

(الاجراءات الشكلية والموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية للموظف
الدولي - دراسة قانونية مقارنة)

الدكتور

حسين الشيخ محمد الباليساني

استاذ القانون الجنائي المساعد

اربييل - ٢٠١٧ م - ١٤٣٨ هـ - ٢٧١٧ ك

(الاجراءات الشكليه والموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية للموظف)

الدولي - دراسة قانونية مقارنة¹

الدكتور

حسين الشيخ محمد الباليساني

استاذ القانون الجنائي المساعد

(تمهيد)

تقاس حضارة الأمم عادة، بمدى تطور تشريعاتها، واستقلال قضائها، وتهدف كل دولة إلى حماية سيادتها على إقليمها بوضع التشريعات بغية تحقيق الأمن للمواطن والمجتمع، ويكون من واجباتها، وشؤونها أن تحدد الجرائم والعقوبات وفقاً لطبيعة المجتمع وعاداته وتقاليده، ومن حقها بل واجبها ان تتولى محاكمة الفاعل ومعاقبة الجاني، لما تحدثه الجريمة من اضطراب في نظام وأمن المجتمع الذي تقع الجريمة فيه، وتوقيع العقوبة على الجاني في مكان ارتكاب الجريمة أكثر فائدة، إذ ان الرادع العام يكون أيسر وأجدي عندما تتم المحاكمة في إقليم الدولة التي وقعت فيها الجريمة، وتمثل إعتداءً على حقه وحق أعضائه، ولذا تلتزم التشريعات بمبدأ اقليمية القانون الجنائي، هذا هو الحال العادي للأمر، ولكن الأمر، في بعض الحالات، لا يسري بهذا الشكل فقد تعترضه أمور قانونية تحيده عن السير العادي للأمر إلى مسار آخر، فهناك مسائل قانونية إستثنيت بعض الأشخاص من أن يطبق بحقهم هذا المبدأ وتم إستثنائهم من أن تشملهم القوانين المحلية فمنحوا حصانات مطلقة أو مقيدة تعطي لهم مركزاً قانونياً خاصاً تجعلهم بمنأى عن الملاحقة القانونية. فمثلاً الموظفون الدوليون العاملون في المنظمة الدولية، قسم منهم يتمتعون بحصانة مطلقة أي لا يطبق عليهم القانون الوطني للبلد الذي يعملون فيه، والقسم الآخر يتمتعون بحصانات مقيدة، ففي حال إرتكابهم للجرائم أثناء أداء واجباتهم الرسمية او بسببها لا يطبق عليهم القانون الوطني ولا تتخذ بحقهم إجراءات إلا بعد رفع الحصانة عنهم، عندها ترفع الدعوى الجزائية عليهم، أما في غير هذه الحالة فيتعرضون لجزاءات جنائية، ومدنية، وتأديبية من قبل المنظمات التي ينتمون اليها وان هذا الموضوع يتميز بخاصية مختلفة عن باقي مواضيع القانون الجنائي لانها تشمل عناصر دولية كثرت اعدادها في وقتنا الحاضر وانتشروا في اغلب الدول بسبب الازمات واتساع العلاقات وزيادة نشاطات المنظمات الدولية المنتشرة في كل مكان في العالم" فاكنتسب البحث اهميته في هذا المجال لذا تم اختياره موضوعاً للبحث ومجالاً للكتابة مواكبة للمستجدات التي تطرأ على عالمنا المعاصر وسداً للشغرات القانونية التي قد تعترض اعمال تلك المنظمات والتي غالبيتها تؤدي اعمال انسانية تهدف المساعدات للمكوبين في الكوارث والازمات الطبيعية والبشرية.

وسنحاول ان نتطرق في هذا البحث الى الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية تجاه الموظف الدولي، ثم نبحث في اساس البحث وهو مبدأ اقليمية القانون الجنائي وكيفية تطبيقه بالنسبة لمثل هذه الدعاوى ثم نتطرق الى انواع الجزاءات التي توجه ضد الموظف الدولي. وبناءً على المتطلبات العلمية التي اوردها فقد تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الاول: الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية على الموظف الدولي.

المبحث الثاني: مبدأ إقليمية القانون الجنائي والجهة التي تتولى تطبيق الجزاء على الموظف الدولي.

المبحث الثالث: الجزاءات المقررة على الموظف الدولي.

آملين نيل رضا القاريء الكريم وتقديم ما يستفيد منه المبتديء ولا يمل منه المتضلع في القانون والله الموفق.

الباحث

المبحث الأول

الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية على الموظف الدولي

ينشأ حق المطالبة بمعاقبة الجاني عن طريق اقامة الدعوى لحظة اقرار الجريمة، ويلزمه في النشوء الحق في الدعوى، لكن هذا الحق الأخير يبقى نظرياً حتى تحرك الدعوى. وتحريك الدعوى العامة، أو اقامتها أو رفعها أو إثارتها، هو الاجراء الأول الذي تبدأ به الدعوى، فهو العمل الافتتاحي لها، ويتم بتقديم القضية إلى قاضي التحقيق أو الحكام ووضعها بين يديه ليفصل فيها⁽²⁾. ولأن الأفعال التي يأتئها الإنسان في حياته اليومية نوعان: أما أن تكون مباحة لا عقاب عليها، أو تكون ممنوعة بالقانون فيجب عقاب مرتكبها. والفعل الممنوع أما أن يسبب ضرراً، كجريمة الاعتداء على النفس، أو لا يسبب ضرراً، كجريمة حمل السلاح من دون إجازة، فالأفعال التي تسبب الضرر تحتل حقين:

الأول: حق يعود للهيئة الإجتماعية والذي لا يجوز المس به، أو التنازل عنه، وهو الحق العام.

الثاني: الحق الذي يخص المتضرر نفسه، فهو تعويضه عن الضرر الذي أصابه ولحق به من جراء الفعل المرتكب ضده من قبل الفاعل، وهذا هو الحق الخاص، أو يسمى بالحق المدني، والوسيلة القانونية لإثبات الحق من أجل إستيفائه بواسطة السلطة العامة، يعرف بالدعوى⁽³⁾.

والدعوى الجزائية هي الوسيلة التي يلجأ إليها المجتمع لمحاسبة الجاني الذي عرض مصالح المجتمع للخطر، وعكر أمنه، وسلامته، وتبدأ الدعوى الجزائية في حالة مخالفة الأوامر التي نص عليها قانون العقوبات، أو أية قواعد قانونية عقابية يتم تشريعها في القوانين الأخرى، وثمة إجراءات حددها القانون لتحريك الدعوى الجزائية⁽⁴⁾.

فالدعوى الجزائية بهذا المعنى، وسيلة بيد الدولة لحماية المجتمع واستيفاء حقوقه، وذلك بالاقتصاص من الجاني الذي عرض مصالحه للخطر⁽⁵⁾.

فقد تقع جريمة جزائية وقد تتوفر الأدلة بحق فاعليها ومع ذلك يكون الادعاء العام مكتوف اليدين لأسباب مختلفة ومن هذه الاسباب هي صفة المدعى عليه⁽⁶⁾. ومن هذه الصفات تمتع المدعى عليه بالحصانة. والموظف الدولي من بين الاشخاص الذين يتمتعون بالحصانة سواء اكانت جزئية ام مطلقة.

إن ما العمل؟ هل يترك الجاني دون ملاحقة عادلة ليقص منه جراء إرتكابه الجريمة؟ أم هناك حل للموضوع؟

نعم هناك حل للموضوع فثمة عدة جهات تقوم بتحريك الدعوى الجزائية ضد الموظف الدولي، ولكن هذه الجهات لا تستطيع رفع الدعوى ضد الموظف الدولي إلا في حالة رفع الحصانة عنه.

ووفقاً لأحكام المادة (1/1) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، فإن الأصل في حق تحريك الدعوى الجزائية، هو للمتضرر من الجريمة، أو من يمثله قانوناً، أو أي فرد شاهد، أو

سمع بارتكاب جريمة⁽⁷⁾، إذن هناك عدة جهات تقوم بتحريك الدعوى الجزائية بموجب القانون العراقي وهذه الجهات هي:

1. الادعاء العام:

إن الادعاء العام يقوم بتمثيل المجتمع، فنيابة عن المجتمع يقوم بحماية الصالح العام وحماية العدالة، ويحرك الدعوى الجزائية باسم المجتمع، فهو وكيل المجتمع في هذه العملية القانونية لذلك لا يحق له مباشرة هذا الحق إلا في الحدود التي يرسمها القانون، ويترتب على ذلك، أنه لا يحق له أن يتصالح على الدعوى أو أن يتنازل عنها أو يهملها بعد أن قام بتحريكها⁽⁸⁾، وبهذا الصدد، إن الادعاء العام كجهة معنية في المجتمع له حق رفع الدعوى ضد الموظف الدولي عندما يرتكب جرمًا مخالفًا لأحكام القانون وذلك بعد رفع الحصانة عنه.

2. الطرف المتضرر من الجريمة أو أي شخص علم بوقوعها:

قد ينشأ عن الجريمة أو بسببها ضرر للمجنى عليه أو للغير، فلا بد من تمكين المتضرر من المطالبة بالتعويض عما لحقه من خسارة، أو استرداد ما نزع منه، أو الحصول على قيمته⁽⁹⁾. بعد إقامة الدعوى من قبل المتضرر من الجريمة أو من قبل أي شخص علم بها، بأن شاهد ارتكابها، أو سمع بذلك، فهو محور النظام الاتهامي، وبالتالي عدته القوانين الإجرائية الجنائية أساس نظامها الإجرائي في تحريك الدعوى الجنائية، كما هو الحال بالنسبة لقانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي. إن تحريك الدعوى الجزائية من قبل المدعي الشخصي في هذه التشريعات التي تجيز تحريك الدعوى الجزائية من قبل المدعي الشخصي، يمارس الإدعاء العام استعمالها بعد تحريكها، أما المدعي الشخصي، فله أن يتدخل في الدعوى الجزائية بصفته مدع بالحق المدني مطالباً بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء ارتكاب الجريمة، ونتيجة لهذا الارتباط بين الدعويين يتعاون المدعي الشخصي مع الادعاء العام لإثبات حقيقة وقوع الجريمة وكيفية وقوعها من قبل الجاني، وكذلك لحصول الأضرار المدعي بوقوعها، وإذا صدر حكم في الدعوى، فإن طلبات المدعي بالحقوق المدنية تقتصر على الدعوى المدنية، وتنصب طلباته المقدمة إلى التمييز على مقدار التعويضات من دون المساس بموضوع الحكم الصادر في الدعوى العمومية، أما بالنسبة للفرد الذي خوله القانون حق تحريك الدعوى العمومية، فذلك لأنه لما كان كل فرد من أفراد المجتمع معنى بسلامة مجتمعه واستقرار أمنه والعمل لأجل تأمين مستلزمات إزدهاره، فإنه سيكون مجنباً عليه حكماً في كل جريمة تقع ما خلا تلك التي تنصب على حقوق شخصية صرفة، الأمر الذي بسببه منحه القانون حق طلب إقامة الدعوى الجزائية عن كل جريمة ولو لم يكن هو المجني عليه فيها⁽¹⁰⁾. ولا فرق فيما إذا كان الجاني وطنياً أو اجنبياً أو موظفاً داخلياً أو دولياً.

3. المحاكم

تستطيع المحاكم بموجب المادة (159) من قانون أصول المحاكمات الجزائية تحريك الدعوى العمومية عن الجرائم التي تقع في جلساتها، كما يسمح لها في حدود معينة بالحكم فيها، وهذا الحق الموجود للمحاكم يعد خروجاً صريحاً على مبدأ الفصل بين سلطة الحكم وسلطة الاتهام، ولكن تبرره عدة اعتبارات أهمها: ان الجرائم التي تقع في الجلسة تخل بالاحترام الواجب للقضاء وبهيئته، فيجب ان تقابل بزجر سريع حتى تتمكن المحاكم من أداء رسالتها في جو من السكينة، والإحترام، والهدوء، على أن المحكمة التي تقع الجريمة في جلستها تكون أقدر من غيرها على إثبات هذه الجريمة، والفصل فيها⁽¹¹⁾، فهنا عند وجود الموظف الدولي وارتكابه جريمة داخل إحدى جلسات المحاكم، تستطيع تلك المحاكم تحريك الدعوى عليه. وهو تحصيل حاصل لأنه عندما يحال المتهم الى المحكمة لتحاكمه عن جريمة معينة بمعنى انه رفعت عنه الحصانة اصلاً، وما دامت الحصانة مرفوعة عند المحاكمة فمرافعته عن جرائم الجلسات أمر مفروغ منه برأيي.

4. وزير العدل

نصت المادة (3/ب) من قانون الأصول الجزائية على أنه (لا يجوز تحريك الدعوى الجزائية في الجرائم الواقعة خارج الجمهورية العراقية إلا بإذن من وزير العدل). اذن الجرائم التي تقع خارج اقليم الجمهورية العراقية لا يجوز تحريكها من قبل الجهات التي ذكرناها سابقاً تطبيقاً لمبدأ اقليمية القانون الجنائي والذي بموجبه ينحصر صلاحيات المحاكم والادعاء العام في تحريك الدعوى داخل اقليم جمهورية العراق، ولذلك تبقى الجرائم التي ترتكب خارج العراق من العراقيين المتمتعين بالحصانة او من الاجانب الذين يرتكبون جرائم داخلية في اختصاص المحاكم العراقية بموجب الاستثناءات الواردة على مبدأ اقليمية بدون ملاحقة لذلك اعطى القانون صلاحية تحريك الدعوى لها بعد استحصال موافقة وزير العدل ثم يتبع في ذلك طرق خاصة لتحريكها.

5. جهات اخرى:

هذا وأن بعض القوانين الخاصة والتي تحتوي على بعض الإجراءات الجنائية تجيز لجهات معينة أخرى غير ما تقدم ذكرها صلاحية تحريك الدعوى الجزائية كما هو الحال بالنسبة لجرائم التمويل الخارجي للعملة إذ غالباً ما تتبوأ سلطة الإتهام فيها جهات خاصة ذات طابع تجاري أو اقتصادي في الدولة⁽¹²⁾. وهذه الجرائم تسمى بجرائم الإذن، وهناك جرائم أذن اخرى ينص عليها قانون اصول المحاكمات الجزائية والتي تقع ضد مؤسسات خاصة يذكرها شراح قانون الأصول مثل جرائم المطبوعات وجرائم المشروبات الروحية وهي خارجة عن نطاق بحثنا. اذن فالرائم التي يرتكبها موظفون دوليون خارج اقليم العراق ولكنها داخلية في اختصاص المحاكم العراقية فيتم تحريك الدعوى فيها باذن وزير العدل.

