

Resolving Individual Labor Disputes in UAE Law (Critical Analytical Study)

Assistant Professor Doctor

Nada Muhammad Al-Mazmi

University of Sharjah - College of Law

nada_1393@hotmail.com

Receipt Date:23/4/2024, Accepted Date:20/5/2024,Publication Date: 15/6/2024.

DOI:



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract

The study deals with the issue of resolving individual labor disputes in the UAE law, according to which the jurisdiction to settle individual labor disputes was distributed between the Ministry of human resources and Emiratisation and the judiciary, and the problem of the study revolved around the need to remove the ambiguity of some of the rules contained in the text of the article, and the need to amend some of them either to remove a conflict, or to achieve some important general principles.

The study aims to clarify the cases and conditions of the jurisdiction of the Ministry of human resources and Emiratisation and the competent court to adjudicate individual labor disputes. And to find out the implications of their respective competence. To achieve these goals, the descriptive-analytical method and the critical method were used.

The study of the subject came in two papers, the first one on the competence of the Ministry of human resources and Emiratisation to adjudicate individual labor disputes, and the competence of the court of First Instance to adjudicate individual labor disputes in the second one.

At the end of the study, some of the most important results were reached: the UAE legislator identified the cases of the competence of the Ministry of human resources and Emiratisation to adjudicate

individual labor disputes and made their adjudication within friendly solutions, and determined the jurisdiction of the court of First Instance of the same type of cases and made their adjudication within judicial solutions. The most important recommendations were: the need to impose judicial control over the decisions issued by the Ministry of human resources and Emiratisation on amicable settlements in individual labor disputes, especially with the granting of the status of the executive authority for those decisions, similar to what the family mentor issues on disputes of personal status issues.

Keywords: Individual labor disputes, Ministry of Human Resources and Emiratization, Court of first instance

فض منازعات العمل الفردية في القانون الإماراتي (دراسة تحليلية نقدية)

أستاذ مساعد دكتورة
ندى محمد المازمي
جامعة الشارقة- كلية القانون
nada_1393@hotmail.com

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٤/٤/٢٣ ، تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٥/٢٠ ، تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٦/١٥.

الملخص

تعالج الدراسة موضوع فض منازعات العمل الفردية في القانون الإماراتي، الذي بموجبه تم توزيع الاختصاص بالفصل في منازعات العمل الفردية بين وزارة الموارد البشرية والتوطين وبين القضاء، ودارت إشكالية الدراسة حول الحاجة إلى إزالة ما اعترى بعض القواعد الواردة في نص المادة من غموض، وحاجة بعضها للتعديل إما لإزالة تعارض، وإما لتحقيق بعض المبادئ العامة المهمة.

تهدف الدراسة لبيان حالات وشروط اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين والمحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية. والوقوف على الآثار المترتبة على اختصاص كل منهما. ولتحقيق تلك الأهداف تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، والمنهج النقدي.

دراسة الموضوع جاءت في مبحثين المبحث الأول لاختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية، واختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية في المبحث الثاني.

توصلت الدراسة في نهايتها لبعض النتائج أهمها: أن المشرع الإماراتي حدّد حالات اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية وجعل فصلها فيها يدخل ضمن الحلول الودية، وحدّد اختصاص المحكمة الابتدائية بذات النوع من الدعاوى وجعل فصلها فيها ضمن الحلول القضائية. أما أهم توصيات فكانت: ضرورة فرض رقابة قضائية على ما يصدر من قرارات من وزارة الموارد البشرية والتوطين بشأن التسويات الودية في منازعات العمل الفردية، خاصة مع إسباغ صفة السند التنفيذي لتلك القرارات أسوة بما يصدره الموجه الأسري بشأن منازعات مسائل الأحوال الشخصية.

الكلمات المفتاحية: منازعات العمل الفردية، وزارة الموارد البشرية والتوطين، المحكمة الابتدائية.

المقدمة Interdiction

لا يخفى على أحد بأن العمل من أهم عناصر الإنتاج، ولا إنتاج بدون عمل مهما تقدمت صناعة الآلات والمعدات، والعمل في حد ذاته قيمة، ولا قيمة للإنسان بدون عمل، وهو مصدر الرزق الرئيس في الحياة البشرية، وهو كذلك بالنسبة للعمال، فبه يتحقق الاستقلال وتوفير الحياة الكريمة^(١).

وتقوم العلاقات بين الأفراد على أسس ومبادئ عديدة، كالأخذ والعطاء، والاحترام والتفاهم، وتختلف العلاقات بحسب أطرافها أو طبيعتها أو الهدف منها، وقد تكون العلاقة عامة ومكشوفة للكل، أو خاصة مستورة عن الآخرين، ونجاح أية علاقة يعتمد وبشكل كبير على مدى الالتزام بهذه الأسس التي تقوم عليها^(٢). وكذلك الحال بالنسبة لعلاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، ولكنها وكأي علاقة في الحياة قد يشوبها ما يعكر صفوها، وقد تنشأ بين أطرافها منازعات تستدعي التدخل لحلها.

ولما كانت الفئة العظمى في المجتمع هم العمال وأصحاب العمل، فقد نظمّ المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة علاقات العمل بموجب القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، الذي ألغي بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١. وتضمن هذا الأخير العديد من القواعد القانونية المنظمة للعلاقة بين العمال وأصحاب العمل بما فيها منازعات العمل الفردية الواردة في نص المادة ٥٤ والتي بموجبها تلتزم وزارة الموارد البشرية والتوطين بإحالتها للمحكمة المختصة في حال عجزها عن الوصول للتسوية الودية بين طرفيها، ولكن عدلّ المشرع هذا النص بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣، واختلفت فيه وسيلة حل منازعات العمل الفردية وإجراءاتها، وبالتالي اختلفت الآثار المترتبة على تلك الحلول.

إشكالية البحث Research Problem

وفق المادة ٥٤ المعدلة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣ تم توزيع الاختصاص بالفصل في منازعات العمل الفردية بين وزارة الموارد البشرية والتوطين وبين القضاء، وتدور إشكالية البحث في الحاجة إلى إزالة ما اعترى بعض القواعد الواردة في المادة المشار إليها من غموض، وحاجة بعض منها للتعديل إما لإزالة تعارض، وإما لتحقيق بعض المبادئ العامة المهمة.

أهداف البحث Research Aims

- بيان حالات وشروط اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية والآثار المترتبة على ذلك الاختصاص.

- تحديد حالات وشروط اختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية، والآثار المترتبة على ذلك الاختصاص.

منهج البحث Research Methods

طبيعة الموضوع تستدعي الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي حيث يتم تناول النصوص القانونية الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣ المعدل للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل، ولائحته التنفيذية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١ لسنة ٢٠٢٢، والقرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية بالدراسة والتحليل لمضمون تلك النصوص بعمق للوقوف على ما يتعلق بالفصل في منازعات العمل الفردية. وسنستعين بالمنهج النقدي من خلال تقييم وتقويم النصوص القانونية محل الدراسة، كل ذلك بهدف تحقيق أهداف البحث والوصول لنتائج وتوصيات مدعومة بالأدلة.

خطة البحث Research Plan

المبحث الأول: اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية

المطلب الأول: حالات اختصاص الوزارة

المطلب الثاني: شروط اختصاص الوزارة

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على اختصاص الوزارة

المبحث الثاني: اختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية

المطلب الأول: حالات اختصاص المحكمة الابتدائية

المطلب الثاني: شروط اختصاص المحكمة الابتدائية

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على اختصاص المحكمة الابتدائية

المبحث الأول

The First Topic

اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل
الفردية

Competence of the Ministry of Human Resources and Emiratization to Settle Individual Labor Disputes

حق التقاضي من الحقوق الطبيعية للإنسان؛ فلكل فرد اللجوء إلى القضاء متى ما وقع اعتداء على حق من حقوقه، كما أنه حق مفترض أي لا يحتاج أن تنص عليه الدساتير، إذ أن هذه الأخيرة تأتي وتنص على حقوق وحرريات الأفراد، ومتى ما تم الاعتداء على تلك الحقوق والحرريات جاز للأفراد اللجوء إلى القضاء لرد ذلك الاعتداء وصده، وإلا اعتبرت تلك الحقوق والحرريات مجرد نصوص تتزين بها الدساتير ما لم توجد الوسيلة القانونية التي تضفي الحماية عليها، ومبدأ حق التقاضي يعد أحد أهم الوسائل القانونية التي تحقق ذلك الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على مفهوم مبدأ سيادة القانون^(٣).

وإلى جانب القضاء العام في الدولة "توجد هيئات قضائية متعددة لها جزء من ولاية القضاء، وهي المحاكم واللجان القضائية الخاصة؛ ولأن الولاية العامة للقضاء تثبت للمحاكم الاتحادية والمحلية، فإن ولاية المحاكم واللجان القضائية تقرر على سبيل الاستثناء، ولهذا يجب العمل بأحكام الاستثناء بشأنها"^(٤). بالإضافة إلى بعض اللجان غير القضائية التي منحها المشرع صلاحية حل المنازعات بوسائل ودية؛ لتفادي وصول النزاع للقضاء لاعتبارات قدرها المشرع.

وفي مجال قانون العمل منح المشرع الإماراتي الاختصاص بنظر منازعات العمل الفردية لوزارة الموارد البشرية والتوطين، وحدد حالات وشروط وأثار اختصاصها.

المطلب الأول

First Requirement

حالات اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية
Cases of the Ministry Of Human Resources and Emiratization's
Jurisdiction to Settle Individual Labor Disputes

يترتب على عقد العمل وقانون العمل العديد من الالتزامات على طرفي هذا العقد، فإذا ما أخل أحد الطرفين بالتزاماته تجاه الآخر كان من حق هذا الطرف مراجعة الجهات المختصة للمطالبة بحقوقه، وقد تضمن قانون العمل ولائحته التنفيذية وبعض القرارات

الصادرة تنفيذاً لهما أحكاماً خاصة تلزم أطراف المنازعة العمالية باللجوء لوزارة الموارد البشرية والتوطين لحل هذه المنازعات ودياً^(٥). وهو ما سنتناوله في الفروع الآتية:

الفرع الأول

First Branch

منازعات العمل الفردية محددة القيمة

Individual Labor Disputes of Specific Value

حدّد المشرع الإماراتي الاختصاص القيمي^(٦) لوزارة الموارد البشرية والتوطين حيث تقتصر صلاحية الوزارة كقاعدة عامة بنظر منازعات العمل الفردية متى كانت قيمتها لا تتجاوز (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم^(٧).

فتختص الوزارة بالتسوية الودية في منازعات العمل الفردية، سواء قُدم الطلب من قبل العامل نفسه أم صاحب العمل، أو أي مستحق عنهما، متى كان النزاع متعلق بالمطالبة بحق للعامل أو صاحب العمل، وذلك متى كانت القيمة المالية للمطالبة لا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم.

ويلاحظ أن هذا المبلغ المُحدّد باعتباره الحد الأقصى لاختصاص الوزارة هو ذاته المبلغ المُحدّد كمنصب للطعن بالاستئناف في الأحكام الابتدائية، حيث لا يقبل الطعن بالاستئناف في الأحكام الابتدائية متى كانت قيمة المطالبة لا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم.

