

المسؤولية المترتبة على إساءة الموظف الدولي لاستعمال الحصانات الدولية

تاريخ استلام البحث: ٢٤/٨/٢٠٢٦

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٩/٢

م.م زينب غضبان عبدالرحمن(*)

الملخص

يتطلب عمل الموظف الدولي وجود حصانات دولية تساعده على أداء مهامه داخل أراضي الدولة العامل بها مع ضرورة احترام قانون تلك الدولة ، لأن الحصانات الدولية لم تمنح للموظف لكي يسيء استخدامها أو يستخدمها لمصالحه الشخصية ، بل يتوجب عليه الامتناع عن أي أعمال تتعارض مع طبيعة وظيفته الدولية ، وقد أُصطلح عليها بالحصانات الدولية تمييزاً لها عن الحصانات الدبلوماسية المقررة للبعثات الدبلوماسية و مندوبي الدول التي تكون بالعادة مطلقة وغير مقيدة بحدود ، عكس الحصانات الدولية التي تكون مقيدة لخدمة المنظمة الدولية وتحقيق أهدافها ، وبالتالي فإن ارتكاب أفعال لا تمت الى الوظيفة الدولية بصلة تحت ستار الحصانات الدولية لا تحمي الموظف الدولي من الابعاد عن الدولة المضيفة او رفع تلك الحصانات من قبل المنظمة .

الكلمات المفتاحية: الموظف الدولي ،
الحصانات الدولية ، المسؤولية الدولية .

المقدمة

يتمتع الموظف الدولي بالحصانات الدولية لأهمية دوره في المجتمع الدولي ، ولأنه أساس المنظمة الدولية ويتوقف نجاح تلك المنظمة على أعماله ، ومنحت تلك الحصانات بغية تمكينه من أداء وظائفه ومهامه باستقلال وحياد ، إذ على الرغم من ارتباطه برابطة الجنسية مع دولته الام إلا أنه يُمارس عمله الوظيفي في النطاق الدولي بعيداً عن تلك التبعية لخدمة المجتمع الدولي لا الدول الفردية ، غير إن تلك الحصانات قد تستغل من قبل بعض الموظفين الدوليين بشكل سلبي من خلال القيام بأعمال تتعارض مع قواعد السلوك الوظيفي الدولي أو مع القوانين المحلية للدولة المضيفة ، مما يثير إشكالية إساءة استعمال الحصانة الدولية.

أولاً: أهمية البحث

ان دراسة اساءة استعمال الحصانات الدولية تكتسب أهمية كبرى في مجال العلاقات الدولية ، نظراً لما ينجم عنها من نتائج سلبية على مصالح الدول ورعاياها وحتى على مصالح المنظمات الدولية بسبب تعسف الموظفين الدوليين في استعمال حصاناتهم الذي من شأنه أن يؤدي الى عرقلة سير عمل المنظمة لتحقيق اهدافها الرئيسية ، وأثرها على العلاقات الدولية .

ثانياً: إشكالية البحث

تتلور إشكالية البحث حول المسؤولية المترتبة في حال إساءة استعمال الحصانات الدولية الممنوحة للموظف الدولي ، وللإجابة عن هذه الاشكالية تم تضمينها في التساؤلات الآتية :

١. هل تشمل الحصانات كل الافعال الصادرة عن الموظف الدولي ؟ أم أنها تشمل فقط الاعمال الصادرة عنه بموجب وظيفته ؟

٢. هل تتحمل المنظمة مسؤولية افعال موظفيها ؟ أم يتحمل الموظف وحده المسؤولية الفردية عن أفعاله بصفته الرسمية ؟

٣. هل تمتع الموظف الدولي بالحصانات مطلق ؟ أم إنه مُقيد بحدود ويمكن رفعها عنه ؟

سنجيب عن هذه التساؤلات وغيرها عند الخوض في هذه الدراسة .

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث على تسليط الضوء على موضوع الحصانات الدولية من خلال التعرف على الحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي وكذلك التعرف على المسؤولية المترتبة عند إساءة استعمال تلك الحصانات والاجراءات الملحقه بتلك المسؤولية .

رابعاً: منهجية البحث

أعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال توضيح المفاهيم الخاصة بموضوع الدراسة للوصول الى رؤية متكاملة حول طبيعة الظاهرة ، وايضاً المنهج التحليلي بقصد تحليل النصوص التي تخص الموظف الدولي وتفسير مفهوم الحصانات المتمتع بها وبيان المسؤولية المترتبة على إساءة استعمال تلك الحصانات .

خامساً: هيكلية البحث

للإجابة عن الأسئلة التي اثارها مشكلة البحث قسمنا البحث على مطلبين ، تناولنا دراسة مفهوم الموظف الدولي وتمييزه عن ما يشابهه في المطلب الأول و بحثنا في المسؤولية الدولية والاجراءات المترتبة على إساءة الموظف الدولي استعمال الحصانات في المطلب الثاني ، وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول: ماهية الموظف الدولي وحصاناته

المطلب الثاني: المسؤولية الدولية والاجراءات
المترتبة على إساءة استعمال الحصانات

المطلب الأول

ماهية الموظف الدولي وحصاناته

تشكل الوظيفة الدولية أحد الركائز الجوهرية لعمل المنظمات الدولية وبالنظر الى الأهمية التي تكتسبها تلك الوظيفة ، نرى من الضروري الوقوف بالتفصيل عند ماهية الموظف الدولي وتحديد تعريفه والعناصر الواجب توفرها فيه والفروق التي تميزه عن غيره من العاملين في المجتمع الدولي، إضافة الى الحصانات الدولية وأساسها وأنواعها ، وهذا ما سنتعرف عليه في الفرعين الآتيين :

