

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام



حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص القانون الدولي العام

تحت إشراف الأستاذة :

زيان خوجة ميريا

إعداد الطالبين :

رضوان عماد

رتاع مولود

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا

الأستاذ: عيادي جيلالي

مشرفة ومقررة

أستاذة مساعدة قسم -أ-

الأستاذة: زيان خوجة ميريا

ممتحنا

الأستاذ: قادم محمد

تاريخ المناقشة: 2019 /07/07

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

" رَبِّ اجْعَلْ لِي صَدْرِي مُبَدَّرًا فَسَهَّلْ لِي كُلَّ شَيْءٍ مِّنْ أَمْرِي وَأَجْعَلْ لِي مَخْرَجًا مِّنْ أَمْرِي وَأَجْعَلْ لِي مَخْرَجًا مِّنْ أَمْرِي وَأَجْعَلْ لِي مَخْرَجًا مِّنْ أَمْرِي "

لساني يفقه قولي واجعل لي وزيراً من أهلي "

سورة طه - الآية 25-29

إهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله عرفانا لما قدموه لي من ثقة وحب وتضحية وحفزاني على الاستمرار في درب العلم بكل فخر واعتزاز.

إلى من أظهروا لي ما هو أجمل ما في الحياة إخوتي حفظهم الله الذين كانوا سندي وقوتي ومن أثروني على أنفسهم و علموني في علم الحياة (وهيبة، سلوى، عبد الحليم)، إلى كل أفراد عائلتي صغيرا وكبيرا.

وإلى كل من يعرفني من قريب أو من بعيد.

إلى كل أصدقائي وزملائي عامة، والمقيمين معي في الإقامة الجامعية برشيش OI خاصة، وكل من مد يد العون لإتمام المذكرة ولو بكلمة طيبة.

إلى ركنة العلم والمعرفة الأستاذة المشرفة "زيان خوجة ميريا"

إلى كل باحث علم وطالب معرفة.

"عماد"

إهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى منبع العنان ومصدر القوة، وإلى من تحرس في قلبه حب العلم والتعلم
وكان الحافظ الأكبر لما وصلت إليه، إلى والدي الكريمين حفظهما الله .

إلى كل من عبرت معهم إخوتي ، (لطفي، ليندة، همد، عزّ الدين، آسيا). وإلى الكتاكيت
الصغار مريم، أنس، هدى، رؤوف.

إلى الأستاذة الكريمة المشرفة زيان خوجة ميريًا.

إلى الأصدقاء الأعزاء حمزة، منير، لطفي.

وفي الأخير أضع عملي إلى من عرفني وعشق معهم أعزّ الذكريات في الجامعة، وكان لي سندا
في مشواري الدراسي.

"مولود"

كلمة شكر وعرفان

أشكر الله عز وجل الذي منحنا القوة والإرادة والعزيمة طوال أيام السنة خاصة خلال أيام الشهر الفضيل
في إنجاز هذا العمل المتواضع.

ثم الشكر والامتنان الكبير، والتقدير للأستاذة الفاضلة " زيان خوجة ميريا " التي قبلت بصدر رحيم
الإشراف على هذه المذكرة، التي غمرتنا بلطفها وتواضعها، ولم تبخل علينا بالنصائح والإرشادات
والتشجيع الدائم والتحفيز لإتمام هذه المذكرة، كما نشكر أيضا الأستاذة الفاضلة " لعمامرة ليندة "
التي ساهمت في مساعدتنا دون أي حرج ووقتت معنا في إعداد هذه المذكرة.

وبدون تفسير نقدم الشكر الجزيل لجميع الأصدقاء والزلاء الذين قدموا يد المساعدة والذين
ساهموا بكل ما يقدرون عليه لإتمام هذه المذكرة بكل روح تعاونية.

قائمة المختصرات:

أولاً/ باللغة العربية:

المنظمة: منظمة الأمم المتحدة

الحصانات الدولية: حصانات موظفي الأمم المتحدة

الامتيازات الدولية: امتيازات موظفي الأمم المتحدة

الاتفاقيات العامة: اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها

اتفاقية المقر: اتفاقية منظمة الأمم المتحدة مع الولايات المتحدة الأمريكية

النظام الأساسي: النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية

ص: صفحة

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

د.س.ن: دون سنة النشر

د.م.ن: دون مكان النشر

ج. ر. ج. ج. د. ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ثانياً/ باللغة الفرنسية

A/RES : Résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies

ED : Editions

OP.CIT : Ouvrage Précédemment Cité

P : Page

مقدمة

أدى استقرار التنظيم الدولي بظهور المنظمات الدولية، التي أصبحت تتمتع بالشخصية القانونية الدولية والإرادة الذاتية مستقلة ومتميزة عن إرادة الدول الأعضاء في المنظمة الدولية، تضم هذه الأخيرة موظفين دوليين يمارسون وظائفهم الدولية وفقا لما يتضمنه الميثاق المنشئ لها، وهذه الأخيرة لها أهداف ومقاصد تسعى لتحقيقها بواسطة هؤلاء الموظفين الدوليين والغاية تبرر الوسيلة.

عرّفت محكمة العدل الدولية الموظف الدولي بشأن التعويضات المستحقة للأمم المتحدة عن الأضرار التي تصيب موظفيها من جراء قيامهم بأعمال وظيفتهم أنه: " كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أو لا، يعين عن طريق أحد أجهزة المنظمة لممارسة للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة، وباختصار كل شخص تعمل المنظمة بواسطته"¹.

ظهر عقب اغتيال وسيط الأمم المتحدة الكونت فولك برنادونت ضرورة حماية الموظفين الدوليين من كل إعتداء أو أي شكل من أشكال التعرض بشخصية الموظف الدولي، مما أدى بالمجتمع الدولي الاعتراف بالحصانات والامتيازات المقررة للموظفين الدوليين، كما تتطلب الحماية الدولية إلزامية المنظمة الدولية بوضع حدّ للانتهاكات التي يتعرض لها موظفيها أثناء القيام بالوظائف الموكّلة لهم، من خلال إبرام اتفاقيات متعلقة بالحصانات والامتيازات الدولية.

تلعب الحصانات والامتيازات دورا هاما في حياة الوظيفة الدولية وهي بمثابة حماية للمتمتع بها، حتى يمارس الموظفين الدوليين وظائفهم الدولية بكل حرية واستقرار وتجنباً للضغوطات التي يتعرضون، إذ تمنح الحصانة لتحقيق الهدف الذي تسعى المنظمة الدولية تحقيقه، هذه الحصانات والامتيازات أصبحت مستقرة كما اعترفت منظمة الأمم المتحدة بها، أين يتمتع موظفيها بتلك الحصانات والامتيازات، كما نجد أن كبار الموظفين حصاناتهم مماثلة للمبعوثين الدبلوماسيين عكس باقي الموظفين من الفئات الأخرى، إلا أن لهذه الحصانات والامتيازات حدود فلا بد من

¹ - الحصموتي حسين عبيد السادة، القضاء الإداري الدولي في منظمة العمل الدولية (دراسة مقارنة)، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية للنشر والتوزيع، د. ب. ن، 2018، ص 197.

عدم تجاوزها أو إساءة استعمالها، وفي حالة مخالفتهم لأحكام اتفاقيات الحصانات والامتيازات تفرض ضدهم عقوبات وجزاءات مختلفة.

تكمّن أهمية دراسة الموضوع في تبيان الآثار المترتبة عن حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة ودورها في حماية وصيانة موظفي الأمم المتحدة بتوفير لهم جو من الاستقرار والطمأنينة وتحفيزهم أثناء ممارسة وظائفهم الدولية وبعيدا عن كل الضغوطات و التهديدات التي تلحق بهم وتمس بكرامتهم الشخصية وغيرها من الصفات السلبية التي قد تؤدي بالإضرار بهم.

تتمثل أسباب اختيارنا للموضوع رغبة منا في دراسة الموضوع والتعرف عليه نظرا لأهميته البالغة على المستوى الدولي، إبراز تطور التنظيم الدولي وقانون المنظمات الدولية، كما أنه يتوافق مع قدراتنا الشخصية.

تهدف دراسة هذا الموضوع في البحث عن العلاقة التي تربط بين الموظفين الدوليين مع المنظمة الدولية، وتبيان الدور الذي تلعبه الحصانات والامتيازات الدولية في حماية موظفي الأمم المتحدة بتنفيذ قواعد القانون الدولي العام بصفة عامة وقانون المنظمات الدولية بصفة خاصة.

والمهم في هذا الصدد الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، ونستهل بحثنا هذا بدراسة الجانب النظري للحصانات والامتيازات الدولية، ثم تبيان نطاق تطبيق الحصانات والامتيازات الدولية على موظفي الأمم المتحدة.

والإشكالية القانونية التي يثيرها هذا الموضوع تتمثل في ما يلي:

إلى أي مدى يمكن اعتبار الحصانات والامتيازات الدولية أنها مطلقة على موظفي الأمم المتحدة؟

للإجابة على هذه الإشكالية فضلنا أن نقسم هذا البحث إلى فصلين رئيسيين: الجانب النظري للحصانات والامتيازات الدولية (الفصل الأول)، الجانب التطبيقي للحصانات والامتيازات الدولية على موظفي الأمم المتحدة (الفصل الثاني).

اعتمدنا من خلال دراسة هذا الموضوع على المنهج الوصفي من أجل وصف وتحليل
مضمون النصوص القانونية المتعلقة بالحصانات والامتيازات الدولية الممنوحة لموظفي الأمم
المتحدة.

الفصل الأول:

الجانب النظري للحصانات

والامتيازات الدولية

تعتبر الحصانات والامتيازات الدولية من بين الحقوق التي منحت للموظفين الدوليين وتحفزهم في مزاوله وظائفهم الدولية بكل استقلالية وحرية ودون التعرض لهم، وهي بمثابة حماية وظيفية لهم التي يقررها الاتفاق المنشئ للمنظمة الدولية.

من خلال الجانب النظري للحصانات والامتيازات الدولية والذي يعتبر كتمهيد لإثراء بحثنا هذا، وسنحاول الإحاطة بجميع جوانب الموضوع المتصلة به، وذلك لابد من التعرف على معنى أو المقصود بكل من الحصانات والامتيازات والتميز بين المصطلحين، والغاية أو الهدف من منحها وأن الحصانات والامتيازات الدولية تتميز بميزات مختلفة تجعلها ذو طبيعة خاصة عن باقي الحصانات الأخرى، والتي تسري على فئات مختلفة من موظفي المنظمات الدولية، تختلف بين فئة لأخرى، وإلى جانب ذلك لابد من وجود معايير تحدد مضمون هذه الضمانات التي يتمتع بها الموظفين الدوليين، وكما أن الحصانات والامتيازات الدولية تستمد من مصادر مختلفة منها الاتفاقيات الدولية والعرف الدولي، وأيضا تستمد أساسها من نظريات فلسفية وقانونية.

وكل هذه العناصر سيتم إجمالها في مبحثين أساسيين:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للحصانات والامتيازات الدولية.

المبحث الثاني: مصادر وأسس الحصانات والامتيازات الدولية.

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي للحصانات والامتيازات الدولية

يعتبر موضوع حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين من أهم المواضيع المتعلقة بالمنظمات الدولية، من خلال القيمة القانونية والآثار التي تنتج عنها، بعد إنشاء المنظمات الدولية بواسطة الاتفاقية المنشئة لها نصت من خلال مضمونها مواد قانونية تتضمن فيها مختلف نقاط المتعلقة بهذه المنظمة، ومن بينها النص على الحصانات والامتيازات الدولية والتي تمنحها للموظفين الدوليين لأنهم أساس هذه المنظمة الدولية وهم الذين يقومون بممارسة وظائفها التي كلفوا بها، إلا أن هذه الحصانات والامتيازات تختلف من موظف لآخر فكل موظف حسب رتبته أو الوظيفة التي يشغلها في تلك المنظمة الدولية، إن تحديد النظام القانوني للحصانات والامتيازات الدولية لا بد من تحديد مفهوم الحصانات والامتيازات الدولية (مطلب أول)، القواعد القانونية للحصانات والامتيازات الدولية (مطلب ثاني).

المطلب الأول

مفهوم الحصانات والامتيازات الدولية

تعد الحصانات والامتيازات الدولية من المواضيع البالغة الأهمية في مجال العلاقات الدولية من خلال طابعها الدولي المتميز والذي يثير العلاقة بين المنظمة الدولية والموظف الدولي في أداء الوظيفة الدولية على أحسن وجه وتحقيق أهداف المنظمة الدولية وضمان استقلاليتها¹، وذلك لا بد من التطرق لمفهوم الحصانات والامتيازات الدولية في هذا المطلب ولذلك سنتناول فيه تعريف الحصانات والامتيازات الدولية (فرع أول)، ومن ثم سنتعرف على أهمية الحصانات والامتيازات الدولية بتحديد الغاية التي منحت من أجلها هذه الحصانات وتبيان خصائصها (فرع ثاني).

¹ - DUPUY Pierre-Marie, KERBART Yann, Droit international public, 10^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000, p223.

الفرع الأول

تعريف وتكريس الحصانات والامتيازات الدولية

نتناول في هذا الفرع المقصود بالحصانات والامتيازات الدولية للموظفين الدوليين بتحديد تعريف الحصانة وتعريف الامتيازات تعريفا لغويا واصطلاحا وبعدها نبين تكريس هذه الحصانات والامتيازات وذلك فيما يلي:

أولاً: تعريف الحصانات والامتيازات

قبل الخوض في موضوع الحصانات والامتيازات لا بد أولاً أن نعرف الحصانات (أ) والامتيازات الدولية (ب) لغة واصطلاحاً وقانوناً.

أ: تعريف الحصانة

سنشرح معنى الحصانة في مواضع مختلفة وذلك بتقديم تعريفاً لغوياً واصطلاحاً وقانونياً:

1: تعريف الحصانة لغة

يرجع مصطلح الحصانة من الناحية اللغوية في أصلها إلى الفعل حصن أي منع والحصن هو كل موضع حصين لا يوصل إلى ما في جوفه وتحصن إذا دخل الحصن واحتتمى به¹، وتدل الحصانة على الحفظ والحيطه والحرز وعلى المنعة وهي العز والقوة التي تمنع الغير من الوصول إلى من اتصف بها بإيذاء أو تنقص².

¹ - رحاب شادية، الحصانة القضائية الجزائية للمبعوث الدبلوماسي (دراسة نظرية وتطبيقية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، (قسم العلوم القانونية)، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006 ص 3.

² - الربيع وليد خالد، "الحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الفقه والقانون الدولي، دراسة مقارنة"، مجلة الفقه والقانون جامعة الكويت، د. س. ن، ص 4، على الموقع الإلكتروني: www.majala.new.ma.

ومن هنا جاء معنى الحصانة، بمعنى جعل المتمتع بها في حالة تمنع التعرض إليه أو مقاضاته لأسباب ينظمها القانون الدولي في مجال العلاقات الدولية¹.

يقصد بالحصانة باللغة اللاتينية *immunitas*، والذي يعني إعفاء من العبء²، فمصطلح الحصانة له معنيين: المعنى الضيق والمعنى الواسع³.

يقصد بالحصانة في المعنى الضيق: على أنها يستفيد منها الموظفون الدبلوماسيون المعتمدون وأفراد أسرهم بالنسبة لأي جريمة يمكن ارتكابها بما فيها الاعتداء على أمن الدولة.

أما المعنى الواسع: فيقصد بالحصانة بأنها امتياز يجنب شخصا بسبب صفة خاصة به واجبا أو موجبا يثقل الآخرين وهي امتيازات معترف بها لشخص تعفيه من تطبيق القانون المتضمن قواعد تطبق على فئة معينة من الصلات القانونية.

2: تعريف الحصانة اصطلاحا

عرّف معجم المصطلحات الاجتماعية⁴ الحصانة بشكل عام بأنها: "إعفاء الأفراد من التزام أو مسؤولية، كإعفائهم من تطبيق القواعد العامة في المسائل القضائية أو المالية".

كما عرّف الحصانة الدبلوماسية بأنها "إعفاء بعض الأشخاص أو الهيئات من ولاية القضاء في الدولة التي يعتمدون فيها، وذلك في حالة الإدعاء عليهم، وهؤلاء يشملون ممثلي الدول الأجنبية والهيئات الدولية بها".

¹ - رحاب شادية، مرجع سابق، ص 3.

² - جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة القاضي منصور، الطبعة الثانية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2009، ص 685.

³ - المرجع نفسه، ص 685.

⁴ - رحاب شادية، مرجع سابق، ص 3.

ورد تعريف الحصانة أيضا أنه¹: " مبدأ يقضي بعدم خضوع المبعوث الدبلوماسي للقضاء المحلي للدولة التي يمثل دولته فيها، وتمتع داره ودار البعثة الدبلوماسية بالحماية والحرمة، بحيث لا يجوز لموظفي الحكومة الدخول إليها إلا بموافقة منه أو من رئيس البعثة".

3: تعريف الحصانة قانونا

ورد تعريف الحصانة قانونا² أنها " الحصانة تعني امتياز الإعفاء من ممارسة الولاية القضائية، أو هيمنة السلطات المحلية"، وذلك عندما ذكرت:

Immunity means the privilege of exemption from, or suspension of or non amenability to the exertion of jurisdiction by the competent authorities of a territorial state.

عزّت إدارة المراسيم بوزارة الخارجية المصرية الحصانة بأنها "تلك الإعفاءات من بعض الأعباء المالية والنظم الإجرائية التي يخضع لها المواطن، ويقرها التشريع الوطني لتلك الفئة الأجنبية احتراماً لمبدأ المعاملة بالمثل المعمول به دولياً، وتجاوبا مع أحكام القانون والعرف الدوليين تسهيلاً لقيام هذه البعثات وأعضائها بمهام وظائفها".

عرّف القانون الدولي الحصانة بأنها "منح الحماية للمبعوث الدبلوماسي بهدف عدم التعرض لشخصه"³.

ب: تعريف الامتيازات

سنحدد معنى أو شرح مصطلح الامتيازات شرحاً لغويًا واصطلاحياً على النحو التالي:

¹ - زرّوالي نجاة، الأساس القانوني للحصانات والامتيازات الدبلوماسية في القانون الدولي العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص: القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق والعلوم الأساسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2015، ص 9.

² - رجاب شادية ، مرجع سابق، ص 4.

³ - الربيع وليد خالد، مرجع سابق، ص 5.

1: تعريف الامتيازات لغة

الامتيازات جمع امتياز من الفعل امتاز وتدل على التمييز بين الأشياء بعزل بعضها عن بعض أو بتفضيل بعضها على بعض¹.

الامتياز: يطلق على تسمية الامتياز باللغة اللاتينية القانونية privilegium والتي تعني قانون متعلق بفرد².

ورد تعريف الامتيازات في معجم المعاني الجامع: هي مجموعة الحصانات والإعفاءات والتسهيلات التي يتمتع بها الدبلوماسيون وموظفو المنظمات الدولية³.

2: تعريف الامتيازات اصطلاحاً

يقصد بالامتيازات في الاصطلاح القانوني: أولوية يحددها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته، ولا يكون للحق امتياز إلا بمقتضى نص في القانون كما يحدد القانون مرتبة الامتياز بالنسبة للامتيازات الأخرى⁴.

يقصد بمصطلح الامتياز في القانون الدولي: التمتع بمزايا وإعفاءات معينة تمكن للمبعوث الدبلوماسي بتأمين وتحقيق أهداف معينة⁵.

تعني كلمة امتياز من الناحية القانونية ميزة -أي أفضلية- خاصة تُمنح لشخص ومجموعة خارج القانون العام، وعلى المستوى المحلي، وعلى المستوى المحلي عرف الأستاذ **Aliprantis**

¹ - الربيع وليد خالد ، مرجع سابق، ص 5.

² - جبرار كورنو، مرجع سابق، ص 267.

³ - "تعريف ومعنى امتياز" في معجم المعاني الجامع، معجم عربي-عربي، على الموقع الإلكتروني:

<https://www.almaany.com>dc>ara-ara>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/11، على الساعة: 11:26.

⁴ - الربيع وليد خالد، مرجع سابق، ص 5.

⁵ - زروالي نجا، مرجع سابق، ص 12.

الميزة على أنها مركز قانوني ينشأ بقواعد أكثر رغداً أو إرهافاً للعمال من ذلك الذي أنشئ بقواعد قانونية أخرى¹.

ثانياً: تكريس الحصانات والامتيازات الدولية

كرّست جميع الدول والمنظمات الدولية الحصانات والامتيازات الدولية كانت أم الدبلوماسية لكل ممثليها أثناء أدائهم لوظائفهم²، وتعتبر المنظمات الدولية آلية من آليات لتتسيق العلاقات الدولية بين الدول، ففي نهاية الحرب العالمية الثانية برز دور إعادة لم وشمل الدول لتحقيق مبدأ التعايش السلمي، وتقرير السلم والأمن الدوليين، وبذلك يتعين على المنظمات الدولية و لموظفيها وممثليها التمتع بالحصانات والامتيازات الدولية لتسيير شؤونها ووظائفها بكل حرية واستقلالية دون أن تواجهها عراقيل قد تعيق سير مهامهم الدولية المكلفين بها وتحقيق مصالح المنظمة التي تسعى إليها وليس لتحقيق مصالح شخصية³.

وهو ما أشارت إليه المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة التي أقرت ضرورة تمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها⁴، وكذلك يتمتع المندوبين عن أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة، ولتحقيق هذا الغرض فإن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة فعليها أن تقدم توصيات تحدد فيها تفاصيل خاصة بتطبيق الفقرتين الأولى والثانية منها

¹ - مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، فرع: قانون دولي عام، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1، بن يوسف بن خدة، الجزائر 2018، ص 56.

² - PAENSON Issac, Manuel de la terminologie du droit international public : droit de la paix, et des organisations internationales (en anglais- français- espagnol- russe), Bruylant, Bruxelles, 1983, p126.

³ - منعة محمد، مسعودان ماسيسلية، مبدأ الحصانة بين القانون الدولي الدبلوماسي والقانون الجنائي الدولي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع: القانون العام، تخصص: القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2018، ص 19.

⁴ - DUPUY Pierre-Marie, Droit international public, 5^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000, p187.

ميثاق الأمم المتحدة، ولها أن تقترح على أعضاء الهيئة عقد اتفاقات في هذا الغرض¹، وبذلك وافقت الجمعية العامة على اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها والتي اعتمدها في 13 فيفري 1946، وكما وافقت أيضا على اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها والتي اعتمدها في 21 نوفمبر 1947².

تم تكريسها أيضا في اتفاقيات دولية عديدة متعلقة بالحصانات والامتيازات الدولية ومن بينها اتفاقية المقر بين جامعة الدول العربية وجمهورية مصر في 19 ماي 1993.

قامت محكمة العدل الدولية أيضا بتكريس الحصانة الدولية في المادة 19 من نظامها الأساسي وذلك بتمتع أعضاء المحكمة في مباشرة وظائفهم بالمزايا والإعفاءات السياسية³، وهو ما أكدته في تقرير لها سنة 2001 حيث يتمتع القضاة الحصانات والامتيازات وكافة التسهيلات ولضمان الأداء الفعال لمهام المحكمة أثناء تواجدهم في الدول المستقبلية، فهم على قدم المساواة مع المبعوثين الدبلوماسيين في الحصانة الدبلوماسية⁴.

