

الطبيعة الخاصة لمهام الوسيط بين العمل القضائي والعمل الإداري *The Specific Nature of the Mediator's Tasks Between Judicial Work and Administrative Work*

سيف رشيد لطيف
كلية الحقوق / جامعة النهرين

أ.د شروق عباس فاضل
كلية الحقوق / جامعة النهرين

تاريخ قبول المقال: 14 / 03 / 2019

تاريخ استلام المقال: 06 / 03 / 2019

الملخص

يساهم الوسيط من خلال طبيعة العمل الموكل اليه في انجاح الوساطة ، حيث ان الوساطة في نهايتها اما ان تفضي الى تسوية ودية بين اطرافها ، او الفشل في الوصول الى تلك التسوية ، وفي كلتا الحالتين فان الوسيط يتولى ويقوم بالعديد من الاعمال بغية الوصول الى الحل المنشود ، وعمل الوسيط ، وعلى اختلاف انواع الوساطة سواء كانت قضائية ام خاصة ، ام اتفاقية يحتم ان يكون له طبيعة قانونية ، وهذا يؤثر عدة تساؤلات هل ان عمل الوسيط هو عمل قضائي ، ام انه موازي للعمل القضائي ، وخصوصا اذا ما اخذنا بالحسبان ان العمل الاجرائي والذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من الخصومة القضائية ، بمجرد صدوره يترتب اثره اجرائيا مباشرا لا يصدر فقط من القضاة بل من الغير ايضا ، وقد يكون هذا الغير هو الوسيط ، فضلا عن ذلك فان بعض التشريعات اشترطت ان يكون الوسيط موظفاً عمومياً ليتولى مهمة التوسط فيما بين المتخاصمين في بعض المنازعات المدنية والتجارية ، ام ان تردد طبيعة مهمة الوسيط بين العمل القضائي والاداري يحتم منح مهمة الوسيط طبيعة خاصة.

Keywords (Peaceful settlement) - (الوسيط Mediator) - (الوساطة Mediation) : الكلمات المفتاحية (Standards of conduct of the work of the mediator) - (العمل القضائي Judicial work) - (التسوية الودية settlement) . (معايير سلوك الوسطاء mediators)

Summary

The mediator contributes through the nature of the work that entrusted to him in the success of the mediation, the mediation at the end either leads to an peaceful settlement between its parties, or failure to arrive to the settlement, and in both cases the mediator takes and makes many of the work in order to reach the desired solution, and the work of the mediator, and the different types of mediation, whether judicial or private, or an agreement must be a legal nature, and this raises several questions whether the work of the mediator is a judicial action, or is parallel to the judicial work, especially that the procedural work, which constitutes an integral part of the litigation, as soon as moreover, some legislations

stipulated that the mediator should be a public servant to assume the task of mediating between the litigants in some civil and commercial disputes, or that the frequency of nature the task of the mediator between the judicial and administrative work necessitates granting the mediator's task a special nature.

المقدمة

ان ممارسة العمل القضائي يعد من مهمة القضاة المؤهلين لها ، ومن ثم فلا يحق لغيرهم ان يصدروا قرارات قضائية ، رغم ان بعض الدساتير كالدستور المصري لسنة 1971⁽¹⁾ قد اشار بصورة صريحة الى مساهمة الشعب في اقامة العدالة ، الا ان ذلك لا يعني ان الفرد العادي يمكن له ان يمارس العمل القضائي بالنيابة عن القاضي ، وانما المقصود ان الفرد او عامة الشعب من الممكن ان يكونوا عوناً للقضاة ، وان للقضاة الحق في الاستعانة بمن يرونه عوناً في اقامة العدل. وبما ان ممارسة العمل القضائي لا يمكن ان يتم الا من قبل اشخاص مؤهلين له نظراً لعظم المهمة التي سوف تتطاول اليهم ، بعدها اخطر المهام ، فبها تصان الحقوق ، ومن خلالها يشعر الانسان بالطمأنينة ، ولكن تحقيق ذلك قد يحتم احيانا الاستعانة بالغير من اجل احقاق العدالة من قبل القضاة كاحالة الدعوى الى وسيط يتولى مهمة تسوية النزاع بصورة ودية بين اطرافه وعلى وجه الخصوص في القوانين التي تلزم القضاء بضرورة عرض الوساطة على الخصوم قبل نظرها من قبلهم كما هو الامر في المادة (994) من قانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائري لسنة 2008 ، وهذا يثير التساؤل حول الطبيعة القانونية ، ويحثم بيان طبيعة عمل ومهمة هذا الوسيط ، باعتباره الطرف الذي سيسهم في انهاء النزاع بما يبذله من جهد .

والواقع ان الوساطة كطريق بديل عن القضاء ، فانها تساهم بصورة فعالة في حسم المنازعات بصورة رضائية ، من خلال الجهد الذي سوف يبذله الوسيط والذي يفوق في مناسبات كثيرة جهد القاضي ، وهذا يدفعنا الى البحث عن التعريف بالوسيط من خلال بيان شروطه وكيفية تعيينه ، فضلا عن ذلك بيان الطبيعة القانونية للعمل الذي سوف يقوم به الوسيط ، فالمهام الملقاة على عاتق الوسيط وطبيعة الدور الذي سيلعبه يجعل من لتلك المهام اكثر من طبيعة بالرغم من وحدة النتيجة التي ستنتهي اليها ، لذا نبحت هذا الموضوع من خلال تقسيمه على مبحثين ، نتناول في المبحث الاول التعريف بالوسيط من خلال بيان مفهومه والشروط الواجب توافرها فيه وطرق تعيينه ، ومن ثم نتناول في المبحث الثاني الطبيعة القانونية لمهام الوسيط من خلال استعراض الحالات التي يشترك فيها عمل الوسيط مع العمل القضائي وكذلك العمل الاداري ومن ثم الوصول الى تحديد طبيعة مهمة الوسيط وعلى وفق الاتي:

(1) تنص المادة (170) من الدستور المصري على انه (يسهم الشعب في إقامة العدالة على الوجه وفي الحدود المبينة في القانون).

المبحث الأول

التعريف بالوسيط

لشخص الوسيط دور بارز في انجاح الوساطة ، والوصول بالاطراف المتنازعة الى تسوية ودية رضائية ، وهذا يحتم اختيار شخص كفؤ لها ، لذا لزام علينا بيان مفهوم الوسيط في مطلب اول ، ومن ثم نبحت اهم الشروط الواجب توافرها في الوسيط في مطلب ثاني ، ومن ثم نتناول في المطلب الثالث طرق تعيين الوسيط ، وعلى وفق الاتي:

المطلب الاول

مفهوم الوسيط

لم تتناول التشريعات المنظمة للوساطة كوسيلة لتسوية المنازعات وضع تعريف محدد للوسيط ، وهذا امر غير محبذ ، فكما هو معروف فان شخص الوسيط له اثر بالغ في كيفية اصال اطراف النزاع الى غايتهم ، وانهاء النزاع القائم بينهم ، فضلا عن ذلك فان بعض القوانين كقانون المسطرة المغربي لسنة 1974 المعدل اجاز ان يكون الشخص الذي يعهد اليه بالوساطة شخص معنوي وهذا ما اشار اليه الفصل (67-327) والذي ينص على انه ((يعهد بالوساطة إلى شخص طبيعي أو شخص معنوي)) ، لذا يحتم ذلك وضع تعريف للوسيط ، الا انه رغم عدم ورود تعريف للوسيط بصورة مباشرة في التشريعات المنظمة للوساطة ، الا ان التعليمات الخاصة باعتماد وسطاء ومحكمي نزاعات التأمين لدى هيئة التأمين الأردنية رقم (7) لسنة 2005 في الفقرة (ب) من المادة الثانية اشارت الى مفهوم وسيط نزاعات التأمين حيث تنص على انه ((وسيط نزاعات التأمين: الشخص الذي يتولى التوفيق بين أطراف نزاع تأميني مقدم الى المديرية المعنية بالوساطة والتحكيم لغايات الوصول الى تسوية لذلك النزاع)) وما يلاحظ على التعريف انه استخدم مصطلح التوفيق عوضا عن اعمال الوساطة ، بالرغم من ان هنالك اختلاف بين اعمال الوسيط والموفق ، فالوسيط له من الصلاحيات ما تخوله اقتراح الحلول التي من الممكن ان تنتهي النزاع القائم بين الأطراف المتنازعة في حال عجزهم عن ايجاد الحل ، في حين ان الموفق لا يمتلك تلك الصلاحية سوى الجمع بين الأطراف. وعرف الوسيط على انه "" هو شخص محايد في نزاع قائم ليس طرفا في هذا النزاع ولا يملك صلاحية فرض القرار على اطرافه وانما دوره تسهيل عملية المفاوضات بين الاطراف المتنازعة ومساعدتهم على التوصل الى حل يرضونه باردتهم""⁽²⁾. وعرف الوسيط ايضا بانه "هو شخص حيادي يهدف ويسعى الى مساعدة الاطراف في التوصل الى تسوية ولا يقوم بفرضها ولكنه يساعد الأطراف على مراجعة خيارات التسوية ، ولا يخاطب الوسيط المحكمة الا من خلال بيان اتفاق او عدم الاتفاق على التسوية ، فالوسيط يساعد الاطراف على ايجاد حل للنزاع دون ان يفرض رايه على طرفي النزاع فهو شخص يتصف بالمرونة والتقبل للرأي والرأي

(2) رولا تقي سليم الاحمد ، الوساطة لتسوية المنازعات المدنية في القانون الاردني ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الدراسات القانونية العليا ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الاردن ، 2008 ، ص 111

الأخر" (3) ، والوسيط حسب وجهة نظرنا ، هو من يمتلك العصا الخفية بالتحكم في كيفية توجيه الوساطة ومن ثم الوصول الى الحل المنشود ، فالوسيط ليس كالقاضي لا يمتلك سلطة الإجبار او الفرض بل يمتلك مكنة الإقناع والإرضاء وبالتالي يمكن الأطراف من الاتفاق على حل ينهي نزاعهم بودية ، لهذا يستلزم تعيين الشخص الكفء والمناسب ليتولى مثل هكذا مهمة حساسة ، لتجنب اطالة النزاع ، لذا فالوسيط هو طرف ثاني في عقد الوساطة بعد طرفي عقد النزاع ، ويمارس مهمة تذليل العقبات امامهم تمهيدا للوصول الى ابرام اتفاق التسوية بين طرفي النزاع ، وليس له سلطة الفرض والجبر بل اساس مهمته المرونة في التعامل بين اطراف النزاع.

