

# أضواء على التحكيم في منازعات العمل الفردية في الفقه الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري



إعداد

د. علي السيد حسين أبو دياب      د. عبد الله بن محمد الشويش  
أستاذ القانون المدني المساعد      أستاذ القانون التجاري المساعد  
كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالغات      كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالغات  
قسم القانون - جامعة المجمعة      قسم القانون - جامعة المجمعة

## موجز عن البحث

يتسم التحكيم بأهمية خاصة، إذ إنه يساعد على فضّ المنازعات بطريقة ودية وسهلة تحافظ على بقاء العلاقة ومتانتها بين طرفي التحكيم، ويُعدُّ التحكيم الوسيلة الأسرع في فض المنازعات بشكل عام؛ حيث يعرف بأنه القضاء الخاص الذي يلجأ إليه أطراف النزاع بإرادتهم الحرة من أجل حل المنازعات بطريقة ودية وينقسم إلى التحكيم الاختياري والإجباري، وله صورتان هي شرط ومشاركة التحكيم.

وللتحكيم في القضايا العمالية أهمية كبرى؛ حيث إن طبيعة قواعد قانون العمل تتسم بالطبيعة الآمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام، ولكن ليست الآمرة المطلقة؛ إذ يجوز مخالفتها إذا كان لذلك مصلحة أفضل للعامل، ويناقش البحث مدى إمكانية اللجوء للتحكيم من قبل أصحاب العمل والعمال رغم الطبيعة الآمرة، وكان من النتائج التي توصل إليها البحث:

١- يمكن اللجوء إلى التحكيم في القضايا العمالية والتوصية بإنشاء مراكز خاصة للتحكيم في المنازعات العمالية، ويتم اختيار مجموعة مختارة من الماهرين في مجالات عدة.

- ٢- إن اللجوء إلى التحكيم يؤدي إلى السرعة في وصول العامل إلى حقوقه ويختصر عليه الوقت ويحفظه من مغبة الوقوع في مشاكل اقتصادية، ويساعد على استمراره في العمل لدى صاحب العمل، كونه يعد وسيلة ودية لحل النزاع.
- ٣- إن اللجوء إلى التحكيم يُعدُّ مطلباً لصاحب العمل، ويؤدي إلى زيادة الاستثمار والتبادل التجاري وانعكاس ذلك على التناج القومي بطريقة غير مباشرة وزيادة فرص العمل.

**Highlighting the Arbitration of Individual Labor Disputes  
in Islamic Jurisprudence and Saudi and Egyptian Labor Law  
Abo Daib Ali Elsaid & Alshwesh Abdallah Bin Mohamed  
Department of Law, Faculty of Science and Humanities, Majmaa University  
Saudi Arabia**

**Email of corresponding author : [Dr.abodaib@m.mu.edu.sa](mailto:Dr.abodaib@m.mu.edu.sa) [Dr.alshwesh@m.mu.edu.sa](mailto:Dr.alshwesh@m.mu.edu.sa)**

### **Abstract:**

Arbitration is particularly important in that it helps to settle disputes in an amicable and easy way, maintaining the relationship between the parties of arbitration. Arbitration is the fastest way to resolve disputes in general. It is defined as the special jurisdiction of the parties to the conflict of their own free will to resolve disputes in a manner Friendly and is divided into optional and compulsory arbitration, and has two images is the condition and accomplices arbitration.

Arbitration has great importance in labor cases . The nature of the rules of the Labor Code is characterized by the peremptory nature of which individuals may not agree to violate public order, but not absolute jus cogens; they may be violated if they have a better interest for the worker. The research discusses the possibility of arbitration by Employers and Workers Despite the jus cogens nature, the findings of the research were:

- 1- Arbitration of labor cases and the recommendation to establish special centers for arbitration in labor disputes. A select group of skilled workers may be selected in several fields.
- 2 - The use of arbitration leads to the speed of access to the rights of the worker and shorten the time and keep him from the consequences of falling into economic problems, and helps to continue to work with the employer, as it is a friendly way to resolve the dispute.
- 3 - The resort to arbitration is a requirement for the employer, and leads to increased investment and trade, and the reflection on the national product indirectly and increase employment opportunities.

**Keywords:** Lights - Arbitration - Disputes - Individual - Jurisprudence – Law

## مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم، أما بعد:

نظراً لما تعيشه المملكة العربية السعودية، في ظل تطور العلاقات الاقتصادية، والاجتماعية، وحركة التجارة والاستثمار الأجنبي، والنمو الاقتصادي، وتبع ذلك طفرة تشريعية كبيرة في مجال الاختصاص القضائي، من إنشاء المحاكم التجارية والمحاكم العمالية، وإصدار نظام التحكيم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٤ وتاريخ ٢٤/٥/١٤٣٣، وغيرها من أنظمة.

ويعد لجوء أصحاب الشأن للتحكيم لتسوية المنازعات الدائرة بينهم من أهم المظاهر القانونية المعاصرة، حيث أنه من الطرق المهمة للفصل في المنازعات، وذلك لأنها تؤدي إلى تقليل الخصومات أمام القضاء ولا ريب أن من العلاقات التي تكثر حولها المنازعات علاقات العمل الفردي الخاص لأنها تقوم على تحقيق المصالح الخاصة.

ولأن صاحب العمل يسعى من خلالها الى تحقيق أكبر قدر من الربح هو الطرف الأقوى في العلاقة التعاقدية كما ان العامل وهو الطرف الثاني في العلاقة قد يتوهم أنه مظلوم، أو يظن أنه مستغل من صاحب العمل أو لم يعط حقوقه كاملة لكل ذلك ولغيره كانت هذه العلاقات مظنة النزاع الامر الذي دعا المنظمين إلى تجنب القضاء كثيرا من هذه الخصومات وذلك بوضع طرق غير قضائية يبدأ بها عند النظر في هذه المنازعات.

وهي طرق في غالبها تركز على التسوية الودية للنزاع إما عن طريق جهة العمل والتي غالبا ما يتعذر معها التسوية لكونها خصما في النزاع وإما عن طريق الصلح والذي

تقوم به دوائر العمل النظامية وهنالك الطريق الغير قضائي لم يرد له تنظيم خاص في معظم النظم خاصة في عقود العمل الفردية وانما دائما ما يرد في عقود العمل الجماعية وهو التحكيم الذي يتميز بميزات عديدة من أهمها:

تجنب الخصوم علانية جلسات القضاء ويختصر عليهم الجهد والوقت والنفقات ويحافظ على العلاقة الودية بين الاطراف لقيامه على التراضي والمحكومون فيه غالبا أصحاب خبرة بنوعيه النزاع اما يساهم في حله بطريقة عادله ومرضيه لأطرافه.

ولهذه الأهمية الكبيرة للتحكيم وتحقيق الاهداف المؤتمر رأيت ان اتناول التحكيم كوسيلة لفض المنازعات التي تستند على عقد العمل الفردي الخاص دون منازعات العمل الجماعية لان منازعات العمل الجماعية يجوز فيها التحكيم وليس فيها ما يعيق اجراء التحكيم أما قواعد العمل الفردي فإنها توصف فان قواعد أمره لا يجوز مخالفتها. كما أنها تتعلق بالنظام العام الأمر الذي يشكل عائقا امام القول بجواز التحكيم فيها فقها وقانونا.

## أهمية البحث:

يناقش البحث مدى مناسبة قضاء التحكيم، كأحد وسائل الفصل في منازعات عقود العمل الفردي، حيث يتزايد يوماً بعد يوم عدد المطالبين باعتماد التحكيم كوسيلة للفصل في منازعات علاقات العمل الخاصة، التي يحكمها نظام عقد العمل الفردي، وبيان بعض تجارب النظم التي أخذت به، مع الوقوف على أحكام الشريعة الإسلامية في هذا الإطار، ويقتصر البحث على النظامين السعودي والمصري ومقارنة ما جاء فيهما في هذا الإطار بأحكام الشريعة الإسلامية.

## منهج البحث:

يلزم لبحث هذه المسألة استخدام المنهج الوصفي للتصور الصحيح لواقع علاقات العمل الخاص، وما يثور من خلال ممارسته من نزاعات، وطبيعة هذه الخلافات. ثم أن وجود الشريعة الإسلامية كأساس للحكم في المملكة العربية السعودية يقتضى استخدام المنهجين الاستنباطي والاستقرائي للوقوف على الأحكام الشرعية المتعلقة بجواز التحكيم في خصومات عقد العمل الفردى.

## خطة الدراسة:

وفق المعطيات سالفة الذكر، قسمت الموضوع إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل الفردى وخصائصه.

المبحث الثانى: منازعات العمل الفردى وأنواعها.

المبحث الثالث: التحكيم إحدى السبل حل النزاعات.

المبحث الرابع: مدى قابلية منازعات عقد العمل الفردى للتحكيم.

## المبحث الأول

### مضمون عقد العمل الفردى وخصائصه

عقد العمل الفردي، هو اتفاق إرادتين على أداء إلتزامات معينة متقابلة، أحدها يتعلق بجهد أحد طرفيه، والآخر يتعلق بمال يبذله الطرف الآخر لقاء ما بذله الآخر من عمل. ويبدو للوهلة الأولى بساطة هذه العلاقة، إلا أن حظوظ النفس أولاً، ثم تعقد النظم الحديثة ثانياً، وارتباط هذه العلاقة باقتصاد الدولة ثالثاً، جعل لهذه العلاقة طبيعة خاصة، وجعل لمنازعاتها أهمية مكان، دعت إلى الرعاية المستمرة، والمتابعة الدائمة للتطورات التي تطرأ على مجال علاقات العمل الخاص، والمنازعات التي تنشأ عن هذه التطورات، للحفاظ على الاستقرار الدائم لهذا المجال الحيوى من النشاط البشرى، وفيما يلي أتناول مضمون عقد العمل الفردي في الفرعين التاليين:

**المطلب الأول: تعريف عقد العمل الفردي.**

**المطلب الثانى: خصائص عقد العمل الفردي.**

### المطلب الأول

#### تعريف عقد العمل الفردي

تناولت أنظمة الدول تعريف عقد العمل الفردي وفق النظم القانونية السائدة فيها، أما فى الشريعة الإسلامية فلا يوجد تعريف لعقد العمل الفردي فى نصوص الكتاب والسنة، ولكنه اجتهاد بشري من فقهاء الأمة الإسلامية، يتحدد دائماً ويتجدد بتغير الزمان والمكان، بحسب الأعراف السائدة وأشكال العمل وصوره، إلا أنه ثمة مبادئ ثابتة لا تتغير، تمثل الإطار الكلى الذى يحكم هذه العلاقة، ومن أهم هذه المبادئ، العدالة والوفاء بالعقود، وحسن أداء الإلتزامات واقتضائها.

## الفرع الأول

## تعريف عقد العمل الفردي في القوانين والأنظمة

نظام العمل السعودي عقد العمل الفردي، في المادة (٥٠)<sup>(١)</sup> منه، بأنه: (عقد مبرم بين صاحب العمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدرارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل الأجر)<sup>(٢)</sup>. أما النظام المصري، فقد تناول تعريف عقد العمل الفردي في موضعين، أولهما في قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م<sup>(٣)</sup>، فقد تناول تعريف عقد العمل الفردي في المادة (٣١) منه، وعرفه بأنه: (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر). وقريب من هذا المعنى نجده في نص المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري، والذي نص على أن: (عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر

(١) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) وتاريخ ٢٢/٨/١٤٢٦هـ وتعميم وزير العدل رقم (١٣/ب/٣٤٢٣) وتاريخ ١٤٢٩هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

(٢) قررت اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية في قرارها رقم (٤٢٤/٩٠٠) بتاريخ ٤/٦/١٤٢٤هـ: (إن عقد العمل هو الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث يوضح فيه شكل العلاقة وبالذات مدة العقد، والنظام وضع لعقد العمل من حيث المدة عقداً محدد وعقداً غير محددة المدة). راجع: قرارات اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية لعام ١٤٢٤هـ بخصوص نظر استئناف قرار اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في جدة رقم (٨٧٨) وتاريخ ٧/٩/١٤٢٣هـ.

(٣) الجريدة الرسمية، قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، العدد (١٤) مكرر، ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣م.

وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر<sup>(١)</sup>. ويظهر من مطالعة هذه النصوص اشتراكها في مضمونها، وإن اختلفت قليلاً صياغاتها، وقد اتفقت على أن لهذا العقد الخصائص والسمات العامة لسائر العقود، وهي:

أولاً: العاقدان: وهما صاحب العمل والعامل.

ثانياً: موضوع العقد: أداء بدني أو عقلي أو كليهما معا يبذله العامل، ويقابله المال من صاحب العمل.

ثالثاً: الصيغة: وهي مكتوبة في النظم الحديثة من حيث أصلها، ويجوز أن تكون شفوية، وللعامل إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات وفقاً للأحوال المختلفة، ويختلف الوضع في الشريعة الإسلامية حيث أن الأصل فيها الشفوية وكان ذلك منذ نزولها وفيما تلى عصر التنزيل، حتى تبدل الأحوال، والصيرورة إلى لزوم الكتابة بانتشار القراءة والكتابة.

والندب للكتابة ثابت كأصل عام منذ عصر الشريعة الأول وحتى قيام الساعة، بقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ﴾<sup>(٢)</sup>.

(١) قضت محكمة النقض المصرية بأن عقد العمل هو: (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل، بأن يعمل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه، مقابل أجر وتحديد نطاق العقد منوط بما اتجهت إليه إرادة عاقديه، وما يعتبر من مستلزماته وفقاً للقوانين المكتملة والمفسرة والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام)، نقض مدني طعن رقم

(٩٩) ٣١٠ سنة ٥٣ ق جلسة ٥/٣/١٩٨٤.

(٢) سورة البقرة: الآية [٢٨٢].

## الفرع الثاني

### تعريف عقد العمل الفردي في الفقه الإسلامي

سبقت الشريعة الإسلامية سائر النظم بالتنظيم الدقيق والكامل لعلاقات العمل الخاص وتحديدًا عقد العمل الفردي، سواء على مستوى النصوص التي وضعت المبادئ والكثير من التفاصيل لتنظيم علاقات العمل الخاص، وكذلك في مصنفات فقهاءها.

وعقد العمل الفردي في اصطلاح الفقه الإسلامي هو عقد إجارة الأشخاص.

( أ ) الإجارة في اللغة: الإجارة - بكسر الهمزة على المشهور - مصدر من أجر، والأجر: الجزاء على العمل، والجمع أجور. والإجارة أيضًا: من أجر يأجر، وهو ما أعطيت من أجر في عمل. والأجر: الثواب؛ وقد أجره الله يأجره ويأجره أجرًا وأجره الله إيجارًا. وأتجر الرجل: تصدق وطلب الأجر. وفي الحديث في الأضاحي: « فَكُلُوا وَادَّخِرُوا وَتَصَدَّقُوا »<sup>(١)</sup> أي تصدقوا طالبين للأجر بذلك<sup>(٢)</sup>. وحكى الرافعي، ضمها، وقال صاحب المحكم هي بالضم اسم للمأخوذ، مشتقة من الأجر، وهو عوض العمل، ونقل عن ثعلب الفتح، فهي مثلثة الهمزة، وفي تكملة البحر للعلامة عبد القادر الطوري لو قال الإيجار لكان أولى، لأن الذي يعرف هو الإيجار الذي هو بيع المنافع، لا الإجارة التي

(١) صحيح مسلم، ج ٣، ص ١٥٦١، مسلم ابو الحسن القشيري النيسابوري المتوفى سنة (٢٦١هـ)، كتاب الأضاحي، باب بيان ما كان من النهي عن اكل لحوم الأضاحي، حديث رقم (١٩٧١)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، بدون تاريخ.

(٢) لسان العرب، ج ٤، ص ١٠؛ محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري المتوفى سنة (٧١١هـ)، دار صادر، بيروت، سنة (١٤١٤هـ)؛ المصباح المنير في الشرح الكبير، ج ٤، ص ١٠، أحمد بن محمد بن علي الفيومي، أبو العباس المتوفى سنة (٧٧٠هـ)، المكتبة العلمية، بيروت، بدون تاريخ.

هي الأجرة<sup>(١)</sup>.

### (ب) الإجارة في اصطلاح فقهاء الشريعة الإسلامية:

- ١- عرف السرخسى الإجارة عند الحنفية، بقوله: (عقد على المنفعة بعوض هو مال)<sup>(٢)</sup>.
- ٢- وعرفها الزرقانى عند المالكية، بقوله: (ابن عرفة هي بيع منفعة ما أمكن نقله غير سفينة ولا حيوان لا يعقل بعوض غير ناشئ عنها بعضه يتبعض بتبعيضها)<sup>(٣)</sup>. فالعقد عندهم إذا كان على منافع الأدمى وما ينقل غير السفن والحيوان كانت إجارة، أما العقد على منافع ما لا ينقل كالأرض والدور، وما ينقل من سفينة وحيوان كالرواحل كراء في الغالب فيهما<sup>(٤)</sup>.
- ٣- أما الشافعية فعرفها جماعة منهم بأنها: (عقد على منفعة مقصودة معلومة، قابلة للبدل والإباحة، بعوض معلوم)<sup>(٥)</sup>، أو (تمليك منفعة بعوض بالشروط الآتية منها: علم

---

(١) حاشية رد المختار على المختار، ج٦، ص٣، ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين، دار الفكر، بيروت، الطبعة الثانية، سنة (١٤١٢هـ).

(٢) المبسوط، ج١٥، ص٧٤، محمد بن أحمد بن أبى سهل شمس الأئمة السرخسى المتوفى سنة (٤٨٣هـ)، دار المعرفة، بيروت، سنة (١٤١٤هـ).

(٣) شرح الزرقانى على مختصر خليل، ج٧، ص٣، عبد الباقي بن يوسف بن أحمد الزرقانى المصرى المتوفى سنة (١٠٩٩هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٢هـ).

(٤) حاشية الدسوقى على الشرح الكبير، ج٤، ص٢، بن أحمد بن عرفة الدسوقى المتوفى سنة (١٢٣٠هـ)، دار الفكر، بيروت، بدون تاريخ.

(٥) مغنى المحتاج إلى معرفة معانى ألفاظ المنهاج، ج٣، ص٤٣٨، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشربيني المتوفى سنة (٩٧٧هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤١٥هـ).

عوضها، وقبولها للبدل والإباحة<sup>(١)</sup>.

٤- والإجارة عند الحنابلة لها عدة تعريفات، من أبرزها: (عقد على منفعة مباحة معلومة، من عين معينة أو موصوفة في الذمة، مدة معلومة أو عمل معلوم، بعوض معلوم)<sup>(٢)</sup>، أو (عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً مدة معلومة من عين معلومة)<sup>(٣)</sup>.

من هذه التعريفات يمكن القول أن عقد الإجارة الذي هو بالمصطلح المعاصر عقد العمل، له في الفقه الإسلامي أربعة أركان، ذكرها شارح المهذب بقوله: ( فإذا ثبت هذا فإن الاجارة كالبيع تنعقد بأربعة: بمؤجر ومستأجر ومؤجر وأجرة. فالأول فهو باذل المنفعة كالبائع، والثاني طالب المنفعة كالمشتري، وكل من صح شراؤه صح استئجاره. والثالث فهو كل عين صح الانتفاع بها مع بقائها صحت إيجارها كالدور والعقار إذا لم يكن المقصود من منافعها أعياناً كالنخل والشجر)<sup>(٤)</sup>.

(١) نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، للرملي، شمس الدين محمد بن أبي العباس أحمد بن حمزة شهاب الدين الرملي المتوفى سنة (١٠٠٤هـ)، ج ٥، ص ٢٦١، دار الفكر، بيروت، سنة (١٤-١٤هـ).

(٢) الروض المربع بشرح زاد المستقنع، بدون تاريخ، ج ١، ص ٤٠٩، منصور بن يونس بن صلاح ابن حسن إدريس البهوتي المتوفى (١٠٥١هـ)، دار المؤيد، مؤسسة الرسالة، بدون تاريخ.

(٣) كشف القناع على متن الإقناع، ج ٣، ص ٥٤٦، يونس بن صلاح ابن حسن إدريس البهوتي المتوفى (١٠٥١هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، بدون تاريخ.

(٤) المجموع شرح المهذب، ج ١٥، ص ٥ وما بعدها، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي المتوفى سنة (٦٧٦هـ)، دار الفكر، بيروت، بدون تاريخ.

### الفرع الثالث

#### الفرق بين عقد العمل الفردي والجماعي

يختلف عقد العمل الفردي عن عقد العمل الجماعي الذي ينظم العلاقة بين مجموعة العمال أو من يمثلهم وأصحاب العمل أو صاحب العمل، وأبرز أوجه الاختلاف بينهما، كما يلي<sup>(١)</sup>:

##### أولاً: طرفا العقد:

علاقة عقد العمل الفردي تقوم بين طرفين وهما صاحب العمل والعامل، مع ملاحظة أن صاحب العمل قد يكون شخص طبيعي، أو شخص معنوي كشركة، وهذا لا يفقد العقد صفة الفردية، لأن صاحب العمل هنا وإن كان مجموعة من الشركاء إلا أنهم يسلكون مسلك الشخص الواحد. أما عقد العمل الجماعي فإنه ينشأ بين مجموعة العمل أو ممثليهم وصاحب العمل.

##### ثانياً: موضوع العقد

يتميز موضوع العقد الفردي عن الجماعي، بأن الملتزم بآداء العمل في الأول فرد وحيد، يكون مسئول عن أدائه ومدين بعمله لصاحب العمل، بينما العقد الجماعي لا يتم فيه الالتزام إلا بآداء جماعي للعمل موضوع العقد.

##### ثالثاً: طبيعة النزاعات

من أوجه التمايز بين عقدي العمل الفردي والجماعي المصلحة، فبينما يكون موضوع النزاع في العقد الفردي هو مصلحة خاصة من جهة العامل، تكون مصلحة

---

(١) الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ص ٤٦٩، د/ سيد محمود رمضان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة (٢٠١٤م).

جماعية لمجموعة من العمال في العقد الجماعي .

### أنواع العمال في عقد العمل الفردي :

تختلف عقود العمل الفردية (إجارة الأشخاص) وفق طبيعة الالتزام، حيث أنه نجد في طائفة من العقود الفردية يكون الالتزام فيها بأداء العامل لعمل معين لمصلحة صاحب عمل واحد، ولا يجوز أن يمارس نفس العمل لمصلحة آخر غير صاحب العمل، حتى وإن كان لدى العامل فراغ من الوقت يمكنه من ذلك، وهنا تكون التبعية في أعلى درجاتها، حيث يظهر صاحب العمل بصورة المحتكر لجهود العامل، وهنا يسمى العامل في اصطلاح الفقه الإسلامى الأجير الخاص<sup>(١)</sup> المنفرد، وهذا ما جاء في نص المادة (٥٠) من نظام العمل السعودى .

لكن هناك حالات أخرى يكون أداء الالتزام للكافة لمن يطب العمل، فيكون العامل أو الأجير أجيرا عاما أو مشتركا، ولا يخل ذلك بوصف العقد بالفردية، كما لا يخل

(١) يقول السرخسى رحمه الله: ( الأجير الخاص الذى استاجره مشاهرة أو مسانحة). راجع المبسوط للسرخسى، ج١٣، ص٢١٨، وقال الكرخى: ( الأجير الخاص من استحق الأجر بالوقت دون العمل وذلك كرجل استأجر رجلاً ليخدمه شهراً بخمسة دراهم أو كل شهر بخمسة دراهم أو ليقتصر معه أو ليخيط معه أو ليعمل عملاً من الأعمال سماه كل شهر بكذا وكذا أو كل يوم بكذا أو كل سنة بكذا وكذا فهذا هو الخاص) راجع: تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبى، عثمان بن على بن محجن البارعى، ج٥، ص١٣٤، فخر الدين الزيلعى المتوفى سنة (١٠٢١هـ)، المطبعة الأميرية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (١٣١٣هـ).

ويقول السعدى: ( الأجير الخاص فهو الذى يعمل لك وحدك دون غيرك ويقال له أجير الوحد) راجع: التنف في الفتاوى، ج٢، ص ٥٦١، أبى الحسن على بن الحسين بن محمد السعدى، المتوفى سنة (٤٦١هـ)، تحقيق / المحامى الدكتور/ صلاح الدين الناهى، دار الفرقان، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الثانية، سنة (١٤٠٤هـ/ ١٩٨٤م).