تعتبر قضية اغتيال المبعوث الأممي الكونت فولك برنادونت في 17 سبتمبر 1948 بالقدس وهو سويدي الجنسية من قبل منظمة صهيونية معروفة باسم عصابة شتيرن⁵ والتي رأت في أفكاره خطرا على الدولة اليهودية⁶ والتي انتهكت القانون الدولي من خلال المهام التي كلف بها وهي

¹ - راجع المادة 105، من ميثاق منظمة الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، الموقع من طرف مندوبي حكومات الأمم المتحدة، في مؤتمر سان فرانسيسكو، بتاريخ 26 جوان 1945، ودخل حيز التنفيذ في 24 أكتوبر 1945 وانضمت الجزائر إلى هيئة الأمم المتحدة في 08 أكتوبر 1962، بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 176 (د-17)، الصادر بتاريخ 08 أكتوبر 1962 في جلستها رقم 102.

² - DUPUY Pierre-Marie, KERBART Yann, op. cit, p221.

³ - أنظر، المادة 19 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

⁴ - منعة محمد، مسعودان ماسيسلية، مرجع سابق، ص 20.

⁵ - دنيا الوطن، نشرت لأول مرة الوسيط الرسمي للأمم المتحدة في فلسطين السويدي الكونت فولك برنادونت، على الموقع الإلكتروني: <https://www.alwatnvoice.com/new>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/12، على الساعة 14:35.

⁶ - "من ليلة البلور إلى القاعدة: دبلوماسيون قتلوا أثناء توليهم منصبهم"، على الموقع الإلكتروني:

<https://www24.ae/article>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/12، على الساعة: 14:56.

مهمة التحقيق حول الانتهاكات والتجاوزات الخطيرة التي ترتكبها إسرائيل ضد السكان المدنيين الفلسطينيين¹.

الفرع الثاني

الغاية من الحصانات والامتيازات الدولية وخصائصها

تتضمن المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية على جملة من المقاصد والأهداف التي ينبغي تحقيقها من طرف موظفيها فمنحت لموظفيها هذه الحصانات والامتيازات، كما لها خصائص مختلفة ومتنوعة.

أولاً: الغاية من الحصانات والامتيازات الدولية

منحت النصوص القانونية المتعلقة بالموظفين الدوليين ضمانات تتمثل في الحصانات والامتيازات حتى يتمكن الموظف الدولي من مباشرة أعماله ووظائفه بكل حرية دون ضغوطات أو قيود، تحقيقاً لأهداف ومصالح المنظمة الدولية، نصت المادة 2/105 من ميثاق الأمم المتحدة نصت على ما يلي: "وكذلك يتمتع المندوبون عن أعضاء "الأمم المتحدة" وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام ووظائفهم المتصلة بالهيئة".

نص المادة أعلاه جاء صريحاً ومؤسسا على ضرورة تحقيق مبتغى المنظمة دون عرقلة سير وظائف الموظفين الدوليين وتمكينهم من تجاوز كل العراقيل أو التعرض له.

أكدت على ذلك اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام 1946، و ذلك في نص المادة 5 من البند 20 من الاتفاقية والتي تنص على ما يلي: " تمنح الامتيازات والحصانات للموظفين من أجل تحقيق مصالح الأمم المتحدة وليس من أجل تحقيق مصالحهم الخاصة. ويحق للأمين العام، وبل يجب عليه، أن يرفع الحصانة عن أي موظف في أية حالة جرى معها

¹ - منعة محمد، مسعودان ماسيسلية، المرجع سابق، ص 19.

أن تلك الحصانة تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها، وأنه من الممكن رفعها دون الإضرار بمصالح الأمم المتحدة، ولمجلس الأمن حق رفع الحصانة بالنسبة إلى الأمين العام¹ .

إن الهدف من إنشاء اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، هو تمكين موظفي الأمم المتحدة من تحقيق أهدافها و مصالحها المنصوص عليها في الميثاق، وذلك بمنح مجموعة من الامتيازات والحصانات لموظفيها، لتسهيل قيام موظفيها بأداء وظائفهم الرسمية الممنوحة لهم، أما إذا تجاوزوا تلك الأعمال الرسمية بغية أداء أعمال شخصية، فإن الاتفاقية نصت على رفع الحصانة عنهم، لأنه لا يجوز لهم استغلال تلك الوظيفة لتحقيق أهدافهم الشخصية.

حذت اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها نفس المنهج الذي اتبعته اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها حيث نصت في مادتها السادسة من البند 22 منها على ما يلي: "تمنح الامتيازات والحصانات للموظفين تحقيقا لمصالح الوكالات المتخصصة لا تحقيقا لمنفعة شخصية للأفراد أنفسهم. ويحق لكل وكالة متخصصة كما يتوجب عليها أن ترفع الحصانة عن أي موظف وفي أية حالة ترى معها أن تلك الحصانة تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها وأن من الممكن رفعها دون الإضرار بمصالح الوكالة المتخصصة"².

يرى الدكتور شهاب مفيد أن الحصانات والامتيازات الممنوحة للموظف الدولي على أساس فكرة "متطلبات حسن أداء الدولية الوظيفة"، أي أن إقرار هذه الضمانات هي لمصلحة المنظمة الدولية نفسها وليس لتحقيق مصالحه الشخصية.

¹ - اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة، المعتمدة من الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم: A/RES/22(II)D، الدورة الأولى، (13 فيفري 1946)، الوثيقة A/43، المجلة الرسمية للجمعية العامة، العدد 37 الصادرة بتاريخ 07 مارس 1946، انضمت الجزائر إليها في 31 أكتوبر 1963.

² - الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة رقم: A/RES/179(II)B، مؤرخ في 21 نوفمبر 1947، الدورة العادية الثانية (16 سبتمبر - 29 نوفمبر 1947) الوثيقة A/503، انضمت الجزائر إليها في 25 مارس 1964.

بمعنى آخر أن فكرة الحماية الوظيفية وليس فكرة الحماية الشخصية هي التي تحكم موضوع الحصانات والامتيازات الدولية، التي لا تعتبر امتيازات ممنوحة لهم، وإنما هي ضمانات قانونية تمكنه من إثارة مصلحة المنظمة الدولية على سائر الاعتبارات الأخرى، وهو الأمر الذي يعني أن أي تصرف يقوم به الموظف الدولي لا يبتغى فيه مصلحة المنظمة فإنه لا يمكن له أن يتمتع بأي نوع من الحصانة وذلك أن الهدف من هذه الضمانات ليس هو تحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين أو إثارةهم بأي مزايا تميزهم عن غيرهم من الأفراد¹.

أشارت المادة الأولى من البند 01 الفقرة (و) من النظام الأساسي للموظفين الدوليين أن الامتيازات والحصانات ممنوحة لخدمة المنظمة، وليس هناك ما يعفيهم من احترام القوانين وأنظمة الشرطة في الدولة التي يتواجدون فيها، وليس فيها ما يعذرهم من القيام بالتزاماتهم الخاصة². يفهم من خلال ما تقدم أن منح الحصانات والامتيازات للموظفين الدوليين هدفه هو تحقيق لما أنشأت من أجلها المنظمة الدولية وقضاء مصالحها وليس لموظفيها.

ثانياً: خصائص حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين

تتمثل خصائص حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين والتي تميزها عن حصانات وامتيازات المبعوثين الدبلوماسيين في:

الحصانات والامتيازات الدولية لم تأت نتيجة لأعراف قبلت من ذوي السيادة على أساس المعاملة بالمثل وإنما نتيجة لنصوص تضمنها قانون المنظمات الدولية، بينما الحصانات والامتيازات الدبلوماسية تستمد مصادرها من أسس مختلفة منها مصدرها الأول وهو العرف الدولي، والطبيعة القانونية للوظيفة الدبلوماسية هي وظيفة عامة وطنية ذات أهمية دولية، أما الوظيفة العامة الدولية ذات طابع دولي، لأنها تباشر في نطاق المصلحة الذاتية لدولة معينة كما هو الحال بالنسبة للوظيفة

¹ - شهاب مفيد، حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، على الموقع الإلكتروني:

<http://www.almasryalyoum.com/news>، تاريخ الإطلاع عليه: 16 ماي 2019، على الساعة 13:40.

² - راجع المادة 01 البند 01، الجمعية العامة قرار رقم: 223/55، مؤرخ في 23 ديسمبر 2000، يتضمن النظام الأساسي للموظفين الصادر في 28 سبتمبر 2001، الوثيقة ST/SGB/2000/8، دخل حيز النفاذ في 01 مارس 2001.

الدبلوماسية وبل أنها تحقق مصالح مجموعة من الدول أو المجتمع الدولي حسب نوع الوظيفة العامة الدولية¹.

هناك فرق في الأساس القانوني، حيث أن أساس تمتع الموظفين الدوليين بالحصانات والامتيازات يقوم على مبدأ المساواة بين الدول أمام المنظمة الدولية التي يشتركون فيها، أما الحصانات والامتيازات الدبلوماسية التي يتمتع بها المبعوثين الدبلوماسيين فمنحت لهم لتحقيق مصلحة الوظيفة التي يؤدونها ولضمان استقلالهم أثناء قيامهم بمهامهم على أحسن وجه ودون المساس بشخصيتهم من طرف الدولة المعتمدين لديها²، فتنص المواثيق الدولية على تمتع الموظفين الدوليين بالحصانات والامتيازات الدولية هدفه فقط الحصول على نتائج معينة تحقيقا لمبدأ المساواة بين الدول أمام المنظمة الدولية التي ينتمون إليها ولم يقصد تطبيق عليهم نفس الحصانات والامتيازات الدبلوماسية المطبقة على المبعوثين الدبلوماسيين.

يرى بعض الفقهاء أن هناك اختلاف بين الحصانات والامتيازات الدولية والدبلوماسية على أساس أن الفئة الثانية يتوقف مباشرة مهام وظائفهم وتمتعهم بالحصانات والامتيازات على اعتماد هذه الصفة من جانب الدولة الإقليمية وهو ليس شرط من شروط الاختصاص الإقليمي للموظفين الدوليين ولا يتوقف عليه بدأ سريان وظائفهم لكن وفقا للقانون الدولي الذي ينظم هذه المسألة.

إذا كان المتمتع بالحصانة من رعايا دولة الاستقبال فإن القاعدة العامة أنه لا يتمتع بالحصانات والامتيازات الدبلوماسية إلا بالحصانات الشخصية والقضائية، وفيما عدا هذا فإن الأمر يعتمد على إرادة دولة الاستقبال، لكن الأمر مختلف جوهريا بالنسبة للحصانات الدولية، فالحصانة القضائية المقررة للمبعوث الدبلوماسي لا تعفيه من قضاء دولة الإرسال أما الحصانات الدولية فلا توجد دولة الإرسال فالمنظمة الدولية التي يعمل فيها الموظف الدولي هي التي تقوم بممارسة إجراءات ضده إما برفع الحصانة عليه أو بإخضاعه لنوع من الإجراءات الدولية، كما أن الجزاء

¹ - زيان خوجة ميريا، حصانات وامتيازات قضاة محكمة العدل الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع

القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011، ص 08.

² - المرجع نفسه، ص 09.

الفعال بالنسبة للحصانات الدولية هو المعاملة بالمثل أو أن تنتقم الدولة المغبونة في حالة الخطر. أما الحصانة الدولية فلا تتمتع بمثل تلك الحماية، ولذلك فإن الحصانات الدبلوماسية تحتاج إلى أن تصاغ في التزامات دولية صريحة بالنسبة للحصانات الدولية¹.

تتميز الحصانات والامتيازات الدولية أيضا بأنها مقررة لموظفي المنظمة الدولية والذين يمارسون وظائفهم في هذه المنظمات الدولية تكون بناءا على رابطة تعاقدية لضمان حسن قيامهم بوظائفهم، وتختلف موثيق المنظمات الدولية فيما بينها في شأن تحديد هذه الحصانات والامتيازات² والقاعدة العامة يتولى المسؤول الإداري الأكبر في المنظمة وهو الأمين العام أو المدير العام للمنظمة في تحديد الفئات التي تتمتع بالحصانات والامتيازات.

يتمتع بحصانة قضائية لما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من أقوال أو كتابات أو تصرفات والإعفاء الضريبي على مرتباتهم التي تدفع لهم من المنظمة الدولية وإعفاء زوجاتهم وأولادهم القصر من جميع قيود الهجرة وكذلك الإعفاء من الرسوم الجمركية والإعفاء من الخدمة الوطنية ويتمتعون بتسهيلات السفر ومنح جوازات المرور والتأشيرات اللازمة إذا كان عملهم يتعلق بالمنظمة الدولية³.

¹ - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 10.

² - "حصانات وامتيازات المنظمات الدولية"، على الموقع الإلكتروني: konouz.com/ar/، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/11 على الساعة: 16:36.

³ - الحسنوي ماجد عبد الغفار، "مميزات الموظف الدولي"، على الموقع الإلكتروني: alsharqpaper.com/news، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/12، على الساعة 15:50.

المطلب الثاني

القواعد القانونية للحصانات والامتيازات الدولية

إن منح الحصانات والامتيازات للموظفين الدوليين تختلف عن الحصانات والامتيازات الممنوحة للمبعوثين الدبلوماسيين، وهو ما يؤدي بنا إلى ضرورة التمييز بينهما، وكذلك نقوم بالتمييز بين الحصانة الدولية والامتيازات الدولية كل هذا من خلال (فرع أول)، وكما تسري هذه الحصانات والامتيازات على فئات مختلفة والتي يقوم بتحديدتها الأمين العام أو المدير العام للمنظمة مهما اختلفت تسميته (فرع الثاني)، وهناك معايير تحديد مضمون هذه الحصانات والامتيازات وذلك من خلال (فرع ثالث).

الفرع الأول

التمييز بين الحصانات والامتيازات الدولية

بعد تعريف كلا المصطلحين الحصانات والامتيازات لا بد من التمييز بينهما، حيث رتب اختلاطهما في كثير من الحالات، حتى من الناحية التاريخية تضمنت كلمة "دبلوماسية" منذ البداية كلمة "مزايا" إلى جانب الحصانة، والتي كانت تمنح حقوقا وتفرض واجبات لتأمين الاتصال بين الدول والشعوب¹، مما أدى إلى اختلاف الفقه حول التفرقة بين المصطلحين خاصة بعد البحث عن مفهوم الحصانة حيث تبين أن كل حصانة امتياز حين منحت لأشخاص مميزين، فيقال امتياز الحصانة القضائية بمعنى أن المتمتع بالحصانة القضائية مميز بها. وفي اللغة الفارسية تم إدراج اللفظ الفرنسي capitulations، وينصرف معناه إلى الامتيازات الأجنبية للتعبير عن الحصانة القضائية، وأخذت الدول تستخدم مصطلح مزايا لتشمل الحصانات والامتيازات دون تحديد مفهومهما أو التفرقة بينهما².

¹ - مغزي شاعة هشام، مرجع سابق، ص 57.

² - المرجع نفسه، ص 57.

أخذ الفقه محاولة التمييز بين المصطلحين، من حيث المصدر القانوني للتمييز بينهما فالحصانات تجد أساسها في قواعد القانون الدولي، وتفرض على الدولة المعتمد لديها بحكم القانون أما الامتيازات أساسها القانوني في القوانين الداخلية للدول المعتمد لديها والتي تختص بمنح تلك الامتيازات¹.

يرى الأستاذ **هامرس كولج** الذي يقر أن الامتيازات من حيث الهيئة ينبغي أن تكون للشخص المتمتع بها بينما ينظر إلى الحصانات من خلال الضمانات التي ينبغي أن تمنح لمن يتمتع بها، وكما يرى الفقيه **بيرنود** أننا نكون بصدد حصانات حينما لا يخضع الشخص لقاعدة وطنية ما، أو على الأقل للجزء الذي تسنه، بينما نكون بصدد امتيازات كلما كانت هناك قاعدة خاصة تحل محل قاعدة عامة، أما الدكتور عبد العزيز سرحان يرى أن حصانات الموظف الدولي لا تعتبر امتيازات ممنوحة له وإنما هي ضمانات قانونية تمكنهم من إثارة مصلحة المنظمة الدولية على سائر الاعتبارات الأخرى².

إذن هناك فرق بين مصطلحي الحصانات والامتيازات، فالحصانة تعني بها الحماية التي يتمتع الموظفون الدوليين وهي ضرورية وأساسية لهم من أجل أداء وظائفهم على أحسن وجه وهي إجبارية لهم، أما الامتيازات تعني بها استقلالية وحرية ممنوحة للموظفين فهي اختيارية بالنسبة لهم.

تتفرد الحصانات والامتيازات الدولية بميزات خاصة عن الحصانات والامتيازات الدبلوماسية تستند الحصانات والامتيازات الدولية إلى أساس اتفاقي وهي مختلفة من منظمة إلى أخرى كما تختلف من موظف إلى آخر، وأما مدى تمتع الموظف الدولي بالحصانات والامتيازات وطبيعتها ونوعيتها وشروطها وغيرها من الأحكام تعود إلى المواثيق الخاصة بالمنظمة كالاتفاقية المنشئة للمنظمة الدولية أو اتفاقيات المقار وغيرها³.

¹ - مغزي شاعة هشام، مرجع سابق، ص 59.

² - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 06.

³ - المرجع نفسه، ص 07.

الفرع الثاني

نطاق سريان الحصانات والامتيازات الدولية ومداهما

يتمتع الموظفون الدوليون بالامتيازات والحصانات والمقررة في الاتفاقيات المنشئة للمنظمة الدولية، ولتحقيق أهداف المنظمة الدولية ومصالحها، قامت هذه الأخيرة بإنشاء الاتفاقيات المتعلقة بالحصانات والامتيازات الدولية، حتى يتمكن الموظف الدولي بالقيام بوظائفه على أكمل وجه وبكل حرية واستقلالية دون ضغوطات أو اعتراض، وهذه الحصانات والامتيازات تمنح له في إطار ممارسة الوظائف الرسمية¹، أما الوظائف العادية التي ينجزها (مثل إبرام عقد البيع أو الشراء) والتي تدخل ضمن التصرفات الشخصية كالهبة والميراث والوصية، أو كل ما يتعلق بشخص الموظف فلا تمثلها الحصانات والامتيازات الدولية².

نصت المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة في البند السابع عشر منها على أنه: "يحدد الأمين العام فئات الموظفين الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة وأحكام المادة السابعة، ويعرض الأمين العام هذه الفئات على الجمعية العامة، ويجري بعد ذلك موافاة حكومات جميع الأعضاء بها، كما يجري إعلام حكومات الأعضاء، من وقت إلى آخر بأسماء الموظفين الذين تشملهم هذه الفئات".

نجد أن الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها نصت هي الأخرى على تحديد فئات الموظفين الدوليين وذلك من خلال المادة السادسة البند الثامن عشر: "تحدد كل وكالة متخصصة فئات الموظفين الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة وأحكام المادة الثامنة. وتقوم بموافاة حكومات جميع الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بها فيما يتعلق بتلك الوكالة وتوافي بها الأمين العام للأمم المتحدة. وتوافي الحكومات المذكورة أعلاه من وقت إلى آخر بأسماء الموظفين المشمولين بهذه الفئات".

¹ - مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية (النظرية العامة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1998، ص 150.

² - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، القانون الدولي العام، الدار الجامعية، بيروت، 1988، ص 254.

سنوضح ومن خلال هذا الفرع الفئات المتمتعة بالحصانات والامتيازات، وكما نشير إلى مدى تأثير الحصانات والامتيازات بجنسية الموظفين الدوليين.

أولاً: الفئات المتمتعة بالحصانات والامتيازات الدولية

يتمتع الموظفون الدوليين بحصانات وامتيازات مختلفة غير أنها ليست متساوية مع بعضها البعض فكل فئة أو موظف حسب المنصب الذي يشغله، ويمكن تقسيم هذه الفئات إلى ثلاث طوائف:

1: فئة كبار الموظفين

تستفيد فئة كبار الموظفين من كل ميزات الحصانات والامتيازات وتتمثل هذه الفئة من الأمين العام للمنظمات الدولية، ونوابه المساعدون¹ وقضاة محكمة العدل الدولية المديرين العامون، شاغلي وظائف إدارية علياً²، ويتمتعون بحصانة دبلوماسية مطلقة مماثلة في طبيعتها ونطاقها لحصانة المبعوثين الدبلوماسيين وكما جاء في أحكام القانون الدولي³، وهذا ما أكدته المادة الخامسة من البند التاسع عشر من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها: " يتمتع الأمين العام وجميع الأمناء العامين المساعدين، وأزواجهم وأولادهم القصر، علاوة على الحصانات والامتيازات المحددة في البند 18، بالامتيازات والحصانات والإعفاءات والتسهيلات التي تُمنح للمبعوثين الدبلوماسيين وفقاً للقانون الدولي"⁴.

¹ - الفتلاوي سهيل حسين، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 101.

² - سعادي محمد، قانون المنظمات الدولية (منظمة الأمم المتحدة نموذجاً)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص 43.

³ - مقيرش محمد، النظام القانوني للدبلوماسية متعددة الأطراف في ضوء القانون الدولي المعاصر والممارسة الدولية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بن يوسف بن خدة، الجزائر-1، الجزائر، 2013 ص 189.

⁴ - راجع البند 19 من المادة 5 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

يدل فحوى هذه المادة على أن هذه الاتفاقية تعترف بمنح حصانة جنائية مطلقة و التي يتمتع بها الدبلوماسيين، ووفقا للقانون الدولي لكل من الأمين العام والأمراء المساعدين وزوجاتهم وأولادهم القصر¹.

تماثل حصانات وامتيازات الأمين العام ومساعديه تلك الحصانات والامتيازات الممنوحة لأعضاء البعثة الدبلوماسية في مناصبهم الأعلى²، وهو ما يؤدي إلى تطبيق نص المادة 1/31 من اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية 1961 على كبار الموظفين الدوليين والتي تنص على ما يلي: "يتمتع المبعوث الدبلوماسي بالإعفاء من القضاء الجنائي في الدولة المعتمد لديها"³.

أشارت المادة 1/37 من نفس الاتفاقية إلى حصانات وامتيازات أفراد أسرة المبعوث الدبلوماسي والتي تكون مماثلة لحصانات وامتيازات أفراد أسرة الموظفين الدوليين التي منحها اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها حيث جاء في هذه المادة: "يستفيد أفراد أسرة المبعوث الدبلوماسي الذين يقيمون معه في مسكن واحد، من المزايا والحصانات المذكورة في المواد 29 إلى 36، بشرط ألا يكونوا من مواطني الدولة المعتمد لديها".

تختلف حصانة المبعوث الدبلوماسي عن الفئة الأولى من كبار الموظفين، فالحصانة القضائية الجنائية المقررة للمبعوث الدبلوماسي لا تعفيه من قضاء دولة الإرسال، بينما ينعدم وجود دولة الإرسال في الحصانات الدولية وهو نفس الشيء بالنسبة لنواب مساعدي الأمين العام التنازل

¹ - ملاوي إبراهيم، "حصانة الموظفين الدوليين"، مجلة المفكر، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2008، ص 238.

² - مغزي شاعة هشام، "نطاق الحصانة الجزائرية للموظف الدولي"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد العاشر، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، ديسمبر 2016، ص 33.

³ - راجع المادة 1/31 من اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 والتي انضمت إليها الجزائر بمقتضى مرسوم رقم 64-84 المؤرخ في 04 مارس 1964 المتضمن المصادقة على اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية المؤرخة في 18 أبريل 1961، ج.ج.ج.ج، العدد (29) في 07 أبريل 1964.

عن الحصانة أو رفضها عنهم وعن الأمين العام ومن يساويه فمسائلته لا تكون إلا من قبل الجهاز التنفيذي في المنظمة¹.

