

تسوية منازعات القرار الإداري (التحكيم أنموذجاً)

أستاذ- كلية القانون - كلية الإمام الهادي

أ.د. خالد فايت حسب الله عبد الله

المستخلص:

يهدف البحث إلى بيان أهمية تسوية المنازعات الإدارية، والتي تنشأ من خلال ممارسة السلطة الإدارية (القرارات الإدارية) للعمل الإداري، مما يترتب عليه منازعة إدارية بينها وبين الأفراد ولذا تحتاج المنازعة الإدارية إلى تسوية يضمن من خلالها حماية مصلحة الأفراد والمجتمع، ويحتل التحكيم كنموذج لتسوية المنازعات مكاناً مهماً في عملية تسوية المنازعات الإدارية، كما ان التحكيم يعتبر من الوسائل الرضائية لحل العديد من المنازعات سواء على المستوى الخاص أو العام، وللوصول إلى ذلك تم استخدام المنهج الاستقرائي وتوصل البحث إلى عدد من النتائج والتوصيات، ومن النتائج: المنازعة الإدارية نتاج لممارسة السلطة الإدارية لمهامها. المنازعة الإدارية إما تكون منازعة في شرعية القرار الإداري أو منازعة في توافق التزامات تعاقدية أو منازعة في تعدي على مركز قانوني، ومن التوصيات : نوصي الإدارة عند استصدار القرار الإداري أن يكون القرار الإداري وفق القانون مع التأييد عند إصداره، ودراسة إيجابياته وسلبياته من حيث المصلحة العامة والخاصة مع استصحاب الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، نوصي بإسناد إصدار القرارات لمن لهم خبرة وكفاءة في العمل الإداري وإلمام بالجوانب القانونية المتعلقة بالإدارة.

Abstract:

The research aims to demonstrate the importance of settling disputes in administrative decisions that are established through the exercise of the administrative authority for administrative work, which results in a dispute between them and between individuals, so the administrative dispute needs a solution that guarantees the protection and interest of individuals and society, and arbitration as a model for dispute settlement occupies an

important place in Administrative dispute settlement process' As arbitration is considered one of the consensual means of resolving many disputes, whether on the private or public level, and to reach that, the inductive approach was used, and the research reached conclusions and recommendations and from the results, the administrative dispute is a product of the administrative authority exercising its tasks, the dispute The administrative decision is either a dispute regarding the legitimacy of the administrative decision or a dispute over the compatibility of contractual obligations or a dispute in the infringement of a legal position, which differs, and from the recommendations we recommend the administration when issuing the decision that the administrative decision be in accordance with the law and the second when it is issued and studying its positive and negative aspects in terms of public interest and especially with the combination of economic, social and psychological aspects, we recommend that the issuance of decisions be entrusted to those who have experience and competence in the performance work Ray and knowledge of the legal aspects related to management.

مقدمة :

يعتبر موضوع المنازعة الإدارية من المواضيع المهمة في القانون الإداري، والذي ينظم نشاط السلطة الإدارية ويحدد العلاقة بينها وبين الأفراد، وعند ممارسة الإدارة لهذه الوظيفة تنشأ منازعات إدارية مما يستلزم تسويتها، وتمثل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة أهم الضمانات لمبدأ المشروعية، لأن إخلال الإدارة بأحكام القانون أو عدم تطبيقه تنتج عنه منازعات إدارية، ويمثل التحكيم وسيلة من وسائل تسوية النزاعات الرضائية سواء على مستوى المنازعات الخاصة أو العامة وقد أثبت فاعليته في تسوية العديد من المنازعات الإدارية، وقد أقر المشرع الوطني بالتحكيم وأهميته في تسوية المنازعات الإدارية من خلال القوانين التي أصدرها والخاصة بالقضاء الإداري.

مفهوم القرار الإداري وخصائصه وشروطه:

تعريف القرار في اللغة :

القرار يأتي بمعنى الاستقرار، والقرار المستقر من الأرض، والقرار في مكان الاستقرار فيه، والقرار ما قر فيه والمطمئن من الأرض.⁽¹⁾

تعريف القرار الإداري في الاصطلاح:

القرار الإداري في علم الإدارة يقصد به : الاختيار الأمثل لواحد من البدائل المختلف المتاحة بعد دراستها وتمحيصها بتحديد وسائل وإجراءات تنفيذه، وذلك لتحقيق هدف أو أهداف معينة.⁽²⁾

القرار الإداري: عملية المفاضلة بين حلول بديلة لمواجهة مشكلة معينة واختيار الحل الأمثل من بينها.⁽³⁾

عرف القانون السوداني القرار الإداري في قانون القضاء الدستوري والإداري لسنة 1996م الملغي في المادة (2) (يقصد به القرار الذي تصدره جهة إدارية بوصفها سلطة عامة بقصد إحداث أثر قانوني معين يتعلق بحق أو واجب أي شخص أو أشخاص ويشمل رفض السلطة الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كانت ملزمة قانوناً باتخاذها). وجاء في قانون القضاء الإداري السوداني لسنة 2005م في المادة (3) تعريفاً للقرار الإداري متوافقاً مع ما جاء في قانون 1996م إلا أن قانون القضاء السوداني لسنة 2005م لم يحدد الجهة التي تصدر القرار الإداري، واكتفى بأن تكون الجهة المصدرة للقرار الإداري ذات سلطة عامة. وقد وفق المشرع السوداني فيما يختص باختياره تحديد الجهة المصدرة للقرار بأن تكون ذات سلطة عامة وليست جهة إدارية، ويفهم من ذلك ضمناً أنها جهة إدارية المخول لها إصدار القرار الإداري وفق ما جاء في قانون القضاء الإداري لسنة 2005م المادة 4/5 .

