

المسؤولية الجنائية للموظف الدولي

زينب احمد عبد الحميد

جامعة النور / كلية القانون

Zainab.ahmed@alnoor.edu.iq

تاريخ النشر: 2024/9/30

تاريخ القبول: 2024/9/25

تاريخ الاستلام: 2024/8/18

المستخلص

إنَّ المنظمة الدولية تحتوي على جهاز اداري، ويدير هذا الجهاز الإداري اشخاص يطلق عليهم (الموظفون الدوليون)، ويعمل هؤلاء الموظفون لدى المنظمة الدولية، ويكون ولاؤهم تاماً لهذه المنظمة، حيث تترتب عليهم التزامات وبالمقابل يحصلون على حقوق و ضمانات و امتيازات من قبل المنظمة التي يعملون لصالحها، من ضمنها الحصانة الدولية، ويتم الاتفاق على ذلك من خلال المعاهدات والاتفاقيات الدولية، عليه يجب على الموظف الدولي ان يقوم بتحقيق الغايات التي تسعى اليها المنظمة، وفي حالة ارتكاب هذا الموظف الدولي لجريمة في الدولة التي يعمل بها فهنا تترتب عليه المسؤولية الجنائية على الرغم من تمتعه بالحصانة، الا انه يحاسب على وفق مبدأ إقليمية القانون الجنائي وتصدر بحقه عقوبات منها طرده أو ابعاده من المنظمة، هنا انصب البحث لبيان المسؤولية الجنائية المترتبة على الموظف الدولي في حال ارتكابه لجريمة أو فعل يتعارض مع اعمال المنظمة التي يعمل لصالحها.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الجنائية، الموظف الدولي، حصانة الموظف الدولي ، الجرائم الدولية

The criminal liability of the international employee

Zainab Ahmed Abdul Hamid

Al-Noor University / College of Law

Zainab.ahmed@alnoor.edu.iq

Abstract:

The international organization contains an administrative apparatus, and this administrative apparatus is managed by people called international employees, and these employees work for the international organization and have a complete loyalty for the organization as they entail rights and obligations in return, and they obtain guarantees and privileges from the organization for which they work,

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



including international immunity. Such immunity is agreed upon through international treaties and agreements. Therefore, the international employee must achieve the goals that the organization seeks, and in the event that this international employee commits a crime in the land on which he works, then he is subject to criminal responsibility despite his immunity, and he is held accountable in accordance with the principle of regional criminal law and penalties are issued against him, including his expulsion from the organization. This research focused on clarifying the criminal responsibility of the employee in the incidence of committing a crime or an act that conflicts with the organization for which he works for.

Keywords: criminal liability, international employee, international employee immunity, International Sanctions.

المقدمة

بسم لله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين الذي بُعثَ بالحق رحمة للعالمين و
بعد:

التعريف بموضوع البحث:

ان الموظف الدولي يعد الأساس الذي تركز عليه المنظمات الدولية فهم يعدون الدعامة والركيزة التي يتوقف عليها نجاح المنظمة وذلك لما يمارسه من فعاليات والقيام بالمهام والمسؤولية الملقاة على عاتقه، مقابل ذلك تقوم المنظمة بتوفير الضمانات والامتيازات عن طريق توقيع معاهدات واتفاقات دولية منها ميثاق الأمم المتحدة الخاص بالموظفين وميثاق جامعة الدول العربية أيضا الخاص بالموظفين ، وان هذه الضمانات التي توفرها المنظمة الدولية تضمن حقوق الموظف الدولي في حالة تعسف الإدارة ، فيجب ان يتمتع الموظف الدولي بالاستقرار الوظيفي ، و في حال إساءة استعمال الموظف الدولي للحقوق والمزايا الممنوحة له، فإن ذلك يؤدي إلى مسؤولية جنائية وقد تُفرض عليه عقوبات قانونية، وقد وثق التاريخ العديد من الامثلة عن الموظفين الدوليين الذين اخلوا بالتزاماتهم ; وطُبقت الإجراءات بحقهم.

أهمية البحث:

تتجسد أهمية البحث في بيان المسؤولية الجنائية للموظف الدولي في حالة ارتكابه جريمة وفي اثناء ادائه لواجبه في منظمة وترتيب العقوبات عليه وكذلك بيان المركز القانوني للموظف الدولي في المنظمة وكيفية تنظيم الجهاز الإداري للموظف الدولي مع ذكر الحصانات التي تمنحها المنظمة الدولية للموظف مقابل تحقيقه للغاية التي تسعى اليها المنظمة، سيما انه في الأونة الأخيرة ازداد نشاط المنظمات الدولية، وتشعبت فروعها واختصاصاتها حيث أصبحت دقيقة جدا في عملها، لذا فقد احتاجت المنظمات لعدد من الموظفين يعملون بإخلاص لدى المنظمة، واستنادا الى عمل الموظف الدقيق لدى المنظمة فقد عُدَّ مرآة المنظمة فإن صلح معها صلحت معه وإنُفسد فسدت معه. وقد عملت المنظمة الدولية من أجل تنظيم جهازها الإداري باعتباره من احد المظاهر المهمة لدى المنظمة ;لانه يعبر عن استقلالها وارادتها عن بقية دول الأعضاء، أن هذا الجهاز الإداري الذي يقوم بتنظيم عمل الموظف الدولي يختلف من دولة الى أخرى .



مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في تحديد الأساس القانوني المسؤول عن إقامة المسؤولية الجنائية للموظف الدولي الذي ارتكب مخالفة، وكذلك في فهم الجزاءات المترتبة على ذلك. يتضمن البحث استفسارات حول ما إذا كانت هذه الجزاءات تفرض بشكل قسري السلطات المعنية أو إذا كانت تخضع لمعايير محددة. كما يهدف البحث إلى استكشاف أنواع الجرائم التي قد يرتكبها الموظف الدولي، وتؤدي إلى تحميله المسؤولية وبالتالي فرض الجزاء عليه.

نطاق البحث:

يتناول هذا البحث تعريف المسؤولية الجنائية للموظف الدولي استناداً إلى القانون الدولي و التطرق الى حدود الحصانة الدولية التي يتمتع بها الموظف الدولي والعقوبات التي يمكن ان تفرض على الموظف الدولي فضلاً عن الاساس القانوني لمساءلة الموظف الدولي جنائياً، كالمعاهدات و الاتفاقيات الدولية.

منهجية البحث:

اعتمدنا في بحثنا هذا على الأسلوب التحليلي للنصوص الموجودة في الموثيق والمعاهدات التي تبرمها المنظمات الدولية من أجل تنظيم جهازها الإداري والحفاظ على حقوق الموظف الدولي والخروج بالأساس القانوني من أجل فرض الجزاءات على الموظف الدولي، وتحميله المسؤولية الجنائية في حالة ارتكابه جريمة.

هيكلية البحث:

المبحث الأول: التعريف بالموظف الدولي وامتيازاته وواجباته.

المطلب الأول: تعريف الموظف الدولي وخصائصه.

المطلب الثاني: حصانة الموظف الدولي وواجباته.

الفرع الأول: حصانة الموظف الدولي.

الفرع الثاني: واجبات الموظف الدولي.

المبحث الثاني: إقليمية القانون الجنائي و تطبيقها على الموظف الدولي والجزاءات المترتبة على انتهاكاته مع الامثلة.

المطلب الأول: مبدا إقليمية القانون الجنائي وتطبيقها على الموظف الدولي.

المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة على الموظف الدولي مع الأمثلة.

