

الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية

Alternative means of resolving labor disputes

الكلمات الافتتاحية:

المنازعات العمالية، القانون، التحكيم، الوسائل البديلة

Keywords:

Labor disputes, law, arbitration, alternative means

Abstract

Resorting to alternative means to resolve labor disputes has now become an urgent matter, in order to meet the requirements of modern business, which labor courts are no longer able to address individually. With the continuous development in employment contracts, and the resulting complexity of transactions, and the need for speed and effectiveness in airing disputes, and specialization by those who look into these disputes or contribute to resolving them, the need has arisen for the existence of legal mechanisms through which the parties can resolve their disputes quickly and fairly. And effective, while giving them flexibility and freedom that is not usually available in the courts

م.م. سبأ يحيى يونس
العبدى،



saba_yehey@ijsu.edu.i

q

جامعة الامام جعفر الصادق

(عليه السلام) / فرع كركوك

Saba Yahya Younis Al-

Obaidi

منهجية البحث: اعتمدنا المنهج التحليلي لقانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ و قانون المرافعات المدنية النافذ رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ .

هيكليّة البحث: تم تقسيم البحث الى مبحثين وكل مبحث مقسم الى مطلبين ووفقا للاتي:

المبحث الاول/ التعريف بالوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية
المطلب الاول :تعريف الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية
المطلب الثاني :التنظيم القانوني للوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية وفق قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

المبحث الثاني/ دور القضاء في عملية التحكيم في المنازعات العمالية
المطلب الاول/ دور القضاء في تشكيل الهيئة التحكيمية لفض المنازعات العمالية
المطلب الثاني/ دور القضاء في مراحل اجراءات التحكيم لفض المنازعات العمالية
وسبقهما مقدمة تشمل الاهمية و الاشكالية و المنهجية و اختتتمنا البحث بجملة من النتائج و التوصيات
المبحث الاول

التعريف بالوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية
للإحاطة بتعريف الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية يقتضي بنا البحث تقسيم الموضوع الى مطلبين نتناول في المطلب الاول تعريف الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية ومن ثم التطرق الى التنظيم القانوني للوسائل البديلة في المطلب الثاني ووفقا للاتي المطلب الاول :تعريف الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية المطلب الثاني :التنظيم القانوني للوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية وفق قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

المطلب الأول: تعريف الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية: أصبح اللجوء للوسائل البديلة لحل النزاعات في وقتنا الحالي أمراً ملحاً، وذلك لتلبية متطلبات الأعمال الحديثة عبر آليات التعاقد، والتي لم تعد المحاكم قادرة على التصدي لها بشكل منفرد. فمع التطور المستمر في عقود العمل ، وما نتج عن ذلك من تعقيد في المعاملات، والحاجة

إلى السرعة والفعالية في فض النزاعات، والتخصص من قبل من ينظر بهذه النزاعات أو يساهم في حلها، لذا نشأت الحاجة لوجود آليات قانونية يمكن للأطراف من خلالها حل خلافاتهم بشكل سريع وعادل وفعال، مع منحهم مرونة وحرية لا تتوفر عادة في المحاكم. فلا غرابة إذن أن تعرف الوسائل البديلة لحل النزاعات اهتماماً متزايداً على صعيد مختلف الأنظمة القانونية والقضائية، وذلك لما توفره هذه الأخيرة من مرونة و سرعة في البت و الحفاظ على السرية وما تضمنه من مشاركة الأطراف في إيجاد الحلول المنازعاتهم لذا سنبين تعريف هذه الوسائل البديلة في فرع أول، وبيان خصائصها في فرع ثان

الفرع الأول: تعريف الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية : النزاع الوسائل البديلة لحل المنازعات (ADR) Alternative Dispute Resolution ، أو الطرق المناسبة لحل المنازعات كما تسمى في الوقت الحاضر Appropriate Dispute Resolution ، ويعبر عنها أحيانا "فض المنازعات" Dispute Resolution (DR) ، و هي (تلك الآليات التي يلجأ لها الأطراف عوضاً عن القضاء العادي عند نشوء خلاف بينهم، بغية التوصل لحل لذلك الخلاف) أو (أنها الطرق التي يتم فيها تسوية منازعات عقود التجارة الدولية دون رفع دعوى أمام المحاكم) ^(١). وعلى هذا الأساس نعتقد أن التجارب العديدة المتعلقة بحل النزاعات تؤكد أن العدالة التي تنبني على أساس الاتفاق تكون أكثر إيجابية ولها آثار فاعلة من العدالة التي يطبقها القاضي الذي يعتمد على نصوص قانونية مجردة. و انطلاقاً من هذا المعنى يخرج التقاضي عن إطار هذا التعريف، فهو لا يعد وسيلة بديلة لحل الخلافات بل وسيلة أصيلة، إذ أن الأصل في الأطراف اللجوء إلى المحاكم ومحاولة حل الخلافات عبر التقاضي في حال نشوء خلاف بينها وعلى الرغم من ذلك، فقد أدى ازدياد لجوء المتنازعين إلى هذه الوسائل في الفترة الأخيرة إلى عدم جواز تسمية تلك الوسائل بـ "البديلة"، ذلك أن كثرة اللجوء إليها أدت إلى تحولها في كثير من الأحيان إلى وسائل أصيلة يلجأ لها الأطراف ابتداءً ، مستفيدين من مزاياها في سرعة حسم النزاع ، والحفاظ على السرية ، وخفض التكاليف في أوضاع كثيرة، إضافة إلى مرونتها من حيث إجراءات حل النزاع والقواعد المطبقة عليه. ^(٢)

وجدير بالذكر أن الوسائل البديلة لحل النزاعات، قد أصبحت من الوسائل الملائمة للفصل في مجموعة هامة من المنازعات، كما هو الشأن في العمل . عليه يمكننا تعريف الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية بأنها ((الاليات الاختيارية التي يتم اللجوء اليها من قبل اطراف عقد العمل))

الفرع الثاني: خصائص الوسائل البديلة لحل المنازعات العمليات : نحاول بيان هذه الخصائص بعدة نقاط متتالية وكما يلي :-

اولا- تنشأ منازعات عقود العمل عادة بين العمال ، رب العمل في معظم الاوقات ترتبط مع بعضها البعض بعلاقات مستمرة، وأن أهمية استمرارية هذه العلاقات بين الاطراف تكون محور هام. لذلك يحرص الاطراف للوصول الى تسوية ودية.

ثانيا- تسوية منازعات العمال بالطرق القضائية عادة ما تكون تكاليفها باهضة، وخصوصا اذا ما أخذنا : بنظر الاعتبار مدى تعقيد الاجراءات التي تتعلق بأمور ذات تقنية عالية. وبالتالي اتباع الطرق البديلة في حل المنازعات يكون أقل كلفة وخاصة في الدول التي تتقاضى رسوم عالية أو التي فيها اتعاب المحامين باهضة^(٣)

ثالثا- بعد عامل الوقت في حسم المنازعات مسألة مهمة ، نتيجة للتطور التكنولوجي المتسارع. وبالنسبة لإجراءات التقاضي فأنها تأخذ وقت طويل، وقد تكون التكنولوجيا التي تم النزاع عليها قد فقدت قيمتها بسبب هذا التطور التكنولوجي. وبالتأكيد يكون من الافضل اتباع الوسائل البديلة لتسوية النزاعات التي تعتبر اجراءاتها أسرع بشكل ملحوظ مقارنة بالتقاضي.