بالتزام العامل فيها أداءه العمل لأكثر من شخص في نفس الوقت، وذلك مثل الطبيب والمحامي والحائك والكواء والحلاق وأضرابهم، فهؤلاء يعقدون العديد من عقود العمل الخاص الفردية دون أن يكون للمستفيد من جهودهم محتكراتها مستأثرا بها دون غيره من الناس. فهو أداء عمل من شخص لشخص آخر، ويميزه عن سابقه عامل التبعية، فبينما الخاص يكون تابعا لصاحب العمل، يكون الآخر متمتعاً بخصوصيته وقراره غير خاضع لنظام، إلا التزامات تعاقدته والنظام العام.

## المطلب الثاني خصائص عقد العمل

بحث خصائص عقد العمل الفردي الخاص، يسهم بصورة كبيرة في تقرير مدى مناسبة خضوع المنازعات الناشئة عنه لقضاء التحكيم من عدمه. فقضاء التحكيم يفترض وجود علاقة تعاقدية، تتساوى فيها مراكز الخصوم نظريا من حيث الواقع القانوني، ومتساوية نسبيا من حيث الواقع العملي، وهو قضاء الخضوع له إرادى لسبق الاتفاق على الخضوع له قبل نشوء الخصومة " شرط التحكيم"، أو تم الاتفاق بين الخصوم على اللجوء إليه بعد نشوء النزاع، فهو على أى حال قضاء إرادى من حيث اللجوء إليه، لا يمكن إجبار أحد على المثل أمام هيئته وإن كانت فردا، وهذا بخلاف القضاء التقليدى الذى لا يتوقف اللجوء إليه أو المثل أمامه على إرادة الخصوم. وأول ما يظهر لنا من خصائص عقد العمل الفردي وفق ما تقدم ذكره في التعريفات، سواء في الفقه أو الأنظمة المعاصرة، أنه من العقود المسماة المنظمة بقواعد خاصة، وقد تقدمت الإشارة إلى أن قانون كالقانون المصرى قد تناول تعريفه وتنظيمه في في قانونين، أحدهما عام يشمل تنظيم عقد العمل الفردي وسائر العقود، وهو القانون المدنى، والآخر تنظيم

خاص لأحكامه التفصيلية في مجموعة كبيرة من النصوص وهو قانون العمل<sup>(١)</sup>. وفيما يلي نوضح بإيجاز عدة خصائص جوهرية لعقد العمل الفردي<sup>(٢)</sup>:

**أولاً: عقد العمل الفردي عقد رضائي:** ينشأ عقد العمل الفردي كغيره من سائر العقود بتلاقي إرادتين متطابقتين على موضوعه، دون الحاجة إلى إفراغ هذا الاتفاق في شكل خاص، فالشكلية ليست من أركان هذا العقد كغالبية العقود<sup>(٣)</sup>. ما لم توجب الأنظمة إفراغه في شكل رسمي معين (م ٦٧٧ مدني) مع ملاحظة أن هذا لا يخرج العقد عن وصف الرضائية، إذ أن الشكلية هنا غالباً ما تكون للإثبات<sup>(٤)</sup>. ومن الأمثلة على ذلك ما جاء به نص المادة (٣٢) من قانون العمل الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ م من أنه: ( يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاثة نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص).

**ثانياً: عقد ملزم للجانبين:** تتفق الأنظمة المعاصرة مع الفقه الإسلامي في لزوم عقد العمل الفردي " الإجارة " للجانبين<sup>(٥)</sup>، حيث يلتزم كلا المتعاقدين صاحب العمل

- 
- (١) قانون العمل في مصر ولبنان، ص ١٤٦، د/ محمد حسين منصور، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٥ م).
- (٢) التعسف لعقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي دراسة مقارنة، ص ٩، د/ حسن محمد سيد أحمد، رسالة دكتوراه، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، القاهرة، سنة (١٤١٨ هـ).
- (٣) قانون العمل (ملحق به مشروع العمل الموحد)، ص (٨٨ — ٨٩)، د/ السيد عيد نايل، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٨ م).
- (٤) شرح أحكام الإجارة، ص ٥، د/ عبد الناصر العطار، القاهرة الحديثة للطباعة، القاهرة، سنة (١٩٧٠ م).
- (٥) قانون العمل، ص ١٦٠، د/ شواخ محمد الأحمد، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الجزائر، سنة (٢٠٠٦ م).

والعامل (رب العمل والأجير) بأداء التزامتهما تجاه بعضهما البعض، فيلتزم العامل الأجير بأداء العمل، والمحافظة على أسرار صاحب العمل..... الخ، ويلتزم رب العمل بتهيئة العمل للعامل ويذلل له ما يحول بينه وبين أداء عمله<sup>(١)</sup> ويلتزم بأداء التزامه الجوهرى الرئيسى وهو المقابل (الأجر المتفق عليه)<sup>(٢)</sup>. قال صاحب المغنى: (والإجارة عقد لازم من الطرفين ليس لواحد منهما فسخها وبهذا قال مالك، والشافعى، وأصحاب الرأى)<sup>(٣)</sup>.

ثالثاً: عقد معاوضة: يفارق عقد العمل الفردي عقد الهبة أو التبرع في المقابل، فبينما يخلو عقد الهبة أو التبرع من المقابل، حيث يكون هناك عوض مقدم من أحد طرفي العقد، دون مقابل من الطرف الآخر، نجد أنه ثمة عوضين في عقد العمل الفردي "الإجارة"، يتبادلها طرفا العقد، حيث يكون جهد العامل ووقته لقاء الأجر المتفق عليه، وبالتالي إذا انعدم المقابل، فلا يكون هناك عقد عمل أصلاً<sup>(٤)</sup>.

(١)، شرح أحكام الإجارة، ص ٥، د/ عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق.

(٢) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج ٤، ص ١٧٣، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاسانى المتوفى سنة (٥٨٧هـ) دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الثانية، سنة (١٤٠٦هـ)؛ الفروق، ج ٤، ص ١٣، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الشهير بالقرافي المتوفى سنة (٦٨٤هـ)، (الفرق التاسع والمائتان): (بين قاعدة ما مصلحته من العقود في اللزوم وبين قاعدة ما مصلحته عدم اللزوم)، عالم الكتب، بيروت، بدون تاريخ؛ المجموع شرح المهذب، ج ١٥، ص ٩، أبو زكريا محيى الدين يحيى بن شرف النووى المتوفى سنة (٦٧٦هـ)، النووى، دار الفكر، كشف القناع عن متن الإقناع للبهوتى، ج ٤، ص ٢٣.

(٣) المغنى، ج ٥، ص ٣٣٢، أبو محمد موفق عبد الله ب أحمد بن محمد بن قدامة المقدسى الشهير بابن قدامة المقدسى، مكتبة القاهرة، سنة (١٣٨٨هـ).

(٤) شرح قانون العمل اللبناني، ج ١، ص ٦٦؛ د/ محمد لبيب شنب، المكتب الشرقى للنشر والتوزيع، سنة

رابعاً: من عقود المدة غالباً: نصت المادة (٣٧) من نظام العمل السعودي بقولها: ( يجب أن يكون عقد عمل مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد). كما نصت المادة (١ / ٥٥) من نظام العمل السعودي على: ( ينتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين)<sup>(١)</sup>.

كذلك الشأن في القانون المصري المصري والذي عالج مسألة انقضاء العقود محددة المدة وغير محددة المدة في الباب السابع من قانون العمل الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م تحت عنوان (انقضاء عقد العمل) في المواد من (١٠٤) حتى (١٣٠). وبذلك يُعد عقد العمل عقداً زمنياً بحسب الأصل<sup>(٢)</sup>، وهذا المقصود في اصطلاح الفقهاء (أن

(١٩٦٩م)، الحرية التعاقدية في إبرام عقد العمل الفردى والقيود الواردة عليها دراسة مقارنة، ص ١٦، عدى رياض جمال المجالى، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن، سنة (٢٠١٥م).

(١) وهذا ما أكدته اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية في قرارها رقم (٤٢٤/٩٠٠) وتاريخ ٤/٦/٤٢٤هـ، حيث نصت على: ( النظام وضع لعقد العمل من حيث المدة عقداً محدد المدة وعقداً غير محدد المدة ونحن هنا أمام عقد محدد المدة والذي ينتهى بانتهاى مدته ما لم يصرح أحد الطرفين بالرغبة بالتجديد مع إعلان رغبة الطرف الآخر بالموافقة وعلاقة العامل هنا بصاحب العمل يربطها العقد الموقع بين الطرفين والذي نص فيه بأن العقد لمدة محددة وهى سنتان مما يعنى أن لأحد طرفيه بإنهاء العلاقة بعد مضى هذه المدة). قرارات اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العدل السعودية لعام ١٤٢٤هـ بخصوص نظر استئناف قرار اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية فى جده رقم (٨٧٨) وتاريخ ٧/٩/١٤٢٣هـ.

(٢) يقصد بالعقد الزمنى: العقد الذى يكون للزمن فيه عنصراً جوهرياً، بحيث يكون الزمن هو المقياس الذى يقدر به الالتزامات المتقابلة فيه، أما العقد الذى لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه. راجع: عقد المدة أو العقد المستمر أو الدورى التنفيذ، ص ١٥ ومغ بعدها، د/ عبد الحى حجازى، مطبعة فؤاد الأول، القاهرة، سنة

المنفعة تستوفي شيئاً فشيئاً أو ساعة فساعة<sup>(١)</sup>. ولا يناقض ذلك الأداء الفوري لعقد العمل الفردي في بعض الأحوال، كما إذ اتفقا على تحقيق نتيجة أيا كان الزمن الذي يستغرقه العمل<sup>(٢)</sup>، وعالجت المادة (٥٧) من نظام العمل السعودي هذه الحالة، ونصت على أنه: (إذا كان العقد من أجل عمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه).

خامساً: أنه من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل: نصت المادة (٧٩) من نظام العمل السعودي حيث قررت أن عقد العمل: (...يتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل).

وبذلك يظهر لنا أن شخصية العامل عاملٌ جوهري في عقد العمل، فوفاة العامل أو عجزه تؤدي إلى انقضاء عقد العمل وفق نص المادة المذكورة، ولا ينتقل إلتزامه لخلفه، وعلى العكس من ذلك فإن موت رب العمل أو تخارجه من الشركة ورحيله عنها، لا يؤدي إلى إنهاء العقد مع العامل إلا أن يكون لشخصية رب العمل اعتبارها في العقد<sup>(٣)</sup>.

سادساً: عقد العمل من العقود الواردة على العمل: نصت المادة (١/٥) من نظام

(١٩٥٠م).

(١) الهداية في شرح بداية المبتدى، ج٣، ص٢٣١، على بن أبي بكر بن عبد الجليل الفرغاني المرغاني، أبو الحسن برهان الدين المتوفى سنة (٥٩٣هـ)، تحقيق/ طلال يوسف، دار إحياء التراث العربي، بيروت، بدون تاريخ؛ المجموع شرح المهذب للنووي، ج١٥، ص٩.

(٢) شرح قانون العمل اللبناني، ص٩٢ هامش (١)، د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق.

(٣) قانون العمل (دراسة مقارنة)، ص١٨٩، حسين عبد اللطيف حمدنا، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، سنة (٢٠٠٩م).

العمل السعودي حيث حددت نطاق قانون العمل بأنه يشمل (كل عقد تلتزم بمقتضاه أى شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر). ظاهر من نص هذه المادة أن غاية عقد العمل هو أداء العامل للعمل المتفق عليه فى العقد المبرم.

## المبحث الثاني تحديد منازعات العمل الفردية وأنواعها

منازعات العمل في عقد العمل الفردي هي تلك الخلافات والنزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ العقد، وعلى ذلك يخرج من دائرة منازعات عقد العمل الفردي تلك الخصومات التي تنشأ بسبب علاقات شخصية لا علاقة لها بعقد العمل، فإن خلاف بين شقيقين مثلاً على ميراث أحدهما صاحب عمل والآخر يعمل لديه، لا يدخل هذا النزاع تحت مسمى نزاعات العمل. كذلك فإن الخلاف بين شريكين في شركة لا يُعد أيضاً خصومة عقد عمل فردي، لأن العلاقة بينهما ليس علاقة صاحب عمل وعامل أجير. ومن الجدير بالذكر أن مجال النزاعات قد شهد تطوراً ملحوظاً، إذ أن الخصومات كانت تعنى القطيعة بين أطراف الخصومة، إلا أن تطور المصالح والعلاقات الاقتصادية فرض على كافة المتعاملين العمل على حل النزاعات بينهم باكبر قدر من السرية مع الاحتفاظ بالود لاستئناف أعمال وصفقات جديدة، وكذلك إكمال تنفيذ العقود التي ثارت بمناسبة تنفيذها الخلافات. ومن هنا رأى فريق من فقهاء القانون مناسبة التحكيم للفصل في تلك المنازعات.

وقد شهد مجال أنظمة عقد العمل الفردي في كثير من الدول محاولات لحل المنازعات بأسرع وقت مع أكبر قدر من السرية، فنشأت لجان تسوية المنازعات في الكثير من الأنظمة في إطار الإصلاحات الاقتصادية<sup>(١)</sup> ومن الأمثلة على ذلك هيئة تسوية الخلافات في المواد (٢١٠) إلى (٢٢٨) من نظام العمل السعودي رقم (م/٥١) وتاريخ

---

(١) علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ص ١٨١، د/ رشيد واضح، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة (٢٠٠٥م).

٢٣/٨/١٤٢٦هـ<sup>(١)</sup> المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل. وبناء على ذلك وجب تمييز منازعات عقود العمل الفردية، وبيان أنواعها وذلك من خلال في المطلبين التاليين:

**المطلب الأول:** مضمون منازعات العمل الفردية.

**المطلب الثاني:** أنواع النزاعات الفردية في العمل.

### **المطلب الأول**

#### **مضمون منازعات العمل الفردية**

تبنت منظمة العمل الدولية مصطلح ( قانون العمل ) وأخذت كل التشريعات بهذا الاصطلاح، ومهما اختلفت التسميات فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل، ويتمحور في فلك هذا التشريع مجموعة من المحاور، تبدأ من مرحلة انعقاد علاقة العمل<sup>(٢)</sup>، وما يترتب عنها من آثار على استكمال إجراءات إبرامها بين العمال والمستخدمين من حقوق وواجبات للطرفين المتعاقدين مما يثير صراعاً بين مصالح متعارضة يسعى كل منهما إلى الحرص على ضمان أفضل حماية لمصالحه بما يوردانه من بنود وشروط في العقود و الاتفاقيات التي يبرمها وذلك وفق الأحكام المنصوص عليها في القوانين و

---

(١) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

(٢) النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بتشريع العمل، ص ٤٥، د/ عبد الرحمن يحيى، الجزائر، الساحة المركزية (بن عكنون)، سنة (٢٠٠٣م).

التنظيمات المعمول بها<sup>(١)</sup>، ولاسيما نظام العمل السعودي رقم رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ<sup>(٢)</sup>، يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين " كما تنص مادته الخمسون (...). يتعهد هذا الأخير بموجبة أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه)، وتنص المادة الثالثة من وقانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢م على: (يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل....).

ونظراً لما يتولد عن هذه العلاقة من خلافات من شأنها أن تؤدي في غالب الأحيان إلى توتر العلاقة بين العمال والمستخدمين، بالإضافة إلى إمكانية حل الخلاف في بدايته قبل تفاقم الوضع لأن ذلك يقلص من حجم الثقة بينهما مما يعكر صفو الاستقرار في العمل وهو ما يجعل منازعات العمل الفردية تنفرد بإجراءات تسوية خاصة بها<sup>(٣)</sup>، حيث ألزمت تشريعات العمل أطراف الخلاف وليس النزاع بضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية باعتبارها إجراءً جوهرياً لقبول الدعوى شكلاً أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل، لأن حظوظ واحتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد

---

(١) تشريع العمل في الجزائر، ص ٢٨، أ/ محمد الصغير، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة (٢٠٠٠م).  
(٢) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

(٣) نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، ص (٢٢—٢٣)، د/ واضح رشيد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة معمرى، تيزى وزو، الجزائر، سنة (٢٠١٠م)..

كثيرة بالمقارنة مع حظوظ واحتمالات التسوية القضائية، ذلك كله في إطار الحفاظ على العلاقة الودية بين الأطراف وعملاً بمبدأ استمرارية العمل حتى لا يتحمل أحدهما عبء الإخلال بالتزاماته القانونية، أو الاتفاقية، أو التعاقدية اختصاراً وربحاً للوقت وتجنباً لتماطل وبطء الإجراءات<sup>(١)</sup>. وفيما يلي نوضح تعريف منازعات العمل الفردية، والتمييز بين منازعات الفردية والمنازعات الجماعية، وذلك في الفرعين التاليين:

**الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية.**

**الفرع الثاني: والتمييز بين المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية.**

**الفرع الأول**

**تعريف منازعات العمل الفردية**

المنازعة إقامة كل طرف من أطراف الخصومة الحجة على دعواه، ومجادلة الحجج ليثبت ما ادعاه<sup>(٢)</sup>. ولقد تقدم بيان مفهوم منازعات عقد العمل الفردي، ولنكون أكثر تحديداً يمكن القول بأن خصومات عقد العمل الفردي، هي تلك الطائفة من المنازعات التي تثور بين العامل أو مجموعة من العمال ورب العمل بسبب تنفيذ أو تفسير عقد العمل، أو عقد تمهين و تكوين أو قطع علاقة عمل، ومن ثم يمكن أن يتعلق النزاع بقيام علاقة العمل أو سريانها أو تعديلها أو وقفها أو إنهاؤها<sup>(٣)</sup>. ولقد

(١) منازعات العمل الفردية والجماعية، ص (٣٩—٤٠)، د/ رشيد واضح، مرجع سابق.

(٢) وسائل إنهاء المنازعات بين الأفراد في الشريعة الإسلامية (دراسة فقهية مقارنة)، ص ٣٣، عبد الباسط محمد

خلف، دار المحدثين، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٩هـ).

(٣) منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، ص ٧، رضا بولنوار، رسالة ماجستير، كلية الحقوق

ابتدعت الأنظمة المعاصرة إجراءات تهدف إلى سرعة الفصل في تلك المنازعات، مع الحفاظ بقدر المستطاع على علاقات الود بين أطرافها، حالت دون اللجوء مباشرة للخصومة القضائية بشكلها التقليدي، تخفيفاً عن كاهل القضاء من جهة، وتحقيقاً للغايات المذكورة من جهة أخرى، ومن بين تلك الإجراءات اللجوء إلى إدارات أو هيئات لتسوية تلك المنازعات، وجعلت الأنظمة الحديثة اللجوء إلى هذه اللجان أو الإدارات شرطاً لقبول الدعوة أمام القضاء التقليدي. ومن أمثلة ذلك، ما نصت عليه المادة الأولى من القرار الوزاري السعودي رقم (٣٢١) وتاريخ ٢٤ / ١ / ١٤٣٥ هـ على أنه: (تنشأ في كل مكتب من مكاتب العمل بالمملكة إدارة لتسوية المنازعات العمالية ودياً تسمى (إدارة التسوية الودية)، ويجوز حسب مقتضى الحال أن يكون مقر تلك الإدارة ضمن مقر الهيئة الابتدائية، ويكون اختصاصها تسوية المنازعات العمالية ودياً بين أطرافها قبل عرضها على الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية)<sup>(١)</sup>.

وفي نفس الإطار نصت المادة (٧٠) من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م على أنه: (إذا نشأ نزاع فردي بي صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أى من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلائى منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من: ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ

والعلوم السياسية، جامعة الجيلاني بونعامه خميس مليانة، الجزائر، سنة (٢٠١٤ / ٢٠١٥م).

(١) انظر المادة الأولى من القرار الوزاري رقم (٣٢١) وتاريخ ٢٤ / ١ / ١٤٣٥ هـ، وزارة العمل، المملكة العربية

السعودية.

النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة).

وتجدر الإشارة إلى أن الغالبية فقهاء القانون، وبخاصة قانون العمل لم ينشغلوا بضبط تعريف جامع مانع لمنازعات عقد العمل الفردي، ولقد اجتهد جانب من الفقه الفرنسي في تعريف المنازعة الفردية في العمل على أنها: ( ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه)، ويعرف الفقيه ريغير المنازعة الفردية بأنها: ( الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر)<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثاني

#### التمييز بين منازعات الفردية والمنازعات الجماعية

تختلف منازعات العمل الجماعية عن المنازعات الفردية في كونها تقع بين جميع عمال المنشأة، أو فريق منهم من جهة، وبين رب العمل من جهة أخرى، أو بين عمال عدة منشآت ومجموعة أرباب العمل. وهذه المنازعات الجماعية هي وحدها التي

(١) الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص ٣٩، أ/ عبد الرحمن خليفي، دار العلوم للنشر والتوزيع،

الجزائر، سنة (٢٠٠٨م).

تعتبر ذات الأهمية القصوى نظرًا لخطورتها على (السلم الاجتماعي)، ونظرًا للآثار والنتائج التي تترتب عنها<sup>(1)</sup>.

دعت الحاجة إلى التمييز بين منازعات العمل الفردية والمنازعات الجماعية، ولقد تصدى النظام الفرنسي لهذا في قانون ١٨٠٦، حيث كان له السبق في إنشاء محاكم خاصة لتسوية المنازعات بعقود العمل *conseils de prud'homme*، وظلت هذه المحاكم إلى زماننا هذا، ولها ولاية النظر في منازعات الفردية دون غيرها<sup>(2)</sup>.

ثم في خطوة أخرى فرّق قانون العمل الفرنسي لسنة ١٩٥٢ المتعلق بالأقاليم فيما وراء البحار بين المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية في كثير من المستعمرات الفرنسية، ونص على إنشاء محاكم عمالية تختص بالنظر في المنازعات الفردية بين العمال وأصحاب العمل. وبالرغم من أن القانون الفرنسي يميز بين منازعات العمل الفردية والمنازعات الجماعية ويضع نظامًا خاصًا لتسوية كل منهما إلا أنه لم ينص على تعريف للنزاع الجماعي<sup>(3)</sup>، تاركًا ذلك العمل للفقه والقضاء.

وبذلك يُعد نزاعًا جماعيًا في ظل هذا القانون كل نزاع يضم عددًا من العمال ولم

---

(1) Ferez (Marcel), « Le caractère et le rôle de l'arbitrage dans les différends collectifs de travail », Thèse de doctorat, Université de Lyon 1942.p 167.

مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، ص ٧٤، محمد هلال، مقال منشور في تشريعات العمل العربية، الصادر عن مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، سنة (١٩٨١م).

(2) قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ص ١٢١، د/ عبد القادر الطورة، مرجع سابق.

(3) Corpechot (Marc), «Les modes de règlements des conflits collectifs de dans la travail communauté européenne», Thèse de doctorat de 3ème cycle, Université dedroi t,d'économie, et de sciences sociales, Paris II 1988., p 23.

يتعلق بعقد من عقود العمل<sup>(١)</sup>. ويشترط في المنازعة الجماعية وجود خلاف أو نزاع جماعي في العمل وأن يتعلق النزاع بمصالح مشتركة للعمال<sup>(٢)</sup>.

إخضاع المنازعات الجماعية لاختصاص هيئات التوفيق والتحكيم في النظام المصري:

صدر أول قانون للتوفيق والتحكيم في مصر رقم (١٠٥) لسنة ١٩٤٨م، ونص في المذكرة الإيضاحية له تحت عنوان: ( الغرض من المشروع) على أن: (المنازعات التي تقع بين صاحب العمل وعماله إما أن تكون فردية أو مشتركة جماعية).

لكن آثار نص المادة الأولى منه عدة إشكاليات في الواقع العملي، حيث جاء نصها كالتالي: (نصت المادة الأولى من هذا القانون لسنة ١٩٤٨م على أنه : ( يسرى هذا القانون على كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميها وعمالهم أو فريق منهم...، ولا يسرى هذا القانون على المنازعات الخاصة بتعيين واحد أو أكثر من العمال أو فصلهم أو تأديبهم، أو شروط عملهم الفردية ما لم يكن النزاع مُتعلقاً بمبدأ يثور في المصلحة المشتركة لمجموع العمال أو طائفة منهم، والمنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائي).

وترتب على هذه الاستثناءات الواردة في هذا النص تكاثر الدفوع أمام هيئات التحكيم

(١) وقد أجاز قانون العمل الفرنسي في المادة (١ / ٥٢٥) منه في منازعات العمل الفردية، وهي حالة الاتفاق على التحكيم، وبعد انتهاء عقد العمل (سبق الإشارة إليه في عنوان من الكتاب (صور التحكيم وأشكاله).

