

التحكيم في المسائل العمالية

علي معمر الجعرود

كلية الشريعة والقانون/ الجامعة الاسمرية الاسلامية / قسم القانون

Email: Alialjaroud315@gmail.com

محمد بشير حامد

محاضر مساعد بكلية الشريعة والقانون/ الجامعة الاسمرية الاسلامية / قسم القانون

Email: Mohamedbhamed89@gmail.com

الملخص:

تعتبر المنازعات في المسائل العمالية من أهم المسائل التي تثور بين العامل ورب العمل والتي تجعلها يبحثون عن طريق لحل هذه المنازعات بديلاً عن القضاء ، ومن أهم هذه الطرق هو طريق التحكيم الذي يعد طريقاً استثنائياً يتخذه طرفا العقد لفض النزاع بينهما وذلك نظراً لما يتسم به التحكيم من اختصاراً للوقت وقلّة التكاليف وسرعة الفصل في المنازعات ، ولهذا فقد اقتضت طبيعة البحث الاجابة على بعض الإشكاليات الآتية وهي : مدى جوازية اللجوء الى التحكيم بديلاً عن القضاء في الفصل في المنازعات العمالية؟ ، ومدى قدرة التحكيم على حل هذه المنازعات الناشئة عن عقد العمل ؟

وللاجابة على هذه الإشكاليات ؛ يقتضي الأمر تقسيم هذا البحث إلى ثلاث مطالب ، سيتم التعريف في المطلب الأول ب ماهية التحكيم في المسائل العمالية، أما المطلب الثاني فسيتم التطرق فيه الى اتفاق التحكيم، أما في المطلب الثالث والآخر فسوف يتم بيان مدى قابلية تسوية المنازعات العمالية بنظام التحكيم.

Summary

Disputes in labor cases are one of the most important issues that arise between the worker and the employer, which drives them to search for a way to resolve these disputes as an alternative to the judiciary, and among the most important of these methods: the arbitration path, which is an exceptional way for the parties to the contract to settle the dispute between them, given the arbitration feature, which is shortening time and lower costs And the speed of settlement of disputes. For this reason, the nature of the research necessitated the answer to some of the following problems, namely: To what extent is it permissible to resort to arbitration as an alternative to the judiciary in adjudicating labor disputes? To what extent can arbitration resolve these disputes arising from the employment contract?

To answer these problems; It is necessary to divide this research into three demands. The first condition will be defined as the essence of arbitration in labor matters, while the second requirement will be dealt with in the arbitration agreement, and in the third and last requirement, the suitability of resolving labor disputes through the arbitration system will be clarified.

المقدمة

في خضم التطورات الحديثة وعصر السرعة ومن خلال استخدام الوسائل الأكثر فاعلية، والسرعة في الحياة وحيث إن عمل القضاء بشكل عام يقوم على عنصر تحقيق العدالة ، بالإضافة إلى السرعة في الفصل ثم تطوير القضاء بأكثر من وسيلة من خلال تعديل القوانين وتقصير المدد في المواعيد، والحث على السرعة في الفصل وزيادة عدد القضاء ،ومع ذلك لا تزال الدعاوى التي تنتظر من قبل القضاء العادي تأخذ أمدًا طويلاً في الفصل فيها؛ الأمر الذي جعل كثيراً من المتهمين من رجال القانون والاستثمار يقومون بالبحث عن استخدام طرق أخرى بديلة ؛ مثل التحكيم كوسيلة لفضّ المنازعات بشكل عام،

إن القضايا العمالية تعد محط اهتمام المشرع حيث إن كثيراً من القضايا العمالية تأخذ مدة طويلة الأمر الذي ينعكس بطريقة مباشرة على العامل ؛ والعامل ليس لديه تأثير على سلطة واضعي التشريع ، ولكن عندما أصبح الأمر برهن المستثمر الذي وضع جل أمواله بمجال الاستثمار ، يجد إن القضاء يعيق استثماراته صار يبحث عن وسائل أخرى على رأسها التحكيم الذي أصبح وسيلة بديلة يتم اللجوء إليها.

أهمية البحث:-

تكمن أهمية التحكيم في المنازعات العمالية في كونه يؤدي لسرعة فض المنازعات بين العامل ورب العمل وفي سرعة وصول العامل إلى حقوقه ويختصر عليه الوقت ويحفظه من مغبة الوقوع في مشاكل اقتصادية، وطول الوقت في فضها ويساعد على استمراره في العمل لدى صاحب العمل، كونه وسيلة وديه لحل النزاع.

إشكاليات البحث :-

تدور إشكالية هذا البحث حول مدى جواز اللجوء إلى التحكيم بديلاً عن القضاء في الفصل في المنازعات العمالية ، وكذلك مدى قدرة التحكيم على حل المنازعات العمالية الناشئة عن عقد العمل.

صعوبة البحث:-

إن هذا البحث كأى بحث آخر في مجال الدراسات القانونية لا يخلو من الصعوبات، ولعل أبرزها هو وجود فراغ قانوني حتى الآن؛ حيث لم ينظم المشرع الليبي التحكيم إلا في نصوص بسيطة في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وإضافة إلى ذلك قلة المؤلفات المختصة بهذا النوع من التحكيم.

منهج الدراسة:-

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج التحليلي المقارن ، والقائم على تحليل ماهية التحكيم، وشروطه ومدى انطباقه وقابليته في تسوية المنازعات العمالية ، والمقارنة بين بعض التشريعات بهذا الخصوص .

خطة البحث :-

وبناءً على ما سبق فقد تم تقسيم هذا البحث إلى مطلبين اثنين؛ حيث تناولنا في المطلب الأول ماهية التحكيم بشكل عام ، أما في المطلب الثاني فقد تطرقنا فيه إلى مدى قابلية تسوية المنازعات العمالية بنظام التحكيم.

المطلب الأول

ماهية التحكيم في المسائل العمالية

إن التحكيم يسعى لإحلال العدالة الخاصة التي يرتضيها أطراف النزاع على عكس العدالة التي يرسمها القاضي في النزاع في عدالة عامة لا يتفق عليها الخصوم بل يطلبها أحد الخصوم ويفرضها القاضي على أطراف النزاع الأخرى.

