

المجلد ٩ العدد ١ يناير ٢٠٢٥	مجلة البحوث والدراسات الإفريقية ودول حوض النيل
Website: https://mbddn.journals.ekb.eg/	التقييم الدولي الموحد الإلكتروني ٤٤٥٠ - ٢٦٨٢
E-mail: afr.journal@aswu.edu.eg	© تصدر عن معهد البحوث والدراسات الإفريقية ودول حوض النيل - جامعة اسوان - جمهورية مصر العربية
تطبيقات عملية على المحاكم الإدارية الدولية المختلفة	
Practical applications to various international administrative tribunals	
محمد فراج على محمد* (١)، علاء عبد الحفيظ (٢)، معمر رتيب عبد الحافظ (٣)	
(١)	المؤلف المختص*: باحث، بقسم السياسة والاقتصاد، تخصص سياسة، معهد البحوث والدراسات الإفريقية ودول حوض النيل، جامعة أسوان.
(٢)	أستاذ العلوم السياسية، وعميد كلية التجارة جامعة أسيوط
(٣)	أستاذ القانون الدولي، ووكيل كلية الحقوق جامعة أسيوط

الملخص

- يهدف هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسلط الضوء على أهمية المحاكم الإدارية الدولية ودورها في تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية ، وتتمثل أبرز الأهداف فيما يلي :
- تقديم شرح وافٍ لمفهوم المحاكم الإدارية الدولية، طبيعتها القانونية، وأهميتها في حل النزاعات داخل المنظمات الدولية.
 - تسليط الضوء على نشأة وتطور المحاكم الإدارية الدولية المختلفة، والتمييز بين اختصاصاتها وآليات عملها.
 - دراسة الاختصاصات القضائية لكل من المحكمة الإدارية لمنظمة العدل الدولية، ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، والمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، والمحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان.
 - توضيح أنواع القضايا التي تختص بها كل محكمة، والإجراءات التي تتبعها في الفصل في النزاعات.
 - استعراض وتحليل قرارات المحاكم الإدارية الدولية لمعرفة مدى تأثيرها على حماية حقوق الموظفين داخل المنظمات الدولية.
 - دراسة مدى التزام المنظمات الدولية بتنفيذ قرارات هذه المحاكم، والتحديات التي تواجه عملية التنفيذ.
 - مقارنة آليات عمل المحاكم الإدارية الدولية المختلفة، وتحديد أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها.
 - تحليل نقاط القوة والضعف في كل محكمة، ومدى نجاحها في تحقيق العدالة الإدارية.
 - مناقشة التحديات القانونية والإدارية التي تواجه المحاكم الإدارية الدولية في ظل التطورات المتسارعة على الساحة الدولية.
 - تقديم مقترحات لتعزيز دور المحاكم الإدارية الدولية وتحسين كفاءتها في الفصل في النزاعات وضمنان حقوق الموظفين.

ومن خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم رؤية شاملة حول دور المحاكم الإدارية الدولية في تعزيز سيادة القانون داخل المنظمات الدولية، وتحليل مدى تأثيرها على النظام القانوني الدولي .
الكلمات المفتاحية: المحاكم ، الإدارية ، الدولية

Abstract:

This research aims to achieve a set of objectives that highlight the importance of international administrative courts and their role in achieving administrative justice within international organizations, and the most prominent objectives are as follows:

□ Provide a full explanation of the concept of international administrative tribunals, their legal nature, and their importance in resolving disputes within international organizations.

□ Shedding light on the emergence and development of the various international administrative tribunals, and distinguishing between their competences and mechanisms of work.

□ Study the jurisdictions of the Administrative Court of the International Organization of Justice, the United Nations Dispute Tribunal, the Administrative Court of the League of Arab States, and the African Court of Justice and Human Rights.

□ Clarify the types of cases that each court has jurisdiction over, and the procedures it follows in settling disputes.

□ Review and analyze the decisions of international administrative tribunals to see the extent of their impact on the protection of the rights of employees within international organizations.

□ Study the extent of the commitment of international organizations to implement the decisions of these courts, and the challenges facing the implementation process.

□ Compare the mechanisms of work of the different international administrative tribunals, and identify similarities and differences between them.

□ Analysis points

Keywords: Court, Administrative, International

مقدمة

تعد المحاكم الإدارية الدولية من الركائز الأساسية في النظام القانوني الدولي، حيث تسهم في تحقيق العدالة الإدارية وضمان حقوق الأفراد والموظفين العاملين في المنظمات الدولية. فقد ظهرت الحاجة إلى هذه المحاكم نتيجة تزايد عدد المنظمات الدولية وتشعب اختصاصاتها، مما استلزم وجود آليات قضائية تضمن تطبيق مبادئ العدالة والمساءلة القانونية داخل هذه المؤسسات. وتختلف هذه المحاكم في اختصاصاتها وإجراءاتها، لكنها تشترك جميعاً في كونها وسائل لحل النزاعات الناشئة بين الأفراد والمنظمات الدولية التي يعملون بها، وفقاً لمبادئ القانون الدولي والقواعد المنظمة لعمل هذه الهيئات .

لقد تطور النظام القضائي الإداري الدولي ليشمل عدة محاكم إدارية، تمثل كل منها جزءاً مهماً من المنظومة القانونية العالمية، حيث تتولى الفصل في النزاعات التي قد تنشأ بين الموظفين والمنظمات الدولية التي يعملون

بها، خاصة في ما يتعلق بالقرارات الإدارية التي قد تؤثر على حقوقهم الوظيفية. وتكمن أهمية هذه المحاكم في ضمان عدم تعسف الإدارات داخل المنظمات الدولية، وتعزيز سيادة القانون داخلها، بما يتماشى مع المبادئ العامة للعدالة والمساواة .

أهداف الدراسة :

يهدف هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسلط الضوء على أهمية المحاكم الإدارية الدولية ودورها في تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية ، وتتمثل أبرز الأهداف فيما يلي :

- تقديم شرح وافٍ لمفهوم المحاكم الإدارية الدولية، طبيعتها القانونية، وأهميتها في حل النزاعات داخل المنظمات الدولية.
 - تسليط الضوء على نشأة وتطور المحاكم الإدارية الدولية المختلفة، والتميز بين اختصاصاتها وآليات عملها.
 - دراسة الاختصاصات القضائية لكل من المحكمة الإدارية لمنظمة العدل الدولية، ومحكمة الأمم المتحدة للنزاعات، والمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، والمحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان.
 - توضيح أنواع القضايا التي تختص بها كل محكمة، والإجراءات التي تتبعها في الفصل في النزاعات.
 - استعراض وتحليل قرارات المحاكم الإدارية الدولية لمعرفة مدى تأثيرها على حماية حقوق الموظفين داخل المنظمات الدولية.
 - دراسة مدى التزام المنظمات الدولية بتنفيذ قرارات هذه المحاكم، والتحديات التي تواجه عملية التنفيذ.
 - مقارنة آليات عمل المحاكم الإدارية الدولية المختلفة، وتحديد أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها.
 - تحليل نقاط القوة والضعف في كل محكمة، ومدى نجاحها في تحقيق العدالة الإدارية.
 - مناقشة التحديات القانونية والإدارية التي تواجه المحاكم الإدارية الدولية في ظل التطورات المتسارعة على الساحة الدولية.
 - تقديم مقترحات لتعزيز دور المحاكم الإدارية الدولية وتحسين كفاءتها في الفصل في النزاعات وضمان حقوق الموظفين.
- ومن خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم رؤية شاملة حول دور المحاكم الإدارية الدولية في تعزيز سيادة القانون داخل المنظمات الدولية، وتحليل مدى تأثيرها على النظام القانوني الدولي .

منهج الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يُستخدم لدراسة الظواهر القانونية من خلال وصفها وتحليلها بطريقة علمية منهجية ، ويمكن تفصيل مناهج البحث المستخدمة على النحو التالي :

المنهج الوصفي :

- يقوم هذا المنهج على جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالمحاكم الإدارية الدولية ، بما في ذلك نشأتها ، اختصاصاتها ، وإجراءات التقاضي فيها .
- يعتمد البحث على المصادر القانونية المختلفة مثل المواثيق والاتفاقيات الدولية ، والأنظمة الداخلية لهذه المحاكم، والقرارات القضائية الصادرة عنها.

المنهج التحليلي :

- يتم تحليل قرارات المحاكم الإدارية الدولية المختلفة ، ودراسة كيفية تطبيقها للمبادئ القانونية ، ومدى تأثيرها على النظام القانوني الدولي .
- يتناول البحث تحليل مدى فعالية هذه المحاكم في تحقيق العدالة الإدارية ، ومدى التزام المنظمات الدولية بتنفيذ أحكامها.

المنهج الاستقرائي :

- يعتمد البحث على دراسة القضايا السابقة والقرارات الصادرة عن هذه المحاكم ، لاستخلاص القواعد العامة والمبادئ الأساسية التي تحكم القضاء الإداري الدولي .
- ومن خلال هذه المناهج، يسعى البحث إلى تقديم تحليل دقيق ومتكامل لدور المحاكم الإدارية الدولية في تسوية النزاعات وتحقيق العدالة داخل المنظمات الدولية.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تلعبه المحاكم الإدارية الدولية في تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية ، وضمان حقوق الموظفين والعاملين في هذه المؤسسات ، ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في المحاور التالية :

- تساهم الدراسة في إثراء المعرفة القانونية حول المحاكم الإدارية الدولية ، من خلال تقديم عرض تفصيلي لنشأتها ، اختصاصاتها ، وآليات عملها.
- تسلط الضوء على المبادئ القانونية التي تحكم القضاء الإداري الدولي ، مما يعزز الفهم القانوني لهذا المجال.
- تساعد الدراسة في توضيح كيفية لجوء الموظفين في المنظمات الدولية إلى هذه المحاكم للدفاع عن حقوقهم ، مما يعزز الوعي القانوني بحقوق الموظفين وآليات التقاضي.
- تبرز مدى فعالية هذه المحاكم في تحقيق العدالة الإدارية ، ومدى التزام المنظمات الدولية بقراراتها ، مما يساعد في تقييم جدوى هذه المحاكم وإمكانية تطويرها.
- تقدم تحليلات مقارنة بين المحاكم الإدارية الدولية المختلفة ، مما يساهم في اقتراح تحسينات قد تساعد في تطوير أنظمة القضاء الإداري الدولي.

- تساهم الدراسة في فهم العلاقة بين القانون الإداري الدولي والقضاء الإداري داخل المنظمات الدولية ، مما يساعد في تعزيز آليات المحاسبة القانونية داخل هذه المؤسسات.
 - تلقي الضوء على التحديات التي تواجه المحاكم الإدارية الدولية ، مثل تنفيذ الأحكام ومدى استقلالية هذه المحاكم عن الإدارة داخل المنظمات الدولية.
 - تعزز أهمية وجود قضاء إداري فعال داخل المنظمات الدولية لضمان حقوق الموظفين ، مما يدعم استقرار المؤسسات الدولية ويضمن حسن سير عملها.
- وبذلك ، فإن هذه الدراسة لا تقتصر فقط على تقديم معلومات قانونية ، بل تهدف أيضًا إلى تقييم فعالية هذه المحاكم وتقديم مقترحات لتحسين أدائها ، مما يجعلها ذات أهمية لكل من الباحثين في القانون الدولي وصناع القرار في المنظمات الدولية.

مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة في أن المحاكم الإدارية الدولية تلعب دورًا جوهريًا في تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية ، إلا أن هناك تحديات متعددة تؤثر على فعاليتها ، مما يثير تساؤلات حول مدى قدرتها على تحقيق الإنصاف والعدالة للموظفين .

تساؤلات الدراسة :

التساؤل الرئيسي للدراسة :

- ما مدى فعالية المحاكم الإدارية الدولية المختلفة في تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية ، وما أبرز التحديات التي تواجهها في أداء دورها ؟

التساؤلات الفرعية :

- ما الاختصاصات والآليات التي تعتمدها المحاكم الإدارية الدولية المختلفة في الفصل في النزاعات الإدارية ؟
- ما الإجراءات المتبعة أمام كل محكمة من المحاكم الإدارية الدولية المشمولة بالدراسة ؟
- إلى أي مدى تلتزم المنظمات الدولية بقرارات المحاكم الإدارية، وما الآثار القانونية والإدارية المترتبة على تنفيذ أو عدم تنفيذ هذه القرارات ؟
- ما الفروق الجوهرية بين المحاكم الإدارية الدولية المختلفة من حيث الاختصاصات، الإجراءات ، وفعالية قراراتها ؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه المحاكم الإدارية الدولية، سواء من حيث الاستقلالية ، تنفيذ الأحكام ، أو التداخل بين الاختصاصات ؟

▪ كيف يمكن تطوير أداء المحاكم الإدارية الدولية لتعزيز دورها في تحقيق العدالة الإدارية وضمان حقوق الموظفين العاملين في المنظمات الدولية ؟

تهدف هذه التساؤلات إلى توفير تحليل شامل لدور المحاكم الإدارية الدولية، وتقييم مدى كفاءتها في حل النزاعات الإدارية، واستكشاف سبل تحسين أدائها لضمان تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية.
خطة الدراسة :

في هذا البحث، سنسلط الضوء على التطبيقات العملية لأهم المحاكم الإدارية الدولية ، من خلال استعراض نماذج من القرارات الصادرة عنها ، وتحليل آليات عملها ، ومدى فعاليتها في تحقيق العدالة. وينقسم البحث إلى أربعة مطالب، يتناول كل مطلب واحدة من هذه المحاكم، وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول : المحكمة الإدارية لمنظمة العدل الدولية

سنتناول في هذا المطلب نشأة المحكمة ، اختصاصاتها ، وأهم القضايا التي نظرت فيها ، بالإضافة إلى أثر قراراتها على تطوير القضاء الإداري الدولي

المطلب الثاني : محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

سنتناول طبيعة عمل المحكمة، إجراءات التقاضي أمامها، وتأثيرها على نظام العدالة الداخلية في الأمم المتحدة .

المطلب الثالث : المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية

سنناقش في هذا المطلب دور هذه المحكمة ، اختصاصاتها، وأهم التحديات التي تواجهها في تطبيق العدالة الإدارية .

المطلب الرابع : المحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان

سنناقش في هذا المطلب آلية عمل المحكمة، أهم القضايا التي نظرت فيها، وتأثيرها على منظومة العدالة الإدارية في القارة الأفريقية .

ومن خلال هذا البحث ، نسعى إلى تقديم دراسة معمقة حول دور هذه المحاكم في تحقيق العدالة الإدارية الدولية ، ومدى تأثيرها على المنظمات الدولية والإقليمية التي تخضع لاختصاصها . كما سنحاول تحليل الفروق الجوهرية بين هذه المحاكم، وتقييم مدى فعاليتها في توفير آليات قانونية تضمن حقوق الموظفين وتحقيق التوازن بين مصالح الأفراد والمؤسسات.

تطبيقات عملية على المحاكم الإدارية الدولية المختلفة

تمهيد وتقسيم :

أصدرت الجمعية العامة لعصبة الأمم قرار في ٢٠ سبتمبر ١٩٢٧، قررت فيه اعتماد مشروع المحكمة الإدارية لعصبة الأمم، على أن يتم ذلك بصفة نهائية بعد تجربة ثلاث سنوات، وفي عام ١٩٣١ اعتمدت الجمعية المشروع بصفة نهائية، كان ذلك بداية المحكمة الإدارية الدولية، ثم آلت هذه المحكمة لمنظمة العمل الدولية، بقرار الجمعية العامة لعصبة الأمم في إبريل ١٩٤٦ وأطلق عليه مسمى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

وقد تم تجديد اختصاص محكمة عصبة الأمم بصفة عامة، بناء على الهدف الذي أنشئت من أجله الا وهو الفصل في المنازعات التي تنشأ بين موظفي عصبة الأمم وجهة الإدارة فيها، وذلك فيما يتعلق بالتظلمات أو الطعن في القرارات الإدارية المعيبة^(١).

وقد اختصر اختصاص محكمة عصبة الأمم في بداية نشأتها على نظر المنازعات الخاصة بكل من سكرتارية المنظمة ومكتب العمل الدولي بصفة أساسية، وبذلك أصبحت -محكمة عصبة الأمم- الجهة القضائية الوحيدة على المستوى الدولي^(٢)، ولها اختصاص أكثر اتساعاً، حيث يمتد ليشمل منظمات أخرى، وبذلك عام ١٩٣١ بعد استقرار المحكمة وإثبات فعاليتها.

وتوجد بعض المنظمات التي امتد إليها اختصاص محكمة عصبة الأمم، مثل: المعهد الدولي للتعاون العلمي، ومكتب التوازن الدولي للاجئين، والمعهد الدولي للسينما التعليمية.

ويلاحظ أن اختصاص المحكمة بالنسبة لهذه المنظمات الثلاث، كان اختصاصاً تحكيمياً وليس قضائياً أصلاً، كما أن هذا الاختصاص لا يتحقق أو يمتد إلى تلك المنظمات، إلا إذا وافقت تلك الكيانات الدولية على النظام الأساسي للمحكمة^(٣).

ويمكن أن نذكر إجمالاً فيما يلي الاختصاصات الأساسية للمحكمة الإدارية لعصبة الأمم بالنظر في الطعون في المسائل التالية :

- (١) القرارات التي تصدرها الجهة الإدارية وتعد انتهاكاً لنصوص عقود التشغيل.
- (٢) القرارات التي تصدرها الجهة الإدارية وتتعارض مع لائحة التوظيف الخاصة بشؤون الموظفين الدوليين بالمنظمة^(٤).
- (٣) الطعون المرتبطة بمخالفة لائحة صندوق المعاشات والقواعد المطبقة عليه.
- (٤) المنازعات التي قد تنشأ بين مكتب العمل الدولي من جانب والموظفين الدوليين بالمكتب الدولي من جانب آخر.

وتقوم المحكمة عند إصدارها قراراتها في المسائل المعروضة عليها، وبصفة نهائية بتحديد مقدار التعويض والجهة التي يقع عليها أداؤه^(٥).

الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية لعصبة الأمم - قديماً^(٦) :

تعد القواعد الإجرائية الواجبة الاتباع أمام المحاكم الإدارية عامة والدولية خاصة، ذات أهمية كبيرة، وذلك لأن هذه القواعد بما تشمله من شروط وضوابط تحدد مدى قبول المحاكم للدعاوي المقدمة أمامها.

(١) د/ صالح محمد بدر الدين ، طرق الطعن في القرارات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٥٥.

(٢) إذا لم تكن المنظمات المتخصصة قد ظهرت في هذا الوقت بل كانت في بدايتها ممثلة في مكاتب ومعاهد دولية.

(٣) د/ غسان أمان الله عزيز ، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص ٢٤.

(٤) النظام القانوني للتوظيف العامة الدولية، مرجع سابق، ص ١٥٦.

(٥) د/ محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، مرجع سابق، ص ١٢٤.

(٦) حيث حلت محكمة عصبة الأمم في ١٨ إبريل ١٩٤٦، المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

وقد حدد النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لعصبة الأمم تلك القواعد، سواء كانت من حيث موضوع الطعن أم أشخاصه أم المدد القانونية الواجب الالتزام بها من قبل الطاعن، شأنها في ذلك شأن المحاكم الإدارية في الأنظمة الداخلية الوطنية^(١).

وإن لجوء الطاعن إلى جهاز الطعن الداخلي في المنظمة الدولية التي يعمل بها مع استنفاد كل أوجه الطعن أمامه، ومع كون القرار المطعون فيه نهائياً، وفقاً لما نصت عليه المادة (٧) من النظام الأساسي لمحكمة عصبة الأمم، يعد شرطاً أساسياً لقبول الدعوى أمام هذه المحكمة^(٢).

ويحق للأشخاص التالية للجوء إلى المحكمة للطعن أمامها وهم :

(١) الموظف الذي صدر ضده القرار الإداري، حتى ولو انتهى عمله، وكذلك لكل من يرث حقوق الموظف.

(٢) كل شخص يستطيع إثبات حقوق ناشئة عن عقد خاص بالموظف المتوفي، أو يكون له حق الانتفاع بنصوص لائحة الموظفين التي كان للموظف التمسك بها^(٣).

ويجب على الموظف الذي يطعن على القرار أمام جهة الطعن الداخلية - أي المنظمة الدولية التي يعمل بها الموظف - هو بعينه الذي أقام الادعاء أما الجهة القضائية .

كذلك يجب أن يكون موضوع الطعن القضائي وطلبات المدعى هي ذاتها التي كانت محل الطعن الداخلي، وعليه فإن اختلفت طلبات الطاعن أمام المحكمة عن التي أبدأها الموظف أمام جهاز الطعن الداخلي - داخل المنظمة التي يعمل بها- فإن المحكمة تقضي بعدم قبول الدعوى .

كما حددت المدد القانونية الواجب التزام الطاعن بها لقبول طعنه أمامها، ويعد مضي ستون يوماً على تقديم التظلم إلى الهيئة المصدرة للقرار، ودون أن تجيب عنه، هو بمثابة رفض الطعن، ولا يحق للموظف استبدال موضوع الطعن أمام المحكمة خلاف الذي كان محلاً للطعن الداخلي، يقصد الإفلات من جراء سقوط حقه في إقامة الدعوى.

ثم يقوم رئيس المحكمة بتوجيه دعاوى القضاء وتوزيعها بكل مضامينها الإدارية على زملائه القضاة العاملين بالمحكمة حسبما يتراءى له، وكذلك لرئيس المحكمة أن يطلب انعقاد المحكمة حال وجود قضايا متداولة في المحكمة، وعليه بإبلاغ قراره هذا للقضاة والقضاة المساعدين قبل افتتاح الجلسة، بما لا يقل عن ثلاثين يوماً كحد أدنى.^(٤)

ومن حق رئيس مجلس العصابة أو رئيس الهيئة المشروعة لمكتب العمل الدولي أن يطلب عقد جلسة استثنائية للمحكمة، وذلك عن طريق توجيه الدعوى إلى رئيس المحكمة عن طريق أمين السر.

ويجب أن تكون الدعوى المرفوعة بإحدى اللغتين الإنجليزية أو الفرنسية، وإذا كانت بلغة أخرى غير هاتين اللغتين، فيجب أن يتم ترجمتها إلى إحدهما، أي الإنجليزية أو الفرنسية.