ولتحديد قيمة النزاع بشكل عام أهمية كبيرة في الدعاوى، وهو ذو أهمية أيضاً في مجال منازعات العمل الفردية؛ فيه يتم تحديد الجهة المختصة بالفصل في النزاع، فالنزاع الذي لا تتجاوز قيمته (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم يدخل في نطاق اختصاص الوزارة.

الفرع الثاني

Second Branch

منازعات العمل الفردية أيّاً كانت قيمتها

Individual Labor Disputes of Any Value

اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية أيّاً كانت قيمة المطالبة فيها مقيد بحالة وجود قرار صادر سابقاً من الموظف المختص في الوزارة في نزاع بين صاحب العمل والعامل أو - أي من مستحقيهما - تم حله عن طريق التسوية الودية، وأن يكون قرار التسوية الودية المذكور لم ينفذ بسبب امتناع أحد أطراف النزاع عن تنفيذه^(٨).

ونتساءل عن سبب إيراد عبارة (وبصرف النظر عن قيمة المطالبة) وفي الوقت ذاته اختصاص الوزارة في التسوية الودية اقتصره المشرع على المنازعات التي لا

تتجاوز قيمتها (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، أي هل تلك العبارة متعلقة بالنزاع الأول الصادر بشأنه قرار التسوية الودية، أم بالنزاع الثاني الناتج عن عدم تنفيذ أحد الأطراف لقرار التسوية الودية؟

نجيب على ذلك بأن الحالة التي نحن بصددنا تفترض أن نزاعاً نشأ بين طرفي علاقة العمل – أو أي من مستحقيهما - وعُرض على الوزارة في حدود اختصاصها القيمي المقرر، وأصدرت قراراً بتسوية ودية، ونتيجة إخلال أحد الأطراف بتنفيذ القرار ولجوء الطرف الآخر للوزارة لفض النزاع الناتج عن عدم التنفيذ، ستتدخل الوزارة لفض ذلك النزاع، وبالتالي عبارة (وبصرف النظر عن قيمة المطالبة) تنصب على النزاع الناتج عن عدم التزام أحد الأطراف بتنفيذ ما جاء في القرار.

ومن جانبنا نرى أن المشرع وفق هذه الحالة منح الاختصاص للوزارة بنظر ذات النزاع مرتين بالرغم من أنه يفترض أن يكون تدخلها لفض النزاع لمرة واحدة فقط، قياساً على التزامها بإحالة النزاع للمحكمة المختصة في حال تعذر التسوية الودية بين الأطراف.

المطلب الثاني

Second Requirement

شروط اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية
**Conditions of Competence of the Ministry Of Human Resources
 and Emiratisation to Settle Individual Labor Disputes**

عالج المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣ حالة تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من حقوقهما المقررة قانوناً فعلية تقديم طلب للوزارة التي تتولى مهمة بحث الطلب واتخاذ ما تراه مناسباً بشأنه لتسوية النزاع ودياً^(٩)، وهو ما سنتناوله في الفروع الآتية:

الفرع الأول

First Branch

تقديم طلب

Submit A Request

تختص الوزارة بحل منازعات العمل الفردية بناء على طلب يقدم لها، وبالتالي تدخلها لفض تلك المنازعات لا يتم بشكل تلقائي؛ وعليه لا تقبل أي تسوية ولا تفرض على أطراف علاقة العمل متى تمت دون تقديم طلب بالتسوية من رب العمل نفسه أو العامل أو أي مستحق عنهما.

ويبدو واضحاً أن الغرض من تقديم الطلب للوزارة هو خلق فرصة لاستمرارية علاقات العمل، والحد من عدد الدعاوى العمالية التي تعرض على القضاء، فبحسب المادة

٥٤ - محل الدراسة - إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق العمالية، وجب عليه أن يقدم طلباً بذلك لوزارة الموارد البشرية والتوطين^(١٠). مع ملاحظة أن كل منازعات العمل الفردية تمر كخطوة أولى ضرورية على الوزارة بصرف النظر عن سبب النزاع أو قيمته؛ لتتخذ الوزارة إجراءات التسوية الودية بين الأطراف وهو ما يفهم من المادة ٥٤ / ١ محل الدراسة. وإن كان البند الثاني من المادة نفسها لا يعبر عن ذلك التوجه بشكل واضح ويخلق نوعاً من عدم التوافق بين النصوص؛ على اعتبار أن المشرع أعطى في البند الثاني للوزارة صلاحية الفصل في المنازعة بقرار تسوية ودية بناء على قيمة النزاع أو في حال وجود تسوية سابقة لم يلتزم أحد الأطراف بتنفيذ القرار الصادر فيها، ولم يرد ذكر المنازعات الأخرى. إلا أننا نؤكد على أن الوزارة تقوم بالتسوية الودية في جميع أنواع منازعات العمل الفردية وندعم رأينا هذا بالبند الرابع من المادة ٥٤ الذي جاء فيه: "على الوزارة في حال تعذر التسوية الودية خلال المدة المقررة في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون وفي غير الأحوال المنصوص عليها في البند (٢) من هذه المادة..."، فبناء على عبارة (وفي غير الأحوال المنصوص عليها في البند (٢) من هذه المادة...) يتأكد لنا أن جميع منازعات العمل الفردية محل للتسوية الودية عن طريق الوزارة.

الفرع الثاني

Second Branch

الشخص مقدم الطلب

Applicant

تختص وزارة الموارد البشرية والتوطين بحل منازعات العمل الفردية سواء كان الطرف المنازع هو صاحب العمل، أم العامل، أو أي مستحق عنهما، وبالتالي ليس لها رفض طلبات فض تلك المنازعات المقدمة من صاحب العمل أو أي مستحق عنه، واقتصر اختصاصها على ما يقدم من تلك الطلبات على العامل أو أي مستحق عنه، لمجرد أنه الطرف الضعيف في العلاقة أو لأي سبب آخر.

فتلتزم الوزارة بنظر طلبات حل المنازعات العمالية الفردية متى توافرت فيها شروطها سواء قُدّمت من صاحب عمل يطالب بحق من حقوقه أو من قبل أي مستحق عنه، أم من العامل للمطالبة بأي من حقوقه أو من أي مستحق عنه. وفي المقابل ليس لها قبول مثل تلك الطلبات متى قُدّمت من غيرهم؛ على اعتبار أن المشرع اقتصرها عليهم فقط.

الفرع الثالث
Third Branch
محل الطلب
Place of Request

تختص الوزارة بحل منازعات العمل الفردية المتعلقة بأي حق من حقوق صاحب العمل، أو العامل، فكما هو معلوم يرتب عقد العمل حقوق والتزامات على أطرافه فما يشكل حق لصاحب العمل هو التزام على العامل، والعكس صحيح. والحقيقة أن حقوق أطراف علاقة العمل متعددة ولم تأت في نص خاص، وإنما جاءت متفرقة في نصوص مختلفة، فللعامل مجموعة من الحقوق، مثل: حق العامل في الأجر، والبدلات، وشهادة الخبرة، ومكافأة نهاية الخدمة، وغيرها من الحقوق المالية وغير المالية.

ولصاحب العمل مجموعة من الحقوق، مثل: حقه في تأدية العامل عمله المتفق عليه في عقد العمل بنفسه ووفق أوامره وتعليماته، حقه في عدم عمل العامل لدى غيره، حقه من محافظة العامل على ما يسلم له من أشياء متعلقة بالعمل، وحق صاحب العمل في حفظ العامل لأسرار العمل، وغيرها من الحقوق، كل ذلك في حدود ما هو مقرر قانوناً. وبالتالي كل الحقوق المقررة قانوناً للعامل من الجائز أن تكون محلاً لطلب التسوية الودية في حال نشوء نزاع بشأنها، كما أن كافة حقوق صاحب العمل يمكن أن تكون محلاً لطلب التسوية الودية متى كانت محلاً للنزاع؛ ونستند في ذلك إلى عمومية النص الوارد في هذا الشأن، فلم يُحدّد المشرع نوعاً أو حقاً معيناً لأي من أطراف عقد العمل حتى يكون محلاً للطلب، وبالتالي يسري النص على كافة الحقوق المقررة للطرفين.

نتساءل في هذا الخصوص عما إذا كانت الحقوق المشار إليها مقتصره على ما ورد في قانون تنظيم علاقات العمل فقط، أم أنها تشمل الحقوق الواردة في قوانين أخرى؟ من وجهة نظرنا أن المشرع اقتصر اختصاص الوزارة على فض المنازعات بين أصحاب العمل والعمال عن طريق التسوية الودية على ما ورد من حقوق لهما في قانون تنظيم علاقات العمل فقط دون غيره من التشريعات، لصراحة ووضوح النص حيث أورد المشرع العبارة التالية: "... الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون..."^(١)، يفهم من ذلك أن أي حق مُقرّر لأطراف علاقة العمل الواردة في أي تشريع آخر لا يمكن أن تكون محلاً للتسوية الودية لدى الوزارة.

ولكن ولأن المشرع في قانون العمل أكد في نص آخر بشأن حقوق العمال على أن الحقوق المقررة فيه تمثل الحد الأدنى للعامل، ولا تُخل أحكام هذا القانون بأي حق من الحقوق المقررة للعامل بموجب أي تشريع آخر أو اتفاق أو قرار أو عقد العمل مادام يرتب

للعامل حقوقاً أكثر منفعة من الحقوق المقررة في قانون العمل^(١٢). فحقوق العامل تكون محلاً للتسوية الودية أمام الوزارة أياً كان مصدرها.

ولم يرد نص مشابه في شأن حقوق صاحب العمل، ولكن ورد في أحد القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لقانون العمل ما يفيد تقديم طلب التسوية الودية في حال إخلال أي طرف بالتزاماته الواردة في عقد العمل، والمرسوم بقانون بشأن تنظيم علاقات العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما^(١٣).

وبناء على ما سبق نقول إن حقوق صاحب العمل الواردة في عقد العمل، وقانون العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما هي فقط التي من الممكن أن تكون محلاً للتسوية الودية المقررة، أما نطاق حقوق العامل محل طلب التسوية الودية فهو أوسع بكثير فيشمل كل الحقوق التي تحقق منفعة للعامل أياً كان مصدرها، قانون العمل أو أي تشريع آخر، وعقد العمل، وأي اتفاق أو نظام أو قرار.

الفرع الرابع

Fourth Branch

آليات التسوية الودية

Amicable Settlement Mechanisms

أعطى المشرع الإماراتي الوزارة كامل الصلاحيات لإتمام التسوية الودية بين أطراف علاقة العمل، دون قيود وترك لها الحرية في تحديد آلية الوصول للتسوية بين الأطراف، وهو ما انتهجه المشرع الإماراتي مؤخراً في قانون العمل الجديد في نوعي منازعات العمل الفردية والجماعية.

ونشير هنا إلى أن المشرع ألزم في أحد القرارات الصادرة تنفيذاً لقانون العمل أطراف عقد العمل في حال إخلال أي منهما بالتزاماته تجاه الآخر بتقديم شكوى عمالية - تدخل في نطاق الشكاوى العمالية الفردية - لوزارة الموارد البشرية والتوطين خلال (٣٠) ثلاثين يوم من ذلك الإخلال^(١٤).

