

Distr.: Limited
30 December 2019

Original: Arabic

الجمعية العامة



لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي
الفريق العامل الثالث (المعني بإصلاح نظام
تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول)
الدورة التاسعة والثلاثون
نيويورك، ٣٠ آذار/مارس - ٣ نيسان/أبريل ٢٠٢٠

الإصلاحات الممكنة في مجال تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول

ورقة مقدمة من حكومة الكويت

تتضمن هذه المذكرة ورقة وردت في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ من حكومة الكويت، في سياق التحضير للدورة الثامنة والثلاثين للفريق العامل الثالث. وترد الورقة في المرفق بهذه المذكرة بالصيغة التي تلقتها بها الأمانة.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المرفق

بداية نتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء الفريق العامل الثالث على عملهم الدؤوب في سبيل وضع حلول مثلى لتذليل المشاكل والمعوقات التي تشوب نظام تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول، ونتمنى لهم التوفيق في إيجاد حلول وآليات ناجحة وفعالة لحل هذه الإشكالية.

بالإطلاع على جدول أعمال هذه الدورة وتحديدًا فيما يتعلق بموضوع الوثيقة [ACN.9/WG.III/WP.167](#) وهو الإصلاحات الممكنة في مجال تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول/ معلومات أساسية بشأن وضع مدونة لقواعد سلوك المحكمين، ارتأينا أن نقدم تقريراً بالغ الإيجاز للسادة الأعضاء المشاركين بهذه الدورة وللفريق العامل عن تجربة دولة الكويت في مجال إرساء دعائم مدونة لقواعد سلوك الموظفين والمسؤولين الحكوميين، ومن ثم إسقاط ذلك على موضوع مدونة قواعد سلوك المحكمين، وذلك للاستئناس والاسترشاد ببعض الجوانب التي من شأنها تسليط الضوء على بعض العوامل أو الظواهر السلوكية الخاصة ببعض الدول الأعضاء والناבעة من الظروف البيئية والأيدولوجيات الفكرية والسياسية أو الاعتبارات الاجتماعية التي تحكم تلك المجتمعات، مما يتحتم معه وضع مدونة قواعد لسلوك المحكمين بما يتفق مع الظروف والوقائع المتميزة والخاصة بكل دولة من الدول الأعضاء في الأونسيتال لتحقيق المزيد من المرونة والشفافية ورفع معايير الجودة والكفاءة لتلك المدونة.

أولاً- التجربة الكويتية في مجال وضع مسودة قواعد سلوك الموظفين والمسؤولين والحكوميين

في ضوء الاتجاه إلى العولمة وتحرير التجارة و سياسة الخصخصة، اتجهت العديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء لوضع البرامج والسياسات التي من شأنها توسيع دور القطاع الخاص وتقليل الاعتماد على القطاع العام في إنتاج السلع والخدمات.

وانطلاقاً من الرغبة الأميرية السامية بتحويل الكويت إلى مركز مالي وتجاري وتشجيع الاستثمار الأجنبي فيها والإسهام في مشروعات التنمية الاقتصادية وتوسيع القاعدة الاستثمارية للبلاد، فقد حرصت حكومة دولة الكويت على إصدار التشريعات من قوانين ولوائح تنظيمية وتنفيذية من شأنها خلق بيئة عمل صحية وجاذبة للاستثمارات الأجنبية والتي كانت بدايتها العمل على رفع معايير الكفاءة والجودة وتعزيز قيم الشفافية في القطاع العام.

وبناءً عليه، قدمت حكومة الكويت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ طلباً موجهاً إلى البنك الدولي للمساعدة والمشورة الفنية بشأن قضايا متنوعة تتعلق بالشفافية والنزاهة ومكافحة الفساد وتم التوقيع على مذكرة تفاهم أولية في ١٩ شباط/فبراير ٢٠٠٧ حيث أصدر مجلس الوزراء بدولة الكويت القرار رقم ٧٢٦/٢٠٠٧ الذي تضمن عدداً من الأحكام الهامة الهادفة لبلورة جدول الأعمال الموسع الخاص بالحوكمة والنزاهة ومكافحة الفساد. وفوض القرار جهاز مراقبة الأداء الحكومي التابع لمجلس الوزراء، بالإشراف على العمل على المحاور الثلاثة التالية:

- ١- ضمان عدم تداخل المصالح الشخصية للمسؤولين مع أداء مهامهم العامة ووضع مدونة لقواعد سلوك المسؤولين والموظفين الحكوميين.
 - ٢- تعزيز الشفافية داخل الحكومة.
 - ٣- تعزيز الإجراءات لمنع ومحاربة الفساد.
- وسنتناول في هذه المذكرة المحور الخاص بمدونة قواعد سلوك الموظفين والمسؤولين والحكوميين:

ثانياً - مدونة قواعد السلوك

تم تشكيل لجنة توجيهية تضم ممثلين لمختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية وكذلك بعض مؤسسات المجتمع المدني مثل (جمعية الشفافية الكويتية والجمعية الاقتصادية) لتوفير الإشراف والتوجيه الاستراتيجي لجدول الأعمال هذا. وبعد إجراء مشاورات بين اللجنة التوجيهية (فريق العمل الكويتي) والبنك الدولي، تم الاتفاق على معايير برنامج الكويت للحوكمة والنزاهة، التي تتضمن مجموعة من المكونات من شأنها تمكين دولة الكويت من الوفاء بالتزاماتها بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، والعمل على تطوير ترتيباتها القانونية والمؤسسية القائمة بأفضل الممارسات على المستوى العالمي، وضمن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فيما يخص أفضل الطرائق التي تستطيع بها وضع ممارساتها بهدف تعزيز النزاهة والشفافية على مستوى الدولة.

