

اهلية الموظف العمومي لممارسة التحكيم في فلسطين

Eligibility of a public employee to practice arbitration in Palestine

د. فواز صالح حسن أبوزر

استاذ مساعد - فلسطين

Dr. Fawaz Saleh Hassan Abu Zar

Assistant Professor – Palestine

fawazsabuzir@yahoo.com

تاريخ قبول البحث: 2025 / 9 / 10

تاريخ استلام البحث: 2025 / 7 / 22

الملخص:

يستمد الموظف حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزاً ذاتياً خاصاً، وإنما يسند إليه مركز قانوني عام، وهذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد. وأن العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح

ومن هذه القواعد القانونية التي تنظم عمل الموظف العام على سبيل الذكر لا الحصر مبدأ التبعية للسلطة الادارية، والجمع بين الوظيفة وبين أي عمل يؤديه بنفسه أو بالواسطة، ، ويقصد بمبدأ التبعية خضوع الموظف عند إنجازه لعمله لرقابة وإشراف وتوجيه الادارة ، حيث إنه لا يتمتع بالاستقلالية المطلقة لالتزامه وتقيده بتعليمات وتوجيهات الادارة ، اما الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل اخر يعني أن يجمع الموظف اكثر من عمل سواء في نفس القطاع أو بين قطاعين مختلفين مما حددته القوانين ، كالجمع بين الوظيفة في القطاع العام وممارسة مهنة منظمة، أو كالجمع بين وظيفة وبين العمل التجاري وغير ذلك..

من خلال هذه الدراسة تم تناول وضع الموظف العمومي في إطار قاعدة الجمع بين الوظيفة وقاعدة التبعية تبعا لما لهما من أثر في تشكيل رؤية متكاملة لفهم وضع الموظف العمومي في حالة ممارسته للتحكيم، وتوصلت الى مجموعة من النتائج من اهمها: يتصف التحكيم انه مهمة تكلف بها جهة معينة تتسم بسمة الخبرة والحنكة لفض نزاع واقع أو سيقع بين أطراف معينة. ولا يمكن أن يكون الموظف العمومي عند ممارسته التحكيم في حالة تتعارض مع وظيفته بالشروط والضوابط المذكورة في التشريعات ذات الصلة . كما انه لا يجوز للمحكم أن يدخل في عملية تحكيم تكون المؤسسة التي يكون موظفا بها أو لها عليه سلطة ومراقبة

كلمات مفتاحية: الموظف، التحكيم، المحكم

Abstract:

Employees derive their rights directly from the legal texts governing public service. The appointment decision does not create a special autonomous position for the employee but rather assigns him or her a general legal position, which may be changed at any time in accordance with the requirements of public interest and the proper functioning of the public facility in a regular and consistent manner. The relationship between the employee and the administration is an organizational relationship governed by laws and regulations.

Among the legal rules governing the work of public employees are, but are not limited to, the principle of subordination to the administrative authority, and the combination of the job with any work performed by the employee himself or through an intermediary. The principle of subordination means that the employee is subject to the control, supervision, and guidance of the administration in the performance of his work, as he does not enjoy absolute independence due to his commitment and adherence to the instructions and directives of the administration. Combining the job with any other work means that the employee combines more than one job, whether in the same sector or between two different sectors, as specified by law, such as combining a job in the public sector with the practice of a regulated profession, or combining a job with commercial work, etc...

This study addressed the status of public employees in the context of the rule of combining jobs and the rule of subordination, given their impact on forming an integrated vision for understanding the status of public employees in the event of their practicing arbitration. The study reached several conclusions, the most important of which are: Arbitration is a task entrusted to a specific entity characterized by experience and expertise in resolving actual or potential disputes between specific parties. When exercising arbitration, a public employee cannot be in a situation that conflicts with his or her job under the conditions and controls mentioned in the relevant legislation. Furthermore, an arbitrator may not enter an arbitration process involving the institution where he or she is employed or which has authority and control over him or her.

Keywords: employee, arbitration. arbitrator

المقدمة

1- مدخل الدراسة:

يعتبر التحكيم من اهم الوسائل البديلة لفض المنازعات في معظم القطاعات ، ففي اغلب القطاعات أصبحت تحتوى العقود على شرط التحكيم لحل النزاعات سواء أكانت محلية أم دولية ، كما وأصبح القضاء يولى عملية التحكيم أهمية خاصة حيث أصبحت الجهات القضائية تعطي الاختصاص لهيئات التحكيم في نظر النزاعات التي يوجد بها شرط تحكيم ، ومع شيوع التحكيم كوسيلة لحل النزاع بين الأطراف بدلا من اللجوء إلى القضاء ، كان لا بد من البحث في مدى جواز ممارسة التحكيم من قبل الموظف العام.

يستمد الموظف حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزاً ذاتياً خاصاً، وإنما يسند إليه مركز قانوني عام، وهذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد. وأن العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح

ومن هذه القواعد القانونية التي تنظم عمل الموظف العام على سبيل الذكر لا الحصر مبدأ التبعية للسلطة الادارية، والجمع بين الوظيفة وبين أي عمل يؤديه بنفسه أو بالواسطة، ويقصد بمبدأ التبعية خضوع الموظف عند إنجازه لعمله لرقابة وإشراف وتوجيه الادارة ، حيث إنه لا يتمتع بالاستقلالية المطلقة لالتزامه وتقيده بتعليمات وتوجيهات الادارة ، اما الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل اخر يعني أن يجمع الموظف اكثر من عمل سواء في نفس القطاع أو بين قطاعين مختلفين مما حددته القوانين ، كالجمع بين الوظيفة في القطاع العام وممارسة مهنة منظمة، أو كالجمع بين وظيفة وبين العمل التجاري وغير ذلك.

