

قضايا العمل في لبنان

قضايا العمل في لبنان

البرنامج الوطني
لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان

أعمال الندوة
الحمراء - فندق الميريديان - الكومودور
19 و 20/10/2007

مقدمة

شكلت الندوة المشتركة بين الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان وأعضاء مجالس العمل التحكيمية خطوة فريدة من نوعها منذ صدور قانون العمل بحيث وسعت أطر التشاور بين مختلف الهياكل المعنية بقضايا العمل وذلك عبر إتاحة فرص التواصل بين المحاكم وأعضائها وتعميق معرفة مجالس العمل التحكيمية بمستلزمات تغيير واقع العمل ومواكبة المستجدات القانونية على الساحة العمالية عربياً ودولياً، وتشخيص الواقع والمعوقات وسبل تجاوزها لبلورة جملة مبادئ تكون بمثابة المرجع عند تعديل قانون العمل، خصوصاً وأن هذه الندوة حاضر بها أهم مرجعيتين قانونيتين في قضايا العمل هما رئيسة محكمة تمييز العمل القاضية أرلت جريصاتي، والرئيس القاضي محمد الشخبي اللذان تناولا في سبع جلسات متتالية أهم قضايا العمل من عقد العمل إلى الإنهاء التعسفي له، ففصل نزاعات العمل إلى علاقات العمل الجماعية، وصوغ الأحكام وأسباب التمييز وطوارئ العمل والضمان الاجتماعي، إلى طرح موضوعات عدة مختلفة في العمل.

ويعتبر نشر أعمال هذه الندوة محاولة من الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان ومؤسسة فردريش ايبيرت لتعميم المعرفة والتي تأتي في سياق سلسلة أنشطة الاتحاد ضمن البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان والتي تقدمها كمرجع قانوني وتثقيفي بما تتضمن من قوانين واجتهادات ودراسات كفيلة بتعريف الطبقة العاملة إلى أية فئة انتمت ماهية حقوقها وواجباتها تجاه أصحاب عملها كما توفر لمحاميتها مادة دسمة للدفاع

عنها ولأصحاب العمل معرفة واجباتهم تجاه عمالهم على صعيد قانون العمل والضمان الاجتماعي.

لذلك فإن الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان وأيماناً منه بأهدافه ومبادئه وإسهامه في تثقيف القوى العاملة يصدر أعمال ندوة قضايا العمل بالتعاون مع مؤسسة فرديش ايبيرت بغية تحقيق الأهداف المرجوة والمذكورة آنفاً لما فيه مصلحة القوى العاملة ومصلحة المجتمع اللبناني ككل.

في 2007/12/1

رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان

مارون الخولي

الجلسة الافتتاحية

كلمة مدير عام وزارة العدل الرئيس القاضي عمر الناطور

وقفت في هذا المكان منذ حوالي أربع سنوات محاولاً وصف الداء الذي شكوت منه وكانت أهم أعراضه بادية في حياة أرباب العمل والعمال ومجالس العمل التحكيمية.

كان العارض الأساسي التأخير في بت نزاعات العمل الفردية لأسباب مشتركة موجودة في أكثر المحاكم اللبنانية وأكد أقول أنها مشكلة عالمية وليس ذلك تبريراً بل تصويراً لواقع.

وأذكر أنني حاولت أن أجد بعضاً من حل لتلك المسألة وعرضت عليكم أن يكون المتقاضي على درجتين قاضٍ منفرد نستأنف قراراته أمام مجالس العمل التحكيمية. وتكون القرارات الصادرة عن المجالس نهائية غير قابلة للتمييز. أفتنع غالبية الحاضرين بالحل المعروض فشرعنا في وزارة العدل بوضع هذا التصور موضع التنفيذ فكان مشروع قانون تعديل صلاحيات مجالس العمل التحكيمية وفي أسبابه الموجبة.

إن النزاعات الفردية الناشئة عن قانون العمل كانت منذ إقرار قانون 1946 من صلاحيات مجالس العمل التحكيمية المؤلفة من قاضٍ رئيساً ومن ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الإجراء عضوين والقرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لم تكن في الأصل تقبل أي طريق من طرق المراجعة سوى

الاعتراض أو اعتراض الغير أي أنها لم تكن تقبل الطعن أمام مرجع قضائي أعلى.

وفي عام 1980 أضيفت صلاحية بت النزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي إلى صلاحيات مجلس العمل التحكيمي كما لحظت طريق مراجعة ضد الأحكام الصادرة عنه لم تكن موجودة سابقاً في التمييز بحيث تتأمن للمتقاضين ضماناً درجتين للمحاكمة.

ولكن الاختناق القضائي الذي تعانیه محكمة التمييز إذ تراكمت دعاوى العمل التي يزيد عددها حالياً على ألف وسبعماية دعوى عالقة الأمر الذي أدى إلى إطالة أمد المحاكمة في قضايا هي بطبيعتها ذات طابع مستعجل وحرصاً من جهة على تأمين درجتي المحاكمة في قضايا العمل ومراعاة لضرورة سرعة بت هذه القضايا من جهة أخرى أعدت الحكومة مشروع القانون المرفق وهو يعطي القاضي المنفرد صلاحية النظر في دعاوى العمل كدرجة أولى من درجات المحاكمة على أن تكون الأحكام الصادرة عنه خاضعة للاستئناف أمام مجالس العمل التحكيمية على أن تكون القرارات الصادرة عنه خاضعة للاستئناف أمام مجالس العمل التحكيمية ولا تكون خاضعة سوى للاعتراض ولاعتراض الغير من دون التمييز على أن يبقى لهيئة القضايا في وزارة العدل حق الطعن في هذه القرارات أمام محكمة التمييز نفعاً للقانون.

لعل ذلك يؤمن سرعة الفصل في دعاوى العمل من دون المساس بضمان درجتي المحاكمة ومن شأنه حتماً أن يخفف الضغط على محكمة التمييز ويعالج استئنافها.

ومشروع القانون هذا موجود في المجلس النيابي ولعل إقراره يؤدي إلى تحقيق العدالة وتأمين الإنصاف في نزاعات غالباً ما ترتدي طابع العجلة ويكون العمال ضحايا التأخير في صدورها خاصة في ظل أوضاع اقتصادية مرهقة.

الأمل أن يمر مشروع القانون هذا وأن تكون الغالبية الساحقة من العمال وأرباب العمل مقتنصين بجدواه وفعاليتة فنكون حققنا الهدف وساهمنا في إعلاء الحق والقانون المناسب وسيلة لإيجاد توازن اجتماعي ووطني.

كلمة فادي عبود رئيس جمعية الصناعيين اللبنانيين

سعادة مدير عام وزارة العدل القاضي عمر الناطور.

حضرة الرئيسة القاضية أرليت جريصاتي

حضرة الرئيس القاضي محمد الشخبي

السادة القضاة

حضرة ممثل مؤسسة فريديش ايبيرت الأستاذ سمير فرح

حضرة رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان النقيب مارون الخولي.

السادة أعضاء مجالس العمل التحكيمية.

السادة ممثلي الاتحادات والمنظمات.

السيدات والسادة

لا نستطيع مقارنة موضوع قضايا العمل في لبنان دون أن يكون للقطاع الصناعي حصة الأسد فيه، أولاً لأن القطاع الصناعي من أكثر القطاعات قدرة على خلق فرص عمل وثانياً لأن اليد العاملة تدخل في صميم استمرارية القطاع الصناعي وتطوره، وإن أي بحث في قانون العمل وعناصره ينعكس على تنافسية القطاع الصناعي وتفوقه.

والموضوع الأهم هو البطالة المستشرية في لبنان والتي تبلغ نسبتها 20٪ بحسب الإحصاءات الرسمية ولكن نسبتها على أرض الواقع أكثر بكثير وذلك بسبب جماد الدورة الاقتصادية. والهجرة المخيفة بسبب الأوضاع

الاجتماعية والاقتصادية والتي تنعكس سلباً على الاقتصاد والتي تفرغ سوق العمل من الأدمغة ومن اليد العاملة الماهرة والمتخصصة مما يخلق فراغاً كبيراً في العديد من المصانع والمؤسسات. يضاف إلى ذلك خوف المستثمر من قانون العمل وموجباته بما يتعلق بتنظيم علاقة أرباب العمل بالعمال.

والمصيبة أنه حتى المؤسسات المفروض عليها تأمين فرص عمل في لبنان للبنانيين، أصبحت تؤمن لهم فرص عمل خارجه، وعلى المهتم تصفح الصحف ليقراً الإعلانات عن وظائف خارج لبنان مما يؤدي إلى إفراغ الوطن من طاقاته، لدرجة أن كل القطاعات، من القطاع المصرفي والسياحي وصولاً إلى القطاع الصناعي تعاني الآن من عدم وجود اليد العاملة المتخصصة وبات مفروض علينا أن نتنافس مع محيطنا العربي وهذا صعب على القطاعات الاقتصادية اللبنانية وخصوصاً أن تكاليف الإنتاج في الصناعة والسياحة أقل بكثير من تكاليف لبنان.

ورغم إفراغ الوطن من طاقاته واليد العاملة الماهرة، نرى الدولة ما تزال ترفض فرض إجراءات وقائية على الصناعات التي تعتمد على اليد العاملة الأجنبية الرخيصة الكلفة في الدول المجاورة وتصدر إنتاجها إلى لبنان، فهي لا تنافس صناعة لبنان فقط بل تنافس عمال لبنان أيضاً وتؤدي بهم إلى المجهول.

إن كل المعطيات والسياسات المتبعة الآن تضع الصناعة والصناعيين في مهب الريح فبدون اعتماد استراتيجية واضحة توفق بين العدالة الاجتماعية والدورة الاقتصادية ستبقى حالة التصلب مسيطرة. إن حماية العمل هي مقدمة لحماية العامل وأن معالجة الفقر تكون في زيادة العمالة وذلك عبر وضع سياسة اقتصادية متكاملة لتشجيع القطاعات الإنتاجية وتحفيز النمو لخلق فرص عمل جديدة. فإذا تأكدنا من أن كل طرد أو فصل مهما كانت أسبابه يتحول إلى صرف تعسفي لا تخدم فرص العمل في لبنان بل تخيف

المستثمر في لبنان - كل دولة في العالم حررت سوق العمل زادت فيها فرص العمل.

أما بالنسبة لموضوع الضمان الاجتماعي، فإن الحالة كما تعرفون هي مخالفة لأبسط القواعد الاقتصادية حيث يدفع المنتج ومن يخلق فرص عمل، ضريبة لتوزع على من لا ينتج وأصبح الاتكال على القطاعات الاقتصادية لتمويل العطاءات الاجتماعية والتعليم والنقل. والمهمول به الآن يشجع على توظيف الأجنبي عن قصد أو غير قصد، ولا توجد أية حوافز ضريبية وغيرها لتوظيف اللبناني وهذا يعتبر أقل الإيمان في بلد لامست فيه البطالة حدود ثلث القوى العاملة في لبنان، ونعتبر أن تحميل القطاعات المنتجة مسؤولية تمويل العطاءات لكل شرائح المجتمع يعتبر خطأ فادحاً في علم الاقتصاد لأنه لا يساعد أبداً لخلق فرص عمل للبنانيين بل العكس، وكأن المعمول به الآن هو معاقبة ضريبية لمن يوظف لبنانياً.

وبالنسبة للقطاعات الإنتاجية، من المعلوم أن هذه القطاعات تشكو حالياً من كلفة التصنيع الناتجة بصورة خاصة عن الفوائد المرتفعة وأسعار الطاقة واشتراكات الضمان (رغم تخفيضها منذ سنتين ولكنها ما زالت الأعلى في محيطنا العربي وحتى في تركيا) وتتعرض بسبب هذه الكلفة لمنافسة شديدة داخلياً وخارجياً مما حمل بعض القطاعات على الإقفال وتسريح آلاف العمال اللبنانيين خلال السنتين الأخيرتين (قطاع المنسوجات مثلاً) وفرض على البعض الآخر العمل بطاقة محدودة. كذلك الأمر بالنسبة للقطاعات الأخرى حيث أصبحت كلفة الضمان الاجتماعي تشكل نسبة كبيرة من الأكلاف.

محاربة البطالة لا تأتي من النوايا الطيبة بل من جراء سياسة ضريبية تساعد المؤسسات على تأمين عمل للأجير اللبناني وهذا ليس عن طريقة زيادة أكلاف إجازات العمل للأجنبي بل بإعفاءات ضريبية لمن يوظف لبنانياً كما من شأنها السماح بتخفيض إضافي لاشتراكات الضمان الاجتماعي والتي ما زالت تعتبر مرتفعة قياساً على ما هي عليه في الدول المجاورة بحيث

تصبح بحدود العشرة بالمائة ولا يعود هناك ما يحمل المؤسسات على استخدام إجراء غير خاضعين لأحكام الضمان والتهرب بالتالي من الموجبات المفروضة عليهم للضمان.

وكنا قد تقدمنا بعدة اقتراحات أبرزها بأن تعويض نهاية الخدمة مثلاً لو لم يكن عن طريق الصندوق الوطني وكان مع المصارف مباشرة وتحت إشراف المصرف المركزي وتحويل الضمان إلى هيئة رقابية لكان من الممكن أن يكون أضعاف ما يحصل عليه حالياً الأجير، الذي تختفي حقوقه وفوائد المال ويستجدي سنوات للحصول على تعويضه كذلك بالنسبة لصندوق التقديمات العائلية والتعليمية، فهذا إذا تم دفعه مباشرة أو أصبح في صلب المعاش، من الممكن أن يؤدي إلى وفر إداري يفوق 13٪. وتأمين الخدمات الصحية لكل مواطن عبر القطاع الخاص ودمج كل الموازنات من ضمان ووزارة صحة وتعاونيات وغيرها تحت إدارة رقابية واحدة لتأمين الخدمات الصحية لكل مواطن يحتاجها من طريق شرائها عبر بوالص تأمين من القطاع الخاص.

من هنا ندعو إلى البحث الجدي بالتحديث والتطوير المستمر لأن استقرار العامل ينعكس عطاءً لمؤسسته والمؤسسة المزدهرة تتمسك بعمالها لتستفيد من كفاءتهم ونؤكد دعمنا لأي خطة إصلاحية وإنقاذية لتطوير وإصلاح مسالك العمل والمكننة وتطوير الموارد البشرية وترشيد الإنفاق وتحسين المردودية.

وشكراً

كلمة ممثل مؤسسة فريدريش إيبيرت سمير فرح

سيداتى سادتى،

أيها الحضور الكرام،

لا يخفى على أحد أن النقابات العمالية في لبنان ما زالت تعاني من أوضاع عصيبة لا تحسد عليها، تنعكس سلباً على العمل ذلك في ضمانة لقمة عيشهم وأمنهم الاقتصادي والاجتماعي والصحي إن كان خلال فترة إنتاجهم أو في صون كرامتهم خلال فترة شيخوختهم بعد سن التقاعد الذي يذهب بشريحة كبيرة من هؤلاء العمال نحو المجهول.

«البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال» عنوان يبعث على الأمل أن هناك من يعمل ويراقب ويحاسب من أجل حماية حقوق هذه الفئة الكادحة من فئات المجتمع، هناك من يعمل لمنع استغلال هذه الطبقة وتوعيتهم على حقوقهم ومكتسباتهم وواجباتهم بحيث لا تكون عرضة للانتهاك من قبل أرباب العمل ولا عرضة للاستغلال والمزايدة المتاجرة من قبل أرباب السلطة.

يجب بالدرجة الأولى على النقابات أن تشجع العمال على الانتساب إلى النقابات فكلما زاد عدد المنتسبين كلما زادت قوة هذه النقابات على المطالبة والمواجهة وكلما اكتسبت شرعية لنشاطاتها ومطالبها.

العمال في لبنان يعانون في الوقت الراهن ربما أكثر من أي وقت مضى،

نظراً لتردي الأوضاع الاقتصادية والسياسية والأمنية ونظراً لانحسار فرص العمل مما يدفع بهم نحو شبخ البطالة والتشرد أو خيار الهجرة والانسلاخ عن عائلاتهم ووطنهم تحت ضغط الحاجة لتأمين لقمة عيشهم والحفاظ على كرامتهم.

إذا كان قانون العمل اللبناني في لبنان تجاوز عمره النصف قرن! كيف يمكن مواكبة التطور والمتغيرات المتلاحقة في حياة الناس خاصةً تلك التي ترتبط بالشأن المعيشي المباشر.

آن الأوان لوضع قانون جديد يتماشى مع حاجات ومتطلبات العصر في كافة جوانبه وبنوده ومقرراته.

من هنا فإن البرنامج الوطني لحماية حقوق العاملات والعمال في لبنان يمكنه أن يشكل ركيزة أساسية فائقة الأهمية في ترشيد العمل النقابي وتطوير أساليب التوعية على الحقوق والواجبات وتوفير آليات جديدة متطورة لضمان تحقيق المطالب الاقتصادية والاجتماعية والصحية.

إن حالة التفكك والتشرد والتسيب والتبعية التي تعيشها النقابات في لبنان تضعف مصداقية العمل النقابي وتجرده من مقوماته وفاعليته.

على النقابات أن تكون عاملاً لجمع شمل العاملات والعمال من أجل توحيدهم ليحققوا مطالبهم ويضمنوا حقوقهم.

نحن في مؤسسة فريديش إبيرت أحد همومنا الأساسية في العمل هو التفاعل مع النقابات العمالية ضمن نشاطات تؤسس وترسخ لوجود نقابي حقيقي يقوم على أسس تغليب مصالح العمال على كافة المصالح الأخرى ضمن شروط تحترم أصول الديمقراطية والعدالة الاجتماعية وضمان الحريات.

إن دخولنا شركاء في نشاطات كنشاط هذا النهار إنما هو تأكيد منا على أن العمل الجاد والدؤوب مع الجسم النقابي يندرج في صلب مبادئنا وأهدافنا.

أتوجه بالشكر لشركاؤنا الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان وأتمنى أن
يؤتي هذا النشاط بثمار تنعكس إيجاباً على حال النقابات والعمال في لبنان
في آن واحد. شكراً للسيدات والسادة المشاركين في المحاور والجلسات
وشكراً لحضوركم جميعاً مع تمنياتي للجميع بدوام التوفيق.

كلمة رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان النقيب مارون الخولي

أيها الحفل الكريم

بداية ومع افتتاح أعمال - ندوة قضايا العمل - أود أن أرحب بكم جميعاً
خاصاً بالذكر أعضاء محاكم العمل التحكيمية من قضاة وممثلي لمختلف
أطراف الإنتاج، معرباً عن ارتياحنا لمواكبة وزارة العدل لهذا النشاط القضائي
والممثلة بسعادة المدير العام الرئيس القاضي عمر الناطور والذي شرفنا
بحضوره من جهة، وأغنى الندوة بطرحه مشروع قانون مستقبلي، من جهة
أخرى، يعيد تشكيل مجالس العمل التحكيمية وفق رؤية وهيكلية متجددة، هذا
المشروع سيضيفي على الندوة، مادة دسمة مهمة للنقاش.

وإذ أحيي الجهود المبذولة لإعداد هذه الندوة وتوفير ظروف نجاحها
أتقدم بجزيل الشكر إلى مؤسسة فرديش إيبرت الممثلة بمديرها الأستاذ
سمير فرح مثنياً ومقدراً لإسهام المؤسسة في معالجة قضايا العمل وتنمية
الحوار بين أطراف الإنتاج.

كما أخص بالتحية رئيس جمعية الصناعيين الأستاذ فادي عبود بصفته
ممثلاً للشريك الأول في الإنتاج.

حضرات السيدات والسادة

تنعقد هذه الندوة اليوم، لتشكل بموضوعاتها وعناوينها المدرجة قفزة
نوعية في إطار سلسلة الندوات والمؤتمرات التي أعدها وقدمها البرنامج

الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان، وهي تأتي في مرحلة دقيقة على المستويين الاجتماعي والسياسي، وفي وقت حرج يشهد فيه لبنان على قدره وعلى قدرة رجال السياسة فيه والموزعين بين الموالاة والمعارضة، على إنقاذه عبر تمرير الاستحقاق الانتخابي الرئاسي وفق آلية ديمقراطية يكفلها الدستور أو إغراقه في آتون من الفوضى، ستكون هي الشاهد الوحيد على مدى تورط البعض منهم في الإذعان والارتهان للمصالح الإقليمية والدولية، والتي لا ترى في لبنان سوى صندوق بريد تتمرر عبره الرسائل الدموية والتخريبية في حرب باردة، في محاولة منها لتأكيد حضورها في منطقة الشرق الأوسط عبر بوابته لبنان.

وإذ نتكلم عرضاً عن السياسة فلنشير بأن لهذه الآفة انعكاسات طاولت تأثيراتها السلبية كل الصعد، حتى وصلت مؤخراً، ومنذ نحو خمسة عشر يوماً إلى حدود تجميد عمل محاكم العمل في لبنان التي تمثلونها، وذلك من جراء الخلاف السياسي بين الحكم والحكومة، والذي ترجم بعدم توقيع المراسيم ومنها مرسوم مجالس العمل التحكيمية، وهذا الإجراء من شأنه تعطيل مصالح العمال والتسبب في فوضى وإرباك، بالإضافة إلى تراكم الدعاوى العمالية مما سيؤثر لاحقاً على سرعة البت في الأحكام.

لذلك انتهز هذه المناسبة ومن حضور أصحاب الشأن، لأطلق نداءً، ومناشداً فخامة الرئيس ودولة الرئيس للتوقيع سريعاً على هذا المرسوم خدمة ورحمة بحقوق العمال أملين أن يتم تحييد الطبقة العاملة عن هذا الصراع السياسي المقيت.

أيها الحفل الكريم

إن العناوين والمواضيع المدرجة في هذه الندوة تشكل في معظمها المشاكل الأساسية التي تعترض العمال في محاكم العمل، وإن طرحها من قبل رئيسة محكمة التمييز القاضية أرلت جريصاتي، ومن المرجع القانوني الأول لقضايا العمل الرئيس القاضي محمد الشخبي، وحضور هيئات

مجالس العمل التحكيمية سيمكننا من تقويم مواد قانون العمل، في مدى قدرتها على حماية العمال وحفظ حقوقهم، وبخاصة أن القانون الحالي، قد مضى أكثر من نصف قرن على صدوره، فيما العالم شهد تحولات سريعة ومكثفة، من أهم مظاهرها عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية والتطور السريع للتكنولوجيا ووسائل الاتصال والمعلوماتية، مما سيحتم انعكاسات عميقة على العمل وأنماطه المختلفة.

كما إن انتقال عديد الخدمات إلى شبكات الاتصال الحديثة، وتنامي ظاهرة العمل عن بعد والتحويلات التكنولوجية، هي بصدد التأثير في علاقات العمل وأساليب الإنتاج بشكل يستوجب تطوير التشريعات الوطنية والبرامج الكفيلة بمواكبة هذه التطورات.

وقد توقف لبنان في هذا المجال عن متابعة هذه التطورات بحيث تخلف عن اعتماد نمط تنموي شامل ومتكامل، قوامه التلازم بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي، وحتى عن اعتبار العمل قيمة حضارية وحقاً أساسياً من حقوق الإنسان بدليل تجميده لأهم عنصرين من عناصره وهو الحد الأدنى للأجر، منذ أكثر من إحدى عشر سنة، وتجميده أيضاً للحوار أسلوباً حضارياً للتعامل بين مختلف أطراف الإنتاج وعدم تطويره لتشريعات العمل حتى تتلاءم مع واقع العمل والمعايير العربية والدولية.

إن جميع المواضيع المطروحة في الندوة محورية وأساسية في قضايا العمل، مهمة جداً. ولكن دعوني أشير إلى موضوع الصرف التعسفي والذي يكتسي أهمية بالغة في مجتمعنا لما له من تأثيرات اجتماعية وإنسانية على العديد من العائلات، وبخاصة في هذه الأوضاع السياسية والأمنية المتفجرة وما خلفته من انعكاسات على أوضاع العمال ومستقبلهم. وقد بينت التجربة، أن حل إشكالية الصرف التعسفي لا يقتصر على المعالجة القضائية الأحادية الجانب لهذه الظاهرة - أي القرارات الصادرة عن محاكم العمل، بقدر ما يتطلب تضافر الجهود، من أجل إيجاد حلول أنجع في إطار تعاقد يؤسس

إلى استقرار اجتماعي يراعي فيه واقع البلد وخصوصية المرحلة الاقتصادية التي نمر بها.

إن اتساع الفجوة الاقتصادية بين العرض والطلب، وما يشهده لبنان من بطء في نسق التنمية، من شأنه أن يزيد مظاهر البطالة، وما ينتج عن ذلك من انتهاك لحقوق العمال الأساسية ومن تهدد للأمن والاستقرار الاجتماعي، مما يحتم علينا كل من موقعه من استنباط الوسائل والخطوات الكفيلة بمعالجة هذه الأوضاع.

وانطلاقاً من هذا الواقع فإن محاكم العمل في لبنان، مدعوة في هذه الظروف إلى تطوير قدرتها على امتصاص هذه المشاكل وحلها عبر المصالحات أو إصدار الأحكام السريعة، والتي من شأنها أن تردع المخالفين والمستغلين لهذه الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية المتردية.

أيها السيدات والسادة

نأمل أن يساهم هذا اللقاء الأول من نوعه، بين قضاة العمل وممثلي أطراف الإنتاج، فرصة مناسبة لإنشاء «الهيئة الوطنية لتعديل قانون العمل» والاستفادة من خبراتهم كمعنيين أساسيين، ونحن نعول على هذه الهيئة بأن تضطلع بدور نشيط في وضع مسودة مشروع لقانون العمل، لي طرح لاحقاً كورقة نهائية، أمام الهيئات الدستورية، لتؤسس لاحقاً لقانون عمل متطور يواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية، ويتوافق مع معايير العمل العربية والدولية. ولتؤكد من جهة أخرى على أهمية الحوار الاجتماعي كضرورة لا غنى عنها لمواجهة الأزمات المتوالية وذلك عبر إقامة هيكل مؤسسية للحوار الاجتماعي يشارك فيها الشركاء الاجتماعيين جميعاً، مع إصدار التشريعات اللازمة لها.

وفي الختام، إذ نعلق أهمية كبيرة على هذه الندوة، وعلى ما ستحمل في أعمالها من رصد للواقع ومعالجة لأمرضه، ومن تطلعات مستقبلية، عليها تعود بالخير علينا جميعاً، لا بد من كلمة شكر وتقدير لكل الذين ساهموا في

إعداد هذه الندوة، وعلى رأسهم الرئيسة القاضية أرلت جريصاتي والرئيس القاضي محمد الشخبي، وجميع المشاركين من قضاة وممثلي العمال وأصحاب العمل ومفوضي الحكومة، أمل أن نلتقي دائماً في ورشة عمل مشتركة تعمل لتحويل هذه العلاقة إلى نموذج يحتذى به.

وأخيراً نعتبر أن الاتحاد العام لنقابات العمال باحتضانه لهذه الندوة هذه الندوة يكون قد اختار السير في الطريق الصحيح، طريق المعرفة ضد الجهل والتمكين ضد التغييب والإشراك ضد التهميش، في ظل واقع سياسي واقتصادي ضاغط لا يمكن للمسؤول النقابي الفعل والتأثير فيه إلا إذا كان ملماً بالقوانين والتشريعات وتمكناً منها.

مع أطيب تمنياتي ودعائي لكم بالنجاح والتوفيق

عشتم وعاش العمال

وعاش لبنان



الجلسة الأولى
عقد العمل الفردي:
مميزاته وعناصره

الرئيسة القاضية أرلت جريصاتي



المقدمة:

كانت فرنسا في طليعة الدول الأوروبية في سنّ التشريعات العمالية إلا أن هذه الأخيرة، أدخلها المشترع الفرنسي في بادئ الأمر، في صلب القانون المدني الفرنسي (المادة 1779 لغاية المادة 1799 من القانون المدني الفرنسي) ومن ثم أدخل عليها بين حين وآخر، بعض التعديلات، وذلك حسب التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إلى أن أقرّ اعتباراً من عام 1910، قانون العمل الفرنسي.

أما في لبنان، فقد نهج المشترع اللبناني، نهج المشترع الفرنسي عند معالجته القضايا العمالية، بمعنى أنه اعتبر في بادئ الأمر، الرابطة العمالية جزءاً لا يتجزأ من القانون الخاص وعلى هذا الأساس، أدرج عقد الاستخدام في صلب قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ 9/3/1932 (المادة 624 لغاية المادة 689 منه) ثم أدخل عليه فيما بعد، بعض التعديلات بموجب قانون 27 أيار 1937 (الإنذار المسبق وتعويض الصرف) إلى أن أصدر بتاريخ 9/23/1946، قانون العمل اللبناني الذي بدت بعض أحكامه أشبه ما يكون بالترجمة الحرفية للأحكام المرادفة لها من القانون الفرنسي، كما أصدر فيما بعد، عدة قوانين ومراسيم اشتراعية لإكمال أحكامه أو تعديلها ومنها بصورة خاصة قانون 16 أيار 1967 الذي عدّل صراحة أحكام وقف وانقطاع مرور الزمن فيما خص بدعاوي الأجراء المتعلقة بأجورهم وملحقاتهم المنصوص عليها أصلاً في المادة 351 م.ع والمادة 56 عمل.

ونذكر هنا بأن علاقة الاستخدام التي كان يسيطر عليها في القانون

الروماني وفي القانون المدني الفرنسي عند وضعه من قبل Domat et Pothier، طابع «الإيجار»، «إجارة الخدمة» Louage de services، كسلعة، تطورت في نهاية القرن التاسع عشر إلى أن غلب عليها طابع العقد، «عقد العمل».

ومميزات عقد العمل هي:

1 - أنه عقد رضائي كونه غير مقيد بأوضاع خاصة أو بأشكال معينة (وقد يكون خطأً أم شفهيًا) بحيث يكون لكل من صاحب العمل والأجير، الحرية التامة والمطلقة للإفصاح عن إرادته ورغبته ضمن بعض القيود الآمرة المحددة في التشريع الاجتماعي.

فموضوع عقد العمل واسع جداً وينطبق على مختلف المهن والحرف والأوضاع الاجتماعية (عامل، أخصائي، صاحب مهنة حرة الخ...) شرط أن يكون العمل المتفق عليه مقابل عوض وأن ينفذ تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، وهذا ما يسمى التبعية أو الرقابة القانونية.

والعمل يمكن أن يكون يدوياً، فنياً أو ذهنياً.

يراجع فيما يتعلق بطرق إثبات العقد تمييز - غرفة ثامنة القرار رقم 83 / 2006 تاريخ 20/6/2006 فاعور/حمود الذي جاء فيه:

«حيث أن عقد الاستخدام يكون إما خطياً وإما شفهيًا سنداً لأحكام المادة 12 عمل وفي هذه الحالة يمكن إثباته بكافة الطرق القانونية بما فيها البيئة الشخصية».

2 - إنه من العقود ذات عوض لكون الأجر من أركانه الأساسية كما أكدته المادة الأولى من قانون العمل (نقداً، عيناً أو نصيباً من الأرباح). لذا فالعمل المؤدى من شخص لمصلحة شخص آخر دون مقابل يخرج من قام بالعمل من حق تذرعه بارتباطه مع الفريق الآخر بعقد عمل.

3 - إنه عقد شخصي تؤخذ فيه بعين الاعتبار شخصية الأجير ومؤهلاته وعليه تادية العمل الذي تعهد به شخصياً كما سنرى لاحقاً.

4 - إنه عقد متتالي التنفيذ Contrat successif فاعلان بطلانه من قبل المحكمة، ليس له مفعول رجعي.

تميز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2007/75 تاريخ 2007/5/31 الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي/ محمد يوسف تفاحة الذي جاء فيه:

«حيث تأسيساً على ذلك وطالما أن الإبطال بمفعول رجعي يعني إعادة الحال إلى ما كانت عليه، وطالما أنه لغاية تاريخ إعلان هذا الإبطال، استمر عقد العمل الحالي الذي هو من فئة العقود المتعاقبة التنفيذ، قائماً ومنتجاً لمفاعيله، بحيث أن ما نفذ لا يمكن استرداده، مما يستتبع أمراً واقعاً يلزم الفريق الذي استفاد من هذه الأوضاع - المدعى عليه في القضية الراهنة - أن يعرض على الجهة المدعية مقابل استفادته من عمل هذه الأخيرة لديه، وذلك تفادياً لحصول إثراء دون مسوغ شرعي من قبله على حساب هذه الأخيرة، مع الإشارة إلى أن هذا التعويض يختلف عن البديل المتفق عليه في العقد».

5 - إنه عقد متبادل Contrat synallagmatique تنتج عنه موجبات متبادلة مترابطة ملقاة على عاتق فريقه فلا عمل دون أجر ولا أجر دون عمل. وعدم قيام أحد فريقى العقد بموجباته نحو الآخر يبرر الدفع بعدم التنفيذ exception d'inexécution أو فسخ العقد resolution du contrat.

يراجع: تميز - غرفة ثامنة - القرار 2006/88 تاريخ 2006/7/4 حجار/مشيك.

وأيضاً: تميز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2006/48 تاريخ 2006/4/25.

والقرار رقم 2007/52 تاريخ 2007/3/20 الشركة اللبنانية للأغذية ش.م.ل

ونبيل عبد المسيح سيف/كاتيا خليل الذي جاء فيه:

«إن الجهة المدعى عليها أخلت بالموجبات الملقاة على عاتقها تجاه المدعية مما أدى إلى هضم حقوقها، وإنه كان بالتالي من حق هذه الأخيرة، ترك العمل لديها دون ما علم سابق، سنداً لأحكام الفقرة الثانية من المادة 75

من قانون العمل مما يجعل صرف المدعية من الخدمة صرفاً حاصلًا لسبب غير صحيح وبالتالي تعسفيًا (في هذه الدعوى صرح رب العمل للضمان عن راتب المدعية بأقل من الحقيقة وبعد تركها العمل لديه لرفضها تخفيض راتبها، أُنذرها بأن العقد مفسوخاً على مسؤوليتها لتركها العمل لديه دون سابق إنذار).

ومما لا شك فيه، أنه من أهم المسائل القانونية التي تطرح على محاكم العمل، مسألة وصف العقد الذي يربط الفريقين وتحديد طبيعته القانونية، إلا أنه ليس من السهل تحديد مفهوم عقد العمل، لاكتفاء المشتري بتحديد رب العمل والأجير وفقاً لمفهوم التشريع العمالي، دون إعطاء وصف معين لطبيعته وشروط العلاقة الواجب قيامها بينهما لإخضاع هذه العلاقة لأحكام قانون العمل، الأمر الذي حدا بمحاكم العمل، في النزاعات المعروضة عليها وفي حال قيام خلاف بين الفريقين حول حقيقة هذه الرابطة، إلى الرجوع إلى المادة 624 م.ع والفقه والاجتهاد الفرنسيين، نظراً لخلو التشريع الفرنسي، هو أيضاً، من أي تعريف لعقد العمل.

وجاء في مؤلف عقد العمل، لكامر لانك 6. H. Camer Lynck. Contrat du travail ed. 1968 no 28 p.45.

أن «عقد العمل هو العقد الذي يضع بموجبه شخص ما، نشاطه المهني بخدمة شخص آخر، صاحب العمل، الذي يملك سلطة عليه ويسدد له مقابل ذلك تعويضاً يسمى أجراً» وقد عرفت المادة 624 فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود، عقد العمل، بالعقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين، بأن يجعل عمله رهينة الفريق الآخر وتحت إرادته، مقابل أجر.

ونذكر هنا بأنه على محاكم العمل:

1 - إعطاء الوصف القانوني الصحيح للعقد الموقع بين الفريقين، في النزاع المعروض عليها، بغض النظر عن التسمية المعطاة له من قبلهما، وذلك بالاستناد إلى شروط تنفيذ العمل والمعايير التي سنراها لاحقاً.

وقد جاء في مؤلف نظرية العقد للرئيس عاطف النقيب طبعة 1988 ص 384 ما يلي: «ليست العبرة للوصف الذي يخلعه الطرفان على عقدهما وإنما في الوصف الذي ينطبق عليه حقيقة».

2 - كشف الصورية والتحايل على القانون في وصف العقد من قبل طرفيه، والتحايل على القانون هدفه الرئيسي، التهرب من الموجبات الملقة على رب العمل عن أجيره تجاه صندوق الضمان الاجتماعي.

3 - أخذ بعين الاعتبار أن إرادة الفريقين لا يمكنها حرمان الأجير من الحقوق المقررة له بموجب التشريعات العمالية الإلزامية لتعلق هذه الأخيرة بالانتظام العام.

فبالاستناد إلى ما تقدم، يتبين أن عناصر عقد العمل هي ثلاث:

العمل والأجر والتبعية أو الرقابة القانونية.

وفيما يلي تباعاً تفصيلات عناصر هذا العقد.

أولاً - عنصر العمل:

المقصود بالعمل هنا، النشاط المأجور الذي يقوم به شخص لمصلحة شخص آخر أو لمصلحة مشروع أو مؤسسة، ينفذ تحت إدارة ورقابة صاحب العمل أو متولي الإدارة في المشروع أو المؤسسة، سواء أكان هذا العمل في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي، أو كان هذا العمل يدوياً أو ذهنياً أو مكتيباً.

وما يميز العمل الذي يقدمه الأجير بموجب عقد العمل:

1 - الطبيعة الشخصية لتأدية العمل:

يلتزم الأجير بمقتضى عقد عمله أن يبذل بنفسه عناية معينة فيما أوكل إليه من أعمال. لذلك يكون لشخصه ولكفاءته وخبرته وسيرته موضوع اعتبار لدى إبرام العقد معه.

وعلى هذا الأساس، يترتب عليه تأدية عمله بنفسه، دون أن يكون له الحق بتكليف غيره للقيام بما تعهد به من عمل معين، حدد طبيعته ونطاق تنفيذه ومواعيده في عقد عمله، أو دون أن يكون له حق الاستعانة لتنفيذ ما تعهد به بإجراء يعملون لحسابه يساعدونه في نشاطه. وهذا ما يفرق الأجير عن المقاول أو المتعهد أو متعهد توريد العمال كون هؤلاء يتعهدون بتحقيق نتيجة معينة بالطريقة التي يرونها الأنسب والأفضل دون أن يكون لصاحب العمل الحق في الاعتراض على ذلك.

وهذا ما يسمى بالزامية التأدية الشخصية لعنصر العمل.

أمثلة:

الدعوى المقدمة بوجه إدارة حصر التبغ والتبك

مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان الهيئة الأولى

القرار رقم 98/174 تاريخ 98/7/14 (المدعية عملت في معامل المدعى عليها براتب غير منازع فيه بينهما إلا أن الخلاف دار حول معرفة ما إذا كانت هناك علاقة عمل بينهما إذ أن المدعية أدلت بأن هناك عقد عمل يربطها بالمدعى عليها بينما أدلت هذه الأخيرة بأن رب عمل المدعية هو السيد الياس بعقلين الذي وقعت معه عقد التزام لتأمين عمال وتبين من التحقيق الذي أجرته المحكمة، أن المدعية كانت تعمل تحت إشراف وإدارة المدعى عليها وحدها وأن هذه الأخيرة، هي التي كانت تختارهم وتسلم رواتبهم مع لائحة بأسمائهم إلى السيد بعقلين لكي يوزعهم عليهم وأن هذا العقد تحايل على القانون وألزم المدعى عليها بتثبيت المدعية كأجيرة دائمة لديها).

2 - الطبيعة الطوعية لتأدية العمل:

من الشروط الأساسية للعمل الخاضع للتشريع الاجتماعي، أن يكون تأديته طوعياً أي أن لا يكون مفروضاً على من يقوم به من قبل فريق آخر.

ثانياً - عنصر الأجر:

كان الأجر بمفهومه السابق ينظر إليه بمثابة ثمن العمل وعلى هذا الأساس كان يعالج وكأنه سلعة، ويحدد مقداره وفقاً لقاعدة العرض والطلب إلا أن هذه النظرية عدلت مع التطورات الاجتماعية وأضحى الأجر وعلى الرغم من صلته المباشرة بمدة العمل ونوعيته ينظر إليه من زاوية هدفه، بمعنى أنه يفترض فيه أن يؤمن لصاحبه الوسائل الكافية لمجابهة حاجاته وحاجات عائلته مما حمل المشتري على التدخل لتحديد الحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة وعلى تأمين تقديرات اجتماعية لا علاقة لها البتة مع العمل المؤدى من قبل الأجير.

وهنا لا بد من التمييز فيما يتعلق بمفهوم الأجر، ما بين قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل.

I - الأجر في قانون الضمان الاجتماعي:

تبني المشتري المفهوم الحديث للأجر في معرض تحديد الأجر الخاضع للحسومات في قانون الضمان الاجتماعي، معتمداً عبارة «دخل الأجير» الناتج عن عمله. وعلى هذا الأساس، نصت المادة 68 من هذا القانون على أن الكسب الذي يتخذ أساساً لاحتساب الاشتراكات، يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما في ذلك جميع العناصر واللواحق ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة والمبالغ المدفوعة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل.

وقد حدد النظام رقم 11 لصندوق الضمان الاجتماعي بالاستناد إلى المادة 69 منه الأسس الواجب اعتمادها لاحتساب الكسب الخاضع للحسومات بحيث جاء يشتمل على:

1 - الأجر أو الراتب الأساسي قبل أن يخضع لأي حسم.

2 - تعويض ساعات العمل الإضافية.

- 3 - المبالغ المدفوعة بدلاً من الإجازات.
 - 4 - التعويضات والمكافآت والمنح التي ليست تسديداً لنفقات أجريت لحساب المؤسسة.
 - 5 - التعويضات ذات الطابع العائلي أو الاجتماعي غير التعويضات العائلية القانونية التي تسدد من الصندوق.
 - 6 - الحسومات والعمولات التي تمنح للوكلاء التجاريين الأجراء.
 - 7 - الإكراميات، بما فيها الإكراميات المدفوعة من أشخاص ثالثين.
 - 8 - المنافع المقدمة عيناً على الوجه التالي:
 - 1 - المأكل: بمبلغ مقطوع قدره 39 ل.ل. شهرياً.
 - 2 - المسكن: 3 ليرات لبنانية في الأسبوع أو 12 ل.ل. في الشهر.ولا تدخل المنافع الأخرى المقدمة عيناً في حساب الاشتراكات.
- وقد نصت المادة 4 من هذا النظام على أن عناصر الدخل التي تدفع ظرفياً، على فترات متفاوتة أو في أوقات تختلف عن الأوقات المحددة لدفع الأجور تضاف في حساب الاشتراكات إلى الأجر إذا دفعت في نفس الوقت مع الأجر.
- وتضاف إلى الأجر التالي إذا دفعت خلال أجريين، بصرف النظر عن مدة العمل العائدة لها، شرط التقيد بالتسوية السنوية.
- واعتبرت المادة 6 من هذا النظام، عاملاً رئيسياً العامل الذي يقوم بعمل مأجور تحت سلطة صاحب عمل واحد أو أكثر مستعيناً في ذلك بأفراد من عائلته في بيته للقيام بعمل نيابة عنه ويدفع لهم أجورهم لحساب صاحب العمل الذي يعمل هو لحسابه.
- إن سلطة صاحب العمل على العامل الرئيسي تنتج:
- إما عن العقد.
 - إما عن شروط العمل الفعلية، كتتنفيذ أعمال معينة في مهلة محددة

وبسعر مفروض أكان في مكان عمل صاحب العمل أو في منزل العامل الرئيسي.

مما يدل على أن قانون الضمان الاجتماعي تبني، بخلاف قانون العمل، نظرية التبعية الاقتصادية في عقد العمل، مما أدى إلى انتساب عمال إلى صندوق الضمان الاجتماعي لا يدخلون في مفهوم الإجراء المعتمد من قبل قانون العمل. فما هو مفهوم الأجر في هذا القانون؟

II - الأجر كعنصر أساسي لعقد العمل

مصادر الأجر متعددة وهي بصورة رئيسية:

- القانون (م44 وما يليها من قانون العمل)

- عقد العمل الفردي

- عقد العمل الجماعي

- نظام المؤسسة الداخلي

- اتفاقيات العمل الدولية

ولالأجر أوجه متعددة تثير عناصرها أحياناً بعض الصعوبات. فبالإضافة إلى المبلغ النقدي الثابت الذي يتقاضاه الأجير من صاحب عمله إنفاذاً لعقد استخدامه، يستفيد الأجير في بعض الأحوال من منافع نقدية أو عينية *Avantages en nature ou en especes* مباشرة من صاحب العمل أو من أشخاص آخرين.

