

قانون العمل

(دراسة مقارنة)



القاضي حسين عبد اللطيف محمد راج

عضو المجلس الدستوري
أستاذ محاضر في كلية الحقوق بجامعة بيروت العربية
قاضي في منصب الشرف - رئيس ديوان المحاسبة سابقاً

مشرقات الطبعة العربية



مرکز تحقیقات کتاب و اسناد

قانون العمل
(دراسة مقارنة)



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

قانون العمل

(دراسة مقارنة)



مركز تحقيقات كميوتري علوم اسلامي

القاضي حسين عبد اللطيف محمد راج

عضو المجلس التشريعي
أستاذ محاضر في طية الحقوق، جامعة بيروت العربية
قاضي في منصب الشرف - رئيس ديوان المحاسبة سابقاً

جمعية اموال

مركز تحقيقات كميوتري علوم اسلامي

٥٣١٣٨

ش - اموال

منشورات الجبلي الحقوقية

منشورات الحلبي الحقوقية

AL - HALABI
LEGAL PUBLICATIONS

جميع الحقوق محفوظة

الطبعة الأولى

© 2009

All rights reserved

لا يجوز نسخ أو استعمال أي جزء من هذا الكتاب في أي شكل من الأشكال أو بآية وسيلة من الوسائل - سواء التصويرية أم الإلكترونية أم الميكانيكية، بما في ذلك النسخ الفوتوغرافي والتسجيل على أشرطة أو سواها وحفظ المعلومات واسترجاعها - دون إذن خطي من الناشر.

إن جميع ما ورد في هذا الكتاب من أبحاث فقهية وآراء وتعليقات وقرارات قضائية وعلاماتها، هي من عمل المؤلف ويتحمل وحده مسؤوليتها ولا يتحمل الناشر أية مسؤولية لهذه الجهة. كما أن الناشر غير مسؤول عن الأخطاء المادية التي قد ترد في هذا المؤلف ولا عن الآراء المقدمة في هذا الإطار.

All rights reserved ©

AL - HALABI Legal Publications

No part of this publication may be translated, reproduced, distributed in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

ISBN 978-9953-524-53-5



9 789953 524535

منشورات الحلبي الحقوقية

فرع أول:

بناية الزين - شارع القنطاري

مقابل السفارة الهندية

هاتف: 364561 (+961-1)

هاتف خليوي: 640821 - 640544 (+961-3)

فرع ثان:

سويديكو سكوير

هاتف: 612832 (+961-1)

فاكس: 612633 (+961-1)

ص.ب. 11/0475 بيروت - لبنان

E - mail elhalabi@terra.net.lb

www.halablawbooks.com

الإهداء

إلى رُوحَي أبي وأمي

الباقيَيْن في قلبي وخاطري

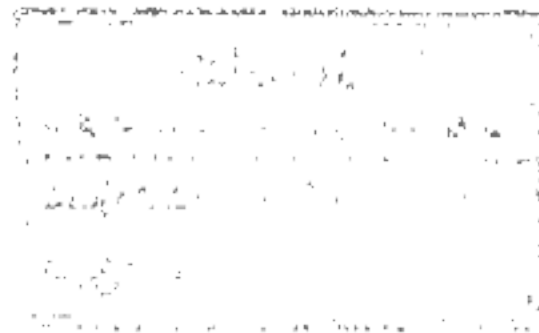
نَبْضَ حُبٍّ ووفاء

مرکز تحقیق و ترویج علوم و معارف اسلامی

کتابخانه
مرکز تحقیق و ترویج علوم و معارف اسلامی
شماره ثبت: ۳۶۷۱۰
تاریخ ثبت:



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

سورة التوبة [الآية ١٠٥]

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ﴾

سورة [الأنعام: [الآية ١٣٢]

«صدق الله العلي العظيم»



مركز تحقيقات کتب و علوم اسلامی

قال رسول الله ﷺ :
«العمل عبادة».

وقال :
«إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه».

وقال :
«أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه».

صدق رسول الله ﷺ .

بيان الرموز

ن.ق.	النشرة القضائية - وزارة العدل - بيروت
العدل	مجلة العدل - مجلة نقابة المحامين - بيروت
م.ع.ت.	مجلس العمل التحكيمي
سوبرة وبشير	مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان جمع وتنسيق توفيق سوبرة وحسن بشر ١٩٧٠.
نبيلة زين	قضايا العمل - مجموعة اجتهادات في نزاعات العمل الفردية والجماعية - جمعها ونسقتها المحامية نبيلة زين.
أبو ناضر وبشير	مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان - جمع وتنسيق جورج أبو ناضر وحسن بشير - بيروت ١٩٧١.
غانم وبشير	مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان جمع وتنسيق نمر غانم وحسن بشير - بيروت ١٩٧٢.
غانم وأبو ناضر	مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان جمع وتنسيق نمر غانم وجورج أبو ناضر - بيروت ١٩٧٣ - ١٩٧٤.
حاتم	مجموعة اجتهادات صادرة عن المحامي شاهين حاتم (سابقاً) والمحامي شبيب قرطباوي (حالياً).
شورى	قرار مجلس شورى الدولة.
تميز لبناني	قرار محكمة التمييز اللبنانية.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

ترجمة بعض التعابير الواردة في الكتاب

Salarié.	أجير.
Salarié provisoire.	أجير مؤقت.
Salarié journalier.	أجير مياوم.
Apprenti.	متدرب.
Travail de bureau.	عمل مكتبي.
Travail manuel.	عمل يدوي.
Maître de l'entreprise - Employeur.	رب العمل أو صاحب العمل.
Contrat de travail.	عقد عمل.
Contrat collectif de travail.	عقد عمل جماعي.
Contrat d'apprentissage.	عقد التدريب.
Contrat à durée déterminée.	عقد محدد المدة.
Contrat à durée indéterminée.	عقد غير محدد المدة.
Salaire.	أجر.
Salaire minimum.	حد أدنى للأجور.
Salaire minimum officiel.	حد أدنى رسمي للأجور.
Salaire mensuel.	أجر شهري.

Salaire hebdomadaire.	أجر أسبوعي.
Salaire journalier.	أجر يومي.
Salaire de base.	أجر أساسي.
Permis de travail.	إجازة عمل.
Salariés étrangers.	أجراء أجانب.
Congé de maladie.	إجازة مرضية.
Congé annuel.	إجازة سنوية.
Congé des couches.	إجازة ولادة.
Allocations familiales.	تعويضات عائلية.
indemnité de licenciement.	تعويض الصرف من الخدمة.
indemnité de vie chère.	تعويض غلاء المعيشة.
accidents de travail.	طوارئ العمل.
conflit collectif.	خلاف جماعي أو نزاع جماعي.
médiation.	وساطة.
médiateur.	وسيط.
licenciement.	صرف من الخدمة.
repos hebdomadaire.	راحة أسبوعية.
periode d'essai.	فترة التجربة.
résiliation du contrat de travail.	فسخ عقد العمل.
résiliation unilatérale.	فسخ بإرادة مفردة.
commission d'arbitrage.	لجنة تحكيم.
incapacité.	فقدان الأهلية.
conseil arbitral du travail.	مجلس العمل التحكيمي.
syndicat.	نقابة.

règlement intérieur du travail.

نظام داخلي للعمل .

statut du personnel.

نظام للأجراء .

comité du syndicat.

مجلس النقابة .

مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي .

Commissaire du gouvernement auprès du conseil d'arbitrage.

Le président du conseil d'arbitrage.

رئيس مجلس العمل التحكيمي .

Les deux membres du conseil d'arbitrage.

عضوا مجلس العمل التحكيمي .

Constitution du conseil d'arbitrage.

تأليف مجلس العمل التحكيمي .

représentant des employeurs.

ممثّل عن أرباب العمل .

représentant des salariés.

ممثّل عن الأجراء .



مركز تحقيقات كميوتير علوم و صدى



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

تقديم الطبعة الثالثة

بعد نفاذ الطبعة الثانية من هذا الكتاب كان لا بد من إخراجه في طبعة
ثالثة نتابع فيها ما استحدث من نصوص التشريع، وما تبعه من إتجاهات
جديدة في الفقه والاجتهاد، فنفضّل ما تدعو الحاجة إلى تفصيله من
موضوعات البحث، ونضيف إليها ما يقتضيه حسن المتابعة من فقرات
جديدة.

فقد أبرم لبنان في السنوات القريبة التي سبقت صدور هذه الطبعة عدداً
من إتفاقيات العمل الدولية والعربية، المتعلقة بتحسين شروط عمل الأحداث
والنساء، وبتأهيل وتشغيل المعوقين، ثم بمستويات العمل وما تقتضيه من
إهتمام برعاية العمال ومعاونتهم على سد حاجاتهم، والمساهمة في النهوض
بأحوالهم. كما أصدر عدداً من التشريعات التي سعى بواسطتها إلى وضع
أحكام الاتفاقيات المذكورة موضع التنفيذ، كالقانون المتعلق بتعديل المادة
٢٣ من قانون العمل المتعلقة باستخدام الأحداث، والقانون المتعلق بتعديل
المواد ٢٦ و ٢٨ و ٢٩ و ٥٢، المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، والقانون رقم
٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، ومنها
الحق بالعمل والتوظيف وبالتقديرات الاجتماعية.

وكان من الطبيعي أن يواكب هذا التطور في التشريع تطور مقابل في
الفقه والاجتهاد.

لذلك كان من واجبي - وأنا أقوم بتدريس قانون العمل في كلية الحقوق - أن أتابع في هذه الطبعة الجديدة التشريعات المستحدثة، والاتجاهات المستجدة في الفقه والقضاء، لكي تلبي الحاجة إلى المعرفة بالتشريع القائم، وبالاتجاهات القضائية والآراء الفقهية الحديثة.

وإني إذ أرجو أن أكون قد حققت هدفي، وبلغت مقصدي لأشكر الله سبحانه وتعالى على كريم عونه، إنه نعم المولى ونعم النصير.

المؤلف



مركز تحقيقات كميّة وعلوم إسلاميّة

تمهيد

يحتل العمل مكانة بارزة في حياة الفرد والجماعة على السواء. فبالإضافة إلى كونه المصدر الوحيد أو المصدر الأساس لمعيشة الغالبية العظمى من الناس، يعتبر المحرك الأول لعملية البناء والتطوير، وتحقيق التقدم والرخاء.

فمنذ وجد الإنسان على سطح الأرض، وهو يدرك حقيقة الصراع بين قوى الحياة الكامنة فيه، وقوى الفناء المحيطة به. ويدرك أن إنتصار قوى الحياة رهين بالسيطرة على الوسيط الذي يعيش فيه، وإستخلاص مطالب الحياة منه، عن طريق العمل الدائب. ولذلك كان العمل هو سلاح الإنسان لحفظ وجوده، وإعمار الأرض من حوله.

وقد ظهر العمل في صورتين رئيسيتين: عمل مستقل (travail indépendant) لا يخضع الإنسان في أدائه لسلطة الغير؛ وعمل تابع (travail subordonné ou dépendant) يخضع الإنسان في أدائه لسلطة وإشراف من يتم العمل لحسابه.

وإذا كان العمل المستقل قد وقر لأصحابه حداً معيناً من الأمان الاقتصادي والاجتماعي، فإن العمل التابع كان مجالاً رحباً لاستغلال الطبقة العاملة، خاصة في ظل الثورة الصناعية، وما واكبها من مبادئ الحرية الاقتصادية والقانونية، حيث اختل التوازن في العلاقة بين العامل ورب

العمل، وإنحصر دور العامل في مجرد الإذعان لشروط رب العمل، «فكان الأجر ضئيلاً في قدره، والعمل طويلاً في مدته، وقاس في ظروف أدائه».

وهكذا ساءت حال الطبقة العاملة، وأدى شعور العمال بالظلم، إلى تفجير الصراع بينهم وبين أصحاب العمل، خاصة بعد أن نجح العمال في توحيد صفوفهم، والتكتل للدفاع عن مصالحهم.

وكان ذلك إيذاناً بظهور النقابات التي كان لها دور هام في تحسين أحوال العمال ومنحهم مزيداً من الحقوق.

وتدخل المشرع، في مختلف الدول، لحماية العمال، تحت تأثير الأفكار الاجتماعية التي دعت إلى مثل هذا التدخل، من جهة، وتحت ضغط الطبقة العاملة التي صارت بعد الأخذ بنظام الانتخاب العام، قوة سياسية هائلة، من جهة أخرى.

وصدرت نتيجة لذلك سلسلة طويلة من التشريعات، تناولت تنظيم علاقات العمل الفردية، وعلاقات العمل الجماعية، والمنازعات العمالية، حماية لمصلحة العمال، ومصلحة الجماعة، وهذه التشريعات هي التي كونت من بعد قانون العمل.

وفي دراستنا لقانون العمل، سنعرض لهذه الموضوعات جميعها. ولكن قبل ذلك، يقتضي الوقوف على بعض المبادئ العامة التي تشكل المدخل إلى قانون العمل.

ولذلك سنقسم البحث إلى أربعة أقسام وفقاً لما يلي:

القسم الأول: المبادئ العامة في قانون العمل.

القسم الثاني: علاقات العمل الفردية.

القسم الثالث: علاقات العمل الجماعية.

القسم الرابع: قضاء العمل.

القسم الأول

المبادئ العامة في قانون العمل
أو المدخل إلى قانون العمل



مركز تحقيقات كميّات علوم إسلاميّة



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

باب تمهيدى

١ - تمهيد وتقسيم:

ينبغي قبل البدء في دراسة قانون العمل أن نقف على بعض المسائل التي تشكل المدخل لدراسة هذا القانون، فنعرض لتعريفه، وأهميته، وتطوره، ومصادره، وخصائصه، ومكانه بين فروع القانون، ونطاق تطبيقه. ولذلك نقسم البحث في مبادئ قانون العمل إلى فصول ستة كالآتي:

الفصل الأول: التعريف بقانون العمل وأهميته

الفصل الثاني: التطور التاريخي لقانون العمل

الفصل الثالث: مصادر قانون العمل

الفصل الرابع: خصائص قانون العمل

الفصل الخامس: موقع قانون العمل بين مختلف فروع القانون

الفصل السادس: نطاق تطبيق قانون العمل



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الأول

التعريف بقانون العمل وأهميته

ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي :

المبحث الأول : التعريف بقانون العمل

المبحث الثاني : أهمية قانون العمل

المبحث الأول

التعريف بقانون العمل^(١)

٢ - يرمي التعريف بقانون العمل إلى بيان مدلوله ومضمونه، ومن ثم

(١) أطلق على هذا الفرع من فروع القانون عند ظهوره اسم «التشريع الصناعي» *Législation industrielle*. وقد يكون سبب هذه التسمية أن الاهتمام بوضع قانون خاص للعمل، كان نتيجة لقيام الصناعات الحديثة ونهضتها. ولذلك كان عمال الصناعة هم أول من حصل على بعض أوجه الحماية. ولكن هذه التسمية لم تكن دقيقة، لأنه قد يفهم أن هذا القانون خاص بالقواعد التي تحكم شؤون الصناعة وما يتبعها من قواعد تتصل بمراقبة الانتاج وتنظيم المنافسة الصناعية وحماية العلامات التجارية وبراءات الاختراع، وهذه القواعد بعيدة عن نطاق قانون العمل الذي يحكم العمل التابع وحده ولا يحكم شؤون الصناعة.

يضاف إلى ذلك أن هذه التسمية تقصر مضمون هذا القانون على العمل الصناعي وحده، في حين أنه يشمل بالإضافة إلى العمل في الصناعة، العمل في الزراعة والعمل في المتاجر والمكاتب.

إلى تحديد العلاقات التي تخضع لحكمه . وإذا كان الفقه لم يجمع على تعريف واحد لقانون العمل ، إلا أنه بالاستناد إلى ظروف نشوئه ، والهدف منه ، يمكن تعريفه بأنه «مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (هم العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين (هم أصحاب العمل) وتحت سلطتهم وإشرافهم ، مقابل أجر»^(١).

= ولذلك أطلق البعض على هذا القانون اسم «القانون العمالي» أو «قانون العمال» Droit ouvrier ، ولكن هذه التسمية لا تنجو بدورها من النقد ، لأنها تحمل على الظن أن قانون العمل يقتصر على العمال فقط ، بينما هو في تنظيمه لعلاقات العمل التابع ، يتوجه بالخطاب إلى العمال وأصحاب العمل معاً باعتبارهما طرفي هذه العلاقات ، ويضع القواعد اللازمة للتوفيق بين مصالحهما المتعارضة ، مما لا يتفق مع نسبته إلى العمال وحدهم .

وحاول بعض الفقهاء أن يطلقوا على هذا الفرع من فروع القانون اسم «التشريع الاجتماعي» Droit social . ولكن هذه التسمية وإن كان من شأنها أن تبرز الدور الاجتماعي الهام الذي يقوم به هذا القانون في إرساء دعائم السلم الاجتماعي على صعيد العلاقات بين العمال وأصحاب العمل ، والتي تعتبر من «المشاكل الاجتماعية» الكبرى ، وأكثرها تهديداً ل تماسك الجماعة» إلا أنها تقتصر على التحديد ، لأنها لا توضح الموضوع الحقيقي لهذا القانون ، وهو «العمل التابع» . هذا فضلاً عن أن وصف الاجتماعي الذي تطلقه عليه يمكن أن يطلق على كل قانون ينظم بعض وجوه النشاط الاجتماعي .

لذلك عدل الفقه عن هذه التسميات جميعها ، واتجه إلى الأخذ باسم «تشريع العمل» إلا أن هذه التسمية ، وإن كانت أفضل من سابقتها ، من حيث إنصراف مدلولها إلى العمل ، إلا أنها كانت قاصرة أيضاً عن الإحاطة بجميع المصادر القانونية التي تحكم علاقات العمل ، «لأنها تركز على التشريع وحده ، بينما هناك مصادر أخرى غير التشريع تحكم علاقات العمل كذلك» .

ولهذا اتجه الرأي في النهاية إلى تسمية هذا الفرع من فروع القانون باسم «قانون العمل» . وهذه التسمية هي التي استقر عليها في النهاية جمهور الفقهاء والمشرعين ، ومنهم المشرع اللبناني ، رغم أن كلمة «عمل» الواردة فيها جاءت مطلقة ، بينما المقصود بها هو العمل التابع وحده ، إذ ليس كل عمل إنساني يخضع لقانون العمل .

(١) قال بهذا التعريف الدكتور جلال العدوي في «قانون العمل - القواعد العامة - القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام ، ١٩٦٨ ، ص ١٣ و ١٤ . وقال بمثله أيضاً :

ويستخلص من هذا التعريف ما يلي :

أولاً - إن قانون العمل - وخلافاً لما يبدو من ظاهر إصطلاحه - لا يحكم العمل الإنساني على اختلاف أنواعه بل يقتصر على نوع واحد منه ،

Brigitte Hess-Fallon et Anne- Marie Simon, Droit du travail, 13^e edition 2001, P.1. =

حيث قال :

«le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et leurs salariés, à l'occasion de leur travail».

وبمثل قال كذلك : Rivero et Savatier, Droit du travail, 1956, P.4;

ويمتاز هذا التعريف بأنه لا يقصر قانون العمل على العلاقات الفردية التي تمثل في عقد العمل الفردي، بل يشمل كذلك العلاقات الجماعية، سواء ما قام منها بين العمال أنفسهم، كما هو الشأن في النقابات، أو بينهم وبين أصحاب الأعمال، كما هو الشأن في عقد العمل الجماعي أو المشترك. (أنظر الدكتور حسن كيره، أصول قانون العمل - عقد العمل - ص ٢١).

ويمتاز كذلك بأنه يشترط أن يكون العمل لحساب أصحاب العمل الخاص، مستبعداً بذلك من نطاق قانون العمل، العمل العام الذي يتم لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة بوصفها هذا، وأن يكون العمل مأجوراً، مستبعداً بذلك العمل التبرعي أو المجاني.

ويعرف الدكتور حسن كيره قانون العمل بأنه «القانون الذي يحكم الروابط القانونية الخاصة والمتعلقة بالعمل الذي يقوم به أشخاص مقابل أجر لحساب أشخاص آخرين وتحت توجيههم وسلطتهم أو إشرافهم ورقابتهم». ولا يختلف هذا التعريف عن التعريف الذي قلنا به من حيث النتيجة إلا في أنه يحدد المقصود بعنصر التبعية. (أنظر مع ذلك : د. جلال العدوي، المرجع السابق، ص ١٤، هامش «١»).

ويعرف البعض قانون العمل بأنه «مجموعة القواعد التي تحكم إستغلال العمل الإنساني في النظام الرأسمالي، وكفاح العمال ضد هذا الاستغلال، وما يفرضه عليه من قيود». (Lyon- Caen, Manuel de droit du travail, 1955, N°21, P. 19-20).

ويؤخذ على هذا التعريف أنه يربط بين قانون العمل والنظام الرأسمالي واستغلال العامل. وهذا الربط لا يبدو في محله. فالعمل التابع ليس قاصراً على المجتمعات الرأسمالية ولا يصاحبه إستغلال بالضرورة. فظاهرة الخضوع أو التبعية القانونية نصادفها في المجتمعات الاشتراكية كما في المجتمعات الرأسمالية، «والحاجة إلى حماية العمال ممن يملكون عليهم سلطة التوجيه والإشراف في العمل، توجد في كل الأنظمة، =

هو العمل التابع^(١) Travail subordonné أي العمل الذي يخضع من يقوم به لسلطة وإشراف من يتم العمل لحسابه. ويعود السبب في ذلك إلى أن قانون العمل يهدف أساساً إلى منع استغلال الإنسان للإنسان^(٢). وهذا الاستغلال لا يتحقق إلا في نطاق العمل التابع، ذلك لأن العلاقة التي تربط العامل برب عمله ليست علاقة عادية ذات طبيعة تبادلية، بل هي علاقة تبعية يخضع فيها

= رأسمالية كانت أو اشتراكية. فمن المغالاة إذن اعتبار قانون العمل ملازماً لظروف العمل في النظام الرأسمالي وحده، بل هو ملازم في الحقيقة لكل مراكز التبعية في تنفيذ العمل. (انظر الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٢٠، هامش ٣، و Rivero et Savatier. op. cit. P.4) وانظر كذلك في إنتقاد هذا التعريف: الدكتور أكشم الخولي، دروس في قانون العمل، ١٩٥٧، ص ٨ و ٩. وقد أشار إلى هذين المرجعين الدكتور حسن كيره في نفس المرجع والمكان. وانظر في نقد هذا التعريف أيضاً الدكتور جلال العدوي، المرجع السابق، ص ١٥، تمة هامش الصفحة ١٤.

(١) جرى الفقه على تقسيم العمل إلى نوعين رئيسيين: عمل تابع يخضع الإنسان في أدائه لسلطة وإشراف شخص آخر هو صاحب العمل؛ وعمل مستقل لا يخضع الإنسان في أدائه لمثل تلك السلطة وذلك للإشراف، ثم قصر تطبيق قانون العمل على العمل التابع وحده. وفي هذا المعنى يقول:

J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud: le droit du travail ne régit, pour l'essentiel, que celui de la personne travaillant pour le compte et sous l'autorité d'autrui il ne concerne pas le travail personnel de celui qui Œuvre pour son propre compte ou travailleur indépendant, (commerçant, artisan, agriculteur exploitant...)

(٢) د. محمد لبيب شنب في شرحه لقانون العمل اللبناني، ص ١٠، حيث يرى أن منع إستغلال الإنسان للإنسان يتحقق بما يأتي:

- ١ - كفالة العمل لكل قادر عليه وراغب فيه.
- ٢ - ضمان حرية كل فرد في إختيار العمل الذي يتفق مع مواهبه وقدراته ورغباته في الحدود التي لا يتعارض فيها ذلك مع مصلحة المجتمع.
- ٣ - مكافأة العامل حسب كمية ونوع عمله، مع ضمان حد أدنى للأجور يكفي لتحقيق مستوى لائق لمعيشة العامل وأسرته. وبعبارة أخرى الجمع بين مبدأي: «لكل حسب عمله» و«لكل حسب حاجته».
- ٤ - ضمان أجر مساو للعمل المتكافئ.
- ٥ - توفير ظروف للعمل يتحقق معها أكبر قدر ممكن من الإنتاج وأحسنه.

العامل لسلطة رب العمل ويتعرض لجزاءاته، وهذا ما يجعله عرضةً للاستغلال ويرر إخضاعه لقانون العمل.

أما من يقوم بعمل مستقل، فلا يخضع لقانون العمل، لأنه في قيامه بعمله لا يخضع لسلطة أو إشراف شخص آخر، ولا يحتمل بالتالي أن يتعرض لمثل ذلك الاستغلال^(١).

فالتبعية إذن هي معيار التفرقة بين العمل التابع والعمل المستقل. وهي المعيار الذي يحدد اختصاص أو ولاية قانون العمل ونطاق تطبيقه وتتمثل هذه التبعية في خضوع من يقوم بالعمل لسلطة وإشراف وتوجيه من يتم العمل لحسابه، ويطلق عليها اسم «التبعية القانونية» تمييزاً لها عن التبعية الاقتصادية

(١) يضاف إلى ذلك أن مركز من يقوم بعمل مستقل يختلف عن مركز من يقوم بعمل تابع، لذلك لا يجوز إخضاعهما لقواعد واحدة، بل لابد من تخصيص كل منهما بقواعد خاصة تتفق مع طبيعة العمل الذي يقوم به.

فالتبيب مثلاً لا يخضع في عمله لسلطة أو توجيه المريض، بل يستقل في تقدير وتنفيذ ما يرى من وسائل العلاج. وكذلك المحامي يتولى القضية التي يوكل فيها، طبقاً لاجتهاده الشخصي، دون أن يخضع في ذلك لسلطة أو توجيه أو إشراف الموكل.

وعدم خضوع كل من الطبيب والمحامي لسلطة وإشراف أو توجيه من يقوم بالعمل لحسابه، يجعله مستقلاً تجاه هذا الأخير، ويجعل من عمله عملاً مستقلاً.

وعلى خلاف ذلك فالعامل في المصنع أو في المتجر أو في الحقل، يقوم بعمله تحت سلطة وإشراف وتوجيه صاحب العمل، مما يوجد في مركز تابع أو خاضع لهذا الأخير، يختلف عن مركز الطبيب أو المحامي.

وهذا الاختلاف بين مركز من يقوم بعمل مستقل، ومركز من يقوم بعمل تابع، يستتبع لا بل يحتم اختلافاً في الأحكام التي يخضع لها كل منهما.

لذلك أخضع المشرع العمل المستقل إلى ما تضمنه قانون الموجبات والعقود من قواعد عامة تنظم العقد والموجب بوجه عام، ومن قواعد خاصة تتعلق بالعقود التي ترد على العمل الخاص المستقل وهي عقود المقاولة والوكالة والوديعة والحراسة، بينما أخضع العمل التابع لقانون العمل.

(أنظر في شأن هذه المسألة: الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ١٨).

التي تتمثل في إعتقاد العامل في معيشتة على الأجر الذي يحصل عليه من رب العمل. وإذا كانت التبعية القانونية تستتبع في كثير من الحالات تبعية إقتصادية، فإن ذلك ليس بالأمر المحتوم أو المطرد. فقد تتحقق التبعية القانونية وتتخلف التبعية الإقتصادية إذا كان أجر العامل لا يشكل مورد رزقه الوحيد أو الأساسي، وعلى العكس من ذلك، فقد تتحقق التبعية الإقتصادية وتتخلف التبعية القانونية، وذلك عندما يعتمد الأجير في معيشتة على ما يحصل عليه من أجر، ولا يخضع في قيامه بعمله لسلطة وإشراف صاحب العمل. وفي جميع الحالات تبقى العبرة في تحديد طبيعة العمل، وتحديد القانون الواجب التطبيق، في التبعية القانونية. فحيثما توافرت كان العمل تابعاً، وخاضعاً لقانون العمل، ولو كان القائم به غير تابع لصاحب العمل تبعية إقتصادية، وحيثما تخلفت كان العمل مستقلاً وغير خاضع لقانون العمل، ولو كان القائم به في مركز التابع إقتصادياً لصاحب العمل.

ثانياً - إن العمل التابع الذي يحكمه قانون العمل هو العمل التابع المأجور وحده، فيخرج عن نطاق قانون العمل إذن العمل المجاني أو التبرعي. وهذا ما تشير إليه المادة الثانية من قانون العمل في معرض تعريفها للأجير الذي يخضع لأحكام هذا القانون، حيث تقول إن «الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة (أي المادة الأولى)^(١)، بموجب إتفاق فردي أو إجمالي، خطياً كان أم شفهيًا»^(٢).

(١) جاء في المادة الأولى من قانون العمل ما يلي: «رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح».

(٢) وقد شددت على وجوب توافر الأجر كشرط لاعتبار العقد عقد إجارة عمل المادتان ٦٢٤ و ٦٣٠ من قانون الموجبات. فالمادة ٦٢٤ تعرف عقد إجارة العمل أو الخدمة بأنه =

ثالثاً - يحكم قانون العمل العلاقات المتعلقة بالعمل التابع للمأجور التي تنشأ بين الأشخاص العاديين. أما العمل التابع للمأجور المؤدي لحساب الدولة وغيرها من أشخاص القانون العام، فيخرج عن نطاق قانون العمل ليدخل في نطاق القانون الإداري ويحكم بنظام الموظفين^(١) أو بنظام الأجراء^(٢). وهذا ما نصت عليه صراحة المادة ٤/٧ من قانون العمل بقولها: «يستثنى من أحكام هذا القانون... الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم نظام خاص»^(٣).

«... عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر، وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه إليه». والمادة ٦٣٠ تقول: «يجب أن يكون البذل (في عقد إجارة العمل أو الخدمة) معيناً أو قابلاً للتعيين».

(١) الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩. ويقصد بالموظف أو الموظفين في مفهوم هذا النظام الشخص أو الأشخاص الذين يعملون في خدمة الدولة ولحسابها. (انظر بشأن تعريف الموظف العام: الدكتور إبراهيم شبحا، القانون الإداري ١٩٩٤، ص ١٥ و ١٦ - وبموجب المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩ الخاص بنظام الموظفين، يقسم الموظفون إلى موظفين دائمين وموظفين مؤقتين:

١ - الموظف الدائم من ولي عملاً دائماً في وظيفة ملحوظة في أحد الملاكات التي يحددها القانون سواء خضع لشرعة التقاعد أم لم يخضع.
٢ - الموظف المؤقت من ولي وظيفة أنشئت لمدة معينة أو لعمل عارض.

(٢) يعتبر أجيراً كل شخص في خدمة الدولة لا ينتسب إلى فئة الموظفين الدائمين أو المؤقتين المنصوص عليهم في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة الأولى من نظام الموظفين رقم ١١٢ تاريخ ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩ (الفقرة الرابعة من المادة الأولى من نظام الموظفين).

(٣) وقد صدر هذا النظام بالفعل بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٠/٢/١٩٦١، ثم ألغي واستبدل بنظام آخر صدر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ٣/١١/١٩٩٤ ويعرف هذا النظام باسم «نظام الأجراء».

ويتضح من هذا النص أن الموظفين والمستخدمين والأجراء المشار إليهم فيه لا يخضعون لقانون العمل رغم عنصر التبعية في علاقتهم بالإدارات أو الهيئات العامة التي يعملون لحسابها^(١)، لأنهم، في الأصل، يخضعون لأحكام القانون الإداري. فالموظفون يخضعون لنظام الموظفين^(٢)، أما المستخدمون والأجراء فيخضعون لنظام خاص يعرف بنظام الأجراء^(٣)، وذلك لتعلق العمل الذي يقومون به بالسلطة الإدارية والمرافق العامة.

ولكن خروج علاقات العمل التابع المؤدى لحساب الدولة والأشخاص الاعتبارية العامة من نطاق قانون العمل ليس بالأمر المطلق، بل يمكن أن ترد عليه إستثناءات من شأنها إخضاع بعض هذه العلاقات في أحوال معينة لقانون العمل دون أن يعني ذلك إهدار الأصل من إنصراف قانون العمل إلى علاقات العمل التابع الخاص وحدها. من ذلك مثلاً ما

(١) جاء في قرار لمجلس شورى الدولة رقم ١٧٥ تاريخ ١١/٥/١٩٧٠: «إن قانون العمل لا يطبق على العاملين مع الدولة وإداراتها، إلا عندما يوجد نص صريح. (راجع هذا القرار في مجلة العدل لسنة ١٩٧٠، العدد ٣، ص ٤٠٦).

وجاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي «إن الأجراء لدى البلديات مهما كانت فئتهم أي أكانوا من المياومين أو المؤقتين أو الدائمين، لا تطبق عليهم أحكام قانون العمل» (قرار رقم ٣٤ تاريخ ٩/٧/١٩٩١، حاتم ١٩٩١، ج ٢٠٣ ص ٥١).

(٢) رغم أن المادة ٧ من قانون العمل لم تستثن موظفي الدولة صراحة إلا أنه يستنتج عدم خضوعهم لقانون العمل من صدور قانون خاص بهم يعرف بنظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩.

(٣) وقد صدر هذا النظام - كما جاء في الهامش «٣» من الصفحة السابقة - بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٠/٢/١٩٦١ الذي استبدل فيما بعد بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ٣/١١/١٩٩٤ وتجدر الإشارة إلى أن الأجراء والمستخدمين العاملين لحساب الدولة والبلديات وغيرهما من أشخاص القانون العام، وإن كانوا لا يخضعون لقانون العمل، فهم يخضعون لأحكام قانون الضمان الاجتماعي (أنظر المادة ٩ - البند «أولاً» - المقطع «١» الفقرة «د»، من قانون الضمان الاجتماعي).

نصت عليه المادة الثامنة من قانون العمل لجهة إخضاع المؤسسات العامة - وهي من أشخاص القانون العام - ذات الطابع الصناعي والتجاري لأحكام قانون العمل دون المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري التي تستمر في علاقتها بالمستخدمين والأراء العاملين لديها لنظام الأجراء^(١).

رابعاً - إلى جانب علاقات العمل الفردية المتمثلة في عقد العمل، يحكم قانون العمل علاقات العمل الجماعية، سواء ما تعلق منها بالعلاقات القائمة بين العمال أنفسهم، كما هو الشأن في النقابات^(٢)، أو بالعلاقات

(١) جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت بهذا المعنى قوله: «حيث أن العلم والاجتهاد متفقان على التفريق بين المؤسسات العامة ذات الصفة الإدارية والمؤسسات العامة ذات الصفة الصناعية والتجارية. ففي النوع الثاني منها يعتبر جهاز العمل فيها من الموظفين الخاضعين لنظام الموظفين العام، بينما يخضع باقي المستخدمين والعمال والأجراء لنطاق القانون الخاص (قانون العمل).» وحيث في النزاع الحالي فمن الثابت أن المدعي هو مستخدم لدى المدعى عليها (مصلحة مياه بيروت) ولا ينتمي إلى جهاز الإدارة فيها.

وحيث أن علاقة المدعي عليها بإجرائها مع كافة الخلافات التي قد تنشأ بينهما نتيجة لهذه العلاقة، تبقى وبلاستناد إلى ما تقدم، خاضعة للتشريع العمالي اللبناني، وبالتالي لاختصاص مجلس العمل التحكيمي، عملاً بأحكام المادة ٧٩ من قانون العمل اللبناني» (قرار رقم ١٣٤٣/١٠٤٦ تاريخ ١٣/١١/١٩٦٨ - العدد ١٩٦٩ - عدد ٤ - ص ٥٥٥، رقم ٣٨٥).

وراجع بذات المعنى: قرار مجلس شوري الدولة رقم ٣٧٢ تاريخ ١٢/١٢/١٩٨٤، مجلة القضاء الإداري ١٩٨٥ - عدد ١٨ ص ٢٩١، وقد قضى باعتبار مصلحة مياه الباروك مؤسسة عامة ذات صفة تجارية، وبأن النزاعات التي تنشأ بينها وبين جهاز العمل لديها، تخضع لاختصاص القضاء العدلي، وليس لاختصاص القضاء الإداري (مجلس شوري الدولة).

(٢) لقد خصص قانون العمل اللبناني الباب الرابع منه للنقابات (Syndicats) وقسمه إلى أربعة فصول: فتناول في الفصل الأول الأحكام العامة (Dispositions générales) وفي الفصل الثاني تأسيس النقابات (Constitutions des syndicats)، وفي الفصل الثالث الانتساب إلى النقابة (L'admission aux syndicats)، وفي الفصل الرابع والأخير إدارة أعمال النقابة.

القائمة بينهم وبين أرباب العمل، كما هو الشأن في عقد العمل الجماعي أو المشترك، وبتسوية منازعات العمل عن طريق الوساطة والتحكيم^(١)، فضلاً عن أنه يتضمن القواعد التي تنظم استخدام العاطلين عن العمل^(٢).

الخلاصة

٣- يتضح من كل ما تقدم أن قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل التابع المأجور الخاص، الفردية منها والجماعية. ويقصد بالعمل التابع العمل الذي يخضع الإنسان في أدائه لسلطة وإشراف من يتم العمل لحسابه. وبذلك يخرج من نطاق قانون العمل، العمل الذي لا يخضع الإنسان في أدائه لمثل تلك السلطة وذلك الإشراف، والذي يعرف بالعمل المستقل.

أما العمل المأجور فهو العمل الذي يؤدي في مقابل أجر. وبذلك يخرج من نطاق قانون العمل، العمل المجاني أو العمل التبرعي.

(١) صدر بشأن عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم قانون خاص هو القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ تاريخ ٢ أيلول سنة ١٩٦٤. وقد خصص الباب الأول منه لعقود العمل الجماعية (des contrats collectifs)، والباب الثاني للوساطة والتحكيم (de la médiation et de l'arbitrage).

(٢) خصص قانون العمل الباب السادس منه لمكاتب الاستخدام Des bureaux de placement، فأوجب على البلديات في مركز كل محافظة أن تنشئ مكتباً للاستخدام، كما أجاز إنشاء مثل هذه المكاتب في بلديات أخرى بقرار من وزير العمل، وأخضع مكاتب الاستخدام الخاصة لترخيص من وزير العمل، على أن تتولى هذه المكاتب تسهيل إيجاد عمل للعاطلين، وتوجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية، وحسب أحوالهم الخاصة، بالإضافة إلى تنظيم الإحصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة (المادتان ١٠ و ١١ عمل). وبموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٧ أنشأ المشرع مؤسسة عامة للاستخدام تتمتع بالشخصية المعنوية وبلاستقلالية المالي والإداري وتخضع لوصاية وزارة العمل ولكنه عاد فأدمج هذه المؤسسة بوزارة العمل وجعلها جزءاً منها، وذلك بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٧ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦.

وأما العمل الخاص فيقصد به العمل الذي يتم لحساب الأشخاص العاديين. أما العمل الذي يتم لحساب الدولة أو غيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة، فتطبق عليه بعض الأنظمة الإدارية الخاصة كنظام الموظفين ونظام الأجراء، ولا يخضع لقانون العمل.

ثم إن قانون العمل يطبق على علاقات العمل الجماعية كما يطبق على علاقات العمل الفردية. ويقصد بعلاقات العمل الجماعية، تلك العلاقات التي تقوم بين العمال أنفسهم، كما هو الشأن في النقابات، أو بينهم وبين أرباب العمل، كما هو الشأن في عقد العمل الجماعي أو المشترك وفي نزاعات العمل الجماعية وما تستتبعه من أعمال الوساطة والتحكيم.

المبحث الثاني

أهمية قانون العمل^(١)

يعتبر قانون العمل - رغم حداثة نشأته - في طليعة فروع القانون

(١) راجع بشأن هذا الموضوع:

د. جلال العدوي - قانون العمل (القواعد العامة) ص ١٥ - ٢٢؛ د. توفيق فرح - قانون العمل (في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد) ص ٤١ - ٤٢؛ د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل: الكويتي، ص ١٩ و ٢٠؛ د. فتحي عبد الرحيم عبد الله - مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - دراسة مقارنة (مصر والسودان)، ص ٩ و ١٠، د. رمضان أبو السعود - الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، ص ٢٠ - ٢٣؛ د. حسن كيره - أصول قانون العمل (عقد العمل) ص ٢٤ - ٢٦؛ وانظر كذلك:

J. Pélissier- Alin Supiot- et A. Jeammaud- Dr. du travail- 20^e édit. p. 28- 35; Duraud et Jossaud, traité de droit du travail, t. 1, n^{os} 12- 18; Rouast et Durand, n^{os} 5-7; Riv-
ero et Savatier, Dr. du travail, 1956, p. 14-15.

وقد أشار إلى المراجع الثلاثة الأخيرة وإلى غيرها د. حسن كيره في المرجع السابق، ص ٢٤، هامش «١».

أهمية. وترجع هذا الأهمية إلى ما لهذا القانون من آثار بالغة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.

ونعرض فيما يلي لأهميته الاجتماعية، ثم لأهميته الاقتصادية.

٤ - أ - الأهمية الاجتماعية لقانون العمل :

ترجع أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية إلى كثرة المستظلين بحكمه، وعمق الآثار التي يتركها في حياتهم. فقانون العمل يتولى تنظيم علاقات العمل التابع. وهذه العلاقات تنتظم أكثر طوائف المجتمع عدداً. فالغالبية العظمى من أفراد المجتمع تعمل لحساب غيرها، وتحت سلطة وإشراف هذا الغير. وغالباً ما يكون الأجر الذي تحصل عليه مقابل عملها هو المصدر الوحيد أو الأساسي لدخلها، وعليه يتوقف مستوى معيشتها، وهذا ما يجعل لقانون العمل الأهمية الكبرى في حياتها.

فقانون العمل في تنظيمه العلاقات بين العمال وأرباب العمل يحرص على أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله كافياً لتأمين الحد الأدنى من العيش الكريم له ولعائلته. كما يحرص على تحديد ساعات العمل، وأوقات الراحة، وتقرير حق العامل في الإجازة السنوية، والإجازات المرضية، وفي التعطيل في الأعياد. ويحرص كذلك على تنظيم الصرف من الخدمة، وضمان حق العامل بالمعاش أو التعويض عند انتهاء صلته بالعمل بسبب العجز أو المرض أو الشيخوخة. ولا يخفى ما لذلك كله من تأثير بالغ في حياة العامل وحياة أسرته.

فتحقيق التوازن بين الأجر والحاجات المعيشية، يوفر للعامل وأسرته حداً من الأمن المعيشي، وقيهم شر الحاجة والعوز، خاصة بعد أن أصبح العمل سلعة من السلع في عمليات الإنتاج، يشتريها رأس المال المشتغل تحت أحسن الشروط موافقة لصالحه.

وتحديد ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات السنوية والمرضية وفي الأعياد، يوفر للعامل الوقت اللازم لتجديد نشاطه، وتنمية ملكاته، والإشراف على شؤون أسرته، ذلك أن «حياة العامل تبدأ حيث ينتهي عمله»^(١).

والأهمية الاجتماعية لقانون العمل لا تقف عند هذا الحد. فقانون العمل يهتم، بالإضافة إلى كل ما تقدم، بتحسين شروط العمل، وتوفير شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، ويضع تنظيمًا خاصاً لعمل الأحداث والنساء، يراعي ضعفهم الجسدي وحاجتهم الخاصة إلى الرعاية، كما يضع تنظيمًا آخر لطوارئ العمل يحفظ للعامل المصاب حقه بالتعويض، بمجرد حصول الضرر، ومن دون التقيد بقواعد المسؤولية التقصيرية.

ولا يخفى مدى أهمية هذه المتزايا في الحفاظ على صحة وسلامة وإنسانية العامل.

مركز تحقيق وتطوير علوم إسلامي

ورعاية قانون العمل لطوائف العمال على هذا النحو، وأثره اليومي في حياتهم الفردية والعائلية، وهم أكثر طوائف المجتمع عدداً، يكشف عن مدى أهمية هذا القانون بالنسبة للأمن الاجتماعي، (La paix sociale)، وإشاعة الانسجام والوثام داخل الجماعة. ذلك أنه بتدخله المتزايد في شؤون العمل، ورعايته المتعاطمة للطبقة العاملة، يقضي على أسباب السخط والتذمر

(١) أنظر في أن حياة العامل تبدأ حيث ينتهي عمله:

Lyon- Caen: Manuel de droit du travail, 1957, p. 29;

وفي أن الطابع الإنساني وغير الإنساني لحياة العامل يتوقف على تحديد ساعات العمل وفترات الراحة:

Rivero et Savatier: Dr. du travail, 2^{em} édit, 1960, p.15

وقد أشار إلى هذين المرجعين الدكتور جلال العدوي، في المرجع السابق، ص ١٦، هامش ٣.

في نفوس العمال وقيم التوازن اللازم بين مصالحهم ومصالح أصحاب الأعمال، فيشيع بذلك الأمن في الحياة الاجتماعية، ويقضى على أسباب القلق والاضطراب في المجتمع. وهذا ما يبدو واضحاً في الدول التي بلغت قوانين العمل فيها مستويات متقدمة تقوم على «رعاية العمال، ومعاونتهم على سد حاجاتهم، والمساهمة في النهوض بأحوالهم من جميع النواحي»^(١). وهو ما يبدو كذلك في الدول التي لا زالت قوانين العمل فيها متخلفة، حيث يلجأ العمال إلى الإضراب وغيره من الوسائل العنيفة لتحقيق مطالبهم، فيسود الاضطراب الاجتماعي، وتنتشر الفوضى في بعض الظروف^(٢). وهذا ما يدعو إلى الاهتمام بقانون العمل والارتقاء به إلى أفضل المراتب، لبلوغ الأهداف المرجوة منه^(٣).

٥ - ب - الأهمية الاقتصادية لقانون العمل :

ترجع الأهمية الاقتصادية لقانون العمل إلى أهمية عنصر العمل في الإنتاج. فكما يقول آدم سميث في كتابه «ثروة الأمم»، «إن الرصيد السنوي للدخل القومي في كل بلد ما هو إلا نتيجة عمل أفرادها وجهودهم. وإن ما

(١) المادة (٢) من إتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل، والمبرمة في لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.

(٢) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٢؛ د. حسن كبره، المرجع السابق، ص ٢٤.

(٣) جاء في ديباجة إتفاقية العمل العربية رقم (١) تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ ما يلي :
«لما كانت التنمية الاقتصادية، والتقدم الاجتماعي لشعوب الدول العربية يمثلان مسألة أساسية عاجلة تأتي في المرتبة الأولى من أهداف هذه الدول.

ولما كان العمل يعتبر عاملاً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولما كانت مراعاة الدولة للمبادئ الإنسانية للعمل، هي المنطلق على الطريق الأول إلى تحسين أحوال العمل داخل الوطن العربي.

ونظراً لأن من المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الأساسية المتعارف عليها دولياً في تشريعات العمل في الدول العربية، مع النهوض بها إلى مرتبة أفضل لبلوغ الأهداف السالفة الذكر».

يتجمع في كل بلد من سلع وخدمات إن هو إلا نتيجة حتمية لذلك»^(١).

فقانون العمل في سعيه لتحسين أحوال العمل، وبسط حمايته على العمال، يؤثر في الحياة الاقتصادية للجماعة. ويمكن أن نلمس هذا الأثر في النواحي الآتية:

١ - في مكافحة البطالة وتوجيه الأيدي العاملة:

رأينا أن قانون العمل في سعيه لتحسين أحوال العمل يضع تنظيماً للعمل يحدد بمقتضاه ساعات العمل، وأوقات الراحة، والإجازات الدورية، ويمنع تشغيل العمال ساعات إضافية أو يحدد عدد هذه الساعات، ويضع سناً معينة لتشغيل الأحداث، ويمنع تشغيل النساء ليلاً، كما يمنع تشغيلهن وتشغيل الأحداث في بعض الأعمال. ومن شأن هذا التنظيم أن يساعد الدولة في محاربة البطالة، وإنقاص عدد العمال المتعطلين. كما أن من شأن القواعد المنظمة للتخديم، وتشغيل العاطلين، وكذلك القواعد الخاصة بالتدريب المهني أن تساعد في توجيه الأيدي العاملة نحو القطاعات الاقتصادية المختلفة بحسب الحاجة، بحيث تزيد من الأيدي العاملة في المجالات التي تزداد فيها الحاجة، وتقلل منها في مجالات أخرى^(٢).

٢ - في إرتفاع تكاليف الانتاج:

لا شك أن ما يحققه قانون العمل من وجوه الحماية للعمال، كزيادة

(١) نقلاً عن الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق، ص ٩. وقد أضاف في الهامش (١) قول كينز: «إذا أخذنا البناء الاقتصادي كمسلمة، نجد أن الدخل القومي محكوم بحجم العمالة».

«Lorsque on prend l'armature économique comme donnée, le revenu national est gouverné par le volume de l'emploi».

«KEYNES», Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie, p. 263- 264.

(٢) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٣ و ٤٤.

الأجور، وتخفيض ساعات العمل، وتقرير الراحة الأسبوعية، والإجازات المدفوعة، وغير ذلك من المزايا الأخرى، مثل الرعاية الصحية، والوقاية من الحوادث، والخدمات الاجتماعية، يؤدي إلى رفع تكاليف الإنتاج، وزيادة الأعباء على أصحاب الأعمال. ولهذا يضطر هؤلاء إلى رفع الأسعار لمواجهة الأعباء الجديدة والمحافظة على أرباحهم^(١).

يضاف إلى ذلك أن تخفيض ساعات العمل اليومية، وتقرير الراحة الأسبوعية، والإجازات المدفوعة الأجر، يؤدي أيضاً على نقص الإنتاج، فضلاً عن زيادة نفقته. ولعل هذا الأثر هو الذي يكمن وراء مناهضة أرباب العمل لقانون العمل، وتدخله المتزايد في شؤون العمل والعمال.

غير أنه بالإمكان تدارك هذا الأثر الذي ينجم عن تقرير هذه المزايا، باللجوء إلى تحسين وسائل الإنتاج، بإدخال طرق حديثة تؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج، وتخفيض نفقاته، وبإذكاء الحوافز الشخصية لدى العمال، عن طريق إعطاء المكافآت، وإشراكهم بنسب في الأرباح، بحيث ينتهي الأمر مع الزمن، إلى فائدة محققة، تعود على الإنتاج والاقتصاد الوطني^(٢).

٣ - زيادة القوة الشرائية لدى العمال:

إن زيادة الأجور، وإن زادت في تكاليف الإنتاج، إلا أنها تزيد في القوة الشرائية لدى العمال الذين يمثلون قطاعاً كبيراً من المستهلكين الأمر

(١) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٢ و ٤٣؛ د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٢٥؛ د. جلال العدوي، المرجع السابق، ص ١٧؛ و

Rivero et Savatier, Dr. du trav. 2 édit, p. 15.

(وقد أشار إليه الدكتور عدوي في الهامش (١)).

ود. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٢٢.

(٢) د. توفيق فرج، نفس المرجع والمكان؛ د. حسن كيره، نفس المرجع والمكان؛ د. رمضان أبو السعود، نفس المرجع والمكان.

الذي يؤدي إلى زيادة في الطلب على السلع والخدمات المختلفة، فيزيد الاستهلاك، ويزيد الإنتاج تبعاً لذلك، لمواجهة الزيادة في الاستهلاك، وهذا ما يعود على الاقتصاد الوطني بالفائدة.

٦ - الترابط بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي :

يبدو أن المزايا التي يحققها قانون العمل للعمال، هي سلاح ذو حدين بالنسبة للنظام الاقتصادي. فهي من جهة تشكل كتلة من المداخل، أي قوة شرائية لا بد منها لتوازن الحياة الاقتصادية في الدولة، وهي من جهة ثانية عبء على المشاريع قد لا تقوى على حمله.

وهذا الأثر الذي يخلفه قانون العمل في الحياة الاقتصادية يفرض على المشرع قبل تنظيمه لعلاقات العمل، أن يدرس الآثار الاقتصادية التي قد تنشأ عن هذا التنظيم، وأن توازن بينها وبين المزايا الاجتماعية التي يوفرها للعمال. ذلك أن أي خلل في التوازن بين المزايا التي يحققها قانون العمل، وبين الآثار الاقتصادية التي تنجم عنها، يفضي بالنتيجة إلى خلق الاضطراب في الحياة الاقتصادية وينقلب بالتالي ضد سياسة الحماية التي ييسطها قانون العمل على العمال.





مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثاني

التطور التاريخي لقانون العمل

نتناول التطور التاريخي لقانون العمل في مباحث ثلاثة، كما يلي:

المبحث الأول: تطور قانون العمل بوجه عام.

المبحث الثاني: تطور قانون العمل في لبنان.

المبحث الثالث: العمل في الإسلام.

المبحث الأول

تطور قانون العمل بوجه عام

٧ - تمهيد:

يعتبر قانون العمل من أحدث فروع القانون نشأة وتكويناً. فقد بدأ الاهتمام الجدي به منذ أواسط القرن التاسع عشر^(١)، على أثر الثورة

(١) من أوائل القوانين العمالية التي ظهرت في ذلك التاريخ، القانون الفرنسي الصادر في ٢٢ آذار سنة ١٨٤١ المتعلق بالأطفال العاملين في المصانع. فقد وضع سنّاً أدنى لتشغيل الأطفال في المصانع، لا يجوز تشغيلهم قبلها، هي الثامنة من العمر، كما منع تشغيلهم ليلاً، وكذلك في الأعمال الخطرة. ولكنه أجاز تشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين الثانية عشرة والسادسة عشرة، إثنين وسبعين ساعة في الأسبوع. (أنظر:

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail, 20 édit. P.9, n° 10-1).

الصناعية، رغم ظهور بعض التشريعات العمالية المتفرقة قبل ذلك^(١). ولكن هذا الاهتمام لم يسفر عن تكوين قانون للعمل، في أكثر الدول الأوروبية تقدماً إلا في أواخر القرن التاسع عشر^(٢)، وأوائل القرن العشرين^(٣).

ويرجع تأخر الاهتمام بوضع قانون شامل للعمل، إلى قيام الرق في العصور القديمة، ونظام الإقطاع، ومعه نظام الطوائف، في القرون الوسطى، ثم إلى الخضوع لأحكام العقد في ظل مبادئ الحرية والمساواة التي أطلقتها الثورة الفرنسية.

ولم تنشأ الحاجة إلى التدخل في علاقات العمل، ووضع قانون يحكم تلك العلاقات، إلا بعد أن كشف التطبيق العملي لمبادئ الحرية والمساواة، عن مدى الأذى الذي ألحقه العمل بتلك المبادئ، بالعمال وبالأمن الاجتماعي، كما سنرى.



(١) كان التشريع في البداية يهدف إلى وضع الأحكام اللازمة لحماية النظام الاجتماعي، ومصصلحة أرباب الأعمال، من خطر التكتلات العمالية، ولذلك كانت التشريعات تحظر على العمال تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم، كما كانت تحظر عليهم حق الإضراب، في سبيل الوصول إلى حقوقهم. (أنظر: فتحي عبد الصبور - الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، ص ٣٢). وقد كانت بريطانيا أسبق الدول إلى التشريع في هذه المسائل، لكونها أسبقها إلى النهضة الصناعية «فصدرت فيها في عامي ١٧٩٩ و ١٨٠٠ قوانين تحرم الجمعيات في جميع المهن، حتى لا يؤدي تحقيق مطالب العمال إلى إنهيار الصناعة والتجارة والزراعة. (أنظر: د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ص ٣٢٣؛ Merlin، الاتفاقات الجماعية في إنكلترا، ص ٩ وما بعدها؛ وقد أشار الدكتور زكي إلى هذا المرجع في الهامش «١» من نفس المرجع والمكان).

(٢) د. حسن كبره، المرجع السابق، ص ٢٧.

(٣) د. جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ١١٢ و

J. Pélissier- A. Supiot et A. Jeammaud, Dr. du tr. n° 11. P.10.

وقد ورد فيه أنه تم في ظل الجمهورية الثالثة صدور قانون للعمل يجمع بين دفتيه أربعة قوانين كانت قد صدرت ما بين سنة ١٩١٠ وسنة ١٩٢٧.

ونعرض فيما يلي لنظام العمل في العصور القديمة في مطلب أول، ولنظام العمل في القرون الوسطى في مطلب ثان، ثم لنظام العمل في ظل الثورة الفرنسية في مطلب ثالث، وأخيراً لنظام التدخل ونشوء قانون العمل في مطلب رابع.

المطلب الأول

نظام العمل في العصور القديمة^(١)

٨ - في نظام الرق وأثره في علاقات العمل:

كانت علاقات العمل في العصور القديمة قائمة على أساس الرق (L'esclavage)، أي على أساس «وجود علاقة تبعية دائمة بين العبد وسيده، بمقتضاها يخضع العبد خضوعاً مطلقاً لسلطة السيد»، ويعمل لحسابه بدون أجر، وبدون أن يكون لعمله أجل محدد، لأن العبد ملك سيده، يفعل به ما يشاء، ويسخره في أي عمل يريد، باعتباره شيئاً من أشياءه.

ولم يكن من المتصور في ظل هذا النظام قيام علاقات عمل تابع بالمعنى المعروف اليوم، حيث يقوم أحد طرفي العلاقة، وهو العامل، بالعمل باختياره، وبصورة غير أبدية، بخدمة شخص آخر، هو رب العمل، وتحت سلطته وإشرافه، مقابل أجر^(٢).

(١) راجع بشأن هذا الموضوع: Durand et Jaussaud, T.I. n° 20, P.31.

- د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٢٨، وقد أشار في الهامش «١» إلى المرجع أعلاه.
- د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٦ و ٤٧؛ رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٢٤.

(٢) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٦؛ والمراجع المشار إليها في الهامش؛ د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٢٨.

ولكن هذا لا يعني أن العمل كان قاصراً على الإرقاء وحدهم، وأن العمل التابع بمفهومه الحديث، لم يكن موجوداً. فقد كانت هناك بعض الحالات التي يقوم فيها الأحرار بعمل تابع مأجور، على النحو الذي نشهده اليوم، ولكنها كانت حالات نادرة، بحيث لم تثر الاهتمام بها.

وكان القانون الروماني يرى في هذا العمل نوعاً من الإجارة، ويخضعه (مع شيء من الاختلاف) لذات القواعد التي تخضع لها إجارة الأشياء^(١). ولذلك كان يطلق على عقد العمل الذي يتم بين الأحرار اسم «عقد إيجار الأشخاص» تشبيهاً له «بعقد إيجار الأشياء» الذي كان ينظمه^(٢).

وقد انتقلت هذه التسمية إلى بعض القوانين الحديثة، ومنها القانون الفرنسي^(٣)، وقانون الموجبات والعقود اللبناني الذي أطلق على عقد العمل اسم «عقد إجارة الخدمة...»^(٤) *louage de service*. وهذا هو الحكم أيضاً في الشريعة الإسلامية التي أطلقت على هذا العقد اسم «إجارة الأدمي»^(٥)، كما أطلقت على العامل اسم «الأجير»^(٦)، وهي التسمية التي أخذ بها قانون

(١) د. توفيق فرج، ص ٤٧.

(٢) د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٢٨؛ د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٨.

(٣) أنظر: J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail 20^e édit, n° 124, P.144.

وقد ورد فيه ما يلي:

«Le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un» ainsi défini par l'article 1779 du code civil et catalogué par lui comme une des trois espèces du genre louage d'ouvrage et d'industrie, est qualifié par l'article 1780 de «louage de service» le code du travail lui-même avait repris cette dénomination traditionnelle significative.

(٤) المادة ٦٢٤ وما بعدها.

(٥) المادة ٥٦٢ من مجلة الأحكام العدلية، وقد جاء فيها: «يجوز إجارة الأدمي للخدمة أو لإجراء صنعة».

(٦) المادة ٤١٣ من مجلة الأحكام العدلية. وقد جاء فيها أن «الأجير هو الذي أجر نفسه». وجاء في الشرح، أن كلمة الأجير، مشتقة من «الإجارة»، وهي تملك المنافع بعوض، وأن الإجارة بهذا المعنى ثابتة بالكتاب والسنة وإجماع الأمة.

العمل اللبناني في المادة الثانية منه^(١).

وعلى أي حال، لم يعد لهذه التسمية ما يبررها، بعد أن زال نظام الرق، وتلاشت النظرة المادية إلى العمل الذي لم يعد سلعة تباع وتشتري أو تؤجر، كما كان ينظر إليه في الماضي، وبات على المشرع اللبناني أن يعدل عنها إلى المصطلح الحديث، مصطلح «عقد العمل» إنسجاماً مع النزعة الحديثة في التشريع^(٢).

المطلب الثاني

نظام العمل في القرون الوسطى^(٣)

٩ - تغير نظام العمل في القرون الوسطى عما كان عليه في العصور القديمة، فقد زال نظام الرق، وحل محله نظام الإقطاع في الزراعة، ونظام الطوائف في الصناعة. ولكن لم يكن من شأن هذا التغيير أن يسمح بتدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل، ولذلك لم توجد قوانين للعمل بالمعنى المعروف اليوم...
ونعرض فيما يلي لنظام الإقطاع ونظام الطوائف وأثر كل منهما في علاقات العمل.

(١) عرفت المادة الثانية، من قانون العمل، الأجير بقولها: «الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل...».

(٢) أنظر: J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail, P.145.

(٣) «حدث خلاف في الرأي بين المؤرخين بشأن تحديد فترة القرون الوسطى من بدايتها ونهايتها. فهذه الفترة التاريخية تشمل مجموعة القرون التي تتوسط بين العصور القديمة وعصر النهضة... فمتى إنتهت العصور القديمة لكي تبدأ هذه المرحلة الوسطى؟ وهذا هو مثار الخلاف.

ذهب البعض إلى أن القرون الوسطى تبدأ في سنة ٤٧٦ ميلادية، وهو تاريخ سقوط الأمبراطورية الرومانية الغربية، وتنتهي بتاريخ ١٤٩٢ ميلادية، وهو تاريخ إكتشاف أمريكا.

١ - نظام الإقطاع^(١) : Le régime féodal

ساد نظام الإقطاع في الزراعة، وكان ينظر إلى العامل نظرته إلى الأرض من حيث تبعيته لصاحب الإقطاع. فهو مثلها تابع لصاحب الإقطاع تبعية أبدية لا تسمح له بحرية العمل وحرية تركه. وكان للسيد الإقطاعي سلطان مطلق على عماله، فيكلفهم بما شاء من أعمال بدون مقابل، كما كان له أن يمنعهم من ترك العمل للبحث عن عمل آخر. «وكان الفكر القانوني السائد في تلك العصور مؤيداً لهذا النظام، ومبرراً له بنظريات خاصة كنظرية الحق الإلهي^(٢) للملوك وأسياد الإقطاع.

وذهب رأي آخر إلى أن القرون الوسطى تبدأ في سنة ٣٩٥ ميلادي، وهو تاريخ إنقسام الإمبراطورية الرومانية إلى قسمين: غربية وشرقية، وتنتهي في سنة ١٦٦١ ميلادية، وهو بداية حكم لويس الرابع عشر في فرنسا، أو في سنة ١٧١٥، أي في نهاية حكم لويس الرابع عشر.

ونلاحظ أن البعض يحدد هذه الفترة بعشرة قرون تقريباً، ويحددها البعض الآخر بثلاثة عشر قرناً. وإننا نتبع في هذه المسألة الخلافة الرأي الذي يذهب إلى أن هذه الفترة التاريخية تتجاوز مدتها عشرة قرون وتبدأ من تاريخ إلهيار الإمبراطورية الغربية في سنة ٤٧٦ ميلادية، وتنتهي في القرن الخامس عشر الذي يوصف بأنه مطلع عصر النهضة. (النظم السياسية - الدولة والحكومة - ص ٤٠٠، للدكتور محمد كامل ليلة).

(١) الإقطاع: مصدر «أقطع». ويقصد بنظام الإقطاع طائفة الأوضاع والعادات والقوانين القائمة في النظام السياسي أو الاجتماعي في بلد من البلدان والتميزة بتسلط أصحاب الإقطاعات على الأراضي والشعب.

ويقصد بالإقطاعات (مفردها إقطاعة) قطع من الأرض، يقطعها الجند أو غيرهم، فتجعل لهم غلتها رزقاً. (أنظر هذا المعنى في «الرائد» لجبران مسعود، ص ١٧٣) ويقال بهذا المعنى: «أقطع الأمير الجند البلد»: أي جعل لهم غلته رزقاً (أنظر «المنجد» - لويس المعلوف - ص ٦٧٦).

(٢) «Théorie du droit divin surnaturel» وتقضي هذه النظرية بأن «الله سبحانه وتعالى هو خالق كل شيء، وهو الذي يختار الملوك مباشرة لحكم الشعوب، فإرادته فوق إرادة البشر، ومن يصطفاهم الله لحكم شعوبه يمدهم بروح من عنده، ويتحتم على الأفراد إطاعتهم والانصياع لأوامرهم، والملوك لا يسألون عن أفعالهم أمام شعوبهم، وإنما يكون حسابهم عن أعمالهم أمام الله». (يراجع في هذا الخصوص: الدكتور محمد =

ولذلك لم يكن من المتصور في ظل مثل هذا النظام أن تقوم بين العامل وصاحب الإقطاع علاقات عمل تابع بالمعنى الحديث لهذه العلاقات، وأن يقوم بالتالي قانون للعمل يحكم هذه العلاقات.

٢ - نظام الطوائف^(١) : Le régime corporatif

إذا كان نظام الإقطاع قد حكم علاقات العمل في الزراعة، فإن نظام الطوائف قد حكم علاقات العمل في الصناعة. ويمقتضى هذا النظام، كان أهل كل صناعة أو حرفة يكونون فيما بينهم طائفة خاصة بهم، تقوم على أساس من التدرج الطبقي، بحيث تبدأ من الصبي الذي يتعلم الحرفة، أو الصبي تحت التمرين (L'apprenti)، ثم العامل أو العريف، (Le compagnon) وأخيراً المعلم أو شيخ الطائفة (Le maître). وكان الترقى من درجة إلى أخرى مفتوحاً أمام أبناء الطائفة الواحدة، ولكنه كان يخضع لامتحان خاص^(٢). وكانت كل طائفة تختص وتستقل بوضع النظام الذي يحكم شؤون الصناعة أو الحرفة التي تمثلها، وقواعد الترقى في درجات الطائفة، وشروط العمل،

= كامل ليله، «النظم السياسية» ١٩٦٩، ص ٨٠.

وإذا كانت هذه النظرية قد إستعير لتبرير سلطان السادة الإقطاعيين، فمعنى ذلك أن هؤلاء السادة إنما يستمدون سلطانهم من الله، ولذلك يتحتم على العمال التابعين لهم إطاعة أوامرهم، والانصياع لإرادتهم، دون أن يكون لهم حق في الاعتراض على ما يطلب منهم.

(١) الطوائف لغة: جمع طائفة. «ويقصد بالطائفة بمفهومها اللغوي جماعة من الناس يجمعهم مذهب ديني أو رأي واحد». (أنظر هذا المعنى في «الرائد» لجبران مسعود، ص ٨٠٦).

أما هنا فيقصد بالطائفة جماعة من الناس يمارسون صناعة أو حرفة واحدة، ويكونون فيما بينهم طائفة خاصة بهم، على النحو المبين في المتن.

(٢) د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٣٠؛ و

Brun et Galland, Droit du travail, 1958, N° 1-6. P.18.

وقد أشار إليه الدكتور كيره في المرجع والمكان السابقين، هامش (١).

وخاصة ما يتعلق بالأجور وأوقات العمل والراحة والإجازات. ومع وجود هذا التنظيم، لم تكن هناك حاجة إلى تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل.

ولكن هذا التنظيم، وإن بدا حريصاً على توفير بعض الحقوق للعمال، كتقرير الراحة الأسبوعية، والتعطيل أيام الأعياد، ومنع العمل الليلي، وتحديد معدلات الأجور، وتحريم العمل في المنازل، فإن الهدف منه لم يكن حماية العامل وتوفير أمنه، بقدر ما كان حماية مصالح أهل الحرفة أو الصناعة بالذات. فتحريم العمل ليلاً، لم تكن الغاية منه حماية مصلحة العمال، والحفاظ على صحتهم، بل كانت الغاية توقي مخاطر الحريق، أو مخاطر سوء الصناعة والغش. وتحريم العمل في المنازل، كان لحماية المعلمين من المنافسة غير المشروعة. وتقرير الراحة الأسبوعية - وكانت غالباً يوم الأحد - كان إحتراماً أو مسايرة لتعاليم الكنيسة، وليس لتحقيق راحة العمال، كما أن تنظيم الأجور وتدرجها، قصد به الوقوف بها عند حد أقصى لا تتجاوزه^(١).

ومهما يكن من أمر أفضلية نظام الطوائف على نظام الإقطاع ونظام الرق، واعتباره النواة الأولى لتنظيم العمل تنظيمياً داخلياً على نحو يحفظ بعض حقوق العمال، وفضله في تقريب الفوارق بين العمال وأصحاب الأعمال على نحو يسمح للأولين بالانتهاء إلى الدخول في سلك الآخرين، فقد كان هذا النظام على أي حال عقبة كبرى في وجه حرية العمل، لأنه لم يكن مباحاً لأي شخص أن يحترف حرفة من الحرف، إلا إذا رضيت

(١) د. حسن كيره، نفس المرجع والمكان؛ د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٢٨، د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٨. وكانت الأجور تدفع في الغالب عيناً، إذا كان العامل يسكن ويأكل مع رب العمل، ويشاركه الحياة. أما في حالة الأجر النقدي، فقد كان للأجر حد أقصى لا يجوز تجاوزه (أنظر: د. توفيق فرج، ود. حسن كيره، في المرجعين والمكانين السابقين).

الطائفة الخاصة بها، بدخوله فيها. وكذلك إنتهى نظام الطوائف في آخر الأمر إلى إقفال باب الترقى إلى مرتبة المعلمين أمام العرفاء، إذ صار هذا الترقى وراثياً محصوراً في أبناء المعلمين أو أفراد أسرهم وحدهم، فابتدأت الشقة تتسع بين العمال وأصحاب الأعمال. وساعد على إستشعار العمال باتساع هذه الشقة أن التطور قد انتهى - أمام ابتداء ظهور الرأسمالية ونزولها ميدان الصناعة - إلى تجسيم التفاوت الاجتماعي والاقتصادي بينهم وبين أصحاب الأعمال، وأن الارتفاع المتواصل في الأسعار لم يقابله ارتفاع مماثل في الأجور، مما جسم في نظر العمال عليهم من استغلال أصحاب الأعمال. وكل أولئك ما لبث أن ولد السخط في نفوسهم وألجأهم إلى التجمع - ولو في منظمات سرية - للدفاع عن مصالحهم^(١).

المطلب الثالث

نظام العمل في ظل الثورة الفرنسية^(٢)

١٠ - ظهور مبدأ حرية العمل:

ظهر مبدأ حرية العمل في ظل الثورة الفرنسية التي فادت بالحرية والمساواة والإخاء. وقد كرست الثورة الفرنسية هذه المبادئ الثلاثة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن^(٣) الصادر عن الجمعية التأسيسية الفرنسية

(١) د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٣٠ - ٣١.

(٢) أنظر في ذلك: د. حسن كيره، المرجع السابق، رقم ١٠، ص ٣١ - ٣٣؛ ود. رمضان

أبو السعود، المرجع السابق، ص ٢٩ - ٣٠؛ و

Durand et Jassaud, traité de droit du travail, 1947, T.I. N° 41 et s; J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, op. cit. P.7-10; Rivero et Savatier, Droit du travail, 1966, P.21 et s.

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

(٣)

غداة الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩^(١). فقد أكد هذا الإعلان على مبدأ المساواة أمام القانون، كما أكد على حق الإنسان في الحرية، مشيراً في ذلك إلى أن «الإنسان ولد حراً ويبقى حراً، وأن سعادة الفرد تتم باستقلاله وتحرره من جميع القيود». وتطبيقاً لهذا المبدأ أطلقت الثورة الفرنسية الحريات العامة، وفي مقدمتها حرية العمل^(٢). وألفت نظام الطوائف الذي كان يقف سداً في وجه هذه الحرية - كما رأينا^(٣) - وبذلك أصبح العامل حراً في اختيار المهنة التي يريد، ورب العمل الذي يرغب في خدمته، «بل وأن يعمل لدى غيره في أوقات فراغه، إذا شاء. وكذلك أصبح من حق صاحب العمل أن يستخدم من يشاء دون تقييد بمؤهلات أو شروط مهنية معينة^(٤)».

وكان من نتائج هذه الحرية أن امتنعت الدول عن التدخل في علاقات العمل، تاركة للأفراد أن يرتبوا علاقاتهم هذه، بحسب مشيئتهم، ومحض إرادتهم، عملاً بمبدأ سلطان الإرادة في علاقات العمل. ويعني هذا المبدأ أن الإرادة قادرة على ترتيب الآثار القانونية، لا تحدّها في ذلك إلا حدود النظام العام والآداب. وهكذا أصبح الأفراد هم الذين يحكمون علاقاتهم بأنفسهم، دون حاجة إلى تدخل المشرع في ذلك، وأصبح العقد، هو الوسيلة المثلى والعادلة لتنظيم علاقات العمل، وفقاً لمقتضيات السوق، وقانون العرض والطلب. وما على الدولة إلا أن يحترم ما تنعقد عليه إرادة

(١) ١٧٨٩/٨/٢٦.

(٢) د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٣١. Rivero et Savatier, P.21- 22.

(٣) د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٣١ و

Antoine Mazeoud, Dr. du tr. 2^e édit. P.16, Rivero et Savatier, Dr. du tr. P.22.

(٤) د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٣٢؛ والمرجع المشار إليه في الهامش (١) ص ٣٢ وهو Brun et Galland, 1-12, P.23 et 24.

أصحاب العلاقة، وأن تفرض إحترامه على الجميع، لأن العقد شريعة المتعاقدين التي يجب تنفيذها.

وعلى هذا أصبحت علاقات العمل تقوم على أساس تعاقدية، بعد أن كانت في ظل نظام الطوائف تقوم على أساس تنظيمي، وأصبح العقد هو الذي ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل دون أي تدخل من الدولة التي تكفلت بتأييد العقد، وفرض احترامه على أطرافه دون أي تدخل من جانبها لتعديله^(١).

وإذا كانت الدولة قد إمتنعت عن التدخل في علاقات العمل، احتراماً لمبدأ حرية التعاقد على العمل، فكان الطبيعي لا تسمح لأي جهة أخرى بتهديد هذه الحرية أو الحد منها. لذلك، منعت قيام كافة التكتلات والجمعيات المهنية باعتبارها تشكل خطراً على حرية الأفراد في التعاقد على العمل، وعلى مبدأ المساواة بين إراداتهم عند التعاقد. واعتبرت الاتفاقات على إنشاء مثل هذه الجمعيات مخالفة للدستور^(٢). وبذلك إنعزل العمال

(١) د. حسن كيره، نفس المرجع والمكان.

(٢) وذلك بموجب قانون Le chapelier الصادر في شهر حزيران من عام ١٧٩١، الذي ألغى الطوائف المهنية، ومنع على أبناء المهنة الواحدة أن يتكتلوا دفاعاً عن مصالحهم المشتركة.

«... Les ouvriers et compagnons... ne pourront former des règlements sur leurs prétendues intérêts communs;... si des citoyens... faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu' à un prix déterminé le secours de leur industrie... les dites conventions sont déclarées inconstitutionnelles...».

راجع بهذا الخصوص:

J. Pélissier, A. Supoît et A. Jammaud, Droit du travail, 20^e édit, P.8.

وكذلك إعتبرت التجمعات غير المرخص بها، والتي تزيد على عشرين شخصاً جريمة يعاقب عليها بموجب قانون العقوبات الصادر عام ١٨١٠ (نفس المرجع والمكان المشار إليهما آنفاً).

فرادى دون أن يستطيعوا التجمع في نقابات تعزز مراكزهم الضعيفة، وتدافع عن مصالحهم المشتركة قبل أصحاب الأعمال»^(١).

وغني عن القول، أنه في ظل تلك الظروف، لم يكن من الممكن أن يكون هناك قانون للعمل، لأن مثل هذا القانون يعتبر تدخلاً من قبل المشرع في تنظيم علاقات العمل، وهذا التدخل لا يسمح به نظام الحرية السائد آنذاك، كما تقدم.

١١ - مساوىء مبدأ حرية العمل :

إذا كان مبدأ الحرية الذي أطلقته الثورة الفرنسية قد أدى إلى تحرير العمل من القيود التي كانت تعيق حرية اختياره والتعاقد عليه في ظل نظام الطوائف، إلا أنه، في الوقت عينه، قد تسبب في شقاء العمال الذين فقدوا في ظل هذه الحرية أبسط مقومات العيش الكريم والأمن الاجتماعي. وقد عبر بعض الفقهاء الفرنسيين عن هذه الحالة بوصفها نظام الحرية الذي ساد آنذاك، بأنه «البؤس غير المعقول للطبقة العاملة»^(٢).

l'ineroyable misère de la classe ouvrière.

