المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: مدى إمكانية إبرام مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي في ضوء التشريع الأردني: دراسة تحليلية
اسم الكاتب: عمر أحمد العرايشي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8273
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 06:56 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية جامعة مؤتة ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Feasibility of Including an Arbitration Compromise During the Validity of an Individual Employment Contract in Light of Jordanian Legislation: An Analytical Study

Omar Ahmad Al-Araishy
Department of Comparative Law, Faculty of Sheikh Noah El-Qudha for Sharia and Law
The World Islamic Science & Education University, Amman, Jordan

Received : 24/02/2024
Revised : 27/05/2024
Accepted : 29/05/2024
Published : 31/12/2024

DOI: 10.35682/jjlps.v17i4.938

*Corresponding author :
omar_alaraishy@yahoo.com

©All Rights Resaved for Mutah University, Karak, Jordan

All Rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means : electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the publisher

Abstract

Feasibility of Including an Arbitration Compromise During the Validity of an Individual Employment Contract in Light of Jordanian Legislation: An Analytical Study

The research aims to illuminate the conclusion of arbitration agreements to settle individual labour disputes during the employment contract term from the perspective of Jordanian legislation. It provides legal proposals to assist the parties to an individual employment contract in arbitration in case of disputes.

The study followed a descriptive-analytical method by describing and analyzing the legal texts related to the research subject in Jordanian legislation. It also refers to some comparative laws and ILO standards that are necessary to illustrate deficiencies in Jordanian legislation.

The study concludes with results, the most significant of which is that the legislator has not explicitly provided for the invalidity of arbitration agreements during the term of the employment contract or after its termination, which allows such arbitration agreements. It also finds that the general rules governing arbitration agreements offer protection to the worker from any diminution of their rights.

The study recommends, most notably the necessity of including a provision in the Labor Law that permits the settlement of individual labor disputes through arbitration, while providing the necessary controls to consider arbitration costs and arbitrators' fees.

Keywords: Employment contract; The Arbitration; Individual employment disputes; Labor law.

مدى إمكانية إبرام مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي في ضوء التشريع الأردني: دراسة تحليلية

عمر أحمد العرايشي

قسم القانون المقارن، كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمان، الأردن

تاريخ الاستلام: 2024/02/24
تاريخ المراجعة: 2024/05/27
تاريخ موافقة النشر: 2024/05/29
تاريخ النشر: 2024/12/31

الباحث المراسل:
omar_alaraishy@yahoo.com

©حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

جميع الحقوق محفوظة، فلا يسمح بإعادة طباعة هذه المادة أو النقل منها أو تخزينها، سواء أكان ذلك عن طريق النسخ أم التصوير أم التسجيل أم غيره، وبأية وسيلة كانت: إلكترونية، أو ميكانيكية، إلا بإذن خطي من الناشر نفسه

الملخص

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على إبرام مشارطة التحكيم لتسوية نزاعات العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل، وذلك من منظور التشريع الأردني، بالإضافة إلى تقديم مقترحات قانونية تساعد أطراف عقد العمل الفردي باللجوء إلى التحكيم في حالات النزاع للتمتع بمزايا التحكيم.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصف وتحليل النصوص القانونية في التشريع الأردني المنظمة لموضوع البحث، ومشيراً إلى بعض القوانين العربية والأجنبية المقارنة ومعايير العمل الدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية) بقدر الضرورة لبيان القصور في التشريع الأردني، مستعيناً في ذلك على اجتهاد الفقه القانوني والاجتهاد القضائي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم نص المشرع صراحةً على بطلان مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه مما يجيز مثل هذا الاتفاق التحكيم، وأن القواعد العامة التي تحكم اتفاق التحكيم توفر الحماية للعامل من أي انقاص لحقوقه.

وتوصي الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة إيراد نص في قانون العمل يسمح بتسوية نزاعات العمل الفردية من خلال التحكيم مع توفير الضوابط اللازمة لغايات مراعاة نفقات التحكيم وأتعاب المحكمين.

الكلمات الدالة: عقد العمل، التحكيم، نزاعات العمل الفردية، قانون العمل.

المقدمة

ثمّة دور لعقود العمل في تنظيم حقوق والتزامات كل طرف من أطرافها، وللمحافظة على استمرار تلك العلاقة في ظلّ عدم توازن في العلاقة العقدية كان لزاماً من المشرع وضع تنظيم قانوني يضع من خلاله الإطار التشريعي والمتمثل بقانون العمل لتوفير الحماية القانونية لطرفي عقد العمل.

وقد تنشأ بين صاحب العمل والعامل نزاعات تتعلق بالحقوق والالتزامات، وفض تلك النزاعات يتم من خلال الوسائل التي حددها المشرع الأردني في قانون العمل والتي تتمثل باللجوء إلى القضاء على اعتباره صاحب الولاية في فض النزاعات، أو من خلال سلطة الأجور المشكلة من وزير العمل وفي حدود اختصاصها المنصوص عليها في قانون العمل.

ونتيجةً لظهور وسائل غير قضائية لفض النزاعات كالتحكيم بعيداً عن القيود التي تفرضها القواعد العامة للتقاضي (البرعي و البرعي، 2009، صفحة 405)، وطول إجراءاتها، وسرية التقاضي، وغيرها من المسائل (Born, 2009) (Aladwan & Aladwan, 2023, p. 316)، وذلك من خلال اتفاق أطراف النزاع على اللجوء إلى التحكيم الذي يحدد المسائل المتنازع عليها وطرق تسويتها، فحرية الأطراف على الاتفاق يجعل من ذلك الاتفاق قاعدة آمرة لا يجوز مخالفتها.

وقد حدد المشرع الأردني العقود التي لا يجوز الاتفاق السابق على اللجوء إلى التحكيم في حال نشوء نزاعات بين أطراف تلك العقود ومن بينها عقد العمل (المادة 10، قانون التحكيم) لما في اللجوء للتحكيم في نزاعات العمل من تضييع لحقوق الطرف الضعيف (أبو الخير، 2014، صفحة 60)، إلاّ أنه لم ينص على بطلان مثل تلك الاتفاقات بعد نشوء النزاع بين صاحب العمل والعامل خاصةً أثناء سريان العلاقة العقدية وعدم اللجوء إلى إنهاء عقد العمل سواء برغبة من قبل العامل للحفاظ على فرصة العمل أو قد تكون برغبة من قبل صاحب العمل في المحافظة على العامل خاصةً إذا ما كان يمتلك خبرة وكفاءة عالية، وهذا يعدّ موضوع البحث بحيث يتحدد نطاقه في مشارطة التحكيم (الاتفاق اللاحق) على اللجوء إلى التحكيم أثناء سريان عقد العمل.

أهمية البحث

فضلاً عن أهمية البحث من الناحية العلمية المتمثل في معالجة مدى توافر مبررات بطلان الاتفاق السابق باللجوء إلى التحكيم على حالة الاتفاق اللاحق المتمثل بمشارطة التحكيم لتسوية نزاعات العمل الفردية التي تنشأ أثناء سريان العلاقة العقدية ما بين صاحب العمل والعامل وعدم انتهائها.

كما وتظهر أهمية موضوع البحث من الناحية العملية وذلك بتسليط الضوء على مدى فعالية اتفاق التحكيم لتسوية نزاعات العمل الفردية من خلال مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل للتمتع بمزايا التحكيم، وخاصةً السرية التي قد يلجأ إليها أصحاب العمل بعيداً عن العلنية المتبعة أمام المحاكم.