وبعد قيام المحكمة بنظر الدعوى والحكم فيها، تقوم بوضع أسباب الحكم وكتابته، ويبلغ به رئيس الإدارة المختصة والطاعن -المدعي- ويتم نسخ الأحكام في صورتين، توضع الأولى في أرشيف سكرتارية العصابة، والثانية في أرشيف مكتب العمل الدولي ليتاح الاطلاع عليهما من قبل أي شخص يهمله الأمر^(٥).

وقد رأينا أن تلقي الضوء في هذا الفصل على اختصاص وإجراءات بعض المحاكم الإدارية الدولية المختلفة، وذلك على النحو التالي :

(١) د/ غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

(٢) د/ عصام محمد أحمد زنتاتي، القضاء الدولي الإداري، مرجع سابق، ص ١١٩.

(٣) د/ جمال طه ندا، الموظف الدولي، مرجع سابق، ص ٢٧١.

(٤) القضاء الدولي الإداري، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٥) د/ محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، مرجع سابق، ص ١٢٦.

المطلب الأول

المحكمة الإدارية لمنظمة العدل الدولية

نظرًا للخلافات الدولية بين بعض الدول الأعضاء في منظمة عصبة الأمم والتي لم تنجح في تسويتها، لتعلق هذه الخلافات بأمر تتصل بعهد العصبة ذاته، بالإضافة إلى قلة عدد أعضائها وتحكم الدول الاستعمارية فيها، ومن ثم اتفقت الدول المنتصرة في الحرب العالمية الثانية على حل عصبة الأمم قانونًا في ١٨ إبريل ١٩٤٦ وحلت محلها دوليًا المنظمة الحالية «الأمم المتحدة»^(١).

وقد ترتب على حل عصبة الأمم، زوال المحكمة الإدارية التابعة لها، إلا أن عصبة الأمم أرادت أن تحتفظ لمنظمة العمل الدولية -التي خلقتها- بالمحكمة الإدارية للعصبة، وقد تم ذلك بمقتضى اتفاق خاص عقد بين العصبة والمنظمة؛ بشأن إجراء تعديلات في لائحة المحكمة الإدارية؛ بموجبه تحولت إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وقد وافق المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية على لائحة ونظام المحكمة في ٩ أكتوبر ١٩٤٦.

وقد جرت عدة تعديلات على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، كان أولها عند صدور قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في ٢٧ مايو ١٩٤٦، بقبول ما ورد في قرار الجمعية العامة لعصبة الأمم من تحول محكمة العصبة إلى محكمة إدارية لمنظمة العمل الدولية مع التحفظ -من قبل منظمة العمل الدولية- بإجراء التعديلات الضرورية التي كان لها أهمية كبيرة في توسيع اختصاصاتها^(٢).
أولاً : اختصاصات المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية :

يعمل النظام الأساسي للمحكمة على تحديد اختصاصاتها، وبموجب هذا النظام تفصل المحكمة في الخلافات التي قد تنشأ بين الموظف والجهة الإدارية في منظمة العمل الدولية، ويمكن إجمالها فيما يلي :

- (١) مخالفة جهة الإدارة لعقود الاستخدام بين الإدارة والموظف.
 - (٢) الطعون الخاصة بمخالفة الإدارة للوائح التوظيف بالمنظمة مثل: لوائح المعاشات والمكافآت والتعويضات المقررة حال عدم الصلاحية أو حال الحوادث والمرض، طالما تعلقت بالموظف أثناء تأدية وظيفته^(٣).
- وقد تم تعديل المادة (٤/٢) من لائحة المحكمة المعتمدة في ٩ أكتوبر ١٩٤٦، والمعدلة في ٩ يونية ١٩٤٩، وبموجب هذا التعديل اختصت المحكمة بالنظر في المنازعات الناشئة عن العقود التي تكون منظمة العمل الدولية طرفًا فيها، ويعد ذلك التعديل تجديد في اختصاص المحكمة خاصة، وفي الاختصاص الممنوح للمحاكم الإدارية للمنظمات بوجه عام^(٤).

وقد كانت هناك مبررات استند إليها هذا التوسع في الاختصاص ومنها :

- (١) أنه لا يمكن للمنظمة الدولية أن تخضع لقضاء محكمة أي دولة من الدول بشأن المنازعات المشار إليها؛ لما في ذلك من عرقلة أو تعطيل أعمال المنظمة وتعارضه مع الحصانات الممنوحة لها.

٢) أنه قد يطلب من المنظمة في خارج نطاق منازعاتها مع موظفيها أو ورثتهم أن تؤدي أعمالاً وتصرفات تخضع للقانون الخاص؛ مثل العقود المبرمة مع أصحاب المطابع لطبع مستندات ووثائقها أو العقود المبرمة مع شركات التأمين لتغطية المخاطر التي تتعرض لها، ففي هذه الأحوال ينبغي أن يكون هناك قضاء موحد يختص بالفصل فيما يطرأ من منازعات، إذ لا يجوز ترك الاختصاص لجهة معينة في كل حالة على حدة^(٥)

(١) د/ صالح محمد بدر الدين ، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، مرجع سابق، ص ١٥٨.

(٢) د/ غسان أمان الله عزيز ، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص ٢١٤.

(٣) النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، مرجع سابق، ص ١٦٠.

٤) " **organisation du travail** ", article 2/4. ' Statut du tribunal administrative de l

٥) د/ جمال طه ندا ، الموظف الدولي دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٢٧٥، ٢٧٦.

وقد جرى تعديل آخر على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للمنظمة عام ١٩٤٩، بموجبه لم يعد اختصاصها مقصوراً على موظفي منظمة العمل الدولية، بل امتد ليشمل موظفي العديد من المنظمات الدولية التي اعترفت صراحة بحق موظفيها في اللجوء إليها^(١) ، وذلك تطبيقاً للمادة (٥/٢) من النظام الأساسي للمحكمة^(٢) .

وفي الوقت الراهن تعد المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أعلى هيئة قضائية إدارية في منظومة الأمم المتحدة -فضلاً عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة^(٣)- حيث تشمل ولايتها القضائية جميع المنازعات التي تحدث بين الموظفين ومنظمة العمل الدولية التي يعملون بها.

بالإضافة إلى أن أكثر من ثمان وثلاثين منظمة متخصصة اعترفت بالولاية القضائية لهذه المحكمة، منها منظمات كثيرة غير تابعة للأمم المتحدة^(٤) .

وقد سبق أن أقرت المادة (١٢) -قبل الحذف- من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، لأطراف النزاع المعروض أمامها، الطعن في صحة أحكامها من خلال طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية، إلا أنه بعد التعديل الذي تم بتاريخ ٧ يونيو ٢٠١٦، تم إلغاء هذه المادة من النظام، واستمر صراحة ما ورد في المادة (٦) منه وهو أن أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية نهائية وغير قابلة للطعن عليها، إلا أنه ومع ذلك فإن المحكمة يمكن اللجوء إليها لطلب تفسير أو لتنفيذ أو مراجعة حكم^(٥) .

وبين بجلاء أنه قد تم العدول على إمكانية اللجوء إلى محكمة العدل الدولية لطلب رأي استشاري منها عن حكم صادر من المحكمة المذكورة، وأنا نرى أنه اتجاه محمود، وكان يتعين العمل به مسبقاً، إذ أن اللجوء على محكمة العدل الدولية لطلب رأي استشاري منها في حكم صادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية يعتبره العديد من الشواهد القانونية التي تؤخذ عليه، إذ أن ما يصدر عن محكمة العدل الدولية ما هو إلا رأي استشاري تكمن قوته التنفيذية نصوص النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية (المادة ١٢ الملغية)، ولا تكمن في

قوته الذاتية بحسبانه حكم له مقوماته وواجب النفاذ، فالمسألة مرتبطة بمدى اعتراف منظمة العمل الدولية بقوته، إذ أن المحكمة تملك أن تعدل من نظامها الأساسي، وتجعل من الرأي الاستشاري غير إلزامي وغير واجب التطبيق، فلا تخرجه عن صفته الافتائية.^(٦)

كما أنه من الناحية القانونية البحتة كيف يتسنى لرأي افتائي؛ بما يحمله من معنى أن يرقى إلى مصاف الأحكام القضائية، ويلغي حكمًا صادرًا من محكمة ذات ولاية ولأحكامها ذات الحجية التي تتمتع بها كافة الأحكام القضائية، فكان من الأجدى لمنظمة العمل الدولية تعديل النظام الأساسي لمحكمتها الإدارية، بما يتيح الطعن على أحكام محكمة أول درجة بإنشاء درجة تقاضى أعلى، كما هو الحال في النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات الحالي.^(٧)

ونرى -في ضوء التطور الملحوظ للقضاء الإداري الدولي- أن منظمة العمل الدولية في طريقها إلى سلوك ذات الدرب الذي سارت على نجمة منظمة الأمم المتحدة بالنسبة لنظام التقاضي الداخلي لديها، وتحولها من قضاء الدرجة الواحدة إلى قضاء الدرجتين.^(٨)

-
- (١) د/ عصام محمد أحمد زنتي، **القضاء الدولي الإداري**، مرجع السابق، ص ١٠ - ١١.
 - (٢) حيث تنص الفقرة الخامسة من المادة (٢) على أن: "تختص المحكمة، سواء من حيث الشكل أم الموضوع، بالنظر في الطلبات المتعلقة بعدم مراعاة نصوص لائحة الموظفين الذي يعملون في هيئات دولية أخرى يعتمدها مجلس إدارة هيئة العمل الدولية بعد أن تتقدم تلك الهيئات إلى مدير عام هيئة العمل بطلب يتضمن قبولها اختصاص تلك المحكمة...". وقد اشترط أن يتم ذلك كله طبقاً للنظام الأساسي لتلك الهيئات أو للقواعد الإدارية التي تحكمها، مما كان له أثر إيجابي في إرساء القواعد التي بمقتضاها أزدهرت المحكمة وأصبحت عامة، تختص بالعمل في سائر المنازعات المتعلقة بالموظفين الدوليين.
 - (٣) د/ جمال ندا، **الموظف الدولي**، مرجع سابق، ص ٢٧٧.
 - (٤) د/ غسان أمان الله، **الحماية القانونية للموظف الدولي**، مرجع سابق، ص ٢١٦.
 - (٥) الغيت وأنشئت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الامم المتحدة للاستئناف.
 - (٦) إسماعيل فاضل أدم الشمري، **القضاء الإداري الدولي**، مرجع سابق، ص ١١.

7) Les avis consultatifs de la Cour n'ont pas d'effet contraignant. Il appartient aux institutions ou organes internationaux qui les ont demeadés de decider. par les moyens qui leur sont propres, de la suite à réserver à ces avis.

8) <http://www.icj-cij.org/fr/competence-en-matiere-consultativ>

وبناء على ذلك، فإن اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لا يقتصر على الجانب القضائي؛ بل تمارس أيضًا اختصاصا تحكيميًا مشابهًا لما كان عليه الحال بالنسبة للمحكمة الإدارية التابعة لعصبة الأمم، كما اتسعت أشخاص اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ولم يعد قاصرًا -كما

كان في بداية نشأتها- على موظفي منظمة العمل الدولية ورثتهم الشرعيين، وإنما أيضًا أصبح مغايرًا لما كان عليه الوضع في المحكمة الإدارية لعصبة الأمم^(١).