ذلك أن الأخذ بمبدأ الحرية في علاقات العمل، يفترض حرية كاملة للأفراد في إبرام العقود، ومساواة مطلقة بين إراداتهم عند التعاقد، ولم يكن ذلك متوفراً في علاقات العمال بأصحاب الأعمال في ظل التفاوت الاقتصادي الجسيم بين الطرفين. فالعامل الذي لم يكن يملك من حطام الدنيا سوى جهده، كان يقبل على التعاقد تحت ضغط الحاجة والعوز،

(١) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٣٢، و

J. Pélissier, A. Supoit et A. Jeammaud, op. cit. P.8.

Rivéro et Savatier, Droit du travail, 1966, P.24.

(٢)

والخشي من الجوع؛ أما صاحب العمل فكان دافعه إلى التعاقد، حرصه على تنمية ثروته وتحقيق المزيد من الكسب. وفي ظل هذه الظروف كان العامل مجبراً على التعاقد، وبالشروط التي تملئ عليه، أما صاحب العمل فلم يكن يتحمل حتى مشقة التريث للعثور على من يقبل بشروطه بسبب كثرة الساعين إلى العمل، وبالشروط التي تفرض عليهم^(١).

وهكذا فالحرية التي أرادتها الثورة الفرنسية وسيلة لتحرير علاقات العمل من قيود الماضي، وإخضاعها لمبدأ التعاقد الحر، كانت في الواقع حرية أصحاب الأعمال في استغلال الطبقة العاملة، والتحكم في شروط العمل وظروف أدائه. فقد هبطوا بالأجور إلى مستوى لا يكفي لتأمين الحد الأدنى من مستلزمات العيش^(٢). وانخفاض أجور العمال على هذا النحو المجحف، حملهم على دفع نساءهم وأولادهم الصغار^(٣) إلى العمل لكي يعينوا بأجورهم الضئيلة على تعويض النقص الحاصل في أجره رب الأسرة، وعلى الوصول بمعاش الأسرة إلى حده الأدنى الضروري^(٤).

وكذلك استفاد أصحاب الأعمال من قوة موقعهم الاقتصادي للتحكم في شروط العمل وظروف أدائه، فنظموه على النحو الذي يوفر لهم أكبر

(١) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ١٩٧٢، ص ١٣، والمراجع العديدة التي أشار إليها في الهامش (٣).

(٢) وكان التنافس الشديد بين العمال يحملهم على القبول بالأجر المخفض، لكي لا يظلوا عاطلين عن العمل (يراجع: Rivero et Savatier, Droit du travail, 1966, P.24- 25).

وهكذا أصبح عقد العمل نوعاً من عقود الإذعان Contrat d'adhésion.

انظر بهذا المعنى: péliissier, Supiot, Jeammaud, «Droit du travail» P.8.

فقد جاء فيه: «Le contrat se forme librement, et son contenu (durée du travail, taux du salaire) est librement fixé. Il s'agit toutefois d'un contract d'adhésion».

(٣) ابتداء من سن الخامسة.

(٤) د. حسن كيوة، المرجع السابق، ص ٣٥.

قدر من الربح بأقل كلفة ممكنة. وهذا ما جعل العمل يتم في ظروف سيئة، وفي أماكن لا تتوافر فيها شروط الصحة، والسلامة. كما أخضعوا العمال لرقابة قاسية تكاد تصدر جانباً غير قليل من أجورهم - وهي مصدر رزقهم الوحيد أو الأساسي - بالإكثار من الغرامات التي توقع عليهم بسبب أخطاء العمل، وبالمبالغة في قدرها دون تناسب مع الأخطاء المرتكبة^(١).

يضاف إلى ذلك أن إنتشار استعمال الآلات في الصناعة، قد عرّض العمال لمخاطر جسيمة، نتيجة ما يقع لهم أثناء لعمل بالآلة، من إصابات قد تؤدي بحياتهم، أو تعجزهم عن العمل، أو تضعف قدرتهم عليه. ولم تكن قواعد المسؤولية المنصوص عليها في القانون المدني، تسعف في حصول العامل على التعويض عن هذه الإصابات، لأنها تقوم على أساس الخطأ الواجب الإثبات، وكان من العسير على العامل أو ورثته إثبات الخطأ في جانب رب العمل. وهكذا كان العامل، في الغالب، هو الذي يتحمل مخاطر الآلة، بينما يستأثر صاحب لعمل بمغانم إستعمالها.

ومن الغريب أن نلاحظ أن نظام الحرية الذي أطلقته الثورة الفرنسية لم يوفر للعمال ما كانوا يحلمون به من حماية، لا بل حرّمهم من الحماية القليلة التي كان يوفرها لهم نظام الطوائف قبل عهد الحرية وإن لم تكن هذه الحماية مقصودة لذاتها^(٢). فقد كان نظام الطوائف مثلاً، يمنع العمل ليلاً،

(١) د. حسن كيرة، نفس المرجع والمكان؛ و

Durand et Jaussand, traité de droit du travail, t.I. N°. 65.

وقد أشار الدكتور حسن كيرة إلى هذا المرجع، في نفس المرجع والمكان، هامش (٣).

(٢) فتحديد الأجور مثلاً، كان يقصد به منع إرتفاعها، ولذلك كان يتم عن طريق فرض حد أقصى لها. وتحريم العمل أيام الآحاد، وتقرير إجازات في أيام الأعياد، كان إحتراماً أو مسaire لتعاليم الكنيسة، وتحريم العمل الليلي، كان يقصد توقي خطر الحريق أو مخاطر سوء الصنعة والغش...

ويخصص يوماً للراحة الأسبوعية بصورة إجبارية، وقد حرم العمال من هذه الحماية في ظل نظام الحرية لأن أرباب العمل، في سعيهم لتخفيض تكاليف الإنتاج، لم يكتفوا بتخفيض الأجور على النحو الذي تم وصفه آنفاً، بل فرضوا على العمال ساعات طويلة للعمل كانت تصل في بعض الأحيان إلى خمس عشرة ساعة في اليوم، وحرموهم من الراحة الأسبوعية الواجبة^(١).

وفي ظل هذه المساويء التي ترتبت على مبدأ حرية العمل، وأدت إلى إتساع الهوة بين العمال وأرباب العمل. خاصة بعد تقدم الصناعات الحديثة وظهور الرأسمالية، شاعت روح السخط والتذمر في نفوس العمال، فابتدأوا بالتجمع والتكتل للدفاع عن مصالحهم. وإذا كان هذا التحرك قد بدأ سرياً، وفي خفاء وخشية، إلا أنه ما لبث أن خرج إلى العلن، بعد أن قويت شوكة النقابات التي شكلوها للدفاع عن مصالحهم. وقد لجأت هذه النقابات إلى استعمال سلاح خطير للضغط به على أرباب العمل، هو سلاح الإضراب (La grève). ورد أرباب العمل بسلاح لا يقل خطورة عن سلاح الإضراب، يتهددون به العمال في رزقهم، هو سلاح إغلاق المصانع، مما هدد الأمن الاجتماعي. ولهذا بدا من الواجب تدخل المشرع في علاقات العمل، لحماية الطبقة العاملة، ووقاية المجتمع من التصدع، فبدأت قوانين العمل في الظهور.

(١) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٣٠ و

Durand et Jaussand, traité de droit du travail, t.I. N°. 35, P.50.

المطلب الرابع

نظام التدخل وظهور قانون العمل

١٢ - التدخل في علاقات العمل :

بعد أن بان قصور مذهب الحرية، ومبدأ سلطان الإرادة عن حكم علاقات العمل حكماً عادلاً يوفر الحماية للعمال ويصون الأمن الاجتماعي، بدا من الواجب تدخل المشرع في هذه العلاقات، ليحد من حرية الطرفين في تنظيم هذه العلاقات، ومن تحكم أصحاب الأعمال بشكل خاص، حماية لأمن المجتمع، وصوناً لاقتصادياته. وقد بدأ هذا التدخل في أواسط القرن التاسع عشر، ولكنه كان بطيئاً وجزئياً وفي حدود الحاجة إلى معالجة بعض المسائل الملحة، مثل التدخل لتخفيض ساعات العمل، وتحديد سن أدنى لتشغيل الصغار، وتحريم تشغيلهم ليلاً، وفي الأعمال الخطرة. ثم راح يتسع شيئاً فشيئاً، إلى أن شمل كل مسائل العمل، وانتهى في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين إلى تكوين قانون كامل للعمل.

ويرجع تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل إلى جملة من الاعتبارات الاجتماعية والقانونية والاقتصادية والسياسية، وذلك على التفصيل التالي :

(١ -) الاعتبارات الاجتماعية :

لقد ثبت من الوجهة الاجتماعية أن العمل ليس سلعة كسائر السلع التي تعرض في السوق، وأن العامل الذي يضع عمله في خدمة رب العمل، لا يقدم له شيئاً منفصلاً عنه، بل يرتبط به بشخصه. كما ثبت أيضاً، أن شعور العامل بالظلم والاستغلال بسبب ظروف العمل السيئة، والأجور المجحفة، يولد في نفسه السخط على رب العمل، والميل إلى العنف في

الدفاع عن مصالحه، والوصول إلى تحقيق مطالبه. لذلك كان الإضراب هو السلاح الذي يلجأ إليه العمال للضغط على أرباب العمل، وإرغامهم على التسليم بمطالبهم، وكان إغلاق المصانع هو الرد الذي يواجه به أصحاب الأعمال تحرك العمال، لحملهم على التسليم بوجهة نظرهم.

ولا يخفى أن الإضراب، بالإضافة إلى مضاره الإقتصادية، من شأنه أن يقضي على روح التعاون بين العمال وأرباب العمل، وأن يفسح في المجال لحدوث إضطرابات بينهما، أو بين العمال المضربين والخارجين عليهم، أو بينهم وبين رجال الأمن، الأمر الذي يسبب الاضطراب والقلق الاجتماعيين، والإخلال بالسلم الاجتماعي.

وهذا ما حمل الدولة على التدخل لتنظيم العمل، بما يوفر للعمال الحماية، وللمشروعات حسن السير والنمو.



(٢ -) الاعتبارات القانونية:

رأينا أن العمل بمبدأ حرية التعاقد الذي أطلقته الثورة الفرنسية، نتيجة لإعلان الحرية القانونية، استتبع إمتناع الدولة عن التدخل في علاقات العمل، باعتبار أن من شأن هذا التدخل أن يعطي إمتيازاً لأحد الفريقين على الآخر، ومثل هذا الأمر يتعارض مع مبدأ حرية التعاقد.

إلا أن هذا الامتناع قد أوجد في الواقع إمتيازاً لأرباب العمل. إذ أن حرية التعاقد تفترض وجود تكافؤ بين المتعاقدين. وهذا التكافؤ غير موجود في علاقة العامل برب العمل، لأن رب العمل يملك الإمكانات المادية، وبالتالي القدرة على فرض شروط مناسبة له، في حين أن العامل لا يملك مثل هذه الإمكانات، إذ أن الأجر الذي يتقاضاه يشكل المورد الأساسي لعيشه إن لم يكن المورد الوحيد. لذلك فهو لا يتحمل المساومة ولا

الانتظار، ولا يملك إلا القبول بالشروط التي يعرضها أو يفرضها عليه رب العمل.

لذلك، فإن حرية التعاقد مع إنعدام التكافؤ بين العامل ورب العمل تعتبر ضرباً من الوهم، وقد أدت بالفعل إلى ازدياد وضع العامل سوءاً، وإلى تفاقم بؤسه وشقائه.

ومن هنا كانت الحاجة إلى إعادة النظر في الموقف القانوني، ودعوة الدولة إلى التدخل لإعادة التكافؤ بين الفريقين، وتحقيق المساواة في الحرية بينهما، دون أن يغني ذلك منح إمتياز لفريق على آخر.

(٣ -) الاعتبارات الاقتصادية :

بالإضافة إلى المساواة الاجتماعية والقانونية التي تقدم ذكرها فقد كشف التطبيق العملي لمبادئ الحرية، أن الأجراء إنتهوا طوال النصف الأول من القرن التاسع عشر إلى حالة بالغة البؤس والشقاء. فبعد أن غدت الحرية تسلطاً من أصحاب الأعمال على الأجراء، أصبح العمل سلعة تخضع - كغيرها من السلع - لقانون العرض والطلب. وكان عرض العمل حينئذ أكبر من طلبه، مما أفاد أصحاب الأعمال، ومكنهم من الهبوط بالأجور إلى مستوى لا يكفي لتوفير الحد الأدنى المعقول لمعيشة الإنسان. فاضطر العمال إلى تشغيل نسائهم وأولادهم، ليستعينوا بأجورهم على الوصول بمعاش الأسرة إلى الحد الأدنى الضروري. وأصبح أصحاب الأعمال ينظمون شؤون العمل كما يشاؤون، وبما يحقق لهم أكبر ربح ممكن، وبأقل نفقة، دون أن ينظروا إلى المصلحة القومية، الأمر الذي أدى إلى ضعف القوة الشرائية لدى العمال، وإلى انتشار البطالة.

لذلك كان لا بد من تدخل الدولة في تنظيم العمل، بما يضمن

للأجير حداً أدنى من الأجر، يكفل له مستوى من المعيشة أفضل، وبما يقلص نطاق البطالة، عن طريق تحديد ساعات العمل، وفرض قيود على تشغيل الأحداث والنساء والأجانب، وبما يكفل استخدام جميع الموارد البشرية بطريقة علمية وإنسانية تعود على الاقتصاد القومي بالمنفعة الرخاء.

وقد كان لظهور مذاهب التدخل الاقتصادي^(١) منذ أواسط القرن

(١) لقد إتفقت تلك المذاهب على وجوب تدخل الدولة في علاقات العمل وعدم تركها حرة تخضع لسلطان أرباب العمل، ولكنها اختلفت في وسائل هذا التدخل.

فبعض هذه المذاهب دعا إلى إجراء هذا التدخل في إطار النظام الرأسمالي عن طريق فرض أنظمة قانونية تكفل تحسين ظروف العمل، وحماية العمال فالعالم الاقتصادي السويسري (سيسمونيدي) (Sismondi) (١٧٧٣ - ١٨٤٢) الذي دعا إلى تحقيق العدالة في توزيع الثروة، وحمل على المنافسة الحرة التي تدفع رجال الأعمال إلى إنقاص نفقة الإنتاج بمختلف الوسائل والطرق ومنها تشغيل النساء والأطفال في ظروف غير ملائمة، وزيادة عدد ساعات العمل، وتخفيض الأجور إلى الحد الأدنى، طالب بتحريم تشغيل الأطفال، وتقرير الراحة الأسبوعية، وتقييد تشغيل المراهقين، وإطلاق حرية تكوين الاتحادات، وإيجاد ضمان مهني يتلخص في إلزام أرباب الأعمال برعاية العمال في حالات البطالة والشيخوخة والعجز والمرض.

وفي ألمانيا دعا الأساتذة ورجال الدين الذين قالوا بمبدأ اشتراكية الدولة Le Socialisme d'Etat أو اشتراكية المنبر Le socialisme de la chaire إلى تدخل الدولة للعمل على ملائمة الإنتاج وإعطاء كل عامل ثمرة عمله.

ولكن البعض الآخر من مذاهب التدخل الاقتصادي رأى أن إصلاح حالة الطبقة العاملة، لا يتم إلا بالقضاء على الرأسمالية، لأنه كان يؤمن بأن النظام الرأسمالي، نظام استغلالي، يمكن الرأسماليين من إستغلال عنصر العمل، ومن الحصول لأنفسهم - دون حق مشروع - على فائض قيمة العمل الذي هو أصلاً من حق العمال، وذلك بالاستناد إلى قوتهم الناتجة من ملكيتهم لأدوات الإنتاج ووسائله.

ولذلك إتجهت هذه المذاهب إلى الدعوة إلى إلغاء الملكية الخاصة لأدوات الإنتاج، وجعلها ملكية جماعية للدولة حتى يمكن القضاء بذلك على مثل هذا الاستغلال. وقد أجمعت المذاهب الاشتراكية على تحقيق هذا الهدف، ولكنها اختلفت في الوسائل المؤدية إليه، فتعددت صورها تبعاً لهذا الاختلاف.

فذهب بعضها إلى إعتداد الوسائل السلمية، على إعتبار أن القضاء على النظام الرأسمالي، يحتاج إلى وقت طويل، حتى يتمكن الاشتراكيون من الوصول إلى الحكم =

التاسع عشر، أثره البالغ في حمل الدولة على التدخل لتنظيم علاقات العمل، وعدم ترك الفرصة للرأسمالية، للاستمرار في إستغلال وظلم الطبقة العاملة. وقد كان من نتيجة هذا التدخل في النهاية، أن بدأ قانون العمل في الظهور.

(٤ -) الاعتبارات السياسية :

بعد تقرير حق الانتخاب العام، تحول العمال إلى قوة سياسية كبيرة، لا يمكن إغفال شأنها في مسار السياسة التشريعية للدولة. وبدأت الأحزاب السياسية تتقرب إليهم عن طريق تبني مطالبهم والدفاع عنها، لكي تكسبهم إلى جانبها في المعارك الانتخابية. بل إن العمال أنفسهم إندفعوا إلى تكوين أحزاب خاصة بهم، أو الانخراط في الأحزاب الاشتراكية والشيوعية القائمة، بغية الوصول إلى الحكم وتوجيه سياسة الدولة نحو التدخل في شؤون الاقتصاد والعمل. وقد كان لذلك أثره الحاسم في حمل الدولة على هذا التدخل، ووضع قانون للعمل، حتى مع عدم وصول تلك الأحزاب إلى الحكم.

= بالطرق الدستورية المشروعة.

وذهبت مذاهب أخرى، وأبرزها مذهب كارل ماركس، إلى الدعوة إلى سلوك مسلك ثوري، باعتبار أن النظام الرأسمالي آيل إلى الانهيار، فلا فائدة ترجى إذن من تقويمه وإصلاح عيوبه، ولا التدرج في القضاء عليه بوسائل سلمية بطيئة، بل يجب التعجيل في القضاء عليه بالطريق الثوري، وتحقيق سيادة الطبقة العاملة.

وأياً ما كان حظوظ هذه المذاهب من النجاح، فمن المؤكد أنه كان لها الأثر الكبير في حمل المشرع في أغلب الدول الأوروبية منذ أواخر القرن الماضي، على السير في طريق الاقتصاد الموجه (L'economie dirigée)، وطريق التدخل الكامل في علاقات العمل وشؤونه، مما أتاح لقانون العمل منذ ذلك الوقت أن ينشأ ويتكامل. (يراجع بهذا الخصوص: د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٣٨ و ٣٩، والمراجع التي أشار إليها في هامش الصفحة ٣٨).

١٣ - ظهور قانون العمل :

كان للعوامل السابقة - كما رأينا - أثرها الحاسم في حمل الدولة على التدخل في قضاي العمل . وقد بدأ هذا التدخل في العديد من الدول الأوروبية منذ أواسط القرن التاسع عشر . ولكنه كان تدخلاً بطيئاً وجزئياً ، وفي حدود المسائل الملحة ، مثل التشريعات المتعلقة بتحديد من أدنى للعمل^(١) ، وحد أقصى لمدة العمل ، ومنع تشغيل الأحداث والنساء ليلاً ، ومنع تشغيلهم في بعض الصناعات أو الأعمال الخطيرة . ولكن هذا التدخل ما لبث أن اشتد ، فصدرت تشريعات تتعلق بالأجور ، وتضع لها حداً أدنى لا يمكن النزول عنه في عقد العمل أو في اتفاق لاحق له ، وتقرر لها حماية فعالة تصل بمقتضاها إلى يد العامل كاملة . كما صدرت تشريعات أخرى تتعلق بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة^(٢) . وهكذا توالى التشريعات المتعلقة بتنظيم علاقات العمل الفردية - علاقات صاحب العمل بالعامل - حتى صارت جزءاً هاماً من قانون العمل .

ولم يقف تدخل الدولة في شؤون العمل عند حدود علاقات العمل الفردية ، بل تجاوز هذه العلاقات ، ليشمل علاقات العمل الجماعية . فقد أدى تكتل العمال للدفاع عن مصالحهم المشتركة إلى قيام الجمعيات المهنية التي عرفت من بعد باسم «النقابات»^(٣) . وقد كان لهذه النقابات دور هام في تحسين أحوال العمال ، والتسليم بمزيد من الحقوق لهم . وقد تدخل

(١) كان أول قانون صدر في فرنسا بهذا الخصوص هو قانون ٢٢ آذار سنة ١٨٤١ الذي منع تشغيل الأحداث قبل سن الثامنة ، ومنع تشغيلهم ليلاً أو في الأعمال الخطيرة .

(٢) أنظر حول مجمل هذه التشريعات :
A. Mazeaud, Droit du travail 2^e édition, P.19, n°. 37; J. Pélissier, A. Supoit et A. Jeammaud Droit du travail, 20^e édition, n°. 10 et 11, P. 9 et 10.

Les syndicats.

(٣)

المشترع لتنظيم العمل النقابي، حماية لمصلحة العامل والجماعة، فكان التشريع الخاص بالنقابات^(١).

وتدخل المشترع كذلك لتنظيم إتفاقات العمل الجماعية التي كانت تتم بين صاحب العمل والنقابات العمالية، والتي كانوا بواسطتها يحسمون ما شجر بينهم من خلافات، ويضعون القواعد التي تجب مراعاتها في العقود التي تبرم بين صاحب العمل وبين كل عامل على حده، فظهر عقد العمل الجماعي^(٢) *Convention collective de travail* وقد يتعدى الاتفاق بين العمال وأصحاب العمل على تسوية خلافاتهم الجماعية فيلجأ العمال إلى الإضراب لحمل أصحاب العمل على التسليم بمطالبهم. وقد تنبه المشرع إلى مضار الإضراب الاقتصادية والاجتماعية فوضع نظاماً لتسوية هذه الخلافات عن طريق الوساطة *La médiation* بين العمال وأصحاب الأعمال، وعن طريق التحكيم *L'arbitrage* إذا ما فشلت الوساطة، وظهرت على هذا النحو تشريعات خاصة بالوساطة والتحكيم *de la médiation et de l'arbitrage*.

وهكذا «ظهرت تشريعات تنظم علاقات العمل الجماعية - أو تحكم في عبارة أخرى، نشاط جماعة العمال، وتنظم علاقاتها بأصحاب الأعمال -، وتعتبر، هي الأخرى جزءاً هاماً في قانون العمل».

ونخلص من مجمل ما تقدم، أن سياسة التدخل في شؤون العمل بدأت تترسخ منذ أواسط القرن التاسع عشر، وأن وجود قانون للعمل في

(١) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ١٩٧٢، ص ١٥؛ وحول الاعتراف بالحركة النقابية وتنظيمها في فرنسا، أنظر:

J. Pélissier, A. Supoit et A. Jeammaud, *Droit du travail*; 20^e édition, P. 10-13, n°. 12 et s.

(٢) د. جلال العدوي، قانون العمل - القواعد العامة، الطبعة الأولى، ص ١٥٩ وما بعدها، والمراجع المشار إليها في هامش الصفحة ١٥٩ - ١٦٠.

أغلب الدول الأوروبية أصبح حقيقة واقعة، بعد أن بلغ تطوره مداه، متجاوزاً «مرحلة التشريعات الجزئية المتناثرة التي كانت بداية هذا التطور. وبذلك أصبح قانون العمل فرعاً مستقلاً بذاته من فروع القانون. ولم يكن تخصيص هذا القانون لمستقل لحكم علاقات العمل، إلا تأكيداً للعدول عن النظرة القديمة إلى العمل، وابتداء النظر إليه، باعتباره وثيق الصلة بشخص العامل والشخصية الإنسانية لا ينفصل عنهما»^(١).



(١) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٤٠؛ وانظر بذات المعنى المرجعين اللذين أشار إليهما في الهامش (٣) وهما:

Durand et Jaussand, traité de droit du travail, t.1. 1947, N°. 94; Rouast et Durand, Droit du travail, 1957, N°. 29.

المبحث الثاني

تطور قانون العمل في لبنان

رأينا أن قانون العمل هو وليد الثورة الصناعية. وقد تأخر ظهور الصناعة في لبنان، فكان من الطبيعي أن يتأخر إهتمام المشرع اللبناني بتنظيم علاقات العمل. وقد بدأ هذا الاهتمام بصورة محدودة في نطاق قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ ١٩٣٢/٣/٩، والمعمول به إعتباراً من ١٩٣٤/١٠/١١. وحتى ذلك التاريخ كانت علاقات العمل متروكة للعقد ومبدأ سلطان الإرادة بمعزل عن أي تدخل للمشرع.

وعلى هذا النحو تكون علاقات العمل في لبنان قد مرت بمرحلتين: مرحلة ما قبل التدخل التشريعي، ومرحلة ما بعد هذا التدخل.

١٤ - أولاً - مرحلة ما قبل التدخل التشريعي:

تتميز هذه المرحلة بغياب التنظيم القانوني لعلاقات العمل، وخضوع هذه العلاقات لسيطرة التقاليد المحلية والمهنية، ونظام التعاقد الحر الذي كانت ترعاه مجلة الأحكام العدلية^(١) قبل صدور قانون الموجبات والعقود.

فقد كانت المجلة تنظر إلى العمل نظرتها إلى الأشياء. ولذلك كانت

(١) مجلة الأحكام العدلية هي القانون المدني الذي كان يحكم علاقات الأفراد في ظل الحكم العثماني وحتى تاريخ العمل بقانون الموجبات والعقود في ١٩٣٤/١٠/١١. فقد جاء في المادة ١١٠٦ من هذا القانون قولها: «ألغيت وتبقى ملغاة جميع أحكام «المجلة» وغيرها من النصوص الاشتراعية التي تخالف قانون الموجبات والعقود أو لا تتفق مع أحكامه».

وتستند المجلة إلى الفقه الحنفي. وهي من وضع مجموعة من كبار العلماء إختارتهم الدولة العثمانية، وكان على رأسهم أحمد جودت باشا «العالم الشهير ووزير العدلية يومئذ» (شرح المجلة، المجلد الأول، مقدمة المعرب، ص ٣).

تعتبر الحالة التي يضع فيها شخص عمله في خدمة شخص آخر مقابل أجر نوعاً من الإجارة، وتطلق عليها اسم «إجارة الآدمي»^(١) وعلى الشخص الذي يؤجر نفسه اسم «الأجير»^(٢).

وبمقتضى المادة ٤٢٢ من المجلة، كانت الإجارة تنعقد بالإيجاب والقبول، وكان العقد أو مبدأ سلطان الإرادة هو الذي يحكم علاقات العمل بمعزل عن تدخل المشرع.

غير أن مساوئ إطلاق حرية التعاقد، وترك العمال نتيجة لذلك دون حماية تشريعية فعالة، لم تلبث أن تبدت ضآلة في الأجور، وإمتداداً في ساعات العمل، وقساوة في ظروف أدائه، كما حدث في الدول الأوروبية قبل منتصف القرن التاسع عشر.

وقد وصف أحد الباحثين ظروف العمل وتشريعه في تلك المرحلة بقوله: «لم يكن ثمة تنظيم لشروط العمل (الدوام، الأجور، طوارئ العمل، وقاية الأمكنة، الصرف، استخدام النساء والأولاد، إلخ...) والعقود هي عقود شفوية»^(٣)، مرعية بالنسبة لعمل ولزمن محددين، وينطبق

(١) المادة ٥٦٢ من المجلة. وقد نصت على أنه «تجوز إجارة الآدمي للخدمة أو لإجراء صنعة ببيان مدة أو بتعيين العمل بصورة أخرى».

وكانت المادة ٤٢١ من المجلة قد نصت على أن «الإجارة باعتبار المعقود عليه على نوعين، النوع الأول عقد الإجارة الوارد على منافع الأعيان، ويقال للشيء المؤجر عين المأجور وعين المستأجر أيضاً...».

والنوع الثاني عقد الإجارة الوارد على العمل، وهنا يقال للمأجور أجير، كاستئجار الخدمة والعمل واستئجار أرباب الحرف والصنائع...».

وتقول المادة ٤١٣ من المجلة أيضاً: «الأجير هو الذي أجر نفسه».

(٢) المادة ٤٣٣ من المجلة.

(٣) وفي شأن كيفية إنعقاد الإجارة، تقول المادة ٤٣٦ من المجلة: «كما أن الإجارة تنعقد بالمشافهة، كذلك تنعقد بالمكاتبه، وبإشارة الأخرس المعروفة».

ذلك على الريف وعلى المدينة. ويجري تشغيل العمال مباشرة أو بواسطة سماسرة. ويمكن إحتجاز قسم من أجرتهم لأجل ضمان وجودهم خلال الوقت الضروري. غير أنهم لا يحصلون على تعويض في حال قيام رب العمل، لهذا السبب أو ذاك، بإغلاق المؤسسة أو بصرف العامل، وكذلك في حال وقوع طوارئ العمل. ويستمر العمل من الفجر حتى المغيب^(١) في أماكن ضيقة وغير صحية. ولا تعطى النساء عطلة في حال الحمل. وما من شيء يمنع من استخدامهن في بعض الأعمال وليس ما يمنع أيضاً استخدام الأولاد في هذه الأشغال، وهؤلاء يجري تشغيلهم بأعداد كبيرة دون أية حدود تتعلق بالعمر. ولا يدفع أي أجر عن تعطيل يوم في الأسبوع لأسباب دينية.

ولعل هذه الأوضاع السيئة التي حركت نضالات العمال لتحسين حالهم، هي التي نبهت الدولة إلى خطورة موقفها السلبي من قضايا العمل، وحملها على التدخل في إطار قانون الموجبات والعقود لتنظيم التعاقد على العمل. ولكن هذا التدخل لم يكن بعد سياسة عامة للمشرع اللبناني، ولذلك ظلت هذه الخطوة وحيدة لبعض سنين، وظل مبدأ سلطان الإرادة يحكم علاقات العمل خارج نطاقها، «بما يعنيه ذلك من ترك العمال فريسة مهياة لاستغلال أصحاب الأعمال».

١٥ - ثانياً - مرحلة التدخل التشريعي :

بدأ تدخل المشرع اللبناني في شؤون العمل - كما ذكرنا - في نطاق قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ ١٩٣٢/٣/٩، والمعمول به ابتداء

(١) حددت المادة ٤٩٥ من المجلة مدة العمل اليومي بقولها: «لو إستأجر أحد أجيراً على أن يعمل يوماً، يعمل من طلوع الشمس إلى العصر أو إلى الغروب على وفق عرف البلدة في خصوص العمل».

من ١١/١٠/١٩٣٤. ولكنه كان تدخلاً محدوداً اقتصر على الأحكام الخاصة بعقد العمل الذي أطلق عليه اسم «إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام»^(١)، وذلك في المواد من ٦٢٤ إلى ٦٥٦. وقد تناول في هذه المواد تعريف عقد الاستخدام *définition* وتحديد التزامات رب العمل قبل العامل في حالة قيامه بالعمل، وفي حالة مرضه وإصابته بحادث أو طارئ ناشيء عن قيامه بعمله، كما تناول القواعد الخاصة بفسخ وإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وقضى بأن من يفسخ العقد بدون سبب مشروع يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي لحق به من جراء هذا الفسخ، ويقوم القاضي بتقدير مبلغ هذا التعويض.

وبتاريخ ٢٧/٥/١٩٣٧ قام المشرع بإصدار قانون عدّل بموجبه المادتين ٦٥٢ و ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود. وبمقتضى هذا التعديل أصبح لزاماً على الفريق الذي يرغب في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة أن يعلن الفريق الآخر برغبته هذه قبل الإنهاء بشهر إذا كان عقد العمل قد تم تنفيذه لمدة ثلاث سنوات أو أقل، وبشهرين إذا كانت مدة التنفيذ تزيد على ثلاث سنوات.

كما تقرر بموجب هذا التعديل تحديد التعويض الذي يستحق للعامل في حالة فسخ العقد، إذا كان الفسخ صادراً عن رب العمل، ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه العامل.

ويبدو أن المشرع لم يكن ينوي الذهاب إلى أبعد من هذا القدر من التدخل، غير أن الظروف الاقتصادية التي أحاطت ببلبنان أثناء الحرب العالمية الثانية، وما أدت إليه من ارتفاع في الأسعار، واختلال في التوازن

Louage de service ou contrat de travail.

(١)

بينها وبين الأجور، قد دفعت المشرع اللبناني إلى الخروج على مبدأ سلطان الإرادة، والتدخل لحماية العمال، ومساعدتهم على مواجهة الارتفاع في كلفة المعيشة، وذلك بفرض حد أدنى للأجور في الصناعة والتجارة. فأصدر لهذه الغاية المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٥ تاريخ ١٥/١٢/١٩٤١، الذي ألغي فيما بعد ليحل محله المرسوم الاشتراعي رقم ٢٠٤ تاريخ ٢٧/٨/١٩٤٢. الذي عدل فيما بعد بمقتضى المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢/٥/١٩٤٣ الذي لم يكتف بتعديل الحد الأدنى للأجور، بل زاد على ذلك تقرير تعويض عائلي لزوجات العامل وأولاده في حدود خمسة أولاد. ثم عدل هذا المرسوم الاشتراعي بقانون ٣٠ أيلول سنة ١٩٤٤، ثم بقانون ١٢ أيار سنة ١٩٤٥، وقانون ١٧/٥/١٩٦١، وقانون ١٧ شباط سنة ١٩٦٥، وقانون ١٦ أيار ١٩٦٧. وهكذا تابع المشرع إهتمامه بموضوع الحد الأدنى للأجور نظراً لاستمرار ارتفاع الأسعار، فظل يتدخل لرفع الحد الأدنى للأجور كلما ارتفعت الأسعار، لكي يحافظ على التوازن بين دخل الفرد ومستوى كلفة المعيشة. وكان آخر ما فعله في هذا الخصوص، هو رفع الحد الأدنى للأجور إلى ثلاثماية ألف ليرة لبنانية شهرياً، وذلك بموجب المرسوم رقم ٨٧٣٣ تاريخ ٨/٧/١٩٩٦.

ولمساعدة الأجراء على مواجهة الارتفاع في كلفة النقل والرسوم المدرسية تقرر منحهم بدل نقل يومي، ومنحة مدرسية عن أولادهم، لمدة سنة قابلة للتجديد، إلى أن يتم تفعيل وسائل النقل، وتفعيل المدرسة الرسمية، وذلك بموجب المرسوم رقم ٦٢٦٣ تاريخ ١٨/١/١٩٩٥ الذي كان قد رفع في الوقت عينه الحد الأدنى للأجور إلى مائتين وخمسين ألف ليرة لبنانية شهرياً.

وبعد أن كثر استعمال الآلات في الصناعة، مع ما تحمله من مخاطر تعرض العمال للإصابات، وبأن قصور قواعد المسؤولية التقصيرية الواردة

في قانون الموجبات والعقود في ضمان حقوق العمال في التعويض عن الإصابات التي يتعرضون بها أثناء العمل أو بمناسبة، بسبب عجزهم عن إقامة الدليل على توافر الخطأ في جانب رب العمل، أصدر المشرع اللبناني المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ أيار سنة ١٩٤٣ بهدف تيسير حصول الأجراء على التعويض عن الإصابات التي يتعرضون لها أثناء العمل أو بمناسبة، في أحد المشاريع المنصوص عليها في المادة الثانية من هذا المرسوم الذي يجعل العزم بالغنم، ويقيم مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل على أساس تحمل تبعة مخاطر المهنة أو الحرفة، لا على أساس الخطأ.

وبتاريخ ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦ توج المشرع تدخله في علاقات العمل بإصدار قانون العمل، وهو أوسع قوانين العمل نطاقاً في لبنان، وإن لم يشمل على كافة المسائل المتعلقة بالعمل. يتضمن هذا القانون ١١٤ مادة. وقد بدأ بأحكام أولية Dispositions préliminaires. وفي الباب الأول تكلم عن عقد الاستخدام Contrat de travail، وعن استخدام الأولاد والنساء Du travail des enfants et des femmes، ثم عن مدة العمل والإجازات La durée du travail et des congés، ثم عن الأجرة Le salaire ثم عن الصرف من الخدمة Du licenciement، وعن وسائل وقاية الأجراء La protection des salaries.

وفي الباب الثاني تكلم عن تنظيم العمل L'organisation du travail وفي الباب الثالث تكلم عن المجلس التحكيمي Le conseil d'arbitrage وفي الباب الرابع عن النقابات Des syndicats من حيث تأسيسها Constitution والانتساب إليها L'admission au syndicat وإدارة أعمالها L'administration du syndicat، وفي الباب الخامس عن العقوبات des pénalités التي توقع في حالة مخالفة القانون، وفي الباب السادس عن

مكاتب الاستخدام Des bureaux de placement وفي الباب السابع والأخير عن أحكام نهائية Dispositions finales.

وقد تبع صدور هذا القانون، صدور تشريعات فرعية كثيرة بالتطبيق لأحكامه، منها: القرار رقم ٦٦٩٥ تاريخ ١٩٤٩/٤/١ بشأن الغرامات التي يفرضها رب العمل على الأجراء، والمرسوم رقم ٦٣٤١ تاريخ ١٩٤٩/١٠/٢٤ والمتعلق بتنظيم الحماية والوقاية الصحية في كافة المؤسسات، والمرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ المتعلق بتنظيم النقابات، والقرار رقم ٣٠ تاريخ ١٩٥٦/٢/٢٠ المتعلق بإمكان زيادة ساعات العمل لمستخدمي المحلات التجارية، والقرار رقم ٧٣٠ تاريخ ١٩٥٦/٧/١٠ المتعلق بزيادة بساعات العمل لخدم الأديرة ومراكز السلطات الدينية، والمرسوم رقم ٤٥٦٨ تاريخ ١٩٦٠/٦/٣٠ المتعلق بتعيين طبيب في المصالح العامة والمؤسسات، والمرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ١٩٦٢/٧/٢ المتعلق بتحديد شروط تطبيق المواد ٧٧ إلى ٨٢ من قانون العمل المتعلقة بالمجلس التحكيمي، والمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١ المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والمرسوم رقم ٦٦٢ تاريخ ١٩٨٣/٦/٣ المتعلق بتحديد مهام وصلاحيات مفوضي الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية في المحافظات، ومراسيم وقرارات أخرى عديدة تتعلق بعضها بتفتيش العمل، وبعضها بالرواتب والأجور، وبعضها الآخر بالنقابات وعمل الأجانب.

وبعد صدور قانون العمل، أصدر المشرع قانون الضمان الاجتماعي بمقتضى المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣، وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بمقتضى المرسوم رقم ١٧٣٨٦ تاريخ ٢ أيلول ١٩٦٤.

وبتاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ حل المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ محل

المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥. وبخلاف المرسوم الأخير الذي يطبق على
الأجراء الذين يعملون في المشروعات التي نص عليها فقط، يشمل المرسوم
الاشتراعي رقم ١٣٦ جميع الأجراء المرتبطين بعقد عمل. كما أنه زاد من
قيمة التعويضات عن إصابات العمل، وأوجب على أصحاب الأعمال أن
يعقدوا تأميناً إلزامياً مع شركات التأمين التجارية على حقوق العمال في تلك
التعويضات.

ولا بد أن نشير أخيراً إلى أن وزارة العمل قد أعدت مشروعاً جديداً
لقانون العمل يساير التطور التشريعي والفقه في القانون الحديث وقد أحيل
هذا المشروع على المجلس النيابي، ولكن لم يكتب له الصدور حتى الآن.

١٦ - تعديلات قانون العمل :

إذا كان المشرع لم يتوصل حتى الآن إلى إصدار قانون جديد للعمل،
يجمع بين مختلف الأحكام المتعلقة بروابط العمل، ويستكمل الناقص من
الأحكام، مسايرة للتطورات الفقهية والتشريعية في القانون الحديث، إلا أنه
كان يحاول دائماً أن يواكب هذه التطورات عن طريق تعديل بعض أحكام
قانون العمل الحالي، ولذلك شهدت سنوات العمل بهذا القانون تعديلات
كثيرة تناولت بعض أحكامه. وهذه التعديلات هي :

١ - القانون الصادر بتاريخ ١٧/٩/١٩٦٢ المتعلق بتعديل المادتين
١٠٧ و ١٠٨ بشأن العقوبات التي تترتب على مخالفة أحكام قانون العمل،
والمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه.

٢ - القانون رقم ٦٦/٤٨ تاريخ ٢٦/٨/١٩٦٦ المتعلق بإضافة المادة
٣٥ مكرر، بشأن مواقيت العمل والفتح والإقفال في المؤسسات والأعمال
والمهن الواحدة والمتشابهة.

٣ - القانون رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ المتعلق بتعديل المادتين ١٠٧/ و ١٠٨/ الأنفي الذكر.

٤ - القانون رقم ٧١/٣٩ تاريخ ١٩٧١/٦/١٤ المتعلق بتعديل المادة ١١٠/ المتعلقة بمكاتب الاستخدام الخاصة.

٥ - القانون رقم ٧١/٤١ تاريخ ١٩٧١/٦/١٥ المتعلق بتعديل المادة ١٠٠/ الخاصة بانتخاب أعضاء مجلس إدارة النقابة.

٦ - المرسوم رقم ٧٦٠٧ تاريخ ١٩٧٤/٤/١٣ المتعلق بتعديل المادة ٤٠/ الخاصة بالإجازات المرضية.

٧ - المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢ المتعلق بتعديل المادة ٥٧/ الخاصة بالأجر الواجب إعتماده لحساب تعويضات الصرف من الخدمة.

٨ - المرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ١٩٧٥/٢/٦ المتعلق بإلغاء المادة ١٣/ الخاصة بوقف عقد الاستخدام غير محدد المدة؛ وتعديل المادة ٥٠/ الخاصة بمهلة إنذار الصرف من الخدمة.

٩ - المرسوم الاشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٧ المتعلق بإنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام.

١٠ - المرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١ المتعلق بتعديل المادة ٧٧/ المتعلقة بإنشاء مجالس العمل التحكيمية في المحافظات، والمادة ٨١/ المتعلقة بطرق المراجعة بشأن الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية.

١١ - القانون رقم ٨٧/٢ تاريخ ١٩٨٧/١/٦ المتعلق بتعديل سن الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة.

١٢ - القانون رقم ٨٧/٥ تاريخ ١٩٨٧/٥/٢ المتعلق بتعديل المادة ٥٥/ الخاصة بحق الأجير البالغ من العمر ستين عاماً أولاً خمس وعشرون سنة خدمة في العمل عينه أن يطلب صرفه من الخدمة، وأن يستفيد من تعويض الصرف.

١٣ - القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ المتعلق بتعديل المواد ٢١/ و ٢٢ و ٢٣/ الخاصة بعمل الأحداث.

١٤ - القانون رقم ٩١ تاريخ ١٩٩٩/٦/١٤ المتعلق بتعديل المادة ٢٣/ المتعلقة بتشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة، والمادة ٢٥/ المتعلقة بجواز مخالفة المؤسسات المعدة لتعليم الحرف لأحكام المادتين ٢٢ و ٢٣/ المتعلقةتين بسن استخدام الأحداث.

١٥ - القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ المتعلق بتعديل المواد ٢٦/ و ٢٨ و ٢٩/ الخاصة باستخدام النساء، والمادة ٥٢ الخاصة بالحالات التي لا يجوز فيها توجيه الإنذار بالصرف من الخدمة.

١٦ - القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (موازنة ١٩٩١) والقانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة ٢٠٠٠) المتعلقين برفع قيمة الغرامات على المخالفات المتعلقة بقانون العمل والمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه.

المبحث الثالث العمل في الإسلام

١٧ - أهمية العمل في الإسلام:

رأى الإسلام في العمل مصدراً للرزق، ووسيلة لإعمار الأرض، وإنماء المجتمع الإنساني، فحث عليه، ودعا إلى الكسب بواسطة الجهد وعرق الجبين، حتى لا يبقى إنسان قادر على العمل عاطلاً عنه وعالة على غيره، ولكي لا تضيق جهود، وتهدر طاقات يمكن إستغلالها لخير الفرد والجماعة. ولذلك عندما استخلف الله سبحانه وتعالى الإنسان الأرض، دعاه إلى إعمارها والتمتع بخيراتها، وربط حصوله على حاجاته الضرورية بالسعي والعمل والجهد، فقال تعالى:

﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا^(١) فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا^(٢) وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ^(٣) وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾^(٤)، وعلق كسب الإنسان بسعيه وعمله، فقال تعالى: ﴿وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى^(٥) وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى^(٦) ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ

(١) ذلول، جمعها أذلة وذُلُل، وتعني في الأصل: ما كان سهل الانقياد، أو الطريق الممهّد. (راجع «الرائد» لجبران مسعود، ص ٥٩٢) والأرض الذلول تعني الأرض المذللة للسير والسعي فيها... (راجع قريب من هذا المعنى: في ظلال القرآن لسيد قطب، ص ١٩٤).

(٢) مناكب، مفرداها منكب. والمنكب في الأصل يعني مجمع رأس الكنف والعَضِد. ويعني كذلك الطريق أو المكان المرتفع، كما في الآية الكريمة (راجع بهذا الخصوص: الرائد لجبران مسعود، ص ١٢٢١؛ ومعجم تفسير مفردات ألفاظ القرآن، لسميح عاطف الزين، ص ٩٠٠؛ وفي ظلا القرآن، لسيد قطب، ص ١٩٦).

(٣) والنشور: مصدر. نَشَرَ يَنْشُرُ، يقال: نشر الله الموتى أي أحياهم - ويوم «النشور»: يوم القيامة. (راجع «الرائد» لجبران مسعود، ص ١٢٦٧ و ١٢٦٩) وإليه النشور يعني إليه الرجوع.

سورة الملِك، الآية ١٥.

الْأَوَّلُ ﴿١﴾^(١) وذهب الإسلام في تمجيد العمل إلى أبعد ذلك فاعتبره نوعاً من العبادة والجهاد في سبيل الله. وفي هذا يقول الله سبحانه وتعالى في مفروض الأمر بقراءة القرآن الكريم وتدبر معانيه وأحكامه: ﴿فَاقْرَءُوا مَا يَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْغَبٌ وَءَاخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَءَاخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَاقْرَءُوا مَا يَسَّرَ مِنْهُ﴾^(٢).

«فالضرب في الأرض معناه السعي بقوة، وهذا السعي القوي يرفع الحرج عن الإنسان المسلم الذي لا يعكف على قراءة القرآن، ويجزيه ما تيسر منه، إنه أعلى من جهاد المجاهدين في سبيل الله، بل قدم عذر العاملين على عذر المجاهدين في قوله تعالى: ﴿وَءَاخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَءَاخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾، وليس بعد هذا تنويه بشأن العمل الكريم للعاملين. فإذا قعد المسلم عن العمل بغير عذر جدي، كان كالمتخلف عن دعوة إلى نفرة وجهاد في سبيل الله».

وقد سئل الرسول ﷺ عن أطيّب الكسب فقال:

«عمل الرجل بيده، وكل بيع مبرور»^(٣).

ومرّ على النبي ﷺ رجل نشط قوي متوجهاً وجهة معينة، فقال له أصحابه يا رسول الله: «لو كان هذا في سبيل الله - أي هذا الرجل بقوته ونشاطه - فقال رسول الله ﷺ: «إن كان خرج يسعى على ولده صغاراً فهو في سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين، فهو في

(١) سورة النجم، الآية ٣٩ - ٤١.

(٢) سورة المزمل، الآية ٢٠.

(٣) د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، ١٩٨٣، ص ١٧٦.

سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على نفسه يعطيها، فهو في سبيل الله»^(١).

وقال الإمام علي بن أبي طالب عليه السلام: «الساعي على الأرملة والمسكين، كالمجاهد في سبيل الله، أو القائم بالليل، الصائم بالنهار»^(٢).

وذكر عن الإمام علي الرضا أنه قال: «الذي يطلب من فضل الله ما يكف به عياله أعظم أجراً من المجاهد في سبيل الله»^(٣).

١٨ - العمل واجب شرعي وفريضة دينية:

أمر الله تعالى الإنسان بالعمل وجعله واجباً عليه، فقال تعالى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾^(٤).

وبعد الانتهاء من صلاة الجمعة، وهي أفضل صلاة جامعة في الإسلام، أمر الله سبحانه وتعالى بالسعي والعمل، فقال تعالى:

﴿وَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾^(٥)
وابتغاء الشيء طلبه، والمعنى، والله أعلم، أنه بعد الانتهاء من الصلاة، «يصبح المسلم في حل لطلب رزقه، والسعي على نفسه وعلى عياله، بعد أن كان ممنوعاً منه لأداء الصلاة الأسبوعية الجامعة».

(١) الطبراني عن كتاب «حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة»، للأستاذ محمد الغزالي، القاهرة ١٩٦٣، ص ٢٠٢، وقد أشار إليه الدكتور صادق مهدي السعيد في كتابه «العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام»، الطبعة الثانية، بغداد ١٩٧٠ / ١٩٧١، ص ٥٦.

(٢) النزعة الاشتراكية في الإسلام، للأستاذ أنور الخطيب، ص ٣٧٣؛ وقد أشار إليه أيضاً؛ والدكتور صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ٥٦، هامش ٩.

(٣) د. صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ٥٧، والمرجع المشار إليه في الهامش ١٠.

(٤) سورة التوبة، الآية ١٠٥.

(٥) سورة الجمعة، الآية ١٠.

وقال الله تعالى: ﴿وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشًا^(١) قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ﴾^(٢). «ومقتضى التمكين قدرة المُمَكِّن - بضم الأولى وفتح الثانية - على التصرف فيما مُكِّن فيه. ففي الأرض مكاسب وأسباب تحقق^(٣) للإنسان البقاء والحياة. وهذه دعوة للإنسان للسعي على نفسه، بالتماس الرزق من الأرض وإستغلال مكنونات الأرض والكون».

وقد جعل الله سبحانه وتعالى قيمة الإنسان في الدنيا والآخرة بمقدار عمله فقال جل جلاله: ﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا﴾^(٤).

وقال رسول الله ﷺ: «طلب الحلال - أي الرزق - واجب على كل مسلم»^(٥). وقال ﷺ أيضاً: «لأن يأخذ أحدكم حبله، فيحتطب، خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه»^(٦).

«وكان الخلفاء الراشدون يحثون الناس دائماً على العمل، وعلى عدم التواكل والتقاعس. وكان الإمام علي بن أبي طالب عليه السلام، وهو أفقرهم حالاً، يحث الأرض ويزرعها ويأكل من عمل يده، حتى في زمن خلافته»^(٧).

(١) المعاش: جمع معاش. وهو ما يعاش به، ومعيشة هي ما به البقاء والعيش (د. عبد اللطيف محمود آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ص ١٢٥ هامش ٣، والمرجع الذي أشار إليه فيه.

(٢) سورة الأعراف، الآية ١٠.

(٣) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، ج ٤، بيروت: دار المعرفة للطباعة والنشر، ١٤٠١ هـ - ١٩٨١ م، ٢/٢٠٢، أشار إليه د. عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع السابق، ص ١٢٥، هامش (٥).

(٤) سورة الأنعام، الآية ١٣٢؛ وسورة الأحقاف، الآية ١٩.

(٥) د. صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ٥٧.

(٦) رواه الدكتور محمد الزحيلي في كتابه «حقوق الإنسان في الإسلام» ص ٢٨٣، نقلاً عن البخاري (٢/٥٣٥، رقم ١٤٠٢) وعن مسلم (٧/١٣١).

(٧) د. صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ٥٨.

وقد ذكر أن أفضل الخلق، وهم الأنبياء رضوان الله عليهم، قد مارسوا العمل بقصد إكتساب الرزق: فقد احترف آدم الزراعة، ونوح التجارة، وداود الحدادة، وموسى الكتابة، وإدريس الخياطة، وزكريا التجارة، وعيسى الصباغة، ومحمد ﷺ رعي الغنم. فالأنبياء إذن كانوا عمالاً يرتزقون من عمل أيديهم. وفي هذا خير دليل على شرف العمل، وعلو قدره، وخير رد على الفكرة القديمة التي تقول بأن العمل مهانة، وأنه من إختصاص الأرقاء والمستعبدين. وقد قال الرسول ﷺ في يد ورمت من العمل: «هذه يد يحبها الله ورسوله»^(١).

«فالعمل بقصد إكتساب الرزق الحلال الطيب - إذن - فرض على المسلم». وإقامة الفرائض تقتضي حتماً قدرة بدنية ونفسية، وهذه لا تتأتى إلا بطعام ونفقة. وفي الحديث الشريف: «طلب كسب الحلال فريضة».

«ولعل أبرز ما يميز العمل في الإسلام أن لفظه ورد مقروناً بالإيمان في أكثر من سبعين آية من آيات القرآن الكريم، وهذا هو العمل الصالح. وبالعمل الصالح استحق الإنسان أن يفضل الله على كثير ممن خلق تفضيلاً، وأن يؤهله بذلك التفضيل وبما علمه من الأسماء كلها ما يؤهله لأن يكون خليفة الله في الأرض من دون الملائكة.

وينظر الإسلام إلى العمل في ذات صاحبه أيّاً كانت مجالات سعيه، فلا يفاضل بين عمل وآخر إلا من حيث صلاح الأعمال. فليس عمل في الإسلام أشرف من عمل، ولا جهد أدعى إلى الاحترام من جهد. وليس سعي المجاهد أقوم عند الله من السعي على النفس والعيال، ولا شغل المهندس أفضل من جهد الحراث. ولا أدلّ على ذلك من أن الأنبياء

(١) د. صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ٥٧.

والرسل تعاطوا أعمالاً يضعها الناس عادة في أسفل المراتب المهنية، مثل رعي الغنم، وتجارة الخشب، وخياطة الملابس، والحدادة»^(١).

١٩ - العمل حق:

إذا كان العمل واجباً شرعياً على المسلم، وفريضة دينية، فمن واجب الدولة أن توفر العمل لكل قادر عليه وراغب فيه، على أساس التعاون على البر والتقوى الذي يقوم عليه المجتمع الإسلامي.

﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾^(٢).

ولذلك يتعين على الدولة أن توفر فرص العمل للعمال عن طريق تشجيع الاستثمار، وإنشاء المصانع، وتوسيع الرقعة الزراعية، وفتح المشاريع العامة التي تستوعب طاقات العمال العاطلين عن العمل. كما يتعين عليها أن تأخذ بمناهج التعليم المهني لإعداد العمال المهرة لمواجهة التطور التقني في العمل. وعلى الدولة أيضاً أن تكفل الأجر المناسب لكل عمل: ﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ﴾^(٣). ومن لم يجد العمل المناسب، أو كان عاجزاً عنه، فعلى الدولة الإسلامية أن تضمن له مستوى الكفاية من العيش الكريم»^(٤).

٢٠ - حرية العمل:

يقصد بحرية العمل «حق الفرد في العمل أو الامتناع عنه، وفي إختيار

(١) مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، ص ٣٩٦ - ٣٩٧.

(٢) سورة المائدة، الآية ٢.

(٣) سورة الأحقاف، الآية ١٩. وانظر تأييداً لهذا المعنى: الدكتور محمد الزحيلي في المرجع السابق، ص ٢٨٨ و ٢٨٩.

(٤) محمد باقر الصدر في «اقتصادنا» ص ٦٢١.

هذا العمل أو ذاك. وهذه الحرية مقررة شرعاً لأنها فرع عن حرية الرأي والتفكير. ولا يقيد حرية العمل إلا القيود العامة في الحلال والحرام، وضمن الأحكام الشرعية، وألا يؤدي العمل إلى الأضرار والضرر بالغير، لقوله ﷺ: «لا ضرر ولا ضرار».

ويتم التعاقد على العمل بالتراضي، أي بالإيجاب والقبول. والغالب أن يتم إختيار العمل من صاحبه حسب الإمكانيات الخاصة، والمهارة التي يتقنها، وفي حدود الفرص المتاحة له. وقد ورد في الحديث الشريف: «إعملوا فكل ميسر لما خلق له»^(١).

٢١ - تنظيم العمل:

لم يكتف الإسلام بإبراز أهمية العمل في حياة الفرد والجماعة، وبالحث عليه كواجب شرعي على المسلم، وحق له على الدولة، بل اهتم بوضع القواعد التي تكفل حسن أدائه، وحماية صاحبه من الاستغلال. فحث العامل على إتقان العمل والأمانة فيه، منبهاً إلى أن خير العاملين هم الأقوياء الأمانة، وفي هذا المعنى جاء في القرآن الكريم قوله سبحانه وتعالى: ﴿يَتَأْتِيَ آسْتَفِرَّةً إِلَيْكَ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾^(٢)، وقوله عز وجل: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾^(٣)، وقوله عز وجل: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهَتِهِمْ كَارِهُونَ فَإِذْ لَوْ أَنَّهُمْ إِذْ ظَهَرُوا أَنَّ آلِهَتَهُمُ الظَّالِمُونَ﴾^(٤)، وقوله عز وجل: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهَتِهِمْ كَارِهُونَ فَإِذْ لَوْ أَنَّهُمْ إِذْ ظَهَرُوا أَنَّ آلِهَتَهُمُ الظَّالِمُونَ﴾^(٥).

وقال رسول الله ﷺ: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه»^(٦).

(١) راجع، حقوق الإنسان في الإسلام، للأستاذ الدكتور محمد الزحيلي، ص ٢٨٦ - ٢٨٧.

(٢) سورة القصص، الآية ٢٦.

(٣) حارس موكل بالشيء ليحفظه؛ أمين (الرائد لجبران مسعود، ص ٤٩٥).

(٤) عالم متصف بالعلم العميق (الرائد لجبران مسعود، ص ٨٨٤).

(٥) سورة يوسف، الآية ٥٥.

(٦) نقله الأستاذ فتحي عبد الصبور، في «الوسيط في قانون العمل» ص ٣١.

وقال صلوات عليه: «إن الله يحب العبد المؤمن المحترف»^(١)، وذلك بياناً لقوله تعالى: ﴿الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا﴾^(٢).

وقد أكد الإسلام من جهة أخرى على ضرورة الوفاء بمقابل العمل، وهو الأجر، في أوقاته، فقال سبحانه وتعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجُورَهُنَّ﴾^(٣)، وقال رسول الله ﷺ: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه» «ومن استأجر أجيراً فليعطه أجره»، وقال عليه الصلاة والسلام: «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته»^(٤)، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً وأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره»^(٥).

«وتتضمن الشريعة الإسلامية إلى جانب ما تقدم عدة مبادئ في تنظيم العمل وفي رعاية العامل، وبيان حقوقه وحمايته. كما تتضمن من القواعد التفصيلية والمبادئ العامة، ما يجعل منها مصدراً خصباً في مجال قواعد العمل والعمال»^(٦).



(١) نقله الدكتور رمضان أبو السعود، في المرجع السابق، ص ١٧٥.

(٢) سورة الملك، الآية ٢.

(٣) سورة الطلاق، الآية ٦.

(٤) خصمته: غلبه في الخصام.

(٥) نقله الدكتور رمضان أبو السعود، في المرجع السابق، ص ١٧٧.

(٦) الدكتور رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ١٧٧ و ١٧٨.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثالث

مصادر قانون العمل

٢٢ - تمهيد:

يقصد بمصادر قانون العمل، المصادر التي يستمد منها هذا القانون قوته في الإلزام. ويمكن رد هذه المصادر، إلى التشريع أولاً بوصفه مصدراً أصلياً، ثم إلى العرف ثانياً بوصفه مصدراً احتياطياً. غير أن بعض الفقهاء يقول بوجود مصدر ثالث خاص بقانون العمل، ويعتبره من مظاهر ذاتية واستقلاله، هو المصدر المهني أو الحرفي، وإن كان هناك من لا يسلم باعتبار هذا المصدر من المصادر الرسمية^(١) لقانون العمل. كما أن هناك

(١) مصادر القانون عموماً نوعان: مصادر مادية (sources matérielles) وهي تلك التي تستمد منها مادة القانون، وهذه المصادر متعددة. فقد يقصد بها العوامل الاجتماعية المختلفة التي إقتضت وضع القاعدة القانونية. ويوصف هذا المصدر بأنه المصدر الحقيقي (source réelle) للقاعدة القانونية، أو بأنه المصدر الموضوعي لها. وقد يقصد بمصدر القانون كذلك الأصل التاريخي الذي إستمد منه القانون. ويوصف المصدر في هذه الحالة بأنه مصدر تاريخي (source historique). ومن المصادر المادية للقاعدة القانونية كذلك السوابق القضائية والفقهية، خاصة ما إستقر عليه قضاء المحاكم، وما رجح من آراء أساتذة القانون. أما المصادر الرسمية (sources formelles) فهي المصادر التي تستمد منها القواعد القانونية قوتها الملزمة وتصبح بذلك واجبة التطبيق. والمصادر الرسمية للقانون متعددة متنوعة، تختلف باختلاف المجتمعات والعصور، وإن كان من تلك المصادر ما هو عام بين جميع الشرائع - ومنها قانون العمل -، وهذا هو الشأن بالنسبة للعرف والتشريع. (د. توفيق فرج، المدخل للعلوم القانونية، الطبعة الثانية، ١٩٧٤، ص ١٧٨ - ١٨٠).

من يرى في الفقه والاجتهاد مصدراً خاصاً من مصادر قانون العمل.
ولذلك سنعرض لتلك المصادر في مباحث أربعة كما يلي:

المبحث الأول: في التشريع

المبحث الثاني: في العرف

المبحث الثالث: في المصادر المهنية أو الحرفية

المبحث الرابع: في الفقه والاجتهاد

المبحث الأول

التشريع

La Legislation

٢٣ - التشريع هو المصدر الرسمي الأول لقانون العمل، ولغيره من القوانين الأخرى. ويقصد بالتشريع كمصدر لقانون العمل، التشريع العادي الذي يصدر عن السلطة التشريعية^(١)، والتشريع الفرعي الذي يصدر عن السلطة التنفيذية^(٢). ويمكن في مجال قانون العمل، إعتبار

(١) جاء في المادة ١٦ من الدستور اللبناني المعدلة بالقانون الدستوري تاريخ ١٧/١٠/١٩٢٧ ما يلي: «تتولى السلطة التشريعية هيئة واحدة هي مجلس النواب».

فمجلس النواب إذن هو الذي يمثل السلطة التشريعية في لبنان.

(٢) جاء في المادة ٦٥ من الدستور المعدلة بالقانون الدستوري تاريخ ٢١/٩/١٩٩٠ ما يلي:

«تتأط السلطة الإجرائية بمجلس الوزراء... ومن الصلاحيات التي يمارسها:

١ - وضع السياسة العامة للدولة في جميع المجالات، ووضع مشاريع القوانين والمراسيم التنظيمية واتخاذ القرارات اللازمة لتطبيقها».

الدستور تشريعاً كذلك، نظراً لما يرد في بعض الدساتير من مبادئ عامة تتعلق بالعمل.

ولذلك نعرض في مجال كلامنا عن التشريع كمصدر رسمي لقانون العمل للدستور، ثم للتشريع العادي، ثم للتشريعات الفرعية.



مركز بحوث وتطوير العلوم الإسلامية

= وهذه الأخيرة (المراسيم التنظيمية والقرارات التطبيقية) هي التي تمثل التشريع الفرعي الذي تصدره السلطة التنفيذية في الحالات الحصرية التي نص عليها الدستور. والسلطة التنفيذية، في الأصل، لا تشترع، بل إن مهمتها تنحصر أساساً في تنفيذ القانون. إلا أنه يعطى لها في بعض الحالات الاستثنائية سلطة التشريع في المسائل التنظيمية والتطبيقية. ولهذا تسمى السلطة التنفيذية في هذه الحالات بالسلطة التشريعية الفرعية، تمييزاً لها عن السلطة التشريعية الأصلية المتمثلة في مجلس النواب، كما يطلق على التشريع الذي تسنه السلطة التنفيذية التشريع الفرعي، ويشمل - كما تقدم - المراسيم والقرارات التي تصدر بقصد تنظيم تفاصيل تطبيق التشريع العادي وترتيب المصالح العامة.

(أنظر حول أنواع التشريع وتدرجه: د. توفيق فرج، المدخل للعلوم القانونية، ص ٢٠٢ - ٢٠٤).

المطلب الأول

الدستور

La Constitution

٢٤ - تحرص دساتير بعض الدول على إرساء الكثير من المبادئ الأساسية التي يجب أن يقوم عليها قانون العمل، والتي يجب أن يلتزم بها التشريع العادي. ومن هذه المبادئ التي نجدتها في العديد من الدساتير: حرية العمل، والحق في العمل، والحق في أجور عادلة وفي مكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة، دون تمييز من أي نوع كان، والحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها، والحق في الراحة، وفي الضمان الاجتماعي، وحق الإضراب، والحق في حد أدنى للأجور...، وهي المبادئ التي ورد النص عليها في الإعلانات والمواثيق الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^(١).

«وقد حرص الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦ على النص على تلك المبادئ في مقدمته، وقد أحال دستور ١٩٥٨ إليها. ويعترف القضاء الفرنسي أن ما جاء في مقدمة الدستور بهذا الصدد، يعتبر بمثابة المبادئ العامة للقانون التي يتعين إعمالها والالتزام بها»^(٢).

وقد تضمن الدستور المصري الكثير من تلك الأسس والمبادئ التي يجب أن يقوم عليها العمل، والتي يجب الأخذ بها في التشريعات العادية

(١) أنظر بشأن هذه المبادئ المادتين ٢٣ و ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ العاشر من كانون الأول سنة ١٩٤٨، وكذلك المواد ٦ و ٧ و ٨ من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦/١٢/١٩٦٦.

(٢) د. توفيق فرج، قانون العمل - في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد - ١٩٨٦، ص ٦٥ وأنظر كذلك:

Brun et Galland, Droit du travail- 2^{ème} édit T.I. P.40-42.

باعتبارها من المبادئ القانونية الأساسية^(١). وكذلك فعل العديد من الدساتير العربية، كالدستور السوري^(٢)، والدستور الكويتي^(٣)، والدستور الأردني^(٤)، والدستور السوداني^(٥)، والدستور الجزائري^(٦)، ودستور دولة البحرين^(٧).

(١) من ذلك ما نصت عليه المادة ١٣ من أن «العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة»... ومن أنه لا يجوز فرض أي عمل على المواطنين، إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل».

والمادة ١٧ التي تقول: «تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل، والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً، وذلك وفقاً للقانون».

والمادة ٢٣ التي تقول: «ينظم الاقتصاد القومي وفقاً لحظّة تنمية شاملة تكفل... القضاء على البطالة، وزيادة فرص العمل، وضمان حد أدنى للأجور، ووضع حداً على يكفل تقريب الفروق بين الدخول».

والمادة ٥٦ التي تنص على أن «إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديموقراطي، حتى يكفله القانون».

(٢) المادة ٣٦ بالنسبة لحق المواطن في العمل، وفي الأجر المناسب للعمل، وتجديد ساعات العمل، وأوقات الراحة، والإجازات، والتعويضات، والمكافآت، والمادة ٤٨ بالنسبة لإنشاء النقابات.

(٣) المادة ٤١ بالنسبة لحق العمل، وحرية اختيار نوعه، والمادة ٤٢ التي تحرم فرض العمل على المواطنين، إلا لضرورة قومية، وبمقابل عادل، وفي الأحوال التي يعينها القانون، والمادة ٤٢ بالنسبة للنقابات.

(٤) المادة ٢٣ التي تنص على حق العمل، وتحدد المبادئ التي يجب أن يقوم عليها قانون العمل، من حيث الأجر المناسب للعمل، وأوقات العمل، والراحة والتعويضات التي تستحق للعمال المعيلين، وفي حالات التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل، وتعيين الشروط الخاصة لعمل الأحداث والنساء، وخضوع العامل للقواعد الصحية، وتنظيم العمل النقابي.

(٥) المادة ٥٦ التي تقضي بأن «تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع السودانيين، ويحظر أي تمييز بينهم في فرص العمل أو في شروطه أو في الأجر بسبب الأصل أو الجنس أو الانتماء الجغرافي» والمادة ٥١ بالنسبة لإنشاء النقابات.

(٦) المادة ٢٤ التي تتحدث عن العمل كشرط أساسي لتنمية البلاد، يحكمه المبدأ الاشتراكي القائل: «من كل حسب قدرته، ولكل حسب عمله»، والمادة ٦٠ التي تتحدث عن حق إنشاء النقابات.

(٧) المادة ١٣ التي تتحدث عن العمل كواجب على كل مواطن، وحق له تكفله الدولة =

إلا أن المبادئ التي ينص عليها الدستور، ليست صالحة للتطبيق في ذاتها، بل إنها بمثابة موجهات للمشروع يتعين عليه الالتزام بها عند سن القوانين العادية، وعدم الخروج على حكمها، تحت طائلة إبطال التشريعات المخالفة من قبل المجالس أو المحاكم الدستورية المختصة. «ولكن لا يكون لأي فرد المطالبة بتطبيق هذه النصوص الدستورية لأنه ليس لها بذاتها مضمون ملزم، فتطبيقها يتوقف على إصدار تشريعات...».

وتجدر الإشارة إلى أن الدستور اللبناني لم يتضمن أي نص خاص بالمبادئ الأساسية التي يجب أن يقوم عليها قانون العمل^(١). إلا أنه ورد في الفقرة (ب) من مقدمة الدستور أن «لبنان... عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم موثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون إستثناء».

= وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، والمادة ٢٧ التي تتعلق بالعمل النقابي.

(١) صدر الدستور اللبناني مشعباً بمبادئ المذهب الفردي، وقام على نظام الدولة الحارسة، فكان من الطبيعي ألا يعترف إلا بالحقوق والحريات العامة التقليدية، وأن يمنع الدولة من التدخل في المجالين الاقتصادي والاجتماعي. وعلى هذا النحو إبتعد الدستور اللبناني كل البعد عن المذاهب الاشتراكية، فجاء خالياً من الاعتراف للأفراد بالحقوق الاجتماعية، ومنها حق العمل، واقتصر فقط على الاعتراف لهم بالحقوق والحريات العامة التقليدية ويرجع خلو الدستور اللبناني من نصوص تتعلق بالحقوق الاجتماعية - كما يقول الفقه الدستوري - إلى تأثيره بالدستور الفرنسي للجمهورية الثالثة، الذي كان مشعباً بروح المذهب الحر، وإلى ظروف وضع هذا الدستور (أي الدستور اللبناني) إذ لم يكن بهم الدولة المنتدبة أن تفتح الأذهان وقتذاك على قضايا الإصلاح الاجتماعي، لما يؤدي إليه ذلك من زيادة في الأعباء المالية، وهذا ما لا يسعد الدولة المنتدبة بحال.

(د. إبراهيم شبعا، النظم السياسية والقانون الدستوري، ص ٦٠٤ - د. مصطفى أبو زيد فهمي، النظام البرلماني في لبنان، ص ٢٠٥).

وقد إعتبر المجلس الدستوري في لبنان^(١)، وكذلك المجلس الدستوري في فرنسا^(٢)، أن «المواثيق الدولية المعطوف عليها صراحة في مقدمة الدستور، تؤلف مع هذه المقدمة والدستور جزءاً لا يتجزأ، وتتمتع معاً بالقوة الدستورية».

وبما أن بعض المواثيق العربية والدولية المعطوف عليها صراحة في مقدمة الدستور، وكذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، قد أكدت على حق الفرد في العمل، وفي حرية إختياره، وعلى حقه في الأجر العادل، وفي الإجازات المدفوعة الأجر، وفي تحديد معقول لساعات العمل، كما أكدت على حق الشخص في أن ينشيء، وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته، فإن هذه المبادئ - بالإستناد إلى إجتهااد المجلس الدستوري الآنف الذكر - تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الدستور، يتعين على السلطة التشريعية الالتزام بها عند سن القوانين المتعلقة بالعمل، وعدم الخروج على حكمها، تحت طائلة إبطال القوانين المخالفة، من قبل المجلس الدستوري، عند الاقتضاء.

يضاف إلى ذلك أن ما ورد في المادة ١٣ من الدستور بشأن حرية الاجتماع، وحرية تكوين الجمعيات، يستتبع الحق في إنشاء النقابات، وحق

(١) قرار رقم ٢ تاريخ ١٠/٥/٢٠٠١ المتعلق باكتساب غير اللبنانيين الحقوق العينية العقارية في لبنان - منشور في «صادر - المجلس الدستوري - ١٩٩٣ - ٢٠٠١».

(٢) Dominique Rousseau, Droit du Contentieux Constitutionnels, 4^e édition, P.94.

حيث يقول:

«... dès que les circonstances politiques et les saisines lui ont permis, le conseil a attribué valeur Constitutionnelle au Préambule de 1946 par la fameuse décision du 16 Juillet 1971... aux «textes aux quels la Constitution du 4 Octobre 1958 fait référence dans son Préambule»...

A. Mazeaud, Droit du travail, 2^e édition, P.32, n°.60.

وانظر بذات المعنى:

الانضمام إليها^(١)، باعتبار أن النقابة هي «جمعية غايتها الدفاع عن مصالح المهنة».

المطلب الثاني التشريع العادي

٢٥ - يقصد بالتشريع العادي التشريع الذي تضعه السلطة التشريعية ممثلة بمجلس النواب، في حدود اختصاصها المبين في الدستور^(٢)، والذي يعرف عادة باسم «القانون».

ويشمل التشريع العادي أيضاً مشاريع القوانين التي تضعها السلطة الإجرائية موضع التنفيذ بمقتضى المادة ٥٨ من الدستور بعد مضي أربعين يوماً من طرحها على المجلس^(٣)، وكذلك المراسيم الاشتراعية التي تصدرها السلطة الإجرائية بناء لقانون التفويض الذي يمنحها حق التشريع، ضمن مهلة معينة، في الميادين موضوع التنفيذ. ورغم أن المشرع هو الذي يضع هذا التشريع، إلا أنه لا يستأثر وحده في إعداد قواعده، بل يستنير بآراء العمال وأصحاب العمل في شأنها، لكي

(١) أنظر حول هذه المسألة: د. محمود عبد المجيد المغربي، «القانون الاجتماعي - قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي» ص ٢٥، هامش (٥)؛ وانظر بذات المعنى: Brunet Galland, Dr. du trav, T.I. 2^e édit. P. 42.

وقرار المجلس الدستوري الفرنسي، تاريخ ١٦/٧/١٩٧١، الذي أشار إليه في الهامش (٢).

(٢) جاء في المادة ١٦ من الدستور اللبناني المعدلة بالقانون الدستوري الصادر في ١٧/١٠/١٩٢٧ ما يلي: «تتولى السلطة المشترعة هيئة واحدة هي مجلس النواب». وكانت قبل التعديل تقضي بأن «يتولى السلطة المشترعة هيئتان: مجلس الشيوخ ومجلس النواب».

(٣) جاء في المادة ٥٨ من الدستور، المعدلة بالقانون الدستوري الصادر في ١٧/١٠/١٩٢٧ ثم بالقانون الدستوري الصادر بتاريخ ٢١/٩/١٩٩٠ ما يلي: =

تأتي محققة للتوازن المنشود بين مصالحهم المتعارضة، نظراً لأهمية هذا التوازن في تحقيق الأمن الاجتماعي. وتحقيقاً لهذه الغاية، أنشأ المشرع مجلساً استشارياً^(١)، أطلق عليه اسم «المجلس الوطني للعمل»، مهمته، - بالإضافة إلى درس القضايا الاجتماعية، والمشاكل الناشئة عن علاقة الأجراء بأصحاب العمل - إبداء الرأي وتقديم الاقتراحات والتوصيات بشأنها، وإعطاء المشورة بشأن مشاريع القوانين المتعلقة بالعمل والشؤون الناجمة عنه أو التي تمت إليه بصلة، وإبداء الرأي كذلك في مشاريع المراسيم ومشاريع النصوص التنظيمية التي ترمي إلى تطبيق القوانين المنوه عنها^(٢).

والتشريع العادي كمصدر رسمي لقانون العمل، لا يقتصر على التشريعات أو القوانين ذات الأصل الداخلي فحسب، بل يشمل، بالإضافة إليها، تشريعات عادية ذات أصل دولي. فنعرض لهذين النوعين من التشريعات فيما يلي:

٢٦ - أولاً - التشريعات العادية ذات الأصل الداخلي:

سبق أن أشرنا إلى التشريعات التي تحكم شؤون العمل في لبنان وهي متعددة، ولكل منها نطاق تطبيقها المستقل. ولكن يمكن القول أن معظم القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل قد وردت في قانونين رئيسيين هما:

= «كل مشروع قانون تقرر الحكومة كونه مستعجلاً بموافقة مجلس الوزراء، مشيرة إلى ذلك في مرسوم الإحالة، يمكن لرئيس الجمهورية، بعد مضي أربعين يوماً من طرحه على المجلس، وبعد إدراجه في جدول أعمال جلسة عامة، وتلاوته فيها، ومضي هذه المهلة دون أن يت به، أن يصدر مرسوماً قاضياً بتنفيذه بعد موافقة مجلس الوزراء».

(١) بموجب المرسوم رقم ٦٣٠٤ تاريخ ١٩٦٦/١٢/٥ المعدل بموجب المرسوم رقم ١٠٨٠٦ تاريخ ١٩٧٥/١٢/٨.

