

## التحكيم الإجباري وأثره في تسوية المنازعات العمالية

### في التشريع اليمني

د. أحمد عبده هزاع الجراحي  
مدير عام الشؤون القانونية  
الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات

د. فارس محمد عبد القادر القادري  
أستاذ القانون الخاص المساعد  
مركز الدراسات والاستشارات القانونية  
جامعة صنعاء

#### الملخص

تناولت الدراسة موضوع التحكيم الإجباري وأثره في تسوية المنازعات العمالية، لمعرفة مدى دستورية هذا النظام وهل يتمتع بطبيعة قضائية أم تحكيمية؟ لاسيما وأن التحكيم أحد وسائل تسوية المنازعات وأقدمها. هدفت الدراسة إلى دراسة النظام القانوني للتحكيم الإجباري العمالي اليمني وإظهار طبيعته القانونية، ومعرفة أوجه القصور في أداء اللجان العمالية وأسبابها. مستخدماً في ذلك المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تناولت ذلك في مبحثين، الأول بحث ماهية التحكيم، والثاني حول المنازعات العمالية ولجان تسويتها. ومن خلال الدراسة ظهرت نتائج عدة أهمها: عدم دستورية لجان تسوية المنازعات العمالية، بالإضافة إلى وجود قصور في الأحكام المنظمة لتسوية المنازعات العمالية الموضوعية والإجرائية، يؤثر هذا القصور على حقوق العمال الذين يُعدون أهم دعائم الاقتصاد الوطني، ومن ثم أدى إلى عدم تحقيق الغاية التي قصدها المشرع من إنشاء لجان تسوية المنازعات العمالية المتمثلة بسرعة الفصل في القضايا. ولهذا أوصت الدراسة بإلغاء لجان تسوية المنازعات العمالية وإنشاء محاكم قضائية تختص بالفصل في منازعات العمل على وجه الاستعجال.

## Compulsory Arbitration and its Impact on Settling Labor Disputes in Yemeni Legislation

**Dr. Faris Mohammed A. Al-Qadri**  
Assistant Professor of Private Law  
Center for Legal Studies and Consultations  
Sana'a University

**Dr. Ahmed Abdo Haza'a Al-Jaradi**  
General Director of Legal Affairs  
General Authority for Social Security & Pensions

### Abstract

This study deals with Compulsory Arbitration and its impact on the settlement of labour disputes. It tackles two important questions; the first is to what extent this approach of settling disputes is constitutional? The second is about arbitration's nature; whether it is judicial or arbitral. The study aims at examining the Yemeni Labour Compulsory Arbitration Law and its relation with the Yemeni Constitution, showing its legal nature and acknowledging the shortcomings of labour committees.

The study adopts a descriptive and analytical methodology and is divided into two parts. The first focuses on what is arbitration, whereas the second looks into labour disputes and the committees of settlement.

The study ends with some conclusions, the most important of which are the unconstitutionality of settlement committees and deficiencies in the substantive and procedural provisions regulating labour disputes. These deficiencies have a negative impact on the rights of workers. Consequently, this leads to failing to achieve the legislator' purpose of establishing these committees, which is speeding adjudication of cases. Thus, the study recommends the abolition of arbitration committees calling for establishing special judicial courts for quick adjudicating of labour cases.

### مقدمة

يُعد التحكيم أحد وسائل تسوية المنازعات، وهو أقدم في الظهور من القضاء حيث يلجأ إليه الأفراد بإرادتهم الحرة ويختارون طرفاً ثالثاً للفصل فيما يتنازعون عليه. ونظراً لما يتمتع به التحكيم من السرعة والخبرة والثقة، سعت بعض التشريعات إلى فرضه إجباراً كوسيلة لفض بعض المنازعات مراعاةً لمصلحة الدولة كالمنازعات الحكومية وفق القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٩١م بشأن الهيئات والمؤسسات والشركات العامة وتعديلاته، أو مراعاةً لمصلحة الطرف الأضعف كالعمال في المنازعات العمالية وفق قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م وتعديلاته والتي تُعد غالبية قواعده من النظام العام أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وكما في المنازعات المتعلقة بجمارك البضائع وفق في قانون الجمارك رقم (١٤) لسنة ١٩٩٠م.

وقد أسند المشرع اليمني حل المنازعات العمالية سواء كانت فردية أو جماعية إلى لجان تسوية غير قضائية تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل من ممثل عن الوزارة وآخر عن العمال وثالث عن التجار أو أصحاب الأعمال. ويلاحظ تأخر هذه اللجان بالفصل في هذه المنازعات مما يحول دون تحقيق هدف المشرع من إنشائها.

### مشكلة الدراسة

تنبع مشكلة الدراسة من عدد من التساؤلات أهمها الطبيعة القانونية للجان تسوية المنازعات العمالية ومدى دستورتيتها وكذلك أثر التحكيم الإجباري على تسوية المنازعات العمالية. ويتفرع من ذلك مواءمة التنظيم القانوني لنظام منازعات العمل من حيث تحديد صلاحيات لجان تسوية المنازعات العمالية والآثار المترتبة على مخالفة المدد المقررة للفصل في النزاع وكذلك الجهة المختصة بتنفيذ قرارات هذه اللجان.

### أهداف الدراسة

- دراسة النظام القانوني للتحكيم الإجباري في قانون العمل اليمني.
- تسليط الضوء على لجان تسوية المنازعات العمالية واختصاصاتها ومدى دستورتيتها.
- بيان الطبيعة القانونية للجان تسوية المنازعات العمالية والقرارات الصادرة عنها والجهة المختصة بتنفيذها.
- معرفة أوجه قصور اللجان العمالية في تأخر الفصل في المنازعات وأسباب ذلك.

### أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة كونها من أولى الدراسات القانونية في هذا المجال، وما ستيبنيه من أوجه الاختلال في قانون العمل اليمني وفي طرق حله للمنازعات العمالية وإظهار دور اللجان العمالية في هذه المنازعات.

**منهج الدراسة:** تتبنى الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي من خلال ذكر النصوص القانونية وتحليلها.

**نطاق الدراسة:** يتحدد النطاق الموضوعي لهذه الدراسة بلجان تسوية المنازعات العمالية وفقاً للتشريع اليمني.

## المبحث الأول

### ماهية التحكيم

الأصل في التحكيم أنه وسيلة اتفاقية بديلة للقضاء يلجأ إليها الأشخاص لتسوية بعض المنازعات لما يتمتع به من سرعة في حسمها. وهو يتمتع كذلك بطبيعة قانونية تميزه عن غيره، وهذا ما سيتم بيانه من خلال المطالبين الآتين:

### المطلب الأول

#### مفهوم التحكيم وتمييزه عن غيره ومشروعيته وأهميته

##### الفرع الأول: مفهوم التحكيم

يعرف التحكيم في اللغة أنه التفويض في الحكم، ويقال حكمه في الأمر تحكيمياً أي أمره أن يحكم فاحتكم،<sup>١</sup> وحكمه في ماله تحكيمياً إذا جعل إليه الحكم فيه.<sup>٢</sup> كما يقال حكمنا فلاناً بيننا أي أجزنا حكمه بيننا.<sup>٣</sup> والحكم يطلق على من يتم اختياره للفصل بين المتنازعين،<sup>٤</sup> وحكموه بينهم ليحكم في الأمر.<sup>٥</sup> ويتضح من هذه التعريفات للتحكيم أن المعنى اللغوي يفيد تفويض الأمر للغير لحل النزاع بين المتخاصمين.

وقد عرف المشرع اليمني التحكيم في قانون التحكيم رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢م وتعديله بالقانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٧م في المادة (٢) أنه "اختيار الطرفين برضاها شخصاً آخر أو أكثر للحكم بينهما، دون المحكمة المختصة فيما يقوم بينهما من خلافات أو نزاعات".<sup>٦</sup> ونعرف التحكيم بأنه "نظام اتفاقي لفض بعض المنازعات دون المحكمة المختصة". ويمكن القول وفقاً لمفهوم التحكيم السابق إنه تترتب عليه نتيجتان مهمتان:  
الأولى: اللجوء للتحكيم ليس مقيداً بميعاد معين، إذ يمكن للأطراف اللجوء إليه حتى لو كان النزاع القائم بينهم منظوراً أمام القضاء.

الثانية: يملك الأطراف في أي لحظة باتفاقهم مجتمعين ترك التحكيم واللجوء إلى القضاء لحل النزاع القائم بينهم. وإذا كان أساس التحكيم هو رضى الأطراف واتفاقهم على نزع ولاية القضاء العادي، إلا أن بعض التشريعات سنت لحل بعض المنازعات كالمنازعات العمالية والمنازعات التي تثار بين الشخصيات العامة نظام تحكيم يفترق إلى الرضا والاتفاق هو التحكيم الإجباري.

### التحكيم الإجباري

التحكيم الإجباري هو طريق استثنائي يفرضه المشرع قسراً ويلزم أطرافه باللجوء إليه لحل النزاع الناشئ بينهم،<sup>٦</sup> أو هو الذي يكون بموجب قانون أو قواعد تجبر طرفي النزاع على حله عن طريق التحكيم بطريقة معينة. ومن خلال هذا التعريف نجد أنه يتصف بعناصر مهمة تميزه عن أنواع التحكيم الأخرى. فمن ناحية، يجب أن ينص عليه القانون ويلزم أطراف معينة باللجوء إليه دون القضاء المختص، فلا وجود للتحكيم الإجباري دون النص عليه بالتشريع. ومن ناحية أخرى، تنعدم إرادة الأطراف في اللجوء إلى التحكيم من عدمه، وهم ملزمون باللجوء إليها

١. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، ٢٠٠٩م، ص. ٣٠٩.

٢. محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، ١٩٨٦م، ص. ٦٢.

٣. محمد بن أحمد الأزهرى، تهذيب اللغة، ٢٠٠١م، ج ٤ ص. ٧١.

٤. إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ١٩٨٠م، ج ١ ص. ١٩٠.

٥. الحسن علي بن إسماعيل بن سيده المرسي، المحكم والمحيط الأعظم، ٢٠٠٠م، ج ٣ ص. ٤٩.

٦. علي عوض حسن، التحكيم الاختياري والإجباري في المنازعات المدنية والتجارية، ٢٠٠١م، ص. ٢٠.

بدلاً من اللجوء إلى القضاء،<sup>١</sup> بعكس التحكيم الاختياري الذي يُعد الاتفاق على التحكيم شرطاً لقيام التحكيم ويستمد وجوده من هذا الاتفاق الذي يخضع للقواعد العامة في النظرية العامة للعقد، بالإضافة إلى القواعد الخاصة المنصوص عليها في قوانين التحكيم.<sup>٢</sup>

وقد نظم المشرع اليمني التحكيم الإجباري وذلك في القانون رقم (٣٠) لسنة ١٩٩٦م بشأن قضايا الدولة (المادة ٧/ الفقرة ٤) تحت مسمى التحكيم الحكومي، وهو أيضاً ما نص عليه قانون الهيئات والمؤسسات والشركات العامة رقم (٣٥) لسنة ١٩٩١م. فالتحكيم الحكومي ينعقد بين جهات القطاع العام في الدولة لحل المنازعات الواقعة بينها وكذلك بينها وبين الجهات الحكومية الأخرى فيما يجوز فيه التحكيم قانوناً. وهذا التحكيم قائم على حكمة قصدها المشرع وهي أن المنازعات القائمة بين تلك الجهات لا تقوم على خصومات تتعارض فيها المصالح، حيث إن هذه الخصومات تنتهي جميعاً في نتائجها إلى جهة واحدة هي الدولة،<sup>٣</sup> فضلاً عن اعتبار السيادة لقضايا الدولة، وهو ما جرى عليه الرأي من دستورية هذا التحكيم.<sup>٤</sup>