فمتى تعتبر هذه المنافع جزءاً من الأجر؟

لهذا الموضوع أهمية بالغة لتحديد الأجر الواجب اعتماده لاحتساب تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة، تعويض الإنذار والصرف التعسفي، تعويضات طارئ العمل.... لقد نصت المادة 57 عمل على أنه يقصد بالأجر الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي.

إن العناصر التي تعتبر وفقاً للعلم والاجتهاد، متممة للأجر هي:

البحث الأول: المشاركة في الأرباح Participation aux benefices

قد يتفق صاحب العمل مع أجرائه أو مع بعض منهم على إشراكهم في أرباح مؤسسته بغية تشجيعهم على بذل نشاط أكبر في عملهم. وهذا النوع من الأجر لحظة المشتري اللبناني صراحة بموجب المادة الأولى من قانون العمل.

يتبين أنه في مثل هذه الحالة، هناك تقارب بين عقد العمل وعقد الشراكة طالما أن في كلا العقدين، تقدمه معينة (apport) من قبل الفريقين وللفريقين مصالح مشتركة إلا أن ما يميز عقد العمل عن عقد الشراكة هو التبعية القانونية الواجب توافرها دوماً في عقد العمل وخضوع الأجير لتعليمات رب عمله بينما يفترض توافر نية المشاركة (Affectio societatis) في عقد الشراكة والتعامل على قدم المساواة بين جميع الشركاء من جهة. وهذه النية، تقضي بتعرض الشركاء للمشاركة في الخسائر، بينما لا يطلب من الأجير مشاركة صاحب عمله في خسائر مؤسسته إضافة إلى أنه يتوجب دوماً للأجير أجر مقابل عمله لا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى للأجور، إذا لم تحقق المؤسسة أرباحاً معينة. (يراجع قرار الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 2006/29 تاريخ 2006/3/21 محمد نافذ فخ شلبي/الشركة اللبنانية لتصنيع المستوعبات ش.م.م - الذي جاء فيه:

«حيث من الثابت أن المميز بعد توقيعه عقد العمل مع المميز ضدها بتاريخ 1994/5/9 عاد ووقع بتاريخ 1994/5/27 (بعد أقل من 20 يوماً) عقد شراكة مع الشريكين في الشركة المميز ضدها... تنازل بموجبه هذان الأخيران عن نسبة معينة من الأسهم العائدة لكل منهما بحيث أصبح المميز شريكاً معهما في هذه الشركة منذ التوقيع على هذا العقد.

حيث أنه من الثابت أيضاً أن المميز اجتمع مع شريكه.. بتاريخ.. للتداول وإبداء الرأي بموضوع الوضع المالي والعمالي للشركة... وتقرر إقفالها نهائياً. وحيث أن مثل المميز في الاجتماع المذكور وفي ما تم اتخاذه من قرارات لم يكن بصفته موظفاً مرتبطاً برابطة عمل مع المميز ضدها وإنما بصفته شريكاً مساهماً بدليل ما يلي:

- لأن الأجير يبقى خاضعاً لعلاقة تبعية برب عمله ويتبع توجيهاته في ما يتعلق بتسيير العمل في المصلحة العائدة لرب عمله في حين أن المميز عقد اجتماعاً مع السيدين... للتداول بشأن الوضع المالي العام والعمالي للشركة وذلك على قدم المساواة مع هذين الأخيرين... وهذه الأمور لا يحق لمن كان أجيراً أن يقوم بها.

- لأنه لم يكن من داع إطلاقاً لتوثيق موضوع الاجتماع في إطار محضر محدد لو كان المميز مجرد موظف مرتبط بعقد عمل مع المميز ضدها.
- لأن الحضور في الاجتماع خصص للشركاء المساهمين».

البحث الثاني: الأجر والعمولة Les commissions

العمولة أجر يدفع للأجير بصورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي تتم بواسطته لمصلحة المؤسسة التي يعمل فيها بصرف النظر عما إذا كان الأجير يتقاضى أجراً ثابتاً يضاف إليه عمولة معينة متفق على نسبتها أم أن تكون العمولة أجره الوحيد.

والعمولة تستحق للأجير بمجرد إتمام الصفقة ما لم يوجد شرط خاص يجعل استحقاقها متوقفاً على التنفيذ. ويشترط فقط أن تكون الصفقة قد تمت أثناء قيام عقد العمل حتى لو لم تبلغ إلى رب العمل إلا بعد انتهاء العقد.

البحث الثالث: الأجر والمنحة Les primes

المنحة مكافأة تعطى للأجير في مناسبات وظروف معينة وهي على نوعين:

الأولى تعود إلى الأجير لسبب طارئ خاص به كزواجه ولا تعتبر أجراً إضافياً.

والثانية تعطى للأجير بظروف متعددة كتشجيع له على الإنتاج أو كتعويض خاص بسبب طبيعة العمل أو ظروفه (كتعويض الحرارة...).

ولا تعتبر المنحة أجراً إضافياً إلا إذا تحقق فيها ثلاثة شروط:

أولاً - أن تكون عامة أي أن تصرف لجميع أجراء المؤسسة أو لقسم معين منهم على أساس وشروط موضوعية يستدل منها بشكل صريح أنها خصصت لهم بوجه مطلق أي أنها لم تعد متروكة لإرادة أو استنساب صاحب العمل.

ثانياً - أن تتسم بطابع الاستمرار وقد حدد الاجتهاد مدته بثلاث سنوات وما فوق.

ثالثاً - أن تكون المنحة ثابتة أي أن تنزع عن صاحب العمل سلطة استنسابها.

يراجع القرار رقم 2006/53 تاريخ 2006/4/27 الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي / - عدنان أبو عرم

- مؤسسة كهرباء لبنان

الذي جاء فيه ما يلي: «وحيث، وبالنسبة لإدخال العائدات الشهرية (عائدات الجباية) من ضمن عناصر الأجر المعتمد لاحتساب تعويض نهاية الخدمة، فإن هذه المحكمة استقرت في قراراتها المتعاقبة على اعتبار أن العائدات الشهرية تدخل في عناصر الأجر المذكور لثباتها وشموليتها واستمراريتها».

البحث الرابع: الأجر والعلاوة Les allocations

تقسم إلى نوعين:

النوع الأول يتعلق بعلاوات غلاء المعيشة وهذه الأخيرة تعتبر علماً واجتهاداً جزءاً لا يتجزأ من الأجر الأساسي فور إقرارها من قبل السلطة المختصة.

والمبدأ ذاته يطبق على العلاوات الدورية (Augmentations periodiques) وكذلك على علاوات الأقدمية (Augmentations d'ancienneté) التي قد تلحظها عقود العمل الجماعية أو أنظمة المؤسسة الداخلية.

يراجع القرار تمييز رقم 1/1997 تاريخ 2/1/1997 ديماس/شركة الخطوط الجوية عبر المتوسط: كان المدعي يعمل لدى الشركة المدعى عليها ويتقاضى علاوة على أجره الثابت، تعويضات معينة وردت جميعها في خانة «مجموع المساعدات الاجتماعية» بالعملة الأجنبية وطلب اعتماد الأجر المذكور وملحقاته لاحتساب تعويض نهاية خدمته. فجاء في القرار ما يلي: «وحيث أن المبالغ التي كان يقبضها المدعي بالعملة الأميركية لا تعتبر من لواحق الأجر سناً للمادة 57 المعدلة من قانون العمل باعتبار أنها لا تتمتع بطابع الاستمرارية والثبات، بل لها الطابع المؤقت أعطيت تعويضاً عن تدني صرف الليرة اللبنانية علماً أن المدعي لم يناقض أقوال الشركة بهذا الخصوص».

النوع الثاني يتعلق بالطوارئ التي قد تحدث بالنسبة لوضع الأجير العائلي وهذا ما يسمى التعويضات العائلية. وهنا يقتضي التمييز بين التعويضات العائلية التي يدفعها صندوق الضمان الاجتماعي للأجير والتي لا تعتبر جزءاً من الأجر كون صاحب العمل ملزم بتأدية اشتراك فرع التعويضات العائلية في الضمان بصرف النظر عن وضع أجيره العائلي أي سواء أكان متزوجاً ورب عائلة أم عازباً وبين التعويضات العائلية الخاصة التي يستفيد منها الأجير بموجب عقد العمل الجماعي أو بموجب نظام المؤسسة الداخلي. (الأجر الأخير يشمل هذا الفرق بين التعويضات العائلية

المسدة من رب العمل وبين التي تعود للأجير من صندوق الضمان الاجتماعي).

البحت الخامس: الأجر والمكافأة Les gratifications

المكافأة هي مبلغ من النقود يسد من صاحب العمل إلى إجرائه أو إلى بعض منهم، تعبيراً منه عن رضاه وارتياحه لما أنجزوه أو حققوه في مؤسسته من نشاط أو إخلاص في العمل وعلى سبيل المثال لا الحصر، ما يسمى بالشهر الثالث عشر أو الرابع عشر... الملحوظ في بعض العقود الجماعية كالقطاع المصرفي مثلاً.

ولا تعتبر المكافأة جزءاً من الأجر إلا إذا تحقق فيها أحد الشرطين: أولاً - أن يكون عقد العمل الفردي أو الجماعي أو نظام المؤسسة الداخلي قد لحظها.

ثانياً - أن يكون العرف قد كرسها بالنسبة للمهنة التابعة لها المؤسسة. وعندئذ كي تتحول المكافأة نتيجة للعرف المشار إليه إلى عنصر من عناصر الأجر، يقتضي تحقق شرطين أساسيين، أولهما مادي والثاني معنوي: - الشرط المادي مع عناصره الثلاثة أي العمومية (la generalite) والاستمرار (la régularité) والثبات (la fixeté).

- الشرط المعنوي أي وجوب اعتبار المكافأة باعتقاد الفريقين أنها أضحت بالنسبة لهما معاً إلزامية l'opinio necessitatis سواء أكان هذا الاعتقاد عبّر عنه بمقتضى اتفاق صريح أو ضمني.

البحت السادس: الأجر والإكرامية (البخشيش) Les pourboires

هي ما يتقاضاه الأجير من عملاء المؤسسة تقديراً على قيامه بعمله على الوجه الأكمل. والإكرامية لا تعتبر أجراً إضافياً عملاً بالاجتهاد المستمر إلا إذا توافر فيها الشرطان التاليان معاً:

أولاً - أن يكون العرف قد كرسها في المؤسسة التي يعمل الأجير فيها كالفنادق والمطاعم في لبنان.

ثانياً - أن يكون هناك قواعد لضبطها.

والإكرامية التي يستفيد منها الإجراء مباشرة من عملاء المؤسسة والتي لا يجري ضبطها من قبل صاحب العمل بنفسه ليصار إلى توزيعها على إجرائه بواسطة مباشرة وتحت إشرافه ومراقبته لا تعتبر جزءاً من الأجر.

الأجر وبدل الساعات الإضافية (L'indemnité des heures supplémentaires)

إن التعويض الذي يتقاضاه الأجير عن ساعات عمله الإضافية لا يعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا اتسم بطابع الاستمرار والاستقرار وكان هناك قواعد ثابتة وأكيدة لضبطها كساعات الدوام أو سجل الدوام. وهذا المبدأ اعتمده المشتري في المادة 68 من قانون الضمان الاجتماعي. علماً بأن الاجتهاد قد استمر على القول أنه لا يحق للأجراء الذين يشغلون وظائف الإشراف أو الإدارة المطالبة بأي تعويض عن عملهم الإضافي لأن طبيعة مهامهم تقضي بحد ذاتها عدم خضوعهم لدوام عمل في المؤسسة التي يعملون فيها.

يراجع تمييز - الغرفة الثامنة - القرار رقم 2007/45 تاريخ 2007/3/13 شركة طيران الشرق الأوسط/فاروق الناطور الذي جاء فيه ما يلي:

«حيث أن المادة 2 بند أ - من الاتفاقية الدولية رقم 1 المتعلقة بتحديد ساعات العمل، والتي التزم بها لبنان بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 77/70 تقضي بأن أحكامها لا تطبق على الأشخاص الذين يشغلون وظائف الإشراف أو الإدارة.

وحيث تبعاً لاعتراف المميز ضده الواضح أثناء استجوابه بأنه أصبح مديراً في دائرتي الهندسة والتموين، يكون هذا الأخير، بحكم طبيعة وظيفته كمدير في الدائرتين المذكورتين، مشمولاً بالاستثناء المنصوص عليه في

المادة 2 من الاتفاقية الدولية المشار إليها أعلاه الذي يستفاد منه إن من كان يشغل وظيفة الإشراف أو الإدارة (مثل المميز ضده) لا تحتسب له ساعات إضافية، وبالتالي لا يستحق له أي تعويض مقابل عمله زيادة عن معدل الساعات المحدد قانوناً.

من جهة ثانية، يبقى لمجلس العمل الصلاحية المطلقة لتقدير بشكل مقطوع تعويض ساعات العمل الإضافية، على ضوء ماهية عمل الأجير ومقدار أجره إذا استحال عليه تحديد عددها بشكل ثابت.

وهنا لا بد من لفت النظر إلى قرار مبدئي صدر عن لجنة خلافات العمل الجماعية تحت رقم 9/2004 تاريخ 2/12/2004 برئاسة القاضي أرلت الطويل جريصاتي صفحة 4 حتى 8، الذي جاء فيه:

«وبما أن موضوع النزاع بين الطرفين المذكورين أعلاه يدور حول مدى توجب أجر الساعات الإضافية التي عملها العمال والمستخدمون في المؤسسة المطلوب التحكيم بوجهها والتي يفوق مجموعها 75٪ من الرواتب وذلك اعتباراً من عام 1999، بعدما كانت إدارة هذه المؤسسة قد اعتادت على دفع أجر الساعات الإضافية مهما بلغ عددها منذ نيف وعشرين عاماً.

وبما أن المبدأ العام المكرس في قانون الموجبات والعقود (م624 وم630 - 631 - 632 م.ع) وقانون العمل (م1 - 2 - 31 - 32) وفي المعاهدات الدولية التي انضم إليها لبنان ومنها الاتفاقية رقم 1 التي دخلت طور التنفيذ اعتباراً من 13/6/1921 (م6) واتفاقية العمل العربية رقم 2 التي تم المصادقة عليها بالقانون رقم 183 تاريخ 24/5/2000 (م48) هو «أن لا عمل بلا أجر» وأنه «يعطى الأجير عن ساعات عمله الإضافية أجوراً تزيد عن أجوره في ساعات العمل العادية المحددة في القانون أو في الاتفاقيات الخاصة إذا كانت أكثر فائدة للأجير».

وبما أن هذه المبادئ هي التي سار عليها اجتهاد المحاكم المستقر:
«إن الأعمال الإضافية التي يكلف فيها موظف وفقاً للأصول، تلزم الإدارة

بالتعويض عنها عملاً بمبدأ لا عمل بدون أجر ويحكم للمستدعي الموظف بالتعويض المستحق له عن الأعمال الإضافية التي قام بها».

(يراجع قرار مجلس شورى الدولة رقم 71 تاريخ 9/2/70).

وبما أن المؤسسة المطلوب التحكيم بوجهها رفضت تسديد أجرة الأعمال الإضافية التي قام بها أجراءؤها متحججة بأحكام المادة 48 من نظام المؤسسات العامة والمصالح المستقلة الصادر بموجب المرسوم رقم 4517 تاريخ 13/12/1972، معطوفة على المادة 27 من المرسوم الاشتراعي رقم 112.

وبما أن المادة 48 المذكورة أعلاه، نصت على أنه تطبق على المدراء العامين أو المدراء والمؤسسات العامة وعلى الموظفين والمستخدمين وسائر الأجراء أحكام القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم 2732 تاريخ 3/2/1973 من نظام الموظفين أي المرسوم الاشتراكي رقم 112 الذي جاء فيه أنه لا يجوز أن يزيد مجموع التعويضات والأجور من أي نوع كان والمكافآت والعائدات التي يتقاضاها الموظف من موازنة الدولة أو من موازنات المؤسسات العامة والمصالح العامة والخاصة خلال سنة مالية واحدة، على 75٪ من مجموع رواتبه الشهرية في السنة نفسها».

وبما أنه يتبين بالتالي مما سبق عرضه أعلاه، أن هناك تعارض بين النصوص القانونية المذكورة أعلاه أي بين ما نصت عليه من جهة المعاهدات الدولية وقانوننا العمل والموجبات والعقود وبين المراسيم رقم 4517 و112 و2732، فيقتضي تطبيق أحكام المادة الثانية من قانون أصول المحاكمات المدنية التي نصت على أنه: «على المحاكم أن تتقيد بمبدأ تسلسل القواعد عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، فتقدم في مجال التطبيق الأولى على الثانية».

وبما أنه يقتضي بالتالي تطبيق القاعدة الأعلى درجة على النزاع موضوع هذا التحكيم، وإهمال القاعدة الأدنى منها أي تغليب في التطبيق نصوص

المعاهدات الدولية والقانونين المذكورين أعلاه على نصوص المرسومين 4517 و112.

وبما أنه حتى على فرض أن المرسوم رقم 4517 هو مرسوم اشتراعي فلا يحق له وفقاً لقانون التفويض المعطى بموجب القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم 3275 تاريخ 24/5/1972 أن يخالف قانون التفويض والمبادئ العامة للقانون.

وبما أنه يقتضي بالتالي إلزام المؤسسة المطلوب التحكيم بوجهها بدفع تعويض العمل الإضافي الذي يقوم به أجراءؤها بناء لتكليف منها وفقاً للأصول حتى لو تجاوز هذا التعويض 75٪ من رواتبهم خلال السنة المالية الواحدة».

وقد تبنت محكمة التمييز هذا الاجتهاد بقرارها رقم 83/2006 تاريخ 27/4/2006 بشأن تجاوز قيمة الساعات الإضافية 75٪ من الراتب فيما يتعلق بأجراء مؤسسة كهرباء لبنان.

البحث الثامن: الأجر والمنافع العينية Les avantages en nature

يقصد بها ما يقدمه رب العمل إلى أجراءئه علاوة عن أجورهم الثابتة من تقديمات وخدمات دون مقابل منها على سبيل المثال: وجبات الطعام مقابل ثمن رمزي والمسكن المجاني دون مقابل... والملبس باستثناء لباس العمل والانتقال المجاني والماء والكهرباء. يراجع تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 58/2000 تاريخ 18/11/2000 رامز القزي/مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك (بدل الركوب المجاني والتعرفة المخفضة للكهرباء - اجر) الذي جاء فيه ما يلي:

«وحيث أن استمرار تقاضي المميز لبدل التعرفة المخفضة للكهرباء يعتبر في عداد التعويضات التي أضيفت إلى الأجر طالما أنه وإن كان عرضة للإلغاء لم يبلغ طيلة فترة عمل المميز وحتى تاريخ انتهاء العمل.

وحيث أن بدل النقل لم يتبين أنه كان مقتضراً على مقتضيات عمل المميز فلا مجال لاعتباره مقابل نفقات أو التزامات أداها أو فرضها عليه العمل، كما أنه لا مجال لقياسه على أحكام بدل النقل المحدد في المراسيم التي أشار إليها الحكم المطعون فيه.

وحيث أن الحكم المميز في قوله بخلاف ذلك يكون قد أخطأ في تطبيق وتفسير أحكام المادة 57 من قانون العمل واستوجب النقض».

جميع هذه المنافع لا تشكل جزءاً من الأجر إلا إذا اتسمت بطابع الاستمرار والاستقرار وكانت دون مقابل أو مقابل بدل رمزي.

وقد حدد الاجتهاد فترة استمرارها واستقرارها بين ثلاث وخمس سنوات.

البحث التاسع: الأجر ونفقات العمل Les dépenses professionnelles

لا تعتبر جزءاً من الأجر عندما تكون قد سددت من الأجير لقاء نفقات فعلية تحملها من جيبه الخاص في معرض تنفيذه لعقد عمله، وليس مقابل عمل قام به، إلا إذ تبين أن الأجير تقاضى بشكل مستمر وثابت بدلات معينة ومقطوعة تزيد في حقيقتها عن النفقات التي من المفترض أن يكون أنفقها لتأدية عمله، فالفرق في حالة كهذه يعتبر بمثابة تعويض عن مجهود إضافي قام به بشكل مستمر ومستقر لمصلحة صاحب العمل وتعتبر بالتالي جزءاً من الأجر.

البحث العاشر: الأجر والتعويضات الخاصة Les indemnités spéciales

مثلاً:

- تعويض الإنذار indemnité de préavis

ليس له صفة الأجر إلا إذا عمل الأجير خلال فترة الإنذار: فالمبلغ الذي يتقاضاه خلال فترة الإنذار يتمتع بكافة صفات الأجر.

- تعويض الصرف التعسفي indemnité de rupture abusive.

لا يدخل هذا التعويض بمفهوم الأجر.

- تعويض الإجازة السنوية indemnité de congé paye annuel.

يقصد به المبلغ الذي يسدد إلى الأجير نتيجة لحرمانه من إجازته أو إجازاته التي لم يستفد منها. لا يعتبر من متمات الأجر ويسقط بمرور الزمن الثنائي.

ولا تطبق عليه قواعد وقف وانقطاع مرور الزمن المنوه عنها في المقطع الثاني من المادة الثامنة من القانون رقم 67/36 تاريخ 16/5/1967.

- اشتراكات الضمان الاجتماعي

لا تدخل الاشتراكات المسددة من قبل صاحب العمل في المفهوم القانوني للأجر بالاستناد إلى صراحة نص المادتين 68 فقرتها الأولى و51 من قانون الضمان الاجتماعي.

البحث الحادي عشر: الأجر وتعويضات الاغتراب L'indemnité d'expatriation

يقتضي هنا التمييز بين:

- الأجير المنتدب للعمل في الخارج الذي لا يحق له التذرع بأن ما خصص له من تعويضات استثنائية استفاد منها طيلة وجوده خارج البلاد، تعتبر حقاً مكتسباً له يترتب على المؤسسة الحفاظ له عليها بعد إعادته إلى مركز عمله الأساسي في البلاد، أو على إدخالها في أجره الأساسي في حال صرفه من الخدمة.

- الأجير الذي يتعاقد معه في لبنان لتنفيذ عقد عمله في الخارج: فالتعويضات التي تعتبر متممة للأجر هي التي تتسم بطابع الاستمرار والاستقرار والتي يتقاضاها بحكم وظيفته وليس لقاء نفقات فعلية تستلزمها الوظيفة المكلف بها في الخارج.

ثالثاً: عنصر التبعية أو الرقابة القانونية

التبعية عنصر أساسي في عقد العمل الفردي إلا أن هذه التبعية يمكن أن ينظر إليها إما من زاويتها القانونية أو من زاويتها الاقتصادية أو التنظيمية.

تتمثل التبعية القانونية في خضوع الأجير إلى رقابة وإشراف صاحب عمله الذي له الحق أن يوجهه إلى أجيره أو أمره وتوجيهاته وإرشاداته وعلى هذا الأخير إطاعتها تحت طائلة تحمله العقوبات وأحياناً فسخ عقده دون إنذار مسبق أو تعويض في حال مخالفته لهذه الأوامر أو لهذه الإرشادات.

هذا العنصر الهام لعقد العمل هو المعيار الجوهرية الذي يمكن بواسطته تمييزه عن عقود أخرى شبيهة له واردة على العمل كعقد الالتزام وعقد الوكالة أو الشراكة.

فما هي ضوابط هذه التبعية ومتى تعتبر متوافرة أو متحققة في علاقة فريقي العقد؟

للاستدلال عليها، اعتمد الفقه والاجتهاد بعض المعايير التي يمكن تلخيصها بالتالي:

الفئة الأولى: المعايير المتعلقة بوضع كل من الفريقين La condition respective des parties

أ - صاحب العمل: تأخذ المحاكم بعين الاعتبار تصرف من يستفيد من عمل الأجير كصاحب عمل يقوم بالموجبات التي يفرضها عليه القانون بهذه الصفة مما يشكل قرينة قوية، تقبل إثبات العكس، لصالح الأجير: مثلاً: وضعه إعلاناً في الصحف يشكل عرض عمل وليس إعلاناً تجارياً، تسديده تعويض الإجازة السنوية للأجير، تسليمه أمر قبض راتبه Bulletin de paye، التصريح عنه للضمان الاجتماعي أو تسليمه إفادة عمل. تلك المعايير مضافة إلى أخرى كتحديد مهام الأجير أو مركز عمله، تساعد في تحديد هوية رب العمل في حال وجود نزاع بشأنها. وهذا ما يحصل عندما يعمل الأجير

ضمن مجموعة شركات مع العلم أنه قد يكون للأجير ذاته عدة أصحاب عمل في الوقت نفسه (Plusieurs employeurs conjoints (societe mere et filiale).

يراجع - تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 86/2006 المكتب الهندسي الاستشاري ACE ش.م.ل/ورثة المرحوم روبير سالم تاريخ 27/6/2006 الذي جاء فيه ما يلي: «وحيث أنه، حتى على افتراض أن فروع شركة ايس في كل بلد، تتمتع بشخصية معنوية وذمة مالية مستقلة عن الأخرى، إلا أنه لحماية المستخدم والحفاظ على حقوقه تجاه التطور الاقتصادي والتجاري الذي أدى إلى ممارسة التجارة ضمن إطار مجموعات من الشركات تجمعها وحدة المصالح والإدارة وإن كانت ذات شخصيات معنوية مستقلة، يقتضي اعتبار عقد العمل المعقود مع إحدى الشركات مشتركاً مع باقي فروعها أو مع الشركة الأم واعتبار الشركات المنضمة إلى مجموعة واحدة، ذات ذمة مالية موحدة تضمن تنفيذ حقوق المستخدم لدى إحداها بحيث يعود للأجير مقاضاة إما الشركة الأم وإما الشركة الأم وعدة فروع معاً.

وحيث، وبوجه أولى، يكون اتحاد الفرع مع الشركة الأم، أمراً محتملاً عندما يكون المستخدم قد نقل من الشركة الأم إلى الفرع وعندما يوجد بين الفرع والشركة الأم جوامع عديدة كوحدة الإدارة والنشاط التجاري والمستخدمين... كما هي الحال في النزاع الحالي، فيعتبر في هذه الحالة عقد العمل الأصلي مستمراً وتبقى العلاقة القانونية مع الشركة الأم التي تظل مسؤولة عن جميع الحقوق التي قد تترتب للأجير عن فترة عمله لديها بما فيها حق الأقدمية».

«وحيث أن إبراءات الذمة التي يدلي المميز بأن مورث الجهة المميز ضدها وقعها له في نهاية كل فترة عمل لديه تعتبر باطلة سناً لأحكام المادة 59 عمل لمخالفتها الانتظام العام.

وحيث أنه يقتضي بالتالي إلزام المميز بالتصريح عن مورث الجهة المميز ضدها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن طوال فترة عمله لديه.

«وكذلك م ع ت أساس 997/465 شركة فتال/... وشركة سوكوديل رقم تاريخ 2003/4/1 (ادعت هنا شركة فتال على أجيرة لديها تركتها للعمل لدى شركة منافسة فأدلت المدعى عليها بانتفاء صفة المدعية لأن عقد العمل موقع بينها وبين شركة رومانس وقد جاء في هذا القرار ما يلي:

«وبما أنه ثابت من جهة أخرى من استجواب المدعى عليها إنها كانت على علم عند بدء تعاملها مع شركة رومانس، أن هذه الأخيرة هي تابعة لمجموعة فتال وأنها فرع الاستيتيك لديها ومركز عملها لدى شركة رومانس كان ضمن مكاتب شركة فتال مما يدل على أن رب عمل المدعى عليها الحقيقي هو شركة فتال المدعية، كونها الشركة الأم للشركة التي عملت لديها.

وبما أنه متفق عليه علماً واجتهاداً، أن المبادئ القانونية السائدة، لا سيما فيما يتعلق بميدان قانون العمل، أصبحت تفترض اتحاد الشركات التابعة والمتبوعة فيما يتعلق بعلاقة كل منهما مع الغير وبصورة خاصة مع إجرائها، فقد اعتمدت هذه المبادئ لحماية المستخدم والحفاظ على حقوقه تجاه التطور الاقتصادي والتجاري الذي يؤدي إلى ممارسة التجارة ضمن إطار مجموعات من الشركات تجمعها وحدة المصالح والإدارة وإن كانت ذات شخصيات معنوية مستقلة، لذلك أجمع الفقه والاجتهاد على اعتبار عقد العمل المعقود مع إحدى الشركات مشتركاً مع باقي فروعها أو مع الشركة الأم.

وبما أن الاجتهاد الفرنسي يعلق أهمية على ما قد يقع به الغير من غلط بين الشركتين وعلى العناصر التي توجد صلة بين الشركتين كالاشتراك في المركز التجاري وفي الموظفين وفي العنوان وفي المدراء وفي رأس المال، الأمر الذي يستتبع اتحاداً بين ذمة الشركة التابعة والشركة الأم.

وبما أن مضمون هذه الاجتهادات ينطبق على القضية الحاضرة».

وهنا لا بد من التذكير بأن الاجتهاد المستقر يطبق نظرية رب العمل

الظاهر يراجع - تمييز - غ8 القرار رقم 2007/5 جورج صافي/ خليل جرجس
تاريخ 2007/4/17 وقد جاء فيه ما يلي:

«حيث أن مبدأ رب العمل الظاهر هو من المبادئ الأساسية الراسخة والمطبقة في مجال عقود العمل، وذلك في مصلحة الأجير باعتبار أنه الفريق الأضعف في مثل هذه العقود، ليس فقط على الصعيد المادي، وإنما أيضاً على أصعدة أخرى منها الصعيد العلمي والقانوني، بخلاف رب العمل، الذي يفترض فيه، مع معرفته بأوضاع الأجير المشار إليها وبشغفه وبأمله في إيجاد عمل يرتبط به كباب رزق يؤمن له معيشته دون أي هدف آخر، أن يُطلع هذا الأخير (أي الأجير) على حقيقة وضعه كفريق آخر يرتبط معه في عقد العمل.

حيث لا يطلب من الأجير في هكذا حالة أن يلجأ إلى إجراء التحريات والاستقصاءات حول هوية الشخص الذي يضع عمله في خدمته، ولا أن يكون على بينة من حقيقة هوية هذا الشخص، خصوصاً وأن هذا الشخص لا يبادر من تلقاء ذاته إلى إطلاع الأجير على حقيقة هويته كرب عمل، عن قصد أو عن غير قصد، إذ في معظم الأحيان يعمد إلى عدم توقيع عقد عمل خطي مع الأجير».

والقرار رقم 2006/122 تاريخ 2006/12/19 شركة اكو ترانسبورت ش.م.ل
وشركة تأجير السيارات للشرق الأوسط ميكار/ أنيس التيماني.

ب - الأجير: اعتبر بعض الفقهاء أن عقد العمل هو الاتفاق الذي يوجبه يستنفذ صاحب العمل كامل مجهود من يقوم بالعمل لمصلحته ويكون هذا الأخير أي العامل، يعتمد فيه كلياً على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل والذي يشكل المصدر الوحيد لمعيشته وهذا ما يعرف بالتبعية الاقتصادية التي استند إليها قانون الضمان الاجتماعي لتوسيع أطر تقديماته أو على الأقل جزء من هذه التقديمات على فئات كبيرة من المواطنين لا سيما في

مرحلته الثالثة إلا أن المحاكم في فرنسا كما في لبنان، رفضت باستمرار الأخذ بالتبعية الاقتصادية.

يراجع تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2007/73 تاريخ 2007/5/15
عبد القادر سليمان/محمد الدهيبي.

لكنها تأثرت إلى حد بعيد بهذه النظرية فتوسعت تدريجياً مع تفسيرها لأحكام التبعية القانونية بمعنى أنه لم تعد تشدد في كل ظرف على توافر الرقابة الضيقة في مفهومها القديم في علاقة الأجير بصاحب عمله لتكوين عقد العمل بينهما وما يستتبع ذلك من نتائج قانونية. وتمكنت بفضل هذا التوسع من استنباط ما يسمى التبعية التنظيمية.

واعتماد التبعية التنظيمية من قبل القضاء لتأكيد قيام عقد العمل، هو الذي أمكن إخضاع عدد كبير من الأشخاص لأحكام قانون العمل كالأطباء والمهندسين والمحامين والصيادلة والصحافيين والفنانين، إذا توافرت في ظروف علاقاتهم القانونية مع صاحب عملهم، أحكام التبعية التنظيمية.

وتبني هذا النوع من التبعية لا يتعارض من وجه مبدئي مع ما يجب أن يتوافر لهؤلاء الأشخاص من حرية واستقلال في أداء عملهم من الناحية الفنية، ذلك أن عدم توافر الإشراف الفني لصاحب العمل لا ينفي عن العلاقة كونها علاقة عمل طالما تحقق خضوع من يؤدي العمل إلى رقابة من يؤدي العمل له من الزاوية الإدارية أو التنظيمية.

أمثلة: طبيب البنج في المستشفيات

المعيار الأساسي للقول بتوفر عنصر التبعية القانونية في علاقة طبيب بنج مع مستشفى يعمل فيها هو خضوعه إلى قواعد تنظم عمله محددة بصورة منفردة من قبل إدارة هذه المستشفى ومنها: خضوعه لداوم عمل محدد - تحديد مواعيد إجازاته السنوية من قبل إدارة المستشفى - تحديد مواعيد المناوبة - وجوب احترام تعليمات الإدارة في تنفيذ عمله - مراقبة تنفيذ العمل من قبل إدارة المستشفى - التصريح عنه للضمان الاجتماعي...

"Ces constatations impliquaient, en fait, l'existence de sujétions imposées dans le cadre d'un service organisé et constitutives d'un lien de subordination.

Cass. 30 Janvier 1980 - Bull. Civ. V no 91.

"De même, l'intégration du médecin dans le cadre d'un service organisé d'un hôpital, ou clinique, en fait un salarié" Soc. 29 mars 1994 Bull V no 108

"L'analyse de la jurisprudence contemporaine fait donc ressortir l'importance de la notion d'intégration de l'intéressé dans la structure d'un service ou d'une entreprise".

Soc. 2 mai 1979 - Bull - Civ V - 266

Dalloz - Précis de Droit du Travail - 18e édition - Gerard Lyon-Caen

Jean Pelissier

Alain Supiot

يراجع: تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 103/2006 تاريخ 31/10/2006،
الدكتورة أبو جودة/مستشفى القديس جاورجيوس للروم الأرثوذكس الذي
جاء فيه ما يلي:

«وحيث من ناحية عنصر التبعية، إن ممارسة المدعية لمهنتها في
المستشفى المدعى عليه لا يعني إطلاقاً أنها في حالة تبعية قانونية تجاه هذا
المستشفى... فبموجب العقود المتبادلة المبتدئة منذ العام 1983، وبموجب
أنظمة الأطباء اللاحقة، كانت المدعية تمارس عملها الطبي بكل حرية
واستقلالية، ولم تكن تخضع أثناء ممارستها لنشاطها المهني لإرادة أو
توجيهات أو تعليمات المستشفى المدعى عليه، فالمدعية كانت تتمتع مع
زملائها في قسم التخدير والبنج بإدارة ذاتية مستقلة في الأمور المتعلقة
بتنظيم ممارسة عملهم الطبي في المستشفى، وبتنظيم دوامه والفرص
بالتوافق فيما بينهم.. وذلك دون أي تدخل أو رقابة من قبل هذا الأخير، كما
كان للمدعي ولزملائها في القسم الحرية المطلقة في تحديد نسبة الأتعاب

التي تعود لكل منهم، وذلك بالاتفاق فيما بينهم، بحيث كانوا يسجلون تجاه المستشفى على إشعار خاص بكل منهم ما يعود لكل واحد منهم من نسب أرباح العمليات التي يكون قد ساهم بها كل منهم... كذلك كان لها الحرية المطلقة في توجيه أية تعليمات لإدارة المستشفى تتعلق بممارسة مهنتها في إطاره وحرمة، من جهة، وفي تأمين واختيار الطبيب الذي سيقوم بمهامها أثناء غيابها، من جهة أخرى.

وحيث أن الحريات المعددة أعلاه لا يقيدتها ولا ينتقص منها التنظيم الإداري المعمول به داخل المستشفى بين مختلف الإدارات والأقسام الطبية الناشطة داخل حرمة، ذلك أن مثل هذا التنظيم الإداري يهدف منه تنظيم وتحسين ظروف الأداء الطبي في إطاره إزاء المرضى الذين يؤمونه لتلقي الخدمة والعلاج الطبيين فيه من ناحية، ويهدف منه تنسيق العمل بين مختلف الإدارات والأقسام الطبية المشار إليها من ناحية أخرى، ويهدف منه المحافظة على سمعة المستشفى والأطباء على حد سواء تجاه الخارج من ناحية أخيرة، الأمر الذي يفيد أن التنظيم الإداري المحكى عنه وضع لمصلحة مشتركة ومتوازنة بين المستشفى والجسم الطبي والمرضى جميعاً، ولا يمكن أن يعتبر في ظل كافة الحريات الواسعة المتروكة للأطباء جميعاً، بمن فيهم المدعية، سبباً للقول بوجود علاقة تبعية قانونية بين هذه الأخيرة (والأطباء عموماً) وبين المستشفى المدعى عليه».

وكذلك تمييز - غرفة ثامنة القرار رقم 2006/127 تاريخ 2006/12/19
الدكتور جورج برجى/شركة مستشفى البير هيكل الذي صدق القرار المطعون فيه لجهة اعتباره أن العقد الذي كان يربط الطبيب بالمستشفى ليس عقد عمل لانتهاء عنصر الدوام واتصاف المستحقات بصفة الأتعاب وعدم تقاضيه أي شيء إذا لم تتم أي عملية جراحية يساهم فيها، بالإضافة إلى حرته للتعاقد مع مستشفيات أخرى خلال فترة تعاويه مع المميز ضدها.

الفئة الثانية: المعايير المتعلقة بشروط تنفيذ العمل:

1 - إلزامية الأجير في إنفاذ العقد بنفسه

دون أن يكون له الحق في تكليف غيره للقيام بالمهام المتفق عليها ودون أن يكون له الحق أيضاً بالاستعانة بأجراء آخرين يعملون لحسابه ويساعدونه على تنفيذ ما تعهد القيام به من مهام. وهذا ما يفرق الأجير عن المقاول أو المتعهد باعتبار أن هذا الأخير يلتزم بموجب عقده تحقيق نتيجة معينة une finalite بالطريقة التي يراها الأنسب والأفضل دون أن يكون لصاحب العمل الحق في الاعتراض على ذلك، إذ أن ما يسعى من وراءه ينحصر في التحقق من حسن نتيجة العمل المتفق عليه وليس طريقة تنفيذه.

2 - مركز العمل

كون الأجير ينفذ عمله مبدئياً في أطر المؤسسة أو في أطر أحد فروعها أو في المكان المحدد له من قبل صاحب العمل - مثلاً: طبيب المؤسسة.

كذلك، عندما ينفذ العمل بحكم طبيعته خارج إطار المؤسسة، كما هي الحال بالنسبة لملتزم نقل البريد مثلاً: موزع الصحف، يستند الاجتهاد للقول بتوفر عقد عمل على موجب هذا الموزع التزام طريق أو منطقة، حددت له من قبل مكتب البريد أو الصحيفة المتعاقد معها لتوزيع أعدادها على زبائنها.

يراجع: تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2005/142 تاريخ 2005/10/20 - خليل سلمان نمور/غسان كمال عبود - (ملتزم نقل البريد في سيارته بموجب عقد وقعه مع الذي التزم بنقله مع شركة «ليبان بوست» بواسطة وكلاء ينوبون عنه على أن يتم ذلك وفقاً لمواعيد الاستلام والتسليم التي تضعها مديرية البريد) الذي جاء فيه ما يلي:

«وحيث أنه لا خلاف عليه بين الفريقين حول توفر شرطي العمل والأجر الثابت مقداره المفترض توفرهما في عقد العمل.

وحيث أن عنصر التبعية القانونية يستدل عليه من العناصر التالية:

1 - إلزامية المميز في إنفاذ العقد بنفسه

2 - تحديد المميز ضده للمميز النطاق الجغرافي لعمله

3 - التزام المميز بالتقيد بمواعيد الاستلام والتسليم المحددة له سلفاً.

4 - المسؤولية الملقاة على عاتق المميز ضده. عن وسيلة النقل وصيانتها والسائقين والبريد المنقول رغم إعادة تلزيمة نقل البريد للمميز مما يفترض بالمقابل موجب مراقبة هذا الأخير والإشراف عليه.

وحيث أن توافر هذه العناصر مجتمعة يؤدي إلى وصف العقد الذي كان يربط الفريقين بأنه عقد عمل بمفهوم المادة 624 م.ع. فقرة أولى بمعزل عن الوصف المعطى له من قبل الفريقين.

3 - أوقات العمل

كون الأجير يلتزم بالتقيد بساعات الدوام (الحضور والانصراف) المحددة له من قبل صاحب العمل بمقتضى عقد عمله الفردي أو الجماعي أو نظام المؤسسة الداخلي.

يراجع: تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2007/73 تاريخ 2007/5/15
عبد القادر سليمان/محمد خضر الدهيبي الذي قضت بموجبه محكمة التمييز بأن من أهم معايير التبعية القانونية معيار دوام العمل وبأن العقد موضوع النزاع ليس عقد عمل لأن المدعي صرح أنه لم يكن مطلوب منه دواماً محدداً كما أفاد المدعى عليه بأن المدعي كان يعمل على كيفة وأن الحرية له في العمل، ساعة يشاء يأتي وساعة يشاء يذهب».

4 - تقديم صاحب العمل عدة العمل والمواد الأولية الضرورية لإنجاز العمل.

5 - موافقة الأجير على العمل لدى صاحب العمل بصورة حصرية exclusivité مما يشكل قرينة على توفر عنصر التبعية القانونية إلا أن العكس ليس صحيحاً.

6 - إدارة وإشراف صاحب العمل Direction et contrôle effectif du travail

قد جرى تفصيل هذا المعيار الأساسي آنفاً.

نضيف فقط، أن لا فرق بين أن ينفذ الأجير عمله ضمن إطار المؤسسة أم خارجها. المهم مراقبة تنفيذ العمل من قبل صاحب العمل التي ينتج عنها موجب تأدية الحساب Obligation de rendre compte.

لذلك، لا عقد عمل عندما يستفيد العامل من حرية مطلقة في تنظيم عمله.

يراجع تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2006/47 تاريخ 2006/4/25
الدكتور بستاني/شركة تلفزيون لبنان الذي جاء فيه، أنه ثابت من العقد الذي وقعه المميز، بصفته طبيباً صاحب مهنة حرة، مع المميز ضدها، إن المميز احتفظ بموجبه بحرية تنظيم عمله، وبحرية تحديد أوقات المعاينات في عيادته وبحرية توقيت تواجده لمدة ساعتين في الأسبوع في مركز الشركة كما تركت له حرية ترتيب طرق فحص الكفاءة...

وإن المسائل الأنف ذكرها تنفي عنصر التبعية وخضوع المميز لرقابة وإشراف المميز ضدها مما يؤدي إلى الحكم بأن العلاقة موضوع النزاع لا تتسم بعلاقة عمل.

خاتمة: وهكذا نرى في خاتمة هذا البحث، ما هي مميزات وعناصر عقد العمل الفردي. ولهذه المسألة، أهمية كبيرة، خاصة لجهة تحديد اختصاص مجلس العمل التحكيمي للبت بالنزاع عندما يتعلق الأمر بنزاع عمل فردي - وهذا ما سنبحثه في جلسة لاحقة.

الجلسة الثانية
الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد المدة على
ضوء المواد: 50 - 74 - 75 عمل

الرئيس القاضي محمد الشخبي



مقدمة

تبنت معظم التشريعات العمالية الحديثة نظرية التجاوز أو التعسف في استعمال حق إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة والنتائج القانونية المترتبة عن هذا التجاوز أو هذا التعسف. ولما كان المشتري اللبناني وعند إقراره لقانون العمل قد استوحى معظم أحكامه من أحكام قانون العمل الفرنسي الصادر في عام 1910، لذا كان لا بد من أجل تفسير الأسس القانونية والتطور التاريخي للمادة 50 من قانون العمل اللبناني من الرجوع إلى المادة 23 من قانون العمل الفرنسي، إذ أن هذه الأخيرة هي المادة المرادفة للمادة 50 عمل لبنانية.

