



كلية الحقوق

قسم القانون الخاص

الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في سلطنة عُمان
"دراسة مقارنة"

إعداد الباحث

المعتصم بن حمود بن سعيد البطاشي

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص
تخصص: القانون المدني

إشراف

الدكتور/حمد بن أحمد بن عامر السعدي

لجنة المناقشة:

د.حمد بن أحمد بن عامر السعدي أستاذ مساعد - جامعة الشرقية مشرفاً و رئيساً
د.سالم بن أحمد بن راشد المصلحي أستاذ مساعد - جامعة الشرقية مناقشاً داخلياً
د.عبدالرحيم بن سيف القصابي أستاذ مساعد -المعهد العالي للقضاء مناقشاً خارجياً

سلطنة عُمان

2024 م / 1446 هـ

الإشراف على الرسالة

الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في سلطنة عُمان

(دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة

الماجستير في القانون الخاص

تخصص: القانون الخاص

قسم القانون المدني

إعداد

المعتصم بن حمود بن سعيد البطاشي

إشراف

د. حمد بن أحمد بن عامر السعدي

2024م / 1446 هـ

لجنة المناقشة

لجنة مناقشة الرسالة

١. رئيس اللجنة ومشرفاً: د. حمد بن أحمد بن عامر السعدي

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة الشرقية

التاريخ: غرة جمادى الثاني 1446هـ

الموافق: 3 من ديسمبر 2024م

التوقيع: 

٢. عضواً وممتحناً داخلياً: د. سالم بن أحمد بن راشد المصلي

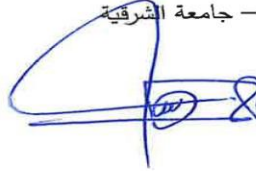
الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة الشرقية

التاريخ: غرة جمادى الثاني 1446هـ

الموافق: 3 من ديسمبر 2024م

التوقيع: 

٣. عضواً وممتحناً خارجياً: د. عبدالرحيم بن سيف بن علي القصابي

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: المعهد العالي للقضاء

التاريخ: غرة جمادى الثاني 1446هـ

الموافق: 3 من ديسمبر 2024م

التوقيع: 

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ

أَخَوَيْكُمْ ؕ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ﴾

سورة الحجرات - الآية (10)

الإقرار

إقرار الباحث:

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي و أن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على درجة علمية أخرى، و أن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحثة الخاصة، و هي ليست بالضرورة التي تتبناها الجهة المانحة.

المعتصم بن حمود بن سعيد البطاشي

التوقيع: 

الإهداء

أهدي هذه الرسالة إلى كل من رافقني في هذه الرحلة العلمية بإخلاص وتقان،
لأساتذتي الذين سَطَّروا بأقلامهم قصص الحكمة والعلم والذين كانوا لي محفزين وداعمين
لمواصلة دراسة الماجستير، ولأسرتي التي كانت دائماً رافداً للدَّعم ومنبعاً للإلهام، أهدي
هذه الرسالة أيضاً بفخر واعتزاز لكل زملائي وأصدقائي الذين كانوا معي طيلة فترة
الدراسة داعمين ومشجعين لي.

الباحث / المعتصم بن حمود بن سعيد البطاشي

الشكر والتقدير

أُتوجّه بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور العزيز / حمد بن أحمد بن عامر السعدي على الدّعم والإرشاد القيم الذي قدّمه لي طوال رحلة إعداد رسالة الماجستير، والتي تحمل عنوان "الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمّالية في سلطنة عُمان"، لقد كان مصدر إلهام لي، وساعدني في توجيهي بحثي، وتطوير مهاراتي البحثية.

شكراً لكم على الوقت والجهد الذي قدمتموه؛ لمراجعة وتقييم الرسالة بشكل دقيق وشامل، أنا ممتن جداً للفرصة التي منحتموني إياها للتعلّم والنمو في هذا المجال المهم، وأتطلع بشغف لتوظيف المعرفة والمهارات التي اكتسبتها في مجال الوساطة، وتسوية المنازعات العمالية في سلطنة عمان، وشكراً مرة أخرى على كل ما قدمتموه، وأرجو لكم دوام النجاح والتوفيق.

كما أتوجّه بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة على الجهد والوقت الذي سخّروه لمراجعة ومناقشة هذه الرسالة.

الباحث / المعتصم بن حمود بن سعيد البطاشي

قائمة المحتويات

أ.....	لجنة المناقشة
ب.....	الآية القرآنية
ج.....	الإقرار
د.....	الإهداء
ه.....	الشكر والتقدير
و.....	قائمة المحتويات
ط.....	الملخص
ك.....	Abstract
1.....	المقدمة
1.....	أولاً: أهمية الرسالة
1.....	ثانياً: أهداف الرسالة
2.....	ثالثاً: إشكالية الرسالة
2.....	رابعاً: تساؤلات الرسالة
3.....	خامساً: منهجية الرسالة
3.....	سادساً: الدراسات السابقة
4.....	سابعاً: خطة الرسالة
5.....	المبحث التمهيدي: ماهية الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية
5.....	المطلب الأول: التطور التاريخي للوسائل البديلة لحل المنازعات ومفهومها
6.....	الفرع الأول: التطور التاريخي للوسائل البديلة
10.....	الفرع الثاني: مفهوم الوسائل البديلة لحل المنازعات

المطلب الثاني: مميزات الوسائل البديلة لحل المنازعات	15
الفرع الأول: سرعة الفصل في المنازعة والتحكّم بالعملية واستمرارية العلاقات	15
الفرع الثاني: تعزيز الثقة بالنظام القضائي والتكلفة المنخفضة	18
الفصل الأول: الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الفردية	21
المبحث الأول: الصلح والتوفيق والوساطة في المنازعات العمالية الفردية	22
المطلب الأول: المصالحة في المنازعات العمالية الفردية	22
الفرع الأول: شروط المصالحة	23
الفرع الثاني: أنواع المصالحة	26
المطلب الثاني: التوفيق والوساطة في منازعات العمل الفردية	29
الفرع الأول: إجراءات التوفيق والوساطة ودورهما في تعزيز العلاقة العمالية	29
الفرع الثاني: التمييز بين التوفيق والوساطة	34
المبحث الثاني: تسوية المنازعات العمالية الفردية	37
المطلب الأول: الأساس القانوني لتسوية المنازعات العمالية الفردية	37
الفرع الأول: الإطار القانوني لتسوية المنازعات العمالية الفردية	38
الفرع الثاني: أنواع التسوية العمالية الفردية	40
المطلب الثاني: إجراءات تقديم طلب تسوية المنازعات العمالية وآثاره	45
الفرع الأول: رفع الشكوى لدى دائرة تسوية المنازعات العمالية	45
الفرع الثاني: الآثار المترتبة على رفع الشكوى	49
الفصل الثاني: الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية	53
المبحث الأول: المفاوضة الجماعية كطريق ودي لتسوية منازعة العمل الجماعية	54
المطلب الأول: عقد العمل الجماعي	55
الفرع الأول: تعريف عقد العمل الجماعي	55
الفرع الثاني: سمات عقد العمل الجماعي	57

المطلب الثاني: المفاوضة الجماعية وأثرها على حل المنازعات العمالية الجماعية.....	61
الفرع الأول: أطراف المفاوضة الجماعية.....	61
الفرع الثاني: إجراءات المفاوضة الجماعية وأثرها.....	65
المبحث الثاني: التحكيم في منازعات العمل الجماعية.....	68
المطلب الأول: إجراءات التحكيم في منازعات العمل الجماعية.....	69
الفرع الأول: إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية في القانون العُماني.....	69
الفرع الثاني: إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية في القوانين المقارنة.....	71
المطلب الثاني: الآثار القانونية الناجمة على التحكيم في منازعات العمل الجماعية.....	77
الفرع الأول: حجية قرار التحكيم والطعن عليه ونهاية النزاع القانوني.....	77
الفرع الثاني: سرية العملية التحكيمية وتنفيذ القرار التحكيمي.....	79
الخاتمة.....	82
أولاً/ النتائج:.....	82
ثانياً/ التوصيات:.....	83
المصادر والمراجع.....	84

الملخص:

الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في سلطنة عُمان

"دراسة مقارنة"

الباحث: المعتصم بن حمود بن سعيد البطاشي

إشراف: الدكتور/ حمد بن أحمد بن عامر السعدي

تعتبر الوسائل البديلة لفض المنازعات نوعاً من أساليب الحسم الودي والاتفاقي للمنازعات؛ فهي مجموعة من الأدوات القانونية الفعالة، التي تمكن الخصوم من حل نزاعاتهم بعيداً عن أروقة المحاكم من خلال وجود طرف خارج نطاق علاقة العمل يساعدهم في التوصل إلى الحل الأمثل، وهدفت الرسالة إلى تحليل القوانين المتعلقة بتسوية المنازعات العمالية في سلطنة عمان ومصر ولبنان، وتقديم التوصيات المناسبة، أظهرت نتائج البحث أن القوانين في البلدان الثلاثة، تعترف بأهمية الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية كأداة فعالة في تحقيق العدالة والمصالحة بين الأطراف، ووجدت النتائج أيضاً أن هناك فروقاً واضحة بين الأنظمة القانونية في كل بلد، مما يتطلب دراسة دقيقة لكل نظام على حده، ولقد خرج الباحث بمجموعة من التوصيات تشمل تعزيز الوعي بأهمية الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية، وتبادل الخبرات بين البلدان في هذا الصدد، ووجوب تطوير الكادر في كل من مركز عمان للتحكيم التجاري، ولجان التوفيق والمصالحة في وزارة العدل والشؤون القانونية، وضرورة تأسيس هيئة رقابية مستقلة للإشراف على جميع العقود والأحكام الصادرة عن اللجان والمراكز المعنية بتسوية المنازعات العمالية؛ وذلك لضمان حماية حقوق العمال، حيث إن هناك فئة واسعة من العمال لا تمتلك الوعي الكافي بفحوى هذه الإجراءات.

إن طبيعة موضوع البحث تقتضي أن يتم تقسيمه إلى فصلين يسبقهما مبحث تمهيدي يوضح ماهية الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية، فالفصل الأول أتى بعنوان " الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الفردية " وفيه مبحثين، أمّا الفصل الثاني جاء بعنوان " الوسائل البديلة لتسوية

منازعات العمل الجماعية "، وينقسم إلى مبحثين يناقش كل مبحث وسيلة من الوسائل الودّية لحل النزاعات العمّالية الجماعية، ويفصّل كل منها بشكل مستقل.

الكلمات المفتاحية: الوسائل البديلة، تسوية المنازعات العمالية، التحكيم، الوساطة، المصالحة.

Abstract:

"The Alternative Dispute Resolution Mechanisms for Labor Disputes in the Sultanate of Oman: A Comparative Study"

**Prepared by: Al-Mu'tasim bin Hamoud bin Saeed Al –
Batashi**

Supervised by: Dr. Hamad bin Ahmed bin Amer Al-Saadi

Alternative dispute resolution (ADR) methods are a form of amicable and consensual approaches to resolving disputes. They comprise a set of effective legal tools that enable parties to settle their conflicts outside the courtroom through the involvement of a neutral third party who assists in reaching an optimal solution. The study aimed to analyze the laws in Oman, Egypt, and Lebanon related to the resolution of labor disputes and to provide appropriate recommendations. The findings revealed that the laws in the three countries recognize the importance of ADR methods as an effective tool in achieving justice and reconciliation between parties. The results also highlighted significant differences among the legal systems in each country, necessitating a detailed examination of each system individually. The researcher presented several recommendations, including raising awareness about the importance of ADR in labor dispute resolution, exchanging expertise among countries in this regard, enhancing the workforce capacity at both the Oman Commercial Arbitration Center and the reconciliation and mediation committees within the Ministry of Justice and Legal Affairs, and establishing an independent oversight body to supervise all contracts and rulings issued by the committees and centers concerned with labor dispute resolution, ensuring the protection of workers' rights, especially given that a large segment of workers lacks adequate awareness of these procedures.

The nature of the research topic necessitated dividing it into two chapters, preceded by an introductory section that explains the concept of ADR in labor disputes. The first chapter, titled "Alternative Methods for

Resolving Individual Labor Disputes," is divided into two sections. The second chapter, titled "Alternative Methods for Resolving Collective Labor Disputes," is also divided into two sections, each addressing a specific amicable method for resolving collective labor disputes and detailing each independently.

Keywords: Alternative Dispute Resolution, Labor Dispute Resolution, Arbitration, Mediation, Reconciliation.

المقدمة

تواجه المحاكم في سلطنة عمان تحديًا متزايدًا نتيجة الكم الكبير من النزاعات العمالية التي يتم تقديمها سنويًا، وهذه الزيادة في القضايا تؤدي إلى تراكم الملفات داخل المحاكم، وتأخير النظر في القضايا مما ينعكس سلبًا على سرعة تحقيق العدالة، ويزيد من تكاليف الإجراءات القضائية، وبحسب البيانات الرسمية فإنّ القضايا العمالية في المحاكم الابتدائية قد تستغرق وقتًا طويلًا، وتزداد هذه المدة في مراحل الاستئناف أو الطعن، وهو ما يعمّق الأزمة ويضيف عبئًا ثقيلًا على النظام القضائي بأسره.

ولذلك أصبح من الضروري النظر في حلول بديلة لتسوية المنازعات العمالية بعيدًا عن الطرق التقليدية للقضاء؛ حيث أسهمت هذه الحلول في تقليل الضغط على المحاكم، وتسريع الفصل في القضايا، فالوسائل البديلة توفر فرصًا للطرفين المتنازعين لحل النزاع بسرعة وكفاءة، وهو ما يعزز من فعالية النظام القضائي، ويسهم في تحسين جودة العدالة، وفي هذه الدراسة سنسلط الضوء على تلك الوسائل البديلة وأهميتها في تسوية المنازعات العمالية في سلطنة عمان، مع التركيز على دورها في تخفيف الأعباء عن المحاكم، وتحقيق نتائج أكثر سرعة وفعالية.

أولاً: أهمية الرسالة

تكمن أهمية الرسالة في كونها من الدراسات المتخصصة في قانون العمل، والنزاعات العمالية بين العمال وصاحب العمل، وهو مجال واسع يضم أنواعًا وأشكالًا متعددة ومتنوعة من النزاعات، لكن الأهمية تكمن خاصة في كون الحلول المعتمدة لفض هذه النزاعات هي حلول بديلة عن القانون القائم والمعتمد، وهي حلول ودّية تقتض في معظم الوسائل وجود طرف ثالث يكون هو المبادر لحل هذه النزاعات.

كما تبرز أهمية هذه الرسالة التطبيقية والعملية في أنها تطلع المتنازعين على سبل، وحلول أخرى ودّية وتوفيقية، يمكن أن تكون حلًا لنزاعاتهم بعيدًا عن بطء وتعقيدات الإجراءات القضائية الرسمية، وتمكّنهم من ربح الوقت والمال، وهي حلول من شأنها تعزيز مناخ وبيئة العمل المشتركة التي تجمع المتنازعين، وتعزز من أسس الترابط والتضامن بين المتنازعين.

ثانيًا: أهداف الرسالة

تكمن أهداف الرسالة فيما يلي:

- توضيح مدى فعالية الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية، وذلك من خلال استعراض أنواع الوسائل البديلة ومدى فاعليتها.

■ التعرّف على الوسائل الودّية لتسوية المنازعات العماليّة الفردية، وتوضيح ماهية كل وسيلة من خلال بيان مفهومها وشروطها وإجراءاتها، وفقاً لما قد ورد في القانون العُماني والقانونين محل المقارنة.

■ التعرّف على الوسائل الودّية لتسوية المنازعات العماليّة الجماعية، وتوضيح ماهية كل وسيلة من خلال بيان مفهومها وشروطها وإجراءاتها وفقاً لما قد ورد في القانون العُماني والقانونين محل المقارنة.

ثالثاً: إشكالية الرسالة

في ظل التحديات التي تواجه الأنظمة القضائية نتيجة التزايد الكبير في النزاعات العمالية، وتعقيد إجراءات التقاضي، أصبحت الوسائل البديلة لتسوية المنازعات ضرورة ملحة لتخفيف العبء على المحاكم، وتحقيق العدالة بشكل أكثر سرعة وفعالية، وفي هذا الإطار برزت الوسائل البديلة مثل الصلح، والتوفيق، والوساطة، والمفاوضة الجماعية، والتحكيم، كأدوات فعّالة لتسوية منازعات العمل الفردية والجماعية، غير أن هذه الوسائل تختلف في طبيعتها وتطبيقها بين الدول؛ ففي سلطنة عُمان تمثل هذه الوسائل إطاراً ناشئاً ومتكاملاً يسهم في معالجة النزاعات العمالية، بينما يتسم القانونان المصري واللبناني بخبرات تشريعية وقضائية مختلفة في هذا المجال، ومن هنا تتبع الإشكالية في محاولة فهم مدى كفاءة الوسائل البديلة في تسوية المنازعات العمالية في سلطنة عُمان، مقارنةً بنظيراتها في مصر ولبنان، واستكشاف أوجه التشابه والاختلاف بين الأنظمة الثلاثة مع تحليل التحديات العملية التي تواجه تطبيقها.

رابعاً: تساؤلات الرسالة

السؤال الرئيس للرسالة:

- ما مدى فعالية الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في سلطنة عُمان مقارنةً بالقوانين المصرية واللبنانية؟ وما أوجه التشابه والاختلاف في تطبيق هذه الوسائل بين الأنظمة الثلاثة؟ وتتفرع عنه الأسئلة الفرعية للرسالة:

- ما مفهوم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية، وكيف تطورت تاريخياً لتصبح وسائل بديلة لحل النزاعات؟
- ما أبرز مميزات الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في سلطنة عُمان، وكيف تختلف عن تلك المطبقة في القانونين المصري واللبناني؟
- كيف تسهم المفاوضة الجماعية والتحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، وما الفروقات في تطبيق هذه الوسائل بين القانون العُماني والمصري واللبناني؟

خامسًا: منهجية الرسالة

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي إلى جانب المنهج التحليلي المقارن؛ وذلك عن طريق تحليل ودراسة الحلول البديلة لتسوية المنازعات العمالية، وتحليل أصنافها وشروطها وأنماطها وفقًا لما هو متوفّر في المصادر والمراجع القانونية، واعتمد الباحث على المنهج المقارن مع القانون المصري اللبناني.

سادسًا: الدراسات السابقة

- دراسة عبد الحنان محمد العيسى (2017م) بعنوان " حوكمة الوسائل البديلة لتسوية المنازعات لتحقيق مقاصد الشريعة " وهي أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه من الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، وهدفت الدراسة إلى تحليل الوسائل البديلة لتسوية المنازعات، مثل الصلح، والوساطة، والتحكيم، وبيان مدى فعاليتها في النظام القانوني الكويتي مقارنة بالتشريعات العربية والدولية، وتناولت الدراسة الأطر القانونية والتنظيمية لهذه الوسائل، واستعرضت مزاياها في حل النزاعات بسرعة وكفاءة دون اللجوء إلى القضاء التقليدي.
- أظهرت الدراسة العديد من النتائج حول فعالية الوسائل البديلة في تخفيف الضغط عن النظام القضائي، وتحقيق العدالة التوافقية بين الأطراف المتنازعة، لكنها سلّطت الضوء أيضًا على التحديات التي تواجه تطبيقها في الكويت، مثل نقص الوعي بأهمية هذه الوسائل، وغياب التشريعات المحددة التي تنظّمها بشكل شامل، وبناءً على النتائج قدّمت الدراسة عددًا من التوصيات؛ لتعزيز استخدام الوسائل البديلة لتسوية المنازعات، بما في ذلك تطوير القوانين ذات الصلة، وزيادة الوعي المجتمعي والقانوني حول دور هذه الآليات في تعزيز العدالة وتخفيف الأعباء عن القضاء.
- دراسة سارة عادل الشافعي (2017) بعنوان التحكيم في منازعات العمل الجماعية في القانون المصري: دراسة مقارنة، رسالة مقدمة لنيل الدكتوراه من جامعة عين شمس، وهدفت الدراسة لتحليل كيفية تطبيق التحكيم في حل المنازعات العمالية الجماعية في القانون المصري، ومقارنته بالتشريعات الدولية والعربية ذات الصلة، وأظهرت الدراسة العديد من النتائج المهمة حول آليات تطبيق التحكيم في هذا السياق، بما في ذلك القيود والتحديات التي تواجهها، وكذلك فعالية هذه الآليات في تحقيق العدالة الاجتماعية والقانونية، بناءً على النتائج، قدّمت الدراسة عددًا من التوصيات المقترحة؛ لتعزيز استخدام التحكيم كوسيلة فعّالة في حل المنازعات العمالية الجماعية في القانون المصري، مما يساهم في تعزيز العدالة، وتحقيق الاستقرار في بيئة العمل.

- دراسة شواخ بن محمد الأحمد (2021) بعنوان المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة، رسالة مقدمة لنيل الماجستير من كلية القانون الكويتية العالمية، هدفت الدراسة لتحليل ودراسة الوسائل البديلة لتسوية هذه المنازعات، من خلال التركيز على المفاوضة الجماعية كأحد أبرز هذه الوسائل، وأظهرت الدراسة أن المفاوضة الجماعية تشكل وسيلة متحضرة وديموقراطية لتسوية المنازعات العمالية، حيث تسهم في تحقيق الرضا بين الأطراف، وتعزز العلاقات العملية بين العمال وأصحاب العمل. كذلك تؤدي المفاوضة الجماعية إلى تحقيق الاستقرار في البيئة العملية، وتعزيز الديمقراطية والمشاركة في اتخاذ القرار، وأوصى الباحث بضرورة تبني السلطات لآليات المفاوضة الجماعية كوسيلة رئيسية لتسوية المنازعات العمالية بما يحقق المصلحة المشتركة للعمال وأصحاب العمل، وينبغي على التشريعات المحلية أن تتبنى المعايير العديدة في تحديد المنازعات الجماعية بدلاً من الاعتماد على المعايير العضوية؛ وذلك لتوسيع نطاق تطبيق المفاوضة الجماعية وتحقيق تسوية فعالة وسريعة للمنازعات.

سابعاً: خطة الرسالة

سيفتح الباحث هذا الرسالة بالمقدمة وسيضمّن أهم العناصر، ثم سيتطرق للمبحث التمهيدي الذي سيوضح ماهية الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية، الذي سيمتد إلى مطلبين الأول يوضح من خلاله مفهوم الوسائل البديلة لحل المنازعات والتطور التاريخي لها، والثاني يوضح فيه مميزات الوسائل البديلة لحل المنازعات.

وتم سيقسم محتويات البحث إلى فصلين الأول بعنوان " الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الفردية " ينقسم إلى مبحثين يتناول الأول الصلح والتوفيق والوساطة في المنازعات العمالية الفردية، والمبحث الثاني يوضح تسوية المنازعات العمالية الفردية.

والفصل الثاني بعنوان " الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية " وسيتم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول سيتطرق للمفاوضة الجماعية كطريق ودي لتسوية منازعة العمل الجماعية، والمبحث الثاني سوف يوضح التحكيم في منازعات العمل الجماعية، وأخيراً سوف يختتم البحث بتوضيح عناصر الخاتمة والمكونة من النتائج والتوصيات.

المبحث التمهيدي

ماهية الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية

العلاقة بين أصحاب العمل والعمال كثيرًا ما تعترضها إشكاليات؛ وذلك بسبب المصالح المتعارضة بين الأطراف، وعندما تنشأ نزاعات بين الأطراف فإنّها تتطلب حلولاً فعّالة لضمان استقرار البيئة العمليّة، وتعزيز العدالة الاجتماعية، وفي هذا السياق تبرز أهمية الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية كأداة مكّمة وفعّالة لتخفيف العبء على القضاء التقليدي، فهي تسهم في حل الخلافات، ويهدف هذا المبحث إلى استكشاف ماهية الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية والتطور التاريخي لها، بالإضافة إلى توضيح مميزات الوسائل البديلة لحل المنازعات.

ولقد تمّ تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التطور التاريخي للوسائل البديلة لحل المنازعات ومفهومها .

المطلب الثاني: مميزات الوسائل البديلة لحل المنازعات .

المطلب الأول

التطور التاريخي للوسائل البديلة لحل المنازعات ومفهومها

لعل قيمة الوسائل البديلة لحل المنازعات للأطراف أصحاب النزاع تظهر في تعدد أشكالها وتنوعها، فهي تأتي لتحلّ النزاعات بطريقة تختلف عمّا يحدث في القضاء التقليدي، فالأطراف في بعض الوسائل يكونون غير ملزمين بالالتقيّد بشكل معيّن لحل النزاع الناشئ بينهم، بل يتيح لهم المشرّع اختيار الطريقة الأمثل لإنهاء النزاع وتسويته، طالما كان يتوافق مع النظام العام والقانون المعمول به في الدولة، وهنالك ستة أنواع للوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية في سلطنة عُمان، سيوضّح هذا المطلب مفهوم كل نوع منها على حده، وإعطاء النبذة التاريخية لنشأة هذه الوسائل وتطورها.

الفرع الأول

التطوّر التاريخي للوسائل البديلة

منذ القدم وحتى الآن كان القضاء هو الطريقة الرئيسة لتسوية النزاعات، ولكن مع تطور الأوضاع الاقتصادية والتجارية ظهرت وسائل أخرى إلى جانب القضاء لحل المنازعات، وأصبح التحكيم واحدة من هذه الوسائل، وتطوّر مع تزايد التجارة الدولية والاستثمارات العالمية، فلقد أصبح التحكيم يتبنى إجراءات تشبه المحاكمات القضائية، مما قرّبه من نظام القضاء، كذلك الاتفاقيات الدولية أعطت التحكيم حماية قانونية، مما جعله وسيلة أساسية لتسوية النزاعات التجارية الدولية¹. إلى جانب التحكيم ظهرت الوساطة والتوفيق كأشكال أخرى من العدالة، وهذا النوع من التسوية قديم جداً، ويعود إلى فترة أقدم من عصر الدولة في الماضي، حيث كانت الوساطة تتم بطريقة بسيطة تقوم على تصحيح النزاعات وفقاً للعادات والتقاليد المجتمعية. استخدم هذا النهج في العهد القديم في فرنسا تحت مفهوم المصالحة، وتجدد استخدامه بعد الثورة الفرنسية عام 1789م، وقد ظهرت الوساطة في الولايات المتحدة خلال فترة السبعينيات، وأدخلت الوساطة العائلية إلى فرنسا بتأثير من وسطاء في مقاطعة (كيبك) في كندا، تم تطبيق أول قانون يتعلق بالوساطة في القانون العام في 3 يناير 1973م، وتلاه قانون آخر بتاريخ 24 ديسمبر 1976م الذي نص على تعيين وسيط الجمهورية².

تجاهل التوفيق والوساطة لم يكن ممكناً بالماضي، حيث أصبحت اليوم جزءاً لا يتجزأ من الوسائل البديلة لتسوية النزاعات، فقد وضعت اتفاقية المؤسسة العربية لضمان الاستثمار³ مفاوضات الوساطة والتوفيق كبديل لتسوية النزاعات قبل اللجوء إلى التحكيم، كما فعلت اتفاقية البنك الدولي

¹ خالد عبد الحسين الحديثي، عقد الصلح - دراسة مقارنة -، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت: لبنان، الطبعة الأولى، 2015م، ص 189.

² عبد الحميد شواربي، التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقانون، منشأة المعارف، الإسكندرية: مصر، بدون طبعة، 2000م، ص 39.

³ صدرت اتفاقية المؤسسة العربية لضمان الاستثمار بتاريخ 13 من محرم سنة 1397 هـ الموافق 3 من يناير سنة 1977م، وهو مكوّن من (47) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1458) الصادر في 22 من أكتوبر 1981م.

بشأن تسوية منازعات الاستثمار بين الدول¹، حيث فتحت الباب أمام التوفيق قبل التحكيم، وحددت إجراءات لذلك لتكون وسيلة إضافية لحسم المنازعات بطريقة ودية، وأيضًا نص نظام المصالحة والتحكيم لغرفة التجارة الدولية على نظام المصالحة الاختيارية ووضع له إجراءات².

وضعت (الأونسيترال) _ لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي _ قواعد للتوفيق التي أثّرت في حل المنازعات الدولية ونشرت التوفيق كوسيلة لحسم المنازعات بطريقة ودية، ورغم أنّ التوفيق والوساطة يُعتبران بديلين للقضاء والتحكيم، إلا أنهما بقيا وسيلتين نظريتين غير عمليتين. ففي العام 1977م في الولايات المتحدة الأمريكية، وُجِدَت دعوى عالقة أمام القضاء لثلاث سنوات، مما أدى إلى تكلفة مادية وزمنية كبيرة على الطرفين، ولتجنب هذا الأمر طُرحت فكرة وسيلة بديلة لحسم النزاع، حيث اقترح تشكيل محكمة مصغرة تتألف من ممثل عن كل طرف، يُختار من بين كبار موظفيهم الذين يتمتعون بالخبرة في تفاصيل النزاع، ثم يختار الممثلان رئيسًا محايدًا لتقديم القرار النهائي³.

نالت هذه الفكرة إعجاب الطرفين، وأدت إلى تعليق إجراءات المحاكمة القضائية، حيث تم عقد جلسة للمحكمة المصغرة التي لم تكن ملزمة بأي شيء، واستمرت الجلسة لمدة نصف ساعة فقط، وفي نهاية الجلسة قدّم رئيس المحكمة المحايد رأيًا شفهيًا لأعضاء المحكمة، ثم دخل ممثلًا الطرفين إلى غرفة جانبية، وأجروا مفاوضات استمرت نصف ساعة أخرى، بعد ذلك خرجا ليعلنا اتفاقهما، وانتهت الدعوى بسلام، وتوقف النزيف الزمني والمالي والرسوم والأتعاب، هذه العملية شكّلت بداية ولادة ما يعرف في الولايات المتحدة بـ "Alternative Disputes Resolution"، والمختصرة بـ ADR، والتي تعتبر الوسيلة البديلة لحسم النزاعات⁴.

