

التحكيم في القضايا العمالية

تاريخ تسلم البحث: 2009/2/25م تاريخ قبوله للنشر: 2009/6/4م

عمر العطين*

ملخص

يُعدُّ 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 الأمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام، ولكن ليست الأمرة المطلقة؛ إذ يجوز مخالفتها إذا كان لذلك مصلحة أفضل للعامل، لهذا فقد تم التوصل من خلال البحث أنه رغم عدم النص على التحكيم لعدّه أحد وسائل فض المنازعات العمالية ورغم انحصار هذه الوسيلة في القضاء العادي وتحديداً في محكمة الصلح بوصفها صاحبة الاختصاص النوعي أو سلطة الأجر لفض المنازعات العمالية مهما بلغت قيمتها إلا أنه لا يوجد ما يمنع من اللجوء إلى التحكيم في فض المنازعات العمالية ما دام ذلك يصب في مصلحة العامل الذي يُعدُّ الحلقة الأضعف في عقد العمل، وتكمن الإشكالية من حيث إن هذه الورقة بالتالي تبحث في مدى إمكانية اللجوء للتحكيم من قبل أصحاب العمل والعمال رغم الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل.

Abstract

In general , arbitration is the fastest means of settling disputes. It is defined as the special judiciary to which dispute -parties- upon their freewill recourse to in order to resolve the disputes consensually. Arbitration is divided into: compulsory arbitration and voluntary arbitration ,and it has two forms: arbitration clause and arbitration stipulation.

Labor disputes arbitration is of a great importance since labor law rules are of a compulsory nature which no individual could go against , because of their

*بتأذ مساعد، قسم الدراسات القانونية، كلية الدراسات الفقهية والقانونية، جامعة آل البيت.

relation to the public order. These rules, however, are not of absolute compulsory nature since it is possible, in some cases, to dissent them for the benefit of workers. Throughout this paper, it is argued that even though there is no provision stipulated that arbitration is one of the means of settling labor disputes, and although these means are limited to ordinary judicature-precisely to the magistrate's court in its capacity as the holder of the qualitative jurisdiction in settling labor disputes regardless of dispute value, there is no deterrent against resorting to arbitration in order to settle labor disputes as long as this is for the benefit of workers who are considered the weakest party in the labor contract. This paper thus examines whether or not employers and employees may adopt arbitration as means of settling their disputes in the light of the compulsory nature of the labor law rules

المقدمة:

وكذلك القرارات القضائية التي صدرت في هذا المجال.

إنّ التحكيم والوساطة وغير ذلك من الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية ليست وليدة اللحظة، ولكنها تقود إلى عصور قديمة كالعصر اليوناني القديم، حيث إن مثل هذه الوسائل أثبتت على الدوام نجاحها وفعاليتها، بما في ذلك حل المنازعات العمالية التي تتضمن تمييزاً عنصرياً، أو متصلة بالإعاقات المختلفة وذوي الاحتياجات الخاصة⁽²⁾.

حيث تم تناول هذا الموضوع من خلال ثلاثة مباحث:

الأول، تم به معالجة ماهية التحكيم وكان ذلك من خلال نشأة التحكيم وتعريفه وصوره وأنواعه، والثاني المسائل التي يجوز بها التحكيم، وفي الثالث تم تناول الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل من أجل تطبيق مدى إمكانية التحكيم، وكان ذلك من خلال الطبيعة الأمرة التي تتسم بها قواعد قانون العمل، والتي لا يجوز من خلاله الاتفاق على مخالفتها، وكذلك تناول إمكانية الاتفاق على التحكيم من خلال الطبيعة الخاصة لقانون العمل التي تسمح بالاتفاق على مخالفة الأصل إذا كان ذلك أفضل للعامل.

المبحث الأول

ماهية التحكيم

يتسم التحكيم بأهمية خاصة، إذ إنه يساعد على فضّ المنازعات بطريقة ودية وسهلة تحافظ على بقاء العلاقة ومنازعتها بين طرفي التحكيم، وتظهر ماهية التحكيم وأهميته من خلال نشأة التحكيم وأنواعه وصوره.

المطلب الأول: تعريف و نشأة التحكيم:

في خضم التطورات الحديثة وعصر السرعة ومن خلال استخدام الوسائل الأكثر فاعلية وسرعة في الحياة، وحيث إنّ عمل القضاء بشكل عام تقوم على عنصر تحقيق العدالة، بالإضافة إلى السرعة في الفصل، تم تطوير القضاء بأكثر من وسيلة من خلال تعديل القوانين، وتقصير المدد في المواعيد، والحثّ على السرعة في الفصل وزيادة عدد القضاة، ومع ذلك لا تزال الدعاوى التي تنظر من قبل القضاء العادي تأخذ أمداً طويلاً في للفصل بها، الأمر الذي جعل كثيراً من المهتمين رجال القانون والاستثمار يقوم في البحث عن استخدام وسائل آخر بديلة، مثل التحكيم كوسيلة لفض المنازعات بشكل عام، وحيث إن القضايا العمالية تُعدّ محط اهتمام المشرع بدليل أنه قد نص في قانون العمل على مدد محدودة⁽¹⁾ للفصل في المرحلة الأولى (الصلحية)، وكذلك في المرحلة الثانية (الاستئناف)، إلا أن هذه النصوص لم تعد تقوم بالواجب المرجو من وضعها، إذ نجد أن الكثير من القضايا العمالية تأخذ مدة طويلة، الأمر الذي يعكس بطريقة مباشرة على العامل، حيث إنّ العامل ليس لديه أي تأثير على سلطة واضعي التشريع، ولكن عندما أصبح الأمر يرهق المستثمر الذي وضع جل أمواله بمجال الاستثمار ويجد أن القضاء يعيق استثماراته أصبح يبحث عن وسائل آخر، وعلى رأسها التحكيم، حيث إنّها الوسائل البديلة التي يتم اللجوء إليها لأسباب عدة، منها: عدم الثقة في القضاء الداخلي والأهم عدم السرعة في الفصل بالقضايا بشكل عام، ومنها القضايا العمالية بشكل خاص، لهذه الأسباب يتم تناول هذا الموضوع، حيث تم استخدام الأسلوب التحليلي، بالإضافة إلى الوصف المقارن من خلال المقارنة بين بعض القوانين،

يعرف التحكيم لغة بأنه التفويض في الحكم ومصدره حكم⁽³⁾، والتحكيم في الاصطلاح الفقهي هو: "تولي الخصمين حكماً يحكم بينهما"⁽⁴⁾.

كما عرفت المادة (1790) من مجلة الأحكام العدلية: "التحكيم عبارة عن اتخاذ الخصمين حكماً برضاها لفصل خصومتها ودعواهما"⁽⁵⁾.

والواقع أن تعريف التحكيم لدى فقهاء القانون لم يختلف كثيراً عن هذه التعريفات؛ حيث تم تعريف التحكيم بأنه طريق خاص للفصل في المنازعات بين الأفراد والجماعات، قوامه الخروج عن طريق التقاضي العادي وما تستغله من ضمانات، ويعتمد أساساً على أن أطراف النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم هم الذين يختارون قضاتهم، بدلاً من الاعتماد على التنظيم القضائي للبلد الذي يقيمون فيها⁽⁶⁾.

ومن خلال هذه التعريفات السابقة نجد أن نظام التحكيم يتم الالتجاء إليه بوصفه وسيلة من الوسائل السلمية لفصل المنازعات بين الأفراد والجماعات بعيداً عن تدخل الدولة. ويسمى في بعض الأحيان بالقضاء الخاص مقارنة مع القضاء العام الذي يمثل الدولة.

لقد مر التحكيم بعدة مراحل يمكن التطرق إليها باختصار وهي:

المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الإسلام. كان العرب قبل الإسلام عبارة عن مجموعات منتشرة من القبائل، ولم تكن هناك أية سلطة مركزية معروفة يمكن الولاء إليها غير القبيلة، وكانت القبائل تتقاتل لأسباب مختلفة، ولم تكن هناك أية وسيلة لحفظ الأمن والنظام داخل هذا المجتمع لعدم وجود أي سلطة تمتلك القدرة على السيطرة؛ حيث إن القبيلة ممثلة بشيخ القبيلة الذي كان كثيراً ما يقوم بدور المحكم بين أفراد قبيلته، وفي حال الخلاف بين قبيلتين مختلفتين كان يتم اللجوء إلى محكم خارجي يتم اختياره من قبل القبائل المختلفة، وهذا ما يعرف بالتحكيم الاختياري، أما من حيث إجراءات تحفظية قبل إصدار قراره، أي أن

يضع الأطراف الشيء المتنازع عليه لدى شخص ثالث ليتسنى تنفيذ القرار عند صدوره بطريقة سهلة، وهذا يعني أن الخصوم قد حددوا مسبقاً وسيلة التنفيذ⁽⁷⁾.