المطلب الثاني

الشروط الواجب توافرها في الوسيط

الوساطة نظام اتفاقي يتولى بموجبه الوسيط مهمة تهيئة الاجواء لغرض مساعدة الاطراف في التوصل الى حل ينهي النزاع ، الا ان القيام بتلك المهمة يحتاج في الوسيط ان يكون متحليا بعدد من الشروط او الصفات التي تؤهله للقيام بهذه المهمة ، واهم الشروط الواجب توافرها في الوسيط، نبحثها على وفق الآتي:

الفرع الاول

الاهلية

يحتل الوسيط في عملية الوساطة مركزا مهما ، لذا فهو يحتاج الى الفطنة والمهارة الشخصية ، وهذا لا يمكن تصوره ما لم يكن متمتعا بالاهلية حتى يستطيع القيام بدوره على أكمل وجه. لذا يجب ان يكون الوسيط متمتعا بالاهلية الكاملة أي ان يكون بالغاً سن الرشد ، وغير محكوم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف ، فالوسيط يطلع اثناء قيامه بمهامه على معلومات دقيقة او سرية لاطراف النزاع ولا بد ان يكون محل ثقة لهم ، وبخلاف ذلك فانه سيتنافى مع الاسس التي تقوم عليها الثقة التي يجب ان تبنى بين اطراف النزاع والوسيط(4). وشرط الاهلية متفق عليه في اغلب التشريعات ، فمن المعروف ان المكلف لابد وان يكون بالغاً عاقلاً ، لان غير العاقل داخل في ولاية غيره فلا يكون والياً على غيره ، لذا فمسألة اهلية الوسيط مشروطة في جميع الوظائف والمهام ، فلا يصح ان يكون صبياً او سفيهاً او مجنوناً ، اذ ينبغي ان يكون ناضج العقل سليم الادراك ، جيد الفطنة حتى يتمكن من حل النزاع والتغلب على المعوقات التي تواجهه(5).

(3) فيصل بجي ، الوساطة العدالة المطلوبة ، بحث منشور في مجلة المنبر القانوني ، المغرب ، العدد السادس ، 2014 ، ص 215 وما بعدها.

(4) رولا تقي سليم الاحمد ، الوساطة لتسوية المنازعات المدنية في القانون الاردني ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الدراسات القانونية العليا ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الاردن ، 2008 ، ص 118

(5) د. منذر الفضل ، شرح القانون المدني ، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين العربية والأجنبية ، ط1 ، دار تاراس ، اربيل ، 2006 ، ص 122.

الفرع الثاني

الحياد والاستقلالية

يجب على الوسيط ان يتمتع عن قبول مهمة الوساطة في حالة كونه غير قادر على القيام بها بشكل حيادي ومجرد أي ان يقف على مسافة واحدة من أطراف النزاع وعدم الميل الى أي طرف من اطراف الخصومة ، ويراعي مبدأ المساواة بينهم ، ومهياً لكل حل يرضيه القانون وتتطلبه العدالة ، وايضا ان يكون نزيها في اكتساب المال بعيدا عن مهانة او ظلم الغير⁽⁶⁾. فحياد الوسيط من الشروط الاساسية والمسبقة لانجاح الوساطة بل ولاستمرارها ، فبدونه لا يمكن للثقة التي اولها الاطراف المتخاصة ان تستمر في الوسيط ، حيث ان استمرار عمل الوسيط في التقريب بين وجهات النظر المتباعدة يحتم عليه سماع اقوال كلا الطرفين للوصول الى الحلول المرضية والمقنعة لتلك الاطراف ، وهذا لا يمكن تحقيقه ما لم يكن الوسيط متصف بالحياد. عودا الى التشريعات المنظمة للوساطة فنجد الفقرة (ج) من المادة الثانية⁽⁷⁾ من قانون الوساطة الأردني رقم (12) لسنة 2006 تستلزم فيمن يتم تنسيبهم كوسطاء خصوصيين من القضاة المتقاعدين او المحامين او المهنيين ذوي الخبرة ان يتصفوا بصفة الحياد والنزاهة ، وهذا يدل على ان صفة الحياة والنزاهة من الشروط الاساسية لممارسة الوسيط لعمله ، وهذا الشرط يستلزم توافره في كل انواع الوساطة ، حتى وان كانت وساطة قضائية. اما القانون الجزائري فقد نص على هذا الشرط في الفقرة الثالثة من المادة (998) من قانون الاجراءات المدنية والادارية لسنة 2008 حيث جاء فيها (يجب ان يعين الشخص الطبيعي المكلف بالوساطة من بين الاشخاص المعترف لهم بحسن السلوك والاستقامة ، وان تتوفر فيه الشروط الاتية:..... 3-ان يكون محايدا ومستقلا في ممارسة الوساطة..). كما نصت المادة (11) من المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 09-100 لسنة 2009 الخاص بتعيين الوسيط على ((يجب على الوسيط القضائي او احد اطراف النزاع الذي يعلم بوجود مانع من الموانع المذكورة ادناه ان يخطر القاضي فورا قصد ما يراه مناسبا من اجراءات لضمان حياد الوسيط واستقلاليته))-اذا كانت له مصلحة شخصية في النزاع -اذا كانت له قرابة او مصاهرة بينه وبين احد الخصوم. -اذا كانت له خصومة سابقة او قائمة مع احد الخصوم. - اذا كان احد اطراف الخصومة في خدمته) ، والملاحظ من النصوص السابقة ان تلك التشريعات تهدف الى ضمان حياد الوسيط من الميل لأحد الاطراف ، الا انها لم تبين ماهية الاجراءات الذي ستتخذ في حال ثبوت إحدى الحالات السابقة إلا ان الثابت هو ان يتم استبدال الوسيط بشخص اخر يتوافر فيه شرط الحياد والاستقلالية⁽⁸⁾.

(6) د.شروق عباس فاضل ، النظام القانوني للوساطة ، ط1 ، مكتبة القانون والقضاء ، بغداد ، 2017 ، ص30.

(7) والتي تنص على انه (لرئيس المجلس القضائي بتنسيب من وزير العدل تسمية (وسطاء خصوصيين) يختارهم من بين القضاة المتقاعدين والمحامين المهنيين وغيرهم من ذوي الخبرة المشهود لهم بالحيادة والنزاهة).

(8) أسوالم سفيان ، المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري ، مجلة المفكر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد العاشر ، 2014 ، ص491.

اما قانونا العراقي فقد أشارت الفقرة الثالثة من المادة (159) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 النافذ الى ان الوسيط الذي يتولى تسوية النزاع بين الطرفين ، ولكي يضمن حياده واستقلاليتة يجب ان يكون بعيدا عن كل مصلحة في النزاع القائم ، وان لا يكون قد نظر في النزاع مسبقا وبأي شكل من الأشكال.

الفرع الثالث

حسن السلوك والاستقامة

من الشروط الأساسية لضمان حسن تنفيذ الوساطة ، ان يكون الوسيط ذا سلوك حسن ومستقيم في عمله ، وهذه نتيجة حتمية لعمل الوسيط كون شخصية الوسيط محل اعتبار في مهنة الوساطة ، فهي قد تكون السبب الرئيس وراء قبول الاطراف بإجراء الوساطة والتجاوب مع الوسيط في مهمته ، كما قد تكون هي السبب في رفضها⁽⁹⁾. فقد اشار القانون المصري بموجب المادة (1) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة المصري رقم (127) لسنة 2003 الى ذلك والتي تنص على انه (يشترط للمتقدمين للقيد في قائمة الوسطاء الشروط الآتية : 1- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة. 2- ان لا يكون قد سبق الحكم عليه باي عقوبة مقيدة للحرية.) ، نرى ان المشرع المصري قد وضع الضمانات التي تكفل حسن تنفيذ الوساطة من قبل الوسيط وهي شروط استلزم توافرها في كل من يعين كوسيط لحل النزاع ، وهي ضرورة ان يتولى الوساطة من يشهد له بحسن سيرته وخلقه الحميد. كما اشار قانون الإجراءات المدنية والادارية الجزائري لسنة 2008 الى هذا الشرط صراحة بموجب نص المادة (998) والتي تنص على انه (يجب ان يعين الشخص الطبيعي المكلف بالوساطة من بين الأشخاص المعترف لهم بحسن السلوك والاستقامة وان تتوفر فيه الشروط الآتية : 1-الا قد تعرض الى عقوبة عن جريمة مخلة بالشرف ، والا يكون ممنوعا من حقوقه المدنية) ، يتبين من النص السابق ان المشرع الجزائري قد بين ان من صور عدم الاستقامة وحسن السلوك هو الحكم على الوسيط بعقوبة مخلة بالشرف ، وايضا نصت المادة (2) من المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 09-100 لسنة 2009 الخاص بتعيين الوسيط القضائي على هذا الشرط ، وهو ما يؤكد اهمية توافره فيمن سيتولى مهمة الوساطة.