تطورت هذه الوسيلة بشكل كبير، وتعددت أشكالها، وانتشرت في الولايات المتحدة الأمريكية بشكل واسع. إذ يُلاحظ أنّ التحكيم في الولايات المتحدة لم يصل إلى نفس مستوى التقدّم الذي وصلت إليه أوروبا، حيث لا يزال الأميركيون يتقنون بشكل كبير في المؤسسة القضائية، ولا يتبنون التحكيم

¹ صدرت اتفاقية المؤسسة العربية لضمان الاستثمار بتاريخ 18 من ذو القعدة سنة 1384 هـ الموافق 18 من مارس سنة 1965م، وهو مكوّن من (75) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (379) الصادر في 22 من يناير 1980م.

² عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي، دار الخلدونية، الجزائر: الجزائر، الطبعة الأولى، 2005م، ص 389.

³ خالد عبد الحسين الحديثي، عقد الصلح - دراسة مقارنة -، مرجع سابق، ص 178.

⁴ أحمد أنوار ناجي، مدى فعالية الوسائل البديلة لحل المنازعات وعلاقتها بالقضاء، رسالة ماجستير، 2012م، جامعة المنوفية، مصر، ص 35.

بنفس السهولة التي اعتمدتها أوروبا كوسيلة بديلة لحسم المنازعات، ومع ذلك بدأ القضاء في الولايات المتحدة يتطوع للتعاون مع التحكيم، وبات يلعب دوراً مهماً كوسيلة بديلة لحل المنازعات، وهذا يساعد على تخفيف الأعباء عن القضاء بشكل كبير مع الحفاظ على إشرافه على القرارات التي تصدر عقب نهاية عملية التحكيم¹.

الوساطة كوسيلة لحل المنازعات في الولايات المتحدة تتميز بعدة جوانب: أولاً: تقليل الوقت، حيث إنها عادةً ما تستغرق فترة أقصر من الإجراءات القضائية؛ فبينما قد تستمر الوساطة من شهر إلى ستة أشهر، يمكن أن تستمر الدعاوى أمام القضاء لسنوات طويلة. ثانياً: تخفيف النفقات والمصاريف؛ إذ إن الدعاوى القضائية قد تكون مرهقة مالياً، وتتطلب تكاليف كبيرة، بينما تظهر الوساطة كوسيلة أقل تكلفة لحل المنازعات².

لقد شهدت الوساطة نمواً غير متوقع وغير مسبوق، حيث قبلت الهيئات القضائية في الولايات المتحدة هذه الوسيلة بجدية واهتمام، وتجلّى ذلك في الزيادة الملحوظة في نسبة الاتفاقات التي تم التوصل إليها من خلال الوساطة كوسيلة بديلة لحسم المنازعات، وبلغت نسبة الاتفاقات في الولايات المتحدة حوالي 8٪، بينما بلغت 37٪ في بلدان الشرق الأقصى، وقد سارت الوساطة قدماً بشكل لافت في الصين وكندا وأستراليا، بينما بقيت دول القوانين المدنية الأوروبية متحفظة، ولم تقبل بسهولة هذه الوسيلة البديلة لحسم المنازعات. على سبيل المثال في عام 1990م، تلقت محكمة تحكيم غرفة التجارة الدولية في باريس ثمانين طلبات للوساطة في حل النزاع، بينما تلقت 365 طلباً للتحكيم³. شهدت الولايات المتحدة الأمريكية تنوعاً في تطبيق الوسائل البديلة لحل المنازعات، حيث ابتكرت عدّة صيغ لهذه الوسائل، بما في ذلك:

الصيغة الأولى/ المحكمة المصغرة: هي طريقة تحل بها النزاعات وتتمثل في إحالة النزاع إلى لجنة تتألف من رئيس محايد وعضوين يختارهما الطرفان المتنازعان، ويقوم كل طرف بتعيين عضو من بين كبار موظفيه لتمثيله، ويتولى الأعضاء اختيار الرئيس المحايد، وفي حال عدم التوافق على الرئيس، يُعيّن مرجع محدد سلفاً، ويجتمع الطرفان لتحديد إجراءات المحاكمة التي تكون مختصرة وسريعة، وتحدد المستندات والمهل الزمنية للمرافعة، ويجتمع الأعضاء للتفاوض، وفي حال عدم التوصل إلى تسوية، يتم استئناف النزاع أمام المحكمة القضائية⁴.

¹ أحمد أنوار ناجي، المرجع السابق، ص 35.

² عجة الجيلاني، مرجع سابق، ص 389.

³ أحمد أنوار ناجي، مرجع سابق، ص 35.

⁴ عجة الجيلاني، مرجع سابق، ص 234.

الصيغة الثانية/وساطة ميتشغان (المطرقه المخملية): هي طريقة حل النزاعات التي وضعتها محكمة (ميتشغان) لتخفيف الأعباء وتوفير وسيلة بديلة لحسم المنازعات. يُطلب من الأطراف باتباع إجراءات معينة قبل تقديم النزاع إلى المحكمة، وتعيين قائمة من الوسطاء، ويختار كل طرف وسيطاً من هذه القائمة، بينما يُعين الوسيط الثالث من قبل المحكمة، وتُعقد جلسة وساطة قبل بدء أي محاكمة، ويتم تقديم تقارير الوسطاء للأطراف للقبول أو الرفض، في حال الموافقة يُصدر حكم يتمثل في قرارهم، وفي حال الرفض يُستأنف النزاع أمام المحكمة.

كما شهدت الولايات المتحدة الأمريكية تنوعاً في استخدام الوسائل البديلة لحل المنازعات، وتضمنت هذه الوسائل الأشكال التالية:

الشكل الأول/ الوسيط المحكم: هو الشكل الذي يجمع بين دور الوساطة والتحكيم، حيث يقوم الوسيط بمحاولة التوصل إلى تسوية ودية بين الطرفين، وفي حال فشلت محاولات الوساطة، يتحول الوسيط إلى محكم لاتخاذ قرار قانوني يُنهى النزاع¹.

الشكل الثاني/ استئجار قاض: هذا النظام يتيح للأطراف طلب تعيين قاض للفصل في النزاع بصورة غير رسمية، حيث يكون القاضي المعين عادةً قاضي متقاعد، ويقوم بالبت في النزاع وإصدار قرار يتم تنفيذه إذا وجدت المحكمة المعنية أنه مناسب.

الشكل الثالث/ التحكيم وفقاً لآخر عرض: في هذا النوع من الوسائل، يتم تحكيم النزاع وفقاً لقواعد التحكيم، حيث تقوم المحكمة التحكيمية باختيار مطلب من مطالب الطرفين بدون زيادة أو نقصان، ويتم اتخاذ القرار بشكل نهائي دون إمكانية الطعن^[2].

تمتاز الوسيلة البديلة لحل المنازعات عن طريق الوساطة، التي انتشرت في الولايات المتحدة وانتقلت إلى اليابان وكندا وأستراليا، بتوفر وسيط يدير المفاوضات، ويخلق بيئة لتسوية ودية، ويتوقف نجاح المفاوضات بشكل كبير على شخصية الوسيط، حيث يُعتبر مفتاح النجاح أو فشل هذه الوسيلة البديلة، ففي البلدان التي انتشرت فيها هذه الوسيلة، يُعتبر دورها عسرياً، والإقبال عليها يعكس استجابة لحاجات اجتماعية وثقافية محددة.

¹ محمد علي عبد الرضا، الوساطة حل النزاعات السلمية دراسة مقارنة، مجلة رسالة الحقوق، العراق، المجلد السابع،

العدد الثاني، 2015م، ص 125.

² عجة الجيلاني، مرجع سابق، ص 234.

الفرع الثاني

مفهوم الوسائل البديلة لحل المنازعات

أولاً: الصلح

عُرِّف الصُّلْح في المادة (504) من قانون المعاملات المدنية العُماني¹ بأنّه: "عَقْدٌ يَحْسِم الطرفان بمقتضاه نزاعاً قائماً، أو يتوقيان نزاعاً محتملاً، وذلك فيما يجوز التصالح فيه"، وكما عَرَّف المشرّع اللبناني الصُّلْح في قانون الموجبات والعقود اللبناني² في نص المادة (1035) بأنّه: "عَقْدٌ يقوم الطرفان من خلاله بحسم المنازعة القائمة بينهما، أو يمنعان حدوث هذا الاختصاص بالتساهل من قبل الطرفين"، وأيضاً فإنّ المشرّع المصري قام بتعريف الصُّلْح في القانون المدني المصري³ حيث عرّفه في نص المادة (549) بأنّه: "عَقْدٌ يحسم به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً، وذلك بأن ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه"، إنّ القوانين السالفة الذكر جميعها لم تُورد تعريفاً للصلح في منازعات العمل، حيث كان تعريفها للصلح على وجه العموم.

ثانياً: التوفيق

التوفيق الاختياري يمثل إحدى الطرق السلمية البديلة لحل النزاعات، حيث يتولى طرف ثالث يتمتع بالحياد والنزاهة دوراً في تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة، يسعى هذا الشخص المعروف بالموفق إلى تقريب وجهات النظر، واقتراح حلول تصالحية تتماشى مع مصالح الجميع، ومع ذلك فإنّ القرارات التي يقدمها الموفق تظل طوعيةً وغير قابلة للتنفيذ الإجمالي⁴.

¹ صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (2013/29) بتاريخ 25 من جمادى الثانية سنة 1434 هـ الموافق 6 من مايو سنة 2013م، وهو مكوّن من (1086) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1012) الصادر في 12 من مايو 2013م.

² صدر هذا القانون بموجب المجلس الشعبي الوطني رقم (3111) بتاريخ 2 من ذو القعدة سنة 1350 هـ الموافق 9 من مارس سنة 1932م، وهو مكوّن من (1107) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (2642) الصادر في 11 من أبريل 1932م.

³ صدر هذا القانون بموجب القرار الجمهوري رقم 131 لسنة 1948م بتاريخ 9 من رمضان سنة 1367 هـ الموافق 16 من يوليو سنة 1948م، وهو مكوّن من (1149) مادة (معدّل)، ونشر في الجريدة الرسمية والوقائع المصرية العدد رقم (108) مكرّر، الصادر في 13 من أكتوبر 2021م.

⁴ عاشور مبروك، نحو محاولة للتوفيق بين الخصوم، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، الطبعة الأولى، 2002م، ص 24.

ثالثاً: الوساطة

اعتمدت الوساطة كأسلوب بديل يُستخدم لفض المنازعات بعيداً عن أروقة المحاكم، ويندرج ضمن هذه المنازعات النزاع المتعلق بعقد العمل، وبعد الاطلاع على نصوص قواعد الوساطة لمركز عمان للتحكيم التجاري رقم (2021/8) الذي أصدره مركز عمان للتحكيم التجاري، لاحظ الباحث أنَّ المشرع العُماني لم يدرج في نصوصه تعريف للوساطة، بل اكتفى بالتطرق لأحكام الوساطة وتكر الصيغة التي ترد فيها الوساطة في العقد، ولقد عرّفت المادة (1) من القرار رقم 2021/8م الذي صدر مقررًا قواعد الوساطة لمركز عمان للتحكيم التجاري¹ اتفاقية الوساطة بأنّها: "الاتفاق المبرم بين الأطراف لإحالة جميع أو بعض منازعاتهم القائمة، أو المستقبلية للوساطة، ويجوز أن يكون اتفاق الوساطة في بند في أحد العقود، أو في عقد منفصل".

ولقد عرّف المشرع اللبناني الوساطة في نص المادة (1/أ) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني² بأنّها: "وسيلةٌ بديلةٌ لحلّ النزاعات، يستند فيها الأطراف إلى طرف ثالث محايد (الوسيط) يتمثّل دوره في مساعدتهم، وتشجيعهم على التواصل والتفاوض لحلّ النزاع الذي نشأ فيما بينهم".

وكما عرّف المشرع المصري الوساطة في نص المادة (1) من قانون تنظيم إعادة الهيكلة والصلح الواقي والإفلاس المصري³ بأنّها: "وسيلةٌ وديةٌ لتسوية المنازعات التجارية عن طريق وسيط (قاضي الإفلاس)، يتولى تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة بمناسبة علاقة عقدية أو غير عقدية، ويقترح عليهم الحلول الملائمة لها".

يستنتج الباحث تعريفاً للوساطة من خلال ما سبق ويعرفها بأنّها: وسيلة اختيارية تتمتع بالسرية، يلجأ لها الأطراف للفصل في المنازعات التي تنشأ بينهم بالرجوع إلى طرف محايد يتفقون عليه جميعاً، وذلك حتى يحسم في الأمر ويساعدهم في الاتفاق، وتقريب وجهات النظر المتباعدة".

¹ صدرت هذه القواعد بموجب قرار رئيس مجلس إدارة مركز عُمان للتحكيم التجاري رقم (2021/8) بتاريخ 27 من ذي القعدة سنة 1442هـ الموافق 7 من يوليو سنة 2021م، وهو مكوّن من (18) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1400) الصادر في 25 يوليو 2021م.

² صدر هذا القانون بموجب المجلس الشعبي الوطني المرسوم رقم (17386) بتاريخ 23 من شوال سنة 1445هـ الموافق 2 من سبتمبر سنة 1964م، وهو مكوّن من (68) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (73) الصادر في 10 من سبتمبر 1964م.

³ صدر هذا القانون بموجب القرار الجمهوري قانون رقم 11 لسنة 2018م بتاريخ 3 من جمادى الآخرة سنة 1439هـ الموافق 19 من فبراير سنة 2018م، وهو مكوّن من (262) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية والوقائع المصرية العدد رقم (7) مكرّر (د)، الصادر في 19 من فبراير 2018م.

رابعاً: التسوية

تُعرّف التسوية: بأنها التقنيات التي تستخدمها الأطراف المتنازعة لحل الخلافات بدون اللجوء إلى المحاكم، وأهمية التسوية الودية تظهر في عدة جوانب:

الأهمية الأولى: تجنب انتهاك الاتفاقيات التعاقدية التي تفرض التسوية الودية كمرحلة أولية قبل اللجوء إلى المحاكم أو التحكيم، مما يحافظ على مصداقية العقود.

الأهمية الثانية: يعتبر السعي إلى التسوية الودية بمثابة إشارة إيجابية للقضاة بخصوص حسن نية الأطراف وصحة مطالبهم، حيث يفضّل القضاة تسوية النزاعات قبل النظر فيها رسمياً.

الأهمية الثالثة: تسرّع عملية التسوية الودية - في حال عدم تحقيق الاتفاق - من إجراءات القضايا، مما يوفر وقتاً وجهداً لجميع الأطراف.

الأهمية الرابعة: تخفف التسوية الودية العبء عن القضاء والمتقاضين، حيث أظهر تقرير حديث من المركز الدولي للتسوية الودية للنزاعات أنّ نسبة توصل الأطراف إلى اتفاق رضائي تبلغ 14% من القضايا التي عرضت على المركز¹.

خامساً: المفاوضة الجماعية

التفاوض أو المفاوضة هي: عملية تسوية النزاع تقوم على الحوار المباشر بين الأطراف المتنازعة، حيث يسعى كل طرف لحل الخلاف بالتوصل إلى اتفاق مقبول للجميع، ويتم التفاوض بشكل مباشر بين الأطراف دون الحاجة إلى وسيط، ومع ذلك قد يتمثل كل من الأطراف بمحام أو وكيل يتحدث باسمهم، دون أن يؤثر ذلك على طبيعة العملية، طالما أنّ الوكلاء مخوّلون باتخاذ القرار نيابة عن موكلهم².

لم يتطرق قانون العمل العُماني لتعريف المفاوضة الجماعية في نصوصه، إلّا أنّ القرار الوزاري الذي أصدرته وزارة القوى العاملة العُمانية في القرار رقم (2006/294م) بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق³ في المادة رقم (1) منه عزّفت المفاوضة الجماعية فيه بأنّها: " الحوار والمناقشات التي تجرى بين صاحب العمل وبين العمال أو النقابات العمالية، من أجل تحسين شروط وظروف العمل، أو رفع الكفاءة الإنتاجية وتسوية المنازعات ذات الصلة بالعمل"،

¹ https://www.icdr.org/ar/icdr_rules_forms_fees، المركز الدولي لتسوية المنازعات ICDR، تم

الاطلاع عليه بتاريخ 21 / 9 / 2024م؛ أحمد أنوار ناجي، مرجع سابق، ص 8.

² أحمد أنوار ناجي، مرجع سابق، ص 7.

³ صدر القرار رقم (2006/294) بتاريخ 6 من شوال سنة 1427هـ الموافق 29 من أكتوبر سنة 2006م، وهو مكون من (29) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (828) الصادر في 2 ديسمبر 2006م.

وفي القرار الوزاري رقم (2007/7م) بتعديل القرار الوزاري رقم (2006/294م) بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق¹ لقد استحدثت الوزارة تعريفاً جديداً للمفاوضة الجماعية في المادة (1) وعرفتُها بأنها: " الحوار والمناقشات التي تجرى بين صاحب العمل، وبين العمال أو النقابات العمالية، أو الاتحادات، من أجل تحسين شروط وظروف العمل، أو رفع الكفاءة الإنتاجية وتسوية المنازعات ذات الصلة بالعمل".

وعند ملاحظة التعريف المستحدث للمفاوضة الجماعية، سوف يتبين أنّ الوزارة أدرجت نوعاً جديداً من أطراف المفاوضة الجماعية، فإنّ الأطراف بموجب القرار القديم كانوا عبارة عن صاحب العمل والعمال أو النقابات العمالية فقط، بينما في القرار الجديد فقد استحدثت الاتحادات². وأما بالنسبة للمشرّع المصري فقد عرّف المفاوضة الجماعية في نص المادة (146) من قانون العمل المصري بأنها: " الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظّمات النقابية العمالية، وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل: (أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام. (ب) التعاون بين طرفي العمل؛ لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. (ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال".

أما بالنسبة للمشرّع اللبناني، فإنّه لم يتطرّق لوسيلة المفاوضة الجماعية مطلقاً كوسيلة وديّة لتسوية المنازعات العمالية الجماعية، بل اكتفى بذكر وسيلة الوساطة ومن ثمّ تليها وسيلة التحكيم³ التي سوف يتناولها المبحث اللاحق، ولجأ المشرّع المصري لفض المنازعات العمالية الجماعية بطريقة وديّة عن طريق ثلاث مراحل وهي: المفاوضة الجماعية، واللجان المحلية، وأخيراً المجلس المركزي لتسوية المنازعات.

وقد عرّف الفقه المفاوضة الجماعية بأنها نمطٌ من أنماط الحوار الاجتماعي، يسعى إليه طرفا العمل لتحسين شروط العمل وظروفه، وتميّزت بطابعها الرضائي الفريد، حيث تمثل ممارسة لحق المفاوضة على المستوى الجماعي، ويتيح هذا النهج تحقيق التوازن والانسجام بين جميع الأطراف المعنية بالعلاقات العملية، على أن يتوافر فيها شروط النقاش والتفاوض بشكل صحيح

¹ صدر القرار رقم (2007/7) بتاريخ 16 من محرم سنة 1428هـ الموافق 4 من فبراير سنة 2007م، وهو مكوّن من (27) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (834) الصادر في 3 مارس 2007م.

² أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 58.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان: بيروت، الطبعة الأولى، 2009م، ص 134 - 135.

ومستدام¹، وكما عرّفها بعض الفقهاء بأنّها: "عملية تلتقي فيها الأطراف المختلفة، تحمل كل منها مصالح مختلفة ومتضاربة، لكنها تسعى إلى التوافق والتفاهم، وتنتهي هذه العملية بإبرام اتفاق يعكس استجابة جميع الأطراف لمطالب بعضها البعض، وتحقيق التوازن المطلوب بين المصالح المتعارضة"².

واختلفت التعاريف الفقهية للمفاوضة الجماعية، إلّا أنّها اتّحدت في أنّها عملية تمكّن من إيجاد توافق بين مصالح متعارضة، حتى يتوصّل الأطراف في ختامها إلى اتفاق.

سادساً: التحكيم

المشرّع العُماني عرّف التحكيم في نص المادة (1/4) من قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية العُماني بأنّه: " ١ - ينصرف لفظ "التحكيم" في حكم هذا القانون إلى التحكيم الذي يتفق عليه طرفا النزاع بإرادتهما الحرة سواء أكانت الجهة التي تتولى إجراءات التحكيم _ بمقتضى اتفاق الطرفين _ منظمة أم مركزاً دائماً للتحكيم أو لم تكن كذلك..." ومن الجهة الأخرى اهتم المشرّع العُماني في هذا القانون بتوضيح مفهوم اتفاق التحكيم، وتوضيح كافّة الأحكام المُتعلقة بعملية التحكيم منذ نشأة اتفاق التحكيم وإلى حين تنفيذ الحكم التحكيمي، وأمّا المشرّع اللبناني فقد اقتصر دوره بتوضيح أحكام اتفاق التحكيم، ولم يتطرق البتّة إلى تعريف للتحكيم، وذلك أيضاً ما توجّه إليه المشرّع المصري.

إلّا أنّ تعريف التحكيم وفقاً للاصطلاح القانوني: هو اتفاق بين طرفين بينهما خلاف على تفويض شخص خارجي على النزاع بإرادتهما المطلقة، حتى يُفصل في الخلاف الذي نشب بينهما، ويطبّقان ما يصدره من حكم³.

¹ أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات العربية، الجزء الرابع، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، مصر: القاهرة، الطبعة الأولى، 2009م، ص 153.

² نصّت المادة (10/1) من قانون العمل العُماني الجديد على أنّ: "...صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يعمل لديه عامل فأكثر لقاء أجر..."

³ أحمد السيد صاوي، الوجيز في التحكيم طبقاً للقانون رقم 27 لسنة 1994م على ضوء أحكام القضاء وأنظمة التحكيم الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة: مصر، الطبعة الرابعة، 2013م، ص 7.

المطلب الثاني

مميزات الوسائل البديلة لحل المنازعات

الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية، مثل التسوية، والمصالحة، والوساطة، والتحكيم، تعتبر بديلاً فعالاً للقضاء التقليدي في حل النزاعات؛ إذ تهدف هذه الوسائل إلى تحقيق التوازن والعدالة بين العمال وأصحاب العمل، وتوفير بيئة عمل سلمية ومرضية للجميع، وفعالية هذه الوسائل وعلاقتها بالقضاء تكمن في الآتي:

الفرع الأول

سرعة الفصل في المنازعة والتحكّم بالعملية واستمرارية العلاقات

إنّ العدالة البطيئة التي نشأت بسبب تراكم القضايا أمام المحاكم، نجم عنها الكثير من الأضرار على المتخاصمين، لاسيّما في القضايا التجارية والعمالية؛ لما لهذه القضايا من تأثير على الأطراف وضرورة الفصل المبكر فيها، حيث يمكن أن تؤثر التأخيرات الطويلة في الحصول على قرار قضائي على أداء الشركات وسير العمل، وتؤثر سلباً على مستوى الثقة بين العمال وأصحاب العمل، ويأتي هذا الفرع موضحاً كيف تساهم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات في تسريع عملية الفصل في المنازعة؟ وكيف تساعد الأطراف بالتحكّم بالعملية وبقاء العلاقات مستمرة؟

أولاً: تحقيق السرعة والكفاءة: تحقيق السرعة والكفاءة يعد أحد أهم المزايا التي تقدّمها الوسائل البديلة لحل المنازعات في مجال العمل، إذ يعتبر القضاء التقليدي غالباً مُحاطاً بإجراءات قانونية معقّدة، ومتطلبات صارمة، فهو يحتاج العديد من الخطوات ابتداءً بتقديم الوثائق، وإجراء الاستجوابات، وحضور جلسات المحكمة، وتقديم الحُجج القانونية، وإعطاء المهل حتى يرد الأطراف على بعضهم البعض، وهو ما يؤدي إلى استغراق الوقت في إنهاء النزاعات وتأخر الفصل في الدعوى، وعلى نقيض ذلك توفر الوسائل البديلة لحل المنازعات حلاً أسرع وأكثر كفاءة، حيث يتم التركيز على إيجاد حلول سريعة وفعّالة بدلاً من الخضوع لعمليات طويلة ومعقّدة في القضاء¹، ومثال على ذلك قد تستغرق عملية محاكمة قضية عمالية أشهراً، وفي بعض الأحيان سنوات قبل الحصول على حكم

¹ أحمد أنوار ناجي، مرجع سابق، ص 10.

نهائي، ومع ذلك يتم تجاوز هذه العوائق في الوسائل البديلة لحل المنازعات، حيث تسمح الوسيلة البديلة المختارة بالتركيز مباشرة على جلسات المفاوضات، وبحث الحلول التي تلبي احتياجات الطرفين.

وكما أنّ القوانين تحدّد مدّة معينة كأقصى فترة ممكنة للفصل في النزاع باستخدام الوسيلة البديلة، وهو أمر لا تحدّد القوانين للمحاكم التي يترك لها المشرّع الفترة الزمنية التي تراها أنسب في فصل النزاع، ومن وجهة نظر الباحث، فإنّه يرى أنّ عدم منح المحكمة مدّة زمنية معينة لتفصل في النزاع فيه، ميزة لكون القضاة عادة لا يكونون متخصصين في أمر معيّن بذاته، بل قد تعترض مشوارهم المهني قضايا من نوع تجاري، على سبيل المثال تتناول موضوع يتطلّب من القارئ للمرة الأولى أن يستوعب طبيعة الخصومة حتى يحدّد الحل الأمثل في القضية، وهو في ذلك عكس المحكم التجاري الذي يختاره الأطراف بعناية؛ بسبب إلمامه بموضوع النزاع الذي قد يطرأ بينهما، أو يكون بالفعل نشأ بينهما، فيصبح فصله في النزاع سريع لاستيعابه لموضوع النزاع على نطاق أوسع، ودون حاجة منه للبحث عن الموضوع وفهم تفاصيله¹.

ثانياً: التحكم في العملية والاحتفاظ بالعلاقات الجيدة بعد حل النزاع: الوسائل البديلة لحل المنازعات مثل التسوية والوساطة، تعتبر وسائل فعّالة لتمكين الأطراف المتنازعة من التحكم الكامل في عملية حل النزاع، وصياغة الحلول المقبولة، ففي هذه الوسائل يتم منح الأطراف الفرصة للتفاوض بحريّة، واختيار البنود التفاوضية برضا تام وسليم خالٍ من أي إجبار، ودون تدخّل خارجي يفرض الحلول أو يحدّ من حرية اتخاذ القرارات.

وتسمح هذه الحرية في التفاوض بتشكيل الاتفاقيات بشكل أكثر دقة لكل طرف، حيث يمكنهما أن يضعوا الشروط التي تتناسب مع احتياجاتهما ومصالحهما المحددة، إلى جانب أنّ هذا النوع من التفاوض يجعل الحلول أكثر قبولاً وتطبيقاً، حيث يتم الوصول إلى اتفاق يلبي توقعات كل طرف بشكل أفضل مما كان يمكن أن يحققه القضاء التقليدي².

ويكون للإجبار مكان في الوسائل البديلة للمنازعات عندما ترتضي إرادة كل طرف على ما يطرح أمامهم من حلول، وبمجرد تعبيرهم عن هذا الرضا في محضر رسمي يصبح تنفيذ ما هو وارد

¹ محمد جبر الألفي، التحكيم والصلح في المنازعات العمالية، دار الامام، الرياض: السعودية، الطبعة الأولى، 2015م، ص 122.

² محمد جبر الألفي، المرجع السابق، ص 122.

في المحضر إلزاميًا على كل طرف؛ وبالتالي فإنّ هذه الوسائل تبتدئ بإرادة الأطراف وتختتم بإلزامهم على ما وافقوا عليه بإرادتهم.

وعلاوة إلى ما سلف، فإنّ الوسائل البديلة لتسوية المنازعات تعمل على تحقيق بيئة غير رسمية، وأكثر وديّة للتفاوض وصياغة الحلول، وهذه الميزة تضاعف من فرصة وصول الأطراف إلى اتفاق مرضي لكلا الطرفين، ويترتب على ذلك عدم التعنّت عن تنفيذ ما يرد في الاتفاقيات، حيث يكون تنفيذهم إيجابيًا وأكثر فاعلية؛ لأنّ كل طرف يرى أنّ الاتفاق نابع عن رضا تام منه، ويلبّي احتياجاته واحتياجات الطرف المقابل، ويعزّز الثقة ورغبة كل طرف بالتعاون في تحقيق النتيجة، وهذا كلّه يسهم في تحقيق العدالة، وتوفير بيئة عمل هادئة ومرضية للجميع، لاسيّما إن كانت هنالك بيئة عمل مشتركة تربط بين الأطراف¹.

وبفضل هذه الوسائل البناءة لا يؤثر النزاع الحالي على العلاقات الشخصية أو المهنية بين الطرفين بشكل سلبي، بل يعزز الاحترام المتبادل، وفهم الآخر بشكل أكبر مما يساهم في بناء علاقات جيدة ومستدامة في المستقبل، ومن خلال أول عشرة تواجه علاقة الأطراف، يتم إيجاد حلول لها بهذه الآليات، وهذا ما يعزّز من اتّباعهم لنظام التفاهم، وفهم عقلية الطرف المقابل قبل اللجوء إلى أي طرف آخر خارج العلاقة، وهو ما يجنب الأطراف من الوقوع في ذات الإشكاليات أو إشكاليات أخرى في المستقبل، كذلك يسهم حل النزاع بشكل ودي في تحسين البيئة العملية بشكل عام؛ حيث يزيل التوتر والانقسامات، ويعزّز التعاون والتفاهم بين العاملين، بهذه الطريقة تساهم الوسائل البديلة لحل المنازعات في الحفاظ على العلاقات الجيدة بين العمال وأصحاب العمل².