مشكلة البحث

وتكمن مشكلة البحث في إبطال المشرع الأردني لأي اتفاق سابق على التحكيم في عقد العمل، ولكن المشرع لم ينص صراحةً على إبطال الاتفاق اللاحق على نشوء النزاع باللجوء إلى التحكيم (مشارطة التحكيم) وخاصةً في حالة سريان عقد العمل وعدم اللجوء إلى إنهاء العلاقة التعاقدية، مما جعل الأمر محل خلاف وجدل فقهي، في ظلّ سعي أطراف عقد العمل باللجوء لوسائل غير قضائية وخارج أروقة المحاكم لتسوية النزاعات التي تنشأ بينهم والمحافظة على استمرار العلاقة العقدية وعدم اللجوء إلى انهائها، ويتفرع عن هذه المشكلة العديد من التساؤلات أهمها:-

- ما هي النزاعات التي قد تنشأ بين صاحب العمل والعامل أثناء سريان عقد العمل الفردي ولا تترتب عليها إنهاء العلاقة العقدية؟
- ما هي مبررات المشرع الأردني بإبطال الاتفاق السابق في عقد العمل باللجوء إلى التحكيم؟
- مدى توافر تلك المبررات في صورة مشارطة التحكيم لتسوية النزاعات التي قد تنشأ أثناء سريان عقد العمل؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على إمكانية اللجوء إلى التحكيم في مجال تسوية نزاعات العمل الفردية وأثناء سريان عقد العمل من خلال مشارطة التحكيم، وذلك من منظور قانون العمل الأردني والسمات المميزة المتجذرة فيه وكذلك قانون التحكيم، ويهدف البحث أيضًا إلى تقديم مقترحات قانونية تساعد أطراف عقد العمل الفردي على اللجوء بفعالية إلى التحكيم في حالات النزاع للاستفادة من مزايا التحكيم، مما يساعد المشرع الأردني من الاستفادة من النتائج في تطوير وتحسين التشريعات المنظمة لموضوع البحث.

منهج البحث

لمعالجة مشكلة البحث والإجابة على الأسئلة التي تثيرها، اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بوصف وتحليل النصوص القانونية في التشريع الأردني المنظمة لموضوع البحث الواردة في قانون العمل وقانون التحكيم، ومشيراً إلى بعض القوانين العربية والأجنبية المقارنة ومعايير العمل الدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية) بقدر الضرورة لبيان القصور في التشريع الأردني، مستعيناً في ذلك باجتهاد الفقه القانوني والاجتهاد القضائي وخاصة محكمة التمييز الأردنية، ومهتدياً بما جرى العمل عليه أمام المحاكم، ملتزماً في ذلك أدبيات البحث العلمي في ردّ الأفكار إلى مصادرها.

خطة البحث

انسجاماً مع منهج البحث فإنه يتعين دراسة طبيعة النزاعات التي قد تنشأ أثناء سريان عقد العمل الفردي، ومن ثم دراسة آثار مشارطة التحكيم لتسوية نزاعات العمل الفردية، للخروج بنتائج محددة تبين أوجه القصور في التشريع الأردني وكيفية تلافيها، لذلك ستقسم هذه الدراسة إلى مبحثين تنتهي بخاتمة بأهم النتائج والتوصيات وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: طبيعة النزاعات التي قد تنشأ أثناء سريان عقد العمل الفردي.

المبحث الثاني: أثر مشارطة التحكيم لتسوية نزاعات العمل الفردية.

المبحث الأول

طبيعة النزاعات التي قد تنشأ أثناء سريان عقد العمل الفردي

تنشيء عن علاقة العمل التزامات على كل من صاحب العمل والعامل، كما نظمها قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والذي يسعى إلى التوفيق بين مصالح طرفي العقد، فإن سعي أي طرف من أطراف العلاقة التعاقدية إلى مخالفة أحكام القانون أمراً متوقعاً مما يؤدي إلى نشوء نزاع ما بين أطراف عقد العمل الفردي.

ويقصد بنزاعات العمل الفردية بأنه "كل خلاف ينشأ بين العامل وصاحب العمل أو ممثله، بسبب إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه نصا قانونيًا أو تنظيميًا أو اتفاقيًا بما سبب ضررًا للطرف الآخر" (منصور، 2010، صفحة 76)، وقد يترتب على هذا النزاع اللجوء إلى الوسائل التي حددها المشرع في قانون العمل إما بإبقاء عقد العمل سارٍ –أي سريان العلاقة التعاقدية على الرغم من نشوء النزاع– أو إنهاء عقد العمل.

ولهذا من الضرورة بيان أشكال نزاعات العمل الفردية التي قد تنشأ أثناء سريان عقد العمل وتبقي على سريان العلاقة التعاقدية وهذا ما سيعالجه المطلب الأول، ومن ثم بيان الوسائل التي حددها المشرع في قانون العمل لتسوية نزاعات العمل الفردية من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: أشكال نزاعات العمل الفردية التي قد تنشأ أثناء سريان عقد العمل

يتسم قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته بأن قواعده آمرة وتتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حيث نصت المادة (4/ب) من قانون العمل على أنه "يعتبر باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون"، وهذا الطابع الحمائي الذي وفرّه المشرع الأردني بهدف المحافظة على الحد الأدنى من الحقوق التي وفرها في قانون العمل مع جواز الاتفاق على حقوق أفضل.

ونتيجةً لاختلاف مصالح طرفي عقد العمل قد يسعى أحد أطرافه إلى الخروج عن الأحكام الواردة في قانون العمل أو عقد العمل لتحقيق مصالحه، مما يؤدي إلى نشوء نزاع بين طرفي عقد العمل، وطالما أن

العامل يعتبر الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية، مما يترتب عليه دراسة المخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل للالتزامات المفروضة عليه بموجب القانون في ظلّ سريان العلاقة التعاقدية وعدم اللجوء إلى إنهاء عقد العمل.

وعملياً تتمثل النزاعات التي لا يلجأ عندها العامل إلى إنهاء عقد العمل للمحافظة على فرصة العمل أحد أمرين، أولهما: الاختلاف بالأجور المتفق عليها وما يتبعها من بدلات، وثانيهما: تغيير طبيعة عمل العامل والتي قد تشكل تغييراً بيّناً عن المتفق عليه، وهذا ما سيتم دراسته من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: مخالفة صاحب العمل لأجور العامل.

الفرع الثاني: مخالفة صاحب العمل بتغيير طبيعة عمل العامل.

الفرع الأول: مخالفة صاحب العمل لأجور العمال

عرفت المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته (الأجر) بأنه " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الاضافي"، فالأجر خاصية يتميز بها عقد العمل عن غيره من العقود، فعقد العمل من عقود المعاوضة، ولا يتصور وجود عقد عمل دون أجر، وأنّ مخالفة القانون بإخلال صاحب العمل بالتزامه بتخفيض أجر العامل أو عدم دفعه له يشكل ضرراً بالعامل بحرمانه من بعض حقوقه التي قررها له القانون (عبد الباقي، 1990، صفحة 388).

وقد وفرّ المشرع الأردني العديد من الوسائل القانونية لحماية الأجر كعنصر هام للعامل، نظراً لوظيفته الاجتماعية والاقتصادية، سواءً من خلال ما نصت عليه المادة (46) من قانون العمل بتحديد تاريخ استحقاق الأجر، وكذلك حصر الحالات التي يحق لصاحب الاقتطاع من أجر العامل في المادة (47) من ذات القانون.

وقد استقر اجتهاد محكمة التمييز إلى أن القانون قرر للعامل حماية خاصة بأجره واعتبر إخلال صاحب العمل به إخلالاً بركن أساسي من أركان عقد العمل، ورتب عليه إعطاء العامل الحق بترك العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية، لما للأجر من أهمية بالغة في عقد العمل، فلا يقوم العقد بدونه لأنّ تخفيض الأجر في مضمونه وجوهره بمثابة فصل للعامل، وذلك عن طريق حمله على ترك العمل بقصد حرمانه من حقوقه القانونية (تمييز حقوق، 2017/1906).

وقد قضت محكمة التمييز بهيئتها العامة إلى أنّ "حق العامل بترك العمل عند إخلال صاحب العمل بالتزاماته نحو العامل وخاصة إخلاله بالأجر سواء عن طريق تخفيضه أو عدم دفعه للعامل في وقته من صميم النظام العام شأنه في ذلك شأن غيره من حقوقه الأخرى التي يقررها" (تمييز حقوق، 2003/3507).