وبناء على المناقشات التي أجريت في الكويت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ بين الفريق الكويتي والبنك الدولي تبين ما يلي:

أن مدونة قواعد السلوك في الدول النامية والأقل نمواً غالباً ما تكون عبارة عن توجيهات عامة لمهن محددة لا يتناولها القانون في العادة، مثل الطب والمحاماة والمحاسبة، لكن في دول العالم المتقدم فإن قواعد السلوك عادة ما تكون مدرجة ضمن قوانين واجبة التطبيق ومرتبطة بعقوبات رادعة لمن يتجاوزها.

فكثير من دول العالم المتقدم تضع قواعد عامة لسلوك الموظفين في الجهات العامة وفي البرلمان، وتكون معتمدة من لجنة للأخلاقيات تنشئها الدولة أو يتم وضعها بالتشاور مع السلطات العامة للدولة.

ومن الضروري تحديد وتشريع قواعد "عامة" للسلوك تحكم الأفراد في علاقتهم مع الآخرين، بحيث تضع معايير عامة تحكم العلاقة بين العاملين أنفسهم وبين العاملين والجهة التي يعملون بها وبين العاملين والمراجعين لتلك الجهة. على أن يحدد القانون فترة زمنية محددة تلزم الجهات كافة بإصدار مدونة قواعد السلوك.

وبعد إجراء المزيد من المناقشات والبحوث، استقر الرأي على ضرورة وجود مدونة قواعد سلوك للموظفين والمسؤولين الحكوميين كخطوة أولى يتم تطويرها لاحقاً بحيث تشمل وضع مبادئ مدونات قواعد سلوك للفئات الأخرى في المجتمع فيما يخص القطاع الخاص مثل الأطباء،

والمحامين، والعاملين في شركات ومؤسسات القطاع التجاري والاستثماري الخاص، والقضاة والمحكمين وأعضاء البرلمان، وغيرهم من الكيانات والجهات التي لا تملك مدونات قواعد سلوك.

وأشار ممثلو ديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت إلى أنه في السنوات الأخيرة ازدادت إشكالية سلوك المسؤولين مع المواطنين ومع زملائهم في العمل. ورافق ذلك زيادة قُدرت بعشرة أضعاف في عدد القضايا التأديبية في الديوان مقارنة بالوضع قبل عشر سنوات إلى خمس عشرة سنة، مما أظهر وجود حساسية عالية للسلوك غير الأخلاقي بين موظفي الحكومة (أي أن الموظفين يميلون لرفض السلوك غير الأخلاقي) ولكن في ذات الوقت، كان هناك تصورات واسعة الانتشار بين الموظفين بأن مثل هذا السلوك هو سلوك شائع.

واختلفت وجهات النظر في الفريق فيما يخص المشاكل الخاصة بسلوك موظفي القطاع العام، حيث اعتبر البعض أن أمور انضباط العمل، مثل التراخي بتقديم الخدمة السريعة، وعدم تقديم المعلومات، وعدم حماية المعلومات السرية، وضعف جودة العمل، هي المشاكل الأولية المركزية في اتخاذ القرارات، في حين رأى البعض الآخر أن الفساد والسلوك المرتبط به من المشاكل المهمة للغاية – ولا سيما المحسوبة والمحابة وإساءة استخدام المنصب. إلا أنهم جميعاً اتفقوا على أنه يفضل وجود مدونة لتوضيح معايير السلوك المتوقع والمطلوب توافرها للمسؤولين والموظفين العموميين لكبح مثل هذه السلوكيات ومنعها على سبيل المثال لا الحصر:

- عدم احترام قوانين العمل، مما يجسد جزئياً وجود أمان وظيفي مفرط
- خضوع التعيينات والترقيات للاعتبارات الأسرية أو الحزبية أو المذهبية وغيرها عوضاً عن اعتبارات الكفاءة والخبرة
- عدم الإنصاف في توزيع عبء العمل
- قبول الهدايا
- إساءة استخدام المنصب مالياً ووظيفياً، للتكسب المادي غير المشروع
- الرشاوى والتزوير
- عدم احترام سرية المعلومات
- الافتقار إلى الشفافية، بما في ذلك عدم التمكن من ضمان إمكانية الحصول على معلومات غير سرية
- عدم الإفصاح عن الإقرارات السنوية الخاصة بعدم القيام بأنشطة محظورة
- عدم احترام بعض كبار المسؤولين لقوانين العمل مما يشكل قدوة سيئة لمرؤوسيه

ثالثاً – المصادر التي تستمد منها مسودة مدونة السلوك

تم وضع مسودة مدونة السلوك باستخدام المصادر الآتية:

١ - أحكام نموذجية/ السلوك الأمثل

تمت بلورة العديد من الأحكام أو على الأقل المسائل التي يتم تناولها باستخدام أو تعديل الأحكام في مدونة السلوك النموذجية لمجلس أوروبا للمسؤولين الحكوميين، وهي مدونة السلوك الأكثر تفصيلاً آنذاك التي صدرت عن منظمة دولية. وبذلك، فإن جزءاً كبيراً من المواد الخاصة بتضارب المصالح مثلاً، وقبول الهدايا، وردود الفعل إزاء العروض غير الملائمة، مأخوذ من تلك المدونة النموذجية. وبالرغم من أن الأهداف العامة لمدونات السلوك قد تكون متشابهة، إلا أن محتواها قد يكون أقل تشابهاً نتيجة الاختلافات في المواضيع وأنماط السلوك التي تحتاج بعض البلدان لتناولها أكثر من غيرها، بالإضافة إلى التقاليد الأخلاقية المختلفة التي ينبغي أن تقام على أساسها المدونات في سياق معين. وللاستجابة لذلك، تمت صياغة أو تعديل العديد من نصوص مسودة المدونة - بما في ذلك تلك المأخوذة من المدونة النموذجية.

