



ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العُماني



المعهد العُماني للقضاء
HIGHER JUDICIAL INSTITUTE

آليات تسوية المنازعات العمالية في التشريع العُماني

بحوث الندوة التي نظمها المعهد العالي للقضاء
بالتعاون مع وزارة القوى العاملة

الأثنين ٧ شعبان ١٤٣٩ هـ
الموافق ٢٣ أبريل ٢٠١٨ م

سلطنة عُمان - نزوى



حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم
His Majesty Sultan Qaboos Bin Said



**ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العُماني**

الفهرس

٤	المقدمة الدكتور / نبهان بن راشد المعولي عميد المعهد العالي للقضاء
٨	الإثبات في القضايا العمالية فضيلة القاضي/ أحمد إبراهيم مبروك حشاد قاضي بمحكمة مسقط الابتدائية
٢٢	خصوصية إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية سرعة الفصل في الدعاوى العمالية الدكتور/ أسعد بن سعيد الحضرمي محامي وأستاذ مساعد القانون المدني
٤٠	فض المنازعات عن طريق لجان التوفيق والمصالحة الدكتور/ عبد المجيد بن يوسف الأغبري مدير مكتب تنسيق لجان التوفيق والمصالحة بوزارة العدل
٥٨	دور أطراف الإنتاج في المفاوضات وتسوية المنازعات العمالية الجماعية الفاضل/ يوسف بن خصيب البوسعيدي المكلف بأعمال مدير دائرة الشؤون القانونية والنقابية بالاتحاد العام لعمال السلطنة
٧٦	اتفاق التحكيم في مجال منازعات العمل فضيلة القاضي/ د. أحمد بن سليمان البوصافي رئيس المحكمة الابتدائية بولاية بدبد عضو المكتب الفني بالمحكمة العليا
١٢٨	إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية وفقا للقانون العماني الدكتور/ حمودة فتحي حمودة عضو هيئة التدريس بالمعهد العالي للقضاء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه والتابعين .. وبعد،،

مما لا ريب فيه أن وجود سوق عمل منظم ومستقر يمثل دعامة أساسية للقطاعات الاقتصادية المختلفة، وعاملاً مهماً لجذب تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، وفي هذا الإطار، يؤدي قانون العمل العماني واللوائح والقرارات المتصلة به دوراً محورياً في خلق بيئة عمل صحية وآمنة، من خلال إيجاد علاقة عادلة ومتوازنة، تحدد حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل بشكل واضح لا لبس فيه.

غير أن هذه العلاقة العقدية قد لا تسير وفق التناغم المنشود عند إنشائها، فتحصل المنازعات بين الطرفين، والتي قد تكون منازعات فردية أو جماعية، الأمر الذي يستلزم التدخل لتسويتها، بما يحفظ حقوق وواجبات كل طرف، وتحديد الأسس والمبادئ واجبة الاتباع من قبل الجهات المختصة، التي يتعين أن تأخذ في الاعتبار خصوصية هذا النوع من المنازعات، وما يستتبع ذلك من خصوصية في الآليات والإجراءات المتبعة عند تسويتها، وبما يضمن سرعة الفصل فيها حفاظاً على مصالح جميع أطراف الإنتاج.

ونظراً للأهمية المتزايدة لموضوع المنازعات العمالية، وما يتضمنه من أحكام قانونية بالغة الدقة، فقد نظم المعهد العالي للقضاء بالتعاون مع وزارة القوى العاملة ندوة " آليات تسوية المنازعات العمالية في التشريع العماني "، كما يأتي تنظيم هذه الندوة في إطار الجهود المشتركة بين المعهد ومبادرة " تطوير وتحسين

النظام القضائي المتعلق بسوق العمل العماني"، وهي إحدى مبادرات مختبر سوق العمل والتشغيل في البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي "تنفيذ".

ويأتي هذا الكتاب توثيقاً للأبحاث القيّمة التي قُدمت في الندوة من قبل عدد من المختصين، الذي نتقدم إليهم بالشكر الجزيل على مشاركتهم المثمرة، وتفاعلهم الإيجابي مع الحضور، والشكر موصول إلى كل من ساهم في الإعداد والتنظيم لهذه الندوة، ولجميع الزملاء والزميلات في المعهد، الذين بذلوا جهوداً طيبة من أجل خروج هذا الإصدار إلى النور.

والله وليّ التوفيق،،،

د. نبهان بن راشد المعولي

عميد المعهد العالي للقضاء



**ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العُماني**



فضيلة القاضي / أحمد إبراهيم مبروك حشاد

قاضي بمحكمة مسقط الابتدائية

الإثبات في القضايا العمالية

فضيلة القاضي/ أحمد إبراهيم مبروك حشاد

محكمة مسقط الابتدائية

(أولاً) مقدمة:

للعمل أهمية كبيرة، وتأثير في حياة الأفراد والمجتمعات، فعلاقات العمل ليست شأنًا يخص العمال وأصحاب الأعمال فقط، وإنما قيمة العمل وتنظيم أحكامه يؤثر في الأفراد والمجتمعات؛ فاستقرار العلاقات العمالية من شأنه أن يجعل من أفرادها أشخاصاً لهم أعمال يهتمون بها، ويتقاضون عنها أجوراً ينفقون منها على شؤون حياتهم وحياة أسرهم المعيشية، ولا شك أن هذا المجتمع يتمتع بالاستقرار والسواء الاجتماعي بعكس مجتمع لا يحترم العمل، وتتفشى فيه البطالة، كما أن للعمل أهمية من الناحية الاقتصادية، فمحصول العمل هو إنتاج سلع وخدمات تسهم في الدخل القومي للبلاد، كما أن استقرار العلاقات العمالية من شأنه أن يسهم في استقرار الأوطان سياسياً.

وإدراكاً من المشرع العماني لتلك القيمة، أورد أحكاماً خاصةً للدعاوى العمالية، نستعرض منها وجهة تلك الخصوصية في مسألة الإثبات في الدعاوى العمالية، وإن تلك الأحكام جاءت مراعاةً لما للعلاقات العمالية من أهمية، وكذا راعت الطرف الضعيف في العلاقة (وهو العامل)، وإن تلك الأحكام تصب في مصلحة العامل؛ باعتباره الطرف الجدير بالرعاية في العلاقات العمالية.

ولقد عهد المشرع العماني مسألة الإثبات إلى قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية، ومن أهم تلك المبادئ ما تضمنته المادة الأولى من قانون

الإثبات التي تقرر أنه على المدعي إثبات دعواه، وعلى المدين إثبات التخلص منه، كما تضمن أحكاماً بشأن الإثبات بالبينة ونصاب الإثبات، وتلك الأحكام تطبّق على النزاع العمالي، إلا أن هناك خصوصية لهذه المنازعات بشأن طرق إثبات الدعوى العمالية، والخصم الذي يتحمل عبء الإثبات، نعرض تلك الخصوصية في المحاور الآتية:

(ثانياً) محاور البحث:

المحور الأول - إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل:

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل من نسختين محررتين باللغة العربية (مادة ٢١) من قانون العمل، لكل طرف نسخة، ويجب أن يتضمن العقد البيانات المنصوص عليها في المادة (٢٣) من القانون ذاته، وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب، فللعامل وحده أن يثبت عقد العمل بكافة طرق الإثبات، فعقد العمل بالرغم من أنه عقد رضائي إلا أن القانون استلزم أن يتم إثباته بالكتابة، وألزم صاحب العمل بتحرير عقد عمل يتضمن البيانات التي استلزمها القانون.

وإذا كان عبء إثبات عقد العمل يقع على عاتق صاحب العمل، وذلك سواء إذا كانت قيمة العقد لا تتجاوز نصاب الإثبات بالشهادة أم لا فالسبيل إلى إثباته بالنسبة إلى صاحب العمل هو إثباته كتابةً أو ما يقوم مقامها من طرق إثبات في قوتها كالإقرار.

أما إذا كان العامل هو الذي يقع عليه عبء إثبات عقد العمل، ولم يكتب العقد في محرر، فللعامل إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، وللعامل الحق

في إثبات عقد العمل، إذا لم يحزر بكافة طرق الإثبات كالشهادة والقرائن وغيرهما، ودون التقيد بقاعدة نصاب الشهادة أو عدم مخالفة الدليل الكتابي.

ونستخلص مما تقدم أن المشرع - خروجاً على القواعد العامة في الإثبات - قد شدد حكم الإثبات لصاحب العمل؛ فأوجب عليه الإثبات بالكتابة دائماً، وفي جميع الحالات أيّاً ما كانت قيمة العقد، ولا يقوم مقام الكتابة في الإثبات سوى إقرار العامل، بينما خفف حكم الإثبات بالنسبة إلى العامل، فأجاز له إثبات عقد العمل بجميع طرق الإثبات أيّاً ما كانت قيمة العقد.

وتطبيقاً لذلك، فإن الحكم برفض دعوى العامل بثبوت علاقة العمل بحالتها تأسيساً على منازعة المدعي عليه (صاحب العمل)، وعلى عدم وجود عقد مكتوب خروجاً على ما هو مقرر قانوناً أن للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات في حالة عدم وجود عقد مكتوب مخالفة للقانون.

وقد فُضِيَ بأن استخلاص قيام علاقة العمل هو من الأمور الموضوعية، التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع، طالما استندت إلى أسباب سائغة لها أصلها بالأوراق (نقض ١٩٧٨/٢/٩ طعن ١٧٤٢ س ١٥١ ق).

وعملاً يمكن للعامل إثبات علاقة العمل بشهادة الشهود، أو بالتمسك بما للحكم الجزائي الصادر بثبوت علاقة العمل من قوه أمام القاضي المدني (ماده ٢٨٠ من قانون الاجراءات الجزائية)، أو بما يكون لدى صاحب العمل من أدلة على ثبوت علاقة العمل، كملف خدمة العامل، أو عن طريق القرائن الواقعية مثل بيانات التأمينات الاجتماعية التي تشير إلى اشتراك صاحب العمل عن العامل، أو بيانات تسجيله لدى القوى العاملة، أو أي دليل آخر تستخلص منه المحكمة بثبوت علاقة العمل.

المحور الثاني - إثبات تعسف صاحب العمل في إنهاء عقد العمل:

تنص المادة (٣٧) من قانون العمل على أنه: (إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه انهاءه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل موعد الانتهاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم، وذلك ما لم يتفق في العقد على مدة أطول).

وتنص المادة (٤٠) من قانون العمل على أنه: (لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطار وبدون مكافأة في الحالات الآتية).

وتنص المادة (١٠٦) من قانون العمل على أنه: (..... وإذا تبين أن فصل العامل من عمله أو إنهاء خدمته كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فإنه يجب عليها الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله أو إلزام صاحب العمل بأن يدفع له تعويضاً لا يقل عن ثلاثة أشهر يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه.....).

ويُستفاد من جماع النصوص السابقة أن سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل ليست سلطة مطلقة، وإنما يقيد بها أن يكون الإنهاء لسبب مشروع وكاف، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل لعقد العمل ولم يوجد هذا المبرر فإن إنهاء العقد في هذه الحالة يعد إنهاءً لعقد العمل دون مبرر.

ولتحديد كون الإنهاء مبرراً أو غير مبرر ينبغي أن نحدد الخصم الملزم بالإثبات، فالعامل ينازع في كون الفصل صدر دون مبرر، وصاحب العمل يذكر سبب الفصل ومبرره، فمن الملزم بعبء إثبات أن إنهاء علاقة العمل دون مبرر كاف ومشروع؟

ولكي نحدد الملزم بعبء الإثبات ينبغي التفارقة بين صورتين للإنهاء، هما:

أولاً- الفصل التأديبي:

قد يكون إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بسبب تأديبي، لخطأ ارتكبه العامل نتيجة إخلاله بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل، فاستعمل صاحب العمل سلطته في تأديب العامل، وأوقع عليه جزاء الفصل لما اقتترفه من مخالفات.

ونعرض هنا أن المحكمة العليا بسلطنة عمان اعتبرت في البداية أن أي قرار فصل يفترض أنه تعسفي، ويقع عبء إثبات العكس وهو سلامة قرار الفصل على عاتق صاحب العمل، أي أن العامل يدعي أن قرار الفصل تعسفي، وعلى صاحب العمل إثبات سلامة قرار الفصل ومشروعيته وكفايته كمبرر لفصل العامل، وعلى العامل نفي ذلك. (الطعن رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٧ عمالي عليا جلسة الاثنين الموافق ١١/١٢/٢٠٠٧).

إلا أن المحكمة العليا عدلت في العديد من الأحكام عن تلك الواجهة من النظر، واتجهت إلى أن فشل العامل في إثبات عدم مشروعية قرار الفصل مؤداها رفض دعوى العامل بطلب التعويض عن الفصل التعسفي، مثال ذلك: الحكم الصادر في الطعن رقم ١٨٠ لسنة ٢٠١٦ عمال عليا - لم ينشر بعد - والتي قضت المحكمة فيه برفض طلب التعويض لعجز العامل عن إثبات تعسف صاحب العمل في إصدار قرار الفصل، وسابقتها المحكمة العليا في قضائها، مما مؤداها أن المحكمة ألزمت العامل بإثبات تعسف صاحب العمل في إصدار قرار فصله.

وإزاء وجود وجهتي النظر بالأحكام الصادرة من المحكمة العليا، لا يسعنا إلا أن نؤصل للمسألة محل البحث، للوقوف على الرأي الصائب قانوناً على ضوء ما يلي:

نبدأ بتأصيل المسألة من أن صاحب العمل يملك سلطة إدارة منشأته، بما فيها حقة في تأديب العمال لديه، وأن مالك السلطة أو الشيء لا يكلف بإثبات أن تصرفاته صدرت منه دون تجاوز في استخدام حقه المشروع، لأن الأصل أن الإجراء صدر سليماً، ومنها قرار تأديب العامل بفصلة من العمل، ولا يعقل بالمنطق القانوني السليم أن نكلف صاحب الحق في إثبات أنه استخدم حقة دون تجاوز، بل أن لمدعي تجاوز صاحب الحق في استعماله وإساءته استعماله أن يقيم الدليل على ادعائه.

ومن ثم نستخلص مما تقدم أن الملزم بإثبات أن صاحب العمل قد تجاوز حقه في تأديب العامل، وأن قرار الفصل صدر دون مبرر سليم وكاف ومشروع هو عبء يقع على العامل، وليس صاحب العمل.

فإذا ذكر صاحب العمل مبرر الفصل والخطأ الذي ارتكبه العامل، فعلى العامل أن يثبت أنه لم يرتكب هذا الخطأ، وأن قرار الفصل صدر دون مبرر، وتطبيقاً لهذا التأصيل فُضِيَ بأن خطأ صاحب العمل الشخصي الذي يرتب مسؤوليته الذاتية في حكم المادة ٦٨ / ٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥م خطأ واجب الإثبات، وأن أحكام المسؤولية المفترضة المنصوص عليها في المادة ١٧٨ من القانون المدني عدم انطباقها في شأنه. (نقض ١٩٩٢/٥/٢٨ طعن ١٠٥٣ لسنة ٥٦ق).

ثانياً- إنهاء صاحب العمل علاقة العمل لغير سبب تأديبي:

قد يكون إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل لسبب غير تأديبي، كإنهاء العقد لأسباب اقتصادية خاصة بالمنشأة، أو غلقها، أو بسبب ظروف العمل التي استدعت تقليص عدد العمال، أو وقف نشاط الشركة جزئياً، أو بسبب تعمين الوظيفة، أو بسبب مرض العامل، فإن الثابت أن المنشأة كانت تعمل وتحقق ربحاً، وأن عقد العمل ساري لا توجد ظروف يستحيل معها وفاء صاحب العمل بالتزاماته، إلا أن صاحب العمل فصل العامل مدعياً تغيير الحال باستحالة تنفيذ التزامه لغلق المنشأة، أو النشاط الذي يعمل به العامل، أو لإلغاء وظيفة العامل لأسباب اقتصادية، وأن تلك الظروف دعت إلى تقليص عدد العمال، أو لصدور تشريع يقتضى تنفيذه تعمين الوظيفة التي يشغلها العامل، وهي ادعاءات بتغيير الحال يدعيها صاحب العمل، وتخالف الحال الثابت، وقد قُضى في ذلك بأن الأصل هو بقاء الشيء على حالة، ومن يدعى خلاف الأصل التزامه بإثبات مدعاه. (نقض ١٩٨١/٢/٧ الطعن ٣٧٨ لسنة ٥٠ ق).

ويتحمل عبء إثبات مبرر الإنهاء في تلك الحالة مدعي ذلك، ومن ثم فإن إثبات المبرر للإنهاء هنا يكون على عاتق صاحب العمل، لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت.

المحور الثالث - الملزم بإثبات مبرر الفصل بعد زوال سبب الوقف:

تنص المادة (٣٢) من قانون العمل على أنه: (إذا نسب للعامل ارتكاب جنائية أو جنحة داخل مكان العمل، جاز لصاحب العمل وقفه عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بالحادث، ويُحرم العامل من أجره الشامل في الشهر الأول، ويصرف له نصف أجره الشامل في الشهرين

الثاني والثالث، فإذا رأت تلك السلطة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو انقضت مدة إيقافه عن العمل أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله مع رد ما سبق وقف صرفه من الأجر إليه، فإذا امتنع صاحب العمل عن ذلك اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً مع إلزام صاحب العمل برد ما سبق وقف صرفه من الأجر للعامل في جميع الأحوال).

يدل نص المادة (٣٢) من قانون العمل على أن المشرع أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة بتلك المادة ورأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحكمة أو قضى ببراءته مركزاً قانونياً خاصاً، يفترض التعسف من صاحب العمل إذا هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحالة صاحب العمل على الظاهر أو الغالب، وهذا المركز الظاهر أو الغالب لا يتعارض مع حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء، على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر، لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت حكماً.

ومثال ذلك: أن ينسب إلى العامل جريمة اختلاس أموال الجهة التي يعمل فيها، وأقر العامل بالاختلاس، ثم يسدد العامل أثناء التحقيقات ما اختلسه من أموال، وتقرر السلطة القائمة بالتحقيقات حفظ البلاغ، إلا أن صاحب العمل يفصل العامل رغم حفظ الشكوى بمبرر أنه فقد الثقة في العامل، فإن هذا المبرر يقع عبء إثباته على صاحب العمل، وإن صح فإنه مبرر كاف ومشروع.

المحور الرابع - الملزم بإثبات إخطار العامل برغبة صاحب العمل في إنهاء العقد غير محدد المدة:

أوجبت المادة (٣٧) من قانون العمل على صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة قبل موعد الانتهاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم، وذلك ما لم يتفق في العقد على مدة أطول.

والغرض من الإخطار هنا أن يتمكن العامل من ترتيب أوضاعه بالبحث عن عمل جديد، أو إنهاء ترتيبات سفره إذا كان وافداً، وللعامل حق الانصراف من العمل أو التأخر بالقدر الذي يفي بهذه العلة من إقرار مدة الإخطار.

ولقد ذكر القانون أقل مدة للإخطار على نحو ما تضمنته المادة (٣٧) عمل، إلا أنه دائماً يصح الاتفاق على ميزة أكثر للعامل، ويبطل أي اتفاق ينقص من حقوق العامل المقررة بقانون العمل.

وطريقة الإخطار التي حددها القانون هو أن يكون كتابة، ويجب أن يصل علم العامل بالإخطار قبل بدء مهلة الإخطار، فالعبرة بتحقيق الإخطار أن يصل الإخطار إلى علم العامل.

والإخطار على هذا النحو هو عمل، والملزم بإثبات حصول الإخطار يقع على عاتق صاحب العمل وليس العامل، لأنه التزام بعمل، والأصل عدم القيام بالعمل، وعلى من يدعي القيام به إثباته.

وإذا لم تراع مهلة الإخطار يلتزم صاحب العمل بأداء مقابلها محسوباً على الأجر الشامل.

المحور الخامس - إثبات تقاضى العامل لأجره عن عمله:

عقد العمل هو من عقود المعاوضة، تتقابل فيه الالتزامات، فيلتزم العامل بأداء العمل، ويلتزم صاحب العمل بأداء أجر العامل، ولقد حدد القانون الزمان والمكان الذي ينبغي على صاحب العمل الالتزام به في الوفاء بالأجر، كما حدد القانون وسيلة إثبات تقاضى العامل لأجره، والملزم بإثبات الوفاء بالأجر بنص المادة (٥٣) من قانون العمل، والتي جرى نصها على أنه: (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا قام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى أحد المصارف المحلية المعتمدة).

فعبء إثبات تقاضى العامل لأجره يقع على عاتق صاحب العمل، فيكفى العامل أن يثبت علاقة العمل، وأن يطلب الأجر، ويلتزم صاحب العمل بإثبات تقاضى العامل لأجره على النحو المحدد بنص المادة سالفة الذكر، وهو أن يثبت أنه حول أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف المحلية، إلا أن العلة من تشديد المشرع لإثبات تقاضى العامل لأجره لا تمنع من إثبات تقاضى العامل لأجره بوسائل الإثبات الأخرى التي تتساوى مع ذلك، كإقرار العامل بتقاضيه أجره، أو الدليل الكتابي الذى يثبت تقاضى العامل لأجره، أو اليمين الحاسمة، ولكن لا يجوز إثبات تقاضى العامل لأجره بوسيلة لا تعادل وسيلة الإثبات المقررة كشهادة الشهود.

المحور السادس - إثبات تقاضى العامل مقابل رصيد إجازته المتبقية له عند انتهاء عمله:

تنص المادة (٦١) عمل على أنه: (للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً، ويتمتع العامل بالإجازة حسب مقتضيات مصلحة العمل، ولا يجوز القيام بالإجازة الاعتيادية قبل انقضاء ستة أشهر على الأقل من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل).

الأصل أن حق العامل في إجازته السنوية بأن يحصل عليها عيناً، وذلك بتمكينه من إجازته، ولصاحب العمل الحق في تنظيم إجازات العامل، إلا أن العامل إذا ما انتهت خدمته لدى صاحب العمل وتبقى له عند انتهاء خدمته رصيد إجازات لم يحصل عليها فيحق للعامل هنا المقابل عن تلك الإجازات، وينفذ التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن تلك الإجازات بصرف مقابلها، وإذا أثبت العامل علاقة العمل، وطالب بمقابل رصيد إجازته، فإن عبء إثبات حصول العامل على إجازته عيناً أو بمقابل يقع على عاتق صاحب العمل، فإذا أخفق في الإثبات قُضى للعامل بمقابل إجازته التي لم يحصل عليها عند انتهاء عمله.

الخاتمة

للعمل أهمية، والحفاظ على حقوق العمال مظهر حضاري للأمم، وفي سبيل إعلاء تلك القيم نتطلع إلى تعديلات تشريعية تعين القاضي في الإثبات، نقترح منها الآتي:

أولاً: التأكيد على مرحلة الشكوى العمالية التي تقدم إلى الدائرة المختصة بوزارة القوى العاملة، وضرورة أن تستوفى الدائرة تحقيق الشكوى، وأن تكون التحقيقات مستوفية لأدلة الإثبات والنفي في الشكوى، مع إرفاق المستندات المتطلبية في الدعوى، وضرورة التنسيق بين الدوائر العمالية والدائرة المختصة بالقوى العاملة لتحقيق هذا الغرض.

ثانياً: إقرار سلطة المحكمة العمالية بأن تكلف المختصين بالدائرة سلفة الذكر بالانتقال إلى أية جهة لإحضار مستندات أو أوراق تفيد في الفصل في الدعوى العمالية بدلاً من نذب الخبراء، وما يترتب عليه من تأخير الفصل في الدعاوى.

ثالثاً: نهيب بأصحاب الفضيلة القضاة الفصل في الدعوى العمالية من واقع مستنداتها، طالما أن ذلك في مكنة المحكمة، واقتصار نذب الخبراء على المسائل الفنية التي يستعصي على المحكمة أن تشق طريقها إليها وحدها، ولا يستطيل نذب الخبراء إلى مدى أحقية العامل في طلباته، لأن ذلك النهج في حقيقته يعد تخلياً من المحكمة لغيرها عن ولايتها، بحسبان أن كافة مسائل القانون وتقدير الوقائع ثم الفصل في الطلبات هو شأن المحكمة وحدها.



**ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العُماني**



الدكتور/ أسعد بن سعيد الحضرمي
محامي وأستاذ مساعد القانون المدني

خصوصية إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية

سرعة الفصل في الدعاوى العمالية

الدكتور/ أسعد بن سعيد الحضرمي

محامي وأستاذ مساعد القانون المدني

التمهيد:

تظهر مشكلة بطء الإجراءات القضائية لتشكّل هاجس في عرقلة سير العدالة، لكون العدالة البطيئة تُعد صورة مظلمة للوصول للحق، لذلك فقد أولى المشرع في جميع الدول اهتماماً واسعاً نحو تهيئة النصوص القانونية لتحقيق سرعة الفصل في الدعاوى، بما لا يؤدي إلى إهدار حقوق الدفاع، فقد أصبحت المحاكمة السريعة من خلال الفصل في الدعوى في غضون مدة معقولة حقاً من الحقوق الأساسية، وهو ما يجد أصله في حق الفرد الدستوري في اللجوء للقضاء.

فالحق في سرعة إجراءات التقاضي هو حق دستوري أصيل متفرع عن حق التقاضي، ومرتبط به على نحو لازم، ومؤداه أن تتم الإجراءات القضائية بما يؤدي إلى الفصل في الدعوى خلال مدة معقولة، وهي بذلك تختلف اختلافاً شاسعاً عن التسرع والتعجّل، لكون الأخيرة تنطوي على أضرار لا تُحمد عقباها على حقوق المتخاصمين.

وتُعد سرعة الفصل في المنازعات بشكل عام مبدأً موضوعياً مقرراً لحسن سير العدالة، يتمثل في إعادة الاعتبار للمتضرر كقيمة إنسانية واجتماعية بما يضمن تحقيق المراكز القانونية، وضمن التزامها من غير ميل أو انحراف، وإن كان ذلك مبدأً عاماً لجميع الدعاوى، فإن الحال يزداد أهمية في الدعاوى العمالية،

ويفرض ضرورة ملحة، فكان المشرع العماني سباقاً منذ البداية بالحرص عليها إلا أن العديد من الإفرازات التطبيقية جعلت من الدعاوى العمالية شأنها شأن باقي الدعاوى الأخرى، مما دفعها نحو الرجوع عن غاية السرعة التي عاناها المشرع، وعليه سنتدرج في هذا البحث لاستعراض أهم الإشكالات التي يسببها بطء عملية التقاضي في الدعاوى العمالية، ثم نعرض مقارنات بسيطة بين الدعاوى العمالية وغيرها من الدعاوى، يليها استعراض لثلاث تجارب قانونية في مجال الفصل في الدعاوى العمالية، وختاماً التوصيات التي خلص إليها هذا البحث.

أولاً- أبرز الإشكالات التي يثيرها تأخير الفصل في الدعاوى العمالية:

يشهد العالم تحولات جذرية عميقة في طبيعة الإنتاج وعلاقات العمل، فلم يعد نقل التقنية والأموال والخدمات حكراً على بلد بعينه، وإنما أصبحت تتحرك بتسارع حول العالم، وفي ضوء هذه المتغيرات، فإن دور الدول بات يأخذ نهجاً جديداً يرتكز على خلق التوازن بين طرفي الإنتاج (صاحب العمل والعامل) بما يكفل العدالة والإنصاف والتنمية، وصولاً إلى آفاق رحبة من ترسيخ الاستقرار الاجتماعي، وهنا تقوم أهمية وعناية التنظيم القانوني للدعاوى العمالية حرصاً على مصالح المجتمع، وإن ذلك لا يتأتى إلا بمواكبة التشريع لهذه المعطيات بما يخدم العدالة الناجزة، وبخلاف ذلك نجد العديد من الإشكالات التي تثيرها عملية البطء في الفصل في الدعاوى العمالية، ونقف على عدد منها على النحو الآتي:

١- وجود فئة من العمال في حالة وسط بين العامل والباحث عن عمل:

يبقى العامل المفصول من العمل في حالة ترقب لانتهااء الدعوى بصدور حكم نهائي (وهو الأمر الذي قد يطول إلى مدة متوسطة بين العام والعامين)، مما يجعله في حالة وسط بين كونه عاملاً منتجاً يسهم في رفعة نفسه وعائلته ومجتمعه بما يحقق له المكاسب المادية والمنافع التأهيلية من اكتساب المعارف

والخبرات، وبين كونه باحثاً عن عمل يروض نفسه، ويبادر في البحث عن فرصه عمل جديدة، ويجتهد في ذلك عبر التواصل الفاعل للجهات الرسمية المختصة بالتشغيل وبين الجهات المشغلة وفقاً لتخصصه وخبراته، ويزداد الأمر سوءاً كلما زاد العدد، إذ يترتب عليه خلل في تخطيط القوى العاملة بمعرفة الأرقام الدقيقة للباحثين عن عمل، وكذلك الذين على رأس عملهم.

٢- تفاقم الأضرار المادية والمعنوية للعامل:

بلا شك أن الدعوى العمالية تستقصد الحقوق المدنية للعامل في الغالب الأعم، وهو ما يعني أن العامل يهدف لإرجاع المظالم التي يؤسس ادعائه عليها برفع الضرر الواقع عليه، والتعويض المادي، ولما أن الدعاوى العمالية مرتبطة بعقد العمل الذي يعد عقداً زمنياً يكون الزمن فيه عنصراً مهماً في تقدير المستحقات والالتزامات، فكذلك الحال في الأضرار ذلك أن تفاقمها يزداد بطول المدة، فكلما زادت المدة بين الضرر والتعويض، تفاقم الضرر بإن ازداد حجمه.

والجدير بالذكر أن هذه الأضرار لا تلحق بالعامل نفسه، وإنما تمتد بشكل مباشر على أفراد أسرته، وكذلك تبعاً على المجتمع بوجود فرد من أفرادها في حالة ضرر يستوجب التعويض. إن جميع ذلك يجعل السرعة في الفصل في الدعاوى العمالية بالذات ضرورة ملحة تجنب تفاقم الأضرار، والحد من النزيف بجبر الضرر عبر نهاية النزاع، ليتجه كل طرف من طرفي الدعوى العمالية إلى اتجاه يتابع فيها شؤونه، ويسترد عافيته.

٣- الإشكالات بالنسبة إلى العامل الأجنبي المقيم بالسلطنة:

إذا ما سلطنا الضوء على العامل الأجنبي المقيم في السلطنة، نجد أن بطء الفصل في الدعاوى العمالية يشكل العديد من الإشكالات القانونية لوضع هذا العامل، لاسيما أن هذا العامل جاء إلى السلطنة لمدة مؤقتة، ويفترض أن تنتهي بانتهاء علاقة العمل، ويتوجب إما أن يحصل على فرصة عمل أخرى أو

يغادر السلطنة إلى بلده، وبذلك لن توجد إشكالية إن تأخر في المغادرة لفترة بسيطة، إلا أن الأمر يزداد تعقيداً فيما لو تأخرت هذه الفترة - فترة التقاضي- لتواجه العديد من الأضرار على الوضع القانوني لهذا العامل، وهو الأمر الذي يجد انعكاسه على المجتمع بشكل عام، ومن ذلك:

أ- لما أن قانون إقامة الأجانب وضع شروطاً للحصول على الإقامة، واستمرار هذه الصفة، من هذه الشروط ما جاء في المادة (٣١) من قانون إقامة الأجانب الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٥/١٦ الذي نصت فيه على: (يجوز للمفتش العام أن يلغي إقامة الأجنبي، ويأمر بإبعاده من السلطنة في الأحوال الآتية: ٥- إذا لم تكن له وسيلة عيش ظاهرة ومشروعة).

ولما أن العامل المقيم يكون في سبيل متابعة دعواه العمالية قد وقع في المخالفة للمادة في أعلاه من جهة عدم وجود وسيلة عيش ظاهرة ومشروعة لديه، كما أنه من غير القانوني قيامه بالعمل خارج نطاق صاحب العمل الذي استقدمه. ب- يمنع العامل المقيم من العمل خارج نطاق صاحب العمل (الكفيل).

لما أن قانون العمل قد حظر على العامل المقيم العمل خارج نطاق الكفيل، وذلك بموجب المادة (١١٤) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ التي نصّت في فقرتها الثالثة على: (ويعاقب العامل غير العُماني الذي يعمل بالسلطنة بدون ترخيص من الدائرة المختصة، أو الذي يعمل لدى غير صاحب العمل المرخص له بتشغيله بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن (٤٠٠) أربعمائة ريال عُمان، ولا تزيد على (٨٠٠) ثمانمائة ريال عُمان، أو بإحدى هاتين العقوبتين، فضلاً عن إلغاء الترخيص الصادر له، إن وجد، وإبعاده من البلاد على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من دخول السلطنة).

وبذلك لا يمكن تصور بقاء شخص لمدة متوسطة عامين من غير أي وسيلة كسب مشروعة، الأمر الذي يدفع العديد من هؤلاء إلى مخالفة القانون، ومن ثم تعرضهم للعقوبة في أعلاه، وهو الأمر الذي يتعارض مع غايات المشرع القانوني من ضبط القواعد القانونية، ليكون الالتزام بها دافعاً وليس منفراً.