(2) Durand (Paul), « Traité de droit du travail », Tome 3, Editons Dalloz, Paris 1956 .P 959,960; Sinay (Hélène), « Traité de droit du travail ;La grève», Librairie Dalloz, paris 1966. . p 427.

بعدم اختصاصها في نظر المنازعات المعروضة أمامها بسبب عدم سريانه على المنازعات الجماعية القانونية. وولتصحيح هذه الأوضاع صدر تعديل جديد بمقتضى القانون رقم (٣١٨) لسنة ١٩٥٢م، حيث تقرر في هذا القانون التوسع في لجان التوفيق والتحكيم، وإلغاء الدفع بعدم الاختصاص التي عطلت الفصل في المنازعات<sup>(١)</sup>. ومنذ ذلك الحين استقر التشريع المصرى على اعتبار لجان التوفيق والتحكيم كجهة للفصل في منازعات العمل الجماعية، في كل التشريعات العمالية وآخرها القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، حيث نصت المادة (١٦٨) منه على أنه: ( تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم).

أما بالنسبة لمنازعات العمل الفردية فظلت من اختصاص محاكم شؤون العمال، وتخضع في إجراءاتها إلى القواعد العامة في قانون المرافعات، باستثناء ما أورده قانون العمل في المادة (٨٠) منه، مراعاة لتيسير وتسهيل حصول العامل على حقوقه<sup>(٢)</sup>.

---

(١) قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ص ١٣١، د/ عبد القادر الطورة، مرجع سابق.

(٢) تنص المادة (٨٠) من القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م على أنه: ( إذا نشأ نزاع فردى في شأن تطبيق هذا القانون، جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع، تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب، جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المُشار إليها في المادة (٨١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع، وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة).

## المطلب الثاني أنواع النزاعات الفردية في العمل

سبق ذكر أن منازعات عقد العمل الفردي، تثور بسبب تنفيذه، وقد تثور أحيانا بسبب تفسيره، وقد تنشأ المنازعات بسبب مقدمات العقد في مرحلة التعاقد، وقد يكون ذلك في نهاية العقد. وفيما يلي نوضح أهم أنواع النزاعات الفردية في العمل خلال الفرعيين:

**الفرع الأول: المنازعات في صياغة العقود والقواعد والاتفاقات الواردة فيه.**

**الفرع الثاني: منازعات تنفيذ العقد وإنهائه.**

### الفرع الأول

#### المنازعات في صياغة العقود والقواعد والاتفاقات الواردة فيه

تتعدد النزاعات في إطار علاقات عقود العمل الفردي، لكن يكون من أخطرها تلك المخالفات التي تضرب القواعد القانونية المنظمة للعقد، وبخاصة تلك التي تمس القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام، حيث أنها تبطل العقد وما يترتب عليه من التزامات، إلا أن النظامين السعودي والمصري اتخذوا منحىً تمييزياً إيجابياً في تقرير البطلان في مثل هذه الحالات، وفيما يلي موجز لطائفة المنازعات المتعلقة بصياغة العقود:

#### أولاً: المنازعات المتعلقة بمخالفة القواعد الآمرة والنظام العام:

نصت المادة الثامنة من نظام العمل السعودي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٣ هـ على أنه: ( يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم

يكن أكثر فائدة للعامل)<sup>(١)</sup>، وبالمثل نجد لقانون المصري وقد نص على نفس الأحكام الواردة في النص سالف الذكر، حيث نصت المادة الخامسة من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م على أنه: ( يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا وشروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف. وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاث أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون)

وافقت غالبية النظم المعاصرة للاتفاقات الدولية المتعلقة بحقوق العمال وتوفير الحماية لهم من تسلط أرباب الأعمال، ومن الأمثلة على ذلك النظامين السعودي والمصري، اللذان جعلوا قواعد أحكام قانون العمل من النظام العام، فالأصل في قواعد نظام العمل أنها آمرة لا يجوز لاتفاق على مخالفتها، إلا تلك التي نصت الأنظمة والقوانين على اعتبارها من القواعد المكملة التي يجوز الاتفاق على غيرها.

إلا أن أى اتفاق يخل بحقوق العامل أو ينتقص منها يقع باطلاً، ولا يتوقف على إرادة

---

(١) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥/م) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

العامل ورضاه، وهو ظاهر في نص المادنين المذكورتين، بل بلغت النظم وفق هذه النصوص في حماية العمال، وأبطلت أى إبراء سابق أو لاحق من الحقوق، ويقع باطلا كل إبراء يصدر عن العامل لا يوافق القواعد الآمرة في نظام العمل.

المنازعات المتعلقة بإنشاء و تنفيذ علاقة العمل الفردية:

(١) الكتابة في عقد العمل الفردي:

نصت المادة (٥١) من نظام العمل السعودي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٣هـ على أن علاقة العمل تنشأ بعقد مكتوب، أو غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات عقد العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. وقريب من أحكام هذه لمادة جاءت المادة (٣٢) من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) والتي أوجبت كتابة العقد باللغة العربية، ويحتفظ صاحب العمل بوحدة، ويسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وإذا لم يوجد عقد مكتوب، فللعامل وحدة إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، ويظهر من هذين النصين أن الأصل في عقد العمل الرضائية وعدم الشكلية، وأن الكتابة المشترطة إنما هي لإثبات العقد لا باعتبارها ركناً من أركانه.

(٢) تحديد المدة في عقد العمل الفردي:

بالنسبة لتحديد مدة عقد العمل فقد نصت المادة (٥٥) من نظام العمل السعودي في الفقرة الأولى منها على أنه: ( ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة).

ومفاد هذا النص تأكيد على أن الكتابة ليست ركناً في العقد، بل هي أداة إثبات،

فبالرغم من انتهاء العقد كما هو ثابت في صلبه، إلا أن المنظم السعودي أقر طرفي عقد العمل الفردي على تعاقدتهما الضمني الجديد غير المكتوب، طالما أن قرائن الحال أفادت إتجاه إرادتيهما لذلك<sup>(١)</sup>.

ولهذه الأحكام الواردة في المادة المذكورة نظير في قانون العمل الموحد المصري في المادتين (١٠٥)، (١٠٦).

### (٣) تعديل عقد العمل الفردي:

بالنسبة لمسألة تعديل علاقة العمل الفردي بتعديل بنود العقد، فإن التعديل قد يطرأ على عقد العمل موضوع العقد، وهذا جائز طالما كان في مصلحة العامل، وقد يطرأ التعديل على القواعد المنظمة للتعاقد الواردة فيه، وبدوره يكون جائزاً طالما حقق فائدة أكثر للعامل، ولقد نصت المادة (٧٦) من قانون العمل الموحد على أنه: ( لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي.....).

لكن تجدر الإشارة إلى أن القانون أجاز لصاحب العمل التعديل في حالات معينة، وذلك في المادة (٢٠١) والتي نصت على أنه: ( مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي بتعديل في شروط العقد وفقاً له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد

---

(١) الوافي في شرح نظام العمل السعودي، ص ١٦٤، المستشار/ خالد حسن أحمد، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (٢٠١٦م).

الأدنى للأجور).

وهذا أيضا فيه مصلحة العامل، إذ أن التعديل بما يبقي على استمراره في العمل لظروف اقتصادية أصابت صاحب العمل، خيرٌ للعامل من إنهاء العقد بإفلاس صاحب العمل وإغلاق المؤسسة أو الشركة، فتكون خسارة العامل أفدح.

ثانياً: المنازعات المتعلقة بالقواعد المكملة للاتفاقات الخاصة:

هناك طائفة أخرى من الاتفاقات تدرج تحت مسمى القواعد المكملة والتي يجوز للمتعاقدین الاتفاق على ما يخالفها، وفق ما يروونه أصح لهما، ولا تحظر النصوص مخالفته، بل تركت أمر تقريره واستعماله للأفراد.

وبخصوص هذا النوع من الاتفاقات التي تخالف القواعد المكملة فإنه وفقا للقواعد العامة بناسب عرض المنازعات المتعلقة بها على قضاء التحكيم، وذلك لأن استعمالها مسبق برضا الطرفين، كما أنها لا تتعلق بالنظام العام، ولما كان تقريرها في العقد قد تم بالرضا المتبادل من الطرفين، جاز الفصل فيها تحكيما.

وعالجت هذه الحالة المادة (٥٢) من نظام العمل السعودي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ<sup>(١)</sup>، والمادة (٣٢) من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، إلا أن تخلف بند فيه يعيبه بصحته نظراً لأهميته في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين لا سيما تلك البنود المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد

---

(١) نظام العمل السعودي الصار بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

منصب العمل، وكذلك رتبته في السلم الوظيفي وإلى ذلك الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، ونوع العمل، وبداية سريان ونهاية عقد العمل، وتحديد الأجر وتوابعه، عكس البنود الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات والتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني منازعات تنفيذ العقد وإنهائه

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين صاحب العمل والمستخدم، وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل، بما يميزها عن غيرها من منازعات العمل الجماعي. وفيما يلي نوضح أهم المنازعات التي تقع في محيط العمل:

**أولاً: المنازعات المتعلقة بمخالفة اللوائح الداخلية ونظم التشغيل:**

ألزم المُنظم السعودي صاحب العمل بإعداد لائحة تنظم العمل في منشأته<sup>(٢)</sup> وفقاً

---

(١) راشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة (١٩٩١م)، ص (١٥—١٦).

(٢) انظر المادة (١٣) من نظام العمل السعودي وقد عدلت بعد دمج المادة (الرابعة عشرة) لها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

لنموذج المعد لذلك من قبل الوزارة<sup>(١)</sup>، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وأصبحت تلك القواعد ملزمة لأصحاب الأعمال منذ صدورهما وفقاً للمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ. ويلتزم صاحب العمل بوضع اللائحة المعتمدة من الجهات المختصة في مكان ظاهر في المنشأة أو بأي وسيلة أخرى تحقق العلم اللازم والضروري لكافة العاملين<sup>(٢)</sup>.

#### ثانياً: النزاعات الناتجة عن ارتكاب الأخطاء الجسيمة:

نصت المادة (٦٩) من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، على أنه: (لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:.....(٢) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.....).

وبطبيعة الحال فإن الخلاف هنا سيدور حول المتسبب وكذلك درجة الجسامة، والمسئول عن ذلك، وهنا لا يمكن القول بصلاحيه عرض مثل هذا النوع من المنازعات على التحكيم.

#### ثالثاً: الإجراءات التأديبية:

تثور أيضاً المنازعات في علاقات عقد العمل الفردي بخصوص سلطة صاحب العمل

(١) انظر المادة(١٢) من نظام العمل السعودي وقد عدلت بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

(٢) المستشار خالد حسن أحمد، الوافي في شرح نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٥٢.

الجزائية، إذ أنه من حق صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لديمومة سير وانتظام العمل بالمنشأة، وعليه قد يصدر عن العامل ما يخل بحسن سير العمل بالمنشأة وانتظام الإنتاج فيها، وهنا يجوز لصاحب العمل زجر وردع العامل عن إتيان السلوكيات التي قد تتسبب في إعاقة العمل، والإضرار بالمنشأة. ومن أمثلة الجزاءات التي يمكن توقيعها على العامل الإنذار والتوبيخ والحرمان من بعض الامتيازات والمكافآت المالية، وكذلك النقل التأديبي أو حرمانه من الترقية، أو الطرد في الأحوال التي تجيزه نظامياً<sup>(١)</sup> وكل ذلك جائز بشرط أن يخلو من تعسف في استعمال السلطة والمبالغة في الجزاء، بما لا يتناسب مع المخالفة الواقعة<sup>(٢)</sup>.

#### رابعاً: المنازعات الناشئة عن تعليق العمل بعقد العمل:

قد يصدر عن العامل سلوك مشين منكر يشكل جريمة جزائية، كارتكاب العامل

---

(١) انظر المادة (٦٦) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٧هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٣/٥/١٤٣٤هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وفي المقابل انظر المادة (٦٠) من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م.

(٢) تنص المادة (٦٧) من نظام العمل السعودي على أنه: (لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل)، وتنص المادة (٦٨) على أنه: (لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة).

وبالمقابل نصت المادة (٦٢) من قانون العمل المصري الموحد على أنه: (لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد).

لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأداب العامة، أو ارتكاب جنحة داخل المنشأة.

في هذه الحالة أجاز القانون لصاحب العمل وقف العامل مؤقتاً، لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقضت مصلحة التحقيق ذلك، وعرض الأمر على لجنة مختصة منصوص عليها في المادة (٧١)<sup>(١)</sup> من قانون العمل الموحد، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، ولصاحب العمل الطلب من اللجنة فصل العامل من الخدمة<sup>(٢)</sup>.

ويجب على اللجنة البت في الأمر في مدة سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف العامل نصف أجره، أما في حالة رفض قرار الوقف، وجب صرف كامل الأجر للعامل من تاريخ وقفه. ويوجب القانون على صاحب العمل إعطاء العامل باقى أجره عن مدة الوقف إذا ثبت أن اتهام العامل كان باطلاً بمكيدة من صاحب العمل أو من يمثله<sup>(٣)</sup>

#### خامساً: المنازعات الناشئة عن انتهاء علاقة العمل:

تنقضي علاقة العمل بأسباب معلومة وهى: الاستقالة، والتقاعد، والوفاء، والتسريح لأسباب اقتصادية، والعجز الكامل. كذلك ينقضي عقد العمل بالبطلان، أو الإلغاء القانوني.

(١) انظر المادة (٧١) من قانون العمل الموحد المصرى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ م.

(٢) انظر المادة (٦٦) من قانون العمل الموحد المصرى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ م.

(٣) انظر المادة (٦٧) من قانون العمل الموحد المصرى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ م.

ونظم كل من نظام العمل السعودي ذلك في المادة (٧٤) منه<sup>(١)</sup>، وكذلك الشأن في القانون المصري الذي نص على حالات انقضاء علاقة العمل في العقد الفردي في المواد من (١٠٤) إلى (١٣٠) من قانون العمل الموحد.

---

(١) عدلت المادة (٧٤) من نظام العمل السعودي بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

## المبحث الثالث التحكيم إحدى السبل حل النزاعات

أوكلت الشريعة العديد من المخالفات والمنازعات الدينية والدينية لقضاء التحكيم للفصل فيها كوسيلة بديلة للقضاء، في أحوال معينة، نلاحظ فيها أهمية عامل السرعة والخصوصية، ولهاتين الخاصيتين وغيرهما من خصائص التحكيم وسيلة لفض المنازعات وسرعة الفصل فيها، توسعت غالبية النظم القانونية حول العالم في تنظيمه والعمل بها.

وبعد استعراض أهم خصائص منازعات عقد العمل الفردي، أتناول بإيجاز خصائص قضاء التحكيم كوسيلة لفض هذا النوع من المنازعات، لبيان مدى مناسبتها لها والاتفاق على التحكيم وشروطه، وذلك في المطلبين التاليين:

**المطلب الأول: مضمون التحكيم.**

**المطلب الثاني: الاتفاق على التحكيم وشروطه.**

### المطلب الأول مضمون التحكيم

نظمت غالبية الأنظمة القانونية حول العالم قضاء التحكيم وتوسعت في العمل به كما تقدم ذكره، نظرا لتميزه بعدة خصائص أوضحت أكثر مناسبة للفصل في الكثير من المنازعات والخصومات شديدة الأهمية ذات الأثر المالي والاقتصادي الخطير، ويكاد لا يخلو مجال من مجالات الحياة والنشاط البشري تثور فيه نزاعات وخلافات إلا ولقضاء التحكيم فيه نصيب من خصومات ومنازعات هذه المجالات. وفيما يلي نتناول مفهوم التحكيم ومشروعيته، ثم مجالات التحكيم، وذلك في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: مفهوم التحكيم ومشروعيته.

الفرع الثاني: مجالات التحكيم.

## الفرع الأول مفهوم التحكيم

يعود أصل كلمة (التحكيم) إلى العصر الروماني، حيث كان هناك شكلان أو نوعان من التحكيم. (شكل أول) كان فيه المحكم (Arbiter) يكلف بنظر الطعون أو التظلمات المقدمة في بعض الأحكام الصادرة في مختلف المنازعات، ولا تكون الأحكام التي يُصدرها إجبارية. و(شكل ثاني) كان فيه المحكم (Arbitrator) مكلفاً باتخاذ بعض المواقف أو بعض الإجراءات في بعض العقود التي بقيت غير نهائية أو غير كاملة. وبهذه الصفة عُرف المُحكّم وكلف بالمهام التي تُسند إليه لنظر المنازعات التي تُعرض عليه للبت فيها<sup>(١)</sup>.

### تعريف التحكيم في اصطلاح فقهاء الشريعة الإسلامية:

تعددت اجتهادات الفقهاء المسلمين ولا سيما القدامى في تعريف قضاء التحكيم، وفيما يلي أمثلة مما حملته لنا مصنفاتهم الفقهية: أما عند الحنفية، فقد ضبطه شارح الدر المختار، بقوله: (التحكيم هو تولية الخصمين حكماً بينهما وركنه هو اللفظ الدال عليه مع قبول الآخر)<sup>(٢)</sup>.

وذكره ابن فرحون المالكي بقوله: ( أن الخصمين إذا حكما بينهما رجلا وارتضياه

(١) نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، ص ٣١، د/ واضح رشيد، مرجع سابق.

(٢) الدر المختار شرح تنوير الأبصار وجامع البحار، ج ١، ص ٤٧٤، محمد بن محمد الحصني المعروف بعلاء

الدين الحصكفي المتوفى سنة (١٠٨٨هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٣هـ).

لأن يحكم بينهما جاز<sup>(١)</sup>. أما قاضي القضاة الماوردي الشافعي المذهب، ألمع القضاة في تاريخ القضاء الإسلامي الشافعية، فقد تناول تعريف التحكيم بقوله: ( التحكيم هو أن يتخذ الخصمان رجلاً من الرعية ليقضى بينهما فيما تنازعا<sup>(٢)</sup>). وقد عرفه الحنابلة بأنه: ( إذا تحاكم رجلان إلى رجل حكماهما بينهما ورضياه وكان مما يصلح للقضاء فحكم بينهما جاز)<sup>(٣)</sup>.

وجاء تعريف التحكيم في المادة (١٧٩٠) من مجلة الأحكام العدلية التي نصت على أن: التحكيم عبارة عن (اتخاذ الخصمين حكماً برضاهما ليفصل خصومتها ودعواهما)<sup>(٤)</sup>، وعرف جانب من فقهاء الشريعة الإسلامية المعاصرين التحكيم بأنه: ( اتفق طرفي الخصومة على تولية رجل أو أكثر أهلاً ليفصل فيما تنازعا بحكم الشرع، دون القاضي المولى)<sup>(٥)</sup>.

### (ج) تعريف التحكيم في الاصطلاح القانوني:

تناول فقهاء القانون التحكيم بالتعريف، ولكن بصورة أكثر دقة تتناسب مع تطور الحياة ومجالات النشاط الإنساني، والمستحدثات من الأمور، وما تبعها من منازعات

(١) تبصرة الحكام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام، ج ١، ص ٦٢، إبراهيم بن علي بن محمد، ابن فرحون، برهان الدين اليعمرى المتوفى سنة (٧٩٩هـ)، مكتبة الكليات الأزهرية، سنة (١٩٨٦م).

(٢) أدب القاضي، ج ٢، ص ٦٢٥، علي بن محمد بن حبيب الماوردي المتوفى سنة (٤٥٠هـ)، تحقيق/ محيي هلال السرحان، مطبعة العاني، بغداد، سنة (١٣٩٢هـ)،

(٣) المغنى، ابن قدامة، ج ١٠، ص ٩٤.

(٤) كتاب شرح المجلة، ج ١، ص ١٠٨٠، سليم بن رستم باز اللبناني، المطبعة الأدبية، الطبعة الثانية، سنة (١٨٩٨م).

(٥) التحكيم في الشريعة الإسلامية، ص ١٩، إسماعيل الأسطل، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٨م).

لم تعرفها الأجيال السالفة، بل وحتى من عهد قريب، ولا شك أن الثورة الرقمية المستحدثة، وما قام عليها من أعمال ونشاطات اقتصادية وتجارية، أوجبت تطوير قواعد قضاء التحكيم. ومن أمثلة تعريف فقهاء القانون والأنظمة للتحكيم، من ذهب إلى أنه: (الاتفاق على طرح النزاع إلى شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلو فيه دون المحكمة المختصة)<sup>(١)</sup>. وقال آخر: (اتفاق ذوى الشأن على عرض نزاع معين قائم فرد أو أفراد أو هيئة للفصل فيه دون المحكمة المختصة)<sup>(٢)</sup>.

وقال ثالث أنه: (الطريق الإجرائي الخصوصي للفصل في نزاع معين بواسطة الغير بدلاً عن الطريق القضائي العام)<sup>(٣)</sup>.

وحاصل التعريفات عند فقهاء الشريعة، وكذلك فقهاء الأنظمة والقانون أنه وسيلة اختيارية رضائية الأصل للفصل في المنازعات والخصومات الجائز التحكيم فيها، وأنه بديلاً للقضاء التقليدي، دعت إليه الحاجة إلى السرعة في الفصل في النزاع المطروح، وكذلك ضرورة السرية لمفردات لخصومة.

ثانياً: أساس مشروعية التحكيم:

---

(١) التحكيم الاختياري والإجباري، ص ١٥، د/ أحمد أبو الوفا، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الرابعة، سنة (١٩٨٣م).

(٢) الوسيط في قانون القضاء المدني، ص ٢٠، فتحى والى، طبعة سنة (١٩٨٠م)؛ النظرية العامة للتحكيم في المواد المدنية والتجارية، ص ٢٦، محمود محمود هاشم، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة (١٩٩٠م)؛ مبادئ القضاء المدني الكويتي، ص ٤١٧، وجدى راغب، عزمى عبد الفتاح، الطبعة الأولى، سنة (١٤٠٥هـ).

(٣) مفهوم التحكيم وطبيعته، كلية الحقوق، ص ٣، وجدى راغب فهمي، جامعة الكويت، الدورة التدريبية للتحكيم، (١٩٩٢/١٩٩٣م).

قضاء التحكيم كأحد وسائل فض المنازعات قديم، عرفته الشريعة الإسلامية منذ بدايات نزولها، التحكيم بصفة عامة مشروع بنصوص الشريعة الإسلامية، ولو مع وجود قاض في البلد، كما ذهب إلى ذلك جمهور العلماء<sup>(١)</sup>، ومن أشهر المجالات التي شرع الله فيها اللجوء للتحكيم كوسيلة لفض المنازعات، مجال العلاقة الزوجية، كون عقد الزواج من أهم وأخطر العقود التي نظمتها الشريعة الإسلامية، وهو أكثر العقود التي تناولتها النصوص في الكتاب والسنة بالتفصيل، لما يتضمنه من حقوق معنوية ومالية، قال الله ﷻ: ﴿وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا﴾<sup>(٢)</sup>. كما أنها شرعت التحكيم في مخالفات تتعلق بأعمال الحج، حيث أوكلت للتحكيم مهمة تقدير العقوبة الواجبة من الأنعام الواجب التضحية بها جزاء مخالفة حظر الصيد أثناء اعمال الحج، قال الله عز وجل: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْتُلُوا الصَّيْدَ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ وَمَنْ قَتَلَهُ مِنْكُمْ مُتَعَمِّدًا فَجَزَاءٌ مِثْلُ مَا قَتَلَ مِنَ النَّعَمِ يَحْكُمُ بِهِ ذَوَا عَدْلٍ مِنْكُمْ﴾<sup>(٣)</sup>.

ومن تطبيقات قضاء التحكيم في عمل رسول الله ﷺ، أنه لما وفد هانئ بن يزيد ﷺ إلى رسول الله ﷺ مع قومه سمعهم يكتنونه بأبي الحكم، فدعاه رسول الله ﷺ، فقال: «إن الله هو الحكم، وإليه الحكم، فلم تكني أبا الحكم»، فقال: إن قومي إذا اختلفوا في شيء أتوني، فحكمت بينهم، فرضيتي كإلا الفريقين، فقال رسول الله ﷺ: "ما أحسن هذا، فمالك

(١) المبسوط، السرخسي، ج ٢١، ص ٦٢؛ تبصرة الحكام، ابن فرحون، ج ١، ص ٥٠؛ أدب القاضى، الماوردى، ص ٣٧٩؛ الشرح الممتع على زاد المستقنع، ج ١٥، ص ٢٨٤، محمد بن صالح بن محمد العثيمين المتوفى سنة (١٤٢١هـ)، دار ابن الجوزى، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٢/١٤٢٨هـ).

