

عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي وفق التشريعات الفلسطينية "دراسة  
مقارنة"

شهد عبد الرؤوف نور الدين الدويك

رسالة ماجستير

الخليل - فلسطين

٢٠٢٥/هـ١٤٤٦م

التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي وفق التشريعات الفلسطينية "دراسة  
مقارنة"

إعداد:

شهد عبد الرؤوف نور الدين الدويك

بكالوريوس قانون خاص من جامعة الخليل/ الخليل.

المشرف: د. عبد الناصر الشريف.

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون الخاص/ في  
برنامج الدراسات العليا/ كلية الحقوق/ جامعة القدس.

٢٠٢٥م / ١٤٤٦هـ



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج القانون الخاص

## إجازة الرسالة

التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي وفق التشريعات الفلسطينية "دراسة مقارنة"

اسم الطالبة: شهد عبد الرؤوف نور الدين الدويك.

الرقم الجامعي: ٢٢٢١١٨٧١

المشرف: د. عبد الناصر الشريف.

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: ١٣ / ٥ / ٢٠٢٥ من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعاتهم:

التوقيع: .....  
التوقيع: .....  
التوقيع: .....

١. رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الناصر الشريف

٢. ممتحناً داخلياً: د. منال عبد

٣. ممتحناً خارجياً: د. إكرام حاج مير

الخليل - فلسطين

٢٠٢٥ / ١٤٤٦ هـ

## الإهداء

إلى شهداء غزة، أولئك الذين جعلوا من أجسادهم جسراً يعبره الأحرار من ضفة قلوبهم إلى شطآن أوطانهم، إلى الشمس الطالعة من هناك كي تملأ الكون بالنور، بعد عقودٍ من دياجير الظلام القاتمة.


إلى أمي الحبيبة، التي ملأت قلبي ورداً، وروحي عطراً، ورققت في ذلك الشعور بالإنسان، إلى قلبها الذي وسع ما في الكون من أسى فلماً مرّ على قلبها أینع، وما في الكون من قسوة فلماً مر على قلبها رَقّ، وما في الكون من ظلام فلماً مر على قلبها أضاء.

إلى أحبّابي ورفقاء دربي أشقائي وشقيقاتي.

إلى روح جدتي وخالتي رحمهما الله.

## إقرار:

أقر أنا مُعد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع: 

شهد عبد الرؤوف نور الدين الدويك

التاريخ: ٢٠٢٥/ ٥/١٣

## شكر وتقدير

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "من أتى إليه معروفٌ فليكافئ به، ومن لم يستطع فليذكره، فإن ذكره فقد شكره، ومن تشبَّع بما لم يُعط، فهو كلابس ثوبي زور". وعملاً بهذا الهدى النبوي الشريف، فإنني أتوجه باسمى آيات الشكر والعرفان لاستاذي ومشرف رسالتي، صاحب الأخلاق الرفيعة والعلوم الغفيرة، الأستاذ الدكتور عبد الناصر الشريف؛ وذلك لتفضل سيادته بقبول الاشراف على هذه الرسالة، وعدم توانيه ولو للحظة عن إثراءها بالنصائح والتوجيهات من أول يوم نبتت فيه فكرتها، فله مني جزيل الشكر ووافر التقدير وعظيم الامتنان؛ لكثير عطائه وعظيم دعمه ومؤازرته.

كما وأتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى لجنة المناقشة، المتمثلة؛ بالمتحن الداخلي الأستاذة الدكتورة منال عبد، والمتحن الخارجي الأستاذة الدكتورة اكرام حاج مير، لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، وإثراءها بالتوجيهات التي من شأنها رفع مستواها العلمي.

وخروجاً عن العادة، لا يُؤتني في هذا المقام أن أتوجه بعظيم الحب والامتنان لأمي الحنون، التي لولاها ما كان هذا، وما كُنت أنا.

## الملخص

تناولت الدراسة موضوع "التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي وفق التشريعات الفلسطينية"، بهدف معالجة الجدلية القانونية العملية المتمثلة "بمدى إمكانية اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية؟"، وذلك من خلال فصلين؛ موضحين بدايةً مضمون اتفاق التحكيم العمالي، والصور التي يُمكن أن يرد فيها هذا الاتفاق، مروراً ببيان المسائل القابلة للتحكيم والأخرى غير القابلة، ومن ثم تقصي مفهوم النزاعات العمالية الفردية وأنواعها، مع إعمال الأحكام المتعلقة بالتحكيم على هذه النزاعات، وانتهاءً باستعراض الموقف؛ التشريعي، والفقهية، والقضائي، الفلسطيني والمقارن، من هذه الإشكالية. مُتبعين بذلك المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وذلك من خلال وصف الظواهر ذات الصلة بالموضوع، والوقوف على النصوص القانونية الفلسطينية ذات العلاقة، ودراستها، وتحليلها، ومقارنتها بنصوص التشريعات الأخرى، متطرقين في ذات الوقت إلى إيراد الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية الصادرة في هذا الإطار.

توصلت الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات، أبرزها أن المشرع الفلسطيني لم يُورد نصاً صريحاً يمنع أو يبيح التحكيم في صدد النزاعات العمالية الفردية، الأمر الذي يتيح لنا القول بأن التحكيم في هذا الصدد جائزاً في بعض الأحيان، وغير جائزاً في أحيان أخرى؛ وذلك نظراً لماهية المنازعة العمالية المراد فضها، ومدى انطباق معيار القابلية للتحكيم عليها.

# **Arbitration of individual labor contract disputes in accordance with Palestinian legislation: "Comparative Study"**

**Prepared by: Shahd Abd Alroof Noor Aldien Aldweik.**

**Supervisor: dr. Abd Alnaser Alsharif.**

## **Abstract:**

The study addressed the topic of "Arbitration in Individual Employment Contract Disputes According to Palestinian Legislation," with the aim of addressing the practical legal debate represented by "the extent to which it is possible to resort to arbitration in relation to disputes arising from individual employment contracts?" It is divided into two chapters: first, explaining the content of the labor arbitration agreement and the forms in which this agreement may appear; then explaining the issues that are subject to arbitration and those that are not; then examining the concept of individual labor disputes and their types, with the application of the provisions related to arbitration to these disputes; and concluding with a review of the legislative, jurisprudential, and judicial, Palestinian and comparative, on this problem. In this study, we follow the descriptive, analytical, and comparative approach by describing the phenomena relevant to the topic, examining the relevant Palestinian legal texts, studying them, analyzing them, and comparing them with other legislative texts, while at the same time citing the jurisprudential opinions and judicial interpretations issued in this context.

The study reached several conclusions, most notably the absence of an explicit provision in Palestinian law either prohibiting or permitting arbitration in individual labor disputes. This allows us to conclude that arbitration in this context is sometimes permissible and sometimes impermissible, depending on the nature of the labor dispute to be settled and the extent to which the arbitration standards apply to it.

## المقدمة:

قال الله تعالى: {فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا} صدق الله العظيم (القرآن الكريم، النساء: ٦٥).

حرص المشرع الدستوري على تكريس حق السلطة القضائية في فض النزاعات وتسويتها، بوصفها الطريق الطبيعي لإقامة العدل وإقتضاء الحقوق، غير أن كثرة المنازعات وبطئ إجراءات التقاضي، بل وطول آجالها، بالإضافة إلى نمو العلاقات الاقتصادية ومفهوم العولمة، وبروز الثورة المعلوماتية والتكنولوجية، دفع المشرعين للبحث عن آليات قانونية بديلة لفض المنازعات على نحو يتلافى تعقيدات القضاء ومشاكله، ولعل أبرز هذه الآليات التحكيم. وعليه، فقد كان لزاماً على المشرع الفلسطيني -أسوة بالتشريعات المقارنة- أن يواكب هذا التطور الذي يبحث عن حلول لتعقيدات القضاء، حيث أقر التحكيم كوسيلة بديلة لفض المنازعات وذلك بإصدار قانون التحكيم الفلسطيني رقم (٣) لسنة ٢٠٠٠، بالإضافة إلى قرار مجلس الوزراء رقم (٣٩) لسنة ٢٠٠٠ باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم رقم ٣ لسنة ٢٠٠٠.

والتحكيم باعتباره أحد الوسائل البديلة عن القضاء، أضحت نظاماً قضائياً عالمياً ينهض - في معناه ومبناه - على تجسيد مبدأ سلطان الإرادة (القاضي، ٢٠٠٢، ص ١٧)؛ إذ أنه يقوم على اتفاق الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين، على طرح نزاع ناشئ عن علاقة قانونية عقدية أو غير عقدية، على أشخاص يُسمون "مُحَكِّمِينَ"؛ ليفصلوا فيه خلال فترة زمنية محددة بالاتفاق أو القانون، دون المحكمة المختصة به، وذلك بقرار مُلزم لهم (أبو الوفاء، ب.ت، ص ١٠). ويكون هذا الاتفاق تبعاً لعقد معين يذكر في صلبه ويسمى "شرط التحكيم"، وقد يكون بمناسبة نزاع معين قائم بالفعل بين الخصوم ويسمى في هذه الحالة "مشاركة التحكيم".

ولما كانت علاقة العمل فردية كانت أم جماعية كأية علاقة قانونية تحمل في ثناياها بوادر نزاع قابل للاندلاع، وهذا أمر طبيعي باعتبار المصالح المتضاربة بين أطرافها، فضلاً عن كون عقود العمل من عقود الإذعان؛ إذ أنها تجمع بين طرفين غير متكافئين في القوة؛ بمعنى طرف ضعيف يتمثل بالعمال، وطرف قوي يتمثل في أصحاب العمل<sup>٢</sup>، الأمر الذي تتطلب إيجاد حلول ناجعة لها؛ من أجل الحفاظ على

---

<sup>١</sup> "المُحَكِّم" أو "هيئة التحكيم": هو شخص أو أكثر يتولى مهمة الفصل في النزاع، وذلك وفقاً لما أوردهته المادة الأولى من قانون التحكيم الفلسطيني.

<sup>٢</sup> في هذا تقول محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (٢٠٢١/٣٥): "لا يمكن بأي حال من الأحوال مقارنة إرادته "العامل" بإرادة صاحب العمل، الذي يكون حتماً في مركز أقوى من العامل... من جهة أخرى فإن أعمال الشروط من عدمها يوجب البحث من الغاية منها، فإن كانت الغاية منها مخالفة صريحة لقانون العمل فإنها تكون محلاً للإلغاء،

استقرار علاقات العمل التي تشكل أساس السلم الاجتماعي والاقتصادي المنشود، ورغم محاولة المشرع الفلسطيني ضمان ذلك؛ من خلال افراد تشريع خاص ألا وهو قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وخلق آليات قانونية لفض المنازعات التي قد تنشأ بينهما في أي لحظة، إلا ان التقاضي أمام المحاكم في صدد هذه المنازعات لا زال يشوبه الكثير من الانتقادات، لاسيما وأن قانون العمل آنف الذكر لم ينص على تشكيل محاكم عمالية متخصصة للنظر في هذه المنازعات أسوة بباقي الدول<sup>٣</sup>، الأمر الذي دفع العمال وأرباب العمل إلى إدخال بند تحكيمي في عقود العمل التي تجمعهم لحل النزاعات التي قد تنشأ عن هذه الأخيرة. وعليه، وفي زخم النقاشات التي يعرفها الواقع القانوني في هذا الإطار، تطفو على السطح جدلية قانونية تتجلى "بمدى إمكانية اللجوء إلى التحكيم في المنازعات الناشئة عن عقد العمل الفردي؟"، وهي أحد الإشكالات الحديثة على الساحة القضائية الفلسطينية<sup>٤</sup>، فهناك من يقول بجواز التحكيم في المنازعات العمالية الفردية، وهناك من يستنكر ذلك، ولكلٍ مبرراته وحججه.

باستقراء قانون العمل الفلسطيني نجد بأنه قد نص صراحةً على جواز التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية (قانون العمل الفلسطيني، ٢٠٠٠، المادة رقم ٦٣)، إلا أنه في المقابل من ذلك، يفترق لنصوص واضحة وصريحة حول قابلية التحكيم في المنازعات العمالية الفردية؛ إذ أنه لا يوجد أي نص قانوني يمنع أو يبيح التحكيم في تلك النزاعات. ولئن كان بالإمكان اللجوء إلى التحكيم في جميع المجالات لفض النزاعات الناشئة بين أطراف العلاقة القانونية أيًا كانت طبيعة هذه العلاقة، وذلك سنداً لنص المادة (٢) من قانون التحكيم الفلسطيني النافذ، إلا أن المادة (٤) من ذات القانون استبعدت صراحةً بعض الميادين من مجال التحكيم، فقد نصت على أنه: "لا تخضع لأحكام هذا القانون المسائل الآتية: ١. المسائل المتعلقة بالنظام العام في فلسطين، ٢. المسائل التي لا يجوز فيها الصلح قانوناً، ٣. المنازعات المتعلقة بالأحوال الشخصية". كما ونصت المادة (٢) من قرار مجلس الوزراء رقم (٣٩) لسنة ٢٠٠٤م باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم على أنه: "لا يجوز التحكيم في المسائل التي تتعلق بالنظام العام، والمسائل التي

---

أما ان كانت غاية صاحب العمل من وضع الشرط مشروعة لحماية منشأته ومصالحه دون تعسف فإنه يمكن اعماله عندها".

<sup>٣</sup> حيث نص المشرع الاردني صراحة في المادة (١٢٤) من قانون العمل على تشكيل محاكم عمالية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية في حال أخفق مجلس التوفيق في إنهاء النزاع، وكذلك الحال بالنسبة للمشرع المصري الذي نص صراحة في المادة (٧١) من قانون العمل على تشكيل محكمة عمالية تختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية.

<sup>٤</sup> إذ أنها برزت على نطاق واسع بعد القرار الصادر عن محكمة صلح رام الله بتاريخ ٢٧/٢/٢٠١٤ والقاضي برد طلب قدم لها بعدم قبول دعوى رفعت للمطالبة بحقوق عمالية، بذريعة وجود شرط تحكيم في العقد الموقع بين العامل ورب العمل. (عمرو. ٢٠١٩. العدالة العقدية في عقود العمل الفردية، <https://www.maannews.net/articles/972741.html>)

لا يجوز فيها الصلح قانوناً كالعقوبات والمنازعات المتعلقة بالجنسية، وكل ما هو متعلق بالأحوال الشخصية...".

ولما كانت الأحكام الواردة في قانون العمل تتسم بالصفة الآمرة؛ لكونها تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها<sup>٥</sup>، وعليه فهي متصلة بالنظام العام<sup>٦</sup> (حسين، ٢٠٢٢، ص ٣٤٦)، ولما كانت فكرة النظام العام فكرة عامة وواسعة وشاملة لكافة فروع النظام القانوني في الدولة، فإن المشرع بين قانون وآخر قد يعطيها مقصداً مختلفاً، كما أن استناد القاضي إليها بين حكم وآخر بل وفي ذات الحكم قد يتعدد المقصد المراد منها" (نسيغة، ودنش، ٢٠١٣، ص ١٦٥)، الأمر الذي يترتب عليه جعل القضاء حائراً إزاء هذه الجدلية، خاصة وأن المشرع الفلسطيني في قانون التحكيم لم يأت بتبيان المسائل المتعلقة بالنظام العام والتي لا يجوز فيها اللجوء إلى التحكيم.

في خضم ذلك، تظهر الحاجة للوصول إلى قرار واضح حول مدى جواز اللجوء إلى التحكيم؟ وما مدى ملاءمته لفض النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية على نحو يضمن عدم انتقاص حقوق العامل، ويتجاوز ضعف مردودية الجهاز القضائي في هذا السياق؟

#### أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة بكونها؛ تدخل في صلب المستجدات القانونية المعاصرة، إذ أنها تعالج مسألة خلافية تواجه القضاء الفلسطيني في وقتنا الآني، نظراً لعدم وجود نص تشريعي حاسم؛ حيث أنه وباستقراء قانون التحكيم الفلسطيني وكذلك قانون العمل الفلسطيني نجد أن كلاهما خلى من نص قانوني صريح يمنع أو يبيح التحكيم في إطار المنازعات العمالية الفردية. وبالموازاة مع ذلك، تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة؛ في أنه على الرغم من وجود أبحاث مستفيضة "بشكل عام" حول التحكيم كآلية بديلة لفض المنازعات، إلا أنه بشكل رئيسي، لم تبحث جُل الدراسات الفلسطينية - على حد علمنا - في

---

<sup>٥</sup> حيث منح المشرع الفلسطيني للعامل حماية خاصة، عندما أورد نص المادة (٦) من قانون العمل الفلسطيني، التي نصت على أنه: "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

<sup>٦</sup> في هذا الصدد، "يذهب غالب الفقه إلى أن النظام العام هو ضابط التمييز بين القواعد الآمرة والقواعد المكملة، فكل قاعدة أمرة إنما هي متعلقة بالنظام العام، وأن كل قاعدة مكملة لا تتصل بالنظام العام. وفي المقابل فإن رأياً آخر في الفقه يذهب إلى القول بأنه ليس كل القواعد الآمرة هي قواعد تتصل بالنظام العام، فإذا كانت القاعدة الآمرة تعبر عن أي من أصول الدولة ومصالحها الجوهرية فإنها تكون متعلقة بالنظام العام، أما إذا كانت تلك القاعدة الآمرة متعلقة بغايات تتصل برعاية حقوق فردية خاصة؛ فإنه لا يمكن اعتبارها متعلقة بالنظام العام، كما هو الحال في رعاية حقوق المستهلك والعمال". (الذنيبات، ٢٠٢٠، ص ٤٥).

مدى قابلية النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية للتحكيم على نحو متخصص، رغم زخم الجدل حوله، لذلك فإن البحث الحالي من شأنه أن يقدم إضافة أصيلة للعلم على الصعيد الفلسطيني.

#### أهداف الدراسة:

ترمي الدراسة إلى:

- التعرف على مضمون اتفاق التحكيم وصوره، مع إنزال هذه الأحكام على القضايا العمالية الفردية.
- بيان المسائل القابلة للتحكيم، والآخرى غير القابلة للتحكيم.
- استخلاص أنواع المنازعات المحتمل نشؤها بمناسبة تنفيذ عقد العمل الفردي وإنهاؤه.
- استعراض موقف التشريع الفلسطيني، والتشريعات المقارنة من قابلية التحكيم في المنازعات العمالية الفردية.
- بيان الآراء الفقهية والقضائية المؤيدة والمعارضة الصادرة بصدد الموضوع محل الدراسة، ومبررات كلاً منهما.

#### مصطلحات الدراسة:

##### ■ التحكيم، لغةً واصطلاحاً وقانوناً:

- **التحكيم لغة:** مشتق من الفعل "حَكَمَ"، و(حَكَمَ) بالأمر حكماً: أي قضى، و(الحَكَمُ): من أسماء الله تعالى، قال تعالى: "أَفَعَيَّرَ اللَّهُ أَبْتَعِي حَكَمًا"، و(الحَكَم) الحاكم أو من نُصِبَ للحُكْم بين الناس، قال تعالى: "وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا"، و(اختكم) الخصمان إلى الحاكم: رفعاً خصومتُهُما إليه. وَ(حَكَمُوهُ بَيْنَهُمْ): أمره أن يحكم. ويقال: حَكَمْنَا فلاناً فيما بيننا أي أجزنا حكمه بيننا، قال تعالى: "فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ"، ويقال حاكمه إلى الحَكَم: دعاه، وفي الحديث: "وَبِكَ حَاكِمْتُ" أي رفعت الحكم إليك ولا حُكَمَ إلا لك (ابن منظور، ب.ت، ص ٩٥١-٩٥٤؛ مصطفى، ١٩٦٠، ص ١٨٩).

- **التحكيم اصطلاحاً:** عرفه ابن نجيم بقوله "هو تولية الخصمين حاكماً يحكم بينهما"، كما عرفه الماوردي بأنه: "أن يحكم خصمان رجلاً من الرعية؛ ليقضي بينهما فيما تنازعا"، في حين عبر عنه البهوتي بأنه: "أن يتحاكم شخصان إلى رجلٍ يصلح للقضاء" (آل سليمان، ٢٠٢٣، ص ٢٠-٢٣).

- **التحكيم قانوناً:** هو "وسيلة لفض نزاع قائم بين أطرافه وذلك بطرح موضوع النزاع أمام هيئة التحكيم للفصل فيه"، وذلك وفقاً لنص المادة الأولى من قانون التحكيم الفلسطيني، كما وعرفته المادة (١٧٩٠) من مجلة الأحكام العدلية العثمانية لسنة ١٨٧٦، بأنه: "عبارة عن اتخاذ الخصمين حاكماً برضاها لفصل خصومتها ودعواهما".

▪ **عقد العمل الفردي:** "اتفاق كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يبرم بين صاحب عمل وعامل، لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل". وذلك وفقاً لنص المادة (٢٤) من قانون العمل الفلسطيني.

▪ **المنازعة العمالية الفردية:** "المنازعة الناشئة بين العامل وصاحب العمل بمناسبة إنشاء أو تنفيذ أو إنهاء عقد العمل الفردي الذي يجمع بينهما، حول مصلحة فردية أو حق ثابت خاص بالعامل".

#### منهجية الدراسة:

لغايات معالجة الجدلية المطروحة، وقع الاختيار على المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وذلك من خلال وصف الظواهر المتصلة بالموضوع، والوقوف على النصوص القانونية الفلسطينية ذات العلاقة، ودراستها وتحليلها ومقارنتها بنصوص التشريعات الأخرى ولا سيما التشريع الأردني والمصري، متطرقين في ذات الوقت إلى إيراد الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية الصادرة في صدد الموضوع محل الدراسة. إذ أن بحث الموضوع من دون هذا الربط يوصلنا إلى أجوبة مغلوبة؛ كونها تستند على التخمين فقط، كما أن بحث الموضوع بالاقتران على التشريع الفلسطيني، لن يقدم تحليلاً وتأصيلاً علمياً متكامل. فلا تعنى هذه الدراسة بتقديم أجوبة فقط، بقدر ما تركز على معالجة المسألة المطروحة من زوايا مختلفة دون حسم عاطفي غير ممنهج.

#### خطة الدراسة:

ترتيباً لما تقدم، سوف يُقسم البحث إلى فصلين يسبقهما مقدمة؛ ترسم المشهد؛ توضح الإشكالية، والأهداف المرجوة من الدراسة، كما تشرح المنهجيات والأساليب المتبعة لإكمال الدراسة.

يخصص الفصل الأول لدراسة ماهية التحكيم في المنازعات العمالية الفردية؛ حيث يتقصى مفهوم اتفاق التحكيم العمالي وصوره، يبين المجالات الجائز التحكيم بصدها والآخرى غير الجائز التحكيم فيها، يحدد مضمون النزاعات العمالية الفردية ومعايير تمييزها عن النزاعات الجماعية، يستقصى أنواعها.

في حين يخصص الفصل الثاني لدراسة قابلية التحكيم في المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية، حيث يستعرض موقف التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة الأخرى من التحكيم في المنازعات العمالية الفردية، يبين الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية الصادرة في هذا الشأن، يناقش مبررات وحجج المعارضين والمؤيدين. وبعدها تكون الخاتمة بشقيها النتائج والتوصيات.

### إشكالية الدراسة:

مما تقدم بسطه، تتبلور الإشكالية الرئيسية للدراسة بالسؤال الآتي: "مدى إمكانية اللجوء إلى التحكيم في المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية؟". ويتفرع عن هذه الإشكالية جُملة من الاسئلة الفرعية، يمكن إجمالها:

- ما هو اتفاق التحكيم؟ وما هي صورته؟ وما هي مجالاته؟

- ما هو النزاع العمالي الفردي؟ وما هي معايير تمييزه عن النزاع العمالي الجماعي؟ وما هي أنواعه؟

- ما هو موقف التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة من إمكانية فض المنازعات العمالية الفردية عن طريق التحكيم؟

- ما هو موقف الفقه والقضاء من التحكيم في المنازعات العمالية الفردية؟ وما هي حجج المعارضين والمناصرين؟

### هيكلية الدراسة:

#### الفصل الأول: التحكيم في المنازعات العمالية الفردية

المبحث الأول: اتفاق التحكيم ونطاقه

المبحث الثاني: النزاعات العمالية الفردية

#### الفصل الثاني: قابلية التحكيم في المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية

المبحث الأول: التنظيم التشريعي لمسألة التحكيم في إطار منازعات العمل الفردية

المبحث الثاني: التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي بين القبول والرفض

## الفصل الأول

### التحكيم في المنازعات العمالية الفردية

النزاع أو الخلاف أو المنازعة كلها اصطلاحات تؤدي إلى معنى واحد؛ وهو عدم الاتفاق حول مسألة من مسائل الواقع أو القانون، بحيث يترتب على ذلك تعارض في المصالح بين طرفي الخلاف أو النزاع (علي، ٢٠٠٤، ص ٧١). ومن الثابت أن العلاقة بين العامل ورب العمل وإن كانت حسنة إلا أنها عرضة للتبدل، لا سيما وأنها تجمع بين طرفين غير متكافئين هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن مصالح هذين الطرفين لا تسير في اتجاه واحد؛ فعلى حين يستهدف رب العامل جهد العامل ووقته لغايات انجاز أعماله، فإن العامل يستهدف تقاضي الأجرة لقاء هذا العمل، الأمر الذي يؤدي بدوره حتماً إلى نشوء المنازعات. علماً، أن معظم المنازعات التي قد تنشأ بين طرفي العلاقة العمالية مبعثها الخلاف حول إنشاء العقد أو بمناسبة تنفيذه أو إنهائه.

ونظراً لعدم وجود محاكم عمالية متخصصة لتسوية تلك المنازعات الناشئة بصدد عقود العمل الفردية، الأمر الذي دفع طرفي العلاقة العمالية إلى البحث عن وسيلة بديلة، تتلاءم مع طبيعة تلك المنازعات، وتعمل على تحقيق التوازن بين الطرفين، فضلاً على أنها تتلافى عيوب القضاء، فكانت هذه الوسيلة هي الالتجاء إلى التحكيم. وبناء على ما تقدم، نقسم هذا الفصل إلى مبحثين؛ نتطرق في الأول إلى اتفاق التحكيم ونطاقه، في حين نرصد المبحث الثاني لبيان مضمون النزاعات العمالية الفردية.

## المبحث الأول: اتفاق التحكيم ونطاقه

لا مرأ أن اتفاق التحكيم هو حجر الزاوية في العملية التحكيمية؛ فاختصاص هيئة التحكيم وإن كان يرتكن إلى القانون الذي أجازته استثناءً، ألا انه ينبني مباشرة وفي كل حالة على حدة على اتفاق الطرفين. ولأجل ذلك، فأنا سوف نعرض في هذا المبحث بشكل موجز لاتفاق التحكيم وصوره مع إعمال أحكامه على القضايا العمالية، ثم نعقبه ببيان نطاق التحكيم.