ويرى الباحث أن الاختصاص المذكور أعلاه هو ذاته اختصاص الوزارة بطلب التسوية الودية، وبالتالي تسري المدة المذكورة في النص السابق على الطلب محل الدراسة، بالرغم من أن المشرع استخدم ألفاظاً مغايرة في ذلك القرار عن الألفاظ المستعملة في المرسوم بقانون، حيث استخدم لفظ (طلب) في المادة ٥٤ في حين استخدم لفظ (شكوى) في المادة الأولى من القرار، وكان من الأفضل من وجهة نظرنا اعتماد لفظ (الطلب) في القرار المشار إليه تماشياً مع ما ورد في القانون، ومن جانب آخر للفظ (الطلب) ولفظ (الشكوى) تأثيرات نفسية مختلفة على الأطراف؛ فالأول يوحي بالرغبة في الحل الودية، والثاني يوحي بالرغبة في الحل القضائي. أما استعمال لفظ (حقوق) في

المادة ٥٤ من المرسوم بقانون، ولفظ (التزامات) في القرار فلا تأثير لهما على مفهوم النصين؛ لأن لفظي - حقوق والتزامات - وجهان لعملة واحدة فما يعتبر حق لطرف هو التزام على الطرف الآخر والعكس صحيح.

ونتساءل هنا عن مشروعية منح الوزارة الاختصاص بالفصل في المنازعات العمالية بشكل عام دون تحديد فيما إذا كان ذلك الفصل سيتم من قبل لجنة قضائية أم لا، خاصة مع منح قرارها الصادر قوة السند التنفيذي؟

ونرى أن اختصاص الوزارة بفض منازعات العمل الفردية دون أن يكون ذلك من قبل لجنة قضائية، وإسباغ صفة قوة السند التنفيذي لقرارها دون أن يُصدّق من قبل جهة قضائية أسوة بالصلاح الذي يتم من قبل الموجه الأسري على سبيل المثال في مسائل الأحوال الشخصية الجائز عرضها على لجان التوجيه الأسري^(١٥)؛ فيه حرمان للأطراف من حقهم في الحماية القضائية، على اعتبار أن من يقوم بفض المنازعات العمالية في الوزارة هم موظفون حاصلون على شهادة القانون، وما يقومون به هو مجرد الوصول لحل ودي للنزاع لتفادي وصوله للقضاء؛ من باب الحفاظ على علاقات العمل قدر الإمكان، والتخفيف على القضاء بعدم رفع دعاوى عمالية قبل محاولة حل المنازعات ودياً بين الأطراف كما هو الحال بالنسبة للموجه الأسري. فضلاً عن أن إسباغ صفة قوة السند التنفيذي للقرار الصادر من الوزارة بشأن النزاع العمالي، وبالرغم من أنه يؤدي لتقليل الإجراءات، وفيه تفعيل للقرار الصادر من الوزارة، إلا أنه صادر دون أي إشراف أو رقابة قضائية أو غير قضائية، فلم ينص المشرع على أي نوع من الرقابة على ما يصدره موظف الوزارة في التسويات الودية بشأن منازعات العمل الفردية.

المطلب الثالث

Third Requirement

الآثار المترتبة على اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية

Implications of the Competence of the Ministry Of Human Resources and Emiratisation to Settle Individual Labor Disputes

رتّب المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة على اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية بعض الآثار منها آثار ناتجة عن نجاح التسوية الودية، ومنها آثار ناتجة عن فشل التسوية الودية، نتناول تفاصيل ذلك في الفروع الآتية:

الفرع الأول

First Branch

الآثار المترتبة على نجاح التسوية الودية

Implications for the Success of A Friendly Settlement

أولاً: نهائية القرار الصادر في التسوية الودية:

وصف المشرع الإماراتي القرار الصادر عن الوزارة في شأن التسوية الودية بأنه نهائي، وهذا يعني عدم جواز الطعن فيه بالاستئناف في حال كانت قيمة النزاع لا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، وفي حال كان النزاع سبق صدور قرار تسوية ودية بشأنه، ولم يلتزم به أحد الأطراف أياً كانت قيمة المطالبة في عرض النزاع ثانياً على الوزارة^(١٦).

ثانياً: إسباغ صفة السند التنفيذي على القرار الصادر في التسوية الودية:

أسبغ المشرع الإماراتي على القرار صفة السند التنفيذي بعد أن يمهر بالصيغة التنفيذية وفق الإجراءات المقررة في قانون الإجراءات المدنية.

ومن وجهة نظرنا إن إسباغ صفة السند التنفيذي على قرار التسوية الودية الصادر بشأن منازعة عمل فردية التي تقل قيمتها عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم لا إشكالية فيه، فهو ما اعتمده المشرع في كثير من وسائل فض المنازعات ودياً؛ لتفعيل تلك الوسائل والقرارات الصادرة فيها وإنهاء المنازعات دون اللجوء للقضاء.

أما قرار الوزارة الثاني بشأن تسوية ودية سابقة لم يلتزم به أحد أطراف النزاع، فلماذا أسبغ عليها المشرع صفة السند التنفيذي، وقد اكتسب قرار التسوية الودية السابق – الذي لم يلتزم به أحد الأطراف – صفة السند التنفيذي؟ بصيغة أخرى: أي القرارين الصادرين من الوزارة في شأن ذات الموضوع يكتسب صفة السند التنفيذي؟

نجيب على ذلك بأنه كان يفترض اكتفاء المشرع بإسباغ صفة السند التنفيذي على قرار التسوية الودية الصادرة من الوزارة بشأن منازعة عمل فردية، وبالتالي على من تضرر من الأطراف بسبب عدم التزام الطرف الآخر بتنفيذ ما جاء في ذلك القرار اللجوء للقضاء لتنفيذ قرار الوزارة بعد أن يمهر بالصيغة التنفيذية. وبالتالي نرى ضرورة إلغاء البند الخاص بنظر النزاع للمرة الثانية من قبل الوزارة بسبب عدم تنفيذ أحد الأطراف لما جاء في قرار التسوية الودية للأسباب الآتية:

لا تملك الوزارة وسائل لإجبار كل الأطراف على تنفيذ ما ورد في قرار التسوية الودية، فما تملكه وفق ما هو مقرر قانوناً هو فرض إجراءات أو تدابير إدارية أخرى على المنشأة لتجنب أن يؤدي هذا النزاع الفردي إلى حدوث نزاع عمالي جماعي يضر بالمصلحة العامة^(١٧). ووقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة وفق المدة المحددة من قبل الوزارة^(١٨). بالإضافة إلى الجزاءات الإدارية الواردة في القانون الاتحادي رقم (١٤) / ٢٠١٦ بشأن المخالفات والجزاءات الإدارية في الحكومة الاتحادية^(١٩)، ومن الملاحظ أن كل الوسائل المذكورة هي وسائل ضغط على صاحب العمل، ولا توجد وسائل ضغط على العامل، وفي حال كان عدم الالتزام بقرار التسوية الودية من قبل العامل – أو أي مستحق عنه – لن تملك الوزارة وسيلة للضغط عليه لتنفيذ القرار الصادر، وفي هذه الحالة لا فائدة من عرض النزاع ثانية على الوزارة.

١. عدم قبول قيد الدعوى أمام المحكمة المختصة في حال عدم الالتزام بهذه الإجراءات^(٢٠) وهذا سيعيق الأطراف من اللجوء للقضاء مباشرة.

٢. تعارض ما جاء في البند الثاني من المادة ٥٤ مع ما جاء في البند الثالث من نفس المادة الذي بموجبه أعطى المشرع القرار الصادر في التسوية الودية قوة السند التنفيذي، فكيف يكون للقرار الصادر قوة السند التنفيذي، وفي الوقت ذاته في حال إخلال أحد الأطراف بالقرار يلزم الطرف الآخر باللجوء للوزارة، فيكتفى بالقوة التنفيذية الممنوحة لقرار الوزارة في المنازعة وعلى الطرف المتضرر من عدم التنفيذ اللجوء للقضاء لإجباره على التنفيذ.

ثالثاً: رفع الدعوى أمام محكمة الاستئناف:

أجاز المشرع لأطراف منازعة العمل الفردية في المرسوم محل الدراسة بعد صدور قرار التسوية الودية في المنازعات التي لا تزيد قيمتها عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، والمنازعات التي سبق الفصل فيها بقرار تسوية ودية ولم يلتزم أحد الأطراف بتنفيذ القرار، رفع دعوى في موضوع النزاع أمام محكمة الاستئناف المختصة وفق قواعد الاختصاص وذلك خلال (١٥) خمسة عشر يوم عمل من تاريخ الإخطار بالقرار، وتحدد المحكمة جلسة لنظر الدعوى خلال (٣) ثلاثة أيام عمل، على أن تفصل في تلك الدعوى

خلال (١٥) خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إقامة الدعوى، وأكسب المشرع ذلك الحكم صفة البيوتته، ويترتب على ذلك وقف تنفيذ قرار التسوية الودية الصادر من الوزارة بمجرد إقامة الدعوى^(٢١). ونفصل فيما يلي في شأن الاعتراض على قرار التسوية الودية: ونرى أن قرار الوزارة الصادر بشأن التسوية الودية وُصِفَ بأنه النهائي، ومن ثم إجازة الطعن فيه بالاستئناف فيه شيء من التعارض، فوصف النهائية الذي يلحق بالأحكام القضائية يعني عدم جواز الطعن فيها بطرق الطعن الاعتيادية أي بالاستئناف. ومن جانب آخر نرى أن ذلك لن يؤدي لحرمان أطراف النزاع من درجة من درجات التقاضي في كلتا الحالتين، وفق التفصيل الآتي:

الحالة الأولى: منازعات العمل الفردية التي تَقَلَّ قيمتها عن (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم فهي تنظر ويفصل فيها بقرار من الوزارة، ثم يُمكن أن تُرفع بشأن موضوعها دعوى أمام محكمة الاستئناف وفق التفصيل السابق؛ وبالتالي لم يُحرم الأطراف في هذه الحالة من حقهم في اللجوء للقضاء، كما لم يتأثر حقهم في التقاضي على درجتين؛ على اعتبار أن أي دعوى تُعرض على المحاكم الابتدائية مباشرة وتكون قيمتها لا تتجاوز (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم لا يطعن عليها بالاستئناف كأصل عام، وفق قواعد الطعن بالاستئناف، وبالتالي تتساوى حقوق أطراف النزاع في هذه الحالة فيما لو تم عرض نزاعهم على المحكمة الابتدائية مباشرة، أو مرّ بوزارة الموارد البشرية والتوطين أولاً ثم رفعت دعوى في موضوع النزاع أمام محكمة الاستئناف، ففي كلتا الحالتين تنظر الدعوى من قبل محكمة واحدة فقط.