ولمعالجة أنماط السلوك والمشاكل الخاصة بدولة الكويت فقد تم استخدام مصدرين إضافيين لهذا الغرض.

٢ - الأنظمة القائمة

أولاً: بغية إرساء المدونة في الإطار القانوني الحالي، حاول الفريق أن تتناول المدونة بالبحث المواضيع التي تم تناولها من قبل في قانون الخدمة المدنية أو الأنظمة والقوانين الأخرى، ولاسيما المواد ٢٦-٣٢ من المرسوم رقم ١٩٧٩/١٥ في شأن الخدمة المدنية التي تنظم المسائل التالية على مستوى عام، وقد صيغت النصوص بتفصيل أكبر في مسودة المدونة ومنها:

- الأداء الصحيح للواجبات
- المعاملة الملائمة للمواطنين
- التقيد بالساعات الرسمية للعمل
- التنفيذ المخلص والصادق للتعليمات القانونية
- تعزيز كرامة المنصب، والتصرف بالاحترام الواجب
- حظر الصفقات أو علاقات العمل مع الجهات الحكومية (حظر البيع أو الإيجار للجهة التابع لها/ عمل/ عقود مع جهات أخرى)
- تجنب إساءة استخدام المنصب للمصلحة الشخصية أو على أسس متعلقة بالمحاباة والمحسوبية والواسطة
- احترام سرية المعلومات

٣ - مشاكل خاصة بالكويت

حددت المناقشات التي تمت مع ديوان الخدمة المدنية والبنك الدولي والفريق الكويتي أنه من المهم لصياغة مدونة سلوك وأنظمة خاصة بتضارب المصالح، مراعاة عدد من المشاكل التي

وجد أنها بحاجة لعناية خاصة في الكويت وتتمثل هذه المشاكل بشكل خاص بطبيعة المجتمع الكويتي باعتباره مجتمعاً صغيراً ومجتمعاً شرقياً تمثل فيه العلاقات الإنسانية واعتبارات الأسرة والقربا (صلات الدم - النسب) المحور الرئيسي لقيام مشكلة تعارض المصالح في دولة الكويت.

رابعاً - المحاباة والمحسوبية لاعتبارات أسرية - اعتبارات طائفية ومذهبية - اعتبارات فتوية وحزبية سبب رئيسي لتعارض المصالح

تعارض المصالح: كل تصرف أو موقف يحقق مصلحة مادية أو معنوية لكيان ما أو من يمثله رسمياً - بأي شكل من الأشكال، ويكون متعارضاً مع أداء واجباته أو واجبات ممثله الرسمية. والغاية من حظر تعارض المصالح سواء أكان فعلياً أو محتملاً، هو منع الإضرار بمصالح الآخرين أو المساس بسمعتهم ونزاهتهم، سواء أكانوا أشخاصاً طبيعيين أم هيئات ومؤسسات حكومية أو خاصة. وذلك عبر الالتزام بالمطالبات التشريعية والآليات الإدارية المتبعة في هذا الشأن.

ومع أن حالات تعارض المصلحة لا تعني بالضرورة ارتكاب خطأ فإنها يمكن أن تضر بعمل ونزاهة من تصدر منه وما يمثله، خاصة أن من أهم أسبابها الميل لتحقيق مصلحة شخصية، أو المحاباة والمحسوبية الناتجة عن علاقة قرابة أو صداقة أو شراكة، أو التأثير بعلاقة عداوة أو كراهية للآخر.

وتستخدم الهيئات - على اختلاف أنواعها وتخصصاتها - مجموعة واسعة من المعايير والإجراءات عند وضعها لسياساتها الخاصة بمنع "تعارض المصالح"، والتي تساعد مسؤوليها وموظفيها وعملائها على تحديد المواقف والأفعال التي تشكل حالات تعارض مصالح وتمكن الإدارة من مراقبة الالتزام بسياساتها الخاصة.

وتعتبر الكويت من الدول النامية التي تسود فيها مفاهيم العائلة والعشيرة وتحكمها روابط القرابة (بالدم - بالمصاهرة) وذلك على غرار معظم دول منطقة الشرق الأوسط وما في حكمها حيث تمثل هذه الظاهرة عائقاً أساسياً أمام التقدم والتنمية ذلك أن تعارض المصالح والمحاباة والمحسوبية والواسطة على أسس عائلية أو عشائرية سمة من سمات المجتمعات ذات الطبيعة القبلية، والتي تتجه إلى ذلك لتيسير المهام وسرعة إنجازها والحصول على منافع مادية ومعنوية، كما أنها تؤدي إلى تحويل الكيانات والمؤسسات الأهلية إلى كيانات ومؤسسات فتوية وحزبية مغلقة على مجموعة محددة مما يضعف مصداقيتها بخلق جو من عدم الثقة بسبب تأثير العمل والإنجاز لاتخاذ القرارات بالروابط الشخصية والعائلية عوضاً عن معايير الكفاءة والخبرة.