خصائص وشروط القرار الإداري:

خصائص القرار الإداري:

يتميز القرار الإداري بخصائص تميزه عن غيره من القرارات تتمثل إجمالاً في الآتي:

1. أن يعبر القرار الإداري عن الإرادة المنفردة، سواء جاء إصدار القرار الإداري من جهة مشتركة أو من جانب واحد، فالعبرة ليست بعدد من أصدره وإنما في الإرادة التي يمثلونها، فيعتبر القرار الإداري صادراً بالإرادة المنفردة ما دام من أصدره يعتبر جهة إدارية وفق قانون القضاء الإداري لسنة 2005م المادة 4/5 والتي حددت الجهة الإدارية المخول لها مباشرة الوظيفة الإدارية.
2. يتميز القرار الإداري عن العقد الإداري، فالقرار الإداري يعتبر تعبيراً عن الإرادة المنفردة للسلطة الإدارية دون تأثر بمن يمسهم القرار، كما أن القرار الإداري لا تتوافق فيه الإرادتين، بينما في العقد الإداري لا بد من توافق الإرادتين ويترب عليه آثار قانونية. إن القرار الإداري عمل غير تعاقدي يصدر عن إرادة منفردة تترتب عليه آثار قانونية إذا كان القرار الإداري مشروعاً.
3. يعتبر القرار الإداري من المميزات التي تتميز بها الإدارة.
4. يعتبر القرار الإداري تعبيراً عن سلطة إدارية بمفهومها الموضوعي (التنفيذية) والتي تمثل السلطة العامة المركزية وغير المركزية ومن اعتبرهم في حكم ذلك وهذه الخاصية تستبعد أي قرار لا يحمل هذه الصفة حتى ولو سمي قراراً أو شابه القرار الإداري، مثل القرارات الصادرة من الأفراد العاديين والتنظيمات والأحزاب السياسية.
5. يعتبر القرار الإداري تعبيراً عن إرادة ملزمة يلزم المخاطبين بأحكامه بأثر قانوني معين بمجرد صدور القرار الإداري.⁽⁴⁾

فشروط مشروعية القرار الإداري:

لتحقيق الأهداف من القرار الإداري يجب أن يصدر بالهيئة التي أرتاها القانون من حيث الشكل والموضوع حتى يكون مشروعاً، ويحترم مبدأ السيادة، فإذا خالف ذلك فإنه يفقد المشروعية مما يستدعي الطعن فيه، وتفادياً لذلك وضعت شروط احترازية تجعل القرار الإداري متمهماً مع احترام مبدأ المشروعية ومبدأ السيادة، وتتمثل شروط مشروعية القرار الإداري في الآتي:

1. يجب أن يكون مصدر القرار الإداري مختصاً بإصداره، أي مخلولاً له (وهو الموظف الذي له الصلاحية بذلك)، سواء كان يمثل جهة إدارية محددة بموجب أحكام القانون أو قواعد الاختصاص.
2. أن يصدر القرار الإداري من الشخص المختص أو الهيئة المختصة التي حددها المشرع بموجب أحكام القانون أو وفقاً للمبادئ القانونية العامة (الاختصاص بالتناوب أو بغير مشاركة أو بالمشاركة).
3. أن يتمتع مصدر القرار الإداري بوجود قانوني يمنحه سلطة التعبير عن إرادة الدولة وذلك من خلال قرار تعيينه أو قرار تشكيل الهيئة، وتبعاً لذلك تجوز الإنابة والتفويض الجزئي بالاختصاص وفقاً للقانون الذي ينظم ذلك.
4. جب على المشرع مع الاختصاص تحديد الأعمال التي يجوز ممارستها صراحة، حتى إذا ما أصدر قراراً ليس من اختصاصه أو ليس من الأعمال المحددة يعتبر قراره باطلاً.
5. يجب أن يتوافق إصدار القرار الإداري مع الوقت والمكان المحدد للممارسته وفق القانون.
6. يجب أن يتمتع مصدر القرار الإداري بسلامة الإرادة من العيوب والتي تظهر في سلامة القرارات الإدارية وموافقتها للقانون (شكلاً وموضوعاً)، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تمتع مصدر القرار الإداري بالأهلية والكفاءة والمهنية والتخصص، فإذا شاب القرار الإداري عيب من عيوب الإرادة أصبح غير مشروع.
7. أن يتمتع القرار الإداري بأسباب مبررة وواقعية وقائمة وصحيحة قانوناً لإصداره حتى تتحقق الغاية أو النتيجة النهائية من إصداره، وأن لا تكون أسباب وهمية أو غامضة أو غير مبررة.
8. أن يصدر القرار الإداري وفق الشكل والإجراءات التي يحددها القانون (الإجراءات التمهيدية السابقة لإصدار القرار - المهلة الزمنية قبل صدور القرار - الاستشارة الفنية والقانونية أو المالية - الكتابة)، فإذا خالف ذلك أصبح قرار معيب من حيث الشكل مما يجعله قابلاً للإلغاء.

مفهوم المنازعة وخصائصها وشروطها ومعاييرها :

تعريف المنازعة الإدارية في اللغة والاصطلاح:

تعريف المنازعة في اللغة:

المنازعة: في اللغة تأتي بمعنى المجاذبة في الأعيان والمعاني، نازعه منازعة ونزاعاً: جاذبه في الخصومة، وتنازع القوم، أي اختصموا، والمنازعة في الخصومة، مجاذبة الحجج، فيما يتنازع فيه الخصمان وقوم بينهم نزاع، أي خصومة في حق، والتنازع التخاصم.⁽⁵⁾

الفرع الثاني: تعريف المنازعة في الاصطلاح:

لم تأت المنازعة من حيث الاصطلاح من قبل أهل التخصصات العلمية على نسق واحد، فهناك من يستخدم مصطلح الدعوى أو الشكوى مقابل المنازعة، وهناك من يستخدم مصطلح الخصومة مقابل المنازعة، وهناك من يستخدم مصطلح المطالبة القضائية مقابل المنازعة، إلا أن كل هذه المصطلحات تؤدي إلى مفهوم واحد، ومن تلك التعاريف للمنازعة:

أولاً: تعريف المنازعة الإدارية عند علماء الإدارة:

عرف علماء الإدارة المنازعة الإدارية، بأنها حق شخصي في المطالبة أمام القضاء بما يملكه أو يكون واجب الأداء له، والمنازعة أو الدعوى هي وسيلة قانونية تمكن أي شخص من اللجوء إلى القضاء للحصول منه على اعتراف بحقه أو أمر لصيانة هذا الحق عبر الاقتضاء.⁽⁶⁾ وعرفت المنازعة الإدارية: عبارة عن مجموع من الدعاوي الناجمة عن نشاط الإدارة وأعاونها أثناء قيامهم بوظائفهم.⁽⁷⁾

إذن المنازعة الإدارية بناء على ما تقدم هي: النزاعات ذات الطبيعة الإدارية والتي يختص بها القضاء الإداري وفق الإجراءات القضائية الخاصة، وبذلك تختلف المنازعة الإدارية عن النزاع الإداري، حيث نجد أن المنازعة الإدارية أشمل من النزاع الإداري والذي يرتبط بالنشاط الإداري المخالف لمبدأ المشروعية.