المبحث الأول

التعريف بالموظف الدولي وامتيازاته وواجباته

يتعرض العالم اليوم الى اشتباكات وصراعات بين الدول، فتلعب المنظمات الدولية دوراً مهماً في محاولة حل هذه الصراعات وتتم بتتنظيم شؤون الفرد أكثر، فقد تزايدت عدد المنظمات في الأونة الأخير مما أدى الى زيادة العاملين فيها ويطلق عليهم أسم (بالموظفين الدوليين) وسنتناول تعريف الموظف الدولي وخصائصه في المبحث التالي:

المطلب الأول: تعريف الموظف الدولي وخصائصه

تأسست الجماعة الدولية من خلال المنظمات الدولية، وكان مفهوم الموظف الدولي مرتبطاً بها، إلا أنه لم يكن هناك تعريف واضح لهذا النوع من الموظفين الى حين ظهور المنظمات والجماعات الدولية، وان لكل منظمة جهازاً ونظاماً ادارياً خاصاً بها وتقوم بتعيين الموظفين حسب حاجة تلك المنظمة ويطلق على



هؤلاء الموظفين اسم (الموظف الدولي)، وقد وضعت عدة تعاريف من أجل تحديد مفهوم الموظف الدولي منها ان الموظف بصورة عامة هو شخص أو فرد تتصرف المنظمة من خلاله، وتستعين به لتحقيق غاياتها وأهدافها⁽¹⁾، إلا أن تعريف الموظف الدولي امتاز بكونه محل جدل بين فقهاء القانون الدولي ويعزى هذا الجدل الى واحد من أوائل التعاريف القانونية التي وصفت الموظف الدولي في عام 1949 وذلك عندما قدمت محكمة العدل الدولية رأيها الاستشاري في قضية التعويض عن الأضرار التي من الممكن أن تصيب الموظف الدولي في اثناء خدمته في الأمم المتحدة،⁽²⁾ وضمن هذا الرأي عرفت المحكمة الدولية الموظف الدولي على انه "كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر بصفة دائمة أو مؤقتة يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة إحدى وظائف المنظمة أو المساعدة في مباشرتها"⁽³⁾ ولتوضيح سبب الجدل الحاصل بخصوص هذا التعريف يجب أولاً التمييز بين العامل الدولي International Agent والموظف الدولي، فالعامل أو المستخدم الدولي يمكن تعريفه على أنه أي شخص يعمل بصفة مؤقتة لحاسب منظمة دولية ومن أجل تأدية مهمة معينة أما الموظف الدولي فيتمثل بشخص يشغل وظيفة عامة تمول باعتبارها كذلك وبصفة منتظمة. ومن التعريف نلاحظ ان الموظف الدولي يشترط عليه التفرغ لأداء الوظيفة الموكلة اليه حتى لو كان العقد الذي يربطه بالمنظمة موصوفاً بالتأقيت⁽⁴⁾. مما سبق يتضح أن تعريف المحكمة الدولية لم يميز بين العامل والموظف الدولي، لأنه اهم ما يميز العامل من الموظف في المنظمات الدولية هو أن الموظف يتسم بصفة الاستمرار في العمل في حين ان المستخدم يتسم بالصفة المؤقتة، عليه فان هذا التعريف ضم فئات تتباين في مراكزها القانونية واعمالها لأنه شمل في وصفه من يعمل بأجر أو بغير أجر ومن يعمل على وجه الدوام ومن يعمل بشكل مؤقت. والمعنى الفني لمصطلح الموظف الدولي وبحسب رأي غالبية الفقه لا ينطبق على كل من يعمل في المنظمات الدولية وذلك بسبب عدم إمكانية إدراج جميع العاملين تحت مسمى واحد، وذلك لان مصطلح الموظف الدولي اضيق من المستخدم الدولي فالمستخدم الدولي ليس بالضرورة موظفاً أن يكون دولياً في حين ان كل موظف دولي يمكن عدّه مستخدماً دولياً⁽⁵⁾، اما المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية فقد عرفت الموظف الدولي بأنه (هو كل من يعمل في وظيفة دائمة في جهاز أو مرفق حيث لا يكون عمله مرتبطاً بالتوقيت أي يكون مؤقتاً ولا يشترط ان يكون محدداً بمدة معينة على وفق نظام هذا الجهاز أو المرفق) أي ان المحكمة هنا لم تفرق بين الموظف الدائم والموظف المؤقت.⁽⁶⁾

واستناداً الى التعاريف يمكن تلخيص خصائص الموظف الدولي بالآتي:

1. يُعيّن الموظف الدولي بناءً على اتفاقيات دولية تُعقد بين الدول الأعضاء، حيث تُحدد هذه الاتفاقيات الأجهزة الإدارية الدولية المسؤولة عن التعيين سواء أكان ذلك بشكل دائم أو مؤقت. كما تتضمن تحديد عدد الموظفين والشروط التي يجب أن تتوافر في كل واحد منهم للتعيين.⁽⁷⁾
2. ان يعمل الموظف الدولي فقط لصالح المنظمة الدولية وليس لاحد فروعها أو لأجل دولة ولا يجوز العمل لدى منظمة ليس لها صفة الدولية.⁽⁸⁾
3. يجب ان يعمل الموظف الدولي تحت اشراف المنظمة الدولية على وفق ما اتفق عليه في المعاهدات والمواثيق الموقعة وهنا يتميز الموظف الدولي عن بقية الموظفين الذين يعملون لصالح الدولة.⁽⁹⁾ فقد نص ميثاق الأمم المتحدة على انه "يجب على الموظفين في الأمم المتحدة، في أداء واجباتهم، أن يلتزموا بأعلى درجات النزاهة والولاء للأمم المتحدة، وأن يتجنبوا أي تصرف قد يتعارض مع مهامهم. ولا يجوز لهم أن يسعى أي منهم للحصول على توجيهات من أي حكومة أو سلطة خارجية، ويجب عليهم الامتناع عن أي نشاط سياسي أو أي عمل قد يؤثر على حياده".⁽¹⁰⁾



وقد ذكر القضاء الإداري الدولي الشروط التي تتوفر في الموظف لكي يمكن عدّه موظفا دوليا أي يكتسب الصفة الدولية وعند اكتسابهم هذه الصفة يمكن أن يمارسوا جميع الحقوق التي تمنحها لهم المنظمة التي يعملون لصالحها فمن هذه الشروط ان يعمل الموظف الدولي تحت اشراف رئيس تنفيذي و ان يقوم بممارسة هذه الوظيفة بصورة دائمة ويجب ان يخضع الموظف الى الشروط التي تضعها المنظمة، كما أشارت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية إلى انه لا يحق للعاملين في المنظمة كعمال الصيانة والنظافة والخبراء والمستشارين اللجوء الى المحكمة، فقد عدت المحكمة ان كل شخص يعمل لحساب منظمة دولية يجب عليه ان يخضع خضوعا تاماً لسلطاتها وفقا للقوانين واللوائح الخاصة بشؤون الموظفين.⁽¹¹⁾

المطلب الثاني

حصانة الموظف الدولي وواجباته

لقد ذكرنا انه من الامتيازات التي يحصل عليها الموظف الدولي هي الحصانة بالمقابل يجب على الموظف الدولي ان يقوم بالواجبات التي تفرضها عليه المنظمة، لذا قسمنا هذا المطلب الى فرعين، الفرع الأول يتناول حصانة الموظف الدولي والفرع الثاني يتناول واجبات الموظف الدولي كالآتي:

الفرع الأول

حصانة الموظف الدولي

إنّ الغرض من الحصانة التي أقرها القانون للموظف الدولي هو من أجل القيام بوظيفته على اتم وجه، فيمكن تعريف الحصانة بشكل عام على انها الحماية التي يقرها القانون لأشخاص معينين من أجل حمايتهم من تعرض السلطة لهم أو اتهامهم بجريمة معينة أي انه لا يجوز للسلطة اتهامهم دون استئذان سلطة معينه،⁽¹²⁾ لذا فان الحصانة التي تعطى الى المنظمة الدولية هي من أجل ضمان القيام بواجباتها التي عدت من أجلها هذه المنظمة، لذا تعد الحصانة جزءاً مهماً لدى الموظف الدولي من أجل ان يقوم بعمله داخل المنظمة وهنا يجب التفرقة بين حصانة الموظف الدولي وحصانة المبعوث الدبلوماسي أن هذا الأخير لا يمكنه استعمال الحصانة في دولته في حين يمكن للموظف الدولي استعمال حصانة في جميع الدول ، و تقرر الحصانة بواسطة توقيع اتفاقيات ومعاهدات دولية.⁽¹³⁾