لم يتضمن القانون المدني الفرنسي أصلاً أي نص يعالج كيفية إنهاء عقد العمل والنتائج القانونية المترتبة عن هذا الإنهاء، إذ أن المادة 1780 منه اقتضت على حظر توقيع عقد عمل لمدة الحياة. ثم سد الاجتهاد بعد ذلك هذا الفراغ، ووضع تدريجياً قواعد عقود العمل غير المحددة المدة مكرساً أسس استحقاق التعويض المستحق للأجير الذي تحمل دون خطأ منه الإنهاء الكيفي لعقد استخدامه. وقد تبني المشتري الفرنسي بعد ذلك هذا الاجتهاد بمقتضى قانون 1890/12/27 الذي عدل المادة 1780 مدنية، محدداً بموجبه، تعريف عقد العمل غير المحدد المدة، والتعويض المترتب للفريق الذي تحمل فسخ العقد دون خطأ منه. هذا التعديل المستحدث على أحكام المادة 1780 مدنية المذكورة تبناه المشتري الفرنسي بحرفيته بعد ذلك عند إقراره لقانون

العمل عام 1910 - المادة 23 منه - مضافاً إليها بموجب قانون 1982 مبدأ التعويض عن الصرف التعسفي.

وعلى ضوء ما تقدم، فالتشريع الفرنسي كرس للأجير بشكل صريح الحق بنوعين من التعويضات نتيجة لفسخ عقد عمله غير المحدد المدة تعسفاً:

1 - تعويض الإنذار المسبق.

2 - تعويض الصرف التعسفي، يترك تقدير مقداره للقضاء.

في مصر نصت المادة 695 فقرتها الثانية من القانون المدني على أنه إذا فسخ العقد تعسفاً من أحد المتعاقدين، كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار، الحق بتعويض عما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفاً. كما وأن المادة 74 من قانون العمل الموحد نصت بدورها على القاعدة ذاتها.

أما في لبنان، فقد تأثر المشتري دون شك عند إقراره لقانون الموجبات والعقود بالتعديلات المستحدثة على المادة 1780 مدنية فرنسية بدلالة أن المادة 656 موجبات وعقود في صياغتها الأصلية، وتكراراً للقاعدة القانونية العامة المنصوص عنها في المادتين 124 و248 من القانون ذاته، نصت على إلزام الفريق المسؤول عن فسخ العقد بشكل تعسفي، بأن يسد إلى الفريق الآخر تعويضات ترك تقديرها للقضاء دون تحديد قواعدها على نقيض القانون الفرنسي. إلا أن المشتري عدل بعد ذلك من موقفه وأصدر قانون 1937/5/27، حدد بموجبه:

- تعويض الضرر: بما يعادل راتب شهر عن كل سنة مبتدئة من الخمس السنوات الأولى، وراتب نصف شهر عن كل سنة مبتدئة من السنين المتبقية.

- تعويض الإنذار: راتب شهر واحد إذا كانت مدة العمل تقل عن ثلاث سنوات.

وراتب شهرين إذا كانت مدة العمل تزيد على ثلاث سنوات.

وعند صدور قانون العمل، وعملاً بأحكام المادة 114 منه، أُلغيت كافة النصوص التي لا تتفق مع أحكامه، وبالتالي أحكام المادتين 652 و656 موجبات وعقود، بعد أن كرس المشتري بمقتضى:

- المادتين 13 و50: تعريفه لعقد العمل غير المحدد المدة، ومن هذه القواعد حق كل من فريقه بإنهائه بمجرد مشيئته وإرادته، شرط التقيد بقاعدة الإنذار المسبق.

- المواد 54، 55، 57: قواعد وشروط استحقاق تعويض الصرف (وتعويض نهاية الخدمة المادة 55) وطريقة احتساب هذا التعويض.

ونظراً لصراحة هذه الأحكام الواردة في قانون خاص، والمراحل التاريخية لتعويض الصرف، رفض الاجتهاد في لبنان بشكل مستمر الأخذ بنظرية الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد المدة، حاصراً التعويض المستحق للأجير في حال صرفه غير المشروع من الخدمة، بتعويض الإنذار والصرف فقط.

الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد المدة

على ضوء قانون 1975/2/6

حق الإنهاء

يعرف عقد العمل غير المحدد المدة بالعقد الذي يعطى فيه لكل من موقعيه الحق بإنهائه متى شاء، شرط إنذار الفريق الآخر بذلك بفترة زمنية معينة محددة قانوناً أو باتفاق الفريقين.

يتضح من هذا التعريف أن الطابع المميز لعقد العمل غير المحدد المدة يكمن في إمكانية وضع حد له في أي وقت أو ظرف بإرادة أحد موقعيه

المنفردة، أي بإرادة صاحب العمل أو الأجير على حد سواء. وهذا الطابع الخاص للعقد المذكور تبناه المشرع الفرنسي، كما ذكر سابقاً بموجب المادة 1780 من القانون المدني، ثم بمقتضى المادة 23 من الكتاب الأول من قانون العمل. كما أقره المشرع المصري في المادة 694 من القانون المدني ثم المادة 1/72 من قانون العمل الموحد.

أما في لبنان فقد اتخذ المشرع اللبناني المعيار ذاته لتحديد هذا العقد بموجب المادة 652 من قانون الموجبات والعقود، ثم بموجب المادتين 13 و50 من قانون العمل. علماً بأن القانون الصادر بتاريخ 1975/2/6 الذي ألغى المادة 13 وعدل مضمون المادة 50 أبقى على الأسس والمعايير القانونية لهذا العقد. والغاية الأساسية لإمكانية وضع حد لعقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة تبررها اعتبارات عدة أهمها:

أولاً: عدم تمكين أحد فريقَي العقد من إلزام الفريق الآخر في الاستمرار في علاقته التعاقدية معه مدى الحياة، الأمر الذي يتنافى مع أحكام المادة 11 من قانون العمل والمادة 627 موجبات وعقود.

ثانياً: تمكين كل من فريقَي العقد من وضع حد له إذا توافر لهما أو لأحدهما شروط عمل أفضل، أو إذا أمست شروط العقد نفسه لا تتفق مع مصلحة صاحب العمل بالنسبة لأوضاعه الاقتصادية، وإلا تحول العقد عبثاً مرهقاً عليه، وبالنسبة للأجير نفسه إلى ما هو أشبه بعلاقة الرق.

ولكن، ونظراً للمخاطر الجسيمة التي تنتج عن الحرية المطلقة لكل من طرفي العقد بإنهائه بالإرادة المنفردة، اتجهت معظم التشريعات العمالية الحديثة إلى تقييد حق الإنهاء بشرطين أساسيين هما الإنذار المسبق وعدم التعسف في استعمال الحق.

الجلسة الثالثة

فصل نزاعات العمل الفردية

الرئيسة القاضية أرلت جريصاتي

المقدمة: لمحة تاريخية عن قضاء العمل:

يعود تاريخ محاكم العمل في فرنسا conseils de prud'hommes إلى القرن الخامس عشر حيث أنشئت في مدينة ليون Lyon الشهيرة آنذاك في صناعة الحرير، مجالس تحكيمية خاصة للنظر في النزاعات التي كانت تنشأ بين أصحاب معامل الحرير وإجرائها، ألغتها الثورة الفرنسية في عام 1789 وأعيد تنظيمها بعد ذلك في عهد نابوليون الأول بموجب القانون الصادر بتاريخ 1806/3/15 وذلك على أثر الزيارة التي قام بها إلى مؤسسات الحرير في مدينة ليون. وقد شمل هذا القانون كافة المناطق الفرنسية. ولم يكن الأجراء ممثلين في هذه المجالس لغاية عام 1848 كما وأنه لم تنظم هذه المجالس بشكل نهائي لغاية صدور قانون 1907/3/27 الذي أدخلت أحكامه فيما بعد في قانون العمل الفرنسي ثم عدلت بموجب قوانين متلاحقة.

وتتميز المجالس التحكيمية في فرنسا بالخصائص والقواعد التالية:

- تختص في النظر بجميع نزاعات العمل التي يتوافر فيها عناصر عقد العمل.

- ينحصر اختصاصها في نزاعات العمل الفردية، دون أن تتعدها إلى نزاعات العمل الجماعية التي تبقى من اختصاص المحاكم العادية.

- يشمل هذا الاختصاص كافة نزاعات الأجراء العاملين في القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية.

- تعتبر هذه المجالس محاكم استثنائية وبالتالي لا يحق لها النظر إلا في النزاعات التي تدخل ضمن اختصاصها حصراً. وعلى هذه الأساس يعتبر اختصاصها متعلقاً بالانتظام العام.

- يتوجب عليها السعي إلى تسوية النزاعات المعروضة عليها عن طريق الوساطة الإلزامية mediation obligatoire وإلا تعرضت قراراتها للإبطال.
- تتبع أمامها أصول موجزة ومبسطة لتمكينها من فصل نزاعاتها بالسرعة القصوى.

وتخضع هذه النزاعات لرسوم قضائية مخفضة.

- تتألف المجالس من ممثلين عن أرباب العمل والأجراء متساوين في العدد ومنتخبين من قبل هيئاتهم المهنية لمدة ست سنوات.

- يتألف كل مجلس من أقسام sections، يختص كل قسم منها بحسب طبيعة نشاط المؤسسة الاقتصادي للنزاعات المعروضة عليه. ويتبع كل قسم مكتب خاص به ويتألف هذا الأخير بدوره من مكتبين: الأول مكتب الوساطة bureau de conciliation ويتألف من ممثلين أحدهما يمثل أصحاب العمل والثاني الأجراء.

الثاني، مكتب المحاكمة bureau de jugement، ويتألف من عدد متساو من ممثلين عن أصحاب العمل والأجراء وفي حال تعادل الأصوات يصدر عن القسم قرار يكرس فيه هذا التعادل decision de partage. يستتبع ذلك عرض النزاع مجدداً على ذات المكتب برئاسة قاضي الصلح. ويكون صوت هذا الأخير مرجعاً في حال تعادل الأصوات.

تنظر المجالس التحكيمية في جميع القضايا الداخلة في اختصاصها مهما بلغت قيمة التعويضات المنازع فيها وتكون قراراتها نهائية في النزاعات التي لا تتجاوز قيمتها مبلغاً معيناً حدده القانون.

أما في الولايات المتحدة، فإن خلافات العمل يجري فصلها من قبل نقابة العمال داخل كل مؤسسة. وفي حال الفشل، تفصل على درجة أعلى بطريقة الوساطة ثم التحكيم ضمن إطار مهني بحت grievance procedure.

أما في مصر فقد أخضع المشترع هناك نزاعات العمل الفردية إلى اختصاص المحاكم العادية، خلافاً لنزاعات العمل الجماعية التي عالجها

بموجب المواد 188 وما يليها من قانون العمل الموحد وأخضعها لنظام التوفيق والتحكيم الإلزامي.

نهج المشترع اللبناني في بادئ الأمر النهج الذي اتبعه التشريع المصري، فكانت المحاكم العادية نظراً لخلو النص، المرجع القضائي الصالح للبت بها لغاية صدور قانون العمل اللبناني في عام 1946 فعالج هذا الأخير الموضوع بموجب المواد 77 لغاية 82 منه.

أما نزاعات العمل الجماعية، فأمر البت بها، بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم 17386 الصادر بتاريخ 2 أيلول سنة 1964، المعروف بقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، يعود للجنة خلافات العمل الجماعية التي حدد هذا القانون طريقة تأليفها وصلاحياتها. وبموجب المادة 77 عمل، أنشئ في مركز كل محافظة، مجلس عمل تحكيمي يؤلف بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزير العدل والعمل من:

- قاض: رئيساً

- ممثل عن أرباب العمل: عضواً

- ممثل عن الأجراء: عضواً

ويعين عضوان ملازمان الأول عن أرباب العمل والثاني عن أجراء يقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند تعذره أو غيابه.

يقوم رئيس دائرة الشؤون الاجتماعية، أو من ينتدبه بوظيفة مفوض الحكومة لدى هذا المجلس.

سنبحث فيما يلي في:

أولاً - رئيس وأعضاء مجالس العمل التحكيمية.

ثانياً - ميزات التقاضي لدى مجالس العمل التحكيمية.

ثالثاً - اختصاص مجلس العمل التحكيمي النوعي والمكاني والدولي.

رابعاً - طرق المراجعة.

أولاً - رئيس وأعضاء مجالس العمل التحكيمية

القسم الأول: رئيس المجلس

يتميز فصل نزاعات العمل الفردية في لبنان عما هو عليه في فرنسا، ليس فقط في تأليف مجالس العمل التحكيمية وصلحياتها بل أيضاً بالمسألتين التاليتين:

1 - لم يجد المشتري اللبناني من موجب من استباق مرحلة التقاضي بإجراءات الوساطة الإلزامية كما فعل بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية، باستثناء حالة صرف أعضاء مجالس إدارة النقابات الملحوظة في الفقرة «هـ» من المادة 50 عمل.

2 - أوجب تعيين قاضياً من الدرجة الحادية عشرة على الأقل أي من درجة قضاة ورؤساء غرف الاستئناف ليرأس مجلس العمل التحكيمي وذلك بموجب قانون 1980/10/21 مادته الثانية، بولاية غير محددة المدة، آخذاً بعين الاعتبار بعد توسيع صلاحية مجلس العمل التحكيمي، وجود توافر عنصر الخبرة القضائية والثقافة القانونية إضافة إلى توفير وتأمين التجرد المطلق في النزاعات المعروضة على المجلس.

وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن هدف إنشاء مجالس العمل التحكيمية كان أصلاً لفصل النزاعات التي قد تنشأ بين أصحاب العمل وأجرائهم بطرق سريعة تتضمن إيصال الأجراء إلى حقوقهم وتعويضاتهم دون سلوك طرق المحاكمة العادية، وإن الأجير هو الطرف الضعيف اقتصادياً وثقافياً في عقد العمل الفردي وأكثر تأثراً من نتائج إخلال الفريق الآخر بواجباته القانونية أو التعاقدية أو النظامية، وأن المراجعة أمام مجالس العمل التحكيمية يمكن تقديمها من قبل الأجير مباشرة دون الاستعانة بمحام وكيل، يبرز هنا الدور الهام والإنساني الذي يجب أن يلعبه رئيس مجلس العمل التحكيمي فعلياً وإن كان غير منصوص عنه في القانون.

وإن أردت في المقدمة، عرض بصورة موجزة طريقة فصل نزاعات العمل الفردية في الخارج فبهدف التركيز على أن هذه النزاعات تحلّ عادة بطريقة الوساطة والتحكيم ضمن أطر مهنية بحت وعلى رئيس مجلس العمل التحكيمي، أخذ بعين الاعتبار روحية قضايا العمل وطريقة فصلها، عند عرض النزاعات عليه للبت بها. فالمهم، التوصل إلى معرفة الحقيقة ومن ثم البت بهذه النزاعات بالسرعة المطلوبة ووفقاً للقانون.

وإن صح أن المبدأ العام الذي يرفع مهمة القاضي في فصل النزاعات وفقاً لأحكام قانون أصول المحاكمات المدنية الجديد هو، أن القاضي مقيد بما يحدده المدعي من أساس قانوني لدعواه ولا يمكنه أن يغير هذا الأساس من تلقاء نفسه وقد جاء في أحكام محكمة التمييز أنه:

- «لا يحق للقاضي أن يبدل سبباً أو يضيف آخر إلى الأسباب المبنية عليها الدعوى فلا يحق له أن يبدل الركيزة الأساسية للدعوى».

يراجع محكمة التمييز المدنية - 3 - قرار رقم 91 تاريخ 74/6/26 العدل 1975 ص 231

وكذلك إنه:

«إذا استند المدعي في دعواه على سبب معين فعلى المحكمة أن تتقيد بالسبب الذي أدلى به».

يراجع محكمة التمييز المدنية - 73/3/28 -

النشرة القضائية 1974 ص 830 -

ومحكمة التمييز المدنية - 3 - قرار رقم 91 تاريخ 74/6/16 العدل 1975

وكذلك محكمة التمييز المدنية 73/3/28 ن.ق 1974 ص 830

وإن للخصوم دور أساسي في تأسيس الدعوى وتكوين عناصرها وتقديم الأدلة عليها، إلا أن ذلك لا يحجب دور القاضي، الذي، بعد أن تقام الدعوى أمامه، يخوله القانون بعض السلطة في تسيير المحاكمة وفي التحقيق حول

صحة موضوع الدعوى توصلًا لإصدار الحكم في صدره. وذلك أن القضاء مرفق عام، فإذا لجأ إليه الخصوم، يوجب القانون على القاضي أن يقوم بتسيير هذا المرفق على أحسن وجه لضمان تحقيق الخدمة العامة المتوخاة منه وبأقل ما يمكن من الوقت والنفقة، خاصة في قضايا العمل.

فبموجب أحكام أصول المحاكمات المدنية الجديدة (م456 - 13 - 464 - 135) تملك المحكمة سلطة واسعة بشأن التحقيق في الدعوى، فقد أجاز لها القانون أن تقوم بالتحقيق بنفسها أو أن تكلف الفرقاء بإبراز بعض المستندات أو تقديم لائحة بشهودهم، كما يعود لها تعيين خبير أو الانتقال لمعاينة محل النزاع أو استماع الشهود أو استجواب الخصوم.

وإن كان لا يجوز للقاضي أن يعدل نطاق الدعوى كما حدده الخصوم ولا سيما لجهة موضوع الدعوى عملاً بمبدأ سيادة الخصوم على الدعوى (principe dispositif) فلا يفصل في حكمه إلا بما هو مطلوب (م1366 ا م م) فإن هذا الأصل يشذ عنه عندما يتعلق الأمر بالنظام العام، كما هي الحال مثلاً في مجال طوارئ العمل التي يعتبر التشريع الخاص بها متعلقاً بالنظام العام. وحيث لا تكون لمطالب الخصوم في صدرها بالتالي سوى قيمة توضيحية فقط إذ لا يجوز أن تخرج عن نطاق تطبيق التشريع المذكور.

وقد اعتبر كذلك أن للقاضي سلطة تعديل الموضوع أي الطلب عندما يرمي إلى الحكم بالتعويض وذلك بقصد ضمان الطريقة الأفضل لهذا التعويض وتكون للقاضي أيضاً بالاستناد إلى حقه في تفسير اللوائح والطلبات المقدمة إليه لأجل تحديد موضوع الدعوى، سلطة إعطاء التكييف أو الوصف القانوني الصحيح لهذا الموضوع والذي ينطبق على وقائع الدعوى دون التقيد بالتكييف أو الوصف المعطى له من الخصوم عندما يكون متعارضاً بشكل ظاهر مع قصدهم الحقيقي كما يتضح من صياغة مطالبهم أو ادعاءاتهم.

(عيد - موسوعة أصول المحاكمات والإثبات والتنفيذ - ج 1 فقرة 41 ص190 والقرارات الواردة فيها).

فيجوز للقاضي مثلاً أن يصف الطلب المقدم من المدعي بتعويض صرفه من الخدمة، بأنه طلب بالتعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل كما هو واضح من ظروف القضية، وذلك استناداً إلى نص المادة 370 م م جديد التي تنص على أنه «على القاضي أن يعطي الوصف القانوني الصحيح للوقائع والأعمال المتنازع فيها دون التقييد بالوصف المعطى لها من الخصوم... ولكن لا يجوز له أن يعدل الوصف القانوني... عندما يكون الخصوم باتفاقهم الصريح وبشأن حقوق يملكون حرية التصرف بها، قد قيده بوصف ونقاط قانونية أرادوا حصر المناقشة فيها.

ويملك القاضي كذلك سلطة اعتماد واقعة ثابتة في ملف الدعوى واستناد حكمه إليها ولو لم يتذرع بها الخصوم في لوائحهم، شرط وضعها مقدماً قيد المناقشة بين الخصوم (م 1368 م م جديد) وأن لا يؤدي ذلك إلى تجاوز نطاق الدعوى أي إلى تعديل سببها أو موضوعها.

ويحق للقاضي أخيراً لا بل يجب عليه أن يثير من تلقاء نفسه الأسباب القانونية والأسباب المتعلقة بالنظام العام، فله أن يطبق من تلقاء ذاته الأسباب القانونية الصرفة (moyens de pur droit) على وقائع الدعوى (م 370 م م) شرط ألا يؤدي ذلك إلى تعديل سببها وأن يضع هذه الأسباب قيد المناقشة بين الخصوم (م 373 م م). ذلك أن الخصوم، بتوضيحهم موضوع الدعوى وعرضهم الوقائع التي تشكل أساساً لها، يرسمون للقاضي الإطار الذي يجب عليه الحكم ضمنه، تاركين له واجب التحري عن القواعد القانونية التي يتعين تطبيقها في إصدار هذا الحكم. أما الأسباب القانونية المختلطة بعناصر واقعية فيعود للقاضي - أي قاضي الموضوع - أن يعتمدها من تلقاء نفسه ولكنه غير مرغم على ذلك بل إن الأمر اختياري له. أما الأسباب المتعلقة بالنظام العام، فيتعين على القاضي إثارتها من تلقاء ذاته شرط أن

تكون متصلة بطلبات الخصوم. وللقاضي من جهة أخرى أن يطلب من الخصوم بشأن الوقائع والنقاط القانونية الإيضاحات التي يراها ضرورية للحكم في النزاع (م 371 م م) غير أنه لا يجوز له أن يعتمد في حكمه هذه الإيضاحات إلا إذا أتاح لسائر الخصوم مناقشتها وجاهياً (م 373 فقرة 2 م م).

فيتضح مما تقدم أن دور القاضي أخذ في التوسع، بجانب دور الخصوم، سواء في تسيير المحاكمة وإجراء التحقيق وتقدير الأدلة أم في إعطاء التكييف القانوني الصحيح لموضوع الدعوى وتطبيق الأسباب والوسائل القانونية وتلك المتعلقة بالنظام العام تلقائياً ولو أدت هذه الوسائل الأخيرة إلى الخروج عن النطاق المحدد لموضوع الدعوى أن في قيمته أم كميته، كل ذلك بهدف الاستجابة إلى مقتضيات العدالة وتحقيقها على الوجه الأفضل.

وقد يحصل غالباً في قضايا العمل، أن يعرض الأجير المدعي وقائع الدعوى فقط مطالباً بحقوقه - فصدر بهذا الشأن قرار نقض عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز جاء فيه:

«وحيث أن م ع ت، برده مطالبة المدعية بالاعطال والضرر نتيجة للتعسف في استعمال الحق لأنها غير خاضعة لأحكام قانون العمل، رغم اعتباره في الفقرة السابقة، أن القانون الواجب تطبيقه في الحالة الحاضرة هو قانون الموجبات والعقود، يكون قد أخطأ في تطبيق وتفسير أحكام المادة 624 م ع بعدم بحثه مطالب المدعية على ضوء أحكام هذا القانون طالما أن المدعية لم تدل أمامه بأي نص قانوني، مكثفية بعرض الوقائع وسرد مطالبها فكان عليه البحث في المبدأ والنص القانوني الذي يرفع المشكلة المعروضة عليه».

(يراجع تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2006/49 - تاريخ 2006/4/25 ليليان ماغاليم/دولي سعرتي).

لذلك اقترح أن يلعب رئيس م ع ت، دوراً فعالاً، خاصة في القضايا

البسيطة التي يكون فيها الأجير من الطبقة الضعيفة اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً مثلاً: ناطور بناية - عامل مياوم....) فيطلع على الاستحضر فور تقديمه ويستدعي الخصوم في مكتبه لاستيضاحهم ومحاولة حل النزاع حياً وبسرعة بينهما وفي حال وجود خلاف على الوقائع استجوابهم والاستماع إلى شهودهم وتكليفهم بإبراز المستندات توصلاً لإجلاء الحقيقة والبت بالدعوى بالسرعة التي تقتضيها، خاصة في قضايا طوارئ العمل.

وأرى أنه، على كل رئيس أول لمحاكم العمل في كل محافظة، مراقبة أعمال القلم التابع له وبصورة خاصة، توزيع الدعاوي بين الغرف، بقيد الدعاوي المماثلة المقدمة من إجراء مؤسسة بوجه صاحب العمل لدى غرفة واحدة دون سواها منعاً لصدور قرارات متناقضة في المسألة الواحدة. وعلى رئيس م ع ت عند إرسال دعوى للتحقيق لدى وزارة العمل، أن يحدد في قراره الوقائع المختلف عليها وما هو مطلوب من تحقيق من قبل المحقق لدى هذه الوزارة والوسائل المطلوب منه اللجوء إليها توصلاً لتوضيح هذه الوقائع وإطار هذه الحقيقة.

القسم الثاني: أعضاء مجلس العمل التحكيمي

نظمت المادة 78 من قانون العمل الشروط الواجب توفرها في ممثلي أصحاب العمل والأجراء لدى مجالس العمل، سواء أكانوا أصليين أو ملازمين - احتياطيين - ولن أتمادى في شرحها لأنني أعتبر أنكم جميعاً مطلعون عليها.

ونظم المرسوم رقم 9931 تاريخ 1962/7/2 الشروط الإضافية الخاصة المتعلقة بتعيين وإقالة ممثلي أصحاب العمل والأجراء لدى مجالس العمل التحكيمية وتتلخص هذه الشروط بما يلي:

أولاً: يعين الممثل أصيلاً كان أو ملازماً، لمدة ثلاث سنوات قابلة

للتجديد. ويجوز إنهاء عضويته قبل نهاية مدته بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزير العدل والعمل في إحدى الحالات التالية:

- 1 - إذا استقال العضو من منصبه
 - 2 - إذا فقد العضو أحد شرطي التعيين المنصوص عليهما في الفقرتين 1 و2 من المادة 78 عمل، أي إذا فقد جنسيته اللبنانية أو إذا حكم عليه لارتكابه جناية أو جرماً شائناً.
 - 3 - إذا ارتكب العضو خطأ جسيماً أو إهمالاً فادحاً في أثناء ممارسته لوظيفته أو إذا ثبت عدم كفاءته في عمله لدى مجلس العمل.
- على أن خدمة العضو لا تنتهي في الحالة الأخيرة إلا بعد استطلاع رأي لجنة تحقيق خاصة مؤلفة من:

- مدير وزارة العمل رئيساً
 - ممثل عن وزارة العدل عضواً
 - ممثلين عن أصحاب العمل والأجراء: عضوان
 - رئيس الدائرة المختصة في وزارة العمل: مقررأ
- ولا تكون اجتماعات هذه اللجنة قانونية إلا بحضور كامل أعضائها. ويجري التصويت فيها بأغلبية أعضائها على أن يكون للمقرر حق التصويت ويكون صوت الرئيس مرجحاً في حال تساوي الأصوات وإذا تغيب أحد الأعضاء عن الاجتماع الأول بدون عذر مشروع تدعى اللجنة إلى اجتماع آخر وتعتبر جلساتها قانونية بمن حضر شرط أن لا يقل عدد المحاضرين عن أربعة أعضاء.
- يعين كل من ممثلي أصحاب العمل والأجراء في لجنة التحقيق لمدة سنة بقرار من وزير العمل وتنتدب وزارة العدل ممثلاً لها عن المدة نفسها.

تطبق شروط رد ونقل الدعوى والارتياب المشروع والقرابة والمصاهرة المبينة في قانون أصول المحاكمات المدنية على أعضاء مجالس العمل الممثلين لأصحاب العمل والأجراء.

ويقتضى الإشارة هنا إلى أن التعامل الإداري جرى فيما يختص بترشيح أعضاء مجالس العمل أن يضع الاتحاد العمالي العام والهيئات المهنية لأصحاب العمل قوائم بأسماء الأعضاء الأصليين والملازمين، تقدم إلى وزير العمل الذي يقترح من هذه القوائم أسماء الأعضاء ثم يصدر بها مرسوم لمدة ثلاث سنوات، يرسله إلى وزارة العدل التي تقوم بدورها بتوزيع الأعضاء على أقسام مجالس العمل في مختلف محافظات لبنان الست. وبموجب المرسوم رقم 9038 تاريخ 29/8/1996 المسند إلى قانون 10/21/1980 حدد التعويض الشهري لكل من رؤساء وأعضاء مجالس العمل التحكيمية ومفوضي الحكومة لديها بثمانين ألف ل.ل. عن كل جلسة على أن لا يزيد مقدار التعويض الشهري عن /.../320000 ل ل مهما بلغ عدد الجلسات.

ولا بد هنا من التشديد على الدور الذي يجب أن يلعبه ممثلي أرباب العمل والأجراء، أعضاء مجالس العمل التحكيمية في إنارة القاضي على القضايا العمالية وروحيتها، والعادات والأعراف العمالية بهدف مساعدته على إحقاق الحق والعدل والإنصاف في كل قضية معروضة على المحكمة، وذلك، نظراً لخبرتهم المشترطة لتعيينهم بالأمور الاجتماعية والاقتصادية العامة السائدة في البلاد وبشكل خاص بالقضايا والمشاكل العمالية. من هنا ضرورة إخضاعهم إلى دورة تأهيل في قضايا العمل فور تعيينهم لدى مجالس العمل التحكيمية وقبل استلامهم مركزهم كما هو الحال في فرنسا.

القسم الثالث: مفوض الحكومة

نصت المادة الثانية من المرسوم رقم 3572/1980 التي عدلت المادة 77

عمل، على أنه تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة لدى م ع ت،
بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل ويجري تعيين مفوض الحكومة
بالطريقة ذاتها.

فموجب المرسوم رقم 662 تاريخ 3/6/1983 المسند إلى المادة الثانية
المذكورة آنفاً، حددت مهام مفوض الحكومة على الوجه التالي:

أولاً - حضور جلسات المحاكمة وإبداء مطالعة خطية في كل دعوى.

ثانياً - تبلغ جميع أحكام المجلس وإطلاع وزير العمل بواسطة مدير عام
الوزارة، على القرارات التي تقبل النقض.

ثالثاً - تلقي توجيهات وزير العمل بالنسبة لموقف الوزارة بشأن تفسير
القوانين والمراسيم التطبيقية بواسطة مدير عام الوزارة.

رابعاً - تقديم تقرير سنوي إلى وزير العمل وكلما دعت الحاجة إلى ذلك،
لإطلاعه على الاجتهادات الجديدة الصادرة عن مجالس العمل.

خامساً - حضور الاجتماع الشهري برئاسة مدير عام وزارة العمل
لجميع مفوضي الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية بغية التداول في
القرارات القابلة للنقض أمام محكمة النقض.

وبما أن مفوض الحكومة هو حائز على إجازة في الحقوق وله خبرة
واسعة في القضايا العمالية والنصوص القانونية التي تعالج هذه القضايا
نظراً للمهام التي توكل إليه في وزارة العمل ولخضوعه لدورات تأهيل
مستمرة وإطلاعه على اتفاقيات العمل الدولية وإرساله إلى الخارج لحضور
مؤتمرات تنظمها منظمة العمل الدولية، فعليه نقل وجهة نظر وزارة العمل في
تفسير القوانين والمراسيم العمالية ولفت نظر مجلس العمل التحكيمي على
ذلك في مطالعته الخطية كما أنه همزة الوصل بين المحكمة ووزارة العمل،
فهو خير معين لمجلس العمل التحكيمي وفي حال وجود علاقة ثقة وتعاون
بينهما، من شأن ذلك، بقدر كبير، تسهيل عمل هذا المجلس ومساعدته على
التوصل إلى كشف حقيقة كل دعوى. وهنا تطرح مشكلة وضع الأجير

المادي الضعيف اقتصادياً وعدم إمكانية اللجوء إلى خبير في كل دعوى بسبب ذلك، مما يؤدي إلى تحميل رئيس م ع ت وزر كل تحقيق ما لم يوجد تعاون فعال بينه وبين المحققين لدى وزارة العمل).

وفيما يلي عرض لبعض قرارات محكمة التمييز بشأن مفوض الحكومة.

لقد جاء في القرار رقم 2007/18 تاريخ 2007/2/6 الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز (في دعوى فارس فضول/ شركة أسمر أخوان وشركاهم ش م م والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي جاء فيه ما يلي:

«حيث أن مفوض الحكومة، بعد أن أحيل إليه ملف الدعوى الحاضرة من قبل مجلس العمل التحكيمي لأجل إبداء مطالعته حول مطالب الفرقاء، أورد في المطالعة التي أبداهها، أن طرفي النزاع لم يتقدما بأي دليل حول صحة إدلائتهما، فطلب من المجلس إحالة الملف للتحقيق...

حيث أن مفوض الحكومة لا يكون بذلك قد أبدى مطالعة يتخذ فيها موقفاً حيال إدلاءات ومطالب الفريقين لناحية الأساس.

حيث أن مجلس العمل التحكيمي، بعد أن أحال الملف للتحقيق أمام وزارة العمل، وبعد أن منح الفريقين حق التعليق على التحقيق الذي أجرته هذه الوزارة، أخذ الدعوى للحكم، وقام بإصدار هذا الحكم (القرار المطعون فيه) من دون أن يعتمد قبل ذلك إلى إحالة الملف مجدداً إلى مفوض الحكومة لأجل إبداء مطالعته واتخاذ موقف من مطالب الفريقين من حيث الأساس، وذلك في ضوء ما بيّنه التحقيق الذي كان قد طالب بإجرائه.

حيث أن مجلس العمل التحكيمي باعتماده المنحى المنوه به من دون أن يعتمد، قبل إصدار قراره النهائي، إلى إحالة الملف مجدداً إلى مفوض الحكومة لإبداء مطالعته الخطية في أساس النزاع، التي تعتبر من المهام الرئيسية لهذا المفوض، يكون قد خالف أحكام المادة 1 فقرة (1) من المرسوم الاشتراعي رقم 83/662، مما يجعله مستوجباً للنقض جزئياً لهذه الجهة».

إن إصدار القرار من قبل م ع ت دون إحالة الملف مجدداً إلى مفوض الحكومة لإبداء مطالعته، بعد إجراء التحقيق الذي طالب به هذا الأخير في مطالعته الأولى دون إبداء رأيه في أساس النزاع، هو مخالفة لأحكام المادة الأولى فقرة (أ) من المرسوم الاشتراعي رقم 83/662 ونقض القرار المطعون فيه لهذا السبب.

كما أن محكمة التمييز ردت السبب التمييزي المسند إلى مخالفة م ع ت أحكام المرسوم 83/662 وأحكام المادة 489 ا م م عندما أعلن ختام المحاكمة قبل إطلاع مفوض الحكومة على مستندات جديدة أبرزها المدعي بعد هذا الإعلان، وذلك لأن المستندات المذكورة لم تأت بأي جديد على ضوء الملف والمطالعتين الموضوعتين من قبل مفوض الحكومة وليس لها أي تأثير في الدعوى بالإضافة إلى أنه لم يستند إليها لإصدار قراره، معتبراً أن م ع ت، بما ذهب إليه مارس سلطته الواسعة في تقدير الوقائع والمستندات، الممنوحة له قانوناً بوصفه محكمة أساس.

(يراجع القرار رقم 2007/45 تاريخ 2007/3/13 شركة طيران الشرق الأوسط، (الخطوط الجوية اللبنانية ش م ل/فاروق الناطور).

وقد حدد القرار رقم 2007/18 الصادر لمحكمة التمييز دور مفوض الحكومة وصلاحياته - قائلاً أن دور مفوض الحكومة وصلاحياته مختلفين تماماً عن دور وصلاحيات النيابة العامة، كفريق منظم أمام المحاكم المدنية وأن المادة 480 ا م م لا تنطبق عليه.

(يراجع: شركة ام. جي. غروب/انطوان القزي -) الذي جاء فيه:

حيث أن ما تعييه الممييزة على القرار المطعون فيه لجهة مخالفته المادة/480/ا.م.م، ومبدأ عدم جواز اختتام المحاكمة قبل انتهاء تقديم كافة المطالعات، ليس في محله، ذلك أن النصوص الخاصة التي ترعى وتنظم مجلس العمل التحكيمي لم تفرض إطلاقاً تطبيق أحكام قانون أصول المحاكمات المدنية المتعلقة بالنيابة العامة، ومنها المادة /480/، ولأن دور

مفوض الحكومة وصلاحياته مختلفين تماماً عن دور وصلاحيات النيابة العامة، كفريق منظم أمام المحاكم المدنية، من جهة أولى، ولأن مفوض الحكومة أبدى أكثر من مطالعة في المرحلة التي كانت فيها هذه الدعوى قيد النظر أمام المجلس المذكور، ولأنه كانت له الكلمة الأخيرة في الجلسة الختامية، وفق ما يتبين من محضر هذه الجلسة حينما أدلى بأنه يكرر أقواله السابقة بعد أن كانت المميّزة، المدعى عليها، قد تقدمت قبل موعد تلك الجلسة بلائحة أخيرة، من جهة ثانية،

فيكون السبب التمييزي الحالي مستوجِباً الرد.

أما بشأن مسألة وجوب إبلاغ مطالعة مفوض الحكومة من الفريقين، فهناك قرارات عديدة صدرت بشأنها عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز.

وقد جاء في القرار رقم 34 تاريخ 1992/5/21 عن الغرفة الثامنة المذكورة برئاسة الرئيس مصطفى العوجي، المنشور في مؤلف قضايا العمل للأستاذة نبيلة الزين 1994 ص 285 رقم 13، أن مطالعة مفوض الحكومة قدمت في جلسة علنية ثم تليت وجرى الإطلاع عليها وأنها ليست من أوراق المحاكمة التي يبرزها الخصوم وأن المميّزة لم تتذرع بداية بعدم التبليغ، والبند «أ» من المادة الأولى من المرسوم رقم 983/662 المتعلق بمهام وصلاحيات مفوض الحكومة لدى م ع ت نص على أن مفوض الحكومة يحضر جلسات المحاكمة ويبيدي مطالعة خطية في كل دعوى حسب الأصول، ولم تنص على التبليغ في هذا المجال بالإضافة إلى أن القرار المطعون فيه لم يستند إلى هذه المطالعة وقد جاءت لمصلحة المميّزة التي تتذرع بعدم التبليغ وردّ السبب التمييزي المبني على المخالفة الفقرة أ المذكورة أعلاه.

بينما سار اجتهاد هذه المحكمة على نحو معاكس بعد أن ترأسها الرئيس شبيب مقلد وحتى تاريخه، فصدرت القرارات التالية:

- القرار رقم 1 تاريخ 18/5/95 حيدر/طيران الشرق الأوسط ن.ق 1995 -
عدد 2 صفحة 152 الذي جاء فيه:

«وبما أن مفوض الحكومة قد وضع مطالعة خطية...

وبما أن المدعى عليها طالبة النقض لم تتبلغ مطالعة مفوض الحكومة وفقاً للأصول.

وبما أن اجتهاد محكمة التمييز مستقر على أنه يجب إبلاغ مطالعة مفوض الحكومة من الفرقاء لإبداء التعليق عليها.

وبما أن محكمة التمييز الغرفة الثانية المدنية بالقرار رقم 1 تاريخ 18/5/1995 قد أوضحت بأن مطالعة مفوض الحكومة كما مطالعة النيابة العامة في القضايا المدنية ترمي إلى عرض أوجه النزاع القائم وإبداء الرأي حول الحكم المنطبق على القانون وبالتالي تشكل هذه المطالعة جزءاً من إجراءات التقاضي فتكون خاضعة لمبدئي العلنية والوجاهية اللذين يوجبان حصولها في جلسة علنية وبمواجهة الفرقاء في النزاع وذلك قبل ختام المحاكمة.

وبما أنه إذا كانت المادة 480 م.م تمنع على الفرقاء بعد إبداء النيابة العامة مطالعتها طلب الكلام أو تقديم لوائح جديدة إلا أنها سمحت لهم بتقديم بيان خطي لتصحيح الوقائع التي ذكرتها النيابة العامة، كما يفيد أن الفرقاء اطلعوا على هذه المطالعة التي أبدت شفاهة أو خطأً كما يفيد أن المحاكمة لا تختتم إلا بعد إبداء هذه المطالعة والتصحيح عند الاقتضاء. (صادر بين التشريع والاجتهاد بموضوع العمل صفحة 699 شرح 563).

وبما أنه بناء عليه فإنه كان يقتضي إبلاغ المدعى عليها طالبة النقض مطالعة مفوض الحكومة.

وبما أنه بناء عليه يكون القرارين الإعدائين الصادرين بتاريخ 25/3/2003 و13/1/2004، والحكم موضوع النقض واقعون في غير محلهم القانوني وبالتالي يكون المجلس قد خالف تطبيق القانون لا سيما الفقرة الأولى من المادة الأولى من المرسوم 662 تاريخ 3/6/1983 مما يعرض حكمه للنقض».

- قرار النقض رقم 5/2005 تاريخ 31/5/2005 تمييز مدني - الرئيس مقلد، المستشاران برنر الشويري ونبيل صاري المنشور في كساندر - 5 - 2005

ص1003 - الذي جاء فيه «إن مطالعة مفوض الحكومة من المستندات الأساسية الواجب إطلاع الخصوم عليها وإبلاغهم إياها وفق الأسس التي نص عليها قانون أصول المحاكمات المدنية».

- القرار رقم 119/2006 تاريخ 7/12/2006 شركة كاي سيستمز ش م ل /
مرسلينو حليحل الرئيس أرلت الطويل والمستشارين نبيل صاري ورجا خوري الذي جاء فيه: «حيث أن قراءة المطالعة علناً خلال الجلسة التي تقرر فيها اختتام المحاكمة، ليس من شأنها أن تعفي المجلس، مصدر القرار المطعون فيه، من ضرورة تقيده بمبدأ الوجاهية المتعلق بالنظام العام وبالتالي ليست من شأنها أن تؤدي إلى تصحيح العيب المتمثل بمخالفة المبدأ المذكور، ذلك أنه لم يثبت من أوراق الملف أنه تم إبلاغ موعد الجلسة المذكورة التي تليت فيها تلك المطالعة من هذه الأخيرة، لا عند ورودها إلى الملف ولا بعد تلاوتها علناً بغياب المميّزة الغير مبلغة بورودها وبضمها إلى الملف. وحيث تبعاً لذلك يكون القرار المطعون فيه قد خالف مبدأ الوجاهية المنصوص عليه في المادة 373 م م».

وأخيراً قضت محكمة التمييز في قرارها رقم 97/2 تاريخ / / حلاق /
مصرف Chase Manhattan Bank أن لا إبطال لقرار مجلس العمل التحكيمي المطعون فيه عند عدم تقديم مفوض الحكومة مطالعة خطية.

هذا هو دور رئيس وأعضاء مجلس العمل التحكيمي. فما هي مميزات التقاضي لدى هذا المجلس.

ثانياً - مميزات التقاضي لدى مجلس العمل التحكيمي

لما كان الأجير هو الطرف الضعيف اقتصادياً وثقافياً في عقد العمل الفردي وكان أكثر تأثراً من نتائج إخلال الفريق الآخر بواجباته القانونية أو التعاقدية أو النظامية خلال فترة تنفيذ عقد الفريقين أو بعد انتهاء هذا العقد، لذا كان لا بد وتوصلاً لاستيفاء الأجير لحقوقه وتعويضاته بالسرعة

القصوى ومن خلال إجراءات قضائية مبسطة ودون تكاليف مالية، من التوفير له سبل مقاضاة صاحب عمله لدى مرجع قضائي استثنائي يتميز بخصائص يؤمن له كل ذلك أي:

القسم الأول: الإعفاء من الرسوم القضائية

نصت المادة 80 من قانون العمل مقطوعاً الثاني على إعفاء القضايا المقدمة إلى مجلس العمل التحكيمي من الرسوم القضائية دون النفقات التي تبقى على عاتق الفريق الخاسر في النزاع وقد عاد قانون 1980/10/21 وأكد مجدداً ذلك بموجب المادتين الثالثة والسادسة منه.

(م3: تعفى جميع الدعاوي التي تقدم أمام مجالس العمل التحكيمية من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع دون النفقات).

(م - 6 - تعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات).

علماً بأن هذا الإعفاء شمل طرفي النزاع أي الأجير وصاحب العمل على حد سواء. لذلك لا مبرر لقضاء مجلس العمل التحكيمي في الفقرة الحكيمة بالرسوم.

ومما لا شك فيه أن هذا الإعفاء يشجع الأجراء إلى حد بعيد في المبالغة في الحقوق والتعويضات وسواها من المطالب الواردة في دعواهم مع علمهم بعدم صحة بعضها ودقتها (مثلاً مطالبة الأجير في الاستحضار ببديل ساعات عمل إضافية ومن ثم إقراره لدى استجوابه بقبضه هذا البديل وعدم توجب أي مبلغ له بذمة صاحب العمل فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية).

ويكون من نتائج ذلك، المساهمة في إطالة فصل نزاعاتهم، إذ على المرجع القضائي مناقشة ثم البت تفصيلاً بكل مطلب وارد في النزاع إن لجهة وقائعه أم لجهة أسسه القانونية لتحديد المقدار الفعلي للتعويضات المطالب بها في النتيجة.

بما أن هذه الأخيرة غير ثابتة كتابة، فتصبح المحكمة ملزمة بإجراء تحقيقات حولها، عن طريق استجواب الفريقين ثم الاستماع إلى بيئة شهودهما مباشرة من قبلها أو بواسطة وزارة العمل أو إقرار الخبرة الفنية أحياناً... الأمر الذي يؤدي إلى إطالة أمد النزاع أحياناً إلى سنوات لدى مجالس العمل ولاحقاً أمام المحكمة العليا.