الحالة الثانية: منازعات العمل الفردية التي سبق الفصل فيها بقرار تسوية ودية من الوزارة ولم يلتزم أحد أطراف النزاع بتنفيذ القرار، يعني أن الوزارة فصلت في النزاع بداية وفق اختصاصها القيمي، وعُرض عليها النزاع للمرة الثانية بسبب عدم التزام أحد الأطراف بقرارها الصادر في النزاع، ففي هذه الحالة تختص الوزارة بنظر النزاع للمرة الثانية أي كانت قيمته، وعبرة أيّاً كانت قيمته تعني أن النزاع لم يَعدْ بذات القيمة السابقة. ونرى أيضاً أن الحكم الصادر من محكمة الاستئناف وبالرغم من أنه يعتبر من ضمن الأحكام النهائية التي تقبل الطعن فيها بالنقض وفق القواعد العامة، إلا أن المشرع جعله باتاً، أي أن غير قابل للطعن عليه بطرق الطعن الاعتيادية وغير الاعتيادية.

الفرع الثاني

Second Branch

الآثار المترتبة على تعذر التسوية الودية

Implications of the Inability to Settle Amicably

ألزم المشرع الإماراتي وزارة الموارد البشرية والتوطين في حال تعذر التسوية الودية في منازعة العمل الفردية خلال المهلة الممنوحة له قانوناً لهذا الغرض، وهي (١٤) أربعة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب أو الشكوى بإحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحُجج الطرفين وتوصية الوزارة. ونشير هنا إلى أن المشرع أجاز لوزير الموارد البشرية والتوطين في سبيل تفادي أن تؤدي منازعة العمل الفردية إلى حدوث منازعة عمل جماعية تضر بالمصلحة العامة إصدار قرار يتضمن فرض إجراءات أو تدابير إدارية على المنشأة.

والحقيقة أن هذا النص لم يُشر صراحةً فيما إذا كان هذا الإجراء متاحاً للوزير أثناء وجود النزاع أمام الوزارة أم بعد إحالته للمحكمة المختصة في حال تعذر التسوية الودية، كما لم يرد نص بهذا الشأن في اللائحة التنفيذية لقانون العمل أو أي قرار آخر – حتى وقت كتابة هذا البحث – بحسب علمنا المتواضع.

من وجهة نظرنا أن المادة ٥٤ من المرسوم محل الدراسة تضمنت في كل بنودها قواعد منازعات العمل الفردية، فجاءت إجراءات التسوية الودية ونجاحها في البنود الثلاثة الأولى من المادة سالفة الذكر، في حين جاءت قواعد إحالة النزاع للمحكمة المختصة في حال تعذر التسوية في البنود الأخيرة – أي من البند رقم ٤ إلى البند رقم ٩ – وبما أن الإجراءات المتعلقة بإصدار وزير الموارد البشرية والتوطين بفرض إجراءات أو تدابير إدارية على المنشأة في البند رقم ٦، فقد يكون في ذلك إشارة إلى أنه إجراء يتم بعد إحالة النزاع للمحكمة المختصة، فضلاً عن أن نجاح التسوية الودية يُفترض معه رضا الأطراف بما جاء في التسوية، وبالتالي من المنطقي ألا تتحول منازعة العمل الفردية إلى منازعة عمل جماعية في هذه الحالة.

المبحث الثاني

Second Topic

اختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية

Jurisdiction of the Court Of First Instance to Adjudicate Individual Labor Disputes

إذا كانت وظيفة القضاء هي فض المنازعات بالقانون، فيأخذ كل ذي حق حقه، ويقف الأفراد جميعاً في علاقاتهم عند حدود القانون، فيبدو للوهلة الأولى أنه يمكن الرجوع إلى القضاء في كل منازعة وفي كل مخالفة للقانون، غير أن الواقع يؤكد أن ولاية القضاء وإن كانت تتجه بطبيعتها إلى هذا العموم، إلا أنها لم تصل بعد إلى تحقيقه^(٢٢)، فهناك منازعات تخرج من اختصاص الجهات القضائية على الإطلاق؛ لدخولها في نطاق اختصاص محكمة أجنبية، أو لعدم جواز نظرها كأعمال السيادة على سبيل المثال، فضلاً عن أن سلطة الفصل في الخصومات مسندة أصلاً إلى الدولة، وهي تملك أن تركز هذه السلطة في جهة قضائية واحدة أو أن تنشئ جملة جهات قضائية توزع بينها هذه الولاية وتخول لكل جهة قدرأً محددأً منها^(٢٣). وبالرغم من ذلك فإن الاختصاص كأصل يبقى للمحاكم ولا يخرج من نطاق اختصاصها إلى ما أخرجه المشرع وفي حدود معينة.

وكذلك الحال بالنسبة لمنازعات العمل الفردية فإن الاختصاص كأصل يكون للمحكمة الابتدائية، وقد خرج المشرع عن هذا الأصل ومنح وزارة الموارد البشرية والتوطين صلاحية الفصل في هذه المنازعات ودياً كمرحلة أولية متى كانت قيمتها لا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، ينتقل بعدها النزاع لمحكمة الاستئناف للطعن في ذلك القرار.

وقد تُعد مرحلة التسوية الودية في الوزارة مرحلة أولية لفض بعض منازعات العمل الفردية، تُحال بعدها الدعوى للمحكمة الابتدائية وذلك في حال تعذر التسوية الودية المشار إليها في المنازعات التي تفوق قيمتها (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم.

المطلب الأول

First Requirement

حالات اختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية Cases of Jurisdiction of the Court Of First Instance to Adjudicate Individual Labor Disputes

نتناول حالات اختصاص المحكمة بالفصل في منازعات العمل الفردية في هذا المطلب، ونبدأ بمنازعات العمل الفردية الداخلة في اختصاص المحكمة الابتدائية في الفرع الأول، ثم منازعات العمل الفردية الخارجة عن اختصاص المحكمة الابتدائية في الفرع الثاني.

الفرع الأول

First Branch

منازعات العمل الفردية الداخلة في اختصاص المحكمة الابتدائية Individual Labor Disputes Falling Within the Jurisdiction of the Court Of First Instance

تتكون المحاكم في دولة الإمارات العربية المتحدة من محاكم ابتدائية التي تختص كأصل عام بنظر الدعاوى المرفوعة لأول مرة أمام القضاء باعتبارها محاكم الدرجة الأولى، ومحاكم الاستئناف التي تختص كأصل عام في نظر الطعون المرفوعة على الأحكام الابتدائية باعتبارها محاكم الدرجة الثانية، أما المحاكم العليا فيدخل ضمن اختصاصها النظر في الطعون المرفوعة في أحكام محاكم الاستئناف باعتبارها محاكم نقض.

والاختصاص القيمي هو أحد أنواع الاختصاص التي يستند إليها في توزيع الدعاوى على الجهات القضائية المختلفة، فيعتمد المشرع على قيمة الدعوى في تحديد الجهة القضائية المختصة بالفصل فيها.

وعلى ذات الأساس اعتمد المشرع الإماراتي في تحديد مدى اختصاص المحكمة بنظر الدعاوى العمل الفردية، حيث جعل من قيمة تلك المنازعة أساساً لتحديد اختصاص المحكمة الابتدائية، فتختص هذه الأخيرة بمنازعات العمل الفردية التي تزيد قيمتها على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم^(٢٤).

عادة ما يضع المشرع قواعد معينة على أساسها يتم تحديد قيمة الدعوى، والقواعد التي ترد في شأن تحديد قيمة الدعوى سواء ما يتعلق منها بالتقدير أو بمحله أو بكيفيته، تعد قواعد أمره متعلقة بالنظام العام، ولا يجوز مخالفتها، فهي الأساس في توزيع الاختصاص، وفي تحديد مدى قابلية الأحكام للطعن فيها من عدمه، وهذه مسائل تتصل بأسس التنظيم القضائي والقواعد الأساسية فيه^(٢٥).

ومن الملاحظ أن المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة لم يورد قواعد لتحديد قيمة المنازعة التي على أساسها ستتولى الوزارة التسوية الودية أو ستختص المحكمة بالفصل فيها، كما لم يحل المشرع في قانون العمل إلى قواعد تحديد قيمة الدعوى الواردة في قانون الإجراءات المدنية باعتبارها قواعد عامة^(٢٦)، وبالرغم من ذلك فالقواعد العامة تلك هي التي تسري على الدعاوى المعروضة على القضاء المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، باعتبارها قواعد عامة تسري على جميع أنواع المنازعات ما لم يرد نص خاص في أي قانون آخر.

ومن ثم فإن تلك الدعاوى المحالة للقضاء تنظر من قبل المحاكم الابتدائية المختصة وفق قواعد الاختصاص المقررة قانوناً، ويجوز الطعن في حكمها أمام محكمة الاستئناف وفق القواعد القانونية المقررة للاستئناف ووفق نصاب الطعن بالاستئناف الذي يجب أن يتجاوز (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، وبصيغة أخرى تعتبر الأحكام الصادرة من الدائرة الابتدائية انتهائية إذا كانت قيمة الدعوى لا تتجاوز (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم^(٢٧). ويمكن الطعن في حكم محكمة الاستئناف أمام محكمة النقض وفق القواعد القانونية المتعلقة بهذا النوع من الطعون، ونصاب هذا النوع من الطعون جعله المشرع الإماراتي يفوق (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف درهم^(٢٨). وبهذا يُحفظ حق الأطراف في دعاوى العمل الفردية في التقاضي على درجتين.

الفرع الثاني

Second Branch

منازعات العمل الفردية الخارجة عن اختصاص المحكمة الابتدائية

Individual Labor Disputes outside the Jurisdiction of the Court Of First Instance

لم ينص المشرع الإماراتي على ما يخرج من اختصاص المحكمة الابتدائية من منازعات العمل الفردية صراحةً، ولكن نستدل عليها من المادة ٥٤ من المرسوم محل الدراسة، والمادة ٢ من لائحته التنفيذية، فتخرج عن اختصاص المحاكم الابتدائية منازعات العمل الفردية التي لا تتجاوز قيمة المطالبة فيها (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، فالتسوية الودية التي تقوم بها الوزارة تأخذ دور المحكمة الابتدائية في النزاع، بالرغم من أنه لا يمكن اعتبار فصل الوزارة في ذلك النزاع مساوياً لفصل المحكمة الابتدائية، ففي نظر الدعاوى أمام المحاكم قواعد ومبادئ يلتزم القضاء باحترامها ومنها حق الأطراف في الدفاع، وحقهم في المواجهة، وغيرها من الحقوق التي لم يُلزم بها المشرع الموظف المختص في الوزارة. كما أن النزاع أمام المحاكم ينظر من قبل جهة قضائية خاضعة لرقابة قضائية، في حين فصل الموظف المختص في الوزارة لا يعتبر جهة قضائية، وعمله هذا غير خاضع للرقابة، فضلاً عن أن ما يصدره القضاء في الفصل في الدعوى

هي أحكاماً – أو قرارات أو أوامر – قضائية، بينما قرارات موظف الوزارة لا تعتبر كذلك، وإن أسبغها المشرع بصفة السند التنفيذي.