أما إذا كان الشيء المتنازع عليه لا يمكن نقله فإنه يتم وضع كفيل عن كل طرف يكون معروفاً وموثوقاً لدى الطرفين، حتى يتسنى له في النهاية تنفيذ حكم التحكيم⁽⁸⁾.

المرحلة الثانية: التحكيم في الشريعة الإسلامية، أقر الإسلام شريعة التحكيم، حيث ورد ذكره في القرآن الكريم عدة مرات منها قوله تعالى: [إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ] [58: النساء].

وكذلك قوله ي: [فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا] [65: النساء].

نجد أن الآية الكريمة الأولى كانت بمثابة خطاب لجميع المسلمين تكريساً للمبدأ العام للتحكيم، في حين أن الآية الثانية جاءت تحدد بوضوح مجال التحكيم في حل المنازعات.

كما أقرت الشريعة الإسلامية مبدأ التحكيم في العديد من الأمور بعضها ورد النص علي صراحة كما هو الحال في بعض المنازعات بين الزوجين؛ حيث جاءت الآية الكريمة: [وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا] [35: النساء].

حيث يعد نظام التحكيم ونظام الصلح من أقدم الأنظمة المتبعة في حل المنازعات والطرق السلمية، وكانتا معروفتين في جميع الشرائع القديمة⁽⁹⁾.

المرحلة الثالثة: التحكيم الدولي والداخلي، ومع تطور العصور أصبح هناك التحكيم

لسنة 1992، كذلك صدور حكم تحكيم هيئة سوق المال الذي تناول تحديد نطاق المنازعات التي يجب عرضها على التحكيم الإجمالي المنصوص عليه في المادة: 52 من القانون رقم 95 لسنة 1992⁽¹¹⁾.

النوع الثاني: التحكيم الاختياري: وهو التحكيم الذي يتم اللجوء إليه واختيار الهيئة أو الجهة التي تنظر النزاع مرهوناً بإرادة الأطراف، ويختص هذا النوع من التحكيم بنظر كافة المنازعات التي يمكن التحكيم بها، حيث جاءت نص المادة: 16 فقرة: (أ) من قانون التحكيم الأردني (الطرفي التحكيم الاتفاق على اختيار محكمين وعلى كيفية وتاريخ اختيارهم).

نلاحظ أن هذا النوع من التحكيم هو الذي سوف يكون محور بحثنا من خلال التحكيم في المنازعات العمالية ومدى إمكانية ذلك، ولكن بعد معرفة صور التحكيم التي تتجلى في صورتين، هما:

شرط التحكيم ومشاركة التحكيم، حيث إن اتفاق التحكيم يتخذ إحدى هاتين الصورتين، وللتمييز بين هاتين الصورتين يظهر من خلال مدى الاتفاق أو انعقاد التحكيم؛ لهذا سوف نعرض بشكل موجز - هاتين الصورتين.

الصورة الأولى: شرط التحكيم:

يكون شرط التحكيم سابقاً على نشأة النزاع بين الطرفين، ويهدف إلى فصل النزاع عن طريق التحكيم والشرط الذي يرد في العقد، بإحالة المنازعات المستقبلية حول ذلك العقد إلى التحكيم، وهذا هو الغالب في الحياة العملية، ولكن هناك ما لا يمنع من أن يرد شرط التحكيم في اتفاق مستقل مع العقد الأصلي أو بعده، ومثل ذلك أن يبرم الطرفان عقدهما دون أن يتضمن شرطاً لتسوية المنازعات بينهما⁽¹²⁾.

ولكن في مرحلة لاحقة يعرض أحدهما على الآخر تسوية أي منازعات "مستقبلية" ناشئة عن العقد أو تتعلق به إلى التحكيم،

الداخلي الذي يدور ضمن إقليم معين أو بين فئة معينة من الأشخاص، وهذا النوع ليس على درجة كبيرة من الانتشار مقارنة مع التحكيم الدولي الذي أصبح في مقدمة الوسائل التي يتم اللجوء إليها لفض المنازعات بين الدول أو أطراف القانون العام، حيث يعرف التحكيم الدولي بأنه وسيلة من وسائل التسوية السلمية للمنازعات التي تنشأ بين الدول، وقد أقرت المادة 37 من اتفاقية التسوية السلمية للمنازعات الدولية، والتي توصل إليها مؤتمر السلام الدولي الثاني بلاهاي في عام 1907، تعريفاً سائداً للتحكيم الدولي.

إن التحكيم الدولي هو تسوية المنازعات بين الدول بوساطة قضاة من اختيارها، وعلى أساس من احترام القانون.

وأن اللجوء إلى التحكيم ينطوي على تعهد بالخضوع للحكم بحسن نية⁽¹⁰⁾.

ومن خلال ما تقدم من تعريف التحكيم ونشأته نود أن نبين أنواع التحكيم وصوره ليتسنى لنا بيان التحكيم الأكثر ملائمة للقضايا العمالية.

المطلب الثاني أنواع التحكيم:

النوع الأول: التحكيم الإجمالي، وهو التحكيم الذي تتعدم إرادة أطراف النزاع سواء فيما يتعلق باللجوء إليه أو فيما يتعلق باختيار الجهة المختصة، وتعد تلك الأحكام من النظام العام، ولا يجوز لأطراف الاتفاق مخالفتها، وكذلك لا يجوز لأطراف النزاع في المنازعات التي تخضع لهذا النوع من التحكيم الاتفاق على عدم اللجوء إليه، وكذلك لا يستطيعون الاتفاق على هيئة أخرى بخلاف المنصوص عليه، حيث إن بعض الدول أصدرت قانوناً خاصاً للتحكيم الإجمالي كما هو الحال في جمهورية مصر العربية، حيث صدر القانون رقم: 97 لسنة: 1983، والقانون رقم 95

فيوافق الآخر على ذلك، وفي هذه الحالة نكون أمام عقدين: العقد الأصلي الخالي من شرط التحكيم، وعقد آخر خاص بتسوية المنازعات عن طريق التحكيم.

الصورة الثانية: مشاركة التحكيم:

وهو عبارة عن اتفاق التحكيم الذي يتم بعد نشوء النزاع، أي عند وقوع الخلاف بين أطراف العلاقة القانونية من أجل اللجوء إلى التحكيم لفض النزاع⁽¹³⁾، وهذه الصورة تكون الأكثر شيوعاً في مجال بحثنا للأسباب الآتية:

أ. الفترة الطويلة التي تستغرق في فض المنازعات العمالية عن طريق القضاء يحمل الأطراف باللجوء إلى التحكيم خاصة بعد وقوع النزاع أو حتى بعد السير في بعض الإجراءات القضائية.

ب. السرعة التي يمكن إنجازها خاصة أن العامل هو الحلقة الأضعف ويلجأ إلى التحكيم من أجل الحصول على حقوقه في أسرع وقت.

ج. تحديد الشروط بشكل واضح، حيث إن النزاع قد وقع وأصبح بحاجة للبحث عن الحل، وليس كما هو الحال في شرط التحكيم الذي يوضع قبل وقوع النزاع.

كما ينقسم التحكيم من حيث تنظيمه إلى تحكيم حر أو طليق "ad hoc" وتحكيم مؤسسي "institutional"، وأساس هذه التفرقة وجود أو عدم وجود مؤسسة تحكيم تتولى تنظيم العملية التحكيمية، بدءاً من تعيين هيئة التحكيم، ومروراً بإجراءات التحكيم، وانتهاء بصدور قرار التحكيم وتبليغه لأطراف النزاع؛ حيث يحيل أطراف النزاع ذلك إلى التحكيم وفقاً لقواعد إحدى المؤسسات وإلا كان حراً. بمعنى أن الاتفاق على إحالة النزاع إلى التحكيم فقط، أو مرفق قواعد تحكيم معينة دون الإشارة إلى مؤسسة تحكيمية محددة، هو اتفاق تجلي تحكيم حر، في حين أن الاتفاق على التحكيم وفق قواعد مركز أو مؤسسة أو هيئة معينة، هو تحكيم مؤسسي، ومثال التحكيم

المؤسسي تحكيم غرفة التجارة الدولية (ICC) في باريس وهيئة التحكيم الأمريكية (AAA). في حين أن أبرز قواعد التحكيم الحر في الوقت الحاضر في المجال الدولي، القواعد التي وضعتها لجنة قانون التجارة الدولية (UNICITRAL) فبدلاً من قيام الأطراف أو هيئة التحكيم بإعداد قواعد إجرائية لاتباعها في التحكيم الحر، سهلت اللجنة المهمة عليهم بأن وضعت تلك القواعد لاتباعها إذا رغب الأطراف بذلك ومبررات التحكيم.