لذا قد يكون من المستحسن فرض رسوم مخفضة على ما يفوق حداً معيناً من المبالغ المطالب بها، واستماع رئيس مجلس العمل التحكيمي لفريقي النزاع في القضايا البسيطة، لتوضيح المطالب ومحاولة حل النزاع حياً بواسطة الصلح.

ويشمل الإعفاء الرسوم القضائية والطابع المالي دون النفقات (أتعاب الخبرة مثلاً) التي يتحملها الفريق الخاسر. مع الإشارة إلى أن قرار المجلس يقتضي أحياناً بتحمل الفريقين مناصفة النفقات إذا تبين له أن قسماً من المطالب كان مبالغاً به.

إضافة إلى الإعفاء المالي، أجازت المادة الرابعة من قانون 1980/10/21 ممثل الفريقين أمام مجلس العمل دون الاستعانة بمحام، وهذا الإعفاء ونظراً لصراحة النص، لا يتعداه إلى التقاضي لدى محكمة التمييز.

القسم الثاني: وجوب السرعة في فصل النزاع:

أوجب المشتري بمقتضى المادة الثمانين من قانون العمل على مجالس العمل، فصل النزاعات المعروضة عليه بالطريقة المستعجلة بهدف إيصال الإجراء إلى حقوقهم وتعويضاتهم بأسرع وقت ممكن.

وعبارة بالطريقة المستعجلة، لا تعني أن مجالس العمل تتبع الأصول المطبقة لدى قضاء العجلة referes ذلك كونه لا يحق لقاضي العجلة التصدي لأساس النزاع. لذا يقصد بعبارة الطريقة المستعجلة هنا، دعوة محاكم العمل إلى وجوب الإسراع في البت في النزاعات المعروضة عليها بالسرعة الممكنة

نظراً لتعلق هذه النزاعات بأفراد هم بأمس الحاجة إلى حقوقهم حرّموا منها بسبب إنهاء خدماتهم تعسفياً أو لبلوغهم السن القانونية أو لإصابتهم بطارىء عمل.

وقد صدرت عدة أحكام عن محكمة التمييز (الغرفة الثامنة) قضت بأن قرارات مجلس العمل التحكيمي ليست بطبيعتها معجلة التنفيذ ولا تتمتع وبصورة حتمية بالتنفيذ المعجل.

(يراجع القرار رقم 54 تاريخ 74/6/27 سوبرة وعالية/أطبان ودمباني الذي جاء فيه: «وبما أن التنفيذ المعجل يتحقق إما بقوة القانون وإما بتقريره وجوباً أو جوازاً من المحكمة ففي الحالة الأولى يقترن الحكم بالتنفيذ المعجل بصورة حتمية دونما حاجة تطلب من الحكم أو نص خاص في منطوقه بهذا الشأن مثال ذلك قرارات القضاء المستعجل (م78 مدنية) والأحكام الصادرة بإعلان الإفلاس (م490 تجارة) أما في الحالة الثانية فإن على المحكمة أن تقرر التنفيذ المعجل في بعض الحالات المنصوص عنها مثلاً في المادة 418 فقرة 1 مدنية) عندما يطلب إليها ذلك وأما في الحالة الثالثة فيعود للمحكمة بناء للطلب تقرير التنفيذ المعجل أو رفضه وحسب تقديرها لظروف القضية.

وبما أن القرار البدائي لا تتوفر فيه خصائص الحالات الثلاث المبينة أعلاه فهو أولاً لا يتضمن القضاء بالتنفيذ المعجل وثانياً ليس بطبيعته معجل التنفيذ ولا يتمتع قانوناً وبصورة حتمية بالتنفيذ المعجل وعليه فلا يكون قابلاً للمراجعة الاستئنافية على حدة قبل صدور الحكم النهائي».

إلا أن المادة الثمانين عمل المذكورة أعلاه بقيت عديمة الجدوى من الناحية التطبيقية لأسباب عدة أهمها روح المخاصمة القضائية عند اللبناني بوجه عام، تلك النزعة التي تلامس أحياناً في المخاصمة أو المبالغة في المطالب مما يحمل الفريق الآخر مقابله، على سلوك طرق عدة في التسوية والمماطلة.

مع الإشارة إلى أن ضخامة عدد الدعاوى من جهة وقلّة عدد القضاة من

جهة ثانية، يساهم إلى حد بعيد في إطالة أمد فصل نزاعات العمل الفردية. وبإمكان رؤساء مجالس التحكيمية الحد من طرق المماطلة كما ذكر أعلاه وبصورة خاصة بمراقبة مهل تبادل اللوائح، مهلة التحقيق لدى وزارة العمل وإنفاذ خبرة فنية... وجوب لفظ القرار الفاصل بالدعوى في الموعد المحدد لذلك من قبلهم.

القسم الثالث: التنفيذ دون كفالة

نصت المادة السادسة من قانون 1980/10/21 فقرتها الثالثة، على أن استدعاء النقض لا يوقف تنفيذ الحكم إلا أن لمحكمة التمييز أن تقرر وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه شرط أن لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة الستة أشهر المحددة لها لإصدار قرارها. بعد انقضاء هذه المهلة يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة وهذا ما قضت به دوائر التنفيذ في بيروت بقرارات عديدة.

وبعد أن عرضنا، مميزات التقاضي لدى م ع ت، سنعرض عليكم الآن مسألة اختصاص هذا المجلس.

ثالثاً - اختصاص مجلس العمل التحكيمي النوعي والمكاني والدولي:

يقصد بالاختصاص الصلاحية المقررة للمحكمة المخول لها رؤية الدعاوى وبالتالي فصلها. وقد نصت المادة 72 م م، على أن الاختصاص على أربعة أنواع:

أولاً - الاختصاص الدولي وبمقتضاه تتعین الدولة التي يجب أن تقدم الهيئة الحاكمة.

ثانياً - الاختصاص الوظيفي وبمقتضاه تتعين جهة القضاء المختص بنظر الدعوى.

ثالثاً - الاختصاص النوعي وبمقتضاه يتعين صنف ودرجة المحكمة التي تنظر الدعوى بين المحاكم التابعة لجهة قضائية واحدة.

رابعاً - الاختصاص المكاني وبمقتضاه تتعين المحكمة التي لها سلطة نظر الدعوى من بين المحاكم التي هي من صنف واحد ودرجة واحدة.

وعلى ضوء هذه الأحكام، فيما يلي الاختصاص النوعي ثم المكاني وأخيراً الدولي لمجالس العمل التحكيمية في لبنان نصاً واجتهاداً.

القسم الأول: الاختصاص النوعي

الاختصاص النوعي أو الاختصاص المطلق (competence d'attribution) هو الاختصاص المتعلق بوظيفة الجهة القضائية التي لها حق النظر في الدعوى بالنسبة إلى مواضيع معينة تتحدد حصراً بمقتضى القواعد الواردة في قوانين التنظيم القضائي أو في قوانين خاصة تقضي بإنشاء جهات قضائية استثنائية للنظر في هذه المواضيع كما هي الحال بالنسبة لمجلس العمل التحكيمي علماً بأن الأساس الذي بني عليه التمييز بين الاختصاص المطلق والاختصاص النسبي، يرجع إلى الهدف الذي من أجله وضعت قواعد كل منهما إذ أن الأول يقوم على قواعد تتعلق بالانتظام العام والثاني على قواعد غرضها حماية مصلحة فردية.

ولما كانت القضايا العمالية على اتصال مباشر بأمور اجتماعية، اقتصادية وإنسانية، تتطلب دراية خاصة وإماماً دقيقاً وتجربة طويلة في هذه المواضيع، كان لا بد من حصر مشاكلها في مرجع قضائي استثنائي، يراعى في تكوينه الخبرة القانونية في القضايا العمالية.

مميزات هذا الاختصاص التي كرسها الاجتهاد المستمر في لبنان هي:

أولاً - جواز الإدلاء به في أية مرحلة من مراحل المحاكمة ومن أي فريق من فريقين النزاع، وذلك حتى لأول مرة أمام محكمة التمييز «لأن مجلس العمل التحكيمي هو محكمة استثنائية، ينظر في اختصاصه على سبيل

الحصر وبالتالي فإن الاختصاص هو مطلق يتعلق بالنظام العام وعلى المحكمة أثارته عفوياً».

يراجع القرار رقم 2006/71 تاريخ 2006/5/30 الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز - محمد طه طه/محمود حسين إبراهيم.

ثانياً - وجوب إثارة هذا الدفع عفوياً من قبل المحكمة.

ثالثاً - عدم جواز الرضوخ لحكم صادر عن محكمة غير مختصة بوجه مطلق.

رابعاً - عدم جواز الاتفاق على مخالفة قواعده الأمرة فتعتبر البنود التحكيمية الموضوعية في عقد عمل خطي بهدف منح هيئة تحكيمية خاصة صلاحية البت بالنزاعات التي قد تنشأ عن تنفيذ هذا العقد، باطلة بطلاناً مطلقاً.

يراجع:

"Cette clause commissoire confiant à l'avance à des arbitres le soin de trancher des litiges à naître, est nulle car sa validité est limitée aux différends entre commerçants"

Brun et Gqlland. L'arbitrage et les conflits du travail - 120 - p 156

سنرى تباعاً الاختصاص النوعي لمجلس العمل التحكيمي السابق لقانون 1980/10/21 واختصاصه بعد صدور هذا القانون.

I - البحث الأول: الاختصاص النوعي السابق لقانون 1980/10/21

حددت المادة 79 من قانون العمل اختصاص مجلس العمل التحكيمي على الوجه التالي:

أولاً - النظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور إلا أن هذه الخلافات أمست من اختصاص هي والخلافات المتعلقة بزيادات غلاء المعيشة من اختصاص لجنة تحكيمية خاصة بموجب المادة 6 من القانون رقم 12 تاريخ 65/2/17.

ثانياً - الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عنها في المرسوم الاشتراعي E.T. تاريخ 3/5/1943.

ثالثاً - الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والإجراء وعن تطبيق أحكام هذا القانون

وفي 26/9/1963 صدر قانون الضمان الاجتماعي فنصت مادته 85 على أن جميع الخلافات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون سواء أكانت بين المضمونين وأرباب العمل أم بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين هي من اختصاص محاكم العمل.

فبالاستناد إلى أحكام المادتين المشار إليهما أعلاه معطوفتين على المواد التالية:

- 1 - المادة 1/624 موجبات التي تحدد عناصر عقد العمل.
 - 2 - المادة الأولى من قانون العمل التي تحدد صاحب المشروع الخاضع لأحكام هذا القانون.
 - 3 - المادة الثانية من قانون العمل التي تحدد الأجير الخاضع لأحكام هذا القانون.
 - 4 - المادة الثامنة من قانون العمل التي تحدد المؤسسات في القطاعين العام والخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون.
 - 5 - المادة السابعة من قانون العمل التي حددت حصراً الأجراء المستثنين من أحكام هذا القانون.
- اعتبر اجتهاد مجالس العمل وخلافاً للقرار الصادر عن محكمة التمييز بهيئتها العامة الناظرة بتعيين المرجع رقم 13 تاريخ 2/2/1959، أن طبيعة المشروع أو المؤسسة يبقى نصاً أو اجتهاداً المعياري الأساسي الواجب اعتماده لإخضاع أو عدم إخضاع المشروع أو المؤسسة إلى أحكام قانون العمل.

يراجع: م ع ت بيروت رقم 1972/262

م.أ. جزء 126 عمل رقم 7 ص58.

فما هي فئات الأجراء أو المؤسسات التي تعتبر غير خاضعة لأحكام قانون العمل

نصاً: بالاستناد إلى المادة 7 عمل لا يخضع لأحكام قانون العمل:

1 - الخدم لدى الأفراد أو من كان في منزلتهم (مثلاً: بستاني - ناطور منزل م ع ت بيروت - القرار رقم 1975/419 ن. زين - قضايا العمل 1992 - رقم 5 ص256).

2 - أجراء الدولة والبلديات

3 - الأجراء الزراعيين في المؤسسات الزراعية غير المتطورة

4 - أجراء المؤسسات العائلية

اجتهاداً:

1 - المؤسسات العامة

تخضع هذه المؤسسات مع موظفيها وأجرائها المرتبطين معها بعقود تتوافر فيها عناصر الفقرة الأولى من المادة 624 م ع إلى أحكام قانون العمل إذا ثبت أن هذه المؤسسات من خلال قانون تأسيسها تتسم بطابع استثماري.

مثال ذلك: مؤسسة كهرباء لبنان - مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك - مصالح المياه يراجع:

تمييز - غرفة ثامنة القرار رقم 2005/113 تاريخ 2005/5/31 الذي جاء فيه: «إن إخضاع مقررات مجلس إدارة المؤسسات العامة الصناعية والتجارية إلى مصادقة كل من الوزير المختص ومن وزير المالية كي تصبح نافذة وقابلة للتطبيق أمر تفرضه الاعتبارات الإدارية والتنظيمية والمالية التي ترعى

عمل المؤسسات العامة، أما في النزاعات المتأنية عن العلاقات بين المرفق العام الصناعي والتجاري وجهاز العمل لديه فإن أحكام قانون العمل أو أي أحكام أخرى أكثر نفعاً للأجير هي التي ترعى هذه النزاعات ويبقى لمجلس العمل التحكيمي وحده اختصاص الفصل بها».

فكان العلم والاجتهاد متفقان على التفريق بين المؤسسات العامة ذات الصفة الإدارية والمؤسسات العامة ذات الصفة الصناعية أو التجارية. ففي النوع الأول يعتبر أعضاء جهاز العمل فيها من الموظفين الخاضعين لنظام الموظفين العام. أما في النوع الثاني فلا يتمتع بهذه الصفة المستخدمون العاديون ولا يطبق عليهم نظام الموظفين.

على أنه من المسلم به علماً واجتهاداً أنه في المؤسسات العامة ذات الطابع التجاري أو الصناعي والمتمتعة بالشخصية المعنوية والاستقلال الإداري، يعتبر المهيمنون على إدارتها كالمدير العام ورئيس المحاسبة من فئة الموظفين الخاضعين لنطاق القانون الإداري بينما يعتبر المستخدمون والعمال من فئة الأجراء الخاضعين لنطاق القانون الخاص سواء أكانوا داخلي في الملاك أم لا.

يراجع قرار مجلس الشورى رقم 611 تاريخ 10/10/1961

وكذلك م ع ت بيروت رقم 1972/667

غانم وبشير 1972 ص 119

2 - معاهد التعليم الخاصة

يقتضي التفريق بين:

- أفراد الهيئة التعليمية في هذه المؤسسات أي المدرسين والمعلمين، فعقود هؤلاء تعتبر بموجب أحكام الفقرة الثالثة من المادة 624 م ع من قبيل إجارة الصناعة ولا يخضعون لأحكام قانون العمل واستتباعاً لاختصاص م ع ت وتكون المحاكم العادية صاحبة الاختصاص للنظر في نزاعاتهم مع

مؤسسة التعليم المتعاقدة معهم وتطبق على هذه النزاعات أحكام قانون 15 /
1956/6 مع تعديلاته.

- وباقي الأجراء التابعين لهذه المؤسسات التي لا علاقة لها بالتدريب:
مثلاً سائق السيارة - الأجير الإداري... يخضعون لقانون العمل إذا كانت
المؤسسة غير مجانية.

3 - ملاحو السفن البحرية التجارية

لما كانت عقود أصحاب السفن مع بحارها تخضع لأحكام قانون التجارة
البحرية، كان الاجتهاد لغاية صدور قانون 1980/10/21 يعلن عدم اختصاصه
للنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن تطبيق هذه العقود.

البحث الثاني: الاختصاص النوعي بعد قانون 1980/10/21

نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه:

تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة:

- 1 - نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة 624
فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود.
- 2 - الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة 85 من قانون
الضمان الاجتماعي.

وقد ورد في الأسباب الموجبة لهذا القانون أن الهدف منه توحيد المراجع
القضائية وتقدير وتبسيط وتوحيد إجراءات التقاضي بالنسبة لفئات عديدة من
الأجراء كانت قد استثنيت صراحة من هذه القواعد بموجب المادة 7 عمل،
وأيضاً لوضع حد للتناقض الحاصل مع بعض اجتهادات مجالس العمل
التحكيمي حول مفهوم نزاع العمل الفردي الخاضع لاختصاص هذه المجالس.

وبالاستناد إلى المادة المذكورة أعلاه تعتبر لاغية لجهة الاختصاص
النوعي لمجالس العمل التحكيمية:

1 - أحكام المادة 7 عمل.

2 - أحكام المادة 7 من القانون رقم 67/36 تاريخ 16/5/1967 المتعلقة بالمرجع الصالح للنظر في نزاعات الحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة.

كما تعتبر معدلة ضمناً أحكام المادتين الأولى والثانية من قانون العمل، بحيث أصبح من اختصاص مجالس العمل، مطلق نزاع فردي يقوم بين صاحب عمل مرتبط مع أجيره بعقد عمل يتوافر فيه عناصر العقد المنصوص عنها في الفقرة الأولى من المادة 624 م ع - أي العمل والأجر والتبعية القانونية:

1 - أكان صاحب العمل يملك مشروعاً صناعياً أو تجارياً أو زراعياً، مؤسسة دينية، خيرية، ثقافية، رياضية، سفينة بحرية....

(يراجع قرار الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 31/2007 تاريخ 27/2/2007 مصطفى محمد/مالكي السفينة «محمودا»).

الذي جاء فيه:

«حيث أن القاضي المختص (المحكمة المختصة) للنظر في النزاعات المتعلقة بالأجر ليس سوى مجلس العمل التحكيمي بفعل حصر إخضاع كافة النزاعات الفردية الناشئة عن علاقات العمل بمفهوم المادة 624 م ع فقرة أولى، لجهة قواعد الاختصاص لأحكام المرسوم رقم 80/3572، المتعلق «بتعديل قانون العمل» كما ورد في عنوانه، بمجلس العمل التحكيمي وفق ما هو منصوص عليه في المادتين 1 بند (1) و(2) من المرسوم المذكور.

وحيث طالما أن العلاقة التي قامت بين المميز والمميز ضدهم تتصف بعلاقة استخدام بمفهوم المادة 624 م ع وطالما أن النزاع موضوع الدعوى الحاضرة يتعلق بالأجر الذي يقول المميز بأنه يتوجب له بذمة المميز ضدهم، فيكون اختصاص النظر في هذا النزاع عائداً لمجلس العمل التحكيمي وذلك سندا للمواد القانونية المبينة أعلاه».

(ملاحظة: المادة 139 تجارة بحرية نصت على أنه في حال فشل محاولة التسوية في نزاع متعلق بالأجر من قبل السلطة البحرية المختصة يحال محضر الضبط إلى القاضي المختص للبت بالنزاع).

2 - أو كان الأجير يعمل في منزل لدى الأفراد أو لدى الدولة أو البلديات أو في مؤسسة عائلية أو في مؤسسة تجارية غير متطورة.

(يراجع القرار المبدئي الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ 1991/10/22 والنشور في قضايا العمل للأستاذة نبيلة زين 1962 صفحة 183 رقم 7).

وراجع أيضاً: قرار الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 69/2007 تاريخ 26/4/2007 محمد رزق الله المرعبي/هرمينة بابازيان الذي جاء فيه:

«حيث أنه بموجب أحكام المادة 79 من قانون العمل السابقة، كان مجلس العمل التحكيمي يختص بالنظر بصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون، إلا أنه بعد صدور القانون تاريخ 1980/10/21 المنفذ بالمرسوم رقم 3572 الذي عدل ضمناً بموجب مواده الأولى والثالثة والخامسة. المواد 79 إلى 81 من قانون العمل، أصبح من اختصاص مجلس العمل التحكيمي، البت بمطلق نزاع عمل فردي يقوم بين صاحب عمل وأجيريه مرتبط معه بعقد عمل تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 624 فقرة أولى موجبات وعقود بغض النظر عن القانون الذي يرعى الموضوع».

وكذلك: القرار الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 2/2007 تاريخ 4/1/2007 مصلحة مياه البترون للشفة والري/انطون يوسف انطون الذي جاء فيه:

«حيث أن موضوع الدعوى الراهنة يتناول طلب الجهة المميز ضدها من مجلس العمل التحكيمي الحكم لها بحقوق ناشئة عن علاقات عمل فردية، بعد

رفض كل من سلطة الوصاية ووزير المالية المصادقة على قرار مجلس إدارة المصلحة المميزة الذي وافق على منح بعض أجراءها الحقوق التي يطالبون بها (تطبيق المرسوم 2000/2488 على راتبها وتسديد الفروقات)، دون أن يكون من شأن رفض المصادقة أن يجعل من القضاء الإداري المرجع المختص لنظر الدعوى، طالما أنها ليست ناتجة عن علاقة المرفق العام بسلطة الوصاية وبوزير المالية ولا ترمي إلى الطعن في قراريهما بل إلى المطالبة بحقوق يبقى القضاء العدلي المرجع المختص لنظرها في ضوء النصوص التي تحكم علاقة الفريقين والقواعد العامة في قانون العمل، وفقاً لما سبق بيانه».

وحيث أن الدعوى الحاضرة هي نزاع عمل فردي يعود أمر البت به لمجلس العمل التحكيمي.

كما جاء في القرار رقم 2007/3 تاريخ 2007/1/4 الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز بين مصلحة مياه البترون للشفة والري/حافظ بطرس ايجيديوس ما يلي: «حيث أن إخضاع مقررات مجالس إدارة المؤسسات العامة الصناعية والتجارية إلى مصادقة كل من الوزير المختص ومن وزير المالية كي تصبح نافذة وقابلة للتطبيق، أمر تفرضه الاعتبارات الإدارية والتنظيمية والمالية التي ترعى عمل المؤسسات العامة المذكورة، أما في النزاعات المتأتية عن العلاقات بين المرفق العام الصناعي والتجاري وجهاز العمل لديه، فإن أحكام قانون العمل أو أي أحكام أخرى أكثر نفعاً للأجير هي التي ترعى هذه النزاعات ويبقى لمجلس العمل التحكيمي وحده اختصاص الفصل فيها»....

وإذا كانت محكمة التمييز في السابق لم تجار مجلس العمل التحكيمي في موقفه بالنسبة للمؤسسات العامة ذات الصفة الإدارية التي تستمر خاضعة حسب رأيها لاختصاص مجلس شوري الدولة.

(يراجع تمييز 16/2/1971 النشرة 1971 ص 919).

و31/3/1968 ص 883 - عقد العمل الفردي 4922 - 493 (note3) بحجة أن علاقة الدولة والمؤسسات التي تدير مرفق عام ذات طابع إداري، بموظفيها لا تخضع لأحكام المادة 624 م ع التعاقدية، لأنها علاقة من نوع خاص يتصل بتسيير وإدارة تلك المؤسسات وفقاً لقوانين وأنظمة خاصة، تسود كذلك علاقة الدولة والمؤسسات بموظفيها وتنظيمها وهي تخرج بالتالي عن الطابع التعاقدية، إلا أنني لا أشاطر هذا الرأي وقد صدر عني بصفتي السابقة كرئيس مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان الهيئة الأولى في دعوى قاسم حسون/المصلحة الوطنية لنهر الليطاني والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ 96/1/13 قرار جاء فيه:

بما أن هذا المجلس، على ضوء ما ورد أعلاه يرى أن صلاحيته تشمل جميع نزاعات العمل الفردية التي تتوافر فيها علاقة عمل بمفهوم المادة 624 فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود، ما عدا النزاعات المتعلقة بموظفي الدولة وأفراد الهيئة التعليمية، وذلك للأسباب التالية:

أولاً: لأنه لتحقيق هدف توحيد المراجع القضائية بالنسبة لأكثر عدد ممكن من الأجراء وجعلهم يستفيدون من الإجراءات المبسطة المتعلقة بمجالس العمل التحكيمية جعل المشرع، بموجب المادة الأولى من قانون 1980/10/21، اختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنسبة لنزاعات العمل الفردية يرتبط بمدى توفر علاقة عمل بمفهوم المادة 624 فقرة أولى بغض النظر عن القانون الذي يرفع النزاع بينما كان اختصاصه في السابق بموجب المادة 79 عمل قديمة، يقتصر على نزاعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق قانون العمل دون سواه، أي أن معيار اختصاص مجلس العمل التحكيمي أصبح بالنسبة لنزاعات العمل الفردية طبيعة العلاقة التي تربط الأجير برب العمل وليس القانون الذي يرفع علاقة الأجير برب عمله.

ثانياً: لأن المشتري أنشأ مجالس العمل التحكيمية لوضع بتصرف الأجير، وهو العنصر الضعيف في المجتمع، إجراءات قضائية مبسطة تسمح له بنيل حقوقه بطريقة سريعة وغير مكلفة.

ثالثاً: لأنه، عند الشك، يؤخذ بالتفسير الأكثر فائدة للأجير.

رابعاً: لأنه بعد صدور قانون الضمان الاجتماعي سنة 1963 وشمول تقديماته فئات عديدة من الأجراء غير خاضعين للتشريع العمالي، وبعد جعل مجلس العمل التحكيمي بموجب المادة 85 ضمان، صالحاً للنظر بالخلافات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، أصبح القول بعدم صلاحية مجلس العمل التحكيمي للنظر بنزاعات العمل بين المؤسسات العامة ذات الصفة الإدارية ومستخدميها، يؤدي إلى إرهاب الأجير لديها بإرغامه على تقديم مراجعتين مختلفتين أمام مرجعين قضائيين مختلفين، لنيل حقوقه الناتجة عن خلاف عمل واحد، بحيث يضطر الأجير الذي يطالب بتعويض نهاية خدمته وبرواتب متأخرة وتعويضات مختلفة نتيجة صرفه من الخدمة، إلى مراجعة مجلس عمل تحكيمي بالنسبة للطلب الأول ومجلس شورى الدولة بالنسبة للمطالب العمالية الأخرى.

خامساً: لأن المادة الثامنة من قانون العمل تتعلق فقط بتحديد فئة أرباب العمل الخاضعين لأحكام قانون العمل، فلم يعد لها علاقة بالتالي بصلاحية مجلس العمل التحكيمي التي تنص عليها المادة 79 عمل، بعد أن وسع المشتري بموجب المادة الأولى من قانون 1980/10/21 صلاحية هذا المجلس.

أما فيما يتعلق بطوارئ العمل فقد نصت المادة 28 من المرسوم الاشتراعي رقم 980/136 أن مجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع الحادث فيها، ينظر في جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا المرسوم الاشتراعي وهذه الصلاحية هي إلزامية، متعلقة بالانتظام العام.

وأورد هنا بعض القرارات الهامة المتعلقة بطوارئ العمل:

- القرار رقم 1338/2005 تاريخ 13/6/2006 تمييز - غرفة ثامنة الذي جاء فيه أن المهلة التي نصت عليها المادة 31 من قانون طوارئ العمل (م.أ. - 83/136) هي مهلة إسقاط غير قابلة للتمديد أو الانقطاع فلا يقطعها تقديم الدعوى لمحكمة غير صالحة أو إقرار المدين بالدين وقد جاء في هذا القرار ما يلي:

«وحيث أنه مما لا شك فيه أن الهدف الذي توخاه المشتري اللبناني عند وضعه المادة 31 المذكورة أعلاه، هو إلزام الأجير الذي أصيب بطوارئ عمل بالتقدم بدعواه بمهلة سنة من تاريخ الحادث أو من تاريخ اختتام التحقيق فيه أو التوقف عن دفع التعويض، مما يجعل من هذه المهلة حتماً مهلة إسقاط وليس مهلة مرور زمن للأسباب التالية:

1 - لإدراج هذه المادة صراحة في باب «الصلاحية وأصول المحاكمات» واستعماله عبارة «تسقط» المتوافقة مع أحكام المادة 422 م.م التي نصت على أن جميع المهل المعينة في هذا القانون لاستعمال حق ما يؤدي تجاوزها لسقوط هذا الحق».

2 - لاحتفاظه في المرسوم الاشتراعي رقم 83/136 بنص مماثل تماماً كما كانت عليه الحال في المرسوم الاشتراعي رقم 25 (المادة 30)، قانون طوارئ العمل السابق المستوحى من أحكام القانون الفرنسي الصادر عام 1898، رغم صدوره بتاريخ 1/7/1938، قانون فرنسي عدل تشريع طوارئ العمل السابق وغير طبيعة مهلة السنة موضوع النزاع، إذ حولها صراحة من مهلة إسقاط إلى مهلة مرور زمن ورفع هذه المدة إلى سنتين بموجب قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي الجديد الصادر بتاريخ 30/10/1946 مما يثبت إصرار المشتري اللبناني على فرض مهلة إسقاط محددة بسنة واحدة.

3 - لأن غاية المشتري اللبناني عند وضعه مهلة إسقاط قصيرة الأمد غير خاضعة لأسباب الانقطاع أو التوقيف التي تسري على مهلة مرور الزمن هي إجراء معادلة بين:

* ضرورة حماية الأجير وهو العنصر الضعيف اقتصادياً بإلقاء عبء التعويض عن طوارئ العمل على رب العمل بالاستناد إلى نظرية المخاطر بقطع النظر عن الخطأ المسبب لهذا الطارئ.

* وعدم إرهاب رب العمل بإبقاء سيف المدعاة مسلطاً وفق رأسه وذلك بانتظار وضع فرع الأمراض المهنية وطوارئ العمل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي موضع التنفيذ.

وحيث أنه نتيجة لما تقدم، تكون مهلة السنة المذكورة أعلاه، مهلة إسقاط لا تقطع لا بتقديم دعوى أمام محكمة غير صالحة ولا بالإقرار».

- تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2006/123 تاريخ 2006/12/19 شركة مونرو موزار/حسين حجازي الذي جاء فيه: «إن التشريعات العمالية ومنها قانون طوارئ العمل هي تشريعات إلزامية تتميز بالطابع الأمر لأحكامها كونها تتعلق بالانتظام العام.... لا يجوز الاتفاق على ما يخالف التعويضات المذكورة في المرسوم الاشتراعي رقم 83/136 إذا كانت أقل فائدة للأجير المصاب بطوارئ عمل»... (ص 10 - 11)

القسم الثاني: الاختصاص المكاني

لم يتطرق التشريع اللبناني، باستثناء قانون طوارئ العمل كما ذكر آنفاً، إلى موضوع الاختصاص المكاني لمجالس العمل التحكيمية، وقد سدّ الاجتهاد هذا الفراغ باعتماده المبادئ العامة المنصوص عنها في قانون أصول المحاكمات المدنية وبشكل خاص المادتين 100 و101 محاكمات مدنية بعد أن اعتبر أن عقد العمل الفردي يدخل في فئة العقود المدنية والنزاعات الناشئة عنه هي مبدئياً من صلاحية محل إقامة المدعى عليه الحقيقي أو المقام المختار أو المحكمة التي أبرم العقد في دائرتها واشترط تنفيذ أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه فيها أو للمحكمة التي اشترطت تنفيذ العقد بكامله في دائرتها.

وفي الدعاوى المتعلقة بالشخص المعنوي، يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها مركزه الرئيسي... إلا أنه تجوز إقامة الدعوى لدى المحكمة التي يقع في دائرتها فرع للشخص المعنوي في المنازعات الناشئة عن التعاقد مع هذا الفرع أو عن عمله. وهنا لا بد من لفت النظر إلى أنه نظراً لوضع الأجير الثقافي والاقتصادي، لا يفترض تطبيق أحكام قانون التجارة بقسوة والتشدد لتحديد ما هو الفرع بل يُعتبر أي مركز عمل ثابت للأجير حده له صاحب العمل لتنفيذ عمله، فرع للمؤسسة التي يعمل لديها - والقواعد العامة التي ترعى هذا الاختصاص هي:

أولاً - إن الاختصاص المكاني فيما يتعلق بنزاعات العمل الفردية، لا يتعلق بالانتظام العام، كون المشتري راعى في أحداثها مصلحة وظروف الفريقين وبالتالي:

1 - لا يحق لمجلس العمل إثارته عفواً.

2 - يجب أن يثار دفعها من قبل أحد الفريقين في بداية المحاكمة وقبل أي دفع آخر لأنه دفع إجرائي (مادة 53 محاكمات مدنية).

3 - يحق للفريقين الاتفاق على جعل هذا الاختصاص للنظر في الخلاف الذي قد يطرأ بينهما لمجلس عمل غير صالح مكانياً أصلاً للنظر فيه.

يراجع قرار الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 2006/1 تاريخ 2006/1/12 الذي جاء فيه: «وحيث أن القرار المطعون فيه، بحفظ صلاحيته المكانية للبت بهذا النزاع، سنداً للاتفاق الوارد في العقد الموقع بين الفريقين على إيلاء محاكم بيروت صلاحية النظر في أي خلاف ينشأ من جراء تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما باعتبار أن الاختصاص المكاني لمجلس العمل التحكيمي المنصوص عليه في المادة 100 محاكمات مدنية، يتصف بالطابع العادي، يكون قد أحسن تطبيق القانون».

ثانياً - في حال تعدد المدعى عليهم يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع

في دائرتها مقام أحدهم شرط أن يكون هذا الأخير مختصماً «بصورة رئيسية».

ثالثاً - أما النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام المرسوم الاشتراعي رقم 83/136 (قانون طوارئ العمل) فإن أمر البت بها يعود كما ذكرنا سابقاً، لمجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع الحادث فيها وهذا الاختصاص المكاني هو إلزامي سنداً لأحكام المادة 112 محاكمات مدنية.

وفيما يلي بعض القرارات التي بثت بهذه المواضيع:

ويراجع تمييز - غرفة ثامنة - القرار رقم 2006/56 تاريخ 2006/5/4 97 و101 م م الذي جاء فيه:

«حيث أنه، سنداً لأحكام المادة 101 محاكمات مدنية، في الدعاوي المتعلقة بالشخص المعنوي يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها مركزه الرئيسي أي المركز الحقيقي والفعلي الذي تمارس فيه أجهزة الإدارة وظائفها بصورة فعلية.

وحيث أنه، في حال وجود تباين، كما هو الوضع في الدعوى الحاضرة، بين مركز الشركة المسجل في السجل التجاري ومركزها الفعلي والحقيقي، يعود المعيار الواجب اعتماده لتحديد الصلاحية المكانية، للمركز الفعلي والحقيقي وليس للمركز المسجل في السجل التجاري، لأن تسجيل الشركة في السجل التجاري في بيروت يشكل قرينة بسيطة على وجود مركزها في العاصمة ما لم يكن الغير عن حسن نية يجهل مركز الشركة الرئيسي الحقيقي، الأمر غير المتوفر في الدعوى الحاضرة»...

القسم الثالث: الاختصاص الدولي

وفقاً لأحكام المادة 74 م م، يخضع الاختصاص الدولي للمحاكم اللبنانية مبدئياً للأحكام المتعلقة بالاختصاص الداخلي دون تمييز بين لبناني وأجنبي.

م 78 م م تختص المحاكم اللبنانية بالنظر في الدعاوي المقامة ضد أي شخص لبناني أو أجنبي ليس له محل إقامة حقيقي أو مختار أو سكن في لبنان:

1 - إذا تعلق الدعوى بعقد أبرم في لبنان أو اشترط تنفيذ أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه في لبنان.

م 76 م م تختص المحاكم اللبنانية بالنظر في أية قضية تتعلق بأحد اللبنانيين.... إذا لم تكن هناك محاكم أخرى مختصة.

ولا بد هنا من التذكير أن العقود الدولية خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة principe d'autonomie de la volonté ويعود للفريقين اختيار المحكمة التي ستكون صالحة للبت بالنزاع الذي قد ينشأ عن العقد المبرم بينهما.

أما في حال عدم وجود هكذا اختيار فتطبق المادتين 76 و78 م م المذكورتين أعلاه.

يراجع القرار الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 2007/61 تاريخ 2007/4/12 شركة المطاعم المميزة ش م م/ريكاردو بولص كلش الخوري الذي جاء فيه أن م ع ت أحسن تطبيق أحكام المواد 76 و78 و79 محاكمات مدنية عندما رد الدفع بعدم الاختصاص للبت بنزاع عالق بين شركة أجنبية ليس لها محل إقامة في لبنان ومتعلق بعقد أبرم في لبنان عملاً بأحكام البند «1» من المادة 78 محاكمات مدنية للأسباب التالية:

- توافق الفريقين على أن العلاقة التي قامت بينهما هي علاقة عمل، نتج عنها النزاع موضوع الدعوى.

- عدم ثبوت إدلاء الممينة بالاتفاق على حفظ اختصاص المحاكم الكويتية للنظر بهذا النزاع.

- كون اختصاص م ع ت بعد صدور المرسوم رقم 980/3572، لم يعد مقتصرًا على الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل اللبناني وفقاً لما ورد في المادة 79 من هذا القانون بل أصبح يشمل أيضاً سائر النزاعات

الناشئة عن عقود العمل دون اشتراط للقانون الواجب تطبيقه على هذه النزاعات.

- كون المادة 78 محاكمات مدنية، لم تشترط لحفظ اختصاص المحاكم اللبناني، شرطي إبرام العقد وتنفيذ أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه في لبنان بل اشترطت لحفظ هذا الاختصاص تحقق أي من هذين الشرطين منفرداً.

وقد جاء كذلك في القرار رقم 98/176 الصادر عن الهيئة الأولى لمجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان بتاريخ 98/1/14 عندما كنت أترأسه، وكان العقد قد أبرم في السعودية بين لبنانيين ونفذ في السعودية إلا أن الفريقين كانا مقيمان في لبنان بتاريخ إقامة الدعوى فقرر مجلس العمل التحكيمي أن اختصاص محكمة محل إبرام وتنفيذ العقد هو متمم لاختصاص محكمة محل إقامة المدعى عليه، الذي هو الأصل، وريفي له وليس اختصاص إلزامي يحجب اختصاص أية محكمة أخرى.

وبما أنه ما يؤكد وجهة النظر هذه، هو أن المادة 78 ا.م.م نصت على اختصاص المحاكم اللبنانية بصورة استثنائية إذا أبرم العقد في لبنان فيما يتعلق بالشخص اللبناني الذي ليس له محل إقامة مختار في لبنان أو حقيقي، فيستنتج من ذلك بالصورة العكسية، إن المحاكم اللبنانية ذات صلاحية بالنسبة للبناني المدعى عليه الذي له محل إقامة في لبنان وإن لم يبرم العقد في لبنان.

وبما أنه وإن صح من الدعوى الحاضرة أن المحاكم السعودية ذات صلاحية للبت بهذا النزاع لأنها محكمة محل إبرام وتنفيذ العقد إلا أن هذه الصلاحية لا تحجب صلاحية المحاكم اللبنانية طالما أن الفريقين لبنانيين ومقيمين في لبنان ولا يعقل أن يُطلب من عامل لبناني مقيم في لبنان، إقامة دعوى في السعودية بوجه لبناني آخر مقيم في لبنان بتاريخ إقامة هذه الدعوى وإلا أدى ذلك نظراً لإمكانات المدعي المادية ووضعه الاجتماعي، إلى استحالة تنفيذ وتمنع عن إحقاق الحق».

رابعاً: في طرق المراجعة

نصت المادة 81 من قانون العمل وقبل تعديلها بموجب القانون 10/21/1980، على أن الأحكام الصادرة عن المجلس التحكيمي لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض الذي يقدم وفقاً للأصول العادية.

لكن المادة الخامسة من قانون 10/21/1980 نصت على أن الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وهدف المشتري من تمكين المتقاضين من الطعن بالقرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية عن طريق التمييز هو لتجنب التناقض في الاجتهاد المتباين في وجهات النظر بين مجلس وآخر في القضايا التي تتبع تفسير المبادئ والنقاط القانونية الواحدة وإعطاء الحق لهيئة القضايا في وزارة العدل، تلقائياً أو بناء على طلب وزير العمل، بالطعن بهذه القرارات أمام محكمة التمييز نفعاً للقانون دون إفادة المتخاصمين من القرار التمييزي أو الإساءة إليهم.

القسم الأول: الاعتراض

م 468 ا م م: يصدر الحكم غيابياً بحق المدعى عليه إذا كان غير قابل للاستئناف ولم يحصل التبليغ لشخصه ولم يقدم لائحة بدفاعة ويكون في هذه الحالة قابلاً للاعتراض.

م 631 ا م م: الاعتراض طعن يرمي إلى رجوع المحكمة عن حكم صادر عنها بالصورة الغيابية، لا يقبل الاعتراض إلا من المحكوم عليه غيابياً وفق أحكام المادة 468 فقرة 2.

م 632 ا م م: مهلة الاعتراض 15 يوماً من تاريخ تبليغ الحكم. يطرح الاعتراض النزاع مجدداً أمام المحكمة في النقاط المقضي بها في الحكم الغيابي كي يفصل فيها من جديد في الواقع والقانون، ولا يقبل اعتراض جديد ممن صدر الحكم غيابياً عليه مرة ثانية (م 637 ا م م).

القسم الثاني: اعتراض الغير

اعتراض الغير، كما حددته المادة 671 م م طعن غير عادي يرمي إلى الرجوع عن الحكم أو تعديله لمصلحة الشخص الثالث المعترض، وهو يطرح النزاع مجدداً بالنسبة إلى المعترض في الجهات التي يتناولها من الحكم للفصل فيها من جديد في الواقع والقانون.

أما الأشخاص الذين يحق لهم حق الطعن بطريق اعتراض الغير منهم: أولاً - كل شخص لم يكن خصماً في النزاع ولا ممثلاً فيها ولحقه ضرر من الحكم الصادر بشأنها.

ثانياً - الورثة والدائنون في حال خداع ممثلهم في النزاع.

ثالثاً - الدائنون والمديون المتضامنون والدائنون والمديون بموجب غير قابل للتجزئة.

مهلة الاعتراض محددة بموجب المادة 679 م م شهرين وهي تبدأ:

- 1 - من تاريخ تبليغ المعترض الحكم أو أي إجراء من إجراءات تنفيذه.
- 2 - وإذا لم يحصل هذا التبليغ إلى أن يسقط حق المعترض بمرور الزمن.

يقدم اعتراض الغير باستحضار أمام مجلس العمل التحكيمي ويكون للحكم الصادر في اعتراض الغير حجية القضية المحكوم بها إزاء جميع الخصوم الذين جرت دعوتهم إلى المحاكمة. (م 676 م م)

القسم الثالث: التمييز

سأتوقف هنا نظراً لضيق الوقت وأبحث موضوع هذا القسم في الجلسة المخصصة للتمييز.

الجلسة الرابعة

علاقات العمل الجماعية

الرئيس القاضي محمد الشخبي

عالج المشرع اللبناني عقود العمل الجماعية بموجب القانون الصادر بتاريخ 1964/9/2. علماً بأن المشرع وبموجب القانون المذكور، وعملاً بالمبادئ التي كرستها الاتفاقية الدولية رقم 98، شجع التفاوض الجماعي الاختياري دون أدنى تدخل من قبل السلطات الإدارية وذلك عن طريق توسيع العقود الجماعية، وكل ذلك بهدف تنظيم وتوحيد شروط العمل بين فريقي الإنتاج في قطاعات اقتصادية معينة.

وفيما يلي القواعد العامة التي ترعى العقد الجماعي وفقاً لأحكام قانون 1964/9/2.

البحث الأول: تعريف عقد العمل الجماعي

عرفته المادة الأولى من قانون 1964/9/2 كما فعلته المادة 31/أ من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي بالاتفاق الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الأجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لأرباب العمل.

ونسارع إلى القول هنا أن عقد العمل الجماعي لا يعتبر من عقود العمل بالمعنى القانوني الضيق لهذه الكلمة، كون هذا العقد لا ينظم العمل مقابل الأجر، بل هو مجرد اتفاق على تنظيم شروط العمل المحددة في عقود العمل الفردية أو التي ستحدد لاحقاً في هذه العقود.

لذا فالعقد الجماعي لا يغني عن عقود العمل الفردية. وكل ما هنالك

يقتضي أن تكون شروط عقود العمل الفردية منسجمة مع شروط وأحكام العقد الجماعي. وفي حال تعارضها، تفضل شروط العقود الفردية، إذا كان هذه الشروط أنسب للأجراء عملاً بالقاعدة الاجتماعية العامة المنصوص عليها في المادة 43 من قانون العمل.

البحث الثاني: التطور التاريخي لعقد العمل الجماعي

نظم المشرع الفرنسي للمرة الأولى عقد العمل الجماعي بموجب القانون الصادر بتاريخ 1919/3/25، المعدل بقانون 1950/2/11 ثم بقوانين لاحقة أخرى آخرها قانون 1982/11/13، علماً بأن هذا العقد كان معروفاً قبل هذا التاريخ، إلا أنه كانت تطبق عليه القواعد والمبادئ القانونية العامة الملحوظة في القانون المدني.