موانع تحريك الدعوى الجزائية:

بالإضافة إلى أن القانون اعطى صلاحيات للجهات التي ذكرناها أعلاه إلا أن هناك شرط آخر هو خلو الأمر من الموانع القانونية لتحريك الدعوى، فإن تحريك الدعوى الجزائية، له موانع كثيرة، منها موانع مؤقتة مثل الجرائم التي لا تحرك الدعوى فيها إلا بشكوى من المجنى عليه وقد ذكرت جميعها في الفقرة (ب) من المادة (3) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، ومنها موانع دائمية مثل:

1. وفاة المتهم قبل تحريك الدعوى، أما إذا توفي بعد تحريكه فتسقط الدعوى وتقف الاجراءات.
2. وجود مانع من موانع العقاب.
3. المتمتعون بالحصانة بموجب القوانين الداخلية.
4. عدم التمييز.
5. عدم خضوع الجاني لسلطات المحاكم العراقية: مثال ذلك رؤساء الدول الأجنبية، وحاشيتهم، والسفراء وحاشيتهم وغيرهم من المتمتعين بحصانة مقررمة بمقتضى الإتفاقيات الدولية أو القانون الدولي أو العرف الدولي أو القانون العراقي⁽¹³⁾.

ولكن الذي يهمننا هنا هو مانع الحصانة، الذي يهمننا في هذا البحث.

• تحريك الدعوى الجزائية ضد الموظف الدولي:

بعد أن أوردنا الجهات التي تحرك الدعوى الجزائية ضد الجاني في الحالة العادية للامور يبرز لنا التساؤل التالي: هل يتم رفع الدعوى على الموظف الدولي من قبل الجهات المذكورة أعلاه أم لا؟ للإجابة على هذا السؤال نقول:

تنص المادة (11) من قانون العقوبات العراقي على أنه: (لا يسري هذا القانون على الجرائم التي تقع في العراق من الأشخاص المتمتعين بحصانة مقررمة بمقتضى الإتفاقيات الدولية أو القانون الدولي أو القانون الداخلي).

بمعنى، أنه لا يمكن تحريك الدعوى، إلا بعد رفع الحصانة عن الموظف الدولي عن طريق اتخاذ اجراءات معينة وكالاتي: عند إرتكاب الموظف الدولي جريمة في أرض الدولة الموفد إليها، تستطيع هذه الدولة الموفد إليها طلب رفع الحصانة عن هذا الموظف الدولي. فعلى سبيل المثال، إذا أرتكب الموظف الدولي جريمة داخل أرض العراق سواء كان عراقياً أم اجنبياً، تستطيع الحكومة العراقية طلب رفع الحصانة عن هذا الموظف الدولي، ولكن هذا الطلب لا يجوز أن يأتي مباشرة من قبل الحكومة العراقية إلى المنظمة الدولية، وإنما يتم عبر وزارة الخارجية العراقية، فالحكومة العراقية تطلب من وزارة الخارجية العراقية، أن تقوم برفع طلب إلى المنظمة الدولية، لكي تقوم برفع الحصانة عن الموظف الدولي، عندها يقوم وزير الخارجية بمفاتحة المنظمة الدولية بهذا الشأن، وعندها يقوم رئيس المنظمة برفع الحصانة عن الموظف الدولي وفق قانون المنظمة او نظامه الداخلي، وسلطة رفع الحصانة عادة ما تعطى للأمين العام، أو مدير المنظمة الدولية، بالنسبة لسائر الموظفين في الجهاز الاداري، ولكن بالنسبة للرئيس الأعلى لهذا الجهاز، فإن النصوص

القانونية تعطي هذه السلطة لأحد فروعها الأساسية، فبالنسبة للأمين العام للأمم المتحدة يكون ذلك من اختصاص مجلس الامن، برفع الحصانة عن الأمين العام للأمم المتحدة، وعند رفع الحصانة عن الموظف الدولي تستطيع الجهات المختصة تحريك الدعوى ضده ومحاكمته وفق القانون العراقي⁽¹⁴⁾.

وعلى سبيل المثال القضية المتعلقة بمدير برنامج النفط مقابل الغذاء (بينون سيفان)، فالنفط مقابل الغذاء) برنامج، صمم سنة 1996 بكلفة (60) بليون دولار، لتمكين العراق من شراء الأغذية، والأدوية والحاجيات أخرى، عن طريق عائدات النفط التي كانتتخضع لمبيعات مقننة فرضتها الأمم المتحدة على العراق بعد إجتياحه الكويت سنة 1990، وانتهى البرنامج مع تحرير العراق سنة 2003 والإطاحة بنظام صدام. فظهرت في بداية 2004 لائحة نشرتها صحيفة المدى العراقية بأسماء (270) شخصاً، منهم مسؤولون في الأمم المتحدة، وسياسيون وأصحاب شركات، قالت الصحيفة أنهم استغلوا مبيعات غير قانونية للنفط أيام الحصار. وبعدها أكتشف مجلس الشيوخ الأميركي ان نظام (صدام حسين) ربح (17.3) بليون دولار من هذه المبيعات، منها (13,6) من المبيعات لدول مجاورة، وقد تعرضت الأمم المتحدة الى إنتقادات لاذعة، لكونها المسؤولة عن البرنامج. فهناك عشرات السياسيين والمسؤولين في الأمم المتحدة، تلقوا رشاًوى للعمل على معارضة العقوبات ضد العراق. ولكن من الوجوه البارزة في الفضيحة المدير السابق للبرنامج، (بينون سيفان) المعين لدى الأمم المتحدة و WFP لإدارة البرنامج، لذلك قامت الأمم المتحدة، بتشكيل لجنة مستقلة من ثلاثة أعضاء، وهم (بول فولكر، والقاضي ريتشارد جولد ستون من جنوب أفريقيا، والبروفيسور مارك بيت من سويسرا) وقد قام مجلس الشيوخ الأميركي والحكومة العراقية المؤقتة بتحقيقات منفصلة⁽¹⁵⁾.

وهنا طالبت الحكومة العراقية بمحاكمة أي شخص يثبت أنه سرق من برنامج النفط مقابل الغذاء، وعليه توعد كوفي عنان الأمين العام السابق للأمم المتحدة بمعاينة (بينون سيفان) المدير السابق لبرنامج النفط مقابل الغذاء، بعد ان أظهر التحقيق الدولي وجود دلائل على استغلاله للمنصب، والتكسب منه، وقال الامين العام السابق للأمم المتحدة (كوفي عنان) "لقد اوضحت من البداية، أننا لن نحمي احداً ينتهك القوانين من المحاكمة"، وأضاف أنه ملتزم بتعهده وأنه "إذا أثارت أية نتائج للتحقيقات إتهامات جنائية فإن الامم المتحدة ستتعاون مع سلطة تنفيذ القانون الوطنية"⁽¹⁶⁾.

وبذلك قرر كوفي عنان رفع الحصانة عن (بينون سيفان) واتخاذ الاجراءات القانونية بحقه.

المبحث الثاني

مبدأ إقليمية القانون الجنائي والجهة التي تتولى تطبيق الجزاء على الموظف الدولي

يعد إقليم الدولة المجال المكاني الذي تسري فيه القواعد القانونية للدولة، ويمثل إختصاص الدولة إذ أن المكان بهذا المعنى ذلك الجزء من المعمورة الذي تمارس فيه الدولة سلطتها وتتخذ منه سنداً لاختصاصها وهي تشمل أراضي الدولة واجوائها ومياهاها الإقليمية والسفن والطائرات التابعة لها، كما ان ثمة إعتبرات من المصلحة العامة للمجتمع الدولي، والمجتمع الوطني، تقضي بفرض قيود على الاختصاص الإقليمي⁽¹⁷⁾، لذا بات من الضروري تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول: مبدأ إقليمية القانون الجنائي. المطلب الثاني: الجهة المختصة بتطبيق القانون على الموظف الدولي.

المطلب الأول مبدأ إقليمية القانون الجنائي

معنى المبدأ:

يختلف الإختصاص الجزائي للدولة عن الإختصاص في القضايا المدنية، ففي الإختصاص الجزائي تكون قاعدة إقليمية القانون الجنائي مبدأً ثابتاً إذ أخذ به أغلب التشريعات المعاصرة، وأصبح من المبادئ المقررة في قواعد الإختصاص الدولي، والمواد القانونية الجزائرية الداخلية. ويعد حق الدولة في العقاب، وحقها في إصدار القوانين الجزائية من مظاهر سيادتها. وبما أن سيادة الدولة لا تتعدى إقليمها، فقد ظهر مبدأ "إقليمية القانون الجنائي" كمبدأ عام، يحكم مسألة تطبيق القانون الجنائي في المكان⁽¹⁸⁾.

وهذا المبدأ يعني أن حدود تطبيق القانون الجنائي، تتفق مع حدود الإقليم الخاضع لسيادة الدولة، فالنص يطبق على كل جريمة ترتكب في هذا الإقليم، سواء أكان مرتكبها وطنياً، أم أجنبياً، أو كان المجنى عليه فيها وطنياً أم أجنبياً، أو إذا هددت مصلحة للدولة صاحبة السيادة على الإقليم، أو هددت مصلحة لدولة أجنبية. ولهذا المبدأ نتيجتان:

الأولى: إيجابية، وهي التطبيق الشامل للقانون الإقليمي على كل الجرائم التي ترتكب في الإقليم، ويقتضي ذلك استبعاد تطبيق القوانين الأجنبية على هذه الجرائم.

الثانية: سلبية، وهي عدم تطبيق القانون الإقليمي على أية جريمة ترتكب خارج حدود الإقليم⁽¹⁹⁾. ومن تبريرات هذا المبدأ أنه يستند إلى المصلحة الوطنية المرجوة من العقاب، فالعقوبة تستهدف أغراضاً أهمها الردع العام، وهذا الغرض لا يتحقق إلا إذا جرت محاكمة المجرم عن الجريمة في مكان إرتكابها، ثم أن إجراء المحاكمة في مكان الجريمة يتيح فرص الحصول على أدلة الإثبات، ويسهل أعمال التحقيق فيها، والقضاء الجزائي الإقليمي أقدر على تحديد الضرر، أو الخطر الإجتماعي وبالتالي هو الأقدر على تحديد مسؤولية مرتكب الجريمة، وإن الإحترام الواجب لمبدأ

شرعية الجرائم والعقوبات، يفترض خضوع الفاعل لقانون العقوبات الذي خالف أحكامه، وتحديد مسؤوليته طبقاً لهذه الاحكام⁽²⁰⁾.

ويقتضي مبدأ إقليمية القانون الجنائي أن الاختصاص القضائي والنفاد القانوني يطبق على كل من ارتكب جريمة في إقليم الدولة، بغض النظر عن جنسية الجاني سواء أكان وطنياً ام أجنبياً. ويذهب الفقه بصدد الحصانة الجزائية الممنوحة لبعض الأشخاص، مثل الموظف الدولي، أنها تعد قيداً على نطاق القانون الجزائي على اعتبار انها استثناء على مبدأ إقليمية القانون الجنائي⁽²¹⁾.

ولكن للدولة المضيفة الحق في خرق هذه الحصانة، عندما يشكل سلوك الموظف الدولي تهديداً لامن الدولة وقوانينها، أي يبقى للدولة صاحبة الإقليم الحق في حماية إقليمها، ومعاقبة الموظف الدولي، ولكن هذه المعاقبة لا تتم إلا بعد رفع الحصانة عن الموظف الدولي، وذلك عند إساءة إستعمال الحصانات والإمتيازات المقررة له، لانه ليس القصد من اعطاء الحصانات خلق طبقة متميزة من الموظفين تسمو على القواعد، وتهدر مضمونها وخاصة قواعد القانون الجنائي، كما أن الحصانات لا تكون بحد ذاتها مزايا شخصية لهؤلاء الموظفين لخدمة مصالحهم وأغراضهم الشخصية، بل انها في المقام الأول لخدمة الوظيفة الدولية، ورعاية مصالح المنظمة الدولية، لذا ينبغي أن تمارس تلك الحصانات في إطار الغرض من الوظيفة الدولية فحسب، وعلى الموظفين الدوليين مراعاة ذلك بالكف عن كل تصرف يمكن أن يسئ للمنظمة الدولية، أو يؤثر في علاقاتها بدولة المقر. فالحصانة لا يمكن ان تكون ملجأ للمجرمين أو الخارجين عن القانون، بل أن في إساءة استخدامها سبباً لحرمان المنظمة من مميزاتها⁽²²⁾.

وقد تعرضت إتفاقات المقر، وإتفاقات الحصانات إلى تلك المسألة إذ نصت إتفاقية مزايا وحصانات المنظمات المتخصصة في المادة السابعة من الفصل الرابع والعشرين فيها على أنه "إذا قدمت دولة طرف في إتفاقية الحصانات والإمتيازات على أن هناك إساءة لاستخدام الحصانات او الإمتيازات من جانب المنظمة فعلى هذه الدولة أن تسعى للتوصل إلى حل بخصوص هذه المسألة، ولضمان عدم تكرارها مرة أخرى، فإذا أخفقا في ذلك يمكن عرض الأمر على محكمة العدل الدولية، فإذا انتهت المحكمة إلى أن هناك إساءة قد حدثت فمن حق هذه الدولة ان تسحب من المنظمة الحصانة أو الإمتياز الذي تم إساءة استخدامه"⁽²³⁾.

لذا فإن نظم التوظيف في المنظمات، والأجهزة الدولية لا تحول دون مساءلة الموظف الدولي في مخالفته القوانين المحلية لدولة المقر، مادام العمل الذي اقترفه، يخرج عن نطاق أعمال وظيفته، ويعود بالضرر على المنظمة.

ونصت على ذلك المادة (8/1) من نظام موظفي الأمم المتحدة، إذ أكدت على أن الإمتيازات والحصانات المقررة للأمم المتحدة بحكم المادة (100) من الميثاق قد منحت لصالح المنظمة⁽²⁴⁾.

وكذلك فإن الإتفاقية المبرمة بين الجامعة العربية وتونس عام 1980م تنص على أن لدولة تونس أن تجبر الأشخاص الذين يتمتعون بالحصانات المقررة على مغادرة إقليمها، إذا أساءوا استخدام هذه الحصانات⁽²⁵⁾.

ونصت الإتفاقية المبرمة بين الولايات المتحدة الأميركية، ومنظمة الدول الاميركية في المادة (3)، على أنه إذا تم إساءة استخدام الحصانات والمزايا، فإن تلك الحصانات والمزايا لا تمنح الإعفاء من القوانين، واللوائح الخاصة باقامة الأجانب، إذ يجب أن يطبق على الشخص الذي يطلب منه مغادرة البلاد، نفس الإجراء العرفي المطبق على الدبلوماسيين المعتمدين لدى الولايات المتحدة الأميركية⁽²⁶⁾.