كما يخرج من اختصاص المحكمة الابتدائية منازعات العمل الفردية التي سبق إصدار قرار تسوية ودية فيها، ولكن لم يلتزم أحد الأطراف بما جاء في قرار التسوية المشار إليه، وعاد الطرف المتضرر من عدم التنفيذ لعرض النزاع على الوزارة. ونتساءل هنا عن الدور الذي ستقوم به الوزارة عند عودة النزاع لها، هل ستباشر إجراءات تسوية ودية ثانية في ذلك النزاع؟

نرى من جانبنا أن الوزارة ستعود لإصدار قرار متعلق بتنفيذ قرار التسوية السابق، ولن يكون ذلك القرار بمثابة تسوية ودية ثانية، وهذا ما يُبرر منح قرار التسوية الودية – القرار الأول - قوة السند التنفيذي^(٢٩)، ولكن يبقى التساؤل مطروحاً حول سبب عودة النزاع للوزارة بينما كان للطرف المتضرر من عدم الالتزام بقرار التسوية الودية اللجوء للقضاء مباشرة لتنفيذ ما جاء في التسوية المشار إليه؟ وهل سيكتسب القرار الثاني الصادر من الوزارة قوة السند التنفيذي؟

نجيب على ذلك فنقول إن المشرع ذكر في المادة ٥٤ / ٢ أن الوزارة تتولى الفصل في منازعات العمل الفردية بقرار نهائي إذا كانت قيمة الدعوى لا تجاوز (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف درهم، وإذا كانت المنازعة بشأن عدم التزام أي من طرفيها بقرار التسوية الودية السابق الصادر في موضوعها من قبل الوزارة وبصرف النظر عن قيمة المطالبة، وهذا يعني أن القرار الصادر من الوزارة بشأن منازعة تدخل في اختصاصها القيمي يعتبر قراراً نهائياً، والقرار الصادر في منازعة لم يلتزم أحد أطرافها بقرار التسوية الودية السابق نهائياً أيضاً، وبصرف النظر عن قيمة النزاع الثاني المتعلق بعدم تنفيذ قرار التسوية.

أما الفقرة الثالثة من المادة ٥٤ ففيها ذكر المشرع أن قرار الوزارة الصادر بالفصل في المنازعة وفقاً لصلاحياتها المنصوص عليها في البند (٢) من هذه المادة في قوة السند التنفيذي، ويمهر بالصيغة التنفيذية وفقاً للإجراءات المعتادة.

وهذا يعني أن كلا القرارين الصادرين من الوزارة في شأن منازعة العمل الفردية يكتسبان صفة السند التنفيذي، ومما لا شك فيه أن القرار الثاني لن يأتي مخالفاً في مضمونه مع ما جاء في القرار الأول؛ على اعتبار أن القرار الأول تم برضا الطرفين وأنهى النزاع ودياً، والقرار الثاني يُفترض أن يتضمن ما يفيد إلزام أحد الأطراف بتنفيذ القرار الأول الذي لم يلتزم بتنفيذه، بمعنى أنه لن يتعارض مع القرار الأول بل سيأتي مؤيداً له، ومن الممكن أن يتضمن بعض الإجراءات أو الجزاءات الإدارية المقررة قانوناً في حال كان صاحب العمل هو الذي لم يلتزم بذلك القرار.

وندعو المشرع الإماراتي إلى الاكتفاء بتدخل الوزارة بعرض التسوية الودية على الأطراف وفي حال قبولها واكتساب قرارها قوة السند التنفيذي، ويبقى اللجوء لفاضي التنفيذ؛ لتنفيذ ما جاء في قرار التسوية الودية هو الخيار المتاح للطرف المتضرر من إخلال الطرف الآخر من عدم تنفيذ ذلك القرار باعتباره سنداً تنفيذياً؛ حتى لا يفقد ذلك السند قيمته القانونية، وسيكون له أثر في اختصار الإجراءات وتوفير الوقت والجهد والمال، خاصة وأن المشرع منح حامل السند التنفيذ مدة تصل إلى (١٥) خمسة عشر عاماً، يستطيع خلالها تنفيذه^(٣٠).

نشير هنا بشأن السندات التنفيذية إلى أنه وإن كانت السندات التنفيذية محددة في قانون الإجراءات المدنية^(٣١). فهناك أوراق ليست أحكاماً ولا أوامر ولا محررات موثقة، ولكن المشرع منحها صفة السندات التنفيذية فهي تُنفذ جبراً بغير حاجة إلى الالتجاء إلى القضاء واستصدار حكم بالحق المدعى به الثابت في تلك الأوراق، ويشترط بطبيعة الحال أن ينص المشرع صراحة على اعتبار الورقة قابلة للتنفيذ حتى يمكن إجراء التنفيذ الجبري بمقتضاها^(٣٢). بصيغة أخرى لا يمكن التنفيذ ورقة منها إلا إذا نص المشرع صراحة على اعتبارها تنفيذية وإلا كان التنفيذ باطلاً^(٣٣)، وتدخل قرارات التسوية الودية الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتوطين ضمن هذه الأوراق.

المطلب الثاني

Second Requirement

شروط اختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية

Conditions of Jurisdiction of the Court Of First Instance to Adjudicate Individual Labor Disputes

اختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية له شروط حددها المشرع نتناول تفاصيلها في فروع هذا المطلب.

الفرع الأول

First Branch

عرض النزاع على وزارة الموارد البشرية والتوطين

Submitting the Dispute to the Ministry Of Human Resources and Emiratisation

كل منازعات العمل الفردية يُقدّم بشأنها طلب للوزارة لتقوم بدورها في تسوية ودية لتفادي وصوله للقضاء، لاعتبارات قدرها المشرع، منها: حرصه على حل المنازعات بطرق ودية حفاظاً على العلاقات الإنسانية بشكل عام، والحفاظ على علاقات العمل في حالة من القبول والرضا بشكل خاص. وتفادي انقطاع علاقة العمل من خلال الحل الودي لمنازعاتهم لما للعمل من أهمية كبيرة بالنسبة للعامل على وجه الخصوص ورب العمل والاقتصاد بشكل عام، والتخفيف على مرفق القضاء من خلال تفادي وصول كل المنازعات لهذه المرحلة، والاكتفاء بما عجز عنه المكلفون قانوناً بالحلول الودية بين الأطراف قبل إحالة الدعاوى للقضاء بما في ذلك دعاوى العمل الفردية.

وعليه منازعات العمل الفردية لا تصل لمرحلة عرضها على المحكمة الابتدائية المختصة قبل مرورها بمرحلة محاولة فض النزاع بالتسوية الودية عن طريق الوزارة، بل وعلق المشرع قبول نظر هذه المنازعات من قبل المحكمة على تقديم ما يفيد المرور بمرحلة التسوية الودية بين أطراف النزاع، واستقرت الأحكام القضائية على أن عدم احترام إجراءات التسوية الودية أمام الوزارة قبل إحالة النزاع إلى المحكمة يجعل الدعوى غير مقبولة^(٣٤).

الفرع الثاني

Second Branch

تعذر التسوية الودية

Inability to Settle Amicably

التسوية الودية التي تتم عن طريق الوزارة في منازعات العمل الفردية مرحلة مهمة وضرورية في هذا النوع من المنازعات؛ فهي مرحلة يتم من خلالها محاولة حل النزاع بأقل خسائر ممكنة، سواء كانت هذه الخسائر في العلاقات أم الجهد أو الوقت أو المال وغير ذلك، ولعل دور هذه التسوية يزداد بعد فرض المشرع الإماراتي رسوماً قضائية على الدعاوى العمالية المرفوعة من قبل العمال أو ورثتهم متى زادت قيمتها على (١٠٠,٠٠٠) مئة ألف درهم^(٣٥) بعد أن كانت دون رسوم قضائية، فسيحاول الأطراف الوصول لحل نزاعهم عن طريق التسوية الودية تفادياً للوصول للقضاء ودفع الرسوم القضائية التي قد تكون عالية بالنسبة للبعض.

واشترط المشرع الإماراتي لهذا الاختصاص أن تتعذر التسوية الودية، فلا تنظر إلا بعد مرورها بمرحلة محاولة التسوية الودية التي تقوم بها الوزارة، ويترتب على تدخلها ذلك تعذر تلك التسوية.

ونظراً لطبيعة التسويات الودية عن طريق الوساطة أو التفاوض أو الصلح أو التوفيق أو غيرها من الوسائل ذات الطابع الودي التي يتم بها تفادي تفاقم النزاع، ومحاولة الوصول لحل يرضي الأطراف، فإن نتائجها غير مضمونه؛ بمعنى أن الوصول لحل يرضي الأطراف غير مؤكد، فمن الوارد أن يرفض أحد الأطراف أو كلاهما الحل المقترح لفض النزاع بالكامل، أو يقبل أحدهم بحل ويقبل الطرف الآخر بحل آخر، بمعنى أنهما لا يتفقان على حل واحد وتبوء محاولة التسوية الودية بالفشل.

وقد يكون سبب فشل التسوية الودية راجعاً للموظف المختص القائم بمحاولة تقريب وجهات النظر بين الأطراف للوصول لحل يرضيهما، كأن يفتقر للمهارات اللازمة للتسوية.

وأيضاً قد يكون فشل التسوية الودية ناتج عن صعوبة التواصل بين الموظف المختص وأطراف النزاع، أو بين أطراف النزاع أنفسهم لاختلاف اللغات، فدولة الإمارات العربية المتحدة تضم العديد من الجنسيات المتحدثين بلغات مختلفة، والوصول للغة واحدة مشتركة لا يكون أمراً سهلاً في كثير من الأحيان، بالرغم من الاستعانة بالترجمين.

ولم يحدّد المشرع الإماراتي أسباب تعذر التسوية الودية التي تكون سبباً في إحالة الدعوى للمحكمة المختصة، ونظراً لعمومية النص فتعذر التسوية الودية لأي سبب كان، سواء من ضمن الأسباب التي ذكرناها أم غيرها؛ يؤدي لإحالة النزاع للمحكمة المختصة.

ومن وجهة نظرنا أنه لا بد من تكاتف الجهود لتقليص أسباب تعذر التسوية الودية التي تقوم بها الوزارة، خاصة تلك التي يمكن التحكم بها، لتحقيق هذه الخطوة الأهداف التي قصدها المشرع من إقرارها، مثل: أن يتم العمل على إكساب الموظف المختص المهارات اللازمة للقيام بالتسوية الودية، والاستعانة بوسائل التقنية الحديثة في الترجمة متى كانت تحقق النتائج المرجوة منها بترجمة صحيحة ودقيقة^(٣٦)، وغيرها من أسباب تعذر التسوية الودية التي يمكن تفاديها.

الفرع الثالث

Third Branch

إحالة النزاع للمحكمة الابتدائية

Referral of the dispute to the Court of First Instance

إذا تعذرت التسوية الودية التي تقوم بها الوزارة بين أطراف النزاع في منازعات العمل الفردية، وجب عليها إحالة الدعوى للمحكمة المختصة وفق قواعد الاختصاص، وبالتالي ما ينتقل من تلك المنازعات لمرحلة القضاء، يستلزم إحالة النزاع من الوزارة للمحكمة المختصة، ويصاحب الإحالة مذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وتوصية الوزارة^(٣٧).

وهو ما أكدته اللائحة التنفيذية لقانون العمل وفيها تم تحديد المدة الزمنية الممنوحة للوزارة، حيث تمنح الوزارة مدة (١٤) أربعة عشر يوماً للتسوية الودية تبدأ من تاريخ تقديم الطلب، وتلتزم الوزارة خلال هذه المدة في حال تعذر التسوية المشار إليها بإحالة النزاع للمحكمة المختصة^(٣٨).