(٢) راجع المادتين ٢ و ٣ من المرسوم رقم ٦٣٠٤ الأنف الذكر.

قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦^(١).

وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في الثاني من أيلول سنة ١٩٦٤^(٢).

والى جانب هذين القانونين يقوم قانون الموجبات والعقود، في صدد تنظيمه للعقود، بتنظيم عقد إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام في البابين الأول والثاني من الكتاب الخامس، فأورد أحكاماً عامة في الباب الأول، ثم عرض للقواعد المتعلقة بعقد الاستخدام أو إجارة الخدمة، في الباب الثاني. وقد أدخل المشرع بعد ذلك تعديلات على المادتين ٦٥٢ و ٦٥٦ منه بالقانون الصادر بتاريخ ٢٧ أيار سنة ١٩٣٧.

وهناك قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣، الذي حل محل المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥

(١) ويتكون هذا القانون من ١١٤ مادة موزعة على سبعة أبواب، تسبقها أحكام أولية. وينظم الباب الأول عقد الاستخدام، واستخدام الأولاد والنساء ومدة العمل والإجازات، والأجرة، والصرف من الخدمة، ووقاية الأجراء.

وبين الباب الثاني الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل، ويتكلم الباب الثالث عن المجلس التحكيمي، والباب الرابع عن النقابات، ويتضمن الباب الخامس العقوبات، وينظم الباب السادس مكاتب الاستخدام، أما الباب السابع والأخير فيتضمن بعض أحكام نهائية. وقد أرفق بالقانون ملحقان: الأول يتضمن الصناعات والأشغال التي يحظر تشغيل الأولاد والأحداث والنساء فيها، والثاني يتضمن الصناعات والأشغال التي يحظر تشغيل الأولاد (وهم الذين لم يبلغوا الثامنة من العمر) فيها، ويخضع تشغيل الأحداث لتقديم شهادة طبية.

هذا ويلاحظ أن المشرع ألغى التفرقة بين الأولاد والأحداث، وذلك بالقانون رقم ٥٣٦ تاريخ ٢٧/٤/١٩٩٦ الذي عدل بموجبه المواد ٢١ و ٢٢ و ٢٣ من قانون العمل، المتعلقة باستخدام الأحداث، واعتبر من الأحداث كل الذين نقل سنهم عن الثامنة عشرة.

(٢) ويتكون من ٦٨ مادة موزعة على باين أساسيين، الأول خاص بالعقود الجماعية (المواد من ١ إلى ٢٨)، والثاني بالوساطة والتحكيم (المواد من ٢٩ إلى ٦٨).

تاريخ ٤ أيار ١٩٤٣، ثم قانون الضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣، والتشريعات المتعلقة بعمل الأجانب، وأهمها المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المعدل بالمرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ٢٥/٤/١٩٨٤، ونتوقف هنا عند ما ورد في قانون الموجبات والعقود بشأن عقد إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام، لنحدد المجال الذي يطبق فيه، ولنرى كيفية التوفيق بينه وبين القواعد الواردة في قانون العمل، عند التطبيق.

فقانون الموجبات والعقود^(١)، تطرق - كما ذكرنا - لعقد إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام (المواد ٦٢٤ إلى ٦٥٦). وعندما صدر قانون العمل^(٢)، أثير التساؤل عن كيفية التوفيق بين القواعد الواردة فيه، والقواعد الواردة في قانون الموجبات والعقود، خاصة وأن المادة ١١٤ من قانون العمل، قضت بإلغاء جميع القوانين والأنظمة المخالفة لأحكامه والتي لا تتفق مع مضمونه^(٣).

وفي الرد على هذا التساؤل تثار مسألتان:

المسألة الأولى: حالة وجود تعارض بين الأحكام الواردة في قانون الموجبات والعقود، والأحكام الواردة في قانون العمل. ففي هذه الحالة يقدم الحكم الخاص الوارد في قانون العمل على الحكم الذي يتعارض معه الوارد في قانون الموجبات والعقود. وقد نصت على هذا المبدأ صراحة المادة ١/٦٧٥ من القانون المدني المصري بقولها:

(١) صدر قانون الموجبات والعقود بتاريخ ٩/٣/١٩٣٢ وبدأ العمل به بتاريخ ١١ تشرين الأول ١٩٣٤.

(٢) في ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦.

(٣) وقد حكم بالاستناد إلى هذا النص «بعدم جواز تحديد أي تعويض إضافي عن الصرف التعسفي، سداً لأحكام سابقة لقانون العمل».

(م.ع.ت. بيروت، الغرفة الثانية المدنية، رقم ٤٨٩ تاريخ ٣٠/٥/٢٠٠٠ - غير منشور، وقد أشير إليه في «صادر بين التسريع والاجتهاد» - العمل - ص ٥٢٠ - شرح (١٧٧).

«لا تسري الأحكام الواردة في هذا الفصل^(١) إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل». وهذا مبدأ عام يمكن العمل به هنا ولو من غير نص^(٢).

وبناء عليه، فإن النصوص الواردة في قانون الموجبات والعقود، لا تلغى، بسبب وجود نصوص في قانون العمل، تتعارض معها ولو كانت لاحقة لها، «لأن للقواعد الواردة في قانون الموجبات والعقود مجالاً مستقلاً تطبق فيه، خارج النطاق الذي يطبق فيه قانون العمل». ذلك أن قانون العمل قد إستثنى من الخضوع لحكمه بعض طوائف الأجراء، كما سنرى، كالخدم في بيوت الأفراد، وأجراء الزراعة، وأجراء المؤسسات العائلية...، وبالتالي فإن هذه الطوائف التي لا تخضع لقانون العمل، تسري عليها القواعد الواردة في قانون الموجبات والعقود، ما لم يكن لها قانون خاص يطبق عليها.

ولذلك فإن ما نصت عليه المادة ١١٤ من قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦، أي بعد العمل بقانون الموجبات والعقود^(٣) الصادر في ٩ آذار سنة ١٩٣٢، من أنه «ألغيت جميع القوانين والأنظمة المخالفة

(١) أي الفصل الثاني (المتعلق بعقد العمل) من الباب الثالث المتعلق بالعقود الواردة على العمل.

(٢) يراجع بهذا المعنى قرار محكمة التمييز اللبنانية، الغرفة الثامنة المدنية، رقم ٨٧، تاريخ ١٩٩٨/٨/٤، صادر في التمييز، القرارات المدنية، ١٩٩٨، ص ٨٦٣. وقد جاء في هذا القرار: «أنه لا مجال لتطبيق القوانين العامة بوجود قانون خاص ينطبق على وقائع الدعوى، هو قانون العمل».

(٣) بدأ العمل بقانون الموجبات والعقود بتاريخ ١١ تشرين الأول سنة ١٩٣٤، وذلك عملاً بالمادة ١١٠٧ منه التي تقول: «يعمل بهذا القانون بعد أن يتم نشره في الجريدة الرسمية بثلاثين شهراً». وقد نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ١١ نيسان ١٩٣٢ ملحقاً للعدد ٢٦٤٢ الصادر بذات التاريخ.

لأحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه» لا يعني إلغاء النصوص المخالفة الواردة في قانون الموجبات والعقود بشأن عقد الاستخدام، وإنما يعني تعطيلها فقط بالنسبة للمجال الذي يطبق فيه قانون العمل، أما خارج هذا المجال، فتظل نافذة المفعول، وتحكم الحالات المستثناة من الخضوع لقانون العمل.

هذا بالنسبة للمسألة الأولى، أي مسألة وجود تعارض بين الأحكام الواردة في قانون الموجبات والعقود، والأحكام الواردة في قانون العمل.

أما بالنسبة للمسألة الثانية، وهي حالة خلو قانون العمل من قاعدة خاصة تحكم إحدى المسائل، فينبغي الرجوع إلى القواعد الواردة في قانون الموجبات والعقود بشأن عقد العمل، باعتبارها القواعد العامة التي ينبغي الرجوع إليها، إذا لم يوجد في قانون العمل حكم خاص^(١).

ويجري الأمر على هذا النحو - بحسب الرأي الذي نؤيده - بالنسبة لقواعد قانون الموجبات والعقود الواردة خارج التنظيم الوارد فيه لعقد العمل. حيث نرى أنه يجب إعمال هذه القواعد كلما وجد نقص في قانون العمل، باعتبار أن قانون الموجبات والعقود يمثل الشريعة العامة في نطاق القانون الخاص^(٢).

(١) جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت أنه «مع عدم تطبيق قانون العمل، يقتضي تطبيق أحكام القانون العام الذي هو قانون الموجبات والعقود على علاقة العمل القائمة بين الفريقين» (م.ع.ت. بيروت، رقم ٨٨، تاريخ ١٣/١/١٩٩٨، صادر بين التشريع واجتهاد - العمل - ص ٣٤، رقم ٣).

(٢) أنظر بهذا المعنى: د. توفيق فرج، قانون العمل - في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد - ١٩٨٦، ص ٧١، والمراجع المصرية والفرنسية المؤيدة لوجهة النظر هذه، التي أشار إليها في الهامش. وهي: د. محمد حلمي مراد، قانون العمل ١٩٥٥، بند ٤٠ و د. أكثم الخولي، دروس في قانون العمل، ١٩٥٧، بند ٢٥ و =

ومع ذلك فإنه لا ينبغي اللجوء إلى القواعد العامة الواردة في قانون الموجبات والعقود، إلاّ عند عدم وجود قاعدة قانونية في قانون العمل، سواء كانت هذه القاعدة قاعدة تشريعية أم قاعدة عرفية «فطالما كانت هناك قاعدة قانونية خاصة، ينبغي أن تكون لها الأولوية على القواعد العامة، حتى ولو كانت القاعدة العامة قاعدة عرفية».

٢٧ - ثانياً - التشريعات العادية ذات الأصل الدولي :

يقصد بالتشريعات العادية ذات الأصل الدولي كمصدر لقانون العمل المعاهدات^(١) والاتفاقيات^(٢) الدولية التي تبرمها الدول أو تنضم إليها، وذلك لأن هذه المعاهدات والاتفاقيات تصبح بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها، وفقاً للأصول المعتمدة بالنسبة لسائر التشريعات العادية جزءاً من

Durand et Joussand, Traité de droit du travail, T.I, N°99; Brun et Galland, Droit du travail, 1958, N°47, P.66.

وحول إتجاه القضاء المصري الوجهة التي أخذها، أشار إلى «المدونة العمالية» للأستاذ حسن الفاكهاني، ج ١، ١٩٥٧، ص ١٣٢ - ١٣٥.

(١) المعاهدات إتفاقات تعقدها الدول فيما بينها بفرض تنظيم علاقة قانونية دولية، وتحديد القواعد التي تخضع لها هذه العلاقة.

والأصل في رأي الكثيرين، من الكتاب، أن ينصرف لفظ معاهدات traités بصفة خاصة إلى الاتفاقات الدولية الهامة ذات الطابع السياسي، كمعاهدات الصلح، ومعاهدات التحالف وما شابهها (القانون الدولي العام، د. علي صاق أبو هيف، الطبعة الخامسة، ١٩٦١، رقم ٢٧٨، ص ٤٩٣).

(٢) الاتفاق accord أو الاتفاقية convention هو ما تبرمه الدول من إتفاقات خارج الشؤون السياسية، على أن هذا التخصيص في التسمية ليس له نتيجة عملية. (نفس المرجع والمكان).

ويضيف الدكتور أبو هيف قوله «أن مؤدى هذه الألفاظ جميعها واحد، وكلها تدور حول فكرة واحدة وهي قيام إتفاق بين دولتين أو أكثر تترتب عليه نتائج معينة لا تختلف باختلاف ما يعطى من تسمية. وقد جرى العمل فعلاً على إستعمال لفظي معاهدة وإتفاقية كترادفين دون التقييد بالتخصيص المتقدم ذكره» (نفس المرجع والمكان).

التشريع الداخلي للدولة المنظمة إليها أو المصدقة عليها . وقد ساعدت هذه المعاهدات الاتفاقيات على الارتقاء بتشريع العمل ، وغدت نواة طيبة لحركة توحيد قانون العمل وتدويله التي انطلقت في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين .

فبعد إنعقاد المؤتمر الدولي لدراسة المسائل العمالية في برلين في آذار (مارس) ١٨٩٠ ، تكونت جمعيات دولية لتحقيق هذا الهدف ومن هذه الجمعيات ، «الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال التي أنشئت في مدينة بال بسويسرا سنة ١٩٠١ ، وقد كانت أهداف الجمعية منحصرة في نشر التقارير والوثائق التشريعية والإحصائية المتعلقة بالعمل ، والسعي لدى الحكومات للوصول إلى وضع قانون دولي للعمل» . وقد أفلحت في إعداد مجموعة كبيرة من الوثائق المتعلقة بمسائل العمل ، وفي حمل الحكومة السويسرية على أخذ زمام المبادرة - في مجال تدويل قانون العمل - بالدعوة إلى مؤتمرات متعاقبتين في مدينة «برن» سنة ١٩٠٥ و ١٩٠٦ ، أسفرا عن التوصل إلى إتفاقيتين دوليتين : الأولى خاصة بتحريم تشغيل النساء ليلاً في الصناعة ، والثانية خاصة بتحريم استخدام مادة الفوسفور الأبيض في صنع الكبريت . غير أن الدور الأكبر في مجال توحيد وتدويل قانون العمل قامت به من بعد منظمة العمل الدولية^(١) .

فقد أنشئت منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساي ، بوصفها جهازاً من أجهزة عصبة الأمم التي أسفر عنها مؤتمر السلام في أعقاب الحرب العالمية الأولى . وقد ساعد على إنشائها النفوذ الكبير الذي إكتسبته المنظمات العمالية طوال الحرب العالمية الأولى ، لدى حكومات الدول المنتصرة . وفي فترة ما بين الحربين العالميتين ، انفصلت المنظمة عن

(١) د . حسن كيرة ، المرجع السابق ، ص ٦١ .

عصبة الأمم^(١)، وقد مكنها هذا الانفصال من البقاء والاستمرار برغم زوال عصبة الأمم بقيام الحرب العالمية الثانية في عام ١٩٣٩.

وعندما أنشئت منظمة الأمم المتحدة^(٢) عقب إنتهاء الحرب العالمية الثانية، التحقت بها منظمة العمل الدولية، كواحدة من منظماتها المتخصصة، وذلك بموجب إتفاق خاص وقع بينها وبين المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة سنة ١٩٤٦.

والعضوية في «منظمة العمل الدولية» مقصورة على الدول، ولكن لا يشترط أن تكون هذه الدول أعضاء في هيئة الأمم المتحدة. وتتكون منظمة العمل الدولية من الأجهزة الآتية:

أ - مؤتمر العمل الدولي (La conférence internationale du travail)

وهو السلطة العليا في المنظمة، ويتألف من جميع ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة^(٣)، ويختص بإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها، ومراجعتها لتقييمها إذا لزم الأمر^(٤).

ب - مجلس الإدارة^(٥) (Conseil d'administration)

وهو السلطة التنفيذية في المنظمة، ويختص بالإشراف على نشاط مكتب العمل الدولي وتعيين مديره، وتحضير جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، ويراقب تنفيذ إتفاقيات العمل الدولية من قبل الدول المصدقة عليها.

(١) أنشئت منظمة الأمم المتحدة بمقتضى الميثاق الموقع في سان فرانسيسكو في ٢٦/٦/١٩٤٥.

(٢) ويقوم بتمثيل كل دولة أربعة مندوبين، مندوبان عن الحكومة، ومندوب عن العمال، ومندوب آخر عن أصحاب الأعمال.

(٣) وتصدر قرارات المؤتمر بالأغلبية، وليس بالاجماع كما هو الحال في المؤتمرات الدولية الأخرى.

(٤) يتألف مجلس الإدارة من ٥٦ عضواً، منهم ٢٨ عن الحكومات، و١٤ عن العمال، و١٤ عن أصحاب الأعمال.

ج - مكتب العمل الدولي (Bureau international du travail)

وهو السكرتارية العامة الدائمة للمنظمة، ويختص بتجميع المعلومات المتعلقة بالشؤون العمالية وأنظمة العمل، والتحضير الفني لأعمال المؤتمر، ويؤمن الاتصال بين «منظمة العمل الدولية» وبين الحكومات والنقابات ونشر مختلف المطبوعات التي تصدرها المنظمة.

وقد توصلت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها إلى إعداد العديد من الاتفاقيات^(١) والتوصيات^(٢) التي تتناول «الحقوق الأساسية للإنسان العامل (الحرية النقابية - السخرة - التفرقة) وإدارات العمل، وتنمية الموارد البشرية، والعلاقات الصناعية، والظروف العامة للعمل (الأجور - ساعات العمل - الراحة الأسبوعية - الإجازات بأجرة، وعمل الأطفال والأحداث والنساء، والسلامة، والصحة المهنية، والضمان الاجتماعي والعجز، والسياسة الاجتماعية، ...).

وقد إنضم لبنان وصدق على عدد غير قليل من الاتفاقيات الدولية التي أعدتها منظمة العمل الدولية، ومن هذه الاتفاقيات: الاتفاقية رقم (١٤) الخاصة بتطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، والاتفاقية رقم (٢٦) الخاصة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور، والاتفاقية رقم (٥٢) الخاصة بالإجازات السنوية، والاتفاقية رقم (٨١) الخاصة بتفتيش العمل في

(١) يمكن تعريف «اتفاقية العمل الدولية» بأنها «معاهدة جماعية تهدف بما تتضمنه من قواعد عالمية إلى خلق التزامات قانونية في ميدان العمل على عاتق الدول التي تصدق عليها». (د. رمضان أبو السعود - الوسيط في شرح قانون العمل - ١٩٨٣ ص ٦١).

(٢) أما التوصيات، فتصدر عن مؤتمر العمل الدولي لكي تترشد الدول الأعضاء بما تتضمنه من قواعد عالمية، عند رسم السياسات، أو وضع التشريعات، أو تنظيم الإجراءات في مجال العمل. والتوصيات لا تتمتع بقوة الإلزام التي تتمتع بها الاتفاقيات الدولية (د. رمضان أبو السعود، نفس المرجع والمكان).

الصناعة والتجارة، والاتفاقية رقم (٨٩) الخاصة بتشغيل النساء في الصناعة ليلاً، والاتفاقية رقم (٩٠) الخاصة بالعمل الليلي للأحداث المشتغلين في الصناعة، والاتفاقية رقم (٧٨) الخاصة بالفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية، والاتفاقية رقم (٤٥) بشأن استخدام النساء تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، والاتفاقية رقم (٥٩) بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية، والاتفاقية رقم (١٠٠) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية، إلخ^(١)...

وبالإضافة إلى الإتفاقيات والتوصيات التي أعدتها منظمة العمل الدولية بشأن العمل والعمال، قامت هذه المنظمة من الناحية العلمية بدور هام في تجميع وثائق ومعلومات وافية عن تنظيم علاقات العمل في مختلف الدول، كما قامت بدور مماثل من الناحية الفنية، من حيث تقديم الخبراء الفنيين إلى الدول التي تطلب الاستعانة بهم في النهوض بتشريعات العمل فيها^(٢).

وهناك دور مماثل تقوم به على المستوى العربي منظمة العمل العربية^(٣) التي أنشئت في عام ١٩٧٠ كوكالة متخصصة في نطاق جامعة

(١) راجع هذه الاتفاقيات في منشورات صادر الحقوقية، قوانين لبنان، مجلد ٢٠، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال.

(٢) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٦٣، وراجع بهذا الخصوص:

J. Pélissier, A. Supiot, A. Jammaud, Droit du travail, 20^e édition, n°70, P.73-75.

(٣) أنشئت منظمة العمل العربية بمقتضى قرار وزراء العمل العرب المنعقد في بغداد عام ١٩٦٥، ووافق عليه مجلس جامعة الدول العربية في ٢١/٣/١٩٦٥. وتعد هذه المنظمة وكالة متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية، وتتمتع بالشخصية المعنوية.

أما أعضاء منظمة العمل العربية فهم الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية المصدقة على دستور المنظمة، وأية دولة عربية أخرى تحصل على استقلالها، وتطلب الانضمام إلى المنظمة.

وتهدف المنظمة إلى تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل، وتوحيد التشريعات العمالية =

الدول العربية. وقد وضعت هذه المنظمة عدداً من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، ومستويات العمل، وتنقل الأيدي العاملة، والمرأة العاملة، والتوجيه والتدريب المهني، وعمال الزراعة، وغير ذلك من الموضوعات الأخرى المتعلقة بالعمل.

وقد إنضم لبنان إلى اتفاقيات العمل العربية التالية^(١):

الاتفاقية رقم (١) المتعلقة بمستوى العمل، والاتفاقية رقم (٩) المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني، والاتفاقية رقم (١٣) المتعلقة ببيئة العمل، والاتفاقية رقم (١٥) المتعلقة بتحديد وحماية الأجور، والاتفاقية رقم (١٧) المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين، والاتفاقية رقم (١٨) المتعلقة بعمل الأحداث.

٢٨ - مدى اعتبار الاتفاقية الدولية مصدراً من مصادر قانون العمل اللبناني:

نصت المادة ٥٢ المعدلة^(٢) من الدستور اللبناني على أن «يتولى رئيس الجمهورية المفاوضة في عقد المعاهدات الدولية وإبرامها بالاتفاق مع رئيس الحكومة، ولا تصبح مبرمة إلا بعد موافقة مجلس الوزراء، وتطلع الحكومة مجلس النواب عليها حينما تمكنها من ذلك مصلحة البلاد وسلامة الدولة،

= وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك، والقيام بالدراسات والأبحاث في الموضوعات العمالية المختلفة، وتقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها، ووضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لخدمة العمال وعائلاتهم.

(١) راجع هذه الاتفاقيات في مجموعة التشريع اللبناني، الجزء الخامس، القسم الثالث، وفي منشورات صادر الحقوقية، قوانين لبنان، مجلد ٢٠.

(٢) بالقانون الدستوري الصادر في ١٧/١٠/١٩٢٧، وبالقانون الدستوري الصادر في ٩/١١/١٩٤٣، وبالقانون الدستوري الصادر في ٢١/٩/١٩٩٠.

أما المعاهدات التي تنطوي على شروط تتعلق بمالية الدولة، والمعاهدات التجارية، وسائر المعاهدات التي لا يجوز فسخها سنة فسنة، فلا يمكن إبرامها إلا بعد موافقة مجلس النواب.

ويلاحظ على هذا النص أن الدستور اللبناني فرّق بين نوعين من المعاهدات تبعاً لأهمية الموضوعات التي تتضمنها^(١).

١ - المعاهدات ذات الطابع السياسي أو الأمني، وهذه المعاهدات تعد نهائية ونافذة بمجرد إبرامها من جانب رئيس الدولة وموافقة مجلس الوزراء عليها... ولا يشترط بشأن إبرامها موافقة مجلس النواب.

٢ - المعاهدات التي تنطوي على شروط تتعلق بمالية الدولة، والمعاهدات التجارية، وسائر المعاهدات التي لا يجوز فسخها سنة فسنة. فهذه المعاهدات، وإن كان لرئيس الجمهورية بالاتفاق مع رئيس الحكومة حق التفاوض بشأنها، إلا أنها لا تكون مبرمة ونافذة في الدولة إلا بعد موافقة مجلس النواب عليها. وهذا المبدأ ينطبق على إتفاقيات العمل الدولية والعربية، باعتبارها من المعاهدات التي لا يجوز فسخها سنة فسنة.

وقد إستقر الاجتهاد على أن الاتفاقيات الدولية - ومنها إتفاقيات العمل - تصبح بعد إقرارها من السلطة التشريعية، جزءاً لا يتجزأ من التشريع الوطني العام، وتعلو على هذا التشريع إذا تضاربت أحكامه مع أحكامها^(٢).

وقد كرس المشرع اللبناني هذا المبدأ في المادة الثانية من قانون

(١) راجع بهذا الخصوص: د. إبراهيم عبد العزيز شبحا، النظم السياسية والقانون الدستوري، (دراسة تحليلية للنظام الدستوري اللبناني) ص ٨٥٧، وانظر كذلك: د. إدمون رباط،

La Constitution Libanaise, origines, textes et commentaires, P.338 et s.

(٢) صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٣ - تفسير/ ٢.

أصول المحاكمات المدنية^(١) التي تنص على أن «على المحاكم أن تتقيد بمبدأ تسلسل القواعد».

وأنه «عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم في مجال التطبيق، الأولى على الثانية».

وبناء على هذا النص، يتعين على المحاكم تقديم أحكام المعاهدات الدولية على أحكام القانون العادي، عند التعارض بينهما، باعتبار أن القاعدة القانونية المستمدة من المعاهدة الدولية، هي أسمى مرتبة من القاعدة القانونية المستمدة من القانون الداخلي العادي، وتتقدم عليها، وذلك سواء أكان القانون الداخلي سابقاً للمعاهدة الدولية أو لاحقاً لها^(٢).

وهذا الحل الذي يعطي الأولوية في التطبيق، الاتفاق الدولي على القوانين الداخلية، سواء كان القانون سابقاً أو لاحقاً على الاتفاق الدولي، هو الحل الذي تتجه إليه الدساتير الحديثة، ومنها الدستور الفرنسي الصادر في الرابع من تشرين الأول سنة ١٩٥٨ في المادة (٥٥) منه^(٣).

(١) الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٩٠ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ٥٢٩/١٩٩٦ والقانون رقم ١٤٤/١٩٩٩، والمرسوم رقم ٣٨٠٠/٢٠٠٠، والقانون رقم ٢٠٠٢/٤٤٠.

(٢) هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل اللبنانية، رأي إستشاري رقم ٢٦٧ تاريخ ٢٦/١٢/١٩٩١، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٤ وقد ورد في هذا الرأي وتأييداً له ما يلي:

«II- Valeur juridique des normes conventionnelles en cas de conflit avec la loi interne.
53- Pratique internationale. La jurisprudence internationale fait toujours prévaloir le traité sur la loi interne, sans prendre en considération les rapports d'antériorité existant de l'un à l'autre ainsi, consacre-t-elle nettement la supériorité du traité sur la loi.
Jurisclasseur- droit international- Fasc. 12- A.N°. 53.

(٣) D'après l'art. 55 de la constitution du (4 octobre 1958), les traités régulièrement ratifiés et publiés, ont force de loi dans le cas même où ils seraient contraires à des lois internes françaises; leurs positions ayant d'autre part une autorité supérieure à celle des lois internes, ne peuvent être obrogées, modifiées ou suspendues qu'à la suite d'une dénonciation régulière notifiée par voie diplomatique, le traité prime la loi...».
= (op. cit. N° 55 et Fascule 574- A. N°25).

ولكن يشترط لأعمال هذا المبدأ، أن تكون المعاهدة أو الاتفاقية قد إقترنت بموافقة مجلس النواب وفقاً لأحكام المادة (٥٢) من الدستور اللبناني، وأن يكون قد تم إصدارها ونشرها وفقاً لأحكام المادة (٥١) منه^(١). وذلك لأن «القاعدة الوضعية سواء كانت من صنع المشرع الداخلي أو كانت واردة في معاهدة دولية، لا يمكن أن تراعى وتحترم، وأن يفرض تطبيقها، دون أن توضع في نص رسمي يكون في متناول الأفراد والسلطات الإطلاع عليه والإلمام به. وفرض قاعدة جديدة لا زالت مجهولة، مع عدم إيجاد وسيلة تسمح بالعلم بها، هو في الواقع عمل تعسفي يتنافى مع أبسط قواعد العدالة. ولا شك أن القواعد التي تحتويها المعاهدات هي بالنسبة للعموم قواعد جديدة لا علم لهم بها؛ فإذا أريد تطبيقها عليهم، فلا أقل من تيسير علمهم بها، وهو ما لا يتأتى إلا عن طريق إصدارها ونشرها»^(٢).

وقد يتطلب تنفيذ إتفاقية العمل الدولية المبرمة، إصدار قانون أو مرسوم جديد، أو تعديل لأحكام القانون المعمول به، ففي هذه الحالة، يتعين على الدولة أن تقوم بكل ما هو لازم لوضع لأحكام الاتفاقية موضع التنفيذ^(٣).

- = من رأي هيئة التشريع والاستشارات رقم ٢٦٧ تاريخ ٢٦/١٢/١٩٩١ المشار إليه آنفاً.
- (١) تنص المادة/ ٥١/ من الدستور على ما يلي: «يصدر رئيس الجمهورية القوانين، وفق المهل المحددة في الدستور بعد أن يكون وافق عليها المجلس، ويطلب نشرها، ...».
- (٢) د. علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، الطبعة الخامسة، ص ٥٢٧.
- (٣) هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل اللبنانية، رأي استشاري رقم ٢٦٧ تاريخ ٢٦/١٢/١٩٩١، طالب الرأي وزارة العمل، منشور في «صادر بين التشريع والاجتهاد (العمل)» ص ٣٥. وقد ورد في هذا الرأي نقلاً عن

Jurisclassseur- Droit international- Fase. 12- A. N°44.

ما يلي:

«Nombreux sont les traités par lesquels les Etats partis s'engagent à prendre les mesures législatives nécessaires à l'exécution des engagements stipulés...».

= وجاء في هذا الرأي أيضاً، ونقلاً عن نفس المرجع ما يلي:

المطلب الثالث

التشريع الفرعي

٢٩ - يقصد بالتشريع الفرعي المراسيم التطبيقية، والقرارات الوزارية التي تصدرها السلطة التنفيذية في إطار سلطاتها الدستورية لضمان حسن تطبيق وتنفيذ القوانين^(١). فالتشريعات العادية لا تتضمن عادة سوى القواعد العامة والمبادئ الأساسية، أما الأحكام التفصيلية فتتركها للتشريعات الفرعية التي تصدرها السلطة التنفيذية، باعتبارها السلطة المكلفة بتنفيذ القوانين. ويرجع ذلك إلى الطابع الواقعي الذي يتميز به قانون العمل والذي يجعله متأثراً باختلافات الكثيرة في ظروف العمل. فظروف العمل ليست واحدة في جميع الحالات بل إنها تختلف باختلاف المناطق، واختلاف المهن، واختلاف العمال وأرباب العمل. فظروف العمل في منطقة معينة قد تختلف عن ظروف العمل في منطقة أخرى، وظروف العامل من الرجال تختلف عن ظروف المرأة، وكذلك بالنسبة للأحداث من العمال، وأرباب العمل تختلف ظروفهم من الناحية الاقتصادية، بحيث يكون من الممكن فرض التزامات معينة على كبار أصحاب الأعمال لا يفرض مثلها على صغارهم^(٢).

«Chaque Etat... doit exécuter ses obligations conventionnelles de lui-même: c'est à dire qu'il appartient aux gouvernements des Etats parties à un traité, soit d'agir eux-mêmes en conformité avec les normes conventionnelles, soit de contraindre les gouvernés qui leur sont soumis, à conformer leur conduite à ces normes...».
op. cit. Fase. 12- A. N°15.

(١) المادة ١/٦٥ من الدستور اللبناني.

(٢) من ذلك مثلاً: ١- ما نصت عليه المادة ٦٦ من قانون العمل من أن «على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيلاً فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته».
٢- ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٥٤ من قانون العمل من أنه «لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أبداً كان عدد سني الخدمة، للأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة».
٣- ما جاء في المرسوم رقم ٦٣٤١ تاريخ ٢٤/١٠/١٩٥١ المتعلق بتنظيم الحماية =

وهذه الاختلافات في ظروف العمل لا تسمح بتوحيد الحكم في شأنها جميعاً، فيكون من المستحسن ترك الأمر إلى السلطة التنفيذية لتواجه كل حالة بما يلائم ظروفها الخاصة.

يضاف إلى ذلك أن تنظيم علاقات العمل قد تتناول بعض المسائل ذات الطابع الفني التي يصعب تنظيمها في القانون. ولذلك يكون من الأفضل أن يترك أمر تنظيمها إلى السلطة التنفيذية المختصة من الناحية الفنية.

ثم إن بعض الأحكام المنظمة لشؤون العمل تتطلب التغيير بتغير الظروف التي حتمتها، ولذلك يستحسن ترك هذه الأحكام إلى التشريعات الفرعية لكي يسهل تغييرها كلما دعت الحاجة إلى ذلك دون المس بالقانون الذي يحتاج إلى نوع من الثبات والاستقرار باعتباره يتضمن الأحكام الأساسية في هذا المجال.

إلا أنه يجب الانتباه إلى أن دور التشريعات الفرعية يقتصر فقط على تيسير وحسن تطبيق القوانين العادية، ولذلك يجب ألا تخرج عن هذا الإطار إلى وضع قواعد جديدة لم توردتها القوانين العادية، أو إلى تعديل بعض القواعد الواردة في هذه القوانين. فالتشريعات الفرعية (المتتمثلة بالمراسيم التطبيقية والقرارات الوزارية) يجب أن تكون متوافقة على الدوام مع القانون الذي دعا إليها وحدد لها مجال عملها.

وكل تشريع يصدر خلافاً للقانون يكون باطلاً ومجرداً من كل أثر^(١).

= والوقاية الصحية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل. فقد جاء في المادة ١٢ منه على أن «على كل مؤسسة يزيد عدد أجراءها عن العشرين أن يكون لديها طبيب خاص يدعى طبيب المؤسسة». وجاء في المادة ١٦: «يقوم طبيب المؤسسة: أولاً بمعاينة الأجراء قبل انتسابهم للمؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل، وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به بإجراء الفحوص الدورية لتحديد إمكانيات الأجراء الجسمية والنفسية بالاستناد إلى إنتاجهم العملي وبتقرير إعادة الذين أصيبوا منهم بطوارئ مرضية بعد الشفاء أو تغيير عملهم عند الاقتضاء».

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٧٤؛ لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٠؛ Brun et Galland، المرجع السابق، ص ٧٢ و ٧٣.

ومن أهم التشريعات الفرعية الصادرة تطبيقاً لقانون العمل في لبنان
المرسوم رقم ٦٣٤١ تاريخ ٢٤ تشرين الأول ١٩٥١، المتعلق بتنظيم
الحماية والوقاية الصحية في كافة المؤسسات، والمرسوم رقم ٧٩٥٥ تاريخ
٢٨ آذار ١٩٥٢ المتعلق بإحصاء الطبقة العاملة، والمرسوم رقم ٧٩٩٢
تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ المتعلق بتنظيم النقابات، والمرسوم رقم ٤٥٦٨ تاريخ
٣٠ حزيران ١٩٦٠ المتعلق بتعيين طبيب في المصالح العامة والمؤسسات
الخاضعة لقانون العمل، والمرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ٢ تموز ١٩٦٢
المتعلق بتحديد شروط تطبيق أحكام المواد من ٧٧ إلى ٨٢ من قانون العمل
المتعلقة بمجلس العمل التحكيمي، والمرسوم رقم ١٧٥٦٠ تاريخ ١٨ أيلول
١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، والمرسوم رقم ٧٣٨٠ تاريخ ٢٢ أيار
١٩٨٦٧ المتعلق بتنظيم الحماية والوقاية في ورش البناء، والمرسوم رقم
١١٠١٩ تاريخ ٧ تشرين الأول ١٩٦٨ المتعلق بالتدريب في المؤسسات
الخاصة، والمرسوم رقم ٧٠٠ تاريخ ٢٥/٥/١٩٩٩ المتعلق بمنع استخدام
الأحداث قبل إكمالهم سن السادسة عشرة أو السابعة عشرة في الأعمال
الخطرة بطبيعتها، والمراسيم المتعلقة بتعيين الحد الأدنى للأجور تنفيذاً
لنص المادة ٤٦ من قانون العمل، وكذلك القرارات الوزارية الآتية: القرار
رقم ٦٦٩٥ تاريخ أول نيسان ١٩٤٩ المتعلق بالغرامات التي يفرضها رب
العمل على الأجراء على سبيل العقاب، والقرار رقم ٣٠ تاريخ ٢٠ شباط
١٩٥٦ المتعلق بإمكان زيادة ساعات العمل لمستخدمي المحلات التجارية،
والقرار رقم ١٠٣ تاريخ أول حزيران ١٩٥٦ المتعلق بتحديد ساعات العمل
للأجراء في مدينة بيروت، والقرار رقم ١/٢١٣ تاريخ ٣/٦/١٩٩٢ المتعلق
بمكاتب الاستخدام الخاصة والمؤسسات الخاصة التي تتعاطى تشغيل
اللبنانيين والأجانب، والقرار رقم ١/٦٢١ تاريخ ١٥/١٢/١٩٩٥ المتعلق
بالأعمال والمهن الواجب حصرها باللبنانيين.

المبحث الثاني

العرف

٣٠ - العرف هو المصدر الثاني من مصادر قانون العمل، وهو مصدر احتياطي يلجأ إليه عندما يخلو القانون من نص في مسألة معينة. ويقصد بالعرف في نطاق قانون العمل مجموعة القواعد التي تنشأ في مجال العمل ويجري العمل على اتباعها بصورة منتظمة ومستمرة في مكان معين أو في حرفة معينة، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة.

غير أن دور العرف كمصدر لقانون العمل أخذ في التراجع بسبب ازدياد تدخل الدولة في مجال العمل عن طريق التشريع. ولكن هذا لا يعني أن هذا الدور قد تلاشى، إذ لا يزال للعرف دور ملحوظ في نطاق قانون العمل، خاصة عندما يكون العرف عرفاً قاصراً على جزء معين من إقليم الدولة، أو عرفاً محلياً مهنيّاً يتعلق بمهنة معينة في نطاق إقليم الدولة كله، ذلك لأن المشرع لا يتعرض في الأصل للمسائل التي قد تجد لها حلاً مهنية معينة.

وكثيراً ما يحيل المشرع نفسه على قواعد العرف في بعض المسائل تأثراً بالاعتبارات المتقدمة أو غيرها. من ذلك مثلاً ما نصت عليه المادة ١/٦٣٢ من قانون الموجبات والعقود من أنه «إذا لم يعقد اتفاق على تعيين الأجر أو بدل العمل، فيعين بحسب العرف»، ثم المادة ١/٦٣٣ من القانون نفسه التي تنص على «أن السيد أو المولى يلزمه أن يدفع الأجر أو البذل وفقاً لشروط العقد أو عرف المحلة»، وكذلك المادة ٥٠٩ منه التي تنص على أنه «يجب على الصانع أن يقدم العدد والأدوات اللازمة ما لم يكن هناك عرف أو اتفاق مخالف». ومن ذلك أيضاً ما نص عليه المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ٧ تشرين الأول ١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية في المادة الثالثة منه من أنه «يراعى في تنظيم عقود التدريب العادات والعرف المهنية...».

وقد أحال إلى العرف كذلك القانون المدني المصري في المواد ٢/٦٧٦ و ٦٨١ و ٦٨٢ و ٦٨٤ و ٦٩٠، ثم قانون العمل المصري لسنة ١٩٨١ في المادة ١٠٢ منه التي تقضي بأن «تطبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها، ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة».

ولكن إذا كان القانون يحيل إلى العرف في بعض الحالات، فهذا لا يعني أنه يجب لتطبيق القواعد العرفية أن يحيل عليها القانون، «فالقاعدة العرفية متى تكونت صارت قاعدة قانونية ينبغي إعمالها، حتى ولو سكت الطرفان عنها»^(١).

ويعود للقاضي أن يتثبت من وجود العرف في كل مرة تعرض عليه قضية ما. ويجري هذا التثبت بمختلف وسائل الإثبات، لأنه عبارة عن تقدير وقائع، وبالتالي فإن هذا التثبت لا يخضع لرقابة محكمة التمييز^(٢).

المبحث الثالث

المصادر المهنية أو الحرفية

٣١ - يرى جانب كبير من الفقه أن لقانون العمل مصادر خاصة يتميز بها عن غيره من فروع القانون الأخرى، وهي المصادر ذات الأصل المهني أو الحرفي. ووجود مثل هذه المصادر ليس بالأمر الجديد. فقد كانت هذه

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٧٦.

(٢) محمود المغربي، المرجع السابق، ص ٢٨، والمرجعان اللذان يشير إليهما في الهامش ١٦ وهما: Soc. 10 Mai. Bull. 1962, IV. No 427, p. 338، والدكتور نقولا أسود،

محاضرات في قانون العمل، ١٩٧٨، ص ١٠.

المصادر قائمة في ظل نظام الطوائف، حيث كان لكل طائفة نظامها الخاص الذي يعد المصدر الوحيد للقواعد المنظمة للعمل في إطارها. وإذا كان نظام الطوائف قد تلاشى اليوم، فقد حلت محله مصادر جديدة ذات أصل مهني أو حرفي تتكون بمعزل عن الدولة أو المشرع، في المحيط الداخلي للمهن أو الحرف، وتفرض قواعد عامة مجردة وملزمة. ومن هذه المصادر المهنية: العرف المهني، عقود العمل الجماعية، والأنظمة الداخلية للمؤسسات.

أ - العرف المهني:

يبدو أن العرف الذي تحدثنا عنه كمصدر من مصادر قانون العمل، يمكن أن يكون أحد المصادر المهنية لقانون العمل عندما يتكون في محيط حرفة أو مهنة معينة. وقد عرضنا للعرف باعتباره مصدراً من مصادر قانون العمل، ورأينا أنه إذا تكونت قاعدة عرفية، تصبح هذه القاعدة ملزمة، ويتعين على القضاء إعمالها كمصدر احتياطي عند عدم النص، لذلك نكتفي بما أوضحناه في هذا الخصوص ونحيل عليه منعاً للتكرار.

ب - عقود العمل الجماعية:

يقصد بعقود العمل الجماعية العقود التي تتم بين نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد لنقابات العمال، وبين رب عمل أو أكثر من رب عمل أو هيئة مهنية أو أكثر من هيئة مهنية، بقصد تنظيم شروط العمل^(١).

فالعقود الجماعية تضع الأحكام التي يجب مراعاتها بحيث يعتبر باطلاً كل ما يخالف هذه الأحكام من شروط واردة في العقود الفردية المبرمة بين

(١) المادة الأولى من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ تاريخ ٢ أيلول ١٩٦٤ المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي، ما لم تكن هذه الشروط أكثر فائدة للعامل في عقود العمل الفردية التي يتم في رحابها (كمعدلات الأجور وملحقاتها وتعيين الدوام والإجازات). وهذا ما يدعو إلى اعتبار عقود العمل الجماعية مصدراً من المصادر ذات الطبيعة الحرفية لقانون العمل. ويشجع على هذا الاتجاه أن هذه العقود لا تسري على أطرافها فحسب، بل تمتد إلى غير أطرافها من النقابات والهيئات المهنية وأرباب العمل الذين ينضمون إليها بعد إبرامها^(١)، كما تسري على أجراء المؤسسة الخاضعة لها، حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما^(٢). كما أنه يتعين لإعطاء عقد العمل الجماعي صفة الإلزام أن ينشر في الجريدة الرسمية، وأن يشهر بتسجيله في وزارة العمل، كما يحصل بالنسبة لنشر القواعد التشريعية^(٣).

ولكن على الرغم من كل هذا فإنه لا يمكن النظر إلى القواعد التي تضعها عقود العمل الجماعية كمصادر قانونية لقانون العمل، إلا إذا كانت غير مخالفة لأحكام النظام العام والآداب العامة والقوانين الملزمة. وهذا ما تقضي به المادة الثانية من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم التي تنص على أنه «يعتبر باطلاً حكماً كل بند يتضمنه العقد الجماعي ويكون مخالفاً للنظام العام»، وكذلك المادة ٨٧ من قانون العمل المصري الجديد التي تنص على أنه: «يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية، أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو للنظام العام والآداب العامة»^(٤).

(١) المادة ١٠ و ١٣ من القانون سالف الذكر.

(٢) المادة ١٠ و ١٣ من القانون سالف الذكر.

(٣) المادة ٦ من القانون إياه.

(٤) انظر: توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٨٠.

وإذا كانت المادة الثانية من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني لم تشر إلى ما أشارت إليه المادة ٨٧ من قانون العمل المصري من وجوب مراعاة عقود العمل الجماعية لأحكام القوانين والآداب العامة، فإنه يمكن الرجوع في هذا الشأن إلى ما نصت عليه المادة ١٦٦ من قانون الموجبات والعقود من «أن قانون العقود خاضع لمبدأ حرية التعاقد، فلأفراد أن يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون بشرط أن يراعوا مقتضى النظام العام والآداب العامة والأحكام القانونية التي لها صفة إلزامية»، والتي لها صفة القاعدة العامة.

وعلى كل حال ستكون لنا عودة إلى هذا الموضوع عند كلامنا عن هذا النوع من العقود في القسم الثاني من هذا الكتاب.

ج - الأنظمة الداخلية للمؤسسات

يقصد بالأنظمة الداخلية للمؤسسات تلك القواعد التي يضعها صاحب المؤسسة لتنظيم العمل داخل المؤسسة وتأمين حسن سيره، كالقواعد المتعلقة بتحديد الدوام، وبأوقات الراحة، وبالأمن والنظام داخل المؤسسة، والجزاءات التي تترتب على المخالفات لأحكام هذا النظام.

وقد أوجب قانون العمل في المادة ٦٦ منه على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيلاً فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته، على أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل.

ويمكن أن يتضمن هذا النظام - كما تقول المادة ٦٧ من قانون العمل على جدول بالغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ أو إهمالاً أثناء العمل.

ولا شك أن هذا النظام بما يتضمنه من قواعد لتنظيم حسن سير

العمل، وحفظ النظام في المؤسسة، ومن جزاءات توقع على الأجير الذي يخالف إحدى هذه القواعد، وبخضوعه لمصادقة وزير العمل لكي يصبح ملزماً، يشكل مصدراً من مصادر قانون العمل ذات الأصل المهني، يلتزم بتطبيقه القضاء، كما يلتزم به أرباب العمل والأجراء «فيحكم عقود عملهم الفردية كما يحكمها قانون العمل».

المبحث الرابع الفقه والاجتهاد

٣٢ - لقد كان للفقه والاجتهاد دور محدود في إنشاء القواعد المتعلقة بقانون العمل، ولا سيما بالنسبة للاجتهاد، حيث تقل الأحكام التي تضع مبادئ أساسية في هذا المجال. ولكن لا ينبغي أن يغفل ما للفقه والاجتهاد من دور في توجيه المشرع، وإن كان هذا الدور لا يخرج عن الدور الذي يقوم به في هذا المجال بالنسبة لسائر فروع القانون بصفة عامة، حيث لا يعتبر الفقه ولا القضاء من بين المصادر الرسمية لقانون العمل.

إلا أنه منذ الأخذ بنظام «الوساطة والتحكيم»^(١) في نطاق منازعات العمل، صار للقضاء التحكيمي دور هام في مجال القواعد الخاصة بقانون العمل^(٢). ذلك أن اللجنة التحكيمية وإن كانت تفصل في النزاع المتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، وفقاً للنصوص وبالاتناد إليها، إلا أنها في الحالات التي يتعلق فيها النزاع بقضايا لم يتطرق إليها القانون أو المراسيم

(١) عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٤٢.

(٢) بموجب قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في ٢ أيلول ١٩٦٤.

أو الأنظمة المرعية أو العقود الجماعية أو الأنظمة الداخلية، تحكم بمقتضى الإنصاف^(١).

وبهذا فقد أصبح للجنة التحكيمية في الحالات المذكورة سلطة إنشاء قواعد جديدة لسد ما قد يوجد من نقص في القواعد والأحكام التي تنظم علاقات العمل، خاصة وأن القرار الذي تصدره اللجنة التحكيمية يكون مبرماً وناقذاً من تاريخ صدوره، ولا يقبل أي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية^(٢). كما أن لقرار اللجنة المتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، قوة القضية المحكمة^(٣).



مركز تحقيقات كميّة وعلوم إداريّة

-
- (١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٨٤ المادة ٥٧ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في ٢ أيلول سنة ١٩٦٤.
- (٢) المادة ٦٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم أنف الذكر.
- (٣) المادة ٦١ من القانون الأنف الذكر، وكذلك المادتين ١٠٢ و ١٠٣ من قانون العمل المصري الجديد؛ وانظر أيضاً توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٨٥.

الفصل الرابع

خصائص قانون العمل

٣٣ - تمهيد وتقسيم:

رأينا أن قانون العمل جاء لحماية العمال في علاقتهم بأصحاب العمل. ولذلك كان من الطبيعي أن يتمتع بخصائص ذاتية تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى، وتتبدى هذه الخصائص بشكل خاص، في صفته الآمرة، وطابعه الواقعي، وتفسير قواعده، وفي تيسير التقاضي على العمال. ونعرض لهذه الخصائص في مباحث أربعة كما يلي:

المبحث الأول: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل

المبحث الثاني: الطابع الواقعي لقانون العمل

المبحث الثالث: تفسير قانون العمل

المبحث الرابع: تيسير التقاضي على العمال

المبحث الأول

الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل

٣٤ - تمهيد :

قام قانون العمل - كما رأينا - لحماية الطبقة العاملة، وإعادة التوازن إلى علاقاتها بأصحاب العمل. لذلك كان من الطبيعي أن تتسم قواعده بالطابع الأمر لضمان تنفيذها، وعدم خروج أصحاب العمل على حكمها. ويترتب على اتسام قواعد قانون العمل بالطابع الأمر النتائج القانونية الآتية :

أ - بطلان الاتفاقات والشروط المخالفة لهذه القواعد ما لم تكن أكثر فائدة للعامل.

ب - بطلان الصلح أو الإبراء المتعلق بحقوق العامل.

ج - تطبيق قانون العمل على العقود الشارعية وقت صدوره.

د - تقرير عقوبات جزائية عن مخالفة أي حكم من أحكام قانون العمل، والمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه، وإنشاء جهاز للتفتيش لضبط هذه المخالفات.

المطلب الأول

بطلان الاتفاقات والشروط المخالفة لقواعد قانون العمل ما لم تكن أكثر فائدة للعامل

٣٥ - بطلان الاتفاقات والشروط المخالفة :

نصت المادة ٤٣ من قانون العمل، الواردة في الفصل الثالث من

الباب الأول، الخاص بمدة العمل والإجازات، على أن «كل إتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والإجازات هو باطل حكماً، وللأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم»^(١).

ونصت المادة ٥٩ من نفس القانون، الواردة في الفصل الخامس من الباب الأول، الخاص بالصرف من الخدمة، على أن «كل نص في عقد إجارة الخدمة وبصورة عامة كل إتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته، يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً»^(٢).

(١) يتفق هذا النص مع المادة الرابعة من إتفاقية العمل الدولية رقم ٥٢، المتعلقة بالإجازات السنوية بأجر، وقد جاء في هذه المادة أن «كل إتفاق مؤداه ترك حق الإجازة السنوية بأجر أو التنازل عنه يعتبر لاغياً».

ويجمع الفقه على القول في هذا الصدد، أنه «لما كانت الإجازات التي بينها القانون تعتبر حقاً للعامل، فإن صاحب العمل يلتزم بمنحه ما يقضي به القانون في هذا الصدد حتى ولو دون مطالبة بذلك من جانب العامل، بل وحتى لو تنازل العامل عن حقه في الإجازة. ذلك أن القواعد المتعلقة بالإجازات تتعلق بالنظام العام، ولا يعني سكوت العامل عن المطالبة بإجازته سقوط حقه، بل يظل الحق قائماً».

(د. توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، ص ٣٩١، د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ١٩٩٥، ص ٣٣٧، د. حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل - الطبعة الثالثة، ١٩٨٣، ص ٦٠٣؛ صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٢٠٥، فقه، رقم ١).

(٢) وقد حكم تنفيذاً لهذا النص بأن «... الشركة المدعى عليها بتصنيفها المدعي في الدرجة ذات الراتب / ١١٣٠ / ليرة لبنانية، تكون قد خفضت راتبه من ١١٣٨ ليرة لبنانية إلى / ١١٣٠ / ليرة لبنانية، وتكون بالتالي خالفت أحكام الفقرة الأولى من المادة ٥٩ من قانون العمل، التي هي قواعد قانونية أمرة إلزامية لتعلقها بالنظام العام في المجتمع، ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها» (م.ع.ت. شمال، رقم ٥٨ تاريخ ١٤/٧/١٩٩٢ مجموعة إجتهاادات م.ع.ت. شمال ١٩٩٤، ج ١، ص ٢٣ - وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٤١، رقم ٤١ وبذات المعنى: م.ع.ت. شمال، رقم ١١، تاريخ ٢٢/٢/١٩٩٣، مجموعة إجتهاادات الشمال ١٩٩٤، ج ١، ص ٢٧؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٤١، رقم ١).

أما النصوص الواردة في إتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروط أكثر فائدة لهم، فيستفيدون منها».

وإذا كان النص على البطلان في هاتين المادتين قد تناول الاتفاقات المخالفة لأحكام الفصل الثالث الخاص بمدة العمل والإجازات، وأحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور، فإن الحكمة من تقرير هذا البطلان - وهي حماية العمال - تقتضي بسطه على الاتفاقات والشروط المخالفة لسائر أحكام قانون العمل، خاصة وأن أحكام قانون العمل - كما رأينا - هي أحكام أمرة، والاتفاقات المخالفة للأحكام والقواعد الأمرة تكون باطلة حكماً، طبقاً للقواعد العامة، ودون حاجة إلى نص خاص.

مما يسمح بالقول بأن النص على بطلان الاتفاقات المخالفة لأحكام الفصلين الثالث والرابع من قانون العمل، كان على سبيل المثال لا الحصر، وأن البطلان بالتالي، ينصرف إلى كل الاتفاقات والشروط المخالفة لأي حكم من أحكام قانون العمل، أياً كان الفصل الذي ورد فيه هذا الحكم، وسواء وقع الاتفاق أو الشرط المخالف في عقد عمل فردي، أو في عقد عمل جماعي، أو في النظام الداخلي للمؤسسة^(١)، لأن القواعد التي ترعى أحكام قانون العمل هي قواعد إلزامية، وتتعلق بالنظام العام^(٢).

(١) د. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني المقارن، ص ٤٣؛ ود. إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل اللبناني، ١٩٦٢ - ١٩٦٣، ص ٤٢؛ ود. محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل اللبناني، الجزء الأول، ١٩٦٩، ص ٢٧.

وجاء في المادة (٩) من إتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ أنه «يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار مستويات العمل من النظام العام، ويعتبر باطلاً أي شرط في عقد العمل يخالفها، ولا يسري هذا الحكم إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل».

(راجع هذه الاتفاقية في قوانين لبنان - مجلد ٢٠ - إتفاقيات العمل الدولية - منشورات صادر الحقوقية).

(٢) قرار محكمة التمييز اللبنانية رقم ٤ تاريخ ٢٨/١/١٩٩٢، منشور في «قضايا العمل» =

ويؤكد هذا الرأي أن قانون العمل يعتبر كل مخالفة لحكم من أحكامه، جريمة يعاقب عليها بالغرامة والحبس أو بإحدى هاتين العقوبتين، ولا يعقل أن يكون الاتفاق المخالف جريمة، ولا يكون باطلاً في الوقت ذاته^(١).

ونشير أخيراً إلى أن الاتفاق أو الشرط المخالف يقع باطلاً، ولو كان سابقاً على العمل بالقانون، أي ولو كان مبرماً قبل نفاذ قانون العمل، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة الرابعة من قانون العمل المصري^(٢) بقولها: «يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به...». «ولا يقصد بذلك أن ينسحب أثر البطلان إلى ما ترتب على الشرط الباطل منذ إبرام العقد، أي بأثر رجعي، وإنما المقصود، أن يبطل الشرط من تاريخ العمل بالقانون، وما ترتب عليه من آثار لم تكتمل عند صدوره^(٣)، وذلك إستناداً إلى مبدأ فورية القوانين المتعلقة بالنظام العام»^(٤).

= ١٩٩٢ للأستاذة نبيلة زين، ص ٢٥٣؛ وقرار نقض رقم ٥، الغرفة الثامنة، سنة ٢٠٠٠،

ص ٩٠٧، باز. وقد جاء فيه: «إن أحكام قوانين العمل والضمان الاجتماعي تتعلق بالنظام العام، وهي تتميز بالصفة الإلزامية»؛ وقرار رقم ٢٠، الغرفة الثانية سنة ٢٠٠٠، ص ٩٢٦، باز، وقد جاء فيه: «إن القرار المطعون فيه إذ قضى أن كل إتفاق يحصل بين الأجراء وأرباب العمل بشكل مخالف للحد الأقصى لساعات العمل المنصوص عليه في المادة ٣٣ عمل، يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً عملاً بأحكام المادة ٤٣ عمل، لا يكون قد خالف النص القانوني، بل قضى بما نصت عليه صراحة المادة ٣٣ عمل». وينفس المعنى: م.ع.ت. شمال، قرار رقم ١٠٢ تاريخ ١٩٩٧/١٢/١٧؛ وقرار رقم ١٠٣ تاريخ ١٩٩٧/١٢/١٧؛ وقرار رقم ٣٨ تاريخ ١٩٩١/٨/٢٦؛ مجموعة إجتهاادات م.ع.ت. شمال ١٩٩٤، ج ١، ص ٤٥؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - عمل - ص ٣٤، رقم ٤.

(١) د. محمد لبيب شنب، نفس المرجع والمكان السابقين.

(٢) الصادر بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٣) أ. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ١٩٦٧، ص ٥٤؛ وقد أشار في الهامش (٤) إلى نقض ١٩٩٦/١١/٢٠، بمجموعة المكتب الفني س ١٤ ص ١٠٦٢.

(٤) أ. فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص ٥٥.

وإذا كان قانون العمل اللبناني لم ينص صراحة على بطلان الشروط المخالفة لأحكامه كما فعل القانون المصري، إلا أنه نص في المادة ١١٢ منه، على أن «تشمل أحكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره...».

وبمقتضى هذا النص وسنداً للمبدأ الذي تقرر بموجب المادتين ٤٣ و١/٥٩ من قانون العمل، تعتبر باطلة الاتفاقات والشروط المخالفة لأحكام هذا القانون من تاريخ نشره، ودون أن ينسحب أثر هذا البطلان على ما ترتب على الاتفاق أو الشرط المخالف من آثار قبل نشر القانون، عملاً بمبدأ فورية القوانين المتعلقة بالنظام العام، الذي أشرنا إليه آنفاً.

٣٦ - إستثناء الاتفاقات والشروط الأكثر فائدة للعمال:

إذا كانت الغاية من تقرير بطلان الاتفاقات والشروط المخالفة لأحكام قانون العمل، هي رعاية العمال وحماية مصالحهم، فإن هذه الغاية تحتم الاعتراف بصحة الاتفاقات والشروط المخالفة لتلك الأحكام، إذا كان من شأنها توفير حماية أكبر للعامل^(١)، ولذلك لاحظنا أنه بعد أن قضت الفقرة

(١) وبهذا المعنى قضى مجلس العمل التحكيمي في الشمال... أن قانون العمل هو قانون إستثنائي وخاص، وأن أحكامه تتميز بالطابع الإلزامي لتعلقها بالنظام العام، طالما أن هذه القواعد وضعت لحماية الحد الأدنى من الحقوق والضمانات المكرسة قانوناً للأجراء، ولم يكن بإمكانها تحقيق غاياتها الاجتماعية هذه إلا إذا كانت أمرة، وهذه الاعتبارات ذاتها، هي التي كرسست علماً وإجتهداً القاعدة الاجتماعية التي توجب الأخذ بالتفسير الأكثر رحمة وفائدة للأجير، إذا كان النص القانوني يعتربه بعض الغموض والإبهام.

... وأنه إنطلاقاً من المبدأ المشار إليه، فإن العقود الجماعية، والاتفاقات الرضائية التي تعطي الأجير شروطاً أفضل، يعمل بها طالما أنها تؤمن مصلحة الأجير.
(م.ع.ت. شمال، رقم ٦٤ تاريخ ٢٦/٢/١٩٩٨، ن.ق.، ١٩٩٨ عدد ٣ ص ٣٠٨،
وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٢٠٥، رقم ٣).

وبذات المعنى أيضاً، جاء في قرار لمحكمة التمييز اللبنانية... أن المادة ٤٣ (من =

الأولى من المادة ٤٣ من قانون العمل ببطلان كل إتفاق مخالف لأحكام الفصل الثالث المتعلق بمدة العمل والإجازات، قضت في الفقرة الثانية بأن «للأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم». وكذلك فعلت المادة ٥٩ التي بعد أن نصت في الفقرة الأولى على أن «كل نص في عقد إجارة الخدمة، وبصورة عامة، كل إتفاق يعقد بين رب العمل والأجير، قبل العمل وخلال مدته، يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً» عادت فنصت في الفقرة الثانية على أن «النصوص الواردة في إتفاق خاص أو في نظام عام للعمال، ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها».

ورغم أن هاتين المادتين لا تقرران صحة الشروط المخالفة الأكثر فائدة للعامل إلا في شأن الأحكام المحددة فيها إلا أن الحكمة من تقرير صحة هذه الشروط، تقتضي تعميم هذه الصحة وبسطها على جميع الفروض التي يخالف فيها الشرط حكماً من أحكام قانون العمل، سواء كان هذا الشرط يخالف حكماً وارداً في الفصل الخاص بمدة العمل والإجازات، أو في الفصل الخاص بالأجور، وهو ما أشارت إليه المادتان ٤٣ و ٥٩ صراحة، أو كان يخالف حكماً وارداً في فصل آخر أو حتى في تشريع مستقل^(١)، ما لم تكن هذه التشريعات تهدف إلى تحقيق الصالح العام، لا

= قانون العمل) قد أعطت الأجراء حق الاستفادة من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم، مما يولي السيد حلاق حق الاستفادة من العقد الجماعي المشار إليه أعلاه طالما هو أكثر فائدة مما تنص عليه المادة (٥٥) عمل، التي توجب للأجير المستقل تعويضات لا تزيد عن عشرين شهراً إذا تجاوزت سنوات خدمته ٢٠ عاماً.

(١) د. إسماعيل غانم في دروسه، ص ٤٣؛ د. حسن كيرة في دروسه، ص ٤٤؛ د. لبيب شنب المرجع السابق، ص ٢٩؛ المستشار أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ص ٩٦.

إلى مجرد حماية مصالح العمال، كقاعدة تحديد وتثبيت الأجور إتباعاً لسياسة إقتصادية موجهة، ففي هذه الحالة لا يجوز الاتفاق على مخالفة هذه القاعدة ولو لمصلحة العامل بزيادة أجره^(١).

ويصح الشرط المخالف لأحكام قانون العمل إذا كان أكثر فائدة للعامل، سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي أو في عقد عمل جماعي^(٢) أو في النظام الأساسي للمؤسسة، كما تشير إلى ذلك صراحة الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من قانون العمل التي أوردنا نصها أعلاه.

وتحديد ما إذا كان الشرط المخالف أكثر فائدة للعامل، مسألة موضوعية يفصل فيها القاضي وفقاً لظروف الحال، معتمداً في ذلك معياراً موضوعياً يقوم على أساس الفرض الأساسي الذي قصده المشرع من وضع القاعدة التي خالفها الشرط الاتفاقي، لا معياراً شخصياً يقوم على رأي العامل أو مصلحته الشخصية^(٣). وعلى ذلك فإن الشرط الاتفاقي الذي يتنازل العامل بمقتضاه عن حقه في الإجازة السنوية مقابل زيادة أجره، لا يعتبر أكثر فائدة للعامل من القاعدة التي تقرر حقه في هذه الإجازة، لأنه يخل بما قصده المشرع من إعطاء العامل إجازة سنوية، وهو أن يرتاح العامل ويستجم من عمل السنة، لكي يعود بعد الإجازة أوفر نشاطاً، وأكثر إقبالاً على العمل.

(١) د. حسن كيرة في دروسه، ص ٤٤ و ٤٥؛ و

Durand et Jaussaud, traité de droit du travail T.1. N°140; Brun et Gailand, Droit du travail, 1958, T.1, N°129.

(٢) قرار محكمة التمييز اللبنانية، الغرفة الثامنة المدنية، رقم ١٣٠ تاريخ ١٩٩٧/٧/٣١، «صادر في التمييز، القرارات المدنية ١٩٩٧»، ص ٥٣٤.

(٣) د. لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٩؛ المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ٩٧.

وبالعكس من ذلك، فإن الشرط الذي يقضي بنزول العامل الذي يعمل في منطقة بعيدة عن العمران، عن حقه في الوجبات الغذائية التي يلتزم رب العمل بتقديمها إليه، في مقابل بدل تقدي، يكون صحيحاً وأكثر فائدة للعامل، إذا كان العامل يصطحب معه أسرته ويرغب في تناول الطعام مع أفرادها^(١).

«وإذا ورد الشرط المخالف في عقد عمل جماعي، فإن تقدير ما إذا كان هذا الشرط أكثر فائدة للعامل، يجب أن ينظر فيه إلى مجموع العمال المستفيدين من هذا الشرط، بحيث يكون أكثر فائدة من أحكام قانون العمل، إذا كان يحقق مصالح هذا المجموع، ولو كان ضاراً بمصلحة بعضهم»^(٢).

المطلب الثاني

بطلان الصلح أو الإبراء المتعلق بحقوق العامل

٣٧ - رأينا أن كل إتفاق يخالف نصاً آمراً من نصوص قانون العمل، يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، ما لم يكن هذا الاتفاق أكثر فائدة للعامل. ولكن هل يكون هذا الاتفاق باطلاً في كل الأحوال، وبصرف النظر عن الوقت الذي يتم فيه؟

في الواقع، هناك إتجاه في الفقه والاجتهاد يقول ببطلان «كل تنازل عن بعض حقوق العامل أو تصالح عليها، قبل نشوئها أم بعد نشوئها، لتعلقها بالنظام العام تعلقاً يمنع الانتقاص منها مقدماً أو مؤخراً»^(٣).

(١) د. ليب شنب، المرجع السابق، ص ٣٠؛ المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ٩٧.

(٢) د. ليب شنب، المرجع والمكان السابقين؛ ود. إسماعيل غانم في دروسه، ص ٤٦.

(٣) أنظر:

Durand et Jaussaud, traité de droit du travail T.1. N°140; Brun et Galland, Droit du travail, 1958, T.1. N°129.

(٤) د. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني المقارن، ص ٤٤؛ د. توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، ص ٢٤١.

ولكن السائد في الفقه والاجتهاد هو عدم إطلاق حكم البطلان وقصره على ما يقع من إبراء أو نزول أو تصالح مقدماً قبل نشوء الحق موضوع الإبراء أو النزول أو الصلح، والقول بصحة الإبراء أو النزول أو الصلح الذي يقع بعد نشوء الحق^(١)، لأن النزول عن الحق قبل نشوئه فيه مخالفة لقاعدة أمرة، أما النزول عن الحق بعد نشوئه، فهو نزول عن مصلحة مالية. ومن المقرر في القانونين اللبناني والمصري جواز المصالحة على مصلحة مالية ولو كانت ناشئة عن جريمة.

فقد نصت المادة ١٠٣٧ من قانون الموجبات والعقود على أن المصالحة «تجوز عن مصلحة مالية ناشئة عن أمر يتعلق بالأحوال الشخصية أو عن إحدى الجرائم». وبذلك قضت أيضاً المادة ٥٥١ من القانون المدني المصري، بقولها: «يجوز الصلح على المصالح المالية التي تترتب على الحالة الشخصية، أو التي تنشأ عن ارتكاب إحدى الجرائم».

ولكن إجازة النزول أو الصلح على حقوق العامل بعد نشوئها، يحمل خطراً بالغاً على مصلحة هذا الأخير، لأن النزول عن الحق أو التصالح عليه بعد نشوئه يتم في الغالب في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سلطة رب العمل وحاجته إليه، مما يشير الشك في سلامة رضاه في النزول أو الصلح.

ولذلك خرج قانون العمل اللبناني على القاعدة السابقة، فنصت الفقرة الأولى من المادة ٥٩ منه، على أن «كل نص في عقد إجازة الخدمة، وبصورة عامة كل إتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته، يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض

(١) د. حسن كيرة، نفس المرجع والمكان السابقين، والمراجع المشار إليها في الهامش؛ د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ١٩٩٥، ص ٥٢.

المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً».

وهكذا نجد أن قانون العمل اللبناني لم يقصر البطلان على النزول أو الصلح الذي يحصل قبل بدء العمل ونشوء الحق بل مد هذا البطلان إلى النزول أو الصلح الذي يقع أثناء تنفيذ عقد العمل، باعتبار أن العامل في هذه الفترة يكون تحت سلطة رب العمل وخاضعاً لمشيئته، بحيث يكون من الصعب عليه أن يرفض شروط هذا الأخير في النزول أو الصلح، مما يجعل هذا النزول أو الصلح مشوباً بالإكراه^(١).

غير أن النص على البطلان - كما يلاحظ - جاء قاصراً على النزول أو الصلح الواقع على الحقوق المتعلقة بالأجر، دون الحقوق الأخرى. مما يعني أن كل تنازل أو صلح عن حق من حقوق العامل لا يتعلق بالأجور، يقع صحيحاً متى تم بعد قيام العقد وخلال مدته^(٢).

لذلك كان هذا النص عرضة للنقد من قبل بعض رجال الفقه الذين دعوا إلى تعديله، ومد حكمه إلى كل إبراء أو صلح يتعلق بأي حق من

(١) وقد جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت أن «هدف المشرع من ذلك (أي من المادة ٥٩) حماية الأجير من كل إكراه مادي أو معنوي يفرضه عليه صاحب عمله أثناء عقد إجازة الخدمة. وعلى ذلك سار الاجتهاد».

ومع ذلك فقد قضي بأن «قرينة العيب الناتجة عن التنازلات التي يجريها الأجير أثناء فترة العمل، والتي تعتبر - استناداً لها - هذه التنازلات مشوبة بالإكراه، ومستوجبة الإبطال، لا تعتبر قائمة وموجودة بصورة حتمية، وإنما يقتضي إقامة الدليل عليها، فضلاً عن أنه متى تبين أن التصرفات التي يقوم بها الأجير تعبر عن إرادته، وعن حقيقة إتفاقه مع رب العمل، فإنه يقتضي الأخذ بها، وترتيب النتائج القانونية عليها» (م.ع.ت. رقم ٤٥٧ تاريخ ١٣/٥/١٩٧٥ - صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٤١ شرح ٩٣/٣). وانظر كذلك: المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ٩٨ و ٩٩.

(٢) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٦ - ٢٧؛ د. حسن كبيرة، المرجع السابق، ص ٤٦؛ ود. لييب شنب، المرجع السابق، ص ٣١.

حقوق العامل الأخرى^(١)، وهذا ما فعله المشرع المصري في المادة السادسة من قانون العمل الملغى التي قضت ببطلان «كل مصالححة أو إبراء من الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ إنتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون».

وبلاحظ أن قضاء العمل اللبناني، متأثراً بالحكمة التي أملت نص المادة ٥٩ من قانون العمل، وهي حماية العامل، قرر بطلان كل إتفاق يوقعه الأجير قبل البدء بالعمل أو في أثناءه متى كان المراد من ذلك الاحتيال على القانون ومنع الأجير مما يستحقه من الحقوق بموجب قانون العمل^(٢) ونحن نرى أنه إذا كانت المادة ٥٩ من قانون العمل قد قصرت البطلان على الإبراء أو الصلح المؤخر الواقع على الحقوق المتعلقة بالأجر فحسب دون باقي الحقوق الأخرى، فلأن هذه الحقوق هي التي تكون في الغالب محلاً لمثل هذه الاتفاقات، وهذا ما يسمح بالقول بأن ما ورد في المادة ٥٩ كان على سبيل التمثيل فحسب، وأن البطلان الذي تقرره هذه المادة يلحق الإبراء أو الصلح الذي يتعلق بأي حق من حقوق العامل المقررة بمقتضى قانون العمل، ولا تقتصر على الحقوق المتعلقة بالأجر وحدها، خاصة وأن الصفة الأمرة تلحق بكل قواعد قانون العمل، وتفرض بطلان كل الاتفاقات والشروط المخالفة لها، ما لم تكن أكثر فائدة للعامل.

(١) أنظر: د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٤٦؛ د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٤٦، وهو يرى أن «قواعد التفسير لا تسعف في القياس على هذا النص في شأن الحقوق الأخرى غير المتعلقة بالأجر، إذ هو نص إستثنائي مقرر على خلاف الأصل» وانظر كذلك: د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٧؛ ود. لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣١.

(٢) م.ع.ت. بيروت، في ١٩/١٠/١٩٤٨، وفي ١٨/٩/١٩٥٨، فرح أبي راشد، ص ٣٦٦، وقد أشار إليهما الدكتور محمد لبيب شنب في «شرح قانون العمل اللبناني» ص ٣١، هامش ٢.

وفي مطلق الأحوال فإن ما تقرره الفقرة الأولى من المادة ٥٩ من قانون العمل، من حيث بطلان الإبراء أو الصلح الواقع في أثناء تنفيذ العقد على حق من حقوق العامل المتعلقة بالأجر، إنما يقتصر على الحد الأدنى من الأجر المقرر قانوناً، ولا يمتد إلى الإبراء أو الصلح الواقع على ما يقرره العقد من أجر زيادة على هذا الحد الأدنى، بل يبقى مثل هذا الإبراء أو الصلح صحيحاً رغم وقوعه أثناء تنفيذ العقد^(١).

وهذا ما ذهب إليه قضاء العمل في لبنان إذ قضى «... أن ما إعتبره المشرع باطلاً بمقتضى المادة ٥٩ عمل، معطوفة على أحكام الفصل الرابع من قانون العمل، هو ما يخالف الحد الأدنى الرسمي للأجور، كون هذا الحد يعتبر لوحده متعلقاً بالنظام العام»^(٢).

وقد أخذت محكمة النقض المصرية بوجهة النظر هذه، في ظل الفقرة الثالثة من المادة السادسة من قانون العمل السابق التي كانت تنص على بطلان كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ إنتهائه، إذا كانت تخالف أحكام القانون، «وقضت بأن الاتفاق بالصلح أو بالتنازل بين رب العمل وعماله، لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل»^(٣).

(١) د. حسن كيرة في دروسه، ص ٤٦؛ المستشار أحمد المليجي، المرجع السابق ص ٩٩ وقد أشار في الهامش إلى: د. إسماعيل غانم، قانون العمل ١٩٦١، ص ٨٤، ود. لبيب شنب شرح قانون العمل ١٩٧٦، ص ٣٠.

(٢) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ١٠٤ تاريخ ١٥/٦/١٩٩٣، العدد ١٩٩٤، عدد ١، ص ٢٤٤؛ وبذات المعنى: م.ع.ت. بعدا، قرار رقم ٣٢٣ تاريخ ٥/٧/١٩٧١، ناصر وبشير ١٩٧١، رقم ٩٧ ص ١٠٥.

(٣) أنظر المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، وقرارات محكمة النقض العديدة التي أشار إليها في الهامش (٣)، ص ٩٩.

«وقد جاء في الفقرة الأخيرة من هذه الصفحة: أن قانون العمل المصري الجديد قد =

وكان بعض الشراح المصريين قد رأوا هذا الرأي، «وقالوا في تبرير ذلك أن ما ورد في المادة السادسة من قانون العمل السابق هو إستثناء خرج به المشرع عن القواعد العامة التي لا تحول دون التنازل عن الحقوق المالية أو التصالح عليها بعد نشوئها فعلاً، فلا يجوز التوسع فيه. ورتبوا على ذلك أنه إذا كان عقد العمل يقرر للعامل حقوقاً زيادة عما هو مقرر له في قانون العمل، فإن التنازل عن هذه الحقوق، يكون جائزاً كما لا يبطل الصلح^(١)».

وعلى أي حال فإن بطلان الاتفاقات بالصلح أو الإبراء الذي تقررره المادة ٥٩ من قانون العمل، إنما يتناول الاتفاقات التي تحصل قبل بدء العمل وخلال تنفيذه، أما الاتفاقات أو المصالحات التي تحصل بعد إنتهاء العمل، وانحلال الرابطة التعاقدية بين العامل ورب عمله، فتكون صحيحة، حتى ولو وقعت على حقوق العامل المقررة بموجب القانون، لأن العامل في هذه الأثناء يكون قد خرج عن سلطة رب العمل، ولم يعد واقعاً تحت تأثيره.

ولذلك حكم بصفة «الإبراءات من الأجراء بعد صرفهم من الخدمة، حتى ولو تنازل الأجير بها عن كافة حقوقه وتعويضاته، أو عن قسم منها، لأنه في هذه الأثناء يكون الأجير قد خرج عن سلطة رب العمل، وأصبح

= أسقط هذا النص (أي نص المادة ٣/٦) ومن ثم فإنه بالرجوع إلى القواعد العامة يمكن القول بصفة المصالحة أو الإبراء على الحقوق المتفق عليها في عقد العمل ما لم تكن هذه الحقوق قد تقررت للعامل في القانون، فيبطل كل إبراء أو صلح عليها أياً كان تاريخ هذا الصلح أو الإبراء».