### المطلب الأول: اتفاق التحكيم العمالي وصوره

اتفاق التحكيم بشكل عام - على حد تعبير البعض - هو قلب التحكيم وقلبه، بل هو الأساس أو الدستور لوجود عملية التحكيم بين الأطراف؛ فلا يعرض النزاع على مُحَكِّمِينَ إلا باتفاق ذوي الشأن اتفاقاً واضحاً على الفصل فيه بطريق التحكيم (عبد التواب، ٢٠١٢، ص ٣٣). وفي هذا تقول محكمة الاستئناف الفلسطينية المنعقدة بالقدس، في الاستئناف الحقوقي رقم (٢٠١٢/٢٣٦): "اتفاق التحكيم ما هو إلا تلاقي إرادة الأطراف الحرة لطرح نزاعهما أمام هيئة التحكيم كوسيلة بديلة لحل نزاعهما"<sup>٧</sup>. ويُعرف المشرع الفلسطيني اتفاق التحكيم بأنه: "هو اتفاق بين طرفين أو أكثر يقضي بإحالة كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو قد تنشأ بشأن علاقة قانونية معينة تعاقدية كانت أو غير تعاقدية إلى التحكيم"، وذلك وفقاً لما أورده الفقرة الأولى من المادة (٥) من قانون التحكيم الفلسطيني. في المقابل، يعرفه المشرع الاردني بأنه: "اتفاق الأطراف، سواء من الأشخاص الحكيمة أو الطبيعية الذين يتمتعون بالأهلية القانونية للتعاقد، على أن يحيلوا إلى التحكيم جميع أو بعض النزاعات التي نشأت أو قد تنشأ بينهم بشأن علاقة قانونية محددة، تعاقدية كانت أو غير تعاقدية"، وذلك بموجب المادة (٩/ أ) من قانون التحكيم الاردني رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٠ المعدل بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٨، في حين يعرفه المشرع المصري في المادة (١٠/١) من قانون التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤، على أنه: "اتفاق الطرفين على الالتجاء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة عقدية كانت أو غير عقدية"<sup>٨</sup>. وعليه ومن مُجمل هذه التعريفات، يتضح أن توافق إرادة الطرفين هو أساس

<sup>٧</sup> في ذات الاطار، سطرت محكمة النقض المصرية في الطعن الحقوقي رقم (١١٧١٣ / ١٩٨٩): "إذا كان اختصاص هيئة التحكيم بالفصل في النزاع المعروف عليها يرتكن أساساً إلى حكم القانون الذي أجاز استثناء سلب ولاية جهات القضاء، إلا أن التنظيم القانوني للتحكيم إنما يقوم على رضا الأطراف وقبولهم به كوسيلة لحسم كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهم بمناسبة علاقة قانونية معينة عقدية أو غير عقدية، فإرادة المتعاقدين هي التي توجد التحكيم وتحدد نطاقه من حيث المسائل التي يشملها والقانون الواجب التطبيق وتشكيل هيئة التحكيم وسلطاتها وإجراءات التحكيم وغيرها".

<sup>٨</sup> والجدير ذكره هنا، انه من المتفق عليه اعتبار اتفاق التحكيم عقداً يتم باتفاق الأطراف، غير أن الفقه قد اختلف في تحديد الطبيعة القانونية لهذا العقد؛ فذهب جانب من الفقه الايطالي إلى القول بأن اتفاق التحكيم هو عقد ذو طبيعة إجرائية،

التحكيم ومصدر سلطة المحكمين. وهو بهذا المعنى يتضمن جانبين؛ أحدهما إيجابي يتمثل في اتفاق طرفي الخصومة التحكيمية على طرح منازعاتهم على محكم أو أكثر وقبول الحكم الصادر بنتيجة التحكيم، والآخر سلبي يتمثل في امتناع أطراف التحكيم عن الالتجاء لقضاء الدولة بالنسبة للمنازعات التي تتعلق بموضوع اتفاقهم<sup>٩</sup> (عبد التواب، ٢٠٠٨، ص ٣٣٤). والجدير ذكره، انه وبتتبع النصوص النازمة للتحكيم، ولا سيما الفقرة الأولى من المادة (٥) من قانون التحكيم الفلسطيني، وكذلك المادة (١١) من قانون التحكيم الاردني، والمادة (٢/١٠) من قانون التحكيم المصري، نجد بأنها أجمعت على جواز الاتفاق على التحكيم سواء أكان ذلك قبل قيام النزاع وهو ما يطلق عليه "شرط التحكيم"، أم بعد نشوئه وهو ما يطلق عليه "مشاركة التحكيم"، غير انها اشترطت لصحته سواء أكان شرطاً أم مشاركة؛ أن يكون مكتوباً، أن تتوافر بطرفي الخصومة التحكيمية أهلية التصرف في الحق المتنازع عليه، وأن يكون الحق المتنازع عليه قابلاً للتحكيم، وذلك وفقاً لنص المادة (٢) والمادة (٢/٥) من قانون التحكيم الفلسطيني، وتقابلها بذات السياق المادة (١١) والمادة (١٢) من قانون المصري، وكذلك المادة (٩) والمادة (١/١٠) من قانون التحكيم الاردني. فضلاً على انه يلزم لصحة اتفاق التحكيم أن تتوافر فيه الشروط العامة اللازمة لصحة أي عقد من؛ تراضي، ومحل، وسبب. وأن يكون هذا التراضي صحيحاً؛ بأن تكون ارادة

---

مستدين إلى أن اتفاق التحكيم يؤثر مباشرة في الخصومة، إذ هو يمنع من عرض النزاع على القاضي، ويحول الخصوم الدفع بوجود اتفاق التحكيم، فضلاً عن أن هذا الاتفاق ينظم خصومة التحكيم في كثير من الأحوال التي ترك القانون للأفراد حرية تنظيمها. بينما ذهب جانب آخر من الفقه إلى القول بأن اتفاق التحكيم هو عقد من عقود القانون الخاص ولا يدخل في عداد الاعمال الاجرائية، مُستدين في قولهم إلى أن هذا الاتفاق يبرم قبل بدء الخصومة، فلا يمكن اعتباره عنصر من عناصرها. وفي تقديرنا، نرى أن الاجدر تكييف اتفاق التحكيم على انه اتفاق ذو طبيعة خاصة، مع تفضيلنا لتعبير "اتفاق" عن تعبير "عقد" باعتباره الشائع من الناحية العملية؛ وذلك لأنه كأى اتفاق ملزم للجانبين يرتب أثره بمجرد ابرامه، فينصرف إلى منع جميع الاطراف عن الالتجاء لقضاء الدولة وطرح منازعاتهم على التحكيم، وليس إلى التزام أحد طرفيه بالتزام مقابل للالتزام الطرف الآخر (والي، ٢٠٠٧، ص ٨٧-٨٨؛ عبد التواب، ٢٠١٢، ص ٤٤-٥٠).

<sup>٩</sup> علماء، بأنه في حال أحل أحد الطرفين باتفاق التحكيم والتجأ للقضاء، فإن وجود اتفاق التحكيم في هذه الحالة يكون معلقاً على شرط؛ وهو التمسك به قبل الدخول في أساس الدعوى، أي الدفع بوجود اتفاق التحكيم قبل نظر الموضوع، وإلا سقط الحق فيه، وذلك سناً لنص المادة (٧) من قانون التحكيم الفلسطيني، والمادة (١٢) من قانون التحكيم الاردني، والمادة (١/١٣) من قانون التحكيم المصري. وفي هذا الصدد، قضت محكمة النقض المصرية، في النقض المدني رقم (٢٤٨٢ لسنة ٧٧)، بأنه: " .. لا يتعلق شرط التحكيم بالنظام العام، فلا يجوز للمحكمة أن تقضي بإعماله من تلقاء نفسها، وإنما يتعين التمسك به أمامها، ويجوز النزول عنه صراحة أو ضمناً، ويسقط الحق فيه فيما لو أثير متأخراً بعد الكلام في الموضوع، اذا يعتبر السكون عن ابدائه قبل نظر الموضوع نزولاً ضمناً عن التمسك به". وبهذا سطرت محكمة استئناف القدس المنعقدة في رام الله، في الاستئناف الحقوقي رقم (٢٠١٦/٦١)، بقولها: "شرط التحكيم لا يمنع أي من الأطراف من اللجوء إلى المحكمة، لكن يحق للطرف الآخر أن يتقدم بطلب لوقف السير بالدعوى قبل الدخول في الأساس لحين إتمام إجراءات التحكيم عملاً بأحكام المادة (٧) من قانون التحكيم، وحيث أن المستأنف لم يتقدم بهذا الطلب، وعليه فإن هذا السبب لا يرد على الحكم المستأنف وتقرر رده".

كل من الطرفين صادرة من ذي أهلية وخالية من الغلط والتدليس والاكراه والاستغلال، وأن يكون محل العقد ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعيين وقابلاً للتعامل فيه، وأن يكون السبب موجوداً ومستمراً في الوجود وكذلك مشروعاً.

ومن جانبنا، وتطبيقاً لما تقدم، نجد أن اتفاق التحكيم العمالي هو "اتفاق مكتوب، يلتزم بمقتضاه العامل ورب العمل بالامتناع عن الالتجاء لقضاء الدولة، وطرح منازعاتهم الناشئة بمناسبة تنفيذ أو إنهاء عقد العمل على محكم أو أكثر، للفصل فيه بحكم ملزم". وعليه، فإن الاتفاق على التحكيم لا يكون إلا في نطاق عقود العمل المكتوبة؛ إذ أنه لا يمكن تصور أن يكون الاتفاق على التحكيم في عقود العمل الشفوية؛ وذلك لكون ان المشرع الفلسطيني اشترط صراحة أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً، الأمر الذي يجعل الكتابة هنا شرطاً للانعقاد وليس شرطاً للاتبات.

والاتفاق على التحكيم في نطاق عقود العمل الفردية يكون في احدى صورتين؛ الأولى تكون في مرحلة ما قبل وقوع النزاع بين العامل ورب العمل، وهذه الصورة تسمى شرط التحكيم العمالي، والثانية تكون في مرحلة ما بعد وقوع النزاع بين العامل ورب العمل، وهذه تسمى مشاركة التحكيم العمالية. وعليه، ولغايات الإيضاح نقسم هذا المطلب إلى فرعين؛ نتناول في الأول منهما شرط التحكيم في إطار عقود العمل الفردية، في حين نخصص الثاني للحديث عن مشاركة التحكيم في إطار عقود العمل الفردية.

### الفرع الأول: شرط التحكيم في إطار عقود العمل الفردية

يُستشف من النصوص الناظمة للتحكيم أنها تأخذ بالمعيار الزمني القائم على وقت الاتفاق على التحكيم للفرقة بين ما يسمى "شرط التحكيم" ومشاركة التحكيم" (محمود، ٢٠٢٠، ص ٧٤).

فشرط التحكيم هو "اتفاق بين طرفين على أن ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن علاقة قانونية مُعينة يفصل فيه بواسطة التحكيم" (والي، ٢٠٠٧، ص ٩١) أو هو "اتفاق التحكيم الذي يواجه منازعات احتمالية غير قائمة بالفعل وإنما يمكن أن تنشأ في المستقبل"<sup>١٠</sup> (مطر، ٢٠٠٩، ص ٦٨). وهذا الشرط يرد عادة في

---

<sup>١٠</sup> وفي تحديد طبيعة شرط التحكيم؛ ذهب جانب من الفقه إلى أن شرط التحكيم هو نوع من الالتزام المعلق على شرط واقف؛ وهو حصول النزاع، فهذا النزاع قد يحدث وقد لا يحدث، ومن ثم فإنه لا يجوز لأحد طرفي هذا الاتفاق أن يستقل بنقضه دون إرادة الطرف الأخر. في حين ذهب جانب آخر إلى أن شرط التحكيم هو مجرد وعد بالتحكيم؛ لأنه ولئن ألزم الطرفين المحتكمين بالخضوع للتحكيم، فإن هذا التحكيم لا يقوم إلا بإبرام مشاركة التحكيم التي يحدد فيها المتعاقدان موضوع النزاع الذي نشأ فعلاً. في المقابل من ذلك، يرى اتجاه ثالث - وهو الراجح بتقديرنا - أن شرط التحكيم ليس وعداً بإبرام مشاركة بل هو شأنه شأن مشاركة التحكيم يعتبر اتفاقاً كاملاً نهائياً على التحكيم يلزم أطرافه ويرتب آثاره (القاضي، ٢٠٠٢، ص ١٦٥-١٦٦؛ عبد التواب، ٢٠١٢، ص ٩٤).

نفس العقد الأصلي مصدر الرابطة القانونية سواء أكان عقداً مدنياً أم تجارياً أم إدارياً، على انه لا يوجد ما يمنع من وروده في وثيقة أو اتفاق منفصل عن العقد الأصلي (أبو هيكل، ب.ت، ص ٤٧٤). وهذا ما أوردته المادة (١/٥) من قانون التحكيم الفلسطيني حينما نصت: "...ويجوز أن يكون اتفاق التحكيم في صورة شرط تحكيم وارد في عقد أو اتفاق منفصل"، وفي ذات المعنى، نصت المادة (١١) من قانون التحكيم الاردني والمادة (٢/١٠) من قانون التحكيم المصري، على انه: "ويجوز أن يكون اتفاق التحكيم سابقاً على قيام النزاع سواء قام مستقلاً بذاته أو ورد في عقد معين بشأن كل أو بعض المنازعات التي قد تنشأ بين الطرفين". وعليه، فالذي يميز شرط التحكيم ليس وروده في العقد الأصلي، بل كون المنازعات التي ينصب عليها اتفاق التحكيم منازعات محتملة لم تنشأ بعد.

وإعمالاً لما سبق، فإن شرط التحكيم العمالي؛ يتجسد باتفاق كل من العامل ورب العمل على أن ما قد ينشأ من نزاع حول تفسير هذا العقد أو حول تنفيذه يُفصل فيه بواسطة التحكيم، ويكون ذلك؛ إما بتضمين عقد العمل الذي يجمع بينهما بنداً يقضي بذلك، أو بالاتفاق على ذلك قبل نشوء أي نزاع بموجب اتفاق لاحق لعقد العمل الأصلي، وعندئذ يرد التحكيم على أي نزاع عمالي يحدث في المستقبل حول هذا التفسير أو التنفيذ، فلا ينصب على نزاع بعينه، غير ان ذلك محكوم بدايةً بكون النزاع المُحتمل قابلاً للتحكيم. وفي كل الأحوال - سواء أكان الشرط أحد بنود العقد أو في اتفاق لاحق له - يعتبر شرط التحكيم اتفاقاً مستقلاً، أي تصرفاً قائماً بذاته له كيانه المستقل ويختلف موضوعاً وسبباً عن عقد العمل الأصلي، الأمر الذي يترتب عليه، انه إذا كان هذا الشرط صحيحاً في ذاته فإنه يبقى كذلك ولا يتأثر ببطلان عقد العمل الأصلي أو فسخه أو انتهائه، وذلك سندا لنص المادة (٥/٥) من قانون التحكيم الفلسطيني التي نصت على انه: "يعتبر شرط التحكيم اتفاقاً مستقلاً ولا يتأثر ببطلان العقد أو فسخه أو انتهائه"، وتقابلها بذات المعنى المادة (٢٣) من قانون التحكيم المصري، والمادة (٢٢) من قانون التحكيم الاردني.

### الفرع الثاني: مشاركة التحكيم في إطار عقود العمل الفردية

يقصد بمشاركة التحكيم "الاتفاق الذي يتم بين الأطراف المتنازعة بعد نشوء النزاع بينهم؛ لعرض هذا النزاع على التحكيم بدلاً من عرضه على المحكمة المختصة بنظره أصلاً" (صالح، ٢٠١٦، ص ٣٦٢)، وعليه فهي تتعلق بنزاع حال وقائم؛ فقيام النزاع مُفترض ضروري لصحة المشاركة بحيث إذا أبرمت قبل نشأته فإنها تكون باطلة، ونشأة النزاع تعني من ناحية وقوع نزاع فعلاً بين الطرفين، وان يكون هذا النزاع لا زال قائماً أي لم ينتهي (والي، ٢٠٠٧، ص ١٠٣). ومشاركة التحكيم تكون دائماً في محرر أو مستند مستقل عن العقد الأصلي؛ لأنها بطبيعة الحال تُبرم في مرحلة لاحقة لنشوء النزاع وليس عند إبرام العقد الذي تولد بصده النزاع. ونظراً، لكونها تبرم بعد نشوء النزاع، فقد اشترط المشرعين أن يحدد فيها موضوع النزاع بدقة، فضلاً على أن يكون هذا الموضوع من الأمور التي يصح فيها التحكيم، وهذا ما أكدته الفقرة الرابعة

من المادة (٥) من قانون التحكيم الفلسطيني، حينما نصت على انه: "إذا تم الاتفاق على التحكيم بعد نشوء النزاع فيجب أن يتضمن الاتفاق موضوع النزاع وإلا كان باطلاً"، وتقابلها بذات السياق المادة (٢/١٠) من قانون التحكيم المصري، والمادة (١١) من قانون التحكيم الاردني.

وبإنزال ما تقدم، فإن مشاركة التحكيم العمالية؛ تتبلور باتفاق كل من العامل ورب العمل على إحالة نزاع مُعين قائم بالفعل بينهم بمناسبة تنفيذ أو إنهاء عقد العمل الذي يجمعهما إلى التحكيم، ويكون ذلك بمحرر مُستقل عن عقد العمل الأصلي، وعندئذ يرد التحكيم على هذا النزاع بعينه، شريطة أن يكون هذا النزاع داخلاً في نطاق المسائل التي يجوز فيها بطريق التحكيم. ولأجل ذلك، يثور التساؤل حول ما يصح وما لا يصح أن يكون محلاً للتحكيم؟ وهو ما سنقوم ببحثه في المطلب الثاني.

### المطلب الثاني: نطاق التحكيم

الأصل أن ولاية القضاء تمتد لتشمل كافة المنازعات، وذلك باعتباره صاحب الولاية العامة والاختصاص بالفصل في كافة المنازعات أياً كان محلها، ولكن استثناءً من هذا الأصل العام فقد سمحت الأنظمة القانونية الوضعية على اختلاف مذاهبها واتجاهاتها للأفراد أن يتفقوا على سلوك طريق التحكيم بشأن نزاع معين؛ سواء أكان هذا النزاع قائماً ومحددًا، أم كان محتملاً وغير محدد<sup>١١</sup>. ونتيجة لهذا الاستثناء، فإن ولاية القضاء لا تشمل هذا النزاع، بل يقوم بالفصل فيه هيئات غير قضائية يتفق عليهم ذوي الشأن، يُسمون مُحَكِّمِينَ أو هيئة التحكيم (التحيوي، ١٩٩٤، ص ٥٤٢).

بنقضي قانون التحكيم الفلسطيني نجد بأن المشرع وعلى غرار المشرع المصري والأردني<sup>١٢</sup>، لم يطلق العنان لإرادة الافراد في الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم بكافة منازعاتهم، بل أنه حصر نطاق التحكيم في

<sup>١١</sup> اختلفت النظم القانونية الوضعية في مواقفها بشأن نطاق المسائل التي يجوز تسويتها والفصل فيها بطريق التحكيم؛ فنجد أن بعض الدول قد أخذت موقفاً مشجعاً من الالتجاء للتحكيم، وبالتالي فقد جعلت الأصل العام هو جوازه في كافة المسائل، مع استثناءات محددة مقررة على سبيل الحصر، وذلك بنصوص قانونية صريحة وردت في القوانين المتفرقة داخل الدولة الواحدة، وتشمل هذه المجموعة بصفة خاصة غالبية الدول الأنجلو أمريكية والأسكندنافية. وعلى العكس من ذلك تماماً، فإن هناك دول تقف من التحكيم موقفاً حذراً، باعتباره طريقاً استثنائياً لتعارضه عموماً مع فكرة النظام العام، فلا تجيزه إلا في أضيق نطاق، وتضم هذه المجموعة على وجه الخصوص دول أمريكا اللاتينية والدول العربية. في حين توسطت دول أخرى، بحيث أخذت بحلول توفيقية؛ وذلك إما عن طريق نصوص تشريعية تحدد المجالات التي لا يجوز في شأنها التحكيم، وإما عن طريق اجتهاد قضائي يعطي لفكرة النظام العام مفهوماً ضيقاً، باعتبار أن وجود قواعد أمره منظمة لمسائل معينة لا يعني أن تلك المسائل قد صارت بالضرورة وبطريق التبعية واللزوم غير قابلة لعرضها على التحكيم، ومن أهم دول هذه المجموعة فرنسا ومصر (النعيمة، ٢٠٠٩، ص ٦٠٠-٦٠١).

<sup>١٢</sup> حيث نصت المادة (١١) من قانون التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤ على أنه: "لا يجوز الاتفاق على التحكيم إلا للشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يملك التصرف في حقوقه، ولا يجوز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها

منازعات معينة، وحظر على الأفراد اللجوء إلى هذا السبيل في منازعات أخرى، وذلك من خلال نص المادة الثانية والرابعة من القانون المشار إليه، وكذلك نص المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم (٣٩) لسنة ٢٠٠٤م باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم. علماً، بأن علة إخراج بعض المسائل من مجال التحكيم، هي رغبة المشرع في بسط ولاية القضاء العام في الدولة على هذه المنازعات، وهو ما يقتضي كذلك، منع اللجوء للتحكيم لتسوية المنازعات التي يمكن أن تنشأ بسببها (والي، ٢٠٠٨، ص ٧٦). فالتحكيم بالتالي لا يجوز الالتجاء إليه بصدد كافة المنازعات؛ إذ لم يُجز القانون للأفراد اللجوء إليه لتسوية منازعاتهم القائمة أو المحتملة بصورة مطلقة. وإحاطة بالموضوع، نقسم حديثنا في هذا الصدد إلى فرعين؛ نتناول بالفرع الأول بيان المسائل القابلة للتحكيم، في حين سنخصص الفرع الثاني لبيان المسائل غير القابلة للتحكيم.

### الفرع الأول: المسائل القابلة للتحكيم

بتتبع النصوص الناظمة للتحكيم نُدرِك ان القابلية للتحكيم "أي صلاحية الحق المتنازع عليه كمحل للتحكيم" (والي، ٢٠٠٧، ص ١٢١) هي الأصل وأن عدم القابلية للتحكيم هي الاستثناء (عبد التواب، ٢٠١٢، ص ٣٤٨-٣٥٦)، حيث تنص المادة الثانية من قانون التحكيم الفلسطيني على أنه: "تسري أحكام هذا القانون على كل تحكيم بين أشخاص طبيعيين أو اعتباريين يتمتعون بالأهلية القانونية للتصرف بالحقوق أياً كانت طبيعة العلاقة القانونية التي يدور حولها النزاع.."، كما وتنص المادة (١٨١٤) من مجلة الأحكام العدلية على أنه: "يجوز التحكيم في دعاوي المال المتعلقة بحقوق الناس". وفي ذات السياق، تنص المادة (١) من قانون التحكيم المصري على أنه: "... تسري أحكام هذا القانون على كل تحكيم بين أطراف من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص أياً كانت طبيعة العلاقة التي يدور حولها النزاع إذا كان التحكيم يجري في مصر..."، كما وتنص المادة (١١) من ذات القانون على أنه: "لا يجوز الاتفاق على التحكيم إلا للشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يملك التصرف في حقوقه...". في المقابل، تنص المادة (٣) المعدلة من قانون التحكيم الاردني على أنه: "تسري أحكام هذا القانون على كل تحكيم اتفاقي.. سواء تعلق بنزاع مدني أو تجاري بين أشخاص القانون العام أو القانون الخاص وأياً كانت طبيعة العلاقة القانونية التي يدور حولها النزاع عقدية أو غير عقدية".

---

الصلح". كما ونصت المادة (٩/ب) من قانون التحكيم الاردني رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٠ المعدل بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٨ على أنه: "لا يجوز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها الصلح".

من مجمل هذه النصوص، يُفهم أن الحق أو النزاع محل التحكيم يجب أن يكون قابلاً للتصرف فيه بداءة، فلا تتور مسألة أهلية التصرف إلا فيما لا يجوز التصرف فيه، وهو ما لا يجوز الصلح عليه كذلك، فما يجوز التصرف فيه يجوز أن يكون محلاً للتحكيم متى توافرت الأهلية اللازمة لدى أطراف الاتفاق<sup>١٣</sup>.

وإذا كان يشترط أن يكون محل التحكيم حقاً قابلاً للتصرف فيه، فإنه يترتب على ذلك وجوب أن يكون هذا المحل منصّباً على الحقوق المالية<sup>١٤</sup> التي تخضع للقانون الخاص، سواء في مجال العلاقات الداخلية أم في مجال التجارة الدولية، وسواء تمت المعاملة بين أشخاص طبيعيين أم معنويين؛ وذلك لأن ما يُقبل التصرف فيه هو الحق المالي دون الحق غير المالي (التكروري، ٢٠١٩، ص ١٠٥). وعلى ذلك، لا

---

<sup>١٣</sup> فيما يتعلق بأهلية إبرام اتفاق التحكيم؛ فأما بخصوص أهلية الأشخاص الطبيعيين، يشترط في طرفي الاتفاق أن تكون لديهم أهلية التصرف في الحق المتنازع عليه، سواء اتخذ هذا الاتفاق صورة شرط التحكيم السابق على قيام المنازعة المتفق على التحكيم بصدها، أو اتخذ صورة مشاركة التحكيم اللاحقة لقيام المنازعة المراد فضها بطريق التحكيم، علماً بأنه لا تتحقق هذه الأهلية إلا ببلوغ سن الرشد، وعليه فإن أهلية التصرف هي أهلية الأداء الكاملة، وكمال الإرادة والتميز هي مناط أهلية التصرف. وتطبيقاً لما تقدم، فإن القاصر، وكذلك من باب أولى عديم الأهلية، وهو الصغير قبل سن السابعة "الصبي غير المميز"، والمحجور عليه لأي سبب من أسباب عوارض الأهلية، لا يملكون قبول التحكيم. وأما بخصوص أهلية الأشخاص الاعتبارية، فيشترط أن تكون قد اكتملت لها مقومات وجودها القانوني لحظة الاتفاق على التحكيم، وهذا لا يتحقق إلا باكتمال الشخصية المعنوية لهؤلاء الأشخاص، وتكتمل الشخصية المعنوية للأشخاص الاعتبارية باستيفاء إجراءات الشهر القانونية. (القاضي، ٢٠٠١، ص ١٣٦-١٣٧؛ ومحروس، ٢٠٢٠، ص ٤-١٢؛ وحسين، ٢٠١٧، ص ١٣٧-١٤٠).

