AL-NAHRAIN UNIVERSITY
COLLEGE OF LAW
ISSN:3006- 0605 DOI:10.58255

نطاق الحصانة القضائية للموظف الدولي من منظور القانون الدولي

أ.م.د عبد الجليل اسماعيل حسن
كلية الرشيد الجامعة
dr.Abduljalil8@gmail.com

The range of judicial immunity of an international employee from the perspective of international law

Dr. Abdul Jaleel Ismael Hasan
Al rasheed university college
dr.Abduljalil8@gmail.com

This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

المستخلص : يسلط هذا البحث الضوء على نطاق ومفهوم الحصانة القضائية بالنسبة للموظف الدولي وفي اطار القانون الدولي العام ، ويعرفها كحماية تتمتع بها الشخصيات الدولية من الاعتبارات القانونية ، كما يتناول الخصائص والأثار لتلك الحصانة وكيفية تأثيرها على مكانة الموظف الدولي ، بالنظر لما تحتله الحصانة القضائية للموظف الدولي من مكانة تمثل موضوعاً محورياً في مجال القانون الدولي العام ،إذ يهدف إلى حماية الموظفين الدوليين اثناء قيامهم بمهامهم الرسمية . وتشير الحصانة القضائية إلى الحماية القانونية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون ، مما يمنع مقاضاتهم امام المحاكم الوطنية بسبب الأفعال التي يقومون بها في اطار وظائفهم . فتستند الحصانة القضائية إلى عدة مبادئ في مقدمتها " احترام السيادة : لذلك يشترط القانون الدولي احترام الدول لسيادة الدول الأخرى ، وبالتالي يحمي الموظفين الدوليين من التدخل القضائي ، وفعالية العمل الدولي : إذ تساهم الحصانة في ضمان قدرة الموظفين على أداء مهامهم دون خوف من الملاحقة القانونية ، وذلك في نطاق الحصانة والتي يتم تحديدها وفقًا لعدة عوامل كما في نوع الوظيفة والتي تختلف بحسب طبيعة الوظيفة (مثل موظف في منظمة دولية أو بعثة دبلوماسية) ، وطبيعة الفعل المرتكب حيث تُمنح الحصانة للأفعال التي تتم في اطار الوظيفة الرسمية ، بينما قد تُرفع الحصانة في حالات معينة مثل الجرائم الخطيرة والمشهودة . ويواجه مفهوم الحصانة القضائية بعض التحديات مثل الجرائم الدولية ، فكيف يمكن التعامل مع الجرائم التي يرتكبها موظفون دوليون ، خاصة في حالات انتهاكات حقوق الإنسان ، فضلا عن الرأي العام والضغوط من المجتمع الدولي للمسائلة والشفافية ، مما يتطلب توازنًا بين الحصانة والمساءلة .

الكلمات المفتاحية : الحصانة القضائية ، الموظف الدولي ، القانون الدولي ، البعثة الدبلوماسية ، العرف الدولي .

Abstract: This research sheds light on the scope and concept of judicial immunity for international employees within the framework of public international law, and defines it as protection enjoyed by international figures from legal considerations. It also addresses the

characteristics and effects of this immunity and how it affects the status of international employees, given the status of judicial immunity for international employees as a pivotal topic in the field of public international law, as it aims to protect international employees while performing their official duties. Judicial immunity refers to the legal protection enjoyed by international employees, which prevents them from being prosecuted before national courts for the actions they perform within the framework of their duties. Judicial immunity is based on several principles, most notably "respect for sovereignty": International law requires states to respect the sovereignty of other states, thus protecting international employees from judicial interference, and the effectiveness of international work: Immunity contributes to ensuring the ability of employees to perform their duties without fear of legal prosecution, within the scope of immunity, which is determined according to several factors, such as the type of job, which varies according to the nature of the job (such as an employee in an international organization or a diplomatic mission), and the nature of the act committed, as immunity is granted to acts that take place within the framework of the official job, while immunity may be lifted in certain cases such as serious and flagrant crimes. The concept of judicial immunity faces some challenges such as international crimes, so how can we deal with crimes committed by international employees, especially in cases of human rights violations, in addition to public opinion and pressure from the international community for accountability and transparency, which requires a balance between immunity and accountability. Keywords: Judicial immunity, international employee, international law, diplomatic mission, international custom.

Keywords: Judicial immunity, international civil servant, international law, diplomatic mission, international custom.

المقدمة : تعتبر الحصانة القضائية للموظف الدولي موضوعًا مهمًا في نطاق القانون الدولي العام ، إذ تمنح هذه الحصانة حماية قانونية للموظف الدولي من الملاحقه القضائية في دولة الخدمة ، فتعتبر الحصانة القضائية للموظف الدولي إحدى القضايا الجوهرية في نطاق الدبلوماسية ، وقد تلعب دورًا حاسمًا في ضمان فعالية العمل الدولي وحماية الموظفين الدوليين في السياقات الدولية ، لذلك تم تبني مفهوم الحصانة كوسيلة لحماية الموظفين الذين يعملون في اطار القانون الدولي من الملاحقه القضائية في الدول المضيفة .

وتتعدد الأبعاد التي يتناولها هذا الموضوع ، بدءًا من الأسس القانونية التي تستند إليها الحصانة ، وصولًا إلى نطاق تطبيقها والتحديات التي قد تواجهها ، فالحصانة ليست مجرد حماية قانونية ، بل هي أيضًا تعبير عن احترام سيادة الدول وحقها في تنظيم شؤونها الداخلية .

