

# أثر العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف الدولي

الباحث. حيدر حسين عزيز الحسناوي

أ.م. وهج خضير عباس

كلية القانون/ جامعة البصرة

Email :Wahag.khder@gmail.com

He56daa@gmail.com

## الملخص

تُعد الحصانات والامتيازات الدولية الممنوحة للموظفين الدوليين الضمانة القانونية التي من خلالها يستطيع الموظف الدولي تحقيق أهداف المنظمة بصورة مستقلة، لذلك كان ينبغي عليه أن يلتزم بعدم استخدام تلك الحصانات والامتيازات بشكل يتنافى مع الهدف الرئيس منها، وقد فرضت الاتفاقيات العامة المنظمة لتلك الحصانات والامتيازات التزامات على عاتق الطرفين، دولة المقر التي يجب عليها احترام هذه الحصانات والامتيازات، والموظف الدولي الذي يجب عليه احترام الحدود المشمولة بالحصانات والامتيازات؛ لأن تجاوزها يؤدي إلى تطبيق إجراءات ضده، ومن ثم تثار منازعات دولية ذات طبيعة خاصة، ولمعرفة الإجراءات وطرق تسوية المنازعات سوف نتطرق إلى بعض الاتفاقيات العامة كاتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٦ واتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لسنة ١٩٤٧، فضلاً عن بعض الأنظمة الأساسية التابعة لمنظمات إقليمية ووكالات متخصصة، وبيان أثر العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف من خلال معرفة الإجراءات التي تطبق عليه من قبل المنظمة أو دولة المقر.

الكلمات المفتاحية: الموظف الدولي، الحصانات والامتيازات الدولية، إساءة استعمال.

# The impact of sanctions on the immunities and privileges of the international employee

Researcher. Hadyr Hussein Aziz Al-Hasnawi  
Assist. Prof. Wahag Khder Abbas  
College of Law / University of Basrah

Email : He56daa@gmail.com

Wahaq.khder@gmail.com

## Abstract

That international immunities and privileges granted to international personnel are considered the legal guarantee through which the international staff member can independently achieve the objectives of the organization, so the international staff member should have committed himself not to use those immunities and privileges in a manner incompatible with their main objective, and that the general conventions governing those immunities and privileges have imposed obligations on the parties, the Headquarters State which must respect these immunities and privileges, and the international staff member who must respect the limits covered by immunities and privileges; because exceeding them leads to the application of procedures against him, and thus international disputes of a special nature arise, and to know the procedures and methods of settling disputes we will touch on some general conventions such as the Convention on the Privileges and Immunities of the United Nations of 1946 and the Convention on the Privileges and Immunities of the Specialized Agencies of 1947, in addition to some statutes of regional organizations and specialized agencies.

**Key words** : Interntional employee, Interntional Immunities privieges, Mbuse.

## المقدمة

تمنح الامتيازات والحصانات للموظفين الدوليين من أجل تحقيق مصالح المنظمة الدولية التي يعملون بها وليس من أجل تحقيق مصالحهم الخاصة، وعلى أساس ذلك يجب أن ينحصر استخدام تلك الحصانات والامتيازات في هذا الإطار، وعدم استخدامها بشكل يتعارض مع الغرض الذي من أجله منحت أو يؤدي استخدامها المساس بالمصالح العامة أو الخاصة للدولة المضيفة مما يشكل مساساً بهيبة دولة المقر وسيادتها، فضلاً عن الأخطار التي تهدد أمنها وسلامتها، ومن ثم يكون لدولة المقر بعض الحرية التي تضمن لها الدفاع عن أمنها وسيادتها، وتتعهد المنظمات الدولية بأن تمنع كل إساءة أو تعسف لهذه الحصانات والامتيازات من خلال الاتفاقيات المبرمة بهذا الشأن والتي تنص على الجزاءات والإجراءات التي تفرض على الموظف عند مخالفة ذلك، وقد تنشأ منازعات دولية نتيجة التعسف في استعمال تلك الحصانات والامتيازات من قبل الموظفين الدوليين لذلك لا بد من وجود آليات لحل هذا النزاع وهو ما منصوص عليه في الاتفاقيات العامة المنظمة للحصانات والامتيازات كاتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٦ وكذلك اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لسنة ١٩٤٧ وسنتطرق ضمن هذا البحث إلى ماهية الآثار التي ترتبها العقوبات على حصانات وامتيازات الموظف الدولي وبيان تأثيرها.

## أهمية البحث

للمنظمات الدولية أهمية كبيرة وتأثير واضح في المجتمع الدولي على الأصعدة كافة وخاصة بعد التطور الحاصل على الساحة الدولية في وقتنا الحاضر، فهي تلعب دوراً مهماً في الحفاظ على السلم والأمن الدوليين، ولها دور في القضايا السياسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها، والموظف الدولي هو أحد عناصرها الرئيسية والفاعلة الذي من خلاله تستطيع تحقيق أهدافها وتنفيذ قراراتها، لذلك كان لا بد من أن يتمتع بمجموعة من الحصانات والامتيازات التي تمكنه من أداء عمله، ومن ثم يجب عليه استخدامها من أجل الغرض الذي منحت من أجله، لأن إساءة استخدامها له تأثير كبير على العلاقات الدولية.

## إشكالية البحث

تتبلور إشكالية البحث في كيفية ضمان عدم إساءة استخدام الحصانات والامتيازات الدولية من قبل الموظف الدولي.

وللإجابة عن هذه الإشكالية تم تضمينها في التساؤلات الآتية:-

- ١- ما هو أثر الإجراءات أو العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف الدولي هل تبقى قائمة أي يستطيع الدفع بها أم أنها تسقط عنه في حالة إساءة استخدام تلك الحصانات والامتيازات؟
- ٢- ماذا يحدث في حالة إساءة الموظف الدولي استخدام حصاناته وامتيازاته؟
- ٣- هل يمكن لدولة المقر القيام بالدفاع عن أمنها وسيادتها عند إساءة الموظف استخدام الحصانات والامتيازات من خلال ممارسة اختصاصها القضائي على الموظف الدولي؟
- ٤- هل يمكن للموظف الدولي أن يتنازل عن حصانته؟
- ٥- هل يستطيع الموظف الدولي الاعتراض والطعن بقرار رفع الحصانة عنه؟
- ٦- عند إساءة الموظف الدولي استخدام الحصانات فيرتكب جريمة دولية هل يخضع لاختصاص المحكمة الجنائية الدولية، وهل يستطيع الدفع بالحصانة القضائية؟
- ٧- هل يمكن تسوية منازعات الحصانات والامتيازات الدولية أمام المحاكم الوطنية للدولة الطرف في النزاع؟

### منهجية البحث

سوف نعتمد في هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي والمنهج التحليلي القانوني من خلال استقراء وتحليل نصوص الاتفاقيات الدولية والأنظمة الأساسية ذات الصلة بموضوع البحث. فضلا عن المنهج التاريخي والمنهج التطبيقي.

### أهداف البحث

إن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو بيان الإجراء الذي يتخذ من قبل المنظمة أو دولة المقر بحق الموظف الدولي الذي يسيء استخدام الحصانات والامتيازات الدولية وكذلك بيان كيفية تسوية المنازعات التي تنشأ عن إساءة استخدام هذه الحصانات والامتيازات للإجابة عن التساؤلات التي تم طرحها سابقا

هيكلية البحث

اقتضت طبيعة موضوع البحث (أثر العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف الدولي) بتقسيمه إلى مطلبين، المطلب الأول تحت عنوان الإجراءات المفروضة على الموظف الدولي عند إساءة استعمال حصاناته وامتيازاته وينقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع الفرع الأول: الإجراءات المنفردة، الفرع الثاني: الإجراءات الثنائية، الفرع الثالث: الإجراءات الأخرى أما المطلب الثاني تحت عنوان تسوية المنازعات الناشئة عن إساءة استعمال الحصانات والامتيازات وينقسم إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول المفاوضات المباشرة، الفرع الثاني الإحالة إلى محكمة العدل الدولية، الفرع الثالث سوابق تاريخية عن إساءة استعمال الحصانات والامتيازات الدولية.