حالات تنازع الاختصاص :

تقوم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بتقرير ما يشتمل عليه اختصاصها في القضايا المعروضة أمامها^(٢) ، ويستثنى من ذلك^(٣) :

(١) إذا ما نازع اختصاصها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أو مجلس إدارة صندوق المعاشات في قرار اتخذته المحكمة مؤكدًا اختصاصها.

(٢) إذا ما رأى مجلس الإدارة أن قرار المحكمة مشوب بخطأ جوهري، حيث يقوم مجلس الإدارة بعرض مسألة مشروعية قرار المحكمة الإدارية على محكمة العدل الدولية؛ لتبدي رأيها الاستشاري في هذا الخصوص، على أن يكون لهذا الرأي القوة الملزمة^(٤).

وأما بالنسبة لاختصاص المحكمة بنظر منازعات الموظفين العاملين بهيئات دولية أخرى يعتمدها مجلس إدارة هيئة العمل الدولية، ففي هذه الحالة إذا أصدرت المحكمة حكمًا في مسألة الاختصاص مؤكدًا إياه له، أو إذا اعتبر المجلس التنفيذي أن حكم المحكمة مشوبًا بخطأ جوهري، يقوم المجلس التنفيذي للمنظمة الدولية التي يعمل بها الموظف صاحب الدعوى أمام المحكمة بعرض مسألة مشروعية قرار المحكمة الإدارية على محكمة العدل الدولية لتبدي رأيها الاستشاري في هذا الخصوص^(٥).

وقد سبق لمنظمة اليونسكو قبول الاختصاص القضائي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، بنظر المنازعات التي تنشأ بين موظفيها ، ووفقًا لحكم الفقرة الثالثة من المادة (١٢) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل، إذا اعتبرت الجهة التنفيذية في المنظمة المعنية أن حكم المحكمة مشوب بعيب جوهري، في هذه الحالة تلجأ لمحكمة العدل الدولية التي تبدي رأيًا استشاريًا لا يكون له الصفة الإلزامية^(٦).

إلا أنه بعد حذف المادة (١٢) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والتي كانت تقسح مجال اللجوء إلى محكمة العدل الدولية ؛ لطلب رأس استشاري في حكم صادر من محكمتها الإدارية، لم يعد له وجود، وباتت أحكامها نهائية غير قابلة للطعن عليها على النحو الوارد بالمادة (٦) من نظام المحكمة الأساسي.

ثانيًا : الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية :

تتشابه الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مع الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية لعصبة الأمم، وذلك من حيث ضرورة استنفاد الطاعن طرق الطعن الإداري الداخلي -أي داخل المنظمة التابع لها- والتزامه بالمدد المحددة قانونًا لتقديم الطعن، وضرورة أن يكون القرار الإداري المطعون فيه نهائيًا^(٧).

وتتسم الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛ بأنها أحكام نهائية غير قابلة للاستئناف، وتصدر بالأغلبية؛ حيث أن هذه المحكمة لا تتبنى التقليد القضائي الأنجلوسكسوني الذي يجب أن

يبرز في الحكم الرأي المخالف لرأي الأغلبية ، طالما أنه لا يوجد في النظام الأساسي للمحكمة ما يشير إلى ضرورة إبراز الرأي المخالف، ويرى البعض أن اتجاه المحكمة في هذا الشأن صاحبة الصواب^(٨) .

(١) د/ أحمد محمد رفعت، محكمة العدل الإسلامية الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر، ص ٣٧.

2) Statut du tribunal administrative de l'organisation du travail, article 7/2 “En cas de constestation de sa competence, le tribunal decide”.

(٣) تم حذف المادة (١٢) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية طبقاً للتعديل الأخير في ٧ يونيو ٢٠١٦، ومن ثم فإن الاستثناءات المذكورة تم استعراضها فقط؛ لإلقاء الضوء على ما كان مبتعاً في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

(٤) د/ غسان عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص ٢١٩.

(٥) د/ حسين حنفي عمر، دور محكمة العدل الدولية كمحكمة طعن، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٢٧٩.

(٦) د/ محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، مرجع سابق، ص ١٣٨، ١٣٩.

(٧) المادة (٧) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

(٨) الحماية القانونية للموظف الدولي، مرجع سابق، ص ٢١٨.

المطلب الثاني

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

نظراً لما تتمتع به منظمة الأمم المتحدة من مكانة متميزة بين المنظمات الدولية باعتبارها الأهم والمنظمة الأم، فكان من الطبيعي أن يكون لها محكمة إدارية خاصة بها.

ويعد تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة مرحلة مهمة من مراحل تطور القضاء الدولي الإداري، رغم ما واجهها من معارضة بعض الدول لفكرة تشكيلها، خاصة الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي، ويرجع ذلك إلى أن كلتا الدولتين لا تعرفان هذا النظام، معتبرين أن اقتراح اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة بإنشاء هذه المحكمة، لا معنى له ولا مبرر مكتفين بإشراف الأمين العام على الأمانة العامة، مما تسبب في تأخر إنشاء هذه المحكمة، واستغرق وضع دستورها واعتماده من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة عدة سنوات^(١) .

أولاً : اختصاصات محكمة الأمم المتحدة للمنازعات :

تتسم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات باختصاصاتها الواسعة في نظر الدعاوى المعروضة عليها وقد قسمت اختصاصاتها إلى قسمين :

القسم الأول : الاختصاص الموضوعي للمحكمة :

حدد هذا الاختصاص المادة (٢) من النظام الأساسي للمحكمة ، حيث تختص بما يلي :

(١) تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد على النحو المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٣) من النظام الأساسي ضد الأمين العام؛ بصفته كبير الموظفين الإداريين للأمم المتحدة.

أ- للطعن على قرار إداري يدعي أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل، ويشمل تعبيراً "عقد" وشروط التعيين، جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها، وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة السارية وقت حدوث ما يدعي أنه عدم امتثال.

ب- للطعن على قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً.

ت- للإلزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة، عملاً بالفقرة (٢) من المادة (٨) من هذا النظام الأساسي.

(٢) تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعوى المرفوعة من فرد يلتمس من محكمة المنازعات أن تعلق - بانتظار صدور تقييم إداري - تنفيذ قرار إداري مطعون فيه يكون موضوعاً لتقييم إداري جارٍ، عندما يبدو القرار غير قانوني في ظاهره وفي حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، وعندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه، ويكون قرار محكمة المنازعات بشأن هذه الدعوى غير قابل للاستئناف.

(٣) تختص محكمة المنازعات بالسماح أو رفض السماح بأن تقدم رابطة الموظفين مذكرة باعتبارها صديقة للمحكمة.

(٤) تختص محكمة المنازعات بالسماح للفرد الذي له حق الطعن في القرار الإداري نفسه بموجب الفقرة (١/أ) من هذه المادة بالتدخل في مسألة آثارها موظف آخر بموجب الفقرة المذكورة.

(٥) تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة ضد الوكالات المتخصصة التي تربطها علاقة بالأمم المتحدة، وفقاً لأحكام المادتين (٥٧ و ٦٣) من ميثاق الأمم المتحدة أو المنظمات الدولية الأخرى المنشأة بموجب معاهدات، وتشارك في النظام الموحد لشروط الخدمة، وذلك حال وجود اتفاقات خاصة مبرمة بين المنظمات المعنية والأمين العام للأمم المتحدة؛ لقبول اختصاص محكمة المنازعات بما يتفق والنظام الأساسي، وتتص الاتفاقات الخاصة على أن تكون المنظمات المعنية ملزمة بالأحكام التي تصدرها محكمة المنازعات، وأن تتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها محكمة المنازعات فيما يخص أي موظف يعمل لديها.

(٦) في حالة نشوء نزاع بشأن اختصاص محكمة المنازعات بموجب هذا النظام الأساسي تفصل محكمة المنازعات في المسألة.

(١) د/ محمد طلعت الغنيمي، الوجيز في التنظيم الدولي، مرجع سابق، ص ١٥٢.

(٧) كتيب انتقالي، تختص المنازعات بالنظر والبت فيما يأتي :

أ- القضايا المنقولة إليها من أحد مجالس الطعون المشتركة أو إحدى اللجان التأديبية المشتركة التي أنشأتها الأمم المتحدة أو من هيئة أخرى مماثلة منشأة من جانب أحد الصناديق أو البرامج الخاضعة لإدارة مستقلة.

ب- القضايا المنقولة إليها من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وذلك وفقاً لما تقرره الجمعية العامة.
القسم الثاني : الاختصاص الشخصي لمحكمة المنازعات :

حددت المادة (٣) من النظام الأساسي للمحكمة الأشخاص الذين لهم حق اللجوء إلى المحكمة، حيث نصت على ما يأتي :

(١) يجوز رفع دعوى بموجب الفقرة (١) من المادة (٢) من النظام الأساسي من قبل :

أ- أي موظف من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

ب- أي موظف سابق من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

ج- أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوفي من موظفي الأمم المتحدة بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

(٢) يجوز للأفراد على النحو المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة تقديم طلب لتعليق اتخاذ إجراءات بموجب الفقرة (٢) من المادة (٢) من هذا النظام الأساسي.

وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة، وإن كانت إحدى ثمار النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة، فإنه لا يحق للعاملين الذين هم في مرحلة التدريب، وكذلك الموظفين المقدمين دون مقابل والمتطوعين اللجوء إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو محكمة الأمم المتحدة للاستئناف^(١).

ثانياً : الإجراءات المتبعة أمام محكمة المنازعات :

نصت المادة (٨) من النظام الأساسي في الفقرات (١، ٢، ٣، ٤) على الشروط الواجب توافرها في الدعوى المعروضة على المحكمة والمواعيد الواجب الالتزام بها، حيث قررت :

(١) تقبل الدعوى :

أ- إذا كانت محكمة المنازعات مختصة بالنظر في الدعوى والبت فيها عملاً بالمادة ٢ من النظام الأساسي .

ب- إذا كان يحق للمدعي رفع الدعوى عملاً بالمادة (٣) من النظام الأساسي.

ج- إذا كان المدعي قد سبق له تقديم القرار الإداري المطعون فيه لكي يتم تقييمه إدارياً حيثما تطلب الأمر ذلك.

د- إذا رفعت الدعوى في المهل التالية :

(١) في الحالات التي يطلب فيها إجراء تقييم إداري للقرار المطعون فيه في غضون تسعين يوماً تقويمياً من انقضاء مهلة الرد على طلب التقييم الإداري في حالة عدم الرد على الطلب، وتكون المدة المحددة للرد على

الطلب ثلاثين يوماً تقويمياً بعد تقديم طلب التقييم الإداري للقرار بالنسبة للمنازعات الناشئة في المقر، وخمسة وأربعين يوماً تقويمياً بالنسبة للمنازعات الناشئة في المكاتب الأخرى.

(٢) في الحالات التي لا يطلب فيها إجراء تقييم إداري للقرار المطعون فيه في غضون تسعين يوماً تقويمياً من تلقي المدعي للقرار الإداري.