ومع تزايد التعقيدات في العلاقات الدولية ، ظهرت تساؤلات حول مدى ملاءمة هذا النظام في مواجهة الوقائع الجديدة ، مثل الجرائم الدولية وحقوق الإنسان ، فبرزت أكثر أهمية إستكشاف نطاق الحصانة القضائية للموظف الدولي ، مستندًا إلى القوانين والاتفاقيات الدولية ، مع تحليل دور الحصانة في تحقيق التوازن بين حماية الموظفين الدوليين ومسؤوليتهم .

وإستناداً لما تقدم سيتم تناول هذا البحث من خلال عدة محاور ، تشمل تعريف الحصانة القضائية ، أسسها القانونية ، نطاقها ، والتحديات المرتبطة بها.

أهمية البحث : تبرز أهمية البحث في إستكشاف نطاق ومفهوم الحصانة القضائية وأهميتها في حماية الموظف الدولي عند أداء مهامه ، وتأثير نطاق هذه الحصانة على الوظيفة التي يمارسها الموظف الدولي ، وتحديد حالات التنازل عن هذه الحصانة والإجراءات المتبعة في هذا الشأن .

إشكالية البحث : تتمثل إشكالية البحث في مدى إمكانية تحديد نطاق الحصانة القضائية للموظف الدولي في اطار القانون الدولي العام ، وهل يضمن هذا النطاق إنجاز الموظف الدولي للمهام الموكلة له ، وفي الوقت نفسه هل يضمن هذا النطاق عدم الإخلال بحق التقاضي المكفول للجميع .

فرضية البحث : ان نطاق الحصانة القضائية للموظف الدولي تتحدد وفقاً لقواعد القانون الدولي العام في اطار ممارسة وظيفته التي أرسل لانجازها ، ولذلك فان اي خروج عن نطاق هذه الممارسة يعرض الموظف الدولي للمساءلة القانونية .

منهجية البحث : سنتبع في دراسة هذا البحث المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص الدولية ذات العلاقة بعنوان البحث ، فضلا عن استعراض الاراء القانونية بهذا الشأن .

خطة البحث : سنتناول هذا البحث في ثلاث مباحث ، نتكلم في المبحث الاول عن التعريف بالحصانة القضائية للموظف الدولي ، ضمن مطلبين نبحث في المطلب الاول تعريف الحصانة القضائية للموظف الدولي ، وفي المطلب الثاني نبحث خصائص وأثار الحصانة القضائية للموظف الدولي . أما في المبحث الثاني فنتناول نطاق الحصانة القضائية بمطلبين ، نخصص المطلب الاول عن النطاق المكاني ، ونتحدث في المطلب الثاني عن النطاق الزماني ، و المبحث الثالث نتكلم عن التنازل عن الحصانة القضائية في مطلبين ، يخصص المطلب الاول عن مفهوم التنازل عن الحصانة القضائية ، بينما نتكلم في المطلب الثاني عن إجراءات التنازل عن الحصانة القضائية ، وأخيرا نختم البحث بالخاتمة التي تتضمن النتائج والتوصيات .

المبحث الاول

مفهوم الحصانة القضائية للموظف الدولي

تعد الحصانة القضائية للموظف الدولي مجموعة من الصلاحيات التي يمنحها القانون الدولي للموظفين العاملين على الصعيد الدولي، والتي تحميهم من الاستجواب والادعاءات القانونية الجزائية أو المدنية في البلدان التي يعملون فيها ، وتهدف هذه الحصانة إلى ضمان استقلالية الموظف الدولي وحمايته اثناء ممارسة واجباته المهنية[١].

وسنتناول هذا المبحث في مطلبين نخصص الاول لتعريف الحصانة القضائية للموظف الدولي ، ونتكلم في الثاني عن خصائص وأثار الحصانة القضائية للموظف الدولي .

المطلب الاول

تعريف الحصانة القضائية للموظف الدولي

يتمثل تعريف الحصانة القضائية للموظف الدولي في الحق الذي يتمتع به الموظف الدولي في عدم متابعته قضائيا جزائيا أو مدنيا من خلال تقديمه للمحاكمة أو التحقيق بسبب الأفعال أو القرارات التي اتخذها اثناء

[١] M . SIBERT, Traite De Droit International , Paris .1951, pp. 36-39 .

أداء واجباته الرسمية ، ويستمد هذا التعريف عناصره من خلال تأكيد القوانين والاتفاقيات الدولية على أهمية حماية الموظفين الدوليين ومنحهم الحصانة اللازمة [١]. وقد تكون بمثابة " ذلك العائق الذي يقف دون إمكانية أو جواز تحريك الدعوى الجنائية القضائية ضد من يتمتع بالحصانة[٢].

فالحصانة القضائية للموظف الدولي هي مجموعة من الحقوق القانونية التي تمنح للموظفين العاملين في المنظمات الدولية والدبلوماسية ، والتي تحميهم من الملاحقه القضائية في الدول المضيفة بسبب الأفعال التي يقومون بها اثناء تأدية مهامهم الرسمية [٣].