<sup>١٤</sup> جرى الفقه على تقسيم الحقوق إلى حقوق مالية وأخرى غير مالية. فأما الحقوق المالية فهي الحقوق التي يمكن تقويم محلها بالنقود، وتنقسم إلى قسمين أساسيين؛ الحقوق العينية، والحقوق الشخصية (حقوق الدائنية)، فأما الحق العيني فهو سلطة مباشرة لشخص معين على شيء معين، وهذه السلطة المباشرة تخول لصاحب الحق الإفادة من هذا الشيء مباشرة ودون توقف على إرادة أحد غيره؛ فمالك السيارة مثلاً يستطيع أن يستعملها بنفسه، وأن يؤجرها لغيره، وأن يتصرف فيها بكافة أنواع التصرف، وأما الحق الشخصي فهو استثناء يقره القانون لشخص يكون له بمقتضاه اقتضاء أداء معين، وتتنوع الحقوق الشخصية بتنوع الأداء الذي للدائن الحق في اقتضائه، وهذا الأداء يكون دائماً القيام بعمل معين من جانب المدين، وهذا العمل قد يكون؛ إيجابياً أي الالتزام بعمل، وقد يكون سلبياً أي الالتزام بالامتناع عن عمل. علماً، بأن السبب في الطابع المالي لهذه الحقوق راجع إلى أن موضوع الحق يُقوم بالمال، ويترتب على هذا الطابع المالي عدة نتائج أبرزها أن هذه الحقوق يجوز التعامل عليها بالتصرف فيها أو التنازل عنها. في المقابل من ذلك، هناك الحقوق غير المالية التي لا يمكن تقويم محلها بالنقود، ويندرج تحتها؛ الحقوق السياسية التي تمنح للشخص باعتباره عضواً في جماعة سياسية لتمكنه من الاشتراك في حكم هذه الجماعة كحق الانتخاب وحق الترشيح، والحقوق اللصيقة بالشخصية التي تثبت للشخص لكونه إنساناً وبالتالي ليس لها محل خارج صاحب الحق نفسه كالحق في الخصوصية والحق في الشرف، وكذلك حقوق الأسرة؛ كحق الزوج في طاعة زوجته، وحق الزوجة في الانفاق عليها ورعايتها. وهذه الحقوق الثلاثة سالفة الذكر تتميز بأن ليس لها طابعاً مالياً، وبالتالي لا يجوز التنازل عنها أو التصرف فيها. (سعد، ٢٠١٠، ص ٤١-٨٥؛ والمعداوي، ٢٠١٢، ص ٣٠-٩).

يجوز الاتفاق على التحكيم بالنسبة للحقوق التي ليس لها طابع مالي، سواء تعلقت بالأفراد، كالمسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو المدنية؛ كالأهلية، والجنسية، والموطن، وصحة عقد الزواج أو بطلانه، وثبوت أو عدم ثبوت النسب، ولا في مسألة ثبوت أو عدم ثبوت ارتكاب شخص جريمة معينة... الخ، أم تعلقت بالدولة ومؤسساتها. غير أن ما تقدم، لا يحول دون قابلية الحق المالي للتحكيم حتى ولو ترتب أو نشأ عن حق غير مالي (الطباخ، ٢٠١٠، ص ٥٧)، وذلك سندا لنص المادة (٢) من اللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني، والتي نصت على انه: "... يجوز أن يكون موضوعاً للتحكيم تقديراً لنفقة واجبة أو تقديراً لمهر أو أية دعوى مالية أخرى ناشئة عن قضايا الأحوال الشخصية"، وكذلك المادة (٥٥١) من القانون المدني المصري، والتي نصت على انه: ".. ولكن يجوز الصلح على المصالح المالية التي تترتب على الحالة الشخصية، أو التي تنشأ عن ارتكاب إحدى الجرائم". فيجوز أن يكون محلاً للتحكيم الحقوق المالية المترتبة على الأحوال الشخصية؛ كالتعويض الذي تطلبه الزوجة نتيجة التعسف في الطلاق، أو المنازعات الخاصة بالنفقة بين الزوجين أو الأقارب. وكذلك الحقوق المالية المترتبة على ارتكاب جريمة؛ كالتعويض عن الضرر الذي لحق بالمجني عليه (علام، ٢٠٢٠، ص ٤٨٢-٤٨٣).

وإذا كان الأصل أن الحقوق غير المالية لا يجوز التصرف فيها، إلا أن هناك من الحقوق المالية أيضاً ما لا يجوز التصرف فيه، وبالتالي لا تصح لأن تكون محلاً للتحكيم، وهي الحقوق المالية غير القابلة للصلح؛ كالأموال العامة المخصصة للمنفعة العامة، وكذلك الرسوم والضرائب المقررة قانوناً؛ فلا يجوز تعديلها بالزيادة أو النقصان؛ أو الاتفاق على مخالفتها (التكروري، ٢٠١٩، ص ١٠٦).

عطفاً على ما تقدم، نخلص إلى أن معيار القابلية للتحكيم، هو كون الحق محل النزاع محل التحكيم - قابلاً للتصرف فيه، أي كون الحق مالياً وبذات الوقت يجوز الصلح عليه؛ إذ أن الصفة المالية للنزاع لا تكفي وحدها معياراً لتحديد المسائل القابلة للتحكيم، بل يجب أن تقترن بمعيار آخر ألا وهو القابلية للصلح (غصن، ب.ت، ص ٥)، وأساس ذلك أن المسائل التي يجوز فيها الصلح تتعلق بالصالح الخاص للأفراد ولا تتعلق بالنظام العام للمجتمع أو مصالحه العليا. وفي هذا الصدد، قضت محكمة الاستئناف الفلسطينية المنعقدة في رام الله، في الاستئناف الحقوقي رقم (٢٠١٧/٢٣٨)، بقولها: "... وبما أن التحكيم هو شكل من أشكال الصلح وبالتالي لا يتم التحكيم إلا في المسائل التي يجوز الصلح فيها، والمسائل التي لا يجوز الصلح فيها لا تخضع لاحكام التحكيم وهذا ما جاء في صراحة نص الفقرة الثانية من المادة ٤ من قانون التحكيم"، وهو ما سطرته أيضاً محكمة استئناف القدس، في الاستئناف الحقوقي رقم (٢٠١٧ / ٣٣٦)، بقولها: "التحكيم هو نوع من انواع الصلح و بالتالي ما يجوز الصلح فيه يجوز الاتفاق على التحكيم بشأنه".

## الفرع الثاني: المسائل غير القابلة للتحكيم

باستقراء النصوص الناظمة للتحكيم، نجد بأن كلاً من المشرع المصري والاردني اقتصر على استبعاد المسائل التي لا يجوز فيها الصلح من نطاق التحكيم، وذلك وفقاً لما أورده المادة (١١) من قانون التحكيم المصري والمادة (٩/ب) من قانون التحكيم الاردني، أي بمعنى أنهما ذهبا إلى جواز التحكيم في كل ما يجوز فيه الصلح وفقاً لمفهوم المخالفة، فكل مسألة أعطى القانون للاشخاص حق التصالح عليها يجوز فيها الاتفاق على التحكيم. بالمقابل، ذكر القانون الفلسطيني بالاضافة إلى ذلك المسائل المتعلقة بالنظام العام في فلسطين، ومسائل الأحوال الشخصية، وذلك بموجب المادة (٤) من قانون التحكيم الفلسطيني، والتي نصت على أنه: "لا تخضع لأحكام هذا القانون المسائل الآتية: ١. المسائل المتعلقة بالنظام العام في فلسطين ٢. المسائل التي لا يجوز فيها الصلح قانوناً ٣. المنازعات المتعلقة بالأحوال الشخصية". وكذلك المادة (٢) من قرار مجلس الوزراء باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني، والتي نصت على على أنه: "لا يجوز التحكيم في المسائل التي تتعلق بالنظام العام، والمسائل التي لا يجوز فيها الصلح قانوناً كالعقوبات والمنازعات المتعلقة بالجنسية، وكل ما هو متعلق بالأحوال الشخصية كالطلاق والنسب والإرث والنفقة..". وهو أيضاً ما أورده المادة (٥) من مشروع قانون التحكيم الفلسطيني -الذي تم إعداده ٢٠١٤ إلا انه لم يرى النور بعد- والتي نصت على أنه: "لا يجوز التحكيم في المسائل التالية وفق هذا القانون: ١.المسائل المتعلقة بالنظام العام في فلسطين ٢. المسائل التي لا يجوز فيها الصلح قانوناً كالمسؤولية الجزائية والمنازعات المتعلقة بالجنسية ٣. المنازعات المتعلقة بالأحوال الشخصية، باستثناء المسائل المالية الناشئة عنها". علماً، بأن هذه المسائل لا يجوز فيها الصلح وفق القانونين المذكورين ولكن بموجب القانون المدني، حيث نصت المادة (٥٥١) من القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨، على انه: "لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام.."، كما ونصت المادة (١٦٥٢) من القانون المدني الاردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦، على انه: "يصح الصلح عن الحقوق سواء أقر بها المدعى عليه أو أنكرها أو سكت ولم يبد فيها إقراراً أو إنكاراً". وإحاطة بالموضوع، سوف نلقي الضوء على المسائل التي لا يصح أن تكون محلاً للتحكيم بالتناوب، وذلك على النحو الآتي:

### أولاً: مسائل الأحوال الشخصية

إن الاجماع الفقهي ينعقد على تقسيم مسائل الأحوال الشخصية إلى؛ مواد متصلة بالأحوال الشخصية البحتة، ومواد تتصل بالمصالح المالية، فأما الأولى هي مسائل تتعلق بالنظام العام وبالتالي لا يصح التحكيم فيها، ومنها المسائل المتعلقة بالنسب، الزواج، الطلاق، البنوة، ثبوت الوراثة، بلوغ سن الرشد من عدمه، وغيرها من المسائل المتعلقة بالحالة. فلا يجوز التحكيم مثلاً بخصوصية تتصل فيما إذا كان عقد

الزواج صحيحاً أم باطلاً، ولا بخصوصية تتصل فيما إذا كان شخص ما يعتبر وارثاً أم غير وارث، وهكذا. وأما الثانية - ما يترتب على الأحوال الشخصية من آثار مالية- فإنه يجوز فض المنازعات الناشئة عنها بطريق التحكيم، كالاتفاق بين الورثة على التحكيم لحصر وتوزيع التركة، أو بالنسبة للنفقة بين الزوجين أو الأقارب. إذ أن حظر الاتفاق على التحكيم شرطاً كان أم مشاركة إنما يكون قاصراً على الحالة الشخصية في ذاتها، دون ما يترتب عليها من آثار مالية<sup>١٥</sup> (جاويد، ٢٠١٤، ص ٣٨).

## ثانياً: المسائل التي لا يجوز الصلح عليها، ويندرج تحتها:

١. مسائل الجنسية، وهي المسائل التي تتعلق باكتساب الجنسية أو إسقاطها. ومن ثم فإن تلك المسائل لا يمكن إخضاعها للتحكيم، ومرد ذلك أنها تعد مظهراً من مظاهر سيادة الدولة<sup>١٦</sup> (الحايك، ٢٠١٥، ص ٨١-٨٢).

٢. المسائل الجنائية، فلا يجوز أن تكون مسائل التجريم والعقاب محلاً للاتفاق على التحكيم سواء كان الأمر متعلقاً بجناية أو بجنحة أو مخالفة؛ لأن ذلك منوطاً بالمشروع ذاته، ولأن الصلح على الجرائم الجنائية أياً كان نوعها غير جائز بصفة عامة؛ لكون أن الحق في إقامة الدعوى العمومية عن الجرائم يتعلق بالمجتمع، وهذا أمر يتعلق بالنظام العام، وبالتالي لا يجوز الصلح عليه لا مع النيابة العامة ولا مع المجني عليه نفسه. إلا أنه بالعكس من ذلك، فإن المسائل المالية المتولدة من ارتكاب الجريمة يمكن أن تكون محلاً للتحكيم؛ لقابليتها للصلح، كالتعويض المستحق للمجني عليه<sup>١٧</sup> (التحيوي، ١٩٩٤، ص ٥٨٥ - ٥٩٠).

٣. الحقوق اللصيقة بالشخصية، والحقوق غير المالية، والحقوق المالية غير القابلة للصلح، والتي سبق وأن أشرنا لها في الفرع الأول.

---

<sup>١٥</sup> في تحديد المقصود بالأحوال الشخصية، قضت محكمة النقض المصرية: "المقصود بالأحوال الشخصية، هي مجموعة ما يتميز به الإنسان عن غيره من الصفات الطبيعية أو العائلية التي رتب القانون عليها أثراً قانونياً في حياته الاجتماعية ككونه ذكراً أو أنثى، وكونه زوجاً أو أرماً أو مطلقاً، أو ابناً شرعياً، أو أباً، أو كونه تام الأهلية أو ناقصاً لصغر السن أو عته أو جنون، أو كونه مطلق الأهلية أو مقيد بسبب من أسبابها القانونية" (الرفاعي، ٢٠٠٦، ص ٣٤٠).

<sup>١٦</sup> يقصد بالجنسية: "الصلة القانونية التي تربط فرد ما بدولة معينة؛ لذا كان من الطبيعي ان تلحق بالقانون العام؛ لأنها تمس تكوين الدولة ذاتها، ولهذا فإن المنازعات المتعلقة بالجنسية لا يتصور أن تكون محلاً للتحكيم.

<sup>١٧</sup> في هذا الصدد سطرت محكمة النقض المصرية، بقولها: "لا يجوز التحكيم بصدد تحديد مسؤولية الجاني عن الجريمة الجنائية وإلا عد باطلاً لمخالفته للنظام العام، فإذا كان التحكيم قد انصب على جريمة القتل العمد ذاتها، واستهدف تحديد المتهم بالقتل وثبوت الاتهام في حقه، وأنها كانت سبباً للالزام بالمبلغ المحكوم به، وإذا كانت هذه المسألة تتعلق بالنظام لا يجوز أن يرد عليها الصلح، وبالتالي لا يصح أن تكون موضوعاً للتحكيم، مما لازمه بطلان الالتزام الذي تضمنه حكم المحكمين لعدم مشروعية سببه" (الطباخ، ٢٠١٠، ص ٥٣).

### ثالثاً: المسائل المتعلقة بالنظام العام

بدايةً، لابد من الإشارة إلى أن التشريعات الوضعية -أغلبها إن لم يكن جميعها- أغفلت عن وضع تعريف محدد للنظام العام؛ وذلك لأن فكرة النظام العام هي إحدى الأفكار القانونية التي تستعصي على التعريف؛ نظراً لمرونتها وتغيرها بتغيير الزمان والمكان (الرفاعي، ٢٠٠٦، ص ٢٨). وإزاء هذه الصعوبة اكتفى الفقه والقضاء بتقريبها للاذهان، واضعين تعريفات مطولة، يمكن إيجاز خلاصتها بتعريف النظام العام بأنه: "مجموع الأسس أو مجموعة المصالح الجوهرية التي يقوم عليها كيان المجتمع في الدولة؛ سواء أكانت سياسية؛ أو اقتصادية؛ أو اجتماعية؛ أو خلقية؛ أو مالية، كما ترسمها القوانين المطبقة فيها" (التكروري، ٢٠١٧، ص ٦٥). ومن المعروف، أن استعمال اصطلاح النظام العام يقترن بالكلام عن القواعد القانونية الأمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها؛ لأن ذلك يرجع إلى كونها قواعد أساسية في تنظيم المجتمع، يكون المقصود منها تحقيق مصلحة عامة تلو المصالح الفردية. فقواعد الأهلية مثلاً، تعتبر في كل قانون من النظام العام، بحيث لا يسوغ للأفراد الاتفاق على تعديلها أو الانتقاص منها.

وتأسيساً على ما تقدم، نجد بأن التشريعات النازمة للتحكيم وإن كانت قد نصت على عدم جواز التحكيم بصدد المنازعات المتعلقة بالنظام العام، إلا أنها لم تأت بتبيان واضح وصريح للمسائل التي تعتبر من النظام العام وبالتالي لا يصح أن تكون محلاً للتحكيم، الأمر الذي أثار خلافاً فقهيًا وقضائياً في تفسير فكرة النظام العام بخصوص التحكيم ونطاقه؛ فذهب أنصار التصور التقليدي إلى أنه كلما كان النزاع يثير قاعدة أمر في القانون فإنه يكون غير قابل للتحكيم؛ لتعلق ذلك بالنظام العام، أو بمعنى آخر أن وجود قواعد قانونية أمرية منظمة لمسألة معينة، يعني أنها قد صارت بالضرورة غير قابلة للبت فيها بطريق التحكيم، مبررين رأيهم؛ بأن الالتجاء للتحكيم في هذه الحالة يفوت على المشرع المقاصد التي كان ينبغي تحقيقها من وراء تنظيم تلك المسألة بقواعد أو نصوص أمرية. بينما اتجه أنصار التصور الحديث إلى الأخذ بمفهوم أكثر مرونة يساعد على تشجيع اللجوء إلى التحكيم، فقرروا أن وجود قواعد قانونية أمرية منظمة لمسألة معينة، لا يؤدي بالضرورة إلى أنها صارت غير قابلة للفصل فيها عن طريق التحكيم. مُضيفين أنه ليس جميع القواعد الأمرة تتعلق بالنظام العام، بل فقط تلك القواعد التي تهدف إلى حماية المصلحة العامة العليا للدولة، أو مصلحة كلية للجماعة، أما إذا كانت تتعلق بحماية مصلحة خاصة، وكان لمن أريد حمايته حرية التصرف بالحقوق المتنازع عليها؛ فإن تلك القواعد لا تتعلق بالنظام العام، وبالتالي يصح أن تكون محلاً للتحكيم (التحيوي، ٢٠٠٢، ص ١١٢-١٢٢؛ التحيوي، ١٩٩٤، ص ٥٤٨-٥٥٥؛ التكروري، ٢٠١٩، ص ١١٧؛ الرفاعي، ٢٠٠٦، ص ٥٠). وبدورنا، نميل إلى ترجيح التصور الحديث لفكرة النظام العام بخصوص التحكيم ونطاقه، والدافع وراء ذلك هو أن فكرة النظام العام غير محددة تحديداً دقيقاً هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعدد القواعد القانونية الأمرة المتعلقة بالنظام

العام، مما يسبب صعوبة كبيرة في تطبيق فكرة النظام العام في مجال المنازعات الجائر الفصل فيها بطريق التحكيم إذا ما أخذنا بالتصور التقليدي. فضلاً عن أن الأخذ بهذا التصور التقليدي من شأنه أن يقلل من حالات قابلية العديد من المسائل المنظمة بموجب قواعد قانونية أمره لعرضها على التحكيم، وهو ما يتنافى مع تشجيع اللجوء لنظام التحكيم باعتباره أضحى نظاماً موازياً للقضاء.

وفكرة النظام العام -كما أسلفنا- فكرة مرنة لا يمكن حصر الحالات التي تشملها، ومع ذلك فإن السوابق القضائية والاجتهادات الفقهية في مجال التحكيم كشفت حالات قليلة يمكن القول أنها تعد من الأمور المخالفة للنظام العام ومنها؛ المسائل التي ينص القانون على أنها من الاختصاص الحصري للمحاكم<sup>١٨</sup>؛ كاختصاص محكمة التسوية في سماع الاعتراضات على جدول الحقوق وذلك وفقاً لأحكام المادة (١٣) من قانون تسوية الأراضي والمياه رقم (٤٠) لسنة ١٩٥٢، واختصاص قاضي التنفيذ دون غيره بمنازعات التنفيذ الموضوعية أو الوقتية أيّاً كان نوعها أو قيمتها وذلك سناً لأحكام المادة (٣) من قانون التنفيذ الفلسطيني رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٥. ومن باب أولى المسائل التي منع المشرع القضاء من نظرها؛ كالدعاوي التي تتعلق بملكية عقار تمت في التسوية، أو تم تسجيله وفق أحكام قانون تسجيل الأموال غير المنقولة التي لم يسبق تسجيلها<sup>١٩</sup>. وكذلك المسائل المتعلقة بالضرائب والرسوم المستحقة؛ نظراً لأن هذه المسائل تتعلق بصميم نظام الدولة، فلا يجوز الالتجاء إلى التحكيم بصدد نزاع على استحقاق ضريبة معينة تفرضها الدولة، أو على مقدار الضريبة المستحقة. ومن المنطلق نفسه، لا يجوز كذلك التحكيم بشأن المسائل المتعلقة بأعمال سلطات الدولة الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية؛ وذلك لأن طبيعة الدولة ودستورها يجعلان الرقابة عليها داخلية متبادلة تمارسها كل سلطة على الأخرى، فلا يجوز اللجوء إلى التحكيم بصدد نزاع على دستورية القانون أو قانونية اللائحة أو على إجراء من إجراءات التقاضي أمام

---

<sup>١٨</sup> وهو ما يطلق عليه "المسائل ذات الاختصاص القاصر"؛ أي المسائل التي تحتفظ الدولة لمحاكمها بنظرها على سبيل القصر، دون أن تقبل في شأنها أي مشاركة من المحاكم الأجنبية، أو من أي هيئة تحكيم ولو كانت وطنية، وذلك باعتبار الاختصاص المشترك في شأنها مرفوض رفضاً مطلقاً. (جيلاني، ب.ت، ص ٣١٩٧).

<sup>١٩</sup> هذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله، في النقض المدني رقم (٢٠١٥/١٤٩)، حينما قضت: "ولما كانت ملكية الأراضي التي تمت فيها أعمال التسوية هي مسألة من مسائل النظام العام في فلسطين الأمر الذي لا يجوز معه إجراء التحكيم في نزاع على الملكية سناً لأحكام المادة (١/٤) من قانون التحكيم الفلسطيني. وهو أيضاً ما سطرته محكمة استئناف القدس المنعقدة في رام الله، في الاستئناف الحقوقي رقم (٢٠١٧/٣٣٦) الصادر بتاريخ ١١ ديسمبر ٢٠١٧، بقولها: "فيما يتعلق بالأراضي والأموال غير المنقولة جاء الحذر على المحاكم بنظر أي ادعاء بالملكية والتصرف في الأراضي التي تمت فيها أعمال التسوية وهي الأراضي التي صدرت فيها سندات تسجيل بمقتضى قوانين تسوية الأراضي وفقاً لما جاء في المادة (٣) من قانون التصرف في الأموال غير المنقولة رقم ٤٩ لسنة ١٩٥٣ فهذه من النظام العام ولا يجوز الاحالة إلى التحكيم بشأنها، أنا باقي الأراضي التي لم تخضع لأعمال التسوية يجوز إحالتها إلى المحاكم وكذلك يجوز الصلح فيها وما دام انه كذلك فيجوز إحالتها إلى التحكيم".

المحاكم؛ لكون أن هذه المسائل تتعلق أيضاً بتصميم نظام الدولة ولا يكون الفصل فيها إلا للدولة (الطباخ، ٢٠١٠، ص ٥٤).

### المبحث الثاني: النزاعات العمالية الفردية

تتشأ علاقات العمل الفردية بموجب عقد يطلق عليه مسمى "عقد العمل الفردي"، وهذا العقد وفقاً لما عرفته المادة (٢٤) من قانون العمل الفلسطيني، هو عبارة عن: "اتفاق كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يبرم بين صاحب عمل وعامل، لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل". وفي هذا الإطار، سطرت محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن الحقوقي رقم (٢٠٢٢/١٥١٣): "ان عقد العمل وفقاً لما عرفته المادة ٢٤ هو ...، الأمر الذي يتضح معه ان اركان عقد العمل ثلاثة: الركن الاول الاتفاق على طبيعة العمل، والركن الثاني تبعية العامل لأوامر وتعليمات صاحب العمل اي ان يكون تحت ادارته واشرافه لدى تأدية العمل الموكل اليه، والركن الثالث ان يكون هذا العمل لقاء اجر متفق عليه". بالمقابل، عرفه المشرع المصري في المادة (٣٢) من قانون العمل المصري، وكذلك المشرع الاردني في المادة (٢) من قانون العمل الاردني، بأنه هو: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر متفق عليه". ومن ثم فإن عقد العمل الفردي هو المصدر الاساسي لعلاقات العمل الفردية (منصور، ١٩٩٥، ص ١٤٥). ولما كان من المرجح بل من المؤكد أن يتمخض عن هذه العلاقات منازعات عمالية فردية؛ نظراً لطبيعة العلاقة ما بين العامل ورب العمل وما تحمله في ثناياها من مصالح متضاربة، فضلاً عن تباين القوى ما بين الطرفين، الأمر الذي يُحتم بيان مضمون هذه المنازعات، وذلك من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين؛ نعالج في الأول منهما مفهوم النزاع العمالي الفردي، ونستطلع في الثاني أنواع المنازعات المحتملة نشؤها بصدد عقود العمل الفردية.

### المطلب الأول: مفهوم النزاع العمالي الفردي

تعد المنازعات العمالية الفردية أمرٌ لا مفر منه؛ نظراً لوجود تباين بين مصالح رب العمل والعامل، فالنزاع جزء لا يتجزأ من هياكل المؤسسات الرأسمالية، ويعزز هذه المنازعات اختلال توازن القوى بين كلا الطرفين (الأحمد، ٢٠٢١، ص ١٦٦). وإحاطةً بالموضوع، نعرف المنازعات العمالية الفردية، ونردف بعدها ببيان معايير تمييز النزاع العمالي الفردي.

## الفرع الأول: تعريف النزاعات العمالية الفردية

تحمل علاقة العمل كآية علاقة قانونية أخرى بين طياتها بوادر نزاع قابل للاندلاع، وهذه العلاقة يمكن أن ينجم عنها؛ نزاعات ذات طبيعة فردية يطلق عليها النزاعات العمالية الفردية، أو نزاعات تنسم بالطبيعة الجماعية ويطلق عليها النزاعات العمالية الجماعية. وعلى الرغم من كون المشرع الفلسطيني ميز بين هذه الأخيرة والنزاعات الفردية واضعاً نظاماً خاصاً لتسوية كل منهما، إلا أنه -وعلى غرار المشرع الأردني- لم ينص على تعريف المنازعة العمالية الفردية مُكتفياً بإيراد تعريف للمنازعة العمالية الجماعية، وذلك بالفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ وتحديداً بالمادة (٦٠) منه. في حين، نجد بأن المشرع المصري وإن لم يسرد تعريفاً صريحاً لمنازعات العمل الفردية، إلا أنه يستشف من نص المادة (٧٠) من قانون العمل المصري، بأنها: "كل منازعة تنشأ بين صاحب العمل والعمال في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية".

وفي غمار تعريف المنازعات العمالية الفردية، ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن: "النزاع العمالي الفردي هو كل نزاع يتعلق بالتكييف القانوني لعقد العمل أو نشوئه أو تنفيذه أو انتهائه" (فليح، ٢٠٢١، ص ١٢٠-١٢١). في حين عرفه آخرون بأنه: "ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، وذلك نتيجة إخلال احدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو إتفاقي أو عقدي، مما يترتب عنه إلحاق الضرر بالطرف الأخر" (عواد، ٢٠١٧، ص ٤٩). كما عرفه البعض الآخر بأنه: "الخصومة التي تنشأ بسبب عقد العمل بين أطراف العلاقة التعاقدية" (البشير، ٢٠١٦، ص ٣٠٥-٣٠٦).