والعدالة الخاصة التي يرغبها الأطراف " يخضعون لها ويسلمون بما يقتضي به التحكيم وينفذونه بشكل ودي " فأصبح التحكيم أهم الوسائل لفض النزاع باعتباره أقرب الوسائل للعدالة ، فهو عدل خاص ، عدل اتفاقي . وعدل رضائي، و في ذات الوقت فهذا العدل يسير جنباً إلى جنب مع القضاء، ويتسم التحكيم بأهمية خاصة؛ إذ إنه يساعد على فض المنازعات بطريقة ودية وسهلة تحافظ على بقاء العلاقة ومتانتها بين طرفي التحكيم، وتظهر ماهية التحكيم وأهميته من خلال نشأة التحكيم وأنواعه وصوره.

الفرع الأول:- تعريف التحكيم :

يعرف التحكيم عند بعض فقهاء¹ القانون بأنه: "عقد تلتقي فيه إرادة المتعاقدين على إحالة النزاع الناشئ عن العقد المبرم بينهما أو أي نزاع قد ينشأ بخصوص هذا العقد ، على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا في هذا النزاع دون اللجوء إلى القضاء المختص أصلاً للفصل في هذا النزاع" ، كما يعرف أيضاً عند البعض² الآخر بأنه: " نظام لتسوية المنازعات عن طريق أفراد عاديين يختارهم الخصوم "

والخلاصة ومن خلال التعريفات السابقة يتبين لنا أن التحكيم هو الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة.

أما من جانب القضاء فقد عرفته محكمة النقض المصرية في حكمها رقم 650/ق لسنة 57 قضائية والصادر بتاريخ 1995/1/23م حيث عرف هذا الحكم التحكيم من خلال المشرع " يجوز للخصوم خروجاً عن الأصل أن يتفقوا على إحالة ما بينهم من نزاع على محكمين يختارونهم ليفصلوا فيه بحكم ، له طبيعة أحكام المحاكم".

أما من جانب القضاء الليبي فقد عرفت المحكمة العليا الليبية التحكيم في الطعن الشرعي رقم 20/17ق في 18 / 4 / 1974م ، والمنشور في مجلة المحكمة العليا الليبية " من أهم شروط التحكيم أن تكون هناك مشاركة يحدد فيها موضوع النزاع ، و إلا كان التحكيم باطلاً ، وأن يحكم المحكم بما يدلي به الخصوم ، ومفاد ذلك أن يقوم بدور القاضي الذي يستمع للطرفين ويقضي لأحدهما " .

ومن خلال التعريفات السابقة يتبين لنا أنها تشتمل على العناصر الأساسية للتحكيم وهي :-

1. لا بد من وجود اتفاق مسبق بين الطرفين على إحالة النزاع إلى طرف ثالث.
2. وجود اتفاق بين الخصوم على تعيين من يتولى التحكيم.
3. محل التحكيم هو فض النزاع القائم أو المحتمل بين الخصمين.

ومما سبق يمكننا تعريف التحكيم في المنازعات العمالية بأنه : لجوء أطراف عقد العمل إلى حل المنازعات التي تنشأ بينهم والفصل فيها عن طريق محكمين يتم اختيارهم من قبل أطراف العلاقة ، وبعيداً عن الطريق الذي رسمه المشرع لفض جميع المنازعات ، وهو القضاء العادي.

¹ أحمد أبو الوفا ، التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية/ مصر ، الطبعة الثانية 1983م، ص 39- 40.
² مفتاح الرومي، التحكيم مذكرات القيت على طلبة الدراسات العليا، جامعة مصراته سنة 2015.

الفرع الثاني أنواع التحكيم

تتعدد أنواع التحكيم وصوره حسب الزاوية التي ينظر إليه منها ، وحسب ظروف النزاع ، ومن أهم هذه الأنواع في القوانين والتشريعات العربية : التحكيم الاختياري ، والتحكيم الإجباري ، التحكيم الحر (الخاص) أو التنظيمي أو المؤسسي¹ :

أولاً: التحكيم الاختياري:-

وهو الذي يتم اللجوء إليه طواعية بمقتضى إرادة الأطراف ، وذلك خلاف التحكيم الإجباري الذي يتم اللجوء إليه بشكل إلزامي، وقد نظمت التشريعات مثل هذا النوع من التحكيم في أغلب الدول، وهو ما نصت عليه المادة 739 مرفعات ليبي، حيث أجازت للمتعاقدين أن يشترطوا بصفة عامة عرض ما قد يشأ بينهم من نزاع على المحكمين.

وكذلك ما نص عليه القانون رقم 2012/12 بشأن علاقات العمل في مواده (من 102 إلى 106) على اللجوء إلى التحكيم كوسيلة من وسائل فض المنازعات المتعلقة بالعمل اختياريًا وليس إجباريًا ، حيث نص في المادة (103) على تسوية المنازعات بمقتضى التحكيم الاختياري بناء على طلب ذوي الشأن وهم العامل ورب العمل وهو نص صريح .

وفي حالة عدم تسوية المنازعة بموجب هذه الوسيلة تصبح الإحالة إلى مجلس التوفيق وجوبية وهذا ما تناولته المواد (104 – 105) من القانون السابق ذكره وهنا يصبح التحكيم أمراً إجبارياً ، يتولى هذا التحكيم مجلس توفيق ويتولاه أحد قضاة المحكمة الابتدائية رئيساً وعضوية الجهات ذات العلاقة. وفي حالة تعذر المجلس في تسوية النزاع كله أو بعضه وجب إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم المختصة وتكون برئاسة مستشار في محكمة الاستئناف وعضوية الجهات ذات العلاقة ، ويلاحظ بموجب هذا القانون أن التحكيم يبدأ اختياريًا ثم يصبح وجوبياً في حالة عدم تسوية النزاع بشكل التحكيم الاختياري².