## المطلب الأول / الإجراءات المفروضة على الموظف الدولي عند إساءة استعمال الحصانات والامتيازات

قد يسيء الموظف الدولي بسلوكه وتصرفاته الوظيفية فيستعمل الحصانات والامتيازات خارج الإطار الرسمي لها مما يعطي الدولة المضيفة أو المنظمة الدولية التابع لها اتخاذ الإجراءات اللازمة في مواجهة ذلك وقد عرفت الممارسات الدولية أساليب متعددة بخصوص الجزاءات المترتبة على إساءة الموظف لحصاناته وامتيازاته، ويمكن إجمال ذلك في ثلاثة فروع وكالاتي:

الفرع الأول: الإجراءات المنفردة.

الفرع الثاني: الإجراءات الثنائية.

الفرع الثالث: الإجراءات الأخرى.

### الفرع الأول/ الإجراءات المنفردة

تتمثل الإجراءات المنفردة بما تتخذه المنظمة ضد الموظف الذي ينحرف في استعمال الحصانات الممنوحة له، ومن هذه الإجراءات هي رفع الحصانة من قبل المنظمة، والتنازل عن الحصانة بالإرادة المنفردة للموظف والاتفاق مع الجهاز الإداري للمنظمة التي يعمل فيها، وقد تم النص على هذه الإجراءات في الاتفاقيات الخاصة بالحصانات والامتيازات واللوائح الأساسية والتي تخول الأمين العام سلطة رفع الحصانة عن الموظف الدولي وهي كالاتي:-

### أولاً: رفع الحصانة

نصت اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٦ في المادة الخامسة البند (٢٠) على "أن الحصانات والامتيازات تمنح للموظفين من أجل تحقيق مصالح الأمم المتحدة وليس من أجل تحقيق مصالح الموظفين الخاصة، لذلك يحق للأمين العام بل يجب عليه رفع الحصانة عن أي موظف في حالة أن يرى تلك الحصانة تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها وأنه من الممكن رفعها دون الإضرار بمصالح المنظمة، ولمجلس الأمن الحق في رفع الحصانة عن الأمين العام" يتضح من هذه المادة أن الأمين العام له سلطة تقديرية في رفع الحصانة عن الموظفين، فهو يستطيع رفع الحصانة إذا لم يؤد ذلك بالإضرار بمصالح المنظمة هذا إذا كانت الإساءة صادرة عن الموظفين العاديين أما إذا كانت صادرة من الأمين أو الأمناء المساعدين أنفسهم فيتم رفعها من قبل مجلس الأمن.

وفي السياق نفسه جاءت اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لسنة ١٩٤٧ لتؤكد رفع الحصانة في المادة السادسة البند (٢٢).

وكذلك نص النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة لسنة ٢٠١٧ في المادة الأولى الفقرة (و) "أن الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون بموجب المادة (١٠٥) من ميثاق الأمم المتحدة هي ممنوحة من أجل مصالح المنظمة وليس فيها ما يعفيهم من التقيد بالقوانين وأنظمة الشرطة في الدولة التي يتواجدون فيها، وعلى الموظف في كل حالة تنشأ فيها مسألة تتعلق بتطبيق الحصانات والامتيازات أن يبلغ الأمر فوراً للأمين العام الذي له سلطة تقديرية".  
وأيضاً نص النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية على ذلك ليؤكد رفع الحصانة في المادة (٢.٤).

أما بالنسبة لمحكمة العدل الدولية فإنه يتم رفع الحصانة عن الموظفين الإداريين لدى المحكمة بقرار من الرئيس الإداري أما رفع الحصانة عن قضاة المحكمة فإنه يكون من اختصاص المحكمة وهيئتها الكاملة<sup>(١)</sup>. وقد ترفض المنظمة الدولية متمثلة بالأمين العام رفع الحصانة عن الموظف الدولي وفقاً للسلطة التقديرية التي يتمتع بها إذا رأى أن ذلك يضر بمصالح المنظمة، فإن المنظمة في هذه الحالة تتحمل المسؤولية والتعويض عن الإضرار الصادرة عن أحد موظفيها<sup>(٢)</sup>.  
فالتساؤل الذي يثار هنا هو، عندما يقوم الأمين العام برفع الحصانة عن الموظف الدولي فهل يستطيع الموظف الاعتراض والطعن بقرار رفع الحصانة؟ الأصل في الحصانة أنها مقررة للجهاز الدولي الذي يعمل به الموظف وليس لمصلحة الموظف لذلك كان يجب أن ينصاع لقرار رئيسه الإداري، وقد يترتب على قرار رفع الحصانة حرمان الموظف الدولي من التمتع بحقوقه لذلك فإن التأكد من مشروعية القرار كان ينبغي أن يترك لرقابة المحكمة الإدارية للمنظمة التي يعمل لديها الموظف<sup>(٣)</sup>. وعلى أساس ذلك يجب أن تكون هناك جهة رقابية على قرارات الأمين العام بخصوص رفع الحصانة حتى لا يتعسف في استعمال ذلك ومن ثم فإن هذا يحقق مصلحة المنظمة والموظف في الوقت ذاته.

فالموظف الدولي التابع لمنظمة الأمم المتحدة عندما ينجر في استعمال الحصانات والامتيازات الممنوحة له ويستغلها فيرتكب جريمة دولية تدخل ضمن اختصاص المحكمة الجنائية الدولية، فالتساؤل الذي يطرح نفسه هنا، هل يستطيع موظف الأمم المتحدة أن يدفع بتمتعه بالحصانة القضائية الجنائية أم يتم رفع الحصانة عنه ومحاكمته أمام المحكمة الجنائية الدولية؟ للإجابة عن التساؤل المطروح لا بد من أن تكون هناك علاقة بين الأمم المتحدة والمحكمة الجنائية الدولية توضح سبل المساعدة والتعاون بينهما في إطار قانوني لذلك نص النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية لسنة ١٩٩٨ في المادة الثانية على "تنظيم العلاقة بين المحكمة والأمم المتحدة بموجب اتفاق تعتمده جمعية دول الأطراف في هذا النظام الأساسي ويبرمه بعد ذلك رئيس المحكمة نيابة عنها".

وفعلاً تمت إقامة اتفاقية العلاقة بين المحكمة الجنائية الدولية ومنظمة الأمم المتحدة في سنة ٢٠٠٤ وهذه الاتفاقية توضح الإطار القانوني للتعاون بين الطرفين، وفيما يتعلق بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة قد نصت المادة (١٩) من هذه الاتفاقية على "إذا مارست المحكمة اختصاصها بمحاكمة شخص ادعى أنه مسؤول جنائي عن ارتكاب جريمة تتدرج في نطاق اختصاص المحكمة وكان هذا الشخص في هذه الظروف يتمتع طبقاً لاتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٦، وقواعد القانون الدولي ذات الصلة بالحصانات والامتيازات الضرورية لأداء عمله في الأمم المتحدة بصورة مستقلة، فتتعهد الأمم المتحدة بأن تتعاون تعاوناً تاماً مع المحكمة، وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة من أجل السماح للمحكمة بممارسة اختصاصها، لا سيما برفع أي من الامتيازات والحصانات وفقاً لاتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة وقواعد القانون الدولي ذات الصلة" للإجابة على التساؤل المطروح، يتضح من نص هذه المادة أن الموظف الدولي في الأمم المتحدة عندما يرتكب جريمة دولية تتم محاكمته عنها أمام المحكمة الجنائية الدولية بعد رفع الحصانة عنه من قبل الأمم المتحدة تطبيقاً لاتفاقية العلاقة المعقودة بين الطرفين.

وعند إمعان النظر في اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة يتضح لنا من البند (٢٠) أن رفع الحصانة عن الموظف الدولي الذي يسيء استخدام حصاناته هو إجراء أو جزاء غير كاف وفيه تفضيل للمصالح على حساب الغير وهو دولة المقر فهو يتعلق بمصلحة المنظمة بالدرجة الأولى، وليس مصلحة دولة المقر وذلك؛ لأنه اشترط على الأمين العام أن يرفع الحصانة إذا كان ذلك لا يضر بمصالح المنظمة أما إذا كان يضر بمصالح المنظمة فلا يمكن رفع الحصانة من دون مراعاة مصلحة دولة المقر، فالسؤال الذي يطرح نفسه إذا أساء الموظف الدولي استخدام الحصانات وأضر بمصالح الدولة المضيفة، وأن رفع الحصانة عنه من قبل الأمين العام أيضاً يضر بمصالح المنظمة فما هو الإجراء الذي سوف يتخذ؟ الجواب سوف يكون في البند (٢٠) من الاتفاقية السابقة وهو عدم رفع الحصانة عنه مما يجعل دولة المقر أن تخرق أحكام القانون الدولي لحماية أمنها الوطني.