الفرع الأول

تعريف الموظف الدولي

هناك تعريفات عديدة للموظف الدولي فمنهم من عرفه بأنه " كل شخص طبيعي يتفرغ للعمل بصورة منتظمة ، لحساب منظمة وتحت اشرافها ، مستهدفاً مصالحها ، وملتزمًا بالولاء لها ، والخضوع للأنظمة التي تضعها والمستمدة من المبادئ العامة المتعارف عليها في هذا الخصوص" (١).

ومنهم من عرفه بأنه " كل من يعمل في خدمة منظمة دولية تحت اشراف اجهزتها ، وطبقاً لقواعد ميثاقها ولوائحها من أجل القيام بوظائفها لصالحها، وبصفة مستمرة وعن طريق

التفرغ" (٢).

وكذلك عرفوه بأنه " كل شخص طبيعي مكلف من قبل جهاز من أجهزة المنظمة للعمل لحسابها" (٣).

وعرفت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بأنه " كل موظف دولي او كل شخص مرخص له من طرف المنظمة للتصرف باسمها" (٤).
كما أشارت اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والافراد المرتبطين بها لعام ١٩٩٤ الى المقصود بعبارة موظفو الأمم المتحدة بأنهم (جميع الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام سواء كانوا افراداً في العنصر العسكري او عنصر الشرطة او العنصر المدني او الموظفون والخبراء الموفودون في بعثات الأمم المتحدة او وكالاتها" (٥).

ونرى من خلال التعريفات السابقة إن اكتساب صفة الموظف الدولي يشترط لها مجموعة من العناصر والشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يصح أن يطلق عليه هذا الاصطلاح وهي :

١. أن يؤدي عمله لصالح منظمة دولية ويستهدف من عمله تحقيق مصالحها .
٢. أن يخضع في عمله لإشراف أجهزة المنظمة الدولية .
٣. أن يكون متفرغاً تماماً لأداء أعماله في المنظمة .

كما يحتاج مصطلح الموظف الدولي الى تمييزه عن بعض المصطلحات المتداخلة معه ، فهناك مصطلحات تشابه من الجانب الوظيفي الدولي مثل المستخدم الدولي و الممثل الدولي والمبعوث

الدوام والاستمرارية بالعمل وكذلك من ناحية النظام القانوني الخاص الذي يحكمهم .

ثانياً: الممثل الدولي (ممثلي الدول الاعضاء)

بداية يتم تعيين الممثل الدولي من قبل الدول الاعضاء فيكون ولاءه لدولته حصراً ، وبذلك فإن حكومة تلك الدولة هي التي تتأثر تأثر مباشر من أي تصرف يصدر عن ممثلها ، وعليه فأنهم يكونون مسؤولين أمام حكومات دولهم فقط ^(٨) ، أما الموظف الدولي فيتم تعيينه من قبل المنظمة الدولية ويكون عمله لخدمتها لا لخدمة دولة معينة. ولهذا فإنه يكون مسؤول أمام المنظمة لأن آثار تصرفاته تنصرف الى المنظمة العامل بها .

أما من ناحية الحصانات فأن ممثلي الدول و بموجب ميثاق منظمة الامم المتحدة فأنهم أيضاً يتمتعون بالحصانات ^(٩) ، لكن هذا التمتع لا يكون في مواجهة دولهم وإنما في مواجهة غيرها من الدول لأن تلك الحصانات تقررت لصالح الدولة التي يمثلونها وليس لصالحهم شخصياً ، أما الموظفون الدوليون فأن حصاناتهم تقررت لصالح الوظيفة الدولية ذاتها وبذلك فهم يتمتعون بها في مواجهة كل الدول بما في ذلك دولة جنسيتهم ^(١٠) ، وعليه فأن الموظف الدولي يعمل باستقلال تام عن دولته الأم ويلتزم بالحياد ومعاملة جميع الدول الاعضاء بالمساواة والنزاهة دون أن يراعي أي مصالح اقتصادية او سياسية .

ثالثاً: المبعوث الدبلوماسي

لكل دولة بموجب سيادتها الحق في التمثيل الدبلوماسي من خلال افراد موظفي السلك الدبلوماسي لتمثيلهم لدى الدول الاخرى لتحسين

الدبلوماسي فمنهم من يعمل لصالح المنظمات الدولية و بصورة دائمة كالموظف الدولي ومنهم من يعمل أيضاً لصالح المنظمات الدولية لكن بصورة مؤقتة كالمستخدم الدولي ، ومنهم من يعمل لصالح الدول لا المنظمات كالممثل الدولي والمبعوث الدبلوماسي ، ولهذا سنوضح المصطلحات المشابهة للموظف الدولي بشيء من الاجاز .

أولاً: المستخدم الدولي

يُعرف المستخدم الدولي بأنه " كل شخص تتصرف بواسطته المنظمة في عمل مُعين وبصفة مؤقتة " ^(١١) ، ويتضح من هذا التعريف ان المستخدم الدولي يعمل أيضاً في إطار المنظمات الدولية ويخضع لأحكامها لكن عمله يمتاز بالتأقيت لمدة معينة تتحدد وفق عمل معين مناط اليه من قبل المنظمة ، على عكس الموظف الدولي الذي يمتاز عمله بالديمومة والاستمرارية .