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي، نفس المرجع والمكان السابقين؛ وانظر كذلك: د. إسماعيل غانم، قانون العمل، سنة ١٩٦١، ص ٨٤؛ ود. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، سنة ١٩٧٦، ص ٣٠؛ وقد أشار المستشار أحمد شوقي المليجي إلى هذين المرجعين في الهامش (١١) ص ٩٩.

بإمكانه إتخاذ أي إجراء يراه مناسباً حفاظاً على حقوقه ومصالحه دون أن يشوب الإبراء أو الإسقاط أو التنازل الذي يصدر عنه أي عيب من عيوب الرضى التي تتعرض فقط عندما يكون العقد لا يزال قائماً بين الفريقين»^(١).

وقضي أيضاً بأنه لا يمكن الطعن بالإبراء الذي يحصل بعد ترك العمل، أي بعد إنتهاء الرابطة التعاقدية بين العامل ورب العمل، لأن العامل في هذه الحالة يكون قد خرج عن سلطة رب العمل المادية والمعنوية وأصبح حراً في إجراء الإبراء والإسقاط، والتنازل، بعيداً عن الوسائل غير المشروعة التي يمكن أن يلجأ إليها رب العمل أثناء فترة التعاقد»^(٢).

المطلب الثالث

تطبيق قانون العمل على العقود السارية وقت صدوره أو التنازع الزماني بين قوانين العمل

٣٨ - «الأصل أن القانون لا يطبق على الماضي، وأن القانون الذي أبرم العقد في ظله هو الذي يحكم صحة العقد وبطلانه وإثباته، كما يحكم الآثار المترتبة عليه. ومن ثم فلا يسري القانون الجديد إلا على العقود المبرمة بعد صدوره. ولا يستثنى من هذا الأصل إلا القواعد القانونية الآمرة

(١) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٥٣٩، تاريخ ١٤/٤/١٩٦٧، العدد ١٩٦٨، عدد ٣، ص ٥٠٢؛ وقرار رقم ١٥١٣ تاريخ ٨/١٢/١٩٦٧، العدد ١٩٦٩، عدد ٣، ص ٤٣٣، رقم ٢٩٤.

(٢) م.ع.ت. بيروت. رقم ٥٣٩ تاريخ ١٤/٤/١٩٦٧، العدد ١٩٦٨، عدد ٣ ص ٥٠٢، رقم ٣٥٠؛ وبنفس المعنى: م.ع.ت. بيروت، رقم ١٨١/١٥١٣ تاريخ ٨/١٢/١٩٦٧، العدد ١٩٦٩، عدد ٣، ص ٤٣٣ رقم ٢٩٤؛ وم.ع.ت. رقم ٤٥ تاريخ ٢/٣/١٩٩٤، صادر بين التشريع والاجتهاد قوانين العمل، ص ٧٤، رقم ٣.

أو القوانين المتعلقة بالنظام العام؛ فإن هذه القوانين تكون ذات أثر مباشر على العقود السارية وقت صدورها، ولا يحتج في سبيل إنطباقها بقيام أي «حق مكتسب»، كما يستثنى من ذلك الأصل أيضاً - وهو قاعدة عدم رجعية القوانين - حالة النص صراحة على هذه الرجعية، وحالة القوانين الجزائية الأصلح للمتهم^(١)، والقوانين المفسرة.

ومتى كان للقانون الجديد المتعلق بالنظام العام - في مجال العقود - أثر مباشر، فإنه يحكم الروابط العقدية التي تنشأ في ظله، كما ينطبق على الوقائع والأعمال التي بدأ قيامها في ظل القانون القديم ولكنها لم تستكمل وجودها إلا بعد صدور القانون الجديد، وكذلك الآثار التي تتم بعد صدور القانون الجديد ولو كانت مترتبة على أوضاع قانونية سابقة عليه^(٢).

ولما كانت قوانين العمل المتعلقة بالنظام العام - كما تقدم - فقد قضت المادة ١١٢ من قانون العمل اللبناني بسريان أحكامه على العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره^(٣). ومؤدى هذا النص أنه إذا كان الأصل أن العقد المبرم قبل نشر قانون العمل، يظل خاضعاً من حيث صحته وأركانه للقانون الذي إبرم في ظله، إلا أن الشروط المخالفة لقانون العمل الجديد تكون باطلة ويسري عليها القانون الأخير^(٤). أما من حيث الآثار التي يولدها عقد العمل السابق على نشر قانون العمل، فلا مراء في سريان

(١) د. محمود نجيب حسني - شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام - ١٤٠٤ هـ - ١٩٨٤ م. ص ١١٤ وما يليها.

(٢) أ. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، ص ٦٦، والمراجع المشار إليها في الهامش (٢).

(٣) وبمثل هذا قضى المشرع المصري بقوله «يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً عليه...» (م ٤ من قانون العمل لسنة ١٩٨١).

(٤) أ. فتحي عبد الصبور، في المرجع والمكان السابقين.

القانون الذي أبرم العقد في ظله على ما تولد منه من آثار قبل نشر قانون العمل الجديد، وأن قانون العمل هو الذي يحكم الآثار التي يولدها العقد بعد نشر ونفاذ القانون المذكور. ومرد ذلك أن أحكام قانون العمل تتعلق بالنظام العام، وماله من أثر مباشر effet immédiat دون أن ينطوي ذلك على معنى الأثر الرجعي للقانون. وقد أخذ القضاء بهذه القواعد وبخاصة بالنسبة للتعويض عن الصرف التعسفي^(١).

المطلب الرابع

العقوبات الجزائية والتفتيش على العمل

٣٩ - العقوبات الجزائية:

إلى جانب البطالان كجزاء مدني على مخالفة أحكامه، يقضي قانون العمل اللبناني ببعض العقوبات الجزائية على عدم إحترام هذه الأحكام. وقد أراد المشرع بهذه العقوبات، بالإضافة إلى تأكيد الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، تشديد الحماية المقررة للعامل بموجب هذه القواعد.

فقد نصت المادة الثانية المعدلة من قانون ١٧/٩/١٩٦٢ الذي ألغى المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل، على أن «كل مخالفة لأحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه، وتنفيذه، تحال إلى المحاكم

(١) م.ع.ت. بيروت. الغرفة الثانية المدنية، رقم ٤٨٩ تاريخ ٣٠/٥/٢٠٠٠، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٢٠، إجتهااد ١ - وأنظر قضاء إداري مصري ١٩/٣/١٩٤٨ بمجموعة عمر ج ١، ص ٢١٦، أشار إليه الأستاذ فتحي عبد الصبور في المرجع السابق، ص ٦٧، هامش ٢، ومما جاء في هذا القرار أن «القانون الرجعي الأثر هو الذي تنعطف آثاره على الحوادث السابقة على صدوره، أما القانون ذو الأثر المباشر فهو الذي لا يمتد آثاره إلا إلى الحوادث الحالية والمستقبلية. والمقصود بالحوادث هنا الأفعال التي يجوز نعتها بوصف قانوني، أي التي تكون أحوالاً قانونية».

ذات الاختصاص، ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين / ١٠٠ / ليرة و / ١٠٠٠ / ليرة لبنانية، وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة^(١).

ويؤخذ من هذا النص أن الجرائم المرتكبة بالمخالفة لأحكام قانون العمل تعتبر من الجنح، لأن القانون يعاقب عليها بعقوبة الجنح، ويقضي بالعقوبة عن كل مخالفة على حدة، وتضاعف العقوبة عن التكرار خلال سنة، وتوقع بالمخالفين سواء كان المخالف رب العمل - وهو الغالب - أم أحد العمال أنفسهم.

ومن أمثلة الجرائم التي يرتكبها أرباب العمل بالمخالفة لأحكام قانون

(١) عدلت الغرامة الواردة في المادة الثانية من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ بموجب المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (موازنة ١٩٩١) وبموجب المادة ٤٦ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة ٢٠٠٠) وأصبحت كما يلي:

«كل مخالفة لأحكام هذا القانون وللقوانين والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه تحال إلى المحاكم ذات الاختصاص، ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين / ٢٥٠٠٠ / ليرة و / ٢٥٠٠٠٠ / ليرة لبنانية، وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين، وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة».

وبموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ أضيفت الفقرة التالية إلى نص المادة / ٢ / الواردة أعلاه:

«لا يجوز منح الأسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق إنذاره أو إنذار من يقوم مقامه خطياً بتصحيح أوضاعه، ويحكم في كل مخالفة على حدة بتعدد بتعدد الأجراء، ولا يجوز إدغام العقوبات» يصح نص المادة ٣ من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ الوارد في السطرين الثالث والرابع من الفقرة الرابعة في الصفحة ١٣٠ ويصبح كما يلي:

«لا يلاحق المخالف أمام المحاكم إذا دفع خلال ١٥ يوماً من تاريخ تنظيم محضر الضبط، الحد الأدنى من الغرامة المنصوص عنها في المادة ٢ من هذا القانون إلا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة».

العمل إستخدام الأولاد والنساء خلافاً لأحكام الفصل الثاني من الباب الأول من قانون العمل (المواد من ٢١ إلى ٣٠)، أو مخالفة أحكام الفصل الثالث من الباب الأول المتعلق بمدة العمل والإجازات (المواد من ٣١ إلى ٤٣).

ومن الجرائم التي تقع من العمال، إرتكاب عمل أو إهمال مقصود يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية (م ٣/٧٤ عمل)، أو إنتحال جنسية كاذبة للدخول في خدمة رب العمل (م ١/٧٤ عمل)، أو رفض أو إرجاء تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار صادر عن إحدى محاكم العمل (م ٣٤٤ عقوبات).

وتخفيفاً عن المحاكم، وتشجيعاً للمخالفين على دفع الغرامات التي يفرضها القانون، نصت المادة ٣ من قانون ١٧/٩/١٩٦٢ المعدلة^(١) على أن «لا يلاحق المخالف أمام المحاكم إذا دفع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تنظيم محضر الضبط الحد الأدنى من الغرامة المنصوص عنها في المادة ٢ من هذا القانون إلا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة».

وقد تشدد المشرع في شأن الحكم بهذه العقوبات الجزائية، فقرر عدم جواز منح الأسباب المخففة، والحكم بوقف التنفيذ، في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق إنذاره أو إنذار من يقوم مقامه، خطياً بتصحيح أوضاعه، كما قرر الحكم في كل حالة على حدة بحيث تتعدد العقوبات بتعدد الأجراء، وعدم جواز إدغام العقوبات^(٢).

(١) بموجب المادة الثانية من المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ٤/٥/١٩٦٨.

(٢) تراجع الفقرة الأخيرة من المادة ٢ من قانون ١٧/٩/١٩٦٢ المضافة بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ٤/٥/١٩٦٨.

٤٠ - التفتيش على العمل :

«وطبقاً لنص الفقرة الأخيرة من المادة ١٩٠ من قانون أصول المحاكمات الجزائية، يمكن إثبات عكس ما ورد في المحضر بالبيئة الخطية أو بالشهادة» لضمان إحترام قواعد قانون العمل، نصت المادة ٦ من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ على أن «تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لأحكام هذا القانون، وللنصوص التطبيقية المتعلقة به، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية حتى يثبت العكس». «وطبقاً لنص الفقرة الأخيرة من المادة ١٩٠ من قانون أصول المحاكمات الجزائية، يمكن إثبات عكس ما ورد في المحضر بالبيئة الخطية أو بالشهادة».

وقد كفل القانون للموظفين المكلفين بأعمال التفتيش حماية خاصة، فنصت المادة ٤ من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ الأنف الذكر، على أنه «إذا تعرض أحدهم للموظف المولج بضبط المخالفة أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها، أو عرقل أعماله أو منعه من القيام بها، يعاقب بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات، بغرامة تتراوح بين / ٥٠٠ و ١٠٠٠^(١) / ليرة لبنانية، وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، على ألا تمنح الأسباب المخففة، ولا وقف التنفيذ، وتضاعف العقوبة عن تكرار الجريمة».

(١) «عدلت الغرامات الواردة في النص المذكور أعلاه بموجب المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (موازنة ١٩٩١) وبموجب المادة ٤٦ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة عام ٢٠٠٠) بحيث أصبحت تتراوح بين / ١,٢٥٠,٠٠٠ و / ٢,٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية، بدلاً من / ٥٠٠ و ١٠٠٠ ليرة لبنانية، كما ورد أعلاه.

المبحث الثاني

الطابع الواقعي لقانون العمل

٤١ - يتميز قانون العمل بطابعه الواقعي . ومعنى ذلك أن أحكام هذا القانون تتكيف مع ظروف الواقع وتختلف باختلافها . ولذلك نجد أن أحكامه ليست واحدة في جميع الحالات ، وبالنسبة لجميع الخاضعين لحكمه ، بل إنها تختلف وتتفاوت باختلاف وتفاوت ظروف الأشخاص وظروف العمل .

فبالنسبة للأشخاص نلاحظ أن قانون العمل يفاوت بين العمال بحسب تفاوتهم في السن أو الجنس أو الجنسية أو المركز العائلي ، فيمنع تشغيل الصغار قبل بلوغهم سنّاً معينة^(١) ، أو يمنع تشغيلهم في بعض الأعمال كالأعمال المرهقة أو غير الملائمة لسنهم^(٢) أو يفرض حداً أقصى لساعات عملهم^(٣) ، ويحرم تشغيل النساء في بعض الأعمال الشاقة أو المنافية للآداب ، ويمنع تشغيلهن ليلاً في بعض الأعمال الميكانيكية واليدوية كافة ،

(١) انظر المادة ٢٢ المعدلة من قانون العمل التي تحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة .

(٢) انظر المادة ٢٣ المعدلة من قانون العمل التي تحظر استخدام الأحداث في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة ، المبينة في الجدولين ١ و ٢ الملحقين بقانون العمل ، قبل بلوغهم الخامسة عشرة ، وفي الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها ، قبل بلوغهم السادسة عشرة .

(٣) الفقرة الثالثة من المادة ٢٣ المعدلة بموجب القانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩ التي جعلت الحد الأقصى لعمل الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة ست ساعات في اليوم ، يتخللها ساعة للراحة على الأقل إذا تجاوزت ساعات العمل اليومية أربع ساعات متواصلة ، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلاً والسابعة صباحاً ...

ويقر لهن الحق في إجازة الولادة^(١). ويعلق تشغيل الأجانب على ترخيص مسبق^(٢)، أو يمنح تعويضات عائلية للمتزوجين من العمال.

أما بالنسبة لظروف العمل، فتختلف قواعد قانون العمل بحسب فروع النشاطات المختلفة. ولذلك نجد أن القواعد التي تحكم العمل في الزراعة أو في خدمة المنازل قد تختلف عن القواعد التي تحكم العمل في الصناعة والتجارة. وكثيراً ما توضع لبعض الأعمال الشاقة، كالعمل في المناجم والمحاجر قواعد خاصة تلائمها، كتحديد حد أقصى لساعات العمل، واشتراط التدابير اللازمة للمحافظة على الصحة والسلامة^(٣).

ويرجع سبب إختلاف قواعد قانون العمل على هذا النحو إلى أن هذا القانون قد أوجده ضرورة حماية الطبقة العاملة بصفة عامة، في حياتهم اليومية. ولهذا كان من اللازم حتى يحقق أهدافه أن يتبين ظروف كل فئة في كل حالة على حدها، وبذلك يمكن أن يتفق القانون مع الواقع. فتحقيق الغاية من قانون العمل، وهي حماية العمال، توجب أن تكون أحكامه متطابقة مع الضرورات الواقعية للعمال.

وقد يفاوت المشرع بين أرباب العمل تبعاً لتفاوت مقدرتهم الاقتصادية فيحمل كبارهم من الأعباء لصالح العمال ما لا يحمله لصغارهم. «من ذلك مثلاً ما نصت عليه المادة ١٢١ من قانون العمل المصري لسنة ١٩٨١ من إلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة. فإذا زاد عدد العمال على خمسين كان عليه أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل

(١) المواد ٢٦ و ٢٧ و ٢٨ من قانون العمل.

(٢) المادة ٢٥ من قانون ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، وانظر كذلك المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان.

(٣) انظر المواد ٦١-٦٥ من قانون العمل، المتعلقة بوقاية الأجراء.

الإسعاف الطبية، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم وأن يقدم لهم الأدوية، وذلك بدون مقابل. فإذا زاد عدد العمال على ثلاثمائة عامل وجب عليه، فضلاً عن ذلك، أن يوفر لهم وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء إخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها، وكذلك الأدوية اللازمة، وذلك كله بالمجان».

ومن ذلك في التشريع اللبناني أيضاً، ما جاء في المرسوم رقم ٦٣٤١ تاريخ ٢٤ تشرين الأول سنة ١٩٥١ المتعلق بتنظيم الحماية والوقاية الصحية في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، فبمقتضى المادتين ١٢ و ١٦ من هذا المرسوم، يجب «على كل مؤسسة يزيد عدد أجراءها عن العشرين أن يكون لديها طبيب خاص يقوم بمعاينة الأجراء قبل انتسابهم إلى المؤسسة للنظر في قدرتهم على العمل، وبإجراء الفحوص الدورية لهم بعد الانتساب لتحديد إمكانياتهم الجسمية والنفسية بالاستناد إلى إنتاجهم العملي. وبالقيام بالعناية الطبية اللازمة قبل توجيه الأجير إلى الطبيب الاختصاصي».

ويرى البعض بحق «أن الطابع الواقعي قد يؤدي إلى نتائج لا تقبلها العدالة، ولا تتفق مع الأساس الإنساني لقانون العمل». ومن أمثلة ذلك التفرقة في مقدار تعويض الصرف من الخدمة بين الأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعة المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠^(١) من قانون التجارة، وبين الأجراء الآخرين. فقد أوجبت المادة ٥٤ من قانون العمل على رب العمل أن يدفع للأجير المصروف من الخدمة لأي سبب من من الأسباب غير المذكورة في

(١) وهم «الأفراد الذين يتعاطون تجارة صغيرة أو حرفة بسيطة ذات نفقات عامة زهيدة، كالبائع الطواف أو البائع بالمياومة أو الذين يقومون بنقلات صغيرة على البر أو سطح الماء...».

المادة ٧٤ تعويض صرف يعادل أجرة شهر عن كل سنة خدمة وحددت هذا التعويض بأجرة عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة للأجراء المذكورين أعلاه. وهذه التفرقة وإن كانت غير منطقية، فإنها تترجم حقيقة هامة، وهي أن الأساس الإنساني لا يحكم وحده قانون العمل، بل تشاركه الاعتبارات الاقتصادية، وهي هنا الرغبة في الإبقاء على المنشأة الصغيرة التي تنوء بالأعباء التي تحملها المنشأة الكبيرة.

وعلى أي حال فالطابع العملي لقانون العمل يجعله دائماً عرضة للتغيير، الأمر الذي ينتقص مما يجب لأحكامه من استقرار، ويجعل من العسير الإلمام بهذه الأحكام، أو إحكام الرقابة على تنفيذها.

المبحث الثالث تفسير قانون العمل

٤٢ - يرى بعض الفقهاء^(١)، أن قانون العمل، وقد وجد لحماية العمال من تحكم أرباب العمل وإستغلالهم، يجب أن يفسر، عند الشك في مدلوله وفحواه، بما هو أصح للعامل.

وقد أخذ القضاء اللبناني بهذا الاتجاه، فقضت محكمة التمييز اللبنانية بأنه «يجب تفسير قواعد العمل القانونية وفقاً لما هو أصح للعامل، كلما كانت القاعدة تحتمل التفسير على أكثر من وجه»^(٢).

(١) Durand et Jaussaud, traité de droit du travail 1947, T.I. P.260-261.

وقد أشار إلى هذا المرجع المستشار أنور العمروسي في «قضاء العمل» ص ٢٧ هامش ١، ود. محمد حلمي مراد، قانون العمل ١٩٥٥، بند ٣٦ وما بعده.

(٢) تمييز الغرفة السادسة المدنية، تاريخ ١٣/٤/١٩٩٣، العدد ١٩٩٣، عدد ٢ ص ٤٠٢؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٢٠٤؛ وتمييز رقم ٤ تاريخ ٢٨/١/١٩٩٢، =

ويشترط أصحاب هذا الرأي لتطبيق قاعدة التفسير الأصلح للعامل، أن يكون النص غامضاً، ويحتمل أكثر من معنى: أما إذا كان النص واضحاً، فيجب الأخذ بمعناه الظاهر ولو كان في غير مصلحة العامل، إذ لا إجتهد مع صراحة النص^(١).

على أن ثمة رأي معارض يذهب إلى أنه ينبغي في تفسير قوانين العمل، إتباع القواعد العامة في التفسير فحسب لا قاعدة «التفسير الأصلح للعامل» لتعارضها مع القواعد العامة في القانون، وغرض المشرع، «فضلاً عن أن عقود العمل ليست من عقود الإذعان، لأنها عقود رضائية^(٢)».

ونحن نرى أن تفسير قانون العمل عند الشك لمصلحة العامل يستجيب لروح القانون، ولما يهدف إليه من حماية الطبقة العاملة، كما يتفق مع ما لقانون العمل من ذاتية مستقلة، ولكن يجب عدم إطلاق هذه القاعدة بما يؤدي إلى الخروج بالتفسير عن قصد المشرع بالنسبة للعديد من الأحكام. إذ أن قانون العمل، وإن كان يستهدف في الأساس حماية

-
- = نبيلة زين، قضايا العمل الطبعة الأولى ١٩٩٢، ص ٢٥٣؛ وبذاث المعنى: م.ع.ت. تاريخ ١٥/٢/١٩٨٩، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٢٠٥، رقم ٢.
- (١) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل اللبناني، ص ٣٥؛ والمستشار أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الطبعة الثانية ١٩٨٤، ص ١٨.
- (٢) د. علي العريف، شرح قانون العمل في مصر، ص ١٠٦. وقد أشار إلى هذا المرجع الأستاذ فتحي عبد الصبور في «الوسيط في قانون العمل» الجزء الأول، ١٩٦٧، ص ٦٢؛ ونجد عكس ما جاء في هذا الرأي من أن «عقود العمل ليست من عقود الإذعان» في قرار مجلس العمل التحكيمي في لبنان تاريخ ١٥/٢/١٩٨٩ المشار إليه في الهامش (٢) أعلاه، الذي قضى بأنه «في قضايا العمل، وخلافاً للمبدأ العام القائل بأن المدين يستفيد من الشك، ترجح مصلحة الأجير على مصلحة صاحب العمل عند وجود مثل هذا الشك، سواء كان هذا الأجير دائناً أم مديناً، وتبرر ذلك إعتبارات عديدة منها كون الأجير هو الأضعف إقتصادياً ومالياً واجتماعياً، وأن عقود العمل هي عقود موافقة وإذعان».

العمال، إلا أنه لا يغفل مصلحة أصحاب الأعمال. إذ نجد أن بعض قواعد ترمي إلى تحقيق الحماية لهؤلاء^(١) أو تحديد مسئوليتهم، أو إلى إقامة نوع من التوازن بين مصلحتهم ومصلحة العمال. ولذلك يبدو من غير المنطقي ولا المقبول أن تفسر هذه القواعد عند الشك لمصلحة العمال، لئلا يؤدي هذا التفسير إلى مخالفة قصد المشرع والإخلال في بعض الحالات بالتوازن المنشود في العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وإنما يجب تفسيرها على الوجه الذي يحقق غرض المشرع من تقريرها^(٢).

وهذا ما يأخذ به القضاء المصري، فقد جاء في بعض أحكامه أن «من قواعد تفسير العقود أن يفسر الشك في مصلحة المدين (م ١٥١ مدني). وإذا كانت هذه القواعد - فيما يختص بقانون العمل - تتخذ صورة خاصة، وهي أن يؤخذ في تفسير القانون عند غموض نصوصه بما هو أصح للعمال، لأن وجهة المشرع في إصداره قوانين العمل، تحقيق ما فيه حماية العامل، فإن النص القانوني كثيراً ما يكون موفقاً بين صوالح صاحب العمل والعامل والجماعة في وقت واحد، وعندئذ يكون تفسير القانون بما يحقق صالح العامل مخرلاً بالتوازن المطلوب في هذه الحالة»^(٣).

يضاف إلى ذلك أن بعض نصوص قانون العمل تقضي بعقوبات جزائية

(١) انظر المواد ٥٠ و ٦٨ و ٦٩ و ٧٤ من قانون العمل.

(٢) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ١٥٢؛ لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣٤؛ توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٣٥ و ٣٦؛ وانظر كذلك استئناف الاسكندرية، تاريخ ٩ يناير ١٩٥٥، مدونة الفكهاني، ج ١، ص ٤٨، رقم ٢١.

(٣) إستئناف الاسكندرية، جلسة ١٩/١/١٩٥٥، الدائرة الأولى، الاستئناف رقم ٣٦٨ سنة ٩ قضائية، المدونة العمالية، للأستاذ حسن الفكهاني، ج ١، طبعة ٢، ص ٤٨، وقد أشار إلى هذا القرار والمرجع الذي ورد فيه، المستشار أنور العمروسي في كتابه «قضاء العمل» الطبعة الثانية سنة ١٩٨١-١٩٨٢، ص ٢٨.

على مخالفة بعض أحكامه، وقد يكون من غير المنطقي أيضاً تفسير هذه النصوص عند الشك لمصلحة العامل، لأنها قواعد تجريم وعقوبات يجب أن تخضع في تفسيرها للمبدأ العام في تفسير قوانين العقوبات، والذي يقضي بأن يكون التفسير عند الشك لمصلحة المتهم الذي قد يكون العامل أو رب العمل^(١).

وعلى هذا النحو نجد أن تفسير قانون العمل يجب أن يتفق دائماً مع الحكمة من تقرير قواعده، سواء كانت مصلحة العامل أو مصلحة رب العمل أو التوفيق بين المصلحتين. ويتجه القضاء المصري إلى ذلك، فهو لا يغلب مصلحة العمال دائماً، وإذا كان النص القانوني يوفق بين صالح العامل وصالح صاحب العمل والجماعة في وقت واحد، فإن التفسير لصالح العامل وحده يعتبر مخللاً بالتوازن المطلوب في هذه الحالة. ولكن بما أن أغلب قواعد قانون العمل ترمي إلى تحقيق حماية العمال، فإن تفسير قانون العمل يكون في الغالب من الأحيان لصالح العمال. وهذا ما يضيف على هذا التفسير - على الرغم من استجائه مع القواعد العامة في التفسير - مسحة خاصة تعبر عن ذاتية قانون العمل واستقلاله^(٢).

المبحث الرابع

تيسير التقاضي

٤٣ - سبق أن قلنا إن قانون العمل يهدف إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل. وقد عرضنا فيما سبق لبعض وجوه تلك

(١) حسن كبرة، المرجع السابق، ص ٥٢، هامش ١؛ لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣٤.

(٢) استئناف الاسكندرية، ١٩ يناير ١٩٥٥، مدونة الفقهاني، ج ١ رقم ٢١ ص ٤٨، أشار إليه توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري، ص ٣٦.

الحماية، ونعرض الآن لوجه آخر، يتعلق بتيسير إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية. وقد استهدف المشرع من هذا التيسير تمكين العامل من الحصول على حقوقه بالسرعة الواجبة ومن دون تحميله برسوم التقاضي، لأنه بسبب ضعفه الاقتصادي، لا يستطيع تحمل تلك الرسوم، أو الصبر على الإجراءات العادية التي قد تطول فتلحق به الضرر في رزقه ومعاشه^(١).

وتحقيقاً لهذا الغرض، أنشأ المشرع اللبناني محاكم خاصة للنظر بمنازعات العمل أطلق عليها اسم «مجالس العمل التحكيمية». وينظر مجلس العمل التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة^(٢) وعلى أن تعفى جميع هذه القضايا من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع، دون النفقات، فهذه تبقى على عاتق الطرف الخاسر^(٣). ويقصد بالرسوم القضائية الرسوم التي يوجب القانون استيفاءها، بمعدل نسبي أو مقطوع، عن رفع الدعوى والحكم فيها، وعن تبليغ هذا الحكم والطعن فيه، وتنفيذه، وفق القواعد المقررة في قانون الرسوم القضائية.

«والإعفاء من الرسوم مقصور على المنازعات المتعلقة بقانون العمل دون سواها، فلا تشمل الدعاوى التي يرفعها العامل على رب

(١) حسن كبرة، المرجع السابق، ص ٥٢؛ جلال العدوي، المرجع السابق، ص ٣٤٢.

(٢) تكون مهلة الدعوة إلى الحضور في الدعوى المستعجلة، يوماً كاملاً إلا إذا قرر القاضي تقصير هذه المهلة (م ٥٨٢ محاكمات مدنية) (وهي ثلاثة أيام على الأقل، في القضايا العادية (م ٤٨٣) - ويصدر قاضي الأمور المستعجلة قراره في الدعوى المرفوعة إليه بدون إبطاء (م ٥٨٣ م.م.) - أما في القضايا العادية فيجوز إرجاء إصدار الحكم إلى جلسة تالية تحددتها ويكون قرار قاضي الأمور المستعجلة معجل التنفيذ بدون كفالة ما لم يأمر القاضي بتقديم كفالة (م ٥٨٥ م.م.) وله عند الضرورة أن يأمر بتنفيذ القرار على أصله (م ٥٨٥ / ٢ م.م.).

(٣) المادة ٨٠ من قانون العمل، المعدلة بالمادة ٣ من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ المتعلق بصلاحيّة مجالس العمل التحكيمية.

العمل عن منازعة تتعلق بقانون آخر^(١).

أما النفقات التي تبقى على عاتق الفريق الخاسر، فيقصد بها المصروفات التي يستلزمها سير الدعوى للتحقيق فيها، كأجرة الخبراء، ونفقات الشهود، ونفقات انتقال المحكمة لمعاينة الشيء المتنازع عليه، ومصاريف بعض الإجراءات الاحتياطية المتخذة أثناء سير الدعوى. وتشمل نفقات المحاكمة أيضاً بدل أتعاب المحاماة مع الملاحظة أن قانون ٢١ تشرين الأول سنة ١٩٨٠^(٢) المتعلق بصلاحيه مجالس العمل التحكيمية، قد أجاز، في المادة ٤ منه، تقديم الدعاوى والمثول أمام مجالس العمل التحكيمية دون الاستعانة بمحام. وذلك خلافاً للأصل، حيث يوجب القانون على الخصوم أن يستعينوا بمحام في القضايا التي تتجاوز فيها قيمة المدعى به مليون ل.ل. أو التي لا قيمة معينة لها...^(٣).

ويلاحظ أن الإعفاء من الرسوم القضائية جاء مطلقاً، بحيث يستفيد منه العمال وأرباب العمل على السواء، مما يعني أن القانون اللبناني لا يقصر حمايته هنا على العمال فحسب، بل يبسط هذه الحماية على أرباب العمل أيضاً. وذلك بخلاف القانون المصري الذي يقصر الإعفاء من الرسوم القضائية على القضايا المرفوعة من العمال فقط، ولذلك ينص على أن الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي^(٤).

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ١٠٤.

(٢) المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠.

(٣) المادة ٣٧٨ من قانون أصول المحاكمات المدنية المعدلة بالمرسوم رقم ٣٨٠٠ تاريخ ٢٠٠٠/٩/٦.

(٤) المادة ٦ من قانون العمل الصادر عام ١٩٨١.

ولا شك أن موقف القانون المصري يتفق مع المحكمة من الإعفاء من الرسوم، لأن العمال هم الطرف الضعيف اقتصادياً، وقد يقعد بهم عجزهم عن دفع الرسوم القضائية عن المطالبة بحقوقهم أمام القضاء.

وإذا كان القانون اللبناني لم يفرق من حيث الإعفاء من دفع الرسوم، بين القضايا المرفوعة من العمال والقضايا المرفوعة من أصحاب العمل، فإن ما يخفف من نتائج ذلك «أن أغلب القضايا ترفع من العمال»^(١).

والرغبة في تيسير التقاضي على العمال، قد دفعت المشرعين في الدول الحديثة إلى إنشاء محاكم خاصة للنظر في منازعات العمل، تتألف من قضاة ومن ممثلين عن العمال وأرباب العمل، باعتبار أن تشكيل المحكمة على هذا النحو يجعلها أقدر على حل منازعات العمل حلاً عملياً يراعي ظروف العمل الخاصة، وإن في حدود ما يرسمه القانون. وهذا ما فعله المشرع اللبناني الذي أنشأ محاكم خاصة للنظر في منازعات العمل، سماها «مجالس العمل التحكيمية». وقضى بأن ينشأ في مركز كل محافظة مجلس تحكيمي واحد أو أكثر^(٢) يؤلف من أحد القضاة رئيساً، ومن عضوين يمثل أحدهما أصحاب العمل ويمثل الآخر الأجراء. ويعين إلى جانب هذين العضوين عضوان ملازمان، واحد عن أرباب العمل، والآخر عن الأجراء، ليقوم كل منهما عن الممثل الأصلي عند غيابه أو تعذر حضوره^(٣).

(١) حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٣.

(٢) حدد عدد الغرف في مجلس العمل التحكيمي في كل محافظة على الوجه التالي: - بيروت ٤، جبل لبنان والمركز بعبدا ٣؛ لبنان الشمالي (طرابلس): ٣، الجنوب (صيدا): ٢، البقاع (زحلة): ٢؛ (المرسوم رقم ٦٣٠٤ تاريخ ٢٥/١٠/١٩٧٣).

(٣) المادة ٧٧ من قانون العمل المعدلة بالمادة ٢ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ الصادر بتاريخ ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠ والمتعلق بتحديد صلاحية مجالس العمل التحكيمية.

وبعين لدى المجلس مفوض حكومة، يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة من الإدارات العامة، على أن يكون حائزاً للإجازة في الحقوق^(١).
وقد حددت المادة ٧٩ من قانون العمل^(٢) اختصاص المجلس التحكيمي على الوجه التالي:

١ - النظر في نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود، التي عرفت عقد إجازة العمل أو إجازة الخدمة بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهينة خدمة الفريق الآخر، وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

وبمقتضى هذا النص يشمل اختصاص مجلس العمل التحكيمي جميع منازعات العمل الفردية، سواء كانت ناشئة عن قوانين العمل الخاصة، أم عن قوانين عامة كقانون الموجبات والعقود في لبنان، والقانون المدني في مصر، أي جميع المنازعات المترتبة على عقد العمل، حتى ولو كان العمال أطراف هذه المنازعات لا يخضعون لقانون العمل، كالخدم في بيوت الأفراد، والعمال الزراعيون، وعمال المؤسسات العائلية...^(٣).

(١) يتولى مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمية المهام والصلاحيات التالية:

- أ - يحضر جلسات المحاكمة ويؤدي مطالعة خطية في كل دعوى حسب الأصول.
- ب - يتبلغ جميع القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي، ويبلغ وزير العمل القرارات القابلة للنقض (بواسطة مدير عام وزارة العمل).
- ج - يتلقى توجيهات وزير العمل لجهة موقف وزارة العمل بالنسبة لتفسير القوانين والمراسيم التطبيقية بواسطة مدير عام وزارة العمل.
- د - تقديم تقرير دوري سنوي، وكلما دعت الحاجة، إلى وزير العمل لاطلاعه على الاجتهادات الجديدة وسير العمل في المجلس التحكيمي.

(٢) المعدلة بالمادة الأولى من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ المشار إليه في الهامش من الصفحة السابقة.

(٣) حددت المادة ٧٩ بنصها القديم (أي قبل تعديلها بقانون ١٩٨٠/١٠/٢١) اختصاص المجالس التحكيمية:

- الخلافات والمنازعات المنصوص عليها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي، وهي المنازعات والخلافات التي قد يثيرها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بين المضمونين وأرباب العمل، أو بين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبين أرباب العمل، أو بينه وبين المضمونين^(١).

وضماماً لسرعة البت في منازعات العمل، وعدم إطالة أمدها أمام مجالس العمل التحكيمية، نص المشرع اللبناني على أن الأحكام الصادرة عن هذه المجالس، لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض

= ١ - بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور.

٢ - بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل، المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ (الذي حل محل المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ أيار ١٩٤٣).

٣ - بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات، وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام قانون العمل.

وقد نتج عن تحديد اختصاص المجالس التحكيمية على هذا النحو، حرمان الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل، (الخدم في بيوت الأفراد - الأجراء الزراعيون - أجراء الإدارات والمؤسسات العامة - أجراء المؤسسات العائلية...) من الاستفادة من الإجراءات المبسطة والمستعجلة المطبقة أمام هذه المجالس. ولذلك، وتحقيقاً للعدالة الاجتماعية، وبغية توحيد المراجع القضائية، وتقصير وتبسيط إجراءات التقاضي بالنسبة لجميع فئات العمال، وبغية وضع حد للتناقض الحاصل في اجتهادات مجالس العمل التحكيمية حول مفهوم نزاع العمل الفردي الخاضع لاختصاص هذه المجالس، رأى المشرع توسيع اختصاص المجالس التحكيمية بحيث تشمل جميع فئات الأجراء الذين يعملون لحساب غيرهم، وتحت سلطة ورقابة هذا الغير مقابل أجر، وذلك بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠ الذي سبقت الإشارة إليه. وهكذا، فإن جميع الأجراء الذين لا يخضعون لقانون العمل والذين تقدم ذكرهم فيما سبق، أصبحوا يخضعون في منازعاتهم مع أرباب العمل لاختصاص مجالس العمل التحكيمية.

(١) المادة ٦ من القانون المتعلق بصلاحيات المجالس التحكيمية المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠.

الغير والتميز. وتقدم الطعون وفقاً للأصول العادية المنصوص عنها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي، مع مراعاة أن الطعن بالتميز معفى من الرسوم القضائية - أياً كانت الجهة المميزة - ويقدم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الحكم النهائي بالنسبة للأحكام الوجيهة، ومن تاريخ انتهاء مهلة الاعتراض بالنسبة للأحكام الغيابية^(١).



(١) المادة ٦ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٠/١٠/١٩٨٠. هذا مع الإشارة إلا أن مهلة الطعن بالنقض هي في الأصل شهران ما لم يرد نص خاص مخالف (م ٧١٠ أ.م.م).



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الخامس

موقع قانون العمل بين مختلف فروع القانون

٤٤ - قانون العمل من فروع القانون الخاص:

ينقسم القانون - كما هو معلوم - إلى قسمين رئيسيين: قانون عام وقانون خاص. ويقوم هذا التقسيم على أساس وجود أو عدم وجود الدولة أو أحد فروعها طرفاً في العلاقة القانونية بصفتها صاحبة السلطة والسيادة.

فالقواعد التي تحكم العلاقات التي تكون السلطة العامة طرفاً فيها بصفتها هذه تدخل في إطار القانون العام.

أما القواعد التي تحكم العلاقات التي تقوم بين الأفراد أو بينهم وبين الدولة باعتبارها شخصاً عادياً، فتدخل في إطار القانون الخاص.

فأين هو موقع قانون العمل من هذا التقسيم، هل هو من فروع القانون الخاص أم من فروع القانون العام؟

بدأ قانون العمل نشأته الأولى فرعاً من فروع القانون الخاص، فكان جزءاً من القانون المدني الذي تولى تنظيم عقد العمل باعتباره من العقود المدنية.

ولما ازداد تدخل الدولة في علاقات العمل، انفصل قانون العمل عن القانون المدني وأصبح له كيانه المستقل، فثارت الشكوك حول استمرار انتماء هذا الفرع من فروع القانون إلى القانون الخاص.

فذهب رأي إلى اعتباره فرعاً من فروع القانون العام، بينما تمسك آخرون بتأكيد انتمائه إلى القانون الخاص، وذهب رأي ثالث إلى اعتباره من القوانين المختلطة التي تنتمي إلى القانون الخاص والقانون العام على السواء.

وقد استند بعض أصحاب الرأي الأول في ما ذهبوا إليه، إلى كثرة تدخل الدولة في شؤون العمل عن طريق القواعد الآمرة، ورأوا في ذلك دليلاً على تحول هذا القانون من نطاق القانون الخاص إلى نطاق القانون العام، لأن القانون الخاص في نظرهم هو قانون الحرية وسلطان الإرادة، أما القانون العام فهو قانون الأمر والسيطرة.

وبرر بعضهم الآخر قولهم بأن قانون العمل هو فرع من فروع القانون العام بأنه يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة، بينما يهدف القانون الخاص إلى تحقيق مصلحة خاصة.

ولكننا لا نجد في ما استند إليه الفريقان من أصحاب هذا الرأي، ما يؤيد اتجاههما إلى اعتبار قانون العمل فرعاً من القانون العام، لأن معيار التفرقة بين القانون العام والقانون الخاص لا يكمن في كثرة تدخل الدولة عن طريق القواعد الآمرة في هذا الفرع أو ذاك، ولا في المصلحة العامة التي يحققها، بل تكمن في طبيعة المسائل والعلاقات القانونية التي يتعرض لها، خاصة وأن ظاهرة تدخل الدولة في مجال القانون الخاص، قد أصبح أمراً مألوفاً لاتجاه الدولة إلى إقامة التوازن وحماية الطرف الضعيف في العلاقات القانونية^(١)، كما أن جميع فروع القانون تستهدف تحقيق المصلحتين العامة والخاصة في آن معاً، وإن البحث عن المصلحة الغالبة في القانون سيكون أمراً تحكيمياً لا يمكن الركون إليه^(٢).

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٩.

(٢) حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٠.

أما القائلون بأن قانون العمل هو قانون مختلط، ينتمي إلى القانون العام والقانون الخاص في نفس الوقت فيستندون إلى أن قانون العمل يحتوي على نوعين من القواعد، بعضها ينتمي إلى القانون الخاص والبعض الآخر إلى القانون العام. فإلى جانب القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن عقد العمل الفردي - وهي من قواعد القانون الخاص - توجد قواعد أخرى تعتبر من قواعد القانون العام، مثل القواعد التي تنظم عملية الاستخدام، والوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، والتفتيش على أماكن العمل، والقواعد التي تفرض عقوبات جزائية على مخالفة أحكامه... ولكن إذا كانت بعض قواعد قانون العمل تعتبر بحسب طبيعتها من قواعد القانون العام، كقواعد التجريم، والعقوبات المتعلقة بمختلف أحكامه، فهذا لا يعني أن قانون العمل قد خرج من نطاق القانون الخاص وأصبح قانوناً مختلطاً، لأن العبرة في تحديد طبيعة قانون ما، لا تكون بالنظر إلى طبيعة كل قاعدة من قواعده على حدة، وإلا لانتهى الأمر إلى أن تصير معظم القوانين قوانين مختلطة، وإنما العبرة في ذلك تكون بقواعده الأساسية. فإذا كانت هذه القواعد الأساسية هي الغالبة، فإن القانون يكون من فروع القانون الخاص، ولو كانت قواعده الأخرى من طبيعة مختلفة.

وهذا هو الشأن بالنسبة لقانون العمل. فقد نشأ هذا القانون - كما عرفنا - في رحاب القانون المدني - وحصر اهتمامه بعلاقات العمل، وهي علاقات خاصة لا تتعلق بحق السيادة في الدولة، ولا بتنظيم السلطات العامة فيها، فكان من الطبيعي أن يعتبر فرعاً من فروع القانون الخاص. وإذا كان هذا القانون قد استقل وتدعم بقواعد قانونية أخرى، بعضها لها طابع قواعد القانون الخاص وبعضها لها طابع قواعد القانون العام، فإن ذلك لا يغير من طبيعته، لأن العبرة بقواعده الأساسية وهي من قواعد القانون الخاص.

ولذلك نحن مع التأكيد بأن قانون العمل هو من فروع القانون الخاص، لا سيما وأنه يقوم أساساً على تنظيم عقد العمل الفردي. وإذا كان لبعض قواعده اتصال بأحكام القانون العام فذلك ناشئ عن ازدياد تدخل الدولة في مجال العمل، وسعيها إلى تحقيق التوازن في علاقات العمل، حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقات. وبالتالي فإن هذه القواعد وإن إتسمت بطابع القانون العام، ليست سوى قواعد ثانوية أو تكميلية تهدف إلى ضمان تطبيق القواعد الأساسية التي تتسم بطابع القانون الخاص.

ولكن إذا كان قانون العمل قد احتفظ بطبيعته كفرع من فروع القانون الخاص، فهذا لا يعني أنه ما زال جزءاً من القانون المدني، ذلك لأن التطور الذي أدى إلى تكوين هذا الفرع من فروع القانون، قد انتهى إلى إقامته على قواعد ونظريات مختلفة عن القواعد والنظريات المسلمة في فقه القانون المدني. «من ذلك مثلاً، ما نجده في صدد إنعقاد عقد العمل، وخاصة فيما يتعلق بأهلية التعاقد، وفي صدد الآثار التي تترتب على عقد العمل، وخاصة من حيث نسبية هذه الآثار، وفي صدد قواعد المسؤولية من حيث الاتجاه في قانون العمل إلى تيسير الحصول على تعويض العامل. وفي كل هذه المجالات وغيرها، يبدو إستقلال قانون العمل عن القانون المدني»^(١). ولذلك يجب اعتبار قانون العمل فرعاً قائماً بذاته من فروع القانون الخاص إلى جانب القانون المدني، يتمتع باستقلال ذاتي وأصول خاصة به كما سنرى.



(١) د. توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، ١٩٨٦، ص ٢١.

الفصل السادس

نطاق تطبيق قانون العمل

٤٥ - تحديد هذا النطاق:

يميز الفقهاء - كما رأينا^(١) - بين نوعين من العمل المأجور: عمل يكون القائم به في حالة من التبعية لصاحب العمل، ويسمى «العمل التابع»، وعمل لا يتضمن مثل هذه التبعية ويسمى «العمل المستقل»، ثم يدخلون العمل التابع في نطاق قانون العمل من دون العمل المستقل.

والواقع أن إخضاع العمل التابع وحده لأحكام قانون العمل، إنما يرجع إلى أن قانون العمل يهدف أساساً إلى منع استغلال الإنسان للإنسان، وهذا الاستغلال لا يتحقق إلا في نطاق العمل التابع، حيث يعمل شخص لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه.

يضاف إلى ذلك أن مركز من يقوم بعمل مستقل يختلف عن مركز من يقوم بعمل تابع، سواء من الناحية الاقتصادية أو من الناحية الاجتماعية. وبسبب هذا الاختلاف لا يتصور إخضاع العمل المستقل لنفس القواعد والأحكام التي يخضع لها العمل التابع، بل لا بد من أن تخصص أحكام مستقلة لكل منهما. وقد اختص قانون العمل بحكم العمل التابع، باعتباره - أي قانون العمل - يهتم برفع الظلم عن الطبقة الخاضعة في عملها للغير.

(١) أنظر ما سبق، ص ٢٦ وما يليها.

وخضوع من يقوم بالعمل لسلطة صاحب العمل، وائتماره بأوامره يعبر عنه بالتبعية القانونية. فالتبعية القانونية إذن هي معيار تطبيق قانون العمل. فحيثما توافرت كان العمل تابعاً، وخضع بالتالي لقانون العمل. وحيثما تخلفت كان العمل مستقلاً وخاضعاً لفرع آخر من فروع القانون.

ولكن إذا كان العمل التابع هو الذي يخضع أساساً لأحكام قانون العمل، إلا أنه يلاحظ أن بعض أنواع العمل التابع ما زالت حتى اليوم خارج نطاق هذا القانون تحكمها فروع أخرى من فروع القانون.

وهذا ما يدعو إلى تحديد نطاق قانون العمل ومدى انطباق قواعده على هذه الطائفة أو تلك من طوائف الأجراء. خاصة وأن بعض طوائف الأجراء لا زالت تخضع لأحكام قانون الموجبات والعقود، أو لغير ذلك من الأحكام.

وقد جرى قانون العمل اللبناني في تحديد نطاق تطبيقه على تعداد الفئات المستثناة من الخضوع لحكمه بدلاً من تعيين الأشخاص الذين يخضعون له. وهو في ذلك إنما يقرر مبدأ عاماً مؤداه أن جميع علاقات العمل التابع والأشخاص المرتبطين بها، يخضعون في الأصل لقانون العمل، ولا يستثنى من ذلك سوى بعض الطوائف التي قرر استثناءها بنص خاص. وهذا ما تشير إليه المادة الثامنة من قانون العمل بقولها: «يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلا من استثنى منهم بنص خاص...».

٤٦ - الطوائف المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل:

عددت المادة السابعة من قانون العمل الطوائف المستثناة من الخضوع لأحكامه، فنصت على أنه «يستثنى من أحكام هذا القانون:

أ - الخدم في بيوت الأفراد.

٢ - النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص.

٣ - المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.

٤ - الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص.

غير أن استثناء هذه الطوائف من الخضوع لأحكام قانون العمل، لا يعني إخراجها من نطاق التنظيم القانوني لعلاقات العمل، بل إنها تخضع للقوانين الخاصة بها، إن وجدت، وإلا طبقت عليها أحكام قانون الموجبات والعقود المنظمة لعقد إجارة الخدمة، أو ما يقابلها في القوانين المدنية للدول الأخرى. وهي في خضوعها لأي قانون من القوانين المذكورة (القوانين الخاصة بها أو قانون الموجبات والعقود أو القانون المدني) لا تستفيد من المزايا المنصوص عليها في قانون العمل كالإجازات، وتعويض الصرف من الخدمة، والأجور، وتدابير الوقاية الصحية، وغيرها...

وسنعرض للطوائف المستثناة من قانون العمل، فيما يلي:

٤٧ - أولاً - الخدم في بيوت الأفراد:

استثنى قانون العمل - كما رأينا - الخدم في بيوت الأفراد من الخضوع لحكمه. ويعزى هذا الاستثناء^(١) إلى أن طبيعة العمل الذي يؤديه

(١) المذكرة التفسيرية لقانون العمل المصري رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢.

وأنظر كذلك: توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٩٠؛ والمحامي هشام رفعت هاشم في شرحه لقانون العمل الأردني، ص ٧٩، ومحمود جمال الدين زكي في «قانون العمل الكويتي» ص ٤٥.

هؤلاء تختلف عن طبيعة العمل الذي تؤديه الطوائف الأخرى من الأجراء، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، الأمر الذي يتطلب وضع تشريع خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف.

وقد قيل أيضاً في تبرير إخراج هذه الطائفة من نطاق قانون العمل، أنه يستحيل تطبيق هذا القانون على الخدم في بيوت الأفراد، «لأن طريقة تخدمهم واستخدامهم غير منتظمة تنظيماً يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم»^(١).

وعلى أي حال، إذا كانت طبيعة عمل هؤلاء الخدم، وصلتهم الوثيقة بمخدوميهم، ثم طريقة استخدامهم غير المنتظمة، لا تسمح بإخضاعهم لقانون العمل، وتقتضي وضع تشريع خاص بهم يوفر لهم الحماية المقررة في قانون العمل، ويراعي ظروفهم الخاصة، فإن هذا التشريع لم يصدر حتى اليوم، وإلى حين صدوره، يخضع الخدم في بيوت الأفراد إلى أحكام قانون الموجبات والعقود المنظمة لعقد إجارة الخدمة^(٢). ولكنهم يستفيدون من الحماية المقررة

(١) انظر تقرير لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل المصرية الذي أشار إليه توفيق فرج في المرجع والمكان السابقين، هاشم ٢، وكذلك المرجع الذي أشار إليه في هذا الهامش.

(٢) انظر: توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٩٠، وحسن كيره، المرجع السابق، ص ٦٢، وقرار محكمة الاستئناف، تاريخ ١٥/٦/١٩٥٤ - ن.ق.، ١٩٥٤ ص ٦٢٧.

وجاء في قرار لمحكمة الاستئناف اللبنانية تاريخ ١٥/٦/١٩٥٤ منشور في النشرة القضائية لسنة ١٠٥٤ ص ٦٢٧، أنه «بحق لخدم البيوت أن يتذرعوا في علاقاتهم مع أرباب العمل بأحكام القانون العام، والتالي بالمواد ٦٢٤ وما يليها من قانون الموجبات والعقود».

وأنظر بهذا الخصوص أيضاً: إستئناف بيروت، الغرفة الثالثة المدنية، قرار رقم ١٢٣٦ تاريخ ١٧/١١/١٩٦٦، حاتم، ج ٦٩، ص ٥٥؛ ون.ق. ١٩٦٧ ص ٢٠٥، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٤، رقم ٣؛ وإستئناف بيروت، الغرفة الأولى =

بقانون الضمان الاجتماعي باعتبارهم من المضمونين الإلزاميين .

ولكن من هم الخدم في بيوت الأفراد؟

لم يرد في قانون العمل تعريف للخدم في بيوت الأفراد . وفي غياب هذا التعريف يكون الأمر متروكاً للقضاء الذي يتعين عليه - في رأينا - عدم التوسع في التفسير، لئلا يؤدي هذا التوسع إلى حرمان مجموعة أكبر من الأشخاص، من الحماية التشريعية المقررة . ويبدو أن القضاء لم يخرج على هذه القاعدة، فعرف خادماً المنزل بما يفيد أنه «الشخص الذي يقوم في بيت مخدمه، بعمل مادي أو يدوي وثيق الصلة بشخص هذا المخدم أو بأشخاص عائلته»^(١).

وقد حاول الفقه في مصر وفرنسا، تعريف الخدم المنزليين، في ضوء المحكمة من النص، فلم يخرج عن نطاق ما ذهب إليه القضاء، وإن اختلفت الصيغ بعض الشيء^(٢).

مركزية كويتية علوم مدى

= المدنية، قرار رقم ٧٥٧ تاريخ ١٥/٦/١٩٥٤، حاتم ج ٢٠، ص ٣٩، ون.ق. ١٩٥٤ ص ٦٢٧، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٥، رقم ٤؛ وأنظر: صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٣، رقم ١، حيث يقترح وضع نصوص خاصة بالخدم في بيوت الأفراد، يحظر بموجبها إستخدامهم بصورة مطلقة قبل سن الرابعة عشرة، وأن يعهد إلى جهاز تفتيش العمل في وزارة العمل الإشراف على أوضاعهم الصحية . . .

(١) القاضي المنفرد المدني في بيروت، رقم ٤١٤٣ تاريخ ٢٥/١١/١٩٥٣، حاتم ج ٢١، ص ٦٢، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٤، إجتهد رقم ١؛ وبذات المعنى: القاهرة الابتدائية الدائرة العاشرة، القضية رقم ٢٩، سنة ١٩٥٣، مدونة الفكهاني، الكتاب الأول من الجزء الأول ص ٦٢ و ٦٣.

(٢) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٤، حيث يعرف الخادم في البيت، بأنه «الشخص الذي يقوم في بيت مخدمه أو في مكان ملحق به بعمل مادي أو يدوي وثيق الصلة بشخص هذا المخدم أو بأشخاص عائلته». وأنظر كذلك: د. محمود جمال الدين زكي، في «قانون العمل الكويتي» ص ٤٣، رقم ٢٩، حيث يقول: «يقصد بالخدم في فقه قانون العمل، العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، إما =

وباستقراء أحكام القضاء، وتعاريف الفقهاء يمكن القول أن الخدم في بيوت الأفراد هم الأشخاص الذين تتوافر في عملهم العناصر الآتية مجتمعة:

- ١ - أن يكون العمل في بيت المخدم.
 - ٢ - أن يغلب عليه الطابع المادي.
 - ٣ - أن يكون العمل متصلاً بشخص المخدم أو أشخاص ذويه.
- فإذا تحققت هذه العناصر، نكون بصدد عمل من أعمال خدم البيوت، وإذا تخلفت أو تخلف بعضها، تكون بصدد عمل آخر من غير أعمال هؤلاء.

= مباشرة بالعناية بشخصه، أو بأشخاص ذويه، كالطاهي والمربية، أو بصفة غير مباشرة، عن طريق أشياء مملوكة له، كالخادم في منزله، وسائق سيارته، وحارس مسكنه، وذلك بتأدية أعمال مادية دنيا».

ويبدو - كما يقول المحامي الدكتور هشام رفعت هاشم - في «شرح قانون العمل الأردني، ١٩٧٣، ص ٨١، هامش ١١٢ - إن الدكتور زكي قد إستلهم هذا التعريف من قرار القاهرة الابتدائية في القضية رقم ١٠٧٢ لسنة ١٩٥٦، مدونة الفكهاني، الكتاب الأول، من الجزء الأول، ص ٦٣).

ويعرف الدكتور جلال العدوي خدم المنازل بأنهم «أولئك الذين يقومون بالعمل في المنازل بصفة منتظمة، ويغلب على أعمالهم الطابع المادي، كما لا يستهدف من يعملون في خدمتهم تحقيق الربح من وراء عملهم إنما قضاء حاجات شخصية، سواء أكان يطلق عليهم الوصف العام للخدم، أم يطلق عليهم وصف خاص من أوصاف الخدم كالطهارة» (د. جلال العدوي، قانون العمل - القواعد العامة - ص ١٣٤، وانظر ما يلحق بهذا التعريف في الهامش).

ويعرف الفقه الفرنسي الخادم في المنزل على الوجه التالي:

«Est réputé employé de maison, tout salarié proposé au service du foyer, quelque soit le mode et la périodicité de la retribution et occupe aux travaux de la maison d'une façon habituelle pour un ou plusieurs employeurs ne poursuivant par, au moyen de ces travaux, des fins lucratives».

(Jurisclasseur, travail, fois, 5-6, N°7).

وقد أشار إليه صادر في «بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٣، رقم ١.

وعلى هذا النحو، يعتبر خادماً الشخص الذي يقوم داخل البيت بأعمال التنظيف، أو بتقديم الطعام أو طهيه^(١)، ولا يعتبر خادماً الشخص الذي يقوم بمثل هذه الأعمال في ناد أو فندق أو مطعم، أو مكتب أو عيادة، لأن عمله يتصل بالنشاط المهني أو التجاري لصاحب العمل، ولا علاقة له بالخدمة المنزلية^(٢).

«وتطبيقاً لذلك قضي بأن القانون استثنى الخدم في بيوت الأفراد فقط، ولم يستثن الخدم الذين يعملون خارج بيوت الأفراد. كما قضي أن الدعوى المقدمة من خادم ضد وقف المسجد، تدخل في اختصاص مجلس العمل التحكيمي، لأن خادماً المسجد غير مشمول بالاستثناء، ويخضع بالتالي لقانون العمل»^(٣).

ولا يعتبر خادماً أيضاً، ناطور البناية السكنية، المعدة للاستغلال، لأن عمله الأساسي هو حراسة البناية، ومراقبة المترددين إليها، والعمل على بقاء منافعها المشتركة سليمة ونظيفة، وهذا العمل لا يتصل مباشرة

(١) م.ع.ت. بيروت، تاريخ ١١/١/١٩٤٨، فرح أبي راشد، قضايا العمل، ص ٥٦٢؛ م.ع.ت. بيروت، رقم ١٥٤ تاريخ ٤/٥/١٩٩٤، صادر بين التشريع والاجتهاد - مجموعة قوانين العمل - ص ٣٠، شرح ٦.

(٢) القاهرة الجزائية، تاريخ ٢٧ إبريل (نيسان) ١٩٥٥، مدونة الفكهاني، ج ١، ص ٢٣٢، رقم ١٦٥؛ وتاريخ ١٢/١٠/١٩٥٤، المرجع السابق، ص ٢٣١، رقم ١٦٤، وقد أشار إلى هذين الحكمين الدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق، ص ٥٥؛ وينفس المعنى: الاسكندرية الابتدائية، الدائرة ١٤، عمال، القضية رقم ١٧٩٦ سنة ١٩٥٥، الفكهاني، ج ١، ص ١٨٦ قاعدة رقم ٦٧؛ ومحكمة التمييز الأردنية، قرار رقم ٦٤/٢١٣، وقد جاء فيه أن «قانون العمل ينطبق على الخادم في معهد علمي، لأنه لا ينطبق عليه وصف خدام المنازل، وإنما هو من العمال». وقد أشار إلى هذا القرار الدكتور هشام رفعت هاشم، في كتابه «شرح قانون العمل الأردني»، ١٩٧٣، ص ٨٠، هامش ١١٠.

(٣) فرح أبي راشد، قضايا العمل، ص ٥٦٣.

بشخص مالك البناية أو بأشخاص عائلته، ولو كانوا مقيمين فيها^(١)، بينما اعتبر من خدم البيوت، بواب المسكن الخاص لأن عمله - كما جاء في أحد الأحكام القضائية - «يعتبر من الأعمال التي يقوم بها خدم البيوت»^(٢). وهذا الحكم محل نظر - كما سنرى - لأن بواب المسكن الخاص هو في حكم خدم البيوت، وليس منهم، كما تصرح بذلك المادة الخامسة من قانون العمل المصري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩. وقانون العمل اللبناني قصر الاستثناء على خدم البيوت فقط، ولم يمدّه إلى من في حكمهم.

لذلك إذا جاز استبعاد بواب المسكن الخاص من الخضوع لأحكام قانون العمل في ظل القانون المصري، فلا يجوز ذلك في ظل القانون اللبناني الذي قصر الاستثناء على خدم البيوت، ولم يمدّه إلى من في حكمهم، كما سنرى.

وقد أثير التساؤل حول الشخص الذي يعمل في منزل وفي مؤسسة أو في محل خاص أو مصنع لصاحب العمل. فقد يكلف صاحب المؤسسة أو المحل أحد عماله بأعمال منزله إلى جانب عمله في المؤسسة أو العكس،

(١) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق؛ وانظر د. حسن كيره، أصول قانون العمل - عقد العمل - ص ١٤٠ و ١٤١، والأحكام القضائية العديدة التي يشير إليها في الهامش. وانظر نقض جنائي مصري تاريخ ٧/٣/١٩٦٦، مشار إليه في «قانون العمل - عقد العمل الفردي» للدكتور همام زهران، ٢٠٠١، ص ٦١، هامش ١، وقد جاء فيه أن «البواب عامل إلا إذا قامت به هذه الخصوصية (وهي أن تربطهم بمخدوميهم علاقة وثقى تتسم بالخصوصية وتمكنهم من الإطلاع على مكنون سرهم وخاصة أمرهم) فكان خادماً لصاحب العمارة أو انسحب عليه وصف خادم المنزل حكماً...».

(٢) م.ع.ت. رقم ٤١٩ تاريخ ٢٩/٤/١٩٧٥. وقد جاء فيه أن شهود الطرفين الذين استمعهم المحقق توافقوا على القول أن المدعي كان جنيناً عند المدعى عليه، كما كان يقوم بنظارة منزله وفتح البوابة للقادمين. وحيث أن عمل المدعي المبين على الشكل الموصوف أعلاه يعتبر من الأعمال التي يقوم بها خدم البيوت...».

كما لو كلف خادمه الذي يعمل في المنزل، بالعمل في المصنع إلى جانب عمله في المنزل، فهل يعتبر هذا الشخص من الخدم في بيوت الأفراد الذين إستثناهم قانون العمل من الخضوع لحكمه؟

إتجه البعض، في هذه الحالة، إلى تغليب الجانب الأصح للشخص، وتطبيق الصفة التي في صالحه، وهي هنا إعتبار الشخص المذكور عاملاً لا خادماً، حتى يتسنى له الاستفادة من قانون العمل^(١).

بينما رأى آخرون أنه يجب في هذه الحالة تغليب صفة العمل الأساسي فإذا كان هذا الشخص يعمل في الأساس في المنزل ولا يقوم إلا ببعض الأعمال في المؤسسة، يكون خادماً، ويستثنى بالتالي من الخضوع لقانون العمل. أما إذا كان عمله الأساسي يتم في المؤسسة، ولا يقوم بأعمال الخدمة المنزلية إلا بصورة عارضة، فيعتبر عاملاً ويخضع بالتالي لقانون العمل^(٢).

أما إذا تعذر معرفة العمل الأصلي الذي يقوم به أو تعذر الفصل بين العاملين، فتغلب الصفة التي في صالح الشخص، وهو إعتباره عاملاً لا خادماً، مما يؤدي إلى إخضاعه لقانون العمل^(٣).

(١) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٩٢؛ د. كامل بدوي «المرجع في قانون العمل الفردي». ١٩٥٥، ف ٩٩، وقد أشار إليه الدكتور فرج في المرجع والمكان السابقين، هامش ٢. وانظر بذات المعنى: د. هشام رفعت هاشم، المرجع السابق، ص ٨١ هامش ١٣.

(٢) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٩٢؛ والمراجع التي يشير إليها في الهامش ٣؛ ود. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٥٩؛ ود. لييب شنب، المرجع السابق، ص ٥٦؛ ود. حسن كيرة، أصول قانون العمل، ص ١١٣، رقم ٢٨، والقاهرة الابتدائية في ١٣ مايو (أيار) ١٩٥٢، مدونة الفقهاني، ج ١، ص ٦٧، رقم ٤١، وقد أشار إليه الدكتور لييب شنب في المرجع والمكان السابقين هامش ٢.

(٣) د. لييب شنب، المرجع والمكان السابقان. د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٩٢؛ «وقد قضي تطبيقاً لذلك بأنه إذا قام الفراش في معهد موسيقي بأداء خدمات منزلية في =

ولكي يعتبر الشخص من خدم البيوت، ينبغي أن يكون من الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية متصلة بشخص صاحب المنزل أو بأشخاص ذويه، كأعمال التنظيف المنزلي وإعداد الطعام وتقديمه، وعلى هذا يعتبر من خدم البيوت ولا يخضع بالتالي لقانون العمل عاملة التنظيف، والطاهي ومساعدته، والسفرجي، ومربية الأطفال التي تعني بحراستهم ونظافتهم وحمايتهم من الأخطار.

أما الأشخاص الذين يقومون في المنازل بأعمال عقلية أو ذهنية، كالسكرتير الخاص، ومدرس الأطفال، والمربية التي يقتصر عملها على تثقيف الطفل وتربيته وتلقيه قواعد السلوك القويم، فهؤلاء لا يعتبرون من خدم البيوت، ولا يشملهم بالتالي الاستثناء من قانون العمل، بل هم مستخدمون^(١) ويخضعون بالتالي لأحكام قانون العمل.

«وهذا بخلاف المدرس الخاص أو معلم البيانو الذي يحضر من وقت

= ذات الوقت لمالك المعهد، وليس في ذلك ما يغير من طبيعة وحقيقة التعاقد الحاصل بين الطرفين من أنه فراش المعهد. أما تلك الخدمات الإضافية... فهي أعمال عارضة لا تفرض طبيعة التعاقد، ولا تحرم الفراش من الحقوق التي يكفلها قانون العمل» (الفكهاني، ج ١، ف ٦٦).

(١) د. لبيب شنب، المرجع والمكان السابقان؛ وبذات المعنى: د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٩١؛ وانظر في الجامع والفارق بين الخادم والمستخدم: د. نجيب حسني، جرائم الاعتداء على الأموال في قانون العقوبات اللبناني، ١٩٨٤، ص ٤٤٩، حيث يقول «المستخدم شخص يقوم بعمل ذهني لحساب آخر، ويتقاضى عنه أجراً، سواء أكان عمله لحساب شخصي طبيعي أو معنوي، ومثاله أمين السر والمحاسب. أما الخادم المأجور فهو شخص ينقطع للقيام بالأعمال المادية التي يحتاج إليها شخص آخر في حياته اليومية سواء أكان ملحقاً ببيته أم بشخصه، ويجوز أن يكون المخدوم شخصاً معنوياً. وعلى هذا النحو يتضح أن الجامع بين صفتي المستخدم والخادم إنقاطعهما للعمل لحساب شخص وتقاضيهما أجراً نظير ذلك العمل. أما الفارق بينهما، فموضعه عمل كل منهما: فهو ذهني بالنسبة للمستخدم، ومادي بالنسبة للخادم» (وقد أشار إلى هذا المرجع: صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٥ و ٩٦، رقم ٢ فقه).

إلى آخر لإعطاء دروس في المنزل لأولاد الأسرة، فإن مثل هؤلاء وإن كانوا لا يدخلون في طائفة الخدم، إلا أنهم لا يخضعون لقانون العمل، لعدم توافر الشروط اللازمة لتطبيق هذا القانون وأهمها عدم وجود علاقة تبعية» إذ أن عملهم من نوع المقاوله.

وقد رأينا أن قانون العمل اللبناني يقصر الاستثناء على خدم البيوت فقط، ولا يمدّه إلى من في حكمهم، كما فعل قانون العمل المصري لسنة ١٩٨١ في المادة الثالثة منه. ومع ذلك، فإن الفقه في لبنان، لا يقف بالاستثناء عند خدم البيوت بالمعنى الحرفي لهذه العبارة، بل يمدّه إلى من هو في حكمهم^(١) كسائق السيارة الخاصة، وبواب المسكن الخاص، والجنيناتي الذي يتعهد حديقة المنزل، وغيرهم ممن تتوافر في علاقتهم بصاحب المنزل نفس العلة التي دعت إلى استثناء خدم البيوت من الخضوع لقانون العمل، والمتمثلة في اتصال عملهم بشخص المخدم أو أشخاص ذويه بحيث يستطيعون بحكم عملهم الإطلاع على أسرار الشخصيّة والمنزلية.

أما القضاء فمتردد بين الاتجاهين، إذ بينما نرى بعض الأحكام، يقف بالاستثناء عند الخدم في بيوت الأفراد بالمعنى الحرفي للعبارة فيعتبر من هؤلاء والخدم «السفرجي» و«العشي»^(٢)، بينما يعتبر سائق السيارة الخاصة

(١) د. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني، ١٩٦٨، ص ٦٠؛ ود. إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل اللبناني، ١٩٦٢ - ١٠٦٣، ص ٢٥.

(٢) م.ع.ت. رقم ٤٩٢، تاريخ ١٩/٥/١٩٤٩، حاتم ج ٢، ص ٥٨؛ وفرح أبي راشد قضايا العمل، ص ٥٦٣؛ وقضي «بأن السفرجي في المنزل يعد من فئة خدم البيوت لأن هذه العبارة تشمل جميع الأجراء الذين يقتصر عملهم على خدمة صاحب عملهم داخل منزله، وهو بالتالي مستثنى من أحكام قانون العمل بمقتضى المادة ٧ منه...».

م.ع.ت. بيروت، رقم ٦٢ تاريخ ٢٢/١/١٩٧٤، حاتم ج ١٥١، ص ٥٠؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٥، رقم ٨؛ وقضي أيضاً بأن «عمل المدعي «عشي» =

من الأجراء^(١)، نرى أحكاماً أخرى تمت الاستثناء إلى أشخاص يعتبرون في حكم الخدم، مثل الجنيناتي وبواب المسكن الخاص^(٢).

ونحن مع حصر الاستثناء بخدم البيوت بالمعنى الحرفي للعبارة، وعدم مده إلى من هم في حكمهم، لأننا في صدد نص خاص لا يجوز التوسع في تفسيره أو القياس عليه، ولأن التوسع في التفسير سيؤدي إلى حرمان عدد أكبر من الأشخاص من الحماية التشريعية^(٣). لا بل إننا ندعو إلى إفادتهم بقدر ما تسمح به ظروفهم الخاصة، من الحماية المقررة بقانون العمل، كالححد الأدنى لسن التشغيل، والإجازات المرضية، وإخضاعهم لمراقبة التفتيش في وزارة العمل، للثبوت من حسن معاملتهم، لا سيما بالنسبة لخدمات المنازل والأطفال منهن بشكل خاص^(٤).

= في منزل، مستثنى من أحكام قانون العمل... م.ع.ت. بيروت. رقم ١٥٤، تاريخ ١٩٩٤/٥/٤، صادر، المرجع السابق، ص ٩٥، رقم ٩.

(١) فرح أبي راشد، قضايا العمل، ص ٥٨٨، وقد أشار إليه الدكتور توفيق فرج في المرجع السابق، ص ٩٠.

(٢) م.ع.ت. رقم ٤١٩ تاريخ ١٩٧٥/٤/٢٩، صادر، المرجع والمكان السابقين، رقم ١٠ وقد جاء في هذا القرار «أن المدعي كان «جنيناتي» عند المدعي عليه، كما كان يقوم بنظارة منزله، وفتح البوابة للقادمين.

وأن عمل المدعي المبين على الشكل الموصوف أعلاه، يعتبر عملاً من الأعمال التي يقوم بها خدم البيوت...».

(٣) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٨٩، ود. هشام رفعت هاشم، المرجع السابق، ص ٨٢؛ وجاء في قرار لمحكمة القاهرة الابتدائية في القضية رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥٣، أن «تفسير هذا الاستثناء يقتضي الأخذ بظاهر النص بغير قياس أو توسع في التأويل لا يقتضيه، ولا يتواءم مع فكرة العدالة في نظامها الواسع» (الفكهاني، الكتاب الأول من الجزء الأول، ص ٦٣).

(٤) أنظر بشأن تشغيل الإناث الأطفال كخدمات غير خاضعات لقانون العمل: صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٦، رقم ٣.

وانظر في شأن وجوب وضع تشريع خاص ينظم عمل خدم المنازل ومن في حكمهم د. حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل - ص ١٤٣، رقم ٦٨ حيث يقول: =

٤٨ - ثانياً - أجراء الزراعة :

نصت الفقرة الثانية من المادة السابعة من قانون العمل على أنه «يستثنى من أحكام هذا القانون... النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص».

ومن المسلم به فقهاً وإجتهاذاً أن ما قصده المشرع اللبناني بالنقابات الزراعية هم الأجراء الزراعيون العاملون في مؤسسة زراعية لا تتعاطى التجارة والصناعة وليس النقابة الزراعية أو الأجراء الزراعيون المنتمون إلى نقابة زراعية^(١) وهذا المعنى هو الذي استقر عليه الاجتهاد في لبنان^(٢). وقد قضي بهذا المعنى أن العمل الرئيسي الذي يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار لتحديد فيما إذا كان العامل هو عامل زراعي أم لا، هو نوع المؤسسة التي يعمل فيها هذا العامل وليس نوع العمل الذي يقوم به العامل في المؤسسة المذكورة^(٣).

والعلة الظاهرة من استثناء أجراء الزراعة من أحكام قانون العمل، هي

= «إذا كان المشرع يستبعد طائفة من المازل ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام تقنين العمل، لما سبق أن أوضحناه من إتصال عملهم بشخص المخدم أو ذويه، وهو ما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم المنزلية أو الشخصية، ويجعلهم يجعل عملهم بذلك ذا وضع خاص متميز بطابع مغاير لباقي الأعمال، ويبرر معاملتهم معاملة خاصة مختلفة عن باقي العمال. ولكن يجب أن لا يستخلص من إستبعادهم من الخضوع لتقنين العمل، ضرورة معاملتهم معاملة أقل سخاء أو رعاية من باقي العمال، وإنما ضرورة خضوعهم فحسب لنظام خاص يناسب طبيعة عملهم، وصلتهم الوثيقة بمخدوميهم في حياتهم المنزلية والخاصة».

(١) حسن كيره، المرجع السابق، ص ٦٢؛ وإسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٢٦؛ ولييب شنب، المرجع السابق، ص ٥٧؛ وصادر، المرجع السابق، ص ٣١، شرح ٤٧؛ وقرار محكمة استئناف بيروت المدنية، تاريخ ١٧/١٢/١٩٥٣؛ فرح أبي راشد، «قضايا العمل»، ص ٤٠٨.

(٢) راجع الأحكام التي أشار إليها فرح أبي راشد، في المرجع السابق، ص ٥٨٣ و ٥٨٤.

(٣) م.ع.ت. جبل لبنان رقم ٢٠٩ تاريخ ٣٠/١٠/١٩٥٠، حاتم ج ١١ ص ٤٦، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٦، تفسير ١، و ص ٩٧، إجتهاذ ١.

أن العمل في الزراعة يتأثر بالمواسم الطبيعية، ويختلف عن العمل في القطاعات الأخرى التجارية والصناعية، ويقتضي بالتالي تخصيصه بتشريع خاص. وهذا ما أشارت إليه المادة ٧/٢ من قانون العمل بقولها: «وهذه النقابات (النقابات الزراعية) سيوضع لها تشريع خاص»، إلا أن هذا التشريع لم يصدر حتى الآن؛ وإلى حين صدوره يخضع الأجراء الزراعيون في علاقاتهم بأرباب عملهم للقواعد العامة بعقد الاستخدام الواردة في قانون الموجبات والعقود (المواد ٦٢٤ - ٦٥٦)^(١). إلا أن مشروع تعديل قانون العمل أخضع المؤسسات الزراعية التي لها الصفة الصناعية والتجارية لأحكامه^(٢).

وينبني على استبعاد الأجراء الزراعيين من الخضوع لأحكام قانون العمل، أنهم يخضعون في عقود عملهم لأحكام قانون الموجبات والعقود المتعلقة بإجارة الخدمة أو عقد الاستخدام^(٣)، ولا يستفيدون بالتالي من القوانين والمراسيم المتعلقة بتعيين الحد الأدنى الرسمي للأجور، وزيادة غلاء المعيشة وبغير ذلك من وجوه الحماية، لأن هذه التشريعات تطبق فقط على الأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل^(٤).