اما في قانونا العراقي فلا يوجد نص صريح ينظم هذه الحالة ، ولكن اسناد عملية تسوية النزاع فيما بين الطرفين تحتم بداهة ان يكون المسند اليه هذا الامر حسن السلوك والاستقامة ، والا فان من لا يملك المؤهل في اصلاح نفسه ، فكيف يولى امر اصلاح ذات البين بين الناس ، لذلك نتوسم خيرا ان يتولى المشرع العراقي في تنظيم هذا الامر بكافة جوانبه.

(9) دشروق عباس فاضل ، مرجع سابق ، ص32.

الفرع الرابع

الكفاءة والنزاهة

يلزم في الوسيط ان يكون على قدر كبير من الكفاءة ، أي ان يكون مؤهلاً للقيام بما يلزم لتحقيق اهداف الوساطة ، على اعتبار ان تحقيق اهداف الوساطة لا يتوقف فقط على قبول الاطراف او رغبتهم في حل النزاع عن طريق الوساطة بل يتوقف ايضا على مدى ما يتمتع به الوسيط من كفاءة ودارية ومعرفة بكافة الجوانب المتعلقة بالنزاع المعروض ، وفي هذا الاطار الزم المشرع الجزائري في المادة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 09-100 لسنة 2009 ان يكون الوسيط من الاشخاص المشهود لهم بالكفاءة والنزاهة. اما في قانوننا العراقي فقد اشارت كل من الفقرة الاولى والثانية من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ الى ان يكون الوسيط ذو خبرة في النزاع المعروض وعلى وجه التحديد ان يكون خبيراً في قضايا العمل ، وهذا ناتج عن رغبة المشرع في ان ينظر النزاع من قبل شخص كفؤ وبالتالي السرعة في حسم النزاع وفق ما يرضيه اطرافه.

المطلب الثالث

اجراءات تعيين الوسيط

ان تعيين الوسيط قد يتم بموجب نص قانوني او ان يتم تعيينه من قبل مؤسسات مختصة بالوساطة ، فضلا عن ذلك فان تعيين الوسيط قد يكون من قبل القاضي الذي ينظر النزاع او ان تعيينه قد يتم باتفاق الخصوم مسبقاً كما هو الامر في الوساطة الاتفاقية ، نبحت ذلك على وفق الاتي:

الفرع الاول

تعيين الوسيط الخصوصي بنص القانون او من قبل جهات مختصة

ان تعيين الوسيط بموجب نصوص قانونية بعيداً عن ارادة اطراف النزاع امراً تناولته عدداً من القوانين ، فنجد القانون المصري قد اشار في قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003 في المادة (171) منه الى مسألة اختيار الوسيط لتسوية المنازعات الناشئة عن قضايا العمل ، فنجدتها تنص على انه ((تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص)) ، من خلال نص هذه المادة نجد ان المشرع المصري الزم الوزارة المختصة بأعداد قائمة بالوسطاء ، ويصدر بها قرار من الوزير المختص ، وهذا القرار لا يصدر الا بعد التشاور مع ذوي الشأن من اتحاد نقابات العمال العام ومنظمات أصحاب الأعمال ، كما ان شروط القيد في قائمة الوسطاء لا تتم إلا بقرار من الوزير المختص ، اي ان تعيين الوسيط تم هنا بارادة تشريعية ولا دخل لإرادة الأفراد او القضاء في

تعيينه ، وللتخفيف من حدة هذا الأمر أجازت المادة (172)⁽¹⁰⁾ من قانون العمل المصري للمتخصصين الحرية في اختيار أي من الوسطاء المقيدین في قائمة الوسطاء ، ولكن ليس من خارجها. كما نص قانون حماية المستهلك اللبناني رقم (659) لسنة 2005 ، على كيفية تعيين الوسيط للنظر في المنازعات الناشئة عن رداءة المواد الاستهلاكية ، حي نصت المادة (83) منه على (يقوم بدور الوسيط موظف أو أكثر في وزارة الاقتصاد والتجارة، من الدرجة الثالثة وما فوق يعينون بقرار يصدر عن وزير الاقتصاد والتجارة ، بناء على اقتراح المدير العام على ان لا يكونوا من المعنيين بالنزاع موضوع الوساطة) نجد ان المشرع اللبناني بين ان الوسيط لابد وان يكون من الموظفين المعنيين على ملاك وزارة التجارة ، وممن لهم خبرة في هذا المجال ممتدة لفترة زمنية ، وهذا باعتقادنا ينم على حرص المشرع اللبناني في ان يكون الشخص الذي يتولى مهمة الوساطة ذو مكانة وان كانت وظيفية ، لاهمية النزاع المنظور ، فضلا لاعطاء الوساطة خصوصيتها من خلال ابعادها عن القضاء.

اما في قانوننا العراقي فنجد ان المشرع في قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ ، قد عالج مسألة تعيين الوسيط بموجب الفقرة اولا من المادة (159) حيث ألزمت هذه المادة دائرة العمل عند تسلمها اشعار بحدوث نزاع تعيين وسيط ممن له الخبرة في القضايا العمالية ليقوم بمهام الوساطة فيما بين الاطراف المتنازعة بغية تقريب وجهات النظر. كما اشارت الفقرة الثانية من المادة (159) الى ان يكون الوسيط المعين من قبل الدائرة ذا خبرة بموضوع النزاع ، وليس له اي مصلحة او سبق له ان شارك في تسوية النزاع وبأي شكل من الاشكال. اما قانون تنظيم اعمال التأمين العراقي رقم (10) لسنة 2005 ، فقد ألزمت الفقرة ثانيا من المادة (79) رئيس ديوان التأمين بأن يمكس سجلا يتضمن اسماء وسطاء التأمين للاستعانة بهم في حل اي منازعة تحدث وتخص قضايا التأمين.

من خلال السابق نجد ان تعيين الوسيط لم يكن بارادة الاطراف المتنازعة وانما تعيينه وان كان انيا ومتزامناً مع النزاع الا ان تعيينه تم بارادة تشريعية فضلا ان الشروط الواجب توافرها فيه وضعت سلفا ، دون النظر او الاخذ برأي اطراف النزاع ، ولكن تبقى الحرية لاطراف النزاع في الاخذ بما يطرحه الوسيط من توصية او عدم الاخذ بها. كما ان تعيين الوسيط لا يتوقف فقط على إرادة تشريعية بل قد يكون عن طريق المؤسسات المختصة بالوساطة ، فنجد مثلا نص الفصل السادس من نظام الوساطة بالمركز الدولي للوساطة والتحكيم في الرباط على كيفية تعيين الوسيط بنصه ((.... يعين المركز وسيطا من بين لائحة الوسطاء المعتمدين من قبله او تلقائيا حسب طبيعة النزاع او باقتراح من الأطراف ، يمكن للمركز ان يقترح على الأطراف حضور وسيط في طور التدريب أثناء جلسات الوساطة على ان يلتزم بنفس شروط السرية التي يخضع لها الوسيط المعين)). كذلك نصت المادة السادسة من قواعد اجراءات الوساطة بمركز القاهرة

(10) والتي تنص على انه (يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدین في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (171) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به ، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار....)

الاقليمي للتحكيم التجاري الدولي على ضوابط اختيار الوسيط بنصها ((2- اذا لم يتفق الاطراف على الوسيط او لم يتم تعيينه طبقا للفقرة 1 من المادة 6 خلال المدة المتفق عليها بين الاطراف ، او في حالة عدم الاتفاق على مدة ، خلال 14 يوما من تاريخ بدء الوساطة ، يتولى المركز تعيين وسيط من هؤلاء المقيدين بقائمة الوسطاء المعتمدين لدى المركز .(.....).

الفرع الثاني

تعيين الوسيط عن طريق القضاء أو بإرادة الأطراف

ان تعيين الوسيط في هذه الحالة وان كان يشبه الطريقة الاولى وهي تعيين الوسيط بنصوص قانونية خاصة ، الا ان تعيين الوسيط عن طريق القضاء يسود في الدول التي تعتمد الوساطة القضائية في تسوية المنازعات ، فتعيين الوسيط اما ان يتم بعد عرض النزاع على القضاء ، فيحيل القاضي الدعوى الى الوسيط كما هو الحال في التشريع الجزائري ، او ان القانون الزم ان تكون هناك دائرة مختصة بالوساطة تتواجد في مقر كل محكمة كما هو الامر في التشريع الاردني ، فقد اشار قانون الوساطة الاردني الى ذلك في المادة الثانية منه والتي تنص على انه ((أ- تحدث في مقر محكمة البداية إدارة قضائية تسمى (إدارة الوساطة) وتشكل من عدد من قضاة البداية والصلح يسمون (قضاة الوساطة) يختارهم رئيس محكمة البداية للمدة التي يحددها ويختار من بين موظفي المحكمة العدد اللازم لهذه الإدارة. ب- يحدد وزير العدل محاكم البداية التي تحدث فيها هذه الإدارة . ج- لرئيس المجلس القضائي بالتنسيق من وزير العدل تسمية (وسطاء خصوصيين) يختارهم من بين القضاة المتقاعدين والمحامين المهنيين وغيرهم من ذوي الخبرة المشهود لهم بالحيادة والنزاهة)) ، نجد من خلال نص المادة الثانية ان المشرع الاردني أوجب تشكيل إدارة قضائية تتولى مهمة الوساطة ، وان تشكيل تلك الإدارة يتم من خلال اختيار عدد من القضاة وكذلك عدد من الموظفين ، ويتم اختيارهم من قبل رئيس محكمة البداية ، وترك امر تعيين المحاكم التي تستحدث فيها تلك الادارة لوزير العدل. كما اجاز القانون لرئيس مجلس القضاء تعيين وسيط خصوصي يشترط فيه ان يكون من القضاة المتقاعدين او المحامين اصحاب الخبرة ، او أي شخص اخر تتوافر فيه الخبرة والكفاءة والحياد ليتولى مهمة الوساطة ، والفارق بين الوسيط هنا عن الوسيط القضائي هو ان الوسيط القضائي يشترط فيه ان يكون من القضاة العاملين في المحكمة التي تستحدث فيها ادارة الوساطة ، اما الوسيط الخصوصي فإنه يقتصر على القضاة المتقاعدين او المحامين او أي شخص اخر تتوافر فيه شرط الحياد والكفاءة والمهنية⁽¹¹⁾.

