

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون جنائي



كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق.

رقم: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب(ة): إيمان يحيايوي

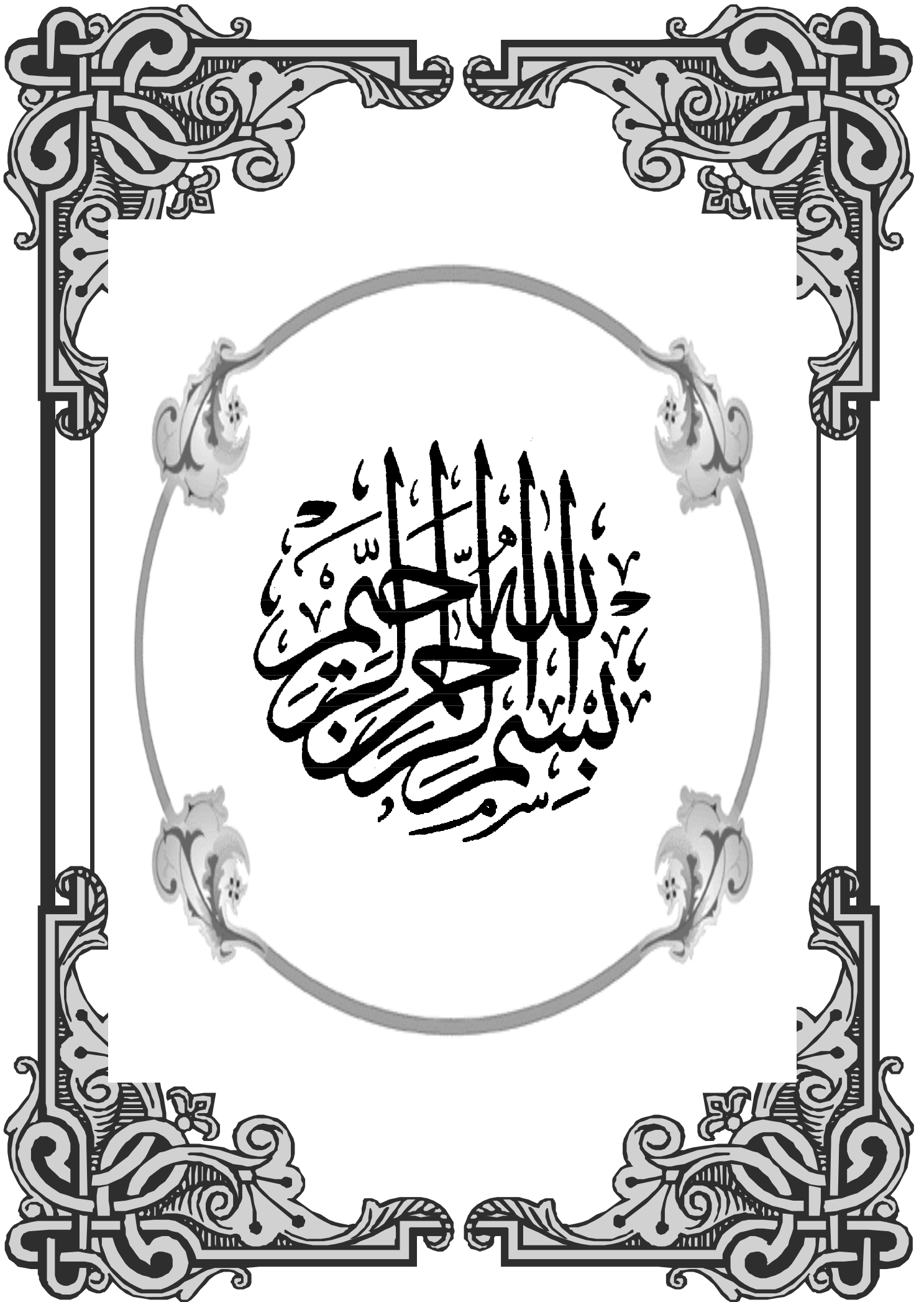
تحت عنوان

# حصانة الموظف الدولي ضد القضاء الجنائي في الدولة المضيفة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	د. حاتم ذبيح
مشرفا و مقررا	جامعة المسيلة	د. عبد الغني حمريط
مناقشا	جامعة المسيلة	د. يوسف بن السعدي

السنة الجامعية: 2019/2018.



# \*\* شكر وتقدير \*\*

الحمد لله الذي يسّر لنا درب الدراسة ووفقنا فيه وبعد:  
نشكر المولى عز وجل الذي أتم علينا نعمه ومنحنا القدرة  
والصبر على إنجاز هذا العمل المتواضع  
وخالص الشكر إلى المشرف على هذا العمل الأستاذ الدكتور  
عبد الغني حمريط على نصائحه القيمة وتوجيهاته الصائبة  
على دعمه لي ومساعدته فجزاه الله عنا خير جزاء

# \*\* إهداء \*\*

أحمد ربي حمد الشاكر وأحمدك ربي على توفيقك لي ومدى بالقوة والعزم لإنهاء هذا العمل المتواضع.

أتقدم بكلمات الحب الجميل للوالدين الكريمين فهما أصحاب الفضل الكبير لما وصلت إليه من درجات العلم.

واقهداء بقوله صلى الله عليه وسلم : "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

وإلى روح أخي أحمد رحمه الله

وإلى إخوتي : نصر الدين، حسين، عبد المجيد

وإلى أخواتي وسام، أمينة، لينة.

وإلى صديقاتي : زوبيري لطيفة، لاسن سارة، مداني ريمة، شيما.

وإلى كل أستاذ أو معلم ساهم في وصولي إلى ما أنا عليه الآن

وإلى كل أساتذة قسم الحقوق

وإلى كل من قدم لي يد العون كل الشكر والتقدير وشكرا.

يحياوي إيمان

# مقدمة

## مقدمة:

تحول القانون الدولي العام من قانون يحكم العلاقات بين الدول إلى قانون يحكم وينظم العلاقات بين أشخاصه، وكان ذلك إثر التشعب الكبير في العلاقات الدولية وتنوع مجالاتها؛ وفي ظل هذا الحال لم يعد ثمة داع للعزلة واكتفاء الدول بحدودها، فقد خبت ظاهرة العمل الأحادي ونمت فكرة التعاون الدولي، الذي أدركت الدول ضرورة ترجمته إلى إنشاء كيان جديد يحمل صفات تضاهي تلك التي لدى الدول أعضائه.

لقد ظهرت المنظمات الدولية، واستقر التنظيم الدولي بأنواعه في القرن العشرين، وأصبحت تلك المنظمات تازم الدول في الشخصية القانونية الدولية وآثارها، خاصة بعد الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية عام 1949 بشأن تعويض موظفي الأمم المتحدة أثناء تأديتهم لوظائفهم في أعقاب اغتيال الكونت برنادوت من طرف العصابات الصهيونية وهكذا أنيط بها أداء مهام مختلفة، ما كان للدول أدائها فإردى، وإلى جانب ذلك، تملك القدرة على إدارة وتسيير شؤونها الداخلية التي يضطلع بها أشخاص طبيعية تختلف صلتهم بالمنظمة الدولية، من حيث الدرجة ومن حيث المهام.

والموظف الدولي مدرج ضمن أولئك الوكلاء الدوليين، يعمل لدى المنظمة الدولية بصيغة تختلف عن غيره من العاملين لديها، ويخضع لنظام الوظيفة الدولية الذي يختلف عن نظام الوظيفة العامة من ناحية عناصره؛ ولا يفوت القول بأن أداء المنظمة الدولية لمهامها وتحقيق أهدافها يُقاس من خلال دور الموظف الدولي نجاحاً وإخفاقاً.

إن نجاح الموظفين الدوليين في مهامهم رهن بضمانات يشملها نظام الوظيفة الدولية، وتمليه الالتزامات الدولية الأخرى؛ ولهذه الضمانات جانبان: جانب داخلي (داخل المنظمة الدولية)، يتمثل في الضمانات الإدارية وأهلية التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية للمنظمة، وذلك حتى لا تحيف عنهم الإدارة الدولية؛ أما الجانب الثاني فيتمثل في الحيلولة دون تعطيل مهامهم ولو بالاختصاص الإقليمي والقضائي للدولة، ذلك وفق التزامات دولية تقع على عاتق أشخاص القانون الدولي، تتضمن منح أولئك الموظفين الدوليين حصانات ومزايا تشكل ضماناً للأداء الأمثل لمهامهم الدولية والحياد فيها وإبعادهم عن أي ضغط أو إكراه مادي أو معنوي، كلها وغيرها محل هذه الدراسة.

وليست حصانات ومزايا الموظف الدولي بدعاً من التنظيم الدولي، إنما هي امتداد للعلاقات الدبلوماسية سابقة الظهور؛ وتشكل الحصانات والمزايا عموماً آلية يؤدي من خلالها حاملها مهامه، ولا يخشى أن يُضار في دولة الاستقبال ولو بالقانون، وبذلك يكون قد تفوق على باقي الأشخاص المخاطبة بأحكام قوانين تلك الدولة؛ غير أن هذه المسألة ليست على الإطلاق الظاهر في القول السابق، إنما ثمة حدود شخصية ووظيفية مشمولة بتلك الحصانات والمزايا الدولية، تختلف عن الوضع لدى البعثات الدبلوماسية.

لقد تناولت الصكوك الدولية بالتنظيم مسألة حصانات ومزايا الموظف الدولي من ناحية نطاقها الشخصي، أي الموظفون الدوليون الذين تطالهم الحصانات والمزايا الدولية؛ فضلاً عن النطاق الموضوعي، فقد رسمت تلك الصكوك حدوداً عملية تُشكل صوراً للحصانات والمزايا الدولية، والتي من خلالها عُلت يد دولة الاستقبال من ممارسة اختصاصاتها الإقليمية على الفئة المتمتعة بالحصانات والامتيازات.

هذا، ولا يمضي التعامل بالحصانات والامتيازات الدولية على وتيرة رتيبة، وإنما تبقى عرضة للمخالفة من قبل الدول، مما يثير منازعات دولية بمناسبة الحصانات والامتيازات الدولية، فإذا سلمنا بأحقية المنظمة الدولية بالذود عن موظفيها، يثار إلى جانب تلك المسلمة أهليتها في مجابهة دولة الجنسية، وذلك جنباً إلى جنب مع دور الأخيرة في مواجهة دولة ثالثة أضرت بالموظف.

### 1-أسباب اختيار الموضوع:

وعن سبب اختيار الموضوع فإن المختص في القانون الدولي العام يلاحظ، إلى جانب مكانة المنظمات الدولية في هذا العصر، الدور البارز للموظف الدولي في ظل عالم مضطرب، تتأصل المنظمات الدولية من خلال موظفيها لأجل البقاء والاستمرار من جهة، ومن جهة أخرى بُغية تحقيق أهدافها، وهو ما لا يتأتى إلا من خلال ضمانات تمنح للموظف الدولي يؤدي عمله في ظلها؛ وتعد الحصانات والامتيازات أهمها، الأمر الذي يوجب بأهل التخصص للتعرض - من خلال النصوص القانونية - لمثل هذا الموضوع قصد الوقوف على مدى نجاعتها، وعلى المسائل التي تفرضها مقتضيات الشخصية القانونية الدولية، بالنسبة للدول والهيئات الدولية، خاصة ونحن نشهد بعض الانحرافات من قبل بعض الدول التي يمكن أن تقدر بأن ثمة تعارضاً بين الالتزامات الدولية ذات الصلة بالحصانات والمزايا وبين مصالحها الداخلية.

أما الدافع الشخصي، فهو رغبة التعمق في هذا المجال من مجالات القانون الدولي العام، ذي الصلة بالتنظيم الدولي وبالعلاقات الدولية والمسؤولية الدولية، خاصة في ظل ظروف سياسية دولية قد توحى للغير بإمكانية إخفاق أو تراجع ظاهرة التنظيم الدولي وما يرتبط بها.

إن النصوص القانونية التي تناولت بالتنظيم حصانات ومزايا الموظف الدولي جعلت جمعها من الصعوبة بمكان، كما أن تزايد المنظمات الدولية وأجهزتها وفروعها، وزيادة اتفاقات المقار التي تضمنت أيضا حصانات الموظفين الدوليين، صعب من عملية جمع الأطراف المترامية للموضوع.

## 2- أهمية الدراسة:

إن لموضوع الحصانات والمزايا الدولية أهمية بالغة في إطار القانون الدولي العام، بل وتمتد إلى القوانين الداخلية، بحيث تظهر تلك الأهمية- ابتداء -في جانبها العلمي النظري بفرز الموظف الدولي من بين العاملين لدى المنظمات في الحصانات الدولية، كذلك تبرير تمتعه بها كأساس نظري؛ كما أن رصد القواعد القانونية الدولية المنظمة للنطاق الشخصي والموضوعي الخاص بالحصانات يوضح ما تشكله من ضمانة تُيسر على الموظفين الدوليين أداء مهامهم دون عوائق؛ كل ذلك وأن للرابطة القانونية أثرها على مدى تلك الحصانات الدولية.

أما الأهمية العملية لهذا الموضوع فيمكن القول بأن الضوابط والأحكام المنظمة لها غير كافية لمعرفة مدى تحقيقها للهدف الذي وجدت من أجله، بل ينبغي النزول إلى الجانب العملي، فبالنظر للأطراف المعنية بالحصانات والمزايا الدولية يكون الحكم عليها؛ إذ أن أطرافها هم أشخاص القانون الدولي الملزمون باحترامها وخلاف ذلك يرتب منازعات دولية بشأنها، وموظف دولي ملزم هو الآخر باحترام حدودها دون التطرف في استعمالها أو إساءته.

## 3- إشكالية الدراسة:

لقد حضت حصانات الموظف الدولي على البحث في النصوص القانونية والأحكام القضائية والممارسة العملية المتعلقة بها، فضلاً على المواقف الفقهية ذات الصلة، بداية من مضمونها وصورها، مروراً بتأثيرها بالرابطة القانونية، وكذا مداها الوظيفي، وصولاً إلى المنازعات التي تطرحها في ظل الاختصاص الشخصي والإقليمي للدول المعنية؛ كل ذلك ونحن بصدد شخص طبيعي له صفة خاصة، وله مركز قانوني لدى شخصين قانونيين دوليين، دولته ومنظمتها الدولية، مما يثير الإشكالية الآتية:

إلى أي مدى وفق المشرع الدولي في تكريس حصانة حقيقية للموظف الدولي في الدولة المضيفة؟.

## 4- منهج الدراسة:

للإحاطة بجميع جوانب الموضوع فتحسن الإشارة إلى أن تنظيم الحصانات والمزايا الدولية ورد في اتفاقيات دولية عامة جماعية وثنائية واتفاقات مزار وأنظمة داخلية لهيئات دولية، وغير ذلك من النصوص القانونية، والتي تستدعي التعرض إليها برصد كل ما يتعلق بنظام حصانات وامتيازات الموظف الدولي.

وبذلك يلزم تحليل تلك النصوص بالتفسير والنقد والاستنباط، بإتباع المنهج التحليلي والوصفي، قصد التوقف بالمسح على تلك النصوص القانونية الدولية ومن ثم التقييم، وكذا الممارسة التطبيقية المرتبطة بذات الموضوع، وما يتصل بها من أحكام قضائية مختلفة ذات صلة وثيقة بحصانات وامتيازات الموظف الدولي.

## 5-6 - خطة الدراسة:

من أجل الإحاطة بموضوع الدراسة ارتأيت تقسيم البحث على فصلين مسبقين بمقدمة تضمنت أسباب اختيار الموضوع، أهمية دراسة الموضوع، إشكالية الدراسة، منهج الدراسة وكذا مفاهيم الدراسة.

أما الفصل الأول فقد جاء بعنوان الحصانة الدولية، حيث تضمن مبحثين خصص المبحث الأول لمفهوم الحصانة وخصائصها، حيث قسم لمطربين تناول الأول مفهوم الحصانة، في حين المطلب الثاني تناول خصائص الحصانة الدولية. أما المبحث الثاني خصص لمصادر الحصانات والامتيازات الدولية والأساس القانوني لها. وقد قسمناه بدوره إلى مطلبين الأول تطرقنا فيه إلى مصادر الحصانات والامتيازات الدولية، أما الثاني فتناولنا فيه الأساس القانوني للحصانات والامتيازات الدولية

في حين الفصل الثاني جاء بعنوان الموظف الدولي، وتضمن بدوره مبحثين الأول تناولنا فيه ماهية الموظف الدولي، حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم الموظف الدولي وخصائصه، ثم حقوق والتزامات الموظف الدولي، أما المبحث الثاني تناول حصانة الموظف الدولي، والذي شمل كل من الأمين العام والأمناء المساعدون، ثم موظفو المنظمات وأخيرا ممثلو الدول الأعضاء في المنظمات.

وقد ختمت هذه الدراسة بخاتمة أدرجت فيها جملة من النتائج والاقتراحات.

# الفصل الأول: الحصانة الدولية

تمهيد

المبحث الأول: مفهوم الحصانة وخصائصها.

المطلب الأول: مفهوم الحصانة

المطلب الثاني: خصائص الحصانة.

المبحث الثاني: مصادر الحصانات والامتيازات الدولية والأساس القانوني لها.

المطلب الأول: مصادر الحصانات والامتيازات الدولية

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية:

الفرع الثاني: الالتزامات بالإرادة المنفردة

المطلب الثاني: الأساس القانوني للحصانات والامتيازات الدولية

خلاصة

# الفصل الثاني: الموظف الدولي

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي

المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي

الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي.

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المستخدمين الدوليين

المطلب الثاني: خصائص الموظف الدولي.