وتثار لدينا بعض التساؤلات في هذا الشأن، فماذا لو تمت إحالة منازعات العمل الفردية للمحكمة المختصة دون أن تكون مصحوبة بالمذكرة المشار إليها؟ وهل الحجج الواردة في قرار الإحالة ملزمة للأطراف أمام المحكمة؟ وهل التوصية الصادرة من الوزارة ملزمة لقاضي الموضوع في المحكمة المختصة؟

نرى من وجهة نظرنا أن المشرع عندما نص على إحالة النزاع للمحكمة المختصة في حال تعذر التسوية الودية التي تقوم بها الوزارة، لم يجعل التزام الوزارة بالمذكرة اختيارياً لها، فهو التزام إجباري عليها لا خيار لها فيه، متى تعذرت التسوية الودية وجب عليها عند إحالة النزاع للمحكمة أن تكون الإحالة مصحوبة بتلك المذكرة؛ وبالتالي يفترض ألا تقبل المحكمة المختصة النزاع العمالي الفردي المحال لها من قبل الوزارة في حال لم تصاحبها - الإحالة - المذكرة المشار إليها.

كما نرى أن الحجج التي أبدأها أطراف النزاع أمام الموظف المختص في الوزارة غير مقيدة للأطراف، فلم يتمسك بها كما هي أو إضافة حجج أخرى إليها أو الاستناد إلى غيرها، فما تم أمام الوزارة لا يقارن بما يتم أمام القضاء، فإن كان المشرع الإماراتي مثلاً:

ألزم الخصوم في الدعوى المرفوعة أمام المحكمة بإبداء دفوعهم غير المتعلقة بالنظام العام أمام مكتب إدارة الدعوى وإلا سقط حق الخصوم في التمسك بها^(٣٩)، وقرّر عدم قبول الطلبات الجديدة أمام محكمة الاستئناف^(٤٠)، فإن هذه القواعد لا تسري على ما أبداه الأطراف أمام موظف الوزارة، فمن جانب الوزارة ليست جهة قضائية ولا يحل إجراء التسوية الودية محل التقاضي أمام المحكمة الابتدائية. ومن جانب آخر تبقى حقوق أطراف الخصومة القضائية كما هي مقررة قانوناً أمام القضاء ولا تأثير لما يتم من إجراءات ودية لتفادي وصول النزاع للقضاء على حقوق الخصوم أمام القضاء في حال فشل تلك الإجراءات، فضلاً عن أن ما يبديه الخصوم أمام المحكمة المختصة من طلبات إضافية أو متقابلة لم يسبق عرضها على الموظف المختص في الوزارة لا يؤدي إلى إعادة النزاع للوزارة مرة أخرى طالما تحققت الغاية من اتباع نص هذه المادة بعرض النزاع عليها ابتداءً إلا أنها أخفقت في تسويته وأحالته إلى المحكمة المختصة قبل تشعبه واتساع نطاقه باعتبار أن محاولتها فض النزاع بعد تشعبه لا شك محكوم عليه بالفشل من باب أولى وبذلك تنتفي الحكمة من معاودة عرض النزاع الجديد أمام الوزارة مرة أخرى، والقول بغير ذلك فيه تقطيع لأوصال الدعوى العمالية وتعويق لسرعة الفصل فيها وخروج على مبدأ حرية التقاضي^(٤١).

ونرى أيضاً أن التوصية التي ألزم المشرع بها الوزارة في المذكرة ما هي إلا إبداء رأي من الوزارة حول منازعة العمل الفردية محل الإحالة، لا تأثير لها على ما سيتخذ من إجراءات من قبل المحكمة المختصة، ولا تأثير لها على ما سيحكم به قاضي الموضوع. ونخلص مما تقدم إنه وبدون تلك الإحالة لمنازعات العمل الفردية ودون الالتزام بالإجراءات المنصوص عليها قانوناً بشأن هذا النوع من الدعاوى، ليس للمحكمة المختصة قبول الدعوى^(٤٢).

المطلب الثالث

Third Requirement

الآثار المترتبة على اختصاص المحكمة الابتدائية بالفصل في منازعات العمل الفردية Implications of the Jurisdiction of the Court Of First Instance to Adjudicate Individual Labor Disputes

لاختصاص المحكمة بالفصل في تلك المنازعات آثار حددها المشرع الإماراتي،
نناقش في فرعي هذا المطلب تلك الآثار على النحو الآتي:

الفرع الأول

First Branch

حقوق والتزامات العامل المحالة دعواه للمحكمة الابتدائية

Rights and Obligations of the Worker Whose Claim Is Referred To the Court Of First Instance

يترتب على اختصاص المحكمة بالفصل في منازعات العمال الفردية حق العامل
المحالة منازعته للمحكمة في الأجر، كما تترتب عليه بعض الالتزامات لفصل بشأن ذلك
الحق وتلك الالتزامات فيما يأتي:

أولاً: حق العامل المحالة دعواه للمحكمة في الأجر:

ورد في نص المادة ٥٤ من المرسوم بقانون أنه يجوز للوزارة وأثناء سريان نزاع
العمل الفردي بين أطراف العلاقة بالزام صاحب العمل بالاستمرار بأداء أجر العامل لمدة
حددها المشرع في شهرين كحد أقصى وذلك متى تسبب النزاع بوقف صرف أجر
العامل^(٤٣).

ونتساءل في شأن حق العامل في الأجر خلال سير منازعة العمل الفردية فيما إذا
كان الأمر يصدر من تلقاء نفس الوزارة أم أنه بناء على طلب؟ وما هو الهدف الذي قصده
المشرع من عبارة أثناء سير منازعة العمل الفردية؟

نجيب على ذلك بأن النص الوارد في المادة ٥٤ من المرسوم بقانون لم يبيّن فيما إذا
كان حق العامل في الأجر يكون بناء على طلب أم لا، ولم يبيّن فيما إذا كان يسري في كل
مراحل المنازعة أم في مرحلة معيّنة، ولكن جاءت اللائحة التنفيذية لذلك المرسوم لتوضح
ذلك بشكل جلي في المادة ٣١ / ٤ ومنها نستدل على شروط حصول العامل على أجره
خلال منازعة العمل الفردية وهي:

١. تقديم طلب الأجر من العامل لوزارة الموارد البشرية والتوطين.
٢. يقَدّم الطلب أثناء مرحلة التنازع أمام القضاء.
٣. تسبب النزاع بوقف صرف أجر العامل.
٤. استمرار العامل في عمله لدى صاحب العمل المطلوب منه أداء الأجر.

٥. المدة القصوى المسموح بها إلزام صاحب العمل بأداء أجر العامل أثناء سريان النزاع هي شهرين فقط غير قابلة للتمديد.
٦. المدة الدنيا للمطالبة بالأجر غير محدّدة.
٧. للوزارة إلزام صاحب العمل بأداء أجر العامل، ولها إحالة النزاع المتعلق بالمطالبة بهذا الأجر للقضاء.

وإن كانت كل الشروط المذكورة واضحة فإن شرط تسبب النزاع في وقف صرف أجر العامل ليس كذلك؛ حيث أن وقف صرف أجر العامل جاء في حالات ووفق ضوابط معينة قانوناً، فلا يستطيع صاحب العمل وقف صرف أجر العامل متى شاء ولأي سبب. حيث جاء في مرسوم تنظيم علاقات العمل نص أجاز فيه المشرع وقف صرف أجر العامل في حال عدم عودته مباشرة للعمل ودون سبب مشروع بعد انتهاء إجازته فيوقف الأجر لمدة غيابه التالية على انتهاء الإجازة^(٤٤)، وفي نص آخر أكد المشرع على عدم استحقاق العامل لأجر خلال فترة الإجازة المرضية متى كان ذلك المرض ناشئاً عن سوء سلوك العامل في حالات معينة حدّدها المشرع في اللائحة التنفيذية لذلك المرسوم بقانون^(٤٥).

والحقيقة إن كلتا الحالتين المذكورتين لا تتوافقان كشرط لحصول العامل على أجره خلال سريان منازعة العمل الفردية أمام المحكمة؛ لأنهما يتعارضان مع شرط استمرار العامل في عمله أثناء سريان النزاع المشار إليه.

ولم نجد نصوصاً أخرى في تشريعات تنظيم علاقات العمل المختلفة الصادرة - إلى وقت كتابة هذا البحث - تجيز لصاحب العمل وقف أجر العامل بالرغم من استمرار العامل في أداء العمل حتى تكون سبباً في طلب إلزام صاحب العمل بأداء الأجر أثناء سير منازعة العمل الفردية أمام المحكمة.

ومن وجهة نظرنا أن هذا الشرط يُعد سبباً منطقيّاً لتقديم طلب بإلزام صاحب العمل بأداء أجر العامل خلال فترة منازعة العمل الفردية أمام المحكمة، فلن يكون له محل في حال أداء صاحب العمل أجر العامل من تلقاء نفسه، فضلاً عن تفادي حالات وقف أجر العامل من قبل صاحب العمل من تلقاء نفسه لمجرد وجود ذلك النوع من المنازعات دون سند قانوني يمنحه ذلك الحق.

ثانياً: التزامات العامل المحالة دعواه للمحكمة:

وفقاً لللائحة مرسوم تنظيم علاقات العمل التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لها، يلتزم العامل متى تمت إحالة شكواه للقضاء بتسجيل دعواه لدى المحكمة المختصة خلال مدة أقصاها (١٤) أربعة عشر يوماً من تاريخ اعتماد الإحالة للقضاء، وعليه تعديل وضعه

في الدولة وذلك على وجه السرعة، وللوزير في هذا الحالة صلاحية إصدار القرارات اللازمة التي تنظم وضع العامل والمنشأة بعد إحالة الشكوى للقضاء^(٤٦). ويلتزم العامل المحالة شكواه للمحكمة المختصة خلال سير المنازعة بالامتناع عن العمل لدى صاحب عمل آخر دون الحصول على تصريح بذلك من قبل الوزارة^(٤٧). أما لو أدت إحالة النزاع للمحكمة إلى توقف العامل عن العمل ففي هذه الحالة يتم إلغاء تصريح عمله ولكن بعد مرور مدة (٦) ستة أشهر من تاريخ الإحالة^(٤٨). وعلى العامل تقديم طلب إلغاء تصريح العمل الأصلي في حال انتهاء علاقة العمل بين الطرفين، وذلك خلال (١٤) أربعة عشر يوماً من صدور الحكم النهائي في الدعوى العمالية^(٤٩).

الفرع الثاني

Second Branch

فصل المحكمة الابتدائية في الدعوى العمالية الفردية

The Court Of First Instance Adjudicates the Individual Labor Lawsuit

ألزم المشرع المحكمة المختصة المحال لها النزاع أن تُحدّد جلسة لنظر الدعوى خلال مدة (٣) ثلاثة أيام عمل من تاريخ استلام الطلب، وإعلام طرفي النزاع بذلك، وسرعة الفصل في الدعوى^(٥٠).

نتساءل هنا هل إحالة الدعوى العمالية للمحكمة المختصة تتم تلقائياً من قبل الوزارة بعد تعذر التسوية الودية؟ وهل يتم قيدها في المحكمة تلقائياً بعد الإحالة؟ نجيب بشأن تلقائية إحالة النزاع من قبل الوزارة إلى المحكمة المختصة بأن الوزارة ملزمة بإحالة النزاع للمحكمة المختصة في جميع حالات تعذر التسوية الودية، وهو التزام إجباري لا خيار لها فيه.

