



دولة ليبيا
جامعة بنغازي
كلية الحقوق
قسم القانون الدولي

الحماية الدولية لموظفي الأمم المتحدة
رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الإجازة العالية (الماجستير)
في القانون الدولي

إعداد الطالب
إبراهيم فرج على ميلاد المعداني

إشراف
أ.د. سليمان صالح الغويل

العام الجامعي

2017م

الآية

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

{ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ

أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ }¹

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى من كان سبباً في وجودي في هذه الدنيا ... إلى قدوتي ومثلي الأعلى ... إلى من
بذلوا الغالي والرخيص ... ربياني فأحسننا تربيتي ... وعلمانى فأحسننا تعليمي ...
أبي وأمي ...

وإيكم يا من تزالون بجاني ترقبون نجاحي وتقدمي ، وتقدمون لي كل الوقت ... وكل
الحب ... وكل الدعم ...
إلى أخوتي وأخواتي وأصدقائي الأعزاء ...

شكر وتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ، والصلاة والسلام على النبي الأكرم والمعلم الأعظم سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان للأستاذ الدكتور / سليمان صالح الغويل، أستاذ ورئيس قسم القانون العام ، بكلية الحقوق - جامعة بنغازي ، العالم الجليل الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه الرسالة ، حيث ارتبط اسمي باسم فقيه كبير وعلم من أعلام القانون الدولي ، فقد حباه الله علماً واسعاً وقلباً طيباً ، وابتساماً مشرقة ، فجزاه الله عني خير الجزاء ، ومتعته بدوام الصحة والعافية .
كما أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان للسادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين لما سيبدونه من انتقادات قيمة تهدف إلى تصويب ما يرد في هذه الرسالة من خطأ والارتقاء بها .

والشكر موصول للدكتور عبد الله العبيدي رئيس قسم القانون الدولي - جامعة بنغازي ، في وقفته معي وما بذله من جهد من أجل الوصول إلى هذه المرحلة ، فله مني كل الشكر والتقدير والاحترام .
ولا يفوتني الاعتراف بالجميل للأب الحنون الأستاذ الدكتور / سالم محمد الاوجلي، أستاذ القانون الجنائي - جامعة بنغازي ، فلا تغني عبارات الامتنان والشكر والتقدير للوفاء بحقه .

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
	الفصل التمهيدي
	ماهية الموظف الدولي
	المبحث الأول: التطور التاريخي للموظف الدولي
	المطلب الأول : الموظف الدولي في مرحلة ما قبل التنظيم 1850- 1919
	الفرع الأول : مرحلة المؤتمرات الدولية
	الفرع الثاني : مرحلة الاتحادات الدولية
	المطلب الثاني: الموظف الدولي في مرحلة التنظيم
	الفرع الأول: مرحلة عصبة الأمم
	الفرع الثاني: مرحلة الأمم المتحدة
	المبحث الثاني : تعريف الموظف الدولي
	المطلب الأول : مفهوم الموظف الدولي
	الفرع الأول : المفهوم القانوني للموظف الدولي
	الفرع الثاني : العناصر الأساسية للموظف الدولي
	المطلب الثاني : تميز الموظف الدولي عن غيره من العاملين الدوليين
	الفرع الأول : الفرق بين الموظف الدولي وبين موظفي الدول الأعضاء
	الفرع الثاني : التفرقة بين موظف الأمم المتحدة والمبعوث الدبلوماسي
	الفصل الأول
	الحماية الوظيفية لموظفي الأمم المتحدة
	المبحث الأول : مصادر حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة
	الفرع الأول : مصادر أولية
	الفرع الثاني : مصادر ثانوية
	المطلب الثاني : الأساس القانوني للحصانات والامتيازات

رقم الصفحة	الموضوع
	الفرع الأول: التاريخي للحصانات والامتيازات
	الفرع الثاني الأساس القانوني للحصانات والامتيازات
	المبحث الثاني : صور الحصانات والامتيازات
	المطلب الأول : الحصانة القضائية والشخصية
	الفرع الأول : الحصانة القضائية
	الفرع الثاني : الحصانة الشخصية
	المطلب الثاني : الإجراءات المقررة لإساءة استعمال الحصانات والامتيازات
	الفرع الأول : الإجراءات التي تنفذها المنظمة الدولية
	الفرع الثاني :الإجراءات الثنائية
	الفرع الثالث : الإجراءات المتخذة من قبل الدول
	الفصل الثاني
	ضمانات منظمة الأمم المتحدة لحماية موظفيها
	المبحث الأول : دور منظمة الأمم المتحدة في حماية موظفيها
	المطلب الأول : الشخصية القانونية لمنظمة الأمم المتحدة
	الفرع الأول : مفهوم الشخصية القانونية
	الفرع الثاني : الآثار المترتبة على الاعتراف لمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية
	المطلب الثاني : المطالبة الدولية
	الفرع الأول : المقصود بالمطالبة الدولية
	الفرع الثاني : طرق المطالبة الدولية
	الفرع الثالث : الجهة المختصة بالنظر إلى المطالبة الدولية
	المبحث الثاني : مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها
	المطلب الأول : أساس التزام منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها
	الفرع الأول : الأساس التاريخي لمسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها
	الفرع الثاني : الأساس القانوني للمسؤولية

رقم الصفحة	الموضوع
	المطلب الثاني : شروط قيام دعوة مسؤولية الدولية على المنظمة
	الفرع الأول : شروط قيام المسؤولية الدولية على المنظمة
	الفرع الثاني : الآثار المترتبة على قيام المسؤولية الدولية
	الخاتمة
	النتائج
	التوصيات
	المراجع

المقدمة

إن الأمم المتحدة منظمة دولية تعمل على تعزيز التعاون والاتصال وتحقيق التضامن الدولي في كافة المجالات التي تحقق الامن والسلم الدوليين .

ومن الطبيعي أن الأمم المتحدة لا يمكنها أن تباشر اختصاصاتها المنوطة بها ، الا من خلال جهاز يضم مجموعة من الموظفين يضطلعون بممارسة هذه الاختصاصات والوظائف ، وهم من يطلق عليهم اصطلاحاً (الموظفين الدوليين) كما أن للطبيعة الاختصاصات والأهداف والمبادئ التي تسعى إلى تحقيقها فإن الضرورة تحتم تمتع موظفي الأمم المتحدة بحصانات وإمميزات ضد ما قد يتهدهم من أخطار ، وما قد يتعارض لهم من أضرار .

أولاً : موضوع الدراسة

نتناول في هذا البحث مسألة الحماية الدولية لموظفي الأمم المتحدة و نقصد بها الحصانات ولامتيازات التي تمنح لهم أثناء تأديتهم لأعمالهم المكلفين بها .

وقد اتسع دور الأمم المتحدة ليشمل المجالات الفنية والاقتصادية والاجتماعية فضلاً عن دورها السياسي ، وهذه الاختصاصات تطلب وجود جهاز مستقل عن الدول الأعضاء وعن ممثليها في الأمم المتحدة لتسيير عملها ، وهذا الجهاز الذي يتصف بالدوام والاستقرار يطلق عليه (الأمانة العامة للأمم المتحدة) التي تتألف من مجموعة من الموظفين الدوليين وعليه فقد يتعرض موظف الأمم المتحدة أثناء تأديته لمهامه المكلف بها لاعتداء من قبل الدولة التي يمارس على أقليمها مهامه المكلف بها ، فمن المعلوم أن موظف الأمم المتحدة يتمتع بجملة صلاحيات واختصاصات التي يستخدمها في تحقيق أهداف ومقاصد الأمم المتحدة ، لذلك يجب على منظمة الأمم المتحدة أن توفر له الحماية اللازمة ليعمل في جو يسوده الطمأنينة والاستقرار وذلك من خلال الحصانات والامتيازات التي تمنح له هذه من جانب ، أما الجانب الآخر من الحماية فيتمثل في دورها في الدفاع عنه وتحمل المسؤولية عن أعمالهم .

ثانياً : أهمية الدراسة

ترجع أهمية دراسة موضوع الحماية الدولية لموظفي الأمم المتحدة في أن موظف الأمم المتحدة يعمل لحساب الأمم المتحدة فهو يمثل عصب وشريان الحياة بها ، فعن طريقه يتم تحقيق الأهداف ، والمبادئ التي أنشئت المنظمة من أجلها ، وبالتالي من الضروري التعرض لدراسة الحماية الدولية وهي الحصانات والامتيازات ومصادرها وأساسها التاريخي والقانوني لهؤلاء الموظفين .

وترجع أهمية دراسة موضوع الحماية الدولية أيضاً إلى ضرورة التعرف على مظاهر الحماية المقررة لهم سواء كانت بالدفاع والمطالبة القضائية ، أم عن طريق المسؤولية الدولية عن أعمالهم .

ولهذه الأهمية قد استحوذني هذا الموضوع ليكون بحثاً الاستكمال متطلبات الإجازة العالية" الماجستير " .

ثالثاً : إشكالية البحث

كثيراً ما يثور التساؤل حول الحصانات والامتيازات التي تمنح لموظفي الأمم المتحدة على الرغم من وجود عدد كبير من الاتفاقيات المتعلقة بمنظمة الأمم المتحدة سواء أكانت عامة أم خاصة .

وقد تناولت هذه الاتفاقيات الامتيازات والحصانات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة ، وبالتالي تسعى هذه الدراسة للإجابة على هذا السؤال .

إن الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة أساسها اتفاق دولي يعقد بين المنظمة والدول الأعضاء ، ولكن تظهر المشكلة في حالة ما إذا كانت الدولة ليست عضواً في منظمة الأمم المتحدة .

فما هو أساس التزامها بهذه الحصانات والامتيازات ؟ هل تلتزم على أساس مبدأ حسن النية أو على أساس قاعدة عرفية ؟

ويترتب على هذا السؤال الرئيسي جملة من الأسئلة الفرعية :

- هل يعتبر العرف الدولي مصدراً من مصادر هذه الحصانات والامتيازات ؟
- هل قرارات منظمة الأمم تشكل مصدراً من مصادر هذه الحصانات والامتيازات ؟
- ما هو الأساس القانوني لهذه الحصانات والامتيازات ؟
- من هو صاحب الحق في المطالبة الدولية عن الأضرار التي تصيب موظف الأمم المتحدة ؟
- ما هو أساس مسؤولية المنظمة عن أعمال موظفيها ؟

رابعاً : منهج الدراسة

سوف نعتمد في هذه الدراسة على المنهج التاريخي وذلك في الفصل التمهيدي من خلال دراسة نشأت الموظف الدولي ومراحل تطوره ، بعد ذلك سنعتمد على المنهج التحليلي الذي من خلاله سنقوم بالغوص في جزئيات المشكلة مع بيان وجهة نظرنا الخاصة في هذه الدراسة .

خامساً : خطة البحث

تم عرض موضوع الدراسة قدر الإمكان بما يكفل تغطية جميع جوانبها ، وقد اقتضت طبيعة الدراسة تقسيمها في ثلاثة فصول .

تم تخصيص الفصل التمهيدي لماهية الموظف الدولي - في مبحثين

المبحث الأول : التطور التاريخي للموظف الدولي .

المطلب الأول : الموظف الدولي في مرحلة ما قبل التنظيم 1850 - 1919 .

المطلب الثاني : الموظف الدولي في مرحلة التنظيم .

المبحث الثاني : تعريف الموظف الدولي .

المطلب الأول : مفهوم الموظف الدولي .

المطلب الثاني : تمييز الموظف الدولي عن غيره من العاملين الدوليين .

وخصص الفصل الأول للحماية الوظيفية لموظفي الأمم المتحدة في مبحثين

المبحث الأول : مصادر حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة .

المطلب الأول : مصادر الحصانات والامتيازات .

المطلب الثاني : الأساس القانوني للحصانات والامتيازات .

المبحث الثاني : صور الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة .

المطلب الأول : الحصانة القضائية والشخصية .

المطلب الثاني : الإجراءات المقررة لإساءة استعمال الحصانات والامتيازات .

أما الفصل الثاني فقد خصص ل ضمانات منظمة الأمم المتحدة لحماية موظفيها ، في

مبحثين

المبحث الأول : دور منظمة الأمم المتحدة في حماية موظفيها .

المطلب الأول : الشخصية القانونية لمنظمة الأمم المتحدة .

المطلب الثاني : المطالبة الدولية .

المبحث الثاني : مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها .

المطلب الأول : أساس التزام منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها .

المطلب الثاني : شروط قيام دعوى المسؤولية الدولية عن المنظمة .

الفصل التمهيدي ماهية الموظف الدولي

تمهيد:

لقد عرفت العلاقات بين الدول على مدى التاريخ شخصين فحسب هما اللذان يعبران عن تلك العلاقات وبواسطتهما تدار شؤونها ، هذان الشخصان هما الرجل الدبلوماسي والرجل العسكري ، فالدبلوماسي هو ذلك الشخص الذي يتحدث باسم مجتمعه ، والعسكري هو ذلك الشخص الذي يحارب اخاه في الانسانية أيضاً باسم مجتمعه، ولكن شخصاً ثالثاً ظهر على الساحة الدولية ، هذا الشخص لا يمثل أحد وهو بذلك يقوم بدور فريد غير مسبوق في تاريخ العلاقات الدولية ، و يعمل من أجل المصلحة العامة المشتركة للإنسانية مترفعاً على الفردية والأناية القومية أو الوطنية مستهدفاً القيم البشرية العليا ، مشخصاً بذلك تضامن الإنسانية . ذلك هو الموظف الدولي ، رمز القطيعة مع طرائق الماضي يعارض بين الدول ويسعى إلى تحقيق عوامل النظام والاستقرار فيها . (1)

ولقد مر نظام الموظف الدولي بالعديد من المراحل التاريخية المهمة حتى اكتمل نموه واستوى بنيانه ، إذ منذ بداية اهتمام الجماعة الدولية بظاهرة المؤتمرات الدولية ودخولها في تكتلات واتحادات وظهور التنظيم الدولي ، عرف المستخدم الدولي أو الموظف الدولي كأداة يعتمد عليها في تسجيل وتوثيق وتدوين ما يدور في أروقة هذه الاتحادات والمؤتمرات الدولية ، ومع تطور التنظيم الدولي وظهور منظمة عصبة الأمم ومنظمة الأمم المتحدة كنموذج فريد للتنظيم الدولي ظهرت الحاجة الضرورية إلى الاستعانة بمستخدمين دوليين أو موظفين دوليين لمساعدة المنظمة بأجهزتها وفروعها المختلفة على القيام بمهامها وتحقيق أهدافها وغاياتها . (2)

1 - أنظر د. محمد طلعت الغنيمي ، الأحكام العامة في قانون : " التنظيم الدولي " ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، بدون سنة ، ص 339 .

2 - أنظر د. رجب عبدالمنعم متولي ، الموظف الدولي في بيئته المهنية ودوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية ، بدون ناشر ، ط الأولى ، سنة 2001-2002 ، ص 6 .

ولما كان الأمر كذلك فإننا سوف نقسم هذا الفصل التمهيدي في مبحثين أساسيين :

المبحث الأول التطور التاريخي للموظف الدولي

تمهيد ،،،

إن الحديث عن نظام الموظف الدولي يقودنا إلى الحديث عن المراحل التاريخية التي مر بها النظام ، وفعلاً قد مر هذا النظام بمرحلتين كان لكل مرحلة فيها خصائص وملامح تميزها عن المرحلة الأخرى وهذا ما يدعونا إلى دراسة لهاتين المرحلتين، مرحلة المؤتمرات الدولية ، ومرحلة الاتحادات الدولية حيث كان دور الموظف الدولي في هذه المرحلة دور ذو طبيعة محدودة ومؤقتة ، أما في المرحلة الثانية وهي مرحلة التنظيم الدولي حيث ازدهر نشاط الموظف الدولي بصورة غير مسبقة ، وكان ذلك بسبب استعانة المنظمة الدولية بالموظفين الدوليين لمساعدتها في القيام بمختلف نشاطاتها والسعي إلى تحقيق أهدافها ومهامها المنوطة بها (1) .
لذلك فإننا سنتعرض في هذا البحث لدراسة مراحل تطور الموظف الدولي وتقسيم هذا المبحث في مطلبين كالآتي :

المطلب الأول

الموظف الدولي في مرحلة ما قبل التنظيم 1850-1919

لقد نادى الفلاسفة ورجال الدين منذ أوائل القرن الرابع عشر بضرورة زيادة التعاون بين الدول وإنشاء اتحادات لتنظيم الجماعة الدولية ، حيث قاموا في سبيل تحقيق ذلك بعدد من المشروعات يغلب على أغلبها روح المثالية ويصعب تحقيقها في ظل وجود تلك الصراعات التي كانت سائدة في أوروبا في ذلك الوقت ولم يبدؤوا

1 - أنظر د. رجب متولي ، المرجع السابق ذكره ، ص ص 8-9 .

بوضع مشروعات محددة للتنظيم الدولي إلا في القرن الثامن عشر (1) ، وهو ما سنتاوله في الفرعين الإثنيين

الفرع الأول

مرحلة المؤتمرات الدولية

تعد هذه المرحلة الأولى من مراحل تطور المجتمع الدولي وقد بدأت من سنة 1815م حتى 1919م ، ومن أشهر هذه المؤتمرات المؤتمر الأوروبي وهو عبارة عن مجموعة من المؤتمرات والمعاهدات التي ظهرت بمناسبة الحروب التي عاشتها أوروبا في تلك الحقبة (2). فانتهاه هذه الحروب كانت فرصة للقيام بأول تجربة سياسية في تنظيم العائلة الأوروبية . ففي الخامس من شباط 1814م أعلن سفراء الدول الحليفة الأربعة (بريطانيا العظمى - النمسا - روسيا - بروسيا) لمندوب نابليون أنهم لا يمثلون العروش الحاكمة فقط بل إنهم يتحدثون باسم أوروبا كلها التي تشكل كلاً لا يتجزأ ، ومن هذا التصريح انبثقت فكرة نظام الإدارة الأوروبية ذلك النظام الذي منح هذه الدول الأربعة حق تنصيب نفسها وصية على المجتمع الأوروبي والحق في إدارة شؤونه (3) .

ولقد كانت المناقشات تعقد في هذه المؤتمرات بصورة دورية وغير دورية كوسيلة لإدارة ذلك التعاون ولكن سرعان ما تبينت حاجة الدول إلى توافي الفترات التي تفرق ما بين هذه الاجتماعات المتوالية ، ومن هنا بدأت الأمانة العامة في عقد اجتماعاتها لكي تتجاوز به نطاق النشاط المكتبي ، إذ امتد نشاطها إلى أكثر من

" من هذه المشروعات على سبيل المثال مشروع السلام الدائم في أوروبا الذي وضعه شارل إيرنيه كاستل عام 1713 ، ومشروع المحكمة الأوروبية الذي نشره " بيرنييه " في عام 1781 ومشروع بنتام في عام 1793 ، ومشروع المحكمة الدولية وبرنامج الوحدة الأوروبية الكاملة الذي وضعه هنري دوسان سيمون في عام 1814 لتحقيق اتحاد بين دول أوروبا تحتفظ في داخله كل دولة باستقلالها .. 1 - أنظر د. مفيد محمود شهاب ، المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط لرابعة ، 1978 ، ص 52 .

2 - عرف الدكتور محمد سعيد الدقاق " المؤتمرات الدولية " بأنها هي التي يتفق على انعقادها بصفة دورية وتأخذ مظهراً أكثر ثباتاً واستمراراً ، وأهم ما يميز تلك التنظيمات أنها اجتماع لممثلي الدول المشتركة فيه بهدف بحث موضوعات تتعلق بمصالحهم المشتركة " التنظيم الدولي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، بدون تاريخ ، ص 32 .

3 - أنظر د. محمد المجذوب ، محاضرات في المنظمات الدولية والإقليمية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1983 ، ص 30 .

تسجيل الاجتماعات ورعاية المباني وتوزيع الوثائق وترجمة الأعمال وتنظيم وإدارة الاجتماعات ، ولكن كان يغلب عليها الطابع المؤقت ، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى الاستعانة بعدد من الموظفين سواء أكانوا من رعايا الدولة المضيفة ، أم كانوا هؤلاء من دول أخرى ، وهكذا بدأ تكوين الأمانة العامة يتخذ طريقه إلى الجنسيات المختلفة ، وتابعت عجلة التطور سيرها حتى أصبحت أمانة الاجتماعات الدولية الكبرى انموذجاً مصغراً للاجتماع نفسه ومثال على ذلك مؤتمر لاهاي الذي عقد عام 1907م وقد تكون من قرابة خمسة وعشرين عضواً عينتهم الدول المشتركة وهذه تعتبر سابقة يجب الأناقل من قدرها (1) .

الفرع الثاني

مرحلة الاتحادات الدولية

ظهرت في هذه المرحلة اتحادات دولية نشأت بالرضا والاتفاق بين الدول وكان الهدف منها تنظيم وتسهيل المصالح المشتركة فيما بينها (2) . ويرى كثير من شراح القانون الدولي أنه يلزم توافر الشروط الآتية في الاتحاد الدولي :

1. أن يكون مصدر هذا الاتحاد اتفاق دولي جماعي .
 2. أن يكون هذا الاتحاد ذا طابع عالمي بحيث يسمح بان ينظم إليه أكبر عدد ممكن من الدول الراغبة في الانضمام إلى هذا الاتحاد (3) .
- وتتنوع مجالات نشاط هذه الاتحادات ومن أمثلة هذه الاتحادات ما نشأ في مجال النقل والمواصلات مثل اتحاد البرق العالمي (وهو أقدم الاتحادات الدولية ظهوراً حيث نشأ بموجب اتفاقية باريس في 17 مايو عام 1865م ، واتحاد البريد العالمي بموجب اتفاقية برلين 1874م ومكتب النقل الدولي بموجب اتفاقية برلين 14

1 - أنظر دحمد طلعت الغنيمي ، مرجع سابق ذكره ، ص ص 340-341 .

2 - أنظر د. محمد حافظ غانم ، المنظمات الدولية ، دار النهضة الجديدة ، القاهرة ، ط الثالثة ، 1967 ، ص 30 .

3 - أنظر د. عبدالله علي العريان ، مجلة القانون والاقتصاد ، العددان الأول والثاني ، السنة الخامسة والعشرون مارس يونيه ، 1955 ، ص 222 .

أكتوبر 1890م) وهيئة الطيران الدولي التي أنشئت في 1919م وحلت محلها هيئة الطيران المدني الدولية منذ عام 1944م .

وبعضها الآخر اهتم بالمصالح الاقتصادية مثل الاتحاد الدولي لنشر التعريفات الجمركية بموجب اتفاقية بروكسل 1890م واتحاد صناعة السكر بموجب اتفاقية بروكسل 1902م .

وبعضها الآخر نشأ في المجال العلمي والاجتماعي مثل المكتب الدولي للموازين والمقاييس بموجب اتفاقية برلين 1886م ، ومكتب العمل الدولي بموجب معاهدة فرساي 1919م ، ولازال بعض منها يمارس عمله حتى هذا اليوم ، بعد أن تطورت بما يتماشى مع التنظيم الدولي الحديث (1) .

وقد كان لبعض هذه الهيئات وظائف ذات صفة إدارية وتنظيمية كانت تمارس في نطاق محدود ، وأخرى لها طابع التحكيم والتوفيق في حالات المنازعات بين الدول (2) ، على أننا يمكن أن نشهد في هذه المرحلة أن النظام الذي أضفى سنة 1905 على موظفي المعهد الدولي للزراعة بالعاصمة الإيطالية روما المولد الحقيقي للوضع القائم اليوم ، حيث أن هذا المعهد لا يختلف في بنائه واختصاصاته عن غيره من اتحادات عصره . غير أن الذي ميزه هو أن الحكومة الإيطالية ولأول مرة أعطت هذا المعهد بعض الحصانات والامتيازات ونصت لائحة المعهد (م2) على أنه لا يجوز لموظفيه أن يتلقوا تعليمات من أي شخص إلا من رؤسائهم الذين هم مسؤولون أمامهم ، وبهذا يكون المكتب قد تجرد من الخضوع لأية دولة بما في ذلك دولة المقر أياً كانت جنسية موظفيه (3) .

1 - أنظر د مفيد شهاب ، المرجع السابق ، ص 58 .

2 - أنظر د إينيس كلود ، النظام الدولي والسلام العالمي ، إ . ل . ترجمة وتصدير وتعقيب د . عبدالله العريان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1964 ، ص 66 .

3 - أنظر د محمد طلعت النعيمي ، مرجع سابق ، ص 242 .

المطلب الثاني

الموظف الدولي في مرحلة التنظيم

تمهيد ،،،

عرفنا في المرحلة السابقة أن المجتمع الدولي عرف الموظف الدولي واعتمد عليه في الحياة الدولية ، غير أن قيام الحرب العالمية الأولى (1914م-1918 م) كان له بالغ الأثر في إشعال فتيل الأقالام في محاولة لمعالجة الأخطاء التي وقعت فيها جميع التحالفات والوفاقات التي سبقت قيام الحرب ، فتسابق المفكرون والفقهاء وقادة الدول في تقديم مقترحاتهم للدعوة من أجل إنشاء هيئة دولية جديدة ، يكون هدفها معالجة التبعات الخطيرة التي أفرزتها الحرب العالمية الأولى (1) ، وهو ما سنتناوله على هذا النحو :

الفرع الأول

مرحلة عصبة الأمم

ظهرت في هذه المرحلة أول منظمة سياسية دولية ذات طابع دولي وهي منظمة عصبة الأمم ، التي أدمج عهدها في اتفاقيات الصلح بعد الحرب العلمية الأولى (2) ، وكان الهدف من ذلك الحد من ظاهرة التسلح والمحافظة على السلم والأمن الدوليين ، ولتشجيع الدول على حل ملفاتها بطرق سلمية ، وكان هناك حوالي ثلاثين مشروع بشأن شكل التنظيم الدولي المقترح تقدمت به هيآت حكومية ، هيآت خاصة ، من أهم هذه المشروعات :

المشروع الأول :

تقدمت به الولايات المتحدة الأمريكية تحت إشراف الرئيس (ويلسون) ، فقد أعطي العصبة اختصاصات واسعة في مجال خفض التسلح ، ويأخذ بمبدأ التحكيم الإجباري في المنازعات الدولية . (3)

1 - أنظر أ.د . مصطفى أحمد فؤاد ، العلاقات الدولية في منظور المنظمات الدولية ، ب.ت ، ص 288 .

2 - أنظر د.رياض صالح أبو العطا ، النظرية العامة للمنظمات الدولية، بدون طبعة ،دار النهضة العربية، القاهرة، 1996 ، ص13

3 - أنظر د. مفيد شهاب ، مرجع سابق ، ص 38 . وأنظر لنفس المعنى د. إبراهيم أحمد شليبي ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1984 ، ص 115 .

المشروع الثاني :

تقدمت به فرنسا وقام بإعداده (ليون بورجوا) يهدف إلى خلق منظمة ذات اختصاصات واسعة تجعل المجتمع الدولي أقرب ما يكون إلى شكل دولة اتحادية ، فيأخذ مبدأ التحكيم الإلزامي في المنازعات الدولية ، ويجعل العصابة قوة عسكرية دولية دائمة يمكنها من استخدامها عند الحاجة ضد الدول الممتنعة عن تنفيذ قراراتها . (1)

المشروع الثالث :

قدمته المملكة المتحدة " بريطانيا " يقوم على أن سيادة الدول الأعضاء في هذا التنظيم سيادة مقدسة ، فيحد بالتالي من اختصاصات المنظمة ليجعل منها مجرد تجمع دولي يعتمد على الرأي العام العالمي وتأثيره الأدبي ، وهو بذلك يرفض فكرة التحكيم الإلزامي وفكرة الجزاء في حالة عدم تنفيذ قرارات المنظمة . (2)

وقد أخذت لجنة " هيرست - ميلر " المشكّلة لوضع مشروع عصابة الأمم بوجهة النظر البريطانية ، وكانت توجد في عصابة الأمم ثلاث هيئات رئيسية وهي:

1. الجمعية العامة : وهي الفرع العام الذي يضم جميع مندوبي الدول الأعضاء في العصابة ، وتعد اجتماعاً عادياً في كل عام ، وتضطلع ببحث جميع المسائل التي تدخل ضمن نشاط العصابة وكذلك المسائل التي تتعلق بالسلم والأمن العالمي (3).

2. مجلس العصابة : وهو يتألف من ممثلي بعض الدول وهم نوعان :

أ- أعضاء دائمون يمثلون الدول الكبرى وكانوا خمسة في أول الأمر ثم أصبحوا ستة وهم يمثلون إنجلترا وفرنسا وإيطاليا واليابان وألمانيا وروسيا.

ب- الأعضاء غير الدائمين وكانوا أربعة وأصبحوا أحد عشر وتنتخبهم الجمعية العامة من بين أعضائها بطريق التناوب .

1 - أنظر د. مفيد شهاب ، المرجع السابق ، ص 38 .

2 - أنظر د. مفيد شهاب ، المرجع السابق ، ص 58 ، " قد تم إقرار هذا المشروع في مؤتمر فرساي في 28 أبريل 1919 ، وأصبح عهد عصابة الأمم جزء من معاهدات الصلح ودخل حيز التنفيذ عام 1920 ، ويقع العقد في ست وعشرين مادة وقد اتخذت العصابة من جنيف مقراً لها " .

3 - أنظر د. محمد حافظ غانم ، المرجع السابق ، ص 37 .

3. الأمانة العامة : وهي عبارة عن هيئة إدارية يشرف عليها أمين يعينه المجلس بالإجماع وتوافق على تعيينه الجمعية العامة بالأغلبية ، وتشمل الهيئة أيضاً على أمناء مساعدين وموظفين يعينهم الأمين العام بموافقة المجلس، ويقوم الأمين العام بتحضير أعمال المجلس والجمعية وتنفيذ قراراتهما وعودة الاتصال بينهما وبين الدول، كما يقوم بتشغيل ونشر المعاهدات . (1)

ويمكن القول أن الإشارة إلى اصطلاح (الموظفين الدوليين) قد وردت رسمياً عند التحدث عن موظفي سكرتارية عصابة الأمم ، ويمكن القول أن العصابة كانت تضم بين أروقتها حوالي ثمانمائة موظف يحمل جنسيات مختلفة ، وكانت واجباتهم وحقوقهم وعلاقاتهم بالمنظمة العصابة وغيرها من المنظمات الأخرى يتم تنظيمها بموجب لائحة العمل الداخلية لموظفي العصابة ، مع الإشارة إلى أن اتجاه عصابة الأمم كان أوروبياً بصفة عامة ، وذلك لأن الكونجرس الأمريكي لم يوافق على اقتراح الرئيس (ويلسون)، وبذلك ظلت الولايات المتحدة الأمريكية خارج أول منظمة دولية ذات طبيعة سياسية . (2)

الفرع الثاني

مرحلة الأمم المتحدة

ظهرت فكرة إنشاء الأمم المتحدة منذ بداية الحرب العالمية الثانية كردة فعل لفشل عصابة الأمم في المحافظة على الأمن والسلم الدوليين ، ثم ما لبث هذا الإحساس أن تحول لرغبة في إنشاء تنظيم دولي عالمي دائم قادر على الحفاظ على السلم وتعزيز التعاون الدولي (3) ، وبإنشاء الأمم المتحدة تبدأ مرحلة جديدة مهمة في حياة الجماعة الدولية ، تتميز باتساع نطاق المنظمات الدولية في مجالات عدة ، فبعد قيام الأمم المتحدة اتسعت أوجه نشاطها ، وشملت ميادين ومجالات متعددة فلم

1 - أنظر د. محمد حافظ غانم ، المرجع السابق نكره ، ص 38 .

2 - أنظر أ.د. صلاح الدين عامر ، قانون التنظيم الدولي ، بدون طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص 20 وما بعدها .

3 - أنظر د. محمد عبدالرحمن الدسوقي ، قانون المنظمات الدولية ، الجزء الثاني ، منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة ، بدون طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص 5 - ونفس المعنى أنظر د. إبراهيم أحمد شليبي ، التنظيم الدولي "دراسة في النظرية العامة والمنظمات الدولية " بدون طبعة ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، بيروت ، 1984 ، ص 140 .

تكن مهمتها الأساسية قاصرة على العلاقات السياسية والحفاظ على السلم والأمن الدوليين وفض المنازعات الدولية بالطرق السلمية ، بل تجاوزت ذلك إلى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية وذلك في ظل الاحتفاظ والتمسك بمبدأ المساواة في السيادة بين الدول الأعضاء ، وتعتبر الأمانة العامة الجهاز الإداري الدائم للمنظمة ويرأسها الأمين العام ، وتضم عدداً كبيراً من الموظفين الدوليين (1) ، حيث تعتبر الأمانة العامة الهيئة الإدارية التي تشرف على تسيير أعمال منظمة الأمم المتحدة وهي مظهر لاستمرار أعمال المنظمة ، وقد اعتبرها واضعو الميثاق جهازاً من الأجهزة الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة إبرازاً لأهمية الدور الذي تقوم به حقاً في العلاقات الدولية والأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة لا تتكون من ممثلي الدول الأعضاء فقط ، بل من موظفين دوليين يختارون لمؤهلاتهم الخاصة (2) ومما يقتضي توضيح الهيكل الذي تتكون منه الأمانة العامة .

أولاً : الأمين العام :

هو الموظف الإداري الأعلى في المنظمة وله تسميات عدة (الأمين العام ، السكرتير العام ، المدير العام) وتحدد الوثيقة المنشئة للمنظمة نظام تعيين الأمين العام ، وفي منظمة الأمم المتحدة يتم تعيينه بقرار من الجمعية العامة بناءً على ترشيح من مجلس الأمن ، وإذا كان الميثاق لم يحدد مدة خدمة الأمين العام فإن الجمعية العامة حددت هذه المدة بخمس سنوات ، وقد جرى العمل على اختيار الأمين العام للأمم المتحدة من بين الشخصيات السياسية المهمة للدول غير دائمة العضوية في المنظمة وذلك لضمان عدم تحيزه للدول الكبرى (3) وللأمين العام دور

1 - أنظر د. علي صادق أبو هيف ، القانون الدولي العام ، الطبعة الثانية عشر ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ص 535 ، ونفس المعنى د. حمادة محمد بدوي متولي ، رسالة دكتوراه ، ضمانات الموظفين الدوليين ، جامعة أسيوط ، 2004 ، ص 33 .

2 - أنظر ميثاق الأمم المتحدة مواد (98 - 102) .

3 - أنظر د. سعيد سالم جويلي ، المنظمات الدولية والمنظمات العالمية (منظمة الأمم المتحدة) المنظمات الدولية الإقليمية ، بدون طبعة ، بدون ناشر ، 2000 ، ص 165 . www.un.org/ar/charter.united-nations .