(١) قرار محكمة التمييز، تاريخ ١٩٥٢/٧/٢، فرح أبي راشد، ملحق قضايا العمل، ص ١١٨؛ وقراراتها تاريخ ١٩٦٢/١١/١٢ ن.ق. ١٩٦٢، ص ١٨٩١ وتاريخ ١٩٦٢/٧/٢ ن.ق. ١٩٦٢، ص ٥٢٧؛ وقرار استئناف بيروت تاريخ ١٩٦٧/٢/١٠، فرح أبي راشد في ملحقه الثاني، ص ٢٠٧. صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٨، رقم ٢، ٣، ٤ والاجتهادات العديد المشار إليها فيه.

(٢) صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٧ - ملاحظة ١.

(٣) د. حسن كيره في دروسه، ص ٦٢، حيث أشار أيضاً إلى قرار محكمة استئناف بيروت المدنية، رقم ١٥١٦ تاريخ ١٩٥٣/١٢/١٧، ورقم ٧٦٧ تاريخ ١٩٥٤/٦/١٥ المنشورين في «قضايا العمل» لفرح أبي راشد.

(٤) المادة ٦ من المرسوم رقم ٨٧٣٣ تاريخ ٨ تموز سنة ١٩٦٦ المتعلق بتعيين الحد الأدنى الرسمي للأجور وزيادة غلاء المعيشة. وهي تنص على أن «تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع أصحاب العمل والأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ والمتعاقدين على أساس النسبة المئوية».

وهكذا فإن قانون الموجبات والعقود لا يوفر للعمال الزراعيين الحماية التي يوفرها قانون العمل للعمال أو الأجراء الخاضعين لحكمه. وهذا ما يستدعي إعادة النظر في هذا الاستثناء خاصة وأن التشريعات الحديثة تتجه إلى مد أحكام قانون العمل على العمال الزراعيين.

وقد تنبه المشرع اللبناني إلى هذا الأمر فبدأ بتقليص دائرة هذا الاستثناء، فأخضع العمال الزراعيين لأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ المتعلق بطوارئ العمل. فقد قضت المادة الأولى من هذا المرسوم بتطبيق أحكامه على «الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط بعقد الاستخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذه»، وذلك دونما تمييز بين أجير يعمل في الصناعة أو التجارة، وآخر يعمل في الزراعة.

كما قضت المادة الأولى من القانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٥٧٢/١٩٨٠^(١)، بإخضاع العمال الزراعيين في منازعاتهم الفردية الناشئة عن عقود العمل الزراعية التي يعملون بموجبها في الخدمة وتحت سلطة وإشراف أرباب العمل الزراعيين لسلطة مجالس العمل التحكيمية التي كانت قبل صدور هذا القانون قاصرة على النظر في النزاعات الناشئة عن تطبيق قانون العمل، والمتعلقة بالأجراء الخاضعين لأحكام هذا القانون. وجاء في المادة المذكورة أنه «تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة: نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود».

ونأمل ألا يقف المشرع اللبناني عند هذين التشريعين، وأن يعمل على تطبيق قانون العمل بجميع أحكامه على العمال أو الأجراء الزراعيين لأنه لا

(١) المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية، والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

مبرر للتفرقة بينهم وبين غيرهم من الأجراء الذين يسري عليهم قانون العمل .
وهذا ما فعله المشرع المصري منذ العمل بقانون عقد العمل الفردي الصادر سنة ١٩٥٢ ، حيث أصبح العمال الزراعيون يخضعون لأحكام قانون العمل ، ويستفيدون بالتالي من الحماية والمزايا التي يوفرها هذا القانون للعمال الخاضعين لأحكامه ، باستثناء أحكام الفصل الخاص بتشغيل الأحداث ، والفصل الخاص بتشغيل النساء . فقد نصت المادتان ١٢٩ و ١٤٠ من قانون العمل الصادر سنة ١٩٥٢ بعدم سريان أحكام الفصلين المذكورين على عمال الزراعة ، وقد تثبت القانون الجديد الصادر سنة ١٩٨١ بهذا الاستثناء ، فنصت المادتان ١٤٩ و ١٥٩ منه على عدم سريان أحكام الفصلين المذكورين على عمال الفلاحة البحتة^(١) .

ويبدو أن القضاء اللبناني يتجه إلى التوسع في تفسير الأعمال الزراعية بحيث ينتهي الأمر إلى إدخال طائفة أكبر من العمال ضمن طائفة الأجراء الزراعيين المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل ، مع أن أصول التفسير تقضي - كما أشرنا من قبل - بأن يفسر الاستثناء تفسيراً ضيقاً حتى لا تتسع دائرته ويزداد عدد الخارجين من نطاق تطبيق قانون العمل .

فالعمل الزراعي ، في نظر القضاء اللبناني ، لا يقتصر على استثمار الأرض . بل يشمل كل عمل يحتاج إلى الأرض ، مثل تربية المواشي . . .^(٢) كما يدخل فيه كذلك كل عمل يتصل باحتياجات المزارع ، مثل الأعمال المتعلقة بتحويل المنتجات الزراعية إلى مواد أخرى لتسهيل تصريفها^(٣)

(١) انظر: توفيق فرج ، المرجع السابق ، ص ٩٦ .

(٢) م.ع.ت. في البقاع ، ٢٣/١٠/١٩٥٠ ، فرح أبي راشد ، ص ٥٨٣ . ون.ق. ١٩٥٠ ص ٨٢١ .

(٣) م.ع.ت. في البقاع ، ٢٣/١٠/١٩٥٠ ، حاتم ، ج ١١ ، ص ٤٦ ، ون.ق. ١٩٥٠ ص ٨٢١ . وقد جاء فيه ما يلي : «فهذه الأعمال التي يلجأ إليها صاحب المشروع الزراعي لتصريف مشوجاته الزراعية ، لا تغير من طبيعة عمله الزراعي ، ولا تجعل منه تاجراً عندما يتنازع العلف من غيره أو قسماً منه لتربية مواشيه وإعدادها للبيع وصنع اللحوم» .

ويعتبر القضاء كذلك أن العمل يعتبر زراعياً، حتى ولو كان العامل يشتغل على آلة حارثة كبيرة، لأن السائق الذي يعمل في حراثة الأرض يبقى عاملاً زراعياً، لأنه مع التقدم الفني أصبحت أكثر الآلات الزراعية أوتوماتيكية دون أن تفقد صفتها الأساسية^(١). ويعتبر أيضاً أن الناطور على أملاك زراعية، يعتبر عمله متعلقاً مباشرة بالمشاريع الزراعية ويستثنى من قانون العمل^(٢).

وفي محاولة لتقليص الاستثناء المتعلق بأجراء الزراعة، فإن القضاء اللبناني يعتبر عاملاً زراعياً من يشتغل في مؤسسة زراعية، فالعبرة بنوع المؤسسة التي يعمل فيها الأجير، وليس بنوع العمل الذي يقوم به. وعلى ذلك إذا كانت المؤسسة التي يعمل فيها غير زراعية، يسري عليه قانون العمل حتى ولو كان يقوم بزراعة بستان تابع للمؤسسة^(٣).

وعلى كل حال فإن هذا التوسع في مدلول العمل الزراعي والعمال الزراعيين منتقد^(٤)، وهو لا يتفق مع أصول التفسير كما ذكرنا، لأن «عدم خضوع أجراء الزراعة لأحكام قانون العمل تقرر استثناء من القواعد العامة، ولا يجوز التوسع في تفسير الاستثناء»^(٥).

«ولا يضير المؤسسة الزراعية المكتملة العناصر، والمحددة النشاط،

-
- (١) م.ع.ت. في بيروت، ١٦/١٩٦٢، فرح أبي راشد، ملحق ١، ص ٧٥.
 - (٢) م.ع.ت. في جبل لبنان، رقم ٣١٤، تاريخ ١٢/١٠/١٩٦٠، ورقم ٤٧٦، تاريخ ٦/١٢/١٩٦١، فرح أبي راشد، ص ٥٨٤.
 - (٣) م.ع.ت. في جبل لبنان، قم ٢٠٩، تاريخ ٣٠/١٠/١٩٥١، حاتم ١١، ص ٤٦، وفرح أبي راشد، ص ٥٨٣ (وقد أشار إلى هذه القرارات د. توفيق فرج في المرجع السابق، ص ٩٧ و ٩٨ في الهوامش)، كما أورده صادر في «صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ٣١٥٥ شرح ٧.
 - (٤) إستاناف بيروت، رقم ٢٢ تاريخ ١٩/١/١٩٧٥، حاتم، ج ١٥٩ ص ١١٣، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٩٨، رقم ٦.
 - (٥) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٨؛ وحسن كيده، المرجع السابق، ص ٦٣ (وقد أشار إليه الدكتور شنب).

أن تبغي الربح من عملها، وهذا لا يؤدي إلى جعلها مؤسسة تجارية، ذلك أن طلب الربح أمر طبيعي وموجود في كل عمل ونشاط إنساني، وهو ليس وقفاً على المؤسسات والأعمال التجارية، وإن كان يعتبر مؤشراً لوجودها...»^(١).

يضاف إلى ذلك أن الاستثناء نفسه - كما يرى الدكتور محمد لبيب شنب - يتطلب إعادة النظر فيه، لأنه لا يوجد ما يبرر التفرقة بين عمال التجارة والصناعة وبين عمال الزراعة، من حيث الحماية والمزايا الواجبة. ولذلك نجد أن «الاتجاه في جميع دول العالم نحو توسيع نطاق هذه الحماية لتشمل جميع العمال دون تفرقة. ويقوم القضاء في البلاد المختلفة بتفسير نصوص التشريعات بما يسمح بذلك، ولهذا، فإن من الغريب أن يحول القضاء في لبنان دون نجاح هذا الاتجاه»^(٢).



٤٩ - ثالثاً - المؤسسات العائلية:

نصت الفقرة الثالثة من المادة السابعة من قانون العمل على أنه «يستثنى من أحكام هذا القانون المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي».

ويتضح من هذا النص أنه يشترط لإعمال الاستثناء الوارد فيه توافر الشرطين الآتيين:

١ - أن يتعلق الأمر بمؤسسة عائلية، وألاً يعمل في هذه المؤسسة سوى أعضاء العائلة فقط. فإذا انضم إليها عامل غريب، فقدت المؤسسة صفتها العائلية، وخرجت بالتالي من عداد المؤسسات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل.

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٨.

(٢) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٨.

٢ - أن تكون المؤسسة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي دون غيرهم. فإذا تولى إدارة المؤسسة شخص غير هؤلاء، كالجد أو العم أو الخال، أو أي شخص آخر، فإن المؤسسة تفقد صفتها العائلية، وتخرج بالتالي من عداد المؤسسات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل، بسبب افتقادها عنصر الرعاية المطلوب.

ولكن قانون العمل لم يحدد المقصود بالعائلة، مما يعني أن الأمر متروك للمحاكم. ولكن يجدر بالمحاكم عدم التوسع في تفسير هذا الاستثناء، والعمل على تضيق نطاقه، بحيث لا يشمل سوى العائلة بمفهومها الضيق أي الأب والأم وأولادهما دون غيرهما من الأقارب، «فلا يدخل فيها الجد أو الجدة، ولا الأعمام والعمات، ولا الأخوال والخالات»^(١).

ويلاحظ أن قانون العمل المصري الجديد الصادر سنة ١٩٨١ قد نص في المادة الثالثة منه على عدم سريان أحكام قانون العمل على «أفراد أسرة صاحب العمل، وهم الزوج وأصوله وفروعه، الذين يعولهم فعلاً».

أي أن هذا القانون ضيق من مفهوم الأسرة المستثناة من أحكام قانون العمل، وحصرها بأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، وحدد هؤلاء الأفراد بأنهم «الزوج وأصوله وفروعه» فقط^(٢). وبذلك تجنب مغبة التوسع في التفسير.

ويعزى سبب استثناء المؤسسات العائلية من الخضوع لأحكام قانون العمل، إلى أن رابطة القرابة هي أقوى من رابطة القانون على توفير الرعاية

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٩. أنظر عكس هذا الرأي، محمد علي الشخبي في «الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٧٣، ص ٧٨، حيث يقول: «يقصد بأعضاء العائلة أفراد أسرة صاحب العمل بالمعنى الواسع، وبالتالي لا يقتصر على أصوله وفروعه...» (مشار إليه في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ١٠٠، فقه ١).

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٩٩.

والحماية لأفراد، العائلة الواحدة، وأنه «يخشى أن يؤدي سريان القانون عليهم، إلى إفساد الروابط العائلية»^(١).

وينتقد الفقه هذا التعليل لأنه يتجاهل الواقع «إذ أن صلة القرابة قد لا تحول دون استغلال القريب لقريبه»^(٢)، ولأنه «ليس من الضروري والمؤكد أن تكون المعاملة العائلية أسخى من معاملة القانون»^(٣).

«وعلى أي حال فإن العاملين في المؤسسات العائلية إذا كانوا مستبعدين من الخضوع لأحكام قانون العمل، فإنهم يخضعون لأحكام عقد الاستخدام الواردة في قانون الموجبات والعقود»^(٤). وكذلك الحال بالنسبة «لأفراد أسرة صاحب العمل»، الذين أخرجوا من نطاق تطبيق قانون العمل في مصر فإنهم يخضعون لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل»^(٥).

وبموجب المرسوم رقم ٣٢٧٣ تاريخ ٢٦/٦/٢٠٠٠ المتعلق بتفتيش العمل، عهد إلى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل، مراقبة إجراءات الوقاية والسلامة في المؤسسات الأسرية، خصوصاً لجهة الأعمال التي تمثل بحكم طبيعتها أو بحكم الظروف التي تجري فيها، خطراً على حياة أو صحة أو أخلاق المستخدمين فيها (م/٢/٤).

(١) راجع المذكرة الإيضاحية لقانون العمل المصري لسنة ١٩٥٢ وقد أشار إليها الدكتور رمضان أبو السعود في «الوسيط في شرح قانون العمل» لسنة ١٩٨٣، ص ٥١٢.

(٢) رمضان أبو السعود، نفس المرجع والمكان.

(٣) المحامي هشام رفعت هاشم، المرجع السابق، ص ٨٣؛ وانظر كذلك: المراجع التي أشار إليها في الهامش ١١٧، والتي قال إن أصحابها «هاجموا الاستثناء وطالبوا بإلغائه».

(٤) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٠٠٠.

(٥) رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٥١٢ - ٥١٣.

٥٠ - رابعاً - أجراء الحكومة والهيئات البلدية:

نصت المادة ٤/٧ من قانون العمل على أنه «يستثنى من أحكام هذا القانون الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص».

ويبدو من هذا النص أن المشرع يستثني من الخضوع لقانون العمل مستخدمي وأجراء الإدارات الحكومية والهيئات البلدية المياومين والمؤقتين، ولا يشير بشيء إلى الموظفين. ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن الموظفين^(١) مستبعدون أصلاً من الخضوع لأحكام قانون العمل لوجود قانون خاص بهم يحكم علاقتهم بالدولة هو نظام الموظفين^(٢)، ولا

(١) ينقسم الموظفون إلى موظفين دائمين وموظفين مؤقتين:

١ - الموظف الدائم من وُلِّيَ عملاً دائماً في وظيفة ملحوظة في أحد الملاكات التي يحددها القانون سواء خضع لشرعة التقاعد أم لم يخضع.

٢ - الموظف المؤقت من وُلِّيَ وظيفة أنشئت لمدة معينة أو لعمل عارض.

٣ - يعتبر أجيراً كل شخص في خدمة الدولة لا ينتسب إلى إحدى الفئتين المبينتين في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة (م ١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢).

(٢) الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩، وقد جاء في تفسير المادة ٤/٧ من قانون العمل أنه «رغم أن المادة ٧ لم تستثن موظفي الدولة صراحة، إلا أنه يستنتج عدم خضوعهم لقانون العمل من صدور قانون خاص لهم هو نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩» (صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل). يخضع الموظفون للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظائف العامة. وتطبق عليهم جميع الأحكام القانونية والتنظيمية اللاحقة دون أن يكون لهم أي حق مكتسب في الاستفادة من الأحكام السابقة (م ٢ من المرسوم الاشتراعي ١٩٥٩/١١٢) ويعزى استثناء الموظفين والمستخدمين والأجراء في الإدارات الحكومية والهيئات البلدية من أحكام قانون العمل إلى أن العلاقات بين الدولة وموظفيها، أو بين الإدارات الحكومية والهيئات البلدية، ومستخدميها وأجرائها هي علاقة نظامية وليست عقدية، لأنها تنبع من سيادة الدولة التي لا يسعها أن تنقيد =

يحتاجون إلى استثناء خاص، لا سيما وأن قانون العمل لا يسري إلا على علاقات العمل الخاص فقط.

أما المستخدمون والأجراء المياومون والمؤقتون في الإدارات الحكومية والهيئات البلدية الذين لا يشملهم قانون الموظفين، فهم وإن كانوا مستبعدين بحسب الأصل من الخضوع لأحكام قانون العمل، بمقتضى القواعد العامة التي تقصر تطبيق هذا القانون على علاقات العمل الخاص، وتخرج من نطاق تطبيقه جميع العاملين في الإدارات الحكومية والهيئات البلدية، سواء كانوا من الموظفين أم من المستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين^(١)، فقد كان من الممكن في غياب النص على هذا الاستثناء، أن يثور التساؤل عن إمكان خضوعهم لقانون العمل، خاصة وأنه لم يكن لهم نظام خاص بهم. ولذلك تدخل المشرع بالنص على استثنائهم من قانون العمل لإزالة كل شك يمكن أن يثور حول خضوعهم أو عدم خضوعهم لأحكامه، وقد ضمن هذا النص إشارة إلى أنه «سيوضع لهم تشريع خاص».

= بالعلاقات العقدية إذا كانت ستحافظ على مصالح الشعب.

وتنظم هذه العلاقة بأنظمة وليس بقوانين. فعلاقة الموظف بالدولة في لبنان يحكمها نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩، وعلاقة الأجراء بالإدارات العامة يحكمها نظام الأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ٣/١١/١٩٩٤. أما البلديات، فتضع كل بلدية نظاماً لموظفيها وملاكاً لهم، ونظاماً لأجرائها (م ٨١ بلديات).

(١) جاء في قرار لمجلس شوري الدولة «أن قانون العمل لا يطبق على العاملين مع الدولة وإداراتها إلا عندما يوجد نص صريح» (قرار رقم ١٧٥ - تاريخ ١١/٥/١٩٧٠ - العدل ١٩٧٠، عدد ٣، ص ٤٠٦)؛ وجاء في حكم لمجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي «أن الأجراء لدى البلديات مهما كانت فئتهم، أي أكانوا من المياومين أو المؤقتين أو الدائمين، لا تطبق عليهم أحكام قانون العمل» (حكم رقم ٣٤ تاريخ ٩/٧/١٩٩١، حاتم ١٩٩١، ج ٢٠٣، ص ٥١).

وقد صدر هذا التشريع بالفعل تحت اسم «نظام الأجراء» الصادر بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٠ شباط ١٩٦١، الذي ألغي فيما بعد واستبدل بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤.

وقد عرّف هذا المرسوم الأجير بأنه «كل شخص يعمل في خدمة الإدارات العامة ولا ينتسب إلى أحد ملاكاتها الدائمة أو المؤقتة ولا يخضع للأحكام الخاصة بالمتعاقدين»^(١)، وقسم الأجراء إلى نوعين:

١ - أجراء عاديون.

٢ - أجراء موسميون.

وقد عرف الأجير العادي بأنه «الأجير الذي يستخدم لمدة معينة أو لعمل مؤقت أو عارض»^(٢)، كما عرف الأجير الموسمي بأنه «الأجير الذي يستخدم فترة موسمية»^(٣).

ويطبق نظام الأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ على أجراء الإدارات العامة. أما مستخدمو وأجراء البلديات فيخضعون لنظام البلدية التي يتبعونها، عملاً بنص المادة ٨١ من قانون البلديات التي تقضي بأن تضع البلدية نظاماً لموظفيها وآخر لأجرائها.

(١) المادة الأولى من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤ (نظام الأجراء).

(٢) المادة ٣/أ من المرسوم رقم ٥٨٨٣ (نظام الأجراء). العمل العارض هو العمل الذي لا يتكرر من وقت لآخر، ولا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل، ويجب توافر القيد معاً حتى يكون العمل عرضياً. مثل ذلك تكليف عامل بإقامة حائط في أحد المصانع، أو بفتح نافذة في أحد جوانبه أما العمل المؤقت فهو الذي يستغرق فترة قصيرة تحددها بعض القوانين (المصري - الكويتي) ستة أشهر. (محمود جمال الدين زكي، في «قانون العمل الكويتي، ص ٤٢).

(٣) المادة ٣/ب من المرسوم رقم ٥٨٨٣ (نظام الأجراء).

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن أجراء ومستخدمي الادارات الحكومية والهيئات البلدية، وإن كانوا لا يخضعون لأحكام قانون العمل، فهم يخضعون لأحكام قانون الضمان الاجتماعي^(١).



(١) جاء في المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي أنه يخضع لأحكام هذا القانون منذ المرحلة الأولى... فيما يتعلق بمجمل الفروع... «الأشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة تعيينهم أو التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الإعلام».

القسم الثاني

علاقات العمل الفردية



مركز بحوث الكمبيوتر علوم إيس دي



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

تمهيد

٥١ - عقد العمل (عقد الاستخدام) هو مصدر علاقات العمل الفردية :

يقصد بعلاقات العمل الفردية تلك العلاقات التي تنشأ عن قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (رب العمل) وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر.

والمصدر الأساسي لهذه العلاقات في الأصل هو عقد العمل الذي يتفق بموجبه العامل ورب العمل على إنشاء علاقة عمل بينهما.

غير أن علاقة العمل الفردية يمكن أن تنشأ عن غير العقد، وهو ما يحدث في حالة العقد الباطل الذي نفذ، وفي حالة تشغيل العامل جبراً عليه لدى رب عمل خاضع لقانون العمل بأمر من السلطة العامة.

فعقد العمل الباطل بطلاناً مطلقاً يعتبر في حكم غير الموجود، ولكن انعدام هذا العقد لا ينفي وجود علاقة العمل الفعلية التي نشأت عن تنفيذه بين العامل ورب العمل، فهذه العلاقة تبقى خاضعة لقانون العمل رغم بطلان العقد الذي نشأت منه.

والعامل الذي يشتغل غصباً عنه بناء لتكليف السلطة العامة تقوم بينه وبين رب العمل علاقة عمل فعلية وإن لم يقم بينهما عقد. وتسري على هذه

العلاقة قواعد قانون العمل التي تبين الالتزامات غير العقدية وقواعد تنظيم العمل، فضلاً عن قواعد الضمان الاجتماعي^(١).

غير أن الحالات التي تقوم فيها علاقة فعلية لا تستند إلى عقد هي حالات استثنائية لا يبنى عليها، ولذلك لم تنجح محاولات بعض الفقهاء الألمان الاستغناء عن العقد كأساس لعلاقات العمل الفردية، والاستعاضة عنها بما يسمونه «رابطة العمل» وهي مجرد علاقة التبعية التي تنشأ بين العامل ورب العمل بصرف النظر عن مصدرها^(٢).

وظل عقد العمل في نظر الفقه السائد المصدر الأساسي لعلاقات العمل الفردية، ولكن دون أن يعني إغفال الحالات الاستثنائية التي توجد فيها مثل تلك العلاقات دون الاستناد إلى عقد.

(١) فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص ٢٠، والمرجع الذي أشار إليه في الهامش ٥. وقد عرفت المادة ٢ من الاتفاقية الدولية رقم ٢٩ المتعلقة بتحضير العمل الجبري أو الإلزامي، الأعمال الجبرية بأنها «كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره». وأضافت أن تعبير العمل الجبري أو الإلزامي في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن: ... د - أي أعمال أو خدمات تفتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة أو وباء أو مرض وبائي أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم».

هذا وقد أوجبت المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم ١٠٥ المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، عدم اللجوء إلى العمل الجبري كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على إعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء، أو كوسيلة لحشد الأيدي العاملة، أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة، أو كعقاب على المشاركة في إضرابات، أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي.

(صادر، المرجع السابق، ص ٣٥).

(٢) حسن كيره، المرجع السابق، ص ٦٨.

وسنعمد في هذا البحث على العقد كمصدر لعلاقات العمل الفردية، على أن نشير إلى الحالات الاستثنائية التي توجد فيها هذه العلاقات دون الاستناد إلى عقد، في مواضعها المناسبة.

٥٢ - تسمية العقد:

جرى القانون الروماني - كما أشرنا من قبل - على تسمية العقد الذي بمقتضاه يعمل شخص في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر، «عقد إجارة الأشخاص». وكان لهذه التسمية ما يبررها في ظل نظام الرق، واضطلاع الأرقاء بأغلب الأعمال المادية، إذ كان ينظر إلى العامل كسلعة تؤجر، كما تؤجر الأشياء. وقد تأثر بهذه التسمية القانون المدني الفرنسي الصادر في مطلع القرن التاسع، عشر، فأطلق على العقد المذكور اسم «عقد إجارة الخدمات» «Le louage des gens de travail qui s'engagent en service de quelqu'un» (المادة ١٧٧٩ مدني فرنسي). وأجرى أحكامه على العمال ouvriers والخدم Les domestiques والمستخدمين les emplyués. وانتقلت هذه التسمية إلى القانون المدني المصري القديم (الذي عرف عقد العمل باسم «عقد إيجار الأشخاص»، وإلى قانون الموجبات والعقود اللبناني الحالي (الذي عرف عقد العمل باسم «عقد إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام» «Louage de service ou eoutrat de travail». وهذه التسمية قريبة من التسمية التي استعملتها مجلة الأحكام العدلية التي كانت نافذة في لبنان قبل صدور قانون الموجبات والعقود، وهي «عقد إجارة الأدمي».

وقد تحوّل المشرع الفرنسي والمشرع المصري عن هذه التسمية إلى تسمية جديدة هي «عقد العمل» «Contrat de travail»^(١) وهي التسمية الشائعة

(١) يلاحظ أن المشرع المصري قد جرى في التشريعات الخاصة التي أصدرها بشأن هذا العقد، وفي قانون العمل الحالي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، على الزيادة في هذه التسمية =

اليوم في قوانين العمل الحديثة. أما المشرع اللبناني فقد بقي أميناً عليها رغم تبدل الظروف التي أملتتها وتغير النظرة إلى العمل. ولكنه حاول أن يخفف من أثر هذه التسمية المعيبة بأن قرنها في قانون الموجبات والعقود بتسمية أخرى، هي «عقد الاستخدام» واستعمل هذه التسمية وحدها في قانون العمل لسنة ١٩٤٦^(١).

وإننا إذ نرجو أن يتخلى المشرع اللبناني عن هذه التسمية وأن يأخذ بالتسمية الحديثة «أي عقد العمل» سنعتمد في دراستنا لعلاقات العمل الفردية على العقد باعتباره المصدر الأساسي لهذه العلاقات.

٥٣ - التنظيم القانوني لعقد العمل (عقد الاستخدام):

نظم المشرع اللبناني عقد العمل أول الأمر في قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ ١٩٣٢/٣/٩، تحت اسم «إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام» وذلك في المواد ٦٢٤ إلى ٦٥٦.

ثم نظمه مرة أخرى في قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ تحت اسم «عقد الاستخدام» وذلك في المواد ١٠ إلى ٢٠.

ويشير هذا التنظيم المزدوج للعلاقات الناشئة عن عقد العمل مشكلة توزيع الولاية بين كل من قانون العمل وقانون الموجبات والعقود، وتحديد الأشخاص الخاضعين لكل منهما.

= بوصف العقد بالصفة الفردية، بحيث أصبح يطلق عليه اسم «عقد العمل الفردي» (الفصل الأول من الباب الثالث). وقد استعمل المشرع الأصلي لتنقيح قانون العمل اللبناني هذه التسمية. ويبدو أن المشرع قد أراد بوصف عقد العمل بالفردي، تمييزه عن «عقد العمل الجماعي أو المشترك».

(١) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٦٩.

ولما كان قانون الموجبات والعقود هو الشريعة العامة التي تحكم العلاقات الخاصة، ومنها علاقات العمل، فقد كان مقتضى ذلك أن تسري أحكام عقد العمل الواردة في قانون الموجبات والعقود على جميع العلاقات الناشئة عن عقد عمل. ولا يستثنى من ذلك سوى الأشخاص الذين ينص المشرع صراحة في قوانين أخرى على إخضاع عقودهم لأحكام تلك القوانين. ويعتبر هذا الاستثناء خروجاً على الأصل العام الذي يقضي بخضوعهم لأحكام قانون الموجبات والعقود باعتباره الشريعة العامة^(١).

ولكن المشرع اللبناني جرى على عكس ذلك، فبدل أن يحدد في قانون العمل الأشخاص الذين يخضعون لأحكام هذا القانون، عمد إلى تعداد الأشخاص الذين استثناهم من الخضوع لأحكامه، فوضع بذلك مبدأ عاماً يقضي بخضوع جميع علاقات العمل لأحكام قانون العمل، ما لم يكن منصوصاً في هذا القانون على إستبعادها من الخضوع لأحكامه، وهذا ما تعلنه صراحة المادة الثامنة من قانون العمل بقولها: «يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلا من إستثنى منهم بنص خاص». وبذلك أصبح قانون العمل هو الشريعة العامة في مجال عقود العمل. ولكن ذلك لا يؤدي إلى استبعاد أحكام قانون الموجبات والعقود المتعلقة بعقد العمل (عقد الاستخدام) استبعاداً مطلقاً، ذلك أن من هذه الأحكام ما ينظم موضوعات لم يتعرض لها قانون العمل بالتنظيم، كالأحكام المتعلقة بانعقاد العقد وبيعض آثاره، كما أن من

(١) وتطبيقاً لذلك نصت المادة ٦٧٥ من القانون المدني المصري على ما يلي:

١ - لا تسري الأحكام الواردة في هذا الفصل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل.

٢ - وتبين هذه التشريعات طوائف العمال الذين لا تسري عليهم هذه الأحكام.

أحكام قانون الموجبات والعقود ما لا يتعارض مع أحكام قانون العمل. ولذلك فإن أحكام قانون الموجبات والعقود تنطبق على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل في كل ما لم تعرض له نصوص هذا القانون، وفي كل ما لا يتعارض فيه مع أحكامه^(١).

٥٤ - تقسيم البحث :

سنقسم البحث في عقد العمل أو عقد الاستخدام باعتباره مصدر علاقات العمل الفردية إلى أربعة أبواب نخصصها كما يلي :

الباب الأول : التعريف بعقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود التي تختلط به

الباب الثاني : التعاقد على العمل

الباب الثالث : آثار عقد العمل

الباب الرابع : إنتهاء عقد العمل

(١) أنظر بهذا الخصوص : د. لييب شنب، المرجع السابق، ص ٦٤ ود. حسن كبرة، دروس في قانون العمل اللبناني، ص ٥٨؛ وأنظر كذلك : قرار إستئنافي تاريخ ١٥/٦/١٩٥٤، ن.ق. ١٩٥٤، ص ٦٢٧، وقد جاء فيه أنه «يحق لخدم البيوت أن يتذرعوا في علاقاتهم مع أرباب العمل بأحكام القانون العام، وبالتالي بالمواد ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود».

الباب الأول

التعريف بعقد العمل وتمييزه عن العقود المشابهة له

الفصل الأول التعريف بعقد العمل (عقد الاستخدام)

ينبغي التمهيد لدراسة عقد العمل، بتعريف هذا العقد، وبيان خصائصه وعناصره الجوهرية.

٥٥ - تعريف عقد العمل :

لم يعن قانون العمل اللبناني بتعريف عقد العمل، وإن أمكن إستخلاص هذا التعريف من المادتين الأولى والثانية منه، اللتين حددتا، في مجال تطبيقه، ما يقصده المشرع بكلمتي «رب عمل» و«أجير» وهما طرفا عقد العمل. فقد عرفت المادة الأولى رب العمل بأنه «كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من

الأرباح»... وعرفت المادة الثانية الأجير بأنه «كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب إتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهيّاً» فعقد العمل وفقاً لهاتين المادتين هو «عقد يلتزم بمقتضاه، أحد طرفيه (وهو الأجير) بأن يعمل في خدمة شخص آخر (هو رب العمل) وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر يلتزم هذا الأخير بأدائه إليه».

ويتفق هذا التعريف مع تعريف عقد إجارة العمل أو الخدمة الوارد في قانون الموجبات والعقود. فقد عرفت المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود إجارة العمل أو الخدمة بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له». وإذا كان المشرع اللبناني في المادة الأولى من قانون العمل قد نص على أن رب العمل هو «كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي» فليس معنى ذلك أن يرتفع وصف عقد العمل عن العقد في غير هذه المشاريع، لأن ما ورد في المادة الأولى من قانون العمل لا يمكن فصله عما ورد في المادة الثامنة منه، من أنه «يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل إلا من استثنى منهم بنص خاص...» مما يسمح بالقول أن جميع أرباب العمل يخضعون لأحكام قانون العمل حتى ولو كانوا يقومون باستخدام الأجراء في مشاريع غير صناعية أو تجارية أو زراعية^(١).

(١) بهذا المعنى: م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٧٣ تاريخ ١٩/٣/١٩٧٥، حاتم ج ٦٣ ص ٣٥٩؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٨، رقم ١/ اجتهاد.

٥٦ - خصائص عقد العمل :

يتميز عقد العمل - كما يتضح من التعريف الوارد أعلاه - بالخصائص الآتية:

١ - هو عقد رضائي **Contrat consensuel** : يتم بمجرد توافق الطرفين والتتام إرادتيهما^(١) ودون حاجة لأي شرط آخر، لأنه يتم بمجرد توافق العامل ورب العمل عليه، دون حاجة لإفراغه أو لصياغته في شكل معين.

ولا ينتقص من رضائية هذا العقد أن تكون شروطه محددة مسبقاً من قبل رب العمل، بحيث لا يكون للعامل أن يناقش أو أن يعدل فيها، طالما أنه يظل حراً في أن يقبل بهذه الشروط، فيُقبلُ على التعاقد، أو أن يرفضها، فيحجم عنه.

ويظل العقد رضائياً كذلك، حتى لو اشترط القانون فيه أن يكون مكتوباً، كما فعل قانون العمل المصري في المادة ٣٠ منه، حيث نص على أنه «يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة...» لأن الكتابة هنا تكون مطلوبة للإثبات فقط، ولا تكون شرطاً لازماً للانعقاد. هذا مع العلم أن قانون العمل اللبناني لا يتطلب أن يكون عقد العمل مكتوباً، فقد نصت المادة ١٢ منه على أن عقد الاستخدام يكون «إما خطياً وإما شفوياً، ويخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي».

٢ - هو عقد متبادل **Contrat synallagmatique ou bilatéral**^(٢) : أي ملزم

(١) تنص المادة ٦٢٥ موجبات على ما يلي: «تتم العقود المبينة في المادة السابقة (عقود الاستخدام وعقود المقاولات) بمجرد تراضي الفريقين».

وتنص المادة ٦٢٦: «ولا يكون هذا التراضي صحيحاً إلا إذا كان المتعاقدون أهلاً للالتزام. أما المحجور والقاصر فيلزمهما أن يعملتا تحت إشراف الأشخاص الذين وضعوا تحت ولايتهم أو أن يحصلتا على إجازة منهم».

(٢) عرفت المادة ١٦٨ من قانون الموجبات والعقود العقد المتبادل أو الملزم للطرفين بأنه =

للطرفين، لأنه يترتب إلتزامات على كل منهما، أهمها الإلتزام العامل بأداء العمل، والإلتزام رب العمل بدفع الأجر.

٣ - عقد العمل من عقود المعاوضة^(١) *Contrat à titre onéreux* : أي من العقود ذات العوض، لأن كلاً من طرفيه يحصل على مقابل لما يعطي، فالعامل الذي يقدم العمل يحصل في مقابله على الأجر، ورب العمل الذي يدفع الأجر، يستفيد بالمقابل من عمل العامل.

٤ - وهو من العقود المستمرة أو من عقود المدة *Contrat successif* : وذلك في الغالب من الحالات، لأن العامل في هذا العقد يلتزم بتقديم عمله لمدة من الزمن معينة أو غير معينة. ومن أجل هذا يعتبر الزمن عنصراً جوهرياً في عقد العمل، لأن به يقاس العمل المتفق عليه وعلى أساسه يحدد البدل. كما هو الشأن في الإيجار، حيث تقاس المنفعة بالمدة. وعلى أساس هذه المدة، يقدر البدل.

ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المدة أن انحلال هذا العقد لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل فقط، ولا ينسحب إلى الماضي. «كما أن هذا العقد يمكن أن يوقف تنفيذه إذا حالت دون هذا التنفيذ قوة قاهرة»^(٢)

= العقد الذي يكون فيه كل فريق ملتزماً تجاه الآخر على وجه التبادل بمقتضى الاتفاق المعقود بينهما».

(١) عرفت المادة ١٦٩ موجبات عقد المعاوضة بأنه العقد الذي يوضع لمصلحة جميع المتعاقدين فينالون منه منافع تعد متعادلة على وجه محسوس (كالبيع والمقايضة والإيجار وعقد الاستخدام والقرض ذي الفائدة).

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق؛ ص ١٩، والمراجع التي يشير إليها في الهامش. وقد جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي صادر بتاريخ ١٩٩٤/٦/٢٧ (رقم ٢٤٨) «أن العلم والاجتهاد اعتباراً أن الأوضاع الأمنية تشكل قوة قاهرة وتبرر الغياب القسري، ويكون من نتائجه فقط تعليق مفعول عقد العمل بالنسبة للأجير كما بالنسبة لرب العمل» وبالمقابل لا يكون ملتزماً (أي رب العمل) بدفع أي أجر للأجير عن تلك الفترة الزمنية، وذلك تطبيقاً للمبدأ القانوني المنصوص عليه في المادة ٦٢٤ موجبات وعقود: «الأجر =

٥ - عقد العمل من العقود التي ترد على عمل الإنسان. وهو إن كان يتفق في هذا مع عقود أخرى ترد على العمل، كعقد المقاولة وعقد الوكالة مثلاً، إلا أنه يتميز عن هذه العقود في أنه يقتصر على العمل التابع المأجور. فالتبعية والأجر هما من الخصائص الجوهرية التي تميز عقد العمل عن العقود الأخرى التي ترد على العمل.

٦ - إن لشخصية العامل اعتباراً خاصاً في عقد العمل. فرب العمل يختار العامل على أساس كفاءته المهنية وسلوكه الشخصي. ويبدو أثر هذا الاعتبار في تنفيذ العقد وفي انتهائه. حيث يتعين على الأجير أن يقوم بالعمل بنفسه، ولا يجوز له أن يعهد به إلى غيره^(٢).

كما أن وفاة الأجير تؤدي حتماً إلى انقضاء عقد العمل فلا ينتقل إلى ورثته، وذلك بخلاف موت رب العمل أو تفرغه عن المؤسسة إلى الغير. حيث لا يؤدي ذلك إلى إنهاء العقد مع الأجير إلا في الحالات القليلة التي يكون فيها لشخصية رب العمل اعتبارها الخاص في العقد.

= في عقد العمل هو مقابل العمل». (ورد هذا القرار في: «صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل» ص ٥٣، رقم ٢).

(١) جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٨ تاريخ ٣٠/٤/١٩٩١، حاتم ١٩٩١، ج ٢٠٣ ص ٤٠ ما يلي: «حيث أن المدعى عليه (بنك) أوقف أجور المدعية (أجيرة) اعتباراً من ١٩٨٩/٧/١ بسبب الظروف سيما وأن سبب انقطاع المدعية عن العمل مرده خوفها المحق من مخاطر البقاء في العاصمة خلال الفترة المشار إليها. وحيث أنه لا يحق لها المطالبة بأجورها عن فترة غيابها القسري المتراوحة بين ٧/١ و ٧/١٠/١٩٨٩ طالما أن المجلس اعتبر عقدها معلقاً خلال الفترة المشار إليها».

(٢) «حيث من المتفق عليه علماً واجتهاداً أن الشرط الأساسي والجوهري لعنصر التبعية هو وجوب قيام الأجير بعمله بنفسه وهذا ما يسمى بالتأدية الشخصية لعنصر العمل» (م.ع.ت. رقم ٧٦، تاريخ ١١/٢/١٩٩٢، صادر، المرجع السابق ص ٢٧، بند ٤).

٥٧ - العناصر الأساسية لعقد العمل (عقد الاستخدام):

تبين لنا من تعريف عقد العمل أن هذا العقد يرد على العمل التابع المأجور. فالعمل الذي يلتزم به الأجير أو العامل هو إذن أول عناصر هذا العقد، يقابله عنصر الأجر الذي يلتزم به رب العمل، ثم يلي هذين العنصرين عنصر التبعية التي ينشئها العقد بين الطرفين^(١). ونعرض لهذه العناصر بشيء من التفصيل:

(١) عنصر العمل:

إن موضوع عقد العمل هو عمل الإنسان، أي مجهوده الشخصي. وهذا ما يميزه عن عقد الإيجار الذي يرد على الأشياء المادية. ولم تكن هذه التفرقة واضحة في ظل القانون الروماني الذي لم يكن يفرق بين إجارة الأشخاص وإجارة الأشياء لأن الرقيق الذي كان يقوم بالعمل كان معتبراً من الأشياء. وقد انتقل هذا الخلط إلى القانون المدني الفرنسي، ومنه إلى قانون الموجبات والعقود الذي تكلم عن «إجارة الخدمة»، إلى جانب «عقد الاستخدام». وقد تلافت التشريعات الحديثة هذا الخلط باستعمالها اصطلاح «عقد العمل» بدلاً من «إجارة الأشخاص»^(٢).

ولكن عمل الإنسان قد يكون يدوياً وقد يكون فكرياً. وقد جادل بعض الفقهاء في إمكان أن يكون العمل الفكري موضوعاً لعقد العمل

(١) م.ع.ت. بيروت (الغرفة الأولى) قرار تاريخ ٢٣/١٠/١٩٩٦؛ وينفس المعنى م.ع.ت. رقم ٧٦ تاريخ ١١/٢/١٩٩٢. ومما جاء في القرار الأول: «حيث بالاستناد إلى المادة ٦٢٤ موجبات وعقود، فقرتها الأولى، فإن عناصر عقد العمل ثلاثة: العمل والأجر والتبعية القانونية. وحيث من المتفق عليه علماً واجتهاداً أن الشرط الأساسي والجوهرى لعنصر التبعية هو وجوب قيام الأجير بعمله بنفسه وهذا ما يسمى بالتأدية الشخصية لعنصر العمل.

(٢) كما في القانون الفرنسي القديم.

محتجين بأن العمل الفكري يختلف في جوهره عن العمل اليدوي، وأن العقد الذي يرد عليه يكون عقد مقالة لا عقد عمل.

إلا أن هذا الجدل لم يعد له ما يبرره بعد أن صار مقرراً اليوم أن كلاً من العمل اليدوي والعمل الفكري يمكن أن يكون موضوعاً أو محلاً لعقد العمل (عقد الاستخدام).

ولم يفرق قانون العمل اللبناني بين العمل اليدوي والعمل الفكري في مجال تطبيقه، فكلاهما، يمكن أن يكون موضوعاً (محلاً) لعقد الاستخدام (العمل) الخاضع لحكمه. وهذا ما تشير إليه المادة الثانية من قانون العمل بتعريفها «الأجير»، وهو أحد طرفي عقد الاستخدام، بأنه «كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل...»، دون أن تميز بين أجير يشتغل بعمل يدوي وآخر يشتغل بعمل فكري أو فني أو مختلط، فكلاهما يخضع لقانون العمل. وهذا ما تؤكدته المادة الثالثة من قانون العمل بتقسيمها الأجراء إلى مستخدمين وعمال^(١)، وتعريفها المستخدم بأنه «كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي»، وتعريفها العامل بأنه «كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين» مما يعني بمفهوم هذا النص، أن الأجير باعتباره أحد طرفي عقد لعمل (الاستخدام) يخضع لقانون العمل أياً كانت طبيعة العمل الذي يقوم به، أي سواء أكان عملاً عقلياً أو عملاً يدوياً.

«ويتولى العاقدان تعيين العمل الذي يلتزم الأجير بأدائه، وإن كان لا يستلزم أن يكون الاتفاق على تعيينه صريحاً، بل يجوز أن يكون ضمنياً يستخلص من ظروف التعاقد، كمهنة صاحب العمل، وعلى الخصوص حرفة العامل».

(١) يراجع بشأن التمييز بين المستخدم والعامل، د. محمود جمال الدين زكي في «قانون العمل الكويتي» ١٩٧٢، ص ٩٩، والمراجع التي يشير إليها في الهامش.

على أن العقود التي موضوعها عمل الإنسان، ليست بالضرورة عقود عمل. فهناك عقود كثيرة: كالمقاولة والشركة والوكالة موضوعها عمل الإنسان، ومع ذلك لا تعتبر عقود عمل لأنها تفتقر إلى عنصر التبعية الذي يختص به عقد العمل ويتميز به عن سواه، كما ذكرنا من قبل. وسنعرض للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له، في موضع آخر من هذا البحث.

(٢) عنصر الأجر Le salaire :

الأجر هو ما يحصل عليه الأجير في مقابل عمله، أو هو ما يلتزم رب العمل بدفعه إلى الأجير مقابل التزام هذا الأجير بأداء العمل المتفق عليه بموجب العقد. وهذا ما تشير إليه المادة الأولى من قانون العمل بتعريفها رب العمل بأنه «كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيئاً ما... مقابل أجر...»، ثم المادة الثانية من القانون نفسه، بتعريفها الأجير بأنه «كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة...»، وهو ما يتفق مع ما تقوله صراحة المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود بتعريفها أجارة العمل أو الخدمة بأنها «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر، وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

ويعتبر الأجر عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل، وشرطاً من شروط وجوده، لأن عقد العمل من عقود المعاوضة، فإذا تخلف عنه الأجر صار عقداً غير مسمى من عقود التبرعات أو الخدمات المجانية، وخرج بالتالي من دائرة الخضوع لقانون العمل. وقد عبر الفقهاء عن هذه الحقيقة بقولهم «إن الأجر من مقومات عقد العمل وليس فقط من طبيعته»^(١).

(١) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٦١، والمراجع التي يشير إليها في الهامش.

وإذا كان توافر الأجر على هذا النحو ضرورياً لقيام عقد العمل، إلا أنه لا يشترط فيه أن يكون معيناً في العقد، أو أن يكون مبلغاً من النقود، وأن يكون رب العمل هو الذي يقوم بدفعة إلى الأجير.

فبمجرد توافر الأجر، يكون العقد عقد عمل، ويخضع لقانون العمل، أياً كانت طبيعة هذا الأجر وطريقة تحديده، وأياً كان القائم بدفعه.

وإذا كان الأصل أن يتم الاتفاق على الأجر عند التعاقد، إلا أن ذلك ليس بالأمر الحتمي، إذ يكفي أن تكون نية الطرفين عند التعاقد، قد إنصرفت فعلاً إلى العمل المأجور، لكي يعتبر الاتفاق على الأجر قائماً.

ويقدر الاتفاق على الأجر في حالتين نصت عليهما المادة ٦٣١ من قانون الموجبات والعقود:

الحالة الأولى: أن يكون العمل موضوع العقد ليس من المعتاد إجراؤه بدون مقابل^(١).

والحالة الثانية: أن يكون العمل داخلياً في مهنة من يقوم به^(٢).

إلا أن إنصراف نية الفريقين إلى اعتبار العمل مأجوراً في هاتين

(١) تمييز لبناني، تاريخ ١٩٥٥/١/٨، ن.ق. ١٩٥٥، ص ١١٣. ومما جاء فيه: «حيث أن الاستخدام في البيوت ليست من المعتاد إجراؤه بدون مقابل، ويفترض قانوناً أن يستحق له أجر ما لم يثبت العكس».

(٢) م.ع.ت. رقم ٦٩٨، تاريخ ١٩٧٥/٧/٢٣، صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل - ص ٢٦، شرح ٣، ومما جاء فيه: «حيث أن المادة ٦٣٠ موجبات وعقود نصت على أن الأجر في عقود الاستخدام يكون دائماً معيناً مسبقاً أو قابلاً للتعيين».

وحيث أن المجلس وبماله من حق التقدير وعلى ضوء أوراق ومستندات الدعوى، وطبيعة عمل المورث (أجير) يرى تحديد أجره الشهري بمبلغ... سيما:

١ - أن العمل المشار إليه ليس المعتاد إجراؤه دون مقابل.

٢ - إن العمل المذكور يدخل في مهنة مورث المدعي (م ٦٣١ م.ع.ت.).

الحالتين، قابل لإثبات العكس، كما تؤكد المادة ٦٣١ من قانون الموجبات والعقود أيضاً، بقولها «يقدر إشتراط الأجر أو البدل في الأحوال الآتية...»
«ما لم يقد دليل على العكس».

فإذا ثبت أن نية الفريقين قد انصرفت إلى القيام بالعمل بدون أجر، رغم دخوله في الأعمال الملحوظة في المادة ٦٣١ موجبات وعقود، فلا يكون العقد عقد عمل، ولا يخضع بالتالي لقانون العمل.

والأجر يكون في الغالب نقداً، ولكن ليس ما يمنع أن يكون عيناً^(١). والأجر العيني كان شائعاً في العصور الماضية، عندما كان عقد العمل قائماً على علاقات شخصية بين طرفيه، تجعل العامل في منزله أفراد أسرة صاحب العمل^(٢). ولكن استعماله قد تضاعف في العصر الحديث بعد انفصام تلك العلاقات، وشيوع التعامل بالنقود، وأصبح اللجوء إليه يتم بصورة جزئية، حيث تقضي العادة، أو تدعو الضرورة بأن يقدم للعامل، فوق الأجر النقدي، مسكنه وغداؤه وفي بعض الأحوال كساؤه. أو غير ذلك من الحقوق والمنافع^(٣).

ولا يشترط أن يتقاضى العامل أجره من رب العامل، وإن كان الغالب أن رب العمل هو الذي يقوم بدفع الأجر إلى العامل. فقد يتقاضى العامل أجرة من الغير، كما في حالة الوهبة أو الإكرامية التي تعتبر، بشروط معينة، أجراً أو جزءاً من الأجر، دون أن يبدل ذلك في وصف العقد الذي يظل عقد عمل خاضعاً لكل أحكام عقد العمل^(٤).

(١) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٦٢ وما يليها؛ د. نبيب شنب، المرجع السابق، ص ٤٩.

(٢) د. محمود جمال الدين زكي، نفس المرجع والمكان؛

J. Pélessier, A. Supiot et A. Jammaud. Dr. du tr. 20^e édit. P. 1007- 1008, n° 993.

(٣) د. محمود جمال الدين زكي، نفس المرجع والمكان؛

J. Pélessier, A. Supiot et A. Jammaud. Dr. du tr. 20^e édit. P. 1007- 1008, n° 993.

وسوف نعود إلى الكلام في الأجر وأحكامه بتفصيل أكثر، عندما نتكلم في إلزام رب العمل بدفعه.

٣ - عنصر التبعية : subordination أو dépendance

بيناً فيما سبق أن المادة ١/٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود تعرف عقد العمل^(١) بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته...».

ومعنى ذلك أن العامل يخضع في قيامه بعمله لسلطة رب العمل ورقابته. وهذا الخضوع يعبر عنه بالتبعية القانونية... وقد سبق لنا توضيح المقصود بهذه التبعية عندما عرفنا قانون العمل بأنه القانون الذي يحكم العمل التابع، أي العمل الذي يخضع العامل في أدائه لسلطة ورقابة رب العمل^(٢) الذي يتمتع بالمقابل بحق توجيه العامل فيما يقوم به من عمل، وإصدار أوامره إليه في شأنه ومراقبته في تنفيذه، وفرض الجزاءات عليه في حال المخالفة^(٣).

والتبعية القانونية التي اتخذت معياراً لتمييز العمل التابع عن العمل

(١) الذي أطلقت عليه اسم «إجارة العمل أو الخدمة».

(٢) راجع بهذا المعنى قرار مجلس العمل التحكيمي، تاريخ ٢٧/١٢/١٩٥٠ - ن.ق.، ١٩٥١ ص ٢٦٠ وقد جاء فيه: «حيث أنه ولكي يكون لشخص ما صفة الأجير، يجب أن يكون هذا الشخص مرتبطاً ارتباطاً دائماً برب عمله وأن يعمل تحت سلطته ورقابته بصور مستمرة».

(٣) Géroerd Lyon - Caen et Jean Pélissier, Dr. du trav. 16^e édit. p. 151. n° 168.

وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٢١؛ وقرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٨٣٨/٢٧٢ تاريخ ١/٣/١٩٦٨ - منشور في مجلة العدل ١٩٦٩، عدد ٤، ص ٥٥٣، قم ٣٨٣، وقد جاء فيه: «حيث أن هذه السلطة (سلطة رب العمل) تشكل التبعية القانونية التي يخضع لها الأجير بالنسبة لرب عمله، والمقصود منها خضوع العامل لرقابة وإشراف رب العمل الذي له أن يصدر إلى العامل أوامره وأن يتخذ بحقه العقوبات والجزاءات إذا ما قصر الأجير في عمله أو أخطأ».

المستقل، وبالتالي لتطبيق قانون العمل، هي التي تميز في الوقت عينه عقد العمل عن العقود الأخرى التي ترد على العمل، فحيثما وجدت كان العقد عقد عمل، وحيثما تخلفت كان عقداً من نوع آخر.

وتختلف التبعية القانونية عن التبعية الاقتصادية التي تتمثل في اعتماد العامل في معيشتة على الأجر الذي يتقاضاه من رب العمل في مقابل العمل الذي يقدمه له، بحيث يكون هذا الأجر هو الدخل الوحيد أو الدخل الأساسي على الأقل، الذي يعيش عليه العامل وينفق منه على حاجاته. فالتبعية الاقتصادية تنظر إلى الأجر الذي يتقاضاه العامل باعتباره مصدر رزقه الوحيد أو الأساسي، ولا يعتد بخضوع العامل لسلطة ورقابة رب العمل.

وهذا ما دعا فريقاً من الفقهاء إلى اعتماد هذا النوع من التبعية، واتخاذها عند تخلف التبعية القانونية، معياراً مميزاً لعقد العمل، بحيث لا يكون من اللازم لاعتبار العقد عقد عمل، أن يكون العامل خاضعاً في أدائه لعمله لسلطة ورقابة رب العمل، بل يكفي أن يكون العامل في حاجة إلى الأجر الذي يتقاضاه من رب العمل، ويعتمد على هذا الأجر في معاشه باعتباره مورد رزقه الوحيد أو الأساسي^(١).

وقد قيل في تبرير هذا الاتجاه أن العمال الذين يعيشون في حالة من التبعية الاقتصادية كالعمال الذين يعملون في بيوتهم دون أن يخضعوا لرقابة رب العمل مثلاً، لا يختلفون عن العمال الآخرين من حيث حاجتهم إلى الحماية الاجتماعية التي توفرها قوانين العمل، «وليس من العدل أن نحملهم مخاطر عملهم، في الوقت الذي يعفى فيه العمال الآخرون من تحمل تلك المخاطر»^(٢).

(١) Brun et Galland، المرجع السابق، ص ٣٣٩ رقم ٣٢٢.

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٢٣، وانظر كذلك Brun et Galland نفس المرجع والمكان، رقم ٣٢٣.

ولكن الأخذ بهذا الاتجاه يؤدي إلى نتائج خطيرة وغير مقبولة. فمن جهة نلاحظ أن معيار التبعية الاقتصادية، بخلاف التبعية القانونية، يفتقر إلى الدقة وإلى التحديد القانوني. إذ من العسير أن نعرف أين تبدأ التبعية الاقتصادية وأين تنتهي. فكثيرون هم الأشخاص الذين يعيشون من عملهم دون أن يكونوا خاضعين في قيامهم بالعمل لسلطة أو لرقابة رب العمل. والأخذ بالتبعية الاقتصادية لتكييف عقد العمل يهدد بطغيانه على سائر العقود المتعلقة بالعمل، ومن ثم إلى تطبيق قانون العمل على كل من يتعيش من عمله، دون تفريق بين من يقوم بعمل تابع ومن يقوم بعمل مستقل.

وهذا يتعارض مع التنظيم القانوني الذي يقوم على أساس تخصيص كل من العمل التابع والعمل المستقل، بأحكام خاصة تراعي طبيعة هذا العمل أو ذاك ومركز من يقوم به، ومركز من يتم العمل لحسابه.

يضاف إلى ذلك أن الأخذ بعنصر التبعية الاقتصادية يؤدي إلى تكييف العقد بالاستناد إلى عنصر خارجي عنه، هو الحالة الاقتصادية أو الاجتماعية للعامل، أي حاجة هذا الأخير إلى الأجر الذي يحصل عليه من عمله، واعتماده عليه لتأمين حياته: «مع أن القانون لا يدخل حالة الشخص في الاعتبار عند وصف الروابط العقدية»^(١). ثم إن الأخذ بالتبعية الاقتصادية كمعيار لعقد العمل، يؤدي إلى تبدل صفة العقد بتبدل الحالة الاجتماعية للعامل، بحيث يكون العقد عقد عمل إذا كان الأجير أو العامل يعتمد في حياته على أجره من عمله، ثم ينقلب إلى عقد آخر، إذا توافر للعامل إلى جانب الأجر دخل آخر يغنيه عن الأجر أو يقلل كثيراً من اعتماده عليه.

ولذلك لم تحظ التبعية الاقتصادية بتأييد يذكر من رجال الفقه الذين تمسكوا بالتبعية القانونية كعنصر جوهري ومميز لعقد العمل.

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٢٤.

وقد أخذ المشرع اللبناني بالاتجاه الأخير بإبرازه عنصر التبعية القانونية في تعريفه لإجارة العمل أو الخدمة (عقد العمل) بأنه العقد الذي يجعل العامل بموجبه عمله رهن خدمة صاحب العمل وتحت إدارته^(١).
إذ أن من يجعل عمله رهن خدمة صاحب العمل وتحت إدارته، يعني أنه يقوم بالعمل تحت سلطة وإشراف هذا الأخير، وهذا هو معنى التبعية القانونية.

ويظهر اتجاه المشرع اللبناني، كذلك إلى الأخذ بالتبعية القانونية، واستبعاد التبعية الاقتصادية من المادة ٧٨ من قانون التجارة التي تنص على أن «الممثلين التجاريين يعدون تارة كمستخدمين، وتارة بمثابة وكلاء عاديين بحسب ما يدل عليه العقد من ارتباطهم أو استقلالهم في العمل».

ولما كان الممثلون التجاريون يعملون عادة لحساب عدد من أرباب الأعمال، فإن اعتبارهم عمالاً أو مستخدمين، يدل على أنه لا يشترط لاعتبار الشخص، عاملاً أو مستخدماً أن يرتبط برب عمل واحد يستأثر بكل نشاطه، وأن يعتمد في معيشته اعتماداً كلياً على ما يقبضه من هذا الأخير (أي أن يكون تابعاً له اقتصادياً) بل يجوز أن يعمل لحساب عدة أصحاب عمل يتقاضى من كل منهم أجراً، ويعتبر مع ذلك عاملاً أو مستخدماً، لأنه يخضع لكل واحد منهم ويأتمر بأوامره، (أي يتبعه تبعية قانونية)^(٢).

وقد أقر الفقه في لبنان مبدأ الأخذ بالتبعية القانونية دون التبعية الاقتصادية^(٣)، ويبدو أن القضاء اللبناني يسير عموماً في الاتجاه نفسه.

(١) المادة ١/٦٢٤ موجبات وعقود.

(٢) أنظر: لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٤٢؛ وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٢٦.

(٣) أنظر: إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٥٧؛ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٧٤؛ لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٤١؛ توفيق فرج المرجع السابق، ص ١٢٧ و ١٢٨.

وقد جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت «أن نظرية التبعية الاقتصادية وإن كانت مستمدة في جوهرها من دوافع اجتماعية وإنسانية، إلا أن معظم الفقهاء والاجتهاد المستمر رفضاً باتاً إذ إنها تعلق التكييف القانوني لعقد العمل على عنصر أجنبي عنه وهو المركز الاجتماعي لأحد المتعاقدين»^(١).

أما الاجتهاد المعاكس الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ سابق^(٢)، والذي جاء فيه أن سلطة رب العمل التي كانت تقتصر على الخضوع القانوني *dépendance juridique* والرقابة المستمرة، قد تطورت مع الزمن، وبات يكفي لتكوين عقود الاستخدام أن يكون هناك سلطة «رقابة إقتصادية» فقط «*dépendance économique*» فقد بقي يتيماً، ولم تكتب له الغلبة.

وعلى هذا النحو إذا لم تتوفر التبعية القانونية لا يعتبر العقد عقد عمل ولو توفرت له التبعية الاقتصادية، وعلى العكس من ذلك، يعتبر العقد عقد عمل إذا توفرت التبعية القانونية، ولو لم تتوفر التبعية الاقتصادية^(٣). وهكذا

-
- (١) قرار رقم ٨٣٨/٢٧٢ تاريخ ١/٣/١٩٦٨ - العدد - ١٩٦٩ عدد ٤ ص ٥٥٣ قم ٣٨٣، وينفس المعنى: م.ع.ت. بيروت، قم ٦٤٣ تاريخ ١٥/٥/١٩٧٠ - العدد ١٩٧٠، عدد ١، ص ١٩٦، رقم ١٤١، م.ع.ت. بيروت، رقم ٢٥٧ تاريخ ٢٢/٢/١٩٦٧. حاتم، ج ٧٢، ص ٣، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٥، رقم ٨.
- (٢) قرار رقم ٣٨٧، تاريخ ٢٤/٣/١٩٦١، حاتم ج ٤٦، ص ٤٥؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٦، رقم ٩.
- (٣) م.ع.ت. بيروت، رقم ٦٥٥ تاريخ ٩ أيار ١٩٦٧ - العدد ١٩٦٨ عدد ٣، ص ٥٠٣، رقم ٣٥١. وانظر بهذا المعنى:

P.Durand et A.vitu, Traité de droit du travail t.II. 1950, no 136, p.240.

ود. إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل، على الآلة الناسخة، ١٩٥٩ ص ٥٦ و ٥٧ و د. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني المقارن، ١٩٦٨، ص ٧٤؛ و د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل ١٩٥٦، ف ٣٦ و ٣٧.

فالشخص الذي يعمل في منزله لحساب شخص آخر يستأثر بكامل نشاطه، دون أن يخضع لأي إشراف أو رقابة من جانب هذا الأخير (صاحب العمل) لا يعتبر عاملاً ولا يخضع بالتالي لقانون العمل، رغم اعتماده في معاشه على أجره الوحيد الذي يتقاضاه من صاحب العمل^(١). ويشترط لتوفر التبعية القانونية أن يقوم الأجير أو العامل بتنفيذ العمل بنفسه، وهو ما يسمى بالتأدية الشخصية لعنصر العمل^(٢) إذ لا يمكن لرب العمل أن يمارس رقابته على الأجير - وهي شرط أساسي لقيام التبعية القانونية - إذا لم يكن الأجير هو الذي يقوم بالعمل.

ويتفق هذا الرأي مع «إتجاه المشرع اللبناني والمشرع المصري اللذين يحرصان - في تعريفهما لعقد العمل - على أن يبرز أن العامل يجعل عمله رهن خدمة صاحب العمل وتحت إدارته (م ٦٢٤. موجبات وعقود) أو يعمل في خدمة وتحت إدارة أو بإشراف صاحب العمل (م ٦٧٤ مدني مصري، وم ٢٩ من قانون العمل المصري الجديد)، وهذا هو معنى التبعية القانونية المسلم به. وهذا الرأي هو المتفق كذلك مع حرص هذين المشرعين - في مجال تقريرهما إعتبار العلاقة بين أرباب الأعمال والوسطاء كالطوافين والمندوبين والممثلين التجاريين علاقة عمل تسري عليها أحكام عقد العمل - على إناطة ذلك بتبعية هؤلاء الوسطاء وخضوعهم لرقابة أرباب الأعمال (م ٢٧٧ و ٢٧٨ تجاري لبناني، و ٦٧٦ مدني مصري) أي بتبعية لهم تبعية قانونية.

(١) قرب: م.ع.ت. بيروت، ٨ أيار ١٩٦٤، فرح أبي راشد، ملحق ١، ص ١١٢ - ١١٣.

(٢) م.ع.ت. رقم ٧٦، تاريخ ١١/٢/١٩٩٢، صادر، المرجع السابق. ص ٢٧، قم ٤.

٥٨ - عناصر الاستدلال على التبعية القانونية^(١) :

يمكن الاستدلال على وجود التبعية القانونية بالأمور التالية :

أ - الإرشادات والتعليمات التي يخضع لها الأجير، وتعرضه للعقوبات والجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ.

ب - إلزامية الأجير بالحضور يومياً إلى مركز عمله أو على الأقل في أوقات ومواعيد معينة ومحددة يفرضها رب العمل عليه.

ج - إلزامية الأجير بتأدية العمل بشكل عام في مركز المؤسسة تحت إشراف ورقابة صاحب العمل.

د - حق الأجير بتقاضى أجره الشهري أو الأسبوعي أو اليومي حال إنقطاعه المشروع عن العمل، كحالة المرضي مثلاً، كونه في حالة كهذه يبقى خلال مدة الانقطاع عن العمل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل^(٢) ..

ونخلص مما تقدم إلى أن التبعية المقصودة في علاقات العمل، هي

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٦٤٩ تاريخ ١٩٧٣/٧/٦، حاتم ج ١٤٩، ص ٤٢؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٦، رقم ١٢؛ وبالمعنى نفسه: م.ع.ت. بيروت رقم ٥٣٨ تاريخ ١٩٧٥/٧/٤، صادر، نفس المرجع، ص ٥٧؛ وم.ع.ت. بيروت، رقم ١٠٠٩، تاريخ ١٩٧٤/٧/٢٤، حاتم، ج ١٦٥، ص ٤٩٩، وقد أشار إليه صادر في المرجع والمكان السابقين؛ وانظر في إعتبار «تحديد الدوام ومكان العمل تجسيدا لوجود رابطة التبعية» م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٦٧، تاريخ ١٩٧٥/٥/١٩؛ وم.ع.ت. رقم ٣٠٥ تاريخ ١٩٩٤/٧/٢٠؛ وم.ع.ت. بيروت، رقم ١١٣ تاريخ ٢٨/١٢/١٩٨٣ صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٨ و ٥٩، رقم ١٥ و ١٦.

وأنظر كذلك في أن الأجير الذي لا يكون مقيداً بدوام معين وبصاحب عمل معين، لا يكون لعمله صفة الاستخدام الإلزامي المستمر، ولا يخضع بالتالي لقانون العمل، م.ع.ت. بيروت، رقم ٢٨٣، تاريخ ١٩٦٧/٢/٢٨، حاتم، ج ٧٢، ص ٣٦، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٩، رقم ١٨.

(٢) المادة ٧٤ عمل فقرتها الخامسة.

التبعية القانونية التي تتمثل في خضوع العامل في قيامه بعمله، لرقابة وإشراف رب العمل الذي يتمتع بالمقابل بحق إصدار الأوامر إليه، وفرض الجزاءات عليه، إذا خالف تلك الأوامر، أو إذا قصر في عمله أو أخطأ. وعلى هذا النحو، إذا لم يثبت أن العامل كان يعمل لحساب رب العمل، وتحت سلطته وإشرافه، فلا يكون لعمله صفة العمل التابع، ولا يخضع بالتالي لقانون العمل.

٥٩ - صور التبعية القانونية:

إذا كانت التبعية القانونية هي العنصر المميز لعقد العمل، فإن مدى هذه التبعية يختلف من شخص إلى آخر. ويتنوع بحسب نوع العمل والظروف التي يتم فيها. ولذلك تتخذ التبعية القانونية أشكالاً وصوراً مختلفة، أشدها التبعية الفنية، وأخفها التبعية الإدارية أو التنظيمية.

ففي التبعية الفنية يخضع العامل لسلطة وإشراف رب العمل خضوعاً تاماً، بحيث يهيمن هذا الأخير على عمل العامل بكل وقائعه وجزئياته، فيرسم له خطة العمل ويوجهها ويشرف على تنفيذها.

أما في التبعية الإدارية أو التنظيمية، «فتقتصر سلطة رب العمل على إدارة العمل، وتنظيم ظروفه الخارجية، كتحديد مكان العمل، وتعيين أوقاته، وتوزيع العمال، والقيام بالتفتيش عليهم للتأكد من مراعاتهم للتعليمات المعطاة لهم».

فهل يشترط لتوافر التبعية القانونية أن تكون هناك تبعية فنية يهيمن فيها رب العمل على أصول وتفاصيل العمل من الناحية الفنية، أم يكفي أن تكون هناك تبعية إدارية أو تنظيمية، يقتصر دور رب العمل فيها على تنظيم ظروف العمل الخارجية؟

اتجه الرأي في بداية الأمر إلى الأخذ بالتبعية الفنية كشرط لوجود التبعية القانونية. ولكن هذا الاتجاه لم تكتب له السيادة، لأن اشتراط التبعية الفنية لقيام التبعية القانونية، يفترض إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل لكي يتمكن من الإشراف الكامل عليه، ومراقبة تنفيذه على نحو دقيق، ومثل هذا الأمر إذا توفر في المؤسسات الصغيرة، فمن الصعب توافره في المؤسسات الكبيرة التي يزداد عددها باطراد، مما يؤدي إلى تضيق نطاق عقود العمل، وحرمان طوائف كثيرة وخاصة من أصحاب المهن الحرة كالأطباء والمحامين والفنانين من ضمانات ومزايا قانون العمل.

لذلك نجد أن الرأي الغالب في الفقه والاجتهاد قد استقر اليوم على الاكتفاء بالتبعية الإدارية أو التنظيمية لقيام التبعية القانونية وبالتالي لتمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له^(١). ولا شك أن الاكتفاء بالتبعية الإدارية على النحو السابق يؤدي إلى توسيع الدائرة التي يطبق فيها قانون العمل، لأنه يمكن من اعتبار العلاقة بين الكثيرين من أصحاب المهن الحرة وبين أرباب العمل علاقة عمل تسري عليها أحكام عقد العمل أو الاستخدام، وإخضاعها بالتالي لقانون العمل.

وعلى هذا الأساس، إن الطبيب الذي يتعاقد مع مستشفى على العمل به، أو مع مؤسسة أو شركة على علاج عمالها ومستخدميها، يعتبر مرتبطاً

(١) انظر: توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٣٠ - ١٣٣؛ حسن كيره، المرجع السابق، ص ١٢١؛ لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٤٤؛ عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٦٠؛ محمود جمال الدين زكي في قانون العمل الكويتي؛ ص ٨٨ - ٨٩؛ Brun et Galland، المرجع السابق، ص ٣٤٢ قم ٣٢٥؛ و م.ع.ت. جبل لبنان، تاريخ ١٩٦٦/٤/٢٣، فرج أبي راشد، ملحق ٢، ص ٢١٣، ومدونة الفكهاني، ج ١، قاعدة ٢٣ و ٤٣.

بعقد عمل، إذا توافرت مظاهر التبعية الإدارية أو التنظيمية في قيامه بالعمل المتعاقد عليه، كما لو قام الطبيب بمعاينة العمال والمستخدمين في المكان وفي الأوقات التي تحددها الشركة أو المؤسسة التي يعمل لحسابها مع تحديد أجر شهري نظير القيام بمهمته.

وكذلك هو الحال بالنسبة لغير الأطباء، كالفنانين والمحامين والمدرسين في المدارس الخاصة^(١) وغيرهم. فطالما توجد بينهم وبين صاحب العمل علاقة تبعية، ولو إدارية أو تنظيمية، فالعلاقة بينهما تعتبر علاقة عمل وتخضع من ثم لأحكام قانون العمل.

ولا يمنع من إخضاع أصحاب المهن الحرة لأحكام قانون العمل في الحالات التي يرتبطون فيها بعلاقة عمل، أن المادة ٦٢٤/٣ من قانون الموجبات والعقود تقضي باعتبار «العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرة تقديم خدماته للذين يتعاقدون معه، وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الأساتذة القيام بمهنتهم لمصلحة معهد أو شخص ما، من قبيل إجارة الصناعة...»، لأن هذا النص إنما يعرض للحالة التي يعمل فيها كل من هؤلاء بصفة مستقلة. وعلى هذا النحو يعتبر عقد هؤلاء عقد عمل، إذا عملوا تحت إدارة وإشراف من يتم العمل لحسابه، ويعتبر عقد

(١) ممن لا يخضعون للتشريع الخاص بالهيئات التعليمية في المدارس الخاصة الصادر في ١٥ حزيران ١٩٥٦، والمعدل بالمرسوم الصادر في ٩/١٠/١٩٦٢، وبالمرسوم رقم ١٧٣٤ الصادر بتاريخ ٩/٢/١٩٦٤، ذلك لأن العلاقة بين القائمين بالتدريس في هذه المعاهد وبين أصحابها لا تخضع لأحكام قانون العمل، (باستثناء الأحكام الخاصة بالنقابات، فقد نص قانون ١٥ حزيران ١٩٥٦ صراحة على انطباقها عليهم) كما لا تخضع لأحكام عقد المقاولة (إجارة الصناعة) الواردة في قانون الموجبات والعقود. على أنه يلاحظ أن قانون ١٥ حزيران ١٩٥٦ لا ينطبق على القائمين في المعاهد العليا، فهؤلاء يخضعون لقانون العمل، إذا اعتبرنا العقد الذي يربطهم بمعاهدهم عقد عمل (استخدام) أو لأحكام المقاولة (إجارة الصناعة) إذا اعتبرنا عقد مقاولة.

مقاولة في الحالات الأخرى، «فلكل من الفرضين مجاله»^(١).

فالتبعية هي التي تفرق عقد العمل عن عقد المقاولة (إجارة الصناعة) وهذا ما استقر عليه اجتهاد المحاكم في لبنان^(٢).

فقد جاء في قرار المجلس العمل التحكيمي في بيروت «أن عمل الطبيب - بحد ذاته - وإن كان من قبيل أعمال رجال المهن الحرة، وهو مبدئياً من قبيل إجارة الصناعة، إلا أنه يمكن أن يكون موضوع عقد إجارة خدمة فيما إذا تضمن عناصر عقد الاستخدام المبينة في المواد الأولى والثانية والثالثة من قانون العمل، أي قيام الطبيب ضمن نطاق مهنته بعمل معين يلزم بموجبه أن يجعل خدمته رهن إدارة رب العمل لقاء أجر معين كما هي حال المهندس والمحامي والمدرس وأصحاب الحرف بصورة عامة»^(٣).

وعلى العكس من ذلك قضي بأن «الطبيب الذي يعاين عمال الشركة المدعى عليها في عيادته الخاصة، ولا يخضع لدوام رسمي أو لنظام موضوع من قبل الشركة المذكورة، يعتبر عمله من قبيل إجارة الصناعة،

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٣٣.

(٢) انظر: قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٣٢٤ تاريخ ١٩٤٩/٣/٩؛ مجموعة حاتم، ج ١، ص ٥٢؛ وم.ع.ت. تاريخ ١٩٦٦/٤/٢٣، ن.ق. ١٩٦٦، ص ٦٩٥ و م.ع.ت. بيروت: رقم ٦٦٩/١١٥٢ تاريخ ١٩٦٧/٩/٢١ - العدل ١٩٦٩ عدد ٣، ص ٤٣٠، رقم ٢٩١؛ ورقم ٤٢٢ تاريخ ١٩٦٦/٣/٢٨، حاتم ج ٧٢، ص ٢٧ رقم ١١ ورقم ٨٣٨/٢٧٢ تاريخ ١٩٦٨/٣/١ - العدل ١٩٦٩ عدد ٤ ص ٥٥٣ رقم ٣٨٣.

(٣) قرار رقم ٣٢٤ تاريخ ١٩٤٩/٣/٢٩، مجموعة حاتم، ج ١، ص ٥٢؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٦٧، رقم ٥٠؛ وبذات المعنى: م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٥ تاريخ ١٩٩٦/٣/٤، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٦٨ رقم ٥٢، وم.ع.ت. بيروت، رقم ٦٦٨ تاريخ ١٩٧٢/٩/١٣، حاتم، ج ١٣٨، ص ٦٠.

ويخضع نزاعه معها لقانون الموجبات والعقود، وليس لقانون العمل»^(١).

وقضي كذلك بأن «عمل الصيدلي أسوة بما هو عليه بالنسبة لأصحاب المهن الحرة كالطبيب والمهندس والمحامي يتعارض بشكل مبدئي مع عقد الاستخدام (العمل) كون هؤلاء يمارسون أعمالاً فنية تتطلب بحد ذاتها استقلالاً مهنيّاً وعلمياً يتناقض بحد ذاته مع فكرة الخضوع والإشراف المفروضة على الأجراء، إلا أن الوضع يصبح على خلاف ذلك إذا إرتبط صاحب المهنة الحرة بصاحب عمل بعقد تتوافر فيه الشروط الإلزامية المنصوص عنها في المادة ٦٢٤ موجبات، أي العمل والأجر والرقابة القانونية. وتبقى الرقابة القانونية المعيار الأساسي والجوهري الواجب إعتماده في كل نزاع يثيره صاحب مهنة حرة بوجه مؤسسة ما يدعى إرتباطه بها بعقد إستخدام»^(٢).