ثانياً: تعريف المنازعة الإدارية في أحكام القضاء الإداري:

يعتبر قانون القضاء الإداري السوداني لسنة 2005م أن النزاع الإداري والدعوى بالطعن الإداري مثل غيرها من الدعاوي.⁽⁸⁾

كما أن النزاع الإداري يأخذ نفس الإجراءات في الدعاوي الأخرى وأن كان هنالك ما يميزه⁽⁹⁾. ولذلك عبر القضاء السوداني عن الدعوى بالنزاع، فالدعوى هي نزاع بين طرفين يحتكم فيه إلى قرار من محكمة مختصة⁽¹⁰⁾. وقد عبر عن النزاع بالخصومة، وعرف الدعوى أو الخصومة: يقصد بها مطالبة شخص بحق يدعيه أمام القضاء.⁽¹¹⁾ ويظن البعض أن السوابق القضائية خلطت بين تعريف الدعوى والخصومة والمطالبة القضائية، إذ إن هنالك فرقاً بين هذه المصطلحات، ولكن الناظر في هذه المصطلحات يجد أن الدعوى تمثل الوسيلة للخصومة والمطالبة القضائية، فالتعبير بالدعوى أشمل لأن فيه التجاء إلى القضاء للمطالبة بالحق، كما أن الدعوى تشتمل على حزمة من الإجراءات إلى أن تصل إلى نهاية الحكم، فالدعوى لا بد أن تكون مرتبطة بالنزاع، فلا يمكن أن تبدأ المطالبة القضائية دون الدعوى وليست هنالك خصومة دون إقامة الدعوى، فالقاضي لا يستطيع أن يقوم من تلقاء نفسه بالمطالبة القضائية أو بالخصومة إلا من خلال الدعوى، إذن ما ذهب إليه السوابق القضائية يعتبر مسلماً سليماً من حيث استخدام المصطلح.

خصائص وشروط ومعايير وأنواع المنازعة الإدارية:

خصائص وشروط المنازعة الإدارية :

من المعلوم أن المنازعة أو الدعوى الإدارية تنشأ بين أطراف يكون لهم صلة بالإدارة، وتمثل الإدارة الطرف الأقوى في المنازعة، ولذلك كانت المنازعة أو الدعوى الإدارية ذات خصائص وشروط تتميز بها، ومن هذه الخصائص والشروط التي تتميز بها المنازعة أو الدعوى الإدارية الآتي:

1. تعتبر المنازعة أو الدعوى الإدارية من دعاوي القانون العام، إذ تكون الإدارة طرف فيها باعتبارها

تمثل سلطة عامة ذات امتيازات تفوق الطرف الآخر، ما يترتب عليه عدم التساوي من حيث

- الصفة القانونية والمركز القانوني والهدف، لذا يجب على القضاء الإداري الأخذ بمبدأ المساواة بين الخصوم. كما يجب على القاضي التوازن أثناء سير الدعوى بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة والتي يمثلها طرفي النزاع.
2. نجد أن المنازعة أو الدعوى الإدارية تختلف من حيث أن الأصل في الإثبات أن يكون عبء الإثبات على المدعي، إلا أن هذه القاعدة تختلف في المنازعة أو الدعوى الإدارية، فإن عبء الإثبات دائماً يقع على الإدارة، فيجب على الإدارة أن تقدم جميع المستندات والشواهد المرتبطة بالنزاع أو الدعوى فإذا تعذر ذلك تسير الدعوى في صالح المدعي.
3. تعتبر المنازعة أو الدعوى الإدارية دعوى مشروعية، وتتمثل في رقابة القضاء على أعمال الإدارة، ويترب على ذلك مشروعية أو عدم مشروعية التصرف الإداري أو القرار الإداري.
4. ترتبط المنازعة أو الدعوى الإدارية ارتباطاً مباشراً بالقرار الإداري الذي يؤثر في المركز القانوني للمدعي.
5. موضوعية المنازعة أو الدعوى الإدارية وذلك لتعلقها بالقرار الإداري.
6. من حيث الإجراءات الإدارية، فإن دور القاضي في المنازعة أو في الدعوى الإدارية يكون إيجابياً من حيث استيفاء الدعوى لمطلوباتها حتى تكون منتجة ومدعومة بالأسناد والوثائق والشواهد، مما يجعل الدعوى متوازنة بين أطرافها.
7. تمتاز المنازعة أو الدعوى الإدارية بأن إجراءاتها دائماً تكون مكتوبة بالإضافة إلى أنها تكون مصحوبة بالقرار الإداري محل النزاع أو الدعوى الإدارية.
8. الإجراءات الإدارية هي إجراءات شبه سرية، فالسرية تأتي من مبدأ عدم الإفشاء بالمعلومات المهنية، بالإضافة إلى أن المصلحة العامة تتطلب ذلك باعتبار أن هنالك من الأعمال الإدارية ما يرتبط بالأمن القومي، خلافاً لما عليه القضاء العادي وإن كان هنالك بعض المسائل في القضاء العادي تتطلب السرية ولا سيما ما يرتبط بالأحوال الشخصية.
9. تمتاز المنازعة أو الدعوى الإدارية بسرعة الفصل والحسم خلافاً لما عليه الأمر في القضاء العادي.
10. يجب إرفاق صور من القرار من المطعون فيه، والذي يمثل جوهر المنازعة أو الدعوى الإدارية⁽¹²⁾. وأشار قانون القضاء الإداري السوداني لسنة 2005م المادة (41) إلى إرفاق صور من القرار الإداري المطعون فيه إذ يمثل جوهر المنازعة أو الدعوى الإدارية⁽¹³⁾.
11. وجود مصلحة في المنازعة الإدارية، وهي التي يحميها القانون، سواء كانت مصلحة شخصية أو مباشرة، وتمثل المصلحة مبرراً لقيام الدعوى الإدارية لصاحبها والتي يحميها القانون ويجب أن تكون المصلحة شخصية أو مباشرة⁽¹⁴⁾.
12. يجب استيفاء طرق التظلم وفق شروطه وأنواعه ومدته وآثاره. (15)
- نجد أن هناك توافقاً بين المنازعة أو الدعوى الإدارية والدعوى المدنية، فكل منهما وسيلة وكل منهما يرفع أمام القضاء بالإضافة إلى التوافق في إجراءات النظر والفصل مع تمييز المنازعة أو الدعوى الإدارية، وقابلية الحكم فيها للطعن والمطالبة فيهما بالتعويض، غير أن الدعوى أو المنازعة الإدارية تختص بالقرار

الإداري ومدى مشروعية ما يترتب عليه من إلغاء أو تعويض أو اتخاذ إجراء معين بالإضافة إلى الاختلاف في أطراف الخصومة وعب الإثبات.