وسنتناول من خلال هذه الدراسة وضع الموظف العمومي في إطار قاعدة الجمع بين الوظيفة وقاعدة التبعية تبعا لما لهما من أثر في تشكيل رؤية متكاملة لفهم وضع الموظف العمومي في حالة ممارسته للتحكيم.

2- إشكالية الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة في مدى جواز ممارسة الموظف العام لمهمة التحكيم كاحد الوسائل البديلة لفض المنازعات وفقاً للتشريعات الفلسطينية.

3- أسئلة الدراسة:

- يتفرع عن السؤال الاساسي أسئلة جزئية سأحاول الإجابة عنها من خلال هذا البحث المختصر، ومنها:
- من هو الموظف العمومي؟
- ما هي الاحكام القانونية النازمة للجمع بين الوظيفة العامة وغيرها من الاعمال؟
- هل ممارسة التحكيم كاحد الوسائل البديلة لحل النزاعات من طرف الموظف العمومي يدخل تحت قاعدة الجمع بين الوظيفة المحظورة قانوناً ؟
- ماذا يقصد بالتحكيم؟

4- أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على موقف المشرع الفلسطيني ممثلاً بقانون التحكيم الفلسطيني رقم 3 لسنة 2000م ، وقرار مجلس الوزراء رقم (39) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم رقم 3 لسنة 2000م ، وقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998م من ممارسة الموظف العمومي للتحكيم
- تحديد الموانع القانونية ان وجدت لمنع ممارسة الموظف العمومي للتحكيم .
- بيان مسألة جواز اسناد التحكيم الى الموظف العمومي في حل المنازعات
- بيان الشروط والضوابط القانونية لممارسة الموظف العمومي للتحكيم
- وكما تظهر أهمية هذا البحث في نشر الوعي القانوني والمجتمعي ودعوة مراكز التحكيم المتخصصة للنهوض بواقع التحكيم وحل المنازعات بالطرق البديلة.

5- المنهج البحثي للدراسة:

اتبعنا في دراستنا الحالية المنهج الوصفي إلى جانب المنهج التحليلي لنصوص قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000م، وقانون الخدمة المدنية الفلسطيني

6- تقسيم الدراسة:

جرى تقسيم هذه الدراسة إلى مطلبين:

المبحث الأول: ماهية وواجبات الموظف العام.

المبحث الثاني: ماهية التحكيم والمحكم

المبحث الأول: ماهية وواجبات الموظف العام

سنتناول المقصود بالموظف العام في فلسطين وعلاقته بالسلطة الإدارية من خلال المطلب الأول ونتناول بعض الواجبات المرتبطة بموضوع الدراسة من خلال المطلب الثاني، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام في فلسطين وعلاقته بالسلطة الإدارية

سنتناول المقصود بالموظف العام في فلسطين من ثلاثة جوانب، الجانب التشريعي، والجانب الفقهي، والجانب القضائي مع بيان علاقته بالسلطة الإدارية وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام

عرف المشرع الفلسطيني الموظف العام في المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 على أنه: "الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً أكانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماتها"¹. ويتضح من ذلك توافر بعض الشروط لاكتساب صفة الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني وهي:-

1. أن يعين الشخص في عمل دائم، بمعنى أن يتفرغ الموظف للعمل الوظيفي دون انقطاع، أما إذا كان عمله عارضاً أو موسمياً أو لإنجاز مهمة محددة فلا يعتبر موظفاً عاماً.
2. أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أي يعمل في مرفق عام بصورة مباشرة، أي لا يعتبر موظف عام من يعمل بمرفق يدار بأسلوب الامتياز مثل شركات الكهرباء والاتصالات.

¹ المادة (1) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

3. أن يكون الشخص معين بقرار من الجهة المختصة، أي يكون معين من الجهة المختصة بالتعيين وإلا فقد صفة الموظف العام واعتبر موظفاً فعلياً¹.

ذهب جانب من الفقه إلى أن المشرع الفلسطيني لم يقدم تعريفاً جامعاً مانعاً للموظف العام وإنما أورد فقد بعض العناصر الأساسية لاكتساب الفرد صفة الموظف العام، حيث اعتبر الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يُعين من قبل سلطة مختصة كالرئيس أو الوزير أو مدير مؤسسة عامة، ليقوم بمجموعة من المهام المنصوص عليها في القوانين واللوائح والتعليمات والقرارات الإدارية ذات العلاقة².

الفرع الثاني: التعريف الفقهي والقضائي

عرف الفقه الفلسطيني الموظف العام بأنه: "كل شخص طبيعي يعهد إليه من سلطة مختصة قانوناً القيام بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر"³. يتضح من هذا التعريف أن الفقه الفلسطيني اشترط توافر ثلاثة عناصر أساسية حتى يعتبر أو يكتسب الشخص صفة الموظف العام وهي:

1. أن يكون الشخص قد تم تعيينه من السلطة التي تملك تعيينه قانوناً.
 2. قيام هذا الشخص بالعمل بصفة دائمة، أي أن يكون التعيين في وظيفة دائمة.
 3. أن يعمل الشخص في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر.
- في حين عرف القضاء الإداري الفلسطيني الموظف العام بأنه: كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة⁴. وجاء في أحد أحكام محكمة العدل العليا الفلسطينية بأن الموظف العام هو: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، والمرفق العام

¹ وليد عبد الرحمن مزهر: الوظيفة العامة في القانون الفلسطيني، دراسة تحليلية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2002م، ص39.