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر: الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2010م، ص 109.

² أحمد أنوار ناجي، مرجع سابق، ص 15.

الفرع الثاني

تعزيز الثقة بالنظام القضائي والتكلفة المنخفضة

للسائل البديلة لتسوية المنازعات أهمية كبرى، تتمثل في تعزيز الثقة بالنظام القضائي، وتقليل التكاليف التي تتطلبها الإجراءات القضائية، ويأتي هذا الفرع للإجابة عن سؤالين هما: كيف تساهم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات في تعزيز الثقة بالنظام القضائي؟ هل تكلفة جميع الوسائل البديلة لتسوية المنازعات منخفضة؟

أولاً: تعزيز الثقة بالنظام القضائي: تعتبر وسائل حل المنازعات البديلة خياراً مفيداً وفعالاً لتعزيز الثقة بالنظام القضائي؛ حيث إنها تساهم في توفير حلول عادلة وسريعة للنزاعات بطرق تفاعلية وملائمة، من خلال توفير بدائل فعالة للقضاء التقليدي، ويمكن لهذه الوسائل أن تعزز الثقة بالقضاء، وتعمل على تعزيز شعور الأفراد بأن النظام القضائي في الدولة مرن، وقادر على تلبية احتياجات المجتمع بطريقة مبتكرة ومواكبة للتطورات الحديثة، وهو ما يعكس قدرة القضاء على التكيف مع احتياجات الأفراد ويعزز صورته في المجتمع.¹

عندما يعتبر الأفراد أن الوسائل البديلة لحل المنازعات توفر حلولاً فعالة ومناسبة، فإنهم يشعرون بالثقة في النظام القضائي بشكل أكبر، بدلاً من الاعتماد فقط على القضاء التقليدي، يكون لديهم الخيارات البديلة التي توفر لهم فرصة لحل المشكلات بشكل أكثر تفاعلية وسرعة، ومن خلال هذا التفاعل يمكن للأفراد أن يشعروا بأنهم جزء من عملية حل النزاع، بدلاً من أن يكونوا مجرد أطراف ينتظرون قراراً قضائياً.²

بالإضافة إلى ما سبق يمكن أن تساعد الوسائل البديلة لحل المنازعات في تخفيف الضغط على النظام القضائي، مما يزيد من فعاليته، ويحسن من جودة الخدمات القضائية التي يقدمها. فعندما يستخدم الأفراد الوسائل البديلة، يختارون الحلول التي تناسب حالتهم بشكل أفضل، مما يقلل من عبء القضاء، ويتيح له التركيز على القضايا ذات الأهمية الكبيرة والمعقدة.³

¹ زهيه زيزي، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، رسالة ماجستير، 2015م، جامعة تيزي وزو، الجزائر، ص 29.

² محمد جبر الألفي، التحكيم والصلح في المنازعات العمالية، مرجع سابق، ص 126.

³ زهيه زيزي، مرجع سابق، ص 29.

ومن خلال هذا النوع من الخيارات، يمكن للأفراد أن يشعروا بأنّ النظام القضائي يسعى جاهداً لتلبية احتياجاتهم، وتوفير العدالة بطرق متعددة ومبتكرة. وهذا بدوره يعزز الثقة بالنظام القضائي ويجعل الأفراد يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ منه، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والمشاركة في عملية تحقيق العدالة وحل المنازعات بطرق مواتية وفعّالة.

بشكل عام يمكن القول إنّ الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية تعتبر فعالة ومفيدة، حيث توفر حلولاً سريعة ومرضية للأطراف المتنازعة، وتساهم في تعزيز الثقة بالنظام القضائي بشكل عام. ومع ذلك يجب أن تكون هناك آليات فعّالة لتنفيذ القرارات المتخذة بوساطة هذه الوسائل، وضمان تطبيقها بشكل عادل وفعّال.

ثانياً: التكاليف المنخفضة: تعد التكلفة المنخفضة من الجوانب المهمة والملفتة للانتباه في الوسائل البديلة لحل المنازعات، وهي تشكل عاملاً جذاباً يجعل هذه الوسائل خياراً مفضلاً للعديد من الأطراف المتنازعة، وعموماً يُلاحظ أنّ التكاليف المرتبطة بالوسائل البديلة لحل المنازعات تكون أقل بكثير مقارنةً بالتكاليف التي يطلبها القضاء التقليدي، وهو ما يؤدي إلى تقليل التكاليف المرتبطة بالمدة الزمنية للنزاع¹، وهذا يشمل جميع أنواع الوسائل الودية، عدا وسيلة التحكيم التي عادةً ما تكون باهظة الثمن.

وفي القضاء يترتب على الأطراف تكاليف كبيرة، تشمل رسوم المحاماة، والمصاريف القضائية، والتكاليف المتعلقة بتقديم الوثائق، والإجراءات القانونية، بالإضافة إلى ذلك قد تستغرق القضايا وقتاً طويلاً مما يزيد من التكاليف الإجمالية للنزاع.

وتتيح هذه التكاليف المنخفضة للأطراف المتنازعة الوصول إلى العدالة، وحل النزاعات بشكل أكثر ملاءمة خاصةً للأفراد أو الشركات ذات الموارد المحدودة، وبالإضافة إلى أنّ التكاليف المنخفضة تشجّع الأطراف على البحث عن حلول غير قضائية للنزاعات، مما يساهم في تخفيف ضغط القضاء وتقليل الاكتظاظ في المحاكم.

بشكل عام يمثل انخفاض التكاليف المرتبطة بالوسائل البديلة لحل المنازعات ميزة كبيرة، حيث يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الوصول إلى العدالة، وتحقيق التوازن بين الأطراف المتنازعة، وبالتالي يعزز اعتماد هذه الوسائل كأدوات فعّالة لحل النزاعات في بيئة العمل.

¹ أحمد أنوار ناجي، مرجع سابق، ص 17.

ومن جهة أخرى فإنّ التحكيم كوسيلة بديلة لحل المنازعات يعتبر عادةً أكثر تكلفة فعّالة قد تكون التكاليف محددة بشكل أساسي إلى رسوم المتخصصين، أو المحكم مع إمكانية تقسيط التكاليف بين الأطراف بشكل موزع، وبالإضافة إلى ذلك فإنّ استخدام هذا النوع من الوسائل البديلة يمكن أن يقلل من الوقت المستغرق في حل النزاع، إلّا أنّه من جهة أخرى تكون تكلفته مضاعفة.

الفصل الأول

الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الفردية

تمثل بيئة العمل بيئة خصبة لنشوء النزاعات؛ لما فيها من اختلاط مبني على مصالح، وإنَّ الطريقة التي يتعامل بها الأفراد مع بعضهم البعض تلعب دورًا كبيرًا في مصير العلاقات التي تنشأ في هذه البيئة، حيث يمكن أن تؤدي الفجوات في الفهم إلى نشوء اختلافات قد تتطور إلى منازعات، ومن هنا تبرز أهمية وجود آليات فعّالة لتسوية هذه المنازعات؛ لضمان استقرار وسلامة الأجواء العملية، وتُعد المصالحة والوساطة والتسوية أدوات بديلة قائمة على مبادئ التفاهم والتعاون، حيث تعمل على تحويل النزاعات الفردية إلى فرص حوار وبناء تفاهم بدلاً من الانخراط في الإجراءات القانونية المعقّدة، ويمكن للأطراف المعنية التواصل واستكشاف حلول تعزز مصالحهم المشتركة مما يساهم في تخفيف التوترات، وإعادة بناء الثقة والتفاهم بينهم.

تعبّر المصالحة والتوفيق والوساطة والتسوية عن قيم العدالة والمساواة، إذ يُوضَع التركيز على إيجاد حلول تناسب جميع الأطراف بشكل عادل ومتوازن، وتساهم هذه الآليات في تعزيز السلم الاجتماعي والتعاون في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، وتعتبر هذه الآليات وسيلة لبناء علاقات مستدامة وتعزيز ثقافة التفاهم وحل النزاعات بشكل بناء، وتُعد هذه الآليات جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية الإدارة الحديثة التي تهدف إلى خلق بيئة عمل إيجابية ومثمرة، ولقد قُسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الصلح والتوفيق والوساطة في المنازعات العمالية الفردية.

المبحث الثاني: تسوية المنازعات العمالية الفردية.

المبحث الأول

الصلح والتوفيق والوساطة في المنازعات العمالية الفردية

تتمحور المصالحة والوساطة في المنازعات العمالية الفردية في قانون العمل العماني حول تسوية الخلافات بين العامل الفرد وصاحب العمل بطرق بديلة عن الطرق القانونية التقليدية، وتعتبر هذه الآليات وسائل فعّالة لحل المنازعات بشكل سلمي وفعّال؛ حيث تسهم في تعزيز الثقة والتفاهم بين الطرفين، وتحقيق التوازن بين مصالحهم.

يعكس القانون العماني روح المساواة والعدالة من خلال تشجيع استخدام هذه الوسائل لتحقيق السلامة والاستقرار في بيئة العمل، وتحفيز الأفراد على التعاون والتفاهم لتجاوز التحديات التي قد تنشأ خلال علاقات العمل، وتكمن دراسة هذا المبحث من خلال مطلبين، المطلب الأول سيتناول المصالحة في المنازعات العمالية الفردية، ويوضح المطلب الثاني الوساطة في المنازعات العمالية الفردية.

المطلب الأول

المصالحة في المنازعات العمالية الفردية

في ظل تعقيدات الحياة المهنية، وصراعات العمال وأصحاب العمل، يظهر عقد الصلح كحل قانوني فعّال للنزاعات العمالية الفردية، ويسهم عقد الصلح في تحسين بيئة العمل، واستقرار العلاقات المهنية من خلال تسوية الخلافات ودياً دون الحاجة إلى المحاكم، مما يوفر الوقت والجهد والتكاليف، وهذا المطلب تم تقسيمه إلى فرعين، الفرع الأول سيتناول شروط المصالحة، والفرع الثاني سيوضح أنواع المصالحة.

الفرع الأول

شروط المصالحة

المصالحة في الشريعة الإسلامية تعني تعاقد بين الناس على رفع حالة الاختصاص الموجودة بينهم، وعرفها بعض الفقهاء بأنها: عاقدة من خلالها يتوصل المتنازعين إلى صلاح لما قام بينهم من خلاف¹.

الصلح تكرر كثيراً في الآيات القرآنية فقد أمرنا الله تعالى به، وجاء في مختلف المواضع بمعنى عدم الظلم وعدم المخاصمة وعدم الاشتجار وإزالة الاختصاص إن وقع بين الناس²، فقد قال تعالى: ﴿وَأَصْلَحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ﴾³، ويقول تعالى: ﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾⁴. وهناك بعض الشروط التي يجب تحققها في عقد الصلح حتى يعتد به لتسوية المنازعة الناشئة بين الأطراف في منازعات العمل، وتتلخص هذه الشروط في الآتي:

الشرط الأول: الرضا ويقصد به توافق الإيجاب مع القبول وفق الشروط المحددة في العقد، وهذا يعني أن تتلاقى إرادة الأطراف الحرة غير المشوبة بأي عيوب، على إنشاء عقد الصلح، وترتيب الآثار القانونية الناتجة عنه، حيث إن عقد الصلح أساسه الرضا السليم الخالي من العيوب، فإن ذلك يتطلب وجود رغبة نابعة من الأطراف في التوصل إلى حل منهي للنزاع القائم بينهم، فإن كان أحد الأطراف متمسك بموقفه وغير راضٍ بإتمام المصالحة سيكون عقد الصلح دون قيمة، فشرط الرضا لم يتحقق وبالتالي لن تكون للمصالحة قيمة إن خلت من الرضا، أو شاب رضا أحد الأطراف عيباً من عيوب

الرضا، حسب ما وردت في المواد من (98) وحتى المادة (114) من قانون المعاملات المدنية العُماني وهي الغلط أو الإكراه، أو التغيير والغبن⁵.

¹ منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، الجزء الثالث، دار الفكر، بيروت: لبنان، الطبعة الثانية، 2014م، ص 462.

² إسماعيل بن عمر بن كثير، (المحقق سامي بن محمد السلامة)، تفسير القرآن العظيم لابن كثير، الجزء الرابع، دار طيبة للنشر والتوزيع، دمشق: سوريا، الطبعة الثانية، 1997م، ص 177.

³ سورة الأنفال، الآية رقم 1.

⁴ سورة النساء، الآية رقم 114.

⁵ علي أمير خالد، فض المنازعات في ضوء القانون المدني، منشأة المعارف، القاهرة: مصر، الطبعة الأولى، 2008م، ص 189.

الشرط الثاني: الأهلية، نصّت المادة (505) من قانون المعاملات المدنية العُماني¹ على شرط الأهلية، تعكس الأهلية القانونية قدرة الشخص على اكتساب الحقوق والتصرف فيها، وتنقسم إلى نوعين: أهلية الوجوب، وأهلية الأداء، الأخيرة وهي محور النقاش هنا، تُعنى بقدرة الفرد على القيام بالأعمال القانونية، وإبرام التصرفات الشرعية، وتتأثر بعوامل مثل: العمر، والحالة العقلية. وفقاً لنص المادة (91) من قانون المعاملات المدنية فإنّ " كل شخص أهلٌ للتعاقد ما لم تسلب أهليته، أو يحدّ منها بحكم القانون"، ونصّت على ذلك المادة (138) من قانون الأحوال الشخصية العُماني: "يكون الشخص كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية ما لم يقرر القانون خلاف ذلك"، وأكدت المادة (139) من نفس القانون أنّ: "سن الرشد يُستكمل عند بلوغ الثامنة عشرة من العمر".

وعند إعمال هذه النصوص على عقود الصلح في المنازعات العمالية، يظهر أن الأهلية القانونية تعد شرطاً جوهرياً لصحة العقد، فعقد الصلح كتصرف قانوني يحتمل النفع والضرر، وبالتالي فلا يجوز إجراؤه إلّا من قبل شخص بلغ سن الرشد (18 عاماً كاملة) ولم يكن محجوراً عليه². الشرط الثالث: الصفة، يجب أن يكون الطرف الموقع على عقد الصلح صاحب صفة في المنازعة العمالية، وصاحب الصفة في هذا السياق هما العامل وصاحب العمل وإن تعددوا. الشرط الرابع: وجود نزاع قائم أو محتمل، هذا الشرط بديهي للغاية، فما من حاجة لإجراء المصالحة طالما كانت الأوضاع مستتبّة في علاقة الأطراف، ولا تتخللها أيّة خلافات تجعل لعقد الصلح حاجة، وعليه فإنّه لا بد من وجود نزاع قائم أو محتمل، حتى يتم استخدام وسيلة المصالحة لتسوية المنازعة العمالية³.

الشرط الخامس: ألا يخالف النظام العام (فيما يجوز فيه الصلح)، يشترط لصحة عقد الصلح ألا يتضمن أي شرط يخالف النظام العام، إذ يُقصد بالنظام العام القواعد الأساسية التي تهدف إلى حماية مصالح المجتمع الجوهريّة كالعدالة والأخلاق والأمن العام، والتي لا يجوز الاتفاق على ما يناقضها. وعليه فإن الصلح يقتصر على الأمور التي يجوز التصرف فيها قانوناً، كالمنازعات المالية، والحقوق القابلة للتنازل، بينما لا يجوز الصلح بشأن الحقوق المرتبطة بالنظام العام مثل: التنازل عن

¹ نصّت المادة (505) من قانون المعاملات المدنية العُماني على أن: " 1 - يشترط فيمن يعقد صلحاً أن يكون أهلاً للتصرف بعوض في الحقوق التي يشملها عقد الصلح. ٢ - تشترط أهلية التبرع إذا تضمن الصلح إسقاط شيء من الحقوق".

² محمد إبراهيم بنداري، المدخل لدراسة القانون العُماني، مكتبة الدراسات العربية، مسقط - سلطنة عمان، الطبعة الأولى، 2023م، ص 118.

³ خالد عبد الحسين الحديثي، عقد الصلح - دراسة مقارنة -، مرجع سابق، ص 189.

حقوق أساسية، أو الاتفاق على أفعال غير مشروعة، فإذا شمل عقد الصلح شرطاً يتعارض مع النظام العام، عُدَّ الشرط باطلاً، وقد يبطل العقد بأكمله إذا كان هذا الشرط جوهرياً، وذلك حفاظاً على المشروعية وصيانةً للمصلحة العامة.

الشرط السادس: ألا يأتي بشروط أقل ممّا نظّمه قانون العمل، هذا الشرط يفتح الباب للتساؤل حول مدى مشروعية الصلح في المنازعات العمالية.

ويطرح الفقه القانوني آراء متباينة حول جواز الصلح في المنازعات العمالية، نظراً لطبيعتها الخاصة وارتباطها بحماية حقوق العمال، والتي تُعد من النظام العام في أغلب الدول:

أولاً: الرأي المؤيد لجواز الصلح المطلق: يرى بعض الفقهاء أنّ الصلح يجب أن يكون متاحاً في كافة المنازعات العمالية، سواء أثناء العلاقة التعاقدية، أو بعدها باعتباره وسيلة ودية وسريعة لحل النزاعات، هذا الاتجاه يدعم حرية الإرادة للطرفين، شرط أن يتم الصلح دون إكراه أو استغلال.

ثانياً: الرأي الرافض للصلح المطلق: يعارض هذا الرأي جواز الصلح في المنازعات العمالية، خصوصاً إذا كان يمسّ الحقوق الأساسية للعامل المقررة بموجب القانون، مثل الأجر أو التعويض عن إصابات العمل، ويرى هؤلاء أنّ العامل هو الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، وأنّ السماح بالصلح قد يؤدي إلى الإضرار بحقوقه تحت وطأة الحاجة الاقتصادية.

ثالثاً: الرأي الوسطي (الجواز المقيد): يتبنى هذا الرأي حلاً توفيقياً حيث يجيز الصلح في المنازعات العمالية في حدود ما لا يمسّ النظام العام، أو الحقوق المقررة للعامل بموجب القوانين الاجتماعية، مثل: الحد الأدنى للأجور، أو التعويضات القانونية، ويؤكد هذا الرأي على ضرورة إشراف السلطات المختصة، مثل: المحاكم، أو لجان الصلح، لضمان عدم الإخلال بحقوق العامل¹.

ويستبين من نص المادة (4) من قانون العمل العماني لعام 2023م² أنّه أخذ بالرأي الوسطي حيث أجاز الصلح بوضع قيد يفيد بأنّ القواعد الموجودة في قانون العمل العماني هي قواعد أمر لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، وعليه فلا يجوز بتاتاً أن يكون في عقد الصلح تنازلاً، أو إبراءً في حق من الحقوق التي وردت في قانون العمل العماني لعام 2023م وإلا كان العقد باطلاً، وفي هذا

¹ محمد محمد عجير، الصلح في قانون العمل، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، الطبعة الأولى، 2009م، ص 35.

² نصّت المادة (4) من قانون العمل العماني على أن: " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفاً لأحكامه، ويستمر العمل بأي شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون".

الشأن فقد قضت المحكمة العليا العُمانية،¹ وأقرّت على شرط أساسي في عقد الصلح في منازعات العمل، وهو شرط عدم مخالفة بنود عقد المصالحة لقواعد قانون العمل، ويترتب على الإخلال بهذا الشرط بطلان عقد الصلح لكون الحقوق التي ترد في نصوص هذا القانون هي من النظام العام. الشرط السابع: النزول المتبادل عن الحجج والادعاءات:² فإنّه يشترط حتى تتحقق الأهداف من المصالحة بين الأطراف، أن يقوم كل طرف بالتنازل عن ادعاءاته للآخر، حتى يصل كلا الطرفين إلى نقطة مشتركة خالية من الادعاءات، وتعود الحالة مستقرة وفي وفاق عما كانت عليه قبل الاختصاص.

الفرع الثاني

أنواع المصالحة

المصالحة في القانون نوعان: مصالحة قضائية، ومصالحة اتفاقية، فالمصالحة القضائية هي تلك التي يلجأ فيها الأطراف إلى القضاء، حتى يفصل في المنازعة الناشئة بينهم، أما المصالحة الاتفاقية فهي تلك التي تتم بعيداً عن المؤسسات القضائية حيث تتم عن طريق اللجان المتخصصة. وتناول هذين النوعين وفق الآتي:

النوع الأول: المصالحة القضائية

قانون العمل العُماني³ له قواعد أمرّة لا يجوز أن يتّفق الأطراف على نقيضها، وقد أقر في المادة (9) منه على أنّ اللجوء للمصالحة إجراء إجباري عند نشوء النزاع العمالي، وعليه فإنّ القضاء يرفض أيّة دعوى تطرح أمامه يتعلّق الخلاف فيها بعقد العمل، ما لم يتوجّه الأطراف في البداية إلى لجنة التوفيق والمصالحة في وزارة العمل، فقد وضع المشرّع العمالي تدرج معيّن لرفع منازعات العمل، وتكون الخطوة الأولى بتقديم المدّعي طلب التسوية إلى الجهة المختصة بذلك في الوزارة، وبعد تقديم هذا الطلب للجهة، تتم إجراءات التسوية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً تحسب من التاريخ الذي قدّم فيه المدّعي الطلب.

¹ المبدأ رقم: 284، الطعن رقم 792/ 2016 م عمالي عليا، جلسة 29/ 1/ 2018 م، مجموعة المبادئ والقواعد القانونية التي قررتها المحكمة العليا في الفترة من الفترة 2016 م و حتى الفترة 2018 م، ص 1602.

² خالد عبد الحسين الحديثي، عقد الصلح - دراسة مقارنة -، مرجع سابق، ص 189.

³ صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (2023/53) بتاريخ 7 من محرم سنة 1445هـ الموافق 25 من يوليو سنة 2023م، وهو مكوّن من (150) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1504) الصادر في 30 من يوليو 2023م.

فإن تمت التسوية وقبل طرفا النزاع الصلح يتم إثبات هذا الصلح من خلال محضر يلتزم الأطراف بتوقيعه بإرادتهم المطلقة، ويختتم هذا المحضر بتوقيع الموظف صاحب الاختصاص في وزارة العمل، وكذلك القاضي المنتدب،¹ ولتفاد الصلح قوة تساوي قوة السند التنفيذي فإن الطرف بمجرد أن يوقع عليه يلتزم بكل ما ورد فيه، ولكون محضر الصلح بمثابة السند التنفيذي فإنه لا تُعطى للشخص سوى صورة رسمية واحدة من محضر الصلح، يتم تذييلها بالصيغة التنفيذية التي تم النص عليها في قانون الإجراءات المدنية والتجارية العُماني² في المادة (343) وهي "على جميع السلطات والجهات التي يناط بها التنفيذ أن تبادر إليه، متى طلب منها ذلك، وعلى شرطة عمان السلطانية أن تعين على إجراءاته ولو باستعمال القوة عند الاقتضاء".

عندما تفشل المصالحة بين الأطراف، سوف يحيل القسم الإداري صاحب الاختصاص في وزارة العمل المنازعة للقضاء المختص بنظر الدعوى³، وذلك خلال سبعة أيام من آخر جلسة مصالحة بين الأطراف حسبما نصت عليه المادة (9) من قانون العمل العُماني ويوجب القانون تضمين الإحالة مذكرة تحتوي على حيثيات المنازعة من أسماء الأطراف، وموطنهم، وبيان التفاصيل المتعلقة بعقد العمل مثل: الأجر، والطلبات المقدمة في الدعوى⁴، وأن تُرفق صورة لعقد العمل وأية مستندات تخص القضية، والأسانيد، والدفع التي تم تقديمها من الأطراف، ولهذه المطالبة مدة تقادم وهي سنة من تاريخ استحقاق أية حقوق متعلقة بعقد العمل.

النوع الثاني: المصالحة الاتفاقية

المصالحة الاتفاقية هي النوع الآخر من المصالحة التي يتم من خلالها تفاوض مباشر بين أطراف النزاع، فيقررون تسوية النزاع الحاصل بينهم بمبادرة منهم، وتسمى كذلك بالمصالحة العرفية

¹ نصت المادة (7) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي لعام 2020م على أن: "... وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في وزارة العمل، وممن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في حدود ما تم الصلح فيه، وتعطى صورة رسمية من المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، مع مراعاة قواعد الاختصاص المقررة في هذا القانون.."، وهي المادة التي أقرت صراحة على ضرورة توقيع القاضي المنتدب على محضر الصلح الناجم عن التسوية.

² صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (2002/29) بتاريخ 22 من ذي الحجة سنة 1422هـ الموافق 6 من مارس سنة 2002م، وهو مكون من (428) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (715) الصادر في 17 من مارس 2002م، وتم تعديله بموجب المرسوم السلطاني رقم 2010/55م.

³ حس الأنصاري، الصلح القضائي، الجامعة الجديدة، الإسكندرية: مصر، دون طبعة، 2005م، ص 13.

⁴ خالد عبد الحسين الحديثي، مرجع سابق، ص 189.

¹، حيث يتم حل النزاع من خلال التقاء الإيجاب، مع القبول النابع من إرادة مطلقة، ولا يمكن حدوث ذلك ما لم يقيم كل طرف في النزاع بالتضحية بجزء من ادعاءاته مقابل تضحية الآخر بجزء من ادعاءاته أيضاً، حتى يصل الأطراف إلى نقطة التقاء وتوافق ².

والسؤال المطروح هنا هل المصالحة الاتفاقية تكون حاسمة للنزاع بشكل تام، بحيث لا تقبل بشأنها رفع دعوى أمام القضاء؟

تبقى المصالحة الاتفاقية قابلة لأن تتحول إلى نزاع بشأن ذات الحقوق التي تصالح فيها الأطراف، ولما للمصالحة الاتفاقية من مخاطر عودة المنازعات مستقبلاً فإن ذلك يستدعي وضع شروط محدّدة بشكل جلي؛ لأنّ أي إبهام يعتري شروط المصالحة قد يتسبّب في إحداث خصومة جديدة في المستقبل تدور حول ذات الموضوع³، ويكون النزاع أمر حتمي عندما يتعلّق أمر المصالحة بتعاقد صرفي، حيث لم يفرض أي من القانون العُماني والقانون اللبناني أن تكون المصالحة الاتفاقية خطية، سوى فيما يتعلّق بإنشاء تصرف، وحق بالأموال العقارية، والأموال التي تكون محلّاً لعقد الرهن الرسمي - العقاري -، فإنّ المنازعات التي تتم المصالحة فيها شفوية تكون أكثر عرضة لتفاقم النزاع بشأنها، وإنّ المنازعة تكون أبسط، ونسبة خطر تفاقمها أقل عندما تكون مدوّنة في محضر صلح، أو في حكم قضائي⁴.

¹ محمد موسى عيسى، الوسائل البديلة عن القضاء في حل النزاعات، منشورات زين الحقوقية، بيروت: لبنان، الطبعة الأولى، 2022م، ص 317.

² خالد عبد الحسين الحديثي، مرجع سابق، ص 191.

³ محمد موسى عيسى، مرجع سابق، ص 317.

⁴ عبده غصوب، مقالة بعنوان الصلح القضائي في القانون اللبناني، مجلة الدراسات القانونية، تصدر عن جامعة بيروت العربية، بيروت، العدد التاسع، تموز 2002م، ص 111.

المطلب الثاني

التوفيق والوساطة في منازعات العمل الفردية

التوفيق والوساطة لهما خصوصية مقارنةً بباقي الوسائل الودية لتسوية المنازعات الأخرى، حيث يتم كل منهما بواسطة طرف ثالث يساهم في حل النزاع، فهو من العقود التي تتعدى مبدأ الوجاهية، وهو عقد رضائي بحت لا يتطلب شروطاً شكلية، ولما لهذا العقد من خصائص مميزة أصبح لا بد من توضيح الخصائص التي تميزه عن غيره من العقود الأخرى وأنواعه¹، وهذا المطلب قُسم إلى فرعين: الأول سيوضح إجراءات التوفيق والوساطة ودورهما في تعزيز العلاقة العمالية، والفرع الثاني سيكون بعنوان التمييز بين التوفيق والوساطة.

الفرع الأول

إجراءات التوفيق والوساطة ودورهما في تعزيز العلاقة العمالية

أولاً: إجراءات التوفيق الاختياري

نصّت المادة (10) من قانون التوفيق والمصالحة في سلطنة عمان على مجموعة من الشروط الواجب توافرها في التوفيق الاختياري، وهي كالآتي:

الشرط الأول: تقديم طلب التوفيق: ويجب أن يقدم الطلب من ذوي الشأن، وتضمن الطلب بكافة البيانات التي حددها المشرع في المادة (2/10) من قانون التوفيق والمصالحة العماني².

ومع ذلك يمكن اعتبار الشروط المحددة في القانون العماني مرجعية ينبغي تطبيقها تلقائياً في التشريعات الأخرى، ومن جهة أخرى تناولت المادة (17) من قانون التوفيق والمصالحة

¹ محمد علي عبد الرضا، الوساطة حل النزاعات السلمية دراسة مقارنة، مجلة رسالة الحقوق، العراق، المجلد السابع، العدد الثاني، 2015م، ص 125.

² نصّت المادة (2/10) من قانون التوفيق والمصالحة العماني على أن: " ويجب أن يشتمل الطلب على اسم الطالب وموطنه واسم وموطن أطراف النزاع الآخرين، وموضوع النزاع المطلوب تسويته صلحاً".

العُماني¹ النتائج القانونية المترتبة على تسجيل الطلب لدى لجان التوفيق، سنناقش تبعاً شروط تقديم الطلب والآثار المترتبة على تسجيله.