(٣) تمدد المهل المحددة في الفقرتين الفرعيتين (د) "٢، ١" من هذه الفقرة إلى سنة واحدة؛ إذا رفع الدعوى أي شخص يقدم مطالبات باسم موظف عاجز أو متوفي من موظفي الأمم المتحدة بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة .

(١) الأمم المتحدة ، الجمعية العامة، ARES/63/253.

(٤) في الحالات التي يسعى فيها الطرفان إلى تسوية النزاع عن طريق الوساطة في غضون المهلة المحددة لرفع الدعوى بموجب الفقرة الفرعية (د) من هذه الفقرة، ولا يتوصلان إلى اتفاق، فترفع الدعوى في غضون تسعين يوماً تقويمياً من فشل الوساطة، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في اختصاصات شعبة الوساطة.

(٢) لا تقبل الدعوى :

إذا تمت تسوية النزاع الناشئ عن قرار إداري مطعون فيه من خلال اتفاق يجري التوصل إليه عن طريق الوساطة، وإن كان يجوز للمدعي رفع دعوى للإلزام بتنفيذ الاتفاق المذكور، وتقبل هذه الدعوى في حالة عدم تنفيذ الاتفاق، وترفع الدعوى في غضون تسعين يوماً من انقضاء آخر يوم للتنفيذ، حسبما حدده اتفاق الوساطة أو بعد ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاق، عندما لا يحدد اتفاق الوساطة تاريخياً معيناً.

ثالثاً : يجوز لمحكمة المنازعات بناء على طلب كتابي من المدعي، أن تصدر في الحالات الاستثنائية دون غيرها، قراراً خطياً بتعليق الشرط المرتبطة بالمهلة الزمانية أو التغاضي عنه لمدة محدودة، ولا يجوز لمحكمة المنازعات تعليق هذا الشرط أو التغاضي عنه فيما يتعلق بالتقييم الإداري.

رابعاً : بغض النظر عما جاء في الفقرة (٣) من هذه المادة لا تقبل الدعوى، إذا رفعت بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات على تلقي المدعي للقرار الإداري المطعون فيه.

خامساً : لا يترتب على رفع الدعوى تعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه.

سادساً : ترفع دعاوى وسائر المذكرات بأي لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة.

وطبقاً للمادة (٩) من النظام الأساسي للمحكمة، يحق لها أن تأمر بتقديم ما تراه ضرورياً من مستندات أو أدلة أخرى، وللمحكمة أن تقرر ما إذا كان من المطلوب مثل المدعي أو أي شخص آخر أمامها أثناء سير الإجراءات الشفوية، وتوفير السبل المناسبة للوفاء بشرط مثل الفرد بشخصه^(١).

كما نصت الفقرة (٣) من المادة (٩) من النظام الأساسي على أن الأصل أن تباشر المحكمة الإجراءات الشفوية في جلسات علنية، ما لم تقرر من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي من طرفي القضية، وأن ثمة ظروف استثنائية تقتضي أن تكون الجلسات مغلقة^(٢). وترفع الدعاوى وسائر المذكرات المتعلقة بها بأي لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة، طبقاً لمادة (٨) فقرة (٦).

كما حدد النظام الأساسي للمحكمة في المادة (١٠) منه، سير الإجراءات وما يطرأ عليها، وذلك في الفقرات (١، ٢، ٣، ٤) من المادة (١٠) والتي نصت على الآتي :

(١) يجوز لمحكمة المنازعات أن تعلق سير الإجراءات في أية قضية، بناء على طلب من الطرفين المعنيين، وذلك لفترة تحددها المحكمة كتابياً.

(٢) يجوز لمحكمة المنازعات في أي وقت أثناء سير الإجراءات أن تأمر باتخاذ تدبير تحفظي وغير قابل للطعن؛ لتوفير وسائل انتصاف مؤقتة لأي من الطرفين، عندما يبدو أن القرار الإداري المطعون فيه غير قانوني في ظاهره، وفي حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، عندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه، ويجوز أن يتضمن هذا التدبير المؤقت للانتصاف أمراً بتعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه، إلا في حالات التعيين أو الترقية أو إنهاء الخدمة.

(٣) يجوز لمحكمة المنازعات في أي وقت أثناء مداولاتها، أن تقترح إحالة القضية إلى الوساطة، وتعلق المحكمة بموافقة الطرفين سير الإجراءات لفترة تحددها، وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق عن طريق الوساطة في غضون هذه الفترة الزمنية، تواصل محكمة المنازعات وإجراءاتها، ما لم يطلب الطرفان غير ذلك.

(٤) يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بموافقة الأمين العام للأمم المتحدة قبل البت في الأساس الذي ترتكز عليه الدعوى، وإذا خلصت إلى أنه لم تتم مراعاة أهم الإجراءات ذات الصلة المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية السارية، برد الدعوى لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه في فترة لا تتجاوز في أي حال من الأحوال ثلاثة أشهر.

(١) المادة (٩) فقرة (١،٢) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(٢) المادة (٩) فقرة (٣) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

وللمحكمة في الحالات التي ترى فيها أن طرفي الدعوى قد أساء استغلال الإجراءات أمامها على نحو بين، أن تقوم بتغريم ذلك الطرف^(١)، إلا أنه لا يجوز للمحكمة أن تحكم بدفع تعويضات تعاضدية أو زجرية^(٢).

ويجوز للمحكمة إحالة ما هو مناسب من القضايا إلى الأمين العام للأمم المتحدة أو الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة من أجل اتخاذ ما يمكن من إجراءات لإنفاذ إجراءات المساءلة^(٣).

ورغم أن الأصل توفي قاضي واحد النظر في القضايا المعروضة على المحكمة، إلا أنه يجوز لرئيس محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، أن يأذن -عند اللزوم- بإحالة قضية بسبب شدة تعقيدها أو أهميتها إلى فريق

مكون من ثلاثة قضاة من قضاة محكمة المنازعات على أن يتم ذلك في غضون سبعة أيام تقييمية من تقديم رئيس محكمة المنازعات طلبًا كتابيًا بذلك، ويثبت في القضايا المحالة في هذه الحالة بأغلبية الأصوات^(٤).

ولا يترتب على رفع الدعوى أمام هذه المحكمة تعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه^(٥).

وطبقاً للفقرة (٥) من المادة (١٠) يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بأحد الإجراءين التاليين أو بكليهما على اعتبار ذلك جزءاً من الحكم الذي تصدره :

(١) إلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني، شريطة أن تقوم محكمة المنازعات أيضًا في الحالات التي يتعلق فيها ذلك القرار الإداري بتعيين أو ترقية أو إنهاء تعيين بتحديد مبلغ للتعويض، وقد يختار للمدعي عليه دفعه كبديل لإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني، رهناً بالفقرة الفرعية (٥/ب).

(٢) سداد تعويض لا يتجاوز عادة ما يعادل المرتب الأساسي الصافي للمدعي لمدة سنتين؛ غير أنه يجوز في بعض الحالات الاستثنائية أن تأمر محكمة المنازعات بدفع تعويض أكبر على أن تبين أسباب ذلك القرار.

المطلب الثالث

المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية

تختص المحكمة بالنظر والفصل في المنازعات والطعون في القرارات التأديبية المنصوص عليها في المادة (٢) من النظام الأساسي للمحكمة، ويكون التقاضي أمام المحكمة الإدارية للجامعة مقصوراً على موظفي الجامعة ومستخدميها وكل من تربطهم بالجامعة علاقة عمل حتى بعد انتهاء خدماتهم في الجامعة العربية، سواء بإقامة الدعوى مباشرة أو بطريق التدخل، وكذلك لنوابهم وورثتهم^(٦).

أولاً : اختصاصات المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية :

لما كانت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، هي محكمة إدارية منبثقة عن الجامعة، فإنها تختص بالمنازعات ذات الطابع الإداري، وهي التي تتعلق أساساً بقرارات إدارية.

كما أنها باعتبارها جهازاً فرعياً للجامعة، فمن الطبيعي أن تختص بالمنازعات التي يكون طرفاً فيها الموظف الدولي في علاقته بالجامعة أو إحدى المنظمات والهيئات المنبثقة عنها^(٧) والتابعة لها.

وقد قام النظام الأساسي للمحكمة بتوضيح اختصاصها بشكل مفصل على النحو التالي :

(١) المادة (١٠) فقرة (٦) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

(٢) المادة (١٠) فقرة (٧) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

- ٣) المادة (١٠) فقرة (٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
- ٤) المادة (١٠) فقرة (٩) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
- ٥) المادة (١٠) فقرة (٥) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
- ٦) وذلك طبقاً للمادة (٣) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية، مطابح جامعة الدول العربية، ٢٠١١، ملحق رقم (١).
- ٧) د/ أحمد أبو الوفا، جامعة الدول العربية، كمنظمة دولية إقليمية، مرجع سابق، ص ٢٠٤ - ٢٠٥.

١) اختصاص المحكمة من حيث المنازعات، ويطلق عليه (الاختصاص الموضوعي) :

حددت المادة (٢) من النظام الأساسي للمحكمة^(١) هذا الاختصاص، حيث نصت على أن اختصاص المحكمة يشمل ما يلي :

- ١) المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة شئون موظفي جامعة الدول العربية وعقود العمل بها.
 - ٢) المنازعات المتعلقة بأحكام أنظمة الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفي جامعة الدول العربية، كصندوق الادخار وصندوق العلاج الطبي.
 - ٣) الطعون في القرارات التأديبية.
- فيما عدا ذلك من القرارات الإدارية المتعلقة بشئون الموظفين المستخدمين باستثناء قرارات مجلس الجامعة بشأن الأمين العام والأمناء والمساعدين.^(٢)

٢) اختصاص المحكمة من حيث أصحاب الحق في اللجوء إليها، ويسمى (الاختصاص الشخصي):

حددت المادة (٣) من النظام الأساسي للمحكمة ذلك الاختصاص الشخصي، حيث نصت على أنه: مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٧) من هذا النظام يكون التقاضي أمام المحكمة مقصوراً على موظفي ومستخدمي جامعة الدول العربية وكل من تربطهم بها علاقة عمل حتى بعد انتهاء خدماتهم لديها، سواء بإقامة الدعوى مباشرة أم بطريق التدخل وكذلك لنوابهم وورثتهم.

ومن خلال هذا النص يتبين ان الاختصاص الشخصي للمحكمة تحكمه القواعد التالية :

- ١) أن يكون الشخص موظفًا لدى الجامعة أو مستخدمًا.
- ٢) كل من تربطه علاقة عمل بالجامعة العربية.
- ٣) أن اختصاصها يسري حتى ولو كان الشخص قد أنهى خدمته لدى الجامعة.
- ٤) أن اختصاصها يسري، سواء عن طريق إقامة الدعوى ابتداء أي مباشرة، أو عن طريق التدخل في دعوى منظورة فعلاً.

٥) أن التقاضي أمام المحكمة يدخل فيه نواب الشخص أو ورثته اعتمادًا على أن الوكيل يقوم مقام الأصيل، كما يدخل فيه كل شخص قد انتهت علاقة عمله لدى الجامعة^(٣).