فعند إساءة استعمال الحصانات من قبل الموظف الدولي، وارتكابه جرمًا يتخذ بحقه أحد الإجراءات التالية:

أولاً: رفع الحصانة عن الموظف الدولي

إن الإمتيازات والحصانات لا تزود الموظفين الذين يتمتعون بها بأي عذر من القيام بالتزاماتهم الخاصة أو في الإمتناع عن مراعاة القانون ولوائح الشرطة. وفي كل حالة تثار فيها مسألة الإمتيازات والحصانات يجب على الموظف الدولي، أن يحيط الأمين العام مباشرة بالأمر، وللأمين العام وحده تقرير الحالات التي ترفع فيها الحصانة، وأكد القضاء الأميركي على ذلك⁽²⁷⁾. وللأمين العام القيام برفع الحصانة عن الموظف الدولي الذي يقترف عملاً يسيئ للإمتيازات والحصانات الممنوحة له، حتى يمكن محاكمته أمام السلطات المحلية، كي لا تكون الحصانة سبباً للتعسف من قبل الموظفين الدوليين أو عرقلة للقانون المحلي من مباشرة سلطاته⁽²⁸⁾. واتجه القضاء الإداري الدولي الى ان للسلطات الإدارية بالمنظمة رفع الحصانات أو الإمتيازات عن الموظف الدولي، متى ارتأت أن ذلك يخدم مصالح المنظمة، وذلك باستثناء قضاة المحاكم الدولية، فلا يمكن رفع الحصانة عنهم، ونص على ذلك بروتوكول محكمة العدل الاوروبية في المادة الثالثة منه⁽²⁹⁾.

ثانياً: التنازل عن الحصانة

الإدارة الدولية إن كانت هي التي تقوم برفع الحصانة عن موظفيها في الحالات التي تتطلب ذلك، ولكن هل يجوز للموظف الدولي أن يتنازل عن الحصانة بتصرف فردي من جانبه، أو بالإتفاق مع المنظمة؟

نظراً لما يترتب على رفع الحصانة من آثار قد تؤثر على نشاط المنظمة، أو على علاقتها بموظفيها، أو الدول الأعضاء فيها، أو الغير، لأنه برفع الحصانة يعود الإختصاص الأصيل

لمحاكم دولة المقر، في نظر الدعاوى التي تنشأ بين المنظمة، وموظفيها، لذا تتحرز المنظمات الدولية قبل الإقدام عليه.

فالموظف الدولي وإن كان له أن يتنازل عن حصانته بعمل إرادي من جانبه، أو بالإتفاق مع المنظمة، إلا أن هذا التنازل حتى ينتج أثره، يجب أن يكون صريحاً وليس ضمناً ويعلم الجهاز الدولي⁽³⁰⁾، بأن يصدر من امين عام المنظمة شخصياً، ولا يجوز له تفويض غيره في القيام به، وأن يقتصر هذا التنازل على كل حالة عابدة، نظراً لأن تلك الحصانة، ليست من الحقوق الخاصة للموظف، لذا فإن هذا التنازل لا ينتج أثره القانوني إلا إذا تأكدت المحكمة التي ينظر النزاع أمامها من موافقة الجهاز الدولي على تنازل الموظف عن حصانته، وهذا يؤكد ضرورة أخذ موافقة الجهاز الدولي قبل الإقدام على التنازل، وإلا عد هذا التنازل غير مجد⁽³¹⁾.

أما في حالة رفع الموظف لدعوى أمام القضاء الوطني لدولة المقر، فإن ممثل الموظف أمام القضاء يعد تنازلاً منه عن حصانته القضائية، ويكون للموظف الدولي إذا رغب في رفع الحصانة عنه ان يتقدم بطلب للرئيس الأعلى للإدارة الدولية، يطلب فيه رفع الحصانة عنه، بمناسبة نزاع يكون طرفاً فيه⁽³²⁾.

وأوجب نصوص ولوائح انظمة الموظفين، وكذلك إتفاقيات المزايا والحصانات على الرئيس الإداري للمنظمة الدولية، رفع الحصانة عن الموظف الدولي إذا كان هذا الإجراء لا يتضمن أي ضرر بمصالح الجهاز الدولي، ويكون للرئيس الأعلى في المنظمة، السلطة التقديرية في تقدير مدى الأضرار التي يمكن أن تمس الجهاز الدولي من عدمه، عند رفع الحصانة عن هذا الموظف، وإذا ما تم رفع الحصانة عن الموظف الدولي، فإنه لا يكون له حق الاعتراض على قرار رئيس الإدارة الدولية برفع الحصانة، لأن الحصانة تقررت للتوظيفة الدولية وليس لشخص هذا الموظف⁽³³⁾.

وقد ترفض الإدارة الدولية رفع الحصانة عن موظفيها، لمصلحة تراها جديرة بالحماية، وفي هذه الحالة، فإنها تتحمل عند اقتضاء المسؤولية من الإصابات والتعويض عن الأضرار الصادرة من أحد موظفيها أثناء تأديته لمهامه الرسمية، ومثال ذلك ما تسير عليه منظمة الصحة العالمية⁽³⁴⁾.

وإذا كان المطلوب رفع الحصانة عنه، هو الأمين العام للرئيس الأعلى للإدارة الدولية، فإن الجهاز السياسي للمنظمة هو الذي يتولى رفع الحصانة عنه، ويختص مجلس الأمن في الأمم المتحدة برفع الحصانة عن الأمين العام إذا قام ما يدعو الى ذلك⁽³⁵⁾. ويختص كذلك مجلس جامعة الدول العربية برفع الحصانة عن الأمين العام للجامعة⁽³⁶⁾، كذلك فإن مجلس إتحاد أوروبا يختص برفع الحصانة عن كبار الموظفين الدوليين بالإتحاد ونصت على ذلك المادة (24) من ميثاق الإتحاد الأوروبي⁽³⁷⁾.

ثالثاً: إبعاد الموظف الدولي

يطرد الموظف الدولي إذا أساء استعمال حصاناته وامتيازاته. ويكون هذا الاجراء عادة عند ارتكاب الموظف لجرائم عمدية، كالتجسس لصالح دولته، أو لصالح دولة أخرى، أو مساعدة جماعات الإرهاب في دولة المقر. هنا تطلب الدولة من الموظف مغادرة أرضها فوراً، ويتم ذلك بعد الاتصال بالسكرتير العام للمنظمة، وموافقة وزارة خارجية دولة المقر، واعتباره شخصاً غير مرغوب فيه، وهذا ما حصل عند إبعاد الموظف الدولي (بينون سيفان) وتوقيفه عن العمل ومحاسبته⁽³⁸⁾.

المطلب الثاني

الجهة التي تتولى تطبيق الجزاء على الموظف الدولي

من الثابت أنه ليس للموظف أن يقوم بأي عمل من شأنه أن يسيء إلى الوظيفة العامة الدولية، كما يجب عليه، في كافة الظروف، أن يسلك سلوكاً يتفق مع صفته الوظيفية⁽³⁹⁾. ومما لا شك فيه، أن الجهة التي تتولى تطبيق الجزاء على الموظف الدولي، تختلف من موظف إلى آخر، فنمة ثلاثة أنواع من الموظفين الدوليين، فهناك طائفة كبار الموظفين الدوليين، وطائفة الموظفين الدوليين المهنيين، وطائفة صغار الموظفين الدوليين. وكذلك أشرنا فيما سبق، إلى أن الموظف الدولي يكون عرضة للمساءلة الجنائية في حالتين:

1. حالة كونه في أداء مهمة رسمية، والجريمة متعلقة بواجباته الرسمية.

2. حالة ما إذا كان خارج المهمة الرسمية ويرتكب جريمة عادية.

الحالة الاولى: وهي حالة كونه في أداء مهمة رسمية والجريمة متعلقة بواجباته الرسمية هنا علينا ان نميز بين حالة الموظف الدولي، إذا كان يتمتع بحصانة مطلقة، وحالة ما إذا كان يتمتع بحصانة مقيدة.

ففي البدء تكلمنا عن أنه توجد ثلاثة أنواع من الموظفين الدوليين:

النوع الاول: كبار الموظفين الدوليين مثل: الأمناء العامون، والأمناء المساعدون، وقضاة محكمة العدل الدولية، وتتمتع هذه الطائفة بالحصانات والامتيازات المقررة لأعضاء السلك الدبلوماسي. بمعنى، يكون لديهم الحصانة المطلقة ولا يخضعون لقانون الدولة المضيفة، سواء كانت جريمتهم متعلقة بواجباتهم الرسمية او غير الرسمية⁽⁴⁰⁾. وهذا ما نصت عليه إتفاقية امتيازات وحصانات منظمة المؤتمر الاسلامي في المادة (20) والتي تنص على "...يتمتع الأمين العام والأمناء المساعدون والموظفون الرئيسيون هم وزوجاتهم وأولادهم القصر بالمزايا والحصانات التي تمنح طبقاً للعرف الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين كل بحسب درجته".

الحالة الثانية: حالة كونه خارج المهمة الرسمية، ويرتكب جريمة عادية، في هذه الحالة فإن الموظف الدولي مقيد بحدود فإذا خرج عن هذه الحدود، فإنه يكون عرضة لأمرين:

1. الخضوع للجزاء التأديبية المقررة في اللوائح الداخلية للمنظمة.

2. امكانية محاكمته أمام المحاكم الوطنية، وكمثال على امكانية محاكمته أمام المحاكم الوطنية، هو انه في الفصل (18) من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة الذي ينص على أن يتمتع موظفو المنظمة: "بالحصانة ضد الاجراءات القانونية بخصوص ما يصدر عنهم شفاهة أو كتابة، وكذلك أي فعل يصدر عنهم بصفتهم الرسمية". معنى ذلك، أن الحصانة لا تسري على الأفعال التي لا صلة لها بالواجبات الرسمية للموظف التي تكون غير مشروعة في قوانين دولة المقر. لذلك إذا ارتكب الموظف الدولي مخالفة لهذه الأخيرة، كمخالفته لقانون المرور، فإنه -مالم يكن في عمل رسمي- يعد كأبي فرد عادي. ويسري ذلك أيضاً على قيامه بالتجسس، أو ارتكابه لجريمة ما، وبهذا الصدد يقول رأي قانوني للأمم المتحدة: أن موظفيها لا يتمتعون بالحصانة ضد القبض، أو المحاكمة عن الأفعال التي لا تتعلق بواجباتهم الرسمية⁽⁴¹⁾.

لأن هذه الحصانات تعطى للموظف الدولي وذلك لمصلحة الامم المتحدة، وليس لمصلحة الموظف، فمتى ما رأى الأمين العام أن هذه الحصانة لا تقيم العدالة، فيستطيع رفع الحصانة عن الموظف الدولي ومحاكمته امام المحاكم الوطنية⁽⁴²⁾.

النوع الثاني: الموظفين الاعتياديين: فهذا النوع من الموظفين حصانتهم قاصرة فقط على ما يدخل في أعمالهم الرسمية. أما خارج دائرة هذه الأعمال فلا حصانة لهم. بمعنى أنه، إذا سب أو قذف دولة المقر أثناء نقاش معين داخل مبنى المنظمة، وكان هذا النقاش بسبب وظيفته فلا يؤخذ على هذه المخالفة. لكن إذا قام برحلة صيد خاصة داخل الغابات المجاورة للمدينة التي يوجد بها المقر، وحدث نزاع بينه وبين شخص عادي بسبب ظروف الصيد والقنص فإنه لا حصانة له في هذه الحالة، لأنه لا يؤدي عملاً رسمياً في هذا الفرض⁽⁴³⁾. فهناك قضايا عدة على هذا الموضوع منها:

1- (قضية ياكوفليف)

وهذا ما حصل عندما قام الأمين العام للأمم المتحدة (كوفي عنان) برفع الحصانة عن الموظف الدولي (الكسندر ياكوفليف) مسؤول إدارة المشتريات في برنامج النفط مقابل الغذاء إذ اعترف (ياكوفليف) الروسي الجنسية، والبالغ من العمر (53) عاماً، أمام محكمة فدرالية أميركية، بأنه حصل على مئات الآلاف من الدولارات كرشاوى من شركات كانت تسعى وراء الحصول على عقود أخرى من الأمم المتحدة، واعترافه هذا جاء نتيجة التحقيقات التي قامت بها لجنة مستقلة عينتها المنظمة الدولية برئاسة (بول فولكر)، للتحقيق في مزاعم فساد طالت برنامج النفط مقابل الغذاء في العراق، وقال: المدعي الأميركي لمقاطعة نيويورك (ديفيد كيللي)، أن (ياكوفليف) أتهم أمام المحكمة الاتحادية بالحصول على مئات الآلاف من الدولارات على الأقل بشكل غير قانوني من شركات تسعى للحصول على عقود مع الأمم المتحدة، وأنشأ (ياكوفليف) شركة خاصة لتسهيل المدفوعات وتلقي التحولات على حسابات خاصة في سويسرا، وقال: وكيل دفاع المتهم، المحامي (أركادي باخ) أن ياكوفليف وافق على الاعتراف بذنبه بأمل أن يخفف الحكم ضده، والتهم التي أقر

بها (ياكوفليف) امام المحكمة الاتحادية الأميركية التي وجهها له القاضي في ماتهاتن، هي التآمر للقيام بالتزوير، وتبييض الاموال، وتزوير المراسلات، اما الرشاوى، فدفعتها ثلاث شركات لم تحدد، بين الأعوام (2001، 2002)⁽⁴⁴⁾.

2- (قضية فلاديمير كوزنيتسوف)

في قضية (فلاديمير كوزنيتسوف) أصدرت قاضية أمريكية حكما على دبلوماسي روسي ترأس ذات يوم في برنامج النفط مقابل الغذاء، لجنة ميزانية في الامم المتحدة بالسجن لاكثر من اربع سنوات بتهمة المساعدة في غسل اكثر من (300) الف دولار امريكي على شكل رشاوي، والحصول على نصيب من المبلغ.

وأدين (فلاديمير كوزنيتسوف) في مارس اذار، بتهمة غسل الامول في قضية نتجت عن تحقيق جنائي بفساد في برنامج النفط مقابل الغذاء للعراق المنحل حاليا، والذي بلغت قيمته (64) مليار دولار.

وقد اعتقل (كوزنيتسوف)، الذي انتخب ليرأس اللجنة الرئيسية التي تشرف على ميزانية الأمم المتحدة، خلال شهرسبتمبر/أيلول عام 2005 بعد موافقة الأمين العام السابق للمنظمة الدولية، كوفي عنان، على رفع الحصانة الدبلوماسية عنه.

وحكمت القاضية الامريكية (ديبورا باتس) على (كوزنيتسوف) بالسجن لمدة (51) شهرا وبغرامة تزيد عن (73) الف دولار.