(٢) سورة النساء: الآية [٣٥].

(٣) سورة المائدة الآية ٩٥.

من الولد؟ " قال: لي شريح ومسلم وعبد الله، قال: " فَمَنْ أَكْبَرُهُمْ؟ " قال: قلت: شريح، قال: "فأنت أبو شريح" (١). فأقرار الرسول ﷺ لأبي شريح على حكمه بين قومه بتراضيهما دليل على جواز التحكيم ومشروعيته، وقال رسول الله ﷺ: « من حكم بين اثنين تحاكما إليه وارتضيا به فلم يقل بينهما بالحق فعليه لعنة الله » (٢).

ثم لزم الصحابة رضى الله عنهم العمل بالتحكيم، فيما بعد عهد رسول الله ﷺ، ولم يظهر لهم مخالف في ذلك، فكان إجماعاً (٣)، ومن الأمثلة على ذلك ما رواه البيهقي في سننه الكبرى، قال: « كَانَ بَيْنَ عُمَرَ وَأَبِي رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا خُصُومَةٌ فِي حَائِطٍ أَفْقَالَ عُمَرَ ﷺ: بَيْنِي وَبَيْنَكَ زَيْدٌ بَنُ ثَابِتٍ » (٤)، كما تحاكم عثمان وطلحة إلى جبيرة بن مطعم رضى الله عنهم (٥)، واختلف عمر مع رجل في أمر فرس اشترهما عمر بشرط السوم، فتحاكما

(١) سنن أبي داود، ج٧، ص٣٠٩، أبو داود سليمان بن الشعث بن إسحاق السجستاني المتوفى سنة (٢٧٥هـ)، تحقيق/ شعيب الأرنؤوط، محمد كامل قره، كتاب الأدب، باب في تغيير الاسم القبيح، حديث رقم (٤٩٥٥)، دار الرسالة العالمية، الطبعة الأولى، سنة (١٤٣٠هـ). حديث إسناده (جيد)، يزيد بن المقدم صدوق، روى له أبو داود والنسائي وابن ماجه، وباقي رجاله ثقات.

(٢) البدر المنير في تخريج الأحاديث والآثار الواقعة في الشرح الكبير، ج٩، ص٥٥٥، ابن الملقن سراج الدين أبو حفص عمر بن علي بن أحمد الشافعي المصري المتوفى سنة (٨٠٤هـ)، تحقيق/ مصطفى أبو الغيط، وآخرون، دار الهجرة للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٥هـ).

(٣) البناية شرح الهداية، ج٩، ص٥٨، أبو محمد محمود بن أحمد بن موسى بن أحمد حسين الغياي بدر الدين العيني المتوفى سنة (٨٨٥هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٠هـ).

(٤) السنن الكبرى، ج١٠، ص٢٤٣، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى، أبو بكر البيهقي المتوفى سنة (٤٥٨هـ)، تحقيق/ محمد عبد القادر عطا، كتاب أداب القاضي، باب ما في التحكيم، حديث رقم (٢٠٥١٢)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الثالثة، سنة (١٤٢٤هـ).

(٥) المغنى، ابن قدامة، ج١٠، ص٩٤، وكشاف القناع عن متن الإقناع، البهوتي، ج٦، ص٣٠٩.

إلى شريح<sup>(١)</sup>. وقد وقع مثل ذلك لجمع كبار من الصحابة ولم ينكره أحد فكان إجماعاً<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني مجالات التحكيم

نصت المادة الثانية من نظام التحكيم السعودي على أنه: ( مع عدم الإخلال بأحكام الشريعة الإسلامية وأحكام الاتفاقات الدولية التي تكون المملكة طرفاً فيها تسرى أحكام هذا النظام على كل تحكيم أيّاً كانت طبيعة العلاقة النظامية التي يدور حولها النزاع إذا جرى هذا التحكيم في المملكة أو كان تحكيمياً تجارياً دولياً يجرى في الخارج واتفق على إخضاعه هذا النظام)<sup>(٣)</sup>، وقريب من هذا المضمون قانون التحكيم المصري، والذي نص في مادته الأولى على أنه: (ترد أحكام هذا القانون على تحكيم بين أطراف من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص أيّاً كانت طبيعة العلاقة القانونية التي يدور حولها النزاع إذا كان هذا التحكيم يجرى في مصر)<sup>(٤)</sup>.

المتأمل في هذين النصين وكذلك ما يتصل بهما من نصوص، يلحظ توسع النظامين

(١) المغني، ابن قدامة، ج ١٠، ص ٩٤.

(٢) المبسوط، السرخسي، ج ٢١، ص ٦٢، مغني المحتاج، الخطيب الشربيني، ج ٦، ص ٢٦٧ نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، الرملي، ج ٨، ص ٢٤٢؛ كشاف القناع عن متن الأفتاح، البهوتي، ج ٦، ص ٣٠٩.

(٣) نظام التحكيم السعودي بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤/٥/١٤٣٣هـ.

(٤) وهو القانون الصادر في شأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية في القانون المصري، المنشور بالجريدة الرسمية عدد (١٦) بتاريخ ٢١ أبريل ١٩٩٤م، وبدأ العمل به في مصر في تاريخ ٢٢ مايو ١٩٩٤م ليُلغى المواد من (٥٠١) إلى (٥١٣) التي كانت واردة في قانون المرافعات رقم (١٣) لسنة ١٩٦٨، المنشور بالجريدة الرسمية عدد (١٩) الصادرة في ٩ مايو ١٩٦٨م.

السعودي والمصري في عرض المنازعات على قضاء التحكيم، وقيد المنظم السعودي بعدة قيود، أهمها: عدم مخالفة الشريعة الإسلامية، عدم مخالفة النظام العام، أن لا يكون التحكيم في المسائل التي لا تقبل الصلح أو التنازل<sup>(١)</sup>.

أما في الفقه الإسلامي فإن مجالات التحكيم أوسع وأرحب، ويدل على ذلك أقوال جماهير الفقهاء، ومن بينهم قاضي القضاة الإمام الماوردي، الذي قال: ( فلو حكما رجلا رضيا ليلعن بينهما كان التحكيم في سائر الحقوق ما عدا الحدود واللعان جائزا )<sup>(٢)</sup>، ولقد سبقت الإشارة إلى أن الأصل في قضاء التحكيم الرضائية من طرفي الخصومة، وهو ما ظهر بوضوح من تعريفات فقهاء الشريعة الإسلامية.

## المطلب الثاني الاتفاق على التحكيم وصوره

رضائية التحكيم من حيث الأصل تقتضي إتفاقا واضحا معلوما لدى الطرفين بماهية التحكيم، وآثاره، وقبولهما بما سيكون من حكم وآثاره بينهما. ومن الجدير بالذكر أن تطور أشكال الحياة جعلت من الأهمية بمكان العناية الفائقة باتفاق التحكيم، وبخاصة عند الاتفاق على اللجوء إليه بين طرفي الخصومة. وبذلك وجب التعرض بشيء من الإيجاز لاتفاق التحكيم وآثاره، لتقرير ما إذا كان يناسب منازعات عقد العمل الفردي أم

---

(١) تسوية المنازعات الفردية في العمل (دراسة فقهية قانونية)، ص ٣٢٣، أحمد الصادق البشير، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السنة (١٩)، العدد (٣٣)، ديسمبر ٢٠١٦ م.

(٢) الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، ج ١١ ص ٣٠٤، أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب البصري، الشهير بالماوردي المتوفى سنة (٤٥٠هـ)، تحقيق/ علي محمد معوض، دار الكتب العلمية، بيروت، سنة (١٤١٩هـ).

لا، وأتناول هذه المسألة في فرعين كما يلي:

الفرع الأول: الاتفاق على عقد التحكيم وشروطه.

الفرع الثاني: صور اتفاق التحكيم.

### الفرع الأول

#### الاتفاق على عقد التحكيم وشروطه

أولاً: طرفا خصومة التحكيم:

التحكيم: ( عقد يتفق طرفاه بمقتضاه على عرض المنازعات التي نشأت بينهما على فرد أو أفراد متعددين ليفصلوا فيه بدلاً من المحكمة المختصة)<sup>(١)</sup>. ووفقاً لهذا التعريف فإن التحكيم ما هو إلا عقد، فوجب أن تتوافر فيه شروط انعقاد وصحة العقود، ومن أهم الشروط التي هي من أركان أى عقد، شرط العاقد، والعاقدان في خصومة التحكيم هم طرفا العقد الأصلي الذي ثار النزاع بمناسبة عقده أو تنفيذه.

ثانياً: شروط التحكيم:

شروط التحكيم في الفقه الإسلامى:

إذا علمنا مضمون التحكيم ومشروعيته وصوره، وجب التعرض له لإجراءات ممارسته على الوجه المشروع دون تخطي القيود التي وضعتها الأنظمة على ممارسته. فبالنسبة للفقه الإسلامى القديم ووفق الحالات التي نصت عليها الشريعة الإسلامية، وممارسات الناس، وتأملات الفقهاء في الأحوال وما صدر عنهم من اجتهادات فقهية في

(١) التحكيم العادى (التحكيم الاختيارى أو الفردى) في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعى، ص ٥٨، د/ سيد

أحمد محمود، الطبعة الأولى، سنة (١٤١٩ هـ).

هيئة فتاوى وآراء، يمكن إيجاز ما شرطوه لممارسة تحكيمية صحيحة فيما يلي<sup>(١)</sup>:

### ١- الرضا:

أول الشروط تحقق الرضا ممن يملكه شرعاً، وهو من تتوافر له الأهلية بنوعيتها الوجوب والأداء، ويكون طرفاً في العلاقة التي نشأ بسببها النزاع. فلما كان الاتفاق على التحكيم عقد وجب أن تتوافر في طرفيه الأهلية - بنوعيتها الوجوب والأداء - اللازمة للتعاقد<sup>(٢)</sup>. وصدور الرضا المعتبر يكون من العاقد الأصلي، حيث لا يُعتد برضا الوكيل أو النائب مجرداً عن إذن الأصل، لأن الوكيل ممثلاً لغيره صاحب الحق أو الالتزام الأصلي موضوع النزاع، كما أن الوكيل شخص أجنبي عن التعاقد، فلا يعتبر رضاه لأنه لم يكن طرفاً في العقد موضوع النزاع. والرضا المطلوب هو الرضا بالتحكيم وكذلك الرضا بالمُحكّم، إذا كان المُحكّم مُعيّن بواسطة القضاء، فلا يشترط رضاهما به، لأنه نائب عن القاضى.

وقد وقع خلاف في وقت الرضا المعتبر لصحة التحكيم، فذهب الحنفية إلى صحة التحكيم حتى بعد وقوعه وصدور الحكم، بينما ذهب الجمهور إلى وجوب تقدم الرضا

---

(١) البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج٧، ص ٢٤؛ شرح مختصر خليل للخرشى، ج٧، ص ١٤٥، محمد بن عبد الله الخرشى، أبو عبد الله المتوفى سنة (١١٠١هـ)، دار الفكر للطباعة، بيروت، بدون تاريخ؛ لحاوى الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعى، الحاوى، سنة (١٤١٩هـ)، ج١٦، ص ٣٢٥؛ حجية الحكم التحكىمى، ص ١٠٩ وما بعدها، د/ محمد عثمان شيبير، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الكويت، المجلد (٢٠)، العدد (٦١)، سنة (٢٠٠٥م)، مبدأ التحكيم في الفقه الإسلامى مجلة الفقه الإسلامى، ج٤، ص ١٢٣، د/ عبد الله محمد عبد الله، منظمة المؤتمر الإسلامى، العدد (٩)، سنة (١٩٩٦م).

(٢) البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج٧، ص ٢٤؛ الموسوعة الفقهية الكويتية، ج١٠، ص ٢٣٧، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، دار السلاسل، الكويت، سنة (١٤٠٤/١٤٢٧هـ).

على الحكم<sup>(١)</sup>.

هل يشترط دوام هذا الرضا حتى صدور الحكم؟

اختلف الفقهاء في الجواب على هذه المسألة، وخلاصة ما ذهبوا إليه على قولين:  
 (أ) ذهب الأحناف الشافعية والجنابلة، وشاركهم سحنون من المالكية إلى وجوب دوام الرضا حتى الحكم، فلكل واحد من الخصمين أن يرجع عن التحكيم قبل صدور الحكم، ولا يكون الحكم لازماً حيثئذ لأنهما الموليان له فلهما عزله قبل أن يحكم كما أن للسلطان أن يعزل القاضى قبل أن يحكم، وأيضاً يشبه ما لو رجع عن التوكيل قبل التصرف<sup>(٢)</sup>.

(ب) خالف جمهور المالكية بعدم اشتراط دوام الرضا إلى حين صدور الحكم بل لو أقاما البيئة ثم بدا لأحدهما أن يرجع قبل أن يحكم فليقض بينهما ويجوز حكمه<sup>(٣)</sup>.

## ٢- صفة المُحَكَّم:

من البدهيات توافر أهلية القضاء والفصل في النزاعات في المُحَكَّم وهذا ما قرره مجمع الفقه الإسلامى في هذا الشأن بقوله: ( ويشترط في الحكم بحسب الأصل توافر شروط القضاء)، وذلك لأن المُحَكَّم قاض، فوجب توافر شروط تولي القضاء فيه، ولا

(١) حجية الحكم التحكيمى، ص ٨، د/ محمد عثمان شبير، مرجع سابق.

(٢) شرح فتح القدير، ج ٧، ص ٣١٧، كمال الدين محمد بن عبد الواحد السيواسى المعروف بابن الهمام المتوفى سنة (٨٦١هـ)، دار الفكر، بيروت، بدون تاريخ؛ الذخيرة، ج ١٠، ص ٣٧، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الشهير القرافى المتوفى سنة (٦٨٤هـ)، تحقيق محمد حجبى، وآخرون، دار الغرب الإسلامى، -بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٩٩٤م)، المغنى، ابن قدامة، ج ١٠، ص ٩٤.

(٣) تبصرة الحكام، ابن فرحون ج ١، ص ٦٣.

فرق.

### شروط التحكيم في القانون:

المتأمل في شروط ممارسة قضاء التحكيم واعتباره جهة فصل في المنازعات في الأنظمة الحديثة، يجد أنها في جوهرها ومن حيث الأصل لا تختلف عن تلك التي جاءت في مآثورات فقهاء المسملين من السلف، إلا بعض التفصيلات التي تعالج المستجدات من الأمور، ويمكن إيجاز شروط الأنظمة الحديثة في قضاء التحكيم فيما يلي:

#### ١- رضا طرفي التحكيم باللجوء إليه:

عرفت المادة الأولى من نظام التحكيم السعودي التحكيم بأنه: ( هو اتفاق بين طرفين أو أكثر أن يحيلوا إلى التحكيم جميع أو بعض المنازعات المحددة التي نشأت أو تنشأ بينهما في شأن علاقة نظامية محددة، تعاقدية كانت أم غير تعاقدية)<sup>(١)</sup>. وقريب من ذلك المضمون ما نصت عليه المادة (١٠ / ١) من قانون التحكيم المصري بقولها: ( اتفاق التحكيم هو اتفاق الطرفين على الالتجاء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة عقدية كانت أو غير عقدية).

#### ٢- محل التحكيم:

للتحكيم مجالات معينة يجوز فيها اللجوء إليه كجهة فصل في المنازعات، فإذا ما اتفق الطرفان على اللجوء للتحكيم في غيرها، وقع الاتفاق وكل ما ترتب عليه من أحكام

(١) نظام التحكيم السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٣ هـ.

باطلا. وحددت غالبية الأنظمة مجالات لا يجوز اللجوء للتحكيم فيها، وهي المنازعات التي يجب فيها الصلح، والمجالات المتعلقة بالنظام العام، كذلك لا يجوز التحكيم في بعض المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية كإثبات النسب، أما مسائل الأحوال الشخصية التي تتصل بالمال كمقدار الخلع أو النفقة فإنه يجوز فيها التحكيم<sup>(١)</sup>. لأن المشرع يهدف إلى أن تخضع هذه المسائل لرقابة وأشراف السلطة العامة وأن تحكمها قواعد موحدة،

### ٣- الكتابة:

المادة التاسعة الفقرة الثانية من نظام التحكيم السعودي على أنه: ( يجب أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً وإلا عد باطلاً)، والمادة الثانية عشر من قانون التحكيم المصري ونصها: ( يجب أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً وإلا كان باطلاً....).

### ٤- قواعد الفصل في الخصومة:

وفقاً لما جاء في النظام المادة الثامنة والثلاثين من نظام التحكيم السعودي تلتزم هيئة التحكيم بتطبيق القواعد التي اتفق عليها طرفا الخصومة، الواردة في العقد المبرم بينهما، والذي ثار النزاع بمناسبة تنفيذه. ويراعى في ذلك عدم مخالفة أحكام الشريعة الإسلامية أو النظام العام، إذ أن كل حكم أو إجراء ستتخذه هيئة التحكيم أو أطراف الخصومة التحكيمية مخالفاً للشريعة الإسلامية أو النظام العام سيقع باطلاً.

مما سبق يظهر واضحاً جلياً مناسبة التحكيم للفصل في منازعات عقود العمل الفردي، توفيراً للجهد والوقت، وتخفيفاً عن كاهل القضاء، ومراعاة لأحوال العمال

(١) التحكيم الاختياري والإجباري، ص ٧٤، د/ أحمد أبو الوفا، مرجع سابق.

الذين يتضررون بشدة بسبب تأخر الحصول على حقوقهم بسبب تضخم أعداد القضايا المعروضة على القضاء التقليدي، وسيأتي التدليل على ذلك في محله، عقب عرض الآراء في شأن مدى مناسبة اللجوء للتحكيم في خلافات علاقة العمل الفردية من عدمه.

## الفرع الثاني صور اتفاق التحكيم

معلوم أن الاتفاق على التحكيم قد يحدث قبل التعاقد، بحيث يتفق الطرفان على أن أى خلاف يثور بمناسبة تنفيذ العقد بينهما يكون الفصل فيه لقضاء التحكيم، ويكون الاتفاق في هذه الحالة أحد شروط العقد، ويسمى في الاصطلاح القانوني المعاصر (شرط التحكيم).

لكن قد لا يكون ثمة اتفاق بين المتعاقدين على التحكيم عند الخلاف بينهما، لكنهما طلبا لسرعة الفصل وديمومة المودة بينهما قد يتفقا بعد وقوع الخلاف على الاحتكام لمُحكِّمٍ يفصل بينهما، ويُعرف اتفاق التحكيم في الاصطلاح القانوني المعاصر (مشاركة التحكيم).

وهذا ما نصت عليه المادة الأولى من نظام التحكيم السعودي: ( سواء اكان اتفاق التحكيم في صورة شرط تحكيم وارد في عقد، أم مشاركة تحكيم مستقلة). وتجدر الإشارة أن فقهاء الشريعة من السلف لم يعرفوا هذا التقسيم لبساطة المنازعات في أزمانهم. أما وقد تعقدت ظروف وأحوال التعاقدات، وبخاصة في مجالات الاستثمارات، ولوجود طرف ثالث أجنبي عن التعاقد، ليس له التدخل في خصومة التحكيم، لكن تناله بعض آثار أحكام التحكيم في هذا العصر، وتشابكت بذلك المصالح، وأصاب النفوس والدمم ما أصابها من الخراب، دعت الضرورة إلى التقسيم

المعاصر المذكور، وسأعرض فيما بين هاتين الصورتين بصورة موجزة<sup>(١)</sup>:

### الصورة الأولى: شرط التحكيم:

نصت على هذه الحالة الفقرة الأولى من المادة التاسعة من نظام التحكيم السعودي على أنه: (يجوز أن يكون اتفاق التحكيم سابقاً على قيام النزاع سواء أكان مستقلاً بذاته، أم ورد في عقد معين). وبذلك يكون الرضا المتطلب للتحكيم قد تحقق قبل وقوع أي نزاع، وإنما يكون ذلك كما تقدم ذكره، لخطورة وأهمية التعاقدات الحديثة، ولا سيما في مجال الاستثمار.

ومن الجدير بالذكر أن هذه الصورة من الاتفاق على التحكيم لم يعرفها الفقه الإسلامي القديم، وذلك لبساطة المعاملات والتعاقدات وعدم تعقدها وارتباطها بنظم الدول ومالياتها، وتأثيرها في جهات أخرى أجنبية عن العقد لا يمكنها التدخل في خصومة التحكيم لكونها ليست طرفاً في العلاقة العقد موضوع الخصومة التحكيمية، ولكنها تتأثر تأثراً بالغاً بكم التحكيم، وهذا الوضع من أكبر المشكلات التي تواجه قضاء التحكيم. أما الآن وقد أصبحت الأمور من التعقد وتشابك المصالح، وخطورة البطء في الفصل في المنازعات على عدة جهات أكثرها ليس طرفاً في العلاقة الأصلية، لزم التنبؤ بما قد يقع من خلافات أثناء التنفيذ وبمناسبته، لتوقي هذه الأحداث، أو لعلاجها بصورة سريعة وبسرية تحفظ أسرار طرفي العلاقة. وهذا ما أوجب ان يكون هناك اتفاقاً على اللجوء للتحكيم، يتم إدراجه كشرط من شروط التعاقد.

وتجدر الإشارة إلى أن عقود العمل الفردي فيها الكثير من المنازعات التي تكون لها

(١) التحكيم الاختياري والإجباري، ص ٢٢، د/ أحمد أبو الوفا، مرجع سابق.

آثار وتداعيات تحتاج إلى التحكيم، فإن النزاع بين مؤسسة مالية كبرى وأحد الخبراء فيها من الإدارة العليا، قد يتسبب في خسائر كبرى حال عرض الخصومة على القضاء التقليدي، وبخاصة إذا كان النزاع بخصوص أسرار العمل، أو أخطاء فيه، أو الإلتزامات، حيث أنه في كل الأحوال ليس إلا عقد عمل فردي. ومن ثم لا يجب النظر إلى منازعات عقد العمل الفردي على أنها تلك المنازعات البسيطة على الأجور والحقوق المالية للعمال البسطاء، وصغار الموظفين. بل قد يكون هناك خلاف مع عامل دوره صغير في المنشأة لكنه مؤثر فنياً في عملية الإنتاج، يتطلب الفصل في نزاعه مع رب العمل إلى خبرة و طرف متخصص، ومثل هذا النزاع عرضه على القضاء التقليدي قد يتسبب في خسائر وكشف أسرار المهنة للكافة وفي مقدمتهم المنافسين.

### الصورة الثانية: مشاركة التحكيم:

مشاركة التحكيم هي الوضع الأصلي والطبيعي المعروف منذ نشوء قضاء التحكيم، وهو ما عرفه الفقه الإسلامي من خلال النصوص الشرعية المتقدم ذكرها في بيان مشروعية التحكيم كوسيلة لفض المنازعات. فمشاركة التحكيم اتفاق يقع بين طرفي العقد على اللجوء إلى التحكيم، وذلك بعد نشوء النزاع بينهما<sup>(١)</sup>، وهذا هو المعهود سلفاً، ولكن دعت الضرورة بالاصطلاح عليه بمشاركة التحكيم، تمييزاً له عن الصورة الأولى المتقدمة وهي شرط التحكيم، والتي ألجأت إليها ضرورات تسارع الأحداث وعظم حجم الصفات وتعدد اطراف العلاقات والتعاقدات، وتأثر اقتصاديات الدول بها تأثراً كبيراً.

(١) تسوية المنازعات الفردية في العمل، ص(٣١٥—٣١٦)، أحمد الصادق البشير، مرجع سابق.