معايير المنازعة الإدارية :

تتنوع المعايير الخاصة بتحديد المنازعة أو الدعوى الإدارية إلى عدة أنواع وهي:

1/ المعايير الموضوعية: يقوم هذا المعيار على أساس حماية الإدارة من تدخل القضاء العادي في اختصاصها ونشاطها وقد ابتدع هذا المعيار من قبل مجلس الدولة الفرنسي ليخرج القضاء العادي عن كل عمل صادر من سلطة إدارية وإلحاق كل ذلك بالقضاء الإداري وبذلك يضمن للإدارة الاستقلال في مواجهة المحاكم العادية، إلا أن هذا الأساس الموضوعي وجد انتقاداً لا تساعه دون مبرر، مما جعل القضاء يبحث عن معيار موضوعي لا يقوم على أساس شكلي محض دون اعتداد بطبيعة المنازعة وموضوعها⁽¹⁶⁾. وتبعاً للتطورات التي صاحبها القانون الإداري والتي شملت المعايير الموضوعية، وحتى تتوافق مع التطورات السياسية والاجتماعية والاقتصادية في مختلف الدول ظهرت معايير موضوعية حديثة وهي :

1. معيار الهدف: وهو معيار يختص بفحص موضوع المنازعة أو الدعوى الإدارية، فإذا كان يستهدف مصلحة عامة فيصنف من الأعمال الإدارية التي تخضع لقواعد القانون الإداري ويختص بها القضاء الإداري، إلا أن هذا المعيار وجهت إليه انتقادات لغموض فكرة المصلحة العامة ومرونتها، وهل يحقق العمل الصادر من الإدارة مصلحة عامة؟ باعتبار أن الإدارة أحياناً تلجأ إلى قواعد القانون الخاص لمعالجة أو ممارسة بعض أنشطتها ما دام ذلك يحقق مصلحة عامة.
2. معيار السلطة الأمرة: ومفاد هذا المعيار أن الإدارة تتمتع بسلطة السيادة في الدولة (وهي سلطة منفردة وملزمة للأفراد)، وهذا الحق يتعذر على الأفراد القيام به، إلا أن هذا المعيار يشوبه شيء من عدم الوضوح، لأن هناك من الأعمال العادية التي يمارسها الأفراد تتضمن بعض عناصر السلطة العامة الأمرة (من نطاق تطبيق القانون الإداري) مثال العقود الإدارية التي تقوم على أساس الرضاء وهي تشابه العقود التي يبرمها الأفراد.
3. معيار الإدارة العامة: جاءت فكر معيار الإدارة العامة بناء على الاستحسان الذي وجدته فكرة التمييز بين أعمال السلطة الأمرة وأعمال الإدارة العادية، مما شجع القضاء الإداري إلى مساندة الجانب الفقهي في التمييز بين ما هو من أعمال الإدارة العامة وأعمال الإدارة الخاص، حيث إن الإدارة تستخدم ذات الوسائل التي يستخدمها الأفراد عند ممارستهم لنشاطاتهم الخاصة، مما يتطلب تطبيق القانون الإداري وليس القانون الخاص، وينعقد الاختصاص في الفصل في المنازعات التي تثيرها أعمال الإدارة في هذه الحالة للقضاء الإداري وليس للقضاء العادي.
4. معيار المرفق العام: يمثل حجر أساس في القانون الإداري ويهدف إلى ربط القانون الإداري بفكرة المرفق العام باعتباره موضوع النشاط الإداري وغرضه.
5. معيار السلط العامة الحديث، جاء بعد فشل المعايير في تحديد نطاق اختصاص القضاء الإداري وتطبيق القانون الإداري.

6- المعيار المختلط : يقوم على أن فكرة المرفق العام والذي يمثل حجر أساس في القانون الإداري، إلا أنه لا يمكن الاعتماد عليه بمفرده كأساس فني لبناء القانون الإداري، مما يستلزم تطوير الفكرة بالمعيار المختلط الذي يميز بين المنازعة الإدارية وغير الإدارية، فالمعيار المختلط يتلافى القصور في المعيارين ويجمع بين مزاياهما في فكرة المرفق العام .

أنواع منازعات القرارات الإدارية:

يختص القضاء الإداري بالنظر في أنواع متعددة من الدعاوي الإدارية وهي:
أولاً: الدعاوي الإدارية التقليدية وتشمل:

1. قضاء الإلغاء: ويتمثل في إلغاء القرار الإداري لعدم مشروعيته من قبل القضاء الإداري أو رفض الدعوى إذا ما ثبت مشروعية القرار الإداري.
2. دعوى القضاء الكامل: ويتمثل في الاعتداء على المركز القانوني وترفع الدعوى ضد الإدارة، فيطلب المتضرر من المحكمة أن تحكم له بشيء أو بالامتناع عن شيء أو تعويض، فللقاضي الحرية الكاملة لحسم النزاع سواء بتعديل القرار الإداري أو استبداله.
3. قضاء التفسير: ويسمى بقضاء فحص المشروعية، وسمي بذلك لأن دور القاضي يختصر في تفسير القرار الإداري وتوضيح مفهومه ومشروعيته ومطابقته للقانون، دون تطبيقه على الأطراف أو الحكم بإلغائه ويترك الفصل في القرار للقاضي العادي.
4. قضاء العقاب: ويظهر من اسمه بأنه مختص بتوقيع العقاب في حالة الخروج على مبدأ المشروعية سواء بعقوبة جنائية كما يحدث في مخالفة المرور أو التعدي على المال العام.