ومما تجدر الإشارة إليه أن إجراء رفع الحصانة لا مقابل له في نظام التمثيل الدبلوماسي إذ تبقى كل دولة صاحبة الكلمة الأخيرة في التمسك بالحصانة الخاصة بمبعوثيها الدبلوماسيين أو التنازل عنها حسب تقديرها ودون قيود أو اعتبارات خارج هذا التقدير<sup>(٤)</sup>.

### التنازل عن الحصانة

يقصد بالتنازل عن الحصانة هو السماح للدولة المضيفة أن توجه الاتهام للموظف الدولي ومحاكمته وممارسة اختصاصها القضائي عليه سواء أكان جنائياً أو إدارياً ومدنياً، ويكون التنازل

بإرادة الموظف المحضة وبالاتفاق مع المنظمة وهذا التنازل لا ينتج أثره إلا إذا كان صريحاً وليس ضمناً، فيتنازل الموظف عن حصانته بعد إخطار الأمين العام للمنظمة وأن يقتصر التنازل على كل حالة على حدة، وعلى المحكمة عندما تنتظر النزاع الذي يكون فيه الموظف الدولي طرفاً أن تتأكد من موافقة المنظمة على التنازل متمثلة بالأمين العام كون الحصانة منحت للموظف من أجل المنظمة ومن ثم موافقة المنظمة على التنازل بشكل لا يضر بالمنظمة<sup>(٥)</sup>.

وإن رفع الموظف الدولي دعوى أمام جهات القضاء الداخلي لدولة المقر ومثوله أمام تلك الجهات يعد بمثابة تنازل ضمني عن الحصانة وينتج أثره في نطاق الدعوى فقط ولا يتعدى أثر التنازل إلى غيرها من الدعاوى<sup>(٦)</sup>.

وهناك سوابق قضائية فيما يتعلق بالتنازل عن الحصانة ومن هذه القضايا قضية السيدة (بارلت) التي رفعت دعوى على زوجها وهو موظف من الطائفة الأولى في مكتب العمل الدولي وقد تنازل بشكل صريح عن حصانته وقد أكد ذلك المدير العام لمكتب العمل الدولي وأقرت محكمة الدرجة الأولى في جنيف بصحة التنازل في الحكم الذي أصدرته، وكذلك قضية السيد (إستيغسون) وهو من كبار موظفي مكتب العمل الدولي الذي أقام دعوى ضد زوجته المقيمة بكندا أمام محكمة الدرجة الأولى في جنيف للطلاق منها، وقد أقرت المحكمة أن هذا الأجراء من جانب الزوج يعد تنازلاً ضمناً عن حصانته<sup>(٧)</sup>.

وعندما يتنازل الموظف الدولي عن حصانته القضائية وطبقاً للأوضاع القانونية أي عندما يقبل بخضوعه للقضاء الداخلي لدولة المقر سواء أكان في هذه الحالة مدعى أو مدعى عليه، وصدر حكم ضده فلا يستتبع ذلك إمكانية اتخاذ إجراءات تنفيذية ضده أو على أمواله، أي بمعنى أنه لو خسر الدعوى التي تنازل عن حصانته فيها فإنه لا يمكن تنفيذ هذا الحكم إلا بعد صدور تنازل آخر لتنفيذ الحكم والسبب في ذلك أن بعض الدول تعد دعاوى التنفيذ هي دعاوى منفصلة عن الدعوى الأصلية وتخضع لمحاكم خاصة تسمى محاكم التنفيذ وبالتالي لا بد من صدور تنازل عن الحصانة من الموظف الدولي في دعوى التنفيذ وموافقة المنظمة بذلك حتى يمكن تنفيذ الحكم ضد الموظف الدولي<sup>(٨)</sup>.

فيتضح مما تقدم حتى يستطيع الموظف الدولي للتنازل عن حصانته لا بد من توفر بعض الشروط، ومنها أن يصدر التنازل من الموظف الدولي بإرادته المحضة وكذلك أن يكون بالاتفاق ويعلم المنظمة التي يعمل لديها بعد إخطار الأمين العام وموافقة إذا كان التنازل لا يضر بمصالح المنظمة وأن يكون التنازل صريحاً حتى ينتج أثره القانوني.



### الفرع الثاني/ الجزاءات الثنائية

إن هذه الجزاءات أو الإجراءات تتم عن طريق الاتفاقيات العامة المعقودة بخصوص الحصانات والامتيازات وكذلك الاتفاقيات التي تبرمها المنظمة الدولية ودولة المقر، فعندما يسيء الموظف الدولي استعمال الحصانات والامتيازات فيتم اللجوء إلى هذه الاتفاقيات التي يكون دورها تحديد المحكمة المختصة التي تنظر الخلاف الذي ينشأ بين المنظمة والدولة المضيفة، فقد يتفق الطرفان بجل الخلاف عن طريق المفاوضات المباشرة وينتهي الأمر أو باللجوء للاتفاقية بهذا الخصوص ومن تلك الاتفاقيات اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة التي نصت على ذلك الأمر في البند التاسع والعشرين<sup>(٩)</sup>. وهذا الأمر سوف نتطرق له بشيء من التفصيل في المطلب الثاني.

### الفرع الثالث/ الجزاءات الأخرى

وهي الجزاءات أو الإجراءات التي تتخذها دولة المقر بإرادتها المنفردة في حالة تعسف الموظف الدولي في استخدام الحصانات الممنوحة له وتعد هذه الإجراءات قسرية وهي أما أن تكون إبعاد الموظف الدولي أو إلغاء النصوص المقررة للامتيازات والحصانات، وسوف ندرس هذه الإجراءات على وفق التفصيل الآتي:

### أولاً: إبعاد الموظف الدولي

فعندما يسيء الموظف الدولي استخدام الحصانات والامتيازات من خلال ارتكاب مخالفات أو جرائم عمدية كالتجسس مثلاً الذي يعد من أخطر الجرائم التي يرتكبها الموظف الدولي فهو يعمل لدى إحدى المنظمات الدولية إلا أن ولاءه يكون لدولته التي يحمل جنسيتها أو أي دولة أخرى وهو ما قامت به الولايات المتحدة الأمريكية عندما قامت بزج عملاتها في فرق التفتيش الدولية بشكل سري وكذلك قيامها بزراعة أنظمة إلكترونية في مواقع العمل بحجة مساعدة لجان التفتيش في الوصول إلى أسلحة الدمار الشامل في العراق على سبيل المثال، ففي هذه الحالة فإن الدولة المضيفة ليس أمامها إجراء إلا بإبعاد الموظف الدولي وطرده من إقليمها ولكن ذلك لا يتم إلا بعد استيفاء بعض الضمانات المحددة في الاتفاقيات الخاصة بالمقر<sup>(١٠)</sup>.

وتلجأ الدول إلى فرض جزاء إبعاد الموظف الدولي في نظام الوظيفة الدولية قياساً على نظام العلاقات الدبلوماسية وهذا قياس خاطئ وذلك لأن النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية يختلف عن النظام القانوني للعلاقات الدبلوماسية حيث إن الحكومة تستطيع أن تطلب سحب أحد الممثلين الدبلوماسيين المعتمدين لديها إذا أصبح شخصاً غير مرغوب فيه دون إبداء الأسباب، ويرى الكثير من الفقهاء أن هذا الإجراء لا يمكن الأخذ به بالنسبة للوظيفة العامة الدولية أما بالنسبة للعلاقات الدبلوماسية فيمكن ذلك لأن من شروط الأخذ به النسبة للتمثيل الدبلوماسي يعود لمبدأي المعاملة

بالمثل وضرورة اعتماد المبعوث الدبلوماسي وهذين المبدأين ليسا من شروط وجود الموظفين الدوليين على إقليم الدولة المضيفة، وهذا ما نصت عليه اتفاقيات المقر وقانون الحصانات في الولايات المتحدة الأمريكية لسنة ١٩٤٥ القسم ٢٩ من حق وزير الخارجية الأمريكية أن يطلب إبعاد الموظف الدولي من غير الأمريكيين، وكذلك نصت الاتفاقية المبرمة بين كندا ومنظمة الطيران المدني الدولية على أنه تستطيع الحكومة الكندية إجبار الموظف الدولي الذي يتعسف في استخدام حصاناته على مغادرة الدولة ولكن وفق الشروط الآتية:

١- مراعاة الإجراءات الدبلوماسية في حالة إبعاد كبار الموظفين الدوليين

٢- في سائر الحالات الأخرى يكون ذلك بالاتفاق مع السكرتير العام لمنظمة الطيران المدني الدولية<sup>(١١)</sup>.