كذلك الحال في منازعات العمل التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال، والتي ألزم قانون العمل اليمني رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م والمعدل بموجب القانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٧م والقانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠١م والقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٣م والقانون رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٨م، حيث بين في المواد (١٢٨، ١٣١، ١٤٣) تقديم كافة الدعاوي المتعلقة بهذه المنازعات أيّاً كان نوعها إلى اللجنة التحكيمية وكذلك في المادة (١٣٦) من قانون العمل. وبهذا يكون القانون قد نزع صلاحيات القضاء في درجته الأولى (الابتدائية)، وإن أجاز عرض الحكم الصادر في هذه المنازعات على الدرجة الثانية الاستئناف (المادة ١٣٩ من قانون العمل). وعموماً، يذهب غالبية الفقه إلى انتقاد هذا النوع من التحكيم،<sup>٥</sup> كون إرادة الأطراف تنعدم في اللجوء إليه وفي اختيارهم للمحكمين وكذلك في تحديد إجراءات الخصومة والقانون الواجب التطبيق.<sup>٦</sup>

### الفرع الثاني: تمييز التحكيم عن غيره

يتشابه التحكيم مع غيره من وسائل حل المنازعات كالصلح والتوفيق والقضاء، حيث يتشابه مع الصلح في كونهما وسيلتين من وسائل فض المنازعات بعيداً عن القضاء ويقومان على الاتفاق والتراضي،<sup>٧</sup> كون الصلح عقداً رضائياً يرفع النزاع ويقطع الخصومة بين المتصالحين (المادة ٦٦٨ من القانون المدني اليمني رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٢م).<sup>٨</sup> كما يتشابهان في أنه ما لا يجوز فيه الصلح لا يجوز فيه التحكيم (المادة ٥/د) من قانون التحكيم اليمني. ويختلف التحكيم عن

١. أحمد أبو الوفاء، التحكيم الاختياري والإجباري، ٢٠٠١م، ص. ٣٩؛ نجيب الجبلي، التحكيم في القانون اليمني، ٢٠١٤م، ص. ١٤٤.
٢. محمود السيد عمر التحبوي، مفهوم التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري وأساس التفرقة بينهما، ٢٠٠٢م، ص. ٧٥.
٣. المرجع السابق، ص. ٨٩.
٤. حكم المحكمة الدستورية العليا في مصر في القضية رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٠ (عبدالقادر أحمد عبدالقادر الرملي، منازعات التنفيذ الجبري في أحكام التحكيم وفقاً للقانون اليمني: دراسة مقارنة، ٢٠١٧م، ص. ٥٥).
٥. محسن شفيق، التحكيم التجاري الدولي، ١٩٩٧م، ص. ٥١ وما بعدها؛ فتحي والي، قانون التحكيم في النظرية والتطبيق، ٢٠٠٧م، ص. ٣٣؛ نجيب الجبلي، التحكيم في القانون اليمني، ٢٠١٤م، ص. ١٤٤.
٦. أيدت المحكمة العليا في مصر ذلك حيث استقر قضاؤها على عدم دستورية النص القانوني الذي يفرض التحكيم إجباراً على الخصوم، وقضت في أحد أحكامها بأنه: "لا يجوز بحال من الأحوال أن يكون التحكيم إجبارياً يذعن إليه أحد الطرفين إنفاذاً لقاعدة قانونية أمرة لا يجوز الاتفاق على خلافها، ذلك أن التحكيم مصدره الاتفاق وإليه ترتد السلطة الكاملة التي يباشرها المحكمون..." (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٣٨٠ لسنة ٢٣ وفي القضية ١٠٤ لسنة ٢٠). كما قضت في حكم آخر بعدم دستورية المادة ٢/١٠ والمادة ٥٢ من قانون سوق العمل الصادر بالقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢م (عبدالقادر أحمد عبدالقادر الرملي، منازعات التنفيذ الجبري في أحكام التحكيم وفقاً للقانون اليمني: دراسة مقارنة، ص. ٥٤).
٧. عبدالقادر أحمد عبدالقادر الرملي، منازعات التنفيذ الجبري في أحكام التحكيم وفقاً للقانون اليمني: دراسة مقارنة، ص. ٤٠.
٨. المادة ٥٩٤ من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨م.

الصلح في كون الصلح قد لا يتطلب طرفاً ثالثاً لحل النزاع، ويجوز لأي من الطرفين الرجوع عنه قبل حل النزاع، بينما التحكيم يتطلب موافقة طرف ثالث لحل النزاع، كما لا يجوز لأحد المتنازعين الرجوع عنه بإرادته المنفردة<sup>١</sup>. ويعتبر عقد الصلح غير قابل للتنفيذ في ذاته، ولا يمنع من اللجوء للقضاء ما لم تصدق عليه المحاكم، بينما حكم التحكيم يحوز حجية الأمر المقضي به ويمنع نظر الدعوى أمام القضاء مرة أخرى، ويكون قابلاً للتنفيذ الجبري بعد الحصول على أمر بتنفيذه دون أن تمتد سلطة قاضي التنفيذ للنظر في الموضوع<sup>٢</sup>.

أما التوفيق، فهو اتفاق الأطراف على اللجوء إلى طرف ثالث لمساعدتهما في التوصل إلى تسوية ودية للنزاع<sup>٣</sup>، حيث تتمثل مهمة الطرف الثالث بمساعدة الأطراف في تحديد المشكلة في النزاع وتوضيح الحقائق وطرح الخيارات، للتوفيق بين وجهة نظر كل منهما دون أن تكون له سلطة فرض هذه المقترحات عليهما، وهو بذلك يختلف عن التحكيم الذي يصدر فيه المحكم حكماً ملزماً للطرفين، في حين أن الموفق يعرض مقترحات غير ملزمة لهما<sup>٤</sup>. كما أن التوفيق يختلف عن التحكيم من حيث أن التوفيق لا يمنع الطرفين من اللجوء إلى القضاء أو التحكيم بشأن خلافهما، بينما التحكيم يمنع اللجوء إلى القضاء بشأن الخلاف الذي اتفق الطرفان على إخضاعه للتحكيم وتمسك أحد الطرفين بذلك<sup>٥</sup>.

وعموماً، يتفق التوفيق مع التحكيم بكونهما نظامين لتسوية النزاعات بواسطة طرف ثالث، بينما يتشابه التحكيم مع القضاء بكونهما إظهاراً لحكم الشرع في الواقعة المعروضة عليهما، فهما وسيلتان من وسائل حسم المنازعات وفرض العدالة على الخصوم<sup>٦</sup>. ويختلفان بكون سلطة القضاء عامة في نظر كافة المنازعات المرفوعة إليه بإرادة منفردة من أحد الخصوم دون الحاجة إلى الرضا أو الاتفاق المسبق بينهما، في حين أن سلطة التحكيم مقصورة على نظر بعض المنازعات دون البعض الآخر التي لا يجوز له الفصل فيها. كما أنه يعتمد أساساً على الاتفاق المسبق للخصوم في اللجوء إليه، بالإضافة إلى ذلك يشترط فيمن يتولى القضاء شروطاً معينة ويعد موظفاً في الدولة في حين أن المحكم يعد شخصاً عادياً ليست له صفة رسمية يستمد سلطته ممن حكموه ولا يشترط فيه ما يشترط في القاضي<sup>٧</sup>. ويكون القاضي ملزماً بالفصل في المنازعات المعروضة عليه بينما المحكم بالخيار بين أن يرفض أو يقبل مهمة التحكيم.

### الفرع الثالث: مشروعية التحكيم

يعد التحكيم - إلى جانب القضاء - وسيلةً لفض المنازعات ثابتةً في الكتاب والسنة، حيث جاء القرآن الكريم ليحض على التحكيم سواء في الحياه السياسية أو الشؤون الدينية أو الأمور الاجتماعية، ومن ذلك قول الله تعالى: "وإن خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِن يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا" (النساء/٣٥). وتعد هذه الآية الأصل في مشروعية التحكيم ودليل اثباته<sup>٨</sup>. كذلك، قال الله تعالى: "سَمَاعُونَ

١. فتحي والي، قانون التحكيم في النظرية والتطبيق، ٢٠٠٧، ص. ٢٠؛ مصطفى الجمال وعكاشة عبد العال، التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية والداخلية، ١٩٩٨م، ج ١ ص ٢٤.
٢. نبيل إسماعيل عمر، التحكيم في المواد المدنية والتجارية الوطنية والدولية، ٢٠٠٥م، ص. ١١؛ مختار بربري، التحكيم التجاري الدولي، ٢٠٠٤م، ص. ٢١.
٣. مادة ٣/١ من القانون النموذجي للتحكيم التجاري الدولي اليونسفال.
٤. عبدالقادر أحمد عبدالقادر الرملي، منازعات التنفيذ الجبري في أحكام التحكيم وفقاً للقانون اليمني: دراسة مقارنة، ٢٠١٧م، ص. ٤٢.
٥. عبد الكريم الثلايا، تنفيذ أحكام المحكمين الأجنبية في منازعات عقود الاستثمار، ٢٠١٢م، ص. ٢١.
٦. أحمد أبو الوفاء، التحكيم الاختياري والإجباري، ٢٠٠١م، ص. ١٧.
٧. علي عوض حسن، التحكيم الاختياري والإجباري في المنازعات المدنية والتجارية، ٢٠٠١م، ص. ١٦.
٨. محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي، الجامع لأحكام القرآن، ٢٠٠٣م، ج ٥ ص. ١٧٩.

لِلْكَذِبِ أَكْأَلُونَ لِلْسَّخْتِ إِنْ جَاءَ وَكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ وَإِنْ تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ؛ (المائدة/ ٤٢)". ووجه الدلالة في هذه الآية أن المولى عز وجل يجيز لرسوله محمد صلى الله عليه وآله وسلم إذ جاء إليه اليهود ليتحاكموا إليه في منازعاتهم، فهو بالخيار بين أن يحكم بينهم أو يعرض عنهم.

كذلك، في قوله تعالى: "فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا؛ (النساء/ ٦٥)، حيث أن المقصود بهذه الآية الكريمة التحكيم بين الناس في فض الخصومات والمنازعات. ومثلها قوله تعالى: " إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا؛ (النساء/ ٥٨)".

أما في السنة، فقد وردت أحاديث وأفعال كثيرة للرسول صلى الله عليه وآله وسلم تدل على مشروعية التحكيم وجوازه، فقد كان صلى الله عليه وآله وسلم محكماً في قضية رفع الحجر الأسود. وقد روي عن رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم أنه قال: "من حكم بين اثنين تحاكما إليه وارتضى به، فلم يعدل بينهما بالحق فعليه لعنة الله".<sup>١</sup> كذلك، رضاه صلى الله عليه وآله وسلم بتحكيم سعد بن معاذ رضي الله عنه في أمر يهود بني قريضة، وإقراره لأبي شريح على حكمه بين قومه بتراضيها.<sup>٢</sup>

### الفرع الرابع: أهمية التحكيم

من المعلوم أن التحكيم ظهر قبل القضاء، وتطور بتطور المجتمعات والأعراف. كما استمر إلى وقتنا الحاضر كوسيلة مهمة من وسائل فض المنازعات نظراً لأهميته المتزايدة في عصرنا الحاضر المعتمد على السرية والسرعة في إنجاز المعاملات، حيث تأتي أهميته في تميزه بالسرعة في فض المنازعات مما يكسب الأطراف الوقت والجهد والمال، ومن ثم تخفيف الضغط على القضاء. كما تتمثل أهمية التحكيم في منحه الخصوصية الكاملة لأطراف النزاع والحفاظ على سرية معاملاتهم وعلى وجه الخصوص التجارية منها في ظل المنافسة العالمية. إضافة إلى ذلك، فإن التحكيم يعدّ إعلاءً لمبدأ سلطان الإرادة، إذ يمنح الخصوم الثقة والحرية في اختيار محكمين ذو خبرة خاصة في موضوع النزاع، مما يمنح الأطراف الثقة في الحكم الصادر منهم وتنفيذه برضاهم واختيارهم. ولهذا، سعت التشريعات ومنها اليمنية إلى إلزام بعض الأطراف إلى حل نزاعاتهم عن طريق التحكيم الإجباري، ومن ذلك النزاعات العمالية.

### المطلب الثاني

#### أركان التحكيم وطبيعته القانونية

سبق القول بأن التحكيم اتفاق بين الخصوم على تولية طرف ثالث للفصل فيما يثور بينهما من منازعات دون القضاء، وهو ما يعني أن اتفاق التحكيم عقد ذو شقين، الأول عقد بين المتخاصمين باللجوء إلى طرف آخر ليحكم بينهم، والثاني أنه عقد بين المتخاصمين كطرف والمحكم باعتباره طرف آخر؛ سواء تم العقدان في وقت ومجلس واحد أو في أوقات مختلفة.