رابعا- ان المنازعات العمالية عادة ما تكون معقدة وتحتوي على مستوى عالي من التكنولوجيا المتطورة في الوقت الراهن، مما يجعلها معقدة الحل وتحتاج في هذه الحالة الى تدخل خبراء في مجال المنازعة ذاتها، وهذا غير متوفر دائما في المحاكم الوطنية. لذا يحبذ البحث عن طريقة توفر لهم هكذا خبرات مثل الطرق البديلة لحل النزاع .^(٤)

خامسا - ان عقود العمل غالبا ما تحتوي بشكل رئيسي على عنصر السرية التامة، وبالتالي اذا ما تم عرض النزاع على القضاء، فإنه بذلك سيكشف عنصر السرية لأن

القضاء بشكل عام جلساته علنية. وبالتالي فإن الالتجاء الى الطرق البديلة يكون أضمن وأفضل لتفادي أي كشف للأسرار.^(٥)

عليه يمكننا القول بان للوسائل البديلة العديد من المزايا اولها السرية صحيح ان العلانية تحيط القضاء العادي وتعتبر من ضمانات العدالة، ولا يمكن جعل المرافعات سرية الا في حالات استثنائية أشار اليها قانون المرافعات رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل، وذلك لحماية مصالح مشروعة ، الا ان العلانية في المرافعات في نزاعات العمال ، تتطلب السرية اذا كان من شأنها اذاعة اسرار صناعة أو معارف فنية او اتفاقات خاصة يحرصون على بقائها سرا ، بل ان بعض ارباب العمل يفضل خسارة دعواه على كشف اسرار عمله تمثل في نظره قيمة اعلى من قيمة الحق الذي يخاصم من اجله في الدعوى^(٦) فضلا عن سرعة اجراءات الوسائل البديلة : انما يعيب القضاء العادي هو بطء الاجراءات وهو أمر لا يستجيب لمتطلبات التعامل التجاري الدولي ، ولذلك فان تسوية المنازعات عن طريق التحكيم أو التوفيق والوساطة أو اعادة التفاوض، يحقق الأطراف النزاع السرعة والبساطة في الاجراءات وهي سمات تتميز بها التجارة الدولية^(٧) ومع ذلك لابد من الاشارة هنا الى ان التحكيم قد يكون معقدا أو مرهقا وقد يستمر لفترات طويلة خصوصا اذا تعلق الأمر بما يسمى بتحكيم الحالات الخاصة أو التحكيم الحر ، وقد يحاول احد اطراف النزاع اطالة اجراءات التحكيم دون مبرر كسبا للوقت ، و اخيرا كفاءة الوسائل البديلة حيث ان القاضي قد يكون بارعا في مجال اختصاصه ، ولكنه في اغلب الاحيان يكون قليل الخبرة بشؤون العمل و الخبرات ، وفي هذه الحالة قد يتعذر عليه الفصل في المنازعات المتعلقة بها ، الا بالاستعانة بخبير يعينه في كشف ما كان غامضا عليه من جوانب النزاع . فاذا تطلب الأمر تعيين خبير واضاعة الوقت في انتظار تقريره وتحمل نفقات ذلك ، فانه بلا شك يكون من الأجدى من اطراف النزاع اللجوء الى الخبير مباشرة وتنصيبه محكما ليفصل في النزاع في وقت أقصر وبنفقات اقل أو جعله موفقا ليقدم الأطراف النزاع وجهات نظر تمثل حولا لقضيتهم وما عليهم الا اختيار الحل الأفضل لهم بدون الزام، وهذا بناء على ما يمتلكه من خبرات في موضوع النزاع أو يصار الى الدخول بمفاوضات مباشرة وجها لوجه ويحاول كليهما بوضع مقترحات لحل النزاع^(٨)

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اشار قانون العمل النافذ الى الوسائل البديلة لحل المنازعات العمالية ومنها الوساطة و التحكيم و هذا ما سوف نفضله ووفقا للاتي الفرع الدول : التنظيم القانوني للوساطة كوسيلة بديلة لحل المنازعات العمالية

الفرع الثاني : التنظيم القانوني للتحكيم كوسيلة بديلة لحل المنازعات العمالية
الفرع الأول: التنظيم القانوني للوساطة كوسيلة بديلة لحل المنازعات العمالية:
نصت المادة (١٥٧) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على ((اولا : اذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق احكام هذا القانون والقوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال او اتفاقية عمل جماعية نافذة او قرار تحكيم فيحق لأي من الطرفين المتنازعين او كلاهما احالة النزاع الى الدائرة للبت فيه واصدار القرار المناسب حيال النزاع المعروض عليها خلال ١٤ اربعة عشر يوما من تاريخ استلام الدائرة اشعارا خطيا بذلك سواء كان ذلك النزاع فرديا بين العامل وصاحب العمل ، او كان جماعيا بين مجموع العمال او منظماتهم من جهة وصاحب عمل او اكثر او منظماتهم من جهة ثانية ولم يتضمن اتفاق العمل الجماعي اليات حل النزاع...))

كما نصت المادة نفسها في الفقرة الرابعة على ((على محكمة العمل الفصل بموضوع النزاع خلال ٣٠ ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرار المحكمة باتا)) في حين اشارت في المادة ((١٥٨)) على الاليات او الوسائل البديلة لحل المنازعات ومنها الوساطة .^(٩) و اشارت المادة ذاتها الى صفات الوسيط في الفقرة ثانيا حيث الزمت ان يكون الوسيط ذا خبرة في موضوع النزاع وان لا يكون له مصلحة فيه او سبق له المشاركة باي شكل من الاشكال في بحث النزاع او محاولة تسويته. و بالنسبة لصلاحياته اشارت اليها الفقرة ثالثا من ذات المادة حيث نصت على ((يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة للاطلاع على اوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين ذات الصلة بالموضوع ووجه النزاع واسبابه وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع

النزاع من الطرفين)) اما بالنسبة لالتزاماته في حل النزاعات العمالية الفقرة رابعا و خامسا من ذات المادة ووفقا للاتتي:

اولا - الزم القانون الوسيط سماع اقوال الاطراف المتنازعة وتقديم المساعدة لهم بهدف ايجاد تسوية للنزاع , وفي حالة التوصل الى تسوية النزاع تدرج شروط هذه التسوية في محضر الاجتماع وتكون باطة وملزمة لكل الاطراف.

ثانيا- اذا لم يتمكن الوسيط من تقريب وجهات النظر وجب عليه ان يقدم للطرفين المتنازعين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع. ففي حال نجح الوسيط بتقريب وجهات النظر و اذا قبل الطرفان المتنازعان التوصيات التي قدمها الوسيط وجب عليه عندها تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان. ولكن في حال اذا قبل احد الطرفين توصيات الوسيط ورفضها الاخر , وجب على من رفضها بيان اسباب هذا الرفض ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الراض مهلة لا تزيد على ٣ ثلاثة ايام لتعديل موقفه. فاذا استجاب الطرف الراض وعدل موقفه باتجاه قبول هذه التوصيات جرى تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط ويكون عندها الاتفاق باتا وملزما للطرفين المتنازعين. وفي حال اذا توافق الطرفان على قبول بعض توصيات الوسيط دون بعضها الاخر عندها يتم تثبيت ما تم الموافقة عليه باتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط وتنطبق على ما لم يتم التوافق عليه احكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم الاختياري.