المطلب الثالث: حقوق والتزامات الموظف الدولي

الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي.

الفرع الثاني: التزامات الموظف الدولي.

المبحث الثاني: حصانة الموظف الدولي

المطلب الأول: الأمين العام والأمناء المساعدون

المطلب الثاني: موظفو المنظمات.

المطلب الثالث: ممثلو الدول الأعضاء في المنظمات.

خلاصة

## تمهيد:

أدى تطور العلاقات الدولية وصعوبة مواكبتها من طرف أشخاص القانون الدولي إلى ظهور عدة مشاكل من خلال المصالح الدولية المتناقضة أو المشتركة في جميع المجالات، سواء السياسية منها أو الاقتصادية، وبالسعي لإيجاد حلول معقولة لتلك المشاكل برزت قواعد خاصة بالشؤون الخارجية للدول من أجل تنظيم هذه العلاقات، وبواسطة موظفي السلك الدبلوماسي أو موظفي الدولة لكل دولة.

حيث تمنح الحصانات والامتيازات لبعض الأشخاص بقصد إخراجهم - كلياً أو جزئياً - من اختصاص دولة الاستقبال، وبصرف النظر عن المشمولين بها فهي على نوعين: دبلوماسية التي تخص البعثات الدبلوماسية، ودولية وهي الحصانات والمزايا الممنوحة للموظفين الدوليين؛ وفي الوقت الذي تمنح تلك الحصانات والمزايا للمبعوث الدبلوماسي بهدف تحقيق قدر كاف من الاستقلال والحرية في تصرفاته وصفته كمثل لدولة ذات سيادة، يتمتع موظفو المنظمة الدولية بالحصانات والمزايا لضمان استقلال المنظمة في مواجهة الدول الأعضاء وحسن قيامهم بواجبات وظائف.

وتقوم الحصانات في القانون الدولي إما على أساس عرفي أو تعاهدي اتفاقي ومغزى هذه الحصانات هو ضمان الحماية للممثلين السياسيين والدبلوماسيين الأجانب في تنقلاتهم خارج دولهم وعدم خضوعهم لقضاء البلدان الأجنبية، بحيث تعد فكرة الحصانة في المجال الدولي قديمة جداً، وتشمل هذه الحصانات الأشخاص الخاضعين للقانون الدولي.

**المبحث الأول: مفهوم الحصانة وخصائصها.**

لقد حاولت الاجتهادات الفقهية والقضائية إيجاد تعاريف مناسبة ومدققة للحصانة الشخصية، علاوة على إيجاد الأسس والمبررات التي قامت عليها، ذلك أن الحصانة لا يمكن أن تقوم بأي حال من الأحوال وضع تعريف دقيق لها، وهذا من خلال ما يترتب عليها من آثار ومستلزمات والعوائق التي تعترضها.

**المطلب الأول: مفهوم الحصانة**

يقضي تعريف الحصانة أن نقوم أولاً بتعريف كلمة الحصانة من الناحية اللغوية والاصطلاحية. وكذا تحديد معنى المصطلح من الجانب الفقهي والقانوني.

**التعريف اللغوي:**

من الناحية اللغوية فإن مصطلح الحصانة يرجع في أصله إلى فعل حصن أي منع، والحصن هو كل موضع حصين لا يوصل إلى ما في جوفه، وتحصن إذا دخل الحصن واحتمى به، وفي هذا يقول تعالى: (وعلمناه صنعة لبوس لكم لتحصينكم من بأسكم فهل أنتم شاكرون)، أي منع وذلك دلالة على أن من يتمتع بالحصانة يجعله منيعاً من أن تطاله يد الآخرين أو سواها. ومن هنا جاء معنى الحصانة، بمعنى جعل المتمتع بها في حالة تمنع التعرض إليه أو مقاضاته لأسباب ينظمها القانون الدولي في مجال العلاقات الدولية بالنسبة للمبعوث الدبلوماسي ومن في حكمه<sup>1</sup>.

**الحصانة اصطلاحاً:**

الحصانة هي امتياز بمقتضاه يتمتع بعض الأشخاص على إقليم دولة ما وفقاً لقاعدة قانونية تعفيهم من الخضوع لأحكام سلطة عامة خاصة منها السلطة القضائية أو بعض أوجه مظاهرها وتكون هذه الحصانة عموماً من نصيب أصحاب النفوذ في

<sup>1</sup> - شادية رحاب، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2006، ص 03.

الدولة كرئيسها أو رئيس الحكومة، الوزراء، النواب، القضاة، أو بعض الأشخاص كالموظفين الدوليين.

ويقصد بالحصانة ذلك العائق الذي يقف دون إمكانية أو جواز تحريك الدعوى الجنائية القضائية ضد من يتمتع بالحصانة<sup>1</sup>.

إن موضوع الحصانات والامتيازات الدولية يتسم بالشمولية لما لها من ميزات خاصة تجعلها تتفرد عن الحصانات والامتيازات الأخرى خاصة تلك المقررة للمبعوث الدبلوماسي.

وتستند الحصانات والامتيازات الدولية إلى أساس اتفاقي، وبناء على ذلك فهي تختلف من منظمة إلى أخرى، كما أنها تختلف في نفس المنظمة من موظف إلى آخر . وهكذا يكون المرجع في معرفة مدى تمتع الموظف الدولي بالحصانات والامتيازات، وكذا طبيعة ونوعية هذه الأخيرة، وشروط التمتع بها، وغير ذلك من الأحكام، هو المواثيق الخاصة بالمنظمة كالاتفاقية المنشئة للمنظمة، اللوائح الداخلية، عقد العمل، إتفاقية المقرر....إلخ.

يذهب الأستاذ "بيرونود" إلى أننا نكون بصدد حصانات حينما لا يخضع الشخص لقاعدة وطنية ما، أو على الأقل للجزاء الذي تسنه، بينما نكون بصدد امتيازات كلما كانت هناك قاعدة خاصة تحل محل قاعدة عامة<sup>2</sup>.

ويرى "عبد العزيز سرحان" أن حصانات الموظف الدولي لا تعتبر امتيازات ممنوحة له، وإنما هي ضمانات قانونية تمكنهم من إثارة مصلحة المنظمة الدولية على سائر الاعتبارات الأخرى. ومن هذا المنطلق نتوصل إلى وجود فرق بين مصطلح

<sup>1</sup> - أشرف محمود السمان ، حصانات وامتيازات المنظمات الدولية الإقليمية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي ، كلية الحقوق - بن عكنون، 2001 ، ص 01.

<sup>2</sup> - شاوش فاهم، فرحون نجاة، إشكالية الحصانة الجزائرية لرؤساء الدول أمام المحكمة الجنائية الدولية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2014-2015، ص 13.

"الحصانات" ومصطلح "إمتيازات"<sup>1</sup>. فالأول نعني به الحماية التي يتمتع بها الموظفين الدوليين فهي وجوبية وضرورية لهم من أجل القيام بوظائفهم على أحسن وجه، أما الثاني فيقصد به الحرية الممنوحة للموظفين فهو إختياري بالنسبة لهم.

### المطلب الثاني: خصائص الحصانة.

إن للحصانات والإمتيازات الدولية خصائص تميزها عن الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية، رغم أن الحصانات والإمتيازات الدولية تطورت على ما جرى عليه العمل بالنسبة للحصانات والإمتيازات الدبلوماسية ومع ذلك فإن هناك اختلافات عديدة تميز بين هذين النوعين من الحصانات أبرزها:

**أولاً:** أن الحصانات والإمتيازات الدولية لم تأت نتيجة لأعراف قبلت من ذوي السيادة على أساس المعاملة بالمثل وإنما هي نتيجة لنصوص خاصة تضمنها قانون المنظمة الدولية<sup>2</sup>. بينما الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية تستند إلى عدد من المصادر، فيعتبر العرف الدولي من أقدم قواعد القانون الدولي وبالتالي يعتبر المصدر الأول لها<sup>3</sup>.

**ثانياً:** ويكمن الاختلاف أيضاً من حيث الطبيعة القانونية للوظيفة الدبلوماسية والوظيفة العامة الدولية، لأن الأولى هي وظيفة عامة وطنية ذات أهمية دولية، في حين أن الوظيفة العامة الدولية ذات طابع دولي، لأنها لا تباشر في نطاق المصلحة الذاتية لدولة معينة كما هو الحال بالنسبة للوظيفة الدبلوماسية، بل أنها تحقق مصالح مجموعة من الدول أو المجتمع الدولي بأسره حسب نوع الوظيفة العامة الدولية . وأيضاً يوجد الفرق بينهما في الأساس القانوني، فأساس تمتع موظفي الهيئات الدولية بالامتيازات والحصانات الدولية يقوم على مبدأ المساواة بين الدول أمام الهيئة الدولية التي يشتركون

<sup>1</sup> - عبد العزيز محمد سرحان، المنظمات الدولية، القاهرة، 1990 ، ص 290 .

<sup>2</sup> - محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، المرجع السابق، ص 356

<sup>3</sup> - علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، دت، ص 25

فيها. أما الامتيازات والحصانات الدبلوماسية التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون فقد منحت لهم من أجل مصلحة الوظيفة التي يؤديونها، ولضمان استقلالهم في القيام بمهامهم على أحسن وجه دون أن يخشوا المساس بشخصيتهم من جانب الدولة المعتمدين لديها. فالنص في المواثيق الدولية على تمتع موظفي وأعضاء الهيئات الدولية بالامتيازات والحصانات الدولية الهدف منه فقط الحصول على نتائج معينة لتحقيق مبدأ المساواة بين الدول أمام الهيئة الدولية التي يشتركون فيها، ولم يقصد به إطلاقاً تشبيههم بالممثلين الدبلوماسيين أو أن تطبق عليهم نفس الامتيازات والحصانات الدبلوماسية المطبقة على المبعوثين الدبلوماسيين.

**ثالثاً:** يرى فريق من الفقهاء على وجود اختلاف آخر بين حصانات الموظفين الدوليين والممثلين الدبلوماسيين على أساس أن الطائفة الثانية يتوقف مباشرة مهام وظائفهم وتمتعهم بالامتيازات والحصانات، على اعتماد هذه الصفة من جانب الدولة الإقليمية، في حين أن هذا الاعتماد والموافقة من جانب هذه الدولة ليس من شروط تعيين الاختصاص الإقليمي للموظفين الدوليين ولا يتوقف عليه بدأ سريان وظائفهم بل وفقاً للقانون الدولي الذي ينظم هذه المسألة<sup>1</sup>.

**رابعاً:** إذا كان المتمتع بالحصانة من رعايا دولة الاستقبال فإن القاعدة العامة أنه لا يتمتع بالحصانات الدبلوماسية إلا بالحصانة الشخصية والقضائية، وفيما عدا هذا فإن الأمر يعتمد على إرادة دولة الاستقبال. ولكن الأمر يختلف جوهرياً في هذا الخصوص بالنسبة للحصانات الدولية على نحو ما سنرى.

**خامساً:** إن الحصانة القضائية المقررة للممثل الدبلوماسي<sup>2</sup> لا تعفيه من قضاء دولة الإرسال أما في الحصانات الدولية فلا توجد دولة الإرسال فإن المنظمة الدولية التي

<sup>1</sup> - محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، منشأة المعارف الإسكندرية، ص 284 - 285.

<sup>2</sup> - محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، المرجع السابق، ص 356

يعمل فيها الموظف هي التي بممارسة عليه الإجراءات إما برفع تلك الحصانة عليها أو إخضاعه النوع من الإجراءات الدولية.

سادسا: وكما أن الجزاء الفعال بالنسبة للحصانات الدولية هو في المعاملة بالمثل أو في خطر أن تنتقم الدولة المغبونة، أما الحصانات الدولية فلا تتمتع بمثل تلك الحماية، ولذلك فإن الأمور المعترف بها عمليا بالنسبة للحصانات الدبلوماسية تحتاج إلى أن تصاغ في التزامات دولية صريحة بالنسبة للحصانات الدولية<sup>1</sup>.

**المبحث الثاني: مصادر الحصانات والامتيازات الدولية والأساس القانوني لها.**

**المطلب الأول: مصادر الحصانات والامتيازات الدولية**

إن أغلبية الفقه الدولي يتجه إلى القول أن الحصانات والامتيازات الدولية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون تستمد من نصوص صريحة التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية وأنه في حالة غياب مثل تلك الاتفاقيات فلا مجال للجوء إلى القواعد العرفية أو أي مصدر آخر خلاف ما تصدره الدولة التي يعمل الموظفون الدوليون على إقليمها من تشريعات وما تقرره من اتفاقيات تحدد امتيازات وحصانات هؤلاء الموظفين<sup>2</sup>.

بعبارة أخرى فإن العرف الدولي لا يمكن أن يعتبر مصدرا لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، على خلاف الحصانات والامتيازات الدبلوماسية فالمصدر الأساسي لها هو العرف<sup>3</sup>، وقد تم تدوين هذه الحصانات والامتيازات في اتفاقية فيينا بشأن

<sup>1</sup> - عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 294

<sup>2</sup> - علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 259

<sup>3</sup> - الفقرة الأولى من المادة 39 من اتفاقية فيينا الدبلوماسية

العلاقات الدبلوماسية سنة 1961<sup>1</sup> ومع ذلك لا تزال الأحكام العرفية هي السائدة في معالجة المشاكل التي لم يتم تقنينها بين الدول وهذا ما أكدته هذه الاتفاقية<sup>2</sup>.

ويقتضي الحال ونحن بصدد الإشارة إلى الاتفاقيات الدولية المتعلقة بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، باعتبارها مصدرا لتلك الامتيازات والحصانات، أن نبين الأنواع المتعددة من الاتفاقيات، كالاتفاقيات العامة والاتفاقيات الثنائية و اتفاقيات المقر والالتزامات المنفردة. ولإحاطة بهذه النقاط القانونية سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين أساسيين: الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية الفرع الثاني: الالتزامات بالإرادة المنفردة

**الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية:**

تنقسم الاتفاقيات الدولية إلى الاتفاقية العامة، الاتفاقية الثنائية واتفاقية المقر.

#### أولاً: الاتفاقيات العامة:

وهي التي تستهدف وضع القواعد العامة التي تكفل حماية حقوق الموظفين الدوليين وتوفير الاستقلال اللازم لأداء أعمالهم، ومن ذلك الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات الأمم المتحدة الصادر بقرار الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة بتاريخ 13 فيفري سنة 1946<sup>3</sup>، وأيضا الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة والتي صادقت عليها الجمعية العامة بتاريخ 21 نوفمبر 1947، وهي تتضمن كسابقتها الأحكام العامة التي تستهدف ضمان حقوق موظفي هذه المنظمات وتحقيق استقلالهم ، وقد تشمل هذه الاتفاقية المبادئ العامة في هذا الصدد ثم تحيل بشأن الأحكام المتعلقة بكل منظمة على حدي وفقا لظروف وطبيعة وظيفتها، إلى ملاحق خاصة بهذه المنظمة. ونشير كذلك في هذا الخصوص إلى اتفاقية مزايا

<sup>1</sup> عائشة رائب، الحصانة القضائية للمبعوثين الدبلوماسيين، المجلة المصرية للقانون الدولي، القاهرة، المجلد 51، سنة 1995، ص 91

<sup>2</sup> عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 293.

<sup>3</sup> عبد الله العريان المجموعة الدولية، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1956، ص 76.

وحصانات جامعة الدول العربية التي أبرمت في التاسع أبريل سنة 1953، ووافق عليها مجلس الجامعة بقراره رقم 575 الصادر بتاريخ 10 ماي 1953.

وتتميز هذه الاتفاقيات العامة للحصانات التي أشرنا إليها عن سائر الاتفاقيات الدولية في القانون الدولي<sup>1</sup>، لأنها الاتفاقيات الوحيدة التي لا يتم التوقيع عليها، بل يقتصر الالتزام بأحكامها القانونية على إعلان الدولة الانضمام إليها، كما أن هذه الاتفاقيات تنشئ حقوق الصالح الأجهزة الدولية والتزامات تقع على عاتق الدول التي تنضم إليها. لذا فإن فريق من الشراح يرى أنها اتفاقيات لا تنشئ مراكز قانونية متساوية أو اتفاقيات ملزمة لطرف واحد، كذلك فإن هذه الاتفاقيات لا تتضمن شرطاً يجيز إنهاء الالتزام بها بالإرادة المنفردة. ويرى بعض الفقهاء أن وصف هذه الاتفاقيات بأنها عامة ليس صحيحاً، لأن الانضمام إليها تقتصر على أعضاء المنظمة الدولية التي اعتمدت الاتفاقية، أي أعضاء الأمم المتحدة أو المنظمة المتخصصة أو جامعة الدول العربية<sup>2</sup>.