## المبحث الرابع مدى قابلية منازعات عقد العمل الفردي للتحكيم

وقع خلاف كبير بين فقهاء الأنظمة المعاصرة في مدى مناسبة قضاء التحكيم للفصل في منازعات علاقات عقد العمل الفردي. وانقسمت الآراء إلى إتجاهين، ولكل فريق أدلته وحججه، وهذا ما يعرض له الباحث ثم يعقب ذلك العرض الرأى المختار من بين المختلفين، وأسباب الترجيح، وذلك من خلال مطلبين، كما يلي:

**المطلب الأول: التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي بين القبول والرفض.**

**المطلب الثاني: التحكيم وسيلة ناجعة للفصل في منازعات علاقات عقد العمل الفردي.**

### المطلب الأول

#### التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي بين القبول والرفض

تقدم استعراض طبيعة ومضمون منازعات عقد العمل الفردي، وكذلك طبيعة قضاء التحكيم وخصائصها. وعند الحديث عن اللجوء إلى قضاء التحكيم كجهة للفصل في المنازعات المذكورة، انقسمت الآراء إلى رأيين، رافض مستدلاً ببعض خصائص وطبيعة منازعات عقد العمل الفردي، وعدم مناسبة قضاء التحكيم للفصل فيها. وخالف هذا الرأى فريق آخر مرحباً بقضاء التحكيم كأداة فعالة وناجعة للفصل في منازعات علاقات العمل الفردي، ثم أرجح بين آراء الفريقين، وذلك في الفرعين التاليين:

**الفرع الأول: موقف الفقهاء والقضاء من إمكانية اللجوء للتحكيم لحل منازعات**

**العمل الفردي.**

**الفرع الثاني: أجازة اللجوء إلى التحكيم لحل نزاعات العمل الفردي.**

## الفرع الأول

موقف الفقهاء والقضاء من إمكانية اللجوء للتحكيم لحل منازعات العمل الفردي

نتناول في هذا الفرع آراء الفقهاء والقضاء حول إمكانية اللجوء للتحكيم كطريق بديل

لحل منازعات العمل الفردية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الاتجاه الراض للتحكيم في منازعات عقد العمل الفردي:

رفض جانب من الفقه فكرة اللجوء إلى التحكيم في منازعات العمل الفردي، ودلوا

على ذلك بعدة أمور، أبرزها:

١- التحكيم يخل بالضمانات التي وضعتها الأنظمة للطرف الضعيف في بعض العلاقات

التعاقدية، وبعبارة أخرى فإن المزايا الحمائية للعامل في نظام العمل ستذهب سدى

في قضاء التحكيم.

٢- أغلب قواعد نظام العمل أمرة، متعلقة بالنظام العام، وفيها تمييز إيجابي لمصلحة

العامل<sup>(١)</sup>.

٣- الكثير من نظم العمل الفردي تمنع تنازل العامل عن حقوقه التي منحها له نظام

العمل، بل وحتى الإبراء اللاحق من العامل محظور ولا يعتد به، ما لم يكن فيه

مصلحة للعامل.

٤- قصر نظام التحكيم اللجوء إليه على المنازعات التجارية دون المدنية، وتجدر

الإشارة إلى أن هناك بعض النظم التي جعلت الاختصاص بالفصل في المنازعات

العمالية نوعياً لمجلس مختص بتلك الأمور، وهذا يُعد من الأمور المتعلقة بالنظام

---

(١) التحكيم وقضايا العمل، ص (٨-١٠)، أرلت جريحتي، مجلة المحامون، السنة الرابعة، العدد الخامس،

سنة (٢٠١١م)، لبنان.

العام، ومن أمثلة تلك النظم النظام الفرنسي والنظام اللبناني.

٥- شبهة عيب الرضا، بنقصانه أو انعدامه تماما بالنسبة للعامل، لخضوعه التام أو شبه التام لسلطة رب العمل، وهو ما قد يضطره إلى قبول التحكيم، وإضاعة ما منحه له النظام من امتيازات حمائية. ومن أمثلة النظم التي رفضت شرط التحكيم في عقود العمل الفردية، النظام الفلسطيني، وقضى بذلك قضاؤه<sup>(١)</sup>.

٦- أغلب الدول قد أخذت بنظام التحكيم كوسيلة لفض منازعات العمل الجماعية دون الفردية، لأن المنازعات الجماعية يناسبها التسوية الودية دون اللجوء للقضاء، أما المنازعات الفردية، فقد نظمت القوانين حلها بطرق غير القضائية، جعلت بعض النظم اللجوء إلى هذه الوسائل وجوبياً قبل اللجوء إلى القضاء، كالجوء إلى جهة العمل، فإن تعذر الحل يكون اللجوء إلى مكتب العمل، أو الهيئة المختصة أو المجلس العمالي كما في لبنان وفرنسا، للفصل في النزاع عن طريق الصلح والتوفيق حفاظاً على حسن العلاقات بين طرفي عقد العمل واستمراريتها بقدر المستطاع، ثم أخيراً اللجوء إلى القضاء، ولم تتحدث هذه النظم عن التحكيم كطريق لحل نزاع العمل الفردي<sup>(٢)</sup>.

ثانياً: الاتجاه المؤيد للتحكيم في منازعات عقد العمل الفردي:

ذهب فريق آخر من فقهاء القانون إلى امتداح فكرة التحكيم في مجال منازعات عقد

(١) التحكيم في النزاعات العمالية والنظام العام، ص (٣-٤)، د/نعيم سلامة، مقال نشر مجلة دنيا الوطن، ١٩/٣/٢٠١٤م، فلسطين.

(٢) تسوية المنازعات الفردية في العمل، ص (٣٢٣-٣٢٤)، أحمد الصادق البشير، مرجع سابق.

العمل الفردي، وأنه ليس هناك ما يمنع من اللجوء للتحكيم للفصل في المنازعات المذكورة، وراعوا تحفظات الفريق الرفض، وتأيدوا في ذلك بنصوص القانون وأحكام القضاء<sup>(١)</sup>.

فأما النصوص القانونية، فقد ميز القانون الفرنسي بين الحالات التي يجوز فيها التحكيم من عدمه، فأجاز التحكيم بعد انتهاء عقد العمل إذا تحقق له مسوغاته وأهمها الرضا، ولكن منع القانون من اللجوء للتحكيم أثناء سريان عقد العمل<sup>(٢)</sup>، ونفس الأمر بالنسبة للتشريع البلجيكي من خلال الفصل (١٦٧٨) من القانون القضائي البلجيكي<sup>(٣)</sup>، الذي يعتبر كل اتفاق على التحكيم قبل إنهاء عقد العمل يعد باطلاً<sup>(٤)</sup>.

ولقد أيد القضاء الفرنسي ذلك الاتجاه في القانون الفرنسي في العديد من أحكامه، ومنها ما قضت به محكمة استئناف باريس بتاريخ (١٩٨١م) بأن: (العقد التحكيمي الموقع بعد فسخ عقد العمل يكون مبرماً في وقت يملك فيه الأطراف حرية التصرف بحقوقهم ولا يكون مشوباً بالبطلان بمقتضى المادة (١/٥١) من قانون العمل التي تنص على عدم إمكانية اللجوء إلى التحكيم قبل انقضاء العمل).

---

(١) مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردية، ص ٣٩٥، محمد حمدي أبو زيد، المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد رقم (١٠)، يناير ٢٠١٨م.

(٢) التحكيم وقضايا العمل، ص (٥—٦)، أرلت جريحتي، مرجع سابق

(3) Art. 1678. 1. La convention d'arbitrage n'est pas valable si elle confère à une partie une situation privilégiée en ce qui concerne la désignation de l'arbitre ou des arbitres. 2. Sous réserve des exceptions prévues par la loi, est nulle de plein droit toute convention d'arbitrage conclue avant la naissance d'un litige dont le tribunal du travail doit connaître en vertu des articles 578 à 583".

(٤) التحكيم في نزاعات الشغل الفردية، ص ٩٧، حفيظ صافي، المجلة المغربية للدراسات والقضاء، العدد رقم

(٧)، يناير ٢٠١٢م.

وكذلك صدرت مجموعة من الأحكام عن محكمة النقض الفرنسية من ضمنها حكم الغرفة الاجتماعية بتاريخ ١٦ فبراير ١٩٩٩ حيث جاء فيه: ( من خلال حكم محكمة الاستئناف الوطنية بالسويد، تم تعاقد بموجب عقد عمل مكتوب في السويد وتم تضمين شرط التحكيم في عقد العمل الذي يعهد الاختصاص التحكيم فيه لدولة السويد....إلا أن مقتضيات المواد (١/١٦١٧) و(3-121L) والمادة (١-511L) من قانون العمل الفرنسي والمادتين (١٤) و(٢٠٦١) من القانون المدني الفرنسي، تفيد أنه لا يمكن للأطراف التنصيص على شرط التحكيم ضمن بنود عقد العمل، وجعل الاختصاص لمحكمة أخرى غير التي عينت من طرف الحكم الفرنسي....)<sup>(١)</sup>.

بذلك نجد أن البند التحكيمي الذي يخضع نزاع العمل الفردي للتحكيم لا يشكل عقبة أمام الأطراف في إبرام عقد تحكيمي بعد انتهاء عقد العمل، وأن للأطراف في هذه الحالة حرية وأهلية اللجوء إلى التحكيم بصدد الحقوق التي لهم حرية التصرف بها على ضوء المادة (٢٠٥٩) من القانون المدني<sup>(٢)</sup>. وبهذا الاتجاه من القانون والقضاء أخذ جانب الفقه المؤيد لفكرة التحكيم في منازعات عقود العمل الفردي. ومن أمثلة هؤلاء الفقيه Motulsky، ويقول في ذلك: (نزاع العمل الفردي غير عصى على التحكيم من حيث المبدأ، وأنه لا النزاع بحد ذاته ولا اختصاص مجلس العمل التحكيمي يمثلان

(1) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 4 mai 1999, 97-41.860, Publié au bulletin. - Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 février 1997, 93-46.395, Inédit.

أشار إليه في التحكيم كآلية لحل نزاعات الشغل الفردي، ص ١١، محمد أمين إسماعيلي، مجلة قانونك، العدد الثالث، السنة الأولى، يوليو / سبتمبر ٢٠١٧م.

(2) Article 2061 – Modifié par LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 – art.11 Titre XVI : De la convention d'arbitrage. "La clause compromissoire doit avoir été acceptée par la partie à laquelle on l'oppose, à moins que celle-ci n'ait succédé aux droits et obligations de la partie qui l'a initialement acceptée".

طابع نظام عام من شأنه أن يجعل اللجوء إلى التحكيم مستحيلاً، باعتبار أنه لا شيء يمنع الأطراف من إخضاع نزاعهم للتحكيم). وعضده في ذلك المنحى الفقيه JEAN ROBERT، وقال: (يمكن الاستنتاج أنه باستطاعة الأطراف اللجوء إلى التحكيم المبرم عقب انتهاء عقد العمل الذي نشأ بشأنه النزاع)<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني

### جواز اللجوء إلى التحكيم لحل نزاعات العمل الفردي

بعد هذا العرض ترجح لدى الباحث مذهب من أجاز التحكيم في منازعات عقود العمل الفردي، ويمكن الرد على المانعين بالآتي:

الأمر الأول: عدم النص على التحكيم:

تذرع المانعون بعدم النص في أنظمة التحكيم على منازعات عقود العمل الفردي، والجواب أنه وإن لم يُنص على ذلك، فإنه لم ترد نصوص تشكل مانعاً كلياً من التحكيم ذلك لأن التحكيم قد ورد النص عليه في أنظمة التحكيم العامة في معظم الدول، وهي نصوص تستوعب جميع أنواع المنازعات التي تقع داخل الدولة أو يترضى أطرافها على أن يطبق عليها قانون الدولة، ومثال على ذلك: نصت المادة الثانية من نظام التحكيم السعودي رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٣ هـ على أنه: (مع عدم الإخلال بإحكام الشريعة الإسلامية وأحكام الاتفاقيات الدولية التي تكون المملكة طرفاً فيها، تسرى أحكام هذا النظام على كل تحكيم، أيًا كانت طبيعة العلاقة النظامية التي يدور حولها النزاع، إذا جرى هذا التحكيم في المملكة، أو كان تحكيمياً تجارياً دولياً يجرى في

(١) مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردي، ص ٣٩٥، محمد حمدي، مرجع سابق.

الخارج، واتفق طرفاه على إخضاعه لأحكام هذا النظام). وكذلك نصت المادة الأولى من قانون التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤م على أنه: (مع الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المعمول بها في جمهورية مصر العربية تسرى أحكام هذا القانون على كل تحكيم بين أطراف من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص أيًا كانت طبيعة العلاقة القانونية التي يدور حولها النزاع إذا كان هذا التحكيم يجرى في مصر...).

وبمطالعة هذه النصوص يتضح أن القوانين والنظم أجازت التحكيم بصور عامة متى كان واقعًا في الدولة المعنية، أو رضى الأطراف أن يطبق عليهم ولو كان الاتفاق دوليًا، وقد أوردت عليه عدة قيود أهمها: أن لا يكون التحكيم مخالفًا لأحكام الشريعة الإسلامية، ولا أن يكون مخالفًا للنظام العام، أو لا أن يكون التحكيم في المسائل التي لا تقبل الصلح أو التنازل عنها حتى يتسنى لطرفي التحكيم القبول، وبنفس الوقت يكون للمحكم المجال في التوصل إلى فض النزاع بالطرق السلمية<sup>(١)</sup>.

#### الأمر الثاني: الصفة الآمرة التي تتميز بها قواعد قانون العمل:

وفي معرض الرد على من أنصار الرأي القائل بأن الصفة الآمرة مانع من اللجوء إلى التحكيم لأن هذه الصفة تقتضى أن يعتبر كل شرط ورد في عقد العمل يتنازل به العامل عن حق من حقوقه التي منحه إياها نظام العمل باطلاً، وبناء على ذلك فقد فهم البعض عدم جواز التحكم، معللاً ذلك بما يتضمنه قضاء التحكيم من جواز تنازل العامل عن حق من حقوقه وهذا أمر لا يجوز<sup>(٢)</sup>.

(١) تسوية المنازعات الفردية في العمل، ص (٢٢—٢٣)، أحمد الصادق البشير، مرجع سابق.

(٢) مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردي، ص ٣٩٧، محمد حمدي، مرجع سابق.

ومن هنا يرى يفرق أنصار هذا الرأي بين الرضا بالتحكيم والتنازل عن الحقوق، فالرضا بالتحكيم لا يعنى تنازل العامل عن حقوقه، لأن التحكيم ليس بعينه التصالح، وإنما التراضى على من يحكم بينهم ممن تتوافر فيه الخبرة الفنية والدراية بنزاعهما، وقريب من تخصصهما، فيتوافر في المُحَكَّم في هذه الحالة خبرة فنية لا تتوافر للقاضي بحال، فيكون أقدر على سبر أغوار الخلاف، والإحاطة بكل أبعاد النزاع، ويكون أكثر استيعاباً له وتفهماً<sup>(١)</sup>، وهذا لا يعني مطلقاً أنه سيتنقص من حقوق العامل، بل الغالب فيه أن يحقق للعامل فائدة أكبر تتمثل في تجنبه بطء التقاضى بسبب إجراءاته وما يكتنفها من لدد في الخصومة ومحاولات الطرف صاحب الموقع الضعيف تعطيل الدعوى، فالمحكم لا يتقيد بالإجراءات والمواعيد القضائية. كما أنه غالباً ما يكون متفرغاً للفصل في النزاع<sup>(٢)</sup>، وبذلك يتجنب طرفاً الخصومة الخسائر المادية بسبب طول أمد النزاع<sup>(٣)</sup>.

وتساعد إجراءات التحكيم على معالجة ما علق بالنفوس من آثار المنازعة، بين الخصمين من بعضهما أثناء نظر الدعوى، ورضاهما بالتام بالمُحَكَّم الذي اختاره عن

---

(١) أصول علم القضاء (قواعد المرافعات في التنظيم القضائي والدعوى والاختصاص)، ص ٥٥، د/ عبد الرحمن عياد؛ معهد الإدارة العامة، الرياض، سنة (١٤٠١هـ)؛ مفهوم التحكيم، ص ٢٠، د/ سيد محمود أحمد، مرجع سابق.

(٢) مفهوم التحكيم، ص ٢١، د/ سيد محمود أحمد، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (٢٠٠٣م).

(٣) التحكيم في المملكة العربية السعودية، ص (٣١—٣٣)، معهد الإدارة العامة، محمد بن ناصر البجاد، الرياض، سنة (١٤٢٠هـ).

معرفة ورضا، فتتوافر له الثقة التامة<sup>(١)</sup>. ويؤيد ذلك ما ورد في المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون المرافعات المصرى: لم يزل التحكيم مطلوباً ليستغنى به الناس عن المحاكم قصداً في النفقه والوقت، ورغبة من شطط الخصومة القضائية واللد فيها. كما أن التحكيم يحقق الاقتصاد في المصروفات، بسبب خفض الإنفاق على الخصومة، ويختصر له الجهد والوقت غالباً، فهذه فوائد تتحقق للعامل من التحكيم، والقوانين تجيز أي شرط للعامل يحفظ له حقوقه، ويحقق له منفعة أكبر، مما يستلزم جواز التحكيم لما يحققه من مصالح<sup>(٢)</sup>.

**الأمر الثالث: تعلق نصوص قانون العمل بالنظام العام، للطبيعة الأمرة لقواعده:**  
ومن الحج التي ساقها أنصار قبول التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي جواباً على ما ساقه أصحاب الاتجاه الرافض من تعلق عقد العمل الفردي بالنظام العام، **الحجة الأولى:** أن قواعد قانون العمل ليست كلها متعلقة بالنظام العام، وإنما تتضمن حقوقاً للعمال، حيث هدف المشرع أن يصبغ عليها حماية من ضعف العامل أمام صاحب العمل، ومن اعتداء صاحب العمل عليها، فالصفة الأمرة لقواعده ليست مطلقة، وإنما مقيدة بالقواعد المتضمنة حقوقاً للعامل ومعنى هذا أن التحكيم لا يمنع مطلقاً، بصفة أولية.

**أما الحجة الثانية:** وهى الأهم أن القانون أو النظام قد أجاز الاتفاق على شروط

(١) الضوابط الشرعية للتحكيم، ص ٦، صالح بن محمد الحسن، مطبعة النرجس، الرياض، سنة (١٤١٧ هـ).

(٢) التحكيم فى ضوء أحكام الشريعة الإسلامية، ص ٢٣، قدرى محمد محمود، دار الصمىعى للنشر والتوزيع،

الرياض، الطبعة الأولى، سنة (١٤٣٠ هـ).

أفضل للعامل من تلك الواردة في القانون، فقد ورد النص التالي - أو في معناه - في معظم القوانين ( لا تؤثر أحكام هذا القانون على أى حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أى قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أى منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون).

ويخلص هذا الرأي إلى أنه يتضح من النص أن المشرع أورد استثناء على قواعد قانون العمل الآمرة مفاد صحة كل شرط يخالف قاعدة من قواعده إذا كان أكثر فائدة للعامل ويوفر له حماية أكبر، وتقدير ما إذا كان الشرط يوفر حماية أكبر للعامل أم لا، وتتم على أساس موضوعي وليس على شخصي، فمتى كان الشرط يوفر حماية أكثر للعامل كان محققاً للفائدة<sup>(١)</sup>.

وبناء على ذلك لا يمنع التحكيم كأصل عام في مسائل العمل، وإنما يقيد التطبيق بأن لا يؤدي إلى انتقاص حقوق العامل أو تنازله عليها، وبذلك فإن النص لا يمنع الأطراف من الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم<sup>(٢)</sup>، وذلك للحيثيات التالية:

١- يمكن اللجوء للتحكيم في المنازعات العمالية بدليل أنه لا يوجد نص في قانون العمل يمنع ذلك، واللجوء للتحكيم يؤدي إلى السرعة في حصول العامل على حقوقه بوقت قصير، ويؤدي إلى زيادة الاستثمار وتشغيل عدد أكبر من الأيدي العاملة.

(١) الوسيط في شرح قانون العمل، ص (٤٦—٤٧)، د/ سيد محمود رمضان، مرجع سابق.

(٢) تسوية المنازعات الفردية في العمل، ص ٣٢٤، أحمد الصادق البشير، مرجع سابق.

- ٢- التحكيم لا يعنى التنازل عن الحقوق المحفوظة للعامل وإنما يرسم للطرفين طريقاً سريعاً وسهلاً فى تحقيق النظر فى القضية وفى النزاع العمالى .
- ٣- قانون العمل يسمح بشكل واضح بتسوية نزاعات العمل الجماعية بطرق التسوية الودية والتي منها التحكيم، مما يدل على أن شرط التحكيم فى عقود العمل الجماعى صحيح ولا يعد مخالفاً للنظام العام.
- ٤- أن التحكيم لا يسلب العامل حقوقه بل إذا كان لديه أية حقوق فمن خلال التحكيم يستطيع تحصيلها بفترة زمنية بسيطة.
- ٥- أن التحكيم فى المنازعات العمالية يعد ميزه للعامل، والاتفاق على التحكيم لا يسلب العامل حقوقه ما دام التحكيم هو محكمة من نوع خاص واختيارية يوجد لها الطرفين باختيارهم لحسم النزاع وأن هيئة التحكيم أو المحكم أو مؤسسة التحكيم يمارسون مهام القضاة من حيث النظر فى النزاع المعروف، ويصدرون حكماً ملزماً لطرفيه، وحيث إن الهدف من التحكيم هو التيسير على الطرفين باختصار الوقت، واحترام إرادة الطرفين بما يتفقون لفض نزاعاتهم بأيسر السبل، لذلك فإن التحكيم هو طريق استثنائى من القاعدة العامة فى حل النزاعات وبالتالي ليس فيه مخالفة للنظام العام.

## المطلب الثانى

### التحكيم وسيلة ناجعة للفصل فى منازعات علاقات عقد العمل الفردي

بعد استعراض أدلة الفريقين المختلفين حول مناسبة قضاء التحكيم للفصل فى منازعات عقود العمل الفردي، والترجيح بين الرأيين، أتناول فى هذا المطلب نطاق

تطبيق التحكيم لحل منازعات عقود العمل الفردي، ثم أعرض ضمانات نجاح فاعلية التحكيم في منازعات العمل الفردي، وذلك في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: نطاق تطبيق التحكيم لحل منازعات عقود العمل الفردي.

الفرع الثاني: ضمانات فاعلية التحكيم للفصل في منازعات عقد العمل الفردي.

### الفرع الأول

نطاق تطبيق التحكيم لحل منازعات عقود العمل الفردي

أولاً: موقف الفقه الإسلامي من التحكيم في منازعات عقود العمل الفردي:

الفقه الإسلامي لا يمنع من حيث الأصل اللجوء للتحكيم في كل ما يجوز ويمكن اللجوء إليه فيه من المنازعات والخصومات، ولكنهم اختلفوا في بعض المجالات على تفصيل، وهذا موجز مذاهبهم في ذلك<sup>(١)</sup>:

١- مذهب الحنفية: أجاز الحنفية التحكيم فيما يملك الأفراد فعله من حقوق العباد كالدعاوى المتعلقة بالأموال الأعيان والديون، والبيوع، والإجارة..... ونحوها<sup>(٢)</sup>، ومنعوا التحكيم في الحدود التي توجب حقاً لله تعالى كحد السرقة، وحد الشرب، وحد الزنا<sup>(٣)</sup>، لأن التحكيم تفويض، ولا يصح التفويض فيما لا يملك المُفوض، فمن لا يملك إقامة الحد على نفسه لا يملك تفويض إقامته لغيره، إذ أن فاقد الشيء

(١) الموسوعى الفقهية الكويتية، ج ١٠، ص ٢٤٠؛ عقد التحكيم في الفقه الإسلامى والقانون الوضعى، ص ٦٨، د/

قحطان عبد الرحمن الدورى، مرجع سابق..

(٢) حاشية ابن عابدين، ج ٥، ص ٤٢٨.

(٣) شرح فتح القدير، ابن الهمام، ج ٧، ص ٣١٨.

لا يعطيه<sup>(١)</sup>.

٢- مذهب المالكية: ذهب المالكية إلى جواز التحكيم في الأموال كالأعيان والديون، وفيما يجرى مجرى المال، كالبيع والإجارة، والرهن، والإقرار، والغصب، والقتل الخطأ ونحو ذلك، ولا خلاف بين المالكية في جواز التحكيم في هذه الأمور ابتداءً وإذا قضى المحكم فيها صح حكمه ونفذ<sup>(٢)</sup>. وقالوا إن التحكيم لا يجوز في عشرة أمور، هي:

الحدود، والقصاص، والوصية، والحبس، والنسب، والولاء بأن فلان له الولاء على فلان، والرشد مضاده هو السفه، وأمر الغائب، وأمر اليتيم ترشيدها أو بيعاً أو قسمًا، فإن هذه الأمور لا يحكم فيها إلا القضاء، إما لعظم قدرها أو خطرها، أو تعلق حق الله بها كما في الحدود، وإما لاستلزام الحكم فيها إثبات حكم ونفعه من غير المتحاكمين، ولا ولاية للحكم عليهم. وأضاف بعض المالكية على هذه الأمور الطلاق، واللعان، والعتاق، وقالوا بعدم الجواز للتحكيم فيها ابتداءً، لتعلق حق الله بها، وهذا لا يستوفيه إلا الإمام أو نائبه، أو لتعلق حق غير المتحاكمين بها<sup>(٣)</sup>.