فعندما يتم إبعاد الموظف الدولي قد يتدخل الأمين العام لدى حكومة الدولة المضيفة من أجل إلغاء قرار الإبعاد ولكن مساعيه قد تبوء بالفشل بعد تمسك دولة المقر بقرارها إذا ثبت أن الموظف الدولي قد أساء استخدام الحصانات والامتيازات بطريقة تتنافى مع الغرض الذي من أجله منحت<sup>(١٢)</sup>. وخير مثال على ذلك قضية مودريتش سنة ١٩٤٩ الموظف في منظمة الأمم المتحدة الذي تم إبعاده من قبل الحكومة التشيكوسلوفاكية فتدخل الأمين العام لدى وزارة الخارجية من أجل إلغاء قرار الإبعاد<sup>(١٣)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك هناك اتفاقيات مقر معقودة بهذا الخصوص<sup>(١٤)</sup>.

إن جزء الإبعاد هو إجراء استثنائي تلجأ إليه الدول بعد استشارة الأمين العام للمنظمة التي يعمل لديها الموظف ويطلب من وزير خارجية الدولة المضيفة إلا أنه في بعض الأحيان قد يتم إبعاد الموظف الدولي دون إتباع تلك الإجراءات، ومن ثم يحق للأمين العام التدخل وممارسة حق الحماية الوظيفية الدولية للموظف الذي تم إبعاده<sup>(١٥)</sup>.

وقد نصت اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة في المادة السابعة البند (٢٥) على أنه لا يحق للسلطات الإقليمية أن تطلب إلى ممثلي الدول الأعضاء في الاجتماعات التي تدعو إليها الوكالات المتخصصة أثناء قيامهم بوظائفهم أثناء سفرهم إلى مقر الاجتماع وعودتهم منه أو إلى الموظفين المنصوص عليهم في البند (١٨) مغادرة البلاد التي يؤدون فيها مهامهم بسبب ما يقومون به من أنشطة لكن إذا أساء أحد أولئك الأشخاص استعمال المزايا والحصانات، كان لحكومة الدولة أن تطلب إليه مغادرة أراضيها بشرط، بالنسبة للموظفين الذين يتمتعون بالحصانات المنصوص عليها في الاتفاقية لا يجوز إصدار الأمر إليهم بمغادرة أراضي دولة المقر إلا بعد

## أثر العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف الدولي

موافقة وزير خارجية تلك الدولة، وبعد استشارة الرئيس التنفيذي للمنظمة ذات الشأن، أما بالنسبة لممثلي دول الأعضاء الذين يتمتعون بالحصانات الدبلوماسية فلا يطلب إليهم مغادرة الدولة إلا طبقاً للإجراءات الدبلوماسية المتبعة في التمثيل الدبلوماسي.

فيتضح مما تقدم أن إبعاد الموظف الدولي هو إجراء استثنائي تلجأ إليه الدولة المضيفة قياساً على النظام القانوني للعلاقات الدبلوماسية أي كما هو معمول به ومنتج في التمثيل الدبلوماسي ونصت عليه الكثير من اتفاقيات المقر<sup>(١٦)</sup>. إلا أنه لم تنص عليه الاتفاقيات العامة كاتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة وكان الأجدر أن يتم النص عليه في هذه الاتفاقيات في حالة لم يتم تطبيق الإجراءات الأخرى فيتم اللجوء إليه.

### ثانياً: إلغاء النصوص المقررة للحصانات والامتيازات

يقصد بإلغاء النصوص المقررة للحصانات والامتيازات أن لكل دولة الحق في إلغاء الاتفاقية التي أبرمتها بخصوص الحصانات والامتيازات بإرادتها المنفردة عندما يحدث إساءة أو سوء استعمال للحصانات المنصوص عليها بهذا الشأن، وبالتالي تتحرر من التزاماتها ومن أحكام الاتفاقية<sup>(١٧)</sup>. وذلك من أجل حماية أمنها من جهة ومن جهة أخرى على أساس أن لكل دولة الحق أن تلغي في أي لحظة أي معاهدة ترى أنها ضارة بمصالحها، ولكن هذا الأجراء منتقد لدى غالبية الفقه، وغير صحيح لأن إلغاء الاتفاقية الدولية بالإرادة المنفردة، له شروط وأحكام استقرت في العرف الدولي وتقنينه على شكل أحكام تشريعية في اتفاقية قانون المعاهدات الدولية لسنة ١٩٦٩، وعند الاطلاع على نصوص اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة نجد أنها لم تنص على هذا الإجراء إلا أن اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة قد أشارت إلى هذا الأجراء بحيث يكون من حق الدولة العضو في الاتفاقية والمنظمة أن تقوم بإلغاء النصوص التي تنص على الحصانات والامتيازات، ومع ذلك بقائها عضواً في المنظمة المتخصصة مما ثار الاعتراض من قبل لجنة الأمم المتحدة الفرعية للامتيازات والحصانات وبالتالي حذف هذا الإجراء من الصياغة النهائية للاتفاقية فيعد هذا الإجراء غير صحيح وغير لائق إلا أنه من الممكن لها أن تنسحب من عضوية المنظمة، وليس إلغاء نصوص الحصانات، ولكن إذا كانت الدولة هي مقر للمنظمة فلا يمكن الانسحاب إلا بعد نقل المقر خارج إقليمها<sup>(١٨)</sup>.

فيتضح مما تقدم كقاعدة عامة هو عدم جواز إلغاء اتفاقيات الحصانات والامتيازات بالإرادة المنفردة للدول.

في جميع الأحوال تلتزم المنظمات بالتعاون في كل الأوقات مع السلطات التابعة للدول الأعضاء لتحقيق العدالة، ومراعاة تنفيذ القوانين الوطنية، وتجنب ما قد ينشأ من سوء استعمال هذه الحصانات<sup>(١٩)</sup>.

ونخلص مما سبق عند استخدام الموظف الدولي الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها بشكل يتعارض مع الغرض الذي من أجله منحت له ويأتي بتصرفات تؤدي إلى المساس بمصالح الدولة المضيفة فإن ذلك يكون مبرراً لحجب الحصانات عنه، وتجريده منها فلن تشفع له في الإفلات من العقاب بكل الأحوال، وتطبيق الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات العامة واتفاقيات المقر.

### المطلب الثاني/ تسوية المنازعات الناشئة عن إساءة الحصانات والامتيازات

إن الاتفاقيات الدولية المنظمة لأحكام الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون تشكل التزامات على عاتق الطرفين الدول والمنظمة التي يتبعها الموظف، فتحترم الدول تلك الحصانات والامتيازات من أجل أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه وفي المقابل على الموظف الدولي احترام الحدود المشمولة بالحصانات والامتيازات، وأن لا يتجاوز الغرض الوظيفي منها، ولكن الواقع مختلف فقد تتجاوز تلك الدول وأجهزتها الداخلية الالتزامات المفروضة عليها والتي تكون ذات صلة بالحصانات وبالتالي تكون أخلت بالتزاماتها الدولية، أو يحدث العكس قد يتجاوز الموظف الدولي الحدود الوظيفية فيتعسف باستعمال تلك الحصانات مما يضر بالدولة التي يكون على إقليمها مما يجعل الدولة تتحرك لبسط الحماية على إقليمها فتتخذ إجراءات ضده وبالتالي تثار منازعات دولية بين شخصين دوليين بسبب خرق تلك الالتزامات من قبل أحد الطرفين ولمعالجة وحل تلك المنازعات يتم اللجوء إلى الوسائل السلمية المتاحة لتسويتها، وقد تم النص على تلك الوسائل وتسوية المنازعات في الاتفاقيات العامة أو اتفاقيات المقر، وأن هذه المنازعات هي ذات طبيعة خاصة تختلف عن المنازعات الدولية وهذه الخصوصية تأتي من خلال أطراف النزاع وهم المنظمة الدولية التي يرتبط بها الموظف برابطة قانونية ودولة لها سيادة وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال الآتي:-