" وتجب الإشارة بأن الأمين العام الحالي للأمم المتحدة " بان كي مون " وجنسيته كوري جنوبي قد تولى منصبه في 2007/1/1 ، وقد توالى على هذا المنصب قبله الأمناء العامون (السابقون) وهم كوفي عنان من غانا والذي شغل المنصب من عام 1996 إلى 2007 ، بطرس غالي من مصر شغل المنصب من عام 1992 - 1996 ، خافيير بيريز دي كويار من بيرو شغل المنصب من عام 1983-1991 ، كورت فال هايم من النمسا شغل المنصب من عام 1972-1981 ، يوثانت من بورما (ميانمار

مهم في السياسة الدولية حتى قبل 1965 (عندما كان مجلس الأمن مكوناً من 11 عضواً إنه العضو الثاني عشر في هذا لمجلس مع أنه لا يتمتع بحق النقض ، ولا يعتمد على قوى أية دولة ، فهو يتمتع بنفوذ كبير ويجسد تطلعات المنظمة العالمية واحترام السلام والعدالة التي ترمز إليها ، حيث تتأرجح اختصاصات الأمين العام ما بين الاختصاصات السياسية والاختصاصات الإدارية في المنظمة . (1)

ثانياً : موظفو الأمم المتحدة :

من المعروف أن الأمين العام لا يمكنه القيام بأعمال وإدارة شئون الأمانة إلا عن طريق جهاز إداري يضم عدد من الموظفين يعملون تحت إشرافه ورئاسته، ويتلقون توجيهاته وتعليماته حيث أنه يعاون الأمين العام في القيام بوظائفه وأداء مهامه موظفون دوليون على رأسهم الأمناء المساعدون والأمين العام هو الذي يقوم بتعيينهم وفقاً للوائح " الأنظمة " التي تضمها الجمعية العامة وهو الذي يمد أجهزة الأمم المتحدة بما يلزم من الموظفين الدائمين عند الحاجة ، ويعتبر هؤلاء الموظفين جزءاً من الأمانة العامة وهم مسئولون أمامه عن أعمال ووظائفهم (2) .

المبحث الثاني

تعريف الموظف الدولي

تمهيد ،،،

تعتمد المنظمة الدولية على مجموعة من الأشخاص الطبيعيين بإعتبارها شخصاً إعتبارياً دولياً وهؤلاء الأشخاص يطلق عليهم وصف الموظفين الدوليين، وبناءً على ذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث في مطلبين ، نخصص المطلب

حالياً) استمرت مدة شغله المنصب من عام 1961-1971 . داغ همرشلد من السويد الذي شغل المنصب من عام 1953 حتى وفاته في حادث الطائرة التي تقله في أفريقيا عام 1961 ، تريجفي لي (أول أمين عام للأمم المتحدة) من النرويج الذي استمر في شغل المنصب من عام 1945-1953 .

1 - أنظر د. محمد عبدالرحمن الدسوقي ، المرجع السابق ، ص 178 .

2 - أنظر د. إبراهيم أحمد شلبي ، المرجع السابق ، ص 409 .

الأول لمفهوم الموظف الدولي ، والمطلب الثاني لتمييزه عن غيره من لعاملين الدوليين .

المطلب الأول

مفهوم الموظف الدولي

سوف نتكلم في هذا المطلب عن المفهوم القانوني للموظف الدولي في الفقه والقضاء الدولي وذلك بتقسيم هذا المطلب في فرعين :

الفرع الأول

المفهوم القانوني للموظف الدولي

قد عرفت محكمة العدل الدولية المستخدم الدولي طبقاً للرأي الاستشاري الصادر في 16 أبريل 1949 المستخدم الدولي " بأنه كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أم لا ، يعين بواسطة أحد فروع المنظمة للممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة (1) .

1 - الرأي الاستشاري لمحكمة العدل لدولية الصادرة في 11 أبريل 1949 ، مجموعة أحكام المحكمة وأرائها الاستشارية ، 1949 ، ص 177 .

" هذا الحكم جاء بمناسبة القتال الدائر في فلسطين بين العرب واليهود الذي نتج عنه مقتل وسيط هيئة الأمم المتحدة (الكونت فولك برنادوت) في 17 سبتمبر 1948 على يد اليهود ، حملت هذه الحوادث والاعتداءات المتكررة الأمانة العامة للأمم المتحدة على إثارة الموضوع في الدورة الثالثة للجمعية العمومية في باريس وأدرج في جدول أعمالها بناء على طلب الأمين العام . واختلفت وجهات النظر في شأن مذكرة الأمانة العامة وتكشفت المناقشات عن اتجاهات ثلاثة : فاستحسن البعض استفتاء محكمة العدل الدولية فيما إذا كان يجوز لهيئة الأمم المتحدة أن تطالب بالتعويض عن الأضرار الجسمانية التي تنزل بموظفيها في قيامهم بأعمالهم الرسمية وتزعم هذا الرأي مندوب المملكة المتحدة وبلجيكا ، واستصوب فريق ثانٍ إحالة الموضوع برمته إلى لجنة القانون الدولي ووضع مشروع اتفاقية دولية في شأنه تقدم إلى الجمعية العامة ودافع عن هذا الرأي مندوب سوريا ، ورأى فريق ثالث أن الأمر من الوضوح بحيث لا يحتاج إلى استفتاء محكمة العدل الدولية ، أو إلى الإحالة إلى لجنة القانون الدولي فلهيئة الأمم المتحدة شخصية قانونية لا شك فيها وعلاقتها بموظفيها جديرة بالاعتبار كعلاقة الدولة برعاياها من حيث تحويلها حق المطالبة بالتعويضات عن الأضرار الجسمانية التي يتكبونها . وانتهت اللجنة من نقاشها إلى الموافقة على الاقتراح الذي تقدم به أصلاً الوفد البلجيكي وعدل مرة أولى بناءً على طلب وفد المملكة المتحدة ثم أفرغ في صيغته النهائية باشتراك عدة وفود أخرى هذا القرار الذي أقرته اللجنة السادسة في جلستها الثامنة والعشرين بعد المائة بأغلبية 34 صوتاً ضد 5 أصوات وامتنعت دولة واحدة عن التصويت والذي وافقت عليه الجمعية العامة بدورها في الجلسة 2/ديسمبر 1948 .

• أنظر د.وحيد فكري رأفت ، الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الخامس ، 1949 ، ص 84-89 .

ومما يؤخذ على هذا التعريف إنه جاء عاماً ، بحيث يستوعب بين مفرداته كلاً من العامل والموظف الدولي ، والجدير بالذكر أنه بين طائفة العاملين أو المستخدمين الدوليين توجد طائفة أخرى أكثر خصوصية تقع في نطاقها ، بحيث تعتبر شريحة منها ، وما يميزها عنها أنها تعمل بصفة دائمة ومستمرة وتخضع لنظام قانوني خاص تحدد فيه المنظمة الدولية حقوقها وواجباتها وكافة ما يخص علاقاتها بها ، هذه الطائفة تسمى " بالموظفين الدوليين " وعلى ذلك يمكن تعريف الموظف الدولي بأنه كل من يعمل في خدمة منظمة دولية على وجه الدوام والاستمرار ، تحت إشراف أجهزتها المختصة ، ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة لبيان حقوقه وواجباته نحوها ، لا قانون وطني معين (1) ، بمعنى أن كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية على وجه الدوام والاستمرار ، ووفق ما تضعه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق صالح المنظمة وأهدافها(2).

إن قيام الموظف الدولي بعمله في خدمة منظمة دولية لا يعني انفصاله عن جنسيته التي تربطه بدولته ولا تعفيه من التزاماته كمواطن ، ومع هذا فإنه وطيلة قيامه بعمله كموظف دولي فإن ولاءه الوظيفي يجب أن يكون لصالح المنظمة فقط، ومن الطبيعي أن يصدق ذلك أيضاً على علاقة الموظف الدولي بالدول الأخرى الأعضاء وغير الأعضاء سواء في المنظمة أو لا ، ولا يؤثر هذا على أن يتم إعاره موظف لدى دولة معينة لخدمة في فترة معينة لدى منظمة دولية يعود بعدها لعمله الأصلي في خدمة الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته ، فخلال عمله لدى المنظمة تتقطع علاقته بعمله الأصلي ويقوم بتوجيه نشاطه لخدمة المنظمة ، هذا بالإضافة إلى أن هذا التعريف يعطي مفهوماً واسعاً يضم مختلف الطوائف بغض النظر عن النظام القانوني الخاضع له . (3)

وقد تطرق الفقه العربي إلى تعريف الموظف الدولي حيث يرى الدكتور إبراهيم أحمد خليفة أن الموظف " كل شخص طبيعي مكلف من قبل جهاز من أجهزة

1- د. مفيد شهاب ، المرجع السابق ، ص 148 .

2 - أنظر د. بشره رضا زنكنة ، دور المبعوث الاممي في تسوية النزاعات ذات الطابع الدولي . منشورات زين الحقوقية ، بيروت 2013 بدون طبعة ص22

3 - أنظر د. محمد سعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، المرجع السابق، ص 176 .

المنظمة للعمل باستمرار لحسابها خاضعاً في ذلك للنظام القانوني الخاص الذي
تضعه المنظمة . (1)

ويرى الدكتور أحمد محمد رفعت أن الموظف الدولي هو " كل من يعمل
بالمنظمة الدولية على سبيل الدوام والاستمرار من أجل تحقيق هدف دولي يخدم
مصالح الجماعة الدولية بأسرها ، ويخضع في سبيل تحقيق هدفه لنظام قانوني
خاص تضعه المنظمة التي يعمل بها ، ويتضمن ما يتمتع به من حقوق و ضمانات
وما يلتزم به من واجبات . (2)

وذهب الدكتور جعفر عبدالسلام إلى أن اصطلاح الموظف الدولي " كل شخص
يشغل وظيفة دائمة في خدمة منظمة دولية " . (3)
ونستخلص مما تقدم أن وصف الموظف الدولي يطلق فئة من المستخدمين الدوليين
الذين يشغلون وظائف تتسم بالدوام والاستمرار ، ويخضعون لنظام قانوني خاص
ينظم علاقتهم بالمنظمة وبيان التزاماتهم نحوها وحقوقهم قبلها . (4)

الفرع الثاني

العناصر الأساسية للموظف الدولي

ثمة مجموعة من العناصر أو الشروط يجب توافرها في الشخص ابتداءً حتى يصح
أن يطلق عليه اصطلاح الموظف الدولي ، هذه العناصر اعتبرها فقهاء القانون
الدولي من الأساسيات التي لا يمكن الاستغناء عن واحد منها وهي على الترتيب
الآتي :

أولاً : أن يؤدي الموظف عمله لصالح خدمة منظمة دولية أو لأحد أجهزتها ، فلا
يعتبر موظفاً دولياً من يؤدي عمله لمصلحة دولة معينة (1) ، أو أي مؤسسة دولية لا

1 - أنظر د. إبراهيم أحمد خليفة ، وآخرين ، القسم الثاني ، التنظيم الدولي، النظرية العامة للمنظمات الدولية ، منشأة المعارف
الإسكندرية، 2004 ، ص 471.

2 - أنظر أ.د أحمد محمد رفعت : القانون الدولي الإداري ، ص 307 .

3 - أنظر د. جعفر عبدالسلام " المنظمات الدولية " الكتاب الأول النظرية العامة والأمم المتحدة ، دار الكتاب الجامعي للطبع والنشر
، 1982 ، ص 63 .

4 - أنظر د. مصباح جمال مصباح مقبل ، " الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله ، دار النهضة العربية ،
القاهرة ، بدون طبعة ، 2011 ، ص 39 .

يصدق عليها وصف المنظمة الدولية (2) لأن المنظمة الدولية غير الحكومية مثل لجنة الصليب الأحمر - لا يعتبر العاملون بها موظفين دوليين .

ثانياً : أن يبتغي الموظف الدولي من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة وليست دولة معينة ، ولا يؤثر توافر هذا العنصر أن يقوم الموظف بتأدية نشاطه داخل إقليم دولة معينة ما دام هذا النشاط يهدف إلى تحقيق مصلحة المنظمة كما هو الحال بالنسبة لموظفي وكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (3) .

ثالثاً : أن يتفرغ الموظف لأداء عمله في المنظمة بصفة مستمرة وأن يكرس لها جل نشاطه ، وصفة الاستمرار هي التي تميز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي . (4)

رابعاً : خضوع الموظف الدولي في مباشرته لعمله لإشراف أجهزة المنظمة الدولية ووفقاً لما تمليه أحكام ميثاقها أو لوائحها (5) ، ومن ثم لا يعتبر موظفاً دولياً من يخضع في أدائه لعمله لقوانين دولته أو تعليماتها ، وعلى ذلك فإن ضباط قيادة منظمة معاهدة شمال الأطلسي لا يعتبرون على سبيل المثال موظفين دوليين ، بل ممثلين لدولهم ، لأنهم يخضعون في أدائهم للقيادة العامة للمنظمة لتعليمات حكوماتهم وأوامرها ولأحكام التي تتضمنها قوانينها العسكرية (6) .

خامساً : " أن يتم تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف الدولي بطريقة دولية أي عن اتفاقية دولية " (7) .

1 - أنظر د. جعفر عبدالسلام ، المرجع السابق ، ص 63 .

2 - أنظر د. بشره رضا زكنة ، المرجع السابق ص 23

3 - أنظر مفيد شهاب ، المرجع السابق ، ص 149 .

4 - أنظر أ. غسان أمان الله عزيز ، الحماية القانونية للموظف الدولي ، رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة ، سنة 2010 ص 51

5 - أنظر المادتين (100 - 101) في ميثاق الأمم المتحدة . www.un.org/an/charter.united-natiions

6 - أنظر أ. غسان أمان الله عزيز ، مرجع سابق ، ص 50 .

7 - أنظر د. محمد عبدالرحمن إسماعيل علي الضاري ، الحماية القضائية للموظف الدولي في ضوء أحكام القضاء الإداري الدولي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة 2012 بدون طبعة ص 124 - 125 - 126

المطلب الثاني

تمييز الموظف الدولي عن غيره من العاملين الدوليين

رغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من الموظف الدولي وممثل الدولة العضو في المنظمة الدولية ودخولهما تحت مظلة التنظيم الدولي فإن هناك اختلافاً جلياً بين الموظفين الدوليين وبين ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة⁽¹⁾ ، وبناءً على ذلك سنقوم بتقسيم هذا المطلب في فرعين نتكلم في الفرع الأول عن الفارق بين الموظف الدولي وبين ممثلي الدول الأعضاء ، وفي الفرع الثاني الفارق بين موظف الامم المتحدة والمبعوث الدبلوماسي .

الفرع الأول

الفرق بين الموظف الدولي وبين ممثلي الدول الأعضاء

نتناول في هذا الفرع أهم النقاط الجوهرية التي تميز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء على النحو الآتي :

أولاً : من حيث التعيين : يتم تعيين الموظف الدولي في المنظمة الدولية بناءً على قرار صادر من الأمين العام للمنظمة ، في حين تقوم الدولة العضو في المنظمة بتعيين ممثلها في المنظمة⁽²⁾ .

ثانياً : من حيث التبعية : عرفنا أن المنظمة تقوم بتعيين الموظف الدولي، فهو يتبع المنظمة ولا يسأل إلا أمام المنظمة التي يتبعها ، بينما تقوم الدولة بتعيين ممثلها لأنه يتبعها ويسأل أمامها مباشراً⁽³⁾ .

ثالثاً : من حيث طبيعة العمل : إن الموظف الدولي عندما يقوم بتأدية عمله في خدمة المنظمة الدولية ، إنما يقوم بوظيفة دولية ، بينما يقوم ممثل الدولة بتأدية وظائفه في المنظمة بغرض مزدوج ، فهو من ناحية يقوم بتحقيق أغراض المنظمة

1 - أنظر د. مصباح جمال مصباح مقبل ، المرجع السابق ، ص 46 .

2 - أنظر : هبة جمال ناصر عبدالله علي ، المركز القانوني للموظف الدولي ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2011 ، ص 109 .

3 - أنظر : د. حمادة محمد بدوي متولي ، مرجع سابق ، ص 97 . ونفس المعنى د. أحمد محمد رفعت ، المرجع السابق ص 309.

وذلك عن طريق تصويت على قراراتها ومن ناحية أخرى يسعى إلى تحقيق مصالح دولته داخل المنظمة (1) .

رابعاً : من حيث آثار التصرفات :-

تتصرف آثار التصرفات التي يقوم بها مندوبوا الدول الأعضاء في المنظمة إلى دولهم حيث يجب عليها أن تلتزم بها وتحمل المسؤولية المترتبة عليها ، أما آثار التصرفات التي يقوم بها الموظفين الدوليين فإنها تتصرف إلى المنظمة نفسها فهم يمارسون عملهم لصالح المنظمة وباسمها (2) .

خامساً : من حيث الحصانات والامتيازات :-

يتمتع الموظف بالحصانات والامتيازات في مواجهة جميع الدول ، بما في ذلك الدولة التي يتبعها بجنسيته ، أما ممثل الدولة فهو يتمتع بها في مواجهة الدول، ولا يتمتع بها في مواجهة دولته وذلك لان هذه الحصانات مقررة لصالح الدولة وليست لصالح الممثل (3) .

سادساً : من حيث الحماية :-

يمكن للمنظمة أن تمارس تجاه موظفيها الحماية الوظيفية ، وذلك لأن الحماية مقررة لصالح الوظيفة، بينما يكون للدولة العضو في المنظمة أن تمارس الحماية الدبلوماسية (4) .

الفرع الثاني

التفرقة بين موظف الأمم المتحدة والمبعوث الدبلوماسي

نتناول في هذا الفرع أهم النقاط الجوهرية التي تميز موظف الأمم المتحدة عن المبعوث الدبلوماسي على النحو الآتي :

- 1 - أنظر : هبة جمال ناصر ، المرجع السابق ، 109 .
- 2 - أنظر د. مفيد شهاب ، المرجع السابق ص 150 .
- 3 - أنظر : د. حمادة محمد بدوي متولي ، المرجع السابق ، ص 97 .
- 4 - أنظر : هبة جمال ناصر عبدالله ، المرجع السابق ، ص 11 . ونفس المعنى د. جعفر عبدالسلام ، مرجع سابق ، ص ص 65-66 .

أولاً : من حيث النشأة التاريخية :-

إن الحصانات والامتيازات الممنوحة للمبعوث الدبلوماسي تعتبر في النشأة أسبق من الحصانات والامتيازات التي تمنح لموظف الأمم المتحدة ، فالدول قد سبقت في الظهور المنظمات الدولية بالعديد من القرون ، لذلك فمن الطبيعي أن تكون الحصانات والامتيازات الدبلوماسية أسبق في الظهور وأكثر قدماً .

ويعد الفقيه (فتيل) من أوائل الفقهاء الذين كتبوا عن الحصانات والامتيازات الدبلوماسية وحماية الأجانب وكل ممتلكاتهم ، وقد قال (فتيل) بأن الإصابة التي تلحق الفرد إنما هي إصابة تلحق بدولته ، وكان ذلك بمثابة المبدأ الذي تركز عليه الحصانات والامتيازات الدبلوماسية ، فمنذ منتصف القرن السادس عشر تشكلت ثلاث نظريات للحصانات والامتيازات الدبلوماسية وهي (الصفة التمثيلية ، والامتداد الإقليمي ، ومقتضيات الوظيفة) . (1)

أما الحصانات والامتيازات المقررة لموظف الأمم المتحدة فهي تقوم على نظرية واحدة يكاد يجمع الفقه الدولي عليها وهي نظرية مقتضيات الوظيفة ، حيث أن موظف الأمم المتحدة يتمتع بالحصانات والامتيازات لكي يتمكن من مباشرة أعماله ، ولهذا فإن هذه الحصانات والامتيازات التي تتقرر لموظف الأمم المتحدة هي حصانات لازمة لتحقيق أهداف المنظمة . (2)

ثانياً : من حيث مصدر كل منهما :-

تعتمد الحصانات والامتيازات التي تمنح للمبعوث الدبلوماسي في جانب كبير منها على اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 حيث أنها تحتوي على 53 مادة ، ويمكن القول بأن هذه الاتفاقية تعتبر المصدر الأساسي والرئيسي لهذه الحصانات والامتيازات التي تتقرر للمبعوث الدبلوماسي غير أنها ليست المصدر

- أنظر د. محمد رمضان حسنين ، حصانة المنظمات الدولية من كل صور النقصاني ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2011 1 ص 70 .

- أنظر عادل عبدالحفيظ كندير ، الأمين العام للأمم المتحدة مركزه القانوني ومهامه في حل المنازعات الدولية ، رسالة 2 ماجستير ، جامعة قارونس كلية القانون سنة 1999 ص 59 .

الوحيد ، فالقانون الدولي العرفي يمثل مصدراً هاماً من مصادر الحصانات والامتيازات الدبلوماسية ، أما الحصانات والامتيازات التي تمنح لموظفي الأمم المتحدة فمصادرها ميثاق المنظمة و الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية والعرف الدولي . (1)

ثالثاً : من حيث أسباب كل منهما :-

تمنح الحصانات والامتيازات للمبعوث الدبلوماسي وذلك من أجل تقوية الصداقة بين الدول وهو ما يمثل السبب الرئيسي لمنح هذه الحصانات والامتيازات.(2)

أما السبب الثاني لهذه الحصانات والامتيازات فهو مقتضيات الوظيفة، حيث إن وجود هذه الحصانات والامتيازات يعد أمراً ضرورياً لمراعاة مقتضيات الوظيفة بمعنى انه يتمتع بالاستقلال الكامل أثناء مباشرته لمهمته الدبلوماسية في الدولة الموفد إليها وبالتالي يظهر عنصر المعاملة بالمثل في العلاقات الدبلوماسية (3) . أما الحصانات والامتيازات التي تمنح لموظف الأمم المتحدة فان الغرض منها التأكيد على استقلالية المنظمة ومراعاة مقتضيات الوظيفة لكي يمارس نشاطه في جو من الطمأنينة بعيداً عن قيود الدولة الموجود على إقليمها ، أما المعاملة بالمثل فلا وجود لها في الحصانات والامتيازات المتعلقة بموظف الأمم وذلك بسبب عدم وجود إقليم لهذه المنظمة .

رابعاً : من حيث نطاق كل منهما :-

تتعدد الحصانات والامتيازات الدبلوماسية بشكل عام بجنسية المتمتع بها ، وبالتالي لا يتصور أن تكون هناك حصانات وامتيازات دبلوماسية يتمتع بها

- أنظر الدكتور فاوي الملاح " سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الواقع النظري مقارنة بالشريعة 1 الإسلامية، رسالة دكتوراه منشئة المعارف ،الإسكندرية ، 1980 ، ص 455 .
- أنظر السفير محمد التابعي ، الدبلوماسية الجديدة ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الثاني والثلاثون ، 1976 ص 220
- أنظر السفير محمد التابعي ، الدبلوماسية الجديدة ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الثاني والثلاثون ، 1976 ص 321

الدبلوماسي في دولته ، بمعنى أن الممثل الدبلوماسي حصانة تكون قاصرة على الدول فقط أما في مواجهة دولته فلا .

أما موظف الأمم المتحدة فهو بطبيعة الحال ينتمي إلى دولة معينة غير أنه أثناء مباشرته لوظيفته في المنظمة الدولية فإنه لا يتمتع بحصانات وامتيازات في مواجهة الدول فقط بل أيضاً يتمتع بها في مواجهة الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته ، وذلك لان ولاءه في هذه الحالة لمنظمة الأمم المتحدة . (1)

- أنظر د. غسان شاكر محسن أبوطيخ ، تعويض الموظف الدولي عن الضرر الناشئ عن خطأ المنظمة الدولية ، ص 43-1

الفصل الأول

الحماية الوظيفية لموظفي الأمم المتحدة

تمهيد ،،

لما كان موظفي الأمم المتحدة هم أساس المنظمة فعن طريقهم تعبر المنظمة عن إرادتها ، وذلك من خلال الأنشطة التي يقومون بها ، فهي تعتمد عليهم في تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها التي أنشئت المنظمة من أجلها .

في ظل هذه الواجبات والأعباء التي تقع على عاتق موظفي الأمم المتحدة والمهام التي يقومون بها في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وبكل ما يحقق مصالح المجتمع الدولي ، والمخاطر التي تواجههم والتضحيات التي يقدمونها ، فإن الضرورة تحتم أن يتوفر نظام حمائي لموظفي الأمم المتحدة ضد كل ما يهددهم من أخطار أو ما قد يتعرضون له من أضرار أو اعتداءات خلال قيامهم بمهامهم المكلفين بها في خدمة منظمة الأمم المتحدة التي يعملون بها ، وذلك من أجل تحفيز الموظفين على للمثابرة في أدائهم لمهامهم ، مطمئنين لوجود جهة معينة تدافع عنهم وتوفر لهم الحماية .

ولما كانت الطبيعة الخاصة التي يتميز بها موظفي الأمم المتحدة توجب عليهم الاستقلال التام عن أية جهة أو دولة ، بما في ذلك دولة الجنسية ، فلم يبق أمامهم سوء المنظمة التابعين لها ، فهي الجهة التي تقوم بتوفير الحماية لهم والدفاع عنهم والمطالبة بحقوقهم وذلك عن طريق تقرير الحصانات والامتيازات التي تضمن استقلالهم، ولذلك فإننا سنقسم هذا الفصل في مبحثين على النحو الآتي

المبحث الأول

مصادر حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة

تمهيد ،،،

إن دراسة حصانات وامتيازات موظفي منظمة الأمم المتحدة تقتضي البحث في موضوع مهم ألا وهو مصادر هذه الحصانات والامتيازات التي تنقرر لهؤلاء الموظفين ، وهذه المصادر متعددة ومتنوعة فمنها ما هو متفق عليه ومنها ما هو مختلف بشأنها ، وهذه المصادر هي العرف الدولي والقرارات الصادرة عن الأمم المتحدة ، بعد ذلك سوف نتطرق للأساس التاريخي والقانوني الذي تقوم عليه هذه الحصانات والامتيازات ، وعليه يمكننا تقسيم هذا المبحث في مطلبين :

المطلب الأول

مصادر الحصانات والامتيازات

تنقرر هذه الحصانات والامتيازات التي تعطي لموظفي الأمم المتحدة وفقاً للميثاق المنشئ للمنظمة والاتفاقيات العامة والاتفاقيات الثنائية التي تعقد بين الأمم المتحدة ودولة المقر ، وقد تكون بإرادة منفردة للدولة ، وقد يلعب العرف الدولي دوراً في هذه المصادر ، ويمكننا إجمالها في فرعين :

الفرع الأول مصادر أساسية

نتناول في هذا الفرع المصادر الأساسية وهي ميثاق الأمم المتحدة والاتفاقيات الدولية، والعرف الدولي مرتبه بحسب أهميتها وذلك كالآتي
أولاً : ميثاق الأمم المتحدة :-

أشارت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الخاص بمدى مشروعية استخدام الدول للأسلحة النووية في النزاعات المسلحة إلى طبيعة الميثاق المنشئ للمنظمة الدولية . (1)

حيث ذهبت المحكمة إلى القول بأن الميثاق المنشئ للمنظمة الدولية هو عبارة عن الوثيقة التي تتضمن إنشاء المنظمة الدولية وتبين نشاطها وشخصيتها القانونية وسلطاتها ، مع العلم بأن معظم الوثائق المنشئة للمنظمات الدولية تقرر حصانات وامتيازات للمنظمة ولموظفيها عند مباشرتهم لوظائفهم ، حيث نصت المادة 104 من ميثاق الأمم المتحدة على أن المنظمة تتمتع في إراضي كل من أعضائها بالأهلية الحقوقية الضرورية لها للقيام بأعمالها وتحقيق غاياتها ، فهذه المادة تمنح منظمة الأمم المتحدة أهلية القانونية للتعاقد وشراء وبيع الأموال سواء أكانت منقولة أم غير منقولة ، ولها الحق في التقاضي أمام محاكم الدول أو المحاكم الدولية . (2)

كما أن الفقرة الأولى من المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة تنص على " تتمتع منظمة الأمم المتحدة بتلك الحصانات والامتيازات اللازمة لتحقيق أهدافها ويتمتع مندوبون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه المنظمة بالامتيازات والحصانات التي تقتضيها ممارستهم لمهامهم لدى المنظمة باستقلال تام " . (3)

1- أنظر د. محمد رمضان حسنين ، المرجع السابق ص 28 .

2- أنظر نص المادة 104 من ميثاق الأمم المتحدة منشورات الأمم المتحدة الوثائق الرسمية .
www.un.org/an/charter.united-nations

3- أنظر نص المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة منشورات الأمم المتحدة مرجع سابق .
www.un.org/an/charter.united-nations

فهذه المادة تعطي للمنظمة ومندوبي الدول الأعضاء في المنظمة وكذلك موظفي هذه المنظمة حصانات وامتيازات حتى يتحقق لهم الاستقلال أثناء القيام بمهامهم ووظائفهم ، وهذه المادتان 104 و 105 من ميثاق الأمم المتحدة لا تترك مجالاً للشك بأن الميثاق المنشئ لمنظمة الأمم المتحدة يعد بمثابة الوثيقة الأولى أو المصدر الأولي الذي ينص على الحصانات والامتيازات لموظفي الأمم المتحدة .

كما ذهبت محكمة العدل الدولية إلى القول بأن الميثاق المنشئ للمنظمة الدولية له أهمية خاصة لأنه المرجع الرئيسي في رسم الحدود والنطاق الخاص بامتيازات وحصانات المنظمة الدولية في الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية حيث أفرد الرأي الاستشاري ذلك فيما يتعلق بتطبيق نص المادة الأولى فقرة 22 من الاتفاقية الخاصة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة. حيث إن المحكمة قامت قبل مناقشة هذه الاتفاقية بالرجوع إلى نصوص ميثاق الأمم المتحدة وخصوصاً نص المادة 105 من الميثاق وذلك لتحديد نطاق هذه الحصانات والامتيازات .⁽¹⁾

ويمكننا القول بأن النصوص التي تعطي امتيازات وحصانات لموظفي المنظمة تعتبر من أهم النصوص التي ترد في الميثاق المنشئ للمنظمة .

ثانياً : الاتفاقيات الدولية :-

وهي تنقسم إلى اتفاقيات عامة واتفاقيات ثنائية واتفاقيات المقر .

1- الاتفاقيات العامة :

الهدف من هذه الاتفاقيات هو وضع قواعد عامة تضمن استقلال الموظفين الدوليين في القيام بأعمالهم المكلفين بها ، ونذكر على سبيل المثال اتفاقية 1946م والمتعلقة بامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة الصادرة بقرار من الجمعية العامة في 13 فبراير سنة 1946م ، وكذلك الاتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها لسنة 1994 م.⁽²⁾

- أنظر د. محمد رمضان حسنين ، مرجع سابق ص 51 . 1

- أنظر د. فتح الله محمد حسين السريري ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2013 ، بدون 2 .
طبعة ، ص 122 .

وتتميز هذه الاتفاقيات العامة المتعلقة بحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة بأمر مهم عن غيرها من الاتفاقيات الدولية ، بأنها الوحيدة التي لا يتم التوقيع عليها بل يكفي أن تلتزم الدولة بأحكامها القانونية بمجرد إعلان الدولة الانضمام إليها ، كما إنها لها ميزة أخرى تتمثل بأنها تنشئ حقوقاً لصالح منظمة الأمم المتحدة وتلقى بالالتزامات أو الواجبات على عاتق الدول التي تنضم إليها .

لهذا السبب يذهب بعض الفقه إلى القول بأن هذه الاتفاقيات لا تنشئ مراكزاً قانونية متعادلة، أو أنها اتفاقيات تتميز بطبيعة ملزمة من جانب واحد ، كما أنها لا تحتوي على شروط تسمح للدولة بالانسحاب منها بإرادة منفردة ، ويذهب جانب من الفقه إلى القول بأن وصف عام على هذه الاتفاقيات وصف غير صحيح لأن الانضمام إليها قاصر على أعضاء المنظمة الدولية التي اعتمدت هذه الاتفاقية أي أعضاء منظمة الأمم المتحدة فقط . (1)

كما أنها تلعب دوراً كبيراً كمصدر من مصادر حصانات وامتيازات موظفي المنظمة وترجع أهمية هذه الاتفاقيات العامة في أنها قد تكون المصدر الوحيد في حالة عدم وجود بنود في اتفاقية المقر تنص على حصانات وامتيازات أو في حالة أن الميثاق المنشئ لمنظمة الأمم المتحدة قد يكون غير كافي لرصد الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها موظفي هذه المنظمة فيكون في هذه الحالة دور هذه الاتفاقيات لسد هذا الفراغ .

2- الاتفاقيات الخاصة :

هذه الاتفاقيات يتم إبرامها بين منظمة الأمم المتحدة والدول الأخرى غير العضو بالمنظمة ، ويرجع ظهور هذه الاتفاقيات إلى زمن عصبة الأمم عندما لم يكن باستطاعة عصبة الأمم مطالبة الدول غير الأعضاء و بالاعتراف بالحصانات والامتيازات للموظفين التابعين لمنظمة العصبة إلا إذا تم إبرام اتفاقية بينها وبين الدولة غير العضو ، والهدف من هذه الاتفاقيات هو الحصول على موافقة من الدولة

- أنظر د. عبدالعزيز محمد سرحان ، القانون الدولي الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1990 ، بدون طبعة ، ص ص 1 . 244-243 .

على تمتع موظفي المنظمة بالحصانات والامتيازات الممنوحة لهم بحكم وظيفتهم ،
وقد زاد ظهور هذه الاتفاقيات مع ظهور منظمة الأمم المتحدة . (1)

3- اتفاقيات المقر :

ترتب على ظهور المنظمات الدولية والاعتراف لها بحق التمثيل الدبلوماسي " الإيجابي والسلبى " إن هذه المنظمات الدولية تتميز عن الدول في عدم قيام الأولى على أساس إقليمي ، ولما كان اعتراف الدول لممثليها ووفودها لدى المنظمة الدولية ، وأيضاً الاعتراف لموظفي المنظمة بمجموعة من الحصانات والامتيازات ، ولما كانت المنظمة أو مقر المنظمة أو فرع من فروع المنظمة يوجد على إقليم دولة من الدول الأعضاء في هذه المنظمة فقد جرى العمل على أن تبرم المنظمة الدولية اتفاقيات تعرف باتفاقيات المقر مع الدولة التي يوجد بها مقر المنظمة أو على إقليمها تعترف بموجبه هذه الدولة أي دولة المقر بقدر معين من الحصانات والامتيازات لموظفي هذه المنظمة (2) ، ومثال على ذلك الاتفاقية التي أبرمتها الولايات المتحدة الأمريكية مع منظمة الأمم المتحدة ، وكذلك اتفاقية الأمم المتحدة مع سويسرا والمتعلقة بالمقر الأوروبي للأمم المتحدة في جنيف .

والجدير بالذكر أن الاتفاقيات الثنائية واتفاقيات المقر تعتبر وتعد مصدراً تكميلياً للحصانات والامتيازات التي ورد ذكرها في الاتفاقيات العامة .