المطلب الثالث مبررات التحكيم: إيجابياته وسلبياته:

ويمتاز التحكيم ببساطة الإجراءات؛ حيث نجد أن هيئة التحكيم تتمتع بحرية أوسع وأكثر من القضاء الوطني في كل ما يتعلق بإجراءات التقاضي، مثل التبليغات، وإدارة الجلسات وتنظيمها، وتقديم البيئات، والاتصال بأطراف النزاع وغير ذلك. وهي في كل هذه الأمور وغيرها تبتعد، ما أمكن، عن الإجراءات الشكلية التي تكون في كثير من الأحيان، أمام القضاء، طويلة ومملة، ولا فائدة منها سوى التقيد بحرفية النصوص القانونية الخاصة بالإجراءات، وذلك على حساب موضوع النزاع وجوهره. والنتيجة الطبيعية لذلك، أن يصدر قرار التحكيم خلال وقت أقصر بشكل ملموس فيما لو عرض النزاع ذاته على القضاء⁽¹⁴⁾.

كما تُعدُّ طريقة اختيار هيئة التحكيم، ودور أطراف النزاع في ذلك من مميزات التحكيم. فالأطراف أو ممثلوهم تكون لهم الفرصة الأولى والكبرى في اختيار المحكمين سواء بطريقة مباشرة أم غير مباشرة. فإذا كانت هيئة التحكيم مكونة من أكثر من محكم، وهم عادة ثلاثة محكمين، يتولى طالب التحكيم (المدعي) تعيين محكمه أو ترشيح هذا المحكم للتعين، في حين يقوم بالشيء ذاته المطلوب التحكيم ضده (المدعى عليه). بالنسبة للمحكم الثاني. أما المحكم الثالث الذي يتولى رئاسة

الودية، أو بأحسن الظروف، عن طريق التحكيم⁽¹⁶⁾.
الثاني: أنّ السرية في كثير من الأحيان ما تنقلب إلى علنية، وخاصة عند تنفيذ قرار التحكيم. فالنتيجة الطبيعية لكل دعوى، سواء أكانت قضائية أم تحكيمية، أن يكسب أحد طرفي الدعوى، ولو جزئياً، القضية في حين يخسر الآخر ولو جزئياً. لذلك، فإن أحد الطرفين قد يرفض تنفيذ القرار ودياً، مما قد يضطر الآخر للجوء إلى القضاء الوطني لتنفيذه جبراً. وعندئذ سيعرض القرار التحكيمي، وأسماء الأطراف، وممثلهم وكل ما يتعلق بالقضية، على القضاء لاتخاذ الحكم المناسب بشأن القرار التحكيمي من حيث تنفيذه أو عدم تنفيذه ولو جزئياً. ويترتب على ذلك، أن السرية التي حافظ عليها الأطراف وهيئة التحكيم إلى حين صدور القرار، انقلبت إلى علنية من حيث النتيجة عند عرض الأمر على القضاء⁽¹⁷⁾.

وتقابل محاسن التحكيم أو ميزاته المشار إليها مثالب عدة لا يمكن التجاوز عنها، بحيث يمكن القول إن التحكيم، كأى نظام قانوني آخر، ليس كله محاسن ولا كله مثالب. فمن الانتقادات التي يمكن أن توجه للتحكيم، كثرة مصاريفه بالمقارنة مع القضاء، وخاصة عندما يكون التحكيم دولياً. ففي هذه الحالة، قد يكون كل من أعضاء هيئة التحكيم (الثلاثة مثلاً) وأطراف النزاع والمحامين من جنسيات مختلفة، أو مقيمين في دول مختلفة، مما يعني زيادة مصاريف التحكيم بالنسبة لنتقلاتهم واجتماعاتهم في مكان معين. هذا بالإضافة لأتعاب المحكمين والمصاريف الإدارية الخاصة بالمركز الذي ينظم التحكيم؛ حيث يكون التحكيم مؤسسياً. وعلى الأغلب، فإن هذه الأتعاب والمصاريف تتناسب طردياً مع قيمة النزاع، بحيث يزداد مقدارها كلما زادت هذه القيمة⁽¹⁸⁾.

هيئة التحكيم، فإما إن تعطى الفرصة لتعيينه لطرفي النزاع، أو للمحكمين اللذين اختارهما الطرفان عنهما وذلك حسب قواعد التحكيم المطبقة على النزاع. ومثل هذا الأمر يعطي الأطراف نوعاً من الأمان والراحة النفسية، حيث يساهم الشخص في اختيار قاضيه الذي سينظر النزاع، بل يساهم ولو بطريقة غير مباشرة في اختيار المحكم الثالث. وهذا بخلاف اللجوء للقضاء الوطني، حيث نجد أن المحكمة مكونة من قضاة رسميين في الدولة، لا دور للأطراف في تعيينهم أو تعيين أي منهم، وفي كثير من الأحيان، تكون الأطراف أو بعضهم غرباء عن ذلك النظام القضائي الوطني. وفي هذا المجال أيضاً، فإن بعض المحكمين، -إن لم يكن كلهم- يتم اختيارهم من ذوي الاختصاص والكفاءة بالنسبة للعقد موضوع النزاع، خاصة فيما يسمى بالتحكيم المؤسسي الذي أشرنا إليه فيما مضى⁽¹⁵⁾.

والأصل في إجراءات التحكيم أنها سرية إلا على أطراف النزاع وممثلهم، بحيث يمكن القول إن مثل هذه السرية تُعد من الأعراف التحكيمية التي يجب مراعاتها سواء في التحكيم الدولي أم الداخلي، حتى لو سكتت القواعد القانونية النافذة (التشريع الوطني مثلاً) عن النص على ذلك. وهذا بخلاف إجراءات التقاضي التي تكون، كمبدأ عام، علنية بحيث يستطيع أي شخص حضور هذه الجلسات. وتجدر الإشارة هنا إلى أمرين:

الأول: أن التجار وأصحاب العمل عموماً يفضلون، في بعض الأحيان، سرية الإجراءات على علنيته وذلك حفاظاً، ما أمكن، على سرية طبيعة العمل والصفقات التجارية التي يبرمونها وتفصيلاتها المختلفة، وأسماء الأشخاص الذين يتعاملون معهم. بل إن بعض هذه الصفقات قد تتطلب السرية التامة بحكم طبيعتها، أو بحكم انتماء أحد الأشخاص لجنسية دولة تحظر دخوله في هكذا صفقات. فإذا نشب نزاع بين طرفي العقد، فإنهما يفضلان تسويته بالطرق

ما يعنيه الحصول على ما حكمت به هيئة التحكيم لصالحه، أي، بمعنى آخر، على تنفيذ القرار. وبالتأكيد، فإنه لا تثار أي مشكلة في حال قيام الطرف الآخر بتنفيذ القرار طوعاً بصورة ودية، وهذا هو أسلم الطرق بالنسبة للتحكيم وأقصرها. ولكن المشكلة تثار حيث يرفض ذلك الطرف مثل هذا التنفيذ الطوعي، مما يضطر الطرف الذي كسب الدعوى أن يلجأ للقضاء الوطني لتنفيذ قرار التحكيم جبراً، وهذا يكثر وقوعه في الحياة العملية. ومختلف القوانين الوطنية، أو بعض منها، تتطلب لتنفيذ القرار إقامة دعوى عادية موضوعها تنفيذ قرار التحكيم الصادر في الخارج. ومثل هذه القوانين

تجيز عدم التنفيذ إذا توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها فيها. وهنا يصطدم المدعي (الذي كسب الدعوى) بوجود إجراءات قضائية تلافها في البداية، ولكنها فرضت عليه في النهاية. بالإضافة لتخوفه من توافر إحدى حالات عدم التنفيذ المنصوص عليها في القوانين الوطنية، مما يعني رجوعه عملياً لنقطة الصفر. أضف إلى ذلك أن الطرف الآخر (الذي خسر الدعوى)، قد يلجأ هو نفسه للقضاء الوطني للطعن في القرار من حيث بطلانه أو فسخه، بحجة توافر إحدى الحالات التي تؤدي إلى ذلك استناداً لقانون وطني معين. وتجدر الإشارة هنا إلى أن حالات الطعن بالقرار على هذا النحو، وحالات عدم تنفيذه على النحو ذلك، قد تضيق أو تتسع حسب اختلاف التشريعات الوطنية ونظرتها للتحكيم.

ونظراً لخطورة هذه المشكلة، فإن بعض التجار يفضلون أحياناً، بالنسبة لبعض العقود التي يبرمونها، عدم النص في العقد على شرط تحكيم، مما يعني لجوء الأطراف للقضاء. ولكن تجدر الإشارة هنا، إلى أن الرغبة بتلافي هذه المشكلة ما أمكن، قد أدت

ومن جهة أخرى، فإن الشخص الذي يعين محكمه قد يشعر في قرارة نفسه بأنه يفترض في ذلك المحكم أن يدافع عن مصلحة من عينه، أو يمثل وجهة نظره ولو جزئياً. وربما ينطبق هذا القول أيضاً على المحكم نفسه في علاقته بمن عينه أو رشحه للتعين من جهة، وبأعضاء هيئة التحكيم الآخرين من جهة أخرى. وقد يكون مثل هذا الافتراض غير دقيق من الناحية العملية في كثير من الأحيان، ولكن يجب أن نسلم بأنه الواقع أحياناً. لذلك، ليس غريباً أن نجد رئيس هيئة التحكيم في العديد من القضايا (في الهيئة الثلاثية مثلاً)، يحاول أن يكون موفقاً بين وجهتي نظر المحكمين الآخرين. وإلى الدرجة التي يصح فيها هذا الافتراض، فإن ذلك يؤثر على العملية التحكيمية من حيث وجوب حياد أعضاء هيئة التحكيم، ونزاهتهم، وعدم تحيزهم، أو الشعور بعدم تحيزهم لصالح طرف ضد طرف آخر من أطراف النزاع⁽¹⁹⁾.

