة لمقرها والامتيازات والحصانات للبعثات الدائمة وممثلي الدول الموقعة وموظفي اللجنة والخبراء المضطلعين ببعثات<sup>(٢٠)</sup>

أشار النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة إلى أن الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الأمم المتحدة بموجب المادة ١٠٥ من الميثاق هي امتيازات وحصانات ممنوحة لخدمة مصالح المنظمة، وفي كل حالة تنشأ فيها مسألة تتعلق بتطبيق هذه

(١٨) اتفاق بين حكومة المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو) - ٢٢ فبراير ١٩٩٠ - ظهير شريف رقم ١،٩٣،١٣٣ صادر في فاتح رمضان ١٤٣٢ (٢ أغسطس ٢٠١١) بنشر الاتفاق الموقع بباريس في ٢٢ فبراير ١٩٩٠ بين حكومة المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو) - الجريدة الرسمية عدد ٦٠٣٤ الصادرة بتاريخ ٦ جمادى الأولى ١٤٣٣ (٢٩ مارس ٢٠١٢).

(١٩) اتفاقية حول الوضع القانوني والمزايا والحصانات بين الأردن والمنظمة الدولية للهجرة - منتدى كلية الحقوق - جامعة المنصورة.

<http://www.f-law.net/law/forums/>.

تجدر الإشارة إلى أن منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وضعت اتفاق نموذجي للتعاون مع حكومات الدول المقر آكلت فيه على نفس المفهوم وذلك في مادتها العاشرة. موقع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية على شبكة الانترنت:

[www.unido.org](http://www.unido.org).

(٢٠) تدابير التنفيذ الوطنية - التشريعات والامتيازات والحصانات واتفاقات المرافق مذكرة من الأمين التنفيذي - اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية - ٢١ أيلول - ٢٠١٢ - ص ٦.

الامتيازات والحصانات، يتعين على الموظف أن يبلغ الأمر فوراً إلى الأمين العام الذي له وحده أن يقرر إن كانت هذه الامتيازات والحصانات موجودة، وإن كان سيتنازل عنها وفق الصكوك الموجودة.<sup>(٢١)</sup>

نص بروتوكول حصانات وامتيازات الجماعات الأوروبية على أن حصانات وامتيازات الموظفين منسجمة مع مصلحة المجموعات، وأكد قانون هيئة الموظفين للجماعات الأوروبية لعام ٢٠٠٤ على ذلك، وأضاف أنه عندما تكون الحصانات والامتيازات محل نزاع أو نقاش على الموظف المعني أن يبلغ السلطة التي عينته.<sup>(٢٢)</sup>

(٢١) المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين - الأمم المتحدة - نيويورك - ٢٠٠٧ - ST/SGB/2007/4.

ينجم عن العلاقة مابين الموظف الدولي والمنظمة الدولية أن يتمتع الموظف الدولي بحقوق وتفرض على عاتقه واجبات تجاه المنظمة التي يعمل بها، وغالباً ما تتحدد حقوق وواجبات الموظف الدولي في مواثيق المنظمات الدولية والأنظمة الأساسية واللوائح الداخلية المتعلقة بشؤون الموظفين، فقد نص النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة في البند ١/١ من المادة الأولى على أن يكفل الأمين العام احترام حقوق الموظفين وواجباتهم، على نحو ما هي مبينة في الميثاق والنظامين الأساسي والإداري للموظفين وفي قرارات الجمعية العامة ومقرراتها ذات الصلة، نصت المادة ١/١٢ على أنه للجمعية العامة أن تستكمل أحكام هذا النظام الأساسي أو تعدلها، دون إخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين.

النظام الإداري للموظفين - النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والنظام الإداري المؤقت - نشرة الأمين العام - الأمم المتحدة - ٢١ - تشرين الأول - ٢٠٠٩ - الوثيقة ST/SGB/2009/7\*\*\*.

(٢٢) Article 18 from the PROTOCOL ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF THE EUROPEAN COMMUNITIES:(Privileges, immunities and facilities shall be accorded to officials and other servants of the Communities solely in the interests of the Communities. Each institution of the Communities shall be required to waive the immunity accorded to an official or other servant wherever that institution considers that the waiver of such immunity is not contrary to the interests of the Communities). EUROPEAN UNION - Selected instruments taken from Treaties-file://epades\edprint\dg2\_commis\juri\dv\JURI\_Hearing%2029.11.2005\TreatyProtocoleIMMEN.htm 28/11/2005 Article 23 The privileges and immunities enjoyed by officials are accorded solely in the interests of the Communities.

Subject to the Protocol on Privileges and Immunities, officials shall not be exempt from fulfilling their private obligations or from complying with the laws and police regulations in force.

When privileges and immunities are in dispute, the official concerned shall immediately inform the appointing authority. Staff regulation of officials of the European communities - conditions of employment of other servants of the European communities -200- p12.

وقد أبرمت حكومة جمهورية العراق مع مفوضية المجموعات الأوروبية في عام ٢٠٠٨، اتفاقاً حول تأسيس امتيازات وحصانات بعثة المفوضية للمجموعات الأوروبية في العراق.<sup>(٢٣)</sup>

ونجد أن بعض الدول اعتمدت قوانين داخلية تنظم المسائل المتعلقة بحصانات وامتيازات المنظمات الدولية وموظفيها، من ذلك على سبيل المثال سويسرا حيث اعتمدت قانون الدولة المضيفة في عام ٢٠٠٧ الذي يحدد امتيازات وحصانات المنظمات الدولية التي تتواجد فوق إقليمها.<sup>(٢٤)</sup>

يلاحظ أن ميثاق الأمم المتحدة لم ينص إلا على أحكام عامة جداً بشأن امتيازات وحصانات الأمم المتحدة وموظفيها، وأكد اعتماد اتفاقات متعددة الأطراف مثل اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٧، على أهمية ضمان منح المنظمات الدولية وموظفيها امتيازات وحصانات كافية لتمكينها من تأدية واجباتها على نحو فعال.

وتشكل هذه الاتفاقيات الأساس القانوني الذي يقوم عليه إبرام اتفاقيات المقر التي تستهدف توضيح العلاقة بين كل من هذه المنظمات والبلد المضيف المعني.

وتعقد اتفاقات المقر بالضرورة في الوقت الذي تقوم به المنظمة لأول مرة، بفتح أماكنها للعمل في بلد معين، ويلاحظ أن المنظمات التي أنشئت في الآونة الأخيرة استفادت من اتباع نهج أكثر حداثة إزاء عدد من القضايا الاجتماعية والاقتصادية المبينة في اتفاقات المقر الخاصة بها، مثل اتفاق المقر الذي عقده منظمة التجارة العالمية عام ١٩٩٥، والذي تفصل فيه نحو ٥٠ مادة الأحكام والشروط المتعلقة

(٢٣) اتفاقيات العراق مع الدول الأوروبية والاتحاد الأوروبي - ذاكرة العلاقات الدولية - أُرشف وزارة الخارجية - ٨-٨-٢٠١٢.

[http://www.nbraas.com/inp/view\\_printer.asp?ID=183&AUTHOR=](http://www.nbraas.com/inp/view_printer.asp?ID=183&AUTHOR=).

(٢٤) تستضيف جنيف ٢٢ منظمة دولية، كما أن المقرات الرئيسية لأكثر من ٢٠٠ منظمة غير حكومية توجد في سويسرا، من أهم المنظمات الدولية المتواجدة في سويسرا، هناك اللجنة الدولية للصليب الأحمر والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين والمنظمة العالمية للصحة والمنظمة العالمية للتجارة وبنك التسويات الدولية، يقيم حالياً في سويسرا، حوالي ٤٠ ألف شخص على علاقة بالمنظمات الدولية، من بينهم ١٤ ألف شخص يعملون في جنيف.  
<http://www.swissinfo.ch/ara/detail/content.html?cid=5948076>.

بالمنظمة وموظفيها في سويسرا، أما الاتفاقات التي عقدت في السابق، فلم تكن بمثل هذه الدرجة من التفصيل، فبعضها يتألف من عشر مواد فقط<sup>(٢٥)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أنه من شأن مبدأ المعاملة الأكثر رعاية للمنظمات الدولية، إذا ما طبق التطبيق المناسب واعتمده البلدان المضيفة أن يتيح إجراء تحديث تلقائي لبعض الاتفاقات التي ربما تجاوزها الزمن<sup>(٢٦)</sup>.

أما بالنسبة للعرف كمصدر للقواعد الناطمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي، فيقصد به العرف الدولي بمعناه التقليدي وعرّف المنظمة الدولية ذاتها، أي مجموعة القواعد غير المكتوبة التي يتواتر العمل بها داخل إطار المنظمة مع الشعور بالإلزام، ومن الحصانات والامتيازات العرفية إعفاء الموظف الدولي من المثل للإدلاء بالشهادة أمام المحاكم واللجان الوطنية<sup>(٢٧)</sup>، ونظراً لحدثة عهد المنظمات الدولية فأهمية العرف ستزداد مع الوقت كلما طال عمر المنظمة وكثرت نشاطاتها.

ومن الجدير بالذكر أن لجنة القانون الدولي في دورتها الثامنة والعشرين لعام ١٩٧٦، طلبت من السيد عبد الله العريان المقرر الخاص لموضوع المركز القانوني - حصانات وامتيازات المنظمات الدولية وموظفيها وخبرائها، أن يحضر تقريراً ابتدائياً، كي تتمكن اللجنة من اتخاذ القرارات الضرورية، ولتحدد خطه العمل المتعلقة بالجزء الثاني من موضوع العلاقات بين الدول والمنظمات الدولية، المعنون بامتيازات وحصانات المنظمات الدولية وموظفيها وخبرائها، وغيرهم من الأشخاص المكلفين بمهمة ولا يعدون ممثلين للدول.

وفي دورتها التاسعة والعشرين كلفته اللجنة بمتابعة الدراسة انطلاقاً من التقرير الذي قدمه، ليقوم بإعداد تقرير آخر مع الأخذ بعين الاعتبار لوجهات النظر والنقاشات التي حصلت أثناء الاجتماع التاسع والعشرين، وقررت أيضاً أن تخوله الحصول على معلومات إضافية، وتأمل بأن ينجز بحثه في المجال العرفي، عن طريق دراسة الاتفاقيات وممارسة المنظمات الدولية، سواء ضمن منظومة الأمم المتحدة أم خارجها، وتشريعات وممارسات الدول.