اما في اطار التشريع الجزائري فقد عالج المرسوم التنفيذي رقم 09-100 لسنة 2009 كيفية اختيار الوسيط القضائي ، فبينت المادة الرابعة⁽¹²⁾ منه الية اختيار الوسيط حيث يتم اختياره من بين قوائم الوسطاء

⁽¹¹⁾ (رولا تقي سليم الاحمد ، مرجع سابق ، ص112 وما بعدها.

⁽¹²⁾ وتنص المادة الرابعة على انه (يتم اختيار الوسيط القضائي من القوائم التي يتم اعدادها على مستوى كل مجلس قضائي. ولا يجوز لاي كان ، تحت طائلة الشطب التسجيل في اكثر من قائمة للوسطاء القضائيين . ويمكن اختياره استثنائيا لممارسة مهامه خارج اختصاص المجلس المعين به. كما يمكن للجهة القضائية في حالة الضرورة ان تعين وسيطا غير مسجل في القوائم المنصوص عليها اعلاه وفي هذه الحالة يجب عليه قبل مباشرة مهامه ا يؤدي امام القاضي الذي عينه اليمين المنصوص عليها في المادة 10 من هذا المرسوم)

القضائيين التي يتم اعدادها على مستوى كل مجلس قضائي. كما يتم اختياره استثنائيا لممارسة مهام خارج اختصاص المجلس المعين به ، ويمكن في حالة الضرورة للجهة القضائية ان تعين وسيط غير مسجل في القوائم المذكورة سابقا وفي هذه الحالة يجب عليه قبل مباشرة مهامه ان يؤدي اليمين امام القاضي الذي عينه (اليمين القانونية) وهنا يلاحظ ان المشرع الجزائري نص على اجازة تعيين وسيط من خارج القوائم المعدة مسبقا في حالات الضرورة الا انه لم يبين صور هذه الحالات ، كما لم يبين أيضا طبيعة النزاع الذي يقتضي تعيين وسيط استثنائي.

فضلا عن السابق فانه يمكن تعيين الوسيط قبل اطراف النزاع ، وهذا الاتفاق اما ان يتم بعقد بعد نشوب النزاع ، او من خلال شرط يسمى بشرط الوساطة أي اتفاق الاطراف ابتداء على حل نزاعهم عن طريق الوساطة في أي نزاع مستقبلي⁽¹³⁾ ، وقد عالجت بعض القوانين مسألة الاتفاق على تعيين الوسيط من قبل اطراف النزاع ، فبالعودة إلى قانون الوساطة الأردني نجد الفقرة (ب) من المادة الثالثة منه تنص على انه (لأطراف الدعوى بموافقة قاضي إدارة الدعوى أو قاضي الصلح الإتفاق على حل النزاع بالوساطة وذلك بإحالته إلى أي شخص يروونه مناسباً ، وفي هذه الحالة يحدد الوسيط أتعابه بالاتفاق مع أطراف النزاع ، وفي حال تسوية النزاع وديا يسترد المدعي الرسوم القضائية التي دفعها) ، نجد من نص المادة ان المشرع الاردني اجاز للاطراف بعد موافقة القاضي تعيين وسيط يتولى مهمة فض النزاع بعيدا عن سوح القضاء ، وبالرغم من ان المشرع العراقي لم يتطرق الى هذا الموضوع (أي حل النزاع عن طريق وسيط يتولى ذلك) ، الا انه يمكن الاستناد الى نص الفقرة واحد من المادة (82) من قانون المرافعات المدنية العراقي ، والتي اجازت وقف الدعوى باتفاق الخصوم لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر ، حيث يمكن من نص الفقرة السابقة اتفاق الخصوم على حل النزاع عن طريق تعيين وسيط يتولى مهمة حل النزاع من خلال ما يبذله من جهد في التقريب بين وجهات النظر المتباعدة. ومن القوانين الاخرى المنظمة لتعيين الوسيط باتفاق الخصوم قانون المسطرة المغربي في الفصل (55-327) بنصه على انه (يجوز للأطراف، لأجل تجنب أو تسوية نزاع، الاتفاق على تعيين وسيط يكلف بتسهيل إبرام صلح ينهي النزاع) ، حيث نجد ان قانون المسطرة المغربي اجاز لاطراف النزاع الاتفاق على تعيين وسيط يكلف بتسهيل حيل النزاع الناشب فيما بين الطرفين ، الا ان الفصل (56-327)⁽¹⁴⁾ قد قيد الاتفاق على اختيار الوسيط في المسائل الجائز حلها بالصلح فقط ، أي انه اورد تحفظات على اتفاق الخصوم فيما يتعلق بالمنازعات محل الوساطة.

(13) د. عبد المجيد غيجة ، نظام الوساطة الاتفاقية في المغرب ، المجلة المغربية للوساطة والتحكيم - المركز الدولي للوساطة والتحكيم ، المغرب ، العدد الثالث ، 2009 ، ص13-14

(14) وينص الفصل (56-327) على انه (لا يجوز أن يشمل اتفاق الوساطة، مع التقيد بمقتضيات الفصل 62 من الظهير الشريف الصادر في 9 رمضان 1331 (12 أغسطس 1913) بمثابة قانون الالتزامات والعقود، المسائل المستثناة من نطاق تطبيق الصلح. ولا يجوز إبرامه إلا مع مراعاة التحفظات أو الشروط أو الحدود المقررة لصحة الصلح بموجب الفصول من 1099 إلى 1104 من نفس الظهير الشريف المذكور).

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لمهام الوسيط

لتحديد طبيعة المهام التي يتولاها الوسيط خلال مدة الوساطة يحتم علينا بحثها من خلال دراسة تلك المهام وفق مفهوم العمل القضائي باعتبار ان الكثير من المهام التي سيقوم بها الوسيط تتشابه من حيث التزام الوسيط بالمبادئ الاجرائية للعمل القضائي مع عمل القاضي، كالحيداد، وكفالة حق الدفاع، والتوقيت. فضلا عن ذلك فانه في بعض القوانين كقانون حماية المستهلك اللبناني رقم (659) لسنة 2005 يشترط فيمن يعين كوسيط ان يكون موظفا عموميا ، وهذا يدفعنا الى بيان الاثر الذي سينعكس على طبيعة مهام الوسيط جراء ذلك. لذا فان بحث هذا الموضوع يتطلب تقسيمه على ثلاثة مطالب نبحث في المطلب الاول الطبيعة القضائية لمهام الوسيط ، ومن ثم نبحث في المطلب الثاني الطبيعة الادارية لمهام الوسيط ، ومن ثم نبحث في المطلب الثالث الطبيعة الاتفاقية او الخاصة لمهام الوسيط وعلى وفق الآتي:

المطلب الاول

الطبيعة القضائية لمهام الوسيط

قد يتبادر الى الذهن ان مهمة الوسيط وخصوصا في الوساطة التي تتم تحت اشراف القضاء ، هي عمل قضائي ، بالاضافة الى ان بعض التشريعات كالتشريع الاردني اجاز ان يتم تعيين وسطاء من بين القضاة المتقاعدين او المحامين المتمرسين ، فان ذلك قد يضيف على مهمة الوسيط الصفة القضائية ، كما ان هنالك بعض الانظمة المتبعة في العمل القضائي متبعة ايضا في الوساطة ، كالمواجهة بين الخصوم ، وحق الدفاع..، ومن ثم فان طبيعة العمل الذي سوف يقوم به الوسيط قد يختلط او قد يشتهه بالعمل القضائي.

يرى البعض ⁽¹⁵⁾ ان الوساطة تتم في اطار ضمانات واجراءات شبيهة بالاجراءات القضائية ، فهي تعتمد وتحترم الاجراءات المعمول بها في الخصومة القضائية كالمواجهة بين الخصوم ، والمساواة وكفالة حق الدفاع ، ومن ثم فان الاعمال التي يقوم بها الوسيط هي اعمال قضائية ، وان الاثر المترتب على عمل الوسيط هو ذات الاثر القانوني للعمل القضائي ، فضلا عن ذلك فان الغاية من توصيف مهمة الوسيط الصفة القضائية هو لدخول اعضاء الهيئات القضائية في تشكيل بعض لجان الوساطة ، كما هو الحال في لجان التوفيق في بعض المنازعات الحكومية المشكلة بموجب قانون لجان التوفيق المصري لتسوية المنازعات رقم (7) لسنة 2000 ، والذي اشترط توافر الصفة القضائية فيمن سيعين رئيس للجنة التوفيق التي ستشكل في كل محافظة او وزارة او هيئة عامة او غيرها للنظر في المنازعات المدنية والتجارية وكذلك الادارية⁽¹⁶⁾.