### ثانياً - الاتفاقية الثنائية:

يهدف هذا النوع من الاتفاقيات إلى مواجهة حالة الموظف الدولي التي تستدعي الظروف أن يباشر مهام وظيفته في إحدى الدول غير الأعضاء في الجهاز الدولي أو المنظمة الدولية، ولقد أثرت هذه المشكلة منذ عهد عصبة الأمم عندما تبين أنه لا يمكن مطالبة الدولة غير العضو في عصبة الأمم بالاعتراف بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، قد حدث ذلك بالنسبة للجنة مراقبة المخدرات التي كان عليها أن تعمل على إقليم الفلبين سنة 1930، وأثنائها لم تكن الولايات المتحدة من أعضاء عصبة الأمم ولا ممثلة في منظمة العمل الدولية إلا ابتداء من 1934، وهذا بخصوص

<sup>1</sup> - أنظر اتفاقية المزايا وحصانات الأمم المتحدة، في المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الخامس، 1949،

ص 17 إلى 123

<sup>2</sup> - أنظر اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية

موظف بريطاني الجنسية في كاليفورنيا خلال سفره إلى أستراليا ولم يعترف له بالحصانات الدولية، فلم تعف الولايات المتحدة مكتب الاتصال التابع لمكتب العمل الدولي ومقره واشنطن من الضرائب ولم تعترف له بالامتيازات الأخرى. وكذلك نشأت مشاكل مشابهة مع الاتحاد السوفياتي سابقا قبل انضمامه إلى عصبة الأمم سنة 1934. وهذه المشاكل العملية يمكن أن تكون أكبر حدة في الوقت الحاضر نظرا لانتشار ظاهرة التنظيم الدولي بمفاهيمه المختلفة. لذلك فإن الفقه والقضاء يسلمان الآن رفض الدولة خاصة إذا كانت عضوا في المنظمة أو الجهاز الدولي التصديق على النظام القانوني للامتيازات والحصانات المقررة للمنظمة الدولية ذاتها والعاملين فيها من الموظفين الدوليين، ويمكن تأسيس هذا الالتزام بالنسبة للدول الأعضاء على ميثاق أو دستور المنظمة الدولية وموظفيها حيث يرد عادة النص فيه التزام الدول الأعضاء باحترام القانونية للمنظمة وموظفيها .

ويرى فريق من الفقهاء أنه من الممكن القول أيضا بأن الدول غير الأعضاء تتحمل هذا الالتزام ذاته، لكون أن نصوص ميثاق أو دستور المنظمة التي تقرر الامتيازات والحصانات ليست لها طبيعة منشئة، بل هي مجرد إعلان لقواعد عامة مقررة بقواعد العرف الدولي التي تسري على كافة الدول، وعدم النص عليها لا يعفي الدول الأعضاء، ولا يمنعها من مطالبة الدول غير الأعضاء بالعمل طبقا لأحكامها<sup>1</sup>.

### ثالثا - اتفاقية المقر:

وهي الاتفاقيات التي تبرم بين المنظمة وإحدى الدول التي يباشر الموظف الدولي أعمال وظيفته على إقليمها ولاسيما عندما لا تكون هذه الدولة عضوا في المنظمة، ومن أمثلة ذلك الاتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 296 - 297

<sup>2</sup> - محمد السعيد الدقاق و مصطفى سلامة حسين، المنظمات الدولية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية، ص 211

وهذه الاتفاقية تختلف عن الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات الأمم المتحدة التي لم تصدق عليها الولايات المتحدة، وفي هذا الشأن أبرمت فرنسا عددا من الاتفاقيات، من ذلك الاتفاق المؤقت بين الحكومة الفرنسية ومنظمة اليونيسكو تتضمن الوضع القانوني لمقر هذه المنظمة الذي انتهى العمل به بإبرام الاتفاق النهائي في 3 جويلية 1954، كما أبرمت فرنسا مع مجلس أوروبا اتفاقية بشأن مقر هذه المنظمة في ستراس بورغ. وبالنسبة لسويسرا فقد أبرمت بدورها عددا كبيرا من اتفاقيات المقر، و من بين هذه الاتفاقيات نشير إلى اتفاقية المقر الأوروبي للأمم المتحدة في جنيف، وهذه الاتفاقية ذات أهمية لأنها أبرمت بين المنظمة وإحدى الدول غير الأعضاء فيها. إلى جانب ذلك وقد أبرمت اتفاقية امتيازات وحصانات مقر محكمة العدل الدولية وموظفيها وقضاتها بين رئيس المحكمة ووزير الخارجي لهولندا بتاريخ 26 جوان 1946<sup>1</sup>، في صورة تبادل المذكرات ثم أدمجت في الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات الأمم المتحدة... وإلى غير ذلك من اتفاقيات المقر التي أبرمت في هذا الشأن.

### الفرع الثاني: الالتزامات بالإرادة المنفردة

عند رفض إحدى الدول التصديق على الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات إحدى المنظمات الدولية فإنه يمكن لها في هذه الحالة أن تصدر قانونا تحدد فيه الامتيازات والحصانات التي تعترف بها لهذه المنظمة من أمثلة ذلك امتناع الولايات المتحدة على التصديق على الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات الأمم المتحدة وقد تم تبريره لكون أن هذه الدولة قد سبق لها إصدار القانون الأمريكي الذي قرر فيه تمتع الأمم المتحدة وموظفي المقر والإمتيازات و الحصانات الدولية، حيث وافق الكونغرس الأمريكي بتاريخ 29 ديسمبر 1945 على هذا القانون، وعلى ذلك صدور اللوائح

<sup>1</sup> - قرار (1-90) الصادر من الجمعية العامة بتاريخ 11 ديسمبر 1946 المتضمن اتفاقية امتيازات وحصانات مقر محكمة العدل الدولية وموظفيها وقضاتها المبرمة بين رئيس المحكمة ووزير خارجية هولندا في 26 جوان 1946

التنفيذية لهذا القانون تحدد سريانه على المنظمات الدولية الأخرى التي يقع مقرها على إقليم هذه الدولة. وفي هذا الصدد أيضا وافقت بريطانيا سنة 1944 على قانون الامتيازات وحصانات ثم أصدرت اللوائح التنفيذية التي يمتد سريانها على سائر المنظمات الدولية وهناك أمثلة أخرى عديدة قامت فيها دول بإصدار تشريعات وطنية تقرر فيها الامتيازات والحصانات الدولية.<sup>1</sup>

وقد انتقد جانب من الفقه المعاصر ذلك الاتجاه الذي يستبعد العرف الدولي من بين مصادر امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين والمنظمات الدولية بوجه عام، هذا لكون أن الاتفاقيات الدولية أو التشريعات الوطنية التي يعتبرها هذا الاتجاه مصدرا في هذا الصدد قد تخلو أحيانا من النص على تلك الحصانات والامتيازات، وهو ما يسبب صعوبات ومشاكل كثيرة تواجهها المحاكم الوطنية عندما تتصدى للمنازعات التي تتعلق بهذه الامتيازات والحصانات.

من ناحية أخرى فإن ما ذهب إليه الاتجاه السابق من قول بأن الامتيازات والحصانات المشار إليها يمكن أن تستند إلى تشريعات التي يصدرها المشرع الوطني في كل دولة<sup>2</sup> في حالة خلو الاتفاقيات الدولية من النص عليها، هو أمر جد خطير، لأنه يجعل مصير هذه الحصانات رهنا بإرادة المشرع الوطني، الذي يستطيع في أي وقت أن يصدر تشريعات تنص على إلغائها وإهدارها كلية، وهو احتمال قائم ومتصور خاصة في الفترات التي تتأزم فيها العلاقات الدولية سيما بين الدولة التي ينتمي إليها الموظف الدولي وتلك التي يعمل على إقليمها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> -M .SIBERT, Traite de droit international , Paris.1951, pp.36-39.

<sup>2</sup> -J.F. LALIVE, immunité de juridiction des Etats et des organisations internationales, RCADI, 1953 vols III, p.305.

<sup>3</sup> - جمال طه نداء الموظف الدولي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986، ص 168 .

ويمكن القول أن ما ذهب إليه البعض من اعتبار الاتفاقيات الدولية المصدر الأساسي الامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، لا يتفق مع الواقع وما تمليه الاعتبارات العملية فقد جرى العمل على أن تتضمن هذه الاتفاقيات القواعد العامة والأحكام والمبادئ الأساسية المتعلقة بتلك الامتيازات والحصانات.

أما التفاصيل الخاصة بها كتحديد مضمونها وبيان حدودها وأساليب حمايتها والجزاءات التي تترتب على مخالفتها وإساءة استعمالها ووسائل حل المنازعات التي تتولد عن ذلك، فكل هذا يتكفل به العرف الدولي أو الاتفاقيات الدولية المبرمة بصدد حالات مماثلة لاسيما العامة والأساسية منها، كذلك المتعلقة بامتيازات وحصانات هيئة الأمم المتحدة السابق الإشارة إليها . وهكذا فإن وجود عرف دولي بجانب الاتفاقيات الدولية ، هو أمر ضروري في هذه الأحوال ، لأنه يكمل ما قد تكون هذه الاتفاقيات قد أغفلته من أحكام وتفاصيل في هذا الشأن، ومن ثمة فإن كلاهما يعد مصدر لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين. وتبدو أهمية ذلك في حالات عديدة، كذلك التي تبرم فيها المنظمة الدولية اتفاقية مع الدولة التي يوجد مقر المنظمة على إقليمها (اتفاقية مقر)، ولا تتضمن هذه الاتفاقية سوى الأحكام العامة والمبادئ الأساسية المتعلقة بامتيازات وحصانات موظفي المنظمة. ومن أمثلة ذلك الاتفاقية المبرمة بين سويسرا وكل من منظمة العمل ومنظمة الأبحاث الجوية العالمية، والمنظمة الأوروبية للأبحاث الذرية، فهذه الاتفاقيات رغم احتوائها على القواعد العامة والمبادئ الأساسية المتعلقة بامتيازات وحصانات موظفي هذه المنظمات، إلا أنها قد أغفلت النص والإشارة إلى ما يتمتع به الخبراء وبعض ممن يتولون الأعمال الفنية والمتخصصة بالمنظمة، ويعتبرون من عداد موظفي المنظمة، من امتيازات وحصانات في هذا الشأن.

أما تفاصيل ومضمون أحكام هذه الامتيازات والحصانات فقد تغفل تلك الاتفاقيات وتخلو المواثيق الخاصة بالمنظمة الدولية من تحديد وتنظيم ذلك. ومن ثم

فلا مناص من الرجوع إما إلى الاتفاقيات العامة الأخرى، التي قد تشير إلى الاتفاقيات المذكورة أو إلى العرف الدولي المستقر والمطبق في هذه الأحوال، حيث تكفل هذه الاتفاقيات العامة وذلك العرف بسد ما يكون قد تضمنته الاتفاقيات السالفة الذكر من نقص في هذا الشأن.

ومما تقدم عرضه سابقا يمكن القول أن قواعد القانون الدولي العرفية أو العرف الدولي الخاص بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، يعد مصدرا أساسيا لا غناء عنه بصدد تحديد الأحكام والقواعد المتعلقة بهذه الامتيازات والحصانات، وما الاتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمات الدولية في هذا الشأن، إلا مظهرا وتعبيرا عن وجود ذلك العرف.<sup>1</sup>

فقد رأينا أن العرف الدولي كثيرا ما يكمل النقص الذي قد يعتري نصوص الاتفاقيات المذكورة، وأن إغفال النص في تلك الاتفاقيات على بعض الأحكام والتفصيلات إنما يعني إحالة منها إلى قواعد القانون الدولي العرفية في هذا الصدد. ويمكن الاهتداء إلى هذه القواعد بوسائل متعددة، كالأستئناس باتفاقيات المقر والاتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمات الدولية بصدد حالات مماثلة، والرجوع إلى القواعد العرفية والاتفاقية المشابهة والخاصة بامتيازات وحصانات المبعوثين الدبلوماسيين، والاسترشاد كذلك بما قد تتضمنه المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام المحاكم من مبادئ وقواعد تتفق مع طبيعة امتيازات وحصانات موظفي المنظمات الدولية فاللجوء إلى هذه المصادر يتعين الرجوع إلى قواعد القانون الدولي العرفي والوقوف على ما تتضمنه من أحكام ومبادئ متعلقة بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين. وهكذا فإن هذه القواعد تسير جنبا إلى جنب مع ما تتضمنه

<sup>1</sup> مفيد شهاب، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد 43، 1987،

الاتفاقات الدولية من أحكام في هذه الخصوص بحيث تعتبر هذه وتلك مصدرا للامتيازات والحصانات المذكورة.

### المطلب الثاني: الأساس القانوني للحصانات والامتيازات الدولية

إن الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون قد تفرقت بقصد توفير لهم الاستقلالية قبل الدول أثناء ممارستهم لمهام الوظيفة الدولية، ويتأتي في ضوء ذلك تحقيق الغايات والأهداف التي تسعى المنظمة الدولية إليها، وبالتالي فإن الهدف منها ليس تحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين أو إيثارهم بأية مزايا تميزهم عن باقي الأفراد الأخرى، وهذا المعنى له دلالاته بصدد تحديد نطاق سريان هذه الامتيازات والحصانات، وبيان المعيار و الأساس المحدد لمدى ما يتمتع به الموظفون الدوليون من امتيازات وحصانات في هذا الشأن، نظرا لأهمية الوظيفة التي يمارسونها في المنظمة الدولية<sup>1</sup>.

فبرغم استقرار قواعد الحصانات والامتيازات المخولة للموظفين الدوليين، إلا أن الخلاف مازال يكتنفها فيما يتعلق بتحديد الأساس التي تستند إليها، وذلك لوجود بعض النظريات والمذاهب العملية التي تحاول تطبيق القياس في هاتين المسألتين على ما إستقرى عليه بالنسبة للأنواع الأخرى من الامتيازات والحصانات خاصة فيما يتعلق بالممثلين الدبلوماسيين، واعتمدت هذه الأخيرة على عدة نظريات لتحديد الأساس التي تستند إليها حصاناتها وامتيازاتها، وتتمثل هذه النظريات في نظرية التمثيل الشخصي والصفة النيابية، نظرية الامتداد الإقليمي ونظرية مقتضيات الوظيفة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - رايح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي و

العلاقات الدولية، كلية الحقوق - بن عكنون - السنة الجامعية 2002، ص 257

<sup>2</sup> - محمود خلف، الدبلوماسية بين النظرية والممارسة، ط1، دار الزهران للنشر عمان الأردن، 1997، ص 204.

لكن ما تجدر الإشارة إليه أنه في بداية عصر الوظيفة العامة الدولية والمنظمات الدولية حاول فريق من الشراح نقل الأفكار السابقة التي أتت بهما كلا من نظريتي التمثيل الشخصي و نظرية الامتداد الإقليمي إلى نطاق البحث عن الأساس التي تستند إليها حصانات الوظيفة العامة الدولية والموظفين الدوليين، ولقد قوبل هذا الاتجاه بالنقد الشديد، لأنه لا يمكن الاستناد إلى هاتين النظريتين لأنهما أشيرت في الماضي لتأسيس حصانات الممثلين الدبلوماسيين وكانتا تستمدان وجودهما من قواعد المجاملات الدولية وليس من القواعد القانونية للعلاقات الدولية، وبذلك تكون أساسا واهيا للغاية، وكما أن هاتين النظريتين تهمل الهدف الأساسي الذي من أجله تقررت هذه الحصانات، وهو ضمان استقلال الموظف الدولي.<sup>1</sup>

لذا لا بد أن نستبعد هاتين النظريتين كأساس لحصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، والأخذ بنظرية مقتضيات الوظيفة، وقد أخذت اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 بهذه النظرية عندما أشارت في ديباجتها إلى أن الهدف من منح الحصانات والامتيازات الدبلوماسية ليس لفائدة الأفراد، بل لضمان الأداء الفعال لوظائف البعثات الدبلوماسية بوصفها ممثلة للدول، وأكدت على ضرورة استمرار قواعد القانون الدولي العرفي في تنظيم المسائل التي لم تنظمها صراحة هذه الاتفاقية.<sup>2</sup>

وقد أصبحت هذه النظرية مسلمة بها في فقه القانون الدولي فيما يتعلق بالوظيفة العامة الدولية والمنظمات الدولية، بمعنى أن الغاية من حصانات الموظفين الدوليين هو تمكينهم من القيام بوظائفهم بحرية وذلك لأن هذا الاستقلال أمر ضروري لتوجيه الوظيفة العامة لخدمة الجماعة الدولية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 294

<sup>2</sup> - أنظر ديباجة اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961

<sup>3</sup> - عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 294

والشيء الذي يعزز من أن نظرية مقتضيات الوظيفة هي أسلم النظريات التي يمكن إسناد الحصانات الدبلوماسية إليها، هو أن المنظمات الدولية ولاسيما منها منظمة الأمم المتحدة تأخذ بها في تبرير منح الحصانات والامتيازات الدبلوماسية حيث تشير اتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لسنة 1946 على أن لا تمنح المزايا والحصانات للموظفين لمصلحتهم الخاصة بل لمصلحة الأمم المتحدة وحدها<sup>1</sup>. وكذلك ميثاق الأمم المتحدة يجسد صراحة هذه النظرية لتبرير الحصانات والامتيازات التي تمنحها لموظفيها.<sup>2</sup>

إذن تستند الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي إلى فكرة "متطلبات حسن أداء الوظيفة الدولية"، بمعنى آخر فإن الباعث على إقرار هذه الحصانات الامتيازات هو " لمصلحة المنظمة الدولية نفسها ". ذلك أنها لا تمنح للموظف الدولي من أجل مصلحته الشخصية ، وإنما حتى يتمكن من القيام بواجباته على أكمل وجه وفي هذا الشأن يرى فقيه القانون الدولي "ديبلز" أن فكرة "الحماية الوظيفية" وليس فكرة "الحماية الشخصية"<sup>3</sup> هي التي تحكم موضوع حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين.

وكما يرى الدكتور عبد العزيز سرحان أن: « حصانات الموظف الدولي لا تعتبر امتيازات ممنوحة له، وإنما هي "ضمانات قانونية تمكنه من إثبات لصالح المنظمة الدولية على سائر الأعمال الدولية الأخرى. الأمر الذي يعني أن أي تصرف يقوم به الموظف لا يخدم مصلحة المنظمة لا يمكن أن يتمتع بأي نوع من الحصانة، ذلك أن الهدف من هذه الضمانات ليس تحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين.

<sup>1</sup> - المادة -20- من اتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة

<sup>2</sup> - المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة.