في دورتها الواحدة والثلاثين في عام ١٩٧٩، عينت اللجنة السيد ليوناردو غونزاليس مقررراً خاصاً الذي قدم عدة تقارير خلال الدورات المتعاقبة للجنة.

(٢٥) ايون غوريتا و فولفغانغ مونش - مرجع سابق - ص ٤٧٠.

(٢٦) المرجع سابق - ص ٥.

(٢٧) رمزي نسيم حسونة - مرجع سابق - ص ٢٢٣.

بالنتيجة توصلت اللجنة في دورتها الرابعة والأربعين إلى عدم الاستمرار في النظر في الجزء الثاني من موضوع العلاقات بين الدول والمنظمات الدولية، على اعتبار أنه تمت دراسته ضمن الاتفاقيات ذات الصلة، وأيدت الجمعية العامة قرار لجنة القانون الدولي<sup>(٢٨)</sup>.

تعد المبادئ العامة للقانون مصدراً للقواعد القانونية النازمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي، ويقصد بها مبادئ القانون المتفق عليها في القوانين الداخلية للدول الأعضاء في المنظمة، فكثيراً ما تطبق المبادئ العامة المتفق عليها في القوانين الإدارية للدول الأعضاء في حال سكوت النظم الداخلية للمنظمة<sup>(٢٩)</sup>.

## الفرع الثاني

### المصادر الاحتياطية للقواعد النازمة لحصانات وامتيازات الموظف الدولي

بالنسبة للقضاء الدولي كمصدر استدلالي لقواعد القانون الدولي، أصدرت محكمة العدل الدولية فتويين الأولى في عام ١٩٨٩ والثانية وفي عام ١٩٩٩. ففي ١٥ - كانون الأول - ١٩٨٩، أصدرت محكمة العدل الدولية بالإجماع فتواها بشأن انطباق الفرع ٢٢ من المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها على حالة السيد دوميترو مازيلو بوصفه مقررراً خاصاً للجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات، وكان قد طلب إصدار الفتوى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة.

لقد رأت المحكمة أن الفرع ٢٢ لا يشمل سوى الخبراء الذين يؤدون مهام للمنظمة، غير أن هذا الفرع لا يعطي أي إشارة إلى طبيعة المهام ومدتها ومكانها، وأن غرض الفرع ٢٢ هو تمكين الأمم المتحدة من إناطة مهام بأشخاص لا يتمتعون بمركز الموظف في المنظمة، ومن أن تكفل لهم ما يلزم من امتيازات وحصانات لممارسة وظائفهم بصورة مستقلة.

يقصد بالفرع ٢٢ كفالة استقلال الخبراء لخدمة مصلحة المنظمة بمنحهم

(٢٨) موقع منظمة الأمم المتحدة للمعاهدات على شبكة الإنترنت:

[http://untreaty.un.org/ilc/summaries/5\\_2.htm#\\_ftn1](http://untreaty.un.org/ilc/summaries/5_2.htm#_ftn1).

الجمعية العامة - الدورة السابعة والأربعون - الجلسة العامة ٧٣-١٩٩٢ - ص ٣٩٢.

(٢٩) أ.د. محمد عزيز شكري - د. ماجد الحموي - مرجع سابق - ص ٨١.

الامتيازات والحصانات اللازمة لهذا الغرض، وخلصت المحكمة إلى أن الفرع ٢٢ ينطبق على كل خبير يؤدي مهمة سواء سافر أم لم يسافر.

ونظرت المحكمة في مسألة ما إذا كان بإمكان الخبراء الموفدين في مهام الاحتجاج بالامتيازات والحصانات التي ينص عليها الفرع ٢٢ ضد الدول التي هم من رعاياها أو في الأراضي التي يقيمون فيها. ولاحظت في هذا الصدد أن الفرع ١٥ من الاتفاقية العامة ينص على أن الأحكام ١١ و ١٢ و ١٣ من المادة الرابعة المتعلقة بممثلي الدول لا تنطبق فيما بين أي ممثل وسلطات الدولة التي هو أحد رعاياها أو التي هو ممثل لها أو كان ممثلاً لها، ولاحظت أن المادة الخامسة المتعلقة بموظفي المنظمة والمادة السادسة المتعلقة بالخبراء الموفدين في مهام للأمم المتحدة، لا تتضمنان أية قاعدة مماثلة.

وخلصت إلى أن هذا الفرق في النهج ليس عسير التعليل؛ ذلك أن الامتيازات والحصانات الواردة في المادتين الخامسة والسادسة تمنحان بقصد كفالة استقلال الموظفين والخبراء الدوليين تحقيقاً لمصالح المنظمة؛ وينبغي أن تحترم الاستقلال كافة الدول بما فيها دولة الجنسية ودولة الإقامة.

ولاحظت المحكمة، أيضاً أن بعض الدول الأطراف في الاتفاقية العامة قد أدخلت تحفظات على بعض أحكام المادة الخامسة أو المادة السادسة نفسها، فيما يتعلق برعاياها أو الأشخاص الذين يقيمون عادة في أراضيها.

وباختصار رأت المحكمة أن الفرع ٢٢ من الاتفاقية العامة ينطبق على الأشخاص (غير موظفي الأمم المتحدة) الذين أوفدتهم المنظمة في مهام والذين يحق لهم لذلك، التمتع بالامتيازات والحصانات التي ينص عليها هذا الفرع كي يتوفر لهم الاستقلال في ممارسة وظائفهم، وأن الخبراء طوال فترة هذه المهام يتمتعون بهذه الامتيازات والحصانات المتعلقة بأدائهم لوظائفهم سواء سافروا أو لم يسافروا؛ وأنه يمكن الاحتجاج بهذه الامتيازات والحصانات ضد دولة الجنسية أو الإقامة ما لم تكن الدولة قد أدخلت بصورة صحيحة تحفظاً على الفرع ٢٢ من الاتفاقية العامة.

رأت المحكمة بالإجماع أن الفرع ٢٢ من المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها ينطبق في قضية السيد مازيلو بوصفه مقررراً خاصاً للجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات<sup>(٣٠)</sup>.

(٣٠) انطبق الفرع ٢٢ من المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها - الفتوى الصادرة في ١٥ كانون الأول ١٩٨٩ - موجز الأحكام والفتاوى والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية ١٩٤٨-١٩٩١ - الأمم المتحدة - ص ٢٧٦-٢٧٧.

أصدرت محكمة العدل الدولية فتواها في الخلاف المتصل بحصانة مقرر خاص للجنة حقوق الإنسان من الإجراءات القانونية بـ ٢٩ - نيسان - ١٩٩٩ بناء على طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي

رأت المحكمة بأغلبية أربعة عشر صوتاً مقابل صوت واحد، أن المادة السادسة من البند ٢٢ من اتفاقية حصانات الأمم المتحدة وامتيازاتها تنطبق على حالة داتو بارام كوماراسوامي، وهو فقيه قانوني ماليزي، عينته لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في عام ١٩٩٤ مقررًا خاصاً لموضوع استقلال القضاة والمحامين، وأنه تحقق له الحصانة من الإجراءات القانونية أيًا كان نوعها على الكلمات التي قالها في مقال في عدد تشرين الثاني ١٩٩٥ من مجلة (المقاضاة التجارية الدولية) international commercial litigation.

وقررت المحكمة أنه كان ينبغي على حكومة ماليزيا أن تبلغ المحاكم الماليزية بقرار الأمين العام وأنه كان ينبغي أن تتناول مسألة الحصانة كمسألة ابتدائية بيت فيها بسرعة.

وقالت بالإجماع أنه كان ينبغي أن يعتبر السيد داتو بريء الذمة مالياً من أي مصاريف فرضتها عليه المحاكم الماليزية، لاسيما المصاريف المقررة.

وأن على حكومة ماليزيا التزاماً بإبلاغ هذه الفتوى إلى المحاكم الماليزية لإنفاذ التزامات ماليزية الدولية واحترام حصانة السيد داتو<sup>(٢١)</sup>.

صحيح أن الفتويين تتعلقان بحصانات خبراء من غير موظفي الأمم المتحدة، لكن من المفيد الاطلاع عليهما للدلالة على وجود الحصانات والامتيازات، وإذا كان الخبراء يتمتعون بالحصانات والامتيازات فمن باب أولى موظفو الأمم المتحدة، وأن الاحتجاج بالحصانة يكون في مواجهة جميع الدول بما فيها الدولة التي يتمتع الخبير بجنسيتها، من أجل ضمان الاستقلالية في العمل لصالح المنظمة، طالما أن الخبير يقوم بتأدية المهام الموكلة إليه، وأن الدفع بالتمتع بالحصانة من الدفع الابتدائية التي

(٢١) كانت المحكمة مشكلة على النحو التالي: الرئيس شوييل - نائب الرئيس ويرامانثري، والقضاة أودا وبجاوي وغيوم ورائجيفا وهيرتزيغ وشي وفلايشهاور وكوروما وفيريشثيستين وهيغينز وبارا - أراتغورين ورزق وكويمانس ومسجل المحكمة فالينسيا - أوسبيننا. موجز الأحكام والفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية ١٩٩٧-٢٠٠٢ - الأمم المتحدة - نيويورك - ٢٠٠٥ - ص ٦٧.

على المحاكم الوطنية للدولة المضيفة والتي يتمتع الخبير بجنسيتها النظر والبت فيها قبل البدء بالنظر في الدعوى.

ولقد أكد العديد من الكتاب في مجال القانون الدولي ومنهم الدكتور علي إبراهيم والدكتور حمادة محمد بدوي متولي والدكتور محمد المجذوب على أنه لكي يمارس الموظف الدولي مهام وواجبات وظيفته بحرية كاملة، وعلى أمثل وجه تحقيقاً للمصلحة العامة المبتغاة، يتعين أن تتقرر له بالضرورة من الحصانات ما يحقق هذه الحرية، ولهذا تقررت له عديد من الحصانات<sup>(٣٢)</sup>.