وقال ممثل الادعاء ان (كوزنيتسوف) ساعد مواطنه الروسي (الكسندر ياكوفليف) الذي كان يعمل في مكتب مشتريات الامم المتحدة، في الحصول على أموال بطرق غير مشروعة من شركات تسعى لابرار عقود مع الامم المتحدة. وأعترف (ياكوفليف) في عام 2005 بانه حصل على اكثر من مليون دولار على شكل رشاوى وتعاون لقاءها مع السلطات.

وفي اعقاب ادانته، انتقدت وزارة الخارجية الروسية عملية القبض على (كوزنيتسوف) ومحاكمته وقالت: ان الادعاء الامريكي ضغط على الشهود، وعبرت عن أسفها حيال الحكم الصادر بحق (كوزنيتسوف) وقالت: إنها قد تطلب من السلطات الأمريكية أن ترحله إلى وطنه روسيا، ومن المرجح ان يتم ترحيله فور انتهاء عقوبته⁽⁴⁵⁾.

فحسب القانون العراقي، الموظف الدولي يحاكم إذا لم يكن لديه ضمانات قانونية، وكذلك قوات متعددة الجنسيات أو المتعاقدين الأجانب مثل (شركة بلاكووتر) فهؤلاء لديهم ضمانات، لكن اذا لم يكن لديهم ضمانات، نستطيع اتخاذ قرار سياسي بشأنهم ومحاكمتهم في العراق⁽⁴⁶⁾.

أما النوع الثالث: فهم الكتبة والمستخدمون من المؤقتين والسعاة والحراس، وهؤلاء لا يتمتعون بأية حصانة قضائية ولا بأي إمتيازات مالية⁽⁴⁷⁾، وهذا يعني أن المحاكم الوطنية تستطيع محاكمة هؤلاء مباشرة.

ولكن في النهاية نستطيع القول أنه إذا كانت الحصانة يمكن الاحتجاج بها في نطاق الجرائم الداخلية أو الجرائم التي ترتكب بين عدة دول بجريمة دولية خاضعة لأحكام القانون الدولي الجنائي، يترتب عليها فظائع وانتهاكات حقوق الانسان، فالقانون الدولي الجنائي، لا يعتد بالحصانة ولا يقر بها كوسيلة للإفلات من العقاب، فمرتكب فظائع وانتهاكات حقوق الانسان، يجب أن يعاقب مهما كانت صفته حتى أولئك الذين يتمتعون بحصانة بموجب قواعد دولية أو داخلية، حتى لا يكون ثمة مهرب من المساءلة عن هذه الانتهاكات تحت ستار الحصانة⁽⁴⁸⁾، ولكن ما شهدتها نهاية القرن العشرين من انتهاكات لحقوق الانسان، قد عمل على ترسيخ وتقوية العزم والتصميم على احياء فكرة انهاء ما كان يعرف في الادبيات القانونية بالحصانة.

المبحث الثالث

الجزاء المقررة للموظف الدولي

أشرنا في المبحث السابق إلى ثبوت مسؤولية الموظف الدولي حينها حيث ترفع الحصانة عنه، ويكون عرضة للمساءلة والجزاء.

إذ يتعرض الموظف الدولي للمحاكمة الجنائية إذا ما ارتكب نشاطاً إجرامياً خارج دائرة صلاحياته سواء تمثل هذا النشاط بفعل أو إمتناع يحدد له القانون عقوبة جنائية، فخضوع الموظف للقانون الإداري في علاقته مع دائرته أو منظمته التي يعمل لصالحها لا يعفيه من تحمل وزر ما ارتكب من الأخطاء الجنائية⁽⁴⁹⁾.

لكل إدارة كادرها الوظيفي، ولديها ما يمكنها من مواجهته، وتتمتع بسلطة إنزال الجزاءات عن كل خطأ وظيفي ارتكبه سواء تسبب هذا الخطأ بحدوث ضرر أو لم ينتج عنه ضرر ما⁽⁵⁰⁾. وقد يحدث الخطأ الذي يرتكبه الموظف ضرراً بالغير فتقع عليه المسؤولية المدنية⁽⁵¹⁾، سواء إذا كان خطأه شخصياً ارتكبه خارج حدود واجباته الرسمية أو قد تضطلع الإدارة بالمسؤولية المدنية، إذا ما كان الخطأ المرتكب مرفقياً أو وظيفياً أي انه قد ارتكب بمناسبة الوظيفة أو بسببها⁽⁵²⁾.

لذلك وجدنا من الأهمية ان نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب يشمل المطلب الاول الجزاءات الجنائية للموظف الدولي والمطلب الثاني الجزاءات المدنية والمطلب الثالث الجزاءات التأديبية.

المطلب الاول

الجزاءات الجنائية للموظف الدولي

لا يوجد إتفاق بشأن تطبيقات المحاكم الداخلية فيما يتعلق بمسؤولية الموظف الدولي الجزائية، فنمة دول تعترف بالحصانة القضائية الكاملة للموظف الدولي مهما كانت درجته أو صفته ولا تتخذ أية إجراءات جزائية بحقه ومن دون الاكتراث لخطورة الجرم المرتكب، سواء أكان مخالفاً أم جنحة

أو جنائية، وأقصى ما تطلبه المنظمة ضمن هذا التكييف القانوني هو إبعاد الموظف الدولي من إقليمها أو طرده⁽⁵³⁾.

وهذا الموقف خاضع للارتباط بالمواقف السياسية الدولية للدول أكثر منه إرتباطاً بالتكييف القانوني الحقيقي للحصانة، إلا أننا نجد الكثير من الدول قد تخلت عن قيد الحصانة هذا في أكثر من موضع وقامت باتخاذ الجزاءات المطلوبة بحق الموظف الدولي المخالف.

فالدول العظمى تحظى بالكثير من الإمتيازات والحقوق الإضافية، إذ أن الولايات المتحدة الأميركية تمارس ضغوطها على المنظمات الدولية لما لها من مكانة كقوة عالمية عظمى فضلاً عن ثقلها الاقتصادي، فالحصانات تتعزز أو تقوى وتخفض بحسب ثقل الدولة الاقتصادي ونفوذها السياسي. فالموظف الدولي الأميركي أشبه بالموظف الممتاز، أو بالمعنى الأميركي الـ (Super) موظف، فهو يحظى بامتيازات وحصانات لا يحصل عليها مثلاً موظف من الصومال أو من بقية الدول النامية أو الفقيرة. ودليلنا على ذلك هو وجود تطبيقات عدة بهذا الشأن نورد أهمها:

أولاً: قضية (محمد عمر اسحق) السكرتير الثالث في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية: أُلقي القبض عليه حين وصوله مطار القاهرة في 1965/8/8 قادماً من بيروت، إذ عند تفتيش أمتعته عثر على مبلغ خمسمائة جنيه مصري مخبأة في مكنة حلاقة، وقطعة من المواد المخدرة، فأخبرت السلطات المختصة، النيابة العامة التي أوصت بإلقاء القبض عليه على الرغم من إحتجائه وتذره بالحصانة، إلا أن السلطات المحلية استمرت في التحقيق معه ووجهت ضده تهمة جلب مواد مخدرة إلى داخل البلاد⁽⁵⁴⁾.

ثانياً: قضية الموظفين الكوريين: تتلخص وقائع هذه القضية بأن اثنين من الموظفين الذين يحملون الجنسية الكورية يعملون في بعثة الأمم المتحدة الخاصة بكوريا، قد تم اعتقالهم في يوم 10 كانون الأول عام 1949 من قبل الشرطة الكورية على أثر اتهامهما بارتكاب التآمر في عدة جرائم، كالقتل والغزو المسلح والتخريب والجاسوسية⁽⁵⁵⁾.

قام سكرتير اللجنة بمفاتيحة وزارة الخارجية الكورية للإعتراض على إلقاء القبض هذا على اعتبار أن هذين الموظفين يتمتعان بالحصانة القضائية ونبه إلى الآتي:

1. يجب أن يتم إعلام الأمانة العامة قبل القيام بأي إعتقال أو استدعاء.

2. يجب ان يتم إثبات أن الفعل وقع خارج الواجبات الوظيفية للموظف.

وفي 13 كانون الثاني 1949 رد وزير الخارجية الكوري بأنه على الرغم من كون كوريا ليست عضواً في الأمم المتحدة إلا أنها التزمت بكل القواعد ومبادئ الميثاق، وأن إلقاء القبض قد تم بناء على إرتكاب الكوريين أفعالاً خطيرة توفر الدليل القاطع فيها⁽⁵⁶⁾.

ثالثاً: لا توجد وقائع كثيرة بهذا الشأن وإن طبقت فيها العقوبات الجزائية على الموظفين الدوليين في الدولة المضيفة، إذ إن الإجراءات الجزائية في الأعم الأغلب سرعان ما تتوقف بناء على أسباب سياسية صرفة.

ولكن حدث أن أصدرت محكمة ولاية نيو جيرسي الأمريكية بتاريخ 20 تشرين الأول 1978 حكماً بالسجن لمدة 50 عاماً على كل (رودولف بتروفيتش تشريانييف) الذي عمل كموظف في الأمانة العامة للأمم المتحدة. و(فالديك الكسندروفيتش انجر) أحد مساعدي نائب الأمين العام. بعد إدانتها بتهمة التجسس وسعيهما الحثيث للحصول على أسرار دفاعية أميركية تنفيذاً لتعليمات صادرة من مخابرات الاتحاد السوفيتي⁽⁵⁷⁾.

ولعدم خضوع الموظف الدولي في كثير من الحالات إلى محكمة الدولة المضيفة وذلك لتسلحه بالحصانة ما يوفر له في الكثير من الأحيان فرصة التخلص من العقاب ، وإحياناً عبر الركون إلى التعويض، أي على الموظف الدولي اللجوء لتعويض المتضرر، وهذا ما سنبحثه في المطلب الثاني من هذا البحث.

المطلب الثاني

الجزاء المدنية

قد يتصور المرء للوهلة الأولى، أن حصانة الموظف الدولي تقف حائلاً بوجه مساءلته مدنياً، ولكن ثمة فرقا بين الأفعال التي يقوم بها الموظف تأدية لوظائف المنظمة، وبين غيرها من الأفعال، إذ يخضع الموظف الدولي على الرغم مما يمتلكه من حصانات لاختصاص المحاكم الداخلية ولحكم القانون الداخلي. فيما يخص المسائل المدنية. لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نبيين في الفرع الأول المسؤولية المدنية وفي الفرع الثاني مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها.

الفرع الأول

المسؤولية المدنية

فرق الفقه في مجال المسؤولية المدنية بين صنفين من الموظفين:

أولاً: الموظفون الدوليون:

وهم الذين يتمتعون بحصانة مطلقة وشاملة تعفيهم من دون الخضوع لأية مادة في القضاء المدني تتعلق بشأن أعمالهم إن كانت الرسمية أو الخاصة منها على حد سواء، وهؤلاء الذين

نعنيهم هم من كبار الموظفين، ولقد اعترف الإتفاق المعقود بين سويسرا وعصبة الأمم لسنة 1926 لهؤلاء بحق التمتع بالوضع القانوني شأنهم شأن ما يتمتع به المبعوثون الدبلوماسيون⁽⁵⁸⁾.

لكن القضاء الفرنسي قد اتخذ منهجاً مختلفاً بهذا الشأن، إذ لم تعترف المحاكم الفرنسية بالحصانة في قضية (افينول) الذي كان يشغل حينها منصب الامين العام لعصبة الأمم، وتتلخص وقائع هذه القضية أن محكمة مدينة (السين) الفرنسية المدنية، قد أصدرت حكماً ضد (افينول) يقضي بالزامه دفع نفقة لزوجته التي انفصل عنها من دون طلاق. لكن (افينول) عارض الحكم على أساسين:

1. المادة (7) فقرة (4) من عهد العصبة التي أسبغت على الأمين العام للعصبة الحصانة التامة على إقليم أية دولة من الدول الأعضاء بما في ذلك الإقليم الفرنسي الذي كان (افينول) يحمل جنسيته.

2. منشور وزارة العدل الفرنسية الصادر في 27 آب 1934 الذي أشار بالاسم إلى أن (افينول) له حق التمتع بالحصانة القضائية.

وقد رفضت المحكمة الأسباب التي قدمها (افينول) للتخلص من القضية، واسندت المحكمة حكمها على أربعة أسباب هي:

1- ضرورة إحترام المبدأ القانوني الأساسي، والذي يشير إلى المساواة بين المواطنين أمام القانون وعلى ضرورة وجود وسائل وإجراءات من شأنها الفصل في المنازعات التي تحدث نتيجة لبعض التصرفات.

2- وعن المادة السابعة الفقرة الرابعة من عهد العصبة فهي لا تحتم على المحكمة الاعتراف بالحصانة في مثل هذه المسائل موضوع النزاع المعروض على المحكمة.

3- الوضع القانوني المتعلق بالسكربتير العام في نظر القانون الفرنسي.

4- وأخيراً فقد انتهت المحكمة من تفسير هذا المنشور الصادر من وزارة العدل والذي تمسك به المدعي العام، إلى القول أن هذا المنشور لا يمنحه الحصانة في الدعوى المنظورة امام المحكمة⁽⁵⁹⁾.

ثانياً: الموظفون العاديون:

وبالنسبة لهؤلاء فإذا ما تعلق الأمر بالأعمال الرسمية او الوظيفية، فإنهم يتمتعون بحقوق الحصانة القضائية عن هذه الأعمال، أما إذا تعلق الأمر بالأعمال الخاصة، فلا يجب أن يتمتع هؤلاء بالحصانة المقررة ومن ثم سيشملهم الإختصاص القضائي، ويخضعون لمحاكم الدولة المضيفة او التي حصل الإلتزام فيها.

وهذا ما أنتهجتة المحكمة المدنية لكانتون (فاود) في سويسرا إذ أصدرت حكمها بمنح احد موظفي منظمة الصحة العالمية مهلة كافية له وللمنظمة لرفع حصانته التي دفع بها أمام المحكمة على اثر رفع دعوى تنفيذ عقد ضده بتاريخ 14 حزيران 1975⁽⁶⁰⁾.