ثانياً- مقارنة بين الدعوى العمالية وغيرها من الدعاوى:

سنتعرض في هذه السطور لمقارنة بسيطة بين الإجراءات والمراحل التي تمر بها الدعوى العمالية مقارنةً بغيرها من الدعاوى في التشريع العماني، وذلك للوقوف على مدى ملائمة اتباع السرعة وخصوصية هذا النوع من الدعاوى على النحو الآتي:

١- نجد أن المراحل التي تمر بها الدعوى بشكل عام هي مرحلتين لدى قاضي الموضوع هي المرحلة الابتدائية ومرحلة الاستئناف، والمرحلة الثالثة لمحكمة القانون المحكمة العليا، وأما الحال لدى الدعوى العمالية فإن الإجراءات فرضت أن تمر بأربع مراحل: المرحلة التمهيدية هي مرحلة التسوية لدى الدائرة المختصة بوزارة القوى العاملة تليها الثلاثة مراحل الأخرى. (الابتدائية والاستئناف والعليا)

٢- إن مرحلة التسوية في الدعوى العمالية وإن كان النص في المادة (١٠٦) من قانون العمل يوضح بأن هذه المرحلة ليست الزامية إلا أن الواقع لدى المحاكم فرض أن تكون الزامية عبر رفض المحاكم استقبال دعوى عمالية قبل مرورها، وتسجيلها في دائرة التسوية العمالية بوزارة القوى العاملة، وذلك بخلاف مرحلة التسوية في غيرها من الدعاوى التي رسم لها التشريع طريقاً عبر لجان التوفيق والمصالحة، والتي جعلها مرحلة اختيارية يمكن اللجوء إليها كما يمكن اختصارها والتقدم للمحكمة مباشرة.

٣- وضع القانون للعديد من الدعاوى شمولها بالنفاذ المعجل منها الأحكام الصادرة في الدعاوى الإجارية ودعاوى النفقة والحضانة، ولا نجد ذلك متاحاً لدى الدعوى العمالية إلا بشكل جزائي، وبناءً على طلب ذي الشأن وفقاً للمادة (٣٤٧) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٩/٢٠٠٢م.

٤- مواعيد الاستئناف في الدعاوى العمالية هي ٣٠ يوماً، إلا أن المشرع ميّز دعاوى الأحوال الشخصية بمدة استئناف ١٥ يوماً لضرورات تفرضا خصوصية هذا النوع من الدعاوى، وهي لا تقل أهمية عن الضرورات التي يحتاج إليها التعجيل في الفصل في الدعاوى العمالية.

وعليه فإن هذه المقارنة مؤداها أن التشريع بالمرونة بمكان تجعله يمكن أن يوفر للدعاوى العمالية العديد من الإجراءات التي تميّز خصوصية هذا النوع من الدعاوى، كاختصار مرحلة التسوية، وجعلها اختيارية، وكذا تقصير مدد الاستئناف، وشمول الأحكام العمالية بالنفاذ المعجل.

ثالثاً- موقف المشرع العماني من وضع مدد للنظر في الدعاوى العمالية:

بالرغم من المقارنة السابقة التي وضحت أن الدعوى العمالية تتسم أمام غيرها بوجود إجراءات أكثر إطالة من غيرها، إلا أننا نجد أن المشرع العماني من جانب آخر كان حريصاً على مراعاة خصوصية الدعاوى العمالية، بوضع مدد تنبئ بسرعة الفصل فيها، دفعاً لغاية قصدها المشرع هي مراعاة خصوصية هذا النوع من الدعاوى.

وقد جاءت المادة (١٠٦) من قانون العمل بمدد تقصر نظر الدعاوى العمالية، تبدأ بخمسة عشر يوماً كمدة لإقامة الشكوى من العامل الذي يخطر بالفصل من العمل بأن يتقدم إلى الدائرة المختصة بالتسوية خلال هذه المدة، ثم

وضع مدة أخرى يتوجب على الدائرة المختصة عدم تجاوزها، (وهي مدة أربعة عشر يوماً) تبحث فيه النزاع وتعرض لتسوية على الطرفين، فإن وصلت إلى نتيجة باتفاق تسوية كان بها، وإلا عليها إحالة النزاع خلال مدة أقصاها أربعة عشر يوماً إلى المحكمة المختصة.

وأمام المحكمة يتوجب فور استلامهم تقريراً بالنزاع مرفوعاً من الدائرة المختصة بتسوية منازعات العمل أن تحدد لها جلسة خلال ثلاثة أيام على ألا يتجاوز ميعاد الجلسة أربعة عشر يوماً، ثم قرر المشرع في المادة (١٠٦) ميعاد على قاضي الموضوع أن يفصل فيه على طلب وقف التنفيذ لقرار الفصل، وعليه كذلك أن يفصل في موضوع النزاع خلال ثلاثين يوماً.

وباستقراء هذا النص نجد أن المشرع العماني لم يكن غافلاً عن مراعاة الخصوصية في نظر الدعاوى العمالية، بل حرص على وضع مدد تحكم نظر النزاع لتضبط السرعة في الفصل في الدعاوى العمالية، إلا أن الواقع وبناءً على العديد من آراء القانونيين أن هذه المدد هي مدد تنظيمية، وليست الزامية، ومن ثم لا يترتب على مخالفتها البطلان.

رابعاً- تجارب قانونية ذات أهمية للفصل في المنازعات العمالية:

١- المملكة العربية السعودية:

تميز نظام التقاضي في نظر إجراءات الدعوى العمالية لدى المملكة العربية السعودية بأن قصر مراحل التقاضي على ثلاث مراحل فقط، مرحلة تمهيدية لتسوية النزاع في مكتب العمل، وحدد لها مواعيد أقصاها ٢١ يوماً، ثم مرحلتين لدى القضاء: المرحلة الأولى لدى الهيئة الابتدائية العمالية، والثانية لدى الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

وفي حال وجود خلاف بين صاحب العمل والعامل لأي أمر كان، فإن الجهة التي يتوجب رفع الأمر إليها ابتداءً هو قسم القضايا بمكتب العمل في البلد أو المنطقة التي نشأ فيها النزاع، وقسم القضايا معني بتوضيح النظام للمتخاصمين، كما أن له بعض الصلاحيات في حل النزاع مما يدخل في اختصاصه، وفي حال عدم التوصل إلى حل بموجب النظام بين طرفي النزاع العمالي، فإن القسم يقوم برفع النزاع إلى الجهة المختصة بالنظر، وهي الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية.

وقد حدد نظام العمل السعودي الجهة التي تنظر في الدعاوى العمالية في المادة (٢١٠) من نظام العمل للمملكة العربية السعودية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هجرية، بأن تشكل هيئة ابتدائية في كل مكتب عمل تشمل على دائرة أو أكثر من عضو واحد، وفي حالة تعدد الدوائر تفصل كل دائرة فيما يطرحه رئيس الهيئة عليها من قضايا، وفي حالة لم يتم تشكيل هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل يكلف الوزير عند الحاجة الهيئة المشكلة في أقرب مكتب عمل للقيام بالمهام والاختصاصات التابعة لمكتب العمل الذي لم تشكل به هيئة، وقد تضمنت المادة (٢١١) كيفية اختيار أعضاء الهيئات الابتدائية التي نصت على: (يسمى بقرار من الوزير بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء أعضاء الهيئات الابتدائية من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق).

تختص الهيئة الابتدائية بما يأتي:

الفصل نهائياً في الخلافات العمالية أياً كان نوعها، والتي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال سعودي، والاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل، وفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على

المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.

وبالفصل ابتدائياً في الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال، وخلافات التعويض عن إصابات العمل مهما بلغت قيمة التعويض، زخلافات الفصل عن العمل، وفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال، وفرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية.

وقد حُددت مدة الاستئناف بموجب المادة (٢١٧) من نظام العمل السعودي المشار إليه بمدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها، ويقدم الاستئناف لدى الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، وفي حال لم يستأنف قرار الدائرة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة السابقة، يعد القرار نهائياً وواجب التنفيذ، أما في قرارات الهيئة العليا، فإن القرار يعد واجب التنفيذ من حين صدوره، وتختص الهيئة العليا بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها.

ونلاحظ أن النظام أوجب على مكتب العمل التسوية الودية للنزاع، وهو ما يعد نوعاً من الوساطة التي يقوم بها مكتب العمل كوسيلة أولى لحل النزاع، وهذا يؤكد وجود الوساطة في نظام العمل والعمال السعودي، ولو بشكل غير مباشر، وفي حالة فشل التسوية الودية يقوم مكتب العمل برفع الدعوى أمام الهيئة الابتدائية المختصة، وقد منح النظام الهيئات في سبيل نظر الدعوى وتحقيقها مجموعة من الإجراءات والسلطات.

٢- جمهورية مصر العربية:

نصت المادة (٧١) من قانون العمل المصري رقم ٢٠٠٣/١٢ على أن:
(تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من:

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.
- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء على أن يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها. وتختص اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة في النزاع المعروف عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها، وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وبأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات، فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون، وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك، ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه، وتُخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة لدى صاحب العمل، وإذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية).

ونجد أن التشريع المصري قد أوجد بتشكيل هذه اللجنة جهةً مختصةً تفصل في منازعات العمل، غاياتها التبسيط والتسهيل بما يتناسب مع خصوصية

الدعوى العمالية، ويضمن لها السرعة إلا أنه وبتاريخ ١٣/٠١/٢٠٠٨ صدر حكم من المحكمة الدستورية بعدم دستورية تشكيل هذه اللجنة، وانقل لكم نص أسباب الحكم على النحو الآتي:

((أولها: أن اللجنة التي أنشأها المشرع وعهد إليها ولاية الفصل في المنازعات الفردية التي قد تنشأ بين العامل ورب العمل هي لجنة يغلب على تشكيلها العنصر الإداري، فهي تتكون من قاضيين وثلاثة أعضاء أحدهما مدير مديرية القوى العاملة المختص أو من ينوبه، والثاني ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، والثالث ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية، وأعضاء اللجنة من غير القضاة، لا يتوفر في شأنهم - في الأغلب الأعم - شرط التأهيل القانوني الذي يمكنهم من تحقيق دفاع الخصوم وتقدير أدلتهم، وبفرض توفر هذا الشرط في أحدهم أو فيهم جميعاً، فإنهم يفتقدون لضمانتي الحيادة والاستقلال اللازم توفرهما في القاضي، فضلاً عن أن مدير مديرية القوى العاملة المختص بحسابه رئيس الجهة الإدارية التي تتولى تسوية النزاع ودياً قبل عرضه على تلك اللجنة، يكون قد اتصل بالنزاع وأبدى فيه رأياً، ومن ثم فلا يجوز له أن يجلس في مجلس القضاء بعد ذلك للفصل في النزاع ذاته.

وثانيها: أن القرارات التي تصدر من هذه اللجان لا يمكن وصفها بالأحكام القضائية - حتى وإن أسبغ عليها المشرع هذا الوصف - ذلك أن الأحكام القضائية لا تصدر إلا من المحاكم أو الهيئات ذات الاختصاص القضائي، وهذه اللجنة - وكما سبق القول - هي لجنة إدارية، ومن ثم فإن ما يصدر عنها لا يعدو أن يكون قراراً إدارياً، وليس له من صفة الأحكام القضائية شيء، ولا ينال من ذلك ما نصت عليه المادة (٧١) المطعون عليها من اشتراط وجود قاضيين كي يكون انعقاد اللجنة صحيحاً، ذلك أنه بافتراض وجود هذين القاضيين، وحضور الأعضاء الثلاثة الباقيين يمكن أن يصدر القرار بالأغلبية، والأغلبية في هذه الحالة للعنصر

الإداري، ومن ثم فلا يمكن أن يوصف القرار الصادر منها بأنه حكم أو قرار قضائي.

وثالثها: أن نص المادة (٧٢) المطعون فيه وإن عُدَّ القرار الصادر من هذه اللجنة بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية يُطعن عليه أمام محكمة الاستئناف، وهو وصف جاوز به المشرع الحقيقة لأن ما يصدر عن هذه اللجنة بحسبانها لجنة إدارية لا يعدو أن يكون إقراراً إدارياً، إلا أن الطعن على هذه القرارات أمام محكمة الاستئناف، وعلى ما يقضى به النص ذاته، يتم وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الذي لا يجيز الطعن في الأحكام الصادرة في حدود النصاب الانتهائي من محاكم الدرجة الأولى في بعض الحالات مما يجعل هذه القرارات عندئذٍ غير قابلة للطعن عليها قضائياً الأمر الذي يخالف المادة (٦٨) من الدستور التي تحظر النص على تحصين أي قرار إداري من رقابة القضاء. ومتى كان ما تقدم، فإن النصين المطعون عليهما يكونان قد خالفا أحكام المواد (٤٠) و (٦٤) و (٦٥) و (٦٨) و (١٦٥) من الدستور، ومن ثم فإن القضاء بعدم دستوريتهما يكون متعيناً.

وإذ إن المادة (٧٠) من القانون ذاته تنص على أنه: (إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام 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 المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة، ولأَيٍّ منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه).

وإذ إن القضاء بعدم دستورية المادتين (٧١) و (٧٢) من القانون ذاته بما تضمنته من تشكيل اللجنة والطعن على قراراتها يستتبع بحكم اللزوم سقوط

الأحكام المتصلة بهما، ومن ثم فإنه يتعين القضاء بسقوط العبارة الواردة بنص المادة (٧٠) من القانون ذاته التي تبدأ ب: " فإذا لم تتم التسوية ودياً " إلى آخر نص المادة المذكورة، وكذلك سقوط قرار وزير العدل رقم (٣٥٣٩) لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية.

وبذلك حكمت المحكمة بعدم دستورية نص المادتين (٧١) و (٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة (٢٠٠٥).

وعليه نجد أن استعراض التجربة المصرية يتوجب علينا أن نستفيد منها في حال كان الاتجاه نحو تشكيل لجنة متخصصة للفصل في منازعات العمل؛ وذلك لتجنب أن يتم تشكيلها من أعضاء إدارية أو أعضاء يتعارض وجودهم مع صفتي الحياد والاستقلال التي يتوجب أن يتمتع بهما كل من يصدر حكماً.

٣- دولة قطر:

أحدث تجربة في مجال منازعات العمل هي التجربة القطرية التي صدرت بالقانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٧ والنافذ في ١٨/٠٣/٢٠١٨ وفقاً للقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، وطبقاً لهذه التجربة فإن إدارة علاقات العمل بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ستستمر في ممارسة دورها في تسوية المنازعات العمالية ودياً قبل الإحالة إلى لجان فض المنازعات.

ووفقاً لآلية عمل لجان فض المنازعات فعلى العامل التقدم بشكواه إلى إدارة علاقات العمل، وتتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ عرضه عليها، وتعرض نتيجة التسوية على الطرفين خلال سبعة أيام التالية، فإذا قبلها الطرفان، يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يوقع منهما وتعتمده الإدارة المختصة، وتكون له قوة السند التنفيذي، فإذا لم تتم تسوية النزاع خلال المدة المشار إليها، أو رفض أحد طرفي النزاع تسوية

الإدارة المختصة، أو انقضت المدة من غير أن يبدي الطرفان أو أحدهما رأيه بالقبول أو الرفض، وجب على الإدارة المختصة أن تحيل النزاع خلال ثلاثة أيام عمل متوالية إلى لجنة فض المنازعات العمالية، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً لموضوع النزاع، وحجج الطرفين، ومستنداتهما، وملاحظات الإدارة المختصة، وعلى أمانة سر اللجنة، خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ إحالة النزاع إليها تحديد جلسة النظر في النزاع في ميعاد لا يجاوز سبعة أيام عمل من تاريخ الإحالة، ويُخطر كل من العامل وصاحب العمل بتاريخ الجلسة قبل انعقادها بثلاثة أيام على الأقل، ويكون قرار اللجنة له قوة السند التنفيذي، وتصدر قراراتها مشمولة بالنفذ المعجل، ولذوي الشأن الطعن في القرار الصادر من لجنة فض المنازعات العمالية أمام الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف، وتتنظر الدائرة في الطعن على وجه السرعة وعليها أن تفصل فيه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.

ويتمتع أعضاء اللجنة باستقلالية قراراتهم، ولا يجوز لأي شخص أو جهة التدخل في المنازعات التي تنظر فيها اللجنة، وعلى العامل قبل الطعن في الجزاء الموقع عليه أمام لجنة فض المنازعات التظلم لصاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ علمه به، ويتم البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه، ويعد فوات هذه المدة من غير البت فيه رفضاً له، وفي حالة رفض التظلم أو عدم البت فيه خلال المدة المشار إليها يكون للعامل التظلم إلى الإدارة من الجزاء الموقع عليه خلال سبعة أيام من تاريخ الرفض، فتتخذ الإدارة إما إجراءات التسوية ودياً أو الإحالة للجنة من لجان فض المنازعات.

واستثناءً من ذلك يجوز للعامل الطعن في جزاء الفصل من العمل مباشرة أمام لجنة فض المنازعات، وإذا تبين أن الفصل كان تعسفياً أو مخالفاً لأحكام قانون العمل وتعديلاته تقرر اللجنة إما إلغاء قرار الفصل، وإعادة العامل إلى العمل، واستحقاقه الأجر عن الفترة التي تم حرمانه من العمل تنفيذاً لقرار الجزاء أو

تعويض العامل تعويضاً مناسباً، ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حُرِمَ العامل منها نتيجة هذا الفصل.

وبذلك فإن إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية في دولة قطر تتلخص في مدد منظمة بشكل مباشر وسريع، بإن تفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ أول جلسة للنظر في النزاع أمامها، كما أن المشرع أعطى قرارات الفصل في منازعات العمل شمولها بالنفاذ المعجل، وأكد على أنه لا يجوز لغير الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف الأمر بوقف تنفيذ قرارات اللجنة وقد حدد ميعاد الطعن فيه أمام محكمة الاستئناف بخمسة عشر يوماً، ويتوجب على محكمة الاستئناف أن تفصل في الدعوى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.

التوصيات:

بعد هذا الايجاز السريع حول السرعة في إجراءات الدعوى العمالية كخصوصية يتوجب أن تختص بها من غير باقي أنواع الدعاوى، وبخلاصة سريعة نجد أن التشريع وما تلاه من تطبيقات قد أفرزت العديد من الإجراءات التي أصبحت الدعوى العمالية تأخذ منحى باقي الدعاوى من جهة طول الإجراءات وتعقيدها، مما جعلها تطول جداً بما يتعارض مع الغاية التي استهدفها المشرع من مراعاة الخصوصية لهذا النوع من الدعاوى، وبذلك نخلص إلى التوصيات الآتية:

- تمييز الدعاوى العمالية بنظام إجراءات خاص يُنظر فيه النزاع على درجتين فقط، على أن تكون مرحلة التسوية اختيارية.
- إسباغ قوة السند التنفيذي لمحاضر التسوية.
- تقييد مواعيد نظر الدعوى العمالية بمدد الزامية لجميع مراحل التقاضي لا تتجاوز ٩٠ يوماً من تاريخ الشكوى.
- شمول الأحكام العمالية بالنفوذ المعجل.



**ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العُماني**



الدكتور/ عبد المجيد بن يوسف بن سيف الأغبري
مدير مكتب تنسيق لجان التوفيق والمصالحة بوزارة العدل

فض المنازعات عن طريق لجان التوفيق والمصالحة

الدكتور/ عبدالمجيد بن يوسف بن سيف الأغبري

مدير مكتب تنسيق لجان التوفيق والمصالحة – وزارة العدل

قبس من الهدى السامي: إننا نؤكد على ضرورة المحافظة على روح التأخي والمحبة التي تسود مجتمعنا العماني بجميع فئاته، وتعكس الترابط المتين بين أبناء هذا الوطن في كل أرجائه... هذا الترابط الذي يمثل الدعامة الأساسية لقوة وازدهار بلادنا العزيزة في حاضرها ومستقبلها. قابوس بن سعيد – سلطان عمان (من خطاب جلالته في العيد الوطني التاسع عشر).

لجان التوفيق والمصالحة ليست بجديدة عهد على المجتمع، فقد عُرف عن العماني نزعته وجنوحه وحبه للسلم بفطرتة، فهي في حقيقتها قديمة قدم التاريخ العماني، ولذلك شواهد عديدة سطرها التاريخ، ليس هنا مجال لذكرها.

بما أن الاختلاف في الرغبات والنزعات بين الناس أمر فطري، وعادة ما يكون لذلك ضريبة يدفعها المجتمع، أراد المشرع العماني المحافظة على ذلك الموروث الحضاري الذي امتاز به وصياغته في قالب قانوني عصري فجاءت فكرة إنشاء لجان التوفيق والمصالحة لتكون رديفاً للقضاء، فأصدر المرسوم السلطاني السامي رقم (٢٠٠٥/٩٨) بإصدار قانون التوفيق والمصالحة، وخروجاً عن النمط المعتاد في إجراءات المحاكم، وتقصيراً لأمد التقاضي، فأضفى عليها المشرع الطابع القانوني الرسمي، وأصبح الاتفاق على أمر ما مُنهيّاً للخصومة ومُلزماً للطرفين، ما لم يخالف الشريعة أو القانون أو النظام العام والآداب.

كما جاء الهدف من إنشاء هذه اللجان لحل الخلافات والنزاعات التي قد تحدث بين أفراد المجتمع بطرق ودية، وإيجاد طرق بديلة سهلة وسريعة؛ لحل النزاعات والخلافات، وجعل قنطرة الأحكام آخر القناطر التي يمكن اللجوء إليها.

فكان إنشاء لجان التوفيق والمصالحة إضافة مهمة لصرح القضاء، وطريقاً مختصراً للمتقاضين، وقد دعمته من جهة تخفيف العبء الملقى على كاهل المحاكم، كما أن المرونة التي منحها المشرع للجان التوفيق والمصالحة، جعلت منها رديفاً مناسباً جداً لصرح العدالة.

ودلائل التأثير الإيجابي للجان التوفيق والمصالحة على حياة الناس واضحة وضوح الشمس، ويمكن ملاحظة ذلك بمجرد انتهاء إبرام الصلح، فما هو ملاحظ بشاشة وجوه المتصالحين حتى قبل توقيعهم على محاضر الصلح، وخروج الزوجين معاً فرحين بما أنجزته اللجنة بينهما، وكذلك سرور الجار وجاره والأخ وأخيه وصاحب المتجر وعميله، ويُلاحظ فيما بعد زيادة أواصر روابط المجتمع من استقرار الحياة الأسرية وخروج الزوجين معاً سعداء مسرورين، بل إن سرور ذلك يتجاوز الزوجين إلى أولادهما وأهلها وجيرانهما، وهذا ما لا نجده عادة بعد الأحكام القضائية.

وقد كشفت تجربة لجان التوفيق والمصالحة من خلال عملها الممتد من عام ٢٠٠٦م وحتى اليوم عن مجموعة من الأسباب التي قد تؤدي إلى حدوث الخلاف والنزاع الأسري، وقد يصل الأمر بين الزوجين إلى الشقاق.

لجان التوفيق والمصالحة ودورها في تخفيف العبء الملقي على كاهل المحاكم:

ذكرنا في بداية موضوعنا هذا أن لجان التوفيق والمصالحة أنشئت بموجب المرسوم السلطاني السامي رقم (٢٠٠٥/٩٨)، الذي صدر بموجبه قانون التوفيق والمصالحة.

والناظر إلى قانون التوفيق والمصالحة، يجده بسيطاً في مضمونه، وعدد مواده، فقد جاء في تسع عشرة مادة فقط، والمتتبع لتلك المواد لا يجد فيها شيئاً من التعقيد بل جاء سهلاً ومفهوماً، وخالصة ما جاء فيه هو وضع ضوابط لاختيار الأعضاء، ثم نجدته قائماً على قاعدة (من ألزم نفسه شيئاً ألزمناه إياه)، وسنتطرق لذلك عند حديثنا عن حجية محضر الصلح.

وقد بدأ العمل الفعلي في لجان التوفيق والمصالحة في عام ٢٠٠٦م بإنشاء اثنين وعشرين لجنة موزعة على مختلف ولايات السلطنة، كما صدرت القرارات الوزارية الخاصة بالموظفين العاملين فيها، والقرارات الوزارية المنظمة لعملها.

ونتيجة للإقبال الكبير على طلب الصلح؛ قامت وزارة العدل بدراسة إمكانية إنشاء لجان جديدة للتوفيق والمصالحة في ولايات أخرى من ولايات السلطنة، وذلك اعتماداً على إحصاءات عدد السكان وعدد الدعاوى المقامة في محاكم تلك الولايات، فقد تم في عام ٢٠٠٨م إضافة إحدى عشرة لجنة جديدة.

وبعد أربع سنوات من رصد عمل اللجان ومتابعة الإحصاءات وتحليلها، ونتيجة للنجاح الكبير الذي أفرزته تجربة اللجان في العملية التصالحية بين أفراد المجتمع، وإنهاء الخصومات صلحاً، واستحواذ اللجان على ما يزيد عن ٣٥% من عدد الدعاوى المسجلة في كامل السلطنة (الأحوال الشخصية - المدنية - التجارية)،

وضعت وزارة العدل دراسة لإنشاء لجان جديدة للتوفيق والمصالحة، وتم في عام ٢٠١٢م إنشاء تسع عشرة لجنة جديدة للتوفيق والمصالحة، ثم في عام ٢٠١٣م تم إضافة لجنة جديدة واحدة، ليصبح بذلك مجموع اللجان ٥٢ اثنين وخمسين لجنة للتوفيق والمصالحة بعد نقل مخصصات لجنة واحدة إلى ولاية أخرى.

اختصاص لجان التوفيق والمصالحة:

نصّت المادة (٤) من قانون التوفيق والمصالحة على الآتي: (تختص اللجان بتسوية أي نزاع قبل إقامة دعوى بشأنه إلى القضاء بطريق الصلح بين أطرافه سواء كان موضوع النزاع مدنياً أم تجارياً أم متعلقاً بمسألة من مسائل الأحوال الشخصية). فنفهم من هذه المادة أن دور اللجان هو التقريب بين وجهات نظر أطراف الخلاف، ومحاولة إيجاد حلول ترضي هذه الأطراف سواء كان هذا الخلاف في أمور مدنية أم تجارية أم مسألة من مسائل الأحوال الشخصية على أن يتم اللجوء إلى هذه اللجان في مسائل لم تقم فيها دعاوى قضائية.

كما نفهم من هذه المادة أن لجان التوفيق والمصالحة لا تختص بالنظر في الدعاوى الجزائية أو المنازعات المتعلقة بملكية نقل الأراضي أو الخصومات الإدارية التي تتعلق بمحكمة القضاء الإداري.

كيفية اختيار أعضاء لجان التوفيق والمصالحة:

لم يَفُتْ المشرّع العماني عند وضع قانون التوفيق والمصالحة أن ميدان عمل لجان التوفيق والمصالحة هو المجتمع المدني، وأنه (أي المجتمع المدني) هو حجر الزاوية في هذه اللجان، وهو المعوّل عليه في إنجاح أداءها، وقد أثبتت التجربة على مدى الأعوام الماضية نجاح هذه الرؤية لدى المشرع العماني، وقد عمدت وزارة العدل إلى التنسيق مع الجهات الحكومية الأكثر دراية بأفراد المجتمع المدني لوضع تصور لاختيار أفراد مؤهلين وقادرين على الاضطلاع بمهمة الصلح، بشرط تتوفر فيهم مواصفات تؤهلهم للقيام بالصلح والتسديد وتقريب وجهات النظر بين طالبي الصلح، فكان التنسيق مع وزارة الداخلية (أصحاب السعادة محافظي المحافظات و ولاية الولايات) ومكتب وزير الدولة ومحافظ مسقط، ومكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، بحكم أن هذه الجهات هي الأقدر على معرفة وانتقاء الأفراد المؤهلين لعضوية لجان التوفيق والمصالحة، ولم تدخر هذه الجهات الجهد في اختيار ذوي الرأي والحصافة والكياسة والمكانة الاجتماعية التي تؤهلهم بالقيام بالصلح والتوفيق بين الخصوم، ويمكن القول -بكل ثقة - أن هذه الآلية لاختيار أعضاء لجان التوفيق والمصالحة قد آتت أكلها، ويتجلى لنا ذلك من المؤشرات الإحصائية الدالة على تنامي الإقبال وارتفاع نسبة الصلح في الطلبات المحسومة في هذه اللجان، وقد اضطلع أعضاء اللجان بمهمة التوعية وحث الناس على اللجوء إلى لجان التوفيق والمصالحة بدلاً من الاتجاه إلى المحاكم في الموضوعات التي يتيح قانون التوفيق والمصالحة النظر فيها.

آلية عمل لجان التوفيق والمصالحة:

نصت المادة (١٠) من قانون التوفيق والمصالحة على قبول طلبات النزاع لديها من غير رسوم، وكذلك من غير التقيد بأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية أو قانون المحاماة، من ذلك فإن طالب الصلح يجد مميزات حصرية في تقديمه لطلب الصلح، فلا توجد رسوم لتسجيل طلبه، ولا يُلزم بتوكيل محامٍ ولا غير ذلك من الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والتجارية، هذا فيما يخص إجراءات الترافع.

أما فيما يتعلق بإجراءات التداول، فقد أتاحت المادة (١١) من المرونة في تحديد رئيس اللجنة موعد الجلسة لحل النزاع المقدم من طالب الصلح، ولأجل تلافي بُعد المواعيد؛ فقد حددت المادة ذاتها أن يكون موعد النظر للنزاع خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الصلح، كما حددت المادة (١٣) من القانون ذاته أن تنتهي اللجنة إجراءات التسوية خلال ستين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب، ويجوز تمديد هذا الأجل بما لا يتجاوز ثلاثين يوماً أخرى بناءً على اتفاق الأطراف أو موافقتهم على ذلك أمام اللجنة.

كذلك نصت المادة (١٥) من قانون التوفيق والمصالحة على أن محضر التسوية بعد توقيعه من أطراف النزاع وكذلك توقيعه من رئيس اللجنة ومن حضر من الأعضاء يُعد سنداً تنفيذياً يجري تنفيذه بالطريقة التي تنفذ بها الأحكام القضائية النهائية، كما نصت المادة ذاتها على أنه في حالة عدم تنفيذ ما تضمنه الصلح اختياراً، يجري تنفيذه جبراً وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، وذلك بعد الحصول على صورة من المحضر تختم بخاتم اللجنة، وتوقع من أمين السر بعد أن يذيلها بالصيغة التنفيذية.

خطوات إجراء التوفيق والمصالحة بين الأطراف يمكن تلخيصها في النقاط

الآتية:

١- استقبال الطلب من طالب المصالحة بعد التأكد من شخصيته، وعلاقته بالموضوع.

٢-فتح ملف للطلب، وتحديد موعد للجلسة في أقرب موعد من غير رسوم مالية.

٣-إعلان الخصم في النزاع بالطريقة التي يراها رئيس اللجنة مناسبة من غير التقيد بقانون الإجراءات المدنية والتجارية، مثل الإعلان في غير الأوقات التي حددها القانون السابق، أو الإعلان هاتفياً، أو بأي طريقة يراها مناسبة، وتحقق الغاية المرجوة.

٤- في موعد الجلسة يتم عرض الموضوع كاملاً من جهة رئيس الجلسة وإتاحة الفرصة للأطراف في الحديث بحرية لأجل التوصل لتسوية يُحل بها النزاع، على أن اللجنة تقف موقف الحياد من كل طرف، وتعرض الحلول على كل الأطراف بشفافية، وحياد تام، فإن قبلها الأطراف تتم كتابة محضر للصلح يكون له قوة الحكم القضائي، وإن لم تتوصل اللجنة لتسوية الموضوع بعد أن تستنفذ جهدها، فإنها تصدر قراراً بعدم إتمام الصلح.

نظرة على إحصاءات لجان التوفيق والمصالحة:

لا شك أن لكل عمل مقياس يقاس به مستوى نجاحه، ولعل لغة الأرقام (الإحصاءات) التي تصدر عن كل مؤسسة تُعطي صورة وانطباعاً حول عمل تلك المؤسسة، وتكون شهادة لها أو عليها.

وبما أن حديثنا يركز على لجان التوفيق والمصالحة، فإن الإحصاءات التفصيلية التي ترد من كل لجنة بصورة شهرية تُفصح عن إنجاز تلك اللجنة خلال ذلك الشهر، ويقوم مكتب تنسيق لجان التوفيق والمصالحة بتفريغ تلك الإحصاءات في الملف الإحصائي الخاص بجميع اللجان، ومن ثم يُعطي ذلك الملف قراءة شهرية عن كل لجنة من لجان التوفيق والمصالحة، كما يعطي تقريراً إجمالياً عن جميع اللجان سواء كان ذلك بصورة شهرية أم سنوية.

وبقراءة الإحصاءات الصادرة عن اللجان يمكن القول بأن تلك الإحصاءات تعد شهادة نجاح بدورها الفاعل في رأب الصدع في المجتمع.

وقبل أن نعرض بعضاً من تلك الإحصاءات لا بد من وضع مفاتيح قراءتها قراءة صحيحة ومفهومة.

فقرارات اللجان تنقسم إلى قسمين مهمين جداً، وهما (قرارات الصلح -قرارات عدم الصلح).

أما القسم الأول (قرارات الصلح) فمعروف ومفهوم.