١. منصور بن يونس إدريس البهوتي، كشف القناع، ١٩٨٢م، ج ٦ ص. ٣٠٩.

٢. محمد بن إسماعيل بن إبراهيم البخاري، صحيح البخاري، ١٩٨٧م، ج ٣ ص. ١٣٨٤؛ مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري، النيسابوري، الجامع الصحيح، ج ٥ ص. ١٦٠.

٣. أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، سنن البيهقي الكبرى، ١٩٩٤م، ج ١٠ ص. ١٤٥.

### الفرع الأول: أركان التحكيم

يشترط لصحة اتفاق التحكيم توافر أركانه والمتمثلة بالرضا والأطراف والمحل، وهي كالاتي:

(أ) الرضا: هو تعبير طرفي العقد عن إرادتهما المتطابقتين وذلك باللفظ أو الكتابة أو الإشارة المفهومة أو الفعل (مواد ١٤٧، ١٤٨، ١٥١ من القانون المدني اليمني). فالإيجاب والقبول هما المكونان لركن الرضا المعروف أيضاً بصيغة العقد. والرضا في التحكيم يقصد به لفظه الدال عليه مع قبول الآخر (مادة ٤ من قانون التحكيم اليمني)، حيث يتطلب أولاً إيجاباً من أحد المتخاصمين وقبولاً من الآخر، ثم إيجاباً من كافة المتخاصمين وقبولاً من المحكم. ولا يشترط بعض الفقهاء أن يكون التراضي قبل صدور الحكم بل أجازوا أن يكون بعد صدوره،<sup>١</sup> رغم أنه يفهم من مجمل نصوص قانون التحكيم اليمني أن المشرع يشترط تقدم التراضي على حكم التحكيم، بل وقبل اتخاذ أي إجراء من المحكم لاعتباره كتابة اتفاق التحكيم من الشروط الشكلية التي يجب الالتزام بها (مادة ١٥ من قانون التحكيم اليمني).

ومع ذلك، أجاز القانون انعقاد التحكيم بأي لفظ يدل عليه واشترط الكتابة لإثباته (مادة ٤ من قانون التحكيم اليمني). ومقتضى ذلك أنه لا يجوز إثبات التحكيم بشهادة الشهود أو بالقرائن وإن كان يجوز إثباته بالإقرار. إلا أنه ناقض ذلك حيث جعل الكتابة شرطاً لانعقاد التحكيم بنصه أنه "لا يجوز الاتفاق على التحكيم إلا بالكتابة"، فجعل ذلك العقد عقداً شكلياً لا ينعقد ولا يجوز إثباته إلا بالكتابة (المادة ١٥).

(ب) أطراف التحكيم: يقصد بها طرفي النزاع والمحتكم إليه، فكما سبق القول أن التحكيم يقوم على اتفاقين متكاملين، الأول بين الخصوم سواء كان قبل قيام النزاع وهو ما يسمى "شرط التحكيم" أو عند قيامه وهو ما يسمى "مشاركة التحكيم"؛ والثاني بين الخصوم كطرف والمحتكم إليه كطرف آخر سواء كان واحداً أو أكثر. وكون التحكيم اتفاقاً رضائياً، فإنه يتطلب في أطرافه توافر الشروط العامة للعقود الرضائية من أهلية وولاية ورضا، وهو ما ذهب إليه المشرع اليمني. واشترط المشرع أيضاً في التحكيم من الولي والوصي توفر المصلحة ومن المنصوب إذن المحكمة (مادة ٦ من قانون التحكيم)، فضلاً عن اشتراط أن يكون المحتكم إليه كامل الأهلية والتي يقصد منها البلوغ والعقل، وأن يكون عدلاً وصالحاً للحكم فيما حكم به (مادة ٦/ثانياً من قانون التحكيم). ولا يشترط في المحتكم إليه أن تتوافر فيه شروط القاضي، وإنما يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً ذكراً أو أنثى.

وفي رأينا أن ما اشترطه المشرع اليمني في المحتكم إليه باستثناء شرط الأهلية لا يعول عليه لعدم ترتيبه آثار قانونية على مخالفتها، حيث لا يجوز تسبب دعوى بطلان حكم التحكيم على تخلف أي من هذه الشروط وهو ما يُعد تناقضاً بين نص المادتين ٦ و٥٢ من قانون التحكيم اليمني. لذلك، نرى الاكتفاء بشرط الأهلية في المحتكم إليه.

(ج) المحل: هو ما كان التعاقد بخصوصه وواقعاً عليه وهو موضوع العقد، فقد يكون مالاً أو منفعة أو ديناً أو عملاً أو امتناعاً عن عمل. ومحل التحكيم هو منفعة تتمثل بفض النزاع بين المتحاكمين في موضوع معين ومترتبة على اتفاق التحكيم. فالمنفعة وموضوع النزاع يمثلان محل التحكيم، حيث لا يصح التحكيم على محل غير معلوم أو غير مقدور على تسليمه أو فعله أو على عين أو فعل محرم شرعاً أو مخالف للنظام العام والآداب العامة (المادتان ١٨٥ و١٨٦ من القانون المدني اليمني)، أو ما أخرجه القانون من دائرة التحكيم كالحدود واللعان وفسخ عقود النكاح ... الخ. وقد ذهب المشرع اليمني إلى عدم جواز التحكيم في الحدود واللعان وفسخ عقود النكاح ورد القضاة ومخاصمتهم، وفي

١. أبو حنيفة النعمان، الفتاوى الهندية، ١٩٩١م، ج ٣ ص. ٤٠٠؛ علي حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، ج ٤ ص. ٦٤٣.

المنازعات المتعلقة بإجراءات التنفيذ جبراً، وفي سائر المسائل التي لا يجوز فيها الصلح كالحدود والدم العمد والعقوبات والكفارات والحق العام ... الخ، وكذلك في كل ما يتعلق بالنظام العام (مادة ٥ من قانون التحكيم اليمني).

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للتحكيم

اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للتحكيم والحكم الناتج عنه، فمنهم من قال إنه ذو طبيعة تعاقدية، ومنهم من قال إنه ذو طبيعة قضائية. كما يعده البعض ذا طبيعة مختلطة وآخرون يعدونه ذا طبيعة مستقلة. ونبين ذلك على النحو الآتي:

(أ) **الطبيعة التعاقدية:** يقصد بها أن التحكيم اتفاق رضائي وما ينتج عنه من حكم لا يعد عملاً قضائياً وإنما أثراً من آثار الاتفاق، وبالتالي يخضع التحكيم للنظرية العامة للعقود.<sup>١</sup> فبطلان اتفاق التحكيم أو مخالفة المحكم لهذا الاتفاق أو خروجه عنه يؤدي إلى بطلان حكم التحكيم.<sup>٢</sup> ويستند أنصار هذا الرأي بشكل أساسي إلى الدور الذي تمثله إرادة الأشخاص في رغبتهم بحل منازعاتهم بطرق ودية،<sup>٣</sup> مما يحقق مصلحة خاصة لهم.<sup>٤</sup> وهذه الإرادة يستمد منها المحكم سلطته.<sup>٥</sup> وقد انتقدت هذه النظرية بأن مهمة التحكيم لا تقتصر على الكشف عن إرادة الخصوم، وإنما تركز في الأساس بكشف إرادة القانون وتطبيقه على النزاع.<sup>٦</sup> كما أن دور الإرادة يكاد يختفي ويتلاشى في التحكيم الإجباري.<sup>٧</sup>

(ب) **الطبيعة القضائية:** يقصد بها أن التحكيم يعد قضاءً خاصاً، كما يعد الحكم الصادر عنه عملاً قضائياً من نوع خاص بالمعنى الدقيق للاصطلاح.<sup>٨</sup> ويرى أنصار هذا الاتجاه أن المحكم يعد قاضياً يؤدي وظيفة قضائية متمثلة بفض المنازعات،<sup>٩</sup> حتى وإن لم يمنح كافة سلطات القاضي.<sup>١٠</sup> ويؤسس قيامه بذلك على تفويض من الدولة للقيام بالتحكيم وإقامة العدالة بين الأفراد،<sup>١١</sup> وبهذا يشكل التحكيم جهات قضاء خاص إلى جانب القضاء العام للدولة.<sup>١٢</sup> وقد انتقدت

١. بطلان حكم التحكيم دراسة مقارنة بين قانون التحكيم المصري والإنجليزي وقواعد الشريعة الإسلامية، د. خالد أحمد حسن، رسالة دكتوراه منشورة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس ٢٠٠٦م، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠١٠م، ص ٥٢ - التحكيم في القانون اليمني، د. نجيب الجبلي، مرجع سابق، ص ٤٦ وما بعدها.
٢. اتفاق التحكيم وقواعده، د. محمود التحيوي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق جامعة المنوفية، ص ١٨٥.
٣. التحكيم الاختياري والإجباري، د. أحمد أبو الوفاء، مرجع سابق، ص ١٩ - التحكيم ومدى جواز اللجوء إليه لفض المنازعات في مجال العقود الإدارية، د. جورج شفيق ساري، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٩م، ص ٣٦.
٤. التحكيم الدولي الخاص، د. إبراهيم أحمد إبراهيم، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، ١٩٨٦م، ص ٢٩ وما بعدها - التحكيم في منازعات العقود الإدارية الدولية، د. علاء محي الدين، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، ٢٠١٢م، ص ٣٢.
٥. موسوعة التحكيم التجاري الدولي، د. خالد محمد القاضي، دار الشروق، القاهرة، ٢٠٠٢م، ص ١١١.
٦. التحكيم في القانون اليمني، د. نجيب الجبلي، مرجع سابق، ص ٤٧ - الوسيط في قانون القضاء المدني، د. فتحي والي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م، ص ٥٢.
٧. النظرية العامة للتحكيم في المواد المدنية والتجارية "اتفاق التحكيم"، د. محمود محمد هاشم، دار الفكر العربي القاهرة، ١٩٩٠م، ص ٢١٨ - بطلان حكم التحكيم، د. خالد أحمد حسن، مرجع سابق، ص ٥٣.
٨. التحكيم الاختياري والإجباري، د. أحمد أبو الوفاء، مرجع سابق، ص ١٩.
٩. خالد محمد القاضي، موسوعة التحكيم التجاري الدولي، ٢٠٠٢، ص ١١٢؛ أبو زيد رضوان، الأسس العامة في التحكيم التجاري الدولي، ١٩٨١م، ص ٢٦؛ محمود التحيوي، اتفاق التحكيم وقواعده، ١٩٨١م، ص ٢٢٠؛ علاء محي الدين، التحكيم في منازعات العقود الإدارية الدولية، ٢٠١٢م، ص ٣٩.
١٠. شريف محمد، التحكيم بين الشكلية والرضائية، ١٩٨٩م، ص ٣٥.
١١. أبو زيد رضوان، الأسس العامة في التحكيم التجاري الدولي، ١٩٨١م، ص ٢٧ وما بعدها؛ كمال عبد الحميد فزاري، آثار حكم التحكيم، ٢٠٠٠م، ص ١٠٧.
١٢. أحمد حسان الغندور، التحكيم في العقود الدولية للإنشاءات، ١٩٩٨م، ص ٣٤.