أما في لبنان، فلم ينظم المشرع هذا العقد إلا مؤخراً بموجب قانون 2/1964/9 أي بعد مرور زهاء عشرين عاماً على صدور قانون العمل اللبناني. وقد استفاد المشرع هنا من التجارب التي مر بها التشريع الفرنسي في هذا المضمار، وعلى هذا الأساس جاءت أحكام تشريعنا الوطني مشابهة إلى حد بعيد مع أحكام التشريع الفرنسي.

لقد لاقى قانون 1964/9/2 عند إقراره معارضة قوية من قبل أصحاب العمل لكون العقود الجماعية تجعل الأجراء في مركز أفضل أثناء المفاوضات التي تسبق إبرام العقد، إذ أنه وقبل صدور قانون 1964/9/2 كانت الاتفاقات التي تحدد وتنظم شروط العمل تتخذ بصورة فردية بين صاحب العمل وأجراءه. لذا فكان على كل منهم مراجعة صاحب عمله على حدة للحصول على شروط عمل أفضل.

البحث الثالث: مزايا عقد العمل الجماعي

إن هذا العقد وكما ذكر سابقاً، يرمي أصلاً إلى تنظيم وتنسيق شروط العمل في قطاع اقتصادي معين أو في مؤسسة معينة. وبالنظر إلى هدفه هذا

يعتبر هذا العقد بمثابة شرعة مهنية Une Charte professionnelle، وبالتالي فمزاياه عديدة أهمها:

1 - إنه ينظم وينسق علاقات العمل أي علاقات فريقي الإنتاج لفترة زمنية معينة بطريقة موضوعية وثابتة.

2 - إنه يحد إلى حد بعيد من تدخل السلطات الرسمية في علاقات العمل، طالما أنها تنشئ بين فريقي الإنتاج قواعد اجتماعية - مهنية مستقلة تماماً عن العلاقات القانونية الرسمية.

3 - أنه يزيل بالنسبة للأجراء الخاضعين لأحكامه فوارق شروط عملهم، وبالنسبة لأصحاب العمل عنصر المضاربة بينهم.

4 - أنه يشكل في واقعه القانوني اتفاق سلام بين الطبقات الاجتماعية، وبالتالي فهو وسيلة وقائية للحد من خلافات العمل الجماعية منها بشكل خاص النتائج العقيمة والسيئة للإضراب أو لإغلاق المؤسسة.

5 - أنه يكرس للأجراء نتيجة لتكرار عطاءاته، ضمن شروط خاصة قد ترد في بعض أحكامه، حقوقاً مكتسبة مع ما يتبع ذلك من انعكاسات بناءً في علاقات العمل الفردية.

6 - إن هذه العطاءات المتكررة في أحكام العقود الجماعية كثيراً ما استنار بها المشرع لتطوير قوانينه الاجتماعية.

البحث الرابع: الوصف القانوني لعقد العمل الجماعي

إن هذا العقد، ورغم تصنيفه في فئة العقود الرضائية المتبادلة، مستقل بحد ذاته وغير تابع لأي عقد مسمى آخر، وذلك بسبب استقلال نظامه عن باقي العقود المهنية. فمن التدقيق في أركان هذا العقد يتبين أن أساسه التعاقد - رضا الفريقين ورضا من قد ينضم إليهما فيما بعد - وصفته التنظيم، لكونه يلزم جميع أعضاء النقابة، فيقترب بذلك من القانون أو من نظام المؤسسة الداخلي.

ونظراً لصفته المزدوجة هذه، يوصف هذا العقد بأنه عقد مدني خاص Sui generis أساسه التفاوض، ومرجعه التنظيم المهني ورقابة الدولة، تكفله وسائل النشر التي أكد عليها القانون عند إبرام العقد أو توسيعه أو تعديله أو تجديده أو إنهائه.

البحث الخامس: أركان عقد العمل الجماعي

فقرة أولى: الشروط العامة

أولاً: فريقا العقد: النقابة فريق إلزامي في عقد العمل الجماعي

هما صاحب أو أصحاب العمل من جهة، ونقابة أو نقابات العمل من جهة ثانية (المادة الثانية من قانون 1964/9/2). لذا فالعقد الذي لا تكون النقابة - مهما كان حجمها - أو اتحاد العمال فريقاً فيه، لا يمكن وصفه بالعقد الجماعي، وبالتالي لا تسري عليه أحكام قانون 1964/9/2. وعلى هذا الأساس:

أ - المجموعة العمالية ذات شخصية معنوية:

وهي الجمعية التي تتكون ما بين بعض الأجراء يعملون في مؤسسة ما، بعد أن حصلت على العلم والخبر من وزارة الداخلية أسوة بباقي الجمعيات، ثم أبرمت عقداً يتعلق بظروف العمل مع هذه المؤسسة. هذا الاتفاق ورغم أن الجمعية أضحت ذات شخصية معنوية، ليس بعقد عمل جماعي لأن هذه الجمعية ليست النقابة التي اشترط القانون وجودها فريقاً دون سواها في عقد العمل الجماعي.

ومثل هذه الجمعية كممثل لجنة المشروع Le Comité d'entreprise التي، ولئن تمتعت بالشخصية المعنوية، إلا أنه ليس من حقها أن تبرم عقد عمل جماعياً مع رب العمل. وعلى هذا الأساس فإذا قبل الأجراء بشروط العمل التي جرى استخدامهم في ظلها، وكان قبولهم لها صادراً عنهم بالإجماع، فنحن لسنا إزاء عقد عمل جماعي، بل إزاء مجموعة من عقود عمل فردية

أبرمها جميع العمال مع صاحب عملهم، تضمنت شروطاً واحدة للعمل وتنظيماً للوضع، صدر عن صاحب العمل منفرداً وأجمع العمال على قبوله.

وعلى افتراض أن أكثرية الأجراء قد قبلت بشروط عمل معينة، فإن قبولها هذا لا يفهم منه حصول عقد عمل جماعي، طالما أن الأكثرية المذكورة ليست بذات وجود قانوني معترف به من قبل المشترع، ولو كانت ذات وجود فعلي.

والحل نفسه يطبق على لجنة الإضراب التي تقرر إضراباً يوافق عليه أكثرية الأجراء، والتي توصلت إلى إبرام اتفاق مع صاحب العمل حول بعض مطالبها، فهذا الاتفاق ليس بعقد عمل جماعي باعتبار أن هذه اللجنة لا يمكن أن تحل محل النقابة وبالتالي فالتعديلات المتفق عليها تعتبر بمثابة تعديلات على كل من العقود الفردية في المواضيع التي قبلها صاحب العمل.

ب - عقد الفرقة Contrat d'équipe

وهو العقد الذي يتفق صاحب العمل مع رئيس فرقة من العمال بمقتضاه على شروط عمل معينة يصار بموجبها إلى استخدام الأجراء لأداء عمل معين يتميز بطبيعة العجلة. نحن هنا إزاء مجموعة من العقود الفردية أبرمها صاحب العمل مع كل من أعضاء هذه الفرقة. لذا فثمة خلاف جوهري هنا بين عقد العمل الجماعي وبين عقد الفرقة، إذ أنه إذا استهدف الاثنان وضع شروط معينة للعمل، إلا أنه في عقد العمل الجماعي فهذه الشروط تكون نتيجة لمساهمة نقابة العمال في وضعها، دون أن يكون لها دور في عقد الفرقة.

ثانياً: الرضا

لا يكون عقد العمل الجماعي صحيحاً إلا إذا حصل على موافقة فريقي العقد، شرط أن لا يشوب هذا الرضا عيب من عيوب الرضا: الغلط، الغبن، الإكراه والخداع، وإلا اعتبر العقد باطلاً لمصلحة من كان رضاه فاسداً.

ثالثاً: مشروعية الموضوع

أجاز المشرع اللبناني للفريقين الاتفاق على أي موضوع من مواضيع تنظيم العمل شرط ألا يشمل العقد أحكاماً تكون مخالفة للنظام العام. والمقصود بالنظام العام هنا الحد الأدنى لحقوق الأجراء المكرسة في التشريع العمالي، كالإجازات على مختلف أنواعها وساعات العمل والحد الأدنى للأجور وأحكام قانون الضمان الاجتماعي... لذلك اعتبر المشرع بموجب قانون 1964/9/2 كل نص في العقد الجماعي يخالف هذه الأحكام الإلزامية، باطلاً حكماً.

وعلى هذا الأساس، فإذا تعددت الالتزامات في العقد وكان البعض منها مخالفاً للانتظام العام، جاز تجاهل الأحكام الباطلة والإبقاء على الصحيحة منها. إلا إذا وجد ارتباط بينها يمنع التجزئة.

فقرة ثانية: الشروط الخاصة

أولاً: الكتابة

الكتابة ركن أساسي من أركان عقد العمل الجماعي، وليس مجرد شرط أو وسيلة للإثبات. لذا يمكن القول أن العقد الجماعي يعتبر من العقود الشكلية وليس من العقود الرضائية التي يكفي لتكوينها مجرد رضا الفريقين كما هو عليه الحال بالنسبة لعقود العمل الفردية. ومرد ذلك أن هذا العقد مدعو لتنظيم علاقات العمل ما بين الفرقاء الذين التزموا به أصلاً (عن طريق توقيعه) أو لاحقاً (عن طريق الانضمام إليه) وكذلك الذين ألزموا بتطبيقه (عن طريق توسيعه بقرار من وزير العمل). أضف إلى ذلك أن الأهمية التي يتسم بها هذا العقد، سواء على الصعيد الاقتصادي أم الاجتماعي أم المهني يجعل منه ميثاقاً مهنيّاً يرتبط به مصير آلاف من الذين ينظم نشاطهم وبالتالي مورد معيشتهم واستتباعاً، معيشة عائلاتهم.

لذا فسبب اشتراط الكتابة لا يكمن فقط في مدى الأهمية التي يتميز بها

هذا العقد، وإنما كذلك في مدى شموله المهني للأشخاص الذين يطبق عليهم
وضرورة توضيح بشكل لا يترك مجالاً للتفسير أو التأويل حقوق والتزامات
الفرقاء. والمخطوطة وحدها تحقق هذا الغرض.

ثانياً: مناقشة وإقرار العقد الجماعي من قبل النقابة

لما كان المشتري اللبناني لم يعط للنقابة بموجب قانون العمل صفة
تمثيل أفراد المهنة أو القطاع باعتبار أن حرية الانتساب إلى النقابة وحرية
الانسحاب منها هي حرية مطلقة، لذلك فقد أوجب المشتري بموجب قانون 2/
1964/9 على النقابة أو الاتحاد قبل مناقشة عقد العمل الجماعي، الحصول
على تفويض خاص من الأجراء بهذا الموضوع، وأن تكون نسبة الأجراء
اللبنانيين المعنيين بالعقد والذين أعطوا التفويض، لا تقل عن 60٪ من مجموع
الأجراء. والغرض من هذا التفويض تمكين الهيئة العامة للنقابة العمالية أو
للهيئة المهنية للمجلس التنفيذي لتلك النقابة أو لمجلس إدارة تلك الهيئة
الشروع في المفاوضات الآيلة إلى إبرام عقد العمل الجماعي. لذا وفي حال
عدم وجود هذا التفويض اعتبر العقد باطلاً، إلا إذا وافقت الجمعية العمومية
عليه لاحقاً. علماً أن وزارة العمل تعتبر إبراز التفويض ذات أهمية وتتمسك به
عند طلب تسجيل العقد لديها. وعلى كل حال يعود لقضاء الموضوع التحقق
من وجود التفويض ونظاميته عند تذرع أحد أصحاب العلاقة بما يفيد عكس
ذلك.

والملاحظ هنا أنه ورغم أن القانون المشار إليه نص على وجوب تحديد
بمرسوم لاحق طرق التثبيت من صحة التفويض، إلا أن هذا المرسوم لم
يصدر حتى هذا التاريخ. علماً بأن الأهمية التي يعلقها المشتري للتثبيت من
صحة التفويض يعود إلى تخوفه من إمكانية حصول تواطؤ بين النقابة
وأصحاب العمل من جهة، ولكون النقابة من جهة ثانية لا تمثل إفرادياً
الأجراء لأن مهمتها كما ذكر سابقاً، تنحصر في المواضيع والقضايا التي من
شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها

الجماعية والعمل على تقديمها في جميع الأمور العائدة إلى كل ذلك. ومنعاً لكل تواطؤ ممكن أو أي سوء استعمال للحق الممنوح للنقابة في مناقشة ثم في توقيع العقد الجماعي، أوجب القانون أن يلحق بالعقد الجماعي محضر الجلسة العمومية للنقابة، يتضمن الموافقة عليه بأغلبية ثلثيها والهيئات المهنية التي قد تكون طرفاً فيه.

ولتوافر النصاب في جلسة الجمعية العمومية للنقابة لإقرار العقد الجماعي، يقتضي حضور أكثر من نصف أعضائها.

ثالثاً: التسجيل والنشر

ينظم العقد الجماعي على ثلاث نسخ في يد كل فريق نسخة والثالثة تودع وزراء العمل للتسجيل. ولا يصبح العقد نافذاً إلا بعد نشره في الجريدة الرسمية من قبل وزارة العمل أو بعد شهر من تسجيله لديها، إذا تقاعست عن القيام بإجراءات النشر.

والغاية من هذا النشر هو من جهة، جعل العقد الجماعي ونظراً لأهميته، شبيهاً بالقوانين والمراسيم، إذ أن هذا الأخير يحل في الواقع، وطيلة فترة سريانه، وخلال فترة المفاوضات لاستبداله بعقد آخر، مكان القوانين الاجتماعية النافذة فيما يختص بالمواضيع التي تطرق إليها وذلك أسوة بالصفة الإلزامية المعطاة لهذه القوانين.

ومن جهة ثانية تمكين وزارة العمل من فرض رقابتها المسبقة على مضمون أحكامه للتثبت من انطباقها مع النصوص الأمرة الواردة في القوانين العمالية، بدلالة ما جاء في المادة الرابعة عشرة من المرسوم رقم 2865 تاريخ 1961/12/30، وهي المادة التي أولت لقسم العلاقات المهنية في الوزارة المشار إليها، درس الأنظمة الداخلية للمؤسسات والعقود الجماعية.

لذا فإذا تبين للإدارة - وزارة العمل - أن العقد يتضمن باعتقادها ما يخالف الأحكام التشريعية ذات الصلة الأمرة التي لا يجوز مخالفتها في

عقود العمل الفردية أو الجماعية، فيتعين عليها عند ذلك التمتع بقرار معلل رفض تسجيل العقد.

ويبقى للفريقين الحق بمراجعة القضاء الإداري للطعن بالقرار الإداري، إذا تبين لهما، أو لأي منهما، أن موقف الإدارة يغيّر الواقع ويتسم في حقيقته تجاوزاً لحدود السلطة.

يستدل مما تقدم أن إجراءات التسجيل هي إجراءات شكلية إلزامية، إلا أنه لا ينتج عن مخالفتها اعتبار العقد باطلاً إنما إدراجه في فئة العقود المدنية المتبادلة، غير الخاضعة لأحكام قانون 1964/9/2، وبالتالي غير صالح للانضمام إليه. مثلاً على ذلك أن من شروط الانضمام إلى عقد عمل جماعي، هو أن يكون هذا العقد مسجلاً أصولاً في وزارة العمل.

أما النشر في الجريدة الرسمية فغاياته إحاطة الجميع، بما في ذلك غير الموقعين عليه، علماً بأحكامه، كما يهدف أيضاً إلى توحيد Standardisation وتنسيق وتجانس العمل في قطاع مهني معين، ذلك كون العقود الجماعية التي تم نشرها في الجريدة الرسمية تصبح بمثابة مصدر تكميلي في القضايا الاجتماعية يستنير بها أصحاب الشأن بما في ذلك السلطات المختصة، للاسترشاد بها لتطوير القوانين العمالية الوضعية في التشريع الاجتماعي العام.

ورغم أهمية النشر فالملاحظ هنا أن وزارة العمل وحتى هذا التاريخ لم تبادر إلى نشر أي عقد جماعي جرى تسجيله لديها أصولاً. وتقصيرها هذا له سلبياته العديدة لأنه يلحق الضرر ليس فقط بفريقي العقد بل أيضاً بجميع المعنيين بمؤسسة العقود الجماعية.

البحث السادس: مدة العقد الجماعي

مزايا عقد العمل الجماعي كما ذكر أعلاه، يكمن في تنظيم وتنسيق علاقات فريقي الإنتاج لفترة زمنية معينة وبطرق موضوعية وثابتة، ذلك كون

معطيات هذا العقد يجب أن تتفق دوماً مع تقلبات الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة في البلاد، وبالتالي فالعطاءات التي قد يمنحها أصحاب العمل في ظروف اقتصادية مزدهرة قد تشكل عبئاً لن يكون باستطاعتهم الاستثمار في تحملها في الأزمات الاقتصادية. كما قد يكون من مصلحة الأجراء إعادة النظر في شروط عملهم في الأحوال الاقتصادية المزدهرة. وعلى هذا الأساس نصت المادة السابعة من قانون 1964/9/2 أن عقد العمل الجماعي يكون لمدة معينة أو لمدة غير معينة.

فعندما يكون لمدة معينة، لا يجوز أن تتجاوز مدته السنتين مع جواز تجديده لمدة معينة أخرى لا تتجاوز السنتين.

في حين لا يجوز إيقاف مفعوله إلا بعد انقضاء ستة أشهر على الأقل من التاريخ الذي أصبح فيه ملزماً، عندما يكون لمدة غير معينة.

إلا أن المادة الثامنة منه أوجبت أن يلحظ في العقد الأصول والمدة والمهل التي يمكن بموجبها تجديده أو إلغاؤه أو إعادة النظر فيه.

يستدل من ظاهر هذه النصوص أنه يحق لفريقي العقد الجماعي إلغاء هذا العقد أو فسخه أو عدم تجديده وكل ذلك ضمن الشروط الشكلية والموضوعية التي يلحظها النص التشريعي أو العقد نفسه، وبالتالي أن يستعيد كل فريق حريته بعد انقضاء مدة الاتفاق. هذا من حيث المبدأ.

إلا أن المشتري اللبناني لم يأخذ بالنتيجة القانونية المنطقية لهذه النصوص بدلالة ما أورده في المقطع الثاني من المادة 8 المشار إليها:

«في حال الإلغاء يبقى العقد الجماعي ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد جماعي جديد».

ومما لا شك فيه أن المشتري قد عبر، من خلال صراحة هذه المادة، عن رغبته في تجنب الوصول إلى الفراغ الذي قد يحدثه زوال العقد الجماعي وبالتالي إلحاق الضرر بفريقي العقد:

1 - بالنسبة للأجراء حرمانهم بشكل مفاجيء ودون أدنى مبرر مشروع

من عطاءات وتقديرات نص عليها العقد، مع ما يستتبع ذلك من انعكاسات سلبية على صعيد العلاقات الاجتماعية.

2 - بالنسبة لأصحاب العمل تحميلهم بشكل أكيد عبء مضاعفات انتهاء العقد بصورة فورية وتسببه تالياً بنكسة اجتماعية خطيرة نتيجة لعدم تطبيق القواعد القانونية التي كرسها واعتمدها العقد الجماعي.

لذا فأسس وجوب استمرار عطاءات العقد الجماعي عند انتهاء مدته أو بعد إنتهائه أو فسخه لسبب ما، ليس هو النص القانوني، بل ضرورة استمرار تنفيذ الشريعة المهنية التي يمثلها العقد الجماعي، وهي وكما ذكر أعلاه، الشريعة التي تحكم علاقات أهل المهنة، حتى إذا لم تعد هذه الشريعة موجودة بإرادة هؤلاء، تبقى هذه الأخيرة مستمرة بإرادة المشتري نفسه الذي حل مكانهم في الفترة التي يكونون خلالها منكبين على إعادة تنظيم علاقاتهم بواسطة هذه الشريعة بالذات.

وهكذا يكون العقد الجماعي نظاماً مهنيّاً اتخذ الصيغة التعاقدية، حتى إذا لم تعد هذه الصيغة نافذة، حل القانون محلها ليمدها بالبقاء طيلة فترة المفاوضات الآيلة إلى استبدالها بصيغة تعاقدية جديدة.

وهذا التفسير للمبادئ والقواعد التي اعتمدها المشتري اللبناني هو الذي تبناه أيضاً مجلس العمل التحكيمي في بيروت.

البحث السابع: في الانضمام إلى العقد الجماعي

إن العقد ولكونه ميثاقاً مهنيّاً، لذا فهو لا يصح أن يكون عقداً مغلقاً، بل اتفاقية مفتوحة ينضم إليها من لم يكن فريقاً فيها. وعلى هذا الأساس نصت المادة العاشرة من قانون 2/9/1964، المقتبسة من القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 24 حزيران 1936، أنه يحق لكل نقابة أو هيئة مهنية أو صاحب عمل لا يكون فريقاً في عقد جماعي الانضمام إليه باتفاق طالبي الانضمام ودون ما حاجة إلى موافقة المتعاقدين في الأساس. وهذا الحق المعطى لطالبي

الانضمام، وهم غرباء عن فرقاء العقد الأصليين الذين لا يعرفه القانون المدني، يبدو هنا طبيعياً ويتفق مع الأسس الاجتماعية للعقد الجماعي، إذ أن هدف هذا العقد هو إمكانية توسيع ميدانه الشخصي ليشمل تدريجياً أكبر عدد ممكن في قطاع مهني معين. ويتم الانضمام ضمن الشروط التي عطفها المادة 10 المشار إليها إلى المادتين 3 و4 من القانون ذاته أي:

1 - لمناقشة موضوع الانضمام إلى عقد جماعي يجب أن يحوز تفويض ممثلي الأجراء على 60٪ على الأقل من الأجراء اللبنانيين.

2 - أن يوافق على قرار الانضمام ثلثاً أعضاء الجمعية العمومية للنقابة أو الهيئات المهنية التي هي طرف فيه. ولتوافر النصاب في جلسات الجمعية العمومية المشار إليها، يجب حضور أكثر من نصف أعضائها. فضلاً عن وجوب توافر في الوقت ذاته، الشروط الإضافية التالية:

أن يكون خطياً: وذلك نظراً لما يترتب على طلب الانضمام من نتائج هامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي فضلاً عما يتضمنه من تحديد لحقوق وموجبات الفرقاء، الأمر الذي يوجب أن يكون الطرف المنضم على بينة منها (الفقرة الثانية من المادة العاشرة من قانون 1964/9/2).

أن يكون كلياً: بمعنى أنه لا يحق قانوناً لطالبي الانضمام انتقاء أحكام معينة واردة في عقد جماعي دون أحكام أخرى باعتبار أن هذا العقد يشكل بالنسبة للطرف المنضم وحدة غير قابلة للتجزئة يقبل بها هذا الفريق دون أن يكون له الخيار بالانضمام للبعض منها واستبعاد البعض الآخر.

لذا فالانضمام إلى عقد جماعي يماثل عقد الإذعان من حيث أنه ليس للمتعاقد في مثل هذا العقد، مناقشة الجهة التي وضعت بنود عقد الإذعان، فأما يقبل بها كوحدة، وإما أن لا يقبل دون أي حل آخر.

أن يتمثل فيه النشاط المهني: أي يشترط في الطرف المنضم - نقابة العمال وصاحب العمل - ممارسة المهنة ذاتها التي يطبق عليها العقد الجماعي، وإلا كان الانضمام غير ذي أثر قانوني، إذا كان حاصلاً من نقابة

لا صفة لها، ذلك كون العقد الجماعي يهدف إلى تنظيم أوضاع مهنة معينة وليس أية مهنة. لذلك فمن المفترض أن يسمح التشريع الوطني قاعدة التعدد النقابي كشرط أساسي لإمكانية تطبيق قاعدة الانضمام. الأمر الذي يتوافق مع واقع التشريع اللبناني الذي أخذ صراحة بموجب المادة 85 من قانون العمل بهذه القاعدة.

البحث الثامن: في توسيع العقد الجماعي

إن قاعدة توسيع العقد الجماعي يعتبر في الواقع خروجاً عن القواعد القانونية العامة التي لا تسمح بفرض اتفاق ما على أفراد غير ممثلين فيه أصلاً.

إلا أن هدفه الاجتماعي الهام هو الذي حمل المشتري على اعتماده بموجب قانون العقود الجماعية، باعتبار أن هذا التوسيع يرمي إلى توحيد وتنسيق شروط العمل في نشاط اقتصادي معين أو في نطاق جغرافي محدد، أو على صعيد كامل الحدود الوطنية وذلك:

أولاً: لتوحيد وسائل المضاربة بين المؤسسات ذات النشاط المتشابه.

ثانياً: لتمكين إجراء وعمال المؤسسات الصغيرة من الاستفادة من ذات الضمانات المطبقة في المؤسسات الكبرى دون خشية تعريض الأولى إلى المخاطر.

البحث التاسع: في الأشخاص الخاضعين للعقد الجماعي

حددتهم بشكل واضح المادتان 12 و13 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على الوجه التالي:

المادة 12:

1 - نقابات الأجراء واتحاداتها، ونقابات أرباب العمل واتحاداتها وأرباب العمل الموقعون على العقد وقت إبرامه أو الذين ينضمون إليه بعد إبرامه.

وكذلك النقابات التي تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة ومن يحل محل أرباب العمل المتعاقدين.

2 - الأجراء المنضمون لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أو لنقابة انضمت إليه بعد إبرامه. إن الأجراء الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة خاضعون لأحكام عقد العمل الجماعي طوال مدته حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد.

وتشمل أحكام هذه الفقرة أرباب العمل، حتى في حال انسحابهم من النقابات أو الاتحادات أو الهيئات المهنية التي هي طرف في العقد الجماعي، إذا كانوا منضمين إليها وقت إبرامه.

المادة 13:

يسري العقد الجماعي على جميع أجراء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما. وكذلك على جميع الأجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة، إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة للأجراء. علماً بأن نص المادة 13 يتفق مع أحكام القاعدة الاجتماعية الهامة التي كرسها المشرع اللبناني بمقتضى المادة 43 والمقطع الثاني من المادة 59 من قانون العمل.

الجلسة الخامسة

صياغة الأحكام والأسباب التمييزية

الرئيسة القاضية أرلت جريصاتي

المقدمة:

التمييز كما عرفته المادة 703 م م هو الطعن عن طريق النقض الذي يرفع إلى المحكمة العليا من أجل نقض القرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية، بسبب مخالفتها القواعد القانونية علماً بأن لا يجوز الطعن بطريق النقض بالنسبة للقرارات الغيابية الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية إلا بعد انقضاء مهلة الاعتراض عليها.

مهلة الطعن عن طريق النقض للقرارات الصادرة عن المجالس التحكيمية هي ثلاثون يوماً تبدأ بالنسبة للقرارات الوجيهية من تاريخ تبليغ القرار وبالنسبة للقرارات الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها.

وقد نصت المادة السادسة فقرتها الثالثة من المرسوم 980/3572 على أن على محكمة التمييز أن تصدر قرارها خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء التبليغات.

كما نصت في فقرتها الرابعة: على أن استدعاء النقض لا يوقف الحكم. ولمحكمة التمييز أن تقرر وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه على أن لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة الستة أشهر المحددة في الفقرة السابقة.

وعند انقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ، يحق للمحكوم له التنفيذ دون

كفالة.

إليك اجتهاد محكمة التمييز المستمر بشأن الحكم القابل للتمييز وفقاً لأحكام المادة 615 م م فقرتها الخامسة: «أي الحكم الذي يفصل في إحدى

نقاط النزاع أو إحدى جهاته عندما يكون معجل التنفيذ قبل الفصل في النقاط أو الجهات الأخرى».

فقد جاء في القرار رقم 104/2006 تاريخ 9/11/2006 الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز الشيخ حسن أحمد سعيد بادريق/- أسامة أبو الخدود - محمد رفيق أبو الخدود

ما يلي:

«حيث أنه عملاً بأحكام المادة 704 فقرة 2 معطوفة على المادة 615 م م لا تقبل القرارات المنهية للخصومة الطعن بطريق النقض ما لم تتوافر فيها إحدى الحالات التي نصت عليها المادة 615 م م.

حيث أن الحكم الذي يصدر عن مجلس العمل التحكيمي لا يتمتع بالتنفيذ المعجل في ما فصل به من نقاط قبل القرار المنهي للخصومة وإن كانت المحاكمة تجري أمامه بالطريقة المستعجلة.

وحيث أن القرار المطعون فيه في شقه الفاصل في إحدى نقاط الدعوى بصورة نهائية (مسألة التزوير المدعى به) لم يقترن بصيغة النفاذ المعجل. وحيث أن القرار المطعون فيه يكون بالتالي غير قابل للطعن أمام هذه المحكمة قبل صدور القرار المهني للنزاع، فيكون التمييز الراهن مستوجب الرد شكلاً.

سأعرض في هذه المحاضرة المسألتين التاليتين:

أولاً - صياغة الأحكام

ثانياً - الأسباب التمييزية

أولاً - صياغة الأحكام

فور انتهاء المذاكرة، يجري تحرير الحكم ويجب أن يوقع هذا الأخير رئيس وأعضاء المحكمة وذلك قبل النطق به وإلا كان باطلاً (م 530 ا.م.م).

يكون النطق بالحكم علانية وإلا كان الحكم باطلاً. ويصدر الحكم في مقر المحكمة ما لم يرد نص على خلاف ذلك. ويكون تاريخ النطق بالحكم تاريخاً للحكم نفسه (م 530 ا.م.م) ينظم الكاتب محضراً لإثبات النطق بالحكم يوقعه الرئيس والكاتب. ولذلك درجت جميع المحاكم على وضع عبارة في نهاية كل حكم «قراراً أعطي وأفهم علناً» في بيروت بتاريخ / / «. ومن ثم ينظم رئيس المحكمة لدى مجلس العمل التحكيمي محضراً لإثبات النطق كما ذكر أعلاه.

وإن الحكم الصادر يؤلف مع محضر المحاكمة وحدة لا تتجزأ لإثبات مضمونها معاً. قد تبدو هذه الأمور بديهية إلا أنه طعن بقرارات صادرة عن مجالس العمل التحكيمية لعدم احترام هذه القواعد.

يراجع القرار الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 2007/61 تاريخ 2007/4/12 شركة المطاعم المميزة ش.م.م/ريكاردو كلش الخوري. وقد طلبت فيه المميّزة نقض القرار المطعون فيه لمخالفته أحكام المادة 530 محاكمات مدنية بحجة أنه أفهم وتم النطق به قبل التوقيع عليه من قبل الرئيس وقد جاء فيه:

«حيث أنه ثابت من محضر المحاكمة أمام مجلس العمل التحكيمي، إنه بالتاريخ المحدد لإصدار الحكم من قبل مجلس العمل التحكيمي» أفهم القرار التالي علناً بمحضر على حدة» مما يثبت أن الحكم المطعون فيه كان منظماً بمحضر على حدة وموقعاً ممن يلزم قبل إفهامه فيرد السبب التمييزي الأول».

سأختصر بحثي في هذا القسم على بيانات الحكم وجزاء الإخلال بها أي على ما نصت عليه المادة 537 محاكمات مدنية لأهميتها وعلاقتها المباشرة بالأسباب التمييزية.

بموجب هذه المادة، يجب أن يتضمن الحكم البيانات التالية:

1 - صدوره باسم الشعب اللبناني

- 2 - اسم المحكمة التي أصدرته
- 3 - أسماء القضاة الذين اشتركوا في إصداره
- 4 - اسم ممثل النيابة العامة الذي يكون قد أبدى رأيه في القضية
- 5 - مكان وتاريخ إصداره
- 6 - أسماء الخصوم وألقابهم وصفاتهم
- 7 - أسماء وكلاء الخصوم
- 8 - حضور الخصوم وغيابهم
- 9 - خلاصة ما قدموه من طلبات وأسباب لها ومن أسباب دفاع ودفوع.
- 10 - خلاصة ما استند إليه الخصوم من الأدلة والحجج القانونية.
- 11 - رأي النيابة العامة في حال وجوده.
- 12 - أسباب الحكم وفقرته الحكيمة

تعد البيانات الواردة في الأرقام 2، 6، 9، 12 المدرجة سابقاً إلزامية تحت طائلة بطلان الحكم. ويجب أن يتضمن الحكم أيضاً، تحت طائلة البطلان، حلاً لجميع المسائل المطروحة من الخصوم وأن يبين الأسباب الملائمة لذلك، لا يترتب على إغفال أو عدم صحة أحد البيانات الإلزامية بطلان الحكم فيما إذا ثبت بأوراق أو بمحضر المحاكمة أو بأية طريقة أخرى أن أحكام القانون قد روعيت في الواقع.

ومن الأمثلة على طلب نقض القرار المطعون فيه لإغفال البيانات المذكورة أعلاه:

- قرار الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 2007/71 تاريخ 2007/5/8 شركة جريدة نداء الوطن ش.م.ل/دلال نعمان أبو حيدر.

وكانت الجهة المميزة طلبت فيه إبطال القرار المطعون فيه لعدم ذكره اسم المدعية واكتفائه بإيراد صفتها في نصه.

وقد جاء في هذا القرار:

«وحيث أن القرار المطعون فيه وإن اكتفى بذكر صفة المدعية دون اسمها، إلا أنه جاء معطوفاً على التحقيق الإداري المجري من قبل وزارة العمل وعلى أوراق الدعوى، التي تثبت أن أحكام القانون قد روعيت في الواقع ولم تثبت الجهة المميزة وقوع ضرر لها من جراء العيب المذكور، فيقتضي بالتالي اعتبار إغفال القرار المطعون فيه ذكر اسم المدعية خطأً مادي ورد طلب الجهة المميزة إبطاله لهذا السبب سنداً لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 537 محاكمات مدنية والمادة 59 من ذات القانون».

ويراجع أيضاً القرار الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 91/2006 تاريخ 6/7/2006، الذي طلبت فيه الجهة المميزة نقض القرار المطعون فيه لمخالفته القانون ولا سيما الفقرة الخامسة من المادة 537 محاكمات مدنية، عندما أغفل ذكر تاريخ صدور القرار إذ اكتفى بذكر: «صدر في بعبداء وأفهم علناً في...» ومن جهة أخرى مخالفته أحكام الفقرة 12 من المادة 537 من نفس القانون عندما أغفل ذكر المادة القانونية من قانون أصول المحاكمات المدنية التي استند إليها لرد الدعوى مما يجعل ويستتبع الأمر عدم ذكر أسباب الحكم بشكل كامل وواف ويؤدي بالتالي إلى إبطال القرار ويستوجب نقضه.

وقد جاء فيه:

«وحيث أنه من العودة إلى أوراق الدعوى ومحضر الجلسات لا يتبين بأي شكل من الأشكال تاريخ صدور الحكم موضوع الطعن لأن الحكم موضوع الطعن لم يفهم علناً على محضر الجلسات ولم ينظم الكاتب محضراً لإثبات النطق بالحكم يوقعه الرئيس والكاتب كما ذكرت المادة 536 ا.م.م.

وحيث أن المادة 535 ا.م.م فقرتها الثانية قد نصت على اعتماد تاريخ النطق بالحكم تاريخاً للحكم نفسه.

وحيث أنه يتضح بالتالي أنه لا ذكر لتاريخ صدور القرار موضوع الطعن مما يؤدي إلى نقص في أحد البيانات الإلزامية الواردة في المادة 537 ا.م.م

فقرتها الخامسة دون أي إمكانية لثبوت مراعاة القواعد القانونية بهذا الخصوص مما يقتضي معه إعلان بطلان القرار موضوع الطعن ونقضه لمخالفته أحكام القانون ولا سيما الفقرة 5 من المادة 537 ا.م.م.».

وقضت كذلك الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز برد السبب التمييزي المبني على مخالفة الفقرة 11 من المادة 537 ا.م.م لعدم إيراد مضمون مطالعة مفوض الحكومة في القرار المطعون فيه لأن مفوض الحكومة ليس بمثابة النيابة العامة بالإضافة إلى عدم جواز التوسع في تفسير نص المادة 537 المذكورة آنفاً.

يراجع القرار رقم 18 تاريخ / / 2007 شركة ام جي غروب/انطوان القزي.

كما أن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز اعتبرت في قرارها رقم 105/2006 تاريخ 9/11/2006 منير عبيد/حسين أحمد مهدي أن مسألة تبيان أسماء المشتركين في توقيع الحكم بالكامل المثارة، المشار إليها تحت البند (3) من المادة 537 ا.م.م ليست من البيانات الإلزامية الواجب ذكرها في القرار تحت طائلة البطلان كما تقتضي الفقرة الثانية من المادة 537 المذكورة فضلاً عن أن القرار تضمن تحديد هوية عضوي المجلس اللذين وقعاه إلى جانب رئيسه وإن ذلك كاف، خصوصاً وأنه تم التوقيع عليه من قبل كامل هيئة المجلس التي يفترض أن تكون كامل أسماء أعضائه مبيّنة في السجلات وفي القرارات التنظيمية التي حددت تشكيلته علماً بأن عدم التوقيع على القرار، على فرض حصوله، هو الذي كان سيؤدي إلى إبطاله سنداً للمادة 530 ا.م.م وليس إغفال ذكر كامل أسماء أعضاء المجلس هو الذي يؤدي إلى إبطاله.».

وكي يكون الحكم صحيحاً يجب أن تطل المحكمة النتيجة التي توصلت إليها والتي تنجلي في الفقرة الحكمية، أي يتعين عليها أن تبين الأسباب التي حملتها على الحكم بما توصلت إليه وقد كرست المادة 537 محاكمات مدنية واجبات القاضي هذه في التعليل بقولها أنه يجب أن يتضمن الحكم أسبابه

وفقرته الحكمية وأن يحل جميع المسائل التي يطرحها المتقاضون وأن يبين الأسباب الملائمة لذلك.

واجبات القاضي هي:

- 1 - بيان أسباب الحكم.
- 2 - حل جميع المسائل التي يطرحها المتقاضون عليه
- 3 - اقتران كل جواب بأسباب ملائمة

1 - واجبات تعليل الحكم

إن فقدان تعليل الحكم يفترض أن القاضي حكم ولم يغفل البت بالمطالب، إلا أنه أغفل بيان الأسباب التي جعلته يحكم بالمعنى الذي حكم فيه، ويعتبر فقدان التعليل عيباً شكلياً يتخلل الحكم ويقتضي الإدلاء به قبل أسباب النقض المتعلقة بالأساس. إن هذا العيب إذا كان شاملاً لجميع أجزاء الحكم، يؤدي دائماً إلى نقض القرار المطعون فيه برمته وإن كانت النتيجة التي توصل إليها صحيحة وذلك شذوذاً عن قاعدة الخطأ السببي وإمكانية محكمة التمييز إحلال أسباب صحيحة مكان الأسباب الخاطئة التي يكون القرار المطعون فيه قد استند إليها.

وفي الحالة التي نحن بصدها لا يكون هناك أسباب إطلاقاً كي يمكن استبدالها بغيرها. ولكن يكفي أن يكون القرار مسنداً إلى سبب واحد كي لا يعتبر فاقداً للتعليل. فالنقص في التعليل وغموض التعليل ليس فقدان التعليل وإذا كان التعليل خاطئاً من الوجهة القانونية يجب إدخال الطعن تحت سبب مخالفة القاعدة القانونية المدعى أن القرار المطعون فيه خالفها. ويتحقق فقدان التعليل إذا كان القرار خالياً من الأسباب المتعلقة بالوقائع ومن الأسباب القانونية معاً. أما إذا كان الحكم محتوياً على تعليل كامل للوقائع ولكن خالياً من التعليل القانوني فلا يعتبر فاقداً للتعليل لأنه بإمكان محكمة التمييز في هذه الحالة أن تراقب صحة الحل المعتمد في الفقرة الحكمية وأن تستنبط عند الاقتضاء من الوقائع الأسباب القانونية التي تبرر النتيجة

الحكمية، ولا تنقض الحكم إلا إذا كان الحل المعتمد مخالفاً للقانون. مثلاً: القرار الذي يكتفي بالإشارة إلى حكم صادر في دعوى أخرى أو القرار المسند إلى قرار آخر غير مبرز في الدعوى وغير صادر في قضية بين المتداعين أنفسهم وفي المسائل ذاتها. (يراجع تمييز - غرفة أولى القرار رقم 6 تاريخ 10/12/1957 ن.ق. 1958 ص105).

واعتبرت محكمة التمييز في قرار لها في 18/1/1968 أن القرار المطعون فيه إذا اكتفى، تعليلاً منه بالإشارة إلى «الاجتهاد المستمر» دون أن يبين ما هي العناصر القانونية أو الواقعية التي اعتمدها في القضية المعروضة عليه، يكون قد خالف أحكام المادة 4 القديمة من قانون أصول المحاكمات المدنية القاضية بلزوم بيان أسباب الحكم في كل قضية على حدة.

(تمييز - غرفة أولى - هيئة أولى - قرار رقم 1 تاريخ 18/1/1968 ن.ق. 1968 ص522 والنشرة 1969 ص217 مع مقطع من تقرير المستشار المقرر روبر عبدو غانم.

أما إذا كان الحكم فاقد التعليق في أحد أو بعض أجزائه، المستقلة عن الأخرى، فينقض جزئياً فيما يتعلق بهذا الشق فقط.

إلا أنه لا يكون القاضي ملزماً ببيان الأسباب عندما يعطيه القانون سلطة استئنائية في اتخاذ بعض الإجراءات ويترك لبصيرته تقرير بعض الأمور.

2 - واجب حل جميع المسائل المعروضة على القاضي (م537 فقرة3 ا.م.م)

المقصود بالمسائل المعروضة على القاضي، جميع الدفوع وأسباب الدفاع أو الوسائل التي تثار أمام القاضي سواء من قبل المدعي أو من قبل المدعى عليه ويكون القاضي ملزماً بالرد عليها ولا يقصد بها الحجج والبراهين القانونية.

(يراجع القرار الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 30/2007 تاريخ 27/2/2007 علي محمد زعيتر/شركة المطابع الدولية الذي جاء فيه:

«وحيث أن ما فرضته الفقرة العاشرة من المادة 537 محاكمات مدنية، على القاضي هو فقط ذكر خلاصة ما استند إليه الخصوم من الأدلة والحجج القانونية في حكمه، فهو غير ملزم حتى بالرد على جميع الحجج التي أدلى بها أحد الفريقين أمامه دعماً لدعواه وإذا أكد أو نفى واقعة معينة وعلل ذلك بالتحقيق الذي أجري في الدعوى، كما هو الوضع في الدعوى الحاضرة، ليستخلص منه النتيجة التي يملها عليه ضميره بشرط عدم إقدامه على تشويه التحقيق المذكور، يكون قد مارس سلطته المطلقة في تقدير القيمة التي تعود لمختلف الأدلة المقدمة إليه ولا يكون قد خالف أحكام المادة 537 ا.م.م.».

ويراجع كذلك قرار الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 83/2006 تاريخ 2006/6/20 محمد مصطفى فاعور/موسى عبد الحسن حمود الذي جاء فيه:

«وحيث أنه يستوي أن ترد خلاصة هذه الأسباب والحجج في مطلع الحكم أو في مكان آخر منه، إذ المهم أن يمكن استخلاصها من مجمل نص الحكم ودون حاجة لعرضها في صيغة معينة»

ولا بد هنا من الملاحظة بأنه لا يلزم القاضي بالرد على سبب غامض وعام كما لو طلب المدعى عليه رد الدعوى شكلاً دون أن يبين بوضوح السبب الذي يعول عليه مكتفياً بالقول أن الاستحضر غير مستوفٍ شروطه الشكلية. والقاضي غير ملزم بالرد على جميع الطلبات التحقيقية (مثلاً تعيين خبير خلاف الخبير الأول) ولا يتعين عليه أن يبين الأسباب التي حملته على رد الطلب المذكور كما أنه لا يلزم بالرد على الوسائل الخارجة عن موضوع الدعوى وقد جاء في القرار رقم 57/2007 الصادر بتاريخ 2007/4/3 عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز بدعوى رانيا حاتم/البنك المتحد للسعودية ولبنان الذي جاء فيه:

«وحيث أن القرار المطعون فيه بقضائه في فقرته الحكمية بإلزام البنك المدعي عليه بدفع... للمدعية ورد سائر الأسباب والمطالب الزائدة أو المخالفة

لعدم الحاجة أو الفائدة القانونية يكون كنتيجة منطقية لما سبق عرضه، رد بصورة ضمنية دعوى الصرف التعسفي».

وبنفس المعنى يراجع القرار رقم 105/2006 تاريخ 9/11/2006 الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز والذي جاءت فيه العبارة المذكورة أعلاه (رد سائر المطالب....) بعد تعليل كاف يبرر الفقرة الحكمية.