ثالثاً: العرف الدولي :-

يعد العرف الدولي مصدراً مهماً من مصادر القاعدة القانونية الدولية ، ويقصد به مجموعة القواعد القانونية التي نشأت في المجتمع الدولي بسبب اتباعها لأمد طويل حتى استقرت ، واعتقاد أشخاص القانون الدولي بالزاميتها ، ولكن اختلف الفقه حول اعتبار العرف الدولي كمصدر للحصانات والامتيازات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة .

- أنظر د. جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري الهيئة المصرية للكتاب ، 1986 ، 1 ص 165 .

- أنظر د. عبدالعزيز محمد سرحان ، تقنين أحكام القانون الدولي العام ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، العدد الثاني ، 2 ، السنة الخامسة عشرة ، يوليو 1973 ، ص ص 340-341 .

فذهب فريق من الفقه ومنهم الدكتور محمد طلعت الغنيمي والدكتور عز الدين فودة إلى عدم اعتبار العرف الدولي مصدراً من مصادر الحصانات حيث أنه اقتصر مصادر الحصانات والامتيازات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة على الاتفاقيات الدولية العامة والخاصة ، والتشريعات الداخلية فقط ، فهم يذهبون إلى القول بأن العرف يمكن أن يكون مصدر الحصانات والامتيازات الدبلوماسية والقنصلية فقط ، ومن هؤلاء الفقهاء الدكتور عزالدين فودة حيث يقول بأن " حصانات الموظفين الدوليين هي حصانات اتفاقية ، ولا أساس لها أو مضمون لحدودها غير ما ينص عليه في اتفاقيات المزايا والحصانات أو اتفاقيات المقر للمنظمات الدولية المختلفة ، فإما أن تنص هذه الاتفاقيات على مضمون الحصانات التي يمنحها الموظف الدولي ومن هم الذين يتمتعون بها وقواعد سريانها ونفاذ آثارها ، وإما أن تحيل بعض نصوص هذه الاتفاقيات إلى العرف الدولي في شأن معاملة أعضاء البعثات الدبلوماسية " (1) ، والدكتور محمد طلعت الغنيمي يذهب إلى القول بأن الحصانات والامتيازات التي تمنح للموظفين الدوليين لم تأت نتيجة لأعراف دولية قبلت من الدول ذات سيادة على أساس المعاملة بالمثل ، وإنما هي نتاج نصوص خاصة تضمنها قانون التنظيم الدولي (2) .

هذا الفريق من الفقه يذهب إلى القول بأن حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين هي حصانات وامتيازات مكتوبة بمعنى يجب أن تكون مكتوبة ، كما يجب النص عليها صراحةً سواء في اتفاقية دولية عامة أم اتفاقية خاصة أم حتى في تشريع داخلي لدولة ما ، فوفقاً لهذا الفريق لا مجال للعرف الدولي .

ونحن لا نتفق مع هذا الفريق الذي لا يعتبر العرف الدولي مصدراً من مصادر الحصانات والامتيازات فيمكن الرد على هذا الفريق بأنه ما هو الحل في حالة خلو الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية للدول من النص على هذه الحصانات والامتيازات . كما يمكن لنا القول بأن الاعتماد على التشريعات الداخلية

- أنظر د. عزالدين فودة ، الوظيفة الدولية " مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية " ، مجلة العلوم الإدارية ، 1 العدد الثاني ، سنة 1946 ، ص ص 131-132 .

- أنظر د. محمد طلعت الغنيمي ، الأحكام العامة في قانون الأمم ، التنظيم الدولي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2 الأولى ، 1971 ، ص 355 - 356 .

دون العرف الدولي في حالة خلو الاتفاقيات الدولية من النص على هذه الحصانات والامتيازات هو أمر غير مقبول ولماذا ؟ لأنه يجعل هذه الحصانات والامتيازات مقيدة وواقفة على شرط بمعنى أن الدولة تقررها أو تمنحها كهبة لموظفي المنظمة ، وهذا أمر غير مقبول ، كما يمكن للدولة التي تمنح هذه الحصانات إصدار قوانين تلغي وتعطل هذه الحصانات والامتيازات كيف ما تشاء ، وذلك في الحالات الاستثنائية في حالة وجود تعارض مصالح بين هذه الدولة وهذه المنظمة .

كما أن القول بأن هذه الحصانات والامتيازات تمنحها الدولة كما تشاء هو ما يتعارض تماماً مع نصوص ميثاق الأمم المتحدة .

فالمادة 104 التي تنص على أن المنظمة تتمتع في إراضي كل من أعضائها بالأهلية الحقوقية الضرورية لها للقيام بأعمالها وتحقيق غاياتها ، وكذلك نص المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على أن المنظمة تتمتع في إراضي كل من أعضائها بالامتيازات والحصانات الضرورية لها ... " ، وموظفي المنظمة يتمتعون أيضاً بالامتيازات والحصانات التي تقتضيها ممارستهم مهامهم لدى المنظمة .

ويذهب الدكتور عبدالعزيز سرحان إلى القول بأن الاعتراف للموظفين الدوليين بالحصانات والامتيازات قد يكون سابقاً على إبرام المعاهدات الدولية أو البدء في سريان هذه الاتفاقيات التي تنص على هذه الحصانات والامتيازات ، فلا يمكن تفسير هذا الاعتراف للموظفين الدوليين إلا على أساس وجود قواعد عرفية دولية يتم الرجوع إليها في حالة عدم إبرام اتفاقيات دولية تنظم هذه الحصانات والامتيازات (1).

ونحن نقول بأن الاتفاقيات الدولية ليست المصدر الوحيد لهذه الحصانات والامتيازات ولذلك، لأن العرف الدولي يعتبر مصدراً من مصادر هذه الحصانات والامتيازات،

كذلك اتفاقية 1946م الخاصة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة تعتبر عرفاً دولياً حيث يتم الرجوع إليها في حالة أي نقص يشوب اتفاقية تتعلق بحصانات وامتيازات

- أنظر د. جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، المرجع سابق ص 167 . 1

الموظفين الدوليين ، كما أن اعتبار العرف الدولي مصدر من مصادر الحصانات والامتيازات أمر ضروري لأنه يكمل أي نقص يوجد في هذه الاتفاقيات . (1)

الفرع الثاني

مصادر ثانوية

نتناول في هذا الفرع المصادر الثانوية وهي القوانين الداخلية للدول والقرارات التي تصدر عن منظمة الأمم المتحدة

أولاً: القوانين الداخلية للدول :

تعتبر القوانين والتشريعات الداخلية للدول مصدراً هاماً من مصادر الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة ، وهذه التشريعات تعتبر مصدراً للحصانات والامتيازات في حالة امتناع الدولة عن الانضمام إلى اتفاقية عامة تتعلق بحصانات وامتيازات المنظمة وموظفيها ، ومثال على ذلك امتناع الولايات الأمريكية عن التصديق على الاتفاقية العامة المتعلقة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة لسنة 1946 م، وقد استندت على حجة بأنها قد سبق لها إصدار قانون أمريكي 12 ديسمبر 1945م. الذي يعترف فيه بتمتع منظمة الأمم المتحدة وموظفيها بالحصانات والامتيازات (2). وكذلك قانون موظفي الأمم المتحدة الذي أصدره البرلمان الانجليزي في 1997/2/27 م (3) في إطار تنفيذ اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والإفراد المرتبطين بها ، اما في ليبيا فقد اعترفت الحكومة الليبية بالحصانات والامتيازات لموظفي المنظمات الدولية دون اتفاق مع هذه المنظمات في سنة 1954م حيث نصت المادة (12) منه " يتمتع موظفو الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات أو الهيئات التي يعينها وزير الخارجية بأمر يصدره بمقتضى المادة التاسعة من هذا القانون بالامتيازات والحصانات المذكورة في

- أنظر د. فتح الله محمد حسين السريري ، المرجع السابق ، ص ص 122-123 . 1

" وهو ما حدث مع قوات الأمم المتحدة في الكونجو في سنة 1960 فقد تمتعت بالحصانات والامتيازات اللازمة على الرغم من أن دولة الكونجو لم تكن عضو في منظمة الأمم المتحدة ، مفيد شهاب ص 103 ، وكذلك محمد طلعت الغنيمي ، الأحكام العامة لقانون الأمم ، مرجع سابق ، 1972 ، ص 287 . ولمزيد من التفصيل حول عملية الأمم المتحدة في الكونجو ، أنظر : محمد صافي يوسف ، النظام القانوني لعمليات حفظ السلام الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2008 ، بدون طبعة ، ص 239 وما بعدها.

- أنظر د. فتح الله محمد حسين السريري ، المرجع السابق ، ص ص 123-124 . 2

3un/1997st/leo/ser للاطلاع على هذا القانون انظر

المادتين 7/6 من القانون " ، أما بخصوص الإعلان الدستوري الصادر عن المجلس الانتقالي في 2011/3/8م فلم يتطرق إلى هذه الحصانات والامتيازات. وكذلك اعتراف الحكومة الإيطالية لمعهد الزراعة بالحصانات والامتيازات لموظفيه فهذه السابقة تكررت مع الحكومة الأمريكية في إصدار قانون الحصانات والامتيازات لموظفي الأمم المتحدة دون أن يكون هناك اتفاق فيما بينهما ، وكذلك الحكومة الليبية اعترفت بالحصانات والامتيازات لموظفي المنظمات الدولية دون اتفاق مع هذه المنظمات في سنة 1954 (1).

وقد ذهب الدكتور أحمد أبو الوفا بأنه في حالة التعارض بين التشريع الداخلي للدولة والاتفاقيات الدولية فإن الاتفاق الدولي هو الذي يسري . (2)

ونحن لا نتفق هذا الرأي الذي ذهب إليه الدكتور أحمد أبو الوفا بأنه في حالة تعارض تشريع داخلي للدولة ما مع الاتفاقيات الدولية فإن الاتفاق الدولي هو الذي يسري ، بل نذهب إلى القول بأننا يجب الرجوع إلى الدستور الداخلي للدولة حيث أن هناك بعض الدول تجعل المعاهدات الدولية أعلى من الدستور ومنها الدستور السويسري لسنة 1999م، وهناك دول تجعل المعاهدات الدولية أعلى من القوانين العادية وأقل من الدستور ومنها الدستور الجزائري لسنة 1996م وهناك دول تجعل المعاهدات الدولية في مرتبة القوانين العادية ومنها الدستور البحريني لسنة 2002م. (3)

ثانياً: القرارات التي تصدر عن المنظمة :-

نقصد بالقرار هنا هو كل تعبير يصدر عن المنظمة الدولية ، ويتم ذلك على النحو الذي يحدده دستورها ومن خلال اتباع إجراءات يرسمها هذا الدستور ، وهذا

- أنظر نص المادة 12 " يتمتع موظفو الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات أو الهيئات التي يعينها وزير الخارجية بأمر يصدره 1 بمقتضى المادة 9 من هذا القانون بالامتيازات والحصانات المذكورة في المادتين 7،6 من القانون " قانون الامتيازات والحصانات لسنة 1954 ، موسوعة التشريع الليبي .

- أنظر د. أحمد أبو الوفا ، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الخامسة ، 1998 ، 2 ص ص 270-271 .

- لمزيد من التفاصيل انظر د. سلوى احمد ميدان المفرجي ، دستورية المعاهدات الدولية والرقابة عليها ، دار الحامد للنشر 3 والتوزيع ، عمان الطبعة الاولى 2013 .

التعبير الصادر عن الإرادة الذاتية للمنظمة تترتب عليه آثار قانونية معينة ومحددة سواء على سبيل الإلزام أم التوصية . (1)

وقد اختلف الفقه حول طبيعة القرارات التي تصدر عن المنظمة هل تعتبر مصدراً من مصادر الحصانات والامتيازات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة أم لا؟ فذهب فريق ومنهم الدكتور حامد سلطان والدكتور مصطفى احمد فؤاد إلى عدم اعتبار القرارات الدولية مصدر من مصادر القانون الدولي وهم يستندون على هذه الحجج التالية :

أ- إن هذه القرارات التي تصدر عن المنظمة الدولية لا تشكل بذاتها مصدراً مستقلاً والسبب في ذلك أن وصف الإلزام المقترن بها إنما ينبع أساساً من المعاهدة المنشئة للمنظمة أي بمعنى أن القرار يعتبر ثانوي والمعاهدة تعتبر الأساس فهم يرو أن القرار هو نتيجة من نتائج المعاهدة المنشئة للمنظمة .

ب- إن قرارات المنظمات الدولية لا يمكن اعتبارها مصدراً من مصادر القانون الدولي نظراً لأن نص المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية عندما أشار إلى مصادر القانون الدولي لم يذكر قرارات المنظمات الدولية من ضمن هذه المصادر . (2)

وذهب فريق آخرومنهم الدكتور محمد سعيد الدقاق إلى أن قرارات المنظمات الدولية تعتبر مصدراً من مصادر القانون الدولي وهم يردون على حجج الفريق السابق بالقول أن اختصاص المنظمة الدولية بإصدار قرارات ذات طابع تشريعي لا يتعارض مع المعاهدة المنشئة لها فبالتالي يعتبر مصدراً مستقلاً عن المعاهدة المنشئة لها .

- انظر د. سعيد سالم جويلي ، المرجع السابق ص 78 ، ص 79 . 1

-أنواع القرارات : *

1. قرارات ملزمة : تملك منظمة الأمم المتحدة سلطة إصدار قرارات لحكومات الدول الأعضاء في المنظمة ومن أمثلة

هذه القرارات حق منظمة الأمم المتحدة في أن تصدر قرارات ملزمة في حفظ الأمن والسلام الدوليين .

2. قرارات غير ملزمة " توصيات " : هي عبارة عن اقتراحات غير ملزمة تصدر عن المنظمة وتوجه هذه التوصيات

إلى الدول الأعضاء في المنظمة ، وقد توجه من جهاز إلى جهاز آخر من أجهزة المنظمة أو إلى منظمة أخرى ، ومثال على ذلك المجلس الاقتصادي والاجتماعي يوجه توصياته إلى الوكالات المتخصصة .

• أنظر : د. جعفر عبدالسلام ، مرجع سابق ، ص ص 87-88 .

وأما الذين قالوا إن قرارات المنظمات الدولية لا تشكل بذاتها مصدراً متميزاً للقاعدة الدولية لأن وصف الإلزام المقترن بها إنما ينبع من المعاهدة المنشئة للمنظمة فهم يردون على هذا الرأي بالقول أن استناد مصدر القرار إلى مصدر آخر سابق عليه زمنياً أو أعلى منه مرتبة " المعاهدة المنشئة " لا يفقد المصدر الأدنى " القرار " وصف التميز والاستقلال ، فالاعتراف للمعاهدة بكونها مصدراً من مصادر القانون الدولي إنما يرجع إلى القاعدة العرفية سابقة عليها ولكن لا يمكن القول بأن المعاهدة غير منفصلة عن العرف .

أما إغفال نص المادة 1/38 من النظام الأساس لمحكمة العدل الدولية فيمكن الرد على هذه الحجة بالقول بأنه قد تم نقل هذا النص حرفياً من نص المادة 38 للنظام الأساسي للمحكمة الدائمة للعدل الدولي في عهد عصبة الأمم المتحدة، وقد وضع هذا النص في عام 1920م ، وفي ذلك الوقت لم تنتشر ظاهرة المنظمات الدولية وبالتالي لم تكن هناك أهمية للنص على قراراتها . (1)

كما أن الفقرة الثالثة من المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة نصت " على أن الجمعية العامة لها الحق في تقديم التوصيات بقصد تحديد التفاصيل الخاصة بتطبيق الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة ولها أن تقترح على أعضاء الهيئة عقد اتفاقات لهذا الغرض " . (2)

فهذه الفقرة لا تترك مجالاً للشك بأن التوصيات التي تصدر عن الجمعية العامة تعتبر مصدراً لهذه الحصانات والامتيازات فهي تعطي الحق للجمعية العامة في تقديم التوصيات فيما يتعلق بالحصانات والامتيازات حيث أكدت هذه الفقرة أن قرارات الجمعية العامة وتوصياتها تعتبر مصدر من مصادر الحصانات والامتيازات.

- لمزيد من التفاصيل حول هذه الأراء انظر د. محمد السعيد الدقاق ، النظرية العامة لقرارات المنظمات الدولية ودورها في إرساء 1 قواعد القانون الدولي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة الاولى ، 1973 ص 203 وما بعدها
www.un.org/an/ - أنظر الفقرة الثالثة من المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة منشورات الأمم المتحدة وثائق رسمية، 2
charter . united - nations

المطلب الثاني

الأساس القانوني للحصانات والامتيازات

تمهيد ،،،

سوف نتحدث في هذا المطلب عن الأساس التاريخي والقانوني لهذه الحصانات والامتيازات التي يعترف بها القانون الدولي لموظفي الأمم المتحدة ، وذلك بسبب تمكينهم من أداء وظائفهم في جو من الحرية والاستقلال دون أية ضغوط تمارس عليهم سواء اكانت هذه الضغوط من الدولة التي يمارسون أعمالهم على إقليمها أو الدول التي ينتموا إليها بجنسيتهم ، كما إننا سوف نتحدث عن أسباب التزام الدولة بهذه الحصانات والامتيازات وهو ما يعرف بالأساس القانوني وهو ما سنعرضه في فرعين .

الفرع الأول

الأساس التاريخي للحصانات والامتيازات

لما كان لكل شيء أساس أو سند يستقي منه مصدره فكان من الطبيعي أن نتحدث عن الأساس التاريخي لامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة ، فقد ظهرت نظريات قيل بأنها الأساس التاريخي لهذه الحصانات والامتيازات وهي:

أولاً : نظرية الامتداد الإقليمي :

تقوم هذه النظرية على أساس افتراضي ومؤداها أن الشخص الدبلوماسي إذ يعتبر افتراضاً كأنه في إقليم الدولة الموفدة ، أي أن هذا الاقليم قد امتد تواجده في إقليم الدولة الموفد إليها ، أي بمعنى أن الممثل الدبلوماسي لم يغادر اقليم دولته وان اقامته في الدولة التي يمارس مهامه فيها حكم امتداد لاقليم دولته (1).

وقد انتقدت هذه النظرية لأنها لا تمثل الواقع والحقيقة ، بل تقوم على أساس إفتراضي لأن المبعوث الدبلوماسي يقيم فوق إقليم الدولة الموفد إليها ، كما أن اساس هذه النظرية يتعارض مع مبدأ من مبادئ القانون الدولي وهو مبدأ سيادة الدولة الداخلية وهو ما يعرف بمبدأ السيادة على إقليمها ، كذلك لا تعطي تفسيراً واضحاً

- أنظر د. احمد ابو الوفا ، الوسيط في القانون الدولي العام ، المرجع السابق ص 480 - 481 . 1

لسبب التزام المبعوث الدبلوماسي باللوائح والقوانين المعمول بها في الدولة الموفد إليها⁽¹⁾.

ثانياً : نظرية الصفة النيابية :-

هذه النظرية ترى أن أساس الحصانات والامتيازات التي تنقرر للمبعوث الدبلوماسي تجد أساسها في الصفة النيابية فهم أي المبعوثين الدبلوماسيين يعتبرون وفقاً لهذه النظرية يمثلون دولهم نيابة عن رؤسائهم ، وما يقتضيه ذلك من ضرورة احتفاظهم باستقلالهم في ممارستهم للمهام المكلفين بها ، وتجنباً لأي اعتداء يقع عليهم أو على كرامتهم صيانة لكرامة وهيبة الدولة التي يمثلونها ، فالمبعوث الدبلوماسي يمثل شخصياً الدولة الموفدة ، فالدولة الموفدة ورئيسها يتمتعان بالحصانة، فإن ذلك يسري على من يمثلها⁽²⁾.

وقد تعرضت هذه النظرية للنقد ، لأنها لا تعطي تفسير واضحاً لما يحدث في العلاقات الدولية ، فهي لا يمكن أن تفسر تمتع المبعوث الدبلوماسي بحصانات وامتيازات فوق إقليم دولة ثالثة ليست له قبلها صفة تمثيلية⁽³⁾ .

ولكن لا يمكننا الاستناد على هاتان النظريتان على أنهما أساس الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة لأن مثل هاتان النظريتان تستمد أساسهما من قواعد المجاملات الدولية ، وليس على أساس القواعد القانونية للعلاقات الدولية ، كما أنه لا يمكن التفكير في إسناد الحصانات والامتيازات لموظفي الأمم المتحدة على أساس مبدأ المعاملة بالمثل لعدم وجود إقليم للمنظمة الدولية تمنح عليه نفس الحصانات المقررة للممثلين الدبلوماسيين .

ثالثاً: نظرية مقتضيات الوظيفة.

مؤدى هذه النظرية أن الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها موظفي منظمة الأمم المتحدة ضرورة يقتضيها قيامهم بمهام وظائفهم في جو من الطمأنينه بعيداً

- أنظر د. محمد طلعت الغنيمي ، الغنيمي الوجيز في قانون السلام ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة الثانية 1977 ص 1
356 ، 357 .

- أنظر د. فاوي الملاح ، سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية ، المرجع السابق، ص 21 وما بعدها . 2

- أنظر د. علي صادق ابوهيف ، القانون الدبلوماسي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة الثالثة ، 2005 ، ص 136 ، 3
137 .

عن مختلف المؤثرات في الدول المعتمدين لديهم ، فالحصانات والامتيازات التي تمنح لموظفي الأمم المتحدة هي ضمانة أو ميزة بقصد أخراجهم كلياً أو جزئياً من اختصاص دولة الاستقبال (دولة المقر) لكي يتمكن كل من يتمتع بها، من القيام بأعباء وظيفته ، لتكفل له الاستقلال وعدم التعرض لمؤثرات بأنواعها المختلفة⁽¹⁾ في هذه النظرية تعتبر أساس هذه الحصانات والامتيازات التي تتقرر للموظفين الدوليين هي مصلحة الوظيفة وضمان حسن مباشرة الموظف الدولي لواجباته ، لأن الحصانات والامتيازات لم تقرر إلا من أجل مصلحة تحقيق صالح المنظمة نفسها. ولتمكينهم من النهوض بمتطلبات الوظيفة الدولية على أحسن وجه وليس من أجل حماية مصالحهم الشخصية .

بعد أن تحدثنا عن الأساس التاريخي للحصانات والامتيازات سوف نتحدث في الفرع الثاني عن الأساس القانوني لهذه الحصانات والامتيازات .⁽¹⁾

الفرع الثاني

الأساس القانوني للحصانات والامتيازات

يمكن القول بأن الأساس القانوني لحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة يتلخص في الآتي:

أولاً : التزام بموجب المصلحة الوظيفية لمنظمة الأمم المتحدة :

إن الامتيازات والحصانات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة تمثل وسيلة قانونية أصلية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بنظام المنظمة وهي تتعلق بنشاط يمارس في خدمة الأسرة الدولية فوق أراضي دولة ما ، ويجب بالتالي ألا تخضع لسلطتها .⁽²⁾ وترتبط الامتيازات والحصانات الدولية بالوظيفة أكثر من ارتباطها بالموظف ، وفي أحد تقارير المقرر الخاص للجنة القانون الدولي التابعة للأمم المتحدة أوضح أنه نظراً لكون الهدف من وجود أية منظمة دولية يتمثل في الوظائف والأهداف التي

- انظر د. محمد طلعت الغنيمي الأحكام العامة في قانون الأمم المرجع السابق ص 365/355 1

2-انظر د. رجب عبدالمنعم متولي ، المرجع السابق ، ص 63 .

3- أنظر د. أحمد أبو الوفا ، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، المرجع السابق ، ص 278 .

أنشئت المنظمة من أجلها ، فيجب أن تكون تلك الاحتياجات الوظيفية أحد المعايير الرئيسية ، إن لم تكن المعيار الوحيد المستخدم في تحديد مدى ونطاق الامتيازات والحصانات التي يتعين منحها لمنظمة معينة ، وبذلك يسان استقلال المنظمة إلى الحد اللازم لأداء وظائفها ، وتحقيق أهدافها كما أوضح في هذا الخصوص .

إن الغاية من منح هذه الامتيازات والحصانات للمنظمة الدولية هو توفير قدر من الحماية في مواجهة السلطات المحلية للدولة ، لا سيما إزاء القضاة والمسؤولين التنفيذيين القادرين على التدخل في عملها ، خاصة وأن طبيعة المنظمات الدولية قد استلزمت أن تقام في أراضي دولة ما ، لكونها تفتقر إلى إقليم خاص بها . (1)

ولما كانت فكرة الحصانة الممنوحة للموظف الدولي تهدف إلى تمكينه من مباشرة مهام وظيفته دون عائق فيكون منطقياً أن تكون في حقيقتها مقررّة لصالح الوظيفة ذاتها لكونها بالأساس تقوم على نظرية الوظيفة .

وفي هذا الشأن يقرر فقيه القانون الدولي " ديليز " أن فكرة الحماية الوظيفية وليس فكرة الحماية الشخصية هي التي تحكم موضوع امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين . (2)

وإذا كان الباعث إلى منح هذه الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي هو صالح المنظمة الدولية نفسها ، فهذا يعني أن أي تصرف يقوم به الموظف لا يريد فيه صالح المنظمة لا يمكن أن يتمتع بشأنه بأي نوع من الحصانة ، لأن الهدف من هذه الامتيازات والحصانات وهي ضمانات خاصة بالمنظمة الدولية ليس لتحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين أو إثارةهم بأية مزايا تميزهم عن غيرهم من الأفراد .

كما أن نص المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة يؤكد على أن الحصانات والامتيازات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة ، الهدف منها هو صالح المنظمة نفسها

- حولية لجنة القانون الدولي ، المجلد الثاني ، الجزء الثاني ، الدورة (41) لسنة 1989 ، الأمم المتحدة ، نيويورك ، 1992 ، 1 ص ص 335-336 .

- أنظر د. مفيد محمود شهاب ، سند ونطاق الحصانات وامتيازات الموظفين الدوليين ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، العدد 2 ، 43 ، 1987 ، ص 18 .

، وكذلك يتمتع المندوبون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة .

كما أن المادة 1 / فقرة (و) من لائحة موظفي الأمم المتحدة تؤكد بوضوح أن هذه الامتيازات والحصانات قد منحت من أجل صالح المنظمة وأنها لا تزود الموظفين الذين يتمتعون بها بأي عذر من القيام بالتزاماتهم الخاصة أو في الامتناع عن مراعاة القانون ولوائح البوليس . (1)

كما يلاحظ أن التنظيم الدولي المعاصر أخذ يتجه وبصفة خاصة بعد الحرب العالمية الثانية نحو التضييق من نطاق هذه الامتيازات والحصانات ، وقصرها على ما هو ضروري فقط لمباشرة الوظيفة الدولية ، ويتضح ذلك بجلاء عند المقارنة بين نص المادة (4/7) من عهد عصبة الأمم عام 1919 الذي كان يتحدث عن تمتع الموظفين الدوليين بالمزايا والحصانات الدبلوماسية ، وبين نص المادة (2/105) من ميثاق الأمم المتحدة عام 1945م الذي يتحدث عن المزايا والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة ، الأمر الذي يعني اقتصرها على الحصانات ذات الصلة بالأعمال الوظيفية في الهيئة . (2)

ثانياً : الالتزام بموجب الاتفاقيات الدولية :-

وهذه الاتفاقيات هي نوعان اتفاقيات عامة واتفاقيات المقر

1- الاتفاقيات العامة :

تنص الفقرة 18 من المادة 5 من اتفاقية 1946م الخاصة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة على الحصانة القضائية ، وكذلك الإعفاء من كل ضريبة والإعفاء من واجبات الخدمة الوطنية وعدم خضوعهم وأزواجهم وأفراد عائلاتهم الذين يعيشون على عاتقهم للتدابير الخاصة بتقييد الهجرة وللإجراءات المتعلقة بتسجيل الأجانب ، كما تنص المادة 7 من إتفاقية 1994م المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها على واجب ضمان سلامة موظفي المنظمة فقرة (1)

- أنظر المادة الأولى بند 1/1 فقرة (و) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة منشورات الامم المتحدة وثائق رسمية، 1

. 1999 www.un.org/edu

- أنظر د. مفيد محمود شهاب ، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين ، مرجع سابق ، ص 20-21 . 2

من هذه المادة تلزم الدولة بالمحافظة على موظفي الأمم المتحدة واتخاذ جميع التدابير لحمايتهم من أي اعتداء . (1)

فهذه الحصانات والامتيازات تستند على أساس اتفاقي ، ومن ثم فهي تختلف من وظيفة إلى أخرى في نفس المنظمة ومن ثم تكون المرجع في معرفة تمتع موظف الأمم المتحدة بالامتيازات والحصانات من عدمه ، وحدودها وأنواعها وشروطها وأحكامها ، من خلال ميثاق الأمم المتحدة والاتفاقيات العامة .

2- اتفاقية المقر :

قد تحتوي اتفاقية المقر على حصانات وامتيازات للمنظمة وموظفيها ، فاتفاقية المقر بين الولايات المتحدة الأمريكية والأمم المتحدة فيتم الرجوع إلى الاتفاقية العامة 1946 التي تنص على حصانة الأمم المتحدة وموظفيها حيث تكفل لهم حق الحماية من القضاء الأمريكي نظراً لعدم وجود نص في اتفاقية المقر ينص على ذلك . (2)

وبناءً على ذلك يمكن القول بأن اتفاقية المقر والاتفاقية العامة تنص على بنود خاصة بعدم إساءة هذه الحصانات والامتيازات وكذلك النص على ضرورة التعاون بين الأمم المتحدة والدولة المضيفة كما هو الحال في الفقرة 3 من المادة 7 من اتفاقية 1994 ، " تتعاون الدول الأطراف مع الأمم المتحدة والدول الأخرى ، حسب الاقتضاء في تنفيذ هذه الاتفاقية وبخاصة في أي حالة تعجز فيها الدول المضيفة نفسها عن اتخاذ التدابير المطلوبة . (3)

هذا الأساس للحصانات والامتيازات في حالة وجود اتفاق بين المنظمة والدولة المضيفة ، ولكن ما هو الحال في حالة الدولة ليست طرف في هذا الاتفاق فعلى أي أساس تلتزم الدولة بهذه الحصانات والامتيازات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة ؟ .

- أنظر نص المادة 7 من اتفاقية 1994 المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها 1
-hrlibrary.umu.edu/convention/Arabic/un

-انظر اتفاقية المقر بين الامم المتحدة والولايات المتحدة الامريكية لسنة 1946 الخاصة بحصانة الامم المتحدة وضواحيها 2
www.unjiu.org/or/reports.notes

- أنظر نص المادة 7 من اتفاقية 1994 المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها 3
-hrlibrary.umu.edu/convention/Arabic/un

أظن بأن أساس الالتزام القانوني في هذه الحالة هو العرف الدولي لأن الميثاق المنشئ للمنظمة والاتفاقيات المتعلقة بحصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة هي تكشف عن قواعد سابقة ولا تنشئ قواعد قانونية ، وبالتالي عدم انضمام دولة ما إلى اتفاقية الأمم المتحدة أو دولة ليست عضو في منظمة الأمم المتحدة لا يمنعها من الالتزام بهذه الحصانات ناهيك على التزام بعض الدول بهذه الحصانات مع أنها ليست طرف في هذه الاتفاقية ، ومثال ذلك الولايات المتحدة الأمريكية وسويسرا .

وكذلك أن هذه الاتفاقية تنص على قواعد وأحكام عامة أما التفاصيل الخاصة بتحديد مضمونها وبين حدودها والجزاءات التي تترتب على مخالفة هذه الحصانات والامتيازات وإساءة استعمالها فكل ذلك يتكفل به العرف الدولي باعتباره مصدراً من مصادر القانون الدولي أو الاتفاقيات السابقة المبرمة بصدد حالات مماثلة ، فاتفاقية 1946م الخاصة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة تعتبر وتشكل قاعدة عرفية لأنها يتم الرجوع إليها في جميع الحالات المماثلة ، ناهيك عن أن العرف الدولي بوجوده إلى جانب الاتفاقيات الدولية أمر ضروري لأنه يكمل النقص في هذه الاتفاقيات ، وبناءً عليه فالعرف الدولي يعتبر أساساً قانوناً للحصانات والامتيازات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة . (1)

ثالثاً :الالتزام بموجب مبدأ حسن النية :

وهو التزام الدولة بإرادتها المنفردة ففي هذه الحالة تكون الدولة ليست طرف في منظمة الأمم المتحدة ولا يوجد اتفاق بينها وبين المنظمة الدولية ، ولكن تلتزم على أساس مبدأ حسن النية أي بإرادتها وتنص على أنها تمنح حصانات وامتيازات للموظفين الدوليين ، ومثال ذلك الحكومة الليبية 1954م أصدرت قانون تعترف به بحصانات وامتيازات الموظفين الدوليين دون أن تكون طرفاً في هذه المنظمة . (2)

هذا المبدأ هو أحد المبادئ الأساسية في القانون الدولي العام ، وينتمي للمبادئ العرفية والتقليدية لكنه لا يزال متمتعاً بقدرة في ضبط إيقاع الحياة الدولية

- أنظر . د. د. مفيد شهاب ، المرجع السابق ، ص 17 . 1

- أنظر . د. د. فتح الله محمد حسين السريري ، المرجع السابق ، ص ص 124-123 . 2

وتنظيم مختلف المسائل المهمة ، وذات الطبيعة الخاصة ، ولذلك يعتبره بعض فقهاء القانون الدولي من أهم أعمدة العلاقات الدولية ، وشرط لتوافر الثقة والأمن القانوني الذي يستبعد سوء النية ، وقد ورد هذا المبدأ في ميثاق الأمم المتحدة حيث قضت المادة الثانية كشرط لحصول أعضاء المنظمة على حقوقهم وامتيازاتهم المترتبة على العضوية ، أن يقوموا بحسن نية بالالتزامات التي أخذوها على أنفسهم بموجب بهذا الميثاق . (1)

المبحث الثاني

صور الحصانات والامتيازات المقررة لموظفي الأمم المتحدة

تمهيد

يتمتع موظفي الأمم المتحدة بأنواع متعددة من الحصانات والامتيازات وهذه الحصانات والامتيازات، بسبب الشخصية القانونية المعترف بها للمنظمة ، وعلى الرغم من هذا فإن ميثاق الأمم المتحدة نص صراحةً على تمتع المنظمة وموظفيها على أقاليم جميع الدول الأعضاء بمجموعة من الحصانات والامتيازات ، وتؤكد على ذلك الاتفاقيات الخاصة بمنظمة الأمم المتحدة ، وتتمثل أهم صور الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها موظف الأمم المتحدة في الحصانة القضائية والحصانة الشخصية .