وعليه فالحصانة هي امتياز بمقتضاه يتمتع بعض الأشخاص على أقليم دولة ما وفقاً لقاعدة قانونية تعفيهم من الخضوع لأحكام سلطة عامة خاصة منها السلطة القضائية أو بعض أوجه مظاهرها وتكون هذه الحصانة عموما من نصيب أصحاب النفوذ في الدولة كرئيسها أو رئيس الحكومة ، الوزراء ، النواب ، القضاء، أو بعض الأشخاص كالموظفين الدوليين " [٤].

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا ان الحصانة القضائية للموظف الدولي هي الاستثناء الذي يتمتع به الموظف الدولي من الملاحقه القضائية عن الأعمال الصادرة منه بمناسبة ممارسة وظيفته وفقا لقواعد القانون الدولي العام .

وعليه فان العناصر الرئيسية للحصانة القضائية تتمثل بما يأتي :

١. الحماية من الملاحقه القضائية : إذ تمنع الدول المضيفة من مقاضاة الموظف الدولي على الأفعال التي يقوم بها في اطار وظيفته ، مما يتيح له العمل بحرية ودون خوف من التداعيات القانونية .

٢. الطبيعة الرسمية للأفعال : إذ تشمل الحصانة الأفعال التي تُعتبر جزءًا من الوظيفة الرسمية للموظف ، بينما لا تشمل الأفعال الشخصية التي قد يرتكبها الموظف خارج اطار عمله .

٣. الأسس القانونية : تستند الحصانة إلى مجموعة من الاتفاقيات الدولية ، مثل إتفاقية إمتيازات وحصانات الأمم المتحده والتي صدرت عن الجمعيه العامة للامم المتحده عام ١٩٤٦ [٥]، وكذلك إتفاقية إمتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة للأمم المتحده لسنة ١٩٤٧ , أما إتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول

(١) شادية رحاب ، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي / دراسة نظرية وتطبيقية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، ٢٠٠٦ ، ص ٣ .

(٢) أشرف محمد السمان ، حصانات وإمتيازات المنظمات الدولية والإقليمية ، رسالة ماجستير في القانون الدولي ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، ٢٠٠١ ، ص ١ .

(٣) عبدالعزيز محمد سرحان ، المنظمات الدوليه ، القاهرة ، ١٩٩٠ ، ص ٢٩٠ .

(٤) إيمان يحياوي ، حصانة الموظف الدولي ضد القضاء الجنائي في الدولة المضيفة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف – المسيلة ، الجزائر ، ٢٠١٨-٢٠١٩ ، ص ١١ .

(٥) عبد الله العريان ، المجموعة الدولية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٥٦ ، ص ٧٦ .

العربية لسنة ١٩٥٣ ، فتكاد تكون نصوصها تماثل في مضمونها الاتفاقيتين المذكورتين في أعلاه ، فضلاً عن قرارات المنظمات الدولية التي تحدد نطاق هذه الحصانة [١].

٤. مبدأ السيادة : وقد تعكس الحصانة القضائية احترام سيادة الدول ، إذ يتطلب العمل الدولي تعاون الدول بشكل يضمن حماية الموظفين الدوليين .

المطلب الثاني

خصائص وأثار الحصانة القضائية للموظف الدولي

تتميز خصائص الحصانة القضائية للموظف الدولي بتوفير الحماية من الملاحقه القضائية للموظفين خلال أداء مهامهم الرسمية وضمان الاستقلالية في اتخاذ القرارات . ومن الآثار الإيجابية لهذه الحصانة تعزيز الثقة والاستقرار في عمل الموظف الدولي وتحفيزه على القيام بواجباته بكفاءة وشفافية دون الخوف من المساءلة القانونية.

ويمكن تحديد ابرز خصائص الحصانة القضائية للموظف الدولي فيما يأتي :

١. الحماية القانونية : إذ توفر الحصانة القضائية حماية للموظفين الدوليين من الملاحقة القانونية والقضائية في الدول المضيفة بموجب نصوص خاصة ، مما يتيح لهم القيام بمهامهم دون خوف من التداعيات القضائية [٢].

٢. التطبيق أو النطاق المحدود : وقد تقتصر الحصانة على الأفعال التي تتم في اطار الوظيفة الرسمية ، ولا تشمل الأفعال الشخصية أو الجرائم الخطيرة التي قد يرتكبها الموظف الدولي [٣].

٣. الاستناد إلى قواعد القانون الدولي :إذ تستند الحصانة إلى مجموعة من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ، مثل اتفاقية الحصانات والامتيازات الخاصة بالموظفين الدوليين، بالإضافة إلى العرف الدولي [٤].

٤. إعمال مبدأ السيادة : إذ تعكس الحصانة القضائية احترام سيادة الدول ، مما يساهم في تقوية العلاقات بين الدول والمنظمات الدولية [٥].

أما بالنسبة للآثار المترتبة على هذه الحصانة فتتمثل بما يأتي :

١. تعزيز فعالية العلاقات الدولية : لذلك تساهم الحصانة في تعزيز فعالية العمل الدولي ، إذ يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم بحرية ودون خوف من الملاحقه القضائية [٦].

---

(1) J.F. LALIVE, immunite de juridiction des Etats et des organisations internationales, RCADI, 1953 vols III, p.305.

(٢) محمد طلعت الغنيمي ، الأحكام العامة في قانون الأمم ، منشأة المعرف ، الأسكندرية ، ٢٠٠٥، ص٣٥٦ .