يشكل العمل بمبدأ المعاملة بالمثل في الحصانة الدبلوماسية رعب وتخوف لدى الدولة المستقبلية للبعثة الدبلوماسية من خطر المعاملة بالمثل والانتقام من طرف الدولة الموفدة لديه في حين أن هذا المبدأ لا نجده في الحصانات الدولية².

أكدت المادة السادسة من البند الحادي والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها بنصها على أنه: " يتمتع الرئيس التنفيذي³ لكل وكالة متخصصة، وأي موظف ينوب عنه أثناء غيابه عن أداء واجبه، هو وزوجته وأولاده القصر علاوة على الحصانات والامتيازات المحددة في البندين 19 و 20، بالامتيازات والحصانات والإعفاءات والتسهيلات الممنوحة للمبعوثين الدبلوماسيين، وفقا للقانون الدولي".

نصت أيضا اتفاقية المقر بين الجامعة العربية وجمهورية مصر العربية صادرة في 19 ماي 1993 على الحصانات والامتيازات⁴ التي يتمتع بها الأمين العام للجامعة وذلك في نص المادة 18 بأنه: " يتمتع الأمين العام للجامعة العربية للجامعة سواء فيما يختص به أو بزوجه أو بأولاده القصر بالمزايا والحصانات والإعفاءات والتسهيلات الممنوحة طبقا لاتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961. ووفقا للمبادئ المقررة في القانون الدولي"⁵.

تشير المادة 19 فقرة 1 على انه: " يمنح الأمناء المساعدون، ومستشارو الأمين العام. والمديرون رؤساء الإدارات الفرعية والذين يتفق عليهم الأمين العام وحكومة جمهورية مصر

¹ - مغزي شاعة هشام، نطاق الحصانة الجزائرية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 33.

² - المرجع نفسه، ص 33.

³ - عرفت المادة الأولى في البند 1 الفقرة 7 الرئيس التنفيذي على أنه: المسؤول التنفيذي للوكالة المتخصصة المعنية سواء كان يسمى "مديرا عاما" أو غير ذلك.

⁴ - ملاوي إبراهيم، مرجع سابق، ص 238.

⁵ - راجع المادة 18 من اتفاقية المقر بين جامعة الدول العربية وجمهورية مصر العربية ، حررت في القاهرة يوم الأربعاء 19 ماي 1993.

العربية، وزوجاتهم وأولادهم القصر، أثناء عملهم في جمهورية مصر العربية المزايا والحصانات والتسهيلات المعترف بها لنظرائهم من أعضاء البعثات الدبلوماسية المعتمدين لدى دولة المقر".

منحت أيضا المادة الثامنة الفقرة الأولى من اتفاقية بين جامعة الدول العربية وحكومة جمهورية إثيوبيا الفيدرالية الديمقراطية لإنشاء بعثة دبلوماسية لجامعة الدول العربية والامتيازات والحصانات الخاصة بالبعثة وموظفيها في إثيوبيا في 02 فبراير 2009، ونصت على ما يلي: "منح رئيس البعثة وموظفيها وأفراد أسرهم المقيمين معهم في الدولة نفس المزايا والحصانات والإعفاءات والتسهيلات التي تمنح لنظرائهم الدبلوماسيين ووفق ما ورد في اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية الصادرة في 18 أبريل 1961 بشأن الحصانات والمزايا الممنوحة لرؤساء البعثات الدبلوماسية والموظفين الدبلوماسيين وأفراد أسرهم المقيمين معهم"¹.

يتبين مما تقدم أن هذه الحصانات والامتيازات الممنوحة لفئة كبار الموظفين الدوليين أثناء ممارسة أعمالهم الرسمية قد لا تكون وافية لتحقيق الغرض المنشود به، بالنسبة وهو ما يقتضي مزيد من التمييز والحماية²، حيث أن أغلب الاتفاقيات تؤكد أن فئة كبار الموظفين يتمتعون بنفس الحصانات والامتيازات التي تمنح للبعثة الدبلوماسية، وأوضحت المادة الخامسة في بندها الثامن عشر وفقرتها (أ): "يتمتع موظفي الأمم المتحدة بالحصانة القضائية في كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل"³.

¹ - راجع المادة 08 من اتفاقية بين جامعة الدول العربية وحكومة إثيوبيا الفيدرالية الديمقراطية لإنشاء بعثة دبلوماسية لجامعة الدول العربية والامتيازات الخاصة بالبعثة وموظفيها في إثيوبيا، حررت في أديس أبابا بجمهورية إثيوبيا الفيدرالية الديمقراطية يوم الاثنين الموافق ل 02 فبراير 2009.

² - أبو هيف علي صادق، القانون الدبلوماسي (عموميات عن الدبلوماسية - الجهاز المركزي للشؤون الخارجية - البعثات الدبلوماسية - البعثات القنصلية - البعثات الخاصة)، منشأة المعارف، الإسكندرية، د.س.ن، ص 364.

³ - راجع المادة 5، البند 18 فقرة (أ)، من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، 1946.

2: فئة الموظفين المهنيين الدوليين

تخضع فئة الموظفين المهنيين الدوليين إلى رقابة كبار الموظفين ويتم تعيينهم بقرار من المنظمة الدولية¹، وتضم هذه الفئة عدد كبير من الموظفين الدوليين²، فالأمين العام هو الذي يحدد حصانات وامتيازات هذه الفئة، لأنها مقررة لخدمة المنظمة الدولية ككيان دولي وليس للموظف كفرد ثم يخطر بشأن ذلك حكومات دول الأعضاء بذلك³، و أيّ خرق لوظيفته الرسمية من أجل تحقيق أغراضه الشخصية سيؤدي إلى رفع دعوى ضده أو حتى حبسه⁴.

تقتصر الحصانات والامتيازات الممنوحة للموظفين الدوليين على الأعمال الرسمية التي يؤديها أثناء ممارسة لمهامه، ولا تشمل هذه الحصانات والامتيازات التصرفات والأعمال غير الرسمية التي يقوم بها الموظفون الدوليين خارج نطاق مهامه، فنصت المادة 5 في البند 18 فقرة (أ) أنه: "يتمتع موظفي الأمم المتحدة بالحصانة القضائية في كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل"

اتخذت اتفاقية المقر بين جامعة الدول العربية وجمهورية مصر العربية نفس الموقف فيما يخص منح الحصانة القضائية للموظف الدولي التي تشمل فقط لأعمالهم الرسمية وذلك ما نصت عليه المادة 21 من الفقرة أولاً "يتمتع موظفي الأمانة العامة بجامعة الدول العربية، بصرف النظر عن جنسياتهم، ووفقاً لأحكام المادة التاسعة عشرة من اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية لعام 1953، بالمزايا والحصانات التالية:

1- الحصانة القضائية فيما يتعلق بأعمالهم الرسمية التي تدخل في نطاق وظائفهم.

2- الإعفاء من الضريبة على مرتباتهم و مكافآتهم التي يتقاضونها من الجامعة "

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 256.

² - ملاوي إبراهيم، مرجع سابق، ص 239.

³ - غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص: قانون دولي

عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية (19 مارس 1962)، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019، ص 58.

⁴ - ملاوي إبراهيم، مرجع سابق، ص 239.

في حين أن اتفاقية حصانات وامتيازات منظمة التعاون الإسلامي 1976 ساوت بين حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين بين الفئتين الأولى و الثانية أي بين الأمين العام وموظفي المنظمة عن الأعمال الرسمية التي يتولون القيام بها¹.

منحت اتفاقية المقر بين إيطاليا و منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة لموظفيها حصانات وامتيازات شاملة ومطلقة للفئة الأولى من كبار الموظفين الدوليين مقارنة على طائفة الموظفين المهنيين الدوليين الذين يتمتعون بحصانة نسبية ومحدودة².

يعاقب الموظف الدولي أمام القضاء الداخلي عن أي نشاط يزاوله اختراقاً لأعماله الرسمية والتي كلف بها وفي هذه الحالة لا يحق له التمسك بأية حصانة قضائية³.

3: الفئة الثالثة

تشمل هذه الفئة والتي لا تتمتع بأي حصانات أو امتيازات ويتم تعيينها من طرف المنظمة الدولية من فئة المستخدمين الإداريين والكتبيين وعمال النظافة وسائر القائمين بمثل هذه الخدمات العامة وعلى اختلاف درجاتهم⁴.

ثانياً: مدى تأثر الحصانات والامتيازات بجنسية الموظفين الدوليين

لم تفرق اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها بين الموظفين الدوليين حسب جنسيتهم بمدى تمتعهم بالحصانات والامتيازات الدولية على أساس جنسيتهم أو إقامتهم الدائمة⁵، وإنما عرضها تحقيق مصلحة الوظيفة الدولية أثناء أدائه

¹ - مغزي شاعة هشام، نطاق الحصانة الجزائرية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص 35.

² - المرجع نفسه، ص 35.

³ - غزيل عائشة، مرجع سابق، ص 59.

⁴ - عبد الحميد محمد سامي، التنظيم الدولي (الجماعة الدولية- الأمم المتحدة)، الطبعة السادسة، منشأة المعارف، الإسكندرية 2000، ص 201.

⁵ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 258.

للأعمال الرسمية التي كلف بها، أما خارج هذه التصرفات والأعمال الرسمية فلا يتمتع بأي حصانات وامتيازات¹.

الفرع الثالث

معايير تحديد مضمون الحصانات والامتيازات الدولية

يتمتع الموظفون الدوليون بالحصانات والامتيازات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالمنظمات الدولية، وهذه الحصانات والامتيازات تشمل على مجموعة من الأعمال والتصرفات التي يقوم بها الموظفون الدوليون، والتي تدخل في نطاق سريان الحصانات والامتيازات لابد من التفرقة بينها، وكذلك السلطة المختصة في تحديد هذا التصرف.

أولاً: التفرقة بين الأعمال العامة والخاصة

تسري الحصانات والامتيازات على التصرفات العامة ولا تشمل التصرفات الخاصة، ولكن الصعوبة تكمن في تحديد طبيعة هذه التصرفات وأن كل الأعمال التي تكون ضرورية للوظيفة العامة الدولية هي وحدها التي تدخل في نطاق سريان الحصانات والامتيازات، وبالتالي لا تمتد هذه الأخيرة إلى التصرفات العادية التي يقوم بها الفرد مثل عقود البيع، والتصرفات التي تدخل في نطاق الأحوال الشخصية والميراث والهبة والوصية، وإن تقرير الحصانات هو حماية الأعمال الرسمية للموظف الدولي.

يشترط غالبية الفقه القانون الدولي أن يكون تحديد طبيعة التصرف أو العمل من اختصاص جهاز محايد للتفرقة بين الأعمال العامة والأعمال الخاصة للموظف الدولي عند تحديد نطاق سريان هذه الحصانات والامتيازات الدولية.²

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة، حسين، مرجع سابق، ص 262.

² - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص ص 26-27.

ثانياً: السلطة المختصة بتحديد طبيعة التصرف

قبل الحرب العالمية الثانية كانت المنظمة الدولية هي السلطة المختصة بتحديد طبيعة التصرف وبالتالي بيان ما إذا كانت تشمل الحصانة الدولية للموظف الدولي أم لا؟ ففي الوقت الحاضر تدعى الدول تمتعها بهذه السلطة فإذا نازعت المنظمة في تكييف القانون الذي توصلت إليه الدولة يمكن اللجوء إلى القضاء الدولي إذا كان هذا الإجراء ممكناً من الناحية القانونية، ويعني أن الاختصاص يثبت في أول درجة في إصدار القرار إلى الدولة ولكن القرار الذي تعتمده يجب ألا يكون نهائياً¹.

¹ - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 27.

المبحث الثاني

مصادر وأسس الحصانات والامتيازات الدولية

بعدما تعرفنا على مفهوم الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون، وأنه لا شك من وجود مصدرها تستمد منها هذا الحصانات والامتيازات، وكما لها مصادر فلا بد من توفر أسس تستند إليها لذلك لا بد من تحديد مصادر وأسس الحصانات والامتيازات، فيرى الفقه الدولي أنها مستمدة من نصوص صريحة التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية¹، ولكن إن وجد هناك نقص فلا بد من سده بالعودة إلى العرف الدولي (مطلب أول)، وكما تستمد الحصانات والامتيازات الدولية أساسها من عدة نظريات فلسفية وإلى جانب ذلك الأسس القانونية (مطلب ثاني).

المطلب الأول

مصادر الحصانات والامتيازات الدولية

تستمد الحصانات والامتيازات الدولية وجودها من عدة مصادر، وذلك حتى يؤدي موظفي الأمم المتحدة مهامهم بكل حرية ودون عوائق أو ضغوطات عليهم، من خلال ما تنص عليه الاتفاقيات المنشئة للمنظمة الدولية وكذلك الاتفاقيات التي تبرمها المنظمة بشأن الحصانات والامتيازات الدولية مع مختلف الدول الأعضاء بذات المنظمة، وتتمثل هذه المصادر الحصانات من الاتفاقيات الدولية (فرع أول) و من المصادر الأخرى للحصانات والامتيازات (فرع ثاني).

الفرع الأول

الاتفاقيات الدولية

يمارس الموظفون الدوليون وظائفهم الدولية بكل استقلالية وحرية من خلال الاتفاقيات الدولية ومن بينها الاتفاقيات المنشئة لهذه المنظمات الدولية و كذلك الاتفاقيات التي أبرمتها المنظمة الدولية في علاقاتها الدولية سواء كانت اتفاقيات ثنائية أو اتفاقيات مع دول المقر ويكون ذلك كما يلي:

¹ -زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 10.

أولاً: الاتفاقيات المنشئة للمنظمة الدولية

تُمكن هذه الاتفاقيات المنشئة للمنظمة الدولية في وضع نظامها الأساسي الذي يخضع له الموظفين الدوليين والالتزام به، وتضع لهم حصانات وامتيازات حتى يتمكن الموظفين الدوليين من مزاوله نشاطاتهم المكلفين بها في المنظمة على أكمل وجه ودون المساس بهم، و بإعطائهم حرية تامة و ضمانات مختلفة، وقد أكدت هذه الاتفاقيات المنشئة للمنظمة الدولية ذلك خلال قيامها بإنشاء مختلف الاتفاقيات المتعلقة بالحصانات والامتيازات الخاصة بالموظفين الدوليين، من بين هذه الاتفاقيات نجد اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها 1946، اتفاقية امتيازات وحصانات الوكالات المتخصصة 1947، اتفاقية حصانات وامتيازات جامعة الدول العربية 1953.¹

إن مثل هذه الاتفاقيات لا يتم التوقيع عليها، وإنما بإعلان انضمام الدول إليها.²

ثانياً: الاتفاقيات الثنائية

تتمثل الاتفاقيات الثنائية في الاتفاقيات التي يتم عقدها بين المنظمة الدولية والدول التي يزاول الموظف الدولي مهامه لدى هذه الدول، كي يتمكن من منح له امتيازات وحصانات المقررة أثناء أداء وظيفته، ففي عهد عصبة الأمم برزت ضرورة الحاجة إلى إبرام مثل هذه الاتفاقيات خاصة عند عدم اعتراف دول غير عضو في هذه المنظمة بحصانات وامتيازات الموظفين الدوليين بمجرد الانضمام إلى هذه الاتفاقية توافق على اعترافها بتلك الحصانات والامتيازات.

رفضت الولايات المتحدة الأمريكية في هذه الفترة الاعتراف لمكتب الاتصال التابع لمنظمة العمل الدولية ببعض الامتيازات من بينها إعفاء موظفيه من الضرائب، وهي لم تكن عضواً في هذه المنظمة، بالعلم أنه كان مقر هذه المنظمة بعاصمتها (واشنطن)، حدث نفس الشيء مع الإتحاد السوفيتي (قبل تفككه إلى دول) نفس الأحداث قبل انضمامه إلى عصبة الأمم عام 1934.³

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 248.

² - غزير عائشة، مرجع سابق، ص 54.

³ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 248.

يمكن في الوقت الراهن أن تزداد هذه المشاكل أكثر خطورة لتزايد التنظيم الدولي ووجود مفاهيم متعددة، ويرى بعض الفقهاء والقضاء أن عدم قبول دولة تصديقها على امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين ولو كانت عضو في المنظمة الدولية لا يعفيها من الاعتراف بها.¹

ثالثاً: اتفاقيات المقر

يتم إبرام مثل هذه الاتفاقيات بين المنظمة الدولية مع الدولة التي يقع فيها مقر المنظمة أو أحد فروعها بإقليمها، مثل الاتفاقية المبرمة بين منظمة الأمم المتحدة مع الولايات المتحدة الأمريكية لعام 1948²، الاتفاقيات العديدة التي أبرمتها سويسرا من بينها اتفاقية المقر الأوروبي للأمم المتحدة في العاصمة السويسرية جنيف، كما نالت فرنسا نصيبها في إبرام اتفاقيات المقر منها الاتفاق المؤقت بينها وبين منظمة اليونسكو لمقر هذه المنظمة، ثم تلاها توقيع الاتفاق النهائي في 03 جويلية 1954، كما أبرمت اتفاق مع مجلس أوروبا لموضع مقر المنظمة في ستراسبورغ³.

تم إبرام اتفاقية امتيازات وحصانات مقر محكمة العدل الدولية وأصبح قضاة المحكمة يتمتعون لنفس الامتيازات والحصانات والتسهيلات والصلاحيات التي يتمتع بها رؤساء البعثات الدبلوماسية المعتمدين لدى جلاله ملكة هولندا وذلك بتبادل رسائل بين رئيس المحكمة ووزير الشؤون الخارجية في هولندا بتاريخ 16 يونيو/جوان 1946⁴.

الفرع الثاني

المصادر الأخرى للحصانات والامتيازات الدولية

تتمثل هذه المصادر في كل من العرف الدولي، التشريعات الداخلية، وقرارات المنظمات

الدولية.

¹ - غزيرل عائشة، مرجع سابق، ص 55.

² - المرجع نفسه، ص 55.

³ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 249.

⁴ - محكمة العدل الدولية تقرير رقم: A/66/4، الدورة السادسة و الستون، مؤرخ في: 01 أوت 2010 - 31 جويلية

2011، الملحق 4، نيويورك، 2011.

أولاً: العرف الدولي

يعتبر العرف الدولي مصدر أساسي الخاص بالحصانات والامتيازات الدولية¹، ويتم الرجوع إليه لسد النقص الذي قد يشوب نصوص الاتفاقيات الدولية، وبالرغم من ذلك إلا أنها تعرضت لانتقادات من بعض الفقه الدولي حول استبعاد العرف الدولي كمصدر من مصادر الحصانات والامتيازات الدولية، ولرد على ذلك فإنه جرى العمل إلى اللجوء والعودة للمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، وأحكام المحاكم ومبادئ العدل والإنصاف ومبادئ وقواعد المتصلة والتي تتفق مع طبيعة الحصانات والامتيازات الدولية، فبطبيعة الحال فإن اللجوء إلى هذه المصادر يتعين حتما الوصول إلى قواعد القانون الدولي العرفي²، لأن هذه الأخيرة تتماشى مع بعضها البعض في كل ما تحتويه الاتفاقيات الدولية من أحكام بهذا الشأن.

نستخلص مما تقدم بأن العرف الدولي يعتبر مصدر أساسي للحصانات والامتيازات الدولية³.

أكدت اتفاقات المقر واعترفت بالإحالة إلى العرف الدولي كمصدر للحصانات والامتيازات الدولية، من بينها الاتفاقية المبرمة بين سويسرا ومنظمة العمل الدولية في المادة الثالثة منها التي تحيل في هذا الصدد إلى الحصانات المعترف بها في القانون الدولي باسم الحصانات الدبلوماسية كذلك الاتفاق المبرم بين مصر ومنظمة الصحة العالمية التي تنص في مادتها الثالثة على ضرورة تمتع المنظمة بالاستقلال وحرية العمل وفقا لما جرى عليه العمل في القانون الدولي⁴.

ثانياً: التشريعات الداخلية

يمكن أن تصدر الدول قوانين داخلية تتضمن نصوصها تنظيم مسألة الحصانات والامتيازات الدولية، وعادة ما يكون ذلك إعمالاً لاتفاق دولي بين الدولة والمنظمة المعنية، وفي حالة تعارض

¹ - RUZIE David, Droit international public, 14^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1999, p158.

² - SINKONDO Marcel, droit international public, ED.ellipses, Paris, 1999, p424.

³ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 253.

⁴ - المرجع نفسه، ص 252.

بين الاتفاق الدولي وقواعد القانون الداخلي في هذا الخصوص، فإن الاتفاق الدولي هو الذي يتمتع بالأولوية، وبذلك يتم تفسير قواعد القانون الداخلي على ضوء الاتفاق الدولي، وذلك لأن الدولة لا يمكنها التذرع بتعارض الاتفاق مع قوانينها الداخلية لتتحلل من التزاماتها الدولية، وهناك تشريعات داخلية صدرت كتصرف عن الإرادة المنفردة للدول، مثل القانون الأمريكي المعروف بقانون امتيازات المنظمات الدولية الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 1945¹.

ثالثاً: قرارات المنظمات الدولية

تساهم القرارات الصادرة عن المنظمات الدولية في تكوين وبيان قواعد القانون الدولي، وبصفة خاصة ما تعلق بقانون التنظيم الدولي والقانون الدولي الإنساني والاقتصادي والتجاري والثقافي والبيئية، وبذلك لا يمكن إغفال قرارات المنظمات الدولية كمصدر للقانون الدولي، وهي الوسيلة القانونية التي تنسب في النهاية إلى جهاز واحد من أجهزة المنظمة فهو تعبير إرادي للمنظمة الدولية².

مثال ذلك صدور قرار الجمعية العامة رقم 90 (د-1) والمؤرخ في 11 كانون الأول/ديسمبر 1946، أقرت بموجبه الجمعية العامة الاتفاقات المبرمة مع حكومة هولندا في حزيران/يونيو 1946 وأوصت بما يلي³: "إذا كان قاض يقطن في بلد آخر غير بلده كي يكون بصورة دائمة تحت تصرف المحكمة، فينبغي أن تمنح له الامتيازات والحصانات الدبلوماسية خلال فترة إقامته هناك وينبغي أن يمنح القضاة كل التسهيلات لمغادرة البلد الذي يوجدون فيه، من أجل دخول البلد الذي تعقد فيه المحكمة جلساتها ومغادرته. كما ينبغي أن يتمتعوا في جميع البلدان التي قد يمرون بها أثناء أسفارهم المقترنة بممارسة مهامهم، بجميع الامتيازات والحصانات والتسهيلات التي تمنحها تلك البلدان للمبعوثين الدبلوماسيين".

¹ - مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 83.

² - المرجع نفسه، ص 84.

³ - محكمة العدل الدولية تقرير رقم: A/70/4، الدورة السبعون، مؤرخ في 01 أوت 2014 - 31 جويلية 2015، الملحق رقم 4، نيويورك، 2015.

المطلب الثاني

أساس حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

تقوم الحصانات والامتيازات على أسس مختلفة لتوفير لهم الحرية والاستقلالية أثناء ممارسة وظائفهم الدولية دون التعرض لهم للضغوط أو ممارسة العنف ضدهم سواء كان ماديا أو معنويا وتمنح لهم من أجل تحقيق مصلحة المنظمة الدولية وليس مصالحهم الشخصية، لذلك تستمد هذه الأسس على أسس منها فلسفية تستند إلى الأسس النظرية (فرع أول)، وإلى أسس قانونية (فرع ثاني).

