

فاعلية مبدأ المساواة في حق التقاضي امام القضاء الدولي
(دراسة في المنازعات بين الدول والمنازعات الادارية الدولية)

أ.م.د فادية حافظ جاسم

كلية الحقوق / جامعة النهرين

ffadia191@gmail.com

The effectiveness of the principle of equality in the right to litigation before international courts(A study in disputes between states and international administrative disputes)

Dr. Fadia Hafez Jassim

College of Law /University of Al Nahrain



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

المستخلص : يتناول هذا البحث دراسة تحليلية نقدية لأحد المبادئ الجوهرية في القانون الدولي، وهو "مبدأ المساواة في حق التقاضي". تكمن مشكلة البحث في الفجوة المتسعة بين التكريس النظري للمبدأ في الأنظمة الأساسية للمحاكم الدولية وبين واقع تطبيقه الإجرائي، خاصة في ظل التفاوت المادي والسياسي بين أطراف النزاع.

اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي المقارن بين جهات القضاء الدولي العام (محكمة العدل الدولية والمحكمة الدولية لقانون البحار) وجهات القضاء الإداري الدولي (محكمة الأمم المتحدة للمنازعات). وخلص البحث إلى أن المساواة الإجرائية غالباً ما تظل "شكلية" ما لم تقترن بضمانات واقعية تعوض نقص إمكانيات الطرف الأضعف، سواء كان دولة نامية أو موظفاً دولياً. كما شخّصت الدراسة جملة من التحديات، أبرزها: عقبة الحصانات الدولية، وتكاليف التقاضي الباهظة، وغياب آليات التنفيذ الجبري للأحكام. ووفي الختام يسعى البحث الى تأسيس منظومة معونة قضائية دولية وتقليص نطاق الحصانات في النزاعات الوظيفية لضمان فعالية حقيقية لهذا المبدأ.

الكلمات المفتاحية: المساواة القضائية، القضاء الدولي، محكمة العدل الدولية ، محكمة قانون البحار ، محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، حق التقاضي.

Abstract

This research presents a critical analytical study of one of the fundamental principles of international law: the principle of equality before the law. The research problem lies in the widening gap between the theoretical enshrinement of this principle in the statutes of international courts and its practical application, particularly in light of the material and political disparities between the parties to a dispute. The study adopts a comparative analytical approach between the bodies of public international courts (the International Court of Justice and the International Tribunal for the Law of the Sea) and the bodies of international administrative courts (the United Nations Dispute Tribunal). The research concludes that procedural equality often remains merely "formal" unless it is accompanied

by practical guarantees that compensate for the limited resources of the weaker party, whether it be a developing state or an international civil servant. The study also identifies a number of challenges, most notably: the obstacle of international immunities, the exorbitant costs of litigation, and the absence of mechanisms for the enforcement of judgments. In conclusion, the research seeks to establish an international legal aid system and reduce the scope of immunities in administrative disputes to ensure the genuine effectiveness of this principle. Keywords: Judicial equality, international justice, International Court of Justice, International Tribunal for the Law of the Sea, United Nations Dispute Tribunal, right to litigation.

Keywords: Judicial equality, international justice, International Court of Justice, International Tribunal for the Law of the Sea, United Nations Dispute Tribunal, right to litigation.

المقدمة: يعد مبدأ المساواة أحد الركائز الجوهرية التي يقوم عليها صرح العدالة، وسياجاً منيعاً لحماية المراكز القانونية من التعسف أو المحاباة. وإذا كانت المساواة في النظم القانونية الداخلية قد أُنشئت كحق دستوري أصيل، فإن تجلياتها في نطاق القانون الدولي تكتسب خصوصية فريدة، كونها تصطدم بمفاهيم شائكة كالسيادة الوطنية، والحصانات الدولية، وتفاوت موازين القوى السياسية والاقتصادية

إن حق التقاضي لا يستقيم أثره ما لم يقترن بضمانات حقيقية تكفل "تساوي الوسائل" أمام منصات القضاء الدولي، سواء تعلق الأمر بالنزاعات بين الدول ذات السيادة، أو بالنزاعات الإدارية الوظيفية داخل المنظمات الدولية. ومن هنا، تبرز الحاجة لبحث مدى "فعالية" هذا المبدأ وتحوله من مجرد شعار نظري في المواثيق الدولية إلى واقع إجرائي ملموس. **أولاً: مشكلة البحث :-** تتمحور مشكلة البحث الرئيسية حول الفجوة بين النظرية والتطبيق، فبينما يعد المبدأ ركيزة أساسية للعدالة الدولية، تواجه ممارسته عوائق تجعل المساواة بين الخصوم (خاصة إذا كانوا دولاً متفاوتة القوة) أمراً صعب المنال، ومن هنا تتفرع الإشكالية الرئيسية إلى تساؤلات عدة هي :-

١- إلى أي مدى يتحقق مبدأ المساواة في حق التقاضي أمام القضاء الدولي عملياً في ظل اختلاف طبيعة الأطراف واختلال مراكزها القانونية
٢- كيف تؤثر الفوارق المادية والتقنية بين الدول (مثل القدرة على توقيف كبار المحامين والخبراء) على مبدأ "تكافؤ الـ وسائل" أثناء إجراءات التقاضي؟

٣- ما هو الأساس القانوني لمبدأ المساواة في التقاضي الدولي وما هي حدوده النظرية؟
٤- هل القواعد الاجرائية للمحاكم الدولية (كمحكمة العدل الدولية) توفر حماية كافية للطرف الاضعف في مواجهة الطرف الاقوى لضمان عدم ضياع الحقوق؟

٥- هل تتجح محكمة الأمم المتحدة للنزاعات في كفاءة مساواة حقيقية للموظف الدولي في مواجهة الإدارة؟
٦- ما هي العقوبات القانونية والواقعية التي تقوض فعالية هذا المبدأ، وكيف يمكن تجاوزها لتعزيز العدالة الدولية؟
ثالثاً: أهمية البحث (Research Importance) :- تتجلى أهمية هذا البحث في الجوانب الآتية :-

الأهمية النظرية :- تكمن في تسليط الضوء على مبدأ المساواة الاجرائية، ليس كحق نظري مجرد، بل كركيزة أساسية لعدالة التقاضي الدولي، وتأسيس هذا المبدأ في ضوء تباين المراكز القانونية والمادية بين أطراف النزاع.

الاهمية العملية :- معالجة الاشكالات الواقعية التي تواجه الطرف الاضعف في الخصومة الدولية ،سواء كان دولة نامية امام محكمة العدل الدولية ،أو موظفاً دولياً امام القضاء الاداري للامم المتحدة ،وكيفية تحويل المساواة من شكلية الى فاعلية .

الاهمية التخصصية :- يعد البحث محاولة جادة للربط بين فرعين من فروع القضاء الدولي (العام والاداري) لقلة الدراسات التي تقارن بين فاعلية الضمانات الاجرائية في هذا النطاق .

رابعاً: أهداف البحث :- يهدف البحث بشكل أساسي إلى :

- ١- تأصيل مبدأ المساواة في التقاضي كحق إنساني وقانوني دولي غير قابل للتجزئة .
- ٢- تحليل الاجتهاد القضائي الدولي للوقوف على مظاهر الانحراف أو الالتزام بمبدأ المساواة
- ٣- ابراز الطبيعة القانونية كضمانة من ضمانات العدالة الدولية
- ٤- تشخيص المعوقات المادية والقانونية (مثل الحصانات وتكاليف التقاضي) التي تعيق وصول الأطراف الضعيفة للعدالة.

٥- وضع رؤية استشرافية لتعزيز الفاعلية الإجرائية للمساواة أمام المحاكم الدولية.

خامساً: منهجية البحث :- اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية الواردة في الأنظمة الأساسية للمحاكم الدولية، والمنهج المقارن وذلك باجراء مقارنة قانونية بين القضاء الدولي العام والقضاء الدولي الاداري في تكريس مبدأ المساواة وتطبيق ضماناته ،فلم يكتفي البحث برصد النصوص ،بل عمد الى تقييم فاعلية تلك النصوص في الواقع العملي لتعزيز مبدأ المساواة في القضاء الدولي .

خطة البحث:- سوف يتم تقسيم هذا البحث على ثلاث مباحث وكالاتي:-

المبحث الاول:- نتناول فيه مفهوم واساس مبدأ المساواة في التقاضي الدولي الذي سيتم تقسيمه الى مطلبين نتناول في المطلب الاول تعريف المساواة ونطاقه في القضاء الدولي الاداري وفي المطلب الثاني نتناول فيه الاساس القانوني لمبدأ المساواة في التقاضي الدولي .

المبحث الثاني :- نتناول فيه مظاهر تطبيق مبدأ المساواة امام جهات القضاء الدولي وسوف يتم تقسيمه على مطلبين نتناول في المطلب الاول تطبيق المساواة امام محكمة العدل الدولية

وفي المطلب الثاني نتناول تطبيق مبدأ المساواة امام المحكمة الدولية لقانون البحار .