ويعود لمحاكم الأساس التثبت من توافر الرقابة القانونية أو عدم توافرها. وهي تستخلص هذه الرقابة من جميع الظروف والملازمات التي تحيط بالعمل المراد وصفه^(٣)، ولها «في حالة تعارض هذه الظروف أن

(١) م.ع.ت. شمال، رقم ١١٣، تاريخ ١٦/٥/١٩٩٥، المحاماة ١٩٩٦، عدد ٥، ص ١٩٥ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٦٨، رقم ٥١.

(٢) م.ع.ت. بيروت، رقم ٥٣٨، تاريخ ٤/٧/١٩٧٥، حاتم، ج ١٦٥، ص ٥٠٠ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٧١، رقم ٥٩.

(٣) م.ع.ت. بيروت رقم ٦٥٧/١٣٧٠ تاريخ ٩/٥/١٩٦٧ - العدد ١٩٦٩، عدد ٣ ص ٤٢٣ رقم ٢٨٥؛ وم.ع.ت. بيروت رقم ٩٧٢/٣٥ - العدد، العدد الثاني ٩٧٢ ص ٢٦٤؛ وم.ع.ت. بيروت، تاريخ ١٨/٢/١٩٩٢ - قضايا العمل - نبيلة زين ص ٣٩؛ وم.ع.ت. بيروت، رقم ١٠٠ تاريخ ٢٤/٢/١٩٩٣، وبنفس المعنى م.ع.ت. بيروت، رقم ١٣٨ تاريخ ١٢/٢/١٩٧٤، حاتم ج ١٥٠، ص ٤٥، ومنفرد مدني في بيروت، رقم ١٢٤١ تاريخ ٢٠/٦/١٩٥٦، ن.ق. ١٩٥٧ ص ٦٢٦، م.ع.ت. رقم ١٣٠ تاريخ ٢٥/٣/١٩٤٧، ن.ق. ١٩٤٧، ص ٤١٣؛ وم.ع.ت. بيروت، رقم ٦٣٣ تاريخ ٥/٥/١٩٦٧ العدد ١٩٦٨، عدد ١، ص ١١٥؛ م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٠ تاريخ =

تستخلص منها ما تراه راجحاً، فقيام الشخص بالعمل في منزله أو في محل خاص به، لا يمنع من اعتباره عاملاً إذا كان العمل يتم لحساب شخص آخر، يحدد له ساعات العمل، ويراقب حسن أدائه لعمله، ويعين له مواصفات العمل ونخاماته، ويوقع عليه جزاء قد يصل إلى الفصل في حالة مخالفته لتعليماته وأوامره»^(١).



مركز تحقيقات كويتية في الدراسات الإسلامية

= ١٣/١/١٩٧٠، حاتم، ج ١٠٠، ص ٥٦؛ وقد وردت هذه القرارات أيضاً في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل» - ص ٨٠، رقم ٩٤ و ٩٥ و ٩٦. وأنظر كذلك وبينفس المعنى، رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، ١٩٩٦، ص ٨٧ و ٨٨، وقد أشير إلى هذا المرجع في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل» - ص ٨١ و ٨٢.

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٤٨.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثاني

التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود التي تختلط به

٦٠ - أهمية هذا التمييز:

قد يختلط عقد العمل بغيره من العقود، وقد تدق التفرقة بين العقدين فيحاول أصحاب العمل الاستفادة من هذا التشابه للتخلص من الالتزامات التي يفرضها عليهم قانون العمل، عن طريق وصف العلاقة التي تربطهم بمن يؤدون عملاً لحسابهم بالمقاول أو الوكالة أو غير ذلك من العلاقات التي لا تخضع لقانون العمل. ومن هنا تبدو أهمية التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود التي تختلط به، لأن المزايا التي يوفرها قانون العمل لمن يسري عليهم، قاصرة على الحالات التي يرتبطون فيها بعقد عمل.

وكثيراً ما يظهر الخلط وتدق التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاول والوكالة والشركة والبيع والإيجار، وتبقى التبعية القانونية هي المعيار الصالح لتمييز عقد العمل عن العقود المذكورة والتفرقة بينهما^(١).

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ١١٤، تاريخ ١٢/٢٨/١٩٨٣، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، ١٩٩٢، ص ٢١٧؛ م.ع.ت. بيروت، رقم ١١٣ تاريخ ١٢/٢٨/١٩٨٣، نبيلة زين، نفس المرجع، ص ٢١٩.

٦١ - أولاً - عقد العمل وعقد المقاولة^(١) :

عرفت المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود عقد العمل أو «عقد إجارة العمل أو الخدمة» - كما سمته - بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

وعرفت عقد المقاولة أو عقد إجارة الصناعة بأنه «عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل».

ومن هذين التعريفين يظهر مدى الشبه والاختلاط بين عقد المقاولة وعقد العمل أو عقد الاستخدام أو إجارة الخدمة، لوروده مثله على عمل يلتزم بأدائه شخص لحساب شخص آخر مقابل أجر. وبسبب هذا التشابه جمع قانون الموجبات والعقود بين العقدين في باب واحد^(٢)، وتحدث عنهما بعبارات متقاربة، مستعملًا مصطلح «إجارة الصناعة» في الحديث عن عقد المقاولة، و«إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام» في الحديث عن عقد العمل.

من أجل ذلك يتعين التمييز بين العقدين، ووضع حد للفصل بينهما، خاصة بعد أن بات العمال في التشريع الحديث يتمتعون بكثير من الضمانات

(١) *contrat d'entreprise*، أنظر بشأن التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة: د. حسن كيرة في دروسه، ص ٨٢ وما يليها؛ ود. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٣٥ وما يليها؛ وأ. فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص ١٦٥ وما يليها؛ ود. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٩٢ وما يليها؛ ود. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٦٦ وما يليها؛ ود. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٣١٩ وما يليها؛

و J. Rivero et J. Savatier *Droit du travail*, 1966, 4 édit. P. 284 et s.

(٢) الباب الأول من الكتاب الخامس من القسم الثاني الخاص بالعقود (المادة ٦٢٤ وما بعدها).

والامتيازات التي لا يتمتع بمثلها المقاولون خاصة في شأن الأجر وانتهاء العقد والتحمل بالمخاطر.

وقد إقترحت معايير كثيرة^(١) للتمييز بين عقد المقاولة وعقد العمل،

(١) ففي اتجاه أول تمتد جذوره إلى القانون الروماني، يتم التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة على أساس أن العامل في عقد العمل يضع قوته المنتجة في خدمة رب العمل دون أن تحدد مهمته تحديداً دقيقاً في العقد، بينما يلتزم المقاول بتنفيذ عمل معين، وتحقيق نتيجة معينة، أي أن العامل إن صح التعبير يلتزم ببذل عناية، بينما يلتزم المقاول بتحقيق غاية.

وذهب اتجاه آخر إلى أن التمييز بين العقدين يرتكز على اختلاف طريقة تحديد الأجر، لا على اختلاف طبيعة الأداء، إذ بينما يتحدد أجر العامل على أساس الزمن أي بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، يتحدد أجر المقاول على أساس أهمية العمل والإنتاج. وقد أخذ على الاتجاه الأول أن العامل لا يلتزم دائماً ببذل عناية، بل قد يلتزم في بعض الحالات بتحقيق نتيجة، ويتحدد أجره على أساس هذه النتيجة لا على أساس الزمن كما في حالة تحديد الأجر بالقطعة. كما أن المقاول قد لا يلتزم بتحقيق نتيجة، وإنما يلتزم ببذل عناية، كالطبيب في علاقته بالمريض، يضاف إلى ذلك أنه ليس من المنطقي أن يعطى لاختلاف طريقة تحديد الأجر، وهي مسألة خارجة عن تكوين العقد، وعناصره الجوهرية، مثل هذا الوزن في تكييفه، كما أنه لا يوجد اختلاف في الطبيعة بين طريقتي تحديد الأجر بالزمن أو بالقطعة، إذ يمكن الجمع بين الطريقتين في طريقة واحدة يؤخذ في الاعتبار فيها كمية الانتاج أو أهميته في زمن معين. ويلاحظ أخيراً أن إقامة التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة على أساس اختلاف طريقة تحديد الأجر، قد تيسر التحايل على تكييف العقد، إذ قد يلجأ صاحب العمل إلى هذه الطريقة في تحديد الأجر حتى يتسنى له الهرب من أحكام قانون العمل التي قصد بها حماية العامل.

وذهب اتجاه آخر إلى إقامة التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة على أساس أن علاقة العامل برب العمل تعد علاقة مستمرة، بينما يعمل المقاول بشكل غير مستمر، حيث تنقطع صلته برب العمل بتقديم العمل الملزم به بخلاف العامل الذي يستمر في خدمة رب العمل بعد الفراغ من العمل المطلق به.

ويؤخذ على هذا الاتجاه أنه يربط طبيعة العقد باستمرارية العلاقة بين أطرافه، بينما علاقة العمل لا يشترط أن تكون مستمرة، بل يمكن أن تكون قاصرة على خدمة معينة، كما يلاحظ أن معيار استمرارية الروابط يعود بنا إلى المعيار الأول المنتقد القائم على اعتبار العامل ملتزماً ببذل عناية، ورب العمل ملتزماً بتحقيق نتيجة.

ولكن الرأي في الفقه والاجتهاد إستقر في النتيجة على أن ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هو عنصر التبعية القانونية التي يتميز بها عقد العمل عن عقد المقاولة. وتتمثل هذه التبعية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته على ما قدمنا^(١)، وما يترتب على ذلك من حق رب العمل في إصدار الأوامر إليه، ومعاقبته إذا خالف تلك الأوامر أو قصر في التنفيذ.

أما في المقاولة، فلا وجود لهذه التبعية. فرب العمل في المقاولة وإن كان يصدر للمقاول تعليمات محددة بالنسبة لتنفيذ العمل وكيفية إخراجه، فإنه لا يشرف عليه في التنفيذ، إذ لا يعمل المقاول تحت إدارته، ولكنه يحتفظ باستقلاله وحرية في تنفيذ العمل المعهود إليه دون إرتباط بزمان أو مكان لتنفيذ العمل^(٢). وهو في الوقت ذاته، وبالنظر إلى استقلاله وحرية في أداء العمل، يتحمل المخاطر الاقتصادية لنشاطه دون صاحب العمل، وذلك بعكس العامل الذي لا يتحمل مخاطر نشاطه بالنظر إلى خضوعه لأوامر رب العمل وعدم حرية في أداء العمل أو في وسائل هذا الأداء.

وقد سبق أن رأينا^(٣) أن المقصود بالتبعية هو التبعية القانونية لا التبعية الإقتصادية، وأنه يكفي لاعتبار العقد عقد عمل أن تأخذ هذه التبعية صورة التبعية الإدارية أو التنظيمية^(٤)، فلا يشترط أن تكون تبعية فنية. وعلى ذلك

(١) ما سبق ص ٢٨ و ١٩٥ وما يليها.

(٢) قرار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، تاريخ ١٩٥٦/٧/٤، مجلة حاتم، ج ٢٧، ص ٤٤، وقد جاء فيه أن العقد يعتبر إجارة صناعة (عقد مقاولة) حتى ولو كان رب العمل يحقق بالنتيجة من صحة العمل أو عدمه، طالما لا يوجد خضوع لصاحب العمل، وطالما كان العامل لا يتقيد بالوقت المفروض على الأجراء.

(٣) ما سبق ص ١٩٥ وما يليها.

(٤) م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٦٧، تاريخ ١٩٩٧/٥/١٦، صادر بين التشريع والاجتهاد - =

فمتى توافرت التبعية بين المتعاقدين وفقاً للتحديد السابق، كان العقد عقد عمل، وإن إنتفت كان عقد مقاوله^(١).

فالتبعية القانونية إذن هي المعيار الذي يميز عقد العمل عن عقد المقاوله وقد أخذ القانون اللبناني بهذا المعيار في تعريفه لكل من هذين العقدين. ففي تعريفه لعقد العمل (وقد أسماه عقد إجارة الخدمة) قال إنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر، وتحت إدارته...»^(٢) مشيراً في ذلك إلى عنصر التبعية الذي يتمثل فيما لصاحب العمل من الإدارة أو الإشراف على عمل العامل. أما في تعريفه لعقد المقاوله (وقد أسماه بعقد إجارة الصناعة) فقال إنه «عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل»^(٣)، فلم يشر إلى عنصر التبعية الذي يتمثل - كما أشرنا - بحق صاحب العمل بالإدارة أو الإشراف، كما فعل بالنسبة لعقد العمل. والقضاء مستقر على اعتماد هذا المعيار (معيار التبعية القانونية) للترقية بين عقد العمل وعقد المقاوله وقد طبقه في كثير من الحالات. فمن ذلك مثلاً ما جاء في قرار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان^(٤) من أنه «اللتفريق بين

= العمل - ص ٥٨، رقم ١٥، وم.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٥ / تاريخ ١٩٩٦/٣/٤، نفس المرجع والمكان، رقم ٥٢؛ وانظر: أ. فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص ١٦٨، وقد أشار في الهامش (١) إلى قرار محكمة النقض المدنية المصرية، تاريخ ١٣/٢/١٩٦٣، ود. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٦٩، وقد أشار في الهامش (١) أيضاً إلى نفس القرار، وهو وارد في مجموعة النقض المدني، ص ١٤، ص ٢٣٩.

(١) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٦٩، وقرار محكمة النقض المصرية تاريخ ١٣/٦/١٩٦٣ الذي يشير إليه في الهامش والذي سبقت الإشارة إليه.

(٢) المادة ١/٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

(٣) المادة ٢/٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

(٤) قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، تاريخ ١٥/٦/١٩٥٠؛ فرح أبي راشد، ص ٦٨٣ - ٦٨٤، وكذلك في ٢٤/١٢/١٩٥٠، نفس المرجع، ص ٦٧٨.

عقدي الاستخدام والاستصناع (المقاوله) يرى المجلس الاعتماد على مقياس تبعية العامل لرب العمل وخضوعه له...». ومن ذلك أيضاً ما جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت من أن العامل الرئيسي في عقد المقاوله هو إتمام العمل دون أن يكون هناك شرط يجعل العامل رهن الفريق الآخر وتحت إدارته، ودون وجود شرط يتعلق بالمدة أو بكيفية فسخ العقد^(١)، وكذلك ما سبقت الإشارة إليه من استقرار الاجتهاد على اعتبار بعض أصحاب المهن الحرة كالأطباء والمحامين أجراء مرتبطين بعقد عمل لا مقاولين مرتبطين بعقد مقاوله أو إجارة صناعة كلما ثبتت تبعيتهم القانونية ولو من الناحية الإدارية أو التنظيمية لصاحب العمل^(٢). غير أن الأخذ بالتبعية القانونية كمعيار حاسم للتفريق بين عقد العمل وعقد المقاوله لا يوجب إهدار المعايير الأخرى^(٣) التي قال بها بعض الفقهاء للتمييز بين العقدين، بل إنها تبقى كإشارات معززة أو مرجحة لتوافر أو تخلف معيار التبعية القانونية في الحالات الدقيقة التي يصعب فيها التمييز بين عقد العمل وعقد المقاوله «وهي الحالات التي تخف فيها علاقة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل بحيث يكاد العامل يقترب من المقاول»^(٤).

٦٢ - أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاوله:

تظهر أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاوله، في الأساس، في اختلاف الأحكام القانونية التي يخضع لها كل منهما. فبالإضافة إلى الأحكام الواردة في قانون الموجبات والعقود بشأن إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام، يخضع عقد العمل (عقد الاستخدام) إلى الأحكام الخاصة

(١) قرار تاريخ ٢٣/٤/١٩٦٦ - ن.ق.، ١٩٦٦، ص ٦٩٥.

(٢) راجع ما سبق ص ٢٠٣ وما يليها.

(٣) انظر بشأن هذه المعايير: حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٨٢ - ٨٤؛ ولييب شنب، المرجع السابق، ص ٦٧، هامش ٢.

(٤) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٣٩.

بالأجر، وتنظيم أداء العمل، وتنظيم أوقاته، وحماية العامل من الأخطار المهنية والاجتماعية. أما عقد المقاولة فيخضع للأحكام الخاصة بعقد إجارة الصناعة الواردة في قانون الموجبات والعقود، ولا يخضع لشيء من الأحكام المذكورة آنفاً.

وبجانب هذا الاختلاف الجوهرى في الأحكام، تظهر أهمية التفرقة بين العقدين، من حيث المسؤولية التقصيرية، وتبعة الهلاك، ومرور الزمن المسقط، والامتياز، وسلطة القضاء في تعديل الأجر.

أ - من حيث المسؤولية التقصيرية:

تنص المادة ١٢٧ من قانون الموجبات والعقود على أن «السيد والولي مسؤولان عن ضرر الأعمال غير المباحة التي يأتيها الخادم أو المولى في أثناء العمل أو بسبب العمل الذي استخدماهما فيه وإن كانا غير حرين في إختيارهما، بشرط أن يكون لهما سلطة فعلية عليهما في المراقبة والإدارة. وتلك التبعة تلحق الأشخاص المعنويين كما تلحق الأشخاص الحقيقيين».

ويؤخذ من هذا النص أنه يشترط في المسؤولية عن عمل الغير توافر علاقة التبعية بين ذلك الغير الذي قارف الفعل الضار أثناء القيام بوظيفته أو بسببها، وبين متبوعه المسؤول عن فعله. وبناء عليه يعتبر رب العمل مسؤولاً عن فعل العامل باعتباره تابعاً له. أما المقاول فلا يعد تابعاً لرب العمل، لأنه مستقل لا يعمل تحت رقابته، ومن ثم فلا يسأل صاحب العمل عن فعل المقاول، وإنما يكون المقاول مسؤولاً مسؤولية شخصية عن فعله الشخصي.

ب - من حيث تبعة الهلاك:

تنص المادة ٦٣٩ من قانون الموجبات والعقود على أن الأجير الذي لا يقدم إلا عمله «يلزمه أن يسهر على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتنفيذ العمل...»

ويجب عليه أن يردّها بعد التنفيذ، وهو مسؤول عن هلاكها أو تعيبها إذا لم يكن ناجماً عن قوة قاهرة ولم يكن هو في حالة التأخر...

وإذا كانت الأشياء غير لازمة لإجراء العمل، فلا يسأل عنها إلا كما يسأل الوديع عن الوديعة.

ويؤخذ من هذه النصوص أن العامل ملزم بالمحافظة على الأشياء التي تسلم إليه، فإذا قصر في ذلك، وترتب على تقصيره فقد الأشياء أو إتلافها كان مسؤولاً. مع ذلك فإن مسؤوليته عن الأشياء التي تسلم إليه ولا تكون لازمة لتنفيذ العمل، هي مسؤولية الوديع عن الوديعة، وهذا الأخير يسأل عن سبب كل هلاك أو تعيب كان في الوسع إتياءه. أما إذا كان الهلاك بفعل القوة القاهرة، فلا يتحمل العامل تبعته.

وفي مطلق الأحوال، إذا تحققت مسؤولية العامل عن هلاك أو تعيب الأشياء المسلمة إليه على النحو السابق، كان لصاحب العمل أن يقتطع من أجره المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدال غيرها بها، وذلك في الحدود التي يقضي بها القانون، ولا يسقط حق العامل في الأجر. أما إذا هلك الشيء موضوع المقابلة بسبب قوة قاهرة قبل تسليمه لرب العمل، ولم يكن رب العمل متأخراً في الاستلام، فليس للمقابل أن يطالب لا بضمن عمله، ولا برد نفقاته، ويكون هلاك المادة عند من قام بتوريدها من الطرفين.

ج - مرور الزمن المسقط:

تنص المادة ٣٥١/٥ من قانون الموجبات والعقود على أنه «يسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين: ٥ - حق دعوى العمال والمتدربين فيما يختص بأجورهم ولوازمهم ويوميّتهم والمال الذي أسلفوه من أجل خدمتهم وكذلك حق دعوى المستخدم (بكسر الدال) أو رب العمل فيما يختص بالمال المسلف لعماله بصفة كونهم عمالاً».

ولما صدر القانون ٣٦ لسنة ١٩٦٧ الخاص بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة، نص في المادة ٨ منه على أن «تسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين الدعاوى المتعلقة بأجور الأجراء وملحقاتها، كالزيادات والعلاوات وبدل الساعات الإضافية».

وتسري مدة مرور الزمن هذه في خصوص بعض المقاولين كالأطباء والصيدالة والمحامين والمهندسين، والوسطاء والأساتذة والمعلمين (م ٣٥١ و ٣٥٢ موجبات) وباستثناء من ورد فيهم نص خاص من المقاولين لا يسقط أجر المقاول بمرور الزمن إلا بمرور عشر سنوات، وذلك طبقاً للقواعد العامة (م ٣٤٩ موجبات).

د - الامتياز:

تنص المادة ٤٨ من قانون العمل على أن «رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة^(١) هي من الديون الممتازة وتصنف بعددين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية، وينطبق هذا المبدأ في حالات الإفلاس أيضاً».

ولم يرد مثل هذا النص بالنسبة لما يستحقه المقاولون مقابل العمل الذي يقدمونه.

هـ - سلطة القضاء في تعديل الأجر:

تختلف سلطة القضاء في تعديل أجر الأجير عن سلطته في تعديل أجر المقاول، فليس للقضاء أن يعدل أجر الأجير إلا إذا كان الأجر المتفق عليه أقل من الحد الأدنى للأجور. أما في المساولة فيرجع في تحديد الأجر عند

(١) يقصد بالسنة الأخيرة السنة التي تنتهي بانقطاع الأجير عن العمل (بداية، الغرفة المدنية تاريخ ٢٤/٤/١٩٧١، ن.ق. ١٩٧١، ص ١٣٧٤)، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٢٢٩، رقم ١ إجتهد.

عدم الاتفاق إلى قيمة العمل ونفقات المقاول. وفي حالة الاتفاق على أجر إجمالي على أساس تصميم متفق عليه، فليس للمقاول المطالبة بزيادة الأجر، كما ليس له ذلك في حالة إرتفاع الأسعار، إلا إذا كان إرتفاعها ناتجاً عن حوادث طارئة عامة، فيجوز للقضاء عندئذ القضاء بزيادة أجر المقاول.

٦٣ - ثانياً - عقد العمل وعقد الوكالة^(١):

عرفت المادة ٧٦٩ من قانون الموجبات والعقود عقد الوكالة بأنه «عقد بمقتضاه يفوض الموكل إلى الوكيل القيام بقضية أو بعدة قضايا أو بإتمام عمل أو فعل أو جملة أعمال أو أفعال».

بينما عرفت المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود عقد العمل بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر، وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

ويلاحظ من هذين التعريفين أن في كل من عقد العمل وعقد الوكالة يلتزم أحد الفريقين المتعاقدين بتقديم عمله إلى الطرف الآخر، ولكن أياً من التعريفين لا يكشف عن طبيعة العمل موضوع الالتزام، هل هو عمل قانوني أم عمل مادي أم عمل مختلط.

ولذلك دقت التفرقة بين هذين العقدين، وكثرت المحاولات لإيجاد معيار لهذه التفرقة. فقال بعضهم - مستنداً إلى اعتبارات تاريخية - أن الوكالة تبرعية، أما العمل فمأجور. ولكن معيار الأجر، إذا كان من الممكن أن يكون أساساً للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة في المجتمعات القديمة التي كانت تعتبر الوكالة عملاً تفضلياً غير مأجور، فإنه

لم يعد كذلك في المجتمعات الحديثة بعد أن أصبح من المسلم به أن الوكالة، كما تكون تبرعية، قد تكون كذلك مأجورة. لا بل أن الوكالة المأجورة أصبحت هي الغالبة، بعد أن أصبح الوكيل من المحترفين الذين يقومون بالعمل لحساب موكلهم مقابل أجر. وعلى هذا النحو لا يصح الاعتماد على الأجر كمعيار للفرقة بين العقدين.

ويذهب البعض إلى إقامة التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة على أساس اختلاف طبيعة العمل في كل منهما، فبينما يكون العمل موضوع الوكالة عملاً قانونياً، يكون العمل موضوع عقد العمل عملاً مادياً. ولقد لقي هذا المعيار تأييداً لدى بعض الفقهاء المصريين الذين وجدوا في التشريع المصري الذي يعرف الوكالة بأنها «عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل» (م ٦٩٩ مدني)، ما ينهض دليلاً على صحة هذا المعيار خاصة وأن المشرع في تعريفه لعقد العمل جاء مطلقاً، فلم يقصر موضوعه على العمل المادي وحده، وهذا ما لاحظناه في تعريف المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود لعقد العمل بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهينة خدمة الفريق الآخر...» دون أن يبرز طبيعة هذا العمل. وكذلك فعل المشرع المصري الذي عرف عقد العمل في المادة ٦٧٤ من القانون المدني بقوله: «عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

ولكن هذا المعيار، مع ذلك، لا يبدو دقيقاً، إذ ليس كل من يؤدي عملاً قانونياً يكون وكيلاً. فهناك من الأجراء من يؤديون أعمالاً قانونية، ومع ذلك فإنهم يظلون أجراء. من ذلك مثلاً، الخادم الذي يقوم يومياً بشراء لوازم الأسرة، إنه يرتبط مع رب عمله بعقد عمل وإن كان هذا العقد يخضع لقانون الموجبات والعقود وليس لقانون العمل.

ومن ذلك أيضاً الباعة في المحلات التجارية، فعمليات البيع التي يقوم بها هؤلاء لمصلحة من يعملون في خدمتهم، هي أعمال قانونية، ومع ذلك فهم أجراء يرتبطون بأرباب عملهم بعقود عمل وليس بعقود وكالة.

وهكذا يتبين أن الاختلاف في طبيعة العمل المؤدى تبعاً لكونه قانونياً أو مادياً، لا يعتبر معياراً كافياً للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة، وهذا ما يدعو إلى البحث عن معيار آخر للتفريق بين هذين العقدين. وهنا نجد أن معيار التبعية القانونية - وهي العنصر الجوهرية في عقد العمل - هو أصلح معيار لهذا التفريق. وهذا هو المعيار الذي ينحاز له اليوم جانب غير قليل من الفقه الحديث.

فالعقد يكون عقد عمل لا عقد وكالة إذا كان الشخص في حالة تبعية كاملة لصاحب العمل، بحيث يكون لهذا الأخير الحق في أن يصدر إليه كل توجيه مفيد مثمر في سلوكه وفي تنظيم نشاطه^(١). غير أنه ينبغي - رغم ذلك - مراعاة الدقة في اعتماد التبعية القانونية كأساس للتمييز بين العقدين، لأنه في الوكالة أيضاً تقوم حالة من التبعية بين الوكيل والموكل، تتمثل في تلقي

(١) قرار محكمة النقض الفرنسية، الدائرة الاجتماعية، تاريخ ٢٢ تموز ١٩٥٤ (القانون الاجتماعي ص ٤٠) أشار إليه الدكتور توفيق فرج في المرجع السابق، ص ١٤٩، هامش ٢؛ وقرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت قم ١٩٤، تاريخ ١٤/٢/١٩٦٧، العدد ١٩٦٨، عدد ١، ص ١١٢. وم.ع.ت. بيروت، رقم ١٠ تاريخ ١٠/٧/١٩٧٢، حاتم، ج ١٢، ص ٤٥، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٦٥ رقم ٣٨، وقد جاء في هذا القرار ما يلي: «إن النقطة الواجب بحثها هي إذا كان من الجائز الارتباط مع أحد أعضاء مجلس الإدارة بعقد يخضع للتشريع العمالي وبصورة خاصة لتعويض الصرف، والإنذار، دون المساس بقاعدة العزل المطلق المنصوص عليها في المادة ١٥٠ من قانون التجارة. إذ إن العلم والاجتهاد متفقان على إمكانية ربط العضوية مع وظيفة مأجورة خاضعة لقانون العمل، عن طريق تعيين عضو مجلس الإدارة بوظيفة مدير فني، شرط أن يكون هذا التعيين جدياً وحقيقياً، لا يقصد منه التحايل على قاعدة العزل المطلق».

الوكيل أوامر وتوجيهات الموكل. ولكن هذه التبعية ليست بالدرجة التي توجد بين العامل ورب العمل. فالوكيل وإن كان عليه أن يتقيد بأوامر وتوجيهات رب العمل، إلا أنه في أدائه للمهمة الموكولة إليه، يتمتع بقدر من الحرية والاستقلال، من حيث كيفية هذا الأداء ووسائله، لأن الأصل أن أوامر الموكل تأتي في إطار التوجيه العام، ولا تتعداه إلى كيفية وسائل الأداء وأوقاته، وذلك على خلاف الحال في شأن العامل الذي يخضع في أدائه لعمله لسلطة رب العمل وأوامره التي لا تكتفي بالتوجيه العام للعمل بل تتناول كيفية أداء هذا العمل ووسائله، وأوقات هذا الأداء، كما يتعرض لجزاءاته التأديبية في حال إخلاله بحسن أداء العمل على النحو المطلوب.

وتبرز هذه الصورة أكثر ما تبرز في علاقة محصلي شركات المياه والنور والنقل العام بالشركات المذكورة، وكذلك الباعة في المحال التجارية. فالأعمال التي يقوم بها هؤلاء، تعتبر أعمالاً قانونية، ولكنهم مع ذلك يعتبرون أجراء لدى هذه الشركات والمحال، لأن تبعيتهم لها كاملة أو كبيرة، ومثل هذه التبعية تتنافى مع وصف الوكيل ومركزه^(١).

وعلى هذا، فإن العقد الذي يكون موضوعه تصرفاً قانوناً، يعتبر عقد عمل إذا كان القائم بهذا التصرف في حالة من التبعية الكاملة أو شبه الكاملة، لمن يتم التصرف لحسابه؛ ويعتبر عقد وكالة، إذا كانت هذه التبعية دون ذلك، وكان القائم بالتصرف يتمتع بالاستقلال أو بقدر كبير من الاستقلال في قيامه به.

وهذا ما يبدو أن المشرع اللبناني قد اتجه إلى الأخذ به، حينما نص في المادة ٢٧٨ من قانون التجارة على «أن الممثلين التجاريين يعدون تارة كمستخدمين، وتارة بمثابة وكلاء عاديين، بحسب ما يدل عليه العقد من ارتباطهم أو استقلالهم في العمل...».

(١) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٩٨؛ توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٥٠.

فالممثلون التجاريون بمقتضى هذا النص يعدون كمستخدمين إذا كانوا في حالة من التبعية، أو بعبارة النص إذا كانوا مرتبطين برب العمل، ويعدون بمثابة وكلاء إذا كانوا مستقلين. ومظهر التبعية في هذه الحالة يمكن أن يستفاد من الأوامر التي يعطيها صاحب العمل لهؤلاء الوسطاء أو الممثلين، ومن تحديد مناطق نشاطهم، والجزاءات التي يمكن أن يوقعها عليهم.

غير أن الأمر قد لا يكون دائماً بهذه السهولة. إذ أن هناك حالات ما، يصعب فيها تكييف العقد وإعطاؤه وصف الوكالة أو العمل، كما يحدث بالنسبة لرئيس مجلس إدارة الشركة المساهمة ومديرها العام أو المدير الفني فيها. فبالنسبة للمدير الفني الذي يتولى إدارة فرع أو قسم من فروع أو أقسام الشركة، يبدو أن الرأي قد استقر على اعتباره أجيئاً لأن مظاهر التبعية متوافرة في حقه، إذ هو مرؤوس للمدير العام ويتلقى منه الأوامر والتعليمات^(١). أما بالنسبة لرئيس مجلس إدارة والمدير العام فالغالب أنه من الوكلاء لأنه يتمتع بقدر كبير من الحرية والاستقلال^(٢)، وإن كان هناك من يقول بأن المدير العام قد «يخضع لمجلس إدارة يشرف على عمله ويوجهه، وحينئذ تتوفر رابطة التبعية ويكون هذا المدير عاملاً، ولا

(١) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٩٩، وم.ع.ت. بيروت ١٩٦٢/٩/٢٦؛ فرح أبي راشد، ملحق، ص ٩٨. وم.ع.ت. بيروت رقم ١٠ تاريخ ١٩٧٢/١/٧، حاتم، ج ١٢، ص ٤٥، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل ص ٦٥ رقم ٣٨، وقد جاء فيه ما يلي:

«إن العلم والاجتهاد متفقان على إمكانية ربط العضوية مع وظيفة مأجورة خاضعة لقانون العمل عن طريق تعيين عضو مجلس الإدارة بوظيفة مدير فني شرط أن يكون هذا التعيين جدياً وحقيقياً لا يقصد منه التحايل على قاعدة العزل المطلق».

(٢) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٩٣. وانظر المادة ٨٤٤ موجبات، و ٥٠٥ مدني مصري. وم.ع.ت. بيروت، رقم ٣٤٩ تاريخ ١٩٩٣/١١/١٦، العدد ١٩٩٣ عدد ٢ ص ٥٤٠ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٦٦ رقم ٤٥، وقد جاء في هذا القرار «... أن المجلس في إجهاده المستمر قد استقر على القول أن رئيس مجلس الإدارة المدير العام في الشركة المساهمة، ولكونه ممثلاً عنها تنفي عنه صفة الأجير».

يحول دون ذلك أن يكون هو نفسه عضواً في مجلس الإدارة^(١). إلا أن تبعيته لمجلس الإدارة وإشراف هذا الأخير عليه لا يتجاوز ما يرسمه الأصل للموكل من حدود واختصاصات، وتكون تصرفات المدير في حدود تلك الاختصاصات ملائمة للشركة.

٦٤ - أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة:

إلى جانب إستقلال عقد العمل بالأحكام الخاصة بتنظيم العمل والحماية الاجتماعية للعمال، تظهر أهمية التفرقة بين عقد العمل والوكالة، من حيث الأجر، ومن حيث إنتهاء العقد، ومرور الزمن المسقط.

أ - من حيث الأجر:

الأجر عنصر من عناصر عقد العمل لا يتم العقد بدونه، فإذا تخلف عنصر الأجر لا يكون العقد عقد عمل، بل عقداً من عقود التبرعات أو الخدمات المجانية، ولا يخضع من ثم لقانون العمل. أما الوكالة، فالأصل أنها تبرعية، ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك صراحة، أو يستخلص ضمناً من حالة الوكيل^(٢). فإذا إتفق على أجر للوكالة كان هذا الأجر خاضعاً لتقدير القاضي، إلا إذا دفع طوعاً بعد تنفيذ الوكالة^(٣). وعلى ذلك، فالأجر ليس ركناً في عقد الوكالة، بينما هو ركن في عقد العمل، لا قيام له بدونه.

(١) لبیب شنب، المرجع السابق، ص ٧٨؛ وقرار النقض الذي أشار إليه في الهامش ٤، تاريخ ١١ مارس ١٩٦٤، مجموعة النقض المدني، ٥٦، ص ٣٠.

(٢) المادة ٧٧٠ موجبات وعقود، تقابلها المادة ٧٠٩ مدني مصري.

(٣) ورد النص على هذه الحالة في المادة ٧٠٩/٢ من القانون المدني المصري. وهي وإن لم يكن له مقابل في القانون اللبناني، إلا أنه ليس ما يمنع العمل بما ورد فيها باعتباره حالة عامة تتمثل في التفاف على اعتبار الوكالة مأجورة دون الاتفاق على مقدار الأجر. فإذا حصل نزاع على مقدار الأجر فمن الطبيعي أن يكون الفصل في هذا النزاع للقضاء المختص.

ب - من حيث إنتهاء العقد :

يختلف إنتهاء الوكالة عن إنتهاء عقد العمل ، في أن الوكالة تنتهي بموت الموكل أو الوكيل ، وإن للموكل أن ينهي العقد بإرادته المنفردة عن طريق عزل الوكيل ، كما أن للوكيل الحق في النزول عن الوكالة بإرادته المنفردة في أي وقت . إلا أنه إذا كانت الوكالة صادرة لصالح الوكيل أو لصالح أجنبي ، فلا يجوز إنهاء الوكالة من جانب الموكل إلا برضاء من صدرت لمصلحته . وكذلك ليس للوكيل النزول عن الوكالة بإرادته المنفردة متى كانت صادرة لمصلحة أجنبي إلا إذا وجدت أسباب جدية تبرر ذلك مع إخطار الأجنبي بهذا التنازل^(١) ، وإمهاله وقتاً كافياً ليتخذ ما يلزم لصيانة مصالحه (م ٨١٦ موجبات وعقود) .

أما عقد العمل ، فينتهي بانقضاء مدته ، أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله إذا كان محدد المدة ، وإرادة أي من طرفيه إذا كان غير محدد المدة ، متى كان للفسخ مبرر مشروع . كما يجوز لرب العمل أو العامل فسخ العقد دون إخطار الطرف الآخر في حالات معينة حددها قانون العمل^(٢) . ولا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ، وإن كان العقد يفسخ بوفاة العامل^(٣) . كما ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله ، أو بمرضه مرضاً يستوجب إنقطاعه عن العمل مدة طويلة تسيء إلى سير العمل^(٤) .

(١) المادة ٨٠٨ وما بعدها من قانون الموجبات والعقود ، تقابلها المواد ٧١٤ و ٧١٥ و ٧١٦ مدني مصري .

(٢) المادتان ٧٤ و ٧٥ من قانون العمل اللبناني .

(٣) المادة ٦٤٣ من قانون الموجبات والعقود ، وقد إعتبرت موت العامل سبباً يؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد .

(٤) وتحدد هذه المدة بما يزيد عن الحد الأقصى للإجازة المرضية حيث ينطبق قانون العمل ، أما في الحالات التي يسري فيها قانون الموجبات والعقود ، ولا يتحدد حد =

ومعنى ما تقدم أن العامل يتمتع بحماية كبيرة عند إنتهاء العقد لا يتمتع بها الوكيل .

ج - من حيث مرور الزمن المسقط، و:

تسقط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل - كما رأينا - بمرور ستين من تاريخ الاستحقاق^(١).

أما الدعاوى الناشئة عن عقد الوكالة فتخضع للقاعدة العامة في مرور الزمن المسقط التي تقضي بسقوط الحق بانقضاء عشر سنوات على إستحقاقه (م ٣٤٩ موجبات وعقود).

وبموجب المادة ٤٨ من قانون العمل «تعتبر رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة لعمل الأجير من الديون الممتازة، وتصنف بعددين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية...».

ولم يرد مثل هذا النص بالنسبة للوكيل، مما يعني أن ما يستحقه الوكيل عن أعمال الوكالة يعتبر ديناً عادياً لا يتمتع بأي امتياز خاص.

٦٥ - الجمع بين عقد العمل وعقد الوكالة:

رغم الاختلاف بين عقد العمل وعقد الوكالة، فقد يجمع الشخص في عقد واحد بين صفة الأجير وصفة الوكيل، وذلك كالمحامي الذي يجمع بين إدارة إحدى دوائر الأعمال والوكالة في الخصومات المتعلقة بها، ومن ثم تنطبق أحكام الوكالة على ما يؤديه دون إشراف من رب العمل، وتنطبق أحكام عقد العمل على ما يؤديه تحت رقابة وإشراف رب

= أقصى للإجازة المرضية، فإن الأمر متروك للقضاء، بحيث يكون له أن ينهي العقد إذا وجد أن المريض قد طال إلى حد يسيء إلى سير العمل.

(١) تراجع الصفحة ٢١٢، فقرة ج - من هذا الكتاب.

العمل. «فليس هناك ما يمنع من أن يعهد صاحب العمل إلى أحد عماله بإبرام تصرفات قانونية لحسابه إلى جانب ما يباشره من أعمال مادية أو فنية، فيجمع بذلك بين صفته كأجير وصفته كوكيل متميزة كل منهما عن الأخرى أو مختلطة...» فإذا أمكن التمييز أو الفصل بين تصرفاته كأجير وتصرفاته كوكيل، «فيمكن إعطاؤه وصفين في آن واحد، إذ يعتبر عاملاً (أو أجيراً) في شأن ما تتوافر فيه هذه التبعية (التبعية القانونية) ووكيلاً في شأن ما تتخلف فيه. أما إذا كانت التصرفات القانونية التي يقوم بها الشخص، والتي يخضع في بعضها لإدارة وإشراف من يتم العمل لحسابه، ولا يخضع في البعض الآخر لذلك، مختلطة إحتلاطاً لا يقبل التجزئة، فيمكن الأخذ بالأساسي منها، وإعطاء الشخص في شأنها جميعاً وصفاً واحداً هو وصفه في شأن العمل الأساسي. وعلى ذلك إذا كانت التصرفات القانونية التي تتحقق فيها التبعية هي الأساسية أعتبر عاملاً، وإن كانت الأخرى التي لا تتحقق فيها التبعية هي الأساسية، أعتبر وكيلاً»^(١).

وقد أخذ القانون اللبناني بمعيار التبعية القانونية للفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة، فنصت المادة ٢٧٧ من قانون التجارة على أنه «عندما يكون العقد مشتملاً في الوقت نفسه على صفات الوكالة وعلى العناصر الأساسية لعقد الاستخدام، كما يحدث عادة في العقود التي تنشأ بين التاجر ووكلائه المختلفين كالمندوب المحلي والمندوب الجواب والمعتمد ومدير الفرع أو الوكالة، تطبق قواعد عقد الاستخدام فيما يختص بعلاقة التاجر مع وكيله، وتطبق قواعد الوكالة فيما يختص بالغير». وتقضي المادة ٢٧٨/١ من نفس القانون بأن «الممثلين التجاريين يعدون تارة كمستخدمين وتارة بمثابة وكلاء عاديين بحسب ما يدل عليه العقد من إرتباطهم أو إستقلالهم في العمل».

(١) د. حسن كيره، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ص ٢٠٠.

ويتضح من هذه النصوص أن المشرع اللبناني لا يعتد بموضوع العمل وكونه عملاً قانونياً لاعتبار العقد عقد وكالة لا عقد عمل، بل يعتد بالتبعية القانونية وحدها لتمييز عقد العمل عن عقد الوكالة في حال القيام بتصرفات قانونية لحساب الغير.

٦٦ - ثالثاً - عقد العمل وعقد الشركة^(١) :

عقد الشركة هو عقد بمقتضاه يشترك شخصان أو عدة أشخاص في مشروع ما بقصد اقتسام ما ينتج عنه من ربح أو خسارة. وقد يساهم الشريك في الشركة بتقديم حصة مالية، أو بتقديم عمله دون تقديم المال.

وفي هذه الحالة الأخيرة يقترب مركز الشريك الذي يلتزم بتقديم عمله من مركز العامل، فتدق التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة. ذلك، لأن العامل يساهم هو أيضاً بعمله مع صاحب العمل في الإنتاج. وتزداد الصعوبة في التفريق بين العقدين عندما يكون أجر العامل حصة من الأرباح، إذ يختلط مركزه في هذه الحالة، بمركز الشريك الذي يحصل على نسبة من الربح.

قد يقال إن تحمل الخسارة، قد يصلح معياراً للتمييز بين العقدين^(٢). ولكن هذا المعيار لا يصح على إطلاقه، لأنه إذا كان عقد العمل لا يستلزم الاشتراك في الخسارة، فليس ما يمنع أن يتحمل العامل بجزء من الخسارة، وخاصة عندما يكون هناك اتفاق بين العامل ورب العمل على أن يحصل العامل فضلاً عن أجره المحدد، على نسبة مئوية من الأرباح ولا يحقق المشروع أرباحاً. إذ تعتبر هذه النسبة من ملحقات الأجر وبالتالي فإن

Contrat de société.

(١)

(٢) وقد أخذ بهذا المعيار مجلس العمل التحكيمي في بيروت في قراره تاريخ ١٠/٢٠/٩٠

١٩٩٢ - صادر، المرجع السابق، ص ٢٧، رقم ٩.

خسارة الربح الذي هو من ملحقات الأجر لا يعتبر اشتراكاً في الخسارة. والمساهمة في الخسارة هي من مميزات الشركة. فمن أهم مميزات صفة الشريك اشتراكه في الربح والخسارة، وإذا تخلف أحد هذين الوجهين المتقابلين أو تخلفا معاً، لا يعد الشخص شريكاً. ولما كان العامل يساهم في الأرباح فقط دون الخسارة، فإنه لا يعد شريكاً.

ويبقى معيار التبعية القانونية، هو المعيار الأفضل للتمييز بين عقد العمل وعقد الشركة. فالعامل يقوم بعمله - كما رأينا - تحت إشراف وإدارة رب العمل، بينما الشريك بالعمل لا يخضع في عمله لأي تبعية أو إشراف من الشريك الآخر، لأن نية المشاركة - وهي جوهر عقد الشركة - تقوم على فكرة المساواة بين الشركاء، وتتنافر مع تبعية بعضهم لبعض. من أجل ذلك كان البحث عن نية المشاركة عاملاً مهماً للتعرف على طبيعة العقد القانونية، خاصة وأن من يقدم حصته في الشركة عملاً يقوم به لا يوجد في حالة تبعية لشركائه، أي لا يكون خاضعاً لسلطتهم كما يخضع العامل لصاحب العمل. فلا يتلقى من شركائه أوامر أو تعليمات تتعلق بتنظيم العمل، وإنما يكون له المساهمة في الإدارة شأنه شأن باقي المساهمين بحصص نقدية.

وقد قضي بهذا المعنى أن «المعيار الأساسي الذي يفرق الشريك عن الأجير يكمن في أن الشريك، وعلى نقيض الأجير، معرض للخسارة كما هو مؤهل للربح. ومن جهة ثانية يكون وضعه في الشركة مساو لوضع شركائه الآخرين بمعنى أنه لا يخضع لتعليمات وإرشادات وأوامر هؤلاء الشركاء»^(١).

«ولكن ليس ما يمنع من أن يرتبط الشخص بعقد شركة وعقد عمل

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ١٧٣ تاريخ ١٩٧٤/٢/٢٢، حاتم ١٥١، ص ٥٠ وبالمعنى نفسه: م.ع.ت. بيروت، رقم ٧٠٢ تاريخ ١٩٧٣/٧/٢٥، حاتم، ج ١٤٨ ص ٣٨، وصاندر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٦٢، رقم ٢٨.

خاص بالشركة في نفس الوقت، إذ لا يوجد تعارض في الواقع بين نية المشاركة التي تقوم على فكرة المساواة، وبين رابطة العمل التي تقوم على فكرة التبعية، ذلك أن الشريك الذي يتعاقد على العمل لحساب الشركة لا يعتبر عاملاً لدى شركائه، إذ هم جميعاً على قدم المساواة، وإنما يعتبر عاملاً لدى الشركة، باعتبارها شخصاً معنوياً أو اعتبارياً مستقلاً عن أشخاص الشركاء»^(١).

وقد قضي بهذا المعنى «... أن المستأنف عليه وإن سمي في العقد أنه مدير عام للشركة إلا أنه إعتبر داخلياً في خدمتها وقام بالعمل تحت إشراف وبناء لتعليمات يصدرها إليه رئيس مجلس إدارتها، مما يعطيه صفة المستخدم دون صفة الوكيل في الشركة - ويجعل العقد القائم بينه وبين الشركة عقد استخدام لا عقد وكالة، وتكون المنازعات المتعلقة بهذا العقد من اختصاص مجلس العمل التحكيمي»^(٢).

٦٧ - أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة :

تظهر أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة فيما يترتب على كل منهما من آثار. فعقد الشركة لا يجيز للشريك صاحب الحصة بالعمل إلا إقتسام ما قد ينشأ عن مشروع الشركة من ربح أو خسارة على أن يقدر نصيبه فيهما في حالة عدم الاتفاق تبعاً لما تفيد به الشركة من عمله^(٣). أما في عقد العمل، فإن العامل، بحسب الأصل، يتقاضى عن عمله أجراً سواء

(١) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٩٣.

(٢) محكمة استئناف بيروت - الثانية، رقم ٦٨٩ تاريخ ١٥/٥/١٩٦٤ المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي للرئيس عفيف شمس الدين، ٢٠٠٢، ص ١٠ - ١١؛ وبنفس المعنى: م.ع.ت. بيروت، رقم ٤٤٤ تاريخ ٢٦/٩/١٩٦٢، الرئيس نصار، حاتم ج ٥١ ص ١ ون.ق. ١٩٦٣ ص ٧٢٨ وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٦٣ رقم ٣٥.

(٣) المادة ٨٩٤ موجبات وعقود الفقرة الثالثة.

تحقق لرب العمل ربح أو نالته خسارة. كما أن أجر العامل يتمتع بحماية خاصة من المشرع، كما سنبين، في حين أن نصيب الشريك في الأرباح لا يتمتع بتلك الحماية.

وتظهر أهمية التفرقة كذلك في إنعقاد العقد وانتهائه، فالشركة تتم في الأساس بموافقة الشركاء على تأسيسها وعلى سائر بنود العقد، فيما خلا الحالة التي يوجب فيها القانون صفة خاصة^(١) بينما عقد العمل عقد رضائي يتم باتفاق الفريقين^(٢)، وقد يكون خطأً أو شفوياً^(٣). وتنتهي الشركة بموت أحد الشركاء أو الحجر عليه لعلة عقلية أو بإعلان غيبته، ما لم يكن هناك إتفاق على استمرار الشركة مع ورثته أو من يقوم مقامه أو على استمرارها بين الأحياء من الشركاء^(٤).

أما بالنسبة لعقد العمل فلا يفسخ العقد بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت عند إبرام العقد، ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل^(٥). وتنتهي الشركة بإفلاس أحد الشركاء^(٦)، أما إفلاس رب العمل فلا يترتب عليه أصلاً فسخ العقد^(٧).

مركزية كويتية للدراسات والبحوث

- (١) المادة ٨٤٨ موجبات وعقود. ومن الشركات التي يوجب فيها القانون صيغة خاصة الشركات التجارية. فقد نصت المادة ٤٣ من قانون التجارة على أن «جميع الشركات التجارية - ما عدا شركات المحاصة - يجب إثباتها بعقد مكتوب...».
- (٢) المادة ٦٢٥ موجبات وعقود، وقد جاء فيها ما يلي: «تتم العقود المبينة في المادة السابقة (عقد إجارة العمل أو الخدمة، وعقد المقاول أو إجارة الصناعة) بمجرد تراضي الفريقين».
- (٣) والمادة ١٢ من قانون العمل وقد جاء فيها ما يلي: «يكون عقد الاستخدام (العمل) إما خطأً وإما شفوياً، ويخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي».
- (٤) المادة ٤/٩١٠ موجبات وعقود.
- (٥) المادة ٣/٦٤٣ موجبات وعقود.
- (٦) المادة ٥/٩١٠ موجبات وعقود.
- (٧) يراجع بهذا الخصوص أ. فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص ٦٥٢ وما يليها، وتراجع كذلك المادة ٦٠ من قانون العمل.

٦٨ - رابعاً - عقد العمل وعقد البيع^(١):

الأصل أن لا تشابه بين عقد العمل وعقد البيع. فالأول يرد على العمل، والثاني يرد على الملكية^(٢). ولكن الأمر قد يختلف، وتقع الشبهة بين العقدين، في الحالات التي يلتزم فيها العامل - بالإضافة إلى أداء العمل - تقديم المواد اللازمة لهذا العمل. إذ تثير هذه الصورة صعوبة كبيرة في تكييف العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

فالعملية القانونية في الواقع تنطوي على عقدين مختلفين، عقد بيع، وعقد عمل أو مقاوله تبعاً لتوافر أو تخلف التبعية القانونية. ولذلك يذهب بعض الفقهاء إلى اعتبار العقد مختلطاً يضم عقدين في عملية اقتصادية واحدة^(٣). ورغم أن هذا الرأي يستجيب للواقع، فقد أثر بعض الفقهاء إعطاء تكييف موحد لهذه العلاقة. فقالوا إن العقد في الأصل، هو عقد بيع، إلا إذا كانت قيمة المواد ثانوية بالنسبة إلى العمل، فيعتبر العقد عقد عمل أو عقد مقاوله تبعاً لتحقيق أو تخلف التبعية القانونية^(٤). ولكن هذا الرأي - رغم ما يمتاز به من توحيد - لا يتفق مع واقع العملية القانونية التي تضم في الحقيقة عقدين مختلفين، فضلاً عما يثيره من صعوبة في التكييف عندما تكون قيمة العمل وقيمة المواد متقاربة. ولذلك ظهر فريق ثالث دعا إلى توحيد التكييف في حالة واحدة فقط، هي الحالة التي تكون فيها قيمة المواد ثانوية بالنسبة لقيمة العمل. فحينئذ يعتبر العقد عقد عمل إذا كانت

Contrat de Vente.

(١)

(٢) حسين كيرة، نفس المرجع والمكان وقد أشار إليه الدكتور كيرة.

(٣) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٩١؛ planiol, Ripert et Rouast. T.XI, N° 779. Durand et vitu, T.II. N° 129 وقد أشار إليه الدكتور كيرة أيضاً في المرجع والمكان السابقين.

(٤) حسن كيرة المرجع السابق، ص ٩١، والمرجع المشار إليه في الهامش.

التبعية القانونية متحققة، وعقد مقاوله، إذا كانت التبعية القانونية متخلفة^(١).

أي أن الأصل هو وجود عقدين مختلفين: عقد بيع وعقد عمل أو عقد مقاوله، في وقت واحد، إلا إذا كانت قيمة المواد ثانوية، فتقوم العلاقة على أساس موحد، من وجود عقد عمل أو عقد مقاوله تبعاً لتحقيق أو تخلف التبعية القانونية، كما ذكرنا أعلاه.

ولكن المسألة لا تجري دائماً على هذا النحو، فهناك حالات تدق فيها التفرقة بين عقد العمل وعقد البيع. من ذلك مثلاً، أن يشتري شخص من منتج بعض إنتاجه لبيعه من بعد إلى الجمهور، كما يحصل مع بائعي الكاز. وقد استعان القضاء في لبنان بالتبعية القانونية في تكييفه لمثل هذا العقد، ف قضى بأن علاقة الموزعين بشركة الكاز علاقة عمل. وقد جاء في تعليل هذا القرار «أن شركة الكاز تسلم الكاز للمدعي، وتضعه في خزان مسجل عليه اسمها، وتختتمه بخاتم رصاص، وتسلم الموزع أيضاً الأوعية التي تلزم للكيل، وتفرض على البائع سعراً محدداً اتفقت عليه مع الوزارات المختصة بمعزل عن المدعي الذي لا يحق له إجراء أي تعديل فيه أو أية مضاربة تجارية، فضلاً عن أن الطنبر ملكها»^(٢)، وخاصة حين تتولى هي دفع رسوم رخصة البيع ورخصة سير الطنبر، وتمسك قيوداً إسمية بالبضاعة المسلمة للموزعين وتواريخ هذه التسليمات لتراقب نشاطهم، حتى إذا تبين لها استعمال أحدهم الطنبر بصورة غير عادية تسترجعه منه»^(٣).

(١) Beudant, cours de droit civil français, t.XII, contrats civils de vers, par Rodière, 2 éd, 1947, No.182.

وقد أشار إليه كذلك الدكتور كيرة في نفس المرجع والمكان السابقين.

(٢) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٣٨٧، تاريخ ١٩٦١/٣/٢٤، فرح أبي راشد، ص ٦٧٦ و ٦٧٧.

(٣) م.ع.ت. بيروت، رقم ٦٠٣، تاريخ ١٩٦٥/٦/٨، غير منشور. وقد أشار إليه الدكتور حسن كيرة في دروسه، ص ٩٢.

وبنفس المعنى قضى في مصر بأن العلاقة القائمة بين الباعة السريحة وشركات البترول، هي علاقة عمل، وليست علاقة منتج بتاجر، لأن هؤلاء الباعة يقومون بالعمل لحساب رب العمل وتحت إشرافه. وليس أدل على ذلك من تحديد ساعات العمل، وكمية البترول التي تسلم إليهم في عربة مملوكة للشركة، مع توقيع الجزاء عليهم في حالة مخالفتهم أوامرهم، والتزامهم أن يبيعوا البترول في المنطقة التي تعين لهم^(١).

ولكن إذا كان القضاء يعتمد دائماً على عنصر التبعية للتفريق بين عقد العمل وغيره من العقود، فإنه يختلف في تكييف الوقائع، ومدى اعتبارها من المظاهر الدالة على وجود أو عدم وجود التبعية القانونية.

ف نجد في مصر مثلاً، أحكاماً تقضي - خلافاً للقضاء السابق - بعدم اعتبار باعة البترول عمالاً، لأنهم يدفعون ثمن السلعة، ولأنه لا تفتيش عليهم إلا فيما له شأن بضمان شروط عقد الأمانة الذي تسلموا بمقتضاه العربات التي تحمل اسم الشركات، وأنهم يشترون ما يشاؤون من كميات الكيروسين ويوزعونها في المناطق التي يختارونها، وفي الأوقات التي تلائمهم، وأنه لم يثبت توقيع جزاءات تأديبية عليهم^(٢).

ونجد في لبنان كذلك حكماً بنفس المعنى يقضي بأن «بائعي الكاز بواسطة طنابر تضعها الشركات تحت تصرفهم لقاء كفالة، يعتبرون في عداد

(١) محكمة القضاء الإداري، أول إبريل (نيسان) ١٩٥٣، المرجع الكامل بدوي ١٩٥٥، رقم ٤٦، ص ٣٦، وقد أشار إليه أيضاً الدكتور حسن كيرة في نفس المرجع والمكان المذكورين آنفاً.

(٢) هيئة تحكيم القاهرة: ٢٦ يونيو (حزيران) سنة ١٩٥٥، مدونة الفكهاني، ج ١/١، ٢٤٦/١٧٧، ١٩ مايو (أيار) سنة ١٩٥٦، المرجع السابق، ٢٢٤/١٧٤ - استئناف القاهرة، ٢٦ يناير (كانون الثاني) سنة ١٩٥٨، المرجع السابق، ٢٤٥/١٧٦. وقد أشار إلى هذين القرارين الدكتور حسن كيرة في نفس المرجع والمكان السابقين.

المستهلكين الذين يشترون كميات من الكاز لبيعها من الأهالي مقابل عمولة لا مستخدمين لدى الشركة وغير خاضعين لمراقبتها فيما يتعلق باستعمال الوقت، وفي ساعات العمل، وفي المحافظة على الدوام، والإجازات السنوية، وكل ما يفرضه قانون العمل من موجبات على الأجير تجاه رب العمل، ولا يستحق لهم تعويض الصرف، وعدم الإنذار»^(١).

٦٩ - خامساً - عقد العمل وعقد الإيجار^(٢) :

لا مجال - في الأصل - للخلط بين عقد العمل وعقد الإيجار. فموضوع عقد الإيجار هو الشيء أو الحق، ويلتزم المؤجر بأنه يمكن المستأجر من الانتفاع بهذا الشيء أو الحق.

أما موضوع عقد العمل فهو عمل الإنسان، أي قوته البدنية أو الذهنية أو هما معاً. ويلتزم الأجير بأن يجعل عمله أو بالأحرى قوته البدنية أو الذهنية في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه^(٣).

مركزية كميّة علوم

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٥٥٤، تاريخ ١٠/٨/١٩٥٠، فرح أبي راشد، ص ٣٨٤ و ٣٨٥؛ وبنفس المعنى: م.ع.ت. بيروت، رقم ١٢٦٢، تاريخ ١٠/١٠/١٩٦٣، مجموعة اجتهادات حاتم، ج ٤٦، ص ٤٥، وقد أشار إلى هذين القرارين أيضاً الدكتور حسن كيرة في نفس المرجع والمكان السابقين.

(٢) Contrat de bail.

(٣) عرفت المادة ٥٣٣ من قانون الموجبات والعقود عقد إيجار الأشياء بأنه «عقد يلتزم به المرء أن يولي شخصاً آخر حق الانتفاع بشيء ثابت أو منقول أو بحق ما لمدة معينة مقابل بدل يلتزم هذا الشخص أدائه إليه».

وعرفت المادة ٦٢٤ من القانون ذاته عقد العمل بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

ولا تفرق الشريعة الإسلامية بين الإجارة والعمل. فالإجارة باعتبار المعقود عليه، ترد على المنفعة، وهي على نوعين: الإجارة الواردة على منافع الأعيان، والإجارة الواردة على العمل، حيث يقال للمأجور في هذه الحالة الأخيرة «أجير» (المادة ٤٢١ من المجلة).

وبهذا يتضح أن المستأجر مستقل عن المؤجر، أما الأجير فمرتبط بصاحب العمل برابطة التبعية المعروفة بالتبعية القانونية. فالتبعية القانونية إذن هي التي تميز بين عقد العمل وعقد الإيجار. ومع ذلك فإن التفرقة بين العقدين قد تدق في بعض الفروض، حيث يصعب معرفة ما إذا كنا بصدد عقد عمل أو عقد إيجار. ويزيد في صعوبة التفرقة ما يقوم به أطراف العلاقة من محاولات لإخضاع العلاقة بينهما لهذا العقد أو ذاك بحسب ما يكون لهم من مصلحة في ذلك^(١).

ولكن مع ذلك، تبقى التبعية القانونية، هي الفيصل والمعيار للتمييز بين عقد العمل وعقد الإيجار. فإذا وجدت، كان العقد عقد عمل وإذا تخلفت، كان العقد عقد إيجار.

من الفروض التي تثار في هذا الصدد الاتفاق الذي يعقد بين صاحب سيارة وشخص آخر، على أن يقوم هذا الأخير باستغلال السيارة نظير نسبة من إيراداتها. فهل يعد هذا الاتفاق عقد إيجار أم عقد عمل. أي هل يعد الشخص الأخير مستأجراً للسيارة، أم يعد أجيراً لدى صاحبها يعمل عليها مقابل جزء من إيراداتها كأجر له، كما يحصل بين أصحاب سيارات التاكسي والسائقين.

هنا يقتضي الرجوع إلى نية الفريقين. والعبرة دائماً في توافر أو عدم توافر التبعية القانونية بينهما، من حيث خضوع السائق لأوامر صاحب السيارة وتعليماته بشأن أوقات العمل ومناطقه، أو تعرضه لرقابته وجزاءاته، أو من حيث تحمل صاحب السيارة بالمسؤولية عن حوادثها. فإذا توفرت هذه التبعية فالعقد عقد عمل لا عقد إيجار. أما إذا انتفت، فالعقد يكون عقد إيجار^(٢).

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٤٠ و ١٤١.

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٤٢ وحسن كبيرة في دروسه، ص ٩٥، وفي «أصول قانون العمل» الجزء الأول، طبعة أولى، ص ١٤٦.

وفي الحالة التي يعطي فيها صاحب العمل الأجير مسكناً إلى جانب الأجر الذي يحصل عليه، نكون أمام عقد عمل يلحق به عقد إيجار المسكن. ولهذا فإن عقد الإيجار ينتهي دائماً بانتهاء عقد العمل. وهذا ما تحرص قوانين الإيجارات على النص عليه.

وقد نصت المادة ١٨ من قانون الإيجارات الصادر سنة ١٩٦٧ في لبنان، والذي مدد العمل به حتى نهاية ١٩٧٢، على أنه يستثنى من أحكام هذا القانون «المساكن التي تقدمها الشركات أو المؤسسات أو أصحاب البنايات لسكن مستخدميها أو عمالها أو نواظيرها، عند ترك هؤلاء عملهم». وهذا ما نص عليه قانون الإيجارات رقم ٧٤/١٠، والقانون رقم ٨٣/٢٢، وأخيراً القانون رقم ٩٢/١٦٠ الذي مدد العمل بأحكامه حتى نهاية سنة ١٩٩٥، مع تعديل يسير في النص في بعض الأحيان^(١).

وتبعية الإيجار لعقد العمل تظل قائمة سواء أكان المسكن قد أعطي للعامل بالإضافة إلى الأجر، أو أن العامل يدفع أجره، وسواء أكان المسكن مملوكاً لصاحب العمل أو أنه استأجره لسكن عماله^(٢).



(١) أنظر المادة ٢/ج من القانون رقم ٨٣/٢٢، والمادة ٢/ج من القانون رقم ٩٢/١٦٠.

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٤٥.

الباب الثاني

التعاقد على العمل

٧٠ - مقدمات عقد العمل :

قد يسبق انعقاد عقد العمل إعداد العاملين، وتأهيلهم لممارسة المهنة. ويتم هذا الإعداد عن طريق التدريب والتعليم المهني. ويختلف عقد التدريب عن عقد العمل، من حيث طبيعته والغرض منه.

ثم إن عقد العمل قد لا يتم مباشرة بين طرفيه، بل نتيجة للتوسط في إبرامه من بعض الأشخاص أو الهيئات المختصة والوساطة - تسبق انعقاد عقد العمل - وتمهد له، وبالتالي فهي منفصلة عنه، وتستقل بأحكام خاصة بها.

وفي حال التعاقد، قد يتفق المتعاقدان على فترة للاختبار أو التجربة تسمح لكل منهما بالتحقق مما إذا كان من مصلحته أن يمضي في العقد أم لا.

وسنعرض في ثلاثة فصول لكل من الإعداد المهني، والوساطة في إبرام عقد العمل، وعقد العمل تحت الاختبار، على أن نعرض بعد ذلك لانعقاد عقد العمل بصورته النهائية.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الأول

الإعداد المهني

٧١ - تعتبر الكفاية المهنية من الشروط الأساسية لدخول سوق العمل وتحسين الإنتاج، ولذلك كان الإعداد المهني من الموضوعات التي استأثرت باهتمام الدول والشعوب على السواء حتى غدا سياسة مستقرة يلتزم بها الجميع. ويظهر الإعداد المهني في صورة التدريب المهني الذي يهدف إلى تعليم أصول المهنة، كما يظهر في صورة تأهيل المعوقين بهدف التغلب على الإعاقة، وتمكين المعاق «من أن يكون عنصراً منتجاً في المجتمع. وفي الحالين من شأن الإعداد المهني أن يحقق تكافؤ الفرص بين الجميع من طالبي العمل».

ونعرض فيما يلي للتدريب المهني ثم للتأهيل المهني للمعوقين في مبحثين منفصلين.

المبحث الأول

التدريب المهني

٧٢ - تطور التدريب المهني :

ظهرت الحاجة إلى التدريب المهني مع ظهور المهن، وتطورت أساليبه مع تطور السياسة العمالية وتقدم الصناعة^(١).

(١) أنظر في شأن التطور الذي مر به التدرج المهني: إبراهيم الخطري، تطور تشريع =

ففي ظل نظام الطوائف كان إعداد العامل يتم في إطار الطائفة أو المهنة، عن طريق ملازمة المتدرب أو الصبي تحت التمرين للمعلم حتى يتم إعداده للعمل المهياً له بمرور الوقت. وكان تدريب العامل أو إعداده لدخول المهنة، يشكل أول مرحلة من مراحل التدرج في نظام الطوائف.

وكان هذا الأسلوب العملي في التدريب يتمشى مع النظم القديمة والطرق البدائية في الصناعة أو المهن المختلفة، ولكنه لم يكن يؤهل المتدرب تأهيلاً نظرياً يمكنه من مواجهة التطور في نطاق عمله.

ولذلك ما أن ظهرت الثورة الصناعية، وانتشر استعمال الآلات، حتى ظهرت الحاجة إلى تطوير نظام الإعداد والتدريب لمواكبة التطور في الآلة، ومواجهة المشاكل والتعقيدات الناجمة عن هذا التطور، خاصة بعد إلغاء نظام الطوائف، وسيادة مذهب الحرية.

وهذا ما حمل الدولة على التدخل في الإعداد المهني لسد الحاجة إلى العمال الفنيين سواء بتنظيم التدريب المهني الخاص أو بإنشاء المدارس الفنية والمعاهد المهنية، بل وصل الأمر ببعض الدول «إلى إنشاء المعاهد العليا المتخصصة لإعداد الفنيين اللازمين في المجالات المختلفة. بل إن المصانع الكبرى نفسها صارت تهتم بإعداد العمال من الناحية الفنية وذلك بإنشاء مدارس

= العمل، ١٩٦٧، حيث أن أشار إلى أنه:

في مرحلة أولى: كان التدرج المهني يتم في إطار كل طائفة على اختلاف المهن. وفي مرحلة ثانية: تم إلغاء نظام الطوائف وانتشر مبدأ حرية العمل، وغلب الطابع التعاقدي على التدرج المهني.

وفي مرحلة ثالثة: ظهر تدخل الدولة في الإعداد المهني سواء بتنظيم التدرج المهني التعاقدي، أو بإنشاء مراكز تابعة للدولة.

(وقد أشار إلى هذا المرجع، د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي ٢٠٠١، ص ٨٢، هامش ٢).

ملحقة بها تعد للعمل فيها كل مصنع بحسب ما يحتاجه من تخصص».

على أن إنتشار المدارس والمعاهد المهنية على هذا النحو لم يبلغ حتى اليوم نظام التدريب العملي الذي كان سائداً في ظل نظام الطوائف. «إذ لا زال نظام التدريب بصورته القديمة قائماً في بعض الأعمال والحرف لا سيما بالنسبة للمشروعات الفردية الصغيرة، مثل ورش تصليح السيارات، وأعمال الحدادة وغيرها... حيث يلزم الصبي «المتدرب» معلمه حتى يتعلم منه أصول المهنة. ولا زالت المصانع الصغيرة تكتظ بالعديد من هؤلاء المتدربين على الطرق البدائية». وغالباً ما يتم التدريب عن طريق التعاقد بين رب العمل والمتدرب. وهذا ما دعا الدول إلى التدخل لتنظيم عقد التدريب والإشراف على تنفيذه^(١)، رعاية للمتدربين، وحماية لهم من أن يستغل أصحاب العمل حاجتهم لتعلم المهنة ولم ينظم قانون العمل اللبناني عقد التدريب على نحو شامل - كما فعل قانون العمل المصري^(٢) وقانون العمل الفرنسي^(٣) - ولكنه أورد بعض أحكامه، ونص في المادة ٢٠ منه على «أن جميع النصوص التي ترمي إلى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء». وتطبيقاً لهذا النص صدر المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ٧/١٠/١٩٦٨ الذي تولى تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية.

-
- (١) يقوم مندوبو وزارة العمل من المفتشين بالتفتيش والإشراف على تنفيذ المراسيم التي تتخذ بشأن عقد التدريب، والسهر على تطبيق القانون في هذا الصدد (أنظر م ٢٠ عمل).
- (٢) أفرد قانون العمل المصري لسنة ١٩٨١ فصلاً خاصاً لعقد التدرج والتدريب المهني مستقلاً عن عقد العمل الفردي وسابقاً عليه، هو الفصل الأول من الباب الثاني الخاص «بالتدريب والاستخدام».

(٣) Livre premier- titre I- (Contrat d'apprentissage), Chapitre premier- Chapitre IX.

ونعرض فيما يلي لعقد التدريب والأحكام المنظمة له.

٧٣ - تعريف عقد التدريب^(١):

عرفت المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٠/٢٧/١٩٦٧ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية، عقد التدريب بأنه «العقد الذي بموجبه يلتزم رب العمل في المؤسسة التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره^(٢) على الأقل، يلتزم بدوره أن يعمل لحساب رب العمل ضمن شروط وزمان يتفق عليها»^(٣).

(١) Contrat d'apprentissage ما يلي:

يحدث في معظم الأحيان أن لا يكون مع من يريد تعلم مهنة أو حرفة المال اللازم لأجر التعليم. كذلك استحدث المشرع «عقد تعليم المهنة» أو «عقد التدريب» ليكفل للراغبين في تعلم مهنة أو صناعة تعلم أصولها والتعرف على دقائقها في مقابل التزامهم بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته أثناء فترة معينة.

(٢) يلاحظ أن نص المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٠١٩/١٩٦٨ الذي يجيز استخدام الحدث الذي أتم الثانية من عمره لتدريبه على أصول المهنة أو الحرفة التي يستخدم من أجلها، يتعارض مع نص المادة ٢٢ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ٢٤/٧/١٩٩٦ والتي حظرت بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة، وهذا يدعو إلى تعديل المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٠١٩/١٩٦٨ لتأتي منسجمة مع التحديد الجديد لسن الاستخدام.

(٣) يقابل هذا النص في قانون العمل الفرنسي:

L'art. L. 117-1. Contrat d'apprentissage ما يلي:

وقد عرفت المادة المذكورة «عقد التدريب» أو «عقد تعليم المهنة» Le Contrat d'apprentissage بأنه:

«un contrat de travail de type particulier pour lequel un employeur un employeur s'engage autre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le présent = titre a assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour

ويؤخذ من هذا التعريف ما يلي:

أولاً - إن الغاية من عقد التدريب هي إعداد المتدرب وتعليمه أصول المهنة أو الحرفة بواسطة صاحب العمل. وهذا ما عبرت عنه، المادة ١٨ من قانون العمل بقولها «أنه يجب على رب العمل أن يعلم المتدرب تدريباً وتاماً الفن أو المهنة أو الحرفة الخاصة التي إستخدم لأجلها، وأن يعطيه عند إنتهاء مدة التدريب شهادة تثبت أهليته المهنية».

والتدريب المهني على هذا النحو يتسع ليشمل كافة المهن والصناعات، ولكنه لا يمتد إلى المهن الحرة، لأن المتدرب أو المتدرج صاحب المهنة الحرة إنما يتدرب على ما تعلمه من قبل أما المتدرب في مهنة أخرى «فيرتبط بعقد التدريب ليتعلم أصول المهنة التي ليس لديه إلمام بها»^(١).

ثانياً - في مقابل التزام رب العمل بتعليم المتدرب المهنة التي استخدم من أجلها، يلتزم هذا الأخير بأن يعمل لحساب رب العمل ضمن الشروط. وخلال المدة المتفق عليها. وهذا الالتزام بالعمل - وإن أفاد منه صاحب

partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat».

ويلاحظ أن التعريف الفرنسي يصنف عقد التدريب بأنه عقد «عمل من نوع أو نموذج خاص، بينما التعريف اللبناني جاء خلواً من هذا الوصف.

(١) أنظر بهذا الشأن فتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل، المشار إليها في قانون العمل - عقد العمل الفردي - للدكتور همام محمد محمود زهران، ٢٠٠١، ص ٨٤ هامش ٣. وقد جاء فيها: «إذا كان كل من العامل المتدرج والمحامي تحت التمرين يعملان تحت إشراف صاحب العمل أو صاحب المهنة الحرة، إلا أن الإشراف في الحالة الأولى يكون بقصد تعلم العامل مهنة معينة، أما الإشراف في الحالة الثانية، فلا يرقى إلى هذا الحد، إذ كان يمكن لخريج كلية الحقوق أن يباشر مهنة المحاماة دون أن يتقن أصول هذه المهنة لولا أن القانون قد قصد من وضع هذا التنظيم الارتقاء بمهنة المحاماة ذاتها».

العمل - إلا أنه أقرب إلى التدريب العملي على ما سبق للأجير المتدرب أن تعلمه من صاحب العمل، منه إلى الالتزام بتقديم الخدمات^(١). وهو ما يظهر بوضوح من تقسيم المشرع مدة التدريب إلى مراحل يتدرج فيها الأجر بحسب تدرج المتدرب في تعلم أصول المهنة^(٢). خاصة وأن المتدرب في المرحلة الأولى من مراحل التدريب التي حددتها المادة ١٩ من قانون العمل بشهرين، يمكن ألا يتقاضى المتدرب أي أجر^(٣)، مما يعني أن إلتزام المتدرب بالعمل لحساب رب العمل، يمكن ألا يرد على كل فترة التدريب، خاصة إذا كان الاتفاق يقضي بأن يمضي المتدرب المرحلة الأولى من مراحل تعليم المهنة في مركز تدريب تابع لصاحب العمل، ثم ينتقل بعدها إلى المؤسسة التابعة لرب العمل لاستكمال تدريبه فيها، بحيث تكون مرحلة التدريب الأولى مرحلة نظرية، تعقبها مراحل تالية يلتزم فيها المتدرب بالعمل لحساب رب العمل^(٤).



(١) د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص ٨٥.

(٢) أنظر المادة ١٩ من المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية.

(٣) جاء في المادة ١٩ من قانون العمل أن «على رب العمل بعد إنتهاء الشهرين الأولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة أن يدفع إلى المتدرب أجراً يساوي حده الأدنى...». وإذا كان رب العمل، بأن يدفع إلى الأجير أجراً محدداً بعد إنتهاء فترة التجربة، فهذا يعني بالمفهوم العكسي للنص، أنه لا يلتزم يدفع أي أجر خلال هذه الفترة. ويؤكد هذا المعنى أن المادة ١٩ من المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ المتعلق بتنظيم التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية تقضي بأن يعطى الأجير المتدرب في مرحلة التجربة أجراً يعيّن حده الأدنى حسب إتفاق الفريقين ما لم يوجد إتفاق مخالف بعدم توجب الأجر.

(٤) أنظر بهذا المعنى في التشريع الفرنسي: L'art. L.117-1 le contrat d'apprentissage.