### الفرع الأول/ المفاوضات المباشرة

المفاوضات هي من وسائل التسوية السلمية المباشرة والتي تم النص عليها في ميثاق الأمم المتحدة في المادة (٣٣) الفقرة الأولى "يجب على كل أطراف أي نزاع من شأن استمراره أن يعرض حفظ السلم والأمن الدوليين للخطر أن يلتسوا حله بادئ ذي بدء بطريق المفاوضات...." ويلاحظ من هذه المادة أن المفاوضات جاءت في أول الوسائل السلمية لما لها من دور وأهمية كبيرة، وذلك من خلال الوقوف على نظرياتها ومهاراتها والتطرق إلى الخلاف القائم من أجل الوصول إلى اتفاق

مشترك لحل النزاع القائم بين الطرفين، وقد تعددت تعاريف المفاوضات فقد تم تعريفها بأنها عملية ديناميكية تهدف إلى السلام والاستقرار في العلاقات الدولية أو هي عبارة عن تبادل العبارات الشفهية أو الكتابية من أجل حل النزاع القائم، أو هي عملية تبادل الآراء بين الأطراف المتنازعة من أجل تنمية العلاقات المتبادلة وحل النزاعات وتسويتها على أساس ما يجمع بينهم من مصالح مشتركة<sup>(٢٠)</sup>.

وفي ما يتعلق بتسوية منازعات الحصانات والامتيازات الدولية عن طريق المفاوضات المباشرة أو عن طريق أي وسيلة من الوسائل السلمية الأخرى، فقد تم النص عليها في الاتفاقيات العامة للامتيازات العامة، ومنها اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة<sup>(٢١)</sup>. وكذلك اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة قد نصت في المادة (٢٤) على "إذا رأت دولة في هذه الاتفاقية قد وقعت إساءة استعمال لأحد الامتيازات أو الحصانات الممنوحة بمقتضى الاتفاقية تتشاور تلك الدولة مع المنظمة المتخصصة للتحقق من وقوع الإساءة ولمحاولة منع تكرارها أن ثبت وقوعها"...

#### الفرع الثاني/ الإحالة إلى محكمة العدل الدولية

عندما تنشأ منازعات بين المنظمة ودولة المقر حول تفسير النصوص القانونية التي تحكم الحصانات والامتيازات، فيتم الاتفاق بين المنظمة والدولة المعنية بعرض الخلاف على إحدى المحاكم الدولية وحل النزاع، وهو ما تم النص عليه في اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة في المادة الثامنة من البند (٢٩) على الأمم المتحدة أن تضع الطرق المناسبة للتسوية للمنازعات التي يكون طرف فيها موظف من موظفي الأمم المتحدة يكون متمتعاً بحكم مركزه الرسمي ما لم يرفع الأمين العام الحصانة عنه. فيما نص البند (٣٠) من نفس المادة إذا تعذر تسوية النزاع القائم بطريق المفاوضات أو أي وسيلة سلمية أخرى فيتم عرض النزاع على محكمة العدل الدولية وذلك وفقاً للمادة ٩٦ من ميثاق الأمم المتحدة<sup>(٢٢)</sup>. والمادة ٦٥ من النظام الأساسي للمحكمة<sup>(٢٣)</sup>.

وكذلك اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة قد جاءت بنفس المعنى حيث نصت في البند (٣٢) "على أنه إذا تعذر حل وتسوية النزاع عن طريق المفاوضات يتم اللجوء إلى محكمة العدل الدولية". وهناك اتفاقيات المقر المبرمة بين المنظمة الدولية وإحدى الدول قد نصت على وسائل تسوية الخلاف أو النزاع الذي ينشأ بينهم بخصوص الحصانات والامتيازات، كالاتفاقية المبرمة بين منظمة الطيران المدني الدولية وكندا والتي نصت على في حال حصول نزاع بين الطرفين فيتم حل الأمر عن طريق المفاوضات وإذا تعذر ذلك يتم اللجوء إلى محكمة العدل الدولية<sup>(٢٤)</sup>.

ومن خلال تحليل النصوص سالفه الذكر يتضح لنا أن اختصاص محكمة العدل الدولية في تسوية منازعات الحصانات والامتيازات الدولية هو اختصاص إفتائي والفتوى التي تصدرها المحكمة لا تتطوي على حسم النزاع كما هو الحال في الاختصاص القضائي الذي يكون فيه حكم قضائي ملزم لأن النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية قد اشترط من خلال المادة (٣٤) الفقرة الأولى الدول هي فقط التي يجوز لها أن تكون أطرافاً في القضايا المعروضة على المحكمة إلا أنه يمكن للمنظمة أن تطلب من المحكمة فتوى في أي مسألة قانونية حسب المادة (٦٥) من النظام ذاته. وإن الفتوى التي تصدرها المحكمة غير ملزمة في الأصل إلا أنها تكسب صفة الإلزام إذا اتفق طرفا النزاع المنظمة والدولة ويعلنان مسبقاً احترام الفتوى التي تصدر لتسوية النزاع.<sup>(٢٥)</sup> وهذا ما أخذت به اتفاقية الأمم المتحدة في المادة الثامنة البند (٣٠) ويقبل الطرفان بفتوى المحكمة باعتبارها فتوى قاطعة.

وإن المنظمات الدولية غير قادرة على اللجوء لمحكمة العدل الدولية لإقامة الدعوى أمامها على الرغم من الاعتراف لها بالشخصية القانونية الدولية وما يترتب على هذه الشخصية من نتائج أبرزها أهلية التقاضي، وكذلك الأفراد العاديون أي أن طرفي المنازعة الإدارية الدولية، المنظمات الدولية والأفراد لا يمكنهم بصفاتهم هذه من اللجوء والتقاضي أمام محكمة العدل الدولية بسبب نص المادة (٣٤) الفقرة الأولى من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية الذي قصر حق التقاضي أمامها على الدول فقط<sup>(٢٦)</sup>. لذلك نقترح أن يتم تعديل الفقرة الأولى من نص المادة ٣٤ حتى يتسنى للمنظمات الدولية من رفع الدعوى أمام محكمة العدل في حالة حدوث منازعات مع الدول تتعلق بالحصانات والامتيازات.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض اتفاقيات المقر قد نصت على التحكيم كوسيلة سلمية لتسوية منازعات الحصانات والامتيازات الدولية، وذلك عن طريق إنشاء محكمة تحكيم مختلطة، ويمثل كل طرف في النزاع قاضياً خاصاً وقاضياً ثالثاً يكون رئيس المحكمة الذي يتم اختياره بواسطة أطراف النزاع أو بواسطة القاضيين<sup>(٢٧)</sup>.

ومن هذه الاتفاقيات، الاتفاقية المبرمة بين الولايات المتحدة الأمريكية والأمم المتحدة والتي نصت في حالة وجود نزاع بين الطرفين فيتم حله بواسطة المفاوضات، وإذا تعذر ذلك يتم عرض النزاع على محكمة مكونة من ثلاثة محكمين ويكون قرارها نهائياً، وكذلك الاتفاقية المبرمة بين منظمة العمل الدولية وسويسرا والتي نصت في حال حصول نزاع يتم عرض الأمر محكمة مكونة من ثلاثة قضاة، وأيضاً الاتفاقية المبرمة بين سويسرا والأمم المتحدة التي تقضي عرض النزاع على هيئة تحكيم من ثلاثة قضاة<sup>(٢٨)</sup>.

فقد تم إنشاء محكمة تحكيم لتسوية نزاع بين فرنسا ومنظمة اليونسكو حول فرض الضرائب على المعاشات التقاعدية حيث صدر الحكم من هيئة التحكيم بأن الإعفاء الضريبي حسب ما منصوص عليه في اتفاق المقر بين فرنسا واليونسكو لا ينطبق على المعاشات التقاعدية للموظفين السابقين في المنظمة<sup>(٢٩)</sup>.