هذه النظرية بأن وظيفة كل من القاضي والمحكم تختلف إحداهما عن الأخرى، فوظيفة القاضي وظيفة قانونية تتمثل في حماية الحقوق والمراكز القانونية، أما المحكم فوظيفته اجتماعية واقتصادية تتمثل في حل النزاع.<sup>١</sup>  
**ج) الطبيعة المختلطة:** يقصد بها أن التحكيم يتمتع بصفة تعاقدية تجسد باتفاق التحكيم، وبصفة قضائية تتمثل بالحكم الصادر في حسم النزاع.<sup>٢</sup> ويستند أنصار هذا الرأي إلى أن مصدر التحكيم يتمثل بالاتفاق على اللجوء إليه وذلك طبيعة تعاقدية، بينما حسمه للنزاع بحكم له آثار الحكم القضائي وهو ذو طبيعة قضائية.<sup>٣</sup> وانتقد بعض الفقه هذه النظرية بأنه يصعب الجمع بين النظامين، كما يصعب تحديد الوقت الذي يتحول فيه التحكيم من الطبيعة العقدية إلى الطبيعة القضائية.<sup>٤</sup>

**د) الطبيعة المستقلة:** يقصد بها أن التحكيم ذو طبيعة خاصة وله خصائص ذاتية تميزه عن غيره. ويرى أنصار هذا الرأي النظر إلى التحكيم بنظرة مستقلة تبعده عن فكرة الطبيعة التعاقدية والطبيعة القضائية، مستندين في ذلك إلى اختلاف نظام التحكيم عن القضاء في إشباعه حاجة اجتماعية مختلفة لا يحققها نظام القضاء نظراً لمرورته وبساطته.<sup>٥</sup> كما أن إرادة الأطراف في نظام التحكيم لا تفسر كافة جوانبه، فالمحكم يتولى مهمة الفصل في النزاع بإرادة مستقلة عن إرادة أطرافه، والعقد ليس هو جوهر التحكيم لخضوعه لقواعد مستقلة خاصة به.<sup>٦</sup>  
وقد وجه النقد لهذه النظرية على أساس أن اختلاف نظام التحكيم عن نظام القضاء ونظام العقد لا يكفي للقول بالطبيعة المستقلة أو الخاصة به، كما أن القول أن التحكيم يؤدي إلى تحقق وظيفة اجتماعية تتعارض مع التحكيم بالقانون.<sup>٧</sup> وفي رأينا أن التحكيم ذو طبيعة مختلطة كونه نظاماً يمر بمراحل مختلفة، حيث لا ينعقد التحكيم إلا باتفاق الأطراف وإرادتهم الحرة، وموجب ذلك يحيلون نزاعهم إلى شخص معين طبيعي أو اعتباري. وقد يحددون في الاتفاق الإجراءات الواجب عليه اتباعها أثناء نظر النزاع. وبهذا يكون التحكيم ذا طبيعة تعاقدية، وبمجرد صدور قرار أو حكم التحكيم بحسم النزاع يسبغ على التحكيم الصفة القضائية، وأخيراً، يعد ذلك القرار أو الحكم ملزماً لأطرافه بالتنفيذ.

## المبحث الثاني

### المنازعات العمالية ولجان تسويتها

أدى نشوء الثورة الصناعية ودخول الآلات لتحل محل الأيدي العاملة إلى فقدان كثير من العمال لحقوقهم، مما أدى إلى تدخل الدولة في توجيه الحالة الاقتصادية والاجتماعية وتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل. وسعت الدولة إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف من تسلط أصحاب العمل من خلال تنظيم قواعد قانونية آمرة تضبط حقوق العمال وواجباتهم، كما حددت الجهة المختصة بنظر منازعاتهم.

١. محمود السيد عمر التحيوي، الطبيعة القانونية لنظام التحكيم، ٢٠٠٣م، ص. ٦٢٩.
٢. حسني المصري، التحكيم التجاري الدولي ٢٠٠٦م، ص. ١٦؛ علي عوض حسن، التحكيم الاختياري والإجباري في المنازعات المدنية والتجارية، ٢٠٠١م، ص. ٤٩؛ محسن شفيق، التحكيم التجاري الدولي ٢٠٠٦م، ص. ١٠؛ أبو زيد رضوان، الأسس العامة في التحكيم التجاري الدولي ١٩٨١م، ص. ٢٠ وما بعدها؛ أحمد حسان الغندور، التحكيم في العقود الدولية للإنشاءات ١٩٩٨م، ص. ٣٥ وما بعدها؛ أحمد السيد صاوي، الوجيز في التحكيم، ٢٠١٣م، ص. ١٤ وما بعدها.
٣. خالد محمد القاضي، موسوعة التحكيم التجاري الدولي، ٢٠٠٢م، ص. ١١٣؛ إبراهيم أحمد إبراهيم، التحكيم الدولي الخاص، ١٩٨٦م، ص. ٣٣-٣٤.
٤. مصطفى الجمال وعكاشة عبد العال، التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية والداخلية، ١٩٩٨م، ص. ٤٥.
٥. وجدي راغب فهمي، هل التحكيم نوعاً من القضاء: دراسة انتقادية لنظرية الطبيعة القضائية للتحكيم، ١٩٩٤م، ص. ١٣٦-١٣٨.
٦. خالد أحمد حسن، بطلان حكم التحكيم، ٢٠٠٦م، ص. ٥٧.
٧. ونام نجاح إبراهيم تعليب، النفاذ الدولي لأحكام التحكيم ٢٠١٥م، ص. ٣٦.

## المطلب الأول

### المنازعات العمالية وحقوق العمال

#### الفرع الأول: تعريف المنازعات العمالية وأسبابها

##### أولاً: تعريف المنازعات العمالية

المنازعات في اللغة جمع (منازعة)، ويقال (نازعته) في كذا منازعة. وأيضاً نزاعاً خاصته، وتنازعا فيه، وتنازع القوم اختلفوا.<sup>١</sup> ونازعه منازعة أي جاذبه في الخصومة. وبينهم نزاعاً أي خصومة في الحق، والتنازع التخاصم.<sup>٢</sup> والمنازعة والنزاع بمعنى واحد. وبإضافة لفظ العمالية إلى لفظ المنازعات قصراً لها من العموم، حيث عرفت المنازعة العمالية أنها الخلاف بين العامل وصاحب العمل بسبب علاقة العمل.<sup>٣</sup> وقيل هي كل خلاف أو توتر يحدث بين العامل وصاحب المؤسسة، وغالباً ما يكون حول الأجر والترقيات وظروف العمل.<sup>٤</sup> ويُعد نزاعاً مهنياً كل خلاف يقوم بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى أثناء تنفيذ علاقة العمل أو إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو الخرق أو عدم الامتثال لنص قانوني أو تنظيمي بما يسبب ضرراً للطرف الآخر.<sup>٥</sup>

والملاحظ أن هذه التعاريف قاصرة على المنازعات الفردية والتي تقتصر على الخلاف القائم في العمل بين عامل أجير ومستخدم أو بين مرؤوس ورئيس، وسببها إخلال في النظام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي. بينما المنازعات الجماعية سببها العلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل التي لم تجد تسوية لها بين العامل من جهة والمستخدم من جهة أخرى.<sup>٦</sup>

أما المشرع اليمني، فقد عرف المنازعات العمالية سواء الفردية أو الجماعية بتعريف واحد، حيث نصت المادة (١٢٨) من قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م وتعديلاته أنها "الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق أحكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية". ويبدو من خلال هذا التعريف أن المشرع اليمني قصر منازعات العمل بالمنازعات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال فقط، والنتيجة عن الخلاف في تطبيق قواعد ونظم العمل. وتذهب بعض التشريعات التي توسعت في تحديد أطراف منازعات العمل لتشمل النزاع المتعلق باستخدام أي شخص سواء كان هذا النزاع أو الخلاف بين مخدمين أو مستخدمين أو بين عمال وعمال أو أصحاب عمل وأصحاب عمل.<sup>٧</sup> وإن كنا نرى أن هذا التوسع لا مبرر له.

##### ثانياً: أسباب المنازعات

تختلف أسباب المنازعة الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بإخلال أحد الأطراف بالتزاماته. بينما أسباب المنازعة الجماعية تتمثل بمصلحة مشتركة بين العمال كتعديل اللوائح أو النظم العمالية. والملاحظ أن المنازعات الجماعية نادراً ما ترفع إلى لجان تسوية المنازعات أو القضاء للفصل فيها، بينما المنازعة الفردية شائعة الحدوث

١. أحمد بن محمد بن علي الفيومي المقرئ، المصباح المنير، ص. ٢٢٩.

٢. محمد بن ابي بكر بن عبدالقادر الرازي، مختار الصحاح، ١٩٨٦م، ص. ٢٧٣.

٣. أمال الشائب، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، ٢٠١٣م، ص. ١٠.

٤. زهية بن سلامة، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ٢٠٠٧م، ص. ١٩.

٥. المرجع السابق، ص. ١٦.

٦. المرجع السابق، ص. ١٧.

٧. (المادة ٤) من قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧م.

وتعج بها أروقة لجان تسوية المنازعات العمالية، ومن خلال متابعتنا لهذه اللجان للاطلاع على الدعاوى المرفوعة أمامها وأسبابها، وجدنا أن أغلبها ترفع من العامل ضد صاحب العمل، بسبب فصله وعدم الوفاء بحقوقه القانونية سواء أثناء العمل أو بعد انتهاء علاقة العمل.

### الفرع الثاني: حقوق العمال

تمثل حقوق العمال منظومة من الحقوق تكفل الحماية للشخص الذي يبيع قوى عمله، تضمنتها العديد من التشريعات الوطنية والمعاهدات الدولية. وتتفاوت هذه الحقوق من دولة إلى أخرى، حيث يمكن تصنيفها إجمالاً إلى حقوق العامل أثناء علاقة العمل وحقوقه بعد انتهاء هذه العلاقة.

أولاً: حقوق العمال أثناء علاقة العمل: يتمتع العامل خلال الفترة بمجموعة من الحقوق نذكر منها:

أ) الحق في الأجر: ويقصد بالأجر ما يعطى للعامل لقاء عمله سواء كان نقداً أو عيناً. فالمقابل يرتبط بالعمل برابطة سببية متبادلة. ولهذا يعد الأجر ركناً أساسياً وعنصراً جوهرياً في علاقة وعقد العمل، بحيث تنتفي هذه العلاقة وذلك العقد بانتفاء الأجر. ويمثل الأجر المصدر الرئيس لدخل العامل وتغطية احتياجاته واحتياج أسرته المعيشية، فهو حق كفلته التشريعات والاتفاقيات الدولية، من ذلك ما تضمنته المواد (٢ و ٢٧ و ٥٤-٦٧) من قانون العمل اليمني. ويترتب على ذلك وجوب دفع الأجر للعامل في المواعيد المنتق عليها بحيث لا تتجاوز المواعيد المنصوص عليها في القانون، والتي منها عدم تجاوز اليوم السادس من الشهر الآتي (المادة ٦١ من قانون العمل اليمني المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧م). كما يترتب على الحق في الأجر حرية تصرف العامل بأجره، ويحظر على صاحب العمل أن يفرض أي قيود على هذه الحرية أو أن يلزم العامل بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محددة (المادة ٦٢ من قانون العمل اليمني). كذلك، فقد حمى القانون هذا الأجر بعدم الحجز عليه إلا بموجب حكم قضائي بات، ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافاً لذلك (المادة ٦٣ من قانون العمل اليمني).

ولضمان حياة كريمة للعامل ولأسرته، حظر القانون أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في الدولة<sup>١</sup> والذي لا يقل في اليمن عن عشرين ألف ريال. كما أن القانون ساوى بين أجر الرجل والمرأة، إذا كانت تؤدي ذات عمل الرجل<sup>٢</sup>. وبهذا يكون المشرع اليمني قد وافق ما أوردته المواثيق الدولية والمعاهدات بشأن هذا الحق ومنها المادة (٧/أ، ٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>٣</sup>. كما نصت المادة (٢/٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه "لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر مساو للعمل".

١. (المادة ٥٥) - من قانون العمل اليمني - والمادة ٣٨/هـ - من القانون اليمني رقم ٤٣ - لسنة ٢٠١٥م بشأن نظام الوظائف والأجور والمرتبات.

٢. المادة (٦٧) من قانون العمل اليمني.

٣. نصت المادة (٧) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أ. مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

"١" أجر منصف ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، وعلى أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،

"٢" عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

ب. ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

ج. تساوى الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(ب) الحق في المعاملة الحسنة: إذ أوجب المشرع اليمني على صاحب العمل الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته سواء بالقول أو بالفعل. وأجاز للعامل إنهاء العقد من طرفه إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب نحوه أو نحو أحد أفراد أسرته مع استحقاقه تعويضاً خاصاً عما لحقه من ضرر بسبب هذا الإنهاء (المواد ٣٥، ٣٩، ٤/٨٩ من قانون العمل اليمني).