وأنظر: J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail, 20^e édit P.227.

حيث نقراً:

= La formation (qui est normalement de deux ans) est assurée, partie dans l'entreprise,

٧٤ - طبيعة عقد التدريب :

يختلف الفقهاء حول طبيعة عقد التدريب ومدى إنطباق القواعد المنظمة لعقد العمل عليه بصفة خاصة، ومدى إنطباق قواعد قانون العمل عليه بصفة عامة.

فدعا بعض الشراح إلى تطبيق أحكام عقد العمل على عقد التدريب إذا كان المتدرب يتقاضى أجراً ولو مخفضاً، على أساس أن العقد في هذه الحالة يتضمن عنصري عقد العمل وهما تبعية العامل لصاحب العمل، واقتضاء أجر في مقابل العمل^(١).

وذهب البعض^(٢) إلى أن عقد التدريب يعتبر عقد عمل، وتنطبق عليه أحكام قانون العمل، ولو لم يتقاضى المتدرب أجراً، إستناداً إلى أن المتدرب يؤدي العمل لحساب رب العمل، في مقابل ما يتلقاه من تعليم لأصول المهنة أو الصناعة.

إلا أن غالبية الشراح لم يوافقوا على اعتبار عقد التدريب عقد عمل لانعدام التشابه بينهما، سواء أكان هذا العقد بأجر أم بغير أجر، لأن الغرض الأساسي من عقد التدريب هو تعلم المهنة أو الصناعة وليس هو أداء العمل الذي يقوم به العامل المتدرب لحساب رب العمل، ولا اقتضاء الأجر الذي قد يلتزم به رب العمل^(٣). ولكنهم رأوا أنه وإن كان عقد

=
partie dans un centre de formation d'apprentis ou dans les sections d'apprentissage des établissements d'enseignement, donc hors de l'entreprise.

(١) د. حلمي مراد، قانون العمل، ط ٣، ١٩٥٥، ص ١٣٩، ص ١٨٨، أشار إليه: الدكتور همام محمد محمود زهران، في قانون العمل، ٢٠١١، ص ٨٧، هامش ١، والمستشار أحمد شوقي المليجي، في الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ط ٢، ١٩٨٤، ص ١١٥.

(٢) د. علي العريف، شرح قانون العمل ١٩٦٣، ص ٤١٨، وقد أشار إليه كل من الدكتور زهران والمستشار المليجي في المرجعين والمكانين السابقين.

(٣) د. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، ص ١٢٢. =

التدريب يختلف عن عقد العمل، ولا تسري عليه بالتالي الأحكام الخاصة بعقد العمل، فإن أحكام قانون العمل الأخرى تنطبق عليه، لأن مجال تطبيق قانون العمل هو علاقات العمل التابع، وهذه التبعية متوافرة في عقد التدريب، وذلك ما لم تكن هذه الأحكام غير متسقة مع طبيعة عقد التدريب أو تتنافى معها^(١)، كالأحكام المتعلقة بتحديد حد أدنى للأجور، فهي لا تنطبق على العمال المتدربين^(٢).

وذهب رأي آخر إلى عدم تطبيق أحكام قانون العمل على عقد التدريب إلا فيما ورد بشأنه نص خاص^(٣).

ونحن نرى أن عقد التدريب يختلف عن عقد العمل في موضوعه^(٤) وشكله^(٥)، ومدته^(٦)، ومفاعيله^(٧)، ومن حيث الأجر الذي يترتب للمتدرب

= د. إسماعيل غانم، قانون العمل، ١٩٦١ ص ٢٠٤؛ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط ٣، ١٩٧٩ ص ٢٤٢؛ د. لييب شنب، شرح قانون العمل ١٩٧٦ ص ٩٠؛ وقد أشار إلى المراجع الأخيرة، المستشار أحمد شوقي المليجي في «الوسيط في التشريعات الاجتماعية» الطبعة الثانية، ص ١١٦.

- (١) د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ١٩٩٥، ص ٢٦٨؛ وبالمعنى نفسه: أ. محمد علي الشخيري، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٧٣، ص ١٣١.
- (٢) د. إسماعيل غانم، قانون العمل ١٩٦١، ص ٢٠٤؛ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل ط ٣، ١٩٧٩ ص ٢٤٣؛ د. لييب شنب، شرح قانون العمل ١٩٧٦، ص ٩٠؛ وقد أشار إلى هذه المراجع المستشار أحمد شوقي المليجي في المرجع السابق، ص ١١٦.
- (٣) أشار إلى هذا الرأي المستشار أحمد شوقي المليجي في المرجع والمكان السابقين.
- (٤) موضوع عقد التدريب هو إعداد المتدرب مهنيًا، أي تعليمه أصول المهنة وتعريفه بدقائقها، بينما موضوع عقد العمل هو العمل الذي يقوم به العامل لحساب رب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر...
- (٥) عقد التدريب يجب أن يكون خطياً كما سنرى، بينما عقد العمل يجوز أن يكون خطياً أو شفهاً.
- (٦) عقد التدريب يكون دائماً لمدة محددة، بينما عقد العمل يسكن أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة.
- (٧) تختلف مفاعيل عقد التدريب عن مفاعيل عقد العمل نتيجة لاختلاف طبيعة كل منهما.

والحالات التي يمكن فسخ العقد فيها^(١) . . . وهذا ما أكدته المشرع في الملحق رقم (١) من قانون العمل بنصه في الفقرة الأخيرة منه على «أن قبول الأحداث في أحد المصانع أو المعامل بقصر التعليم أو الأعداد الفني لا يعتبر بمثابة استخدام شرط أن يكون المصنع أو المعمل، قد استحصل من أجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة». ولكن بتوافر عنصر التبعية يظل عقد التدريب خاضعاً لأحكام قانون العمل في كل ما لا يتعارض مع طبيعته الخاصة كعقد تدريب، كالأحكام المتعلقة بتنظيم وقت العمل، والأحكام الخاصة بحماية الأحداث^(٢) . . . كما يخضع للقواعد العامة في قانون الموجبات والعقود في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون العمل.

ثم إن الأجير في عقد العمل يكون مؤهلاً للقيام بالعمل المطلوب منه، بينما المتدرب يكون في طور الأعداد. وقد عبرت عن هذه الحالة المادة الثالثة من قانون العمل بتعريفها الأجير^(٣) المتدرب بأنه «كل أجير لا يزال في طور الأعداد، ولم يكتسب في حرفته خبرة الأجير الأصيل»، كما عبرت عنها المادة ١١ من قانون العمل المصري الجديد بتعريفها العامل

(١) أنظر ما يلي ص ٢٥١ و ٢٥٢، وص ٢٥٨ - ٢٦٠.

(٢) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، ص ٢٤٣، ود. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان ١٩٩٥، ص ٢٦٨؛ وأ. محمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٧٣، ص ١٢١؛ وأنظر في عدم إعتبار عقد التدريب بمثابة عقد استخدام: د. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة ١٩٩٧، ص ١٢٢.

(٣) يقول الدكتور توفيق فرج في كتابه «قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد» - ونحن نشاطره الرأي - «أن القول بأن المتدرب أجير ينبغي أن يراعى فيه الفارق، وهو أنه لم يكتسب بعد هذا الوصف، إذ يوجد فارق بينه وبين الأجير الأصيل، حيث يرم مع الثاني عقد عمل يرتب آثاراً يحددها قانون العمل، في حين أن عقد التدرج أو التدريب لا يرتب مثل تلك الآثار».

المتدرج بأنه «كل من يتعاقد مع صاحب العمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة».

٧٥ - تنظيم عقد التدريب:

تقضي المادة الثانية من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٠/٧/١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية بأن «ينظم عقد التدريب خطياً بسند رسمي أو بسند ذي توقيع خاص، ويعطى السند ذو التوقيع الخاص تاريخاً صحيحاً بالتأشير عليه من قبل دائرة التدريب المهني في وزارة العمل. وينظم العقد على ثلاث نسخ، واحدة لرب العمل وأخرى للأجير أو لممثله أو لوصيه، والثالثة تودع قلم دائرة التدريب المهني».

وأضافت المادة ٣ من المرسوم نفسه أنه «يراعى في تنظيم عقد التدريب العادات والعرف المهنية، ويمكن لوزير العمل أن يضع نموذجاً للاسترشاد به. ويجب أن تتضمن هذه العقود:

- اسم وكنية وعمر وصفة ومحل إقامة رب العمل.
- اسم وكنية وعمر ومحل إقامة المتدرب.
- اسم وكنية وعمر ومحل إقامة والدي المتدرب أو ولي أمره أو وصيه المعين أو المنصوب من قبل القضاء.
- شروط العقد بين الفريقين ولا سيما تحديد مقدار الأجر بما فيه المنافع العينية كتقديم الطعام والسكن إلخ...
- منهاج التدريب النظري والتدريب المهني الذي يتعهد رب العمل بإعطائه للمتدرب ومكان التدريب هل هو في المؤسسة أو في مكان آخر.

- الإشارة إلى أن التعويض يحدد مقداره من قبل مجلس العمل التحكيمي ما لم يتفق الفريقان عليه.

ويبدو أن تنظيم عقد التدريب على هذا النحو جاء تنفيذاً لنص المادة ٢٠ من قانون العمل التي تقول «إن جميع النصوص التي ترمي إلى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء». وتعبيراً عن حرص المشرع على حماية المتدرب من إستغلال رب العمل لحاجته إلى تعلم المهنة.

وقد تضمن هذا التنظيم الشروط الخاصة بعقد التدريب ومنها أن يكون عقد التدريب أو التدرج مكتوباً.

ومع ذلك فقد ثار التساؤل حول ما إذا كانت الكتابة مطلوبة للإنعقاد أم للإثبات. والراجع في الفقه في مصر ولبنان أن الكتابة شرط لإثبات العقد لا لانعقاده^(١). وينبني على ذلك أن تخلف شرط الكتابة لا يؤدي إلى بطلان العقد^(٢). وقد جرت تفرقة بين أصحاب هذا الرأي بين ما إذا كان من يريد الإثبات هو صاحب العمل أو العامل المتدرب أو المتدرج، فيذهب إلى أن الكتابة أو ما يقوم مكانها تلزم صاحب العمل، بينما يستطيع

(١) د. توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ص ١٦٧؛ ود. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة ١٩٩٧، ص ١٢٠، د. حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل - الطبعة الثالثة ١٩٨٣، ص ٢٤٤، ود. هشام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي - ٢٠٠١، ص ٩٣، وقد ذكر في الهامش (١) أن «الكتابة تكون للانعقاد حيث يكون الهدف من إستلزامها حماية العامل من العقد، بحيث في حالة تخلفها يكون من مصلحته إعتبار العقد باطلاً. بينما تكون للإثبات حيث يقصد بها حماية حقوق العامل بتسهيل إثباته لها مع إدراك أن مصلحته هي في الإبقاء على العقد رغم تخلف الكتابة».

(٢) نقض مدني مصري، رقم ٢٦٠، سنة ٤٣ق، ١٩٨٠/٣/٤ وقد أشار إلى هذا القرار المستشار أحمد شوقي المليجي في المرجع السابق، ص ١١٧.

العامل المتدرب إثبات عقد التدريب أو عقد التدرج - إذا لم يوجد عقد مكتوب - بكافة طرق الإثبات، قياساً على إشتراط المشرع الكتابة لإثبات عقد العمل^(١).

ولكننا مع ذلك نرى أن الشكلية المشترطة في تنظيم عقد التدريب^(٢) بموجب المادتين ٢ و ٣ من المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية أنفتي الذكر، هي شرط لانعقاد العقد يترتب على تخلفها بطلانه العقد^(٣).

(١) أنظر د. حسن كيرة في المرجع والمكان السابقين حيث يرى أن التمسك باعتبار الكتابة شرطاً لانعقاد عملاً بظاهر النص قد يؤدي إلى الأضرار بالمعتدريين (المتدربين) المشروط هذا الشرط لصالحهم، وإذا كان المشرع يرخص للعامل إثبات عقد العمل بكافة الطرق رغم إشتراطه أن يكون هذا العقد ثابتاً بالكتابة في الأصل، وكانت هذه الرخصة مقررّة لحماية العمال، أفلا يكون العمال المتدرجون أولى بمثل هذه الحماية؟ لذلك - يقول الدكتور كيرة - «نعتقد أن من الواجب القياس في هذا شأن على عقد العمل، وتمكين المتدرب أو المتدرج وحده من إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات إذا لم يوجد عقد تمرين أو تدرج مكتوب».

(٢) أن ينظم العقد بسند رسمي أو بسند ذي توقيع خاص، وأن يعطى السند ذي التوقيع الخاص تاريخاً صحيحاً بالتأشير عليه من قبل قلم دائرة التدريب المهني في وزارة العمل. وأن ينظم العقد على ثلاث نسخ، واحدة لرب العمل والثانية للمتدرب أو لمن يمثله قانوناً والثالثة تودع فلم دائرة التدريب المهني، فضلاً عن إشتراط توافر بيانات محددة.

(٣) أنظر: د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة (مصر والسودان) - ١٩٧١، ص ٩٣، هامش (٢) وموسوعة دالوز الاجتماعية، ج ١، ص ٣٢٢ رقم ١٢ إلى ١٨؛ وانظر كذلك الأحكام القضائية المشار إليها تحت المادة L.117-12 من قانون العمل الفرنسي:

(Code du travail, Dalloz, 1976, P. 10, T Durand et Viter, Traité de Dr. du tr. T.11. n° 187 et s.; Rivero et Savotier Droit du travail, Quatrième édition, 1966, P.311.

وأنظر في نفس الاتجاه، د. جلال العدوي، أصول قانون العمل، ١٩٨٢، ص ٥٩ حيث يرى أن بطلان عقد التدرج لعدم كتابته ليس فيه إضراراً بالعامل، إذ يكون للعامل الحق في أجر يعادل قيمة العمل الذي أداه.

وهذا ما ذهب إليه الفقه والاجتهاد في فرنسا في ظل المادتين ١/٢ و ٣ من قانون العمل السابق المماثلين للمادتين ٢ و ٣ من المرسوم رقم ١١٠١٩/ ١٩٦٨ الأنف الذكر، حيث إشتراط أن ينظم العقد خطياً بسند رسمي أو بسند ذي توقيع خاص، وأن يكون على أربع نسخ على الأقل، نسخة لصاحب العمل وأخرى للمتدرب أو لممثله القانوني إذا كان قاصراً، والثالثة لإدارة مديرية العمل والرابعة تودع في قلم كتاب محكمة العمال Conseil de prud'hommes هذا فضلاً عن إشتراط بيانات عددها. ويعطى العقد المنظم بسند ذي توقيع خاص تاريخاً صحيحاً بتأشيرة سكرتير العمالية أو محكمة العمال^(١).

ويدفعنا إلى هذا الاتجاه بالإضافة إلى ما تقدم، أن الهدف من تنظيم عقد التدريب كان - كما ذكرنا^(٢) - حماية المتدرب من أن يتعرض أثناء التدريب لاستغلال رب العمل الذي قد يدفعه حب الكسب إلى الإفادة بجهد المتدرب دون أن يقوم بتعليمه أو تدريبه وهذا ما دفع الشارع الفرنسي من قبل، والشارع اللبناني من بعده، إلى أن يضع لهذا العقد هذا التنظيم الدقيق^(٣).

= وأنظر في نفس الاتجاه كذلك، د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ٣٤٦، حيث يرى أن «الفرض من الكتابة ليس مجرد تسهيل الإثبات، وإنما التحقق من أن العقد يتضمن البيانات التي تطلبها المشرع». وقد أشار إلى هذين المرجعين الدكتور همام محمد محمود زهران في المرجع السابق، ص ٩٢، هامش (٢).

(١) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع والمكان السابقان.

(٢) راجع ما سبق ص ٢٤٨.

(٣) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ١٩٧٢، ص ١٣٧؛ وأنظر في التنظيم القانوني لعقد التدريب في القانون الفرنسي:

Rouast et Durand, op. cit. n°358 et s.- Durand et Vitu op. cit. T.II. n°187 et s.

وقد أشار إلى هذين المرجعين الدكتور محمود جمال الدين زكي في المرجع والمكان السابقين.

٧٦ - إبرام عقد التدريب :

يخضع عقد التدريب في الأساس للقواعد العامة في إبرام العقود الواردة في قانون الموجبات والعقود (المواد ١٧٦ - ٢٢٠) وإلى جانب هذه القواعد العامة، أخضع المشرع عقد التدريب لبعض القواعد الخاصة بكل من طرفيه .

فبالنسبة لرب العمل حظر المشرع على من لم يتم الحادية والعشرين من عمره أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر^(١) فلا يكفي إذن أن يكون رب العمل قد بلغ سن الرشد وهو ١٨ سنة لكي يستخدم متدربين، بل يجب أن يكون قد أكمل الحادية والعشرين. أما إذا كان المتدرب قد بلغ السادسة عشرة فيكفي أن يكون رب العمل قد بلغ سن الرشد أي الثامنة عشرة.

وحظر المشرع كذلك على أصحاب العمل المحكومين بالسجن من أجل سرقة أو تزوير، أو استعمال المزور أو احتيال أو سوء إئتمان أو من أجل جنائية أو جريمة أخلاقية أن يستخدموا متدربين دون الثامنة عشرة من العمر، لا فرق في ذلك بين الذكور والإناث^(٢).

غير أنه يمكن رفع هذا الخطر بقرار من وزير العمل بناء على طلب المحكوم عليه، إذا أقام هذا الأخير في المحافظة نفسها، بعد قضائه مدة عقوبته، سنة واحدة دون أن تنزل به أية عقوبة جديدة^(٣).

وبالإضافة إلى ما تقدم، لا يحق لرب العمل، ذكراً كان أم أنثى، إذا

(١) المادة ١٠ من قانون العمل.

(٢) المادة ١٦ من قانون العمل، ٧/ب من المرسوم رقم ١٩٠١٩/١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية.

(٣) المادة ١٧ من قانون العمل.

كان عازباً أو هاجراً أو مطلقاً أو أرملاً، أن يسكن معه قاصراً مستخدماً
عنده لتدريبه على المهنة^(١).

ويزول هذا المنع بزواج رب العمل^(٢).

والغاية من هذه القيود جميعها - كما هو واضح - هي حماية
المتدربين الأحداث من المخاطر الأخلاقية التي قد يتعرضون بها على أيدي
أصحاب العمل في الحالات الموصوفة أعلاه.

أما بالنسبة إلى المتدرب نفسه، فيكفي - بحسب المادة الأولى من
المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ٢٧/١٠/١٩٦٨ - المتعلق بتنظيم عقد
التدريب، أن يكون المتدرب قد أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل.

وتحديد سن المتدرب بالثانية عشرة على النحو المذكور يتعارض مع
ما نصت عليه المادة ٢٢ من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ٥٣٦ تاريخ
٢٤/٧/١٩٩٦ التي حظرت بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم
سن الثالثة عشرة. كما يتعارض مع نص المادة ٢٣ من قانون العمل المعدلة
بالقانون رقم ٥٣٦ تاريخ ٢٤/٧/١٩٩٦ الأنف الذكر التي اشترطت أن لا
يقل عمر الحدث عن الخمس عشرة سنة مكتملة إذا كان العمل موضوع
التدريب من المشاريع الصناعية أو من الأعمال المرهقة أو المضرة
بالصحة، والمبينة في الجدولين رقم (١) و (٢) الملحقين بقانون العمل،
وعن ست عشرة سنة، إذا كان العمل موضوع التدريب خطراً بطبيعته أو
يشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق، بسبب الظروف التي
يجري فيها.

(١) المادة ١٥ من قانون العمل، والمادة ٧/أ من المرسوم رقم ١١٠١٩/١٩٦٨ المذكور
أعلاه.

(٢) د. عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، ص ٩١.

وقياساً على ذلك يقتضي تعديل السن المذكورة في المادة الأولى من المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ لتأتي منسجمة مع نص المادتين ٢٢ و ٢٣ من قانون العمل المعدلتين بالقانون رقم ١٩٩٦/٥٣٦.

وبمقتضى المادة ٢٥ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩، يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف، مخالفة أحكام المادتين ٢٢ و ٢٣ الأنفتي الذكر، شرط أن لا يقل سن الحدث عن ١٣ سنة مكتملة، وأن يتبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه، وأن تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معاً.

ويتولى المتدرب البالغ السن القانونية، أي الثامنة عشرة من العمر، التعاقد بنفسه، أما القاصر فينبو عنه والده أو وصيه الشرعي أو وصيه المنصوب^(١). وعلى رب العمل التثبت من سن الحدث قبل إبرام عقد التدريب بالإطلاع على تذكرة هويته^(٢).

ونرى أخيراً إستناداً إلى المادة ٢٢^(٣) من قانون العمل أنه يجب قبل إبرام عقد التدريب إخضاع الحدث لفحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال موضوع عقد التدريب، ويجدد هذا الفحص سنوياً حتى إكمال الحدث سنة الثامنة عشرة. وتعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة العامة. ويمكن إلغاء هذه الشهادات في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم لأدائه.

(١) المادة ٥ من المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩٠ المتعلق بتنظيم عقد التدريب عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو العرفية المهنية.

(٢) المادة ٢٤ من قانون العمل.

(٣) المادة ٢٢ من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ٥٣٦ تاريخ ٢٤/٧/١٩٩١.

٧٧ - مفاعيل عقد التدريب :

يرتب عقد التدريب واجبات محددة على كل من طرفيه، ونعرض لهذه الواجبات فيما يلي :

أولاً - واجبات رب العمل :

يلتزم رب العمل تجاه المتدرب بالواجبات الآتية :

١ - أن يمنح المتدرب وقتاً كافياً لتلقي التعليم النظري على أن لا يقل عن عشر ساعات في الأسبوع^(١).

لقد راعى المشرع في فرض هذا الواجب أن التدريب العملي على أصول المهنة أو الحرفة أو الصناعة، لا يكفي بذاته لتحقيق الغاية منه، إن لم يقترن بالتعليم النظري ورفع المستوى العلمي والثقافي للمتدرب، إذ أن الجانبين متكاملان. ولذلك أوجب المشرع على رب العمل إعطاء المتدرب الوقت الكافي لتلقي التعليم النظري بما لا يقل عن عشر ساعات في الأسبوع كما تقدم.

٢ - أن يعطي المتدرب أجراً في مقابل العمل الذي يؤديه لحسابه^(٢).

ولكن هذا الأجر هو دون ما يتقاضاه الأجير العادي. وقد راعى المشرع في تحديده تدرج المتدرب في تعلم المهنة أو الصناعة والإحاطة بأصولها ودقائقها بحيث يكون الأجر متدرجاً في كل مرحلة من مراحل التدريب على ألا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور. ولذلك نصت المادة ١٩ من قانون العمل على أن الشهرين الأولين من

(١) المادة ٥ من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٠/٧/١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب.

(٢) المادة ١٩ من المرسوم رقم ١١٠١٩/١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية المهنية.

التدريب يعتبران فترة تجربة لا يستحق فيهما المتدرب أي أجر^(١). أما بعد هذين الشهرين فيتعين على رب العمل أن يدفع للمتدرب أجراً لا يقل عن ثلث الأجر العادي للأجير في المرحلة الأولى، وعن نصفه في المرحلة الثانية، ثم عن ثلثيه في المرحلة الثالثة والأخيرة.

وقد أعادت المادة ١٩ من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٩٦٨/١٠/٧ تنظيم هذه المراحل وتحديد الأجر الذي يتوجب للمتدرب في كل مرحلة منها على النحو التالي:

أ - مرحلة التجربة: ومدتها شهران وفيها يعيّن الأجر باتفاق الفريقين ما لم يوجد اتفاق مخالف بعدم توجب الأجر^(٢).

ب - المرحلة التمهيدية: يجب أن لا يقل الأجر فيها عن ثلث أجر الأجير العادي.

ج - المرحلة الابتدائية: يجب أن لا يقل الأجر فيها عن نصف أجر الأجير العادي.



مركزية تخطيطية

(١) ولكن ليس ما يمنع الطرفين من الاتفاق على أجر معين. وهذا ما تشير إليه المادة ١٩ من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٩٦٨/١٠/٧ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات الصناعية أو التجارية أو الحرفية أو المهنية. فقد جاء في المقطع (١) من هذه المادة، «أنه في مرحلة التجربة ومدتها شهران يحدد الأجر باتفاق الفريقين ما لم يوجد اتفاق مخالف بعدم توجب الأجر».

(٢) هذا النص يعني أن الأصل أن يستحق المتدرب أجراً خلال مرحلة التجربة ما لم يتم الاتفاق على عدم توجب الأجر، أما مقدار الأجر فيحدد باتفاق الفريقين. وهذا مخالف لنص المادة ١٩ من قانون العمل التي تقول أن «على رب العمل بعد إنتهاء الشهرين الأولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة أن يرفع إلى المتدرب أجراً يساوي حده الأدنى...» مما يعني أن فترة أو مرحلة التجربة هي في الأساس بدون أجر. ولذلك يقتضي تعديل نص المادة ١٩ من المرسوم رقم ١١٠١٩/١٩٦٨ لهذه الجهة، لأن دور المرسوم التنظيمي يقتصر فقط على تيسير وحسن تطبيق القانون العادي، ولا يجوز أن يخرج عن هذا الإطار ليضع قواعد جديدة لم ترد في القانون العادي أو إلى تعديل بعض القواعد الواردة فيه.

د - المرحلة الوسطى: وفيها يعطي الأجير المتدرب ثلثي أجر الأجير العادي.

هـ - المرحلة التكميلية: ويعطي الأجير المتدرب فيها الحد الأدنى الرسمي للأجور.

ويجوز باتفاق الفريقين، دمج مرحلتين أو أكثر في مرحلة واحدة، وفي هذه الحالة يعطي الأجير المتدرب الحد الأدنى للمرحلة الأعلى من التدريب^(١).

غير أن قانون العمل، ومن بعده المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ لم يحدد مدة كل مرحلة من هذه المراحل، مما يعني أن تحديد مدة التدريب وكل مرحلة من مراحله متروك للفريقين المتعاقدين (رب العمل والأجير المتدرب) ليحدداها بالاتفاق بينهما، على أن يراعى في ذلك عرف المهنة التي يجري التدريب عليها. وإذا لم يتوصلا إلى اتفاق حول هذا الموضوع، تتولى المحكمة المختصة وهي مجلس العمل التحكيمي، تحديد مدة العقد ومدة كل مرحلة من مراحله^(٢).

ولكن تحديد مدة التدريب من قبل الطرفين المتعاقدين (رب العمل والمتدرب) يمكن رب العمل - باعتباره الطرف الأقوى في العقد - من التحكم في تحديد هذه المدة وفقاً لما تقتضيه مصلحته. لذلك نجد أن المشرع وقد ترك للمتعاقدین تحديد مدة التدريب، أوجب عليهما أن يراعى في ذلك الأحكام المنصوص عليها في المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩^(٣) وقد نصت المادة ١٨ من هذا المرسوم على أنه «إذا لم يكن برنامج التدريب

(١) الفقرة الأخيرة من المادة ١٩ من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ٧/١٠/١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب.

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٦٩.

(٣) المتعلق بتنظيم عقد التدريب...

ومدته محددين بنص قانوني أو تنظيمي خاص، يحدد هذا البرنامج وهذه المدة وفقاً للعرف المهني في نظام المؤسسة الداخلي بعد استطلاع رأي لجنة تشكل بقرار من وزير العمل...»^(١).

ونصت المادة ١٧ على أنه «إذا تجاوزت مدة التدريب الحد المبين في المادة ١٨ يجري تخفيضه إلى الحد الأقصى لمدة التدريب، أو يعتبر العقد بعد انتهاء هذه المدة عقد عمل عادي يخضع للأحكام المتعلقة به والمنصوص عليها في قانون العمل».

وقد حرص المشرع سواء في المادة ١٩ من قانون العمل أو في المادة ١٩ من المرسوم رقم ٦٨/١١٠١٩ على تحديد مدة التجربة التي لا يستحق فيها المتدرب أجراً، إلا بالاتفاق، بشهرين، لكي لا يعتمد رب العمل إلى إطالة هذه المدة للتهرب من دفع الأجر الذي يتوجب للمتدرب بعدها، والذي حددته المادة ١٩ المذكورة بثلاث الأجر العادي في المرحلة التمهيدية وبنصف هذا الأجر في المرحلة الابتدائية، وبثلثيه في المرحلة الوسطى، وبالحد الأدنى الرسمي للأجور في المرحلة التكميلية.

ولكن قد يحكم ببطلان عقد التدريب، فهل يؤدي هذا البطلان إلى حرمان الأجير المتدرب من حقه في الأجر المحدد أعلاه؟

(١) تشكل هذه اللجنة على النحو التالي:

- مدير عام وزارة العمل أو من يتدبه رئيساً.
- مدير التعليم التقني والمهني أو من يتدبه نائباً للرئيس.
- رئيس دائرة التدريب المهني عضواً.
- مُمَثِّلُين عن نقابة أرباب عمل المهنة عضوين.
- مُمَثِّلُين عن نقابة أجراء المهنة عضوين.

تتولى هذه اللجنة تحديد برامج التدريب وشروطه ومدته. ويحدد بقرار من وزير العمل بناء على إنهاء اللجنة المذكورة أعلاه الأعمال والصناعات والحرف والمهن الممكن إخضاع الأجراء فيها للتدريب (المادة ١٨ من المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ تاريخ ٧/١٠/١٩٦٨).

الحكم بالبطلان - كما هو معلوم - يمحو كل أثر للعقد ويعيد الطرفين المتعاقدين إلى الوضع الذي كانا فيه قبل التعاقد. وهذا يفضي إلى اعتبار الحدث مجرد عامل عادي، ويعطى أجراً عن العمل الذي قام به، يترك تحديده إلى القضاء المختص^(١).

٣ - أن يدرّب الأجير على أصول المهنة والفن الذي استخدم لأجله طيلة المدة المحددة في العقد، وأن يقوم بذلك طبقاً لما يقضي به حسن النية، فلا يعمل على إطالة مدة التدريب دون مبرر، ولا يمنع عن المتدرب أسرار العمل ودقائقه وعليه أن يعطيه شهادة عند انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب التي تقدم ذكرها. ثم شهادة نهائية عند انتهاء مدة التدريب^(٢).

٤ - أن يسلك تجاه الأجير المتدرب سلوك الأب الصالح، فيراقب سيرته وعلومه، وعليه أن ينبه ذويه أو ممثليه عن مسلكه وعن الأخطاء والتصرفات المعيبة، وعن حالته الصحية وعن غيابه وكل ما يؤثر على وضعه، وأن لا يستخدم الأجير المتدرب في عمل يخرج عن نطاق المهنة التي يتدرب عليها، ما لم يكن هناك اتفاق خاص^(٣).

Cass. civ. ch. Sociale, 1-4-1992- Bull. N° 245.

(١) أنظر بهذا المعنى :

وقد جاء فيه :

1- Effet de la nullité du contrat d'apprentissage sur la rémunération de l'apprenti; «Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé que la nullité du contrat d'apprentissage conduisait à considérer l'apprenti comme un jeune travailleur et qu'il devait percevoir une rémunération calculée sur le salaire minimum conventionnel avec application des abattements d'âge».

Cass. civ. ch. sociale, 9-3-1978, Bull. N° 178.

وانظر بنفس المعنى :

هذان المرجعان مشار إليهما في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٦٥، إجتهد رقم ١».

(٢) المادة ٩ من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٠/٧/١٩٦٨ الأنف الذكر. والمادة ١٨ عمل.

(٣) المادة ١٠ من المرسوم رقم ١١٠١٩ الأنف الذكر.

٥ - يجب على رب العمل أن يعطي المتدرب عند إنتهاء مدة التدريب شهادة تثبت أهليته في العمل ، وأنه أنهى مدة التدريب^(١) .

غير أنه يمكن لرب العمل أن يستخدم بصورة عرضية الأجير المتدرب الذي يقيم في المؤسسة بأعمال أخرى لا تدخل في تعليمه المهني ، كتهيئة طعامه أو تأمين نظافة منامته أو سكنه مع مراعاة إمكانياته الجسدية وقدرته على القيام بها^(٢) .

ثانياً - واجبات الأجير المتدرب :

يجب على الأجير المتدرب أن يلتزم بواجب الأمانة والإخلاص في العمل ، وأن يبدي الطاعة والإخلاص لرب العمل . كما يتعين عليه أن يقوم بعمله على الوجه الأكمل في حدود إمكانياته الفنية والجسدية^(٣) ، وأن يلتزم بالمواعيد المحددة له أو المواعيد المحددة للعمل بصفة عامة إذا لم تحدد له مواعيد خاصة ، وأن يتقيد بالنظام الداخلي للمؤسسة^(٤) .

٧٨ - مدة عقد التدريب :

تبين لنا مما تقدم أن عقد التدريب هو من العقود المحددة المدة ، لأن الغاية منه هي تعليم المتدرب مهنة معينة ، وهذه الغاية تفرض أن تكون للعقد مدة محددة ينتهي بانتهائها .

ولكن المشرع لم يحدد هذه المدة ، بل ترك تحديدها للفرقاء

(١) المادة ١١ من المرسوم رقم ١١٠١٩ / ١٩٦٨ الآنف الذكر .

(٢) المادة ١٢ من المرسوم صرقم ١١٠١٩ / ١٩٦٨ السالف الذكر .

(٣) توفيق فرج ، المرجع السابق ، ص ١٦٩ ؛ ولييب شنب ، المرجع السابق ، ص ٨٤ .

(٤) المادة ٤ من المرسوم رقم ١١٠١٩ / ١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية .

المتعاقدين في عقد التدريب^(١)، مكتفياً بتقسيمها إلى خمس مراحل هي: مرحلة التجربة - المرحلة التمهيدية - المرحلة الابتدائية - المرحلة الوسطى والمرحلة التكميلية. غير أن المشرع حرص على تحديد المرحلة الأولى (مرحلة التجربة) بشهرين، لأن المتدرب في هذه المرحلة لا يتقاضى أجراً، وقد يعتمد رب العمل إلى إطالتها ليتهرب من دفع الأجر الذي يتوجب عليه لهذا الأخير بعد انتهائها^(٢). كما حرص من جهة أخرى على بيان أنه إذا لم يكن برنامج التدريب ومدته محددين بنص قانوني أو تنظيمي خاص، يحدد هذا البرنامج وهذه المدة وفقاً للعرف المهني، في نظام المؤسسة الداخلي بعد استطلاع رأي لجنة تشكل بقرار من وزير العمل، وتتولى هذه اللجنة تحديد برامج التدريب وشروطه ومدته^(٣).

ولكن قد لا يكون للمؤسسة نظام داخلي، كما لو كانت من المؤسسات الصغيرة التي تضم أقل من خمسة عشر عاملاً، ففي هذه الحالة تحدد مدة التدريب باتفاق الفريقين المتعاقدين مع مراعاة عرف المهنة التي يود المتدرب امتهانها، كما ذكرنا من قبل. وإذا لم يتفق الفريقان على تحديد المدة يحددها مجلس العمل التحكيمي باعتباره المحكمة المختصة.

وإذا تجاوزت مدة التدريب الحد المعين في الحالات السابقة، يصار إلى تخفيضها إلى الحد الأقصى لمدة التدريب، واعتبار العقد بعد إنتهاء هذه المدة عقد إستخدام عادي يخضع للأحكام المتعلقة به والمنصوص عليها في قانون العمل^(٤).

(١) المادة ١٩/١ من المرسوم ١٩٦٨/١١٠١٩ السالف الذكر.

(٢) المادة ١٨ من المرسوم ١٩٦٨/١١٠١٩ السالف الذكر.

(٣) المادة ١٣ من المرسوم ١٩٦٨/١١٠١٩ السالف الذكر.

(٤) المادة ١٧ من المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ السالف الذكر.

وإذا تغيب المتدرب بسبب المرض أو لأي سبب آخر، أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة، يجوز تمديد مرحلة التدريب لفترة مماثلة لمدة الغياب^(١).

٧٩ - إنتهاء عقد التدريب :

ينتهي عقد التدريب بانتهاء مدته المحددة في العقد أو بنص قانوني أو تنظيمي خاص أو في النظام الداخلي للمؤسسة. وبصورة عامة ينتهي عقد التدريب بانتهاء الغرض منه. وهو تعلم المتدرب المهنة التي أراد أن يتعلمها. ويمكن أن ينتهي عقد التدريب أيضاً بالفسخ قبل انتهاء مدته. ويقع الفسخ بصورة حكمية أو بناء لطلب أحد الفريقين، أو بإرادة أيهما المنفردة.

أولاً - الفسخ الحكمي :

يفسخ عقد التدريب حكماً في الحالات التالية^(٢) :

١ - بوفاة رب العمل أو المتدرب ما لم يأخذ ورثة رب العمل على عاتقهم إتمام العقد. وينتهي العقد في هذه الحالة لأن الاعتبارات الشخصية لكل من رب العمل أو المتدرب كانت هي الباعث على إبرام العقد بالنسبة للطرف الآخر. فإذا ما توفي المتدرب، لا يكون لورثته أن يحلوا محله في متابعة تنفيذ العقد لأن التدريب على المهنة يتصل بشخصه من حيث الرغبة والاستعداد والحاجة إلى تعلم المهنة. وكذلك الأمر بالنسبة لرب العمل (المعلم)، فإن ما يتمتع به من مزايا ومن مؤهلات هي التي دفعت المتدرب إلى تعلم المهنة على يديه، فإذا ما توفي هذا الأخير كان من الطبيعي أن ينتهي العقد بوفاة، ما لم يكن ورثته أو أحد ورثته مؤهلين لمتابعة المهمة، فيمكنهم أن يحلوا محل المورث في متابعة تنفيذ العقد، إذا رغبوا في ذلك وتعهدوا به.

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٣٩.

(٢) المادة ١٥ من المرسوم ١٩٦٨/١١٠١٩ السالف الذكر.

٢ - إذا مرض الأجير مرضاً متواصلاً يمنعه من متابعة تدريبه . ففي هذه الحالة ينتهي العقد حكماً بسبب إستحالة متابعة تنفيذه .

٣ - وينتهي العقد بسبب إستحالة تنفيذه أيضاً إذا مرض رب العمل مرضاً متواصلاً وكان هو الذي يتولى بنفسه أمر تدريب الأجراء وكان وضعه الصحي لا يسمح له بمتابعة التدريب^(١) .

٤ - إذا كانت الأجرة المتدربة قاصرة وأصبح رب العمل مطلقاً أو أرمل أو فقد امرأة من عائلته كانت تتولى تدريب تلك الفتاة .

٥ - إذا حكم رب العمل بإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة ١٦ عمل ، وهي السرقة والتزوير وإستعمال المزور والاحتيال وسوء الائتمان وجريمة أخلاقية .

٦ - إذا صدر بحقه حكم يعاقبه بالتجريد المدني .

ويبدو أن الاعتبار الأخلاقي هي التي أملت إنهاء العقد حكماً في هذه الحالة .

ثانياً - الفسخ بطلب أحد الفريقين :

يمكن فسخ العقد بناء لطلب أحد الفريقين في الحالات الآتية^(٢) :

١ - إذا لم يقم أحدهما بموجباته وفقاً لشروط العقد ، أو إذا خالف بصورة خطيرة النظام المنصوص عليه في المرسوم رقم ١٩٦٨/١١٠١٩ أو

(١) أنظر بهذا الخصوص :

Cass. civ. ch. sociale, 6/3/1985- Bull. N° 142; cass. civ. ch. sociale. 16/7/1987- Bull. N° 476.

مشار إليهما في صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٦٣ - إجتهد رقم ١ .

(٢) المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٩٨٦/١١٠١٩ السالف الذكر .

أحكام قانون العمل أو أحكام النظام الداخلي للمؤسسة ولا سيما الأحكام المتعلقة بتدريب الأحداث وشروط تدريبهم.

٢ - إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين. ويعود تقدير ذلك إلى مجالس العمل التحكيمية.

٣ - إذا ثبت سوء سيرة المتدرب.

٤ - إذا نقل رب العمل مكان التدريب المحدد بالعقد إلى مكان آخر يصعب على المتدرب الانتقال إليه أو يضر به. ولكن لا يجوز للمتدرب التذرع بهذا السبب بعد ثلاثة أشهر من قبوله الانتقال إلى المكان الجديد صراحة أو ضمناً.

٥ - إذا تزوج الأجير المتدرب ما لم يطلب خطياً من المدرب استمراره في تدريبه طبقاً لأحكام شروط العقد خلال ثلاثة أشهر من زواجه.

٦ - إذا كان الوقت المتفق عليه للتدريب يزيد عن الحد الأدنى الذي يقتضيه عرف المهنة أو المحدد باتفاق الفريقين المتعاقدين.

ويتم الفسخ في جميع هذه الحالات بقرار من مجلس العمل التحكيمي المختص الذي يعود له حق التثبت من توفر السبب الموجب لفسخ العقد.

ثالثاً - فسخ العقد بإرادة أحد الفريقين المنفردة^(١):

يحق لكل من الفريقين (رب العمل والأجير المتدرب) أن يفسخ العقد بإرادته المنفردة خلال مدة التجربة لا تتجاوز الشهرين، ما لم يكن هناك اتفاق مخالف.

(١) المادة ١٤ من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ٧/١٠/١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية والصناعية أو الحرفية والمهنية.

ويلجأ الطرفان المتعاقدان إلى جعل عقدهما تحت التجربة إذا أراد أحدهما أو كلاهما قبل التعاقد النهائي، التثبت من أن العقد سيكون في مصلحته، كما لو أراد المتدرب أن يتثبت من ملاءمة الظروف، ومن حسن معاملة رب العمل له، أو أراد رب العمل التأكد من لياقة المتدرب واستعداده لتعلم المهنة وتنفيذ ما يطلب منه. لذلك يبدو من المنطقي أن يكون لكل منهما حق إنهاء العقد خلال فترة التجربة إذا لم يكن راضياً عن هذه التجربة، دون أن يكون ملزماً مقدماً بإخطار الفريق الآخر بهذا الإنهاء، أو بتعويضه عنه.

المبحث الثاني التأهيل المهني للمعوقين

٨٠ - تطور التشريع الخاص بشؤون المعوقين:

أولى المشرع اللبناني شؤون المعوقين إهتماماً خاصاً فأصدر بتاريخ ١٩٧٣/١/٣١ القانون رقم ٧٣/١١ الذي قضى بموجبه بإنشاء هيئة خاصة لرعاية شؤون المعوقين أطلق عليها اسم «الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين»، وجعل من مهامها، بعد أن أقر مبدأ إلغاء التمييز بين المعوقين والأصحاء، تأهيل القادرين من المعوقين على العمل، وتوفير الشروط الملائمة لاستخدامهم، وإيجاد فرص العمل الملائمة لهم في القطاع الخاص^(١).

ثم عدل بعض أحكام هذا القانون بالقانون رقم ٩٣/٢٤٣، ثم أعاد تنظيم الموضوع من جديد بالقانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠ الصادر بتاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

(١) الفقرة السادسة من المادة الثانية من القانون رقم ١٧٣/١١ الخاص برعاية المعاقين، المعدلة بالمادة الثانية من القانون رقم ٩٣/٢٤٣.

نعرض فيما يلي لأحكام هذا القانون الخاصة بالتأهيل المهني للمعوقين.

٨١ - المقصود بالتأهيل المهني للمعوقين وأهميته:

يقصد بالتأهيل المهني للمعوقين كافة الخدمات التي تقدم إليهم لتمكينهم من التغلب على حالة العجز المتخلفة عن الإعاقة، والعودة إلى مزاولة نشاطهم الأصلي، أو القيام بنشاط آخر بديل^(١).

وهكذا يساعد التأهيل المهني في تحويل المعوق إلى طاقة إنتاجية فاعلة، وعدم تركه عالة على مجتمعه وذويه.

٨٢ - المستفيدون من التأهيل المهني للمعوقين:

يستفيد من التأهيل المهني للمعوقين كل معوق أدرج نوع إعاقته في قائمة تصنيف الإعاقات المذكورة في المادة الثالثة^(٢) من قانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، ويحمل بطاقة

(١) عرفت المادة الأولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٧ المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين والمبرمة من لبنان بالقانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ تأهيل المعوقين بأنه «عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعد على الاندماج في بيئته الطبيعية. (صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٦).

(٢) وبمقتضى هذه المادة تعتمد قائمة تصنيف الإعاقات وتعديل بمرسوم يصدر عن مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير الشؤون الاجتماعية المبني على توصية الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين.

وبحسب التصنيف الدولي للإعاقات الصادر عن منظمة الصحة العالمية عام ١٩٨٠ وتعديلاته اللاحقة، واستلهاماً منه، حددت المادة ٣ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الأنف الذكر أنواع الإعاقات كما يلي: الحركية - البصرية - السمعية - العقلية.

المعوق الشخصية المنصوص عليها في المادة الرابعة^(١) من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الآنف الذكر.

ويقصد بالمعوق - كما عرفته المادة الثانية من القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ - «الشخص الذي تدنت أو إنعدمت قدرته على: ممارسة نشاط حياتي هام واحدة أو أكثر، أو على تأمين مستلزمات حياته الشخصية بمفرده، أو المشاركة في النشاطات الاجتماعية على قدم المساواة مع الآخرين، أو ضمان حياة شخصية أو إجتماعية طبيعية بحسب معايير مجتمعة السائدة، وذلك بسبب فقدان أو تقصير وظيفي، بدني أو حسي أو ذهني، كلي أو جزئي، دائم أو مؤقت، ناتج عن إعتلال بالولادة أو مكتسب عن حالة مرضية دامت أكثر مما ينبغي لها أن تدوم»^(٢).

(١) تنص المادة ٤ المذكورة على أن:

أ - لكل معوق أدرج نوع إعاقته في القائمة المذكورة في المادة الثالثة من هذا القانون الحق في الحصول على بطاقة شخصية تخوله ممارسة الحقوق والامتيازات التي تمنحها القوانين والأنظمة النافذة.

ب - تعتبر هذه البطاقة الوسيلة الوحيدة التي تعتمد لإثبات الإعاقة.

وبمقتضى المادة الخامسة من نفس القانون - أي القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ - تعطى بطاقة المعوق الشخصية من وزارة الشؤون الاجتماعية وفقاً للأصول وبالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

(٢) لا يختلف هذا التعريف كثيراً عن التعريف الوارد في المادة الأولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٧ المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين والمبرمة من لبنان بالقانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، أي قبل خمسة أيام من صدور القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين. وقد عرفت المادة الأولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٧ المعوق بأنه «الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الاستمرارية أو الترقى فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع».

ويستفيد المعوق من خدمات التأهيل المهني أياً كان نوع إعاقته، أي سواء أكانت الإعاقة حركية^(١)، أم بصرية، أم سمعية، أم عقلية^(٢)، شرط أن تكون مدرجة في قائمة تصنيف الإعاقات، وأن يحمل بطاقة المعوق الشخصية، كما ورد أعلاه.

ولا يشترط في الإعاقة أن تكون مانعة للمعوق من مزاولة أي عمل، بل يكفي أن تؤدي إلى نقص قدرته في مزاولة عمله الأصلي بحيث يكون بحاجة إلى التأهيل لاستعادة قدرته على ممارسة عمله الأصلي أو لممارسة عمل آخر بديل، حيث يعجز عن إستعادة عمله الأصلي».

ويلاحظ أن القانون لم يشترط أن يكون المعوق لبنانياً لكي يستفيد من خدمات التأهيل المهني أو غيرها من الخدمات المنصوص عليها فيه، مما يعني أن التأهيل حق لكل معوق يقيم على الأرض اللبنانية بصورة مشروعة، ولو كان أجنبياً.

٨٣ - الخدمات التأهيلية:

ترتبط خدمات التأهيل التي تقدم للمعوق، من حيث نوعها ونطاقها، بنوع الإعاقة وجسامتها، «وهدفها النهائي التغلب على العجز المتخلف عن الإعاقة في مجال العمل بحيث يتحول إلى قدرة إنتاجية بما يتناسب مع

(١) المعوقون حركياً هم فاقدو الأطراف (المشلولون). أو هم - كما تقول المادة ٥ من إتفاقية العمل العربية رقم ١٧ المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين والتي سبقت الإشارة إليها - «الأشخاص الذين يواجهون إعاقة في حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة».

(٢) المعوقون عقلياً (كما تقول المادة ٣ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠) أو ذهنيّاً (كما تقول المادة ٥ من إتفاقية العمل العربية رقم ١٧) هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم «العقلية» أو الذهنية، يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط أو الاستنتاج لديهم (٥م - إتفاقية العمل العربية - ١٧).

إعاقته». ولقد جرى العمل في مكاتب التأهيل - كما يقول الدكتور همام محمد محمود زهران^(١) - «على إعطاء المعوق الحاصل على مؤهل علمي، شهادة تأهيل في مجال تخصصه دون حاجة لاجتياز إختبارات تأهيلية جديدة في كل مرة لا تؤدي الإعاقة إلى منع المعوق من مباشرة متطلبات تخصصه^(٢). أو تعطى له شهادة التأهيل في أقرب مجال لتخصصه لا تتعارض مباشرة مع إعاقته»^(٣).

وقد ذكرت المادة ٢٧ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين أنه «يحق لكل شخص معوق أن يستفيد من الخدمات الصحية وإعادة التأهيل وخدمات الدعم، وذلك على نفقة الدولة ممثلة بمختلف الإدارات والهيئات التي تؤمن تلك الخدمات».

وأشارت الفقرة (ب) من المادة ٢٧ إليها إلى أن «هذه الخدمات تشمل على سبيل التعداد لا الحصر:

العمليات الجراحية، والتطبيب...، ع والعلاج التأهيلي والمتخصص الداخلي والخارجي (علاج فيزيائي، إنشغالي نطقي، سمعي، نفسي...)، وكذلك المعينات التقنية والتجهيزات من أجهزة تعويضية متحركة وثابتة (أطراف وسماعات وعين إصطناعية وغيرها...)، ومعينات للتنقل (كراسي نقالة، عكازات...) وتشمل هذه الخدمات الصيانة حين تستجد.

٨٤ - هيئات التأهيل المهني:

تُعنى الدولة بشؤون المعوقين في جميع المجالات، ومنها العلمية

(١) في كتابه «قانون العمل - عقد العمل الفردي - ٢٠٠١، ص ١١٥.

(٢) كما هو الحال في المعوق المؤهل علمياً في مجال تصميم برامج الكمبيوتر.

(٣) كما هو الشأن في إعطاء مهندس معوق التلمين شهادة تأهيل للعمل الهندسي المكتبي.

والمهنية والصحية والاجتماعية، بالتعاون بين جميع الإدارات العامة والقطاع الخاص والمؤسسات الدولية^(١).

ومن أجل هذه الغاية نص القانون على إنشاء هيئة دائمة برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية، تدعى الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين، ومركزها وزارة الشؤون الاجتماعية^(٢). وتشكل هذه الهيئة المرجعية التقريرية التي تتولى إقرار ما يتعلق بشؤون المعوقين في حدود مهامها المحددة في القانون، ومنها إعداد السياسة العامة لشؤون المعوقين بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في القطاع العام والجمعيات الأهلية والهيئات غير الحكومية، والإسهام في وضع البرامج والخطط التنفيذية لهذه السياسة بالتنسيق مع المؤسسات والإدارات العامة المختصة، وإعداد مشاريع القوانين المتعلقة بالإعاقة، والمشاركة في الاتصالات الخارجية والمؤتمرات الدولية لتطوير المشاريع المتعلقة بشؤون المعاقين وتنظيمها^(٣).

وتتألف الهيئة من ثمانية عشر عضواً يمثلون كافة القطاعات الرسمية والأهلية المعنية بشؤون المعوقين^(٤).

(١) المادة ٦/أ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين.

(٢) المادة ٦/ب من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الأنف الذكر، وتتولى وزارة الشؤون الاجتماعية تأمين الجهاز الذي يعمل على تطبيق قرارات الهيئة ووضع كل ما يتعلق بشؤون المعوقين موضع التنفيذ...

(٣) المادة ٧ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين.

(٤) المادة ٨ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الأنف الذكر، وتضم هذه الهيئة:

- أربعة أعضاء حكميين بحسب مسؤولياتهم ومهامهم في وزارة الشؤون الاجتماعية وهم: الوزير، المدير العام، مدير الخدمات الاجتماعية، رئيس مصلحة شؤون المعوقين.

- أربعة أعضاء عن جمعيات المعوقين منتخبين من قبل هذه الجمعيات...

- أربعة ممثلين عن جمعيات الخدمات منتخبين من قبل هذه الجمعيات...

وإلى جانب الهيئة العامة لشؤون المعوقين تقوم جمعيات وهيئات خاصة للعناية بشؤونهم وتقديم الخدمات لهم، يصدر بإنشائها ترخيص من وزير الشؤون الاجتماعية.

٨٥ - آثار التأهيل المهني:

لم ينص القانون صراحة على الآثار التي تترتب على تأهيل المعوقين مهنيًا. ولكن وبعد أن نصت المادة ٦٩ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين على أن الإعاقة لا تشكل بحد ذاتها حائلاً دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة، نصت المادة ٧٠ من ذات القانون على أن «تتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص، تأهيل المعوقين البالغين الثامنة عشرة من العمر، وتوجيههم إلى سوق العمل العادية...».

ويستفاد من هذا النص أن المعوق الذي ينهي فترة التأهيل المهني بنجاح يصبح مؤهلاً لدخول سوق العمل، ويستفيد بالتالي من خدمات المؤسسة الوطنية للاستخدام التي يتعين عليها مساعدته في إيجاد العمل المناسب، خاصة وأن المادة ٧٣ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ المذكور قضت بأن تخصص للأشخاص المعوقين وظائف في القطاع العام بنسبة ٣٪ على الأقل من العدد الإجمالي للفتات والوظائف جميعها، وأن المادة ٧٤ من ذات القانون قضت بإلزام أرباب العمل الذين لا يقل عدد أجرائهم عن (٣٠) ولا يزيد عن (٦٠) بأن يستخدموا أجيئاً واحداً من المعوقين تتوافر

= - أربعة ممثلين عن المعوقين أنفسهم منتخبين من جميع المعوقين المقيدين على القوائم الانتخابية الخاصة...

- عضوان معنيان بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية من أصحاب الخبرات التي تخدم أهداف الهيئة ونجاح أعمالها...

فيه المؤهلات المطلوبة. وإذا زاد عدد الأجراء عن الستين، فيلزم صاحب العمل باستخدام معوقين بنسبة ٣٪ على الأقل من عدد الأجراء العاملين في خدمته، شرط أن تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة^(١).

وتشكل المادة ٧٤ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الأنفة الذكر تنفيذاً للمادة ١٩ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل، والمصادقة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ التي «تلزم المنشآت الكبيرة بتخصيص نسبة مئوية من عدد العاملين بها، للعمال العجزة المؤهلين مهنيًا. ويحدد تشريع كل دولة حجم هذه المنشآت، من حيث عدد العمال، والنسبة المئوية التي تلتزم بتشغيلهم. ويتمتع العاجزون المؤهلون مهنيًا الذين يتم تشغيلهم بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين وفقاً لقوانين العمل».

وسنعرض لدور المؤسسة الوطنية للاستخدام في مساعدة الأشخاص المعوقين على الدخول في سوق العمل في موضعه من البحث.

(١) أنظر بشأن الحوافز التي نص عليها القانون لضمان التزام أصحاب العمل بتنفيذ هذا الموجب المادة ٧٤ والمادة ٧٥ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠.

الفصل الثاني

الوساطة في إبرام عقد العمل

٨٦ - يتم التعاقد على العمل، في الغالب، بين العامل ورب العمل مباشرة ولكن الأمر لا يجري دائماً على هذا النحو. فرب العمل الذي يحتاج إلى من يعمل لديه قد لا يعرف كيف يهتدي إليه، وكذلك الأمر بالنسبة للعامل المتعطّل الذي يبحث عن فرصة للعمل ولا يعرف كيف يجدها. ولتسهيل الأمر على الفريقين، وجدت الوساطة بين العمال وأرباب العمل، وأصبحت مهنة يحترفها الكثيرون، والوساطة تتم عادة، إما عن طريق مكاتب استخدام، وإما عن طريق متعهد توريد العمال.

ولكن الوساطة، رغم ما تقدمه من خدمة لطالب العمل في تسهيل الحصول على العمل المناسب، قد تحمل خطر استغلال حاجته إلى العمل، إذا ما تركت بدون تنظيم. لذلك نشأت الحاجة إلى تنظيم عمليات الوساطة لمنع استغلال العمال، وحمايتهم من أعمال الاحتيال والتغريب التي قد تمارس عليهم.

وقد عني المشرع اللبناني بتنظيم مكاتب الاستخدام، وأغفل نظام تشغيل العمال عن طريق الموردين والمقاولين. وتقسم مكاتب الاستخدام إلى مكاتب عامة تنشئها الدولة، ومكاتب خاصة تنشأ بترخيص من وزير العمل. فنعرض لهذين النوعين فيما يلي:

٨٧ - أ - مكاتب الاستخدام العامة واختصاصها:

أوجب المادة ١١٠ من قانون العمل^(١) على البلديات في مراكز المحافظات إنشاء في مركز كل محافظة مكتباً للاستخدام يعمل تحت إدارة رئيس البلدية، وإشراف وزارة العمل - مصلحة الشؤون الاجتماعية - وأجازت إنشاء مكاتب الاستخدام في بلديات أخرى بقرار من وزير العمل. وحددت المادة ١١١ اختصاص هذه المكاتب بالآتي:

١ - قبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون^(٢) وتصنيفها وتنسيقها وتسجيلها في سجل خاص بتاريخ ورودها.

٢ - تسهيل إيجاد عمل للعاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية.

٣ - توجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد وحسب أحوالهم

(١) الصادر بتاريخ ١٤٤٦/٩/٢٣ هـ

(٢) وفقاً للمادة ٥ من قانون العمل تقسم النقابات إلى أربع فئات كبيرة:

١ - النقابات الصناعية، ٢ - النقابات التجارية، ٣ - النقابات الزراعية، ٤ - نقابات المهن الحرة. ومن الواضح أن القانون يذكر النقابات الزراعية ضمن هذا التقسيم، ثم يعود فيستثنيها من نطاق تطبيقه، مما قد يفيد أن مكاتب الاستخدام لا تختص بقبول طلبات الاستخدام المقدمة من عمال الزراعة. ولكننا نرى أن المادة ١١١ بنصها على اختصاص مكاتب الاستخدام «بقبول طلبات الاستخدام في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون» إنما تعني جميع النقابات المذكورة في المادة الخامسة، بما فيها النقابات الزراعية. وبالتالي فإن مكاتب الاستخدام تختص بقبول طلبات العمال الزراعيين المتعطلين، لأن مهمتها - كما جاء في المادة ١١١ - هي تسهيل إيجاد عمل للعاطلين عن العمل، وتوجيههم حسب حاجات البلاد الاقتصادية، وتسهيل إنتقالهم من مهنة إلى مهنة، ومن منطقة إلى منطقة، وتنظيم إحصاءات عنهم. «وكل ذلك لا يتحقق إلا إذا شمل اختصاص هذه المكاتب كل العمال بدون إستثناء».

(أنظر بهذا المعنى: د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٧٣، هامش (١)؛ ود. لييب شنب، المرجع السابق، ص ٨٠، هامش (١).

الخاصة، وطلبات اليد العاملة، وتسهيل إنتقالهم من مهنة إلى مهنة أو من منطقة إلى منطقة.

٤ - تنظيم إحصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة في الأوقات التي تعينها وزارة العمل^(١).

ولكن هذه الاختصاصات الممنوحة لمكاتب الاستخدام لا تسمح لها بتحقيق أهدافها، لأنها أقرب إلى المساعدة والتوجيه، فلا تعطىها سلطة إلزام أصحاب الأعمال بأخطارها عن الأماكن الشاغرة لديهم، أو بأشغال هذه الأماكن عن طريق مكاتب الاستخدام، ولو بنسبة معينة، كما فعل قانون العمل المصري الذي ألزم أصحاب الأعمال بالتبليغ عن الأعمال والوظائف الشاغرة، وأن يبلغ الإدارة المختصة في حالة شغلها (م٢).

كما حظر تشغيل أي عامل، إلا إذا كان حاصلاً على شهادة قيد لدى الجهة الإدارية المختصة (م١٦ و ١٨).

ومما لا شك فيه، أن انعدام الصلة والتنسيق بين مكاتب الاستخدام العامة المنشأة بموجب المادة ١١٠ من قانون العمل اللبناني وبين أرباب الأعمال، يجعل هذه المكاتب قليلة الجدوى^(٢).

٨٨ - ب - مكاتب الاستخدام الخاصة:

يقصد بمكاتب الاستخدام الخاصة «كل مكتب يتعاطى تأمين عمل مأجور للبنانيين، أو الأجانب الراغبين بالعمل في لبنان أو في الخارج لقاء رسم». فقد حرص المشرع على أن تقوم إلى جانب المكاتب التي تنشئها

(١) وقد صدر تطبيقاً لذلك المرسوم رقم ٧٩٥٥ تاريخ ٢٨/٢/١٩٥٢، المتعلق بإحصاء الطبقات العاملة.

(٢) د. توفيق فرج، قانون العمل (في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد) ص ١٧٤.

الدولة أو البلديات مكاتب استخدام خاصة لتساهم معها في تسهيل إيجاد عمل للعاطلين، وتوجيه هؤلاء حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة.

وتخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص من وزير العمل. ويحق لوزير العمل إلغاء الترخيص المعطى إذا لم يتقيد مكتب الاستخدام بالهدف الذي أنشئ المكتب من أجله، أو إذا ألحق الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة من عمال وأرباب العمل، أو بالمصلحة العامة، مما يتيح للدولة ممارسة الرقابة على نشاط هذه المكاتب.

ويشترط للموافقة على طلب الترخيص بإنشاء مكاتب استخدام خاصة^(١):

١ - إذا كان طالب الترخيص شخصاً طبيعياً:

- أ - أن يكون قد أتم الحادية والعشرين من عمره.
- ب - أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية، وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة شائنة أو جريمة من جرائم المخدرات.

٢ - إذا كان طالب الترخيص شخصاً معنوياً:

- أ - أن يكون منشأ وفقاً للقوانين المرعية الأجراء.
 - ب - أن تجيز له أنظمتة ممارسة هذا العمل.
- هذا وقد قضت المادة ١١٠ من قانون العمل بأن «تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل شروط إنشاء مكاتب الاستخدام الخاصة وقد صدرت عدة

(١) تقررت هذه الشروط بموجب المادة ١١٠ من قانون العمل، المعدلة بالقانون رقم ٣٩ تاريخ ١٤ حزيران ١٩٧١.

قرارات بهذا الخصوص^(١)، كان آخرها القرار رقم ١/٧٠ تاريخ ٧/٩/٢٠٠٣ المتعلق بتنظيم عمل مكاتب إستقدام الخادמות الأجنبية الذي ألغى كل نص يتعارض مع مضمونه^(٢).



(١) كان أولها القرار رقم ١/٣٧٥ الصادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية في ١٣ تموز ١٩٧١، ثم القرار رقم ١/٢١٣ الصادر عن وزير العمل في ٣ حزيران ١٩٩٢ الذي ألغى التراخيص الصادرة عن وزارة العمل أو عن وزارة الاقتصاد (مصلحة الشؤون الاجتماعية) سابقاً والتي أدت إلى إنشاء مكاتب استخدام (المادة الأولى من القرار المذكور)، وبعده صدر القرار رقم ١/٤٣٩ تاريخ ١٨ أيلول ١٩٩٤ المتعلق بشروط استخدام وتشغيل الخادמות الأجنبية في المنازل، ثم القرار رقم ١/٥ تاريخ ١٧/١/٢٠٠٣ المتعلق بتنظيم عمل مكاتب استخدام الخادמות الأجنبية، الذي ألغى كل نص يتعارض مع مضمونه (تراجع هذه القرارات في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٧٩٤ و ٧٩٦ و ١/٧٩٨ باستثناء القرار رقم ١/٣٧٥، وقد أشار إليه د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٧٥).

(٢) وذلك بموجب المادة ٢٣ منه.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثالث

عقد العمل تحت التجربة أو تحت الاختبار^(١)

L'engagement à l'essai

٨٩ - تعريفه :

عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل يكون فيه للمتعاقدين أو لأحدهما بعد فترة من التجربة أو الاختبار أن يقرر ما إذا كان من مصلحته أن يمضي في التعاقد أو أن يعدل عنه. ويلجأ المتعاقدان إلى جعل عقدهما تحت التجربة أو الاختبار إذا أراد أحدهما أو كلاهما أن يتثبت من أن إبرام العقد سيكون في صالحه، كما لو أراد صاحب العمل أن يتأكد من مهارة العامل وخبرته ومن أمانته في أداء العمل المطلوب، أو أراد العامل أن يتأكد من ملاءمة ظروف العمل له ومن تناسب الأجر مع الجهد الذي يتطلبه هذا العمل.

(١) يشبه عقد العمل تحت التجربة طريقة «الاصطفاء المسلكي» في إختيار العمال للأعمال المختلفة، وهي الطريقة التي يعتمدونها العديد من المعامل ولا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة ما إذا كان الفرد الذي يدخل المعمل أهلاً لعمله أو لسواه. ففي الكثير من المعامل يوجد «مكتب للاستخدام»، وفيه يعرض الأفراد على فحص طبي ليحذف منهم من لا يلائم العمل صحته. ثم يعرضون على فحص فني ونفسي غايته معرفة إستعداد الشخص وكفاءته. ومتى انتهى الفحص يقبلون للعمل بعد أن توزع عليهم تعليمات مفصلة تبحث في خصائص العمل المطلوب، وكيفية القيام به، بحيث يعرف العامل كل شيء عن مهمته. (د. أحمد السمان: موجز الاقتصاد السياسي، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ص ٣٨).

ويتم الاتفاق على شرط التجربة عادة عند إبرام العقد: ولكن ليس ما يمنع أن يتم الاتفاق عليه أيضاً أثناء تنفيذ العقد إذا ما اتفق الطرفان على إنتقال العامل من العمل الموكول إليه إلى عمل آخر، وأراد أحدهما أو كلاهما أن يثبت أن إنتقال العامل إلى العمل الجديد سيكون في صالحه^(١).

فعقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل بالمعنى الصحيح، ولكنه غير بات. ولذلك فهو يخضع للأحكام التي يخضع لها عقد العمل بصفة عامة مع مراعاة بعض الأحكام الخاصة التي يقتضيها شرط الاختبار والمتعلقة بمدة الاختبار وكيفية انتهاء العقد تحت الاختبار.

«ويختلف عقد العمل تحت التجربة عن عقد التدريب، فالفرض من عقد التدريب هو تعلم المهنة أو الحرفة، ويفترض منه أن العامل تنقصه الدراية والخبرة بالعمل، فيقصد من العقد التعلم. أما في عقد العمل تحت التجربة فإن العامل لا يقصد تعلم أصول المهنة أو الصناعة، بل يدعي أنه صالح للقيام بالعمل المطلوب منه، ويريد صاحب العمل أن يتحقق من مدى كفايته، أو يريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ليتبين مدى تناسب الأجر مع الجهد اللازم لأدائه. وقد يصف المتعاقدان العقد بأنه عقد تدريب ويكون قصدهما في الحقيقة إبرام عقد عمل تحت الاختبار، فهنا يجب على القاضي عدم التقييد بالتسمية الخاطئة، وعليه إعطاء العقد وصفه الحقيقي بحسب ظروف التعاقد وشروطه وقصد المتعاقدين».

(١)

Pélissier - supiat - jeammaud: Dr. du tr. P.305. n°274.

وفي نفس المرجع والمكان، الهامش (٤) وفيه:

Sae. 28 juin 1989 RJS 819, n°660: Les parties au contrat de travail peuvent convenir d'une période d'essai «dans le cadre d'une novation de leur rapports contractuels».
L'essai peut même être imposé entre un contrat d'apprentissage et un contrat à durée déterminée (soc. 4 mars 1992, Bull, V, n°150).

٩٠ - تنظيم عقد العمل تحت التجربة :

لم ينظم المشرع عقد العمل تحت التجربة، ولكنه أقر بمشروعيته في المادة ٢/٧٤ من قانون العمل بنصه على أنه «يحق لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ استخدامه»، ثم في المادة ٦٥٣ من قانون الموجبات والعقود بنصه على أنه «إذا قطع الأجير عهداً بأن يشتغل كعامل أو كخادم أو مستخدم في مخزن أو في دكان أو في محل عام فإن الخمسة عشر يوماً الأولى تعد كزمن تجربة يحق فيها لكل من الفريقين أن يلغي العقد إذا شاء من غير أن يدفع تعويضاً، وإنما يجب أداء الأجر المستحق للأجير وإبلاغه بالصرف من الخدمة قبل الفسخ بيومين، وذلك كله ما لم يكن عرف المحل أو الاتفاق يقضي بغير ما تقدم».



٩١ - التراضي على شرط التجربة :

يجب لاعتبار العقد تحت التجربة أن يكون الطرفان قد اتفقا على ذلك صراحة بموجب نص في العقد أو بموجب اتفاق منفصل تم بتاريخ العقد، أو أن يوجد عرف يقضي بذلك^(١). فإذا كان شرط التجربة من الشروط التي يقضي بها العرف، فإن العقد يكون تحت التجربة، وذلك بالاستناد إلى المادة ٣٧١ من قانون الموجبات والعقود التي توجب على القاضي «أن يعتد من تلقاء نفسه بالبنود المرعية عرفاً، وإن كانت لم تذكر صراحة في نص

(١) ليب شنب، المرجع السابق، ص ٨٦؛ توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٢٠؛ حسن كيرة، المرجع السابق، ص ١٤٣؛ إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ١٠٤. ويمكن أن يتم الاتفاق على شرط التجربة أثناء قيام العقد إذا ما حصل أي تغيير في المهام الموكولة إلى العامل بموجب العقد. أنظر بهذا المعنى :

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Dr. du travail, P. 305, N° 274;

Soc. 28 juin 1989, RIS 8/9; et Soc. 4 mars 1992, Bull. V. n°150. وقد أشار إلى :

العقد». والعرف المقصود هنا هو عرف المهنة أو الحرفة التي يشتغل فيها العامل^(١).

وعلى هذا إذا لم يتفق الطرفان على أن العقد تحت التجربة، ولم يكن هناك عرف أو عقد عمل جماعي^(٢) يقضي بذلك، فالعقد يكون نهائياً، ولا يجوز لأي من طرفيه أن يدعي خلاف ذلك^(٣) لأن شرط التجربة لا يفترض افتراضاً وهذا ما إتجهت إليه غالبية الفقه، وهو ما يتفق مع القواعد العامة في التفسير^(٤).

غير أن قانون الموجبات والعقود خرج على هذه القاعدة بالنسبة لعمال وخدم ومستخدمي المخازن والدكاكين، فقضى في المادة ٦٥٣ منه «بأن الخمسة عشر يوماً الأولى - من عمل الأجير - تعد كزمن تجربة يحق فيها لكل من الفريقين أن يلغي العقد إذا شاء من غير أن يدفع تعويضاً».

وبالاستناد إلى هذا النص، إذا أبرم أحد العمال المذكورين فيه عقد عمل، فإن هذا العقد يعتبر معقوداً تحت التجربة لمدة خمسة عشر يوماً،

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٨٦؛ إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ١٠٤.

(٢) «كان يرد فيه النص على أن التعاقد على أعمال معينة لا بد أن يستبق بعقد عمل تحت الاختبار» وأنظر بذات المعنى: J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, P. 306.

Lorsque la convention collective prévoit que «sauf stipulations précisées dans le contrat de travail, tout directeur est soumis à une période d'essai de 6 mois» et qu'aucune stipulation contraire n'a été insérée au contrat, la période d'essai conventionnellement instituée, s'applique de plein droit (Soc. 13 mars 1990, RIS 5/90, n° 346; Soc. 22. Juin 1994, RIS, 8-9/94, n° 962...).

(٣) مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار تاريخ ١٠/٧/١٩٦٤؛ فرح أبي راشد، ملحق ٢، ص ١٦٨، وقد أشار إليه الدكتور لبيب شنب في المرجع والمكان السابقين، هامش ٤. ومما جاء في هذا القرار أنه «في العقود المحددة الأجل لا يمكن افتراض مدة التجربة فرضاً».

(٤) د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي - ٢٠٠١، ص ١٣٥ - ١٣٦، وقد أشار إلى الهامش (١) ص ١٣٦ إلى استئناف القاهرة ١١/٢/١٩٥٤.

ولو لم يتفق على ذلك في العقد، ولم يجربه عرف، وخلال هذه المدة يحق لكل من الطرفين أن يلغي العقد إذا شاء من غير أن يدفع تعويضاً، ...

ولكن هذه القاعدة ليست من النظام العام، ولذلك يجوز للفريقين أن يتفقا على مخالفتها. وعلى ذلك إذا ورد في العقد المبرم مع أحد العمال المشار إليهم في النص أن العقد نهائي وليس تحت التجربة، فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً، ويعتبر العقد نهائياً^(١).

٩٢ - إثبات شرط التجربة :

يقع عبء إثبات شرط التجربة على عاتق من يدعيه، باعتباره يدعي خلاف الأصل، إذ الأصل أن يبرم العقد بصورة نهائية، وانعقاده على سبيل التجربة هو خروج استثنائي على هذا الأصل، ولهذا يتعين على من يدعي أن العقد قد تم تحت التجربة أن يثبت مدعاه^(٢). وتطبق نفس القاعدة إذا ادعى رب العمل أن العقد تحت التجربة قد تجدد^(٣).

(١) محمد ليبب شنب، المرجع السابق، ص ٨٧؛ بالمعنى نفسه: محمد حسين منصور قانون العمل في مصر ولبنان، ١٩٩٥، ص ٢٨٠.

(٢) C'est toujours qui se prévaut de l'existence d'un essai qui doit en rapporter la preuve (soe, 15 nov. 1989, lois, législ. soc. n°6320P soe. 5 juin, 1990, C.S.B. 1990, soe. 117. il en est de même si l'employeur prétend qu'il y a eu renouvellement de l'essai. (V. Pélissier - Supiot, Jeammaud, Dr. du tr. P.306).

(٣) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٢٠. وقد أشار في الهامش ٣ من نفس الصفحة إلى قرارات صادرين عن محكمة النقض الاجتماعي الفرنسية الأول بتاريخ ١٩٦٣/١١/٢٨ والثاني بتاريخ ١٩٦٥/٢/١٥ (Bull.civ 4, 114)، وإلى قرار آخر صادر عن محكمة بواتيه في ١٩٦٧/١١/٢٢ (داللو ١٩٦٨، موجز الأحكام، ص ٣٢).

وبذات لمعنى: نقض إجتماعي ١٩٨٣/١١/٨ و ١٩٨٣/١٢/١٢ (Bull. V. n°604) مشار إليه في: J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, op. cit. P. 306.

حيث أضاف:

pour éviter un litige possible, certaines conventions collectives exigent la confirmation écrite des conditions de l'essai par l'employeur.

ويخضع إثبات أن العقد تحت التجربة للقواعد العامة في الإثبات كما
كما وردت في الكتاب الخاص بالبينات من قانون أصول المحاكمات
المدنية.

وبمقتضى هذه القواعد يجوز إثبات شرط التجربة ببينة الشهود إذا
كانت قيمة العقد لا تتجاوز ٥٠٠٠٠٠ ل.ل. أما إذا زادت قيمة العقد على
هذا المبلغ، فيكون الإثبات بالكتابة. وتشترط الكتابة كذلك إذا كان عقد
العمل خطياً ولا يتضمن أي ذكر لشرط التجربة، وذلك وفقاً للمادة ٢/٢٥٤
من قانون أصول المحاكمات المدنية التي تنص على أنه «لا تقبل شهادة
الشهود لإثبات ما يخالف أو يجاوز ما يشتمل عليه سند خطي ولو كانت
قيمة المنازع فيه لا تتجاوز خمسمائة ألف ليرة»^(١).

ولكن «يجوز للخصوم أن يعدلوا عن هذه القاعدة صراحة أو ضمناً»
لأنها ليست من النظام العام.

وتنطبق القواعد المذكورة سواء كان المكلف بإثبات شرط التجربة هو
العامل أو رب العمل «بشرط أن يكون عقد العمل مدنياً، فإذا كان العقد
تجارياً، فيجب مراعاة القواعد التجارية»^(٢).

ولكن لا يكفي لإثبات أن العقد تحت التجربة أن يكون المشروع
الذي يعمل فيه العامل حديث العهد أو محلاً للتجربة، إذا خلا العقد من
أية إشارة إلى أن العامل نفسه تحت التجربة^(٣).

(١) عدل هذا النصاب بموجب المادة الأولى، فقرتها السابعة، من المرسوم رقم ٣٨٠٠
الذي عدل بعض مواد قانون أصول المحاكمات المدنية ومنها المادة ٢٥٤ المتعلقة
بإثبات التصرفات القانونية التي تتجاوز قيمتها خمسمائة ألف ليرة أو إذا كانت غير معينة
القيمة. وقد صدر هذا المرسوم بتاريخ ٦ أيلول ٢٠٠٠.

