كلية الحقوق
قسم القانون المدني

التحكيم في منازعات العمل الجماعية في القانون المصري

(دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه فى الحقوق

من الباحثة

سارة عادل محمد عبد الحميد الشافعى

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

أ.د/ السيد عيد نايل (مشرفا ورئيساً)

أستاذ القانون المدني – عميد كلية الحقوق سابقاً – جامعة عين شمس

أ.د/ محمد نصر الدين منصور (عضواً)

أستاذ القانون المدني – كلية الحقوق – جامعة عين شمس

أ.د/ محمد السعيد رشدي (عضواً)

أستاذ القانون المدني – وكيل كلية الحقوق سابقاً – جامعة بنها

أ.د/ عاطف عبدالحميد حسن (مشرفا و عضواً)

أستاذ القانون المدني – وكيل كلية الحقوق سابقًا – جامعة عين شمس

١٤٣٨هـ – ٢٠١٧ م

كلية الحقوق

قسم القانون المدني

صفحة العنوان

اسم الباحثة : سارة عادل محمد عبد الحميد الشافعى

اسم الرسالة : التحكيم في منازعات العمل الجماعية في القانون المصري

(دراسة مقارنة)

الدرجة العلمية : الدكتوراه.

القسم التابع له : القانون المدني

الكلية : الحقوق.

الجامعة : جامعة عين شمس.

سنة التخرج :

سنة المنح : ٢٠١٧

كلية الحقوق

قسم القانون المدني

رسالة دكتوراه

اسم الباحثة : سارة عادل محمد عبد الحميد الشافعى

اسم الرسالة : التحكيم في منازعات العمل الجماعية في القانون المصري

(دراسة مقارنة)

الدرجة العلمية : الدكتوراه.

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

أ.د/ السيد عيد نايل (مشرفا ورئيساً)

أستاذ القانون المدني – عميد كلية الحقوق سابقاً – جامعة عين شمس

أ.د/ محمد نصر الدين منصور (عضواً)

أستاذ القانون المدني – كلية الحقوق – جامعة عين شمس

أ.د/ محمد السعيد رشدي (عضواً)

أستاذ القانون المدني – وكيل كلية الحقوق سابقاً – جامعة بنها

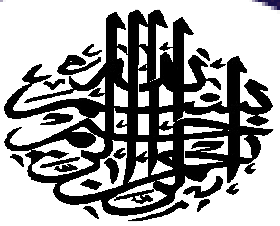
أ.د/ عاطف عبدالحميد حسن (مشرفا و عضواً)

أستاذ القانون المدني – وكيل كلية الحقوق سابقًا – جامعة عين شمس

الدراسات العليا

ختم الإجازة: أُجيزت الرسالة: بتاريخ / /

موافقة مجلس الكلية موافقة مجلس الجامعة



﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِيٓ أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ

ٱلَّتِيٓ أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَٰلِدَيَّ وَأَنْ

أَعْمَلَ صَٰلِحًا تَرْضَىٰهُ وَأَدْخِلْنِي

بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ ٱلصَّٰلِحِينَ ﴾

(سورة النمل – الآية ١٩)

إهـــداء

إلى من قضى ربي بهما إحسانا ونهاني أن أقول لهما أف أو انهرهما

إلى من أمرني ربي أن أقول لهما قولا كريما وأن أخفض لهما جناح الذل من الرحمة وأدعوه أن يرحمهما كما ربياني صغيرا

إلى من كان ينتظر ان يشاركني هذه اللحظات

والدي الحبيب والدتي الحنونة

إلى أخوتي وأخواتي الأعزاء

وذلك لما بذلوه من جهد ومعاناة طوال فترة إعداد هذه الرسالة

وتشجيعهم المستمر الذي دفعني إلى اكمل هذا العمل

إلى كل من غمرني بصحبته وأرشدني بنصحه

إليهم جميعا أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

وأشكر كل من قدم لي العون والرعاية

والله الموفق والمعين

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي انزل القران هدى للناس وبينات من الهدى والفرقان، والذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، والصلاة والسلام على رسوله الأمين سيدنا محمد صل الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين

وانطلاقاً من الاعتراف والوفاء بالمعروف ونسب الفضل إلى أهله، ومن باب الشكر والتقدير والعرفان بالجميل تصديقاً لقول رسول البشرية سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" فإنه يسعدني ويشرفني في هذا المقام أن اتقدم بخالص الشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في إ ٍ بإز هذا البحث وأخص بالذكر:

أستاذي الفاضل **الأستاذ الدكتور السيد عيد نايل** أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق سابقاً جامعة عين شمس، لتفضل سيادته عن طيب نفس ورحابة صدر بقبول الإشراف على هذه الرسالة ورئاسته لجنة المناقشة والحكم عليها، والذي اعتبره وساما وشح هذه الرسالة، والذي منحني من وقته الثمين وتوجيهاته الرشيدة وملاحظته الثاقبة والقيمة أثناء إعداد هذه الرسالة ما كان له الأثر الأكبر في خروج هذا البحث إلى هذه الكيفية على الرغم من ضيق وقته وكثرة أعباء سيادته ومشاغله وجسامة مسؤولياته وكثرتها، فله مني عظيم الشكر وجزيل الامتنان والعرفان على توجيهاته وارشادته القيمة، وجزاه الله عني وعن طلاب العلم خير الجزاء ومتعه الله بالصحة والعافية.