الفرع الأول

الأساس النظري لحصانات الامتيازات الدولية

رغم استقرار قواعد الحصانات والامتيازات الممنوحة للموظفين الدوليين، إلا أن هناك خلاف يتعلق حول تحديد الأساس الذي تستند إليها، وذلك نظرا لوجود نظريات تحاول تطبيق القياس في هاتين المسألتين على ما استقر عليه بالنسبة لأنواع أخرى من الحصانات والامتيازات منها الممنوحة للمبعوثين الدبلوماسيين والتي اعتمدت على هذه النظريات كأساس تستند عليه والتي تتمثل في نظرية التمثيل الشخصي والصفة النيابية، نظرية الامتداد الإقليمي ونظرية مقتضيات الوظيفة¹، فنظرية الامتداد الإقليمي تربط بين سلطة الدولة وبين الإقليم والأشخاص الذين يقيمون على إقليم الدولة ولا يخضعون لولايتها يفترض إقامتهم خارج إقليمها وأساس افتراضي أو وهمي و أن قائل هذه النظرية هو هوجو جروسبيوس والذي عاصر فكرة انتشار الاختصاص الإقليمي والذي لم يعد بالإمكان التمسك بهذه النظرية².

حاولت نظرية الصفة التمثيلية تبرير منح الحصانات والمزايا على أساس النيابة أي أن المبعوث الدبلوماسي حينما يباشر وظيفته ينوب عن رئيس دولته صاحبة السيادة، وبهذه الصفة

¹ - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 18.

² - مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص ص 61-62.

تعني الاحترام وضمان الاستقلال، ففي العصر الحاضر فقدت هذه النظرية أهميتها بسبب الانتقادات التي وجهت لها من أهمها أن مداها يضيق في حال تواجد المبعوث الدبلوماسي في دولة ثالثة، وكما أن ربط الحصانات والمزايا بتمثيل رئيس الدولة يؤدي إلى المساواة بين مركز المبعوث الدبلوماسي بمركز الرئيس من حيث الحصانات والامتيازات¹.

وفق نظرية مقتضيات الوظيفة فإن الحصانات والامتيازات ضرورية حيوية تقتضيها ظروف العمل وحاجة المبعوث للقيام بمهام عمله في أراضي الدولة الموفد إليها، أو ضمن إقليم دولة ثالثة قد يحتاج المرور عبر أراضيها وفقا لما ظروف عمله، أي أن مصلحة الوظيفة تتطلب منح الحصانات والامتيازات الدبلوماسية لأداء المهام الوظيفية على أحسن وجه وبعيدا عن كافة المؤثرات في الدولة المعتمد لديها².

تم استبعاد نظرية التمثيل الشخصي ونظرية الامتداد الإقليمي بالنسبة للحصانات والامتيازات الدولية كأساس نظري لها لأنهما تهملان الهدف الأساسي الذي وجدت لأجله وهو ضمان استقلال الموظف الدولي³، وتم الأخذ بنظرية مقتضيات الوظيفة وأخذت اتفاقية فينا للعلاقات 1961 بهذه النظرية عندما نصت في ديباجتها وتنص على أنه "إذ تدرك أن مقاصد هذه الامتيازات والحصانات ليس إفادة الأفراد بل ضمان الأداء الفعال لوظائف البعثات الدبلوماسية وبوصفها ممثلة الدول، وإذ تؤكد ضرورة استمرار قواعد القانون الدولي العرفي في تنظيم المسائل القانونية التي لم تنظمها صراحة أحكام هذه الاتفاقية".

تم الأخذ بهذه النظرية في المنظمات الدولية ومنها نصت المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة حيث تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها وكما يتمتع موظفوها بالمزايا والإعفاءات التي استقلالهم في القيام بوظائفهم المتصلة بالهيئة⁴ اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها 1945، وهو أيضا ما أشار إليه البند 20 من المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946 على أنه تمنح

¹ - مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 63.

² - المرجع نفسه، ص 64.

³ - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 18.

⁴ - أنظر المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة 1945 .

الحصانات والامتيازات للموظفين الدوليين من أجل تحقيق مصالح الأمم المتحدة وليس من أجل تحقيق مصالحهم الخاصة¹، وكما تم الأخذ بهذه النظرية أيضا في نص المادة السادسة في البند 22 منها من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947 أنه تمنح الامتيازات والحصانات للموظفين لتحقيق مصالح الوكالات المتخصصة لا تحقيقا لمنفعة شخصية للأفراد أنفسهم².

تستند الحصانات والامتيازات الدولية إلى فكرة متطلبات حسن أداء الوظيفة الدولية وإقرارها بهدف تحقيق مصلحة المنظمة الدولية وليس لمصلحة شخصية للموظف الدولي، فيرى الفقيه ديبلز أن فكرة الحماية الوظيفية وليس الحماية الشخصية 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 إثارة لصالح المنظمة الدولية على سائر الاعتبارات الأخرى، وهو 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 الدوليين³.

تصلح نظرية مقتضيات الوظيفة مبررا لتمتع الموظفين الدوليين بالحصانات والمزايا الدولية وهذا ما تؤكده المصادر القانونية، وبذلك فإن باقي النظريات لا تصلح أساسا للحصانات والامتيازات الدولية، إذ ليس للمنظمة الدولية إقليم ولا سيادة، وما تتمتع به من شخصية قانونية دولية وظيفية رهن بأداء مهامها ومحدد بتحقيق أهدافها، إذ تختلف السيادة وعنصر الإقليم عن المنظمات الدوائية التي تمكنها من المعاملة بالمثل في هذا المجال، والذي لا يجد تطبيقه في مجال الحصانات والامتيازات الدولية، حيث أن دولة المقر وغيرها من الدول حين تعترف بالحصانات والامتيازات للموظفين الدوليين وكذا المنظمات الدولية التي يعملون بها لا تحصل تلك الدولة لنفسها أو تطلب

¹ - أنظر البند 20 من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

² - أنظر البند 22 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

³ - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص ص 19-20.

لموظفيها وضعا مماثلا من قبل المنظمة الدولية التي ليس لها إقليم تقرر عليه حصانات وامتيازات هذه الدول وممثليها¹.

الفرع الثاني

الأساس القانوني لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى الأسس القانونية التي يستمد منها موظفي الأمم المتحدة حصاناتهم وامتيازاتهم والمتمثلة في الاتفاقيات الدولية، الالتزام بالإرادة المنفردة.

أولاً: الاتفاقيات الدولية

تنظم الاتفاقيات الدولية وتسير شؤونها من خلال وضع نظام أساسي لها وكما تؤسس نظام داخلي وتضع خلاله نصوص قانونية، بهدف الوصول إلى مقاصدها ومصالحها، وحتى تصل إلى مبتغاها فإنها منحت أو وضعت أسس قانونية لموظفيها ليتمكنوا من أداء مهامهم بشكل ترضاه المنظمة الدولية، من ذلك نجد أن منظمة الأمم المتحدة قد سنت ووضعت قوانينها المنشئة لها تضمنت الأهداف التي تسعى للوصول إليها، ولتحقيقها فإنها منحت لموظفيها أهم خاصية لهم لأداء مهامهم على الشكل الواجب القيام به، وهي الحصانات والامتيازات، التي تعتبر ضماناً أساسية لهم. بذلك فإن من أسس حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة المتمثلة في الاتفاقيات العامة الاتفاقية الثنائية، اتفاقية المقر.

1-الاتفاقية العامة

تشكلت بعد إنشاء منظمة الأمم المتحدة عام 1945، لجان خاصة بوضع مسودات خاصة لقوانين دولية في مختلف المجالات ليتم المصادقة عليها من قبل الدول الأعضاء في المنظمة وضرورة الالتزام بها منها الحصانات والامتيازات لموظفيها وقد تضمنت المادة 105 فقرة 02 منها على ضرورة تمتعهم بالحصانات والامتيازات وذلك بقولها: "يتمتع المندوبون عن أعضاء الأمم المتحدة" وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام

¹ - مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص ص 66-67.

وظائفهم المتصلة بالهيئة ". حتى تتوصل منظمة الأمم المتحدة لمقاصدها ومصالحها كمنظمة دولية لا بد من منح وإعطاء الحصانات والامتيازات لموظفيها والقيام بوظائفهم بكل حرية واستقلالية. من هنا يمكن القول بأن الأساس الأصلي لمنح الحصانات والامتيازات لموظفي الأمم المتحدة من مقتضيات الوظيفة.

إن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة دور في تقديم توصياتها وتحدد تفاصيلها بهذا الغرض وكما تقترح مع أعضاء المنظمة عقد اتفاقات بهذا الغرض¹، وقد اعتمدت عليه الجمعية العامة خلال الدورة الأولى التي تم عقدها في 13 فبراير 1946 على أساس مشروع أعدته اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة بشأن الامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة، وبدأ سريان هذه الاتفاقية في 17 سبتمبر 1946، وتم إيداعها لدى الأمين العام في مجموعة معاهدات الأمم المتحدة².

2- في إطار الاتفاقية الثنائية

تعقد منظمة الأمم المتحدة مع الدول الأعضاء في الهيئة اتفاقيات حول حصانات وامتيازات موظفيها الذين يزاولون وظائفهم فيها، وهو ما نصت عليه المادة 105 فقرة 1 منها والتي تنص: "تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها."

تبرم منظمة الأمم المتحدة اتفاق بين كل دولة عضو فيها بشأن الحصانات والامتيازات والتي يؤدي فيها موظفيها مهامهم على أراضي هذه الدول لتحقيق مصالحها ومقاصدها التي جاءت من أجلها منظمة الأمم المتحدة.

¹ - راجع المادة 105 فقرة 03، من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية 1945.

² - أوغوست راينيش، "امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها"، ص 2، على الموقع الإلكتروني: www.un.org/law/av/. تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/25، على الساعة 12:58.

أشارت إليه المادة 104 من الميثاق على أن الهيئة تتمتع في دولة كل عضو من أعضائها بالأهلية القانونية التي يتطلبها قيامها بأعباء وظائفها وتحقيق مقاصدها¹.

أقرت الجمعية العامة في 13 فيفري 1946 اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها وعرضتها على كل دولة عضو للانضمام إليها.

اتخذت الجمعية العامة قرارها في إطار الدورة الحادية والخمسين، وبناء على تقرير لجنة العلاقات مع البلد المضيف بأنه ينبغي على السلطات المحلية (الولايات المتحدة الأمريكية)²، اتخاذ تدابير فعالة رامية إلى منع وقوع أي فعل يشكل انتهاكاً لأمن البعثات وسلامة موظفيها، وأن المحافظة على الأحوال الملائمة لأداء الوفود والبعثات المعتمدة لدى الأمم المتحدة أعمالها بصورة اعتيادية هو لمصلحة الأمم المتحدة وجميع الدول الأعضاء فيها.

3_ اتفاقية المقر

أبرمت منظمة الأمم المتحدة اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها مع دولة المقر الولايات المتحدة الأمريكية أو التي يوجد أحد فروعها بأراضيها، فقد تم إبرام اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 فيفري 1946، كما تم إبرام اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها والتي تم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 21 نوفمبر 1947، بقرار ينفي توحيد الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الأمم المتحدة وشتى الوكالات المتخصصة إلى أقصى حد ممكن³، وبذلك تم ترسيخ مبدأ الحماية والحصانة الوظيفية⁴.

¹ - راجع المادة 104 من م.أ.م والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية 1946.

² - الجمعية العامة قرار رقم: A/RES/51/163، مؤرخ في 30 جانفي 1997، الدورة الحادية والخمسين البند 149، بناء على تقرير اللجنة السادسة A/51/629، تقرير لجنة العلاقات مع البلد المضيف 162/51 في جلستها العامة 85 في 16 ديسمبر 1996.

³ - اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

⁴ - أوغوست راينيش، مرجع سابق: www.un.org/law/avl.

ثانيا: الالتزام بالإرادة المنفردة

تقوم الدولة المعنية بسن تشريعاتها الداخلية لجعل الامتيازات والحصانات الدولية تدخل حيز النفاذ على إقليمها بالتالي تصبح كجزء من قوانينها الداخلية لأنها أكثر فعالية من القوانين الدولية¹. إصدار مثل هذه القوانين كالحصانات والامتيازات تثير صعوبات ومشاكل والمتمثلة في رفض الدولة التصديق عليها، الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارها مقر لمنظمة الأمم المتحدة فإنها امتنعت عن التصديق بشأن حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة وبررت ذلك أنها قد أصدرت قانون أمريكي يقتضي فيه تمتع الأمم المتحدة وموظفيها بالامتيازات والحصانات الدولية. فقد وافق الكونجرس الأمريكي يوم 29 ديسمبر 1945 على هذا القانون وصدرت بشأنه لوائح تنفيذية تحدد سريانه على الأمم المتحدة².

¹ - لوكال مريم، تفعيل دور القانون الدولي الإداري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون العام، كلية

الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015، ص 266.

² - غزيل عائشة، مرجع سابق، ص 55.

الفصل الثاني:

الجانب التطبيقي للحصانات

والامتيازات الدولية على موظفي

الأمم المتحدة

يتمتع الموظفون الدوليون بحصانات وامتيازات مختلفة تقتضي حمايته كي يقوموا بأعباء وظيفتهم بكل استقلالية ودون ضغوط التي قد تمارس ضدهم، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى تبيان صور هذه الضمانات، والتي تتنوع من حرمة ذاتية لموظفي الأمم المتحدة من كل اعتداء أو القبض عليه واحتجازه كما يتمتع بحصانة مسكنه وممتلكاته الخاصة به، وتمنح له حصانة من القضاء الجنائي والقضاء المدني ومن القضاء الإداري، بالإضافة إلى هذه الحصانات يتمتع موظفي الأمم المتحدة بتحفيزات وإعفاءات مالية وتسهيلات عامة، فقد تقرر لهم هذه الحصانات والامتيازات التي يتطلبها استقلاليتهم في أداء وظائفهم المتصلة بالمنظمة، لكن هذه الحصانات والامتيازات إن تم إساءة استعمالها، فيتم بإتباع إجراءات والجزاءات الموقعة ضدهم، إما القيام بإجراءات رفع الحصانة عنهم، أو التنازل الإرادي عن هذه الحصانات، وكما توقع عليهم إجراءات إبعاد الموظف الدولي وكما يمكن إلغاء النصوص المقررة للحصانات والامتيازات، وبعدها نقدم بعض النماذج والأمثلة المتعلقة بحدود الحصانات والامتيازات الدولية.

وسيتم معالجة جوانب النقاط القانونية في مبحثين:

المبحث الأول: الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة.

المبحث الثاني: حدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة.

المبحث الأول

الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة

منحت الأمم المتحدة لموظفيها امتيازات وحصانات حتى يتسنى القيام بوظائفهم بكل استقلالية وحرية دون أية مشاكل قد تلازمهم أثناء أداء مهامهم وهي ما حثت به المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة كما تم إنشاء اتفاقيات مختلفة تنص على منح الحصانات والامتيازات منها اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها 1946، اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947، ولذلك فقد تنوعت هذه الضمانات منها الشخصية والقضائية (مطلب أول)، وإلى امتيازات والإعفاءات المالية بالإضافة إلى تسهيلات عامة (مطلب ثاني).

المطلب الأول

الحصانة الشخصية والقضائية المقررة لموظفي الأمم المتحدة

يسعى موظفي الأمم المتحدة للوصول إلى نتائج ترضاهم المنظمة و التي ترجى منها خلال قيام موظفيها بهذه الوظائف الممنوحة له، ولهذا فقد أقرت المنظمة الدولية مجموعة من الحصانات والامتيازات المتعلقة بالشخص الموظف حصانة شخصية (فرع أول)، وإلى جانب ذلك فقد منحت للموظف الدولي حصانة قضائية (فرع ثاني).

الفرع الأول

الحصانة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة

تعتبر الحصانة الشخصية ضماناً من الضمانات التي مُنحت للموظفين الدوليين عامة ولموظفي الأمم المتحدة خاصة، كما تقتضي حرمة الشخصية حمايته من القبض أو الاحتجاز¹، وتجنب الاعتداء عليه وضمان كرامته الشخصية، وضمان حرمة مسكنه وممتلكاته الخاصة.

¹ - ديلمي أمال، التنظيم القانوني الدولي للعلاقات الدبلوماسية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: القانون العام تخصص: قانون التعاون الدولي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 132.

إن واجب ضمان سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، مضمونة في المادة السابعة من اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها وذلك لا يجوز جعل موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها ومعداتهم وأماكن عملهم هدفا للاعتداء أو لأي إجراء يمنعهم من أداء وظيفتهم، وبذلك تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير اللازمة لضمان سلامتهم وحمايتهم في إقليمها من الجرائم التي قد ترتكب في حقهم والمنصوص عليها في المادة التاسعة من هذه الاتفاقية¹.

أولاً: الحرمة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة

منحت الحصانة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة حماية لحرمة وكرامة شخصيته غير أنها تختلف من فئة إلى أخرى فنجد فئة كبار الموظفين تمنح لهم حصانة مماثلة لتلك الممنوحة للمبعوثين الدبلوماسيين، فهي تختلف عن باقي الفئات الأخرى، أي على حسب درجة الوظيفة التي يشغلها الموظف الدولي.

1: تصنيف الفئات التي تتمتع بالحصانة الشخصية

تختلف الحصانات التي يتمتع بها موظفي الأمم المتحدة من فئة إلى أخرى من فئة كبار الموظفين إلى فئة المستخدمين المؤقتين.

أ: فئة كبار الموظفين

تتمتع فئة كبار الموظفين بحصانة شخصية تامة مماثلة للمبعوثين الدبلوماسيين بموجب القانون الدولي، فالحصانة الشخصية للموظف تمتد إلى أسرته وهو ما أكدته المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها في بندها التاسع عشرة منها عندما تناولت ضمانات كبار موظفي الأمم المتحدة هم وعائلاتهم تكون مماثلة للمبعوثين الدبلوماسيين²، كما وضحتها المادة السادسة البند 21 من اتفاقية

¹ - الجمعية العامة قرار رقم: A/RES/49/59، مؤرخ في 17 فيفري 1995، الدورة 49، البند 141 من جدول الأعمال، بناء على تقرير اللجنة السادسة (A/49/742)، اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، الملحق رقم 22، المرفق رقم: A/C.6/49/L.4، (A/49/22)، الصادرة في 09 ديسمبر 1994، الجلسة 84.

² - أنظر البند 19 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناته¹، أشارت إلى ذلك المادة 29 من اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 أنه: "لشخص الممثل الدبلوماسي حرمة، فلا يجوز بأي شكل القبض عليه أو حجزه، وعلى الدولة المعتمدة لديها أن تعامله بالاحترام اللازم له، وعليها أن تتخذ كافة الوسائل المعقولة لمنع الاعتداء على شخصه أو على حرته أو على اعتباره". من محتوى هذه المادة تبين أن كبار موظفي الأمم المتحدة يتمتعون بنفس الحماية الشخصية للمبعوثين الدبلوماسيين، وتؤكد فيها التزام الدولة المستقبلية بعدم التعرض والتعدي لشخصه ومعاقبة كل من يجرؤ على الاعتداء عليهم، وعليها أن توفر الأمن لحماية الممثلين الدبلوماسيين كما تمتد لأهلهم وعائلاتهم المقيمين داخل أراضيها². كما يتمتعون بحرمة وكرامة الشخصية فيتحتّم معاملتهم باللطف واليسر والاحترام بعيدا عن مظاهر العنف أو استعمال القوة ضدهم ويحرم عليهم تقييد حرياتهم³.

منحت ضرورة احترام حرمة المسكن الخاص أي تمتع مبنى المبعوث بحصانة وحماية المقررة لمباني البعثة، وتتمتع بالحصانة أيضا مراسلاتهم ووثائقهم وأموالهم ماعدا إمكانية التنفيذ عليها⁴.

ب: فئة الموظفين العادين والمستخدمين المؤقتين

خلافا للفئة الأولى التي تتمتع بجميع الحصانات المماثلة للمبعوثين الدبلوماسيين، فحين الفئات الأخرى منحت لها فقط ما يقرها النظامين الأساسي و الإداري لموظفي الأمم المتحدة والتي لا تمتد إلى أفراد أسرهم أزواجهم كانت أو أولادهم القصر.

ثانيا: صور الحرمة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة

سلامة وأمن الحرمة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة تشمل على الحرمة الذاتية وعلى حصانة مسكنه الخاص وممتلكاته:

¹ - أنظر البند 21 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

² - منعة محمد، مسعودان ماسيسلية، مرجع سابق، ص 23.

³ - علوه محمد نعيم، موسوعة القانون الدولي العام (العلاقات الدبلوماسية والقنصلية)، الجزء الحادي عشر، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، مركز الشرق الأوسط الثقافي للطباعة والنشر والترجمة والتوزيع، بيروت، 2012، ص 276.

⁴ - الدقاق محمد السعيد، القانون الدولي العام، دار المطبوعات الجامعية، إسكندرية، د. س. ن، ص 465.

1: الحصانة الذاتية لموظفي الأمم المتحدة

تعتبر الحرمة الشخصية من أهم الحصانات وأقدمها والذي يقصد بها الحماية المقررة ضد أي اعتداء مادي أو معنوي، سواء كان ذلك الاعتداء صادرا عن سلطات دولة المقر أو عن الأشخاص المتواجدين على إقليم تلك الدولة، ويفترض على هذه الدولة واجب الوقاية والذي تتخذ بموجبه جميع التدابير اللازمة لمنع حدوث الاعتداءات الجسدية والمعنوية وتقوم بتسليط عقوبات على المتسببين عن هذه الأضرار التي لحقت بالموظفين الدوليين وحصولهم على تعويضات عن هذه الأضرار التي مست بهم¹.

يتمتع الموظف الدولي بالحرمة الذاتية مثلها مثل التي تمنح للمبعوث الدبلوماسي بحيث لا يجوز القبض عليه أو اعتقاله وضمان احترام كرامته الشخصية² ولقد أشارت إلى ذلك المادة التاسعة والعشرين من اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961: "تكون حرمة شخص المبعوث الدبلوماسي مصونة ولا يجوز إخضاعه لأية صورة من صور القبض أو الاعتقال، ويجب على الدولة المعتمد لديها معاملته بالاحترام اللائق واتخاذ جميع التدابير المناسبة لمنع أي اعتداء على شخصه أو حرته أو كرامته".

تعني بذلك الحرمة الذاتية للموظف الدولي عدم جواز القبض عليه أو حجزه أو حجز أمتعته وكذا ما يخص أفراد أسرته³، وأشارت بذلك البند 11 من المادة 04 فقرة "أ" إلى ذلك على أن يتمتع ممثلو الأعضاء لدى الهيئات الرئيسية أو الهيئات الفرعية التابعة للأمم المتحدة، وممثلوها في المؤتمرات التي تدعو الأمم المتحدة إلى عقدها في أثناء ممارستهم وظائفهم وخلال سفرهم إلى مقر الاجتماع وعودتهم منه "الحصانة فيما يتعلق بالقبض عليهم أو اعتقالهم وحجز أمتعتهم الشخصية والحصانة القضائية فيما يصدر عنهم بوصفهم ممثلين من قول أو كتابة أو عمل".

¹ - إزميران بهجة، اتفاقيات المقار المبرمة بين الدولة الجزائرية والمنظمات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011، ص 66.

² - رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص: قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 50.

³ - لوكال مريم، مرجع سابق، ص 270.

ذكرت أيضا في البند 13 من المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947 في فقرتها " أ " انه يتمتع ممثلو الدول الأعضاء في الاجتماعات التي تدعو إحدى الوكالات المتخصصة إلى عقدها، أثناء أدائهم لمهامهم وخلال سفرهم إلى مكان الاجتماع وعودتهم منه بالحصانة فيما يتعلق بالقبض عليهم أو اعتقالهم وحجز أمتعتهم الشخصية والحصانة القضائية التامة فيما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل¹.