والقسم الثاني (قرارات عدم الصلح) ينقسم في حقيقته إلى حالات ستة، ويمكن شرحها على النحو الآتي، مع الوضع في الحسبان أن جميع الحالات المذكورة يصدر بحقها قرار بعدم الصلح: -

تقسيم الطلبات التي لم يتم فيها الصلح إلى حالات ستة:

١. (عدم اتفاق الأطراف)، وفي هذا الصنف فقط يكون أطراف النزاع قد حضروا ولم يتم الصلح).
٢. (ترك الطلب)، ويقصد به أن طالب المصالحة ترك الطلب بطلبه ذلك شفاهة أو كتابة أو ضمناً بعدم حضوره).
٣. (تم الصلح خارج اللجنة)، ويقصد به أن طالب المصالحة أفاد اللجنة بتمام الصلح بينه وبين المصالح معه بعد استلام المصالح معه إعلان طلب الصلح الصادر من اللجنة).
٤. (عدم حضور الخصم في النزاع)، ويقصد به عدم رغبة المصالح معه اللجوء إلى اللجنة).
٥. (عدم الاختصاص)، ويقصد به أنه أثناء تداول الطلب تبين أن طلبات طالب الصلح ليست من اختصاص اللجنة أو أن موضوع النزاع ليس من الاختصاص المكاني للجنة).
٦. (انتهاء المدة القانونية)، ويقصد به أن المدة القانونية الواردة بالمادة (١٣) من قانون التوفيق والمصالحة المخصصة لنظر طلب الصلح قد انتهت).

وعليه إذا وضعنا إحصائية وقلنا فيها عند حضور الأطراف فإنه يقصد بذلك (طلبات الصلح التي حضر فيها أطراف النزاع) وتتنقسم إلى قسمين من جهة قرارات اللجنة: -

القسم الأول: قرارات الصلح، إذ لا تصدر تلك القرارات إلا عند حضور الأطراف أو من يمثلهم تمثيلاً صحيحاً، وعرضت اللجنة عليهم الصلح واجتهدت في وضع الحلول المناسبة وانتهت صلحاً.

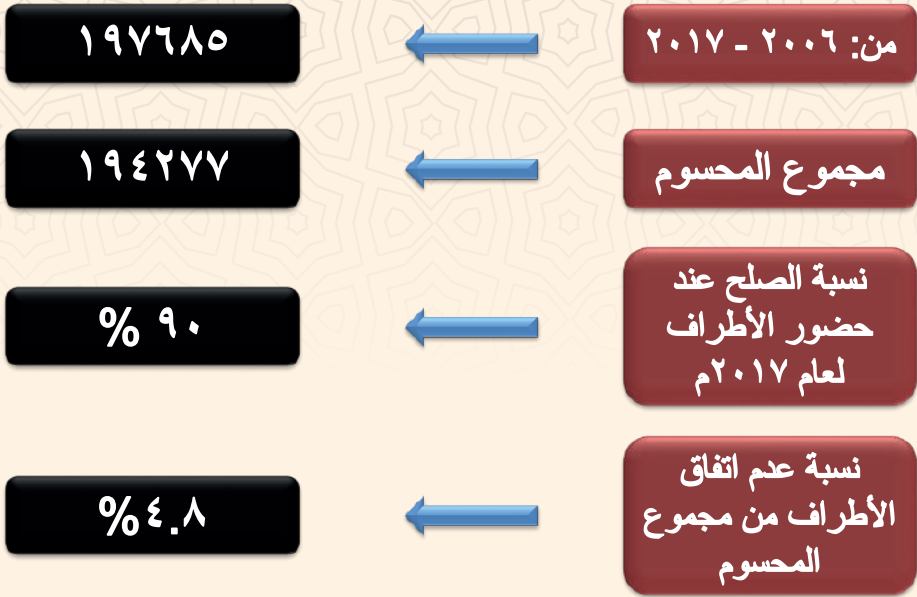
القسم الثاني: قرارات عدم اتفاق الأطراف، ولا تصدر هذه القرارات - كذلك - إلا عند حضور أطراف النزاع أو من يمثلهم تمثيلاً صحيحاً، وعرضت اللجنة عليهم الصلح واجتهدت في وضع الحلول المناسبة، وانتهت بعدم اتفاق الأطراف أو أحدهم على الصلح المعروض.

وهذا الصنف **(حضور الأطراف)** هو المهم لقياس نجاح كل لجنة من لجان التوفيق والمصالحة).

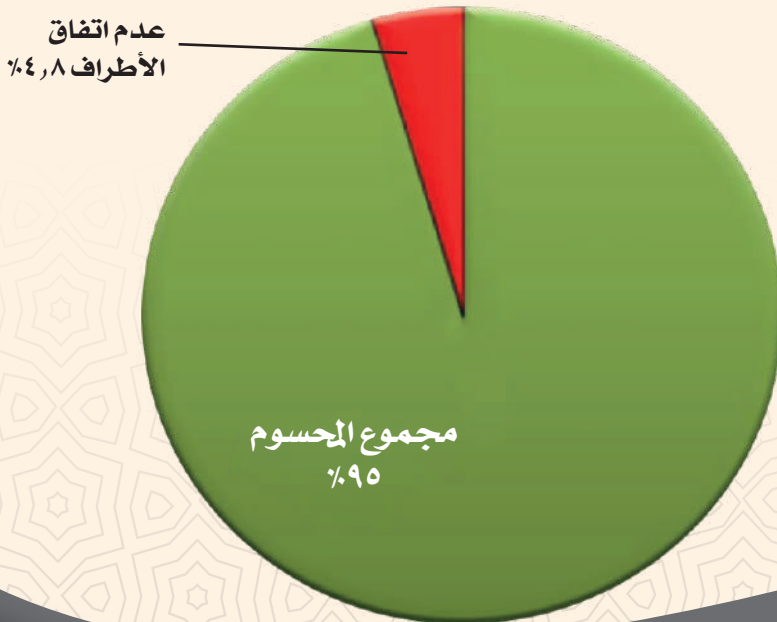
وإذا قلنا في الإحصائية كلمة (المحسوم) يقصد به: مجموع الطلبات التي صدر بحقها قرار من اللجان، سواء كان صلحاً أم عدم صلح مشتملاً على حالاته الست.

وللتسهيل على القارئ أضع إحصاءات اللجان في شكل رسومات بيانية؛ لتسهيل الحفظ والوصول إلى المعلومة.

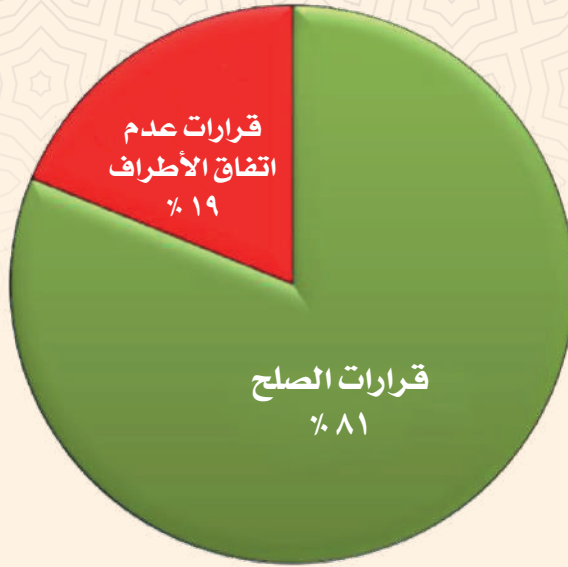
إحصاءات إجمالية للجان التوفيق والمصالحة



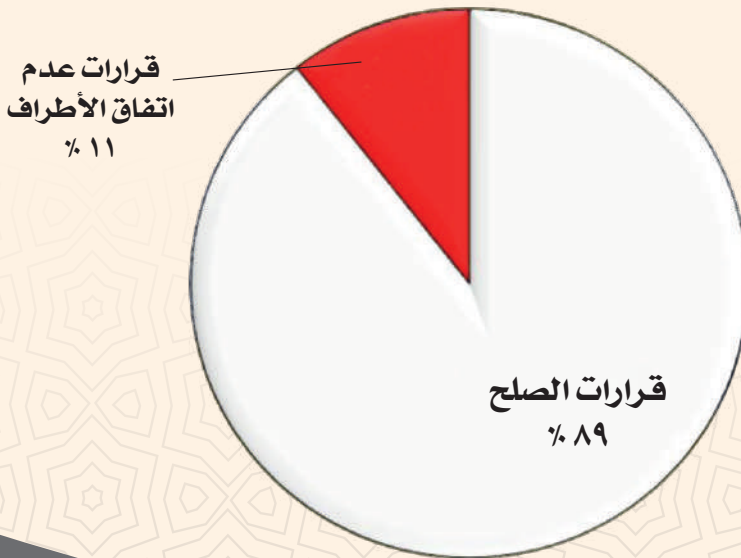
نسبة عدم اتفاق الأطراف من مجموع المحسوم في لجان التوفيق والمصالحة لعام ٢٠١٧ م



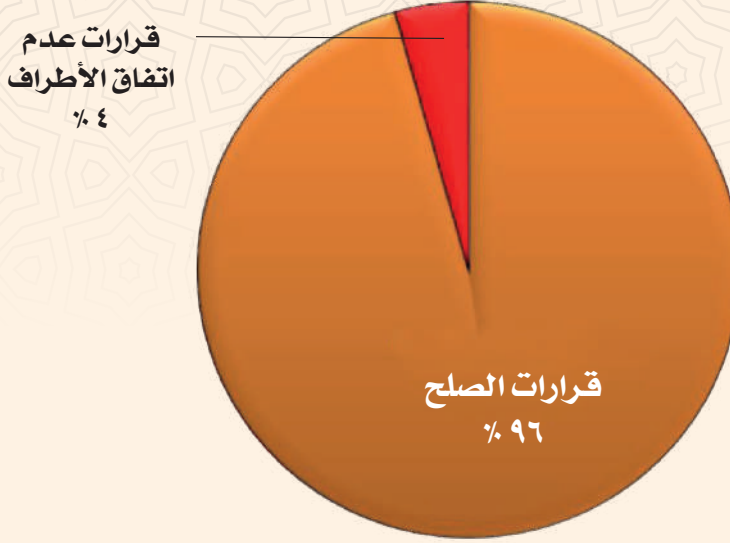
نسبة الصلح عن حضور الأطراف جلسات المصالحة
(الأحوال الشخصية) في جميع لجان التوفيق والمصالحة لعام ٢٠١٦م



نسبة الصلح عن حضور الأطراف جلسات المصالحة
(الطلبات المدنية) في جميع لجان التوفيق والمصالحة لعام ٢٠١٦م



نسبة الصلح عن حضور الأطراف جلسات المصالحة
(الطلبات التجارية) في جميع لجان التوفيق والمصالحة لعام ٢٠١٦م



مقارنة بين وارد اللجان و وارد المحاكم الابتدائية ونسبة ما خفضته
اللجان عن المحاكم خلال الأعوام ٢٠١٣ – ٢٠١٥م

نسبة الوارد إلى لجان التوفيق والمصالحة %	مجموع الدعاوى الواردة في كامل السلطنة	مجموع طلبات الصلح الواردة إلى ٣٤ لجنة توفيق ومصالحة	مجموع الدعاوى الواردة إلى ٤٤ محكمة ابتدائية	تصنيف الدعوى
٣٦	٢٢٨٠٩	٨١٢٤	١٤٦٨٥	أحوال شخصية
٣٥	٧٢٢٦٥	٢٥٤٣٣	٤٦٨٣٢	مدنية
٥٠	٤٧١٦٢	٢٣٧٠٨	٢٣٤٥٤	تجارية
٤٠	١٤٢٢٣٦	٥٧٢٦٥	٨٤٩٧١	المجموع

إيجابيات اللجان:

تناولنا الإحصاءات المشرفة التي وصلت إليها لجان التوفيق والمصالحة، وما كانت تلك اللجان لتصل إلى تلك الإحصاءات لولا وجود جملة من الإيجابيات التي منحها لها قانون التوفيق والمصالحة، ولعلنا هنا نتحدث على عجلة عن جملة من تلك الإيجابيات فنقول:

إن من أبرز تلك الإيجابيات: -

- تقديم طلب المصالحة في لجان التوفيق والمصالحة يتم من غير رسوم (مجاني)، مهما كان السقف المالي للدعوى، وفي جميع الأصناف التي تختص اللجان بنظرها.
- وجود المحامي ليس شرطاً في لجان التوفيق والمصالحة، وهي بذلك تمتاز عن بعض الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم التي تشترط فيها وجود محام وإلا عدت الدعوى باطلة؛ لمخالفتها قانون المحاماة.
- عامل الوقت مهم جداً، فنجد في بعض لجان التوفيق والمصالحة أن أول جلسة تنعقد في اليوم التالي من تقديم الطلب، فقد يتم إعلان الطرف الآخر عن طريق الهاتف، وفي العادة لا يتجاوز الموعد الأول مدة أسبوع من تاريخ قيد الطلب، إذ إن القانون أعطى اللجنة مرونة في كيفية إعلان الخصوم بالطريقة التي يراها رئيس اللجنة مناسبة، ولا يشترط وصول محضر الإعلان إلى منزل المطلوب للمصالحة.
- كذلك أعطى القانون مرونة كبيرة في وقت ومكان انعقاد جلسات اللجنة، فقد تعقد اللجنة جلساتها في منزل أحد الخصوم، وقد يكون في منزل أطراف النزاع، وقد

يكون خارج ساعات العمل الرسمي، أي في فترة المساء، أو في أوقات الإجازة الأسبوعية، وكل ذلك مما أجازته قانون التوفيق والمصالحة في سبيل تحقيق الصلح.

- بالنسبة إلى محضر الصلح الصادر من اللجان، فإنه بعد توقيعه من أطراف النزاع ومن رئيس اللجنة وممن حضر من الأعضاء يعد نهائياً وواجب التنفيذ، ولا يجوز الطعن فيه أمام المحاكم الأعلى، وعادة ما يستلم أطراف النزاع محضر الصلح في اليوم الذي يبرم فيه.

- عرض الصلح في لجان التوفيق والمصالحة يتم في جو تسوده المودة، ولا توجد في لجان التوفيق والمصالحة قاعات كقاعات المحاكم، وإنما تم تهيئتها لتكون بسيطة وبعيدة عن التكلف، وإبعاداً للهيبة والرهبة التي قد تصيب بعض الخصوم كما هو ملاحظ في قاعات المحاكم.

- الحق في إقامة دعوى أمام القاضي الطبيعي مكفول لكل من لم يتوصل إلى صلح يرضيه من الأطراف، في أي وقت شاء.

- سرية الجلسات مطلب أساسي، ومهم لكل من المدعي والمدعى عليه في جميع القضايا، وهذا ما يمكن تحقيقه حال اللجوء إلى لجان التوفيق والمصالحة، إذ يتم نظر كل طلب على حدة، وبخصوصية تامة.

النتائج والتوصيات:

- تفعيل دور لجان التوفيق والمصالحة في تسوية النزاعات العمالية.
- زيادة وعي المجتمع بدور لجان التوفيق والمصالحة.
- تطوير آلية اختيار أعضاء لجان التوفيق والمصالحة.



**ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العُماني**



الفاضل / يوسف بن خصيب البوسعيدي
المكلف بأعمال مدير دائرة الشؤون القانونية والنقابية
بالاتحاد العام لعمال السلطنة

دور أطراف الإنتاج في المفاوضات
وتسوية المنازعات العمالية الجماعية
الفاضل/ يوسف بن خصيب البوسعيدي
المكلف بأعمال مدير دائرة الشؤون القانونية والنقابية
بالاتحاد العام لعمال السلطنة

مقدمة:

تُعد المفاوضات من أهم الطرق والأساليب المتبعة في تسوية المنازعات العمالية الفردية والجماعية بين أصحاب العمل والنقابات العمال، وذلك من خلال التوصل إلى اتفاق يهدف إلى تحسين شروط وظروف العمل وإيجاد الحلول المناسبة لجميع الخلافات والمشكلات التي يمكن أن تنشأ في بيئة العمل بطريقة ودية ومرضية بدلاً عن أسلوب الفوضى والنزاعات، مما يؤدي إلى شعور العامل بالرضا والولاء للمنشأة التي يعمل بها، واستمراره في العمل بها بكل تفان وإخلاص وجدية، وقد يساهم ذلك في استقرار أوضاع تلك المنشآت مما يؤدي إلى تطوير ورفع مستوى الإنتاج وجودته، وتحسين الأداء المالي في تلك المنشآت؛ ونظراً إلى أهمية الحوار الاجتماعي ودور المفاوضات الجماعية في توفير بيئة العمل الجاذبة والمناسبة للإنتاج والإنجاز، فقد أهتم المشرع العماني بتنظيم المفاوضات الجماعية، ووضع الآلية التي تتم خلالها المفاوضة وأطرافها وشروطها، وكيفية توثيق ما يتم التوصل إليه من المفاوضات، وذلك من خلال القرار الوزاري رقم ٢٠٠٦/٢٩٤م وتعديلاته بدلالة المادة رقم (١٠٧) مكرراً من قانون العمل العماني.

وانطلاقاً من دور الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في رعاية مصالح العمال، والدفاع عن حقوقهم المقررة قانوناً، وتحسين شروط وأوضاع عملهم، وترسيخ قيم العمل، وتعزيز الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج؛ رائده في كل ذلك المصلحة العامة، والالتزام بالقوانين والنظم المعمول بها في السلطنة، وممارسته في سبيل ذلك اختصاصه بتمثيل العمال أمام الجهات الحكومية أو الخاصة، وفي الاجتماعات والمؤتمرات والمجالس واللجان المعنية بشؤون العمل والعمال، فإن هذه الورقة ستركز في التشريع القانوني للمفاوضات العمالية، نتطرق خلاله إلى مفهوم المفاوضة الجماعية، والنزاع العمالي الجماعي، والأطراف التي تشارك في المفاوضة ودورها في تسوية النزاعات، كما سيتم الحديث عن اللجان المعنية في بحث مطالب العاملين وأنواعها، وآلية عمل تلك اللجان إلى تصرفها في المطالب بالتوقيع على اتفاقية العمل الجماعية أو إحالتها إلى المحكمة المختصة، والحاجة إلى محاكم عمالية متخصصة تنظر في القضايا العمالية.

تمهيد:

أصبح للعمال في السلطنة قوة لها وزنها وتقلها وأهميتها في ظل اهتمام الحكومة الرشيدة في القطاع الخاص، وسعيها وبذلها الجهود الحثيثة في تشغيل القوى العاملة الوطنية، وتوجيههم إلى العمل فيه باعتباره المشغل الحقيقي للشباب الباحث عن فرص العمل، والمحرك الأساسي للاقتصاد الوطني، وبعد أن أصبح حق تشكيل النقابات، والاتحادات العمالية واقعاً ومشروعاً في القانون، وقد لجأت الكثير من النقابات العمالية بغية تحقيق أهدافها وغاياتها، والدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها (العمال) في مواجهة أصحاب العمل إلى سلاح الإضراب، وقد يذهب صاحب العمل إلى إغلاق منشأته في مواجهة العمال، هذا الأمر بكل تأكيد قد يؤثر سلباً على العمال، وأسره بعد أن ينقطع رزقهم وبقاء عدد منهم بلا عمل أي أن ذلك يضر بالمجتمع بشكل عام، وعلى العلاقة بين طرفي الإنتاج

بشكل خاص؛ لما ينجم عن ذلك اتساع الفجوة بينهما وهما في مركب واحد، ووجهان لعملة واحدة.

هذه الآثار السلبية أدت إلى ظهور المفاوضات الجماعية، وإقرارها كأسلوب للحوار الاجتماعي في المجال العمالي، واكتسبت المفاوضات الجماعية أهمية بالغة إذ إنها تجمع بين أطراف علاقة العمل على طاولة واحدة، وقد يتنازل كل طرف عن بعض مطالبه بأسلوب حضاري من أجل التوصل إلى اتفاق ودي فيما بينهم.

المفاوضة الجماعية:

المفاوضة بمفهومها الواسع هي مشاورات ومناقشات، وتبادل المعلومات والآراء بين أطراف تجمعهم قضايا ذات اهتمام مشترك في مختلف المجالات، سواء كانت سياسية أم اقتصادية أم عمالية أم اجتماعية، بهدف الوصول إلى اتفاق مرضٍ بين أطراف المفاوضات، وما يعنينا في هذا المبحث التركيز في الحديث على المفاوضات التي تحصل وتمارس في بيئات العمل بمنشآت القطاع الخاص، وقد عرّف المشرع العماني المفاوضات الجماعية في القرار الوزاري رقم ٢٠٠٦/٢٩٤ وتعديلاته بأنها: الحوار والمناقشات التي تجرى بين صاحب العمل، والعمال أو النقابات العمالية، أو الاتحادات العمالية من أجل تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية، وتسوية المنازعات ذات الصلة بالعمل.

عادة ما تكون المفاوضات من أجل الوصول إلى تسوية واتفاق في المطالب العمالية الجماعية التي يطالب فيها العمال، والتي ما أن يتم تسويتها يعود النفع والفائدة فيها إلى العاملين جميعاً، وتجرى المفاوضات في المنشآت التي توجد بها نقابات عمالية بين الهيئات الإدارية للنقابات وأصحاب العمل، أما المنشآت التي لم يشكل فيها العمال نقابات عمالية، فتتم المفاوضات فيها بين

صاحب العمل وخمسة من عمال المنشأة يختارهم العمال بأنفسهم؛ لتمثيلهم في المفاوضات، ويمكن للعمال الاستعانة بالاتحاد العام ليساعدهم في اختيار ممثليهم، ولا يمكن لصاحب العمل الاعتراض على أي من ممثلي العمال، وذلك وفقاً للمادة رقم (٢) من القرار الوزاري رقم (٢٩٤/٢٠٠٦) وتعديلاته بشأن تنظيم المفاوضات الجماعية، والإضراب السلمي والإغلاق، التي تنص على أنه: "تجرى المفاوضات الجماعية بين أصحاب العمل وممثلين عن النقابة والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في المنشآت التي توجد بها نقابة عمالية، فإن لم توجد بالمنشأة نقابة عمالية يتم التفاوض بين صاحب العمل وخمسة من العمال يتم اختيارهم من قبل العمال بالمنشأة وبحق للعمال طلب المساعدة من الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في شأن اختيار ممثليهم ولا يحق لصاحب العمل الاعتراض على أي من ممثلي العمال".

وحتى تكون المفاوضات بين النقابات العمالية والمنشآت ناجحة، فلا بد أن يتسم أطرافها بالندية والتكافؤ وحسن النية، وأن يبحث كل طرف عن كل أمر يسهم به في الوصول إلى اتفاق مرضٍ بينهم حتى وإن كان ذلك بالتنازل أو تأجيل مطلب أو جزء منه؛ ليتم النظر والتفاوض فيه مرة أخرى في مفاوضة ثانية قادمة.

مشروعية المفاوضات الجماعية:

أقرت المفاوضات الجماعية من جهة منظمة العمل الدولية، ونظمت من خلال الاتفاقيتين الدوليتين رقم (٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم (٩٨) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ورغم أن السلطنة لم تصادق على هاتين الاتفاقيتين حتى الآن، إلا أن التشريعات القانونية المعنية بتنظيم علاقة العمل بين طرفي الإنتاج أقرتها في نصوصها، وذلك من خلال القرار الوزاري رقم (٥٧٠/٢٠١٢) وتعديلاته بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل

النقابات والاتحادات العمالية والاتحاد العام سلطنة عمان، عملاً بالفصل التاسع من قانون العمل، وبدلالة المادة رقم (١١٠) مكرراً من القانون ذاته، والقرار الوزاري رقم (٢٠٠٦/٢٩٤) وتعديلاته بشأن المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق بدلالة المادة رقم (١٠٧) مكرراً من قانون العمل، ونأمل بأن لا تتأخر الأيام حتى تصادق السلطنة على هاتين الاتفاقيتين؛ لما لهما من أهمية قصوى في خدمة ودعم العمل النقابي في السلطنة، كما نأمل بأن تطرأ تعديلات مهمة على القرارين الوزاريين المذكورين؛ ليكونا مواكبين للتطورات التي تشهدها الساحة النقابية المضطربة مع التقدم الاقتصادي في السلطنة.

أهمية المفاوضة الجماعية وأهدافها:

تعد المفاوضة أهم وأبرز آليات العمل النقابي باعتبارها وسيلة ديمقراطية يستطيع من خلالها العمال بواسطة نقاباتهم العمالية الجلوس مع أصحاب العمل، ومناقشتهم في جميع المطالب، والقضايا التي قد تنشأ في المنشآت التي يعملون بها، وقد أصبحت المفاوضة الجماعية وسيلة لتسوية النزاعات العمالية الجماعية بين العمال، وأصحاب العمل، والحد منها، وتفاديها مستقبلاً من خلال وضع نظام متفق عليه فيما بينهم ينظم آلية تسوية تلك النزاعات الناشئة بينهم بشأن العمل، فضلاً إلى ما تصل إليه المفاوضات من إبرام اتفاقيات عمل جماعية تهدف إلى تحسين شروط العمل وظروفه.

ومما لا شك فيه بأن تفعيل الحوار والنقاش في أي منشأة يشعر العاملين فيها بالرضا ويعزز انتمائهم وولائهم لها، فيبذل العامل فيها قصارى جهده وطاقته؛ ليرفع كفاءة إنتاجه مما يسهم في زيادة الأرباح وتطور الأداء المالي في تلك المنشأة، ومن ثم استقرارها على مستويات استمرار العاملين للعمل بها، ومحافظةها على كميات الإنتاج الرابحة اقتصادياً.

أطراف المفاوضة الجماعية:

من مفهوم المفاوضة الجماعية، نتصور منطقياً وعملياً بأن المفاوضة تكون من طرفين أو أكثر، فلا تفاوض من طرف واحد، وبذلك فإن تحديد أطراف المفاوضة الجماعية بمعرفة المستوى الذي تتم فيه المفاوضة، واختلاف المستوى الذي تتم فيه يؤدي إلى اختلاف المستوى التنظيمي للأطراف، وبما أننا نتحدث عن آلية يتم خلالها تحسين شروط، وظروف العمل، ورفع الكفاءة الإنتاجية له، وإيجاد نظام خاص لتسوية وفض جميع المنازعات الجماعية التي قد تنشأ في بيئة العمل، فإننا من الضرورة نعني بأطراف المفاوضة الجماعية المعنية بتنظيم علاقة العمل.

في السلطنة ووفقاً للتشريعات الخاصة بتنظيم علاقات العمل، وما نلامسه في واقعنا العمالي؛ بأن المفاوضات الجماعية تكون إما ثنائية أي من طرفين وهما ممثلي النقابة أو العمال وبين صاحب العمل أو إدارة المنشأة، وقد تكون مفاوضة ثلاثية، حينما تكون وزارة القوى العاملة ممثلة للحكومة طرفاً في هذه المفاوضة تعين أطراف الإنتاج في المفاوضة، وتقرب وجهات النظر بينهم بهدف الوصول إلى اتفاق ودي بينهم، وفي جميع الأحوال، وفي كثير من الأحيان يكون الاتحاد العام حاضراً، ومشاركاً في هذه المفاوضات بجانب ممثلي النقابات أو العمال يقدم لهم الدعم والمساعدة التي تعينهم في الدفاع عن حقوقهم المقررة قانوناً، والعمل على تحسين شروط وظروف عملهم.

أهم اللجان الحوارية في السلطنة:

شُكلت في السلطنة لتنظيم العلاقة بين أطراف الإنتاج ثلاث لجان حوارية، جميع هذه اللجان تهدف في الوصول إلى اتفاقيات عمل جماعية بين ممثلي النقابة أو العمال، وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

لجنة الحوار الاجتماعي:

شُكلت لجنة الحوار بالقرار الوزاري رقم (٢٠١٤/٧٢) الصادر بتاريخ ٣١ مارس ٢٠١٤م، ويتأسس هذه اللجنة معالي الشيخ وزير القوى العاملة ووكيل وزارة القوى العاملة لشؤون العمل نائباً لرئيس اللجنة، وتضم اللجنة أعضاء ممثلين من كل من وزارة القوى العاملة، وغرفة تجارة وصناعة عمان، والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان ومقرراً، وتختص هذه اللجنة في النظر ودراسة المقترحات التي من شأنها أن تسهم في تنظيم سوق العمل، ودراسة المستجدات في معايير العمل العربية، والدولية؛ للاستفادة منها في تعزيز الحوار الاجتماعي بما يخدم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج، وتقوية علاقات العمل بينهم، كما تختص في تعزيز التعاون المشترك بين الأطراف من أجل زيادة الإنتاج وتعزيز التنافسية وتحقيق التوازن والانسجام بين مصالح العاملين وأصحاب العمل.

أما أبرز إنجازات هذه اللجنة التوقيع على مسودة مشروع قانون العمل في شهر مايو ٢٠١٤م، وكذلك التعديلات الأخيرة التي طرأت على قانون التأمينات الاجتماعية.

اللجنة المعنية في بحث المطالب العمالية في منشآت القطاع الخاص:

شُكلت هذه اللجنة بالقرار الوزاري رقم (٢٠١٣/٤٣٨) الصادر بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠١٣م، يتأسس هذه اللجنة سعادة وكيل وزارة القوى العاملة لشؤون العمل، وتضم اللجنة أعضاء ممثلين من وزارة القوى العاملة، وغرفة تجارة وصناعة عمان، والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، بالإضافة إلى ممثلي من النقابة العمالية وصاحب العمل، ومدير دائرة تسوية المنازعات بوزارة القوى العاملة مقرراً للجنة، وتختص اللجنة في تسيير إجراءات التفاوض بين طرفي النزاع العمالي الجماعي في المنشآت التي لا يحظر فيها الإضراب، كما تقوم بتدوين الاتفاق

الذي يتم التوصل إليه في شأن تسوية النزاع العمالي الجماعي، كما تتولى اللجنة إحالة النزاع العمالي إلى المحكمة المختصة، إذا لم تتمكن من الوصول إلى اتفاق وتسوية النزاع خلال ثلاثين يوماً من إحالة النزاع لها.

اللجنة المعنية بالنظر في المطالب العمالية في المنشآت التي تقدم خدمات عامة وأساسية للجمهور أو في المنشآت النفطية والمصافي البترولية والموانئ والمطارات:

شكّلت اللجنة بالقرار الوزاري رقم (٢٠١٦/١٠) الصادر بتاريخ ١٣ يناير ٢٠١٦م، يترأس اللجنة وكيل وزارة القوى العاملة لشؤون العمل وعضوية كلٍ من: مدير عام المديرية العاملة للرعاية العمالية ونائباً للرئيس، ونائب رئيس الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، ونائب رئيس مجلس إدارة غرفة تجارة وصناعة عمان، بالإضافة إلى ممثلي أطراف النزاع العمالي الجماعي، ومدير دائرة التنظيمات النقابية بالوزارة مقرراً للجنة.

وتختص اللجنة في بحث المطالب العمالية في المنشآت التي تقدم خدمات عامة وأساسية للجمهور أو في المنشآت النفطية، والمصافي البترولية والموانئ والمطارات أي في المنشآت التي يحظر فيها على النقابات العمالية القيام بالإضراب أو الدعوة إليه وفقاً للمادة رقم (٢٠) من القرار الوزاري رقم (٢٠٠٦/٢٩٤) بشأن المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق وتعديلاته، التي تنص على أنه: "يحظر القيام بالإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت التي تقدم خدمات عامة أو أساسية للجمهور أو في المنشآت النفطية والمصافي البترولية والموانئ والمطارات".

وتقوم اللجنة بتدوين الاتفاق في حالة التوصل إلى تسوية بشأنه، والتوقيع عليه من جميع الأطراف ومتابعة آلية تنفيذ التسوية أما إذا لم يتم التوصل إلى

اتفاق، فتقوم اللجنة بإحالة النزاع الى المحكمة المختصة خلال (٣) أسابيع من إحالة النزاع إليها، وما يميز هذه اللجنة بأنها يمكن لها أن تعهد إلى المديرية العامة للرعاية العمالية القيام بأعمال التفتيش على المنشأة قبل البدء في تسوية النزاع، وهذا إجراء بطبيعة الحال يمكن أن يساعد الأطراف ويهيئ لهم الظروف في الوصول إلى اتفاق بعد أن تعقد اللجنة اجتماعها.

دور أطراف الإنتاج في المفاوضات الجماعية:

حتى تكون المفاوضات الجماعية ناجحة، وتحقق الغاية من تنظيمها قانوناً، ويستفيد من إجراءات النقابات العمالية، وأصحاب العمل، والدولة كذلك، فلا بد من أن يقوم كل طرف بدور ومهام معينة يسهم فيها، لإنجاح المفاوضات الجماعية، ويمكن هنا أن نتناول الدور الذي يقوم به كل طرف في المفاوضات.