(ج) الحق في الإجازات: حيث منح المشرع اليمني العامل الحق في إجازة اعتيادية لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام، تمنح للعامل سنوياً ويجوز تأجيل نصفها للعام الآتي (المادة ٧٩). كما يستحق العامل إجازة مرضية بأجر كامل عند إصابته أثناء العمل أو بمرض مهني مهما كانت مدته، وبأجر كامل خلال الشهرين الأول والثاني من الأمراض الأخرى، ينقص الأجر بعد ذلك إلى النصف إذا استمر المرض لمدة ثمانية أشهر (المواد ٨٠-٨٣). كما يستحق العامل إجازة عشرين يوماً ولمرة واحدة لأداء فريضة الحج والعمرة، شريطة أن يكون قد أمضى أربع سنوات في خدمة صاحب العمل (المادة ٨٤). ومنح القانون المرأة العاملة إجازة وضع بأجر كامل لمدة ستين يوماً يضاف إليها عشرين يوماً إذا كانت الولادة متعسرة أو إذا ولدت توأم (المادة ٤٥). كذلك، تستحق المرأة العاملة إجازة وفاة الزوج لمدة أربعين يوماً. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع اليمني قد أنقص ساعات عمل المرأة الحامل من شهرها السادس أو المرضع ولمدة ستة شهور من ثمان إلى خمس ساعات عمل في اليوم (المواد ٤٣-٤٧).

(د) الحق في توفير بيئة عمل صحية: ويشمل أن يأمن العامل على سلامة نفسه وجسمه في مقر العمل. لذلك، أوجب المشرع على صاحب العمل توفير الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية، وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطار الناجمة عن العمل أو وسائله مع إبراز الإرشادات والملصقات المبيّنة لمخاطر العمل في أماكن ظاهرة مع ضرورة إحاطة العامل قبل تشغيله بالمخاطر والوقاية منها (المواد ١١٣-١١٨).<sup>١</sup>

(هـ) الحق في توفير رعاية صحية: للعامل الحق في توفير الرعاية الصحية له وتحمل صاحب العمل تكاليف العلاج ومستلزماته بحسب اللائحة الطبية لصاحب العمل المعتمدة من قبل وزارة العمل (المادة ٤/١١٩). ويظهر أن هذا الحق غير واضح في القانون اليمني عند عدم وجود لائحة طبية لصاحب العمل، مما يتطلب من جهة نظرنا تعديل القانون بإلزام صاحب العمل بتحمل كافة تكاليف الرعاية الصحية للعامل أو التأمين عليه صحياً لدى الغير.

(و) الحق في التأمين الاجتماعي: والذي يعد من الحقوق المهمة للعامل ولأسرته وللمجتمع فهو يحميهم من عوز الحاجة عند العجز عن العمل. لذلك، لا يجوز التنازل عن هذا الحق فهو ملزم لأصحاب الأعمال والعمال (المادة ٨ من قانون التأمينات الاجتماعية اليمني رقم ٢٦ لسنة ١٩٩١م). ويشمل الحق تأمين إصابة العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. ويلاحظ أن تأمين إصابة العمل لم ينفذ حتى الآن في مؤسسة التأمينات. لذلك، يتحمل صاحب العمل المسؤولية المادية عما يلحق العامل من إصابة العمل أو أمراض المهنة (المادة ١٢١ من قانون العمل اليمني). وقد نصت المواثيق الدولية على حق الضمان الاجتماعي لكل شخص ومن ذلك العمال.<sup>٢</sup> كما تضمنت اتفاقية العمل الدولية

د. الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية".

١. نصت عليه المادة (٧/ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٢. المادة (٢٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

رقم (١٠٢) الحدود الدنيا للمخاطر الاجتماعية المفترض على الدول تغطيتها كلها أو بعضها وبما لا يقل عن ثلاثة أنواع في تأمينها الاجتماعي.<sup>١</sup>

**ز) الحق في التنظيم:** وهو من الحقوق التي سنّها المشرع للعمال أثناء علاقة العمل من خلال تكوين نقابات عمالية أو الانضمام إليها طواعية للدفاع عن حقوقهم ورعاية مصالحهم (المادة ١٥١ من قانون العمل اليمني). وقد أفردت منظمة العمل الدولية له اتفاقية خاصة برقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨م سميت "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم"، حيث قررت المادة (٢) أنه: "للعمال وأصحاب الأعمال دون أي تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها وكذلك الحق في الانضمام إليها...". كما أكدت على هذا الحق المادة (٤/٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

**ثانياً: حقوق العمال بعد انتهاء علاقة العمل:** حيث فرض المشرع للعامل حقوقاً أخرى بعد انتهاء علاقة العمل، منها:

**أ) الحق في التعويض عن الفصل التعسفي:** لا يتمتع العامل بهذا الحق إلا إذا تعسف صاحب العمل في فصله، أو أخل بواجباته التي تجب على العامل إنهاء العقد من جانبه بدون إشعار والمحددة في الفقرة ثانياً من المادة (٣٥) من قانون العمل اليمني. ويحكم للعامل بالتعويض في هذه الحالة وبما لا يتعدى أجره لمدة ستة أشهر إضافة إلى ما يستحقه من أجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى (المادة ٣٩).

**ب) الحق في التعويض المادي عن الإجازات:** الأصل أن الإجازة تمنح للعامل سنوياً لأسباب اجتماعية وأسرية، تراعى فيها مصلحة العامل بدرجة أساسية. وقد حظر عليه القانون ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات مدفوعة الأجر (المادة ٨٨). كما أن القانون حظر على العامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي (المادة ٧٨)، إلا أن العامل يستحق تعويضاً نقدياً بعد خروجه من العمل عن إجازته السنوية التي لم يستغلها أثناء عمله لأي سبب كان كون الإجازة حقاً للعامل، ويستحق التعويض عنها بعد خروجه وفقاً لمبادئ العدالة. ولا يجوز لصاحب العمل حرمانه من هذا الحق كونه قد استفاد من عمل العامل أثناء هذه المدة.

والملاحظ أن قرارات اللجنة التحكيمية في أمانة العاصمة صنعاء بهذا الخصوص أكدت تعويض العامل نقداً عن بدل الإجازة وبما لا يتجاوز أجر شهر ونصف حتى لو كانت مستحقاته من الإجازة أكثر من ذلك معللة ذلك بسقوط حق العامل بالمطالبة عما زاد عن ذلك. ويظهر لنا أن حق العامل في الإجازة لا يسقط بعدم المطالبة، حيث الواجب على رب العمل أن يمنح العامل إجازته السنوية جبراً (المادة ٤/٧٩)، ولا يجوز له الاستفادة من عمل العامل دون مقابل.

**ج) الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة:** أوجب قانون التأمينات الاجتماعية على صاحب العمل التأمين على العامل لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ودفع الاشتراكات الشهرية المقررة وفقاً للقانون. وفي حال تقصير صاحب العمل أو إهماله في عدم التأمين على العامل، أوجب عليه القانون دفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عند خروجه بواقع مرتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة تحتسب على أجر آخر شهر تقاضاه العامل. ولا يجوز حرمان العامل من هذا الحق مهما كانت الأسباب الموجبة لإنهاء عقد العمل (المادة ١٢٠).

١. اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٢ المقررة في مؤتمر منظمة العمل الدولية سنة ١٩٥٢م.

(د) الحق في الحصول على شهادة إخلاء طرف وشهادة خبرة: من المعلوم أن أغلب أصحاب الأعمال يطلبون ممن يتقدم للعمل لديهم بيان خبراته السابقة وشهادة إخلاء طرف من جهة عمله السابقة، حيث تُعد مثل هذه الوثائق من الوثائق المهمة المرتبطة بحسن سلوك العامل وبيان خبراته. ويعد الحصول عليها حق للعامل نظراً لأهمية هذه الوثائق، وبالتالي ألزم القانون صاحب العمل منحها للعامل مجاناً بمجرد انتهاء علاقة العمل، وعلى أن تتضمن بيان بتاريخ التحاق العامل بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يقوم به ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه (المادة ٤١ من قانون العمل اليمني).

### المطلب الثاني

#### لجان تسوية المنازعات العمالية

يقصد بلجان تسوية المنازعات العمالية أنها لجان التحكيم المشكلة لتسوية منازعات العمل (المادة ٢ من قانون العمل اليمني). ووفقاً للتشريع اليمني، تشكل هذه اللجان بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل يرأسها ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إضافة إلى عضوين أحدهما يمثل أصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية، والآخر ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية (المادة ١٣١ من قانون العمل اليمني). ويلاحظ أن المشرع اليمني لم يشترط عضوية أحد القضاة في اللجنة العمالية كما هو الحال في بعض التشريعات العربية، وإنما اكتفى بممثلين عن الجهات ذات العلاقة. كما لم يشترط المشرع فيهم شروطاً معينة لشغل هذا المنصب، باستثناء شرط الخبرة في ممثلي أصحاب العمل والعمال. وهذا من وجهة نظرنا قصور في التشريع يعكس سلباً على جودة الأحكام الصادرة من هذه اللجان ويعيق الهدف الذي من أجله أنشئت هذه اللجان.

#### الفرع الأول: الغرض من إنشاء لجان تسوية المنازعات العمالية واختصاصاتها

يُعد قطاع العمل من القطاعات الهامة في أي مجتمع باعتباره العنصر الذي يؤثر بشكل كبير في عجلة التنمية. وتولي الدول هذا القطاع اهتماماً كبيراً، حيث تصدر التشريعات المنظمة لهذا القطاع مراعيةً طبقة العمال كونها الطرف الأضعف. لذا، سعت الدولة إلى حل نزاعاتهم مع أصحاب الأعمال من خلال إجراءات تتسم بالسهولة والسرعة، فجعلت صلاحية الفصل في المنازعات التي قد تتور بين أطراف العلاقة العمالية للجنة المختصة، وهو ما يظهر جلياً في قانون العمل اليمني والذي نص في المادة (٤/١٣٦) على اعتبار الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من الدعاوى المستعجلة.

أما اختصاص لجنة التحكيم العمالية، فيقصد به تحديد نطاق عملها المكاني والموضوعي. فالاختصاص المكاني للجنة يتحدد بالمحافظات التي أنشأت فيها (المادة ١٣١ من قانون العمل اليمني). وقد تنشئ أكثر من لجنة في إطار المحافظة الواحدة، كما هو الحال في أمانة العاصمة التي أنشأت فيها ثلاث لجان. وفي هذه الحالة تختص كل لجنة بأبي قضايا عمالية ترد إليها من أي مكان في نطاق أمانة العاصمة.

أما بالنسبة للاختصاص الموضوعي، فقد حددها القانون في ثلاث حالات، الحالة الأولى منح اللجان اختصاص نظر كافة المنازعات المتعلقة بقانون عقود العمل ولوائحه ونظمه، والتي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، ومن ذلك دعاوى الاستحقاق والفصل ومكافأة نهاية الخدمة... الخ. والمعلوم أن اللجنة المختصة بنظر الدعاوى المرفوعة من عمال القطاع الخاص والذين يسري عليهم قانون العمل. وهنا يثور سؤال عن مدى اختصاص هذه اللجان بنظر القضايا المرفوعة من عمال القطاع العام والمختلط. وتتطلب الإجابة على ذلك الرجوع إلى سريان القوانين المنظمة لهذين القطاعين، حيث

نصت المادة (٢/٣) من قانون الخدمة المدنية رقم (١٩) لسنة ١٩٩١م بسريان أحكامه على موظفي القطاعين العام والمختلط حتى تصدر التشريعات المنظمة لهذين القطاعين، مما يعني أن قانون الخدمة المدنية هو الساري على هذين القطاعين. إلا أن قانون العمل الصادر عام ١٩٩٥م نص في المادة (٢) على سريانه على جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من يرد بشأنه نص في القانون. والمفهوم من هذا النص، أنه نص عام يسري على كافة العمال وأصحاب الأعمال سواء كانوا عمال في الدولة أو القطاع العام أو المختلط أو الخاص، ما لم يستثن هذا القانون بنص خاص بعدم سريانه على أي فئة من هذه الفئات كما ورد في المادة (٣/ب) من هذا القانون والتي حصرت عدم سريانه بعشر فئات من موظفي الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام دون أن يتطرق إلى القطاع المختلط الذي تمتلك الدولة فيه أكثر من (٥٠%) من رأس المال.