٣- مذهب الشافعية: اختلف الشافعية على أقوال<sup>(٤)</sup>:

الأول: إن التحكيم يجوز في كل ما يتحاكم فيه الخصمان، كما يجوز حكم الحاكم الذي ولاه الإمام.

(١) التحكيم في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية، ص ٢٢٦، قدرى محمد محمود، مرجع سابق.

(٢) تبصرة الحكام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام، ج ١، ص ٦٢.

(٣) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج ٤، ص ١٣٦؛ شرح مختصر خليل للخراسي، ج ١٣٨.

(٤) أدب القاضي، الماوردي، ج ٢، ص ٣٨٠.

الثانى: يرى أن التحكيم لا يجوز في حدود الله تعالى، وحقوقه المالية كالزكاة إذا كان المستحقون لها غير محصورين لأنه لا طالب معين.

الثالث: ذهب إلى أن التحكيم يجوز في الأموال دون سواها، فالنكاح واللعان والقصاص، لا يجوز فيها التحكيم قطعاً.

#### ٤- مذهب الحنابلة:

التحكيم عند الحنابلة جائز في الأموال، والحدود، والقصاص، والنكاح، واللعان وغيرها، وهو الظاهر من كلام أحمد على ما نقله أبو الخطاب، فيجوز أن يقضى الحكم في كل ما يرفع إليه كالقاضى المولى<sup>(١)</sup>. ونقل القاضى أبى يعلى الفراء أن حكم المحكم ينفذ في كل شئ إلا في أربعة أشياء: النكاح، واللعان، والقذف، والقصاص، إذ أن هذه الأمور يختص بها القضاة دون غيرهم من الحكام، لما لها مزية خاصة على غيرها لعظمتها وخطر تفويض النظر فيها إلى غير ذى صاحب ولاية عامة<sup>(٢)</sup>.

وأخذ مجمع الفقه الإسلامى بالمذهب الموسع لمجالات التحكيم، حظر التحكيم في كل ما هو حق لله تعالى كالحدود، ولا فيما استلزم الحكم فيه إثبات أو نفيه بالنسبة لغير المتحاكمين ممن لا ولاية للحكم واللعان، لتعلق حق الولد به، ولا فيما ينفرد

---

(١) الكافي في فقه الإمام أحمد، ج٤، ص٢٢٤، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن محمد بن قدامة، الشهير بابن قدامة المقدسى المتوفى سنة (٦٢٠هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤١٤هـ)؛ الشرح الكبير على متن المقنع، عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة، أبو الفرج، شمس الدين المتوفى سنة (٦٨٢هـ)، طبعة دار الكتاب العربى للنشر والتوزيع، ج١١، ص٣٩٣، أشرف على طباعته: محمد رشيد رضا صاحب المنار، بدون تاريخ.

(٢) التحكيم في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية، ص (٢٢٨—٢٣١)، قدرى محمد محمود، مرجع سابق.

القضاء دون غيره بالنظر فيه<sup>(١)</sup>.

وبذلك نجد أن إخضاع عقود العمل الفردية للتحكيم جائز مطلقاً في الفقه الإسلامي، لكونها من العقود المالية من حيث الأصل. لكن لا يمنع من موافقة الأنظمة الحديثة في تحديد نطاق التحكيم، إذا ظهر أن الرضا سيكون معيباً من أحد طرفيه وهو العامل، أخذاً بسد الذرائع الذي هو أصل من أصول التشريع عند الجمهور من الأصوليين، وبخاصة الحنابلة.

ثانياً: نطاق تطبيق التحكيم في نزاعات العمل الفردية في نظام العمل السعودي:

أجاز المُنظم السعودي على إمكانية لجوء أطراف العلاقة (صاحب العمل والعامل) في حالة نشوب نزاع بينهم إلى مؤسسة التحكيم، وذلك من خلال مقتضيات المادة (٢٢٤) من نظام العمل السعودي<sup>(٢)</sup>، دون تقييد بوقت على غرار القانون الفرنسي، ويتم التحكيم وفق القواعد العامة في التحكيم<sup>(٣)</sup> في نظامه ولائحته التنفيذية، وبأى صورة من

(١) قرار رقم (٩١) (٩/٨) بشأن مبدأ التحكيم في الفقه الإسلامي، ص ٥، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، المؤتمر التاسع لمنظمة المؤتمر التاسع المنعقد في الفترة من ٦/١ ذى القعدة ١٤١٥هـ، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، منظمة المؤتمر الإسلامي، المجلد (٤)، العدد رقم (٩).

(٢) تنص المادة (٢٢٤) من قانون العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ على أنه: (يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصاً يقضى بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم، كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع، وفي جميع الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذة في المملكة ولائحته التنفيذية).

(٣) تنص المادة (١/١) من نظام التحكيم رقم (م/٣٤) (٢٤/٥/١٤٣٣هـ على أن: (اتفاق التحكيم: هو اتفاق بين طرفين أو أكثر على أن يحيلوا إلى التحكيم جميع أو بعض المنازعات المحددة التي نشأت أو قد تنشأ بينهما في شأن علاقة نظامية محددة، تعاقدية كانت أو غير تعاقدية، سواء أكان اتفاق التحكيم في صورة شرط التحكيم

الصورتين اللتين سبق ذكرهما، وهو الاتفاق على التحكيم كشرط من شروط العقد قبل، أو المشاركة بعد نشوء النزاع.

ويجب على طرفي النزاع إيداع اتفاق التحكيم مكتوباً<sup>(١)</sup>، موقعاً من الخصوم أو وكلائهم ومن المحكمين<sup>(٢)</sup> وأن يبين فيه موضوع النزاع وأسماء الخصوم وأسماء المحكمين وموافقهم<sup>(٣)</sup>، لدى الجهة المختصة أصلاً بنظر النزاع (الهيئة المختصة) لاعتماده خلال (١٥) يوماً وأن تخطر هيئة التحكيم بقرارها<sup>(٤)</sup>.

ويتعين على هيئة التحكيم تحديد ميعاد جلسة نظر الخصومة في مدة لا تتجاوز خمسة أيام من تاريخ إخطارها بقرار اعتماد اتفاق التحكيم، ويتم إخطار الخصوم بذلك عن طريق كاتب الهيئة المختصة أصلاً بنظر النزاع. وقد يكون هناك اتفاق على أمد الخصومة التحكيمية، وهنا يتعين على هيئة التحكيم الالتزام بها، فإن لم يكن هناك تحديد لمدة نظر الخصومة والفصل فيها، تعين على المحكمين إصدار حكمهم خلال اثني عشر شهراً من تاريخ صدور بدء إجراءات التحكيم<sup>(٥)</sup>، ويجوز لأي من الخصوم

وارد في عقد، أم في صورة مشاركة تحكيم مستقلة).

(١) انظر المادة (١/٩) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

(٢) انظر المادة (١/٧) من لائحة التحكيم الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (٣٤/م) وتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٤هـ المتضمن قرار مجلس الوزراء رقم (٥٤١) بتاريخ ١٤٢٨/٨/٢٦هـ القاضي بالموافقة على اللائحة التنفيذية لنظام التحكيم، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٤/م) بتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٤هـ.

(٣) انظر المادة (٩) من لائحة نظام التحكيم السعودي رقم (٣٤/م) وتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٤هـ.

(٤) انظر المادة (١٠) من لائحة نظام التحكيم السعودي رقم (٣٤/م) وتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٤هـ.

(٥) انظر المادة (١/٤٠) من نظام التحكيم السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٤/م) بتاريخ

رفع الأمر إلى هيئة تسوية الخلافات المختصة أصلاً بنظر النزاع لتقرر أما النظر في القضية أو مد الميعاد لفترة أخرى<sup>(١)</sup>.

ويصدر حكم المحكمين بأغلبية الآراء<sup>(٢)</sup>، ويجب إيداع الحكم خلال خمسة أيام لدى الهيئة المختصة أصلاً بنظر النزاع وإبلاغ الخصوم بصورة منه. ويجوز للخصوم الاعتراض على حكم التحكيم لدى الهيئة المذكور خلال (١٥) يوماً من تاريخ إيلاغهم به وإلا أصبح حكم التحكيم نهائياً. وتساوى الحكم الصادر من المحكمين بعد إصدار الأمر بتنفيذه من قبل الهيئة المختصة مع قوة الحكم الصادر منها وينفذ من قبل الجهات المختصة بالتنفيذ<sup>(٣)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك تقرر المادة (٢٣٨) من قانون العمل السعودي على أنه: (يعاقب بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠) ريال ولا تزيد على (٣٠٠٠٠) ريال كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار تحكيم أو أى قرار نهائى صادر عن إحدى هيئات تسوية الخلافات العمالية)<sup>(٤)</sup>، بمعنى أن الأطراف فى علاقة العمل من

١٤٣٣/٥/٢٤هـ.

(١) انظر المادة (٢/٤٠) من نظام التحكيم السعودي الصادر بالمرسوم الملكى رقم (٣٤/م) بتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٤هـ.

(٢) انظر المادة (١/٣٩) من نظام التحكيم السعودي الصادر بالمرسوم الملكى رقم (٣٤/م) بتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٤هـ.

(٣) انظر المادة (٥٨) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكى رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

(٤) شرح قانون العمل، ص ٢٢١ وما بعدها، د/ محمد الذنيبات، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى، سنة (١٤٣٣هـ).

العامل وصاحب العمل يبقيا ملزمين باتفاق التحكيم. سواء اتخذ صورة عقد التحكيم والذي من المرجح أن يبرم عند قيام العقد أو أثناء سريانه أو عند إنهاء علاقة لا شغل، أو اتخذ صور شرط التحكيم والذي يضمن ضمن بنود عقد العمل.

وبخلاف بعض التشريعات كالتشريع البلجيكي، الذي اعتبر كل شرط تحكيم ضمن بنود عقد الشغل يكون باطل كما تمت الإشارة إليه سابقاً بحسب المادة (١٦٧٨) من القانون القضائي البلجيكي، وكتيجة لذلك نجد أن المُنظم السعودي لم يخصص أى حماية إضافية للعامل ولاسيما إذا خسر الدعوى، بحيث تشير المادة (٢٢٧) من نفس نظام العمل السعودي أعلاه على أنه يجوز للهيئة أن تحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه<sup>(١)</sup>.

**ثالثاً: نطاق تطبيق التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي في القانون المصري:**

لتأمين احترام أحكام قانون العمل المصري التي وضعها المشرع لتنظيم علاقات العمل، كان لا بد من وجود أجهزة تراقب وتعاقب عند وجود مخالفات، وتمكن من تحصيل حقوقه من صاحب العمل عند إخلال هذا الأخير بموجباته تجاهه، لذا لجأ المشرع إلى تقنيتين مختلفتين لحل منازعات العمل الفردية:

**التقنية الأولى:** هي تقنية إدارية غير قضائية: فقد نظم المشرع المصري في المادة (٧٠) من قانون العمل المصري رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨م<sup>(٢)</sup> آلية حل منازعات العمل الفردية

(١) التحكيم كألية لحل نزاعات الشغل الفردي، ص ١٢، محمد أمين إسماعيلي، مرجع سابق.

(٢) انظر المادة (٧٠) من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، والمعدل بالقانون (١٨٠) لسنة

٢٠٠٨م، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد (٢٥) مكرر، القاهرة، ٢٢ يونيو ٢٠٠٨م.

بالطرق الودية، وبمطالعة نص المادة (٧٠) نجد أنه إذا نشأ نزاع بين العامل وصاحب العمل أيًا ما كان هذا النزاع سواء كان متعلق بأداء أجر العامل، أو فصل العامل، أو التظلم من جزاء تأديبي، أو التعويض عن إصابة العمل، وأيًا ما هذا العامل سواء كان يحكمه قانون العمل الخاص أو قانون القطاع العام، أو قانون قطاع الأعمال العام، والشركات المساهمة. ومن تحكّمهم لوائح ختصة فيما عدا من استثنتهم المادة الرابعة من قانون العمل – وأيًا ما كان صاحب العمل الذي يتضرر من تصرف عامل لديه يريد فصله أو إلزامه بشيء فإنه يجوز لأي منها أن يتقدم إلى مكتب العمل المختص ليحيله إلى لجنة – تشكل من ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررًا) وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال خلال عشرة أيام من عشرة أيام من تاريخ النزاع، لتسوية النزاع وديًا.

كما إلزم المشرع الجهة الإدارية بتحرير محضر بأقوال الطرف الشاكي وتحديد جلسة لاستماع أقوال المشكو في حقه، ويكون ذلك بإعلانه بالشكوى والجلسة المحدد ومحاولة الوصول إلى سبب هذا النزاع، وإزالة أسباب الشكوى بتسوية ودية والوصول إلى حلّ لإرضاء الطرفين من قبل ممثلي طرفي علاقة العمل فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يومًا من تاريخ تقديم الطلب فإنه يجوز لأي من طرفي النزاع (العامل وصاحب العمل) أن يتقدم بطلب كتابة إلى الجهة الإدارية المختصة بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون، كما يجوز له أن يتقدم إلى الجهة الإدارية بهذا الطلب وأن يلجأ خلال خمسة وأربعين يومًا من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية – للفصل في النزاع – سواء قد تقدم للجنة الإدارية بطلب

التسوية الودية أو لم يتقدم به، وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة<sup>(١)</sup>.

**التقنية الثانية:** هي التقنية القضائية التي تقضى بتوفير طريق مراجعة العمال أمام المحاكم العمالية: فإذا ما فشلت اللجنة الإدارية في الوصول إلى تسوية النزاع المعروض عليها، أجاز المشرع المصري للجهة الإدارية ممثلة في مكتب العمل المختص<sup>(٢)</sup> أن تحيل النزاع مباشرة إلى المحكمة العمالية المختصة إذا ما كان أيًا من أطراف النزاع قد تقدم إليها بطلب إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة المنصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل للفصل فيه قضائياً.

بينما إذا لم يتقدم صاحب الشأن من طرفي علاقة العمل، سواء كان العامل أو صاحب العمل بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لتسوية النزاع ودياً، أو كان قد تقدم بطلبه هذا، ولم تتوصل اللجنة المشكلة وفقاً للمادة (٧٠) من قانون العمل إلى تسوية النزاع ودياً، ولم يطلب صاحب الشأن من الجهة الإدارية إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) للفصل في الموضوع، ويكون ذلك بطلب أو بصحيفة تودع قلم كتاب المحكمة ويقوم بإعلانها قانوناً لخصمه، وتكليفه بالحضور أمام تلك المحكمة، ويتم تداول الدعوى، ونظرها والحكم فيها، وفقاً للقواعد المقررة بقانون

---

(١) قانون العمل الجديد (١٢) لسنة ٢٠٠٣ في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقاً لآخر تعديلاته بالقانون (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨، ص (٣٦٤—٣٦٥)، على عمارة، بدون دار نشر، القاهرة، الطبعة الخامسة، أكتوبر ٢٠٠٥ م.

(٢) جدير بالملاحظة لا يجوز مكتب القوى لاعاملة أن يحيل النزاع إلى المحكمة العمالية إذا ما فشلت المساعي الودية، دون طلب من ذوى الشأن إذا أن القانون لم يخوله ذلك. راجع في ذلك: قانون العمل الجديد (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ص ٣٦٧، على عمارة، المرجع السابق.

المرافعات المدنية والتجارية المصرية<sup>(١)</sup>.

ويثور التساؤل حول أحقية اللجوء للتحكيم كآلية لحل نزاع العمل الفردى فى القانون

المصرى؟

للإجابة على هذا التساؤل من منظور قانون التحكيم المصرى رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤م، وقانون العمل المصرى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، يجب مناقشة الحالات الآتية:

الحالة الأولى: إذا لم يكن عقد العمل مكتوباً:

إن الأطراف عندما تتجه إرادتهم إلى اللجوء إلى التحكيم لفض المنازعات التى تنشأ عن علاقة معينة، لا يكتفون بالتعبير عن إخراج النزاع عن سلطة القضاء؛ بل يجب عليهم الإفصاح عن عزمهم إخضاعه لسلطة قضاء يحتكمون إليها فى اتفاق مكتوب<sup>(٢)</sup>.

أما بالنسبة لحالة وصول طرفى عقد العمل (صاحب العمل والعامل) إلى اتفاق على التحكيم، ولم يكن هناك عقد عمل مكتوب، وعلى فرض أن الاتفاق على التحكيم لم يكن مكتوباً أيضاً، نجد أنه فيما يتعلق بقانون العمل، أنه يجوز أن يثبت علاقة العمل بكافة طرق الإثبات<sup>(٣)</sup>، لأن الكتابة بالنسبة له شرط للإثبات وليست شرطاً لانعقاد العقد، فى حين أنه لا يجوز ذلك لصاحب العمل ويجب أن يثبت علاقة العمل بالكتابة<sup>(٤)</sup>.

(١) قانون العمل الجديد (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، ص ٣٦٧، على عمارة، المرجع السابق.

(٢) اتفاق التحكيم، ص ٣٦٥، د/ العرابوى نبيل صالح، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة بشار، الجزائر، العدد الخامس عشر، سنة (٢٠١٦م).

(٣) انظر المادة (٣٢/د) من قانون العمل الموحد المصرى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م.

(٤) جدير بالملاحظة نظم المشرع المصرى التحكيم فى عقود العمل الجماعى فى المواد (١٧٩) إلى (١٩١) من قانون العمل الموحد المصرى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م.

أما بالنسبة لقانون التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤م فإن الوضع يختلف، حيث نصت المادة (١٢) منه على أنه: ( يجب أن يكون الاتفاق على التحكيم مكتوباً وإلا كان باطلاً، ويكون اتفاق التحكيم مكتوباً إذا تضمنه محرر وقعه الطرفان، أو إذا تضمنه ما تبادلته الطرفان من رسائل أو برقيات أو غيرها من وسائل الاتصال المكتوبة)<sup>(١)</sup>. يستفاد من ذلك النص أن الكتابة شرط لانعقاد عقد التحكيم، وليست مجرد شرط للإثبات، ولا يمكن إعفاء العامل أو صاحب العمل من هذا القيد لأنه لم يرد أى نص يعفيهما من ذلك، وهو الأمر الذى لا يجوز معه لأى منهما فى هذه الحالة اللجوء للتحكيم كآلية لحل النزاع<sup>(٢)</sup>.

أما إذا توصل طرفى النزاع إلى اتفاق على التحكيم مكتوب سواء كان ذلك أثناء العمل - وهذا أمر صعب الحدوث - أو بعد نشوب النزاع تم الاتفاق على التحكيم وتم عمل مشاركة تحكيم بذلك، فإن فى هذه الحالة، لا تكون هناك أية مشكلة تذكر لأنه يجوز اللجوء للتحكيم وفقاً لما تم النص عليه بقانون التحكيم رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤م<sup>(٣)</sup>.

---

(١) يكون اتفاق التحكيم مكتوباً إذا تضمنه مستند وقعه الطرفان، أو إذا تضمنه ما تبادلته الطرفان من وسائل أو برقيات، أو عن طريق الفاكس، أو التلكس، أو البريد الإلكتروني، أو غيره من وسائل الاتصال المختلفة المكتوبة التى تعد بمثابة سجل الاتفاق. راجع: مفهوم الكتابة فى اتفاق التحكيم، ص ١٥٥، أحمد المصطفى محمد صالح، مجلة العدل، وزارة العدل، المكتب الفنى، السنة (١٩)، العدد (٤٨)، سنة (٢٠١٧م).

(٢) شرط الكتابة والتحكيم الإلكتروني، ص ١٢٧، إبراهيم الأرنؤوط، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، الإمارات العربية المتحدة، العدد رقم (٤٩)، يناشر ٢٠١٢م، حالات التحكيم المتعلقة باتفاق التحكيم (دراسة تحليلية مقارنة بين نظام التحكيم السعودى وقانون التحكيم الإنجليزى) ص ٣٦١، د/ زياد القرشى، مجلة كلية الحقوق، جامعة البحرين، البحرين، العدد (١)، المجلد (١١)، سنة (٢٠١٤م).

(٣) انظر المادة (١٠ / ١) من قانون التحكيم المصرى رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤م.

كما أنه بمطالعة واستقراء نصوص قانون العمل المصري لم نعثر على نص قانوني يمنع اللجوء إلى التحكيم كآلية لحل منازعات العمل الفردي، وبالتالي فإن الأمر مباح طالماً لم يمنعه المشرع ولا ينال من ذلك ما نصت عليه المادة (٧١) من قانون العمل الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م المعدلة بالقانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨م والتي تنص على أنه: (تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية المشار إليها في المادة (٧٠) من القانون). فعبارة (دون غيرها) الواردة في هذه المادة ووفقاً لمنهج التفسير الأصلح للعامل، يقصد بها دون غيرها من المحاكم وهذا ما يُفهم من استقراء مواد القانون جميعها<sup>(١)</sup>.

#### الدليل على ذلك جواز اللجوء إلى التحكيم كآلية لحل المنازعات الفردية:

أن المشرع المصري وضع تنظيمًا للتحكيم في عقود العمل الجماعية<sup>(٢)</sup>، رغم ما يواجه هذا التنظيم من انتقادات، إلا أنه أكبر دليل على أن المشرع لم يمنع اللجوء للتحكيم في منازعات العمل الفردية؛ لأنه لو أراد ذلك لنص عليه صراحة بعدم جواز اللجوء للتحكيم أو بإضافة عبارة (المحاكم وهيئات التحكيم) إلى عبارة (دون غيرها) الواردة في هذه المادة، وما أيسر ذلك إن أراد<sup>(٣)</sup>.

#### الحالة الثانية: أن يكون عقد العمل مكتوباً:

- 
- (١) مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردي، ص ٤٠٠، محمد حمدي، مرجع سابق.  
 (٢) جدير بالملاحظة نظم المشرع المصري التحكيم في عقود العمل الجماعي بالمواد (١٧٩) إلى (١٩١) من قانون العمل الموحد المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م.  
 (٣) مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردي، ص ٤٠١، محمد حمدي، المرجع السابق.

فإذا كان عقد العمل مكتوباً ولم يرد به شرط تحكيم ولكن تم الاتفاق على التحكيم بعد نشوب النزاع وتم إبرام مشاركة تحكيم مستقلة بذلك – في اعتقاد الباحث – أنه لا توجد أى إشكالية حيث يمكن أن يتم أعمال القواعد العامة للتحكيم، ويجوز التحكيم في المنازعات المتفق عليها طالما تتوافر الشروط التي يتطلبها قانون التحكيم<sup>(١)</sup>؛ لأن العامل عندما يبرم مشاركة تحكيم بعد نشوب النزاع للاتفاق على التحكيم في هذا النزاع رغم وجود عقد عمل مكتوب يثبت كافة حقوقه، فهو دليل قاطع على اختياره هذا الطريق بكامل إرادته الحرة غير المعيبة<sup>(٢)</sup>.

أما إذا كان عقد العمل مكتوباً وورد فيه شرط التحكيم سواء قام مستقلاً بذاته أو ورد في عقد العمل، فإنه لا يوجد ما يمنع اللجوء للتحكيم مادام أن هذا الشرط تم الاتفاق عليه بإرادة صحيحة غير معيبة ودون أية ضغوط من أحد، مع وجوب أن تراعى مصلحة وحقوق العامل وفقاً للنهج الذي ينتهجه قانون العمل<sup>(٣)</sup>.

وأخيراً، يرى الباحث أن المشرع المصري لم ينظم التحكيم كآلية لحل منازعات العمل الفردى، حتى يتركها لاختيار العامل، فإذا كان التحكيم في صالحه ولجأ هو للتحكيم وتمسك بشرط التحكيم الموجود بعقد العمل جاز له ذلك، وكانت كافة المنازعات المتفق على التحكيم فيها جائز اللجوء فيها للتحكيم.

أما في حالة تمسك صاحب العمل باللجوء إلى التحكيم، وكان هذا الشرط ليس في

(١) انظر المادة الأولى من نظام التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤ م.

(٢) انظر المادة (١/٤) من نظام التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤ م.

(٣) انظر المادة (١٠) من نظام التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤ م.