(15) د. السعيد محمد الازمازي ، الجوانب الاجرائية لقانون فض المنازعات بين الواقع النظري والتطبيق العملي ، بحث مقدم الى مؤتمر كلية حقوق طنطا ، عنوان المؤتمر (المشاكل الناجمة عن تطبيق القانون رقم 7 لسنة 2000) ، في مارس 2002 ، ص45.
(16) المادة الاولى من قانون لجان التوفيق المصري الخاص بالمنازعات التي تكون الادارة طرفا فيها والتي تنص على انه ((ينشأ في كل وزارة او محافظة او هيئة عامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة لجنة أو أكثر ، للتوفيق في المنازعات المدنية والتجارية والإدارية التي تنشأ بين هذه الجهات وبين العاملين بها ، أو بينها وبين الأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة)) وللزيد عن هذا الموضوع ينظر د.جمال احمد هيك ، الاتفاق على الصلح والتوفيق بين المتنازعين ، ط1 ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2015 ، ص175.

الا ان المغالاة التي ذهب اليها اصحاب الاتجاه اعلاه ، لا يمكن القبول به لعدة اسباب ، منها ، ان مسألة حسم النزاع عن طريق القضاء فقط لا يمكن الاخذ به على اطلاقه ، على اعتبار ان انتهاء الخصومة قد يكون بلا حكم⁽¹⁷⁾ ، كما ان هناك طرق اخرى يحسم النزاع بها ، كالتحكيم ، والصلح ، هذا وان المشرع بطريقة او اخرى قد اعترف للارادة المنفردة بسلطة حسم النزاع ، كترك الخصومة والتنازل عنها⁽¹⁸⁾ ، ومن ثم فان حسم النزاع لا يعني انه لا يتم الا عن طريق القضاء ، فضلا عن ذلك فان الثابت في اطار القواعد العامة ، انه من اجل تمييز عمل قانوني معين عن غيره ، ينظر الى مضمون العمل وجوهره ، وليس الى شخص القائم به ، او الشكل الذي صدر فيه ، على اعتبار ان الشكل او الاجراءات عناصر خارجية عن العمل ولا تفيد في تحديد طبيعته ، وانما طبيعة العمل هي التي تفرض اشكال واجراءات العمل⁽¹⁹⁾ ، أي ان تحديد الطبيعة سابق على تحديد الشكل. لذلك فان دخول القضاء في تشكيل الوساطة لا يؤثر على طبيعتها ، بل ان الوساطة ومن خلال مفهومها تبقى محتفظة بذاتيتها واستقلالها ، والغاية من ادخال تلك العناصر القضائية هو للاستفادة من خبرتها ، لا من اجل اسباغ الصفة القضائية عليها ، وان اشتراكهم في ادارة الوساطة لا يعني انهم يتولون عملهم الجديد بصفاتهم القضائية ، بل ان مهامهم الجديدة سوف تبتعد عن مهمة القضاء الاصلية الا وهي اصدار احكام ملزمة ، وسيكون لهم مهام جديدة تحت مسمى (قضاة الوساطة) ، ومفاد هذه المهام الجديدة هو بذل الجهد والوقت من اجل ايصال المتخاصمين الى عقد اتفاق التسوية ينتهي به النزاع القائم⁽²⁰⁾.

ونرى ان اسباغ الصفة القضائية على الوساطة يعد تكرارا لا فائدة منه ، وايضا يعدم كل فائدة من ايجاد مثل هكذا وسيلة لتسوية المنازعات ، لا وبل يكرس الصفة المطلقة لحسم المنازعات عن طريق القضاء فقط ، فمواكبة التطور والاعتراف لارادة الافراد في حسم النزاع عن طريق شخص ثالث يعمل على تقريب وجهات النظر من خلال تذليل العقبات امامهم او من خلال اقتراح حل مرضي لهم ، يحتم الاعتراف ومنح هذه الوسيلة طبيعة قانونية خاصة بها ، والا فان الدراسات والبحوث المقدمة في بيان مفهوم هذه الوسيلة لن تأتي بثمارها.

كما ان الوساطة والعمل القضائي مختلفان من حيث الشكل والاجراءات ، فمن حيث الشكل فان الوسيط لا يصدر اوامر او احكام ، فجل ما يقوم به الوسيط هو التقريب بين وجهات النظر المتباعدة من خلال مواجهة بعضهم الآخر وقبول صيغة اتفاقية مقترحة من قبلهم او من قبل الوسيط ، ويتجلى ذلك بقرار تسوية نهائية ينتهي عندها النزاع ، أي ان الوسيط لم يصدر منه قرار او حكم انهى النزاع بل يضع تقرير

(17) د. احمد ابو الوفا ، انقضاء الخصومة بغير حكم ، ط1 ، مكتبة الوفاء القانونية ، مصر ، 2015 ، ص3
(18) القاضي مدحت المحمود ، شرح قانون المرافعات المدنية رقم 83 لسنة 1969 وتطبيقاته العملية ، ط1 ، بدون دار نشر ، 2005 ، ص151.

(19) د. فتحي والي ، قانون القضاء المدني ، دار النهضة العربية ، 2001 ، ص32
(20) بكر عبد الفتاح السرحان ، الوساطة على يد القاضي الوسيط ، الماهية والاهمية والاجراءات دراسة تقييمية في القانون الاردني ، بحث منشور في المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية ، الاردن ، العدد الاول ، المجلد الاول ، 2009 ، ص69.

بمقتضى القانون عن ما انتهت اليه عملية الوساطة⁽²¹⁾. ومن حيث الاجراءات فالاجراءات المتبعة في سوح القضاء والخاصة بالانقطاع ، والوقف ، واليمين الحاسمة او المتممة فلا وجود لها في اعمال الوسيط⁽²²⁾.
الا اننا نرى ان التزام الوسيط بالتخفيف من الاجراءات القضائية وعدم التقيد بها يجب ان لا يجري على اطلاقه ، فهناك بعض الاجراءات ، يجب على الوسيط اثناء تنفيذه لمهامه التمسك بها ليس لانها من مستلزمات العمل القضائي ، بل ان تركها يتنافى مع العدالة ، كما ان تجاهل كل الاجراءات القضائية بحجة كون الوساطة وسيلة استثنائية يؤدي الى الفوضى ، ويتنافى مع فكرة تطوير الوسائل البديلة لتسوية المنازعات.

المطلب الثاني

الطبيعة الادارية لمهام الوسيط

تولى المشرع العراقي وكذلك بعض التشريعات العربية كالتشريع المصري واللبناني⁽²³⁾ اعتماد الوساطة كوسيلة لتسوية بعض المنازعات ، ، ففانونا العراقي اعتمد الوساطة كوسيلة لحسم المنازعات في القضايا الخاصة بالعمل وقضايا التأمين ، ومن خلال تتبع تلك المعالجة نرى ان المشرع العراقي لم يبين الكيفية التي من خلالها يتم تعيين الوسيط⁽²⁴⁾ ، سوى انه اعطى الحق للادارة التابع لها النزاع ان تعتمد الى اختيار وسيط له معرفة مسبقة بالنزاع المعروض او يتم تعيينه من خلال اختياره من قائمة الوسطاء التي يتم اعتمادها مسبقا ، وهذا يدفعنا الى البحث فيما اذا ما كان الوسيط المعين هو موظف في الدائرة التي حدث فيها النزاع ، ومن ثم هل ما يصدر عن الوسيط بشأن الوساطة في هذه الحالة هي قرارات ادارية⁽²⁵⁾ صادرة عن موظف مختص ، ام ان خصوصية الوساطة تطبق هنا ايضا ، وبما ان مشرعنا العراقي لم ينص صراحة على ان يكون الوسيط موظف لدى الجهة التي يتبعها النزاع ، فهذا يدفعنا الى مراجعة النصوص القانونية العربية التي اشترطت صراحة ان يكون الوسيط موظفا.

وبالعودة الى قانون حماية المستهلك اللبناني رقم (659) لسنة 2005 ، في المادة (83) والتي تنص على انه ((يقوم بدور الوسيط موظف او اكثر في وزارة الاقتصاد والتجارة ، ومن الفئة الثالثة وما فوق يعينون بقرار يصدر عن وزير الاقتصاد والتجارة ، بناء على اقتراح المدير العام على ان لا يكونوا من المعنيين بالنزاع

(21) احمد انور ناجي ، الوساطة في منازعات الملكية الفكرية ، بحث منشور في مجلة الحقوق بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس ، المغرب ، العدد الرابع ، 2012 ، ص96.

(22) بكر عبد الفتاح السرحان ، مرجع سابق ، ص64.

(23) ففي القانون المصري اعتمدت الوساطة في قانون تنظيم اعادة الهيكلة والصلح الواقي من الافلاس رقم (11) لسنة 2018 ، حيث اعتمدت الوساطة كاحدى الوسائل القانونية لتسوية المنازعات الناتجة عن تعثر الشركات وعدم سدادها لديونها ، فضلا عن ذلك فقد اعتمدها المشرع اللبناني في قانون حماية المستهلك رقم (659) لسنة 2005.

(24) كذا الامر بالنسبة لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ، حيث تنص المادة (171) على انه ((تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص)).

(25) القرار الاداري هو عمل قانوني صادر عن جهة ادارية بغية احداث تغيير في الوضع القانوني بانشاء مركز قانوني جديد ، او تعديل او الغاء مركز قانوني... د.ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جمهورية العراق ، 2012 ، ص297 ، وعرف ايضا هو التعبير او الافصاح عن الارادة الملزمة المتجهة الى احداث اثر قانوني دبرهان زريق ، القرار الاداري وتمييزه عن قرار الادارة ، ط1 ، من دون دار نشر ، 2016 ، ص28.