ثانياً: التحكيم الإجباري:

وفي هذا النوع يلزم المشرع الأطراف المتنازعة أو الأفراد المتخاصمين اللجوء للتحكيم والاتجاه له بدلاً من القضاء العادي لحل منازعاتهم، وقد أخذت بهذا النوع بعض التشريعات العربية ومنها على سبيل المثال، المشرع الكويتي حيث نص في المادة (2/2) من قانون التحكيم القضائي الجديد³ ، في مواده المدنية والتجارية رقم (11) لسنة 1995م وذلك على عكس المشرع الليبي في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م حيث نص على أن التحكيم وسيلة لفض المنازعات المتعلقة بالعمل اختياريًا وليس إجبارياً.

ثالثاً: التحكيم الحر (الخاص) والتحكيم المؤسسي:

يقسم التحكيم من حيث تنظيمه إلى نوعين: النوع الأول / التحكيم الحر وهذا التحكيم الذي يمنح الخصوم ويعطي لهم الحرية الكاملة في اختيار المحكم، وتحديد القواعد والإجراءات التي يتبعها في عملية التحكيم، ولكن وعلى الرغم من كل هذه الحرية الممنوحة للخصوم ، فإن التحكيم يجب أن يتم وفقاً للنظام العام للدولة التي يقع فيها⁴.

¹ محمد السيد عرفة ، التحكيم الداخلي في القانون المصري ، دار النهضة العربية، القاهرة / مصر، 2012، ص47

² محمد السيد عرفة ، المرجع السابق، ص48-49؛ أيضاً مفتاح الرويمي ، مرجع سابق ص 23.

³ حيث أخذ المشرع الكويتي بالتحكيم الاجباري في منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين صاحب العمل وجميع عمالة أو فريق منهم بشأن شروط العمل حيث أسند إلى لجنة التحكيم في منازعات العمل مهمة التحكيم في هذا النوع من المنازعات ويتم تشكيل هذه اللجنة وفق المادة (889) من القانون رقم (38) لسنة 1964م بشأن العمل في القطاع الاهلي.

⁴ فتحي والي ، مبادئ قانون القضاء المدني، القاهرة/ مصر، ص42، بند 3.

أما النوع الثاني / التحكيم المؤسسي فهو الذي ينص على أساس أن مؤسسة معينة هي التي تقوم بعملية التحكيم والإشراف عليه، مع توفير الخدمات له، حيث إن هذه المؤسسة تختار محكمين للقيام بالفصل في النزاع، أو يختار أطراف النزاع محكمين، ولكن عملية الإشراف وتوفير الخدمات الإدارية على التحكيم تقوم بها المؤسسة لقاء أجر معين، ويحدد عادة ما يقوم بنسبة معينة من قيمة النزاع محل التحكيم، ومن أمثلة هذا النوع من التحكيم الذي يجرى بغرفة التجارة الدولية بباريس اختصاراً باسم (ICC) أو مركز لندن للتحكيم المعروف باختصار (AAA)¹.

رابعاً: التحكيم الداخلي والتحكيم الدولي :

ينقسم التحكيم حسب النزاع ومدى ارتباطه بإقليم الدولة إلى نوعين: النوع الأول / التحكيم الداخلي وهو الذي ترتبط كافة عناصر النزاع فيه بإقليم الدولة؛ أي أن أطرافه مواطنون وموضوعه يتعلق بنزاع داخلي بحث ومكان التحكيم يكون في الدولة التي ينتمي إليها الخصوم بجنسيتهم والتي يرتبط بها النزاع برابطه وثيقة.

أما النوع الثاني / التحكيم الدولي وهو التحكيم الذي يرتبط أحد عناصره بدولة أجنبيته، كجنسية الخصوم، أو موضوع النزاع أو مكان التحكيم².

وتختلف الأحكام التي تطبق على كل نوع من هذين النوعين، ولكن الملاحظ هناك قوانين وأنظمة عربية لا تفرق بين هذين النوعين من التحكيم فلا تضع قواعد خاصة لكل منهما ومثال ذلك نظام التحكيم السعودي³؛ أما ما نصت عليه المادة (15) من مشروع قانون التحكيم الليبي أن إضفاء الصفة الدولية للتحكيم مرتبط بعدة اعتبارات من أهمها جنسية أطراف المنازعة ومحل إقامتهم ومكان توقيع اتفاق التحكيم ومكان تنفيذ العقد، حيث استعارها المشرع الليبي من قانون التحكيم المصري والذي بدوره استعار هذا النص من القانون النموذجي للتحكيم الدولي الصادر من الجمعية العامة للأمم المتحدة.

المطلب الثاني

اتفاق التحكيم

ويقصد باتفاق التحكيم⁴، بأنه اتفاق بين طرفين على أن يحيلوا إلى التحكيم، جميع أو بعض المنازعات التي نشأت أو تنشأ مستقبلاً بينهما بشأن علاقة قانونية محددة، تعاقدية كانت أو غير تعاقدية.

ويمكن تعريفه أيضاً بأنه: "التعبير عن إرادة الطرفين باللجوء إلى التحكيم ويأخذ هذا الاتفاق صوراً عدة، فهو قد يرد في صورة عقد مستقل وسابق عن نشوء النزاع وقد يرد كشرط تحكيم في العقد الأساسي على هيئة بند من بنود العقد ويكون مفاده الاتفاق على فض النزاع بشأن تنفيذ أو تفسير هذا العقد تحكيمياً"، وهذا ما نصت عليه المادة (2) من مشروع قانون التحكيم الليبي⁵، ويأخذ اتفاق التحكيم إحدى صورتين؛ هما: شرط التحكيم و مشاركة التحكيم وستتناول هاتين الصورتين في فرعين مستقلين على النحو التالي.

¹ أحمد مليجي، قواعد التحكيم في القانون الكويتي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، 1996، ص 25 29.

² أحمد مليجي، مرجع سابق ص 25 وما بعدها.

³ محمد بن نصار بن محمد البجاد، التحكيم في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الإدارة العامة، الرياض، 1999، ص 55.

⁴ محمد السيد عرفة، مرجع سابق ص 63.