(٣) شاوش فاهم و فرحون نجاه ، اشكاليه الحصانه الجزائيه لرؤساء الدول أمام المحكمه الجنائيه الدوليه ، رساله ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعه عبد الرحمن ميره ، بجايه ، الجزائر ، ٢٠١٤-٢٠١٥ ، ص ١٣ وما بعدها .

(٤) علي صادق ابوهيف ، القانون الدبلوماسي ، منشأه المعارف بالاسكندريه ، مصر ، ٢٠٢٠، ص ٢٥ .

(٥) عبد العزيز محمد سرحان ، مرجع سابق ، ص ٢٩٤ .

(٦) عبد العزيز محمد سرحان ، قانون العلاقات الدبلوماسيه والقنصليه ، دار النهضه العربيه ، بيروت ، ١٩٨٦ ، ص ٢٧٣ .

٢. تحديات المساءلة القانونية والقضائية : وقد تثير الحصانة القضائية تحديات عندما يتعلق الأمر بمسؤولية الموظفين الدوليين عن انتهاكات حقوق الإنسان أو الجرائم الدولية ، مما قد يؤدي إلى انعدام الثقة في المؤسسات الدولية والوطنية [١].

٣. عدم تحقيق التوازن بين الحماية والمساءلة : هناك حاجة متزايدة لإعادة تقييم نطاق الحصانة لتحقيق التوازن بين حماية الموظفين الدوليين وضمان المساءلة عن الأفعال غير القانونية [٢].

٤. التأثير على العلاقات الدولية : فقد تؤثر الحصانة القضائية على العلاقات بين الدول ، حيث يمكن أن تثير شكاوى أو توترات في حال حدوث انتهاكات من قبل موظفين دوليين [٣].

المبحث الثاني

نطاق الحصانة القضائية للموظف الدولي

نطاق الحصانة القضائية للموظف الدولي يعتمد على صفته كموظف دولي والإجراءات المنصوص عليها في القانون الدولي ، إذ تتضمن الحصانة القضائية المكانية الحق للموظف الدولي أن يكون معفى من الاعتقال ومن متابعة الإجراءات القضائية في أقليم البلد الذي يعمل فيه ، كما تعتمد الحصانة الزمانية على الفترة الزمنية التي يكون فيها ساريًا للموظف الدولي لحمايته من المساءلة القضائية بخصوص الأفعال التي يرتكبها خلال ممارسته لوظيفته [٤].وإستناداً لما تقدم سنتناول هذا المبحث في مطلبين ، نتكلم في المطلب الاول عن النطاق المكاني للحصانة القضائية للموظف الدولي ، ونخصص المطلب الثاني للحديث عن النطاق الزماني للحصانه القضائية للموظف الدولي .

المطلب الاول

النطاق المكاني للحصانه القضائية للموظف الدولي

النطاق المكاني للحصانة القضائية للموظف الدولي يحدد موقع ونطاق الحماية القانونية التي يتمتع بها جغرافيا ، ويعتمد هذا النطاق على صفة الموظف كموظف دولي والاتفاقيات والقوانين الدولية المعمول بها ، فتشمل الحصانة المكانية للموظف الدولي حقه في عدم متابعته أو اعتقاله في الدولة التي يعمل فيها بخصوص الأفعال التي تتعلق بوظائفه كموظف دولي ، ما لم تكُن الحالة مرتبطة بتنفيذ واجبات عمله [٥].

إذ ان النطاق المكاني للحصانة القضائية للموظف الدولي يشير إلى المناطق الجغرافية التي تُطبق فيها هذه الحصانة ، وهو موضوع معقد يرتبط بعوامل متعددة ، ويمكن تلخيص النطاق المكاني للحصانة القضائية فيما يلي :

---

(١) رضوان بن صارى ، الحصانات والامتيازات الدبلوماسيه والقنصليه ، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونيه ، العدد ١ ، 2017 ، ص ٢٧٦ .

(٢) د. احمد سليم عطايا ، الوجيز في القانون الدولي العام ، جده ، ١٤٤٢هـ ، ص ٢٧٧ وما بعدها .

(٣) وليد علي الياسري ، الحصانه القضائيه للمبعوثين الدبلوماسيين في البعثات الدبلوماسية الخارجيه ، جامعة الشرق الأوسط ، ٢٠٢١ ، ص١٢ وما بعدها .

(4) Alain Plainty, Droit et Pratique de la Fonction Publique Internationale, Edition du CNR Paris ,1977, p. 411 .

(٥) محمد السعيد الدقاق و مصطفى حسين ، المنظمات الدولية المعاصرة ، منشأة المعارف الاسكندرية ،بدون سنة طبع، ص ٢١١ وما بعدها .

١. الدول المضيفة (الحصانة في الدول المضيفة) : يتمتع الموظفون الدوليون بحصانة قضائية داخل الدول التي يعملون فيها ، مما يعني أنهم محميون من الملاحقه القضائية من قبل المحاكم الوطنية بسبب الأفعال التي يقومون بها في اطار مهامهم الرسمية [١].