وقد نص اتفاق الحصانات والامتيازات للمحكمة الدولية لقانون البحار، تحال جميع النزاعات إلى هيئة تحكيم ما لم تتم تسوية النزاع بالتشاور أو التفاوض في غضون ثلاثة أشهر، فتم إحالة النزاع بطلب من أحد طرفي المنازعة إلى لجنة تحكيم تتكون من ثلاثة محكمين يتم اختيار الأول من قبل المحكمة، والثاني من قبل الدولة المعنية، والثالث يكون رئيساً للجنة يتم اختياره من قبل هؤلاء وإذا فشل أحد الطرفين في اختيار محكم في غضون شهرين، يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بهذا التعيين<sup>(٣٠)</sup>.

والتساؤل الذي يثار هنا هل يمكن تسوية منازعات الحصانات والامتيازات الدولية أمام المحاكم الوطنية للدولة الطرف في النزاع؟

إن المنظمات الدولية لا ترتضي اللجوء إلى المحاكم الوطنية للدولة الطرف في النزاع وذلك بسبب تمتعها بالحصانة القضائية التي تتمسك بها في مواجهة المحاكم الوطنية وكذلك تتخوف من انحياز المحاكم لصالح دولتها، لذلك تلجأ المنظمات في أغلب الأحيان في تسوية هذه المنازعات إلى محاكم التحكيم الدولية<sup>(٣١)</sup>.

كمبدأ عام أن منظمة الأمم المتحدة وموظفيها لا يمكن مقاضاتها أمام المحاكم الوطنية دون موافقتها، لذلك تلجأ في تسوية المنازعات بطرق أخرى كالمفاوضات أو إنشاء هيئة تحكيم أو الإحالة لمحكمة العدل، فهي بذلك تضمن استقلال الأمم المتحدة ومسؤوليتها عن أنظمة المحاكم الوطنية<sup>(٣٢)</sup>.

### الفرع الثالث/ سوابق تاريخية حول إساءة الحصانات والامتيازات

يتمتع الموظفون الدوليون بالحصانات والامتيازات التي تمكنهم في أداء وظائفهم، فهي منحت لهم من أجل الوظيفة الدولية لذلك كان يجب عليهم عدم استغلالها لتحقيق مصالح شخصية، إلا أن الواقع العملي للوظيفة الدولية قد شهد حالات عديدة أساء فيها الموظفون الدوليون الحصانات والامتيازات الممنوحة لهم وهذا ما سنوضحه وكالاتي:

## أولاً: قضية جيوبتشيف

وهو موظف لدى الأمانة العامة للأمم المتحدة يحمل جنسية الاتحاد السوفيتي تم القبض عليه من قبل سلطات الولايات المتحدة الأمريكية في مدينة نيويورك في ٤ حزيران ١٩٤٩ بسبب تبادل وثائق تمس الأمن الأمريكي مع مواطنة أمريكية، لكنه دافع بحصانته القضائية وعلى أساس ذلك جرت محادثات بين الأمين العام والسلطات الأمريكية أبلغ فيها الأمين العام بأن جيوبتشيف هو موظف دولي، ويتمتع بالحصانات والامتيازات بموجب المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة، فأجابت السلطات الأمريكية أن التهمة التي وجهت له هي التجسس، وهي تهمة خطيرة تمس الأمن القومي لحكومة الولايات المتحدة، وعلى أساس ذلك فإن الأمين العام علم بأن الأفعال التي ارتكبها جيوبتشيف هي خارج نطاق الوظيفة المكلف بها فلم يطلب إطلاق سراحه إلا أنه طلب من السلطات الأمريكية أن تقدم دليل رسمي على اقترافه جريمة التجسس، وأن تتم محاكمته على وجه السرعة واحترام جميع حقوقه المتعلقة بالمحاكمة، وتم اتخاذ الإجراءات بحقه وأطلق سراحه بكفالة بعد تدخل السفارة السوفيتية وقد وصف إطلاق السراح هذا بأنه سياسي بحت<sup>(٣٣)</sup>.

## ثانياً: قضية الموظفين الدوليين الكوريين في لجنة الأمم المتحدة

قامت السلطات الكورية سنة ١٩٤٩ بإلقاء القبض على اثنين من الموظفين الكوريين في لجنة الأمم المتحدة والخاصة بكوريا وذلك دون موافقة الأمين العام أو أخطاره فقام بالاحتجاج على ذلك التصرف وأرسل برقية الاحتجاج إلى وزارة الخارجية الكورية مبيناً دور المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم ١/٧٦، وكان مضمون البرقية ينص على أن جنسية الموظف الدولي ليس لها تأثير على مركزه القانوني وتمتعه بالحصانات والامتيازات حتى في الحالات التي يعمل فيها على الدولة التي يحمل جنسيتها، فقامت وزاره الخارجية الكورية بالرد على برقية الأمين العام وأكدت أنها تحترم المبادئ الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وبالخصوص المادة (١٠٥) وكذلك قرار الجمعية العامة، وإنها تحترم الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي، وأوضحت بأن الموظفين الكوريين تم القبض عليهم بسبب ارتكابهم جرائم إرهاب وقتل وسطو مسلح وتخريب مستغلين الحصانات التي يتمتعون بها، على أساس عدم تمتع الموظف الدولي بالحصانة القضائية بالنسبة للإعمال التي تخرج عن النطاق الرسمي الوظيفي وتمت محاكمتهم أمام القضاء الكوري<sup>(٣٤)</sup>.



**ثالثاً: محمد عمر إسحاق**

وهو يعمل سكرتيراً ثالثاً بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية حيث تم إلقاء القبض عليه في مطار القاهرة سنة ١٩٦٥ عند تفتيش حقيبته التي وجد فيها مبلغ خمسمائة جنيه مصري مخبأة في ماكينة حلاقة، ومواد مخدرة واستمر التحقيق معه ووجهت له تهمة متاجرة بالمواد المخدرة<sup>(٣٥)</sup>.

**رابعاً: قضية ألكسندر ياكوفيلف**

اتهمت لجنة التحقيق في فضيحة النفط مقابل الغذاء مسؤولين دوليين ومنهم مدير المشتريات في برنامج النفط مقابل الغذاء ألكسندر ياكوفيلف وهو روسي الجنسية البالغ من العمر (٥٣) سنة وقد اتهم بأنه يتلقى رشاً من الشركات التي كانت تعمل مع الأمم المتحدة في إطار البرنامج، وأن هذا البرنامج قد أنشأ عام ١٩٩٣ بموجب قرار صادر من مجلس الأمن الدولي يتيح بموجبه بيع النفط في العراق مقابل سد الحاجات الإنسانية عقب الحصار الدولي الذي فرض على العراق بعد حرب الخليج الثانية، وقد اعترف ألكسندر مدير المشتريات أمام القضاء الأمريكي بتلقيه رشاً وقال المدعي الأمريكي لمقاطعة نيويورك ديفيد كيلى إن ألكسندر قد اتهم أمام المحكمة الاتحادية الأمريكية بالحصول على مئات الآلاف من الدولارات بشكل غير قانوني من شركات كانت تحاول للحصول على عقود من الأمم المتحدة، وقد قامت لجنة التحقيق الخاصة بفضيحة النفط مقابل الغذاء التي يرئسها بول فولكر بنشر تقرير بأن ألكسندر حصل على رشا تقدر بمليون دولار مقابل عقود مع شركات خارج إطار البرنامج وقد رفع الأمين العام للأمم المتحدة كوفي عنان الحصانة الدولية عن ألكسندر ياكوفيلف<sup>(٣٦)</sup>.

**خامساً: قضية بينون سيفان سنة ٢٠٠٧**

وهو مدير برنامج النفط مقابل الغذاء في العراق وهو قبرصي الجنسية الذي اتهمته لجنة التحقيق بتلقي عمولات قدرها ١٥٠ ألف دولار نقلها له أحد أقارب الأمين العام السابق للأمم المتحدة بطرس غالي وقد جاء بتقرير لجنة التحقيق أن بينون قد عمل مع فخري عبد النور أقارب بطرس غالي الذي يمتلك شركة أفريكان ميدل وقد جنى بشكل غير قانوني بالاتفاق مع فخري وفريد نادر شقيق زوجة بطرس غالي مكاسب مادية شخصية وقد قامت لجنة التحقيق المكونة من ثلاثة أعضاء، وهم بول فولكر والقاضي ريتشارد جولد ستون من جنوب أفريقيا والبروفيسور مارك بث من

سويسرا باتهام سيفان بتورطه واستغلال منصبه والتكسب منه من خلال الأدلة المتوفرة وعلى أساس ذلك تم رفع الحصانة عنه بقرار من الأمين العام للأمم المتحدة واتخاذ الإجراءات القانونية بحقه<sup>(٣٧)</sup>.

