

كلايد اند كو
CLYDE & CO

الجزء الثالث: متى ينبغي لأصحاب العمل
في المملكة العربية السعودية اللجوء
إلى التحكيم كطريق بديل لتسوية
المنازعات؟

17 سبتمبر 2024

الجزء الثالث: متى ينبغي لأصحاب العمل في المملكة العربية السعودية اللجوء إلى التحكيم كطريق بديل لتسوية المنازعات؟

متعلقة بالنظام العام، نظراً لأنه قد يجرم العامل من إمكانية الوصول إلى العدالة.

ومع ذلك، فإن نظام العمل السعودي لا يحظر صراحة التحكيم كأحد السبل البديلة لتسوية المنازعات ويتعين في الواقع على أصحاب العمل اعتباره بالنسبة لعقود العمل الأكثر تعقيداً كالترتيبات المعقدة المتعلقة بالمكافآت أو خطط الحوافز التي تنص على دفع مكافآت مؤجلة عند استكمال مهام محددة أو استيفاء مؤشرات الأداء الرئيسية. إن ملاءمة شرط التحكيم واحتمالية قبوله من قبل المحكمة إذا تم التمسك به في حالة رفع دعوى في مواجهة الشركة ستعتمد على درجة الموظف بالشركة، حيث من الممكن أن يُعتبر الموظفون الأكثر أقدمية قادرين على اختيار التحكيم من خلال اتفاق تعاقدي.

في المشهد الديناميكي للمنازعات العمالية، لا سيما تلك المتعلقة بالمناصب الإدارية، يلعب اختيار آليات تسوية المنازعات دوراً هاماً في الحفاظ على الانسجام والكفاءة التنظيمية. وفي الوقت الذي يُعرّف فيه التحكيم على نطاق واسع كوسيلة بديلة فعالة للتقاضي في المحاكم المحلية في العديد من الاختصاصات القضائية، إلا أنه غير مسموح به دائماً فيما يخص القضايا العمالية.

تعد هذه المقالة جزءاً من سلسلة تتناول إطار المنازعات العمالية في المملكة، حيث يركز الجزء الأول على إطار التعامل مع المنازعات العمالية، ويدور الجزء الثاني حول آليات الدعاوى الجماعية، بينما يتعمق الجزء الثالث في استخدام بنود التحكيم ضمن إطار العمل.

التحكيم أحد السبل البديلة لتسوية المنازعات حيث تتفق الأطراف على إحالة أي منازعات تنشأ بينهم إلى محكم واحد أو أكثر يعتبر قراره أو قرارهم ملزماً للأطراف. كما أنه يتيح العديد من المزايا التي تشمل السرية والكفاءة والقدرة على اختيار محكمين لديهم خبرة ومعرفة بموضوع التحكيم.

على مدار تاريخ المملكة العربية السعودية، نادراً ما كان يلجأ إلى التحكيم في المنازعات العمالية نظراً للتكاليف والمصاريف المرتبطة به. وقد جرت العادة على عدم الاعتداد بشرط التحكيم الوارد في عقود العمل أمام محكمة العمل السعودية، لأسباب

الجزء الثالث: متى ينبغي لأصحاب العمل في المملكة العربية السعودية اللجوء إلى التحكيم كطريق بديل لتسوية المنازعات؟

الحالات المعقدة التي تتطلب تحليلاً أكثر تفصيلاً حول ما إذا كان العامل قد استوفى مقاييس الأداء ومتطلبات الأهلية لخطة الحوافز المحددة أم لا.

4. قابلية أحكام التحكيم للتنفيذ

تنفيذ قرارات التحكيم يتسم بوجه عام بأنه أسهل على المستوى الدولي مقارنة بتنفيذ الأحكام القضائية، وذلك بفضل معاهدات مثل اتفاقية نيويورك، مما يضمن الاعتراف بقرارات التحكيم وقابليتها للتنفيذ عبر الحدود. وهذا الأمر يعود بالنفع بشكل خاص على الشركات متعددة الجنسيات العاملة في هذه المناطق، مما يسهل تنفيذ قرارات تسوية المنازعات بشكل أكثر سلاسة. ومع ذلك، هناك إجراءات محددة للاعتراف بقرارات التحكيم الأجنبية في المملكة العربية السعودية.

5. المرونة في الإجراءات

يتيح التحكيم إجراءات أكثر مرونة تم وضعها خصيصاً لتلبية احتياجات كلا الطرفين. يمكن أن تشمل هذه المرونة اختيار اللغة ومقر التحكيم والقواعد الإجرائية.