٢. الدول الاخرى : كما يتمتع الموظف الدولي بالحصانة القضائية في الدول الأخرى – غير دولة عمله – عند مروره به او ذهابه اليها لانجاز اعماله المتعلقة بوظيفته ، فيمكن أن تمتد الحصانة إلى الأنشطة التي يقوم بها الموظفون الدوليون خارج حدود الدولة المضيفة ، طالما كانت هذه الأنشطة مرتبطة بشكل مباشر بمهامهم الرسمية [٢].

٣. المكاتب والبعثات الدولية و المكاتب الدائمة : إذ يتمتع الموظفون العاملون في المكاتب الدائمة للمنظمات الدولية بحصانة في جميع الأنشطة التي يقومون بها ضمن هذه المكاتب ، وكذلك تشمل الحصانة أيضًا الموظفين الذين يعملون في بعثات دبلوماسية ، لذلك تُعتبر هذه البعثات مناطق محمية [٣].

وتجدر الاشارة الى ان الحصانة القضائية للموظف الدولي تمتد لتشمل افراد عائلته المرافقين له [٤].

المطلب الثاني

النطاق الزماني للحصانة القضائية للموظف الدولي

النطاق الزماني للحصانة القضائية للموظف الدولي يحدد الفترة الزمنية التي يكون فيها ساريًا للموظف الدولي الحماية من المساءلة القضائية عن الأفعال التي قام بها اثناء أداء واجباته ، وتحدد هذه الحماية الزمانية للموظف الدولي بشكل أساسي خلال الفترة التي يكون فيها ممارسًا لوظيفته ، وتعتمد على الاتفاقيات والقوانين الدولية [٥].فالنطاق الزماني للحصانة القضائية للموظف الدولي يتعلق بالمدة الزمنية التي تُطبق خلالها هذه الحصانة ، وهو عنصر مهم لفهم كيفية عمل النظام القانوني الدولي ، ويمكن تلخيص النطاق الزماني للحصانة بطريقة واضحة كما يلي:

١. مدة الخدمة : فاثناء فترة الخدمة يُمنح الموظف الدولي الحصانة القضائية خلال فترة توليه للوظيفة ، مما يعني أنه محمي من الملاحقة القانونية عن الأفعال التي يقوم بها في اطار مهامه الرسمية [٦].

٢. ما بعد انتهاء الخدمة : في بعض الحالات ، قد تمتد الحصانة إلى فترة ما بعد انتهاء الخدمة ، خاصةً عندما تتعلق الأفعال التي قام بها الموظف بمهامه خلال فترة العمل ، ومع ذلك يختلف هذا من منظمة دولية إلى أخرى [١].

---

(١) جمال طه نداء ، الموظف الدولي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٦ ، ص ١٦٨ وما بعدها .

(٢) وليد علي الياسري ، مرجع سابق ، ص ٧٣ .

(3) Marcel Piquemal, " Fonction publique internationale - problèmes actuels- l'exemple de l'OTAN " Edition du Papyrus, Montreuil, Belgique, 1998,p. 186 .

(٤) محمود عبد الكريم الزيود ، حصانات وامتيازات المبعوث الدبلوماسي وفقا لاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام ١٩٦١ ، دار زهران ، ط١ ، الاردن ، ٢٠١٩ ، ص١١٥ .

(٥) محمود خلف ، الدبلوماسية بين النظرية والممارسة ، ط١ ، دار الزهران للنشر ، عمان / الاردن ، ١٩٩٧ ، ص ٢٠٤ وما بعدها .

(٦) عبدالله بن حسين ال هادي ، ضمانات الدبلوماسيه في الفقه الاسلامي والقانون الدولي ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ، ٢٠١٨ ، ص١٩٣ .

٣. الأنشطة الرسمية : تشمل الحصانة الأفعال التي تتم خلال الاجتماعات، المؤتمرات، والمهام الرسمية الأخرى التي يُكلف بها الموظف اثناء فترة خدمته [٢].هذا وفي حالة قيام الموظف الدولي بأفعال خارج نطاق مهامه الرسمية ، مثل الأنشطة الشخصية أو الجرائم، فإن الحصانة لا تُطبق، حتى لو كانت هذه الأفعال حدثت خلال فترة الخدمة [٣].

المبحث الثالث

التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي

يتناول هذا المبحث دراسة مفهوم التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي ، والذي يمكن أن يحدث في حالات محددة مثل الإقرار بالتورط في جرائم ، أو عندما يكون هناك ضرورة لتقديمه للعدالة ومحاسبة الموظف الدولي ، فيتم تحليل الحالات التي يمكن فيها التنازل عن الحصانة القضائية والشروط المحيطة بهذه الحالات .

وإستناداً لما تقدم سنتناول هذا المبحث في مطلبين ، نتكلم في المطلب الاول عن حالات التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي ، وفي المطلب الثاني عن إجراءات التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي .

المطلب الاول

حالات التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي

يتناول هذا المطلب تحليل الحالات التي يمكن فيها التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي ، مثل الجرائم الجنائية الخطيرة مثل انتهاكات حقوق الإنسان وكيفية إثبات التورط فيها ، كما يتم استعراض القوانين والمعاهدات الدولية التي تنص على التنازل عن الحصانة القضائية في بعض الحالات المحددة .