وقد أدى هذا الوضع إلى دفع رئيس المحكمة العليا في عام ٢٠١٣م لإصدار منشور يمنح لجان تسوية المنازعات العمالية سائلة الذكر الاختصاص بنظر منازعات العمال وأصحاب الأعمال في القطاع المختلط وعدم اختصاص هذه اللجان بنظر قضايا القطاع العام<sup>١</sup>، ومن وجهة نظرنا، أن هذا المنشور لم يكن موفقاً في النتيجة التي توصل إليها بإسناده اختصاص نظر منازعات القطاع المختلط إلى لجان تسوية المنازعات العمالية، كون نص المادة (٣) من قانون الخدمة المدنية دل بعبارة على أنه يسري على موظفي القطاعين العام والمختلط وهو من قبيل المنطوق، بينما دلالة نصوص قانون العمل على سريانه على القطاع المختلط من خلال مفهوم المخالفة عند سكوته على عدم سريانه على القطاع المختلط. وتلك الدلالة من قبيل المفهوم، والمعلوم شرعاً أن دلالة النص في محل النطق أقوى منها في محل السكوت، وأن عمل مفهوم المخالفة شرطه عدم وجود منطوق يعارضه، مما يعني سريان قانون الخدمة المدنية دون قانون العمل على موظفي القطاع المختلط ومن ثم عدم انعقاد الاختصاص لهذه اللجان في نظر منازعات عمال القطاع المختلط.

أما الحالة الثانية التي منح القانون هذه اللجان الاختصاص فهي المخالفات التي ترتكبها منشآت العمل والتي يتم اكتشافها من خلال عمليات التفتيش التي تقوم بها الوزارة. ويشترط للنظر في هذه المخالفات إحالتها من قبل الوزارة إلى اللجنة، ومن ذلك مخالفة المنشأة في عدم توفير شروط السلامة والصحة المهنية (المادتان ١١٣ و١٣٢ من قانون العمل اليمني)، وكذلك عند عدم تهوية أماكن العمل أو اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الغازات أو الغبار أو مخاطر الأجهزة أو الآلات... الخ (المادة ١١٤ من قانون العمل اليمني). وأخيراً، الحالة الثالثة وهي التي منح القانون هذه اللجان اختصاص النظر في أي مسائل أخرى تنص القوانين ذات الصلة باختصاصها (المادة ١٣٢ من قانون العمل اليمني).

وللجنة التحكيم العمالية في سبيل ممارسة اختصاصاتها السابقة كافة الصلاحيات الكفيلة بإحضار أي شخص لاستجوابه وسماع الشهود بعد تحليفهم اليمين وإجراء المعاينة والدخول إلى أماكن العمل والإطلاع على كافة البيانات والمستندات الضرورية ولها الاستعانة بأهل الخبرة (المادة ١٣٣ من قانون العمل اليمني). وفي سبيل ممارسة اللجنة لهذه الاختصاصات، قيدها قانون العمل بتطبيق النصوص الخاصة الواردة فيه المتعلقة برفع الدعوى وإجراءات المرافعة، وأحالها إلى أحكام قانون المرافعات والتنفيذ المدني المتعلقة بهذا الشأن فيما لم يذكره قانون العمل (المادة

١. منشور قضائي عن رئيس المحكمة العليا برقم ٤١/٢ لسنة ٢٠١٣م إلى رؤساء المحاكم الابتدائية والاستئنافية بشأن الاختصاص بنظر دعاوى القطاع الخاص والمختلط.

٣/١٣٦ من قانون العمل اليمني). ويفهم من ذلك أن اللجنة التحكيمية لا يجوز لها مخالفة المبادئ العامة في الترافع واتخاذ إجراءات مخالفة للقانون حتى وإن اتفق الخصوم على ذلك.

ومن خلال رجوعنا إلى أحكام قانون العمل لحصر إجراءات رفع الدعوى والمرافعة فيها والتي يجب على اللجنة اتباعها، لم نجد أي إجراءات مفروضة على اللجنة في قانون العمل عند نظرها هذه المنازعات، باستثناء شرط البدء بحل النزاع ودياً أو بواسطة مكتب العمل قبل رفع الدعوى إلى اللجنة التحكيمية، بالإضافة إلى تحديد مدد معينة للفصل في النزاع أو في الطعن بقرار لجنة التحكيم. ويعني ذلك أن لجان تسوية المنازعات العمالية ملزمة باتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون المرافعات والتنفيذ المدني عند نظر أي نزاع (المادة ٣/١٣٦ من قانون العمل اليمني).

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للجان تسوية المنازعات العمالية وقراراتها

إن تشكيل القضاء اليمني يخضع لقانون السلطة القضائية رقم (١) لسنة ١٩٩١م وتعديلاته من حيث تشكيل المحاكم ودرجات التقاضي وشروط تعيين القضاة ونقلهم وندبهم والسلطة المختصة بذلك وكذلك الرقابة على أعمالهم (المواد ١، ٧-٩، ٦٥، ٨٦ من قانون السلطة القضائية). وتشكل لجان تسوية المنازعات العمالية بقرار من السلطة التنفيذية (وزير الشؤون الاجتماعية والعمل) وأعضاؤها ليسوا بقضاة ولا يشترط فيهم ما يشترط في القاضي (المادة ١٣١ من قانون العمل اليمني). ولا تُعد هذه اللجان من ضمن درجات المحاكم وتشكيلاتها المنصوص عليها في قانون السلطة القضائية، فهي ليست هيئة قضائية، وإن كانت أحكامها وقراراتها ملزمة ويمكن استئنافها أمام القضاء. لذلك، يمكن القول أن لجان تسوية المنازعات العمالية لجان إدارية لها صلاحيات الفصل في منازعات معينة، وقراراتها ملزمة ذو طبيعة قضائية ترتقي إلى درجة الحكم. فالتحكيم العمالي إلزام ثم إجراء ثم حكم، ويتبع ذات القواعد والإجراءات التي يتبعها القضاء في نظر المنازعات.<sup>١</sup>

وإن كانت لجان تسوية المنازعات العمالية لجاناً إدارية، إلا أن إلزامية اللجوء إليها يمنع القضاء من نظر المنازعات المختصة بها هذه اللجان. ويعد ذلك من وجهة نظرنا انتهاكاً لحق دستوري يمنع المواطنين من حق اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقهم ومصالحهم المشروعة (المادة ٥١ من دستور الجمهورية اليمنية)، وأيضاً مبدأ الفصل بين السلطات والاختصاصات الدستورية الممنوحة للمحاكم بالفصل في كافة المنازعات والجرائم (المادة ١٤٩ من دستور الجمهورية اليمنية). وبممارسة هذه اللجان في الفصل في منازعات معينة يجعلها في مصاف المحاكم الاستثنائية التي منع الدستور إنشائها بأي حال من الأحوال (المادة ١٥٠ من دستور الجمهورية اليمنية)، وهو ما نرى معه إلغاء هذه اللجان وتشكيل محاكم قضائية نوعية مختصة بمنازعات العمل، خاصة أن الواقع العملي يثبت أن هذه اللجان لم تحقق الهدف من إنشائها المتمثل بالخبرة والسرعة، كون المعينين في هذه اللجان عديمي الخبرة القضائية والعمالية مما يجعل مدة نظرهم للقضايا يمتد لسنوات عدة كما سنبينه لاحقاً.

وبما أن قانون العمل اليمني نص على أن هذه اللجان لجان تحكيمية (المادة ١٣١)، واشترطه مراعاة قانون التحكيم في القرارات غير القابلة للطعن (المادة ١٣٥)، فإنه يثور التساؤل حول طبيعة القرارات الصادرة من هذه اللجان، وهل هي تحكيمية أم قضائية؟ وللإجابة على هذا التساؤل، يتطلب أن نبين الفرق بين قرارات وأحكام التحكيم وأحكام

١. أحمد محمد الحجوري، الرقابة القضائية على التحكيم وفقاً للقانون اليمني، ٢٠١٨م، ص ٤٦ وما بعدها.

القضاء، حيث تظهر أهم الفروق من ناحيتين؛ الأولى طرق الطعن بالحكم، حيث أن حكم التحكيم لا يجوز الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن (المادة ٥٣/ز من قانون التحكيم اليمني). كما تُعد دعوى البطلان الأصلية هي الطريق الوحيد لطلب إبطال حكم التحكيم (المادة ٥٣ من قانون التحكيم اليمني)، بعكس الأحكام القضائية التي تقبل الطعن فيها بالطرق العادية والاستثنائية. أما الناحية الثانية، فُتُعد صلاحية تنفيذ أحكام التحكيم أصالةً لمحكمة الاستئناف ويجوز لها إنابة من تراه (المادة ٥٨ من قانون التحكيم اليمني)، بينما المحاكم الابتدائية هي المختصة بتنفيذ الأحكام القضائية (المادة ٣١٦ من قانون المرافعات اليمني رقم ٤٠ لسنة ٢٠٠٢م).

وبإسقاط هذين الفرقين على قرارات وأحكام لجان تسوية المنازعات العمالية من خلال نصوص قانون العمل والتطبيق الفعلي لهذه القرارات، نجد أن هذه القرارات قابلة للطعن فيها بالطرق المقررة للأحكام القضائية (المادة ١٣٩ من قانون العمل اليمني). فهي من هذه الناحية ذات طبيعة قضائية، بينما اختصاص تنفيذ هذه القرارات بحسب الواقع العملي يُعقد لمحاكم الاستئناف كما هو حال أحكام التحكيم. وهي هنا أيضاً ذات طبيعة تحكيمية، مما يمكن القول معه أن قرارات لجان تسوية المنازعات العمالية ذات طبيعة مختلطة يغلب عليها الطابع القضائي لأهمية قبولها لطرق الطعن المقررة للأحكام القضائية.

### الفرع الثالث: مدة الفصل في النزاع وأثر مخالفتها

من المعلوم أن مراعاة العامل وظروفه باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة العمالية هو الهدف الأساسي من إنشاء لجان تسوية المنازعات العمالية التي يفترض في أعضائها التمتع بالخبرة وفي إجراءاتها طابع الاستعجال، حيث تُعد القضايا العمالية من القضايا المستعجلة لما لها من طبيعة خاصة في موضوع النزاع وأطرافه، وهو ما شدد عليه قانون العمل اليمني (المادة ٤/١٣٦). وقد ظهر جلياً في المواعيد التي حددها القانون للنظر في هذه الدعاوى والفصل فيها، حيث أوجب على اللجنة العمالية عقد أول جلسة للنظر في النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ رفع الدعوى، وأن يتم الفصل فيها بإصدار قرار خلال فترة لا تزيد عن ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة (المادة ١٣٧ من قانون العمل اليمني). وحدد موعداً لتقديم الاستئناف على قرار اللجنة بألا يزيد عن شهر من تاريخ تبليغ المستأنف بالقرار، كما أوجب على شعبة الاستئناف عقد أول جلسة لنظر الاستئناف خلال مدة لا تزيد عن خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع صحيفة الاستئناف، وبأن تصدر حكمها في النزاع خلال فترة لا تزيد عن ثلاثين يوماً من تاريخ عقدها لأول جلسة (المادة ١٣٩ من قانون العمل اليمني).

ووفقاً لهذه النصوص، يجب ألا تزيد مدة نظر النزاع أمام اللجنة والفصل فيه عن أربعين يوماً، وخمسة وأربعين يوماً أمام الاستئناف، وهو ما لا يتم الالتزام به عملياً. فالواقع العملي يبين عدم الالتزام بهذه المدد ومن ثم عدم تحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله لجان تسوية المنازعات العمالية. بل وتحولت هذه اللجان إلى حجر عثرة في طريق استيفاء العمال لحقوقهم، حيث يستمر نظر بعض القضايا العمالية لسنوات عدة أمام هذه اللجان، وذلك ما استقريناه من خلال العديد من الأحكام الصادرة من هذه اللجان نذكر منها على سبيل المثال:

- ١- القضية العمالية المرفوعة من قبل المدعي / (أ - هـ - ح - ج) ضد المدعى عليه/ (ع - ر - م ث ص)، والمتضمنة طلب إلزام المدعى عليه بتسليم مستحقات المدعي من مرتبات وتعويضات. وقد عقدت أولى جلساتها أمام اللجنة العمالية في ٢٠١٢/١٢/١٧م وأصدرت حكمها في ٢٠١٧/٤/٢٩م.