وقد تأخذ مخالفة صاحب العمل لأجور العامل أشكالا عديدة، أبرزها:

1- **تخفيض أجر العامل:** إن المشرع لم يجز تخفيض أجر العامل، فقد يلجأ صاحب العمل بإلغاء بعض البدلات أو العلاوات التي تدخل في مفهوم الأجر مما يشكل مخالفة لأحكام قانون العمل، حيث قضت محكمة التمييز بأن "صاحب العمل كان يدفع إلى العامل مبلغ (170-180) ديناراً شهرياً بدل تنقلات بشكل دائم ومستمر واستقر التعامل بينهما على ذلك فيكون بدل التنقلات (170) ديناراً كحد أدنى جزءاً من الأجر وتستحقه عن الفترة التي قام بإلغائه دفع تلك البدلات" (تمييز حقوق، 2022/5396).

2- **التأخر في دفع الأجور:** إن المادة (46) من قانون العمل أوجبت دفع الأجر خلال مدة أسبوع من تاريخ استحقاقها، وقد استقر اجتهاد محكمة التمييز إلى أن "المتأخر في دفع الأجور أو عدم دفعها صورة من صور الفصل التعسفي يعطي العامل الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بحقوقه القانونية والتعويض إذا كان له مقتضى وفقاً لأحكام المادة (29) من قانون العمل، حتى في حالة عدم النص صراحةً على ذلك من المشرع، تأسيساً إلى أن المادة (29/أ/4) أعطت العامل الحق في ترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية إذا تم تخفيض راتبه، فمن باب أولى أن يكون له هذا الحق حال عدم دفعها" (تمييز حقوق، 2022/512).

وعلى الرغم من ذلك إلاّ أنه كثيراً لا يلجأ العامل لهذه الوسيلة حتى لا يؤدي إلى إنهاء عقده وفقدان فرصة العمل في ظل تزايد نسبة البطالة في الأردن، الأمر الذي يترتب عليه لجوء العامل إلى الوسائل التي قررها القانون لتسوية النزاع والتي تتمثل باللجوء إلى سلطة الأجور وفقاً لأحكام المادة (54) من قانون العمل.

وقد ألزم قانون العمل بأن يتم الفصل في الدعاوى المقامة أمام سلطة الأجور بصورة مستعجلة (المادة 54/أ/1، قانون العمل)، وعدم التقيد بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم (المادة 54/ب، قانون العمل)، إلاّ أن هذه السلطة معينة للمؤسسات داخل منطقة عمان ولم يعين لها مناطق أخرى مما يحرم الكثير من العمال اللجوء إلى سلطة الأجور، مما يترك الاختصاص لمحاكم الصلح للنظر في تلك الدعاوى (المادة 137/أ، قانون العمل).

الفرع الثاني: مخالفة صاحب العمل بتغيير طبيعة عمل العامل

يعتبر تأدية العامل للعمل المتفق عليه في عقد العمل أحد الالتزامات الجوهرية وفق أحكام المادة (19) من قانون العمل، ولا يجيز قانون العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في عقد العمل بإرادة منفردة.

إلاّ أن المشرع أجاز لصاحب العمل من تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه وفقاً لما نصت عليه المادة (17) من قانون العمل بأنه " لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافا بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل".

ويرى جانب من الفقه بأن تغيير طبيعة العمل للعامل المقصود من قبل المشرع في المادة (29/أ/1) من قانون العمل هو الذي يرتب المساس بالناحية المادية أو الأدبية أو بتغيير نوع العمل للعامل عما تم الاتفاق عليه في عقد العمل (المغربي، 2009، صفحة 141).

وبذلك اعتبرت محكمة التمييز بأن "الاتفاق بين صاحب العمل والعامل ليعمل بوظيفة مسؤول مستودع ومن ثم نقله لوظيفة موظف أمن يعتبر تغييراً بيّناً في نوع العمل حتى لو ورد شرط في عقد العمل يتيح لصاحب العمل هذا التغيير دون مراعاة لتغيير طبيعة العمل المتفق عليه مما يشكل مخالفة للحماية التي وفرها قانون العمل مما يترتب عليه بطلان هذا الشرط وفقاً لحكم المادة (4/ب) من ذات القانون، ويحق للعامل استعمال حقه الوارد في المادة (29/أ/1) من قانون العمل" (تمييز حقوق، 2022/4923).

وفي جانب آخر اعتبرت محكمة البداية بصفتها الاستئنافية مساساً من الناحية الأدبية للعامل وذلك بتنزيل المسمى الوظيفي للعامل من مسؤول قسم التبريد إلى فني في قسم التبريد ووضع موظف آخر يرأسه (بداية الرصيفة بصفتها الإستئنافية، 2022/349).

وقد وفرّ المشرع حماية لطبيعة العمل في المادة (29/أ/1) من قانون العمل بأن سمح للعامل بترك العمل إذا "استخدمه في عمل يختلف في نوعه اختلافا بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون".

وقد لا يلجأ العامل إلى هذه الوسيلة خشية فقدان فرصة العمل وعدم الحصول على تعويضات تساعده في الحصول على فرصة عمل أخرى هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى إن طول الإجرءات أمام المحاكم، وما يترتب عليه من أتعاب محاماة تجعل العامل لا يلجأ للمطالبة بحقه عبر الوسيلة التي وفرها له قانون العمل.

المطلب الثاني: الوسائل التي حددها المشرع في قانون العمل لتسوية نزاعات العمل الفردية

حرصاً من المشرع الأردني على تنظيم إجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية، فقد حدد جهتين لتسوية نزاعات العمل تتمثل بمحاكم الصلح وسلطة الأجور، وستناول كلا منهما بفرع مستقل.

الفرع الأول: تسوية نزاعات العمل الفردية من خلال محاكم الصلح

تعتبر محاكم الصلح صاحبة الاختصاص النوعي في جميع نزاعات العمل الفردية (المادة 137/أ، قانون العمل)، وتعتبر الدعاوى العمالية من الدعاوى المستعجلة التي تلزم تقديم المدعى عليه لائحة جوابية خلال سبعة أيام من اليوم التالي لتاريخ تبلغه لائحة الدعوى ودون أن تكون قابلة للتمديد (المادة 6، قانون محاكم الصلح).

ويرى جانب من الفقه بأن الصلاحية الممنوحة لقاضي الصلح بإجراء تسوية بالوساطة ما بين الخصوم وفقا للمادة (7/أ) من قانون محاكم الصلح وذلك للتمتع بمزايا تلك الوساطة والتي تخفف عنهم الوقت والجهد والنفقات، لما في الإجراءات القضائية من نفقات وطول إجراءات واستنزاف لوقت الخصوم، وأن الصلح بين

الطرفين أدعى إلى الإنصاف وتحقيق للعدالة التي قد لا يحققها الحكم القضائي (الشوشاري، 2021، ص136).

والمشرع قد أعفى الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية من باب تيسير طريق التقاضي أمام العمال ودون تحميلهم رسوم ونفقات والمصاريف، وأن العامل يلجأ إلى القضاء في الحالات التي يتعرض فيه إلى انتهاكات صارخة من قبل صاحب العمل وأنه غالباً ما يكون قد فقد مصدر رزقه، إلاّ أنه على الرغم من هذا الاعفاء إلاّ أنه يبقى العامل مرهونا بأتعاب المحاماة في الحالات التي يلزم بها بالاستعانه بمحامٍ وهذا ما نصت عليه المادة (7/ب) من قانون محاكم الصلح بأنه " لا يجوز للمتداعين من غير المحامين أن يحضروا أمام محكمة الصلح التي تنظر الدعوى الحقوقية إلا بوساطة محامين يمثلونهم بموجب سند توكيل وذلك في الدعاوى التي قيمتها ألف دينار فأكثر والدعاوى المقدرة قيمتها لغايات الرسوم".