كما اتقدم بخالص شكري وعظيم تقديري ووافر احترامي **إلى الأستاذ الدكتور محمد نصر الدين منصور** أستاذ القانون المدني بكلية الحقوق جامعة عين شمس على تفضل سيادته بقبول الاشتراك في لجنة مناقشة وتقييم هذه الرسالة والحكم عليها وتحمله عناء قراءة ومراجعة هذه الرسالة رغم كثرة مشاغلة وضيق وقته وجسامة مسؤولياته وكثرتها، فجزاه الله عني وعن طلاب العلم خير الجزاء وبارك في علمه وعمله ومتعه بموفور الصحة والعافية.

كما يسعدني أن اتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى **الاستاذ الدكتور / محمد السعيد رشدي** أستاذ القانون المدني ـ وكيل كلية الحقوق سابقاً ـ جامعة بنها ، لما شرفني به سيادته بقبول الاشتراك في لجنة مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها، وما أفاض به علي من فيض كرمه حين تحمل أعباء قراءة هذه الرسالة للإسهام في إثرائها وتحمله عناء ومشقة الحضور لتقييم هذا العمل رغم كثرة التزاماته ومشاغله وضيق وقته، فجزاه الله عني وعن طلاب العلم خير الجزاء ومتعه الله بموفور الصحة والعافية.

كما لا يسعني إلا أن اتقدم إلى **الدكتور عاطف عبدالحميد حسن** أستاذ القانون المدني – وكيل كلية الحقوق سابقًا ـ جامعة عين شمس ، الذي طوق سيادته عنقي بشرف قبوله الاشراف على هذه الرسالة، فعلى هدي توجيهاته وملاحظاته القيمة أثناء إعداد هذه الرسالة تم المسير حتى وصلنا لإعداد هذا الجهد العلمي المتواضع، فرغم مشاغل سيادته الكثيرة والأعباء الجسام وقلة الوقت، فلم يبخل علي بوقت أو علم أو نصيحة، فله مني عظيم الشكر وجزيل الامتنان، وجزاه الله عني وعن طلاب العلم خير الجزاء ومتعه الله بالصحة والعافية.

إلى كل من قدم لي العون والمساعدة من أجل إعداد هذا البحث ممن لم يسعن المقام لذكرهم، فجزاهم الله خير الجزاء.

الباحثة

مقدمة

أهمية الموضوع:

نظرًا للتطور الاقتصادى والاجتماعى فى غضون النهضة الصناعية واستخدام الآلات الحديثة ظهرت طبقة العمال التى تعرضت للظلم الاجتماعى؛ الأمر الذى دفعهم إلى زيادة الشعور بالتضامن والتكافؤ فيما بينهم للدفاع عن مصالحهم وانتزاع حقوقهم والوقوف فى وجه أصحاب الأعمال، ومن ثم لم يكن الهدوء سائدًا فى علاقات العمل الجماعية[١]، فمن ناحية يلجأ العمال إلى استخدام وسيلة الضغط على صاحب العمل، التى كانت تتمثل فى الإضراب، وكان يقابلها صاحب المنشأة الصناعية بإغلاق المصنع لمواجهة تحركات العمال.

ومع تطور الزمن ظهرت النقابات العمالية، فكانت تقوم بتنظيم الإضراب لإنهاء المنازعات التى كانت تُثار مع صاحب العمل، ونظرًا لما تتسبب فيه المنازعات فى علاقات العمل الجماعية واللجوء إلى القوة لتسوية النزاع، أدى هذا إلى إفساد العلاقات فيما بينهم وأصابتهم بأشد الأضرار، مما يؤثر على الإنتاج القومى ويهدد السلام الاجتماعى[٢]، خاصة الإضراب وما يتسبب فيه من زعزعة الأمن الاجتماعى وما يؤدى به إلى الضرر الاقتصادى، ولكل ذلك تم استبدال وسائل أخرى ودية يتم اللجوء إليها للحفاظ على استقرار العلاقة بين العمال وصاحب العمل، كذلك استقرار الأمن

---

(١) انظر:

Gian Carlo Perone , Le droit des convenation collectives dans les pays de la communauté européenne , Rapport présenté Office des publications officielles des Communautés européennes,, 1992, p. 3

(٢) د. عبد الحميد عثمان الحفنى، التحكيم فى منازعات العمل الجماعية، الطبعة الأولى،الكويت، ١٤٠٦هـ، ١٩٩٥م، ص ٥.