فالأساس الذي بنيت عليه الحصانة هو نظرية ضرورات الوظيفة، أي ضرورة حسن سير عمل المنظمة<sup>(٣٣)</sup>، فالغاية من تلك الحصانات تتمثل في تمكين المنظمة الدولية من القيام بتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، وهي مقرررة لصالح الوظيفة وليس لصالح شاغلها، والمصدر الأساسي لهذه الامتيازات والحصانات هو الاتفاقات الدولية<sup>(٣٤)</sup>.

## المطلب الثاني

### محتوى حصانات وامتيازات الموظف الدولي

الحصانة الدبلوماسية هي مبدأ في القانون الدولي بموجبه لا يخضع موظفون حكوميون أجانب للاختصاص القضائي للمحاكم المحلية<sup>(٣٥)</sup>، فما مدى الحصانة القضائية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون؟ وهل هي حصانة مطلقة أم مقيدة؟ وماهي الامتيازات التي يتمتعون بها؟

(٣٢) د. حمادة محمد بدوي متولي - ضمانات الموظفين الدوليين - دراسة مقارنة - مرجع سابق - ص ٤٤.

(٣٣) د. محمد المجذوب - التنظيم الدولي - النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة - مرجع سابق - ص ١٠١.

(٣٤) د. حمادة محمد بدوي متولي - ضمانات الموظفين الدوليين - دراسة مقارنة - مرجع سابق - ص ٤٤.

(٣٥) Diplomatic immunity is a principle of international law by which certain foreign government officials are not subject to the jurisdiction of local courts and other authorities -diplomatic immunity.

[http://www.ediplomat.com/nd/diplomatic\\_immunity.htm](http://www.ediplomat.com/nd/diplomatic_immunity.htm).

## الفرع الأول

### الحصانة القضائية للموظف الدولي

يختلف مدى الحصانة القضائية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون باختلاف فئاتهم، ومن ثم يمكننا تقسيمهم إلى ثلاث فئات:

١ - يتمتع كبار المسؤولون في المنظمات الدولية مثل السكرتير العام أو المدير العام والمساعدين لهم وقضاة محكمة العدل الدولية وقضاة محكمة العدل الأوروبية، بالحصانات والامتيازات المقررة لرؤساء البعثات الدبلوماسية<sup>(٣٦)</sup>.

فقد منحت اتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦ الأمين العام والأمناء المساعدين وزوجاتهم وأولادهم القصر الحصانة المطلقة من القضاء الجنائي مماثلة لتلك التي يتمتع بها المبعوثون الدبلوماسيون وفقاً للمادة ٣١ من اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام ١٩٦١م، فلا يجوز إلقاء القبض عليهم أو اتخاذ أي إجراء جنائي ضدهم ولا رفع الدعوى الجنائية ضدهم ولا محاكمتهم، فهم يتمتعون بالحصانة من الإجراءات الجنائية أسوة بالدبلوماسيين، ويتمتعون أيضاً بالإعفاء من القضاء المدني والإداري إلا ما استثني بنص المادة المشار إليها<sup>(٣٧)</sup>.

٢ - أما بالنسبة للحصانة التي يتمتع بها موظفو المنظمة الذين لا يشغلون مناصب عليا

(٣٦) د. علي إبراهيم - المنظمات الدولية النظرية العامة - الأمم المتحدة - مرجع سابق - ص ٤٦٩.  
Linda S.Frey -A Diplomatic analogy:international functionaries and their privileges -1998-

<http://www.diplomacy.edu/resources/general/diplomatic-analogy-international-functionaries-and-their-privileges>.

(٣٧) أ - ملاوي إبراهيم - حصانة الموظفين الدوليين - جامعة محمد خيضر بسكرة - مجلة المفكر - العدد الثالث - ١٩٤٥هـ - ص ٢٣٨-٢٣٩.

نصت الاتفاقية المبرمة بين المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم في مادتها الخامسة الفقرة ٢ على أن تمنح الحكومة مدير المكتب وممثل اليونسكو حق التمتع بالامتيازات والحصانات والتسهيلات وإجراءات المجاملة، التي تمنح لرؤساء بعثات تمثيل المنظمات الدولية المعتمدين لدى حكومة المملكة المغربية، وتدرج اسمه، لهذه الغاية، في قائمة رؤساء البعثات الأجنبية. الاتفاقية المبرمة بين المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم لعام ١٩٩٠ - نشرت بالجريدة الرسمية عدد ٦٠٣٤ الصادرة بتاريخ ٦ جمادى الأولى ١٤٢٣ (٢٩ مارس ٢٠١٢).

د. فؤاد شباط - الدبلوماسية - جامعة دمشق - ط ١٠ - ٢٠٠٦ - ص ٥٩-٦٠.

وإنما يعملون تحت إمرة الأمين العام والأمناء المساعدين<sup>(٣٨)</sup>، فهي ليست مطلقة إنما فقط أثناء ومن أجل تأدية مهامهم كما هو واضح في الاتفاقية حيث نصت في البند ١٨ من مادتها الخامسة على أن: موظفي الأمم المتحدة سوف يتمتعون بالحصانة القضائية في كل ما يصدر عنهم من أقوال (شفوية أو مكتوبة) أو أفعال من أجل تأدية مهامهم<sup>(٣٩)</sup>.

وهذا ما تم التأكيد عليه في اتفاقية حصانات وامتيازات الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧<sup>(٤٠)</sup>.

(٣٨) نص النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة في مادته الثانية - البند ١/٢ على أنه: تمشياً مع المبادئ التي تضعها الجمعية العامة، يتولى الأمين العام وضع أحكام مناسبة لتصنيف الوظائف والموظفين تبعاً لطبيعة الواجبات والمسؤوليات المطلوبة. النظام الأساسي للموظفين - الأمم المتحدة - نيويورك - ٢٠٠٧ - ST/SGB/2007/4 - ص ٥ ويتمتع موظفو منظمة الأمم المتحدة بالحق في المرور والتنقل في الدولة التي تمارس فيها المنظمة الدولية نشاطاً معيناً يتعلق بأعمالها، وللمنظمة أن تمنح جوازات مرور لموظفيها تعترف بها وتقبلها سلطات الدول الأعضاء كسند صالح للسفر.

#### CONVENTION ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES

OF THE UNITED NATIONS- Adopted by the General Assembly of the United Nations on 13 February 1946 Entry into force: 17 September 1946.

يستفيد الموظف الدولي وأفراد عائلته من المعاملة الخاصة التي يعامل بها المبعوثون الدبلوماسيون أثناء الأزمات الدولية والخاصة بالترحيل إلى الوطن

د. فؤاد شباط - الدبلوماسية - مرجع سابق - ص ٦١. (٣٩)

convention on the privileges and immunities of the specialized agencies 1947. (٤٠)

نصت المادة ٣ من الاتفاقية المبرمة بين المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم في عام ١٩٩٠ على أن يعين المدير العام لليونسكو، وفقاً لنظام ولائحة موظفي اليونسكو، مديراً للمكتب وممثلاً لدى حكومات المملكة المغربية والجمهورية الجزائرية الديمقراطية والشعبية والجمهورية الإسلامية الموريتانية واتحاد المغرب العربي، ولدى المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم وسيعين بالمكتب فضلاً عن ذلك، وفقاً لنظام ولائحة الموظفين وفي حدود الموارد المالية المتاحة، ما يلزمه من موظفين.

الاتفاقية المبرمة بين المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم لعام ١٩٩٠ نشرت بالجريدة الرسمية عدد ٦٠٣٤ الصادرة بتاريخ ٦ جمادى الأولى ١٤٣٣ (٢٩ مارس ٢٠١٢).

ونصت الاتفاقية المبرمة بين المملكة الأردنية الهاشمية والمنظمة الدولية للهجرة في مادتها الثالثة على أنه يتمتع المدير العام ونائب المدير العام للمنظمة من جهة وموظفو المنظمة من جهة أخرى في الأردن بنفس المزايا والحصانات الممنوحة للرؤساء التنفيذيين والموظفين العاملين لدى الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة بموجب معاهدة امتيازات وحصانات الوكالات المتخصصة المؤرخة ٢١ تشرين ثاني - نوفمبر - ١٩٤٧ وفقاً للقوانين والأنظمة الأردنية المتعلقة بهذا الموضوع

=

كذلك فقد نص البروتوكول المتعلق بالحصانات والامتيازات للجماعات الأوروبية في القسم الخامس من مادته الثانية عشرة على أن: (يتمتع موظفو الجماعات في إقليم كل دولة وأياً كانت جنسيتهم: أ - وفقاً لبنود الاتفاقات المتعلقة بمسؤولية الموظفين تجاه الجماعات، والاختصاص القضائي للمحاكم في النزاعات بين الجماعات وموظفيهم، يتمتعون بالحصانة من الإجراءات القضائية عن كل ما يصدر عنهم من أقوال وأفعال أثناء تأدية مهامهم)<sup>(٤١)</sup>.

وبالتالي يتمتع الموظفون الدوليون بالحصانة عن كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل له علاقة مباشرة بتأدية وظيفتهم، ولا يتمتعون بالحصانة عن تصرفاتهم الشخصية خارج نطاق عملهم الرسمي، وعليه فالأعمال التي تصدر عن الموظف الدولي في مسائل لا يتمتع بها بالصفة الرسمية لا تحول دون رفع دعوى ضده ومساءلته.

ويرى الدكتور محمد طلعت الغنيمي أن الحصانة عن الأعمال غير الرسمية للموظفين الدوليين ليس لها ما يبررها، لذا لا يجوز للموظف الدولي أن يحتج بالحصانة عند عدم وجود نص على تقريرها<sup>(٤٢)</sup>.

ولقد أكدت محكمة العدل الدولية على ذلك في الفتوى الصادرة عنها عام ١٩٩٩ في قضية داتو بارام كوماراسوامي وهو فقيه قانوني ماليزي عينته لجنة حقوق الإنسان في عام ١٩٩٤، مقررراً خاصاً للجنة لموضوع استقلال القضاة والمحامين. وتكونت

= اتفاقية حول الوضع القانوني والمزايا والحصانات بين الأردن والمنظمة الدولية للهجرة - جامعة المنصورة - مصر - منتدى كلية الحقوق.