1- فيما يتعلق بالتقادم:

تقر المادة (17) من قانون التوفيق والمصالحة العُماني، أنَّ تسجيل طلب التوفيق يؤدي إلى انقطاع مدد سماع الدعاوى والتقديم المنصوص عليها في القوانين، ويبدأ حساب المدد من جديد اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ إتمام الصلح، أو صدور قرار بعدم إتمامه (وفقاً للمادتين 14 و15). في القانون العُماني فإنَّ تسجيل طلب التوفيق يقطع مدة التقادم، بحيث يتم تجاهل المدة السابقة لتسجيل الطلب، وتبدأ مدة جديدة بمجرد انتهاء الإجراءات (سواء تم الصلح أو تعذر ذلك). يماثل القانون العُماني في أثر انقطاع التقادم تقديم دعوى قضائية أمام المحكمة، حيث تُعتبر المطالبة القضائية وسيلة لإجبار المدين على الوفاء بالتزاماته، من خلال حكم قضائي، أو إجراء قانوني واضح، لكن التوفيق من حيث طبيعته ليس إجراءً قضائياً بل هو وسيلة بديلة قائمة على التفاوض والتفاهم بين الأطراف، وهو ما يجعله مختلفاً عن المطالبة القضائية في الأثر القانوني.

فيما يتعلق بقانون فض المنازعات المصري رقم (7) لعام 2000م² في المادة (10)³ فقد اتبع نهجاً مختلفاً عن المشرع العُماني بخصوص تأثير طلب التوفيق على التقادم، فبدلاً من النص على قطع التقادم كما فعل القانون العُماني، اعتمد على وقف التقادم من لحظة تسجيل طلب التوفيق، وحتى انتهاء إجراءاته، وهذا يعني أنَّ الفترة الزمنية السابقة تُضاف إلى الفترة اللاحقة

¹ نصّت المادة (17) من قانون التوفيق والمصالحة العُماني على أن: " يترتب على قيد الطلب انقطاع مواعيد سماع الدعاوى ومدد التقادم المنصوص عليها في القوانين وذلك من تاريخ القيد، على أن تسري المواعيد من جديد اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ إتمام الصلح أو تاريخ صدور القرار بعد إتمامه وفقاً للمادتين رقمي (14، 15)".

² صدر هذا القانون بموجب القرار الجمهوري قانون رقم 7 لسنة 2000م بتاريخ 11 من صفر سنة 1421هـ الموافق 15 من مايو سنة 2000م، وهو مكوّن من (14) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية والوقائع المصرية العدد رقم (5) مكرّر (د)، الصادر في 13 من مايو 2000م.

³ نصّت المادة (10) من قانون فض المنازعات المصري على أن: " إذا لم يقبل أحد طرفي النزاع قرار اللجنة خلال المدة المشار إليها في المادة التاسعة من هذا القانون أو انقضت هذه المدة دون أن يبدي الطرفان أو أحدهما رأيه بالقبول أو الرفض، أو لم تصدر اللجنة قرارها خلال ميعاد الثلاثين يوماً يكون لكل من طرفي النزاع اللجوء إلى المحكمة المختصة . ويترتب على تقديم طلب التوفيق إلى اللجنة المختصة وقف المدد المقررة قانوناً لسقوط وتقديم الحقوق أو لرفع الدعوى بها، وذلك حتى انقضاء المواعيد المبينة بالفقرة السابقة، ويتولى قلم كتاب المحكمة التي ترفع إليها الدعوى عن ذات النزاع ضم ملف التوفيق إلى أوراق الدعوى".

لانتهاء التوفيق دون أن تُحتسب مدة جديدة، وهذا ما نصَّ عليه القانون العُماني فيما يتعلق بقطع التقادم¹.

ويرى الباحث من منظور موضوعي وشكلي، أنَّ لجنة التوفيق لا تصدر أحكاماً قضائية بل تقتصر على تسهيل الحلول التوافقية، وبالتالي لا يمكن مساواتها بالمحاكم في آثارها القانونية، وكان من الأفضل لو تبنى المشرع العُماني الوقف؛ لأنه أكثر انسجاماً مع طبيعة التوفيق كإجراء ودي غير قضائي، كذلك فإنَّ القطع يؤدي إلى تجاهل المدة السابقة، ويبدأ حساب تقادم جديد. تأثير نوعية التوفيق (اختياري أو إجباري):

التوفيق في القانون العُماني اختياري، ولا يمنع الأطراف من التوجه للقضاء أثناء سريان التوفيق مما يُضعف المبرر القانوني لاعتباره قاطعاً للتقادم. أمَّا التوفيق الإجباري، فإنَّه يجبر الأطراف إلى اللجوء إليه قبل اللجوء إلى القضاء، وبذلك يصبح عائقاً أمام تقديم الدعوى القضائية، ويُبرر وقف مدد التقادم، ومن التشريعات التي أخذت بالتوفيق الإجباري القانون الإماراتي².

2- فيما يتعلق بالتزام لجنة التوفيق بإجراءات التوفيق:

وتقع على عاتق لجنة التوفيق مسؤولية مباشرة في الشروع بإجراءات التوفيق فور تقديم الطلب، وذلك وفقاً لما تنص عليه أحكام قانون التوفيق والمصالحة العُماني، ويبدأ دور اللجنة بإلزامها بتنفيذ عملية التوفيق منذ لحظة استلام الطلب، وهو ما يؤدي إلى تفعيل سلسلة من المواعيد الزمنية المحددة التي تلتزم اللجنة بمراعاتها، وتشمل هذه الالتزامات ما يلي:

¹ عادل اللوزي، الحل بالتوفيق بين إرادة الأطراف وإلزامية الإجراء في ظل قانون التوفيق والمصالحة في سلطنة عمان ودولة الإمارات ووثيقة (أبو ظبي)، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، العدد: الأول، 2012م، ص 91.

² نصّت المادة (17/1) من القانون الاتحادي رقم (40) لسنة 2023م في شأن الوساطة والتوفيق في المنازعات المدنية والتجارية الإماراتي على أنَّ: " التوفيق: وسيلة بديلة لحل النزاعات ودياً بين الأطراف، يتم اللجوء إليها وجوباً قبل قيد الدعوى في الحالات المحددة بموجب المادة (27) من هذا المرسوم بقانون، أو أثناء نظر الدعوى أمام المحكمة بطلب الأطراف في غير تلك الحالات، ويتم الاستعانة فيها بطرف ثالث محايد (الموفق)، لمحاولة الوصول إلى اتفاق تسوية موقع بين الأطراف وملزم لهم".

أولاً: إخطار الطرف الآخر بالطلب، وتحديد موعد الجلسة المخصصة للنظر في طلب التوفيق، على أن يتم ذلك في غضون سبعة أيام من تسجيل الطلب وذلك ما نصّت عليه المادة (11) من قانون التوفيق والمصالحة العُماني¹.

ثانياً: يتعين على اللجنة إنهاء إجراءات التوفيق في غضون ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، مع إمكانية تمديد هذه الفترة إلى ثلاثين يوماً إضافية، بشرط اتفاق الأطراف أو موافقتهم على اقتراح اللجنة، وهذا ما نصّت عليه المادة (13) من قانون التوفيق والمصالحة العُماني².

ثالثاً: إجراءات الوساطة لإحالة النزاع إلى الوساطة، قد يكون من الضروري اتفاق الطرفين على هذا الإجراء، أو يتقدم أحدهما طلباً إلى الجهة الإدارية المعنية لبدء عملية الوساطة، وفي هذا الشأن تبرز إشكالية تتعلق بتحديد الجهة المسؤولة عن اختيار الوسيط، فهل يتم ترك هذه المهمة لاتفاق الأطراف المتنازعة؟ أم تتكفل الجهة الإدارية المختصة بتعيينه؟ إضافة لما سبق يُثار سؤال آخر حول المؤهلات والمعايير التي يجب أن تتوفر في الوسيط، ولا يقل عن ذلك أهمية تحديد الإطار الزمني الذي ينبغي أن ينجز الوسيط خلاله مهمته.

ثانياً: آلية اختيار الوسيط

في القانون العُماني نصّت المادة (6) من قواعد الوساطة لمركز عمان للتحكيم التجاري، على أن تتفق الأطراف على تعيين وسيط أو أكثر، أو تحديد آلية لتعيينه، وفي حال تعذر التوصل إلى اتفاق، يتم اتباع الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: إرسال قائمة المرشحين: حيث يقوم المسجل بإرسال قوائم موحّدة للأطراف، تتضمن ثلاثة أسماء على الأقل مرتبة أبجدياً، مع إرفاق مؤهلات كل مرشح، مع الأخذ بعين الاعتبار شرط توافق ترشيحات القائمة مع المعايير التي اتفق عليها الأطراف.

الخطوة الثانية: تحديد التفضيلات: ويكون في هذه الخطوة لكل طرف الحق في ترتيب المرشحين حسب الأفضلية، مع إمكانية استبعاد أي اسم يعترض عليه.

¹ نصّت المادة (11) من قانون التوفيق والمصالحة على أن: " يقيد الطلب فور تقديمه بعد التثبت من شخصية مقدمه في السجل المعد لهذا الغرض حسب ترتيب وروده، على أن يحدد أمين سر اللجنة للطلب - حال تقديم الطلب - ميعاد الجلسة التي سينظر فيها، وأن يبلغ الأطراف الآخرين بالطلب وميعاد الجلسة بالطريقة التي يراها رئيس اللجنة مناسبة وذلك خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب".

² نصّت المادة (13) من قانون التوفيق والمصالحة العُماني على أن: " على اللجنة إنهاء إجراءات التسوية خلال ستين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب، ويجوز تمديد هذا الأجل بما لا يجاوز ثلاثين يوماً أخرى بناء على اتفاق الأطراف أو موافقتهم على ذلك أمام اللجنة".

الخطوة الثالثة: إعادة القوائم: ويتم إعادة القوائم إلى المسجل خلال مدة أقصاها سبعة أيام من تاريخ استلامها، ما لم تقرر اللجنة التنفيذية تمديد هذه المهلة، ويعتبر عدم الرد خلال هذه المدة موافقة ضمنية على القائمة.

الخطوة الرابعة: تعيين الوسيط: وتعتمد اللجنة التنفيذية اختيار الوسيط من القائمة بمجرد استلام الردود، أو بعد انتهاء المدة الزمنية المحددة، مع الأخذ بعين الاعتبار تفضيلات الأطراف واعتراضاتهم.

الخطوة الخامسة: التعيين في حالة الخلاف: ويتم اللجوء إلى هذه الخطوة إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، حيث تقوم اللجنة التنفيذية بتعيين الوسيط مباشرة، وإذا تعذر على الوسيط المُعين القيام بمهامه، تختار اللجنة وسيطاً بديلاً.

وفي القانون المصري أجاز المشرع أن يختار الأطراف وسيطاً من قائمة معتمدة من الوزارة المختصة، ويجب أن يتم هذا الاتفاق خلال ثمانية أيام من تقديم طلب الوساطة، ثم تُبلغ الجهة الإدارية بالوسيط المختار¹.

بالنسبة إلى القانون اللبناني فقد نصّت المادة (32) منه على أن: "يقوم بدور الوسيط رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أو من ينتدبه، في حال غيابه من ينوب عنه، حسب الانظمة المرعية، أو من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية".

ويرى الباحث أن الوساطة تهدف بالأساس إلى مساعدة أطراف النزاع على التوصل إلى حل ودي، فإنّ عدم السماح لهم بالمشاركة في اختيار الوسيط كما في القانونين العُماني والمصري، يبدو مناقضاً لجوهر الوساطة، لذا يفضل أن يكون للأطراف حرية اختيار الوسيط حتى من خارج القوائم الرسمية، وذلك مع اعتماد القائمة الرسمية فقط كخيار احتياطي في حال تعذر الاتفاق بينهم.

ثالثاً: الإطار الزمني لإنجاز مهمة الوسيط

تختلف القوانين في تحديد المدة الزمنية المخصصة للوسيط لإنهاء مهمته، ففي القانون العُماني يُشترط إتمام الوساطة خلال ثلاثة أشهر كحد أقصى، تبدأ من تاريخ البدء في إجراءات الوساطة، وقد ترك المشرع العُماني للأطراف حرية الاتفاق على المدة الزمنية اللازمة لإنجاز الوسيط لمهمته، على أن لا تزيد عن المدة المقررة قانوناً².

¹ محمد علي عبد الرضا، الوساطة حل النزاعات السلمية دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 130.

² شواخ بن محمد الأحمد، الوساطة في تسوية منازعات العمل: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية، المعهد العالي للقضاء، العدد: 18، 2024م، ص 419.

أمّا في القانون المصري، فتُحدد الجهة الإدارية المختصة المهلة الممنوحة للوسيط التي يجب إنجاز خلالها مهمته، شريطة ألا تتجاوز المدة خمسة وأربعين يوماً¹.

أمّا بالنسبة للقانون اللبناني يُلاحظ أنّ المشرّع في لبنان قام بحصر الوساطة في عقود العمل الجماعية، ونصّت المادة (45) من قانون العمل اللبناني نصّت على مدة أسبوعين وكحد أقصى ثلاثة أسابيع إن طالب الأطراف أو الوسيط بتمديد المهلة، ويبدأ حساب المهلة منذ تاريخ عقد الجلسة الأولى.

يرى الباحث أنّ التباين بين الأنظمة القانونية في تحديد مدة الوساطة، يعكس تفاوت أولوياتها بين السرعة في حل النزاع والمرونة التي تتيح للأطراف التحكم في عملية الوساطة، لكن في جميع الحالات يُعد الالتزام بالمهل الزمنية عاملاً حاسماً؛ لضمان فاعلية الوساطة، وتجنب الأطراف التأخير غير الضروري في الوصول إلى تسوية مرضية.

الفرع الثاني

التمييز بين التوفيق والوساطة

التوفيق هو أسلوب ودّي لحل النزاعات، ويعتمد على تدخل طرف ثالث يساعد الأطراف المتنازعة في الاجتماع والنقاش، بهدف التوصل إلى تسوية مرضية، وعند نجاح الأطراف في تحقيق اتفاق يتم توثيقه في شكل اتفاق مكتوب يحمل توقيع الطرفين والموفق، ونص قانون التوفيق والمصالحة العماني في المادة (3)² منه، على أنّه يمكن للأطراف المتنازعة الاتفاق على إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق التي يتعيّن على الأطراف الالتزام بها قبل اللجوء إلى القضاء، كذلك أجازت المادة (12) من قانون التوفيق والمصالحة العماني³ للموظفين القائمين بأعمال أمانة السر في المحاكم الابتدائية بكافة محافظات سلطنة عُمان، أن يقوموا بالاقتراح على الأطراف، أو من يمثلهم باللجوء إلى تسوية النزاع

¹ إبراهيم هزاع سليم، الوساطة التجارية كحل بديل في المنازعات التجارية، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة كركوك، العراق، المجلد: 9، العدد: 32، 2020م، ص 165 - 166.

² نصّت المادة (3) من قانون التوفيق والمصالحة العماني على أن: "ويكون اللجوء إلى هذه اللجان اختياريًا لذوي الشأن...".

³ نصّت المادة (12) من قانون التوفيق والمصالحة العماني على أن: "على الموظفين المختصين بأمانات سر المحاكم الابتدائية التي تنشأ في دائرة اختصاصها لجان للتوفيق والمصالحة أن يعرضوا على المدعين أو ممثليهم - قبل قيد صحف الدعاوى - تسوية النزاع صلحا وفقا لأحكام هذا القانون، فإن قبلوا ذلك رفع النزاع إلى اللجنة المختصة".

قبل تسجيل صحيفة الدعوى، فإن لاقى مقترح الموظفين قبولاً يتم رفع النزاع إلى اللجنة المختصة بذلك.

ويتجلى أول اختلاف بين التوفيق والوساطة، في أنَّ الوساطة وفق ما نصّت عليه المادة (1/1-و) من قرار قواعد الوساطة لمركز عمان للتحكيم التجاري العُماني لعام 2021م تكون باتفاق مكتوب بين الأطراف، حيث نصّت على أنَّ (اتفاقية الوساطة) : وهو الاتفاق المبرم بين الأطراف لإحالة جميع أو بعض منازعاتهم القائمة أو المستقبلية للوساطة، ويجوز أن يكون اتفاق الوساطة في بند في أحد العقود، أو في عقد منفصل. ويتّضح من خلال تعريف المشرّع العُماني لاتفاقية الوساطة أنها تُلزم الأطراف عندما يتفقون على اللجوء إليها، ويحق لأي طرف التمسك بها.

وإنّ الوساطة والتوفيق يشتركان في وجود طرف ثالث مستقل، يتم اختياره من قبل الأطراف المتنازعة للقيام بمهمة المساعدة في حل النزاع، وهما على التوالي الوسيط والموفّق، وكلا الأسلوبين يُعتبران بديلين عن اللجوء إلى القضاء في تسوية النزاعات، وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق يبقى من حق الأطراف التوجه إلى القضاء كخيار لاحق، ويُقدّم الوسيط والموفّق اقتراحات لحلول وديّة لكنها غير ملزمة للأطراف، ويقتصر نطاق الوساطة والتوفيق على القضايا القابلة للصلح، والتي لا تمسّ النظام العام، وهذا ما نص عليه القرار الوزاري لقواعد الوساطة العُماني في المادة (4)¹ التي تحدد نطاق الوساطة، وتستنثي القضايا التي تتعلق بالنظام العام.

وتكتسب توصيات الوساطة وقرارات التوفيق قوة الإلزام فقط بعد موافقة طرفي النزاع عليها بتوقيعهما؛ لأن دور الوسيط والموفّق لا يتسم بالطبيعة القضائية، ويُعد كل من الوساطة والتوفيق نظاماً قائماً على الرغبة والحرية والاختيار الطوعي للأطراف، والغاية المشتركة لكليهما هي تحقيق تسوية وديّة للنزاع من خلال التوصل إلى حل يلقي قبول الطرفين²، وبحسب المادة (6) من القرار الوزاري لقواعد الوساطة العُماني³ يتم توثيق الاتفاق الناتج عن الوساطة؛ ليكتسب قوة قانونية ويصبح ملزماً للطرفين بمجرد التوقيع عليه.

¹ نصّت المادة (4) من قانون التوفيق والمصالحة العُماني على أنَّ: " تختص اللجان بتسوية أي نزاع - قبل إقامة دعوى بشأنه إلى القضاء - بطريق الصلح بين أطرافه سواء كان موضوع النزاع مدنياً أو تجارياً أو متعلقاً بمسألة من مسائل الأحوال الشخصية".

² أحمد حشيش، نحو فكرة عامّة للوساطة الإجرائية باعتبارها عوناً للقضاء، مجلة روح القوانين، حقوق طنطا، 2002م، ص 4.

³ نصّت المادة (6) من القرار الوزاري لقواعد الوساطة العُمانية على أنَّ: " للأطراف الاتفاق على ترشيح وسيط أو أكثر، أو الاتفاق على آلية التعيين...؛ شوّاخ بن محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 416.

في حالة النزاعات التي تكون فيها الوزارات، أو الهيئات العامة أطرافاً أصبح من الضروري التوجه أولاً إلى لجان التوفيق قبل التفكير في اللجوء إلى القضاء، وذلك ما نصّت المادة (9) من قانون التوفيق والمصالحة العماني¹ التي تلزم الأطراف المعنية بالهيئات العامة باللجوء إلى التوفيق قبل التوجه إلى القضاء، ومع ذلك قد تبوء جهود كل من الموفّق والوسيط بالفشل في تحقيق تسوية للنزاع، وعندئذ تنتهي مهمتهما، ويتاح للأطراف البحث عن وسائل بديلة لحل النزاع مثل: التحكيم، أو القضاء بعد فشل التوفيق.

يختلف دور الموفّق عن دور الوسيط، فمهمة الموفّق تقتصر على تقريب وجهات النظر، ونقلها بين طرفي النزاع، حيث يسهّل التواصل بينهما، ويحدّد نقاط الخلاف بهدف تقريب المواقف، أما الوسيط فعمله يشمل ما يفعله الموفّق، ولكنه يتجاوز ذلك ليشمل اقتراح حلول قابلة للتنفيذ، قد يوافق عليها الأطراف في حال نجاح الوساطة، مما يجعل دور الوسيط أكثر شموليّة وفعاليّة، يبدأ الوسيط مهمته بمحاولة تقريب الآراء بين الأطراف، وإذا لم يكن ذلك ممكناً يقدّم توصيات مكتوبة لحلول مقترحة، والتي يكون للأطراف الحق في قبولها أو رفضها، وعند قبول الحلول وتوقيع الأطراف عليها تصبح ملزمة قانوناً، وقد أشار القرار الوزاري لقواعد الوساطة العماني في المادة (12) منه إلى أن الوسيط له الحق في تقديم الاقتراحات للأطراف، ولكن هذه الاقتراحات لا تكون ملزمة إلا إذا تم قبولها.

ويمكن الفرق بين التوفيق والوساطة في الدرجة وليس في الجوهر؛ إذ يمكن اعتبار التوفيق نوعاً من أنواع الوساطة، ويمكن أن يرتبط اتفاق التوفيق بشرط التحكيم، وهذا هو الحال أيضاً مع اتفاق الوساطة الذي قد يتضمن شرط التحكيم، حيث يسمح القانون العماني للأطراف بإدراج شرط التحكيم في اتفاق التوفيق أو الوساطة، مما يتيح لهم اللجوء إلى التحكيم في حال فشل الحلول الودّية.

¹ عادل اللوزي، الحل بالتوفيق بين إرادة الأطراف والإلزامية الإجراء في ظل قانون التوفيق والمصالحة في سلطنة عمان ودولة الإمارات ووثيقة (أبو ظبي)، مرجع سابق، ص 95.

المبحث الثاني

تسوية المنازعات العمالية الفردية

في عالم العمل المتنوع والديناميكي، تُعد آلية تسوية المنازعات العمالية الفردية أساسًا لضمان العدالة والاستقرار في بيئة العمل، وتتطلب هذه العملية الابتكار والمرونة لتلبية تحديات العلاقات العمالية المعقدة والمتغيرة، ويجب أن تكون آلية تسوية المنازعات ميسرة وفعالة، ومع وضوح القوانين واللوائح التي تحكمها، تلعب هذه الآلية دورًا حيويًا في حماية حقوق العمال، ومصالح أصحاب العمل، وتعزيز الثقة والاستقرار في العلاقات العمالية.

تستند آلية التسوية على مبادئ العدالة والمساواة، مع توفير بيئة محايدة ومشجعة للطرفين للتوصل إلى حلول تلبي احتياجاتهم وتحقق تطلعاتهم، كذلك يساهم استخدام أساليب التسوية البديلة في تحقيق التوازن بين العدالة والسرعة وتقليل التكاليف المرتبطة بالنزاعات القضائية، وتتجه آلية تسوية المنازعات نحو تعزيز الشفافية، والنزاهة، والمصادقية في كل خطوة من خطوات العملية، وتؤمن توفير الحماية لحقوق العمال ومصالح أصحاب العمل، مع الحفاظ على سرية المعلومات والمصادقية في التعامل، وتكمن دراسة هذا المبحث من خلال مطلبين، المطلب الأول سيوضح الأساس القانوني لتسوية المنازعات العمالية الفردية، والمطلب الثاني سيعرض إجراءات تقديم طلب تسوية المنازعات العمالية وآثاره.

المطلب الأول

الأساس القانوني لتسوية المنازعات العمالية الفردية النزاعات العمالية الفردية تعد تحدي واردة الحدوث في الروابط العمالية، ولتفادي تفاقمها والأضرار التي قد تترتب على نشوئها يستلزم من الجهة التشريعية في الدولة وضع إطار قانوني واضح وفعال؛ حتى تكفل حق كل طرف معني، وتضمن تحقيق العدالة. والتسوية الفردية تعتبر أحد الوسائل المهمة لإنهاء أية خلافات تنشأ في بيئة العمل بطريقة ودية، ولذلك فإن فهم الأساس القانوني الذي تستند عليه هذه الوسيلة يعتبر مهمًا، وسيقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول سيتناول الإطار القانوني لتسوية المنازعات العمالية الفردية، والفرع الثاني منه سيتطرق لأنواع التسوية العمالية الفردية.

الفرع الأول

الإطار القانوني لتسوية المنازعات العمالية الفردية

هنالك الكثير من الخلافات التي تتولد في بيئة العمل بين أصحاب العمل والعاملين في المؤسسة، وهو أمر طبيعي بحكم الأحداث اليومية في هذه المؤسسات، فقد توجَّع بعض هذه الأحداث حفيظة صاحب العمل أو العامل والتي بدورها تنشئ خصومة.

وعندما يحدث الخلاف فإنَّ الكثير من العاملين في المؤسسات يشعرون بالاستياء من الوسائل التقليدية لفض الاختصام؛ نتيجة للوقت الذي تستغرقه المحاكم حتى تفصل في النزاع، وكذلك بسبب التكلفة المالية المرتفعة من طرف العامل، الذي يكاد يكون لا يملك سوى مصدر دخله الذي حصل عليه من صاحب العمل الذي يختصم معه، وكلَّ ذلك دفع المشرع العُماني حتى ينص صراحةً في المادة (7) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات¹ العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2020/125م)² على تنظيم إجرائي خاص بالخصومات التي تنشأ بين العامل الفرد، وصاحب العمل في نطاق الرابطة المنظمة بمقتضى عقد العمل، حتى

¹ صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (2020/125) بتاريخ 26 من ربيع الأول سنة 1442هـ الموافق 12 من نوفمبر سنة 2020م، وهو مكوّن من (30) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1367) الصادر في 22 من نوفمبر 2020م.

² تنص المادة (7) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات على أن: " لا تقبل دعاوى منازعات العمل المنصوص عليها في المادة (1) من هذا القانون، إذا رفعت ابتداءً إلى الدائرة الابتدائية دون تقديم طلب للتسوية إلى التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل، ليتولى مساعي التسوية بين أطرافها وفقاً لأحكام قانون العمل، وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في وزارة العمل، وممن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في حدود ما تم الصلح فيه، وتعطى صورة رسمية من المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، مع مراعاة قواعد الاختصاص المقررة في هذا القانون .

وفي حال فشل التسوية بين أطراف النزاع، يكون على التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل إحالة النزاع فوراً إلى الدائرة الابتدائية المشار إليها في المادة (3) من هذا القانون، ويجب أن تكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن وقائع النزاع، وأسماء الأطراف، وموطنهم الأصلي أو الموطن المختار من قبل كل واحد منهم لإجراءات التقاضي، وبيان أجر العامل والطلبات في الدعوى، وإرفاق صورة من عقد العمل وسائر الحجج والأسانيد التي يقدمها كل الأطراف ."

يمنع أي تعسف قد يقوم به صاحب العمل ضد العامل بسوء نية ظناً منه أن العامل لن يقاضيه نتيجة لضعف القدرة المالية لديه.

وقانون العمل العُماني¹ في نص المادة (8) ألزم أصحاب العمل الذين يوظفون في مؤسستهم خمسين عاملاً فأكثر أن يقوموا بإنشاء نظام خاص لتظلمات العمّال، والشكاوى التي تقدّم من هؤلاء العمّال، ويجب أن يكون هذا النظام في مقر واضح للعمّال وظاهر، وهناك دائرة محدّدة يتم تخصيصها للنظر فيما يرفع إليها من شكاوى، حيث يمنح العامل تقديم التظلم، ويصل إلى صاحب العمل أو من يكون ممثلاً له في الدائرة حتى تحل المشاكل ودياً، ولم يكتفِ المشرّع بذلك فقط، بل نصّ صراحةً على جزاء عبارة عن غرامة مالية لكل صاحب عمل تنطبق عليه المواصفات، ولم يمتثل لنص المادة (8)، فقد نصّت المادة (147) من قانون العمل أن: "يعاقب بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة ريال عماني، ولا تزيد على (1000) ألف ريال عماني كل من يخالف أحكام المواد (3، 6، 8، 14، 19، 24، 25، 36، 39، 49، 50، 52، 53، 54، 55، 57، 58، 59، 60، 61، 62، 63، 64، 65، 70، 74، 87، 91، 93، 94، 95، 101، 104، 111، 117) من هذا القانون. وفي جميع الأحوال، تتعدد العقوبة بتعدد العمّال الذين وقعت عليهم المخالفة، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة".

أمّا في الحالة التي تعترض العامل بحيث يواجه ظلم أو تعسف أضّرّ به يجعله راغباً بالإنصاف، ولم يقدّم صاحب العمل بالامتثال لنص المادة (8) من قانون العمل، أو لم يقدر على تسوية هذا الخلاف، أو أنّ الحل الذي توصّل إليه نظام التظلم والشكاوى بالمؤسسة لم يقبل به، يجيز له قانون العمل العُماني² بموجب نص المادة (9) منه أن يرفع طلبه لدى دائرة تسوية

¹ تنص المادة (8) من قانون العمل العُماني على أن: "يلتزم كل صاحب عمل يشغل (50) خمسين عاملاً فأكثر أن يضع نظاماً للشكاوى والتظلمات في المنشأة بعد اعتماده من الجهة المختصة، على أن يتضمن أحقية العامل في رفع شكواه أو تظلمه إلى صاحب العمل أو من يمثله، ويجب على صاحب العمل تمكين العامل من الحصول على نسخة معتمدة من هذا النظام".

² المادة (9) من قانون العمل العُماني تنص على أن: "لا تقبل دعاوى منازعات العمل الناشئة عن المطالبة بالحقوق المنصوص عليها في هذا القانون، وعقد العمل، إذا رفعت ابتداءً إلى المحكمة المختصة دون تقديم طلب للتسوية إلى التقسيم الإداري المختص في الوزارة، ليتولى مساعي التسوية بين أطرافها وفقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال مدة أقصاها (30) ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم الطلب. وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في الوزارة، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في الوزارة، ومن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في حدود ما تم الصلح فيه، وتعطى صورة رسمية من المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، مع مراعاة قواعد

المنازعات العمالية في وزارة العمل، حتى تعمل على تسوية النزاع الناشئ بين العامل وصاحب العمل.