6. التوافق مع الأطر القانونية الإقليمية

قطعت المملكة أشواطاً كبيرة في مسألة تحديث أطرها القانونية لدعم التحكيم. وبذلت المملكة جهوداً لتعزيز التحكيم من خلال اعتمادها نظام التحكيم الجديد، الذي يستند بالأساس إلى قانون الأونسيترال النموذجي. وتضمن هذه التطورات أن تكون بنود التحكيم الواردة ضمن برامج حوافز العاملين مدعومة جيداً بالأنظمة القانونية الإقليمية.

أصبح ورود بنود التحكيم في برامج حوافز العمال أمراً شائعاً بشكل متزايد في الوثائق المتعلقة بالعمل في المملكة للأسباب التالية:

1. التسوية الفعالة للمنازعات

يعد التحكيم في العادة أحد السبل السريعة لتسوية المنازعات بالمقارنة مع طرق التقاضي التقليدية، حيث تعد هذه الكفاءة أمراً هاماً في المحافظة على الاستمرارية التشغيلية والحد من المنازعات طويلة الأمد التي يمكنها أن تعترض استمرارية الأنشطة التجارية.

2. السرية

يضمن تبني نهج تسوية المنازعات عن طريق التحكيم المحافظة على سرية المعلومات الحساسة التي تعد مسألة ذات أهمية خاصة لطالما كانت حماية الأسرار التجارية واستراتيجيات الأعمال مسألة ذات أهمية قصوى. ويساعد التحكيم على تجنب الإفصاح للعامة عن المعلومات التي يحتمل أن تتسبب في وقوع ضرر والذي يمكن أن يتم خلال إجراءات المحكمة.

3. الخبرة والتخصص

غالباً ما يتم اختيار المحكمين بناءً على خبرتهم في مجالات محددة لها صلة بالمنازعة. أما في سياق خطط حوافز العمال، يمكن للمحكمين الذين يتمتعون بفهم أكثر شمولاً لنظام العمل والحوافز المالية إصدار قرارات عادلة وأكثر استنارة مما هو متاح عادة في المحاكم المحلية. هذه المعرفة المتخصصة لا تقدر بثمن في

الجزء الثالث: متى ينبغي لأصحاب العمل في المملكة العربية السعودية اللجوء إلى التحكيم كطريق بديل لتسوية المنازعات؟

الخلاصة

يظل التحكيم وسيلة قيّمة لتسوية المنازعات العمالية غير التقليدية، خاصة تلك التي تنشأ بين الموظفين على مستوى المديرين، نظراً لما يوفره من كفاءة وسرية وطول مخصصة للقضايا المعقدة. وفي الوقت الذي تختلف فيه إمكانية تطبيق التحكيم عبر الاختصاصات القضائية، إلا أن اللجوء للاستخدام الاستراتيجي لبنود التحكيم الواردة في عقود العمل من شأنه أن يعزز الحوكمة التنظيمية وأن يقلل من المخاطر المرتبطة بالمنازعات العمالية.

تتمتع في كلايد أند كو بخبرة كبيرة في التعامل مع مختلف النواحي القانونية وتقديم خدمات تحكيم فعّالة أعدت خصيصاً للمنازعات العمالية على المستوى الإداري. يمكنكم التواصل معنا اليوم لمعرفة المزيد حول كيفية استفادة شركتكم من التحكيم وضمن التوصل إلى تسوية عادلة وعاجلة للمنازعات العمالية.

للتواصل

سارة خوجة
شريك، مكتب دبي
+971 4 384 4689
sara.khoja@clydeco.ae



بن براون
شريك، مكتب دبي
+971 4 384 4692
ben.brown@clydeco.ae



جسار الجهني
محامي أول، مكتب الرياض
+966 11 253 2170
jassar.aljohani@clydeco.com



ساريت توماس
محامي
+971 56 548 8158
sarit.thomas@clydeco.ae



490

الشركاء

2,400

محامين

5,500

إجمالي الموظفين

3,200

المهنيون القانونيون

+60

المكاتب حول العالم*

www.clydeco.com

* تضم المكاتب المشتركة

كلايد اند كو إل إل بي هي شركة تضامن ذات مسؤولية محدودة مسجلة، في إنجلترا وويلز، ومنظمة ومفوضة من قبل هيئة لشؤون المحامين.

© كلايد اند كو إل إل بي 2023