١. حكم اللجنة العمالية الثانية بأمانة العاصمة صنعاء، جلسة ٢٠١٧/٤/٢٩م في القضية رقم ١٧ لسنة ٢٠١٢م.

٢- القضية العمالية المرفوعة من قبل المدعي/ (ع - ع - ع - ع) ضد المدعى عليه/ (م - ب - خ - س)، والمتضمنة المطالبة بتسليم حقوق تسعة عشر عاماً وبقية المستحقات وفقاً للقانون<sup>١</sup> وقد عقدت أولى جلساتها أمام اللجنة العمالية في ٢٠١٣/١٢/١٢م وأصدرت حكمها في ٢٠١٨/٤/١٥م.

ج) القضية العمالية المرفوعة من قبل المدعي/ (إ - ح - م) ضد المدعى عليه/ (ش - س - م - د) والمتضمنة طلب تعويض حقوق نهاية خدمة نتيجة فصل من العمل بدون وجه حق<sup>٢</sup> وقد عقدت أولى جلساتها أمام اللجنة العمالية في ٢٠١١/٥/١٨م وأصدرت حكمها في ٢٠١٨/٧/١٧م.

ويتضح من القضايا الثلاث، أن الأولى والثانية استمر نظر كل منهما ست سنوات مقابل ثماني سنوات للقضية الثالثة. كما أنه من خلال اطلاعنا على الأحكام، لم نجد حكماً واحداً صدر في ظل الموعد الذي حدده القانون مما يثير تساؤل عن أسباب هذا التأخير. وللإجابة، تطلب الأمر منا نزولاً ميدانياً لمقابلة بعض أعضاء اللجان العمالية وأمناء السر ومحامين مترافعين في قضايا العمل، واستخلصنا مجموعة من الأسباب أهمها:

أ) الدفع التي يقدمها الخصوم ومحاميهم والتي تتطلب ردوداً وإثباتات من الأطراف مما يتطلب وقتاً للفصل فيها<sup>٣</sup>.  
ب) خلو قانون العمل من الإجراءات خاصة بنظر قضايا العمال، والتزام اللجان العمالية بالإجراءات المذكورة في قانون المرافعات والتنفيذ المدني والتي تتصف بإجراءاته ومدده بالتطويل<sup>٤</sup>.

ج) كثرة القضايا وخاصة القضايا العمالية الجماعية والتي قد تتضمن مئة عامل وكل عامل تختلف مطالبه عن الآخر<sup>٥</sup>.  
د) نقص الخبرة القضائية لدى أعضاء لجان تسوية المنازعات العمالية<sup>٦</sup>.

هـ) غياب جهاز الرقابة والتفتيش على أعمال هذه اللجان ومساءلة المقصرين منهم<sup>٧</sup>.

و) عدم الشعور بالمسؤولية من قبل بعض أعضاء اللجان تجاه قضايا بعض العمال وحساسيتها، حيث يتم تأجيل بعض جلسات القضايا لعدة أشهر دون مبرر<sup>٨</sup>.

ز) عدم وجود نص قانوني يحدد مدد عمل الأعضاء في هذه اللجان كما هو الحال في تنقلات القضاة، مما يؤدي إلى التغيير المتكرر في أعضاء اللجان وعدم استقرارها، خاصة أن تغيير أعضاء اللجان متروك لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

١. حكم اللجنة العمالية الثانية بأمانة العاصمة صنعاء، جلسة ٢٠١٨/٤/١٥م في القضية رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣م.  
٢. حكم اللجنة العمالية الثانية بأمانة العاصمة صنعاء، جلسة ٢٠١٨/٧/١٧م في القضية رقم ١٧١ لسنة ٢٠١١م.  
٣. مقابلة مع رزق السوداني رئيس اللجنة العمالية الأولى وهاني الإدريسي ممثل أصحاب العمل في اللجنة العمالية الأولى في ٢٠١٩/٨/٢٨م.  
٤. مقابلة مع بسام مهبوب الدعيس رئيس اللجنة العمالية الثالثة وفهمي الباكر ممثل أصحاب العمل في اللجنة العمالية الثالثة في ٢٠١٩/٨/٢٨م.  
٥. مقابلة مع هاني الإدريسي ممثل أصحاب العمل في اللجنة العمالية الأولى في ٢٠١٩/٨/٢٨م.  
٦. مقابلة مع المحامي/ محمد أحمد أحمد العراقي، محامي مترافع أمام المحكمة العليا، صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٥م.  
٧. مقابلة مع المحامي/ مجيب احمد محمد سعيد النصارى، محامي مترافع أمام المحكمة العليا، صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٥م.  
٨. حكم اللجنة العمالية الثانية بالأمانة، بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٧م، في القضية رقم ١٢٣ - لسنة ٢٠١٣م، المرفوعة من المدعي ن - م - ح - م - ضد شركة ه - ل - و - - حكم اللجنة العمالية الثانية بالأمانة، بتاريخ ٢٠١٧/١/٢٤م، في القضية رقم ٢١٣ - لسنة ٢٠١٤م، المرفوعة من المدعي ع - ي - ص - أ - ضد ج - ع - ت.

وإذا كان عدم التزام اللجان العمالية والشعب الاستثنائية بالمواعيد القانونية المحددة للفصل في القضايا العمالية واقعاً لا بد منه ويصعب تلافيه في الوقت الحاضر، فإنه يثار تساؤل مهم وهو بطلان الأحكام المخالفة لهذه المواعيد. ومن خلال اطلاعنا على نصوص قانون العمل يبدو أن عدم التزام لجان تسوية المنازعات العمالية ومحاكم الاستئناف بالمدد المقررة في قانون العمل لا يعني بالضرورة بطلان الإجراءات، كون هذه المدد إجرائية تنظيمية وليست كما هو الحال في مدد الطعون. لذلك، لا أثر قانونياً لمخالفة هذه المدد على القرارات والأحكام الصادرة في موضوع النزاع، خاصة أن القانون لم يرتب أي جزاء عن مخالفة ذلك. وما يؤكد ذلك هو عدم وجود حكم من المحكمة العليا يبطل مثل هذه الأحكام والقرارات لمخالفة مواعيد الفصل، وإن كنا نرى إضافة أحكام قانونية تحاسب لجان تسوية المنازعات العمالية وقضاة الاستئناف عن هذا التأخير.

#### **الفرع الرابع: الطعن في قرارات لجان تسوية المنازعات العمالية:**

أجاز قانون العمل اليمني لأحد أطراف النزاع الطعن بقرار اللجنة التحكيمية أمام الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار سواء عن طريق استلامه لنسخة القرار أو من تاريخ إعلانه به إعلاناً صحيحاً (المادة ٢٧٦ من قانون المرافعات اليمني). ولم يبين قانون العمل إمكانية الطعن بهذه القرارات عن طريق التماس إعادة النظر، أو الطعن بأحكام الاستئناف أمام المحكمة العليا، وإن كان اعتبر أن حكم الاستئناف حكم قطعي، (المادة ١/١٤٠ من قانون العمل اليمني). ومن وجهة نظرنا، أن قرارات اللجنة التحكيمية قابلة للطعن بها بالتماس إعادة النظر عند توفر إحدى الحالات المنصوص عليها في قانون المرافعات والتنفيذ المدني، لعدم وجود ما يمنع من ذلك في قانون العمل وإحالاته إلى قانون المرافعات فيما لم يرد به نص. كذلك الحال، جواز الطعن بالأحكام الاستئنافية أمام المحكمة العليا لعدم قانونية حرمان الأطراف من حقهم في اللجوء إلى المحكمة العليا، خاصة في حال مخالفة القانون والنظام العام. ورغم قابلية قرارات لجان تسوية المنازعات العمالية للطعن بالاستئناف إلا أن قانون العمل اعتبر بعض قرارات اللجنة نهائية وغير قابلة للطعن بالاستئناف، وحصرها في بعض الدعاوى نظراً لنوعيتها أو طبيعتها أو مقدارها أو ما تشكله من مساس بحقوق العمال، حيث حصرها المشرع في ثلاث دعاوى هي الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ستين ألف ريال، ويخضع تقدير قيمة هذه الدعاوى للقواعد العامة المقررة في أحكام قانون المرافعات والتنفيذ المدني (المادة ٢/٨٥)، ثم الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل وذلك حماية للعامل الطرف الضعيف في علاقة العمل من استغلال صاحب العمل ومراعاة لاعتبارات اجتماعية واقتصادية، وأخيراً الدعاوى المتعلقة بفرض غرامات مالية على العامل، حيث راعى المشرع مركز العامل الضعيف وجعل منه محلاً للحماية القانونية من سوء استعمال صاحب العمل لسلطة الرقابة على العامل وإدارته وفرضه غرامات مالية عليه كعقوبات تأديبية (المادة ١٣٥ من قانون العمل اليمني).

#### **الفرع الخامس: تنفيذ قرارات لجان تسوية المنازعات العمالية**

لم يتطرق قانون العمل إلى الجهة المختصة بتنفيذ قرارات لجان تسوية المنازعات العمالية ولا إلى الإجراءات الواجب اتباعها للتنفيذ، خاصة أن طبيعة هذه القرارات لم تتحدد بشكل دقيق هل هي قضائية أم تحكيمية، مما يجعل تنفيذ هذه القرارات يتنازعها قانونان إجرائيان هما قانون المرافعات وقانون التحكيم. وقد منح قانون المرافعات المحاكم الابتدائية صلاحيات تنفيذ الأحكام القضائية، في حين يتم تنفيذ أحكام التحكيم من قبل محاكم الاستئناف وفقاً لقانون التحكيم. ومن خلال ملاحظتنا العملية لتنفيذ هذه القرارات، وجدنا أن صلاحيات التنفيذ كانت تقوم بها اللجان العمالية حتى نهاية العام ٢٠١٧م وهو الوقت الذي أنشئت فيه الشعبة الإدارية العمالية الاستئنافية والتي نقلت

صلاحيات التنفيذ إليها على اعتبار أن لجان تسوية المنازعات العمالية هي لجان تحكيم وليست لجاناً قضائية، ومن ثم يطبق عليها قانون التحكيم<sup>١</sup>.

ومن وجهة نظرنا، أن منح صلاحيات تنفيذ أحكام المحكمين لمحكمة الاستئناف قصد منه المشرع فرض رقابة القضاء على مشروعية أحكام التحكيم وعدم مخالفتها للنظام العام والقواعد العامة، وذلك لمراعاة خبرة المحكمين المختارين من الأطراف وعدم إلمامهم القانوني والقضائي في الفصل بالزراع، وذلك عكس ما يفترض في اللجان العمالية المنشأة بموجب القانون. لهذا، لا جدوى من تنفيذ قرارات هذه اللجان عن طريق الاستئناف، وإن كنا نرى تنفيذ هذه القرارات والأحكام عن طريق المحاكم الابتدائية لصلاحياتها الشاملة في التنفيذ المباشر وغير المباشر كالحبس والحجز التنفيذي والبيع.

## الخاتمة

### أولاً: النتائج:

- ١- الأخذ بنظام التحكيم الإجباري (لجان تسوية المنازعات العمالية) يؤدي إلى الإخلال بمبدأ حرية التقاضي وهو مبدأ دستوري، كما يؤدي إلى عدم دستورية هذه اللجان وانتزاعها جزءاً من اختصاصات المحاكم التي أوكل إليها الدستور النظر في كافة المنازعات والجرائم.
- ٢- إخفاق لجان تسوية المنازعات العمالية في تحقيق الأهداف التي سعى إليها المشرع والمتمثلة بسرعة إجراءات الفصل في المنازعة، والاستفادة من خبرة أعضاء اللجنة في قطاع العمل وتأثر حقوق العمال نتيجة ذلك.
- ٣- قصور التشريع اليمني في عدم وضعه شروطاً معينة للمرشحين في لجان تسوية المنازعات العمالية وإهماله تمثيل القضاء فيها مما أدى إلى صدور العديد من الأحكام المعيبة.
- ٤- عدم قانونية منشور رئيس المحكمة العليا لعام ٢٠١٣م بمنح صلاحيات نظر المنازعات العمالية لعمال القطاع المختلط للجان تسوية المنازعات العمالية.
- ٥- لا تُعد لجان تسوية المنازعات العمالية هيئة قضائية، إنما هي لجان إدارية وقراراتها ذات طبيعة مختلطة يغلب عليها الطابع القضائي ترتقي إلى درجة الحكم.
- ٦- قبول القرارات الصادرة من لجان تسوية المنازعات العمالية للطعن فيها بطرق الطعن العادية والاستثنائية، وتتولى محاكم الاستئناف اختصاص تنفيذ هذه القرارات.