الاجتماعى ككل، التى تكفل تسوية تلك المنازعات[1]، بهذه الوسائل غير السلمية التي تتمثل في استخدام الإضراب والإغلاق)[2].

---

(١) د. السيد عيد نايل، التحكيم فى منازعات العمل الجماعية، سيد وهبة، ١٩٨٧م، ص٦.

(٢) لم يضع المشرع المصرى تعريفًا محددًا للإضراب، مكتفيًا بالنص على مشروعيته ووضع الضوابط والإجراءات المتعلقة بممارسته فى المادة ١٩٣ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ويمكن الاكتفاء في مجال تعريف الإضراب بالتعريف الذى قدمه الأستاذ الدكتور محمود جمال الدين ذكى، بأنه امتناع عن العمل، امتناعًا إراديًّا ومدبرًا، لتحقيق مطالب مهنية. راجع: د. محمود جمال الدين زكى، قانون العمل، الطبعة الثالثة، ، مطبعة جامعة القاهرة،١٩٨٣م، ص٨٠. ويذهب الرأى الغالب فى الفقه إلى تحليل الإضراب إلى عنصر مادى (ترك العمل) وعنصر معنوى (نية العمال)، والتوقف عن العمل يعد العنصر الرئيسى فى مكونات الإضراب، وفى الوقت نفسه الشرط اللازم لتوافره، وهو يعنى امتناع العمال عن أداء العمل خلال فترة زمنية محددة. ويأخذ التوقف عن العمل فى صورة الإضراب التقليدية – وهى الأقدم والأكثر شيوعًا – توقف بعض العمال عن أداء العمل المتفق عليه، توقفًا كاملًا مدبرًا، بقصد الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة مطالبهم المهنية. راجع: د. محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل – علاقات العمل الجماعية، القاهرة ، ٢٠٠٨م، ص ٢٥٢. أما بالنسبة لحق الإغلاق ففى المقابل حرص المشرع أيضًا على حق إغلاق المنشأة باعتباره إجراء جائزًا قانونًا يلجأ إليه صاحب العمل لضرورات اقتصادية تبرره، ولم يكتفِ المشرع كما كان الأمر فى ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بمادة واحدة وهى المادة ١٠٧ لتنظيم هذا الحق؛ بل فصَّل قواعد استخدامه، بحيث قرر له أنه يجب على صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يتقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، إلى لجنة تشكل لهذا الغرض. وينبغى أن يتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها صاحب العمل فى ذلك وأعداد فئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم أو نشاط المنشأة، ويتعين على اللجنة أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يومًا على الأكثر من تاريخ الطلب المقدَّم إليها، ويجوز لصاحب الشأن أن يطعن فى هذا القرار فى مدة لا تتجاوز خمسة عشر يومًا من تاريخ صدوره. ويُصدَر قرار من وزير القوى العاملة والتشغيل بتشكيل اللجنة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة وتحديد اختصاصاتها والإجراءات التى تتبع أمامها (مادة ١٩٩)، ويلتزم صاحب العمل بإخطار العمال والمنظمة النقابية بالقرار الصادر بالإغلاق

وتتخذ علاقات العمل الجماعية بصفة عامة أهمية متزايدة؛ نتيجة لما تحققه هذه العلاقات من أهداف على درجة عالية من الأهمية، لتحقيق الاستقرار والسلام المهنى والاجتماعى والتطوير العادل للحقوق والمزايا العمالية والرفاهية الاجتماعية والتقدم الاقتصادى للأطراف جميعها.

ويتضح من ذلك أن منازعات العمل الجماعية تضر بالمجتمع ككل والاستقرار المهنى والاقتصادي، مما يؤدى إلى استخدام الوسائل البديلة التى تتمثل فى الإضراب والإغلاق؛ الأمر الذى أدى إلى نشأة الحاجة إلى وجود آليات قانونية يمكن للأطراف من خلالها حل خلافاتهم بشكل سريع وعادل وفعال، مع منحهم مرونة وحرية لا تتوافرانِ عادة فى المحاكم.

لذلك تلقى الوسائل البديلة لحل النزاعات اهتمامًا متزايدًا على صعيد مختلف الأنظمة القانونية والقضائية؛ وذلك لما توفره هذه الأخيرة من مرونة وسرعة فى البت والحفاظ على السرية، وما تتضمنه من مشاركة الأطراف فى إيجاد الحلول لمنازعاتهم.