⁵ حيث نصت على أن: "اتفاق التحكيم هو التزام الأطراف على اللجوء إلى التحكيم لفض كل أو بعض النزاعات القائمة أو التي قد تنشأ في المستقبل بينهم، نتيجة قيام علاقة قانونية بينهم تعاقدية كانت أو غير تعاقدية، ويمكن أن يكون الاتفاق على صيغة شرط تحكيمي أو على صيغة اتفاق على التحكيم".

الفرع الاول

شرط التحكيم:

أولاً : تعريفه

يعرف شرط التحكيم بأنه: الاتفاق مسبقاً بموجب عقد على إخضاع المنازعات التي تنشأ عن تنفيذ هذا العقد أو تفسيره عقداً معيناً للتحكيم ، وقد يرد هذا العقد في شكل شرط في العقد الأصلي ، أو على عقد مستقل عنه ، أو في شكل إحالة من العقد الأصلي إلى عقد آخر¹ . ويعرف أيضاً بأنه : " عبارة عن شرط بمقتضاه يعرض ما يدور من النزاع بشأن عقد معين على محكمين بدلاً من عرضه على قضاة الدولة "² .

ثانياً: خصائص شرط التحكيم :-

من خلال التعريفات المتقدمة يتبين أن لشرط التحكيم جملة من الخصائص هي:

1. شرط التحكيم هو عمل إرادي محض و باعتباره كذلك فيتميز بخصائص معينة كذلك التي تتوفر في أي عقد .
2. شرط التحكيم يجسد اتفاق التحكيم وبالتالي فهو عقد من العقود المسماة باعتبار أن هذا العقد أوجد له القانون تنظيم قانوني خاص به وتسمية نصت عليها أغلب القوانين كباقي العقود المسماة الأخرى.
3. يعتبر شرط التحكيم من العقود الشكلية؛ لأن الكتابة فيه تعد شرط انعقاد وليس شرط إثبات ، وعلّة اشتراط الكتابة هنا لصحة اتفاق التحكيم هو الحرص على عدم فتح الباب لمنازعات فرعية حول وجود أو مضمون هذا الاتفاق³، وبالتالي فاندماها يعدم العقد ولا يهيم الكتابة رسمية أو عرفية ، وهو ما نص عليه مشروع قانون التحكيم الليبي في المادة الخامسة منه ، و غيره من التشريعات التي أخرجت هذا العقد من طائفة العقود الرضائية واعتباره عقداً شكلياً، ومنها قانون التحكيم المصري رقم (27) لسنة 1994م حيث نصت على أنه: "يجب أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً وإلا كان باطلاً" ، ويفهم من صريح النص أن المشرع المصري اعتبر الكتابة فيه من النظام العام ، بحيث لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفته وذلك بالاكتفاء بالاتفاق الشفهي أو الضمني على اللجوء إلى التحكيم ، فضلاً عن ذلك لما لها من دور هام في الإثبات.
4. يعد شرط التحكيم اتفاقاً مستقلاً بذاته عن العقد الأصلي ، ويقصد باستقلالية شرط التحكيم هو أن عدم مشروعية العقد الأصلي أو عدم صحته أو بطلانه أو فسخه لا تؤثر على شرط التحكيم بغض النظر عن الصورة التي اتخذها هذا الشرط ، وبمعنى آخر يعتبر هذا الشرط بنداً قائماً بذاته وله ذاتيته واستقلاليته ، بحيث يجعله متميزاً عن العقد الأصلي المرتبط به ، فهو لا يتأثر بما يشوب العقد الأصلي من عيوب الإرادة أو حالات البطلان أو الفسخ ، ويقصد بالاستقلالية هو المعنى القانوني لها وليس المادي ، أي بمعنى أنه لو كان شرط التحكيم بنداً في العقد الأصلي فهو مستقل عنه من حيث القانون ، ولكل منهما رضا ومحل وسبب مختلف عن الآخر.

ثالثاً: آثار شرط التحكيم⁴

يرتب شرط التحكيم جملة من الآثار تتمثل في الآتي:-

1. التزام طرفي اتفاق التحكيم على حسم وتسوية المنازعة التي تثور بينهما في المستقبل بطريق التحكيم .
2. يمتنع عن القضاء العام في الدولة بنظر هذا النزاع إفلات المنازعة المتعلقة بتنفيذ أو تفسير العقد الأصلي من ولاية قضاء الدولة، وهو ما يسميه الفقه بالأثر السلبي للتحكيم.
3. يترتب على وجود التحكيم اختصاص هيئة التحكيم أو المحكم الفرد بنظر النزاع المتفق فضه تحكيمياً، وهو ما يسمى بالأثر الإيجابي لشرط التحكيم.

¹ انظر في هذا المعنى : سمير جاويد ، التحكيم وآلية فض المنازعات ، دار القضاء أبو ظبي ، الطبعة الاولى ، 2014، ص45.

² مفتاح الرومي ، مرجع سابق ، ص 34.

³ علي الصادق الفناص؛ عبد الرحيم أبو القاسم الحريزي ، اتفاق التحكيم بين الرضائية والشكلية في ظل القانون الليبي ، مجلة العلوم القانونية والشرعية ، كلية القانون/جامعة الزاوية، 2017، العدد الثامن ، ص166

⁴ مفتاح الرومي ، مرجع سابق ص41

الفرع الثاني مشاركة التحكيم

لا تختلف مشاركة التحكيم عن شرط التحكيم ، حيث يعتبر كلاهما اتفاق تحكيم، وهناك العديد من القواعد المشتركة بينهما ، مثل القواعد واجبة التطبيق على رضا وأهلية المتعاقدين ويتفقان أيضا في الأثر المترتب عليها فكلاهما يخرج النزاع من ولاية القضاء ليعتقد المحكم ولايته على هذا النزاع ويتفقان أيضا من حيث الشروط فيجب أن تتوفر أركان وشروط إبرام العقد في كليهما ، ولكن يوجد بعض الفروقات بين مشاركة التحكيم وشرط التحكيم سنبينها لاحقاً.