الفرع الثاني

مسؤولية المنظمات بشأن أعمال موظفيها

أعمال الموظفين يجب ان تكون مشروعة اي وفق القانون، وقد تكون غير مشروعة فعندما يقوم أحد موظفي الأمم المتحدة، بارتكاب عمل غير مشروع، يترتب عليه إلحاق الضرر بأحد أشخاص القانون الدولي سواء كانت دولة أو منظمة دولية أو فرداً عادياً وتجد هذه المسؤولية أساسها في علاقة التبعية التي تربط الموظف بها. باعتبارها متبوعاً مسؤولاً عن أعمال تابعه. ولكن يجب توفر الشروط التقليدية الثلاثة للمسؤولية لكي تقوم مسؤولية المنظمات وهذه الشروط هي:

أولاً: ارتكاب فعل غير مشروع:

يجب على المنظمات الدولية ان توفر جهازاً دائماً وفعالاً يقوم بالتحقيق عن مدى إحترام المنظمة وموظفيها لواجباتهم والتزاماتهم تجاه أشخاص القانون الدولي الآخرين. ويتعلق هذا الشرط بوجود سلوك القيام بفعل أو الامتناع عنه ومخالفة هذا السلوك لالتزام دولي يقع على عاتق المنظمة⁽⁶¹⁾، وتقدير عدم مشروعية العمل يجب ان يخضع وفقاً لأحكام القانون الدولي⁽⁶²⁾. أي تقاس المخالفة على وفق قواعد القانون الدولي المستمدة من مصادره الواردة في المادة (38) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية. فتعمل المنظمة على ابرام الكثير من المعاهدات، وإتفاقيات مقر مع الدولة التي تحتضن ذلك المقر لتنظيم نشاطها على إقليم تلك الدولة. وبالتالي فإن قيام أحد الموظفين بالإخلال بالواجبات الملقاة على عاتقه بموجب هذا الإتفاق، يترتب على المنظمة تحمل كامل المسؤولية في مواجهة الدولة المضيفة. إذ أن مخالفة الموظفين لقوانين ولوائح دولة المقر، تعد مخالفة صريحة وجسيمة، وعليه فإن المنظمة ستتحمّل كامل الآثار المترتبة عليها في مثل هذه المخالفة⁽⁶³⁾. أن أن الدولة المضيفة في هذه الحالة تتعمل مع المنظمة التي يعمل فيها الموظف وعلى ضوء قرارها تقوم الدولة المضيفة بالتعامل مع الموظف المخل بواجباته.

ثانياً: إسناد الفعل غير المشروع للمنظمة الدولية

تتحقق مسؤولية المنظمة، بشأن الأعمال غير المشروعة التي يرتكبها الموظف، حينها تتحمل هي الآثار والنتائج، فالمنظمة متضامنة مع تابعها ومسؤولة قبل الغير عن نتائج الأفعال غير المشروعة لموظفيها(64).

والإسناد في نطاق المسؤولية يعني رد المخالفة التي يرتكبها الشخص الطبيعي إلى الشخص الدولي. ويستوي في إسناد العمل غير المشروع للمنظمة أن يكون العمل إيجابياً أو سلبياً صادراً عن موظفي المنظمة طالما كان خاضعاً لرقابة وسيطرة المنظمة(65).

والموظف الذي تنسب أعماله للمنظمة الدولية هو الموظف الذي يعمل باسم ولحساب المنظمة ويخضع لإشرافها ورقابتها بغض النظر عن نوع الرابطة والعلاقة القانونية التي تربطه بالمنظمة سواء إذا كانت لائحية أو تعاقدية وإن كانت الأعمال التي يقوم بها مؤقتة أو دائمة(66).

ويحكم أساس ذلك توفر معيار الرقابة والإشراف الذي تمارسه المنظمة على الموظف الذي أرتكب العمل غير المشروع، فالمنظمة لا تسأل عن تصرفات وأفعال الذين يخضعون لإشراف وسلطة الأشخاص الآخرين مثل ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة.

وبتحقق معيار الرقابة والإشراف من قبل المنظمة تصبح متبوعاً مسؤولاً عن أفعال تابعها قبل الغير المتضرر، ولكن لا تسأل المنظمة بشأن كل الأخطاء التي يرتكبها الموظف، فالوظيفة لا تستغرق كل حياة الموظف وقد يصدر عنه خطأ معين ينسب له وحده دون أن تسأل عنه المنظمة وهو ما يسمى بالخطأ الشخصي أما الأخطاء التي تنسب بموجبها المسؤولية للمنظمة فهي الأخطاء المرفقية(67).

ويترتب على هذه التفرقة في فقه القانون الإداري الداخلي أثنان:

1. أن الموظف هو الذي يتحمل عبء التعويض عند حدوث خطأ شخصي.

2. أن الإختصاص في الحكم يتقرر للمحاكم العادية(68).

وتؤدي هذه التفرقة الدور نفسه في مجال عمل الموظف الدولي، فدعاوى المسؤولية المبنية على الخطأ الشخصي للموظف الدولي تدخل في إختصاص المحاكم الداخلية، أما دعاوى المسؤولية المبنية على أساس الخطأ المرفقي للمنظمة الدولية، فإنها تخضع لاختصاص المحاكم ذات الطبيعة الدولية(69). اذن يتحمل الموظف الدولي مسؤولية كاملة عن اخطائه الشخصية دون المرفقية، حيث تتحمل المنظمة التي يتبعها الموظف الاخطاء المرفقية.

ثالثاً: حينما يترتب ضرر على الفعل غير المشروع:

يعد الضرر عنصراً أساسياً من عناصر المسؤولية لأنه محل الإلتزام بالتعويض، والضرر هنا هو المساس بحق أو مصلحة مشروعة لأحد أشخاص القانون الدولي(70). ويترتب الضرر نتيجة لقيام المنظمة الدولية بعمل لا يحق لها طبقاً لأحكام القانون الدولي، القيام به تجاه شخص من أشخاص القانون الدولي الأخرى أو نتيجة لإمتناع المنظمة الدولية من القيام بعمل توجبه قواعد الميثاق او قواعد القانون الدولي للقيام به(71).

وقد يكون الضرر مادياً، ويحدث ذلك عندما تمس المنظمة عبر موظفيها مصلحة أو حقاً من حقوق أحد أشخاص القانون الدولي أو رعايا الدولة أو ممثليه مثل إتلانف احدى منشآت دولة المقر أو املاك رعاياها أو أن يقوم أحد أفراد القوات الدولية بقتل أحد رعايا الدولة أو التسبب بإيذائه أو قد يكون الضرر معنوياً مثل عدم تقديم الإحترام الواجب لقوانين دولة المقر أو المساس بشعور وكرامة احد رعاياها⁽⁷²⁾.

وتتولى المنظمة الدولية معالجة هذا الضرر من خلال تعويض مالي أو إعادة الحال إلى ما كان عليه أو في صورة اعتذار رسمي وهذا ما أكده الأمين العام للأمم المتحدة (u- Thant) في رسالة موجهة إلى وزير بلجيكي حيث قال فيها: (إن الامم المتحدة لن تنهزب من مسؤوليتها التي تنشأ عندما يتسبب أحد مستخدمي الأمم المتحدة بضرر غير مبرر لطرف غير مذنب)⁽⁷³⁾.

المطلب الثالث

الجزاءات التأديبية

تشتمل القوانين الداخلية للمنظمات الدولية نصوصاً تعالج موضوع مسؤولية الموظف الدولي في مواجهة المنظمة التي يعمل لخدمتها. فالمنظمة الدولية تسأل موظفيها عما يرتكبونه من أفعال تمثل اخلاً في الواجبات الوظيفية مما تسبب زعزعة استقرار واستمرارية العمل الوظيفي في المنظمة. لذا فللمنظمة السلطة في فرض الجزاءات التأديبية على موظفيها بالشكل الذي يضمن رصد مواطن الضعف والخطأ في أداء الموظفين.

وقد حدث عندما أعلنت الامم المتحدة تعليق خدمات المسؤول عن برنامج النفط مقابل الغذاء، (بينون سيفان) الذي تعرض لتحقيقات جنائية إذ طالته تهم الفساد الذي تخلل البرنامج طوال سنوات تطبيقه السبع على العراق، والذي بلغت قيمته (64) مليار دولار وهذا كانت الخطوة الأولى صوب رفع الحصانة الدبلوماسية عن (سيفان)، فعندها قال المتحدث باسم الامم المتحدة (ستيفاني دوجاريك)، ان تعليق خدماته ليست سوى خطوة أولى نحو إجراء تأديبي⁽⁷⁴⁾.

ولم تكف السلطة الإدارية في المنظمات الدولية بالنصوص التي احتوتها أنظمة الموظفين بل اعتمدت أيضاً على التفسيرات التي قدمتها المحاكم الإدارية التابعة لها عبر الأحكام التي تصدرها هذه المحاكم وعلى أساس الطعون المقدمة من قبل الموظفين⁽⁷⁵⁾.

ويحدد الجزاء التأديبي على أساس الخطأ الوظيفي الذي يرتكبه الموظف خلال عمله في خدمة المنظمة ويتدرج في شدته حسب درجة جسامة الخطأ الوظيفي المرتكب.

وهذا ما سيكون مادة هذا المطلب الذي سيتضمن فرعين:

الفرع الأول: الخطأ الوظيفي المرتكب من قبل الموظف الدولي.

الفرع الثاني: صور الجزاءات التأديبية والسلطة المختصة في فرضها.

الفرع الأول

الخطأ الوظيفي المرتكب من قبل الموظف الدولي

يمثل الخطأ الوظيفي العنصر الأساس الذي تستطيع فيه الإدارة من فرض الجزاء التأديبي ومنه يستمد قانونيته، وتقوم فكرة الخطأ الوظيفي على الإخلال بالواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً، أي القيام بعمل أو الإمتناع عن عمل⁽⁷⁶⁾.

وهنا يوجد تقارب بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية، إلا أنهما يفترقان في ان الضرر ليس شرطاً لتحقيق المسؤولية التأديبية، فالإدارة تملك صلاحية تقييم أداء الموظفين وسلطتها في هذا الشأن سلطة واسعة، لذا فمسألة وجود الخطأ من عدمه أمر خاضع لتقدير الإدارة في المنظمة الدولية شريطة عدم التعسف في استعمال هذا الحق⁽⁷⁷⁾.

ويمكن تعريف الخطأ الوظيفي بأنه (إنحراف في السلوك يتصور أن يقوم به الموظف على ما تمليه عليه واجباته)⁽⁷⁸⁾. وعليه فالتأديب الإداري يبدأ من لحظة إخلال الموظف بواجباته الوظيفية ومن ثم تحديد هذا الإخلال إلى إجراء التحقيق ومن ثم تحديد المسؤولية التأديبية، فالخطأ الوظيفي يتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة في أثناء مدة الخدمة، وهي تتنوع بحسب موضوعها إلى ثلاثة أنواع وهي: المخالفات المهنية والمخالفات السياسية، والمخالفات الأخلاقية.

أولاً: المخالفات المهنية:

تعد الواجبات المهنية من أهم الإلتزامات التي تقع على عاتق الموظف، فالمخالفات تمثل خلافاً في سلوك الموظف المهني.

وقد أشار نظام موظفي الأمم المتحدة إلى أهم الواجبات الوظيفية ومنها (تمتع الموظف بالنزاهة والحياد، وأن يكرس الموظف عمله لصالح المنظمة الدولية، وعدم إفشاء الأسرار المهنية التي بحوزته، وإطاعة الرئيس من قبل المرؤوس وإحترام مواعيد العمل، وأي إخلال بهذه الواجبات يعرض الموظف الدولي للمساءلة التأديبية)⁽⁷⁹⁾. وهذا الامر شبيه بما هو موجود في قوانين الخدمة الداخلية بالنسبة لما يوجه لضبط السلوك الوظيفي للموظف الوطني حسب القانون الداخلي.

ثانياً: المخالفات ذات الصبغة السياسية:

مما لا جدل فيه أن الموظف الدولي شخص تابع للمنظمة الدولية التي استوظفته، وبذلك فهو يتصرف ويخضع لنظامها القانوني الذي تضعه هذه المنظمة، لذا يختلف مركزه عن مركز الموظف في القانون الداخلي، وقد نص نظام موظفي الأمم المتحدة على أنه (ليس لموظفي الأمانة العامة في مزاولة وظائفهم، أن يطلبوا أو يقبلوا أية تعليمات من أية حكومة أو سلطة خارجة عن

المنظمة)⁽⁸⁰⁾. وهذا ما يحقق الحيادية في عمل الموظف الدولي لأن أغلب أعمال الأمم المتحدة ذات صبغة إنسانية بعيدة عن الأهداف السياسية للدول.

فثمة مخالفات سياسية، يمكن أن يرتكبها الموظف الدولي كاتهامه باعتناق بعض المبادئ التي تعد معادية لدولة أخرى، وهنا نستطيع الإشارة إلى واقعة قد تم فيها اتهام عشرين موظفاً تابعين للولايات المتحدة الأميركية باعتناق المبادئ الشيوعية وتبنيهم النهج الماركسي، لذلك شكل الكونكرس الأميركي بعض اللجان لمعرفة مدى ولاء هؤلاء الموظفين لدولتهم، وتبعاً لذلك استدعوا للمثول أمام هذه اللجان التي تم تشكيلها لهذا الغرض، وقد امتنع بعض الموظفين الأميركيين عن المثول أمام هذه اللجان مستندين إلى أن الدستور الأميركي يضمن لهم حريتهم الشخصية بعدم الحضور، لذلك قام الأمين العام للأمم المتحدة بفصل هؤلاء الموظفين وفقاً للمادة 1/9/أ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة التي تشترط عدم إشترك الموظف في أي نشاط لا يتفق مع القيام بواجباتهم في الأمم المتحدة، وأن يكون سلوكهم متفقاً مع مركزهم كموظفين دوليين، وكان قرار الفصل نتيجة ضغوط مورست على الأمين العام (تريجفي لي) من قبل الحكومة الأمريكية⁽⁸¹⁾. وهذا ما يوضح لنا سيطرة الولايات المتحدة الأمريكية على قرارات الأمم المتحدة حتى الإدارية منها، والا فمتى يحق معاقبة شخص على اعتناقه نهجاً أو مبدءاً فكرياً أو سياسياً.

ثالثاً: المخالفات الأخلاقية:

قد يأتي الموظف بفعل لا يتوافق مع كرامة الوظيفة وهيبتها والنزاهة التي يجب أن يتحلى بها في أثناء قيامه بممارسة عمله، مما يترتب على الموظف الدولي أن يكون عرضة لجزاء تأديبي، وهذه الصفات الخلقية التي يجب أن يتصف بها الموظف كالحياض والتجرد والموضوعية والنزاهة هي صفات طبيعية يجب أن تتوفر في كل شخص حتى وإن لم يكن موظفاً⁽⁸²⁾. وقد أشار نظام موظفي الأمم المتحدة إلى إمتناع الموظفين عن الإدلاء بأي تصريح من شأنه أن يؤثر تأثيراً سلبياً على ما يحظون به من هيبه ومركز وظيفي أو يشكل خلافاً في نزاهتهم أو استقلالهم الذي يفرضه عليهم هذا المركز وأن يكون لديهم من التحفظ واللياقة والالتزام الأخلاقي ما يمكنهم من التحصن واحترام مركزهم الدولي⁽⁸³⁾. وهذا يعني ان مفهوم المخالفة الاخلاقية في نظام الأمم الدولية له علاقة بالسلوك الوظيفي وليس بالسلوك الشخصي الاخلاقي المعروف.