المبحث الثالث :- نتناول فيه نطاق اختصاص محكمة الامم المتحدة للمنازعات و ضمانات مبدأ المساواة وسوف يتم تقسيمه على مطلبين نتناول في المطلب الاول :- محددات الاختصاص الموضوعي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات الدولي

وفي المطلب الثاني :- تحديات المساواة في القضاء الدولي وأثره على محكمة المنازعات

المبحث الاول

مفهوم واساس مبدأ المساواة في حق التقاضي الدولي

يعد مبدأ المساواة امام القضاء غاية سامية وهدفاً عزيزاً، تسعى اليه الشعوب والمجتمعات المتمدنة، وذلك لتحقيق المساواة بين افراد المجتمع ، من خلال تقرير حقهم في اللجوء الى القضاء لتحقيق العدالة ،وهذا يعني ان هنالك علاقة بين

المساواة والعدالة ، فهي علاقة وثيقة وممتينة ، اذ انه في احيان كثيرة يتوقف تحقيق العدالة على تطبيق المساواة بين المتقاضين، أي يكون مضمون المساواة متضمناً لمعنى العدالة، وعليه سوف يتم تقسم هذا المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الاول تعريف المساواة وأهميتها في التقاضي الدولي وفي المطلب الثاني الاساس القانوني لمبدأ المساواة في التقاضي الدولي .

المطلب الاول

التعريف بمبدأ المساواة ونطاقه في القضاء الدولي الاداري

يعنى مبدأ المساواة أمام القضاء ممارسة جميع مواطني الدولة لحق التقاضي على قدم المساواة أمام محاكم واحدة، وبلا تمييز أو تفرقة بينهم بسبب الأصل أو الجنس أو اللون أو اللغة أو العقيدة أو الآراء الشخصية، فالمساواة عامة تعني التطابق والمماثلة بين الأفراد وهي عنصر أساسي لبناء دولة الحقوق والواجبات مقتضى القاعدة القانونية التي تنظم العلاقات الاجتماعية، ولذا تحتل المساواة مكاناً مرموقاً ضمن المنظومات الحقوقية للدول المعاصرة، لأنها تعد شرطاً للحرية، لذلك يعتبر بعض الفقهاء أن المساواة هي أول الحقوق، وهي عنصر أساسي لبناء دولة القانون فقد احتلت المساواة مكاناً بارزاً في النظم الدستورية المقارنة، ويقتضي مضمون المساواة أمام القضاة أن يكون القضاء الذي يتقاضى أمامه الجميع ، وألا تختلف المحاكم باختلاف الأشخاص الذين يتقاضى أمامها، وكذلك أن تكون إجراءات التقاضي التي يسير عليها المتقاضون واحدة (١).

كما أن تطور القانون الاداري الدولي الذي يحكم العلاقة الوظيفية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، يفرض وجود نصوص قانونية تبين كيفية حل المنازعات الإدارية بين طرفي هذه العلاقة، بالإضافة إلى وجود جهة قضائية دولية ترأب التطبيق الصحيح لقواعد هذا القانون على النزاعات الوظيفية في المنظمة الدولية، وهو سبب من أسباب وجود القضاء الإداري الدولي. بالإضافة الى ان التطور الذي لحق بهذا القانون والذي يسمى بالقانون الاداري الدولي، باعتباره نظاماً قانونياً دولياً يحكم العلاقة الداخلية للمنظمة الدولية مع موظفيها ، يفرض وجود نصوص قانونية تساهم في حل المنازعات الوظيفية داخل المنظمة ، مع وجود سلطة قضائية تساهم في ضمان تطبيق هذا القانون عن النزاعات الوظيفية ، وتكون ضمانات لحقوق الموظفين الدوليين .

لذلك فإنه على المشرع عند الضرورة في إنشاء مثل هذه المحاكم الخاصة يقتضي الصالح العام للبلاد، أما لو ترك الحبل على الغارب للتوسع في إنشاءها ، سيفتح الباب على مصريه لخرق مبدأ حق التقاضي (٢)، فالمساواة هي الركيزة الاساسية للعدالة لان الاخيرة تحد من التفرقة بين جميع الافراد مهما كانت مراكزهم الاجتماعية او الوظيفية امام القضاء، فتعد الاداة الاجرائية لممارسة الحماية القضائية ، وذلك لان المبدأ الاساسي في أي نظام قضائي هو المساواة في حق الوصول الى القضاء للجميع مهما كان السبب (٣) .

(١) د. عبد الله المغازي ، بحث بعنوان (المساواة وكفالة حق التقاضي) منشور في مجلة بحوث الشرق الاوسط ، العدد ٤٧ ، ص ٢٨٨ .

(٢) د. عبد الله المغازي ، المرجع السابق ، ص ٢٨٩

(٣) د. د. عبد الغني بسيوني عبد الله - مبدأ المساواة امام القضاء وكفالة حق التقاضي - ط١ - منشورات الحلبي الحقوقية - القاهرة - ٢٠٠١ - ص ١١

ولاشك ان كفالة حق الافراد في التقاضي يبعث في نفوسهم الرضى والايان بالعدل، وان حرمانهم من هذا الحق يبعث في نفوسهم الاستياء والشعور بالظلم، فكفالة حق التقاضي امرلا غنى عنه وضرورة يلزم توافرها في النظام القضائي لكافة اشخاص القانون الدولي العام ومنها المنظمات الدولية^(١).

ففي الحقيقة لم يكن للقضاء الدولي قبل قيام منظمة الأمم المتحدة أي رأي بشأن المفهوم القانوني للموظف الدولي، وسبب ذلك واضح لأنه لم تعرض أي مسألة بشأن موظفي المنظمات الدولية على الجهاز القضائي لعصبة الأمم المتمثلة بالمحكمة الادارية التي تنظر في منازعات العصبة مع موظفيها. فلذلك لم نجد لها أي رأي بشأن تحديد مصطلح الموظف الدولي وترجع ذلك أما لقلة ممارستها في مجال منازعات الموظفين الدوليين، أو يكون السبب عدم وجود قضية معروضة أمامها تستدعي منها بيان المقصود بالموظف الدولي. إلا ان الأمر قد تغير بعد قيام منظمة الأمم المتحدة وتشكيل أدايتها القضائية الرئيسية، اي محكمة العدل الدولية، إذ تسنى لها تعريف الموظف الدولي من خلال رأيها الاستشاري الذي أصدرته في ١١ نيسان ١٩٤٩ بخصوص المسألة المتعلقة بالتعويض عن الإضرار المتكبدة في خدمة الأمم المتحدة والذي جاء فيه "تفهم كلمة وكيل في أكثر معانيها تحرراً، بمعنى انه كل شخص سواء تقاضي اجراً رسمياً ام لا، وسواء كان يستخدم على سبيل الدوام ام لا، يقوم أو يساعد في القيام بأي من اختصاصات جهاز من اجهزة المنظمة، وباختصار كل شخص يتصرف من خلاله المنظمة"، ويتضح أن القضاء الدولي يميل إلى الأخذ بالمفهوم الواسع في تعريفه للموظف الدولي وهذا ماجاء به أيضاً القضاء الإداري الدولي في إطار منظمة الأمم المتحدة^(٢).

وبعد نشوء منظمة الأمم المتحدة واتساع نطاق أنشطتها، لتشمل كل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعسكرية والسياسية وغيرها، ونشؤ منظمات متخصصة مرتبطة بها، وما يرافق ذلك من زيادة في إعداد الموظفين الدوليين، الذين تستعين بهم لتحقيق أهدافها ومبادئها، بالإضافة إلى نشؤ منظمات إقليمية دولية جديدة ذات أهداف معينة، وأصبحت جزء من المجتمع الدولي، زاد من أهمية القانون الإداري الدولي^(٣)، وبالتالي القضاء الاداري الدولي.

وبناءً على ماتقدم من تأصيل لمفهوم المساواة في الوظيفة الدولية، فقد واكب تطور ملحوظ في القضاء الدولي ومنه الإداري الدولي بمرحلتين تاريخيتين حتى وصل إلى ما هو عليه الآن وفق المراحل الآتية:-
أولاً: مرحلة المؤتمرات الدولية والاتحادات الدولية.

تبدأ هذه المرحلة من عام ١٨٥٠ وحتى عام ١٩٠٩، إذ كانت الاتصالات بين الدول في تلك الفترة بصورة مؤتمرات مؤقتة، تنتهي بمجرد إبرام المعاهدة أو الاتفاقية الدولية التي ترتب حقوق أو التزامات للدول الأطراف فيها^(٤).