<sup>3</sup> - مفيد شهاب، المنظمات الدولية، الطبعة 9 لسنة 1989، ص 159 مع الإشارة خاصة للأمم المتحدة و جامعة الدول

العربية ، مجلة العلوم الإدارية، السنة ، العدد 2 ديسمبر 1964، ص 13

ومن هذا المنطلق، فإن من المسلم به بين فقهاء القانون الدولي أن الحصانات لا تشمل إلا التصرفات العامة والأعمال الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي أثناء مباشرته لأعمال وظيفته، أما التصرفات الخاصة التي يأتيها مثل إبرامه لعقود بيع أو شراء أو غيرها متعلقة بمصالحه الشخصية، وكذا ما يدخل من تصرفاته في نطاق الأحوال الشخصية والميراث و الوصية ، فلا يمتد إليها نطاق الحصانات.

فبالنسبة للممثل الدولي لدى المنظمة الدولية فنظرا للوظيفة المزدوجة<sup>1</sup> التي يمارسها فمن ناحية يعبر الممثل عن إرادة الدولة التي تبعته إلى المنظمة، تماما كما يقوم بها المبعوث الدبلوماسي لدى الدولة المعتمد لديها. ومن ناحية أخرى يعد ممثل الدولة طرف في هيئة دولية يسعى إلى تأمين تسيير نشاطها، وبهذه الصفة الثانية يساهم في تكوين إرادة المنظمة ولهذا خولت له مجموعة من الحصانات والامتيازات التي تستند على أساسين ، فالأساس الأول هو تحقيق مصلحة المنظمة، أما الأساس الثاني يكمن في تحقيق مصلحة دولة العضو التي يعد ممثلا لها.

وكما تتواتر الأحكام القضائية الصادرة من محاكم دولية أو محاكم وطنية وكذا الآراء الاستشارية الصادرة من المحاكم الدولية بشأن تحديد مدى التمتع بالحصانات والامتيازات وعلى وجه الخصوص الحصانة القضائية، لتأكيد المبدأ المستقر في العلاقات الدولية ، منذ بدء عصر التنظيم الدولي بقيام عصبة الأمم 1919 وعلى وجه الخصوص منذ قيام الأمم المتحدة عام 5194، من أن هذه الحصانات والامتيازات ليست مطلقة، وإنما مقررة لصالح الوظيفة الدولية نفسها، ومن ثم فلا يمكن التمسك بها إلا بالنسبة للحالات المتعلقة بالأداء الضروري لمهام الوظيفة.

<sup>1</sup> - الصادق شعبان، قانون المنظمات الدولية، مركز الدراسات والبحوث والنشر تونس، 1985، ص 118

ومن هذه الأحكام نذكر على سبيل المثال الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 11 سبتمبر 1964 الذي قضى صراحة على أن حصانات الموظفين الدوليين<sup>1</sup> لا تعتبر حقوقا لهم بل أنها مقررة من أجل القيام بواجباتهم على أكمل وجه. ومن هذه الأحكام أيضا الحكم الصادر في 8 نوفمبر 1946 من القاضي الأمريكي (سول ريبان) بشأن " قضية رالون"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> -- Alain PLAINTY, droit et pratique de la fonction publique internationale, Edition du CNR Paris, 1977, p411.

<sup>2</sup> - تتعلق هذه القضية بوقوع حادث سيارة التي ارتكبه "رالون" هو سائق الأمين العام الأول للأمم المتحدة "تريجفيلي" برفض دعوى المستشار القانوني للأمم بأن هناك حصانة قضائية للسائق باعتباره موظفا دوليا ارتكب حادثا أثناء ممارسته المهام وظيفته ، وقد جاء في الحكم أن منح مثل هذه الحصانة إلا من أجل صالح الوظيفة الدولية نفسها وبالتالي فهي لا يمكن أن تمتد إلا للأعمال الأساسية المتعلقة بالأداء العادي لوظائف الأمم المتحدة نفسها : أنظر التعليق على الحكم في المجلة الأمريكية للقانون الدولي عدد جويلية 1947، ص 555 و ما بعدها، و ص 690 وما بعد

## خلاصة:

مما سبق التطرق إليه في فصلنا هذا حول لمفهوم الحصانات والامتيازات الدولية نستخلص أن هذه الأخيرة تختلف من حيث المصدر عن الحصانات والامتيازات الدبلوماسية، فالأولى تستمد حصانتها من الاتفاقيات الدولية، بينما الثانية فتجد مصدرها الأساسي في العرف الدولي، ولكن في حالة عدم وجود نص في الاتفاقية الدولية التي تحدد حصانات وامتيازات الموظف الدولي فيجب الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم حصانات و امتيازات المقررة للمبعوث الدبلوماسي، ويعتبر العرف الدولي من مصادر القانون الدولي التي يجب أن يطبقها القاضي، لكن اعتبار الاتفاقيات الدولية المصدر الأساسي لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، لا يتفق مع الواقع لأن هذه الاتفاقيات تتضمن القواعد العامة والأحكام والمبادئ الأساسية المتعلقة بتلك الامتيازات والحصانات. أما التفاصيل الخاصة بها فالعرف الدولي هو الذي يتكفل بتكملة النقص الذي يعتريها، وهذا ما نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 38 النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية

ونستج أيضا أن الباعث من منح هذه الامتيازات والحصانات للموظف الدولي هو من أجل تحقيق مصلحة المنظمة، ولتمكينه من النهوض بمتطلبات الوظيفة الدولية على أحسن وجه ، وليس من أجل حماية مصالحه الشخصية أو تمييزه عن غيره من الأفراد.

## تمهيد:

يؤدي الموظفون الدوليون مهامهم الموكلة إليهم من طرف المنظمة التابعين إليها، وهم بذلك الصدد لا ينبغي في الأصل أن يكونوا عرضة لأي تصرف من دولة الاستقبال يحتمل أن يعيق أعمالهم الدولية، ذلك لكون المنظمة الدولية تحقق أهدافها من خلالهم، ومن ثم يأتي نظام الحصانات والإمتميازات الممنوحة للموظفين الدوليين كضمانة تحول بينهم وبين الأعمال القانونية للدولة المضيفة، ومن باب أولى غير القانونية.

غير أن المسألة محفوفة بعدد الأمور التي تقتضي التوقف عندها، ابتداءً من صفة الموظف الدولي ومن تلحق به من العاملين لدى المنظمة الدولية، وذلك رهن بتحديد تعريف الموظف الدولي وسماته؛ وفي السياق ذاته فإن ظاهرة الوظيفة الدولية المقترن وجودها بالتنظيم الدولي ليست بدعاً من هذا العصر أو أمراً جديداً، مما يلزمنا باقتفاء أثر تطورها عبر المحطات والمراحل الهامة التي مرت بها قبل الاستقرار النهائي في هذا العصر.

ومن ناحية أخرى، وفي ظل قانون دولي ليس بقانون خضوع كالقانون الداخلي إنما هو قانون إرادي تنسيقي، نجد الحصانات والمزايا التي يتمتع بها الموظف الدولي صارت تشكل نظاماً قانونياً دولياً، تتعاط به أشخاص القانون الدولي.

# الفصل الثاني: الموظف الدولي

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي

المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي

الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي.

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المستخدمين الدوليين

المطلب الثاني: خصائص الموظف الدولي.

المطلب الثالث: حقوق والتزامات الموظف الدولي

الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي.

الفرع الثاني: التزامات الموظف الدولي.

المبحث الثاني: حصانة الموظف الدولي

المطلب الأول: الأمين العام والأمناء المساعدون

المطلب الثاني: موظفو المنظمات.

المطلب الثالث: ممثلو الدول الأعضاء في المنظمات.

خلاصة

**المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي**

بالنظر إلى الأهمية التي يكتسبها مفهوم الوظيفة العامة الدولية الذي ظل ولعقود من الزمن محل تجاذب اجتهادات الفقه والقضاء الدوليين، نرى أنه من الضروري الوقوف بالتفصيل عند ماهية الموظف الدولي مع تحديد تعريف له لاعتماده كقاعدة ارتكاز أساسية تتحدد على ضوءه معالم النظام القانوني الذي يحكم المسؤولية التأديبية المدنية والجنائية في نطاق الوظيفة العامة الدولية وحدود تطبيقاتها القضائية، وكذا الضمانات القانونية الملازمة لها.

**المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي**

إن الاستناد إلى نصوص الاتفاقيات الدولية واللوائح المتعلقة بشؤون الموظفين الدوليين وما استقر عليه الفقه والقضاء الدوليين من اجتهادات، يعد حتمية موضوعية تساعدنا على ضبط تعريف واضح وبعناصر محددة لمفهوم الموظف الدولي المخاطب بأحكام المسؤولية بكل صورها، بما في ذلك مسؤولية المنظمة الدولية على أعمال موظفيها والتي اصطلح على تسميتها بالمسؤولية المرفقية الدولية.

**الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي.**

إن ظهور الموظفين الدوليين كان من أهم الآثار التي ترتبت على إنشاء المنظمات الدولية، حيث أن كل منظمة كان يتبعها جهاز إداري يضم عددا كبيرا من الموظفين الدوليين الذين يرأسهم الموظف الإداري الأعلى في المنظمة والذي يسمى بالأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة، ويقوم هؤلاء الموظفون بتسيير الأعمال الإدارية اليومية للمنظمة الدولية في كافة مجالاتها وأنشطتها، هذا بالإضافة إلى ما

تستعين به المنظمة من موظفين وعاملين آخرين تعهد إليهم بممارسة بعض المهام المؤقتة<sup>1</sup>.

نظرا لأهمية الصفة التي يتميز بها الموظف الدولي المخاطب بقواعد المسؤولية في نطاق الوظيفة العامة الدولية وما يترتب عنها من آثار قانونية سواء بالنسبة لشخصه أو المنظمة الدولية التي تتبعها، تعددت محاولات الفقه لوضع تعريف منضبط يحدد على أساسه إسناد المسؤولية بكل صورها، فقد تشترط صفة الموظف الدولي لتفعيل أحكام اتفاقيات الحصانة والامتيازات الدولية مثلما تستوتبها قواعد الاختصاص الشخصي للقضاء الإداري الدولي لانعقاد منازعات الوظيفة العامة الدولية.

فلقد تصدى فقهاء القانون الدولي لتعريف الموظف الدولي وتحديد مدلوله فعرفوه بتعريفات عدة كلها لم تخرج عن كون الموظف الدولي شخصا أو فردا طبيعيا تتصرف المنظمة من خلاله وتستعين به لتحقيق أهدافها وغاياتها، إلا أنهم انقسموا من حيث اشتراط صفة الدوام والاستمرار في الوظيفة وما بين عدم الاعتداد بهذا الشرط تماما.<sup>2</sup>

فالموظف الدولي هو كل شخص يولي وظيفة عامة بصفة مستمرة ومنظمة وفقا لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه والتزاماته.<sup>3</sup>

وفي تعريف محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 11 أبريل 1949 بشأن التعويضات المستحقة للأمم المتحدة عن الأضرار التي تلحق بموظفيها أثناء قيامهم بوظائفهم، إذ عرفت الموظف الدولي بأنه: "أي شخص سواء كان يعمل بأجر

<sup>1</sup> - نداء جمال طه إسماعيل، الموظف الدولي: دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، دت، ص 07.

<sup>2</sup> - الهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006، ص 17.

<sup>3</sup> - المجنوب محمد، التنظيم الدولي "النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة"، ط8، منشورات الجبلي الحقوقية، بيروت، 2006، ص 97.

أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة يعين عن طريق أحد أجهزة المنظمة لممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة<sup>1</sup>.

من خلال هذا التعريف نجد أن محكمة العدل الدولية قد أعطت اصطلاح الموظف الدولي تعريفاً واسعاً، فهذا التعريف يضم فئات تتباين مراكزها القانونية ناهيك عن أعمالها، فقد حو بين طبياته من يعمل بأجر أو بغير أجر، ومن يعمل على وجه الدوام ومن يعمل بصفة مؤقتة.

وقد ذهب بعض شراح القانون الدولي العام إلى تعريف الموظف الدولي حيث عرفه الأستاذ بول رويتر بأنه: " العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني له قواعد خاصة لا تخضع للقانون الوطني ويمارس وظائف دولية مستمرة ودائمة"<sup>2</sup>.

من خلال هذا التعريف تتجلى العناصر المميزة للموظف الدولي أنه هو الذي يمارس الوظيفة الدولية بصفة مستمرة ودائمة ويخضع لنظام قانوني لا يجد مصدره في أي نظام قانوني وطني وإنما في قانون المنظمات الدولية التي يعمل في خدمتها.

ويرى الدكتور محمد سامي عبد الحميد أن تعريف الأستاذ بول رويتر من أفضل التعريفات التي قيلت في الموظف الدولي لأنه واضح وبسيط ويشمل ما تحتوي عليه جميع التعريفات الأخرى لاحتوائه على عنصرين أساسيين<sup>3</sup>:

**1- عنصر زمني:** ينحصر في كون الوظيفة التي يشغلها الموظف الدولي هي وظيفة دائمة ومستمرة، أي أن مهمته في خدمة المنظمة مهمة دائمة ومستمرة، وليست بالعارضة أو المؤقتة.

<sup>1</sup> عمير نعيمة، ديمقراطية منظمة الأمم المتحدة، دار هوم، الجزائر، 2007، ص 03.

<sup>2</sup> مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011، ص 38.

<sup>3</sup> ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، 2000 ص 23.

2- **عصر قانوني:** ينحصر في خضوع الموظف في علاقته بالمنظمة للنظام القانوني الذي تضعه هي لتنظيم هذه العلاقة والعلاقات المماثلة لها لا للنظام القانوني لدولة معينة، سواء كانت دولة جنسية الموظف، أو الدولة التي يقع في إقليمها مقر المنظمة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المستخدمين الدوليين

إن تمييز الموظف الدولي عن غيره من مستخدمي المنظمات الدولية لا يمكن التوصل إليه إلا من خلال التأصيل الدقيق للخصائص التي يستأثر بها الموظف الدولي عن باقي المستخدمين الدوليين، والتصدي بالتحليل الطبيعة العلاقات القانونية التي تربط الموظف الدولي بالدول، خاصة دولة جنسيته، بما يسمح بتحديد الأساس القانوني المقرر المسؤولية عن أخطائه الشخصية. إلا أنه، وللضرورة الموضوعية، وقبل التطرق للطبيعة القانونية للوظيفة العامة الدولية، يجب ضبط عناصر التمييز بين الموظف الدولي وباقي مستخدمي المنظمة الدولية، مع تحديد الخصائص التي تميز موظفي المنظمات الدولية عن مندوبي الدول.

### أولاً: تمييز الموظف الدولي عن غيره من مستخدمي المنظمة الدولية

كما أشرنا خلال تطرقنا لمفهوم الموظف الدولي، أنه إذا كانت المنظمة الدولية تستعين بأشخاص الأداء ووظائف ومهام محددة، فليس لكل من يستخدمه الشخص الدولي صفة الموظف الدولي<sup>2</sup>، على شاكلة من يؤدي مهمة تمثيلية لحساب دولة ما، ونفس الوضع ينسحب على بعض العاملين بعقود خاصة لمصلحة المنظمة الدولية.

كما تأكد لنا أيضاً، أنه قد تشمل طائفة الموظفين الدوليين، رغم انتمائهم لدولة جنسيته، بعض المستخدمين الموضوعين تحت تصرف المنظمة الدولية من طرف

<sup>1</sup> - محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 334

<sup>2</sup> - علي صادق أبو الهين، القانون الدولي العام، ط10، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1972، ص 233 وما

الدولة العضو، أو حتى مؤسسة عامة أو خاصة للقيام ببعض المهام التي قد توكل بطبيعتها لموظفين دوليين، من ذلك: مستخدمي هيئات المجموعة الأوروبية، بخلاف بعض العاملين المؤقتين المكلفين ببرامج المساعدات الفنية والمشروعات الإنسانية التي تشرف المنظمة الدولية على تنفيذها في بعض الأقاليم.

وقد ساهم القضاء الإداري الدولي، في هذا الخصوص، بوضع جملة من الشروط متى توافرت في أي مستخدم دولي يمكن أن يسحب عليه وصف " الموظف الدولي". كما كان للمحاكم الدولية الدور الرئيس في ضبط الخصائص التي تميز الموظف الدولي عن باقي المستخدمين الدوليين.

أما على مستوى الفقه، فقد أجمع غالبية فقهاء قانون الوظيفة العامة الدولية على عدد من الضوابط التي تميز الموظف الدولي عن غيره من مستخدمي الهيئات الدولية. وقد حددها بعضهم في أن يستمد الموظف الدولي وضعه القانون من اتفاقية دولية، وأن يوجه عمله باستمرار وبوجه التفرغ لتحقيق مصلحة عامة دولية بعيداً عن أي سلطة غير سلطة المنظمة الدولية التي يتبعها<sup>1</sup>.

وقد خلصنا إلى أن الفقه والقضاء الدوليين، هما المرجعان الأساسيان في تحديد شروط اكتساب صفة الموظف الدولي، وهي:

- أن يكون ثمة تصرف قانوني منشئ للوظيفة العامة الدولية والتي تتفرع عنه النصوص الأساسية التي يخضع لها الموظف الدولي.
- أن يتبع الموظف الدولي منظمة دولية حكومية.
- أن يستهدف الموظف الدولي بوظيفته تحقيق مصلحة دولية .
- أن يخضع الموظف الدولي السلطة المنظمة الدولية وحدها.