ويخضع المستخدم الدولي للمبادئ العامة في قانون المنظمات ، بينما يخضع الموظف الدولي لأحكام النظام القانوني الخاصة بالمنظمة الدولية ، إضافة الى ان طبيعة عمله المؤقتة تسمح له بممارسة وظيفة وطنية مستمرة ^(١٢) ، كموظفي وزارة الخارجية في الدول مثلاً ، فإنهم إضافة الى عملهم الوظيفي في إطار دولتهم ممكن ان يكلفون بمهام خارجية لصالح منظمة معينة بصورة مؤقتة .

ومما تقدم يتضح لنا بأن كل من المستخدم الدولي والموظف الدولي شخص طبيعي يعمل في اطار منظمة دولية لكن يختلفان من ناحية

المتحدة حيث أكد على ان يتمتع موظفو المنظمة بالامتيازات والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم التي تتصل بالمنظمة^(١٧).

أولاً: الاساس القانوني للحصانات

يعد المصدر الأساس للحصانات الدولية هو الاتفاقيات الدولية حصراً ، إذ إن الحصانات تستمد من النصوص التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية الخاصة بتأسيس المنظمة الدولية والاتفاقيات العامة التي تستهدف حماية حقوق الموظفين الدوليين والاتفاقيات الثنائية التي تبرم بين المنظمة وحدى الدول الغير عضو في المنظمة واتفاقيات المقر ، ولا محل لأي أساس قانوني آخر تستند عليه تلك الحصانات ، ومن أهم الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق وواجبات وحصانات الموظف الدولي هي :

١. اتفاقية مزايا وحصانات منظمة العمل الدولية لعام ١٩٣٨ .
٢. اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ .
٣. اتفاقية حصانات ومزايا الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧ .
٤. اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام ١٩٦١ .
٥. اتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية لعام ١٩٦٣ .
٦. الاتفاقيات الخاصة بالمنظمات الاقليمية مثل اتفاقية حصانات وامتيازات موظفي جامعة الدول العربية لعام ١٩٥٣ .

العلاقات الاقتصادية والعلمية والثقافية ، ويتشابه موظف السلك الدبلوماسي مع ممثل الدول في إنه يمثل دولته فقط ولا يستطيع الاستفادة من حصانته في مواجهة دولته ، لكنه يختلف مع الموظف الدولي طريقة منح الحصانة ، إذ تمنح الحصانة للموظف الدولي وفقاً للاتفاقيات الدولية كما ذكرنا دون الحاجة الى موافقة الدول الاعضاء او دولة المقر على تلك الحصانة ، عكس موظفي السلك الدبلوماسي التي تعتمد حصانته على مبدأ المعاملة بالمثل وبذلك فهو يكون بحاجة الى قبول الحصانة الدبلوماسية لأن الدولة التي لا تراعى حصانة المبعوث الدبلوماسي للدولة المقابلة فإن تلك الدولة سوف تقابلها بالمثل بالنسبة لمبعوثها الدبلوماسيين^(١٨).

الفرع الثاني

الحصانات الدولية

تعفي الحصانات الافراد من الالتزامات والمسؤوليات وتختلف باختلاف المنظمة الدولية العاملين بها ، إذ تتحد الحصانات وفقاً للنظام الأساس للمنظمة . وعادة ما تختلف الحصانات وفقاً لموقع الموظف الدولي فتعلو بعلو موقعه في السلم الاداري وتنخفض تبعاً لذلك حتى تنعدم كلياً للموظفين الاداريين وصغار الموظفين ، وإن تلك الحصانات في الاساس تقرر ليس لصالح الشخص الموظف بل لصالح المنظمات الدولية وذلك لتحقيق أهدافها وضمان استقلالها بعيداً عن أي ضغوط أو مؤثرات أو تدخلات سياسية من قبل الدول ، وهذا ما أشار إليه ميثاق الامم

ثانياً :أنواع الحصانات

يتمتع غالبية الموظفين الدوليين بحصانة وظيفية وليست حصانة دبلوماسية ، والفرق بين هاتين الحصانتين هو ان الحصانة الوظيفية تتعلق بوظيفة الموظف في المنظمة الدولية لا بشخصه ، بينما الحصانة الدبلوماسية فهي تتعلق بالشخص ذاته وهي ذات الحصانة التي يتمتع بها الامين العام للمنظمة والامناء المساعدون ، ولكي نتعرف على الحصانات الوظيفية للموظف الدولي في مواجهة الدول الاعضاء ينبغي لنا التعرف على انواعها ، وعلى النحو الآتي :

١. الحصانات الشخصية :ويقصد بها التزام الدولة (دولة المقر) بأحترام الموظف الدولي وحمايته من أي اعتداء يقع عليه سواء على شخصه أم حريته أم كرامته وتشمل:

أ. الحصانة من التوقيف والملاحقة : فلا يجوز القبض على الموظف الدولي او توقيفه او احتجازه من قبل سلطات الدولة التي يعمل بها وأن تتخذ الدولة كافة الوسائل المعقولة لمنع الاعتداء الماس بشخصه أو حريته أو كرامته^(١٣) ، ما لم يتم رفع الحصانة عنه من قبل منظمته والحماية من بعض القيود الوطنية وهذا ما سنتعرف عليه لاحقاً في محور اجراءات المنظمة تجاه موظفيها المسيئين .