اما اذا لم تنته الوساطة الى حل مقبول من الطرفين كلا او جزءا وجب على الوسيط تقديم تقرير بذلك الى الدائرة يتضمن ملخصا للنزاع والتوصيات المقترحة وموقف الطرفين منها وذلك خلال مدة ١٤ اربعة عشر يوما من تاريخ انعقاد الجلسة الاولى. ولكن في حال فشل اجراءات الوساطة بين الطرفين المتنازعين فللوسيط ان يقترح على الطرفين التقدم بطلب خطي الى الدائرة لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري. الفرع الثاني : التنظيم القانوني للتحكيم كوسيلة بديلة لحل المنازعات العمالية : اشارت المادة ((١٦.)) من قانون العمل النافذ على الية تشكيل هيئة التحكيم^(١٠) تطبق احكام قانون المرافعات العراقي في كل ما يخص تشكيل هيئات التحكيم

واليات عملها واتخاذ القرارات ^(١١) وحددت المدة اللازمة للفصل بالنزاع ^(١٢) اما بالنسبة لمسار التحكيم فبعد التشكيل لهيئة التحكيم ان تقرر سماع الشهود واستضافة الخبراء في موضوع النزاع وزيارة المشروع والاطلاع على جميع الوثائق الخاصة بالنزاع واتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه. ومن ثم يحذر قرار التحكيم بثلاث نسخ حيث تسلم نسخة لكل طرف من اطراف النزاع وترسل النسخة الثالثة الى الدائرة مع ملف النزاع خلال مدة اقصاها ثلاثة ايام من تاريخ صدور القرار.

حيث تتولى الدائرة تسجيل الحكم خلال مدة اقصاها ٣٠ ثلاثون يوما من تاريخ استلامها قرار التحكيم، ويكون لطرفي النزاع او من يمثلهما حق الحصول على نسخة من هذا الحكم متضمنا تاريخ تسجيله اما بالنسبة للطعن بقرارات لأي من طرفي النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم امام محكمة العمل خلال مدة ١٤ اربعة عشر يوما من تاريخ تبليغهما خطيا بذلك اذا وقع خطأ جوهري في القرار او في الاجراءات التي تؤثر في صحة القرار ، او اذا كان القرار قد صدر بغير بينة تحريرية او بناء على اتفاق باطل او اذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق. و يكون قرار هيئة التحكيم ملزما للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية. ويحق لأي من طرفي النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم امام محكمة العمل خلال مدة ١٤ اربعة عشر يوما من تاريخ تبليغهما خطيا بذلك اذا وقع خطأ جوهري في القرار او في الاجراءات التي تؤثر في صحة القرار ، او اذا كان القرار قد صدر بغير بينة تحريرية او بناء على اتفاق باطل او اذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق. كون قرار هيئة التحكيم ملزما للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية. كما و قد نظم المشرع العراقي حالات حل النزاع الجماعي المتعلق بالنزاعات المستقبلية بالتحكيم في المادة ١٦١ من القانون النافذ .

ويمكن اجمال هذه الحالات وفقا للاتي:

- ا- اذا اتفق جميع اطراف النزاع على احالته للتحكيم.
- ب- بناء على طلب المنظمة العمالية او احد اطراف النزاع اذا كان النزاع حول المفاوضات او الخروج بأول اتفاق جماعي خاص بالعمال الذين تمثلهم هذه النقابة.

ج - اذا تعلق النزاع بخدمة يهدد انقطاعها الحياة او السلامة او الصحة العامة للسكان او بعضهم.

اما في حال اذا لم تتوصل الاطراف المتنازعة، في مواقع عمل الخدمات الاساسية المشار اليها في الفقرة ج من البند اولا من ١٦١ المادة، الى اتفاق عندها يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه وعلى المحكمة ان تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع وذلك خلال ٤٨ ثماني واربعين ساعة من تاريخ وروده اليها ويكون قرارها باتا. المبحث الثاني : دور القضاء في عملية التحكيم في المنازعات العمالية : التحكيم هو احد اهم الوسائل لحل المنازعات العمالية وذلك بسبب ما يتمتع به من مزايا سواء من ناحية السرعة وقلة التكاليف وغيرها من الصفات، لكن هذا لا يعني الاستغناء بشكل تام عن القضاء و نقصد ((محكمة العمل))، فالتحكيم لا يمكن أن يكون مستقلا بشكل مطلق عن قضاء محكمة العمل صاحب الاختصاص الاصيل بحل المنازعات العمالية ، وبما ان الاجراءات التحكيمية لا تختلف عن الاجراءات القضائية التي هي مجموعة من الاجراءات القانونية التي تنتهي بصدور الحكم القضائي الذي يخضع بدوره الى الرقابة القضائية من درجة أعلى من القضاء الذي أصدره، فالإجراءات و القرار التحكيمي ايضا يخضع لرقابة القضاء. تمتلك هيئة التحكيم سلطات موضوعية تمارسها أثناء السير بالإجراءات في المواعيد المحددة، وتفرض رقابة مستمرة على الاطراف لتنفيذها والسير فيها ابتداء من الجلسة الاجرائية الأولى وتقديم عريضة الدعوى والاعتراضات ثم المرافعات وتقديم المستندات وادارة الجلسات واجراء التحقيقات وسماع شهادة الشهود والاستعانة بالخبراء ثم انتهاء الاجراءات بإصدار قرار التحكيم الذي ينهي الخصومة. وهيئة التحكيم لا تقف سلطاتها باختيار شكل الاجراءات وانما تمارس مهامها أثناء سير الاجراءات انطلاقا من الطابع القضائي لمهامها من خلال فرض الرقابة المستمرة بإجبار الخصوم على الالتزام بالمراحل الاجرائية الواجبة الاتباع ملتزمة بالنصوص القانونية التي تقرر صحة الاجراءات التي تختلف نوعا ما عن اجراءات الدعوى التي ترفع أمام المحكم العادية، فقوام مسيرتها رهن بما أتفق عليه الاطراف في اتفاق التحكيم التي يتوجب على هيئة التحكيم اتباعها. وفي حال لم يوجد اتفاق بشأن

الاجراءات الواجب اتباعها فأن هيئة التحكيم هي التي تحدد الإجراءات الملائمة بما لا يعارض قواعد النظام العام والنصوص القانونية، ومن ذلك يتضح لنا ضرورة أن يتدخل قضاء الدولة بما له من سلطة عامة لتجاوز العقوبات التي قد تعترض عملية التحكيم كما ان جميع هذه الاجراءات التحكيمية وما يترتب عليها من آثار لا بد أن تخضع لقدر من رقابة القضاء الوطني^(١٣) ومن هنا نشأ مبدأ دور القضاء بالتحكيم.. إلا أن السؤال الذي يثور هنا: هل يمكن لقضاء محكمة العمل الدولة أن يتدخل قبل انطلاق الخصومة التحكيمية وما هو الدور المنوط به في هذه المرحلة؟ للجابة على هذا السؤال يقتضي البحث تقسيمه الى مطلبين و وفقا للاتي:

المطلب الاول/ دور القضاء في تشكيل الهيئة التحكيمية لفض المنازعات العمالية
المطلب الثاني/ دور القضاء في مراحل اجراءات التحكيم لفض المنازعات العمالية
المطلب الأول : دور القضاء في تشكيل الهيئة التحكيمية لفض المنازعات العمالية :
حتى تكون العملية التحكيمية لفض المنازعات العمالية ناجحة وصحيحة فلا بد ان تبدأ بداية صحيحة، من خلال اختيار الهيئة التحكيمية بشكل دقيق، من حيث الكفاءة في ادارة العملية التحكيمية من اجل التوصل الى قرار تحكيمي صحيح وعادل. أن الخطوة الأولى والاساسية في عملية التحكيم هو اتفاق اطراف العلاقة القانونية في رابطة العمل على فض منازعاتهم تحكيمياً بواسطة هيئة تحكيم، وهذا الهيئة يتم اختيارها من خلال بند التحكيم ، أو يتفقون على طريقة لاختيارها، أو يفوضون الأمر لشخصاً ثالثاً في اختيارها وقد لا يتفقون مطلقاً فتتكفل المحكمة المختصة بنظر النزاع بتشكيل هيئة التحكيم. وهيئة التحكيم عبارة عن : عدد المحكمين الذين تتكون منهم هيئة التحكيم وقد تشكل من محكم واحد وذلك طبقاً لإرادة اطراف اتفاق التحكيم^(١٤). وبناء على ذلك يثار التساؤل من هو المحكم الذي تتكون منه هيئة التحكيم؟ وماهي الشروط الواجب توفرها في المحكم؟ وكيف تتم طريقة تشكيل هيئة التحكيم؟ لغرض الاجابة على هذه الاسئلة اقتضت الضرورة تقسيمه الى فرعين و وفقا للاتي: الفرع الاول: دور المحكم و الشروط الواجب توفرها فيه الفرع الثاني: طريقة تشكيل هيئة التحكيم لفض المنازعات العمالية

الفرع الأول : دور المحكم و الشروط الواجب توافرها فيه : المحكم عبارة عن الشخص الطبيعي الذي يتمتع بثقة الاطراف المتنازعة الذين أولوه مهمة الفصل في خصومة قائمة بينهم، مقابل أجور تدفع اليه من قبلهم ، واذا اسند الخصوم مهمة التحكيم لشخص معنوي كهيئة أو مركز، أو مؤسسة تحكيم فأن هذا الشخص المعنوي ليس بهيئة التحكيم وإنما يبقى المحكم هو الشخص الطبيعي المنتمي للشخص المعنوي ويبقى دور الشخص المعنوي دور تنظيمي لمهمة التحكيم^(١٥) ، وقد عرفت محكمة النقض المصرية في قرار لها المحكم بأنه شخص ليس طرفا في خصومة التحكيم يتمتع بثقة اطراف التحكيم ويفصل فيما شجر بينهم بحكم يحوز حجية الشيء المحكوم به بمجرد صدوره^(١٦)

اما بالنسبة للشروط الواجب توافرها في المحكم
اولا: يجب ان يتمتع المحكم بالأهلية فلا يجوز ان يكون المحكم قاصرا أو محجورا عليه أو محروما من حقوقه المدنية أو مفلسا ما لم يرد له اعتباره^(١٧). حيث تتجه غالبية القوانين واحكام التحكيم إلى ضرورة توافر الاهلية الكاملة في المحكم وان لم تخصها صراحة يصار إلى القوانين المدنية في تحديدها.
ثانيا: يجب أن يكون المحكم ليس قاضيا من حيث الأصل، الا بأذن من مجلس القضاء الأعلى ، وهذا ما نصت به المادة (٢٥٥) من قانون المرافعات المدنية العراقي^(١٨) ، وسبب ذلك هو ابعاد القضاة عن مواطن الشبهات حرصا على كرامتهم وسمعتهم^(١٩).
والاستثناء بالنص هو أن يكون المحكم من رجال القضاء بعد حصول موافقة مجلس القضاء الأعلى على تعيينه محكماً، وتجدر الإشارة أن المشرع اللبناني لم يوجب هذا الشرط في المحكم بنص في القانون.

ثالثا: يجب ان يمتلك المحكم الكفاءة والخبرة حتى يستطيع أن يحكم في النزاعات التي تعرض عليه ، يجب أن يمتلك الخبرة والمؤهلات العلمية والعملية في التحكيم، ويفضل ان يكون صاحب اختصاص مثال ذلك كان يكون تاجرا للفصل في قضايا التجارة والعقود التجارية، أو أن يكون مهندسا بالنسبة إلى المنازعات التي تحصل في قضايا العمران والبنى التحتية، أو رجل قانون في العقود التي تنشأ عنها منازعات في صياغة العقود

وخاصة عقود الاستثمار والمفاوضات الخاصة بها. ويفضل أن يجيد لغة الحوار الخاصة بالنزاع، كان يجيد اللغة الإنكليزية عندما تكون لغة الحوار اللغة الانكليزية وكذلك بالنسبة للغات الأخرى.

رابعاً: يجب أن يكون المحكم مستقلاً في عمله لا تهمه التأثيرات الجانبية والضغوطات أياً كان مصدرها. وعليه عدم قبول المهمة التحكيمية التي بها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة له مادية كانت أم معنوية في القضية موضوع النزاع، وإن لا توجد له علاقة مالية أو مهنية أو اجتماعية مع اطراف النزاع، كما لا يجوز له ان يكون خصماً وحكماً في ذات الوقت. وعليه فإن المحكم يجب أن يكون حيادياً ونزيهاً ولا ينحاز إلى طرف دون الطرف الآخر وأتما عليه أن ينحاز إلى الحق أينما وجد، وذلك لأن المحكم يمارس وظيفة القضاء الخاص، وأهم ما يمتاز به القضاء هي سمة الحياد التي توفر للخصوم اللطمئنان على حقوقهم. وخيراً فعل المشرع المصري عندما أوجب شرط الاستقلالية والحياد في المحكم عندما ألزمه بأن يفصح عند قبوله مهمة التحكيم تثير الشكوك حول استقلاله وحياده^(٢٠). عن أي ظرف منا الظروف التي تثير الشكوك حول استقلاله وحياده.

خامساً: أن يكون المحكم شخصاً طبيعياً، سواء كان وطنياً أو اجنبياً، رجلاً ام امرأة موظفاً أو غير موظف^(٢١). والسبب في ذلك هو رغبة المشرع في إضفاء الطابع الشخصي على التحكيم وإبراز الثقة المتبادلة بين الطرفين. و لم يتطرق المشرع العراقي إلى صفة الشخص المعنوي كمحكم، رغم أهميتها وخاصة بعد انشاء الكثير من المراكز والمؤسسات التحكيمية^(٢٢)

و تأسيساً على ذلك يفهم انه لا يمنع ان يكون المحكم شخصاً معنوياً، لكن دوره يقتصر على تنظيم التحكيم، أي الاشراف التنظيمي والإداري البحث على عملية التحكيم التي يتولاها محكم أو محكمون من الأشخاص الطبيعيين سواء تم تعيينهم من الخصوم مباشرة أو من قبل مؤسسة التحكيم ذاتها^(٢٣).