كما قد يحدث أحياناً أن تترسخ في المجتمع، الذي تشوبه بعض مظاهر التعصب والإقصاء العرقي والطائفي والفتوي والديني بل والتوجه السياسي، بعض السلوكيات السلبية التي تتعارض مع ما يتطلبه أداء الواجبات والإيفاء بالمسؤوليات وعمليات اتخاذ القرارات العامة والخاصة في بيئة عمل حكومية أو بيئة عمل حرة أو ذات طبيعة تجارية أو استثمارية، الأمر الذي يحتم التدخل لمعالجته بتشريع قوانين صارمة تردع بشكل دقيق ومباشر سلوكيات ومظاهر

المحسوبية والمحاباة، وتضخ آليات ووسائل تعنى بعلاج تلك الظواهر والقضاء عليها أو الحد من شأنها بتعزيز قيم الصدق والحياد والاستقلالية وإرساء معايير النزاهة والكفاءة والشفافية.

خامساً - وسائل وآليات التصدي لتعارض المصالح وتنفيذ مدونة قواعد السلوك

(أ) سبل تجنب تعارض المصالح

- الجانب الأخلاقي: قد يحدث أن يتعرض الموظف لمواقف أو تعرض عليه أعمال تتعارض فيها مصلحته الشخصية مع المصلحة العامة ويكون الوازع الأخلاقي هو أساس ضمان عدم استغلال الموظف أو المسؤول لموقعه وسلطاته، لذا يجب عمل آليات محددة للتنبيه والتدريب وبيان المواقع التي قد تشكل شبهة لوقوع تعارض في المصالح كما يمكن تقديم حوافز مادية ومعنوية لحماية من الإغراءات المرتبطة باستغلال الوظيفة مع ضرورة الإفصاح من قبل الموظف أو المسؤول عن أي تعارض في المصالح والتنحي عن المهام التي فيها شبهة تعارض في المصالح.
- الجانب القانوني: على الرغم من أن القانون وحده لا يشكل ضماناً كافياً لتجنب تعارض المصالح، إلا أن وجود نص قانوني واضح يحمل تعريفاً لتعارض المصالح ويحدد الحالات التي يتعين فيها على الموظف الحكومي الإفصاح عن معلومات متعلقة بالمهمة التي يقوم بها و/أو يضع عقوبات واضحة في حالة حدوث خلل ما، يشكل خطوة مهمة على طريق تجنب تعارض المصالح. فوجود مثل هذه النصوص القانونية يوفر أداة في أيدي نشطاء المجتمع المدني لإثارة الوعي حول الظاهرة وأيضاً لإثارة قضايا قانونية ومجتمعية ضد تعارض المصالح.
- سمعة الموظف ومصادقته: قد تتأثر سمعة الموظف بأي شبهة حول تعارض المصالح حتى لو كان القرار الذي اتخذته صائباً، ويلزم اعتماد مبادئ الشفافية والوضوح في مبررات القرارات التي يتم اتخاذها. لذا، فإن الموظف ذاته يتعين عليه إعمال رقابته الذاتية لتجنب حدوث أي واقعة من شأنها المساس بنزاهته أو النيل من سمعته ومصادقته.
- سمعة ومصادقية الجهة أو المؤسسة: تثير شبهات تعارض المصالح شكوكاً حول المؤسسات وليس الموظفين والعاملين فيها فقط. لذا، يتعين الاهتمام بإعمال إجراءات للرقابة لضمان سلامة أعمالها من أي شائبة حفاظاً على ثقة الجمهور بها.

(ب) الإفصاح عن وجود تعارض مصالح

الكشف عن أي معلومات قد تعتبر أنها تعارض في المصالح أو قد تثير شبهة تعارض المصالح هو أفضل طريقة لكي يتجنب الموظف المساءلة والشكوك. وقد تكون المعلومات التي تم إشهارها ليست ذات أهمية قصوى ولكنها بالتأكيد سوف تؤدي إلى راحة في التعامل بين الزملاء وفي كسب ثقتهم. وفي حالات أخرى قد يؤدي إشهار هذه المعلومات (مثل قرابة، أو مصلحة مادية أو معنوية) إلى إقصاء الموظف أو المسؤول عن تلك المهمة بالتحديد، ولكنه يكسبه احترام زملائه ويضمن للمؤسسة مصداقيتها.

وترد في الدستور الكويتي العديد من المواد التي تتناول حالات تعارض المصالح، منها على سبيل المثال الأحكام الخاصة بعدم صلاحية القضاة وردهم وتنحياتهم، الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية (١٩٨٠/٣٨) ومنها:

- المادة (٥٨): لا يجوز لأحد القضاة ولا للنائب العام ولا لأحد أعضاء النيابة ولا لأحد من العاملين بالمحاكم أن يكون وكيلاً عن الخصوم في الحضور أو المرافعة سواء أكان بالمشافهة أم بالكتابة أو بالإفتاء ولو كانت الدعوى مقامة أمام محكمة غير المحكمة التابع هو لها وإلا كان العمل باطلاً.
- ولكن يجوز لهم ذلك عمن يمثلونهم قانوناً وعن زوجاتهم وأصولهم وفروعهم إلى الدرجة الثانية.
- المادة (١٠٢): يكون القاضي غير صالح لنظر الدعوى وممنوعاً من سماعها ولو لم يردده أحد من الخصوم في الأحوال الآتية:
 - إذا كان زوجاً لأحد الخصوم أو كان قريباً أو صهراً له إلى الدرجة الرابعة.
 - إذا كان له أو لزوجته خصومة قائمة مع أحد الخصوم أو من زوجه.
 - إذا كان وكيلاً لأحد الخصوم في أعماله الخاصة أو وصياً عليه أو قيمياً أو مظنونة وراثته له أو كان زوجاً لوصي أحد الخصوم أو القيم عليه أو كانت له صلة قرابة أو مصاهرة للدرجة الرابعة بهذا الوصي أو القيم، أو بأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة المختصة أو أحد مديريها وكان لهذا العضو أو المدير مصلحة شخصية في الدعوى.
 - إذا كان له أو لزوجته أو لأحد أقاربه أو أصهاره على عمود النسب أو لمن يكون هو وكيلاً عنه أو وصياً أو قيمياً عليه مصلحة في الدعوى القائمة.
 - إذا كان بينه وبين أحد قضاة الدائرة صلة قرابة أو مصاهرة للدرجة الرابعة، أو كان بينه وبين ممثل النيابة العامة أو المدافع عن أحد الخصوم صلة قرابة أو مصاهرة للدرجة الثانية.
 - إذا كان قد أفتى أو ترفع عن أحد الخصوم في الدعوى أو كتب فيها، ولو كان ذلك قبل اشتغاله بالقضاء، أو كان قد سبق له نظرها قاضياً أو خبيراً أو محكماً أو كان قد أدى شهادة فيها.
 - إذا رفع دعوى تعويض على طالب الرد أو قدم ضده بلاغاً لجهة الاختصاص.
- المادة (١٠٣): يقع باطلاً عمل القاضي أو قضاؤه في الأحوال المشار إليها في المادة السابقة ولو تم باتفاق الخصوم، وإذا وقع هذا البطلان في حكم صدر من إحدى دوائر التمييز جاز للخصم أن يطلب منها إلغاء الحكم وإعادة نظر الطعن أمام دائرة تمييز لا يكون فيها المستشار المتسبب في البطلان.

- المادة (١٠٤): يجوز رد القاضي لأحد الأسباب الآتية:
 - إذا كان له أو لزوجته دعوى مماثلة للدعوى التي ينظرها أو إذا جدد لأحدهما خصومة مع أحد الخصوم أو مع زوجه بعد قيام الدعوى المطروحة على القاضي ما لم تكن هذه الدعوى قد أقيمت بقصد رده عن نظر الدعوى المطروحة عليه.
 - إذا كان لمطلقة التي له منها ولد أو لأحد أقاربه أو أصهاره على عمود النسب خصومة قائمة أمام القضاء مع أحد الخصوم في الدعوى أو مع زوجه ما لم تكن هذه الخصومة قد أقيمت بعد قيام الدعوى المطروحة على القاضي بقصد رده.
 - إذا كان أحد الخصوم يعمل عنده.
 - إذا كان قد اعتاد مؤاكلة أحد الخصوم أو مساكنته أو كان قد تلقى منه هدية قبيل رفع الدعوى أو بعده.
 - إذا كان بينه وبين أحد الخصوم عداوة أو مودة يرجح معها عدم استطاعته الحكم بغير ميل.
- كما جاء قانون ١٩٩٦/١٠ بتعديلات على مرسوم قانون تنظيم القضاء ١٩٩٠/٢٣ منها ما يلي:
- المادة (٢٥): لا يجوز منح القاضي أو عضو النيابة العامة أو سمة أو أنواط أو نياشين أو قلادات أو أي شيء آخر أثناء توليه وظيفته، كما لا يجوز الجمع بين وظيفة القضاء ومزاولة التجارة أو أي عمل لا يتفق وكرامة القضاء واستقلاله.
- يجوز للمجلس الأعلى للقضاء أن يقرر منع القاضي من مباشرة أي عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها.
- يجوز ندب القاضي للقيام بأعمال قضائية أو قانونية غير عمله أو بالإضافة إليه. وذلك بقرار من وزير العدل بعد موافقة المجلس الأعلى للقضاء.
- المادة (٢٦): (لا يجوز للقاضي بغير موافقة المجلس الأعلى للقضاء أن يكون محكماً ولو بغير أجر، ولو كان النزاع غير مطروح على القضاء، إلا إذا كان أحد أطراف النزاع من أقاربه أو أصهاره حتى الدرجة الرابعة).

(ج) وضع مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات المهنة أو العمل الحكومي

صار من المتعارف عليه في دول عديدة صياغة "مدونة قواعد سلوك أو وثيقة أخلاقيات العمل الحكومي"، وهي وثيقة رسمية تصدرها الحكومة لتحديد الممارسات والأخلاقيات التي من المتوقع أن يتبعها الموظفون الحكوميون وتلك التي يجب أن يتجنبوها أو التي تضعهم تحت طائلة المساءلة والعقاب أحياناً. وتحمل هذه الوثيقة صفة توعوية ولكنها أيضاً تحدد مسؤولية الموظف الحكومي ودوره، والذي يفترض بالمواطنين أن يكونوا على إطلاع ووعي بمحتوياتها.