ولا يلزم القاضي بالرد على جميع الأسباب المدلى بها إذا كان الجواب المعطى لأحدها أو بعضها يحتوي ضمناً الجواب على الأسباب الأخرى.

وإن امتناع المحكمة عن حل جميع المسائل المعروضة عليها، يعتبر عيباً شكلياً وينزل منزلة فقدان التعليل ولا يسع المحكمة العليا إلا أن تنقض الحكم بصرف النظر عن النتيجة التي يكون توصل إليها أي حتى إذا تبين بعد النقض أن النتيجة كانت صحيحة.

3 - واجب إعطاء جواب ملائم

أوجبت المادة 537 أصول مدنية على القاضي أن يجعل لكل حل أسباباً تلائمه (motifs appropriés) ولا يقصد هنا بالأسباب الملائمة، الأسباب الصحيحة أو القانونية - فإذا كانت الأسباب خاطئة، يحق لمحكمة التمييز أن تستعيز عنها بأسباب صحيحة. ولكن المقصود بذلك، هو أن يعطي القاضي لجوابه على المسألة المطروحة عليه، أو لرد الطلب أو قبوله إياه، سبباً يتعلق بموضوع القضية أي أن لا يكون السبب خارجاً عن الموضوع، لا يمت إليه بصلة. وعندما تكون الأجوبة غير ملائمة أي غير متعلقة بالموضوع، تعتبر كأنها غير موجودة.

ومن الأمثلة على بعض العيوب التي تعتري الحيثيات:

1 - وجود نقص في الأسباب القانونية les motifs de droit.

يعود في تلك الحالة لمحكمة التمييز أن تكمل الأسباب الناقصة بأسباب قانونية صرف. وترد طلب النقض إذا كانت النتيجة التي توصلت إليها المحكمة في الفقرة الحكمية صحيحة.

2 - وجود أسباب قانونية خاطئة الحل كما هو الوضع في الفقرة السابقة.

3 - وجود أسباب قانونية خاطئة إلى جانب أسباب صحيحة. عندئذ تأخذ محكمة التمييز بالأسباب الصحيحة المبررة للفقرة الحكمية صارفة النظر عن السبب الخاطيء إذا كان زائداً.

4 - التناقض بين الأسباب القانونية في الحكم الواحد. تأخذ محكمة التمييز هنا بالأسباب الصحيحة وتهمل الأسباب الخاطئة أو تحل محلها أسباب قانونية صرفة إذا كانت كلها خاطئة.

5 - التناقض بين الأسباب والفقرة الحكمية.

يعتبر الحكم فاقد التعليل وينقض لهذا السبب.

6 - التناقض بين الأسباب القانونية والأسباب الواقعية *les motifs de fait*.

يعتبر ذلك خطأ في تطبيق القانون أو الوصف القانوني للوقائع.

7 - النقص والغموض في الأسباب الواقعية.

يعتبر فقداناً للأساس القانوني كما سنرى لاحقاً.

8 - التناقض بين الأسباب الواقعية.

هو فقدان للتعليل. وإذا كان التناقض جزئياً ينقض الحكم لفقدانه الأساس القانوني. ولا بد هنا من التذكير بأن التناقض في التعليل الذي يفقد القرار أساسه القانوني هو التناقض بين العناصر الواقعية التي ارتكز عليها القرار بحيث يتعذر على محكمة التمييز إجراء رقابتها على حسن تطبيق القاعدة على الوقائع لعدم معرفتها إلى أي من الوقائع استند القرار المطعون فيه.

وبعد هذا العرض لما يجب أن يتضمنه الحكم من بيانات، علينا البحث في الأسباب التمييزية.

ثانياً: الأسباب التمييزية

لقد نصت المادة 708 محاكمات مدنية على ما يلي:

يجوز الطعن بطريق التمييز للأسباب التالية:

- 1 - مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتفسيره.
- 2 - مخالفة قواعد الاختصاص الوظيفي أو النوعي.
- 3 - التناقض في الفقرة الحكيمة للقرار الواحد بحيث يستحيل تنفيذه.
- 4 - إغفال الفصل في أحد المطالب.
- 5 - الحكم بما لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه.
- 6 - فقدان الأساس القانوني للقرار المطعون فيه بحيث جاءت أسبابه الواقعية غير كافية أو غير واضحة لإسناد الحل القانوني المقرر فيه.
- 7 - تشويه مضمون المستندات بذكر وقائع خلافاً لما وردت عليه فيها أو بمناقضة المعنى الواضح والصريح لنصوصها.
- 8 - التناقض بين حكمين صادرين بالدرجة الأخيرة في ذات الدعوى عن محكمتين مختلفتين أو عن محكمة واحدة.

(يراجع القرار الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 149 تاريخ 2005/10/25 هنري صفير/راجح خوري. منشور في مجلة العدل 2006 ج1 ص224 - 225 والذي نقض القرار المطعون فيه لهذا السبب لإصداره قرارين في الدعوى ذاتها، الأول بتاريخ 2002/5/21 قضى للمدعي ببدل إجازة أسبوعية عن فترة سنة و11 شهراً واعتبر أن بدل أجره اليومي يبلغ 133 د.أ. والثاني الصادر بتاريخ 2003/12/2 عن مجلس العمل التحكيمي نفسه، قضى باحتساب بدل إجازات أسبوعية للمدعي عن الفترة ذاتها التي قضى له عنها ببدل إجازات أسبوعية بموجب القرار السابق كما أنه قضى باعتبار أن أجره اليومي بلغ 133,33 د.أ. خلافاً للقرار تاريخ 2002/5/21.

لذلك نقضت محكمة التمييز القرار المطعون فيه لجهة ما قضى به بالنسبة لتحديد الأجر اليومي واحتساب بدل الإجازات الأسبوعية.

ولا بد أولاً من التوضيح بأن محكمة التمييز تنظر في المخالفات المنسوبة إلى القرار المطعون فيه وفقاً لحالة الملف كما هو معروض على المحكمة مصدرة القرار.

يراجع القرار رقم 2006/52 تاريخ 2006/4/27 بنك الكويت والعالم العربي/غزوان شريف.

ولوضوح بعض هذه الأسباب التمييزية سأختصر بحثي في ما يلي على بعضها فقط:

I - فقدان الأساس القانوني

وهو السبب التمييزي الأكثر وروداً في أغلبية استدعاءات التمييز.

فما هو المقصود بفقدان الأساس القانوني؟

هذا السبب لا يمت بصلة إلى فقدان التعليل ولا إلى مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه وتفسيره ولا إلى النقص في التعليل القانوني أو إلى التناقض بين أسباب الحكم أو بين أسبابه وفقرته الحكمية. فهو يتعلق فقط بأسباب الحكم الواقعية (les motifs de fait) ويتحقق عندما يأتي عرض الوقائع في الحكم ناقصاً أو مبهماً (يراجع القرار رقم 2006/88 تاريخ 2006/7/4 2006 ايلي حجار/نوفل مشييك).

فمن مهمة محكمة التمييز مراقبة قانونية الأحكام وهذه المراقبة تتم من خلال مقابلة بين الوقائع التي يستثبها قضاة الأساس بسلطانهم المطلق والقاعدة القانونية التي يجب أن تطبق على هذه الوقائع. فإذا تبين من هذه المقابلة أن قضاة الأساس أحسنوا تطبيق القانون على الوقائع، يرد طلب النقض وإلا يقبل وينقض الحكم لمخالفته القانون أو لغيرها من الأسباب.

ولكن، كي تقول محكمة التمييز ما إذا كانت القاعدة القانونية التي طبقها قضاة الأساس تنطبق على الوقائع أم لا، أي ما إذا خولف القانون أم طبق بصورة صحيحة، يجب أن تكون العناصر الواقعية واردة في الحكم بصورة

واضحة وكاملة، وإلا استحالت الرقابة. فقدان الأساس القانوني هو «النقص في تعليل الوقائع عندما يحول دون تمكين محكمة التمييز من إجراء رقابتها». وإيكم بعض التطبيقات العملية:

قضي مثلاً بأن مخالفة محكمة الأساس لرأي الخبير يجب أن تكون معللة عملاً بالمادة 362 أصول مدنية وإلا استلزم قرارها النقص لعدم بنائه على أساس قانوني.

(يراجع تمييز - غرفة الثالثة القرار رقم 111 تاريخ 12/28/1960 النشرة 1961 ص - 18 - وكذلك القرار الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز رقم 2007/69 تاريخ 26/4/2007 محمد رزق الله المرعبي/هرمينه بابازيان الذي جاء فيه بدعوى تتعلق بإثبات عقد عمل شفهي بواسطة البيئة الشخصية.

«وحيث أن محاكم الموضوع تتمتع بسلطة مطلقة في تقدير قيمة القرائن القانونية الكائنة في القضية واستخراج النتائج المفيدة منها طالما أنها تتقيد بالإثبات بالقرائن في الحالات التي أجاز فيها القانون ذلك وطالما أنها تستند إلى عناصر إثبات أجازها القانون ولا تتجاهل القوة الثبوتية التي رتبها القانون على أخرى.

وحيث أن مجلس العمل التحكيمي، في القرار المطعون فيه، باستناده إلى إفادات الشهود الذين ذكر أسماءهم الواردة في التحقيق الجاري بواسطة وزارة العمل وفي محضر ضبط المحاكمة... للثبوت من توافر عناصر عقد العمل الثلاثة... يكون قد مارس حقه المطلق في استنبات الوقائع وتقدير الأدلة المقدمة إليه وعرض الأسباب الواقعية الكافية والواضحة لإسناد الحل القانوني الذي توصل إليه لهذه الجهة...

«وحيث أن عدم ذكر القرار المطعون فيه المستندات الأربعة المبرزة من قبل المميز بداية...، لا يجعل القرار المطعون فيه فاقداً الأساس القانوني الصحيح ولا يعد تشويهاً لمضمون هذه المستندات أو مخالفة لقواعد الإثبات، لعدم تحقق دلالة هذه المستندات على الأمر المراد إثباته بواسطتها ولأن ما

قام به مجلس العمل التحكيمي في القرار المطعون فيه ليس إلا ممارسته لصلاحياته القانونية».

كما جاء في القرار رقم 83/2006 تاريخ 20/6/2006 المذكور سابقاً ما يلي:

«وحيث أن القرار المطعون فيه باستناده لوصف العلاقة التعاقدية التي كانت تربط الفريقين بأنها علاقة عمل إلى أقوال الشهود وأقوال المدعى عليه بالذات أمام المحقق لدى وزارة العمل... يكون قد مارس سلطته المطلقة في تقدير القرائن القضائية الكائنة في القضية واستخراج النتائج المفيدة منها في حالات أجاز فيها القانون ذلك دون أن يشوه هذه الإفادات الصريحة والواضحة وأحسن تطبيق أحكام المادتين 79 عمل و624 م.ع فيرد السبب التمييزي الأول...».

«وحيث أن فقدان الحكم أساسه القانوني ليس مجرد إغفال ذكر بعض الوقائع التي لا تؤثر على نتيجة النزاع أو عدم استناد قضاة الأساس إلى جميع الوقائع المعروضة عليهم، إنما هو عدم إسناد الحكم إلى عناصر واقعية كافية وواضحة لتبرر الفقرة الحكيمة وتشكل أساساً قانونياً لها. إلا أن محكمة التمييز نقضت القرار المطعون فيه لفقدانه الأساس القانوني بسبب إغفاله البحث في واقعات هامة.

(يراجع القرار رقم 103/2007 تاريخ 5/6/2007 رودولف حلبي/شركة رزق للإعلان وشركاهم ش.م.م الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز الذي جاء فيه: «إن السلطة المطلقة لمحكمة الموضوع في استثبات الوقائع وتقدير الأدلة المقدمة إليها، لا تعفيها من اللجوء إلى تقدير شامل لهذه الوقائع والأدلة.

وحيث أن المجلس قد أغفل في الحكم المطعون فيه بيانات واقعية ضرورية لإبراز أحد شروط تطبيق العقد... لعدم إشارته إلى الكتاب المضمون مع إشعار بالاستلام المرسل من المميز ضدها إلى المميز بعد عشرة أيام من توقيع العقد...».

وقضت الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز في القرار رقم 61/2006 تاريخ 11/5/2006 شركة انشورنس كومباني فور ذي ميدل ايست ش.م.ل/فؤاد شوقي خليفة بأن مجلس العمل التحكيمي باستناده إلى ما تقدم بما فيه تقرير الخبير برمته، وبما له من سلطة تقدير واسعة في اعتماد وسائل الإثبات المتاحة أمامه، لأجل التوصل إلى اعتبار أن أجر المميز ضده يبلغ/1250 د.أ يكون قد أسند قراره على أساس قانوني صحيح ولم يشوه المستندات».

كما قضت الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز بقرارها رقم 102/2007 تاريخ 5/6/2007 شركة سنتر بوينت ش.م.ل/سامي ادوار ندره - برد السبب التمييزي المبني على فقدان الأساس القانوني» لأن مجلس العمل التحكيمي، بما له من حق مطلق بالتقدير، تثبت من توفر علاقة عمل بين الفريقين ابتداء من أوائل شهر شباط 1999 بعناصرها الثلاث: العمل والأجر والتبعية القانونية، وبيّن الوقائع بصورة واضحة وكافية توصلنا للنتيجة المذكورة آنفاً».

ونقضت محكمة التمييز الغرفة الثامنة [(في قرارها) رقم 99/2006 تاريخ 13/7/2006 الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي/شركة جوزف عيد وشركاه وكبريال يوسف ثابت] القرار المطعون فيه لوجود ثمة عرض ناقص للوقائع عندما «تقتصر محكمة الموضوع على إيراد تعليق متجزأ دون أن تستثبت وتقدير فعلياً الوقائع الضرورية لحل المسألة القانونية، الأمر الذي يعرضها للنقض لفقدان الأساس القانوني» (وجود خلاف كبير بين الفريقين حول وقائع هذه الدعوى لجهة هوية رب العمل...) وفيما خص فقدان الأساس القانوني يراجع: القرارات الصادرة عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز:

- رقم 83/96 محمد فاعور/موسى حمود تاريخ 25/6/2006.

- أساس 302/97 تاريخ 4/7/2006 سمير قصار/شركة إعادة التأمين العربية ش.م.ل.

- 93/2006 تاريخ 4/7/2006 سنا الحصري/شركة إعادة التأمين العربية ش.م.ل.

II - تشويه الوقائع والأعمال القانونية

من المعروف أن محكمة التمييز لا تعيد النظر في وقائع الدعوى وإنما تأخذها كما تحقق منها قضاة الأساس. فما هو التشويه أو ماذا يقصد به؟ ماذا يتناول؟ ومتى يتحقق؟

إن التشويه هو وصف الشيء على غير حقيقته كالقول مثلاً ببياض الورقة عندما يظهر سوادها للعيان.

والتشويه المقصود هنا هو فقط ذلك الذي يتناول الوقائع بما لهذه الكلمة من معنى شامل أي بما فيها الأعمال القانونية (الالتزامات والعقود) فيتحقق التشويه في عقد العمل، عندما يورد القاضي بنوده أو بعضها على عكس حقيقتها أو عندما يقول أن المدعي قال كذا وأن المدعى عليه لم ينكر ما جاء به المدعي في الوقت الذي نفى فيه المدعى عليه، ناكراً حتى وجود عقد عمل بينهما.

ولكن إذا كان الخطأ مجرد خطأ مادي، لا تأثير له على نتيجة الدعوى، فلا يشكل ما نسميه هنا بالتشويه ويقتضي اتباع الأصول العادية لتصحيحه. (م 560 م.م) من قبل المحكمة التي أصدرت القرار.

أما تشويه الوقائع بمعناه الضيق (تقارير خبراء - محاضر - إفادة شهود - مستندات عادية لا تتضمن التزاماً - رسائل... الخ) فيتحقق عندما تكون الوقائع كما أوردها القاضي في حكمه مدحوضة بأوراق الدعوى كما لو ذكر القاضي أن راتب المدعي /1000/ د.أ بينما أكد الخبير في تقريره أنه يبلغ /2000/ د.أ وكان لهذه الواقعة المشوهة تأثير على النتيجة.

فالتشويه يتحقق إذاً كلما كان هناك تناقض بين الوقائع المستثبته من القاضي والحقيقة الظاهرة بشكل ساطع من أوراق ومستندات الدعوى وكان لهذا التناقض أثر في النتيجة الحكمية يتعذر تصحيحه.

أما تناقض الوقائع بعضها بين بعض في الحكم ذاته فلا يشكل تشويهاً

وإنما يعطي فقط مجالاً للنقض على أساس فقدان التعليل. وعندما تفاضل المحكمة بين عدة مستندات وتأخذ ببعضها وتهمل البعض الآخر، فلا يكون ثمة تشويه.

وإذا خالف القاضي قواعد الإثبات بأن سمح بإثبات عكس مستند رسمي بالبينة الشخصية، فلا يشكل ذلك تشويهاً للمستند المذكور بل مخالفة مواد قانونية صريحة (م 146 ا.م.م).

وعندما يعطي القاضي وصفاً خاطئاً للعقد المعروف عليه كأن يصفه بأنه عقد عمل في الوقت الذي هو عقد مقاوله، فلا تشويه هنا بل خطأ في الوصف القانوني للعقد ومخالفة للقانون (م 624 م.ع فقرة أولى).

ولا بد من التمييز بين تشويه العقود ورفض تطبيقها وتفسيرها.

ويجب أن نستبعد أيضاً من حقل التشويه المخالفات الصريحة للقواعد المنصوص عليها في المادة 367 وما يليها من قانون الموجبات والعقود المتعلقة بتفسير الأعمال القانونية وهذه القواعد ليست مجرد نصائح يعطيها المشتري للقاضي بل لها صفة إلزامية كما يستدل من استعمال المشتري لكلمات «على القاضي» و«وجب على القاضي» وبمقتضى المادة 367 م.ع «إذا وجد نص يمكن تأويله إلى معنيين، وجب أن يؤخذ أشدهما انطباقاً على روح العقد والغرض المقصود منه».

وعلى كل حال يفضل المعنى الذي يجعل النص ذا مفعول على المعنى الذي يبقى معه النص بلا مفعول «فإذا خالف مجلس العمل التحكيمي هذه القاعدة، عرض قراره للنقض لمخالفة أحكام المادة 367 م.ع وليس للتشويه.

واجتهاد المحاكم استقر على اعتبار أن التشويه يشكل مخالفة لمبدأ قانوني عام هو مبدأ قوة الإثبات (م 131 إلى 362 أصول مدنية و 362 إلى 365 م.ع وسائر النصوص القانونية المتعلقة بالإثبات.

فالوقائع لا تقوم دون وسائل إثباتها أياً كانت وتشويهها لا يعني إلا قيام القاضي بتجاهل القوة المتعلقة على وسائل الإثبات وبالتالي مخالفتها أي مخالفة مبدأ قوة الإثبات العام.

وأخيراً إذا كان استثبات الوقائع وتقدير البيئات والمفاضلة فيما بينها تعود لسلطان قضاة الأساس المطلق إلا أنه لا يحق لهذا الأخير، لتكوين قناعته، الارتكاز على وقائع مستخلصة خلافاً للأصول المتعلقة بقبول الإثبات وفي هذه الحالة، لا يكون في الأمر تشويه للوقائع وإنما مخالفة لمواد صريحة من قانون الإثبات.

وإليك بعض الأمثلة على التشويه:

- يراجع القرار رقم 2006/112 تاريخ 2006/11/21 الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز مرتا معوض/البنك الأهلي الدولي ش.م.م الذي جاء فيه: «وحيث أن الإدلاء بتشويه المستندات لا يسمع إلا إذا أدلى طالب النقض بأن هناك نصاً صريحاً واضحاً وارداً في مستند أو واقعة ثابتة بأوراق الدعوى وقد ذهب القرار المطعون فيه إلى تقدير ما هو مخالف لهذا النص أو هذه الواقعة...».

- القرار رقم 2006/34 تاريخ 2006/3/28 منير معوض وسمير معوض / - ادوار نعمة.

- شركة المشرق للضمان وإعادة الضمان الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز الذي جاء فيه:

«حيث أن مجلس العمل التحكيمي أخذ بمضمون الإفادات في إطارها العام المؤيد لمضمون التقارير الطبية المضمومة إلى الملف ليصل إلى النتيجة التي انتهى إليها ولم يكن عليه أن يأخذ بما تشير إليه الجهة المميزة من مقتطفات أو من أقوال أوردها أحد أعضائها لمصلحته، بعد أن وجدها (أي المجلس) مدحوضة بالإطار العام لصورة الواقع الناتجة عن مجمل مستندات ومعطيات الملف الذي كان خاضعاً لسلطانه المطلق في التقدير.

حيث في ضوء ذلك، لا يكون القرار المطعون فيه شوّه مضمون المستندات».

- في القرار رقم 2002/15 تاريخ 2002/12/31 الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز في دعوى لودي بوخير البعيني/ديغول البعيني
نقضت محكمة التمييز القرار المطعون فيه، قائلة:

«حيث أن الحكم المطعون فيه باعتباره في تعليقه المبين أعلاه، أن المميز ضده هو بائع مناقيش ولحم بعجين قد شوّه المعنى الواضح والصريح للعبارات التي أدلى بها المميز ضده في كل من اللائحة والتحقيق والاستجواب وخالف أحكام المادة 708 بند (7) واستوجب بالتالي النقض برمته، دونما حاجة لبحث الأسباب التمييزية الأخرى».

- وأخيراً القرار رقم 2006/10 تاريخ 2006/6/1 الشركة اللبنانية للأغذية ش.م.ل/نبيل عبد المسيح سيف وكاتبا يوسف خليل الصادر عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز الذي جاء فيه:

«وحيث أن مجلس العمل التحكيمي، بقضائه بأن راتب المدعية الشهري الأخير بلغ مقداره/1200/د.أ بالاستناد إلى هذه المستندات وإلى التعليل الذي اتبعه والمذكور أعلاه، ونظراً لعدم إنكار المدعى عليها صحة كشف الحساب الصادر عنها ونظراً للتناقض بين ما ورد في الاستحضار صفحة... ومضمون كشف الحساب المذكور... يكون قد مارس حقه المطلق في استثبات الوقائع وتقدير الأدلة ولم يشوه مضمون المستندات المذكورة كما أنه لم يخالف أحكام المادتين 150 و370 محاكمات مدنية».

وأخيراً لا بد من التوضيح بأن وصف العقد خاضع لرقابة محكمة التمييز.

الجلسة السادسة
الإجازات وساعات العمل الإضافية

الرئيس القاضي محمد الشخبي

الإجازات

البحث الأول: الراحة الأسبوعية Le repos hebdomadaire

مبادئ عامة

اعتمدت أوروبا ولأسباب دينية محض نظام الراحة الأسبوعية منذ القرون الوسطى Le repos Dominical. وقد كرس القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 18/11/1814 هذا النظام لغاية نهاية القرن التاسع عشر، عندما ألغاه المشرع هناك بحجة حرية المعتقد وحرية العمل وذلك بموجب قانون 12/7/1880. إلا أنه ونتيجة للضغوط النقابية والمنظمات الكاثوليكية أصدر المشرع الفرنسي قانون 12/7/1906، كرس بموجبه النظام الأساسي للراحة الأسبوعية، أدرج لاحقاً في المادة 30 وما يليها من الكتاب الثاني من قانون العمل الفرنسي.

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن القانون المذكور لم يشمل عند صدوره سوى الأجراء العاملين في القطاعين الصناعي والتجاري ولم يستفد من النظام باقي الأجراء في ما تبقى من القطاعات الأخرى حتى صدور قانون بهذا الشأن.

أما في مصر فلم يكن هناك مبدأ عام يقر قاعدة الراحة الأسبوعية للأجراء، بل كان الموضوع متروكاً لمشئمة فريقي العقد باستثناء ما نص عليه قانون عام 1946، وهو القانون الخاص بالأجراء العاملين في المحال التجارية والمستشفيات حيث منح أجراء هذه المؤسسات راحة أسبوعية ليوم كامل، إضافة إلى القانون رقم

1958/46 الذي أقر المبدأ ذاته لأجراء المناجم والمحاجر. ولم تقر قاعدة الراحة الأسبوعية بالنسبة لكافة الأجراء في مصر إلا بموجب المادتين 118 و119 من قانون العمل الموحد. فشملت القاعدة المذكورة جميع الأجراء في كافة القطاعات.

فقرة أولى: الراحة الأسبوعية في قانون العمل اللبناني

عالج قانون العمل اللبناني الأسس القانونية للراحة الأسبوعية في المادتين 36 و37 منه. ويمكن تلخيص المبادئ القانونية العامة المتعلقة بهذه الراحة في تشريعنا بالقواعد التالية:

أولاً: حددت مدتها بما لا يقل عن 36 ساعة متواصلة لا يحق لصاحب العمل تجزئتها ولو قبل الأجير بذلك، لتعلقها بالانتظام العام.

ثانياً: تشمل قواعدها كافة أجراء المؤسسة دون استثناء.

ثالثاً: يبقى لصاحب العمل، وخلافاً لما هو عليه الحال في الدول الأوروبية، ومنها فرنسا بشكل خاص، الحق المطلق في تحديد يومها، وبالتالي أن يغير في موعد يومها متى شاء، كما يحق له أيضاً جعلها تختلف بالنسبة لليوم المحدد لها، بين أجير وآخر وكل ذلك حسب مقتضيات مصلحة مؤسسته وحسن سير العمل فيها.

واختلاف الوضع التشريعي في فرنسا عما هو عليه في لبنان يعود إلى كون المشتري الفرنسي بعد تحديده يوماً معيناً للراحة الأسبوعية وهو نهار الأحد، اضطر إلى إيجاد استثناءات لهذا التحديد وفقاً لمتطلبات الإنتاج والصناعة.

رابعاً: لم يلحظ قانون العمل اللبناني كما يستدل من نص المادة 37 منه عما إذا كانت الراحة الأسبوعية هي مدفوعة الأجر أم لا، كما هو عليه الحال بالنسبة للإجازات القانونية الأخرى، كالإجازة السنوية أو إجازة الوضع أو أيام الأعياد. فالأمر متروك إلى اتفاق الفريقين. علماً بأن أهمية الموضوع تظهر عندما يتقاضى الأجير أجره على أساس اليوم.

وقد احتاط المشرع اللبناني إلى هذا الموضوع في قانون طوارئ العمل بعد أن أوجب احتساب معدل الأجر اليومي لتحديد تعويض الأجير الذي يصاب بحادث عمل (عطل دائم كلي أو جزئي أو وفاة) على أساس:

- الأجر الأسبوعي مقسوماً على ستة إذا كان الأجر أسبوعياً.
- وأجر خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر إذا كان الأجر يسد كل خمسة عشر يوماً.

- والأجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين إذا كان الأجر مشاهرة (المادة الخامسة من المرسوم الاشتراعي رقم 136 تاريخ 16/9/1983).

خامساً: على ضوء المادتين 36 و37 من قانون العمل اللبناني، لا يوجد أي مانع قانوني يلزم الأجير بالامتناع عن العمل لدى الغير خلال راحته الأسبوعية، خلافاً لما هو عليه الحال في التشريع العمالي الفرنسي (قانون 11/10/1940). إلا أنه يبقى لصاحب العمل أن يلحظ ذلك تعاقدياً. ويتعرض الأجير في حالة كهذه، وفي حال مخالفته لشروط عمله، على تحمل فسخ تعاقدته على كامل مسؤوليته.

سادساً: لا يوجد في قانون العمل أي نص يحظر على صاحب العمل فتح مؤسسته يوم الراحة الأسبوعية دون تشغيل أجراءه في اليوم المشار إليه. شرط عدم وجود قرار إداري يخالف ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 35 مكرر من قانون العمل اللبناني، بموجب القانون الصادر بتاريخ 26/8/1977.

من جهة ثانية، نصت المادة 37 من قانون العمل على أنه وفي الحالات المنصوص عليها في المادة 33 منه، يخير الأجراء المكلفون بالعمل، إما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حرّموا منها، أو بأن يقبضوا أجراً عن الساعات التي عملوا فيها. وما قصده المشرع هنا، وبالرغم من غموض النص، هو وضع الاستثنائي للأجير المكلف بالعمل في فترة راحته الأسبوعية. وعلى هذا الأساس يمكن القول أنه لا يجوز مخالفة قاعدة الراحة الأسبوعية إلا في

ظروف استثنائية وطارئة كما نصت على ذلك المادة 33 من قانون العمل، وبالشروط الواردة في هذه المادة.

ولا بد من التأكيد مجدداً هنا إلى أن الراحة الأسبوعية تتعلق بالانتظام العام وبالتالي فكل اتفاق مخالف لها يعتبر باطلاً حكماً. وانطلاقاً من هذه القاعدة خيرت المادة 37 من قانون العمل الأجير بين الاستفادة من راحة تعادل راحته الأسبوعية، إذا كلف بالعمل خلالها أو بقبض أجر عنها.

والأجر المقصود هنا، هو الأجر المنصوص عنه في المادة 33 من قانون العمل، أي أن يحتسب على أساس خمسين في المائة زيادة عن الأجر العادي. بمعنى أنه إذا تقاضى الأجير مرتبه مشاهرة، وطلب منه العمل خلال يوم العطلة الأسبوعية، يؤخذ بعين الاعتبار لحساب تعويضه عن راحته الأسبوعية التي حرم منها، معدل أجره اليومي مضافاً إليه خمسون في المائة.

أما إذا كان أجره على أساس اليوم، وثبت أن صاحب عمله ألزمه للعمل خلال يوم العطلة الأسبوعية وسدد له أجره عن يوم تعطيله، فلا يجبر صاحب العمل بأن يدفع له زيادة خمسين في المائة من أجره اليومي.

هذا في لبنان. أما في فرنسا، وكون المشتري حدد إلزامياً يوم الأحد كعطلة أسبوعية خلافاً لما هو عليه الحال في لبنان وفي مصر، فالتعويض المستحق للأجير في حال عمله يوم هذه الراحة يعادل أجر اليوم إضافة إلى حقه في الاستفادة من يوم تعطيل بدلاً عن اليوم الذي حرم منه. والمعيب في نص المادة 37 المشار إليها، أنها لم تحدد بشكل واضح الحالات الطارئة والاستثنائية التي يسمح فيها لصاحب العمل تشغيل الأجراء خلالها، كما فعله المشتري المصري بموجب المادة 120 من قانون العمل الموحد أو المشتري الفرنسي بموجب المادة 33 من الكتاب الثاني من قانون العمل.

فقرة ثانية: الراحة الأسبوعية في اتفاقيات العمل الدولية

تعرضت اتفاقية العمل الدولية رقم 14 تاريخ 10/25/1921 لموضوع

الراحة الأسبوعية في المؤسسات الصناعية. وتتلخص المبادئ العامة الواردة في هذه الاتفاقية بما يلي:

أولاً: يتمتع جميع الأجراء العاملين في المؤسسات الصناعية العامة أو الخاصة براحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متواصلة.

ثانياً: تعطى هذه الراحة بقدر الإمكان في الأيام الأسبوعية المخصصة للراحة ووفقاً لتقاليد وعادات كل بلد.

ثالثاً: يجوز استثناء الأجراء العاملين في المؤسسات الصناعية من الراحة الأسبوعية إذا كانت هذه المؤسسات لا يعمل فيها سوى أفراد الأسرة الواحدة.

وافق لبنان على هذه الاتفاقية بموجب القانون المنشور بالمرسوم رقم 9824 تاريخ 1962/6/22.

البحث الثاني: الإجازة السنوية

مبادئ عامة

الإجازة السنوية متممة للراحة اليومية وللإجازة الأسبوعية كونهما غير كافيتين لإراحة الأجير من عنائه الطويل الناتج عن عمله المتواصل خلال سنة عمله. الغرض الرئيسي من الإجازة السنوية هو إذن إتاحة الفرصة للأجير باستعادة نشاطه وتجديد قواه، ليعود بعد فرصته السنوية أكثر همّة وإقبالاً لمتابعة وظيفته.

كانت النمسا الدولة الطليعية في أوروبا لإقرار هذه الإجازة في عام 1910، ثم تبنتها لاحقاً بقية الدول بعد الحرب العالمية الأولى (الاتحاد السوفياتي عام 1921 وإيطاليا عام 1927). علماً بأن قانون العمل الدولي لحظها صراحة بموجب المادة 352 منه.

أما التشريع العمالي الفرنسي فقد بقي غريباً عنها نتيجة لمعارضة أصحاب العمل الشديدة آنذاك على تبنيها. واستمر ذلك لغاية عام 1936 حين أصدر المشرع قانون 1936/6/20 المعدل بقانون 1956/3/9 الذي كرس قواعدها للمرة الأولى. مع الإشارة بأن بعض المؤسسات كانت قد سبقت التشريع في تبنيها بموجب أنظمتها الداخلية أو بموجب العقود الجماعية أو بمقتضى بعض العقود الفردية.

فقرة أولى: الأسس القانونية للإجازة السنوية

عالج قانون العمل اللبناني الأسس القانونية للإجازة السنوية بموجب المادة 39 منه ويمكن تلخيص قواعدها بالأمور التالية:

أولاً: إن حق الأجير في الاستفادة من إجازته السنوية المدفوعة الأجر يتعلق بالانتظام العام. وكل نص في عقود العمل الجماعية أو الفردية، أو في نظام المؤسسة الداخلي من شأنه حرمان الأجير من هذه الإجازة أو التقليل من مدتها، باطلاً بطلاناً مطلقاً. علماً بأن هذه القاعدة أقرتها صراحة المادة 43 من قانون العمل. ولا يسقط حق الأجير من إجازته السنوية إلا بمرور الزمن الذي حدد الاجتهاد مدته بسنتين، مع الإشارة بأن أحكام القانون رقم 36 تاريخ 1967/5/16 الذي عدل بموجب مادته الثامنة قواعد سريان مدة مرور الزمن على الأجور في القطاع الخاص لا تطبق عليها كما لا تخضع أيضاً لأحكام الامتياز المنصوص عنه في المادة 48 من قانون العمل.

ثانياً: مدة الإجازة السنوية خمسة عشر يوماً بصرف النظر عن أقدمية الأجير في المؤسسة أو وظيفته فيها، أو عن جنسه أو سنه، خلافاً لما هو عليه في بعض البلاد الأجنبية.

في فرنسا مثلاً، تبلغ مدتها وفقاً للمادة 54 من الكتاب الثاني من قانون العمل يوماً ونصف يوم تعطياً فعلياً عن كل شهر عمل فعلي أي ما يعادل 18 يوماً في السنة. ويقصد بأيام العمل الفعلي أيام العمل، باستثناء أيام

الإجازة الأسبوعية والأعياد وأيام التعطيل الرسمية الأخرى أو الإجازات القانونية كإجازة المرض أو الوضع. وتمدد هذه الإجازة:

1 - إلى يومي تعطيل فعلي عن العمل عن كل شهر عمل للأجراء الذين هم دون الثامنة من عمرهم.

2 - بمقدار يومي تعطيل فعلي عن كل شهر عمل، للأجراء الذين تجاوزت مدة خدمتهم في المؤسسة عن عشرين عاماً.

3 - بمقدار أربعة أيام عن كل شهر عمل إذا تجاوزت مدة العمل عن 25 سنة خدمة.

4 - وبمقدار ستة أيام عن كل شهر عمل، إذا تجاوزت مدة الخدمة في المؤسسة 30 سنة.

أما في مصر فتحدد مدة الإجازة تبعاً لأقدمية الأجير في المؤسسة:

- 14 يوماً إذا كانت مدة خدمته تقل عن عشر سنوات.

- 21 يوماً إذا زادت خدمته على عشر سنوات كاملة.

علماً بأن مشروع تعديل قانون العمل اللبناني الأخير قد حدد مدة الإجازة السنوية وقواعدها القانونية كما هو مبين أدناه.

ثالثاً: لا يحق للأجير المطالبة بإجازته السنوية إلا بعد انقضاء سنته التعاقدية بكاملها. وانطلاقاً من هذا الشرط الصريح الوارد في المادة 39 من قانون العمل والمكرس بالاجتهاد المستمر، لا يحق للأجير المصروف من الخدمة قبل مرور سنة واحدة على عمله في المؤسسة، المطالبة بتعويض عنها أو عن جزء نسبي منها.

إلا أن إقدام صاحب العمل في التسبب بفسخ العقد على مسؤوليته خلال السنة التعاقدية اللاحقة للسنة الأولى يجعله مسؤولاً بالتعويض على أجيده عن إجازته السنوية عن سنته التعاقدية الأولى مضافاً إليها، الجزء من إجازته السنوية المستحقة له عن مدة عمله العائدة لسنته التعاقدية الثانية.

رابعاً: إن الإجازة السنوية مستقلة تماماً عن غيرها من الإجازات. فلا يحق لصاحب العمل أن يحسم منها الإجازات الأخرى المقررة قانوناً للأجراء كالإجازات المرضية وإجازات الأمومة، باستثناء الحالة المنصوص عنها في المادة 41 من قانون العمل المتعلقة بحالة تخفيض مدة الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام، إذا تجاوزت إجازة الأجير المرضية شهراً واحداً خلال سنته التعاقدية. علماً بأن هذا النص يؤكد بحد ذاته قاعدة استقلالية الإجازات عن بعضها. وعلى هذا الأساس وعلى افتراض إصابة الأجير بمرض خلال استفادته من إجازته السنوية، فتعتبر الإجازة السنوية معلقة لغاية شفاؤه، ثم تسري مجدداً بعد شفاء الأجير. ولا يجوز دمج الإجازة السنوية أيضاً مع الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الرسمية أو المقررة عرفاً وذلك عملاً بأحكام المادة الثانية فقرتها الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم 52 المبرمة في لبنان بموجب المرسوم رقم 9824 تاريخ 22/6/1962.

خامساً: لم تتطرق المادة 39 من قانون العمل إلى إمكانية تجزئة Le fractionnement الإجازة السنوية. وهذا النقص في التشريع معيب كون السماح بالتجزئة يتعارض بشكل أساسي مع أسس الإجازة السنوية المسندة إلى وجوب إتاحة الفرصة للأجير للاستراحة من عناء عمله المضني خلال سنة كاملة. علماً بأن الاتفاقية الدولية رقم 52 المشار إليها، وبموجب مادتها الثانية فقرتها الرابعة، نصت على مبدأ عدم جواز التجزئة لما هو أقل من ستة أيام، وهو ما أخذ به الاجتهاد في لبنان.

سادساً: إذا كان العرف قد تمشى في مؤسسة ما على منح أجزائها إجازات عرضية أو إجازات إضافية، فصاحب العمل يبقى ملزماً بها، دون أن يكون له الحق بحسم مدتها من مدة الإجازة السنوية، إذا اتسمت الإجازات العرضية بالاستمرار والاستقرار أي أنها لم تعد متروكة لتقدير مشيئة صاحب العمل.

سابعاً: تستحق الإجازة السنوية بأجر كامل. لذا يدخل في تقدير ما

يستحقه الأجير عن مدة هذه الإجازة، كل ما يترتب له من ملحقات الأجر الثابتة والمستقرة كزيادات غلاء المعيشة والامتيازات العينية والمكافآت الخ... وعلى هذا الأساس، فإذا حرم الأجير من إجازته السنوية يقدر تعويضها على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه بتاريخ بدء استحقاق إجازته السنوية، مضافاً إليه جميع ملحقاته المشار إليها.

ثامناً: الإجازة السنوية مستقلة تماماً عن الإنذار في عقود العمل الفردية غير المحددة المدة المنصوص عنها في المادة 50 من قانون العمل. وعلى هذا الأساس لا يحق لصاحب العمل والأجير على حد سواء، أن يدغما الإجازة السنوية مع فترة الإنذار.

تاسعاً: إذا استفاد الأجير من إجازته السنوية بموافقة صاحب عمله قبل استحقاقها وأقدم الأجير بعد ذلك، وقبل انتهاء السنة التعاقدية العائدة لها هذه الإجازة، على التسبب بفسخ العقد على مسؤوليته، كإقدامه مثلاً على ارتكاب إحدى المخالفات أو الأفعال الملحوظة في المادة 74 من قانون العمل، حق لصاحب العمل مطالبة أجيده بما يوازي قيمتها. ولا تطبق هذه القاعدة إذا كان صاحب العمل هو الذي تسبب بفسخ العقد.

ملاحظة: ما هو وضع الأجير الذي تغيب عن العمل بموافقة صاحب عمله بداعي استفادته من إجازته السنوية وفقاً لأحكام المادة 39 من قانون العمل، وثبت فيما بعد قيامه بعمل مأجور لدى الغير خلال فترة هذه الإجازة؟

يحق لصاحب العمل هنا أن يسترد من أجيده ما سدده له من أجور عن فترة إجازته السنوية، لأن الأجير يكون قد خالف بنفسه الغرض الأساسي المتوخى من الإجازة السنوية، علماً بأن المشتري المصري لحظ صراحة هذه الحالة بموجب المادة 60 من قانون العمل الموحد عندما أجاز لصاحب العمل باسترداد ما أداه لأجيده من أجر، إذا ثبت عمله لدى الغير خلال إجازته السنوية.

فقرة ثانية: الإجازة السنوية في اتفاقية العمل الدولية

عاجت اتفاقية العمل الدولية رقم 52 تاريخ 4/6/1936 موضوع الإجازة السنوية المدفوعة الأجر، التي صادق عليها لبنان بموجب القانون المنشور بالمرسوم رقم 9824 تاريخ 22/6/1962، فحددت بشكل مفصل الأشخاص الذين يستفيدون من أحكامها، كما حددت أيضاً لجهة:

- 1 - مدتها، بأن جعلت حدها الأدنى ستة أيام.
- 2 - استقلاليتها، بعدم احتساب من ضمنها أيام الأعياد الرسمية والأعياد التي أقرها العرف، إضافة إلى الأيام التي جرى الانقطاع فيها عن العمل بسبب المرض.
- 3 - بداية سريانها، أن يكون الأجير قد أمضى بخدمة صاحب العمل سنة كاملة.
- 4 - استمراريتها، لعدم جواز تجزئتها فيما يعود للأيام الستة الأولى منها.
- 5 - أجرها، بالزامية تسديد أجرها خلال مدة الاستفادة منها، مع حفظ حق صاحب العمل باستعادة هذا الأجر، إذا ثبت له أن الأجير قام بعمل مأجور لدى الغير خلالها، شرط أن يكون التشريع الوطني قد لحظ له ذلك.

ساعات العمل الإضافية

البحث الأول

في الاستثناءات للقواعد المنظمة لساعات العمل اليومية

وهذه الاستثناءات على نوعين: استثناءات دائمة واستثناءات طارئة.

فقرة أولى: في الاستثناءات الدائمة

بموجب المادة 32 من قانون العمل أجاز المشتري اللبناني لوزير العمل بأن يزيد ساعات العمل الأسبوعية في بعض المؤسسات، كالمطاعم والمقاهي أو بالعكس بأن يخفض هذه الساعات في بعض القطاعات والأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة.

إن مبررات هذا الاستثناء تعود في الأصل إلى طبيعة العمل في هذه المؤسسات. فالعمل قد يكون مثلاً عملاً جاداً في ساعات معينة من النهار (عند الظهر أو في المساء) في المطاعم والملاهي) أو بعكس ذلك، فقد يكون مضمناً وشاقاً طيلة فترة تنفيذ العمل في المناجم). إن المجهود الفعلي الذي يبذله الأجير في النوع الأول من المؤسسات أقل مشقة وعناء وأقل ضرراً بصحته من العمل في النوع الثاني. لذا كان لا بد للمشتري من أن يفوض إلى وزير العمل صلاحية تكييف قاعدة ساعات عمل الأجراء اليومية أو الأسبوعية وفقاً لطبيعة نشاط المؤسسات التي يعملون فيها.

واستناداً إلى هذا النص، صدر عن وزير العمل قرارات عديدة نذكر منها على سبيل المثال:

أولاً: القرار رقم 30 تاريخ 1956/2/20 الخاص بزيادة ساعات العمل الأسبوعية لمستخدمي المحلات التجارية لجعلها ستين ساعة في الأسبوع. وقد عدل هذا القرار مراراً بعد ذلك، إلى أن حددت ساعات العمل في المؤسسات التجارية بموجب القرار رقم 121 تاريخ 1963/4/18 بثمان وأربعين ساعة أسبوعياً.

ثانياً: القرار رقم 103 تاريخ 1956/6/1 الخاص بساعات العمل في المؤسسات الفندقية والمطاعم والملاهي في مدينة بيروت.

ثالثاً: القرار رقم 7960 تاريخ 1951/5/5 المتضمن إقرار الاتفاقية المعقودة بين أصحاب محلات الحلاقة ونقابة عمال الحلاقة بتاريخ 1951/3/12.