ومن المعلوم أن هذه الحصانات والامتيازات مقررة لمصلحة الوظيفة ولكن قد يسيء الموظف استعمال هذه الحصانات مما ينتج عنه تعرض الدولة المضيفة للفرد فينتج عن ذلك إجراءات تتخذ قبله قد تكون هذه الإجراءات من المنظمة نفسها ، وقد تكون من الدولة المضيفة وقد تكون من المنظمة والدولة معاً، وبناءً على ذلك سوف نقسم هذا المبحث في مطلبين نتناول في المطلب الأول الحصانة القضائية

- أنظر د. محمد عبدالله نعمان ، الحماية الدولية للبيئة البحرية ، دراسة قانونية خاصة عن البحر الأحمر ، دار النهضة العربية I ، القاهرة ، 2004 ، بدون طبعة ، ص ص 99-100 .

والشخصية، وفي المطلب الثاني الإجراءات المقررة لإساءة استعمال لهذه الحصانات والامتيازات .

المطلب الأول

الحصانة القضائية والشخصية

يتمتع موظفي الأمم المتحدة بمجموعة من الحصانات والامتيازات ، وهذه الحصانات والامتيازات تختلف باختلاف فئات موظفي المنظمة ، وسوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول الحصانة القضائية ، والفرع الثاني الحصانة الشخصية .

الفرع الأول

الحصانة القضائية

تعني هذه الحصانة عدم خضوع موظفي منظمة الأمم المتحدة للقضاء المحلي للدول سواء في المسائل الجنائية أم المدنية ، وذلك بسبب تحقيق أكبر قدر من الاستقلال للموظف ، ويترتب على التمتع بالحصانات القضائية عدم إمكانية مساءلة موظف منظمة الأمم المتحدة عن كل ما يصدر منه بصفته الرسمية من أعمال وأقوال وأفعال أو بيانات مكتوبة أو شفهية . (1)

أولاً : الحصانة الجنائية :-

يرجع سبب دراسة هذه الحصانة إلى أن قيام الأزمات بين الدول عادة ما يكون له تأثير على هذه الحصانة ، وذلك لأن هذه الأزمات تنتج عنها منازعات وهذه المنازعات تعرض على المحاكم الوطنية ، وهي تختلف من دولة إلى أخرى، والأحكام التي تصدر عن هذه المحاكم قد تتفق مع قواعد القانون الدولي ، وقد تختلف هذه الأحكام مع قواعد القانون الدولي ، ويرجع سبب اختلاف هذه المحاكم في بعض الأحيان إلى عدم دراية المحاكم الوطنية بقواعد الوظيفة العامة الدولية . (2)

- أنظر أ. غسان أمان الله ، المرجع السابق ، ص 149 ، وكذلك د. محمد عبدالرحمن الدسوقي ، المرجع السابق ، ص 186 . 1

- أنظر د. محمد طلعت الغنيمي ، الاحكام العامة في قانون الامم ، المرجع السابق ، ص 360 . 2

ويجب التفرقة بشأن الحصانة الجنائية بين موظفي الأمم المتحدة ، وذلك بحسب طبيعة المهام التي يقومون بها وإعطاء كل فئة الحصانات والامتيازات اللازمة للنهوض بهذه المهام .

حيث إن اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة 1946م المادة الخامسة فقرة (19) قررت إعطاء الحصانة القضائية الكاملة ، وهي التي يتمتع بها المبعوثين الدبلوماسيين طبقاً لأحكام القانون الدولي إلى الأمين العام للمنظمة والأمراء المساعدين . (1)

أما فيما يتعلق بباقي الموظفين التابعين للمنظمة فإن الحصانة القضائية التي تمنح لهم تقتصر على ما يصدر منهم بصفتهم الرسمية فقط ، وفي نطاق التصرفات التي تتصف بهذا الوصف . كما يرجع سبب إعطاء هذه الحصانة أو إقرارها للموظف الدولي إلى توفير وضمان الاستقلال الضروري له ، وبهدف تأمين المنظمة التي يعمل فيها " منظمة الأمم المتحدة " قد تحيز القضاء الوطني في بعض الدول وعدم ترك هذا الأمر في يد المحاكم الوطنية لهذه الدول ، التي غالباً ما تقضي فيه بمنطق مغاير وإعطاء الحصانة بهذا المعنى لا يعني أن الموظف الدولي أن يخرج عن واجبات التي تقع على عاتقه أو انتهاكه للقوانين واللوائح الداخلية للدول التي يعمل بها ، وهو ما يتعارض تماماً مع الغرض الأساسي من إعطاء هذه الحصانة (2)

ومن ناحية أخرى فإن إعطاء وإقرار الحصانة القضائية الكاملة والمطلقة وشمولها على الأعمال والتصرفات الرسمية والخاصة قد لا يكون مرحباً به عند بعض الدول التي ترى قصر تلك الحصانة على الأعمال الرسمية وعدم الاحتجاج بها في التصرفات الخاصة ، وذلك تجنباً لإثارة الرأي العام والسلطات العامة في الدولة المضيفة ، وهذا ما قد يسيء إلى العلاقة بين المنظمة والدول المضيفة . (3)

- أنظر نص المادة الخامسة فقرة (19) من اتفاقية 1956 المتعلقة بامتيازات وحصانات الأمم المتحدة د.مجد يوسف علوان 1
القانون الدولي العام وثائق ومعاهدات دولية ، عمان الاردن 1978 ، ص 478/476 .
- أنظر د. محمد السعيد الدقاق ، و د. مصطفى سلامة حسن ، المنظمات الدولية المعاصرة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية 2
، الطبعة الأولى ، بدون سنة ص ص 200-201 .
- أنظر ا. عادل عبد الحفيظ كندير ، الأمين العام للأمم المتحدة مركزه القانوني ومهامه في حل المنازعات الدولية ، المرجع 3
السابق ص 68 .

ومما تجدر الإشارة إليه أن إساءة استعمال الموظف الدولي " موظف الأمم المتحدة " للحصانة القضائية الممنوحة له يستتبع ذلك المبادرة في رفع الحصانة عنه وذلك عندما يرتكب مخالفة جسيمة تمثل انتهاك لقوانين ولوائح دولة المقر ، وقد جرى العرف على تفويض المنظمة المتمثلة في الأمين العام حق رفع هذه الحصانة عن الموظف وذلك عندما تطلب دولة المقر أو الدولة المضيفة ذلك لكي يتسنى لهذه الدولة بعد رفع الحصانة عن الموظف الدولي من محاكمته عن أفعاله، ولا شك في أن إلتجاء الدول إلى أجهزة المنظمة لطلب رفع هذه الحصانة عن الموظف الدولي في كل حالة على حدة يعتبر إجراءً ضرورياً للحيلولة دون قيام المحاكمات الصورية أو الكيدية ضد الموظف الدولي ، وهذا يعتبر ضماناً قوية لتحقيق الاستقلال الضروري للموظف الدولي .

وهناك سوابق قضائية لبعض الدول التي لم تعترف بهذه الحصانة وقد اتخذت إجراءات وتصرفات ضد الموظفين التابعين لمنظمة الأمم المتحدة والتي بموجبها تم إهدار هذه الحصانة الممنوحة لهم ، من هذه السوابق القضائية ما يأتي :

أ- قضية " مودرتش " تتلخص وقائع هذه القضية في عام 1948 وقع إنقلاب عسكري في تشيكوسلوفايا سابقاً على إثر هذا الانقلاب قامت الحكومة الجديدة في (براغ) عاصمة تشيكوسلوفاكيا إلى نية محاكمة بعض الموظفين الدوليين الذين يعملون بمركز تابع لمنظمة الأمم المتحدة ، وذلك بسبب اتهامهم بتهمة التجسس وممارسة النشاط التخريبي ، وبناءً على هذه التهم قام شخصان من موظفي بوليس الأمن في 25 مايو سنة 1949 باقتحام مركز الأمم المتحدة للإعلام في (براغ) وإلقاء القبض على " إدولف مودرتش " التشيكي الجنسية ، وقاما بتفتيش مكتبه بدون الحصول على تصريح ومن غير إذن وطالباه بمصاحبتهما ، وقد تمسك السيد " مودرتش " بحصانة مكاتب منظمة الأمم المتحدة مستند على نص المادة الثانية الفقرة الثالثة من اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة⁽¹⁾ ، وحصانته كموظف دولي ضد

- أنظر د. الهادي محمد الوحيشي ، رسالة دكتوراة ، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، منشورات المنظمة I العربية للتسمية الإدارية، القاهرة، 2006 ، ص 59 وما بعدها ، وأنظر نص المادة الثانية الفقرة الثالثة من اتفاقية الأمم المتحدة 1946

أية إجراءات جنائية ، ورفض الانصياع لأمر القبض عليه ، وطلب من مدير مكتب منظمة الأمم المتحدة حمايته ، الذي قام بدوره بالاعتراض على هذا الإجراء ، وترتب على ذلك أن ظل مودرتش في مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام لا يبارحه ليلاً نهاراً وذلك لعدة أيام ، وفي تاريخ أول يونيه سنة 1949 أرسل الأمين العام للأمم المتحدة احتجاج إلى وزارة الخارجية التشيكوسلوفاكية يعبر فيه عن احتجاجه على انتهاك بوليس الأمن حرمة مكاتب الأمم المتحدة وعلى انتهاك حصانة الموظفين الدوليين ضد القبض عليهم . وترتب على ذلك الاحتجاج أن قامت حكومة تشيكوسلوفاكيا بتقديم اعتذار إلى منظمة الأمم المتحدة عن الإجراءات المتقدمة ، إلا أنها قد طلبت مع ذلك استجواب مودرتش مع تأكيدها للأمين العام أن الاستجواب لن يتم بشأن الوقائع والتصرفات والمكتبات التي تتعلق بوظائفه . (1)

ب - قضية الموظفين الكوريين في لجنة الأمم المتحدة لكوريا -

تتلخص وقائع هذه القضية أن الأمم المتحدة أنشئت لجنة خاصة بكوريا بتاريخ 1 سبتمبر سنة 1949م حيث قام البوليس الكوري بإلقاء القبض على اثنين من الكوريين الموظفين بهذه اللجنة ، وقد تم القبض عليهم بدون الحصول على تصريح وبدون علم رئيس هذه اللجنة ، وتم إعلام الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة الذي قام بدوره بإرسال رسالة احتجاج إلى وزارة الخارجية الكورية موجهة نظرها إلى نص المادة (105) في ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم 1/76 ، وقد تضمنت هذه الرسالة كذلك على أن جنسية الموظف الدولي ليس لها أي تأثير على مركزه القانوني باعتباره يتمتع بالحصانات والامتيازات (2) ، حتى في الحالات التي يعمل فيها على إقليم دولته التي يحمل جنسيتها ، كما أشارت الرسالة أيضاً إلى أن الأمم المتحدة تسير في مثل هذه الحالات على ضرورة الالتزام بإجراءات محدودة

المتعلقة بامتيازات وحصانات الأمم المتحدة أنظر د. محمد يوسف علوان القانون الدولي العام وثائق ومعهادات دولية المرجع السابق ص 475 .

- أنظر د. الهادي الوحيشي ، المرجع السابق ، ص 60 .

- لمزيد من التفصيل حول هذه القضية راجع الدكتور عبدالعزيز سرحان ، القانون الدولي الإداري ، نشأة هذه اللجنة ، ص ص 264-67 ، ص ص 263-264 .

وتتمثل في وجوب إعلام الأمين العام للأمم المتحدة قبل القيام بأي إجراء من إجراءات القبض أو المحاكمة ، وفي تأكيد سلطات الدولة للأمم المتحدة بأن الموظف الدولي الذي يحمل جنسية هذه الدولة لن يتم استجوابه بشأن الوقائع المرتبطة بنشاطه لدى المنظمة ، ويجب أن تتم معاملته وفقاً لمبادئ العدالة المعترف بها عالمياً .

وقد أرسلت وزارة الخارجية الكورية ردّها إلى الأمين العام للأمم المتحدة في 13 سبتمبر 1949م الذي أكدت فيه على أنها تحترم تماماً المبادئ الواردة في نص المادة (105) من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم 1/76 ، وكذلك تحترم الامتيازات والحصانات المنصوص عليها في الاتفاقيات المتعلقة بالأمم المتحدة ، وعلى الرغم من كونها ليست عضواً في منظمة الأمم المتحدة ، كما بينت وزارة الخارجية الكورية في ردّها أن الكوريين قد تم القبض عليهما بسبب جرائم ليست لها علاقة بالتزامات المنظمة لأنها جرائم إرهاب وقتل وسطو مسلح وتخريب ، وإنه كان من الصعب إعلام الأمين العام قبل إلقاء القبض عليهما .

ج- قضية " جوبتشف " :-

تتلخص وقائع هذه القضية أن في شهر مارس سنة 1949 قامت حكومة الولايات المتحدة الأمريكية بإلقاء القبض على شخص يدعى " جوبتشف " في شوارع مدينة " نيويورك " وهو روسي الجنسية حيث كان برفقته سيدة تدعى "كوبلن" وهي موظفة أمريكية ووجهت إلى السيد " جوبتشف " تهمة التجسس لصالح الحكومة الروسية واعتبرت الموظفة شريكة له في تهمة التجسس ، وقد عمل هذا الشخص ابتداءً في الأمانة العامة للأمم المتحدة بوصفه في السلك الدبلوماسي الروسي(1) ، وما لبث أن توافرت فيه صفة الموظف الدولي وذلك بعد التحاقه بخدمة الأمانة العامة للمنظمة في يوليو سنة 1946 واستمر في هذه الوظيفة حتى تاريخ القبض عليه ، حيث أنه انفصل عن وزارة الخارجية الروسية ، ثم تقدم بعد ستة أيام من وصوله إلى الولايات المتحدة الأمريكية بموفقة دولته التي قامت بإرساله لهذا الغرض

- أنظر د. جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص ص 193-194 ، وكذلك د. فتح الله محمد حسين ص ص 133-134 . 1

للعمل في الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة ، حيث عمل كمهندس في قسم المؤتمرات والخدمات العامة منذ شهر يوليو سنة 1946 م، أما في الفترة السابقة من هذا التاريخ والتي تبدأ من شهر أبريل من هذا العام فقد كان ملحقاً بالسفارة الروسية ، وقبل تعيينه موظفاً في الأمم المتحدة بالوفد الروسي لدى منظمة الولايات المتحدة إلى القول بأن الحكومة الروسية لم تجرده من صفته الدبلوماسية لأنه لازال يعتبر موظفاً في الخارجية الروسية فضلاً عن ذلك فإنه يعتبر موظف دولي في نفس الوقت .

ويذهب الدكتور عبدالعزيز سرحان إلى أن فهم السفارة الروسية لصفة جوبتشف يتعارض تماماً مع تعريف الموظف الدولي وهذا يعتبر غير مقبول ، لأنه منذ يوليو سنة 1946م عندما أصبح جوبتشف موظف دولي في منظمة الأمم المتحدة فقد صفة الموظف بوزارة الخارجية الروسية ، وذلك بسبب أن صفة الموظف الدولي تحجب ما عداها من الصفات التي تكون ثابتة للشخص قبل دخوله للوظيفة الدولية ، وعلى ذلك فإن السؤال في مدى الحصانة التي يتمتع بها "جوبتشف " بوصفه موظفاً دولياً ، وهل تمتد إلى الفعل المنسوب إليه من قبل السلطات الأمريكية ، وقد أجاب الأمين العام للأمم المتحدة على ذلك بأن هذا الشخص يعتبر من موظفي الفئة الثانية وباعتباره من الفئة الثانية فإنه يتمتع بالحصانة في نطاق أعماله الوظيفية فقط.

ولما كانت أعمال التجسس المنسوبة إليه لا تمت بصلة للوظيفة فإن الموظف من هذه الفئة لا يحق له التمسك بالحصانة الممنوحة له ، لأنه هنا العمل يتعلق بممارسته لعمل خاص أي بمعنى أن العمل الذي يمارسه خارج أعمال وظيفته ، وبذلك لم تكن هناك حاجة إلى أن يقوم الأمين العام برفع حصانة جوبتشف حيث لا وجود أساساً لهذه الحصانة حتى يمكن أن يرفعها عنه .

ويقتصر دور الأمين العام للمنظمة هنا على اتخاذ إجراء بوقف جوبتشف عن عمله حتى تنتهي إجراءات محاكمته ، ويحدد وضعه القانوني . (1)

- أنظر د. عبدالعزيز سرحان ، المرجع السابق ، ص ص 265-266 . 1

1- الإعفاء من الإدلاء بالشهادة :-

يعتبر الإعفاء من الإدلاء بالشهادة من النتائج المترتبة على تمتع الموظف الدولي بالحصانة القضائية ، ويختلف الأمر بحسب الجهة التي يمكن للموظف الإدلاء بالشهادة أمامها وذلك على النحو التالي :

أ- الإدلاء بالشهادة أمام المحاكم :

القاعدة العامة أنه يتمتع على الموظف الدولي الذي يتمتع بالحصانات والامتيازات أن يمثل أمام المحاكم بمختلف أنواعها فإنه يحظر على الموظف الدولي الانصياع للطلب الخاص باستدعائه للإدلاء بشهادته أمام هذه المحاكم ، وبصرف النظر عن الشكل المطلوب لهذه الشهادة فإنه معفي وذلك بسبب تمتع الموظف بالحصانة القضائية ، وكذلك معفي من إرسال شهادة مكتوبة للمحكمة سواء أكانت هذه المحكمة محكمة جنائية أم مدنية أم غيرها ، والحكمة من هذا الإعفاء هي أن الإدلاء بالشهادة قد يعرضه للجزاءات والعقوبات التي قد تصدر عن هذه المحاكم وهو ما لا يتفق مع طبيعة الوظيفة الدولية وما يتمتع به من حصانات وامتيازات .
(1)

ب- الإدلاء بالشهادة أمام الجهات أو لجان التحقيق :

وهي الجهات القضائية في الدولة الموفد إليها

هنا يجب التفرقة بين أمرين :

- في حالة لجنة التحقيق ليست لها اختصاصات ملزمة وفي هذه الحالة يكون غير ملزم بالإدلاء بشهادته وذلك لأن الموظف الدولي لا يمكن إجباره على الإدلاء بالشهادة أمام جهاز غير قضائي .

- أنظر د. غازي حسن صباريني ، الوجيز في مبادئ القانون الدولي العام ، دار الثقافة ، عمان ، الطبعة الاولى 2005 ، ص 1
289

- في حالة لجنة التحقيق لها اختصاص قضائي ، في هذه الحالة من حق الموظف الدولي الامتناع عن الإدلاء بشهادته وذلك بسبب تمتعه بحصانة قضائية⁽¹⁾

2 : الحصانة في حالة مخالفة قوانين ولوائح البوليس :-

تعتبر هذه المسألة من أكثر المسائل أهمية وذلك بسبب ارتباطها بالحياة اليومية للموظف الدولي ، والقاعدة العامة هي يجب على الموظف الدولي الالتزام باحترام قوانين ولوائح البوليس في الدولة التي يباشر أعماله على أرضها ، ولكن في حالة ارتكب الموظف الدولي فعل يترتب عليه الإخلال بالقوانين واللوائح وقواعد المرور فإنه في هذه الحالة الأمر يختلف بحسب ما إذا كانت تلك المخالفة وقعت أثناء أو بسبب تأدية لأعمال وظيفته أو تكون قد وقعت خارج نطاق عمل وظيفته ففي الحالة الأولى يكون من المستحيل توقيع الجزاء على الموظف الدولي ويكون السبيل الوحيد أمام سلطات الدولة اللجوء إلى الأمين العام للمنظمة طالبة منه أن يرفع الحصانة عن الموظف في هذه الحالة أو أن يوقع عليه جزاء مناسب وذلك لمخالفته التي قام بها مع العلم أن سلطات هذه الدولة لا يحق لها اتخاذ أي إجراء قبل الموظف المخالف .⁽²⁾

أما في الحالة الثانية فإنه يجب التفرقة بين فئتين من الموظفين الدوليين ، الفئة الأولى وهي التي تضم الموظفين الذين يتمتعون بحصانة مطلقة تشمل أعمالهم الرسمية وأعمالهم الخاصة ، فهؤلاء لا يمكن اتخاذ أي إجراء أو تدبير قبلهم سواء ففي ممارستهم لأعمالهم الرسمية أم الخاصة ، ما لم تكن هذه الحصانة قد رفعت عنهم أو يكونوا قد تنازلوا من جانبهم عن هذه الحصانة .⁽³⁾

- أنظر د. محمد السعيد الدقاق ، و د. مصطفى سلامة حسن ، المنظمات الدولية المعاصرة ، المرجع السابق ص 199-200

- أنظر د. مصباح جمال مصباح ، المرجع السابق ، ص 118 .

- أنظر د. بشارة رضا زنكنة ، المرجع السابق ، ص 51-52-53 . 3

أما الفئة الثانية : وهي التي تضم الموظفين الذين تكون حصانتهم قاصرة على الأعمال الرسمية فقط فهؤلاء إذا ما ارتكبوا مخالفة وكانت هذه المخالفة تتعلق بأعمالهم الخاصة فيكونوا في هذه الحالة مسئولين عنها ويجب عليهم الامتثال للإجراءات التي تتخذها سلطات البوليس في هذه الحالة ، ومن أمثلة اللوائح التي يجب على الموظفين من هذه الفئة الالتزام بها اللوائح المختلفة بتركيب واستعمال أجهزة الراديو والتلفزيون أو التي تشترط الحصول على رخصة محلية أو دولية لقيادة السيارة . (1)

3 : الحصانة في حالة مخالفة قواعد قانون المرور :-

إن إعطاء الحصانة في هذه الحالة وإن كان يحقق ويوفر الاستقلال للموظف الدولي ويوفر الضمان فإنه ومن ناحية أخرى يترتب عليه المساس بالأمن العام والسلامة في الدولة التي يمارس الموظف نشاطه على إقليمها وللتسيق بين هذه المخالفة وبين احترام الصفة الدولية التي يتمتع بها الموظف الدولي (2) فإن الأحوال في هذه الحالة تسير على أن يكتفي بسحب رخصة القيادة سواء بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة أم الإنذار حسب الظروف إذا وقعت المخالفة في الحالات الآتية :

1. إذا قام الموظف الدولي الذي يتمتع بحصانته المطلقة بتنازل هذه الحصانة أو ترفع الحصانة عنه .

2. إذا قام الموظف بمخالفة خارج عمله الرسمي وكانت هذه الحصانة قاصرة على أعماله الرسمية .

3. إذا قام الموظف بمخالفة أثناء قيامه بعمله فلا يمكن توقيع الجزاء إلا بعد التنازل عن الحصانة أو تم رفعها عن الموظف الدولي وذلك بدون تفرقة أساسها درجة الموظف الدولي ما دام أن هذا الموظف يتمتع بالحصانة بالنسبة لأعماله الرسمية .

وفي حالة عدم التنازل عن هذه الحصانة أو عدم رفعها فإنه في هذه الحالة يكون من حق الأمين العام بناءً على طلبه من الدولة ، توقيع جزاءات أخرى من

- أنظر د. احمد محمد رفعت ، بعثات المراقبة الدائمة لدى المنظمة الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الاولى ، 1 بدون سنة ، ص 47 .

- أنظر د. عبدالعزيز سرحان ، المرجع السابق ، ص 257 وما بعدها . 2 .

الجزاءات التي يحق له توقيعها بهذه الصفة وذلك وفقاً للقواعد ولوائح الوظيفة الدولية.
(1)

ثانياً : الحصانة في المسائل المدنية :

يجب الوقوف على تحديد مدى الحصانة في هذه المسائل والتفرقة بين الموظفين الدوليين من الفئتين الأولى والثانية .

1. الموظفون الدوليين من الفئة الأولى :

القاعدة العامة أن هؤلاء الموظفون الذين هم من الفئة الأولى يتمتعون بحصانة مطلقة وشاملة بمعنى عدم خضوعهم لاختصاص المحاكم الوطنية ، وهذا يعني أن الحصانة التي يتمتع بها موظفون هذه الفئة تكون حصانة شاملة لجميع الأعمال سواء الأعمال الرسمية أم الأعمال الخاصة ، فهؤلاء يتمتعون بمركز قانوني كالذي يتمتع به الممثلون الدبلوماسيون .⁽²⁾

2. الموظفون الدوليين من الفئة الثانية :-

بالنسبة لهذه الفئة من الموظفين فإنهم لا يتمتعون بالحصانة بالنسبة لأعمالهم الخاصة حيث يخضعون في هذه الحالة لاختصاص القضاء الإقليمي بصفة عامة وتكون المحاكم المختصة بالنظر في هذه المسائل المحاكم الدولية التي يتبعها الموظف بجنسيته أو الدولة التي يوجد بها مقر الوظيفة الدولية وذلك وفقاً للقواعد المستقرة في القانون الدولي الخاص في مسائل تنازع القوانين والاختصاص القضائي⁽³⁾ .

- أنظر د. عبدالعزيز سرحان ، المرجع السابق ، ص 257 وما بعدها . 1

- أنظر د. جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص 198 . 2

- أنظر د. ابراهيم مصطفى مكارم ، الشخصية القانونية للمنظمات الدولية ، رسالة دكتوراه دار النهضة العربية ، القاهرة ، 3 ، الطبعة الأولى 1975/1976 ، ص ص 311-312

أما إذا تعلق الأمر بالأعمال الرسمية فإن الموظفين الدوليين من هذه الفئة يتمتعون بالحصانة القضائية المدنية ، وقد أقر القضاء السويسري هذا المبدأ في القرار الذي أصدرته الدائرة المدنية الثالثة لمحكمة الدرجة الأولى للجمهورية السويسرية ومقاطعة جنيف في تاريخ 21 يوليو سنة 1927 ، والذي ينص على أن المحكمة السويسرية يجب عليها أن تقضي بعدم الاختصاص في المسائل التي ترفع ضد الموظفين الدوليين بشأن أعمالهم الرسمية ما لم تتأكد أن المنظمة قد قامت برفع الحصانة على الموظف الدولي . (1)

الفرع الثاني

الحصانة الشخصية

تشمل الحصانة الشخصية التي يتمتع بها الموظفون الدوليين على أمور عديدة تتعلق بعمل ونشاط الموظفين الدوليين في خدمة المنظمة الدولية وتسهيلاً لمهامهم الوظيفية .
وتتمثل هذه الحصانات الشخصية فيما يلي :-

أولاً : حرية التنقل والمرور :

إن حرية التنقل والمرور تعتبر من بين الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي ولتحقيق هذا الغرض يجب على المنظمة أن تزود الموظف الدولي ببطاقة تثبت شخصيته ، ويكون معترف بها من قبل الدول ، وتعتبر منظمة عصبة الأمم أول منظمة أصدرت هذه الجوازات جواز مرور لموظفيها في سنة 1920م ، ولكن المحاولة التي قامت بها منظمة عصبة الأمم لم تلق قبولاً لدى الدول ، وذلك بسبب أن هذه الوثيقة تشبه جواز السفر ، وذلك يعتبر تعدي على اختصاص السيادة لدولة المقر ، وإن عصبة الأمم ليس لها إلا أن تمنح موظفيها خطاباً تحدد فيه مهمتهم وطبيعة هذه المهمة ، ولقد أثير هذا الموضوع مرة أخرى بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث أعطت اتفاقيات منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة للأمين

- أنظر د. فتح الله محمد حسين السريري ، المرجع السابق ص 1139

العام للمنظمة سلطة إصدار هذه الوثائق لموظفي المنظمة ، وأن يعامل الأمين العام للمنظمة وبعض كبار موظفي الأمم المتحدة ، ممن يستخدمون هذه الوثائق أو جوازات المرور معاملة المبعوثين الدبلوماسيين . (1)

ويجب الانتباه إلى أن هذه الوثيقة لا تعطي للموظف الدولي الذي يحمل جنسية دولة المقر ، ولا العمال الذين تحدد أجورهم على أساس ساعات العمل اليومية ، مع العلم بأن محكمة العدل الدولية تصرف لقضاتها وثائق وجوازات مماثلة لهذه الوثيقة ، وكذلك لكبار الموظفين الإداريين فيها ، كما يتم إعطاء أفراد عائلة الموظف الدولي في الأمم المتحدة شهادة الأمم المتحدة العائلية . (2)

ثانياً : تسهيلات الهجرة والإقامة :-

تعتبر تسهيلات الهجرة والإقامة من النتائج المترتبة على الحصانة الشخصية للموظف الدولي وهي تعني تمتع الموظف الدولي بالإعفاء من إجراءات وقيود الهجرة والتسجيل المتعلقة بالأجانب ، كما أن دولة المقر تعطي للموظفين الدوليين بطاقات الإقامة مما تجعلهم غير ملزمين بالحصول على تصريح بالإقامة مثل سائر الأجانب ، كما أنهم يتمتعون بالتسهيلات اللازمة للخروج من إقليم الدولة التي يمارس نشاط عمله على أرضها إلى دولته وذلك في فترات أزمات العلاقات الدولية . (3)

ثالثاً : الإعفاء من الخدمة العسكرية :-

تقوم أغلب الدول بإعفاء الموظفين الدوليين من مواطنيها من أداء الخدمة العسكرية ، فقد نصت اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة في المادة [5] فقرة (18) على تمتع جميع موظفي المنظمة بهذا الإعفاء بصورة مطلقة ، وفي حالة امتناع الدولة عن إعطاء حق الإعفاء لمواطنيها فالأمين العام للمنظمة له سلطة تقديرية في منح الموظف إجازة خاصة بدون مرتب لأداء الخدمة العسكرية ، وقد

- أنظر . د. رجب عبدالمنعم متولي ، المرجع السابق ، ص 171

- أنظر د. جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص ص 204-205 . 2

- أنظر د. غسان شاكر محسن ابوطبيخ ، المرجع السابق ، ص 3.47

يترتب على استدعاء الموظفين الدوليين لأداء الخدمة العسكرية من قبل دولهم خاصة في فترة الأزمات الدولية قد يعرقل ويعطل عمل المنظمة الدولية ، ففي هذه الحالة تكون السلطة التقديرية للأمين العام للمنظمة في إعطاء إجازة لهؤلاء الموظفين (1) .

رابعاً : التزام دولة المقر بحماية الموظفين الدوليين :

يقع واجب على الدولة التي يوجد على إقليمها المنظمة تلتزم الدولة بحماية الموظف الدولي ضد أي اعتداء يقع على شخصه أو ماله ويمتد هذا الواجب ليشمل على جميع تنقلات الموظف الدولي وجميع أوجه نشاطه بصفة عامة . (2)

وهذا ما اشر تالية المادة الرابعة من اتفاقية المقر بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية قد نصت صراحةً على التزام الولايات المتحدة الأمريكية بحماية موظفي الأمم المتحدة وتكون مسؤولاً في حالة تقصير في هذه الحماية ،

أما في ليبيا فقد نصت المادة 4 من القانون العقوبات الليبي (تسري أحكام هذا القانون على كل لبيبي أو أجنبي يرتكب في الأراضي الليبية جريمة من الجرائم المنصوص عليها فيه ، ويعد في حكم الأراضي الليبية الطائرات والسفن الليبية حيثما وجدت)⁽³⁾ فقانون العقوبات الليبي ينص على أن القانون الليبي يسري على جميع الأشخاص مواطنين أم أجنب ، كل من ارتكب فعل على الإقليم الليبي يخضع للقانون الليبي ولكن يوجد استثناء على هذه المادة وهي ممثلي الهيئات الدولية ويقصد بهيا المنظمات الدولية ((منظمة الأمم المتحدة)) وذلك لاعتبارات سياسية مؤداها عدم سريان قانون العقوبات الليبي على بعض الأشخاص وهم رؤساء الدول الأجنبية أفراد القوات الحربية الأجنبية أفراد البعثات الدبلوماسية والقنصلية مثلوا الهيئات الدولية ويقصد بممثلوا الهيئات الدولية موظفو الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية وفقاً للمادة 11⁽⁴⁾ من قانون الحصانات والامتيازات الليبي يتمتع

- أنظر نص المادة الخامسة فقرة 18 من اتفاقية 1946 المتعلقة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة 1
hrlibrary.umu.edu.convention/Arabic.un

- أنظر د. سهيل حسين الفتلاوي ، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والاقليمية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 2 ، ص 66 ، 2012

3- انظر نص المادة 4 من قانون العقوبات الليبي ، مجموعة التشريعات الجنائية الجزء الأول 1995

4- انظر نص المادة 11 من قانون الامتيازات والحصانات الليبي سنة 1954 ، موسوعة التشريع الليبي

الممثل الشخصي للأمين العام للأمم المتحدة في ليبيا وقضاة محكمة العدل الدولية بنفس الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها رؤساء البعثات الدبلوماسية في حين يتمتع موظفو الأمم المتحدة بنفس الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها افراد البعثة القنصلية وفقا للمادة 12 من قانون الحصانات والامتيازات الليبي.

المطلب الثاني

الإجراءات المقررة لإساءة استعمال الحصانات والامتيازات

من المسلم به أن الحصانات والامتيازات التي يتم منحها للموظف الدولي ومن في حكمه من خبراء وغيرهم ، لا تمنح لمصلحة الموظف خاصة ، بل تمنح لمصلحة المنظمة الدولية التي يعمل بها ، ومن ثم فإنه يتعين أن تنحصر هذه الحصانات والامتيازات في هذا الإطار ، وأن يكف من تقرر له هذه الحصانات والامتيازات عن القيام بأية تصرفات تتعارض مع الغرض الذي تم من أجله منح هذه الحصانات والامتيازات للموظف الدولي (1) ، وألا تتطوي تصرفاته على إساءة استعمال الحصانة أو أي مساس بالمصالح العامة أو الخاصة المشروعة للدولة ، وإلا فإن هذه الحصانة التي تمنح للموظف الدولي لن تشفع له من الإفلات من العقاب في كل الأحوال ، لأنها لم تنقرر لمثل هذه الحالات ، وبناءً على ذلك يكون هذا مبرراً ومسوغاً قوياً لحجب هذه الحصانات والامتيازات . (2)

وتتعهد المنظمة الدولية بمنع كل إساءة أو تعسف في استعمال الحصانة أو الامتياز التي يتم منحها للموظف الدولي ، وتتكفل الاتفاقيات الدولية التي تبرم لهذا الغرض لنص على الجزاءات والإجراءات والحلول التي تتخذ في هذا الشأن ، وبناءً عليه يتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع .

- ينطبق على الموظف الدولي في هذا الشأن ما ينطبق على الممثل الدبلوماسي " الذي يتمتع بحصانة أكثر وضوحاً وثباتاً فقد أشارت الفقرة الرابعة من المادة (31) من اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961 على أن : " حصانة الممثل الدبلوماسي وإن كانت تمنع من خضوعه للاختصاص الجنائي للدولة المستقبلة ، فإنها لا تعفيه من الخضوع لقضاء دولته " ، وفي هذا رادع للممثل الدبلوماسي من إساءة التمتع بالحصانة الدبلوماسية ، أنظر د. علي صادق أبوهيف ، القانون الدبلوماسي ، ص 181-182 .