إن هذه الحصانة تشمل جميع ما يصدر عن الموظف الدولي من كتابة واقوال أو القيام بعمل معين في داخل حدود عملهم، حيث لا تتعدى هذه الحصانة الأفعال والاقوال خارج حدود عملهم الرسمي والتي تعني انه يمكن رفع الدعوى على هذه الموظف واتهامه في قضايا ليس لها علاقة مع عمله في المنظمة التي يعمل لصالحها.⁽¹⁴⁾

ان المنظمة الدولية تتكفل بحماية موظفيها من التعرض لاي مواجهه تهديد أو عدوان، وللموظفين الحق بالمطالبة بحقوقهم إذا اصابهم الضرر أو الأذى في اثناء تأديتهم لمهامهم، فالمنظمة الدولية تتكفل بتوفير بيئة مناسبة لموظفيها من أجل القيام بواجبهم حيث لهم الحق بالطعن في القرارات الصادرة عن المنظمة والتي يمكن إجراؤه اما عن طريق التظلم الإداري ، أو الطعن القضائي حسب ما تقرر المحاكم الإدارية الدولية.⁽¹⁵⁾ هناك صور للحصانات التي يتمتع بها الموظف الدولي منها الحصانة القضائية والتي تعني أنّ الموظف الدولي عند ارتكابه أفعال والتي تعد جرائم فهنا لا يخضع الى المحاكم المدنية حيث تقوم المنظمة التابع لها هذا الموظف بتحديد سلطة الرقابة عليه في حال ارتكابه لفعل مخالف للقانون وهذا ما نصت عليه اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصانتها في(المادة 18 الفقرة ا)،⁽¹⁶⁾ اما الصورة الثانية للحصانة هي الحصانة الشخصية والتي تعني لا يجوز لاي سلطة واي جهة ان تقوم القاء القبض على الموظف الدولي الا في حالة رفع الحصانة



عنه وعادة يرفعها الأمين العام،⁽¹⁷⁾ فقد اشارت المادة 20 من اتفاقية الامتيازات للأمم المتحدة بانه يجوز للأمين العام ان يسحب الحصانة من الموظف الدولي في حال ان يعمل الموظف في تحقيق مصالحه الشخصية داخل المنظمة،⁽¹⁸⁾ وقد اكدت المادة 21 - البند الأول - الفقرة الأولى من اتفاقية مقر الجامعة العربية التي وقعت في عام 1993 بين الجامعة العربية وجمهورية مصر العربية والتي نصت على انه الموظفون الذين يعملون بجامعة الدول العربية يتمتعون بالحصانة القضائية التي تمت الإشارة إليها سابقا بصرف النظر عن جنسية هؤلاء الموظفين، لذا، نرى أن أساس حصانة الموظفين يعود إلى الاتفاقيات والمواثيق الموقعة بين الدول. وقد أشارت المادة 105، الفقرة 2 من ميثاق الأمم المتحدة إلى أن الأمين العام والموظفين لدى المنظمات، فضلاً عن المندوبين وممثلي الدول الأعضاء، يتمتعون بالحصانة والإعفاءات من الغرامات المالية والمزايا اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم في المنظمة.

هنالك آراء مختلفة بخصوص موضوع الحصانات والامتيازات الممنوحة للموظف الدولي حيث لا تعد الحصانات هي نفسها الامتيازات حيث يوجد فرق بين المصطلحات، فالامتيازات تعني الحرية التي تعطىها المنظمة للموظف اما بالنسبة للحصانة فهي الحماية التي توفرها المنظمة للموظف من أجل القيام بعمله.⁽¹⁹⁾ وأبدت محكمة العدل الدولية رأيها الاستشاري في سنة 1949 بقولها ان الموظف الدولي يجب ان يتمتع بالحماية الكاملة من قبل المنظمة التي يعمل لصالحها دون الحاجة الى حماية دولية أخرى.⁽²⁰⁾

الفرع الثاني

واجبات الموظف الدولي

يتمتع الموظف الدولي بمكانة عالية و راقية في الدولة من حيث وظيفته ومن حيث الحقوق والامتيازات التي منحت له، ويختلف في عمله عن الموظف الإداري المحلي أو الوطني وكذلك عن الموظف الدبلوماسي، لذا فإنه يتمتع بمركز وظيفي مهم في خدمة المجتمع الدولي يتميز به عن بقية الموظفين الدوليين والمحليين، واستنادا الى ذلك مُنح هذا الموظف امتيازات وحقوقاً من أجل عدم التدخل في عملهم وذلك لإتمامه على احسن وجه دون التعرض له من قبل دولته التي يحمل جنسيتها أو الدولة التي يعمل فيها، بالمقابل وقع على عاتق الموظف الدولي واجبات عديدة يجب عليه الالتزام بها تجاه المنظمة التي يعمل لصالحها، وأيضاً لقد وضعت هذه المنظمات عقوبات وجزاءت فرضتها على كل موظف دولي يقوم بخرق التزامه وواجباته تجاه المنظمة.⁽²¹⁾

ان واجبات الموظف الدولي التي تكون مفروضة عليه عند عمله لدى المنظمات الدولية والتي تكون اغلب المنظمات متفقة على مبدأ واحد لتحديد واجبات الموظف الدولي ويتم تحديد واجباته من قبل الاتفاقيات والمواثيق الدولية والمنصوصة في عقد العمل بين الموظف الدولي والمنظمة، ويجب عليه أن يلتزم بوظيفته أياً كانت درجته الوظيفية، أي يجب أن يكون مخلصاً تماماً ويتسم بالنزاهة في عمله مع المنظمة ويجب عليه ان لا يتلقى أي توجيهات وأوامر من جهة أخرى أو هيئة أو دولة أخرى.⁽²²⁾ ونظرا الى أهمية واجبات الموظف الدولي، سنقوم بسردها وتلخيصها كالاتي:

أن يكون للموظف الولاء الى المنظمة: اشارت المادة 100 الفقرة 1 من ميثاق الأمم المتحدة إلى أنه لا يجوز للموظف الدولي والأمين العام ان يتلقوا الأوامر والتوجيهات من السلطات والهيئات على الرغم من تمتعه بالحصانات والامتيازات الممنوحة له من قبل المنظمة، أي ان هذه المادة تشير الى استقلال الموظف في عمله.⁽²³⁾



والجدير بالذكر انه يجب العمل لصالح المنظمة فقط: يجب على الموظف الدولي ان يكرس وقته كله لصالح المنظمة التي يعمل لأجلها ولصالحها وان يبذل جهده كله داخل المنظمة وامتناعه عن القيام باي عمل خارجها أي أن لا يكون موظف لدى دائرة أخرى أو لدى القطاع العام، ويجب عليه ان يقوم بكنم الأسرار الخاصة بالمنظمة وعدم الإفشاء بها وذلك لحماية المصالح العامة بالمنظمة وعدم الاضرار.⁽²⁴⁾

وقد أشارت المادة 2 over. الفقرة الأولى من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، انه يجب ان يكون الموظف الدولي مخلص في عمله وأن يعمل بضمير وملتزم الزاماً صريحاً تجاه المنظمة، أي انه لا يقوم بالتضحية بعمله داخل المنظمة من أجل مصلحته الخاصة أو مصلحة الوطن، لكن هذا لا يعني أن يقتل مشاعره تجاه وطنه وبلده لكن يجب أن لا يقوم بعمل يتعارض مع عمل المنظمة.⁽²⁵⁾

اما النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة أشار الى انه يجب على الموظف أن لا يقبل الهدايا وأوسمة وتكريم دون تصريح مسبق من قبل الأمين العام للمنظمة.⁽²⁶⁾

وأكد النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة أن يحق لموظفين أن يقوموا بالتصويت لكن يجب أن يتعهدوا بعدم الاشتراك بالأحزاب والنشاطات السياسية التي يمكن أن تحدث خلل في منصبهم الوظيفي.⁽²⁷⁾