وبالتالي فإن كانت مطالبات العامل أكثر من ألف دينار سيترتب عليه تقديم الدعوى بوساطة محامٍ هذا من جانب، ومن جانب آخر بأن الاستئناف الذي يمكن تقديمه للطعن بقرار محكمة الصلح يجب أن يقدم من قبل محامي (المادة 63، قانون أصول محاكمات مدنية)، وهذا سيشكل عبئا ماليا على العامل نتيجة هذه القيود.

الفرع الثاني: تسوية نزاعات العمل الفردية من خلال سلطة الأجور

نظمت المادة (54) من قانون العمل اختصاص سلطة الأجور من حيث الدعاوى التي تنظر بها، والإجراءات الواجب اتباعها من قبل ناظر سلطة الأجور، وذلك على النحو الآتي:-

أولاً :اختصاص سلطة الأجور

تختص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور في المنطقة التي يقع ضمن اختصاصها سلطة الأجور، بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع، أو الحسميات غير القانونية منه، أو تأخير دفعه، أو أجور ساعات العمل الإضافية، أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية (المادة 54/أ/1، قانون العمل).

ويقتصر هذا الاختصاص في حالتين هما:-

1- إقامة الدعوى من العامل إذا كان على رأس عمله.

2- إقامة الدعوى من العامل خلال ستة أشهر من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل، وفي هذه الحالة لا تختص سلطة الأجور بنظر الدعاوى في حال قام العامل بفصل العامل سواء كان إنهاء مشروعاً أو غير مشروع وترتب في ذمة صاحب العمل أجور العامل.

ولا تنظر سلطة الأجور بنظر الدعاوى التي لا تقع ضمن اختصاصها، حيث إن المشرع منح وزير العمل الخيار بتعيين منطقة سلطة الأجور (المادة 54/أ، قانون العمل)، وتقع سلطة الأجور في منطقة عمان فقط مما يجعلها غير مختصة مكانياً للنظر بالدعاوى في حال كانت المؤسسة التي يعمل بها العامل خارج حدود منطقة عمان.

حيث ورد في أحد قرارات سلطة الأجور بأنه " على السلطة وقبل الدخول والتثبت من مدى أحقية المدعية لما تدعيه وتحليل البينات المقدمة من قبلها إذ يتوجب عليها أولاً التثبت من شروط صحة إقامة الدعوى أمام سلطة دعاوى الأجور على سند من أحكام المادة (54) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته والتي يتوجب فيها على العامل أن يثبت الأمور الثلاثة لتكون السلطة مختصة وظيفياً وقانونياً بنظر الدعوى وهذه الشروط هي:- 1-.... 2-.... 3- أن يكون موطن الجهة المدعى عليها وعلى سند من أحكام المادتين (54،137) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته هو (العاصمة عمان) وقد تحقق هذا الشرط أيضا إذ تبين إن عنوان الجهة المدعى عليها وحسب لائحة الدعوى هو العاصمة عمان/ الدوار الثالث/شارع الخالدي" (سلطة الأجور، 2022/3)

وقد اعتبرت محكمة التمييز مسألة اختصاص سلطة الأجور من النظام العام حيث قضت بأنه "وحيث إنّ هذه المسألة متعلقة بالاختصاص النوعي لسلطة الأجور في نظر كل ما يتعلق بالأجور إذا كان على رأس عمله أو خلال ستة أشهر من تركه العمل فهي مسألة من النظام العام على المحكمة إثارتها من تلقاء نفسها ولم يثرها أحد الخصوم" (تمييز حقوق، 2023/1068).

وقد أكدت أيضاً محكمة التمييز بعدم جواز تجزئة الدعاوى أمام سلطة الأجور والمحاكم حيث قضت بأنه "لا يوجد في قانون العمل ما يدل على المشرع قصد تجزئة الدعوى العمالية الواحدة ليطالب العامل بأجور أمام سلطة الأجور وبباقي حقوقه العمالية أمام محكمة الصلح، إنما قصد المشرع فتح الباب أمام العامل للمطالبة بأجوره وما يتعلق بها وبدل العمل الإضافي أمام سلطة الأجور لسهولة وسرعة الإجراءات دون أن يحول بينه وبين محكمة الصلح للنظر والفصل في جميع حقوقه العمالية المتعلقة بالأجور وغيرها" (تمييز حقوق، 2023/1751)، وبالتالي إذا تعددت مطالب العامل من أجور ومستحقات أخرى غير متعلقة بالأجور فيكون الاختصاص لمحكمة الصلح (الشوشاري، 2021، ص137).

ثانياً: إجراءات أمام سلطة الأجور

حدد المشرع إجراءات تتمثل في المرونة والسهولة، تمّكن العامل من اللجوء إلى سلطة الأجور ويتم النظر والفصل فيها بصورة مستعجلة، فلم يلزمها بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة أمام المحاكم، بل تتمتع بنفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية، حيث يدعى أي شخص للإدلاء بشهادته بعد أداء القسم، ويطلب من السلطات الأمنية المختصة إحضاره في حالة تخلفه عن الحضور، وتطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبينات الضرورية للنظر والفصل في الدعوى (المادة 54/أ، قانون العمل).

وقد استقر الاجتهاد القضائي بأن "تطبيق سلطة الأجور للإجراءات والأصول المتبعة أمام المحاكم النظامية أمر جوازي ولها ذات الصلاحيات الممنوحة لهذه المحاكم وذلك وفق أحكام المادة (54/ب) من قانون العمل" (تمييز حقوق، 2014/2784).

وعلى الرغم من عدم نص المشرع صراحةً على المدة التي يتوجب على سلطة الأجور الفصل في الدعوى كما هو عليه الحال في الدعاوى أمام محاكم الصلح بموجب المادة (137/أ، قانون العمل)، إلاّ أن

المرونة الممنوحة لسلطة الأجور من عدم التقيد بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة أمام المحاكم تجعل من طبيعة الاستعجال أمرا منطقيا يجب التقيد به للفصل في الدعاوى.

وهذا ما أكدته محكمة التمييز بأنه "يستفاد من الماده 137 أنها ألزمت قاضي الصلح أن يفصل في الدعوى العماليه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها إلى المحكمه، واختصرت مدة الطعن بقرار محكمة الصلح إلى عشرة أيام، وانطلاقاً من هذا الحرص من المشرع على سرعة الفصل في الدعاوى العماليه، ومراعاة منه لوضع العامل المادي، لأنه في غالب الأحيان يعتمد في معيشته على أجوره العماليه خوّل مجلس الوزراء بالماده 54/أ من قانون العمل صلاحية تعيين سلطة من ذوي الخبره والاختصاص في شؤون العمل والعمال للنظر في دعاوى العمال المتعلقه بأجورهم في حالة عدم دفعها في مواعيدها أو الانتقاص منها أو إجراء حسم غير قانوني من هذه الأجور أو عدم دفع أجور ساعات العمل الإضافيه وذلك لتفصل هذه السلطه في هذه الحقوق بصورة مستعجله في حالة ما إذا كان العامل لا يزال على رأس عمله، أو لم يمرّ على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر، وقصد المشرع في هذا النص فتح الباب أمام العامل ليحصل على ما حسم أو انتقص من أجره كلياً أو جزئياً بصوره سريعة دون الذهاب إلى المحاكم النظامية (محكمة الصلح) والخضوع لإجراءاتها التي قد تطول أحياناً واشترط المشرع على العامل عند لجوئه إلى سلطة الأجور أن يكون على رأس عمله أو أن يقدم دعواه إليها خلال مدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله، وعلى أن يكون الهدف من الدعوى الحصول على الأجر الذي لم يدفع أو استكمال ما انتقص أو حسم منه بصورة غير قانونية" (تمييز حقوق، 2023/1751) و (تمييز حقوق، 1999/1382).

المبحث الثاني

أثر مشارطة التحكيم لتسوية نزاعات العمل الفردية

لمراعاة التطورات الجديدة التي ظهرت في الخمسين سنة السابقة قام المشرع الأردني بإصدار قانون للتحكيم رقم (31) لسنة 2001 (Aljazy، 2008، صفحة 220)، حيث وُصِفَ بأنه "قانون معاصر ومصمم لأخذ القواعد الدولية في الاعتبار ومتأثراً بأحدث التطورات" (التلهوني، 2014).