(٤١) PROTOCOL ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF THE EUROPEAN COMMUNITIESfile:///\\epades\edprint\dg2\_commis\juri\dv\JURI\_Hearing%2029.11.2005\TreatyProtocoleIMMEN.htm 28/11/2005-p3.

(٤٢) أ. ملاوي إبراهيم - مرجع سابق - ص ٢٣٩. نصت الاتفاقية المبرمة بين المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم في مادتها الخامسة الفقرة ٣ على أنه:

مع عدم الإخلال بالفقرة ٢ من هذه المادة، تمنح الحكومة موظفي اليونسكو المعينين بهذا المكتب، نفس المعاملة التي تمنحها عموماً للموظفين غير المغاربة العاملين بالمنظمات الدولية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة و التي لها مكاتب تمثيل في المغرب؛ فالاتفاقية تبنت مبدأ الأمة الأولى بالرعاية بالنسبة للمنظمات الدولية.

الاتفاقية المبرمة بين المملكة المغربية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم لعام ١٩٩٠ نشرت بالجريدة الرسمية عدد ٦٠٣٤ الصادرة بتاريخ ٦ جمادى الأولى ١٤٢٣ (٢٩ مارس ٢٠١٢).

ولايته من مهام تشمل فيما تشمله، التحقيق في ادعاءات هامة تتعلق باستقلال القضاة والمحامين وموظفي المحاكم، وتعيين الهجمات على استقلالهم وتسجيله. وقدم السيد كوماراسوامي أربعة تقارير إلى اللجنة بشأن تنفيذ مهام ولايته. وبعد التقرير الثالث الذي يحتوي على جزء بشأن المقاضاة المعلقة ضده في المحاكم الماليزية المدنية، جددت اللجنة، في نيسان ١٩٩٧ ولايته لمدة ثلاث سنوات أخرى.

نتيجة لمقال نشر، بناء على مقابلة أجرتها مع المقرر الخاص مجلة international commercial litigation في تشرين الثاني ١٩٩٥، أكدت شركتان تجاريتان في ماليزيا أن المقال يحتوي على كلمات جارحة جلبت لهما فضيحة علنية وكراهية وازدراء، وأقامت كل شركة دعوى ضده تطلب بتعويض مقداره ٣٠ مليون دولار ماليزي، بما في ذلك تعويضات باهظة للقذح.

بالنيابة عن الأمين العام، نظر المستشار القانوني للأمم المتحدة في ظروف المقابلة والعبارات التي كانت مثار جدل من المقال، وقرر أن المقابلة أجريت مع داتو بصفته الرسمية كمقرر خاص للجنة حقوق الإنسان لموضوع استقلال القضاة والمحامين، وأن المقال أشار بوضوح إلى صفته كموظف لدى الأمم المتحدة ولولاية المقرر الخاص العالمية للتحقيق في الادعاءات المتعلقة باستقلال القضاة، وأن العبارات التي اقتبست تتصل بتلك الادعاءات.

وفي ١٥ كانون الثاني ١٩٩٧ أرسل المستشار القانوني مذكرة شفوية طلب فيها من السلطات الماليزية أن تبلغ المحاكم الماليزية على الفور بحصانة المقرر الخاص من الاجراءات القانونية فيما يتعلق بتلك الشكوى بالذات، وفي ٢٠ كانون الثاني ١٩٩٧، قدم المقرر الخاص طلباً للمحكمة العليا في كوالالمبور (محكمة الموضوع التي أقيمت فيها الدعوى) طالباً منها شطب طلب الشركتين المدعيتين بحجة أن الكلمات التي كانت موضوع الدعويين إنما نطق بها في سياق أداء مهمته للأمم المتحدة كمقرر خاص لموضوع استقلال القضاة والمحامين.

وأصدر الأمين العام في ٧ آذار ١٩٩٧ مذكرة أكد فيها أن الكلمات التي تشكل موضوع شكوى المدعين في هذه القضية نطق بها المقرر الخاص في سياق مهمته؛ ولذلك فإن الأمين العام يصر على أن داتو يتمتع بالحصانة من الإجراءات القانونية فيما يتعلق بهذه الكلمات، وقدم المقرر الخاص هذه المذكرة تأييداً لطلبه<sup>(٤٣)</sup>.

(٤٣) موجز الأحكام والفتاوى والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية - ١٩٩٧-٢٠٠٢ - الأمم المتحدة - ٢٠٠٥ - ص ٦٩.

توصلت المحكمة إلى أن السيد داتو له حق الحصانة من الإجراءات القانونية أياً كان نوعها على الكلمات التي قالها في أثناء المقابلة والتي نشرت في مجلة international commercial litigation كما أن المحاكم الوطنية لا تعترف بالحصانة للموظف الدولي خارج نطاق عمله الرسمي، من ذلك مثلاً ما حكمت به إحدى محاكم نيويورك في قضية جوبيتشيك - الموظف الدولي الروسي الجنسية - في مقر الأمم المتحدة، بأنه لا يتمتع بالحصانة الجنائية الكاملة ضد التهمة الموجهة له وهي التجسس، لأن التجسس ليس له علاقة بوظيفته الرسمية في الأمم المتحدة ويقع خارج نطاق عمله الرسمي.

٣ - توجد فئة أخرى تشمل الكتبة والمستخدمين المؤقتين والسعاة والحراس، هؤلاء لا يتمتعون بأية حصانة قضائية ولا بأي امتيازات مالية<sup>(٤٤)</sup>. ففي قضية رانوللو سائق سيارة الأمين العام للأمم المتحدة حيث قدم للمحاكمة أمام محكمة مدنية في أمريكا بتهمة انتهاكه لقوانين المرور وذلك بأن ساق السيارة بسرعة أكثر من السرعة المسموح بها، وفي ١٧-١٠-١٩٤٦، حيث ضبط وهو يقود السيارة بسرعة خمسين ميلاً وكان معه الأمين العام للأمم المتحدة الذي تمسك بالحصانة، إلا أن القاضي روبينز الذي نظر الدعوى أشار في بداية الحكم إلى أنه يأسف لأن أحكام كل من ميثاق الأمم المتحدة وقانون الحصانة الأمريكي لعام ١٩٤٥ وكذلك المرسوم الرئاسي الذي تضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون لا تتضمن تحديداً دقيقاً للامتيازات والحصانات، وأنه في غياب هذا التحديد يكون للقاضي الاختصاص في تفسير هذه الامتيازات والحصانات كي يحدد المعنى العادي لأحكام وشروط هذه الحصانات والامتيازات حتى تسود العدالة وتحقق غرض المشرع منها.

وانتهى القاضي في حكمه الصادر في ٨-١-١٩٤٦ إلى أن (القول بأن موظفي الأمم المتحدة يتمتعون بالإعفاء العام وبدون قيد في كل قضية أو محاكمة إذا كان المتهم يعمل في نطاق مباشرة وظيفته حتى ولو كانت هذه الوظائف ليست لها أية

(٤٤) د. علي إبراهيم - المنظمات الدولية - النظرية العامة - الأمم المتحدة - مرجع سابق - ص ٤٧١-٤٧٢.

د. عبد الكريم علوان - الوسيط في القانون الدولي العام - الكتاب الأول - المبادئ العامة - مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان - ط ١ - ١٩٩٧ - ص ٢١٢.

أهمية أو علاقة بنجاح أعمال المنظمة، يؤدي إلى التوسع في مبدأ الحصانة بدون مسوغ<sup>(٤٥)</sup>.

## الفرع الثاني الامتيازات المالية للموظف الدولي

يتمتع الموظف الدولي ببعض الامتيازات المالية كإعفاء مرتبه من الضرائب التي تفرضها دولة المقر على رواتب مواطنيها العاملين في إدارتها الحكومية، ذلك لأن الموظف الدولي يحصل على مخصصاته المالية من مساهمة جميع الدول الأعضاء في ميزانية المنظمة وليس من دولة المقر. فإذا أتيح لدولة المقر أن تفرض ضرائب على رواتب ومكافآت الموظفين الدوليين فستحصل على ميزة مالية خاصة غير متوفرة بالنسبة لبقية الدول<sup>(٤٦)</sup>.

وفي ذلك إخلال بقاعدة المساواة التي تتبناها المنظمات الدولية، لأن وجود المقر ضمن إقليم دولة عضو لا يؤدي إلى حصولها على مزايا مادية ومالية مباشرة. يكفيها المكانة الدولية والمزايا الاقتصادية غير المباشرة التي تعود عليها من جراء الانفاق الذي يقوم به الموظفون الدوليون وممثلو الدول الأعضاء في المنظمة ووفود الزائرون لتكوينهم قوة شرائية تدفع عجلة الإنتاج والدورة الاقتصادية في بلد المقر.

وللموظف الدولي الحق في تحويل العملة في دولة المقر إلى عملة أجنبية وإلى الدولة التي يريدها حتى ولو كانت دولة المقر تعتمد نظام الرقابة على سعر الصرف من الامتيازات المالية أيضاً للموظف الدولي الحق في استيراد حاجاته الشخصية ومنقولات منزله بدون دفع الرسوم الجمركية التي تكون مقررة على مثل هذه الأشياء، ويتمتع الموظف الدولي بهذا الإعفاء لمرة واحدة في بداية وصوله إلى دولة المقر.

وتجدر الإشارة إلى أن الهدف من هذه الإعفاءات هو تحقيق المساواة بين جميع الموظفين - على اختلاف جنسياتهم - من ناحية المرتب المالي، فلو خضع كل منهم

(٤٥) أ. ملاوي إبراهيم - مرجع سابق - ص ٢٤١-٢٤٢.

(٤٦) وضع النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة في المادة الثالثة منه والمعنونة بالمرتبات والبدلات، مرتبات الموظفين والمنح والمكافآت والتعويضات التي يحصلون عليها والاقطاعات الإلزامية من مرتباتهم.

النظام الأساسي للموظفين - الأمم المتحدة - نيويورك - ٢٠٠٧ - ST/SGB/2007/4، ص ٦ - ١٠.