² حازم حمدي الجمالي: أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في القانون الفلسطيني، دراسة تحليلية مقارنة، ط1، دن، 2015، ص6.

³ حازم حمدي الجمالي، وهاني عبد الرحمن غانم: الموظف العام في ضوء قانون الخدمة المدنية الفلسطيني واجتهاد محكمة العدل العليا، ط1، مكتبة نيسان للطباعة والتوزيع، 2017، ص15.

⁴ قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية برام الله، رقم (86) لسنة 2004م، بجلسة 2006/1/28.

هو ما ينشئه المشرع بقصد الإشباع المنظم للحاجات العامة التي تقدر أنها ذات أهمية قصوى للمجتمع وتخدم المصلحة العامة للمواطنين، ويشترط في الشخص ليكون موظفاً عاماً أن يساهم في إدارة المرفق العام مساهمة إدارية بأن يقوم بكافة الواجبات والالتزامات التي تطلب منه¹.

خلاصة القول: بعد استعراض تعريف الموظف العام، كانت هذه التعريفات تدور جميعها حول العناصر الأساسية والشروط اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام، فمنهم من اعتبر الموظفين العموميين عمال مرافق عامة، ومنهم من اعتبرهم الأشخاص الذين يخضعون في أعمالهم مع الدولة لقواعد القانون العام، ومنهم من يري أنهم الذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية الدولة.

وعليه فإن مفهوم الموظف العام: "هو كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بطريقة مباشرة ويشغل بصورة دائمة وظيفة داخل حدود المرفق العام للإدارة؛ فيجب أن تتوفر عناصر لاكتساب صفة الموظف العام من بينها: أن يشغل وظيفة إدارية، وأن تكون وظيفة دائمة، وأن يثبت في درجة من درجات السلم الإداري للدولة".

الفرع الثالث: الطبيعة التنظيمية للعلاقة بين الموظف والإدارة

مضمون هذه النظرية أن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزاً ذاتياً خاصاً، وإنما يسند إليه مركز قانوني عام، وهذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد². حيث نص المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة المدنية على: "الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح وعلى الموظف مراعاة أحكام هذا القانون واللوائح وتنفيذها"³.

¹ قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية برام الله رقم (142) لسنة 2018، جلسة 2019/1/9م.

² نبيلة بلمزود: العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2017/2018م، ص58 وما بعدها.

³ المادة (66) من قانون الخدمة المدنية، رقم (8) لسنة 1998.

الموظف يخضع لما تضعه الدولة من قواعد لتنظيم هذا المركز دون أن يكون للموظف الحق في الاعتراض عليها طالما التزمت بالقوانين والأنظمة التي تحكم مركزه. استقر اجتهاد محكمة العدل العليا الفلسطينية على أن العلاقة بين الموظف والإدارة (علاقة تنظيمية (تحكمها القوانين واللوائح)¹.

أكدت على ذلك محكمة العدل بقولها " نظام الوظيفة العامة هو نظام قانوني أمر وقواعده من النظام العام بحكم طبيعة العلاقة التي يحكمها هذا النظام وتخضع لقواعد القانون الإداري التي تهدف أساساً إلى معالجة مراكز تنظيمية عامة لا تعادل في المصلحة بين أطرافها إذ أن المصلحة العامة لا تتوازى مع المصلحة الفردية الخاصة بل تعلو عليها ولذلك تسري قواعد الوظيفة العامة دون حاجة لقبول الموظف أو موافقته فهو يخضع لما تقرر من أحكام بمجرد تعيينه في الوظيفة"².

المطلب الثاني : واجبات الموظف العام

إن المشرع عند وضعه لأي قاعدة قانونية لتنظيم الحياة المهنية مهما كان نوعها لابد أن يشير إلى الواجبات وما تتنافى معه من الأعمال والمهن الأخرى. وعليه سنتناول بعض هذه الأحكام بما يرتبط وموضوع الدراسة فعلى الموظف مراعاة أحكام القانون واللوائح وتنفيذها ومن الواجبات الملقة على الموظف ويتطلب منه أن يلتزم بما يلي:

الفرع الاول: التفرغ لأداء العمل الوظيفي:

¹ قرار محكمة العدل العليا في رام الله رقم 2009/337.

² قرار محكمة العدل العليا في رام الله رقم 2013/192.

تحرص القواعد المنظمة لأسلوب أداء الموظف العام مهام منصبه - أيا كان مصدرها - على تحديد ساعات معنية للعمل الوظيفي، وتحديد ساعات أخرى للراحة، غير أن ذلك لا يعنى - مطلقاً - حرية الموظف العام في استعمال الأوقات المخصصة لغير العمل حسبما يرغب وكيفما يريد¹.

وهذا الواجب يتطلب أن يقوم الموظف بالعمل بدقة وأمانة، وأن يبذل غاية جهده فيه تحقيقاً للمصلحة العامة، وعلى الموظف أن يحترم مواعيد العمل وأن يخصص جميع أوقات الدوام الرسمي للعمل، وأن يحافظ على مواعيد العمل وعدم التأخر أو الغياب دون مبرر وذلك ضماناً لسير العمل وإداء الخدمة العامة على اكمل وجه².

الفرع الثاني: الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل آخر

يحظر على الموظف الجمع بين وظيفته وبين أي عمل يؤديه بنفسه أو بالواسطة، بما يتعارض مع الوظيفة العامة ومقتضياتها³.