أما مسألة تلقائية قيد الدعوى أمام المحكمة المختصة بعد الإحالة التي تمت من قبل الوزارة فهي غير واضحة فذكر المشرع في مرسوم تنظيم علاقات العمل أن على المحكمة خلال ثلاثة أيام من استلام الطلب تحديد جلسة لنظر الدعوى^(٥١)، وجاء في اللائحة التنفيذية لذلك المرسوم أن على كل عامل تمت إحالة شكواه للقضاء تسجيل دعواه...^(٥٢)، في حين جاء في القرار الوزاري المتعلق بتنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية أن على كل عامل تمت إحالة شكواه العمالية للقضاء الالتزام بقيد الشكوى العمالية لدى المحكمة المختصة خلال (١٤) أربعة عشر يوماً كحد أقصى من تاريخ اعتماد الإحالة^(٥٣).

ومن وجهة نظرنا أن ما جاء في اللائحة التنفيذية والقرار الوزاري المشار إليه هو ما يتم العمل بموجبه؛ لأن الحق في الدعوى حق اختياري فلا يجبر الشخص على استعماله دون رضاه، ولجؤه للوزارة لفض النزاع بينه وبين الطرف الآخر من خلال التسوية

الودية، لا يمكن اعتباره رضا ضمناً منه باللجوء للقضاء^(٥٤). ولأن تعذر التسوية الودية أمام الوزارة لا يعني إجبار الأطراف على اللجوء للقضاء خاصةً بعد فرض رسوماً قضائية على الدعاوى العمالية التي تفوق قيمة المطالبة فيها على (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف درهم، وقد لا يملك العامل مبلغ الرسوم القضائية تلك.

فصل المحكمة المختصة في الدعوى العمالية الفردية لم يقيدده المشرع بميعاد أو حد أقصى فذكر فقط أنه يجب أن تفصل في النزاع على وجه السرعة. "ولا يعني ذلك أن الدعوى العمالية مستعجلة بل تبقى دعوى موضوعية، وجلّ ما في الأمر أنه يجب على المحكمة المختصة أن تفصل فيها بسرعة"^(٥٥).

ومن آثار إحالة منازعة العمل الفردية إلى المحكمة الابتدائية المختصة وقف تنفيذ قرار التسوية الودية الصادر من الوزارة بمجرد إقامة الدعوى^(٥٦).

كما أن صدور حكم نهائي في الدعوى العمالية متى انتهت علاقة العمل بين الطرفين يؤدي لالتزام العامل بتقديم طلب إلغاء تصريح العمل الأصلي وذلك خلال (١٤) أربعة عشر يوم من صدور الحكم^(٥٧).

الخاتمة

Conclusion

توصلنا بعد دراسة موضوع فض منازعات العمل الفردية وفق ما ورد في المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣ والقرارات المرتبطة بالموضوع إلى التوصيات والنتائج الآتية:

أولاً: النتائج Results

١. حدّد المشرع الإماراتي حالات اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل في منازعات العمل الفردية، وقرارها هذا يعتبر حلاً ودياً، وفي غير تلك الحالات يكون الاختصاص للمحكمة الابتدائية وما يصدر عن تلك المحكمة يُعد حلاً قضائياً.

٢. تتدخل وزارة الموارد البشرية والتوطين بعرض التسوية الودية في جميع منازعات العمل الفردية، ويتم تحديد قرارها الجائز الطعن فيه بالاستئناف من عدمه بناءً على قيمة النزاع، ونتيجة التسوية الودية. كما تختص بنظر بعض منازعات العمل الفردية لمرتين، وهي حالة صدور قرار تسوية ودية من الوزارة، وعدم التزام أحد الأطراف بالقرار.

٣. كل حقوق أصحاب العمل الواردة في قانون العمل الصادر بموجب المرسوم رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ وتعديلاته ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما، وحقوق العمال التي تحقق منفعة للعامل أياً كان مصدرها سواء تلك الواردة في قانون العمل المشار إليه، أم في أي تشريع آخر أو عقد العمل وأي اتفاق أو نظام أو قرار تكون محلاً لطلب التسوية الودية المقدم للوزارة.

٤. تختص المحكمة الابتدائية في جميع الأحوال بالفصل في الدعاوى العمالية الفردية متى تعذرت التسوية الودية التي تقوم بها الوزارة، ويشترط لهذا الاختصاص تعذر الوصول للتسوية من الوزارة وإحالة النزاع للمحكمة الابتدائية.

ثانياً: التوصيات Recommendations

١. نهيب بالمشرع الإماراتي بضرورة فرض رقابة قضائية على ما يصدر من قرارات من وزارة الموارد البشرية والتوطين بشأن التسويات الودية في منازعات العمل الفردية، خاصة مع إسباغ صفة السند التنفيذي لتلك القرارات أسوة بما يصدره الموجه الأسري بشأن منازعات مسائل الأحوال الشخصية.

٢. نوصي المشرع الإماراتي بضرورة إضافة نص في قانون تنظيم علاقات العمل يتضمن الإحالة للقواعد العامة الواردة في هذا الشأن في قانون الإجراءات المدنية فيما لم يرد بشأنه نص.

٣. ندعو المشرع الإماراتي إلى تحديد فيما إذا كان قرار وزير الموارد البشرية والتوطين المتعلقة بفرض إجراءات أو تدابير إدارية على المنشأة لتفادي تحول نزاع العمل

- الفردى لنزاع عمل جماعى يضر بالمصلحة العامة متاح للوزير أثناء نظر النزاع من قبل الوزارة أم بعد إحالة النزاع للقضاء، أم فى الحالتين معاً.
٤. نوصى المشرع الإماراتى بتعديل نص المادة ٥٤ / ٢ من قانون العمل بإلغاء اختصاص وزارة الموارد البشرية والتوطين بالفصل فى المنازعات بعد صدور قرار تسوية ودية سابق وعدم التزام أحد الأطراف بالقرار؛ لما فى ذلك من تناقض مع الفقرة الثالثة من ذات المادة التى أكسب فيها المشرع قرار التسوية الودية قوة السند التنفيذى، والاكتفاء بتدخل الوزارة بعرض التسوية الودية واكتساب هذا القرار لقوة السند التنفيذى.
٥. نوصى المشرع الإماراتى بضرورة النص فى قانون تنظيم علاقات العمل على ما يفيد احترام حقوق الأطراف عند الفصل فى النزاع من قبل وزارة الموارد البشرية والتوطين كما هو الحال بالنسبة للفصل فيه من قبل القضاء.

الهوامش

Endnotes

١. مريم أحمد الصندل، الوجيز في شرح قانون العمل الإماراتي وفقاً لقانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته والقرارات الوزارية المتعلقة به، الإمارات، دار النهضة العلمية، ٢٠٢١، ص ١٧.
٢. عبد الله عبدالرحمن الجناحي الخطيب، مبدأ السرية في إجراءات التسوية الودية للمنازعات، مجلة الأمن والقانون، أكاديمية شرطة دبي، مج ٢٣، ع ١، ٢٠١٥، ص ص ٥١ - ١١٠.
٣. خالد فايز الحويلة العجمي، مبدأ حق التقاضي: دراسة مقارنة لموقف القضاء من نظرية أعمال السيادة وفكرة التحصين "فرنسا - مصر - الكويت"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، مج ٥، ملحق خاص ع ٢، ٢٠١٧، ص ص ٨١ - ١٤٢.
٤. مريم أحمد الصندل، الولاية والاختصاص وإشكالات التنازع في القضاء الاتحادي والمحلي لدولة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات، دار النهضة العلمية، ٢٠٢١، ص ٥٩. ولتفاصيل أكثر حول ولاية القضاء أنظر: علي تركي، شرح قانون الإجراءات المدنية وفقاً للقانون الاتحادي رقم ١١ لسنة ١٩٩٢ والقوانين المكملة والمعدلة له، مصر، دار النهضة العربية، ٢٠١٥، ط ٤، ص ٢٧٤ وما بعدها.
٥. عمر فارس، شرح قانون العمل الإماراتي ونظام التأمينات الاجتماعية، الإمارات، دار النهضة العلمية، ٢٠٢٢، ص ٧٩.
٦. يقصد بالاختصاص القيمي الاعتماد على قيمة المنازعة أو المطالبة في ذلك النزاع لتحديد الجهة المختصة بفض النزاع، أي أن قيمة النزاع تحدد الجهة المختصة بالفصل فيه.
٧. المادة ٥٤ / ٢ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣، والمادة ٢ / ١ من القرار الوزاري رقم ٧٨٢ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تنظيم إجراءات الشكاوى العمالية الفردية.
٨. وفق المادة ٥٤ / ٢ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٩. مضمون المادة ٥٤ / ١ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣، والمادة ٣١ / ١ من قرار مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل.
١٠. عمر فارس، مرجع سابق، ص ٨٠.
١١. المادة ٥٤ / ١ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
١٢. المادة ٦٥ / ١ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل. وتحديد ما إذا كان شرط ما أكثر فائدة للعامل أولاً، هو من مسائل الواقع وتختص به محكمة الموضوع، ولا تخضع لرقابة المحكمة الاتحادية العليا أو محكمة النقض أو التمييز. عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٢٣.
١٣. المادة الأولى من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية.
١٤. المادة ١ / ١ من القرار الوزاري رقم ٧٨٢ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تنظيم إجراءات الشكاوى العمالية الفردية.

١٥. المادة ٢٦ من القرار الوزاري رقم ٥٥٣ لسنة ٢٠٢١ في شأن لائحة التوجيه الأسري تنص على: "إذا اتفق الأطراف على الصلح في النزاع كله أو بعضه أثبت الموجه الأسري اتفاقهم وأخذ توقيعاتهم في محضر الجلسة وعرضها على القاضي لإصدار قراره بعد سماع الأطراف باعتماد محضر الصلح وجعله في قوة السند التنفيذي وفقاً للإجراءات القانونية المتبعة وتصدر النسخة الأصلية موقعة من الموجه الأسري والقاضي، ويسري على الاتفاق أحكام الفقرة (٢) من المادة ١٦ من قانون الأحوال الشخصية رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٥ وتعديلاته، وتصدر شهادة بتعذر الصلح فيما لم يتم الصلح بشأنه".
١٦. إذا توصل الموظف المختص مع الطرفين إلى تسوية ودية للشكوى تم تثبيتها في محضر الاجتماع وجرى توقيع هذا المحضر من الجميع، وسلم كل طرف نسخة منه. رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، ٢٠١٢، ص ٤٦.
١٧. المادة ٥٤ / ٦ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣، والمادة ٣١ / ١ من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية.
١٨. المادة ٣١ / ١ من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية.
١٩. المادة ٣٤ من قرار مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل.
٢٠. المادة ٥٤ / ٨ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٢١. المادة ٥٤ / ٣ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣، والمادة ٢ / ٣ من القرار الوزاري رقم ٧٨٢ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تنظيم إجراءات الشكاوى العمالية الفردية.
٢٢. أحمد مسلم، أصول المرافعات - تنظيم القضائي والإجراءات والأحكام في المواد المدنية والتجارية والشخصية، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٧٧، بند ١٧١.
٢٣. مصطفى المتولي قنديل، الوجيز في القضاء والتقاضي وفقاً لقانون الإجراءات المدنية الإماراتي الصادر بالمرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ والتشريعات المكمل له والمرتبطة به وآراء الفقه وأحكام القضاء، دار الآفاق العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٢٤، ط ٦، ص ١٧٧.
٢٤. وفق مفهوم المخالفة لما ورد في نص المادة ٥٤ / ٢ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٢.
٢٥. علي تركي، مرجع سابق، ص ٣٤٧.
٢٦. المواد ٥٠، ٥١ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ بإصدار قانون الإجراءات المدنية.
٢٧. المادة ٢٩ / ١ / ب من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ بإصدار قانون الإجراءات المدنية.
٢٨. بعدم قبول الطعن بالنقض في إحدى الدعاوى العمالية بسبب عدم بسبب عدم تجاوز قيمة الدعوى لنصاب الطعن بالنقض فجاء في حكمها أنه: " أن العبرة في تقدير قيمة الدعوى هي بالقيمة النقدية المطالب بها مضافاً إليها الملحقات مقدرة القيمة والمقصود بقية الدعوى القيمة النقدية التي يطالب بها المدعي حسبما استقرت عليه طلباته الختامية، ومن المقرر قانوناً أنه إذا قدم المدعي عليه طلباً عارضاً أو دعوى متقابلة كان التقدير على أساس الأكبر قيمة من الطرفين الأصلي أو العارض أو