ولقد قضت المحكمة العليا العُمانية¹ على أن: "دعوى عمالية (رفعها - اللجوء الى الدائرة المختصة اجراء وجوبي) لما كان ذلك، وكان الالتجاء لدائرة تسوية المنازعات العمالية يستهدف مصلحة طرفي علاقة العمل ولما كانت إجراءات التقاضي إنما تتعلق بالنظام العام ومن ثم فإن الالتجاء إلى دائرة تسوية المنازعات العمالية يكون وجوبياً"، والتي بدورها أثبتت أن اللجوء إلى الدائرة المختصة لتسوية المنازعات العمالية هو إجراء وجوبي، ويعد النظام العام، ولا يمكن بأي شكل كان الإخلال بهذا الإجراء أو الاتفاق على مخالفته.

الفرع الثاني

أنواع التسوية العمالية الفردية

النوع الأول/ التسوية الودية للمنازعات العمالية الفردية

عند مراجعة المادتين (9) و (10) من قانون العمل العُماني، ويظهر من صياغة المادتين إلى أن عرض النزاع العمالي على الدائرة المختصة بتسوية المنازعات الودية شرطاً أساسياً لقبول الدعوى، والغرف القضائي في سلطنة عُمان يأتي مؤكداً على عدم قبول الدعوى العمالية إلا إذا تم عرض المنازعة أمام دائرة تسوية المنازعات العمالية بشكل مبدئي.

وبناء على ذلك يتوجب على الطرف المتضرر مبدئياً اللجوء إلى دائرة تسوية المنازعات العمالية في الوزارة، وهي بدورها تُجري التسوية بين الطرفين، فإن نجحت في ذلك يتم إثبات محضر

الاختصاص المقررة قانوناً. وفي حال فشل التسوية بين أطراف النزاع، يكون على التقسيم الإداري المختص في الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال (7) سبعة أيام من تاريخ آخر جلسة للتسوية، ويجب أن تكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن وقائع النزاع، وأسماء الأطراف، وموطنهم الأصلي أو الموطن المختار من قبل كل واحد منهم لإجراءات التقاضي، وبيان أجر العامل والطلبات في الدعوى، وإرفاق صورة من عقد العمل وسائر الحجج والأسانيد التي يقدمها كل الأطراف. ويسقط الحق في المطالبة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء عام من تاريخ استحقاقه، وبالنسبة للحقوق التي نشأت قبل العمل بهذا القانون فتحسب مدة العام اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه".

¹ المبدأ رقم: 299، الطعن رقم 829 / 2016م عمالي، جلسة يوم الاثنين الموافق 14 / 5 / 2018م، موقع قانون،

[. /https://qanoon.om/p/2020/rd2020125](https://qanoon.om/p/2020/rd2020125)

الصلح موقعًا من طرفي النزاع، والموظف المختص، والقاضي المنتدب لهذه المهمة، ويتم التنفيذ بموجب هذا المحضر، ومعاملته كسند تنفيذي، وفي حال عدم التوصل إلى تسوية، فيتوجب على الدائرة المختصة إحالة النزاع بكافة الوثائق والملحقات المتعلقة به إلى المحكمة، ويجب أن يتم ذلك خلال (7) أيام من تاريخ آخر جلسة للتسوية.

وبصدور قانون تبسيط إجراءات التقاضي رقم 2020/125م، كذلك جاء مؤكدًا أن التسوية الودية شرطًا لقبول الدعوى أمام المحكمة المختصة، ويعكس ذلك صياغة المادة السابعة من المرسوم المذكور التي تنص بوضوح على عدم قبول دعاوى منازعات العمل التي تُرفع إلى الدائرة الابتدائية بدون تقديم طلب للتسوية، وفي حال تسوية النزاع بشكل ودي، يُثبت ذلك في محضر، يُوقع عليه الأطراف المتنازعة، وتكون لهذه التسوية قوة تنفيذية، حيث ينتهي النزاع بما تم الاتفاق عليه، وتُصدر صورة رسمية من المحضر مزودة بالصيغة التنفيذية، وقبل صدور قانون تبسيط الإجراءات، لم تكن التسوية الودية تُشترط أن تتضمن الصيغة التنفيذية، ولكن بموجب القانون الجديد، يُشترط في حالة فشل التسوية الودية إحالة النزاع مباشرة إلى الدائرة الابتدائية المنشأة بموجب القانون المذكور. أما بالنسبة لأحكام قانون العمل، فيمكن إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة بعد مرور شهر من فشل التسوية، وهذا ينطبق على المنازعات التي قيمتها لا تتجاوز ألف ريال عماني¹.

النوع الثاني/ التسوية القضائية للمنازعات العمالية الفردية

وفقًا للمادة (9) من قانون العمل، يُسمح بتسوية المنازعات العمالية الفردية بشكل قضائي في حالة عدم تحقيق التسوية الودية خلال 30 يومًا أمام الدائرة المختصة، أو في حالة رفض أي من الطرفين لتنفيذ التسوية الودية التي تم التوصل إليها بواسطة الدائرة المختصة².

في هذه الحالات، تقوم الدائرة بتحويل الموضوع إلى المحكمة المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء آخر جلسة للتسوية، أو من تاريخ بدء التعنت عن تنفيذ التسوية. تم تغيير هذا النهج بموجب قانون تبسيط الإجراءات رقم 125/2020، حيث أصبح الصلح الناتج عن التسوية

¹ أحمد علي العبري، شرح قانون تبسيط إجراءات التقاضي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2020/125م) في ضوء القواعد العامة للقانون، مكتبة الدراسات العربية للنشر والتوزيع، سلطنة عمان: مسقط، الطبعة الأولى، 2020م، ص 83.

² داوود بن سليمان الخروصي، الوجيز في شرح قانون العمل العُماني، دار الحقوق للنشر والتوزيع، سلطنة عمان: مسقط، الطبعة الأولى، 2023م، ص 45.

الوديّة ملزمًا لجميع الأطراف، بما في ذلك صاحب العمل والعامل، بعد أن حصلت هذه التسوية على قوة سند تنفيذي من قانون تبسيط إجراءات التقاضي.

وإذا فشلت عملية التسوية الودية في منازعات العمل الفردية، وأبدى أحد الأطراف رفضًا لتنفيذ ما تم التوصل إليه، فإنه يُمكن اللجوء إلى القضاء كخطوة أخيرة، ووفقًا للمادة (7) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي، يجب على القسم المختص في وزارة العمل، في حالة عدم تحقيق التسوية الوديّة، إحالة النزاع مباشرة إلى الدائرة الابتدائية المحددة في المادة (3) من ذات القانون، وتتضمن هذه الإحالة مذكرة تحتوي على ملخص للنزاع، وتفاصيل الدعوى المتعلقة بعقد العمل وإجرة العامل، بالإضافة إلى الحجج والأدلة المقدمة من الأطراف، ويُطلب أيضًا إرفاق نسخة من جميع الأوراق الداعمة، ويجب ملاحظة أن المحكمة ليست ملزمة بالنتيجة الموجودة في المذكرة.

في إطار الإجراءات المتبعة، يقوم أمين سر المحكمة في غضون ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الموضوع، بتقديمه إلى رئيس المحكمة، لتحديد جلسة تنظر في موعد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة. أما بالنسبة لقانون تبسيط الإجراءات، فيتم إحالة الأمر بشكل فوري إلى الدائرة الابتدائية المختصة في حالة عدم تحقيق التسوية الوديّة، ويتم الإعلان عن ذلك لصاحب العمل والعامل والدائرة المعنية، ويتم إرفاق صورة من مذكرة الدائرة المعنية بالإعلان، ويجدر بالذكر أن المواعيد المذكورة تعتبر مواعيد تنظيمية لا يؤدي تجاوزها إلى البطلان، ويُسمح بإجراء الإعلان عبر رسالة نصية أو أي وسيلة اتصال إلكترونية أخرى يمكن حفظها واستخدامها¹.

وفي إطار أحكام قانون العمل، كان على المحكمة أن تقرر بشأن طلب وقف التنفيذ في فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ عقد أولى الجلسات، ويُعتبر هذا الحكم نهائيًا إذا قضت المحكمة بوقف التنفيذ، وعلى صاحب العمل اتخاذ القرار بين إعادة العامل إلى عمله السابق، أو دفع مبلغ يعادل أجره حتى تاريخ النطق بالحكم في القضية، ويتعين على المحكمة إصدار قرارها في هذا الشأن خلال فترة لا تتجاوز شهرًا من تاريخ إصدار الحكم بوقف التنفيذ.

التعديل الجديد الذي تم بموجب قانون تبسيط الإجراءات قد جعل الوضع يظل مشابهًا لما كان عليه في قانون العمل السابق، حيث ألزم قانون تبسيط إجراءات الدائرة الابتدائية التقاضي وإصدار حكمها في فترة لا تتجاوز الثلاثين يومًا من تاريخ إحالة الدعوى، مع إمكانية تأجيل الدعوى لمدة مماثلة إذا كانت غير صالحة للحكم، ويُسمح بالاستئناف ضد الحكم الصادر من الدائرة

¹ أحمد علي العبري، مرجع سابق، ص 84.

الابتدائية في حال تجاوز قيمة الدعوى ألفي ريال عُماني، ويتم تقديم الاستئناف خلال خمسة عشر يوماً فقط، ويُلاحظ أنه غير مسموح بتقديم الطعن أمام المحكمة العليا¹.

يحدد الميعاد لتقديم الاستئناف خلال خمسة عشر يوماً، حيث يبدأ العد التنازلي من اليوم التالي لصدور الحكم الابتدائي بالنسبة للمحكوم له، أو من اليوم التالي لإعلان المحكوم عليه بالحكم في حال غيابه عن جميع الجلسات أو عدم تقديم مذكرة دفاع، أو في حالة وجود سبب يعيق استكمال النزاع، يتم إعلان الحكم للمدان شخصياً، أو في محل إقامته الأصلي، ويُنص على أن يقرر المحكّمون في الاستئناف في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ الإحالة، مع إمكانية تأجيل الدعوى لمدة شهر إذا كانت غير صالحة للنظر فيها².

من المهم الإشارة إلى أنّ هيئة حسم المنازعات التجارية، تعتبر السلطة المخولة بفض المنازعات العمالية المحالة إليها من دوائر ومكاتب العمل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في السابق. ومع صدور قانون العمل العُماني بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53)، أصبحت الدوائر المختصة أو مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل هي الجهات المسؤولة عن استقبال الشكاوى المتعلقة بالمخالفات العمالية، وفقاً لما جاء في المادة (9) من القانون نفسه.

ولقد قضت المحكمة العليا العُمانية في الطعن رقم 2017/277م موضحة في وقائع الدعوى أنّ: " تتخلص وقائع الطعن حسبما يبين من مطالعة الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق في أن العامل (المطعون ضده) بدأ خصومته مع الشركة (الطاعنة) بشكايته التي قدمها لدائرة تسوية المنازعات العمالية بالقوى العاملة بتاريخ 24 / 6 / 2016م والتي قرر فيها أنه التحق بالشركة (الطاعنة) منذ 2 / 10 / 2010م بمهنة مشرف صيانة براتب قدره ثلاثة آلاف وثلاثمائة ريال عماني، وقد قامت الشركة بفصله من العمل دون مبرر، وطلب بصفة أصلية إعادته إلى العمل وبصفة احتياطية التعويض عن الفصل التعسفي، ومكافأة نهاية الخدمة، وبديل الإجازة عن ستة عشر يوماً، وقد أجابت الشركة بأنه تم تسوية مكافأة الخدمة مع العامل، وبديل الانذار وأنه ليس له مقابل إجازات.

ولتعدّر التسوية الودية فقد أحيلت المنازعة إلى المحكمة الابتدائية بمسقط وقيدت برقم 925 / 2016 عمالي ثلاثي حيث طلب العامل الحكم له بمبلغ خمسمائة ألف ريال عماني تعويضاً عن الفصل التعسفي، وبديل شهر الإخطار، وبديل إجازة ستة عشر يوماً، ودفع مقابل نقل أثاثه إلى بلاده

¹ أحمد علي العبري، المرجع السابق، ص 84.

² داؤود بن سليمان الخروصي، مرجع سابق، ص 45.

مبلغ ثلاثين ألف دولاراً، وما يعادلها طبقاً للائحة الشركة، وأربع تذاكر سفر وشهادة خبرة، ردت الشركة بمذكرة أقرت فيها للعامل بمبلغ (31.33506) دولاراً أمريكياً مقابل إنهاء خدمته طبقاً للوائح الشركة ومبلغ (7618) دولاراً بدل إخطار، ومقابل نقل أمتعته لبلده، وتذاكر سفر عودة له ولزوجته واثنين من أولاده...¹، ومن خلال ما سبق ذكره في وقائع الطعن يتضح أنه يجب حتى يتم قبول الدعوى العمالية التي تقام من أحد أطراف النزاع أن تحال أولاً بناءً على شكوى من المدعي يقدمها لدائرة تسوية المنازعات العمالية بالقوى العاملة، ومن ثم تحيل الدائرة النزاع عند فشل التسوية إلى المحكمة.

¹ المبدأ رقم: 290، الطعن رقم 277 / 2017م عمالي، جلسة يوم الاثنين الموافق 19 / 3 / 2018م، موقع قانون، <https://qanoon.om/p/20180290/civ2018>.

المطلب الثاني

إجراءات تقديم طلب تسوية المنازعات العمالية وآثاره

تسوية المنازعات العمالية عن طريق التسوية الفردية، تترتب عليه مجموعة من الآثار القانونية التي تعود إيجاباً على أطراف النزاع الناشئ، وتُنتهي الخلاف من جذوره قبل أن يرتقي إلى مرحلة المحاكمة، وهذا المطلب سيتطرق لتوضيح آلية تقديم طلب تسوية المنازعات العمالية الفردية في فرعين، الفرع الأول بعنوان رفع الشكوى لدى دائرة تسوية المنازعات العمالية، والفرع الثاني بعنوان الآثار المترتبة على رفع الشكوى.

الفرع الأول

رفع الشكوى لدى دائرة تسوية المنازعات العمالية

أولاً: إجراءات رفع الشكوى في سلطنة عُمان

نصّت المادة (57) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات¹ على أن: " يُقدّم طلب التسوية في منازعات العمل من ذوي الشأن إلى التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل بدون رسوم، ودون التقيد بالإجراءات المقررة قانوناً لتقديم صحيفة الدعوى، ويقيّد التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل طلب التسوية فور تقديمه - بعد التأكد من صفة مقدمه - في السجل المُعدّ لهذا الغرض حسب ترتيب وروده"، وسلطنة عمان هي من الدول التي طبّقت نظام الحكومة الالكترونية، وعملت مؤخراً على تسهيل الكثير من الإجراءات الحكومية، حتى تصبح قابلة لإتمامها دون حاجة لزيارة الوزارة المختصة، وكذلك هو الحال بالنسبة لوزارة العمل التي مكّنت الكثير من العُمال، وأصحاب العمل، والباحثين عن عمل، من إتمام الكثير من الشؤون المتعلقة بهم عن طريق الموقع الالكتروني للوزارة، فإنّ علاقة الشخص بموقع الوزارة تبتدئ منذ كونه باحث عن عمل، وحتى يتحوّل إلى عامل، وإن حاله الحظ فقد يدرج اسمه كصاحب عمل فهي في جميع المراحل تقدّم للشخص الخدمات التي تسعفه في روابط العمل.

¹ صدر القرار رقم (2021/104) بتاريخ 13 من رجب سنة 1442هـ الموافق 25 من فبراير سنة 2021م، وهو مكون من (76) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1381) الصادر في 28 فبراير 2021م.

وكما نعلم فإنّه في ساحة العمل تعد العدالة والمساواة ركائز أساسية لتحقيق بيئة عمل صحية ومستقرة، وعندما يتعرض العامل لمعاملة غير عادلة، أو ممارسات مخالفة لأحكام قانون العمل، تمنحه القوانين واللوائح حقوقاً وسبلاً للدفاع عن نفسه والحصول على العدالة.

ويُعتبر موقع وزارة العمل العمانية مرجعاً مهماً للعمّال للتعرف على حقوقهم واللوائح التي تحميها، ويمكن للعامل الاطلاع على هذه المعلومات، والتوجّه للحصول على المساعدة في حال واجه مشكلة في بيئة عمله، وعندما يكون الحل الودّي غير ممكن، يمكن للعامل تقديم شكواه إلكترونياً، حيث تتولى الوزارة التعامل مع الأمر بسرية واحترافية¹.

ثانياً: إجراءات رفع الشكوى في مصر

نصّت المادة (70) من قانون العمل المصري لعام 2003م على أن: "إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل، وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودّياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب، جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع، وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة".

وفي جمهورية مصر العربية، تم تبني عدّة إجراءات إلكترونية لتسهيل التواصل بين المواطن والجهات الحكومية المختلفة، بما في ذلك الشكاوى العمالية، وقد أتاحت وزارة القوى العاملة المصرية منصة إلكترونية تسهّل عملية تقديم الشكاوى الخاصة بالعاملين، سواءً ضد أصحاب العمل أو المؤسسات التي ينتمون إليها، وتُعد هذه المنصة جزءاً من استراتيجية الحكومة المصرية لتعزيز التحول الرقمي، وتقليل الاحتكاك المباشر مع الجهات الحكومية، مما يوفر وقتاً وجهداً للطرفين.

الخطوة الأولى: تسجيل البيانات الشخصية عند الدخول إلى الموقع الإلكتروني لوزارة القوى العاملة المصرية، حيث يتوجه العامل إلى قسم "الشكاوى"، وتظهر صفحة تتطلب إدخال البيانات الشخصية لمقدم الشكوى وتشمل هذه البيانات:

أولاً: الاسم بالكامل.

ثانياً: رقم الهاتف.

ثالثاً: البريد الإلكتروني.

رابعاً: الرقم القومي.

¹ أسعد بن سعيد الحضرمي، آليات تسوية المنازعات العمالية في التشريع العماني، المعهد العالي للقضاء، سلطنة عمان: مسقط، الطبعة الأولى، 2018م، ص 72.

خامساً: العنوان الحالي للإقامة.

وتعتبر هذه البيانات ضرورية لتحديد هوية الشاكي بهدف التواصل معه.

الخطوة الثانية: تسجيل تفاصيل الشكوى، فبعد إدخال البيانات الشخصية، يتم الانتقال إلى

القسم المخصص لتفاصيل الشكوى، وفي هذا الجزء يقوم مقدّم الشكوى بتسجيل البيانات التالية:

البيان الأول: اسم الجهة المشكو ضدها (صاحب العمل أو المؤسسة).

البيان الثاني: عنوان مقر العمل.

البيان الثالث: رقم الهاتف الخاص بالجهة المشكو ضدها.

البيان الرابع: نص الشكوى، والذي يتضمن تفاصيل المشكلة التي يواجهها العامل.

كذلك يمكن للعامل إرفاق تفاصيل إضافية تشرح طبيعة النزاع، أو الانتهاك الذي تعرض له.

الخطوة الثالثة: إرفاق الوثائق والمستندات الداعمة، يتعين على مقدم الشكوى إرفاق الوثائق

والمستندات التي تدعم دعواه، وتشمل هذه المستندات:

المستند الأول: بطاقة الرقم القومي أو صورة منها.

المستند الثاني: أي عقود أو اتفاقيات عمل.

المستند الثالث: أي إثباتات أو براهين تدعم الشكوى مثل: الصور، التسجيلات الصوتية،

أو المستندات الرسمية.

يمكن رفع هذه الوثائق إلكترونياً عبر الموقع، أو يمكن للشاكي زيارة ديوان وزارة القوى

العاملة شخصياً لتقديم المستندات يدوياً إذا كان ذلك يفضله.

ثالثاً: إجراءات رفع الشكوى في لبنان

يُتيح المشرّع اللبناني في نص المادة (50/ب) من قانون العمل اللبناني للعامل أن يرفع

دعواه ضد جهة عمله¹، وعادةً ما يتم رفع الشكوى العمالية من خلال موقع وزارة العمل في الجمهورية

اللبنانية في خانة "منصة الشكاوى"، حيث إنّه بمجرد الدخول إلى "شكوى عمل" سوف تظهر للمستخدم

صفحة يسجل بها بياناته، في الجزء الأول من الصفحة يسجل المعلومات المتعلقة بمقدّم الشكوى

(الاسم الثلاثي وبيانات التواصل رقم الهاتف والبريد الإلكتروني والعنوان الحالي للإقامة) وبمجرد

تسجيل هذه البيانات سوف يسهل له معرفة القضاء المختص بشكواه.

¹ نصّت المادة (50/ب) من قانون العمل اللبناني على أن: "... ب - على من يتدّرع بان الفسخ حصل نتيجة لإساءة

استعمال الحق أو لتجاوزه، ان يقيم الدعوى بذلك امام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه

الفسخ، وله ان يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الاثبات وعلى المجلس التحكيمي ان يبت بالقضية بمهلة لا

تتجاوز الثلاثة اشهر.دامهم في الاعمال المستحدثة فيها..."

وفي الجزء الثاني من الصفحة يسجل مقدّم الشكوى معلومات عن الشكوى (اسم الجهة المشكو ضدها، وعنوانها الرئيسي، وعنوان مركز العمل ورقم الهاتف) وكذلك بمجرد تسجيل البيانات يتبين له القضاء المختص، ويجب في هذا الجزء أن يسجل نص الشكوى، ويوضح التفاصيل المتعلقة بالشكوى. وفي الجزء الأخير من الصفحة توجد لائحة المرفقات، حيث يُترك لمقدّم الشكوى الخيار بين إرفاقها عن طريق الموقع، أو الزيارة الشخصية لديوان وزارة العمل وتسليم المرفقات، وهذه المرفقات هي تلك الأساسية حيث تطلب منه الهوية، أو بيان قيد صاحب الشكوى، ويرفع لديه ما يتوفّر من إثباتات وبراهين للشكوى: كالصور، أو التسجيل الصوتي، أو الإثبات الخطي. إذن فإنّ إجراء رفع الشكوى في الجمهورية اللبنانية، يتم عن طريق موقع الوزارة، وتسليم الملحقات المتعلقة بالشكوى يمكن أن يتم عن طريق الموقع، أو بحضور مقدّم الشكوى إلى ديوان وزارة العمل لتسليمها.

ويرى الباحث أنّ كلّاً من القانون العُماني والقانون المصري والقانون اللبناني يتشابهون في الإجراءات المقرّرة قانوناً للتسوية، وجميعها تُقرّ التسوية كإجراء أولي يلجأ له العامل عند مواجهة مشكلة متعلقة بعقد العمل، وإنّ دول القوانين سألقة الذكر قد اهتمت بتسهيل تقديم الشكوى؛ حيث اعتمدت نظام الحكومة الإلكترونية كبدائية لنشأة النزاع العُمالي، ويؤيّد الباحث ما توجّه له المشرّعين واتخاذ الوزارات نظام التقديم الإلكتروني للشكوى، وبعد الاطلاع على المواقع الإلكترونية للوزارات فإنّ موقع الوزارة اللبناني وهو الذي ارتأى الباحث أنّه الأفضل، ويمتاز بالسهولة أكثر، ويمكن للعامل من خلاله تقديم الشكوى دون أن تكون لديه مهارات في الحاسب الآلي أو الهاتف؛ لأنّ تسجيل الشكوى يكون في قالب شبيه بالاستمارات المعتادة، وهو في ذلك عكس موقع وزارة العمل العُمانية التي تحتاج تصديق إلكتروني، ومراجعة مكاتب سند وغيرها من الإجراءات التي تجعل أمر تقديم الشكوى به نوع من التعقيد، وأمّا موقع الوزارة المصرية فقد جاء مقارناً لموقع الوزارة اللبنانية إلّا أنّه يتطلّب تفاصيل أكثر قد لا تكون متوفرة لدى العامل.

الفرع الثاني

الآثار المترتبة على رفع الشكوى

تثير مسألة الآثار المترتبة على رفع الشكوى لدى الجهة المختصة تساؤلاً في غاية الأهمية، وهو كيف تتباين الأنظمة القانونية في تعاملها مع تسوية النزاعات العمالية بين سلطنة عُمان ومصر ولبنان؟

أولاً: في القانون العُماني، تهتم منظومة الشكاوى والبلاغات بمتابعة، ومعالجة الشكاوى بطريقة فعّالة ومنظمة، بحيث يتم توزيع الشكاوى بشكل مناسب للجهات المعنية، وتُدرس الشكاوى بعناية وتحليل دقيق لتقديم الحلول المناسبة، ويجب على دائرة تسوية المنازعات العمالية في الوزارة تحقيق مساعي التسوية خلال (30) يوماً من تقديم الشكوى، وهذا ما أكدته المادة (9) من قانون العمل العُماني، وفي نهاية عملية التسوية للنزاعات العمالية، تختار الدائرة الناتج النهائي الذي يمكن أن يكون أحد الخيارات التالية:

الخيار الأول: التسوية داخلياً، ويتم ذلك من خلال حل النزاع بشكل ودي بين الطرفين، وتحقيق تسوية مرضية لكلا الأطراف، وفي حال توصل الطرفان لاتفاق خارج المحكمة، يتم إيقاف البحث في الشكوى، أو يمكن حفظ الشكوى في حالة عدم الحاجة إلى مراجعتها، أو يمكن للشاكي التنازل عن الشكوى في حالة تغيير ظروف النزاع، أو في حالة وجود بيانات غير صحيحة في الشكوى، وفي جميع الحالات السابقة يتم إثبات الصلح الحاصل في محضر يتم تضمينه بأهم البيانات للأطراف، وبتوقيع كل الأطراف، والموظف المختص، والقاضي المنتدب، وذلك ما قد نصّت عليه المادة (58) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات¹، ويُمنح المحضر صفة السند التنفيذي بعد أن توفّق عليه الأطراف المعنية، وهذا السند التنفيذي مُنهي للخلاف الناشئ ويستخدم لتنفيذ البنود الواردة في اتفاق التسوية، ويتم منح الطرف الذي تمّت التسوية لصالحه صورة رسمية من المحضر، وتذييلها بالصيغة التنفيذية؛ حتى يتمكّن الطرف من استيفاء كافة حقوقه بموجبها ومحضر الصلح لا يحصل عليه أطراف النزاع سوى مرة واحدة فقط، وعند فقدان أي طرف للنسخة يمكنه تقديم طلب لوزارة العمل حتى يحصل على نسخة جديدة بعد أن يُعطي اللجنة

¹ نصّت المادة (58) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات رقم (104) لسنة 2021م على أن: " يجب على التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل إذا انتهت مساعي التسوية بالصلح - كلياً أو جزئياً - بين أطراف النزاع إثباته في محضر يبين تاريخه وأسماء الأطراف وقبائلهم أو ألقابهم وصفاتهم وموطن كل واحد منهم وأرقام الهوائف والعناوين الإلكترونية أو أرقام الفاكس، وبنود الصلح ".

الأدلة التي تثبت أنه لم ينفذ النسخة الأولى، وأنها بالفعل قد ضاعت. وذلك ما ورد بنص المادة (59) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات¹، والسؤال الذي يُطرح هنا هل يتم تنفيذ محضر الصلح بذات الطريقة التي تنفذ بها الأحكام القضائية النهائية؟ وما هي آليات التنفيذ؟

نعم، فإنه يتم التعامل مع محضر الصلح بذات الطريقة التي يتم التعامل بها مع الحكم القضائي النهائي؛ حيث يقدم صاحب الشأن، أو ممثله القانوني طلب التنفيذ إلى قسم التنفيذ المختص مشتملاً على كافة البيانات التي وردت بنص المادة (43) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات² لتنفيذ ما ورد في المحضر، ويتم إرفاق الصيغة التنفيذية فيه ومن ثم يصبح من اختصاص محضر التنفيذ التثبت من هوية طالب التنفيذ، ما إن كان صاحب صفة في تقديمه، ثم يطلب من طالب التنفيذ سداد الرسم الخاص بتسجيل الطلب، ويليه إعلان السند

¹ نصت المادة (59) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات رقم (104) لسنة 2021م على أن: "إذا فقد أحد الطرفين نسخته من محضر الصلح المشار إليه في المادة (58)، كان له أن يقدم طلباً إلى التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل للحصول على نسخة ثانية مطابقة للنسخة الأصلية المحفوظة لديه، ولا يجوز تسليم نسخة ثانية إلا بعد أن تتثبت اللجنة من ضياع النسخة الأولى وعدم تنفيذها".

² نصت المادة (43) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات رقم (104) لسنة 2021م على أن: "يجب أن يرفق بطلب التنفيذ ما يثبت صفة طالب التنفيذ، وإذا كان مقدم الطلب وكيلًا وجب إرفاق سند الوكالة، وإذا كان أحد أطراف التنفيذ تاجرًا أو شركة تجارية وجب إرفاق صورة من سجله التجاري، على أن يشتمل الطلب على الآتي: 1 - الاسم الثلاثي لطالب التنفيذ وقبيلته أو لقبه ورقمه المدني ومهنته أو وظيفته وموطنه أو محل إقامته ورقم هاتفه، والاسم الثلاثي لوكيله وقبيلته أو لقبه ومهنته أو وظيفته وصفته وموطنه، ورقم هاتفه، إذا كان الطلب مقدماً بواسطة وكيل، وعنوان البريد الإلكتروني للمدعي ووكيله ورقم الفاكس - إن وجد - 2 - الاسم الثلاثي للمنفذ ضده وقبيلته أو لقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه أو محل إقامته إضافة إلى رقم هاتفه أو عنوان بريده الإلكتروني ورقم الفاكس - إن وجد - 3 - بيان كاف بالمال المطلوب التنفيذ عليه ومكان وجوده واسم حائزه، إن وجد. وإذا تعذر على طالب التنفيذ التعرف على أموال المطلوب التنفيذ عليه، فله أن يطلب من قاضي التنفيذ مخاطبة جهات الاختصاص، وتلتزم الجهات المختصة بموافقة قاضي التنفيذ بكل ما يطلبه من بيانات بشأن أموال المطلوب التنفيذ عليه. 4 - إذا كان طالب التنفيذ وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة أو غيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة، فيجب أن تبين في الطلب رقم هاتف ممثله القانوني، وعنوان بريده الإلكتروني أو رقم الفاكس، وإذا كان وكيل أحد الأطراف محامياً، تعين بيان رقم هاتف المحامي وعنوان بريده الإلكتروني أو رقم الفاكس. 5 - إذا كان أحد أطراف التنفيذ تاجرًا أو شركة تجارية، فيجب أن يبين في الطلب رقم سجله التجاري، ورقم هاتفه وعنوان بريده الإلكتروني ورقم الفاكس، ويكون لقاضي التنفيذ أن يكلف طالب التنفيذ بتقديم رقم هاتف المفوض بالإدارة والتوقيع عن التاجر أو الشركة المنفذ ضدها، وعنوان بريده الإلكتروني".