فحفاظاً على نشاط الموظف وأداء عمله بدقه وكفائه حظر المشرع في قانون الخدمة المدنية الجمع بين الوظيفة وأي عمل إلا في الأحوال التي يجوز فيها لذوى المؤهلات المهنية والعلمية مزاوله هذه المهن في غير أوقات العمل الرسمي. ولا يعتبر شراء الأسهم أو المساهمة في الشركات عمل خارج نطاق الوظيفة ما دام الموظف ليس فعالاً بأية صورة كانت في إدارة الشركة أو الشراكة ولا يجوز للموظف أن يعمل أو ينشغل بعمل خارج نطاق وظيفته بصفة دائمة أو مؤقتة إلا بموافقة رئيس الدائرة الحكومية المختص ويشعر الديوان به، ويسري ذلك على الموظف خلال فترة إجازته سواء بمرتبة أو بدون مرتبة. ويقدم الموظف طلب الحصول على إذن بالعمل خارج نطاق الوظيفة في النموذج المخصص لذلك إلى رئيسه المباشر، الذي يوقع عليه بمدى استحقاقه ويحيله إلى وحدة شؤون الموظفين التابع لها الموظف، بعد موافقة رئيس الدائرة الحكومية المختص ويبلغ الديوان به، على أن تكون فترته لمدة لا تزيد عن سنة.

¹ د. محمد باهى أبو يونس: الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2015، ص25.

² منصور العنوم: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة الشرق، عمان، 1984، ص40.

³ المادة(67) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم(4) لسنة1998وتعديلاته.

وعلى الموظف الذي يرغب بتجديد مدة العمل خارج نطاق الوظيفة أن يتقدم بطلب جديد. كما يجوز للديوان بعد مراجعة نموذج العمل خارج نطاق الوظيفة أن يطلب من رئيس الدائرة الحكومية المختص وقف العمل بالموافقة إذا كانت تخالف شروط اللائحة، وإذا قام الموظف بعمل خارج نطاق العمل الرسمي دون الحصول على إذن مسبق، يعاقب تأديبياً.

ويشترط لمنح الإذن بالعمل خارج نطاق وظيفة الموظف:

أ. ألا يؤثر هذا العمل على واجبات وقدرات الموظف في نطاق عمله في مجال الخدمة المدنية أو يمس مركزه كموظف.

ب. ألا يرتبط هذا العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بتأدية الموظف لمهامه المكلف بها.
ج. ألا يرتبط الموظف مع أي فرد أو شركة أو مؤسسة لها ارتباطات مالية أو تجارية مع الدائرة الحكومية التي يعمل بها الموظف، أو مع أية دائرة حكومية أخرى له صلة معها في نطاق عمله في الخدمة المدنية.
د. ألا يكون في ممارسته هذا العمل أي ضرر أو تعارض أو تناقض مع الوظيفة أو مقتضياتها أو مع أنظمة الخدمة المدنية أو أي قانون آخر.

هـ. أن يكون العمل خارج نطاق الدوام الرسمي أو مكان عمل الموظف، وألا يستعمل ممتلكات أية دائرة حكومية في أداء هذا العمل.

و. ألا يزيد عدد ساعات العمل خارج نطاق الوظيفة عن ثلاث ساعات في اليوم الواحد، بحيث لا تتعدى تسعة ساعات في الأسبوع¹.

¹ قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م

المبحث الثاني

ماهية التحكيم والمحكم

تأثرت التشريعات الفلسطينية بالانظمة التي تعاقبت على فلسطين ، وفي ظل السلطة الوطنية الفلسطينية وفي محاولة من المشرع لمعالجة المشاكل الناتجة عن وجود نظامين قانونيين في الضفة وغزة اصدر قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000 وقد شكل القانون خطوة هامة باتجاه معالجة العديد من الإشكاليات التي يعاني منها الجهاز الوظيفي في السلطة الفلسطينية، خصوصاً تلك الناجمة عن وجود نظامين قانونيين. فوضع القانون المذكور تنظيمًا موحدًا للتحكيم لشقي الوطن وما زال ساري المفعول . بهدف التسريع في حسم النزاع بعيدا على الإجراءات والتأجيلات الطويلة أمام المحاكم النظامية ولذلك تضمن قانون التحكيم الفلسطيني إجراءات حديثة تواكب العصر الحديث في معالجة القضايا، كما في أي قانون، لا يمكن أن يكون القانون مكتمل من حيث التفسير والتطبيق، وهو يحتاج إلى لوائح مكمله له ، ولم يغفل قانون التحكيم ذلك فقد أعطى القانون لمجلس الوزراء الحق في إصدار اللوائح المنظمة لعمل التحكيم وهو فعلا ما تم بإصدار اللائحة التنفيذية والتي تضمنت آليات تنفيذ القانون واعتماد المحكمين وغيرها. وصدر قرار مجلس الوزراء رقم (39) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم رقم 3 لسنة 2000م

المطلب الاول: تعريف التحكيم

سنتناول المقصود بالتحكيم في فلسطين من ثلاثة جوانب، الجانب التشريعي، والجانب الفقهي، والجانب القضائي وذلك على النحو الآتي :

الفرع الاول : التعريف التشريعي للتحكيم

لم تشر معظم التشريعات العربية إلى تعريف جامع مانع للتحكيم، وتركت ذلك لاجتهادات الفقه والقضاء، وإن أجازت جميعها الاتفاق على التحكيم فيما يجوز فيه الصلح، كما أجازت الاتفاق على التحكيم في جميع المنازعات التي تنشأ عن تنفيذ عقود التجارة الدولية ومن التشريعات التي وضعت تعريفاً للتحكيم. قانون

التحكيم الفلسطيني حيث عرف التحكيم على انه وسيلة لفض نزاع قائم بين أطرافه وذلك بطرح موضوع النزاع أمام هيئة التحكيم للفصل فيه¹.