مصلحة العامل أو أنه أجبر عليه، وكان ناتج عن إرادة غير صحيحة وغير سليمة، فيكون في هذه الحالة من حق العامل أن يتمسك ببطان هذا الشرط ليس لكون التحكيم غير جائز، أو أن قواعد قانون العمل من النظام العام التقليدي، ولكن لأن هذا الشرط يتنفي مع العلة التشريعية التي بنى عليها قانون العمل ويخالف النظام العام الحمائي الذي هو أساس قواعد قانون العمل المصري<sup>(١)</sup>.

أوجه المقارنة بين النظام السعودي والقانون المصري في تطبيق التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي:

تظهر عدة اختلافات بين النظام السعودي والقانون المصري، سيظهر لها أثر واضح في إجراءات التحكيم في الفصل في المنازعات الناشئة عن عقد العمل الفردي، من هذه الاختلافات ما يظهر أثره قبل البدء في إجراءات التحكيم، ومنها ما سيظهر أثره أثناء إجراءات الفصل تحكيميا وبعده، وهذه أبرزها:

(أ) الاختلافات في القواعد الواجب على المحكم إتباعها وتطبيقها:

أول الاختلافات بين النظامين تظهر في أساس التشريع في كلا النظامين، فبينما حصر النظام السعودي التشريع في الشريعة الإسلامية، فتح القانون المصري المجال لاعتبار النظم الأخرى كمصادر للتشريع بجانب الشريعة الإسلامية كأساس للتشريع في القانون المصري لكنه ليس وحيد.

وسيظهر أثر ذلك في اختيارات المُحكِّم للقواعد التي يراها فاصلة في النزاع وبخاصة إذا كان التحكيم من نوع التحكيم الحر، فبينما يكون المُحكِّم في النظام السعودي مقيداً

(١) مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردي، ص ٤٠٣، محمد حمدي، المرجع السابق.

بقواعد الشريعة الإسلامية، ومعالجة ما عداها من القواعد المعمول بها في النظم الأخرى إسلامياً قبل تطبيقها، وذلك بالاستدلال على أصلها في الشريعة الإسلامية، نجد أن المُحَكِّم في القانون المصري له اختيار قواعد الشريعة الإسلامية أو غيرها، مما يراها فاصلة في المنازعة المعروضة بالعدل والإنصاف. وهنا يشترط في المُحَكِّم في النظام السعودي أن يكون له قدرًا من الثقافة الفقهية كافية لهذه المهمة، بينما لا يُشترط ذلك في القانون المصري.

وتطبيق قواعد غير قواعد الشريعة الإسلامية في خصومة التحكيم في النظام السعودي تكون من باب اعتبار الشريعة للأعراف الصالحة المتعارف عليها بين البشر، كأصل من أصول التشريع والقضاء، تطبيقاً لقوله تبارك وتعالى: ﴿خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ﴾<sup>(١)</sup>.

(ب) الاختلافات في اعتبار التحكيم جهة للفصل في منازعات عقد العمل الفردي بين النظامين:

أول ما يمكن ملاحظته من الفوارق بين النظام السعودي والقانون المصري، صراحة اعتبار التحكيم كجهة فصل في منازعات عقد العمل الفردي. فبينما اعتبر النظام السعودي صراحةً التحكيم جهة فاصلة في الفصل في منازعات عقود العمل الفردي، نجد غموضاً كبيراً في موقف القانون المصري، وإن كان وفق القواعد العامة في قانوني العمل والتحكيم المصريين نجد جواز التحكيم في هذه الطائفة من المنازعات.

(١) سورة الأعراف: الآية [١٩٩].

### (ج) الاختلافات في إجراءات التحكيم بين النظامين:

ترتب على صراحة اعتبار التحكيم في النظام السعودي جهة فصل في المنازعات العمالية الفردية، تنظيمه لهذه الخصومات بالتفصيل موضوعياً وإجرائياً، بينما لا نجد تنظيم مفصل لخصومة التحكيم في الخصومات العمالية في عقود العمل الفردي في القانون المصري، ولهذا يلزم لخصومة التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي في القانون المصري اللجوء إل القواعد العامة في قوانين العمل والتحكيم والمرافعات.

#### الفرع الثاني

#### ضمانات فاعلية التحكيم للفصل في منازعات عقد العمل الفردي

إن ما يهم المُحكّم وأطراف المنازعات في عقد العمل الفردي على حد سواء هو تنفيذ الحكم التحكيمي، ولتحقيق هذا المبتغى يتوجب على المُحكّم ضمان الحد الأدنى من الضمانات الذي لا يمكن النزول عنه أيّاً ال كانت المبررات والدوافع، مبادئ تضمن أداء العدالة لوظائفها على أكمل وجه، وتتمثل في:

#### الضمانة الأولى: الأحكام الشرعية مصدر للقرارات التحكيمية:

يعتبر حكم التحكيم في المنازعات من المنظور الإسلامي أسلوب من أساليب إحقاق الحق وتحقيق العدل. وفقد نزلت آيات القرآن الكريم وأحاديث رسول الله ﷺ لتنظيم موارد المتاع للإنسان المسلم، ولتبين له الحلال ومصارفه، والحرام ومساربه، وتدرج التشريع في أحكام حفظ المال والحقوق، حتى حد الحدود القاطعة لمن بالغ في التجاوز والظلم، وشرع من الأحكام ما ينظم حياة الناس في أسرهم ومجتمعهم ودولهم، وبنى النفوس من داخلها قبل العلاج في واقع الحياة وزخمها ليكون وازع الدين أو سياج حفظ الحقوق لأصحابها، فقد تنتهى الخصومة بالعفو أو بالأعراض عن الجاهلين، وقد

تنتهى الخصومة بالصلح، إلا أن من الخصومات ما لا تنتهى إلا بإقامة البراه والحجج أمام القضاء، فمكان القاضى نهاية مطاف انتصاف المظلومين من الظالمين، وتقرير الحقوق وردها إلى اصحابها. ياخذ من هذا ليعيد لهذا ردًا إلى حكم الله ﷻ ورسوله ﷺ، قال ﷻ: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾<sup>(١)</sup>. فالنزاع لا ينقطع بين المسلمين المؤمنين أو غيرهم، لكن المؤمنين يفصل القرآن بينهم والسلطان مخاطب بإقامة شرع الله وسياسة الناس به في دينهم وديناهم. ومن هذا منطلق هذا السياق تعتبر الأحكام الشرعية بمثابة القانون الواجب التطبيق في نزاعات العمل الفردى، إذ يجب على المحكم تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية وإذا قيد المحكم بقانون معين فيجب عليه عدم مخالفة أحكام الشريعة<sup>(٢)</sup>.

ولئن كانت أحكام الشريعة الإسلامية المرجع الأساسى للتحكيم في نزاعات عقد العمل الفردى، إلا أنها تخضع في نفس الوقت لضوابط أخرى، فهى تنشط تحت عدة أنظمة، ونقصد بذلك:

- قوانين ونظم العمل السارية في بلدان التى حدث فيها منازعات العمل الفردى.
- فتاوى وتوجيهات الهيئات الشرعية التى تتبعها.
- المعايير والمبادئ الإرشادية التى تصدرها مؤسسات العمل ممثلة فى وزارة العمل

(١) سورة النساء: الآية [٥٩].

(٢) هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية: المعايير الشرعية، ص ٤٣٣، البحرين، سنة (٢٠١٠م). (بتصرف).

والقوى العاملة.

- المعايير الدولية التي تنظم العمل ممثلة في منظمة العمل الدولية.

وفي جميع الأحوال يتوجب على هيئة التحكيم استبعاد الأحكام التي تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية في القانون واجب التطبيق، ولهيئة التحكيم أن تختار من المذاهب الإسلامية، وآراء المجامع الفقهية<sup>(١)</sup>، وما تراه مناسباً لموضوع النزاعات في العمل الفردي.

الضمانة الثانية: مبدأ المساواة أمام التحكيم:

يُعد مبدأ المساواة في التشريع الإسلامي غاية تسعى العدالة إلى تحقيقها، وهي قيمة وهدف، ليتحقق بذلك العدل الشامل الذي يصلح به حال الدنيا، وهذا مقتضى ما تدل عليه نظام التحكيم من تقرير قاعدة العدل المطلق الشامل، وقد قال ﷺ: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾<sup>(٢)</sup>.

وفي السنة النبوية الشريفة نصوص كثيرة تدل على وجوب قاعدة العدل المطلق الشامل، ومنها ما هو في خصوص القضاء والتحكيم؛ وومن ذلك: ما رواه بريدة بن الحصيب رضي الله عنه عن النبي ﷺ: « الْقُضَاةُ ثَلَاثَةٌ: وَاحِدٌ فِي الْجَنَّةِ، وَاثْنَانِ فِي النَّارِ، فَأَمَّا الَّذِي فِي الْجَنَّةِ فَرَجُلٌ عَرَفَ الْحَقَّ فَقَضَى بِهِ، وَرَجُلٌ عَرَفَ الْحَقَّ فَجَارَ فِي الْحُكْمِ، فَهُوَ فِي

(١) المركز الإسلامي الدولي للمصالحة والتحكيم بدبي دراسة شرعية معاصرة لفض النزاعات في مجل الصناعة المالية الإسلامية، ص ٢٦، عبد الستار الخويلدي، بحث مقدم لمؤتمر المصارف الإسلامية بين الواقع والمأمول، دبي، سنة (٢٠٠٩م).

(٢) سورة النحل: الآية [٩٠].

النَّارِ، وَرَجُلٌ قَضَى لِلنَّاسِ عَلَى جَهْلٍ فَهُوَ فِي النَّارِ»<sup>(١)</sup>، وما ورد في رسالة عمر بن الخطاب رضي الله عنه لأبي موسى الأشعري؛ قاضيه في الكوفة، يقول: (أس بين الناس في وجهك ومجلسك وقضائك، حتى لا يطمع شريف في حيفك، ولا ييأس ضعيف من عدلك)<sup>(٢)</sup>. كما يُعد مبدأ المساواة بين الخصوم من أهم المبادئ الأساسية والمستقرة في الخصومة التحكيمية كخصومة القضاء، ويقصد به: منح الخصوم فرصاً متساوية لإبداء دفاعهم وطلباتهم<sup>(٣)</sup>. فأطراف العلاقة في عقد العمل الفردي عادة غير متساوين من حيث القوة الاقتصادية والمزايا السيادية، لذا فإن نظام التحكيم بما له من استقلالية يحقق مبدأ المساواة بين الخصوم، ولو اختلفت مراكزهم القانونية. فالمساواة الإجرائية، أي: منحهم فرصاً متساوية لإبداء طلباتهم ودفاعهم ومستنداتهم، وتمنع الآخر ميعاداً أطول أو أقصر. ولا أن تسمح لممثل أحد الطرفين بالمرافعة الشفوية أمامه وتمنع هذا الحق عن الطرف الآخر، مكتفية بما قدمه من مذكرة مكتوبة، ولا أن تخول أحد الخصمين توكيل محام وحرمان الآخر من هذا الحق<sup>(٤)</sup>.

(١) سنن أبي داود، أول كتاب الأفضية، باب القاضى يخطى، حديث رقم (٣٥٧٢)، ج ٥، ص ٤٢٦. حديث إسناده قوي من أجل عثمان بن محمد الأحنسي، فهو صدوق لا بأس به.

(٢) السنن الكبرى للبيهقي، كتاب الشهادات، لا يحيل حكم القاضي على المقضي له أو المقضي عليه أولاً يجعل الحلال على واحد منهما حراماً ولا الحرام على واحد منهما حلالاً له، رقم (٢٠٥٣٧)، ج ١٠، ص ٢٥٢.

(٣) دراسة مقارنة بين القضاء والمحكمين، ص ٧٤، د/ يحيى الجمل، مجلة التحكيم العربي، العدد التاسع، سنة (٢٠٠٦م).

(٤) ضمانات حسن أداء العدالة في التحكيم الدولي، كلية القانون، ص ٢٤٨، محمد ونيس أبو ستالة، جامعة المرقب، الخمس، العدد الثاني، سنة (٢٠١٥م)، ص ١٩٠؛ د/ محسن شفيق، التحكيم التجارى الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٧م).

وقد تكفل نظام التحكيم السعودي بالنص على مبدأ المساواة في المادة (٢٧) منه والتي نصت على أنه: ( يعامل طرفا التحكيم على قدم المساواة، وتبها لكل منهما الفرصة الكاملة والمتكافئة لعرض دعواه أو دفاعه)، وكذلك أقر المشرع المصرى ذات مبدأ المساواة في المادة (٢٧) من نظام التحكيم المصرى رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤ م.

### الضمانة الثالثة : مبدأ حياد المحكم:

لضمان حسن سير العدالة لابد من التأكد على مبدأ استقلال المحكم وحياديته، وكفالة ذلك الاستقلالية<sup>(١)</sup>، ومعنى ذلك ألا يوجد ما يربط ما بين المحكم بالأشخاص المتنازعة بأى مظهر من المظاهر الخارجية، أما الحيادة فهي تفترض ألا يوجد ما بين القاضى والمحكم من الأسباب الظاهرة أو الباطنة ما يجعله يميل إلى أحد الطرفين<sup>(٢)</sup>، في منازعات العمل الفردى.

ويجب أن يتمتع كل من يعهد إليه التحكيم بالموضوعية والحيادة والاستقلالية، وذلك يعتمد أساساً على الإحاطة بموضوع المنازعة – العمل الفردى – والإلمام بالأحكام القانونية والنظامية المتعلقة بها وما تحتويه المنازعة من إشكاليات، ومحل ذلك لا يمكن تبين تحققه من عدمه إلا بعد الحكم فى النزاع المعروف على المحكم،

(١) جدير بالملاحظة عرف الفقه الفرنسى استقلالية المحكم بأنها: عصب مهمته قضائية؛ لأن المحكم بمجرد تعيينه يدخل فى نظام القضاء الخالى من أى ارتباط، لاسيما مع أطراف النزاع وأن الظروف التى تثار للشك فى هذه الاستقلالية والمنازعة بها، يجب اتوافرها روابط مادية وذهنية، وهى حالة من شأنها إذا ثبت أنها تؤثر على حكم المحكم إذ تشكل خطراً أكيداً على حقوق أحد الطرفين. راجع: موسوعة التحكيم الدولى، ص ٢١٨، د/ عبد الحميد الأحذب، دار المعارف، القاهرة، بدون تاريخ.

(٢) دراسة مقارنة بين القضاء والمحكمين، ص ٧٤، د/ يحيى الجمل، مرجع سابق.

وقد رسم النظام الطرق الكفيلة بمعرفة مدى موضوعية المحكم واتفاقه مع أحكام النظام ويتمثل ذلك في طريقة الطعن في الأحكام<sup>(١)</sup>.

لقد حرصت الشريعة الغراء على الأخذ بمبدأ الحياد، قال عليه السلام: ﴿يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ﴾<sup>(٢)</sup>، ففي هذه الآية الكريمة يوصى الله ﷻ ولاة الأمر أن يحكموا بين الناس بالحق المنزل من عنده ولا يعدلوا عنه فيضلوا عن سبيل الله ﷻ، وفيها وجوب الحكم العدل، وأن لا يتقيد بالهوى المخالف لأمر الله ولا يحيد عن أمره ويتركه<sup>(٣)</sup>. كما ضربت السنة النبوية الشريفة أروع الأمثلة في الحياد وأهمها حديث المخزومية، الذي جاء فيه عن عُرْوَةَ، عن عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ قُرَيْشًا أَهَمَّهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْزُومِيَّةِ الَّتِي سَرَقَتْ، فَقَالُوا: وَمَنْ يُكَلِّمُ فِيهَا رَسُولَ اللَّهِ ﷺ؟ فَقَالُوا: وَمَنْ يَجْتَرِئُ عَلَيْهِ إِلَّا أُسَامَةُ بْنُ زَيْدٍ، حُبُّ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ فَكَلَّمَهُ أُسَامَةُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «أَتَشْفَعُ فِي حَدِّ مَنْ حُدِّدَ اللَّهُ، ثُمَّ قَامَ فَاخْتَطَبَ، ثُمَّ قَالَ: إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ، أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفُ تَرَكُوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ

(١) قانون التحكيم في النظرية والتطبيق، ص ٣٠٣، د/ فتحي والي، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة (٢٠٠٦م).

(٢) سورة ص: الآية [٢٨].

(٣) مختصر ابن كثير، ص ٢٠١، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير المتوفى سنة (٧٧٤هـ)، تحقيق/ محمد على الصابوني، دار القرآن الكريم، بيروت، سنة (١٤٠٢هـ).

(٤) الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، ج ١٥، ص ١٨٥، أبو عبد الله بن أحمد بن أبي بكر، شمس الدين القرطبي المتوفى سنة (٦٧١هـ)، تحقيق/ أحمد مدد البردوني، إبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة، الطبعة الثانية، سنة (١٣٨٤هـ).

أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَإِيمُ اللَّهِ لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا»<sup>(١)</sup>.

ومن الملاحظ أن الشريعة الإسلامية ألزمت المحكم بالإفصاح عن الظروف المؤثرة فعلاً في حيدته واستقلاله، فضلاً عن الظروف التي يكون من شأنها من الناحية المجردة أن تؤثر في حياد أو استقلال الشخص المعتاد، وقد قال ﷺ: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾<sup>(٢)</sup>، وقال ﷺ: ﴿وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثَمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ﴾<sup>(٣)</sup>.

#### الضمانة الرابعة: احترام حقوق الدفاع الأساسية:

بما أن المحكم يمارس عملاً قضائياً فهو يشترك مع القاضى في ضرورة احترام حقوق الدفاع الأساسية للخصوم بهدف كفالة الضمانات والحقوق الأساسية لهم، وهو أمر يتعلق بالنظام العام<sup>(٤)</sup>؛ ومن المسلم به أن أداء حسن العدالة على الوجه الصحيح لن يتحقق بدون كفالة الحق في الدفاع، وهو ما يستوجب تمكين كل طرف في منازعة عقد العمل الفردى من إبداء دفاعه والرد على دفاع خصمه<sup>(٥)</sup>، ومن تقديم مستنداته والاطلاع على ما قدمه خصمه من مذكرات أو مستندات<sup>(٦)</sup>، فقد جاء قول رسول الله ﷺ في وصيته

(١) صحيح البخارى، كتاب أحاديث الأنبياء، باب حديث الغار، حديث رقم (٣٤٧٥)، ج٤، ص ١٧٥.

(٢) سورة التوبة: الآية [١١٩].

(٣) سورة البقرة: الآية [٢٨٣].

(٤) النظام الإجرائى لخصومة التحكيم، ص ١٢٧، د/ عاشور مبروك، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، الطبعة الثانية، سنة (١٩٩٨م).

(٥) الأسس العامة للتحكيم الدولى والداخلى فى القانون الخاص فى ضوء الفقه وقضاء التحكيم، ص ١٥١، د/ منير عبد المجيد، دار المطبوعات الجامعية، الإيكندرية، سنة (١٩٩٥م).

(٦) انظر المادة (٣٣) من نظام التحكيم السعودى رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤/٥/١٤٣٣هـ.

لعلى ﷺ: « إِذَا أَتَاكَ الْخُصْمَانِ فَسَمِعْتَ مِنْ أَحَدِهِمَا فَلَا تَقْضِيَنَّ حَتَّى تَسْمَعَ مِنَ الْآخَرَ فَإِنَّهُ أَثْبَتُ لَكَ " قَالَ: " فَمَا اخْتَلَفَ عَلَيَّ بَعْدَ ذَلِكَ الْقَضَاءُ»<sup>(١)</sup>. وقد ورد في رسالة القضاء لعمر الخطاب ﷺ إلى موسى الأشعري: ( اجعل للمدعى حقاً غائباً أو بينة أجلاً ينتهي إليه، فإن حضر بينة أخذ بحقه، وإلا وجهت عليه القضاء- فإن ذلك أجلى للعمى، وأبلغ في العذر)<sup>(٢)</sup>، وفي هذا تأكيد على وجوب سماع دفاع الخصوم عن أنفسهم، وتقديم حججهم وأدلتهم على الحق قبل الحكم للمدعى بدعواه، وهذا الحق الذي كفلته الشريعة الإسلامية للخصوم فلا ينازعه أحد فيه.

وكذا منحة الميعاد الذي يكفيه للرد على هذه المذكرات أو المستندات، وعلى الهيئة مراعاة قاعدة أن المدعى عليه هو آخر من يتكلم، فلا تقبل مستندات أو دفاع من المدعى دون منح المدعى عليه فرصة لإبداء دفاعه بشأنه، وإذا قدم المدعى عليه دفاعاً من الدفع أو طلباً مقابلاً، فيجب أن يمكن المدعى من إبداء دفاعه بشأنه، يراعى أن يكون آخر من يتكلم بالنسبة لهذا الدفع أو الطلب المقابل، والدفاع أمام المحكمين ليس واجباً على الخصوم بل هو حق لهم ووجوب احترام حق الدفاع لا يحول دون تنظيم الهيئة لاستعماله. فللهيئة تحديد مواعد للأطراف لتقديم مذكراتهم ومستنداتهم، وإذا قدمت مذكرة أو مستند بعد الميعاد فللهيئة عدم قبول ذلك واعتبار الدفاع الوارد بها غير مطروح

(١) السنن الكبرى للبيهقي، كتاب آداب القاضى، حديث رقم (٢٠١٥٣)، ج ١٠، ص ١٤٨.

(٢) سنن الدار قطنى، ج ٥، ص ٣٦٧، أبو الحسن على بن عمر بن أحمد، الدار قطنى المتوفى سنة (٣٨٥هـ)، حققه

وضبط نصح وعلق عليه/ شعب الأرنؤوط وآخرون، كتاب عمر رضى الله عنه إلى أبى موسى الأشعري، رقم (٤٤٧١)،

مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٤هـ).

عليها، دون أن يعد ذلك إخلالاً بالحق في الدفاع<sup>(١)</sup>. كما تلتزم الهيئة بتدوين خلاصة ما يدور في الجلسات في محاضر موقعه منهم، وموقعة أيضاً من الشهود والخبراء والحاضرون من الطرفين أو وكلائهم، على أن تسلم صورة من هذه المحاضر إلى كل طرف من الأطراف، ما لم يتفق الأطراف على غير ذلك وفقاً للمادة (٣٣) من نظام التحكيم السعودي رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤/٥/١٤٣٣هـ.

#### الضمانة الخامسة: الالتزام بسرية المداولة:

يتميز التحكيم بصفة عامة بسرية الإجراءات والجلسات والمداولة، ويعد مبدأ السرية في التحكيم من الأمور اللصيقة بهذا النظام، وهى ميزة خاصة ينفرد بها التحكيم عن القضاء، وهو عكس مبدأ علنية الجلسات الذى يعتبر من أهم الضمانات الأساسية للتقاضى<sup>(٢)</sup>، ويتشابه نظام المداولة في القضاء والتحكيم بأن كلا من القاضى والمحكم يلتزم بالسرية في المداولة<sup>(٣)</sup>، وتأخذ العديد من النظم بهذا المبدأ فيجب أن تحدث مناقشات بين المحكمين قبل صياغة الحكم باشتراك جميع أعضاء هيئة التحكيم في المداولة<sup>(٤)</sup>. وعادة ما تتم المداولة في سرية بعد إعلان هيئة التحكيم قفل باب المرافعة حجر الدعوى للحكم بعد أن تتأكد الهيئة من أن طرفي النزاع قدما أوجه دفاعهما وطلباتهما الختامية.

(١) قانون التحكيم في النظرية والتطبيق، ص ٣٠٧، د/ فتحي والى، مرجع سابق.

(٢) ضمانات حسن أداء العدالة في التحكيم الدولي، ص ٢٠٤، محمد ونيس أبو ستالة، مرجع سابق.

(٣) المحكمون (دراسة تحليلية لإعداد المحكم)، ص ٦٠، د/ أبو العلا على أبو العلا النمر، ود/ أحمد قسمت الجداوى، دار الكتب القانونية، القاهرة، سنة (٢٠٠٣م).

(٤) مذكرات في حكم التحكيم، ص ٢١، د/ محمد محمد بدران، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٩م).

وجدير بالملاحظة أن المُنظم السعودي كان مسلكه حسناً حين نص صراحة على ضرورة السرية في المداولات في نظام التحكيم على خلاف العديد من التشريعات المقارنة كالتشريع المصري الذي لم ينص على السرية في المداولة صراحة، حيث ينص النظام السعودي رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤/٥/١٤٣٣ هـ في المادة (١/٢٩) منه على أنه: ( يصدر حكم هيئة التحكيم المشكلة من أكثر من محكم واحد بأغلبية أعضائها بعد مداولة سرية).