وأخيراً يجوز للموظف الدولي أن يقوم بالانضمام الى الجمعيات الخاصة بالموظفين الدوليين والجمعيات التي تهتم بالدفاع عن حقوق الموظفين من أجل الدفاع عنهم امام المنظمات الدولية والأجهزة الإدارية والتشريعية.⁽²⁸⁾

المبحث الثاني

إقليمية القانون الجنائي و تطبيقها على الموظف الدولي والجزاء المترتبة على انتهاكاته مع الامثلة

أن الموظف الدولي يعد في مركز مهم وخرج حيث تعهد اليه التزامات وواجبات يجب الالتزام بتنفيذها من قبل الموظف الدولي مقابل ذلك يحصل على حصانات وامتيازات مقرر له من قبل المنظمة التي يعمل لأجلها لكن في حال إذا أساء الموظف الدولي استعمال الامتيازات التي منحت له في الدولة التي يعمل بها، هنا سيطبق مبدأ اقليمية القانون الجنائي ويعاقب الموظف على وفق قانون الدولة التي يمكث بها حتى لو كان اجنبياً، سوف نقوم بتوضيحها بالتفصيل مع ذكر الأمثلة كالاتي:

المطلب الأول

مبدأ إقليمية القانون الجنائي وتطبيقها على الموظف الدولي

إن الدولة هي صاحبة الحق في فرض العقوبات أو الجزاءات على من يخالفها، وأيضا لها الحق في سن القوانين والتعليمات التي تقوم بتنظيم المجتمع لذا يعد هذا من مظاهر سيادتها، وان من المعروف ان سيادة الدولة لا تتعدى اقليمها لذا ظهر مبدأ إقليمية القانون الجنائي و الذي يعد المبدأ العام لتطبيق القانون الجنائي من حيث المكان، فقد نُصَّ عليه في اغلب التشريعات العربية وتم الاخذ به دولياً وداخلياً من أجل وضع العقوبات والجزاءات لذا عُرِّف هذا المبدأ على انه القانون الجنائي الخاص للدولة والذي يضبط ويحكم جميع الجرائم التي تقع في إقليم هذه الدولة أياً كان جنسية مرتكبها وطنية أو اجنبية وعلى العكس من ذلك لا يجوز للدولة ان تقوم بتطبيق قانونها الجنائي على الجرائم التي تقع خارج اقليمها.⁽²⁹⁾

إن مبدأ إقليمية القانون الجنائي يُطبق أيضاً على مواطني الدولة، بغض النظر عن نوع الضرر الذي أصاب الدولة، لذا يجب على الدولة معاقبته من أجل الحفاظ على سيادتها، لذا فان هذا المبدأ يؤكد على انه للدولة و لقضائها اختصاص شامل حول الجرائم التي تقع على اقليمها، وان هذا المبدأ يقف على مبررات ومسوغات



من حيث الأساس الدولي لأن المبرر الأول ينص على الأساس الذي يتركز عليه هذا المبدأ هو مركزها القانوني وسيادتها ويمنع تدخل من أي دولة في سيادتها لذا فان هذه الدولة هي وحدها تقوم بالتشريع والتنفيذ وتنفيذ الاحكام القضائية على اقليمها،⁽³⁰⁾ أما المبرر الثاني فهو تنفيذ القانون وتطبيق القضاء من أجل ردع العام والمجرمين حيث ارتكاب الجريمة يشكل اعتداء على المجتمع فالدولة بدورها تقوم بمعاينة من قام بالجريمة على إقليم الدولة سواء أكان مرتكبها وطنياً أو اجنبياً والمساس بنظامها و أمنها، وهذا ما يسمى بمبدأ إقليمية القانون الجنائي،⁽³¹⁾ وان المبرر الثالث يقول اذا توافرت الأدلة الجنائية واستطاع المحقق ان يثبت الجريمة التي وقعت على إقليم دولته من قبل المتهم الأجنبي، هنا يأتي دور هذا المبدأ من حيث مصلحة المتهم حيث يطبق عليه قانون الدولة التي ارتكب بها الجريمة افضل من ان يطبق قانون دولة أخرى عليه وهذا يعد من سمات هذا المبدأ، ومن النتائج التي ترتبت على هذا المبدأ هي أولاً تطبيق القانون الجنائي على الجرائم التي تقع فقط داخل حدود الدولة، أي التي تقع أياً كان مرتكبها وطنياً أو اجنبياً، اما النتيجة الثانية فهي ان هذا القانون لا يطبق خارج الإقليم أي التي ترتكب خارج الإقليم.⁽³²⁾

إن مبدأ إقليمية القانون الجنائي تفرض على كل شخص يقوم بتخريب نظام الدولة وعلى من قام بارتكاب جريمة داخل إقليم هذه الدولة وتشمل الوطني والاجنبي، أما بالنسبة لمصطلح وتسمية (للموظفين الدوليين) والذي يشمل المبعوث الدبلوماسي والموظفون الدوليون هناك خلاف حوله، إذ يعد البعض ذلك استثناء على هذا المبدأ، لكن الجانب الاخر أوضح أن هذا المبدأ لا يستثنى احداً، فقد أشار إلى أن للدولة المستقبلة لهذا الموظف الدولي الحق في معاقبة الموظف المجرم نتيجة لمخالفته واستغلال الحصانات والامتيازات التي منحت له لغرض خدمة المنظمة، هنا يجب ان توضع عقوبة له بعد رفع الحصانة عنه، وتزال بطرق عديدة سوف نقوم بذكرها.⁽³³⁾

وقد تم توقيع عدة اتفاقيات بخصوص حصانة الموظف الدولي من ضمنها اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالموظفين سنة 1947 والتي نصت في حالة إساءة استخدام الحصانة والامتيازات من قبل الموظف الدولي فانه لا يعفى من العقوبة من قبل الدولة التي ارتكب فيها المخالفة وفقاً لمبدأ إقليمية القانون الجنائي، وكذلك اتفاقية المزايا الموقعة سنة 1953 والتي نصت على تحديد الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون في إطار المنظمات الدولية و في المقابل فقد نصت هذه الاتفاقية على العقوبات التي تفرض على الموظف الدولي في حال ارتكابه جريمة،⁽³⁴⁾ لذا فعندما يسيء الموظف الدولي في استعمال الامتيازات والحصانة ويرتكب جريمة فالإجراءات التي تتخذ بحقه تكون كالآتي :

أولاً: التنازل عن الحصانة: تنص اتفاقية المزايا الخاصة بالحصانات على أنه يمكن للدولة التي أرسلت الموظف الدولي إلى المنظمة أن تتنازل عن الحصانة الممنوحة لذلك الموظف في حال ارتكابه مخالفة تؤثر في الأمن الداخلي أو القومي للدولة المستضيفة، لان التكتم على هذه المخالفة التي قام بها في دولة المقر وعدم اتخاذ الإجراءات بحقه يؤثر على مجرى تحقيق العدالة، لذا فقد أعطت الاتفاقيات الدولية الموقعة بين دولة موظف الدولي و دولة المقر ان تقوم الدولة المرسله بسحب الحصانة عن ممثليها وذلك من أجل استقرار الأوضاع وتحقيق العدالة وتطبيق القانون اما بالنسبة للموظف الدولي فاذا اراد ان يتنازل بنفسه عن الحصانة فانه لا يمكنه ذلك لأنها ليست من حقوقه فلا تنتج اثرها القانوني الا بعد موافقة الأمين العام والمحكمة وإلا عد هذا تنازلاً غير منفع.⁽³⁵⁾

ثانياً: رفع الحصانة الدولية: عندما أعطي للموظف الدولي الامتيازات و الحصانات من أجل تحقيق اهداف المنظمة التي يعمل لصالحها بالمقابل يجب ان يقوم بواجباته على اتم وجه وعدم الإساءة في استعمال هذه