وفي تفسير مصطلح "النزاع الفردي" بشكل عام؛ ذهب الفقيه "بيير دومينيك" إلى أن هذا المصطلح يرجع إلى أنه نزاع يتعلق بشخص معين، طبيعياً كان أم معنوياً، مما اقتضى اطلاق هذه التسمية، لذا يجب أن تطبق بشأن أطراف النزاع الفردي الأحكام القانونية المتعلقة بالأشخاص (أزداد، ٢٠١٨، ص ٤٧). بينما يذهب البعض الآخر إلى القول أن النزاع الفردي يتعلق بالحقوق الشخصية، ومن ثم يمكن القول بأنه نزاع ذو طبيعة حقوقية؛ لأنه لا يمكن أن ينشأ بصورة قانونية إلا إذا كان هناك حق ثابت مستحق يحميه القانون، وهناك زعم أو إدعاء بالاعتداء عليه (ابو الوفا، ١٩٨٠، ص ١٠٢). ومن جانبنا، نرى أنه إذا كان طالب الحماية في النزاع الفردي يجب أن يستند في دعواه إلى قاعدة قانونية، فإن ذلك قد يدعو إلى وصف النزاع الفردي بأنه نزاع قانوني، وبالرغم من صحة هذا الوصف إلا أنه فضفاض، لذلك نجد بأن الصفة التي تميز النزاع الفردي عن غيره من المنازعات هي طبيعته الحقوقية الفردية.

تأسيساً على ما تقدم، يمكننا تعريف النزاع العمالي الفردي بأنه: "النزاع الناشئ بين العامل وصاحب العمل بمناسبة إنشاء أو تنفيذ أو إنهاء عقد العمل الفردي الذي يجمع بينهما، حول مصلحة فردية أو حق ثابت

خاص بالعامل". وعلى ذلك، يخرج من دائرة المنازعات العمالية الفردية تلك الخصومات التي تنشأ بسبب علاقات شخصية لا علاقة لها بعقد العمل؛ فالخلاف بين شريكين في شركة مثلاً لا يعد خصومة عقد عمل فردي؛ وذلك لأن العلاقة بينهما ليست علاقة صاحب عمل وعامل.

### الفرع الثاني: معايير تمييز النزاع العمالي الفردي

نظراً لغياب تحديد دقيق لمفهوم النزاع العمالي الفردي في ظل التشريعات النازمة لعلاقات العمل، الأمر الذي حثَّ جانب من الفقه إلى القول بأن كل ما يخرج عن النزاع الجماعي للعمل فهو ذو طبيعة فردية، معتبرين بذلك النزاع الفردي هو المقابل للنزاع الجماعي (صافي، ٢٠١٢، ص ٨٠-٨٢). وبدورنا، نجد أن ما تقدم يعتبر طرحاً صائباً نوعاً ما، يستلزم لإعماله بدايةً استجلاء مفهوم النزاع العمالي الجماعي، وما يقتضيه من معايير؛ لكي نستشف من خلاله مفهوم النزاع العمالي الفردي الذي يقابله.

باستقراء نص المادة (٦٠) من قانون العمل الفلسطيني، نجد بأنها عرفت النزاع العمالي الجماعي بأنه: "هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية". في المقابل، عرفه المشرع الاردني في المادة (٢) من قانون العمل الاردني، بأنه: "كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه". في حين، عرفه المشرع المصري في المادة (١٦٨) من قانون العمل المصري، بأنه: "كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل ومجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم". وعليه ومن مجمل هذه التعريفات، يتضح أن النزاع العمالي الجماعي لا يمكن تحديده إلا من خلال معيارين؛ معيار عددي؛ يتمثل بكون أن هذا النزاع يخص العمال جميعهم أو فريق منهم، والآخر موضوعي؛ يتبلور بتعلق النزاع بمصلحة جماعية. ولما كنا قد أسلفنا بأن النزاع العمالي الجماعي هو المقابل للنزاع الفردي، الأمر الذي يقتضي منا، وضع معايير فاصلة بين هذا وذاك للترقية بينهما، وذلك على النحو الآتي:

### أولاً: المعيار العددي

يقوم هذا المعيار على أساس عدد العمال اللذين يكونون طرفاً في النزاع، فإذا كان النزاع يمس عاملاً واحداً، كان النزاع فردياً. أما إذا كان النزاع يخص عمال المؤسسة جميعهم أو فريقاً منهم، فيعد النزاع جماعياً (البطوش، ٢٠٠٨، ص ٤٠-٤٣)، سواء أكان العمال منظمين تحت لواء نقابة مهنية أم لا وذلك

وفقاً للتشريع الفلسطيني والمصري دونما التشريع الأردني<sup>٢٠</sup>. وعلى ذلك، يخرج من نطاق المنازعات العمالية الفردية، المنازعات الناشئة بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم.

غير أن هذا المعيار، يُعد بشكله المطلق معياراً غير منضبط لتمييز المنازعات العمالية الفردية عن الجماعية؛ إذا انه لا يفصح عن الحد الفاصل الذي يتعين أن يصله عدد العمال، لينتقل وصف النزاع إلى كونه نزاع جماعي، فضلاً على أن النزاع من الممكن أن يشمل عدداً من العمال دون أن يفقد صبغته الفردية، وذلك في حال كان يتعلق بحق شخصي لكل عامل. لذا كان لا بد من البحث عن معيار آخر إضافي يساعد في تحديد مفهوم النزاع العمالي الفردي.

### ثانياً: المعيار الموضوعي

يقوم هذا المعيار على أساس موضوع النزاع؛ فيعتبر النزاع فردياً إذا كان موضوعه يتعلق بحق ناشئ عن علاقة عمل فردية، سواء انصب هذا النزاع على نشوء تلك العلاقة أو سريانها أو انتهائها أو ما يترتب عليها من حقوق والتزامات، بينما يعتبر النزاع جماعياً إذا كان موضوعه يتعلق بمصالح جماعية مشتركة للعمال (فليح، ٢٠٢١، ص ١٢٣). وبعبارة أخرى، نكون إزاء منازعة عمل فردية، إذا كان النزاع متعلقاً بمصلحة شخصية وذاتية للعامل، في حين نكون بصدد منازعة عمل جماعية، إذا كان النزاع متعلقاً بمصلحة جماعية للعمال. وإذا كان الأمر كذلك، فإن التساؤل يثار حول ماهية هذه المصلحة الجماعية المشتركة، التي تلعب دوراً بارزاً في التفرقة بين النزاع العمالي؛ الفردي والجماعي؟

في ذلك يقول البعض، تعتبر "مصلحة جماعية" المصلحة التي تهمة مجموعة من الأشخاص غير المعروفين حالياً ولا مستقبلاً، بل يجب أن يطبق المبدأ على أي شخص يكون في مثل وضع هؤلاء العمال (أزداد، ٢٠١٨، ص ٥١). وهذه المصالح الجماعية، ترتبط غالباً بالمطالبة بتطبيق أحكام القوانين، أو تخص تطلعات ومطالبات عامة بتعديل الحد الأدنى من الأجور أو تحسين ظروف وشروط العمل لجميع العمال، أو بضرورة تغيير النظام أو الاتفاقية الجماعية القائمة وإبدال ذلك بنظام أو إتفاقية جديدة (اسماعيل، ٢٠١٧، ص ١٩). وفي هذا تقول محكمة النقض المصرية، في النقض المدني رقم (١٦٦٤٩ لسنة ١٩٨٧): "يشترط لكي تكون المنازعة العمالية جماعية، وبالتالي تخرج عن اختصاص المحكمة وتختص بها هيئات التحكيم، أن يكون النزاع بين صاحب العمل والعمال جميعاً أو فريق منهم،

---

<sup>٢٠</sup> إذ أنه وبتتبعنا النصوص الناظمة للنزاعات العمالية الجماعية، نجد أن كلا من المشرع الفلسطيني والمصري يأخذان بعين الاعتبار حالة وجود خلاف بين عدة عمال ورب أو أرباب عمل، دونما الاعتداد بكون هؤلاء العمال منظمين تحت مظلة هيئة متمتعة بالشخصية المعنوية؛ كالتقابات العمالية. في حين، نجد أن المشرع الأردني حين إيراد تعريف هذا النوع من المنازعات، اشترط لاعتبار النزاع جماعياً أن يكون أحد طرفيه هو النقابة باعتبارها المعبر عن مصالح المجموعة العمالية.

وأن يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو بمبدأ يؤثر في المصلحة المشتركة لهؤلاء العمال، وليس بحق ذاتي أو شخصي لكلٍ منهم ولو تعدد عدد العمال الذين أقاموا الدعوى".

تأسيساً على ما تقدم، نخلص إلى أنه لا بد من توافر المعيارين -العددي والموضوعي- في النزاع لكي يعتبر نزاعاً عمالياً فردياً. فالنزاع الفردي هو النزاع الذي ينشأ بين عامل ورب عمله، حول مصلحة فردية لهذا العامل. فمطالبة العامل أو عدد من العمال المعينين لرب عملهم بدفع أجورهم وتصفية حقوقهم العمالية مثلاً يندرج ضمن المنازعات العمالية الفردية، وكذلك هو الشأن في حال فصل أحد العمال دون مسوغ قانوني. وفي هذا الصدد، قضت محكمة النقض المصرية في ذات الحكم المشار إليها اعلاه: "لما كان ذلك، وكانت المنازعة الراهنة تدور حول طلب العمال الذين قاموا برفعها بأحقية كلٍ منهم في صرف المقابل النقدي للوجبة الغذائية وقيمة الضريبة العامة للمبيعات التي لم يحصلوا عليها - أي بحقٍ شخصي وذاتي لكلٍ منهم - ولا تتعلق بمصلحة مشتركة لجميع عمال المنشأة أو فريق منهم فإنها تعد منازعة فردية..."<sup>٢١</sup>.

والجدير ذكره هنا، أن التفرقة بين النزاع العمالي الفردي والجماعي له أهمية من حيث تحديد الجهة المختصة بنظر هذه النزاعات؛ إذ أنه وبمتتبع التشريعات النازمة، نجد بأن المشرع الفلسطيني لم يحدد المحكمة المختصة بالنظر في النزاعات العمالية الفردية، وعليه فإنها تخضع للمبدأ العام وذلك حسب الاختصاص القيمي، وبالتالي قد تكون المحكمة المختصة هي محكمة الصلح أو محكمة البداية. في المقابل من ذلك، نجد بأن المشرع الأردني نص صراحةً على اختصاص محاكم الصلح بالنظر في الدعاوي الناشئة عن منازعات العمل الفردية (قانون العمل الأردني، ١٩٩٦، المادة ١٣٧)، وكذلك الحال بالنسبة للمشرع المصري الذي أولى المحاكم العمالية -في حال عدم إمكانية تسوية النزاع ودياً خلال واحد وعشرين يوماً أمام لجنة تشكل لهذه الغاية - صلاحية النظر في المنازعات العمالية الفردية (قانون العمل المصري، ٢٠٠٣، المادة ٧٠). أما بخصوص المنازعات العمالية الجماعية فإن تسويتها تكون من اختصاص مندوب التوفيق ولجان التوفيق والتحكيم أو المحاكم العمالية وذلك وفقاً لغالبية التشريعات محل الدراسة.

---

<sup>٢١</sup> في ذات الاطار، سطرت محكمة النقض المصرية، في النقض المدني رقم (١٤٤٦٨ لسنة ٨٠)، بقولها: "أن النزاع المائل وإن شمل عدد من المدعين في صحيفة واحدة، إلا أن كل منهم يطالب بحق ذاتي لنفسه ويستهدف منه زيادة التعويض المقرر له عن إنهاء خدمته مبكراً، ومن ثم لا يتعلق هذا النزاع بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام مما يجعله بمنأى عن أحكام منازعات العمل الجماعية، ويندرج في اختصاص المحاكم العادية باعتباره منازعة من منازعات العمل الفردية".

## المطلب الثاني: أنواع المنازعات الناشئة بصدد عقود العمل الفردية

تتعدد ضروب النزاعات الواقعة في إطار عقود العمل الفردية؛ فمنها ما قد ينشأ بسبب مخالفة البنود التي تتضمنها هذه العقود، ومنها ما قد ينشأ بمناسبة تنفيذ هذه العقود وإنهائها. وعليه، وإحاطة بالموضوع سيتم معالجة كلا الضربين بالتناوب وذلك على النحو الآتي:

### الفرع الأول: المنازعات المتعلقة ببند العقد

يندرج تحت هذا الطائفة من المنازعات، نوعين؛ الأول يتعلق بالبنود المتصلة بالقواعد القانونية الآمرة، والتي يقصد بها "القواعد القانونية الملزمة، التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها، وكل اتفاق على مخالفة أحكامها يعد اتفاقاً باطلاً لا يعتد به" (بوكرزازة، ٢٠١٣، ص ٢٠٣)، والآخر يتعلق بالبنود المتصلة بالقواعد القانونية المكملة "التي يجوز للأفراد الاتفاق على ما يخالف حكمها، على نحو يكون معه هذا الاتفاق صحيحاً" (بوكرزازة، ٢٠١٣، ص ٢٠٤). وإحاطة بالموضوع، سنتناول كلا النوعين تباعاً، وذلك على النحو الآتي:

### أولاً: المنازعات المتعلقة بالبنود المتصلة بالقواعد الآمرة

إن عقد العمل الذي يربط العامل برب العمل هو المرجع في تحديد مضمون علاقة العمل الفردية الناتجة عنه (منصور، ١٩٩٥، ص ٧٧)، فهو المترجم لإرادة الطرفين في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف. غير أن هذا العقد لا يخضع لإرادة الطرفين فقط، وإنما يخضع كذلك لأحكام قانون العمل التي تتسم بالصفة الآمرة؛ وذلك لكونها تعبر عن الحد الأدنى للحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها العامل، وبالتالي فهي متصلة بالنظام العام على نحو لا يجوز معه الاتفاق على مخالفتها. وهذا ما أكدته المادة (٦) من قانون العمل الفلسطيني، حينما نصت على أنه: "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها..". وبالمثل نجد المشرع المصري والأردني قد نصا على ذات الحكم الوارد في النص المشار اليه، وذلك وفقاً لنص المادة (٥) من قانون العمل المصري، والمادة (٤) من قانون العمل الأردني. ولما كان الأمر كذلك، فإنه يقع باطلاً كل عقد يبرمه العامل بصورة مخالفة لأحكام قانون العمل، ما لم يكن أكثر فائدة له؛ أي بمعنى أنه يبطل كل اتفاق أو شرط عقدي ينطوي على الانتقاص من حقوق العامل المقررة له في قانون العمل، بينما يقع الاتفاق صحيحاً، حتى ولو خالف قانون العمل، طالما كان من شأنه زيادة الضمانات والحقوق المقررة للعامل (الياس، ١٩٩٠، ص ١٧). وتعبيراً عن ذلك استطرد المشرع في المادة السادسة ذاتها مقررًا انه: "وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

بتتبع قانون العمل الفلسطيني، نجد أن الصفة الآمرة تنتجلى في العديد من الأحكام الواردة فيه؛ كالأحكام المقررة للحد الأدنى للاجور والمنصوص عليها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٤) لسنة ٢٠٢١ بالحد الأدنى للاجور في فلسطين، والأحكام المتعلقة بحقوق العامل؛ كحقه بإجازة سنوية مدفوعة الأجر<sup>٢٢</sup>، وحقه في إجازة مدفوعة الأجر في الاعياد الدينية والرسمية<sup>٢٣</sup>، وحقه في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية<sup>٢٤</sup>، وحقه بإجازة مرضية مدفوعة الأجر<sup>٢٥</sup>.. إلخ، والأحكام المتعلقة بساعات العمل الفعلي؛ المتمثلة بخمسة وأربعون ساعة أسبوعياً<sup>٢٦</sup>، والأحكام المتعلقة بسن العامل؛ إذ يُحظر تشغيل العمال دون سن الخامسة عشر<sup>٢٧</sup>، والأحكام المتعلقة بعمل الاحداث والنساء، وغيرها. ولما كانت هذه الأحكام تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ولا التنازل عنها، الأمر الذي يترتب عليه بطلان أي عقد عمل ينطوي على خلافها.

بناءً على ذلك، فإن تضمين عقود العمل الفردية بنوداً تشكل خرقاً للأحكام القانونية الآمرة المنصوص عليها في قانون العمل، من شأنه أن يتسبب في نشوب نزاعات عمالية فردية، ولما كانت هذه المنازعات متعلقة بمخالفة القواعد الآمرة والنظام العام، ولما كان التحكيم لا يصح في المسائل المتعلقة بالنظام العام، الأمر الذي يدفعنا للقول بعدم جواز التحكيم بصدد هذا النوع من المنازعات؛ فلا يجوز التحكيم مثلاً حول حق العامل في الحد الأدنى للاجور، أو حول حق المرأة العاملة بإجازة وضع، أو حول تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بينياً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل؛ لكون أن ما تقدم محكوم بنصوص قانونية آمرة.

---

<sup>٢٢</sup> نصت المادة (١/٧٤) من قانون العمل الفلسطيني، على انه: "يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.

<sup>٢٣</sup> نصت المادة (٧٥) من قانون العمل الفلسطيني، على انه: "للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية".

<sup>٢٤</sup> نصت المادة (١/٧٣) من قانون العمل الفلسطيني، على انه: "للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية...".

<sup>٢٥</sup> نصت المادة (٧٩) من قانون العمل الفلسطيني، على انه: "بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وينصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى".

<sup>٢٦</sup> نصت المادة (٦٨) من قانون العمل الفلسطيني، على انه: "ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة".

<sup>٢٧</sup> نصت المادة (٩٣) من قانون العمل الفلسطيني، على أنه: "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر".

## ثانياً: المنازعات المتعلقة بالبنود المتصلة بالقواعد المكملة

هناك طائفة أخرى من البنود تتصل بالقواعد التكميلية التي يجوز الاتفاق على مخالفتها، فهي لا تؤثر على صحة العقد؛ كتضمن العقد بنداً ينطوي على إخضاع العامل لفترة تجربة، ففي هذه الحالة قد يحدث وأن يتنازع العامل ورب العمل حول تحديد ما إذا كانت علاقة العمل ما زالت في الفترة التجريبية أم تعدتها إلى فترة التثبيت (نجاح، وحسون، ٢٠١٦، ص ٢٦٠؛ أبو دياب، والشويش، ٢٠١٩، ص ٤٢)، أو تلك البنود الخاصة بتحديد يوم الراحة الاسبوعية، ففي هذا الصدد قد يثور نزاع حول إذا ما كان يوم الراحة الاسبوعية هو يوم الجمعة أم هو يوم آخر. وبتقديرنا، نرى إمكانية عرض هذه المنازعات على التحكيم؛ وذلك لأن تقريرها بالعقد قد تم بالرضا المتبادل بين الطرفين، فضلاً على أنها لا تتعلق بالنظام العام.

وعليه، يمكن القول أن النزاعات المتعلقة بمحتويات العقد هي المنازعات التي تنشأ جراء إخلال أحد الأطراف بالتزاماته التعاقدية، وتتخذ هذه المنازعات مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه، أو بسبب مخالفة بند أو أكثر للنصوص القانونية الآمرة، أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل من شأنه أن يمس بالطرف الآخر.

### الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بتنفيذ العقد وإنهاؤه

تدخل ضمن هذه الطائفة عدة منازعات، يمكن إجمالها بأربعة أنواع، وهي؛ المنازعات المتعلقة بمخالفة اللوائح الداخلية وقواعد السلامة والأوامر والتعليمات، المنازعات الناشئة بصدد الاجراءات التأديبية، المنازعات الناشئة عن تعليق أو وقف تنفيذ عقد العمل، المنازعات الناشئة عن إنهاء علاقة العمل. ولإحاطة بهذه المنازعات سيتم تناولها على النحو الآتي:

### أولاً: المنازعات المتعلقة بمخالفة اللوائح الداخلية، وقواعد السلامة، والأوامر والتعليمات المتعلقة بتنظيم العمل

ألزم قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل بإعداد لائحة داخلية<sup>٢٨</sup> تتضمن في طياتها جملة من القواعد التي تهدف إلى تنظيم العمل في المنشأة، كما وألزمه بإصدار تعليمات توضيحية تتعلق بالسلامة والصحة

<sup>٢٨</sup> اللائحة الداخلية للمنشأة هي "وثيقة مكتوبة تتضمن من ناحية قواعد تنظيم العمل في المشروع؛ كمواعيد بدء العمل، والفراغ منه، وأوقات الراحة في أثنائه، وتفصيلات تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل كميعاد دفع الأجور، ومن ناحية أخرى، تحديد الأخطاء التي قد تقع من العامل، والجزاء على كل منها" (زكي، ١٩٨٢، ص ١١٨). أو هي "وثيقة متكاملة تهدف إلى وضع قواعد دائمة ومستقرة، يمكن للعمال من خلالها التعرف بطريقة دقيقة على التزاماتهم والعقوبات المقررة لهم" (عواد، ٢٠٢١، ص ٥٧٣).

المهنية على نحو يضمن وقاية العاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، وأوجب عليه تعليق هذه التعليمات واللوائح في أماكن ظاهرة بالمنشأة وذلك وفقاً لنص المادة (٩١) من قانون العمل. في المقابل من ذلك، ألزم العامل بموجب المادة (٣٤) من ذات القانون بتطبيق شروط هذه اللائحة الداخلية واحترام قواعد السلامة والصحة المهنية في العمل، تحت طائلة إمكانية فصله من العمل دون إشعار في حال تكرار مخالفته لهذه اللوائح والتعليمات، طالما أن هذه التعليمات كانت مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر بالمنشأة، وطالما أنه قد تم إنذاره بها حسب الأصول، وذلك سنداً لما أوردته الفقرة ٣ من المادة (٤٠) من قانون العمل الفلسطيني<sup>٢٩</sup>. وعليه، فإن خرق النظام الداخلي للمنشأة وقواعد السلامة من شأنه أن يؤدي إلى ادخال الاضطراب في سير وانتظام المشروع، وبالتالي قيام النزاعات العمالية، سواء تعلق الأمر بالعامل عند مخالفة أحكام هذا النظام أو حين مخالفته لقواعد السلامة، أم تعلق بصاحب العمل عند عدم إلتزامه بإعداد هذا النظام أو عدم احترامه للمحاور الأساسية التي الزمه المشرع بتضمينها فيه أو حين مخالفته لشروط السلامة والصحة المهنية. وبطبيعة الحال، فإن الخلاف هنا سيدور حول وقوع المخالفة من عدمه. وبتقديرنا، نرى أنه في حال كانت المخالفة من جانب رب العمل، لا يمكن القول بجواز عرض مثل هذه النوع من المنازعات على التحكيم؛ لكون أن المشرع رتب صراحةً على مثل هذه المخالفات جزاءات جزائية<sup>٣٠</sup>. أما إذا كانت المخالفة واقعة من جانب العامل؛ كما لو تغيب عن العمل بدون إذن أو لم يلتزم باستعمال الوسائل الوقائية المخصصة للمحافظة على صحته خلافاً لأحكام النظام الداخلي وقواعد السلامة، فنجد أنه لا يوجد ما يمنع من فض هذه النزاعات بطريق التحكيم، سيما وأن ما تقدم يدخل ضمن نطاق المسائل القابلة للصلح.

## ثانياً: المنازعات الناشئة بصدد الاجراءات التأديبية

خول قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل سلطة إيقاع الجزاءات التأديبية، في حال أخل العامل بالتزاماته. ومن الأمثلة على الأخطاء التأديبية الموجبة لإيقاع الجزاءات؛ التأخر عن العمل، الغياب، المغادرة بدون إذن، عدم الانصياع إلى الأوامر، التقوه بكلام بذيء، الإهمال، والإتلاف المتعمد لأدوات

<sup>٢٩</sup> في هذا السياق، قضت محكمة التمييز الاردنية، في النقض الحقوقي رقم (٢٠٠٦/٦٦٥)، بأنه: "وحيث أن الثابت في الدعوى أن المدعى عليها كانت قد وجهت للمدعي إنذاراً أول بتاريخ ١٥/١١/١٩٩٩ لتخلفه عن الدوام بعد انتهاء إجازته، وإنذاراً ثانياً بتاريخ ١٦/٨/٢٠٠٠ لعدم التزامه بمواعيد الدوام الرسمي،.. وعليه فإن قيام المدعى عليها بفصل المدعي من عمله بتاريخ ٢٩/٨/٢٠٠٠ بعد تغيبه عن العمل دون إجازة قانونية، له ما يبرره، ويستند في ذلك إلى أحكام المادة ٢٨/د من قانون العمل، التي أجازت فصل العامل دون إشعار إذا خالف النظام الداخلي للمؤسسة".

<sup>٣٠</sup> حيث رتب قانون العمل على مخالفة صاحب العمل لشروط السلامة والصحة المهنية، عقوبة الغرامة من ١٠٠ إلى ٣٠٠ دينار أردني، بالإضافة لهذه العقوبة، منح وزير العمل الحق في إيقاع عقوبة إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها، حتى يقوم صاحب العمل بإزالة المخالفة، وذلك سنداً لنص المادة (١٣٢) من قانون العمل الفلسطيني.

العمل، المشاجرة في العمل، .. وغيرها (قرار مجلس الوزراء رقم (١٢١) لسنة ٢٠٠٥ بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل، نموذج لائحة الجزاءات الاسترشادية الملحق بالقرار). غير أن سلطة صاحب العمل هنا بإيقاع الجزاءات -التي تتراوح ما بين الغرامات المالية، التنبيه الشفوي، الانذار المكتوب، الوقف عن العمل، الحرمان من الترقيات، الفصل من العمل، وفقاً لما أورده المادة الثانية من القرار المشار اليه اعلاه- مشروطة؛ بأن يكون الخطأ المستوجب للجزاء منصوصاً عليه في لائحة الجزاءات المصدق عليها من قبل وزارة العمل، وأن يكون الخطأ متصلاً بالعمل أو أثناءه؛ فسلطة صاحب العمل في التأديب مقررّة لضمان حسن سير العمل وانتظام المشروع، وأن لا يكون قد مضى على تاريخ التثبت من وقوع المخالفة مدة تتجاوز الاسبوعين وإلا سقط حقه بإيقاع الجزاء، وأن يكون صاحب العمل قبل إيقاع الجزاء، باستثناء عقوبتي التنبيه الشفوي والانذار الخطي، قد ابلغ العامل خطياً بأنه يوشك على إتخاذ إجراء تأديبي بحقه (قانون العمل الفلسطيني، ٢٠٠٠، المادة ٨٤). وبناء على ما تقدم، فقد نشور النزاعات أيضاً في إطار عقود العمل الفردية حول سلطة صاحب العمل التأديبية، ومدى مراعاته للقانون وللائحة الجزاءات حين فرضه للعقوبات.