وتشمل حالات التنازل عن الحصانة القضائية عدة مواقف قانونية تتضمن قراراً من الشخص المتنازل عن الحصانة ، وقبول من الجهة المعنية بإلغاء الحصانة . كما يمكن أن تشمل هذه الحالات تنازل عن الحصانة في قضايا مالية أو فساد أو جرائم جنائية . ويجب أن يكون التنازل عن الحصانة بموافقة الجهات القضائية المختصة وتوثيقها بمستندات قانونية صحيحة [٤].

وعليه فان تنازل الموظف الدولي عن الحصانة القضائية ينطوي على عدة حالات حصرية ، ويمكن تلخيصها كما يلي:

---

(١) يزن جمعة شحادة ، الدفع بالحصانة القضائية للدبلوماسي أمام القضاء الوطني ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة مؤتة ، الاردن ، ٢٠١٥ ، ص٨٤ وما بعدها .

(٢) مفيد شهاب ، المنظمات الدولية ، الطبعة ٩ ، ١٩٨٩ ، ص ١٥٩ وما بعدها .

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

(٤) الصادق شعبان ، قانون المنظمات الدولية ، مركز الدراسات والبحوث والنشر ، تونس ، ١٩٨٥ ، ص ١١٨ وما بعدها .

١. قيام المسؤولية الجنائية : في حال ارتكب الموظف الدولي جريمة جسيمة مثل الجرائم ضد الإنسانية أو الإبادة الجماعية ، قد يُعتبر هذا تنازلاً ضمنيًا عن الحصانة [١].

٢. حق الدولة في التنازل عن الحصانة القضائية الممنوحة لموظفيها الدوليين،حيث نصت إتفاقية فينا لسنة١٩٦١ على هذا الحق،والذي حُصر بالدولة دون الموظف الدولي كونه مخصص لانجاز اعمال دولته [٢]

٣. المسؤولية المدنية : يمكن أن يتنازل الموظف الدولي عن حصانته في قضايا المسؤولية المدنية ، خاصة إذا كان الأمر يتعلق بأضرار ناتجة عن تصرفاته [٣].

٤. الموافقة الصريحة من المنظمة الدولية : قد تتطلب بعض الحالات موافقة رسمية من المنظمة التي يتبع لها الموظف الدولي ، مما يتيح للسلطات الوطنية اتخاذ إجراءات قانونية [٤].

هذا وتختلف القوانين والإجراءات المتعلقة بالحصانة القضائية من منظمة دولية لأخرى ، لذا من المهم الرجوع إلى القوانين الخاصة بكل منظمة .

المطلب الثاني

إجراءات التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي

نناقش في هذا المطلب الإجراءات القانونية والإدارية المطلوبة لتنفيذ التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي ، بما في ذلك الإجراءات التي يجب اتباعها لتقديم طلب تنازل عن الحصانة القضائية والإجراءات القضائية التي قد تتبع لها ، كما يتم التطرق إلى الدور الذي تلعبه المنظمات الدولية في تقديم الدعم والإرشاد في هذه الإجراءات [٥].

وتشمل إجراءات التنازل عن الحصانة القضائية عمليات قانونية تتضمن إصدار قرار رسمي يحتوي على توضيح الأسباب والدوافع ومبررات التنازل عن الحصانة من جانب الجهة المختصة ، وتتضمن أيضًا إثبات الهوية لكل من الشخص المتنازل عن الحصانة والجهة المعنية بإلغاءها ، وقد تختلف الإجراءات حسب نوع التنازل والجهة القضائية المختصة [٦].

---

(١) نداء جمال طه اسماعيل ، الموظف الدولي/ دراسه مقارنه في القانون الدولي الإدارى ، الهيئه المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، بدون سنة طبع ، ص ٧ وما بعدها .

(٢) وجدان محمد أبوظهر ، الحصانه القضائيه للمبعوث الدبلوماسي ، المجله العربية للنشر العلمي ، الاصدار السابع ، العدد سبعة وستون ، كلية الحقوق ، جامعة الملك عبدالعزيز ، ٢٠٢٤ ، ص ٦٢١ .

(٣) الهادي محمد الوحيشي ، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدوليه ، المنظمة العربيه للتنمية الإدارية ، مصر ، ٢٠٠٦ ، ص ١٧ وما بعدها .

(٤) المجذوب محمد ، التنظيم الدولي (النظريه العامة والمنظمات العالميه والإقليمية المتخصصة ، ط ٨ ، منشورات الجبلي الحقوقيه ، بيروت ، ٢٠٠٦ ، ص ٩٧ وما بعدها .

(٥) مصباح جمال مصباح مقبل ، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمه الدوليه عن اعماله ، دار النهضه العربيه ، مصر ، ٢٠١١ ، ص ٣٨ وما بعدها .

(٦) هاني الرضاء ، العلاقات الدبلوماسية والقنصلية / تاريخها ، قوانينها ، أصولها ، مع دراسة معمقة لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، ٢٠٠٦ ، ص ٢١٧ وما بعدها .

وتشمل الإجراءات القانونية جميع الخطوات القانونية الواجب اتباعها لضمان سلامة وصحة عملية التنازل عن الحصانة القضائية ، حيث تشمل هذه الإجراءات التوثيق القانوني لاتفاق التنازل ، وتقديم قرار التنازل إلى الجهات القضائية المختصة ، واحترام جميع الشروط والمتطلبات القانونية المعمول بها في مثل هذه الحالات [١].