<sup>1</sup> محمد المجذوب، التنظيم الدولي، المنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان،

- أن يتفرغ الموظف الدولي بوجه الدوام للوظيفة العامة الدولية .  
فإن انتفت هذه الخصائص تنتفي، حتماً، عن المستخدم الدولي صفة الموظف  
الدولي.

### ثانياً: تمييز الموظف الدولي عن مندوبي الدول

يرتكز التنظيم السليم للعلاقات في نطاق الوظيفة العامة الدولية على أطراف  
ثلاثة (الدولة، المنظمة الدولية، والموظف الدولي)، كما يركز على تحديد المسؤوليات  
في إطار مجموعة من القواعد المعتمدة داخل المنظمة، والتي تشمل كل مصادر قانون  
المنظمة الدولية.

ونتاج ذلك، أن المركز القانوني للموظف الدولي يختلف جذرياً عن المندوب  
الذي يسعى إلى حفظ مصالح دولته التي يمثلها بالنظر إلى اختلاف النظام القانوني  
الذي يحكم كل منهما، كما أن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة لا  
يمكن أن تكون هي ذاتها تلك التي يجب أن تكون عليه بالنسبة للدولة العضو في  
صلتها بدبلوماسيتها<sup>1</sup>.

فإذا كان التمايز بين الموظفين الدوليين وباقي مستخدمي المنظمة الدولية يتوقف  
على الأوضاع القانونية داخل المنظمة الواحدة، باستثناء بعض المنظمات الدولية التي  
لا ترغب في أن تصبح الوظيفة العامة الدولية مهنة أو حرفة، حيث تعمد إلى التوظيف  
المؤقت مثلما هو جاري العمل به في حلف شمال الأطلسي، كما أن الوضع مختلف  
بالنسبة لمندوبي الدول لدى الحلف بالمقارنة بغيرها من المنظمات الدولية والإقليمية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، جمهورية مصر  
العربية، 1998، ص 2

<sup>2</sup> - Marcel Piquemal, « Fonction publique internationale – problèmes actuels- l'exemple de  
l'OTAN » Edition du Papyrus, Montreuil, Belgique, 1998, p 186.

كما أن الفرق واضح بين مندوبي الدولة لدى المنظمات الدولية وموظفي المرافق العامة الوطنية التي تمارس نشاط ذا طابع الدولي بالرغم أنهم يعينون من قبل دولة جنسيتهم، إذ أن المندوبين الدوليين لا يعدون جزءاً من موظفي الإدارة العامة الوطنية لتمتعهم بنظام الحصانة الدبلوماسية، في حين أن الموظفين الدوليين لا صلة لهم بالإدارة الوطنية سواء من حيث التعيين أو التبعية<sup>1</sup>.

كما لا يتحقق وصف الموظف الدولي، مثلما أشرنا إلى ذلك عند تحديد مفهومه، إلا بتوافر عدة عناصر، كأن يؤدي الموظف عمله ويتفرغ كلياً لخدمة المنظمة الدولية حكومية، يستهدف من خلاله تحقيق مصالح مجموعة من الدول وليس صالح دولة بعينها، مع خضوعه لإشراف أجهزة المنظمة، وفقاً لما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها الداخلية. وبالتالي ثمة فروق واضحة تميز الموظف الدولي عن مندوبي الدول العضو بالمنظمة الدولية، ولا شك أنهما فروق جوهرية تتضح من عدة نواحي<sup>2</sup>:

### 1- من حيث الحقوق والواجبات:

تحدد حقوق وواجبات، مندوب الدولة في مواجهة دولته على أساس قانونها الداخلي الوطني، في حين يكون قانون الوظيفة العامة الدولية هو مصدر حقوق وواجبات الموظف الدولي، أما تحديد العلاقة بين ممثل الدول والمنظمة فيحكمها ميثاق المنظمة وقانونها الداخلي.

### 2- من حيث الرقابة والإشراف:

يظهر أثر التبعية من حيث التعيين والرقابة والإشراف والمساءلة التأديبية. فبينما تتولى الدولة العضو تعيين ممثليها لدى الهيئات الدولية، فالمنظمة الدولية هي من

<sup>1</sup> محمد عبد العزيز محمد سرحان، المرجع سابق الإشارة إليه، ص 56

<sup>2</sup> جمال طه ندى، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1986، ص 61.

تملك صلاحية تعيين موظفيها سواء باختيار منها أو بعد ترشيح دول الجنسية. وعلى هذا الأساس، لا يجوز للموظف الدولي أن يتلقى أية تعليمات أو توجيهات من حكومة دولة جنسيته، أو أي دولة أخرى، سواء كانت عضو في المنظمة أو من خارج المنظمة. وعليه واجب الحفاظ على علاقات متوازنة مع حكومات الدول الأعضاء، وأن يتفادي كل ما من شأنه أن يعكس صفو هذه العلاقات، وأن يمتنع عن التدخل في الشؤون الداخلية للدول مهما كانت المبررات<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للحقوق والواجبات، فلا تتقرر بالنسبة للموظف الدولي، في مواجهة المنظمة الدولية التي يتبعها إلا بالنظر إلى أحكام قانونها الداخلي. أما في مواجهة باقي أشخاص القانون الدولي، بصفته الدولية ووكيل عن شخص دولي - المنظمة الدولية -، فلا تتحدد الحقوق والواجبات إلا على أساس أحكام القانون الدولي المحدد للمركز القانوني للمنظمة الدولية والمبادئ التي تحكم علاقاتها الدولية، بخلاف المندوب الذي تحكمه قواعد القانون الداخلي في علاقته بدولة جنسيته، وقواعد القانون الدولي - القانون الدبلوماسي بوجه خاص - في علاقته بأشخاص القانون الدولي بصفته ممثلاً للدولة جنسيته.

### 3- من حيث الحماية:

تكفل المنظمة الدولية لموظفيها، لأداء مهامهم في بيئة مستقرة وأمنة وظيفياً، حماية تتجسد مظاهرها في مجموع الضمانات القانونية والقضائية المقررة ضمن نصوص اللوائح الداخلية. إذ يتمتع الموظف الدولي، في ظل الحماية الداخلية، بحق الطعن ضد القرارات الإدارية الصادرة عن المنظمة التي يتبعها سواء بطريق التنظيم

<sup>1</sup> - نص قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المتعلق بقواعد سلوك الموظفين الدوليين على أن: «أي نشاط مباشر أو غير مباشر، يكون الغرض منه إضعاف أو قلب نظام الحكم في أية دولة، يشكل ختلاً جسيماً يقتضي الطرد من الوظيفة»

الإداري أو بطريق الطعن القضائي الذي تكفله المحاكم الإدارية الدولية المنشأة خصيصاً لهذا الغرض.

كما يستوجب على المنظمة الدفاع عن موظفيها في مواجهة أي تعرض أو مساس بأمنهم الشخصي أو الوظيفي من قبل الغير، فضلاً عن واجب المطالبة بحقوقهم متى أصابهم ضرر أثناء أداء مهامهم الدولية إعمالاً لمبدأ الحماية الخارجية المقررة لصالح الوظيفة العامة الدولية. في حين تتجلى مظاهر الحماية الخارجية لمندوبي الدول في صورة الحماية الدبلوماسية المحددة بموجب قواعد القانون الدولي الدبلوماسي المنظم للعلاقات الدبلوماسية والقنصلية، أما ما يتعلق بالحماية الداخلية فتسري عليها الضمانات المقررة في نطاق الوظيفة العامة الوطنية والنظم الأساسية الخاصة بموظفي السلك الدبلوماسي.

وفي هذا الصدد، يبرز الفرق بين الموظف الدولي وممثل الدولة على المستوى الدولي، إذ يتمتع الموظف الدولي بالحصانات والامتيازات اتجاه الدول بما فيها دولة جنسيته ودولة المقر بما أنها قررت لصالح الوظيفة العامة الدولية وليس لشخص الموظف الدولي، بخلاف المندوب الدولي الذي لا يحق له التمسك بها في مواجهة دولة جنسيته وإنما في مواجهة غيرها من الدول الأغا مقررة لصالح الدولة التي يمثلها وليس لشخصه<sup>1</sup>.

كما تختلف، أيضاً، طبيعة حصانات وامتيازات مندوبي الدول عن تلك الممنوحة للموظفين الدوليين، وكذلك بالنظر إلى أساسها القانوني ومصادرها، فيما يبقى التمايز واضح من حيث صورها ونطاق سريانها.

<sup>1</sup> - هاني الرضاء العلاقات الدبلوماسية والقنصلية - تاريخها، قوانينها وأصولها، مع دراسة معمقة لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين - ، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2006، ص 217

وحتى يتسنى للموظف الدولي القيام بأعباء وظيفته بالشكل المطلوب، يجب أن يتمتع بالاستقلال القانوني التام وبضمانات قانونية تكفل له الحماية في مواجهة الدول خاصة دولة جنسيته ودولة المقر. لهذا تختلف أحكام قانون الوظيفة العامة الدولية، جذريا، عن أحكام القانون الوطني، خاصة فيما يتعلق بالروابط الوظيفية وما يترتب عنها من حقوق والتزامات والضمانات الملازمة لها<sup>1</sup>.

ولا شك أن التزامات الدول اتجاه الموظفين الدوليين تبدأ منذ أول إجراء التعيين، إذ يجب عليها الامتناع عن التدخل في صلاحية المنظمة الدولية في اختيار مستخدميها حيث يجري تعيينهم بمعرفة أجهزتها ووفق أشكال تحددها أنظمتها الأساسية الداخلية.

وعلى الدول، أيضا، احترام صفتهم الدولية، وهذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة المائة من ميثاق الأمم المتحدة بنصها على أن: «يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة للمسؤوليات الأمين العام أو الموظفين وبأن لا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم»<sup>2</sup>.

ونظرا لأهمية علاقة الموظف الدولي بالدولة العضو بالمنظمة الدولية، فقد أحاطت الجمعية العامة للأمم المتحدة سلوك الموظفين الدوليين بأخلاقيات يجب الامتثال لها. كما وضعت عددا من المبادئ التي يجب عليهم مراعاتها في علاقتهم مع الدول الأعضاء وحكوماتها في صورة ضوابط تحفظ للوظيفة العامة الدولية طابعها الدولي واستقلاليتها.

<sup>1</sup> - عبد العزيز محمد سرحان، نفس المرجع، 84

<sup>2</sup> - مبدأ أسست له المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة. راجع تحليل المادة استنادا للأعمال التحضيرية عند:

-Jean-Pierre COT& Alain PELLET« Nations Unies, Commentaire article par article Economica, 2e Edition, Paris, 1985.p.1343

## المطلب الثاني: خصائص الموظف الدولي.

الصفة الملحوظة في الموظف الدولي هو أنه يعمل باسم المنظمة ولحسابها على سبيل التفرغ والاستمرار، ويستفاد من ذلك عدة معاني تعتبر النتيجة لاتصافه بهذا الوصف. ومن هذا المنطلق ثمة مجموعة من العناصر أو الشروط التي يجب توافرها في العامل بالمنظمة الدولية ابتداء حتى يصح أن يطلق عليه اصطلاحاً الموظف الدولي، هذه العناصر اصطلاحاً عليها الفقهاء القانون الدولي واعتبروها أولويات لا يمكن الاستغناء عن أي منها وهي على النحو الآتي:

1- وجود ميثاق جماعي ينشئ هيئات إدارية دائمة أو مؤقتة لأنه من الضروري أن يتم الاتفاق بين الدول أو مجموعة من الدول على إنشاء جهاز أو أجهزة دولية ذات طابع دائم مهمتها إشباع مصلحة مشتركة تعترف بها الدول. وهذا يتم دائماً عن طريق إبرام اتفاق دولي ينشئ بواسطته مرفقاً عاماً دولياً تتم إدارته عن طريق موظفين دوليين، وينص الاتفاق صراحة على وجود رئيس لهذه الإدارة الدولية وعدد الموظفين الذين يخضعون له، وعادة فإن هذا الاتفاق الدولي ينص على تعيين أو تحديد شروط تعيين الرئيس الإداري الذي قد يسمى السكرتير العام أو المدير العام ويترك له الاتفاق مهمة تنظيم المرفق العام الدولي. وهذا الاتفاق المنشئ للإدارة الدولية والذي ينص على النظام القانوني أو يضع القواعد العامة للنظام القانوني للموظفين الدوليين يستفاد منه أمران جوهريان في تحديد طبيعة الوظيفة الدولية:

الأول: أن هذا الاتفاق يثبت أن لكل دولة طرف فيه قد اعترفت بوصفها هذا بضرورة الإدارة الدولية ومشروعية نشاط الموظفين الدوليين الذين تضمهم الإدارة.

ثانياً: أن الدولة الطرف في هذا الاتفاق تقبل كقاعدة عامة بالنسبة لرعاياها إمكانية شغل هذه الوظائف العامة الدولية طبقاً للشروط الواردة في هذا الاتفاق، وينص على تعيين موظفين، كما يتضمن طريقة تعيينهم واختصاصاتهم وطريقة مباشرتهم لوظائفهم<sup>1</sup>.

2- عمل الشخص في خدمة منظمة دولية، أو أحد فروعها لا في خدمة دولة معينة أو مجموعة من الدول أو مؤسسة دولية لا تتصف بوصف المنظمة الدولية<sup>2</sup>، كالمنظمات الدولية الغير الحكومية أو الشركات المتعددة الجنسيات<sup>3</sup>.

3- أداء الموظف الدولي لمهامه تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية وفي إطار ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، وبالتالي يخرج من طائفة الموظفين الدوليين من يؤدون مهمة دولية في إطار المنظمة الدولية الصالح دولة معينة ولا يخضعون لتعليماتها<sup>4</sup>، وتأسيساً على ذلك لا يعتبر ضباط حلف شمال الأطلسي موظفين دوليين لأنهم يخضعون في أداء عملهم إلى حكوماتهم وأوامرها، وللأحكام التي تتضمنها قوانينها العسكرية<sup>5</sup>.

وتنص موثيق المنظمات الدولية على الصفة الدولية لموظفيها وعلى تعهد دول الأعضاء باحترامها وعلى مسؤولية موظفيها أمامها وحدها<sup>6</sup>، وقد جاءت المادة 100 من ميثاق هيئة الأمم المتحدة مؤكدة على استقلالية الموظفين الدوليين في أدائهم لعملهم عن أنظمتهم الوطنية (الحياد السياسي)، حيث نصت على أنه: ".... يتعهد كل

<sup>1</sup> - صالح محمد بدر الدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 27-28

<sup>2</sup> - حسن نافعة، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولية مصر، 2002، ص 20

<sup>3</sup> - فتح الله محمد حسن السريري، المرجع السابق، ص 32

<sup>4</sup> - Bedjaoui Mohammed, Fonction Publique Internationale et Influences Nationales, Pédone, Paris, 1958.P42

<sup>5</sup> - عبد المعز عبد الغفار نجم، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص 49

<sup>6</sup> - Pellet Alain, Ruzie David, Les Fonctionnaires Internationaux, PUF, 199, p32

عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية للأمين العام والموظفين بها ولا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم".

4- أن يتفرغ الموظف لأداء عمله بالمنظمة على سبيل الدوام مكرسا لها جل نشاطه، ولا يجوز له ممارسة عمل آخر خارج نطاق المنظمة إلا بعد الحصول على موافقتها<sup>1</sup>، ولا يعد المستخدم الدولي الذي توكل إليه المنظمة مهمة مؤقتة موظفا دوليا بالمعنى الدقيق<sup>2</sup>. ولا ينطوي هذا العنصر على ضرورة العمل بصفة دائمة في المنظمة، وإنما يشير إلى أن الموظف يخص المنظمة دون غيرها بنشاطه الفترة محددة، وعلى ذلك فإن الموظف يلتزم بأن يقتصر عمله على المنظمة دون أعمال أخرى، وإن كان يجوز الترخيص له بمباشرة بعض النشاط المحلي الذي لا يؤثر على وظيفته الدولية. فطبقا للمادة 101/6 من لائحة موظفي الأمم المتحدة فإن الموظف الدولي لا يمكنه مزاوله أي أنشطة خارجية إلا بعد موافقة السكرتير العام للمنظمة.

5- أن يتم تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف بطريقة دولية<sup>3</sup>، أي عن طريق اتفاقيات دولية، وهذا ما يميز الموظف الدولي عن طوائف أخرى من الأشخاص الذين يعملون في خدمة المنظمة الدولية<sup>4</sup> دون أن يشغلوا وظيفة دولية تنسم بالثبات والاستقرار، وهم الأشخاص الذين تستخدمهم المنظمة للاضطلاع بأعمال عارضة مؤقتة كالخبراء والفنيين، أو أعضاء لجان التحكيم والتحقيق، أو الذين يقومون بأعمال يدوية كالخدم وصغار المستخدمين الذين يتم تعيينهم وفقا للتشريعات الوطنية المحلية.

<sup>1</sup> - فرمان درويش حمد، المرجع السابق، ص 73 -

<sup>2</sup> - حسام محمد عبد العزيز، المحاكم الإدارية الدولية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر ، 2014، ص42

<sup>3</sup> - رابح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هوم، الجزائر، 2003، ص 125

<sup>4</sup> - Palthey Georges, La Fonction Publique Internationale, La Revue Administrative, 1<sup>ère</sup>

Année, No6, P.UF, 1984, p56

أن يمارس الموظف الدولي نشاطه مستهدفا تحقيق المصلحة الدولية المشتركة<sup>1</sup>، وأن يمتد هذا النشاط ليشمل مصالح كل الدول الأعضاء في المنظمة لا مصلحة دولة معينة<sup>2</sup>، ولا يحول دون توافر هذا العنصر أن يؤدي الموظف نشاطه داخل الإطار الإقليمي لدولة معينة مادام ينبغي من وراء هذا النشاط المحدد إقليميا ومكانيا تحقيق المصلحة الدولية المشتركة، كما هو الحال بالنسبة للموظفين الذين يعملون في أجهزة ومكاتب إقليمية تابعة للمنظمات الدولية، كموظفي وكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين<sup>3</sup>.