### ثالثاً: المنازعات الناشئة عن تعليق أو وقف تنفيذ عقد العمل

في إطار علاقات العمل الفردية، قد يحدث وأن يتم وقف تنفيذ عقد العمل مؤقتاً، أي بمعنى تعطيل آثاره بعضها أو كلها مدة من الزمن، لأسباب معينة ترجع إلى العامل أو إلى رب العمل أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في نشوب نزاعات عمالية حول الآثار المترتبة على هذا الوقف (نيرب، ٢٠٢٤، ص ١٤). وفي هذا الصدد، لا مجال للقول بقابلية أو عدم قابلية هذه النزاعات للتحكيم؛ وذلك لتباين الأمر من حالة إلى أخرى؛ فمثلاً لو ثار نزاع حول أحقية العامل بالأجر خلال فترة وقف العمل نظراً لتعطل الآلات في المنشأة بشكل مفاجئ، فنرى بتقديرنا انه لا يوجد ما يمنع من تسوية مثل هذه المنازعات بطريق التحكيم؛ إذ أنه وبإعمال معيار القابلية للتحكيم، نجد أن مثل هذه الحالات تندرج ضمن المسائل القابلة للصلح. في حين لو ثار نزاع حول أحقية المرأة العاملة بالأجر خلال فترة إجازة الوضع - باعتبارها إحدى حالات وقف عقد العمل- نرى انه لا يمكن القول بإمكانية فض مثل هذه المنازعات عن طريق التحكيم؛ وذلك لأن المشرع بموجب المادة (١٠٣) من قانون العمل الفلسطيني نص صراحةً على أحقيتها بإجازة وضع مدفوعة الأجر طالما أنها قد أمضت في العمل قبل الولادة مدة مائة وثمانين يوماً، وعليه فإن ذلك متصل بالنظام العام، ومن ثم لا يصح أن يكون محلاً للتحكيم.

### رابعاً: المنازعات الناشئة عن انتهاء علاقة العمل

يكون انتهاء عقد العمل الفردي؛ إما بواسطة العامل نتيجة لتوافر إحدى الحالات التي أوردها المادة

(١/٤٢) من قانون العمل الفلسطيني<sup>٣١</sup>، وإما بواسطة صاحب العمل نتيجة لارتكاب العامل احدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (٤٠) من القانون ذاته<sup>٣٢</sup>، أو لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال، أو بسبب قيام المرأة بالعمل أثناء إجازة الوضع وذلك سناً لما أوردته المادة (٤١) والمادة (٢/١٠٣) من قانون العمل الفلسطيني، وغيرها من الأسباب. وبطبيعة الحال، فإن الخلاف هنا سيدور حول مشروعية وقانونية هذا الانهاء، ومدى تناسبه مع القوانين والأنظمة. وفي هذا المقام، لا مجال لحسم الأمر والقول بجواز أو بعدم جواز طرح هذه المنازعات على التحكيم؛ نظراً لاختلاف طبيعة النزاعات المحتمل نشوئها؛ فمثلاً لو كان إنهاء العمل نتيجة لاعتداء العامل بالضرب على صاحب العمل، أو العكس أي اعتداء رب العمل أو من يمثله على العامل، فإنه وبإعمال معيار القابلية للتحكيم نجد أن هذه المنازعات لا تصح أن تكون محلاً للتحكيم؛ وذلك لكونها تندرج ضمن المسائل الجنائية غير القابلة للصلح، علماً بأن ما تقدم، لا ينطبق في حال تعلق المنازعة بمطالبة الطرف المجنى عليه -عاملاً كان أم صاحب عمل- بالتعويض؛ وذلك لكونها والحالة هذه تتصل بالآثار المالية المتولدة عن الجرائم الجنائية، التي تصح أن تكون محلاً للتحكيم. في المقابل، لو كان إنهاء العمل نتيجة تغيب العامل عن العمل دون عذر مقبول أو نتيجة لتكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة؛ نرى أن مثل هذه المنازعات تدخل ضمن المسائل القابلة للصلح، وبالتالي يصح تسويتها بطريق التحكيم.

<sup>٣١</sup> والتي نصت على انه: "١. يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية: أ. تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة، ب. تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته، ج. الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته، د. اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير، هـ. عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً".

<sup>٣٢</sup> والتي نصت على انه: "صاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية: ١. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل، ٢. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه، ٣. تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول، ٤. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية، ٥. عدم وفاء العامل بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول، ٦. إفشأؤه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم، ٧. إدانته بحكم نهائي في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة، ٨. وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون، ٩. اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر".

## الفصل الثاني

### قابلية التحكيم في المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية

من المبادئ الأساسية المستقرة قانوناً، أن العقد شريعة المتعاقدين، ومعنى هذا المبدأ أن ما اتفق عليه طرفا العقد بإرادتهما يكون ملزماً لهما، فالالتزام الناشئ من العقد يعادل في قوته الالتزام الناشئ من القانون، وإذا كان لا يجوز للفرد أن يتحلل من إلتزام فرضه القانون فلا يجوز للمتعاقد أن يتحلل من إلتزام أنشأه عقد كان هو طرفاً فيه (المقابلة، والصراف، ١٩٩٤، ص ٢٧-٢٩). وما دام أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون<sup>٣٣</sup>. لكن ما يثور هنا هل هذا المبدأ عام أم انه قد يرد عليه استثناءات، فمثلاً لو اتفق طرفي العلاقة العمالية على تضمين عقد العمل شرطاً يفيد فض النزاعات المحتمل نشوئها بينهم بطريق التحكيم بدلاً من القضاء العادي الذي هو حق مكفول للعامل، فما مصير هذا الشرط، سيما وأن قانون العمل الفلسطيني في المادة (٦) منه ينص صراحة على عدم جواز التنازل عن أيّاً من حقوق العامل الواردة في هذا القانون، إلا إذا كان من شأن هذا التنازل أن يمنح العامل حقوقاً أفضل، فهل نلجأ في مثل هذه الحالات إلى قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" كضابط إسناد، أم نلجأ إلى ما أورده قانون العمل. وعليه، فإن ما تقدم بسطه، يسوقنا إلى التساؤل حول مدى إمكانية اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية؟ وهو

<sup>٣٣</sup> باستقراء التشريعات المقارنة، نجد بأنها تباينت في النص على هذه القاعدة، فقد أوردتها بعض التشريعات بنصوص قانونية صريحة؛ كالقانون المدني المصري الذي نص في المادة (١/١٤٧) على أن: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون". في حين اكتفى البعض الآخر من هذه التشريعات في الإشارة إليها واعتبارها كمبدأ تقضي به القواعد القانونية العامة؛ كالقانون المدني الأردني الذي عبر عن هذه القاعدة في المادة (٨٧) بقوله: "العقد هو ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر، وتوافقهما على وجه يثبت أثره في المعقود عليه، ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر".

ما سنحاول الإجابة عنه في مبحثين؛ نخصص الأول منهما لبيان موقف التشريعات من مشروعية التحكيم في إطار منازعات العمل الفردية، في حين نتناول في المبحث الثاني التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي بين القبول والرفض.

### المبحث الأول: التنظيم التشريعي لمسألة التحكيم في إطار منازعات العمل الفردية

نقسم هذا المبحث إلى مطلبين؛ نتناول في المطلب الأول موقف التشريع الفلسطيني، ومن ثم نتناول في المطلب الثاني الموقف التشريعي المقارن.

#### المطلب الأول: موقف التشريع الفلسطيني

لبيان موقف التشريع الفلسطيني من إمكانية اللجوء إلى التحكيم لتسوية المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية، يتعين علينا تقسيم حديثنا إلى فرعين؛ نخصص الأول لمعالجة الجدلية محل الدراسة من منظور قانون التحكيم الفلسطيني ولأئحته التنفيذية، من ثم نخصص الفرع الثاني لدراستها من منظور قانون العمل الفلسطيني، وذلك على النحو الآتي:

#### الفرع الأول: التحكيم في منازعات العمل الفردية من منظور قانون التحكيم الفلسطيني ولأئحته التنفيذية

بمتبع قانون التحكيم الفلسطيني، نجد بأنه أجاز التحكيم كوسيلة بديلة لفض المنازعات ونظم قواعده بموجب قانون التحكيم رقم (٣) لسنة ٢٠٠٠، بالإضافة إلى لأئحته التنفيذية، وعليه فهو بذلك يكون قد اعترف للأفراد بحق التقاضي بعيداً عن قضاء الدولة صاحب الولاية العامة بالفصل في جميع المنازعات، ويكون للأفراد تبعاً لذلك حرية الالتجاء؛ إما لقضاء الدولة، وإما لقضاء التحكيم. غير أن اللجوء للتحكيم ليس مباحاً للأفراد بصورة مطلقة؛ وذلك لأن المشرع لم يعترف بحق اللجوء إليه بصدد كافة المنازعات، وإنما أجاز ذلك واعترف به في صدد منازعات معينة. ولما كان التحكيم بمجمله لا يكون إلا باتفاق الأفراد عليه، بمعنى أنه لا يتحقق إلا إذا تراضى أطراف نزاع معين أو عقد محدد على الفصل في هذا النزاع أو تلك الأنزعة التي تنشأ بينهم بخصوص هذا العقد عن طريق التحكيم بدلاً من اللجوء إلى القضاء العام في الدولة (التحيوي، ٢٠٠٧، ص ٢٥٧). إلا أن هذا الاتفاق يلزم لصحته شروطاً خاصة فضلاً عن الشروط العامة اللازمة لصحة أي عقد، وتتبلور هذه الشروط الخاصة؛ بأن تتوافر في طرفي النزاع أهلية التصرف في الحق المتنازع عليه، وأن يكون الحق المتنازع عليه صالحاً كمحل للتحكيم.

بالتعمن في نصي المادة (٢) والمادة (٤) من قانون التحكيم الفلسطيني، وكذلك نص المادة (٢) من قرار مجلس الوزراء باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني، نجد أن المشرع الفلسطيني كأصل عام أجاز اللجوء إلى التحكيم لفض جميع المنازعات الناشئة بين أطراف العلاقة القانونية أياً كانت طبيعة هذه

العلاقة، غير أنه قيد هذه القابلية ابتداءً بالأشخاص الطبيعيين والاعتباريين اللذين يتمتعون بالأهلية القانونية للتصرف بالحقوق، أي بمعنى أنه اشترط في من يبرم اتفاقاً على التحكيم أن تتوفر فيه أهلية التصرف في الحقوق محل التحكيم؛ وذلك لأن الاتفاق على التحكيم يعني التنازل عن رفع القضية إلى قضاء الدولة وهو ما يعرض الحق المتنازع عليه للخطر. وتطبيقاً لما تقدم، فإنه لا يجوز للعامل عديم الأهلية أو للعامل الحدث الاتفاق على التحكيم مطلقاً؛ لكونه لا يملك وهذه الحالة أهلية التصرف بحقوقه. كما ويستفاد، أنه وحتى يكون التحكيم جائزاً لا بد أن يكون محل التحكيم محلاً مالياً، بمعنى أن يكون النزاع المراد فضه بطريق التحكيم حول علاقة قانونية ذات طابع مالي؛ وذلك لأن ما يقبل التصرف فيه هو الحق المالي. غير أن الصفة المالية للنزاع لا تكفي وحدها لتحديد معيار القابلية للتحكيم، بل لا بد أن تقتزن بمعيار آخر ألا وهو القابلية للصلح. وهو ما يمكن إدراكه من قول المشرع: "لا تخضع لأحكام القانون.. المسائل التي لا يجوز الصلح عليها قانوناً"، إذ انه وبمفهوم المخالفة يجوز التحكيم في كل ما يجوز فيه الصلح قانوناً.

وإذا كان الأصل من منظور التشريع الفلسطيني هو جواز التحكيم، إلا ان هذا الأصل ليس مطلقاً؛ إذ يتضح أن المشرع بعدما أورد هذا الأصل، استطرد وأورد عدة مسائل مستثناة من نطاق التحكيم وهي؛ المسائل المتعلقة بالنظام العام في فلسطين، والمسائل غير القابلة للصلح قانوناً، والمسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية، دون أن يأت ببيان واضح وصريح للمسائل المتعلقة بالنظام العام، ولا ببيان للمسائل غير القابلة للصلح والتي لا يجوز فيها التحكيم، تاركاً الأمر للفقه والقضاء.

وعليه، وبمطالعتنا لهذه النصوص، لا نجد ما يمكن الاستناد إليه لإقصاء نزاعات العمل الفردية من مجال التحكيم، إذ أنه وبقراءتنا للمادة (٤) سائلة الذكر، لا نجد من ضمن المسائل المستثناة القضايا المتعلقة بالمنازعات العمالية الفردية، كما انه لا نجد ما يجيز التحكيم صراحة في هذا النوع من المنازعات، وبذلك يكون قانون التحكيم الفلسطيني قد خلى من نص صريح يمنع أو يبيح اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية.

## الفرع الثاني: التحكيم في منازعات العمل الفردية من منظور قانون العمل الفلسطيني

تتعلق التشريعات الناظمة لعلاقات العمل بالنظام العام الإجتماعي<sup>٣٤</sup>؛ وذلك لكونها تضم مجموعة من القواعد والمبادئ التي تستهدف بالدرجة الأولى حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة العمالية (خليفة، ٢٠٠٨، ص ٧). وتأكيداً لذلك، منح المشرع الفلسطيني للعامل حماية خاصة، عندما أورد نص المادة (٦) من قانون العمل الفلسطيني، فبموجب هذا النص-الذي سبق وأن أشرنا له- يتضح أن نصوص قانون العمل تتسم بالصفة الأمرة المقررة لمصلحة العامل، ولما كان الأمر كذلك، فإنه يترتب على هذه الصفة النتائج التالية:

**أولاً: حظر تنازل العامل عن حقوقه،** إذ يتبين من النص المشار إليه أعلاه، أنه لا يجوز للعامل أن يتنازل عن أي حق من حقوقه التي نص عليها قانون العمل، حيث تمثل تلك الحقوق الحد الأدنى الذي لا يجوز التنازل عنه، ويشمل هذا بدهاء الإبراء والمصالحة التي قد يجريها العامل على حقوقه الواردة في قانون العمل. غير ان قانون العمل الفلسطيني لم يبين فيما إذا كان التنازل المقصود في النص؛ هو التنازل الذي يتم خلال سريان عقد العمل، أم التنازل الذي يتم بعد انتهاء العقد؟

اختلفت الآراء في هذه المسألة، فهناك من يرى بأن التنازل يكون جائزاً إذا حصل بعد ثبوت حقوق العامل، وهذا الرأي تعرض للنقد؛ وذلك لأن العامل قد يتنازل عن حقوقه تحت وطأة علاقة التبعية لصاحب العمل، فضلاً على أن هذا التنازل يتعارض مع الحماية الخاصة التي وفرها قانون العمل للعامل. وهناك من يرى بأن التنازل يكون جائزاً إذا حصل بعد انتهاء عقد العمل، طالما أن التنازل لم يحدث بإكراه، وطالما أن علاقة التبعية قد انتهت<sup>٣٥</sup> (الذنيبات، ٢٠١٢، ص ٢٣-٢٤؛ نصره، ٢٠١٢، ص ٣١).

<sup>٣٤</sup> النظام العام الإجتماعي: هو نظام يتفرع عن فكرة النظام العام، يتجسد مضمونه في حماية الطرف الضعيف، وتعبير عنه قواعد قانون العمل، وقواعد قانون الإيجار، وقواعد حماية المستهلك، حيث تمثل هذه القواعد الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية. علماً، بأنه يتميز النظام العام الاجتماعي بعدم جواز الاتفاق على ما يخالفه ما لم ينطوي الاتفاق على فائده أفضل للطرف الضعيف موضوع الحماية (منصور، ١٩٩٥، ص ٤٧).

<sup>٣٥</sup> في هذا الصدد تقول محكمة استئناف القدس المنعقدة في رام الله، في الاستئناف الحقوقي رقم (٢٠١٦/٧٤): "وبالعودة الى اسباب الاستئناف، والى قرار محكمة التمييز الاردنية رقم ٢٠١٣/٦١ بتاريخ ٢٠٠٤/١/١٤ (هيئة عامة) (منشورات عدالة)، الذي جاء فيه: "حرص المشرع على حماية العامل وحقوقه اثناء فترة عمله خوفاً من ان يتنازل عنها او عن بعضها اثناء تلك الفترة، واعتبر المشرع ان اي تنازل عنها باطل؛ خوفاً من شبهة الضغوط التي قد يمارسها صاحب العمل على العامل، فاذا اشعر صاحب العمل بالاستغناء عن خدماته اعتباراً من ١٩٩٨/١/١ فان هذا يعني بان العلاقة بين العامل ورب العمل قد انتهت بانتهاء فترة الاشعار، ولا يوجد ما يلزم العامل بالتوقيع على اي شيء يشير الى تنازله عن اي حق من حقوقه، ولذلك فان المحذور الذي خشي منه المشرع وهو تنازل العامل عن اي حق من حقوقه خوفاً على مصدر رزقه قد زال؛ لان العامل يعرف ان علاقة العمل بينه وبين رب العمل قد انتهت بتوجيه الكتاب له بالاستغناء عن خدماته.

وبدورنا، نتفق مع ما أورده الرأي الأخير، فنرى بأن التنازل يكون باطلاً إذا وقع بعد إبرام عقد العمل أو خلال تنفيذه؛ وذلك لأن العامل وهذه الحالة يكون في حالة ضعف وتبعية لرب العمل، في حين يكون التنازل جائزاً إذا وقع بعد إنتهاء عقد العمل؛ وذلك لانقضاء حالة الضعف والتبعية عن العامل.

**ثانياً: تطبيق الأحكام الأفضل للعامل،** فلما كانت قواعد قانون العمل تعبر عن الحد الأدنى للحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها العامل، الأمر الذي يترتب عليه، جعل الاتفاق الواقع بين العامل وصاحب العمل على شروط أفضل من تلك التي منحها القانون للعامل، جائزاً وصحيحاً، وهو ما يستفاد من النص الوارد أعلاه، وعليه يمكننا القول ببطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل مالم يكن أكثر فائدة للعامل.

**ثالثاً: الجزاء الجنائي على مخالفة قواعد قانون العمل،** إذ أنه وباستقراء المواد (١٣١-١٣٨) من قانون العمل الفلسطيني، نجد بأنها رتب العديد من العقوبات في حال مخالفة أحكامه.

وعليه، ولما كان الغالب على أحكام قانون العمل إتسامها بالطبيعة الأمرة، على نحو لا يجوز معه الاتفاق على مخالفتها ولا التنازل عنها؛ وذلك لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي، الأمر الذي أثار التساؤل حول قابلية اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات العمالية الفردية، على اعتبار أن اللجوء إليه من شأنه أن يحرم العامل من بعض الحقوق والضمانات التي قررها له قانون العمل؛ كحقه باللجوء إلى القضاء، وحقه بمجانبة التقاضي. وباستقراء قانون العمل الفلسطيني، نجد بأنه نص صراحة على جواز التحكيم بصدد منازعات العمل الجماعية، وذلك وفقاً لنص المادة (٦٣)، إلا أنه في المقابل من ذلك سكت عن النص على جواز أو عدم جواز التحكيم في إطار منازعات العمل الفردية.

وبذلك، نخلص إلى أن المشرع الفلسطيني أغفل عن إيراد نص صريح يحسم الجدلية القانونية محل هذه الدراسة، تاركاً الأمر للفقهاء والقضاء.

---

ولذلك فإن توقيع العامل على المخالصة جاء بارادة حرة ولا يمكن ان ينصرف اليها ما ورد في المادة الرابعة من قانون العمل المشار اليها ولذلك فهي مخالصة مقيدة قانونياً، واستطردت بذات الحكم، بقولها: "وحيث ثبت لمحكمتنا بان المستأنف ذهب الى مكتب عمل دورا قبل التوقيع على المخالصة باريخ ايام طالباً حساب اتعابه العمالية بعد ان صرح للموظف المختص بانه ترك العمل لدى المدعي عليه، ثم عاد بعد نحو اربع ايام مع المدعي عليه وأملى على الموظف المختص بتسوية النزاعات العمالية الفردية وهي المعلومات التي تضمنتها المخالصة، فان هذه المخالصة تكون قد نظمت بعد ان ترك العامل العمل لدى رب العمل ويكون التوقيع عليها يرتب الاثار القانونية للإبراء". وفي ذات الإطار، قضت محكمة التمييز الاردنية، في التمييز المدني رقم (٢٠٠٤/٨٤)، بقولها: "وحيث ثابت من البينة ومما يحتويه هذا السند ومن التاريخ المثبت عليه أن المدعي قد وقع على سند المخالصة والإقرار والإبراء بعد انتهاء عمله، فإن قيامه بالتوقيع على هذا السند بإرادة حرة دون أن يكون تحت تأثير إكراه أو ضغط رب العمل، لا يجوز له بعد ذلك الإدعاء بأي حق في ذمة الجهة المدعى عليها أو الإدعاء بأن الإبراء لا يشمل مطالبه الواردة بلائحة دعواه لأنّ مثل هذا الإدعاء يكون مشمولاً بالإبراء العام".

## المطلب الثاني: موقف التشريع المقارن

تباين موقف التشريعات المقارنة من مسألة إمكانية التحكيم في صدد النزاعات العمالية الفردية؛ فمنها من جاء ناظماً لهذه الجدلية، ومنها من أغفل عن تنظيمها تاركاً الأمر للفقهاء والقضاء. وللايضاح، سنستعرض كلا الموقفين تباعاً، وذلك على النحو الآتي:

### الفرع الأول: التشريعات النازمة لمسألة التحكيم في النزاع العمالي الفردي

بتقصي التشريعات المقارنة، نجد أن منها من حسم مسألة قابلية أو عدم قابلية النزاعات العمالية الفردية للتحكيم بنصوص واضحة وصريحة، فذهب البعض منهم إلى قابليتها؛ كالتشريع السعودي، الذي نص صراحةً على جواز التحكيم في إطار هذا النوع من المنازعات، وذلك بموجب المادة (٢٢٤) من نظام العمل السعودي، التي نصت على أنه: "يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصاً يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم، كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع، وفي جميع الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية". وهذا ما يدل على سيادة مبدأ سلطان الإرادة الذي يمكن الأطراف من اختيار الطرق السلمية لحل نزاعاتهم بدلاً من سلوك المسطرة القضائية المتشعبة (أطويف، ٢٠١٣، ص ١٨٩). علماً، بأن المشرع السعودي لم يقف عند هذا الحد، لا بل منع طرفي النزاع العمالي من عرض النزاع الذي تم تسويته بطريق التحكيم مرة أخرى على القضاء، فجعلهم ملزمين بآثار التحكيم، وذلك بنصه في المادة (٢٢٥) من نظام العمل السعودي، على أنه: "لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار نهائي بشأنه من إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أمام هذه الهيئة أو غيرها من الجهات القضائية الأخرى"<sup>٣٦</sup>. وبذلك نخلص إلى أن المشرع السعودي لم يخصص للعامل أي حماية إضافية.

بخلاف ذلك، ذهبت بعض التشريعات الأخرى إلى إقصاء منازعات العمل من نطاق التحكيم؛ كالتشريع الأردني، الذي نص صراحةً على بطلان شرط التحكيم المنصوص عليه في عقود العمل، وذلك بموجب المادة (١٠/د) من قانون العمل الأردني المعدل لسنة ٢٠١٨، والتي نصت: "على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر ومع عدم المساس بالأوضاع القانونية السابقة لسريان هذا القانون المعدل يقع باطلاً أي اتفاق سابق على التحكيم في الحالتين التاليتين: ١. عقود المستهلكين المعدة على نماذج مطبوعة مسبقاً، ٢.

<sup>٣٦</sup> مع ضرورة الإشارة في هذا الصدد إلى أن نظام العمل السعودي كان يفرض عقوبة على العامل أو رب العمل الذي يرفض أو يأجل تنفيذ القرار التحكيمي الحاسم للنزاع القائم بينهما، وذلك بموجب المادة (٢٨٣) منه، والتي كانت تنص على أنه: "يعاقب بغرامة لا تقل عن ١٠٠٠٠ ريال ولا تزيد على ٣٠٠٠٠ ريال كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل يرفض أو أرجأ تنفيذ قرار تحكيم أو أي قرار نهائي صادر عن إحدى هيئات تسوية الخلافات العمالية". غير أن هذا النص ألغي بموجب المرسوم الملكي (م/٤٦) الصادر بتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.

عقود العمل". إلا أنه وبتحليل هذا النص، نجد بأن المشرع الأردني قصر البطلان على شرط التحكيم دونما مشاركة التحكيم، الأمر الذي يغدو معه، كون الاتفاق على التحكيم لتسوية نزاع عمالي فردي جائزاً، شريطة أن يقع هذا الاتفاق بعد نشوء النزاع فعلاً، أي بمعنى جوازه في حال وروده بصورة مشاركة تحكيم.

وكذلك التشريع الليبي، الذي استبعد النزاعات العمالية الفردية والجماعية من مجال التحكيم، حيث نصت المادة (٧٤٠) من قانون المرافعات المدنية والتجارية الليبي رقم (١٣) لسنة ١٩٨٦، على أنه: "لا يجوز التحكيم في... المنازعات بين العمال وأرباب العمل بشأن تطبيق الأحكام الخاصة بالتأمين الاجتماعي وإصابات العمل وأمراض المهنة...". غير انه ومن خلال هذا النص، يتضح بأن المشرع الليبي لم يحظر التحكيم في المنازعات العمالية بشكل مطلق، بل حظره في منازعات معينة، ألا وهي؛ المنازعات المتعلقة بأحكام التأمين الاجتماعي، وكذلك المنازعات المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة. أما فيما يخص النزاعات العمالية الأخرى، فإنه وباستقراء قانون علاقات العمل الليبي ولا سيما المادة (١٠١) منه، نجد بأنه نص على أن الفصل فيها يكون وفقاً لأحكامه، وبتتبع هذه الأحكام، يتبين أنها تجيز لطرفي النزاع العمالي الاتفاق على تسويته بطريق التحكيم، وهذا ما أكدته المادة (١٠٣)، حينما نصت على أنه: "تسوى منازعات العمل عن طريق التحكيم الاختياري بناءً على طلب طرفي النزاع، فإذا لم يتم الاتفاق على تسوية النزاع عن طريق التحكيم، عُرض موضوع النزاع على مجلس التوفيق وهيئة التحكيم المنصوص عليهما في هذا القانون".

وبمراجعة مواقف التشريعات الغربية - من باب الاستثناس - نجد بأن المشرع الفرنسي أجاز التحكيم في منازعات العمل الفردية ولكن بعد انتهاء عقد العمل، وذلك لأن انعدام التوازن بين العامل ورب العمل لم يعد موجوداً في هذه الحالة (أزداد، ٢٠١٨، ص ٥٧). وهو ذاته ما تبناه التشريع البلجيكي، الذي يعتبر الاتفاق على التحكيم قبل إنتهاء عقد العمل باطلاً، وذلك من خلال الفصل (١٦٧٨) من القانون القضائي البلجيكي (التاغوتي، ٢٠٢٤، ص ١٩٤). أما بالنسبة للتشريع الأمريكي والكندي والألماني، فأجازوا تسوية نزاعات العمل الفردية عن طريق التحكيم (الشبيبي، ٢٠٢١، ص ١٥٢).