التنفيذي والمباشرة في تنفيذه، وبالنسبة للمادة (60) من اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في بعض المنازعات، فإنّها تطرقت لستاد الرسوم وعدم وجوبه إن كان القانون يعفيه من ذلك، أو كان هنالك قرار منح المساعدة القضائية، وأطراف التسوية منحتهم المادة (13) من قانون العمل العماني رقم (53) لسنة 2023م التي نصّت على أن: "تعفى من الرسوم القضائية جميع الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العمال، أو المستحقون عنهم".

الخيار الثاني: إحالة الشكوى لجهة خارجية، ويتم ذلك عندما لا يمكن حل النزاع داخليًا حيث يتم إحالة الشكوى إلى جهة خارجية مثل: الادعاء العام، أو المحكمة حسب طبيعة النزاع بين الأطراف، وذلك خلال (7) أيام من آخر جلسة للتسوية¹.

ثانيًا: في القانون المصري، تطرقت المادة (70) التي صدرت في القانون رقم (180) لسنة 2008م المعدّل لقانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003م إلى الحالة التي ينشب فيها نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل، بأمر متعلّق بعلاقة العمل الفردية التي تجمعهما، وأكدت أنّه على الطرف المعارض اللجوء لتقديم طلب للجنة المشكلة من ممثل للجهة الإدارية المختصة (وزارة القوى العاملة)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال، ويجب على اللجنة تسوية النزاع خلال (21) يومًا من تقديم الشكوى، وإن لم تفصل فيه يجوز لكل طرف أن يطلب إحالة الأمر إلى المحكمة المختصة، أو أن يلجأ للمحكمة العمالية بصورة مباشرة، في مدة لا تزيد (45) يومًا يبدأ حسابها من التاريخ الذي تنتهي فيه المدة المحددة للتسوية، وفي ختام المادة (70) أثار المشرّع المصري تساؤلًا في ذهن الباحث، ثرى هل التسوية إجبارية في قانون العمل المصري؟

بالرجوع إلى المادة (70) من قانون معدل لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003م² والتي نصّت على أن: "...الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودّيًا، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يومًا - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون، أو أن يلجأ إليها مباشرة في موعد أقصاه خمسة وأربعين يومًا من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية، سواء كان قد تقدم للجنة الإدارية بطلب التسوية، أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في

¹ أسعد بن سعيد الحضرمي، آليات تسوية المنازعات العمالية في التشريع العماني، المعهد العالي للقضاء، سلطنة عمان: مسقط، الطبعة الأولى، 2018م، ص 74.

² صدر هذا القانون بموجب القرار الجمهوري لقانون رقم 12 لسنة 2003م بتاريخ 5 من صفر سنة 1424هـ الموافق 7 من أبريل سنة 2003م، وهو مكوّن من (257) مادة (معدّل)، ونشر في الجريدة الرسمية والوقائع المصرية العدد رقم (14) مكرّر، الصادر في 7 من أبريل 2003م.

عرض الأمر على المحكمة"، وهذا يعني أنّ المشرّع المصري لم يأخذ بالتسوية كإجراء وجوبي، بل تركه أمراً جوازياً.

ثالثاً: في القانون اللبناني، يسعى قانون العمل إلى تحقيق توازن عادل بين أطراف علاقة العمل، مع تعزيز مبدأ ربط الأجر بالإنتاجية الذي يسهم في طمأنة كل من المستثمرين المحلي والأجنبي، ويحفّز العاملين على زيادة جهودهم لتعظيم الإنتاجية. ولقد وضع القانون آلية واضحة لتسوية النزاعات التي قد تنشأ بين العامل وصاحب العمل، تبدأ من خلال لجنة إدارية يرأسها مدير المديرية المختص، بحضور العامل أو ممثله، وصاحب العمل أو ممثله، وفي حال عدم التوصل إلى تسوية ودّية يقوم رئيس اللجنة بتحرير محضر يوثق ما تمّ من إجراءات ويوقعه الأطراف، مع ذكر المستندات المقدّمة، ورأي اللجنة في النزاع، وبعد ذلك يمكن إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المختصة بناءً على طلب أي من الطرفين، ويقوم قلم المحكمة بتحديد جلسة خلال مدة لا تزيد عن (20) يوماً من تاريخ تسلّم الطلب، ويقوم بإخطار الأطراف بموعد الجلسة.

يرى الباحث أن هناك أوجه تشابه بين القانون العُماني والقوانين المصرية واللبنانية فيما يتعلق بتسوية النزاعات العمالية، حيث تشترك جميعها في وجود آليات لتسوية الشكاوى ودّياً قبل اللجوء إلى القضاء، إذ تتضمن إجراءات إدارية تتطلب حضور ممثلي العمال، وأصحاب العمل، وتحديد مهل زمنية للتسوية، إلّا أنّ الاختلاف يكمن في أنّ قانون العمل العُماني يلزم بمحاولة التسوية الداخلية في غضون (30) يوماً قبل إحالة النزاع لجهة خارجية، وبينما يمنح قانون العمل المصري الخيار للأطراف باللجوء إلى المحكمة مباشرة بعد فترة محددة من التسوية غير الإلزامية، في حين يتيح القانون اللبناني إحالة النزاع للمحكمة بعد فشل التسوية الإدارية مع الإسراع في تحديد جلسة قضائية، ولذلك يؤيد الباحث قانون العمل العُماني لكونه القانون الأكثر تنظيمًا من حيث إلزامية التسوية الداخلية قبل التصعيد القانوني، وهو ما يعزز فرص الحل الودّي بينما يتيح القانون المصري مرونة أكبر للطرفين، ويتميز القانون اللبناني بسرعة التحرك نحو القضاء عند فشل التسوية.

الفصل الثاني

الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية

المنازعات العمالية الجماعية تواجه مستويات متفاوتة من التعقيد بين دولة وأخرى، مما يجعل إيجاد حلول ناجعة لها مهمة معقدة تتأثر بالجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدولة، لذا تسعى التشريعات العمالية في مختلف البلدان إلى إنشاء هيئات وتنظيمات متخصصة لفض تلك النزاعات، وتقديم الحلول اللازمة لها، وتأتي أهمية هذه الهيئات من تأثير المنازعات العمالية على العلاقات المهنية ومصالح الأطراف المتنازعة، مما يستدعي النظر الدقيق في دور ووظائف هذه الهيئات، وكيفية تطبيقها في حل النزاعات الجماعية للعمل. يشكل هذا الفصل محوراً هاماً في دراسة المنازعات العمالية، حيث يتم التركيز فيه على المفاوضة الجماعية والتحكيم كوسائل لحل الخلافات في بيئة العمل في القطاع الخاص، وتكمن دراسة هذا الفصل من خلال مبحثين كالآتي:

المبحث الأول: المفاوضة الجماعية كطريق ودي لتسوية منازعة العمل الجماعية.

المبحث الثاني: التحكيم في منازعات العمل الجماعية

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية كطريق ودي لتسوية منازعة العمل الجماعية

تعدّ المفاوضة الجماعية وسيلة فعّالة لتسوية النزاعات الحالية وتسهم في الوقاية من نشوء نزاعات مستقبلية، وتهدف إلى إيجاد اتفاق يحدّد شروط العمل وينظمها بطريقة تلبي احتياجات العمال ويضمن حقوقهم، وذلك من خلال جلسات المناقشة والحوار بين أصحاب العمل والمنظمات النقابية الممثلة للعمال، وتُعتبر المفاوضات جزءاً أساسياً من عملية بناء الاتفاقيات الجماعية؛ حيث يتم خلالها مناقشة مختلف القضايا المتعلقة بالعمل، مثل الرواتب، وساعات العمل، وظروف العمل، والفوائد الاجتماعية، بغية التوصل إلى تسوية مقبولة لكلا الطرفين¹.

وتعكس المفاوضات الجماعية روح التعاون والشاركة بين العمال وأصحاب العمل، وتشكل منصة لتبادل الآراء والمطالب بشكل مفتوح وشفاف، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومنسجمة تحقق الاستقرار والرضا للجميع، وحتى نستوفي دراسة ماهية المفاوضة الجماعية كطريق لتسوية منازعة العمل الجماعية استدعى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين كالآتي:

المطلب الأول: عقد العمل الجماعي.

المطلب الثاني: المفاوضة الجماعية وأثرها على حل المنازعات العمالية الجماعية.

¹ شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد: 35، المجلد: 3، 2021م، ص 305.

المطلب الأول

عقد العمل الجماعي

عقد العمل الجماعي هو " اتفاق يتم بين مجموعة من العاملين ومؤسساتهم مع أصحاب العمل، ويهدف إلى تنظيم شروط وأحكام العمل بشكل جماعي " ¹، ويلعب هذا العقد الأثر البارز في تحسين بيئة العمل، وتعزيز التعاون بين الطرفين، وحماية حقوق العاملين، ومن خلال تحديد الأجور وساعات العمل، وظروف السلامة، وآليات حل النزاعات، ويسهم عقد العمل الجماعي في تحقيق الاستقرار والعدالة داخل المؤسسة، ويأتي هذا المطلب للتطرق إلى تعريف عقد العمل الجماعي وبيان سماته، وذلك من خلال فرعين كالآتي:

الفرع الأول: تعريف عقد العمل الجماعي

الفرع الثاني: سمات عقد العمل الجماعي

الفرع الأول

تعريف عقد العمل الجماعي

عقد العمل الجماعي هو " عبارة عن اتفاقية تبرم بين صاحب العمل، أو المنظمة العاملة والنقابات العمالية، أو الممثلين عن العمال، بهدف تنظيم العلاقات العمالية، وتحديد شروط العمل والحقوق والواجبات لكل طرف من الأطراف، ويهدف هذا العقد إلى تحقيق التوازن والعدالة بين أصحاب العمل والعمال وتوفير بيئة عمل مناسبة ومستقرة ².

ولقد عرّف المشرّع في قانون العمل العُماني اتفاقية العمل الجماعية في نص المادة (19/1) بأنها: "اتفاق يبرم بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم، ينظم شروط وظروف وأحكام العمل...". ويتبين من التعريف السابق لاتفاقية العمل الجماعي، بأنها اتفاقية تتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل التي تبرم بين ممثلي اتحاد نقابي أو أكثر أو تجمع مهني للعمال من جهة، وبين

¹ دأود بن سليمان الخروصي، الوجيز في شرح قانون العمل العُماني، دار الحقوق للنشر والتوزيع، الشارقة - الإمارات، الطبعة الأولى، 2023م، ص 39.

² أسعد سعيد الحضرمي، المرجع السابق، ص 49.

منظمة مهنية أو أكثر من أصحاب العمل منفردين من جهة ثانية¹، وهناك ثلاث أنواع من الاتفاقيات في سوق العمل العماني أولها: الاتفاقية على مستوى القطاع، وهي تلك التي تطوّر الالتزامات بين إدارة الشركات والنقابات في نفس القطاع بشكل عام، وثانيها: الاتفاقية على مستوى الصناعة أو المهنة، وثالثها: الاتفاقية على مستوى الشركة أو المنشأة.

لقد نصّت المادة (112) من قانون العمل العماني الجديد² على أنّ الاتفاقية الجماعية للعمل يتم إبرامها بين أطرافها للمدة المتفق عليها بينهم، وخلال الثلاثة أشهر على الأقل قبل انتهاء مدتها يجيز القانون أن يقوم الأطراف بإجراء مفاوضات جماعية، كذلك يجيز أن تكون المفاوضات الجماعية متعلقة بأي بند وارد في اتفاقية العمل الجماعية طيلة مدة سريانها، بناءً على طلب من أحد الأطراف، وسيهتم الفرع اللاحق بتوضيح المفاوضات الجماعية.

وفي لبنان فقد عرّفت المادة (1) من قانون عقود العمل الجماعية، والوساطة والتحكيم اللبناني عقد العمل الجماعي بأنه: "اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة، أو أكثر من نقابة أو اتحاداً أو أكثر من اتحاد نقابات الإجراء، وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً، أو أكثر من رب عمل، أو ممثل هيئة مهنية، أو أكثر من هيئة، أو اتحاداً أو أكثر من اتحاد مهني لأرباب العمل".

وأما المشرّع المصري فقد عرّف عقد العمل الجماعي في نص المادة (152) من قانون العمل المصري بأنه: "اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم".

إنّ أول ما يمكن ملاحظته من التعريفات سالفة الذكر، هو أنّ المشرّع اللبناني تقرّد باستخدامه لمصطلح "عقد العمل الجماعي" مقارنة بالمشرّعين العماني والمصري اللذان استخدموا مصطلح "اتفاقية العمل الجماعية".

¹ أحمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، دار الكتاب اللبناني للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان: بيروت، الطبعة الأولى، 1989م، ص 21.

² نصّت المادة (112) على أن: "تبرم اتفاقية العمل الجماعية للمدة التي يتفق عليها الأطراف، وتكون قابلة للتجديد بالاتفاق بينهم، ويجوز إجراء مفاوضات جماعية قبل انتهاء الاتفاقية بـ (3) ثلاثة أشهر على الأقل، ويجوز التفاوض على أي من بنود الاتفاقية خلال مدة سريانها بناءً على طلب أي من الأطراف".

ويرى الباحث أن قانون العمل العُماني جاء أكثر اختصاراً مقارنةً بتعريف المشرعين المصري واللبناني لاتفاقية العمل الجماعية، ورغم الاختصار الذي تضمنه التعريف إلا أنه كان أكثر شمولاً وحكمة، ويؤيد الباحث ما توجه إليه المشرع العُماني في ذلك.

نُرى هل وضع فقهاء القانون تعريفاً لعقد العمل الجماعي؟ أمختلفون في تعريفاتهم أم أن التعريفات جاءت متشابهة تماماً؟

لقد عرّف جزء من فقهاء القانون في فرنسا اتفاقية العمل الجماعي بأنها: تنظيم تعاقدى يسبق شروط العمل، أو هو تحديد يتم الاتفاق بموجبه لتنظيم علاقات العمل، ويتم إبرامها بناءً على مقتضيات عقود العمل الفردية¹.

وعرّفه بعض الفقهاء بأنه: أداة قانونية لتعزيز التفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب الأعمال، وهو وسيلة لتحقيق التوازن بين مصالح الطرفين، وتقليل النزاعات عن طريق تحديد حقوق والتزامات كل طرف بوضوح².

الفرع الثاني

سمات عقد العمل الجماعي

يبدو واضحاً من التعريفات القانونية السالفة الذكر أن عقد العمل الجماعي يتميز بمجموعة من الصفات الجوهرية التي تميزه وتجعله فريداً، وهي:

الصفة الأولى/ عند إلقاء نظرة عميقة على عقد العمل الجماعي، يُلاحظ أنه يركز بشكل أساسي على مبدأ الرضا، حيث لا يجري توقيعه إلا بموافقة شديدة الاستيعاب والموافقة من الأطراف المعنية. ويعتبر هذا العقد رمزاً للتوافق والتناغم بين نقابات العمل وأصحاب الأعمال، حيث ينشأ بينهم جسراً قوياً يمتد على مسافة الاستقرار والتطور، يتميز بالطابع الجماعي الذي ينبع من جانب العمال³، حيث يلزم القانون أن يكون توقيع هذا العقد بواسطة نقابة عمالية أو أكثر، بينما يتيح

¹ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر: القاهرة، الطبعة الأولى، 1982م، ص 749؛ عبد الحنان محمد العيسى، حوكمة الوسائل البديلة لتسوية المنازعات لتحقيق مقاصد الشريعة، أطروحة دكتوراه، الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، ماليزيا، 2017م، ص 99.

² عبد الحنان محمد العيسى، مرجع سابق، ص 99.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان: بيروت، الطبعة الأولى، 2009م، ص 116.

لأصحاب الأعمال الاختيار بين التعاقد الجماعي والفردى، وربما تكون هذه الطبيعة الجماعية هي التي تبرز أهمية عقد العمل الجماعي وتميزه عن العقود الفردية التي تجمع بين شخصين فقط، صاحب العمل والعامل دون التعقيد والتباين في الاتفاق¹.

الصفة الثانية/ محور عقد العمل الجماعي يركز بشكل أساسي على تنظيم علاقات العمل، حيث لا يقتصر دوره على إقامة علاقة بين العامل وصاحب العمل، بل يسعى جاهدًا إلى وضع إطار يحمي ويعزز مصالح الطرفين في محيط العمل²، ويهدف عقد العمل الجماعي إلى إنشاء مجتمع عملي يسوده التوازن والعدالة، من خلال توفير الشروط والمزايا التي تجعل من العمل تجربة مريحة للجميع. يمكن أن تشمل هذه الشروط الرعاية الصحية والاجتماعية، وإجراءات التسوية والتحكيم، والشروط التي يجب احترامها في العقود الفردية، بالإضافة إلى تنظيم المسائل المالية مثل: الأجور، وساعات العمل، والإجازات، والمكافآت.

باختصار يعمل عقد العمل الجماعي على تحديد الأسس القانونية للعمل، ويفرض على الأطراف تطبيق بنوده على جميع العقود الفردية الموقعة، مما يجعل تلك العقود متماشية مع مبادئه وأحكامه، وتسهم في بناء بيئة عمل مستقرة ومتوازنة³.

الصفة الثالثة/ عقد العمل الجماعي ينطبق على الأطراف المتعاقدة فقط، سواء كان ذلك بموافقة مباشرة من صاحب العمل، أو من خلال تمثيلهم بواسطة نقاباتهم، ويشمل هذا العقد العمال الذين هم أعضاء في النقابة أو النقابات التي وافقت على الاتفاق، ويمكن أن يمتد تأثيره إلى الأطراف الجديدة التي تنضم إليه بعد توقيعه، وتمتد آثار هذا العقد لتشمل ليس فقط الأعضاء الحاليين، بل أيضًا الأعضاء الجدد الذين ينضمون في المستقبل، وهو ما يجعله آلية فعالة لتنظيم العمل وضمان استمرارية الشروط والمزايا.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تتجاوز آثار عقد العمل الجماعي حدود الشركة أو المؤسسة المحددة، فقد تمتد لتشمل تنظيم العمل في قطاع بأكمله، أو فرع كامل من النشاط الاقتصادي في الدولة، مما يعزز من أهمية هذا العقد كأداة لتحقيق العدالة والتوازن في بيئة العمل⁴، ومثال على ذلك: عقد عمل جماعي أبرم في شركة متخصصة بالهندسة، وتطبيقه يقتصر على المستوى الداخلي،

¹ محمد دغمان، المدخل إلى قانون العمل (علاقات العمل الفردية - علاقات العمل الجماعية)، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان: بيروت، الطبعة الأولى، 2021م، ص 175.

² أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات العربية، الجزء الرابع، مرجع سابق، ص 157.

³ محمد دغمان، المدخل إلى قانون العمل (علاقات العمل الفردية - علاقات العمل الجماعية)، مرجع سابق، ص 177.

⁴ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 121.

ومن ثم لاقت بعض البنود الواردة في العقد قبُولاً في مجال الهندسة، وهو ما جعل هذه البنود فيما بعد تنظّم قطاع الهندسة وهكذا.

الصفة الرابعة/ في عالم العمل، يتميز عقد العمل الجماعي بطابعه الفريد والمبتكر، حيث يتم تشكيله عبر عملية تفاوض متبادلة بين الأطراف المعنية، مما يمنحه طابعاً ديناميكياً ومرناً ينعكس تماماً وفقاً لاحتياجات، ورغبات المنظمات وأعضائها، وينبثق عن هذا العمل التفاضلي عقد يلتزم به فقط الأطراف التي وافقت عليه، أو انضمت إليه، مما يمنحه المرونة والقابلية للتكيف مع الظروف المتغيرة¹، وفي مقابل ذلك تتميز التنظيمات القانونية للعمل بصيغة أكثر تحكماً وتحديداً، حيث تتبع من إرادة المشرّع، وتسري على جميع الأطراف بغض النظر عن موافقتها أو رفضها، وهذا التنظيم الذي يتمتع بالاستقرار والقوة القانونية، ويمثل إطاراً قانونياً يجب الالتزام به من قبل الجميع، أما بالنسبة لللائحة الأساسية التي يقرها صاحب العمل، فهي تعبر عن إرادته الفردية، وتنظم العمل داخل المؤسسة بما يخدم مصالحها، وتسري أحكامها على جميع العاملين فيها، ما يمنحها صيغة خاصة من السلطة والتأثير، ومختصر القول أنّ عقد العمل الجماعي هو آلية مرنة وديناميكية تعكس إرادة الأطراف المتعاقدة، بينما تتميز التنظيمات القانونية بثباتها وقوتها التنظيمية².

الصفة الخامسة/ تتجلى أهمية عقد العمل الجماعي في دوره الحيوي، كوسيلة فعّالة لتنظيم العمل، وتحقيق التسوية السلمية للخلافات، من خلال جسر الحوار والتفاهم الذي يبنيه بين العمال وأصحاب العمل.

إنّ التنظيم الذي ينشأ بموافقة الأطراف يتسم بالمرونة والفعالية، مما يجعله أكثر تكيفاً مع الظروف المتغيرة، وبفضل هذا العقد يتحول موقف العمال إلى مركز قوة، يعزز المساواة بينهم ويجمع صفوفهم، مما يجعل صاحب العمل عادةً قابلاً لشروط نقابة العمال، خاصةً إذا كان سيلتزم بها أيضاً غيره من أصحاب الأعمال المنافسين، مما يقلل من توتر المنافسة ويعزز الاستقرار في ميدان العمل³.
الصفة السادسة/ تتفاوت الآراء بين العلماء في تحليل الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي، حيث يرى أصحاب النظرية العقدية فيه تكويناً خاصاً من العقد، تبرمه نقابة العمال بالنيابة عن أعضائها، مدعومين بتقويض ضمني ينشأ بمجرد انضمام العامل إلى النقابة، ومن جهة أخرى يعتبر

¹ محمد دغمان، المدخل إلى قانون العمل (علاقات العمل الفردية - علاقات العمل الجماعية)، مرجع سابق، ص 178.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر: المحمدية، الطبعة الأولى، 2006م، ص 194.

³ شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 345.

بعض الفقهاء عقد العمل الجماعي نظامًا لائحيًا، أو تنظيميًا يصدر عن توافق إرادات مشتركة في المهنة، يخضع له جميع أعضائها. وسط بين هذه الآراء يتجه بعض الخبراء إلى أنَّ هذا العقد يمتلك طبيعة مزدوجة، فهو يشكل عقدًا تقليديًا مع وجود نظام قانوني يلتزم به جميع أعضاء النقابة التي وقعت عليه¹.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، مرجع سابق، ص 194.

المطلب الثاني

المفاوضة الجماعية وأثرها على حل المنازعات العمالية الجماعية

المفاوضة الجماعية تمثل نقطة تحوّل حضاريّة في تسوية النزاعات العمالية، حيث تجمع بين الرضا والفعالية، وتجمع هذه الآلية الحوارية بين أصحاب العمل، أو مندوبيهم العمال، أو ممثلوهم من المنظمات النقابية مباشرة؛ لمناقشة وتحليل القضايا المتعلقة بالعمل وتحديد النقاط الخلافية، وفي حال التوصل إلى اتفاق يتم توثيقه في اتفاق عمل جماعي، ما يعكس أهمية هذه العملية في تحقيق التوافق والاستقرار في بيئة العمل¹، ويهدف هذا المطلب إلى استعراض أهمية المفاوضة الجماعية وأثرها الإيجابي في حل المنازعات العمالية بشكل شامل ومتكامل.

الفرع الأول

أطراف المفاوضة الجماعية

يُبين تعريف المفاوضة الجماعية الوارد في المادة (1) من القرار الوزاري رقم (2007/7م) بتعديل القرار الوزاري رقم (2006/294م) بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية، والإضراب السلميين والإغلاق أطراف المفاوضة وهم كالاتي:

أولاً: الطرف الأول صاحب أو أصحاب العمل، عرّف قانون العمل العُماني صاحب العمل في نص المادة (10/1) منه بأنه: " كل شخص طبيعي أو اعتباري يعمل لديه عامل فأكثر لقاء أجر"، والمحكمة العليا العُمانية في قضائها أوضحت طبيعة التبعية التي يتمتع بها صاحب العمل وهي: " يأخذ القانون العماني في قانون العمل بنظرية التبعية القانونية، والتي تشمل الإشراف والتوجيه والأجر وهو المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة..."².

¹ شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 305.

² المبدأ رقم: 272، الطعن رقم 870 / 2016م عمّالي، جلسة يوم الاثنين الموافق 31 / 12 / 2017م، موقع قانون، <https://qanoon.om/p/2017/civ20180272> ، مختصر الوقائع يتمثل في أنّ المطعون ضده هو عامل لدى الطاعنة ولقد قام بتقديم شكواه أمام دائرة تسوية المنازعات العمالية بالقوى العاملة بتاريخ موضعاً أنّه قد التحق للعمل لدى الطاعنة بتاريخ ... كمهندس في حقول النفط متفقاً معها على أجر وقدره (.....) ولقد كان آخر يوم له بالعمل لدى الطاعنة بتاريخ نتيجة لفصله تعسفياً كما يدّعي مطالباً بأن تحكم له المحكمة بإلغاء قرار الفصل الصادر ضده والعودة إلى عمله من جديد وأن يتم صرف رواتبه الخ....

ثانيًا: الطرف الثاني يكون أحد العناصر الآتية:

العنصر الأول: العمّال، العامل هو عبارة عن الفرد الذي ينفّذ أعمالاً لصالح صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر يحصل عليه أيًا كانت صورة هذا الأجر، هكذا عرّف قانون العمل العماني¹ لعام 2023م العامل.

وبالرجوع إلى تعريف عقد العمل الوارد في نص المادة (7/1) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35) فقد نصّت على أن: "... عقد العمل: كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر..."، وهذا التعريف قد جعل معظم الناس يعتقدون بأنّ عقد العمل هو عقد شكلي يجب توثيقه وكتابته، وهو اشتراط لم يكن المشرّع يعنيه بذات الطريقة التي فهم فيها من قبل الغالبية؛ حيث أنّ العقود أنواع فمنها الرضائي ومنها الشكلي واستخدام مصطلح عقد في القانون ليس بالضرورة أن يكون هذا العقد مُصاغ في قالب مكتوب حتى يكون صحيحاً قانوناً².

ولقد التفت المشرّع العماني للإشكال السابق الذي وقع فيه عند استخدامه مصطلح "عقد" عند تعريفه لعقد العمل وتداركه في قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53) حيث عرّفت المادة (9/1) عقد العمل بأنه: "كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر..."، حيث استخدم مصطلح "اتفاق" عوضاً عن "عقد" والاتفاق من الممكن أن يكون موثقاً ومكتوباً، وقد يكون غير موثق وغير مكتوب إلا أنّ ما يميّز الكتابة والتوثيق في هذه الحالة تجعل الاتفاق واضحاً وجلياً، وأسهل من الاتفاق غير المكتوب في تحديد الالتزامات؛ وذلك لإثبات حقوق الحلقة الأضعف في عقد العمل وهو العامل³.

وإنّ الاهتمام البالغ الذي أولاه المشرّع العماني بهذا التعديل في تعريف عقد العمل مفاده توضيح خلوّ علاقة العمل من وجود اتفاق شكلي، ورغم ذلك لا يعني ضياع حقوق العامل، وعدم قدرته على إثبات العلاقة التعاقدية الناشئة بينه وبين صاحب العمل، وهو ما يثبت أنّ عقد العمل هو عقد رضائي يكفي الرضا لإتمامه، وللجوء إليه عندما ينشب نزاع بين أطرافه، وفي حقيقة الأمر فإنّ

¹ نصّت المادة (11/1) من قانون العمل العماني على أن: "... العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل، وتحت إدارته وإشرافه..."

² مصطفى مندور موسى، الوجيز في قانون العمل العماني، دار الكتاب الجامعي، سلطنة عمان: مسقط، الطبعة الأولى، 2015م، ص 35.

³ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 25.

المشرّع قد حافظ على حق العامل في إثبات هذا الاتفاق في قانون العمل العُماني السابق¹ والحالي²، حيث منح العامل حق إثبات عقد العمل بكافة وسائل الإثبات التي أقرها قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (68/2008).

العنصر الثاني: النقابات العمالية، هي عبارة عن تنظيم يتم تشكيله، ويتكوّن هذا التنظيم من مجموعة من العمّال في مؤسسة معينة، وورد لها تعريف في التقرير السنوي لعام 2023م للاتحاد العام للعمّال حيث عُرِفَتْ بأنّها: "تنظيم عمّالي في منشأة واحدة يزيد عدد عمالها على (50) عاملاً"، وذلك ما أوضحته المادة (108) من قانون العمل العُماني الجديد التي نصّت على أنه: "يجوز للعمّال أن يشكلوا فيما بينهم نقابة عمّالية تهدف إلى رعاية مصالحهم، والدفاع عن حقوقهم، وتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية، وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم"، وهناك الكثير من المؤسسات في سلطنة عُمان التي أنشئ فيها نقابات عمّالية، وقد بلغ عدد النقابات العمالية وفق التقرير السنوي لعام 2023م للاتحاد العام لعمّال سلطنة عُمان 327 نقابة عمّالية³.