تتقسم الحرمة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة إلى²:

1: حصانة الموظف الدولي من القبض والاحتجاز وذلك بعدم إخضاعه لأية نوع من أنواع القبض أو الاعتقال، ويقول الفقيه شارل روسو " أن الحصانة الشخصية تعني الحق في الأمن المطلق والكامل وعدم خضوع الموظف الدولي لإجراءات القبض وحمايته ضد أي اعتداء من جانب السلطات المحلية".

2: حصانة الموظف الدولي من العدوان والاعتداء فعلى الدولة المقر واجب حمايتهم على أي اعتداء من رعاياها وعدم التعرض له بأي صورة كانت.

3: حصانة كرامة الموظف الدولي يحرم الاعتداء وانتهاك كرامته من خلال تعرضه للقبض أو الحجز أو الاعتداء عليه، كما لا يجوز الاعتداء الجسماني للموظف الدولي فالاعتداء على كرامته له أثر معنوي على نفسيته.

2: حصانة مسكنه الخاص وممتلكاته

لا يشترط في إقرار حرمة مسكن كبار الموظفين الدوليين ملكيتهم لها، وإنما يعتد بمدى شغلهم لها و لو بصفة مؤقتة، لذلك تمنع دولة المقر من دخول مساكنهم ضمانا لعدم التعرض لموجوداته من وثائق وأموال وأغراض خاصة به³.

¹ - راجع البند 13 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

² - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص ص 42-44.

³ - إزمران بهجة، مرجع سابق، ص 68.

وكل إجراء تتفذه ضد هؤلاء الموظفين ينبغي أن لا يكون فيها مساسا بشخصهم وكرامتهم، إلا أن الاتفاقيات العامة المتعلقة بالحصانات والامتيازات الدولية لم تتضمن أحكام بشأن حماية عامة للموظفين من الاعتداءات التي قد تلحق، وبذلك نجد أن الولايات المتحدة الأمريكية بذات جهدا في إطار منظمة الدول الأمريكية لإبرام اتفاقية دولية تقر بمنح الحماية الدولية للموظفين غير المتمتعين بالوضع الدبلوماسي وذلك في حادثة اختطاف واغتيال أحد رعاياها السيد "M.DAN.A.MATRIONE"، الذي كان موظفا بالهيئة الدولية للتنمية بالأوروغواي¹.

أشارت المادة الأولى من اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها 1994 في المادة الأولى فقرة "أ": " يقصد بعبارة موظفو الأمم المتحدة: الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام للأمم المتحدة أو يقوم بوزعهم بوصفهم أفرادا في العنصر العسكري أو عنصر الشرطة أو العنصر المدني لعملية تضطلع بها الأمم المتحدة".

كما أكدت أيضا في المادة التاسعة منها المتعلقة بالجرائم المرتكبة ضد موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها بجعل كل دولة طرف الارتكاب المتعمد للأعمال بموجب قوانينها الوطنية: قتل واختطاف أحد موظفي الأمم المتحدة أو الأفراد المرتبطين بها أو الاعتداء بشكل آخر على شخصه حريته، أي اعتداء عنيف على أماكن العمل الرسمية لأي موظف من موظفي الأمم المتحدة أو فرد من الأفراد المرتبطين بها أو على سكنه الخاص، أو وسائل تنقله، قد يعرض شخصه أو حريته للخطر التهديد بارتكاب أي اعتداء من هذا القبيل بهدف إجبار شخص طبيعي أو اعتباري على القيام بعمل أو الامتناع عنه، الشروع في ارتكاب أي اعتداء من هذا القبيل، أي عمل يشكل اشتراكا في جريمة اعتداء من هذا القبيل أو تنظيم آخرين لارتكاب اعتداء من هذا القبيل أو إصدار الأمر إليهم للقيام بذلك، فتجعل كل دولة طرف الجرائم المبنية في الفقرة 1 جرائم يعاقب عليها بعقوبات مناسبة تراعي الطبيعة الخطرة لهذه الجرائم².

¹ - إزمران بهجة، مرجع سابق، ص 69.

² - أنظر المادة التاسعة من اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها 1994.

نجد في الممارسة الجزائرية أن أغلب اتفاقيات المقار التي جعلت الحصانة الشخصية مقتصرة على كبار موظفي المنظمات الدولية، ولم تتضمن أي أحكام بشأن حماية عامة للموظفين من الاعتداءات التي قد يتعرضون لها على الإقليم الجزائري وهو الأمر الذي كان لا بد من تقاويه في اتفاقية المقر المعقودة بعد انضمام الجزائر إلى اتفاقية منظمة الأمم المتحدة للوقاية وقمع المخالفات المرتكبة ضد الأشخاص المتمتعين بحماية دولية 1973¹.

الفرع الثاني

الحصانة القضائية لموظفي الأمم المتحدة

من مظاهر استقلال النظام القانوني للوظيفة الدولية عدم خضوع موظفيها للقضاء الوطني للدول جنائيا أو مدنيا.

تعني الحصانة القضائية ضمان استقلال تام للموظف الدولي ضد السلطات المحلية².

فتناولت هذه الحصانة المادة الخامسة في البند 18 فقرة (أ) من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها³، وأيضا المادة السادسة في البند 19 فقرة (أ) من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها⁴ التي تتصان على أنه يتمتع كلا من موظفي الأمم المتحدة و موظفي الوكالات المتخصصة بالحصانة القضائية في كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو كتابة أو عمل، وتتمثل في الحصانة الجنائية والمدنية لموظفي الأمم المتحدة⁵.

¹ - إزمرا بجهة، مرجع سابق، ص 69.

² - السيسى صلاح الدين حسن، قضايا معاصرة، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية (الواقع... مبادرات ومقترحات التطوير والتفعيل)، ملتمز الطبع والنشر دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 412.

³ - أنظر البند 18 فقرة (أ) من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

⁴ - أنظر البند 19 فقرة (أ) من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

⁵ - COT Jean- Pierre, PELLET Alain, FORTEAU Mathias, La charte des nations unies (commentaire article par article), 3^{ème} édition, ED. Economica, Paris, 2005, p.2166.

أولاً: الحصانة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة

يعني بهذه الحصانة أمام المحاكم الجنائية لدولة المقر إذ لا يمكن محاكمة الموظف الدولي عن الأعمال التي تترتب عنه أمام هذه المحاكم أو إجباره بالإدلاء بشهادة أمام قضية منظورة أمامه¹. يقصد أيضاً بالحصانة القضائية، عدم خضوع المنظمة الدولية للقضاء الوطني على أي نزاع بينها وبين دولة المقر أو بين إحدى الدول الأعضاء.

يمكن أن تقوم المنظمة بأعمال على أرض دولة المقر أو داخل إقليم دولة أخرى عضو، وقد يؤدي هذا النشاط إلى نزاع قانوني بين المنظمة والدول المعني، وعليه فالمنظمة تعفى من الخضوع للإجراءات القضائية الموجودة في القانون الداخلي، كما يمكن أن ترتكب السيارات أو المنقولات التي يستخدمها الموظفين الدوليين التابعة للمنظمة مخالفات يترتب عنها إصابة بعض الأشخاص أو أموالهم بالضرر بسبب هذه الحوادث في دولة المقر².

إن أساس الحصانة الجنائية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون في منظمة الأمم المتحدة، يرجع إلى موثيق ومنظمات وهذا ما أكدته المادة 105 الفقرة 2 من ميثاق الأمم المتحدة، كذلك يتمتع المدنيون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفي هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالمعيشة، ويختلف وضع المتمتعين بالحصانة في المنظمة حسب اختلاف وظائفهم³ ويدل معنى الحصانة القضائية هنا إلى عدم خضوع المنظمة الدولية وأموالها للقضاء الوطني أينما كانت، وقد تم النص على حصانات المنظمات القضائية في العديد من الاتفاقيات مثل اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية⁴.

¹ - عبو عبد الله علي، المنظمات الدولية (الأحكام العامة، وأهم المنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة)، الأردن، 2011، ص 161.

² - علي إبراهيم، المنظمات الدولية (النظرية العامة - أمم متحدة)، دار النهضة العربية، مصر، 2001، ص 583.

³ - خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص: القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الملحق الجامعية، مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص 31.

⁴ - الشكري علي يوسف، المنظمات الدولية، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 56.

تمنح الحصانة القضائية بصورة مختلفة حسب درجات الموظف الدولي، فمثلا الأمين العام والأمناء المساعدون يتمتعون بحصانة قضائية كاملة، أما فيما يخص باقي موظفي المنظمة فهؤلاء يتمتعون بحصانة قضائية عن الأعمال الرسمية فحسب، أما الفئات الأخرى مثل الكتبة والعمال وصغار الموظفين فلا يتمتعون بها كقاعدة عامة¹.

يتمتع موظفي الأمم المتحدة بالحصانة القضائية الجزائية في القضايا المتعلقة بأعمال وظيفتهم الرسمية فحسب، ولا يتمتعون بالحصانة في الجنايات التي يرتكبونها أثناء قيامهم بأعمالهم الخاصة، وعليه فإذا ارتكب أحد من هؤلاء جريمة خارج نطاق وظيفته، فإنه لا يتمتع بالحصانة القضائية الجزائية².
الجدير بالذكر أن وفقا للبند 16 إلى البند 18 من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة والمواد من 19 إلى 23 من اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية، فإن جميع الموظفين الدوليين لا يتمتعون بكافة الحصانات والمزايا³.

ثانيا: الحصانة المدنية لموظفي الأمم المتحدة

يتمتع موظفي الأمم المتحدة بحصانة مدنية لكن كل فئة من الفئات لا تتمتع بنفس تلك الحصانة فنجد كبار الموظفين تمنح لهم هذه الضمانة بصفة مطلقة سواء كانت أعمالهم رسمية أم خاصة، مثلها مثل التي تمنح للمبعوثين الدبلوماسيين، أما الفئة الثانية لموظفي الأمم المتحدة فلا تمنح لهم هذه الصفة إلا للأعمال الرسمية ومن ثم لا يمكن محاكمتهم إلا إذا ثبت للمحكمة أن المنظمة رفعت الحصانة عن موظفيها⁴.

¹ - مانع جمال عبد الناصر، التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 161.

² - الفتلاوي سهيل حسين، القانون الدبلوماسي، مرجع سابق، ص 510.

³ - عوض عبد الكريم خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، د. ب. ن، 2013، ص 50.

⁴ - هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011، ص 115.

بالنسبة للفئة الثانية فقد أقر القضاء السويسري أن المحكمة أن تقضي بعدم اختصاصها في القضايا التي ترفع أمامها ضد الموظفين الدوليين بشأن الأعمال الرسمية¹.

نطاق الحصانة القضائية المدنية التي يتمتعون بها الموظفون الدوليون فمثلها التي تمنح للمبعوثين الدبلوماسيين وذلك على النحو التالي: بالنسبة للأعمال الرسمية فالحصانة المدنية التي يتمتعون بها الموظفون الدوليون تكون في الدعاوى التي يكون مصدر الالتزام عقدا سواء كان عقارا أو منقولا وحتى الأعمال التجارية المتعلقة بالأوراق التجارية الخاصة بالعمل الرسمي، إلا أن هناك استثناءات والتي أطلق عليها بالتصرفات الخاصة المقيدة ففي هذه الحالة لا يتمتع الحصانة وتتمثل في الدعاوى العينية العقارية، الدعاوى المتعلقة بالميراث والتركات، الدعاوى المتعلقة بالنشاط المهني والتجاري².

غير أن منح الحصانة المدنية للموظف الدولي لا تعني عدم احترامه قوانين الدولة المستقبلية، وأن تتحول إلى رخصة لمخالفتها نتيجة حرية التصرف، وأيضا إعفائه من الخضوع لقضاء الدولة المستقبلية لا يعني ذلك إفلاته وعدم خضوعه لقوانين دولته³.

قد يترتب من منح الحصانة القضائية المدنية المطلقة عدة عراقيل كضياع حقوق المواطنين خاصة حسني النية، وبعد ازدياد المنظمات الدولية واستخدام عدد كبير من الموظفين الدوليين واتجاه بعضهم إلى تصرفات بعيدة عن مهامهم الوظيفية كتملك عقار للاستخدام الشخصي أو استثمار أموالهم في مشاريع تجارية بهدف الربح، اتجه بذلك الفقه الدولي إلى ضرورة التمييز بين الأعمال الرسمية الأعمال الخاصة⁴.

¹ - محمد سامي عبد الحميد، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 275.

² - الفتلاوي سهيل حسين، الموجز في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 320.

³ - علوه محمد نعيم، مرجع سابق، ص 280.

⁴ - حيدر سالم ياسين، "الحصانة القضائية للموظف الدولي، المحكمة الاتحادية العليا، جمهورية العراق"، على الموقع الإلكتروني:

<http://iraqfsc.iq/news.4004>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/22، على الساعة 16:24.

ثالثاً: الحصانة من القضاء الإداري لموظفي الأمم المتحدة

تضم الحصانة من القضاء الإداري اللوائح الإدارية ولوائح البوليس وإجراءات الأمن، التي تهدف إلى المحافظة على النظام العام والآداب العامة داخل الدولة، وتضع قيوداً بشأن ذلك للمصالح العامة وتطبقها على كل من يتواجد في إقليمها، مثل تعيين مناطق يمنع الدخول إليها أو خطر التجوال في أوقات محددة، ويجب عليهم أن يلتزم بهذه القواعد والقوانين المحلية واحترامها، يقول الفقيه **محمد بجاوي**: " إن مخالفة هذه القوانين، تعني الإخلال بواجبات الموظف. وعلى المنظمة الدولية أن تضع من القواعد وأن تتخذ من المواقف حيال موظفيها كل ما يمكن أن يؤمن احترام هذه القوانين وأن تأخذ العدالة مجراها"¹.

تتعاون الأمم المتحدة في كل الأوقات مع السلطات المختصة في للأعضاء من أجل تسهيل سير العدالة على الوجه السليم وتأمين مراعاة أنظمة البوليس والحيلولة دون إساءة استعمال هذه الحصانات بأي حال من الأحوال².

تتعاون كل وكالة متخصصة في جميع الأوقات مع السلطات المختصة التابعة للدول الأعضاء لتسهيل سير العدالة وتأمين أنظمة الشرطة والحيلولة دون تعسف أو استغلال هذه الحصانات والامتيازات الممنوحة لهم³.

يُحرم إذن على موظفي الأمم المتحدة مخالفة أحكام السلطات المحلية باستغلالهم للحصانات الممنوحة لهم.

¹ - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 49.

² - أنظر البند 21 من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

³ - أنظر البند 23 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

رابعاً: آثار الحصانة القضائية المترتبة عنها

يعتبر إعفاء الموظف الدولي من الإدلاء بالشهادة أمام المحاكم واللجان ذات الاختصاص القضائي تعتبر أحد النتائج المترتبة عنها على جانب ذلك الحصانة ضد قوانين المرور.

1: إعفاء الموظف الدولي من الإدلاء بالشهادة أمام المحاكم

يتمتع على الموظف الدولي أن يمثل أمام المحاكم بمختلف أنواعها نظراً لتمتعه بالحصانات والامتيازات، كذلك يحضر عليه في حالة استدعائه للإدلاء بالشهادة أمام هذه المحاكم وكما يعفى من الحضور أمام الجهات القضائية ومن إرسال شهادة مكتوبة للمحكمة مهما كان نوعها جنائية أو مدنية قد تعرضه لجزاءات وعقوبات التي قد تصدر من هذه المحاكم وهو ما لا يتفق مع طبيعة وظيفته الدولية¹.

2: إعفاء الموظف الدولي من الشهادة أمام لجان

يتمتع الموظف الدولي الإدلاء بشهادته أمام أية لجنة تحقيق مهما كانت طبيعتها سياسية كانت أم قضائية فقد حرصت مختلف الأنظمة القانونية و اللوائح الخاصة بالموظفين الدوليين على منع الموظف الدولي أن يتلقى أي تعليمات صادرة من أي جهة حكومة أو سلطة ما².

إن الإعفاء من الإدلاء بالشهادة يستلزم التأكد على عدم التفاوت بين فئات الموظفين الدوليين لذلك لا يمكن إجبارهم على الإدلاء بالشهادة مهما كانت نوعها أمام الهيئات والمحاكم الوطنية، فشهادة الشهود لا تحضى كدليل له أهمية كبيرة أمام القضاء الدولي العادي كمحكمة العدل الدولية أو هيئات التحكيم لأنها تعتمد على الأدلة الكتابية، أما القضاء الجنائي الدولي فإن الشهادة تعتبر جانب الاعتراف ومن أهم الأدلة، فشهادة الموظفين الدوليين أمام المحكمة الجنائية الدولية تأخذ شكلين إما أن يعين شاهداً يخضعه لأحكام الشهادة أمامها أو أن يوكل إليه جميع المعلومات بشأن قضية محل اهتمام وتكون على شكل تقارير³.

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 279.

² - غزيل عائشة، مرجع سابق، ص 64.

³ - مغزي شاعة هشام، " نطاق الحصانة الجزائية للموظف الدولي"، مرجع سابق، ص 40.

3: حصانة الموظف الدولي ضد قوانين المرور

تصطدم حصانة الموظف الدولي ضد تطبيق لوائح وقوانين المرور مع الغرض الذي منحت من أجلها، يجب التنسيق بين خطورة المخالفة واحترام الصفة الدولية للموظف الدولي وحصاناته¹، فنظمت المادة الأولى البند الأول في فقرتها "و" من النظام الأساسي للموظفين بقولها "وليس في هذه الامتيازات والحصانات ما يعفي الموظفين المشمولين بها مع القوانين وأنظمة الشرطة في الدولة يوجدون فيها وليس فيها ما يعفيهم من الوفاء بالتزاماتهم الخاصة". تضمنت أيضا المادة السادسة من اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها 1995 احترام القوانين والأنظمة بقولها "دون المساس بالامتيازات والحصانات التي يتمتع بها موظفو الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها أو بمقتضيات واجباتهم فإنه يتعين عليهم:

أ- احترام قوانين وأنظمة الدولة المضيضة ودولة المرور العابر.

ب- والامتناع عن أي فعل أو نشاط لا يتفق مع الطبيعة المحايدة والدولية لواجباتهم".

قد تصدر من المبعوث الدبلوماسي لدى الدولة المستقبلية أيضا مخالفات بانتهاكه لأنظمة المرور وإخلاله عن الطمأنينة والسلامة العامة، غير أنه لا يخضع لاختصاص محاكمها الوطنية من جراء هذه المخالفات، إلا أنها تتخذ مختلف الوسائل التي تكفل احترام أنظمتها وتعليمات المرور التي تقوم بإصدارها².

تعتبر قضية "برانلو" أشهر قضية متعلقة بالحصانة ضد مخالفة قوانين المرور، حيث كان سائقا للأمم العام الأول للأمم المتحدة الأسبق "تريغف هالفدان لي" نرويجي الجنسية³، حيث تم تقديم سائق الأمين العام للمحاكمة بسبب السرعة التي تجاوزت الحد القانوني المحدد في ذلك الوقت بـ 40 ميلا/س

¹ - مغزي شاعة هشام، " نطاق الحصانة الجزائية للموظف الدولي"، مرجع سابق، ص 37.

² - الفتلاوي سهيل حسين، الموجز في القانون الدولي العام، مرجع سابق، ص 323.

³ - تريغف هالفدان لي، الأمين العام للأمم المتحدة، THE UNITED NATIONS، على الموقع الإلكتروني:

<https://www.un.org/sg/ar/content/trygve-halvdan-lie>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/25، على الساعة 13:26.

كانت سرعته 50 ميلا/س، وكان ينقل معه الأمين العام والذي تمسك بحصانة قضائية لسائقه الشخصي ذلك لحضور دورة انعقاد الجمعية العامة في 1946/10/07، إلا أن المحكمة الأمريكية رفضت هذه الحصانة لأن السائق كان خارج العمل الرسمي وحتى خارج إطار العمل الوظيفي للأمين العام الذي يتمتع بالحصانة الكاملة، فاكتفت الأمم المتحدة بالدفع عن موظفيها بالحصانة الجنائية ضد قوانين المرور¹.

كما قامت سويسرا بإلغاء قرار إداري بسحب رخصة السّياقة على أحد موظفي الصحة العالمية الذي يتمتع بحصانة ضد القضاء الجنائي والمدني والإداري بقولها: "إنّ الحصانة تسري على كل الأفعال التي يتخذها في ممارسته لوظائفه"².

المطلب الثاني

الامتيازات والإعفاءات المالية والتسهيلات العامة

منحت الاتفاقيات الدولية المتعلقة بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين بحصانات مختلفة، فإنه كذلك منحت لهم امتيازات وإعفاءات مالية (فرع أول) إلى جانبها قدمت له تسهيلات أخرى لتضمن لهم الاستقلالية والحرية أثناء أدائهم لوظائفهم (فرع ثاني).

الفرع الأول

الامتيازات والإعفاءات المالية

يتمتع الموظفون الدوليون بحصانة مالية فلا تخضع رواتبهم إلى تنفيذ الضرائب عليها بغض النظر عن جنسيتهم والتشريعات الضريبية في بلد كل منهم.

¹ - مغزي شاعة هشام، " نطاق الحصانة الجزائية للموظف الدولي"، مرجع سابق، ص 38.

² - المرجع نفسه، ص ص 38-39.

أولاً: الأساس القانوني لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين

إن الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي تختلف عن الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها الممثل الدبلوماسي، تعد مصلحة الوظيفة الدولية الأساس القانوني لتمتع الموظفين الدوليين بالحصانات والامتيازات من أجل تمكينهم بالقيام بالوظيفة الدولية على أكمل وجه، ولما كان الأساس القانوني لتمتع الموظفين الدوليين بهذه الحصانات والامتيازات هي نظرية الوظيفة، وبالتالي فإنه لا وجه لاستناد في هذا الصدد إلى النظريات والأساليب كنظرية الامتداد الإقليمي أو نظرية السيادة التي تفرض احترام الدولة التي ينتمي إليها الممثل الدبلوماسي، فكون هذه الأخيرة لا تركز على أساس قوي مصدر القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الدولية، وعليه فإنه لا يمكن النظر في إسناد الامتيازات والحصانات الدولية، التي تعطى للموظفين الدوليين إلى مبدأ المعاملة بالممثل، يرى الأستاذ الدكتور عبد العزيز سرحان أن حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين تعود إلى فكرة المسؤولية الدولية والتي تستند إليها هذه الضمانات المتعلقة بالمبعوثين الدبلوماسيين والتي تجبر الدولة باستدعاء ومحاكمة المبعوث الدبلوماسي أمام محاكمها، عندما تقوم الدولة الموفدة بإيداع شكوى صادرة ضد الدبلوماسي¹.

ثانياً: صور الامتيازات والإعفاءات المالية

تتضمن الإعفاءات المالية من إعفاءات ضريبية (1) و إعفاءات جمركية (2).

1: الإعفاءات الضريبية

يقصد بالامتيازات المالية إعفاء ممثل الدولة من التكاليف المالية المفروضة على المواطنين والأجانب في الدولة المعتمد لديها.

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 246.

تتمثل الإعفاءات من الضريبة في إعفاء رواتب الموظفين الدوليين من الضرائب لتحقيق المساواة والتماثل بين رواتب كافة الموظفين الدوليين بغض النظر عن جنسياتهم وتباين التشريعات الضريبية في دول كل منهم¹.

نصت عليها المادة الخامسة من البند 18 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام 1946 وذلك في الفقرة (أ) يتمتع موظفو الأمم المتحدة بالإعفاءات الضريبية على المرتبات المكافآت التي يتقاضونها من الأمم المتحدة².