الفرع الثاني : طريقة تشكيل هيئة التحكيم لفض المنازعات العمالية : أكد المشرع العراقي على وجوب أن يكون عدد الهيئة التحكيمية وترا اي (مفرد) والغاية من هذا

الشرط في حالة انقسام الآراء بين المحكمين يكون للأغلبية دور في اصدارهم القرار التحكيمي وان القرار التحكيمي الصادر من هيئة تحكيمية متكونة من عدد زوجي يعتبر قرارها باطل ^(٢٤) أما من حيث الاطراف الذين لهم الحق في اختيار الهيئة التحكيمية هم:

اولا: اطراف النزاع : من حيث الأصل يكون الأطراف النزاع الحق باختيار كل طرف محكم عنه , مع اتفاق الطرفين على اختيار المحكم الثالث، أو يترك الامر اختيار المحكم الثالث للمحكمين ليتم تشكيل هيئة التحكيم. ويثبت ذلك من خلال اتفاق التحكيم مباشرة بأشخاصهم أو بصفاتهم والتعيين بالصفة مشروط فيه أن تكون الصفة قاطعة الدلالة على شخص المحكم، كان يعين نقيب المحامين العراقيين. اما اذا جاء في الاتفاق صفة معينة للمحكم يمكن أن تتوافر في أكثر من محكم، فإن تعيين المحكم يعد باطلا في هذه الحالة لعدم تعيين المحكم في اتفاق التحكيم، و نلاحظ ان المشرع العراقي لم يطلب التدخل في اختيار المحكم أو المحكمين باعتبار هذا الأمر متروكا لاتفاق الخصوم على التحكيم لحسم خلافاتهم. كذلك يمكن أن يفوضوا الخصوم طرف ثالث لتنظيم التحكيم وهو الذي يقوم بتعيين المحكم أو المحكمين، ثم يعرض أسمائهم على الأطراف في المرحلة الأولى. ويكون تعيينهم بشكل نهائي بعد أن يوافق الخصوم على تعيينهم ^(٢٥)

ثانيا: القضاء من حيث الاستثناء يكون للمحكمة دور في اختيار هيئة التحكيم وذلك في حالة عدم الوصول إلى حل في تحديد المحكمين من قبل أطراف النزاع عند وقوع النزاع لأي سبب كان، واكدت عليه قرارات محكمة التمييز الاتحادية ^(٢٦) , ومن الملاحظ أن المشرع العراقي لم يواكب التطور الحاصل في مجال التحكيم من حيث وجود مراكز ومؤسسات تحكيم متخصصة بإمكانها إدارة العملية التحكيمية برمتها وتخفيف العبء عن القضاء الرسمي بنظر الدعاوى التحكيمية الخاصة بالمنازعات العمالية. يتضح من ما تقدم أن لقضاء العمل بشكل عام دورا أساسيا في تشكيل الهيئة التحكيمية سواء من حيث تحديد صفات المحكم واختياره، أو من حيث آلية تشكيل الهيئة التحكيمية والرقابة على تطبيق النصوص القانونية التي تنظم الأمور الخاصة في نطاق قانون العمل.

المطلب الثاني : دور القضاء في مراحل اجراءات التحكيم لفض المنازعات العمالية :
إن دور قضاء محكمة العمل في التحكيم لا يقتصر على تشكيل الهيئة التحكيمية، ولكنه يمتد ليشمل مرحلة السير بإجراءات التحكيم في المنازعات العمالية بدءاً باتخاذ الإجراءات الوقتية والتحفظية أثناء التحكيم، فيتدخل إن لم يقم الطرف المعنى بها ليأمره بتنفيذ التدبير المطلوب منه وكذلك الأمر بها مباشرة متى ما طلب الأطراف المحتكمون أو هيئة التحكيم ذلك، ومروراً بطلب رد المحكم ، وعزله، وبأسباب رد الحكم، وبالمحكمة المختصة والتي هي محكمة العمل بالنظر في طلب رد المحكم ، وأسبابه وصولاً إلى الآثار المترتبة على طلب الرد المتعلق بإجراءات التحكيم والدور الذي تلعبه المحكمة في إنهاء مهمة التحكيم، إضافة إلى بيان أدلة الإثبات وذلك بطلب الشهود والاستماع إليهم، وفيما إذا كان هناك تزوير في أحد مستندات الخصومة وتقدم أحد الطرفين المحتكمين بادعاء ذلك، وصولاً إلى إمكانية تمديد مهلة التحكيم ، وبالتالي إن دور قضاء محكمة العمل يمتد إلى المراحل التحكيمية كلها متمثل بالمساندة والمساعدة لهيئة التحكيم، عليه يتطلب تقسيم هذا المطلب الى فرعين و وفقاً للآتي: الفرع الأول/ دور محكمة العمل في مرحلة الاجراءات الوقتية و التحفظية اثناء السير بإجراءات التحكيم في المنازعات العمالية الفرع الثاني/ دور المحكمة في اناهاء مهمة المحكم قبل صدور قرار التحكيم في المنازعات العمالية

الفرع الأول : دور محكمة العمل في مرحلة الاجراءات الوقتية و التحفظية اثناء السير بإجراءات التحكيم في المنازعات العمالية : يرى جانب من الفقه ^(٢٧) ان اتفاق التحكيم يعطي الولاية للهيئة التحكيمية من اتخاذا كافة الاجراءات الوقتية والتحفظية الخاصة بالمنازعات المستعجلة المتعلقة بالحق محل النزاع المحكم فيه استنادا لإرادة الاطراف ولا حاجة للجوء الى القضاء ، ويرى جانب اخر من الفقه ^(٢٨) ان الاتفاق على التحكيم يكون قاصراً على النزاع على موضوع الحق ولا يمتد الى المنازعات المستعجلة التي تثار اثناء النظر فيه والتي هي من اختصاص القضاء لكون هذا الاجراء يحتاج الى الاجبار الذي تفتقر اليه هيئة التحكيم بالتالي لا يمكن للهيئة التحكيمية الاستغناء عن القضاء لان الهيئة التحكيمية لا تملك سلطة الزامية في مواجهة الأطراف وفي مواجهة الغير، مما

يعني أن تدخل القضاء أمر لابد منه، في اتخاذ التدابير الوقائية أو التحفظية. وقد استقر القضاء الفرنسي على أن شرط التحكيم لا يمنع القضاء من النظر في الأمور المستعجلة حتى ولو كانت خصومه التحكيم قد بدأت بشكل فعلي^(٢٩). وقد أشار المشرع العراقي^(٣٠) إلى رجوع المحكمين إلى المحكمة المختصة في مسائل الانابات القضائية التي قد تقتضيها الفصل في النزاع أو إذا اقتضى الأمر اتخاذ إجراءات التي تترتب على تخلف الشهود أو الامتناع عن الإجابة وكذلك في حالة الدفع من أحد الخصوم بتزوير ورقة أو مستند عرض على المحكمين أثناء قيامهم بمهمة التحكيم فلا بد من عرض الأمر على المحكمة المختصة لأجراء الاكتتاب والمضاهاة واتخاذ الإجراءات الجزائية عند حصول التزوير فعلاً. وفي هذه الحالة يقوم المحكمون بوقف عملهم ويقف سريان المدد المحددة إلى أن يصدر حكم بات في هذه المسألة^(٣١). ونحن نرى بما إن فلسفة نظام التحكيم في المنازعات العمالية يرجع تنظيمها الكلي لقانون المرافعات المدنية العراقي النافذ تقوم على التراضي والاتفاق وهذا يتعارض مع ما تحتاجه الإجراءات الوقائية والتحفظية من قسر وقهر في أغلب الأحيان فبتالي يكون قضاء الدولة هو صاحب الاختصاص الأصلي بهذه السلطة، ولذلك يتعين أن تتم هذه التدابير تحت رقابة وإشراف الدولة، بل إن اختصاص هيئات التحكيم بهذه التدابير بعد خروجها على هذه المفاهيم ويحتاج إلى درجة عالية من الثقة القانونية في عدالة المحكمين.