ان إجراءات التنازل عن الحصانة القضائية للموظف الدولي تشمل عدة خطوات ، تتفاوت حسب الجهات الدولية المختصة والقوانين المعمول بها ، وفيما يلي الإجراءات العامة لها [٢]:

١. قرار التنازل : يجب على الجهة المختصة اصدار قرار للتنازل عن حصانة الموظف الدولي التابع لها .

٢. التحقيقات : إذا كان التنازل بسبب وجود اتهامات جنائية أو مسؤولية مدنية ، يمكن أن تُجرى تحقيقات داخلية لتحديد الحقائق والتأكد من ملاءمة التنازل عن الحصانة .

٣. إشعار الجهات المختصة : بعد صدور قرار التنازل ، يجب على الجهة المختصة إبلاغ السلطات الوطنية المعنية بذلك ، مع تقديم المعلومات الضرورية.

٤. تطبيق التنازل : بمجرد إبلاغ السلطات بقرار التنازل ، يتم تطبيق التنازل عن الحصانة ، مما يسمح للسلطات باتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة بحق الموظف الدولي [٣].

الخاتمة

توصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات رئيسية من حيث نطاق الحصانة القضائية للموظف الدولي وفقا للقانون الدولي ، حيث تبين أن هناك تحديات كبيرة تواجه تطبيق مبادئ الحصانة القضائية بشكل فعال ، وتشمل هذه التحديات تفاوت في فهم الدول لمفهوم الحصانة القضائية ، وعدم توافر آليات فعالة لتنفيذها ، كما أظهرت الدراسة أيضا ضرورة وضع مقترحات لتعزيز الحصانة القضائية للموظف الدولي بما يتوافق مع المعايير الدولية.

أولاً : الاستنتاجات

١. تُعتبر الحصانة القضائية للموظف الدولي عنصرًا أساسيًا لضمان استقلالية الدول و المنظمات الدولية وفعاليتها ، فهي تتيح للموظفين أداء مهامهم دون خشية من التدخلات القانونية .

٢. تظهر استثناءات معينة للحصانة ، مثل الجرائم الجسيمة أو الأفعال التي تتعارض مع القوانين الدولية ، والتنازل ، و هذه الاستثناءات تمثل تحديًا لتوازن الحصانة مع المساءلة .

---

(١) رابح غليم ، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية ، دار هومة ، الجزائر ، ٢٠٠٣ ، ص ١٢٥ وما بعدها .

(٢) بيداء علي ولي ، الحصانه القضائيه للمبعوث الدبلوماسي ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة القادسية – المجلد ٣ ، العدد ١ ، ٢٠١٤ ، ص ٢٩٦ .

(٣) إسراء حسين عزيز حجازي ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٧ ، ص ٥٦ وما بعدها .

٣. تختلف تطبيقات الحصانة القضائية بين الدول و المنظمات الدولية ، مما يؤدي إلى عدم تحقق الاتساق القانوني ، فبعض الدول و المنظمات قد تكون لديها قواعد أكثر مرونة بشأن التنازل عن الحصانة مثلا .

٤. تبرز الحاجة إلى آليات فعالة للمساءلة لضمان عدم استغلال الحصانة في ارتكاب الانتهاكات ، وهذا يتطلب تطوير آليات داخلية وخارجية للتحقيق والمساءلة .

٥. تثير الحصانة القضائية قضايا تتعلق بتفاعل القانون الدولي مع القوانين الوطنية ، مما يستدعي مزيدًا من التعاون بين الدول والمنظمات الدولية .

٦. يتطور مفهوم الحصانة القضائية وفقًا للتغيرات في النظام الدولي ، مما يستدعي مراجعة مستمرة للقوانين والممارسات المتعلقة بها.

٧. هناك حاجة لتعزيز التوعية بين الموظفين الدوليين حول حقوقهم وواجباتهم ، وكذلك حول حدود الحصانة القضائية .

ثانياً : المقترحات

١. نقترح توحيد القواعد الدولية الخاصة بتنظيم منح الحصانة القضائية للموظف الدولي ، وذلك في سبيل تحقيق المساواة وابراز هذه القواعد لتكون اكثر وضوحا .

٢. الزام الدول و المنظمات الدولية بتعزيز الشفافية في إجراءات التنازل عن الحصانة ، بما في ذلك نشر المعلومات حول الحالات التي تم فيها التنازل .

٣. إنشاء آليات داخلية وخارجية للتحقيق في الانتهاكات المحتملة من جانب الموظف الدولي ، مما يضمن عدم استغلال الحصانة القضائية في ارتكاب الأفعال غير القانونية.

٤. ينبغي العمل على وضع معايير موحدة تتعلق بتطبيق الحصانة القضائية عبر مختلف الدول و المنظمات الدولية ، لتجنب التفاوت في المعاملة.

٥. تعزيز التعاون بين الدول والمنظمات الدولية لضمان تطبيق فعال للقوانين المتعلقة بالحصانة القضائية .

المراجع

أ – باللغة العربية

أولا : الكتب

١. احمد سليم عطايا ، الوجيز في القانون الدولي العام ، جدة ، ١٤٤٢هـ .

٢. إسراء حسين عزيز حجازي ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار النهضه العربيه ، القاهرة ، ٢٠١٧.

٣. الصادق شعبان ، قانون المنظمات الدوليه ، مركز الدراسات والبحوث والنشر ، تونس ، ١٩٨٥.