أيضا نفس الشيء ما تبنته المادة السادسة من البند 19 من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947 في فقرتها (ب) حيث يتمتع موظفو الوكالات المتخصصة بالإعفاءات ذاتها من الضريبة على المرتبات والمكافآت التي يتقاضونها من الوكالات المتخصصة وبنفس الشروط التي يتمتع موظفو الأمم المتحدة³.

يعفى المبعوث الدبلوماسي من ضريبة الدخل التي تفرض على الوطنيين والأجانب، بشرط ألا يكون المبعوث الدبلوماسي من مواطني الدولة المعتمد عليها⁴.

في سنة 1946 أقرت الجمعية العامة اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة التي توضح إعفاء الموظف الدولي من بعض المزايا⁵، وجرى الأصل بين الدول على إعفاء المبعوث الدبلوماسي من الضرائب والرسوم وذلك على أساس المجاملة، وقد أشارت إلى ذلك المادة 34 من اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 ، بإعفاء الدبلوماسي من كافة الضرائب والرسوم الشخصية أو العينية أو الإقليمية والقومية ويقوم هذا الإعفاء على سببين اثنين:

أ: أنه تكريس للمعاملة الممتازة والمركز السامي الذي يشغله المبعوث الدبلوماسي.

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 286.

² - أنظر البند 18 من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

³ - أنظر البند 19 من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

⁴ - الفتلاوي سهيل حسين ، القانون الدبلوماسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 508.

⁵ - غرابية أشرف محمد، الحصانة الدبلوماسية (وضروريات حماية الأمن القومي)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص

ب: أنه يبدأ من مبدأ المعاملة بالمثل.

إن إعفاء الدبلوماسي من دفع الضرائب والرسوم يبرأ نتمته منها، ولا يجوز لأي جهة حق المطالبة بها مادام انه استعمل ذلك لمنفعته الخاصة¹.

إذ يتمتع الموظف الدولي بالإعفاءات من الضرائب المحلية ولا يخضع لإجراءات التفتيش والقبض والمحاكمة².

وإذ كان ممثل الدول يتمتع بالإعفاء من دفع الضرائب المفروضة على الوطنيين والأجانب، فإن بعض الضرائب لا يعفى منها ممثلي الدول ومن هذه الضرائب:

أ: الضرائب أو الرسوم المباشرة التي تكون لقاء عوض أو خدمات يحصل عليها المبعوث الدبلوماسي كالكهرباء والماء.

ب: الضرائب والرسوم الغير المباشرة والتي يتم فرضها على السلع والخدمات.

ج: الرسوم القضائية على الدعاوي التي يقيمها لمصلحته الخاصة³.

يشمل وعاء هذا الإعفاء، الراتب الأصلي للموظف الدولي دون باقي موارد دخله الأخرى.

بالنسبة للمعاش الذي يتقرر للموظف الدولي فأخضاعه للضريبة المحلية لا يزال محل جدل، وقد تصدت بعض اتفاقيات المقر التي أبرمتها المنظمات الدولية ودول المقر لتنظيم هذا الأمر، بإيرادها أحكاماً خاصة تنظمها هذه الاتفاقيات، وتقضي بإعفاء المعاش المستحق للموظف الدولي من ضريبة الدخل ورأس المال. ومن ذلك الاتفاقية المبرمة بين منظمة العمل الدولية وسويسرا. ويثور التساؤل في هذا الشأن حول إن كان الإعفاء يمتد ليشمل رسوم السيارات الخاصة بموظفي المنظمات الدولية وغير ذلك من الرسوم الخاصة الأخرى؟ الأصل أن الإعفاء لا يسري بالنسبة للرسوم المقررة المقررة على تسيير سيارات الموظفين الدوليين، لأنها تقابل خدمة حقيقية تقدمها، الدولة للموظف الدولي، تتمثل في تشييد

¹ - غرابية أشرف محمد، مرجع سابق، ص 108.

² - الفتلاوي سهيل حسين، نظرية المنظمة الدولية، الجزء الأول، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 380.

³ - الفتلاوي سهيل حسين، القانون الدبلوماسي، مرجع سابق، ص ص 508-509.

الطرق ورعايتها، وإذا تقرر الإعفاء في هذه الحالة، فإن تبريره يكون باعتبارات المجاملة التي يستفيد منها الموظفون على قدم المساواة. وأما بالنسبة للرسوم الخاصة الأخرى فأتيح للقضاء المقارن أن يتصدى لها يتمثل ذلك في الحكم الذي أصدرته المحكمة العليا في النمسا في 27 فيفري 1967¹.

الحكمة من إعفاء راتب الموظف الدولي من الضرائب ليس الهدف منه خلق طبقة متميزة من الموظفين ولكن هدفه هو تحقيق المساواة في الرواتب بين الموظفين بصرف النظر عن جنسيته، الأمر الذي يمكن إخضاعه لنظام الضرائب الخاصة ببلده².

2: الإعفاءات الجمركية

تعتبر الإعفاءات الجمركية من الامتيازات المالية التي يتمتع بها موظفي الأمم المتحدة ما يستورده الموظف الدولي من أثاث وأمتعة ومنقولات خاصة بمنزله وذلك عند بدء التعاقد بالوظيفة الدولية أيضا عند مغادرته النهائية لمقر وظيفته³. أشارت إلى هذه الامتياز المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها في البند 18 في فقرتها "ز" وتنص على أنه يتمتع موظفو الأمم المتحدة: بحق استيراد أثاثهم وأمتعتهم معفاة من الرسوم عند تسلمهم العمل في البلد صاحب الشأن⁴. أشارت أيضا المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947 في البند 19 منها في فقرتها "و" حيث تنص على أنه يتمتع موظفي الوكالات المتخصصة بحق استيراد أثاثهم وأمتعتهم معفاة من الرسوم عند تسلمهم العمل في الدولة صاحبة الشأن⁵.

3: تحويل العملة

يتمتع كذلك موظفي الأمم المتحدة بامتيازات تحويل النقد من دولة إلى أخرى وتشمل القيود الخاصة بحياسة الموظفين الدوليين للنقد الأجنبي، وفتح حسابات في البنوك الوطنية بعملات أجنبية

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 287.

² - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 60.

³ - محمد سامي عبد الحميد، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 288.

⁴ - أنظر البند 18 من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

⁵ - أنظر البند 19 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

وغيرها من التسهيلات التي تمنح للموظفين الدبلوماسيين ولا شك في جدوى هذه التسهيلات في الدول التي تتشدد في الأنظمة واللوائح الخاصة بالرقابة على النقد¹.

وردت اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها صرف العملات في البند 18 من المادة الخامسة في الفقرة "هـ" حيث أن موظفي الأمم المتحدة يتمتعون بالامتيازات عينها التي تمنح للموظفين الذين يكونون في مثل درجتهم من أعضاء البعثات الدبلوماسية المعتمدة لدى الحكومة صاحبة الشأن فيما يتعلق بتسهيلات صرف العملات².

سلكت المادة السادسة في بندها 19 الفقرة "و" من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947 نفس ما نصت به اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها، حيث تنص على أنه يتمتع موظفي الوكالات المتخصصة بالامتيازات عينها التي تمنح للموظفين الذين هم في مثل درجتهم من أعضاء البعثات الدبلوماسية فيما يتعلق بالتسهيلات الخاصة بصرف العملات³.

الفرع الثاني

التسهيلات العامة لموظفي الأمم المتحدة

تمنح لموظفي الأمم المتحدة تسهيلات شخصية مختلفة تسمح لهم لأداء وظائفهم في ظروف

حسنة ودون قيود منها:

1: حرية التنقل والمرور

يسمح للموظفين من التنقل والمرور بكل حرية من خلال منحهم هذا الامتياز داخل الدولة التي يقع مقر المنظمة الدولية وكما أن مجمل اتفاقيات المقر تحت على ضرورة صياغة مثل هذه الميزة وتضمن له تزويده بوثائق تؤكد هويته وشخصيته تشابه جواز المرور، وعلى إثر ذلك قامت محاولة

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 288.

² - أنظر البند 18 من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

³ - أنظر البند 19 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

إصدار جواز مرور لموظفيها من قبل عصبة الأمم عام 1920، كما تبنت وكالة الأمم المتحدة للإغاثة والأعمال قرارا يوحى فيه إصدار وثائق تحقيق في شخصية الموظفين أُطلق عليها تسمية تذكرة مرور¹.

أما اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها فقد منحت جوازات مرور لموظفيها خلال المادة السابعة منها، فقد تم منحهم هذه الجوازات والتي تحمل اسم الأمم المتحدة بشرط اعتراف السلطات المختصة بها وتعترف بأنها وثيقة سفر صالحة، وكما يتم التسريع في القيام ببذل الجهود للإسراع على تقديم طلب التأشيرة لطالبيها التي تكون في مهمة أداء وظيفة لصالح الأمم المتحدة، كما تقدم لهم التسهيلات اللازمة التي تكفل لهم سرعة السفر، أما كبار الموظفين الأمين العام والأمناء العامين المساعدين والمديرين الذين يسافرون بجوازات مرور الأمم المتحدة تمنح لهم تسهيلات مماثلة للتي يتمتع بها المبعوثين الدبلوماسيين².

تنص أيضا المادة الثامنة من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها بهذا الشأن في منح جوازات مرور الأمم المتحدة لموظفيها حسب الترتيبات الإدارية التي يعقدها الأمين العام للأمم المتحدة مع السلطات المعنية في الوكالات المتخصصة والتي قد يعهد إليها بسلطات خاصة لإصدارها فيقوم الأمين العام بتبليغ كل دولة طرف في هذه الاتفاقية بكل ترتيبات إدارية يعقدها لهذا الغرض، تقوم الدول بدورها في الاعتراف بجوازات مرور التي تقوم الأمم المتحدة بإصدارها لموظفي الوكالات المتخصصة وتقبل بها كوثائق سفر قانونية، في حال طلب التأشيرة يتم النظر فيها بسرعة ممكنة للحصول عليها في وقت وجيز لصالح موظفي الوكالات المتخصصة التي يطالبون بها، لتكون شهادة بأنها في مهمة وكالة متخصصة لمسافريها، فيتم تقديم تسهيلات لازمة لسفرهم بسرعة، أما الرؤساء التنفيذيون ومساعدو الرؤساء التنفيذيين ورؤساء الإدارات وغيرهم من الموظفين ومن لا تقل رتبهم عن رتبة رئيس إدارة بوكالة متخصصة والذين يسافرون بجواز مرور الأمم المتحدة لأداء مهمة لصالح الوكالة المتخصصة تسهيلات سفر عينها التي تمنح وتقدم لموظفي البعثات الدبلوماسية³.

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 280.

² - أنظر المادة السابعة من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

³ - أنظر المادة الثامنة من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

تكفل الدولة المستقبلية حرية التنقل والسفر عبر أراضيها لجميع أفراد البعثة مع عدم الإخلال بقوانينها وأنظمتها التي تصدرها بشأن المناطق التي تضعها كمناطق محظورة لأسباب تتعلق بالأمن القومي لتلك الدول¹.

2: تسهيلات الهجرة والإقامة

يتمتع موظفي الأمم المتحدة وأفراد عائلاتهم من إجراءات قيود الهجرة والتسجيل المتعلقة بالأجانب، فدولة المقر تمنح لهم وثائق تسهل لهم الإقامة كبقية الأجانب المقيمين فيها، وتمنح لهم تسهيلات لازمة للعودة إلى أوطانهم أثناء نشوب أزمات في العلاقات الدولية فيترتب عنهم نقل أثاثه أمتعته عند مغادرة مكان عمله².

بينت هذه التسهيلات اتفاقيتا امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها وكذلك اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، من خلال فقرات مختلفة من الاتفاقيتين، فنجد الفقرات (د، و، ز) من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها تمنح إعفاء موظفيها وأزواجهم وأفراد أسرهم الذين يعلنونهم من قيود الهجرة والحصول على تسهيلات العودة إلى بلدانهم مثلها مثل التي تمنح للمبعوثين الدبلوماسيين في أوقات الأزمات الدولية، كما لهم الحق في استيراد أمتعتهم وأثاثهم معفية من الرسوم عند تسليم العمل في البلد صاحب الشأن³. وبالنسبة لامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها فتناولت ذلك خلال إعفائها لموظفيها وأزواجهم وأفراد أسرهم من قيود الهجرة ومن إجراءات قيد الأجانب، كما منحت أثناء حدوث الأزمات الدولية تسهيلات العودة إلى بلدانهم مماثلة للبعثة الدبلوماسية، وتعفى من الرسوم الأثاث وأمتعة التي لهم الحق في استيرادها من الدولة المعنية⁴.

¹ - علام وائل أحمد، القانون الدولي (العلاقات الدبلوماسية)، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1995، ص 92.

² - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 283.

³ - أنظر البند 18 في فقراتها (د، و، ز)، من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

⁴ - أنظر البند 19 في فقراتها (ج، ه، و)، من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

كما ذكرت المادة الخامسة بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين على أنه تيسر دولة المرور العابر، المرور العابر ودون عوائق لهم ولمعداتهم منها وإلى الدولة المضيفة¹.

3: الإعفاء من الخدمة الوطنية

يتمتع موظفي الأمم المتحدة بهذا الإعفاء وهو ما أكدت به المادة 5 البند 18 فقرة (ج)²، أما اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها فإنها نصت في المادة 6 البند 20 على أنه يعفي موظفي الوكالات المتخصصة من التزامات الخدمة الوطنية، ويقتصر فقط على الدول التي هم رعايا هؤلاء الموظفين والذين سجلت أسمائهم بحكم مهمتهم ضمن قائمة يقوم بإعدادها الرئيس التنفيذي للوكالة المتخصصة وتوافق عليها الدولة المعنية ، وأما إذا تم استدعاء موظفين آخرين من موظفي الوكالات المتخصصة للخدمة الوطنية فتسمح الدولة المعنية ما قد يلزم من تأجيلات مؤقتة للاستدعاء أداء الخدمة الوطنية، وتجنباً لتعطيل سير أعمال الوكالة المتخصصة وذلك بناء على طلب من الوكالة المتخصصة³.

يعفى الموظفين من مواطني الدول الأعضاء المنظمة إلى اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها من التزامات الخدمة الوطنية في القوات المسلحة لبلد جنسيتهم، كما أن للأمين العام أن يقدم طلب الموجه إلى حكومة غير منظمة إلى الاتفاقية بغرض تأجيل تجنيد الموظف أو إعفائه من الخدمة العسكرية بسبب عمله في المنظمة⁴.

¹ - أنظر المادة 5 من اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها 1995.

² - أنظر البند 18 فقرة (ج) من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

³ - أنظر البند 20 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

⁴ - الأمين العام للأمم المتحدة، نشرة رقم: ST/SGB/2017/1، مؤرخ في 30 ديسمبر 2016، متعلقة بالنظام الأساسي والإداري

لموظفي الأمم المتحدة، التي ألغت نشرتي الأمين العام: ST/SGB/2016/1 و ST/SGB/2016/5، ودخلت حيز التنفيذ في 01 جانفي 2017.

فيرى الدكتور عبد العزيز سرحان أنه لا يمكن الدفاع في هذا الغرض حول ضرورة إعفاء مواطني الدولة من الموظفين الدوليين من أداء الخدمة الوطنية، لأنه يمس بقاعدة المساواة بين المواطنين أمام القانون وأيضاً يؤدي إلى الانفصال النهائي عن بلدانهم وعدم أداء الواجب الوطني¹.

تعود الحكمة من الإعفاء من التزامات الخدمة العسكرية إلى ضرورة استمرار الخدمة الممنوحة للموظف الدولي، وبالتالي استمرار عمل المنظمة في حال ما استدعي الموظفين لأداء الخدمة الوطنية².

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 286.

² - مانع جمال عبد الناصر، التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2006، ص 162.

المبحث الثاني

حدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

إن منح الحصانات والامتيازات للموظفين الدوليين يعتبر تحفيزاً له في أداء مهامه الدولية على أكمل وجه، ولا يعني أنها تكون مطلقة ولكن إذا تجاوز الموظف الدولي الحدود الذي منحت له هذه المزايا والحصانات من أجل تحقيق مصلحة المنظمة الدولية، تسلط ضد الموظف الدولي إذا انحرف في استعمال هذه الحصانة لإجراءات إنهاء الحصانات والامتيازات في تحقيق مصلحته الشخصية وليس تحقيقاً لمصلحة المنظمة الدولية، كما نصت على ذلك اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها إلى جانب امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، ويتم ذلك القيام بإجراءات منفردة (مطلب أول) إجراءات ثنائية وإجراءات أخرى (مطلب ثاني).

المطلب الأول

الإجراءات المنفردة لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

تتمثل فيما تتخذه المنظمة الدولية ضد الموظف الذي أساء وتعسف في استعمال الحصانات والامتيازات التي منحت له، وتقوم برفع الحصانة عنه وتخول للأمين العام سلطة رفع الحصانة عن الموظف الدولي (فرع أول)، أو فيما يصدره الموظف لمخالفته لهاته الحصانة بإرادته المنفردة بالتنازل الإرادي (فرع ثاني) من قبل الموظف الدولي بالاتفاق مع المنظمة التي ينتمي إليها ويمارس وظيفته لديها.

الفرع الأول

رفع الحصانة عن موظفي الأمم المتحدة

تُمنح الحصانات والامتيازات للموظفين تحقيقاً لمصالح منظمة الأمم المتحدة، وليس لأغراض شخصية فيمكن للأمين العام أو يجب عليه رفع هذه الحصانة عن الموظف الدولي في جميع الحالات التي يرى فيها أنها تحول دون قيام العدالة ويمكن رفعها دون أن تضر بمصالح المنظمة¹، وفيما يخص

¹ - COT Jean- Pierre, op. cit, p.2166.

الأمين العام فلمجلس الأمن حق رفع الحصانة عنه¹، ونصت على ذلك المادة 5 البند 20 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها بقولها " تمنح الامتيازات والحصانات للموظفين من أجل تحقيق مصالح الأمم المتحدة وليس من أجل تحقيق مصالحهم الخاصة ويحق للأمين العام، بل ويجب عليه أن يرفع الحصانة عن أي موظف في أية حالة يرى معها أن تلك الحصانات تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها، وأنه من الممكن رفعها دون الإضرار بمصالح الأمم المتحدة. ولمجلس الأمن حق رفع الحصانة بالنسبة إلى الأمين العام".

أما ما يتعلق بموظفي المنظمات المتخصصة يكون اتخاذ هذا الإجراء وفقا ما نصت به المادة 6 البند 22 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947²، وذلك بقولها " تمنح الامتيازات والحصانات للموظفين تحقيقا لمصالح الوكالات المتخصصة لا تحقيقا لمنفعة شخصية للأفراد أنفسهم. ويحق لكل وكالة متخصصة كما يتوجب عليها أن ترفع الحصانة عن أي موظف وفي أية حالة ترى معها أن تلك الحصانة تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها وأن من الممكن رفعها دون الإضرار بمصالح الوكالة المتخصصة".

جاءت الاتفاقية بهذا الشأن صارمة تجاه استغلال الحصانات والامتيازات التي تخدم مصلحة المنظمة وتؤثر سلبا على العلاقة بين المنظمة ودولة المقر، إن تنفيذ الالتزام بهذه الاتفاقية يؤدي الوصول بها إلى أعلى مستوياتها في إطار العلاقة بين المنظمة الدولية مع الدولة المضيفة وتحقيق أهدافهما المشتركة³.

للأمين العام سلطة رفع الحصانة عن موظفي الأمم المتحدة ولا يتعذر لهم في عدم أداء التزاماتهم تجاه المنظمة وعلى عدم مراعاة القوانين ولوائح الشرطة، ففي كل حالة على الموظف أن يبلغ الأمين

¹ - الملاح فادي، سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية (الواقع النظري والعملي مقارنا بالشريعة الإسلامية)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1992، ص 465.

² - مقيرش محمد، مرجع سابق، ص 193.

³ - الفيتوري منصور حامد، "التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر(دراسة في ضوء أحكام القانون الدولي الإداري)" على الموقع الإلكتروني: <https://www.docdroid.net/file/download/.../althofh.pdf>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/28، على الساعة 11:49.

العام فورا حول مسألة الامتيازات والحصانات، وهذا الأخير وحده من يقرر ما إذا كان سيتولى رفع الحصانة من عدمها¹.

فقد ترفض المنظمة الدولية رفع الحصانة عن موظفيها لمصلحة تراها جديرة بالحماية ففي هذه الحالة فإنها تتحمل عند الاقتضاء مسؤولية التعويض عن الأضرار الصادرة من أحد موظفيها أثناء تأدية مهامه الرسمية ومثال ذلك ما تسير عليه منظمة الصحة العالمية².

يثار سؤال حول مدى إمكانية الموظف الاعتراض على قرار الأمين العام برفع الحصانة منه؟ للإجابة على هذا السؤال نقول أنه يمكن الاعتراض على مثل هذا القرار لأن الحصانة مقررة للمنظمة الدولية التي يمثلها الأمين العام، وليست لمصلحة الموظف الدولي، ورفع الحصانة فقد تترتب عنها آثار شخصية غير مباشرة نتيجة حرمان الموظف من التمتع ببعض الحقوق، لكن لا يؤدي إلى إلغاء طلب قرار رفع الحصانة، إذ يتخوف البعض حول إساءة استعمال السلطة ويجب ألا يكون من قبل السلطات التقديرية المطلقة للأمين العام، وأن العدالة تقضي بأن يكون الجهاز التشريعي العام في المنظمة سلطة رقابية في مثل هذه القرارات³.

نصت المادة 18 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية حول رفع الحصانة عن موظفيها الإداريين بها، أنه لا يفصل عضو من المحكمة من وظيفته إلا إذا أجمع سائر الأعضاء في المحكمة قد أصبح هذا الأخير غير مستوفي للشروط، وأنه فيتم إبلاغ الأمين العام من قبل مسجل المحكمة بهذا الفصل إبلاغا رسميا⁴، وأما بالنسبة لقضاة المحكمة فيكون رفع الحصانة عنهم من اختصاص المحكمة بهيئتها الكاملة⁵.

¹ - أحمد عبد الرحمان إبراهيم أحمد، "أثر الأمن القومي على حصانات وامتيازات المنظمات الدولية"، مجلة الدراسات العليا، مجلد 8، العدد 29، جامعة النيلين، 2017، ص 25.

² - غزير عائشة، مرجع سابق، ص 69.

³ - المرجع نفسه، ص 70.

⁴ - أنظر المادة 18 من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية 1945.

⁵ - غزير عائشة، مرجع سابق، ص 69.

يتعين في كل حالة أن توجد وسيلة رقابة على قرارات وتصرفات الأمين العام للمنظمة لما قد يترتب حول رفع الحصانة بحرمان الموظف الدولي من التمتع بالحقوق وغيرها من آثار ومزايا أخرى، إن التحقق عن مدى مشروعية قرار رفع الحصانة وتقدير آثاره ونتائجه ينبغي أن يترك لرقابة المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة، لتحقيق مصلحة المنظمة ويوفر ضمانه لموظفي الأمم المتحدة في نفس الوقت¹.

مما تقدم فعلى المنظمة الدولية أن تتعاون في كل وقت مع السلطات المختصة التابعة للدول الأعضاء لتحقيق العدالة، ومراعاة تنفيذ لوائح البوليس وتجنب ما قد يؤدي إلى إساءة استعمال الحصانات والامتيازات المقررة لموظفيها².