والتحكيم بشكل عام يقسم إلى نوعين، الأول إجباري وهو التحكيم الذي تنعدم إرادة أطراف النزاع باللجوء إليه، والثاني اختياري وهو الذي يتم اللجوء إليه باتفاق الأطراف عليه (العطين، 2009، صفحة 185)، وهذا النوع الأخير الذي أقرّه المشرع الأردني في قانون التحكيم حيث نصت عليه المادة (9/أ) بأن " اتفاق التحكيم هو اتفاق الأطراف، سواء من الأشخاص الحكمية 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"، وبالتالي ينقسم اتفاق التحكيم إلى صورتين هما: الأولى شرط التحكيم والذي يكون قبل نشوء النزاع، وأما الثانية فهي مشارطة التحكيم والتي تكون بعد نشوء النزاع (تمييز حقوق، 2023/6696).

ولا بد من القول بأن الاتفاق السابق على اللجوء إلى التحكيم في عقود العمل لا يثير إشكالية، حيث إن المشرع الأردني أبطل صراحةً هذا الاتفاق بموجب المادة (10/د) من قانون التحكيم، لكن ما يثير من إشكالية هي نشوء نزاع بين صاحب العمل والعامل ومن ثم يتم الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم من خلال مشارطة التحكيم في ظلّ سريان العلاقة التعاقدية وعدم اللجوء إلى إنهاء عقد العمل، فهل تنطبق أحكام المادة (10/د) من قانون التحكيم ببطلان مثل هذا الاتفاق في ظلّ عدم النص صراحةً على ذلك؟ وهل تسري المبررات التي توخاها المشرع بإبطال هذا الاتفاق طالما أن عقد العمل لم ينتهِ؟

وللإجابة على تلك التساؤلات سنحاول في هذا المبحث بيان موقف المشرع الأردني من مشارطة التحكيم في عقود العمل وذلك في المطلب الأول، وأن نبحث في المطلب الثاني موقف الفقه والقضاء من مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي.

المطلب الأول: موقف المشرع الأردني من مشارطة التحكيم في عقود العمل

يعدّ مشارطة التحكيم اتفاق بين أطراف العلاقة العقدية بعد نشوء النزاع باللجوء إلى التحكيم لفض النزاع (Aladwan & Aladwan, 2023, p. 318)، وقد سبق القول إلى أن المشرع الأردني لم ينص صراحة على بطلان مشارطة التحكيم، الأمر الذي يتطلب البحث في مدى توافر مبررات البطلان في مشارطة التحكيم لتسوية النزاعات أثناء سريان عقد العمل الفردي وبعد انتهاء عقد العمل الفردي وذلك من خلال الفرعين التاليين:-

الفرع الأول: مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي

وباستقراء متفحص لنص المادة (10/د) من قانون التحكيم ينبئنا بأنه لم ينص المشرع صراحةً على بطلان أي اتفاق لاحق على التحكيم بعد نشوء النزاع أثناء سريان عقد العمل الفردي، بما معناه أن هذا النص لا تسري أحكامه على الاتفاق اللاحق (مشارطة التحكيم)، فإلى أي مدى مشروعية إبرام الاتفاق اللاحق على التحكيم أثناء سريان العلاقة التعاقدية؟، ويلزمنا للإجابة على هذا التساؤل استقراء المبررات التي دعت المشرع الأردني إلى إبطال الاتفاق السابق باللجوء إلى التحكيم في نزاعات العمل الفردية.

ويبرر توجه المشرع الأردني ذلك بما أقامه من توازن دقيق بين المصالح المتعارضة ومنها النزاعات بين صاحب العمل والعامل في عقد العمل، وأن اللجوء للتحكيم في هذه النزاعات من شأنها تهدر حقوق الطرف الضعيف وهو العامل (أبو الخير، 2014، صفحة 14)، وتيسير المشرع لإجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية من خلال تسهيل الإجراءات دون الانتظار طويلاً (المغربي، 2018، صفحة 62)، وعدم تكبيد العامل أية رسوم على المطالبات التي يطالب بها، وبالتالي هذا يخالف بطبيعة الحال الطابع الخاص لقضايا التحكيم.

وقد أكدت محكمة التمييز تلك المبررات في القرار الصادر عن هيئتها العامة، باعتبار وجود شرط تحكيم الذي تضمنه العقد بين صاحب العمل والعامل باطلاً؛ على اعتبار شرط التحكيم في عقود العمل يخالف المادة (4) من قانون العمل لما فيه من انتقاص بحقوق العامل سواء من حيث تكبيده رسوم ونفقات

ومصاريف يعفيه منها قانون العمل أو من حيث حرمانه من صفة الاستعجال (تمييز حقوق، رقم 2015/320).

ومن حيث نص المشرع على إبطال شرط التحكيم بموجب نص في قانون التحكيم، يرى جانب من الفقه بأن المشرع لم يكن ناجحًا عندما أدرج هذا البند في قانون التحكيم بدلاً من قانون العمل (Alawamleh, 2022)، وإن كان هذا الاعتراض يحتاج إلى مراجعة تشريعية لقانون العمل من حيث الوسائل التي تتيح تسوية نزاعات العمل الفردية، إلاّ أننا لا نجد ما يبرر هذا الرأي في ظلّ وجود قانون خاص ينظم التحكيم كوسيلة من وسائل تسوية النزاعات.

وبذلك يكون المشرع الأردني قد تبنى إبطال الاتفاق على التحكيم أثناء إبرام عقد العمل بافتراض أن العامل عند إبرام العقد يكون في حالة ضعف وغايته الحصول على فرصة العمل، وعدم قدرة العامل في ذلك الوقت على فرض أي شروط إلى العقد، وأن سلطة صاحب العمل هي الأقوى عند إبرام العقد، فإلى أي مدى يسر ذلك أثناء سريان عقد العمل عند إبرام مشارطة التحكيم موضوع البحث؟

إن عدم نص المشرع صراحةً على عدم إبرام مشارطة التحكيم في عقود العمل لا يشكّل مانعاً من إبرام هذا الاتفاق في ظلّ سريان عقد العمل، ذلك أن القواعد العامة التي تحكم عملية التحكيم وما يتبعه من اتفاق على اللجوء إلى التحكيم مقيد بعدم جواز مخالفة النظام العام وضمان احترام الأصول العامة في التقاضي (عبد التواب، 2013، صفحة 360)

والحقيقة أن شكوكاً جدية لدى الباحث في مدى انسجام هذا النص مع حالة إبرام مشارطة التحكيم، ذلك أن افتراض العامل الطرف الضعيف في العلاقة العقدية لا يمكن أن يكون في جميع الحالات، ففي حالة تمتع العامل بمهارات وكفاءة عالية يحتاجها صاحب العمل تجعل من العامل الطرف الأقوى التي تتيح له فرض شروطه على صاحب العمل عند إبرام عقد العمل وبعدها.

والحقيقة أن محكمة التمييز الأردنية أيدت هذا الرأي فذهبت إلى أنه "وفي كثير من الحالات يكون فيها العامل هو الطرف القوي والذي يتمتع بمركز قانوني أفضل من صاحب العمل وفي مثل هذه الحالات إذا أبرم الاتفاق أو تم تعديله وكان العامل في مركز يوازي مركز صاحب العمل أو أفضل منه يكون هذا الاتفاق صحيحا ومنتجا لآثاره لانتفاء علة حكم المادة 4/ب المشار إليها" (تمييز حقوق، 2018/269).

وبالنظر إلى إبطال المشرع لشرط التحكيم عند إبرام عقد العمل، فإننا نجد بأن عدم إبطاله لإبرام مشارطة التحكيم ليتيح مساراً لصاحب العمل والعامل لتسوية النزاعات التي تنشأ بينهما بالوسائل التي يتم الاتفاق عليها.