ب. الحصانة من الاجراءات القضائية : يتمتع الموظف الدولي بحصانة قضائية عن كل ما يصدر عنه بصفته الرسمية شفويّاً أو كتابياً أو عمل تمنع اتخاذ اجراءات قضائية وطنية بحقه ، وهذا ما نصت عليه الفقرة (أ) من المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها

لعام ١٩٤٦ ، لكن بشرط ان تكون تلك الافعال صادرة عنه بصفته الرسمية ، اما الافعال التي لا تتعلق بصفته الرسمية فهي لا تمنع محاكمته او تقديمه للمحاكمة أي ان ارتكاب الجرائم المعاقب عليها في التشريعات الوطنية للدولة المضيفة لا يعني الافلات المطلق من العقاب بل هي مشروطة بارتباط الفعل بالوظيفة وهذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة (١٠٥) من ميثاق الامم المتحدة حين أقرنت تمتع الموظفين بالحصانات والامتيازات بشرط قيامهم بوظائفهم المتصلة بالهيئة .

وتختلف هذه الحصانة حسب اختلاف وظائف ومراكز الموظفين ، فهي مطلقة لكل من الأمين العام والامناء المساعدون وزوجاتهم وابنائهم القُصر ، لكنها نسبية - تقتصر على اعمالهم الرسمية فقط - بالنسبة للموظفين الدوليين العاملين تحت اشراف الامين العام والامناء المساعدون فلا يخضعون للقضاء المحلي فيما يصدر عنهم من اعمال تتعلق بمهامهم الرسمية^(١٤) .

٢. حصانة الممتلكات والمحموظات : تتمتع جميع المنظمات الدولية بحرمة مبانيها الدولية اضافة الى الوثائق التي تمتلكها بكافة انواعها وايضا وجدت وتتمتع اموالها وممتلكاتها ايّاً كان الحائز لها بحصانة ضد التفتيش والاستيلاء والمصادرة أو اي نوع من انواع الاكراه التنفيذي او القضائي ، كما جاء في اتفاقية مزاي وحصانات الامم المتحدة " تكون مصونة حرمة المباني التي تشغلها المنظمة ولا تخضع اموالها ولا موجوداتها اينما وجدت وتحت أي يد كانت لإجراءات

جوهرية في أي نظام قانوني ، لذا ينبغي ان نتعرف على المسؤولية المترتبة على المنظمة وموظفيها في المطلب الاول ، ونبين الاجراءات المترتبة على تلك المسؤولية سواء من قبل المنظمة تجاه موظفيها او من قبل الدول تجاه المنظمة وموظفيها او من قبل المنظمة والدول بالاشتراك تجاه الموظفين وهذا ما سنوضحه في المطلب الثاني .

الفرع الأول

المسؤولية الدولية المترتبة على المنظمة الدولية و موظفيها

تتجلى أهمية المسؤولية الدولية في موازنة حماية الموظف الدولي أثناء أداء مهامه الرسمية ، وبين الحفاظ على مسأئله عند تجاوزه القوانين والأنظمة ، امتثالاً لمبادئ القانون الدولي والمساءلة والعدالة ، وتنشأ المسؤولية الدولية للمنظمات وموظفيها لضمان حماية الدول والافراد من الأضرار الناتجة عن تلك التصرفات الغير مشروعة ، لذا سوف نوضح مسؤولية الموظف نتيجة انحرافه عن واجباته ، ومسؤولية المنظمة عن اعمال موظفيها في هذا المطلب ، وهذا ما سنتناوله على المحورين الآتيين :

أولاً: المسؤولية الدولية للموظف الدولي

إن أساس مسؤولية الموظف الدولي هو الخروج عن مقتضيات الوظيفة الدولية وواجباتها سواء كان ذلك الخروج إيجابياً أو سلبياً^(١٩) ، فإن أي تصرف يصدر عن الموظف الدولي يروم من خلاله الحصول على مصلحة شخصية أو ينتج عنه إخلال بمصالح المنظمة وحقوقها يعد انحرافاً عن واجبات الوظيفة ويعرضه للمساءلة

التفتيش أو الاستيلاء أو المصادرة أو نزع الملكية أو لأي نوع آخر من انواع الإجراءات الجبرية الادارية والقضائية والتشريعية"^(١٥) ، وكذلك اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية الذي أدت على أن " تتمتع اموال جامعة الدول العربية ثابتة كانت ام منقولة وموجوداتها اينما تكون وأياً يكون حائزها بالحصانة القضائية "^(١٦) ، فضلاً عن مراسلاتها الرسمية إذ لا تخضع لأي رقابة ويجوز لها استعمال رموز خاصة في رسائلها^(١٧) .

وكما نرى فإن هذه الحصانة تقتصر على أموال وممتلكات المنظمة ولا تمتد للأموال والممتلكات الشخصية للموظف الدولي ، وبذلك فإن حصانته تكون في إطار ما يكون في حياته من ممتلكات المنظمة فقط .