كما أن انتماء أعضاء هيئة التحكيم وأطراف النزاع وممثلهم، في كثير من الحالات لأنظمة قانونية مختلفة، وأحياناً عدم معرفة الهيئة لأحكام القانون الواجب التطبيق على النزاع من جميع جوانبه بدقة، قد يؤثر سلباً على مجريات القضية التحكيمية بما في ذلك قرار التحكيم ذاته. وهذا بخلاف اللجوء للقضاء الوطني حيث إن الجميع، أو على الأقل محامي الأطراف والقضاة يتحدثون، كقاعدة عامة، بلغة قانونية مشتركة هي قانونهم الوطني سواء من حيث الإجراءات أم الموضوع. ويقودنا هذا القول إلى نتيجة أخرى، وهي أن وضعاً كهذا، ربما يؤدي أحياناً إلى تعقيد إجراءات التقاضي وإطالتها، مما يفقد التحكيم إحدى مزاياه، التي أشرنا إليها سابقاً.

ومن هنا، فإن قرار التحكيم بعد صدوره قد يصطدم بعقبة مهمة، وهي تنفيذه. وتعد هذه المسألة من أكثر المشاكل خطورة التي تواجه قرار التحكيم من الناحية العملية. فإرجاع الدعوى، لا يعنيه كسبها لمجرد الكسب بقدر

بالدول لأن تبرم اتفاقية دولية خاصة بتنفيذ أحكام التحكيم الأجنبية على أراضيها، هي اتفاقية نيويورك لسنة 1958، التي انضمت لها حوالي (110) دول.

المبحث الثاني

المسائل التي يجوز بها التحكيم

ليس جميع المنازعات يمكن التحكيم بها بدون قيد أو شرط، بل إن هناك منازعات لا يجوز أن تكون محلاً للاتفاق على التحكيم بشأنها، وتختلف الشرائع في تحديد ما يجوز التحكيم به. حيث تناولت المادة: 9 من قانون التحكيم الأردني ذلك من خلال النص "لا يجوز التصرف في حقوقه، ولا يجوز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها الصلح"⁽²⁰⁾؛ إذ أجازت المادة: (9) من قانون التحكيم اللجوء إلى التحكيم في المسائل التي يجوز فيها الصلح. وحيث إن الحقوق العمالية التي يطالب بها العامل بعد انتهاء عمله فإنه يملك حق التصرف في هذه الحقوق المصالحة عليها؛ لذلك فإن اللجوء إلى التحكيم لا يحرمه من حقوقه العمالية ما دام أن التحكيم هو طريق اتفاقي لحل النزاع أمام هيئة التحكيم ووفقاً لأحكام قانون العمل. وحيث إن الاتفاق على التحكيم لا يسلب القضاء اختصاصه للبت في النزاع إلا إذا تقدم أحد الخصوم بطلب لوقف الإجراءات قبل الدخول في أساس الدعوى إعمالاً لأحكام المادة 109/ب نص المادة: 109 من قانون أصول المحاكمات المدنية⁽²¹⁾، والمادة: (25) من قانون التحكيم الأردني

المطلب الأول: المسائل التي لا يجوز

فيها الصلح هي:

أ) المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية البحتة كالنسب والزواج والطلاق وإثبات الوراثة والخلع، والحكمة من ذلك بتعلق هذه

المسائل بالنظام العام أي لا يجوز التحكيم فيها وكل اتفاق يخالف ذلك يُعدُّ باطلاً بشكل مطلق.

ب) المسائل المتعلقة بالجنسية من حيث اكتسابها أو إسقاطها، فهي مظهر من مظاهر سيادة الدولة ولا يجوز التحكيم فيها.

ج) المسائل الجنائية: لا يجوز أن تكون مسائل التجريم والعقاب محلاً للاتفاق على التحكيم سواء أكان الأمر متعلق بجناية أم جنحة أم مخالفة والحكمة من ذلك أن هذا الأمر منوط بالمشروع ذاته⁽²²⁾.

لا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بأمور محظورة قانوناً لتعارضها مع الأدب مثل المعاشرة غير المشروعة وممارسة الدعارة⁽²³⁾.

يتضح مما تقدم أنها لا تتعلق بالأمور المادية وإنما لتعلقها بالنظام العام، وإذا صدر حكم من هيئة التحكيم في مثل هذا النزاع كان الحكم باطلاً تجسيدا للقاعدة القانونية: "ما بني على باطل فهو باطل".

وهذا ما نصت عليه المادة: (231) من القانون المدني الأردني: "إذا بطل الشيء بطل ما في ضمنه"⁽²⁴⁾.

أما في إطار دراستنا للتحكيم في القضايا العمالية، نعلم بأن التحكيم كقاعدة عامة لا يتم إلا في الخلاف الذي يقبل الصلح أو التنازل حتى يتسنى لطرفي التحكيم القبول، وبنفس الوقت يكون للمحكمن المجال في التوصل إلى فض النزاع بالطرق السلمية، وهذا ما جعلنا نتناول المسائل التي يجوز بها التحكيم رغم احتدام الخلاف بين الفقهاء على مدى تعلق القواعد المنظمة للتحكيم في النظام العام من عدمه.

وقد تم إثارة موضوع قواعد الاختصاص الدولي من النظام العام، بحسب أن هذه القواعد تحدد ولاية قضاء الدولة إزاء المنازعات التي تثور على إقليمها، وترتبط بذلك بوظيفة أساسية من وظائف الدولة وهي تحقيق العدالة على أقاليمها عن طريق سلطتها القضائية بغرض تحقيق مصلحة عامة هي

إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين⁽²⁹⁾ ويعد تعريف التحكيم والعمل وعقد العمل يجب علينا الخوض في التحكيم في الحقوق العمالية، ويمكن معالجة هذا الموضوع من خلال عدة إشكاليات:

المطلب الثاني طبيعته القانونية:

الأولى: هل يُعدُّ اللجوء إلى التحكيم في القضايا العمالية مخالف لقانون العمل؟

والثانية: هل اللجوء يعني تنازل العامل عن حقه في التقاضي المجاني؟

والثالثة: هل يجوز التحكيم في القضايا العمالية رغم أنها محمية بموجب النظام العام؟

وفي إطار الخوض في الإشكالية الأولى نجد أن قانون العمل الأردني رقم: 8 لسنة: 1996 قد حدد الحالات التي يتم من خلالها فض المنازعات العمالية، وقد ميز القانون الأردني بين عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي.

وحيث إنه قد سبق تعريف عقد العمل الفردي قد سبق تعريفه، فإننا نعرف هنا عقد العمل الجماعي ضمن ما جاء في المادة الثانية من قانون العمل بأنه "اتفاق خطي تنظم بمقتضاها شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية "نقابة أصحاب العمل" من جهة ومجموعة عمال أو نقابة من جهة أخرى"⁽³⁰⁾.

ونجد أن هذا التعريف تقريباً ذات التعريف الوارد في الوصية الدولية رقم: 91 لسنة: 1951 والخاصة بالاتفاقات الجماعية.

نتناول ابتداءً عقد العمل الفردي؛ حيث إن قانون العمل الأردني، وبموجب أحكام المادة: 137 قد حدد الجهة القضائية التي يتم اللجوء إليها في فض المنازعات العمالية في عقد العمل الفردي وهي: محكمة الصلح صاحبة الاختصاص النوعي في النظر بالقضايا

إقرار النظام والسكينة في الإقليم تلك أساساً تمس بالضرورة صميم النظام العام⁽²⁵⁾.

ومن أمثلة تلك المسائل المتعلقة بالنظام العام والتي لا يجوز تسوية منازعاتها بطريقة التحكيم المسائل المتعلقة بصحة براءة الاختراع والعلامات التجارية⁽²⁶⁾ أو المتعلقة بنزع الملكية للمنفعة العامة بمقتضى قوانين خاصة، كالأثار والأموال الشرائية والثقافية⁽²⁷⁾ والأسلحة والذخائر والاتجار في المخدرات والمنازعات المتعلقة بالمطالبة بديون قمار أو فوائد ربوية، كما من الأمثلة أنه لا يجوز التحكيم بين المتهم والنيابة العامة في شأن قيام الجريمة أو عدم قيامها، وفي شأن المسؤولية الجنائية لمرتكب الفعل الجنائي والعقوبة المقررة له، وإنما يجوز التحكيم في شأن تقدير التعويض المستحق للمجني عليه دون أن يؤثر ذلك على إمكانية رفع الدعوى الجنائية، أو عدم تقديم شكوى إلى النيابة العامة لتوقيع العقوبة الجنائية⁽²⁸⁾ على المتهم.