ولكي تحقق مدونة قواعد السلوك الأهداف المرجوة منها، ليس المهم فقط صياغة محتوياتها بعناية، ذلك أن التنفيذ الفعال يتطلب كحد أدنى توافر مجموعة من العناصر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- عرض مشروع المدونة قبل إقرارها على المخاطبين بأحكامها ومشاورتهم بما سيراد فيها والوقوف على ملاحظاتهم الأمر الذي من شأنه زيادة الوعي والارتباط بها لإحساسهم بأنها ملكهم وهي سلاحهم الخاص الذي يوفر لهم الحماية والدعم والمكانة والاحترام.
- تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ بنود وأحكام المدونة والتي تشرف على صياغة مدونات سلوك المؤسسة أو الإدارة الحكومية، والإجابة عن الأسئلة، وتوفير التوجيه للموظفين داخل المؤسسة، وتنظيم أو توفير المحتوى لتدريب موظفي المؤسسة على مدونة السلوك، واستلام الشكاوى وبلاغات الانتهاكات المزعومة للمدونة من المسؤولين والمواطنين ومعالجتها، والمشاركة عندما يقتضي الأمر في الإجراءات التأديبية التي قد تتخذ بسبب مخالفة أحكام المدونة أو أحكام أنظمة أخرى.
- وتنط هذه المسؤولية بموظفي إنفاذ القوانين ومن في حكمهم، كما يمكن أن تنط المسؤولية بمؤسسة مركزية أو كيان متخصص ينشأ خصيصاً لتنفيذ قواعد وأحكام مدونة السلوك.
- إعلان المدونة للجماهير.
- مرونة مدونة السلوك وملاءمتها للمستجدات، فإن تبين أن بعض أحكامها غير مناسبة أو تتطلب التعديل ينبغي أن يتم ذلك بإجراءات سهلة مبسطة، ويعد ذلك من أسباب صياغة مدونات السلوك في صورة أوامر تنفيذية أو مراسيم أو ما شابه ذلك.

سادساً - الهدف من تقديم هذه الورقة

لعل الفريق العامل والسادة الأعضاء المشاركون بالدورة يتساءلون عن جدوى تقديم هذه الورقة التي تستعرض تجربة دولة الكويت فيما يخص وضع مدونة قواعد سلوك للموظفين والمسؤولين الحكوميين في حين أن الموضوع المطروح للمناقشة يتعلق بمعلومات أساسية بشأن وضع مدونة لقواعد سلوك المحكمين الدوليين ومراجعة الوثيقة A/CN.9/WG.III/WP.167، التي تنص على ما يلي:

ثانياً: ملاحظات عامة/(جيم)

- ٩- لاحظت الأونسيتال في دورتها الثامنة والأربعين أن المعايير الأخلاقية، التي يمكن أن تكون ملزمة لهيئات التحكيم وكذلك لكل عضو من أعضائها، قد تختلف باختلاف جنسية المحكمين ونقاباتهم المهنية، وكذلك باختلاف مكان التحكيم. ومن ثم، قد تنطبق قواعد متعددة في وقت واحد دون مؤشر واضح يحدد أيها يسري في حالة التضارب.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز الضوابط التنظيمية لإجراءات التحكيم وزيادة الشفافية في عملياته يؤثران أيضاً على توقعات الأطراف بشأن سلوك المحكمين.

[...]

١٢- وفي ضوء ما تقدم، لعل الفريق العامل يودُّ أن يأخذ في الحسبان أن الهدف من وضع مدونة لقواعد السلوك يمكن أن يكون إرساء نهج موحد لتناول المتطلبات المنطبقة على أعضاء هيئات التحكيم في قضايا تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول وتيسيد مضمون المفاهيم والمعايير الأخلاقية العامة المستخدمة في الصكوك المنطبقة، مثل اتفاقية المركز الدولي لتسوية المنازعات الاستثمارية والمعاهدات الاستثمارية والقوانين والقواعد المنطبقة، بعبارة أكثر تحديداً. وسوف يتفق ذلك مع رأي الفريق العامل الذي يفضل وضع مدونة واحدة عامة على وضع مدونات متعددة تخص كل منها مؤسسة بعينها. وبالإضافة إلى ذلك، فمن الممكن أن تنطبق تلك المدونة على مختلف خيارات الإصلاح التي ينظر فيها الفريق العامل.

١٣- وعلى وجه التحديد، يمكن أن تهدف مدونة لقواعد السلوك إلى تحقيق ما يلي:

١' توضيح مضامين المعايير، ومن ثم زيادة الوضوح في المتطلبات القائمة المختلفة وتعزيز التجانس بينها؛ ٢' التأكد من أن جميع أصحاب المصلحة يفهمون الحدود الدنيا التي ينطوي تجاوزها على المساس بالاستقلالية والحياد والنزاهة؛ ٣' تحديد الشروط المطلوبة للتأهل للتحكيم؛ ٤' تحديد آليات الإفصاح والجزاءات التي تُوقع في حالة عدم الامتثال؛ ٥' فيما يخص المحكمين، توفير الوضوح بشأن الأدوار المسندة إليهم، وخصوصاً فيما يتعلق بمسألة ازدواجية المهام وتكرار التعيين؛ ٦' فيما يخص القضاة (أي القضاة المتفرغين في إطار آلية دائمة)، تحديد الشروط المطلوبة بما يتسق مع المتطلبات المعمول بها في المحاكم الدولية وبما يراعي أيضاً مقتضيات النظام القائم لتسوية المنازعات بين المستثمرين والدول.