الحقوق الممنوحة له، وقد أشارت المواثيق الدولية والأنظمة السياسية الى عدم استعمال واستغلال الحصانات بصورة غير صحيحة وهذا ما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة الموقعة سنة 1946 والتي نصت بمعنى انه يجب ان تتعاون منظمات الأمم المتحدة مع السلطات الداخلية الخاصة بدول الأعضاء من أجل منع استخدام واستغلال الحصانات والامتيازات الممنوحة للموظف الدولي، او قد نظمت احكام اتفاقية الأمم المتحدة في حالة استخدام الحصانات في حالات وقضايا تتعارض مع مصلحة المنظمة،⁽³⁶⁾ حيث ذكر في المادة 5 الفقرة 20 من الاتفاقية انه ترفع الحصانة عن الموظف الدولي في حالة استخدام الامتيازات والحصانات خارج وظيفته وبصورة تتعارض مع المنظمة ومن أجل تحقيق الأهداف الشخصية ، فقد أعطت الصلاحية للأمين العام بالمنظمة ان يقوم برفع الحصانة عن الموظف في الحالات التي ذكرت سابقاً.⁽³⁷⁾

ثالثاً: ابعاد الموظف الدولي: وتتبع هذه الطريقة عندما يقوم الموظف الدولي بالتجسس لصالح دولة أو التحريض والمساعدة على ارتكاب جرائم هنا يعمل على إبعاده وطرده من الدولة كما في قضية "جوبتشيف" و "ايغوروف" الذين قاموا بالتجسس وانتهكوا القوانين الأمريكية.⁽³⁸⁾

المطلب الثاني

الجزاء المترتبة على الموظف الدولي مع الأمثلة

ان الجزاءات الجنائية المترتبة على الموظف الدولي قد أشارت اليها القوانين الداخلية ان لكل جريمة هناك عقوبة إذ يعد الجزء ركناً أساسياً وضرورياً في القانون فهو يعد وسيلة اجبارية من أجل احترام القانون ويمكن ان يكون الجزاء مادياً أو جسدياً،⁽³⁹⁾ اما بالنسبة الى القانون الدولي فان هناك اختلافاً بين القانون الدولي والقانون الداخلي من ناحية المخاطبين ومن ناحية السلطة التي تفرض الجزاء، لأن الجزاء موجود في القانون الدولي لكنه يختلف عن القانون الداخلي وان من شروط الجزاء الدولي ان يكون منصوصاً عليه في الاتفاقات والمعاهدات الدولية كما نص عليه ميثاق الأمم المتحدة،⁽⁴⁰⁾ وبالنسبة للموظف الدولي فان المحاكم الداخلية لم تنص على عقوبة الموظف الدولي في حالة ارتكابه للجريمة وهناك دول تعترف بالحصانة الممنوحة للموظف ولا تقوم بمحاسبته حتى لو ارتكب جريمة فاكتر ما يمكنها فعله هو ابعاد أو طرد الموظف من الدولة، وان هذه الموضوع ارتبط حديثاً بالموقف السياسي الدولي ونجد ان الكثير من الدول تخلت عن الحصانة وطبقت العقوبات والجزاءات على الموظف المجرم،² اما بالنسبة للجزاءات التأديبية التي تفرض على الموظف الدولي فان الظروف الدولية والاختصاصات التي تمارسها المنظمة الدولية اعطتها الحق في فرض العقوبات التأديبية على موظفيها الذين يخالفون القانون ويسببون فوضى واخلالا في نظام المنظمة ومن اهم الجزاءات التأديبية (الفصل من الخدمة _ الاسترداد _ الإيقاف من الوظيفة من دون دفع أجور العمل _ الإنذار الكتابي).⁽⁴¹⁾

امثلة عن الجرائم المرتكبة من قبل الموظف الدولي

1- قضايا الفساد

يتعلق هذا المثال بتطبيق برنامج النفط مقابل الغذاء الذي أنشاه في عام (1993) مجلس الامن الدولي وذلك لتسهيل عملية بيع النفط العراقي والذي بالمقابل يضمن توفير مواد تسد الحاجات الأساسية للعراق وذلك خلال فترة الحصار الاقتصادي الدولي الذي فرضه على العراق بعد انتهاء حرب الخليج الثانية، القضية تعد

1- محمد صالح بني عيسى، الحصانات الدبلوماسية والامتيازات: دراسة في قواعد القانون الدولي، مجلة الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة الجدارا، الاردن ، المجلد 50، العدد 2، سنة 2023،

² الوحيشي، الهادي محمد، المركز القانوني للموظف الدولي و دوره في حل المنازعات الدولية، جامعة الحسن الثاني ، المغرب، 2004.



واحدة من أكبر الفضائح التي تعرضت لها المنظمة الدولية وتضمنت تورط كبار المسؤولين وشركات كبيرة متعددة الجنسيات، الاسم الأول في القضية يعود الى (ألكسندر ياكوفليف) الروسي الجنسية والمسؤول سابق في إدارة مشتريات البرنامج والذي اعترف بتلقيه رشاًوى وتورطه بإنشاء شركة خاصة تعمل على ضمان تسهيل منح عقود الأمم المتحدة لجهات معينة ومن ثم تحويل الأموال المشبوهة الى حسابات خاصة في سويسرا،¹ اللجنة الخاصة بالتحقيق في فضيحة البرنامج والتي يترأسها (بول فولكر) قد أصدرت تقريراً تضمن اتهام (ياكوفليف) بتلقي مبالغ تصل الى مليون دولار وبشكل رشاًوى تتعلق بعقود البرنامج، قام (ياكوفليف) بالاعتراف بالتهمة الموجه له وذلك في امل تخفيف العقوبات الموجهة له والتي قد تصل الى 20 عاماً وذلك عن ثلاث تهم تمثلت في غسيل الأموال، والتآمر، والخيانة. أطلق سراح ياكوفليف مقابل كفالة قدرها 400 ألف دولار امريكي ولكن كلفته الفضيحة حصانته التي رفعها الأمين العام للأمم المتحدة كوفي عنان.⁽⁴²⁾ اتهمت اللجنة ايضاً (بينون سيفان) القبرصي الجنسية والذي شغل منصب الرئيس السابق للبرنامج بالحصول على عمولات تتعلق بالبرنامج وذلك عن طريق جهة مقربة من الأمين السابق للأمم المتحدة بطرس غالي. قام (سيفان) بنفي التهم ولكنه قدم استقالته من المنظمة الامر الذي يعني زوال حصانته الدبلوماسية ايضاً.⁽⁴³⁾ اما فلاديمير كوزنيتسوف والذي ترأس ايضاً برنامج النفط مقابل الغذاء فهو الاخر تورط في غسيل أكثر من 300 ألف دولار امريكي وذلك بالتعاون مع ألكسندر ياكوفليف، فقد أدين بتهمة غسيل الأموال وتم اعتقاله في سبتمبر من عام 2005 وذلك بعد موافقة الأمين العام للأمم المتحدة على رفع الحصانة عنه، هذا الامر اغضب الخارجية الروسية التي عبرت عن اسفها وعن انها قد تطلب ترحيله الى وطنه روسيا فور انتهاء العقوبة المتمثلة بمدة (51) شهراً وغرامة تزيد عن (73) ألف دولار.⁽⁴⁴⁾

2- قضايا التجسس:

من الطبيعي ان يقوم بعض الموظفين باستغلال التسهيلات التي يحصلون عليها والحصانة التي يتمتعون بها من أجل الوصول الى معلومات حرجة أو القيام بأعمال تضر بالأمن القومي للبلد المستضيف، من الأمثلة التي تتعلق بهذا النوع من الجرائم هو هي قضية (جوبيتشيك) الموظف الدولي الروسي الجنسية الذي تم اتهامه بالتجسس لصالح روسيا والذي تم ادانته باعتبار ان المحكمة لا تعترف بالحصانة الخاصة بالموظف الدولي إذا قام بأعمال غير مشروعة خارج نطاق عمله الرسمي،² حيث تم ادانته والحكم عليه من قبل احدى محاكم نيويورك، القضية الثانية تتعلق بموظف سوفيتي الجنسية ايضاً والمدعو (ميليك) حيث استغل منصبه كموظف في سكرتارية الأمم المتحدة للتجسس على الولايات المتحدة الامريكية ليتم القبض عليه وقام بالدفاع عن نفسه وفق الحصانة التي يتمتع بها وقواعد القانون الدولي لكن القضاء الأمريكي رفض الدفع بالحصانة وبررت المحكمة هذا القرار على أساس ان التجسس ليس مدرج ضمن وظائف أعضاء الأمم المتحدة وفي حال قيام أي شخص بمثل هذا العمل فانه لا يتمتع باي حصانة، وقضية (ايجبروق) السوفيتي الجنسية ايضاً مشابه للقضايا السابقة وتم رفض الحصانة تحت نفس المبرر.⁽⁴⁵⁾