### الفرع الثاني: التشريعات غير النازمة لمسألة التحكيم في النزاع العمالي الفردي

إذا كانت بعض التشريعات قد عالجت الجدلية القانونية محل الدراسة بنصوص واضحة وصريحة، إلا أنه في المقابل من ذلك، هناك تشريعات أخرى -شأنها شأن التشريع الفلسطيني- أغفلت عن إيراد نصوص تشريعية حاسمة لهذه المسألة؛ كالتشريع اللبناني، الذي نجد بأنه وإن كان قد أقر بموجب المادة (٧٩) من قانون العمل اللبناني الاختصاص لـ "مجلس التحكيم العمالي" -باعتباره محكمة ذات طابع خاص- بالنظر في النزاعات العمالية الفردية، إلا انه سكت عن بيان إمكانية فض هذه المنازعات بطريق التحكيم. وكذلك الأمر، بالنسبة للتشريع السوري، الذي جعل فض منازعات العمل الفردية إما عن طريق المحكمة

المختصة وإما عن طريق الوساطة؛ حيث أعطى لمحكمة البداية المشكلة وفقاً لأحكام المادة (٢٠٥) من قانون العمل السوري، صلاحية تسوية هذه المنازعات وذلك وفقاً لما أورده المادة (٢٠٤) من ذات القانون، كما وأجاز للعامل في حال كان النزاع يتعلق بتسريحه من العمل أو بإخطاره بالفصل منه أن يطلب من المديرية المختصة أن تتوسط من أجل تسوية هذا النزاع وذلك سنداً لنص المادة (٢٠٨)، دون أن يورد نصاً يبيح أو يمنع التحكيم في نطاق هذا الدائرة من المنازعات.

وذات الموقف تبناه كلاً من التشريع المصري والمغربي، إذ أنه وبالرجوع إلى قانون العمل المصري، نجد بأنه أولى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) دون غيرها صلاحية الفصل في كافة المنازعة العمالية الفردية، تاركاً مسألة قابلية أو عدم قابلية النزاعات العمالية الفردية للتحكيم دونما تنظيم. وبخصوص التشريع المغربي؛ فإنه وباستقراء الفصول المنظمة للتحكيم، نجد أن الفصل (٣٠٨) من قانون رقم (٠٥-٠٨) الخاص بالتحكيم والوساطة الاتفاقية، يقر قاعدة عامة مفادها جواز التحكيم في كل الحقوق التي يملك الشخص التصرف فيها، سواءً أكانت حقوقاً مدنية أم تجارية، ومن ثم يسترسل الفصلين (٣٠٩) و (٣١٠)<sup>٣٧</sup> من ذات القانون بذكر مجموعة من الاستثناءات الواردة على سبيل الحصر، وجعلها من المسائل الممنوعة من التحكيم، وبالرجوع إلى هذه الاستثناءات فإننا لا نجد النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل من ضمنها. وعليه يكون المشرع المغربي حاله حال التشريعات المشار إليها أعلاه، قد أغفل عن معالجة إشكالية التحكيم في صدد النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية.

وكنيجة لهذا الفراغ التشريعي الحاصل في ظل العديد من القوانين، برزت هذه الإشكالية على سطح الساحة القضائية والفقهية.

---

<sup>٣٧</sup> نص الفصل (٣٠٩) على انه: "مع مراعاة مقتضيات الفصل ٣٠٨ أعلاه، لا يجوز أن يبرم اتفاق التحكيم بشأن تسوية النزاعات التي تهم حالة الأشخاص وأهليتهم أو الحقوق الشخصية التي لا تكون موضوع تجارة". في حين نص الفصل (٣١٠) على انه: "لا يجوز أن تكون محل تحكيم النزاعات المتعلقة بالتصرفات الاحادية للدولة أو الجماعات المحلية أو غيرها من الهيئات المتمتعة باختصاصات السلطة العمومية، غير ان النزاعات المالية الناتجة عنها يمكن أن تكون محل عقد تحكيم ما عدا المتعلقة بتطبيق قانون جبائي...".

## المبحث الثاني: التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي بين القبول والرفض

إذا كانت معظم التشريعات قد أقرت إمكانية اللجوء إلى التحكيم في ظل المنازعات العمالية الجماعية، ومن ذلك المادة (٦٣) من قانون العمل الفلسطيني، التي جاء فيها: "إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثل أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية..."<sup>٣٨</sup>، والمادة (١٧٩) من قانون العمل المصري، التي نصت على أنه: "إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الادارية المختصة بطلب إجراءات التحكيم"، وكذلك الأمر بالنسبة لكل من المشرع المغربي والتونسي والسوري<sup>٣٩</sup>. إلا أنها في المقابل من ذلك سكتت عن إمكانية اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية، الأمر الذي فتح الباب على مصرعيه بين رأي يتشبث بجواز اللجوء إلى التحكيم لفض هذا النوع من المنازعات، ورأي آخر يستنكر ذلك، ولكل مبرراته وحججه. وإحاطة بالموضوع، نقسم هذا المبحث إلى مطلبين؛ نكرس الأول منهما لبيان الاتجاه الفقهي والقضائي الراض للتحكيم في المنازعات العمالية الفردية، في حين نخصص المطلب الثاني لبيان الاتجاه الفقهي والقضائي القائل بجواز التحكيم في المنازعات العمالية الفردية.

### المطلب الأول: الاتجاه الفقهي والقضائي الراض للتحكيم في المنازعات العمالية الفردية

إماماً بهذا الاتجاه، نتناول ابتداءً موقف الفقه المعارض لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية والحجج التي ساقها رواده، ومن ثم نبين موقف القضاء المعارض لهذه الفكرة، وذلك على النحو الآتي:

---

<sup>٣٨</sup> بالاطلاع على مضمون ما أورده هذه المادة، نجد أن التحكيم في النزاعات الجماعية -من منظور المشرع الفلسطيني- هو إمكانية متاحة لوزير العمل، إذ يحق له إلزام الأطراف المتنازعة على اللجوء إلى التحكيم، شريطة عدم لجوئهم إلى القضاء بالإضافة إلى كون النزاع ماساً بالمصلحة العامة. وعليه، فإن التحكيم في هذا الإطار هو تحكيم إجباري؛ وذلك لأنه لا يتم اللجوء إليه بمحض إرادة الخصوم بل يُعرض عليهم من قبل الوزير. بخلاف المشرع المصري الذي جعله طريقاً اختيارياً؛ لكونه جعل إرادة أحد الأطراف واجبة للتقدم أمام الجهة الادارية المختصة لطلب إتخاذ إجراءات التحكيم (عمرو. ٢٠١٦. مدى قانونية شرط التحكيم في عقد العمل) (الكويتي، ب.ت، ص ٥١).

<sup>٣٩</sup> حيث نصت المادة (٥٥٠) من قانون رقم (٩٩.٦٥) المتعلق بمدونة الشغل المغربية، على أنه: "تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن"، كما وجاء الفصل (٣٨١) من القانون عدد ٢٧ لسنة ١٩٦٦ المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، بالنص على أنه: "إذا لم يرضى الحل المقترح من اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للتصالح أحد الطرفين فإنه يمكن لهما الاتفاق كتابياً على عرض النزاع على التحكيم". وبذات السياق، جاءت المادة (٢١٤) من قانون العمل السوري رقم (١٧) لسنة ٢٠١٠، مؤكدة على جواز التحكيم في ظل منازعات العمل الجماعية، وذلك بقولها: "إذا لم تنتهي الوساطة إلى حل مقبول.. يحق في هذه الحالة لأي من الطرفين أن يتقدم إلى المديرية المختصة بطلب لإتخاذ الاجراءات اللازمة لحل النزاع عن طريق التحكيم".

## الفرع الأول: الموقف الفقهي المعارض لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية

ينصرف معتقني هذا الاتجاه إلى القول بعدم جواز اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات العمالية الفردية، مُدعمين قولهم بعدة حجج، لعل أبرزها:

- أنه لا يجوز التحكيم في النزاعات التي وضع لها المشرع توازناً دقيقاً بين مصالح متعارضة، كالمنازعات الناشئة بين العامل ورب العمل؛ لأن ذلك من شأنه أن يمس بالضمانات القانونية التي منحت للطرف الضعيف اقتصادياً (مصطفى، ب.ت، ص ٩٥). وبعبارة أخرى فإن المزايا الحمائية للعامل؛ كمجانية التقاضي<sup>٤٠</sup>، ونظر الدعاوي العمالية على وجه السرعة<sup>٤١</sup>، والتنفيذ العاجل للأحكام الصادرة في هذه القضايا<sup>٤٢</sup>، التي أوردتها التشريعات النازمة لعلاقات العمل، فضلاً عن حق التقاضي واللجوء إلى المحاكم المكفول بموجب الدساتير، جُلها ستذهب سدى في ظل قضاء التحكيم.
- انه لا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام، وحيث أن أحكام قانون العمل في معظمها تدخل في إطار القواعد القانونية الآمرة؛ لكونها ضامنة للحد الأدنى لحقوق العمال، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال مخالفتها أو النزول دونها، وعليه فهي متصلة بالنظام العام، الأمر الذي يحول دون إمكانية فض النزاعات العمالية بطريق التحكيم (أبو زيد، ٢٠١٨، ص ٣٩٤؛ العطين، ٢٠٠٩، ص ١٩٢).
- كما نجد أن البعض قد تمسك بشبهة عيب الرضا، بنقصانه أو انعدامه تماماً بالنسبة للعامل؛ وذلك نظراً لخضوعه حين نشوء علاقة العمل وخلال سريانها لسلطة رب العمل، وهو ما قد يحمله على قبول التحكيم، وإضاعة ما منحه له التشريع من ضمانات حمائية (أبو دياب، والشاويش، ٢٠١٩، ص ٦٦).

---

<sup>٤٠</sup> حيث نصت المادة (٤) من قانون العمل الفلسطيني، على انه: "يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوي العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الإجازات أو بمكافأة نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلاً تعسفياً". تقابلها بذات المعنى المادة (٦) من قانون العمل المصري، والفقرة (د) من المادة (١٣٧) من قانون العمل الاردني، وكذلك المادة (٨٠) من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦ وتعديلاته.

<sup>٤١</sup> حيث أوجب قانون العمل اللبناني على مجالس العمل التحكيمية النظر في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة، وذلك سنداً لنص المادة (٨٠).

<sup>٤٢</sup> حيث أعطى القانون المصري للمحكمة في جميع الأحوال صلاحية أن تشمل حكمها الصادر في الدعاوي العمالية بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة، وذلك سنداً لنص المادة (٦) منه.

- كما وتذرع البعض الآخر بفكرة مفادها أن الاختصاص في نظر المنازعات العمالية الفردية هو اختصاص أصلي ومانع<sup>٤٣</sup>، أي بمعنى أنه منحصر بقضاء الدولة (وهيب، ٢٠١٩). قابلية نزاعات الشغل الفردية للتحكيم؛ مستندين بذلك إلى أن بعض التشريعات نصت صراحة على ولاية المحاكم النظامية أو المحاكم العمالية بنظر النزاعات العمالية الفردية<sup>٤٤</sup>. والجدير ذكره هنا، أننا لا نتفق مع هذا الطرح؛ إذ اننا نرى انه وإن كان المشرع قد حدد المحكمة المختصة بنظر هذه المنازعات، إلا أن ذلك لا يمنع من صلاحية المنازعة للتحكيم.

وعند بحث هذا الاتجاه الرفض، وجدنا أن أنصاره انقسموا فيما يتعلق بحق العامل في اللجوء إلى القضاء الرسمي -والذي هو أحد أبرز الاسس التي سبقت لمنع اتفاق التحكيم في ظل نزاعات العمل- إلى فريقين؛ فمنهم من يرى أن هذا الحق مرتبط بالنظام العام الاجتماعي؛ لأنه يهدف إلى حماية العامل الذي لا ينبغي أن يجد نفسه مبعداً من القضاء الرسمي، وفيما عدا ذلك، فإن المنع لا يوجد ما يبرره. أي بمعنى أن إدراج شرط التحكيم في عقود العمل لا يعتبر باطلاً إلا إذا كان يسعى إلى فرض حلول التحكيم محل القضاء الرسمي، أما إذا كان شرط التحكيم من الشروط التي تدخل في طائفة مقتضيات العقد فقط، فلا شيء يؤثر في وجوده وصحته؛ لأنه في هذه الحالة تبقى الحقوق الأساسية للأجير -أي حقه في اللجوء إلى القضاء الرسمي- مضمونة. بينما يرى البعض الآخر أن الأمر هنا يتعلق بالنظام العام المطلق الذي يهدف إلى حماية حرية المتقاضي؛ وذلك بأن يضمن له حق اللجوء إلى المحاكم الرسمية، وبالتالي فإن

---

<sup>٤٣</sup> يفرق القضاء المصري بين الاختصاص الأصلي أو المانع وبين الاختصاص المشترك أو الاختياري للمحاكم؛ فالاختصاص الأصلي أو المانع يتعلق بالنظام العام، وبالتالي لا يجوز تسوية المنازعات الخاضعة له بطريق التحكيم، أما الاختصاص الاختياري أو المشترك، فلا يتعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز للطرفين حسم النزاع الخاضع له بطريق التحكيم (الشندي، ٢٠١٤، ص ١٠٢-١٠٣).

<sup>٤٤</sup> فمثلاً، اعطت المادة (١٣٧) من قانون العمل الاردني لمحاكم الصلح اختصاص النظر في المنازعات العمالية الفردية، في حين نصت المادة (٧١) من قانون العمل المصري صراحة على تشكيل محاكم عمالية تخص دون غيرها بالفصل في المنازعات العمالية الفردية. وعلى الضفة الأخرى، وتحديداً في قانون العمل اللبناني، أقر المشرع الاختصاص المطلق لمجلس التحكيم العمالي في النظر بالنزاعات العمالية الفردية وذلك وفقاً لنص المادة (٧٩)، علماً بأن المجالس التحكيمية العمالية في لبنان لا تعتبر شكلاً اعتيادياً للتحكيم، بل إنها تمثل محكمة ذات طابع خاص، فأطراف النزاع مجبرون على اللجوء إليها باعتبارها محكمة تتكون من لجنة إدارية تقوم بإعمال قضائية. وهذا ما سطرته الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز اللبنانية، في التمييز المدني رقم (٧١/٢٠٠٦)، حينما قضت: "طالما أن المادة الأولى معطوفة على المادة الثانية من المرسوم ٣٥٧٢/ التي عدلت المادة ٧٩/ عمل، حصرت اختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنظر في نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة (٦٢٤/ فقرة أولى) موجبات وعقود، فإن مجلس العمل التحكيمي هو محكمة خاصة استثنائية تتولى النظر في بعض المنازعات وفق الأنظمة والقوانين الموضوعة لها، واختصاصها نوعي يتعلق بالانتظام العام، فلا يجوز تعديله باتفاق الفريقين، وعلى المحكمة إثارته عفواً" (جريساتي، ٢٠١١، ص ٨).

منع الاتفاق على التحكيم هنا سيكون مطلقاً على نحو يشمل العامل وصاحب العمل معاً (أزداد، ٢٠١٨، ص ٦٣؛ التاغوتي، ٢٠٢٤، ص ١٩٦؛ أطوف، ٢٠١٣، ص ١٩٣).

### الفرع الثاني: الاتجاه القضائي المعارض لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية

تتقسم الاجتهادات القضائية من حيث رفضها للتحكيم في المنازعات العمالية إلى ثلاثة مسالك؛ وهي:

- **المسلك الأول**، يمنع التحكيم في المنازعات العمالية الفردية بشكل مطلق، سواء أكان ذلك بموجب شرط تحكيم أم مشاركة تحكيم، وسواء أكان ذلك خلال سريان عقد العمل أم بعد إنقضائه، ومن ثم يجعل اختصاص المحاكم في حسم هذه المنازعات اختصاصاً حصرياً.

وينتهج هذا المسلك على سبيل المثال؛ القضاء المصري، الذي يعتبر المنازعات العمالية الفردية اختصاصاً أصلياً للمحاكم. وفي هذا تقول محكمة النقض المصرية، في النقض المدني رقم (١٥٣٤٨ لسنة ٨٢): "يشترط لكي تكون المنازعة جماعية، وبالتالي تخرج عن اختصاص المحكمة وتختص بها هيئات التحكيم؛ أن يكون النزاع بين صاحب العمل والعمال جميعاً أو فريق منهم، وأن يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو بمبدأ يؤثر في المصلحة المشتركة لهؤلاء العمال وليس بحق ذاتي أو شخصي لكل منهم ولو تعدد عدد العمال الذين أقاموا الدعوى. ولما كان ذلك، وكانت المنازعة الراهنة تدور حول طلب العمال الذين قاموا برفعها بأحقية كل منهم في صرف المقابل النقدي لرصيد إجازاتهم الاعتيادية التي لم يحصلوا عليها أثناء الخدمة، أي بحق شخصي وذاتي لكل منهم، ولا تتعلق بمصلحة مشتركة لجميع عمال المنشأة أو فريق منهم، فإنها تعد منازعة فردية وتكون بمنأى عن اختصاص هيئة التحكيم، وتختص المحاكم العادية بنظرها".

- **المسلك الثاني**، يمنع الاتفاق على التحكيم في منازعات العمل الفردية مادام عقد العمل قائماً. أي بمعنى أن أتباع هذا المسلك لا يجيزون الاتفاق على التحكيم سواء بموجب شرط أم مشاركة تحكيم طالما أن علاقة العمل لم تفتى، ولكنه وبمفهوم المخالفة يجيزون لكل من العامل ورب العمل الاتفاق على التحكيم بموجب مشاركة تحكيم في حال جاءت بعد انقضاء عقد العمل.

ويسير في هذا الاتجاه، كل من القضاء الفرنسي، والقضاء اللبناني. ففي فرنسا، استقر الاجتهاد على منع الاتفاق على التحكيم ما دام عقد العمل قائماً، مبررين ذلك أن العامل يكون خلال سريان عقد العمل في موقف ضعف في مواجهة رب العمل، ما يجعله يقبل بشرط التحكيم حتى لو لم يكن في مصلحته، ومن هنا جاء المنع من إدراج هذا الشرط حتى ولو جاء في اتفاق منفصل، مضيفين أن أي شرط من هذا القبيل يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً، على أساس أنه يحرم العامل من الضمانات التي يقرها القانون لصالح العامل (الشندي، ٢٠١٤، ص ١٠٤ هامش ٢٣١). وعلى ذات النهج يسير القضاء اللبناني، حيث انه

وبتتبع الاجتهادات القضائية اللبنانية الصادرة في هذا الصدد، نجد بأنها اعتمدت الحلول نفسها التي انتهى إليها الفقه والقضاء في فرنسا، فسطرت في قرار مجلس العمل التحكيمي رقم (٢٠٠٣/٧)، بأن: "البند التحكيمي المدرج في عقد العمل والذي يتنازل بموجبه العامل ورب العمل مسبقاً عن اختصاص محكمة العمل للنظر بالخلاف الناشئ بينهما يكون باطلاً لمخالفته للنظام العام"<sup>٤٥</sup> ( التكروري، ٢٠١٩، ص ٥٠). وخالصة لما سبق، فإن القضاة الفرنسيين واللبنانيين يقران الاتفاق على التحكيم بموجب مشاركة التحكيم دون شرط التحكيم، وذلك في حال كان هذا الاتفاق بعد إنقضاء عقد العمل.

وأما فيما يتعلق بالقضاء الفلسطيني، فإن المطلع على أحكام المحاكم الفلسطينية، يخرج بنتيجة مفادها أن هنالك تضارب فيها، فيما يتعلق بقبالية التحكيم لفض المنازعات العمالية الفردية من عدمها؛ فتارة قضت بإمكانية التحكيم في ظل المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية، وخير مثال على ذلك، ما سطرته محكمة الاستئناف الفلسطينية المنعقدة في رام الله، في الاستئناف المدني رقم (٢٠٠٩/٤٧٠)، حينما قضت أنه: "يجوز إدراج شرط تحكيم في عقد العمل يقضي بحل المنازعات الناشئة عن تنفيذه أو تفسيره عن طريق التحكيم دون اللجوء إلى القضاء.. حيث أن هذا الاتفاق لا يخالف القانون والنظام العام في فلسطين"<sup>٤٦</sup>، وتارة أخرى قضت بعدم الإمكانية، وفي هذا السياق قضت محكمة الاستئناف الفلسطينية المنعقدة بالقدس، في الاستئناف الحقوقي رقم (٢٠١٠/٤٠٩)، الذي تضمنه حكم محكمة النقض

---

<sup>٤٥</sup> علماً بأن اجتهاد المحاكم العادية في صدد التحكيم في منازعات العمل الفردية، كان في البدء غير مستقر في لبنان؛ فتارة قرر جوازه بعد نشوء النزاع بين رب العمل والأجير، لا قبل ذلك، أي في حال جاء الاتفاق بصورة مشاركة تحكيم، سواء أكان ذلك خلال سريان عقد العمل أم بعد انقضائه. وفي ذلك جاء القرار رقم (١٩٨٨/١٥٠) الصادر عن الغرفة الابتدائية في بيروت، بقوله: "وبما أنه لا يوجد نص في قانون العمل يستثني صراحة مواضعه من التحكيم، وقاعدة الاختصاص الملحوظة في المادة (٧٩) من قانون العمل تتعلق فقط بصلاحيات المحاكم بالنسبة لبعضها البعض، وبما أنه من المسلم به في الفقه والاجتهاد أنه إذا كان لا يجوز التنازل مسبقاً عن الحقوق الناشئة عن قوانين العمل وإخضاعها للتحكيم قبل نشوئها، غير أنه يمكن التصرف بها بعد نشوء النزاع والمصالحة والتحكيم حول نتائجها القانونية والمالية وذلك عندما لا يفرض حل النزاع التطرق إلى مسألة تمس بالانتظام العام وتخرقه" (جريساتي، ٢٠١١، ص ٤-٥). وتارة أخرى قرر منعه بسبب تعلق صلاحية مجلس العمل التحكيمي بالنظام العام، وفي هذا يقول مجلس العمل التحكيمي في القرار رقم (١٩٩١/٤٢): "التحكيم غير جائز في النزاعات الفردية باعتبار أن القواعد التي ترعى اختصاص مجلس العمل فيما يتعلق بهذه النزاعات بالذات تتسم بطابع إلزامي لتعلقها بالانتظام العام".

<sup>٤٦</sup> جاء في حكم آخر: "... يكفي للجوء إلى التحكيم في عقد العمل وجود خلاف جوهري بين الطرفين حتى ولو لم يكن هذا الخلاف جدياً... ، ولا يرد القول هنا أن القانون الساري هو قانون العمل وليس قانون التحكيم؛ ذلك أن قانون العمل هو القانون الموضوعي الذي سيتم على أساسه احتساب حقوق المدعي فيما لو قرر المحكم أن النزاع ناشئ عن علاقة عمل، بينما قانون التحكيم هو قانون متعلق بالجهة المختصة بحل النزاع من حيث تنظيم عمل هيئات التحكيم وإجراءات التحكيم والطعن في القرارات الصادرة عنها ولا يتعلق بالقانون المطبق على النزاع" (استئناف مدني رقم (٢٠١٠/١٦٣)، محكمة الاستئناف الفلسطينية).

الفلسطينية، في النقض المدني رقم (١٧ / ٢٠١٢)، بقولها: "أن الدعوى هي مطالبة بحقوق عمالية، مما يعني أن الذي يحكم في هذه الدعوى هو قانون العمل وليس قانون التحكيم، وأن النظام الداخلي الموجود للجهة المستأنف عليها لا يلزم العامل إلا بما يتفق ونصوص قانون العمل". غير أن آخر ما استقر عليه الاجتهاد القضائي هو بطلان شرط التحكيم المنصوص عليه في عقد العمل، وذلك بموجب قرار المحكمة العليا بهيئتها العامة الصادر في طلب الرجوع الذي يحمل الرقم (٢٠١٨/٦٥)، وذلك للرجوع عما سبق وأن قررته محكمة النقض بموجب حكمها رقم (٢٠١٤/٣٥) الصادر بتاريخ ٢٠١٦/٢٢/١٢. وبالرجوع إلى طيات هذا القرار نجد أنه قد ساق مجموعة من المسوغات التي بعثت على إفتاءه (مبادئ الهيئة العامة للمحكمة العليا، ٢٠٢٣، ص ١٤٩-١٥٢)، وهي على النحو الآتي:

- إن اللجوء إلى التحكيم على ضوء طبيعة نصوص قانون العمل، مؤداه أن شرط التحكيم المنصوص عليه في عقد العمل يشكل انتقاص لحقوق العامل؛ لاتصال الأمر بتكبيده رسوم ونفقات ومصاريف يعفيه قانون العمل منها، سيما وأن الدعاوي العمالية معفاة من الرسوم.

- إن تفعيل شرط التحكيم الوارد بعقد العمل يحرم العامل من اللجوء إلى المحاكم الذي هو حق مكفول بموجب القانون الأساسي.

- إن شرط التحكيم الوارد بعقد العمل مخالف لنصوص قانون العمل المتصلة بالنصوص الأمرة المتعلقة بالنظام العام، التي لا يجوز مخالفتها، أو القفز عنها، ومؤدى ذلك بطلان شرط التحكيم هذا.

وبتحليل ما تقدم، نجد بأن قرار الهيئة العامة اقتصر على معالجة قابلية التحكيم في إطار منازعات العمل الفردية، في حال ورد هذا الاتفاق بصورة شرط تحكيم؛ مُعلنًا بطلانه، دون أن يعالج مدى هذه القابلية في ضوء مشاركة التحكيم. وعليه، ولعدم وجود نص أو استقرار قضائي في هذا الصدد، نرى أنه وبإنزال المسوغات -سالفه الذكر- فإن مشاركة التحكيم إذا جاءت أثناء سريان عقد العمل أو بالتزامن مع توقيع عقد العمل، فما قيل بشأن شرط التحكيم يقال بشأنها، وتكون باطلة. أما إذا جاءت بعد انتهاء عقد العمل فإنها تكون صحيحة ومرتبة لإثارها، سيما وأن حقوق العامل بمجرد انتهاء عمله تكون قد تكونت، وبالتالي لم تعد متعلقة بالنظام العام، فضلاً على أن العامل تكون قد زالت عنه حالة الضعف، ويكون قادراً على التصرف في حقوقه، دون الرضوخ إلى رغبة صاحب العمل<sup>٤٧</sup>. وكنتيجة لما تقدم بسطه، يمكننا القول بأن

<sup>٤٧</sup> مستندين في رأينا، لما سطرته محكمة صلح رام الله في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢٧، إذ ميزت بين مشاركة التحكيم وشرط التحكيم، واعتبرتهما باطلين إذا ما كانت العلاقة العمالية قائمة بين العامل ورب العمل لأنهما يكونان متعلقان بالنظام العام على اعتبار أن العامل يكون تابعاً لرب العمل وبالتالي خاضع لإرادته، وقد يرضخ لإرادة صاحب العمل في اللجوء إلى التحكيم كي لا يخسر عمله، أما إذا كانت العلاقة بين العامل ورب العمل منتهية واتفقا على اللجوء إلى التحكيم لفض النزاع القائم بينهما فإن مشاركة التحكيم في هذه الحالة لا تكون متعلقة بالنظام العام لأن العامل لا يكون مجبراً على

القضاء الفلسطيني قد سلك المسلك الثاني القائل بعدم جواز التحكيم في منازعات العمل الفردية طالما أن عقد العمل قائماً، شأنه شأن القضاء الفرنسي واللبناني.