رابعاً: القرار رقم 84 تاريخ 1952/7/25، المتضمن تصديق الاتفاقية المعقودة بين أصحاب محلات الحلاقة ونقابة عمال الحلاقة في مدينة طرابلس تاريخ 1952/6/15.

خامساً: القرار رقم 63 تاريخ 1953/8/4 المتعلق بتحديد ساعات العمل لعمال الغسيل والتشحيم في المرائب.

سادساً: القرار رقم 146 تاريخ 1954/10/9 المتعلق بتصديق الاتفاقية المعقودة بين نقابة الجوهريين في مدينة طرابلس وبين عمالهم ومستخدميهم تاريخ 1954/7/18.

سابعاً: القرار رقم 28 تاريخ 1956/2/10 المتعلق بإمكانية زيادة ساعات العمل لعمال ومستخدمي مطعم وبار مطار بيروت الدولي.

فقرة ثانية: في الاستثناءات الطارئة (ساعات العمل الإضافية)

أجازت المادة 33 من قانون العمل اللبناني رفع ساعات العمل اليومية إلى اثنتي عشر ساعة في الأحوال الاضطرارية وذلك ضمن الشروط التالية:

أولاً: أن تراعى أحكام الفقرتين 2 و3 من المادة 23 من قانون العمل،
المتعلقتين بقواعد عمل الأحداث.

ثانياً: أن تحاط وزارة العمل علماً خلال 24 ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت
اللازم لإتمام العمل.

ثالثاً: أن يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل الأجير فيها 50 في
الماية زيادة عن أجر الساعات العادية.

ويقتضي التنبيه هنا إلى أن المادة 33 المشار إليها مستوحاة إلى حد
بعيد من القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 1936/6/21 الذي كان الغرض منه
مكافحة البطالة التي كانت متفشية في أوروبا في ذاك الحين، وذلك عن
طريق تخفيض ساعات العمل لإتاحة فرص العمل لأكبر عدد ممكن من
المواطنين. إلا أن السلطات الفرنسية رجعت بعد ذلك عن موقفها هذا
وأصدرت قانون 1946/2/25 سمحت بموجبه وبهدف زيادة الإنتاج الوطني،
تكليف الأجراء القيام بساعات عمل تزيد عن الحد المنصوص عنه أصلاً
وجعلها أربعين ساعة في الأسبوع وذلك ضمن الشروط التالية:

أولاً: أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية عشرين ساعة أسبوعياً.

ثانياً: أن يستحصل صاحب العمل على إذن مسبق من مفتشية العمل التي
يتوجب عليها بدورها استطلاع رأي النقابة العمالية قبل الترخيص بالسماح
في القيام بساعات عمل إضافية.

ثالثاً: عدم الاشتراط لمنح الإذن أن تكون الأعمال طارئة أو استثنائية كما
كان عليه الحال في ظل قانون 1936.

رابعاً: أن تكون الساعات الإضافية تتميز بالطابع الاختياري بالنسبة
للأجراء وبالتالي لا يحق لصاحب العمل إلزامهم في القيام بها، إلا إذا كانت
عقود العمل الفردية أو الجماعية أو أنظمة المؤسسة تجيز له ذلك.

خامساً: أن يحتسب التعويض الذي يصيب الأجير عن ساعات عمله
الإضافية بمعدل أعلى من الأجر العادي.

أما في لبنان فالاستثناء الوارد في المادة 33 للقاعدة المنصوص عليها في المادة 31 من قانون العمل مستمد أساساً من ظروف وأحوال اضطرارية أو طارئة. وعلى هذا الأساس شدد المشترع في الشروط الواجب توافرها لإجازة العمل الإضافي، كما يستدل من صراحة الشرط الثاني الوارد في المادة 33 المشار إليها. إلا أن المشترع لم يحدد بطريقة واضحة الظروف الطارئة أو الاستثنائية التي تبرر السماح لصاحب العمل في تكليف أجرائه القيام بها. بل ترك أمر تقديرها إلى السلطة الإدارية، أي وزارة العمل، التي يبقى لها الحق المطلق برفض الترخيص إذا وجدت أن لا مبرر له خلافاً لما هو عليه الحال في التشريع العمالي المصري حيث نصت المادة 120 من قانون العمل عن حالات معينة يحق لصاحب العمل فيها عدم التقيد بالحد الأعلى لساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، وهذه الحالات هي:

أولاً: أعمال الجردة السنوية أو إعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأسعار مخفضة *Liquidation de fin de saison*، والاستعداد لافتتاح الموسم. يشترط في هذه الحالات ألا يزيد عدد أيام التي يشتغل العامل فيها ساعات إضافية عن 15 يوماً في السنة، ما لم ترخص له الجهة المختصة بمهلة أطول.

ثانياً: إذا كان القصد من العمل الإضافي الحيلولة دون وقوع حادث خطر أو لإصلاح ما قد نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

ثالثاً: إذا كانت الساعات الإضافية يقصد بها مواجهة ضغط غير عادي. ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الإدارة المختصة خلال 24 ساعة عن الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية.

رابعاً: الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير العمل. علماً بأن المادة 120 من قانون العمل الموحد نصت في فقرتها الأخيرة على عدم جواز زيادة ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

أما في لبنان فالشروط الواجب توافرها للترخيص للقيام بساعات عمل إضافية وفقاً لما نصت عليه المادة 33 هي التالية:

أولاً: أن يراعي صاحب العمل أحكام الفقرتين 2 و3 من المادة 23 من قانون العمل، أي أن لا يسمح في أي حال من الأحوال تشغيل الأولاد أو الأحداث بداعي العمل الإضافي ما بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً، أو التذرع بمبررات العمل الطارئ أو الاستثنائي لتكليفهم بأشغال مرهقة أو غير متلائمة مع سنهم وطاقاتهم الجسدية.

ثانياً: أن لا تتجاوز ساعات العمل اليومي عن اثنتي عشرة ساعة.

ثالثاً: أن تحاط وزارة العمل علماً بالأمر خلال الأربع والعشرين ساعة، وبالوقت اللازم لإتمام العمل الاضطراري أو الطارئ كي يتسنى للإدارة مراقبة جدية الوضع الذي يبرر الإجازة.

رابعاً: أن يكون أجر الساعة الإضافية تزيد بنسبة 50 في المائة عن أجر الساعة العادية.

ويلاحظ هنا أن التشريع اللبناني كما هو في التشريع الفرنسي، لم يورد أي استثناء للقاعدة العامة المنصوص عنها في المادة 31 من قانون العمل، خلافاً لما نصت عليه المادة 123 من قانون العمل الموحد. وقد عوض الاجتهاد المستمر في لبنان عن هذا الفراغ التشريعي، متبنياً الاجتهاد الفرنسي بالنسبة لهذا الموضوع. فقضى بعدم منح أي تعويض عن ساعات العمل الإضافية المطالب بها من قبل الأجراء الذين يقومون بمهام الإدارة العليا، وكذلك بالنسبة لبعض فئات من الأجراء بسبب طبيعة عملهم، منهم على سبيل المثال حراس الأبنية Concierges وعمال التنظيف. علماً بأن مشروع تعديل قانون العمل الأخير تبني صراحة الاجتهاد المشار إليه، معتمداً القواعد التي نصت عليها الفقرة الثانية المقطع (أ) من اتفاقية العمل الدولية رقم 1 لعام 1919 التي صادق لبنان عليها.

من جهة ثانية، تبنت مجالس العمل في لبنان موقف الفقه والاجتهاد

الفرنسيين وذلك في طريقة تحديد تعويضات مقطوعة للأجراء الذين يثبت قيامهم بأعمال إضافية مستمرة، لم يتوصل التحقيق في النزاعات المعروضة عليها من تحديد مقدار عدد ساعاتها بشكل ثابت وأكد. ويستند الاجتهاد لتحديد التعويض المستحق للأجير عن أعماله الإضافية في أحوال كهذه، إلى عناصر تقديرية عدة منها على سبيل المثال، طبيعة العمل ومقدار الأجر وظروف قيام الأجير بأعماله الإضافية المشار إليها.

لما كانت المادة 351 موجبات وعقود فقرتها الخامسة نصّت على أن دعوى العمال والمتدربين فيما يختص بأجورهم ولوازمهم ويوميتهم والمال الذي استلفوه من أجل خدمتهم يسقط بعد سنتين من تاريخ توجب هذه الحقوق.

ولما كانت التعويضات عن الساعات الإضافية تصنف في واقعها القانوني في منزلة الأجور، فكان من الطبيعي أن تخضع لكافة الأحكام القانونية العامة التي تنظم وتعالج قضايا الأجور، ومنها قواعد تقادمها، لذا تمشى الاجتهاد في لبنان بشكل مستمر على اعتبار التعويضات عن الساعات الإضافية المطالب بها، تستحق للأجير عن السنتين الأخيرتين السابقتين للمطالبة لسقوط ما قبلها بمرور الزمن الثنائي.

إلا أن هذا الوضع تعدّل بعد صدور القانون رقم 67/36 تاريخ 16/5/1967 الذي نصّ في مادته الثامنة على وجوب تطبيق قواعد وقف وانقطاع أحكام مرور الزمن المنصوص عليها في المواد 354 لغاية 362 من قانون الموجبات والعقود، على أجور العمال وملحقاتها. لذا وعلى ضوء هذا التعديل، رجعت مجالس العمل عن اجتهادها السابق وأصبحت تعتبر أن بداية سريان مهلة التقادم على الأجور وملحقاتها، ومنها تعويضات ساعات العمل الإضافية، تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة الفريقين التعاقدية، أي من تاريخ صرف الأجير من الخدمة أو تاريخ استقالته منها.

البحث الثاني في تنظيم أوقات العمل اليومي في اتفاقيات العمل الدولية

أولاً: الاتفاقية الدولية رقم (1) تاريخ 1919/10/29

عالجت هذه الاتفاقية موضوع تحديد ساعات العمل في المؤسسات الصناعية، فنصت على عدم جواز زيادة ساعات العمل الأجراء عن ثماني ساعات يومياً و48 ساعة أسبوعياً في جميع المؤسسات الصناعية العامة أو الخاصة وملحقاتها مهما كان نوعها، ما عدا المؤسسات التي يعمل فيها أعضاء الأسرة، مع مراعات الاستثناءات التالية:

1 - عدم تطبيق الاتفاقية على الأشخاص الذين يشغلون مناصب رئيسية أو وظائف تتطلب الثقة.

2 - في كون ساعات العمل أقل من ثماني ساعات في أحد أيام الأسبوع أو في بعضها، بناءً على قانون أو عرف أو اتفاق، فيمكن بقرار من السلطة المختصة أو بالاتفاق، تجاوز مدة الثماني ساعات في باقي أيام الأسبوع، شرط أن لا تتعدى الزيادة، الساعة الواحدة في اليوم الواحد.

3 - في حال أداء العمال بالتناوب، يجوز زيادة ساعات العمل، شرط أن لا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه خلال مدة ثلاثة أسابيع. عن ثماني ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً.

4 - جواز زيادة ساعات العمل في حالة وقوع حادث أو احتمال وقوعه حالاً أو في حالة الأعمال الاضطرارية اللازمة للآلات أو حالة القوة القاهرة وذلك بالقدر الضروري لتلافي توقف سير العمل الطبيعي في المؤسسة.

5 - جواز زيادة ساعات العمل في الأعمال المستثمرة والتي تستلزم وجود فرق تناوب، شرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل على 56 ساعة في الأسبوع، وشرط ألا يؤثر ذلك في إجازات الأجراء لتعويضهم عن أيام راحتهم الأسبوعية.

وقد أوجبت الاتفاقية المذكورة تعليق جدول ساعات العمل في المنشأة الصناعية ووجوب بيان مواعيد الراحة المقررة خلال مدة العمل والتي لا تدخل ضمن ساعات العمل. إضافة إلى وجوب مسك سجل خاص يدرج فيه جميع ساعات العمل الإضافية التي يقوم بها الأجراء. علماً بأن هذه الاتفاقية تعدلت بموجب الاتفاقية الدولية رقم 47 تاريخ 1935/6/4 بحيث خفضت ساعات العمل بموجبها إلى أربعين ساعة أسبوعياً، وذلك على أثر الأزمة الاقتصادية التي عمّت آنذاك جميع الدول الرأسمالية اعتباراً من بداية 1929 وانتشار البطالة في هذه الدول بشكل مأساوي.

صادق لبنان على الاتفاقية رقم (1) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 70 تاريخ 1977/6/25. وتجاهل الاتفاقية الثانية، أي الاتفاقية رقم 1935/47 حتى هذا التاريخ.

ثانياً: الاتفاقية الدولية رقم (30) تاريخ 1930/6/10

عالجت هذه الاتفاقية تنظيم ساعات العمل في المؤسسات التجارية والمكاتب. فنصّت على عدم جواز زيادة ساعات العمل في المؤسسات المشار إليها عن 48 ساعة في الأسبوع أو ثماني ساعات يومياً. وأجازت في الوقت ذاته توزيع ساعات العمل الأسبوعية شرط أن لا تتعدى عشر ساعات في اليوم الواحد. كما نصّت على أنه في حالة التوقف عن العمل بسبب الأعياد أو الحوادث الطارئة أو القوة القاهرة، يجوز زيادة ساعات العمل اليومي شرط:

- 1 - ألا يزيد عدد الأيام التي تعوض خلالها ساعات العمل المفقودة على ثلاثين يوماً في السنة، وأن يتم ذلك في فترة معقولة.
- 2 - أن لا تزداد ساعات العمل اليومي بأكثر من ساعة واحدة.
- 3 - أن لا تزيد ساعات العمل اليومي على عشر ساعات.
- 4 - وجوب إخطار السلطة المختصة بتفاصيل كل طارئ على حدة.

صادق لبنان على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الاشتراعي رقم (70) تاريخ 1977/6/25.

الجلسة السابعة
صياغة وإعلان التوصيات
إعلان إنشاء الهيئة الوطنية
لتعديل قانون العمل

بيان بالتوصيات التي انتهت إليها أعمال «ندوة قضايا العمل في لبنان»

بنتيجة المحاضرات التي أُلقيت والمناقشات حول المسائل المطروحة، ثم التوافق على التوصيات التالية:

1 - تعديل قانون العمل بهدف:

* دمج جميع التشريعات العمالية في قانون واحد (أي المرسوم رقم 980/3572، قانون طوارئ العمل، قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم...).

* إلغاء بعض موادته لتأمين تجانس أحكامه مع قانون الضمان الاجتماعي.

* إعادة دمج بعض موادته، خاصة فيما يتعلق بالمواد 50 و74 و75 منه.

* توضيح بعض موادته موضوع الخلاف في الفقه والاجتهاد.

* إزالة الثغرات التي نتجت عن الأوضاع الاقتصادية المستجدة.

2 - تشكيل لجنة وطنية لبحث المسؤولين على الإسراع في إصدار قانون عمل معدّل، إلى جانب لجنة خبراء مهمتها تعديل قانون العمل.

3 - إعادة النظر في تشكيل مجالس العمل التحكيمية وطرق المراجعة بشأن أحكامها.

4 - تعيين أعضاء مجالس العمل التحكيمية لمدة ست سنوات وعلى أن يستمروا في مهامهم عند انقضاء هذه المدة حتى تعيين بديلاً عنهم.

- 5 - إخضاع مجالس العمل التحكيمية بجميع أعضائها إلى دورة تأهيل في قضايا العمل لمدة شهر، فور تعيينهم وقبل استلامهم مهامهم الجديدة.
- 6 - تأمين التثقيف المستمر من خلال إقامة ندوات دورية عن قضايا العمل.
- 7 - إخضاع دعاوي العمل لرسم مخفّض على ما يفوق حداً معيناً من المبالغ المطالب بها، بهدف الحدّ من المطالب التعسفية التي تطيل دون جدوى أمد المحاكمة.
- 8 - زيادة عدد مجالس العمل التحكيمية في جبل لبنان.
- 9 - زيادة تعويضات مجالس العمل التحكيمية، ولجنة خلافات العمل الجماعية.

صور ومقتطفات صحفية

ندوة 19 - 20 أيلول 2007

ورشة نقابية عن حقوق العمال والعمالات الخولي: ستبلور إنشاء هيئة لتعديل قانون العمل

ينظم الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان وبالتنسيق مع مؤسسة "فريدريس ايبيرت"، وفي سياق البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمالات، وورشة عمل عن "قضايا العمل في لبنان" بمشاركة اعضاء مجالس العمل التحكيمية كافة من قضاة ومفوضي حكومة وممثلي اصحاب العمل والعمال وذلك يومي الجمعة والسبت 19 تشرين الاول الجاري و20 منه في فندق "ميريديان كومودور" - الحمراء. وترمي هذه الورشة الاولى من نوعها منذ صدور قانون العمل، الى توسيع التشاور بين مختلف الهياكل المعنية بقضايا العمل وذلك عبر اتاحة فرص التواصل بين المحاكم واعضاءها، وتعميق معرفة مجالس العمل التحكيمية بمستلزمات تغيير واقع العمل ومواكبة المستجدات القانونية على الساحة العمالية عربيا ودوليا، وتشخيص الواقع والمعوقات وسبل تجاوزها لبلورة جملة مبادئ تكون بمثابة المرجع عند تعديل قانون العمل، وخصوصا ان هذه الورشة ستستقطب اهم مرجعيتين قانونيتين في قضايا العمل هما رئيسة محكمة تمييز العمل الرئيسية القاضية ارليت جريصاتي، والرئيس القاضي محمد الشخبي اللذان سيتناولان في سبع جلسات متتالية اهم قضايا العمل من عقد العمل الفردي الى الانهاء التعسفي له، ففصل نزاعات العمل الى العلاقات الاجتماعية، وصوغ الاحكام واسباب التمييز وطوارئ العمل والضمان الاجتماعي، الى طرح موضوعات عدة مختلفة في العمل.

وفي هذا السياق، قال رئيس الاتحاد المنظم للورشة النقيب مارون الخولي: "تأتي هذه الورشة للمساهمة في التعريف على التفاصيل الاصلاحية لقانون العمل الذي اقترحته وزارة العمل لطرحة امام الرأي العام لمناقشته في انتظار احالته رسميا على المؤسسات الدستورية لقراره، وتفعيلا لدور مجالس العمل التحكيمية في المشاركة بصوغ مواد قانون العمل كما تراه من خلال تنفيذها احكامه عبر قراراتها القضائية، وهذا الامر سيتبلور عبر انشاء الهيئة الوطنية لتعديل قانون العمل في نهاية هذه الورشة. علما ان الهيئة ستتمثل من مختلف الاطراف المعنيين في هذا الشأن، وسيكون لها الدور الاساسي والمركزي في تعديل التشريعات الوطنية الخاصة بالعمل، وستعمل في المقابل على امرارها وقرارها في مجلس النواب".

وختم الخولي: "ان الاتحاد الذي اعد هذه الورشة، يكون قد اختار الطريق الصحيح في سبيل المعرفة ضد التجهيل، والتمكين ضد التغييب، والتشريك ضد التهميش، حتى يصبح المسؤول النقابي مواكبا لقانون عمل يجاري معايير العمل الدولية وملتزما ابوابه ومواده".
اما القاضية ارليت جريصاتي، فقالت: "انشئت محاكم العمل لحماية الاجير، وهذا الاخير عليه في بادئ ذي بدء ان يعرف حقوقه وواجباته عبر التعريف بعقد العمل، وصلاحيات مجالس العمل في ظل العولمة التي اجتاحت العالم منذ العقد الاخير من القرن الماضي، وانشاء الشركات العالمية عبر القارات، لذلك فان من اولى اهداف هذه الورشة التعريف بالقوانين الجديدة المواكبة للتطور مطلع القرن الحادي والعشرين، في ظل حال البطالة المستشرية في لبنان والتي مؤداها هجرة الادمغة، وتهريب رؤوس الاموال وتراجع الناتج القومي للبلاد".

ورشة حول قضايا العمل في لبنان

عدد من القضاة محاضرات وفي مقدمتهم رئيسة محكمة تمييز العمل القاضية ارليت جريصاتي، والرئيس القاضي محمد الشخبي. وسترکز الموضوعات على عقد العمل الضدي وميزاته وعناصره، والانتهاء التعسفي لعقد العمل، ودور مجلس العمل التحكيمي واختصاصه، وعلاقات العمل الجماعية، وصوغ الاحكام واسباب التمييز، والضمان الاجتماعي وموضوعات مختلفة. وتهدف هذه الندوة الى توسيع التشاور بين مختلف الهياكل المعنية بقضايا العمل المعنية عبر اتاحة فرص التواصل بين المحاكم واعضاؤها، وتعميق معرفة المجلس بمستلزمات تغيير واقع العمل.

ينظم الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان وبالتنسيق مع مؤسسة فريدريش ايبيرت وفي اطار البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمالات، ورشة عمل حول قضايا العمل في لبنان بمشاركة جميع اعضاء مجالس العمل التحكيمية في لبنان من قضاة ومفوضي حكومة وممثلي اصحاب العمل والعمال، وذلك التاسعة صباح بعد غد الجمعة وتستمر الى السبت ٢٠ منه في فندق كومودور ميرديان - الحمراء. وتتخلل جلسة الافتتاح كلمات لكل من المدير العام لوزارة العدل القاضي عمر الناطور، رئيس جمعية للصناعيين فادي عيود، ممثل فريدريش ايبيرت سمير فرح، ورئيس الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان النقيب مارون الخولي. وسيلقي

اللقاء التوعوي في لبنان يمتد لثلاثة ايام في ٢٠ من شهر اكتوبر في بيروت من الساعة ١٠ صباحاً الى الساعة ٤ مساءً. وتحت اشراف وزارة العدل وبالتنسيق مع مؤسسة فريدريش ايبيرت. وتهدف الورشة الى تعزيز الوعي القانوني لدى القضاة والمفوضين في مجالس العمل التحكيمية، وتوضيح آليات العمل في المحاكم التحكيمية، وتبادل الخبرات بين القضاة والمفوضين من مختلف المناطق اللبنانية. وتعد هذه الورشة فرصة مهمة للتواصل بين القضاة والمفوضين من مختلف المناطق اللبنانية، وتعميق معرفتهم بالقضايا المتعلقة بالعمل في لبنان، وتبادل الخبرات والتجارب بين القضاة والمفوضين من مختلف المناطق اللبنانية. وتعد هذه الورشة فرصة مهمة للتواصل بين القضاة والمفوضين من مختلف المناطق اللبنانية، وتعميق معرفتهم بالقضايا المتعلقة بالعمل في لبنان، وتبادل الخبرات والتجارب بين القضاة والمفوضين من مختلف المناطق اللبنانية.

6 السفير السبت ٢٠ تشرين الأول ٢٠٠٧ - العدد ١٠٨٢٠

ندوة حول قضايا العمل في لبنان: تأكيد على ضرورة تطوير القوانين

مجلس العمل التحكيمي يهدف الى توسيع التشاور بين مختلف الهياكل المعنية بقضايا العمل المعنية عبر اتاحة فرص التواصل بين المحاكم واعضاؤها، وتعميق معرفة المجلس بمستلزمات تغيير واقع العمل.

تعد هذه الندوة فرصة مهمة للتواصل بين القضاة والمفوضين من مختلف المناطق اللبنانية، وتعميق معرفتهم بالقضايا المتعلقة بالعمل في لبنان، وتبادل الخبرات والتجارب بين القضاة والمفوضين من مختلف المناطق اللبنانية.

تعديل قانون العمل التحكيمية

قضايا العمل في لبنان

لدى الميرديان - الكومونويلث

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول

الجمعة 19 تشرين الأول



إدريس ضلوي

الاتصال والمعلوماتية ما يستلهم انعكاسات عميقة على العمل وتعاظه المختلفة". ما يستوجب تطوير التشريعات لمواكبة هذه التطورات.

ورأى أن "التوسع الفجوة الاقتصادية بين العرض والطلب، وما يشهده لبنان من بطء في نسق التنمية، من شأنهما أن يزيما مظاهر البطالة، وما ينتج عن ذلك من انتهاك لحقوق العمال الأساسية ومن تهديد للأمن والاستقرار الاجتماعي، ما

يجتم علينا كل من مؤقعه استنباط الوسائل والحلول الكفيلة في معالجة هذه الأوضاع". ودعا "محاكم العمل في لبنان إلى تطوير قدرتها على المتخصص هذه المشاكل وحلها

عبر الصلاحيات أو إصدار الأحكام السريعة، والتي من شأنها أن تزرع المخاوف والمستغلين لهذه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المدرية".

لمحاضرون

عهود

وقال رئيس جمعية الصانعيين في لبنان، تلح يستلها 20 في المئة

بمسب الاجتماعات الرسمية، ولكن

بمسب جهود اللجنة بسبب الأوضاع

الاجتماعية والاقتصادية والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

تتضمن سلبا على الاقتصاد والتي

التحكيمي بهدف تسريع الفصل في الدعاوى".

فرح

وأشار ممثل مؤسسة فريدريش إيبيرث سمير فرح إلى وجود تشجيع

العمال على الانسحاب إلى التقنيات

وقال "إن العمال في لبنان يعانون

في الوقت الراهن ربما أكثر من أي

وقت مضى، نظرا إلى تدرج الأوضاع

الاقتصادية السياسية والأمنية ونظرا

لنحو شبح البطالة والبطء أو خيار

الهجرة والانسحاب عن عائلاتهم

ووطنهم".

وأعتبر " أن البرنامج الوطني

لحماية حقوق العلاقات والعمال في

لبنان يمكنه أن يشكل ركيزة أساسية

فائقة الأهمية في ترسيخ العمل

التقني وتطوير أساليب التوعية

على الحقوق والواجبات وتوفير آليات

جديدة منسجورة لضمان تحقيق

المطالب الاقتصادية والاجتماعية

والصحية".

صدى البلد

نظم الاتحاد العام لتقنيات

عمال لبنان، بالاشتراك مع

مؤسسة فريدريش إيبيرث،

ندوة قبل ظهر أمس في فندق

"ميرديان - كومونويلث" عن

قضايا العمل في لبنان، حضرها

رؤساء محاكم العمل وممثلو

تقنيات معالية.

بداية، تحدث المدير العام

لوزارة العمل القاضي عمر الناطور

عن "تراكم القضايا لدى مجالس

العمل التحكيمية وتأخير بنها

رغم أن هذه القضايا طابع العجزة

وتتعلق بحماية حقوق العمال".

وأشار إلى أن "الوزارة وضعت

مشروع قانون تعديل قانون

مجالس العمل ليصبح أكثر

تعامليا مع تطورات العصر

ويعطي القاضي المنفرد حق

النظر في دعاوى العمل كدرجة

أولى من درجات المحاكمة،

على أن تكون احكامه خاضعة

للاستئناف أمام مجلس العمل

محاورية

نما قاضي عهود إلى محاورية البطالة باعتماد انعقادات مهريبية لمن

يوظف لبنانياً وأبحاث الجني بالتحديث والتطوير المستورين.

كلمات شددت على ضرورة وضع قوانين جديدة تتماشى مع حاجات العصر

ندوة عن «قضايا العمل في لبنان»

نظم الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان بالاشتراك مع مؤسسة فريدريش ايرت ندوة قبل ظهر امس في فندق ميرديان - كومودور عن قضايا العمل ومشاكل عمال لبنان في ظل الوضع الاقتصادي المتدهور. حضرها رؤساء محاكم العمل وممثلو نقابات عمالية.

بعد التقدمة الوطنية تحدث المدير العام لوزارة العمل القاضي عمر الناطور عن تركم القضايا لدى مجالس العمل التحكيمية وتأخير نتائجها على رغم ان اجتهاد القضاة طابع العجلة وتتعلق بحماية حقوق العمال، وأشار الى ان الوزارة وضعت مشروع قانون لتعديل قانون مجالس العمل ليصبح اكثر تماشياً مع تطورات العصر ويعطي القاضي المنفرد حق النظر في دعاوى العمل كدرجة أولى من درجات المحاكمة، على ان تكون المحكمة خاضعة للاستئناف امام مجلس العمل التحكيمي بهدف تسريع الفصل في الدعاوى. ثم تحدث ممثل مؤسسة فريدريش ايرت سمير فرح فأشار الى وجوب تشجيع العمال على الانتساب الى النقابات لانه كلما زاد عدد المتعضيين كلما زادت قوة هذه النقابات على المطالبة والمواجهة وكما اكتسبت شرعية لنشاطاتها ومطالبها.

وقال: ان العمال في لبنان يعانون في الوقت الراهن ربما اكثر من أي وقت مضى، نظراً الى تسردد الاوضاع الاقتصادية الأساسية والامية ونظراً الى انحصار فرص العمل مما يدفعهم نحو شبح البطالة والتسردد او خيار الهجرة والاستراح من عائلاتهم ووطنهم تحت ضغط الحاجة لتأمين لقمة عيشهم والحفاظ على كرامتهم.

وتحدث على ضرورة وضع قانون جديد للعمل يتماشى مع حاجات العصر ومتطلباته في كل جوانبه وينسجه ومقرراته واعتبر ان البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والمعامل في لبنان يمكنه ان يشكل ركيزة أساسية فائقة الامة في ترسيخ العمل النقابي وتطوير اساليب التوعية على الحقوق

المخيفة بسبب الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والتي تنعكس سلباً على الاقتصاد والتي تفرغ سوق العمل والادخلة ومن اليد العاملة الصاعدة والمتحصنة، مما يوجد فراغاً كبيراً في العديد من المصانع والمؤسسات بخلاف اليد العاملة التي تنحصر في قانون العمل وموجباته لما يتشغل بتنظيم علاقة ارباب العمل بالعمال ودعا الى محاربة البطالة باستحداث اعطاف ضريبة لمن يوظف لبنانياً كما دعا الى البحث الجدي بالتحديث والتطوير المستمر لآليات العمل

بمعاكس معناه لمؤسساته والمؤسسة المزدخرة تنتمك بمعاملها لتستفيد من كفاءتهم وتكثرت دعماً لاني خطة لاصلاحه واقتصادية تطوير مسالك العمل والكثافة واصلاً وتطور الموارد البشرية وترسيخ الانفاق وتحسين المردودية وتلاه رئيس الاتحاد العام نقابات عمال لبنان مارون الخولي بكلمة أشار فيها الى ان قانون العمل الحالي ماضي اكثر من نصف قرن على صوره فيما العالم شهد تحولات سريعة وكثيفة من اهمها تغيرها جوالة الاقتصاد وتحرير الشبكات الحرة والتطور السريع المتلاحم وتوسيعا ووسائل الاتصال وتطورها في هذا مستخدم لتكاملات صيغة على العمل ونشاطه المتخفة. وقال: ان انتقال عميد الخدمات الى شبكات الاتصال الحديثة وتنامي ظاهرة العمل في بعد والتحول التكنولوجية هي في صدد التأثير في علاقات العمل واساليب الانتاج بشكل يتسوجب تطوير التشريعات الوطنية والتأرجح الكلية مواكبة هذه التطورات وتوفير عند الصرف التعمشي شمساً الى تأثيرات اجتماعية سلبية على العديد من الفئات وخاصة في هذه الاوضاع السياسية والاقتصادية المتخرفة وما خلفته من انعكاسات على اوضاع العمال ورؤن ان اتساع الخجوة الاقتصادية بين العرض والطلب وما يشهده لبنان من بطء في نسق التنمية من شأنه ان يزيد مظاهر البطالة وما ينتج عن ذلك من انعكاسات لبحوث العمل الأساسية ومن تعهد لتأمين والاستقرار الاجتماعي مما يحتم علينا كل من موقعه من استنباط الوسائل والحلول الكفيلة معالجة هذه الاوضاع. ودعا محاكم العمل في لبنان الى تطوير فريتها على انتصاف هذه المشاكل ولديها عبر المصاحبات او اصدار الاحكام السريعة والتي من شأنها ان تردع المخالفين والمستغلين لهذه الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتردية.

النجوى

العدد ١١٤٨ - ٢٠٠٧/١٠/٢٩

Issue No 1148 - السنة الثانية والعشرون، العدد 1148 - AL-MASSIRA (S.A.L.) - AL-NAJWA

ندوة حول قضايا العمل في لبنان

المحاضرون في الندوة

قضاة في الصف الأول

هموم العمال ومشاكلهم في ظل الوضع الاقتصادي المتردي كانت محور الندوة التي نظمتها الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان بالاشتراك مع مؤسسة فريدريش ايرت في فندق ميرديان - كومودور بعنوان: «قضايا العمل في لبنان»، وحضرها رؤساء محاكم العمل وممثلو نقابات عمالية. تحدث المدير العام لوزارة العدل القاضي عمر الناطور عن تراكم القضايا في مجالس العمل التحكيمية والتأخر في بنها على رغم طابع العجلة، خصوصاً أنها تتعلق بحماية حقوق العمال. وأشار ممثل المؤسسة سمير فرح الى وجوب تشجيع العمال على الانتساب الى النقابات لاعطائها طابع القوة والشرعية. واختتم رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان مارون الخولي بكلمة اعتبر فيها المواضيع المطروحة محورية وأساسية، لكن المشكلة الأساس تتمثل في موضوع الصرف التسفي وتداياته على المستويين الاجتماعي والإنساني. واعتبر ان الحل لا يقتصر على المعالجة القضائية الاحادية، إنما على تضافر الجهود لإيجاد حلول تؤسس لاستقرار اجتماعي تراعى فيه خصوصية المرحلة الاقتصادية وواقع البلد.

العدد ١١٤٨ - ٢٠٠٧/١٠/٢٩ - النجوى

ملحق عن أعمال ندوة
البرنامج الوطني لحماية
العمال والعاملات في لبنان
الحمراء - فندق الميرديان - الكومودور
15 و 16/9/2004

جدول أعمال ندوة

البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان

جلسات اليوم الأول - الأربعاء في 15 أيلول 2004

* الجلسة الأولى

الأزمة الاقتصادية الاجتماعية وانعكاساتها على الحقوق الأساسية للعمال

المحاضر: الأستاذ ميشال مرقص

رئيس الجلسة: النائب عباس الهاشم

تعقيب: الدكتور بشارة الأسمر

* الجلسة الثانية

دور الدولة وأجهزتها في حماية العمال من الانتهاكات الحاصلة بحقوقهم

المحاضر: مستشار وزير العمل المحامي سمير عون

رئيس الجلسة: النائب فريد الخازن

تعقيب: النقيب مارون الخولي

* الجلسة الثالثة

التنظيمات النقابية وقدرتها في الدفاع والحفاظ على حقوق العمال في ظل

المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية

المحاضر: الأستاذ عدنان الحاج

رئيس الجلسة: النائب أسامة سعد

تعقيب: الأستاذ عصمت عبد الصمد

جلسات اليوم الثاني - الخميس في 16 أيلول 2004

* الجلسة الرابعة

مدى تطبيق التشريعات المحلية والاتفاقات والتوصيات الدولية الخاصة
بحقوق العمال

المحاضر: القاضي برنار الشويري

رئيس الجلسة: النائب غسان مخيير

تعقيب: المحامي كميل فنيانوس

* الجلسة الخامسة

حقوق العمال بين محاكم العمل وقانون العمل اللبناني

المحاضر: القاضي نبيل صاري

رئيس الجلسة: النائب نعمة الله أبي نصر

تعقيب: المحامي وليم غريب

* الجلسة السادسة

اجتهادات مجالس العمل التحكيمية ودورها في تدارك الثغرات في قانون
العمل

المحاضر: القاضي حبيب مزهر

رئيس الجلسة: النائب أنطوان حداد

تعقيب: المحامي سامي أبو جودة

* الجلسة الختامية

* إعلان هيئة البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في
لبنان.

وثيقة البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان

شهدت الأعوام الأخيرة في لبنان تطوراً سلبياً على مستوى احترام معايير العمل مما أدى إلى انتشار ظاهرة الانتهاكات الفادحة في حقوق العمال بمختلف القطاعات الاقتصادية والصناعية والتجارية وكثرة الممارسات القائمة في هذا المجال وبعضها أمسى سواً فتجاوزت بعض الحالات الانتهاكات للحقوق الأساسية للعمال وارتفعت كثيراً في سائر المناطق لا سيما وأنها مرتبطة بالوضع الاقتصادي والاجتماعي المتدهور الذي أفرز حالياً من المنتفعين من بعض أصحاب العمل من هذا الواقع الاقتصادي المتردي الذين عمدوا على استغلال هذه الظروف فانتهكوا حقوق العمال في مختلف الميادين وركزوا أكثر على عمليات صرف العمال ولجأوا إلى اليد العاملة الرخيصة والمطبعة مستندين في أفعالهم وممارساتهم إلى ثلاثة أمور الأول جهل العمال لحقوقهم والثاني عجز معظم العمال عن سداد تكاليف أتعاب المحامين والتي لا يمكن توقعها والتي في غالب الأحيان تكون بحجم تعويضاتهم والثالث رضوخ العمال للانتهاكات بحقهم بالرغم من معرفتهم وذلك لانعدام وجود فرص عمل بديلة في سوق العمل.

هذا الواقع جعلنا كحزب للعمال نتحسس مدى خطورة هذا الأمر انطلاقاً مما نعتبره بأن الحقوق الأساسية للعامل هي من العوامل المؤثرة في تحقيق العدالة الاجتماعية وهي شرط لا مناص منه لمبدأ شرعة حقوق الإنسان والتي يحميها الدستور اللبناني عبر تشريعات وقوانين العمل كما تحميها المنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية عبر الاتفاقات

والتوصيات والقرارات الموقعة من الحكومة اللبنانية فمن دون هذه الحقوق يصبح مفهوم العدالة الاجتماعية مشوهاً وفاقداً لمفهومه الإنساني.

إن احترام الحقوق الأساسية للعمال شرطاً أساسياً ولازماً بالنسبة لحزب العمال اللبناني والذي تركز مبادئه وأهدافه على الإيمان بالعدالة الاجتماعية وعلى تحقيق آمال العمال اللبنانيين في الحصول على كامل حقوقهم وبناء عليه قرر حزب العمال اللبناني تخصيص الأولوية في نشاطه وتحركه في مكافحة الانتهاكات الحاصلة في حقوق العمال عبر إطلاقه لبرنامج حماية حقوق العمال والعاملات إيماناً منه بأن احترام حقوق العمال لا تعتمد على مستوى التنمية الاقتصادية بل تتطلب قبل أي شيء آخر الإرادة السياسية وهذا ما قرره حزب العمال اللبناني بأن يناضل سياسياً لتحقيق أهداف اجتماعية عبر هذا البرنامج والذي يعتبره قضية اقتصادية اجتماعية ملحة إضافة إلى كونه برنامج مرتبط بحقوق العمال والعاملات لا سيما وأن القضاء على الانتهاكات بحقوق العمال لا يمثل هدفاً رئيساً لا بل وسيلة فاعلة للنهوض بالتنمية الاقتصادية الاجتماعية.

يقوم البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان على المساهمات الشخصية كما يعتمد على مساعدة الحكومة والجهات المانحة الخارجية والمحلية ويصرّ حزب العمال اللبناني على تصميم البرنامج تصميماً متأنياً خاصة لجهة العلاقة بين الأهداف والأنشطة وذلك حرصاً منه على الشفافية وعلى تسهيل التطبيق من أجل إنجاحه وتحقيق أهدافه.

إن الاستمرار في تجاهل الأمان الاجتماعي والاقتصادي والفشل في مراعاة معايير العمل يضر بالتنمية ويؤدي إلى توسيع رقعة الخلل في العدالة الاجتماعية فاحترام حقوق الإنسان الأساسية في العمل إنما من شأنه مساعدة العمال وأصحاب العمل والاقتصاد اللبناني وهذا ما نرمي إلى تحقيقه عبر البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان.

الرئيس مارون الخولي

الحقوق العمالية التي يستهدف حمايتها البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات

حُدِّد العرض لمشاكل انتهاك حقوق العمال والعاملات في سوق العمل وذلك بموجب دراسات ومسوحات عينية هدفت إلى تحديد الحجم الحقيقي لهذه المشكلة وقد تم التركيز في شكل خاص على مدى الانتهاكات المرتبطة بحقوق العمال والتي تشكل أساسها التزامات تقع على صاحب العمل وغالباً ما يكون مصدر هذه الالتزامات عقد العمل إلى أنه ليس مصدرها الوحيد فهناك مصادر قانونية عدة نجدها في الاتفاقات الدولية والعربية والقوانين المرعية الإجراء ومصادر مهنية أخرى نجدها في الأنظمة الداخلية للمؤسسات وعقود العمل الجماعية أما عرض أبرز هذه الانتهاكات يأتي كالاتي:

* تزايد تهيش المجموعات الاجتماعية الضعيفة.

* هشاشة وضع العمال الذين تسدد أجورهم متأخرة إلى حد كبير والذين يفرض عليهم أخذ إجازات إدارية دون مرتب أو الذين يكرهون على قبول خفوضات في الأجر وعدد ساعات العمل.

* غياب كلي لتدابير الحماية والوقاية الصحية للعمال في أماكن العمل.

* عدم التصريح عن العامل بالاستخدام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو التصريح له بقيمة راتب أقل تجنباً لسداد اشتراكات عالية من صاحب العمل وذلك نسبة للراتب الحقيقي وعدم إعطائه التعويضات العائلية المسددة أصلاً من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

* عدم إعطاء بدل النقل والمنح المدرسية للعمال وفق المراسيم والقوانين المرعية الإجراء.

* عدم إعطاء الإجازات المتصلة بالأعياد والمرض والولادة.

* عدم إعطاء شهادة عمل للعامل لدى تركه العمل.

* عدم تنفيذ عقد العمل الجماعي والاتفاقات الجانبية.

* عدم الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل وتعليق بيان به في مكان ظاهر.

* الصرف التعسفي وإساءة استعمال الحق في الصرف.

* عدم الالتزام بموجب وضع نظام داخلي.

* عدم الالتزام بحسن معاملة العامل.

* عدم الالتزام بإعادة العامل بعد الانتهاء من خدمة العلم التي قام بها.

* عدم الالتزام باستخدام عامل واحد من المعوقين في المؤسسات والشركات والمعامل التي لا يقل عدد عمالها عن 30 عاملاً.

إن الانتهاكات لحقوق العمال والعاملات الواردة أعلاه تمثل جزءاً منها وهي غير محصورة فقط باللائحة الواردة في هذه الوثيقة ولكننا قصدنا أن نسلط الضوء على أبرزها وأكثرها شيوعاً في سوق العمل وبالتالي فإن البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات يستهدف حماية كافة الحقوق دون استثناء.

الأهداف الرئيسية للبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان

إن الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي:

- تلقي الشكاوى ومراجعات العمال والعاملات بشأن أي انتهاك يصيب حقوقهم في العمل ومعالجتها ومتابعتها إدارياً وقضائياً.
- القضاء تدريجياً على الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق العمال والعاملات في لبنان.
- تقديم الدعم المباشر والفوري لحماية حقوق العمال والعاملات في مواقع العمل.
- استنفار الرأي العام اللبناني حول هذه المشكلة والعمل على أن يصبح انتهاك حقوق العمال والعاملات واقعاً مرفوضاً لدى الرأي العام على مختلف الأصعدة.
- دعم تطبيق التشريعات والاتفاقات والتوصيات الخاصة بحقوق العمال والعاملات.
- تشجيع الحكومة والعمال وأصحاب العمل على الحوار حول موضوع مكافحة انتهاك حقوق العمال والعمل وعلى إقامة تحالفات تمكن من حل المشاكل المرتبطة به.
- صوغ برامج وتنفيذها بغية القضاء تدريجياً على الانتهاكات الحاصلة على حقوق العمال والعاملات.

- دمج المشكلات الخاصة بانتهاك حقوق العمال والعاملات في السياسات والبرامج والميزانيات الخاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- البدء بحملة مستمرة لتحسيس الرأي العام وذلك عن طريق وسائل الإعلام وفي مواقع العمل ولدى النقابات حول بالانعكاسات المباشرة على الضرر الذي يلحق بالتنمية في لبنان بطرق واضحة من جراء انتهاك حقوق العمال والعاملات.

- إعداد برنامج لجمع المعطيات الكمية والوصفية واستخدامها حول مدى انتهاك حقوق العمال والعاملات وتوزعها وأسبابها ونتائجها ومضمونها في لبنان.

- قاعدة لتحليل المعطيات الخاصة بانتهاك حقوق العمال والعاملات والتي يمكن الاستفادة منها واستخدامها لتخطيط تشريعات وتطبيقها وصوغها لتحمي حقوق العمال واتخاذ تدابير لاحترام أحكامها.

- تعزيز دور المنظمات النقابية التي هي في الأساس تنظيمات تعنى بحقوق العمال وهي تكافح في الأصل من أجل حقوق الإنسان في إطار موقع العمل وفي المجتمع في آن واحد.