ثانياً:- هذه المرحلة تبدأ من قيام عصبة الأمم، والتي ترى ان للمنظمة الدولية شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الدول الأعضاء فيها، بالإضافة إلى جعل مفهوم الوظيفة الدولية بعيدا عن تأثير الدول الأعضاء لعصبة الأمم، إذ نمت وتطورت في هذه المرحلة الكثير من القواعد والإحكام القانونية المرتبطة بالوظيفة الدولية، والتي تجد مصدرها في

(١) د. عاشور مبروك - الوسيط في القضاء المصري - دراسة مقارنة - مكتبة الجلاء الجديدة - المنصورة - ١٩٩٧-١٩٩٨ - ص ٨٤.

2) Alan. H. Schechter, International of Ambiguous Documents By International Administrative Tribunals. London, Stevens And Sons. 1964. P.2.

3) C.F. Amerasinghe . The Law of International Civil Service “ As Applied By International Administrative Tribunals” VOI. 1. Clarendon Press .Ox ford. 1988. P.16.

٤ د. عبد العزيز سرحان، المنظمات الدولية (دراسة مقارنة في الفقه والقضاء الدوليين وإحكام القضاء)، القاهرة، ١٩٩٠، ص ٥٨-٥٩.

الاتفاقيات والمعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية ولوائحها، وهي ما يطلق عليها اسم القانون الإداري الدولي، وهذا يعني إن هذه المرحلة أكدت وجود القانون الإداري الدولي وبالتالي ضرورة وجود قضاء اداري دولي متخصص ، بعد ان ترسخت مبادئه في المرحلة السابقة^(١).

ولابد من الإشارة إلى أن القضاء الإداري الدولي هو قضاء حديث النشأة نسبياً، إذ تشكلت أول محكمة إدارية دولية عام ١٩٢٧، وكانت تابعة لمنظمة عصبة الأمم، إلا أن التطورات التي شهدتها العالم بعد الحرب العالمية الثانية، خاصة عند قيام منظمة الأمم المتحدة، باعتبارها منظمة عالمية وأهدافها متعددة، ويرتبط بها الكثير من المنظمات المتخصصة، وما يتبع ذلك من ازدياد الحاجة إلى إعداد كبيرة من الموظفين الدوليين، ولأهمية الأعمال التي يقوم بها هؤلاء الموظفين، برز الاهتمام بالقضاء الإداري الدولي لكي يحقق الاستقرار للموظفين الدوليين، ضد أي تعسف من قبل السلطات الإدارية الدولية داخل المنظمات، ومن ثم تحقيق صالح المنظمات الدولية^(٢).

من كل ما تقدم نستنتج أن القانون الإداري الدولي قريب الشبه من القانون الإداري الداخلي للدولة، من حيث تناوله للجوانب الإدارية للمنظمات، وعلاقتها بموظفيها دون الدخول بالأمور السياسية أو الاقتصادية وغيرها للمنظمات.

المطلب الثاني

الاساس القانوني لمبدأ المساواة في الموائيق الدولية والانظمة الاساسية للمحاكم الدولية

تجري التفرقة عادة بين المساواة في القانون والمساواة امام القانون، فالنوع الاول يتعلق بعملية تكوين القاعدة ويقع على كاهل المشرع تحقيقها عند صياغة القانون ،كما يحدث عند تضمين مبدأ المساواة بين النساء والرجال مثلاً في الدساتير الوطنية والتشريعات المختلفة ، اما المساواة من النوع الثاني فتتعلق بعملية تطبيق القانون، أي عند ممارسة الادارة نشاطها في تنفيذ القانون، وهذا يتم بقصد ضمان التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة الدستوري في جميع الميادين^(٣) .

فمن المستحسن عند البحث بالاساس القانوني البدء بميثاق الامم المتحدة لعام ١٩٤٥، بصفته "الدستور العالمي" الذي انبثق عنه مبدأ المساواة ، من حيث التركيز على المساواة في السيادة: بالإشارة إلى المادة (١/٢) التي تعتبر المساواة بين الدول أساس التنظيم الدولي، وهي المنطلق لمساواتهم أمام القضاء وايضاً الحماية المتكافئة: كيف أن الميثاق في ديباجته نص على "حقوق متساوية للأمم كبيرها وصغيرها"، مما ينعكس على حقها في التقاضي بفرص متكافئة.

كما يجب الاشارة الى النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية بما أن المحكمة هي الأداة القضائية الرئيسية للأمم المتحدة، فإن نظامها هو التطبيق العملي للمبدأ: بالمساواة في الوصول للمحكمة: وفق المادة (٣٥) منه التي تعد حجر الزاوية في تجسيد المساواة في الوصول للمحكمة من خلال مبدأ تضمن حق جميع الدول في التقاضي أمام المحكمة بشروط متساوية؛ ومبدأ العمومية والشمول: بنص الفقرة الاولى من المادة (٣٥) على أن المحكمة مفتوحة للدول الأطراف في هذا النظام

١ د. صلاح عامر، قانون التنظيم الدولي، النظرية العامة، الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة، ٢٠٠١/٢٠٠٠، ص ٢٧٥.

(٣) Ian Brown lie –Principles of Public International Law –Second Edition. Clarendon Press–Oxford–1973– P.57.

(٢) ميساء عبد الكريم ابو صليح ،(حق المساواة في القانون الدولي لحقوق الانسان ، رسالة ماجستير في جامعة الشرق الاوسط /كلية الحقوق ،سنة ٢٠١٩، ص ٢٣ .

الأساسي، مما يضمن حقاً متساوياً لجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة للوصول إلى القضاء الدولي بصرف النظر عن قوتها أو حجمها؛ والمساواة للدول غير الأعضاء: تضمنت الفقرة الثانية من المادة (٣٥) ضماناً هامة، حيث سمحت لمجلس الأمن بتحديد الشروط التي تفتح بموجبها المحكمة أمام الدول الأخرى (غير الأعضاء)، مع التأكيد على أن هذه الشروط لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تضع الأطراف في وضع "عدم مساواة" أمام المحكمة؛ وتكافؤ الفرص في المثول: تعزز هذه المادة فكرة أن "حق التقاضي" هو حق مكفول للجميع على قدم المساواة، مما يمنع تحصين أي نزاع دولي من العرض على القضاء بسبب المركز القانوني للدولة، وهو ما يصب في مصلحة "فاعلية" مبدأ المساواة؛ وايضاً المساواة في الأعباء المالية: أشارت المادة (٣/٣٥) إلى مساهمة الدول غير الأعضاء في نفقات المحكمة، وهذا التنظيم المالي يهدف أصلاً إلى ضمان ألا يكون العبئ المادي عائقاً أمام تحقيق المساواة الإجرائية بين الدول المتقاضية.

يمكن بالقول: "إن غاية المادة (٣٥) لا تقف عند حد السماح للدول بالوصول إلى قاعة المحكمة فحسب، بل تمتد لضمان فاعلية هذا الوصول عبر حظر أي شروط تمييزية قد تخل بمركز الخصوم القانوني، وهو ما ينسجم مع الطبيعة الرضائية للقضاء الدولي". كما يجب الإشارة إلى أن تكون الجهة القضائية مستقلة، ويكون قضاتها من ذوي الخبرة والكفاءة والنزاهة، ولها سلطة اتخاذ قرارات قضائية ملزمة بشأن النزاعات الوظيفية للمنظمة الدولية والموظف الدولي، إذ عدم وجود جهاز قضائي في المنظمة الدولية، يؤدي إلى انكار العدالة وهو الانتهاك الأكبر في مبدأ المساواة في التقاضي، فعدم وجود حماية لهم من تعسف السلطة الإدارية في

المنظمة، يؤثر سلباً على حسن سير العمل فيها^(١)، مما قد يدفع الموظفين الدوليين إلى اللجوء للمحاكم الدولية، هذا قد نصت المادة ١٠٥ الفقرة الثانية من ميثاق الأمم المتحدة التي تتضمن "استقلال الموظفين الدوليين خلال قيامهم بأداء مهام وظائفهم"^(٢) التي تمنع المحاكم الوطنية من النظر في النزاع وهنا تبرز أهمية المساواة بما أن الموظف محروم من القضاء الوطني بسبب الحصانة فمن حقه بموجب (مبدأ المساواة) أن يتاح له قضاء دولي بديل يكفل له ذات الضمانات

كما من الجدير بالذكر إلى أن المساواة في حق التقاضي من الحقوق التي نادت بها وكفلتها الإعلانات العالمية والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في عام ١٩٤٨ الذي أكد في المادة ١٠ منه على " لكل إنسان على قدم المساواة التامة مع الآخرين الحق في أن تتنظر قضيته محكمة مستقلة ومحايدة نظراً منصفاً وعلنياً ، للفصل في حقوقه والتزاماته وفي أي تهمة جزائية توجه إليه " ^(٣) .