الفرع الثاني : دور المحكمة في إنهاء مهمة المحكم قبل صدور قرار التحكيم في المنازعات العمالية : الأصل في التحكيم أن تنتهي مهمة المحكم أو الهيئة التحكيمية بشكل طبيعي بصدور القرار التحكيمي الفاصل في المهمة التحكيمية وفقاً لاتفاق التحكيم شرطاً كان أم مشاركة و المشرع العراقي لم يخص انتهاء مهمة المحكم أو الهيئة التحكيمية بصدور القرار التحكيمي، وجاء قانون المرافعات المدنية حالياً من ذلك، الأمر الذي يتطلب من المشرع الالتفات لذلك بنص قانوني. لكن هناك حالات ينتهي بها دور المحكم قبل صدور القرار التحكيمي وانتهاء الخصومة، بالتالي يكون للقضاء دور في ذلك، وهذه الحالات هي : ١. في حالة وفاة المحكم أو فقدان اهليته

أو أحد الشروط أو الصفات التي يتطلبها القانون التي عين المحكمة على أساسها، أو قيام مانع يحول دون مباشرته لمهامه كالمرض أو العجز الصحي الحاصل أثناء سير الإجراءات، أو حصول المحكمة على وظيفة آلت إليه لا يمكن الجمع بينها وبين التحكيم، كما لو شغل وظيفة عامة لا يمكن التجمع بينها وبين صفة محكم، أو حرمانه من استعمال حقوقه المدنية في حال حبسه أو اشهار إفلاسه دون أن يرد إليه اعتباره^(٣٢). طلب عزل المحكمة المقصود بعزل المحكمة هو أن يسحب المحتكمين مجتمعين من المحكمة مهمة الفصل في النزاع الذي عرض عليه من قبلهم في أية مرحلة، سواء كان تعيينه من قبلهم، أو بواسطة القضاء، أو طرف ثالث بعد قبوله المهمة التحكيمية وقبل صدور قرار التحكيم). ويمكن عزل المحكمة بصورة صريحة كما يجوز أن يتم بصورة ضمنية بتعيين محكم بديل له طبقاً للإجراءات المتبعة في اختيار المحكمة، وعزل المحكمة حق ثابت الأطراف النزاع على أن يكون لأسباب واضحة وجوهية موجبة للعزل^(٣٣). كما لا يجوز عزل المحكمة أو المحكمين إلا باتفاق جميع الأطراف سواء كان تعيينهم من قبلهم أو بواسطة القضاء ام تم بواسطة طرف ثالث، كذلك اتفاقهم جميعاً على المحكمة أو المحكمين البدلاء، ولا يجوز لأحد أطراف النزاع عزل المحكمة بإرادته المنفردة بعد تعيينه، سواء كان التحكيم وطنياً أم دولياً، ولا يلزم الخصوم ببيان الأسباب التي أدت إلى عزل المحكمة^(٣٤) وتنتهي المهمة التحكيمية ومهمة المحكمة بعزله. سواء كان الاتفاق بندا تحكيميا أم عقدا تحكيميا^(٣٥)، يمكن أن يتم عزله في أي مرحلة كانت عليها إجراءات التحكيم ولا يشترط ذكر الأسباب^(٣٦)، لكن التساؤل الذي يطرح حول أثر عزل المحكمة على المهمة التحكيمية؟ فإذا كان العزل صدر قبل صدور القرار التحكيمي فلا يترتب على عزل المحكمة عدم الاعتداد بالإجراءات التي قام بها ذلك المحكمة باعتبار أن المحكمة البديل عليه أن يكمل ما بده به المحكمة المعزول، لكن إذا صدر قرار التحكيم بعد عزل المحكمة فالقرار يكون باطلاً. يلاحظ أن التشريع العراقي فيؤدي عزل المحكمة إلى تمديد مدة النظر في النزاع إلى مدة أخرى لحين تعيين المحكمة البديل، ونحن نذهب إلى ما ذهب إليه المشرع العراقي الذي أخذ بعين الاعتبار سمات التحكيم من السرعة في فض النزاع وسهولة الإجراءات التحكيمية.

٢- حالة رد المحكم أو اقالته عن النظر في القضية في حالة الشك والريبة في حيادية المحكم وعدم استقلاليته بسبب وجود علاقة مودة أو عداوة بينه وبين احد اطراف النزاع ويعتبر رد المحكم هذا نظام القانوني أحد الوسائل الرقابة القضائية على المحكم، ويتم هذا الأمر من خلال قرار قضائي من المحكمة المختصة بنظر النزاع محكمة العمل بناء على طلب احد اطراف التحكيم عند تحقق اسباب الرد التي حددها المشرع والتي هي مشابهة لأسباب رد القاضي^(٣٧). ويترتب على طلب الرد عدم استمرار المحكم بالنظر بالنزاع لحين صدور القرار القضائي الذي يكون قابل للتميز. علما ان قرار رد المحكم يؤدي الى انتهاء الخصومة التحكيمية بالتشريع العراقي. عليه نلاحظ القصور التشريعي في قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ و قانون العمل العراقي النافذ و ندعو المشرع العراقي للأخذ بنظر الاعتبار هذه الاشكاليات وحلها بتنظيم نصوص قانونية معالجة لهذه الثغرات في قانون العمل العراقي او في قانون المرافعات المدنية العراقي كون القواعد القانونية فيه تعتبر المبادئ العامة و المرجع الوحيد فيما يخص التحكيم بالمنازعات العمالية.

الخاتمة : بعد الانتهاء من دراسة موضوع الوسائل البديلة لحل النزاعات العمالية توصلنا الى جملة من النتائج و التوصيات التي نأمل من المشرع العراقي ان يأخذها بنظر الاعتبار

اولا : النتائج

- ١- نظم المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الوسائل البديلة لحل النزاعات العمالية والتي هي الوساطة و التحكيم.
- ٢- احال المشرع العراقي في تنظيمه القانوني للتحكيم في حل النزاعات العمالية الى المبادئ العامة في قانون المرافعات المدنية النافذ.
- ٣- محكمة العمل ذات رقابة و ذات الاختصاص الدقيق على الاجراءات الخاصة بالتحكيم في حل المنازعات العمالية.
- ٤- لم يواكب المشرع العراقي في تنظيمه القانوني للتحكيم التطورات التشريعية في مجال التحكيم سواء الداخلي او الدولي.