الاستنتاج

يتبين من استطلاع الفقرات السالف الإشارة إليها أن الفريق العامل يفضل وضع مدونة واحدة عامة على وضع مدونات متعددة لكل مؤسسة على حدة وهو أمر محمود في رأينا إلا أنه يشكل تحدياً بالغ الصعوبة، ذلك أن الدول تختلف باختلاف درجات التطور وتختلف بالتوجهات والأيدولوجيات الفكرية والاقتصادية والاجتماعية، كما أن أنماط السلوك تتغير وتختلف من مجتمع لآخر، فقد تشكل ظواهر معينة مشكلة أخلاقية تختلف في حدتها عن مجتمع آخر أو تشكل بعض العناصر ظاهرة من ظواهر تضارب المصالح في مجتمع ما، في حين تنعدم تلك الظاهرة في مجتمعات أخرى.

ونظراً لذلك ينبغي العمل على وضع فرضيات لمعظم الصور والحالات والظواهر والسلوكيات التي تشكل تعارض مصالح أو توفر احتمالية لحدوث تعارض مصالح وبذلك نضمن إرساء مدونات قواعد سلوك مرنة وقابلة للتطبيق بفاعلية وكفاءة في أي وقت وأي مكان.

وبالرجوع الى الوثيقة A/CN.9/WG.III/WP.167 "ثالثاً: المحتويات التي تشملها مدونة قواعد السلوك"

- الاستقلالية والحياد
- النزاهة
- العناية والكفاءة في العمل
- السرية
- الكفاءة المهنية
- التزامات الإفصاح العامة

فقد تناول الفريق العامل العديد من الحالات التي يمكن أن تمس بتلك المحتويات وتشكل خطر وقوع تعارض مصالح، إلا أننا لاحظنا أنه لم تذكر مسألة الواسطة والمحسوبية والمحابة على أساس وجود صلات القرابة والتي تسود وتنتشر في المجتمعات القائمة على الاعتبارات الأسرية مثل الكويت وغيرها من الدول التي تشابه - في طبيعتها ومكوناتها - طبيعة دولة الكويت.

وكذلك لم يتم إثارة مسألة احتمالية تأثر الأحكام الصادرة من القضاة والمحكمين ببعض المؤثرات المتعلقة بالطائفية العرقية والدينية أو المؤثرات النابعة من التوجهات والأفكار السياسية أو الاجتماعية.

وهذه الأمور تشكل بيئة حاضنة خصبة لحدوث تعارض في المصالح وتؤثر بالتالي على حيادية ونزاهة واستقلال المحكمين والقضاة.

ولعل الفريق العامل لم يلتفت إلى هذه العناصر على اعتبار أنها ليست من الظواهر الأساسية التي قد تشكل تعارض للمصالح في مجتمعاتهم وهو أمر مفهوم تماماً بالنسبة إلينا إلا أننا ارتأينا أن نسلط الضوء على الجزئيات المعروضة ونبدي رغبتنا بأن يتم الاهتمام بها وبحث إمكانية اعتمادها من ضمن المشاكل التي قد تؤثر في سلوكيات المحكمين وتؤثر في نزاهة واستقلالية الأحكام الصادرة عنهم، الأمر الذي ينبغي معالجته في مدونة قواعد سلوك المحكمين، التي نؤمن بأنها حال صدورهما ستشكل آلية ناجحة وفعالة في معالجة وإصلاح العديد من مشاكل التحكيم في المنازعات بين المستثمرين والدول، وستشجع على تعزيز بيئة الاستثمار في الدول والشركات على حد سواء.

قطاع التشريع

إدارة الفتوى والتشريع

دولة الكويت

مقتطف من مشروع مدونة قواعد السلوك، التي أعدها البنك الدولي بالتعاون مع جهاز متابعة الأداء الحكومي التابع لمجلس الوزراء، كجزء من برنامج الحوكمة والنزاهة في دولة الكويت

تشمل مشاريع الأحكام التالية مسائل تعارض المصالح:

١ - تعارض المصالح

في حالة عدم وجود أحكام قانونية مفصلة تنظم تعارض المصالح، ينبغي أن توجه الأحكام التالية سلوك الموظفين العموميين:

(أ) تعارض المصالح ينشأ من حالة يكون فيها الموظف العمومي له مصالح خاصة تؤثر على، أو يبدو أنها تؤثر على، أدائه الحيادي والموضوعي لمهامه الرسمية.

(ب) ما لم تحدد القوانين الحالية أو المقبلة خلاف ما يلي، فإن المصالح الخاصة للموظف العمومي تشتمل على أي ميزة لنفسه، أو لأسرته، أو لأقاربه أو أصدقائه، أو الأشخاص أو المؤسسات التي تجمعها بها علاقات أعمال أو علاقات سياسية وهي تشمل أيضاً أية مسؤولية، مالية أو مدنية تتصل بذلك.

(ج) لا بد أن يمثل الموظف العمومي لنص وروح كل الأنظمة القائمة فيما يتعلق بتعارض المصالح، ولا سيما الحظر المفروض على الأنشطة الواردة في المادتين (٢٥ و ٢٦) من المرسوم رقم ١٥ لعام ١٩٧٩ بشأن الخدمة المدنية، والمحظورات التي تتطلب الإقرارات السنوية من جانب كبار المسؤولين والمسؤولين الإشرافيين التي تتناول عدم مزاولتهم أي أنشطة محظورة بموجب المادة (٢٦) من المرسوم رقم ١٥ لعام ١٩٧٩، وغيرها من القرارات التي أصدرها مجلس الخدمة المدنية بشأن أنشطة الأعمال التجارية التي يمكن أن يقوم بها موظف الخدمة المدنية. وفي حال عدم وجود لوائح شاملة أخرى تتعلق بتضارب المصالح، ينبغي على الموظف العمومي مراعاة الأحكام التالية.