وعلى ضوء ما تقدم من المسائل التي لا

يجوز التحكيم بها، وكذلك الأمثلة التي تم سردها، نجد أن الحقوق العمالية ليست من المسائل المتقدمة، وهذا يعني أنها يمكن أن تكون محلاً للتحكيم، ولكي تتمكن من التحكيم في القضايا العمالية يجب أن نعرف عقد العمل، ونكتفي في هذا الصدد بتعريف قانون العمل الأردني رقم: 8 لسنة: 1996؛ حيث جاء في المادة: (2) منه أن العمل هو: "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء أكان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي" كما عرف القانون نفسه عقد العمل بأنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت

يتضح لنا أن صلاحية التعيين بيد الوزير، وأن المندوب هو عبارة عن موظف من موظفي وزارة العمل يهدف إلى التوفيق بين طرفي النزاع من أجل حل النزاعات بطريقة ودية وسليمة وهذا يؤدي نفس الغرض من التحكيم، ولكن قد يكون أقرب إلى التحكيم الإلجباري؛ حيث إن طرفي النزاع ليس لديهما أية حرية في اختيار المحكم أو القانون الواجب التطبيق، كما أنه يختلف عن التحكيم بأن المندوب ليس لديه الصلاحية ولا السلطة في إتمام حل النزاع؛ إذ إن دوره فقط التوفيق بين الطرفين من أجل تقريب وجهات النظر بهدف الوصول إلى حل يقبله الطرفان ويقوم به طرف ثالث محايد وهو مندوب التوفيق الذي يعبر عن رأيه الاسترشادي وليس الإلزامي بعكس المحكم⁽³⁴⁾.

وفي حالة عدم قدرة مندوب التوفيق على الحل يتم إحالة النزاع إلى مجلس التوفيق الذي يشكل بدوره أيضاً بقرار من وزير العمل والذي يسعى إلى حل النزاع⁽³⁵⁾، بطريقة سليمة

وحيث إن بعض قوانين العمل تهدف بالدرجة الأولى إلى حماية العامل، وهذا يظهر جلياً من خلال تطبيقات المحاكم؛ إذ نجد أن حوالي 75% من القضايا العمالية يحكم بها لصالح العامل، ونجد أن المبرر دائماً هو أن العامل هو الحلقة الأضعف إضافة إلى السماح للعامل في الإثبات بكافة طرق الإثبات، وهذا الأمر أدى إلى عدم ارتياح المستثمر الأجنبي الذي ليس لديه أصلاً أية ثقة في القضاء المحلي، بدليل أنه عندما ينوي القيام بأي استثمار لدى دول العالم الثالث، يذهب في البداية إلى شرط أو مشاركة التحكيم مع أي خلاف يقع بينه وبين أي طرف سواء أكانت الدول المستضيفة للاستثمار أم العمال الذين يعملون لديه؛ مما جعل هؤلاء المستثمرين يسعون إلى إقرار التحكيم من أجل فض المنازعات العمالية وهذا يُعدُّ بحد ذاته مبرراً للأخذ بنظام التحكيم.

العمالية، وحيث إن التحكيم يهدف إلى فض المنازعات بالطرق السلمية وبأسرع وقت، وخاصة أن القضايا العمالية لدى محكمة الصلح قد تستدعي أكثر من ثلاث سنوات رغم وجود نص يفيد الاستعجال بالقضايا العمالية والفصل بها خلال ثلاثة أشهر من تسجيلها، لكن الأمر لا ينطبق على الواقع، ونتيجة للتأخر في الفصل في القضايا العمالية الأمر الذي يجعل العامل الحلقة الأضعف يتنازل عن حقوقه من أجل أخذ مبالغ زهيدة مقابل الحقوق العمالية، وهذا المبرر يدفعنا إلى المطالبة بوجود التحكيم، وحيث إن قانون العمل الأردني يسعى إلى المحافظة على حقوق العامل، ويُعدُّ تنازل العامل عن أي حق من حقوقه باطلاً سناً لأحكام المادة 4 فقرة ب⁽³¹⁾.

وبعد النظر بتعريف عقد العمل الفردي والجماعي يجب التمييز بين وسائل فض المنازعات، إذ إن أغلب الدول قد أخذت بنظام التحكيم كوسيلة لفض المنازعات الجماعية، وليس الفردية، كون المنازعات الجماعية تكون أكثر تنظيماً وذات أهمية اقتصادية واجتماعية جديرة بالاهتمام، ولكن هذا لا يمنع من اللجوء إلى تطبيق التحكيم على المنازعات الفردية، حيث نجد أن المشرع سمح بفض المنازعات عن طريق التوفيق بين أطراف النزاع من أجل حل الخلافات العمالية حفاظاً على حسن العلاقات بين طرفي عقد العمل، وما تتطلبه هذه العلاقة من تعاون ومودة؛ فقد حرص قانون العمل الأردني على تنظيم وسائل رضائية فعالة لحل المنازعات العمالية الجماعية وبناء علاقة العمل على أسس عادلة بما ينسجم مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، تتمثل هذه الوسائل بالمفاوضة الجماعية المباشرة بين الطرفين دون تدخل طرف ثالث أو بتدخل مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق⁽³²⁾؛ حيث منح قانون العمل للوزير أن يعين مندوباً أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية⁽³³⁾.

الطبيعة القانونية لقواعد عقد العمل

لقواعد قانون العمل طبيعة خاصة تتفق مع طبيعة العلاقة التي تربط بين العامل ورب العمل من أجل المحافظة على حقوق العامل دون المساس أو النقصان من حقوق رب العمل؛ لهذا تتسم قواعد قانون العمل بطبيعة أمرّة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وكل مخالفة لها تُعدُّ باطلة وكذلك بطبيعة خاصة يجوز الاتفاق على أن لا ينقص من حقوق العامل وإنما تكون في حالة الاتفاق على حقوق أفضل للعامل.

المطلب الأول: الطبيعة الأمرّة لقواعد قانون العمل:

تتسم قواعد قانون العمل بطبيعة أمرّة؛ إذ لا يجوز الاتفاق على مخالفتها؛ وذلك لأنها تعتمد بصورة مباشرة على حفظ التوازن بين طرفي عقد العمل من خلال حماية الطرف الضعيف وهو العامل من استغلال رب العمل، وبنفس الوقت حماية صاحب العمل من تمرد العامل وعدم إطاعته أو عدم تنفيذ أوامره وتعليماته، ولكن حفظ هذا التوازن يكون وفقاً لأحكام القانون من خلال عرض الإشكاليات التالية: حيث إن المادة: (4) من قانون العمل الأردني فقرة: (ب) يُعدُّ باطلاً كل شرط في عقد العمل أو اتفاق يتنازل به أي عامل عن حق من حقوقه التي منحها إياه القانون، نجد أن هذه المخالفة تكون تحت طائلة البطلان ولكن ليس البطلان المطلق للعقد وإنما بطلان جزئي للشرط فقط؛ إذ إن الهدف من نص هذه المادة وغيرها من أحكام قانون العمل هو المحافظة على الحد الأدنى من أجل حماية العامل بدليل أنه ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على تقديم مزايا أفضل، ولكن ليس أقل، والدليل على ذلك أن نص المادة: 61 فقرة: أ من قانون العمل والمتعلقة بالإجازات قد حدد عدد أيام الإجازات

أما في إطار عقد العمل الجماعي فإن القانون الأردني قد سمح باللجوء إلى التحكيم ولكن بطريقة أخرى من خلال التوفيق ومجالس التوفيق على طرق فض المنازعات العمالية الجماعية وكان من بين هذه الطرق اللجوء إلى الوسائل الرضائية، وهذا يتوافق مع القانون السوري رقم: 91 لعام: 1959 في الباب الخامس والذي وضع له عنوان هو: "التوفيق والتحكيم في منازعات العمل"؛ حيث عالجت المواد: 188 إلى 211 هذا الموضوع ونصت على مناهج اختصاص لجان التحكيم والتوفيق وكيفية تشكيلها وإجراءاتها وكل ما يتعلق في هذا الموضوع.

وقد أصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في سوريا عدداً من القرارات التنفيذية لبعض النصوص، وتم الأخذ بنظام التحكيم في المنازعات الجماعية وكان ذلك تحت مظلة التحكيم الإجمالي في فترات محددة وفي ظل ظروف استثنائية، ثم أعيد بعد ذلك الأخذ بنظام التحكيم الاختياري فيها⁽³⁶⁾. وبعد المبادرات الذاتية لأصحاب الأعمال والعمال التي كانت تهدف إلى إقامة نظم خاصة للتوفيق، والتحكيم فيما بينهم تدخل المشرع الوطني الفرنسي عام 1892 وعلى استحياء شديد ليضع حداً للصعوبات التي تثيرها علاقات العمل في مفهومها الجماعي⁽³⁷⁾؛ إذ إن النزاع كان لا يعرض على التحكيم إلا بموافقة الطرفين، ومن ناحية أخرى فإن تنفيذ قرار التحكيم كان يتوقف على الرغبة الخالصة بالطرفين وكان ذلك سبباً في عدم الأخذ بنظام التحكيم في القضايا العمالية.