- **المسلك الثالث**، يمنع الاتفاق السابق على التحكيم في صدد عقود العمل. ومن ذلك القضاء الاردني، الذي استقر على أن: "للجوء إلى التحكيم فيه انتقاص لحقوق العامل، من حيث تكبيده رسوم ونفقات ومصاريف يعفيه منها قانون العمل، سيما وأن الدعاوي العمالية من الدعاوي المستعجلة، الأمر الذي يعتبر معه شرط التحكيم الذي يرد في عقد العمل شرطاً باطلاً" (الحكم رقم (٣٢٠ / ٢٠١٥)، الهيئة العامة لمحكمة التمييز الاردنية)<sup>٤٨</sup>. وذلك تماشياً مع ما نصت عليه المادة (١٠/د) من قانون التحكيم الاردني المعدل لسنة ٢٠١٨ سالفه الذكر، وبذلك لم يعد من الجائز قانوناً أن يتضمن عقد العمل على شرط تحكيم، واقتصر التحكيم في منازعات العمل على مشاركة التحكيم.

---

الرضوخ إلى رغبة رب العمل في اللجوء إلى التحكيم، وبالتالي فإن اتفاق التحكيم يكون صحيحاً. (حماشة. ب،ت. التحكيم في المنازعات العمالية في فلسطين. <https://www.palmedarb.org/Articles.php?ID=9>)<sup>٤٨</sup> وعلى هدي هذا الحكم قضت محكمة استئناف عمان، في الاستئناف المدني رقم (٥٥١٦ لسنة ٢٠١٦)، بقولها: "وحيث أن ورود شرط التحكيم في عقد العمل يخالف أحكام المادة (١٣٧) من قانون العمل؛ لأنه يسلب محكمة الصلح اختصاصها النوعي بالنظر في الدعاوي الناشئة عن نزاعات العمل الفردية، ويكبد العامل نفقات تحكيم هو في غنى عنها، ويحرمه من حق اللجوء إلى مظلة القضاء النظامي المجاني، ويعد ذلك تنازلاً منه عن حق منحه إياه قانون العمل، ويبني على كل ذلك أن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل هو شرط باطل ولا يجوز الأخذ به". وفي ذات الإطار أيضاً، تقول محكمة التمييز الاردنية، في التمييز المدني رقم (٥٨٢٠ لسنة ٢٠٢٤): "حيث إن القانون الاردني / العمل والتحكيم وما استقر عليه القضاء أبطلاً شرط التحكيم في عقد العمل، وإن نزاعات العمل الفردية مستثناة من شرط التحكيم مما يحول دون تطبيق شرط التحكيم واتفاقية .. على هذه الدعوى كون القوانين المحلية الاردنية نصت على بطلان التحكيم في القضايا العمالية". مع ضرورة الإشارة هنا، إلى أن الاجتهادات القضائية الاردنية في البدء كانت تحيز الاتفاق على التحكيم في جميع المنازعات العمالية، سواء أكان ذلك بموجب شرط أم مشاركة التحكيم، وسواء كان ذلك خلال سريان عقد العمل أو بعد انتهائه، وخير دليل على ذلك، ما سطرته محكمة التمييز بهيئتها العامة في تمييز الحقوق رقم (١٠ / ٢٠٠٥)، الصادر بتاريخ ١٦ يونيو ٢٠٠٥، حينما قررت: "وحيث أن العقد شريعة المتعاقدين، وبما أن الجهة المدعى عليها المميّزة تمسكت بشرط التحكيم الوارد بعقد العمل، فإن تمسكها هذا لا يخالف حكم العقد، أما القول أن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل يخالف أحكام قانون العمل والنظام العام، هو قول غير وارد ما دام أن قانون العمل لم يرد فيه أي نص يمنع من اللجوء إلى التحكيم". غير أن المشرع في مرحلة لاحقة قد حسم هذه المسألة وفقاً لما تم بيانه.

## المطلب الثاني: الاتجاه الفقهي والقضائي القائل بجواز التحكيم في المنازعات العمالية الفردية

وإحاطة بهذا الاتجاه، نقسم هذا المطلب إلى فرعين؛ نتناول في الأول موقف الفقه المؤيد لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية والحجج التي سيقف بصدده، في حين نخصص الفرع الثاني لبيان موقف القضاء المؤيد لهذه الفكرة، وذلك على النحو الآتي:

### الفرع الأول: الموقف الفقهي المؤيد لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية

ينصرف معتنقي هذا التوجه إلى القول بجواز التحكيم في إطار نزاعات العمل الفردية، مُدعّمين قولهم بعدة حجج، تشكل بدورها رداً على الأسانيد التي قال بها معارضي اللجوء إلى التحكيم في منازعات العمل الفردية، ويمكن إجمال هذه الحجج فيما يلي:

- إن عدم النص صراحة على إمكانية التحكيم في منازعات العمل الفردية، لا يعني بتاتاَ عدم جوازه في صدد هذا النوع من المنازعات؛ وذلك لأن قوانين العمل وإن لم تبج التحكيم صراحة في هذا الصدد، فإنها أيضاً لم تتضمن نصوصاً تمنع من التحكيم. فضلاً على أن التشريعات الناظمة لعلاقات العمل وإن نصت صراحة على جواز التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية دون الفردية، فإن ذلك لا يقصي هذه الأخيرة من نطاق التحكيم، على اعتبار أن الأصل في الأمور الإباحة (حسين، ٢٠٢٢، ص ٣٥٠).

- إن غالبية التشريعات أقرت قاعدة مفادها جواز التحكيم في جميع الحقوق القابلة للتصرف فيها، ثم استطرقت وأنتت باستثناءات مذكورة على سبيل الحصر، تتبلور في؛ المسائل المتعلقة بالنظام العام، المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية، المسائل غير القابلة للصلح، وبالتالي فإن هذه الاستثناءات لم تتضمن أي إشارة تقضي بحظر اللجوء إلى التحكيم في نزاعات العمل الفردية (بو حميدي، ٢٠١٥، ص ٩٤).

- إن اللجوء إلى التحكيم في هذا الإطار، لا يعني التنازل عن الحقوق المحفوظة للعامل، مردفين بأن هنالك فرق بين الرضا بالتحكيم وبين التنازل عن الحقوق، فالرضا بالتحكيم هو التراضي على من يحكم بينهما، وهذا لا يعني مطلقاً الانتقال من حقوق العامل، بل الغالب فيه أن يحق للعامل فائدة أكبر، تتمثل في تجنبه بطء التقاضي، على نحو يُمكن العامل من البقاء في عمله والحصول بذات الوقت على حقه في أسرع وقت وأقل جهد وإجراءات؛ سيما وأن قوانين العمل - وعلى رأسها قانون العمل الفلسطيني - لم تتضمن نصوصاً تقضي بالاستعجال في نظر النزاعات العمالية (العطين، ٢٠٠٩، ص ١٩٤؛ أبو دياب، والشاويش، ٢٠١٩، ص ٧١).

- إن شرط التحكيم المدرج في عقد العمل لا يسلب أي محكمة اختصاصها، سيما وأن بعض التشريعات لم تحدد أصلاً المحكمة المختصة بنظر المنازعات العمالية كما هو شأن التشريع الفلسطيني (سلامة. ٢٠١٩. التحكيم في النزاعات العمالية والنظام العام). علاوة على أنه، وإن كان المشرع قد حدد المحكمة المختصة في نظر منازعات العمل الفردية، فإن ذلك لا يمنع من صلاحية المنازعة للتحكيم (والي، ٢٠٠٧، ص ١٢٢).

- إن نص التشريعات النازمة لعلاقات العمل على إمكانية اللجوء إلى التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية، يدحض الآراء القائلة بتعلق المنازعات العمالية الفردية بالنظام العام، إذ كيف يكون التحكيم محظوراً في منازعات العمل الفردية لتعلقها بالنظام العام، ولا يكون محظوراً في نزاعات العمل الجماعية (حسين، ٢٠٢٢، ص ٣٥٠)، أي بمعنى ما الضامن لحقوق العمال في نزاعات العمل الجماعية حين تسويتها بطريق التحكيم ولا نجده في نزاعات العمل الفردية؟

- وفي معرض الرد على ما تبناه أنصار الاتجاه الرافض من تعلق منازعات عقد العمل الفردي بالنظام العام، ساق أنصار الاتجاه القابل حجبتين؛ أولهما: أن قواعد قانون العمل ليست كلها متعلقة بالنظام العام، وإنما فقط تلك التي تتضمن حقوقاً للعامل، فالصفة الآمرة بقواعده ليست مطلقة وإنما مقيدة بالقواعد المتضمنة حقوقاً للعامل، ومعنى هذا أن التحكيم لا يمنع مطلقاً بصفة أولية. والثانية: وهي أن التشريعات النازمة لعلاقات العمل أجازت الاتفاق على شروط أفضل للعامل من تلك الواردة فيها، وبناء على ذلك لا يمنع التحكيم كأصل عام في مسائل العمل، وإنما يقيد إعماله بأن لا يؤدي إلى الانتقاص من حقوق العامل (أبو زيد، ٢٠١٨، ص ٣٩٨). وبدورنا، نؤيد هاتين الحجبتين، ونرى أن التحكيم جائزاً في إطار منازعات العمل الفردية في بعض الأحيان، وغير جائزاً في أحيان أخرى.

- كما نجد أن البعض قد تصدى لفكرة حرمان العامل من حقه في مجانية التقاضي، التي ساقها معتققي الاتجاه الرافض، بقولهم أن مجانية التقاضي في ظل القضايا العمالية ليست مطلقة؛ فمثلاً في نطاق قانون العمل الفلسطيني، وإن كانت المادة (٤) منه قد اعفت العامل من الرسوم القضائية في الدعاوي العمالية، إلا أنه يستثنى من ذلك الدعاوي التي تقدم للمطالبة بتعويضات ناتجة عن عدم منح العامل شهادة نهاية الخدمة، وكذلك دعاوي التعويضات الناتجة عن مطالبة العامل ببديل ساعات العمل الإضافي (ذوقان. ٢٠٢٣. شرط التحكيم في عقود العمل الفردية من منظور التشريع الفلسطيني والمغربي).

## الفرع الثاني: الاتجاه القضائي المؤيد لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية

انعكست الحجج والأسانيد التي ساقها مؤيدي فكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية، على الاجتهادات القضائية. فاستقر البعض منها على جواز التحكيم في جميع المنازعات العمالية، سواء أكان ذلك بموجب شرط أم مشاركة، وسواء أكان ذلك خلال سريان عقد العمل أم بعد انتهائه. ومن ذلك القضاء المغربي، والتونسي، والسعودي.

بنتج الاجتهادات القضائية المغربية نجد أنها استقرت على جواز أعمال التحكيم في النزاعات القائمة بين الأجير والمشغل. وخير دليل على ذلك، ما سطرته محكمة النقض المغربية، في القرار عدد (٣٠٦ لسنة ٢٠١٦)، بقولها: "يعد التحكيم من الحلول البديلة لحل نزاعات الشغل الفردية؛ وذلك لما يحققه في الحصول على الحق بأسرع وقت وبأقرب السبل، والمحكمة لما اعتبرت أن موضوع النزاع سبق البت فيه بمقتضى مسطرة التحكيم، وأن عدم تنفيذ المقرر التحكيمي ليس سبباً لإعادة طرح النزاع من جديد أمام القضاء يكون قرارها وهذه الحالة معللاً تعليلاً كافياً". كما وأكدت في قرار آخر لها على وجوب احترام شرط التحكيم المدرج في عقد العمل، حينما قضت: "إن الثابت من خلال العقد المبرم بين الطرفين، والمصحح بالإمضاء من طرف الأجير، أنه يتضمن بندياً يفيد اتفاق الطرفين في حالة وجود نزاع بسبب تطبيق أو تنفيذ عقد الشغل بضرورة اللجوء إلى التحكيم قبل اللجوء إلى القضاء، ولما كان إنهاء عقد الشغل يدخل في صميم تنفيذه فإن الأجير كان حرياً به قبل اللجوء إلى القضاء احترام البند المتفق عليه بضرورة اللجوء إلى مسطرة التحكيم" (القرار عدد (٩٥٦) لسنة ٢٠٢٠، محكمة النقض المغربية؛ المشار إليه: التاغوتي، ٢٠٢٤، ص ١٩٨). وعلى ذات النهج يسير القضاء التونسي، إذ اعتبرت محكمة التعقيب التونسية، في القرار التعقيبي المدني عدد (١٦٥٠٠)، أن: "حالات رفض الاعتراف بالتحكيم أو رفض تنفيذه هي حالات استثنائية وحصرية؛ وذلك حرصاً من المشرع على منع القضاء للانتصاب كمحكمة رقابة في الأصل أو درجة طعن مفتح مما يخل بتحقيق الهدف من الالتجاء إلى التحكيم، ويشكل ذريعة لإطالة أمد النزاع وعرقلة حرية إرادة الأطراف".

وأما فيما يتعلق بالقضاء السعودي، فبطبيعة الحال يتعين عليه أن يكون ذاهباً إلى القول بجواز اللجوء إلى التحكيم لفض نزاعات الشغل الفردية، وذلك تماشياً مع ما أورده قانون العمل السعودي من جواز تضمين عقد العمل نصاً يقضي بتسوية الخلافات بطريق التحكيم.

بتحليل ما تقدم عرضه، وبالنظر إلى كلا الاتجاهين وما أورده من حجج وبراهين، نجد أن كلاهما لا يقف على أسس رصينة؛ والسبب في ذلك هو التطرف والتحييز الزائد. وعليه، فإننا لا نتفق بصورة مطلقة مع أيّاً منهما، رغم حنكة الحجج التي سيقت بصددهما. وبدورنا، نرى أنه لا يمكن حسم المسألة والقول بجواز أو بعدم جواز التحكيم في صدد منازعات العمل الفردية على نحو مطلق؛ وذلك لأن التحكيم في هذا

الإطار جائزاً في بعض الأحيان، وغير جائز في أحيان أخرى؛ وذلك وفقاً لماهية المنازعة، ومدى انطباق معيار القابلية للتحكيم عليها. فإذا كانت المنازعة العمالية الفردية متصلة بالقواعد الأمرة المنصوص عليها بقانون العمل؛ كحق العامل بتقاضي الحد الأدنى للأجور، وحقه بتقاضي الاجر في الموعد المحدد، وحقه بفترات راحة خلال ساعات العمل اليومية، وحق المرأة العاملة بإجازة وضع.. وغيرها، فلا مجال هنا للقول بجواز التحكيم؛ لكون أن ما تقدم محكوم بقواعد قانونية أمرة تدخل في نطاق المسائل المتعلقة بالنظام العام، المستثناة صراحة من ميادين التحكيم. أما إذا كانت المنازعة متصلة بقواعد مكملة؛ كالنزاع حول تحديد يوم الراحة الاسبوعية للعامل، أو حول تحديد ما إذا كانت علاقة العمل ما زالت في الفترة التجريبية ام تعدتها إلى فترة التثبيت، فلا يوجد ما يمنع من تسوية مثل هذا المنازعات بواسطة التحكيم، سيما وأن النصوص الناظمة لهذه المسائل لا تتعلق بالنظام العام.

وتطبيقاً لما تقدم، فالمنازعة الناشئة عن مطالبة العامل لصاحب العمل بدفع الأجر الشهري المتأخر، لا يصح أن تكون محلاً للتحكيم؛ وذلك لكون أن المشرع أوجب على صاحب العمل دفع أجرة العامل في وقت استحقاقها، طبقاً لأحكام المادة (٨٢) من قانون العمل الفلسطيني. وكذلك الحال، حينما تكون المنازعة ناشئة عن مطالبة العامل لحقه بإجازة سنوية مدفوعة الأجر، سيما وأن المشرع قد أقر حقاً للعامل بمجموعة من الاجازات ومنها الاجازة السنوية المدفوعة الأجر لمدة اسبوعين عن كل سنة في العمل. في المقابل من ذلك، لو ثار نزاع بين العامل وصاحب العمل حول تحديد يوم الراحة الاسبوعية للعامل، هل هو يوم الجمعة أم هو يوم آخر من أيام الاسبوع، ففي مثل هذه المنازعة لا يوجد ما يمنع من طرحها على التحكيم، خاصة وأن المشرع أجاز أن يكون يوم الراحة الاسبوعية يوماً آخر غير الجمعة إذا ما كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك، وفقاً لنص المادة (٧٣) من ذات القانون سالف الذكر.

وبالتناوب، لو كانت المنازعة ناشئة عن إنهاء العمل نتيجة لاعتداء العامل بالضرب على صاحب العمل أو العكس، لا يمكن القول بجواز التحكيم في مثل هذه المنازعة؛ لكون أنها تتدرج ضمن المسائل الجنائية غير القابلة للصالح، والتي يمتنع التحكيم بشأنها بصفة مطلقة. في المقابل من ذلك، لو كان إنهاء العمل نتيجة تغيب العامل عن العمل دون عذر مقبول أو نتيجة لتكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة؛ نرى أن مثل هذه المنازعات تدخل ضمن المسائل القابلة للصالح، ومن ثم يصح تسويتها بطريق التحكيم.

وكذلك، لو ثار خلاف بين العامل ورب العمل نتيجة مطالبة العامل بالتعويض عن بدل الفصل التعسفي، وبالمقابل دفع رب العمل بعدم استحقاق العامل لأي تعويض؛ وذلك بسبب الاتفاق في عقد العمل على عدم التعويض عنه عند إنهاء العقد، فإن هذا النزاع لا محل لفضه بطريق التحكيم؛ وذلك لكون أن ما تقدم يتصل بنصوص أمرة، تقضي ببطلان أي شرط مدرج في عقد العمل إذا ما كان مخالفاً لنصوص قانون العمل ما لم يكن أكثر فائدة للعامل. في حين لو ثار نزاع حول أحقية العامل بالأجر خلال فترة وقف

العمل نظراً لتعطل الآلات في المنشأة، فلا يوجد ما يمنع من تسوية مثل هذه المنازعات بطريق التحكيم؛ لكون أنها تدخل في نطاق المسائل القابلة للصلح.

وعليه، نخلص إلى أن القول بجواز أو بعدم جواز التحكيم في منازعات العمل الفردية، محكوم بمدى انطباق معيار القابلية للتحكيم - المتمثل بكون الحق محل النزاع قابلاً للتصرف فيه، أي كون الحق مالياً وبذات الوقت يجوز الصلح عليه - على منازعة العمل الفردية المراد تسويتها. والجدير ذكره هنا، أن هذا التحليل لا يمس سلامة الاتجاهين البارزين في صدد الاشكالية محل هذه الدراسة، فهو بجانب منه يستند على بعض البراهين التي قيلت، إلا أنه يرى أنه ولبيان مدى إمكانية التحكيم في صدد هذا النوع من المنازعات، لا بد من الاستناد إلى معيار ثابت يحكم كل حالة على حدى. وطالما أن المشرع كان قد أقر هذا المعيار بإرسائه قاعدة عامة مفادها جواز التحكيم في جميع الحقوق القابلة للتصرف فيها، مع استثناء كلاً من؛ المسائل المتعلقة بالنظام العام، المسائل غير القابلة للصلح، المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية، من مجال التحكيم. فإن الأجدر أن يكون حسم مثل هذه المسألة المتبلورة بمدى قابلية التحكيم في صدد المنازعات العمالية الفردية، بإنزال هذا المعيار المنظم بموجب نصوص تشريعية على المنازعة العمالية الفردية المراد فضها.

## الخاتمة

سعيًا من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على إحدى الإشكاليات القانونية العملية القائمة على أرض الواقع، والمتجسدة؛ بقابلية أو عدم قابلية التحكيم في صدد النزاعات العمالية الفردية، وذلك من خلال توضيح مضمون اتفاق التحكيم العمالي، والصور التي يُمكن أن يرد فيها هذا الاتفاق، مروراً ببيان المسائل القابلة للتحكيم والأخرى غير القابلة، ومن ثم تقصي مفهوم النزاعات العمالية الفردية وأنواعها، مع إعمال الأحكام المتعلقة بالتحكيم على هذه النزاعات، وانتهاءً باستعراض الموقف؛ التشريعي، والفقهية، والقضائية، الفلسطيني والمقارن، من هذه الإشكالية.

وبناءً على ما تم بحثه، فإن أبرز ما توصل إليه الباحث، يتمثل فيما يلي:

### أولاً- النتائج:

١. الاتفاق على التحكيم في ظل عقود العمل الفردية؛ إما أن يكون قبل نشوء النزاع بين العامل ورب العمل، وهو ما يطلق عليه "شرط التحكيم العمالي"، وفي هذه الحالة يرد هذا الاتفاق كبند في عقد العمل الأصلي، أو بمحرر لاحق لعقد العمل، ويكون مقتضاه إحالة كل ما قد ينشأ من نزاع حول تفسير أو تنفيذ هذا العقد إلى التحكيم، وعندئذ يرد التحكيم على أي نزاع عمالي يحدث في المستقبل فلا ينصب على نزاع بعينه. وإما أن يكون بعد نشوء النزاع بين العامل ورب العمل، وهو ما يطلق عليه "مشارطة التحكيم العمالية"، وهنا يرد هذا الاتفاق بمحرر مُستقل عن عقد العمل الأصلي، ويكون مقتضاه إحالة نزاع عمالي مُعين قائم بالفعل بين العامل ورب عمله بمناسبة تنفيذ أو إنهاء عقد العمل الذي يجمعهما إلى التحكيم، وعندئذ يرد التحكيم على هذا النزاع بعينه.

٢. لا يمكن تصور الاتفاق على التحكيم في عقود العمل الشفوية؛ وذلك لكون أن المشرع في قانون التحكيم الفلسطيني ولا سيما في الفقرة الثانية من المادة الخامسة اشترط صراحة أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً، وعليه فإن الكتابة هنا شرطاً للانعقاد وليس للثبات.

٣. خلى قانون التحكيم الفلسطيني وكذلك قانون العمل النافذ من نص صريح يمنع أو يبيح اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية.

٤. إن موقف التشريعات المقارنة من الجدلية القانونية المتمثلة؛ بمدى إمكانية اللجوء إلى التحكيم في صدد النزاعات العمالية الفردية، أتى متفاوتاً؛ فتارةً كان ناظماً لها؛ مُقرّاً في بعض الأحيان بجوازه في جميع الأحوال، سواء أكان بموجب شرط أم مشارطة تحكيم، وسواء أكان أثناء سريان عقد العمل أم بعد انتهائه؛ كما هو شأن التشريع السعودي، مُعلنًا في أحيان أخرى عدم جوازه؛ كما هو شأن التشريع

الليبي الذي حظر التحكيم صراحة في صدد نزاعات عمالية معينة، وكذلك التشريع الاردني الذي نص صراحة على بطلان شرط التحكيم المدرج في عقد العمل. وتارة أخرى سكت عن تنظيمها تاركاً الأمر للفقه والقضاء؛ كما هو حال التشريع المصري والمغربي والسوري واللبناني.

٥. تباينت الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية حول "مدى امكانية اللجوء إلى التحكيم في إطار المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية" بين مؤيد ومعارض.

٦. استقر الاجتهاد القضائي الفلسطيني على بطلان شرط التحكيم المنصوص عليه في عقد العمل، وذلك بموجب قرار المحكمة العليا بهيئتها العامة الصادر في طلب الرجوع الذي يحمل الرقم (٢٠١٨/٦٥).

٧. في ظل الفراغ التشريعي الحاصل في إطار القانون الفلسطيني، نرى أن حسم الجدلية القانونية محل الدراسة لا يكون بمجرد القول بجواز التحكيم أو بعدم جوازه دون الاستناد إلى أساس يكون هذا القول مؤسساً عليه، حيث نعتقد أن الأجدر أن يكون حسمها مستنداً إلى معيار ثابت يحكم كل حالة على حدى، وطالما أن معظم التشريعات النازمة للتحكيم ومن ضمنها التشريع الفلسطيني كانت قد أقرت هذا المعيار، وذلك بإرسائها قاعدة عامة مفادها جواز التحكيم في جميع الحقوق القابلة للتصرف فيها، مع إيراد مجموعة من الاستثناءات على هذه القاعدة. فإن الأنجع أن يكون حسم مثل هذه المسألة بإنزال مضمون هذا المعيار على المنازعة العمالية الفردية المراد فضها، وبذلك يكون التحكيم في إطار هذه المنازعات جائزاً في بعض الأحيان، وغير جائز في أحيان أخرى؛ وذلك وفقاً لماهية المنازعة، ومدى انطباق معيار القابلية للتحكيم عليها.

## ثانياً- التوصيات:

١. إذا كانت مسألة قابلية المنازعات العمالية الفردية للتحكيم قد عرفت تبايناً على مستوى الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية بين مؤيد ومعارض، فإنه بات من اللازم على المشرع الفلسطيني أن يتدخل بنص صريح يجيز من خلاله اللجوء إلى التحكيم في صدد منازعات عمالية معينة، أو أن يقضي بإعمال معيار القابلية للتحكيم على المنازعات العمالية الفردية المراد فضها، وذلك إما من خلال إضافة فقرة ثانية للمادة الرابعة من قانون التحكيم الفلسطيني النافذ، أو بإضافة مادة لاحقة لها، تنص على أنه: "لتحديد إذا ما كانت المسألة محل النزاع يصح أن تكون محلاً للتحكيم، يتوجب إنزال معيار القابلية المنصوص عليه في المادة الثانية من هذا القانون، والمتمثل بجواز التحكيم في جميع الحقوق القابلة للتصرف فيها، مع مراعاة الاستثناءات الواردة في الفقرة الأولى من هذه المادة/ المادة الرابعة، على المنازعة المراد فضها". ومن باب التخصيص، يمكن أي يكون التدخل بإضافة مادة في قانون العمل تنص على انه: "يحق لكلٍ من طرفي عقد العمل الفردي اللجوء إلى التحكيم لفض النزاعات

التي نشأت أو قد تنشأ بينهم بمناسبة تنفيذ عقد العمل أو إنهائه، شريطة أن يكون هذا النزاع قابلاً للتحكيم".

٢. ندعو أعضاء القضاء الجالس إلى حسم الدعاوي المعروضة عليهم والمتعلقة بقابلية أو عدم قابلية التحكيم في المنازعات العمالية الفردية، من خلال إعمال معيار القابلية للتحكيم والمتبلور؛ بجواز اللجوء إلى التحكيم كأصل عام لحسم جميع المنازعات المتصلة بالحقوق القابلة للتصرف فيها، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها حصراً في المادة الرابعة، وذلك في محاولة منهم لتحديد أنواع المنازعات العمالية الفردية الجائز تسويتها بطريق التحكيم، سيما وان التحكيم في هذا الاطار - وفقاً لما تم عرضه- جائزاً في بعض الاحيان، وغير جائزاً في أحيان أخرى.