للضريبة التي تفرضها دولته ودولة المقر فقد يحدث اختلافاً كبيراً بينهم، مما يخل بمبدأ المساواة بين الموظفين الذين يؤدون أعمالاً متساوية من ناحية الأعباء<sup>(٤٧)</sup>.

فقد نص البروتوكول المتعلق بالحصانات والامتيازات للجماعات الأوروبية في القسم الخامس من مادته الثانية عشرة على أن: (يتمتع موظفو الجماعات في إقليم كل دولة وأياً كانت جنسيتهم: س-فيما يتعلق بالعملة وتنظيم تحويل العملة، سوف يحصلون على نفس التسهيلات التي يمنحها العرف لموظفي المنظمات الدولية.

د- يتمتعون بالحق بتصدير أثاثهم وممتلكاتهم الشخصية المنقولة دون رسوم جمركية، عند نهاية واجباتهم في تلك الدولة مع الأخذ بالاعتبار في كل قضية للشروط الضرورية من قبل حكومة الدولة المعنية.

ي- لهم الحق في استيراد سيارة بدون رسوم جمركية لاستخدامهم الشخصي، مكتسب في دولة مكان إقامتهم الأخير أو بالدولة الذين هم من مواطنيها وفق الشروط المطبقة في السوق المحلية بتلك الدولة، وفي إعادة تصديرها بدون رسوم جمركية مع الأخذ بالاعتبار في كل قضية للشروط المدروسة والضرورية من قبل حكومة الدولة المعنية).

نصت المادة ١٣ على أن: (يسأل موظفو الجماعات عن الضرائب لمنفعة الجماعات على الراتب، بدل الطعام، التعويض تدفع لهم من الجماعات وفقاً للشروط والإجراءات التي يضعها المجلس بناء على اقتراح اللجنة سوف يستثنون من الضرائب المحلية على الرواتب وبدل الطعام والتعويضات التي تدفع لهم من قبل الجماعات<sup>(٤٨)</sup>).

### المطلب الثالث

#### أثر إساءة استخدام الموظف الدولي لحصاناته وامتيازاته

قررت حصانات وامتيازات الموظف الدولي لصالح المنظمة نفسها، وليست امتيازاً شخصياً لصالح الموظف، وبالتالي يتمتع الموظف بالحصانات أثناء تأدية

(٤٧) د. علي إبراهيم - المنظمات الدولية النظرية العامة - الأمم المتحدة - مرجع سابق - ص٤٧٢-٤٧٣.

(٤٨) PROTOCOL ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF THE EUROPEAN COMMUNITIES file://epades\edprint\dg2\_commis\juri\dv\JURI\_Hearing%2029Á11Á2005\TreatyProtocoleIMMENÁhtm 28/11/2005-p3-4.

وظيفته وبما يمكنه من تأدية المهام الموكلة إليه على أمثل وجه، عليه أن لا يستخدمها بطريقة تؤدي إلى الإخلال بالقوانين والنظم المطبقة في دولة المقر. فإذا ما أساء الموظف استعمال هذه الحصانات والامتيازات أو بالغ في استعمالها فلن ينجو من المساءلة. فليس من حقه مثلاً أن يستخدم سيارته لتهريب المخدرات والمتفجرات وأدوات الإرهاب، وألا يستخدم منزله في إيواء المجرمين وغير ذلك من صور الإخلال بالقوانين المطبقة، فإذا ما ارتكب عملاً من الأعمال المذكورة فالحل سيكون إما بفرض تدابير تأديبية أو برفع الحصانة عن الموظف أو التنازل عن الحصانة أو إبعاد الموظف الدولي.

## الفرع الأول

### التدابير التأديبية

تنص المادة العاشرة من النظام الأساسي والمعنونة بالتدابير التأديبية في البند ٢/١٠ على أن (للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مرضي)، وتنص القاعدة ١/١١٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين، فيما يتعلق بسوء السلوك، على أنه (يمكن أن يدخل في فئة السلوك غير المرضي.. عدم امتثال الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أو الإصدارات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاة معايير السلوك المطلوب توافرها بالموظف المدني الدولي، الأمر الذي يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية بحق الموظف وتوقيع تدابير تأديبية عليه لسوء السلوك).

وفي إطار هذه المحددات فإن للأمين العام سلطة تقديرية واسعة النطاق في تحديد ما يمثل سوء سلوك، وفي فرض تدابير تأديبية.

قد تتخذ التدابير التأديبية شكلاً أو أكثر من الأشكال التالية (أي أنه بالإمكان فرض أكثر من تدبير في كل حالة): أ - لوم كتابي من الأمين العام، ب- الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة، ج - إرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لفترة محددة، د - الإيقاف عن العمل بدون أجر، هـ - الغرامة، و - خفض الرتبة، ز - إنهاء الخدمة بإشعار أو بدون إشعار، ح - الفصل بدون سابق إنذار.

وفيما يتعلق بتحديد التدبير الملائم، يتخذ قرار في كل حالة حسب وقائعها الموضوعية، مع الأخذ في الاعتبار التفاصيل الخاصة بالحالة، بما في ذلك الظروف المخففة والظروف المشددة.

من الحالات مثلاً: قام موظف بأخذ مركبة تابعة للأمم المتحدة للاستخدام

الشخصي دون إذن، ووقع له حادث صغير مع مركبة أخرى يملكها أحد السكان المحليين، تم توجيه لوم كتابي للموظف وتأجيل استحقاق العلاوة داخل الرتبة لثلاث سنوات، والإيقاف عن العمل بدون أجر لمدة شهر.

لم يكن أحد الموظفين متعاوناً عندما طلب منه ضابط أمن تقديم ترخيص الدخول الخاص به، مخرلاً بذلك بواجبه في أن يمتثل للتوجيهات التي يجوز لضابط الأمن إصدارها تأدية لمهامهم، ثم اشتبك في مواجهة بدنية مع ضابط الأمن. القرار: خفض الرتبة بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة<sup>(٤٩)</sup>.

## الفرع الثاني

### رفع الحصانة عن الموظف الدولي

يمثل رفع الحصانة عن الموظف الدولي عقاباً له، ويكون هذا الإجراء من اختصاص الأمين العام للمنظمة أو السكرتير العام. وفي هذه الحالة يمثل الموظف أمام جهات القضاء الداخلي المختصة وقد ينال عقاباً عن أفعاله في حالة ثبوتها ضده، ورفع الحصانة عن الموظفين من الدرجات التي تلي السكرتير العام يكون من اختصاص هذا الأخير.

أما رفع الحصانة عن الأمين العام نفسه فإنه يكون من اختصاص الجهاز العام أو التنفيذي حسب الأحوال.

فرجع الحصانة عن الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة من اختصاص مجلس الأمن وفقاً للمادة ٢٠ من اتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦م، ورفع الحصانة عن قضاة محكمة العدل الدولية يكون من اختصاص المحكمة مجمعة بكامل هيئتها بموجب نص المادة ١٨ من النظام الأساسي للمحكمة.

ويمثل الموظف الدولي لقرار رفع الحصانة الصادر ضده من الجهاز الأعلى أو من الرئيس الأعلى للمنظمة حسب الأحوال.

لا توجد سابقة تم فيها رفع الحصانة عن الأمين العام للمنظمة بواسطة جهازها العام أو جهازها التنفيذي<sup>(٥٠)</sup>.

(٤٩) تقرير الأمين العام - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي، من ١ كانون الثاني ٢٠٠٤ لغاية ٣٠ حزيران ٢٠٠٥ - الأمم المتحدة الجمعية العامة - الدورة الستون - البند ١٣٤ من جدول الأعمال المؤقت - ص ٢ - ٨.

(٥٠) د. علي إبراهيم - مرجع سابق - ص ٤٧٤-٤٧٥.

وذكر الأمين العام في تقريره المعنون بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والسلوك الجنائي وذلك بناء على طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ تاريخ ١٣ - نيسان - ٢٠٠٥، في الفقرة رابعاً من التقرير والمعنونة بالسلوك الجنائي أنه عندما يظهر تحقيق ما أن هناك احتمالاً بوقوع نشاط جنائي، سواء من جانب الموظفين أو الأفراد الآخرين ذوي الصلة بالأمم المتحدة الذين ليس للأمين العام سلطة تأديبية عليهم، يمكن للأمين العام أن يقرر إحالة هذه الحالات إلى السلطات الوطنية المختصة لاتخاذ إجراء بصددها. وتشير البيانات التي قدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن الأمين العام قام خلال الفترة من ١ كانون الثاني ٢٠٠٤ إلى ٣٠ حزيران ٢٠٠٥ بإحالة ٣٢ حالة إلى السلطات الوطنية، من بينهم ١٧ ضد أفراد محددين و١٥ حالة حدد فيها السلوك الجنائي لكن لم يحدد فيها الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية<sup>(٥١)</sup>.

والسؤال الذي يطرح نفسه هو: هل يستطيع الموظف الدولي و في حال ارتكابه جريمة دولية تدخل ضمن اختصاص المحكمة الجنائية الدولية، أن يدفع بتمتعه بالحصانة امام المحكمة؟

للإجابة عن هذا السؤال لا بد لنا من العودة إلى النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية الذي نص في مادته الثانية والمعنونة بعلاقة المحكمة بمنظمة الأمم المتحدة على أنه: (تنظم العلاقة بين المحكمة ومنظمة الأمم المتحدة بموجب اتفاق تعتمده جمعية الدول الأطراف في هذا النظام الأساسي ويبرمه بعد ذلك رئيس المحكمة نيابة عنها)<sup>(٥٢)</sup>.

ولقد وافقت الجمعية العامة في قرارها ٣١٨/٥٨ على اتفاق العلاقة بين الأمم المتحدة والمحكمة الجنائية الدولية الذي أقرته جمعية الدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية في ٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. ويضع اتفاق العلاقة الذي بدأ نفاذه في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ الإطار القانوني للتعاون بين الأمم المتحدة والمحكمة بغية تيسير وفاء كل منهما بالتزاماته بفعالية.