نصت المادة السابعة من البند 24 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها حول إساءة استعمال هذه الامتيازات، على أنه إن رأت دولة طرف في هذه الاتفاقية أنه قد وقع سوء استعمال لإحدى الامتيازات والحصانات الممنوحة، فتتساور تلك الدولة مع الوكالة المتخصصة بهذا الغرض للتحقق من وقوع الإساءة ولمحاولة منع تكرارها إن ثبت وقوعها³، وإذا لم تسفر هذه المشاورات عن نتيجة مرضية للدولة والوكالة المتخصصة صاحبتى الشأن، رفعت مسألة ما إذا كانت هناك إساءة استعمال لأحد الامتيازات أو الحصانات إلى محكمة العدل الدولية وفقاً للبند 32 من هذه الاتفاقية فإن وجدت هذه الأخيرة أن ثمة إساءة استعمال فيحق للدولة طرف فيها والتي مستها تلك الإساءة أن تحرم الوكالة المتخصصة بعد إخطارها من الامتياز أو الحصانة التي أسيء استعمالها⁴.

أما البند 25⁵ من هذه الاتفاقية فحثت على أن السلطات المحلية لا يحق لها أن تطلب إلى ممثلي الدول الأعضاء في الاجتماعات التي تدعو إليها الوكالات المتخصصة أثناء قيامهم بوظائفهم حين سفرهم إلى مقر الاجتماع وعودتهم منه، أو إلى الموظفين المنصوص عليهم في البند 18 مغادرة

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 303.

² - علي صادق أبو هيف، مرجع سابق، ص 365.

³ - الملاح فادي، مرجع سابق، ص 466.

⁴ - أنظر البند 24 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

⁵ - أنظر البند 25 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

البلاد التي يؤدون فيها مهامهم بسبب ما يقومون به من أنشطة بصفتهم الرسمية على أنه إذا ما أساء أحدهم استعمال امتيازات الإقامة بأن أتى في هذه الدولة أعمالا تخرج عن نطاق مهامه الرسمية كان لحكومة هذه الدولة أن تطلب إليه مغادرة ترابها بشرط ألا يطلب إلى الموظفين أو ممثلي الدول الأعضاء المتمتعين بالحصانة الدبلوماسية طبقا لأحكام البند 21 من مغادرة البلاد إلا وفقا للإجراءات الدبلوماسية التي تتبع مع المبعوثين الدبلوماسيين المعتمدين لدى هذه الدولة.

إذا كان الموظف ممن لا تسري عليه أحكام البند 21 فلا يجوز إصدار الأمر إليه بمغادرة أراضي الدولة إلا بموافقة وزير خارجية تلك الدولة وعلى ألا تعطى هذه الموافقة إلا بعد استشارة الرئيس التنفيذي للوكالة المتخصصة ذات الشأن، وإذا اتخذت إجراءات إبعاد الموظف، كان للرئيس التنفيذي للوكالة المتخصصة حق التدخل في هذه الإجراءات لمصلحة الموظف الذي اتخذت ضده.

كما أن منح الحصانة القضائية للموظف الدولي ليس معناه مخالفة قوانين وأنظمة دولة المقر أو عدم متابعته قضائيا لكن لضمان استقلاليته وحرية في أداء وظيفته، ونصت الاتفاقيات العامة على رفع الحصانة القضائية التي يقرها الأمين العام والتي قد تؤدي إلى تعطيل مجرى العدالة وأن لا تضر بمصالح المنظمة، وقد ترفع الحصانة القضائية ضمانا لحقوق الغير كارتكاب الموظف لحادث مرور لدى دولة المقر وهو ما يستوجب متابعته قضائيا أمام المحاكم الوطنية للتعويض عن الأضرار التي ألحقها بالضحايا، وكما ترفع أيضا في حال قيامه بأفعال تمس بسيادة دولة المقر وسلامة أمنها القومي مثل إفشائه لأسرار خاصة بالدولة أو التجسس عليها¹.

الفرع الثاني

التنازل الإرادي لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

وهذا التنازل يتم بمحض إرادة الموظف الدولي على النحو ما سبق، وذلك بالاتفاق مع الجهاز الدولي الذي يعمل به. ويجب أن يكون التنازل صريحا. وبالنسبة للتنازل الضمني فإنه لا ينتج أثره في عدم التمسك بالحصانة إلا في الحالة التي يرفع فيها الموظف الدولي دعوى أمام المحكمة ويمثل أمامها

¹ - إزمران بهجة، مرجع سابق، ص 64.

في هذه الدعوى، فيعتبر مثوله أمامها بمثابة تنازل منه عن حصانته القضائية في شأن ما يتعلق بتلك الدعوى¹.

مثل قضية السيدة بارلت: في 1927/7/21 أقرت الدائرة الثالثة لمحكمة الدرجة الأولى في جنيف بصحة التنازل عن الحصانة القضائية التي رفعتها السيدة بارلت ضد زوجها، الذي كان من موظفي الفئة الأولى في مكتب العمل الدولي، ذلك لأن الزوج (إنجليزي الجنسية) تنازل صراحة عن حصانته القضائية، ولأن المدير المساعد لمكتب العمل الدولي أكد ذلك في الخطاب الذي أرسله في 1927/7/21 إلى المحكمة.

وفي قضية استيفنسون: فصلت فيها محكمة الدرجة الأولى في جنيف بتاريخ 1923/2/8 التي رفعها أحد كبار موظفي مكتب العمل الدولي ضد زوجته المقيمة بكندا للحكم له بالطلاق منها قررت المحكمة أن هذا الإجراء من جانب المدعي يعد تنازلاً ضمناً عن حصانته².

المطلب الثاني

إجراءات ثنائية وأخرى لحدود حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

يتم إيقاف سريان امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة على موظفيها في الممنوحة له إذا ما تم إساءة استعماله لهذه الحصانات والامتيازات، وتتم هذه الإجراءات من خلال إبرام اتفاقيات ثنائية بين المنظمة الدولية و الدول المعنية (فرع أول)، أو بإجراءات أخرى بواسطة إبعاد الموظف الدولي أو بإلغاء النصوص المقررة للامتيازات والحصانات (فرع ثاني).

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 304.

² - مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 214.

الفرع الأول

إجراءات ثنائية لحدود امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة

تتحقق مسؤولية المنظمة الدولية عندما يتم إساءة استعمال الحصانات والامتيازات الممنوحة لها، بمقتضى الاتفاقات التي تبرمها مع دول المقر كانت أو دول تمارس فيها نشاطاتها، فإذا قامت المنظمة الدولية من خلال أجهزتها أو وكلائها بالإخلال بالالتزامات والواجبات المقررة في هذه الاتفاقيات فإنها تكون قد ارتكبت عملاً غير مشروع ومن ثم تعد مسؤولة عما يترتب على هذا الإخلال من ضرر بالغ¹. تتم هذه الإجراءات الثنائية بواسطة الاتفاقات العامة والاتفاقات التي تعقدها المنظمة الدولية والدول المعنية، فيتم تحديد غالباً في هذا الاتفاق محكمة مختصة للفصل في النزاعات التي تنشأ حول تفسير النصوص المتعلقة بالامتيازات والحصانات². فقد حددت اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة فقد حددت طريقة حل الخلاف عن طريق المفاوضات المباشرة وإن تعذر ذلك تحال إلى محكمة العدل الدولية لإصدار رأي استشاري نهائي بالنسبة إلى الطرفين، فإن رأيت المحكمة أنه قد حدث تعسف في استعمال الحصانة في هذه الحالة يكون من حق الدولة بعد إخطار المنظمة الدولية أن توقف سريان الامتيازات أو الحصانات التي أسئ استعمالها³.

هناك وسائل أخرى في هذا الشأن منها اللجوء إلى التحكيم عن طريق إنشاء محكمة تحكيم مختلطة يمثلها طرفي النزاع بين المنظمة والدولة بقاض واحد بإضافة قاض ثالث يتولى رئاسة المحكمة ويتم اختياره إما بواسطة القاضيين الذين يمثلان طرفي النزاع وإما بواسطة طرفي النزاع مباشرة.

أما اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها فإنها لا تتضمن أي نص يتيح لأية دولة أن تنهي أية حصانة الأمم المتحدة في حالة إساءة استعمالها، وإنما تتعاون الأمم المتحدة مع الدول الأعضاء لتحقيق العدالة وتجنب ما قد ينشأ من سوء استعمال الحصانات والامتيازات الممنوحة، وأن كل

¹ - أحمد عبد الرحمان إبراهيم أحمد، مرجع سابق، ص 25.

² - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 304.

³ - المرجع نفسه، ص 304.

خلاف أو نزاع في تفسير أو تطبيق الاتفاقية بينها وبين الدول الأعضاء يرفع إلى محكمة العدل الدولية والتي تعطي فتوى قانونية بشأنها¹.

تم النص على ذلك من خلال المادة 08 من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946 تحت عنوان تسوية المنازعات من خلا البندين 29 و 30 من هذه الاتفاقية²، فقد أشار البند 29 إلى ما يلي: "على الأمم المتحدة أن تضع أحكامها بشأن الطرق المناسبة لتسوية:

أ- المنازعات الناشئة عن العقود أو المنازعات الأخرى المتعلقة بالقانون الخاص والتي تكون الأمم المتحدة طرفاً فيها.

ب- المنازعات التي يكون طرفاً فيها موظف من موظفي الأمم المتحدة يكون متمتعاً بالحصانة بحكم مركزه الرسمي، ما لم يرفع الأمين العام هذه الحصانة."

أما البند 30 من هذه الاتفاقية قد أكدت على إحالة الأمر إلى محكمة العدل الدولية فقد جاء كالتالي: "تحال إلى محكمة العدل الدولية كافة الحالات التي تنشأ في صدد تفسير هذه الاتفاقية أو تطبيقها ما لم تتفق الأطراف، في حالة بعينها على اللجوء إلى طريقة أخرى من طرق التسوية. وإذا نشأ خلاف بين الأمم المتحدة من جهة وأحد الأعضاء من جهة أخرى، يطلب إلى المحكمة إصدار فتوى بصدد أية مسألة قانونية يثيرها الخلاف المذكور، وذلك وفقاً للمادة 96 من الميثاق والمادة 65 من النظام الأساسي للمحكمة. ويقبل الطرفان بفتوى المحكمة باعتبارها فتوى قاطعة".

أما المادة التاسعة البند 32 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947، أكدت ذلك أيضاً بنصها الصريح: "يحال كل نزاع ناشئ عن تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية إلى محكمة العدل الدولية ما لم يتفق الطرفان في أية حالة على اللجوء إلى طريقة أخرى لحل الخلاف بينهما. وإذا نشأ نزاع بين إحدى الوكالات المتخصصة من جهة وإحدى الدول الأعضاء من جهة أخرى فيقدم طلب الحصول على فتوى منها في أية مسألة قانونية يثيرها هذا الخلاف وفقاً للمادة 96 من ميثاق الأمم

¹ - أحمد عبد الرحمان إبراهيم أحمد، مرجع سابق، ص 26.

² - أنظر المادة 08 من اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها 1946.

المتحدة و المادة 65 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وأحكام الاتفاقات ذات الصلة المبرمة بين الأمم المتحدة والوكالة المتخصصة المعنية، ويقبل الطرفان الفتوى الصادرة من المحكمة باعتبارها فتوى نهائية".

فالجمعية العامة أو مجلس الأمن أن يطلب من محكمة العدل الدولية إفتاءها في أية مسألة قانونية، وكافة فروع هيئة منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة المرتبطة بها ممن يجوز أن تأذن لها الجمعية العامة بذلك في أي وقت أن تطلب أيضا من المحكمة إفتاءها فيما يعرض لها من المسائل القانونية الداخلة في نطاق أعمالها¹.

تفتي محكمة العدل الدولية في أية مسألة قانونية بناء على طلب من قبل أية هيئة رخصت لها الأمم المتحدة باستفتاءها أو حصل الترخيص لها بذلك لأحكام الميثاق، فتعرض الموضوعات التي يطلب منها فتوى تقدم بشكل كتابي يتضمن بيانا دقيقا للمسألة المستفتى فيها وترفق به كل المستندات التي قد تعين على تجليتها².

من بين الاتفاقات المبرمة في هذا الغرض نجد الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة وسويسرا الذي نص على أنه إذا جرى خلاف بين المنظمة والمجلس الفيدرالي حول تطبيقه أو سريانه، وأن الاتفاق المبرم بين منظمة العمل الدولية وسويسرا يقضي بعرض الأمر على محكمة مكونة من ثلاثة قضاة، أما الاتفاق المبرم بين منظمة الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية فيقضي بأنه إذا تعذر حل النزاع حول التفسير أو التطبيق عن طريق المفاوضات أو أية وسيلة أخرى يتفق عليها الطرفان فتحال إلى محكمة مكونة ثلاث محكمين ويكون قرارها نهائيا. كما نصت الاتفاقات المبرمة بين منظمة الصحة العالمية والهند ومصر، وبين منظمة الطيران المدني الدولية وكندا، وبين فرنسا ومنظمة اليونسكو، وبين منظمة الأغذية والزراعة مع إيطاليا، أما اتفاقية المقر المبرمة بين منظمة الطيران المدني الدولية وفرنسا فنصت المادة 20 منها على عرض النزاع الذي ينشأ في هذا الغرض على محكم واحد يعينه الطرفان فإذا اختلفا تتولى محكمة العدل الدولية تعيينه.

¹ - أنظر المادة 96 من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية 1945.

² - أنظر المادة 65 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية وميثاق الأمم المتحدة 1945.

هناك اتفاقات عامة خاصة ببعض المنظمات الدولية، مثل تلك الخاصة بالسوق الأوروبية المشتركة ومجلس أوروبا لا تنص على طريقة حل النزاعات في مثل هذه الأحوال، وقد تم الاتفاق على إنشاء محكمة تحكيم مختلطة تمثل فيها كل من الدولة والمنظمة المعنية بقاض وإضافة قاض ثالث تكون له رئاسة المحكمة، ويتم اختياره إما بواسطة القاضيين اللذين يمثلان طرفي النزاع وأما بواسطة إحدى المحاكم الدولية أو بواسطة طرفي النزاع مباشرة¹.

الفرع الثاني

إجراءات أخرى ونماذج لحدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

إن إساءة استعمال موظفي الأمم المتحدة للحصانات والامتيازات المقررة لهم واستغلالها لأغراض شخصية يؤدي به إلى اتخاذ إجراء إبعاد الموظف وكما يمكن القيام بإلغاء النصوص المقررة لهذه الحصانات والامتيازات من طرف الدولة المعنية، وأيضا سنبيين بعض الأمثلة عن حدود تطبيق هذه الحصانات والامتيازات الدولية.

أولاً: إجراءات أخرى حول حدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

تتمثل هذه الإجراءات في:

1: إبعاد الموظف

يتم إبعاد الموظف الدولي عندما يقوم بأعمال تمثل تعسفا منه في استغلال هذه الحصانات والامتيازات الممنوحة له، أو التي يترتب عليها إساءة استعمالها، وتستطيع الدولة المعنية بإبعاد هذا الموظف الدولي وطرده من خدمتها، وذلك بعد استيفاء بعض الضمانات التي تحددها نصوص الاتفاقيات الخاصة بالمقر².

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 305.

² - المرجع نفسه، ص 306.

نصت الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947 في المادة السابعة منها بعنوان إساءة استعمال الامتيازات¹، إذا رأت دولة طرف في هذه الاتفاقية أنه قد وقعت إساءة استعمال لأحد الحصانات والامتيازات التي منحت لموظفيها، تتشاور هذه الدولة مع الوكالة المتخصصة بهذا الغرض للتحقق من وقوع الإساءة ولمنع محاولة تكرارها إن ثبت وقوعها، وإذا لم تسفر هذه المشاورات عن نتيجة مرضية لكلا الطرفين ترفع هذه المسألة إلى محكمة العدل الدولية طبقاً للبند 32 من هذه الاتفاقية، وإذا وجدت هذه الأخيرة أن ثمة إساءة استعمال، فيحق للدولة طرف في هذه الاتفاقية التي مستها تلك الإساءة أن تحرم الوكالة المتخصصة بعد إخطارها من الامتياز أو الحصانة التي أساء استعماله². وكما تقرض في البند 25 من هذه الاتفاقية أنه: "لا يحق للسلطات الإقليمية أن تطلب إلى ممثلي الدول الأعضاء في الاجتماعات التي تدعو إليها الوكالات المتخصصة أثناء قيامهم بوظائفهم وأثناء سفرهم إلى مقر الاجتماع وعودتهم منه، أو إلى الموظفين المنصوص عليهم في البند 18 مغادرة البلاد التي يؤدون فيها مهامهم بسبب ما يقومون به من أنشطة بصفتهم الرسمية، على أنه إذا ما أساء أحد أولئك الأشخاص استعمال امتيازات الإقامة بأن أتى في هذه الدولة أعمالاً تخرج عن نطاق مهامه الرسمية، كان لحكومة هذه الدولة أن تطلب مغادرة أراضيها بشرط:

1: ألا يطلب إلى ممثلي الدول الأعضاء أو الأشخاص المتمتعين بالحصانة الدبلوماسية طبقاً لأحكام البند 21 مغادرة البلاد إلا وفقاً للإجراءات الدبلوماسية التي تتبع مع المبعوثين الدبلوماسيين المعتمدين لدى هذه الدولة.

2: إذا كان الموظف ممن لا تسري عليه أحكام البند 21، فلا يجوز إصدار الأمر عليه بمغادرة أراضي الدولة إلا بموافقة وزير خارجية تلك الدولة وعلى ألا تعطى هذه الموافقة إلا بعد استشارة الرئيس التنفيذي للوكالة المتخصصة لهذا الغرض، وإن اتخذت إجراءات إبعاد الموظف كان للرئيس التنفيذي للوكالة المتخصصة حق التدخل في هذه الإجراءات لمصلحة الموظف الذي اتخذت ضده".

2: إلغاء النصوص المقررة للامتيازات والحصانات

¹ - أنظر المادة السابعة من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

² - أنظر البند 24 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها 1947.

إن قام أي موظف في إساءة أو تعسف في استعمال الحصانات والامتيازات فإن لكل دولة أن تلغي بإرادتها المنفردة الاتفاق الذي قامت بإبرامه بشأن هذه الحصانات والامتيازات، وإلغاء الاتفاق الدولي بالإرادة المنفردة له شروط وقواعد محددة في الأحكام الخاصة بالمعاهدة الدولية¹، وأما اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها فقد ظهر اتجاه يدعو إلى النص صراحة على هذا الإجراء، إذ يحق لكل دولة عضو في هذه الاتفاقية إلغاء النصوص المتعلقة بالامتيازات والحصانات وعدم الالتزام بها ومع ذلك يمكن بقائها عضواً في المنظمة وفي هذه الاتفاقية، غير أن هذا الاتجاه واجه انتقادات من طرف لجنة الأمم المتحدة الفرعية للامتيازات والحصانات.

وأصبح الرأي العام في هذا الغرض هو عدم جواز إلغاء الحصانات والامتيازات المقررة للتوظيفة العامة الدولية، من جانب إحدى الدول بإرادتها المنفردة، مع إصرار هذه الدولة على الاستمرار في الاحتفاظ بعضويتها في المنظمة الدولية الذي تنتمي إليها هذه الوظيفة وبالتالي يكون أمام الدولة التي تقرر الإلغاء سوى انسحابها من عضويتها في هذه المنظمة ما لم يكن مقر هذه المنظمة موجوداً على أراضيها.²

ثانياً: نماذج حول حدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

شهد مسار الوظيفة الدولية حالات أساء فيها الموظفون الدوليون استعمال الحصانات والامتيازات الدولية، والملاحظ أن فئة كبار الموظفين هم الأكثر احتراماً للحدود المشمولة بالحصانات والامتيازات.

1: بعض النماذج عن الفئة الأولى³:

أ: قضية كوفي عنان كان أكثر تهديد بإساءة استعمال الحصانات والامتيازات الدولية، وتعرضه للمساءلة الدولية، كان ذلك إثر اتهام نجله " كوجو " بالفساد في برنامج النفط مقابل الغذاء في العراق، وفي وقت لاحق وصل الاتهام إلى كوفي عنان شخصياً.

¹ - عبد الحميد محمد سامي، مصطفى سلامة حسين، مرجع سابق، ص 307.

² - المرجع نفسه، ص 308.

³ - مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 216-217.

ب: قضية مدير الفاو في السودان لقد تم طرد مدير منظمة الفاو من السودان لأن الأجهزة الأمنية ضببت استثمارات يتم توزيعها من المنظمة الدولية، دون إخطار المفوضية، على النازحين في المعسكرات، وتجميع توقيعات تحت إدارة " الفاو " ومن بين فقرات الاستمارة المطالبة بممارسة الضغط على الساسة بغرض إعلان أن هناك مجاعة.

2: بعض النماذج عن الفئات الأخرى

1: قضية UNITED STATES V. COPLON AND GUBITCHEV

وتخلص هذه القضية في أن GUBITCHEV: كان رعية سوفيتي وموظف في مكتب التخطيط التابع للأمم المتحدة، واتهم بانتهاك قوانين الولايات المتحدة الأمريكية الخاصة بالتجسس، فلما قبض عليه دفع بالحصانة الدبلوماسية، ورفض القضاء الأمريكي قبول الدفع على أساس أن الحصانة تحمي الوظيفة وأن التجسس ليس من وظائف المتهم كموظف بالأمم المتحدة¹.

ب: قضية كوماتوس أمريكي الجنسية كان يعمل موظف بالأمم المتحدة وقد تم القبض عليه خارج مقرها بواسطة بوليس مدينة نيويورك بتهمة جريمة سرقة التي ارتكبت في مقر الأمم المتحدة، وقد دفع أمام المحكمة الأمريكية بعدم الاختصاص نظرا للحصانة القضائية التي يتمتع باعتباره موظفا دوليا، وغير أن المحكمة رفضت الدفع لأن هذه الحصانة يقتصر تطبيقها على الأعمال الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي، أي الأعمال التي تعتبر من متطلبات وظيفته وليست السرقة بطبيعة الحال².

ج: قضية مودريتش ذو جنسية تشيكية وهو موظف في مركز الأمم المتحدة للإعلام، وبعد الانقلاب الذي وقع في براغ 1948، تمت محاكمته بتهمة التجسس والنشاط التخريبي عام 1949 واحتج الأمين العام للأمم المتحدة لدى وزارة خارجية تشيكوسلوفاكيا على انتهاك بوليس الأمن حرمة مكاتب الأمم المتحدة والإخلال بحصانة الموظفين الدوليين ضد القبض عليهم، وترتب ذلك اعتذار الحكومة

¹ - أحمد عبد الرحمان إبراهيم أحمد، مرجع سابق، ص 15.

² - زيان خوجة ميريا، مرجع سابق، ص 80.

تشيكوسلوفاكيا للأمم المتحدة عن إجراءاتها، إلا أنها طلبت استجواب مودريتش مع تأكيدها للأمين العام أنها لن تستجوب هذا الموظف بالنسبة للوقائع والتصرفات التي تتعلق بوظيفته¹.

د: قضية جوف فرنسي الجنسية، كان موظف لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وجهت إليه تهمة السيطرة على مسكن خاص بدون وجه حق، وقد دفع بالحصانة القضائية وعدم اختصاص محكمة السين الفرنسية، وفقا لاتفاقية المقر في 18 فيفري 1953 بين الحكومة والمفوضية وقد رفضت المحكمة أعمال الحصانة القضائية مؤكدة أن هذه الحصانة لا تشمل إلا التصرفات التي يقوم بها بصفته الرسمية².

¹ - ملاوي إبراهيم، مرجع سابق، ص 241.