المطلب الثاني

المسؤولية الدولية والاجراءات المترتبة على إساءة استعمال الحصانات

تعرف المسؤولية الدولية بأنها " الجزء القانوني الذي يرتبه القانون الدولي على عدم احترام احد اشخاص هذا القانون لالتزاماته الدولية "^(١٨) ، إذ أن المسؤولية الدولية لا تنشأ إلا بين اشخاص القانون الدولي ، وتحقق هذه المسؤولية في حال قيام أحد موظفي المنظمة بفعل يشكل إخلالاً بالتزام دولي ينتج عنه الحاق ضرر بأحد أشخاص القانون الدولي ، وهذا الضرر أما أن يكون تجاه دولة أصيب أحد رعاياها بضرر مثلاً ، أو تجاه منظمة دولية أخرى تضرر أحد موظفيها أو عاملها نتيجة لفعل غير مشروع ، وبما ان المسؤولية هي الدعامة الاساسية وركيزة

المنظمة ، وحتى اذا كان قد تجاوز حدود وظيفته فإنه يحمل المنظمة مسؤولية لأن من واجب المنظمة الاشراف على أعمال موظفيها وحسن اختيارهم لهذه الوظيفة^(٢١).

ويشترط لمساءلة المنظمة دولياً أن يكون الفعل المنسوب اليها غير مشروع ، وذلك في حالة مخالفة النصوص القانونية المتعلقة بصلاحياتها سواء كانت تلك النصوص في الميثاق المنشئ للمنظمة أم في الاتفاقيات العامة ام اتفاقيات المقر ، ومن ثم فإن تجاوز الموظف الدولي - باعتباره وكيلاً عن المنظمة - لحدود صلاحياته بشكل تعسفي ، عندئذ تكون المنظمة مسؤولة عن الاضرار التي تلحق بالغير ويستحيل اعفاءها من المساءلة الدولية^(٢٢).

ويتضح مما سبق بأن المنظمة الدولية تتحمل المسؤولية عن أعمال موظفيها الصادرة عنهم في إطار وظيفتهم الرسمية وفي حدود عملهم ، أما الموظف الدولي فإنه مسؤول عن أفعاله الشخصية الصادرة عنه في خارج حدود وظيفته .

الفرع الثاني

الاجراءات المقررة بحق الموظف الدولي

لا تعفي الحصانات الموظفين الدوليين من المسؤولية الفردية عن افعالهم الشخصية المخالفة للقانون ، إذ يمكن مساءلتهم عن أي تصرف غير مشروع خارج نطاق مهامهم الرسمية ، وبناءً على مخالفة الموظف واساءته لاستخدام حصاناته الممنوحة له بموجب وظيفته الرسمية ، تترتب عليه مسؤولية تتخذ بموجبها المنظمات والدول تدابيرها بحق الموظف ، وهذه التدابير

^(٢٠) ، فإقتصار الحصانات الدولية على الوظيفة والمهام الرسمية تعد ضماناً حقيقية تحفظ حقوق المتضرر وتعرض الموظف الدولي للمساءلة عن الضرر المتسبب به خارج نطاق الحصانات الممنوحة له ، فإذا ارتكب الموظف الدولي فعلاً غير مشروع وعن عمد شخصي لا علاقة له بعمله الرسمي و خارج إطار وظيفته يتحمل تبعات أفعاله وتترتب عليه مسؤولية شخصية حتى لو كان موظفاً لدى منظمة دولية ، وكذلك الامر بشؤونه المدنية واحواله الشخصية فأمر اي تصرف يصدر عنه كأبرامه عقود بيع او شراء بصفته الشخصية يعد غير مشمول بالحصانة القضائية ويحاسب عنه بصفته الشخصية .

ثانياً : المسؤولية الدولية للمنظمات الدولية

تعد المنظمة الدولية شخصية معنوية تمارس أنشطتها من خلال أشخاص طبيعيين يمثلونها في مجالات مختلفة ، لذلك فإنها تتحمل تبعات الأفعال الصادرة عنهم ، ولأن المنظمة الدولية شخصاً من أشخاص القانون الدولي فهي مسؤولة عن أي أعمال مخالفة لأحكام القانون الدولي ترتكب من قبل موظفيها ، وهذا ما أكدت عليه اللائحة (١٠١) من لوائح التوظيف الخاصة بموظفي الأمم المتحدة على أن مسؤولية موظفي المنظمة مسؤولية دولية وليست محلية أو داخلية.

فإن أي تصرف مخالف للالتزام دولي يصدر عن الجهاز الاداري للمنظمة - سواء من قام بهذا العمل صغار الموظفين ام كبارهم وسواء أكان العمل ايجابيا ام سلبيا - فإنه يرتب مسؤولية على المنظمة ، طالما كان ذلك التصرف في حدود اختصاصه ووظيفته اذاً يعد تعبيراً عن ارادة

تحقيق مصالح شخصية للموظفين ، أما بالنسبة للأمن العام فقد اعطت الحق لمجلس الأمن في رفع الحصانة عنه في حال اساءته استعمال تلك الحصانة^(٢٥) ، وأكدت على ذلك اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لسنة ١٩٤٧^(٢٦) ، والنظام الاساسي والاداري لموظفي الأمم المتحدة لسنة ٢٠١٧.