إن الأهمية العملية والمزايا الحقيقة التي يحققها نظام التحكيم في الفصل في منازعات العمل الفردية لا تخفى، وخير دليل على ذلك أننا نشهد بعض الدول قد أجازت الأخذ بنظام التحكيم في منازعات العمل الفردية بشكل صريح ولكن بشروط معينة أو في حالات محددة⁽³⁸⁾.

المبحث الثالث

التي يستحقها العامل هي أربعة عشر يوماً إذا كانت الخدمة أقل من خمس سنوات، وواحد وعشرين يوماً إذا كانت أكثر من ذلك إلا إذا اتفق الطرفان على مدة أكثر⁽³⁹⁾، أي أن الحد الأدنى هو الذي حفظه القانون. ويعد الاتفاق في هذه الحالة "شريعة المتعاقدين" فقد نصت المادة 4 فقرة (أ): "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو إقرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

نجد من خلال نص المادة المذكورة أنه يمكن عن طريق الاتفاق أو العقد أو الإقرار منح امتيازات جديدة؛ لأن قواعد العمل الأمرة التي حددتها إنما قصدت توفير حد معين لحماية العامل لا يجوز مخالفتها من جانب أصحاب العمل أو الاتفاق بين الطرفين: "العامل وصاحب العمل" على مخالفتها باتجاه فرض أعباء إضافية على العامل تتجاوز تلك الحدود. أما الاتفاق على تخفيف هذه الأعباء أو منح مزايا أفضل للعامل فلا يتنافى مع الحكمة في تحديدها بنصوص أمرة، ولكن وقبل تطبيق مدى إمكانية التحكيم على القواعد العمالية يجب بيان المسائل التي يجوز بها التحكيم والمسائل التي لا يجوز بها التحكيم.

ويعني ذلك أن صفته الأمرة جاءت لتعلقها في النظام العام المعروف عن القواعد الأمرة أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها؛ لهذا السبب نجد أن أنصار المعارضة في اللجوء إلى التحكيم لفض المنازعات العمالية يستند إلى أنه لا يجوز اللجوء إلى التحكيم في المنازعات الفردية لعدم النص عليها بقانون العمل، ولكن لدحض هذا الادعاء نجد أن القواعد الأمرة حسب نص المادة: (4) فقرة: (ب) جاءت من أجل حفظ حقوق العمال بالدرجة الأولى دون الانتقاص من حقوق أصحاب العمل؛ ولهذا نجد أن نص المادة المذكورة أعلاه من قانون العمل يُعدُّ باطلاً كل شرط يؤدي إلى تنازل العامل بموجبه عن أي من حقوقه التي يمنحها إياه هذا القانون لا يمكن الأخذ بتنازل العامل

عن أي من حقوقه ولكن لا يُعدُّ جميع نصوص قانون العمل حقوقاً فرديةً مختصرةً على العامل؛ إذ إن هنالك حقوقاً مشتركة لكلا الطرفين، كما هو الحال في حق التقاضي، فإن اللجوء إلى الجهات المختصة من أجل فض النزاع، لهذا وبالرجوع إلى نص المادة: (4) فقرة: (أ) نجدها قد عالجت هذا الحكم بنص لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق يمكن منحه للعامل في أي قانون أو اتفاق أو إقرار، وبما أن التحكيم عبارة عن اتفاق فإن اللجوء إليه من الناحية الأولى جائز ومقبول سنداً لأحكام قانون العمل وقانون التحكيم الأردني الذي يبين الحالات التي يجوز بها التحكيم، ويرى جانب من الفقه رأياً مخالفاً رداً على ذلك نجد أن المتفق عليه فقهاً وقضاءً أنه لا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام، وحيث إن قانون العمل رقم: 8 لسنة: 1996 هو قانون خاص وأحكامه قواعد أمرة ومرتبطة بالنظام العام ولا يجوز مخالفتها بدليل ما نصت عليه المادة: (139) منه، حيث جاء فيها كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه، يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار، ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المقررة للمخالفة أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون.

وحيث إن المادة: (137) من قانون العمل المذكور نصت بصراحة على أن محكمة الصلح تختص اختصاصاً نوعياً بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون وذلك بصورة مستعجلة.

وحيث إن كل شرط من عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أم بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون يُعدُّ باطلاً (مادة: 4/ب) من قانون العمل المذكور.

وحيث إن ورود شرط التحكيم في عقد العمل يخالف أحكام المادة: (137/أ) المذكورة؛ لأنه يسلب محكمة الصلح اختصاصها النوعي بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ويكبد العامل نفقات تحكيم هو في غنى عنها، ويجرمه من حق اللجوء إلى مظلة القضاء النظامي المجاني، ويعد ذلك تنازلاً منه عن حق منحه إياه قانون العمل ويبنى على ذلك أن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل هو شرط باطل ولا يجوز الأخذ به.

المطلب الثاني: الطبيعة الخاصة للقضايا العمالية:

وحتى يعطي التحكيم ثماره يجب أن يكون ملزماً لطرفي النزاع؛ حيث إن التحكيم غير الملزم يصبح بمثابة نصحة ويُعد مضيعة للوقت كون الطرف الذي خسر المطالبة لا يلزم بتطبيق القرار الصادر عن المحكمين كونه غير ملزم، ولهذا نجد أن السبب في اللجوء إلى التحكيم في القضايا العمالية يتمركز حول مصلحة طرفي النزاع، وكما نعلم جميعاً أن اللجوء إلى التحكيم لا يؤدي في العادة إلى قطع الطريق بين الطرفين وأن السبب في اللجوء إلى التحكيم هو من أجل استمرار طرفي النزاع في العمل مع بعضهم بعضاً.

أن اللجوء إلى القضاء وفقاً لقانون العمل الأردني يُعد ميزة للعامل؛ حيث إن القانون قد حفظ للعامل حق اللجوء إلى القضاء ودون دفع أي رسوم قضائية إن الأصل في فض النزاعات بشكل عام هو من اختصاص المحاكم بأنواعها، وإن اللجوء إلى المحاكم هو حق لكل شخص كان طبيعياً أم اعتبارياً، وأن هذا الحق مصون بالمادة: 101 من الدستور.

وهذا جاء من أجل تشجيع العامل في تحصيل حقوقه دون أي عائق مادي بديل أن نص المادة: (137) من قانون العمل الأردني قد بين المحكمة المختصة، وهي محكمة

الصلح، بغض النظر عن قيمة الدعاوى العمالية، وكذلك لتؤكد أن جميع الدعاوى العمالية المقدمة إلى محكمة الصلح معفاة من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها، كما أن المادة 137 نصت كذلك على صفة الاستعجال في الفصل بالقضايا العمالية وهي أن لا تتجاوز مدة النظر بها أمام محكمة الصلح أكثر من ثلاثة أشهر، وأمام محكمة الاستئناف أكثر من شهر من أجل سرعة البت التي بدورها أساسية للعامل⁽⁴⁰⁾. وأوضحت التشريعات النافذة في المملكة اختصاصات كل محكمة، ويستفاد من المادة: (137/أ) من قانون العمل الأردني رقم: 8 لسنة: 1996 أن محاكم الصلح هي صاحبة الاختصاص للنظر في الدعاوى العمالية، مهما بلغت قيمة المطالبة. ولما كان التحكيم هو عبارة عن عقد بمقتضاه يتفق شخص أو أكثر على إحالة نزاع نشأ أو ينشأ بينهما في تنفيذ عقد معين على محكمين للفصل فيه بدلاً من الالتجاء إلى القضاء المختص، وإذا وجد مثل هذا الشرط التزم الطرفان به، وليس لهما أن يطرحا على المحكمة نزاعاً اتفق في العقد على أن يكون الفصل فيه بوساطة المحكمين. فإذا اتفق طرفا عقد العمل في المادة: (7) من عقد العمل على ما يأتي: (أية خلافات تنشأ بين الفريقين وتكون ناتجة عن هذا العقد تحال للتحكيم وفق أحكام قانون التحكيم الأردني الساري المفعول)⁽⁴¹⁾. فإن المستفاد من حكم هذه المادة أن الطرفين اتفقا على حل أي نزاع ينشأ بينهما عن تنفيذ عقد العمل يتم اللجوء فيه إلى التحكيم، وحيث إن العقد شريعة المتعاقدين، وإذا تمسكت أي طرف بشرط التحكيم الوارد بعقد العمل فأن تمسكها هذا لا يخالف حكم العقد، أما القول إن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل يخالف أحكام قانون العمل والنظام العام فقول غير وارد ما دام أن قانون العمل لم يرد فيه أي نص يمنع من اللجوء إلى التحكيم. ويستفاد من المادة: (137/أ) من قانون العمل حصر الدعاوى العمالية بمحاكم الصلح

إن أقل قضية عمالية تكمن لدى محاكم الصلح أكثر من سنة ونصف قبل الوصول إلى محكمة الاستئناف التي تأخذ في أحسن الظروف ستة أشهر، ومن خلال هذا الطرح نجد أن اللجوء إلى التحكيم ضروري ويحقق النفع لكلا الطرفين؛ حيث إن حل النزاعات عن طريق المحاكم يستغرق وقتاً طويلاً قد يصل إلى عشرات السنين؛ مما يستهلك وقتاً ومصاريف مضاعفة، لذلك فمن الأفضل لأصحاب العمل والعمال حل نزاعاتهم وتسويتها بعيداً عن المحاكم قدر الإمكان من أجل تلافي هذه المشاكل فنحن بحاجة إلى وسائل سريعة كالوساطة والتحكيم⁽⁴²⁾.