أولاً: تعريف مشاركة التحكيم

يعرف الفقه¹ مشاركة التحكيم بأنها: " اتفاق يعقده شخصاً أو أكثر على اختيار شخص أو أكثر ليتولى حل النزاع الذي نشأ بينهما بالفعل" أي أن مشاركة التحكيم تستوجب وقوع النزاع بالفعل ، وذلك بعكس الشرط الذي ينظم ما قد ينشأ من نزاع في المستقبل.

حيث يتفق الطرفان على التحكيم بعد نشوء النزاع بينهما بالفعل، فيبرمان اتفاقاً يسمى: وثيقة أو مشاركة التحكيم يحددان فيه نقاط النزاع بينهما ، وكيفية اختيار هيئة التحكيم ، وكيفية تسوية النزاع عن طريق التحكيم ، وهذه الصورة تعد الأكثر شيوعاً في مجال المنازعات العمالية وذلك لعدة أسباب² وهي:

- 1- الفترة الطويلة التي تستغرق في فض المنازعات العمالية عن طريق القضاء مما يحمل الأطراف على اللجوء للتحكيم خاصة بعد وقوع النزاع أو حتى بعد السير في بعض الإجراءات القضائية.
- 2- السرعة التي يمكن إنجازها خاصة أن العامل هو الحلقة الأضعف ويلجأ إلى التحكيم من أجل الحصول على حقوقه في أسرع وقت.

- 3- تحديد الشروط بشكل واضح، حيث إن النزاع قد وقع وأصبح بحاجة للبحث عن الحل، وليس كما هو الحال في شرط التحكيم الذي يوضع قبل وقوع النزاع.

ثالثاً: المقارنة بين شرط التحكيم ومشاركة التحكيم:

مما سبق يتبين لنا وجود اختلاف جوهري بين شرط التحكيم ومشاركة التحكيم يتضح هذا الاختلاف في التوقيت الذي يتفق فيه الطرفان على اللجوء الى التحكيم، وبالرغم من وجود الاختلاف بينهما ، توجد أيضا بينهما أوجه اتفاق و تتمثل في أن كليهما يعد من طرق تنظيم عملية التحكيم ، وكليهما وسيلتان أو وجهان لعملة واحدة ، وهو ما يسمى باتفاق التحكيم، وهما الأساس في عملية التحكيم ومن خلال ما سبق في دراستنا لشرط ومشاركة التحكيم سنتناول التفرقة بينهما في عدة نقاط على النحو التالي:-

1. الشرط يبرم قبل حصول أي نزاع ، والمشاركة يتم إبرامها بعد نشوء النزاع.
2. الشرط يبرم في جو تسوده روح الود والمحبة بين أطراف النزاع ، أما المشاركة فهي تبرم بعد نشوء النزاع فهي تبرم في جو تسوده روح المشاحنة وعدم الثقة في أغلب الأحيان.
3. الشرط يتنازل فيه الطرفان عن اللجوء للقضاء فيما لو نشأ نزاع مستقبلاً، وذلك على عكس المشاركة فيكون التنازل بعد نشأة النزاع فعلاً.
4. المشاركة تكون مستقلة عن العقد الأصلي بشكل مادي وبشكل قانوني ، في حيث إن الشرط يعتبر عقداً مستقلاً من الناحية القانونية ولكنه قد يكون موجوداً في العقد الأصلي وبالتالي ليس هناك استقلال مادي .
5. المشاركة يتم تبيان النزاع فيها بشكل واضح ومحدد أولاً؛ لأنه ولد بالفعل ، وذلك على عكس الشرط فهو ينظم نزاع محتمل قد يقع وقد لا يقع.

¹ حسين عبده الماحي ، التحكيم النظامي في التجارة الدولية ، دار النهضة العربية القاهرة / مصر، 2003 ، ص25.
² عمر العطين ، التحكيم في القضايا العمالية ، مجلة المنارة ، العدد2 ، المجلد15 ، 2009 ، ص186.

المطلب الثالث

مدى قابلية تسوية المنازعات العمالية بنظام التحكيم

تهدف قوانين العمل عموماً وبالدرجة الأولى إلى حماية العامل ؛ باعتباره الطرف الضعيف في العقد ، إضافة إلى السماح له في الإثبات بكافة طرق الإثبات ، و هذا الأمر يؤدي إلى عدم ارتياح أرباب وأصحاب العمل لهذه الامتيازات ، وكما أن قواعد قانون العمل تمتاز بأنها قواعد أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وأن أحكام قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل، ولكن يجوز منح امتيازات إضافية عن أحكام قانون العمل طبقاً للمادة (68) من قانون علاقات العمل الليبي الجديد، وهذه الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تعد متعلقة بالنظام العام ولا يجوز التنازل عنها في كافة الظروف والأحوال.

وتجدر الإشارة إلى أن التحكيم في المنازعات العمالية قد انقسم بشأنها الفقه وبعض التشريعات حول جواز اللجوء فيها لنظام التحكيم ، فهناك من يرى بعدم جواز التحكيم في المنازعات العمالية ؛ لارتباطه بالنظام العام ، وهناك من يرى العكس ، أي جواز اللجوء للتحكيم للفصل فيها.

وبناء على ما سبق يثور التساؤل:- هل يعد اللجوء إلى التحكيم في القضايا العمالية مخالفاً لقانون العمل أو لا؟ وهل يعني ذلك تنازله عن حقه في التقاضي ؟

وفي إطار الخوض في هذه الإشكاليات نجد أن قانون العمل الليبي الجديد رقم 12 لسنة 2010م قد حدد الحالات التي يتم من خلالها فض المنازعات العمالية.

وبناء على ذلك وقبل الخوض في معرفة مدى قابلية تسوية هذه المنازعات عن طريق التحكيم ، سنقوم بتعريف عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي :-

حيث يعرف عقد العمل الفردي حسب ما نصت عليه المادة (5) من قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 م بأنه: " كل اتفاق بين جهة العمل والعامل يتعهد بمقتضاه العامل لدى جهة العمل وتحت إدارتها وإشرافها نظير حصة في الإنتاج أو الخدمة أو مقابل نقدي".

كما يمكننا تعريفه بشكل آخر على أنه: " اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو خطي يبرم بين صاحب العمل والعامل لمدة محددة أو غير محددة ، أو لإنجاز عمل معين ، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه".