فإن مفهوم عدم التمييز وتعزيزه أمر أساسي لحماية حقوق الإنسان كافة ، وعدم منح المساواة يؤدي إلى فشل النظام العالمي لضمان الحقوق ، وذلك فكرة عدم التمييز ليست فقط فكرة نظرية حسب ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فإن حرمان البشرية من المساواة والتمييز فيما بينهم يؤدي إلى الاقصاء والتهميش ونزع الإنسانية منهم ، فالإمثلة كثيرة على ذلك ومنها الآثار المروعة لعدم المساواة على السكان الافارقة السود في جنوب افريقيا خلال حقبة الفصل العنصري ،

(١). د. عز الدين فودة، مصدر سابق، ص ١٣٧-١٤٠

(٢) . ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥

(٣) . حقوق الإنسان - مجموعة صكوك دولية - المجلد الاول للأمم المتحدة - نيويورك - ١٩٩٣ - ص ١٠ .

وعلى العر في وسط وشرق اوربا ^(١) ، حيث صدر عن الامم المتحدة اعلان خاص للقضاء على التمييز العنصري سمي بإعلان الامم المتحدة للقضاء على جميع اشكال التمييز العنصري عام ١٩٦٣ ، اذ يتكون هذا الاعلان من مقدمة واحدة عشر مادة ، ركز هذا الاعلان على المساواة بين البشر دون تمييز بينهم والمساواة امام القضاء وحق التظلم ضد أي انتهاك لحقوق الافراد ^(٢) ، وبعد ثلاث سنين اصدرت الامم المتحدة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي اقرته عام ١٩٦٦ الذي اكد في المادة ١٤ منه على ان " الناس جميعاً سواء امام القضاء ومن حق كل فرد الفصل في أي تهمة جزائية توجه اليه او في حقوقه والتزاماته في أي دعوه مدنية، ان تكون قضيته محل نظر منصف وعلني من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية ، منشأة بحكم القانون " ^(٣) .

كما ونصت الدساتير المتعاقبة والصادرة بجمهورية مصر العربية ومنها دستور ١٩٧١ و ٢٠١٤ على سبيل المثال على ان المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات ، وعلى ضرورة أن تكفل الدولة مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين، كذلك كان الحق في المساواة على راس الحقوق المعترف بها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان في المواد (١ ، ١٦، ١٠، ٢٠، ٢٠٧)، حيث نصت المادة الاولى منه على أن " يولد جميع الناس احراراً متساوون في الكرامة والحقوق ... " ، وايضاً نصت المادة الثانية على أن " لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الاعلان دون أي تمييز ، كالتمييز على اساس العنصر أو اللون أو الدين أو الجنس أو اللغة أو الرأي السياسي أو أي وضع اخر " .

وهكذا فان الأساس في وجود القضاء الإداري الدولي هو توفير الحماية أو الضمانة لحقوق الموظفين الدوليين، ويتمثل هذا القضاء بمجموعة من المحاكم الإدارية الدولية المختصة بنظر المنازعات المتعلقة بالعلاقة الوظيفية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية؛ وعلى هذا الأساس فلم نجد في كتب فقهاء القانون الدولي العام تعريفاً محدد وواضحاً، يبين ما هو القضاء الإداري الدولي، وكل ما نجده هو مجرد تحديد لأهمية القضاء الإداري الدولي ودوره في حماية حقوق الموظفين الدوليين، وتحديد أيضاً اختصاص هذا القضاء بنظر المنازعات الإدارية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية وهكذا.

فمثلاً نجد إن الدكتور محمد بجاوي يحدد مفهوم القضاء الإداري الدولي من ناحية الاختصاص فيقول "إن المحاكم الإدارية الدولية هي الجهة المختصة بالفصل في المنازعات التي تحدث بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية سواء أكانت متعلقة بالعقود أو الالتزامات، ولهذه المحاكم سلطة إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة" ^(٤) .

وكذلك الفقيه "آن" الذي يربط مفهوم القضاء الإداري الدولي بالاختصاص بقوله "ان القضاء الإداري الدولي يتمثل بالمحاكم الإدارية التي تختص بالمنازعات القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، وهذه المحاكم مستقلة عن الدول الأعضاء في المنظمة، وتعمل داخل المنظمة الدولية" ^(٥) .

(١) د. شادي عدنان الشديفات ، تكامل المواثيق الدولية في ارساء مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية ، بحث في كلية الحقوق /جامعة الاسراء الاردنية ، ص ١٩ .

(٢) د. حاتم بكار - حماية حق المتهم - دراسة تحليلية تأصيلية انتقادية مقارنة - منشأة المعارف الاسكندرية - ١٩٩٧ - ص ٥٢ .

(٣) . حقوق الانسان - مجموعة صكوك دولية - المصدر السابق - ص ١٧ .

4) Mohammad. Badjaoui-Jurisprudence Comparee Des Tribunaux Administratifs Internationaux En Matieres De Pouvoir -A .F.D.I- (II) . 1956-p.483.

5 Ian Brown lie-Op.Cit-P.57.

إما الدكتور صلاح الدين فوزي فيرى في القضاء الإداري الدولي بأنه "السلطة الفعالة في حماية الموظف الدولي، ويجب إن تشكل من قضاة مستقلين، بالإضافة إلى ذلك يجب إن تكون لهذه السلطة المقدرة القانونية على إصدار أحكام واجبة التنفيذ، احتراماً لمبدأ المشروعية، وتطبيقاً لقواعد العدل والإنصاف"^(١).

مما تقدم نستنتج أن التقاضي الدولي هو لتحقيق العدالة وفق مبدأ المساواة التامة بين الحقوق والالتزامات والفقهاء القانونيين وإن اختلف في بيان مفهوم القضاء الإداري، إلا أن هنالك اتفاق على أن الأساس في وجود هذا القضاء هو لحماية حقوق الموظفين الناشئة عن ميثاق المنظمة أو عن النظام الأساسي للموظفين أو عن اللوائح والأنظمة الصادرة بناءً على هذا النظام أو عن عقود تشغيلهم أو عن المبادئ العامة للقانون، ضد أي تعسف يصدر من السلطة الإدارية داخل المنظمة الدولية، أو ضد أي قرار مخالف للقانون وفيه غبن للموظفين الدوليين.

المبحث الثاني

مظاهر تطبيق مبدأ المساواة أمام جهات القضاء الدولي

يعد مبدأ المساواة حجر الزاوية في العملية القضائية الدولية، إذ لا يمكن تصور عدالة دولية ناجزة دون كفالة توازن المراكز القانونية للأطراف المتنازعة. وسنتناول تطبيقات هذا المبدأ أمام أهم جهتين قضائيتين دوليتين، من خلال تقسيم المبحث إلى مطلبين نتناول في الأول، تطبيقات مبدأ المساواة أمام محكمة العدل الدولية باعتبارها الجهاز القضائي الرئيسي للأمم المتحدة، وفي المطلب الثاني، تطبيقات مبدأ المساواة أمام المحكمة الدولية لقانون البحار.

المطلب الأول

تطبيقات مبدأ المساواة أمام محكمة العدل الدولية

تجسد محكمة العدل الدولية، باعتبارها الجهاز القضائي الرئيسي للأمم المتحدة، "المساواة السيادية" بين الدول في أبهى صورها الإجرائية. ويظهر ذلك من خلال:

- المساواة في عرض الوسائل الدفاعية: تلتزم المحكمة بمنح أطراف النزاع فرصاً متكافئة لتقديم الدفوع والمذكرات المكتوبة والمرافعات الشفهية، استناداً للمادة (٤٣) من نظامها الأساسي^(٢).
- المساواة في اختيار القضاة المخصصين (Ad hoc Judges): إذا كان أحد أطراف النزاع لديه قاضٍ من جنسيته على منصة الحكم، يحق للطرف الآخر تعيين قاضٍ من اختياره، ضماناً للتمثيل المتساوي في هيئة المداولة^(٣).
- المساواة في الوصول إلى المعلومات والأدلة: تفرض المحكمة مبدأ "العلنية والمواجهة"، بحيث لا يجوز للمحكمة الاستناد إلى دليل لم يُمكن الطرف الآخر من الاطلاع عليه وتقنيده^(٤).

تؤكد المحكمة دائماً أن المساواة الإجرائية ليست مجرد نص، بل هي ضمانة لعدالة الحكم. ومن أبرز القضايا: قضية النزاع الحدودي (بوركيينا فاسو ضد جمهورية مالي - ١٩٨٦): أكدت المحكمة في هذه القضية على مبدأ "تساوي الفرص"

(١) صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١، ص ١٠٦-١٠٧. 1

(٢) د. عصام العطية، القانون الدولي العام، ط٩، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٢٢، ص ٥٤٠ وما بعدها.

(٣) انظر المادة (٣١) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية؛ وكذلك

Malcolm N. Shaw, International Law, 9th Edition, Cambridge University Press, 2021, p845

(د. محمد السعيد الدقاق، القانون الدولي العام: المصادر والقضاء الدولي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٨، ص ٢١٠. 4

في تقديم الأدلة والخرائط، وأشارت إلى أن جوهر المهمة القضائية هو ضمان عدم تمتع طرف بامتياز إجرائي على حساب الآخر، خاصة في قضايا السيادة الترابية^١.