دور الحكومة في المفاوضات الجماعية:

تلعب الحكومة دوراً مهماً وكبيراً في المفاوضات الجماعية؛ باعتبارها وسيلة ضرورية وحق حيوي للأطراف، فكان لابد من تنظيمها كبقية الحقوق الأخرى، والعمل على تهيئة الظروف، وتقديم الدعم المناسب لطرفي الإنتاج، وذلك من خلال سن التشريعات القانونية التي تنظم المفاوضات، وتبين لطرفيها كافة الشروط والعناصر وآلية عملها في المفاوضات، كما يجب أن تقوم بتزويد الطرفين بكافة البيانات، والمعلومات اللازمة، وأن تكفل متابعة تنفيذ ما يتم التوصل إليه إذ أنها تشجع قيام المفاوضات واستمرارها وعلى إبرام الاتفاقيات الجماعية، فضلاً عن الدور الذي تلعبه في مجال سير المفاوضات بحرية، وإدارتها لها بشكل فاعل ومنظم من خلال الإطار القانوني المنظم لها، كما قامت الحكومة في سبيل تطوير وتشجيع التفاوض بين طرفي الإنتاج بإجراء تعديلات تشريعية على القرار رقم ٢٠٠٦/٢٩٤ وتعديلاته، وإقرار اللجان التي تساهم بشكل فاعل ومنظم في دعم المفاوضات

الجماعية ومساعدة طرفي الإنتاج في التوصل إلى الاتفاقيات الجماعية، وذلك من خلال اللجان المشكلة بالقرارين الوزاريين (٤٣٨/٢٠١٣م ورقم ١٠/٢٠١٦م)، واللذان تحدثنا عنهما في معرض حديثنا عن أطراف المفاوضة الجماعية بهذه الورقة.

دور النقابة العمالية في المفاوضة الجماعية:

أبرز مهمة يمكن أن تقوم بها النقابات العمالية الدفاع عن حرية التنظيم النقابي واستقلاليتها، إذ إن بهذه النقابات يمكن أن يمارس العمال دورهم من خلال المفاوضات الجماعية، التي تعد أهم وسيلة فاعلة تعمل بها؛ باعتبارها من الحقوق الأساسية في العمل النقابي، وأداة لا غنى عنها تستعملها النقابات في سبيل الدفاع عن حقوق العمال وتحسين شروط، وظروف عملهم، وتعزيز مكاسبهم، كما يمكن من خلال نقاباتهم توسيع نطاق المفاوضات لتشمل مبادئ العمل اللائق، والعمل على تحقيق شروطه في مواقع وأماكن أعمالهم، كما يمكن أن تتناول جميع المسائل والقضايا ذات العلاقة بشؤون العمل مثل التوصل مع صاحب العمل، أو إدارة المنشأة إلى اتفاق يقض برفع الحد الأدنى للأجور أو في تدريب وتأهيل العاملين، ونظام الصحة والسلامة المهنية أو تقليل ساعات العمل، وغير ذلك من المكاسب التي تجعل بيئة العمل جاذبة ومحفزة للعمال.

دور صاحب العمل في المفاوضات الجماعية:

يعد صاحب العمل أو إدارة المنشأة الطرف الأساسي الآخر في المفاوضة الجماعية التي تعمل النقابة العمالية على مفاوضته، ومناقشته بشكل مباشر، ويجب أن تكون مشاركة صاحب العمل في المفاوضات جادة وفاعلة ومنتظمة، وأن يحرص بالمشاركة في جلسات التفاوض بنفسه أو يكلف بالحضور - في حالة عدم استطاعته بالمشاركة - أحد المسؤولين المخولين باتخاذ القرار حفاظاً على

جدية المفاوضات، ولعدم هدر وقت الأطراف الأخرى في حالة مشاركة غير مخول باتخاذ القرار، كما يلزم بتقديم البيانات والمعلومات في الموضوعات محل التفاوض التي تساعد الأطراف في التوصل إلى اتفاق، كما يجب على صاحب العمل تقديم الدعم اللازم؛ لإنجاح المفاوضات، وتسييرها إلى تطوير بيئة العمل، ورفع كفاءة العامل، وتحسين وضعه المعيشي، ورفع إنتاجية المنشأة، ويحظر على صاحب العمل اتخاذ أي إجراء أو إصدار قرارات في شأن الموضوعات المطروحة على طاولة الحوار، أو الاعتراض على أي من ممثلي العمال أو النقابة.

الإضراب السلمي:

لم يرد في قانون العمل العماني أو القرار الوزاري رقم (٢٠٠٦/٢٩٤) بشأن تنظيم المفاوضات الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق وتعديلاته تعريفاً محدداً للإضراب عن العمل، كحال أغلب تشريعات العمل في الدول العربية والأجنبية، بل أكتفى بالنص على مشروعيتها، وتنظيم أحكامه، واستناداً إلى النصوص التشريعية الواردة في القرار الوزاري المشار إليه والمنظمة للإضراب ومن خلال الواقع العملي، ومعايشة العديد من الإضرابات العمالية، والمشاركة في جلسات التفاوض التي تلي الإضراب بقصد تسويته، والعمل على إنهائه يمكن أن نعرّف الإضراب بأنه: "توقف العمال عن أداء عملهم بشكل جماعي وبطريقة مدبرة بهدف الضغط على صاحب العمل من أجل التفاوض أو لتحقيق مطالبهم العمالية".

والإضراب وسيلة، وسلاح يلجأ إليه العمال حين يرفض صاحب العمل الدخول في الحوار المباشر، والتفاوض مع النقابة أو ممثلي العمال أو لممارسة الضغوط على صاحب العمل؛ لتحقيق المطالب العمالية التي يسعى العمال إلى تحقيقها بقصد تحسين شروط وظروف العمل، ووفقاً للمادة رقم (١٩) من القرار

الوزاري رقم (٢٠٠٦/٢٩٤)، فإن الإضراب لا يمكن للنقابات العمالية القيام به إلا وفق ضوابط قانونية حددها المشرع أبرزها أن تقوم النقابة بإخطار صاحب العمل كتابياً بعزم العمال على الإضراب قبل ثلاثة أسابيع على الأقل من التاريخ المحدد لتنفيذه، ويجب أن يتضمن ذلك الإخطار أسباب الإضراب، والمطالب العمالية التي يسعى العمال إلى تحقيقها، وأن تقوم بموافاة وزارة القوى العاملة، أو أي من مديرياتها في المحافظات بنسخة من ذلك الإخطار، وبعد ذلك تقوم الوزارة بإجراءات تسوية النزاع، وذلك بتشكيل لجنة من طرفي النزاع، ويحث المطالب، والسعي للوصول إلى اتفاق بينهم من أجل إنهاء الإضراب، فإذا تمكنت اللجنة من التوصل إلى اتفاق، فيجب تدوينه وتوقيعه من جميع الأطراف المشاركة في تسوية النزاع، أما في حالة عدم تمكنها من تسويته، فإنها تقوم بإحالة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال أربعة أسابيع من تاريخ إحالة النزاع لها.

كما أن هناك حالات يحظر فيها على النقابات العمالية من القيام بالإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت التي تقدم خدمات عامة للجمهور أو في المنشآت النفطية والمصافي البترولية والموانئ والمطارات؛ باعتبار أن هذه المنشآت يتصل نشاطها وخدماتها بمرفق خدمي مثل التعليم، أو الرعاية الصحية أو الكهرباء والمياه والهاتف أو تقدم لمرفق الدفاع أو الشرطة مثل السجون والطوارئ والملاحة الجوية أو لمنع الإضرار الاقتصادي بالمنشأة؛ باعتبار أن النشاط الذي تمارسه حيوي وتعول عليه الدولة كثيراً في رفق اقتصادها مثل المنشآت العاملة في قطاع النفط والغاز، والعاملة في المطارات والمصافي، وغيرها من المنشآت، وقد وضع المشرع عقوبة لمن يضرب أو يدعو إلى الإضراب في المنشآت المذكورة باحتساب أيام الإضراب غياب بمن غير عذر، باعتبار عدم مشروعية الإضراب، بخلاف مدة الإضراب السلمي الذي يقع في المنشآت التي

يمكن الإضراب فيها بأن مدة الإضراب تحتسب إجازة عمل من غير أجر، فضلاً عن حق صاحب العمل في اتخاذ الإجراءات القانونية ضد العمال المضربين.

المحاكم العمالية:

اتجهت الكثير من الدول في الوقت الحالي إلى تطوير القضاء وتحسين خدماته، ورفع كفاءة القائمين عليه، وصولاً إلى العدالة التي تُعد غاية العمل القضائي، وذلك من خلال تخصيص المحاكم، فظهرت محاكم الأسرة التي تعني بالنظر في قضايا الأحوال الشخصية، والفصل فيها، ومحاكم القضاء الإداري والعسكري، والمحاكم العمالية، وغيرها من المحاكم، وما يهمننا في هذه الجزئية الحديث عن قضايا العمل التي تنشأ في منشآت القطاع الخاص، ونذكر المبررات التي تجعل الاتحاد العام يطالب الجهات المعنية بشكل دائم ومستمر تأسيس محاكم عمالية متخصصة تنظر في القضايا العمالية نوجزها في الآتي:

١- سرعة الفصل في الدعاوى العمالية:

إن الدعاوى العمالية بطبيعتها مستعجلة، ومن ثم حتى تتحقق الغاية من اعتبارها مستعجلة يقتضي الأمر أن يُبْت في هذه الدعاوى نهائياً خلال فترة وجيزة، كما أن تأخر البت في الدعاوى العمالية يمكن أن يؤثر على العامل وأسرته ومجتمعه، والوضع الاقتصادي للدولة، وقد تستغرق المحاكم في الوقت الحالي سنوات عدة للفصل في دعوى عمالية، وهذا الأمر يتنافى مع صفة الاستعجال في النظر، والفصل في هذا النوع من الدعاوى.

٢- كثرة الدعاوى العمالية:

الشكاوى العمالية التي تسجل في دائرة تسوية المنازعات العمالية بوزارة القوى العاملة كثيرة، وترتفع أعدادها سنوياً مع تزايد عدد السكان، والملتحقين للعمل بالقطاع الخاص، وزيادة حجم الاستثمارات، وقد تشكل هذه الأعداد الكبيرة من

الشكاوى عند إحالتها إلى المحاكم ضغطاً كبيراً على الطاقم القضائي الحالي، وتكون مرهقة عليه.

٣- التخصص:

وجود محاكم عمالية مختصة بالنظر في الدعاوى العمالية بها قضاة متخصصون، وخبراء في النظر إلى مثل هذا النوع من الدعاوى، ويفهمون فهماً معمقاً طبيعة وواقع العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ومحيطون بأحكام القانون واللوائح والقرارات الوزارية والأنظمة التي تنظم علاقة العمل، أسوة بمحاكم القضاء الإداري التي أسست للنظر في التظلمات التي ترفع على القرارات الإدارية التي تصدر من المؤسسات الإدارية العامة في الدولة، ومحاكم القضاء العسكري التي تنظر في تظلمات، وقضايا منتسبي القطاع العسكري والأمني بالسلطنة.

٤- أهمية وحجم القطاع الخاص:

أصبح وجود المحاكم العمالية ضرورة ملحة بالنظر إلى أهمية القطاع الخاص بالسلطنة، الذي يُعد قطاعاً مهماً في تنمية الاقتصاد الوطني، كما أن حجم القوى العاملة الوطنية والوافدين ما يقارب مليوني عامل، وقد يرتفع هذا العدد مع التطور الاقتصادي السريع في السلطنة؛ لذا فكان من الضروري وجود هذه المحاكم والتي بدون أدنى شك ستسهم في خلق التوازن بين العامل وصاحب العمل، وقد تحفز الباحث عن العمل للالتحاق للعمل بالقطاع الخاص حين يرى بأن هناك جهة قضائية تبت في قضيته بكل سرعة وتخصص ما إذا تعرض لأي قرار تعسفي من جهة صاحب العمل.

التوصيات:

- ١- تفعيل لجنة الحوار الاجتماعي التي تضم أطراف الإنتاج الثلاثة من خلال مناقشتها للقضايا التي تؤرق القطاع الخاص، والخروج بالتوصيات والحلول المناسبة لتلك القضايا.
- ٢- إنشاء محاكم عمالية متخصصة بالنظر في مختلف القضايا العمالية، ومنها المطالب التي يقصد منها تحسين شروط، وظروف العمل، والتي تطالب بها النقابات العمالية من خلال التفاوض، والبت فيها نهائياً بأسرع وقت.
- ٣- أهمية العمل على رفع مستوى تدريب ممثلي أطراف الإنتاج (النقابات العمالية، وإدارات الشركات) على المفاوضات، وإكسابهم مهارات التفاوض والحوار؛ باعتبارها إحدى الوسائل المهمة للوصول إلى حلول مناسبة، ومتفق عليها لأهم الخلافات التي قد تنشأ في بيئة العمل.
- ٤- قيام القائمين والعاملين في وسائل الإعلام بمختلف أنواعها (المرئية والمسموعة والمقروءة) ووسائل التواصل الاجتماعي بتسليط الضوء على أهمية المفاوضات الجماعية في تسوية المنازعات العمالية الجماعية، وذلك من خلال تخصيص مساحة من البرامج الإعلامية المخصصة لقطاع العمل والعمال.

الخاتمة:

المنشآت التي يوجد بها حوار اجتماعي، وتفاوض بين الإدارة والنقابة العمالية، هي أكثر المنشآت استقراراً؛ وذلك لوجود نظام واضح ومتفق عليه في تسوية النزاعات، وأفضلها في توفير بيئات العمل المناسبة، والجاذبة للإبداع والإنتاج، وأقواها مالياً.

المراجع:

- ١- أحكام قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥).
- ٢- القرار الوزاري رقم (٢٠١٢/٥٧٠) بشأن تنظيم وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان وتعديلاته.
- ٣- القرار الوزاري رقم (٢٠٠٦/٢٩٤) بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق.
- ٤- كتاب المفاوضة الجماعية - دراسة مقارنة للدكتور تامر يوسف محمد سعفان.
- ٥- كتاب الإضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة لمصدق عادل طالب.



ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية في التشريع العُماني



فضيلة القاضي / د. أحمد بن سليمان البوصافي
رئيس المحكمة الابتدائية بولاية بدبد
عضو المكتب الفني بالمحكمة العليا

اتفاق التحكيم في مجال منازعات العمل

فضيلة القاضي/ د. أحمد بن سليمان البوصافي

رئيس المحكمة الابتدائية بولاية بدبد

عضو المكتب الفني بالمحكمة العليا

مقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه
وبعد...

لقد لقي التحكيم في الفترة الأخيرة إقبالاً متزايداً في الأوساط الدولية والمحلية؛ لما يتميز به من سمات، ولما يختص به من مزايا ينفرد بها عن القضاء العام، فسرعة البت في القضية، ومبدأ السرية، وتولي هيئات تحكيمية متخصصة في موضوع النزاع أمور تدفع بالمتنازعين إلى ولوج آفاق التحكيم.

فالتعريف بالتحكيم والتعرف إلى امتيازاته وأنواعه وأحكامه التفصيلية، ليس محل بحثه هذه الورقة، وإنما هي تتحدث عن اتفاق التحكيم بشيء من الاقتضاب، ومدى جوازه في الدعاوى العمالية وفق ما سيتضح من خطتها.

المنازعات العمالية يكتنفها أمر ضعف العامل المحتاج إلى تقوية؛ من أجل ذلك أوجد لها المشرعون قانوناً خاصاً تباينت لديهم فيها وجهات النظر في كيفية الفصل فيما قد ينشأ بينهم من منازعات، فاتجهت إرادتهم إلى إحداث مسار مختلف لتلك الدعاوى عن الوضع في الدعاوى المدنية والتجارية، فإلى جانب الإعفاء من الرسوم، يتدخل المشرع في إلغاء إرادة العامل في بعض الأحيان، إذا

كانت تلك الإرادة تجحفه حقه، ولا يرضى أحد أن يكون بإرادته مجحوف الحق، إلا أن ضعف جانب العامل في التعاقد على العمل قد يضطره إلى التنازل عن بعض حقوقه؛ من أجل ذلك كان المشرع صارماً في بناء فلسفة قواعد آمرة عريضة أسست لقانون عمل متين يضمن حقوق العامل، وإذا ثبت ذلك فإن المشرع وضع ما يقوي جانب العامل، ويراعي جانب رب العمل في استحداث دائرة لتسوية المنازعات العمالية قبل أن تذهب إلى القضاء، وذلك لتتظّر فيها عن قرب إلى تصرفات العامل ورب العمل، وضمان سير عملية البناء والتنمية في هذا المسار، ولتؤمن المحافظة على جانب الود بين الطرفين وسرعة إنهاء النزاع.

فإذا لم يتحقق ذلك، فإن بعض المشرعين أوجدوا تحكيمياً خاصاً؛ ليحقق تلك المزايا، بإشراف قضائي، ورقابة إدارية من الجهة المسؤولة عن القوى العاملة؛ ليتم الحكم والتصرف في ذلك النزاع وفق قواعد قانون العمل.

بينما توجه بعض المشرعين إلى إحالة النزاع، إن لم تتم التسوية إلى القضاء المختص معفي الرسوم، ليتم الفصل فيه وفق القانون.

المشرع العماني أخذ بالاتجاه الأخير، وفي الوقت ذاته لم ينص على المنع من التحكيم المنظم بواسطة قانون التحكيم العماني رقم (٩٧/٤٧)، أمعنى ذلك أن التحكيم في قضايا العمل جائز أم تغلب مسألة تعلق القواعد الآمرة في قانون العمل بالنظام العام؟ وبالتالي تؤثر سلباً على الإرادة الصادرة من العامل بالموافقة في اللجوء إلى التحكيم بواسطة اتفاق التحكيم.

ينشأ عن ذلك مدى جواز اتفاق طرفي التحكيم على اللجوء إليه، ما إذا نشأ نزاع بينهم، وذلك محور فرضية هذه الورقة التي سوف يحاول كاتبها الإجابة عنها متناولاً في ذلك بعض الإشكالات المتعلقة باتفاق التحكيم، محاولاً الوصول إلى نتائج وتوصيات.

وعلى ضوء ذلك جاءت هذه الورقة في ثلاثة مباحث، أولها اشتمل على الحديث عن التعريف باتفاق التحكيم وأنواعه في مطلب مستقل، ويتناول المطلب الثاني من المبحث الأول القول في مدى جواز التحكيم في القضايا العمالية ومدى تعلقها بالنظام العام.

وفي المبحث الثاني من الورقة يتم استعراض الشروط الموضوعية والشكلية لصحة اتفاق التحكيم في مطلبين، إذ إنه ليس كل اتفاق على التحكيم يعد صحيحاً ومنتجاً لآثاره.

بينما اشتمل المبحث الثالث على الحديث عن آثار الاتفاق التحكيمي في مطلبين، تناول المطلب الأول الأثرين (السلبى والإيجابى) لاتفاق التحكيم، وتناول المطلب الثاني نسبية اتفاق التحكيم وامتداد أثره إلى الغير.

وتضمنت الورقة خاتمة بأهم النتائج والتوصيات، ومما خلصت الورقة فيها إلى أنه ليس ثمة نص يمنع من التحكيم في عقد العمل والمنازعات الناشئة عنه بعد أن يستفرد طريق التسوية من جهة الدائرة المعنية بذلك في وزارة القوى العاملة، وأن القواعد الآمرة في قانون العمل لا تتعارض مع مصلحة العامل المتحققة من التحكيم، وإذا ثبت ذلك فلا بد أن يكون اتفاق التحكيم غير مشوب بالبطلان بل منسجماً مع صحيح القانون محققاً لمصلحة العامل غير محجف لحقه، ولا يُعترض على ذلك بأن التحكيم مكلف مادياً، بينما وضع العمال ضعيف الحال مادياً، إذ إننا بسياق قراءة التشريع من حيث المنع والجواز، فضلاً عن أن هناك ما يسمى بالتحكيم الجماعي من جهة مجموعة من العمال لهم من يمثلهم قانوناً، وفضلاً عن ارتفاع دخل كثير من العمال نحو العاملين في مجال الطب والهندسة وغيرهما.

المبحث الأول

التعريف باتفاق التحكيم ومدى جوازه في القضايا العمالية

يقتضي منا طرح النقاش حول اتفاق التحكيم أن نعرف هذا الاتفاق وأن نتعرف إلى أنواعه، ثم نخرج إلى معالجة مسألة مدى جوازه في القضايا العمالية (فردية وجماعية)، ونفصل الحديث عن ذلك في مطلبين، الأول يتناول التعريف باتفاق التحكيم وأنواعه، والثاني يوضح مدى جواز التحكيم في القضايا العمالية.

المطلب الأول

التعريف باتفاق التحكيم وأنواعه

الفرع الأول

تعريف اتفاق التحكيم

عرّفت المادة (١٠/١) من قانون التحكيم العمالي اتفاق التحكيم بقولها: "اتفاق التحكيم هو الاتفاق الذي يقرر فيه طرفاه اللجوء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة عقدية كانت أو غير عقدية".

فاتفاق التحكيم هو توافق إرادتين على عرض ما قد ينشأ بينهما من نزاعات على التحكيم دون القضاء، ويشمل النزاع القائم بينهما بناء على أي علاقة قانونية، سواء كان بناء على رابطة عقدية أم غير عقدية.

ومن هنا يتضح أن اتفاق التحكيم هو مصدر سلطة المحكّمين، فبدونه ليس لهما أن يقوما بالفصل في النزاعات التي تنشأ بين الطرفين^(١).

وذات التعريف له أصل في القانون النموذجي الأونسترال في المادة (٧)، وأخذت به أغلب التشريعات العربية، كالمشرّع المصري في قانون التحكيم رقم (٢٧/١٩٩٤م) في المادة (١/١٠)، والمشرّع الفلسطيني بالمادة (١/٥)، والمشرّع اليمني في المادة (٢/٥)، والمشرّع التونسي في الفصول (٢ و٣ و٤)، والمشرّع السوري في المادة (٣/١)، والمشرّع السوداني في المادة (١/٤).

ويجب أن يكون الاتفاق على التحكيم صريحاً وواضحاً، فلا يصح أن يستخلص الاتفاق على التحكيم بطريق ضمني^(٢).

ويصح الاتفاق على التحكيم بعد قيام النزاع كما سيأتي، ولو كان قد عُرض أمام القضاء، وذلك بموجب نص المادة (٢/١٠) من قانون التحكيم العماني الناصة على: ".... يجوز أن يقع التحكيم في شكل شرط تحكيم سابق على قيام النزاع يرد في عقد معين أو في شكل اتفاق منفصل يبرم بعد قيام النزاع، ولو كانت قد أُقيمت بشأنه دعوى أمام جهة قضائية..."، ومثله في هذا المشرّع المصري بالمادة ذاتها (١٠) من قانون التحكيم المصري.

(١) ناريمان عبد القادر، بحث بعنوان: "اتفاق التحكيم والصيغة النموذجية له وأنواع عقود البنوك التي يمكن أن يدرج فيها"، المجلة اللبنانية للتحكيم العربي والدولي، العدد ٤، لسنة ١٩٩٦م، ص ٣٧.

(٢) حكم محكمة التمييز بدبي - الإمارات العربية المتحدة، في الطعن رقم (٢٠٠٥/٤٦)، الصادر بتاريخ ١٨/٤/٢٠٠٥م، منشور في مجلة التحكيم العالمية، السنة الأولى، ص ٣١٨.

الطبيعة القانونية لعقد التحكيم:

يرى بعض الفقه أن الاتفاق على التحكيم هو عقد له طبيعة إجرائية.

بينما يرجح الرأي الآخر بأن الاتفاق على التحكيم هو عقد من عقود القانون الخاص، إذ يعقد قبل بدء الخصومة، فلا يمكن عده عنصراً من عناصر الخصومة، وبذلك لا يمكن أن يعد عملاً إجرائياً، ويترتب على ذلك القول بخضوع اتفاق التحكيم لقواعد البطلان الذي ينظمه القانون المدني، وليس لقواعد بطلان الأعمال الإجرائية.

فاتفاق التحكيم عقد مدني، سواء تعلق بموضوع نزاع حول عقد تجاري أم إداري أم مدني^(١).

ويسقط اتفاق التحكيم بنزول كلا الطرفين عن حقه في اللجوء للتحكيم، سواء كان ذلك النزول صراحةً أم ضمناً، فيجب أن يتفق الطرفان على ذلك النزول، ولا يكفي نزول أحدهما دون الآخر.

ونلفت النظر إلى أنه لا بد أن يحتضن إرادة الطرفين إجازة المشرع ومباركته للتحكيم، فلولا تلك الإجازة وحمايتها بنظام يكفل تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عن الهيئة التحكيمية، لما كان لتلك الإرادة ولا لتلك الأحكام والقرارات قيمة^(٢).

(١) د. فتحي والي، التحكيم في المنازعات الوطنية والتجارية الدولية علماً وعملاً، منشأة المعارف - مصر، ط١، ٢٠١٤م، ص ٩٦.

(٢) د. محمد رضا بو حسين، الموجز في اتفاق التحكيم ومشاكله العملية، ورقة عمل مقدمة في ندوة " عقود المشاركة (ppp) والتحكيم في منازعاتها، المنعقدة في مملكة البحرين في إبريل/٢٠٠٨م، ص ٨٥.

ونشير في هذا السياق إلى مسألة مهمة تتعلق بقاعدة تفسير الاتفاق التحكيمي، وهي العمل على تضيق مفهوم الاتفاق التحكيمي وعدم التوسع فيه، فعلى القاضي - وهو يبحث النزاع حول اتفاق التحكيم - أن يلتزم بالتفسير الضيق لهذا الاتفاق، وذلك لأن اتفاق التحكيم طريق استثنائي لفض المنازعات، قوامه الخروج عن طرق التقاضي العادية، وما تكفله من ضمانات، فهو مقصور على ما تنصرف إليه إرادة المحكّمين على نحو واضح ومحدد^(١).

فمثلاً إذا ما تعلق شرط التحكيم بتنفيذ عقد، فلا يمتد إلى ما يتعلق بشأن فسخه أو بطلانه أو التعويض عنه.

الفرع الثاني

أنواع الاتفاق على التحكيم

يتنوع التحكيم إلى شرط ومشاركة وتحكيم بالإحالة، فالشرط هو الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم عند قيام أي نزاع مستقبلي، بينما المشاركة هي الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم بعد نشوء نزاع معين، فينقق الطرفان بشأن النزاع على اللجوء إلى التحكيم فيحددان المسائل التي تحل بواسطة النزاع والهيئة التحكيمية والقانون الواجب التطبيق إلى غير ذلك من الأمور نحو لغة التحكيم، ومكان التحكيم، والقانون الإجرائي الواجب التطبيق على التحكيم، والقانون الموضوعي الواجب التطبيق على موضوع النزاع التحكيمي، فشرط المشاركة أن يكون الاتفاق بعد حدوث النزاع، ويصح الاتفاق بطريق المشاركة، ولو عرض النزاع على القضاء العادي وفق ما سبق.

(١) نقض مصري في الطعن رقم (١٥٧٩ لسنة ٣٩ قضائية)، بتاريخ ١٠/٢/١٩٨٦.

وبقراءة نص المادة العاشرة من قانون التحكيم العماني، يتضح لنا أن المشرّع أوضح بأن الاتفاق على التحكيم قد يكون سابقاً على قيام النزاع، وقد يكون لاحقاً لقيام النزاع بين الطرفين، وأطلق على كلتا الحالتين مصطلح اتفاق التحكيم، إلا أن الفقه القانوني يفرق بينهما فيطلق على حالة الاتفاق على الالتجاء إلى التحكيم في حالة نشوء نزاع مستقبلي مصطلح شرط التحكيم، ويطلق على حالة ما إذا كان الاتفاق على التحكيم لم يكن وارداً كشرط في العقد بين الطرفين، وإنما قرر الطرفان الالتجاء إليه بعد أن نشب الخلاف بينهما مصطلح مشاركة التحكيم، وهذا التفريق - وإن اعتمده القانون - وهو آخذ بالمعيار الزمني في هذا السياق، إلا أن كليهما أطلق عليه اتفاق التحكيم من غير أن يسميهما شرطاً أو مشاركة، وإذا كان الأمر كذلك فالأفضل الاقتصار على ما أورده القانون من مصطلح، والتفريق بالمعيار الزمني فحسب، وهو قبل نشوء النزاع التحكيمي أو بعده، ولو أنه قد أخذت بتلك التفرقة بين المصطلحات في بعض التشريعات المقارنة.

وشرط التحكيم قد يكون منصوصاً عليه في عقد لاحق على العقد الأصلي إلا أنه قبل نشوء النزاع.

وفي حالة التحكيم بالمشاركة، فإن المشرّع أوجب أن تكون المشاركة مفصلة لموضوع النزاع الذي سوف تفصل فيه الهيئة التحكيمية، وإلا ترتب البطلان على تلك المشاركة، وذلك في المادة (٢/١٠) من قانون التحكيم العماني، ومثله المصري.

أما النوع الثالث من الاتفاق على التحكيم هو ما يسمى بالتحكيم بالإحالة، وهو أن يحيل في العقد إلى التحكيم الوارد خارج نطاق العقد مثل الإحالة إلى المادة (٦٧) من وثائق العقد الموحد لإنشاء المباني والأعمال المدنية، وقد أشارت

إلى التحكيم بالإحالة المادة (٣/١٠) من قانون التحكيم العماني، كما أخذ به المشرع المصري في المادة ذاتها من قانون التحكيم، ويشترط لمثل هذه الإحالة أن يكون الشرط المحال إليه يعد شرط تحكيم صحيحاً قانوناً، وأن يكون موجوداً وقت الإحالة إليه، كما يشترط أن تكون الإحالة واضحة لا لبس فيها، ويشترط كذلك أن تكون الوثيقة المحال إليها معلومة لدى الطرفين.

وقد قضت المحكمة العليا بمسقط بثبوت مثل هذا الشرط، ووجوب الالتزام به، وعدم قبول الدعوى لوجود الشرط التحكيمي، وذلك بالحكم الصادر في الطعن رقم (٢٠١٠/٥١٠م) الصادر بتاريخ ٢٥/١/٢٠١٢م، إذ جاء فيه: "وحيث إن الثابت من الأوراق أن الاتفاق المبرم بين الطرفين قد نصّ صراحة في البندين الأول والثاني على أن يكون لكافة الكلمات والتعابير الواردة في هذه الاتفاقية المعاني المحددة لها في الشروط الموحدة للعقد، والمشار إليها فيما بعد وعلى أن تعتبر الوثائق المدرجة بالاتفاقية جزءاً لا يتجزأ منه، ومن بينها كافة شروط الاتفاقية، مما يعني أن الطرفين قصداً أن يكون عقد الإنشاءات النموذجي بما اشتمل عليه من شروط هو الذي يطبق على كافة مراحل تنفيذ الاتفاق، ومن بينها ما ينشأ من خلاف أو نزاع بين الطرفين.

وحيث إن المستفاد من نص المادة (٦٧) من العقد المذكور أنه إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل أو المهندس من جهة والمقاول من جهة أخرى حول أي أمر سواء فيما يتعلق بالعقد أو ما ينتج عنه أو فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال في كل الأحوال، فإنه يتوجب على أي من الطرفين إخطار المهندس بمضمون ذلك النزاع، ليقوم المهندس بدوره بإخطار الطرف الآخر بمضمون الشكوى، ثم يقوم بالفصل فيها خلال فترة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ الإحالة إليه، ويكون قراره نهائياً وملزماً لكليهما، ومن ثمّ يكون عليهما العمل بما توصل إليه المهندس.

وإذا لم يتقدم أي من الطرفين خلال تسعين يوماً من تاريخ قرار المهندس المبلغ إليهم خطياً بأي طلب للتحكيم يبقى قرار المهندس نهائياً وملزماً لهما، أما إذا فشل المهندس في إصدار قراراته خلال المدة المذكورة أو إذا لم يرض أي من الطرفين بالقرار، فإنهما يكونان في حل منه، ومن ثم يقوم من يرغب في عرض النزاع على التحكيم بإخطار المهندس بأنه سيلجأ للتحكيم.

وهكذا يبين في وضوح أن المشرع قصد أن يجعل من اللجوء إلى المهندس وسيلة أولى لفض النزاع بين الطرفين، وذلك بجعل قراره نهائياً وملزماً في حالة سكوت الطرفين عليه لمدة تسعين يوماً، أما إذا فشل المهندس في إصدار قراراته خلال المدة المذكورة أو إذا لم يرض أي من الطرفين بقرار المهندس فإنه يحق لأي منهما خلال (٩٠ يوماً) من تاريخ تسلمهما لذلك القرار أو خلال (٩٠ يوماً) من تاريخ انقضاء مدة التسعين يوماً الأولى حسب مقتضى الحال أن يطلب إحالة الأمر أو الأمور المتنازع عليها إلى التحكيم، وهي وسيلة ثانية لفض النزاع بين الطرفين على نحو ما هو مبين بنص المادة (٦٧) من العقد الموحد، وعليه وحيث إن الثابت من الأوراق أن الخلاف الذي وقع بين صاحب العمل والمقاول قد أقيم بشأنه الدعوى الحالية دون سلوك الطريق الذي رسمته المادة (٦٧) من عقد الإنشاءات الموحد، فإنه يتعين القضاء بنقض الحكم المطعون فيه، والتصدي للاستئناف رقم ٢٠١٠/٨٢٩م تجاري ... بإلغاء الحكم المستأنف، والقضاء من جديد بعدم قبول الدعوى، والزام المطعون ضدها بالمصاريف، ورد الكفالة للطاعنة".

مبدأ استقلال شرط التحكيم:

ومفاد ذلك أن شرط التحكيم يعد مستقلاً عن باقي الشروط الأخرى، فإذا بطل العقد الأصلي المتضمن شرط التحكيم - مثلاً - فيبقى شرط التحكيم صحيحاً منتجاً لآثاره، وذلك سواء كان اتفاق التحكيم على شكل شرط أو مشاركة أو بالإحالة.