- أنظر د. احمد محمد رفعت ، القانون الدولي الإداري ، المرجع السابق ، ص 2317

الفرع الأول

الإجراءات التي تتخذها المنظمة الدولية

ويتمثل ذلك فيما تتخذه المنظمة الدولية من إجراءات اتجاه الموظف الذي صدر عنه التعسف في استعمال هذه الحصانة أو إساءة استعمال الحصانة الممنوحة له ، ويتضح ذلك من خلال قيام المنظمة الدولية التي يتبعها الموظف برفع الحصانة عن الموظف الذي صدرت منه هذه الإساءة ، وكذلك من خلال قيام الموظف المخالف بذاته بإرادته المنفردة بالتنازل عن الحصانة وذلك بالاتفاق مع الجهاز الدولي الذي يعمل معه ، وتتص غالبية اللوائح الوظيفية الدولية واتفاقيات الحصانات والمزايا الخاصة بالمنظمة الدولية والعاملين بها ، على هذه الإجراءات إذ تعطي الحق للأمين العام للمنظمة سلطة رفع الحصانة عن الموظف الدولي .

1- رفع الحصانة :-

أوجبت نصوص لوائح الموظفين الدوليين واتفاقيات الحصانات والمزايا على رئيس الجهاز الإداري في المنظمة رفع الحصانة عن الموظف المخالف ، طالما كان ذلك الإجراء من وجهة نظره لا يؤدي إلى الإضرار بمصالح الجهاز الإداري ، ويتضح ذلك من نص المادة 8/1 من لائحة موظفي منظمة الأمم المتحدة من تأكيدها على أن الحصانات والامتيازات المقررة للأمم المتحدة بحكم المادة (105) من ميثاق المنظمة قد منحت لصالح المنظمة ، ومن ثم يجب على الموظف في كل حالة تثار فيها مسألة الحصانات والامتيازات أن يبلغ الأمين العام فوراً بالأمر ، وللأمين العام وحده تقرير ما إذا كان سيتولى رفع الحصانة على الموظف من عدمه ، وهذا ما أكدته المادة الخامسة فقرة 20 من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة التي أوضحت أن للأمين العام وحده الحق في رفع الحصانة عن موظفي الأمانة

العامة ، بل المفروض عليه ذلك في كافة الأحوال التي يرى فيها أن الحصانة تحول دون أخذ العدالة مجراها ، وأن رفعها لا يضر بمصالح المنظمة . (1)

كما نصت المادة ذاتها على أن رفع الحصانة عن الأمين العام يكون من اختصاص مجلس الأمن ، والأصل أن الموظف الدولي يجب أن ينصاع لقرار رئيس المنظمة الدولية برفع الحصانة عنه ، لأن هذه الحصانة مقررة أصلاً لصالح المنظمة الدولية والذي يمثلها الأمين العام وليست لمصلحة هذا الموظف ، وعلى ذلك فإنه يتعين في هذه الأحوال وجود وسيلة أو جهة رقابية على قرارات رئيس المنظمة في هذا الصدد ، لما قد يترتب عليه من آثار ، وبناءً على ذلك فإن التحقيق من مدى مشروعية قرار رفع الحصانة وتقدير آثاره ونتائجه ينبغي أن يترك لرقابة المحكمة الإدارية للمنظمة ، ويتم توفير ضمانات للموظف الدولي في الوقت ذاته . (2)

2- التنازل عن الحصانة :-

هذا التنازل يتم بمحض إرادة الموظف الدولي بالاتفاق مع المنظمة الدولية التي ينتمي إليها ويجب أن يكون هذا التنازل صريحاً حيث إن التنازل الضمني لا ينتج آثاره في عدم التمسك بالحصانة ، إلا في الحالة التي يرفع فيها الموظف الدولي دعوى أمام المحكمة ، ويمثل أمامها في هذه الدعوى ، فيعتبر مثوله أمام المحكمة بمثابة تنازل منه عن حصانته القضائية الممنوحة له (3) ، في حين أن الأمر يكون مغاير تماماً للممثل الدبلوماسي في هذه الحالة تكون الدولة وحدها صاحبة الاختصاص الأصلي في الحق في التنازل عن الحصانة ، حتى ولو حدث ذلك ضد رغبة ممثلها الدبلوماسي . (4)

- أنظر نص المادة 8/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة 1999 ، وكذلك نص المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة . 1

1- أنظر فقرة 20 من المادة 5 من اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة سنة 1946، د.محمد يوسف علوان القانون الدولي العام المرجع السابق ص 476

- أنظر د. إبراهيم احمد خليفة ، النظرية العامة للمنظمات الدولية ، القسم الثاني ، التنظيم الدولي ، منشأة المعارف ، 3 الإسكندرية ، الطبعة الاولى 2004 ص 476 .

- أنظر د. علي صادق أبوهيف ، القانون الدبلوماسي ، المرجع السابق ، ص 200 وما بعدها . 4

الفرع الثاني الإجراءات الشائبة

وهي التي تتم عن طريق الاتفاقيات العامة ، والاتفاقيات التي تبرم بين المنظمة الدولية والدول المعنية ، هذا وتكون مهمتها تحديد المحكمة المختصة بالنظر في الخلافات التي تنشأ حول تفسير النصوص الخاصة بالامتيازات والحصانات وما يترتب على إساءة استعمالها .

ومن ذلك على سبيل المثال - أن الاتفاقية العامة لمزايا وحصانات الأمم المتحدة لسنة 1946م قد نصت في المادة الثامنة فقرة 29 ، أولاً : تحدد طريقة لفض النزاع عن طريق المفاوضات المباشرة ، فإذا تعذرت التسوية على هذا النحو فيحال النزاع إلى محكمة العدل الدولية وفقاً للمادة 30 من نظامها الأساسي ، وتقابلها المادة 32 من الاتفاقية العامة لمزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لإصدار رأي استشاري يكون نهائياً بالنسبة للطرفين ، وإذا رأت المحكمة أنه قد أسيء استعمال أو حدث تعسف في استعمال هذه الحصانة ، ففي هذه الحالة يكون من حق الدولة بعد إخطار المنظمة الدولية أن توقف سريان هذه الحصانة أو الامتياز الذي أسيء استعمالها . (1)

وقد انفردت اتفاقية 1947م الخاصة بحصانات وامتيازات الوكالات المتخصصة عن اتفاقية 1946م العامة المتعلقة بحصانات وامتيازات الأمم المتحدة حيث أفردت اتفاقية 1947م فصل خاص وهو ما يعرف بالفصل السابع تحت عنوان " إساءة استعمال المزايا " ، إذ نصت المادة 24 من هذه الاتفاقية على أنه إذا رأت دولة - طرفاً في هذه الاتفاقية - أنه إذا حصلت إساءة استعمال لإحدى هذه المزايا والحصانات الممنوحة بمقتضاها فإنها تتشاور مع المنظمة المتخصصة ذات الشأن للتحقق من وقوع هذه الإساءة ، ولمحاولة منع تكرارها إذا ثبت وقوعها ، وإذا لم تسفر

- أنظر . د. جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص ص 227-228.

هذه المشاورات عن نتيجة للطرفين ، ففي هذه الحالة ترفع المسألة إلى محكمة العدل الدولية لطلب رأي استشاري يتعلق بهذه المسألة . (1)

كما أن هناك وسائل أخرى في هذا الشأن منها اللجوء إلى التحكيم عن طريق إنشاء محكمة تحكيم مختلفة يمثل كل من طرفي النزاع المنظمة والدولة بقاضي خاص بالإضافة إلى قاضٍ ثالث ، يتولى رئاسة المحكمة ويتم اختياره إما عن طريق القاضيين اللذان يمثلان أطراف النزاع وأما عن طريق أطراف النزاع مباشرة .

وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة وسويسرا ينص على أنه في حالة نشوء خلاف بين المنظمة والمجلس الفيدرالي بشأن تطبيقه أو سريانه ، في هذه الحالة يعرض الأمر على هيئة تحكيم مكونة من ثلاثة ممثلين .

أما الاتفاق المبرم بين منظمة الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية فيقضي بأنه إذا تعذر حل أي خلاف حول التفسير والتطبيق عن طريق المفاوضات أو أية وسيلة أخرى يوافق عليها طرفي الخلاف فإن الأمر يعرض على محكمة تتكون من ثلاثة محكمين ويكون القرار الصادر عن هذه المحكمة قرار نهائي . (2)

الفرع الثالث

الإجراءات المتخذة من قبل الدول

هذه الإجراءات يتم اتخاذها من قبل الدولة التي تتمسك بأن الموظف الدولي قد أساء استعمال الحصانات والامتيازات أو تعسف في استعمالها ، ومن أهم هذه الإجراءات ما يلي :

1- إبعاد الموظف الدولي :

إذا ما قام الموظف الدولي بتصرف يعتبر تعسف أو إساءة استعمال هذه الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها ، فإنه في هذه الحالة لا يكون أمام الدولة التي

- أنظر أ. غسان أمان الله ، المرجع السابق ، ص ص 169-170 . 1

- أنظر د. احمد محمد رفعت ، بعثات المراقبة الدائمة ، لدى المنظمات الدولية ، المرجع السابق ، ص 141 . 2

وقع التعسف عليها إلا إبعاد الموظف الدولي المخالف أو طرده من إقليمها ، ولكن لا يتم هذا الإبعاد إلا بشروط يجب أن تكون الدولة قد استوفتها .

حيث نصت المادة 25 من اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة لعام 1947 على أنه لا يحق لسطات الدولة أن تطلب من ممثلي الدول الأعضاء في الاجتماعات التي تدعو إليها المنظمات المتخصصة أثناء قيامهم بوظائفهم ، وأثناء سفرهم إلى مقر الاجتماع وعودتهم منه ، أو إلى الموظفين الدوليين الذين يعملون بها . (1)

لا يحق لها أن تطلب مغادرة البلاد التي يباشرون فيها وظيفتهم بسبب ما يقومون به من أعمال بصفتهم الرسمية ، وإذا أساء أحد هؤلاء الأشخاص استعمال ميزة الإقامة ، بأن أتى في هذه الدولة أعمالاً تخرج عن نطاق وظيفته الرسمية ، كان لحكومة هذه الدولة أن تطلب منه مغادرة أراضيها على أن تراعي في ذلك الضوابط الآتية :-

أ : بالنسبة للموظفين الذين يتمتعون بالامتيازات والحصانات المحدودة المنصوص عليها في الاتفاقية لا يجوز إصدار الأمر إليهم بمغادرة أراضي الدولة إلا بموافقة وزير خارجية تلك الدول ، وألا تعطى هذه الموافقة إلا بعد استشارة الرئيس التنفيذي للمنظمة ذات الشأن ، وإذا اتخذت إجراءات إبعاد الموظف كان للرئيس التنفيذي للمنظمة التي يتبعها الموظف حق التدخل في هذه الإجراءات لصالح الموظف اتخذت ضده .

ب : بالنسبة لممثلي الدول الأعضاء أو الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة الدبلوماسية الكاملة لا يطلب منهم مغادرة البلاد إلا وفقاً للإجراءات الدبلوماسية التي تتبع مع المبعوثين الدبلوماسيين المعتمدين لدى هذه الدولة . (2)

- أنظر د. احمد محمد رفعت ، بعثات المراقبة الدائمة لدى المنظمات الدولية المرجع السابق ص 141، وكذلك د. جمال طه ندا 1 ، المرجع السابق ، ص ص 227-228.

- لمزيد من التفاصيل انظر نص المادة 25 من اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة سنة 1947 د. محمد يوسف 2 علوان قانون الدولي العام المرجع السابق ص 484

2- إلغاء النصوص المقررة للامتيازات والحصانات :-

إن الدولة التي يحدث في إقليمها تعسف أو إساءة استعمال الامتيازات والحصانات من قبل الموظف الدولي أن تقرر بإرادتها المنفردة إلغاء النصوص المقررة بهذا الشأن ، إلا أن ذلك يتم وفقاً لشروط وضوابط محددة ، مع العلم بأن اتفاقية 1946 لم تتطرق إلى ذلك ، ولكن اتفاقية 1947 الخاصة بالوكالات المتخصصة قد اتجهت إلى النص على هذا الإجراء ، وهو قيام الدولة العضو في الاتفاقية بإلغاء النصوص المتعلقة بالامتيازات والحصانات ، وعدم الالتزام بها ، ولكن مع بقائها بالرغم من ذلك عضواً في المنظمة والوكالة المتخصصة ، واستمرار عضوية مثل هذه الدولة في الوكالة هو الذي أثار الاعتراض ، ومن ثم فقد كان ذلك مدعاة لرفض النص على هذا الإجراء عند إعداد الصيغة النهائية للاتفاقية المذكورة .

(1)

وبذلك أصبح الاتجاه العام في هذا الصدد هو عدم جواز إلغاء الامتيازات والحصانات المقررة للوظيفة العامة الدولية من جانب إحدى الدول بإرادتها المنفردة ، مع إصرار هذه الدولة على الاستمرار في الاحتفاظ بعضويتها في المنظمة الدولية التي تتبعها ، ومن ثم فلا يكون أمام الدولة التي تقرر الإلغاء سوى الانسحاب من عضوية المنظمة ما لم يكن مقر المنظمة موجود على إقليمها ، ففي هذه الحالة يكون من غير الجائز أو المعقول لجوء الدولة إلى مثل هذا الإجراء قبل نقل هذا المقر خارج إقليمها ، حتى لا يؤثر ذلك على أهم الأركان الأساسية في الوظيفة العامة الدولية ، فهو يعتبر ضماناً مهمة من ضماناتها ، ألا وهو المقر الذي تباشر فيه أعمالها وأنشطتها . (2)

3- إمكانية محاكمة الموظف الدولي :-

لقد بينت فقرة 18 من المادة الخامسة من اتفاقية 1946 المتعلقة بحصانات و امتيازات الأمم المتحدة الحالات التي يتمتع بها موظفوا المنظمة بالحصانات ، فقد

- أنظر د. فتح الله محمد حسين السريري ، المرجع السابق ، ص 152 . 1

- أنظر . د. جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص 231 . 2

نصت هذه الفقرة على أن تمتع الموظف بالحصانة ضد الإجراءات القانونية بخصوص ما يصدر عنهم شفاهة أو كتابة ، وكذلك أي فعل يصدر عنهم بصفتهم الرسمية ، مما يعني أن الحصانة لا تسري على الأفعال التي لا صلة لها بالواجبات الرسمية للموظف ، والتي تكون غير مشروعة في قوانين دولة المقر ، لذلك فإن ارتكاب الموظف لأي مخالفة كمخالفته لقانون المرور ، فإنه ما لم يكن في عمل رسمي يعامل كأبي فرد عادي بهذا الخصوص ، والأمر ذاته يسري أيضاً في حالة قيامه بالتجسس أو ارتكابه لجريمة ما ، وهذا يتفق مع ما ذهب الرأي القانوني للأمم المتحدة ، من أن موظفيها لا يتمتعون بالحصانة ضد القبض أو المحاكمة عن الأفعال التي لا تتعلق بواجباتهم الرسمية . (1)

- انظر نص مادة 5 من اتفاقية حصانات وامتيازات الامم المتحدة 1946 د. محمد يوسف علوان المرجع السابق ص 1476

الفصل الثاني

ضمانات منظمة الأمم المتحدة لحماية موظفيها

تمهيد

بعد أن حسمت محكمة العدل الدولية مسألة تمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية الدولية فقد أقرت للأمم المتحدة بالشخصية القانونية الدولية وهذه الشخصية تعني أهلية اكتساب الحقوق ، وتحمل التزامات ، فأهلية اكتساب الحقوق تعني أن المنظمة لها الحق في إبرام معاهدات تمتع بالحصانات والامتيازات لها ولموظفيها، ومن هذه الحقوق حقها في المطالبة الدولية ، وبناءً عليه سنتناول في المبحث الأول دور منظمة الأمم المتحدة في حماية موظفيها ، وكذلك يقع عليها تحمل الالتزامات ومنها المسؤولية الدولية عن أعمالها وعن أعمال موظفيها وتخضع للمساءلة عن تصرفات موظفيها ، وهذا ما سنتناول في المبحث الثاني المسؤولية الدولية للمنظمات عن أعمال موظفيها .

المبحث الأول

دور منظمة الأمم المتحدة في حماية موظفيها

تمهيد

إن الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها موظفي الأمم المتحدة، التي تعتبر تأميناً لهم في مواجهة الدول، والمقررة لهم وفقاً لميثاق المنظمة والاتفاقيات، فهؤلاء الموظفين قد يتعرضون لأي اعتداء يقع عليهم من قبل أية دولة أو من أحد رعايا هذه الدولة أثناء تاديتهم لوظائفهم المكلفين بها، هذا الأمر يستدعي تدخل منظمة الأمم المتحدة لحمايتهم والدفاع عنهم والمطالبة بحقوقهم، كل هذا لا يتأتى إلا إذا تمتعت المنظمة بالأهلية القانونية، المستمدة من الشخصية القانونية الدولية وبناءً على ذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث في مطلبين .

المطلب الأول

الشخصية القانونية لمنظمة الأمم المتحدة

تمهيد

إذا كان مفهوم الشخصية القانونية لا يثير الكثير من الصعوبات على صعيد النظام القانوني الداخلي، وذلك بسبب وجود مشروع يحدد أشخاص هذا القانون ومن يحق لهم التمتع بوصف الشخصية القانونية، فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة للنظام القانوني الدولي، فلقد أثار موضوع الاعتراف بالشخصية القانونية لمنظمة الأمم المتحدة خلافاً فقهيّاً واسع المدى⁽¹⁾، واختلقت آراء الفقه في هذا الشأن بين مؤيد ومعارض لهذه الفكرة وبناءً على ذلك سوف نتعرض في هذا المطلب لمفهوم الشخصية القانونية للأمم المتحدة وآراء الفقه في هذه المسألة في الفرع الأول، وكذلك الآثار المترتبة على الشخصية القانونية للأمم المتحدة في الفرع الثاني.

الفرع الأول

مفهوم الشخصية القانونية

نتناول في هذا الفرع المفهوم القانوني للشخصية القانونية وآراء الفقه حول هذه الشخصية

أولاً / المفهوم القانوني للشخصية القانونية:

الشخصية القانونية هي تعبير عن علاقة تقوم بين وحدة معينة ونظام قانوني معين وتمثل هذه العلاقة في إسناد هذا النظام مجموعة من الحقوق والالتزامات لهذه الوحدة، فكل نظام قانوني مستقل بتعيين الأشخاص المخاطبين بأحكامه، وهذا يعني أن الوحدة المعنية قد تكون شخص في نظام قانوني معين، دون اكتساب هذا الوصف في نظام قانوني آخر، وهذه نتيجة منطقية للقول بأن كل نظام قانوني مستقل بتعيين الأشخاص المخاطبين بأحكامه، وهذا

1. - أنظر د . غسان شاكر محسن أبوطيخ، المرجع السابق ، ص 26 .

يعني بأن الشخصية القانونية ما هي إلا تعبير عن العلاقة التي تقوم بين وحدة معينة ونظام قانوني معين (1)

فالشخصية القانونية الدولية تعني " أهلية اكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات مع القدرة على حمايتها، بتقديم المطالبات الدولية، سواء أكان ذلك عن طريق رفع الدعاوي أم بطريق آخر " (2)

فالقانون الدولي التقليدي يرى بأن وصف الشخصية القانونية الدولية لا يثبت إلا للدول، فالدول هي أشخاص القانون الدولي التي يكون لها اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات إلا أن تلك الفكرة التقليدية أخذت بالتراجع وذلك نتيجة للتطورات المتعاقبة التي عرفها القانون الدولي العام في سعيه الدائب لمواكبة متغيرات الواقع الدولي، وملاحقة نموه وتشعب مجالاته ونظراً لأن نهايات القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين قد شهدت ولادة ظاهرة التنظيم الدولي، حيث انتشرت المنظمات الدولية انتشاراً واسعاً، وتعددت مجالات نشاطاتها، فقد أدى ذلك إلى ميلاد اتجاه فقهي جديد يدعو إلى إضفاء الشخصية القانونية الدولية على تلك الكيانات الدولية الجديدة واعتبارها من أشخاص القانون الدولي (1).

ثانياً / الاعتراف لمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية الدولية :

اختلف فقهاء القانون الدولي بين تمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية من عدمه.

1) الاتجاه الأول (الذي ينكر فكرة الشخصية القانونية) :

يذهب عدد قليل من الفقه إلى إنكار فكرة الشخصية القانونية للمنظمة الدولية، وهم ينقسمون إلى مذهبين أساسيين هم المذهب السوفيتي ومعه فقهاء الكتلة الشرقية سابقاً، فلفقه

¹ - أنظر د . رياض صالح أبو العطا ، " النظرية العامة للمنظمات الدولية " ، المرجع السابق ، ص 108 وما بعدها .

السوفيتي وعلى رأسه (تون كين) يرفض الشخصية القانونية للمنظمات الدولية وذلك نتيجة لتأثرهم بالمفهوم الماركسي لفكرة الدولة والسيادة⁽¹⁾ ، والمذهب الإيطالي ويمثله أساساً (الأستاذ / كوادري وجاردينيا)، فالاتجاه السوفيتي أصبح الآن يسلم بفكرة الشخصية القانونية للمنظمة الدولية، أما أنصار الاتجاه الإيطالي ما زالوا ينكرون هذه الشخصية وهم يستندوا على الحجج الآتية:

أ- لا تمثل الأعمال القانونية الصادرة عن المنظمات الدولية تعبيراً شخصياً عن إرادتها، وإنما هي مجرد تعبير عضوي عن هذه الإرادة، وبالتالي يعتبر نوعاً من المصادرة على المطلوب، أو الوقوع في حلقة مفرغة، إحلال فكرة الأهلية الذاتية محل فكرة الاختصاص لمجرد أن المنظمة تستطيع أن تتصرف أو أن تريد، ولكن يمكن القول بأن الإرادة والتصرف هما تعبير شخصي للمنظمة بأنه يجب أن نأخذ في الاعتبار الآثار القانونية المترتبة على ذلك، فإذا كانت آثارها لا تنصرف إلى المنظمة ذاتها وإنما إلى الدول الأعضاء فيها فإننا لا نكون بصدد أهلية ذاتية للمنظمة وإنما فقط بصدد اختصاص عضوي له طبيعة موضوعية⁽²⁾

فالفقيه (فوشي) يري بأن الحقوق والالتزامات الناتجة عن إبرام المعاهدة الدولية تنصرف في المقام الأخير إلى الدول الأعضاء. يشكك أنصار هذا الاتجاه في أن تقوم معاهدة " يقصدون في ذلك ميثاق المنشئ للمنظمة بخلق كائن جديد أو مركزه الجديد لحماية بعض المصالح أو القيام بعمل " ، وتكون له قيمة مستقلة عن العلاقات بين الدول الأعضاء⁽²⁾.

1- انظر د. مصطفى مكارم المرجع السابق ص 58

2- أنظر د. أحمد أبو الوفاء ، " الوسيط في قانون المنظمات الدولية " ، المرجع السابق ، ص 55 .

2- أنظر د. إبراهيم محمد العناني ، " القانون الدولي العام " ، المرجع السابق ، ص 300 .

ب- يعتبر استقلال المنظمة الدولية أو انفصالها عن الدول الأعضاء مجرد كلمات عابثة لان المنظمات الدولية تعتمد بصفة أساسية على أعضائها.

ج- إن كافة المحاولات التي بذلت لإثبات المسؤولية الدولية للمنظمات الدولية قد باءت تماماً بالفشل .

د- لا تتمتع المنظمات الدولية باستقلال مالي اتجاه الدول الأعضاء، بل تتكون ميزانياتها من اشتراكات وأنصبة تلك الدول .

2) الاتجاه الثاني (الذي يقرر بالشخصية القانونية للمنظمة الدولية)

أغلب فقهاء القانون الدولي ومنهم (بروسيرو فيدوزي وجيدو فيزيانانو) يعترفون بالشخصية القانونية للمنظمات الدولية وأن الشخصية القانونية لا يمكن أن تقتصر على الدول .

إن الاعتراف في مدلوله العام، يقصد به إقرار أو تصريح يصدر عن حكومة دولة قائمة، أو منظمة دولية بقصد ترتيب آثار قانونية عرفية على مجموعة من الوقائع التي تبرر - في

نظر من يعترف - سلامة اعترافه (1) .

ويعتبر الرأي الاستشاري الشهير الذي صدر عن محكمة العدل الدولية بتاريخ 11 نيسان - إبريل 1949 م، بخصوص تعويض عن الأضرار التي يتعرض لها موظفي منظمة الأمم

¹- للمزيد حول مدلول الاعتراف أنظر د . زهير الحسني ، " مصادر القانون الدولي العام بمناسبة المفهوم القانوني للجرف القاري وطرق قياس حدوده بين الدول المتلاصقة والمتقابلة " ، منشورات جامعة قاربيونس ، بنغازي ، الطبعة الأولى ، 1993 ، ص 80 وما بعدها .

المتحدة أثناء تأدية لواجباتهم الحدث الأبرز الذي أسهم في الاعتراف للمنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية والإقرار لها بحقها في التقدم بالمطالبة الدولية وأهلية التقاضي ومساءلة أشخاص القانون الدولي الآخرين عن الأفعال والتصرفات المنسوبة إليهم، والتي تشكل مخالفة للالتزامات الدولية تجاه المنظمة، ويعتبر هذا الرأي من أهم الآراء الاستشارية التي أصدرتها محكمة العدل الدولية، وذلك لأنه كان له أثر واضح في تحديد طبيعة ومضمون الشخصية القانونية للمنظمة الدولية، وتقرير المسؤولية الدولية للمنظمة الدولية وإعطاءها أهلية التقاضي في أي نزاع متعلق بالقانون الدولي (1).

ويذهب (الدكتور / عبد العزيز سرحان) إلى القول بأن القواعد التي قررتها محكمة العدل الدولية من خلال رأيها الاستشاري إلى أن المحكمة حرمت في مسائل المسؤولية الدولية على وجوب الأخذ بالمفهوم الواسع جداً للمقصود بممثل المنظمة، أما فيما يتعلق بأهلية المنظمة الدولية للتقدم بالمطالبة الدولية وأي مباشرة دعوى المسؤولية الدولية فإنه لما كانت الأمم المتحدة ليست دولة أو دولة فوق الدول، فقد ثار التساؤل حول الميثاق والدول الأعضاء، هل منح للمنظمة حقوقاً تخولها أهلية الادعاء والمطالبة بالتعويض ؟

وبعبارة أخرى .. هل تتمتع المنظمة بالشخصية الدولية في مواجهة الدول الأعضاء بها ؟ كما يذهب إلى القول بأن المحكمة قد رأت أن للإجابة على هذا التساؤل ، والذي لم يستقر بعبارات محددة في الميثاق - لا بد أولاً من البحث في الوظائف والأهداف التي تمارسها المنظمة والتي تسعى إلى تحقيقها وفقاً لما أشار إليه ميثاق إنشائها (2).

حيث أشارت المحكمة في هذا الخصوص إلى أن الأشخاص القانونية في أي نظام معين ، ليسوا بالضرورة متماثلين فيما يتعلق بطبيعتهم ، ومدى ما يتمتعون به من حقوق ، وهذه الطبيعة تعتمد على حاجات الجماعة ، ولقد تأثر تطور ونمو القانون الدولي بمتطلبات الحياة

¹- أنظر د . إبراهيم أحمد خليفة ، " القسم الثاني - النظرية العامة للمنظمات الدولية ، التنظيم الدولي " ، المرجع السابق، ص 414 وما بعدها .

²- أنظر أ . غسان أمان الله عزيز ، المرجع السابق ، ص 185 - 186 .

الدولية والتقدم المتزايد في الأنشطة الجماعية للدول ، وهو ما أدى نشوء أمثلة من النشاط التي تباشر على الصعيد الدولي بواسطة بعض الوحدات التي ليست من الدول ، وهذا التطور أدى إلى إنشاء منظمة الأمم المتحدة التي حدد ميثاقها الأهداف والمبادئ التي تقوم عليها .

كما يوضح (الدكتور / عبد العزيز سرحان) ، بأنه قد خلصت المحكمة من ذلك إلى أن المنظمة شخص قانوني دولي وأحد أشخاص القانون الدولي وأن لديها القدرة على التمتع بالحقوق والواجبات الدولية ، كما أنها تملك أهلية المطالبة بحقوقها عن طريق الدعوى الدولية . فالشخصية القانونية الدولية التي أقرتها المحكمة من خلال رأيها الاستشاري من خلال كل ما تقدم تعترف للمنظمة الدولية أيضاً بما في ذلك بتقديم المطالبات الدولية التي تهدف إلى الحصول على تعويض الضرر الذي يصيب أحد ممثليها خلال مباشرته لوظائفه (1) .

ولما كانت الشخصية القانونية تعني " الصفة التي تكتسبها وحدة معينة في علاقاتها مع نظام قانوني يخاطبها بقواعده ، فإن الاعتراف للمنظمة الدولية بتلك الشخصية القانونية من خلال الرأي الاستشاري جاء نتيجة توافر الشروط اللازمة لثبوت تلك الشخصية في المنظمة الدولية شأنها في ذلك شأن الدول وباقي الوحدات الأخرى في هذا الخصوص " ، وتمثل تلك الشروط فيما يلي :

1. قدرة التمتع بالحقوق وتحمل الالتزامات التي يقرها النظام القانوني الدولي .

¹- أنظر د . عدنان طه مهدي الدوري د.عبد الامير العيكي ،قانون الدولي العام منشورات الجامعة المفتوحة بنغازي، ص237 .

2. قدرة التعبير عن إرادة ذاتية في ميدان العلاقات الدولية وإنشاء قواعد القانون الدولي (1).

وقد قررت المحكمة أنه لمعرفة ما إذا كانت منظمة دولية تتمتع بالشخصية القانونية، فإنه يجب النظر على المميزات التي قصدت الوثيقة المؤسسة إعطاءها للمنظمة .

وعلى ذلك يمكن القول كقاعدة عامة أنه يعترف بالشخصية القانونية الدولية لمنظمة دولية معينة في الحدود التي تكفل فيها الوثيقة المؤسسة لهذه المنظمة اختصاصات ذاتية تحدد لها حقوقاً والتزامات على المستوى الدولي ، وتزودها بأجهزة خاصة لمباشرة تلك الاختصاصات ، وهذا ما يجعلها تختلف عن الشخصية القانونية للدولة ، إذ تثبت للأخيرة اختصاصات غير محدودة (2)

ومن خلال استعراض ميثاق منظمة الأمم المتحدة يلاحظ أنه تناول الشخصية القانونية الخاصة بمنظمة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال اعترافه لها بشخصية القانون الداخلي في أقاليم الدول الأعضاء وفقاً لنص المادة (104) و (105) في الميثاق (3) ولكن هل الشخصية القانونية المعترف بها للمنظمات هي الشخصية القانونية للدول ؟

إذا كان الرأي الغالب من الفقه يعرّف للمنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية، إلا أنه من المسلم به أن الشخصية القانونية للمنظمات تختلف عن تلك التي تمتع بها الدول من عدة نواحي.

ويرجع ذلك إلى الاختلاف بين هذه الوحدات القانونية في طبيعة تكوينها وأسلوب نشأتها ومدى اختصاصاتها .

1- انظر د.محمد سعيد الدقاق و د.مصطفى سلامة حسن ، المنظمات الدولية المعاصرة ،منظمة الامم المتحدة وجامعة الدول العربي، منشئة المعارف الإسكندرية ص 21/20
2- أنظر د . إبراهيم محمد العناني ، " القانون الدولي العام " ، المرجع السابق ، ص 301 - 302 .
3- أنظر نص المادتين (104) ، (105) ، في ميثاق الأمم المتحدة
www.un.org/ar/charter.united-nation

أ. فمن حيث طبيعة تكوين هذه الوحدات، فإن الدولة تنشأ باكتمال أركانها وهي الشعب والإقليم والسلطة السياسية، وهي عناصر لا دخل لها في نشأة المنظمة الدولية.

ب. ومن حيث أسلوب النشأة فإن الدول تنشأ عند اكتمال عناصر تكوينها والاعتراف بها، في حين أن المنظمة الدولية تنشأ عند اتحاد إرادات مجموعة من الدول على خلق هيئة دولية لتنظيم مصالح مشتركة.

ت. ومن حيث مدى الاختصاصات، فإن اختصاصات الدول عامة غير مقيدة، في حين تكون اختصاصات المنظمة محدودة ومقصورة على نطاق الأهداف الواردة بالميثاق المنشئ للمنظمة.

ويترتب على ذلك أن الشخصية القانونية للمنظمة الدولية لا تثبت إلا في الحدود التي ذكرها الميثاق، في حين تكون الشخصية القانونية للدول مطلقة غير مقيدة إلا بالالتزامات التي تقرها أحكام القانون الدولي (1).

وعلى ذلك يمكن القول أن الشخصية القانونية التي تتمتع بها المنظمة الدولية هي شخصية قانونية من نوع خاص ويمكن أن توصف بأنها وظيفية وأنها محدودة بحدود مقدار وطبيعة الوظائف التي تؤديها المنظمة، وهذا يعني أن دولة تكون شخصيتها ماثلة لدولة في القانون الدولي، في حين الشخصية القانونية للمنظمة تختلف من منظمة إلى أخرى.

الفرع الثاني

الآثار المترتبة على الاعتراف لمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية

يترتب على الاعتراف بالشخصية القانونية لمنظمة الأمم المتحدة آثار متنوعة وذلك مثل أهلية التملك وإبرام العقود، والمشاركة في إنشاء قواعد القانون الدولي، وتقديم المطالبات

¹ - أنظر د. رياض صالح أبو العطا، المرجع السابق، ص 112.

الدولية وتحمل المسؤولية الدولية، والتمتع بالحصانات والمزايا وغير ذلك وسوف نتحدث عنها بالتفصيل.

(1) الحق في التعاقد :

تعطي الشخصية القانونية للمنظمة الدولية الحق في إبرام المعاهدات وأن تصبح طرفاً فيها، وهذه المعاهدات يمكن إبرامها مع الدول الأعضاء، أو مع منظمات دولية أخرى في صور معاهدات ثنائية أو معاهدات جماعية، ولم يعد هذا الحق محل جدل في الفقه الدولي وذلك بعد أن أقرته صراحة محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري عام 1949 م (1).

ويعتبر حق المنظمة الدولية في إبرام المعاهدات الدولية مظهراً لشخصيتها الدولية، بل أن هذه الشخصية هي شرط ثبوت هذا الحق، وإن كان هذا لا يعني بالضرورة أن كل شخص قانوني دولي له الحق إبرام المعاهدات، وتخويل المنظمة حقاً في الدخول في معاهدات دولية قد يستند إلى نص صريح في الوثيقة المنشئة لها، وقد يكون ضمناً ذلك في حالة ممارسة الفعلية لوظائفها وتحقيق أهدافها، فميثاق الأمم المتحدة أعطى الحق لمنظمة الأمم المتحدة في إبرام بعض الاتفاقيات الدولية سواء بالاسم أو بالإشارة إلى ضرورة إبرامها (2).