كما حددت المادتين (٢، ١٧) من النظام الأساسي للمحكمة الهيئات التي تخضع لاختصاصها، والتي تتمثل فيها يلي :

(١) الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفي جامعة الدول العربية، كصندوق الادخار والعلاج الطبي، وذلك طبقًا للمادة (٢/٢).

(٢) الهيئات التابعة لجامعة الدول العربية، وذلك طبقًا للمادة (١٧/أ).

(٣) كل هيئة أو مؤسسة منبثقة عن الجامعة بقرار من مجلسها، إذا تقدمت بطلب يوافق عليه الأمين العام وينص فيه على التزامها بالنظام الأساسي والداخلي للمحكمة وتنفيذ أحكامها، وذلك طبقًا للمادة (١٧/ب).

ثانيًا : الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية :

يشترط لقبول الدعوى التي ترفع هذه المحكمة، أن يكون مقدمها قد قام بالتظلم من القرار الصادر ضده كتابة إلى الأمين العام، ويكون تم رفضه تظلمه، وذلك باستثناء قرارات مجلس التأديب.

(١) المادة (٢) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية ملحق رقم (١).

(٢) د/ علاء حسين التميمي، الدعوى الإدارية وإجراءاتها أمام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص ٣٥.

(٣) د/ أحمد أبو الوفا، جامعة الدول العربية كمنظمة دولية إقليمية، مرجع سابق، ص ٢٠٩ - ٢١٠.

وقد تم تحديد مدة ستين يومًا من تاريخ علم صاحب الشأن بالواقعة محل النزاع؛ ليتقدم بتظلمه إلى الأمين العام، وإن انقضت المدة، سقط حقه في التظلم والدعوى معًا، وإن تقدم الموظف صاحب الشأن بتظلمه إلى الأمين العام، وانقضت مدة ستين يومًا من تاريخ التقدم بالتظلم دون الرد عليه، عد ذلك بمثابة رفض التظلم من قبل الأمين العام^(١).

كذلك لا تقبل الدعوى إذا لم يرفعها صاحب الشأن خلال مدة تسعين يومًا من تاريخ علمه برفض تظلمه، أو من تاريخ علمه باعتماد مجلس التأديب^(٢).

وقد أورد النظام الأساسي للمحكمة استثناء من المواعيد السابقة خاص بورثة الموظف أو لنائب الموظف الذي أصبح عاجزًا عن إدارة شئون نفسه، فلهاتين الفئتين القيام بإجراءات التظلم ورفع الدعوى أمام المحكمة خلال سنة من تاريخ الوفاة أو العجز^(٣).

ولا يسري الميعاد المحدد (تسعين يوماً) لرفع الدعوى أمام المحكمة، إلا من تاريخ الإعلان عن أول انعقاد للمحكمة^(٤).

إلا أن الفقرة الخامسة من النظام الأساسي للمحكمة؛ قد نصت على أن: «للمحكمة في حالات استثنائية أن تقرر إيقاف تطبيق النصوص الخاصة بالمواعيد، ولا يترتب على قيام الموظف الشاكي برفع دعواه أمام المحكمة إيقاف تنفيذ القرار المطعون فيه، ما لم تقرر المحكمة خلاف ذلك»^(٥).

وقد قررت المادة (١٩) من النظام الأساسي للمحكمة؛ إعفاء الدعاوى المرفوعة إلى المحكمة من أي رسم، على أنه في حالة رفض الدعوى، يجوز للمحكمة أن تلزم رافعها بأداء رسم يحدده النظام الداخلي للمحكمة.

ويتم تقديم كل طلب يرفع إلى المحكمة إلى سكرتيرها بعريضة موقعة من محام مقيد بجدول المحامين المقبولين للمرافعة أمام محاكم الاستئناف أو النقض بدولة المقر، ويعد مكتب هذا المحامي محلاً مختاراً لمقدم الدعوى ما لم يعينوا محلاً مختاراً^(٦).

ثم يقوم سكرتير المحكمة بإبلاغ الأمانة العامة للجامعة بصورة من عريضة الدعوى مرفق بها ميعاد لا يجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمها، وعلى الأمانة العامة أن تودع لدى سكرتارية المحكمة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلامها برفع الدعوى صورة من القرار موضوع الدعوى ومذكرة بالبيانات والملاحظات المتعلقة بالدعوى مشفوعة بالمستندات والأوراق والملفات الخاصة بهم ومصدقاً عليها من موظف الأمانة العامة المختص^(٧).

وبعد ذلك، يتولى المفوض تحضير الدعوى وتجهيزها للمرافعة، وله حق إجراء اتصالات بالإدارات المعنية؛ للحصول على ما يلزم من بيانات وأوراق وملفات خاصة بالدعوى، وكذلك استدعاء ذوي الشأن لسؤالهم، أو تكليفهم بتقديم مذكرات أو مستندات تكميلية، وذلك في الأجل الذي يحدده لذلك.

ولا يجوز في سبيل تهيئة الدعوى تكرار التأجيل لسبب واحد، إلا إذا رأى المفوض ضرورة منح أجل جديد^(٨).

(١) طبقاً للمادة (١/٩) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

(٢) طبقاً للمادة (٢/٩) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

(٣) طبقاً للمادة (٣/٩) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

(٤) طبقاً للمادة (٦/٩) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

٥) طبقاً للمادة (١٤/١٠) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

٦) طبقاً للمادة (٤/٩) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

٧) طبقاً للمادتين (١٣، ١٥) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

٨) طبقاً للمادة (١٨) فقرة (٢١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

ثم يودع المفوض تقريره بعد إتمام تهيئة الدعوى محددًا فيه وقائع الدعوى والدفع التي يثيرها الطرفان، ثم يحيل كامل ملف الدعوى إلى المحكمة، وللخصوم ومحاميهم الحق في الاطلاع على تقرير المفوض بسكرتارية المحكمة وأن يطلبوا صورة منه^(١).

ولا يترتب على رفع الدعوى إلى المحكمة الإدارية وقف تنفيذ القرار المطلوب إلغائه؛ إلا أنه يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذ القرار المتظلم منه كله أو بعضه، إذا طلب المدعي ذلك في عريضة الدعوى، وشفع طلبه بطلب إلغاء هذا القرار، ورأت المحكمة أن نتائج تنفيذه قد يتعذر تداركها، واستناد طلب الإلغاء إلى أسباب جدية^(٢).

ويحق للمدعي أن يتنازل عن الحق المطالب به ما لم يعترض المدعي عليه على التنازل وتكون له مصلحة جدية في الاعتراض، وعند حصول هذا التنازل عن الحق أو عن دعوى الإلغاء أمام المحكمة، فإن المحكمة تأمر بإثباته في محضر الجلسة، وتحكم بإثبات ترك الخصومة في الدعوى.

كما يجوز للأمانة العامة للجامعة أثناء سير الدعوى وقبل إغلاق باب المرافعة أن تسلم بطلبات الخصوم أو ترجع عن القرار المطعون فيه؛ وعند ذلك تقضي المحكمة بانتهاء الخصومة^(٣).

وبالنسبة لجلسات المحكمة، فإنها تكون علنية، ما لم تقرر المحكمة أن تكون جلساتها سرية^(٤)، كما أنه لا بد للمحكمة في الدعاوى المرفوعة أمامها أن تفصل فيها على وجه السرعة^(٥).

ومن خلال ما سبق يتبين أن سلطات المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية لا حدود لها في إدارة الدعوى، وفقاً لمبدأ سيطرة رئيس المحكمة الإدارية على الدعوى ودوره الإجرائي فيها لتحقيق مبدأ المواجهة في الإجراءات^(٦)، كما تتميز الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية بأن الغالب فيها أن تكون مطبوعة بالطابع الكتابي، ويرجع ذلك للدور العام الذي تلعبه المحكمة الإدارية في الدعوى المرفوعة أمامها مقارنة بالدعوى المدنية التي يبرز فيها دور أطرافها كدور مهم وأصيل^(٧).

كما تتميز الإجراءات أمام المحكمة الإدارية للجامعة عن الإجراءات المتبعة أمام القضاء العادي بالبساطة وعدم التعقيد والاقتصاد رغم أنها كتابية من حيث المبدأ^(٨)، كما ترجع بساطة تلك الإجراءات إلى أهمية الدور الذي تقوم به المحكمة في الحفاظ على حقوق الموظفين والمتعاقدين لدى الأمانة العامة، فكل ما كانت الإجراءات بسيطة، كلما كان من السهل على المتقاضين الدفاع عن حقوقهم في مواجهة الإدارة^(٩).

ومن أوجه تمييز الإجراءات في تلك المحكمة عن الإجراءات أمام القضاء العادي، هو إعفاء الدعاوى المرفوعة إلى المحكمة الإدارية من أي رسم، على أنه في حالة رفض الدعوى، يجوز للمحكمة أن تلزم رافعها بأداء رسم يحدده النظام الداخلي للمحكمة^(١٠).

-
- (١) طبقاً للمادتين (٢٠، ٢١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.
- (٢) طبقاً للمادة (٢٦) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.
- (٣) طبقاً للمادة (٤٠) فقرة (١، ٢)، والمادة (٤١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.
- (٤) طبقاً للمادة (١٠) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.
- (٥) طبقاً للمادة (١٨) من النظام الأساسي للمحكمة الإداري لجامعة الدول العربية.
- (٦) د/ علاء حسين التميمي، الدعوى الإدارية وإجراءاتها أمام المحكمة الإدارية لجامعة الدول، مرجع سابق، ص ٤٢.
- (٧) د/ سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، مرجع سابق، ص ٩٤٤.
- (٨) د/ أحمد موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٧٧، ص ١٢٣ وما بعدها.
- (٩) د/ أحمد موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٧٧، ص ١٢٣ وما بعدها.
- (١٠) طبقاً للمادة (١٩) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية، ملحق رقم (١).

المطلب الرابع

المحكمة الإفريقية للعدل وحقوق الإنسان

المحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان هي محكمة دولية وإقليمية في أفريقيا. [١] تأسست عام ٢٠٠٤ من خلال اندماج المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ومحكمة العدل الأفريقية. إنها الوكالة القضائية الأساسية للاتحاد الأفريقي، يقع مقر المحكمة في أروشا، جمهورية تنزانيا المتحدة. تتألف المحكمة من أحد عشر قاضياً من مواطني الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي، ينتخبون بصفتهم الفردية. تعقد المحكمة أربع دورات عادية في السنة ويجوز لها عقد دورات غير عادية.

وتعد المحكمة الإدارية للاتحاد الإفريقي هيئة مستقلة تتولى تدبير نظام القضاء الداخلي للاتحاد الإفريقي . ويمتد اختصاص المحكمة الإدارية إلى مجمل المنظمة ويشمل مفوضية الاتحاد الإفريقي والأجهزة والوكالات المتخصصة والبعثات والمكاتب التمثيلية الموجودة في جميع أنحاء إفريقيا وخارجها.

يقع مقر المحكمة في مدينة أروشا، تنزانيا، مثل المحكمة الجنائية الدولية لرواندا، ومثل سابقتها محكمة العدل الأفريقية.