بينما عرفته مجلة الاحكام العدلية بأنه: « التحكيم هو عبارة عن اتخاذ الخصمين حكماً برضاها لفصل خصومتها ودعواها»²

أما القانون الأردني فقد ترك تعريف التحكيم للقضاء والفقهاء ، في حين نجد ان قانون التحكيم المصري رقم 27 لسنة 1994 لم يُعرّف التحكيم بشكل مباشر ، بل أظهر عناصر التحكيم في تعريفه لإتفاق التحكيم في الفقرة الأولى من المادة العاشرة من القانون، كما نصت المادة الرابعة منه على "ينصرف لفظ التحكيم في حكم هذا القانون إلى التحكيم الذي يتفق عليه طرفي النزاع بإرادتهما الحرة سواء كانت الجهة التي تتولي إجراءات التحكيم بمقتضى اتفاق الطرفين، منظمة أو مركز دائم للتحكيم أو لم يكن كذلك.

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للتحكيم

لم تضع غالبية الأنظمة القانونية تعريفاً للتحكيم، و اكتفت بالإشارة إلى عناصر التحكيم ، مما فتح الباب أمام اجتهادات الفقهاء .

فقد عرّفه بعض الفقهاء بأنه الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحاكم المختصة³.

وقد عرفه البعض أيضاً بأنه عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم شخص، أو أشخاص يختارونهم للفصل في النزاع دون المحكمة المختصة⁴.

¹ قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000 ، المادة الاولى

² المادة (1790) من مجلة الاحكام العدلية

³ أحمد أبو الوفاء ، عقد التحكيم و إجراءاته ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 2007، ص15

⁴ فتحي والي ، الوسيط في قانون القضاء المدني ، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 1980 ، ص 26

و ذهب البعض الآخر إلى أنه قضاء خاص يتولاه أفراد مزودين بولاية الفصل في المنازعات وذلك خروجاً على الأصل العام و هو أن أداء العدالة وظيفة من وظائف الدولة تقوم بها سلطاتها القضائية.¹

ومن تعاريف التحكيم لدى بعض الفقهاء المعاصرين أنه:

" نظام لتسوية المنازعات عن طريق أفراد طبيعيين يختارهم الخصوم مباشرة، أو عن طريق وسيلة أخرى يرتضونها أو تمكين أطراف النزاع بإقصاء منازعاتهم من الخضوع لقضاء المحاكم المخول لها طبقاً للقانون لكي تحل عن طريق أشخاص طبيعيين يختارونهم"

فاعتبر التحكيم انه نظام قضائي اتفاقي يختار فيه الأطراف قضاتهم ويعهدون إليهم بمقتضى اتفاق مكتوب بمهمة تسوية المنازعات.²

الفرع الثالث : التعريف القضائي للتحكيم

عرفت المحكمة الدستورية العليا في مصر: التحكيم في أحد أحكامها بأنه "عرض لنزاع معين بين طرفين على محكم من الأغيار، ويعين باختيارهما أو بتقويض منهما على ضوء شروط يحددها ليفصل هذا المحكم في ذلك النزاع بقرار يكون نائياً عن أي شبهة تلحق به، مجرداً من التحامل ، وقاطعاً لدابر الخصومة في جوانبها التي أحلها الطرفان إليه ، بعد أن يدلي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية".³

وعرفت التحكيم بأنه وسيلة فنية لها طبيعة قضائية غايتها الفصل في نزاع محدد مبناه علاقة محل إهتمام من أطرافها وركيزته إتفاق خاص يستمد المحكمون منه سلطاً تهم ولا يتولون مهامهم بالتالي بإسناد من ا لدولة .

¹ هدى محمد مجدي عبد الرحمن ، دور المحكم في خصومة التحكيم و حدود سلطاته، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997 ، ص20

² د. ياسر العجلوني، محاضرات في اساسيات التحكيم ، مركز خليج العقبة للتحكيم، الاردن ، 2025

³ حكم المحكمة الدستورية العليا بتاريخ 1994/12/17، المشار إليه في كتاب الدكتور عثمان التكروري، المجيز في أسس التحكيم، ص24.

اما محكمة التمييز الأردنية: فعرّفته بأنه: "طريق استثنائي يلجأ إليه الخصوم لفض ما ينشأ بينهم من منازعات بموجب اتفاق قائم بينهم بقصد الخروج عن طريق التقاضي العادية"¹

في حين عرفت محكمة النقض الفلسطينية التحكيم بأنه عبارة عن نظام خاص للتقاضي ينشأ من الاتفاق بين الأطراف المتنازعة لجهة أو هيئة تقوم بمهمة الفصل في المنازعات القائمة بينهم بحكم يتمتع بحجية الأمر المقضي به، ضمن رقابة القضاء النظامي²

خلاصة القول ان التحكيم هو الاتفاق على طرح النزاع على شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة، فمقتضى التحكيم نزول الأطراف عن الالتجاء إلى القضاء مع التزامهم بطرح النزاع على محكم أو أكثر، ليفصلوا فيه بحكم ملزم للخصوم - وقد يكون هذا الاتفاق تبعا لعقد معين يذكر في صلبه يسمى شرط التحكيم، وقد يكون بمناسبة نزاع معين قائم بالفعل بين الخصوم ويسمى في هذه الحالة مشاركة التحكيم

ومما سبق يمكن تعريف التحكيم بأنه نظام قضائي خاص، يختار فيه الأطراف بإرادتهم قضاتهم و يخولونهم بمقتضى اتفاق مكتوب مهمة الفصل في المنازعات التي نشأت، أو قد تنشأ بينهم بخصوص علاقاتهم العقدية أو غير العقدية، و فق المبادئ وأحكام القانون والعدالة، بإصدار حكم ملزم يفصل في النزاع.