والجدير بالذكر أن المعاهدات التي تبرمها المنظمات الدولية تخضع للقانون الدولي وخاصة اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات التي وضعت عام 1969، وهذا ما أشارت إليه المادة الثالثة من هذه الاتفاقية بقولها أن تحديد نطاق تطبيقها على الاتفاقيات بين الدول لا يؤثر في إمكانية تطبيق القواعد التي تنفذها على الاتفاقيات التي يعقدها أشخاص القانون الدولي الأخرى باعتبارها من قواعد القانون الدولي العام.

¹ - أنظر د . سعيد سالم جويلي ، المرجع السابق ، ص 66 - 67 . وكذلك د . عدنان طه مهدي الدوري و د . عبد الأمير العكيلي ، المرجع السابق ص 240

² - أنظر د . أحمد محمد رفعت ، بعثات المراقبة الدائمة لدى المنظمات الدولية ، المرجع السابق ، ص 40 - 41 .

(2) حق تقديم المطالبات الدولية :

أكدت محكمة العدل الدولية هذا الحق في رأيها الاستشاري الصادر في 1949 حيث قررت أن الاعتراف لمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية الدولية يعني أن لها القدرة على التمسك بحقوقها بطريق المطالبة الدولية.

وتحديد المقصود بالمطالبة الدولية قالت المحكمة بأنها أهلية الرجوع إلى الطرق العادية المعروفة في القانون الدولي لإعداد وتقديم الدعاوي وتسويتها و ذكرت من بين هذه طرق الاحتجاج، وطلب التحقيق والمفاوضات وطلب عرض القضية على التحكيم (1).

وعلى ذلك فإن من حق المنظمة الدولية تقديم المطالبات الدولية حمايةً لمصالحها وحمايةً لمصالح موظفيها وإثارة المسؤولية الدولية في مواجهة من أضر بها، وكذلك تقديم الدعاوي أمام المحاكم الدولية ومع ذلك فإن المادة (1/34) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية قد قصرت حق تقديم الدعاوي أما المحكمة على الدول وحدها، ومن ثم فالمنظمة ليس لها الحق في تقديم الدعاوي أمام محكمة العدل الدولية، وإن كان لها فقط وفقاً للمادة (96) من ميثاق الأمم المتحدة طلب رأي استشاري من المحكمة وعلى خلاف ذلك لها حق كامل في تقديم المطالبات الدولية أمام محاكم التحكيم (2).

¹- أنظر د . محمد عبد الرحمن إسماعيل علي الذاري ، المرجع السابق ، ص 138 - 139 .

²- أنظر د . محمد السعيد الدقاق و د . مصطفى سلامة حسن ، المنظمات الدولية المعاصرة ، المرجع السابق ، ص

وبالمقابل يمكن توجيه مطالبات دولية ضد المنظمة الدولية من جانب أي شخص دولي آخر وكذلك رفع دعاوي المسؤولية عليها عن الأضرار التي تنتج عن نشاطها.

(3) التمتع بالمزايا والحصانات :

إن الاعتراف لمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية الدولية وتخويلها مباشرة وظائف اختصاصاتها لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، إن ذلك يعطي لها الحق في التمتع بالمزايا والحصانات، حيث إنها لن تستطيع الاضطلاع بهذه المهام إلا إذا كفل لها من المزايا والحصانات ما يلائم ذلك (1).

ويتضمن ميثاق الأمم المتحدة نصوصاً خاصة بمزايا وحصانات المنظمة وموظفيها فالمادة (1/105) من الميثاق، التي تنص على أن تتمتع الهيئة في أراضي كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها (2)، وقد يرد النص على مزايا وحصانات المنظمة في اتفاقية جماعية تعقدها الدول الأعضاء، مثل اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة التي وافقت عليها الجمعية العامة في 13 فبراير 1946م إلى جانب هذه الاتفاقيات الجماعية قد يتم تنظيم مزايا وحصانات المنظمة في اتفاقيات خاصة أو ثنائية تبرمها المنظمة مع دولة معينة، وهي المتمثلة في اتفاقات خاصة أو ثنائية تبرمها المنظمة مع دولة معينة، ومنها اتفاقيات المقر التي تبرم بين المنظمة مع دولة معينة، ومثل عليها اتفاقية المقر بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية عام 1948 م .

ويثور التساؤل حول مدى التزام دولة معينة باحترام مزايا وحصانات المنظمة، ويأتي احترام الدولة لهذه المزايا وتلك الحصانات بالنظر إلى أنها أصبحت تشكل قاعدة عرفية دولية بسبب تكرار تأكيدها في كثير من الاتفاقيات الدولية الجماعية والثنائية، ومع ذلك يمكن القول عموماً بأن قبول الدولة مباشرة المنظمة الدولية لمهام معينة على إقليمها يضع على

¹- أنظر د . صلاح الدين عامر ، قانون التنظيم الدولي ، المرجع السابق ص 152 - 153 .

²- أنظر نص المادة (1/105) من ميثاق الأمم المتحدة، www.un.org/ar/charter.united-natione

عاتق هذه الدولة التزامات بأن تكفل للمنظمة المزايا والحصانات الضرورية لقيامها بتلك المهام، كما أن الدولة العضو في المنظمة تلتزم بأن تيسر للمنظمة مباشرة وظائفها، واختصاصاتها المنصوص عليها في الوثيقة المؤسسة لها، ولا يتأتى ذلك إلا بأن يتكفل لها المزايا والحصانات الضرورية، والقول بغير ذلك يؤدي إلى إضعاف المنظمة وإهدار فعاليتها وعلّة وجودها، وتتمثل صور ما تتمتع به المنظمة من مزايا وحصانات في كفالة حرمة مقارها وعدم جواز التعرض لها واحترام وثائقها ومحفوظاتها وإعفائها من الخضوع للقضاء، وكفالة حرية الاتصال لها.

المطلب الثاني

المطالبة الدولية

من خلال ما تتمتع به منظمة الأمم المتحدة من شخصية قانونية دولية، فإنها تمارس تجاه موظفيها ما يسمى " بالحماية الوظيفية " ، إذا ارتكب أي شخص قانوني دولي دولة أم منظمة دولية أخرى ضدهم أفعالاً سببت لهم أضراراً، وذلك على غرار الحماية الدبلوماسية التي تمارسها الدولة تجاه رعاياها المتواجدين في الخارج⁽¹⁾، إذا ارتكبت في حقهم أفعالاً سببت لهم أضرار وهو ما يخول المنظمة الدولية رفع دعوى المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت موظفيها⁽²⁾ ، وبناءً على ذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب في ثلاثة فروع.

الفرع الأول

المقصود بالمطالبة الدولية

1- انظر د. احمد ابو الوفاء ، المنظمات الدولية وقانون المسؤولية الدولية المجلة المصرية للقانون الدولي ،المجلد 51

1950 م ص 21

²-انظر د. إبراهيم أحمد خليفة ، المرجع السابق ، ص 476 .

نتناول في هذا الفرع مفهوم المطالبة الدولية وشروطها على النحو الآتي

1) مفهوم المطالبة :

بينت محكمة العدل الدولية أن المقصود بالمطالبة الدولية " أهلية اللجوء إلى الطرق المعتادة المعترف بها في القانون الدولي " ، لإعداد وتقديم الدعاوي وتسويتها، ومن بين الطرق التي ذكرتها المحكمة في هذا الخصوص طلب التحقيق، والمفاوضات والعرض على التحكيم، فضلاً عن ذلك، فقد ذكرت المحكمة أن التقدم بالمطالبة الدولية من قبل المنظمة الدولية يمكن أن تعزز بالوسائل السياسية التي تتمتع بها المنظمة ومما يكفل للمنظمة احترام حقوقها من جانب الدولة العضو التي تقدم ضدها المطالبة، كما أن محكمة العدل الدولية قد حرصت في رأيها الاستشاري على أنه لا يجوز التشكيك والمجادلة في أهلية المنظمة الدولية، في حقها في تقديم المطالبة عن الأضرار التي تلحق بها أو بممثليها (موظفيها)، أو النيل منهما، بالإدعاء والزعيم بأن المطالبة الدولية يجب أن تقدم في هذه الحالة من جميع الدول الأعضاء في المنظمة، ما عدا الدولة المدعي عليها والمنسوب إليها الإخلال بالالتزامات الدولية اتجاه المنظمة (1).

وهنا يمكننا القول بأن تدخل المنظمة الدولية لحماية موظفيها والدفاع عن حقوقهم والمطالبة بها عندما يتعرضوا لأي اعتداء يقع عليهم سواء أكان ذلك من قبل دولة أم من أحد رعايا هذه الدولة أثناء قيامهم بمهام وظيفتهم، وهذا ما تعني به المحكمة في المطالبة الدولية.

2) شروط المطالبة الدولية :

لكي يكون للمنظمة حق المطالبة الدولية، يجب أن تتوافر عدة شروط وهذه الشروط هي:

¹- أنظر أ . غسان أمان الله عزيز ، المرجع السابق ، ص 195 .

أ. صدور عمل غير مشروع :

هذا العمل غير المشروع قد يصدر من الدولة أو من احد رعاياها، وقد يصدر من منظمة دولية أخرى ولا شك أن إسناد العمل إلى دولة ما هو شرط لازم لتحقيق المطالبة الدولية للمنظمة ويمكننا القول بأن المنظمة يحق لها المطالبة الدولية اتجاه الدولة أو المنظمة وهي كالاتي :

- إذا صدر عمل غير مشروع من سلطات الدولة سواء السلطة القضائية أو التنفيذية أو التشريعية .
- إذا صدر العمل غير المشروع من أحد رعايا هذه الدولة.
- أما بالنسبة للمنظمة يكون العمل غير المشروع في حالتين:
- إذا صدر عمل غير مشروع من أحد أجهزة المنظمة سواء يصدر عن جهاز تشريعي أو تنفيذي .
- إذا صدر عمل عن موظفي المنظمة وكان هذا العمل غير مشروع .

ب . الضرر ينتج عن العمل غير المشروع :

يأخذ الضرر الذي يلحق منظمة الأمم المتحدة، أو يلحق أحد موظفيها صورتين فقد يحدث هذا الضرر نتيجة لعمل غير مشروع منسوب إلى دولة ما، بحيث تترتب عليه مسؤولية هذه الدولة قبل الأمم المتحدة، وكذلك فقد يصدر هذا الضرر نتيجة عن عمل غير مشروع يصدر عن المنظمات الدولية فهنا يحق للمنظمة الدولية (الأمم المتحدة) أن تتقدم بمطالبة دولية سواء ضد الدولة أم المنظمة وذلك لمطالبتها بالتعويض⁽¹⁾ .

ج _ الضرر الذي يكون بسبب الدولة :

1- أنظر د . غسان شاکر محسن أبو طیبخ ، المرجع السابق ، ص 104 .
2- انظر د. علی صادق أبو هیف القانون الدولي العام المرجع السابق ص 217

من المتصور في هذه الحالة أن يحدث الضرر من جانب دولة عضو في منظمة الأمم المتحدة ففي هذه الحالة لا توجد مشكلة، فيكون لمنظمة الأمم المتحدة الحق في أن تتقدم بمطالبة دولية قبل الدولة العضو بالمنظمة للحصول على التعويض عن هذا الضرر الذي حدث لها أو لحساب أحد موظفيها نتيجة للعمل غير المشروع المنسوب إلى هذه الدولة (2).

أما في حالة الدولة ليست عضو في الأمم المتحدة فبالرغم من الآراء المعارضة ومنها رأي (القاضي / عبد الحميد بدوي) لحق المنظمة في التقدم بالمطالبة الدولية ففي هذه الحالة فإن العمل الدولي يكاد يخلو من حالات تكشف عن رفض الاعتراف بالمنظمة الجديدة، من قبل دولة غير عضو، أو من جانب منظمة دولية أخرى.

ذلك لأن الأساس في قبول الدعوى التي ترفعها المنظمة، هو توافر شروط معينة تتمثل في ضرورة وجود عمل غير مشروع، وأن يكون منسوباً إلى الدولة، وأن ينتج عن هذا العمل حدوث ضرر يلحق بالمنظمة أو أحد موظفيها أن تكون هناك علاقة سببية بين العمل والضرر.

كما أن هناك حالة أخرى (استثنائية) يمكن حدوثها من الناحية العملية عندما يكون الشخص الذي ارتكب العمل غير المشروع والذي نتج عنه الضرر الذي أصاب الموظف التابع للمنظمة من رعايا نفس الدولة التي يحمل الموظف جنسيتها ففي هذه الحالة تستطيع المنظمة أن تتقدم بالمطالبة الدولية ضد هذه الدولة وذلك من أجل الحصول على التعويض عن الضرر الذي لحق بموظفيها.

كما أن للمنظمة الدولية الحق في التقدم بالمطالبة الدولية تجاه الدول في حالات أخرى أيضاً، فلها ذلك إذا وقع الاعتداء على المنظمة أو احد موظفيها فوق إقليم دولة ما، أو من

قبل أشخاص من رعايا تلك الدولة أو تابعين لدولة أخرى ولكنهم يتواجدون فوق إقليمها ويخضعون لسيطرتها (1).

د_ الضرر الذي يكون بسبب منظمة دولية أخرى :

لا يقتصر الضرر الذي يصيب موظفي المنظمة على ذلك الضرر الذي يكون سببه دولة ما، سواء كانت عضواً بمنظمة الأمم المتحدة أم لم تكن عضواً بها، وسواء اعترفت هذه الدولة بمنظمة الأمم أو لم تعترف، وإنما قد يكون الضرر بسبب منظمة دولية أخرى (2)

فقد تقوم المنظمة الدولية بإعارة أحد موظفيها للعمل كخبير أو مستشار فني لدى منظمة دولية أخرى لمدة معينة، مقابل مكافأة تمنح له من خلال هذه المدة، وذلك بموجب اتفاق يعقد بين المنظمتين، فإنه قد يحدث أن تقوم المنظمة التي أعير إليها الموظف بمنحه مكافأة أقل من تلك التي تم الاتفاق عليها مع المنظمة التي يتبعها أو بتكليفه بأعمال ومهام تختلف تماماً عن تلك التي أعير للقيام بها أو باستبقائه لديها لمدة تزيد عن المدة المتفق عليها في الإعارة فهنا تكون المنظمة التي أعير إليها الموظف التابع للمنظمة الأولى، تسببت في إحداث الأضرار بهذا الموظف وبالتالي يكون للمنظمة التي أعارته أن تطالب المنظمة التي أعير إليها بتعويض عن الضرر التي لحقت به بسبب التصرفات المذكورة التي أقدمت عليها تلك المنظمة وقد يكون العكس بمعنى أن الموظف الدولي المعار من قبل المنظمة الأولى قد يكون قام بأعمال تشكل خروجاً عن نطاق العمل المتفق عليه في العقد، مما يترتب عليه إلحاق الضرر بالمنظمة التي أعير إليها أو بأحد موظفيها، ففي هذه الحالة تكون المنظمة الأولى مسئولة تجاه المنظمة الدولية الثنائية.

هـ . وجود علاقة بين العمل غير المشروع والضرر (علاقة نسبية) :

¹- أنظر د. احمد أبو الوفا " المنظمات الدولية وقانون المسؤولية الدولية" المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد 51 1995 ص 63

²- أنظر د . إبراهيم محمد العناني ، القانون الدولي العام ، المرجع السابق ، ص 259 .

يجب لقيام حق المنظمة في المطالبة الدولية سواء قبل الدولة ما أو أحد رعاياها أو قبل منظمة دولية أخرى وجود علاقة سببية بين العمل غير المشروع والضرر الذي أصاب موظفي المنظمة فلا يكفي وجود عمل غير مشروع وان يترتب عليه ضرر، بل لابد من وجود علاقة سببية بين هذا العمل والضرر، لكي يقوم حق المنظمة بالمطالبة الدولية (1).

الفرع الثاني

طرق المطالبة الدولية

توجد عدة طرق للمطالبة الدولية بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بموظف الأمم المتحدة وهذه الطرق التي تقوم بها المنظمة (الأمم المتحدة) وقد تقوم بها الدولة التي يحمل الموظف جنسيتها وهي ما تعرف بالحماية الدبلوماسية.

أولاً / دور المنظمة في المطالبة الدولية :

بعد صدور الرأي الاستشاري عن محكمة العدل الدولية والذي ترتب عليه الاعتراف للمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية الدولية وأهلية التقدم بالمطالبة الدولية للتعويض عن الأضرار التي تلحق بالمنظمة وبموظفيها ، كما أن الرأي الاستشاري ترتب عليه حق المنظمة في الحماية لوظيفية وهو حق يتمتع به موظف المنظمة وهذا الحق يقابل حق الدولة في الحماية الدبلوماسية الذي توفره الدولة لرعاياها، وهو يعني نظام الحماية الوظيفية بأن تمد المنظمة حمايتها على جميع موظفيها التابعين لها ، وذلك بأن تتقدم بالمطالبات الدولية وذلك للحصول على التعويض عن الأضرار التي تلحق بهم أثناء قيامهم بالمهام والأعمال المكلفين بها من قبل المنظمة ، و لكي يتم حق المنظمة في المطالبة الدولية لابد من توافر عدة شروط :

1. وجود رابطة وظيفية بين المنظمة والموظف المتضرر .

¹ - أنظر د . إبراهيم محمد العناني ، المرجع السابق ، ص 274 .

2. استنفاد الموظف الدولي الذي وقع عليه الضرر لكافة الطرق المتاحة للحصول على التعويض داخل الجهاز المتسبب في الضرر .

3. ألا يكون الموظف الدولي قد ساهم بخطئه في إحداث الضرر الذي أصابه وحق الحماية الوظيفية ظهر أثناء القتال بين العرب واليهود في فلسطين، وما ترتب عليه من اعتداءات ومتلاحقة على أفراد هيئة الأمم المتحدة ، وفي الدورة الثالثة للجمعية العامة التي عقدت في باريس حيث تم إدراجه في جدول أعمالها بناءً على طلب الأمين العام وإحالاته للجمعية العامة في 24 سبتمبر عام 1984 إلى اللجنة السادسة والتي وضعت ورقة عمل لبحث هذا الموضوع كانت أساسها المذكرة التي تقدمت بها الأمانة العامة ، وقد طرحت هذه المذكرة عدة نقاط منها (1) :

- أ. تحديد من له حق المطالبة بالتعويض عن الأخطاء التي ترتب مسؤولية الدولة التي تنجم عنها الأضرار سواء بإصابة أحد موظفي المنظمة أو وفاته .
- ب. بيان كيفية تقديم التعويض .
- ج. تحديد الإجراءات الواجب إتباعها للمطالبة بالتعويضات .

فبالنسبة للمسألة الأولى :

فقد أوضحت المذكرة أنه وإن كان السائد طبقاً لأحكام القانون الدولي آنذاك أن الدولة التي ينتمي إليها المضرور أو المصاب هي الدولة صاحبة الحق في تقديم طلب التعويض إلى الدولة التي تسببت أجهزتها أو سلطاتها في إحداث الضرر ومع ذلك استناداً إلى رابطة الجنسية وحق هذه الدولة في حماية جميع رعاياها في الداخل والخارج ، ومع ذلك فقد أشاع الأمين العام في المذكرة إلى إمكانية أن تقوم منظمة الأمم المتحدة بهذه المطالبة باعتبار أن العلاقة التي تربط الموظف بالمنظمة علاقة وظيفية تكون أكثر فاعلية وأشد تأثيراً ، وفي

¹- أنظر د . وحيد فكري رأفت ، " الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة ، المرجع السابق ، ص 84 - 85 .

هذا الصدد لا تقل العلاقة الوظيفية عن رابطة الجنسية ، وأيضاً لأن الضرر الواقع عليه أثناء ممارسة عمله الرسمي لصالح المنظمة تعود نتائجه وآثاره على المنظمة وهو ما يعطيها حق المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بهم أثناء تأديتهم لأعمالهم .⁽¹⁾

1_ انظر د. وحيد فكري رافت ، المرجع السابق ص 84/ 85

أما المسألة الثانية :

كيفية تقدير التعويض فهو يشمل أساساً التعويض المالي العادل والكافي لجبر الضرر الذي وقع ويندرج تحته أيضاً ما تكبدته المنظمة من مصروفات ونفقات مثل مصروفات العلاج أو الجنازة أو المساعدة أو المنحة التي تقدمها المنظمة للمصاب وأسرته وكله وفقاً لظروف وملابسات كل حالة على حدة .

أما المسألة الثالثة :

وهي المطالبة بالتعويضات فقد منحت المذكرة الأمين العام باعتباره الموظف الأعلى في منظمة الأمم المتحدة حق التقدم بطلب التعويض إلى الدولة أو السلطات المسؤولة ، وكانت قد سارت بعض المناقشات في هذا الخصوص حيث طالبت بعض الدول بقيام الأمم المتحدة بذلك بوصفها شخصاً قانونياً ، فلها التقدم بالمطالبة بالتعويضات التي تصيب العاملين بها

وقد أشار البعض الآخر إلى جواز اللجوء إلى التحكيم في مثل هذه الأحوال بناءً على طلب منظمة الأمم المتحدة أو الدولة أو سلطات الدولة المسئولة.

وبعد كل هذه المناقشات توصلت اللجنة السادسة في جلستها الثامنة والعشرين بعد المائة إلى قرار في هذا الشأن بأغلبية 34 صوتاً مقابل خمسة أصوات ، وامتناع دولة واحدة عن التصويت وهو القرار الذي وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في 3 ديسمبر 1948م لمحكمة العدل الدولية ، وقد خلصت المحكمة في هذا الرأي إلى أن المنظمة شخص قانوني دولي أحد أشخاص القانون الدولي أن لديها القدرة على التمتع بالحقوق والواجبات الدول كما أنها تملك أهلية المطالبة بحقوقها عن طريق الدعوى الدولية سواء أكان ذلك عن طريق الادعاء دولياً ضد دولة من أعضاء الأمم المتحدة أو من غير الأعضاء بها (1).

ثانياً / دور الدولة في حماية موظف الأمم المتحدة (الحماية الدبلوماسية) :

لا يتوقف الحق في التقدم بالمطالبة الدولية بالتعويضات عن الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة على المنظمة وحدها ، وإنما قد تبادر الدولة التي يحمل الموظف المتضرر جنسيتها إلى التقدم بالمطالبة الدولية في ذات الخصوص وهو ما يعرف بالحماية الدبلوماسية ، وأساسها رابطة الجنسية التي تربط موظف الأمم المتحدة بالدولة التي يحمل جنسيتها لا تنقطع بتولي الموظف الدولي مهام وظيفته في خدمة المنظمة الدولية ومع أن المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني للوظيفة الدولية وفي مقدمتها مبدأ الاستقلال والولاء الوظيفي وهو من واجبات التي تلقي على الموظف وهو أن يستقل الموظف الدولي في أداء عمله عن أي تأثير من قبل أية دولة، بما فيها الدولة التي يحمل الموظف جنسيتها وحيث يكون الولاء للمنظمة فقط التي يعمل فيها فالولاء الدولي لا يلغي الولاء الوطني للموظف فهو مقتصر على أداء عمله وأداء لخدمته المكلف بها ، بل يضل

¹ - انظر د . وحيد فكري رأفت ، المرجع السابق ، ص 83 وما بعدها .

الولاء الوطني للموظف الدولي ، وفي حالة التعارض بين الولاء الدولي والولاء الوطني يقدم الولاء الدولي عن الولاء الوطني .

ولما كان موظف الأمم المتحدة وفقاً لما تقدم هو احد رعايا الدولة التي يحمل جنسيتها وإن كان يمارس عمله لمصلحة منظمة دولية خارج بلاده فإن دولة الجنسية واستناداً إلى الحماية الدبلوماسية فإنه يحق للدولة الجنسية المطالبة بحقوق الموظف الدولي أو لصالح وراثته إذا ما تعرض لأي اعتداء أو ضرر من قبل الغير ، تطبيقاً لفكرة الحماية الدبلوماسية، تلك الفكرة التي تعتبر حقاً لها وليس التزاماً على عاتقها .

لأن فكرة الحماية الدبلوماسية تقوم في القانون الدولي على أساس رابطة الجنسية التي تربط بين الفرد ودولة معينة بموجبها تطالب تلك الدولة بتعويض الأفراد التي تصيبه في شخصه وماله من جراء أفعال منسوبة لدولة أخرى ومخالفة للقانون الدولي، وذلك أن الفرد الذي لا يحمل جنسية ما (عديم الجنسية) أو أنه يحمل جنسية دولة معينة لكنها لا تبادر بحمايته دولياً ففي هذه الحالات يترك الفرد بدون أية حماية (1).

ويرى (الدكتور / محمد طلعت الغنيمي) بأن رابطة الجنسية ليست وحدها الأساس في حق الدولة بالمطالبة بالتعويض لأن الدولة من حقها أن تطالب بالتعويض ولو كان الشخص الذي تستخدمه ليس من جنسيتها أو كان عديم الجنسية، ومن ثم فالعلاقة التبعية التي تربط الفرد بالدولة هي أساس المطالبة بالتعويض، على الرغم أن الدولة في ممارستها لهذا الحق يختلف بين المبعوث الدولي والمواطن العادي (2).

فالحماية التي تمارسها الدولة على مبعوثيها من موظفيها عندما تكلفهم بمهام في الخارج هذه الحماية تكون أدق وأكثر حرصاً ، لكون ما يصيبها من ضرر إنما يصيب مصالحها

¹- لمزيد حول الحماية الدبلوماسية أنظر د . أحمد عبد الكريم سلامة ، " نظرات في الحماية الدبلوماسية ودور فكرة الجنسية في المسؤولية الدولية عن الأضرار البيئية " ، مجلة الحقوق ، جامعة البحرين ، المجلد الثاني ، العدد الثاني ، يوليو 2005 ، ص 7 وما بعدها.

²- أنظر د . محمد طلعت الغنيمي ، " الغنيمي في التنظيم الدولي " ، المرجع السابق ، ص 278 .

مباشرةً ، أما حماية الفرد العادي فشرط المصلحة لا يتحقق وذلك عندما يتعرض رعاياها لأي اعتداء من قبل الغير في الخارج ، ولكن هناك إشكالية تطرح وهي في حالة المطالبة تتقدم بها المنظمة والدولة في نفس الوقت وذلك للمطالبة بالتعويض عن هذا الفرد (الموظف الدولي) .

إن تقرير حق التقدم بالمطالبة الدولية لمنظمة الأمم المتحدة وفقاً للرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية ، وكذلك إعطاء الحق للدولة الجنسية بتقديم حق المطالبة للموظف الدولي قد يثير بعض الإشكالية، وذلك في حالة ازدواج طلب الادعاء بالتعويض والسؤال الذي يطرح هنا هو : أي من الادعاء هو الأحق بالمراعاة ؟ للإجابة على هذا السؤال اختلف الفقه .

حيث ذهب فريق من فقهاء القانون الدولي إلى القول بأن ادعاء دولة الجنسية التي يتبعها الموظف بالجنسية هي الأولى بالأفضلية ، وأن المنظمة لا يحق لها أن تطالب بالتعويض عندئذ ، إلا إذا استندت إلى اتفاق بينها وبين دولة الجنسية .

وذهب فريق ثان إلى القول بأن تفاوض المنظمة الدولية في كل حالة على حدة ، ولا تقدم المطالبة بالتعويض إلا إذا وافقت على ذلك دولة المضرور .

في حين ذهب فريق آخر ثالث ، هو أن يترك الحق للمضرور أو لورثته في الاختيار بين الادعاءين، وهنا سوف نوضح الآراء التي قدمت أثناء مناقشة هذا الموضوع في اللجنة السادسة التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة .

فقد ذهب مندوب دولة اليونان (سيبروبولس) ومندوبين آخرين إلى القول أن الدولة وحدها هي التي يجب أن تتقدم بالمطالبة الدولية نيابة عن الفرد المضرور (ممثل المنظمة) وإن كان هذا لا يمنع في نظرهم من إعطاء المنظمة هذا الحق عن طريق المعاهدة التي تبرمها مع الدول الأعضاء ويتم الاتفاق فيها على ذلك .

وقد اقترح مندوب (بلجيكا) أن تتفاوض المنظمة في كل حالة على حدة ، بحيث لا يتقدم بأي طلب تعويض إلا إذا وافقت على ذلك دولة المضرور ، وقد شاطره الرأي مندوب الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي ، وهناك اقتراحات أخرى أجازت للمضرور أو لورثته تقرير إعطاء حق المطالبة بالتعويض سواء للمنظمة أو لدولته .

أما المستر (فيلو) ممثل السكرتارية العامة لمنظمة الأمم المتحدة فقد أصر بهذا الشأن على أن المنظمة يجب أن تكون لها الأولوية في تقديم هذه المطالبة ، وقد أيده في ذلك الفقيه (إيجالتون) مؤكداً على أن الأسباب التي تجعل للمنظمة الحق في أن تكون لها الأولوية في تقديم هذه المطالبة أقوى بكثير من تلك التي تعطي الحق للدولة التي يُعد ممثل المنظمة المضرور من رعاياها (1).

ومن الاعتراضات التي وجهت إلى عدم إمكانية تقديم الأمم المتحدة للمطالبات بخصوص الإصابات التي تلحق موظفيها :

1. إن حق الدولة في حماية رعاياها يتوقف على رابطة الجنسية التي تربطها ، وهذا لا يتوافر بالنسبة للمنظمات الدولية ، فلا توجد رابطة جنسية أو رابطة ولاء بينها وبين أي من موظفيها ، على أساس أن الجنسية تحد من المزايا الممنوحة للدولة فقط .

2. إنه قد تحدثت حالات مسئولية مزدوجة تجاه المنظمة وتجاه الدولة التي ينتمي إليها المجني عليه بجنسيته .

3. إن ذلك قد يثر صعوبة إذا كان الموظف الذي تحمل الضرر هو أحد رعايا الدولة المسؤولة عن ذلك الضرر (2).

¹ - لمزيد من التفصيل حول هذه الآراء أنظر د . محمد طلعت الغنيمي ، " الغنيمي في التنظيم الدولي " ، المرجع السابق ، ص 273 - 374 .

² - أنظر د . أحمد أبو الوفا ، المنظمات الدولية وقانون المسئولية الدولية ، المرجع السابق ، ص 78 - 79 .

ويمكن القول بأن الجدل القائم بين حق دولة الجنسية في التقدم بالمطالبة الدولية بالتعويض عما يلحق أحد الموظفين الدوليين من رعاياها من أضرار أو وراثتهم وفقاً لحقها (بالحماية الدبلوماسية) وبين حق المنظمة الدولية في ذات الأمر وفقاً لحقها الذي أقرت لها محكمة العدل الدولية في ذلك ووفقاً للحماية الوظيفية ، يلاحظ أن المحكمة عندما اعترفت بهذا الحق للأخيرة لم تلغ الحق الأول ، أي حق الدولة في مباشرة الحماية الدبلوماسية للدفاع عن حقوق رعاياها ، إذ قررت المحكمة بخصوص هذه المسألة : إنه لا توجد قاعدة قانونية تعطي الأولوية لأي من الحقين السابقين أو تلزم أيّاً من الدولة أو المنظمة بالامتناع عن التقدم بالمطالبة الدولية .

كما أن المحكمة أشارت إلى أنها لا ترى ما يمنع الأطراف التي يعينها الأمر الدولة والمنظمة الدولية من العمل على إيجاد الحلول التي تملئها الإرادة الحسنة والفهم السليم في دائرة العلاقات بين المنظمة وأعضائها ، وقد حرصت المحكمة على الإشارة إلى أن الأساس الذي تقوم عليه كل من الدعوتين يكون مختلفاً ، ومع ذلك فهذا لا يعني أن الدولة المدعي عليها يقع عليها الالتزام بدفع التعويض مرتين عن ضرر واحد ، كما نوهت المحكمة إلى أنها تعرف تماماً المشكلة التي تنشأ من مطالبات تتقدم بها عدة دول (ترد كلها على موضوع واحد) وتعرف كذلك كيف تحقق حماية الدولة المدعي عليها في تلك الحالة .

ثم أن خطر التزاحم بين المنظمة الدولية والدولة يمكن أن يتضاءل أو يستبعد كلياً وذلك عن طريق اتفاقية عامة أو عن طريق اتفاقيات تبرم بصدد كل حالة على حدة ، ولا ريب أنه مع الوقت ستنشأ في هذا الصدد ، القواعد التي تقضي على هذا التنازع وأشارت أخيراً إلى أن بعض الدول التي تحمل رعاياها أضراراً خلال خدمات أداءها للمنظمة حالت إلى البحث عن حل علمي يحقق انعدام التنازع⁽¹⁾ .

الفرع الثالث

¹ - أنظر أ . غسان أمان الله ، المرجع السابق ، ص 222 - 223 .

الجهة المختصة بالنظر في المطالبة الدولية

إن الغرض الأساسي من التقديم بالمطالبة الدولية يتمثل في جبر الضرر الذي لحق بالموظف الدولي وإذا كان القانون الدولي قد حدد الجهات التي تلجأ إليها الدول في فض المنازعات الدولية وفي مقدمتها محكمة العدل الدولية ، فإن الأمر يختلف بالنسبة للمنظمات الدولية .

أولاً / الجهة المختصة بالنظر في دعوى المطالبة لدولية

بعد اعتراف محكمة العدل الدولية لمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية الدولية فإنها في الوقت ذاته حرصت على التأكيد بأن الشخصية القانونية للمنظمة لا تعني أنها تتطابق وتتماثل مع ما تتمتع به الدول من شخصية قانونية غير محدودة مما يعني أن تتمتع المنظمة الدولية وفقاً لشخصيتها القانونية الدولية بأهلية التقاضي ، يخولها حق تقديم المطالبات الدولية ضد أشخاص القانون الدولي الآخرين ، سواء أكان ذلك أمام المحاكم الداخلية التابعة للشخص الدولي المسئول عن العمل غير المشروع الذي نتج عنه ضرر لحق بالمنظمة أو أحد ممثليها ، أم أمام محاكم التحكيم الدولي التي يجري الاتفاق عليها بين أطراف النزاع ويعتبر التحكيم هو الوسيلة المألوفة لتسوية المنازعات والخلافات سواء تلك التي تنشأ بينها وبين بعض الدول أن التي تثور بينها وبين المنظمات الدولية⁽¹⁾ .

وإذا كانت المادة (34 / 1) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية قد قصرت حق تقديم الدعاوي أمام المحكمة على الدول وحدها ، ومن ثم ليس للمنظمة الدولية هذا الحق ، فإنه ثمة طريق آخر يمكن للمنظمة الدولية أن تسلكه في هذا الصدد والمتمثل بقيام المنظمة

¹- أنظر أحمد أبو الوفا ، المنظمات الدولية وقانون المسؤولية الدولية ، المرجع السابق ، ص 76 - 77 .

بطلب رأي الاستشاري من ذات المحكمة وفقاً للمادة (96) من ميثاق الأمم المتحدة بشأن المسائل القانونية التي تثيرها المنازعات التي تقوم بين المنظمة وغيرها⁽¹⁾.