الفرع الثاني

أنواع الجزاءات التأديبية والسلطة المختصة في فرضها

تتراوح الجزاءات التأديبية قوة أو ضعفاً على وفق المخالفات الوظيفية المرتكبة، وقد اشتمل النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة على عدة أنواع من الجزاءات التأديبية، تتمثل بما يأتي:

1. اللوم الكتابي الموجه من قبل الامين العام.
2. الفصل من الخدمة.
3. الفصل من دون سابق إنذار.
4. الإيقاف من الوظيفة دون دفع الأجر.
5. فقد درجة او أكثر من المنصب.
6. اتخاذ اجراء بشأن تأجيل ترقيته.
7. تنزيل الدرجة.
8. الغرامة⁽⁸⁴⁾.

فيما يأتي اهم الجزاءات التأديبية:

أولاً: الفصل من الخدمة

يعد هذا الجزاء اخطر انواع الجزاءات التأديبية، لأنه يؤدي إلى: قطع وإنهاء أية علاقة للموظف بوظيفته، ويكون هذا الجزاء مباشراً أو غير مباشر، يتحقق الجزاء المباشر حين يكون ثمة سوء سلوك جسيم أو تكون خدمات الموظف غير مرضية، وقد أشار نظام موظفي الأمم المتحدة إلى الآتي: (وللأمين العام أن يفرض إجراءات تأديبية على الموظفين الذين يسلكون سلوكاً غير مرض وله ان يفصل موظفاً لسلك شائن بدون إجراءات محاكمة)⁽⁸⁵⁾.

وقد فصل العديد من الموظفين بسبب الخدمة غير المرضية، ففي قضية أن شخصاً اسمه (فيلهاور) كان يعمل لدى منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) اتهم بالاحتيال فيما يتعلق بالسفر الرسمي والاجازات المرضية والغياب عن الوظيفة في أربع مناسبات، لذا فصل من الخدمة بموجب القاعدة 2/30 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين في المنظمة المذكورة⁽⁸⁶⁾.

ثانياً: الإيقاف من الوظيفة من دون دفع الأجر

للأمين العام فرض هذا الجزاء إذ أنه يملك ابتداءً فرض الجزاء الأشد (الفصل)، وعليه فمن يملك سلطة فرض الجزاء الأشد يستطيع فرض الجزاء الاخف⁽⁸⁷⁾.

وقد نص نظام موظفي الامم المتحدة على هذا الجزاء بالقول: (إذا ثبت سوء سلوك من قبل موظف، فللأمين العام ان يقرر إيقاف التزاماته مع عدم دفع الأجر وذلك لأغراض التحقيق، وقد يستمر مرتب الموظف طيلة فترة الإيقاف مع عدم الإضرار بحقوق الموظف)⁽⁸⁸⁾.

وبصدد التطبيقات فقد طبق جزاء الايقاف من الوظيفة في العديد من القضايا في المنظمات الدولية، كقضية شايي (Sheye) الذي عمل موظفاً (فني لاسلكي) في مقر هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين إذ قام الموظف بنقل جهاز لاسلكي من مكانه بحجة تصليحه، وكان من

شأن ذلك أن يعرض أمن موظفي الأمم المتحدة للخطر، هنا أوقف (شايبي) عن العمل بدون مرتب إذ عد سلوكه إهمالاً وتقصيراً جسيماً⁽⁸⁹⁾.

ثالثاً: اللوم والإنذار الكتابي

يطلق الأمين العام في المنظمة اللوم أو التنذير، عندما يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظف بسيطاً لا يستحق عليه فصله من الخدمة. ومن الجدير بالذكر ان هذا الجزاء التأديبي، يختلف عن التوبيخ الذي يوجهه المدير المباشر أو التحذير الشفوي الذي يصدره المسؤول المباشر إذ ان التوبيخ والتحذير الشفوي لا يعدان كإجراءات تأديبية⁽⁹⁰⁾.

وقد وجه توبيخاً إلى المدعى (ويست) الموظف في المنظمة الأوروبية لبراءات الاختراع، وذلك لاساءته استعمال حق الاستئناف، وتصرف منتهكاً واجبه في احترام مصالح المنظمة فوجه اليه توبيخاً لاساءته استخدام حق الاستئناف⁽⁹¹⁾.

رابعاً: الإستراداد

تورد بعض المنظمات الدولية أحكاماً خاصة لمسؤولية موظفيها عن الخسائر والاضرار التي تلحق بأموال المنظمة من جراء الاهمال الجسيم الذي يرتكبه الموظف. فقد اكدت الجمعية العامة في قرارها المرقم 226/51 الصادر في 1997 وقرارها المرقم 221/23 في عام 1999 على اعتبار الموظفين مسؤولين عن إرجاع هذا النوع من الخسائر أمام الأمين العام⁽⁹²⁾.

ففي قضية (ناجيه) الموظفة في الاتحاد البريدي العالمي، طلب منها إعادة مبلغ إعالة قدم لها على أساس مخطئ من حيث الواقع استنادا إلى المبدأ القانوني (بأن أي مبلغ يدفع بناء على افتراض مخطئ من حيث الواقع قابل للاسترداد)⁽⁹³⁾.

خامساً : الاستقالة الجبرية:

هذاالجزء نصت عليه لائحة موظفي الاتحاد الاوروبي يسمى بـ (الاستقالة الجبرية) ويفرض هذا الجزء عندما لا يكون الموظف بالمستوى المطلوب من الكفاءة، إذ أشارت هذه اللائحة إلى أنه يجوز للسلطة الادارية أن تلزم الموظف بالاستقالة عندما يخالف الواجبات الوظيفية او عندما يكون غير صالح للعمل بموجب لوائح الاتحاد⁽⁹⁴⁾، ويعد الموظف في الجامعة العربية مستقياً في الحالات التالية:

1. اذا لم يلتحق بوظيفته خلال شهر من تاريخ تعيينه.

2. إذا تغيب عن عمله مدة خمسة عشر يوماً متتابعة⁽⁹⁵⁾.

ويذكر أن (السيدس) الموظف في صندوق النقد الدولي، سمح له أن يستقيل من تلك المنظمة بدلاً من إنهاء خدماته، فقد نبه هذا الموظف بأن خدماته سوف تنتهي بسبب خطورة سلوكه مما اضطره إلى تقديم الاستقالة⁽⁹⁶⁾.

سادساً: العقوبات الأخرى:

أما فيما يتعلق بباقي الجزاءات التأديبية مثل خفض الدرجة الوظيفية، فقد أنتدب المدعو (ناجمان) الموظف في منظمة اليونسكو للعمل بوظيفة أدنى⁽⁹⁷⁾، أو تأخير الترقية، كحالة المدعو (غرينبلات) الموظف في الأمانة العامة للأمم المتحدة الذي لم يدرج اسمه في القائمة القصيرة للترقية برتبة أعلى⁽⁹⁸⁾، أو الغرامة، فكل هذه الجزاءات هي جزاءات تقوم على أساس مخالفات بسيطة كما أنها تعد جزاءات تأديبية أولية تسجل في ملف الموظف الإداري كي يتم الإستناد عليها مستقبلاً لتطبيق جزاء أشد في حالة حدوث المخالفة مرة أخرى⁽⁹⁹⁾.

(خاتمة البحث)

تم بحمد الله ومنته كتابة البحث بالقدر الذي ظننا ان البحث يحتاجه امليين ان نكون وفقنا فيه بما يرضي القراء والباحثين والدارسين لهذا البحث الذي سيكون في متناول ايديهم عند نشره في مجلة علمية مرموقة ان شاءالله تعالى وفي ختام البحث وصلنا الى الاستنتاجات والتوصيات التالية:

الاستنتاجات:

1. ان الحصانة الدولية ايا كان نوعها لا تعد امتيازاً لصاحبها وانما تمنح لخدمة الوظيفة الدولية ورعاية مصالح المنظمة وهى تحول دون تحريك الدعوى الجزائية ضد المتمتعين بها الا بعد رفعها وقد تكون مانعا مؤقتا او نهائيا، وهى تمنح بمقتضى الاتفاقيات الدولية او القوانين الوطنية او القانون الدولي.

2. من الناحية الجنائية فان عمومية المسؤولية الجنائية لكل من يرتكب جريمة قاعدة عامة

والحصانة منها استثناء والاستثناء لا يجوز التوسع فيه.

3. ان اختصاص رفع الحصانة هى من الاختصاص الاصيل للدولة التى تستضيف المنظمة الدولية (دولة المقر) ويتم بمفاتيح المنظمة الدولية عن طريق وزارة خارجية الدولة المضيفة، وتقوم المنظمة بدراسة الطلب ورفع الحصانة وفق قانونها او نظامها الداخلى.

4. ان رفع الحصانة عن الامين العام للامم المتحدة يقع ضمن صلاحية مجلس الامن. ولا يجوز رفع الحصانة عن قضاء المحاكم الدولية مطلقا وذلك بموجب المادة (3) من بروتوكول محكمة العدل الاوروبية .

5. ان برنامج النفط مقابل الغذاء الذى اقرته الامم المتحدة مع العراق للحد من تأثير الحصار الاقتصادى المفروض على الشعب العراقى كان قد تعرض الى فساد كبير ربح من ورائها النظام السابق (17.3) بليون دولار (واتخذت المنظمة الدولية اجراءات بشأنها فى قضية) بيتون سيقان (الذى قام الامين العام للامم المتحدة برفع الحصانة .

6. اذا ثبت اساءة استخدام الحصانات او الامتيازات الدولية فعلى الدولة صاحبة العلاقة ان تصل لحل بخصوص الاساءة والحيلولة دون تكرارها، وفى حالة اخفاقها فى ذلك تقوم محكمة العدل الدولية والتي تحكم بحق الدولة فى سحب الحصانة من الموظف الدولى

7. ان احدى العقوبات المفروضة على الموظف الدولى هى طلب الدولة منه مغادرة البلاد وفق الطرق الاصولية، كما حدث ذلك فى تونس عام 1980. واحيانا يتنازل الموظف الدولى بارادته عن الحصانة لعدم الاخلال بمكانة منظمته دوليا .

8. ان الحصانة تحمى الموظف من المسؤولية الجنائية اذا تعلق العمل الغير مشروع بواجباته الرسمية فقط ولا يسرى عما هو خارج عنها عدا كبار الموظفين كالامين العام للمنظمة او مساعديه الكبار فشأنهم كالمبعوثين الدبلوماسيين كلا حسب درجته.

9. يطبق عقوبة السجن على الموظف الدولي في حالات نادرة، ولكن الجزاءات الغالبة هي الابعاد من اقليم الدولة طالبه رفع الحصانه او الطرد من المنظمة وكذلك التعويض عن الضرر المادى او المعنوى الحاصل عن فعله الغير مشروع.

10. ان الاجراءات ضد مسيئى استخدام الحصانة تختلف حسب مركز الدولة السياسى فى المجتمع الدولى، فالمتمتعين بالحصانة الدولية من الامريكيين يختلف التعامل معهم عن مثيله فى الصومال. اى ان المكانة السياسية لها تأثير على الاجراءات ضد مرتكبى الجرائم من المتمتعين بالحصانات او الامتيازات.

11. هناك اجراءات اخرى تتخذها المنظمة الدولية اضافه الى الاجراءات السابقة ضد موظفيها فى حالة اسائتهم للحصانة وهى تشبه الى حد كبير الجزاءات التأديبية للموظف الاعتيادى الوطنى كاللوم الكتابى والفصل من الخدمة وعدم دفع الاجر وتأخير الترقية... الخ .

التوصيات:

- عدم التوسع والافراط فى منح الحصانات من قبل الدول الى الموظفين او المستخدمين فى المنظمات الدولية والتأكد من خلو الشخص من خطوره الاجرامية من خلال سيرته الذاتية وعمله فى الدوائر والمنظمات الاخرى، والاقتصار على الموظفين الكبار التى تستدعى طبيعة اعمالهم وجسامتها الى ذلك .
- تسهيل اجراءات رفع الحصانة دوليا وعدم قيام الدول بالتستر على موظفيها الذين لا يحافظون على الحصانات من الاساءة بارتكابهم اعمالا اجرامية.
- اعادة النظر فى الاتفاقيات المعقودة بشأن الحصانات والامتيازات الدولية والتضييق من منحها جزافا او حسب الطلبات التى يقدمها افراد المنظمات الدولية والاقتصار على الحالات الجدية والضرورية جدا لانها تسببت كثيرا من المشاكل بين الدول فى علاقاتها الدولية وقد انعكست على جالياتها احيانا فى تعرض تحركاتهم ومصالحهم للخطر خاصة عندما تتعرض العلاقات بينها للقطع ..

(خلاصة البحث)

سبق وان بيننا في مقدمة البحث ان الحالة الاعتيادية للمسؤولية الجنائية التي يسبب تعرض مرتكب الجريمة الى العقاب ان يكون القانون هو القانون الوطني وان تكون امام محكمة وطنية، على اساس مبدأ اقليمية القانون الجنائي، ولكن هناك حالات استثنيت من هذه القاعدة ذكرت في قوانين العقوبات لمعظم الدول في العالم ومن ضمنهم الاشخاص المتمتعين بالحصانات تمنع الجهات الاقليمية من محاسبتهم ومعاقبتهم جنائياً ففي هذه الحالة سوف يفلتون من العقاب بالرغم من ارتكابهم جرائم" ومنعا من هذه الحالة التي تاباها العدالة والعقل السليم، قمنا باعداد هذا البحث لنبين للقارئ بانهم يتعرضون لجزاءات جنائية، ومدنية، وتأديبية من قبل المنظمات التي ينتمون اليها، وان هذا الموضوع يتميز بخاصية مختلفة عن باقي مواضيع القانون الجنائي لانها تشمل عناصر دولية كثرت اعدادها في وقتنا الحاضر وانتشروا في اغلب الدول بسبب الازمات واتساع العلاقات وزيادة نشاطات المنظمات الدولية المنتشرة في كل مكان في العالم" فاكتمل البحث اهميته في هذا المجال لذا تم اختياره موضوعاً للبحث ومجالاً للكتابة مواكبة للمستجدات التي تطرأ على عالمنا المعاصر وسداً للثغرات القانونية التي قد تعترض اعمال تلك المنظمات والتي غالبيتها تؤدي اعمال انسانية تهدف المساعدات للمكوبين في الكوارث والازمات الطبيعية والبشرية.

وقد تطرقنا في هذا البحث بداية الى الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية تجاه الموظف الدولي، ثم نبحت في اساس البحث وهو مبدأ اقليمية القانون الجنائي وكيفية تطبيقه بالنسبة لمثل هذه الدعوى ثم نتطرق الى انواع الجزاءات التي توجه ضد الموظف الدولي. فقد بحثنا في المبحث الاول: الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية على الموظف الدولي. اما في المبحث الثاني فقد بحثنا مبدأ اقليمية القانون الجنائي والجهة التي تتولى تطبيق الجزاء على الموظف الدولي، اما في المبحث الثالث فتناولنا الجزاءات المقررة على الموظف الدولي.