ايضاً قضية الأنشطة العسكرية والشبه عسكرية (نيكاراغوا ضد الولايات المتحدة - ١٩٨٦): رغم انسحاب الولايات المتحدة من إجراءات المحاكمة، حرصت المحكمة على تطبيق مبدأ المساواة من خلال "التحقق الذاتي" من دفع الطرف الغائب، لضمان ألا يؤدي غياب طرف إلى إخلال بميزان العدالة أو التأثير على حقوق الطرف الحاضر^٢. ويمكن القول انه في هذه القضية الإشارة إلى أن المحكمة طبقت المادة (٥٣) من نظامها الأساسي، وهي مادة تجسد "المساواة المفترضة" حتى في حالة غياب أحد الأطراف.

المطلب الثاني

تطبيقات مبدأ المساواة أمام المحكمة الدولية لقانون البحار (ITLOS)

يمثل القضاء الدولي لقانون البحار نموذجاً متطوراً للمساواة، حيث يتميز بمرونة إجرائية تضمن حماية حقوق الدول الساحلية والحبسية على حد سواء، حيث المساواة تمتد لتشمل حق الدولة الحبسية في الوصول الى البحر:

- المساواة في الإجراءات الموجزة (Summary Procedure): كفلت المادة (١٥) من النظام الأساسي للمحكمة إمكانية اللجوء لدوائر خاصة لسرعة الفصل، مع ضمان تمتع كافة

الأطراف بذات الحقوق الإجرائية رغم استعجال القضايا^(٣)، تساوي المراكز القانونية في قضايا "الإفراج الفوري":

- تبرز المساواة في دعاوى الإفراج عن السفن وطواقمها (المادة ٢٩٢ من الاتفاقية)، حيث يُعامل الطرفان (دولة العلم والدولة الساحلية) على قدم المساواة في تقديم الضمانات المالية وتقدير معقوليتها^(٤).

- المساواة العابرة للحدود الجغرافية: يظهر المبدأ في كفالة حق الدول المتضررة من التلوث البحري أو النزاعات على الجرف القاري في عرض قضيتها دون تمييز بناءً على القوة الاقتصادية أو المساحة الجغرافية للطرف الآخر^(٥)، والإشارة الى ان المساواة هنا تظهر في توزيع عبئ الاثبات بحيث لا تُحمل الدولة المتضررة (الضعيفة غالباً) عبئاً تعجيزياً أمام الدولة الملوثة (القوية اقتصادياً).

تعتبر قضايا "الإفراج الفوري" هي الميدان الخصب لتطبيق المساواة بين دولة العلم والدولة الساحلية، ومن هذه القضايا هي قضية السفينة "سايجا" (SAIGA) (سانت فينسنت والغرينادين ضد غينيا - ١٩٩٧): وهي أول قضية عرضت على

1. ICJ Reports, Frontier Dispute (Burkina Faso/Republic of Mali) Judgment 1986.p554.

- وكذلك: د. محمد يوسف علوان، القانون الدولي العام: دراسة في المصادر والشرعية الدولية، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٨، ص ٤١٢.

2. ICJ Reports, Military and Paramilitary Activities in and against Nicaragua (Nicaragua v. United States of America) Merits, Judgment 1986, p.14.

() . النظام الأساسي للمحكمة الدولية لقانون البحار، الملحق السادس من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لعام ١٩٨٢. 3

4 P. Chandrasekhar a Rao and P. Gautier, The International Tribunal for the Law of the Sea: Law, Practice and Procedure, ٢٠١٨, Edward Elgar Publishing, ١١٢p.

() . د. صلاح الدين عامر، مقدمة لدراسة قانون البحار، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٣٠٥. 5

المحكمة، حيث طبقت المحكمة مبدأ المساواة في "الجدول الزمني المستعجل"، مانحة الطرفين وقتاً متساوياً بدقة لعرض الدفوع المتعلقة بمعقولية الكفالة المالية، مما أرسى معياراً ثابتاً للمساواة الإجرائية السريعة^(١). ويمكن القول ان في هذه القضية ، ركز على فكرة أن المساواة لا تعني "البطء"، بل تعني "تكافؤ الفرص" حتى في الإجراءات المستعجلة.

ومن القضايا أيضاً قضية السفينة "إنريكا ليكسي" (Enrica Lexie) (إيطاليا ضد الهند - ٢٠١٥): تعاملت المحكمة مع طلبات التدابير المؤقتة بمساواة تامة، حيث وازنت بين حق الهندي ممارسة ولايتها القضائية وحق إيطاليا في حماية ملاحها، مؤكدة أن المساواة تقتضي الحفاظ على "الوضع القائم" للطرفين لحين الفصل في أصل النزاع^(٢).

المبحث الثالث

نطاق اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وضمانات مبدأ المساواة

يحدد اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بموجب نظامها الأساسي الذي تم وضعه من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، وهذا الاختصاص هو الذي يحدد مدى أهلية المحكمة في نظر الدعاوى المرفوعة إمامها، حيث لا يجوز تجاوز حدود الاختصاص، لأنه من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته. وهذا ما سنتناول توضيحه وكالاتي:-

المطلب الاول

محددات الاختصاص الموضوعي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات الدولية (الشخصي والموضوعي)

أن اختصاص المحكمة إما أن يكون موضوعياً، وإما أن يكون شخصياً، حيث تختص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في البحث عن الخلل الموضوعي في القرار الإداري الدولي، والقرارات المخالفة لشروط تعيين أو شروط عقد العمل للموظفين الدوليين وهذا ماسنوضحه فيما يلي :-

أولاً:- الاختصاص الموضوعي للمحكمة:-

نصت المادة ٢ فقرة ١ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على اختصاص المحكمة الموضوعي بقولها "تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد على النحو المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٣ من هذا النظام الأساسي، ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين الإدارية للأمم المتحدة:- أ . للطعن في قرار إداري يدعى انه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل، ويشمل تعبيراً "عقد" و "شروط التعيين" جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة السارية وقت حدوث ما يدعى انه عدم امتثال. ب . للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً. ج . للإلزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة، عملاً بالفقرة ٢ من المادة ٨ من هذا النظام.

1). ITLOS Reports, The M/V "SAIGA" Case (Saint Vincent and the Grenadines v. Guinea), Prompt Release, Judgment, 1997.p16 .

- وانظر: د. حيان محمد السعيد، القضاء الدولي لقانون البحار، مكتبة الجيل العربي، القاهرة، ٢٠١٩، ص ٨٨

2). ITLOS Reports, The "Enrica Lexie" Incident (Italy v. India), Provisional Measures, Order, 2015, p.182 .
3rd Ed, Cambridge University Press
International Law of the Sea Yoshifumi Tanaka, The الحكم: وانظر في تعليق على الحكم: 2019.p495 .

من خلال الاطلاع على النص المتقدم، نرى فيه إن المحكمة تمارس دور الرقابة على القرارات الإدارية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، والتي تتعلق بحقوق الموظفين من خلال فحص مدى مشروعية هذه القرارات، ومدى مطابقتها للقوانين والأنظمة في هذه المنظمة.

ونلاحظ أيضاً في الفقرة أ من المادة ٢ فقرة ١ انه لا بد من وجود قراراً إدارياً صادراً عن الإدارة، ويكون في هذا القرار مساساً أو انتهاكاً لحقوق أو المراكز القانونية للموظفين، وسواء أكان هذا القرار موجهاً ضد موظف معيناً أو مجموعة موظفين^(*).

إضافة إلى ذلك يجب إن يكون القرار المراد الطعن به قراراً إدارياً نهائياً، أي إمكانية تنفيذ هذا القرار بدون أي إجراءات أخرى كالتصديق عليه من الرئيس الأعلى، وعلى ذلك رفضت محكمة المنازعات الطعن بالقرارات غير النهائية لأنها لا ترتب أي اثر قانوني، وإن صاحب الدعوة لم يستنفذ كل أوجه الطعن بالقرار^(١).

أيضاً إشارة هذه الفقرة إلى عبارة "عقد" و "شروط التعيين" والمقصود هنا إن شروط التعيين قد تكون ضمن العقد المبرم بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، أو ضمن اللوائح التي تصدر تنفيذاً لنظامي موظفي الأمم المتحدة الأساسي والإداري، أو ضمن القواعد القانونية والمبادئ العامة للوظيفة الدولية بشكل عام، بشرط إن تكون هذه القواعد نافذة في مواجهة المحكمة وقت حدوث النزاع، وتختص بتطبيقها^(٢).

ويجب إن يكون عقد التعيين المبرم بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية موجوداً ومكتوباً، لأنه يعتبر المصدر الأساسي الذي يسمح للموظف باللجوء إلى القضاء الإداري الدولي، ويثبت مسؤولية الجهاز الإداري في المنظمة عن الإضرار التي تصيب الموظف الدولي^(٣).