ومما يلاحظ على نص المادة (96) من ميثاق الأمم المتحدة أنها أحدثت تطوراً في هذا الصدد إذا أصبح بموجبه اختصاص محكمة العدل الدولية بإعطاء الرأي الاستشاري ، أوسع وأشمل من ذلك الممنوح سابقاً للمحكمة الدائمة للعدل الدولي على أساس أن عهد عصبة الأمم كان يقتصر حق طلب الآراء الاستشارية على مجلس وجمعية العصبة فقط ، في حين أن ميثاق الأمم المتحدة قد أجاز ذلك للجمعية العامة ومجلس الأمن ، وأيضاً لسائر فروع المنظمة ، وبالرغم من الآراء الاستشارية لمحكمة العدل الدولية غير ملزمة من حيث الأصل ، إلا أن هذا لا يمنع في بعض الحالات من إضفاء قوة ملزمة عليها إذا ما اتفق طرفا النزاع مسبقاً على التزامها باحترام وقبول هذا الرأي باعتباره حكماً ملزماً لهما ، وإن كان الوسيلة المثلى لحل منازعات المنظمة مع غيرها ، لم تنزل تنحصر غالباً في اللجوء إلى التحكيم⁽²⁾.

ثانياً / الآثار المترتبة على المطالبة الدولية

يترتب على المطالبة الدولية نتيجة مهمة وهي سواء أكانت من قبل المنظمة الدولية التي يعمل لديها الموظف المضرور أم من قبل الدولة التي يحمل جنسيتها ، تتمثل في التعويض الذي يقرر لمصلحة الموظف الدولي أو ورثته وكذلك لمصلحة المنظمة الدولية التي يعمل فيها .

¹- نصت المادة 34 / 1 ، من نظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية " للدول وحدة الحق في أن تكون أطرافاً في الدعاوي التي ترفع للمحكمة "، انظر د. محمد يوسف علوان قانون الدولي العام ، المرجع السابق ص 217

www.icj.org/homepage/ar/icjstatute

²- نصت المادة 96 / 1 من ميثاق الأمم المتحدة على " لأي من الجمعية العامة أو مجلس الامن أن يطلب إلى محكمة العدل افتائه في أي مسألة قانونية " www.un.org/ar/charter.united-nations

وكيفية تقديم هذا التعويض الواجب في هذه الحالة تشمل أساساً التعويض المادي العادل ، الكافي لجبر الضرر الذي وقع ، ويندرج تحته أيضاً ما يكون قد تكبدته المنظمة من المصروفات ونفقات ، كمصروفات العلاج أو الجنازة أو المساعدة أو المنحة التي تقدمها للمصاب وأسرته (1).

في حين ذهب مندوبوا الدول لدى الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن التعويض عن الضرر الذي يلحق أحد موظفيها يجب أن يقتصر على الضرر الذي وقع فعلاً ويتفق (الدكتور / عبد العزيز سرحان) مع هذا الرأي وإن كان من زاوية مختلفة ، حيث يرى أن مقدار التعويض المقضي به لصالح المنظمة الدولية وليس بالتعويض الخاص بالموظف الدولي أو ورثته يجب أن يكون في حدود الضرر الذي لحق بها وحال دون تحقيق أهدافها (2) .

المبحث الثاني

مسئولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها

تمهيد

إن المسؤولية ترتبط بالالتزام ، فلا معنى لوجود التزام بغير تحمل المسؤولية من جانب الشخص القانوني الذي يلتزم بهذا الالتزام ، والذي تخاطبه القاعدة القانونية ، والتي تعبر عن

¹ - قرار رقم (365) إعطاء الحق للاميين العام لمنظمة الأمم المتحدة ، أن يتشاور مع حكومة المضرور (دولة الجنسية) إن كان لديها اعتراض على قيام المنظمة بتقديم هذا الادعاء فإن لم يوجد لديها اعتراض في ذلك فعلى الأمين العام أن يقدم بعد ذلك طلباً ملائماً للدولة المسؤولة عن الاضرار لإجراء مفاوضات معها حول الوقائع التي حدثت وتحديد مقدار التعويض المطلوب عن الضرر الذي حدث للمنظمة أو أحد ممثليها ، فإذا تعذر ذلك ولم يتم التوصل بينهما إلى اتفاق عن طريق التفاوض ، فإنه لا مناص في هذه الحالة من عرض الأمر في هذا الخصوص على هيئة التحكيم ، يتم تشكيلها من حكم يختاره الأمين العام ، وآخر تختاره الدولة المسؤولة وثالث يعين باتفاق هذين المحكمين ، فإذا تعذر الاتفاق بينهما على تعيين المحكم الثالث فيتم تعيينه عن طريق محكمة العدل الدولية ، www.ur.org.ga .

² - أنظر د . عبد العزيز سرحان ، " المنظمات الدولية " ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 1966 - 1967 ، ص 266 .

هذا الالتزام فالمسئولية بالمعنى العام حالة يؤاخذ عليها الشخص عن عمل ارتكبه ، أي مخالفة لقاعدة قانونية .

وبما أن منظمة الأمم المتحدة تعتبر شخصاً من أشخاص القانون الدولي فلا ريب أن المسئولية الدولية تتحقق شأنها في ذلك شأن الدول وبناءً على ذلك سنتحدث في هذا المبحث عن الأساس التاريخي والقانوني لمسئولية منظمة الأمم المتحدة بعد ذلك سنتكلم عن شروط قيام دعوى المسئولية الدولية على منظمة الأمم المتحدة وأثارها ⁽¹⁾ في مطلبين .

المطلب الأول

أساس التزام منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها

هل تلتزم منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها ، وما هو أساس هذا الالتزام ؟ للإجابة عن هذا السؤال سنقوم بتقسيم هذا المطلب في فرعين :

الفرع الأول

الأساس التاريخي لمسئولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها

¹ - وقد عرف فقهاء القانون الدولي المسئولية الدولية بعدة تعريفات ، فقد عرفها الدكتور إبراهيم العناني ، بأنها تنشأ نتيجة عمل مخالف للالتزام قانوني دولي ارتكبه أحد أشخاص القانون الدولي مسبباً ضرراً لشخص دولي آخر وأن غايتها تعويض ما يترتب على هذا العمل من ضرر ، وقد عرفها الدكتور محمد سامي عبد الحميد ، نقلاً عن نبيل بشر ، بأنها تقوم المسئولية الدولية عند وقوع فعل يصلح في نظر القانون الدولي أساساً للمسئولية بشرط ان تصبح نسبة هذا الفعل إلى دولة ما أو منظمة دولية أن يترتب عليه أضرار بشخص من أشخاص القانون الدولي ، وقد عرفها الدكتور محمد عبد الله نعمان ، بأنها نظام قانوني تلتزم بمقتضاه الدولة المنسوب إليها تصرف غير مشروع طبقاً للقانون الدولي بتعويض الدولة التي ارتكبت ضدها هذا العمل وبناءً على هذه التعويضات يتبين لنا بأن هناك شروط تستلزم لقيام المسئولية الدولية :

- وقوع عمل غير مشروع دولياً ويكون هذا العمل مخالف لقواعد القانون الدولي " المعاهدات الدولية ، العرف الدولي " .

- أن ينسب هذا العمل إلى شخص من أشخاص القانون الدولي .

- أن يترتب على هذا العمل ضرر يقع على شخص من اشخاص القانون الدولي .

لمزيد من التفصيل حول تعريف المسئولية الدولية ، أنظر : د . إبراهيم العناني ، المرجع السابق ،

سنتحدث في هذا الفرع عن مدى صلاحية النظريات التاريخية لتكون أساساً لمسئولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها .

أولاً / نظرية التضامن :

ظهرت هذه النظرية إبان العصور الوسطى في دول أوروبا وكانت تعرف باسم المسئولية الجماعية والتي تقوم على أساس التضامن المفترض بين جميع الأفراد المكونين للجماعة التي وقع الضرر على أحد أعضائها ففي هذه العصور كان من قام بفعل نتج عنه ضرر لأحد الأفراد المكونين لجماعة أخرى ، ففي هذه الحالة يصبح جميع الأفراد المكونين للجماعة الأولى مسئولية تضامنية عن تعويض الضرر الذي وقع على الفرد المنتمي للجماعة الأخرى (1) ، وكانت الصورة الغالبة والمعروفة في ذلك الوقت هي لجوء الفرد المضروب إلى سلطات دولته للحصول منها على ما يعرف باسم خطاب الانتقام وهي عبارة عن وثيقة صادرة من السلطات المختصة في دولة من وقع عليه الضرر ، أي الشخص المضروب تعطي له الحق في استيفاء حقه من أي شخص ينتمي إلى نفس جنسية الشخص الذي سبب الضرر ، فإذا تصادف وجود هذا الفرد على إقليم دولة الصادر فيها خطاب الانتقام يعطي حق الاستعانة بالسلطات العامة في دولته في سبيل الوصول إلى هذا الهدف (2) .

وقد ظلت هذه النظرية سائدة بين الدول الأوروبية حتى نهاية القرن السابع عشر ، حيث أدى ازدهار التجارة وازدياد العلاقات التجارية مع العالم الإسلامي عن العدول تدريجياً عن هذه النظرية التي تتعارض مع مصالح التجار ومع قاعدة المسئولية الشخصية المسلم بها في الفقه الإسلامي .

1- أنظر د . عبد العزيز أبو سخيلة ، الجزء الأول ، النظرية العامة للمسئولية الدولية " المسئولية الدولية عن تنفيذ قرارات الأمم المتحدة ، دار المعرفة، الطبعة الأولى ، 1981 ، ص 205 - 206 .
2- أنظر أبو الخير أحمد عطية ، "القانون الدولي العام " ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1997 - 1998 ، ص 72 .

وقد أدت هذه الاعتبارات إلى هجر هذه النظرية تماماً بعد أن رأت الدول الأوروبية مدى الظلم المترتب عليها ، وحلت محلها نظرية الخطأ كأساس المسؤولية الدولية .

ولكن هل تصلح هذه النظرية لتكون أساس لمسئولية المنظمة عن أعمال موظفيها ؟

تباينت الآراء حول هذا الموضوع فذهب اتجاه إلى القول بأنه لا يوجد مانع من أن تتقرر مسؤولية المنظمة عن الأخطاء التي يرتكبها موظفيها مسؤولية جماعية تقوم على أساس التضامن المفترض بين كافة الدول الأعضاء في المنظمة ، التي وقع الفعل الذي نتج عنه ضرر من احد موظفيها وهذا الأساس لا يخول أياً منها بالطبع حق دفع المسؤولية أو الاعتراض على المطالبة الدولية القائمة ضد المنظمة الدولية عن الخطأ الصادر من موظفيها تحت أي أساس أو بناءً على أي ادعاء كالزعم بأن هذا الموظف لا يحمل جنسية هذه الدولة أو أن هذا الموظف لا يعتبر من رعاياها ، فهذا الادعاء وغيره لا يجوز أن ينال من مسؤولية المنظمة الدولية عن أخطاء موظفيها التابعين لها ، الذي لا يتبع دولته منذ دخوله في خدمة المنظمة وإقرار مسؤولية المنظمة عن أخطاء موظفيها على هذا الأساس لا يعني خلافاً للأسلوب المنتقد الذي صاحب ظهور نظرية التضامن في بداية نشأتها من أن دولة المضرور يحق لها اقتضاء التعويض المناسب بسبب ما لحقها من ضرر من أية دولة في المنظمة التي يعمل بها الموظف المسئول ، ذلك أن دعوى المطالبة الدولية يجب أن توجه بطبيعة الحال إلى المنظمة الدولية باعتبارها شخصاً من أشخاص القانون الدولي المسؤولة عن تصرفات موظفيها في هذه الحالة قد انفصل منذ بداية عمله في المنظمة عن تبعية دولته ، وأصبح تابعاً للمنظمة وخاضعاً في ممارسة تصرفاته لإشرافها ورقابتها وتوجيهها .

فهي المسؤولة عن موظفيها ، وما قد يترتب عليها من نتائج وآثار في مواجهة الغير ، وعلى ذلك فإن إقامة مسؤولية المنظمة الدولية عن أفعال موظفيها على الأساس المتقدم لا

يقصد منه سوى تأكيد حصول المضرور على تعويض ما لحقه من أضرار نتيجة التصرف الخاطئ الذي ارتكبه موظف المنظمة في حقه .

أما الاتجاه الآخر فهو لا يرى تأسيس مسؤولية المنظمة عن أفعال موظفيها على نظرية التضامن وذلك بسبب خشية الوقوع في الاعتقاد بأن مسؤولية المنظمة الدولية مسؤولية تضامنية بين الدول الأعضاء، مما يترتب عليه إغفال كيان المنظمة باعتبارها كياناً قانونياً مستقلاً عن الدول الأعضاء ومتمتعاً بالشخصية القانونية الدولية المستقلة عن شخصية الدول المكونة للمنظمة أو الأعضاء فيها ، كما أن الاعتماد على هذه النظرية يؤدي إلى تسوية المسؤولية عن الضرر مع من سيتحمل العبء النهائي للتعويض، في حين أن الموظف الدولي لا يعدو أن يكون موظفاً تابعاً للمنظمة أو عامل فيها (1).

ثانياً / نظرية الخطأ :

هذه النظرية هي أساس المسؤولية وذلك لأنها تغطي جميع التصرفات والأنشطة التي يأتيتها أشخاص القانون الدولي على اختلاف طبيعتها وأشكالها وأنواعها ولا يوجد شك في أن نظرية الخطأ تعتبر هي الأقرب لتأسيس مسؤولية المنظمة الدولية عن أعمال موظفيها فالمنظمة الدولية باعتبارها شخصاً من أشخاص القانون الدولي تباشر وظائفها بالاختصاصات والمهام التي أنشئت من أجل تحقيقها عن طريق الموظفين التابعين لها وبالتالي فإن مسؤوليتها تكون مسؤولية خطئية ناتجة عن أخطاء الموظفين التابعين لها (2) .

كما أن قيام مسؤولية المنظمة الدولية على أساس هذه النظرية يؤدي إلى اجتماع وتوافر جميع أركان المسؤولية في هذه الحالة وهي ركن الخطأ - أي فعل غير مشروع يصدر من

¹- لمزيد من التفاصيل حول آراء الفقهاء ، أنظر د . بدرية عبد الله العوضي ، القانون الدولي العام في وقت السلم والحرب وتطبيقه في دولة الكويت، 1978 ص 285

²- لمزيد من التفاصيل حول النظرية الخطأ ، أنظر د . غازي حسن صباريني ، المرجع السابق ، ص 308 وما بعدها .

الموظف التابع للمنظمة وركن الضرر ينتج عن هذا الفعل وركن العلاقة السببية بين الخطأ والضرر - .

ثالثاً / نظرية المخاطر (تحمل المسؤولية) :

يرجع أساس هذه النظرية إلى التطور الذي طرأ على المجتمع الدولي من تطور تكنولوجي والتقني والأضرار الجديدة التي ظهرت على الساحة الدولية نتيجة ممارسة بعض الأنشطة المشروعة دولياً والتي تتسم بالخطورة كالاستخدام السلمي للطاقة النووية وإطلاق الأجسام إلى الفضاء . (1)

فالمسؤولية على أساس نظرية المخاطر تبنى على الضرر فقط الذي ينتج عن ممارسة هذه الأنشطة دون الاعتماد على عنصر الخطأ من جانب مرتكب الضرر ، أو بمعنى آخر الضرر وحده أساس هذه المسؤولية بشرط أن تكون هناك علاقة بين الضرر والشخص الدولي صاحب الفعل المشروع ويرجع ذلك إلى أن الشخص المتضرر يجد صعوبة في إثبات وقوع الخطأ من الجانب الشخص المسئول ، ومن ثم فإن هذه النظرية قد افترضت وجود خطأ ووجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر فأساس هذه النظرية هو فكرة إقامة العدالة أو الضمان ، فمن يقوم بممارسة نشاط يستفيد من مغانمه يجب عليه أن يتحمل عواقبه .

فهي تهدف على توسيع نطاق المسؤولية الدولية ، وتسعى إلى هدف أساسي وهو تعويض المتضررين من هذه الأنشطة (2)

ولكن هل تصلح هذه النظرية لتكون أساساً للمسؤولية المنظمة الدولية عن أعمال موظفيها؟

¹ - انظر د. كريمة عبد الرحيم الطائي و د. حسين على الدريدي، المسؤولية الدولية عن الاضرار البيئية أثناء النزاعات المسلحة، دار وائل للنشر ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى ، 2009 ص 30 / 31
2. أنظر د . رياض صالح أبو العطا ، المرجع السابق ، ص 198

فهناك من ذهب إلى القول بأنه لا يوجد مانع من انتقال هذه النظرية إلى مجال علاقة المسؤولية الدولية والتي تكون المنظمة الدولية طرفاً فيها ، فيجوز أن تقوم مسؤولية المنظمة الدولية عن الأعمال التي يقوم بها موظفيها في بعض الأحوال على أساس إلحاق الضرر بالغير نتيجة للتصرف الذي قام به الموظف التابع للمنظمة ، وقيام علاقة سببية بين هذا الضرر وذلك التصرف الذي صدر من الموظف الدولي دون حاجة لإثبات وقوع خطأ من المسؤول، ويتحقق ذلك عندما يقوم الموظف الدولي بانتهاكاً وخروجاً صارخاً عن مقتضيات واجبات وظيفته على نحو يحقق ضرراً بالغير ومثال على ذلك التصرفات التي تصدر من قوات الأمم المتحدة ومثال على ذلك انتهاك قائد (كندي) لقوات حفظ السلام في سواييفو في البوسنة والهرسك قواعد القانون الدولي لحقوق الانسان عندما احتجز لنفسه ثلاث فتيات مسلمات من البوسنة لتحقيق رغبته غير المشروعة وعندها قامت الأمم المتحدة بتغيير هذا القائد .

وهناك من ذهب إلى القول بأن هذه النظرية تعتبر أساساً تكملياً بمعنى ليست أساسية ، حيث أن المنظمة تستطيع أن تبني عليها مسؤولية عن الأفعال التي يقوم بها موظفيها ، ولا سيما بعد تطور وزيادة وتنوع الأنشطة التي تقوم بها المنظمة الدولية ، وما تسبب فيه هذه الأنشطة من مخاطر مما يجعل حتمية وقوع ضرر فرضاً متوقع الحدوث⁽¹⁾ .

ونحن نرى بأن هذه النظرية بأنها تصلح لأن تكون أساساً لمسؤولية المنظمة الدولية عن أعمال موظفيها وذلك في حالة قيام المنظمة بممارسة نشاط خطير بطبيعته ، كمنظمات الطاقة النووية ، حيث تقوم المنظمة بالأبحاث والتجارب النووية ففي هذه الحالة يمكن أن تقوم المسؤولية على المنظمة وعلى موظفيها ففي حالة انتهاك أحد موظفيها لشروط عمل المنظمة كقيام الموظف التابع للمنظمة بتصرفات غير مشروعة على سبيل المثال تسريب

¹- لمزيد من التفصيل حول هذه الرأى أنظر د . مصباح جمال مقبل ، المرجع السابق ، ص 196 وما بعدها .

وبيع نظريات معدات تتعلق بالأسلحة النووية والكيميائية إلى جهات إرهابية ، ففي هذه الحالة تقع المسؤولية على الموظف الدولي الذي يتبع المنظمة .

الفرع الثاني

الأساس القانوني للمسئولية

كان هناك اختلاف بين فقهاء القانون الدولي حول مدى تمتع منظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية الدولية إلى أن أفتت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 11 أبريل عام 1949 م والمتعلقة بالأضرار التي تصيب موظفي منظمة الأمم المتحدة أثناء قيامهم بواجباتهم ، حيث قالت المحكمة أن هيئة الأمم المتحدة ليست دولة ولا تعتبر دولة فوق الدول إلا أنها تعتبر شخص دولي، ولها بناءً على ذلك الوصف الأهلية اللازمة لحفظ حقوقها ، ومن هذه الحقوق حقها في رفع الدعاوي الدولية على الدولة سواء أكانت أعضاء في المنظمة أو لم تكن أعضاء في المنظمة كما لها الحق في الحصول على التعويض عن الأضرار التي تلحق بالمنظمة أو بموظفيها وأن منظمة الأمم المتحدة حين ترفع هذه الدعوى لا تستطيع القيام بذلك إلا إذا كان أساس دعواها المساس بحق ثابت لها (1) .

فالرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية يعتبر نقطة تحول في الفقه القانوني الدولي ، حيث نتج عن هذا الرأي الاعتراف لجميع المنظمات الدولية بالأهلية القانونية التي تمكنها من ممارسة نشاطها وذلك في الحدود التي تكفلها الموثيق المنشئة لها ، وبما يتيح لها اكتساب الحقوق وتحمل المسؤولية الدولية ، سواء أكانت حقوقاً تتعلق بالمنظمة نفسها أم حقوق تتعلق بموظفيها (2) .

1- أنظر د . محمد عبد الرحمن إسماعيل علي الذاري ، المرجع السابق ، ص 138 ،

2- أنظر د . إبراهيم العناني ، " القنون الدولي العام " ، المرجع السابق ، ص 261 .

وهذا يعني أن محكمة العدل الدولية قد أعطت لمنظمة الأمم المتحدة الحق في ممارسة الحماية الوظيفية المتعلقة بموظفيها ، والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بهم بسبب قيامهم بواجباتهم الوظيفية ويقابل هذا الحق المقرر للمنظمة التزام يقع على عاتق منظمة الأمم المتحدة الا وهو أن تتحمل المنظمة المسؤولية عن الأفعال والأعمال غير المشروعة ، والتي تصدر عن المنظمة وكذلك الأعمال غير المشروعة التي تصدر عن موظفي المنظمة اثناء تأديتهم لوظائفهم وينتج عن هذه الأعمال ضرر يصيب الغير .

إلا أنه ما يؤخذ على هذا الحكم الذي صدر عن محكمة العدل الدولية بتاريخ 11-ابريل-1949م والمتعلق بالأضرار التي تصيب موظفي منظمة الأمم المتحدة قد أقر لمنظمة الأمم المتحدة الشخصية القانونية الدولية أي بمعنى تكتسب حقوق للمنظمة ولموظفيها وكذلك الحق في رفع الدعاوي على الغير وفي المقابل هذه الحقوق يقع عليها واجب تحمل المسؤولية التي تنتج عن أعمال غير المشروعة التي تصدر سواء منها أو من موظفيها .

فمحكمة العدل الدولية لم تعط لمنظمة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى الحق في رفع الدعاوي أمام المحكمة وإنما أعطت هذا الحق للدول فقط ، بحيث نصت المادة (1/34 أ) " للدول وحدها الحق في أن تكون أطرافاً في الدعاوي التي ترفع للمحكمة " (1) .

فهذه المادة قد تصلح قبل إصدار المحكمة رأيها الاستشاري أي قبل 1949م ، أما بعد صدور هذا الرأي ترتب عليه دخول أشخاص جدد في القانون الدولي وهم المنظمات الدولية.

فنحن نرى واجب تعديل نص هذه المادة حتى لا تغلق الطريق أمام منظمة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى الحق في اللجوء إلى محكمة العدل الدولية، كما أن هذه المادة لا تضمن الحق الذي أقرته محكمة العدل الدولية لمنظمة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات

¹-أنظر نص المادة (1 / 34) من النظام الأساسي للمحكمة العدل الدولية " للدول وحدها الحق في أن تكون أطرافاً في الدعاوي التي ترفع للمحكمة " www.hrlibrary.umn.edu/arab .

الدولية في رفع دعاوي المسؤولية الدولية من مضمونه لأن هذه المادة لا تعتبر هذا الحق موجود أساساً ويجعله عديم الجدوى والفاعلية فالمنظمات الدولية باعتبارها من أشخاص القانون الدولي يجب أن يتقرر لها الحق في التقاضي أمام محكمة العدل الدولية ويترتب على عدم اعتبار منظمة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية شخص من أشخاص القانون الدولي ضياع حق هذه المنظمات وكذلك ضياع حق موظفيها .

ويبدو أن هناك تعارض بين نص المادة (34) فقرة (أ) والرأي الاستشاري الصادر عن المحكمة.

فالرأي الصادر يعتبر المنظمات الدولية شخص من أشخاص القانون الدولي وهو ما لم تتضمنه المادة (34) الفقرة (أ) لذلك نرى تعديل نص هذه المادة وإضافة المنظمات الدولية إلى جانب الدول لأن الرأي جاء واضح وصريح وافر الشخصية القانونية الدولية لمنظمة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية .

والمادة (96) من ميثاق الأمم المتحدة التي تعطي لجمعية العامة وللمجلس الامن ولسائر فروع الهيئة والوكالات المتخصصة المرتبطة بها ، أن تطلب من المحكمة رأياً استشارياً غير ملزم قانوناً ومع ذلك فإنه يمكن التحايل على هذا النص إذا اتفقت منظمة الأمم المتحدة مع دولة على أن تقوم الأولى بطلب إبداء رأي استشاري من المحكمة حول تصرف ثار النزاع بسببه بين الدولة والأمم المتحدة على أن يلتزم الطرفين مسبقاً بقبول هذا الرأي كحكم ملزم ، وقد أخذت بهذه الفكرة فعلاً اتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة المبرمة عام 1946م عندما قرر الأطراف هذه الاتفاقية بأن آراء المحكمة الاستشارية ، فيما يتعلق بتفسير هذه الاتفاقية ملزمة لهم ، وإذا كانت آراء محكمة العدل الدولية بشأن تصرفات المنظمات الدولية لا تحمل صفة الإلزام فإن ذلك يعني أن يبقى تنفيذها رهناً بإدارة المنظمة الدولية المعنية بها .

والسؤال هل في حالة رفض الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية من قبل المنظمة الدولية يعتبر تصرف غير مشروع؟

فحكم المحكمة في رأينا هو الأساس القانوني الذي يضع على عاتق مسؤولية الدولة ، ولكن في حالة ثبوت مسؤولية المنظمة الدولية عن فعل ضار نتج عن المنظمة أو عن موظفيها فمن يتحمل المسؤولية هنا؟ فهل المنظمة أم دول الأعضاء في المنظمة؟

اختلف الفقه فمنهم من ذهب (بروسبيرو فيدوزي) إلى القول أن المنظمة الدولية هي التي تتحمل المسؤولية عن الأفعال غير المشروعة ، وسبب في ذلك أن الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمة لأنها تعطي لها حقوق للمنظمة وموظفيها وكذلك تقع على عاتقها المسؤولية الدولية عليها وعلى موظفيها (1) .

وذهب رأي آخر (فوشيه واحمد أبو الوفا) إلى القول بأن الدول الأعضاء في المنظمة هي التي تتحمل المسؤولية فهذا الرأي يرى أن الدول الأعضاء في المنظمة هي التي تتحمل المسؤولية عن الأفعال غير المشروعة التي تصدر من المنظمة أو من موظفيها وفي هذه الحالة تكون مسؤولية الدول الأعضاء هي التي قامت بإنشاء المنظمة .

أما الرأي الثالث وهو رأي مختلط يجمع بين المنظمة الدولية والدول الأعضاء (2) .

أنصار هذا الرأي يذهبوا إلى القول بأن المنظمة تكون مسؤولة بصفة أساسية لأنها قد تقوم بأعمال لصالح المنظمة كإبرام المعاهدات الدولية وفي هذه الحالة تدخل في علاقة تعاقدية مع غيرها من أشخاص القانون الدولي سواء الدول أو المنظمات الدولية والمسؤولية ما هي إلا تعبير من هذه العلاقة التعاقدية بما يترتب على هذه العلاقة من نتائج في ظل

¹- أنظر د . رياض صالح أبو العطا ، المرجع السابق ، ص 194 .

²-لمزيد من التفصيل حول هذه الآراء ، أنظر د . أحمد أبو الوفا ، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، المرجع السابق ، ص 233 وما بعدها .

الظروف والتقلبات التي قد تؤثر على تنفيذ هذه التعاهدات⁽¹⁾، كما أن الدول الأعضاء تُسأل بصفة احتياطية وذلك بسبب ما ينص عليه ميثاق المنظمة من أن المعاهدات التي تبرمها المنظمة تلزمها وكذلك تلزم الدول الأعضاء في المنظمة وهذا ما نصت عليه المادة (103) من ميثاق الأمم المتحدة " إذا تعارضت الالتزامات التي يرتبط بها أعضاء الأمم المتحدة وفقاً لأحكام هذا الميثاق مع أي التزام دولي آخر يرتبطون به فالعبرة بالالتزامات المترتبة على هذا الميثاق فنص هذه المادة يلزم الدول الأعضاء بالالتزام بجميع الالتزامات التي تقع على عاتق الأمم المتحدة وفي حالة المخالفة يترتب على الدول الأعضاء المسؤولية الدولية فهم مشتركون مع المنظمة في المسؤولية الدولية " (2).

ونحن نرى بأن المنظمة الدولية هي التي تتحمل المسؤولية عن الأفعال غير المشروعة التي تصدر منها أو التي تصدر من موظفيها حتى في مواجهة الدول الأعضاء في المنظمة ما لم يوجد نص يخالف ذلك والسبب في ذلك هو أن الرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية والذي بموجبه أصبحت المنظمة الأمم المتحدة تتمتع بالشخصية القانونية .

فالشخصية القانونية للمنظمة هي بموجبها تكتسب حقوق في مواجهة الغير سواء دول أم منظمات دولية وفي المقابل تتحمل الالتزامات بما في ذلك الأفعال غير المشروعة التي تصدر منها أو من موظفيها.

لذلك يتفق الفقه الدولي على أن الاعتراف للمنظمات الدولية بالشخصية القانونية على وجوب قيام هذه المسؤولية ، كما أن منظمة الأمم المتحدة تقبل من الناحية العملية ، أن تتحمل المسؤولية الدولية عن التصرفات التي تصدر من موظفيها ويؤكد على ذلك الرأي الصادر عن محكمة العدل الدولية في 13 يوليو 1954 بشأن آثار أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، حيث أقرت المحكمة العدل مسؤولية الهيئة العالمية عن تنفيذ العقود التي

¹ - أنظر د . غازي حسن صباريتي ، المرجع السابق ، ص 331 - 332 .
² نص المادة الثالثة من ميثاق الأمم المتحدة . www.un.org/ar/charter.united-nations.

تبرمها مع موظفيها كما أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 20 يوليو 1962 بشأن بعض مصروفات الأمم المتحدة من المسؤولية القانونية للمنظمة الدولية في مواجهة الغير⁽¹⁾.

المطلب الثاني

شروط قيام دعوى المسؤولية الدولية على المنظمة

تتحقق مسؤولية المنظمة الدولية عن أعمال موظفيها عندما يقوموا هؤلاء الموظفين بأعمال دولية غير مشروعة وتسبب ضرر للغير ، لذلك يحق لغير الدول أو المنظمات الدولية الذي أصابه هذا الضرر أن يقوم بتحريك دعوى المسؤولية الدولية على المنظمة الدولية وذلك نتيجة لقيامها بتصرف مخالف لأحكام القانون الدولي الذي صدر عن المنظمة ومطالبتها بالتعويض والأحكام المتعلقة بدعوى المسؤولية الدولية للمنظمة تكاد تكون منفقة في مضمونها مع الأحكام المتعلقة بالمسؤولية الدولية للدولة ، وذلك يستلزم توافر مجموعة من الشروط حتى تقوم المسؤولية الدولية على المنظمة ، ويترتب على قيام دعوى المسؤولية الدولية على المنظمة كمجموعة من الآثار سنتحدث عنها في هذا المطلب وبناءً عليه سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب في فرعين .

الفرع الأول

شروط قيام دعوى المسؤولية الدولية على المنظمة

يستوجب لقيام المسؤولية على المنظمة الدولية توافر مجموعة من الشروط هي :

أولاً / وجود عمل غير مشروع :

¹- أنظر د . مفيد محمود شهاب ، المنظمات الدولية ، المرجع السابق ، ص 105 .

تنشأ مسؤولية المنظمة الدولية نتيجة الإخلال بالتزام دولي ، هذا الإخلال هو العمل غير المشروع وهذا الالتزام تفرضه أحكام القانون الدولي على المنظمة الدولية وعلى موظفيها ، والإخلال بالتزام هو القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل يحظره القانون الدولي أو التزام يفرضه القانون الدولي ويترتب على هذا الإخلال ضرر يصيب أحد أشخاص القانون الدولي⁽¹⁾.

ويعتبر العمل الدولي غير مشروع إذا ترتب عليه مخالفة لأحكام القانون الدولي ، أيأ كان مصدر هذه الأحكام مع العمل بأن أحكام القانون الدولي تستمد أساسها من مصادر الأصلية ثلاثة وهذه المصادر هي الاتفاقات الدولية والعرف الدولي والمبادئ العامة للقانون⁽²⁾.

وسوف نتحدث عن الصور المختلفة التي تحقق بها مسؤولية المنظمة وذلك نتيجة الإخلال بالالتزامات الدولية في ضوء مصادر القانون الدولي .

(1) مخالفة أحكام الاتفاقيات الدولية :

تعتبر الاتفاقيات الدولية المصدر الأول والأساسي لإحكام القانون الدولي والواجبات الدولية التي تفرض على أشخاصه ، ولقد لعبت الاتفاقيات الدولية منذ نشأة المجتمع الدولي وفي جميع مراحل تطور هذا القانون دور بارز في خلق القواعد القانونية الدولية وفي انتشار أحكام وقواعد هذا القانون⁽³⁾.

¹- أنظر د . محمد رمضان حسين ، المرجع السابق ، ص 45 .

²- نصت المادة (38) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على مصادر القانون الدولي وهي مصادر أصلية :

– المعاهدات الدولية العامة والخاصة التي تضع قواعد معترفاً بها صراحة من جانب الدول المتنازعة .

– العرف الدولي المعترف بمثابة قانون دل عليه تواتر الاستعمال .

– مبادئ القانون العامة التي أقرتها الأمم المتحدة .

أما المصادر الاحتياطية فهي أحكام المحاكم ومذاهب كبار المؤلفين في القانون الدولي العام في مختلف الأمم .

أنظر د . عبد العزيز بكر أبوسخيلة ، المرجع السابق ، ص 64 .

³- أنظر د . محسن الشيشكلي ، الوسيط في القانون الدولي العام ، الجزء الأول ، مطبعة دار الكتب ، بيروت ، لبنان ،

الطبعة الأولى ، 1973 ، ص 92 - 93 .

ويمكن تعريف الاتفاقية الدولية بأنها " اتفاق دولي يبرم بين شخصين أو أكثر من أشخاص القانون الدولي سواء أكانوا دول ومنظمات دولية " هذا الاتفاق تحكمه قواعد القانون الدولي سواء تم تدوينه في وثيقة واحدة أو أكثر من وثيقة وأياً كانت التسمية التي تطلق عليه⁽¹⁾.

إن الاعتراف للمنظمة الدولية بالشخصية القانونية الدولية ، واعتبارها شخص من أشخاص القانون الدولي ترتب عليه اكتساب الحقوق كأهلية إبرام المعاهدات وذلك مثل الدول .

فإذا قامت المنظمة الدولية بإبرام معاهدة وجب عليها احترام الالتزامات التي تفرضها وتقررها هذه المعاهدة في مواجهة أطرافها ، فيجب على المنظمة الدولية التي تكون طرف في المعاهدة أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتطبيقها ، وأن تقوم بتنفيذها بحسن نية ، فإذا لم تقم بتنفيذ الالتزامات فإن العمل غير المشروع يتحقق في هذه الحالة ويترتب على ذلك المسؤولية الدولية على عاتق المنظمة .