الدعوي المتقابلة، فإذا كانت قيمه أي من الطرفين لا تتجاوز ٥٠٠ ألف درهم فلا يجوز الطعن على الحكم الصادر في الاستئناف بالتمييز ولو كان مجموعهما يتجاوز هذا النصاب، أما إذا كان أحدهما أو كلاهما يتجاوز هذا النصاب فالطعن بالتمييز يكون جائزاً". محكمة تمييز دبي، الطعن رقم: ٢ لسنة ٢٠٢٢، تاريخ الجلسة: ٨ / ٢ / ٢٠٢٢. الحكم منشور على الموقع الإلكتروني لمحاكم دبي

[./https://www.dc.gov.ae](https://www.dc.gov.ae)

٢٩. المادة ٥٤ / ٣ المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٣٠. المادة ٢١٢ / ١ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ بإصدار قانون الإجراءات المدنية.

٣١. المادة ٢١٢ / ٥ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ بإصدار قانون الإجراءات المدنية.

٣٢. أحمد أبو الوفاء، إجراءات التنفيذ في المواد المدنية والتجارية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ٢٠١٥، ص ٢٢٦.

٣٣. أحمد ماهر زغلول، أصول التنفيذ وفقاً لمجموعة المرافعات المدنية والتجارية والتشريعات المرتبطة بها، دار أبو المجد للطباعة، ١٩٩٩، ط ٤، البند ١٧١، أسامة المليحي، الإجراءات المدنية للتنفيذ الجبري في قانون المرافعات المصري، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠، البند ١٦٠.

٣٤. المحكمة الاتحادية العليا، الطعن رقم ١٧٦ لسنة ٢٠١٨، تاريخ الجلسة: ٢٥ / ٩ / ٢٠١٨. محكمة نقض أبوظبي، الطعن رقم: ١٢ لسنة ٢٠١٢، تاريخ الجلسة: ٣٠ / ٥ / ٢٠١٢. والطعن رقم ١٢٠ لسنة ٢٠١٤، تاريخ الجلسة: ١٣ / ٥ / ٢٠١٥. محكمة تمييز دبي، الطعن رقم: ٢٣٥ لسنة ٢٠٠٧، تاريخ الجلسة: ٦ / ١ / ٢٠٠٨. الأحكام منشورة على الموقع الإلكتروني لشبكة قوانين الشرق

[.https://www-eastlaws-com](https://www-eastlaws-com)

٣٥. المادة ٥٥ / ١ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل.

٣٦. بالرغم من أنه لا يوجد في المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل ما يفيد التزام الموظف المختص في الوزارة بالاستعانة بمترجم، وفي هذا الشأن قضت محكمة نقض أبوظبي بأن وزارة الموارد البشرية والتوطين في نظرها لمنازعات العمل: "وإن كانت جهة رسمية فهي ليس جهة قضائية حتى تلزم بسماع أقوال الخصوم الذين يجهلون اللغة العربية بواسطة مترجم عملاً بالمادة (٤) إجراءات مدنية، إذ لا يوجد بنص هذه المادة ولا في القانون أي مقتضى أو نص يلزمها وهي بصدد تسوية هذه المنازعات ودياً بالاستعانة في عملها بمترجم إذا كان أحد أطراف الخصومة يجهل اللغة العربية لغة التقاضي". محكمة نقض أبوظبي، الطعن رقم ١٥١ لسنة ٢٠١٣، تاريخ الجلسة: ٢٣ / ١٢ / ٢٠١٣، الحكم منشور على الموقع الإلكتروني لشبكة قوانين الشرق

[.https://www-eastlaws-com](https://www-eastlaws-com)

٣٧. المادة ٥٤ / ٤ المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.

٣٨. المادة ٣١ / ٢ من قرار مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل، والفقرة الثانية من المادة ١ من القرار الوزاري رقم ٧٨٢ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية.

٣٩. المادة ٤٥ / ٨ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ بإصدار قانون الإجراءات المدنية.

٤٠. المادة ١٦٧ / ٥ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ بإصدار قانون الإجراءات المدنية.
٤١. المحكمة الاتحادية العليا، الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ٢٠٠٤، تاريخ الجلسة: ١٥ / ٢ / ٢٠٠٥، الحكم منشور على موقع وزارة العدل الإماراتية [/https://elaws.moj.gov.ae](https://elaws.moj.gov.ae).
٤٢. المادة ٥٤ / ٨ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٤٣. المادة ٥٤ / ٥ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٤٤. المادة ٣٤ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل.
٤٥. المادة ٣١ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل، والمادة ٢٠ من قرار مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل.
٤٦. المادة ٣١ / ٣ من قرار مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل. والمادة ٣ / ١ / أ من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات والمنازعات والشكاوى العمالية.
٤٧. المادة ٣ / ١ / ب، ٢ / ٣ من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات والمنازعات والشكاوى العمالية.
٤٨. المادة ٤ / ١ من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات والمنازعات والشكاوى العمالية.
٤٩. المادة ٣ / ١ / ت من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات والمنازعات والشكاوى العمالية.
٥٠. المادة ٥٤ / ٧ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٥١. المادة ٥٤ / ٧ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٥٢. المادة ٣١ / ٣ من قرار مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل.
٥٣. المادة ٣ / ١ / أ من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات والمنازعات والشكاوى العمالية.
٥٤. الاتفاق الذي ينهي الخصومة بطريقة ودية مشروط فيه أن يكون نابع من إرادة حرة سليمة وتؤدي نتيجته إلى آثار منها التزام الأجير بعدم مقاضاة مشغله وجره أمام المحاكم على نفس ما تصالحا بشأنه. إبراهيم قضا، تنظيم الصلح في منازعات الشغل الفردية، مجلة المرافعة، ع ١٨، ١٩، ص ١٥٧ – ١٦٩.
٥٥. عمر فارس، مرجع سابق، ص ٨٣.
٥٦. المادة ٥٤ / ٣ من المرسوم بقانون اتحادي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٣.
٥٧. المادة ٣ / ١ / ت من القرار الوزاري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تنظيم إجراءات والمنازعات والشكاوى العمالية.

قائمة المصادر References

First: References:

- I. Ahmed Abu Al-Wafa, Execution Procedures in Civil and Commercial Matters, Dar Al-Wafa for the World of Printing and Publishing, 2015.
- II. Ahmed Maher Zaghloul, The Principles of Execution According to the Group of Civil and Commercial Pleadings and Related Legislations, Dar Abu Al-Magd Printing, 1999, 4th Edition.
- III. Ahmed Musallam, The Origins of Pleadings - Judicial Organization, Procedures and Judgments in Civil, Commercial and Personal Matters, Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1977.
- IV. Osama El-Meligy, Civil Procedures for Forced Execution in the Egyptian Code of Procedure, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 2000.
- V. Raafat Desouki Mahmoud, Litigation Procedures in Individual and Collective Labor Disputes, Dar Al-Fikr Al-Jamia, 2012.
- VI. Abdel Nasser Al-Attar, Explanation of the provisions of the Labor Law, Cairo, Al-Bustani Printing Establishment, 1989.
- VII. Ali Turki, Explanation of the Civil Procedure Law in accordance with Federal Law No. 11 of 1992 and its complementary and amended laws, Egypt, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 2015, 4th edition.
- VIII. Omar Fares, Explanation of the UAE Labor Law and the Social Insurance System, UAE, Dar Al-Nahda Al-Ilmiyya, 2022.
- IX. Maryam Ahmed Al-Sandal, Jurisdiction, Jurisdiction and Conflict Problems in the Federal and Local Judiciary of the United Arab Emirates, United Arab Emirates, Dar Al-Nahda Al-Ilmiyya, 2021.
- X. Maryam Al-Sandal, Al-Wajeez in Explanation of the UAE Labor Law in accordance with the Labor Law No. 8 of 1980 and its amendments and related ministerial decisions, United Arab Emirates, Dar Al-Nahda Al-Ilmiyya, 2021.
- XI. Mustafa Al-Metwally Qandil, Al-Wajeez in the Judiciary and Litigation in accordance with the UAE Civil Procedures Law promulgated by Federal Legislative Decree No. 42 of 2022 and its complementary and related legislation, opinions of jurisprudence and judicial rulings, United Arab Emirates, Dar Al-Afaq Al-Alamia for Publishing and Distribution, 2024, 6th Edition.

Second: Theses and Scientific Research:

- I. Ibrahim Qada, Organizing Reconciliation in Individual Labor Disputes, Al-Ma'adiyya Magazine, p. 18, 19, pp. 157-169.
- II. Khaled Fayez Al-Huwailah Al-Ajmi, The Principle of the Right to Litigation: A Comparative Study of the Judiciary's Position on the Theory of Acts of Sovereignty and the Idea of Immunization "France - Egypt - Kuwait", Journal of the Kuwait International Law School, vol. 5, special supplement, p. 2, 2017, pp. 81-142.
- III. Abdullah Abdulrahman Al-Janahi Al-Khatib, The Principle of Confidentiality in Amicable Dispute Resolution Procedures, Security and Law Magazine, Dubai Police Academy, Volume 23, Volume 1, 2015, pp. 51-110.

Third: Legislation:

- I. Federal Decree-Law No. 33 of 2022 regarding the regulation of labor relations.
- II. Federal Decree-Law No. 20 of 2023 amending some provisions of Federal Decree-Law No. 33 of 2021 regarding the regulation of labor relations.
- III. Federal Decree-Law No. 42 of 2022 promulgating the Civil Procedures Law.
- IV. Cabinet Resolution No. 1 of 2022 regarding the executive regulations of Federal Decree-Law No. 33 of 2021 regarding the regulation of labor relations.
- V. Ministerial Resolution No. 47 of 2022 regarding the regulation of labor disputes and complaints procedures.

Fourth: Websites:

- I. <https://elaws.moj.gov.ae/>
- II. <https://www-eastlaws-com>
- III. <https://www.dc.gov.ae/>