وتتكون المحكمة من غرفتين، واحدة للأمر القانونية العامة والأخرى للبت في معاهدات حقوق الإنسان. ضمن هذا، للمحكمة دور استشاري ودور قضائي. تختص المحكمة بتفسير أحكامها في غرفة استئنافية.

المحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان هي محكمة دولية مقرها أروشا، تنزانيا. تم اقتراح دمج المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ومحكمة العدل الأفريقية من قبل رئيس مؤتمر الاتحاد الإفريقي ورئيس جمهورية نيجيريا الاتحادية، الرئيس أولوسيغون أوباسانجو، في عام ٢٠٠٤. وقد أثرت فكرة توحيد المحكمتين بسبب عدم كفاية أموال الاتحاد الإفريقي. في كانون الثاني (يناير) ٢٠٠٥، اجتمعت لجنة من الخبراء القانونيين في أديس أبابا، إثيوبيا لصياغة مشروع بروتوكول يحترم نزاهة المحكمتين المستقلتين، وفي نفس الوقت ينشئ طريقة لتنظيم شؤون المحكمة المدمجة الجديدة. بعد ذلك، اجتمعت لجنة في نيجيريا لاقتراح مشروع بروتوكول للمجلس التنفيذي للاتحاد الإفريقي. في مارس ٢٠٠٥، ووفق على المسودة ومُزّرت إلى الخبراء القانونيين لمعرفة توصياتهم. قُدمت التوصيات في قمة الاتحاد الإفريقي في سرت بلبيبا. وقرر مؤتمر رؤساء الدول والحكومات أن تبدأ العمليات، وأن يكون المقر الرئيسي في منطقة شرق إفريقيا .

تُراجع المحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان في نهاية المطاف قضايا جرائم الحرب والاتجار بالبشر و/أو المخدرات والإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية والإرهاب والقرصنة.[١] تنقسم المحكمة بشكل أساسي إلى قسمين مختلفين: قسم حقوق الإنسان وقسم الشؤون العامة. القضاة مقسمون بالتساوي بين الاثنين. إذا كانت هناك قضية معلقة من المحكمة الأفريقية السابقة لحقوق الإنسان والشعوب، فسوف تنتقل إلى قسم حقوق الإنسان بالمحكمة وستذهب قضايا العدالة من محكمة العدل الأفريقية إلى قسم الشؤون العامة. نظرًا لأن توحيد المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ومحكمة العدل الأفريقية حدث في منتصف فترات الانتخابات الخمسية، فقد أدى القضاة السابقون في المحكمتين اليمين إلى أن يُنتخب أعضاء جدد ويؤدوا القسم.[٣] تتكون المحكمة من ستة عشر قاضيا، وجميعهم من دول أعضاء مختلفة. على الرغم من أنه من المتوقع أن يحافظ قضاة محكمة العدل وحقوق الإنسان الأفريقية على الأخلاق الرفيعة، إلا أنهم مُنحوا حصانة كاملة من القوانين الدولية، طوال فترة المنصب وبعده .

ينطبق الاختصاص القضائي للمحكمة على جميع القضايا والنزاعات المقدمة إليها فيما يتعلق بتفسير وتطبيق الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (الميثاق) والبروتوكول وأي صك آخر ذي صلة بحقوق الإنسان التي صادقت عليه الدول المعنية..

الاختصاص الاستشاري، يجوز للمحكمة ، بناءً على طلب دولة عضو في الاتحاد الأفريقي أو الاتحاد الأفريقي أو أي من أجهزته أو أي منظمة أفريقية معترف بها من قبل الاتحاد الأفريقي ، طلب رأي بشأن أي مسألة قانونية أخرى تتعلق بالميثاق أو أي صكوك أخرى ذات صلة بحقوق الإنسان ، شريطة ألا يكون موضوع الرأي متعلقاً بمسألة قيد الدراسة من قبل اللجنة.

تتكون المحكمة من أحد عشر قاضياً من مواطني الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي. وانتخب أول قضاة المحكمة في يناير ٢٠٠٦ في الخرطوم، السودان. أدى القضاة اليمين الدستورية في الدورة الـ٧ العادية لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي في 2 يوليو ٢٠٠٦ في بانجول، جامبيا.

بناءً على ترشيح دولهم ، يتم انتخاب قضاة المحكمة ، بصفتهم الفردية ، من بين الحقوقيين الأفريقيين الذين أثبتوا نزاهتهم وكفاءة وخبرة عملية أو قضائية أو أكاديمية معترف بها في مجال حقوق الإنسان.

يُنتخب القضاة لمدة ست سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، و ينتخب قضاة المحكمة من بينهم رئيساً ونائباً لرئيس المحكمة لمدة عامين. ولا يمكن إعادة انتخابهم إلا مرة واحدة. يقيم رئيس المحكمة ويعمل بدوام كامل في مقر المحكمة ، بينما يعمل العشرة (١٠) قضاة الآخرين على أساس عدم التفرغ. في أداء واجباته / مهامه ، يساعد الرئيس في أداء مهامه رئيس قلم المحكمة في المهام الإدارية والتنظيمية للمحكمة.

بدأت المحكمة عملها رسمياً في أديس أبابا ، إثيوبيا في نوفمبر ٢٠٠٦. وفي أغسطس ٢٠٠٧ ، انتقلت إلى مقرها في أروشا بجمهورية تنزانيا المتحدة. بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ ، عالجت المحكمة بشكل أساسي المسائل التشغيلية والإدارية ، بما في ذلك تطوير هيكل قلم المحكمة ، وإعداد ميزانيتها وصياغة نظامها الداخلي المؤقت.

ويجوز للمحكمة أن تتلقى قضايا ترفعها اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، أو الدول الأطراف في البروتوكول، أو المنظمات الحكومية الدولية الأفريقية. ويمكن للمنظمات غير الحكومية التي تتمتع بصفة المراقب أمام اللجنة الأفريقية والأفراد أيضاً رفع دعاوى أمام المحكمة مباشرة طالما أودعت الدولة التي يشتكون ضدها الإعلان وفقاً للمادة ٣٤(٦) الذي يعترف باختصاص المحكمة في قبول القضايا من الأفراد والمنظمات غير حكومية.

يمكن للمحكمة أن تأمر الدولة باتخاذ "التدابير المؤقتة" التي تراها ضرورية لحماية مصالح الأطراف أثناء البت بالقضية قواعد المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ، المادة ٥١

فعلى سبيل المثال ، قامت المحكمة بذلك في قضية رفعتها اللجنة أثناء الصراع الليبي، حيث أمرت المحكمة المدعى عليه باتخاذ تدابير "للامتناع عن أي عمل قد يؤدي إلى خسائر في الأرواح أو انتهاك السلامة الجسدية للأشخاص".

ستعمل محكمة العدل الأفريقية كمحكمة جنائية إقليمية وستغطي صلاحياتها الجرائم الدولية مثل الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب.

وسيكون لقسم حقوق الإنسان التابع لها ولاية قضائية على صكوك حقوق الإنسان، بما في ذلك الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وسيتمكن الأفراد والمنظمات غير الحكومية المعتمدة لدى الاتحاد الأفريقي أو أجهزتها من تقديم شكاوى إلى محكمة العدل الأفريقية بشرط أن تقدم الدولة المعنية إعلانًا تعترف فيه باختصاص المحكمة في تلقي مثل هذه الشكاوى. تسمح المادة ٣٠ من البروتوكول الخاص بمحكمة العدل الإفريقية صراحة للجنة الخبراء الإفريقية المعنية بحقوق ورفاهية الطفل بتقديم القضايا إلى المحكمة المستقبلية.

يمكنك ايجاد المزيد من المعلومات حول أوجه التشابه والاختلاف بين المحكمة الأفريقية ومحكمة العدل الإفريقية في دليل الاتحاد الدولي لحقوق الإنسان عن المحكمة الإفريقية.

الخاتمة

بعد استعراضنا للمحاكم الإدارية الدولية المختلفة، ودراسة آليات عملها، واختصاصاتها، ومدى تأثيرها على تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية، يمكننا استخلاص مجموعة من النتائج المهمة التي تسلط الضوء على الدور الذي تلعبه هذه المحاكم في حماية حقوق الموظفين وضمان التوازن بين سلطات الإدارة وحقوق الأفراد العاملين في المؤسسات الدولية.

لقد أوضح البحث أن المحاكم الإدارية الدولية تعد أدوات قانونية أساسية لضمان عدم تعسف الإدارات داخل المنظمات الدولية، حيث توفر آليات قانونية للطعن في القرارات الإدارية التي قد تؤثر على حقوق الموظفين. كما أظهر البحث أن لكل محكمة من المحاكم التي تناولناها في الدراسة نظامًا قانونيًا وإجراءات خاصة تختلف من محكمة إلى أخرى، وفقًا لطبيعة المنظمة الدولية التي تتبعها. فعلى سبيل المثال، تعتمد محكمة الأمم المتحدة

للمنازعات على نظام داخلي صارم يحدد كيفية التعامل مع النزاعات داخل منظومة الأمم المتحدة، في حين أن المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية تواجه تحديات خاصة تتعلق بمدى فعالية آليات التنفيذ داخل الدول الأعضاء.

ورغم الأهمية الكبيرة لهذه المحاكم في تحقيق العدالة الإدارية، إلا أن هناك عددًا من التحديات التي تواجهها، والتي قد تؤثر على مدى فاعليتها. ومن بين هذه التحديات، مسألة تنفيذ الأحكام الصادرة عنها، حيث لا تمتلك بعض هذه المحاكم سلطة إلزامية على المنظمات التي تعمل تحت مظلتها، مما يجعل تنفيذ قراراتها مرهونًا بإرادة الإدارة العليا داخل هذه المؤسسات. كما أن استقلالية بعض هذه المحاكم قد تكون محل تساؤل في بعض الحالات، خاصة عندما تتداخل المصالح الإدارية مع السلطة القضائية داخل المنظمة الدولية.

كما كشفت الدراسة عن تفاوت فعالية المحاكم الإدارية الدولية في تحقيق العدالة، حيث تبين أن بعض المحاكم، مثل المحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان، تمتلك نطاق اختصاص واسع يشمل القضايا الإدارية وحقوق الإنسان، مما يمنحها تأثيرًا أكبر مقارنة ببعض المحاكم الإدارية الأخرى التي يقتصر اختصاصها على النزاعات الوظيفية داخل المنظمات التي تتبعها.

بناءً على ما سبق، فإن هناك حاجة ملحة إلى تطوير أنظمة المحاكم الإدارية الدولية لتعزيز دورها في حماية حقوق الموظفين وتحقيق العدالة الإدارية. ومن بين المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء هذه المحاكم، ضرورة تعزيز استقلاليتها، وضمان التزام المنظمات الدولية بتنفيذ أحكامها، وتطوير آليات الطعن والمراجعة لضمان تحقيق أقصى درجات العدالة. كما ينبغي تعزيز التعاون بين المحاكم الإدارية الدولية المختلفة لتبادل الخبرات وتوحيد بعض المعايير القانونية، مما يسهم في تطوير القضاء الإداري الدولي بشكل أكثر كفاءة وفعالية. وفي الختام، فإن القضاء الإداري الدولي يمثل جزءًا أساسيًا من النظام القانوني العالمي، ويشكل ضمانة مهمة لحماية حقوق الموظفين داخل المنظمات الدولية. وعلى الرغم من التحديات التي تواجهها، فإن استمرارية تطوير هذه المحاكم وتعزيز دورها يمكن أن يسهم في بناء منظومة قانونية أكثر عدالة وإنصافًا، تضمن تحقيق التوازن بين سلطات الإدارة وحقوق الأفراد، وتعزز مبادئ الشفافية والمساءلة داخل المؤسسات الدولية.