أما بخصوص **عقد العمل الجماعي** و بالرجوع لقانون علاقات العمل الليبي المشار إليه أعلاه فنجد أنه لم يهتم مطلقاً بالاتفاقيات الجماعية ولا المفاوضات الجماعية وهو أمر يثير الاستغراب¹ ؛ بالرغم من أنه قد ميز بين المنازعات الجماعية والمنازعات الفردية عند اللجوء للتحكيم .

وعلى صعيد التشريعات العربية ومنها قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني فنجد أنه قد عرف عقد العمل الجماعي في مادته الأولى(1) على أنه: " اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاداً أو أكثر من اتحاد نقابات الإجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة أو أكثر من اتحاد مهني لرب العمل"².

¹ عبد الغني الرويمض ، القانون الاجتماعي ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي/ ليبيا، الطبعة الثامنة 2018، ص47.

² قانون عقود العمل الجماعي والوساطة والتحكيم اللبناني الصادر في 2 ايلول 1964م.

وتأسيسا على ذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول فيهما التعريف بمنازعات عقد العمل ، وتسوية هذه المنازعات عن طريق التحكيم .

الفرع الأول :-

التعريف بمنازعات عقد العمل

يتمتع قانون علاقات العمل الليبي رقم 2010/12 بصفة الطابع التوفيقى، وهذا ما يتمثل في نظام التحكيم في حل المنازعات الجماعية أما المنازعات الفردية فيتم حسمها بواسطة موظف التوفيق، وسنقوم بالتعريف أولاً بالمنازعات الجماعية ثم يليها ثانياً التعريف بالمنازعة الفردية وذلك على النحو التالي:

أولاً: المنازعة الجماعية:

أ- التعريف بالمنازعة الجماعية

عرفها قانون علاقات العمل رقم 2010/12م في مادته(101)" يعتبر النزاع جماعياً إذا وقع بين جهة العمل وعدد من العمال لا يقل عن 25% من مجموعهم بشرط ألا يقل عدد العمال المتنازعين عن عشرة عمال".

وعليه لكي تعتبر المنازعة جماعية في القانون الليبي يجب أن، تتعلق بالمصالح المشتركة لعدد من العمال لا يقل عن العدد الذي نصت عليه المادة(101) من قانون علاقات العمل سالف الذكر، ويجب أن يتعلق النزاع بالعمل وشروطه، وإن الطرف العمالي يجب أن يكون أكثر من عامل واحد، أي بقدر العدد المطلوب.

ب- جهات تسوية المنازعة الجماعية

تختص بهذا النوع من المنازعات استناداً إلى نص المادة (103) من قانون علاقات العمل، مجالس التوفيق وهيئات التحكيم، ويراد بالتوفيق الوصول إلى تسوية النزاع برضى الطرفين بصرف النظر عن موضوع هذه التسوية.

وطبقاً لما جاء في هذه المادة (103) من قانون العلاقات العمل 2010\12 " تسوغ منازعات العمل عن طريق التحكيم الاختياري بناء على طلب طرفي النزاع، فإذا لم يتم الاتفاق على تسوية النزاع عن طريق التحكيم يتم عرض موضوع النزاع على مجلس التوفيق وهيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا القانون".

نجد أن بمقتضى هذه المادة يكون التحكيم كما نرى في قانون علاقات العمل اختياريًا بناءً على طلب ذوي الشأن، وهما رب العمل و العامل، وهو نص صريح في حين أنه في حالة عدم تسوية المنازعة بموجب هذه الوسيلة تصبح الإحالة على مجلس التوفيق وجوبياً، وهذا ما نصت عليه المادتين (104-105) من قانون علاقات العمل سالف الذكر، وهنا يصبح التحكيم إجبارياً، ويتولى هذا التحكيم مجلس برئاسة أحد قضاة المحكمة الابتدائية وعضوية الجهات ذات العلاقة.

وفي حالة تعذر هذا المجلس تسوية النزاع كله أو بعضه وجب إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم المختصة وتكون برئاسة مستشار في محكمة الاستئناف وعضوية الجهات ذات العلاقة.

ينبني مما سبق ذكره ووفقاً لأحكام قانون علاقات العمل أن التحكيم يبدأ اختياريًا ثم يصبح واجباً في حالة عدم تسوية النزاع عن طريق التحكيم الاختياري.

أما في قانون رقم 23 لسنة 2010م بشأن النشاط الاقتصادي حيث نص بصريح العبارة على اختصاص غرف التجارة والصناعة بتوليهم فض المنازعات التجارية التي تنشأ بين أعضائها عن طريق التحكيم والتوفيق، بناءً على اتفاق الأطراف المتنازعة، وهذا ما نصت عليه المادة (1330) من هذا القانون، وكذلك ما نصت عليه المادة (1343) من القانون ذاته على أن: "يختص اتحاد الغرف التجارية بالتحكيم بين منتسبي هذه الغرف في المنازعات التي تنشأ بين أعضائها، وفض المنازعات التي يكون فيها طرف أجنبي، ويتم ذلك بناءً على اتفاق الأطراف"¹.

ثانياً: التوفيق في المنازعة الفردية:-

"في حالة وقوع النزاع الفردي يجوز لأي من الطرفين التقدم بشكوى لمكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل وفقاً لنص المادة (102) من القانون المذكور، ثم يحيل مكتب العمل النزاع إلى موظف التوفيق وهذا الموظف مختص بتسوية المنازعات الفردية، ويجب على الموظف التوفيق أن يدعو الطرفين المتنازعين إلى المفاوضات لتسوية النزاعات ودياً"²، حيث نصت المادة المذكورة على أن: "الالتجاء إلى موظف التوفيق هو أمر جوازي؛ إذ يحق للعامل رفع دعواه أمام المحكمة العادلة، فإذا قدم العامل شكواه إلى مكتب العمل لكي تتم التسوية بواسطة موظف التوفيق، فلا يجوز له أن يرفع دعواه أمام القضاء قبل أن يبيث موظف التوفيق في هذه الشكوى".