ثانياً: التوصيات

- ١- مواكبة المشرع العراقي للتطورات التشريعية في مجال التحكيم كوسيلة بديلة لفض النزاعات العمالية.
- ٢- تعزيز فكرة التحكيم في حل النزاعات العمالية و نشر الثقافة المتعلقة به كونه يؤدي الى السرعة بالإجراءات مختصراً للوقت و قليل النفقات فضلاً عن ان المحكم ذو خبرة و علم و اطلاع على النزاع.
- ٣- الأصل في التحكيم أن تنتهي مهمة المحكم أو الهيئة التحكيمية بشكل طبيعي بصور القرار التحكيمي الفاصل في المهمة التحكيمية وفقاً لاتفاق التحكيم شرطاً كان ام مشارطة و المشرع العراقي لم يخص انتهاء مهمة المحكم أو الهيئة التحكيمية بصور القرار التحكيمي، وجاء قانون المرافعات المدنية حالياً من ذلك، الأمر الذي يتطلب من المشرع الالتفات لذلك بنص قانوني.

المصادر

١. د. ابو الخير عبدالعظيم سكرمة , المرجع الوافي في التحكيم في المنازعات الخاصة و التجارية الدولية دراسة تأصيلية و تحليلية لاهم مشكلات التحكيم العملية وفقاً لقانون التحكيم , القاهرة , دار العدالة , ٢٠١٥
٢. د. احمد انوار ناجي الوسائل البديلة لحل النزاع و علاقته بالقضاء , دار النهضة العربية , القاهرة , ٢٠١٠
٣. د. احمد ابو الوفا, التحكيم بالقضاء و الصلح, مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية, مصر, ٢٠١٧
٤. د. احمد بشير الشيراري , بطلان حكم التحكيم و مدى رقابة محكمة النقض عليه دراسة مقارنة , دار الثقافة للنشر و التوزيع, عمان , الاردن, ٢٠١٦
٥. د. احمد خليل, قانون المرافعات المدنية و التجارية , دار الجامعة الجديد للنشر, القاهرة, ١٩٩٦
٦. د. بسعي توفيق , التحكيم في عقود التجارة الدولية, محاضرات القيت على طلبة الدراسات العليا, كلية القانون, جامعة الجزائر, ١٩٩٩

٧. د. حفيظة السيد الحداد، الوجيز في النظرية العامة في التحكيم التجاري الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٤.
٨. د. خيرى عبدالفتاح السيد البتانوني، مفهوم المحكم في التحكيم التجاري الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
٩. د. شامل هادي نجم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة بعد التعاقد دراسة مقارنة بحث منشور في مجلة الحقوق العدد ٤٢.
١٠. د. طالب حسن موسى، قانون التجارة الدولي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان ٢٠٠٥.
١١. د. عبدالرحمن العلام، شرح قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ و المبادئ القانونية لقرارات محكمة التمييز، ج٤، الدائرة القانونية لوزارة العدل، بغداد، ١٩٩٠.
١٢. د. فتحي والي، التحكيم في المنازعات الوطنية و التجارية الدولية علما و عملا، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٤، مصر.
١٣. د. مصطفى ناطق صالح مطلوب، المعين في التحكيم التجاري دراسة مقارنة على وفق احدث الانظمة القانونية التحكيمية الاقليمية والدولية، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠١٧.
١٤. د. نبيل احمد حلمي، التوفيق كوسيلة لحل المنازعات الدولية في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٣.
١٥. الدكتور ابو العلا علي ابو العلا النمر، القانون الواجب التطبيق على المسائل الاجرائية في مجال التحكيم، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٨٧، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ١٩٨٨.
١٦. الدكتور احمد سيد أحمد محمود سلطة المحكم في إصدار الأحكام الوقتية والأوامر في القانون المقارن والكويتي والمصري، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣.
١٧. الدكتور مصطفى الجمال و عكاشة محمد عبد العال، التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية و الداخلية، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت ١٩٨٨.

١٨. الدكتور حفيظة السيد حداد، الرقابة القضائية على احكام التحكيم بين الازدواجية و الوحدة , دار الفكر العربي, مصر, الاسكندرية, ٢٠٠٠
١٩. صلاح محمد احمد دياب, التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية, دار النهضة العربية, القاهرة ٢٠٠٤, ص ١٦٤
٢٠. القاضي فادي الياس استقالة المحكم, مجلة التحكيم الدولية, العدد الثلاثون, نيسان, بيروت ٢٠١٦
٢١. قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني
٢٢. قانون التحكيم المصري
٢٣. قانون العمل العراقي النافذ
٢٤. قانون المرافعات المدني العراقي النافذ
٢٥. قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩
26. -FOUCHARD (ph) L'arbitragejudiciaire, in, Etudes offertes a pierre BELLETT, Litec, paris 1991, p 167.

الهوامش

- (١) د. احمد انوار ناجي الوسائل البديلة لحل النزاع و علاقته بالقضاء , دار النهضة العربية , القاهرة , ٢٠١٠, ص ٥
- (٢) د. بسعي توفيق , التحكيم في عقود التجارة الدولية, محاضرات القيت على طلبة الدراسات العليا, كلية القانون, جامعة الجزائر, ١٩٩٩, ص ١٢
- (٣) د. نبيل احمد حلمي , التوفيق كوسيلة لحل المنازعات الدولية في القانون الدولي الخاص , دار النهضة العربية , مصر, ٢٠٠٣, ص ١٢
- (٤) -FOUCHARD (ph) L'arbitragejudiciaire, in, Etudes offertes a pierre BELLETT, Litec, paris 1991, p 167
- (٥) هكذا أقرت منظمة التجارة العالمية آلية لفرض النزاعات التي قد تحدث بين الدول تعتمد على مبدأ المصالحة الدولية كآلية أساسية ينبغي اللجوء إليها أولاً , ولا يتم اللجوء إلى التحكيم إلا بعد إخفاق المشاورات كذلك أقرت المادة ٦٧ من الشروط العامة للاتحاد الدولي للمهندسين الاستشاريين المعروف باسم - fide - حيث تنص على اللجوء إلى الوساطة قبل اتخاذ التحكيم. ويسبق هذا كله اللجوء طريق للتفاوض المباشر لحل الخلافات.
- (٦) د. طالب حسن موسى , قانون التجارة الدولي , دار الثقافة للنشر و التوزيع, عمان ٢٠٠٥, ص ٩٧
- (٧) شامل هادي نجم , الحماية القانونية لحياة العامل الخاطئة بعد التعاقد دراسة مقارنة بحث منشور في مجلة الحقوق العدد ٤٢, ص ١٦

(٨) . صلاح محمد احمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤، ص ١٦٤

(٩) المادة ١٥٩ من قانون العمل العراقي النافذ نصت على ((اولاً - تقوم الدائرة عند تسلمها اشعاراً بالنزاع بتعيين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالية ليقوم بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول الى اتفاق لتسوية النزاع ، على ان يقوم الوسيط بأجراء الاتصالات اللازمة مع الاطراف لعقد اجتماع بينهم لاطلاع على حيثيات النزاع خلال مدة لا تزيد على ٥ خمسة ايام من تاريخ ابلاغ الدائرة بالنزاع ان كان ذلك النزاع حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح من اجل تغيير شروط الاستخدام او اعتماد شروط استخدام جديدة.))