3- انتهاكات ضد الحصانة:

في عام 1949 وتحديداً في كوريا، ألقى البوليس الكوري القبض على اثنين من الموظفين الكوريين ضمن لجنة الأمم المتحدة وبدون أي اخطار أو تصريح، هذا الامر استدعى الأمين العام للجنة الى الاحتجاج واطار

¹ Independent Inquiry Committee into the United Nations Oil for Food Program (IIC), Interim Report, New York, 2005a.

² ملاوي ابراهيم ، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر ، العدد 3، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2013.



الأمين العام للأمم المتحدة الذي قام بدوره بإرسال برقية احتجاج الى وزارة الخارجية الكورية وأشار فيها الى نقطة مهمة الا وهي ان جنسية الموظف الدولي ليس لها تأثير في وصفه القانوني حتى إذا كان يعمل في نفس البلد الذي يحمل جنسيته، قضية مماثلة أخرى تضمنت انتهاك حصانة الموظف الدولي وهي قضية (مودرتش) التشيكي الجنسية الذي قام اثنان من موظفي بوليس الامن في أيار من عام 1949 بمحاولة اعتقاله بعد الانقلاب الذي وقع في عام 1948 في براج والذي قامت الحكومة التشيكوسلوفاكية الجديدة على أثره بمحاكمة بعض الموظفين الدوليين العاملين في براج بتهم النشاط التخريبي والتجسس، قام (مودرتش) بالتمسك بحصانة مكاتب الأمم المتحدة باعتبار ان عناصر الامن قامت باقتحام مكتبه بدون أي تصريح ومطالبته بمصاحبتها، ترتب على هذا الامر بقاء الموظف في مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام ليلاً ونهاراً الى يونيو من عام 1949 عندما احتج الأمين العام للأمم المتحدة لدى وزارة الخارجية التشيكوسلوفاكية على انتهاك بوليس الامن حركة مكاتب الأمم المتحدة وترتب عليه اعتذار الحكومة المذكورة للأمم المتحدة على هذا التصرف ولكن هذا الاعتذار لم يمنع طلب الحكومة لاستجواب (مودرتش) مع ضمان عدم سؤاله عن أي معلومات أو كتابات تتعلق بوظيفته في الأمم المتحدة.(46)

الخاتمة

الاستنتاجات:

قد توصلنا في بحثنا هذا إلى نتائج منها،

1. إن تعريف الموظف الدولي قد نال اهتماماً كبيراً من قبل الفقهاء والباحثين ولم يستقروا على تعريف جامع مانع، فقد اشار البعض إلى أن الموظف الدولي يشمل كل من يعمل بالمنظمة سواء أكان عمله بصورة دائمة أو مؤقتة والبعض أشار إلى انه يشترط ان يكون به صفة الدوام.
2. وان الموظف الدولي خاضع لنظام قانوني حيث تترتب عليه التزامات منها تحقيق الغاية التي تسعى اليها المنظمة بالمقابل تمنحه المنظمة حق التمتع بالحصانة الدولية.
3. لقد تناولت نصوص الموائيق كيفية تنظيم العلاقة بين الموظف والمنظمة.
4. من النتائج المهمة التي توصلنا اليها في بحثنا هذا هي ان الموظف الدولي إذا قام بارتكاب جريمة أو أخل بنظام الدولة المستقر فيها فانه يتعرض الى المساءلة، وترفع عنه الحصانة، ويحاسب في الدولة التي ارتكب فيها الجريمة على وفق مبدأ الإقليمية القانون الجنائي.
5. أيضاً هناك عقوبات تأديبية تفرض على الموظف الدولي في حالة مخالفته، ولقد رأينا في البحث انه تم تطبيق العقوبات على العديد من الموظفين الدوليين على وفق معايير واستناداً الى الجريمة، وختاماً ندعو الدول والمنظمات الدولية و الهيئات المستقلة الموجودة داخل المنظمات فضلاً عن القضاء الوطني الى ان يطبق القانون على الموظف المخالف ومرتكب الجريمة والذي يضر بمصلحة المنظمة والدولة التي يعمل على ارضها.

التوصيات:

1. تحديد القانون الذي يحكم العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، بحيث يسمو القانون الدولي على القانون الداخلي للمنظمة الدولية.
2. وضع نظام قانوني موحد يساهم في حماية موظفي المنظمات الدولية بشكل متساو.



3. يجب ان تكون العقوبات التأديبية المفروضة على الموظف الدولي متناسبة من المخالفة التي ارتكبها، وذلك لمنع السلطة أو المنظمة من إيقاع عقوبات مشددة على الموظف في حال ارتكابه مخالفة بسيطة.

قائمة المصادر

أ- الكتب:

1. أوديت الياس إسكندر، معجم القانون، ط1، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية- مصر، سنة 1999
2. د. حامد سلطان، أصول القانون الدولي، المطبعة العالمية، ط1، القاهرة
3. د. حسن نافعة، التنظيم الدولي، ط1، مكتبة الشروق، القاهرة- مصر، سنة 2002.
4. د. عباس الحسيني، شرح قانون العقوبات الجديد، ط1، مطبعة الازهر، بغداد، سنة 1970 28.
5. د. عبد الباقي البكري، المدخل لدراسة القانون، العاتك لصناعة الكتب، القاهرة، ط1، سنة 2015.
6. د. عبد العزيز المعز عبد الغفار، القانون الدولي الإداري، ط1، دار النهضة، مصر- القاهرة، سنة 1996.
7. د. عبد العزيز سرحان، المنظمات الدولية، دار النهضة، القاهرة، سنة 1990.
8. د. عبد العزيز محمد سرحان، الأصول العامة للمنظمات الدولية، ط 1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967.
9. د. عبد المعز الغفار، القانون الدولي الإداري، ط1، دار النهضة، مصر- القاهرة، سنة 1996.
10. د. علي حسين خلف، ود. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، ط1، دار العاتك لصناعة الكتاب - القاهرة، سنة 2015.
11. د. محمد فاضل، شرح قانون العقوبات، مطبعة جامعة دمشق، سوريا، سنة 1959.
12. د. مصطفى أبو الخير، القانون الدولي المعاصرة، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، سنة 2017.
13. د. هادي نعيم المالكي، المنظمات الدولية، ط1، مكتبة السيسبان، بغداد، سنة 2013.

ب- المجلات العلمية:

1. أحمد عبد الرحمن إبراهيم أحمد، أثر الامن القومي على حصانات وامتيازات المنظمات الدولية، مجلة الدراسات العليا، العدد 29، مجلد 8، جامعة النيلين، مصر، 2017، ص 20.
2. شادي عدنان الشديفات، حصانة المبعوث الدبلوماسي الملاحقة القضائية ام الإفلات من العقاب، مجلة جامعة الشارقة، العدد 1، المجلد 14، سنة 2016، ص 388.
3. قيصر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافدين للحقوق، العدد 47، المجلد 12، سنة 2011، ص 166.
4. ملأوي إبراهيم، حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر- الجزائر، العدد 3، ص 239.
5. د. منصور الفيتوري حامد، التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر، مجلة البحوث القانونية، العدد2، المجلد2، جامعة مصراته - ليبيا، سنة 2015، ص 263.