(٥١) تقرير الأمين العام - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي، من ١ كانون الثاني ٢٠٠٤ لغاية ٣٠ حزيران ٢٠٠٥ - الأمم المتحدة - الجمعية العامة - الدورة الستون - البند ١٣٤ من جدول الأعمال المؤقت - ص ٩.

(٥٢) نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية. دخل حيز النفاذ في ١ تموز ٢٠٠٢.

وتتعهد الأمم المتحدة، بموجب اتفاق العلاقة، بالتعاون مع المحكمة مع إيلاء الاعتبار الواجب لمسؤولياتها واختصاصاتها بموجب الميثاق، ومع مراعاة قواعدها. وللأمم المتحدة أن تقدم، بناء على طلب من المحكمة أو المدعي العام، معلومات أو وثائق لها صلة بأعمال المحكمة. وللأمم المتحدة أيضاً أن توافق على تزويد المحكمة بأي أشكال أخرى من التعاون والمساعدة. وينص اتفاق العلاقة أيضاً على إمكانية إبرام ترتيبات تكميلية تنفيذاً لبنوده. وعلى أساس تلك الترتيبات، قدمت الأمم المتحدة بالفعل مساعدة إلى مكتب المدعي العام في عدة مناسبات.

وقررت الجمعية العامة أيضاً، من خلال موافقتها على اتفاق العلاقة، أنه يجوز للمحكمة الجنائية الدولية أن تحضر أعمال الجمعية العامة وأن تشترك فيها بصفة مراقب. وتُدفع بالكامل إلى المنظمة جميع النفقات التي قد تتكبدها الأمم المتحدة نتيجة تنفيذ اتفاق العلاقة<sup>(٥٣)</sup>.

وبالنسبة للقواعد المتعلقة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها نصت المادة ١٩ من اتفاقية العلاقة بين الأمم المتحدة والمحكمة الجنائية الدولية على أنه:

(إذا مارست المحكمة اختصاصها بمحاكمة شخص ادعى أنه مسؤول جنائياً عن ارتكاب جريمة تندرج في نطاق اختصاص المحكمة، وكان هذا الشخص في هذه الظروف يتمتع، طبقاً لاتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها وقواعد القانون الدولي ذات الصلة، بالامتيازات والحصانات الضرورية لأداء عمله في الأمم المتحدة بصورة مستقلة، تتعهد الأمم المتحدة بأن تتعاون تعاوناً تاماً مع المحكمة، وبأن تتخذ جميع التدابير اللازمة من أجل السماح للمحكمة بممارسة اختصاصها، لاسيما برفع أي من هذه الامتيازات والحصانات، وفقاً لاتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها وقواعد القانون الدولي ذات الصلة)<sup>(٥٤)</sup>.

(٥٣) تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة ٢٠٠٥ - الجمعية العامة - ١٥-أب-١-٦٠\A موقع منظمة الأمم المتحدة على شبكة الإنترنت:

الرابط [http://www.un.org/arabic/documents/sgreport05/ch4\\_pg2.htm](http://www.un.org/arabic/documents/sgreport05/ch4_pg2.htm)

(٥٤) اتفاق بشأن العلاقة بين الأمم المتحدة والمحكمة الجنائية الدولية - الجمعية العامة للأمم المتحدة - ٢٠ - آب - ٢٠٠٤ - ٨٧٤\A٥٨ .

ومن الجدير بالذكر أنه في كل مرة لا تلاحق دولة ما أحد أعضاء قواتها المسلحة لارتكابها انتهاكات لقواعد القانون الدولي الإنساني في معرض أدائه لمهامه، سواء أكان ذلك في قوات حفظ السلام أم في مهمة أخرى تطبيقاً لمفهوم الأمن الجماعي، وهما الشكلان القانونيان لعمل القوات التابعة للأمم المتحدة، فإنه يعود إلى المحكمة الجنائية الدولية الاختصاص بملاحقة هذا الشخص، حتى إن صدرت قرارات مخالفة لهذا المفهوم من قبل مجلس الأمن، =

وفقاً لنص المادة فقد قدمت منظمة الأمم المتحدة تعهداً للمحكمة الجنائية الدولية بالتعاون التام معها وبتخاذ كل التدابير الملائمة كي تتمكن المحكمة من ممارسة اختصاصها، وذكر بشكل واضح وصريح أن المنظمة سترفع الامتيازات والحصانات عن أي شخص يتمتع بها لأداء عمله فيها بصورة مستقلة، ادعى أمام المحكمة أنه مسؤول جنائياً عن جريمة تندرج في اختصاص المحكمة.

= ذلك أن مثل هذه القرارات تعدّ تدخلاً في عمل المحكمة ليس له سند قانوني في نظام المحكمة أصلاً. لذلك فإن قرار مجلس الأمن رقم ١٤٢٢، تاريخ ١٢/٧/٢٠٠٢ والقرار رقم ١٤٨٧، تاريخ ١٢/٦/٢٠٠٣، واللذين طلبا تباعاً من المحكمة أن تمتنع عن بدء التحقيق أو مباشرته أو مقاضاة أي قضية أو إثارتها تمس مسؤولين حاليين أو سابقين لدولة مساهمة ليست طرفاً في نظام روما الأساسي فيما يتصل بأي عمل أو إغفال يتعلق بالعمليات التي تقرّها الأمم المتحدة أو تأذن بها، إلا إذا أقرّ مجلس الأمن ما يخالف ذلك، كما أن المجلس سيطلب تجديد هذا القرار كل عام ما دامت الحاجة إلى ذلك موجودة؛ عُداً غير قانونيين بالنسبة إلى المحكمة، ومن ثمّ يمكن للمحكمة تجاهل تطبيقه، فالتزام المحكمة بقرار مجلس الأمن محصور بحق هذا الأخير في تبني قرار بعدم السماح بالبدء أو المضي في التحقيق أو المقاضاة لمدة ١٢ شهراً قابلة للتמיד في قضية محددة، وإلا لأصبحت المادة ١٦ بمنزلة تعطيل دائم للمحكمة.

د. أمل اليازجي - المحكمة الجنائية الدولية - القانون - العلوم القانونية والاقتصادية - المجلد الثامن عشر - الموسوعة العربية - ص ١٤ - موقع الموسوعة على شبكة الإنترنت الرابط <http://www.arab-ency.com/index.php?t=1>.

القرار ١٤٢٢

- مجلس الأمن - الأمم المتحدة - ٢٠٠٢ - RES/1422/s

القرار ١٤٨٧ - مجلس الأمن - الأمم المتحدة - ٢٠٠٣ - RES/1487/s.

ولقد عارضت منظمة العفو الدولية مع الأغلبية العظمى من الدول الأعضاء قرار مجلس الأمن بصفتها هجوماً مباشراً على المحكمة الجنائية الدولية.

المحكمة الجنائية الدولية يجب على مجلس الأمن رفض تجديد القرار ١٤٢٢ غير القانوني.

International Criminal Court Security Council must refuse to renew unlawful Resolution 1422.

موقع منظمة العفو الدولية على شبكة الإنترنت

<http://www.amnesty.org/ar>.

وبعد مراجعة جدول أعمال مجلس الأمن للسنوات التالية لصدور القرارين، تبين لنا أنه لم يعد موضوعهما مدرجاً على جدول الأعمال.

## الفرع الثالث التنازل عن الحصانة

يتم التنازل عن الحصانة من الموظف بعد إخطار الأمين العام للمنظمة، ولا بد أن يكون التنازل صريحاً حتى ينتج أثره القانوني. أما التنازل الضمني فلا يمنع الموظف من التمسك بحصاناته أمام جهات القضاء الداخلي، وفي الحالة التي يقوم فيها الموظف نفسه برفع الدعوى هنا يعد الأمر تنازلاً ضمناً عن الحصانات وينتج أثره في نطاق الدعوى التي رفعها فقط، ولا يتعدى أثر التنازل إلى غيرها من المنازعات<sup>(٥٥)</sup>.

## الفرع الرابع إبعاد الموظف الدولي

قد يطرد الموظف الدولي الذي يسيء استعمال حصاناته وامتيازاته، ويكون هذا الإجراء عادة عند ارتكاب الموظف لجرائم عمدية كالتجسس لصالح دولته أو لصالح دولة أخرى أو مساعدة جماعات الإرهاب أو المعارضين لنظام الحكم في دولة المقر، عندها تطلب الدولة من الموظف مغادرة أرضها فوراً ويتم ذلك بعد الاتصال بالأمين العام للمنظمة وموافقة وزارة خارجية دولة المقر، واعتباره شخصاً غير مرغوب فيه. وقد يتدخل الأمين العام لدى سلطات الدولة المضيفة في محاولة لإلغاء قرار الطرد، ولكن مساعيه لا تحول دون تمسك الدولة بقرارها إذا ما ثبت لديها فعلاً أن الموظف الدولي قد أساء استعمال حصاناته وامتيازاته بطريقة تتنافى مع الحكمة التي من أجلها قررت هذه الحصانات والامتيازات<sup>(٥٦)</sup>.

كما حدث في قضية مودرتش بعد الانقلاب الذي حدث عام ١٩٤٨ في براغ، اتجهت نية الحكومة التشكوسلوفاكية الجديدة إلى محاكمة بعض الموظفين الدوليين العاملين في براغ بتهمة التجسس والنشاط التخريبي، وعلى ذلك قام شخصان من موظفي بوليس الأمن في ٢٥-٥-١٩٤٩ باقتحام مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام في براغ للقبض على أدولف مودرتش تشيكي الجنسية، وقاما بتفتيش مكتبه بدون تصريح وطالباه بمصاحبتهما وقد تمسك مودرتش بحصانة مكاتب الأمم المتحدة وحصانته كموظف دولي ضد أية إجراءات جنائية، ورفض الإذعان لأمر القبض عليه،

(٥٥) د. علي إبراهيم - مرجع سابق - ص ٤٧٥-٤٧٦.

(٥٦) المرجع السابق - ص ٤٧٦.