(ج) إن قانون العمل جاء من أجل حفظ التوازن بين العامل ورب العمل، وكذلك المحافظة على حقوق العمال، وحيث إن العامل هو الحلقة الأضعف من حيث القدرة المادية والوقت؛ إذ إنه لا يستطيع الانتظار وقتاً طويلاً من أجل الحصول على حقه عن طريق القضاء المجاني؛ مما يجعل العامل يلجأ إلى التنازل عن حقه أو حتى في أحسن الظروف أخذ قدر يسير من حقه مقابل التنازل عنه، لهذا يجب التدخل من أجل اللجوء إلى التحكيم حتى يتسنى للعامل البقاء في عمله وكذلك الحصول على حقه في أسرع وقت وأقل جهد وإجراءات، ولا يمكن تصور حدوث مثل هذا الموضوع إلا في ظل الوسائل الودية لفض المنازعات وعلى رأسها التحكيم.

(د) أن من أسباب جلب الاستثمار الأجنبي والمحلي هو شعور المستثمر أن هناك وسائل تؤدي إلى حمايته من استغلال الآخرين، سواء السلطة أم الأشخاص، وكون المستثمر يسعى دائماً إلى تحقيق الربح، وكون الدول المستضيفة للاستثمار في المقابل تسعى إلى جلب الاستثمار من أجل النمو الاقتصادي وتشغيل الأيدي

مهما بلغت قيمتها تسهياً على العمال وتلافياً للنص السابق في قانون العمل الملغي رقم 21 لسنة 1960 الذي كان يُعدُّ المحكمة صاحبة النظر بالدعوى بحسب قيمة الدعوى، وأن النص القانوني هذا لا يمنع أطراف عقد العمل من الاتفاق باللجوء إلى التحكيم، ما دام أن التحكيم في حقيقته هو مؤسسة قضائية اختيارية يوجد لها الخصوم باختيارهم لحسم نزاع قام فيما بينهم وأن المحكمين يمارسون مهام القضاة من حيث التحقيق في القضية المعروضة ويصدرون حكماً ملزماً للطرفين، وحيث إن الهدف من التحكيم هو التيسير على المتقاضين باختصار الوقت واحترام إرادة الطرفين بما يتفقون به لفض نزاعاتهم بأيسر السبل؛ لذلك فإن التحكيم هو طريق استثنائي عن القاعدة العامة في حل النزاع وليس فيه أية مخالفة للنظام العام.

ومن هذه المميزات يمكن التشجيع على التحكيم للأسباب الآتية:

(أ) إن إعفاء العامل من دفع الرسوم مطبق فعلاً لدى المحاكم الأردنية ولكن حتى يلجأ العامل إلى المحكمة فإنه يترتب عليه قطع الصلة والمودة مع صاحب العمل، وهذا يجعل العامل يترك العمل، إضافة إلى أن العامل يسعى إلى توكيل محام، رغم أن محكمة الصلح لا تطلب توكيل المحامي في هذه المرحلة، ولكن لا يستطيع العامل التعامل مع القضاء والخصوم إلا بتوكيل محام، وهذا يعني أنه يأخذ من العامل كأتعاب قد تصل إلى 25% من قيمة القضية، وهذا منصوص عليه في نظام نقابة المحامين الأردنيين؛ حيث إن الدافع الأساس في توكيل المحامي هو من أجل تفرغ العامل للعمل الجديد وتوفير قوته اليومي، مما يعني أن المجانية في الوصول إلى فض المنازعات من الناحية العملية البحتة لم تعد موجودة.

(ب) إن نص المادة: (137) بخصوص الاستعجال غير مطبقة على الإطلاق؛ إذ

أن هذا الأمر يؤدي إلى التقليل من اللجوء إلى التحكيم، كذلك انعدام المطالبات الكيدية التي تؤدي إلى إعاقة العمل دون أن تكون هناك حقوق واضحة كما هو في حالة اللجوء إلى المحاكم، بالإضافة إلى ما تقدم يمكن أن يتم الاتفاق بين العمال وصاحب العمل في البداية من خلال شرط التحكيم أو مشاركة التحكيم أن المؤسسة التي يعمل بها العامل هي التي تتحمل مصاريف اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع خلاف بين صاحب العمل وأحد العمال؛ كون العامل لا يستطيع تحمل المصاريف على فرض.

ومن أجل حل الخلافات بأسرع وقت ودون أي مصاريف من قبل العامل وببساطة، فإن "ADR" تقوم (الوسائل البديلة للتقاضي) وهي أداة لمعالجة النزاعات العمالية وبخاصة أنها توفر الوقت والجهد والنقود لذلك من المفيد جداً أخذها بالاهتمام الكبير⁽⁴⁵⁾.

الخاتمة:

لقد تم تناول مدى إمكانية التحكيم في القضايا العمالية، وتبين لنا من خلال ما تقدم أن التحكيم يُعدُّ من الوسائل البديلة لفض المنازعات في القضايا العمالية وخاصة في إطار مشاركة التحكيم التي يتم اللجوء إليها بعد وقوع النزاع. ونجد أن التحكيم الإلزامي أكثر مجالاً للتطبيق من التحكيم الاختياري في هذا المجال، بدليل أنه يمكن أن يفرض على الأطراف الالتزام في اللجوء إلى التحكيم، وخاصة أن الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل تتسم بنوع خاص؛ حيث لا يجوز للعامل أن يتنازل عن أي من حقوقه لاتصاله بالنظام

العامة، فإن نقطة الجذب هي السعي مع تفعيل الوسائل التي تتفق مع تحقيق الاستثمار وهي الوسائل الودية وعلى رأسها التحكيم في القضايا العمالية، حتى يشعر المستثمر أنه يمكن فض أي نزاع عمالي خلال فترة قصيرة دون أي إرهاق في الإجراءات والتعسف في استعمال الحق من قبل أي طرف، خاصة أن المستثمر ليس لديه قناعة في القضاء العام في الدول المستضيفة للاستثمار.

ومع ذلك نجد أن بعض الناس يرى أن هناك عدة انتقادات حول التحكيم في القضايا العمالية، ومن أبرز هذه الانتقادات: أن المحكمين ليس لديهم هيئة مباشرة للإشراف والرقابة على العمال وأصحاب العمل بخلاف القضاء، كذلك أن التحكيم ليس مجاناً إنما يتم دفع أجور التحكيم وهذا قد يرهق العمال، كما أن المحكمين لا يضمنون تنفيذ أحكامهم بعكس القضاء. وللرد على هذه الانتقادات يمكن القول بما

يأتي:

1. على الرغم من عدم وجود هيئة مباشرة ومعينة مختصة بالمحكمين فإن هناك منظمات وهيئات داخلية للتأكد من مدى كفاءة المحكمين ونزاهتهم مثل "AAA" و"SPIDR"⁽⁴³⁾. حتى إن أصحاب العمل والعمال يمكن لهم أن يطلبوا من المحكم ومن خلال عقد التحكيم (شرط أو مشاركة) أن يلتزم بالمبادئ الواردة في القانون أو السوابق القضائية، كما يمكن لأطراف النزاع أن يحددوا القانون الواجب التطبيق ومدى صلاحية المحكم. وبالتالي فإن أطراف النزاع وإلى حد ما يمكن لهم توجيه المحكم ومراقبته⁽⁴⁴⁾.

2. فيما يتعلق بأن التحكيم ليس مجاناً فهذا يمكن حله من خلال جعل أجور التحكيم على الطرف الخاسر للدعوى. وهذا يؤدي إلى أن العامل إن كان لديه حق يلجأ إلى التحكيم وهو مطمئن أن الذي سوف يتحمل مصاريف التحكيم هو صاحب العمل؛ بصفته الخاسر لهذه الدعوى، كما

(2) Chief justice warren Burger. Remarks at the American Bar, Association Minor Disputes Resolution Conference (May 27, 1979 F. N.

لمزيد من المعلومات انظر:

42 U. S. C. 85 22600 e – 2000 e (17) (19888) supp. 1993

(3) الإمام أبي الفضل جمال الدين محمد بن منظور، لسان العرب، دار صابر للنشر بيروت، باب حكم، مختار الصحاح، باب حكم، ص148.