ومن أبرز الأمثلة على النقابات العمالية في سلطنة عُمان النقابات الآتية:

النقابة العمالية الأولى: نقابة عمال شركة لولو هايبر ماركت، وهي نقابة عمّالية أنشئت في الثامن عشر من فبراير لسنة 2012م، وذلك بعد أن واجه العمّال ظروف ملّحة تستدعي وجود نقابة عمّالية تحمي مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم المختلفة، وتساهم في تحسين الوضع الثقافي والاقتصادي والاجتماعي في بيئة العمل، وتتحمّل عنهم مسؤولية تمثيلهم في كافة الشؤون التي تتعلق ببيئة العمل، وتلتزم بإبرام الاتفاقيات التي تصب في صالح الجمعية العمومية، وهناك ثلاث لجان في هذه النقابة وهي: لجنة شؤون العمل النقابي، ولجنة المرأة العاملة، ولجنة التثقيف⁴.

¹ نصّت المادة (21) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35/2003) على أن: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمدها طرفا العقد، يكون لها ذات القوة في الإثبات. وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات".

² نصّت المادة (33) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (53/2023) على أن: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، ومحرراً باللغة العربية من نسختين، لكل طرف نسخة، ومع ذلك يجوز أن يكون العقد محرراً بغير اللغة العربية، على أن ترفق به نسخة محررة باللغة العربية يعتمدها طرفا العقد، وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، ويجب أن يتم اعتماد العقد من الجهة المختصة".

³ <https://gfow.om/?p=2915> تم الاطلاع عليه بتاريخ 21 / 9 / 2024م، الاتحاد العام لعمّال سلطنة عُمان، التقرير السنوي لسنة 2023م، ص 34 وما بعدها.

⁴ [/https://magazine.gfow.om](https://magazine.gfow.om) ، تاريخ الاطلاع 21 / 9 / 2024م، نقابة عمال شركة لولو هايبر ماركت.

النقابة العمالية الثانية: نقابة عمال شركة مزون للألبان، تم إنشاؤها في شهر أكتوبر من سنة 2018م، وأبرز إنجازات هذه النقابة العمالية مساهمتها في تعديل قرابة 245 عقد عمل داخل الشركة بعد جلوس المسؤولين فيها مع إدارة الشركة، ومحاولة التفاوض معها، كذلك ساهمت هذه النقابة العمالية في إنهاء تسع شكاوى تمت إحالتها إلى المحكمة، وغيرها من الإنجازات الأخرى التي استمرت لما بعد عام 2023م¹.

وأجاز المشرّع تكوين نقابات عامة قطاعية، بنص المادة (109) من قانون العمل الجديد²، والنقابات العامة القطاعية هي عبارة عن تنظيم عمالي، يضم عدداً من النقابات العمالية التي تعمل في ذات القطاع³.

ولقد أنشئت العديد من النقابات العامة القطاعية، وبلغ عددها (7) نقابات بحلول عام 2024م وذلك ما ورد في التقرير السنوي لعام 2023م للاتحاد العام للعمال، وهي كالاتي: النقابة العامة لقطاع النفط والغاز، النقابة العامة للقطاع الصناعي، النقابة العامة لقطاع التعليم، النقابة العامة لقطاع الإنشاءات، النقابة العامة لقطاع السياحة، النقابة العامة لقطاع الكهرباء، وآخر نقابة أنشئت بعام 2022م وهي النقابة العامة لقطاع البيع والتوزيع⁴.

العنصر الثالث: الاتحادات، يوجد نوعان من الاتحادات في سلطنة عُمان وهما:

النوع الأول: الاتحاد العمالي: وهو عبارة عن تنظيم يتم تشكيله من مجموعة النقابات العمالية العاملة في ذات المهن، أو الأعمال المرتبطة بالمهنة، أو المشابهة والمماثلة لها، أي أنها تعمل في ذات القطاع.

النوع الثاني: الاتحاد العام: وهو عبارة عن الاتحاد العام للعمال في سلطنة عمان، ويتكوّن من كافة النقابات والاتحادات العمالية المنضمة إليه، والتي قد تمّ تسجيلها في وزارة العمل⁵، وذلك أيضاً التعريف الذي أوضحته المادة (109) من قانون العمل العماني الجديد حيث نصّت على أن: "تُشكّل النقابات العمالية اتحاداً عاماً للعمال يمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية...".

¹ <https://magazine.gfow.om> ، تاريخ الاطلاع 21 / 9 / 2024 م، نقابة عمال شركة مزون للألبان.

² نصّت المادة (109) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53) على أن: "... ويجوز للنقابات العمالية تشكيل نقابات عامة قطاعية فيما بينها".

³ الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، التقرير السنوي لسنة 2023م، ص 6.

⁴ الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، التقرير السنوي لسنة 2023م، ص 35.

⁵ داؤود بن سليمان الخروصي، مرجع سابق، ص 98.

إنّ النقابات والاتحادات بأنواعهما المختلفة يتمتعان بالشخصية المعنوية المستقلة، وذلك بمجرد أن تسجّل في وزارة العمل، وبمجرّد تسجيلها يقوم الوزير بإصدار كافة القرارات المنظمة لها وتشكيلها، والآليات المختلفة لتفريغ العضو النقابي من العمل حتى يؤدي دوره النقابي على أتم وجه، ويترتب على نشوء الشخصية الاعتبارية لها أثر مهم يتمثل في استقلاليتها في مباشرة أنشطتها بحرية مطلقة، دون أن يكون هنالك تدخّل أو تأثير على قراراتها من قبل جهات أخرى، ولكون العضو النقابي لديه مسؤوليات تقتضي في معظم الأحوال مخالفة الصالح الخاص لأصحاب العمل، واقتضاء حقوق العمال والمطالبة فيها فإنّ ذلك سيعرضه للاختلاف مع أصحاب العمل، وهو أمر لم يهمله قانون العمل العُماني، حيث وُقِر للعضو النقابي حماية من أية عقوبة قد تترتّب عليه إثر مباشرته لمسؤولياته النقابية، وذلك ما أكدته المادتين (110 - 111) من قانون العمل العُماني¹.

الفرع الثاني

إجراءات المفاوضة الجماعية وأثرها

تتم الإجراءات التفاوضية بين أصحاب العمل، وممثلي العمال بطريقة تعكس المبادئ العدلية والمساواة بين الطرفين، ويُعتمد على المفاوضة الجماعية كوسيلة لتحقيق التوافق والاتفاق بين الأطراف المعنية في المنشآت التي يوجد بها نقابات عمالية². وفي حال عدم وجود نقابة عمّالية في المنشأة، يتم التفاوض بين صاحب العمل، وخمسة من العمال يتم اختيارهم من بين زملائهم بالمنشأة، ويمكن للعمال طلب المساعدة من الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في اختيار ممثليهم لضمان حقوقهم في عملية التفاوض.

¹ نصّت المادة (110) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53) على أن: " تتمتع النقابات العمالية والنقابات العامة القطاعية والاتحاد العام للعمال بالشخصية الاعتبارية المستقلة، وذلك من تاريخ التسجيل لدى الوزارة، ولها الحق في ممارسة نشاطها بحرية كاملة دون التدخل في شؤونها أو التأثير عليها، ويصدر الوزير القرارات المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والنقابات العامة القطاعية والاتحاد العام للعمال، وآليات تفريغ العضو النقابي من العمل لأداء مهامه ومسؤولياته النقابية".

نصّت المادة (111) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53) على أن: " يحظر تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى على ممثلي العمال في النقابات العمالية أو النقابات العامة القطاعية أو الاتحاد العام للعمال بسبب ممارستهم نشاطهم النقابي العمالي وفقا لهذا القانون واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له".

² محمد السيد عمران، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، مصر: القاهرة، الطبعة الأولى، 2004م، ص221.

يُكفّل للعمال حقهم في تحديد ممثليهم بحرية دون تدخل أو اعتراض من جانب صاحب العمل، ويهدف هذا النهج إلى تعزيز الشفافية والمشاركة الفعّالة للعمال في صياغة الاتفاقيات الجماعية، وضمان حماية حقوقهم ومصالحهم في بيئة العمل.

بهذه الطريقة يتم تعزيز العلاقات العمالية الإيجابية، وتحقيق التوازن بين مختلف الأطراف المعنية، مما يسهم في تحقيق الاستقرار والتنمية في المنشآت العمالية، كذلك يُعمل على تنظيم العلاقات العمالية بين صاحب العمل، وممثلي النقابات العمالية من خلال إجراء المفاوضة الجماعية بناءً على طلب أي من الأطراف، ويتعين على الأطراف المشاركة في المفاوضات تقديم البيانات والمعلومات الضرورية لتسهيل العملية التفاوضية.

يُمنع صاحب العمل بشدة من اتخاذ أي إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للنقاش أو التفاوض، حتى يتم التوافق على الاتفاق النهائي بين الطرفين، ويتم ذلك بهدف ضمان جو من الشفافية والمساواة في عملية المفاوضة، وتعزيز الفرصة للوصول إلى حلول متفق عليها، وبهذا النهج يُمكن تحقيق التوازن بين مختلف الأطراف المعنية، وضمان حماية حقوق العمال ومصالحهم، مما سيكون له أثر في تعزيز الاستقرار بمكان العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية.

يُقرر توقيع اتفاقية العمل الجماعية لفترة معينة تحددها الأطراف المشاركة، وتكون قابلة للتجديد بموافقة متبادلة بينهم، ويجب إجراء مفاوضات جماعية قبل انتهاء صلاحية الاتفاقية بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، بهدف التوصل إلى اتفاق جديد يحل محلها أو تمديدها، ويُسمح بالتفاوض على أي بند من بنود الاتفاقية أثناء فترة سريانها، بناءً على طلب أي من الأطراف المشاركة، مظنة تحقق ضمان استمرارية التوازن في العلاقة العمالية، وتلبية احتياجات العمال ومصالحهم، بما يتماشى مع متطلبات التغييرات في البيئة العملية¹.

ويرى الباحث أنّ هذه الإجراءات المنصوص عليها في قرار وزارة العمل رقم (2006/294) تُظهر المرونة والشفافية في علاقة العمل، وتسهم في تعزيز الثقة بين الأطراف المعنية، وتعزز الاستقرار في مكان العمل، مما يُسهم في الإنتاجية والرفاهية العامة، وهو الغاية التي من أجلها أوجد المشرّع هذه الوسائل البديلة.

أمّا في الحالة التي ينتفي فيها وجود اتفاقية عمل جماعية، أو في حالة عدم وجود نصوص تسوية النزاعات العمالية الجماعية في اتفاقية العمل الجماعية، أو في حال فشل المفاوضات الجماعية في حل النزاع، يحق للطرفين المتنازعين التقدم بطلب إلى الوزارة المختصة - وهي وزارة العمل - لتسوية النزاع، ويُعتبر هذا الإجراء ضماناً للعدالة والشفافية في حل النزاعات العمالية، حيث يمكن

¹ داؤود بن سليمان الخروصي، مرجع سابق، ص 119.

للطرفين المتنازعين الحصول على دعم من السلطات الحكومية لحل النزاع بطريقة محايدة وعادلة، وتهدف هذه الإجراءات إلى تعزيز السلم الاجتماعي، والحفاظ على الاستقرار في بيئة العمل. وبالتالي يُظهر هذا النهج المرونة والمسؤولية في معالجة النزاعات العمالية، ويعكس التزام الحكومة بضمان حقوق العمال وتوفير بيئة عمل عادلة ومستقرة للجميع¹.

¹ أسعد سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 58.

المبحث الثاني

التحكيم في منازعات العمل الجماعية

في العديد من المجالات العملية، يمكن أن تنشأ نزاعات بين العمال وأصحاب العمل، وتتطلب حلولاً سريعة وفعالة لضمان استمرارية العمل وسيره بسلاسة، ومن بين الوسائل المتاحة لحل هذه النزاعات بطريقة مستدامة وعادلة، هو التحكيم في منازعات العمل الجماعية.

يعتبر التحكيم في منازعات العمل الجماعية آلية فعالة لحل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، وذلك من خلال إشراك طرف ثالث مستقل يتخذ قرارات ملزمة بشأن الخلافات المطروحة، ويقدم التحكيم مزايا عدة مقارنة بالمحاكم التقليدية، مثل: سرعة الإجراءات، ومرونة الإجراءات، وسرية النزاع، مما يجعلها خياراً شائعاً لحل النزاعات في بيئة العمل، ويأتي هذا المبحث لتوضيح التحكيم في منازعات العمل الجماعية وفقاً لما ورد في قانون العمل العماني الجديد.

سوف يُقسَّم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول بعنوان: إجراءات التحكيم في منازعات العمل الجماعية، والمطلب الثاني بعنوان: الآثار القانونية الناجمة على التحكيم في منازعات العمل الجماعية.

المطلب الأول

إجراءات التحكيم في منازعات العمل الجماعية

الإجراءات المتبعة في الوسيلة، هي العمود الفقري الذي تقوم عليه وسيلة فض المنازعة الناشئة بين الأشخاص الطبيعية أو المعنوية، وهكذا هو الحال بالنسبة للتحكيم فإن إجراءاته تمثل السياق الضامن لمشروعية الإجراء المتبع في حل النزاع، ومدى توافقه مع صحيح القانون؛ لأن الإجراء عندما ينص عليه القانون يصبح الحكم التحكيمي -الذي صدر بعد اتباع الإجراءات القانونية- صحيحاً، وعدالته مضمونة سوى في الحالة التي تتوافر في الإجراءات أسباب تسلب من الحكم التحكيمي ما يتّصف به من عدالة¹، والإجراء السليم الذي تنص عليه نصوص قانونية منظّمة له هو عكس ذلك الإجراء المخالف للقانون، أو ذلك الذي لا يمشي وفقاً لنهج معيّن حيث يكون ترجيح عدم الانصاف أكبر؛ لأنّ الغاية من القواعد القانونية هو تحقيق العدالة بين الأشخاص، وسوف يتناول في هذا المطلب إجراءات التحكيم في منازعات العمل الجماعية، وهي وفقاً للآتي:

الفرع الأول

إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية في القانون العماني

عندما يتعذّر على لجان تسوية المنازعات العمالية حل الخلاف العمالي الجماعي ودّيّاً، أو أن تكون اللجنة قد توصّلت إلى حل للتسوية، إلّا أنّ الأطراف قد صدر منهم رفضاً بالإجماع لهذه التسوية، أو أنّ يرفض أحدهم التسوية السلمية، حينها يتّجه الطرف الذي لم يقبل بالتسوية لتقديم طلبه لاتخاذ وسيلة التحكيم حتى يفصل في النزاع للجهة المختصة، حتى تقوم الجهة المختصة بدورها برفع الطلب إلى لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية².

¹ محمد موسى عيسى، الوسائل البديلة عن القضاء في حل النزاعات، منشورات زين الحقوقية، لبنان: بيروت، الطبعة الأولى، 2022م، ص 135.

² محمد جبر الألفي، التحكيم والصلح في المنازعات العمالية، مرجع سابق، ص 55.

إحالة المنازعة العمالية إلى لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية يكون كالاتي:

في البداية نعرّف لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية: فهي لجنة تحكيمية متخصصة بالفصل في منازعات العمال التي يكون لها طابع جماعي¹، وقد تمّ النص عليها في قانون العمل العماني الجديد، حيث أقرّت المادة (121) من قانون العمل العماني على أن: "تنشأ في الوزارة لجنة تسمى "لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية"، وتشكّل من رئيس إحدى دوائر محاكم الاستئناف، وعضوية كل من:

1 - محكم عن الوزارة يختاره الوزير.

2 - محكم عن صاحب العمل يختاره رئيس غرفة تجارة وصناعة عمان.

3 - محكم عن العمال يختاره رئيس الاتحاد العام للعمال.

وعلى كل من الوزارة وصاحب العمل والاتحاد العام للعمال أن يختار محكمًا احتياطيًا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه، حيث يترأس اللجنة أحد الرؤساء في محكمة الاستئناف وعضوية ثلاثة محكمين من أصحاب الاختصاص، أحدهم يكون المحكم الذي تمّ تفويضه لأداء هذه المهمة من قبل وزير العمل، ومحكم آخر يكون عن صاحب العمل يتم اختياره من قبل رئيس غرفة تجارة وصناعة عمان، والمحكم الثالث عن جماعة العمال، ويتم اختياره من قبل رئيس الاتحاد العام للعمال، ورغم وجود هؤلاء الأعضاء إلا أنه يجب أن يقوم كل من وزارة العمل، والاتحاد العام للعمال، وصاحب العمل بتعيين محكم احتياطي يتم اللجوء إليه عندما يغيب المحكم الأصلي².

ويُعيّن رئيس اللجنة بعد أن يقدّم الأطراف الطلب للجهة المختصة بإحالة النزاع إلى التحكيم بتحديد موعد للنظر في الجلسة خلال فترة زمنية لا تتجاوز (15) خمسة عشر يوما، ويبدأ حساب هذه المدة من يوم تقديم الطلب، حسب ما نصّت عليه المادة (122) من قانون العمل العماني³.

وتهتم اللجنة في فصل النزاع العمالي الجماعي المطروح عليها، وذلك خلال فترة زمنية لا تتجاوز الشهر منذ يوم نظر النزاع في الجلسة، وتتص المادة (124) من قانون العمل العماني الجديد على أنه: "تطبق لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه، تفصل لجنة التحكيم في النزاع بمقتضى أحكام الشريعة الإسلامية، أو العرف، أو قواعد العدالة والإنصاف وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة..."، ويتبيّن من

¹ محمد موسى عيسى، الوسائل البديلة عن القضاء في حل النزاعات، مرجع سابق، ص 130.

² أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 128.

³ نصّت المادة على أن: " يحدد رئيس لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها (15) خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم طلب التحكيم".

نص المادة أنَّ المشرّع العماني قد حصر التحكيم على النصوص القانونية واللوائح والأنظمة السارية، والتساؤل هنا، هل المقصد من القوانين واللوائح والأنظمة السارية، هي تلك العُمانية أم أنَّ النص هنا قد جاء عامًا بحيث يشمل أيّة قوانين يتّفق عليها بين الأطراف؟

الإجابة على هذا التساؤل تكمن في تحديد نوع القواعد القانونية في قانون العمل العُماني، وهي قواعد أمرّة، وبالتالي فإنّ أيّ اتفاق يحصل مخالفًا لما ورد فيها يكون باطلاً، حيث لم يترك المشرّع المساحة للأطراف حتى يتناقشوا ويتفقوا على عكسها¹، والحُكم التحكيمي الذي يصدر من اللجنة يجب أن يصدر بأغلبية الآراء، ويتم تسببيه، وإن كانت الآراء متساوية يتم ترجيح الرأي الذي يكون رئيس اللجنة طرفًا فيه، وبعد أن يصبح الحُكم موافقًا لصحيح القانون يتم إخطار أطراف الخصومة بصورة من الحُكم التحكيمي بكتاب مسجل²، في مدة أقصاها ثلاثة أيام، يبدأ حسابها من تاريخ صدور الحُكم، وبعد الإخطار يتم إرسال ملف الخصومة للجهة المختصة في وزارة العمل؛ حتى تحتفظ فيه طيلة المدة التي يحددها وزير العمل بقرار منه، ويكون لطرفي النزاع الحق في الحصول على صورة من الحكم، وأي حُكم تصدره هذه اللجنة يكون نهائيًا، ولا يجوز القانون أن يتم استئنافه في محكمة الاستئناف، فقط يتم الطعن فيه أمام المحكمة العليا وفقًا لما تنص عليه قواعد قانون الإجراءات المدنية والتجارية العُماني.

الفرع الثاني

إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية في القوانين المقارنة

أولاً: إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية في قانون الموجبات والعقود اللبناني

عندما تفشل وسيلة الوساطة لفض النزاع الجماعي العمالي كليًا أو جزئيًا، تتم تسوية النزاع الناشئ عن طريق اللجنة التحكيمية التي تتألف من تسعة أعضاء، بناءً على نص المادة (49) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني على أن: "يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية الى لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة أعضاء:

أ- أعضاء معينون حَكَّامًا:

1- قاضي من الدرجة العاشرة، وما فوق يعينه وزير العدل رئيسًا.

¹ أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 128.

² محمد جبر الألفي، التحكيم والصلح في المنازعات العمالية، مرجع سابق، ص 55.

2- مدير عام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نائب رئيس.

3- مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين، نائب رئيس يعين بقرار من الوزير المختص، موظف من الفئة الثانية على الأقل من الوزارة المعنية؛ ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

ب - أعضاء يعينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية يختارون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية:

1- ثلاثة ممثلين عن أرباب العمل وعضو ملازم لكل منهم.

2- ثلاثة ممثلين عن الإجراء، وعضو ملازم لكل منهم يقوم مقام العضو الأصيل في حال غياب هذا الأخير، أو تعذر حضوره، وتتمثل هذه العملية في مناقشة الدعاوى المنبثقة عن عقود العمل أمام اللجنة التحكيمية، وهذا اللجوء لا يحدث بشكل تلقائي، بل يجب أن يطلبه الأطراف أو يتفقان عليه، وبمجرد أن يقدم الطرفان المتنازعان طلب التحكيم، يتم استفتاح المرحلة التحكيمية في اليوم اللاحق لتقديم الطلب¹.

ويجيز قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني للأطراف تضمين عقد العمل الجماعي، أو إنشاء عقد خاص شرط التحكيم، مع التوضيح أن أي خلاف ينجم بين الأطراف التي أبرمت هذا العقد يتم حله عن طريق حكم خاص، أو هيئة تحكيمية يتم الاتفاق عليها بين الأطراف²، ويكون للقرار الذي يصدر من الجهة التي تفصل في النزاع ذات القوة القانونية التي يتمتع بها قرار اللجنة التحكيمية³، ويجوز للأطراف أن يتفقا في اتفاق التحكيم الاختياري على جواز استئناف القرار الذي يصدره الحكم الخاص، أو الهيئة التحكيمية المختارة؛ ويجب أن يكون ضمن الشروط والأصول التي يتم الاتفاق عليها.

وزارة العمل تمثل مقر انعقاد لجنة التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ويقوم رئيس هذه اللجنة بدعوة الأطراف لحضور الجلسة خلال أسبوع، يبدأ حسابه من التاريخ الذي يستلم فيه ملف النزاع، ويتم مراعاة نفس الشروط التي تتبّع في آلية الوساطة فيما يتعلق بالحضور، وتبادل المذكرات والأوراق.

¹ محمد موسى عيسى، الوسائل البديلة عن القضاء في حل النزاعات، منشورات زين الحقوقية، لبنان: بيروت، الطبعة الأولى، 2022م، ص 317.

² محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 121.

³ عيسى، محمد موسى، الوسائل البديلة عن القضاء في حل النزاعات، مرجع سابق، ص 135.

ويجب على اللجنة التحكيمية إصدار القرار خلال شهر من تاريخ أول جلسة للنظر في الموضوع، ويجوز للجنة أن تمّد هذه المدة إلى أسبوعين إن ارتأت ضرورة هذا التمديد في إحقاق الحق، وإقامة العدالة بين الأطراف المتنازعة.

عندما يتعلّق موضوع النزاع بتفسير عقد أو نظام أو قانون حينها تقوم اللجنة مستندةً على النصوص القانونية للفصل في موضوع النزاع، أمّا عندما يرتبط النزاع بأي قضية أخرى تختلف عمّا سبق ذكره حينها تقوم اللجنة التحكيمية بالفصل في النزاع بموجب الإنصاف¹.

ويجب الباحث فيما يلي عن سؤال في غاية الأهمية، وهو كيف يتم إصدار قرار التحكيم؟ يصدر قرار التحكيم بأغلبية الأصوات، ويعتبر القرار الذي تصدره اللجنة مبرماً ونافذاً منذ التاريخ الذي صدر فيه، ويمتاز قرار اللجنة التحكيمية بعدم قابليته للمراجعة بأيّ طريقة كان، وهو غير خاضع لقرار الصيغة التنفيذية، وبالنسبة للقرارات التي تصدرها اللجنة في القضايا المتعلقة بتفسير الأنظمة والقوانين والعقود فإنّها تأخذ قوة الأمر المقضي².

وعندما يتعنّت الطرف الذي صدر القرار ضده عن تنفيذ مضمون القرار، فإنّ الطرف الذي حاق به ضرر نتيجة لهذا التعنّت، يمكنه أن يقيم دعوى عطل وضرر ضد الطرف المتعنّت أمام المحكمة التي تختص بالقضايا العمالية.

ثانياً: إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية في القانون المصري

عندما يخفق المجلس المركزي في التسوية الودية للمنازعة العمالية الجماعية خلال (60) يوماً يبدأ حسابها من تاريخ تقديم الطلب للمجلس، يتعيّن حينها على المجلس أن يقوم بإحالة أوراق النزاع إلى هيئة التحكيم المختصة³، وذلك خلال أسبوع من تعدّر آلية التسوية:

أ- تشكيل واختصاص هيئة التحكيم:

نصّت المادة (182) من قانون العمل المصري على أن: "تشكل هيئة التحكيم من: 1- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة، وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة. 2-

¹ أحمد السيد صاوي، الوجيز في التحكيم طبقاً للقانون رقم 27 لسنة 1994 على ضوء أحكام القضاء وأنظمة التحكيم الدولية، مرجع سابق، ص 19.

² أرلت جريصاتي، التحكيم وقضايا العمل (بحث محكم)، مجلة المحامون، العدد 5، المجلد 4، 2011م، ص 234.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 139 - 140؛ لقد المادة (179) من قانون العمل المصري لعام 2003م على أن: "إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدّم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم".

مُحَكَّم عن صاحب العمل. 3- مُحَكَّم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية. 4- مُحَكَّم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص، وعلى كل من صاحب العمل، والتنظيم النقابي، والوزارة المختصة، أن يختار مُحَكَّمًا احتياطيًا يحل محل المُحَكَّم الأصلي عند غيابه".

ب- إجراءات التحكيم:

عندما يصل النزاع إلى نقطة عدم الاتفاق، وتفشل جهود التسوية الودية، يتم عرضه أمام هيئة التحكيم، وهذا يتم بواسطة المجلس المركزي¹، ويعتبر عرض النزاع للتحكيم خطوة ضرورية في حال عدم تحقيق التوافق بين الأطراف، ويجب أن يتم ذلك عبر المجلس المركزي دون تدخل أي من الأطراف في النزاع.

رئيس هيئة التحكيم يحدد موعدًا لا يتجاوز خمسة عشر يومًا من استلام أوراق النزاع من مجلس تسوية المنازعات، لعقد جلسة للبت في الأمر، ويتعين عليه إشعار أعضاء الهيئة، وممثلي الطرفين في النزاع بتاريخ الجلسة عبر كتاب مسجل، قبل موعد الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

تقوم هيئة التحكيم بالنظر في النزاع المعروض عليها، وتصدر قرارها في غضون عشرين يومًا من بدء النظر فيه، حيث يحضر الطرفان أمام الهيئة شخصيًا، أو بوكيل يمثل كل منهما، ويحق للهيئة استدعاء الشهود بعد حلفهم باليمين القانوني، وتعيين خبراء، وتقعد المصانع، ومقرات العمل، والاطلاع على جميع الوثائق والسجلات المتعلقة بالنزاع، بهدف اتخاذ القرار المناسب بشأنه².

كذلك يحق للهيئة فرض الجزاءات المنصوص عليها في القوانين النافذة على الطرف الذي يتخلف عن تقديم المستندات والمذكرات الداعمة لدفاعه، أو عن حضور الشاهد دون عذر مقبول، أو عن أداء اليمين، أو الرد على الأسئلة المطروحة له.

لقد قضت محكمة النقض المصرية بأن: "... تحديد الميعاد المذكور ليس سوى قاعدة تنظيمية ترمي إلى الحث على سرعة الفصل في النزاع، ومن ثَمَّ فَإِنَّ تأخر الهيئة عن الفصل في النزاع لا يترتب عليه بطلان قرارها الصادر بعد هذه المدة...."³.

¹ سارة عادل الشافعي، التحكيم في منازعات العمل الجماعية في القانون المصري: دراسة مقارنة، (أطروحة دكتوراه)، جامعة عين شمس، مصر، 2017م، ص 108.

² محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 145.

³ المبدأ: 898، الطعن 394 لسنة 25، جلسة 28 / 1 / 1960م عمالي، المكتب الفني 11، الجزء الأول، س. ق 11، ص 95.

ولقد قضت المحكمة الدستورية العليا بمصر في الطعن رقم (33) للسنة القضائية رقم 36¹ بعدم دستورية نص المادة (179) والمادة (182) من قانون العمل المصري الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003م، حيث قضت بالآتي: "... أولاً: بعدم دستورية نص المادة (179) من قانون العمل، الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما تضمنه من اعتبار تقدم أحد طرفي منازعة العمل الجماعية إلى الجهة الإدارية، المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم، أمراً ملزماً لخصمه بالمضي في هذه الإجراءات، ولو لم يقبلها. ثانياً: بعدم دستورية نصي البندين ٣ و ٤ من المادة (182) من القانون ذاته فيما لم يتضمنه من اشتراط، ألا يكون المُحكّم المختار عن التنظيم النقابي، وكذلك المُحكّم المختار عن الوزارة المختصة في عضوية هيئة التحكيم، المسند إليها الفصل في منازعة العمل الجماعية، قد سبق اشتراكهما، بأية صورة في بحث المنازعة ذاتها أو محاولة تسويتها. ثالثاً: رفض ما عدا ذلك من طلبات. رابعاً: إلزام الحكومة بالمصروفات، ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة".

ويرى الباحث أنَّ القوانين العُماني والمصري واللبناني تتشابه في تشكيل لجان التحكيم؛ حيث تتضمن اللجان على ممثلين عن العمّال، وأصحاب العمل، والجهات الحكومية، إلّا أنَّ القضاء المصري تقرّد عندما وضع اشتراط على المُحكّمين ألا يكون المُحكّم المختار عن التنظيم النقابي، وكذلك المُحكّم المختار عن الوزارة المختصة، في عضوية هيئة التحكيم المسند إليها الفصل في منازعة العمل الجماعية، قد سبق اشتراكهما، بأية صورة، في بحث المنازعة ذاتها أو محاولة تسويتها، والباحث يؤيّد ما ذهب إليه المحكمة الدستورية بمصر.