وطلب من مدير مكتب الأمم المتحدة حمايته والذي قام أيضاً بالاعتراض على هذا الإجراء، وترتب على ذلك أن بقي هذا الموظف في مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام لا يبرحه ليل نهار، ومن ثم احتج الأمين العام للأمم المتحدة لدى وزارة الخارجية التشيكوسلوفاكية على انتهاك بوليس الأمن حرمة مكتب الأمم المتحدة والإخلال بحصانة الموظفين الدوليين ضد القبض عليهم، وترتب على ذلك اعتذار الحكومة التشيكوسلوفاكية (سابقاً) للأمم المتحدة على إجراءاتها، إلا أنها مع ذلك طلبت استجواب مودرتش مع تأكيدها للأمين العام أنها لن تستجوب هذا الموظف بالنسبة للوقائع والتصرفات والكتابات التي تتعلق بوظيفته<sup>(٥٧)</sup>.

وهناك قضية أخرى حيث تم القبض على اثنين من الموظفين الكوريين في اللجنة التي أنشأتها الأمم المتحدة لكوريا في ١٠ أيلول - ١٩٤٩، بواسطة الشرطة الكورية بدون تصريح أو إخطار الأمين العام لهذه اللجنة، الذي بادر بالاحتجاج، وأخطر الأمين العام للأمم المتحدة الذي قام بدوره بإرسال برقية احتجاج إلى وزارة الخارجية الكورية، ملفتاً نظرها إلى المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم ١/٧٦، وقد جاء في البرقية أيضاً أن جنسية الموظف الدولي ليس لها أدنى تأثير على وصفه القانوني باعتباره يتمتع بالحصانة حتى في الحالات التي يعمل فيها هذا الموظف الدولي على إقليم الدولة التي يحمل جنسيتها، وأن الأمم المتحدة تسير في مثل هذه الحالات على ضرورة الالتزام بالإجراءات التالية:

١ - يجب إخطار الأمين العام للأمم المتحدة قبل القيام بأي إجراء من إجراءات القبض أو المحاكمة<sup>(٥٨)</sup>.

(٥٧) أ- ملاوي إبراهيم - مرجع سابق - ص ٢٤٠.

(٥٨) أكدت على ذلك اتفاقية حصانات وامتيازات الوكالات المتخصصة في المادة السابعة البند ٢٤ منها والمعونة بإساءة استعمال الامتيازات، حيث نصت على أنه: (إذا اعتبرت أي دولة عضو في هذه الاتفاقية أنه كان هناك إساءة في استعمال الحصانات والامتيازات الممنوحة بموجب هذه الاتفاقية، تجري مشاورات بين الدولة وبين الوكالة المتخصصة المعنية، لتحديد ما اذا حدثت مثل هذه الإساءة، وفي حال حدوثها يتم التأكيد على عدم تكرارها، وإذا فشلت المشاورات في التوصل إلى نتيجة مرضية للدولة والوكالة المتخصصة المعنية، تقدم مسألة ما إذا حدث إساءة استخدام الحصانات والامتيازات لمحكمة العدل الدولية كما هو وارد في البند ٣٢، إذا وجدت محكمة العدل الدولية أن مثل هذه الإساءة قد حدثت، يحق للدولة الطرف في هذه الاتفاقية والمتأثرة من الإساءة، بعد إبلاغ الوكالة المتخصصة أن تمنع عن الوكالة المتخصصة الاستفادة من الحصانات والامتيازات التي أسئ استخدامها).

Convention on the privileges and immunities of the specialized agencies. 1947.

٢ - أن تؤكد سلطات الدولة للأمم المتحدة بأن الموظف الدولي الذي يحمل جنسية هذه الدولة لن يتم استجوابه بخصوص الوقائع المرتبطة بنشاط الموظف لدى الأمم المتحدة.

٣ - أن يتم معاملة الموظف طبقاً لمبادئ العدالة المعترف بها عالمياً. وفي ١٣-٩-١٩٤٩ أرسلت وزارة الخارجية الكورية ردها إلى الأمين العام للأمم المتحدة الذي جاء به أنه على الرغم من أن كوريا ليست عضواً في الأمم المتحدة إلا أنها تحترم تماماً المبادئ الواردة في المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم ١/٧٦ والامتيازات والحصانات الواردة فيهما.

وأضافت وزارة الخارجية في ردها أن سبب القبض على الكوريين هو جرائم لا علاقة لها مطلقاً بالتزامات الأمم المتحدة، لأنها جرائم إرهاب وقتل، وسطو مسلح وتخريب وتجسس، وأنه كان من الصعب الاتصال بالسكرتير العام قبل القبض عليهما<sup>(٥٩)</sup>.

وعليه نجد أن الحصانة التي يتمتع بها الموظف الدولي هي لمصلحة الوظيفة الدولية ولتمكينه من أداء المهام المسندة إليه على أمثل وجه، وبالتالي إذا أساء استخدام الحصانات والامتيازات الممنوحة له ينبغي أن يحاسب من قبل المنظمة، والأكثر من ذلك يعرض المنظمة الدولية للمسؤولية الدولية.

## الخاتمة: أهم النتائج والاقتراحات:

### أولاً: أهم النتائج:

١ - يتمثل المصدر الأصلي لحصانات وامتيازات الموظف الدولي بالمعاهدات الجماعية وأهمها ميثاق المنظمة الدولية واتفاقية امتيازات حصانات منظمة الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦، واتفاقية حصانات وامتيازات الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧م. والمعاهدات الثنائية التي تبرم بين المنظمة والدولة المضيفة (اتفاقات المقر) سبق وأشرنا لأمثلة عنها. ولكن يؤخذ على معظم هذه الاتفاقيات أنها قديمة ومختصرة بحاجة لتطوير بما ينسجم مع تطور الدور الذي تؤديه المنظمات الدولية.

٢ - توصلت محكمة العدل الدولية إلى أن الامتيازات والحصانات الواردة في المادتين الخامسة والسادسة من اتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦م تمنحان بقصد كفالة استقلال الموظفين والخبراء الدوليين تحقيقاً لمصالح

(٥٩) أ. ملاوي إبراهيم - مرجع سابق - ص ٢٤٠-٢٤١.

- المنظمة؛ وينبغي أن تحترم الاستقلال كافة الدول بما فيها دولة الجنسية ودولة الإقامة، ولاحظت المحكمة أيضاً أن بعض الدول الأطراف في الاتفاقية المذكورة قد أدخلت تحفظات على بعض أحكام المادة الخامسة أو المادة السادسة نفسها، فيما يتعلق برعاياها أو الأشخاص الذين يقيمون عادة في أراضيها، ونجد أن الدول محقة بتحفظها سيما أن الموظف في المنظمة ينتمي بجنسيته إليها ويمارس عمله ضمن إقليمها، كما أن مسألة الولاء المطلق للمنظمة الدولية مسألة صعبة.
- ٣ - أشارت المحكمة إلى أن المسائل المتعلقة بالحصانة هي مسائل ابتدائية ينبغي الإسراع بالبت بها.
- ٤ - يختلف مدى الحصانة التي يتمتع بها الموظفون الدوليون حسب فئاتهم فهي مطلقة بالنسبة للأمناء العاميين ومساعدتهم ومقيدة بالنسبة للموظفين المعيّنين من قبل الأمناء العاميين، إذ يتمتعون بالحصانة عن كل ما يصدر عنهم بصفقتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل له علاقة مباشرة بتأدية وظيفتهم، ولا يتمتعون بالحصانة عن تصرفاتهم الشخصية خارج نطاق عملهم الرسمي، وعليه فالأعمال التي تصدر عن الموظف الدولي في مسائل لا يتمتع بها بالصفة الرسمية لا تحول دون رفع دعوى ضده ومساءلته.
- ٥ - لم تشر اتفاقية حصانات وامتيازات منظمة الأمم المتحدة ولا اتفاقيات حصانات وامتيازات الوكالات المتخصصة إلى الحصانة الشخصية للموظف الدولي.
- ٦ - هناك مجموعة من الإعفاءات والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون غالباً ما تكون متعلقة بالناحية المالية.
- ٧ - يترتب على إساءة استخدام الحصانة من قبل الموظف الدولي تبعات ممكن أن تكون تأديبية من قبل المنظمة تجاه الموظف قد تؤدي إلى رفع الحصانة عنه، ويمكن أن تصل إلى الطرد من قبل الدولة المضيفة.
- وتتعهد منظمة الأمم المتحدة للمحكمة الجنائية الدولية برفع الامتيازات والحصانات عن موظفيها في حال ارتكابهم لجريمة دولية تدخل باختصاص المحكمة.

### ثانياً: أهم الاقتراحات:

- ١ - تطوير اتفاقات المقر بحيث تواكب التطور الذي حدث في العلاقات بين المنظمات الدولية والدول.
- ٢ - من الأفضل أن يتم تدريب الموظفين الدوليين على المفاهيم الأساسية في القانون

- الدولي خاصة المتعلقة بمدى الحصانات والامتيازات التي يتمتعون بها والآثار  
الناجمة عن إساءة استخدامها.
- ٣ - في حال التعارض بين مصلحة الدولة المضيفة ومصلحة الموظف الدولي خاصة  
إذا كان ينتمي إلى الدولة المضيفة بجنسيته فالرأي الأول والأخير ينبغي أن يكون  
للدولة المضيفة.
- ٤ - أن يتم إعداد اتفاقية عامة تنظم حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين والخبراء  
وغيرهم من الأشخاص المكلفون بمهمة ولا يعدون من ممثلي الدول.

والله ولي التوفيق.