إما الفقرة ب من المادة المذكورة فهي تقر بحق المحكمة في نظر القرارات الإدارية التي تفرض عقوبات أو إجراءات تأديبية على الموظفين الدوليين، ويمكن القول هنا إن لكل منظمة دولية نظام خاص يحدد الواجبات التي يجب على الموظفين الدوليين إتباعها وعدم مخالفتها وإلا اعتبر سلوكه سيئاً ويجب فرض العقوبة عليه.

فقد حدد النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة الصادر عام ٢٠٠٩ أنواع السلوك المحظور على الموظف الدولي ارتكابه على سبيل المثال لا الحصر، وسبب ذلك إن مصطلح السلوك واسع لا يمكن حصره لأنه يخضع لتقدير السلطات الإدارية في المنظمة، فقد نصت المادة ٢ قاعدة ١/٢ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة التي ذكرت أنواع من السلوك يجب على الموظف الدولي عدم ارتكابه وإلا استوجب اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه على سبيل المثال "٢- لا يجوز للموظفين تعطيل أي اجتماع أو نشاط رسمي آخر للمنظمة بما في ذلك أي نشاط يتصل بإقامة نظام العدل، أو التدخل بأي صورة أخرى. ٣- لا يجوز للموظفين القيام بقصد بإعطاء صورة خاطئة عن مهامهم أو الألقاب الرسمية أو وظائفهم، أو طبيعة الواجبات المنوطة بهم للدول الأعضاء أو أي كيانات أو أشخاص من خارج الأمم المتحدة"

(*) United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/ 2009/ 90.

(١) د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، ط١، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٥، ص ٧١٤.

(٢) United Nations Administrative tribunal- judgment No: UNDT/2003/1157-P.10-11.

(٣) د. محمد صافي يوسف، النظرية العامة للمنظمات الدولية، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٧٥-٧٦.

أيضاً نص المادة ١٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة التي أشارت إلى سلطة الأمين العلم بإيقاع تدابير على الموظفين الذين يصدر عنهم سلوك سيء، وبين نوعين من السلوك الأول يتمثل بالاستغلال والاعتداء الجنسي، إما الثاني هو عدم امتثال الموظف الدولي لواجباته الوظيفية المحددة بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسيين والإداري لموظفي المنظمة، أو بموجب اللوائح الإدارية ذات الصلة بالنظام الوظيفي، أو عدم مراعاة الموظف لقواعد السلوك التي يجب توافرها في الموظف الدولي^(١).

إضافة إلى ما تقدم فقد حدد النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، الإجراءات التأديبية التي يجب على السلطة الإدارية في المنظمة الدولية الالتزام بها وعدم الخروج عنها، لأنها على سبيل الحصر، إذ نصت المادة ١٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٩ في القاعدة ٢/١٠ الفقرة أ و ب على العقوبات التأديبية والتي تتمثل ب"١- اللوم الكتابي، ٢- الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة، ٣- إرجاء استحقاق العلاوة الدورية لفترة محددة، ٤- الوقوف عن العمل لفترة محددة بدون اجر، ٥- الغرامة، ٦- إرجاء النظر لفترة محددة في استحقاق الترقية، ٧- خفض الرتبة مع إرجاء النظر لفترة محددة في استحقاق الترقية، ٨- إنهاء الخدمة بأشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه، ٩- الفصل".

خلاصة القول إن اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الفقرة ب من المادة ٢ فقرة الأولى من نظامها الأساسي، حاول تقييد سلطة الأمين العام للأمم المتحدة بفرض الإجراءات التأديبية، ودليل ذلك إن المحكمة تحاول في كل دعوى موضوعها قرار تأديبي، إن تراجع إجراءات فرض الإجراء التأديبي، كتحديد السلوك السيء، ومدى تناسب العقوبة مع السلوك السيء^(٢).

وبخصوص الفقرة ج من المادة ٢ فقرة ١ من النظام الأساسي للمحكمة فقد أشارت إلى حق المحكمة في نظر دعاوى الإلزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة، فهنا إشارة إلى تقادي التزايد في المنازعات القانونية الإدارية التي تنشأ بين الجهاز الإداري لمنظمة الأمم المتحدة والموظفين العاملين فيها والتي يتم عرضها على المحكمة، وذلك من خلال النص في نظام إقامة العدل الداخلي الجديد للأمم المتحدة على حق الموظفين الدوليين في تسوية المنازعات الإدارية عن طريق الوساطة قبل اللجوء إلى التسوية القضائية، فإذا ما نجحت هذه الوساطة انتهى النزاع ولا حاجة لعرضه على القضاء^(٣).

فالوساطة هي عملية طوعية وغير رسمية وسرية، يقوم فيها شخص محايد يسمى الوسيط، تهدف إلى حل المنازعات الإدارية دون اللجوء إلى القضاء وبموافقة أطراف النزاع، فهي بذلك توفر الوقت والمال، وتساعد في حسم المنازعات بشكل

(١) القاعدة ١٠/١ من المادة ١٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٩.

(٢) منها دعوة تلقتها محكمة المنازعات بخصوص اعتقال أحد الموظفين في الأمم المتحدة بسبب عمله في شركة مواد البناء، وامتلاكه للشركة بدون موافقة الأمين العام، والعمل بأنشطة خارجية غير مصرح بها فقد قامت المحكمة بغض وقائع الدعوى، وأثبتت ما يعتبر سوء سلوك من خلال نصوص النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة..United Nations Dispute tribunal, judgment, No: UNDT/2014/001, P. 1-2-5.

(٣) د. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، ط١، دار إثراء للنشر والتوزيع والنشر، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص١٥٧.

أسرع وأسهل من رفع الأمر للمحاكمة إمام قاضي كي يفصل فيه، وتكون القرارات المتخذة عن طريق الوساطة ملزمة للطرفين، ولا

يجوز بعدها عرض المنازعة مرة أخرى إمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات إلا في حالة المطالبة بتنفيذ الاتفاق الذي تم التوصل إليه عن طريق الوساطة^(١)، وهذا ما أكدت عليه الفقرة الثانية من المادة الثامنة من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، إذ أشارت "لا تقبل الدعوى إذا تم تسوية النزاع الناشئ عن قرار إداري مطعون فيه من خلال اتفاق يجري التوصل إليه عن طريق الوساطة"، أيضاً أكدت ذلك المادة ١١ فقرة د قاعدة ١١/١ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٩.

ثانياً: - الاختصاص الشخصي للمحكمة: - نصت المادة ٣ فقرة ١ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على الاختصاص الشخصي للمحكمة بقولها "١- يجوز رفع الدعوى بموجب الفقرة ١ من المادة ٢ من هذا النظام: -
أ- أي موظف من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم 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 متوفى من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة."

من هذا النص نجد أن صلاحية محكمة المنازعات بنظر دعاوى أشخاص محددة بكونهم موظفين دوليين يعملون لدى منظمة الأمم المتحدة حاليين أو سابقين، عجزاً أو متوفين أو كانوا يعملون لدى صناديق الأمم المتحدة أو برامجها^(٢).

أو بعبارة أخرى إن حق التقاضي امام المحكمة يكون حصراً لموظفي الأمم المتحدة، بغض النظر عن مدة تعاقدهم مع المنظمة، وهذا يقودنا إلى القول انه هناك فئات تعمل بالمنظمة ولا يسمح لها بالتقاضي امام هذه المحكمة مثل الخبراء الموفدين في البعثات، والمتطوعين والمتدربين الداخليين، وإفراد الشرطة، وموردي السلع للمنظمة أو المتعهدين وغيرهم، فهؤلاء لا يعتبرون موظفين دوليين، وبالتالي لا يسمح لهم باللجوء إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في مسألة حسم المنازعات التي تنشأ مع المنظمة، وإنما يحق لهم تسوية المنازعات حسب ما تنص عليه عقود عملهم إما عن طريق الوساطة أو التحكيم^(٣). وبرر الأمين العام للأمم المتحدة إن سبب ذلك التمييز هو إن الإحكام والشروط في النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، لا يطبق على الأفراد غير الموظفين، فهم يخضعون إلى شروط عقودهم الوظيفية،

(١) United Nations Dispute Tribunal, Judgment, No: UNDT/ 2013/ 60, P.2 -4-6-9.

(٢) المقصود بعبارة صناديق الأمم المتحدة وبرامجها هي منظمات مستقلة تعمل مع منظمة الأمم المتحدة أو أنشأتها المنظمة مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وغيرها، والموظفين العاملين فيها موظفين دوليين تابعين لمنظمة الأمم المتحدة، د. محمد عبد الرحمن إسماعيل الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٢٨٠.

(٣) Report of the HOC Committee in the Administration of Justice at the United Nations -2008-p.11-25.