وقد نص المشرع العماني على استقلال شرط التحكيم في المادة (٢٣) من قانون التحكيم، إذ نصت على: "يعتبر شرط التحكيم اتفاقاً مستقلاً عن شروط العقد الأخرى ولا يترتب على بطلان العقد أو فسخه أو إنهائه أي أثر على شرط التحكيم الذي يتضمنه إذا كان هذا الشرط صحيحاً في ذاته."، ومثله في ذلك المشرع المصري في قانون التحكيم المصري، بالمادة ذاتها.

المطلب الثاني

مدى جواز الاتفاق على التحكيم في عقود العمل

من المعلوم أن أغلب قواعد قانون العمل جاءت آمرة تقوية لجانب العامل الضعيف؛ ليكون في مواجهة رب العمل المالك لزمam الأمور، كما أننا إذا تتبعنا قانون العمل، لا نجد نصاً صريحاً بجواز التحكيم في القضايا التي قد تنشأ بين العامل ورب العمل، فهل تغلب فلسفة القواعد الآمرة في قانون العمل على ما يقضي به مبدأ سلطان الإرادة وحريتها في اللجوء للتحكيم؟

لقد سبق القول بأن المنازعات العمالية يكتنفها أمر ضعف العامل المحتاج إلى تقوية؛ من أجل ذلك أوجد لها المشرعون قانوناً خاصاً تباينت لديهم فيها

وجهات النظر في كيفية الفصل فيما قد ينشأ بينهم من منازعات، فاتجهت إرادتهم إلى إحداث مسار مختلف لتلك الدعاوي عن الوضع في الدعاوى المدنية والتجارية، فألى جانب الإعفاء من الرسوم، يتدخل المشرع في إلغاء إرادة العامل في بعض الأحيان، إذا أتت تلك الإرادة تجحفه حقه، ولا يرضى أحد أن يكون بإرادته مجحوف الحق، إلا أن ضعف جانب العامل في التعاقد على العمل قد يضطره إلى التنازل عن بعض حقوقه؛ من أجل ذلك كان المشرع صارماً في بناء فلسفة قواعد آمرة عريضة أسست لقانون عمل متين يضمن حقوق العامل، وإذا ثبت ذلك فإن المشرع وضع ما يقوي جانب العامل، ويراعي جانب رب العمل في استحداث دائرة لتسوية المنازعات العمالية قبل أن تذهب إلى القضاء؛ وذلك لتتظّر فيها عن قرب إلى تصرفات العامل ورب العمل، وضمان سير عملية البناء والتنمية في هذا المسار، ولتؤمن المحافظة على جانب الود بين الطرفين، وسرعة إنهاء النزاع.

والى جانب ذلك فالمشرع يراقب - بواسطة وزارة القوى العاملة ممثلة في دائرة تسوية المنازعات - عن قرب وبصيرة تصرفات رب العامل ومؤسسته، ومدى التزامها بالقانون وحقوق العمال، ومن خلال ذلك تراقب أداء سيرها في العمل والمشاركة في التنمية، كما يتيح لها اتخاذ التدابير والعقوبات اللازمة، إن كانت تحيف في سيرها ذلك.

إلا أن تلك التسوية قد لا تصل إلى مبتغاها، وإن وصلت فقد يتلأأ الخصم في تنفيذ ما تم الاتفاق عليه، وفي هذه الحالة فإن بعض المشرعين أوجد تحكيمياً خاصاً ليحقق تلك المزايأ بإشراف قضائي ورقابة إدارية من الجهة المسؤولة عن القوى العاملة، ليتم الحكم والتصرف في ذلك النزاع وفق قواعد قانون العمل.

بينما توجه بعض المشرعين إلى إحالة النزاع، إن لم تتم التسوية إلى القضاء المختص معفي الرسوم؛ ليتم الفصل فيه وفق القانون.

المشرع العماني أخذ بالاتجاه الأخير، وفي الوقت ذاته لم ينص على المنع من التحكيم المنظم بواسطة قانون التحكيم العماني رقم (٩٧/٤٧)، فقد شرّع في المادتين (١٠٦ و ١٠٧) طريق الالتجاء لدائرة تسوية المنازعات، ثم نص على إحالة النزاع للمحكمة المختصة.

والباحث يرى في هذا السياق أن ما نص عليه المشرّع في هاتين المادتين يجب سلوكه، كونه حقاً مقررّاً للعامل، والدائرة المختصة بتسوية المنازعات العمالية لم تنشأ إلا لهذا الغرض، ولا يكفي القول بأنها وسيلة للتقاضي؛ للقول بجواز الالتفات عنها لما سبق ذكره من أن هذه الدائرة لها غايات هدف المشرّع منها إلى الحفاظ على الود بين العامل ورب العمل، وسرية ما يحدث بينهما بشرط لا يخرج عن المؤسسة التي تشرف على العمل تحت مظلتها، فضلاً عما يحقق ذلك من رقابة مباشرة على رب العمل، ومستوى أدائه في سوق العمل، وتأثير ذلك على التنمية، واتخاذ ما من شأنه أن يضمن الغاية المرجوة من أرباب العمل والعمال، فضلاً عن السرعة في تلافي النزاع الواقع بين العامل ورب العمل، كل تلك المقومات يجب أن تؤخذ بالحسبان فلا يكفي القول إنها مجرد وسيلة متاحة، إن شاء أخذ بها العامل أو رب العمل، وإن شاء تركاها، خصوصاً إذا استحضرنا في هذا السياق نص المادة (٣) من قانون العمل المشرعة لاعتبار الحقوق والأحكام المنصوص عليها للعامل في قانون العمل من النظام العامل، ومن ثم كل شرط مخالف لها يعد باطلاً، كما يعد باطلاً كل تنازل أو إبراء أو مصالحة على تلك الحقوق، مما يحتم القول بلزوم سلوك طريق تلك التسوية ابتداءً.

وعندئذ لا مانع من القول باللجوء إلى التحكيم بعد نفاذ طريق التسوية المنصوص عليه في قانون العمل العماني.

هذا ولا شك أن رغبة العامل في قضية عمل أو رغبة عمال في قضية نزاع جماعية اللجوء إلى التحكيم والأخذ بامتيازاته يجب ألا تهدر تحججاً بفلسفة القواعد الآمرة، خصوصاً في ظل عدم وجود نص صريح مانع من التحكيم، فضلاً عن أن العامل ورب العمل قد قاما بتوقيع عقد عمل، هذا العقد في حقيقته قد تم في ظل فلسفة تلك القواعد الآمرة التي تحمي جانب العامل، وتشد من أزره، والهيئة التحكيمية تقضي بناء على ما يتفق عليه الطرفان مع أخذها قانون العمل المنظم لتلك العلاقة القانونية بالحسبان، فليس ثمة خشية من هضم جانب العامل من خلال مجرد اللجوء للتحكيم.

وإذا استطعنا أن نقول ذلك هنا، فليس الأمر كذلك لدى التشريع المصري - الذي كان معمولاً به قبل الحكم بعدم دستوريته - الذي شرع في قانون العمل (رقم ٢٠٠٣/١٢ والمعدل بالقانون رقم ٢٠٠٨/١٨٠) تنظيمياً إجرائياً خاصاً لمنازعات العمل (الفردية والجماعية)، وذلك في المواد (١٨٠ وما بعدها)، وقرر أنه إذا فشلت الوساطة في منازعة العمل الجماعية، فإن الأمر يحال إلى تحكيم خاص وفق المواد (١٧٩ من القانون المذكور وما بعدها)؛ من أجل ذلك خلص بعض الفقهاء إلى عدم جواز التحكيم في منازعات العمل في ظل القانون المصري سواء تعلق بمنازعة فردية أم جماعية، فإذا انتهت علاقة العمل جاز للطرفين حل منازعاتهم بطريق التحكيم^(١)، وذلك مرجعه إلى أن المشرع قد وضع مجلس التحكيم العمالي مختصاً بالفصل في تلك النزاعات ذات الطبيعة الخاصة، وبناء عليه لا يمكن بعدها اللجوء إلى التحكيم، وهو توجه أخذت به أيضاً فرنسا ولبنان.

وإذا تتبعنا قانون العمل العمالي، لا نجد ذلك التحكيم العمالي النوعي الخاص، وإنما نلاحظ أن المشرع جعل دائرة لتسوية المنازعات العمالية، فإن لم

(١) د. حسام الأهواني المسائل القابلة للتحكيم، مجلة التحكيم العربي، عدد ١٦، ص ٣٥،

د. فتحي والي، التحكيم في المنازعات الوطنية والتجارية الدولية، مرجع سابق، ص ١٤٨.

يتفق الطرفان أمامها ولم تتوصل إلى التسوية أحيل النزاع إلى المحكمة المختصة لينظر فيه، وهو ما نصت عليه المادة (١٠٦) من قانون العمل العماني رقم (٢٠٠٣/٣٥)، حيث نصت على: "للعامل الذي يفصل من العمل أن يطلب من الدائرة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار إلغاء قرار الفصل، وعلى الدائرة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، فإذا تمت التسوية كان عليها إثباتها ومتابعة تنفيذها، ويلزم صاحب العمل الذي يمتنع عن التنفيذ بدفع ما يعادل أجر العامل عن الفترة من تاريخ التسوية، وحتى قيامه بتنفيذها، فإن لم تتم التسوية خلال أسبوعين أو تمت وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها، تعيّن على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسوية إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع، وحجج الخصوم، وعلى أمانة سر المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الموضوع بعرضه على رئيس المحكمة لتحديد جلسة لنظره في ميعاد لا يجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة.....".

وقد عرّفت المادة الأولى من قانون العمل العماني الدائرة ب: "دائرة أو مكتب العمل أو فروع".

كما نصت المادة (١٠٤) من القانون ذاته تحت عنوان: (الباب الثامن منازعات العمل) على: "تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه بين صاحب العمل وأحد عماله أو بين واحد وأكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم".

ومن ثم نلاحظ أنه ليس ثمة ما يمنع من لجوء طرفي عقد العمل إلى التحكيم، فالنصوص أحالت الموضوع إلى المحكمة المختصة، إن لم تتوصل الدائرة المختصة لتسوية النزاع أو لم ينفذ ما تمت التسوية عليه.

إلا أنه يجب أن نأخذ بالحسبان نص المادة (٣) من قانون العمل التي أبطلت كل مخالفة لأحكام قانون العمل، كما أبطلت كل تنازل أو إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة عن قانون العمل، إذا كان مخالفاً لأحكامه، ولا يتعارض ذلك مع إجازة التحكيم، فمع إجازته يجب أن يكون اتفاق التحكيم غير مخالف لنص هذه المادة، كما على الهيئة التحكيمية ألا تتجاوز هذا النص، وعليها أن تنقيد به؛ لأن مخالفته تعد مخالفة للنظام العام، إذ إن حقوق العامل جُعلت كذلك مع استثناء إذا كانت المخالفة أكثر فائدة للعامل.

ونلاحظ أن بعض القضاء المقارن أبطل اللجوء إلى التحكيم في ظل تشريع قريب من التشريع العماني، وهو ما قضى به قضاء محكمة صلح رام الله في مارس ٢٠١٤م من بطلان شرط التحكيم في علاقة عمل؛ لأنه يتعلق بحقوق العامل التي هي من النظام العام^(١). وقد انتقد هذا الاتجاه الذي اتجهت إليه المحكمة^(٢).

هذا والجدير بالذكر في هذا السياق أنه لا يسوّغ الاعتراض على جواز التحكيم في قضايا العمل بعد استنفاد طريق التسوية المنصوص عليه في قانون العمل بأن التحكيم مُكَلَّف ماديّاً بينما وضع العمال ضعيف الحال ماديّاً، إذ إننا بسياق قراءة التشريع من جهة المنع والجواز، فضلاً عن أن هناك ما يسمى

(١) مشار إليه لدى: د. نعيم سلامة، مقال بعنوان: "التحكيم في النزاعات العمالية والنظام العام"، على موقع الشبكة المعلوماتية: pulpit.alwatanvoice.com.
(٢) ذات المرجع السابق.

بالتحكيم الجماعي من جانب مجموعة من العمال لهم من يمثلهم قانوناً، وفضلاً عن ارتفاع دخل كثير من العمال مثل العاملين في مجال الطب والهندسة وغيرهما.

المبحث الثاني

شروط الاتفاق على التحكيم الشكلية والموضوعية

من المعلوم أنه ليس كل اتفاق على التحكيم يقع صحيحاً مرتباً لآثاره، بل لا بد أن تكون هناك شروط تؤهله لأن يكون مرتباً لتلك الآثار، فإن لم يتحقق، لم يكن ذا مفعول مؤثر، وهذه الشروط قد تكون شكلية تتعلق بشكل الاتفاق التحكيمي (المطلب الأول) وقد تكون موضوعية تتعلق بموضوع الاتفاق التحكيمي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الشروط الشكلية لاتفاق التحكيم

تتجلى الشروط الشكلية لاتفاق التحكيم في شرط واحد هو اشتراط الكتابة في شرط التحكيم، وبذلك أخذت أغلب التشريعات، إذ الكتابة هي الوجود الكياني المادي لشرط التحكيم أو مشارطته أو لشرط التحكيم بالإحالة.

فالمشرع العماني نص في المادة (١٢) على: "يجب أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً وإلا كان باطلاً، ويكون اتفاق التحكيم مكتوباً، إذا تضمنه محرر ووقعه الطرفان أو إذا تضمن ما تبادلته الطرفان من رسائل أو برقيات أو غيرها

من رسائل الاتصال المكتوبة."، وهو ما نص عليه المشرع المصري في المادة (١٢) من قانون التحكيم، وذلك ما أخذ به المشرع المغربي في الفصل (٣١٣) من قانون المسطرة المدنية.

ونلاحظ أن المشرع وسع مفهوم الكتابة ليشمل حتى مبدأ الثبوت بالكتابة، فالاتفاق المكتوب يشمل العقد المكتوب، والموقع من الطرفين المنصوص فيه على شرط التحكيم صراحة أو المحيل لعقد يتضمن شرط تحكيم، ويشمل المشاركة المتفق عليها والموقع من الطرفين كتابة، ويشمل الاتفاق التحكيمي الوارد في رسائل أو برقيات أو فاكس أو توكس أو غيرها من رسائل الاتصال المكتوبة قد تبادلها الطرفان فيما بينهما، ويُشترط هنا أن يتطابق الإيجاب والقبول من خلال هذه الرسائل والبرقيات المتبادلة.

يرى بعض فقهاء القانون أن شرط الكتابة في اتفاق التحكيم هو للصحة والوجوب، وليس مجرد إثبات فقط^(١)، فيستحيل قانوناً أن يصدر حكم تحكيم بدون اتفاق تحكيم؛ لأنه حجر الزاوية في العملية التحكيمية^(٢)، فالاتفاق التحكيم هو المعبر عن رضا الطرفين واختيارهما له، إذ يفرغون ذلك في قالب على شكل شرط أو مشاركة^(٣).

(١) شعبي المذكوري، مقال بعنوان: "الاتفاق على التحكيم في قانون المسطرة المدنية"، مجلة المحاكم المغربية، العدد ٧٤، مارس/إبريل ١٩٩٥م، ص ٤٩.

(٢) وثام نجاح إبراهيم السيد تعيلب، النفاذ الدولي لأحكام التحكيم، ص ٢٤٣.

(٣) أحمد بشير الشرابي، أطروحة دكتوراة بعنوان: "بطلان حكم التحكيم ومدى رقابة محكمة النقض (التمييز) عليه - دراسة مقارنة"، ص ٢٨ وما بعدها.

بينما يرى البعض أن شرط الكتابة إنما هو شرط لإثبات اتفاق التحكيم بأنواعه الثلاثة، وليس شرطاً لانعقاده^(١).

وتتحقق حالة عدم وجود اتفاق على التحكيم، إذا لم يتضمّن العقد شرط تحكيم، ولم يقر الطرفان بتحرير مشاركة تحكيم، وتتحقق - أيضاً - هذه الحالة، إذا كان اتفاق التحكيم شفهيّاً فقط غير مُحَرَّر كتابيّاً؛ ذلك أن المادة (١٢) المشار إليها من قانوني التحكيم العماني والمصري، والفصل (٣١٣) من قانون المسطرة المغربي اشترطوا أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً، فالكتابة هنا - كما سبق - شرط صحة وليس شرطاً لمجرد الإثبات^(٢).

وقد أعطى المشرعون (المغربي والعماني والمصري) للكتابة مدلولاً واسعاً^(٣)، بأن اعترف تشريعهم الوضعي بوجود اتفاق التحكيم، إذا ثبت مضمونه عن طريق الخطابات والرسائل المتبادلة بين الطرفين سواء كانت هذه الرسائل قد أرسلت بالفاكس أم بالبريد العادي أم باستخدام إحدى الوسائل الإلكترونية الحديثة^(٤).

(١) د. محمد رضا بو حسين، الموجز في اتفاق التحكيم ومشاكله العملية، ورقة عمل مقدمة في ندوة " عقود المشاركة (PPP) والتحكيم في منازعاتها، المنعقدة في مملكة البحرين في إبريل/٢٠٠٨م، ص ٨٦.

(٢) أسامة أحمد شوقي المليجي، هيئة التحكيم الاختياري - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٤م، ص ٣٨، محمود السيد عمر التحيوي، قاعدة عدم افتراض الرضا بالالتجاء للتحكيم - دراسة مقارنة، ٢٠١٠م، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية - مصر، ص ١٣٩-١٤٠. (٣) فتحي والي، قانون التحكيم في النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص ١٣٥، ناصر عثمان محمد عثمان، الدفع بالحصانة القضائية في مجال التحكيم، ص ٤٥٩، محمد بن أحمد بن محمد الرواحي، إصدار حكم التحكيم وبطلانه، ص ١٣٥ وما بعدها.

(٤) منير محمد الجنبهي و ممدوح محمد الجنبهي، التحكيم الإلكتروني، دار الفكر الجامعي الإسكندرية- مصر، ٢٠٠٦م، ص ٣٩ وما بعدها، إيناس الخالدي، التحكيم الإلكتروني، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، ٢٠٠٩م، ص ٣٠ وما بعدها، هشام بشير وإبراهيم عبد ربه إبراهيم، التحكيم الإلكتروني، ص ٢٥، حسام الدين فتحي ناصف، التحكيم الإلكتروني في

وفي حكم لمحكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء في حكم تحكيم غير محلي لم يطبق قواعد كتابة اتفاق التحكيم المحلي عليه، وإنما نصّ اتفاقية نيويورك والذي لم يشترط شكلاً معيناً للكتابة^(١).

وهنا نلاحظ توسيع المشرّعين لمفهوم الكتابة إلا أن سياق النص يقتضي أن يشمل ذلك المفهوم للكتابة الإلكترونية الرقمية؛ لأن المشرّع ما أشار إليه جميعه يشمل الكتابة المادية المعهودة، وما تطورت فيه الوسائل لنقلها كبرقيات وفاكس ونحوهما، ولم يتطرق إلى الكتابة الإلكترونية ولا إلى التوقيع الإلكتروني، وعليه يقترح الباحث أن يتم تعديل نص المادة (١٢) ليشمل الكتابة الإلكترونية والتوقيع الإلكتروني المعتمد من الطرفين لاتفاق التحكيم بأنواعه الثلاثة.

منازعات التجارة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، ٢٠٠٥م، ص ١٥، إلياس ناصيف، العقود الدولية - التحكيم الإلكتروني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، ط ١، ٢٠١٢م، ص ٥٣، محمد أمين الرومي، النظام القانوني للتحكيم الإلكتروني، دار الكتب القانونية و دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، ٢٠٠٨م، ٤٠ وما بعدها، محمد مأمون سليمان، التحكيم الإلكتروني، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية - مصر، ٢٩١١م، ص ١١٣. (١) حيث تقول في ذلك: " وبخصوص الدفع المتعلق بأن شرط الكتابة ينبغي أن يكون باليد طبقاً لما تنص عليه المادة ٣٠٩ من ق م م. فإنه دفع إن كان ينطبق على عقود التحكيم الوطنية فإنه أصبح متجاوزاً بالنسبة لعقود التحكيم التجاري الدولية على اعتبار أنه وقع الاتفاق، وهذه وقائع غير منازع فيها على اللجوء إلى مسطرة التحكيم أمام غرفة التحكيم التجاري الدولية دون تعيين المحكم أو المحكمين، وأن هذه الأخيرة ضمن هذه الواقعة المقرر وعينت المحكم دون منازعة من الأطراف بل إن الطاعنة أدلت بالجواب، وخلال هذه المسطرة دون أن تطعن في مقرر الحكم أو تعيين الحكم. ثم إنه من جهة أخرى فإن الحكم صادق على اتفاقية نيويورك والتي تهم تنفيذ المقررات التحكيمية الأجنبية، والتي تنص المادة الثانية منها على أن الحكم يكون صحيحاً متى كان محرراً كتابة، ولم يشترط الكتابة بخط اليد. بخصوص القوانين المطبقة أثناء مسطرة الحكم فإنه طالما لم يشكل ذلك خرقاً للقانون العام أو النظام العام كما ذهب إلى ذلك الأمر المستأنف فإنه دفع غير منتج وينبغي تبعاً لذلك رد الاستئناف، وتأييد الأمر المستأنف."، القرار الصادر عن محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء برقم (٢٠٠٧/٣٩٠٨)، صدر بتاريخ ١٧/٠٧/٢٠٠٧م، رقم الملف بالمحكمة التجارية ٢٠٠٧/١/١٦٣ رقمه بمحكمة الاستئناف التجارية ١٣٨٧/٠٧/٤، (غير منشور).

ويعد المحضر الموقع من الطرفين أمام الهيئة التحكيمية على بعض إجراءات التحكيم في حكم المشاركة التحكيمية، ويعد منطوياً تحت تنظيم المادة (١٢) من قانون التحكيم العماني، وذلك ما قرره المحكمة العليا في الطعن رقم ٢٠١٢/٢٩ الصادر بتاريخ ٢١ نوفمبر ٢٠١٢م، فقد جاء فيه:

"حيث يدور مناط الطعن حول مخالفة الحكم المطعون فيه للقانون والخطأ في تطبيقه وتأويله لما قضى ببطلان حكم التحكيم لمخالفته اتفاق التحكيم، والخروج عليه عندما انتهى إلى المزايدة بين طرفي الخصومة، والحال أنّ المادة (٣٢) من قانون التحكيم تنص على أنه لكل طرفي التحكيم تعديل طلباته وأوجه دفاعه واستكمالها خلال إجراءات التحكيم، وحيث أنّ النعي سديد، ذلك أنّه بعد الرجوع إلى محاضر جلسات التحكيم وخصوصاً المحضر المنجز بتاريخ ١٣/٥/٢٠١٠م تبين من خلاله إنّ طرفي التحكيم اتفقا على ما يأتي:

"عقد جلسة يتم تحديدها بعد انتهاء أعمال الخبير المنتدب وموافقتهما على تقريره؛ وذلك من أجل إجراء مزايدة بين الشريكين طرفي التحكيم لشراء أي منهما حصّة الطرف الآخر طبقاً لأعلى سعر يعرضه الطرف الآخر، والاتفاق في أعلاه الذي تم بمحضر المحكم، وتم التوقيع عليه من جهة طرفي التحكيم، يدخل في زمرة الصور التي تم التنصيص عليها صراحة بمقتضى المادة (١٢) من المرسوم السلطاني رقم ٤٧/١٩٩٧م بإصدار قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية وقد جاء فيها:

يجب أن يكون اتفاق 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، وحيث استجمعت لدى المحكمة العناصر الكافية للتصدي للاستئناف رقم ٣٩٢/٢٠١١م، وحيث أنّ الطعن جاء

مستجماً كافة شروط قبوله فهو مقبول شكلاً، وحيث أنّ الطعن غير مؤسس للسبب المشار إليه أعلاه، فقد تعيّن رفضه موضوعاً.

المطلب الثاني

الشروط الموضوعية لاتفاق التحكيم

الفرع الأول

الشروط الموضوعية لاتفاق التحكيم

يجب أن تتوفر في اتفاق التحكيم الشروط الموضوعية لصحة العقد، وهي التراضي، والأهلية، والمحل، والسبب، كما يجب أن يكون اتفاق التحكيم ساري المفعول في مدته.

- التراضي: فيجب أن يكون هناك تطابقاً تاماً بين إرادتي الطرفين بعيداً عن أي لبس أو غموض، كما يجب أن تكون إرادة الطرفين بعيدة عن كل عيب من عيوب الإرادة كالغلط والتدليس والاستغلال والإكراه. كما يجب أن تفسر إرادة الطرفين في نطاقها الواردة عليه، فالاتفاق على التحكيم في تفسير عقد لا يمتد إلى النزاع حول تنفيذه أو التعويض مثلاً.
- الأهلية: فأهلية التصرف سواء في الشخص الطبيعي أم الاعتباري هي المطلوب توفرها في اتفاق التحكيم، فلا يجوز الاتفاق على التحكيم من

جهة عديم الأهلية أو ناقص الأهلية أو المفلس، كما يلزم للوكيل لعقد اتفاق على التحكيم أن يكون موكلًا في ذلك بإذن خاص. وقد نصَّ القانون على اشتراط أهلية التصرف في قانون التحكيم في المادة (١١) إذ نصَّت على: "لا يجوز الاتفاق على التحكيم إلا للشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يملك التصرف في حقوقه .."، وذلك ما أخذت به أغلب التشريعات في هذا السياق.

● **المحل:** يجب أن تتطابق إرادة طرفي التحكيم على موضوع النزاع الذي يودان اللجوء فيه إلى التحكيم، فيحددانه بعيداً عن الغموض واللبس. ويجب أن يكون موضوع التحكيم مما يجوز فيه الصلح عملاً بالمادة (١١) الناصّة على: ".....ولا يجوز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها الصلح".

● **السبب:** يجب أن يكون سبب الاتفاق على التحكيم مشروعاً، فلا يصح أن يكون السبب مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة، أو غير مشروع، أو الغرض منه التهرب من تطبيق القانون^(١)، أو الصورية، ومن ذلك اتفاق التحكيم بشأن أرض بيضاء.

● **يجب أن يصدر حكم التحكيم بناءً على اتفاق تحكيم لم تنته مدته، فيصدر الحكم خلال عمر اتفاق التحكيم المحدد من جهة الطرفين أو بموجب القانون، فإن لم يصدر خلال تلك المدة، ترتب البطلان لذلك الحكم التحكيمي، وسيتضح ذلك في الفرع القادم بإذن الله.**

(١) د. محمد رضا بو حسين، الموجز في اتفاق التحكيم ومشاكله العملية، ورقة عمل مقدمة في ندوة " عقود المشاركة (ppp) والتحكيم في منازعاتها، المنعقدة في مملكة البحرين في إبريل/٢٠٠٨م، ص ٩٠.

الفرع الثاني

ترتيب جزاء البطلان على اختلال شروط صحة اتفاق التحكيم الموضوعية

هذا والجدير بالذكر أن المشرّع قد جعل من بطلان اتفاق التحكيم أو قابليته للإبطال أحد الأسباب التي تخوّل قاضي التنفيذ رفض الصيغة التنفيذية^(١)، وكذلك سبباً لرفع دعوى بطلان حكم التحكيم، فيجب التحقق من استيفاء اتفاق التحكيم لشروطه الموضوعية، والشكلية المقررة في القانون، والتأكد من خلوّه مما يبطله إذ إن بطلان اتفاق التحكيم يفضي حتماً إلى بطلان حكم التحكيم عملاً بنص المادة (٥٣) من قانون التحكيم العماني، ومثله المصري، وبذلك أخذت أغلب القوانين العربية، والشروط الموضوعية كما سبق هي تلك المعروفة في نظرية العقد، التي تتعلق بالرضا والمحل والسبب، فيلزم أن يكون اتفاق التحكيم بناءً على رضا صحيح، وأن يكون محل التحكيم مُمكنًا ومشروعاً، وأن يستند ذلك كله إلى سبب لا يخالف النظام العام والآداب^(٢).

ومؤدى ذلك أن تكون إرادة أطراف اتفاق التحكيم قد صدرت سليمة خالية من العيوب^(٣)، أي عيوب الرضا كالغلط والتدليس والإكراه والاستغلال^(٤)، وأن يكون محل هذا الاتفاق مشروعاً قابلاً للفصل فيه بطريق التحكيم لا يتناول تجارة غير

(١) فاضل الليلي، ورقة بعنوان: "تذييل أحكام التحكيم بالصيغة التنفيذية"، ص ٧٨.
(٢) ناصر عثمان محمد عثمان، الدفع بالحصانة القضائية في مجال التحكيم، مرجع سابق، ص ٤٥٩، علي طاهر البياتي، التحكيم التجاري البحري، مرجع سابق، ص ١٧٢، فاضل الليلي، ورقة بعنوان: "تذييل أحكام التحكيم بالصيغة التنفيذية"، مرجع سابق، ص ٨٠.
(٣) شريف الطباخ، التحكيم الاختياري والإجباري في ضوء الفقه والقضاء، ص ٣٠٣، علي طاهر البياتي، التحكيم التجاري البحري، ص ١٧٢، إبراهيم أحمد إبراهيم، التحكيم التجاري الدولي الخاص، ص ٢٤٢.
(٤) وثام نجاح إبراهيم السيد تعليب، النفاذ الدولي لأحكام التحكيم، مرجع سابق، ص ٢٦٤.

مشروعة مثلاً^(١)، فإذا تخلف أحد هذين الشرطين فنحن أمام اتفاق تحكيم باطل أو قابل للإبطال^(٢)، متضمناً عدم تحقق الرضا بالتحكيم (أ)، أو موضوعاً للتحكيم غير مشروع (ب)، كما أنه يلزم أن يكون طرفا التحكيم يتمتعان بأهلية التصرف كما سبق، وعليه فيترتب البطلان إن اختل هذا الشرط كما إذا كان أحد طرفي اتفاق التحكيم وقت إبرامه فاقد الأهلية أو ناقصها وفقاً للقانون الذي يحكم أهليته (ج)، كما أن اتفاق التحكيم له مدة صلاحية معينة، فإذا انقضت، سقط الاتفاق ولا يكون منتجاً لآثاره (د)، ونفصل القول في ذلك على النحو الآتي:

أ. عدم تحقق الرضا بالتحكيم:

ويكون عدم تحقق الرضا بالتحكيم، إذا لحق إرادة الطرفين أحد عيوب الإرادة^(٣)، من غلط أو تدليس أو إكراه^(٤)، أو إذا كان أحد أطراف التحكيم غير

(١) أحمد مخلوف: مقال بعنوان: مفهوم استقلال شرط التحكيم في عقود التجارة الدولية، دراسات قانونية في التحكيم التجاري الدولي - أعمال مهداة إلى روح الأستاذ الدكتور محسن شفيق، إعداد أحمد مخلوف، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، ٢٠٠٢م، ص ٢٤٩، إبراهيم أحمد إبراهيم، التحكيم التجاري الدولي الخاص، مرجع سابق، ص ٢٤٣.

(٢) محمد نور عبد الهادي شحاته، الرقابة على أعمال المحكمين، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، بدون سنة نشر، ص ٣٠٧.

(٣) الوليد بن محمد بن علي البرماني، التحكيم في المنازعات البحرية، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، مقدمة لدى: كلية الحقوق بجامعة عين شمس - مصر، للعام ٢٠١٠م، ص ١٩٠، محمد بن أحمد بن محمد الرواحي، إصدار حكم التحكيم وبطلانه، مرجع سابق، ص ١٣٧.

(٤) حمد عبد العزيز منسي، اتفاق التحكيم في منازعات التجارة الإلكترونية، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ط ١، ٢٠١١م، ص ١٩٥ وما بعدها، محمد بن أحمد بن محمد الرواحي، إصدار حكم التحكيم وبطلانه، مرجع سابق، ص ٢٣٨، سامية راشد، التحكيم في إطار المركز الإقليمي بالقاهرة ومدى خضوعه للقانون المصري، منشأة المعارف، الإسكندرية - مصر، ١٩٨٦م، ص ٨٩.

كامل الأهلية القانونية^(١)، مما يجعل الاتفاق على التحكيم باطلاً أو قابلاً للإبطال وفقاً للقاعدة القانونية التي تمت مخالفتها، ويتحقق البطلان إذا كانت تتضمن شروطاً لازمة لانعقاد التصرف، وتكون آلت إلى البطلان فيما إذا تضمنت شروطاً لازمة لصحته، ويتم الفصل في مسألة بطلان اتفاق التحكيم وفقاً للقانون الذي يحكم الاتفاق على التحكيم^(٢).

ويرى عصام فوزي الجنائني صعوبة تصور وقوع الإكراه بصورتيه المادية والمعنوية والغش والخطأ والتدليس في اتفاق على التحكيم، فلا يمكن أن يُتصور شخص يمسك بيد آخر؛ ليوَقَّع على مشاركة تحكيم أو يجبره تحت تهديد السلاح على التوقيع، وأما التهديد بعدم التعامل في المستقبل أو الخوف من ضياع فرصة مكسب فهي أمور لا ترقى إلى مرتبة الإكراه المعنوي، إذ يأخذ التحكيم بطبيعته دراسة ومراجعة عند التعاقد تنفي مسائل الغش والتدليس والخطأ^(٣).

ولا نتصور أن تكون موافقة العامل في عقد العمل وما ينتج عنه من نزاعات على اللجوء إلى التحكيم ورضاه به من باب الإكراه المعنوي، إذ إن لديه الإرادة الحرة في التوجه للدائرة المختصة لتسوية النزاع ثم إلى المحكمة، فاختياره لطريق التحكيم يكون عن إرادة حرة يقصد منها التمتع بامتيازات التحكيم، وهو ما يدعم القول بجواز التحكيم في قضايا عقد العمل.