ج- الرسائل والاطاريح الجامعية:



1. إبراهيم براهيم مختار ، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة مقدمة الى كلية القانون لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة ابة بكى بلقايد، الجزائر، سنة 2017، ص 14.
2. حنان محمد حسن على، مبدأ إقليمية القانون الجنائي في القانون والشريعة الإسلامية، رسالة مقدمة لكلية الدراسات العليا للحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة الخرطوم تكملة – سودان، سنة 2008، ص 8.
3. خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في المنظمة الأمم المتحدة، مذكرة تخرج مقدمة الى كلية حقوق لنيل شهادة الماجستير في حقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، سنة 2015، ص 18.
4. ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة مقدمة الى كلية حقوق لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، جامعة أسيوط، مصر، سنة 2000، ص 20.
5. غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، أطروحة مقدمة الى كلية الحقوق لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، جامعة جباليل ليايس، 2019، ص 56.
6. محمد عدنان عثمان، دور القانون الدولي في مواجهة التجسس الدبلوماسي قدمت هذه الرسالة الى كلية القانون لاستكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان – الأردن، سنة 2015، ص 149.

د- المواقع الالكترونية:

1. فضيحة النفط مقابل الغذاء: فساد واسع ومتاجرة بالآلام المحتاجين، متوفرة على الموقع <https://www.dw.com/>، اخر مشاهدة 2020/8/10.
2. المحكمة الاتحادية العليا، الموقع الرسمي، <https://www.iraqfsc.iq/news.4004/>، تم زيارة الموقع في 9 أغسطس، 2020، ساعة 8:00 مساء.
3. محكمة أمريكية توجه اتهامات بتبييض الأموال لموظف روسي ثان في الأمم المتحدة، <https://www.kuna.net.kw> اخر مشاهدة 2020/8/10.
4. مسؤول أممي سابق يعترف بقبض رشأوى من عقود العراق، المتاح على الموقع الالكتروني، اخر زيارة 2020 /8/10 <www.arabic.cnn.com>

د- المواد القانونية:

1. تُنظر: (المادة 100 / 1) من ميثاق الأمم المتحدة لسنة 1945.
2. تُنظر: المادة 105 الفقرة 2 من ميثاق الأمم المتحدة، سنة 1945.
3. تُنظر: المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة، سنة 1945.
4. تُنظر: المادة 18 / الفقرة 1 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، سنة 1946.
5. تُنظر: المادة 20 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، سنة 1946.
6. تُنظر: المادة 5 الفقرة 30 من اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالموظفين، سنة 1946 محكمة العدل الدولية، الراي الاستشاري بخصوص الموظفين، سنة 1949.
7. موجز الاحكام والفتاوي الصادرة عن محكمة العدل الدولية، سنة 1949.
8. تُنظر: حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، القضية رقم 18، سنة 1967.
9. تُنظر: المادة (2) الفقرة (1) النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، سنة 1973.



10. تُنظر: (المادة 1 البند 1- الفقرة 2 النقطة م) من النظام الأساسي للموظفين الأمم المتحدة، نيويورك، سنة 2001.
11. تُنظر: المادة (1)، البند الفقرة (1)، الفقرة (2/ي)، من النظام الأساسي للموظفين الأمم المتحدة، نيويورك، سنة 2001.
12. تُنظر: المادة (1)، البند الفقرة (1)، الفقرة (2/ح)، من النظام الأساسي للموظفين في الأمم المتحدة، نيويورك، سنة 2001.

References

A. Books:

1. Audite Elias Iskander, *Legal Dictionary*, 1st ed., General Authority for Printing Affairs - Egypt, 1999.
2. Dr. Hamid Sultan, *Principles of International Law*, Al-Matba'a Al-Alamiya, 1st ed., Cairo.
3. Dr. Hassan Nafaa, *International Organization*, 1st ed., Al-Shorouk Library, Cairo, Egypt, 2002.
4. Dr. Abbas Al-Husseini, *Commentary on the New Penal Code*, 1st ed., Al-Azhar Press, Baghdad, 1970.
5. Dr. Abdul-Baqi Al-Bakri, *Introduction to the Study of Law*, Al-Attak for Book Production, Cairo, 1st ed., 2015.
6. Dr. Abdul Aziz Al-Mu'azz Abdul Ghafar, *Administrative International Law*, 1st ed., Dar Al-Nahda, Egypt - Cairo, 1996.
7. Dr. Abdul Aziz Sarhan, *International Organizations*, Dar Al-Nahda, Cairo, 1990.
8. Dr. Abdul Aziz Muhammad Sarhan, *General Principles of International Organizations*, 1st ed., Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo, 1967.
9. Dr. Abdul Mu'izz Al-Ghafar, *Administrative International Law*, 1st ed., Dar Al-Nahda, Egypt - Cairo, 1996.
10. Dr. Ali Hussein Khalaf and Dr. Sultan Abdul Qadir Al-Shawi, *General Principles in Criminal Law*, 1st ed., Dar Al-Attak for Book Production – Cairo, 2015.
11. Dr. Muhammad Fadel, *Commentary on Criminal Law*, Damascus University Press, Syria, 1959.
12. Dr. Mustafa Abu Al-Khair, *Contemporary International Law*, 1st ed., Dar Al-Janan for Publishing and Distribution, 2017.



13. Dr. Hadi Naim Al-Maliki, *International Organizations*, 1st ed., Al-Sisban Library, Baghdad, 2013.

B. Scientific Journals:

1. Ahmed Abdul Rahman Ibrahim Ahmed, "The Impact of National Security on the Immunities and Privileges of International Organizations," *Postgraduate Studies Journal*, No. 29, Vol. 8, University of Nilein, Egypt, 2017, p. 20.
2. Shadi Adnan Al-Shudifat, "Immunity of Diplomatic Envoys: Judicial Pursuit or Impunity," *University of Sharjah Journal*, No. 1, Vol. 14, 2016, p. 388.
3. Qaisar Salem Younis, "Legal Responsibility of International Employees," *Al-Rafidain Journal of Law*, No. 47, Vol. 12, 2011, p. 166.
4. Malawi Ibrahim, "Immunity of International Employees," *Al-Mufakkir Journal - Algeria*, No. 3, p. 239.
5. Dr. Mansour Al-Fitouri Hamid, "Obligations of International Employees Towards the Organization and Host State," *Legal Research Journal*, No. 2, Vol. 2, University of Misratah – Libya, 2015, p. 263.

C. Theses and Dissertations:

1. Ibrahim Brahimi Mukhtar, "Responsibility of International Employees and its Applications in International Administrative Courts," Thesis submitted to the College of Law for a PhD in Law, University of Abba Baki Belkaid, Algeria, 2017, p. 14.
2. Hanan Muhammad Hassan Ali, "The Principle of Territoriality in Criminal Law in Law and Islamic Sharia," Thesis submitted to the Graduate School for a Master's degree in Law, University of Khartoum, Sudan, 2008, p. 8.
3. Khershufi Omar, "The Legal Status of International Employees in the United Nations," Graduation Memorandum submitted to the College of Law for a Master's degree in Law, University of Abu Bakr Belkaid, Algeria, 2015, p. 18.
4. Rabi Hisham Jad, "Guarantees for International Employees," Thesis submitted to the College of Law for a PhD in Law, University of Assiut, Egypt, 2000, p. 20.



5. Ghazil Aisha, "Legal Protection for International Employees," Thesis submitted to the College of Law for a PhD in Law, University of Jilali Liabes, 2019, p. 56.
6. Muhammad Adnan Othman, "The Role of International Law in Combating Diplomatic Espionage," Thesis submitted to the College of Law to fulfill the requirements for a Master's degree in Public Law, University of the Middle East, Amman – Jordan, 2015, p. 149.

D. Websites:

1. "Oil-for-Food Scandal: Widespread Corruption and Exploitation of the Needy," available at www.dw.com, last accessed 10/8/2020.
2. "Supreme Federal Court," official website, www.iraqfsc.iq/news.4004/, visited on August 9, 2020, at 8:00 PM.
3. "U.S. Court Charges Second Russian Employee at the United Nations with Money Laundering," www.kuna.net.kw, last accessed 10/8/2020.
4. "Former UN Official Admits to Receiving Bribes from Iraqi Contracts," available at www.arabic.cnn.com, last visited 10/8/2020.