² - لوكال مريم، مرجع سابق، ص 270.

خاتمة

بعد تتبعنا موضوع حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة، من خلال عرض الجانب النظري للحصانات والامتيازات الدولية من جهة، والجانب التطبيقي للحصانات والامتيازات الدولية على موظفي الأمم المتحدة من جهة أخرى، اتضح لنا الجانب الايجابي والجانب السلبي لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة.

اتضح لنا في الجانب الايجابي:

- من أجل حماية الموظفين الدوليين تم منح الحصانات والامتيازات لموظفيها من قبل المنظمة الدولية وذلك بالنص عليها صراحة في الميثاق المنشئة للمنظمات الدولية، إذ تنص المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة على ذلك صراحة، بالإضافة إلى اتفاقية امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتها لسنة 1946، وكما نصت عليها أيضا اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة لسنة 1947.

- إن غرض منح الحصانات والامتيازات هو ضمان استقلالية وحرية موظفي الأمم المتحدة وعدم التعرض للضغوطات والتهديد التي تسيء إليهم شخصا خاصة الدولة التي يقع فيها مقر المنظمة، وضمان حرمتهم وكرامتهم الشخصية في أداء المهام التي كلفوا بها، كما أن كبار الموظفين يتمتعون بحصانات وامتيازات مماثلة للمبعوثين الدبلوماسيين، سواء في أعمالهم الرسمية أو التصرفات الخاصة عند القيام بوظائفهم، ويتمتعون أيضا بحصانة جنائية مطلقة هو وأفراد عائلاتهم وأزواجهم وأولادهم القصر.

- يمكن لموظفي الأمم المتحدة أن يحتجوا بحصاناتهم في مواجهة جميع الدول بما فيها الدولة التي يحملون جنسيتها، وكما يتمتعون بالحصانة في جميع دول أعضاء المنظمة وليس دولة المقر فقط.

- تمنح هذه الحصانات والامتيازات لتحقيق مصلحة منظمة الأمم المتحدة وليس تحقيقا لمصالحهم الشخصية، وأن أي إساءة في استعمالها يؤدي بالموظف الدولي إلى رفع الحصانة منه.

- إن هذه الاتفاقيات تضمنت صور حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة وبينت حدودها، فالحصانة القضائية هي حصانة ضد الجوانب الإجرائية للقانون، وأن الدفع بالحصانة يكون ضمن

الأعمال الوظيفية وليس التصرفات الشخصية، كما أنه تم منحهم امتيازات وإعفاءات مالية منها الإعفاءات المالية والجمركية تعتبر تحفيزاً لموظفي الأمم المتحدة ، وتم منح تسهيلات أخرى تسهل لهم القيام بوظائفهم بكل أريحية منها الإعفاء من قيود الهجرة وتسهيلات المرور والعودة إلى أوطانهم، ومنح جوازات المرور وإعفائهم من الخدمة الوطنية.

يظهر لنا في الجانب السلبي:

- أن منح هذه الحصانة لباقي الفئات في الأعمال الرسمية فقط فإنه يؤدي إلى استغلالها لمصالحهم الشخصية وهو ما يؤكد أن أغلب القضايا التي أدت إلى الدفع بالحصانة كانت من قبيل هذه الفئات عكس فئة كبار الموظفين.

- إن منح الحصانات والامتيازات المطلقة لكبار الموظفين تعتبر مماثلة للمبعوثين الدبلوماسيين وهو ما يؤدي إلى جعل المنظمة الدولية تتساوى مع الدولة باعتبار هذه الأخيرة لا تملك إقليم ولا شعب.

- أن كبار الموظفين يتم منح لهم هذه الحصانات والامتيازات وفقاً للاتفاقيات المتعلقة بالحصانات والامتيازات الدولية، وأما باقي الفئات فيحددها الأمين العام للمنظمة.

في الأخير يمكن تقديم مقترحات حول حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة:

- لا بد من تعديل اتفاقيتي امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصانتها، واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، بخصوص الحصانة المطلقة لكبار الموظفين والحصانة النسبية لباقي الموظفين، كتعديل البند 19 من اتفاقية حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة، والبند 21 من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها.

- أما ما يتعلق بحدود حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة تبقى مجرد إجراءات تمارس ضد الفئات الأخرى دون الفئة الأولى ولذلك لا بد من إبرام اتفاقيات صارمة في إطار الاتفاقيات

المتعلقة بهذه الحصانات حتى يتم معاقبة و محاكمة جميع الموظفين الدوليين دون استثناء عند سوء استعمالهم لهذه الحصانات.

- إضافة بروتوكولات صارمة بين منظمة الأمم المتحدة والدول الأعضاء في الاتفاقيات المتعلقة بالحصانات والامتيازات الدولية وتطبيقها على أرض الواقع بأي مساس بالموظفين الدوليين نتيجة خرق هذا الأخير للحصانات والامتيازات الممنوحة لهم.

- إضافة بند يتعلق بتحديد مدة معينة على انتهاء الوظيفة الدولية كنهاية طبيعية أو غير طبيعية للموظفين الدوليين.

- الالتزام بالحياد بين الموظفين الدوليين، ذلك بعدم إرسالهم لممارسة وظائفهم في الدول التي يحملون جنسيتهم فيها لتجنب الضغوطات والتهديدات التي قد تمارس ضدهم من طرف دولهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ: الكتب

- 1) أبو هيف علي صادق ، القانون الدبلوماسي(عموميات عن الدبلوماسية - الجهاز المركزي للشؤون الخارجية - البعثات الدبلوماسية - البعثات القنصلية - البعثات الخاصة)، منشأة المعارف الإسكندرية، د.س.ن.
- 2) جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة القاضي منصور، الطبعة الثانية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2009.
- 3) الحصموتي حسين عبيد السادة ، القضاء الإداري الدولي في منظمة العمل الدولية(دراسة مقارنة) المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية للنشر والتوزيع، د. ب. ن، 2018.
- 4) الدفاق محمد السعيد ، القانون الدولي العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د.س.ن.
- 5) سعادي محمد، قانون المنظمات الدولية(منظمة الأمم المتحدة نموذجاً)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 6) السيسى صلاح الدين حسن ، قضايا معاصرة، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية(الواقع... مبادرات ومقترحات التطوير والتفعيل)، ملتزم الطبع والنشر دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.
- 7) الشكري علي يوسف ، المنظمات الدولية، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن 2011.
- 8) عبد الحميد محمد سامي ، التنظيم الدولي (الجماعة الدولية- الأمم المتحدة)، الطبعة السادسة منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
- 9) عبد الحميد محمد سامي ، مصطفى سلامة حسين، القانون الدولي العام، الدار الجامعية بيروت 1988.
- 10) عبو عبد الله علي ، المنظمات الدولية (الأحكام العامة، وأهم المنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة)، الأردن، 2011.

- 11) علام وائل أحمد ، القانون الدولي(العلاقات الدبلوماسية)، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع القاهرة، 1995.
- 12) علوه محمد نعيم ، موسوعة القانون الدولي العام(العلاقات الدبلوماسية والقنصلية)، الجزء الحادي عشر، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، مركز الشرق الأوسط الثقافي للطباعة والنشر والترجمة والتوزيع، بيروت، 2012.
- 13) علي إبراهيم، المنظمات الدولية (النظرية العامة_ أمم متحدة)، دار النهضة العربية، مصر 2001.
- 14) عوض عبد الكريم خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، د. ب. ن، 2013.
- 15) غرابية أشرف محمد ، الحصانة الدبلوماسية(وضروريات حماية الأمن القومي)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 16) الفتلاوي سهيل حسين، القانون الدبلوماسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 17) الفتلاوي سهيل حسين، الموجز في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009.
- 18) الفتلاوي سهيل حسين، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 19) الفتلاوي سهيل حسين، نظرية المنظمة الدولية، الجزء الأول، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن 2010.
- 20) مانع جمال عبد الناصر، التنظيم الدولي(النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة)، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2006.
- 21) مصطفى أحمد فؤاد، المنظمات الدولية(النظرية العامة)، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 1998.

(22) الملاح فادي، سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية (الواقع النظري والعملية مقارنة بالشريعة الإسلامية)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1992.

ب: الأطروحات والمذكرات الجامعية

1: الأطروحات الجامعية

(1) رحاب شادية ، الحصانة القضائية الجزائرية للمبعوث الدبلوماسي (دراسة نظرية وتطبيقية) أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006.

(2) غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص: قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية (19 مارس 1962)، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019.

(3) لوكال مريم، تفعيل دور القانون الدولي الإداري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص: القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015.

(4) مغزي شاعة هشام، حصانات ومزايا الموظف الدولي لدى المنظمات الدولية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، فرع: قانون دولي عام، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2018.

(5) مقيرش محمد، النظام القانوني للدبلوماسية متعددة الأطراف في ضوء القانون الدبلوماسي المعاصر والممارسة الدولية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، فرع: القانون العام تخصص: القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة، الجزائر 2013.

2: المذكرات الجامعية

1/2: مذكرات الماجستير

1) إزمران بهجة، اتفاقيات المقار المبرمة بين الدولة الجزائرية والمنظمات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011.

2) هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.

3) ديلمي أمال، التنظيم القانوني الدولي للعلاقات الدبلوماسية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون العام، تخصص: قانون التعاون الدولي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

4) زيان خوجة ميريا، حصانات وامتيازات قضاة محكمة العدل الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة الجزائر، 2011 .

2/2: مذكرات الماستر

1) خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص: القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الملحقة الجامعية، مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

2) رواحنة بدر الدين، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق فرع القانون العام، تخصص: قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2016.

3) زروالي نجات، الأساس القانوني للحصانات والامتيازات الدبلوماسية في القانون الدولي العام مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص: القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2015.

4) منعة محمد، مسعودان ماسيسيلة، مبدأ الحصانة بين القانون الدولي الدبلوماسي والقانون الجنائي الدولي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص: القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية 2018.

ج: المقالات

- 1) أحمد عبد الرحمان إبراهيم أحمد، " أثر الأمن القومي على حصانات وامتيازات المنظمات الدولية"، مجلة الدراسات العليا، مجلد8، العدد29، جامعة النيلين، 2017، ص ص 01-34.
- 2) مغزي شاعة هشام، " نطاق الحصانة الجزائرية للموظف الدولي"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد10، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، ديسمبر2016، ص ص 28-50.

3) ملاوي إبراهيم، "حصانة الموظفين الدوليين"، مجلة المفكر، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2008، ص ص 238-247.

4) الربيع وليد خالد، "الحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الفقه والقانون الدولي، دراسة مقارنة" مجلة الفقه والقانون، جامعة الكويت، د.س.ن، ص ص 1-50، منشورة على الموقع: www.majala.new.ma

د: المواثيق والاتفاقيات الدولية

1) ميثاق منظمة الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، الموقع من طرف مندوبي حكومات الأمم المتحدة، في مؤتمر سان فرانسيسكو، بتاريخ 26 جوان 1945، ودخل حيز التنفيذ

في 24 أكتوبر 1945، وانضمت الجزائر إلى هيئة الأمم المتحدة في 08 أكتوبر 1962، بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 176 (د-17)، الصادر بتاريخ 08 أكتوبر 1962 في جلستها رقم 102.

(2) اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة، المعتمدة من الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم: A/RES/22(I)D، الدورة الأولى، (13 فبراير 1946)، الوثيقة A/43، المجلة الرسمية للجمعية العامة، العدد 37، الصادرة بتاريخ 07 مارس 1946، انضمت الجزائر إليها في 31 أكتوبر 1963.

(3) الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة A/RES/179(II)B، مؤرخ في 21 نوفمبر 1947، الدورة العادية الثانية (16 سبتمبر - 29 نوفمبر 1947)، الوثيقة A/503، انضمت الجزائر إليها في 25 مارس 1964.

(4) اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 والتي انضمت إليها الجزائر بمقتضى مرسوم رقم 64-84 المؤرخ في 04 مارس 1964 المتضمن المصادقة على اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية المؤرخة في 18 أبريل 1961، ج.ر.ج.د.ش، العدد (29) الصادر في 07 أبريل 1964.

(5) اتفاقية المقر بين جامعة الدول العربية وجمهورية مصر العربية، حررت في القاهرة يوم الأربعاء 19 ماي 1993.

(6) اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، المعتمدة من الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم: A/RES/49/59، الدورة 49، البند 141 من جدول الأعمال بناء على تقرير اللجنة السادسة (A/49/742)، الملحق رقم 22، المرفق رقم: (A/49/22) A/C.6/49/L.4، الصادر في 9 ديسمبر 1994، الجلسة 84، دخلت حيز النفاذ في 15 جانفي 1999.

7) اتفاقية بين جامعة الدول العربية وحكومة إثيوبيا الفيدرالية الديمقراطية لإنشاء بعثة دبلوماسية لجامعة الدول العربية والامتيازات الخاصة بالبعثة وموظفيها في إثيوبيا، حررت في أديس أبابا بجمهورية إثيوبيا الفيدرالية الديمقراطية يوم الاثنين الموافق ل 02 فبراير 2009.

هـ: وثائق وتقارير الأمم المتحدة

هـ/1: وثائق الأمم المتحدة

1) الجمعية العامة، قرار رقم: A/RES/51/163، مؤرخ في 30 جانفي 1997، الدورة 51، البند 149، بناء على تقرير اللجنة السادسة A/51/629، تقرير لجنة العلاقات مع البلد المضيف 162/51، في جلستها العامة 85 في 16 ديسمبر 1996.

2) الجمعية العامة، قرار رقم: 223/55، المؤرخ في 23 ديسمبر 2000، يتضمن النظام الأساسي للموظفين الصادر في 28 سبتمبر 2001، الوثيقة رقم: ST/SGB/2000/8، دخل حيز النفاذ في 01 مارس 2001.

3) الأمين العام للأمم المتحدة، نشرة رقم: ST/SGB/2017/1، مؤرخ في 30 كانون الأول ديسمبر 2016، متعلقة بالنظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، التي ألغت نشرتي الأمين العام: ST/SGB/2016/1 و ST/SGB/2016/5، ودخلت حيز التنفيذ في 01 كانون الثاني/يناير 2017.

هـ/2: تقارير الأمم المتحدة

1) محكمة العدل الدولية، تقرير رقم: A/66/4، الدورة السادسة والستون، مؤرخ في: 01 أوت 2010 - 31 جويلية 2011، الملحق رقم 4، نيويورك، 2011.

2) تقرير محكمة العدل الدولية رقم: A/70/4، الدورة السبعون، مؤرخ في 1 أوت 2014 - 31 جويلية 2015، الملحق رقم 4، نيويورك، 2015.

و: مصادر الانترنت :

(1) " تريغف هالفدان لي، الأمين العام للأمم المتحدة، THE UNITED NATIONS"، على الموقع الالكتروني: <https://www.un.org/sg/ar/content/trygve-halvdan-lie>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/25، على الساعة 13:26.

(2) "بحث قانوني ودراسة متميزة حول الضمانات الإدارية والقضائية للموظف الدولي"، على الموقع الالكتروني: <https://www.mohamah.net/law/>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/26، على الساعة 01:25.

(3) "تعريف ومعنى امتياز في معجم المعاني الجامع، معجم عربي-عربي"، على الموقع الالكتروني: <https://www.almaany.com>dc>ara-ara>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/11، على الساعة: 11:26.

(4) "حصانات وامتيازات المنظمات الدولية"، على الموقع الالكتروني: konouz.com/ar/، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/11، على الساعة: 16:36.

(5) "من ليلة البلور إلى القاعدة: دبلوماسيون قتلوا أثناء توليهم منصبهم:، على الموقع الالكتروني: <https://www24.ae>article>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/12 على الساعة 14:56.

(6) اوغوست راينيش، " امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها"، على الموقع الالكتروني: www.un.org/law/avl ، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/25، على الساعة 12:58.

(7) الحسنوي ماجد عبد الغفار، "مميزات الموظف الدولي"، على الموقع الالكتروني: alsharqpaper.com>news، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/12، على الساعة 15:50.

8) حيدر سالم ياسين، "الحصانة القضائية للموظف الدولي، المحكمة الاتحادية العليا، جمهورية العراق"، على الموقع الالكتروني: <http://iraqfsc.iq/news.4004>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/22، على الساعة 16:24.

9) دنيا الوطن، نشرت لأول مرة الوسيط الرسمي للأمم المتحدة في فلسطين السويدي الكونت فولك برنادونت، على الموقع الالكتروني: <https://www.alwatnvoice.com>new>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/06/12، على الساعة 14:35.

10) شهاب مفيد، "حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين"، على الموقع الالكتروني: <http://www.almasryalyoum.com/news>، تاريخ الإطلاع عليه: 16 ماي 2019، على الساعة 13:40.

11) الفيتوري منصور حامد ، "التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر(دراسة في ضوء أحكام القانون الدولي الإداري)"، على الموقع الالكتروني: <https://www.docdroid.net/file/download/.../almothf.pdf>، تاريخ الإطلاع عليه: 2019/05/28، على الساعة 11:49.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

- 1) COT Jean- Pierre, PELLET Alain, FORTEAU Mathias, La charte des nations unie (commentaire article par article), 3^{ème} édition, ED. Economica, Paris, 2005.
- 2) DUPUY Pierre-Marie, Droit international public, 5^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000.
- 3) DUPUY Pierre-Marie, KERBERT Yann, Droit international public, 10^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000.
- 4) PAENSON Issac, Manuel de la terminologie du droit international public : droit de la paix, et des organisations internationales (en anglais- français- espagnol- russe), Bruylant, Bruxelles, 1983.
- 5) RUZIE David, Droit international public, 14^{ème} édition, dalloz, Paris, 1999.
- 6) SINKONDO Marcel, Droit international public, ED.ellipses, Paris, 1999.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	البسمة
	إهداء
	كلمة شكر وعرفان
	قائمة المختصرات
01	مقدمة
05	الفصل الأول: الجانب النظري للحصانات والامتيازات الدولية
07	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للحصانات والامتيازات الدولية
07	المطلب الأول: مفهوم الحصانات والامتيازات الدولية
07	الفرع الأول: تعريف وتكريس الحصانات والامتيازات الدولية
08	أولاً: تعريف الحصانات والامتيازات
12	ثانياً: تكريس الحصانات والامتيازات الدولية
14	الفرع الثاني: الغاية من الحصانات والامتيازات الدولية وخصائصها
14	أولاً: الغاية من الحصانات والامتيازات الدولية
16	ثانياً: خصائص حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين
19	المطلب الثاني: القواعد القانونية للحصانات والامتيازات الدولية
19	الفرع الأول: التمييز بين الحصانات والامتيازات الدولية
21	الفرع الثاني: نطاق سريان الحصانات والامتيازات الدولية ومداهها

22	أولاً: الفئات المتمتعة بالحصانات والامتيازات الدولية
27	ثانياً: مدى تأثير الحصانات والامتيازات بجنسية الموظفين الدوليين
28	الفرع الثالث: معايير تحديد مضمون الحصانات والامتيازات الدولية
28	أولاً: التفرقة بين الأعمال العامة والخاصة
29	ثانياً: السلطة المختصة بتحديد طبيعة التصرف
30	المبحث الثاني: مصادر وأسس الحصانات والامتيازات الدولية
30	المطلب الأول: مصادر الحصانات والامتيازات الدولية
30	الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية
31	أولاً: الاتفاقيات المنشئة للمنظمة الدولية
31	ثانياً: الاتفاقيات الثنائية
32	ثالثاً: اتفاقيات المقر
32	الفرع الثاني: المصادر الأخرى للحصانات والامتيازات الدولية
33	أولاً: العرف الدولي
33	ثانياً: التشريعات الداخلية
34	ثالثاً: قرارات المنظمات الدولية
35	المطلب الثاني: أساس حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
35	الفرع الأول: الأساس النظري لحصانات الامتيازات الدولية
38	الفرع الثاني: الأساس القانوني لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

38.....	أولاً: الاتفاقيات الدولية.....
41	ثانياً: الالتزام بالإرادة المنفردة
42	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي للحصانات والامتيازات الدولية على موظفي الأمم المتحدة ..
44	المبحث الأول: الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة
44	المطلب الأول: الحصانة الشخصية والقضائية المقررة لموظفي الأمم المتحدة.....
44	الفرع الأول: الحصانة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة.....
45	أولاً: الحرمة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة
48	ثانياً: صور الحرمة الشخصية لموظفي الأمم المتحدة
50	الفرع الثاني: الحصانة القضائية لموظفي الأمم المتحدة.....
51	أولاً: الحصانة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة.....
52	ثانياً: الحصانة المدنية لموظفي الأمم المتحدة.....
54	ثالثاً: الحصانة الإدارية لموظفي الأمم المتحدة.....
54	رابعاً: آثار الحصانة القضائية المترتبة عنها
57	المطلب الثاني: الامتيازات والإعفاءات المالية والتسهيلات العامة
58	الفرع الأول: الامتيازات والإعفاءات المالية
58	أولاً: الأساس القانوني لامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين
58	ثانياً: صور الامتيازات والإعفاءات المالية
63	الفرع الثاني: التسهيلات العامة لموظفي الأمم المتحدة.....

67	المبحث الثاني: حدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
67	المطلب الأول: الإجراءات المنفردة لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
68	الفرع الأول: رفع الحصانة عن موظفي الأمم المتحدة
72	الفرع الثاني: التنازل الإرادي لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
73	المطلب الثاني: إجراءات ثنائية وأخرى لحدود حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
73	الفرع الأول: إجراءات ثنائية لحدود امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة
76	الفرع الثاني: إجراءات أخرى ونماذج لحدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة .
77	أولاً: إجراءات أخرى حول حدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
78	ثانياً: نماذج حول حدود تطبيق حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
81	خاتمة
84	قائمة المراجع
95	الفهرس

المخلص:

وفرت حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة حماية وظيفية لموظفيها، إذ تعتبر كصمام الأمان لضمان سلامتهم وأمنهم، التي عمدت إلى إعاقة كل أي تهديد أو عنف قد تصيب هؤلاء الموظفين، منحت هذه الحصانات والامتيازات أثناء قيامهم بوظائفهم والمهام المنسوبة إليهم بناء على تمثيل منظمة الأمم المتحدة وبصفتهم ممثلين رسميين لهيئة الأمم المتحدة، أين تتصرف آثار وتصرفات موظفي الأمم المتحدة إلى المنظمة ذاتها بشرط أن تتم أثناء القيام بوظائفهم، هذه الحصانات والامتيازات تستمد أسسها ومصادرها أساسية تتمثل في الاتفاقيات الدولية ومن العرف الدولي ونظرية مقتضيات الوظيفة، إلا أن هذه الحصانات والامتيازات لها حدود ينبغي احترامها وتوقع ضدهم جزاءات إساءة استعمالها واستغلالها لأغراض شخصية تتعارض مع السبب الذي منحت لهم.

Résumé :

L'immunité et les privilèges du personnel des Nations Unies ont conféré à son personnel une protection fonctionnelle, considérée comme une soupape de sécurité pour la sûreté et la sécurité des personnes, ce qui a empêché toute menace ou violence pouvant être infligée à ce personnel. Lorsque les effets et les actions du personnel des Nations Unies sont transmis à l'Organisation elle-même, à condition que, dans l'exercice de leurs fonctions, ces immunités et privilèges se fondent sur des conventions internationales, des coutumes internationales et la théorie des exigences du poste , Mais ces immunités et privilèges à ses limites doivent être respectées et les sanctions contre les abus et devraient exploitation à des fins personnelles incompatibles avec la raison qui leur est donnée.