(١) إباد محمود بردان، التحكيم والنظام العام - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، ط ١، ٢٠٠٤م، ص ٢٦-٢٧، ويرى بأن المقصود بالأهلية في هذا السياق هي أهلية التصرف.

(٢) شريف الطباخ، التحكيم الاختياري والإجباري في ضوء الفقه والقضاء، مرجع سابق، ص ٣٠٤، عصام فوزي الجنائني، تنفيذ أحكام التحكيم في القانون المصري والمقارن، ص ٣٩٣.

(٣) عصام فوزي الجنائني، تنفيذ أحكام التحكيم في القانون المصري والمقارن، مرجع سابق، ص ٣٩٣-٣٩٤.

ب- أن يكون محل الاتفاق غير مشروع:

سبق من شروط صحة الحكم التحكيمي الدولي أن يرد على موضوع يجوز تسويته بطريق التحكيم، ومن ثم فمن حالات رفع دعوى البطلان أن يرد اتفاق التحكيم مخالفاً لهذا الشرط^(١)، ومن أمثلة ذلك حظر المشرعين (المصري والعماني) في المادة (١١) من قانوني التحكيم المصري والعماني التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها الصلح، كما رتب المشرع المغربي البطلان المطلق على حكم التحكيم الذي يكون موضوعه غير جائز التسوية بطريق التحكيم في الفصل (٣٢٧-٣٦)، كما لا يجوز الاتفاق على التحكيم في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية، كمسائل الأهلية أو صحة الزواج أو بطلانه أو إثبات النسب أو الإقرار بالبنوة أو في الجرائم أو بشأن العلاقات غير المشروعة أو عقود المقامرة، وإن جاز الاتفاق على التحكيم في المسائل المالية المترتبة عليها^(٢).

وفي حكم لمحكمة التمييز الفرنسية قضت بأن قاضي الإبطال ليس له صلاحية للفصل في مبدأ الاختصاص بالاختصاص - الذي يرجع بصفة أولية للمحكم - إلا في حالة البطلان الظاهر أو عدم إمكانية تطبيق شرط التحكيم^(٣).

(١) وثام نجاح إبراهيم السيد تعيلب، النفاذ الدولي لأحكام التحكيم، مرجع سابق، ص ٢٤٨.
(٢) أشرف عبد العليم الرفاعي، اتفاق التحكيم والمشكلات العملية والقانونية في العلاقات الخاصة الدولية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية - مصر، ٢٠٠٤م، ص ٣٣٤ وما بعدها.
(٣) حكم محكمة التمييز الفرنسية، الغرفة الأولى، قضية رقم (١١٨٧٢-٠٩)، صادر بتاريخ ١٢/٥/٢٠١٠م منشور في مجلة التحكيم، العدد ٨، أكتوبر، ٢٠١٠م، ص ٥٨٣ وما بعدها.

كما قررت محكمة النقض السورية أن للمحكمة رفض طلب إكساء حكم المحكّمين صيغة التنفيذ في حال تبين لها وجود ما يخالف قواعد النظام العام، سواء في مشاركة التحكيم أم في حكم المحكّمين^(١).

وفي هذا السياق أبطلت محكمة الاستئناف بلندن شرط تحكيم تضمّن شرط أن يكون أعضاء الهيئة التحكيمية من الإسماعيليين، مؤسّسة قضاءها على مخالفة ذلك لقانون العمل الحمائي ضد التمييز الديني^(٢).

ج- إذا كان أحد طرفي اتفاق التحكيم وقت إبرامه فاقد الأهلية أو ناقصها وفقاً للقانون الذي يحكم أهليته:

نصت المادة (١/٥٣/ب) من قانوني التحكيم العماني والمصري على: "لا تقبل دعوى بطلان حكم التحكيم إلا في الأحوال الآتية:-
..... ب- إذا كان أحد طرفي اتفاق التحكيم وقت إبرامه فاقد الأهلية أو ناقصها وفقاً للقانون الذي يحكم أهليته."

كما قضت المادة (١١) من قانوني التحكيم المذكورين ب: "لا يجوز الاتفاق على التحكيم إلا للشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يملك التصرف في حقوقه...".

تتحدث هذه الحالة عن أحقيّة الشخص عديم أو ناقص الأهلية - وفقاً للقانون الذي يحكم أهليته - الذي يبرم اتفاق أو مشاركة تحكيم في رفع دعوى

(١) حكم محكمة النقض السورية، الغرفة المدنية الأولى، قضية رقم أساس (٨٥٠) قرار (٧٤١) لعام ٢٠٠٧م، منشور في مجلة التحكيم مع تعليق لفؤاد ديب، العدد ٧، يوليو ٢٠١٠م، ص ٣١٩.

(٢) صدر الحكم في ٢٢/ يونيو / ٢٠١٠م، ملخص الحكم منشور في مجلة التحكيم، العدد ٨، أكتوبر ٢٠١٠م، ص ٦٠٤.

ببطلان حكم التحكيم^(١)، ومفاد ذلك اشتراط توفر الأهلية القانونية الكاملة، وهي أهلية التصرف في طرفي التحكيم، فلا تكفي أهلية الأداء^(٢)، ومن ثم لا يجوز للقاصر أو لوليه إبرام اتفاق تحكيم إلا بعد الحصول على إذن من المحكمة، والقانون الذي يحكم الأهلية هو قانون الجنسية بالنسبة إلى الأشخاص الطبيعية، وقانون المقر بالنسبة للأشخاص الاعتبارية^(٣).

فالأهلية شرط لازم لصحة العقد، وهي: "صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق، وصلاحيته لاستعمالها."^(٤).

ونلاحظ أن القانون المغربي لم يدرج هذه الحالة ضمن حالات رفض التنفيذ أو حالات رفع دعوى البطلان سواء كان التحكيم محلياً أم دولياً، إلا أنه تدخل ضمن حالة بطلان اتفاق التحكيم السابق الحديث عنها؛ لأن القانون المغربي يقرر وجوب توفر أهلية الالتزام في فراق التحكيم، والتي تخولهم حرية التصرف

(١) محمد كولا، تطور التحكيم التجاري الدولي في القانون الجزائري، منشورات بغدادي، ٢٠٠٨م، ص ٢٥٨.

(٢) تركي بن عبد الله آل حامد، رسالة ماجستير بعنوان: "بطلان حكم التحكيم - دراسة مقارنة بين أنظمة دول مجلس التعاون الخليجي"، مقدمة لدى: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا - قسم العدالة الجنائية، الرياض، العام ٢٠١٠م، ص ٤٢، فؤاد ديب، دراسة بعنوان: "تنفيذ أحكام التحكيم التجاري الدولي بين البطلان والكسء في الاتفاقيات الدولية والتشريعات العربية الحديثة"، منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٧، العدد ٣، السنة ٢٠١١م، القسم الأول، ص ٨١ - ٨٢.

(٣) وفاء بنت عبد الله بن علي الشعيبي، رسالة ماجستير بعنوان: "بطلان اتفاق التحكيم في القانون العماني - دراسة مقارنة"، مقدمة لكلية الحقوق بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان للعام ٢٠١٤م، ص ٣٣ وما بعدها، ناصر عثمان محمد عثمان، الدفع بالحصانة القضائية في مجال التحكيم، مرجع سابق، ص ٤٦٠-٤٦١، عبد الحميد الشواربي، التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء والتشريع، مرجع سابق، ص ٤١، علي طاهر البياتي، التحكيم التجاري البحري، مرجع سابق، ص ١٧٣، محمد بن أحمد بن محمد الرواحي، إصدار حكم التحكيم وبطلانه، مرجع سابق، ص ١٤٤ وما بعدها.

(٤) عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة - مصر، ط ١، ١٩٣٤م، ص ٣١٤.

في موضوع الحق^(١)، وذلك وفق ما نص عليه الفصل (٣٠٨) من قانون المسطرة المدنية إذ جاء فيه: "يجوز لجميع الأشخاص من ذوي الأهلية الكاملة سواء كانوا طبيعيين أم معنويين أن يبرموا اتفاق تحكيم في الحقوق التي يملكون حرية التصرف فيها ضمن الحدود ووفق الإجراءات والمساطر المنصوص عليها في هذا الباب، وذلك مع التقيّد بمقتضيات الظهير الشريف الصادر في ٩ رمضان ١٣٣١ (١٢) أغسطس ١٩١٣) بمثابة قانون الالتزامات والعقود، كما وقع تغييره وتتميمه ولا سيّما الفصل ٦٢ منه، يمكن بوجه خاص أن تكون محل اتفاق تحكيم النزاعات الداخلة في اختصاص المحاكم التجارية عملاً بالمادة ٥ من القانون رقم ٥٣.٩٥ القاضي بإحداث محاكم تجارية".

بينما نصّت اتفاقية نيويورك على هذه الحالة، وعدتها من أسباب رفض التنفيذ في المادة (١/٥)، وجعلت تقدير الأهلية لقاعدة الإسناد في قانون الدولة المطلوب إليها الاعتراف والتنفيذ^(٢)، ويفهم - أيضاً - من المادة ذاتها اعتبار حالة بطلان اتفاق التحكيم لسبب غير نقص الأهلية، كاقتران الرضا بأحد عيوبه^(٣)، كما نصت اتفاقية الرياض على جعل حالة عدم توفر الأهلية أو نقصانها من الحالات التي يُرفض عندها التنفيذ في المادة (٣٠/ج) فقد نصّت على:

" ج- إذا لم تراع قواعد قانون الطرف المتعاقد المطلوب إليه الاعتراف الخاصّة بالتمثيل القانوني للأشخاص عديمي الأهلية أو ناقصيها".

(١) عبد الرحمن المصباحي، ورقة بعنوان: "التحكيم من خلال العمل القضائي للمجلس الأعلى"، مرجع سابق، ص ١٢٥.

(٢) عبد الله درميش، مقال بعنوان: "الرقابة القضائية على الأحكام التحكيمية الأجنبية والدولية في الدول العربية"، منشور بالمجلة المغربية لوساطة والتحكيم، العدد ٤، السنة ٢٠٠٩م، ص ١٧.

(٣) عاشور مبروك، النظام القانوني لتنفيذ أحكام التحكيم، ص ٢٧٠-٢٧١.

ونقص الأهلية هو عبارة عن حالات تنقص فيها قدرة الشخص عن مباشرة التصرفات القانونية بنفسه، نتيجة لنقص التمييز أو انعدامه أو بسبب سوء التصرف^(١).

وفي حال انعدام الأهلية فإن اتفاق التحكيم يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، وأما في حال نقص الأهلية، فثمة الخلاف في الفقه بين اعتباره نسبياً أو مطلقاً، وذهب - بحق - أشرف عبد العليم الرفاعي إلى ترجيح كونه بطلاناً نسبياً فقط؛ لأن عقد التحكيم شأنه شأن سائر العقود يخضع للقواعد العامة، ومن المسلم به في القواعد العامة أن جزاء نقص الأهلية هو البطلان النسبي المقرر لمصلحة ناقص الأهلية أو من في حكمه^(٢).

ويرى عصام فوزي الجنائني أن هذا السبب يدخل ضمن السبب الأول، والمتضمن أن صحة اتفاق التحكيم تتطلب صدور التصرف من شخص طبيعي أو معنوي يملك التصرف في حقوقه، بمعنى أن يكون أهلاً للتصرف، أي أن يكون غير ناقص الأهلية، فهو بذلك متناول لهذا السبب^(٣).

وتجدر الإشارة هنا إلى صحة عقد اتفاق التحكيم من الوكيل بناء على توكيل خاص بذلك، ولا يكفي مجرد التوكيل العام^(٤).

(١) ناصر ناجي محمد جمعان، شرط التحكيم في العقود التجارية - دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية - مصر، ٢٠٠٨م، ص ١٥٣.

(٢) أشرف عبد العليم الرفاعي، التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية - دراسة في قضاء التحكيم، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٦م، ص ٢٣٥.

(٣) عصام فوزي الجنائني، تنفيذ أحكام التحكيم في القانون المصري والمقارن، مرجع سابق، ص ٦١٦.

(٤) أسامة أحمد شوقي المليجي، هيئة التحكيم الاختياري - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٣١، عصام أحمد البهجي، التحكيم في عقود البوت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية - مصر، ٢٠٠٨م، ص ١٥٩، عبد الباسط محمد عبد الواسع الضراسي، النظام القانوني لاتفاق

والدولة لها أهلية الشخص المعنوي؛ لإبرام اتفاق التحكيم، وينعقد اتفاق التحكيم التجاري الدولي الذي تبرمه صحيحاً، وفي هذا السياق للدولة بل عليها أن تغير وتبدل أحكام القوانين التي تحد من أهليتها في إبرام التحكيم التجاري الدولي؛ وذلك منعاً لها من فرصة التحلل من الالتزام باتفاق التحكيم الذي أبرمته أو الهروب من التعهدات الدولية الواقعة على عاتقها^(١)، فالدولة إذا وافقت على إدراج شرط التحكيم في عقد بينها وبين طرف خاص، فليس لها أن تدفع بالحصانة القضائية؛ لأنها بإدراجها شرط التحكيم قد تنازلت عن هذه الحصانة ابتداء^(٢)، وهو ما يعني نزول الدولة في مسائل التجارة الدولية الخاضعة للتحكيم إلى موقع خاص أو تاجر^(٣).

التحكيم - دراسة تحليلية مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية - مصر، ط٢، ٢٠٠٨م، ص١١٩.

(١) لأجل ذلك نلاحظ أن حكم التحكيم الصادر عن إحدى هيئات غرفة التجارة الدولية في قضية بين الحكومة المصرية ممثلة في الهيئة العربية للتصنيع وشركة وستلاند البريطانية قد رد على دفع الحكومة المصرية بتمسكها بتشريعيها الداخلي، الذي يقيد الأهلية للتخلص من التزامها الدولي تجاه الشركة، وذلك بقوله في سياق الحكم: " من المقضي به أن أي دولة لا يمكنها التمسك بأنظمتها الداخلية، وذلك لاستبعاد تطبيق التزاماتها الدولية "، مشار إليه لدى ناصر عثمان محمد عثمان، الدفع بالحصانة القضائية في مجال التحكيم، مرجع سابق، ص١٦٤.

(٢) إبراهيم إسماعيل الربيعي و علي صبح خضير الجنبلي، بحث بعنوان: " النظام القانوني لتنفيذ أحكام التحكيم التجاري الدولي "، منشور في مجلة المحقق الحلّي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثاني، السنة السابعة ٢٠١٥م، ص ١٩٤ وما بعدها، أحمد حسان الغندور، التحكيم في العقود الدولية للإنشاءات، مرجع سابق، ص ٣١٠، فتحي السكري، ورقة بعنوان: "الأحكام التنفيذية التحكيمية الصادرة ضد الدولة وصعوبة تنفيذها"، منشورة في المجلة المغربية للوساطة والتحكيم، العدد ٥، السنة ٢٠١١م، يصدرها المركز الدولي للوساطة والتحكيم بالرباط، ط١، ص ١٦٤.

(٣) صديق بغداد، رسالة ماجستير بعنوان: " اتفاقية التحكيم التجاري الدولي في ظل القانون الجزائري والقضاء التحكيمي "، مقدمة لدى: كلية الحقوق بجامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان - الجزائر، للسنة الجامعية ٢٠٠١ - ٢٠٠٢م، ص٩٦.

وقد قررت ذلك محكمة النقض الفرنسية في حكم لها^(١)، كما رفضت الهيئة التحكيمية المنعقدة بمركز واشنطن الدولي لتسوية المنازعات في قضية هضبة

(١)

1ère Chambre civile, 6 juillet 2000 (Bull. n° 207)" : Les Etats étrangers bénéficient d'une immunité d'exécution aux conditions plus rigoureuses que celles relatives à la mise en oeuvre de leur immunité de juridiction. L'exécution s'exerce en effet sur des biens et valeurs appartenant à cet Etat et touche donc plus directement à sa souveraineté. La bonne conduite diplomatique et la réciprocité entre Etats exigent du juge de procéder à un examen soigneux des conditions permettant de procéder à une telle exécution. Pour autant, ne peut être perdue de vue la nécessité de veiller à ce que, sous couvert de sa souveraineté, un Etat ne cherche à se soustraire à ses engagements purement commerciaux. L'Etat du Qatar avait, en l'espèce, été déclaré débiteur de la société américaine Creighton par des sentences arbitrales devenues définitives. Cette société ayant mis en oeuvre une procédure de recouvrement de sa créance, la cour d'appel a fait droit à l'exception tirée par l'Etat du Qatar de son immunité d'exécution. L'article 24 du règlement de la Chambre de commerce internationale, dispose que par leur soumission de tout différend à l'arbitrage international, les parties s'engagent à exécuter sans délai la sentence à intervenir. Faisant application de ce texte, que vise l'arrêt de cassation conjointement avec les principes du droit international régissant les immunités des Etats étrangers, la première Chambre civile de la Cour de cassation affirme pour la première fois le principe selon lequel l'Etat qui a accepté, lors de la conclusion d'un contrat commercial, une clause d'arbitrage dans les termes dudit texte était présumé avoir renoncé purement et simplement à invoquer une quelconque immunité d'exécution. Ainsi, la première Chambre civile, se fondant sur les règles de bonne foi devant présider aux relations commerciales internationales, a estimé que l'exécution "sans délai" impliquait que l'Etat acceptant une telle clause ne puisse mettre en oeuvre, à

الأهرام عام ١٩٨٤م التحكيمية الدفع الذي أبدته الحكومة المصرية ضد المدعية شركة (أس بي بي) الأوروبية، الذي تضمن عدم اختصاص المركز مستندةً إلى أن النص على جواز اللجوء إلى التحكيم لا يفيد تنازل الحكومة المصرية عن حصانتها القضائية، وموافقتها على التحكيم؛ فذلك الإشارة إلى التحكيم ليست سوى تبصير للمستثمر الأجنبي بالوسائل الإضافية المتاحة لتسوية المنازعات الاستثمارية بجانب الاختصاص الأصيل للمحاكم المصرية، والأخذ بتلك الوسائل يكون معلقاً على قبول صريح وكتابي بالتحكيم أمام المركز^(١).

د- سقوط اتفاق التحكيم بانتهاء مدته:

نصت المادة (١/٥٣/أ) من قانوني التحكيم العماني والمصري على:
"١- لا تقبل دعوى بطلان حكم التحكيم إلا في الأحوال الآتية: أ - أو سقط بانتهاء مدته".

والذي نلاحظه هنا أن انتهاء مدة اتفاق التحكيم تعني زوال فاعليته، وعدم صلاحيته لإصدار حكم التحكيم بخروجه عن الزمن الذي اتجهت إليه إرادة

L'encontre d'un créancier ayant obtenu une décision arbitrale en sa faveur, des procédures destinées à en entraver l'exécution."

الحكم منشور على الموقع : <https://www.courdecassation.fr/publications> تمت زيارته بتاريخ ٢٠/٢/٢٠١٦م.

فمضمون الحكم أعلاه يقرر في حكم تحكيمي بين دولة قطر وشركة أمريكية أن الدولة بما أنها قبلت بشرط التحكيم فلا ينفعها الدفع بحصانتها ضد التنفيذ تهرباً من الالتزامات التجارية البحتة، إذ قبولها بالتحكيم يعد تنازلاً عن تلك الحصانة.

(١) عبد الحميد الأحذب، قراءة نقدية لأهم القرارات التحكيمية الدولية التي أحد طرفيها عربي، مقال مقدم لدى: الندوة الأولى المغربية التونسية بعنوان: المغرب العربي وآليات فض المنازعات التجارية في إطار المنظمة العالمية للتجارة، المنظمة بالتعاون مع المركز الدولي للتوفيق والتحكيم التابع لغرفة التجارة والصناعة والخدمات بالرباط، المنعقدة بالرباط خلال التاريخ ٢ - ٣ مايو ٢٠٠٢م، منشور في: منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة مواضيع الساعة رقم (٤١)، ط ١، ٢٠٠٣م، ص ٩٤-٩٥.

الطرفين^(١)، والحالة التي يتحدث عنها المشرعان (العُماني والمصري) تتحقق في إحدى صورتين: الأولى هي: حالة انتهاء مدة اتفاق التحكيم دون اللجوء إلى التحكيم، والثانية هي: حالة انتهاء المدة المحددة في اتفاق التحكيم قبل صدور حكم التحكيم^(٢)، فإذا ما سقط اتفاق التحكيم بانتهاء مدته، فلاي من الخصمين الدفع بذلك، وعلى الهيئة التحكيمية أن تفصل فيه إذ ذلك الفصل غير خارج عن اختصاصها، فإن رفضت ذلك الدفع وقضت في النزاع التحكيمي، كان ذلك سبباً قانونياً وجيهاً لرفع دعوى البطلان^(٣).

والأصل أن لأطراف التحكيم الحق في تحديد مدة اتفاق التحكيم التي يتعيّن على المحكم إصدار حكمه خلالها، وفي حالة عدم الاتفاق على تحديد ميعاد لإصدار الحكم، فقد حدد القانون المصري والعُماني في المادة (٤٥) منهما مدة اثني عشر شهراً، ولها أن تمدّ في كل الأحوال الميعاد إلى مدة ستة أشهر أخرى^(٤).

(١) أحمد بشير الشراري، أطروحة دكتوراه بعنوان: "بطلان حكم التحكيم ومدى رقابة محكمة النقض (التمييز) عليه - دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص ٧٢.

(٢) شريف الطباخ، التحكيم الاختياري والإجباري في ضوء الفقه والقضاء، مرجع سابق، ص ٣٠٤، أحمد شرف الدين، سلطة القاضي المصري إزاء أحكام التحكيم - دعوى بطلان حكم التحكيم، مرجع سابق، ص ٥٣-٥٤، ناصر عثمان محمد عثمان، الدفع بالحصانة القضائية في مجال التحكيم، مرجع سابق، ص ٤٦٠، علي طاهر النياتي، التحكيم التجاري البحري، مرجع سابق، ص ١٧٢.

(٣) أحمد بشير الشراري، أطروحة دكتوراه بعنوان: "بطلان حكم التحكيم ومدى رقابة محكمة النقض (التمييز) عليه - دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص ٧٣ وما بعدها.

(٤) حيث جاء نص تلك المادة على النحو الآتي: "١- على هيئة التحكيم إصدار الحكم المنهي للخصومة كلها خلال الميعاد الذي اتفق عليه الطرفان فإن لم يوجد اتفاق وجب أن يصدر الحكم خلال اثني عشر شهراً من تاريخ بدء إجراءات التحكيم وفي جميع الأحوال يجوز أن تقرر هيئة التحكيم مدّة الميعاد على ألا تزيد فترة المدّة على ستة أشهر ما لم يتفق الطرفان على مدة تزيد على ذلك. ٢- وإذا لم يصدر حكم التحكيم خلال الميعاد المشار إليه في الفترة السابقة جاز لأَيّ من طرفي التحكيم أن يطلب من رئيس المحكمة المشار إليها في المادة (٩) من هذا

ويجوز للطرفين الاتفاق على مدة تزيد على ما هو مخول لهيئة التحكيم، فإذا لم يصدر حكم التحكيم في الفترة المخولة للهيئة التحكيمية، جاز لأي طرف أن يطلب من رئيس المحكمة المشار إليها في المادة (٩) من قانون التحكيم العماني أن يصدر أمراً بمدّ أجل التحكيم أو إنهاء إجراءاته، فإذا قامت هيئة التحكيم بإصدار حكم التحكيم بعد انقضاء كافة المواعيد المحددة اتفاقاً وقانوناً، فإن حكم التحكيم يكون باطلاً، ويُتيح ذلك للطرف المتضرر أن يرفع دعوى بطلان حكم التحكيم، كما للقاضي إصدار الأمر بالصيغة التنفيذية أن يمتنع بسببه عن إصدارها.

بينما خالف هذا النهج المشرع المغربي في الفصل (٢٠-٣٢٧) الذي جاء فيه: "إذا لم يحدد اتفاق التحكيم للهيئة التحكيمية أجلاً لإصدار الحكم التحكيمي، فإن مهمة المحكمين تنتهي بعد مضي ستة أشهر على اليوم الذي قبل فيه آخر محكم مهمته.

يمكن تمديد الأجل الاتفاقي أو القانوني بنفس المدة إما باتفاق الأطراف وإما من لدن رئيس المحكمة بناءً على طلب من أحد الأطراف أو من الهيئة التحكيمية. إذا لم يصدر حكم التحكيم خلال الميعاد المشار إليه في الفقرة أعلاه جاز لأي من طرفي التحكيم أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة أن يصدر أمراً بإنهاء إجراءات التحكيم فيكون لأي من الطرفين بعد ذلك رفع دعواه إلى المحكمة المختصة أصلاً للنظر في النزاع".

فالمشرع المغربي قلّص فيه المدة المتاحة ابتداءً للهيئة التحكيمية في حالة عدم اتفاق طرفي التحكيم عليها، فجعلها ستة أشهر فقط، بينما المشرعان (العماني والمصري) جعلها اثني عشر شهراً، كما أنه أعطى مدّة تلك المدة فقط لستة

القانون أن يصدر أمراً بتحديد ميعاد إضافي أو بإنهاء إجراءات التحكيم، ويكون لأي من الطرفين عندئذ رفع دعواه إلى المحكمة المختصة أصلاً بنظرها".

أشهر من رئيس المحكمة التجارية^(١) بناءً على طلب من الهيئة التحكيمية نفسها أو بناءً على طلب من أحد طرفي التحكيم، فإذا لم يصدر الحكم التحكيمي خلال تلك المدة، جاز لأيٍّ من طرفي التحكيم أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة أن يصدر أمراً بإنهاء إجراءات التحكيم، وهنا نلاحظ أنه فقط لأحد طرفي التحكيم أن يستصدر أمراً بإنهاء إجراءات التحكيم، وليس له أن يطلب مدّ الأجل مرة أخرى كما هو الشأن في القانونين المصري والعماني، وهذا الحزم من المشرّع المغربي يراعي طبيعة التحكيم، وخاصة التجاري الدولي منه، إذ يجعل حداً للأجل التي من شأنها أن تطيل أمد التقاضي التحكيمي الذي يُفقد التحكيم سمته وميزته.

ويرى الباحث وجوب تدخل المشرّعان (العماني والمصري)، فيقلّصا تلك المدد، ويضعاً حداً لمسألة تمديد الأجل للفصل في القضية التحكيمية أسوة بما قرره المشرّع المغربي.

وإذا ما أصدرت الهيئة التحكيمية حكمها رغم انقضاء مهلة التحكيم، فإن لأيٍّ من الطرفين رفع دعوى ببطلانه، إلا أنه قد يحدث أن يتفق الطرفان على إجازة الحكم الصادر عن هذه الهيئة، ويصطدم ذلك بالخلاف الفقهي حول مدى تعلق هذا البطلان بالنظام العام من عدمه^(٢).

(١) وفق الفصل (٣/٣١٢) من قانون المسطرة المدنية المغربي حيث جاء فيه: "يراد في هذا الباب بما يلي :٣- "رئيس المحكمة" رئيس المحكمة التجارية ما لم يرد خلاف ذلك".

(٢) أبو العلا علي أبو العلا النمر، ميعاد التحكيم، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٢م، ص ١٣٠-١٣١.

المبحث الثالث

آثار الاتفاق التحكيمي

المطلب الأول

الأثران السلبي والإيجابي لاتفاق التحكيم

يترتب على الاتفاق على التحكيم أثران سلبي (الفرع الأول)، وإيجابي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الأثر السلبي للاتفاق على التحكيم

إن الأثر المهم والخطير المترتب على اتفاق التحكيم هو سلب القضاء ولايته العامة، واستئثار الهيئة التحكيمية بالنظر في الموضوع الذي ورد عليه الاتفاق التحكيمي، وهو ما يعني إذا ما أثير النزاع أمام القضاء المختص؛ وقد ثبت صحة الاتفاق التحكيمي بشأنه، فإنه يصبح مسلوب الولاية عليه، إلا أنه يجب على الطرف صاحب الصفة والمصلحة أن يدفع بوجود الشرط أو المشاركة التحكيمية على النزاع، فإن خاض في موضوع النزاع من غير أن يعترض بوجود الاتفاق التحكيمي، فإن ذلك يعد تنازلاً ضمناً منه عن هذا الاتفاق التحكيمي، وهو ما يعني أنه يتعلق بالنظام الخاص المشرع لمصلحة الطرفين وليس متعلقاً بالنظام العام، فليس للمحكمة إثارة ذلك من تلقاء نفسها، ويجب على الخصمين التمسك

به أمام محكم الموضوع إذ لا يجوز إثارته للمرة الأولى أمام المحكمة العليا أو محكمة النقض، وهو ما أشارت إليه المادة (١٣) من قانون التحكيم العماني، فقد جاءت صياغتها: "١- يجب على المحكمة التي يرفع إليها نزاع يوجد بشأنه اتفاق تحكيم أن تحكم بعدم قبول الدعوى، إذا دفع المدعى عليه بذلك قبل إبدائه أي طلب أو دفاع في الدعوى. ٢- لا يحول رفع الدعوى المنصوص عليها في الفقرة السابقة من غير البدء في إجراءات التحكيم أو الاستمرار فيها أو إصدار حكم التحكيم."، وهو ما أخذ به المشرع المصري في قانون التحكيم بالمادة ذاتها (١٣).

وقد أجازت المادة (٢٤) تفويض الطرفين الهيئة التحكيمية في اتخاذ التدابير المناسبة وقد نصت على: "١- يجوز لطرفي التحكيم الاتفاق على أن يكون لهيئة التحكيم بناءً على طلب أحدهما أن تأمر أيًا منهما باتخاذ ما تراه من تدابير مؤقتة أو تحفظية تقتضيها طبيعة النزاع، وأن تطلب تقديم ضمان كاف لتغطية نفقات التدبير الذي تأمر به. ٢- إذا تخلف من صدر إليه الأمر عن تنفيذه، جاز لهيئة التحكيم بناءً على طلب الطرف الآخر أن تأذن لهذا الطرف في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه وذلك من غير إخلال بحق هذا الطرف في أن يطلب من رئيس المحكمة التجارية الأمر بالتنفيذ"، ومثل ذلك المشرع المصري برقم المادة ذاتها.

كما أجاز المشرع للهيئة التحكيمية أن تصدر أحكاماً وقتية قبل صدور الحكم المنهي للخصومة، وهو ما يتلاءم مع ما ورد بالمادة السابقة، وذلك ما نصت عليه المادة (٤٢) من قانون التحكيم العماني، ومثله قانون التحكيم المصري برقم المادة ذاتها، إذ نصتا على: "يجوز أن تصدر هيئة التحكيم أحكاماً وقتية أو في جزء من الطلبات وذلك قبل إصدار الحكم المنهي للخصومة كلها.".

هذا والجدير بالذكر أن المحكمة العليا بسلطنة عمان أرست مبدأً مفاده أنه للاعتماد على الدفع المبدى بشأن وجود الشرط التحكيمي يجب أن يبدى في جلسة، ويجب أن يعلن به الطرف الآخر تحقيقاً لمبدأ المواجهة، مخالفة ذلك يؤدي إلى نقض الحكم؛ لإخلاله بمبدأ المواجهة، وذلك حكمها في الطعن رقم (١٢/٢٠١٣م) الصادر بتاريخ ١٩/١٢/٢٠١٣م.

إلا أنه مع هذا الأثر السلبي يبقى حق القضاء المختص صاحب الولاية العامة في شأن اتخاذ الإجراءات المؤقتة أو التحفظية المتعلقة بالمنازعات الخاضعة للتحكيم في أي حالة، سواء قبل بدء إجراءات التحكيم أم في أثناء سيرها، وللهيئة التحكيمية إصدار مثل هذه الأوامر، إن خولها الاتفاق التحكيمي ذلك، فإن لم يكن هناك تخويل لها فإن القضاء صاحب الولاية العامة، وذلك بموجب المادة (١٤) من قانون التحكيم العماني الناصّة على: "يجوز للمحكمة المنصوص عليها في المادة (٩) من هذا القانون أن تأمر بناءً على طلب أحد طرفي التحكيم باتخاذ تدابير مؤقتة أو تحفظية سواءً قبل البدء في إجراءات التحكيم أو أثناء سيرها"، ومثله المشرّع المصري في قانون التحكيم بالمواد ذاتها.

وذلك التدخل من القضاء في حقيقته مساندة للتحكيم، ومثله تدخل القضاء لحل بعض مشاكل التحكيم المتعلقة بتشكيل هيئة التحكيم في حالة تعذر تشكيلها وفق نص المادة (١٧) من قانون التحكيم العماني، إذ نصت على: "١- لطرفي التحكيم الاتفاق على اختيار المحكمين وعلى كيفية ووقت اختيارهم، فإذا لم يتفقا اتبع ما يأتي:

(أ) إذا كانت هيئة التحكيم مشكلة من محكم واحد، تولت المحكمة المشار إليها في المادة (٩) من هذا القانون اختياره بناءً على طلب أحد الطرفين.

(ب) فإذا كانت هيئة التحكيم مشكلة من ثلاث محكمين، اختار كل طرف محكماً ثم يتفق المحكّمان على اختيار المحكم الثالث، فإذا لم يعين أحد الطرفين محكمه

خلال الثلاثين يوماً التالية لتسلمه طلباً بذلك من الطرف الآخر أو إذا لم يتفق المحكمان المعينان على اختيار المحكم الثالث خلال المدة المذكورة لتاريخ تعيين آخرهما تولت المحكمة المشار إليها في المادة (٩) من هذا القانون اختياره بناءً على طلب أحد الطرفين، ويكون للمحكم الذي اختاره المحكمان المعينان أو الذي اختارته المحكمة (رئاسة هيئة التحكيم)، وتسري هذه الأحكام في حالة تشكيل هيئة التحكيم من أكثر من ثلاثة محكمين.