الفرع الثاني: التقسيم الحديث للدعوى الإدارية

الفقه الحديث انتقد التقسيم التقليدي بأنه شابه شيء من العيوب فكان لا بد من تقسيم حديث يتجاوز هذه العيوب ويتمثل في الآتي:
1/ القضاء العيني:

ويشمل مخالفة الإدارة للقانون أو أنها مست المركز القانوني للمتضرر، ويشمل القضاء العيني دعاوي الإلغاء للقرارات الإدارية وفحص وتفسير وتقدير المشروعية وقضاء الزجر والعقاب والطعون والمخالفات الضريبية.

2/ القضاء الشخصي:

ويشمل المنازعات المتعلقة بالعقود والتعويض.

بالنظر إلى التقسيم التقليدي نجده يقوم على سلطات القاضي، ويقسم إلى قضاء الإلغاء والقضاء الكامل، أما التقسيم الحديث فإنه يقوم على أساس الموضوع، وقسم إلى قضاء عيني وقضاء شخصي، نجد أن التقسيم على أساس الموضوع فهو التقسيم الذي يتماشى مع مهنية العمل القضائي، ولذلك نجد أن قانون القضاء الإداري السوداني استفاد من كل التجارب الفقهية لذلك شمل كافة المنازعات الإدارية.

التحكيم في المنازعات الإدارية:

مفهوم التحكيم في اللغة والاصطلاح:

تعريف التحكيم في اللغة:

حكّمه في الأمر والشيء جعله حكماً وفوض الحكم إليه أو أمر يحكم وحاكمه أي الحاكم أي ادعاه وخاصمه، وحكموه بينهم أي أمروه أن يحكم، والحكم والمحكم هو من يفوض إليه الحكم في شيء.⁽¹⁷⁾

التحكيم في الاصطلاح:

التحكيم هو وسيلة من وسائل تسوية المنازعات الرضائية غير القضائية والتي تشمل الوساطة والتوفيق والصلح، وعرف التحكيم في المادة (4) من قانون التحكيم السوداني لسنة 2001م (يقصد به اتفاق الأطراف في المنازعات ذات الطبيعة المدنية على إحالة ما ينشأ بينهم من نزاع بخصوص تنفيذ عقد معين أو على إحالة أي نزاع قائم بينهم ليحل عن طرق هيئات أو أفراد يتم اختيارهم بآرائهم واتفاقهم). وهو تعريف التحكيم الذي ورد في قانون 2005م.

وجد التحكيم اهتماماً من الدول باعتباره وسيلة سليمة لفض المنازعات مما أدى إلى تقنيته وإدرجه في القوانين الخاصة بالدول والتشريعات والاتفاقيات الدولية، ونجد أن المشرع السوداني اهتم بالتحكيم من خلال قانون القضاء المدني 1900 واستصحابه في تعديل 1929م وقانون الإجراءات المدنية لسنة 1983م، ونسبة التطور الذي حدث في التحكيم والمعاملات الدولية ومواكبة التشريعات الدولية الخاصة بالتحكيم تم بسن قانون التحكيم لسنة 2005م، ملغياً ما جاء في قانون الإجراءات المدنية لسنة 1983م، ثم جاء قانون التحكيم لسنة 2016م لاغياً لقانون التحكيم لسنة 2005م، ويعتبر مركز الخرطوم للتحكيم من المراكز المتخصصة المستقلة في مجال الاستشارات والتسويات الخاصة بالمنازعات التجارية والاستثمار، والتحكيم يرد كشرط في العقد المبرم بين الأطراف في حالة نشوب منازع ويسمى بشرط التحكيم أو مشاركة التحكيم⁽¹⁸⁾. وقد أورده المشرع السوداني في قانون التحكيم 2016م (يعد شرط التحكيم اتفاقاً مستقلاً عن شروط العقد ولا يترتب على بطلان العقد أو فسخه أو إنهائه أي أثر على شرط التحكيم الذي يتضمنه). فشرط التحكيم يعتبر مستقلاً، وقد أشارت لائحة التحكيم والتوفيق الخاصة باتحاد أصحاب العمل السوداني لسنة 1996م المادة (5)- إلى أننا نجد أن قانون التحكيم التجاري الدولي المعتمد من الأمم المتحدة في 21 يوليو 1985م نص على أن المنازعة الناشئة عن علاقة قانونية محددة بين طرفين أو التي يمكن أن تتولد عنها يجوز بناء على اتفاق إحالته إلى محكمين سواء كان اتفاق التحكيم وارد في عقد أم في شكل اتفاق منفصل، وتعتبر الإحالة في عقد ما إلى وثيقة تشمل على شرط تحكيم بمثابة اتفاق تحكيم إذا كان هذا العقد مكتوباً وكانت الإحالة كاشفة بدلالاتها عن أن هذا الشرط جزء من العقد.⁽¹⁹⁾

طبيعة وأنواع ونطاق التحكيم:

الطبيعة القانونية للتحكيم :

تتباين الآراء في الطبيعة القانونية للتحكيم ومن تلك الآراء

1. أن التحكيم يغلب فيه سلطان الإرادة، ولذلك يبدأ باتفاق وينتهي بقرار يستمد الزاميته من هذا الاتفاق، فبدون هذه الإرادة لا ينشأ الاتفاق، لذا يجب احترام إرادة طرفي التحكيم

وإعطائهم الحرية الكاملة لممارسته وفق رؤيتها للتحكيم، كما أن التشريعات الدولية الخاصة بالتحكيم نجدها تتمتع بالمرونة إذ لا تضع أحكاماً آمرة إلا في حدود ضيقة تحقق منفعة إرادة الأطراف، كما أن هذا الاتجاه لا يعتبر التحكيم عملاً من أعمال السلطة العامة باعتبار أن التحكيم يختلف عن القضاء، فالقضاء يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة، بينما يحقق التحكيم مصالح خاصة لأطراف عقد التحكيم.⁽²⁰⁾ إلا أن البعض وجه انتقاداً إلى هذا الرأي فيرى أنه خلط بين إسناد التحكيم في البداية على إرادة الأطراف وبين كون المحكم ذاته لا يركن إلى هذه الإرادة إذ يعمل وفق أحكام القانون الواجب التطبيق في المسألة موضوع النزاع - إلى جانب أن الأطراف في التحكيم لا يطلبون من المحكم الكشف عن إرادتهم وإنما المعنى إرادة القانون - ويعاب أيضاً على هذا الرأي - أنه يبالغ في دور الخصم وإرادة الأطراف، ومهمة المحكم ليس الكشف عن إرادة الخصوم وإنما هي حل النزاع.⁽²¹⁾