## المراجع

### الكتب:

### باللغة العربية:

- د. أحمد أبو الوفا - القانون الدولي والعلاقات الدولية - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩.
- د. أحمد محمد رفعت - القانون الدولي العام - دار النهضة العربية - القاهرة.
- د. إيمان أحمد علام - التنظيم الدولي العالمي - برنامج الدراسات القانونية - كلية الحقوق - جامعة بنها - ٢٠٠٩ - ٢٠١٠.
- د. جمال طه ندا - الموظف الدولي دراسة مقارنة في القانون الدولي الاداري - الهيئة المصرية للكتاب - ١٩٨٦.
- <http://dar.bibalex.org/webpages/mainpage.jsf?PID=DAF-Job:104633>
- [http://fsjes.usmba.ac.ma/bib/opac\\_css/index.php?lvl=author\\_see&id=11931](http://fsjes.usmba.ac.ma/bib/opac_css/index.php?lvl=author_see&id=11931)
- [www.books.google.com](http://www.books.google.com)
- د. حازم محمد عتلم - المنظمات الدولية الاقليمية - دار النهضة العربية - القاهرة - ط٣ - ٢٠٠٦.
- د. حمادة محمد بدوي متولي - ضمانات الموظفين الدوليين - دراسة مقارنة - ٢٠٠٤.
- د. سيد إبراهيم الدسوقي - النظرية العامة للعلاقات الدولية - دراسة تطبيقية على العلاقات الخارجية لمجلس التعاون الخليجي - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٤.
- د. عبد الكريم علوان - الوسيط في القانون الدولي العام - الكتاب الأول - المبادئ العامة - مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان - ط١ - ١٩٩٧.
- د. عصام محمد أحمد زناتي - القضاء الدولي الاداري - دار النهضة العربية - جامعة أسيوط.
- د. علي ابراهيم - المنظمات الدولية - النظرية العامة للأمم المتحدة . دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠١.
- د. فؤاد شباط - الدبلوماسية - منشورات جامعة دمشق - ط١٠ - ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦.

- د. محمد المجنوب التنظيم الدولي النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة - منشورات الحلبي الحقوقية - ط ٨ - ٢٠٠٦.
- أ. د. محمد عزيز شكري - د. ماجد الحموي - الوسيط في المنظمات الدولية - جامعة دمشق - ط ٧.

#### باللغة الإنكليزية:

- Paul Taylor international organization in the age of globalization - contiumm - London - first published - 2003
- Dr. Khalil Hussenin - international and regional organizations - Dar al Manhal Al Lobnane.
- Dapo Akande - international organizations.

#### المقالات:

#### باللغة العربية:

- د. أمل اليازجي - المحكمة الجنائية الدولية - القانون - العلوم القانونية والاقتصادية - المجلد الثامن عشر - الموسوعة العربية - ص ١٤ موقع الموسوعة على شبكة الانترنت الرابط <http://www.arab-ency.com/index.php?t=1>
- د. حنان اخميس تاريخ الدبلوماسية ١ دراسات دولية.
- [www.ao-academy.org/.../tareekh\\_aldoblomasiyah\\_24](http://www.ao-academy.org/.../tareekh_aldoblomasiyah_24)
- د. وليد خالد الربيع - الحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الفقه الاسلامي والقانون الدولي - دراسة مقارنة - جامعة الكويت - مجلة الفقه والقانون - ص ٤
- [www.majalh.new.ma](http://www.majalh.new.ma)
- أ - ملاوي ابراهيم - حصانة الموظفين الدوليين - جامعة محمد خيضر بسكرة - مجلة المفكر - العدد الثالث - ١٩٤٥ هـ
- الموظف الدولي والنظام القانوني المنظم لعمل الموظف الدولي. ١٧ - شباط - ٢٠١٣. الرابط: [http://hkbraveheart.blogspot.com/2013/02/blog-post\\_8981.html](http://hkbraveheart.blogspot.com/2013/02/blog-post_8981.html)

### باللغة الإنكليزية:

- diplomatic immunity
- [http://www.ediplomat.com/nd/diplomatic\\_immunity.htm](http://www.ediplomat.com/nd/diplomatic_immunity.htm)
- Linda S.Frey - A Diplomatic analogy:international function-aries and their privileges - 1998.
- [http://www.diplomacy.edu/resources/general/diplomatic\\_analogy\\_international\\_functionaries\\_and\\_their\\_privileges](http://www.diplomacy.edu/resources/general/diplomatic_analogy_international_functionaries_and_their_privileges).

### رسائل الماجستير والدكتوراه:

#### باللغة العربية

- رمزي نسيم حسونه - مسؤولية قوات الأمم المتحدة عن انتهاكات القانون الدولي الانساني - رسالة دكتوراه - إشراف أ. د. ماهر ملندي - د. هوش شاهين - جامعة دمشق - ٢٠١٢
- د. محمد ربيع هاشم - ضمانات الموظف الدولي - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة فرع بني سويف - ٢٠٠١. <http://www.youtube.com/watch?v=T8IlgYhUouk>
- هبة جمال ناصر عبد الله علي - المركز القانوني للموظف الدولي - رسالة ماجستير - كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط - ٢٠١١.

### باللغة الإنكليزية:

- Widdad khalafalla Abdelrahman - supervisor Akolda Man Tier - Privileges and immunities granted in the headquarters and host agreement - master - faculty of law - university of khartoum - 2006.
- <http://etd2.uofk.edu/index.php>

### الاتفاقيات والوثائق الدولية:

#### باللغة العربية:

- ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية - الأمم المتحدة نيويورك.

- نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية. دخل حيز النفاذ في ١ تموز ٢٠٠٢.
- اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها - مرفق قرار الجمعية العامة - الأمم المتحدة - الدورة ٤٩ - ١٩٩٥
- A/RES/49/59 - ص ٤.
- اتفاق بين حكومة المملكة المغربية و منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة (اليونيسكو) - ٢٢ فبراير ١٩٩٠ - ظهير شريف رقم ١,٩٣,١٣٣ صادر في فاتح رمضان ١٤٣٢ (٢ أغسطس ٢٠١١) بنشر الاتفاق الموقع ببarris في ٢٢ فبراير ١٩٩٠ بين حكومة المملكة المغربية و منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة (اليونيسكو) - لجريدة الرسمية عدد ٦٠٣٤ الصادرة بتاريخ ٦ جمادى الأولى ١٤٣٣ (٢٩ مارس ٢٠١٢).
- اتفاقية حول الوضع القانوني والمزايا والحصانات بين الأردن والمنظمة الدولية للهجرة - منتدى كلية الحقوق - جامعة المنصورة.
- <http://www.f-law.net/law/forums/>
- اتفاق نموذجي للتعاون بين منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية مع حكومات الدول المقر أكدت فيه على نفس المفهوم وذلك في مادتها العاشرة.
- [www.unido.org](http://www.unido.org)
- اتفاقيات العراق مع الدول الأوروبية والاتحاد الأوروبي - ذاكرة العلاقات الدولية أرشيف وزارة الخارجية - ٨ - ٨ - ٢٠١٢.
- [http://www.nbraas.com/inp/view\\_printer.asp?ID=183&AUTHOR=](http://www.nbraas.com/inp/view_printer.asp?ID=183&AUTHOR=)
- اتفاق بشأن العلاقة بين الأمم المتحدة والمحكمة الجنائية الدولية - الجمعية العامة - الأمم المتحدة - ٢٠ - أب - ٢٠٠٤ - A/٥٨/٨٧٤.
- النظام الأساسي للموظفين - الأمم المتحدة . نيويورك - ٢٠٠٧ - ST/SGB/2007/4
- النظام الإداري للموظفين - النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والنظام الإداري المؤقت - نشرة الأمين العام - الأمم المتحدة - ٢١ - تشرين الأول - ٢٠٠٩ - الوثيقة ST/SGB/2009/7\*\*\*
- القرار ١٤٢٢ - مجلس الأمن - الأمم المتحدة - ٢٠٠٢ - s/RES/1422

- القرار ١٤٨٧ - مجلس الأمن - الأمم المتحدة - ٢٠٠٣ - s/RES/1487
- تقرير الأمين العام - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي، من ١ كانون الثاني ٢٠٠٤ لغاية ٣٠ حزيران ٢٠٠٥ - الأمم المتحدة - الجمعية العامة - الدورة الستون - البند ١٣٤ من جدول الأعمال المؤقت.
- تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة ٢٠٠٥ - الجمعية العامة - ١٥ - أ ب - A/٦٠/١ - موقع منظمة الأمم المتحدة على شبكة الانترنت - الرابط: [http://www.un.org/arabic/documents/sgreport05/ch4\\_pg2.htm](http://www.un.org/arabic/documents/sgreport05/ch4_pg2.htm)
- ايون غوريتا و فولفغانغ مونش - استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين - وحدة التفيتش المشتركة - الأمم المتحدة - JIU/REP/2004/2. <https://www.unjiu.org/ar/reports - notes/>
- تدابير التنفيذ الوطنية - التشريعات والامتيازات والحصانات واتفاقات المرافق - مذكرة من الأمين التنفيذي - اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية - ٢١ - أيلول - ٢٠١٢.
- انطباق الفرع ٢٢ من المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها - الفتوى الصادرة في ١٥ كانون الأول ١٩٨٩ - موجز الأحكام والفتاوى والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية ١٩٤٨ - ١٩٩١ - الأمم المتحدة.
- فتوى محكمة العدل الدولية - الخلاف المتصل بحصانة مقرر خاص لجنة حقوق الانسان من الإجراءات القانونية - ٢٩ - نيسان ١٩٩٩.
- موجز الأحكام والفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية ١٩٩٧ - ٢٠٠٢ - الأمم المتحدة - نيويورك - ٢٠٠٥

### باللغة الإنكليزية:

- CONVENTION ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES
- OF THE UNITED NATIONS - Adopted by the General Assembly of the United Nations on 13 February 1946. Entry into force: 17 September 1946

- Convention on the privileges and immunities of the specialized agencies. 1947.
- Entry into force: 2 December 1948
- agreement between the United Nations and the United States of America - regarding the headquarters of the United Nations - 1947
- Staff regulation of officials of the European Communities - conditions of employment of other servants of the European Communities - 2004.
- PROTOCOL ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
- EUROPEAN UNION - Selected instruments taken from Treaties - file:///epades/edprint/dg2\_commis/juri/dv/JURI\_Hearing%2029.11.2005/TreatyProtocoleIMMEN.htm 28/11/2005

#### مواقع شبكة الانترنت:

- [http://untreaty.un.org/ilc/summaries/5\\_2.htm#\\_ftn1](http://untreaty.un.org/ilc/summaries/5_2.htm#_ftn1)
- <http://www.un.org/ar/mainbodies/secretariat/>
- <http://www.amnesty.org/ar>
- <http://www.almeezan.qa/AgreementsPage.aspx?id=967&language=ar>
- <http://www.swissinfo.ch/ara/detail/content.html?cid=5948076>