ولعلّ ما يؤيد ذلك إلى فرض قانون التحكيم لقواعد لا تجيز مخالفتها، وأن اتفاق التحكيم تحكمه القواعد الواردة في قانون التحكيم، مما يوفر ضمانة للعامل من أي فروض على إرادته في اتفاق التحكيم.

ويجدر الإشارة إلى أن نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم ملكي رقم (م/51) لسنة 1426هـ أجاز في المادة (124) منه على اللجوء إلى التحكيم في نزاعات العمل وذلك من خلال تطبيق أحكام نظام التحكيم المعمول به في المملكة سواء أكان هذا الاتفاق سابقا على نشوء النزاع أم بعده.

الفرع الثاني: مشارطة التحكيم بعد انتهاء عقد العمل الفردي

في حال انتهاء عقد العمل الفردي ونشوء نزاع بين صاحب العمل والعامل نتيجة هذا الإنهاء قد يتفق كلا الطرفين باللجوء إلى التحكيم من خلال مشارطة التحكيم، وأمام صراحة المادة (10) من قانون التحكيم نجد بأن هذا الاتفاق ما بين صاحب العمل والعامل يعدّ صحيحاً ومنتجاً لآثاره القانونية، في ظل زوال الضعف الذي يخشى منه المشرع أثناء سريان عقد العمل، مما يجعله قادراً على التصرف بحقوقه دون ضعف أو خوف من صاحب العمل (أبو هزيم و أبو مغلي، 2020، صفحة 267).

ونتيجةً لذلك فإن اللجوء إلى التحكيم بعد انتهاء عقد العمل وبعد نشوء النزاع لا يعتبر مخالفاً للنظام العام، فيعتبر عقد التحكيم صحيحاً في نزاعات العمل إذا أجريَّ بعد انتهاء عقد العمل، حيث تكون للأجير حرية تامة في التصرف بحقوقه، إذ إنَّه لا يمس النظام العام عندئذ، وهذا على عكس عقد التحكيم الذي يبرم أثناء وجود الأجير في خدمة صاحب العمل إذ يكون عندئذ في مركزٍ ضعيف يبرر الحماية الصارمة له، بحيث يكون عقد التحكيم باطلاً في هذه الحالة لتعارضه مع قواعد النظام العام الرامية إلى هذه الحماية.

ذلك أن اللجوء إلى التحكيم هو طريق استثنائي وطريق بديل للقضاء النظامي وحيث إن الإجراءات أمام المحكم وفقاً لاتفاق الطرفين لا تحكمها قواعد أصول المحاكمات المدنية الواجب اتباعها أمام القضاء النظامي فيكون اتفاقهما على التحكيم لا يخالف القانون (تمييز حقوق، 2017/1934).

وبهذا المبدأ ذهب المشرع الفرنسي في قانون العمل بالسماح باللجوء إلى التحكيم بعد انتهاء عقد العمل (قانون العمل الفرنسي، L1411-4)، وهي حالة استثنائية بالنسبة لاختصاص مجلس النزاعات الفردية الذي تختص بالنزاعات الناشئة عن عقود العمل الفردية (أبو الخير، 2014، صفحة 59)، حيث إنه اعتمد معيار الوقت الذي يتفق فيه على التحكيم للتمييز بين حالات اللجوء إلى التحكيم فأجاز التحكيم بعد انتهاء عقد العمل، ولم يجيز التحكيم أثناء سريان عقد العمل سواء كان شرط التحكيم أم مشارطة تحكيم (أبو زيد، 2018، صفحة 399).

ويجد الباحث بأن توصية منظمة العمل الدولية رقم (92) بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين (1951) التي عززت من مسألة التوفيق والتحكيم الاختياري لتسوية نزاعات العمل الجماعية وخاصةً الصناعية(المادة 2/3، توصية رقم 92)، لا تمنع من الاسترشاد بها كأحد معايير العمل الدولية لتسوية نزاعات العمل الفردية من خلال التحكيم وما تضمنته من أحكام قانونية تتعلق بمجانية إجراءات التحكيم، والعمل على إنشاء أو تنشيط مؤسسات ووحدات إدارية تقوم بمهام التحكيم، بحيث تُقلل من حاجة اللجوء إلى التقاضي الرسمي (منظمة العمل الدولية، 2013، صفحة 1)

المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء من مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي

لدراسة صحة مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي يتطلب البحث في موقف الفقه القانوني حول مشارطة التحكيم وذلك في الفرع الأول، ومن ثم البحث في موقف القضاء في الفرع الثاني.

الفرع الأول: موقف الفقه القانوني حول مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي

في البداية لا بد من القول باختلاف آراء الفقه حول اللجوء إلى التحكيم في النزاعات العمالية أثناء سريان عقد العمل سواء كان من خلال إبرام شرط التحكيم أو مشارطة تحكيم، فجانب من الفقه يرى بأن اللجوء للتحكيم في هذه النزاعات من تضييع لحقوق الطرف الضعيف في ظل التوازن الذي أقامه المشرع بين المصالح المتعارضة ومنها نزاعات بين صاحب العمل والعامل، وأنه يؤدي إلى انتهاك قواعد النظام العام المتعلقة بالحفاظ على المصلحة العامة من خلال القواعد الآمرة في قانون العمل والذي يترتب عليه إبطال القاعدة المخالفة بغض النظر عن المصلحة التي ستجلبها للعامل (المغربي، 2018، صفحة 61)، مما يوفر الحماية للعامل من أي تلاعب بحقوقه أو الإجبار في عقد العمل (أبو الخير، 2014، صفحة 58).

ويضيف أصحاب هذا الاتجاه بأن الطبيعة الخاصة للقضايا العمالية قد يسرّت من إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية من خلال تسهيل الإجراءات دون الانتظار طويلاً (المغربي، 2018، صفحة 62)، ولا يتكبد العامل أية رسوم على المطالبات التي يطالب بها وهذا يخالف بطبيعة الحال الطابع الخاص لقضايا التحكيم، فالتحكيم ليس مجاناً إنما يتم دفع أجور التحكيم وهذا يشكل إرهاقاً على العامل بالإضافة إلى رسوم تنفيذ الحكم (العطين، 2009، صفحة 196)، حيث يعد التحكيم طريقاً بديلا لتسوية النزاعات خارج إطار القضاء وهو طريق استثنائي على الأصل العام وفيه يتكبد العامل رسوماً ونفقات ومصاريف يعفيه منها قانون العمل، فإن شرط اللجوء إلى التحكيم في عقد العمل يعد تنازلاً عن حقوق منحه إياها قانون العمل، ويشكل مخالفة لأحكام المادة (4) من قانون العمل وبالتالي فإنه يعد شرط باطلاً ولا يرتب أي أثر قانوني (الداوودي، 2015، صفحة 30)، فضلاً عن ذلك تكون مدة إصدار القرار في القضايا العمالية أقل من مدد التحكيم وبالتالي تراعى مصلحة العامل بذلك (الأحمد، 2012، صفحة 67).

ويؤكد جانب من الفقه بأن القيد الذي يتمثل بالوضع الضعيف للعمال أمام أصحاب العمل سيبقى طيلة سريان عقد العمل، وسيكون لدى صاحب العمل نفسه القدرة على فرض مثل هذا البند إذا لم ينته عقد العمل بعد (Bashayreh, 2009)، حيث سيخشى العامل الذي لا يزال يعمل لدى صاحب العمل ولم ينته عقده بردّ فعل صاحب العمل في حالة عدم قبوله لمشارطة التحكيم اللاحق على نشوء النزاع، حيث سيؤثر ذلك بطريقة أو بأخرى على شروط عمله وحتى استمراريته في العمل (Rubinstein, 2005).

ويؤكد جانب من الفقه الفرنسي ذلك باعتبار التحكيم جائز في نزاع العمل الفردي، بعد نشوء النزاع بين صاحب العمل والعامل لا قبل ذلك (جريساتي، 2011)، بحيث لا يُقبل التحكيم أثناء سريان عقد العمل حفاظاً على توازن العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل.