2. إن التحكيم يعتبر وسيلة لفض المنازعات تختلف عن القضاء العادي، فيعتبر خروجاً عن الأصل الخاص، حيث إن القضاء معني بالنظر في جميع المنازعات فالسلطة في التحكيم تنتقل إلى المحكم بدلاً من القاضي المخول أصلاً بالنظر في النزاع، فالتحكيم نظام بديل للمحكمة ورغم ذلك إذ فشل التحكيم يمكن للأطراف اللجوء إلى القضاء ويجوز لهم رفع الدعوى للمحكمة، ورغم ذلك فإن التحكيم يعتبر نوعاً من أنواع القضاء وإن كان هناك بعض الاختلاف، فالمحكم يتمتع ببعض السلطات القضائية إلا أنه لا يتمتع بالسلطات الممنوح للقاضي، وأهم هذه السلطات فإن القاضي له سلطة الأمر، كما أن هنالك اختلافاً بين حكم التحكيم وحكم القاضي والمحكم والقاضي فالمحكم لا يتمتع بسلطة الحصانة والدوام والإلزام والأمر.⁽²²⁾
3. أن التحكيم وسيلة مستقلة وقائمة بذاتها فهو وسيلة من الوسائل لحل المنازعات، ويعتبر التحكيم من أقدم الوسائل الرضائية غير القضائية لحل وحسم النزاع.⁽²³⁾
4. إن التحكيم ليس اتفاقاً خالصاً ولا قضاء خالصاً وإنما هو نظام مختلط بين الاتفاق والقضاء.⁽²⁴⁾ وهذا الرأي هو رأي له وجاهته العلمية والعملية، إذ يمثل الاتفاق بين الأطراف على حل النزاع بالتحكيم يمثل طبيعة عقدية وهذا الاتفاق قائم على الرضا التام بين الطرفين والتحكيم معترف به وكذلك المحكم، والحكم الصادر منه له طبيعة قضائية.

ونص المشرع السوداني على نهاية وإلزامية حكم هيئة التحكيم وينفذ تلقائياً ما دام قد تحققت فيه كل متطلبات التحكيم من خلال المادة (40)، وفي حالة عدم التنفيذ يلجأ المحكوم لصالحه للمحكمة المختصة يلتمس منها تنفيذ الحكم الصادر من هيئة التحكيم مع إرفاق صورة معتمدة من القرار والمحكمة حسب المادة (47) من قانون التحكيم لسنة 2016م، بينما نص القانون في المادة (42) على رفع دعوى ببطالان حكم التحكيم أمام محكمة الاستئناف لأي سبب من الأسباب الواردة في البند (1) من المادة المشار إليها.

أنواع وتشكيل هيئة التحكيم:

يتنوع التحكيم من عدة أنواع منها:

1. التحكيم الإجباري: وهو الذي يفرض على الأطراف لفض المنازعة بديلاً للقضاء، وذلك لأسباب سرية أو تتعلق بالنظام السیادي، وقد أخذ المشرع السوداني بذلك من خلال قانون العمل لسنة 1997م، حيث نصت المادة (112) والذي يعتمد حل النزاع الناشئ بين العامل ورب العمل عن طريق التحكيم، كما أن القانون حدد كيفية تشكيل هيئة التحكيم وإجراءات النظر في النزاع والقانون الواجب التطبيق والمصروفات ومكافأة أعضاء هيئة التحكيم من خلال المواد من 113 إلى 123، من القانون.⁽²⁵⁾
2. التحكيم الاختياري: الأصل أن يكون التحكيم اختيارياً يلجأ إليه الأطراف دون إكراه، حيث إن إرادة الأطراف تظهر من خلال العقد في حالة نشوء نزاع أن يلجأ الأطراف إلى التحكيم وفق شروط تحدد كيفية اختيار المحكمين ومكان التحكيم.⁽²⁶⁾
3. التحكيم الداخلي: هو الذي يتم داخل الدولة التي ينتمي إليها الأطراف بالإضافة إلى طبيعة المنازعة - الإجراءات - القانون الواجب التطبيق. ونجد أن المشرع السوداني نص في قانون التحكيم الملغي 2005م والساري لسنة 2016م في البند (1) على سريان أحكام هذا القانون على كل تحكيم يجري في السودان أو في الخارج بشرط اتفاق أطرافه على إخضاعه لأحكام هذا القانون.
4. التحكيم الدولي: أن التحكيم الداخلي تحكمه وحدة الموضوع والنزاع والمكان والمعايير، بينما يتعذر ذلك في التحكيم الدولي وذلك لاختلاف المعايير من دولة إلى أخرى في التشريعات وطبيعة الموضوع والمكان والنزاع، وقد حاولت بعض التشريعات الدولية الخاصة بالتحكيم إيجاد معايير مشتركة تضبط وتحدد مفهوم دولية التحكيم سواء كان من حيث القانون الواجب التطبيق على موضوع وإجراءات النزاع من حيث مكان إجراءات التحكيم وتنفيذ الحكم أو من حيث جنسية المحكمين وأطراف النزاع، وأشار المشرع السوداني إلى هذه الجزئية في قانون التحكيم لسنة 2005م المادة (17) والقانون الساري 2016م وفقاً لأحكام هذا القانون يكون التحكيم دولياً في الحالات الآتية:

1. إذا كان المركز الرئيسي لأعمال أطراف التحكيم في دولتين مختلفاً.
2. إذا كان موضوع النزاع الذي يشمل اتفاق التحكيم يرتبط بأكثر من دولة⁽²⁷⁾. وقد حاول القانون النموذجي للتحكيم التجاري الدولي أن يجد القاسم المشترك للتحكيم الدولي⁽²⁸⁾.
3. التحكيم البسيط: الأصل أن يكون التحكيم بسيطاً دون تعقيدات، وهذه المرونة هي التي تميز التحكيم عن القضاء، وقد استجاب المشرع السوداني في قانون التحكيم لسنة 2005م الملغي وقانون التحكيم لسنة 2016م، إلى رغبة أطراف النزاع في اختيار القانون الواجب التطبيق على نزاعاتهم وفي حال تعذر ذلك تقوم هيئة التحكيم بتطبيق القواعد الموضوعية في القانون الأكثر ارتباطاً بموضوع النزاع.⁽²⁹⁾