#### الضمانة السادسة: تنحي المحكم:

أجاز المُنظم السعودي للمحكم التنحي إذا استشعر أن هناك أسباب يمكن أن تؤثر على حياده، فنص في المادة (١/١٧) من نظام التحكيم السعودي على أن: (يجب ألا يكون للمحكم مصلحة في النزاع، وعليه - منذ تعيينه وطوال إجراءات التحكيم - أن يصرح - كتابة - لطرفي التحكيم بكل الظروف التي من شأنها أن تثير شكوكاً لها ما يسوغها حول حياده واستقلاله، إلا إذا كان قد سبق له أن أحاطها علماً بها).

كما أنه نظام العمل السعودي نظم عملية التنحي في المادة (١٨) منه: (١) إذا تعذر على المحكم أداء مهمته، أو لم يباشرها، أو انقطع عن أدائها بما يؤدي إلى تأخير لا مسوغ له في إجراءات التحكيم، ولم يتنح، ولم يتفق طرفا التحكيم على عزله، جاز للمحكمة عزله بناءً على طلب أي من الطرفين، بقرار غير قابل للطعن بأي طريق من طرق الطعن.

(٢) ما لم يكن المحكم معيناً من المحكمة المختصة، فإنه لا يعزل إلا باتفاق طرفي التحكيم، دون إخلال بما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة، وللمعزول المطالبة بالتعويض إن لم يكن العزل قد حصل بسبب منه).

وجدير بالملاحظة أن المحكم إذا أقيل من مهمته فلا يستطيع أن يتنحى إلا إذا كانت هناك أسباب جدية تمنعه من أداء مهمته فإذا قبلها الطرفان فلا مناص من القيام بمهمته، أما إذا كان لا يوجد ثمة سبب جدى فإنه يجوز رفع دعوى تعويض ضده إذا سبب ضرراً لأحد الطرفين أو كليهما، ويعد ذلك نتيجة منطقية للطبيعة العقدية للتحكيم<sup>(١)</sup>.

---

(١) دور المحكم فى نظام التحكيم السعودى، ص ٢٥، طارف فهمى الغنام، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (١٤٣٧هـ).

## الخاتمة

في نهاية هذا الدراسة أورد أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها من خلال تحليل المسائل الواردة في هذا البحث وهي:

### أولاً: النتائج:

١- التحكيم من حيث الأصل جائز ومشروع، كما ذهب إلى ذلك جماهير العلماء من المذاهب المختلفة.

٢- التحكيم وسيلة فصل رضائية، يلجأ إليها الخصوم لحسم المنازعة، بسرعة وسرية، على يد متخصص خبير فنياً يفحوى النزاع وأبعاده، وعادة ما يكون من أبناء المجال العاملين فيه.

٣- يختلف عقد العمل الفردي والذي ينظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل عن عقد العمل الجماعي الذي ينظم العلاقة بين مجموعة العمال أو من يمثلهم وأصحاب العمل أو صاحب العمل.

٤- لا مانع من اللجوء إلى التحكيم قانوناً، لما ورد من جواز التحكيم كأصل عام في سائر العلاقات، ومن ذلك علاقات العمل، ولما يحققه التحكيم من فوائد للطرفين، من أهمها: الاستفادة من خبرة المحكمين، والمحافظة على العلاقة الودية بين الطرفين، واختصاره للجهد والوقت.

### ثانياً: التوصيات:

١- أن تنص قوانين وأنظمة العمل على جواز التحكيم في المنازعات التي تنشأ عنها، للفصل في النزاع حول مشروعية التحكيم في منازعات العمل الفردي.

٢- إنشاء مراكز خاصة للتحكيم في المنازعات العمالية، ويتم اختيار مجموعة مختارة

من الماهرين في مجالات عدة، مع إمكانية اتفاق الخصوم على غير المدرجين على قوائم هذه المراكز.

٣- إخضاع التحكيم في هذه المنازعات للقواعد العامة للأحكام القضائية، من حيث أحكام البطلان.

## أسماء المراجع

### أولاً : المراجع الشرعية

- ١- أدب القاضي، على بن محمد بن حبيب الماوردي المتوفى سنة (٤٥٠هـ)، تحقيق/ محيي هلال السرحان، مطبعة العاني، بغداد، سنة (١٣٩٢هـ)،
- ٢- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني المتوفى سنة (٥٨٧هـ) دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الثانية، سنة (١٤٠٦هـ).
- ٣- البدر المنير في تخريج الأحاديث والآثار الواقعة في الشرح الكبير، ابن الملقن سراج الدين أبو حفص عمر بن علي بن أحمد الشافعي المصري المتوفى سنة (٨٠٤هـ)، تحقيق/ مصطفى أبو الغيط، وآخرون، دار الهجرة للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٥هـ).
- ٤- البناية شرح الهداية، أبو محمد محمود بن أحمد بن موسى بن أحمد حسين الغياي بدر الدين العيني المتوفى سنة (٨٨٥هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٠هـ).
- ٥- تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، إبراهيم بن علي بن محمد، ابن فرحون، برهان الدين اليعمرى المتوفى سنة (٧٩٩هـ)، مكتبة الكليات الأزهرية، سنة (١٩٨٦م).
- ٦- تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، عثمان بن علي بن محجن البارعي، فخر الدين الزيلعي المتوفى سنة (١٠٢١هـ)، المطبعة الأميرية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (١٣١٣هـ).
- ٧- الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، أبو عبد الله بن أحمد بن أبي بكر، شمس

- الدين القرطبي المتوفى سنة (٦٧١هـ)، تحقيق/ أحمد البردوني، إبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة، الطبعة الثانية، سنة (١٣٨٤هـ).
- ٨- حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، بن أحمد بن عرفة الدسوقي المتوفى سنة (١٢٣٠هـ)، دار الفكر، بيروت، بدون تاريخ.
- ٩- الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب البصري، الشهير بالماوردي المتوفى سنة (٤٥٠هـ)، تحقيق/ علي محمد معوض، عادل أحمد عبد الموجود، دار الكتب العلمية، بيروت، سنة (١٤١٩هـ).
- ١٠- الدر المختار شرح تنوير الأبصار وجامع البحار، محمد بن محمد الحصني المعروف بعلاء الدين الحصكفي المتوفى سنة (١٠٨٨هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٣هـ).
- ١١- الذخيرة، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الشهير القرافي المتوفى سنة (٦٨٤هـ)، تحقيق محمد حجي، وآخرون، دار الغرب الإسلامي، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٩٩٤م).
- ١٢- رد المختار على المختار، ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين، دار الفكر، بيروت، الطبعة الثانية، سنة (١٤١٢هـ).
- ١٣- الروض المربع بشرح زاد المستنقع، بدون تاريخ، منصور بن يونس بن صلاح ابن حسن إدريس البهوتي المتوفى (١٠٥١هـ)، دار المؤيد، مؤسسة الرسالة، بدون تاريخ.
- ١٤- سنن أبي داود، أبو داود سليمان بن الشعب بن إسحاق السجستاني المتوفى سنة (٢٧٥هـ)، تحقيق/ شعيب الأرناؤوط، محمد كامل قره، دار الرسالة العالمية،

الطبعة الأولى، سنة (١٤٣٠هـ)،.

١٥— سنن الدار قطنى، أبو الحسن على بن عمر بن أحمد، الدار قطنى المتوفى سنة (٣٨٥هـ)، حققه وضبط نصع وعلق عليه/ شعب الأرنؤوط وآخرون مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٤هـ).

١٦— السنن الكبرى، أحمد بن الحسين بن على بن موسى، أبو بكر البيهقى المتوفى سنة (٤٥٨هـ)، تحقيق/ محمد عبد القادر عطا، كتاب أداب القاضى، باب ما فى التحكيم، حديث رقم (٢٠٥١٢)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الثالثة، سنة (١٤٢٤هـ).

١٧— شرح الزرقانى على مختصر خليل، عبد الباقي بن يوسف بن أحمد الزرقانى المصرى المتوفى سنة (١٠٩٩هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٢هـ).

١٨— الشرح الكبير على متن المقنع، عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة، أبو الفرج، شمس الدين المتوفى سنة (٦٨٢هـ)، طبعة دار الكتاب العربى للنشر والتوزيع، أشرف على طباعته: محمد رشيد رضا صاحب المنار، بدون تاريخ.

١٩— الشرح الممتع على زاد المستنقع، محمد بن صالح بن محمد العثيمين المتوفى سنة (١٤٢١هـ)، دار ابن الجوزى، الطبعة الأولى، سنة (١٤٢٢/١٤٢٨هـ).

٢٠— شرح فتح القدير، كمال الدين محمد بن عبد الواحد السيواسى المعروف بابن الهمام المتوفى سنة (٨٦١هـ)، دار الفكر، بيروت، بدون تاريخ.

٢١— شرح مختصر خليل للخرشى، محمد بن عبد الله الخرشى، أبو عبد الله المتوفى سنة (١١٠١هـ)، دار الفكر للطباعة، بيروت، بدون تاريخ.

- ٢٢- فتح البيان في مقاصد القرآن، أبو الطيب محمد صديق خان بن حسن بن علي ابن لطف الله الحسيني البخاري القنوجي (المتوفى: ١٣٠٧هـ)، قدّم له وراجعه/ عبد الله بن إبراهيم الأنصاري، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، سنة (١٤١٢هـ).
- ٢٣- الفروق، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الشهير بالقراقي المتوفى سنة (٦٨٤هـ)، عالم الكتب، بيروت، بدون تاريخ.
- ٢٤- الكافي في فقه الإمام أحمد، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن محمد بن قدامة، الشهير بابن قدامة المقدسي المتوفى سنة (٦٢٠هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤١٤هـ).
- ٢٥- كشف القناع على متن الإقناع، يونس بن صلاح ابن حسن إدريس البهوتي المتوفى (١٠٥١هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، بدون تاريخ.
- ٢٦- كنز العمال في سنن الاقوال والافعال، علاء الدين علي المتقى بن حسام الدين الهندي البرهان فوري المتوفى سنة (٩٧٥هـ)، ضبطه وصححه ووضع فهارسه ومفتاحه/ الشيخ بكري حياني، الشيخ صفوة السفا، مؤسسة الرسالة، بيروت، سنة (١٤٠٩هـ).
- ٢٧- المبسوط، محمد بن أحمد بن أبي سهل شمس الأئمة السرخسي المتوفى سنة (٤٨٣هـ)، دار المعرفة، بيروت، سنة (١٤١٤هـ).
- ٢٨- المجموع شرح المذهب، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي المتوفى سنة (٦٧٦هـ)، دار الفكر، بيروت، بدون تاريخ.
- ٢٩- المجموع شرح المذهب، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي المتوفى

- سنة (٦٧٦هـ)، النووى، دار الفكر، بيروت، بدون تاريخ.
- ٣٠- مختصر ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير المتوفى سنة (٧٧٤هـ)، تحقيق/ محمد على الصابونى، دار القرآن الكريم، بيروت، سنة (١٤٠٢هـ).
- ٣١- مغنى المحتاج إلى معرفة معانى ألفاظ المنهاج، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشربيني المتوفى سنة (٩٧٧هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة (١٤١٥هـ).
- ٣٢- المغنى، أبو محمد موفق عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسى الشهير باب قدامة المقدسى، مكتبة القاهرة، سنة (١٣٨٨هـ).
- ٣٣- الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، دار السلاسل، الكويت، سنة (١٤٠٤/١٤٢٧هـ).
- ٣٤- التنف في الفتاوى، أبى الحسن على بن الحسين بن محمد السعدى، المتوفى سنة (٤٦١هـ)، تحقيق د/ صلاح الدين الناهى، دار الفرقان، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الثانية، سنة (١٤٠٤هـ/١٩٨٤م).
- ٣٥- نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، للرملى، شمس الدين محمد بن أبى العباس أحمد بن حمزة شهاب الدين الرملى المتوفى سنة (١٠٠٤هـ)، دار الفكر، بيروت، سنة (١٤-١٤هـ).
- ٣٦- الهداية فى شرح بداية المبتدى، على بن أبى بكر بن عبد الجليل الفرغانى المرغيانى، أبو الحسن برهان الدين المتوفى سنة (٥٩٣هـ)، تحقيق/ طلال يوسف، دار إحياء التراث العربى، بيروت، بدون تاريخ.

## ثانياً: المراجع القانونية:

- ١- الأسس العامة للتحكيم الدولي والداخلي في القانون الخاص في ضوء الفقه وقضاء التحكيم، د/ منير عبد المجيد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة (١٩٩٥م).
- ٢- أصول علم القضاء (قواعد المرافعات في التنظيم القضائي والدعوى والاختصاص)، د/ عبد الرحمن عياد؛ معهد الإدارة العامة، الرياض، سنة (١٤٠١هـ).
- ٣- التحكيم الاختياري والإجباري، د/ أحمد أبو الوفا، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الرابعة، سنة (١٩٨٣م).
- ٤- التحكيم العادي (التحكيم الاختياري أو الفردي) في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، د/ سيد أحمد محمود، الطبعة الأولى، سنة (١٤١٩هـ).
- ٥- التحكيم في الشريعة الإسلامية، إسماعيل الأسطل، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٨م).
- ٦- التحكيم في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، محمد بن ناصر البجاد، الرياض، سنة (١٤٢٠هـ).
- ٧- التحكيم في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية، قدرى محمد محمود، دار الصميعي للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الأولى، سنة (١٤٣٠هـ).
- ٨- تشريع العمل في الجزائر، أ/ محمد الصغير، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة (٢٠٠٠م).
- ٩- دور المحكم في نظام التحكيم السعودي، طارف فهمي الغنام، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (١٤٣٧هـ).

- ١٠- شرح أحكام الإجارة، د/ عبد الناصر العطار، القاهرة الحديثة للطباعة، القاهرة، سنة (١٩٧٠م).
- ١١- شرح قانون العمل اللبناني، د/ محمد لبيب شنب، المكتب الشرقي للنشر والتوزيع، سنة (١٩٦٩م).
- ١٢- شرح قانون العمل، د/ محمد الذنبيات، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى، سنة (١٤٣هـ).
- ١٣- عقد المدة أو العقد المستمر أو الدوري التنفيذ، ص ١٥ ومغ بعدها، د/ عبد الحى حجازى، مطبعة فؤاد الأول، القاهرة، سنة (١٩٥٠م).
- ١٤- علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د/ رشيد واضح، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة (٢٠٠٥م).
- ١٥- قانون التحكيم في النظرية والتطبيق، د/ فتحى والى، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة (٢٠٠٦م).
- ١٥- قانون العمل (دراسة مقارنة)، حسين عبد اللطيف حمدنا، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، سنة (٢٠٠٩م).
- ١٦- قانون العمل (ملحق به مشروع العمل الموحد)، د/ السيد عيد نايل، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٨م).
- ١٧- قانون العمل الجديد (١٢) لسنة ٢٠٠٣ في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقاً لآخر تعديلاته بالقانون (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨، على عمارة، بدون دار نشر، القاهرة، الطبعة الخامسة، أكتوبر ٢٠٠٥م.
- ١٨- قانون العمل في مصر ولبنان، د/ محمد حسين منصور، دار النهضة العربية،

- القاهرة، سنة (١٩٩٥م).  
١٩- قانون العمل، د/ شواخ محمد الأحمد، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار  
الريحانة، الجزائر، سنة (٢٠٠٦م).  
٢٠- كتاب شرح المجلة، سليم بن رستم باز اللبناي، المطبعة الأدبية، الطبعة الثانية،  
سنة (١٨٩٨م).  
٢١- مبادئ القضاء المدني الكويتي، وجدى راغب، عزمى عبد الفتاح، الطبعة الأولى،  
سنة (١٤٠٥هـ).  
٢٢- المحكمون (دراسة تحليلية لإعداد المحكم)، د/ أبو العلا على أبو العلا النمر،  
ود/ أحمد قسمت الجداوي، دار الكتب القانونية، القاهرة، سنة (٢٠٠٣م).  
٢٣- مذكرات في حكم التحكيم، د/ محمد محمد بدران، دار النهضة العربية، القاهرة،  
سنة (١٩٩٩م).  
٢٤- مفهوم التحكيم وطبيعته، كلية الحقوق، وجدى راغب فهمي، جامعة الكويت،  
الدورة التدريبية للتحكيم، (١٩٩٢/١٩٩٣م).  
٢٥- مفهوم التحكيم، د/ سيد محمود أحمد، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة  
الأولى، سنة (٢٠٠٣م).  
٢٦- موسوعة التحكيم الدولي، د/ عبد الحميد الأحذب، دار المعارف، القاهرة، بدون  
تاريخ.  
٢٧- النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بتشريع العمل، د/ عبد الرحمن يحيى،  
الجزائر، الساحة المركزية (بن عكنون)، سنة (٢٠٠٣م).  
٢٨- النظام الإجرائي لخصومة التحكيم، د/ عاشور مبروك، مكتبة الجلاء الجديدة،

المنصورة، الطبعة الثانية، سنة (١٩٩٨م).

٢٩- النظرية العامة للتحكيم في المواد المدنية والتجارية، محمود محمود هاشم، دار

الفكر العربي، القاهرة، سنة (١٩٩٠م).

٣٠- الوافي في شرح نظام العمل السعودي، المستشار/ خالد حسن أحمد، مركز

الدراسات العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة (٢٠١٦م).

٣١- الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، أ/ عبد الرحمن خليفي، دار

العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة (٢٠٠٨م).

٣٢- وسائل إنهاء المنازعات بين الأفراد في الشريعة الإسلامية (دراسة فقهية مقارنة)،

عبد الباسط محمد خلف، دار المحدثين، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة

(١٤٢٩هـ).

٣٣- الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، د/ سيد محمود

رمضان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة (٢٠١٤م).

٣٤- الوسيط في قانون القضاء المدني، ص ٢٦، فتحى والى، طبعة سنة (١٩٨٠م).

### ثالثاً: التراجم واللغة

١- لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور

الأنصاري المتوفى سنة (٧١١هـ)، دار صادر، بيروت، سنة (١٤١٤هـ).

٢- المصباح المنير في الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي، أبو العباس

المتوفى سنة (٧٧٠هـ)، المكتبة العلمية، بيروت، بدون تاريخ.

### رابعاً: الرسائل

١- التعسف لعقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي دراسة مقارنة، د/ حسن

محمد سيد أحمد، رسالة دكتوراه ، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، القاهرة،  
سنة (١٤١٨ هـ).

٢- الحرية التعاقدية في إبرام عقد العمل الفردى والقيود الواردة عليها دراسة مقارنة،  
ص ١٦، عدى رياض جمال المجالى، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة،  
الأردن، سنة (٢٠١٥ م).

٣- منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، رضا بولنوار، رسالة  
ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلاني بونعامة خميس مليانة،  
الجزائر، سنة (٢٠١٤ / ٢٠١٥ م).

٤- نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، د/ واضح رشيد، رسالة دكتوراه،  
كلية الحقوق، جامعة معمرى، تيزى وزو، الجزائر، سنة (٢٠١٠ م).

### خامساً: الدوريات والأبحاث والمؤتمرات

١- اتفاق التحكيم، د/ العرباوى نبيل صالح، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة  
بشار، الجزائر، العدد الخامس عشر، سنة (٢٠١٦ م).

التحكيم في النزاعات العمالية والنظام العام، د/ نعيم سلامة، مقال نشر مجلة دنيا  
الوطن، ١٩ / ٣ / ٢٠١٤ م.

٢- التحكيم في نزاعات الشغل الفردية، حفيظ صافي، المجلة المغربية للدراسات  
والقضاء، العدد رقم (٧)، يناير ٢٠١٢ م.

٣- التحكيم كآلية لحل نزاعات الشغل الفردى، ص ١١، محمد أمين إسماعيلي، مجلة  
قانونك، العدد الثالث، السنة الأولى، يوليو / سبتمبر ٢٠١٧ م.

٤- التحكيم وقضايا العمل، أرلت جريحتى، مجلة المحامون، السنة الرابعة، العدد

الخامس، سنة (٢٠١١م).

٥- تسوية المنازعات الفردية في العمل (دراسة فقهية قانونية)، أحمد الصادق البشير، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السنة (١٩)، العدد (٣٣)، ديسمبر ٢٠١٦م.

٦- حالات التحكيم المتعلقة باتفاق التحكيم (دراسة تحليلية مقارنة بين نظام التحكيم السعودي وقانون التحكيم الإنجليزي)، د/ زياد القرشي، مجلة كلية الحقوق، جامعة البحرين، البحرين، العدد (١)، المجلد (١١)، سنة (٢٠١٤م).

٧- حجية الحكم التحكيمي، ص ١٠٩ وما بعدها، د/ محمد عثمان شبير، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الكويت، المجلد (٢٠)، العدد (٦١)، سنة (٢٠٠٥م).

٨- دراسة مقارنة بين القضاء والمحكمين، ص ٧٤، د/ يحيى الجمل، مجلة التحكيم العربي، العدد التاسع، سنة (٢٠٠٦م).

٩- شرط الكتابة والتحكيم الإلكتروني، إبراهيم الأرنؤوط، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، الإمارات العربية المتحدة، العدد رقم (٤٩)، يناشر ٢٠١٢م.

١٠- ضمانات حسن أداء العدالة في التحكيم الدولي، كلية القانون، محمد ونيس أبو ستالة، جامعة المرقب، الخمس، العدد الثاني، سنة (٢٠١٥م)، ص ١٩٠؛ د/ محسن شفيق، التحكيم التجاري الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة (١٩٩٧م).

١١- مبدأ التحكيم في الفقه الإسلامي مجلة الفقه الإسلامي، ج ٤، ص ١٢٣، د/ عبد الله محمد عبد الله، منظمة المؤتمر الإسلامي، العدد (٩)، سنة (١٩٩٦م).

١٢- مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردى، محمد حمدى أبو زيد، المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد رقم (١٠)، يناير ٢٠١٨م.

١٣- المركز الإسلامى الدولى للمصالحة والتحكيم بدبى رؤسة شرعية معاصرة لفض النزاعات فى مجلة الصناعة المالية الإسلامية، عبد الستار الخويلدى، بحث مقدم لمؤتمر المصارف الإسلامية بين الواقع والمأمول، دبى، سنة (٢٠٠٩م).

١٤- مساهمة فى توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، ص ٧٤، محمد هلال، مقال منشور فى تشريعات العمل العربية، الصادر عن مكتب العمل العربى، المعهد العربى للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، سنة (١٩٨١م).

١٥- مفهوم الكتابة فى اتفاق التحكيم، أحمد المصطفى محمد صالح، مجلة العدل، وزارة العدد، المكتب الفنى، السنة (١٩)، العدد (٤٨)، سنة (٢٠١٧م).

١٦- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية: المعايير الشرعية، ص ٤٣٣، البحرين، سنة (٢٠١٠م).

### سادساً: القوانين والأنظمة واللوائح

- الجريدة الرسمية، القانون (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨م، العدد (٢٥) مكرر، القاهرة، ٢٢ يونيو ٢٠٠٨م.

- الجريدة الرسمية، قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية عدد (١٦)، ٢١ أبريل ١٩٩٤م.

- الجريدة الرسمية، قانون العمل المصرى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، العدد (١٤) مكرر، ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣م.

- لائحة التحكيم الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤/٥/١٤٣٣هـ المتضمن قرار مجلس الوزراء رقم (٥٤١) بتاريخ ٢٦/٨/١٤٢٨هـ.
- نظام التحكيم السعودي بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٤) وتاريخ ٢٤/٥/١٤٣٣هـ.
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) وتاريخ ٢٢/٨/١٤٢٦هـ وتعميم وزير العدل رقم (١٣/ب/٣٤٢٣) وتاريخ ١٤٢٩هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

### سابعاً: المراجع الأجنبية

- ❖ Article 2061 – Modifié par LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 – art. 11 Titre XVI: De la convention d'arbitrage.
- ❖ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 4 mai 1999, 97-41.860, Publié au bulletin.
- ❖ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 février 1997, 93-46.395, Inédit. Corpechot (Marc), « Les modes de règlements des conflits collectifs de travail dans la communauté européenne », Thèse de doctorat de 3ème cycle, Université de droit, 1988.
- ❖ d'économie, et de sciences sociales, Paris II
- ❖ Durand (Paul), « Traité de droit du travail », Tome 3, Editons Dalloz, Paris 1956 .
- ❖ Ferez (Marcel), « Le caractère et le rôle de l'arbitrage dans les différends collectifs de travail », Thèse de doctorat, Université de Lyon 1942.
- ❖ Sinay Hélène, « Traité de droit du travail ; La grève », Librairie Dalloz, Paris 1966.