(د) يجب على الموظف العمومي:

- توخي الحذر إزاء أي تعارض فعلي أو محتمل في المصالح؛
- اتخاذ خطوات تتسم بالعقلانية والاعتزان لتجنب مثل ذلك التعارض، بما فيها الانسحاب من موقف به شبهة مصالح أو تجريد نفسه من المصالح؛
- الكشف عن أي تعارض من هذا القبيل، بمجرد أن يدرك الموظف العمومي مثل هذا التعارض، لرئيسه المباشر؛
- الامتنال لأي قرار نهائي أو تعليمات بالانسحاب من موقف به شبهة مصالح أو تجريد نفسه من تلك المصالح موضع الشبهة.

(هـ) لا ينبغي للموظف العمومي القيام بأي نشاط أو معاملة، أو الحصول على أي منصب أو وظيفة، سواء بأجر أو بدون أجر، يتعارض مع الأداء السليم لواجباته بصفته موظفاً

عمومياً. وحيثما لا يتضح ما إذا كان النشاط متوافقاً مع حسن أداء الواجبات الوظيفية أم لا، على الموظف أن يطلب المشورة من رؤسائه الأعلى.

(و) مراعاةً لأحكام القانون، ينبغي إلزام الموظف العمومي بإخطار المؤسسة العامة التي يعمل بها، والحصول على موافقتها لممارسة بعض الأنشطة المعينة، سواء بأجر أو بدون أجر، أو لقبول مناصب أو وظائف معينة خارج نطاق عمله في الخدمة العامة.

(ز) على المرشحين للعمل في الخدمة العامة أو لوظيفة جديدة في مجال الخدمة العامة أن يعلنوا أي تعارض محتمل للمصالح قبل استلام العمل، ويجب حل مثل هذه الأمور قبل التعيين.

(ح) ينبغي على المسؤول السابق، لفترة معينة مناسبة، أن يتجنب قبول أي وظيفة، أو تقديم خدماته، أو قبول أي منصب في النظام الأساسي لأي مؤسسة تربطها علاقات عمل مع الهيئة التي كان يمارس فيها سلطات تنظيمية أو تقديرية أثناء عمله بوظيفته العامة، أو أن يحصل على منفعة في ممتلكات تلك المؤسسة.

٢- قبول الهدايا والمزايا ورد الفعل تجاه العروض غير اللائقة

(أ) على الموظف العمومي أن يراعي نص وروح أي أحكام قانونية وتنظيمية متعلقة بقبول الهدايا والمزايا. وفي حالة غياب أنظمة أخرى للتصدي لقبول الهدايا وغيرها من المزايا، يجب على الموظف العمومي مراعاة القواعد التالية:

(ب) ينبغي على الموظف العمومي ألا يقبل أو يطلب أي هدية، أو مصلحة، أو ضيافة أو غيرها من المنافع لنفسه أو لأسرته، أو لأقاربه أو لأصدقائه، أو الأشخاص أو المؤسسات التي تجمعها بها علاقات أعمال أو علاقات سياسية، من شأنها أن تؤثر أو يبدو أنها تؤثر على الحياد الذي ينفذ به مهامه أو قد تكون أو تبدو على أنها مكافأة متعلقة بمهامه كموظف. وهذا لا يشمل الضيافة التقليدية أو الهدايا الصغيرة.

(ج) إذا كان الموظف العمومي يشك في ما إذا كان يمكن له قبول هدية أو ضيافة ما، فإن عليه أن يطلب المشورة ممن هم أعلى منه في السلم الوظيفي.

(د) في حال كان رفض الهدية يُعتبر إهانة أو أمراً غير عملي، على الموظف العمومي تقديم الهدية إلى الهيئة الحكومية التي يعمل بها.

٣- رد الفعل تجاه العروض غير اللائقة

(أ) إذا ما عُرض على موظف عمومي هدية أو منفعة أو مزية لا تجوز له بموجب هذا القانون أو غيره من القوانين واللوائح، عليه أن يتخذ الخطوات التالية لحماية نفسه:

- يرفض الهدية أو المنفعة أو المزية المعروضة.
- يحاول تحديد هوية الشخص الذي يقدم العرض.
- يحصل على شهود عيان، إن أمكن، مثل زملائه العاملين بالقرب منه.

- يتجنب الاتصالات المطولة، ولكن معرفة السبب وراء هذا العرض يمكن أن تكون مفيدة كدليل، وإذا لم يكن يمكنه رفض الهدية أو إعادتها إلى المرسل، ينبغي عليه تسليمها إلى المسؤول الأعلى منه أو إلى الإدارة القانونية في المؤسسة التي يعمل بها.
- يعد في أقرب وقت ممكن سجلاً مكتوباً عن الواقعة، ويفضل أن يكون ذلك في مذكرة رسمية.
- يرفع تقريراً عن الواقعة في أقرب وقت ممكن لرئيسه المباشر، والإدارة القانونية، و/أو إلى سلطة تطبيق القانون مباشرة.
- يواصل العمل بشكل طبيعي، ولا سيما حول الموضوع الذي يتعلق بالمرزبة غير المستحقة التي عُرضت عليه.