١. مقابلة مع رزق السوداني رئيس اللجنة العمالية الأولى ويسام مهيبوب الدعيس رئيس اللجنة العمالية الثالثة بأمانة العاصمة صنعاء، بتاريخ ٢٨/٨/٢٠١٩م.

## ثانياً: التوصيات:

- ١- إلغاء لجان تسوية المنازعات العمالية لعدم دستوريتها، وفي المقابل إنشاء محاكم قضائية تختص بمنازعات العمل تتميز بخبرة القضاة بقضايا قطاع العمل وسرعة الفصل في المنازعات.
- ٢- إلغاء منشور رئيس المحكمة العليا لعام ٢٠١٣م بمنح صلاحيات نظر المنازعات العمالية لعمال القطاع المختلط للجان تسوية المنازعات العمالية.
- ٣- وضع نصوص تشريعية تحاسب من ينظرون قضايا المنازعات العمالية في حال مخالفتهم للمدد المحددة للفصل في النزاع المنصوص عليها في القانون.
- ٤- إناطة تنفيذ قرارات لجان تسوية المنازعات العمالية في حال استمرارها بذات الشكل الحالي بالمحاكم الابتدائية.

قائمة المراجع

- ١- القرآن الكريم.
- ٢- محمود التحيوي، اتفاق التحكيم وقواعده، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق - جامعة المنوفية، مصر.
- ٣- كمال عبد الحميد فزاري، آثار حكم التحكيم، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٤- أمال الشائب، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ٢٠١٣م.
- ٥- زهية بن سلامة، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، ٢٠٠٧م.
- ٦- أبو زيد رضوان، الأسس العامة في التحكيم التجاري الدولي، دار الفكر العربي، مصر، ١٩٨١م.
- ٧- خالد أحمد حسن، بطلان حكم التحكيم: دراسة مقارنة بين قانون التحكيم المصري والإنجليزي وقواعد الشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه منشورة، كلية الحقوق - جامعة عين شمس، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠م.
- ٨- محمد بن أحمد الأزهري، تهذيب اللغة، دار إحياء التراث العربي، بيروت لبنان، ٢٠٠١م.
- ٩- علي عوض حسن، التحكيم الاختياري والإجباري في المنازعات المدنية والتجارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠١م.
- ١٠- أحمد أبو الوفا، التحكيم الاختياري والإجباري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠١م.
- ١١- نجيب الجبلي، التحكيم في القانون اليمني، مركز الصادق للطباعة والنشر، صنعاء، ٢٠١٤م.
- ١٢- محسن شفيق، التحكيم التجاري الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧م.
- ١٣- مصطفى الجمال وعكاشة عبد العال، التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية والداخلية، ١٩٩٨م.
- ١٤- نبيل إسماعيل عمر، التحكيم في المواد المدنية والتجارية الوطنية والدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٥م.
- ١٥- مختار بربري، التحكيم التجاري الدولي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م.
- ١٦- عبد الكريم التلايا، تنفيذ أحكام المحكمين الأجنبية في منازعات عقود الاستثمار، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، ٢٠١٢م.
- ١٧- جورج شفيق ساري، التحكيم ومدى جواز اللجوء إليه لفض المنازعات في مجال العقود الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩م.
- ١٨- إبراهيم أحمد إبراهيم، التحكيم الدولي الخاص، دار النهضة العربية، ١٩٨٦م.
- ١٩- علاء محيي الدين، التحكيم في منازعات العقود الإدارية الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢م.
- ٢٠- شريف محمد، التحكيم بين الشكلية والرضائية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٨٩م.

- ٢١- أحمد حسان الغدور، التحكيم في العقود الدولية للإنشاءات، رسالة دكتوراه، جامعة بني سويف - مصر، ١٩٩٨م.
- ٢٢- حسني المصري، التحكيم التجاري الدولي، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- ٢٣- علي حيدر، درر الأحكام شرح مجلة الأحكام، تحقيق فهمي الحسيني، دار الكتب العلمية، بيروت.
- ٢٤- محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق هشام سمير البخاري دار عالم الكتب، الرياض، ٢٠٠٣م.
- ٢٥- أحمد محمد الحجوري، الرقابة القضائية على التحكيم وفقاً للقانون اليمني، مركز صنعاء الدولي للتوفيق والتحكيم، صنعاء، ٢٠١٨م.
- ٢٦- أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، سنن البيهقي الكبرى، مكتبة دار الباز، مكة المكرمة، ١٩٩٤م.
- ٢٧- محمد بن إسماعيل بن إبراهيم البخاري، صحيح البخاري، تحقيق مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير، بيروت، ١٩٨٧م.
- ٢٨- مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري، صحيح مسلم الجامع الصحيح، دار الجيل ودار الآفاق الجديدة، بيروت.
- ٢٩- محمود السيد عمرالتحيوي، الطبعة القانونية لنظام التحكيم، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
- ٣٠- نظام وجماعة من علماء الهند، الفتاوى الهندية في مذهب الإمام الأعظم أبي حنيفة النعمان، دار الفكر، ١٩٩١م.
- ٣١- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار المعرفة، بيروت، ٢٠٠٩م.
- ٣٢- فتحي والي، قانون التحكيم في النظرية والتطبيق، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- ٣٣- لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي، القانون النموذجي للتحكيم التجاري الدولي (اليونسترال)، ٢٠١٠م.
- ٣٤- منصور بن يونس إدريس البهوتي، كشاف القناع، تحقيق هلال مصيلحي ومصطفى هلال، دار الفكر، بيروت، ١٩٨٢م.
- ٣٥- محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، ١٩٨٦م.
- ٣٦- إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، دار المعارف، مصر، ١٩٨٠م.
- ٣٧- علي بن إسماعيل بن سيده المرسي، المحكم والمحيط الأعظم، تحقيق عبدالحميد هنداوي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ٢٠٠٠م.
- ٣٨- محمود السيد عمر التحيوي، مفهوم التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري وأساس التفرقة بينهما، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
- ٣٩- عبدالقادر أحمد عبدالقادر الرملي، منازعات التنفيذ الجبري في أحكام التحكيم وفقاً للقانون اليمني: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الشريعة والقانون، جامعة أفريقيا العالمية، الخرطوم، ٢٠١٧م.
- ٤٠- عبدالله بن أحمد بن محمد بن قدامة، المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني، دار الفكر، بيروت، ١٤٠٥هـ.
- ٤١- خالد محمد القاضي، موسوعة التحكيم التجاري الدولي، دار الشروق، القاهرة، ٢٠٠٢م.

- ٤٢- أحمد بن محمد بن علي الفيومي المقري، المصباح المنير، مكتبة لبنان، بيروت - لبنان.
- ٤٣- محمود محمد هاشم، النظرية العامة للتحكيم في المواد المدنية والتجارية "اتفاق التحكيم"، دار الفكر العربي القاهرة، ١٩٩٠م.
- ٤٤- وثام نجاح إبراهيم تليبي، النفاذ الدولي لأحكام التحكيم، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥م.
- ٤٥- وجدي راغب فهمي، هل التحكيم نوعاً من القضاء: دراسة انتقادية لنظرية الطبيعة القضائية للتحكيم، مجلة الحقوق، العددان الأول والثاني، جامعة الكويت، ١٩٩٤م.
- ٤٦- فتحي والي، الوسيط في قانون القضاء المدني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ٤٧- أحمد السيد صاوي، الوجيز في التحكيم، مطبعة مراد أبو المجد، مصر، ٢٠١٣م.

### القوانين والمنشورات القضائية

- ٤٨- القانون اليمني رقم (٤٣) لسنة ٢٠٠٥م بشأن نظام الوظائف والأجور والمرتبات.
- ٤٩- قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م وتعديلاته.
- ٥٠- قانون التحكيم رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢م وتعديله بالقانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٧م.
- ٥١- القانون رقم (٣٠) لسنة ١٩٩٦م بشأن قضايا الدولة.
- ٥٢- قانون الهيئات والمؤسسات والشركات العامة رقم (٣٥) لسنة ١٩٩١م.
- ٥٣- القانون المدني اليمني رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٢م.
- ٥٤- قانون الخدمة المدنية رقم (١٩) لسنة ١٩٩١م.
- ٥٥- قانون المرافعات اليمني رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٢م.
- ٥٦- قانون السلطة القضائية رقم (١) لسنة ١٩٩١م.
- ٥٧- القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨م.
- ٥٨- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- ٥٩- اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٢) المقررة في مؤتمر منظمة العمل الدولية، جنيف، ١٩٥٢م.
- ٦٠- منشور قضائي عن رئيس المحكمة العليا برقم (٤١/٢) لسنة ٢٠١٣م إلى رؤساء المحاكم الابتدائية والاستئنافية بشأن الاختصاص في نظر دعاوى القطاع الخاص والمختلط.
- ٦١- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

### الأحكام القضائية

- ٦٢- حكم المحكمة الدستورية العليا المصرية في القضية رقم ٣٨٠ بجلسة ٢٠٠٣/٥/١١م، وجلسه ١٩٩٩/٧/٣م في القضية ١٠٤ لسنة ٢٠ ق دستورية (مجموعه الأحكام، الجزء التاسع، رقم ٣٩ ص. ٣١٦).
- ٦٣- حكم المحكمة الدستورية العليا في مصر، جلسة ٢٠٠٢/١/١٣م، في القضية رقم (٥٥) لسنة ٢٣ ق. دستورية.
- ٦٤- حكم المحكمة الدستورية العليا في مصر، جلسة ٢٠٠٣/٥/١١م، في القضية رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٠ ق. دستورية.
- ٦٥- حكم اللجنة العمالية الثانية بأمانة العاصمة صنعاء، جلسة ٢٠١٧/٤/٢٩م، في القضية رقم (١٧) لسنة ٢٠١٢م.

٦٦- حكم اللجنة العمالية الثانية بأمانة العاصمة صنعاء، جلسة ٢٠١٨/٤/١٥م، في القضية رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣م.

٦٧- حكم اللجنة العمالية الثانية بأمانة العاصمة صنعاء، جلسة ٢٠١٨/٧/١٧م، في القضية رقم (١٧١) لسنة ٢٠١١م.

٦٨- حكم اللجنة العمالية الثانية بأمانة العاصمة صنعاء، بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٧م، في القضية رقم (١٢٣) لسنة ٢٠١٣م، المرفوعة من المدعي (ن - م - ح - م) ضد شركة (هـ - ل - و) - حكم اللجنة العمالية الثانية بالأمانة، بتاريخ ٢٠١٧/١/٢٤م، في القضية رقم (٢١٣) لسنة ٢٠١٤م، المرفوعة من المدعي (ع - ي - ص - أ) ضد (ج - ع - ت).

### المقابلات

١- مقابلة مع رزق السوداني رئيس اللجنة العمالية الأولى، وهاني الإدريسي ممثل أصحاب العمل في اللجنة العمالية الأولى، بأمانة العاصمة صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢٨م.

٢- مقابلة مع بسام مهيبوب الدعيس رئيس اللجنة العمالية الثالثة وفهمي الباكر ممثل أصحاب العمل في اللجنة العمالية الثالثة بأمانة العاصمة صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢٨م.

٣- مقابلة مع هاني الإدريسي ممثل أصحاب العمل في اللجنة العمالية الأولى، بأمانة العاصمة صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢٨م.

٤- مقابلة مع المحامي محمد أحمد أحمد العراقي محامي مترافع أمام المحكمة العليا، صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٥م.

٥- مقابلة مع المحامي مجيب احمد محمد سعيد النصارى محامي مترافع أمام المحكمة العليا، صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٥م.

٦- مقابلة مع رزق السوداني رئيس اللجنة العمالية الأولى وبسام مهيبوب الدعيس رئيس اللجنة العمالية الثالثة، بأمانة العاصمة صنعاء، بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢٨م.