### المطلب الثالث: حقوق والتزامات الموظف الدولي

بعد تعيين الموظف الدولي بصورة رسمية في المنظمة، فإن ذلك يتبعه التمتع بمجموعة من الحقوق، مقابل الالتزام بالعديد من الواجبات مع التمتع بالحصانات والامتيازات، وهذا ما تجسده قوانين المنظمات الدولية والقوانين الداخلية للدول التي تكفل ذلك بصورة رسمية.

### الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي.

تتمثل حقوق الموظف الدولي في حقوق اتجاه المنظمة وحقوق اتجاه دولته وهي:

#### أولاً: حقوق الموظف الدولي اتجاه المنظمة.

وتتمثل هذه الحقوق فيما يلي:

<sup>1</sup> - قد يتم تعيين الموظف الدولي بموافقة دولته وهذا لا يؤثر إذا ما كانت دولته هي التي رشحته لهذا المنصب مادام أمر تعيينه يعود للمنظمة وحدها، وتحدد المنظمة الدولية شروط تعيين الموظف الدولي وغالبا ما يكون العامل في المنظمات الدولية من مواطني الدول الأعضاء بنسب محددة. راجع في ذلك: سهيل حسن الفتلاوي، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 89

<sup>2</sup> - محسن أفكيرين، قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية مصر، 2015، ص 78

<sup>3</sup> - هبة جمال ناصر عبد الله العلي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت،

**1- حق التمتع بالاستقلالية:** تلتزم الدول باحترام استقلاله وعدم محاولة التأثير عليه بأية صورة من الصور، وقد نصت المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة بقولها "يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسئوليات الأمين العام والموظفين وبألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسئولياتهم، فالموظف الدولي يتمتع بالاستقلالية والحياد عن دولته بمجرد أن يصبح موظفا دوليا<sup>1</sup>.

**2- حق التمتع بحرية الرأي والفكر السياسي:** للموظف الدولي الحق في التمتع بحرية الرأي والفكر السياسي وذلك بالقدر الذي يؤثر على استقلاله وحياديته، وهذا ما أشارت إليه صراحة كافة اللوائح والأنظمة الوظيفية<sup>2</sup>، ولقد نص النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية في المادة الأولى في الفقرة (و) بقولها: "مع أن آراء الموظفين ومعتقداتهم الشخصية، ومعتقداتهم السياسية والدينية يجب أن تظل مصونة، ويكفل الموظفون ألا يكون لتلك الآراء والمعتقدات تأثير ضار على واجباتهم الرسمية أو مصالح المحكمة...." وهذا يعني أن الموظف الدولي يتمتع بحرية الرأي بمختلف أنواعه<sup>3</sup>.

**ج الحقوق المالية:** وتتمثل في المرتب والزيادات، حيث يحصل الموظف الدولي على حقوقه المالية- لتكفل بمتطلبات الوظيفة الدولية، وتشمل المرتبات والمكافآت السنوية والتأمينات الاجتماعية والمعاشات والإجازات السنوية بأجر، فنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية قد أشار في المادة الثالثة منه إلى أن الرواتب والعلاوات المقررة للوظائف يتم تحديدها حسبما هو وارد في الجداول الملحقة بهذا النظام، ووفقا لما نص عليه قرار مجلس الجامعة رقم 3307 الصادر بتاريخ 1975/09/06 في هذا

<sup>1</sup> رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية دراسة تطبيقية، بدون طبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 135.

<sup>2</sup> هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2011، ص 13.

<sup>3</sup> إسراء حسين عزيز حجازي، المركز القانوني للموظف الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2017، ص 56.

الخصوص<sup>1</sup>، كما أن للموظف الحق في الترقية والعلاوات الدورية، و لا تخضع هذه الأموال للضرائب التي تفرضها دولته أو دولة المقر<sup>2</sup>، وقد نص النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية في المادة 29 على أنه: "يعاد النظر في قيمة تعويض غلاء المعيشة والمنطقة في المقر والمراكز والبعثات كل ثلاثة سنوات"، وهذا يعني أن الموظف الدولي طلب التعويضات عند غلاء المعيشة في دولة المقر، كما أنطت لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية بالسكرتير العام وضع نظام للحوافز واعتبرت أن هذا النظام يشكل جزءاً لا يتجزأ من نظام الخدمة الدولية<sup>3</sup>.

**د - الحق في الحماية:** يتمتع الموظف الدولي بنوع من الحماية الوظيفية، وهي حماية المنظمة الدولية لموظفيها ضد كل ما يمكن أن يقع عليهم من ضرر أو اعتداء بسبب تأدية وظيفتهم، وهي في سبيل ذلك تباشر جميع الوسائل المطالبة عنهم وعن المستحقين لهم، وقد أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 11 أبريل 1949 م في قضية مقتل المبعوث الأممي الكونت بيرنادوت، وتعتبر الحماية الوظيفية أمر ضروري لضمان استقلال الموظف في عمله، فالمنظمة الدولية تتولى حماية موظفيها في الدول التي يعمل فيها من أية إجراءات وانتهاكات أو مضايقات ضدهم والتي تعيق أداء عملهم<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 63 من لائحة العاملين الدائمين، المادة 20 من لائحة الموظفين المؤقتين، المادة 64 من لائحة الموظفين المساعدين، لائحة موظفي جامعة الدول العربية.

<sup>2</sup> - رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية دراسة تطبيقية، بدون طبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 136.

<sup>3</sup> - المادة 08 / 103 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، المادة 4 / 103 من لائحة موظفي الدول الأمريكية

<sup>4</sup> - سهيل حسين الفتلاوي، نظرية المنظمة الدولية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن،

2011، ص 380.

## ثانيا: حقوق الموظف الدولي اتجاه دولته

الأصل هو أن تتمتع المنظمات الدولية بالحصانة ضد التقاضي أمام المحاكم الوطنية وأن علاقة موظفيها معها تعد من قبيل العلاقات التي تتم في إطار نظامها القانوني الداخلي وتخرج عن علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية للدول<sup>1</sup>، وأن يستهدف الموظف من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة و ليس مصلحة دولة بعينها، كما يشترط أن يكون الموظف الدولي تابعا للمنظمة التي يعمل بها و ليس للدولة التي يحمل جنسيتها، ولا يتلقى أية أوامر أو تعليمات من دولته سوى من المنظمة، إلا أن ذلك لا يعني أنه مجرد كلي عن دولته، فلا يفقد حق انتسابه لوطنه و اكتساب جنسيته، ولا يفقد حماية دولته له، فإذا ما تعرض بما يسيء له، فللمنظمة التي يعمل بها واجب حمايته وإذا ما قصرت المنظمة بذلك كان لدولته حق حمايته والحصول على حقوقه من الجهة التي أضرت به و لها مطالبة المنظمة التي يعمل بها إذا ما تجاوزت حدودها ولم تمنحه حقوقه<sup>2</sup>، وبالتالي فإن الموظف الدولي يتمتع بالحماية المزدوجة فالأولى هي الحماية المقررة له بموجب قواعد المنظمة التي يعمل بها، والثانية هي حماية الدولة التي ينتسب لها، فعمل الموظف الدولي في المنظمة الدولية لا يعني تجريده كليا عن دولته<sup>3</sup>، رغم تمتع الموظف الدولي بحماية مزدوجة من طرف المنظمة ودولته، إلا أن هناك من يمنحه حماية ثالثة وهي حماية دولة المقر؛ التي يمارس الموظف الدولي على أراضيها نشاطه، وهذه الحماية تكون من أي اعتداء قد يتعرض له الموظف الدولي وعائلته وأمواله، و أن تتخذ الإجراءات القضائية لذلك، سواء أكان الموظف من مواطنيها أم من الأجانب المتواجدين على أراضيها، وذلك وفقا للاتفاق الموجود بين المنظمة ودولة المقر<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> هبة جمال ناصر عبد الله علي، المرجع السابق، ص 6

<sup>2</sup> عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 16

<sup>3</sup> سهيل حسين الفتلاوي، نظرية المنظمة الدولية، ج 1، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص. 380

<sup>4</sup> عبد الله علي عبو، المرجع السابق، ص 16

### الفرع الثاني: التزامات الموظف الدولي.

يعتبر الموظفون الدوليون هم عصب الحياة في المنظمات الدولية، فعليهم تعتمد المنظمة في القيام بأنشطتها المختلفة وفي تحقيق أهدافها وغايتها التي أنشأت من أجلها، و لما كان النظام القانوني للموظفين الدوليين قد وضع قواعد لحماية هؤلاء الموظفين الدوليين حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بقدر من الحيادية والنزاهة والاستقلال كان طبيعياً أن توجب في المقابل بعض الأعباء أو الواجبات العامة التي تفرضها عليهم المنظمة وتمليها عليهم الوظائف التي يعملون بها، و هذه الواجبات على درجة كبيرة من التنوع والاختلاف لكونها تمس مختلف جوانب الوظيفة الدولية.

وتبين المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية ولوائحها الداخلية واتفاقيات المقر هذه الالتزامات، والتي يكون محتواها مماثلاً لتلك المقررة في كل الدول بالنسبة للموظفين الوطنيين، وتتمثل هذه الالتزامات فيما يلي :

#### أولاً: التفرغ التام للوظيفة الدولية

من الواجبات التي يجب على الموظف الدولي أن يلتزم بها هو التفرغ التام لواجبه الوظيفي وذلك بتخصيص كل وقته لوظيفته، فلا يقوم بأي عمل آخر إلى جانب عمله الوظيفي إلا بإذن من المنظمة التابع لها. وهذا ما بينته لائحة موظفي الأمم المتحدة، كما ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مقررة أنه يتعين على الموظف الدولي أن يكرس وقته لأداء مهام وظيفته بوصف أن ذلك يعد أحد الواجبات الوظيفية الأساسية<sup>1</sup>.

#### ثانياً: النزاهة والأمانة والحيادية

يجب على الموظف الدولي أن يتحلى بأخلاق حميدة، ومن بين هذه الصفات أدائه لعمله الوظيفي بالمنظمة بنزاهة وأمانة تامة متجرداً من كل ما من شأنه أن يؤثر على

<sup>1</sup> - أميرة حسين إبراهيم محمد، الموظف الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2016، ص 91

عمله بالمنظمة من مؤثرات خارجية، وأن يكون محايدا في عمله غير متحيز لأي دولة عضو في المنظمة حتى ولو كانت دولته التي ينتمي إليها بجنسيته، وهذا الواجب يستمر على الموظف الدولي حتى بعد تركه لخدمته<sup>1</sup>.

ولقد أوجبت المادة الأولى الفقرة الرابعة من لائحة موظفي الأمم المتحدة على كل موظف أن يتجنب القيام بأي تصرف من شأنه أن يؤثر على نزاهته وحياديته واستقلالته التي تتطلبه مكانته كموظف دولي ولا ينبغي له أن يتأثر بالمشاعر القومية أو المعتقدات السياسية أو الدينية ويجب عليه الابتعاد على كل ما من شأنه التأثير على مكانته الدولية<sup>2</sup>.

### ثالثا: احترام التدرج الوظيفي والسلطة الرئاسية

يستلزم على الموظف الدولي أن يحترم في أداء مهامه بواجب الطاعة واحترام السلطة الرئاسية، ويعتبر أحد الواجبات الأساسية التي يجب عليه الالتزام بها فالموظفون في منظمة الأمم المتحدة خاضعون لسلطة الأمين العام وهو الذي يخصصهم لأي نوع من أنواع العمل أو أي وظيفة من وظائف الأمم المتحدة<sup>3</sup>.

وطبقا للنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية "يتعين على موظف الجامعة العربية أن يقدم العون، والمشورة لرؤسائه وأن يتحمل مسؤولية تنفيذ المهام المناطة بعهدته، ويكون مسئولا اتجاه رؤسائه عن تنفيذ الأوامر المعطاة له دون أن يؤدي ذلك إلى إعفاء الرئيس من تحمل المسؤولية المترتبة عليه"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - ندا جمال طه إسماعيل، المرجع السابق، ص 15

<sup>2</sup> - إسراء حسين عزيز حجازي، المرجع السابق، ص 45

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 46.

<sup>4</sup> - هبة جمال ناصر عبد الله، المرجع السابق، ص 9

**رابعاً: الولاء للمنظمة**

يجب على الموظف الدولي الالتزام بعدم الولاء اتجاه دولة معينة، وتشير بعض لوائح المنظمات الدولية إلى ضرورة تأدية الموظف الدولي للقسم يؤكد فيه عمله بكل ولاء كموظف دولي مدني يعمل في خدمة المنظمة.<sup>1</sup>

**خامساً: واجب كتمان السر المهني**

من الواجبات التي يجب على الموظف الدولي أن يتحلى بها هي واجبات كتمان الأسرار المهنية وعدم إفشائها وهو ما عمدت إليه بعض المنظمات الدولية في لوائحها مثلما نصت عليه لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة في المادة 1 / 5 أنه " على الموظفين أن يلتزموا بمنتهى الكتمان لعملهم الرسمي، ويمتنعوا عن إبلاغ أي شخص عن أية معلومة تصلهم بحكم منصبهم لم تدع رسمياً إلا إذا كان هذا في نطاق واجباتهم، أو بترخيص الأمين العام"، وبالتالي عليه أن يلتزم بواجب الكتمان للأسرار الوظيفية.<sup>2</sup>

**سادساً: عدم التقدم لشغل بعض الوظائف أثناء تأدية الوظيفة**

يمنع منعاً باتاً على الموظف الدولي أن يرشح نفسه، أو أن يزاول نشاطاً أو يشغل بعض الوظائف السياسية أو الإدارية أثناء تأديته لوظيفته، ولكن هناك استثناء في حالة ما إذا تم الحصول على تصريح مسبق أو إذن مسبق بذلك من المنظمة التي يعمل بها.<sup>3</sup>

**سابعاً: عدم جواز قبول الأوسمة الشرفية**

يتمتع الموظف الدولي بالاستقلالية كونه يعمل في خدمة المنظمة الدولية، وبمقتضى هذا الحكم يتوجب على موظف الدولي عدم قبوله لأي ميزة مالية أو شرفية أو

<sup>1</sup> - هبة جمال ناصر عبد الله، المرجع نفسه، ص 9

<sup>2</sup> - أميرة حسين إبراهيم محمد، المرجع السابق، ص 9

<sup>3</sup> - محمد طلعت غنيمي، المرجع السابق، ص 34

أوسمة من أي جهة خارج المنظمة حتى من دولته ما لم يكن ذلك تكريماً له عند أداء الواجب الوطني أو القومي وبعد استئذان المنظمة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - إسراء حسين عزيز حجازي، المرجع السابق، ص 49

## المبحث الثاني: حصانة الموظف الدولي

إن أساس الحصانة الجنائية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون في منظمة الأمم المتحدة، يستند إلى موثق المنظمة نفسها، كما نصت المادة 105 الفقرة الثانية من ميثاق الأمم المتحدة على أن " كذلك يتمتع المدنيون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفي هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالمنظمة"، ويختلف وضع المتمتعين بالحصانة في المنظمة حسب اختلاف وظائفهم، فالأمين العام والأمناء المساعدون مثلاً نجد أن اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لعام 1945 تقضي بمنح الحصانة الجنائية المطلقة التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقاً للقانون الدولي لكل من الأمين العام والأمناء المساعدون وزوجاتهم وأبنائهم القصر، فقد نصت المادة 19 من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي: "علاوة على المزايا والحصانات المنصوص عليها في المادة الثامنة عشر يتمتع الأمين العام والأمناء المساعدون سواء فيما يختص بهم أو زوجاتهم وأولادهم القصر بالمزايا والحصانات والإعفاءات والتسهيلات الممنوحة طبقاً للمبادئ المقررة في القانون الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين"، وقد نصت المادة 20 من اتفاقية جامعة الدول العربية سنة 1985 على أنه " علاوة على المزايا والحصانات المنصوص عنها في المادتين السابقتين يتمتع الأمين العام والأمناء المساعدون والموظفون الرئيسيون هم وزوجاتهم وأولادهم القصر بالمزايا والحصانات التي تمنح طبقاً للعرف الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين كل بحسب درجته"<sup>1</sup>.

في حين موظفو المنظمة الآخرون وهم الموظفون الدوليون الذين يعملون تحت الطائفة الأولى والذين يعينون بقرار من المنظمة الدولية وهذه الطائفة هي التي تضم أكبر عدد من الموظفين الدوليين، ويتمتعون بحصانة نسبية فهي قاصرة على أعمالهم الرسمية

<sup>1</sup> - صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي (النظرية العامة)، دار النهضة العربية، مصر، 1984، ص 39

فقط، كما أنها لا تمتد إلى أفراد عائلاتهم وذلك طبقاً لنص المادة 18 الفقرة الأولى من اتفاقية امتيازات وحصانات للأمم المتحدة لسنة 1945 على أن " يتمتع موظفو الأمم المتحدة بالحصانة القضائية فيما يتعلق بالأعمال التي يقومون بها بصفتهم الرسمية بما في ذلك ما يصدر عنهم شفويًا أو كتابيًا.<sup>1</sup>

كما أن حصانة الموظفين الدوليين تختلف في مداها من منظمة إلى أخرى، وذلك لأن الأساس القانوني لهذه الحصانة هو الاتفاقيات المبرمة بين المنظمة الدولية ودولة المقر، وكذلك ميثاق المنظمة نفسها ولذلك فهي تمنح حسب ما نصت عليه مواد الاتفاقية، وتستمر الحصانة للموظفين الدوليين بالنسبة لما صدر عنهم من أقوال أو كتابات بسبب قيامهم بمهام رسمية حتى بعد زوال صفاتهم الرسمية وبهذا فهي حصانة دائمة، والموظف الدولي يتمتع بالحصانة في كل دول أعضاء المنظمة وليس فقط في دولة المقر، لأن الموظف الدولي يستطيع أن يحتج بحصانته في مواجهة كل الدول بما فيهم دولته.<sup>2</sup>

ويختلف وضع المتمتعين بالحصانة في المنظمة حسب اختلاف وظائفهم وذلك كما يلي: - الأمين العام والأمناء المساعدون - موظفو المنظمات - ممثلو الدول الأعضاء في المنظمات.