٤. المجذوب محمد ، التنظيم الدولي (النظريه العامه والمنظمات العالمية والإقليميه المتخصصة ، ط ٨ ، منشورات الجبلي الحقوقيه ، بيروت ، ٢٠٠٦

٥. الهادي محمد الوحيشي ، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدوليه ، المنظمة العربيه للتنمية الإداريه ، مصر ، ٢٠٠٦.

٦. جمال طه نداء ، الموظف الدولي ، الهيئه المصريه العامه للكتاب ، ١٩٨٦.
٧. عبد العزيز محمد سرحان ، قانون العلاقات الدبلوماسيه والقنصليه ، دار النهضة العربيه ، بيروت ، ١٩٨٦ .
٨. رابح غليم ، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربيه ، دار هومه ، الجزائر ، ٢٠٠٣.
٩. عبد الله بن حسين آل هادي ، ضمانات الدبلوماسيه في الفقه الاسلامي والقانون الدولي ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ، ٢٠١٨ .
١٠. عبد الله العريان ، المجموعه الدوليه ، مكتبة النهضه المصريه ، القاهرة ، ١٩٥٦
١١. علي صادق ابوهيف ، القانون الدبلوماسي ، منشأة المعارف بالاسكندريه ، مصر ، ٢٠٢٠ .
١٢. محمد طلعت الغنيمي ، الأحكام العامة في قانون الأمم ، منشأة المعارف ، الأسكندريه ،٢٠٠٥.
١٣. محمد السعيد الدقاق ومصطفى حسين، المنظمات الدوليه المعاصره ، منشأة المعارف الإسكندريه، بدون سنة طبع.
١٤. محمود عبد الكريم الزيود ، حصانات وامتيازات المبعوث الدبلوماسي وفقا لاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسيه لعام ١٩٦١ ، دار زهران ، ط١ ، الاردن ، ٢٠١٩.
١٥. محمود خلف ، الدبلوماسيه بين النظريه والممارسه ، ط١ ، دار الزهران للنشر ، عمان / الاردن ، ١٩٩٧.
١٦. مصباح جمال مصباح مقبل ، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمه الدوليه عن أعماله ، دار النهضه العربيه ، مصر ، ٢٠١١.
١٧. مفيد شهاب ، المنظمات الدوليه ، الطبعه ٩ ، ١٩٨٩.
١٨. نداء جمال طه إسماعيل ، الموظف الدولي / دراسة مقارنه في القانون الدولي الإداري ، الهيئه المصريه العامة للكتاب ، القاهرة ، بدون سنة طبع.
١٩. هاني الرضاء ، العلاقات الدبلوماسيه والقنصليه / تاريخها ، قوانينها ، أصولها ، مع دراسة معمقة لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، ٢٠٠٦.
٢٠. وليد علي الياسري ، الحصانة القضائية للمبعوثين الدبلوماسيين في البعثات الدبلوماسية الخارجية ، جامعة الشرق الأوسط ، ٢٠٢١ .

ثانيا : الرسائل والاطاريح الجامعية

١- أشرف محمد السمان ، حصانات وإمتيازات المنظمات الدوليه والإقليمية ، رسالة ماجستير في القانون الدولي ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، ٢٠٠١ .
٢- إيمان يحياوي ، حصانه الموظف الدولي ضد القضاء الجنائي في الدولة المضيفة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف – المسيلة ، الجزائر ، ٢٠١٨-٢٠١٩ .
٣- شاديه رحاب ، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي / دراسة نظرية وتطبيقية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، ٢٠٠٦ .
٤- شاوش فاهم و فرحون نجاة ، إشكالية الحصانة الجزائيه لرؤساء الدول امام المحكمة الجنائية الدولية ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمن ميرة ، بجاية ، الجزائر ، ٢٠١٤-٢٠١٥ .
٥- عبد العزيز محمد سرحان ، المنظمات الدوليه ، القاهرة ، ١٩٩٠ .
٦- يزن جمعة شحادة ، الدفع بالحصانة القضائية للدبلوماسي امام القضاء الوطني ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة مؤتة ، الاردن ، ٢٠١٥ .

ثالثا : البحوث

١- بيداء علي ولي ، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة القادسية – المجلد ٣ ، العدد ١ ، ٢٠١٤ .

٢- رضوان بن صاري ، الحصانات والامتيازات الدبلوماسيه والقنصلية ، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية ، العدد ١ ، ٢٠١٧ .

٣- وجدان محمد أبوظهر ، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي ، المجلة العربية للنشر العلمي ، الاصدار السابع ، العدد سبعة وستون ، كلية الحقوق ، جامعة الملك عبد العزيز ، ٢٠٢٤ .

ب-باللغة الانكليزية :

1- Alain Plainty, Droit et Pratique de la Fonction Publique internationale, Edition du CNR Paris,1977

2- J.F. LALIVE, Immunite de Juridiction des Etats et des organisations internationales, RCADI, 1953 vols III

3- Jean-Pierre COT& Alain PELLET« Nations Unies, Commentaire Article par Article Economica, 2e Edition, Paris, 1985

4- M .SIBERT, Traite de Droit International , Paris.1951

5- Marcel Piquemal, « Fonction Publique Internationale - Problèmes Actuels-l'exemple de l'OTAN » Edition du Papyrus, Montreuil, Belgique, 1998