والشروط العامة التي تطبق على اتفاقات الخدمة الخاصة^(٤). ويمكن إن نضيف سبب آخر إلى هذا التمييز بين العاملين في الأمم المتحدة، هو لتقليل العبء على هذه المحكمة، خاصة وإنها محكمة حديثة العهد، ولتقليل نفقات اللجوء إلى هذه المحكمة، لأنه إذا تم السماح لجميع العاملين في المنظمة من حق التقاضي إمامها، فسوف يؤدي ذلك إلى تعيين قضاة وموظفين إضافيين في المحكمة.

بناء على ما تقدم إن وجود هذا النص لا يحقق مبدأ المساواة في حق التقاضي امام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وكان الأجدر في نظام العدل الجديد للأمم المتحدة إن يلغي هذا التمايز بين العاملين في المنظمة من خلال إتاحة حق التقاضي امام المحكمة لجميع المرتبطين بالمنظمة برابطة قانونية، مما يحقق العدالة والمساواة بين الجميع، وبالتالي يؤدي إلى حسن سير العمل في المنظمة الدولية، كما يحقق الاستقرار للمنظمة، ويحمي العاملين لديها من تعسف السلطات الإدارية، باختلاف المراكز الوظيفية للعاملين فيها لا يبرر اختلاف وسائل حل المنازعات القانونية مع الجهاز الإداري، وهذا يشكل خرقاً لحقوق الإنسان التي اعتبرت المنظمة من ضمن أهدافها ومبادئها.

المطلب الثاني

تحديات المساواة في القضاء الدولي وأثرها على محكمة المنازعات

إن تكريس مبدأ المساواة في الموائيق الدولية (كالمادة ١/٢ من ميثاق الأمم المتحدة) يواجه في الواقع العملي "مأزقاً تطبيقياً"؛ حيث يصطدم الترف النظرى للمبدأ ببراغمية النظام الدولي وتفاوت القوى. وتتجلى هذه التحديات في ثلاثة مستويات رئيسية:

أولاً:- التحديات الهيكلية والمادية (عدم تكافؤ الوسائل) :- لا يمكن الحديث عن مساواة حقيقية إذا كان أحد الأطراف يمتلك "ترسانة قانونية" لا يملكها الآخر. وهذا ما يُعرف بـ (Inequality of Arms) في الفقه الدولي:

- الفجوة التقنية والمعلوماتية: في النزاعات المعاصرة (مثل نزاعات الجرف القاري أو التلوث العابر للحدود)، تعتمد المحاكم الدولية بشكل أساسي على الأدلة العلمية والخرائط الرقمية. وهاتين المشكلتين؛ فالدول المتقدمة تمتلك التكنولوجيا والخبراء، بينما تقتصر الدول النامية للوسائل الفنية لحدس هذه الأدلة، مما يجعل "المساواة في عرض البينة" مساواة شكلية تقتصر للجوهر^(١).

- العبء المالي للتقاضي الدولي: إن تكلفة انتداب مكاتب المحاماة الدولية (مثل مكاتب لندن وباريس) باهظة جداً. وفي القضاء الإداري الدولي، نجد الموظف الفرد في مواجهة منظمة دولية تمتلك ميزانية قانونية ضخمة. هذا التفاوت المادي يؤدي أحياناً إلى عزوف أصحاب الحقوق عن

التقاضي، أو قبول تسويات مجحفة لعدم القدرة على الاستمرار في إجراءات قضائية قد تمتد لسنوات^(٢).

- صندوق المساعدة القانونية (بين النظرية والقصور): رغم إنشاء الأمم المتحدة لصناديق مساعدة للدول الفقيرة أمام محكمة العدل الدولية، إلا أن شروط الاستفادة منها معقدة ومبالغها محدودة، مما يجعلها غير كافية لجسر هوة التفاوت المادي.

(٤) Administration of Justice: General Assembly- United Nations- 2008- A/62/748-P.2-6. 9th Ed., Cambridge University 1). ,Malcolm N. Shaw, International Law press,2021,p860 .

565 ص، 2022، بغداد، القانونية، المكتبة، 9ط العام، الدولي القانون العطية، عصام .) د 2

ثانياً : التحديات القانونية والإجرائية (الحصانات والسيادة) :- تعد الحصانات القانونية والسيادة الوطنية من أكبر العوائق التي تفرغ مبدأ المساواة من محتواه:

- اصطدام حق النقاضي بالحصانة الدولية: في المنازعات الإدارية، تتمتع المنظمات الدولية بحصانة مطلقة من القضاء الوطني، وعندما يلجأ الموظف للقضاء الدولي (محكمة المنازعات)، يجد نفسه مقيداً بـ "نظام قانوني مغلق" تضعه المنظمة نفسها. هنا، لا تتساوى إرادة الفرد مع إرادة المنظمة التي صاغت القوانين التي تُحاكم بموجبها، مما يخلق نوعاً من "الاستعلاء القانوني" للمنظمة على حساب الفرد ^(١).

- السرية والمصلحة العامة للمنظمات: غالباً ما تتذرع المنظمات الدولية بـ "سرية المستندات" للامتناع عن تقديم أدلة يطلبها الموظف لتعزيز دعواه. هذا الامتياز يمنح الإدارة الدولية سلطة تقديرية واسعة تخل بمبدأ "المواجهة بين الخصوم"، وهو أحد الركائز الجوهرية للمساواة القضائية.

- تحدي "القضاة المخصصين" (Ad Hoc Judges): رغم أن هذا النظام وُجد لتحقيق المساواة، إلا أنه يثير إشكاليات تتعلق بالحياد. فالدولة التي تعين قاضياً من جنسيتها تضمن "صوتاً عارفاً بخلفيتها الثقافية والقانونية" داخل المداولات السرية، وهو امتياز قد لا تدركه الدول التي لا تملك الوعي القانوني الكافي لاختيار قاضٍ كفء، مما يؤثر على ميزان الثقة في حياد المحكمة ^(٢).

ثالثاً :- التحديات التنفيذية والسياسية (عتبة النفاذ) المساواة في "الحكم" لا تكتمل إلا بالمساواة في "التنفيذ"، وهنا تظهر الفجوة الكبرى في القانون الدولي:

- غياب آلية التنفيذ الجبري: على عكس القضاء الداخلي، يفتقر القضاء الدولي لـ "سلطة عامة" تفرض الأحكام. وعندما يمتنع طرف قوي (دولة عظمى) عن تنفيذ حكم لصالح طرف ضعيف، تظل المساواة حبيسة الأوراق. وبما أن اللجوء لمجلس الأمن بموجب المادة (٩٤) من الميثاق يصطدم بـ "الفيتو"، فإن المساواة السيادية تسقط أمام الامتيازات السياسية للدول الكبرى ^٣.

- تعدد الجهات القضائية وتنازع الاختصاص: إن تفتت القضاء الدولي (Fragmentation) بين محاكم متنوعة (جنائية، بحار، إدارية، حقوق إنسان) يؤدي إلى صدور أحكام متضاربة في قضايا متشابهة. هذا التضارب يمس "المساواة أمام القانون"، حيث قد يحصل طرف على حق في محكمة معينة، بينما يُحرم منه طرف آخر في ظروف مماثلة أمام محكمة أخرى.

- أزمة الثقة في القضاء الدولي: التحدي المعنوي يتمثل في شعور الدول النامية بأن المنظومة القضائية الدولية هي "منظومة غربية" في فلسفتها وتشكيلها. هذا التصور يضعف من إيمان هذه الدول بجذوى المساواة الإجرائية، ويجعلها تنظر للمحاكم كأدوات سياسية مغلقة بإطار قانوني ^٤.

1 C.F. Amerasinghe, Principles of the Institutional Law of International Organizations, Cambridge University Press, 2015, p. 480

2 710 ص، 2020 بيروت، الحقوقية، الحلبي منشورات العام، الدولي القانون المجنوب، د. محمد

3 Constanze Schulte, Compliance with Decisions of the International Court of Justice, Oxford University Press, 2014, p. 310

402 ص، 2019 القاهرة، العربية، النهضة دار، (الدولي القضاء) العام الدولي القانون إبراهيم، علي د. 4

الخاتمة

في ختام هذا البحث الموسوم بـ "فعالية مبدأ المساواة في حق التقاضي أمام القضاء الدولي: دراسة بين النظرية والتطبيق"، نخلص إلى أن مبدأ المساواة يمثل "الضمير القانوني" للعدالة الدولية، والضمانة الأساسية لحماية الحقوق في مواجهة تغول السيادة أو نفوذ المنظمات الدولية. وقد كشفت الدراسة عن وجود فجوة حقيقية بين "النصوص المثالية" و"الواقع الإجرائي"، مما يستوجب إعادة النظر في آليات تفعيل هذا المبدأ.