و بمفهوم المخالفة لما جاء في نص المادة(101) أيضاً من القانون المذكور أعلاه تعتبر المنازعة فردية إذا حصلت بين عامل أو عدد من العمال أقل من 25% وجهة العمل، ويلاحظ أيضاً أن الحق في الالتجاء إلى موظف التوفيق إنما هو أمر جوازي، إذ يحق للعامل أن يرفع دعواه إلى القضاء دون أن يسبقه شكوى إلى مكتب العمل.

وأخيراً فإنه من خلال ما تقدم نجد أن التحكيم يعد من الوسائل البديلة لفض المنازعات العمالية خاصة في إطار مشاركة التحكيم التي يتم اللجوء إليها بعد وقوع النزاع. كما نجد أن التحكيم الإجباري أكثر مجالاً للتطبيق من التحكيم الاختياري في هذا المجال بدليل أنه يفرض على الأطراف الالتزام إلى اللجوء إلى التحكيم وخاصة أن الطبيعة القانونية لقواعد قانون علاقات العمل رقم 2010\12 تتميز بنوع خاص حيث لا يجوز للعامل أن يتنازل عن أي من حقوقه لاتصالها بالنظام العام، ولكون التحكيم لا يعني التنازل عن الحقوق وإنما يرسم لطرفي النزاع طريقاً سلساً للوصول إلى هذه الحقوق.

الفرع الثاني :-

تسوية المنازعات عن طريق التحكيم

في تسوية المنازعات الناشئة عن عقد العمل فقد انقسم الفقه، حول مدى جوازية تسويتها بالتحكيم بديلاً عن القضاء إلى اتجاهين، اتجاه مؤيد واتجاه معارض، ولكل اتجاه فكرة يستند عليها وسنتطرق لهذين الاتجاهين كل على حده في فقرتين متتاليتين وذلك على النحو التالي :

أولاً: الاتجاه المؤيد:- ويمثل هذا الاتجاه المؤيد لفكرة خضوع منازعات عقد العمل الفردي للتحكيم حيث ذهب فريق من الفقه³ والقضاء إلى تأييد فكرة خضوع هذه المنازعات للتحكيم، فمن الناحية القانونية فقد ميز القانون الفرنسي بين الحالات يجوز فيها التحكيم من عدمه، فأجاز التحكيم بعد انتهاء

¹ مفتاح الرومي، مرجع سابق، ص 23.

² عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 81.

³ آرلرت جريجاتي، التحكيم وقضايا العمل، مجلة المحامون، السنة الرابعة، العدد الخامس، سنة 2011، ص 5-6؛ انظر أيضاً: علي السيد حسن أبو ذياب؛ عبد الله محمد الشويش، أضواء على التحكيم في منازعات العمل الفردية في الفقه الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري، منشور في مجلة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالغاظ، جامعة المجمعة السعودية، ص 66.

عقد العمل، إذا ما تحقق له مسوغاته وأهمها الرضا، ولكنه منعه من اللجوء إليه أثناء سريان عقد العمل.

أما من الناحية القضائية فنجد أن القضاء الفرنسي قد أجاز اللجوء إلى التحكيم بعد انقضاء العمل، وهذا ما فضت به محكمة استئناف باريس في حكمها الصادر عام 1981م والتي فضت فيه إلى أن: "العقد التحكيمي الموقع بعد فسخ عقد العمل يكون مبرماً في وقت يملك فيه الأطراف حرية التصرف ولا يكون مشوباً بالبطلان بمقتضى نص المادة (1\51) من قانون العمل الفرنسي".

ثانياً: الاتجاه المعارض:- هذا الاتجاه يمثل فكرة رفض إخضاع المنازعات التي قد تنشأ عن عقد العمل الفردي للتحكيم وحججهم في ذلك هي¹ :-

1_ أن غالبية الدول ومنها ليبيا في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م اعتمدت التحكيم كوسيلة لفض المنازعات الجماعية؛ أما المنازعات التي تحدث أو كانت ناجمة عن عقد عمل فردي فإن حلها يكمن في الصلح والتوفيق حفاظاً على سير علاقات العمل واستمرارها، فإذا فشل هذا الطريق، فإن القانون قد رسم لهم الطريق وهو اللجوء إلى القضاء، وهذا ما نصت عليه المادة (102) من القانون المذكور².

2_ أن غالبية قواعد قانون العمل هي قواعد أمره وفيها تمييز إيجابي لمصلحة العامل.

3_ شبهة عيب الرضا بنقصانه أو انعدامه تماماً بالنسبة للعامل لخضوعه التام أو شبه التام لسلطة رب العمل، وهو ما قد يضطره إلى قبول التحكيم، وإضاعة ما منحه له القانون من امتيازات³.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، ما مدى قانونية شرط التحكيم في عقد العمل الفردي؟

وفقاً لما نصت المادة (740) من قانون المرافعات المدنية والتجارية الليبي على أنه:-

"لا يجوز التحكيم في الأمور المتعلقة بالنظام العام، أو المنازعات بين العمال، وأرباب العمل بشأن تطبيق الأحكام الخاصة بالتأمين الاجتماعي وإصابات العمل وأمراض المهنة والمنازعات المتعلقة بالجنسية أو بالحالة الشخصية..... إلخ".

ومن خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع الليبي قد اعتبر شرط التحكيم في عقود العمل الفردية غير صحيح إذا ما تم عند إبرام العقد أو سريانه، ولعل السبب في ذلك هو أن شرط اللجوء إلى التحكيم في عقد العمل بمثابة التنازل من قبل العامل عن حقوق منحها إياه قانون العمل، وبالتالي يعد الشرط باطلاً ولا يرتب أي أثر.

ومما سبق يتضح لنا أن المشكلة التي تواجه العمال، وتجعلهم أحياناً يفضلون سلك طريق التحكيم بدلاً عن القضاء، لا تتمثل في عدم السرعة في التقاضي، وإنما لعدم وجود محاكم عمالية⁴، وبالتالي لا يوجد اختصاص نوعي لمحكمة بذاتها، كما لا يوجد نص قانوني يقضى بالاستعجال في فض المنازعات العمالية، فالمنازعات العمالية شأنها في ذلك شأن المنازعات المدنية التي تأخذ أمداً طويلاً أمام المحاكم للفصل.