٢- إذا خالف أحد الطرفين إجراءات اختيار المحكمين التي اتفقا عليها أو لم يتفقا أو لم يتفق المحكمان المعينان على أمر مما يلزم اتفاقهما عليه أو إذا تخلف الغير عن أداء ما عهد به إليه في هذا الشأن، تولت المحكمة المشار إليها في المادة (٩) من هذا القانون بناءً على طلب أحد الطرفين القيام بالإجراء أو بالعمل المطلوب ما لم ينص في الاتفاق على كيفية أخرى لإتمام هذا الإجراء أو العمل.

٣- تراعي المحكمة في المحكم الذي تختاره الشروط التي يتطلبها هذا القانون، وتلك التي اتفق عليها الطرفان، وتصدر قرارها باختيار المحكم على وجه السرعة، ومع عدم الإخلال بأحكام المادتين (١٨ و ١٩) من هذا القانون لا يقبل هذا القرار الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن."

وفي هذا السياق نلفت النظر إلى أن الواقع العملي يفنقر إلى سجلات منظمة لتقييد المحكمين، كما لا توجد ترتيبات وفرز للمحكمين بحسب خبراتهم وتخصصهم، ولا شك أننا إذا قلنا بجواز التحكيم في قضايا قانون العمل، فإننا بحاجة إلى محكمين متخصصين في هذا الشأن، كما تلح الحاجة إلى بعض التخصصات الأخرى، ولذلك نقترح هنا وضع آلية معينة لتسجيل المحكمين وتقييدهم وفق تخصصاتهم وخبراتهم؛ لتتم الاستعانة بهم بشكل منظم وفق خبراتهم وتخصصاتهم ليقوموا بالفصل في النزاع التحكيمي محل تعيين المحكمين بكل كفاءة، وبما يحقق غاية الطرفين من اللجوء إلى التحكيم.

كما يتدخل القضاء مسانداً للتحكيم - أيضاً - في حال تعذر انعدام سلطة المحكم أو لأسباب تتعلق بعدم فاعلية المحكم، وهو ما شرعته المادة (٢٠) من قانون التحكيم العماني إذ نصت على: "إذا تعذر على المحكم أداء مهمته أو لم يباشرها أو انقطع عن أدائها بما يؤدي إلى تأخير لا مبرر له في إجراءات التحكيم ولم ينتح ولم يتفق الطرفان على عزله، جاز لرئيس محكمة الاستئناف المختصة الأمر بإنهاء مهمته بناءً على طلب أي من الطرفين".

والجدير بالذكر أن القضاء كذلك يقوم بالرقابة على الحكم التحكيمي من جهة الأمر بتنفيذه ومراقبة بطلانه من عدمه، وذلك ما نظمته المواد (٥٢ و ٥٣ و ٥٤ و ٥٦) من قانون التحكيم العماني، ومثله قانون التحكيم المصري بالمواد ذاتها.

الفرع الثاني

الأثر الإيجابي لاتفاق التحكيم

أولاً: التزام طرفي التحكيم بطرح النزاع التحكيمي (محل الاتفاق) على هيئة التحكيم.

والإخلال بهذا الالتزام هو إخلال بمبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية، فكل من الطرفين عليه أن يلتزم بما اتفق عليه، وينفذ اللجوء إلى التحكيم، متى تحققت موجباته.

وليس لأحد الطرفين أن يتملص عن الاتفاق على التحكيم، ولا أن يعدله إلا برضا الطرف الآخر.

فإن حدث الإخلال من جهة أحد الطرفين بعملية اللجوء إلى التحكيم أو حدث خلل في طريقة تعيين الهيئة التحكيمية، فإن المشرع العماني أوكل ذلك إلى المحكمة المنصوص عليها في المادة (٩) من قانون التحكيم العماني، وذلك ما نظمتها المادة (١٧) من قانون التحكيم المذكور، والوضع ذاته بقانون التحكيم المصري.

ويكون قرار المحكمة الصادر بهذا الخصوص نهائياً غير قابل للطعن عليه بأي طريق من طرق الطعن، وهو ما أكدته المادة ذاتها.

ثانياً: مبدأ استقلال التحكيم، وقد سبقت الإشارة إليه.

ثالثاً: انعقاد الاختصاص للهيئة التحكيمية بالفصل في المنازعة التحكيمية محل الاتفاق التحكيمي.

فليس لها أن تتجاوز الفصل في مسائل أخرى لا يشملها اتفاق التحكيم، فاتفاق التحكيم يمنحها السلطة والاختصاص والولاية كما سبق فيما اتفق الطرفان على اللجوء فيه إلى التحكيم.

مبدأ الاختصاص بالاختصاص:

مما يخول للهيئة التحكيمية أن تنظر في الدفوع المثارة بشأن اختصاصها بالنظر في بعض المسائل، فقد استقرت التشريعات والاجتهادات القضائية على

منح الهيئة التحكيمية ذلك الاختصاص ما دام الأطراف قد اتفقوا على تخويلها الفصل في موضوع النزاع التحكيمي، وهو ما نصت عليه المادة (٢٢) من قانون التحكيم العماني فقد جاء نصها كالآتي:

"١- تفصل هيئة التحكيم في الدفوع المتعلقة بعدم اختصاصها بما في ذلك الدفوع المبنية على عدم وجود اتفاق تحكيم أو سقوطه أو بطلانه أو عدم شموله لموضوع النزاع.

٢- يجب التمسك بهذه الدفوع في ميعاد لا يجاوز تقديم دفاع المدعى عليه (المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة (٢٠) من هذا القانون) ولا يترتب على قيام أحد طرفي التحكيم بتعيين محكم أو الاشتراك في تعيينه سقوط حقه في تقديم أي من هذه الدفوع، أما الدفع بعدم شمول اتفاق التحكيم لما يثيره الطرف الآخر من مسائل أثناء نظر النزاع فيجب التمسك به فوراً وإلا سقط الحق فيه، ويجوز في جميع الأحوال أن تقبل هيئة التحكيم الدفع المتأخر، إذا رأت أن التأخير كان لسبب مقبول.

٣- تفصل هيئة التحكيم في الدفوع المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة قبل الفصل في الموضوع، ويجوز لها أن تضمها إلى الموضوع لتفصل فيهما معاً، فإذا قضت برفض الدفع، فلا يجوز التمسك به إلا بطريق رفع دعوى بطلان حكم التحكيم المنهي الخصومة كلها وفقاً للمادة (٥٣) من هذا القانون."

رابعاً: بقاء أثر الاتفاق على التحكيم ولو حدثت قوة قاهرة، فلا يترتب على القوة القاهرة إلا وقف سريان الميعاد المحدد لنظر النزاع، وعرضه على التحكيم^(١)، وفق ما نظمتها المادة (١/٤٥) من قانون التحكيم العماني.

(١) د. فتحي والي، الوسيط في قانون القضاء المدني، ط ١٩٩٣م، ص ٩١٤ وما بعدها.

خامساً: جواز التنازل صراحةً أو ضمناً عن الاتفاق على التحكيم، - وذلك ما سبقت الإشارة إليه -، فلو اختصم أحد الطرفين صاحبه أمام القضاء مع وجود شرط التحكيم، ولم يدفع بوجوده الطرف الآخر قبل الخوض في الموضوع - وفق ما سبق - فإنه يعد تنازلاً ضمناً يرتب أثراً، وهو انحسار اختصاص الهيئة التحكيمية، وانتقال الاختصاص للقضاء العادي صاحب الولاية العامة.

سادساً: جواز انتهاء خصومة التحكيم قبل الفصل في النزاع، وعندها تصدر الهيئة التحكيمية حكمها بإنهاء إجراءات التحكيم، وذلك وفق حالات حددها قانون التحكيم، منها إذا لم يقدم المدعي دون عذر مقبول بياناً مكتوباً بدعواه طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١/٣٠) من قانون التحكيم، ما لم يكن هناك اتفاق على غير ذلك (المادة ٣٤) من قانون التحكيم العماني.

وهناك حالات عالجتها المواد (٤١ و ٤٨) من قانون التحكيم العماني، ومثله المصري.

سابعاً: نسبية اتفاق التحكيم، الأصل ألا يتعدى اتفاق التحكيم طرفيه، فاتفاق التحكيم ملزم لطرفيه، فلا يمكن الاحتجاج باتفاق التحكيم على من لم يكن طرفاً فيه، كما لا يصح للغير أن يتمسك به في مواجهة أطرافه، هذا كأصل عام إلا أن ذلك ليس على إطلاقه، ولأجل ذلك سنفرد لهذا الموضوع مطلباً مستقلاً هو المطلب القادم.

ثامناً: ومن آثار الاتفاق على التحكيم والاتفاق على إجراء واجب اتباعه في التحكيم يخول الهيئة التحكيمية إعماله كما يُخول الغير - أيضاً - في اختيار ذلك الاجراء، وهو ما نصت عليه المادة (٥) من قانون التحكيم العماني، ومثله المصري، فقد نصت على: "في الأحوال التي يجيز فيها هذا القانون لطرفي

التحكيم اختيار الإجراء الواجب الإلتباع في مسألة معينة، يكون لكل منهما الترخيص للغير في اختيار هذا الإجراء، ويعد من الغير في هذا الشأن كل منظمة أو مركز للتحكيم في سلطنة عمان أو خارجها.

المطلب الثاني

نسبية اتفاق التحكيم وامتداد أثره للغير

قد سبق أن اتفاق التحكيم يقتصر في الأصل على طرفيه، فليس لهما أن يقحما فيه الغير، كما ليس للغير أن يتمسك به في مواجهة طرفي التحكيم الذين اتفقا على اللجوء إليه.

إلا أن ذلك ليس على إطلاقه، فقد ينتقل شرط التحكيم إلى الغير، كما قد يمتد الشرط التحكيمي إلى الغير، وهناك فرق بين امتداد الشرط التحكيمي وانتقاله.

فامتداد شرط التحكيم يعني إضافة شخص آخر لم يوقع عقد التحكيم ليكون ملزماً به مع الشخص الذي وقعه ابتداءً، لارتباطه بطريقة أو بأخرى بالعقد (محل التعاقد).

وحالات امتداد الشرط التحكيمي هو مثل إقحام شخص في إجراءات التحكيم لم يوقع العقد ولكن تربطه علاقة معينة بأطراف العقد مثل مجموعات الشركات، إذ يمتد الشرط التحكيمي من الشركة الأم إلى الشركة الفرع أو العكس، فالامتداد حصل من شركة لأخرى هي جزء من مجموعة شركات.

ومثل مجموعة عقود، فقد يمتد الشرط التحكيمي إلى شخص هو عضو في مجموعة العقود مع أنه ليس طرفاً في العقد المتضمن شرطاً تحكيمياً^(١).

وانتقال شرط التحكيم يعني حلول شخص آخر يلتزم بشرط التحكيم محل الشخص الذي التزم به ابتداءً^(٢).

فحالات انتقال شرط التحكيم مثل: ١- حوالة العقد. ٢- حوالة الحق. ٣- الخلف العام. ٤- الاشتراط لمصلحة الغير. ٥- التزام الكفيل. ٦- الدعوى المباشرة.

وهناك جدل فقهي قضائي حول مدى اعتبار الإرادة ودورها في مد الشرط التحكيمي أو انتقاله تقصر هذه الورقة عن الإحاطة به، فتلك مسألة تحتاج مزيداً من البحث والدراسة.

وفي هذا السياق يقترح الباحث تدخل المشرع للتعديل في قانون التحكيم، فيضيف نصاً يوضّح بجلاء امتداد الشرط التحكيمي وانتقاله.

(١) د. ناريمان عبد القادر، اتفاق التحكيم، مرجع سابق، ص ٤٩٤ وما بعدها. د. سعد بهتي، بحث بعنوان: "شرط التحكيم بين الانتقال والامتداد"، مرجع سابق، ص ١٥٣.

(٢) د. سعد بهتي، بحث بعنوان: "شرط التحكيم بين الانتقال والامتداد"، منشور في مجلة التحكيم العالمية، العدد (٣٧) يناير ٢٠١٨م، ص ١٥١ وما بعدها. د. ناريمان عبد القادر، اتفاق التحكيم، مرجع سابق، ص ٤٨٦ وما بعدها.

الخاتمة

بعد أن مخرنا عباب بحر اتفاق التحكيم نقف هنا لنصيغ بعض النتائج، ونضع بعض التوصيات التي نرى من المهم قيدها ورفعها ضمناً لتحكيم ناجز متفق مع صحيح القانون:

أولاً - الاستنتاجات:

١. اتفاق التحكيم هو تلاقي إرادتي طرفي التحكيم على اللجوء إلى التحكيم.
٢. قد يكون الاتفاق على التحكيم على شكل شرط أو مشاركة أو بالإحالة إلى عقد تضمن اتفاق على التحكيم.
٣. لا بد لاتفاق التحكيم من شروط شكلية (الكتابة)، وموضوعية (التراضي، المحل، السبب، الأهلية، إجراء التحكيم خلال مدة اتفاق التحكيم) تضمن صحته وسلامته مما قد يعرضه أو يعرض الحكم التحكيمي للبطلان.
٤. يصح التحكيم في النزاعات الناشئة عن قانون العمل العماني سواء كانت نزاعات فردية أم جماعية بعد استنفاد طريق التسوية الذي نص عليه قانون العمل العماني.
٥. لجعل اتفاق التحكيم صحيحاً لا بد أن تتوفر فيه شروط شكلية وأخرى موضوعية، إن اختلف أحدها ترتب البطلان على اتفاق التحكيم.
٦. يقتصر من حيث الأصل اتفاق التحكيم على طرفيه، إلا أنه قد يمتد إلى الغير في حالة تعدد الشركات أو العقود، وقد ينتقل إلى الغير في حالة حوالة الحق أو العقد أو الكفالة أو الخلف العام أو الاشتراط لمصلحة الغير، أو التزام الكفيل، أو الدعوى المباشرة.

ثانياً - التوصيات:

١. استحداث نص في قانون العمل يجيز التحكيم في المنازعات العمالية الفردية والجماعية بشكل صريح مع خصوصية تطبيق الهيئة التحكيمية للقواعد القانونية الخاصة بقانون العمل أو ما هو أفضل منه بحق العامل.

٢. تعديل نص المادة (١٢) من قانون التحكيم بإضافة التحكيم الإلكتروني، والاعتداد به.

٣. تعديل نص المادة (١٧) من قانون التحكيم العماني بجعل اختيار المحكمة المختصة بتعيين المحكم من خلال جدول محكمين معتمد لديها وفق سجل بحسب التخصصات وشهادات الخبرة، ويكون الاختبار لأقربهم معرفة ودراية بالفصل في موضوع التحكيم مع اعتبار باقي الشروط.

٤. يقترح الباحث على المشرعين (المصري والعماني) أن يجريا التعديل فيما يخص المدة المتاحة للهيئة التحكيمية للفصل في النزاع القائم بين طرفي الخصومة التحكيمية، إذا لم يتفق الطرفان المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون التحكيم، وكذلك الحال في مدّة تلك المدة، ومن يقوم بطلبها، ومن يحق له طلب إنهاء إجراءات التحكيم، كما فعل المشرع المغربي في هذا الصدد، إذ قلّص المدة المتاحة ابتداء للهيئة التحكيمية في حالة عدم اتفاق طرفي التحكيم عليها، فجعلها ستة أشهر فقط، كما أنه أعطى مدّة تلك المدة فقط لستة أشهر من رئيس المحكمة التجارية بناءً على طلب من الهيئة التحكيمية نفسها، أو بناءً على طلب من أحد طرفي التحكيم، فإذا لم يصدر الحكم التحكيمي خلال تلك المدة، جاز لأيّ من

طرفي التحكيم أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة أن يصدر أمراً بإنهاء إجراءات التحكيم، وهنا نلاحظ أنه فقط لأحد طرفي التحكيم أن يستصدر أمراً بإنهاء إجراءات التحكيم؛ لأن ذلك من شأنه أن يجعل حداً للأجال التي من شأنها أن تطيل أمد التقاضي التحكيمي الذي يفقد التحكيم سمته وميزته.

٥. يقترح الباحث تدخل المشرع للتعديل في قانون التحكيم، بحيث يضيف نصاً يوضّح بجلاء امتداد الشرط التحكيمي وانتقاله.

وفي الختام أسأل الله أن أكون قد وفقت في تناول هذا الموضوع، فإن أصبت فبفضل من الله، وإن أخطأت فمن نفسي ومن الشيطان، ورحم الله امرأ وجد عيباً فأرشد إليه، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.



**ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العُماني**



الدكتور/ حمودة فتحي حمودة
عضو هيئة التدريس بالمعهد العالي للقضاء

إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية وفقاً للقانون العماني

الدكتور/ حمودة فتحي حمودة

عضو هيئة التدريس بالمعهد العالي للقضاء

مقدمة:

لقد انتشرت فكرة التحكيم كطريقة فاعلة في تسوية منازعات العمل الجماعية في القرنين السابقين، نتيجة عدم الوصول إلى حل هذه المنازعات عن طريق المفاوضات، وعدم وجود محاكم عمالية متخصصة تطبق قوانين خاصة بالعمال، فأخذت به معظم دول أوروبا - وخاصة فرنسا - ابتداءً من النصف الأول من القرن التاسع عشر، ثم انتقل بعد ذلك إلى دول العالم الثالث بعد الحرب العالمية الثانية.

ويسمح قانون العمل الفرنسي بأن تتضمن اتفاقيات العمل الجماعية، شرطاً للتحكيم في النزاع الذي قد ينشأ مستقبلاً، بشرط اتباع الإجراءات المقررة، مثل عرض النزاع على لجان التوفيق، أو التشاور، كما يجوز إبرام مشاركة مستقلة عن الاتفاقية الجماعية، يتم بموجبها اللجوء إلى التحكيم مباشرة، دون المرور بالمراحل السابقة عليه، كالتوفيق أو التشاور.

وبالنسبة إلى القانون العماني، لم ترد في قانون العمل العماني نصوص تسمح باللجوء إلى التحكيم كوسيلة لتسوية المنازعات العمالية، بينما احتوى قانون التحكيم على نصوص أخرى، يفهم منها ضمناً وليس صراحة إمكانية اللجوء إلى التحكيم في المنازعات العمالية.

وبشكل عام، فإن التشريعات العمالية التي تتحدث عن التحكيم في منازعات العمل، قد وضعت إجراءات وجوبية تهدف إلى مصلحة العامل عند

اللجوء إلى التحكيم، وقد فرقت هذه التشريعات بين إجراءات التحكيم في منازعات العمل الفردية، وبين منازعات العمل الجماعية.

ويمتاز التحكيم ببساطة الإجراءات؛ فقد نجد أن هيئة التحكيم تتمتع بحرية أوسع، وأكثر من القضاء الوطني في كل ما يتعلق بإجراءات التقاضي مثل: الإعلانات، وإدارة الجلسات، وتنظيمها، وتقديم البيّنات، 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.

وسوف نتحدث في موضوع إجراءات التحكيم من خلال تمهيد، وخمسة مباحث، تتمثل في الآتي:

تمهيد

تعريف التحكيم وأنواعه:

يُعرّف التحكيم لغةً، بأنه: التفويض في الحكم ومصدره حكم، والتحكيم في الاصطلاح الفقهي هو: "تولي الخصمين حكماً يحكم بينهما".

وفي قاموس المعاني، حَكَمَ يُحَكِّمُ، تحكيمياً، فهو محَكَّم (أي طالب التحكيم)، والمفعول (أي من يقوم بالتحكيم ويصدر الحكم) محَكَّم.

كما عرفت المادة (١٧٩٠) من مجلة الأحكام العدلية التحكيم بأنه: "اتخاذ الخصمين حكماً برضاهما لفصل خصومتها ودعواهم."^(١)

والواقع أن تعريف التحكيم لدى فقهاء القانون لم يختلف كثيراً عن هذه التعريفات؛ إذ تم تعريف التحكيم بأنه طريق خاص للفصل في المنازعات بين الأفراد، والجماعات، قوامه الخروج عن طريق التقاضي العادي، وما به من إجراءات، ويعتمد أساساً على أن أطراف النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم هم الذين يختارون قضاتهم، بدلاً من الاعتماد على التنظيم القضائي للبلد الذي يقيمون فيها.^(٢)

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

ولقد عُرف التحكيم منذ بدء الخليقة، وذكره القرآن الكريم في أكثر من موضع، منه على سبيل المثال:

بسم الله الرحمن الرحيم

١- (فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا).^(٣)

(١) الرد المختار، بحاشية المختار، ج٥، ص٢٤٨. البحر الرائق، ج٧، ص٢٢٤.

(٢) محمد محمود إبراهيم، أصول التنفيذ الجبري على ضوء المنهج القضائي، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٤م، ص٨٥.

(٣) الآية ٦٥ من سورة المائدة.

٢- (وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَبِيرًا). (١)

ولقد عرّفت المادة ٤ من قانون التحكيم العماني رقم ٩٧/٤٧، والمعدلة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٣/٢٠٠٧، التحكيم بأنه:

١- ينصرف لفظ "التحكيم" في حكم هذا القانون إلى التحكيم الذي ينفق عليه طرفا النزاع بإرادتهما الحرة سواء أكانت الجهة التي تتولى إجراءات التحكيم بمقتضى اتفاق الطرفين منظمة أم مركزاً دائماً للتحكيم أو لم تكن كذلك.

٢- تتصرف عبارة "هيئة التحكيم" إلى الهيئة المشكلة من حكم واحد أو أكثر للفصل في النزاع المحال إلى التحكيم، أما لفظ "المحكمة" فينصرف إلى المحكمة الابتدائية المختصة أو إلى محكمة الاستئناف المختصة بحسب الأحوال".

وبذلك يكون القانون العماني قد ساير معظم قوانين التحكيم في تعريفه للتحكيم بأنه اتفاق بين طرفين على تحكيم هيئة معينة - فرداً كانت أو أكثر - في نزاع نشب بينهما أو قد ينشب في المستقبل، بسبب عقود أو اتفاقات أو تصرفات أو وقائع قانونية أخرى.

(١) الآية ٣٥ سورة النساء.

المبحث الأول

رؤية القضاء العماني للتحكيم في المنازعات العمالية

إن القضاء العمالي في سلطنة عمان لم ينكر التحكيم في القضايا العمالية، ونظراً لعدم وجود قواعد وإجراءات وأحكام خاصة بالتحكيم في منازعات العمل، اضطر القضاء العماني إلى تطبيق القواعد والإجراءات والأحكام الواردة في قانون التحكيم العماني في المنازعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٤٧ لسنة ١٩٩٧، والمعدل بالمرسوم رقم ٣ لسنة ٢٠٠٧، خاصة في التحكيم المتعلق بمنازعات العمل الجماعية.

وبالنسبة إلى منازعات العمل الفردية، فقد ثار اختلاف في وجهات النظر القضائية - ويستتبع ذلك اختلاف الأحكام القضائية - بشأن اتجاه المحكمة العليا العمانية في مسألة جواز التحكيم في منازعات العمل الفردية، فمنهم من يرى بأن التحكيم في منازعات العمل الفردية غير جائز على الإطلاق؟ ومنهم من يرى أنه يجب دراسة كل حالة على حدة، فإذا كان التحكيم في مصلحة العامل، فلا بأس منه، وإذا كان غير ذلك فهو شرط أو اتفاق باطل.

ولقد قضت المحكمة العليا العمانية بأنه:

"حيث إنه عن موضوع الطعن وعن النعي على الحكم المطعون فيه، فإنه في مجمله نعي سديد، ذلك لأنه لما كان المقرر بنص المادة الحادية عشر من قانون التحكيم أنه لا يجوز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها الصلح، كما أن المقرر وفق قانون العمل بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل وكل إجراء ومصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عنه أو المخالفة لأحكامه معتبراً إياها أنها قواعد وأحكام تخص النظام العام، قاصداً حماية العامل من التعسف، وإحاطته

بكثير من الضمانات، معتبراً إياه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، ومن بين تلك الضمانات والميزات التي حظي بها أن جعل شكواه تقدم ابتداءً الى القوى العاملة، وجعل نظر دعواه بصفة سريعة حتى لا يتأخر وصول حقه إليه، وأعفاه من الرسوم القضائية، ومن الكفالات القضائية عند الطعون.

لما كان ذلك، وكان التحكيم طريق استثنائي خارج إطار القضاء، وأقل ما فيه أنه يكبد العامل أموالاً ونفقات للتحكيم، فضلاً عن بعد المسافة بين بلاد الطاعن في ألمانيا ومقر التحكيم في الولايات المتحدة الأمريكية، مما يجعل من شرط التحكيم المثبت في عقد العمل تنازل عن حقوق العامل ثابتة بالقانون، مما يجعله شرطاً باطلاً، وإذ خالف الحكم ذلك النظر في حيثياته غير ناظر إلى قانون العمل وما حواه من مواد وقواعد أمرة من النظام العام، بما يستوجب نقضه، ومن ثم إعادة الدعوى لمحكمة الاستئناف بمسقط لنظر الدعوى من جديد بهيئة مغايرة عملاً بحكم المادة (٢٦٠) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية مع إلزام المطعون ضده المصاريف عملاً بالمادتين (١٨٣ ، ٢٥٩) من قانون الاجراءات المدنية والتجارية".^(١)

وهذا المبدأ الذي أرسته المحكمة العليا العمانية، يبدو من ظاهره أنه يتحدث عن واقعة بعينها، وأنه رأى في تلك الواقعة بطلان لشرط التحكيم، لما يمثله من عناء ومشقة للعامل في الحصول على حقوقه، والتي لا يجوز التصالح بشأنها أو التنازل عنها.

ولكن هذا الحكم في الوقت نفسه شيد قاعدةً عامة تتمثل في بطلان شرط التحكيم إذا كان ضاراً بالعامل، ومعنى ذلك أن المحاكم الأدنى عند ورود شرط التحكيم في عقد العمل، أو الاتفاق عليه (مشارطة التحكيم)، عليها أن تدرس كل

(١) طعن رقم ٧٩٢ لسنة ٢٠١٦، لم ينشر بعد حتى تاريخ كتابة البحث.

حالة على حدة، فإذا كان التحكيم (شروطاً أو مشاركة)، يُنقص من حقوق العامل، أو يمثل له ضرراً، فإن التحكيم هنا يكون باطلاً، وتستعيد المحكمة ولاياتها للنظر في الدعوى، وإذا كان التحكيم في صالح العامل، أقرت التحكيم وقضت برفض الدعوى لورود شرط التحكيم.

وفي رأينا - بالإضافة إلى ما ذكره حكم المحكمة العليا في هذا الشأن - أن ورود شرط التحكيم، أو الاتفاق عليه عند توقيع عقد العمل، أو أثناء سريانه، يجب أن يخضع لهذه القاعدة، (أي أنه يُنظر فيه، هل هو في صالح العامل أم لا)، فإذا كان الشرط في صالحه أقرته المحكمة، ورفضت الدعوى، وإذا كان غير ذلك، أبطلته المحكمة، واستردت ولايتها الطبيعية على الدعوى العمالية.

أما بالنسبة إلى اتفاق التحكيم الذي يلي انتهاء عقد العمل، فلا يجوز تطبيق هذه القاعدة عليه، وتلتزم المحكمة برفض الدعوى لوجود شرط التحكيم، ذلك أن الاتفاق اللاحق على التحكيم هو اتفاق تم بين العامل ورب العمل، دونما أية سلطة لرب العمل على العامل، ووقعه العامل بكامل إرادته الحرة، فلا يُتصور في هذه الحالة إرغام العامل على قبول شرط أو مشاركة التحكيم، وحتى لو توفرت هذه الحالة (إرغام رب العمل العامل على اتفاق للتحكيم بعد انتهاء عقد العمل) فإن بطلان اتفاق التحكيم هنا لا يستند إلى مصلحة العامل، أو النظام الحمائي الذي أسبغه قانون العمل على حقوق العامل، وإنما يستند إلى القواعد العامة في العقود، والتي تقضى ببطلانها حال وجود عيب من عيوب الإرادة.

ويذكر هنا، أن جُلّ أحكام القضاء العمالي في مصر، لا تعترف بشرط التحكيم مجرداً، حتى لو ورد في العقد (أي مجرد ذكر بند في عقد العمل يُظهر اتفاق الطرفين على التحكيم عند النزاع)، بل على المحكمة أن تبطله، وتتنظر في الدعوى، وأنه لكي تتنظر المحكمة في الدفع بعدم نظر الدعوى للاتفاق على

التحكيم، فإنه يجب أن يكون هناك اتفاق تحكيم - وليس مجرد بند في العقد - مفصّل الشروط، واضح المعالم والحدود، لا لبس فيه ولا غموض؛ لتتمكن المحكمة من تقييم هذا الاتفاق، وهل يصب في مصلحة العامل أو لا.

أي أن القضاء في مصر، جرى على تجاهل شرط التحكيم، فوجوده في عقد العمل كعدمه، وإنما لكي تنظر المحكمة في مسألة التحكيم، يجب أن يكون هناك اتفاق وصفيّ لعقد التحكيم، يبيّن شروط وأحكام وإجراءات وكافة القواعد المتبعة في عملية التحكيم، هنا فقط في هذه الحالة تنظر المحكمة في الدفع برفض الدعوى لوجود اتفاق للتحكيم، ثم تقيّم هذا الدفع، فإما تمضيه إذا كان في صالح العامل، أو ترفضه إذا كان ضاراً بحقوقه.

والحكمة من هذا الاتجاه الذي سلكه القضاء المصري - ربما - تكمن في أن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل، لا يظهر منه مدى صلاحية التحكيم وفائدته للعامل، إذ إنه مجرد شرط لا يسمّن ولا يغنى من جوع، ولا ملامح له، أو أطر أو حدود أو أحكام، يستطيع القاضي من خلالها التمييز بين الصالح والطالح، أو النافع والضار، بالنسبة إلى العامل، فهو مجرد بند من بنود العقد.

أما اتفاق التحكيم، فيستطيع القاضي من خلاله الوقوف على مدى صلاحيته أو فائدته للعامل، عن طريق استعراض ودراسة وتحقيق شروطه، وأحكامه، وعناصره، وإجراءاته، وكل تفاصيله، فيتمكن بذلك من تحديد مدى فائدته للعامل.

المبحث الثاني

إجراءات التحكيم

سبق وأن عرّفنا التحكيم بأنه: اتفاق بين أطرافه على تحكيم هيئة أو فرد معين في نزاع نشب أو قد ينشب في المستقبل بسبب اتفاقات أو وقائع قانونية، فإجراءات التحكيم، في معظم الأحوال يتم الاتفاق عليها، وإذا لم يتم الاتفاق عليها يتم تحديدها عن طريق القاضي وفقاً للقانون.

المطلب الأول

هيئة التحكيم وكيفية اختيارها

متى اتفق الأطراف على حل نزاعهم بالتحكيم، فإن قيام النزاع يؤدي بالضرورة إلى قيام خصومة التحكيم، وتبدأ بتشكيل هيئة التحكيم، وهي مسألة دقيقة، إذ يتوقف عليها نجاح التحكيم أو فشله، وقد نظم قانون التحكيم هذا الاختيار^(١)، فقد نص على أن هيئة المحكّمين تتشكل باتفاق الطرفين من محكّم واحد أو أكثر، فإذا لم يوجد اتفاق على عددهم، كان العدد ثلاثة، وفي حالة تعددهم، فيجب أن يكون عددهم وتراً حتى يمكن الترجيح عند الاختلاف في الرأي وإلا كان التحكيم باطلاً، ولا يشترط أن يكون المحكّم من جنسية معينة إلا إذا اتفقا طرفا التحكيم على ذلك، ويتم اختيار المحكّمين باتفاق الأطراف، فإذا اتفقوا

(١) المواد من ١٥ إلى ١٧ من قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية، والصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٤٧/٩٧، والمعدل بموجب المرسوم السلطاني رقم ٣ / ٢٠٠٧. ويشار إليه فيما بعد بـ (قانون التحكيم العماني).

على أن هيئة التحكيم تتشكل من محكم واحد، فيتم اختياره بالاتفاق فيما بينهما، فإذا لم يتفقوا، تولت المحكمة المختصة أصلاً بنظر النزاع - وهو رئيس محكمة الاستئناف المختصة - اختيار المحكم بناء على طلب أحد الطرفين، أما إذا اتفقوا على أن تكون هيئة التحكيم مشكلة من ثلاثة محكمين، اختار كل طرف محكماً، ثم يتفق المحكمان على اختيار المحكم الثالث، فإذا لم يعين أحد الطرفين محكماً خلال الثلاثين يوماً التالية لتسلمه طلباً بذلك من الطرف الآخر، أو إذا لم يتفق المحكمان المعينان على اختيار المحكم الثالث خلال الثلاثين يوماً التالية لتاريخ تعيين آخرهما، تولت المحكمة سالفه الذكر اختياره بناءً على طلب أحد الطرفين، ويكون قرارها هذا نهائي لا يقبل الطعن عليه بأي طريق من طرق الطعن، ويتولى هذا المحكم الثالث رئاسة هيئة التحكيم باعتباره أكثر المحكمين حياداً.