نستنتج من التعاريف السابقة للتحكيم أنها اجتمعت على ما يلي :

أولاً : التحكيم حسم نزاع بين طرفين بغير طريق القضاء .

ثانيا : التحكيم يتم بإرادة من الطرفين المتنازعين

ثالثا: التحكيم عبارة عن اتفاق بين المتخاصمين

رابعا :من يتولى الفصل في المنازعة طرف أجنبي عن المتنازعين

¹ تمييز حقوق رقم 2002/2923 ، مجلة نقابة المحامين 2003، ص 1839.

² قرار محكمة النقض ، رقم 2017/1201، بتاريخ 2021/2/22

خامساً: حكم التحكيم له ذات القوة التي لحكم القاضي.

المطلب الثاني هيئة التحكيم وممارسة الموظف العمومي مهمة التحكيم

المحكمون على خلاف قضاة محاكم الدولة ، يختارهم الأطراف ، ولا يفرضون عليهم بل أن هذا الاختيار ذاته هو أساس ثقتهم و التزامهم بالحكم الذي يصدرونه، وقد يتدخل القضاء في حالات استثنائية لتشكيل هيئة التحكيم.

وللأطراف الحرية الكاملة في اختيار المحكم أو المحكمين وان لم يتفقوا يقدم طلب من احدهم أو منهم الاثنان للمحكمة لتحديد محكم قانوني¹. فالأصل أن يقوم الأطراف بتعيين المحكمين وهذا تجسيدا للطابع الإتفاقي للتحكيم خصوصا في التحكيم الحر ، كما يمكنهم اللجوء إلى أحد مراكز ومؤسسات التحكيم الدائمة وبالتالي يتوجب عليهم احترام لوائح هذه المراكز في موضوع تشكيل هيئة التحكيم ، كما يمكن للقضاء التدخل لمساعدة الأطراف في تشكيل هيئة التحكيم.

الفرع الاول: تعريف المحكم

عرف القانون المحكم على انه الشخص الطبيعي الذي يتولى مهمة التحكيم. وعرف هيئة التحكيم: شخص أو أكثر يتولى مهمة الفصل في النزاع².

وبهذا يكون المشرع قد أعطى للأطراف الحرية الكاملة في اختيار المحكم أو المحكمين الذين ستتوكل إليهم مهمة الفصل في النزاع ، و يعد هذا تجسيدا للطابع الإتفاقي الذي يقوم عليه نظام التحكيم ، كما أعطاهم امكانية تحديد شروط بتحققها يمكن للأطراف عزل المحكم أو استبداله، مع مراعاة القواعد التي نصت عليها المواد القانونية في هذا الإطار ودرجت وزارة العدل على إصدار قوائم من المحكمين المعتمدين لديها، وذلك بعد الإعلان عن استقبال طلبات الاعتماد التي يتقدم بها المحكمين الراغبين باعتمادهم من قبل وزارة العدل، وإجراء وزارة العدل لا يغير شيء فبإمكان الشخص ممارسة مهنة التحكيم إذا ما توافر فيه الحد الأدنى من

¹ قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000 ، الفصل الثالث

² قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000 ، المادة الاولى

متطلبات القانون، وهذا ما هو جاري في العمل التحكيمي حيث أن هناك أشخاص يمارسون مهنة التحكيم دون أن يكون لهم أسماء معتمدة لدى وزارة العدل، وهذا يتفق مع منطق القانون إذ أن هيئة التحكيم تكون برضاء الأطراف أو تعيين من المحكمة المختصة.

جعل المشرع إختيار المحكم أو المحكمين بواسطة إرادة المحتكمين هي الطريقة الأساسية مقدمة على باقي الطرق التي يمكن أن تتخذ سبيلا لاختيارهم سواء عن طريق مراكز التحكيم المختلفة أو عن طريق المحكمة المختصة.

الفرع الثاني: شروط وضوابط المحكم

حرص المشرع على وضع بعض الضوابط التي يجب توافرها في من يوّلّى مهمة التحكيم نظرا لكونه أعطى الأطراف الحرية في اختيار شخص المحكم، باعتبار أن الثقة في شخصه هي السبب الرئيسي الذي يتم بناء عليه اختيار المحكم، فهذه السلطة الواسعة لأطراف التحكيم ليست مطلقة بل تخضع لضوابط و شروط نصت عليها قوانين التحكيم المختلفة ومنها:

اولا : ضرورة تمتع المحكم بالأهلية

يشترط في المحكم أن يكون متمتعاً بالأهلية القانونية و ألا يصيبه عارض من عوارض الأهلية، سواء كان اختيار المحكم بواسطة أطراف التحكيم أو المحكمة، و يتم تحديد الأهلية وشروطها وفقا لأحكام القانون الواجب التطبيق.

حيث نص المشرع وفق المادة (9) "يجب أن يكون المحكم أهلاً للتصرفات القانونية، ومتمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو مفلساً ما لم يرد إليه اعتباره".¹ وعلى هذا يشترط في من يعتلي منصة التحكيم: أن يكون بالغاً سن الرشد، لم يصبه عارض من عوارض الأهلية كالجنون والعتة، السفه والغفلة. وألا يكون محروماً من حقوقه المدنية إثر الحكم عليه في جناية أو جنحة ما لم يرد إليه اعتباره.