وأما الجانب الآخر الذي يؤيد اللجوء إلى التحكيم لتسوية نزاعات العمل الفردية سواءً أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه بحجة عدم حرمان العامل وصاحب العمل من مزايا التحكيم العديدة، كالسرعة والسرية في فض النزاعات وبساطة الإجراءات (أبو الخير، 2014، صفحة 59)، بالإضافة إلى أن طبيعة هذه النزاعات لا تتعارض مع التحكيم على اعتبار أن نزاع العمل هذا واختصاص النظر فيه لا يتعلقان بالنظام العام التي تمنع عرض نزاع العمل الفردي على التحكيم (بيبي، 2019، صفحة 80).

وأن عدم الممانعة من اللجوء إلى التحكيم في نزاعات العمل الفردية يقوم على أساس بأن الخلافات الفردية في علاقات العمل ليس فيها أي مساس بحق المجتمع وأفراده، وأن هناك احتراما لإرادة الأطراف المتنازعة وتشجيعها على حل نزاعاتهم بالطريقة التي يختارونها، والنقطة الجوهرية التي تشجع اللجوء إلى التحكيم، هو أن انتهاء علاقة العمل يعني انتهاء عنصر التبعية، وبالتالي هذه الأخيرة لن تقف حاجزا أمام العامل للتعبير عن إرادته (بيبي، 2019، صفحة 80)، فلا شيء يؤثر في وجوده وصحته لأنه في هذه الحالة تبقى الحقوق الأساسية للعامل (Caen, Pélissier, & Supiot, 1999, p. 909).

ولا يُعتبر اللجوء للتحكيم للفصل بالنزاعات العمالية مخالفاً للنظام العام؛ لأن التحكيم يجوز في جميع المسائل التي تقبل الصلح والنزاعات العمالية هي من المسائل التي تقبل الصلح ولا تعتبر القضايا العمالية من القضايا المخالفة للنظام العام والآداب (أبو هزيم و أبو مغلي، 2020، صفحة 267) ، حيث إن عدم تقيد المحكم بإجراءات التقاضي العادية ومواعيدها، يؤدي إلى تفادي البطء في الفصل في النزاعات لما يتمتع به التحكيم من سرعة يفتقدها القضاء العادي (محمود، 2006، صفحة 21) (Corbères, 2016, p. 14).

وإلى جانب ذلك فإن بعض الفقه يرى بأن التحكيم يشكل أحد أسباب تشجيع الاستثمارات في الدولة بسبب سهولة حل نزاعات وسرعتها (أبو زيد، 2018)، مما يحقق زيادة في فرص العمل في ظل زيادة نسبة البطالة، وبالنتيجة يؤدي إلى زيادة في النمو الاقتصادي للدولة (سلامة، 2014).

وبالنتيجة فإن الاتفاق على التحكيم بعد نشوء النزاع وإبرام مشارطة تحكيم أثناء سريان عقد العمل لا يوجد فيه أي إشكالية طالما أن العامل أبرم هذا الاتفاق باختياره وبكامل إرادته الحرة (أبو زيد، 2018، صفحة 399).

ويرى الباحث بأن اللجوء إلى التحكيم أثناء سريان عقد العمل بنظامه القانوني المتميز لتسوية نزاعات العمل الفردية من شأنه يساهم في تعزيز علاقات العمل حيث إن القواعد الواردة في قانون العمل لا يمكن أن تتعارض مع نظام التحكيم، ذلك أنه إذا لم يتضمن اتفاق التحكيم أفضل وأسرع للعامل لن يشكّل ذلك مخالفة للنظام العام الذي لا يجوز المساس به لأنه من القواعد الآمرة، وبالتالي يجب أن يتكيف القانون مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية للأطراف التي يحكمها مع مراعاة مصالح العامل (المغربي، 2018، صفحة 60).

وفي سبيل ذلك يمكن أن تكون مسؤولية تسوية النزاعات العمالية منوطة بإدارات العمل الوطنية التي تعمل بصفتها جزءاً من الخدمة العامة المكلفة بإدارة الأنشطة في مجال سياسات العمل (منظمة العمل الدولية، 2013، صفحة 28)، وذلك إما من خلال وزارة العمل على غرار سلطة الأجور التي تقضي نزاعات الأجور بين صاحب العمل والعامل (قانون العمل، 54) أو من خلال تفويض وكالات خاصة لتقوم بهذه المهمة.

وأما ما يتم الاتفاق باللجوء إلى التحكيم بعد انتهاء عقد العمل فإن مبررات الحظر قد زالت وبالتالي يجب تعزيز فكرة اللجوء إلى التحكيم من خلال إعفاء العامل من نفقات التحكيم وأتعاب المحكمين بطرق تساهم في توفير وسائل بديلة لتسوية النزاعات خارج أروقة المحاكم.

الفرع الثاني: موقف القضاء حول مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل الفردي

في البداية لا بد من القول بأن محكمة التمييز قضت ببطلان شرط التحكيم في العديد من قراراتها قبل تعديل المادة (10) من قانون التحكيم بموجب القانون المعدل رقم (16) لسنة 2018، حيث قضت بأنه "وحيث إن اللجوء إلى القضاء حق كفله الدستور إذ نصت المادة (101) من الدستور أن (المحاكم مفتوحة للجميع) في حين أن التحكيم وسيلة خاصة وطريق بديل لتسوية النزاعات وهو طريق استثنائي تقرر خروجاً على الأصل العام الذي يجعل الاختصاص بفض النزاعات منوطاً بالقضاء فقط وحيث إن أحكام المادة (4/ب) من قانون العمل أحكام آمرة يجب مراعاتها حفظاً لحقوق العامل وعليه وحيث إن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل الموقع بين طرفي هذه الدعوى ينطوي على انتقاص من حقوق العامل سواء من حيث تكبيده نفقات ورسوم ومصاريف يعفيه منها قانون العمل أو اعتبارات نظر الدعوى بصفة مستعجلة الأمر الذي يعتبر معه هذا الشرط باطلاً" (تمييز حقوق، 2018/6667) و (تمييز حقوق، 2015/320).

أما بخصوص مشارطة التحكيم سواء الاتفاق بمشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل وعدم انتهاء العلاقة التعاقدية أو بعد انتهاء عقد العمل، نجد بأن محكمة التمييز ذهبت بأن "استناد صاحب العمل والعامل على مشارطة التحكيم لتسوية النزاع الناشئ عن علاقة العمل وليس استناداً لنص باطل في عقد العمل لا يخالف القانون" (تمييز حقوق، 2017/1934).

وعليه يجد الباحث بأن محكمة التمييز لم تبطل مشارطة التحكيم باعتبار أن البطلان اقتصر على حالة الاستناد إلى اتفاق سابق باللجوء إلى التحكيم وقبل نشوء النزاع ما بين صاحب العمل والعامل، وأن اختيار طرفي عقد العمل بإرادتهما اللجوء إلى التحكيم من خلال مشارطة التحكيم يعتبر اتفاقا صحيحا ولا يشوبه عيب البطلان.

وأن اتجاه المحكمة في هذا السياق يتماشى مع فكرة الاتفاق ذي شروط أفضل للعامل، فإذا كان إبرام مشارطة التحكيم أثناء سريان عقد العمل وبكامل إرادته الحرة فتبقى القواعد العام الحمائية التي تبطل أي شرط قد يلحق ضرراً بالعامل أو ينتقص من حقوقه الواردة في قانون العمل أو عقد العمل.