وفي كل الأحوال، يراعي رئيس المحكمة في المحكم الذي يختاره الشروط التي يتطلبها هذا القانون، وتلك التي اتفق عليها الطرفان، ويصدر قراره باختيار المحكم على وجه السرعة، ومع عدم الإخلال بأحكام المادتين (١٨ و ١٩) من هذا القانون، لا يقبل هذا القرار الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن.^(١)

١ - مادة ١٧ فقرة ٣، من القانون السابق.

المطلب الثاني

كيفية تحديد إجراءات التحكيم

أولاً- حرية الأطراف في تحديد إجراءات التحكيم الواجبة التطبيق:

ترك المشرع للأطراف الحرية في اختيار النظام الإجرائي المناسب لهم، وقد لا يستعملون هذه الحرية، فلا يختارون الإجراءات، وقد يتم اختيار بعضها فقط.

وهنا يثار تساؤل عن النظام الإجرائي الواجب اتباعه لسد هذا الفراغ، إذ يمكن للأطراف أن يحددوا هذه الإجراءات في اتفاق التحكيم أو في وثيقة مستقلة عنه قبل البدء في إجراءات التحكيم أو بعدها، كما يمكن لهم الاتفاق على بعض الإجراءات دون البعض الآخر، ويكون لهم في هذا الشأن الحرية الكاملة في تحديد الإجراءات دون التقيد بالإجراءات التي ينص عليها القانون الوطني، شريطة عدم مخالفة نصوص القانون وقواعد النظام العام.

وإلى جانب ذلك، فإن لأطراف النزاع الحق في إخضاع إجراءات التحكيم للقواعد النافذة أو الجاري بها العمل في أي مؤسسة أو هيئة أو مركز للتحكيم.^(١)

وتأسيساً على ما تم ذكره بخصوص حرية أطراف النزاع في تحديد واختيار النظام الإجرائي، لا يعني بالضرورة أن القانون نفسه سيحكم النزاع في الجوهر، ومن ثم فالأطراف يمكنهم اختيار قانونين مختلفين، الأول خاص بالإجراءات والثاني بالموضوع، كما أن سكوت الأطراف على تحديد إجراءات التحكيم، لا

(١) حسين عبد العزيز عبد الله النجار: "البدائل القضائية لتسوية النزاعات الاستثمارية والتجارية"، التحكيم والوساطة والتوفيق، دراسة مقارنة، ص ١٤٧.

يعني بالضرورة أن الهيئة التحكيمية ملزمة إجرائياً وبشكل آلي بالقانون الذي سيطبق في جوهر النزاع.

ثانياً- تحديد إجراءات التحكيم من جهة الهيئة التحكيمية:

تتمتع الهيئة التحكيمية في حالة خلو اتفاق التحكيم من النص على إجراءات معينة له، بحرية الأطراف نفسها في تحديد القانون الواجب التطبيق، فيمكنها إعمال قانون إجرائي وطني معين، كما يمكنها الجمع بين أكثر من قانون إجرائي، أو الركون إلى قانون أو نظام تحكيم معين، كما أن قانون التحكيم العماني يفيد بأنها لا تلتجئ إلى هذه القواعد إلا بقدر حاجتها إلى ذلك.^(١)

والملاحظ هنا، أن المشرع العماني يؤسس لنظرية العقد بدون قانون، أو ما يسمى بالعقد الطليق، بحيث أن الهيئة التحكيمية لا تجد أمامها أي قانون يحكم النزاع موضوع اتفاق التحكيم، ومن ثم تُعمل القواعد الملائمة لكل حالة بعينها.

ولكن هذه الحرية التي تتمتع بها هيئة التحكيم في هذا المجال، ليست طليقة من أي قيد، بل يرد عليها العديد من القيود، أولها ضرورة مراعاة النظام العام الدولي والداخلي، وكذلك القواعد الأساسية المتعارف عليها في القوانين الإجرائية، مثل ضمانات الإعلان وبياناته، كما أنها في الأخير تخضع لمراقبة قضائية سواء أثناء تذييل الحكم التحكيمي بالصيغة التنفيذية أو أثناء تعرضه للطعن بالبطلان.^(٢)

(١) مادة ٢٥ من قانون التحكيم العماني.

(٢) نبيل إسماعيل عمر: "التحكيم في المواد المدنية والتجارية الوطنية والدولية"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٥، ص ١٥٠، وما بعدها.

المطلب الثالث

أجل أو مدة التحكيم

على خلاف مكان التحكيم ولغته، فإن أجل التحكيم يطرح العديد من الإشكالات، أهمها امتداد فترة التحكيم إلى مدة غير محددة، وتبعاً لذلك ارتأينا تناول هذه الفقرة من خلال الوقوف على ثلاثة إشكالات، وهي كالاتي:

١- معايير تحديد مدة التحكيم:

الأصل أن تحديد مدة التحكيم يتم بالاتفاق، وإلا بالقانون، مع مراعاة ما يأتي:

- أ- يتم تحديد مدة التحكيم بالاتفاق بين طرفيه، أو بالإحالة إلى نظام مركز تحكيمي يتضمن تحديداً لهذه المدة.
- ب- يمكن أن يتم الاتفاق على مدة التحكيم في مشاركة التحكيم ذاتها، أو باتفاق لاحق، وذلك بشكل صريح أو ضمني.
- ج- يملك الأطراف كامل الحرية في تحديد مدة أقصر أو أطول من المدة القانونية، لأن القيد الوحيد هو أن تكون مدة التحكيم محددة.
- د- إذا لم تتضمن المشاركة مدة للتحكيم، أو لم يتم النص عليها في اتفاق لاحق، فإن المشاركة تظل قائمة وصحيحة، وتعتبر المدة المحددة للتحكيم هي المدة المنصوص عليها في القانون.^(١)

(١) الاتفاق على التحكيم بين الإجراء والموضوع، ص ٦٢ وما بعدها، د/ جمال أحمد هيكمل، دار الفكر الجامعي، ٢٠١٦.

٢- بدء مدة التحكيم وكيفية حسابها:

نتساءل في هذا الإطار هل تبدأ مدة التحكيم من تاريخ القبول المبدئي لآخر محكّم؟ أو إنه يبدأ من القبول النهائي لمهمته؟

لم يجب القانون عن هذا التساؤل، ولكن استقر الفقه والقضاء على أن القبول النهائي للمحكّم، هو التاريخ الذي تبدأ منه سريان مدة التحكيم، ويعتبر قبولاً نهائياً، بدء المحكّم في عملية التحكيم.^(١)

وتالياً لما سبق من تساؤلات، نطرح سؤالاً آخر، هل يجوز تمديد أو تقصير مدة التحكيم؟

والإجابة عن التساؤل لا تحتاج منّا إلى عناء شديد، ذلك أنه طالما عملية التحكيم نفسها هي عملية اتفاقية، يحدها وينظم إجراءاتها وقواعدها اتفاق التحكيم ذاته، فإنه أيضاً ينصرف هذا الأمر إلى تمديد أو تقصير مدة التحكيم.

ويمكن تمديد مدة التحكيم أو تقصيرها، إما عن طريق الاتفاق بين الأطراف أو عن طريق القضاء.^(٢)

(١) انظر: إدارة إجراءات التحكيم، صابر غلاب، دار الفكر والقانون-٢٠١٧، ص ٣٤، وما بعدها.

(٢) المرجع السابق ص ٤١ وما بعدها.

المطلب الرابع

تمديد مدة التحكيم

يجوز تمديد مدة التحكيم إذا لم تكف المدة المتفق عليها أو المحددة سلفاً، وهذا التمديد إما يكون اتفاقياً، أو قضائياً.

أولاً- التمديد الاتفاقي:

نصّت الفقرة الأولى من المادة ٤٥ من قانون التحكيم العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٤٧/٩٧، والمعدل بموجب المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٣ على أنه:

"١- على هيئة التحكيم إصدار الحكم المنهي للخصومة كلها خلال الميعاد الذي اتفق عليه الطرفان، فإن لم يوجد اتفاق، وجب أن يصدر الحكم خلال اثني عشر شهراً من تاريخ بدء إجراءات التحكيم، وفي جميع الأحوال يجوز أن تقرر هيئة التحكيم مد الميعاد على ألا تزيد فترة المد على ستة أشهر ما لم يتفق الطرفان على مدة تزيد على ذلك".

وعلى ذلك، فإن قانون التحكيم العماني، قد وضع آجالاً متعددة لإنهاء الخصومة المراد التحكيم فيها، فقدم أولاً المدة المتفق عليها بين أطراف التحكيم، وفي حالة عدم الاتفاق على ميعاد محدد لإنهاء عملية التحكيم، حدد المشرع مدة اثني عشر شهراً تبدأ من تاريخ أول إجراء تم لمباشرة عملية التحكيم.

ووفقاً لقانون التحكيم العماني، تبدأ إجراءات التحكيم من اليوم الذي يتسلم فيه المدعى عليه طلب التحكيم من المدعي ما لم يتفق الطرفان على موعد آخر. (١)

وفي غير الحالتين السابقتين، أجاز القانون لهيئة التحكيم وأعطاهما سلطة مد فترة التحكيم لمدة ستة أشهر، ولا يجوز لهيئة التحكيم مد فترته أكثر من ستة أشهر إلا باتفاق طرفي عملية التحكيم.

وتمديد مدة التحكيم قد يكون صريحاً وقد يكون ضمناً، ويكون صريحاً إذا اتفق الأطراف في اتفاق التحكيم على تمديد مدة التحكيم حالة انتهاء المدة الأصلية من غير الوصول إلى حل، وقد يلجأ الأطراف إلى التمديد أثناء سريان المدة الأصلية المنفق عليها، ويكون ضمناً بصدور كل تصرف عن الأطراف ينم عن ذلك، وبشكل لا يدع مجالاً للشك.

ومما يجب الإشارة إليه، أن إثبات تمديد مدة التحكيم لا يمكن أن يتم بواسطة شهادة الشهود فقط، وإنما يجب أن تكون هناك بداية حجج قوية، ويمكن تزكيتهما بشهادة الشهود. (٢)

والتمديد لا يعد بمنزلة عقد تحكيم جديد، لأنه لا يمنح اختصاص جديد لمحكم بل هو مجرد تمديد لمدة الاختصاص الأولى.

ومن الأسئلة التي تطرح نفسها بشدة، واختلف حولها الفقه والقضاء هي:

هل يمكن عد سكوت الأطراف اتفاقاً ضمناً على تمديد مدة التحكيم؟

(١) مادة ٢٧ من قانون التحكيم العماني.

(٢) عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر

٢٠٠٤، ص ٣٣

لقد ذهب بعض الفقه ومعهم جانب من القضاء إلى رفض فكرة الاتفاق الضمني على التمديد في حالة سكوت الأطراف والتزامهم موقفاً سلبياً، في حين ذهب آخرون إلى أن سكوت الأطراف رغم توصلهم برسالة المحكم بعد انتهاء مدة التحكيم ينم عن قبول ضمني لتمديد مدة التحكيم.^(١)

ومن الإشكالات التي تثور في هذا الشأن، ما يتعلق بحق الهيئة التحكيمية في طلب تمديد مدة التحكيم، وتحديدًا في حالة تشكلها من هيئة جماعية، فهل يحق لأحد المحكمين لوحده طلب تمديد مدة التحكيم؟ أم لابد من اتفاق جماعي بينهم؟

لقد أبان القضاء الفرنسي في حكم صادر بتاريخ ٢٩/١١/١٩٨٩م بأن لكل محكم الحق في طلب تمديد مدة التحكيم؛ لضمان حسن سير العملية، مادام كل واحد منهم مسؤول عن انتهاء مدة التحكيم.^(٢)

وكذلك يُطرح التساؤل، هل يمكن للأطراف توكيل المحكمين في شأن تمديد مدة التحكيم؟

يجيبنا بعض الفقه^(٣) على أن الواقع العملي في ميدان التحكيم أظهر أن الأطراف يمكنهم توكيل المحكمين، أو المؤسسة التحكيمية؛ لتمديد مدة التحكيم.

(١) التحكيم في الفقه والقانون المقارن، ص ٥٧، د/ أحمد محمد شحاتة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠م.

(٢) محمد المختار الراشدي: "إجراءات مسطرة التحكيم"، مجلة المحاكم المغربية، عدد ١١٧ نونبر - دجنبر ٢٠٠٨م، ص ٨٨.

(٣) قرار تحكيمي منشور بمجلة التحكيم بباريس لسنة ١٩٩٠م، ص ٣٢٥.

التمديد عن طريق الغير:

يمكن تمديد مدة التحكيم عن طريق وكيل بوكالة خاصة من أجل هذه المهمة، كما يظهر ذلك في التحكيم المؤسسي، لأن اختيار مؤسسة معينة للتحكيم يعني الركون إلى طريقتها في تحديد مدة التحكيم، مما يخولها الحق في تمديد مدة التحكيم كلما استدعى الأمر ذلك.

والسؤال الذي يمكن إثارته بخصوص هذه النقطة هو: هل هذه المؤسسات ملزمة بتبليغ الأطراف رغبتها أو عزمها في التمديد قبل اتخاذ القرار؟

يجيبنا القضاء الفرنسي على مستوى محكمة باريس بالنفي في قرار له.^(١)

كذلك يُطرح التساؤل حول حق المحامي الذي يمثل أحد الأطراف في تمديد مدة التحكيم؟

حول هذا التساؤل ظهر اتجاهان: الأول أيد ذلك مادام المحامي يتوفر لديه وكالة عامة من طرف موكله، والثاني ناهض ذلك واعد غير ممكن إلا بوكالة خاصة.

ثانياً- التمديد القضائي:

نص قانون التحكيم العماني على أنه:

" ٢- إذا لم يصدر حكم التحكيم خلال الميعاد المشار إليه في الفقرة السابقة جاز لأي من طرفي التحكيم أن يطلب من رئيس محكمة الاستئناف المختصة أن

١ - قرار صادر بتاريخ ٣٠/١٠/٢٠٠٣، عن محكمة النقض بباريس منشور بمجلة التحكيم بباريس سنة ٢٠٠٤، ص ٨٨٧، وانظر أيضاً، محمد المختار الراشدي، مرجع سابق، ص ٨٩.

يصدر أمراً بتحديد ميعاد إضافي أو بإنهاء إجراءات التحكيم ويكون لأي من الطرفين عندئذ رفع دعواه إلى المحكمة المختصة أصلاً بنظرها".^(١)

النوع الثاني من التمديد بعد التمديد الاتفاقي هو التمديد القضائي، وهو ذلك التمديد الذي يقضي به رئيس محكمة الاستئناف المختصة.

فإذا لم تصدر هيئة التحكيم قرارها في المدة المتفق عليها، أو تلك التي حددتها هيئة التحكيم ذاتها أو لم يتم الاتفاق على تمديد التحكيم، جاز لأي من طرفي التحكيم أو أطرافه اللجوء إلى رئيس محكمة الاستئناف المختصة بنظر دعاوى التحكيم، طالباً منه تمديد مدة التحكيم، وكذلك له الحق في طلب إنهاء إجراءات التحكيم من غير صدور قرار من هيئة التحكيم.

وفي حالة تقديم طلب التمديد من أحد أطراف التحكيم إلى رئيس محكمة الاستئناف المختصة، يجوز للقاضي في هذه الحالة الموافقة على طلب التمديد، ولكن هل له أن يرفض التمديد؟

في اعتقادنا، أن القانون قد لجأ إلى هذه الوسيلة (الطلب من رئيس محكمة الاستئناف المختصة أن يصدر أمراً بتحديد ميعاد إضافي) لكي تستمر عملية التحكيم، وليس لإنهائها، لأن المفترض في هذه الحالة هو اتفاق أطراف التحكيم على التمديد، والاختلاف فقط يكون في زمن التمديد، ومن ثم أجاز المشرع اللجوء إلى القاضي المختص للفصل في نزاع تحديد هذه المدة.

(١) فقرة ٥ من المادة ٤٥ من قانون التحكيم العماني.

حالة طلب إنهاء التحكيم:

أما بالنسبة للحالة الثانية (طلب إنهاء إجراءات التحكيم)، فالخلاف بين أطراف التحكيم هنا ليس على زمن التمديد، وإنما على عملية التحكيم من أساسها. وهنا يجب أن نضع في اعتبارنا أن التحكيم هو اتفاق ملزم لطرفيه أو أطرافه، فلا يجوز لأي من هؤلاء الأطراف أن ينهي عملية التحكيم بإرادة منفصلة ومستقلة عن باقي أطراف التحكيم، ولكن نظراً لأن التحكيم لم ينته في المدة الزمنية التي تم الاتفاق عليها، فهل يعد ذلك سبباً موجباً لطلب إنهاء إجراءات التحكيم؟

يجب على القاضي في هذه الحالة (طلب إنهاء التحكيم) أن ينظر إلى سبب عدم إنهاء التحكيم في مواعده، فقد يكون لأسباب خارجة عن إرادة أطراف التحكيم، أو عن إرادة هيئة التحكيم، وفي هذه الحالة، لا يجوز للقاضي أن يصدر أمراً بإنهاء إجراءات التحكيم؛ لأن في ذلك افتئاتاً وهدراً لاتفاق التحكيم المبرم بين الطرفين.

أما إذا كان سبب عدم إنهاء التحكيم في المدة المتفق عليها يعود لأحد الطرفين، كأن ماطل في تقديم مستندات أو تأخر في إيداء دفعات... إلخ، أو كانت هيئة التحكيم ليست على مستوى المسؤولية، ولم تتجز عملها في المدة المتفق عليها بسبب إهمال وعدم اكتراث، هنا في هذه الحالة يجوز للقاضي إصدار أمر بإنهاء التحكيم وإجراءاته دون صدور قرار فيه؛ لأن هناك خطأ من أحد عناصر التحكيم (أطرافه أو الهيئة التي تباشره) يمثل إخلالاً بالتزامه في عقد التحكيم، يوجب للطرف الآخر المتضرر طلب فسخ هذا العقد، ويكون هذا الطلب في حقيقته وتكييفه القانوني السليم (من وجهة نظرنا) طلب فسخ لاتفاق التحكيم.

وعلى ما سبق، نرى أنه في حالة طلب إنهاء التحكيم، فلا تكون الوسيلة هنا مجرد طلب يقدمه أحد أطراف عقد التحكيم إلى القاضي المختص، يتمثل في أهميته وأثره القانوني مع طلبات أخرى مثل أمر الأداء، ولكن يجب أن تكون الوسيلة هي دعوى قضائية، لأن التكييف القانوني لطلب إنهاء إجراءات التحكيم، هو أن هذا الطلب ما هو إلا طلب فسخ عقد التحكيم، وهي مسألة لا ينظر فيها بواسطة طلب من القاضي المختص، وإنما عن طريق دعوى متكاملة الأركان، وهي دعوى الفسخ.

المبحث الثالث

كيفية سير الإجراءات وعوارضها وكيف تنتهي

التحكيم كالدعوى القضائية، له مسار عادي يبدأ من اليوم الذي يكتمل فيه تشكيل هيئة التحكيم، كما قد يعترضه مجموعة من العوارض قد يتأثر بها إلى حد إنهاؤها.

المطلب الأول

كيفية سير إجراءات التحكيم

سبق أن قلنا، أن المشرع العماني قد حدد زمن بدء إجراءات التحكيم من اليوم الذي يتلقى فيه المدعى عليه طلب التحكيم من المدعي.^(١)

(١) مادة ٢٧ من قانون التحكيم العماني.

وبمجرد قبول المحكّم أو آخر محكّم في حالة تعددهم للمهمة المسندة إليه، يبادر المدعي إلى إرسال مذكرة مكتوبة بدعواه إلى المدعى عليه، وإلى كل واحد من المحكّمين، تتضمن مجموعة من البيانات، ويرفقاها بكل الوثائق وأدلة الإثبات التي يريد استعمالها مع إلزامه المدعى عليه بإرسال مذكرة جوابية مكتوبة بدفاعه رداً على ما جاء بمذكرة الدعوى.

وفي إطار الحديث عن أطراف التحكيم يُطرح سؤال مفاده: هل للمدين المتضامن أو الكفيل أو الضامن أن يكون طرفاً في دعوى تحكيمية سواء كان ذلك إرادياً أم عن طريق إدخاله في الدعوى؟

معظم الفقه والقضاء أجمعا بخصوص هذه النقطة على عدم إمكانيتهم الاشتراك في التحكيم لعلّة وحيدة، مفادها الأساس التعاقدية لاتفاق التحكيم، وبالتبعية عملية التحكيم ذاتها، اللهم في حالة اتفاق جميع أطراف التحكيم على ذلك.^(١)

كما أن السؤال الذي يطرح نفسه كذلك، هل للمحكّم ضم اتفاق تحكيم آخر إلى اتفاق التحكيم الذي ينظر فيه؟ والجواب بالطبع سيكون بالنفي ما لم يتفق أطراف الدعويين صراحةً على ذلك.

- دفع لا يجوز التمسك بها أو إبدائها أمام هيئة التحكيم:

هناك دفع لا يجوز للأطراف التمسك بها أو إبدائها أمام الهيئة التحكيمية؛

لعدم ملاءمتها أو لعدم وجود ما يبررها، منها:

١- الدفع ببطلان الإعلان.

(١) قرار صادر بتاريخ ٣٠/١٠/٢٠٠٣، (سابق الإشارة إليه في الهامش رقم ١٩) عن محكمة النقض بباريس منشور بمجلة التحكيم بباريس سنة ٢٠٠٤م، ص ٨٨٨ وما بعدها.

٢- الدفع بسقوط اتفاق التحكيم.

٣- الدفع بالتقادم.

٤- الدفع ببطلان إجراءات التقاضي غير المتبعة أمام هيئة التحكيم، وعلى عكس ذلك يكون للدفع بالبطلان الإجرائي محل في الحالات التي يتخذ فيها المحكم أي إجراء مخالف لاتفاق التحكيم أو مخالف لنص آخر في باب التحكيم.

المطلب الثاني

عوارض عملية التحكيم

عملية التحكيم شأنها شأن الدعوى القضائية، تعترضها مجموعة من العوارض، تؤثر في سيرها، وتقدمها نحو الفصل في النزاع بحكم حاسم.

أولاً- وقف التحكيم:

١-الوقف الاتفاقي:

نظراً لطبيعة خصومة التحكيم، وهيمنة إرادة الأطراف على كل تفاصيلها وإجراءاتها، فإنه يجوز لأطراف اتفاق التحكيم الاتفاق على وقف إجراءات التحكيم، وعلى هيئة التحكيم إقرار هذا الاتفاق أياً كانت مدته، ويستأنف سير عملية التحكيم أمام الهيئة التي تباشره بعد انقضاء مدة الوقف، ولا يترتب على الوقف الاتفاقي أي أثر قانوني، فإذا انقضت مدة هذا الوقف يستكمل الميعاد من النقطة التي وقف عندها.

٢-الوقف بناءً على قرار الهيئة التحكيمية:

قد يكون الوقف بناءً على قرار من هيئة التحكيم، إذا توفرت حالة من الحالات الآتية:

- وجود مسألة أولية تخرج عن ولاية هيئة التحكيم، وتختص بها جهة قضائية أخرى.
- الطعن بالتزوير في ورقة قدمت إلى هيئة التحكيم، وأُخذت بشأنها إجراءات جنائية.
- اتخاذ أي إجراءات جنائية بشأن أي واقعة خاضعة للتحكيم، وذلك إعمالاً لقاعدة أن الجنائي يقيد المدني.^(١)
- المسائل التي ينبغي للمحكم اللجوء فيها إلى خبير، أو إلى السلطة العامة.
- كما أن قرار هيئة التحكيم بوقف إجراءات التحكيم لأسباب في أعلاه، يشترط فيه أن يكون الفصل في النزاع المعروف على المحكم متوقفاً على الفصل في هذه المسائل، وتقدير ذلك يخضع لمطلق السلطة التقديرية لهيئة التحكيم فلها - بناءً على ذلك - أن تأمر بالوقف أو لا تأمر به.

(١) جاء في قرار صادر عن محكمة التمييز اللبنانية الغرفة الخامسة رقم ٢٣/٢٠٠٦/٢ شباط ٢٠٠٦ ما يلي: "إن من واجب هيئة التحكيم أن تقضي بوقف السير في النزاع المعروف عليها برمته طالما أنه توجد دعاوى جزائية بين الفريقين وذلك عملاً بالقاعدة القائلة بأن الجزاء يعقل الحقوق والتي ترتدي طابعاً آمراً"، منشور بالمجلة اللبنانية للتحكيم العربي والدولي، العدد السابع والثلاثون، ص ٤٤.

ثانياً - انقطاع التحكيم:

ما لم تكن هيئة التحكيم قد أفلتت باب المرافعة، فإنه إذا حدث سبب من أسباب الانقطاع في أحد طرفيها، كالوفاة أو فقد الأهلية أو زوال صفة الممثل القانوني لأحد الأطراف، فإن ذلك يؤدي إلى انقطاع سير الإجراءات.

ولانقطاع سير عملية التحكيم آثار نوجزها فيما يأتي:

١. بطلان أي إجراء يُتخذ أثناء فترة انقطاع الدعوى، وهذا البطلان هو بطلان نسبي، يخضع لإقرار الطرف المستفيد من البطلان.

٢. وقف سريان جميع المواعيد والمهل الجارية في التحكيم، مثل المواعيد الاتفاقية والقانونية والمحددة لإصدار الحكم، وكذلك المواعيد المحددة للخصوم؛ لتقديم مذكراتهم.

٣. يزول الانقطاع بالإخطار أو الإعلان الذي يتم بأي طريق من طرق الإعلان المتفق عليها.

٤. يُستأنف سير الدعوى من آخر إجراء صحيح اتخذ قبل الانقطاع، وتعد جميع الإجراءات التي تمت قبل الانقطاع صحيحة.

ويلاحظ أن انقطاع خصومة التحكيم لا يتعلق بالنظام العام، والبطلان المترتب على الإجراءات المتخذة أثناء الانقطاع هو بطلان نسبي.

ثالثاً - انتهاء عملية التحكيم:

هناك عدة حالات تستطيع فيها هيئة التحكيم أن تصدر قرارها بانتهاء الإجراءات دون الفصل في الموضوع، هذه الحالات منها ما تم النص عليه في قانون التحكيم العماني، ومنها ما هي مستمدة من القواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية، من ذلك:

- فوات ميعاد تقديم المدعي مذكرة فتح الدعوى سواء كان محدداً بالاتفاق أم بقرار هيئة التحكيم ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك.
- توصل الأطراف إلى تسوية منهية للنزاع، ولهم في هذه الحالة طلب إنهاء النزاع من هيئة التحكيم، وإثبات شروط التسوية في قرارها المنهي للخصومة، ويكون له القوة التنفيذية.
- فوات الميعاد المحدد لإصدار الحكم سواء كان محدداً بالقانون أم بالاتفاق، ويكون لكل طرف الحق في التقدم لرئيس المحكمة المختصة بطلب إنهاء الإجراءات.
- ويجوز لهيئة التحكيم أن تصدر قرارها بإنهاء الإجراءات إذا اتفق الأطراف على ذلك لأي سبب كان.
- إذا استحال على هيئة التحكيم الاستمرار في الإجراءات لأي سبب أو قدرت عدم جدوى الاستمرار في الإجراءات، مثال ذلك: حالة صدور قرار قضائي نهائي في موضوع النزاع أو قدرت هيئة التحكيم تعذر جميع المستندات الكافية لتبين وجه الحقيقة أو استحالة تنفيذ ما قد تصدره من أحكام وفقاً لقانون بلد التنفيذ.
- ويترتب على انتهاء إجراءات التحكيم، إنهاء مهمة هيئة التحكيم، فلا يجوز بعد هذا التاريخ الاستجابة لأي طلب أو دفع يقدمه الأطراف بعد صدور قرارها بانتهاء الإجراءات كما لا يمكن الإدلاء بأية وثيقة جديدة ما لم يكن ذلك بطلب من الهيئة التحكيمية.

الخاتمة

إن أطراف عملية التحكيم، هي التي تحدد في وثيقة التحكيم الموقعة منهم موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص، وعدد المحكّمين - بشرط أن يكون عددهم وتراً - ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكّم أو المحكّمين أصل الحكم، وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكّمة المختصة، ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكّمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها (المحكمة الابتدائية المختصة أو إلى محكمة الاستئناف المختصة بحسب الأحوال)^(١)، بناء على طلب أي من ذوي الشأن، ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم، ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة، ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

فالأصل في التحكيم - كما ذكرنا - هو إعفاء هيئة التحكيم من التقيد بالقواعد الإجرائية التي يتقيد بها القاضي، والأساس في التحكيم هو اتفاق الأطراف الذي يحدد قدر المرونة التي يتمتع بها المحكّم، فقد يقيدونه بنظام إجرائي معين، وقد يكتفون بالاتفاق على مبدأ التحكيم دون أن يحددوا النظام الإجرائي.

(١) مادة ٤ فقرة ٢ من قانون التحكيم العماني، المعدل بالمرسوم السلطاني رقم (٨٣٢) الصادر في ٣ / ٢ / ٢٠٠٧ م.

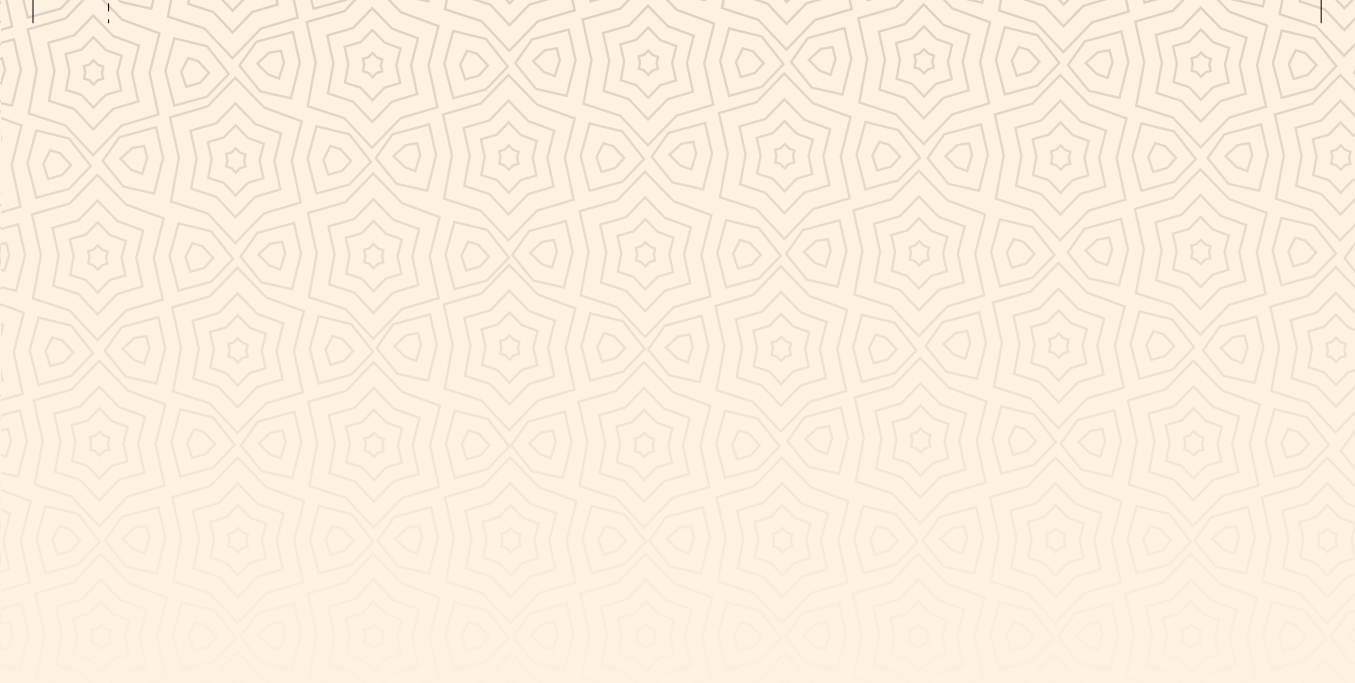
وقد أجاز المشرع العماني لطرفي التحكيم الاتفاق على إخضاع التحكيم لما يرونه من إجراءات، سواء طبقاً للقانون العماني أم طبقاً للإجراءات التي تتبعها أي منظمة أو هيئة تحكيم سواء في عمان أم خارجها، إلا أنه يجب دائماً مراعاة عدم مخالفة هذه الإجراءات النظام العام للقانون الذي يجرى التحكيم على ضوءه، أو للبلد المطلوب التنفيذ فيها، ولطرفي التحكيم تحديد مكان التحكيم، سواء داخل عمان أم خارجها، وكذلك لغة التحكيم، وتبدأ إجراءات التحكيم من اليوم الذي يتسلم فيه المدعى عليه طلب التحكيم من المدعى الذي يعلن فيه رغبته في الالتجاء الى التحكيم مالم يتفق الطرفان على موعد آخر.

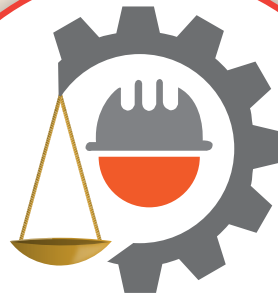
ISBN 978-99969-3-126-0



9 789996 931260 >

رقم الإيداع المحلي ٢٠١٨ / ٥٥٨





ندوة آليات تسوية المنازعات العمالية
في التشريع العماني
الموافق ٢٣ أبريل ٢٠١٨ م