موضوع الوساطة)) نجد انها تشترط في ان يكون الوسيط موظفا في وزارة الاقتصاد والتجارة ويتم تعيينهم بقرار من الوزير للنظر في النزاع موضوع الوساطة ، ما يهمنا هنا ، طبيعة عمل هذا الوسيط ، فهل ان المهام التي سوف يقوم بها الوسيط تحمل الطابع الاداري ، على اعتبار ان الوسيط موظفا عاما ويتولى نظر مسألة تتعلق باختصاصه ، ام تبقى للوساطة خصوصيتها المعروفة؟

لتوضيح ذلك نقول ان الاعمال الادارية تنقسم الى اعمال مادية واعمال قانونية ، وتمثل الاعمال مادية ب (الاشغال العامة ، الاعمال الطبية في المستشفيات الحكومية ، تنفيذ القرارات الادارية ...) أي تلك الاعمال التي تبدو لازمة لتحقيق المصلحة العامة ، اما الاعمال القانونية فتتمثل بالقرارات الادارية⁽²⁶⁾ ، وبما ان الوسيط قد يكون موظفا في الدائرة التي حدث فيها النزاع كما اشار الى ذلك قانون حماية المستهلك اللبناني طبقا لنص المادة (83) منه، فالى أي صنف من الاعمال الادارية سينتمي قرار الوسيط في هذه الحالة؟

ان الوسيط لا يصدر قرارا ، حتى مع انتهاء اعمال الوساطة سواء كانت نهايتها ايجابية ام سلبية ، فان ما يصدر عنه هي توصية يتفق عليها الاطراف وتنتهي النزاع ، او يرفع تقريراً الى القاضي يبين فيه اسباب فشل عقد الاتفاق ، ففي هذه الحالة لا بد من استبعاد مهام الوسيط من الاعمال الادارية سواء كانت تلك الاعمال مادية او تصرفات قانونية او لوائح تنظيمية ، اذ ان اعمال الوسيط لا تعد عقوداً ادارية تبرهما الادارة بمناسبة معينة ، وباعتبارها شخصا معنوياً عاماً. والسبب في استبعاد الوساطة من طائفة العقود الادارية هو ذات الغاية من اللجوء الى الوساطة لتسوية نزاع قائم. اما العقود الادارية الاخرى فلا يتوافر فيها تلك الغاية ، هنالك العديد من الاسباب الاخرى تدفع الى عدم اعتبار مهام الوسيط اعمالاً ادارية رغم صدور تلك الاعمال من موظف مختص منها ، وان القرار الاداري لا يصدر بمناسبة منازعة او من اجلها⁽²⁷⁾ ، بخلاف الحال بالنسبة للتوصية التي تصدر من الوسيط ، اذ من الشروط الاساسية للجوء الى الوساطة هو وجود نزاع قائم بين اطرافه.

ومن جهة اخرى ان القرار الاداري يعبر عن سلطة الادارة وما لها من ارادة ملزمة في هذا القرار⁽²⁸⁾ ، اما الوساطة فان التوصية التي يصدرها الوسيط لا تعبر عن ارادة ملزمة ، كما لا تعد مظهراً من مظاهر السلطة، بل ان الغاية منها حل النزاع بوسيلة ودية ، ولو كانت هنالك رغبة تشريعية في عد اعمال الوسيط

⁽²⁶⁾ والقرارات الادارية قد تكون على شكل قرارات فردية والتي تصدر بصدد فرد او افراد معينين بذواتهم او حالات معينة ، وتستند مضمونها بمجرد تطبيقها وذلك لانها تتمثل بتحديد الحكم القانوني بشأن حالات معينة لان الادارة لا تعمل على انشاء قاعدة قانونية عامة وانما تعمل على تنفيذ قاعدة سابقة وتخصيصها بالنسبة لفرد او افراد معينين في حالات معينة كالقرار الصادر بتعيين موظف او قرار منح اجازة .. الخ ، وقد تتمثل القرارات الادارية بقرارات تنظيمية وهي قرارات تصدرها الهيئات الادارية المختلفة وتتضمن قواعد عامة موضوعية ، ومن شأنها ان تطبق على عدد غير محدد من الافراد او الحالات كلما توفرت فيهم شروط معينة والتي تتمثل بالانظمة والتعليمات او ما يسمى باللوائح ، للمزيد انظر د.علي محمد بدير وآخرون ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، 2011 ، ص452 وما بعدها .

⁽²⁷⁾ د.ابو الخير عبد العظيم ، الوساطة في تسوية المنازعات بديل عملي للتغلب على مشكلات التقاضي ، ط1 ، المركز القومي للاصدارات القانونية ، القاهرة ، 2017 ، ص362.

⁽²⁸⁾ د.علي محمد بدير وآخرون ، مرجع سابق، ص441 وما بعدها.

عملاً إدارياً ، لما استلزم من الوسيط ان يقدم تقريراً يبين اسباب الفشل في التوصل الى اتفاق⁽²⁹⁾ ، بل لجعل التوصية التي تصدر من الوسيط بمثابة قرارا إداريا ملزماً ، ولمن تضرر منه حق التظلم لدى الجهة التي يتبعها الوسيط.

فضلاً عن السابق ، فان القرار الإداري يصدر بناء على طلب من ذوي الشأن او بدونه⁽³⁰⁾ ، اما التوصية التي سوف تصدر من الوسيط فان احترام ارادة الطرفين فيها واجب ، اذ لا نفاذ لها دون ارادتهما ، وتصبح ملزمة باتفاقهم. هذا وان القرار الإداري يخضع لنظام الطعن بالالغاء امام المحاكم المختصة⁽³¹⁾ ، اما التوصية التي تصدر من الوسيط فلا طعن فيها ، اذ يحق للطرف ابتداءا اما الموافقة على اقتراح التسوية ومن ثم تصبح ملزمة او لهم الحق في الرفض⁽³²⁾. لهذا فان مهام الوسيط لا تحمل أي صفة إدارية ، ولا تعد التوصية التي تصدر عن الوسيط عملاً إدارياً ، ولا تدخل في خانة الاعمال المادية او التصرفات القانونية الإدارية ، بل تبقى الوساطة محتفظة بذاتيتها المستقلة والخاصة ، حيث لا نفاذ لها الا بموافقة الخصوم ، ولا الزام لها منذ البداية الا بعد ان يتفق الاطراف على الاخذ بها ، ومن ثم تبقى الوساطة ما هي الا وسيلة ودية بديلة عن القضاء لتسوية النزاع باتفاق الاطراف.

المطلب الثالث

الطبيعة الخاصة لمهام الوسيط

يتولى الوسيط مهمة تسوية النزاع بين الطرفين تنفيذا لاتفاق الطرفين في اللجوء الى الوساطة لتسوية النزاع القائم بينهم ، وقيامه بهذه المهمة هي تنفيذا لرغبة المتخاصمين سواء تمثلت تلك الرغبة بشرط اللجوء الى الوساطة الذي تم الاتفاق عليه مسبقاً ، ام كان ذلك الاتفاق على شكل مشروطه⁽³³⁾. ويعد عمل الوسيط تنفيذا لاتفاق الوساطة ، فالوساطة تبدأ باتفاق ، ومن ثم تسير وفقاً لاجراءات تساهم في بلورة فكرة التسوية ، حتى تنتهي باتفاق غير ملزم لاطراف النزاع ، حيث ان الحلول التي تنتهي اليها الوساطة لا تعد الزامية بمجرد كونها حلاً للنزاع موضوع الوساطة ، بل ان الالزامية تمنح لهذا الحل باتفاق الطرفين ، فضلاً عن ذلك فان الوسيط لا يملك سلطة الامر والالزام⁽³⁴⁾.

واذا كان اساس الوساطة هو ارادة الطرفين ، ومصدر سلطة الوسيط هو اتفاقهم ، فتمثل هذه الوساطة بصيغة عقد بين اطرافه ، كما ان هيئة الوساطة تشكل باختيار طرفي النزاع للوسطاء ، رغم ان بعض

(29) الفقرة تاسعا وعاشرا من المادة (159) من قانون العمل العراقي ، والمادة (178) من قانون العمل المصري ، والمادة (96) من قانون حماية المستهلك اللبناني.

(30) د.ماهر صالح علاوي الجبوري ، مرجع سابق ، ص368 وما بعدها

(31) د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 1996 ، ص535. وينظر ايضا د.محمد رضا جنيخ ، القانون الإداري ، ط2 ، مركز النشر الجامعي ، تونس ، 2008 ، ص414.

(32) د. اكرم فاضل سعيد ، المعين في دراسة التاصيل القانوني لحق اللجوء الى الوساطة كحل بديل للنزاعات التجارية ، ط2 ، مكتبة القانون والقضاء ، بغداد ، 2017 ، ص68.

(33) د.عبد المجيد غبجة ، نظام الوساطة الاتفاقية في المغرب ، بحث منشور في المجلة المغربية للوساطة والتحكيم ، العدد الثالث ، 2009 ، ص13.

(34) عادل سالم اللوزي ، الوساطة لتسوية المنازعات المدنية وفقاً للقانون الأردني ، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات كلية الدراسات القانونية العليا جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الأردن ، المجلد 21 ، العدد 2 ، 2006 ، ص257.