- إنشاء موقع الكتروني www.lebaneselaborparty.org على شبكة الانترنت يتعلق بالبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات وكيفية الاستفادة منه والاستفسار عنه والاضطلاع عبره على قانوني العمل والضمان والاجتماعي.

إن الهدف الإستراتيجي الذي ينشده البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات هو خلق حالة من الاستقرار في سوق العمل وإعادة التوازن إلى المعادلة الاقتصادية الاجتماعية عبر القضاء تدريجاً على الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق العمال والعاملات في لبنان.

**صور ومقتطفات صحفية
ندوة البرنامج الوطني لحماية
العمال والعاملات في لبنان**

15 - 16 / أيلول 2004

النهار في 2004/9/17 برنامج حقوق العمال يواصل أعماله

والمعقب وليم غريب. وتحدث في الجلسة الثالثة القاضي حبيب مزهر عن اجتهادات مجالس العمل التحكيمية ودورها في تدارك الثغر في قانون العمل، والمحامي سامي ابو جودة.

وكان "حزب العمال" قد اطلق أول من أمس البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال في حضور مستشار وزير العمل المحامي سمير عون ممثلاً الوزير أسعد حردان، والمدير العام لوزارة العدل القاضي عمر الناطور، وممثل "فريدريش ايبيرت" سمير فرح.

واصلت ندوة "البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان" أعمالها أمس في فندق ميريديان كومودور، والتي ينظمها "حزب العمال اللبناني" بالتعاون مع "مؤسسة فريدريش ايبيرت"، في حضور رئيس الحزب النقيب مارون الخولي وعدد من المحامين والنقائبيين.

ترأس الجلسة الاولى النائب غسان مخيبر تحت عنوان: "مدى تطبيق التشريعات المحلية والاتفاقات والتوصيات الخاصة بحقوق العمال" حاضر فيها القاضي برنار الشويري والمحامي كميل فنيانوس.

وحاضر في الجلسة الثانية التي ترأسها الخولي القاضي نبيل صاري

السبت 20 آذار 2004 • العدد 16477

رئيس حزب العمال يزور رينو

زار رئيس حزب «العمال اللبناني» مارون الخولي وعدد من اعضاء المكتب السياسي، رئيس بعثة المفوضية الاوروبية في لبنان السفير باتريك رينو قبل ظهر امس في مقر بعثة المفوضية الاوروبية.

وفي بيان للحزب انه «تم عرض للبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان الذي سيطلقه الحزب قريباً، مشدداً على اهميته كمحطة اولى في مسيرة اصلاح وترميم واعادة حقوق عمال لبنان الذين يعولون كثيراً على اطلاق البرنامج في الاشهر المقبلة». وقد طلب الخولي دعم الاتحاد الاوروبي لهذا البرنامج الذي يرمى ويحفظ معايير العمل عامة وحقوق العمال خصوصاً.

Lending laborers a hand

NEW LABOR PARTY TAKES UP ISSUE OF WORKERS' RIGHTS

Recommendations for a national program stall during two-day conference

Sonya Knox
Special to The Daily Star

BEIRUT: Lebanon's dire economic situation and its negative effects on the rights of workers were discussed in detail during a two-day conference at the Merditen Commodore Hotel. Organized by the Lebanese Labor Party with the support of the Friedrich Ebert Foundation, the conference was held under the heading of "The National Program to Protect Workers in Lebanon."

After the second day, it was determined that recommendations for such a national program, originally planned for release at the end of the conference, would not be issued until further study was made by the Lebanese Labor Party.

Although the conversation ranged widely during the conference, certain themes reocurred: the roles of tribalism and sectarianism in hurting Lebanon's economy, the insufficient government protection of workers' rights, the need to encourage syndicates and unions,



the effects of globalization and international economic agreements on the local economy, the negative effects of foreign workers on the Lebanese economy and, most dominantly, the poor state of Lebanese labor law and its application.

Officially licensed in late 2003, the Lebanese Labor Party is a relative new-comer to Lebanon's political arena. Party founder Maroun Khawli spoke during the opening session, summarizing the party's goals of assuring Lebanese workers achieve their rights and play a leading role in a democratic and secular society.

He concluded his speech saying: "Oh brothers and comrades: The making of a national program is the responsibility of every honest syndicate worker ... and is a duty on the shoulder of every laborer and citizen who believes in the right of dignified labor ... There remains just one final word to say to Lebanese

workers: 'We are with you.'" The next speaker offered a power-point demonstration on the party's new Web site, www.LebaneseLaborParty.org, which begins with an introduction by Maronite Patriarch Nasrallah Boutros Sfeir, and includes the party's principles and goals, an explanation of the party's symbols and meanings, and the party's anthem.

During a break in the program, Khawli explained the party's strict focus. "It's a legally-based conference," he said, and as such would not be discussing the recent stonings of protesting workers in Hay al-Sellom on May 27.

This was confirmed during

|| The discussion touched on the economic effects of sectarianism

the conference's six sessions, whose topics ranged from Syndicate Organizations and their Ability to Defend and Preserve Workers' Rights Under Economic and Societal Changes, to Workers' Rights Between Labor Courts and the Lebanese Labor Law.

The conference also marked the official distribution of the recently published Know Your

Rights in Labor Law and Social Security, written by Chantal Hatoush. The document offers a detailed look at both Lebanese Labor Law and Lebanese Social Security laws, including examples of pertinent documents. The booklet was published by the Lebanese Labor Party with the financial assistance of the Friedrich Ebert Foundation, a German non-profit political association aligned with the German Social Democratic Party. Samir Farah, representative of the foundation, explained that, "our federation is dedicated to strengthening civil society, and promoting democracy and freedom. It has its roots with workers and trade unions."

In terms of Palestinian refugees living and working in Lebanon and other foreign workers, an issue brought up more than once during the conference, Farah said, "we discuss this within our regional network. ... Here inside Lebanon, unfortunately, we don't have this connection."

Each session included three speakers, with a member of Parliament opening each session. Speakers included professors, judges, lawyers, as well as Jbeil MP Ghassan Hashem, Kesrouan MP Farid Khaizen, Sidon MP Osama Saad, Metn MP Ghassen Mokheiber and Kesrouan MP Neamatallah Abi Nasr.

البيرق

AL-BAYRAK

الأربعاء، 24 كانون الأول 2003

16 Pages

رئيس التحرير
محمّد كرم

16 صفحة

مجلس
الجمعية
هذا التأسست
في سنة 1997

بوزير عرض للبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال

زار رئيس حزب العمال اللبناني مارون الخولي وزير البيئة فخرس بوزير حيث تم عرض البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمّال، وما يتضمنه من أهداف خاصة بحماية صحة العمال وبيئة العمل المجاورة.

بعد الاجتماع أعلن الخولي أن المحادثات تركّزت على ضرورة تعزيز دور وزارة البيئة في قضية الصحة والسلامة المهنية للعمل وحضري الشروط والمعايير الكافية باحترام بيئة العمل في ظل غياب كسبي لتدابير الحماية والوقاية الصحية في أماكن العمل.

وأشار إلى أنه عرض على الوزير بوزير تشكيل لجنة الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، مهمتها حماية البيئة المهنية وتلقي القضايا والشكاوى في هذا المجال بغية المعالجة وتوفير السلامة المهنية والصحية للعمال، على أن تتشكل اللجنة من المدير العام لوزارة العمل وممثل عن العمال واختصاصيين في مجال الصحة والسلامة.

وتشدد بوزير ضرورة إنشاء هذه اللجنة لضمان حماية العمال في بيئة العمل والتصدي الجدي للاخطار المتزايدة على صحة العمال وسلامة البيئة.

النصار

الأربعاء، 24 كانون الأول 2003

حزب العمال يطلق برنامج حماية حقوق العمال والعمّال

يطلق حزب العمال اللبناني في مطلع السنة وثيقة البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمّال، وهي تعتبر صفحة جديدة في حياة العمال لجهة اعتبارها غطاء له، كونها توفر استقراراً في سوق العمل.

ويقول رئيس الحزب النقيب مارون الخولي في مقدمة الوثيقة "إنّ الاعوام الاخيرة في لبنان شهدت تراجعاً على مستوى احترام معايير العمل، مما أدى الى انتشار ظاهرة الانتهاكات الفادحة لحقوق العمال في مختلف القطاعات الاقتصادية والصناعية والتجارية حيث كثرت الممارسات في هذا المجال.

لذلك قرر الحزب تحديد اولوياته وتركه في سنته الاولى عبر اطلاق هذا البرنامج ايماناً منه بان احترام حقوق العمال لا يعتمد على مستوى التنمية الاقتصادية فحسب بل يتطلب الإرادة السياسية".

وأوردت الوثيقة أبرز انتهاكات حقوق العمال كالآتي: "تزايد تمهيش المجموعات الاجتماعية الضعيفة، ومشاشة وضع العمال الذين تُسدد اجورهم متأخرة وتُفرض عليهم اجازات ادارية من

دون راتب، والغياب التام لتدابير الحماية والوقاية الصحية في أماكن العمل، وعدم التصريح عن العامل تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وعدم اعطائه بدل النقل والمنح المدرسية، والامتناع عن منحه اجازات الاعداد والعرض والولادة وكذلك شهادة عمل أثر تركه العمل، وعدم تنفيذ عقد العمل الجماعي والاتفاقيات الجانبية، والصرف التعسفي وغيرها.

وتخلص الوثيقة الى ذكر الاهداف الرئيسية للبرنامج وبرزها: "القضاء تدريجياً على الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق العمال والعمّال، وتقديم الدعم المباشر والفوري لصحائهم في مواقع العمل، ودعم تطبيق التشريعات والاتفاقيات والتوصيات الخاصة بحقوقهم وتشجيع الحكومة والعمال واصحاب العمل على الحوار حول موضوع انتهاك حقوق العمال والعمّال، والبدء بحملة مستمرة لتوعية الرأي العام عبر وسائل الاعلام عن الانتهاكات المباشرة على الضرر الذي يلحق بالتنمية في لبنان جراء انتهاك هذه الحقوق (...)"

حردان بحث مع الخولي في مشروع حماية حقوق العامل



حردان مندعاً بالخولي.

استقبل امس وزير العمل اسعد حردان رئيس حزب العمال اللبناني النقيب مارون الخولي الذي صرح على اثر "دوسنا الوزير حردان في احواء مشروع برنامج حماية حقوق العامل والذي سيمس الخرب بالتعاون والتنسيق مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية وبعض المنظمات والهيئات العمالية المحلية والدولية، الى اطلاق السنة المقبلة في كل المحافظات".

وأكد الخولي "إنّ البرنامج هدفه حماية حقوق العامل اللبناني في خلال العمل بعد صرفه من وظائفه، وذلك عبر إنشاء مكتب في كل المحافظات لاستقبال كل الشكاوى، ونسعى الى إقامة دعاوى لدى محاكم العمل في شكل مدني من دون اي مغاميل وذلك عبر محامين متخصصين اعدنا البرنامج".

ورأى أنّ التسبب الموجبة للبرنامج متعددة اعما وقد اعطيت صرف العمّال التي تعارض من بعض اصحاب العدا، الذين يبعدون من عدم قدرة العمال او الموظفين في الدفاع عن حقوقهم عبر تشكيل محاكم لتفتقر، او لشاغلة قضائهم والتي في غالب الاحوال تكون متعاقبة بتعويضاتهم". واعتبر أنّ من شأن هذا

البرنامج ان يردع كل القضايا من هذا النوع، وسندعم في هذا الخصوص مذكرة تفضيلية الى وزارة العمل حول البرنامج واهدافه، على ان يعقد ندوة بالتعاون مع مناهة العمل الدولية لشرح اطر البرنامج واعادته".

وكان الوزير حردان التقى وفداً من اتحاد عمّال الفنادق والطعام ودور الترفيه وموظفيه برئاسة النقيب بشارة شعيا وحضور الامن العام فوزي هاشم. وأوضح شعيا على اثر "ان البحث تناول مشكلات العاملين في قطاع الفنادق والطعام ودور الترفيه من مختلف جوانبها، وخصوصاً في ما يتعلق بالضمان الاجتماعي والمؤسسة الوطنية للاستخدام". معناه تأييد الاتحاد لخطوات التي يقوم بها الوزير حردان لتفعيل مبدئ القضاة".

والتقى حردان وفداً من الاتحاد اللبناني لجمعية الطفل برئاسة فاديا عثمان الاسعد في حضور مستشار الوزير جورج جريج، وكان بحث في السبل الآتية التي لمواجهة مسألة الاطفال ورعاية حقوق الطفل، "خصوصاً ان وزارة العمل تساهم في تشريع القوانين المتعلّقة بهذا الموضوع حرصاً على مستقبل المجتمع".



حرب العمال اللبناني

حرب العمال اللبناني " يطلق برنامجاً لحماية حقوق العمال وكرامتهم

مركز لاستقبال الشكاوي ومتابعتها أمام المحاكم

ميهيم العجم

مارون الخولي

والاقتصادية. وفي هذا الإطار تم تدريس القرار مع وزير البنية الأساسية فارس بوزر بتشكيل لجنة الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، تبادر إلى حملة التوعية وتلقي الشكاوي والاعتراضات في هذا المجال بغية المعالجة وتزويدهم بالمعلومات الصحيحة. وقد وضع لنا البرنامج

نحوه
 وحقوق العمال الخولي " أن البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال محرك تجاه الجمعية جعل الراي العام اللبناني يتخمس ظاهرة انتهاك حقوق العمال وسبلاتها وأطر علاجها. وهذا ما دفعنا إلى تنظيم ندوة عقدت في فندق البريدمان - كورنيش بيروت في 15 أيلول 2004 وحضرها عشرات القضاة والمحامين وخوשים الحكومة لدى محاكم العمل والكثير من القادة القاميين وجامعي فيها تجارب وخبراء الاقتصاد واجتماع وطلابهم والقضاة.

لم ينس البرنامج أن يخصص مساندة عمية وتدعيمية لدعم المنظمات اللبنانية بغية تعزيز مكانتها بحيث تصبح قادرة على حماية عمالها وتوقيع السياسات والخطط الكفيلة بمكافحة الانتهاكات".

معاملة وانتهاكات حقوقهم الأساسية خرق لتقليد علمهم وذلك بالتعاون مع وزارة الخارجية والمغتربين إذ تم الاتفاق مع الوزير السابق جان عبد على إنشاء لجنة حماية حقوق العمال اللبنانيين المعادين معتمداً لتلك اللجنة والشكاوي في هذا المجال بغية معالجتها عبر السبلات القانونية المتبعة في العالم. على أن يكون من واجباتها أيضا وضع وثيقة خاصة بتدعيم اعتبار العمال اللبنانيين المعادين وتحسينهم وفق فئات العمال والصغار والوضع المالي، وأن تعمل على معالجة الشكاوي الواردة من العمال اللبنانيين المعادين، وأن تكون معتمداً وفق التقدير من حالات الانتهاكات المصحح عنها من العمال اللبنانيين المعادين ووضع جدول أعمال من عدد الشكاوي والمساواة، إضافة إلى وضع وثيقة الموقع الإلكتروني على شبكة الانترنت للبرنامج بغية التواصل مع العمال اللبنانيين المعادين ليستطيعوا غيره تسجيل شكاويهم ضمن إطار التعاون مع وزارة الخارجية والمغتربين".

وهي في اياكي عمليا".
 اصبح يهدى من أعمال اصحاب الحق في كل موع في لبنان، قد صمم أيضاً لتأمين الامتثال في اللبنانيين المعادين في قضية حماية حقوقهم في العمل خارج لبنان وفق اتفاقات منظمة العمل الدولية والأمين العمل وخاصة في الجدل التي يطولونها فيها وتشجعهم على الرقابة الفعالة على باحارم حقوقهم في ظل غياب كل تدعيم الدولة بتواضعهم في معظم اسواق العمل خارج لبنان، وخصوصاً ما يتعرض له العمال اللبنانيون من سوء

الاجتهاد وتحقيق ادمانه".
 حقوق العمال والعمال في لبنان".
 يقول الخولي " إن قرار معالجة الانتهاكات لحقوق العمال والعمال من اجلهم من معالم انتصاراتنا في القضية الوطنية، وهو قرار ذو بعد تاريخي واستراتيجي، تكاتفه وهو مسؤولية مشتركة معني بها المجتمع كله، واجرتهما ادارية وقضائية، والمجتمع االعمل من افراد وقبائل، ليس ان العمال هم غالبية المجتمع اللبناني، ويمثلون قاطنا كبيرا منهم في قطاعات المجتمع وليس لانهم اول المستفيدين من مكانة هذه الظاهرة بل لانهم اول ضحاياها والأكبر ضرراً على المواطنين العرب والاقتصاد، لا مستقبل للعمال اذا اضطرت هذه الانتهاكات، ولا سبل لتأجيل المنهجيات التمهيدية التي يواجها العمال في هذه الظاهرة. كتاب "حرف الاقتصاد والاجتماعية".
 ان قضية حقوق العمال ليست مسألة

بمعنى ان قضية حقوق العمال ليست مسألة بل "العمال قضية عمالية تنتمي الى اجرام الحقوق والواجبات في لبنان، والتي تطلقة الحرب في 15

انتهاك حقوق العمال هو تحقر للانسان وانتهاك تكرارته واستغلال افراده، وأي مجتمع يتجاهل حقوق العمال الأساسية هو مجتمع ظالم يتقصه العقالة الاجتماعية.
 هذه العبارة اطلقها "حرب العمال اللبناني" برئاسة النائب مارون الخولي الذي يعمل على مساندة العمال في تحصيل حقوقهم وخصوصاً في حالات الصرف والتصليب ومنعهم بتحويلات غير عادلة من جزر إلى جزر، دفعه على رافة دعوى امام محاكم العمل، وأن هل فإنه انرا ما تصفه، وأنا هفتت، ان ذلك يتحقق بعد حين، بسبب اية في العمل في العداوى واصحاب المتعاقبين. والعمال بعد 50 عاماً على صدور قانوني العمل والعمال الاجتماعي، وعشرات السنين على غياب اي برهنية عمالية - قاطية بناها بها العمال عندما تنتهك حقوقهم الأساسية في العمل، او عندما يحتاج هؤلاء الى القانونين المذكورين.
 ظهرت جموية عمالية - قاطية تلامس حياة حقوق العمال والواجبات في صورة "حرب العمال اللبناني" الذي تأسس سنة 2004 من جموية اتحادات وقبائل عمالية تنتمي الى اجرام الحقوق الأساسية العمال.
 برنامج وطني
 ان قضية حقوق العمال ليست مسألة



مؤسسة الوليد، تؤهل مركز حماية العمال
والصلح تتسلم درعاً تقديرية باسم المؤسسة

١٦

البرق

٦ / أيار / ٢٠٠٥

ياسة

مؤسسة الوليد بن طلال تؤهل المركز الوطني لحماية العمال في لبنان وإلى الصلح تتسلم درعاً تقديرية باسم المؤسسة



الوزيرة ليلي الصلح حمادة مع وفد اتحاد نقابات العمال في لبنان



وتتسلم درع التقدير من مارون الخولي رئيس اتحاد نقابات عمال لبنان

استقبلت نائب رئيس مؤسسة الوليد بن طلال الإنسانية السيدة ليلي الصلح حمادة في مكتبها أمس رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان النقيب مارون الخولي بمناسبة عيد العمال، يرافقه عدد من المحامين ورؤساء الاتحادات ونقابات عمالية وقدموا للمؤسسة درعاً تقديرية كعربون شكر للمؤسسة التي قامت بتأهيل وتجهيز المركز الرئيسي للبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمالات في لبنان حيث أصبح بإمكان كل عامل لبناني تقديم الشكاوى من خلال محامين متطوعين يتابعون قضاياهم أمام محاكم العمل في كل المحافظات من دون تحميله أي تكلفة.

بالمناسبة، كانت كلمة للنقيب الخولي توجه فيها إلى مؤسسة الوليد بن طلال الإنسانية ممثلة بشخص رئيسها الأمير الوليد بن طلال ونائب الرئيس السيدة ليلي الصلح حمادة، أشاد فيها بدور المؤسسة وأمتان العمال في لبنان لجهة إعادة إعمار المدينة الصناعية في البوشرية التي استهدفتها الانفجار، فاستطاعت هذه المبادرة الحفاظ على عمل أكثر ٥٠٠ عائلة لبنانية عاملة كان يمكن أن يكون مصيرها مجهولاً لولا مساعدة مؤسسة الوليد بن طلال.

بدورها تطرقت الصلح مع أعضاء الوفد إلى بعض القضايا العمالية وشكرتهم لمبادرتهم وللدرع التقديرية التي قدموها للمؤسسة، شديدة على التواصل معهم وتوجهت من خلالهم إلى جميع عمال لبنان بالتحية والتقدير بمناسبة عيد العمل.

دعوات لرسم سياسات اجتماعية وتفعيل العمل النقابي إطلاق البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال



(دائل الألفي)

مرأس وعقب عليها د. بشارة الأسمر، اما الجلسة الثانية «هو الدولة وأجرتها» في حماية العمال من الانتهاكات الحاصلة بحقهم». فأرأسها الكاتب فريد الكازن، وتحدث فيها مستشار وزير العمل سمير عون، تلاه تعقيب من النقيب مارون الأسمر.

وأكد الحساح إيجاب تراجع أداء العمل النقابي ومنها: ضعف الميزانية السنوية والافتقار في الجامعات وجنودها لحقوقها المتكافئة المتنامية وفقرتها في الدفاع والحفاظ على حقوق العمال في ظل المستعجلات الاقتصادية والاجتماعية.

وتسمراس الجلسة النائب سمع وعقب عليها عصمت عبد

القطايات، وراى ان النقابات في لبنان عجزت في وقاات معينة لا تحسد عليها، ونحن في مؤسسة فريدريش ايبرث اذ يهتما العمل مع النقابات والقطايات ضمن نشاطات دعم وتوسيع حماية نقابية حققة، تؤكد ان مؤسستنا تركزت في مبادئها في العمل على ترسيخ اسس الديموقراطية، تحقيق العدالة الاجتماعية، ضمان الحريات واحترام حقوق الانسان، اضافة ان دخولنا شركاء في إطلاق البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمالت في لبنان يندرج في صلب مبادئنا واهدافنا..

الدولي

لم التي رئيس حزب العمال مارون الخولي كلمة قال فيها: «ان قرار محكمة قسبة الانتهاكات لحقوق العمال والعمالت في لبنان هو مسؤولية مشتركة بمعنى انها المجتمع، الدولة وأجرتها الادارية والتجارية والمجتمع اجمعى من أفراد ونقابات». وضاف: «ان البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال هو محطة جديدة في مسيرة التماس العمالي والوطني لرئيس هذا الاستقلال التامض لغته كثيرة من اصحاب العمل».

وتابع: «مع الاطلاق مع وزير الخارجية والمغتربين جان عبيد على إنشاء لجنة حماية حقوق العمال اللبنانيين المهاجرين، مهمتها تلقي القضايا والشكاوى في هذا المجال بغية معالجتها عبر المفاوضات

وتنظم حزب العمال اللبناني بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرث ندوة في فندق البريدمان كويبودر اسس، اطلاق خلالها البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمالت في لبنان، بحضور واعمال الاقتصادية ونقابية واجتماعية. بداية الامر رئيس اللجنة الاجتماعية سمير عون كلمة وزير العمل اسعد حربران، مشيراً الى ان ابرز الاسباب لتحقيق العدالة الاجتماعية يتطابق من مغزله الحوار نقابية موحدة الاحكام والتعلقات وثلاثة على العدالة الوطنية بكل ما تحمله مفاهيم الوحدة الوطنية.

وقال ان عمال لبنان مثل سائر الشرائح الاجتماعية يعانون من سوء الأوضاع الاقتصادية والحماية والعشمية، وان القتل على سوق العمل يعانون من ضيق فرص العمل المتاحة امامهم مما يدفعهم الى البطالة أو الهجرة. لقد غابت السياسات الاجتماعية الهادئة ردحا طويلا عن سياسات الحكومات في لبنان لصالح فمفنة الاقتصاد العالمية على ارض مساحات حكومية تعنى بفتح افق سوق العمل والخدمات بكل ما يشمله من افعال لحقوق العمال والعمال اضافة على قاعدة الاحكام والتطوير الاقتصادية ودفع الصناعات اللبنانية التي تشمل المانح الاخير للعدالة والفرص العادل وان الاوان الترويج بحدس والقرار مشروغ وصناعات عمال كافة... واكد عون العمل والاحكام العمالي العام وجمعية الصناعيين بضمارة بحسرة مثقلة العمل الدولية وحقوق وصناعات عمال كافة... واكد عون العمل على ما ورد في وثيقة البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمالت في لبنان، من ان القضاء على الانتهاكات الحاصلة لحقوق العمال لا يمكن ان يتحقق الا بوسائل عديدة من قبلة التفاوض الاقتصادي الاجتماعي.

النقائون

وتحدث عبد العام لوزة العمل القاضي عبر الهاتف عن نزاعات العمل، لافتاً الى انها ليست في حاجة الى محكمة التمييز التي أصبحت غارقة بس ١٥٠٠ ملف لا يجد اصحاب الحق فيها سبيلا التي

ندوة « البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال » عرضت للوضع القانوني والتوصيات مؤجلة

للمعطيات والمؤهلات التي يتصف ويتمتع بها من خلال معالجته لمئات المشاكل التي تعرض عليه ولسعة معرفته واطلاعه على كل هذه المشاكل من خلال الوفود التي يستقبلها يومياً من كل لبنان. وكانت عقدت امس ثلاث جلسات عمل حول «مدى تطبيق التشريعات المهنية والاتفاقيات والتوصيات الدولية الخاصة بحقوق العمال» وترأسها النائب غسان مخببر وحاضر فيها القاضي برنار الشويري كما حضر في الجلسة الثانية التي ترأسها القاضي مارون الخولي، القاضي نبيل صاري عن «حقوق العمال بين محاكم العمل وقانون العمل اللبناني» وعقب عليها المحامي وليم غريب، فيما حضر في الجلسة الثالثة القاضي حبيب مزهر وترأسها القاضي مارون الخولي وعقب عليها المحامي سامي ابو جودة وكانت بعنوان «اجتهادات مجالس العمل التحكيمية ودورها في تدارك الثغرات في قانون العمل».

قبل شخصيات سياسية ورجال اعمال لدعم هذا البرنامج الذي هو بحاجة الى دعم مادي ومعنوي لجهة انه برنامج على مستوى الوطن.

واشار الخولي الى ان رئاسة مجلس الامناء من المتوقع ان تكون للبطريك نصر الله بطرس صفير الذي ابدى كل استعداد نظراً

تكليف ادارة الاحصاء دراسة تطور الاسعار

كلفت اللجنة الفرعية المنبثقة عن لجنة مؤشر الغلاء، والتي اجتمعت امس في مكتب مدير عام وزارة العمل رتيب صليبيا، ادارة الاحصاء المركزي استكمال، وضع الدراسة الاحصائية حول واقع وتأثير تطور الاسعار والاجور للسنوات المنصرمة، على ان تعقد اللجنة اجتماعها المقبل في ٣٠ من الشهر الحالي.

اختتمت امس اعمال الندوة المخصصة لإطلاق البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان بعقد جلسة نقاش ختامية لعدد من المحامين وذلك لوضع مسودة مشروع التوصيات التي ستصدر عن اعمال الندوة تمهيداً للإعلان عنها في مؤتمر صحافي الاسبوع المقبل، اضافة الى اعتماد الصيغة المناسبة للإعلان عن هيئة البرنامج سواء لجهة ان تكون هيئة حزبية او جمعية عمومية او اي صيغة اخرى.

واشار رئيس حزب العمال اللبناني مارون الخولي له اللواء» الى ان الهيئة التأسيسية للبرنامج شكلت من محامين وخبراء قانونيين في المرحلة الاولى على ان تضم لاحقاً خبراء اقتصاديين وماليين ورجال مال وإعلام واقتصاد وممثلين عن هيئات المجتمع المدني والاهلي.

وكشف الخولي انه سيتم تشكيل مجلس الامناء للبرنامج وذلك من

السيد في ٧/٩/٢٠٠٥

ندوة برنامج حماية حقوق العمال تواصل أعمالها

سياسية، واعتبر الشويري «ان البحث عن مدى تطبيق التشريعات المحلية والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق العمال شامل وواسع، خصوصاً في ظل وجود أكثر من جهاز يتناول التفتيش العمالي، ان في العمل او الضمان او لجنة حل الخلافات».

أما فيما تأسس فتحدث عن العواقب التي حالت دون تكريس حقوق العمل وهي: النقص في قانون العمل، عدم احترام متطوق الاتفاقيات الدولية، عدم التقيد بالمراسم الاشتراعية، تقلص دور وزارة العمل، البيئة العمالية، والحد من حرية النقابات.

وترأس الخولي الجلسة الثانية وحاضر فيها القاضي نبيل صاري والمعقب وليم غريب.

ولفت صاري الى «ان الحديث عن حقوق العمال يعني الحديث عن حقوق الناس، وان مجالس العمل التحكيمية هي اقرب الى مجالس التوفيق والصلح منها الى المفهوم الحديث». وطالب باعلان حالة طوارئ لتحديث قانون العمل في ضوء العولمة وسياسة الاسواق المفتوحة. وتحدث في الجلسة الثالثة القاضي حبيب مزهر. كما كانت مداخلة للمحامي سما ابو جودة.

تابعت ندوة «البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان» اعمالها، ويتلها حزب العمال اللبناني بالتعاون مع «مؤسسة فريديريتش ايبيرت»، في فندق الميرديان - كورودور. بحضور رئيس حزب العمال مارون الخولي وعدد من المحامين والنقائين.

ترأس الجلسة الاولى النائب غسان مخببر وكانت بعنوان «مدى تطبيق التشريعات المحلية والاتفاقيات والتوصيات الخاصة بحقوق العمال»، وحاضر فيها القاضي برنار الشويري والمحامي كميل فيناتوس، واعتبر مخببر «ان تطبيق التشريعات والاتفاقيات الدولية غالباً ما يتخلف اليه وعائنه محصور في اطرافنا الجغرافية اللبناني وما يتطابق منها في تشريعاتنا المحلية، ويتروك لبعض الناشطين وبعض المحامين التطرق الى التشريعات الدولية»، وتحدث عن خمس اتفاقيات دولية منها: اثنان عربيان تتناولان تفتيش العمل وتعاون وزارة العمل مع منظمة العمل العربية، و٣ اتفاقيات دولية تتعلق ببيئة العمل وتلوث الهواء ومنع الحوادث الصناعية وغيرها.. وقال ان لبنان أبرم اتفاقيات دولية دخلت حيز التنفيذ، وهناك اتفاقيات تتعلق بالحرية النقابية، لم يبرمها لاسباب

الشَّرق

الثلاثاء 5 تشرين الأول 2004 • العدد 16642

صفيير يطلع من الخولي على برنامج حماية حقوق العمال

اطلع البطريرك الماروني الكاردينال مار نصر الله بطرس صفيير من وفد حزب العمال اللبناني، برئاسة رئيس الحزب مارون الخولي على انطلاق عمل البرنامج لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان. وأكد الخولي ان الهدف الاستراتيجي من هذا البرنامج هو خلق حالة من الردع للانتهاكات الحاصلة في الحقوق الانسانية للعمال.

واستقبل البطريرك صفيير خطار حدثي، فرنسيس الرهينة اللبنانية المارونية في ساحل العاج الاب زياد صقر، فالدكتور انطوان عساف.

ثم استقبل الدكتور عماد الحاج على رأس وفد. ويعد الزيارة وزع مكتب الحاج بياناً أكد فيه ان الواقع الذي يعيشه الشعب اللبناني يقتضي توسيع مساحة الالتقاء والحوار الذي من شأنه ان يعطي مسؤولية لجميع اللبنانيين في ادارة شؤون هذا البلد..

السواء □ السبت ١١/٩/٢٠٠٤م - الموافق ٢٦ رجب ١٤٢٥هـ

حزب العمال اللبناني يطلق البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال في لبنان

يذاع فيها إعلان هيئة البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان. وتناولت الجلسات التي يحاضر فيها حشد من خبراء الاقتصاد والمال والقادة النقابيين، إضافة الى قضية وإعلاميين اقتصاديين لبحث المواضيع الأتية: الأزمة الاقتصادية، الاجتماعية وانعكاساتها على الحقوق الأساسية للعمال، دور الدولة في حماية العمال، التنظيمات النقابية وقدرتها في الحفاظ على حقوق العمال، تطبيق التشريعات المحلية والدولية الخاصة بحقوق العمال، حقوق العمال بين معالم العمل وقانون العمل اللبناني، اجتهادات مجالس العمل التحكيمية ودورها في تدارك الثغرات في قانون العمل.

يطلق حزب العمال اللبناني بالتعاون مع مؤسسة فريديريش ايبيرت البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان وذلك في فندق الميريديان الكومودور- الحمراء نهار الاربعاء الواقع في ١٥ ايلول ٢٠٠٤ الساعة العاشرة صباحاً وسيلقي كلمة الافتتاح وزير العمل أسعد حردان ومدير عام وزارة العدل عمر الناطور وممثل مؤسسة فريديريش ايبيرت سمير فرح ورئيس حزب العمل اللبناني مارون الخولي. هذا ويلى الافتتاح ندوة مخصصة للبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان ستقام نهارى الاربعاء والخميس ١٥ و١٦ ايلول ٢٠٠٤، وتتضمن أعمال الندوة خمس جلسات عمل وجلسة ختامية

تابع موضوع العمالة المصرية حردان اطلع على برنامج حماية حقوق العمال

استقبل وزير العمل اسعد حردان في مكتبه في الوزارة ظهر امس رئيس حزب العمال اللبناني النقيب مارون الخولي على رأس وفد من الحزب، وقال الخولي انه اطلع وزير العمل على تحركه في سبيل اعلان الاهداف الرئيسية للبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان والقائمة على القضاء تدريجياً على الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق العمال والعاملات وتقديم الدعم المباشر والضوري لهم في مواقع العمل، وكذلك دعم التشريعات والاتفاقيات والتوصيات الخاصة بحقوق العمال، وتشجيع الحكومة والعمال واصحاب العمل على الحوار حول موضوع انتهاك حقوق العمال والعمل على اقامة تحالفات تمكن من حل المشاكل المرتبطة بهذا الموضوع.

واوضح الخولي ان الحزب سيبدأ بحملة مستمرة لاطلاع الرأي العام عن طريق وسائل الاعلام وفي مواقع العمل والنقابات على الانعكاسات المباشرة على الضرر الذي يلحق بالتنمية في لبنان بطرق واضحة من جراء انتهاك حقوق العمال والعاملات. وأكد ان تعزيز دور المنظمات النقابية التي هي في الاساس تنظيمات تعنى بحقوق العمال.

وقال: ان الهدف الاستراتيجي الذي ينشده البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات هو خلق حالة من الاستقرار في سوق العمل واعادة التوازن الى المعادلة الاقتصادية. الاجتماعية عبر القضاء تدريجياً عن الانتهاكات التي يتعرض لها العمال والعاملات في لبنان.

المستشار العمالي المصري

ثم استقبل الوزير حردان المستشار العمالي في السفارة المصرية السيد جمال سرور بحضور امين عام الاتحاد العمالي العام سعد الدين حميدي صقر وامين علاقات العمل في الاتحاد بطرس سعادة وجرى البحث في موضوع العمالة المصرية في لبنان والسبل الاييلة الى تنظيمها وفق الاجراءات والقوانين المرعية الاجراء في البلدين، ووفق الاتفاقيات المعقودة بين لبنان ومصر بهذا الشأن.

إطلاق "البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال" الخولي لـ "النهار": هدفنا القضاء على الانتهاكات

كتب هيثم العجم:

الذي تركز اهدافه على الايمان بالعدالة الاجتماعية وتحقيق آمال العمال اللبنانيين في الحصول على حقوقهم كاملة، ولذلك قرر الحزب تخصيص الاولوية في نشاطه وتحركه في مكافحة الانتهاكات الحاصلة في حقوق العمال عبر اطلاقه برنامج حماية حقوق العمال والعمالات ايمانا منه بأن احترام حقوق العمال لا تعتمد على مستوى التنمية الاقتصادية بل تتطلب الارادة السياسية قبل اي شيء آخر.

ولفت الى "أن الاستمرار في تجاهل الأمان الاجتماعي والاقتصادي والفسل في مراعاة معايير العمل يضر بالتنمية ويؤدي الى توسيع رقعة الخلل في العدالة الاجتماعية، إذ ان احترام حقوق الانسان الأساسية في العمل من شأنه مساعدة العمال واصحاب العمل والاقتصاد اللبناني، وهذا ما نرمي الى تحقيقه عبر البرنامج المشار اليه".

وقال الخولي: "سيباشر الحزب عبر البرنامج الوطني استقبال العمال اصحاب الحاجة للاستشارة أو لطلب المعونة القانونية لدعاواهم امام محاكم العمل مباشرة بعد انتهاء الندوة. وفي هذا السياق، اصدرنا كتيبات "نحننا معك" وهي من شأنها ان تعرف على أهداف البرنامج الوطني وسبل الافادة منه والذي يوضح للمعنيين ماهية الأوراق المطلوبة من العامل لتسجيل شكواه وتبنيها من البرنامج مجاناً".

يطلق "حزب العمال اللبناني" بالتعاون مع مؤسسة "فريدريش ايبيرت"، البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعمالات في لبنان، العاشرة قبل ظهر الاربعاء 15 الجاري في فندق ميريديان - كومودور - الحمراء. سيتحدث في حفل الافتتاح وزير العمل أسعد حردان، والمدير العام لوزارة العدل عمر الناطور، وممثل "فريدريش ايبيرت" سمير فرح، ورئيس حزب العمال مارون الخولي. اثر الافتتاح ستوزع 50 الف نسخة من الكتيبات التي تحمل عنوان: "اعرف حقوقك في قانون العمل والضمان الاجتماعي". وقد تم انشاء موقع الكتروني في هذا الخصوص: www.Lebanese-laborparty.org بحيث يستطيع العمال اللبنانيون وخصوصا العاملين في الادارات العامة والخاصة، ان يتعرفوا على حقوقهم ويطلعوا عليها.

وكذلك ستنظم على الاثر ندوة عن البرنامج الوطني المذكور واسباب نشوئه والتطلعات المستقبلية. يستمر حتى 16 الجاري، في حضور عدد من النواب والقضاة والمحامين والمستشارين في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ورؤساء الاتحادات.

وقال الخولي لـ "النهار": "ان احترام الحقوق الأساسية للعمال شرط اساس وضروري بالنسبة الى حزب العمل



إطلاق برنامج حماية حقوق العمال الاربعاء المقبل الخولي: تشكيل هيئة وطنية للإشراف

العريضة التي سينتاولها البرنامج هي ما ذكرته أنفأً لجهة إصدار الكتاب، الدعم المباشر تبني الدعاوى العمالية حتى النهاية مجاناً، الإعلان عن فتح ديبسبات، التعريف بأصول الدعاوى وآلية العمل بها، إضافة إلى كل الإجراءات الواجب تنفيذها لضمان حقوق العمال.

الهيئات الوطنية للبرنامج

ومن سيتولى مستقبلاً تنفيذ هذا البرنامج كشف النقيب الخولي أنه سيتم إطلاق الهيئة الوطنية للبرنامج وهي ستضم قضاة سابقين، محامين، إعلاميين، نقابيين، خبراء اقتصاد وسال، رجال قانون، وسياسيين وحزبيين إضافة إلى تعيين مجلس أمناء لهذا البرنامج وذلك لإدارة والإشراف على البرنامج.

وأشار الخولي إلى أن حزب العمال اللبناني الذي أعد هذا البرنامج سيقوم بتسليمه إلى الهيئة الوطنية لإدارته ومتابعة دعمه والحفاظ على استمراريته.

وختم الخولي بالإشارة إلى أن المركز مفتوح لجميع العمال في لبنان ومهما كانت انتماءاتهم السياسية والحزبية وهو في هذا الخصوص شغاف لأن مصلحة العامل هي الهدف.

هاشم الحجاز

الدعاوى التي يتقدم بها العمال في لبنان إلى البرنامج. ويشدد الخولي على أن كل عامل لديه مشكلة وليس باستطاعته تقديم شكوى ولا يملك المال لتكليف محام فنحن سنقوم بكل هذه المهمة مجاناً ومتابعة الشكوى الخاصة به حتى النهاية وصولاً إلى الحل، وهذا هو دعمنا المباشر له.

وعن آلية قبول الشكاوى والمراكز المخصصة لذلك يشير النقيب الخولي إلى أن الحزب افتتح مركزاً لاستقبال الشكاوى في جبل الديب، بنائية بنك بيروت في الطابقين الأول والثاني وهو سيبدأ باستقبال العمال ابتداء من الأول من تشرين الأول، كما أنه باستطاعة العمال أن يستعلموا عن موقعنا الإلكتروني على شبكة الإنترنت وبذلك يمكن للعمال أن يستفيدوا منه وأخذ جميع المعلومات عن حقوقهم سواء لجهة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو قانون العمل اللبناني.

وأشار النقيب الخولي أنه تم طباعة ١٥٠ ألف كتاب ستوزع مجاناً على العمال في الشركات والنقابات والهيئات الأهلية والمدنية والاجتماعية وهو تحت عنوان «اعرف حقوقك في قانوني العمل والضمان الاجتماعي».

وختم الخولي أن العناوين

بعد اتصالات وتحضيرات جاوزت السنة يطلق حزب العمال اللبناني البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال في لبنان غداً الأربعاء في فندق الميريديان الكومودور - الحمراء عند الساعة العاشرة بحضور وزير العمل اسعد حردان وفاعليات سياسية وحزبية ونقابية وإعلامية.

حدث مهم على الصعيد الوطني والعمالي بشكل خاص وهو يحدث لأول مرة في لبنان وكان يجب أن يكون منذ سنوات عديدة والمهم هو الإعلان عنه في هذا الوقت بالذات نظراً لما يتعرض له العامل والموظف في الشركات والمؤسسات الصناعية والمصارف وغيرها من صرف كفي في وتعسفي ودون سبب مقنع إلا بسبب الأوضاع الاقتصادية المتردية وغلاء الأسعار والمنافسة كما يقال.

فمهما تعددت الأسباب ومهما كثرت الاجتهادات والتعليقات وخلافه يبقى العامل والموظف هو الضحية وتبقى حقوقه ضائعة ولا أحد يطالب بها وجاء هذا البرنامج ليسد هذه الحلقة المفقودة من الواجبات المفروضة على الحركة النقابية.

يقول رئيس حزب العمال اللبناني سارون الخولي لـ «اللواء» عن الخطوط العريضة لهذا البرنامج أنه لتقديم الدعم والمشورة القانونية لكل

الفهرس

5 مقدمة
7 الجلسة الافتتاحية
9 كلمة مدير عام وزارة العدل الرئيس القاضي عمر الناطور
12 كلمة فادي عبود رئيس جمعية الصناعيين اللبنانيين
16 كلمة ممثل مؤسسة فريدريش إبيرت سمير فرح
19 كلمة رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان النقيب مارون الخولي
 الجلسة الأولى:
25 عقد العمل الفردي: مميزاته وعناصره
	الرئيسة القاضية أرلت جريصاتي
 الجلسة الثانية:
57 الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد المدة
	الرئيس القاضي محمد الشخبي
 الجلسة الثالثة:
63 فصل نزاعات العمل الفردية
	الرئيسة القاضية أرلت جريصاتي
 الجلسة الرابعة:
105 علاقات العمل الجماعية
	الرئيس القاضي محمد الشخبي

الجلسة الخامسة:

- 121 صياغة الأحكام والأسباب التمييزية
الرئيسة القاضية أرلت جريصاتي

الجلسة السادسة:

- 143 الإجازات وساعات العمل الإضافية
الرئيس القاضي محمد الشخبي

الجلسة السابعة:

- 163 صياغة وإعلان التوصيات: إعلان إنشاء الهيئة الوطنية لتعديل قانون العمل
165 بيان بالتوصيات التي انتهت إليها أعمال «ندوة قضايا العمل في لبنان»
167 صور ومقتطفات صحفية - ندوة 19 - 20 أيلول 2007
ملحق عن أعمال ندوة البرنامج الوطني
177 لحماية العمال والعاملات في لبنان
181 وثيقة البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان
الرئيس مارون الخولي

الحقوق العمالية التي يستهدف حمايتها

- 183 البرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات
185 الأهداف الرئيسية للبرنامج الوطني لحماية حقوق العمال والعاملات في لبنان
187 صور ومقتطفات صحفية - ندوة 15 - 16 /أيلول 2004