أولاً: الاستنتاجات

١- **وحدة المبدأ وتعدد المسارات:** خلص البحث إلى أن مبدأ المساواة في التقاضي هو مبدأ كلي لا يتجزأ، سواء طُبق في النزاعات بين الدول أمام محكمة العدل الدولية، أو في النزاعات الإدارية بين الموظف والمنظمة الدولية، إلا أن آليات حمايته تضعف كلما كان أحد أطراف النزاع "فرداً".

٢- **المساواة الشكلية مقابل المساواة الواقعية:** تبين أن القضاء الدولي يكفل "مساواة إجرائية" (شكلية) تساوي المواعيد، تبادل المذكرات، لكنه لا يزال عاجزاً عن تحقيق "مساواة واقعية" تعوض نقص الإمكانات المادية والفنية للطرف الأضعف (الدول النامية أو الموظف الدولي).

٣- **تحدي الحصانة والعدالة:** أثبتت الدراسة أن الحصانات القانونية الممنوحة للمنظمات الدولية تمثل عقبة أمام مبدأ المساواة؛ إذ تجعل المنظمة في مركز قانوني "محصن" يصعب اختراقه إجرائياً من قبل الموظف، مما يخل بميزان العدالة الإدارية الدولية.

٤- **زمة نفاذ الأحكام:** استنتج البحث أن قيمة المساواة في التقاضي تتبدد عند مرحلة التنفيذ؛ فغياب سلطة تنفيذية عليا يجعل الدول الكبرى والمنظمات القوية في وضع يسمح لها بالتوصل من الالتزامات القضائية دون رادع حقيقي، مما يحول المساواة إلى مفهوم "نظري" في مرحلة ما بعد الحكم.

ثانياً: لمقترحات :-

١- تأسيس "هيئة معونة قضائية دولية": "نوصي بإنشاء صندوق مالي وتقني مستقل تحت إشراف الأمم المتحدة، لا يكتفي بتمويل الرسوم، بل يوفر فرقاً من الخبراء القانونيين والفنيين للدول النامية، لضمان تكافؤ حقيقي في الوسائل.

٢- تعزيز الضمانات الاجرائية التي تكفل المساواة بين الخصوم.

٣- العمل على تبسيط اجراءات التقاضي الدولي وتقليل كلفته

٤- الحد من تاثير الاعتبار السياسية على عمل القضاء الدولي

٥- تطوير الية تنفيذ الاحكام :- نقترح تعديل المادة (94) من ميثاق الأمم المتحدة لتقييد استخدام حق النقض (الفيتو) في المسائل المتعلقة بتنفيذ أحكام محكمة العدل الدولية، وتحويل ملف التنفيذ إلى الجمعية العامة في حال عجز مجلس الأمن عن التحرك.

٦- تطوير وتعزيز استقلالية القضاء الإداري الدولي: نوصي بضرورة فصل ميزانية "محكمة الأمم المتحدة للمنازعات" بشكل كامل عن الأمانة العامة للأمم المتحدة، لضمان استقلاليتها العضوية والمالية، مما يعزز ثقة الموظف في أنه يقف أمام خصم لا يملك سلطة على القاضي.

- ٧- اعتماد "مدونة سلوك إجرائية موحدة": "العمل على صياغة" ميثاق دولي للمساواة القضائية "يحدد معايير دنيا ملزمة لكل المحاكم الدولية عامة، جنائية، إدارية تضمن الشفافية المطلقة في تبادل الأدلة وحماية الطرف الأضعف إجرائياً.
- ٨- ضرورة السماح للعاملين من غير الموظفين في الأمم المتحدة من التقاضي امام المحكمة، وبالتساوي مع الموظفين في المنظمة، ويكون ذلك من خلال تعديل نص المادة ٣ فقرة ١ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

المصادر

أولاً:- المصادر العربية:-

- ١- د. حاتم بكار - حماية حق المتهم - دراسة تحليلية تأصيلية انتقادية مقارنة - منشأة المعارف الاسكندرية - ١٩٩٧.
- ٢- د. حيان محمد السعيد، القضاء الدولي لقانون البحار، مكتبة الجيل العربي، القاهرة، ٢٠١٩.
- ٣- د. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، ط١، دار إثراء للنشر والتوزيع والنشر، عمان، الأردن، ٢٠١٠.
- ٤- د. عاشور مبروك - الوسيط في القضاء المصري - دراسة مقارنة - مكتبة الجلاء الجديدة - المنصورة - ١٩٩٧- ١٩٩٨.
- ٥- د. عبد الغني بسيوني عبد الله - مبدأ المساواة امام القضاء وكفالة حق التقاضي - ط١ - منشورات الحلبي الحقوقية - القاهرة - ٢٠٠١.
- ٦- د. عبد العزيز سرحان، المنظمات الدولية (دراسة مقارنة في الفقه والقضاء الدوليين وإحكام القضاء)، القاهرة، ١٩٩٠.
- ٧- د. عصام العطية، القانون الدولي العام، ط٩، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٢٢.
- ٨- د. علي إبراهيم، القانون الدولي العام (القضاء الدولي)، دار النهضة العربية، القاهرة 2019.
- ٩- د. صلاح الدين عامر، مقدمة لدراسة قانون البحار، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥.
- ١٠- صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١.
- ١١- د. صلاح عامر، قانون التنظيم الدولي، النظرية العامة، الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة، ٢٠٠٠/٢٠٠١.
- ١٢- د. محمد السعيد الدقاق، القانون الدولي العام: المصادر والقضاء الدولي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٨.
- ١٣- د. محمد يوسف علوان، القانون الدولي العام: دراسة في المصادر والشرعية الدولية، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٨.
- ١٤- د. محمد صافي يوسف، النظرية العامة للمنظمات الدولية، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ١٥- محمد المجذوب، القانون الدولي العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 2020.
- ١٦- د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، ط١، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٥.

ثالثاً :- البحوث والرسائل :-

- ١- د. عبد الله المغازي ، بحث بعنوان (المساواة وكفالة حق التقاضي) منشور في مجلة بحوث الشرق الاوسط ، العدد ٤٧ .
- ٢- د. شادي عدنان الشديقات ، تكامل المواثيق الدولية في ارساء مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية ،بحث في كلية الحقوق /جامعة الاسراء الاردنية .
- ٣- ميساء عبد الكريم ابو صليح ،(حق المساواة في القانون الدولي لحقوق الانسان ، رسالة ماجستير في جامعة الشرق الاوسط /كلية الحقوق ،سنة ٢٠١٩.

ثانياً:- المصادر باللغات الأجنبية:-

1. Alan. H. Schechter, International of Ambiguous Documents By International Administrative Tribunals. London, Stevens And Sons. 1964. P.2.
2. Mohammad. Badiaoui- Turisprudence Comparee Des Tribunaux Administratifs International aux En Matieres De Pouvoir- A.F.D.I. (II)- 1956.

3. Dictionary of International Law Progress Publishers- 1986.
4. Marin J. Gasson- "Transformation du droit Administratif International" R.C.A.I.- IV- 1930.
5. C-F. Amerasinghe- The Law of The International Civil Service "As Applied By International Administrative Tribunals" VOI. 1- Clarendon Press- Oxford- 1988.
6. Amos. S. Hershey- The Essentials of International Public Law And Organization- The Macmillan Company- New York- 1930.
7. Wolfgang Friedman- The Changing Structure Of International Law- London- Steven And Sons- 1964.
8. M.B. Akehurst- the Law Governing Employment in International Organizations- At the University Press- Cambridge- 1967.
9. D.W. Bowett- The Law of International Institutions- Stevens And Sons- London- 1975.
10. Ian Brownlie- Principles of Public International Law Second Edition- Clarndon Press- Oxford- n 1973.

ثالثاً:- الأنظمة والقوانين والمواثيق الدولية:-

١. ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥.
 ٢. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، منشورات الأمم المتحدة، بيروت، لبنان، ٢٠٠٠.
 ٣. حقوق الانسان ، مجموعة صكوك دولية ، المجلد الاول للأمم المتحدة ، نيويورك ، ١٩٩٣.
 ٤. ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥ .
 ٥. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، منشورات الأمم المتحدة، بيروت، لبنان، ٢٠٠٠.
 ٦. ١. النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على الموقع
<https://www.un.org/ar/internaljustice/undt/undt-statute-shtml>
 ٧. النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٩
 ٨. المادة (٣١) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .
 ٩. النظام الأساسي للمحكمة الدولية لقانون البحار، الملحق السادس من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لعام ١٩٨٢.
 ١٠. القاعدة ١٠/١ من المادة ١٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٩.
- رابعاً:- الدوريات القانونية:-

United Nations Juridical Year book, 2009, United Nations, 2010.

خامساً:- وثائق الأمم المتحدة:-

1. A/RES/63/253, 2009.
2. A/RES/62/228, 2007.
3. A/62/748, 2008.
4. Report of the Hoc Committee in the Administration of Justice at the United Nations, 2008.

سادساً:- أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات:-

1. UNDT/2009/90.
2. UNDT/2003/1157.
3. UNDT/2014/001.
4. UNDT/2013/60.