آملين نيل رضا القاريء الكريم وتقديم ما يستفيد منه المبتديء ولا يمل منه المتضلع في القانون والله الموفق.

الباحث

(پوختەى تووژينهوه)

ليپرسراويه تى بربره ي پشتى هه موو سيستمى ياسايى يه، وه تهنها بيروكه يه كى ياسايى نيه، بهلكو سيستمى كى كۆمه لايه تيه په يوه ندى به هه موو زانسته كان هه يه له وانيش زانستى ياسا، وه ليپرسراويه تى له ئەسلدا په يوه ندى به ئازاديه وه هه يه، وه په يوه ندى به ويستى مرؤقه وه هه يه له دروست كردنى بريار له لايه ن هه ر كه سيكه وه. بيگومان فه رمانبه رى نيوده وه له تيش به رپر سه به رامبه ر كرده وه كانى له كاتى ئەنجامدانى كاروبارى ئەركى رۆژانه ي فه رمانبه ريه كه ي به لآم له هه مان كاتدا هه ندى پاراسته ي تاييه تى هه يه كه پى ي دراوه بو ئاسانكارى جيبه جيكردى ئەركه كانى وه كو ئامرازى كى ياسايى ره سه ن كه په يوه سته به كارى نيوده وه له تى، وه په يوه ندى هه يه به چالاكيه كانى رۆژانه ي كه گه رى ئەدا بو به رژه وه ندى كۆمه ل له رپى ي ئەو ريكرخاوه نيو ده وه له تيه ي كه كارمه نده تييدا. به لآم ئەم پاراسته ش به شيويه كى ره ها نيه به لكو دياره، وه سنوورداره به سروشتى فه رمانبه ريه تيه كه يه وه به مه رجى تيكنه دانى ئاسايش وسه قامگيرى ئەو ده وه له تيه كه ريكرخاوه كه ي كارى لى ئەكا.

وه بابته ي ليپرسراويه تى فه رمانبه رى نيوده وه له تى بابته ي كى گرنگه له م چه رখে دا له به ر زور بوونى كاروبارى ريكرخاوه نيوده وه له تيه كان وه بلا بوونيان له هه موو ده وه له تيه كانى جيهاندا له به ر گرنگى كاره كانيان وه رۆليان له چه سپاندى ئاسايش و سه قامگيرى و هه روه ها پيشكه شكردنى خزمه تگوزاربه كان و يارمه تى مرؤقايه تى وبگره يارمه تى سياسى بو دروستكردنى سيستمى ديموكراسى و هتد. بويه ئەم بابته مان بو ئەم باسه هه لپژارد به لآم له به ر ئەوه ي ئەم بابته فراوانه ئيمه هه ولمان دا له م تووژينه وه يه تهنها باس له هه ندى ريكرارى رواله تى و بابته ي بخه ينه روو كه بره تين له:

ته وه رى يه كه م: لايه نه كانى تاييه تمه ند به جولاننده وه ي داواى سزايى به رامبه ر فه رمانبه رى نيو ده وه له تى. كه داواكارى گشتى و لايه نى زه ره رمه ند يان تاوانليكر او له تاوانه كه وه دادگاكان وه وه زيرى داد، ئەگريته وه. داواى ئەوه هاتينه سه ر باسكردنى چۆنيه تى جولاننده وه ي داواكه به رامبه ر فه رمانبه رى نيوده وه له تى به نمونه ي زيندوو كه له كاتى به دواگه پراندا ده ستمان كه وتبيت. وه هه روه ها حالته كانى ليستاننده وه ي پارسته و دورر خستنه وه ي فه رمانبه رى نيوده ولتى و وازه ينان له پارسته به خويه وه ئەگريت.

تەوھرى دووھم: لەم تەوھرەدا باسى بنەمايەتى ھەريمايەتى ياساي تاوانيمان خستە روو لەبەر پەيوەندى بە بابەتەكەوہ وە بەدەربوونى فەرمانبەرى نيۆ دەولتى لەم بنەمايە وە چۆنيەتى رەفتارکردنى ئەم بنەمايە لە لايەن دادگاگان بەرامبەر ئەو تاوانانەى كە فەرمانبەرە نيۆدەولتەتيەكان ئەنجامى ئەدەن، وە ھەرودھا لايەنى پەيوەندار بە جيبەجيبەکردنى.

تەوھرى سيپەم: لەم تەوھرەدا ھاتينە سەر باسى ئەو سزايانەى ئەسەپيندریتە سەر فەرمانبەرى نيۆدەولتى، وە جۆرەكانى ئەم سزايانە كە سزاي تاوانى و سزاي تەمببەكردن و سزاي شارستانی ئەگریتە خۆيەوہ، كە ئەشى لە يەك داوادا ھەرسيبكيان بگريتەوہ، وە ھەولماندا نمونەى زيندوو بەرجەستە بکەين كە رويداوہ لە كاتى كارکردنى ريبكخراوہ نيۆ دەولتەتيەكان لە ولاتانى جيھان. وە ديارە كە سزاي تاوانى و سزاي شارستانی لە لايەن دادگاوە ئەسەپينريت، بەلام سزا تەمببەكەرەكان (تأديبە) لە لايەن كارگيريەوہ ئەسەپينرى، وە جۆرەكانيشى دوو جۆرى سەرەكين:

يەكەميان: سەريپچى فەرمانبەريەتى كە سەريپچى پاميارى و رەوشتى وپيشەيى ئەگریتەوہ.

دووھميان: جۆرەكانى سزاي تەمببەكردن كە ئەويش لا بردن لە پاژەو راگرتنى كرى و لۆمەكردن بە نووسراو وگەراندنەوہى پارە و دابەزاندنى پلەى فەرمانبەريەتى و دواخستنى پلە بەرز كردنەوہ و پيبژاردن ئەگریتەوہ ، كە زۆربەيان نزيكن لە سزاكانى تەمببەكردنى فەرمانبەرى ئاسايى.

ھيوادارين ئەم توپزينەوہيە سوودبەخش بيت بۆ ھەموو لايەنەكانى ياسا وە ببیتە يەكيك لە توپزينەوہكانى گرنگ لەم بابەتە وە مامۆستايانى ھاورييم و قوتاببيەكانمان سوودى ليۆرەبگرن وە ببیت بە چاكەيەك بۆمان وە لە تۆمارگەى چاكەكانمان تۆمار بكریت وە خوا پشت و پەناى ھەموومان بيت.

توپزەر

Abstract

□

Responsibility is the backbone of all legal systems. It is not a mere legal concept; rather it is a social system related to all sciences including the science of law. Originally, responsibility is linked to freedom and to the will of human being in making decision. Undoubtedly, an international official is responsible for his/her works and conducts while performing his/her daily tasks. Meanwhile, he/she has been given a kind of immunity to facilitate the performance of his/her tasks as a genuine legal tool related to international work, and to the daily activities that he/she achieves for the public interest through the international organization where he/she is employed. However, it shall not be an absolute immunity, but limited to the nature of the job, provided that it does not threaten the security and stability of the country where the organization operates.

The subject of responsibility of international official is very significant nowadays due to the increased activities of international organizations, and their deployment in all countries of the world. This is because of the importance of their activities and role in achieving security and stability, providing services and humanitarian aids, and even political support to set up a democratic system, etc. Thus, we have chosen this topic, and since it is very broad, we will try here to discuss only some formal procedures which are:

Chapter one: It includes aspects of filing a lawsuit against an international official by the public prosecution, aggrieved party, victim, courts, or the minister of justice. Then, we talk about how to move the lawsuit against the international official with live examples obtained during the search, in addition to cases of waiving immunity, excluding international officials and abandonment of immunity. □

□

Chapter two: This chapter deals with the regional principle of the criminal law, as it is related to the subject of this study, the exception of international officials from this principle, and the way this principle is used by the courts against crimes committed by international officials, and the competent authorities of its execution.

Chapter three: In this chapter, we investigate the sanctions imposed on international officials, and the types of sanctions that include criminal, disciplinary and civil sanctions. It is possible that one lawsuit takes all the three types. We also try to give live examples occurred during the work of international organizations in world countries. It is obvious that criminal and civil sanctions are imposed by courts, whereas disciplinary sanction is imposed by the administration. The disciplinary sanction is of two main types: the first is job offences that involve political, behavioural and professional offenses; second: forms of disciplinary sanction including dismissal from services, payment suspension, written warning, payment refund, job degradation, upgrade deferral, and fine.

We hope this study be useful for all those concerned with law, and becomes one of the important studies in this field. We hope also that my colleague teachers and students benefit from it, and be in the record of our good deeds. Allah helps us all. □

The researcher

(الهوامش التفصيلية)

(¹) هذا البحث هو بالاصل الفصل الثالث من رسالة ماجستير بعنوان (المسؤولية الجزائية للموظف الدولي) للطالبة فيان فاروق محمد والتي اشرفت عليها وتمت مناقشتها في كلية القانون والسياسة بجامعة صلاح الدين سنة 2008، وكان عنوان الفصل المسؤولية الجزائية للموظف الدولي ولكنني وجدت العنوان هو نفس عنوان الرسالة ولايناسب

- المحتوي غيرت العنوان الى (الاجراءات الشكلية والموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية للموظف الدولي _ دراسة قانونية مقارنة) ثم اضفت اليها اضافات رأيتها ضرورية للبحث.
- (2) د. حسن الجوخدار، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-1997- ص65. د. كامل السعيد- شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-2005، ص42.
- (3) د. عباس الحسني، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، المجلد الأول، مطبعة الإرشاد، بغداد، ص38-39.
- (4) سعيد حسب الله عبدالله، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط2، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل-1998، ص37.
- (5) عبدالأمير العكييود. سليم إبراهيم حرية، شرح قانون أصول المحاكمات، بغداد- بلا سنة الطبع، ص24.
- (6) د. عاطف النقيب، أصول المحاكمات الجزائية، ط1، منشورات عويدات، بيروت- 1986، ص80.
- (7) جمال محمد مصطفى، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مطبعة الزمان، بغداد- 2005، ص13.
- (8) د. زكار محمد قادر، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط1، مطبعة منارة، أربيل- 2003، ص34-35.
- (9) د. عاطف النقيب، مصدر سابق، ص41-42.
- (10) ويقصد بالمدعي الشخصي: المجنى عليه او المتضرر من الجريمة: جواد الرهيمي، أحكام البطلان في قانون أصول المحاكمات الجزائية، بغداد- 2003، ص109-110. عاطف النقيب، مصدر سابق، ص74-75.
- (11) د. محمد صبحي نجم، الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-2006، ص105-106.
- (12) جواد الرهيمي، مصدر سابق، ص110.
- (13) د. زكار محمد قادر، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، مصدر سابق، ص59-61.
- (14) مقابلة خاصة مع وزير الخارجية العراقي السيد (هوشيار الزبياري) في 16/10/2007 في مكتب علاقات الحزب الديمقراطي الكوردستاني في صلاح الدين.
- (15) فضيحة النفط مقابل الغذاء: المتاح على الموقع الالكتروني
- <www.BBC.Arabic.com> last visited: 02/09/2007.
- (16) العراق يطال محاكمة المتورطين في برنامج النفط مقابل الغذاء وعنان يتوعد بمعاينة المتورطين، الوكالة الشيعية للأخبار، المتاح على الموقع الالكتروني:
- <www.ebaa.net> last visited 15/08/2007.
- (17) د. زهير الزبيدي، الاختصاص الجنائي للدولة في القانون الدولي، ط1، مطبعة الأديب البغدادية، بغداد-1980، ص21.
- (18) د. علي حسين الخلف ود. سلطان عبدالقادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، طبعة سنة 1982، مطابع الرسالة بالكويت، ص85.
- (19) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط6، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة الطبع 1989، ص121.
- (20) د. فخري عبدالرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة أوفسيت الزمان، بغداد-1992، ص77. المحامي محسن ناجي، الأحكام العامة في قانون العقوبات، ط1، مطبعة العاني، بغداد- 1974، ص45.

- (21) د. سهيل حسن الفتلاوي، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي في العراق، مطبعة أسعد، بغداد- 1980، ص284-287.
- (22) د. السيد عبدالحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، بلا مكان الطبع، 2003، ص660-661.
- (23) د. احمد أبو الوفا، جامعة الدول العربية كمنظمة دولية وإقليمية "دراسة قانونية"، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة- 1999، ص454.
- (24) د. جمال طه ندا، الموظف الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، سنة الطبع 1986، ص225.
- (25) د. احمد أبو الوفا، جامعة الدول العربية، مصدر سابق، ص294.
- (26) المصدر السابق، ص393.
- (27) السوابق القضائية تؤكد هذا المعنى ففي قضية (Gubiteher) وهو موظف سوفيتي الجنسية اتهم بالتجسس ويعمل بالأمانة العامة وقد أوضح المدعي العام الأميركي أن "التجسس غير مشروع وليس عملاً من أعمال الوظيفة الدولية وأن التمتع بالإمتهادات والحصانات اللازمة لممارسة أعمال الوظيفة لا يحول والقبض عليه طالما قارف هذا السلوك الشائن الذي يتعارض مع واجبات الوظيفة". كذلك ما جاء قضية "Leff Case" الخاصة بالموظفين الأميركيين العاملين بمنظمة اليونسكو بأن هناك ثمة التزام على الموظف الدولي أن يطيع قوانين دولته وأحكام محاكمها التي تقوم بتطبيق هذه القوانين كما عليه كذلك ألا يخالف القواعد الرسمية في الأمم المتدنية. راجع في ذلك: د. عزالدين فودة، الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الأول، يونيه- سنة 1964، ص125.
- (28) د. عبدالعزيز محمد سرحان، الحصانة من القضاء الجنائي للمنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة- 1990، ص333.
- (29) د. السيد عبدالحميد محمد العربي، مصدر سابق، ص663.
- (30) د. أحمد أبو الوفا، القانون الدولي والعلاقات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص452.
- (31) د. عبدالعزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، مصدر سابق، ص276.
- (32) هديل صالح الجنابي، مسؤولية المنظمة الدولية، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ص198. د. جمال طه ندا، الموظف الدولي، مصدر سابق، ص2270.
- (33) د. السيد عبدالحميد محمد العربي، مصدر سابق، ص664.
- (34) المصدر السابق، ص664.
- (35) د. صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي، ط3، القاهرة، سنة الطبع 1983 ص393.
- (36) د. أحمد أبو الوفا، قانون العلاقات الدبلوماسية والقنصلية، دار النهضة العربية، طبعة سنة 2003، ص452.
- (37) المصدر السابق، ص452.
- (38) مقابلة خاصة مع وزير الخارجية السيد (هوشييار الزيباري) في 2007/10/16 في مكتب العلاقات للحزب الديمقراطي الكردستاني في مصيف صلاح الدين.
- (39) د. احمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، ط5، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص278.
- (40) د. رجب عبدالمنعم متولى، الموظف الدولي في بيئته المهنية ودوره في حل المنازعات بالوسائل السلمية، ط1، بلا مكان الطبع، 2002/2001، ص68.
- (41) نقلاً عن: د. احمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، مصدر سابق، ص280.