المنازعات استلزمت القوانين التي تناولتها اعداد قوائم بالوسطاء وتكون لاطراف النزاع الحرية في اختيار الوسيط الذي سوف ينظر النزاع ، ومن ثم فان اتفاقهم على اختيار الوسيط من بين تلك الاسماء هو الايجاب ، والقبول هو موافقة الوسيط على نظر النزاع⁽³⁵⁾. والوساطة كوسيلة من الوسائل البديلة في حقيقة الامر هي عقد يلتزم الوسيط بمقتضاه التوصل لحل ينهي النزاع خلال مدة معينة وبأجر معين ، وبذلك فانها تمتاز بكونها من العقود الرضائية ومن العقود الملزمة للجانبين ومن عقود المعاوضة ، ويقوم هذا العقد على مبدأ حسن النية ، والثقة في شخص الوسيط⁽³⁶⁾. وكذلك فان الوساطة عقد بمقتضاه يتم وضع اتفاق الوساطة ، موضع التنفيذ⁽³⁷⁾ ، سواء كان الاتفاق عليها تنفيذا لشرط الوساطة ام مشارطه له ، حتى يقوم الوسيط بالمهام الملقاة على عاتقه من اجل انجاح الوساطة ، لذا فان عقد الوساطة هو اداة للوصول الى اتفاق التسوية بين طرفيه ، فالوسيط طرف في عقد الوساطة وليس طرفا في اتفاق الوساطة ، او ما يسمى باتفاق التسوية⁽³⁸⁾.

وينعقد عقد الوساطة بين طرفيه والوسيط كعقد رضائي ، بمجرد ارتباط الايجاب بالقبول ، والرضا قد يكون صريحا او ضمنيا ، ومن ثم فان عقد الوساطة يخضع للقواعد العامة الخاصة بالتراضي ، وكذلك الخاصة بعيوب الارادة⁽³⁹⁾ ، وبخصوص الشكل الذي يرد فيه هذا الاتفاق فبعض القوانين كقانون المسطرة المغربي والذي نظم الوساطة بنصوص صريحة فقد اشترط في عقد الوساطة ان يرد مكتوبا ، وهذا ما اكده الفصل (58) المادة (327) من قانون المسطرة ، يرى البعض⁽⁴⁰⁾ ان كتابة عقد الوساطة ام دونها لا اثر له في اعتبار الكتابة للاثبات وليس للانعقاد ، حيث ان عقد الوساطة من العقود الرضائية والتي تتعقد بمجرد ارتباط الايجاب بالقبول دون الحاجة الى شكلية معينة ، ومن ثم فان تخلف الكتابة لا يؤثر على وجود عقد الوساطة بل يُصَعَّب اثباتها ، بالرغم من امكانية اثبات عقد الوساطة بكافة طرق الاثبات. ويرى البعض الاخر⁽⁴¹⁾ وهو ما نذهب اليه ان شرط كتابة عقد الوساطة ليس من الضروري النص عليه صراحة فهو يفهم من وجوده بصورة بديهية ، حيث ان اغلب القوانين التي اعتمدت الوساطة كبديل لتسوية النزاع اشترطت ان يقدم طلب الى الجهة المختصة التي تنتظر النزاع⁽⁴²⁾.

(35) د.خيري عبد الفتاح السيد البتانوني ، الوساطة كوسيلة بديلة لفض المنازعات المدنية والتجارية ، ط2 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2012 ، ص136

(36) د. احمد عبد الكريم سلامة ، نظام الوساطة كبديل عن القضاء في تسوية المنازعات وديا ، بحث منشور في مجلة الامن والقانون - اكااديمية شرطة دبي - الإمارات ، المجلد22 ، العدد1 ، 2014 ، ص17.

(37) الفصل (59) من المادة (327) من قانون المسطرة المغربي الذي ينص على انه (عقد الوساطة هو الاتفاق الذي يلتزم فيه أطراف نزاع ناشئ بعرض هذا النزاع على وسيط).

(38) د.ابو جعفر عمر المنصوري ، العدالة الموازية لفض المنازعات الوساطة كبديل عن الدعوى القضائية ، بحث منشور في مجلة العلوم الشرعية والقانونية كلية القانون بالخمسة جامعة المرقب ، ليبيا ، العدد الثاني ، 2014 ، ص349 وما بعدها.

(39) محمد السيد ابراهيم محمد بدر ، الوساطة كوسيلة بديلة لحل المنازعات المدنية : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى معهد بحوث ودراسات العالم الاسلامي ، جامعة ام درمان الاسلامية ، السودان ، 2015 ، ص50 وما بعدها.

(40) د.خيري عبد الفتاح السيد البتانوني ، مرجع سابق ، ص136.

(41) د. احمد عبد الكريم سلامة ، النظرية العامة للنظم الودية لتسوية المنازعات (المفاوضات ، الوساطة ، التوفيق ، الصلح) بديلا عن المعتزك القضائي ، ط1 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، من دون سنة نشر ، ص169.

(42) كالمادة (170) من قانون العمل المصري ، والفقرة الخامسة من المادة (159) من قانون العمل العراقي ، الا انه لابد من ملاحظة ان قواعد اليونسترال للتوفيق التجاري الدولي لسنة 2002 ، لم تشر الى ان يكون عقد الوساطة مكتوبا ، لا بصورة صريحة ولا ضمنية ، الا ان قانون اليونسترال للتحكيم التجاري الدولي لسنة 1985 المعدل سنة 2006 اكد اشار الى ضرورة ان يكون عقد الوساطة مكتوبا حيث تنص الفقرة الثانية من المادة (7) منه على ((يتعين ان يكون اتفاق التحكيم مكتوبا)).

اما محل عقد الوساطة في اجراء عملية الوساطة لتسوية النزاع بين طرفي النزاع فيتحدد بتوصية بالحلول الممكنة للنزاع خلال مهلة الوساطة ، ويتمثل ذلك بقيام الوسيط بالعمل الموكل اليه في التقريب بين وجهات النظر المختلفة وتذليل العقبات امامهم. اما السبب في الوساطة فيتمثل في رغبة طرفي النزاع بتسوية النزاع القائم بينهم دون اللجوء الى القضاء او التحكيم ، ولابد ان يكون السبب مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والاداب العامة⁽⁴³⁾.

نخلص من خلال السابق ، ان طبيعة عمل الوسيط لا تعد عملاً قضائياً⁽⁴⁴⁾ ، ولا عملاً إدارياً ، على اعتبار ان الوسيط لا يفصل في خصومة على مقتضى القانون ، بحكم او قرار حاسم ينهي حالة النزاع ، وايضا لا يمكن تصور ان يكون هنالك تنازع فيما بين مهمته واي جهة قضائية اخرى ، فكل ما يترتب على اتفاق التسوية الذي يتم التوصل اليه هو انتهاء النزاع ، الا ان له اثراً اجرائياً مباشراً. كما لا يمكن ان تعد مهمة الوسيط عملاً إدارياً حتى وان كانت الجهة المسندة اليها الوساطة مشكلة من قبل جهة إدارية ، فهذه الجهة ليس لها خصائص الجهة الادارية ، من حيث التدرج الوظيفي ، ولا الاختصاص باصدار القرارات... الخ ، وكذلك ان هذه الجهة لا تصدر قراراً نابعا من ارادتها الملزمة ، بل انها تصدر رايها او مقترحاً بخصوص النزاع المنظور من قبلها. كما ان هذه الجهة التي ستتولى النظر بالنزاع لم ينص القانون على امكانية التظلم من قرارها ، او الطعن به كما هو الحال بالطعن بالقرارات الادارية الصادرة من جهات إدارية ذات اختصاص ، ولو امعنا النظر في قانون حماية المستهلك اللبناني ، والذي اشترط في الوسيط ان يكون موظفاً عمومياً ، لم يشير الى امكانية ان يقدم الطرف المضرور من كل ما يصدر من الوسيط من اعمال تظلماً امام الجهة التي يتبعها الوسيط باعتباره موظفاً تابعاً لها ، وهذا يدل على ان الوسيط الموظف يتجرد من صفته الوظيفية خلال مدة الوساطة ولا يعد ما يصدر منه قراراً إدارياً ، أي ان القرارات التي تصدر عن تلك الجهة لا يخضع لنظام الطعن عليها بالالغاء امام الجهات المختصة.

الخاتمة

خاتمة بحثنا هذا تتضمن عدداً من النتائج التي توصلنا اليها من خلال عرضنا السابق ، فضلاً عن ذلك فانا نضع عدد من التوصيات ، وعلى وفق الاتي:

1- النتائج

أ- ان الوسيط يعمل باستقلالية ، وهذا نتيجة لعظم الدور الذي يقوم به فهو يعمل على امتصاص حالة الغضب الانية لدى اطراف النزاع ، فضلاً عن ذلك فهو يعمل بذات الوقت على تقريب وجهات النظر من خلال دفع الاطراف الى التنازل عن مطالبهم ، والوصول بهم الى تسوية رضائية لكلا الطرفين.

⁽⁴³⁾ د. احمد عبد الكريم سلامة ، نظام الوساطة كبديل عن القضاء في تسوية المنازعات وديا ، مرجع سابق ، ص 40-43.
⁽⁴⁴⁾ وهذا ما اكدته ايضا المبادئ التوجيهية الصادرة عن شعبة الوساطة بتاريخ 28 اب 2009 ، والتي انشئت بموجب القرار (A/RES/62/228) الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ، حيث تنص المادة (13) منه على (الوسطاء ليسوا قضاة . وهم لا يحددون نتائج القضايا). ويستخدم الوسيط مهارته ليحاول إعطاء جميع الأطراف فرصة للتعبير عن الرأي، بأسلوب يعبر عن الاحترام والامتناع عن إطلاق الأحكام، ويساعدها على التوصل إلى حل يناسبها).