(١٠) المادة (١٦٠) (اولاً) تشكل بقرار من الوزير هيئة التحكيم للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية).

(١١) المادة ١٦٠ ((تاسعاً. تطبق احكام قانون المرافعات العراقي في كل ما يخص تشكيل هيئات التحكيم واليات عملها واتخاذ القرارات))

(١٢) المادة (١٦٠) (ثانياً : تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال مدة شهرين من تاريخ اول جلسة لها ثالثاً. لهيئة التحكيم ، بعد الاتفاق مع اطراف النزاع ، تمديد مدة الفصل بموضوع النزاع خلال مدة لا تزيد على شهرين اضافيين اذا لم يتم التوصل الى تسوية للنزاع خلال المدة المبينة في الفقرة ثانياً من هذه المادة.)

(١٣) الدكتور حفيظة السيد حداد، الرقابة القضائية على احكام التحكيم بين الازدواجية والوحدة ، دار الفكر العربي، مصر، الاسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٦

(١٤) د. احمد بشير الشيراري ، بطلان حكم التحكيم و مدى رقابة محكمة النقض عليه دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان ، الاردن، ٢٠١٦، ص ١٢٠

(١٥) د. ابو الخير عبدالعظيم سكرمة ، المرجع الوافي في التحكيم في المنازعات الخاصة و التجارية الدولية دراسة تأصيلية و تحليلية لاهم مشكلات التحكيم العملية وفقاً لقانون التحكيم ، القاهرة ، دار العدالة ، ٢٠١٥، ص ٦٨

(١٦) مشار اليه في د. احمد ابو الوفا، التحكيم بالقضاء و الصلح، مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية، مصر، ٢٠١٧، ص ١٥٣

(١٧) نصت المادة ٢٥٤ من قانون المرافعات المدنية العراقية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ على ((المادة ٢٥٤

لا يحل التحكيم الا في المسائل التي يجوز فيها الصلح . ولا يحل الا ممن له اهلية التصرف في حقوقه ويجوز التحكيم بين الزوجين طبقاً لقانون الاحوال الشخصية واحكام الشريعة الاسلامية.))

(١٨) نصت المادة ٢٥٥ من قانون المرافعات المدنية العراقية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ على ((لا يجوز ان يكون المحكم من رجال القضاء الا باذن من مجلس القضاء ولا يجوز ان يكون قاضياً او محجوراً او محروماً من حقوقه المدنية او مفلساً لم يرد اليه اعتباره))

(١٩) د. فتحي والي، التحكيم في المنازعات الوطنية و التجارية الدولية علماً و عملاً ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ٢٠١٤، مصر، ص ٤٢٠

(٢٠) ينظر الفقرة ٣ من المادة ١٦ من قانون التحكيم المصري

(٢١) د. عبدالرحمن العلام، شرح قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ و المبادئ القانونية لقرارات محكمة التمييز ج، ٤، الدائرة القانونية لوزارة العدل ، بغداد، ١٩٩٠، ص ٣٧

(٢٢) ما نصت عليه المادة (٧٦٨) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني "لا تولى مهمة المحكم لغير شخص طبيعي، واذا عين عقد التحكيم شخصاً معنوياً فتقتصر مهمته على تنظيم التحكيم"،

(٢٣) د. حفيظة السيد الحداد، الوجيز في النظرية العامة في التحكيم التجاري الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٤، ص ٢١٥

(٢٤) نصت المادة ٢٧٣ من قانون المرافعات العراقية على ((يجوز للخصوم عندما يطرح قرار المحكمين على المحكمة المختصة ان يتمسكوا ببطلانه وللمحكمة من تلقاء نفسها ان تبطله في الاحوال الاتية :

- ١ - اذا كان قد صدر بغير بيئة تحريرية او بناء على اتفاق باطل او اذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق .
- ٢ - اذا خالف القرار قاعدة من قواعد النظام العام او الاداب او قاعدة من قواعد التحكيم المبينة في هذا القانون .
- ٣ - اذا تحقق سبب من الاسباب التي يجوز من اجلها اعادة المحاكمة .
- ٤ - اذا وقع خطأ جوهري في القرار او في الاجراءات التي تؤثر في صحة القرار .
- ٥٠ (د. احمد خليل، قانون المرافعات المدنية و التجارية ، دار الجامعة الجديد للنشر، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٥٦
- ٢٦ (انظر قرار رقم ٧٨٣ / مدنية اولى/ ١٩٧٢ في تاريخ ١٢/٢٧ المشار اليه في عبدالرحمن العلام ، مصدر سابق، ص ٨٤٨
- ٢٧ (الدكتور احمد سيد أحمد محمود سلطة المحكم في إصدار الأحكام الوقتية والأوامر في القانون المقارن والكويتي والمصري، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣ ص ٩٥ .
- ٢٨ (الدكتور ابو العلا علي ابو العلا النمر، القانون الواجب التطبيق على المسائل الاجرائية في مجال التحكيم ، دار النهضة العربية، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ٨٧ ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت . ١٩٨٨ ، ص ٣٠٣ .
- ٢٩ (الدكتور مصطفى الجمال و عكاشة محمد عبد العال ، التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية و الداخلية ، ط ١ ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت ١٩٨٨ ، ص ٣٠٣
- ٣٠ (نصت المادة من قانون المرافعات المدني العراقي النافذ ٢٦٩)) (يجب على المحكمين الرجوع الى المحكمة المختصة اطلاقاً بنظر النزاع لاحدار قرارها في الانابات القضائية التي قد يقتضيها الفصل في النزاع او اذا اقتضى الامر اتخاذ اجراء مترتب على تخلف الشهود او الامتناع عن الاجابة .))
- ٣١ (نصت المادة ٢٦٨ من قانون المرافعات المدني العراقي النافذ)) (اذا عرضت خلال التحكيم مسألة اولية تخرج عن ولاية المحكمين او طعن بالتزوير في ورقة او اتخذت اجراءات جزائية عن تزويرها او عن حادث جزائي اخر يوقف المحكمون عملهم، ويصدرون قراراً للخصوم بتقديم طلباتهم الى المحكمة المختصة وفي هذه الحالة يقف سريان المدة المدددة الى ان يصدر حكم بات في هذه المسألة .))
- ٣٢ (د. احمد خليل مرجع سابق، ص ٥٨٠
- ٣٣ (د. احمد خليل ، مرجع سابق ، ص ٥٨٠
- ٣٤ (د. عبدالرحمن العلام مرجع سابق، ص ٥٨٨
- ٣٥ (د. خيري عبدالفتاح السيد البتانوني، مفهوم المحكم في التحكيم التجاري الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣، ص ١٥٤
- ٣٦ (القاضي فادي الياس استقالة المحكم، مجلة التحكيم الدولية، العدد الثلاثون، نى سان، بى روت ٢٠١٦ ص ١٢٦ .
- ٣٧ (د. مصطفى ناطق صالح مطلوب ، المعين في التحكيم التجاري دراسة مقارنه على وفق احدث الانظمة القانونية التحكيمية الاقليمية والدولية ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ٢٠١٧ ، ص ٢٨٧