(42) الفصل (20) من اتفاقية مزايا وحصانات الامم المتحدة لعام 1946 والتي ينص "إن الامتيازات والحصانات إنما تعطى للموظفين لمصلحة الأمم المتحدة وليس لمصلحتهم الشخصية، ويستطيع الأمين العام، بل يجب عليه رفع الحصانة عن الموظف في جميع الحالات التي يرى فيها أن هذه الحصانة تحول دون قيام العدالة، وحيث يمكن رفعها دون ان يضر ذلك بمصالح المنظمة، أما بخصوص الأمين العام فلمجلس الامن حق رفع الحصانة عنه".

(43) د. علي ابراهيم، المنظمات الدولية، النظرية العامة، الامم المتحدة، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص470-471.

(44) مسؤول أممي سابق يعترف بقبض رشاوى من عقود العراق، المتاح على الموقع الالكتروني <www.arabic.cnn.com> last visited: (15/09/2007).

- أخبار قناة الجزيرة، المتاح على الموقع الالكتروني:

<www.aljazeera.net> last visited: 20/09/2007.

(45) صحيفة الجزيرة على الانترنت، العدد 12809، في 2007/9/3، المتاح على الموقع الالكتروني

<<http://www.al-jazirah.com>> last visited: (03/09/2007).

<<http://news.bbc.com>> last visited: (01/09/2007).

<<http://masrawy.com>> last visited: (23/08/2007).

(46) مقابلة خاصة مع وزير الخارجية العراقي السيد (هوشييار الزبياري) في 2007/10/16 في مكتب علاقات الحزب الديمقراطي الكردستاني في مصيف صلاح الدين.

(47) د. علي ابراهيم، المنظمات الدولية، النظرية العامة- الامم المتحدة، مصدر سابق، ص472.

(48) د. عبدالله علي عبو سلطان، دور القانون الدولي الجنائي في حماية حقوق الانسان، أطروحة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية القانون- 2004، ص157.

(49) د. محمد جودت الماط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة- 1967، ص61.

(50) د. عبدالقادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان- 1983، ص47.

(51) د. طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، بلا مكان الطبع، 2006، ص31.

(52) ثابت محمد عبدالله، مسؤولية الموظف الدولي في مجال الوظيفة الدولية، رسالة ماجستير، 2001، كلية القانون، جامعة بغداد، ص24.

(53) ذنون فتیان حسین، المنظمات الدولية في العراق، المزايا والحصانات، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية- 1990، ص71 وما بعدها.

(54) د. فاوي الملاح، سلطات الأمن والحصانات والإمتيازات الدبلوماسية، منشأة المعارف بالإسكندرية بلا سنة الطبع، ص518.

(55) Carol Crosswell (protection of international personnel abroad)- ocean publication- New York- 1952- p63.

(56) Ibid- p66.

(57) فاوي الملاح، مصدر سابق، ص513.

(58) للمزيد من التفاصيل راجع: سهيل حسن الفتلاوي، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي في العراق، مطبعة أسعد، بغداد- 1980، ص235.

(59) د. جمال طه ندا، مصدر سابق، ص200-201.

- (60) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص 77.
- (61) د. احمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، مصدر سابق، ص 289.
- (62) د. عبدالعزيز محمد سرحان، مصدر سابق، ص 295.
- (63) د. جمال طه ندا، مصدر سابق، ص 135.
- (64) محمد طلعت الغنيمي، الاحكام العامة في قانون الامم، منشأة المعارف، الاسكندرية، بلا سنة طبع، ص 307.
- (65) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص 96.
- (66) د. جمال طه ندا، مسؤولية المنظمات في مجال الوظيفة الدولية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986، ص 165.
- (67) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص 99.
- (68) د. سعاد الشرقاوي، الوجيز في القضاء الإداري مبدأ المشروعية ومجلس الدولة، ج 1، دار النهضة العربية، القاهرة- 1981، ص 269.
- (69) د. جمال طه ندا، مسؤولية المنظمات، مصدر سابق، ص 72.
- (70) محمد حافظ غانم، المسؤولية الدولية دراسة لأحكام القانون الدولي ولتطبيقاتها التي تهم الدول العربية، جامعة الدول العربية، معهد الدراسات العربية العالية- 1962، ص 42.
- (71) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص 102.
- (72) د. جمال طه ندا، مسؤولية المنظمات، مصدر سابق، ص 178-179.
- (73) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص 102.
- (74) تعليق مهام المسؤول عن برنامج النفط مقابل الغذاء، 2007/9/5، المتاح على الموقع الالكتروني <www.arabic.cnn.com> last visited: (05/09/2007).
- (75) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص 33.
- (76) د. عبدالقادر الشخلي، النظام القانوني للجزء التأديبي، دار الفكر العربي، عمان- 1983، ص 151.
- (77) أركان حميد جديع الدليمي، الجزاءات التأديبية والانسحاب في قانون المنظمات الدولية، رسالة ماجستير، 2004، كلية القانون، جامعة بغداد، ص 60.
- (78) د. مغاوري محمد شاهين، المسؤولية التأديبية، القاهرة- 1973، ص 109.
- (79) المادة (1) من النظام الأساسي لموظفي الامم المتحدة.
- (80) المادة 3/1 من نظام موظفي الأمم المتحدة.
- (81) د. صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة- 1991، ص 164.
- (82) المصدر السابق، ص 77.
- (83) المادة ¼ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.
- (84) القاعدة 3/110 من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.
- (85) المادة 2/10 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.
- (86) تنص القاعدة 2/30 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين على أن (للمدير العام توقيع إجراءات تأديبية على الموظفين الذي يكون سلوكهم غير مرض) انظر الحولية القانونية للأمم المتحدة، (قضية فيلهاور) حكم رقم 937 لسنة 1988، الأمم المتحدة، نيويورك- 2002، ص 309.
- (87) أركان حميد جديع الدليمي، مصدر سابق، ص 70.
- (88) القاعدة (4/110) من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.

- (89) أركان حميد جديع الدليمي، مصدر سابق، ص71.
- (90) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص50.
- (91) الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ويست)، حكم رقم 858 لسنة 1988، الأمم المتحدة، نيويورك- 2001، ص204.
- (92) ثابت محمد عبدالله، مصدر سابق، ص51.
- (93) الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ناجيه)، حكم رقم 1195 لسنة 1992، الأمم المتحدة، نيويورك- 2002، ص466-467.
- (94) د. جمال طه ندا، مصدر سابق، ص234.
- (95) د. صلاح الدين فوزي، مصدر سابق، ص96-97.
- (96) الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية السيدس)، حكم رقم 1994 لسنة 1994، الأمم المتحدة، نيويورك- 2001، ص486.
- (97) الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ناجمان)، حكم رقم 810 لسنة 1987، الأمم المتحدة، نيويورك- 2002، ص164-165.
- (98) الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية غرينبلات)، حكم رقم 671 لسنة 1994، الأمم المتحدة، نيويورك- 2001، ص487.
- (99) أركان حميد جديع الدليمي، مصدر سابق، ص72 وما بعدها.

(المصادر)

1. د. احمد أبو الوفا، جامعة الدول العربية كمنظمة دولية وإقليمية "دراسة قانونية"، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة - 1999.
2. د. أحمد أبو الوفا، القانون الدولي والعلاقات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
3. د. أحمد أبو الوفا، قانون العلاقات الدبلوماسية والقنصلية، دار النهضة العربية، طبعة سنة 2003.
4. د. احمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، ط5، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.
5. أركان حميد جديع الدليمي، الجزاءات التأديبية والانسحاب في قانون المنظمات الدولية، رسالة ماجستير، 2004، كلية القانون، جامعة بغداد.
6. د. ثابت محمد عبدالله، مسؤولية الموظف الدولي في مجال الوظيفة الدولية، رسالة ماجستير، 2001، كلية القانون، جامعة بغداد.
7. د. جمال طه ندا، الموظف الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، سنة الطبع 1986.

8. د. جمال طه ندا، مسؤولية المنظمات في مجال الوظيفة الدولية، الهيئة المصرية العامة للكتاب 1986.
9. جمال محمد مصطفى، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مطبعة الزمان، بغداد- 2005.
10. جواد الرهيمي، أحكام البطلان في قانون أصول المحاكمات الجزائية، بغداد- 2003. عاطف النقيب.
11. د. حسن الجوخدار، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- 1997.
12. ذنون فتیان حسین، المنظمات الدولية في العراق، المزايا والحصانات، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية- 1990.
13. د. رجب عبدالمنعم متولى، الموظف الدولي في بيئته المهنية ودوره في حل المنازعات بالوسائل السلمية، ط1، بلا مكان الطبع، 2002/2001.
14. د. رزكار محمد قادر، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط1، مطبعة منارة، أربيل- 2003.
15. د. زهير الزبيدي، الاختصاص الجنائي للدولة في القانون الدولي، ط1، مطبعة الأديب البغدادية، بغداد- 1980.
16. د. سعاد الشراوي، الوجيز في القضاء الإداري مبدأ المشروعية ومجلس الدولة، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة- 1981.
17. سعيد حسب الله عبدالله، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط2، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل- 1998.
18. د. السيد عبدالحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، بلا مكان الطبع، 2003.
19. د. سهيل حسن الفتلاوي، الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي في العراق، مطبعة أسعد، بغداد- 1980.
20. د. صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي، ط3، القاهرة، سنة الطبع 1983.
21. د. صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة- 1991.
22. د. طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، بلا مكان الطبع، 2006.
23. د. عاطف النقيب، أصول المحاكمات الجزائية، ط1، منشورات عويدات، بيروت- 1986.

24. د. عباس الحسني، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، المجلد الأول، مطبعة الإرشاد، بغداد.
25. عبدالأمير العكلي ود. سليم إبراهيم حربة، شرح قانون أصول المحاكمات، بغداد- بلا سنة الطبع.
26. د. عبدالعزيز محمد سرحان، الحصانة من القضاء الجنائي المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة- 1990.
27. د. عبدالعزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، مصدر سابق.
28. د. عبدالله علي عبو سلطان، دور القانون الدولي الجنائي في حماية حقوق الانسان، أطروحة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية القانون - 2004.
29. د. عبدالقادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر العربي، عمان- 1983.
30. د. عزالدين فودة، الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الأول، يونيو- سنة 1964.
31. د. علي ابراهيم، المنظمات الدولية، النظرية العامة، الامم المتحدة، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001.
32. د. علي حسين الخلف ود. سلطان عبدالقادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، طبعة سنة 1982، مطابع الرسالة بالكويت.
33. د. فاوي الملاح، سلطات الأمن والحصانات والإمتيازات الدبلوماسية، منشأة المعارف بالإسكندرية بلا سنة الطبع.
34. د. فخري عبدالرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة أوفسيت الزمان، بغداد- 1992.
35. د. كامل السعيد- شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- 2005.
36. Carol Crosswell (protection of international personnel abroad)- ocean publication- New York- 1952- p63
37. المحامي محسن ناجي، الأحكام العامة في قانون العقوبات، ط1، مطبعة العاني، بغداد- 1974.
38. د. مغاوري محمد شاهين، المسؤولية التأديبية، القاهرة- 1973.
39. د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة- 1967.
40. محمد حافظ غانم، المسؤولية الدولية دراسة لأحكام القانون الدولي ولتطبيقاتها التي تهم الدول العربية، جامعة الدول العربية، معهد الدراسات العربية العالية- 1962.

41. د. محمد صبحي نجم، الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- 2006.
42. محمد طلعت الغنيمي، الاحكام العامة في قانون الامم، منشأة المعارف، الاسكندرية، بلا سنة طب.
43. د.محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط6، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة الطبع 1989.
44. هديل صالح الجنابي، مسؤولية المنظمة الدولية، اطروحة دكتوراه، كلية القانون ، جامعة بغداد. د.جمال طه ندا، الموظف الدولي.

حوليات الامم المتحدة وانظمتها:

45. الحولية القانونية للأمم المتحدة، (قضية فيلهاور) حكم رقم 937 لسنة 1988، الأمم المتحدة، نيويورك- 2002.
46. القاعدة (4/110) من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.
47. الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ويست)، حكم رقم 858 لسنة 1988، الأمم المتحدة، نيويورك- 2001.
48. الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ناجيه)، حكم رقم 1195 لسنة 1992، الأمم المتحدة، نيويورك- 2002.
49. الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية ناجمان)، حكم رقم 810 لسنة 1987، الأمم المتحدة، نيويورك- 2002.
50. الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية غرينبلات)، حكم رقم 671 لسنة 1994، الأمم المتحدة، نيويورك- 2001.
51. الحولية القانونية للأمم المتحدة- (قضية السيدس)، حكم رقم 1994 لسنة 1994، الأمم المتحدة، نيويورك- 2001.
52. اتفاقية مزايا وحصانات الامم المتحدة لعام 1946.
53. النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.
54. النظام الأساس لموظفي الأمم المتحدة.

المقابلات:

55. مقابلة خاصة مع وزير الخارجية السيد (هوشيار الزبياري) في 2007/10/16 في مكتب العلاقات للحزب الديمقراطي الكردستاني في مصيف صلاح الدين.

المواقع الالكترونية:

56. فضيحة النفط مقابل الغذاء: المتاح على الموقع الالكتروني

-
- <www.BBC.Arabic.com> last visited: 02/09/2007.
57. العراق يطال محاكمة المتورطين في برنامج النفط مقابل الغذاء وعنان يتوعد بمعاقبة المتورطين، الوكالة الشيعية للأنباء، المتاح على الموقع الالكتروني: www.ebaa.net > last visited 15/08/2007.
58. مسؤول أممي سابق يعترف بقبض رشاوى من عقود العراق، المتاح على الموقع الالكتروني > last visited: (15/09/2007). www.arabic.cnn.com
59. أخبار قناة الجزيرة، المتاح على الموقع الالكتروني: www.aljazeera.net > last visited: 20/09/2007.
60. صحيفة الجزيرة على الانترنت، العدد 12809، في 2007/9/3، المتاح على الموقع الالكتروني: <http://www.al-jazirah.com>. > last visited: (03/09/2007).
61. <http://news.bbc.com>. > last visited: (01/09/2007).
62. <<http://masrawy.com>> last visited: (23/08/2007)
63. تعليق مهام المسؤول عن برنامج النفط مقابل الغذاء، 2007/9/5، المتاح على الموقع الالكتروني: www.arabic.cnn.com: > last visited: (05/09/2007).