#### سادساً: قضية دومينيك سنة ٢٠١١

وهو المدير السابق لصندوق النقد الدولي ويبلغ من العمر ٥٨ عاماً ويحمل الجنسية الفرنسية، تم اعتقاله من قبل شرطة نيويورك بتهمة التحرش والاعتداء الجنسي مع خادمة تعمل في فندق سوفيتل تدعى ديالو، وقد رفعت القضية إلى محكمة نيويورك التي أعلنت أنها مختصة بنظر القضية استناداً إلى قانون أصول المحاكمات المدنية المادة ٣٠٢/٢/أ على اعتبار الفعل قد وقع على أراضي نيويورك، وأن للمتهم محل إقامة ثابت في المدينة نفسها، وحسب الميثاق المؤسس لصندوق النقد الدولي واتفاقية المقر المعقودة بين منظمة الأمم المتحدة والولايات المتحدة ١٩٤٧، واتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لسنة ١٩٤٧ فإن دومينيك يتمتع بالحصانة القضائية من الملاحقة القانونية فيما يتعلق بأي عمل من الأعمال الرسمية إلا إذا تنازل الصندوق عن هذه الحصانة، وبما أن العمل الذي اتهم به هو قد ارتكبه خارج النطاق الرسمي، وأن الحصانة التي يتمتع بها هي حصانة وظيفية أي مقترنة بالعمل الوظيفي ذاته، وقد أعلن القاضي الذي ينظر القضية أن تمتع مدير الصندوق بالحصانة مرتبط بالأعمال الرسمية فقط<sup>(٣٨)</sup>.

#### سابعاً: قضية كوماتس

هو موظف يعمل لدى منظمة الأمم المتحدة ويحمل الجنسية الأمريكية وقد تم القبض عليه بواسطة السلطات في مدينة نيويورك خارج مقر الأمم المتحدة بتهمة السرقة، وقد قدم أمام القضاء إلا أنه دفع بالحصانة القضائية بوصفه موظفاً دولياً، وقد رفض دفعه على أساس العمل الذي قام به خارج النطاق الرسمي الوظيفي<sup>(٣٩)</sup>.

## الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول موضوع (أثر العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف الدولي) قد تبين لنا أن الموظف الدولي حتى يستطيع التمتع بالحصانات والامتيازات يجب عليه عدم إساءة استخدامها؛ لأنها منحت له من أجل تحقيق مصالح المنظمة التي يعمل بها وليس لتحقيق مصالحه الشخصية، وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى جملة من النتائج والتوصيات والتي سوف نتطرق إليها على وفق التفصيل الآتي:-

## أولاً: النتائج

- ١- إن الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي هي ممنوحة له من أجل تحقيق مصالح المنظمة، وليس من أجل مصالحه الشخصية.
- ٢- في حالة إساءة الموظف الدولي من الطائفة الثانية والثالثة استخدام الحصانات والامتيازات فيتم رفع الحصانة عنه من قبل الأمين العام، أما إذا كانت الإساءة صادرة عن الأمين العام أو الأمناء المساعدين فيتم رفع الحصانة عنهم من قبل مجلس الأمن.
- ٣- إن الموظف الدولي التابع للأمم المتحدة عندما يسيء استخدام الحصانات والامتيازات فيرتكب جريمة دولية تدخل ضمن اختصاص المحكمة الجنائية الدولية فلا يستطيع الدفع بالحصانة القضائية ويتم رفعها عنه.
- ٤- إن إجراء رفع الحصانة هو إجراء غير كاف وفيه تضليل للمصالح على حساب دولة المقر، فهو يراعي مصلحة المنظمة بالدرجة الأولى.
- ٥- لكي يستطيع الموظف الدولي أن يتنازل عن حصانته لا بد من توفر بعض الشروط، أن يكون التنازل بمحض إرادته، ويعلم المنظمة، وأن يكون صريحاً.
- ٦- إن إجراء إبعاد الموظف الدولي هو إجراء استثنائي وغير منصوص عليه في اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٦.
- ٧- عدم جواز إلغاء نصوص الاتفاقيات المتعلقة بالحصانات والامتيازات كإجراء تلجأ إليه الدول عند إساءة استخدام هذه الحصانات والامتيازات.

- ٨- إن اختصاص محكمة العدل الدولية في تسوية منازعات الحصانات والامتيازات هو اختصاص إفتائي لا ينطوي على حسم النزاع.
- ٩- إن المنظمات الدولية غير قادرة للجوء لمحكمة العدل الدولية لإقامة دعوى أمامها.
- ١٠- إن منازعات الحصانات والامتيازات الدولية لها طبيعة خاصة تختلف عن المنازعات الدولية وتأتي هذه الخصوصية من خلال أطراف النزاع وهم المنظمة الدولية التي يرتبط بها الموظف الدولي برابطة قانونية، ودولة لها سيادة.

#### ثانياً: المقترحات

- ١- نقترح أن يتم إدراج إجراء إبعاد الموظف الدولي في اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة، ليتم اللجوء إليه في حالة لم يتم تطبيق الإجراءات الأخرى.
- ٢- نقترح أن يتم تعديل المادة ٣٤ الفقرة الأولى من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية كي تتسنى للمنظمات الدولية من رفع الدعاوى أمامها عند حدوث منازعات مع الدول تتعلق بالحصانات والامتيازات.

## الهوامش

- (١) زيان خوجة ميريا، حصانات وامتيازات قضاة محكمة العدل الدولية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الجزائر، ٢٠١١ ص ٧٣.
- (٢) نزه خشايمية، الجزاء المترتبة عن إساءة الموظفين الدوليين لاستعمال الحصانات والامتيازات، بحث منشور في مجلة التواصل في الاقتصاد والقانون، عدد ٢٠١٦، ٤٥، ص ١٤٠.
- (٣) شادي المبيض، الحصانة القضائية الدبلوماسية متعددة الأطراف، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة حلب، ٢٠١٥، ص ١٠٨.
- (٤) د. فاوي الملاح، سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص ٤٥٣.
- (٥) نزه خشايمية، مصدر سابق، ص ١٤١.
- (٦) د. علي إبراهيم، المنظمات الدولية (النظرية العامة للأمم المتحدة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٤٧٥.
- (٧) د. عبد العزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، ط ١، دار النهضة العربية، مصر، ١٩٩٨، ص ٢٨٠.
- (٨) Jerzy Menkes. Immunity of International Organisations against State Immunity: Selected Legal Problems. Hungarian Journal of Legal Studies 58, No 2. 2017p.201.
- (٩) د. عبد العزيز سرحان، ص ٢٨١.
- (١٠) صدام دحام البياتي، أثر انحراف الموظف الدولي عن الالتزام بقواعد الشرعية الدولية، أطروحة مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة كركوك، ٢٠٢١، ص ١٥٨.
- (١١) د. عبد العزيز سرحان، مصدر سابق، ص ٢٨٢.
- (١٢) د. علي إبراهيم، مصدر سابق، ص ٤٧٥-٤٧٦.
- (١٣) إبراهيم ملاوي، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر، عدد ٢٠٠٨، ٣، ص ٢٤٠.
- (١٤) اتفاقية المقر المعقودة بين الولايات المتحدة الأمريكية ومنظمة الدول الأمريكية لسنة ١٩٥٢ التي نصت في المادة الثالثة على (في حالة إساءة الحصانات والمزايا في الولايات المتحدة الأمريكية من قبل أي شخص يتمتع بالحصانات والمزايا فإنه يتعين عدم تفسير تلك الحصانات والمزايا على أنها تعفي من القوانين وتنظيمات الولايات المتحدة بشأن الإقامة الدائمة للأجانب وعلى أساس ذلك فإنه لا يمكن مطالبة الشخص بمغادرة البلاد إلا وفقاً لإجراءات المتعارف عليها بالنسبة للمبعوثين الدبلوماسيين).
- (١٥) نزه خشايمية، مصدر سابق، ص ١٤٤.