ونظرًا لما تحتله الوسائل البديلة لحل منازعات العمل الجماعية من مكانة بارزة، فإنها تمثل فى الوقت الحاضر فعلًا مؤثرًا على صعيد التقاضى، وكان من الطبيعى العمل على تقنية هذه الوسائل البديلة وتطبيقها لتكون أداة فعالة لتحقيق العدالة وصيانة الحقوق، التى تتمثل فى المفاوضة والوساطة والتحكيم، وما تمثله من استقرار فى علاقات العمل الجماعية وسرعة فى حل المنازعات، وعلى الرغم من أهمية الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، خاصة التحكيم، فإن هذا التحكيم لا يتم تفعيله بشكل صحيح وآمن لأطراف النزاع؛ نتيجه لما يحتوى عليه قانون العمل الجماعى من قصور فى استخدام التحكيم لتسوية منازعات العمل الجماعية.

الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، ويكون تنفيذ القرار اعتبارًا من التاريخ الذى تحدده اللجنة المختصة (مادة ٢٠٠)، راجع نص المادة ١٩٩ و٢٠٠ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

هذا أدى فى الوقت الحالى إلى اللجوء إلى الإضراب من جهة العمال والإغلاق من أصحاب الأعمال، واعتبار أن هـذا الحـل الأسـرع لحـل المنازعات، على الرغم مما تتسبب فيه من أضرار اجتماعية واقتصادية.

تتمثل إشكالية البحث بصفة أساسية فى وجود قصور يشوب قـانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما يخص التحكيم فى منازعات العمـل الجماعية وتطبيقه.

منهج البحث

تعتمد الباحثة بصفة أساسية فى هذه الدراسة على المنهج المقـارن؛ باعتباره المنهج الأكثر تناسبًا لطبيعة هذه الدراسة، مع الأخذ فـى الاعتبـار الرغبة فى عرض الاختلاف بين الأنظمة القانونية المختلفـة فـى تنظيمهـا للتحكيم بوجه عام والتحكيم فى منازعات العمل الجماعيـة بوجـه خـاص، باعتبار أنه موضوع دراستنا على النحو الآتى:

- قانون التحكيم الفرنسى الصادر ١٤ مـن مـايو ١٩٨١ والمعـدل بالمرسوم رقم ٤٨ سنة ٢٠١١.
- قانون العمل الفرنسى رقم ١٣ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالمرسـوم ٣٩٢ لسنة ٢٠٠٧.
- قانون التحكيم المصرى رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤.
- قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

خطة البحث

فى ضوء ما تقدم سوف أقوم بتقسيم هذا البحث إلى بابين رئيسيين، مسبوقين بالمقدمة والفصل التمهيدى، ومتبوعين بالخاتمة، وذلك على النحو الآتى:

الباب الأول:- مدلول منازعات العمل الجماعية وطرق التسوية السابقة على التحكيم.

الفصل الأول:- مدلول منازعات العمل الجماعية.

الفصل الثانى:- طرق تسوية منازعات العمل الجماعية السابقة على التحكيم.

الباب الثانى:- حكم التحكيم.

الفصل الأول:- تشكيل هيئة التحكيم وإجراءات إصدار الحكم.

الفصل الثاني:- حجية حكم التحكيم وطبيعته فى منازعات العمل الجماعية.

الفصل التمهيدى
نظام التحكيم و إجراءاته

ونتناوله حسب التقسيم التالى:

المبحث الأول:- التحكيم بوجه عام.

المبحث الثانى:- اتفاق التحكيم.

المبحث الثالث:- إجراءات صدور حكم التحكيم.

المبحث الأول
التحكيم بوجه عام

تمهيد:

يُعَد التحكيم صورة من صور العدالة الخاصة فى إطار الدور المتنامى لتفعيل العدالة، والحد من الآثار السلبية الناجمة عن بطء عملية التقاضى وتعقيداتها، وكانت حتمية الركون إلى وسائل أخرى تسهم فى تخفيف العبء الملقى على كاهل قضاء الدولة والسعى الحثيث نحو عدم إرهاق المتقاضين وضمان تحقيق مصالحهم على نحو آمن وسريع فى آن واحد، وإيجاد نوع من العدالة الخاصة بعيدًا عن ولاية القضاء العادى الذى يغلب تطبيق النص على الأخذ بروح العدالة(١).

ونتناول تقسيم المبحث على النحو التالى:

المطلب الأول: مفهوم التحكيم.

المطلب الثانى: مميزات التحكيم.

المطلب الثالث: أنواع التحكيم.

---

(١) أنظر/ د. محمود مصطفى يونس، المرجع فى أصول التحكيم، الناشر دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٩م، ص١١.