(4) الرد المختار، بحاشية المختار، ج5، ص248. البحر الرائق، ج7، ص224.

(5) مجلة الأحكام العدلية العثمانية هي مجموعة من التشريعات مكونة من ستة عشر كتاباً أولها كتاب البيوع واخرها كتاب القضاء، صدرت في فترت الخلافة العثمانية في شعبان سنة 1293 هجرية 1882 ميلادية. مادة (1790).

(6) محمد محمود إبراهيم، أصول التنفيذ الجبري على ضوء المنهج القضائي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1994م، ص85.

(7) صبحي المحمصاني، الأوضاع التشريعية في البلاد العربية، ماضيها وحاضرها، دار العلم للملايين، ج2، ص31 وما بعدها.

(8) مقابلة خاصة مع أحد شيوخ العشائر الشيخ بركات محمد الزهير في بلدة النقيرة، حول القضاء العشائري 2008م.

(9) عبد الحميد الأحمد، التحكيم منشورات أيكوتوميكا، 1988م، منشورات نوفل، 1990م، ج1، ص57.

(10) Article 37, *Larbitrage international a pour* object Le reglement de litiges entre les Etats par des juges de leur choix et sur la base du respect du droit la recours base arbitrage implique l'engagement dese soumettre de bonne foi alasentence

(11) قرار رقم (1) لسنة 1994 في 1994/7/2 غير منشور تم الحصول عليه من محاضرات للدكتور رضا السيد عبد الحميد حول التحكيم

العام، وكون التحكيم لا يعني التنازل عن الحقوق وإنما يرسم للطرفين طريقاً في الوصول إلى هذه الحقوق، فقد تم معالجة الموضوع من خلال إمكانية اللجوء إلى التحكيم، حيث يظهر جلياً أن التحكيم في القضايا العمالية أصبح ضرورة ملحة لما لهذا الموضوع من أهمية تنعكس إيجاباً على طرفي عقد العمل.

النتائج:

1- يمكن اللجوء إلى التحكيم في القضايا العمالية بدليل أنه لا يوجد أي نص في قانون العمل الأردني صريح يمنع من اللجوء إلى التحكيم.

2- 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.

3- إن اللجوء إلى التحكيم يُعدُّ مطلباً لصاحب العمل، ويؤدي إلى زيادة الاستثمار والتبادل التجاري وانعكاس ذلك على الناتج القومي بطريقة غير مباشرة وزيادة فرص العمل.

التوصيات:

1- النص صراحة في قانون العمل على عدِّ التحكيم وسيلة بديلة من وسائل حل المنازعات العمالية

2- إنشاء مؤسسة خاصة لدى وزارة العمل تقوم على رعاية التحكيم والعمل به.

3- إزالة الفرق بين فض المنازعات في العقود الفردية والعقود الجماعية في قانون العمل الأردني.

الهوامش:

(1) مادة 122 قانون العمل الأردني.

- الأردنية، لسنة: 54، العدد: 7، 8، 9 لسنة: 2006، ص1087.
- (22) نبيل إسماعيل عمر، **التحكيم في المواد المدنية والتجارية الوطنية والدولية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2004م، ص75 وما بعدها.
- (23) ناريمان عبد القادر، **اتفاق التحكيم**، دار النهضة العربية، ط1، 1996، ص258.
- (24) **القانون المدني الأردني**، 76 لسنة 1996م.
- (25) هشام صادق، **تنازع الاختصاص القضائي الدولي**، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1972م، بند 18، ص51-54.
- (26) **AFRANCON**; *Larbitrage en matiere de bretes et la jurisprudence*, Ree. Arb, 1975 p. 143
- (27) B. oppetit; **Larbitrage en matiere de bre ets d'invention apre's la loidu** 18 jmllet 1978. Rev, arb, 1979. p. 83.
- (28) **B. AUDIT**; *Le statut des biens culturels en droit international prive*, Rev. int, dr. comp. 1994. p405 etss
- (29) **قانون العمل الأردني** رقم 8 لسنة 1996.
- (30) **المادة 2 من قانون العمل الأردني**
- (31) يُعدُّ باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون ضد القانون أم بعده يتناول بموجبه عامل عند أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.
- (32) منصور إبراهيم العتوم، **شرح قانون العمل الأردني**، رقم 8 لسنة 1996م، ط2، 1999م.
- (33) **مادة 120 قانون العمل الأردني**، للوزير أن يعين مندوب أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة.
- (34) **مادة 121 قانون العمل الأردني**، أ- إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين. ب- إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين
- الإجباري/ مركز عين شمس للتحكيم التجاري الدولي.
- (12) ساميه راشد، **التحكيم في العلاقات الدولية الخاصة**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984م، ص75. وجدي راغب فهمي، **مفهوم التحكيم، طبيعته، كلية الحقوق**، جامعة الكويت، الدورة التدريبية للتحكيم، 1993/1992م، ص3.
- (13) ساميه راشد، **التحكيم في العلاقات الدولية الخاصة**، مرجع سابق، ص75. أحمد أبو الوفا، **التحكيم الاختياري والإجباري**، دار الفكر العربي، ط5، القاهرة، 1988م، ص15.
- (14) حمزة حداد، **ورقة عمل قدمت في مركز عين شمس، للتحكيم التجاري الدولي**، شباط، 2006م، في دورة عقدت للتحكيم وإعداد المحكمين.
- (15) حمزة حداد، **ورقة عمل قدمت في مركز عين شمس، للتحكيم التجاري الدولي**، شباط، 2006، في دورة عقدت للتحكيم وإعداد المحكمين.
- (16) حمزة حداد، **ورقة عمل قدمت في مركز عين شمس، للتحكيم التجاري الدولي**، شباط، 2006، في دورة عقدت للتحكيم وإعداد المحكمين.
- (17) حمزة حداد، **ورقة عمل قدمت في مركز عين شمس، للتحكيم التجاري الدولي**، شباط، 2006، في دورة عقدت للتحكيم وإعداد المحكمين.
- (18) حمزة حداد، **ورقة عمل قدمت في مركز عين شمس، للتحكيم التجاري الدولي**، شباط، 2006، في دورة عقدت للتحكيم وإعداد المحكمين.
- (19) حمزة حداد، **ورقة عمل قدمت في مركز عين شمس، للتحكيم التجاري الدولي**، شباط، 2006، في دورة عقدت للتحكيم وإعداد المحكمين.
- (20) **قانون التحكيم الأردني** رقم: 31 لسنة 2001. المادة (9).
- (21) **قرار محكمة التمييز الموقرة** رقم 10 لسنة 2005م، والمنشور في مجلة نقابة المحامين

(36) محمود السيد، أنواع التحكيم، وتمييزه عن الصلح، والوكالة، والخبرة، دار المطبوعات الجماعية، 2002م، ص16.

(37) عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988م، ص107.

(38) سمير وهبة اسكندر، التحكيم ودوره في تسوية منازعات العمل الفردية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، 1985م.

(39) المادة: 61 فقرة: (أ) من قانون العمل الأردني، أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها. ب- إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة. ج- يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة الآتية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته. د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها، على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل.

(40) نص مادة: 137 من قانون العمل الأردني، أ- تختص محكمة الصلح بالنظر، بصفة مستعجلة، في دعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشككة فيها سلطة الأجور بمقتضى أحكام هذا القانون على أن

أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه. ج- إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو الآتي:

1. رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل.
2. عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثل به في المجلس.

(35) مادة أيضاً دون إلزام أي من الطرفين ... وهذا ما يخالف التحكيم أيضاً حيث إنه من واجبات المجلس السعي جاهداً للوصول إلى تسوية ودية للنزاع المحال إليه واستخدام كافة الوسائل لإقناع الطرفين بطريقة ودية وعادلة.

122 قانون العمل الأردني، أ- إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين. ب- إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنجائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن. ج- يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق و تقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة. ب- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة: (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تقيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها. ج- تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها. د- تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوى العمالية المنظورة أمامها قبل نفاذ هذا القانون.

- (41) قرار محكمة التمييز الموقرة رقم 10/2005، مجلة نقابة المحامين عدد: (7، 8، 9) لسنة: 2006، ص 1087.
- (42) Use at *Alterutine* Dispute Resolution in Employment – Related Disputes. Pp. 1141
- (43) Tennessee supreme court's Disciplinary Rule 8. D. R. *1/102* (A) states that alawyer shalla'l see leev. Todd, sss F. supp. 628, 630 (W. D. Tenn 1982)
- (44) *Lakeland Community College*, 93 Lab. Arb (BNA) 909 (1989) (Richard Arb) ; ICI Amerecas, 93 Lab, Arb (BNA) 409 (1989) (Gibson, Arb) ; Alpha Beta Co, 92 Lab. Arb. (BNA) 1301 (1989) (Wilmoth, Arb)
- (45) Use of *Alterative* Dispute Resolution in Employment Related Disputes p. 1166.