¹ قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000 ، مادة "9"

ثانياً: الحيادة، والإستقلال.

يقوم التحكيم على الثقة المتبادلة بين أطرافه في محكميهم، لذلك يجب أن يتوافر في المحكم الحياد والإستقلالية عن الخصوم.

وقد جعل المشرع على عاتق المحكم التزام مهم ألا وهو إخطار الأطراف عن كل الظروف التي من شأنها أن تثير الشكوك حول حيده و استقلاله من تلقاء نفسه بحيث لا يمكنه مباشرة مهامه إلا بعد إبلاغهم بهذه الظروف، وقبل الأطراف صراحة قيامه بالمهمة وقد جعل المشرع من الإستقلالية أحد الأسباب التي تؤدي إلى رد المحكم إذا ما شعر احد الأطراف أن هناك أسباب حقيقية و ظروف تثير شكوكاً لها ما يبررها حول حيده أو استقلاله،¹

ثالثاً: خبرة و كفاءة المحكم

من الخيارات المتروكة للأطراف إمكانية اتفاقهم على اشتراط الخبرة والكفاءة في المحكم الذي سوف يختارونه للقيام بإدارة العملية التحكيمية

رابعاً : لا يجوز أن يكون المحكم أحد الخصوم: يجب أن لا يكون له مصلحة في النزاع الذي يعهد إليه الفصل فيه، وعلى ذلك لا يجوز أن يكون محكماً من كان خصماً في النزاع المعروض على التحكيم.

خامساً : القيد في قائمة المحكمين المعتمدين لدى وزارة العدل، وذلك في حالة اختيار المحكم من قبل المحكمة، حيث نصت المادة 5 من اللائحة التنفيذية على أنه (تعد الوزارة-أي وزارة العدل-قوائم بأسماء المحكمين المعتمدين في فلسطين ويصدر بها قرار من الوزير.²

¹ قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000 ، مادة "13"

² اللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني رقم (39) لسنة (2004)، المادة (5)

سادسا : جواز تولي المرأة مهمة التحكيم: لم يعرض القانون الفلسطيني لهذه المسألة بالجواز أو المنع، ولكن ما دام القانون الفلسطيني قد أجاز تولي المرأة القضاء فمن باب أولى أن تتولى التحكيم.

سابعا : جواز أن يكون المحكم أجنبياً: نصت المادة 3 من اللائحة التنفيذية على أنه (يكون المحكم من الفلسطينيين من أصحاب المهن الحرة أو غيرهم، ويجوز أن يكون المحكم من الأجانب ممن أجاز لهم مزاولة مهنة التحكيم.¹

ثامنا : جواز تولي موظف الدولة مهمة التحكيم: لم يرد نص في قانون قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998. بينما نصت المادة (4) من اللائحة التنفيذية لقانون التحكيم على أنه (يجوز أن يكون المحكم من بين موظفي الدولة بعد موافقة الجهة التي يتبعها). ورغم ان قانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002، لم يرد نص يشمل القضاة كالتشريعيين المصري والاردني الا اننا نرى ان النص يشمل القضاة وغيرهم من الموظفين لأنه جاء نصا عاما. بمعنى أنه يجوز للقاضي أن يكون محكما بعد موافقة مجلس القضاء الأعلى على ذلك.²

¹اللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني رقم (39) لسنة (2004)، المادة (3)

²اللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني رقم (39) لسنة (2004)، لمادة (4)

الفرع الثالث : ممارسة الموظف العمومي مهمة التحكيم

باستقراء النصوص القانونية الواردة في قانون الخدمة المدنية وقانون التحكيم وتحليلها نرى ان :

1. حظر المشرع في قانون الخدمة المدنية الجمع بين الوظيفة وأي عمل الا في الأحوال التي يجوز فيها لذوى المؤهلات المهنية والعلمية مزاولة هذه المهن في غير أوقات العمل الرسمي. فصحيح ان النص حظر على الموظف الجمع بين الوظيفة والاعمال الاخرى كاصل واجاز ذلك استثناء " لبعض المهن وضمن ضوابط قانونية وادارية بينها المشرع وهنا لا بد من طرح سؤال مهم هل التحكيم مهنة؟ وبهذا يمكن القول بأن التحكيم ليس مهنة بالمفهوم القانوني بل هو مهمة توكل إلى طرف معين بغض النظر عن صفته .
2. لا يلزم شخص بالذهاب للتحكيم إلا إذا ألزم نفسه بوضع شرط التحكيم في العقد الذي يربطه بالطرف الآخر ، فالتوجه نحو المحكم مبني على التيسير وعدم الإلزام
3. بين قانون التحكيم إلى من يعهد اليه التحكيم أن يكون أهلاً للتصرفات القانونية، ومتمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو مفلساً ما لم يرد إليه اعتباره ولم يشر لا من قريب ولا من بعيد إلى حالة الجمع بين الوظائف ، وذلك لأن اختيار الوسائل البديلة لفض النزاع راجع لإرادة الأطراف وهي أسمى من القانون وأنهم لهم الحق في اختيار من يشاؤون من المحكمين .
4. لا يمكن القول بحال من الأحوال سواء قانوناً أو واقعا أن ممارسة مهمة التحكيم هو عمل تجاري، بل هو كما سبق مهمة يقوم بها طرف بطلب من أطراف النزاع بشكل إرادي واختاري
5. من أهم الشروط التي اوجبها المشرع عدم ممارسة هذه الأعمال أثناء دوامه في العمل وهذا شرط واقعي فالموظف العمومي الذي يريد ممارسة التحكيم عليه أن يعد العدة لذلك وينظم وقته مما لا يكون معه تأثير على توقيت عمله الرسمي
6. أما بخصوص التبعية القانونية فمن خلال القواعد القانونية المنظمة للتحكيم فإنه لا يتصف بهذه الصفة، فالتبعية القانونية ترتبط بمجال العمل المنظم، بل هي من أهم العناصر التي تميزه عن غيره من العقود، وهي منتفية في مهمة التحكيم، وإلا ستكون سببا من أسباب رد المحكم، ولا يجوز

للمحكم أن يدخل في عملية تحكيم تكون المؤسسة التي يكون موظفا بها أو لها عليه سلطة ومراقبة، جاء في المادة 13 من قانون التحكيم: لا يجوز طلب رد المحكم إلا إذا وجدت ظروف تثير شكوكاً لها ما يبررها حول حيده أو استقلاله.