وتتشابه القوانين في القواعد المنظمة لإجراءات التحكيم، من حيث تقديم الطلبات وإجراء الجلسات، واعتبار قرارات التحكيم نهائية، بينما يختلف القانون العُماني في قلة عدد أعضاء اللجنة مقارنة بلبنان، وسرعة الفصل في النزاع مقارنة بمصر، كذلك تميز القانون العُماني بالوضوح القانوني، والتقيّد بالقوانين المحلية، مما يجعله أكثر استقراراً، في حين أنَّ القانون اللبناني يتميز بالمرونة والتمثيل الواسع، والمصري بسرعة حل النزاع، وجاء حُكم المحكمة الدستورية العليا بمصر ليقضي بعدم دستورية جعل التحكيم في منازعات العمل الجماعي إجراءً إجباري.

وبشكل عام يفضّل الباحث القانون العُماني؛ لكونه يتميّز بتوفير هيكل تحكيمي متوازن يراعي التمثيل العادل للأطراف المختلفة، ويحدّد إطاراً زمنياً معقولاً لحل النزاعات (شهر واحد)، كذلك اشتراط

¹ المبدأ: لا يوجد، الدعوى رقم 33 لسنة 2021م، جلسة 8/ 5/ 2021م عمالي، المحكمة الدستورية العليا، الجزء: 22، س. ق 36، ص 95.

تعيين محكمين احتياطيين يعزز من سرعة وفعالية الإجراءات في حالة غياب أي مُحكّم، والسماح بالطعن في الأحكام أمام المحكمة العليا يعتبر ميزةً لتحقيق العدالة عند وجود أخطاء في الحكم.

المطلب الثاني

الآثار القانونية الناجمة على التحكيم في منازعات العمل الجماعية

التحكيم في منازعات العمل الجماعية يثير عدة آثار قانونية تتعلق بحقوق الطرفين المتنازعين، وسير العملية التحكيمية ذاتها، وتلك الآثار تشمل:

الفرع الأول

حجية قرار التحكيم والطعن عليه ونهاية النزاع القانوني

أولاً: حجية قرار التحكيم والطعن عليه

إنّ قانون العمل العُماني¹ في نص المادة (126) منه أحال أيّة مواضيع لم يتطرّق لها المشرّع في القانون إلى قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية وقانون الإجراءات المدنية والتجارية العُماني، ولقد نصّت المادة (55) من قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية على أن: " تحوز أحكام المحكمين الصادرة طبقاً لهذا القانون حجية الأمر المقضي، وتكون واجبة النفاذ بمراعاة الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون".

فإنّ ما يصدر من أحكام تحكيمية تكون لها حجية الأمر المقضي، وذلك مفاده أنّ لحكم التحكيم حجية، ونفاذ كالحكم القضائي منذ لحظة إصداره، ويظل ملزماً حتى وإنّ تعرض للطعن، وتتضح حجيّته بصمود الحكم وتبقى حتى إلغائه، مما يتطلب توضيح مفهوم حجية الأمر المقضي فيه الذي يتصل بالحكم بمجرد إصداره².

يُعبّر مفهوم حجية الحكم عن القوة القانونية والعدالة التي يتمتع بها الحكم بمجرد إصداره، حيث يكون شاهداً على صحة الإجراءات الشكلية، والعدالة الموضوعية التي اتّخذت في سير القضية، ويعتبر هذا الحكم ملزماً ونهائياً، ولا يمكن للخصوم إعادة النظر فيه إلّا من خلال الطعن المسموح به قانوناً، وبمجرد صدور الحكم يكون هو التعبير الأكثر دقة عن الحقيقة في النزاع؛ إذ يمثل حلاً

¹ لقد نصّت المادة (126) من قانون العمل العُماني على أن: " تطبق - فيما لم يرد بشأنه نص خاص في شأن التحكيم في منازعات العمل الجماعية - أحكام قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية، وأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية".

² علاء آباريان، الوسائل البديلة لحل النزاعات التجارية "دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص 151.

عادلاً يعبر عن إرادة القانون الحقيقية في الوضع المعين، مما يجعله غير قابل لإعادة النظر فيه، أو المناقشة من جديد بين الأطراف في ذات النزاع ولنفس الموضوع¹.

تكمن حجبة الحكم في طبيعة قطعيته، حيث يحسم النزاع بشكل كامل أو جزئي، ويؤثر في المسائل المتفرعة عن النزاع، ويُعبر هذا الحكم عن الحقيقة المتمثلة في الوضع القانوني، مما يجعله لا يمكن إعادة النظر فيه أو مناقشته من جديد بين الأطراف.

يتجلى تأثير الحكم في اثنين من النواحي: الإيجابية والسلبية، فالأثر الإيجابي يتمثل في الاحتفاظ بما صدر من الحكم لصالح الفائز به، في حين يمثل الأثر السلبي عائناً يمنع الخاسر من إعادة النظر في النزاع بغرض إعادة الفصل فيه.

فإن حكم هيئة التحكيم كأمر بمثابة حكم قضائي صادر من محكمة الاستئناف، بعد أن يتم وضع الصيغة التنفيذية عليه، ويعني ذلك أن قرار الهيئة يُعتبر قراراً نهائياً، مثل الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف ويتمتع بقوة قاضية، مما يجعله قابلاً للتنفيذ مباشرة، ولا يمكن إعادة فتح موضوع النزاع أمام الهيئة أو المحاكم العادية مرة أخرى، ما لم يتغير الموقف القانوني للأطراف، أو الحقائق المادية في الدعوى².

ومع ذلك، تبقى حجة قرار هيئة التحكيم محدودة إلى الأطراف المتنازعة فقط، ولا تلزم الهيئة بالقرارات السابقة التي أصدرتها في قضايا مماثلة، على الرغم وقد تتأثر بها في العملية القرارية³. وبالرغم من أن قرارات هيئات التحكيم تحمل حجة مؤقتة، إلا أنه يُسمح باستعراض الموضوع مرة أخرى في حال تغيرت الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية التي كانت موجودة أثناء صدور القرار الأول، ويمكن للأطراف المتنازعة إعادة فتح النزاع بينهم، ولا يوجد عائق يمنع الهيئة من إعادة النظر في قرارها في حال تغيرت الظروف⁴، أما إذا توصلت الهيئة إلى أن الظروف لم تتغير، فإنها قد ترفض الطلب لوجود قرار سابق بشأن المسألة.

تُطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم الأحكام المتعلقة بتصحيح الأحكام وفقاً للتفسير المبين في القوانين السارية المعمول بها، ويتم رفع أية إشكاليات تتعلق بالتنفيذ إلى هيئة التحكيم

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 145.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر: الإسكندرية، 2010م، ص 189.

³ علاء آباريان، مرجع سابق، ص 120.

⁴ سارة عادل الشافعي، مرجع سابق، ص 108.

كقاضٍ للأمور المستعجلة، في حال كانت الضرورة تقتضي ذلك، وتسري عليها الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ المنصوص عليها في القوانين النافذة¹.

ويحق لكل طرف في النزاع أن يقدم طعناً في القرار أمام محكمة النقض، وذلك وفقاً للشروط والإجراءات المحددة في القوانين السارية، وبموجب أحكام الطعن المنصوص عليها في القوانين.

ثانياً: نهاية النزاع القانوني :

ينهي الحَكَم التحكيمي النزاع القانوني بين الأطراف، وبالتالي لا يمكن رفع الدعوى مرة أخرى بشأن الموضوع نفسه، ما لم يطرأ أي تغيير على معطيات المنازعة العمالية الجماعية².

الفرع الثاني

سريّة العملية التحكيمية وتنفيذ القرار التحكيمي

أهم الآثار القانونية الناجمة على التحكيم في منازعات العمل الجماعية، تتمثل في السريّة التي تتمتع بها العملية التحكيمية، وكذلك تنفيذ القرار التحكيمي، والسؤال الذي يُطرح في هذا الشأن، كيف تتمتع العملية التحكيمية بالسريّة رغم أنّ علاقة العمل تعد من النظام العام؟ وكيف يتم تنفيذ القرار التحكيمي؟

أولاً: سريّة العملية التحكيمية

يتمتع التحكيم بسريّة تامة، وهو ما يحافظ على خصوصية التفاصيل والمعلومات المتعلقة بالنزاع، وسريّة العملية التحكيمية هي من أهم المزايا التي تجعل من الوسيلة التحكيمية الخيار الأمثل للمتخاصمين في أمر معيّن؛ وذلك لكونها تساهم بشكل فعّال في فض النزاع دون هدم الروابط بين الأطراف المُحتكمة، لما تتمتع به العملية التحكيمية من خصوصية التي يفترها القضاء التقليدي المستند على مبدأ العلانية، والسريّة هي عبارة عن التزام واقع على عاتق كافة المشاركين في العملية التحكيمية، بحيث يلتزمون بعدم الإفصاح عن أي معلومات وبيانات ذات صلة بالنزاع التحكيمي والإجراءات المتعلقة به للغير، ممّن لا صلة له بالعملية التحكيمية³، ولأنّ المشرّع العُماني في قانون العمل لم يتطرّق لتفاصيل كثيرة متعلقة بالتحكيم العُمالي، فإنّ ذلك يستدعي الرجوع إلى قانون التحكيم العُماني الذي تناول سريّة العملية التحكيمية صراحةً في نص المادة (44) التي نصّت على أن:

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 196.

² سارة عادل الشافعي، مرجع سابق، ص 108.

³ سارة عادل الشافعي، مرجع سابق، ص 110.

- 1 - تُسَلَّم هيئة التحكيم إلى كل من الطرفين صورة من حُكم التحكيم موقعة من المحكمين الذي وافقوا عليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره.
- 2 - لا يجوز نشر حُكم التحكيم أو أجزاء منه إلا بموافقة طرفي التحكيم".

ثانياً: تنفيذ حُكم التحكيم

من المؤكد أنَّ الطرف الذي صدر الحكم لصالحه سيكون المبادر إلى تنفيذه، وقد يمثل الطرف الآخر للحكم ويوافق على التنفيذ، ولكنَّه قد يلجأ إلى استغلال جميع الأدوات القانونية المتاحة لتعطيل هذا التنفيذ، ومع ذلك لن يبقى أمامه في النهاية إلا القبول بتنفيذ الحكم.

وباعتبار أنَّ حُكم التحكيم هو آخر مرحلة في عملية التحكيم، فإنَّ المشرَّعين قد أولوا جُلَّ اهتمامهم بكيفية تنفيذه، فأحكام المحكمين عند صدورها يكون تنفيذها وجوبياً وملزماً لكل الأطراف، وذلك ما أكدته المادة (55) من قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية العُماني، والمادة (794) من القانون اللبناني جاءت مؤكدةً اتخاذ المشرَّع اللبناني للأمر ذاته.

وبعد صدور حُكم التحكيم، وإصدار القاضي المختص لأمر تنفيذ حُكم التحكيم، لا يكون الحُكم التحكيمي قابلاً للتنفيذ ما لم تمضي مدة (90) يوماً من تاريخ إعلان الحكم، وهذه المدة منحها قانون التحكيم العُماني للمحكوم ضده، حتى يرفع دعوى بطلان ضد الحُكم، ورفع لهذه الدعوى لا يترتب عليه وقف تنفيذ حُكم التحكيم، بل يظل مستمراً إلا إذا توفرت الحالة الاستثنائية الواردة في المادة (57) من قانون التحكيم العُماني¹، وإنْ انقضت مدة (90) يوماً بعد إعلان الأطراف بالحُكم التحكيمي دون أنْ ترفع دعوى بطلان الحُكم التحكيمي، يصبح الحُكم قابلاً للتنفيذ حيث نصت المادة (58) على أن: " 1- لا يقبل تنفيذ حُكم التحكيم، إذا لم يكن ميعاد رفع دعوى بطلان الحكم قد انقضى...".

وجاء نص المادة (62) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني على أن: " في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة، أو قرار اللجنة التحكيمية، فإنَّ الطرف المتضرر يستطيع إقامة دعوى عطل وضرر على الطرف المخالف أمام المحكمة المختصة بقضايا العمل"، ومن خلال هذا النص يتبيَّن أنَّ المشرَّع اللبناني، قد أتاح للشخص الذي يتضرَّر من رفض الطرف

¹ نصت المادة (57) من قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية العُماني على أن: " لا يترتب على رفع دعوى البطلان وقف تنفيذ حكم التحكيم، ومع ذلك يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف التنفيذ إذا طلب المدعي ذلك في صحيفة الدعوى وكان الطلب مبنيًا على أسباب جدية وعلى المحكمة الفصل في طلب وقف التنفيذ خلال ستين يوماً من تاريخ أول جلسة محددة لنظره. وإذا أمرت بوقف التنفيذ جاز لها أن تأمر بتقديم كفالة أو ضمان مال. وعليها إذا أمرت بوقف التنفيذ الفصل في دعوى البطلان خلال ستة أشهر من تاريخ صدور هذا الأمر".

الآخر لتنفيذ قرار التحكيم دون وجه حق، أن يطالب بتعويض عما لحقه من ضرر نتيجة لذلك الرفض، وسميت الدعوى التي يرفعها الطرف المتضرر بـ "دعوى عطل وضرر"، وأما بالنسبة للمشرع العُماني، فإنه لم يتطرق لهذا النوع من الدعاوى في قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية العُماني؛ وعليه فإنه لا يكون للمتضرر من رفض الطرف الآخر من تنفيذ حكم التحكيم سوى المطالبة بالتعويض، وذلك على أساس قواعد المسؤولية التقصيرية المتمثلة بعناصرها الثلاثة: الخطأ (المتمثل برفض الطرف الآخر للتنفيذ)، والضرر وعليه إثبات هذا الضرر، وأخيراً وجود علاقة سببية تربط الخطأ بالضرر المتحصّل.

ويرى الباحث أنّ المشرع اللبناني لقد وفّق عندما نصّت القواعد المنظّمة فيه على دعوى العطل والضرر؛ لأنّ هذا النوع من الدعاوى يجعل لحكم التحكيم رهبة لدى المحكوم ضده، وهو ما يجعله يسارع في تنفيذ الحكم، ومن الجيد للمشرع العُماني أن يحذو حذو المشرع اللبناني في ذلك، وأنّ يُضمّن قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية العُماني بنصوص تتعلق بالعقوبات والإجراءات التي يمكن للأطراف اتخاذها بعد العملية التحكيمية.

الخاتمة

وبعد مداولات القوانين الآتفة الذكر، وتفصيل ما لها وما عليها، نصل إلى خاتمة هذا البحث المعنون بـ "(الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في سلطنة عُمان: دراسة مقارنة)"، حيث تمحورت جهودنا حول استعراض، وتحليل طرق حل النزاعات العمالية البديلة في كل من سلطنة عُمان، لبنان، ومصر، وفيما يلي نستعرض أبرز ما توصلنا إليه من نتائج وما نقدمه من توصيات نرى أهمية تناولها، وذلك على النحو التالي:

أولاً/ النتائج:

1. الوسائل البديلة لفض المنازعات العمالية الفردية في قانون العمل العُماني، تبتدئ بنظام الشكاوى والتظلمات في المؤسسة، ثم تنتقل إلى الصلح، وترتقي إلى الوساطة، وأخيراً يتم اللجوء إلى التسوية لحسم النزاع.
2. الوسائل البديلة لفض المنازعات العمالية الجماعية في قانون العمل العُماني، تبتدئ بالمفاوضة الجماعية ومن ثم التحكيم الجماعي.
3. توجيه الاهتمام نحو تشجيع استخدام الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية، هو أمر مشترك بين قانون العمل العُماني والقانونيين محل المقارنة.
4. تأكيد القانون العُماني، والقانونيين محل المقارنة على أهمية الوسائل البديلة كوسيلة لتحقيق العدالة والمصالحة بين أطراف المنازعات، وجميعها اشتركت في محاولة جعل هذه الوسائل الطريقة الأخيرة لفض النزاع العمالي.
5. في قانون العمل العُماني، يُلزم المشرع العُماني العامل وصاحب العمل،، باللجوء إلى الوسائل البديلة لتسوية المنازعات قبل اللجوء إلى المحاكم، بينما يتيح قانون العمل المصري واللبناني الخيار بين اللجوء إلى الوسائل البديلة واللجوء المباشر إلى المحاكم.
6. يُعتبر قانون العمل المصري الأكثر تقدماً في هذا الصدد، حيث يشجع على استخدام وسائل التحكيم والوساطة بشكل أكبر مما هو موجود في القوانين الأخرى.
7. قانون العمل اللبناني، يتضمن تفصيلاً أكبر لإجراءات التحكيم والوساطة مقارنة بالقوانين الأخرى.

ثانياً/ التوصيات:

1. من الضروري تنظيم حملات توعوية شاملة، تستهدف العمال وأصحاب العمل لشرح مزايا الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية مقارنة بالإجراءات القضائية التقليدية، ويمكن أن تتضمن هذه الحملات استخدام وسائل الإعلام المختلفة، وتنظيم ورش عمل، ودورات تدريبية توضح سهولة وسرعة وفعالية هذه الوسائل في تحقيق تسويات عادلة.
2. يجب تطوير الكادر في كل من مركز عمان للتحكيم التجاري، ولجان التوفيق والمصالحة في وزارة العدل والشؤون القانونية، وسيعزز توظيف القضاة المتقاعدين في هذه الجهات من ثقة الأشخاص عند اللجوء لهذه الوسائل البديلة.
3. يجب إعطاء النقابات العمالية دوراً أكبر في عملية التسوية الودية للنزاعات العمالية، خاصة في المنازعات الجماعية؛ حيث يمكن أن تلعب النقابات دوراً في التوسط بين الأطراف المتنازعة بما يعزز الحلول السريعة والودية.
4. سيكون من الأفضل تضمين قانون العمل العماني بمواد تتناول أحكام خاصة بالوساطة كما فعل المشرعين المصري واللبناني.
5. في القانون العماني، يُحدد الإطار الزمني لإنجاز مهمة الوسيط بثلاثة أشهر كحد أقصى، ومن المفيد أن يستلهم المشرع العماني من التجربة اللبنانية، ويعمل على تقليص هذه الفترة بحيث لا تتجاوز الأسبوعين أو الثلاثة أسابيع.
6. نوصي بتأسيس هيئة رقابية مستقلة للإشراف على جميع العقود والأحكام الصادرة عن اللجان والمراكز المعنية بتسوية المنازعات العمالية؛ وذلك لضمان حماية حقوق العمال فهناك فئة واسعة من العمال لا تمتلك الوعي الكافي بفحوى هذه الإجراءات.

المصادر والمراجع

أولاً/ المراجع العامة:

1. أحمد السيد صاوي، الوجيز في التحكيم طبقاً للقانون رقم 27 لسنة 1994 على ضوء أحكام القضاء وأنظمة التحكيم الدولية، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة: مصر، 2013م.
2. أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات العربية، الجزء الرابع، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر: القاهرة، 2009م.
3. أحمد علي العبري، شرح قانون تبسيط إجراءات التقاضي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2020/125م) في ضوء القواعد العامة للقانون، الطبعة الأولى، مكتبة الدراسات العربية للنشر والتوزيع، سلطنة عمان: مسقط، 2020م.
4. أسعد بن سعيد الحضرمي، آليات تسوية المنازعات العمالية في التشريع العماني، المعهد العالي للقضاء، سلطنة عمان: مسقط، الطبعة الأولى، 2018م.
5. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر: المحمدية، 2006م.
6. حسن الأنصاري، الصلح القضائي، دون طبعة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية: مصر، 2005م.
7. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت: لبنان، الطبعة الأولى، 2009م.
8. خالد عبد الحسين الحديثي، عقد الصلح - دراسة مقارنة -، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، دمشق: سوريا، 2015م.
9. داؤود بن سليمان الخروصي، الوجيز في شرح قانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الحقوق للنشر والتوزيع، سلطنة عمان: مسقط، 2023م.
10. عاشور مبروك، نحو محاولة للتوفيق بين الخصوم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، 2002م.
11. عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر: الجزائر، 2005م.

12. علي أمير خالد، فض المنازعات في ضوء القانون المدني، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، القاهرة: مصر، 2008م.
13. محمد إبراهيم بنداري، المدخل لدراسة القانون العُماني، الطبعة الأولى، مكتبة الدراسات العربية، مسقط - سلطنة عمان، 2023م.
14. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان: بيروت، 2009م.
15. محمد دغمان، المدخل إلى قانون العمل (علاقات العمل الفردية - علاقات العمل الجماعية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان: بيروت، 2021م.
16. محمد السيد عمران، شرح قانون العمل المصري، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، مصر: القاهرة، 2004م.
17. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الأولى، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر: القاهرة، 1982م.
18. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر: الإسكندرية، 2010م.
19. مصطفى مندور موسى، الوجيز في قانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، سلطنة عمان: مسقط، 2015م.
20. منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، الجزء الثالث، دار الفكر، بيروت: لبنان، الطبعة الثانية، 2014م.

ثانياً/ المراجع المتخصصة:

1. عبد الحميد شواربي، التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقانون، دون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية: مصر، 2000م.
2. علاء آباريان، الوسائل البديلة لحل النزاعات التجارية "دراسة مقارنة"، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت: لبنان، 2012م.
3. محمد جبر الألفي، التحكيم والصلح في المنازعات العمالية، الطبعة الأولى، دار الامام، الرياض: السعودية، 2015م.
4. محمد موسى عيسى، الوسائل البديلة عن القضاء في حل النزاعات، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت: لبنان، 2022م.

ثالثاً/ الرسائل العلمية:

1. زهيه زيزي، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، رسالة ماجستير، جامعة تيزي ويزو، الجزائر، 2015م.
2. سارة عادل الشافعي، التحكيم في منازعات العمل الجماعية في القانون المصري: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، 2017م.
3. شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، 2021م.
4. عبد الحنان محمد العيسى، حوكمة الوسائل البديلة لتسوية المنازعات لتحقيق مقاصد الشريعة، أطروحة دكتوراه، الإسلامية العالمية بماليزيا، ماليزيا، 2017م.

رابعاً/ البحوث والمقالات:

1. إبراهيم هزاع سليم، (2020م)، الوساطة التجارية كحل بديل في المنازعات التجارية، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة كركوك، العراق، المجلد: 9، العدد: 32.
2. آرلت جريصاتي، (2011م)، التحكيم وقضايا العمل (بحث محكم)، مجلة المحامون، المجلد الرابع، العدد الخامس.
3. شواخ بن محمد الأحمد، (2024م)، الوساطة في تسوية منازعات العمل: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية، المعهد العالي للقضاء، العدد: 18.
4. عبده غصوب، (2002م)، مقالة بعنوان الصلح القضائي في القانون اللبناني، مجلة الدراسات القانونية، تصدر عن جامعة بيروت العربية، بيروت، العدد التاسع.
5. محمد علي عبد الرضا، (2015م)، الوساطة حل النزاعات السلمية دراسة مقارنة، مجلة رسالة الحقوق، العراق، المجلد السابع، العدد الثاني.

خامساً/ مجموعة الأحكام القضائية:

1. المبدأ رقم: 272، الطعن رقم ٨٧٠ / ٢٠١٦م عمالي، جلسة يوم الاثنين الموافق ٣١ / ١٢ / ٢٠١٧م، موقع قانون، <https://qanoon.om/p/20180272/civ2017>.
2. مجموعة المبادئ والقواعد القانونية التي قررتها المحكمة العليا في الفترة من الفترة 2016 م و حتى الفترة 2018 م، الدائرة العمالية، والتي أصدرها المكتب الفني بالمحكمة العليا.

3. المبدأ رقم: 290، الطعن رقم ٢٧٧ / ٢٠١٧ م عمالي، جلسة يوم الاثنين الموافق ١٩ / ٣ / ٢٠١٨ م، موقع قانون، <https://qanoon.om/p/20180290/civ2018>.
4. المبدأ رقم: 299، الطعن رقم 829 / 2016 م عمالي، جلسة يوم الاثنين الموافق 14 / 5 / ٢٠١٨ م، موقع قانون، <https://qanoon.om/p/2020125/rd2020>.
5. المبدأ: لا يوجد، الدعوى رقم 33 لسنة 2021 م، جلسة 8 / 5 / 2021 م عمالي، www.sccourt.gov.eg.
6. مجموعة أحكام النقض لسنة 11 القضائية 1960 م، والتي أصدرها المكتب الفني بمحكمة النقض.

سادساً/ التشريعات:

1. اتفاقية المؤسسة العربية لضمان الاستثمار صدرت بتاريخ 18 من ذو القعدة سنة 1384 هـ الموافق 18 من مارس سنة 1965 م، وهو مكوّن من (75) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (379) الصادر في 22 من يناير 1980 م.
2. اتفاقية المؤسسة العربية لضمان الاستثمار صدرت بتاريخ 13 من محرم سنة 1397 هـ الموافق 3 من يناير سنة 1977 م، وهو مكوّن من (47) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1458) الصادر في 22 من أكتوبر 1981 م.
3. قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية العماني رقم (97/47)، صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (97/47) بتاريخ ٢٢ من صفر سنة ١٤١٨ هـ الموافق ٢٨ من يونيو سنة ١٩٩٧ م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (602) الصادر في 1 من يوليو 1997 م.
4. قانون العمل العماني رقم (٢٠٠٣ / ٣٥)، صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (2003/35) بتاريخ ٢٤ من صفر سنة ١٤٢٤ هـ الموافق ٢٦ من أبريل سنة ٢٠٠٣ م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (742) الصادر في 3 من مايو 2003 م.
5. قانون المعاملات المدنية العماني رقم (2013/29)، صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (2013/29) بتاريخ ٢٥ من جمادى الثانية سنة ١٤٣٤ هـ الموافق ٦ من مايو سنة ٢٠١٣ م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1012) الصادر في 12 من مايو 2013 م.
6. قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات العماني رقم (2020/125)، صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم (2020/125) بتاريخ ٢٦ من ربيع الأول

- سنة ١٤٤٢هـ الموافق ١٢ من نوفمبر سنة ٢٠٢٠م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1367) الصادر في 22 من نوفمبر 2020م.
7. قانون العمل العُماني رقم (2023/53)، صدر هذا القانون ٧ من محرم سنة ١٤٤٥هـ الموافق ٢٥ من يوليو سنة ٢٠٢٣م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1504) الصادر في 25 من يوليو 2023م.
8. قانون الموجبات والعقود اللبناني رقم (3111) صدر هذا القانون بموجب قرار المجلس الشعبي الوطني رقم (3111) بتاريخ 2 من ذو القعدة سنة 1350 هـ الموافق 9 من مارس سنة 1932م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (2642) الصادر في 11 من أبريل 1932م.
9. القانون المدني المصري رقم (1948/131)، صدر هذا القانون بموجب القرار الجمهوري رقم 131 لسنة 1948م بتاريخ 9 من رمضان سنة 1367هـ الموافق 16 من يوليو سنة 1948م، ونشر في الجريدة الرسمية والوقائع المصرية العدد رقم (108) مكرّر، الصادر في 13 من أكتوبر 2021م.
10. قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني رقم (17386) صدر هذا القانون بموجب قرار المجلس الشعبي الوطني رقم (17386) بتاريخ 23 من شوال سنة 1445 هـ الموافق 2 من سبتمبر سنة 1964م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (73) الصادر في 10 من سبتمبر 1964م.
11. قانون العمل المصري رقم (2003/12)، صدر هذا القانون بموجب القرار الجمهوري رقم (2003/12) بتاريخ 5 من صفر سنة 1424هـ الموافق 7 من أبريل سنة 2003م، ونشر في الجريد الرسمية العدد رقم (14) مكرّر، الصادر في 7 من أبريل 2003م.
12. قانون تنظيم إعادة الهيكلة والصلح الوافي من الإفلاس المصري رقم (2018/11)، صدر هذا القانون بموجب القرار الجمهوري رقم (2018/11) بتاريخ 3 من جمادى الآخرة سنة 1439 هـ الموافق 19 من فبراير سنة 2018م، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (7) مكرّر (د)، الصادر في 19 من فبراير 2018م.
13. صدر القرار رقم (2006/294) بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق بتاريخ 6 من شوال سنة 1427هـ الموافق 29 من أكتوبر سنة 2006م، وهو مكوّن من (29) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (828) الصادر في 2 ديسمبر 2006م.

14. صدر القرار رقم (2007/7) بتعديل القرار الوزاري رقم (2006/294) بشأن تنظيم المفاوضات الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق بتاريخ 16 من محرم سنة 1428هـ الموافق 4 من فبراير سنة 2007م، وهو مكوّن من (27) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (834) الصادر في 3 مارس 2007م.
15. صدر القرار رقم (2021/104) بإصدار اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات بتاريخ 13 من رجب سنة 1442هـ الموافق 25 من فبراير سنة 2021م، وهو مكوّن من (76) مادة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1381) الصادر في 28 فبراير 2021م.

سابعًا/ المواقع الالكترونية:

1. الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، (2023م)، التقرير السنوي 2023م، <https://gfow.om/?p=2915> تم الاطلاع عليه بتاريخ 21 / 9 / 2024م.
2. بدون اسم، (2023م)، نقابة عمال شركة مزون للألبان، [/https://magazine.gfow.om](https://magazine.gfow.om) تم الاطلاع عليه بتاريخ 21 / 9 / 2024م.
3. بدون اسم، (2023م)، نقابة عمال شركة لولو هايبر ماركت، [/https://magazine.gfow.om](https://magazine.gfow.om) تم الاطلاع عليه بتاريخ 21 / 9 / 2024م.