<sup>1</sup> - صلاح الدين عامر، المرجع السابق، ص 393

<sup>2</sup> - محمد طلعت الغنيمي، المرجع السابق، ص. 471

## المطلب الأول: الأمين العام والأمناء المساعدون

نجد أن اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لعام 1945<sup>1</sup> تقضي بمنح الحصانة الجنائية المطلقة التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقاً للقانون الدولي لكل من الأمين العام والأمناء المساعدين وزوجاتهم وأولادهم القصر.<sup>2</sup>

وقصرت اتفاقية مقر الجامعة العربية المعقودة بين جمهورية مصر العربية وبين الجامعة في عام 1993<sup>3</sup>، الحصانة الجنائية المطلقة على الأمين العام للجامعة وزوجته وأولاده القصر فقط، دون أن تمدها إلى الأمناء المساعدين.

وكانت اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية لعام 1953<sup>4</sup>، وكذلك نموذج الاتفاق الخاص بالمقر الذي أقره مجلس جامعة الدول العربية بقراره رقم 3657 بتاريخ: 1977/09/08، يمنحان الحصانة الجنائية المطلقة للأمين العام والأمناء المساعدين والموظفين الرئيسيين هم وزوجاتهم وأولادهم القصر، كما يمنحها القانون الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين. ومعنى ذلك أن المادة 31/1 من اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية تنطبق عليهم، فلا يجوز إلقاء القبض عليهم أو اتخاذ أي إجراء جنائي ضدهم ولا رفع الدعوى الجنائية عليهم ولا محاكمتهم، فهم هنا محصنون فعلاً ضد

<sup>1</sup> نصت المادة 19 على ما يلي: "علاوة على المزايا والحصانات المنصوص عليها في المادة الثامنة عشر يتمتع الأمين العام والأمناء المساعدون -سواء فيما يختص بهم أو زوجاتهم وأولادهم القصر بالمزايا والحصانات والإعفاءات والتسهيلات الممنوحة طبقاً للمبادئ المقررة في القانون الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين"

<sup>2</sup> محمد طلعت الغنيمي، الوجيز في التنظيم الدولي، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1976، ص 141.

<sup>3</sup> حيث نصت المادة 18 من الاتفاقية على أن " يتمتع الأمين العام للجامعة سواء فيما يختص به أو بزوجه أو بأولاده القصر بالمزايا والحصانات والإعفاءات والتسهيلات الممنوحة طبقاً لاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961، ووفقاً للمبادئ المقررة من القانون الدولي . الجريدة الرسمية، جمهورية مصر العربية، الدقة 37، العدد 3، 1994

<sup>4</sup> نصت المادة 20 من الاتفاقية على أنه " علاوة على المزايا والحصانات المنصوص عنها في المادتين السابقتين يتمتع الأمين العام والأمناء المساعدون والموظفون الرئيسيون هم وزوجاتهم وأولادهم القصر بالمزايا والحصانات التي تمنح طبقاً للعرف الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين كل بحسب درجته". مجموعة المعاهدات والاتفاقيات، جامعة الدول العربية، القاهرة، 1985.

الإجراءات الجنائية أسوة بالدبلوماسيين، ويتمتعون أيضا بالإعفاء من القضاء المدني والإداري إلا ما أستثني بنص المادة السابقة. - سوف نشير في هذا البحث إلى موظفي منظمة الأمم المتحدة وموظفي جامعة الدول العربية وذلك لأن الأولى تعتبر نموذجا للمنظمات الدولية والثانية نموذجا للمنظمات الإقليمية.

### المطلب الثاني: موظفو المنظمات<sup>1</sup>.

إن الموظفين الدوليين هم الذين يعملون تحت إمرة الطائفة الأولى والذين يعينون بقرار من المنظمة الدولية وهذه الطائفة هي التي تنظم العدد الأكبر من الموظفين الدوليين، ويتمتعون بحصانة نسبية فهي قاصرة على أعمالهم الرسمية فقط<sup>2</sup>. فهم يتمتعون بالحصانة عن كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل له علاقة مباشرة بتأدية وظيفتهم ولا تتعداها إلى تصرفاتهم الشخصية خارج نطاق عملهم الرسمي<sup>3</sup>، وعلى ذلك فالأعمال التي تصدر عن موظف دولي في أمور لا يتمتع فيها بالصفة الرسمية لا تمنع من رفع الدعوى عليه أو حبسه<sup>4</sup> وقد نصت المادة 18/1 من اتفاقية وامتيازات وحصانات الأمم المتحدة لعام 1945 على أن "يتمتع موظفو منظمة الأمم المتحدة بالحصانة القضائية فيما يتعلق بالأعمال التي يقومون بها بصفتهم الرسمية بما في ذلك ما يصدر عنهم شفويا أو كتابة. كما أن موظفي الجامعة العربية يتمتعون بالحصانة أثناء قيامهم بعملهم الرسمي"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> جمال طه ندا، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي والإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986، ص 57.

<sup>2</sup> صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي (النظرية العامة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984، ص 392.

<sup>3</sup> جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، ط 6، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 474.

<sup>4</sup> أحمد أبو الوفاء محمد، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1984، ص 325.

<sup>5</sup> عائشة راتب، العلاقات الدولية العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1968، ص 45.

حيث جاء في المادة 21 أولاً/1 من اتفاقية مقر الجامعة العربية بين الجامعة العربية وحكومة جمهورية مصر العربية لعام 1993 ما يلي: يتمتع موظفو الأمانة العامة بجامعة الدول العربية، بصرف النظر عن جنسيتهم، ووفقاً لأحكام المادة التاسعة عشر من اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية لعام 1953، بالمزايا والحصانات التالية: الحصانة القضائية في ما يتعلق بأعمالهم الرسمية التي تدخل في نطاق وظائفهم.

ويرى البعض أن الحصانة عن الأعمال غير الرسمية ليس لها ما يبررها بالنسبة للموظفين الدوليين ولذا فإنه لا يجوز للموظف الدولي أن يدعي تلك الحصانة عند عدم النص على تقريرها. وليس من المتوقع أن تتردى العلاقة بين المنظمة والدولة المضيفة إلى الحد الذي تسيء فيه الدولة تفسير تلك الحصانة فإن حصل ذلك كان الأولى بالمنظمة أن تنتقل بمقرها الرسمي إلى دولة أخرى. ولا ننسى في مبررات الاعتراض على توسعة الحصانة القضائية للموظف الدولي أنه في وضع أفضل من الموظف الدبلوماسي ذلك أن دولة الاستقبال تستطيع أن تطلب إلى دولة الإرسال استدعاء الموظف الدبلوماسي وهذا إجراء لا مقابل له في حالة الموظف الدولي<sup>1</sup>.

كما أن المحاكم لا تعترف بالحصانة للموظف الدولي في خارج نطاق عمله الرسمي ومن تطبيقات ذلك 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 وشي التجسس، لأن التجسس ليس له علاقة بوظيفته الرسمية في الأمم المتحدة ويقع خارج نطاق عمله الرسمي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 141

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 358.

وفي قضية " ميليك " -سوفييتي الجنسية- الموظف بسكرتارية الأمم المتحدة الذي أتهم بانتهاك قوانين الولايات المتحدة الأمريكية الخاصة بالتجسس فلما قبض عليه دفع بالحصانة طبقا للمادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة وبقواعد القانون الدولي العام، ولكن القضاء الأمريكي رفض الدفع بالحصانة وبينت المحكمة أن التجسس لا يعتبر من وظائف عضو الأمم المتحدة ولا يتمتع العضو فيه بأية حصانة<sup>1</sup>.

وفي قضية " إيجيروق " السوفييتي - والذي يعمل بالأمم المتحدة أتهم أيضا بالتجسس، وقبض عليه في الولايات المتحدة الأمريكية، فدفع بالحصانة ولكن المحكمة رفضت قائلة: إن الحصانة لا تشمل على الأفعال التي لا صلة لها بوظيفة المتهم<sup>2</sup>.

كما نجد أيضا بعض الانتهاكات لحصانة الموظفين الدوليين كما في قضية "مودرتش"<sup>3</sup>، حيث أنه بعد الانقلاب الذي وقع في عام 1948 في براج اتجهت نية الحكومة التشيكوسلوفاكية الجديدة إلى محاكمة بعض الموظفين الدوليين العاملين في براج بتهمة التجسس والنشاط التخريبي وعلى ذلك قام شخصان من موظفي بوليس الأمن في 1949/05/25 باقتحام مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام في براج للقبض على " أدولف مودرتش " تشيكي الجنسية، وقاما بتفتيش مكتبه بدون تصريح وطالباه بمصاحبتهم، وقد تمسك " مودرنش " بحصانة مكاتب الأمم المتحدة وحصانته كموظف دولي ضد أية إجراءات جنائية، ورفض الإذعان لأمر القبض عليه، وطلب من مدير مكتب الأمم المتحدة حمايته والذي قام أيضا بالاعتراض على هذا الإجراء، وترتب على ذلك أن بقي هذا الموظف في مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام لا يبرحه ليل نهار،

<sup>1</sup> - فادي سليمان الملاح، سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، 1980، ص 506

<sup>2</sup> - فادي سليمان الملاح، المرجع السابق، ص 507

<sup>3</sup> - عبد العزيز محمد سرحان، الأصول العامة للمنظمات الدولية، ط1، دار النهضة العربية القاهرة، 1967، ص 314،

وفي يونيو عام 1949 احتج الأمين العام للأمم المتحدة لدى وزارة الخارجية التشيكوسلوفاكية على انتهاك بوليس الأمن حرمة مكاتب الأمم المتحدة والإخلال بحصانة الموظفين الدوليين ضد القبض عليهم، وترتب على ذلك اعتذار الحكومة التشيكوسلوفاكية للأمم المتحدة عن إجراءاتها، إلا أنها مع ذلك طلبت استجواب "مودرنش" مع تأكيدها للأمين العام أنها لن تستجوب هذا الموظف بالنسبة للوقائع والتصرفات والكتابات التي تتعلق بوظيفته.

وهناك قضية أخرى حيث تم القبض على اثنين من الموظفين الكوريين في اللجنة التي أنشأتها الأمم المتحدة لكوريا في 10 سبتمبر 1949، بواسطة البوليس الكوري 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، ملفتا نظرها إلى المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم 76/1 وقد جاء في البرقية أيضا أن جنسية الموظف الدولي ليس لها أدنى تأثير على وصفة 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 الآتية<sup>1</sup>:

1- يجب إخطار الأمين العام للأمم المتحدة قبل القيام بأي إجراء من إجراءات القبض أو المحاكمة.

2- 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.

<sup>1</sup> - عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 315، 316

3- وأن يتم معاملة الموظف طبقاً لمبادئ العدالة المعترف بها عالمياً. وفي 13/09/1949 أرسلت وزارة الخارجية الكورية بردها إلى الأمين العام للأمم المتحدة وجاء به أنه على الرغم من أن كوريا ليست عضواً في الأمم المتحدة إلا أنها تحترم تماماً المبادئ الواردة في المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم 76/1 والامتيازات والحصانات الواردة فيهما".

وأضافت وزارة الخارجية في ردها أن الكوريين تم القبض عليهما بسبب 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. ولا يتمتع جميع موظفي الأمم المتحدة بالحصانة حيث أن صغار الموظفين الإداريين والمستخدمين لا يتمتعون بأية حصانة<sup>1</sup>، ومثال ذلك قضية رانوللو سائق سيارة الأمين العام للأمم المتحدة حيث قدم للمحاكمة أمام محكمة مدنية في أمريكا بتهمة انتهاكه قوانين المرور وذلك بأن ساق السيارة أكثر من السرعة المسموح بها وهي أربعون ميلاً في الساعة وفي يوم 17/10/1946 حيث ضبط وهو يقود السيارة بسرعة خمسين ميلاً وكان معه الأمين العام للأمم المتحدة الذي تمسك بالحصانة، إلا أن القاضي روبينز "الذي نظر الدعوى أثار في بداية الحكم إلى أنه يأسف لأن أحكام كل من ميثاق الأمم المتحدة وقانون الحصانة الأمريكي لعام 1945 وكذلك المرسوم الرئاسي الذي تضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون لا تتضمن تحديداً دقيقاً للإمتيازات 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 حكم القاضي

<sup>1</sup> - مفيد محمود شهاب، المنظمات الدولية، ط 6، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، ص 160، 159.

الصادر في 1946/11/08 إلى الآتي: القول بأن موظفي الأمم المتحدة يتمتعون بالإعفاء العام وبدون قيد في كل قضية أو محاكمة إذا كان المتهم يعمل في نطاق مباشرة وظائفه حتى ولو كانت هذه الوظائف ليست لها أية أهمية أو علاقة بنجاح أعمال المنظمة، يؤدي إلى التوسع في مبدأ الحصانة بدون مسوغ<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: ممثلو الدول الأعضاء في المنظمات.

يتمتع بالحصانة ممثلو الدول الأعضاء سواء في منظمة الأمم المتحدة وفروعها والمؤتمرات التي تعقدها أو في الاجتماعات التي تدعو إليها المنظمات المتخصصة، أو في الهيئات الرئيسية والفرعية لجامعة الدول العربية وما تدعو إليه من مؤتمرات، وهذه الحصانة تشمل عدم جواز القبض عليهم أو اعتقالهم وحجز أمتعتهم الشخصية، وأيضا تشمل تصرفاتهم الرسمية كممثلين لدولهم سواء منها ما كان قولاً أو فعلاً أو كتابة. ولكي يتمتع ممثلو الدول الأعضاء في المنظمات بالحصانة يتطلب تنسيقاً بين أطراف ثلاثة في دول الممثل ودولة المقر والهيئة الدولية<sup>2</sup>.

ويرى بعض الفقهاء أن الممثلين الدول لدى المنظمات يتمتعون بمركز الممثلين الدبلوماسيين لأن اتفاقيات المقر تحيل بشأنهم إلى العرف الدولي الخاص بالحصانات والامتيازات الدبلوماسية، لذا فإن حصانتهم الجنائية مطلقة تشمل أعمالهم الرسمية والخاصة وتشمل الزوجة والأولاد وأفراد الأسرة المرافقين<sup>3</sup>.

ويذهب بعض الفقهاء إلى التفرقة بين التمثيل الدائم وبين الصور الأخرى للتمثيل مثل مندوبي الدول الذين يوفدون لحضور مؤتمر أو لتمثيلها في اجتماع ما، فهم يتمتعون عادة بحصانة أقل من تلك التي تضي على الممثلين الذين تتبادلهم الدول،

<sup>1</sup> عبد العزيز محمد سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 258، 259

<sup>2</sup> محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، المرجع السابق، 471

<sup>3</sup> عبد العزيز محمد سرحان، الأصول العامة للمنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 223.

حيث أن القاعدة العامة بالنسبة للممثلين الدائمين هي تمتعهم بالحصانة الممنوحة للدبلوماسيين، بمعنى أن ح صانتهم لا تقتصر على ما يأتونه من تصرفات بصفقتهم الرسمية بل تتصرف أيضا إلى تصرفاتهم الخاصة<sup>1</sup>.

وينطبق هذا الرأي على ممثلي جامعة الدول العربية حيث تضمنت اتفاقية المقر بين الجامعة والحكومة المصرية في عام 1993 على أن يتمتع ممثلو الدول الأعضاء لدى الجامعة والموفدون لحضور المؤتمرات والاجتماعات بالحصانة فيما يتعلق بأعمالهم الرسمية، أما الوفود الدائمة للدول وأعضاؤها فهم يتمتعون بالحصانة التي يتمتع بها الدبلوماسيون المعتمدون لدى دولة المقر.

وبالرجوع إلى نصوص اتفاقية الامتيازات والحصانات للأمم المتحدة لعام 1945 نجد أن المادة 11 منها منحت الممثلين لديها حصانة فيما يتعلق بأعمالهم الرسمية فقط، أما بالنسبة لأعمالهم الخاصة فلا يتمتع الممثل فيها بأي حصانة ولا تمتد إلى أفراد أسرته.

وقد أثيرت عدة منازعات في نيويورك بشأن مدى حصانة أفراد أسرة ممثلي الدول الأعضاء، مثل قضية "فرايد يورج وكان موضوع الدعوى مطالبة بتعويض عن إهمال في القيادة منسوب إلى زوجة السفير الشيلي المعتمد لدى الأمم المتحدة، حيث رفضت المحكمة العليا لمقاطعة نيويورك قبول الدفع بالحصانة على أساس مزدوج فالمدعى عليهم قبلوا اختصاص المحكمة بحضورهم إلى المحكمة برضائهم بما يجري، كما أنهم يعتبرون متنازلون عن حصانتهم بطلبهم رخصة قيادة من سلطات نيويورك وقد ألغت محكمة الاستئناف الحكم على أساس أنه ما دام أن المدعى عليه زوجة سفير فالموضوع يدخل في الاختصاص الخالص المحكمة الاتحادية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 473.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 481-482.