الخاتمة

لما كان المشرع الأردني لم ينص صراحة في قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته على اللجوء إلى طرق أخرى غير قضائية لتسوية نزاعات العمل الفردية، وفي الوقت الذي تدعو فيه منظمة العمل الدولية إلى اللجوء إلى طرق أخرى لتسوية نزاعات العمل ومنها التحكيم لتسهيل حلّ النزاعات وتشجيع بيئة الأعمال للاستثمار وتحقيق الاستدامة في علاقات العمل، نجد بأن قانون التحكيم في تعديله في عام 2018 قد أبطل أي شرط للتحكيم –الاتفاق السابق على التحكيم–، مما تتطلب البحث في موقف المشرع الأردني من (مشارطة التحكيم) من خلال عرض النزاعات التي تنشأ أثناء سريان عقد العمل ولا يلجأ طرفي العقد إلى إنهائه، ومن ثم دراسة موقف الفقه القانوني والقضاء الأردني من ذلك، فعرضنا تلك المواضيع في مبحثين، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج والتوصيات أهمها:–

النتائج:

أولاً: غالباً ما ينشأ نزاع بين صاحب العمل والعامل ولا يرغب أي منهما في إنهاء العلاقة التعاقدية، ولذلك يلجأون إلى التحكيم للتمتع بالمزايا التي يقدمها بما في ذلك السرية.

ثانياً: إن المشرع الأردني نص صراحةً على بطلان شرط التحكيم في عقود العمل، ولكنه لم ينص على مشارطة التحكيم سواء أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه مما جعل الأمر محل خلاف فقهي وقضائي.

ثالثاً: يؤسس بعض الفقه رأيه برفض اللجوء إلى التحكيم أثناء سريان عقد العمل لانتهاك قواعد النظام العام المتعلقة بالحفاظ على المصلحة العامة من خلال القواعد الآمرة في قانون العمل والذي يترتب عليه إبطال القاعدة المخالفة بغض النظر عن المصلحة التي ستجلبها للعامل، إلاّ أن جانباً من الفقه يرى بأنه يمكن اللجوء إلى التحكيم لأنها تجوز في جميع المسائل التي تقبل الصلح والمنازعات العمالية هي من المسائل التي تقبل الصلح ولا تعتبر القضايا العمالية من القضايا المخالفة للنظام العام والآداب.

رابعاً: إن الحديث عن الطرف الضعيف في علاقة العمل لا يمكن أن يشكل احتجاجاً أمام فكرة اللجوء إلى التحكيم في نزاعات العمل الفردية، ذلك أنه بوجود عمال متخصصين وذوي كفاءة عالية يعتبر وجودهم داخل المؤسسة أساسي لاستمراريتها وديمومتها.

خامساً: يذهب جانب كبير من الفقه إلى جواز اللجوء إلى التحكيم في النزاعات العمالية من خلال مشارطة التحكيم سواء أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه بدليل أنه لا يوجد أي نص في قانون التحكيم الأردني صريح يمنع من اللجوء إلى التحكيم.

سادساً: يوفر اللجوء إلى التحكيم سبيلاً في تخفيف العبء على كاهل القضاء، وبما يتميز به من سرعة وسرية أثناء نظر النزاع، مما يشجع أصحاب العمل وخاصةً المستثمرين مما يزيد من فرص العمل التي يمكن توفيرها تلك الاستثمارات.

التوصيات:

أولاً: نتمنى من المشرع الأردني من النص صراحةً على جواز مشارطة التحكيم في علاقات العمل سواء أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه.

ثانياً: نأمل من المشرع الأردني بوضع تشريع ينظم تسوية نزاعات العمل الفردية يعالج من خلاله فكرة النظام العام وقابليته في التحكيم، بهدف تعزيز فعالية اللجوء إلى وسائل غير قضائية لتسوية نزاعات العمل الفردية.

ثالثاً: نتمنى من المشرع الأردني النص صراحةً على الضوابط التي تساهم باللجوء إلى التحكيم ومن أهمها نفقات التحكيم وأتعاب المحكمين.

رابعاً: نأمل من المشرع الأردني بأن يعزز دور أطراف الإنتاج (ممثلي أصحاب العمل، والعمال) بالقيام بدور فعّال في تسوية النزاعات من خلال إنشاء وكالات خاصة تساهم في تسوية النزاعات من خلال التحكيم.

المراجع

Aladwan, Z., & Aladwan, M. (2023). *"An analysis of Jordanian jurisdiction as a seat for international arbitration", Vol. 37.* Arab Law Quarterly, .

Alawamleh, K. (2022). "To what extent is arbitration acceptable in individual labor disputes? A critique from a Jordanian law perspective", Vol. 64 No. 1. *International Journal of Law and Management*, pp. pp. 18-31.

Bashayreh, M. (2009). *"Arbitrating individual labour disputes in Jordan: has the policy of promoting arbitration been misplaced", Vol. 23 No. 4.* Arab Law Quarterly.

Born, G. (2009). *International Commercial Arbitration.* Kluwer Law International, The Hague.

Caen, G., Pélissier, J., & Supiot, A. (1999). *Droit du travail 19 Edition.* Dalloz.

Corbères, M. (2016). *"Le développement de l'arbitrage des litiges individuels du travail",] Master Thesis [,.* France: , Université Toulouse 1 Capitole.

Journal of International .،Vol. 25 No. 2 ،"Arbitration in Jordan: from old to new" .(2008) .O. Aljazy *Arbitration*، الصفحات 229-219 .pp.

Rubinstein, M. (2005). *"Advisory labor arbitration under New York law: does it have a place in employment law?", Vol. 79 No. 2,.* St. Johan's Law Review.

أحمد البرعي، و رامي البرعي. (2009). *الوسيط في التشريعات الاجتماعية-الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية-*. القاهرة: دار النهضة العربية.

أحمد عبد التواب. (2013). *اتفاق التحكيم: مفهومه، أركانه وشروطه، نطاقه*. القاهرة: دار النهضة العربية.

أرلت جريساتي. (2011). *التحكيم وقضايا العمل، مجلة المحامون، مج4، ع5، د.ص.*

بسام التلهوني. (2014). (2014، 16 حزيران)، الأردن سبّاق في مجال التحكيم. *صحيفة الرأي*. تم الاسترداد من https://alrai.com/article/650328

جعفر المغربي. (2009). سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة، مج 24، ع6. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، الصفحات 135-176.

جعفر المغربي. (2018). *شرح قانون العمل* (المجلد 2). عمان: دار الثقافة.

جمال أبو الخير. (2014). النظام القانوني لاتفاق التحكيم في نزاعات العمل، ،ع31، 10. *مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية*، صفحة 116.

سيد أحمد محمود. (2006). *مفهوم التحكيم وفقاً لقانون المرافعات الكويتي*. القاهرة: دار النهضة العربية.

عبد الرحمن بيبي. (2019). *مشروعية آلية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية، مجلة الشؤون القانونية والقضائية، ع5.*

عبد الفتاح عبد الباقي. (1990). *أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل* (المجلد 2). الكويت: دار الكتاب الحديث.

عمر العطين. (2009). التحكيم في القضايا العمالية، مج15، ع2. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، الصفحات 181-206.

غالب الداوودي. (2015). *شرح قانون العمل* (المجلد 2). عمان: دار الثقافة.

محمد الأحمد. (2012). *بطلان حكم التحكيم ونطاق رقابة محكمة التمييز عليه: دراسة مقارنة، [رسالة ماجستير]*. الأردن: جامعة آل البيت.

محمد حسين منصور. (2010). *قانون العمل*. بيروت: منشورات الحلبي القانونية.

محمد حمدي أبو زيد. (2018). مدى إمكانية اللجوء إلى التحكيم في نزاعات عقود العمل الفردية، ع10. *المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية*، الصفحات 330-408.

مراد أبو هزيم، و مهند أبو مغلي. (2020). موانع التحكيم في قانون العمل الأردني، مج2،ع1. *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث- سلسلة بحوث قانوني*، الصفحات 259-271.

منظمة العمل الدولية. (2013). أنظمة نزاعات العمل –دليل بشأن تحسين الأداء. بيروت. تم الاسترداد من https://www.ilo.org/wcmsp5

نعيم سلامة. (2014). *(2014، 19 آذار)، التحكيم في النزاعات العمالية والنظام العام، صحيفة دنيا الوطن*. تم الاسترداد من https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2014/03/19/323859.htm