ثانياً : إجراءات منفردة للدولة

تتخذ الدولة إجراءات تجاه الموظفين الدوليين والمنظمة الدولية بإرادتها المنفردة في حال إساءة استعمال الموظف الدولي للحصانات الممنوحة له من خلال قيامه بمخالفات تتعلق بالآداب العامة أو مخالفات السير وعدم الالتزام بأنظمة المرور وارتكاب جرائم التجسس والتزوير واستغلال الحقيبة الدبلوماسية بتهريب المخدرات والممنوعات^(٢٧) ، أو استخدام المقار لأغراض غير مشروعة قانوناً كأن يكون مقر المنظمة وكر لأعمال تهدد أمن واستقرار الدولة أو التجسس عليها أو استخدام المقر لتجارة المنتجات المحظورة في البلد أو إيواء مجرمين فارين أو مطلوبين داخل المقر وغيرها^(٢٨) ، وقد نصت على ذلك العديد من الاتفاقيات المبرمة بين المنظمات ودول المقر لضمان أمن واستقرار الدول .

ومن الجزاءات التي قد تتخذها الدول المضيفة تجاه الموظفين الدوليين في الغالب هي إبعاد الموظف الدولي المسيء وطرده من اقليم دولة المقر^(٢٩) ، وغالباً ما يرتبط قرار الدول بإبعاد الموظف المسيء بقرار المنظمة الدولية برفع الحصانة ، اذ تتمكن الدولة المضيفة من محاسبة الموظف الدولي جنائياً أو مدنياً أو إبعاده عن الدولة بمجرد رفع الحصانة عنه .

أما أن تكون من قبل المنظمة وحدها أو من قبل الدولة وحدها أو تدابير مشتركة من قبل الجهتين – المنظمة والدولة – معاً .

أولاً : إجراءات منفردة للمنظمة الدولية

تتخذ المنظمة الدولية إجراءاتها بالتحقيق أو فرض جزاءات تأديبية على الموظف الدولي في حال اساءته استخدام الحصانات اذ تمتلك المنظمة الدولية صلاحية تقييم أداء موظفيها ، ويعد تكييف الفعل الصادر عن الموظف الدولي من اختصاص ادارة المنظمة التي يعمل لديها الموظف فهي مستقلة في اعطاء الوصف القانوني للفعل وتقدير جسامة الخطأ وفرض العقوبة التأديبية المناسبة للفعل^(٣٠) .

ومن الاجراءات التي قد تتخذها المنظمة تجاه الموظف المسيء لاستعمال حصاناته هي رفع الحصانة عنه ، اذ ان المنظمة الدولية ملزمة بموجب اتفاقات مزايا وحصانات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التابعة لها بأن ترفع الحصانة الدولية الممنوحة للموظف في أي الاحوال التي ترى فيها إنها تؤثر في سير اجراءات العدالة وإن رفعها لا يضر بمصلحة المنظمة^(٣١) . وكما جاء في اتفاقية مزايا وحصانات الامم المتحدة لسنة ١٩٤٦ ، يجب على الامين العام رفع الحصانة عن أي موظف في حال خروجه عن نطاق وظيفته واستغلاله للحصانات لأهداف شخصية ورأى ان تلك الحصانة تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها وأنه من الممكن رفعها ما لم تضر بمصالح المنظمة ، لأن الهدف الاساس من منح الحصانات والامتيازات للموظفين هو تحقيق مصالح الامم المتحدة وليس من أجل

الخاتمة

بعد دراسة الموضوع توصلت الدراسة الى جملة من النتائج ، وبعض التوصيات ، نوردها كالآتي :

أولاً: النتائج

١.إن الحصانات الممنوحة للموظف الدولي ليست مطلقة وإنما مقيدة في اطار أداء واجبات العمل الدولي ووفقاً للاتفاقيات الدولية العامة واتفاقيات دول المقر ، باستثناء كبار موظفي المنظمة كالأمين العام ومساعديه إذ تكون حصاناتهم مطلقة ومساوية للحصانات الدبلوماسية .

٢.تستقل المنظمة الدولية في تقييم أداء موظفيها وتقدير جسامه الأفعال الصادرة عنهم واصدار العقوبات المناسبة ، ويعود السبب في تلك السلطة التقديرية الى طبيعة الأخطاء الوظيفية التي لا يمكن حصرها اضافة الى ان ادارة المنظمة هي الاعرف بأهداف المنظمة وحقوقها وواجبات موظفيها وفق نظامها الاساس .

٣.هنالك قصور في اغلب الانظمة الاساسية للمنظمات الدولية والاقليمية من حيث عدم تحديد الحصانات والعقوبات المقررة على اساءة استعمال تلك الحصانات بصورة دقيق .

٤.الهدف الأساس من الحصانات هو تحقيق مصلحة المنظمة العامل لصالحها وليس لتحقيق مصالحه الشخصية ، وليمكن الموظف الدولي من التمتع بها يجب عليه المحافظة عليها من

ومتى ما ثبت على الموظف الدولي بأنه ارتكب جريمة مدنية أو جنائية خارج نطاق وظيفته الرسمية ولم يكن يتمتع بالحصانة المطلقة استناداً لاتفاقيات المقر او النظام الاساس للمنظمة ، ينعقد الاختصاص القضائي الداخلي بموجب القوانين الوطنية وتطبق احكامها المدنية والجزائية، ما لم تتمسك المنظمة بحصانته أو تنازل عنها بنفسه^(٣٠).