E. Legal Materials:

1. See: Article 100/a of the United Nations Charter, 1945.
2. See: Article 105, Paragraph 2 of the United Nations Charter, 1945.
3. See: Article 100 of the United Nations Charter, 1945.
4. See: Article 18/a of the United Nations Convention on Privileges and Immunities, 1946.
5. See: Article 20 of the United Nations Convention on Privileges and Immunities, 1946.
6. See: Article 5, Paragraph 30 of the United Nations Convention on Staff, 1946; International Court of Justice, Advisory Opinion on Staff, 1949.
7. Summary of judgments and opinions issued by the International Court of Justice, 1949.
8. See: Judgment of the Administrative Court of the Arab League, Case No. 18, 1967.
9. See: Article (2), Paragraph (1) of the Statute of the Employees of the Arab League, 1973.



10. See: (Article 1, Paragraph 1 - Paragraph 2, Item m) of the Statute of the Employees of the United Nations, New York, 2001.
11. See: Article (1), Paragraph (1), Paragraph (2/y) of the Statute of the Employees of the United Nations, New York, 2001.
12. See: Article (1), Paragraph (1), Paragraph (2/h) of the Statute of the Employees of the United Nations, New York, 2001.

الهوامش

- (1) غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، 2019، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة جباليل لياس، سنة، 2019، ص 27.
- (2) محكمة العدل الدولية، الراي الاستشاري بخصوص الموظفين، سنة 1949.
- (3) خرشوفي عمر، المركز القانوني للموظف الدولي في المنظمة الأمم المتحدة، رسالة ماجستير ،كلية القانون جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2015، ص 18.
- (4) د. هادي نعيم المالكي، المنظمات الدولية (ط1، مكتبة السيسان /سنة 2013) ص 127.
- (5) ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة الدكتوراه ، كلية القانون، جامعة أسبوط، مصر، سنة 2000، ص 20.
- (6) ينظر: حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، القضية رقم 18، سنة 1967.
- (7) غزيل عائشة، مصدر سابق، ص 33.
- (8) د. حسن نافعة، التنظيم الدولي، (ط1، مكتبة الشروق / 2002) ص 19.
- (9) د. عبد المعز الغفار، القانون الدولي الإداري (ط1، دار النهضة/سنة 1996) ص 48.
- (10) تُنظر: المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة، سنة 1945.
- (11) إبراهيم براهيم مختار، مسؤولية الموظف الدولي وتطبيقاتها في قضاء المحاكم الإدارية الدولية، رسالة الدكتوراه ، كلية القانون، جامعة ابة بكى بلقايد، الجزائر، سنة 2017، ص 14.
- (12) اوديت الياس إسكندر، معجم القانون (ط1، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية/ سنة 1999) ص 313.
- (13) قيصر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق الصادر عن كلية القانون، جامعة الموصل، المجلد 12، العدد 47، 2011، ص 166.
- (14) ملاوي إبراهيم، حصانة الموظفين الدوليين، بحث منشور في مجلة المفكر الصادرة عن جامعة الجزائر، العدد 3، 2018 ، ص 239.
- (15) د. عبد العزيز المعز عبد الغفار، القانون الدولي الإداري (ط1، دار النهضة /سنة 1996)، ص 63.
- (16) تُنظر: المادة 18/ الفقرة 1 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، سنة 1946.
- (17) قيصر سالم يونس، مصدر سابق، ص 186
- (18) تُنظر: المادة 20 من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، سنة 1946.
- (19) د. عبد العزيز سرحان، المنظمات الدولية، دار النهضة، ط1، القاهرة، سنة 1990، ص 291.
- (20) موجز الاحكام والفتاوي الصادرة عن محكمة العدل الدولية، سنة 1949.
- (21) د. منصور الفيتوري حامد، التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر، مجلة البحوث القانونية الصادرة عن كلية القانون في جامعة مصراته ، المجلد 2، العدد 2، سنة 2015، ص 263.
- (22) د. مصطفى أبو الخير، القانون الدولي المعاصرة، (ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع / 2017)، ص 205.
- (23) تُنظر: (المادة 100 / 1) من ميثاق الأمم المتحدة لسنة 1945.



- (24) تُنظر: (المادة 1 البند 1- الفقرة 2 النقطة م) من النظام الأساسي للموظفين الأمم المتحدة، نيويورك، سنة 2001.
- (25) تُنظر: المادة (2) الفقرة (1) النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، سنة 1973.
- (26) تُنظر: المادة (1)، البند الفقرة (1)، الفقرة (2/ي)، من النظام الأساسي للموظفين الأمم المتحدة، نيويورك، سنة 2001.
- (27) تُنظر: المادة (1)، البند الفقرة (1)، الفقرة (2/ح)، من النظام الأساسي للموظفين الأمم المتحدة، نيويورك، سنة 2001.
- (28) د. هادي نعيم المالكي، مصدر سابق، ص 126.
- (29) د. علي حسين خلف، ود. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، (ط1، دار العاتك لصناعة الكتاب / 2015) ص 85 - 86.
- (30) حنان محمد حسن علي، مبدأ إقليمية القانون الجنائي في القانون والشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة الخرطوم ، السودان، سنة 2008، ص 8.
- (31) د. محمد فاضل، شرح قانون العقوبات (ط1، مطبعة جامعة دمشق) سنة 1959.
- (32) د. عباس الحسيني، شرح قانون العقوبات الجديد(ط1، مطبعة الازهر / 1970) ص 28.
- (33) شادي عدنان الشديفات، حضانة المبعوث الدبلوماسي الملاحقة القضائية ام الإفلات من العقاب، مجلة جامعة الشارقة الصادرة عن جامعة الشارقة ، المجلد 14، العدد 1، سنة 2016، ص 388.
- (34) المحكمة الاتحادية العليا، الموقع الرسمي، <https://www.iraqfsc.iq/news.4004/>، تم زيارة الموقع في 9 أغسطس، 2020، ساعة 8:00 مساءً.
- (35) أحمد عبد الرحمن إبراهيم أحمد، أثر الامن القومي على حصانات وامتيازات المنظمات الدولية، مجلة الدراسات العليا الصادرة عن جامعة النيلين، ، مجلد 8، العدد 29، 2017، ص 20.
- (36) د. منصور الفيتوري حامد، مصدر سابق، ص 273.
- (37) تُنظر: المادة 5 الفقرة 30 من اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالموظفين، سنة 1946.
- (38) محمد عدنان عثمان، دور القانون الدولي في مواجهة التجسس الدبلوماسي ، رسالة ماجستير ، كلية القانون، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2015، ص 149.
- (39) د. عبد الباقي البكري، المدخل لدراسة القانون، (ط1، العاتك لصناعة الكتب/ 2015) ص 35.
- (40) د. حامد سلطان، أصول القانون الدولي(ط1، المطبعة العالمية، 1976) ص 9.
- (41) د. رؤى إبراهيم خالد، مصدر سابق، ص 343.
- (42) Pula A. Volcker, "The Oil-for-Food Program: A Historical Perspective", UN- Related Issues , 2005,
- (43) فضيحة النفط مقابل الغذاء: فساد واسع ومتاجرة بالآلام المحتاجين، متوفرة على الموقع <https://www.dw.com/>، اخر مشاهدة 2020/8/10.
- (44) محكمة أمريكية توجه اتهامات بتبييض الأموال لموظف روسي ثان في الأمم المتحدة، <https://www.kuna.net.kw>، اخر مشاهدة 2020/8/10.
- (45) محمد عدنان عثمان، مصدر سابق، ص 150.
- (46) د. عبد العزيز محمد سرحان، الأصول العامة للمنظمات الدولية، (ط 1، دار النهضة العربية، 1967) ص 314، 315.