ولقد تم التأكيد على الصفة القانونية الملزمة للالتزامات المقررة في المعاهدات الدولية في العديد من المواثيق الدولية فمنها ما جاء في عصبة الأمم المتحدة في 17 أبريل 1935 م بمناسبة إعلان ألمانيا نقضها لتزود التسلح الوارد في معاهدة (فرساي) مع العلم بأن الالتزامات الناشئة عن هذه المعاهدة تعتبر من أهم مبادئ القانون الدولي ومن ضرورات المحافظة على السلام⁽²⁾.

كما أن ديباجة ميثاق منظمة الأمم المتحدة قد أشارت إلى ضرورة توفير الأحوال التي يمكن في ظلها احترام الالتزامات الناشئة عن المعاهدات وغيرها من مصادر القانون الدولي

¹- أنظر د . محمد طلعت الغنيمي ، الغنيمي الوجيز في قانون السلام ، المرجع السابق ، ص 93 ،
²- أنظر د نزار العنبيكي القانون الدولي الإنساني ، دار وائل للنشر عمان الأردن ، الطبعة الاولى ، 2010 ، ص 479

كما أن المادة (38) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية في الفقرة الأولى من هذه المادة نصت على أن المحكمة تقوم بتطبيق الاتفاقات الدولية العامة والخاصة والتي تضع قواعد معترف بها صراحةً من جانب الدول المتنازعة .

(2) مخالفة العرف الدولي :

يعتبر العرف الدولي من أهم المصادر الرئيسية لقواعد القانون الدولي ، وذلك بسبب مرونته وتلاؤمه مع الأوضاع الدولية المتنامية التطور بل له مكانة اسمى من المعاهدة فهو يتسم بطابع العالمية ، كما أنه له دور في إنشاء قواعد قانونية دولية خاصة بالمنظمات الدولية ، وهذه القواعد يجب تطبيقها في علاقة المنظمة الدولية مع الدول أو ما بين المنظمات الدولية (1) .

والعرف الدولي هو " مجموعة القواعد القانونية التي تنشأ بسبب إتباع الدول و المنظمات الدولية لها في تصرفاتها مع غيرها في حالات معينة حتى استقر الاعتقاد لدى أشخاص القانون الدولي أن هذه القواعد ملزمة " .

فالقاعدة العرفية تنشأ نتيجة أعمال متواترة تقوم بها المنظمات الدولية في ظروف وحالات مشابهة ومتماثلة ويؤدي ذلك في أغلب الحالات إقرار العمل المتواتر باعتباره قاعدة عرفية ، ويشترط عنصران لتوافر القاعدة العرفية الدولية (2):

أ . **العنصر المادي** : وهو يتمثل في قيام المنظمة الدولية بأمر معين هذا الأمر تقوم المنظمة بتكراره في ظروف مماثلة لهذا الأمر فينتج عن ذلك وجود قاعدة عرفية نشئت بحكم علاقة معينة ومثال على ذلك أن تلجأ منظمة دولية إلى التحكيم لحل نزاع قد يثور

¹- أنظر د . محمد رمضان حسين ، المرجع السابق ، ص 48 .

²- أنظر د . مصباح جمال مصباح ، مقل ، المرجع السابق ، ص 222 وما بعدها .

بينها وبين دولة أو بينهما وبين منظمة دولية أخرى فيؤدي هذا التكرار على نشوء قاعدة دولية عرفية مضمونها اللجوء إلى التحكيم لحل المنازعات الدولية .

ب . العنصر المعنوي : وهو الاعتقاد أو الاقتناع من جانب أشخاص القانون الدولي بوجود تطبيق تلك القاعدة على سبيل الإلزام القانوني، أي الاعتقاد بتوافر عنصر الإلزام في هذه القاعدة العرفية ، وهذا ما نصت عليه المادة (38 / 1) على أن " العادات الدولية المرعية بمثابة قانون دل عليه تواتر الاستعمال " ، فنص هذه المادة يؤكد على ضرورة وجود عنصر معنوي في القاعدة العرفية كشرط أساسي لتطبيقه من قبل المحكمة⁽¹⁾ .

(3) مخالفة المبادئ العامة للقانون :

تعتبر المبادئ العامة للقانون مصدر من مصادر القانون الدولي الأساسية وقد نصت على ذلك المادة (38) صراحةً على هذا المصدر فقرة (ج) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، كما أن المادة (38) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية الدائمة نصت على أن المحكمة تطبق أو تفصل في النزاع المعروف أمامها طبقاً للمبادئ القانونية العامة المعترف بها من الدول المتمدنة والتي تمثل في جوهرها قواعد العدل والإنصاف وقد ثار خلاف حول المقصود بهذه المبادئ ؟

إلا أن الراجح في الفقه أن المقصود بها " بأنها المبادئ الأساسية التي تعترف بها الأنظمة القانونية الداخلية للدول المختلفة والتي يلجأ إليه القاضي الدولي بمقتضى المادة (38) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية " (2) .

¹ - أنظر نص المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، منشور لدي د. محمد يوسف علوان المرجع السابق ، ص 218
² أنظر نص المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، منشور لدي د. محمد يوسف علوان المرجع السابق ، ص 218

هذه المبادئ التي يتم تطبيقها بطريقة ثابتة داخل الدول المختلفة ، حيث تأتي بقواعد جديدة غير موجودة لا في العرف الدولي ولا في المعاهدات الدولية ، وهذه المبادئ هي مجموعة المبادئ الأساسية المعترف بها في جميع الأنشطة القانونية الداخلية والتي يتم تطبيقها في المجتمع الدولي مع العلم بأن المنظمات الدولية تنقيد بها وفي حالة الإخلال بهذه المبادئ تقع على عاتقها مسؤولية دولية ومن هذه المبادئ على سبيل المثال والتي يؤخذ بها في قانون العلاقات الدولية مبدأ الالتزام بالتعويض بمعنى كل من يسبب ضرر للغير يلتزم مرتكبه بالتعويض فهو يسري على المنظمات الدولية وكذلك مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ومبدأ احترام الحقوق المكتسبة ، ومبدأ عدم مشروعية الإثراء بغير سبب مشروع ومبدأ التعسف في استعمال الحق ومبدأ بأن الشخص لا يمكن أن يكون خصماً وحكماً في نفس الوقت (1).

وبناءً على ما تقدم يمكننا القول بأن أي إخلال يصدر من المنظمات الدولية ويكون هذا الإخلال مخالف لقواعد الاتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمات الدولية ، وكذلك الإخلال بالقواعد القانونية الدولية التي تكون قد نشئت عن طريق عرف دولي ، وكذلك مخالفة المبادئ العامة للقانون يترتب عليها مسؤولية دولية اتجاه المنظمة الدولية .

ثانياً / صدور العمل غير المشروع من المنظمة الدولية (الإسناد) :

يعتبر هذا الشرط من الشروط المهمة حتى يمكن القول بأن هناك مسؤولية دولية تقع على عاتق المنظمة الدولية ، وهو يعني يجب أن يكون هناك عمل غير المشروع يصدر من المنظمة الدولية وينسب إليها أي إسناد في العمل غير المشروع إلى المنظمة .

وعلى الرغم من أن المنظمة الدولية في الأصل ليست إلا عبارة عن شخص اعتباري يمارس مهامه وأعماله بواسطة أشخاص طبيعيين يمثلون المنظمة في جميع مجالاتها

¹ - أنظر د . إبراهيم محمد العناني ، المرجع السابق ، ص 166 وما بعدها .

المختلفة ويعملون لحسابها ، فمن الطبيعي أن تقع تبعة تصرفاتهم على المنظمة وهذا يعني أن المنظمة الدولية هي التي تعتبر مسؤولة من الناحية القانونية عن تصرف أو إهمال يصدر عن موظفيها أو يكون هذا التصرف مخالف لأحكام القانون الدولي .

وعلى أية حال فإن المنظمة الدولية تكون مسؤولة مسؤولية دولية في ثلاث حالات وهي :

1 . إذا صدر عمل غير المشروع من أحد أجهزة المنظمة الدولية وهذه الأجهزة هي:

أ. الجهاز التشريعي للمنظمة " الجهاز العام وهي تتمثل في مجموعة من القرارات واللوائح التي تصدر عن هذا الجهاز " .

ب. الجهاز الإداري للمنظمة الأمانة العامة للأمين العام والأمناء المساعدين وعدد من الموظفين الدوليين الإداريين والماليين والفنيين .

ج. الجهاز القضائي المحاكم الإدارية التابعة للمنظمة الدولية .

2 . تعتبر المنظمة الدولية مسؤولة مسؤولية دولية عن أفعال الفرد العادي وذلك في حالة قيام هذا الفرد الخاص بهذا العمل بصفة نيابية عن المنظمة ، وقبلت المنظمة بهذا العمل أو سمحت به .

3 . تعتبر المنظمة الدولية مسؤولة مسؤولية دولية في حالة عدم اتخاذ التدابير المناسبة اتجاه الفرد العادي وذلك في منع العمل غير المشروع أو معاقبة مرتكب الفعل وذلك في حالة المنظمة التي تباشر عملها على إقليم معين .

وعلى أية حال فالفعل الذي يسند إلى المنظمة قد يكون فعلاً إيجابياً مثل قيام قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة بانتهاك السيادة الداخلية لدولة ما وقد يكون سلبياً وذلك بمجرد إهمال وتقصير في القيام بواجب معين⁽¹⁾ .

¹ - أنظر د . محمد رمضان حسنين ، المرجع السابق ، ص 53 - 54 .

ثالثاً / وجود ضرر نتيجة لفعل غير مشروع :

يعتبر شرط الضرر من الشروط اللازمة وذلك لقيام مسئولية دولية على عاتق المنظمة ، فبدون هذا الشرط لا تتحقق المسئولية الدولية .

الضرر في القانون الدولي هو عبارة عن المساس بمصلحة أو حق ، وتكون هذه المصلحة مشروعة لأحد أشخاص القانون الدولي وتكون مشروعة فالضرر نتيجة قيام المنظمة الدولية بعمل غير مشروع يترتب عليه انتهاك لحقوق شخص آخر من أشخاص القانون الدولي وتجدر الملاحظة هنا بأن الضرر قد يكون إيجابياً أي القيام بعمل مخالف لقواعد القانون الدولي وقد يكون سلبياً ، وذلك بالامتناع أو تقصير المنظمة الدولية في القيام بواجب يلزمها القانون الدولي القيام به⁽¹⁾.

والضرر في القانون الدولي ضرر مادي وهو الذي يمس مصلحة أو حق من حقوق الشخص الدولي أو بحقوق رعاياه أو ممثليه ، ومثال قيام المنظمة الدولية بإتلاف أو تدمير أحد منشآت دولة المقر أو ممتلكات رعايا هذه الدولة ، وكذلك عندما يقوم موظف تابع للمنظمة الدولية بقتل أحد رعايا هذه الدولة أو إحداث إصابة به ، أما الضرر الأدبي يتحقق هذا الضرر في حالة المساس بقدر ومكانة الشخص الدولي مثل عدم تقديم الاحترام الواجب للدولة التي يقع مقر المنظمة أو أحد فروعها على إقليمها في بعض المناسبات .

رابعاً / وجود علاقة سببية بين العمل غير المشروع والضرر : يلزم لقيام مسئولية دولية على عاتق المنظمة الدولية أن تكون هناك علاقة بين العمل غير المشروع الصادر عن المنظمة والضرر⁽²⁾ .

¹- أنظر د . نزار العنكي القانون الدولي الإنساني ، المرجع السابق ، ص 483/482 .
²- لمزيد من التفاصيل انظر د. نزار العنكي القانون الدولي الإنساني المرجع السابق ، ص 491 وما بعدها

ومثال على علاقة السببية بين العمل الغير مشروع والضرر هو أن يقود سائق تابع لمنظمة الأمم المتحدة سيارة بدون رخصة قيادة ، فيصيب أحد المارة وتكون الإصابة بخطأ يقع من هذا المصاب ففي هذا المثال يوجد عمل غير المشروع وهو الخطأ الذي ارتكبه سائق المنظمة للسيارة بدون رخصة قيادة وبمخالفته قواعد المرور وضرر أصاب أحد المارة فلا تكون المنظمة الدولية مسؤولة عن هذا الضرر لأن القيادة بدون رخصة من جانب سائق التابع للمنظمة لها ليست هي السبب في وقوع الضرر ، وإنما يرجع هذا الضرر إلى خطأ المصاب ، ومن ثم تنتفي علاقة السببية بين هذا العمل غير المشروع وبين ذلك الضرر ولا تقوم بالتالي المسؤولية في مواجهة المنظمة الدولية (1) .

ولكننا نرى بأن هذا الكلام غير صحيح فالقيادة بدون ترخيص تعتبر مخالفة لقواعد المرور ، التي يجب على الموظف الالتزام بها في دولة المضيقة ، فقيادة بدون ترخيص تعتبر وحدها كافية في حدوث هذا الخطأ .

الفرع الثاني

الآثار المترتبة على قيام المسؤولية الدولية

يترتب على توافر الشروط السابقة قيام المسؤولية الدولية على منظمة الأمم المتحدة ، وذلك عندما ينسب إليها عمل غير المشروع ، ويكون هذا العمل مخالف للالتزام دولي ، ويترتب عليه ضرر يصيب شخص من أشخاص القانون الدولي ، ففي هذه الحالة يقع على عاتق منظمة الأمم المتحدة التزام إما بإزالة هذا الضرر أو إصلاح الضرر الذي أصاب الغير نتيجة للعمل غير المشروع ، وإزالة الضرر الذي أصاب الغير تكون بإحدى هذه الوسائل :

¹ - أنظر محمد رمضان حسنين ، المرجع السابق ، ص 56 - 57 .

1 . إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع العمل غير المشروع والذي ترتب عليه الضرر (التعويض العيني) وهذا يعني أن تقوم المنظمة بوقف العمل غير المشروع ، وإعادة الأمر إلى ما كان عليه قبل اقترافه ، وتعتبر هذه الوسيلة أفضل أنواع التعويض لأنها أقرب الوسائل التقديرية للتعويض الكامل .⁽¹⁾

إن المبدأ الجوهرى الذي أعلنته محكمة العدل الدولية الدائمة هو أن التعويضات يجب بقدر المستطاع أن تعمل على إزالة جميع آثار العمل غير المشروع وإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل وقوع هذا العمل.

ويتم الرجوع إلى هذه الوسيلة إذا كان ذلك ممكناً لأنها وسيلة فعالة ومؤثرة في جبر الضرر الحاصل وتجنب تكرار حدوث أي إخلال بقواعد القانون الدولي ، لأنها كانت هذه الوسيلة الوحيدة لجبر الضرر المترتب على العمل غير المشروع فإن المنظمة لن تقدم على إثبات أية مخالفة لالتزاماتها الدولية ، أما إذا كانت هناك وسيلة أخرى لجبر الضرر فإن المنظمة قد تتشجع على مخالفة هذه الالتزامات ومن الأمثلة على ذلك هو أن ينسب إلى منظمة الأمم المتحدة فعل غير مشروع يتمثل في امتناعها عن دفع الرسوم المقررة عن شغل المقر أو تجديد واستخراج تراخيص تيسير السيارات التابعة لها أو قيام الشرطة المكلفة بحراسة المقر الخاص بالمنظمة بالقبض على بعض الأشخاص بطريقة غير مشروعة⁽²⁾ ، ففي هذه الحالة تكون إعادة الحال إلى ما هو عليه وسيلة مثلى ومناسبة ، وعليه فإن المنظمة تقوم بإعادة دفع ما قد امتنعت عن دفعه من رسوم لدولة المقر .

2 . التعويض المالى ، إذا تعذرت الوسيلة الأولى وهي إعادة الحال إلى ما هو عليه قبل وقوع الفعل غير المشروع ، وبالتالي يكون من غير المقبول إلزام منظمة الأمم المتحدة بالتعويض العيني لعدم جدوى وفائدة ذلك ، وعليه فإنه يقع على عاتق الأمم المتحدة

1- انظر د. محمد حافظ غانم ، القانون الدولى العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1973/1972 ، ص 509
2- أنظر د . محمد عبد الله نعمان ، الحماية الدولية للبيئة البحرية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص

التعويض المالي وهو دفع مبلغ من المال كتعويض عن الأضرار التي تترتب على الفعل غير المشروع وليس هناك شك في أن التعويض المالي يحقق نفس الغرض الذي يهدف التعويض العيني إلى تحقيقه وهو جبر الضرر أو إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع الفعل غير المشروع ، فالتعويض المالي يهدف إلى تعويض الشخص المضرور عما لحقه من خسارة ، وكذلك تعويضه عما فاتته من كسب نتيجة الفعل غير المشروع ، وذلك بعكس ما يهدف إليه التعويض العيني من مجرد إعادة الحالة إلى ما هي عليه قبل وقوع الفعل الغير المشروع⁽¹⁾.

والتعويض المالي يتم الاتفاق عليه بين المنظمة والشخص القانوني الدولي سواء دولة أو منظمة ، وذلك عن طريق دفع مبالغ نقدية أو على هيئة بضائع أو على أقساط سنوية ، أم يتم بطريقة المقاصة بين مستحقات كل من الطرفين لدى الآخر ، وكذلك يتم تحديد قيمة التعويض وطريقة دفعه عن طريق المفاوضات واتفاق الأطراف المعنية ، وإذا تعذرت المفاوضات بين الطرفين يمكن أن يتم التعويض عن طريق اللجوء إلى التحكيم أو القضاء الدولي .

3 . الترضية ، هذه الوسيلة تكون عندما يكون التعويض العيني المالي غير مناسباً أو ملائماً لجبر الضرر المنسوب إلى منظمة الأمم المتحدة ، يعني الضرر هنا ضرر معنوي وليس مادي وهذا يعني أن التعويض يكون له شكل معنوي أو رمزي ، فالترضية الهدف منها هو إصلاح الضرر غير المادي والذي نشأ نتيجة لمخالفة التزام دولي ، وكذلك في حالة أن يصبح التعويض النظري غير مناسب أو غير كافي لجبرها⁽²⁾ .

وتتمثل الترضية في أن تقوم المنظمة بعدم إقرار أو اعتماد الاعمال والتصرفات الصادرة عن أجهزتها وموظفيها .

¹- أنظر د. كريمة عبد الرحيم الطائي و حسين على الدريدي ،المرجع السابق ص 160 .

²- أنظر د . عدنان طه مهدي الدوري ود. عبد الأمير العيكل ،المرجع السابق ،ص 205 .

وتتعدد أشكال الترضية ومن أمثلة مبادرة المنظمة الدولية إلى تقديم الاعتذار العلني أو غير العلني للشخص الذي أصابه الضرر ، أو معاقبة الموظف الذي تسبب بعمله وقوع هذا الضرر .

الخاتمة

وفي ختام دراستنا هذه نقوم بتلخيص سريع لمحتويات البحث مع بيان توصياتنا ومقترحاتنا التي خرجنا بها .

فقد كان موضوع رسالتنا بعنوان : " الحماية الدولية لموظفي الأمم المتحدة "

وقد قسمت الرسالة إلى فصل تمهيدي ، وفصل أول وفصل ثاني وخاتمة موضحاً فيها أهم النتائج والتوصيات التي أقرتها .

وقبل الحديث عن الفصل التمهيدي جاءت المقدمة وتحدثت فيها عن موضوع الرسالة وأهمية البحث وإشكالية البحث والمنهج الدراسة وخطة البحث .

الفصل التمهيدي - وتحدثت فيه عن ماهية الموظف الدولي ، وقد قسمته في مبحثين إثنين :

المبحث الأول ، التطور التاريخي للموظف الدولي وقد قسمته في مطلبين ، **المطلب الأول ،** الموظف الدولي في مرحلة ما قبل التنظيم الدولي ، وقد قسمته في فرعين ، **الفرع الأول** مرحلة المؤتمرات الدولية **والفرع الثاني ،** مرحلة الاتحادات الدولية ، أما **المطلب الثاني ،** فقد تحدثت فيه عن مرحلة الموظف الدولي في مرحلة التنظيم وقد قسمته في فرعين ، **الفرع الأول ،** الموظف الدولي في مرحلة عصابة الأمم **والفرع الثاني ،** الموظف الدولي في مرحلة الأمم المتحدة .

المبحث الثاني ، وتحدثت فيه عن تعريف الموظف الدولي ، وقد قسمته في مطلبين ، **المطلب الأول ،** مفهوم الموظف الدولي وقد قسمته إلى فرعين ، **الفرع الأول** المفهوم القانوني للموظف الدولي ، **والفرع الثاني** العناصر الأساسية للموظف الدولي ، **المطلب الثاني** تمييز الموظف الدولي عن غيره من العاملين الدوليين وقد قسمته إلى فرعين **الفرع الأول** الفرق بين الموظف الدولي وبين موظفي الدول الأعضاء **والفرع الثاني** التفرقة بين موظف الأمم المتحدة والمبعوث الدبلوماسي.

الفصل الأول - وتحدثت فيه عن الحماية الوظيفية لموظفي الأمم المتحدة وقد قسمته في مبحثين اثنين:

المبحث الأول ، مصادر حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة وقد قسمته في مطلبين ، **المطلب الأول** مصادر الحصانات والامتيازات وقد قسمته في فرعين **الفرع الأول** مصادر أولية و**الفرع الثاني** مصادر ثانوية .

المطلب الثاني الأساس القانوني للحصانات والامتيازات وقد قسمته في فرعين **الفرع الأول** الأساس التاريخي و**الفرع الثاني** الأساس القانوني .

المبحث الثاني ، فقد تحدثت فيه عن صور الحصانات والامتيازات وقد قسمته في مطلبين **المطلب الأول** الحصانة القضائية والشخصية وقد قسمته في فرعين **الفرع الأول** الحصانة القضائية و**الفرع الثاني** الحصانة الشخصية ، أما **المطلب الثاني** الإجراءات المقررة لإساءة استعمال الحصانات والامتيازات وقد قسمته في ثلاثة فروع ، **الفرع الأول** الإجراءات التي تتخذها المنظمة الدولية ، **الفرع الثاني** الإجراءات الثنائية ، **الفرع الثالث** الإجراءات المتخذة من قبل الدول .

الفصل الثاني - وتحدثت فيه عن ضمانات منظمة الأمم المتحدة لحماية موظفيها وقد قسمته في مبحثين اثنين :

المبحث الأول ، دور منظمة الأمم المتحدة في حماية موظفيها وقد قسمته في مطلبين ، **المطلب الأول** الشخصية القانونية لمنظمة الأمم المتحدة ، وقد قسمته في فرعين ، **الفرع الأول** مفهوم الشخصية القانونية و**الفرع الثاني** الآثار المترتبة على الاعتراف لمنظمة الأمم المتحدة بالشخصية القانونية .

المطلب الثاني المطالبة الدولية وقد قسمته في ثلاثة فروع **الفرع الأول** المقصود بالمطالبة الدولية **الفرع الثاني** طرق المطالبة الأولية **الفرع الثالث** الجهة المختصة بالنظر في المطالبة الدولية .

المبحث الثاني ، مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها وقد قسمته في مطلبين ، **المطلب الأول** أساس التزام منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها وقد قسمته في فرعين ، **الفرع الأول** الأساس التاريخي لمسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها ، **الفرع الثاني** الأساس القانوني للمسؤولية .

المطلب الثاني شروط قيام دعوى المسؤولية الدولية على المنظمة وقد قسمته في فرعين **الفرع الأول** شروط قيام المسؤولية الدولية على المنظمة و**الفرع الثاني** الاثار المترتبة على قيام المسؤولية الدولية .

النتائج :

- 1) يرجع ظهور مصطلح الموظف الدولي إلى مرحلة المؤتمرات والاتحادات الدولية فقد نص عليه في مؤتمر لاهاي للسلام 1907 .
- 2) إن لموظفي الأمم المتحدة دوراً بارزاً في تعزيز وتطوير العلاقات الدولية بين أعضاء المجتمع الدولي .
- 3) يعتبر موظفي الأمم المتحدة وكيلاً عن المجتمع الدولي فهو يعمل على حسم المنازعات الدولية بطرق السلمية .
- 4) أن تعريف محكمة العدل الدولية للموظف الدولي بأنه كل موظف بأجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أم لا يعين بواسطة أحد فروع المنظمة للممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة " هو أكثر انطباقاً مع الواقع العملي " .

التوصيات :

- 1) تعتبر اتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي منظمة الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها في 1994 ودخولها في حيز النفاذ في 1999، خطوة مهمة وتمييزة في توفير الحماية الدولية لموظفي الأمم المتحدة .
- 2) نظراً للمخاطر التي تهدد حياة وسلامة موظفي الأمم المتحدة أثناء تأديتهم لأعمالهم المكلفين بها ، فلا بد من إسراع باقي الدول في الانضمام والتصديق على اتفاقية المختصة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها .
- 3) ضرورة وجود محاكم دولية تضمن حق موظف الأمم المتحدة في اللجوء اليها ونتيجة للانتهاكات والأضرار التي يتعارضوا لها أثناء تأديتهم للواجبات المكلفين بها .
- 4) تقترح بتعديل نص المادة (1/34) من النظام الأساسي للمحكمة العدل الدولية وخاصة بحق التقاضي امام المحكمة ، لكي يتم فتح الباب أمام المنظمات الدولية في تقديم الدعاوي لمحكمة العدل الدولية .

- (5) العمل على وضع قواعد قانونية دولية ملزمة لجميع اشخاص القانون الدولي تتعلق بالحصانات والامتيازات التي تضمن سلامة موظفي الأمم المتحدة .
- (6) نقترح أن تكون نظرية المخاطر هي الأساس الذي يبني عليه مسئولية المنظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها .

ثبت المراجع

أولاً:- الكتب

1. إبراهيم أحمد خليفة ، وآخرين ، القسم الثاني ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة للمنظمات الدولية ، منشأة المعارف الإسكندرية 2004 .
2. إبراهيم أحمد شلبي ، التنظيم الدولي " دراسة في النظرية العامة والمنظمات الدولية " ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، بيروت ، 1984 .
3. د . إبراهيم محمد العناني ، القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط الخامسة ، 2004 / 2005 .
4. د . أبو الخير أحمد عطية ، القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، ط الأولى ، 1997 / 1998 .
5. د . أحمد أبو الوفا ، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط الخامسة 1998 .
6. د . أحمد أبووفا ، الوسيط في القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط الخامسة ، 2010 .
7. د . أحمد محمد رفعت ، بعثات المراقبة الدائمة لدى المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
8. د . أحمد محمد رفعت ، القانون الدولي الإداري .
9. د . إينيس كلود ، النظام الدولي والسلام العالمي ، إ . ل ، ترجمة وتصدير وتعقيب د . عبد الله العريان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1964 .
10. د . بشارت رضا زكنة ، دور المبعوث الأممي ، دور المبعوث الأممي في تسوية النزاعات ذات الطابع الدولي ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت 2013 .
11. د . جعفر عبد السلام ، المنظمات الدولية ، الكتاب الأول ، النظرية العامة والأمم المتحدة ، دار الكتاب الجامعي للطبع والنشر ، 1982 .

12. د . جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1986 .
13. د . زهير الحسني ، مصادر القانون الدولي بمناسبة المفهوم القانوني للجرف القاري وطرق قياس حدوده بين الدول المتلاصقة والمتقابلة ، منشورات جامعة قاربيونس ، بنغازي ، ط الأولى 1993 .
14. د . رياض صالح أبو العطاء ، النظرية العامة للمنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1996 .
15. د . رجب عبد المنعم متولي ، الموظف الدولي في بيئته المهنية ودوره في حل المنازعات الدولية بالوسائل السلمية ، ط الأولى ، سنة 2001 / 2002 .
16. د . سلوى أحمد ميدان المبرجي ، دستورية المعاهدات الدولية والرقابة عليها ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط الأولى ، 2013 .
17. د . سهيل حسن الفتلاوي ، مبادئ المنظمات الدولية العالمية والإقليمية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط الثانية 2012 .
18. سعيد سالم جويلي ، المنظمات الدولية والمنظمات الدولية العالمية (منظمة الأمم المتحدة) الإقليمية ، 2000 .
19. أ . د . صلاح الدين عامر ، قانون التنظيم الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
20. د . عبد العزيز أبو سخيلة ، الجزء الأول ، لنظرية العامة للمسئولية الدولية ، المسئولية الدولية عن تنفيذ قرارات الأمم المتحدة ، دار المعرفة ، ط الأولى 1981 .
21. د . عبد العزيز محمد سرحان ، القانون الدولي الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1990 .
22. د . عبد العزيز سرحان ، المنظمات الدولية ، القاهرة ، 1966 / 1967 .
23. د . غسان شاكر محسن أبوطبيخ ، تفويض الموظف الدولي عن الضرر الناشئ عن خطأ المنظمة الدولية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ط الأولى 2011 .
24. د . غازي حسن صباريني ، الوجيز في مبادئ القانون الدولي العام ، دار الثقافة ، عمان ، ط الأولى ، 2005 .
25. د . علي صادق أبوهيف ، القانون الدولي العام ، ط الثانية عشر ، منشأة المعارف الإسكندرية .

26. د . علي صادق أبو هيف ، القانون الدبلوماسي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط الثالثة ، 2005 .
27. فتح الله محمد حسين السريري ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2013 .
28. د . محمد رمضان حسنين ، حصانة المنظمات الدولية من كل صور التقاضي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2011 .
29. د . محمد السعيد الدقاق ، ودكتور مصطفى سلامة حسن ، المنظمات الدولية المعاصرة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط الأولى .
30. د . محمد السعيد الدقاق ، النظرية العامة لقرارات المنظمات الدولية ودورها في إرساء قواعد القانون الدولي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط الأولى ، 1973 .
31. د . محمد المجذوب ، محاضرات في المنظمات الدولية والإقليمية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت 1983 .
32. د . محمد سعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
33. د . محمد حافظ غانم ، المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط الثالثة ، 1967 .
34. د . محمد صافي يوسف ، النظام القانوني لعمليات حفظ السلام الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2008 .
35. د . محمد طلعت الغنيمي ، الأحكام العامة في قانون الأمم ، التنظيم الدولي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط الأولى 1971 .
36. د . محمد طلعت الغنيمي ، الغنيمي الوجيز في قانون السلام ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط الثانية ، 1977 .
37. د . محمد طلعت الغنيمي ، الأحكام العامة في قانون " التنظيم الدولي " ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط الأولى .
38. د . محمد عبد الرحمن الدسوقي ، قانون المنظمات الدولية ، الجزء الثاني ، منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 .
39. د . محمد عبد الرحمن إسماعيل علي الذاري ، الحماية القضائية للموظف الدولي في ضوء أحكام القضاء الإداري الدولي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2012 .

40. د . محمد عبد الله نعمان ، الحماية الدولية للبيئة البحرية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 .
41. د . مصباح جمال مصباح مقبل ، الموظف الدولي ومدى مسئولية المنظمة الدولية عن أعماله ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2011 .
42. أ . د . مصطفى أحمد فؤاد ، العلاقات الدولية في منظور المنظمات الدولية .
43. د . محسن الشيشكلي ، الوسيط في القانون الدولي العام ، الجزء الأول ، مطبعة دار الكتب ، بيروت ، لبنان ، ط الأولى ، 1973 .
44. د . مفيد محمود شهاب ، المنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط الرابعة 1978 .

ثانياً :- الرسائل العلمية

1. إبراهيم مصطفى مكارم ، الشخصية القانونية للمنظمات الدولية ، رسالة دكتوراه ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1975 / 1976 .
2. حمادة محمد بدوي متولي ، ضمانات الموظفين الدوليين ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط ، 2004 .
3. عادل عبد الحفيظ كندير ، الأمين العام للأمم المتحدة مركزه القانوني ومهامه في حل المنازعات الدولية ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة قاريونس 1999 .
4. غسان أمان الله عزيز ، الحماية القانونية للموظف الدولي ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 2010 .
5. فاوي الملاح ، رسالة دكتوراه ، سلطات الامن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الواقع النظري والعملي مقارنة بالشريعة الإسلامية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1980 .
6. هبه جمال ناصر عبد الله علي ، المركز القانوني للموظف الدولي ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، 2011 .
7. الهادي محمد الوحيشي ، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية ، رسالة دكتوراه ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2006 .

ثالثاً:- الدوريات

1. د . أحمد أبو الوفا ، المنظمات الدولية وقانون المسؤولية الدولية ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الواحد والخمسون ، 1995 .
2. د . أحمد عبد الكريم سلامة ، نظرات في الحماية الدبلوماسية ودور فكرة الجنسية في المسؤولية الدولية عن الأضرار البيئية ، مجلة الحقوق ، جامعة البحرين ، المجلد الثاني ، العدد الثاني ، يوليو 2005 .
3. د . عبد الله علي العريان ، فكرة التنظيم الدولي ، تطورها التاريخي وخصائصها الحاضرة ، مجلة القانون والاقتصاد ، العددان الأول والثاني ، السنة الخامسة والعشرون ، مارس ويونيه لسنة 1955.
4. د . عبد العزيز محمد سرحان ، تقنين أحكام القانون الدولي العام ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، العدد الثاني ، السنة الخامسة عشر ، يوليو 1073.
5. د . عز الدين فودة ، الوظيفة الدولية ، مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الثاني ، لسنة 1946 .
6. السفير محمد التابعي ، الدبلوماسية الجديدة ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الثاني والثلاثون . 1976 .
7. د . محمد سامي عبد الحميد ، القيمة القانونية لقرارات المنظمات الدولية كمصدر لقواعد القانون الدولي العام ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الرابع والعشرون ، 1968 .
8. د . مفيد محمود شهب ، سند وظائف الحصانات وامتيازات الموظفين الدوليين ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، العدد 43 ، 1987 .
9. د . وحيد فكري رأفت ، الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الخامس ، 1949 .
10. حولية لجنة القانون الدولي ، المجلد الثاني ، الجزء الثاني ، الورا (41) لسنة 1989 ، الأمم المتحدة ، نيويورك ، 1992 .

رابعاً:- الاتفاقيات الدولية

1. ميثاق الأمم المتحدة
2. اتفاقية حصنات وامتيازات الأمم المتحدة لسنة 1946
3. اتفاقية 1994 المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها.
4. النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.
5. اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية، سنة 1961.
6. النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، 1999.
7. لائحة موظفي الأمم المتحدة 1999.
8. قانون الامتيازات والحصانات لسنة 1954، موسوعة التشريع الليبي.

خامساً:- المواقع الإلكترونية

www.un.org/av/charter.united-nations.

www.un.org/an/charter.united-nations.

www.un.org/edu.

hrlibrary,umn,edu/convetion/arabic/un.

www.unjiu.org/or/reports.notes.

www.icj.org/homepage/ar/icjstatute.

www.un.org.ar/ga.