٣. نوصي المشرع الفلسطيني بتضمين قانون العمل نصاً يقضي بتشكيل محاكم عمالية في نطاق المحاكم الابتدائية، على أن تختص هذه المحاكم دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية، أسوة بالتشريع الأردني والمصري.

٤. نوصي بإنشاء مراكز تحكيم متخصصة في منازعات العمل، على أن تكون هذه المراكز تحت إشراف نقابات العمال ووزارة العمل.

## قائمة المصادر والمراجع:

### أولاً: المصادر

❖ القرآن الكريم.

❖ القوانين وما في حكمها:

- الجمهورية التونسية. (١٩٦٦). القانون عدد (٢) لسنة ١٩٦٦ المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية.
- الجمهورية العربية السورية. (٢٠١٠). قانون العمل السوري رقم (١٧) لسنة ٢٠١٠، المنشور بتاريخ ١٢ أيلول ٢٠١٠.
- الجمهورية اللبنانية. (١٩٤٦). قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦.
- جمهورية مصر العربية. (١٩٤٨). القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨، الصادر بتاريخ يوليو ١٩٤٨.
- جمهورية مصر العربية. (١٩٦٨). قانون المرافعات المدنية والتجارية رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ١٩ بتاريخ ٩ مايو ١٩٦٨.
- جمهورية مصر العربية. (١٩٩٤). قانون التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤، الصادر بتاريخ ٢١ مارس ١٩٩٤، المنشور في الجريدة الرسمية العدد (١٦).
- جمهورية مصر العربية. (٢٠٠٣). قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، الصادر بتاريخ ٧ ابريل ٢٠٠٣، الجريدة الرسمية العدد (١٤) مكرر.
- دولة فلسطين. (٢٠٠٠). قانون التحكيم الفلسطيني رقم (٣) لسنة ٢٠٠٠، الصادر بتاريخ ٣٠ يونيو ٢٠٠٠، المنشور في العدد (٣٣) من الوقائع الفلسطينية.
- دولة فلسطين. (٢٠٠٠). قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.
- دولة فلسطين. (٢٠٠٤). قرار مجلس الوزراء رقم (٣٩) لسنة ٢٠٠٤ باللائحة التنفيذية لقانون التحكيم رقم ٣ لسنة ٢٠٠٠، الصادر بمدينة رام الله بتاريخ ١٢ مارس ٢٠٠٤.
- دولة فلسطين. (٢٠٠٥). قانون التنفيذ الفلسطيني رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٥، الصادر في مدينة رام الله بتاريخ ٢٢ ديسمبر ٢٠٠٥.

- دولة فلسطين. (٢٠٠٥). قرار مجلس الوزراء رقم (١٢١) لسنة ٢٠٠٥ بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠، الصادر في مدينة رام الله، بتاريخ ٢٦ يوليو ٢٠٠٥.
- دولة فلسطين. (٢٠٢١). قرار مجلس الوزراء رقم (٤) لسنة ٢٠٢١ بالحد الأدنى للأجور في فلسطين، الصادر في مدينة رام الله بتاريخ ٢٣ اغسطس ٢٠٢١.
- دولة ليبيا. (٢٠١٠). القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠١٠ بإصدار قانون علاقات العمل الليبي.
- مجلة الأحكام العدلية العثمانية لسنة ١٨٧٦.
- المملكة الاردنية الهاشمية. (١٩٥٢). قانون تسوية الاراضي والمياه رقم (٤٠) لسنة ١٩٥٢.
- المملكة الاردنية الهاشمية. (١٩٥٣). قانون التصرف في الأموال غير المنقولة رقم (٤٩) لسنة ١٩٥٣ الساري النفاذ في الضفة الغربية.
- المملكة الاردنية الهاشمية. (١٩٦٤). قانون تسجيل الأموال غير المنقولة التي لم يسبق تسجيلها رقم (٦) لسنة ١٩٦٤ الساري النفاذ في الضفة الغربية.
- المملكة الاردنية الهاشمية. (١٩٧٦). القانون المدني الاردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.
- المملكة الاردنية الهاشمية. (١٩٩٦). قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، الصادر بتاريخ ١٦ مارس ١٩٩٦، المنشور على الصفحة (١١٧٣) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤١١٣).
- المملكة الاردنية الهاشمية. (٢٠٠٠). قانون التحكيم الاردني رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٠، الصادر بتاريخ ١٦ يوليو ٢٠٠٠، المنشور في العدد (٤٤٩٦) من الجريدة الرسمية. المعدل بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٨.
- المملكة العربية السعودية. (١٤٣٤هـ). نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣ اغسطس ١٤٢٧هـ، المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٢٤) بتاريخ ١٢ مايو ١٤٣٤هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ٥ يونيو ١٤٣٦هـ.

#### ❖ الاجتهادات القضائية:

- الغرفة الابتدائية في بيروت. رقم (١٥٠/١٩٨٨) الصادر بتاريخ ٧ يوليو ١٩٨٨.
- مجلس العمل التحكيمي اللبناني. رقم (١٩٩١/٤٢) الصادر بتاريخ ٤ يوليو ١٩٩١.
- مجلس العمل التحكيمي اللبناني. رقم (٧/٢٠٠٣)، الصادر بتاريخ ٨ يناير ٢٠٠٣.

- محكمة استئناف عمان. (٢٠١٦). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٦/٥٥١٦) بتاريخ ١٢ أبريل ٢٠١٦.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٠). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٠/١٦٣) بتاريخ ٢ مارس ٢٠١٠.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٠). الاستئناف المدني رقم (٢٠٠٩/٤٧٠) بتاريخ ٢٣ يونيو ٢٠١٠.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٢). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٢/٢٣٦) بتاريخ ٢٧ يونيو ٢٠١٢.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٦). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٦/٦١) بتاريخ ٢٩ يونيو ٢٠١٦.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٦). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٦/٧٤) بتاريخ ٢٨ ديسمبر ٢٠١٦.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٧). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٧ / ٢٣٨) بتاريخ ٣ مايو ٢٠١٧.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٧). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٧/٣٣٦) بتاريخ ١١ ديسمبر ٢٠١٧.
- محكمة الاستئناف الفلسطينية. (٢٠١٧). الاستئناف المدني رقم (٢٠١٧/٣٣٦) بتاريخ ١١ ديسمبر ٢٠١٧.
- محكمة التعقيب التونسية. (٢٠٠٨). القرار التعقيبي المدني عدد (١٦٥٠٠) مؤرخ في ٢٧ مارس ٢٠٠٨.
- محكمة التمييز الاردنية بهيئتها العامة. (٢٠٠٥). التمييز الحقوقي رقم (٢٠٠٥/١٠) بتاريخ ١٦ يونيو ٢٠٠٥.
- محكمة التمييز الاردنية بهيئتها العامة. (٢٠١٥). التمييز الحقوقي رقم (٢٠١٥ / ٣٢٠) بتاريخ ٣١ مارس ٢٠١٥.
- محكمة التمييز الاردنية. (٢٠٠٤). التمييز الحقوقي رقم (٢٠٠٤ / ٨٤) بتاريخ ٢٥ أبريل ٢٠٠٤.
- محكمة التمييز الاردنية. (٢٠٠٦). التمييز الحقوقي رقم (٢٠٠٦/٦٦٥) بتاريخ ٣١ أغسطس ٢٠٠٦.
- محكمة التمييز الاردنية. (٢٠٢٤). التمييز الحقوقي رقم (٢٠٢٤/٥٨٢٠) بتاريخ ١٨ سبتمبر ٢٠٢٤.
- محكمة التمييز اللبنانية. (٢٠٠٦). التمييز المدني رقم (٢٠٠٦/٧١)، الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز اللبنانية.
- محكمة النقض الفلسطينية. (٢٠١٢). النقض المدني رقم (٢٠١٢ / ١٧) بتاريخ ٢٠ مايو ٢٠١٢.
- محكمة النقض الفلسطينية. (٢٠١٨). النقض المدني رقم (٢٠١٥/١٤٩) بتاريخ ٧ أكتوبر ٢٠١٨.

- محكمة النقض الفلسطينية. (٢٠٢٢). النقض المدني رقم (٢٠٢١/٣٥) بتاريخ ٤ ابريل ٢٠٢٢.
- محكمة النقض الفلسطينية. (٢٠٢٤). النقض المدني رقم (٢٠٢٢/١٥١٣) بتاريخ ٢١ مارس ٢٠٢٤.
- محكمة النقض المصرية. (١٩٩٦). النقض المدني رقم (٧٩٥ لسنة ٦٠ق) بتاريخ ٢٦ مارس ١٩٩٦.
- محكمة النقض المصرية. (٢٠١٤). النقض المدني رقم (٢٤٨٢ لسنة ٧٧) بتاريخ ١٤ اكتوبر ٢٠١٤.
- محكمة النقض المصرية. (٢٠١٨). النقض المدني رقم (١٤٤٦٨ لسنة ٨٠) بتاريخ ٦ فبراير ٢٠١٨.
- محكمة النقض المصرية. (٢٠١٨). النقض المدني رقم (١٦٦٤٩ لسنة ٨٧) بتاريخ ٢ اكتوبر ٢٠١٨.
- محكمة النقض المصرية. (٢٠٢٠). النقض المدني رقم (١١٧١٣ لسنة ٨٩) بتاريخ ٢٧ فبراير ٢٠٢٠.
- محكمة النقض المغربية. (٢٠١٥). القرار عدد (٢٠١٦/٣٠٦) بتاريخ ٢٣ فبراير ٢٠١٦، في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٥/١/٥/٤٩٦.
- محكمة النقض المغربية. (٢٠١٨). القرار عدد (٢٠٢٠/٩٥٦) بتاريخ ١١ أغسطس ٢٠٢٠، في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٨/١/٥/١٤٨٣.

## ثانياً: المراجع

### ❖ الكتب:

### • المراجع العامة:

- ابن منظور. (ب،ت)، لسان العرب، م ١، دار المعارف. القاهرة.
- أبو الوفا، أحمد. (١٩٨٠). المرافعات المدنية والتجارية. ط ١٢. منشأة المعارف الاسكندرية. مصر.
- آل سليمان، خالد بن عبد العزيز. (٢٠٢٣). مفهوم التحكيم عند الفقهاء والقانونيين. ع ١٤٥. مجلة كلية دار العلوم.
- بوكرازة، أحمد. (٢٠١٣). القواعد الأمرة والقواعد المكملة "التفرقة بين القواعد الأمرة والمكملة مؤسسة على شروط التطبيق". ع ٣٩٤. مجلة العلوم الانسانية.
- التكروري، عثمان. (٢٠١٧). المدخل إلى علم القانون. ط ٥. المكتبة الأكاديمية، الخليل.

- جاويد، سمير. (٢٠١٤). التحكيم كآلية لفض المنازعات. ط١. دائرة القضاء. أبو ظبي.
- الذنبيات، محمد. (٢٠١٢). شرح قانون العمل. ط١. مكتبة القانون والاقتصاد. الرياض.
- سعد، نبيل. (٢٠١٠). المدخل إلى القانون نظرية الحق. ط١. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت.
- القاضي، خالد. (٢٠٠٢). موسوعة التحكيم التجاري الدولي في منازعات المشروعات الدولية المشتركة مع الإشارة خاصة لأحدث أحكام القضاء المصري. ط١. دار الشروق. القاهرة.
- محمود، محمود عمر. (٢٠٢٠). التحكيم علماً وعملاً وفقاً لقوانين التحكيم بدول مجلس التعاون الخليجي دراسة مقارنة. ط١. مجلس التعاون لدول الخليج العربية - دار القرار.
- مصطفى، إبراهيم. (١٩٦٠). المعجم الوسيط، ج١. مطبعة مصر. القاهرة. مصر.
- مطر، عصام. (٢٠٠٩). التحكيم الالكتروني ماهيته إجراءاته وآلياته في تسوية منازعات التجارة الالكترونية والعلامات التجارية وحقوق الملكية الفكرية. دار الجامعة الجديدة. الاسكندرية.
- المعداوى، محمد. (٢٠١٢). المدخل للعلوم القانونية "نظرية الحق". دار الجامعة الجديدة. مصر.
- منصور، محمد. (١٩٩٥). قانون العمل في مصر ولبنان. دار النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت.
- والى، فتحي. (٢٠٠٨). الوسيط في قانون القضاء المدني. مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي. القاهرة. مصر.
- الياس، يوسف. (١٩٩٠). الوجيز في شرح قانون العمل. مطابع التعليم العالي. بغداد.

#### • المراجع المتخصصة:

- (٢٠٢٣). مبادئ الهيئة العامة للمحكمة العليا. ط٢. المكتب الفني للمحكمة العليا.
- التحيوي، محمود. (٢٠٠٢). تحديد المعنى الموضوعي لمحل التحكيم ودوره في تحديد طبيعة العمل الذي يصدر من هيئة التحكيم. دار المطبوعات الجامعية. الاسكندرية.
- التحيوي، محمود السيد. (٢٠٠٧). العنصر الشخصي لمحل التحكيم. ط١. دار الفكر الجامعي. الاسكندرية.

- التكروري، عثمان. (٢٠١٩). الوجيز في أسس التحكيم المحلي والدولي. ط٢. المكتبة الأكاديمية. فلسطين.
- خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. (٢٠٠٨). عقد العمل الفردي. ط١. المركز القومي للإصدارات القانونية. مصر.
- الرفاعي، أشرف. (٢٠٠٦). اتفاق التحكيم والمشكلات العملية والقانونية في العلاقات الخاصة الدولية. دار الفكر الجامعي. الاسكندرية.
- زكي، محمود جمال الدين. (١٩٨٢). عقد العمل في القانون المصري. ط٢. مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب. مصر.
- الشندي، يوسف. (٢٠١٤). التحكيم الداخلي والدولي في ظل قانون التحكيم الفلسطيني رقم ٣ لسنة ٢٠٠١ دراسة مقارنة. كلية الحقوق. جامعة بيرزيت. فلسطين.
- الطباخ، شريف. (٢٠١٠). التحكيم الاختياري والإجباري في ضوء القضاء والفقهاء. دار الفكر والقانون. المنصورة.
- عبد التواب، أحمد. (٢٠١٢). اتفاق التحكيم مفهومه - أركانه وشروطه - نطاقه، دار النهضة العربية. القاهرة.
- عمرو، إيهاب. (٢٠١٦). في ضوء القانون والواقع العملي. ط١. المكتبة الأكاديمية. الخليل. فلسطين.
- نصره، أحمد. (٢٠١٢). قانون العمل الفلسطيني. ط٢. كلية الحقوق. جامعة بيرزيت. فلسطين.
- والى، فتحي. (٢٠٠٧). قانون التحكيم في النظرية والتطبيق. ط١. منشأة المعارف. الاسكندرية. مصر.

#### ❖ الأبحاث والمقالات:

- أبو الوفا، أحمد. (ب، ت). "التحكيم الاختياري". مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية: ع١٤-٢.
- أبو دياب، علي، والشويش، عبد الله. (٢٠١٩). "أضواء على التحكيم في منازعات العمل الفردية في الفقه الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري". مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا: ع٣٤، ج١.
- أبو زيد، محمد. (٢٠١٨). "مدى إمكانية اللجوء للتحكيم في منازعات عقود العمل الفردية". المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية: ع١٠.
- أبو هيكل، محمد. (ب، ت). "محل اتفاق التحكيم".

[https://lalexu.journals.ekb.eg/article\\_336567\\_a9403529f9c8eb8c0d236286ff60c85a.pdf](https://lalexu.journals.ekb.eg/article_336567_a9403529f9c8eb8c0d236286ff60c85a.pdf)

- الأحمد، شواخ. (٢٠٢١). "التحكيم العمالي في المنازعات ذات الطابع الجماعي (دراسة مقارنة)" مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية: ع٩. الجزائر.
- أزداد، أمال. (٢٠١٨). "التحكيم كوسيلة لفض نزاعات الشغل الفردية". مجلة سلسلة التحكيم والقضاء: ع١.
- اسماعيلي، محمد أمين. (٢٠١٧). "التحكيم كآلية لحل نزاعات الشغل الفردية". مجلة قانونك: ع٣.
- أطويف، محمد. (٢٠١٣). "دور التحكيم في نزاعات الشغل الفردية". مجلة القضاء المدني (سلسلة دراسات وأبحاث): ع٣.
- البشير، أحمد الصادق. (٢٠١٦). "تسوية المنازعات الفردية في العمل (دراسة فقهية قانونية)". مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية: ع٣٣.
- ببيي، عبد الرحمن. (٢٠١٩). "مشروعية آلية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية". مجلة الشؤون القانونية والقضائية: ع٥.
- التاغوتي، سارة. (٢٠٢٤). "التحكيم في نزاعات الشغل الفردية بين الاباحة واليمنع". مجلة قراءات علمية في الأبحاث والدراسات القانونية والإدارية: ع٣٣.
- جريصاتي، أرلت. (٢٠١١). "التحكيم وقضايا العمل". مجلة المحامون: ع٥، س٤.
- جيلاني، أحمد. (ب،ت). "قابلية النزاع للتحكيم كشرط لصحة اتفاق التحكيم الالكتروني والتقليدي". المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية).
- حسين، أشرف. (٢٠٢٢). "التحكيم في النزاعات العمالية في ظل قانون التحكيم الفلسطيني". المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية: م١٤، ع١.
- حسين، عمر. (٢٠١٧). "اتفاق التحكيم". مجلة الجامعي: ع٢٦.
- حمارشة، رفيف. (ب،ت). "التحكيم في المنازعات العمالية في فلسطين". دار الوساطة والتحكيم الفلسطينية. <https://www.palmedarb.org/Articles.php?ID=9>.
- الذنبيات، أسيد. (٢٠٢٠). "مفهوم النظام العام وإشكالات طبيعته ونطاقه في تنظيم القانون المدني الأردني للتأمين". المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية: م١٢، ع٣.

- ذوقان، هبة. (ب،ت). " شرط التحكيم في عقود العمل الفردية من منظور التشريع الفلسطيني والمغربي". مؤسسة آكت لحل النزاعات.
- سلامة، نعيم. (٢٠١٤). "التحكيم في النزاعات العمالية والنظام العام". دنيا الوطن. <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2014/03/19/323859.html>
- الشبيبي، اليقظان. (٢٠٢١). "دور التحكيم في تسوية منازعات الشغل(دراسة مقارنة)". مجلة عدالة للدراسات القانونية والقضائية: ع١٤٤.
- صافي، حفيظ. (٢٠١٢). "التحكيم في نزاعات الشغل الفردية". المجلة المغربية للدراسات القانونية والقضائية: ع٧٤.
- صالح، العرابوي نبيل. (٢٠١٦). "اتفاق التحكيم". مجلة دفا تر السياسة والقانون: ع١٥.
- عبد التواب، إبراهيم. (٢٠٠٨). "صور اتفاق التحكيم واستقلاله: دراسة مقارنة في قانون الاجراءات المدنية لدولة الامارات العربية المتحدة وقانون التحكيم المصري المقارن وأحكام المحكمة الاتحادية العليا ومحكمة تمييز دبي". مجلة الأمن والقانون: م١٦، ع١٤.
- العطين، عمر. (٢٠٠٩). "التحكيم في القضايا العمالية". مجلة المنارة: م١٥، ع٢٤.
- علام، رمضان. (٢٠٢٠). "اتفاق التحكيم: دراسة مقارنة في الفقه الاسلامي وقوانين التحكيم العربية". مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية: ع٢٤.
- عمرو، إيهاب. (٢٠١٦). "مقالة مدى قانونية شرط التحكيم في عقد العمل". دنيا الوطن. <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/407770.html>
- عمرو، إيهاب. (٢٠١٩). "مقالة العدالة العقدية في عقود العمل الفردية". موقع معاً. <https://www.maanneews.net/articles/972741.html>
- عواد، بلعبدون. (٢٠١٧). "تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري". مجلة قانون العمل والتشغيل: ع٣٤.
- عواد، بلعبدون. (٢٠٢١). "الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)". المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية: م٦، ع١٤.

- غصن، خليل. (ب،ت). "قضاء التحكيم في القانون اللبناني وأهميته في تطبيق الشريعة الاسلامية على المعاملات المدنية والتجارية". <https://alliedlegals.com/assets/files/38.pdf>.
- فليح، نجلاء. (٢٠٢١). "آليات تسوية منازعات العمل الفردية ودور القضاء في حسمها (دراسة مقارنة)". مجلة العلوم القانونية: م٧، ع١٣.
- القاضي، محمد. (٢٠٠١). "أهلية الطرفين في اتفاق التحكيم". مجلة البحوث القانونية والاقتصادية: ع٢٤.
- الكويتي، أحمد. (ب،ت). "التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية بين الاختيار والإجبار". مجلة الشؤون القانونية والقضائية: ع١٤.
- محروس، دعاء. (٢٠٢٠). "الشروط الموضوعية لصحة اتفاق التحكيم". مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية: م٥، ع١٤.
- مصطفى، الحفي. (ب،ت). "تسوية نزاعات الشغل الفردية وأثرها على استقرار علاقات الشغل". مجلة الشؤون القانونية والقضائية: ع١٤.
- نجاح، عصام، وحسون، محمد. (٢٠١٦). "أسباب نشوء منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري". مجلة رسالة الحقوق: ع٢٤.
- نسيغة، فيصل، ودنش، رياض. (٢٠١٣). "النظام العام". مجلة المنتدى القانوني: ع٥.
- النعيمي، سحر. (٢٠٠٩). "محل اتفاق التحكيم". مجلة مصر المعاصرة: م١٠٠، ع٤٩٤.
- وهيب، ياسين. (٢٠١٩). "قابلية نزاعات الشغل الفردية للتحكيم". مجلة القانون والأعمال الدولية: جامعة الحسن الأول. المغرب.

#### ❖ رسائل الدكتوراه والماجستير:

- البطوش، شوكت، (٢٠٠٨). "منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الأردني"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة. الاردن.
- بو حميدي، نبيل. (٢٠١٥). "موقع التحكيم ضمن نزاعات الشغل (دراسة مقارنة)", رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، جامعة محمد الأول. المغرب.

- التحيوي، محمود. (١٩٩٤). "اتفاق التحكيم وقواعده في قانون المرافعات وقانون التحكيم رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤"، رسالة دكتوراه. كلية الحقوق، جامعة المنوفية. مصر.
- الحايك، كامل. (٢٠١٥). "ماهية التحكيم في المواد المدنية والتجارية (دراسة تحليلية مقارنة)"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر. غزة.
- الضلاعين، شروق. (٢٠١٨). "التحكيم في القضايا العمالية (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة. الأردن.
- علي، غسان. (٢٠٠٤). "الاستثمارات الأجنبية ودور التحكيم في تسوية المنازعات التي قد تثور بصددها"، رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس. القاهرة.
- المقابلة، وفيق، والصراف، عباس. (١٩٩٤). "قاعدة العقد شريعة المتعاقدين والاستثناءات التي ترد عليها (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان.
- نيرب، جيهان. (٢٠٢٤). "وقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس. فلسطين.

#### ❖ قواعد البيانات الإلكترونية:

- قسطاس (يُسر المعرفة القانونية) ( [/https://qistas.com/](https://qistas.com/) ).
- مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية ( [/http://77.42.251.205/](http://77.42.251.205/) ).
- المنصة الرقمية لقرارات محكمة النقض المغربية ( [/https://juriscassation.cspj.ma/](https://juriscassation.cspj.ma/) ).
- منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي) ( [/http://muqtafi.birzeit.edu/](http://muqtafi.birzeit.edu/) ).
- موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام) ( [/https://maqam.najah.edu/](https://maqam.najah.edu/) ).

## فهرس المحتويات

الإهداء.....	.....
إقرار.....	أ.....
شكر وتقدير.....	ب.....
الملخص.....	ج.....
Abstract.....	د.....
المقدمة.....	١.....
الفصل الأول: التحكيم في المنازعات العمالية الفردية.....	٧.....
المبحث الأول: اتفاق التحكيم ونطاقه.....	٨.....
المطلب الأول: اتفاق التحكيم العمالي وصوره.....	٨.....
الفرع الأول: شرط التحكيم في إطار عقود العمل الفردية.....	١٠.....
الفرع الثاني: مشاركة التحكيم في إطار عقود العمل الفردية.....	١١.....
المطلب الثاني: نطاق التحكيم.....	١٢.....
الفرع الأول: المسائل القابلة للتحكيم.....	١٣.....
الفرع الثاني: المسائل غير القابلة للتحكيم.....	١٦.....
المبحث الثاني: النزاعات العمالية الفردية.....	٢٠.....
المطلب الأول: مفهوم النزاع العمالي الفردي.....	٢٠.....
الفرع الأول: تعريف النزاعات العمالية الفردية.....	٢١.....
الفرع الثاني: معايير تمييز النزاع العمالي الفردي.....	٢٢.....
المطلب الثاني: أنواع المنازعات الناشئة بصدد عقود العمل الفردية.....	٢٤.....
الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بينود العقد.....	٢٥.....

الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بتنفيذ العقد وإنهاؤه.....	٢٧
الفصل الثاني: قابلية التحكيم في المنازعات الناشئة عن عقود العمل الفردية.....	٣١
المبحث الأول: التنظيم التشريعي لمسألة التحكيم في إطار منازعات العمل الفردية.....	٣٢
المطلب الأول: موقف التشريع الفلسطيني.....	٣٢
الفرع الأول: التحكيم في منازعات العمل الفردية من منظور قانون التحكيم الفلسطيني ولائحته التنفيذية.....	٣٢
الفرع الثاني: التحكيم في منازعات العمل الفردية من منظور قانون العمل الفلسطيني.....	٣٤
المطلب الثاني: موقف التشريع المقارن.....	٣٦
الفرع الأول: التشريعات النازمة لمسألة التحكيم في النزاع العمالي الفردي.....	٣٦
الفرع الثاني: التشريعات غير النازمة لمسألة التحكيم في النزاع العمالي الفردي.....	٣٧
المبحث الثاني: التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي بين القبول والرفض.....	٣٩
المطلب الأول: الاتجاه الفقهي والقضائي الراض للتحكيم في المنازعات العمالية الفردية.....	٣٩
الفرع الأول: الموقف الفقهي المعارض لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية.....	٤٠
الفرع الثاني: الاتجاه القضائي المعارض لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية.....	٤٢
المطلب الثاني: الاتجاه الفقهي والقضائي القائل بجواز التحكيم في المنازعات العمالية الفردية.....	٤٦
الفرع الأول: الموقف الفقهي المؤيد لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية.....	٤٦
الفرع الثاني: الاتجاه القضائي المؤيد لفكرة التحكيم في ظل عقود العمل الفردية.....	٤٨
الخاتمة.....	٥١
قائمة المصادر والمراجع.....	٥٤
فهرس المحتويات.....	٦٤