ثالثاً: إجراءات مشتركة بين المنظمة الدولية والدول المعنية

نصت المواثيق الدولية والأنظمة الاساسية على ضرورة التعاون بين المنظمات الدولية ودول المقر للوصول الى تحقيق الاهداف المشتركة بينهم ، وتجنب ما قد ينشأ من سوء استخدام الحصانات ، عن طريق الاتفاقيات العامة واتفاقيات المقر ، فعند اساءة الموظف الدولي للحصانات الممنوحة له يتم الرجوع الى هذه الاتفاقيات للوصول الى حل للخلاف الناشئ بين المنظمة ودولة المقر ، اما عن طريق المفاوضات او الاحالة الى محكمة العدل الدولية^(٣١) ، وهذا ما أكدته البند التاسع والعشرين من اتفاقية مزايا وحصانات الامم المتحدة لسنة ١٩٤٦ .

وقد تضمنت بعض الاتفاقيات انشاء هيئة تحكيم مختصة للنظر بالخلافات يمثل فيها كل من الدولة المضيفة والمنظمة الدولية قاضي مختص ، بالإضافة الى قاضي ثالث يترأس المحكمة يكون أما من اختيار القاضيين اللذان يمثلان طرفي النزاع ، أو بالاتفاق بين طرفي النزاع مباشرة ، أو بواسطة إحدى المحاكم الدولية^(٣٢).

إساءة الاستخدام.

ثانياً: التوصيات

١. تطوير واستحداث اتفاقيات دولية تواكب التحديات المعاصرة والمستقبلية.

٢. نوصي بتعديل النظام الأساسي لموظفي المنظمات الدولية وإدراج فصول تحدد الحصانات وإساءة استعمالها بدقة ليتسنى على الموظف معرفة حدود حصانته وجزاءات المفروضة في حال مخالفتها.

٣. نوصي بإجراء تعديلات على اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ باعتبارها المرجع الأساسي للاتفاقيات العامة المختصة بحصانات الموظفين الدوليين، وإدراج فقرات خاصة بإساءة استعمال الحصانات تجاه المنظمات الدولية ودول المقر.

الهوامش

- (١) محمد عبدالرحمن علي، الحماية القضائية للموظف الدولي، أطروحة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٦١.
- (٢) قفاز طه، الحصانة الدبلوماسية في القانون الدولي، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر، ٢٠١٨، ص ٤٨.
- (٣) د. إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٩٤.

(4) Article 2 , paragraph c , united nations convention against corruption , 31 October 2003 .

- (٥) تُنظر : المادة (١)، اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والافراد المرتبطين بها لعام ١٩٩٤ .

(٦) د. هادي نعيم المالكي، المنظمات الدولية، مكتبة السبستان، بغداد، ط١، ٢٠١٣، ص ١١٧ .

(٧) د. مصباح جمال مصباح، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٤٦ .

(٨) د. محمد أحمد صفوت، النظام التأديبي للموظفين الدوليين، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩، ص ١٠٣ .

(٩) تُنظر : الفقرة (٢)، المادة (١٠٥)، من ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥ .

(١٠) د. مصباح جمال مصباح، مصدر سابق، ص ٤٨ .

(١١) طيان فاروق محمد، المسؤولية الجنائية للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة صلاح الدين، اربيل، ٢٠٠٨، ص ٤٧ .

(١٢) تُنظر : الفقرة (٢)، المادة (١٠٥) من ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥ .

(١٣) تُنظر : المادة (٢٩)، من اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام ١٩٦١ .

(١٤) د. بسام محمود احمد، خلود حسين السيد، مقارنة حصانة الموظف الدولي بالحصانة الدبلوماسية، مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٤٣)، العدد (١)، ٢٠٢١، ص ٣٨٦-٣٦٩ .

(١٥) يُنظر : المادة (٣)، اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ .

(١٦) تُنظر : المادة (٢)، اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية لعام ١٩٥٣ .

(١٧) تُنظر : المادة (٩، ١٠)، اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ .

(١٨) د. عبد العزيز محمد سرحان، القانون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦، ص ٣٨٥ .

(١٩) ازهر حميد عطشان، أ.د محمد ثامر السعدون، القواعد الاساسية لفرض العقوبة التأديبية على الموظف الدولي، مجلة

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

- ١.د. جمال مصباح ، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١ .
 - ٢.د. ابراهيم احمد خليفة ، التنظيم الدولي ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٣ .
 - ٣.د. عبد العزيز محمد سرحان ، القانون الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
 - ٤.د. محمد أحمد صفوت ، النظام التأديبي للموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٩ .
 - ٥.د. هادي نعيم المالكي ، المنظمات الدولية ، مكتبة السيسبان ، بغداد ، ط ١ ، ٢٠١٣ .
 - ٦.د.محمد ثامر السعدون ، القضاء الاداري الدولي المعاصر ، الطبعة الاولى ، مكتبة دار السلام القانونية الجامعة ، النجف الاشرف ، ٢٠١٩ .
- ### البحوث
- ١.ازهر حميد عطشان ، أ.د محمد ثامر السعدون ، القواعد الاساسية لفرض العقوبة التأديبية على الموظف الدولي ، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية ، العدد (٢٦) ، المجلد (١٦) ، ٢٠٢٣ .
 - ٢.حيدر حسين عزيز ، وهج خضير عباس ، اثر العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف

- القانون للدراسات والبحوث القانونية ، العدد (٢٦) ، المجلد (١٦) ، ٢٠٢٣ ، ص ٣٥٥ .
- (٢٠) د.محمد ثامر السعدون ، القضاء الاداري الدولي المعاصر ، الطبعة الاولى ، مكتبة دار السلام القانونية الجامعة ، النجف الاشرف ، ٢٠١٩ ، ص ٤١ .
- (٢١) هديل صالح الجنابي ، مسؤولية المنظمة الدولية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٢ .
- (٢٢) هضاب رسول شريف ، اثر النظرية الوظيفية على مسؤولية المنظمات الدولية ، المجلة العراقية للبحوث الانسانية والاجتماعية والعلمية ، العدد ١٢ ، ٢٠٢٤ ، ص ٣٦٧ .
- (٢٣) ازهر حميد عطشان ، أ.د محمد ثامر السعدون ، مصدر سابق ، ص ٣٥٥ .
- (٢٤) يُنظر : البند ٢٠ ، اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ .
- (٢٥) يُنظر : البند ٢٠ ، المادة ٥ ، اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ .
- (٢٦) يُنظر : البند ٢٢ ، المادة ٦ ، اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧ .
- (٢٧) رشا اسماعيل ابراهيم ، سجاد حسن فزع ، اساءة استخدام الحصانات والامتيازات الدبلوماسية الشخصية واثرها على امن الدولة المستقبلية ، مجلة كلية دجلة الجامعة ، المجلد (٧) العدد (٣) ، ٢٠٢٤ ، ص ١٩٢-١٩٣ .
- (٢٨) د منصور الفيتوري ، التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر ، مجلة البحوث القانونية ، العدد ٣ ، ٢٠١٥ ، ص ٢٧ .
- (٢٩) حيدر حسين عزيز ، وهج خضير عباس ، اثر العقوبات في حصانات وامتيازات الموظف الدولي ، مجلة دراسات البصرة ، العدد ٤٨ ، ٢٠٢٣ ، ص ٢٥٧ .
- (٣٠) ابراهيم براهمي مختار ، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاً في قضاء المحاكم الادارية الدولية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة ابو بكر بلقايد الجزائر ، ٢٠١٧ ، ص ١٠٦ .
- (٣١) د. عبد العزيز سرحان ، مصدر سابق ، ص ٢٨١ .
- (٣٢) نفس المصدر السابق ، ص ٢٣٠ .

- الدولي ، مجلة دراسات البصرة ، العدد ٤٨ ، ٢٠٢٣
- القانون الدولي ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر ، ٢٠١٨ .
٤. محمد عبدالرحمن علي ، الحماية القضائية للموظف الدولي ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١١ .
٥. هديل صالح الجنابي ، مسؤولية المنظمة الدولية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٣ .
- الاتفاقيات الدولية
١. ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥ .
٢. اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ .
٣. اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧ .
٤. اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية لعام ١٩٥٣ .
٥. اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام ١٩٦١ .
٦. اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والافراد المرتبطين بها لعام ١٩٩٤ .
7. united nations convention against corruption , 31 October 2003 .
- الدولي ، مجلة دراسات البصرة ، العدد ٤٨ ، ٢٠٢٣
٣. منصور الفيتوري ، التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر ، مجلة البحوث القانونية ، العدد ٣ ، ٢٠١٥ .
٤. د. بسام محمود احمد ، خلود حسين السيد ، مقارنة حصانة الموظف الدولي بالحصانة الدبلوماسية ، مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد (٤٣) ، العدد (١) ، ٢٠٢١ .
٥. رشا اسماعيل ابراهيم ، سجاد حسن فزع ، اساءة استخدام الحصانات والامتيازات الدبلوماسية الشخصية واثرها على امن الدولة المستقبلية ، مجلة كلية دجلة الجامعة ، مجلد (٧) العدد (٣) ، ٢٠٢٤ .
٦. هضاب رسول شريف ، اثر النظرية الوظيفية على مسؤولية المنظمات الدولية ، المجلة العراقية للبحوث الانسانية والاجتماعية والعلمية ، العدد ١٢ ، ٢٠٢٤ .
- الرسائل والاطاريح الجامعية
١. ابراهيم براهيم مختار ، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الادارية الدولية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة ابو بكر بلقايد الجزائر ، ٢٠١٧ .
٢. ظيان فاروق محمد ، المسؤولية الجنائية للموظف الدولي ، رسالة ماجستير ، جامعة صلاح الدين ، اربيل ، ٢٠٠٨ .
٣. قفاف طه ، الحصانة الدبلوماسية في

The liability arising from the abuse of international immunities by international officials

Assist.Lect.Zainab Gadban Abdul-Rahman^(*)

Abstract

International employees are required to have international immunities to enable them to perform their duties within the territory of the country in which they work, while respecting the law of that country. International immunities are not granted to employees for personal gain or abuse. Rather, employees must refrain from any actions incompatible with the nature of their international duties. These immunities are called international immunities to distinguish them from diplomatic immunities granted to diplomatic missions and state representatives, which are usually absolute and unrestricted. In contrast, international immunities are limited to serving the international organization and achieving its objectives. Therefore, committing acts unrelated to their international duties under the guise of international immunities does not protect international employees from expulsion from the host country or the lifting of these immunities by the organization.

^(*)College of Medicine/ Ibn Sina University for Medical and Pharmaceutical Sciences