(١٦) المادة (٤) في الملحق الخاص باتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية التي نصت على (إذا أساء أحد هؤلاء الأشخاص استعمال مزايا الإقامة أو مارس في دولة المقر نشاطاً متعارضاً مع مصالحها وخارجاً عن حدود صفته الرسمية فلا تعفيه هذه المزايا من حق دولة المقر في إبعاده بشرط موافقة وزير خارجية دولة المقر بعد تشاوره مع الأمين العام)

(١٧) د. فتح الله محمد حسين السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، ط ١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٣ ص ١٥٢.

(١٨) د. عبد العزيز سرحان، مصدر سابق، ص ٢٨٤.

(١٩) د. عائشة راتب، التنظيم الدبلوماسي والقنصلي، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٣، ص ٢٠٨.

(٢٠) محمد ثابت حسنين، المفاوضات الدولية رؤية علمية واقعية، مقال منشور في المركز الديمقراطي العربي، على الموقع الإلكتروني <https://democraticac.de/>، تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٧/٤.

(٢١) انظر بهذا الصدد المادة الثامنة البند (٣٠) من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٥.

(٢٢) لأي من الجمعية العامة أو مجلس الأمن ولسائر فروع الهيئة والوكالات المتخصصة أن تطلب من محكمة العدل الدولية إفتاءها في أي مسألة قانونية.

(٢٣) يجوز للمحكمة أن تصدر فتوى بشأن أي مسألة قانونية بناء على طلب أي هيئة مخولة من قبل أو وفقاً لميثاق الأمم المتحدة.

(٢٤) د. عبد العزيز سرحان، مصدر سابق، ص ٢٨٢.

(٢٥) د. فتح الله محمد السريري، مصدر سابق، ص ٢١٣.

(٢٦) د. سنان طالب عبد الشهيد، الأسس الدستورية للتسوية القضائية للمنازعات الإدارية الدولية دراسة مقارنة، ط ١، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٧، ص ٦٤.

(٢٧) غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠١١، ص ١٧٠.

(٢٨) زيان خوجة ميريا، مصدر سابق، ص ٧٦.

(29) André Nollkaemper . PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS IN THE CASE LAW OF DUTCH COURTS. Amsterdam Law School Legal Studies Research Paper No. 2012p.29.

(30) HANS CORELL . AGREEMENT ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF THE INTERNATIONAL TRIBUNAL FOR THE LAW OF THE SEA. UNITED NATIONS.1997p.424.

(٣١) فتح الله محمد السريري، مصدر سابق، ص ٢١٣.

(32) Agnes Rydberg. Immunity of the United Nations Versus Right to Access Justice. Legal Science with Degree Project (Bachelor's thesis), OREBRO UNIVERSITET, 2017,p. 10–11.

(٣٣) ثابت محمد عبد الله، مسؤولية الموظف الدولي في مجال الوظيفة الدولية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠٠١، ص ٨٢.

(٣٤) د. مفيد شهاب، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، المجلة المصرية للقانون الدولي، عدد ١٩٨٧، ٤٣، ص ٢٨.

(٣٥) د. فاوي الملاح، مصدر سابق، ص ٥١٨.

(٣٦) د. عبده جميل المخلافي، فضيحة النفط مقابل الغذاء، تقرير منشور على الموقع التالي [www.dw.com](http://www.dw.com) تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٧/٨.

(٣٧) د. عبد الله محمد صالح، النظام القانوني للموظف الدولي دراسة تطبيقية، ط ١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٤٩.

(٣٨) د. عامر غسان فاخوري، الوضع القانوني للموظفين الدوليين في المنظمات الدولية (دراسة حالة دومينيك سترابوس كان، بحث منشور على مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عماد ثليجي الأغوط، الجزائر، العدد ٢٠١٧، ١٣، ص ١٢٤.

(٣٩) مفيد شهاب، مصدر سابق، ص ٢٥.

## قائمة المصادر

## أولاً: الكتب القانونية

١. د. سنان طالب عبد الشهيد، الأسس الدستورية للتسوية القضائية للمنازعات الإدارية الدولية دراسة مقارنة، ط ١، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٧.
٢. د. عائشة راتب، التنظيم الدبلوماسي والقنصلي، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٣.
٣. د. علي إبراهيم، المنظمات الدولية (النظرية العامة للأمم المتحدة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.
٤. د. عبد العزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، ط ١، دار النهضة العربية، مصر، ١٩٩٨.
٥. غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠١١.
٦. د. عبد الله محمد صالح، النظام القانوني للموظف الدولي دراسة تطبيقية، ط ١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٧.
٧. د. فاوي الملاح، سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون سنة نشر.
٨. د. فتح الله محمد حسين السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، ط ١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٣.

## ثانياً: الرسائل والأطاريح

١. زيان خوجة ميريا، حصانات وامتيازات قضاة محكمة العدل الدولية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الجزائر، ٢٠١١.
٢. شادي المبيض، الحصانة القضائية الدبلوماسية متعددة الأطراف، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة حلب، ٢٠١٥.
٣. صدام دحام البياتي، أثر انحراف الموظف الدولي عن الالتزام بقواعد الشرعية الدولية، أطروحة مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة كركوك، ٢٠٢١.
٤. ثابت محمد عبد الله، مسؤولية الموظف الدولي في مجال الوظيفة الدولية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠٠١.



ثالثاً: المجالات

١. إبراهيم ملاوي، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر، عدد ٢٠٨، ٣.
٢. لزهرة خشايمية، الجزاء المترتبة عن إساءة الموظفين الدوليين لاستعمال الحصانات والامتيازات، بحث منشور في مجلة التواصل في الاقتصاد والقانون، عدد ٢٠١٦، ٤٥.
٣. د. مفيد شهاب، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، المجلة المصرية للقانون الدولي، عدد ١٩٨٧، ٤٣.
٤. د. عامر غسان فاخوري، الوضع القانوني للموظفين الدوليين في المنظمات الدولية (دراسة حالة دومينيك ستراوس كان، بحث منشور على مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عماد ثليجي الأوغط، الجزائر، العدد ٢٠١٧، ١٣.

رابعاً: الأنظمة واللوائح

١. النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.
  ٢. النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية لسنة ١٩٩٨.
  ٣. النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول لعربية لسنة ٢٠٠٤.
  ٤. النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة لسنة ٢٠١٧.
- خامساً: المواثيق والاتفاقيات الدولية والقوانين
١. ميثاق الأمم المتحدة
  ٢. قانون الحصانات في الولايات المتحدة الأمريكية لسنة ١٩٤٥.
  ٣. اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة ١٩٤٦.
  ٤. اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لسنة ١٩٤٧.
  ٥. اتفاقية المقر المعقودة بين الولايات المتحدة الأمريكية ومنظمة الدول الأمريكية لسنة ١٩٥٢.
  ٦. اتفاقية العلاقة بين المحكمة الجنائية الدولية ومنظمة الأمم المتحدة لسنة ٢٠٠٤.

سادساً: مواقع الإنترنت

١. محمد ثابت حسنين، المفاوضات الدولية رؤية علمية واقعية، مقال منشور في المركز الديمقراطي العربي، على الموقع الإلكتروني <https://democraticac.de/?p=57124> تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٧/٤.
٢. د. عبده جميل المخلافي، فضيحة النفط مقابل الغذاء، تقرير منشور على الموقع التالي [www.dw.com](http://www.dw.com) تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٧/٨.

سادساً: المصادر الأجنبية

1-André Nollkaemper . PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS IN THE CASE LAW OF DUTCH COURTS. Amsterdam Law School Legal Studies Research Paper No. 2012.

2- HANS CORELL . AGREEMENT ON THE PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF THE INTERNATIONAL TRIBUNAL FOR THE LAW OF THE SEA. UNITED NATIONS.1997.

3-Agnes Rydberg. Immunity of the United Nations Versus Right to Access Justice. Legal Science with Degree Project (Bachelor's thesis), OREBRO UNIVERSITET, 2017.

4-Jerzy Menkes. Immunity of International Organisations against State Immunity: Selected Legal Problems. Hungarian Journal of Legal Studies 58, No 2. 2017.