4. التحكيم مع التفويض بالصلح: الأصل في التحكيم هو تحكيم بالقانون أو القضاء، والتحكيم بتفويض الصلح استثناء لعدم تقيده بقواعد القانون، فالتحكيم يقوم على اتفاق طرفي المنازعة وتفويض هيئة التحكيم للفصل في موضوع النزاع على مقتضى قواعد العدالة والإنصاف دون التقييد بأحكام قانون معين⁽³⁰⁾، أم التحكيم بالصلح فيه حرية للمحكم وصلاحيه واسعة مما هو مسموح به للمحكم بالقضاء، فلا يكون مقيداً بقواعد القانون الواجب التطبيق فيجوز له أن يستند في حكمه على قواعد العدالة دون التقييد بقواعد القانون الواجب التطبيق. نجد أن المشرع السوداني قيد هذه الصلاحيه الواسعة في التحكيم بالصلح من خلال شرط اتفاق الخصوم عليه صراحة، وهو ما جاء عند إجازته للتحكيم بالصلح شريطة اتفاق أطراف النزاع على ذلك المادة (31).

نطاق التحكيم في منازعات القرارات الإدارية:

أولاً: نطاق التحكيم من الناحية الشخصية

الأصل في التحكيم أنه يقوم على حرية أطراف النزاع في اختياره، إلا أن بعض التشريعات ترى أنه لا بد من تقييد هذا الأمر، وقصره على أطراف معينين، فمن هو الشخص الذي يخضع للتحكيم؟ ومن هم الأشخاص الذين لا يجوز إخضاعهم للتحكيم؟ وماهي معايير ذلك؟. للإجابة على هذه التساؤلات نجد أن الدولة وما لها من سيطرة (فكرة السيادة) ومكاناتها التي تعلق بها على الأشخاص وعدم مساواتها بهم تجعلها لا يمكن أن تقف في درجة واحدة أمام المحكم، وأن كانت تقر بذلك أمام القضاء الرسمي والذي يمثل مظهراً من مظاهر سيادتها، فالتحكيم يمثل لها انتقاصاً من سيادتها إلا أنها إزاء التغيرات التي طرأت عليها في المجالات الصناعية والتجارية وزياد أنشطتها فيها بعد الحرب العالمية الثانية، بالإضافة الى خضوع أعمال الدولة للرقابة وسيادة مبدأ القانون فيها فمن غير المقبول أن تتمنع الدولة من الخضوع لهيئة التحكيم⁽³¹⁾. وأثر هذا الأمر على مسائل عدة منها، الخلاف القضائي والفقهني حول جواز التحكيم في المنازعات التي تكون الدولة أو أحد الأشخاص القانونية العامة طرفاً فيها.

ثانياً: نطاق التحكيم من الناحية الموضوعية

يقصد بالناحية الموضوعية ما يتعلق بمدى صلاحية المنازعة للتحكيم، فالبعض يرى أن منع التحكيم في بعض المسائل يتأتى من ضرورة حماية المصلحة العامة والتي تعتبر أساس النظام العام المتمثلة في القيم والمثل السائدة على جميع أنواع العلاقات القانونية في الدولة وبناء على ذلك احتواء العديد من التشريعات على ما يجوز وما لا يجوز فيه التحكيم ومن بينها النظام العام، وكذلك لا يجوز التحكيم فيما لا يجوز فيه الصلح مثال المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية والقاعد العامة فما يجوز فيه الصلح يجوز فيه التحكيم مما يؤكد الربط بين قواعد التحكيم وقواعد الصلح، والمشرع السوداني لم يستصحب هذه المسألة في قانون التحكيم لسنة 2005م إلا أن قانون 2016م استدرك المسألة في المادة (2) الفقرة (3) حيث جاء (لا يجوز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها ولا يصح الاتفاق على التحكيم إلا من له أهلية التصرف في الحق محل النزاع).

إلا أن هنالك من يرى استبعاد مسألة القابلية الموضوعية للتحكيم في النظام العام لعدم وجود فائدة عملية، ولذلك تم استحداث مصفوفة تستوعب القابلية للتحكيم ولا سيما التحكيم الدولي بصفة خاصة

مع تبني معايير جديدة لتحديد قابلية المنازعات للتحكيم وهذه المعايير جملة في معايير حرية التصرف بالحقوق، أي أن يكون الحق قابلاً للتصرف عندما يكون بإمكان حائزته أو صاحبه التفرغ عنه ببيعه أو التنازل عنه، وهذا المعيار من ابتداء الفقه والاجتهاد الفرنسي، بالإضافة إلى معيار الطابع المالي للنزاع والذي يقصد به أن كل نزاع ذي طابع مالي يكون قابلاً للتحكيم وقد أخذ بهذا المفهوم في عدة دول وتعدد ليشمل التحكيم الدولي⁽³²⁾. ويرتبط معيار الطابع المالي بمعيار النظام العام، بالإضافة إلى معيار الاختصاص لحصر السلطات العامة والهدف من ذلك استبعاد التحكيم من المسائل التي يقرر المشرع بأن اختصاص البت فيها يعود للسلطات التابعة للدولة وخاصة القضائية.⁽³³⁾

الخاتمة:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، من المعلوم أن تسوية منازعة القرار الإداري تتمثل في مشروعية أو عدم مشروعية القرار الإداري فيترتب على الأمر في حال عدم المشروعية إلغاء القرار الإداري مع استصحاب منازع التعويض عن الأضرار المترتبة على القرار الإداري غير المشروع. وتوصل البحث إلى النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

النتائج:

1. أن المنازعة الإدارية نتاج لممارسة السلطة الإدارية لمهامها، فموضوع المنازعة الإدارية إما أن تكون منازعة في شرعية القرار الإداري أو منازعة في توافق التزامات تعاقدية أو منازعة في تعدد على مركز قانوني.
2. أنه على الرغم من التشابه بين التحكيم والقضاء من حيث النظر في النزاع وحجية الحكم وتنفيذه، إلا أن هناك تبايناً بينهما من حيث حرية اختيار المحكمين والنطاق والأساس والصلاحيات والآثار.
3. إن التحكيم بطابعه القاضي يتميز عن وسائل التسوية الودية الصلح الوساطة التوفيق في حل المنازعات بالإضافة إلى تنوعه.
4. أنه لا يعتبر اللجوء للتحكيم تنازلاً عن حق اللجوء إلى القضاء.
5. إن اختيار المحكمين يتم بناء على إرادة المتنازعين.
6. إن قرار المحكمين نهائي غير قابل للطعن أو الاستئناف إلا إذا اتفق المتنازعون أو نص القانون على خلاف ذلك.
7. إن التحكيم يتميز بالسرعة في إنهاء النزاع خلافاً لما عليه القضاء.
8. أنه في حالة اتفاق أطراف النزاع على تسوية النزاع بالتحكيم لا يجوز رفع دعوى أمام القضاء.
9. أن المحكمة المختصة بالنزاع هي التي تقوم باتخاذ التدبير المؤقتة والتحفظية وباختيار المحكمين إذا تعذر ذلك على أطراف النزاع، وإنهاء مهمة المحكم بناء على طلب أحد الأطراف والفصل في الحكم الصادر من هيئة التحكيم.
10. أن الآراء قد تباينت حول تحديد معايير قابلية المنازعات الإدارية للتحكيم بين قابلية موضوعية تتعلق بمدى صلاحية المسائل المنطوية عليها المنازعة للتحكيم، معيار حرية التصرف بالحقوق.

التوصيات:

يوصي البحث:

1. من يمارس سلطة اتخاذ القرار الإداري عليه احترام مبدأ المشروعية وفحص ومراجعة القرار الإداري وذلك تجسيداً لدولة القانون.
2. على الإدارة عند استصدار القرار الإداري أن يكون القرار الإداري وفق القانون مع التأيي عند إصداره، ودراسة إيجابياته وسلبياته من حيث المصلحة العامة والخاصة مع استصحاب الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.
3. بإسناد إصدار القرارات لمن لهم خبرة وكفاءة في العمل الإداري وإلمام بجوانبه.
4. بإقامة دورات متخصصة في مهارات إصدار القرار الإداري ودراسة وتحليل القرارات المخالفة للقانون، مما يسهم في التدريب على اتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة.

المصادر والمراجع:

- (1) مجد الدين أبو الطاهر محمد يعقوب، الهيئة العامة للكتاب، ص31، مختار الصحاح، محمد بن أبي بكر عبد القادر الرازي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت 1981م، ص 528 -
- (2) القيادة الإدارية ودورها في عملية صنع القرار، رمضان بطيح، دار النهضة العربية القاهرة 1995م، ص 107
- (3) مبادئ وأحكام القانون الإداري، د. محمد فؤاد مهنا، مؤسسة شباب جامعة القاهرة، ص 667
- (4) أعمال السلط الإدارية د. محمد فؤاد عبد الباسط، ص73، الطماوي، جامعة عين شمس، ط6، 1991م، ص 336، أصول القانون الإداري، د. سامي جما الدين، ص 258 وما بعدها .
- (5) لسان العرب، لابن منظور، دار بيروت للطباعة النشر، 234/7، مختار الصحاح، دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع، بيروت محمد بن أبي بكر عبد القادر الرازي.
- (6) محاضرات في الإجراءات الإدارية، دراس مقارنة (نظرية الدعوى في القضاء الإداري، د. عدنان الخطيب، ص 52 54-)
- (7) منتدى العلوم القانونية والإدارية، أحمد محيو، ندوة.
- (8) راجع المادة 11 من قانون القضاء الإداري السوداني لسنة 2005م، كما أن النزاع الإداري يأخذ نفس الاجراءات في الدعاوي الاخرى وأن كان هنالك ما يميزه .
- (9) راجع الماد 10 من قانون القضاء الإداري لسنة 2005م .
- (10) راجع مجلة الأحكام القضائية لسنة 1974م، ص 115
- (11) مجلة الأحكام القضائية لسنة 1975م، ص 12
- (12) مبادئ القانون الإداري السوداني القاضي محمد محمود أبو قصيص، ص122
- (13) المادة (4) من قانون القضاء الإداري السوداني لسنة 2005م.
- (14) مجلة الأحكام القضائية 1958م، ص 16
- (15) راجع الوجيز في شرح قانون القضاء الإداري لسنة 2005م، عامر محمد عبد فضل، ص 210
- (16) أصول القانون الإداري، د. سامي جمال الدين، ص 100
- (17) لسان العرب، أيمن منصور 142/2
- (18) يسري محمد العصار، ص 14
- (19) التحكيم في المنازعات الإدارية، دراسة مقارنة، حسن محمد هند، دار الكتب القانونية، ص 37
- (20) التحكيم في المنازعات الإدارية، حسن محمد هند، ص 47
- (21) دراسة خاصة للقانون المصري الجديد أ.د أحمد بربر، ص 6 و 7
- (22) راجع التحكيم في المنازعات الإدارية، حسن محمد هند، ص 53، ولاية القضاء على التحكيم، علي سالم إبراهيم، ص 96

- (23) التحكيم في المنازعات الإداري العقدي وغير العقدي، سيدي محمد الحصار، ص27
- (24) والأسس العامة في التحكيم التجاري الدولي أبوزيد رضوان، ص 27، تنفيذ أحكام التحكيم الأجنبي، عزت البحيري، ص 25
- (25) نشأة وتطوير التحكيم، د. إبراهيم محمد أحمد دريج، ص 54 وما بعدها .
- (26) التحكيم في المنازعات العقدية، وغير العقدية، د. يسري محمد الحصار، ص53، نشأة وتطور التحكيم، ص 53
- (27) نشأ وتطوير التحكيم، د. إبراهيم محمد أحمد درويح، ص 57
- (28) نفس المرجع السابق، 57
- (29) قانون التحكيم لسنة 2016م، المواد 13 - 31 - 48
- (30) التحكيم في المنازعات الإدارية العقدية وغير العقدية، يسري محمد الحصار، ص 52
- (31) مدى إمكانية التحكيم في منازعات القرارات الإدارية، د. محمد فؤاد عبد الباسط، ص 74
- (32) التحكيم والنظام العام، د. اياد محمود بردان، ص 61 وما بعدها
- (33) التحكيم والنظام لعام د. اياد محمود بردان، مشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2004م، ص 153 وما بعدها، التحكيم في الخلافات الخاصة الدولية والداخلية، د. مصطفى محمد الحيال ود. عكاشة محمد عبد الحائل، ص 153، التحكيم الاختياري والاجبار، د. أحمد ابو الوفاء، ص 72 وما بعدها.