النتائج :

من خلال دراسة وتحليل المحاكم الإدارية الدولية المختلفة ، يمكن استخلاص مجموعة من النتائج المهمة التي تسلط الضوء على مدى فاعلية هذه المحاكم في تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية ، والتحديات التي تواجهها. وتتمثل أبرز هذه النتائج فيما يلي :

- تلعب المحاكم الإدارية الدولية دورًا أساسيًا في ضمان حقوق الموظفين داخل المنظمات الدولية، من خلال توفير آليات قانونية للطعن في القرارات الإدارية التعسفية.
- تسهم هذه المحاكم في تعزيز سيادة القانون داخل المنظمات الدولية، مما يساعد على تحقيق التوازن بين سلطات الإدارة وحقوق الأفراد.
- تختلف المحاكم الإدارية الدولية في اختصاصاتها وإجراءاتها، حيث تختص بعض المحاكم بالنظر في النزاعات الوظيفية فقط، بينما تمتلك محاكم أخرى، مثل المحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان، صلاحيات أوسع تشمل قضايا حقوق الإنسان إلى جانب القضايا الإدارية.
- تعتمد كل محكمة على نظام داخلي مختلف يتناسب مع طبيعة المنظمة التي تتبعها، مما يؤدي إلى تفاوت في آليات التقاضي والطعون المتاحة أمامها.
- تواجه بعض المحاكم الإدارية الدولية تحديات تتعلق بتنفيذ أحكامها، حيث لا تمتلك جميعها سلطة إلزامية تفرض على المنظمات الدولية تنفيذ قراراتها.
- يرتبط تنفيذ الأحكام في بعض الحالات بمدى التزام الإدارة العليا داخل المنظمات الدولية، مما قد يؤثر على فعالية هذه المحاكم في تحقيق العدالة الإدارية.
- رغم أن هذه المحاكم يفترض أن تكون مستقلة عن الإدارات التي تتبعها، إلا أن هناك بعض الحالات التي قد تتداخل فيها المصالح الإدارية مع السلطة القضائية داخل المنظمة الدولية، مما قد يؤثر على حيادية القرارات.
- هناك حاجة إلى تعزيز استقلالية هذه المحاكم لضمان تحقيق العدالة بشكل أكثر نزاهة وشفافية.
- تبين أن بعض المحاكم تتمتع بفاعلية أكبر من غيرها بسبب قوة النظام القانوني الذي تعتمد عليه، ومدى التزام المنظمة بتنفيذ أحكامها، وسهولة الإجراءات المتبعة أمامها.
- المحاكم التي تمتلك آليات استئناف أو مراجعة قراراتها توفر ضمانات إضافية لتحقيق العدالة مقارنة بالمحاكم التي تصدر أحكامًا نهائية غير قابلة للطعن.
- هناك حاجة ملحة لتطوير أنظمة هذه المحاكم وتعزيز آليات التقاضي لضمان تحقيق العدالة الإدارية بشكل أكثر كفاءة.
- ينبغي العمل على توحيد بعض القواعد القانونية بين المحاكم الإدارية الدولية المختلفة، مما قد يساهم في تقليل التفاوت بين إجراءات التقاضي وتحقيق قدر أكبر من الانسجام في القضاء الإداري الدولي.
- إلى جانب مشاكل تنفيذ الأحكام والاستقلالية، تواجه هذه المحاكم تحديات أخرى مثل طول مدة التقاضي، وتعقيد الإجراءات القانونية، وضعف الوعي القانوني لدى بعض الموظفين بحقوقهم وآليات اللجوء إلى القضاء الإداري الدولي.
- يتطلب تعزيز دور هذه المحاكم توفير المزيد من الدعم القانوني والتوعوي للموظفين العاملين في المنظمات الدولية لضمان وصولهم إلى العدالة الإدارية بشكل أكثر سهولة.

التوصيات :

بناءً على نتائج البحث ، يمكن تقديم عدد من التوصيات التي تهدف إلى تحسين أداء المحاكم الإدارية الدولية وتعزيز فعاليتها في تحقيق العدالة الإدارية داخل المنظمات الدولية. وتتمثل هذه التوصيات في النقاط التالية :

- يجب تعزيز استقلالية المحاكم الإدارية الدولية عن الإدارات التي تتبعها، وذلك من خلال وضع آليات قانونية واضحة تضمن حيادية المحاكم وعدم تأثرها بضغوطات أو تأثيرات سياسية أو إدارية.
- يمكن تحقيق ذلك عبر إنشاء مؤسسات إشرافية مستقلة تدير وتراقب سير العمل داخل هذه المحاكم لضمان استقلالها الكامل.
- ينبغي أن تمتلك المحاكم الإدارية الدولية آليات أكثر قوة لضمان تنفيذ أحكامها، مثل تحديد إجراءات واضحة للتعامل مع حالات عدم التنفيذ، أو تمكين هذه المحاكم من فرض عقوبات على المنظمات التي تمتنع عن تنفيذ قراراتها.
- كما يمكن تعزيز التزام المنظمات الدولية بتنفيذ الأحكام من خلال إدراج ذلك في لوائحها الداخلية أو اتفاقياتها مع الموظفين.
- من أجل تسهيل الوصول إلى العدالة وضمان فاعلية المحاكم، ينبغي العمل على توحيد بعض القواعد والإجراءات بين المحاكم الإدارية الدولية المختلفة، مما يساهم في تبسيط الإجراءات ويساعد في تفعيل آليات التعاون بين هذه المحاكم.
- يمكن تنظيم مؤتمرات أو ورش عمل دورية لتبادل الخبرات وتوحيد المعايير القانونية بين هذه المحاكم.
- يُوصى بتطوير آليات الطعن والمراجعة لضمان حق الأفراد في الدفاع عن حقوقهم. ويجب أن تكون المحاكم قادرة على فحص القرارات الإدارية بشكل أكثر عمقاً، خاصة في القضايا التي تتعلق بحقوق الموظفين.
- تعزيز حق الاستئناف أمام محاكم أعلى أو توفير مجال للمراجعة القضائية سيمكن من تعزيز شفافية الإجراءات.
- يُوصى بإطلاق حملات توعية للموظفين العاملين في المنظمات الدولية حول حقوقهم القانونية وسبل اللجوء إلى المحاكم الإدارية الدولية لحل النزاعات.
- يمكن توفير دورات تدريبية وإعداد منشورات إرشادية حول كيفية تقديم الدعاوى أمام المحاكم الإدارية، وكذلك القوانين واللوائح التي تحكم حقوق الموظفين.
- من المهم أن يتم تحديث البنية التحتية التكنولوجية للمحاكم الإدارية الدولية، بما في ذلك تحسين أنظمة التسجيل الإلكترونية، وتوفير منصات للتقاضي عن بعد لتسهيل وصول الموظفين إلى العدالة.

- من شأن ذلك أن يساعد في تسريع الإجراءات وتقليل التكاليف المتعلقة بالتقاضي.
- يُوصى بتعزيز التعاون بين المحاكم الإدارية الدولية والمنظمات غير الحكومية التي تعمل في مجال حقوق الإنسان، لضمان وجود مراقبة مستقلة على قرارات المحاكم وضمان محاكمة عادلة للموظفين.
- يمكن أن يسهم هذا التعاون في تعزيز الشفافية ورفع مستوى المساءلة داخل المنظمات الدولية.
- يجب دعم الدراسات البحثية الأكاديمية التي تتعلق بالقضاء الإداري الدولي، من خلال تخصيص تمويلات لدعم الباحثين في هذا المجال.
- يساعد ذلك في توفير مزيد من الدراسات التي تسهم في تحسين أداء المحاكم الإدارية الدولية وتطوير النظام القضائي الإداري العالمي.
- بتطبيق هذه التوصيات، يمكن تحسين فعالية المحاكم الإدارية الدولية في تحقيق العدالة الإدارية وضمان حقوق الموظفين في المنظمات الدولية، مما يعزز الثقة في هذه المحاكم ويسهم في تطوير النظام القانوني الدولي بشكل عام.

المراجع :

(١) الكتب :

- (١) د/ أحمد أبو الوفا محمد , جامعة الدول العربية كمنظمة دولية إقليمية : دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩٩.
- (٢) د/ أحمد محمد رفعت، محكمة العدل الإسلامية الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر، ص ٣٧.
- (٣) د/ جمال طه ندا , الموظف الدولي : دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٦.
- (٤) د/ حسين حنفي عمر، دور محكمة العدل الدولية كمحكمة طعن، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٢٧٩.
- (٥) د/ سليمان الطماوي ، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٦، ص ١٢٨.
- (٦) د/ صالح محمد بدر الدين , النظام القانوني للتوظيفة العامة الدولية ، دون دار نشر، دون سنة نشر.
- (٧) د/ صالح محمد بدر الدين ، طرق الطعن في القرارات الإدارية ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٥٥.
- (٨) د/ عصام محمد أحمد زناتي , القضاء الدولي الإداري ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥.

٩) د/ علاء حسين التميمي، الدعوى الإدارية وإجراءاتها أمام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص ٣٥.

١٠) د/ علاء حسين التميمي، الدعوى الإدارية وإجراءاتها أمام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤.

١١) د/ غسان أمان الله عزيز ، الحماية القانونية للموظف الدولي : دراسة نظرية تطبيقية ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، ٢٠١٥.

١٢) د/ محمد طلعت الغنيمي ، الوجيز في التنظيم الدولي "النظرية العامة"، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، ١٩٧٧.

٢ (الرسائل العلمية :

١) إسماعيل فاضل الشمري ، القضاء الإداري الدولي ، رسالة ماجستير - غير منشوره ، جامعة بغداد ٢٠٠١.

٢) د/ أحمد موسى ، نظرية الإثبات في القانون الإداري ، رسالة دكتوراة - غير منشوره ، كلية الحقوق جامعة القاهرة، ١٩٧٧.

٣) د/ محمد ربيع هاشم جاد ، ضمانات الموظف الدولي ، رسالة دكتوراه - غير منشوره ، كلية الحقوق ، جامعة بنى سويف، ٢٠٠٠.

٣ (الوثائق :

١) الأمم المتحدة ، الجمعية العامة، ARES/63/253.

٢) النظام الأساسي للمحكمة الإدارية

٣) النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

٤) النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٥) النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

المراجع الأجنبية :

1) " **organisation du travail** ", article 2/4. 'Statut du tribunal administrative de l

2) Les avis consultatifs de la Cour n'ont pas d'effet contraignant. Il appartient aux institutions ou organes internationaux qui les ont demeadés de decider. par les moyens qui leur sont propres, de la suite à réserver à ces avis.

3) <http://www.icj-cij.org/fr/competence-en-matiere-consultative>

4) Statut du tribunal administrative de l'organisation du travail, article 7/2 "En cas de constestion de sa competence, le tribunal decide".