فالممثل لدى المنظمة يتمتع بالحصانة دون أفراد أسرته الذين قد يكونون في صحبته، على عكس الحال بالنسبة لما هو مقرر بالنسبة للمبعوثين الدبلوماسيين الذين تمتد حصانتهم إلى أفراد أسرهم الذين يقيمون معهم في معيشة واحدة<sup>1</sup>.

وقد جاء في أحد أحكام المحاكم المصرية ما يلي: "الامتيازات والحصانات القضائية المقررة بمقتضى الاتفاقيات الدولية وطبقا للعرف الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين إنما تقررت لهم بحكم أن لهم صفة التمثيل السياسي لبلد أجنبي لا يخضع للولاية القضائية للدولة الموفدين إليها وبالتالي فإنهم يتمتعون وأفراد أسرهم بالحصانة القضائية بمقتضى تلك الاتفاقيات الدولية وطبقا للعرف الدولي لما كان ذلك وكانت هذه الامتيازات والحصانات قاصرة على المبعوثين الدبلوماسيين بالمعنى المتقدم ولا يستفيد منها غيرهم من أمناء وموظفي المنظمات الدولية إلا بمقتضى اتفاقيات وقوانين تقرر ذلك. وكانت الطاعنة لا تنازع في أنها زوجة سكرتير أول بجامعة الدول العربية التي هي مجرد منظمة إقليمية عربية مقرها القاهرة، وليس لها صفة التمثيل السياسي لبلد أجنبي كما لا يجادل في صحة ما نقله الحكم المطعون فيه من إفادة وزارة الخارجية من أن الحكومة المصرية قد تحفظت على قبول ما جاء بالمادة الثانية والعشرين من اتفاقية مزايا وحصانات الجامعة العربية من تمتع الموظفين الرئيسيين بتلك المنظمة هم وزوجاتهم وأولادهم القصر بالمزايا والحصانات التي تمنح للمبعوثين الدبلوماسيين مما مؤداه عدم التزامها بها، فإن مؤدى ذلك أن الذي يحكم مركز الطاعنة في الخصوصية مثار البحث وعلى ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه بحق هو نص المادة 20 من ميثاق جامعة الدول العربية المبرم في 10/05/1953 دون غيرها والتي يجري نصها على أن يتمتع موظفو الأمانة العامة بجامعة الدول العربية بصرف النظر عن

<sup>1</sup> - علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، ط 3، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1975، ص 361

جنسياتهم بالحصانة القضائية عما يصدر منهم بصفتهم الرسمية " بما مؤداه عدم تمتع من دونهم من أزواجهم وأولادهم بتلك الحصانة، الأمر الذي يضحى معه قيام رجال الجمارك بتفتيش حقائب الطاعنة في غير حضور مندوب من وزارة الخارجية بعد أن توافرت لديهم دواعي إجراء ذلك التفتيش على موجب اختصاصهم المقرر بالمواد من 26 إلى 30 من قانون الجمارك رقم 66 لسنة 1963 إجراء لا شائبة فيه<sup>1</sup>.

وبالرغم من اختلاف مدى الحصانة بين الموظفين الدوليين وممثلي الدول الأعضاء في المنظمات الدولية إلا أن اتفاقية منع وقمع الأعمال الإرهابية الموجهة ضد الأشخاص المتمتعين بحماية دولية لعام 1973 منحتهم نفس الحماية بل وخصه بها أيضا أفراد أسرهم ، حيث نصت المادة 1/ب منها على أن كل ممثل أو موظف أو شخصية رسمية للدولة، وكل موظف أو شخصية رسمية أو أي شخص آخر يمثل منظمة حكومية يتمتع طبقا للقانون الدولي في تاريخ ومكان ارتكاب جريمة ضد شخصه أو ضد المقار الرسمية أو محل إقامته الخاص أو ضد وسائل انتقاله، بحماية خاصة ضد الاعتداءات على شخصه أو حرته أو كرامته وكذلك ضد أفراد أسرته".

<sup>1</sup> - مصطفى مجدي هرجة، التعليق على قانون العقوبات في ضوء الفقه والقضاء، ط2، نادي القضاة، القاهرة، 1992، ص 24، 23

# الخاتمة

## خاتمة:

في ختام هذه الدراسة المتواضعة التي تناولت موضوع الحماية القانونية للموظف الدولي، تبين لنا أن الاستقرار الوظيفي في المنظمة الدولية لن يتحقق إلا من خلا توفير قدر من الضمانات القانونية التي تمكن الموظف الدولي والذي هو عصب المنظمة الدولية من القيام بالمهام المنوطة به في جو من الطمأنينة والاستقرار، الأمر الذي سينعكس بدوره على أداء المنظمة وفعاليتها.

وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها في الآتي:

1- عدم استقرار كل من الفقه القضاء الإداري الدولي على تعريف موحد للموظف الدولي، حيث أنهم انقسموا من حيث اشتراط صفة الدوام والاستمرار في الوظيفة وما بين عدم الاعتداد بهذا الشرط تماما.

2- خضوع الموظف الدولي لنظام قانوني أي أن له حقوق وامتيازات وعليه واجبات والتزامات، ويلاحظ في هذا الصدد أن الوظيفة الدولية والوظيفة الوطنية متماثلتان، وأن القواعد التي تتناول التنظيم الإداري والوظيفي الدولي مستمدة في الغالب من قواعد القانون الإداري الداخلي.

3- أن الموظفون الدوليون يتمتعون بحصانة من الإجراءات الجنائية بحسب وضع الموظف، حيث أن الأمناء العاميين وزوجاتهم وأولادهم يتمتعون بالحصانة الجنائية المطلقة، أما بالنسبة للموظفين الذين يعملون تحت إمرة الطائفة الأولى فيتمتعون بحصانة نسبية قاصرة على أعمالهم الرسمية فقط، كما أنها لا تمتد إلى أفراد عائلاتهم

4- أن حصانة الموظفين الدوليين تختلف في مداها من منظمة إلى أخرى وذلك لان الأساس القانوني لهذه الحصانة هو الاتفاقيات المعقودة بين المنظمة ودولة المقر وكذلك ميثاق المنظمة نفسها ولذلك فهي تمنح حسب ما نصت عليه مواد الاتفاقية.

- 5- أن حصانة الموظفين الدوليين دائمة، فهي تستمر بالنسبة لما صدر عنهم من أقوال أو كتابات بسبب قيامهم بمهامهم الرسمية حتى بعد زوال صفتهم الرسمية.
- 6- أن الموظف الدولي يتمتع بالحصانة في كل الدول أعضاء المنظمة وليس فقط في دولة المقر، وبهذا تختلف حصانة الموظف الدولي عن حصانة ممثلي الدولة لدى المنظمة وأيضاً عن حصانة الدبلوماسيين، لأن الموظف الدولي يستطيع أن يحتج بحصانته في مواجهة كل الدول بما فيهم دولته، بينما الممثل لدى المنظمة أو الممثل الدبلوماسي لا يستطيع الاحتجاج بحصانته في مواجهة دولته.

# قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

- 1) اتفاقية المزايا وحصانات الأمم المتحدة"، في المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الخامس، 1949
- 2) اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961
- 3) اتفاقية مزايا و حصانات جامعة الدول العربية
- 4) الجريدة الرسمية، جمهورية مصر العربية، الدقة 37، العدد 3، 1994
- 5) قرار (90-1) الصادر من الجمعية العامة بتاريخ 11 ديسمبر 1946 المتضمن اتفاقية امتيازات وحصانات مقر محكمة العدل الدولية وموظفيها وقضااتها المبرمة بين رئيس المحكمة ووزير خارجية هولندا في 26 جوان 1946
- 6) لائحة موظفي جامعة الدول العربية.
- 7) مجموعة المعاهدات والاتفاقيات، جامعة الدول العربية، القاهرة، 1985.
- 8) ميثاق الأمم المتحدة

ثانياً: المقالات والبحوث العلمية:

- 9) عائشة رائب، الحصانة القضائية للمبعوثين الدبلوماسيين، المجلة المصرية للقانون الدولي، القاهرة، المجلد 51، سنة 1995
- 10) مفيد شهاب، المنظمات الدولية، الطبعة 9 لسنة 1989، ص 159 مع الإشارة خاصة للأمم المتحدة و جامعة الدول العربية ، مجلة العلوم الإدارية، السنة ، العدد 2 ديسمبر 1964
- 11) مفيد شهاب، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد 43، 1987

ثالثاً: المذكرات والأطروحات العلمية

- 12) أشرف محمود السمان ، حصانات وامتيازات المنظمات الدولية الإقليمية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي ، كلية الحقوق - بن عكنون، 2001 .

## قائمة المراجع

- 13) رابح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحقوق - بن عكنون - السنة الجامعية 2002
- 14) شادية رحاب، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2006.
- 15) شاوش فاهم، فرحون نجاة، إشكالية الحصانة الجزائرية لرؤساء الدول أمام المحكمة الجنائية الدولية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2014-2015.
- 16) فادي سليمان الملاح، سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، 1980
- 17) هبة جمال ناصر عبد الله العلي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2011
- رابعاً: الكتب**
- 18) أحمد أبو الوفاء محمد، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1984
- 19) إسرائ حسين عزيز حجازي، المركز القانوني للموظف الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2017
- 20) أميرة حسين إبراهيم محمد، الموظف الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2016
- 21) جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، ط6، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990
- 22) جمال طه ندا، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي والإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986
- 23) حسام محمد عبد العزيز، المحاكم الإدارية الدولية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر ، 2014

## قائمة المراجع

- (24) حسن نافعة، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولية مصر، 2002
- (25) رابح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومه، الجزائر، 2003
- (26) ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر ، 2000
- (27) رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية دراسة تطبيقية، بدون طبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004
- (28) سهيل حسن الفتلاوي ، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010
- (29) سهيل حسين الفتلاوي، نظرية المنظمة الدولية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011
- (30) الصادق شعبان، قانون المنظمات الدولية، مركز الدراسات والبحوث والنشر تونس، 1985
- (31) صالح محمد بدر الدين، طرق الطعن في القرارات الإدارية الدولية، دار النهضة العربية، مصر، 2007
- (32) صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي (النظرية العامة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984
- (33) عائشة راتب، العلاقات الدولية العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1968
- (34) عبد العزيز محمد سرحان، الأصول العامة للمنظمات الدولية، ط1، دار النهضة العربية القاهرة، 1967
- (35) عبد العزيز محمد سرحان، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990
- (36) عبد العزيز محمد سرحان، المنظمات الدولية، القاهرة، 1990
- (37) عبد الله العريان المجموعة الدولية، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1956

## قائمة المراجع

- (38) عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011
- (39) عبد المعز عبد الغفار نجم، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة 1996،
- (40) علي صادق أبو الهين، القانون الدولي العام، ط10، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1972
- (41) علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، ط 3، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1975
- (42) علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، د ت
- (43) عمير نعيمة، ديمقراطية منظمة الأمم المتحدة، دار هومه، الجزائر، 2007
- (44) المجذوب محمد، التنظيم الدولي "النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، ط8، منشورات الجبلي الحقوقية، بيروت، 2006
- (45) محسن أفكيرين، قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية مصر، 2015
- (46) محمد السعيد الدقاق ومصطفى سلامة حسين، المنظمات الدولية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية
- (47) محمد المجذوب، التنظيم الدولي، المنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان
- (48) محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015
- (49) محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، منشأة المعارف الإسكندرية
- (50) محمد طلعت الغنيمي، الوجيز في التنظيم الدولي، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1976

## قائمة المراجع

- 51) محمود خلف، الدبلوماسية بين النظرية والممارسة، ط1، دار الزهران للنشر عمان الأردن، 1997
- 52) مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011
- 53) مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية، الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 1998
- 54) مصطفى مجدي هرجة، التعليق على قانون العقوبات في ضوء الفقه والقضاء، ط2، نادي القضاة، القاهرة، 1992
- 55) مفيد محمود شهاب، المنظمات الدولية، ط 6، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986
- 56) نداء جمال طه إسماعيل، الموظف الدولي: دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، د ت
- 57) الهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006
- 58) هاني الرضاء العلاقات الدبلوماسية والقنصلية - تاريخها، قوانينها وأصولها، مع دراسة معمقة لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين - ، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2006

### خامسا: المراجع الأجنبية.

- 59) Alain PLAINTY, droit et pratique de la fonction publique internationale, Edition du CNR Paris, 1977.
- 60) Bedjaoui Mohammed, Fonction Publique Internationale et Influences Nationales, Pédone, Paris, 1958
- 61) J.F. LALIVE, immunité de juridiction des Etats et des organisations internationales, RCADI, 1953 vols III.

## قائمة المراجع

- 62) Jean-Pierre COT & Alain PELLET « Nations Unies, Commentaire article par article Economica, 2e Edition, Paris, 1985
- 63) M .SIBERT, Traite de droit international , Paris.1951.
- 64) *Marcel Piquemal, « Fonction publique internationale – problèmes actuels– l'exemple de l'OTAN »* Edition du Papyrus, Montreuil, Belgique, 1998.
- 65) Palthey Georges, La Fonction Publique Internationale, La Revue Administrative, 1<sup>ère</sup> Année, No6, P.UF, 1984,
- 66) Pellet Alain, Ruzie David, Les Fonctionnaires Internationaux, PUF, 1994

# فهرس المحتويات

شكر وعران

فهرس المحتويات

مقدمة

1

### الفصل الأول: حصانة الموظف الدولي

- 10 المبحث الأول: مفهوم الحصانة وخصائصها.
- 10 المطلب الأول: مفهوم الحصانة
- 12 المطلب الثاني: خصائص الحصانة.
- 14 المبحث الثاني: مصادر الحصانات والامتيازات الدولية والأساس القانوني لها.
- 14 المطلب الأول: مصادر الحصانات والامتيازات الدولية
- 15 الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية:
- 18 الفرع الثاني: الالتزامات بالإرادة المنفردة
- 22 المطلب الثاني: الأساس القانوني للحصانات والامتيازات الدولية

### الفصل الثاني: الموظف الدولي

- 30 المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي
- 30 المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي
- 30 الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي.
- 33 الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المستخدمين الدوليين
- 40 المطلب الثاني: خصائص الموظف الدولي.
- 43 المطلب الثالث: حقوق والتزامات الموظف الدولي
- 43 الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي.
- 47 الفرع الثاني: التزامات الموظف الدولي.

51	المبحث الثاني: حصانة الموظف الدولي
53	المطلب الأول: الأمين العام والأمناء المساعدون
54	المطلب الثاني: موظفو المنظمات.
59	المطلب الثالث: ممثلو الدول الأعضاء في المنظمات.
64	الخاتمة
	قائمة المراجع
	ملخص

## الملخص:

استثناء عن المواطنين والأجانب لا تمارس الدولة اختصاصها القضائي إجرائي على الموظفين الدوليين المتواجدين على إقليمها، بسبب ما يتمتعون به من حصانة، والتي تحول من دون تطبيق القانون في جوانبه الإجرائية على المتمتع بها؛ غير أن مداها يتفاوت عمودية، إذ إن مقدار الحصانة التي يتمتع بها كبار الموظفين الدوليين (فهي رسمية وشخصية، بل يمكن أن تطل أسرهم) ليس هو نفسه بالنسبة لباقي الموظفين الدوليين (حصانة وظيفية رسمية فقط).

أما النطاق الموضوعي للحصانة فإن الأصل أنها تشمل كل السلوكات ما لا يشكل إساءة استعمال للحصانة الذي يترتب إثارة قانونية كرفع تلك الحصانة أو المساءلة الجنائية...، ومع هذا فإن من القوانين (كقوانين المرور) ما تؤدي مخالفتها إلى المساس بالأمن والسلامة العامة ما يدفع الدول والمنظمات إلى التنسيق بين خطورة المخالفة واحترام الصفة الدولية للموظف الدولي وحصاناته.

هذا؛ ولا يوجد بين مصادر الحصانات الدولية ما يرغم الموظف الدولي على الإدلاء بشهادته أمام

المحاكم الوطنية لدول الاستقبال، لكون الإعفاء من أداء الشهادة يتفرع عن الحصانة القضائية.

## Résumé :

L'Etat, à l'exception des citoyens et des étrangers, n'exerce pas sa compétence juridictionnelle pénale sur les fonctionnaires internationaux résidant sur son territoire, en raison de l'immunité pénale dont ils jouissent alors empêchant l'application de la loi procédural sur eux. Toutefois sa dimension se progresse verticalement; le contenu de l'immunité pénale réservées aux hauts fonctionnaires internationaux (étant officielle et personnelle voire même touchant leurs familles) ne ressemble pas à celui des autres fonctionnaires (immunité fonctionnelle et officielle).

S'agissant de domaine objectif de l'immunité pénale, elle regroupe tous les comportements à l'exclusion de ceux qui constituent un abus d'immunité, ayant des effets de droit comme la levée de l'immunité ou la poursuite pénale..., toutefois il existe des lois comme le code la route qui prévoit que sa violation transgresse la sécurité et la sûreté publique ce qui oblige les Etats et les organisations à coordonner entre la gravité de l'infraction d'une part et l'observation de l'internationalité et l'immunité du fonctionnaire de l'autre part.

Dans cette perspective, le droit international régissant les immunités n'oblige pas le fonctionnaire international de témoigner devant les juridictions nationales de l'Etat d'accueil, car le témoignage constitue une application de l'immunité juridictionnelle.