- ب- هنالك عددا من المعايير التي لا بد وان تتوفر للحد من توتر العلاقات فيما بين طرفي عقد الوساطة ، فلا بد وان يكون الوسيط محايدا لكي لا يشعر احد الاطراف بان حقه قد غبن نتيجة انحياز الوسيط للطرف الاخر ، لذا فمعايير سلوك الوسيط امر هام لاختيار الوسيط اولا ولنجاح الوساطة ثانيا.
- ت- عمل الوسيط لا يدخل ضمن العمل القضائي بالرغم من كونه في اطار نظرية العمل الاجرائي فان اللجوء الى الوساطة يرتب اثرا اجرائيا ، وبالرغم من ان الوساطة في بعض الاحيان تتم تحت اشراف القضاء ، الا ان الوسيط ان كان قاضيا فانه يمارس عمله متجردا من صفته القضائية ليتولى عملا جديدا يعرف باعمال الوساطة.
- ث- كما ان الوسيط لا يعد موظفا عموميا وما يصدر عنه عملا اداريا بالرغم من ان بعض التشريعات تشترط في بعض المنازعات ان يكون الوسيط موظفا ، فعمل الوسيط يخرج من دائرة العمل الاداري ليكتسب صفة خاصة تتناسب مع مفهوم الوساطة بصورة عامة.

2- التوصيات

- أ- ان اعتماد المشرع العراقي الوساطة كبديل لتسوية المنازعات وديا في المنازعات العمالية وكذلك في قضايا التأمين ، يوجب التوصية بسن قانون خاص بالوساطة يجعل من الوساطة وسيلة لا تقتصر فقط على المنازعات اعلاه بل لتشمل كافة المنازعات المدنية والتجارية ، الا تلك التي تتعارض مع النظام العام او مع نص خاص ، فضلا عن ذلك فأن سن قانون للوساطة على غرار التشريعات المقارنة ، سيمكن ما لم يتم معالجته في قانون العمل العراقي وقانون تنظيم اعمال التأمين وغيرها، على اعتبار ان كلا القانونين لم يتضمنا كل ما يتعلق بالوساطة من احكام وخصوصا تلك المتعلقة بكيفية اختيار الوسيط والشروط الواجبة فيه.
- ب- ان نجاح الوساطة يعتمد بالدرجة الاساس على الجهد الذي سوف يبذله الوسيط ، وهذا يحتم التوصية بايجاد مراكز تأهلية مختصة تعمل على تدريب الوسطاء وكيفية تعامل الوسيط مع المنازعات ، وهذه المراكز ستضمن توافر الشروط المطلوبة للعمل كوسيط من خلال منحها شهادة مشاركة في دورة تدريبية تضمن ان الشخص المتقدم للعمل كوسيط قد اجتاز تلك الدورة.
- ت- ان مهمة الوسيط توازي في بعض الاحيان مهام القاضي لا بل انه يضطلع بمهمة تفوق مهمة القاضي صعوبة ، نظرا لعدم تمتعه باي سلطة الزام تجاه الاطراف ، لذا نرى ضرورة ان يكون للتقرير او التوصية التي سيقدمها الوسيط للقضاء (في حال فشل الوساطة بين الطرفين) اثر مباشر في الحكم الذي سيصدر عن القضاء في النزاع المعروض ، لا ان يترك مسألة اصدار الحكم استنادا لتلك التوصية خاضع للسلطة التقديرية للقضاء ، وهذا نابع من ضرورة الحفاظ على هيبة الوسيط والمهام الملقاة على عاتقه ، وعدم جعل مهام الوسيط رهينة النتيجة التي ستنتج في نهاية الوساطة ، ومن ثم تنتهي دون اثر يذكر.

المراجع

1- الكتب القانونية

- أ- د.ابو الخير عبد العظيم ، الوساطة في تسوية المنازعات بديل عملي للتغلب على مشكلات التقاضي ، ط1 ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، 2017.
- ب- د.احمد ابو الوفا ، انقضاء الخصومة بغير حكم ، ط1 ، مكتبة الوفاء القانونية ، مصر ، 2015.
- ت- د. احمد عبد الكريم سلامة ، النظرية العامة للنظم الودية لتسوية المنازعات (المفاوضات ، الوساطة ، التوفيق ، الصلح) بديلا عن المعتزك القضائي ، ط1 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، من دون سنة نشر.
- ث- د. اكرم فاضل سعيد ، المعين في دراسة التاصيل القانوني لحق الانتجاء الى الوساطة كحل بديل للنزاعات التجارية ، ط2 ، مكتبة القانون والقضاء ، بغداد ، 2017.
- ج- د.برهان زريق ، القرار الاداري وتمييزه عن قرار الادارة ، ط1 ، من دون دار نشر ، 2016.
- ح- د.جمال احمد هيكل ، الاتفاق على الصلح والتوفيق بين المتنازعين ، ط1 ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2015.
- خ- د.خيرى عبد الفتاح السيد البتانوني ، الوساطة كوسيلة بديلة لفض المنازعات المدنية والتجارية ، ط2 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2012.
- د- د.شروق عباس فاضل ، النظام القانوني للوساطة ، ط1 ، مكتبة القانون والقضاء ، بغداد ، 2017.
- ذ- د.عبد المجيد غيجة ، نظام الوساطة الاتفاقية في المغرب ، المجلة المغربية للوساطة والتحكيم ، المركز الدولي للوساطة والتحكيم ، المغرب ، العدد الثالث ، 2009.
- ر- د.علي محمد بدير وآخرون ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، 2011.
- ز- د.فتحي والي ، قانون القضاء المدني ، دار النهضة العربية ، 2001.
- س- د.ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 1996.
- ش- د.ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جمهورية العراقي ، 2012.
- ص- د.محمد رضا جنيخ ، القانون الاداري ، ط2 ، مركز النشر الجامعي ، تونس ، 2008.
- ض- د.مدحت المحمود ، شرح قانون المرافعات المدنية رقم 83 لسنة 1969 وتطبيقاته العملية ، ط1 ، بدون دار نشر ، 2005.
- ط- د.منذر الفضل ، شرح القانون المدني ، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين العربية والأجنبية ، ط1 ، دار تاراس ، اربيل ، 2006.

2- البحوث

- أ- د.ابو جعفر عمر المنصوري ، العدالة الموازية لفض المنازعات الوساطة كبديل عن الدعوى القضائية ، بحث منشور في مجلة العلوم الشرعية والقانونية كلية القانون بالخمسة جامعة المرقب ، ليبيا ، العدد الثاني ، 2014.
- ب- احمد انور ناجي ، الوساطة في منازعات الملكية الفكرية ، بحث منشور في مجلة الحقوق بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس ، المغرب ، العدد الرابع ، 2012.
- ت- د. احمد عبد الكريم سلامة ، نظام الوساطة كبديل عن القضاء في تسوية المنازعات وديا ، بحث منشور في مجلة الامن والقانون -أكاديمية شرطة دبي -الإمارات ، المجلد 22 ، العدد 1 ، 2014.
- ث- د. السعيد محمد الازمازي ، الجوانب الاجرائية لقانون فض المنازعات بين الواقع النظري والتطبيق العملي ، بحث مقدم الى مؤتمر كلية حقوق طنطا ، عنوان المؤتمر (المشاكل الناجمة عن تطبيق القانون رقم 7 لسنة 2000) ، في مارس 2002.
- ج- بكر عبد الفتاح السرحان ، الوساطة على يد القاضي الوسيط ، الماهية والاهمية والاجراءات دراسة تقييمية في القانون الاردني ، بحث منشور في المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية ، الاردن ، العدد الاول ، المجلد الاول ، 2009.
- ح- أ.سوالم سفيان ، المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري ، مجلة المفكر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد العاشر ، 2014.
- خ- عادل سالم اللوزي ، الوساطة لتسوية المنازعات المدنية وفقا للقانون الأردني ، بحث منشور في مجلة مؤتم للبحوث والدراسات كلية الدراسات القانونية العليا جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الأردن ، المجلد 21 ، العدد 2 ، 2006.
- د- د.عبد المجيد غيجة ، نظام الوساطة الاتفاقية في المغرب ، بحث منشور في المجلة المغربية للوساطة والتحكيم ، العدد الثالث ، 2009.
- ذ- فيصل بجي ، الوساطة العدالة المطلوبة ، بحث منشور في مجلة المنبر القانوني ، المغرب ، العدد السادس ، 2014.

3- الرسائل والاطاريح

- أ- رولا تقي سليم الاحمد ، الوساطة لتسوية المنازعات المدنية في القانون الاردني ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الدراسات القانونية العليا ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الاردن ، 2008.
- ب- محمد السيد ابراهيم محمد بدر ، الوساطة كوسيلة بديلة لحل المنازعات المدنية : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى معهد بحوث ودراسات العالم الاسلامي ، جامعة ام درمان الاسلامية ، السودان ، 2015.

4- القوانين

*القوانين العراقية

- أ- قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 المعدل.
- ب- قانون تنظيم أعمال التأمين العراقي رقم (10) لسنة 2005 النافذ.
- ت- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 النافذ.

*القوانين المصرية

- ث- الدستور المصري لسنة 1971
- ج- قانون المسطرة المغربي لسنة 2008.
- ح- قرار وزير القوى العاملة والهجرة المصري رقم (127) لسنة 2003
- خ- قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003

*القوانين الاردنية

- د- التعليمات الخاصة باعتماد وسطاء ومحكمي نزاعات التأمين لدى هيئة التأمين الاردنية رقم (7) لسنة 2005.
- ذ- قانون الوساطة الاردني رقم (12) لسنة 2006.

*القوانين الجزائرية

- ر- قانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائري رقم (09) لسنة 2008.
- ز- المرسوم التنفيذي رقم 09-100 لسنة 2009 الخاص بتعيين الوسطاء.

*القوانين المغربية

- س- قانون المسطرة المغربي لسنة 1974 المعدل.

*القوانين اللبنانية

- ش- قانون حماية المستهلك اللبناني رقم (956) لسنة 2005.