وخلاصة القول نرى ان الموظف العام يجوز له ممارسة مهمة التحكيم استثناء "على الاصل بعد الحصول على الإذن بالعمل خارج نطاق وظيفة الموظف: ضمن الضوابط والشروط التالية : أ. ألا يؤثر هذا العمل على واجبات وقدرات الموظف في نطاق عمله في مجال الخدمة المدنية أو يمس مركزه كموظف.

ب. ألا يرتبط هذا العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بتأدية الموظف لمهامه المكلف بها.
ج. ألا يرتبط الموظف مع أي فرد أو شركة أو مؤسسة لها ارتباطات مالية أو تجارية مع الدائرة الحكومية التي يعمل بها الموظف، أو مع أية دائرة حكومية أخرى له صلة معها في نطاق عمله في الخدمة المدنية
د. ألا يكون في ممارسته هذا العمل أي ضرر أو تعارض أو تناقض مع الوظيفة أو مقتضياتها أو مع أنظمة الخدمة المدنية أو أي قانون آخر.

هـ. أن يكون العمل خارج نطاق الدوام الرسمي أو مكان عمل الموظف، وألا يستعمل ممتلكات أية دائرة حكومية في أداء هذا العمل.

و. ألا يزيد عدد ساعات العمل خارج نطاق الوظيفة عن ثلاث ساعات في اليوم الواحد، بحيث لا تتعدى تسعة ساعات في الأسبوع.

ووفقا لصريح نص قرار مجلس الوزراء رقم (39) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم رقم 3 لسنة 2000: يجوز أن يكون المحكم من بين موظفي الدولة بعد موافقة الجهة التي يتبعها.

الخاتمة

وخلاصة القول نرى ان الموظف العام يجوز له ممارسة مهمة التحكيم استثناء "على الاصل بعد الحصول على الإذن بالعمل خارج نطاق وظيفة الموظف:ضمن الضوابط والشروط التي حددها المشرع.

وفي ضوء ذلك يمكننا أن نحدد بعض النتائج والتوصيات على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

يمكن استخلاص بعض النتائج من خلال ما سبق:

1. يتصف التحكيم انه مهمة تكلف بها جهة معينة تتسم بسمعة الخبرة والحنكة لفض نزاع واقع أو سيقع بين أطراف معينة.
2. الموظف العمومي هو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً أكانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها
3. لا يمكن أن يكون الموظف العمومي عند ممارسته التحكيم في حالة تتعارض مع وظيفته بالشروط والضوابط المذكورة في التشريعات ذات الصلة .
4. لا يجوز للمحكم أن يدخل في عملية تحكيم تكون المؤسسة التي يكون موظفاً بها أو لها عليه سلطة ومراقبة
5. وفقاً لللائحة التنفيذية رقم 39 لسنة 2004 لقانون التحكيم فإنه يجوز أن يكون المحكم من بين موظفي الدولة بعد موافقة الجهة التي يتبعها.

ثانياً: التوصيات

1. تطوير أحكام قانون الخدمة المدنية وقانون التحكيم وقانون السلطة القضائية من خلال بيان الاحكام والضوابط المباشرة لممارسة الموظف العام لمهمة التحكيم.
2. حث المؤسسات العامة على تدريب الموظفين ولا سيما المهنيين والاختصاصيين على اصول التحكيم للاستفادة من خبراتهم العملية
3. اقرار مساقات الوسائل البديلة لحل النزاعات في الخطط الدراسية للمؤسسات التعليمية الفلسطينية كافة.
4. نشر الوعي لدى المجتمع حول ثقافة التحكيم في المنازعات .

المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

1. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.
2. القانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000
3. اللائحة التنفيذية رقم (45) لسنة 2005م لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م.
4. اللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني رقم (39) لسنة (2004)
5. قرار محكمة العدل العليا في رام الله رقم 2009/337.
6. قرار محكمة العدل العليا في رام الله رقم 2013/192.
7. قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية برام الله، رقم (86) لسنة 2004م
8. قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية برام الله رقم (142) لسنة 2018م

ثانياً: الكتب

1. حازم حمدي الجمالي: أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في القانون الفلسطيني، دراسة تحليلية مقارنة، ط1، دن، 2015م.
2. حازم حمدي الجمالي، وهاني عبد الرحمن غانم: الموظف العام في ضوء قانون الخدمة المدنية الفلسطيني واجتهاد محكمة العدل العليا، ط1، مكتبة نيسان للطباعة والتوزيع، 2017.
3. محمد باهى أبو يونس: الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2015.
4. منصور العتوم: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة الشرق، عمان، 1984.
5. نبيلة بلمزويد: العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2018/2017م.
6. وليد عبد الرحمن مزهر: الوظيفة العامة في القانون الفلسطيني، دراسة تحليلية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2002 .