¹ علي السيد حسين أبو ذياب؛ عبد الله محمد الشويش، المرجع السابق ص68.

² راجع عنوان "التوفيق في المنازعة الفردية" في ما سبق.

³ ارلرت جريحا، مرجع سابق، ص8-10.

⁴ سماح زكي فراخنة، تعزيز اليات التحكم في المنازعات العمالية، بحث منشور في مركز الديموقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، تشرين الأول 2015 و ص29.

الخاتمة

بعد أن انتهينا بحمد الله وعونه وحسن توفيقه من إتمام هذا البحث والذي جاء تحت عنوان **(التحكيم في المنازعات العمالية)** والذي يعد من الموضوعات القانونية المهمة والذي يطرح العديد من الإشكاليات في وقتنا الحاضر والتي تواجه طائفة معينة من شرائح المجتمع ، حيث تم التوصل في بحثنا هذا إلى عدة نتائج وتوصيات نوردها على النحو الآتي:-

أولاً: النتائج:-

1. غالبية الدول تفرق بين خضوع المنازعات التي تحدث نتيجة عقد العمل إلى منازعات جماعية، ومنازعات عقد العمل الفردي، فمنها ما أجاز خضوع المنازعات الجماعية للتحكيم، ومنع التحكيم في عقد العمل الفردي مادام هذا العقد قائماً وسارياً .
2. يعد التحكيم الطريق الاستثنائي والأفضل لفض المنازعات العمالية فهو يختصر الوقت ويقلل التكاليف عن كلا الطرفين.
3. أن أهم ما يتميز به نظام التحكيم هو أن يخدم مصلحة العامل، فاختيار طريق التحكيم يتيح الفرصة للعامل ولصاحب العمل بوضع الشروط التي يرونها في اختيار المحكم المناسب لهم وإلزاميه الحكم الصادر عنه.

ثانياً: التوصيات :-

1. ضرورة اعتماد نظام التحكيم للفصل في المنازعات العمالية وذلك لأن التحكيم يعد الطريق الاستثنائي الذي يتخذه طرفا العقد لفض النزاع بينهم بعيداً عن القضاء، أيضاً بما يتسم به من اختصاراً للوقت وبقلة التكاليف وسرعة الفصل في المنازعات.
2. نوصي الباحث والدارسين في هذا المجال بإعداد دراسات وبحوث حول القضايا العمالية لمعرفة حقوق العامل ورب العمل والتزامات كل منها عند اللجوء إلى التحكيم وتوضيح العلاقة بينهما، حيث إن الدراسات والبحوث قليلة في هذا المجال وخاصة في ليبيا.
3. وفي الختام نوصي المشرع الليبي باعتماد مشروع قانون التحكيم وإخراجه من قوقعة قانون المرافقات كما هو الحال في باقي الدول العربية.

قائمة المراجع

أولاً : الكتب :-

- 1- أحمد أبو الوفا ، التحكيم الاختياري والتحكيم الاجباري ، منشأة المعارف ، الاسكندرية / مصر، الطبعة الثانية 1983م.
- 2- أحمد مليجي ، قواعد التحكيم في القانون الكويتي ، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، الكويت، 1996 م.
- 3- حسين عبده الماحي ، التحكيم النظامي في التجارة الدولية ، دار النهضة العربية، القاهرة / مصر، 2003م.
- 4- سمير جاويد ، التحكيم وآلية فض المنازعات ،دار القضاء أبو ظبي / دولة الامارات العربية، الطبعة الاولى، 2014م.
- 5- عبد الغني الرويمض ، القانون الاجتماعي ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية وفقا لأحكام قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 ، دار الكتب الوطنية، بنغازي/ ليبيا، الطبعة الثامنة 2018م.
- 6- فتحي والي ، مبادئ قانون القضاء المدني، القاهرة/ مصر، بدون سنة نشر.
- 7- محمد السيد عرفة ، التحكيم الداخلي في القانون المصري ، دار النهضة العربية، القاهرة / مصر، 2012م.

ثانيا :- المجالات والبحوث العلمية:-

- 1- آرلرت جريحتاتي، التحكيم وقضايا العمل، مجلة المحامون، السنة الرابعة، العدد الخامس، سنة 2011م.
- 2- سماح زكي فراخنة، تعزيز اليات التحكم في المنازعات العمالية، بحث منشور في مركز الديموقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، تشرين الاول، 2015م.
- 3- علي السيد حسن أبو ذياب ؛ عبد الله محمد الشويش، أضواء على التحكيم في منازعات العمل الفردية في الفقه الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري ، بحث منشور في مجلة كلية العلوم والدراسات الانسانية بالباطن ، جامعة المجمعة السعودية، 2019م.
- 4- علي الصادق القناص ؛ عبد الرحيم أبو القاسم الحريري، اتفاق التحكيم بين الرضائية والشكلية في ظل القانون الليبي ، بحث منشور بمجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية / ليبيا، العدد الثامن، 2017م.
- 5- عمر العطين ، التحكيم في القضايا العمالية ، مجلة المنارة ، العدد 2 ، المجلد 15 ، 2009م
- 6- مفتاح الرويمي، التحكيم ، مذكرات القيت على طلبة الدراسات العليا، جامعة مصراته، سنة 2015م.
- 7- محمد بن نصار بن محمد الجاد ، التحكيم في المملكة العربية السعودية ، بحث منشور بمركز البحوث والدراسات الادارية، الادارة العامة ، الرياض/ المملكة العربية السعودية، 1999م.

ثالثاً : القوانين:

- 8- القانون رقم (38) لسنة 1964م بشأن العمل في القطاع الاهلي الكويتي.
- 9- قانون النشاط التجاري الليبي رقم 23 لسنة 2010م.
- 10- قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010م.
- 11- قانون عقود العمل الجماعي والوساطة والتحكيم اللبناني الصادر في 2 ايلول 1964م.