(٢) المادة ٢/٢٥٤ فقرتها الأخيرة، من قانون أصول المحاكمات المدنية.

(٣) ليب شنب، المرجع السابق، ص ٨٨.

وعلى هذا النحو إذا ادعى صاحب العمل أن العقد قد تم تحت التجربة لكي يستفيد بذلك من حق إنهائه بدون تعويض أو علم مسبق، فلا يكفيه لإثبات ذلك القول بأن المصنع حديث العهد، وأن الصناعة التي أدخلها فيه كانت صناعة مستحدثة^(١).

- مدة التجربة :

إن الحق الذي يتمتع به رب العمل في إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون ما علم سابق أو تعويض، يفرض أن تكون مدة التجربة محددة وقصيرة لكي لا يساء استعمالها بما يلحق الضرر بحق العامل. ولذلك تحرص بعض التشريعات على وضع حد أقصى لمدة التجربة لا يجوز الاتفاق على تجاوزه. وهذا ما فعله قانون العمل المصري بنصه في المادة ٣١ منه على أنه «تحدد مدة الاختبار في عقد العمل: ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر...».

وعلى مثل هذا نصت المادة ١٦ من قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بقولها: «تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل، بشرط أن لا تزيد عن مائة يوم...».

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد».

أما المشرع اللبناني فلم يضع حداً أقصى لمدة التجربة بنص صريح كما فعل المشرع المصري، ولكنه نص في المادة ٧٤/٢ من قانون العمل على أن «لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر

(١) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ١٤٣؛ توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٢٠.

على استخدامه^(١). ويؤخذ من هذا النص أنه لا يجوز لرب العمل أن يستخدم الأجير تحت التجربة لمدة تزيد على ثلاثة أشهر. وبذلك تكون مدة الثلاثة أشهر هي الحد الأقصى لمدة التجربة.

ولكن هذا التحديد، وكما يبدو من النص، خاص برب العمل، ولذلك لا يمكن الأخذ بهذا الحد الأقصى عندما تكون مدة التجربة مقررة لمصلحة العامل، بل يجوز الاتفاق على إطالة هذه المدة عن ثلاثة أشهر بحيث يكون للعامل الحق في فسخ العقد خلال مدة التجربة المتفق عليها. والعلة التي دعت المشرع إلى وضع حد أقصى لمدة التجربة بالنسبة لصاحب العمل، وعدم وضع مثل هذا الحد بالنسبة للعامل، هي حماية العامل من تحايل رب العمل الذي قد يعتمد لإطالة مدة التجربة لكي يتمكن من فسخ العقد خلال هذه المدة دون أن يلتزم بإنذار العامل قبل الفسخ، أو بأن يدفع له تعويضاً عن مدة خدمته. وعلى هذا الأساس إذا عمل الأجير بخدمة رب العمل لمدة تزيد على ثلاثة أشهر، لا يحق لرب العمل أن يعتبر استخدامه على سبيل التجربة، وذلك عملاً بمذلول المادة ٢/٧٤ من قانون العمل التي حددت مدة التجربة بثلاثة أشهر كحد أقصى^(٢).

وعلى أي حال إذا زادت مدة التجربة المتفق عليها لمصلحة رب العمل عن ثلاثة أشهر، يجب إنقاصها إلى الحد الذي قرره القانون وهو ثلاثة أشهر، واعتبار إتفاقهما بشأن ما زاد عن هذه المدة باطلاً

(١) انظر: توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٢٠، والمراجع التي أشار إليها في الهامش ٤، ومنها مدونة حسن الفكهاني، ج ١، قاعدة ١٤٧ و ١٥٧ و ١٥٨.

(٢) أما مدة الخمسة عشر يوماً المحددة في المادة ٦٥٣ من قانون الموجبات والعقود «كزمن تجربة، بالنسبة للأجير الذي يتعهد بأن يشتغل كعامل أو كخادم أو مستخدم في مخزن أو في محل عام، فإنها تنطبق على هؤلاء، ولا تنسحب على غيرهم من الأجراء والمستخدمين تحت التجربة.

لا يعتد به^(١). وبذلك تنتهي فترة الاختبار بانتهاء مدة الثلاثة أشهر، فإذا لم يستعمل الحق في الفسخ قبل إنتهاء هذه المدة يصبح العقد عقد عمل غير محدد المدة طالما أن الطرفين لم يتفقا على مدة للعقد إذا ما إنتهت فترة التجربة بنجاح.

أما إذا كانت مدة التجربة المتفق عليها أقل من ثلاثة أشهر، فإن الاتفاق يكون صحيحاً لأنه يحقق مصلحة العامل بجعله المدة التي يحق فيها لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما علم سابق أو تعويض فترة قصيرة. وإذا اتفق الطرفان على جعل العقد تحت التجربة دون أن يحددا مدة لذلك، فإن هذه المدة تكون ثلاثة أشهر فقط.

وإذا تخلل فترة التجربة فترات إنقطاع بسبب مرض العامل أو إقفال المؤسسة أثناء العطل السنوية أو تغيب العامل بسبب مشروع، تمدد فترة التجربة لمدة مماثلة لفترة الانقطاع^(٢).



(١) بهذا المعنى: قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١١ بتاريخ ١٢/٤/١٩٨٨ - حاتم ١٩٩٠، ج ١٩٥، ص ٣٠٠. وقد جاء فيه: «حيث من الثابت أن المدعي عمل بخدمة المدعى عليه لمدة تزيد عن ١٨ شهراً، وعلى هذا الأساس لا يحق للمدعى عليه اعتبار استخدامه استخداماً قيد التجربة وذلك عملاً بمادول المادة ٧٤ عمل (بند ٢) التي حددت مدة التجربة بثلاثة أشهر كحد أقصى».

(٢) جاء في قرار اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية تاريخ ٣٠/٩/٦٥ ن.ق ١٩٦٧ ص ٢٦٠: «إن استعمال أحكام المادة ٧٤/٢ ق.ع. التي يقصد منها معالجة حالات الاستخدام بقصد التجربة وعدم الرضى عن نتائجها. تغيير الغاية التي من أجلها كتبت، كاستعمالها لمجرد حرمان الأجير من حقه في التعويض يكون تحايلاً على القانون مما يوجب على القاضي أو الحكم عملاً بالمبدأ القائل إن التحايل يفسد كل شيء أن ينظر إلى الأمور بحسب حقيقتها وأن يستخلص الآثار القانونية التي تترتب على هذه الحقيقة. وعلى ذلك إذا لم يستعمل الحق في فسخ العقد قبل إنتهاء مدة التجربة المحددة بثلاثة أشهر، فإن العقد يصبح عقد عمل غير محدد المدة طالما أن الطرفين لم يتفقا على مدة للعقد إذا ما إنتهت مدة الاختبار بنجاح العامل (ينظر بهذا الخصوص: المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ١٥٩ والمراجع المشار إليها في الهامش (١)).

أما إذا إنتهت فترة التجربة في يوم عطلة فلا تمدد إلى اليوم الذي يلي، لأن القواعد المتعلقة بحساب المهل الواردة في قانون أصول المحاكمات المدنية لا تطبق على فترة التجربة^(١).

ولكن يلاحظ أن وضع حد أقصى لمدة التجربة لا يكفي بذاته لحماية العامل، لأن باستطاعة أرباب الأعمال التحايل على هذا الحد عن طريق إنهاء العقد قبل أن تنتهي فترة التجربة، ثم يعمدون بعد ذلك، إلى استخدامهم تحت التجربة من جديد، وهكذا في مرات لاحقة، بحيث تصبح القاعدة التي تضع حداً أقصى لمدة التجربة عديمة القيمة. ولذلك تحرص بعض التشريعات على النص على أنه لا يجوز استخدام العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى رب عمل واحد، كما فعل قانون العمل المصري الذي نص في المادة ٣١ منه على أنه «لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مدة واحدة عند صاحب عمل واحد». وكذلك فعل قانون العمل الكويتي الذي نص في المادة ١٦. منه (الفقرة الثانية) على أنه «لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد».

وليس في قانون العمل اللبناني مثل هذا النص. بيد أن المادة ٢٢ من إتفاقية العمل العربية المصدقة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ التي تنص على أنه «لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد» يمكن أن تسد هذا الفراغ في التشريع، لأن الاتفاقيات الدولية بعد تصديقها من المراجع المختصة ونشرها

(١) صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٠١، رقم ٩، حيث أشار إلى القرار الآتي:

Cass. fr. ch. soc. 10-6-1992- Bull. n°378.

وفقاً للأصول، تصبح جزءاً من التشريع الداخلي، وتتمتع بقوة القانون. لا بل إن أحكامها تتقدم على أحكام القانون العادي عند التعارض بينهما، سواء كان القانون الداخلي سابقاً للاتفاقية الدولية أو لاحقاً لها. ونجد تطبيقاً لهذا المبدأ في المادة الثانية من قانون أصول المحاكمات المدنية التي بعد أن أوجبت على المحاكم أن تتقيد بمبدأ تسلسل القواعد (Principe de la hiérarchie des normes) أوجبت عليها تقديم (تفضيل) أحكام المعاهدات الدولية على أحكام القانون العادي عند التعارض بينهما^(١).

بناء عليه، يمكن بالاستناد إلى نص المادة ٢٢ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) الأنف الذكر، منع استخدام العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة عند رب عمل واحد، وإن خلا قانون العمل في لبنان من نص بهذا المعنى.

كما يمكن تطبيق هذا المنع، وعدم الاعتداد بشرط التجربة لأكثر من مرة بالاستناد إلى القاعدة التي تقول: «إن التحايل يفسد كل شيء». فإذا ثبت أن رب العمل قد استخدم العامل تحت التجربة عدة مرات، يتعين على المحكمة - بالاستناد إلى هذه القاعدة - أن تعتبر العقد نهائياً وأن تطبق عليه الأحكام الخاصة بالعقد النهائي، ومنها وجوب إنذار العامل مقدماً قبل فسخ العقد، وحفظ حقه بالتعويض عن هذا الفسخ^(٢).

(١) راجع بشأن وضعية إتفاقيات العمل الدولية المبرمة من قبل السلطات اللبنانية بالنسبة إلى القوانين اللبنانية، الرأي الاستشاري الصادر عن هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل رقم ٢٦٧ تاريخ ١٢/٢٦/١٩٩١، والمنشور في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل» ص ٣٤.

(٢) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٩١، وانظر كذلك قرار اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، تاريخ ٣/٩/١٩٦٥، ن.ق. ١٩٦٧، ص ٢٦٠. وقد جاء في هذا القرار: «إن استعمال أحكام المادة الاستخدام بقصد التجربة وعدم الرضى عن =

ويعتبر من قبيل التحايل على القانون كذلك أن يستخدم رب العمل الأجير تحت التجربة وبنيته أن لا يستخدمه لأكثر من هذه المدة، وذلك للتخلص من موجب الإنذار والتعويض^(١).

إلا أنه، وإن كان بالإمكان الاستناد إلى المادة ٢٢ من إتفاقية العربية رقم (١) التي تمنع تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، وإلى المبدأ الذي يقول «إن التحايل يفسد كل شيء»، لتفويت الفرصة على أرباب العمل الذين يلجأون إلى استخدام العمال على سبيل التجربة لأكثر من مرة، بقصد التحايل على القانون، يظل من الأفضل أن يبادر المشرع اللبناني إلى النص صراحة على منع تشغيل العامل لمدة تزيد على ثلاثة أشهر، أو على استخدامه تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة عند رب عمل واحد.

= نتائجها، لغیر الغاية التي من أجلها كتبت، كاستعمالها لمجرد حرمان الأجير من حقه في التعويض، يكون تحايلاً على القانون، مما يوجب على القاضي أو الحكم، عملاً بالمبدأ القائل «إن التحايل يفسد كل شيء» أن ينظر إلى الأمور بحسب حقيقتها، وأن يستخلص الآثار القانونية المترتبة على هذه الحقيقة.

وانظر بنفس المعنى: م.ع.ت. بيروت، الغرفة الأولى، تاريخ ٣١/٧/١٩٩٦، وفيه: «إن المشرع حدد فترة التجربة بثلاثة أشهر كحد أقصى. وهذا التحديد يتعلق بالانتظام العام منعاً للتحايل على القانون. وعلى هذا الأساس لا يجوز لصاحب العمل مخالفة قاعدته (تمديد فترة التجربة لفترة جديدة مماثلة) حتى ولو رضي الأجير بذلك». يراجع بهذا المعنى:

- Camerlynck - Tome. I. N°82. P.145.

-P. Durand. Tome II. N°164.

وقد صدق هذا الحكم تمييزاً - الغرفة الثامنة - قرار رقم ٥١ تاريخ ١٠/٤/١٩٩٧.

- بالمعنى نفسه: م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٤٧، تاريخ ٢٦/٦/٢٠٠٠ (صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ٤٠٠، رقم ٤).

Cass. fr. ch. soe. 5-10-1993, Bull. N°223.

(١)

(أشار إليه صادر، في المرجع السابق، ص ٤٠٢، رقم ١٢).

وعلى أي حال، إذا انقضت مدة التجربة دون استعمال حق فسخ العقد أو إنهائه، يصبح العقد نهائياً، ويعتبر بحسب الرأي الراجح عقداً غير محدد المدة، ما لم يتبين أن إرادة المتعاقدين قد اتجهت إلى تحديد مدة له^(١). وتبدأ مدة التجربة بتاريخ البدء بتنفيذ عقد العمل. وليس للفريقين (العامل ورب العمل) أن يتفقا على تأخير هذا الموعد^(٢). ولكن ينبغي تحديد موعد البدء بتنفيذ عقد العمل عندما يخضع العامل لفترة تأهيل خلال الأسابيع الأولى لعمله في المؤسسة^(٣). إذ ليس ما يمنع الاتفاق على فترة تجربة بعد أن يكون العامل قد خضع لفترة تأهيل في نفس المؤسسة التي تعاقد على العمل فيها^(٤).

٩٣ - إنهاء العقد تحت التجربة:

يجوز إنهاء العقد تحت التجربة في أي وقت خلال فترة التجربة، ما لم يتبين من اتفاق الفريقين أن هذه الفترة محددة باعتبارها مدة دنيا لا قصوى، ففي هذه الحالة لا يجوز إنهاء العقد قبل انقضائها^(٥)، ولكن متى انقضت تعين على من يريد الإنهاء أن يعلن عن رغبته هذه بلا إبطاء. ويتم

(١) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ١٤٧.

(٢) Soc. 25 fevr. 1997, D. 1997, 426, note). Mouly, C.S.B. 1997, n°90, P.149; RIS 4/97, n°370: un salarié est engagé en qualité de directeur de magasin avant l'ouverture du magasin; il prend ses fonctions avant l'ouverture, L'essai commence à courir du jour où il commence à travailler et non du jour du début de l'exploitation.

(٣) La cour de cassation ne fait plus de distinction selon les modalités d'organisation du stage de formation. même si la formation est assurée en dehors de l'entreprise par un organisme extérieur de formation, cette période est comprise dans la durée de l'essai. (Soc. 24 oct. 1997, RIS 12/97, n°1334; dans le même sens, Soc. 24 fev. 1997, n°90, P.149; RIS 4/97, n°370).

V. J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, op. cit. P. 308 et 309).

(٤) صادر - المرجع السابق، ص ٤٠١. Cass. fr. ch. soe. 4-5-1992.

(٥) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ١٤٧، ولييب شنب، المرجع السابق، ص ٩١، هامش ٣.

الإنهاء دون التقيد بموجب الإنذار المسبق أو بدفع التعويض، ما لم يكن العامل من الأجراء المحددين في المادة ٦٥٣ من قانون الموجبات والعقود (العمال أو الخدم أو المستخدمين في مخزن أو دكان أو في محل عام) والذين يفرض القانون اعتبار عقودهم تحت التجربة أو الاختبار لمدة خمسة عشر يوماً الأولى - كما سبق البيان - فمثل هذا العامل يجب إبلاغه قبل الفسخ بيومين، شرط أن يتم الفسخ خلال الخمسة عشر يوماً المذكورة. علماً أن فترة التجربة المنصوص عليها في المادة ٦٥٣ المذكورة مقررّة لمصلحة الفريقين بدليل قولها: «... فإن الخمسة عشر يوماً الأولى تعد كزمن تجربة يحق فيها لكل من الفريقين أن يلغي العقد إذا شاء من غير أن يدفع تعويضاً...»

ويثبت الحق في الإنهاء لمن كانت التجربة لمصلحته. أما إذا جاء شرط التجربة مطلقاً، فإن الحق في إنهاء العقد يثبت لكل من طرفيه.

وعلى هذا إذا كانت التجربة مشروطة لمصلحة رب العمل، فإن لهذا الأخير أن يفسخ العقد دون أن يلتزم بإنذار العامل بذلك مسبقاً ودون أن يدفع له تعويض، وكذلك يكون الوضع إذا كان شرط التجربة مقررّاً لمصلحة العامل، فإن من حق هذا الأخير أيضاً أن يفسخ العقد دون أن يلتزم بالإنذار المسبق أو بالتعويض. أما إذا كان شرط التجربة مقررّاً لمصلحة الفريقين فيكون لكل منهما أن ينهي العقد دون سابق إنذار أو تعويض.

وفي جميع الحالات يجب على من يريد إنهاء العقد أن يتخذ قراره قبل انقضاء مدة التجربة^(١). فإذا انقضت هذه المدة دون وقوع الفسخ، اعتبر

(١) سيان أن يتخذ القرار بفسخ العقد في الأيام الأولى لفترة التجربة أو قبيل إنتهاها 6 Soe. mars 1980, JCP. 1980. IV. 193; 26 mai 1983, Bull. civ. V, 199; (Soc. 9 déc. 1964. Bull.

Civ. IV. 708).

ذلك دليلاً على نجاح التجربة، ويصبح العقد نهائياً ولا يجوز فسخه دون التقيد بالإنذار المسبق وبالتعويض.

ولكن هل أن استعمال حق الإنهاء أو الفسخ أثناء مدة التجربة هو حق مطلق، أم أنه مقيد بعدم التعسف فيه كسائر الحقوق؟

يبدو أن المشرع اللبناني يميل إلى اعتبار حق الإنهاء في فترة التجربة حقاً مطلقاً، فإذا قرر أحد الطرفين إنهاء العقد لعدم رضائه عن نتيجة التجربة، فإن قراره هذا يكون نهائياً ولا يجوز لأية سلطة أن تعقب عليه أو أن تراقب صحته^(١). وهذا ما يتبدى من نص المادة ٢/٧٤ من قانون العمل التي تعطي رب العمل الحق في أن يفسخ العقد دون إنذار أو تعويض إذا لم يرض عن العامل خلال فترة التجربة، دون أن تضع أية قيود على سلطته في هذا الصدد^(٢).

والواقع أن إعطاء رب العمل حق تقدير صلاحية العامل للعمل على هذا النحو، يتفق مع الغاية من استخدامه على سبيل التجربة. وهي التأكد من صلاحية العامل للعمل. فإذا تبين له بنتيجة التجربة أن العامل غير صالح

= ولكن لا يجوز فسخ العقد قبل أن تبدأ فترة التجربة، لأن مثل هذا الفسخ قد يؤدي إلى حرمان العامل من فرصة الحصول على العمل الذي يبحث عنه، الأمر الذي يترتب مسؤولية رب العمل بالتعويض عن هذا الحرمان (Soc. 22 mars 1972. D. 1972. 468).

وبهذا المعنى: J. Pélissier - A. Supiot - A. Jammeoud, Dr. du tr. P.309.

(١) م.ع.ت. رقم ٢٣٤ تاريخ ١٥/٦/١٩٩٤، منشور في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل» ص ٤٠١، رقم ٦؛ وقد جاء فيه: «عملاً باجتهاد المجلس يعود دوماً لصاحب العمل التقدير المطلق للقول ما إذا كان الأجير خلال فترة التجربة كان عمله بالنسبة له مرضياً أم لا».

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية، ١٩٥٥/٢/٢٩، مشار إليه في المدونة العمالية للفكهاني، الجزء الأول، القاعدة ٢١٦. والحكم يتعلق بنزاع بين محرر تحت الاختبار وصاحب جريدة.

للعمل، كان له أن يفسخ العقد دون الالتزام بالإنذار المسبق والتعويض، ولا يجوز له أن يفسخ العقد على هذا النحو لأي سبب آخر، ولو كان مشروعاً. وصلاحيه العامل لا تقتصر على الغاية الفنية فحسب بل تشمل كذلك حسن الخلق وما يتطلبه العمل من توافر الثقة بين الطرفين، وحسن التعاون بين جميع القائمين به، وغير ذلك من الأمور المتروكة لتقدير رب العمل على ما بين أرباب العمل من اختلاف في المشارب والنزعات. وقد قضي في هذا السياق «أن الكفاءة لا تصلح وحدها معياراً لصلاحيه العامل في عمله، خاصة بالنسبة لمن يعمل في جريدة يقوم نجاحها - شأن كل الجرائد - على التعاون التام بين رجالها في سبيل هدف واحد وسياسة واحدة مرسومة حتى لا تصدر مفككة متضاربة، أو عن سياسة غير ثابتة مما يزعزع الثقة فيها ويباعد بينها وبين القراء»^(١).

فإذا تم إنهاء العقد خلال فترة التجربة بالاستناد إلى عدم صلاحية العامل منظوراً إليها على هذا النحو الواسع، فإن الإنهاء يكون مشروعاً، وبالتالي فإن رب العمل لا يلتزم بإبلاغ العامل بهذا الإنهاء قبل وقوعه، ولا بتعويضه عن مدة خدمته.

أما إذا ثبت أن الإنهاء كان لسبب آخر غير عدم صلاحية العامل، وقد قصد به الإضرار بالعامل أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، فإن الإنهاء يكون تعسفياً وغير مشروع، ومرتباً لمسؤولية رب العمل عنه.

ويكون إنهاء العقد تحت التجربة تعسفياً ومرتباً لمسؤولية صاحب العمل عنه إذا كان سببه نشاط العامل النقابي، أو عقيدته الدينية أو السياسية، أو رفض العاملة عرضاً منافياً للأداب عرضه عليها صاحب

(١) القاهرة الابتدائية، بتاريخ ١٩ فبراير (شباط) ١٩٥٥، مدونة الفكهاني، ج ١، ص ٢٨٩، رقم ٢١٦.

العمل. وعلى العامل الذي يدعي أن إنهاء العقد كان لسبب غير عدم صلاحية العامل، أن يثبت السبب الذي يدعيه^(١).

ويبنى على ذلك أنه «إذا أنهى رب العمل العقد لعدم صلاحية العامل، ولم يثبت العامل أن الإنهاء كان لسبب آخر، يؤخذ بتقدير صاحب العمل لعدم الصلاحية، ولا يجوز التعقيب أو مراقبة هذا التقدير»^(٢).

وعلى أي حال، إذا انقضت مدة التجربة دون استعمال حق الإنهاء ممن يملك استعمال هذا الحق، يعتبر اعترافاً ضمنيّاً بنجاح التجربة فيسقط حق إنهاء العقد دون إنذار أو تعويض، ويصبح العقد نهائياً كعقد عمل عادي بات^(٣).

٩٤ - تكييف عقد العمل تحت التجربة:

ثار خلاف حول طبيعة عقد العمل تحت التجربة، فظهرت عدة آراء حول الموضوع^(٤).

مركزية تكميلية علوم إدارية

- (١) لبب شنب، المرجع السابق، ص ٩٣.
- (٢) لبب شنب، نفس المرجع والمكان السابقين؛ وانظر في هذا المعنى: شؤون عمال القاهرة - الدائرة الأولى - ٢٨ يناير ١٩٥٦، مدونة الفكهاني، ج ١، ص ٢٩٥، قاعدة ٢٢٣؛ وكذلك شؤون عمال القاهرة - الدائرة الثانية - ١٩٥٦/٢/٧، مشار إليه في مدونة الفكهاني، ج ١، ص ٢٩٦.
- (٣) لبب شنب، المرجع السابق، ص ٩٣؛ وحسن كيرة، المرجع السابق، ص ١٤٩؛ والقاهرة الابتدائية، ١٩٥٣/٢/١٧، مشار إليه في مدونة الفكهاني، ج ١، ص ٢٩٣، قاعدة ٢٢٠.

(٤) P. Durand et A. Vitu, Traité de Droit du travail, T.11. 1950, P. 287, n°161; Rivero et Savatier, Dr. du travail, P. 352-354.

- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل - طبعة ثالثة، رقم ١٣٨ ص ٢٨٠ - ٢٨٢؛ د. توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري، ١٩٨٦، ص ٢٢١ - ٢٢٤، د. لبب شنب، شرح قانون العمل اللبناني الجزء الأول ١٩٦٩، ص ٩٤، هامش (٣).

ففي رأي أول قيل إنه عقد أولي (Contrat préliminaire) أو مؤقت (provisoire) يسبق العقد النهائي الذي يتم بعد نجاح التجربة. ومعنى ذلك أنه إذا نجحت التجربة يصار إلى إبرام عقد نهائي، هو عقد العمل. وإذا فشلت التجربة يفسخ العقد وينتهي دون إبرام عقد جديد.

ويؤخذ على هذا الرأي أنه يفترض وجود عقدين متميزين هما العقد الأولي والعقد النهائي، مع أن الواقع يثبت وجود عقد واحد يبدأ بفترة تجربة، فإذا انقضت هذه الفترة بنجاح، أصبح العقد نهائياً واستمر قائماً بين طرفيه بجميع أحكامه. وتبعاً لذلك تحتسب مدة خدمة العامل منذ البداية أي منذ انعقاد علاقة العمل بينهما وقيام العامل بمباشرة العمل المتفق عليه، والتزام رب العمل بدفع الأجر المقابل لهذا العمل. «ولهذا نجد أن عقود العمل الجماعية في فرنسا لا تتكلم عن عقد على سبيل التجربة، ولكنها تتكلم عن فترة التجربة (période d'essai)».

وفي رأي ثان أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد واحد ولكنه معلق على شرط التعليق (condition suspensive) أو الشرط الواقف، وهو الرضا عن نتيجة التجربة أو نجاح التجربة^(١). فإذا نجحت التجربة يكون الشرط قد تحقق ويصير العقد نهائياً. ويجد أصحاب هذا الرأي في عقد البيع بشرط التجربة (vente à l'essai) سنداً يدعمون به رأيهم. ولكنهم يغفلون عما بين العقدين من اختلاف في طبيعة كل منهما، فالبيع عقد فوري، أما عقد العمل تحت التجربة فهو من العقود المستمرة أو من عقود المدة. لذلك إذا جاز التعليق بالنسبة للبيع، فهو غير جائز بالنسبة لعقد العمل تحت التجربة لأنه يحول دون

(١) أنظر في الإشارة إلى أصحاب هذا التكييف:

Durand et Vitu, T.II, N°161, P. 288; note 2.

وأنظر كذلك:

J. Pléssier- A. Supoit et A. Jeammaud, op. cit. n°275 P.306-307.

المباشرة بتنفيذ العقد قبل تحقق الشرط، ويفضي بالتالي إلى عدم حصول التجربة التي تتطلب قيام كل من العامل ورب العمل بما التزم به لكي يتمكن كل منهما من تقدير صلاحية الآخر.

ولذلك ظهر رأي ثالث يقول بأن عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل معلق على شرط الإلغاء (condition résolutoire) أو على شرط فاسخ، وهو عدم الرضا عن نتيجة التجربة أي عدم نجاح التجربة. فإذا فشلت التجربة واستعمل أحد الطرفين حقه في فسخ العقد في خلال مدة التجربة، تحقق شرط الإلغاء، وانتهى العقد من تاريخ الفسخ.

أما إذا انقضت مدة التجربة دون أن يستعمل أي من الفريقين حقه في فسخ العقد، فإن شرط الإلغاء يكون قد تخلف، فيتأكد العقد، ويستمر بين طرفيه كعقد نهائي بات غير محدد المدة.

ونحن نؤيد هذا الرأي لأنه يتفق مع نية الفريقين اللذين قصدا منذ البداية إبرام عقد عمل يكون لكل منهما أو لأحدهما الحق في فسخه خلال مدة معينة - هي مدة التجربة - إذا لم يرض عن نتيجة التجربة.

والى هذا الرأي يتجه الفقه^(١) والاجتهاد^(٢) اللذان يجمعان على القول

(١) أنظر في الأخذ بهذا التكيف:

Durand et Vitu, T.11, N°161, P. 289-290; Rivero et Savatier, P.352.

د. حسن كيرة، المرجع السابق، ٢٨٠ - ٢٨٢، والمراجع التي يشير إليها في الهامش (١) ص ٢٨١؛ د. لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٩٤ و ٩٥، والمراجع التي يشير إليها في الهامش (١) ص ٩٥؛ ود. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٢٢ و ٢٢٣، والمراجع التي يشير إليها في الهامش (١) ص ٢٢٣.

(٢) أنظر في الاجتهاد الفرنسي: محكمة النقض الفرنسية، الدائرة الاجتماعية، في ٢٨/٤/١٩٥٥ مجلة النقض ١٩٥٥؛ قسم ٤ - ٣٤٧ - ٢٥٨.

وأنظر في الاجتهاد المصري: القاهرة الابتدائية، في ١٧/٢/١٩٥٣، كامل: المرجع =

بأن عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل معلق على شرط الإلغاء (الشرط الفاسخ) ويبنى على هذا الرأي أن علاقة العمل بين الطرفين تقوم منذ إبرام العقد، وليس من تاريخ انقضاء مدة التجربة، وأن العقد خلال مدة التجربة يعتبر عقد عمل من جميع الوجوه وتنطبق عليه جميع الأحكام التي تنطبق على عقد العمل، كالأحكام الخاصة بالأهلية، والأجور وتنظيم العمل، ولا يختلف عنه إلاّ بتمكن إنجائه دون ما علم سابق أو تعويض.



مركز تحقيقات كميّة وعلوم إسلاميّة

= فقرة ١٥٢، وقد أشار إلى هذين المرجعين الدكتور توفيق فرج في المرجع السابق، ص ٢٢٣، هامش (١).

وبنفس المعنى: الجيزة الابتدائية، ١٩٥٦/١٢/٢٧، مدونة الفقهاني، ج ١، ص ٢٨٥، رقم ٢١١، أشار إليه الدكتور محمد ليب شنب في المرجع السابق، ص ٩٥، هامش ١. وأنظر في نقد هذا التكييف وفي الرد عليه: د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٢٨١، هامش ٢.

الفصل الرابع

انعقاد عقد العمل

٩٥ - عرفنا أن عقد العمل هو عقد رضائي يتم بمجرد توافق العامل ورب العمل على أن يقوم الأول بالعمل لحساب الثاني وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، ودونما حاجة لإفراغ هذا التوافق أو إثباته في صيغة معينة أو في شكل معين. وقد عبرت عن هذا المعنى المادة ٦٢٥ من قانون الموجبات والعقود بنصها على أن عقود الاستخدام (أي العمل) والمقاولة تتم بمجرد التراضي.

ولكن إذا كان مجرد التراضي بين العامل ورب العمل يكفي لانعقاد عقد العمل، فهذا لا يعني أن الفريقين يتمتعان بحرية مطلقة في إبرام هذا العقد، بل إن ثمة قيود قانونية مختلفة، تقتضيها اعتبارات مختلفة، يمكن أن ترد على حرية التعاقد على العمل.

وبالإضافة إلى هذه القيود يخضع عقد العمل من حيث إبرامه، وطرق إثباته لقواعد خاصة يتميز بها عن غيره من العقود.

وعلى ذلك سنتناول في بحثنا لانعقاد عقد العمل:

- ١ - حرية التعاقد على العمل.
- ٢ - القيود التي ترد على هذه الحرية.
- ٣ - شروط انعقاد عقد العمل.
- ٤ - إثبات عقد العمل.

المبحث الأول

حرية التعاقد على العمل

٩٦ - العمل حق للإنسان، أقرته الإعلانات^(١) والمواثيق الدولية^(٢)، واهتمت به الشرائع على اختلاف مذاهبها. وهو حق دستوري^(٣)، تتكفل الدولة بتوفيره بكافة الوسائل المتاحة، ومن أهمها مكافحة الباطلة بالطرف التي يحددها القانون. والاعتراف للإنسان بحقه في العمل يستتبع الاعتراف له بحرية العمل. وقد تكرست هذه الحرية «منذ إلغاء نظام الطوائف وأصبحت أحد الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني في العصر الحديث». وما حرية التعاقد على العمل، سواء من قبل العامل أو من قبل رب العمل، سوى مظهر بارز من مظاهر هذه الحرية. فالعامل حر في اختيار العمل الذي يريد، وفي التعاقد مع رب العمل الذي يريد، وكذلك الأمر بالنسبة لرب العمل الذي يتمتع بحرية اختيار عماله، وعدم استخدام من لا يرغب في استخدامه، كما يتمتع بحرية اختيار الحرفة أو المهنة التي يريد^(٤).

(١) المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: «لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية..»

(٢) المادة ٦ من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: «تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن يكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية...».

(٣) المادة ١٣ من دستور جمهورية مصر العربية. وقد جاء فيها أن «العمل حق وواجب وشرف... ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، وبمقابل عادل». ونجد ما يشبه هذا النص في الدستور الفرنسي، والدستور السوري، والجزائري، والكويتي ومشروع الدستور السعودي. (راجع ما سبق، ص ١٧).

(٤) نشير بشأن هذا المبدأ إلى قرار المجلس الدستوري اللبناني رقم ١/٢٠٠٣ تاريخ ٢١/١١/٢٠٠٣، غير منشور، وقد جاء فيه ما يلي:

وقد حالت فكرة الحرية لزمن طويل دون أي تنظيم للأيدي العاملة، فلم يكن الأمر يخضع إلا لنظام المنافسة. ثم بدأ التدخل بعد ذلك عن طريق وضع القيود على حرية التعاقد، «لتلافي ما كان ينجم عن نظام الحرية المطلقة والمنافسة من إساءات، ورغبة في حماية الطبقات العاملة».

وقد تعددت هذه القيود اليوم، ولكنها على كثرتها، لم تنل من جوهر حرية العمل وحرية التعاقد عليه. فقد ظلت هذه الحرية قائمة في حدود هذه

= «بما أن الموائيق الدولية المدلى بها، وإن كانت تنص على وجوب توفير أسباب الاستخدام المتصل لكل فرد، وأن لكل شخص الحق في العمل، وحق الحماية من البطالة، وأن تتاح له فرصة الارتزاق بعمل يرتضيه، وأن لبنان ملتزم تلك الموائيق عملاً بالفقرة «ب» من مقدمة الدستور، وتتمتع غالباً بالقيمة الدستورية، ولكن ليس من شأن نصوصها المتعلقة بهذا الموضوع أن تنشئ للأفراد حقاً قانونياً *prérogative juridique* أو حقاً ذاتياً ملزماً *droit subjectif contraignant* قابلاً للتنفيذ أو للحصول بمقتضى أصول لا وجود لها، وإن غايتها ووظيفتها التذكير بأهمية الشأن الاجتماعي وما تهدف إليه على هذا الصعيد.

وبما أنه سبق لاجتهاد القضاء الدستوري الفرنسي أن بحث هذه المسألة بمناسبة ما كانت تنص عليه مقدمة دستور سنة ١٩٤٦ - التي استعادها دستور ١٩٥٨ - من أن موجب العمل لا يؤلف موجباً ملزماً للعامل، إذ هو مجرد خيار متروك لإرادته. وكذلك قبول رب العمل بالتعاقد، فإنه أيضاً حق اختياري متروك لإرادته...

وبما أن حرية العمل ضمن مبادئ النظام الاقتصادي الحر المنصوص عليه في الدستور، مع ما يستتبعه من توظيف للمهارات والخبرات والأموال، تستتبع حتماً حرية رب العمل في إنتقاء المشاركين في العملية الإنتاجية سواء كانوا من الفنيين أو من المستخدمين العاديين. كما تستتبع إمكانية صرف هؤلاء من العمل وفقاً لمقتضيات العملية الإنتاجية مع مراعاة القوانين المرعية الإجراء التي تتضمن حقوق المصروفين من العمل تجاه رب العمل، والمؤسسات الراعية لشؤونهم كالضمان الاجتماعي وصناديق نهاية الخدمة...

تأسيساً على أن حق العامل بالعمل وحرية يتوازنان مع حق رب العمل وحرية بتشغيل من يريده...

القيود، وظل عقد العمل الفردي مصدراً لعلاقات العمل الفردية كما ظلت حرية كل من الفريقين في اختيار الآخر هي الأساس لقيام هذه العلاقات.

المبحث الثاني

القيود التي ترد على حرية التعاقد على العمل

٩٧ - القيود التي ترد على حرية التعاقد على العمل كثيرة ومتنوعة، وهي في أغلبها ترد على حرية صاحب العمل بوجهيها الإيجابي والسلبي، وهذه القيود يجد بعضها مصدره في قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣/٩/١٩٤٦، وبعضها الآخر في بعض القوانين والأنظمة الخاصة، كما هو الشأن بالنسبة لقانون ١٠/٧/١٩٦٢ المتعلق بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة منه والخروج منه، والمرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان، وقانون الدفاع الوطني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣، والقانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، كما أن بعضها يجد مصدره في المبادئ العامة للقانون، كما هو الحال بالنسبة لعدم جواز التعسف في استعمال الحق.

وعلى إختلاف الاعتبارات التي تصدر عنها هذه القيود، فإن بعضها يستهدف الجانب الإيجابي لحرية صاحب العمل في التعاقد، وذلك باستلزام شروط معينة يجب توافرها في طالب العمل، أو بإجباره على التقيد ببعض الأحكام في تشغيل بعض طوائف العمال، كالأحداث والنساء، كما أن بعضها الآخر يستهدف الجانب السلبي كحرية صاحب العمل في التعاقد، وذلك بتقييد حقه في الامتناع عن الاستخدام، إذا ما شاب هذا الامتناع تعسف في استعمال الحق.

ونعرض فيما يلي للقيود المفروضة على الجانب الإيجابي لحرية صاحب العمل في التعاقد، ثم للقيود الواردة على الجانب السلبي لحرية هذه.

المطلب الأول

القيود الواردة على الجانب

الإيجابي لحرية صاحب العمل في التعاقد على العمل

يمكن رد القيود التي ترد على الجانب الإيجابي لحرية صاحب العمل في التعاقد على العمل إلى اعتبارات وطنية وأخرى إنسانية

الفرع الأول

القيود القائمة على اعتبارات وطنية

٩٨ - عرض المشرع اللبناني لنوعين من القيود القائمة على اعتبارات وطنية، أحدهما يشمل القيود المتعلقة بعمل الأجانب، والآخر يتعلق بإعادة الأجير الذي دعي إلى خدمة العلم، إلى عمله.

أولاً - القيود الواردة على عمل الأجانب:

٩٩ - يقضي الصالح الوطني بفرض القيود على عمل الأجانب حماية للعمال الوطنيين من البطالة، أو من تدني الأجور، بسبب مزاحمة الأيدي الأجنبية، التي غالباً ما تقبل العمل بأجور أقل^(١). وهذا ما حمل المشرع اللبناني على إخضاع الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان إلى وجوب الحصول على إجازة بذلك من وزارة العمل. فنصت المادة ٣/٥٩ على أن «يتمتع الأجاء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها

(١) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٨٩؛ ود. لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١١٥.

العمال اللبنانيون، على شرط المعاملة بالمثل، ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة العمل»^(١).

ولكن قانون العمل لم ينظم إجراءات وشروط الحصول على «إجازة العمل». وقد جاء هذا التنظيم في تشريعات لاحقة أهمها: القانون الصادر بتاريخ ١٠/٧/١٩٦٢ المنظم لدخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه. فقد أوجبت المادة ٦ من هذا القانون «على الأجنبي الراغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل إلا إذا كان فناناً فيحصل عليها من مديرية الأمن العام». كما نصت المادة ٢٥ منه على أنه «يحظر على الأجنبي غير الفنان أن يتعاطى عملاً أو مهنة في لبنان ما لم يكن مرخصاً له بذلك من وزارة العمل وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة».

ثم المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المنظم لعمل

(١) ولكن يبدو أن السلطات المختصة لا تشدد في تطبيق القوانين المتعلقة بحماية اليد العاملة اللبنانية من مزاحمة اليد العاملة الأجنبية بدليل أن «الإحصاءات شبه الرسمية المتداولة في سوق العمل عندنا تعطي صورة قائمة عن حجم مشكلة العمالة الأجنبية الوافدة إلينا، وأثرها السلبي على النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة والهجرة والفقر... وذلك نتيجة ما تسببه من ضغط كبير باتجاه إنخفاض الأجور، وباتجاه الطلب الكبير على العمل في ظل عرض محدود جداً في الظروف الراهنة...»

هناك أكثر من مليون وربع مليون أجنبي يعملون في لبنان في مهن مختلفة، أي أن عددهم يقل عن نصف سكان لبنان، لا شك أنهم ساهموا في ورشة إعادة الإعمار، وفي أعمال غير مرغوبة لدى اللبنانيين، ولكن يجب أن لا تنسى الحقائق التالية: تحويلاتهم لقسم كبير من مداخيلهم إلى بلادهم، والتي تقدرها بعض المصادر المالية بأكثر من مليار دولار أميركي سنوياً، أضف إلى ذلك، عدم خضوع القسم الأكبر من الأجانب الذين يعملون بصورة غير شرعية لضريبة الدخل، ورسوم إجازة العمل والإقامة، والتي تقدر بعشرات الملايين من الدولارات سنوياً، ثم إن نمط حياة معظم العمال الوافدين له تأثير شبه معدوم على زيادة الطلب الاستهلاكي الضروري لإنعاش وتنشيط السوق المحلي من بعض ركودها» (نقلاً عن صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٧٦٠ و ٧٦١).

الأجانب. وهذا المرسوم هو الذي يتضمن تفاصيل الشروط والإجراءات المتعلقة بعمل الأجانب في لبنان.

وأخيراً القرار رقم ١/٤١ الصادر عن وزير العمل بتاريخ ٢٠٠٥/٥/٥ المتعلق بتراخيص عمل الأجانب وصلاحيه البت بها.

وبموجب المادة الأولى من هذا القرار تقرر «حصص تسجيل طلبات تراخيص عمل الأجانب التي تقدم لأول مرة على أنواعها، بالأعمال والمهن غير المحصورة باللبنانيين، والتي تحدد بقرار من وزير العمل سواء بالنسبة لأصحاب العمل أو للأجراء»^(١).

١٠٠ - إجراءات الحصول على إجازة عمل:

يفرق المشرع اللبناني بين الأجنبي الذي يرغب في المجيء إلى لبنان للعمل فيه، فيشترط عليه الحصول مسبقاً على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه^(٢) وبين الأجنبي الموجود في لبنان، فيوجب عليه الحصول مباشرة على إجازة عمل فنعرض الموافقة المسبقة، ثم لإجازة العمل.

أ - الموافقة المسبقة:

يتعين على الأجنبي الذي يرغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل، بأجر أو بدون أجر، أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه إليه، إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من مديرية الأمن العام^(٣).

(١) وقد تم بالفعل تحديد الأعمال والمهن الواجب حصرها باللبنانيين بموجب قرار وزير العمل رقم ١/٢٠٨ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/١٤ الذي ألغى كل نص مخالف له أو يتعارض مع أحكامه.

(٢) المادة ٢ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨.

(٣) المادة الأولى من من القانون الصادر بتاريخ ١٩٦٢/٧/١٠ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه.

وهذه الموافقة المسبقة لازمة سواء كان الأجنبي يريد الدخول إلى لبنان للقيام بعمل مستقل أو بعمل تابع، وسواء كان العمل مأجوراً أو غير مأجور، وسواء كان العمل خاضعاً لقانون العمل أم غير خاضع له^(١). كالعمل في الزراعة أو الخدمة في بيوت الأفراد.

وكذلك الشأن في إجازة العمل فهي ليست إلا إمتداداً للموافقة المسبقة بالعمل، فيكون مجال أعمالها واحداً، وبذلك تجاوزت القيود الواردة على عمل الأجانب في لبنان نطاق تطبيق قانون العمل القاصر على العمل التابع المأجور غير المستثنى من الخضوع لحكمه.

وإستثناء من تنظيم عمل الأجانب على هذا النحو، فقد استثنى المشرع منه المدرسين الأجانب في المدارس الخاصة، على أن تحدد شروط الترخيص لهم بقرار من وزير العمل والتربية الوطنية^(٢).

ويقدم الأجنبي طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج، أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان^(٣).

ويجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات المتعلقة بوضعه ومنها: الاسم، الجنسية، تاريخ الولادة، المذهب، نوع العمل ومدته، المؤهلات، اسم صاحب العمل، إذا كان طالب الموافقة أجيراً، وأخيراً التعهد بأن لا تشمل هذه الموافقة أحداً من أفراد عائلة صاحب الطلب^(٤).

وإذا كان الأجنبي صاحب الطلب أجيراً، يجب على صاحب العمل أن يتقدم من وزارة العمل بطلب يصرح فيه بموافقته على استقدامه، مرفق بصور عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما ورد في طلب الأجنبي،

(١) د. حسن كيرة في دروسه، ص ١٠٣ د. لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١١٧.

(٢) المادة ١٠ من المرسوم رقم ١٧٥٦١/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب.

(٣) المادة ٣ من المرسوم ١٧٥٦١ / الآنف الذكر.

(٤) المادة ٤ من المرسوم ١٧٥٦١ الآنف الذكر.

وبعقد عمل مصدق لدى الكاتب العدل في لبنان، أو من إحدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج^(١).

أما إذا كان الأجنبي يرغب في تعاطي العمل لحسابه الخاص أو تمثيل إحدى الشركات، فعليه أن يقدم إلى وزارة العمل، بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان، صوراً عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما أورده في الطلب وأن يصرح عن مدى إمكانية استخدامه للأيدي العاملة اللبنانية.

ب - إجازة العمل :

تطلب وتعطى إجازة العمل مباشرة بالنسبة للأجنبي الموجود في لبنان، أما بالنسبة للأجنبي الموجود خارج لبنان، فلا تعطى إجازة العمل إلا بناء على موافقة مسبقة بالعمل في لبنان.

ويتعين على الأجنبي الحاصل على الموافقة المسبقة أن يتقدم بطلب الحصول على إجازة العمل خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ دخوله إلى لبنان وإلا اعتبرت الموافقة المسبقة ملغاة حكماً ما لم يكن التخلف راجعاً إلى قوة قاهرة. ويمكن للوزارة إلغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور إلى لبنان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إرسال الموافقة المسبقة من وزارة العمل^(٢).

وتعتبر إجازة العمل امتداداً للموافقة المسبقة وشرطاً متمماً لها، فإذا انتهى مفعول الإجازة أو رفض تجديدها، بطل مفعول الموافقة المسبقة، وعلى صاحب العلاقة في هذه الحالة الحصول على موافقة مسبقة جديدة إذا أراد العمل في لبنان^(٣).

(١) المادة ١/٥ من المرسوم ١٧٥٦١ ألف الذكر.

(٢) المادة ٦ من المرسوم رقم ١٧٦٥١ ألف الذكر.

(٣) المادة ٧ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ ألف الذكر.

١٠١ - شروط منح إجازة العمل :

مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني، ومبدأ المعاملة بالمثل^(١)، يمكن منح الأجنبي إجازة عمل أو تجديدها، سواء أكان من المقيمين على الأراضي اللبنانية، أو من الراغبين في الدخول إليها بموجب موافقة مسبقة، إذا توافر فيه أحد الشروط التالية^(٢).

- ١ - أن يكون اختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني.
- ٢ - أن يكون مقيماً في لبنان قبل عام ١٩٥٤ ويعمل في إحدى المؤسسات بدون انقطاع مدة تسعة أشهر في السنة على الأقل.
- ٣ - أن يكون متأهلاً من لبنانية وأن يكون قد مضى على زواجه مدة سنة على الأقل. وعليه أن يثبت زواجه هذا بموجب إفادة تعطى له من المديرية العامة للأحوال الشخصية، أو من إحدى دوائرها في الملحقات.
- ٤ - أن يكون مولوداً من أم لبنانية أو من أصل لبناني. على أن يثبت ذلك إما بإفادة تعطى له من المديرية العامة للأحوال الشخصية أو من إحدى دوائرها في الملحقات، أو بموجب حكم قضائي إكتسب الدرجة القطعية.
- ٥ - أن يكون من مديري الشركات الأجنبية أو معاونيهم أو رؤساء المحاسبة، وفروع هذه الشركات في لبنان أو التي تعمل في الشرق الأوسط.
- ٦ - أن يكون من ممثلي الشركات الأجنبية بشرط أن لا يمارس أي عمل مع الجمهور مباشرة.

ويفتح هذا الشرط المجال أمام اللبنانيين لتمثيل الشركات الأجنبية فيما يتطلب ممارسة العمل مع الجمهور مباشرة^(٣).

(١) الذي نصت عليه المادة ٥٩ من قانون العمل، والمادة الأولى من المرسوم ١٧٥٦١ الأنف الذكر.

(٢) المادة ٨ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨ أيلول ١٩٦٤.

(٣) حن كيرة، المرجع السابق، ص ١٠٦.

هذه الشروط خاصة بالأجراء الأجانب. أما أصحاب العمل الأجانب فيشترط لمنحهم إجازة عمل أن يكونوا من أصحاب الأعمال أو الحرف أو الصناعات وأن يتوفر فيهم الشرطان الآتيان:

١ - أن يكونوا من المقيمين على الأراضي اللبنانية قبل ١٩٥٤، وأن يكونوا قد باشروا العمل قبل ١/١/١٩٦٠.

٢ - أن يكونوا قد قدموا إلى لبنان بعد ١/١/١٩٦٠ أو من الذين يريدون القدوم إليه بموافقة مسبقة وألا يقل رأسمالهم عن ٥٠٠٠٠ ل.ل. وأن يستخدم الواحد منهم على الأقل ثلاثة لبنانيين.

أما إذا عقد أجنبى شركة تضامن بينهم، فيجب ألا يقل رأس مال كل عضو من أعضاء الشركة عن الخمسين ألف ليرة لبنانية^(١)، وأن يستخدم من اللبنانيين بنسبة ثلاثة لكل عضو من أعضائها.

تقدم طلبات الترخيص بالعمل في بيروت إلى دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل، وفي المحافظات إلى الدوائر الإقليمية التابعة لوزارة العمل^(٢). ويعود للوزير أمر البت بهذه الطلبات وتوقيع بطاقات العمل^(٣) العائدة لها، وله أن يفوض هذه الصلاحية إلى المدير العام أو إلى رؤساء الوحدات الإدارية المرتبطين به مباشرة^(٤). وفي حال الموافقة تعطى إجازة العمل أو تجدد لمدة أقصاها سنتان من تاريخ منحها^(٥).

(١) لم يجر تعديل مبلغ الخمسين ألف ليرة بالرغم من تدني قيمة العملة.

(٢) المادة ١/١١ من المرسوم رقم ١٧٥٦١، المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥.

(٣) بطاقة العمل هي بطاقة تسلم إلى العامل الأجنبي من قبل وزارة العمل وتثبت فيها شخصية العامل وحقوقه (Carte de travail).

(٤) المادة ٢/١١ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الآنف الذكر.

(٥) المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الآنف الذكر.

وإلى جانب الحالات التي يمكن فيها الترخيص للأجانب بالعمل في لبنان، وبموجب المادة التاسعة من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨ أيلول سنة ١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، أجاز لوزير العمل أن يحدد خلال شهر كانون الأول من كل عام، بناءً على إقتراح المدير العام، وبعد إستطلاع رأي الإدارات والهيئات المختصة عند الاقتضاء، الأعمال والمهن التي ترى الوزارة حصرها باللبنانيين فقط. وكلمة «اللبنانيين» جاءت مطلقة، فلم تفرق بين الأجراء وأصحاب العمل من حيث الاستفادة من هذا الحصر.

وكان آخر قرار صدر عن وزير العمل بهذا الخصوص هو القرار رقم ١/٩٤ الصادر بتاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠٨^(١) الذي ألغى بموجب المادة الأولى منه القرار الصادر قبله^(٢)، وحدد في المادة الثانية الأعمال والمهن التي قضى بحصرها في الأجراء^(٣) وأصحاب العمل^(٤) اللبنانيين، كما حدد في

(١) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٦ تاريخ ٢٦/٦/٢٠٠٨.

(٢) القرار رقم ١/٩ تاريخ ١/١٥/٢٠٠٨.

(٣) وهذه الأعمال والمهن هي التالية: الأعمال الإدارية والمصرفية على إختلاف أنواعها وبصورة خاصة عمل: المدير - نائب المدير - رئيس الموظفين - أمين الصندوق - المحاسب - السكرتير - المستكتب - الموثق - أمين المحفوظات - كمبيوتر - المندوب التجاري - مندوب التسويق - مراقب أشغال - أمين مستودع - بائع - صائغ - خياط - رتني - التمديدات الكهربائية - الميكانيك والصيانة - أعمال الدهان - تركيب الزجاج - الحاجب - الحارس - السائق - السفرجي - الحلاق - الأعمال الإلكترونية - طاهي مأكولات عربية - المهن الفنية في قطاع البناء ومشتقاته كالتبليط والتوريق وتركيب الجفصين والألمنيوم والحديد والخشب والديكور وما شابه ذلك - أعمال الحدادة والتنجيد - التمريض جميع أنواع الأعمال في الصيدليات ومستودعات الأدوية والمختبرات الطبية - التدريس في المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية باستثناء تدريس اللغات الأجنبية عند الضرورة - الأعمال الهندسية بمختلف الاختصاصات - أعمال الكيل والمساحة - وبصورة عامة جميع المهن التي يتوفر لبنانيون لأشغالها.

(٤) الأعمال التجارية علة إختلاف أنواعها - أعمال الصرافة - المحاسبة - القوميون الأعمال =

المادة الثالثة الأشخاص الذين إستثناهم من الخضوع لحكمه، وهم الفلسطينيون المولودون على الأراضي اللبنانية والمسجلون بشكل رسمي في سجلات وزارة الداخلية اللبنانية، والأشخاص الذي يمكن استثنائهم بقرار من وزير العمل، وهم الأجانب الذين يتوفر فيهم أحد الشروط الواردة في المادة ٨^(١) من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة ١٠ من المرسوم رقم ١٧٥١٦^(٢)، قد استثنت المدرسين الأجانب من الخضوع لأحكامه، فنصت على أن «يحدد بقرار من وزير العمل والتربية الوطنية شروط الترخيص بالعمل للمدرسين غير اللبنانيين في المدارس الخاصة».

= الهندسية بمختلف أنواعها - الصياغة - الطباعة والنشر والتوزيع - الخياطة والرتي - الحلاقة - الكوي والصباغة - تصليح السيارات (حدادة، دهان، ميكانيك، تركيب زجاج، فرش وكهرباء سيارات) المهن الحرة (هندسة، طب، صيدلة، محاماة - إلأ إذا حصل الأجنبي على إذن بمزاولة المهنة من الجهة المختصة، كل مهنة أو عمل يثبت أنه يشكل مزاحمة أو ضرراً لأصحاب العمل اللبنانيين.

(١) وهي التالية :

أن يكون الأجنبي :

١ - إختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني على أن يثبت ذلك بواسطة إفادة من المؤسسة الوطنية للاستخدام.

٢ - مديراً أو ممثلاً لشركة أجنبية مسجلة في لبنان أو مديراً لشركة من نوع «الأوف شور».

٣ - مقيماً في لبنان منذ الولادة.

٤ - من أصل لبناني أو مولوداً من أم لبنانية.

٥ - متأهلاً من لبنانية منذ أكثر من سنة.

٦ - أن تكون الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي تسمح للبنانيين بممارسة العمل أو المهنة التي يطلب الأجنبي ممارستها في لبنان. (مبدأ المعاملة بالمثل).

(٢) المتعلق بتنظيم عمل الأجانب.

١٠٢ - مدة إجازة العمل :

بموجب المادة ١٤ الجديدة^(١) من المرسوم رقم ١٧٥٦١/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب «يمكن أن تعطى إجازة العمل أو تجدد لمدة أقصاها ثلاث سنوات من تاريخ منحها...» .
وإذا منحت الإجازة لمدة أقل من ثلاث سنوات، جاز تجديدها بما لا يتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ منحها.

ويجب تقديم طلب التجديد خلال شهر على الأقل قبل موعد إنتهاؤها .
وكل إجازة لا يقدم طلب تجديدها خلال هذه المدة تعتبر ملغاة حكماً، ويصبح الأجنبي بدون إجازة عمل، وتطبق عليه التدابير والعقوبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء .
وينتهي مفعول الإجازة بانتهاء مدتها، ما لم تجدد، فتنتهي بانتهاء المدة المجددة.

«وإذا كانت مدة الإجازة منذ البداية أو بعد تجديدها ثلاث سنوات، وانقضت هذه السنوات الثلاث، فإن مفعول الإجازة ينتهي ولا يجوز تجديدها. ولكن لا يوجد ما يمنع من طلب الحصول على إجازة جديدة»^(٢).

١٠٣ - إلغاء إجازة العمل :

نصت المادة ١٧ من المرسوم رقم ١٧٥٦١/١٩٦٤ الخاص بتنظيم عمل

(١) ألغيت المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، واستبدلت بالنص المبين أعلاه، بموجب المرسوم رقم ١٤٢٦٨ تاريخ ٣/٤/٢٠٠٥، والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٠/٣/٢٠٠٥ وكانت هذه المادة (١٤) قبل إلغائها تنص على ما يلي:

«يمكن أن تعطى إجازة العمل وتجدد لمدة أقصاها ستان من تاريخ منحها...» .
وهكذا تكون مدة الإجازة بموجب هذا التعديل، قد جعلت ثلاث سنوات كحد أقصى بدلاً من مستتين.

(٢) د. لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١١٨.

مستندات غير صحيحة، وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات التالية:

١ - إذا صرفت المؤسسة أجيراً لبنانياً، وأبقت على أجير أجنبي مواز له في الكفاءة وشروط العمل. «إذ في ذلك تفضيل غير مقبول للأجنبي على الوطني».

٢ - إذا رفضت المؤسسة إعطاء تفضيل العمل إلى لبناني تتوفر فيه شروط العمل الملائم، «إذ الأصل هو تفضيل استخدام الوطنيين على الأجانب» كما جاء في المادة ٨ من المرسوم رقم ١٧٥٦١/١٩٦٤ الخاص بتنظيم عمل الأجانب.

٣ - إذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني على العمل بدلاً من الأجنبي، «إذ في ذلك إخلال واضح بمصلحة اليد العاملة اللبنانية، واستدامة للاعتماد على الأجانب دون مبرر وتضييع فرصة كسب الخبرة اللازمة على العمال اللبنانيين».

٤ - إذا خالف الأجنبي شروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل، «إذ مفهوم أن إعطاء مثل هذه الموافقة أو الإجازة رهن بمراعاة شروطها».

٥ - إذا حكم عليه بإحدى الجنايات أو الجرائم الشائنة كالسرقة والتزوير وإساءة الائتمان الخ... إذ ليس من مصلحة لبنان أن يبقى على أراضيه عاملاً أجنبياً يرتكب مثل هذه الجنايات أو الجرائم المخلة بالشرف.

وواضح أن هذه الحالات الخمس ليست واردة على سبيل الحصر، وإنما هي مجرد أمثلة فحسب^(١)، وبالتالي يحق لوزير العمل إلغاء إجازة العمل لأي سبب آخر تقتضيه مصلحة اليد العاملة اللبنانية.

(١) د. عصام يوسف القيسي، المرجع السابق، ص ٩٩، مشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٧٦٨، شرح ٧٢١، وقد جاء فيه أن «تعداد هذه الحالات الواردة في المادة ١٧ من المرسوم رقم ١٧٥٦١/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب» التي يمكن فيها إلغاء الإجازة ليس على سبيل الحصر، إن هو إلا على سبيل الدلالة، =

١٠٤ - جزاء المخالفة :

يعاقب على مخالفة الأحكام المتعلقة بالموافقة المسبقة / ٢٥٠,٠٠٠ / ل.ل. إلى / ١,٢٥٠,٠٠٠ / ل.ل. وبالحبس من شهر إلى ثلاث سنوات وبالإخراج من لبنان^(١). ويعاقب على مخالفة الأحكام المتعلقة بإجازة العمل بالغرامة من / ٢٥٠,٠٠٠ / ل.ل. إلى / ٢,٥٠٠,٠٠٠ / ل.ل. وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، ولا يجوز منح الأسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق إنذاره أو إنذار من يقوم مقامه خطياً^(٢).

= ذلك أن نص المادة ١٧ من المرسوم ١٧٥٦١/١٩٦٤ قد تضمن كلمة «لا سيما» مما يعني أن إجازة العمل قابلة للإلغاء وفق ما تقتضي به مصلحة اليد العاملة اللبنانية، خاصة عند تحقق إحدى الحالات المذكورة أعلاه).

(١) المادة ٢١ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، معطوفة على المادة ٣٢ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه. وتجدر الإشارة إلى أن الغرامة المنصوص عليها في هذه المادة تتراوح بين مئة وخمسمائة ليرة، غير أن المادة ٣٠ من قانون موازنة سنة ١٩٩١ (القانون رقم ٨٩ تاريخ ٧/٩/١٩٩١) قضت بأن ترفع، وبالحدد المرسومة لها قانوناً، مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة منذ العام ١٩٨٣ وما بعدها فإنها ترفع ثمانين مرة. وبمقتضى هذا النص رفعت الغرامة المذكورة أعلاه من مئة ليرة كحد أدنى إلى عشرة آلاف ليرة، ومن خمسمائة ليرة كحد أقصى إلى خمسين ألف ليرة.

ثم رفعت هذه الغرامة مرة أخرى بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠ (موازنة سنة ٢٠٠٠) بنسبة ٢٥ ضعفاً حتى أصبحت كما هي محددة أعلاه.

(٢) المادة ٢١ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب معطوفة على المادة ٢ من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢ المتعلقة بإلغاء واستبدال نص المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل. وبمقتضى المادة ٢ المشار إليها تتراوح الغرامة بين مئة ليرة وعشرة آلاف ليرة. وقد رفعت هذه الغرامة مئة مرة بمقتضى المادة ٣٠ من قانون موازنة ١٩٩١ كما أشرنا في الهامش السابق، فأصبحت تتراوح بين عشرة آلاف ومئة ألف ليرة كما ذكرنا أعلاه. ثم رفعت مرة أخرى بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠ (موازنة سنة ٢٠٠٠) بنسبة ٢٥ ضعفاً حتى أصبحت كما هي محددة أعلاه.

ولكن، وإلى جانب هذه العقوبات الجزائية، هل يقضي ببطالان العقد الذي يبرمه رب العمل مع الأجير الأجنبي الذي لم يحصل على إجازة العمل في لبنان، كنوع من العقوبة المدنية على مخالفة الأحكام التي يحظر استخدام الأجنبي الذي لم يحصل على إجازة عمل، أم أن هذا العقد يستمر منتجاً لآثاره على الرغم من تلك المخالفة؟

لقد أثير هذا الموضوع أمام القضاء اللبناني. فذهب بعض الاجتهاد، يؤيده بعض رجال القانون، إلى الاعتراف بحق الأجنبي بتعويض الصرف من الخدمة حتى ولو كان عند إبرامه عقد العمل، لا يحمل إجازة للعمل في لبنان، لأن المادة ٥٩ من قانون العمل، لم تشترط لكي يتمتع الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، إلا بشرط المعاملة بالمثل، وأنها إذا كانت قد نصت على أنه يترتب عليهم الحصول على إجازة عمل، فإنها لم تجعل من ذلك شرطاً لاستحقاق تعويض الصرف^(١). ويبرر البعض الآخر الاعتراف للأجنبي بالتعويض، بأن عدم حيازة الأجير الأجنبي على إجازة عمل «لا تحرمه من تعويضاته، بل تجعله مع رب العمل عرضة للملاحقات الجزائية»^(٢).

بينما ذهب اجتهاد آخر إلى اعتبار العامل الأجنبي الذي يعمل دون إجازة، ورب العمل مسؤولين بالتساوي عن فسخ العقد، وقضى

= أنظر بهذا الصدد قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٨٠٦ تاريخ ١٢/٨/١٩٥٣، حاتم ١٧، ص ٤٧، وتعليق المحامي ميشال داغر على هذا القرار في حاتم ١٧، ص ٤٨ - ٤٩. وانظر كذلك، توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٩٤، وإسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٩٣. وقد أشار الدكتور توفيق فرج إلى هذه المراجع في المرجع والمكان السابقين، هامش ٢.

(١) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٤٠٤ تاريخ ١٧/٣/١٩٦٧ - المعدل ١٩٦٨، عدد ١، ص ١٠٧.

(٢) م.ع.ت. بيروت، قرار تاريخ ٤/٥/١٩٦٥، ن.ق.، ١٩٦٥، ص ٢٥١، وحاتم ٦٠، ص ٤٧؛ وم.ع.ت. بيروت، قرار تاريخ ٣ تموز ١٩٧٠، حاتم ١٠٩، ص ٥٠، وقد أشار إلى هذه القرارات الدكتور توفيق فرج في المرجع السابق، ص ١٩٥، هامش ١.

للعامل بنصف تعويض الصرف^(١).

غير أن هذا الاجتهاد وإن بدا أنه يستجيب لاعتبارات العدالة، إلا أنه يخالف المبادئ العامة التي تقضي باعتبار العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته القواعد الآمرة التي تحظر على الأجنبي العمل في لبنان ما لم يكن مرخصاً بذلك.

فالمادة ٣/٥٩ من قانون العمل تقضي بأنه يترتب على الأجانب الحصول على إجازة عمل. وإذا كانت هذه المادة لم تجعل من الحصول على هذه الإجازة شرطاً لكي يتمتع الأجنبي بما يتمتع به اللبناني من حقوق عند الصرف، فقد جاءت المادة ٢٥ من قانون ١٠/٧/١٩٦٢ المتعلق بدخول الأجانب إلى لبنان، والإقامة فيه، والخروج منه، قاطعة في اشتراطها هذه الإجازة بنصها على أنه «يحظر على الأجنبي، غير الفنان، أن يتعاطى عملاً أو مهنة في لبنان، ما لم يكن مرخصاً له بذلك من وزارة العمل، وفقاً للقوانين النافذة». وقد أكد المرسوم المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، (المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤) هذا الحظر، كما يتحصل من المواد ٢ و ٥ و ٦ و ٧ منه^(٢).

(١) حول موقف محكمة النقض الفرنسية والقضاء الفرنسي من هذا الموضوع، أنظر: توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٩٦ و ١٩٧، والمراجع الفرنسية وقرارات النقض التي أشار إليها في الهامش من الصفحتين.

(٢) المادة ٢ - على كل أجنبي يرغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل بأجر أو بدون أجر أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه إليه إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من مديرية الأمن العام.

المادة ٥ - إذا كان الأجنبي صاحب الطلب أجنبياً يجب على صاحب العمل أن يتقدم من وزارة العمل بطلب يصرح فيه بموافقته على إستخدامه...».

المادة ٦ - على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل أن يتقدم خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ دخوله لبنان من وزارة العمل بطلب الحصول على إجازة =

ومما لا ريب فيه أن العقد الذي يتم خلافاً لهذا الحظر الصريح المقرر بنصوص أمرة، يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً. والعقد الباطل بطلاناً مطلقاً لا يرتب أي أثر، فلا تنشأ عنه حقوق ولا موجبات، وبالتالي لا يكون للأجير الأجنبي أي حق بالتعويض عن الصرف. وإذا كان لهذا الأجير أن يحتفظ بالمبالغ التي تقاضاها عن عمله، خلافاً لمنطق البطلان المطلق، فذلك لأنه في عقد العمل يستحيل العودة بالطرفين إلى الوضع الذي كانا فيه قبل العقد، ولأنه ينظر إلى هذه المبالغ على أنها تعويض عن العمل الذي أداه وليس أجراً. وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية في بعض القرارات الصادرة عنها التي أقرت فيها بوجود جزاء مدني يتمثل في اعتبار العقد الذي يتم بين عامل أجنبي ورب عمل بدون إجازة عمل، باطلاً بطلاناً مطلقاً، ولا يرتب بالتالي للأجير الأجنبي الحق بتعويض الصرف من الخدمة^(١).

يتضح مما تقدم أن القضاء اللبناني الذي يعترف للعامل الأجنبي بالحق في تعويض الصرف رغم عدم حصوله على إجازة عمل، يعتبر عقد العمل المبرم بين هذا الأجير الأجنبي وبين رب عمله، عقداً صحيحاً رغم مخالفته للنصوص القانونية الأمرة التي تحظر على الأجنبي أن يعمل في

= العمل المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون الصادر بتاريخ ١٠/٧/١٩٦٢ ويمكن للوزارة إلغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور إلى لبنان خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إرسال الموافقة المسبقة من وزارة العمل.....

المادة ٧ - إن إجازة العمل إمتداد للموافقة المسبقة وشرط متمم لها، فإذا إنتهى مفعول الإجازة أو رفض تجديدها، بطل مفعول الموافقة المسبقة وعلى صاحب العلاقة في هذه الحالة الحصول على موافقة مسبقة جديدة إذا أراد العمل في لبنان.

(١) حول موقف محكمة النقض الفرنسية والقضاء الفرنسي عموماً من هذا الموضوع، أنظر د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ١٩٦ و ١٩٧ والمراجع الفرنسية، وقرارات محكمة النقض الفرنسية التي أشار إليها في هامش كل من الصفحتين المذكورتين.

لبنان ما لم يكن مرخصاً له بذلك. وهذا يعني أن القضاء اللبناني لا يعترف بوجود جزاء مدني على مخالفة الأحكام المتعلقة بإجازة عمل، وهو بطلان عقد العمل المبرم خلافاً لهذه الأحكام.

ثانياً - إعادة الأجير المجند لخدمة العلم إلى عمله

١٠٥ - يقضي الصالح الوطني بحفظ حق الأجير الذي يضطر إلى ترك عمله بسبب استدعائه لأداء خدمة العلم، بالعودة إلى عمله السابق فور إنتهاء خدمته، دون أن يكون لرب العمل حق في الممانعة أو الرفض.

ولذلك تنص المادة ٢/١١٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون الدفاع الوطني) على أن «يعاد حكماً الأجير فور تسريحه، إلى العمل الذي عيّن فيه قبل أدائه خدمة العلم، على أن تحسب المدة التي قضاها في خدمة العلم للتدرج في القدم والراتب. وإذا تأخر صاحب العمل في إعادته إلى عمله أو تسليمه عمله يستحق للأجير الأجر ابتداء من تاريخ تسريحه». مركزية كميّة علوم عربي

والواقع أن عقد العمل الجاري بين الأجير المستدعي لأداء خدمة العلم وبين صاحب عمله، يعتبر معلقاً أثناء هذه الخدمة بحيث يعود إلى السريان بمجرد إنتهائها. وهذا الواقع هو الذي يبرر إلزام صاحب بإعادة الأجير إلى العمل الذي كان يمارسه قبل أدائه خدمة العلم، والمحافظة على حقوقه في الأقدمية وفي الزيادات القانونية والنظامية.

وهذا ما أخذت به إدارة الضمان الاجتماعي بشأن الاحتياطين المستدعين إلى الخدمة العسكرية، إذ اعتبرت أن عقد العمل الجاري بين الأجير المستدعي للخدمة العسكرية وبين صاحب عمله، يكون معلقاً أثناء هذه الخدمة، بحيث يعود إلى السريان بمجرد إنتهائها وأنه في حال عودة الاحتياطي للعمل عند صاحب العمل نفسه، تعتبر مدة خدمته السابقة

واللاحقة للخدمة العسكرية مستمرة، ويجري حساب تعويضه على هذا الأساس...^(١)، وعلى هذا المبدأ استقر الاجتهاد في لبنان^(٢).

وخلاصة ما تقدم أن إعادة العامل إلى عمله بعد أدائه خدمة العلم، لا يشكل عقداً جديداً يفرض على رب العمل، بل هي مجرد استئناف للعقد السابق، بعد أن انتهت الحالة التي أوجبت تعليقته. ولذلك قضى القانون بحفظ حقوق الأجير في الأقدمية، وفي الزيادات التي طرأت على مرتبة منذ تعليق عقد استخدامه بسبب استدعائه لخدمة العلم.

الفرع الثاني

القيود القائمة على اعتبارات إنسانية

١٠٦ - تقضي الاعتبارات الإنسانية بفرض بعض القيود على عمل الأحداث^(٣) والنساء، بسبب ضعفهم الجسماني، وحماية لهم من بعض الأخطار الصحية والأخلاقية التي قد يتعرضون لها بسبب طبيعة العمل أو ظروفه، وخاصة بالنسبة لبعض الأعمال.

وقد وضع المشرع اللبناني قيوداً على عمل الأحداث وأخرى على

(١) تراجع بهذا الخصوص المذكرة الإعلامية الصادر عن مدير عام الضمان الاجتماعي بتاريخ ١٩٧٨/١/٢٥، مشاراً إليها «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - في الصفحة ٥٠».

(٢) أنظر بهذا الخصوص: م.ع.ت. قرار رقم ١١ تاريخ ١٩٩١/٤/٩؛ م.ع.ت. قرار رقم ٢٠٠ تاريخ ١٩٩٢/٤/٢١؛ م.ع.ت. قرار رقم ٢٥٦ تاريخ ١٩٩٣/٥/٢٥؛ م.ع.ت. قرار رقم ٢٠٠ تاريخ ١٩٩٢/٤/٢١ وقد أشير إلى هذه القرارات في صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٩ و ٥٠.

(٣) عرفت المادة الأولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٨ المبرمة من لبنان بالقانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ الحدث في مجال تطبيق هذه الاتفاقية بأنه «الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكراً أم أنثى».

عمل النساء، ثم زاد عليها بعض القيود التي تتعلق بتشغيل المعوقين المؤهلين مهنيًا في حدود معينة.

أولاً - القيود الخاصة بعمل الأحداث

١٠٧ - حرص المشرع اللبناني على توفير أفضل الحماية للأطفال والأحداث من المخاطر التي قد تنجم عن العمل ووسائله المختلفة، وتهدهم في حياتهم أو صحتهم أو أخلاقهم، أو نموهم، كما حرص على أن لا يقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الذي يتيح للطفل أو الحدث الظفر بقسط من التعليم، فوضع حداً أدنى عام لسن العمل يجب احترامه في جميع الأعمال الخاضعة لقانون العمل، وإلى جواره، حدوداً دنيا للسن خاصة ببعض الأعمال، وحظر استخدام الأحداث ليلاً، كما حظر استخدامهم في بعض الأعمال، وحدد أوقات عملهم والإجازات، ونعرض لهذه الأمور فيما يلي:

أ - الحد الأدنى العام لسن التشغيل:

١٠٨ - نصت المادة ٢٢ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ على أنه «يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة...»^(١). «الثالثة عشرة إذن هي الحد الأدنى العام لسن التشغيل»^(٢). «والعلة في الوقوف عند هذه السن كحد أدنى للاستخدام تظهر في أنها السن التي تنتهي عندها المرحلة الأساسية للتعليم

-
- (١) ويحصل الثبوت من سن الأولاد على مسؤولية أرباب العمل أية كانت الفئة التي ينتمون إليها، فعليهم أن يطلبوا من كل ولد تذكرة جنسيته قبل إستخدامه (م ٢٤ عمل).
- (٢) وبهذه السن أخذت إتفاقية العمل العربية رقم ١٨ المبرمة من لبنان بالقانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤، فقد نصت الفقرة ٢ من المادة الأولى من هذه الاتفاقية على أنه «يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره».

والتي يمثل تشغيل الأطفال فيما دونها خطر على صحته البدنية والنفسية»^(١).

وكانت المادة ٢٢، قبل تعديلها، تحظر تشغيل من لم يتجاوز الثامنة من العمر، مما يعني أن الحد الأدنى العام لسن التشغيل قبل التعديل الحاصل في ١٩٩٦/٧/٢٤ كان الثامنة من العمر، أي دون الحد الأدنى الواجب لتوفير حماية حقيقية وفعالة للصغار، والذي تفرضه اليوم أغلب التشريعات الحديثة^(٢) والاتفاقات الدولية المتعلقة بموضوع عمل الأحداث^(٣).

ولكن لبنان الذي إنضم من بعد إلى اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تتعلق بموضوع عمل الأحداث أو تتناول أحكاماً تعالج موضوع عمل الأحداث، سعى جاهداً إلى توفيق تشريعاته ذات العلاقة بعمل الأحداث مع أحكام تلك الاتفاقيات. وفي هذا الإطار رفع الحد الأدنى العام لسن

(١) د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، ص ١٨٨.

(٢) نشير بهذا الخصوص إلى تشريعات بعض الدول العربية التي تبنت الحدود الدنيا التالية لسن التشغيل:

- الكويت والبحرين وموريتانيا: ١٤ سنة.

- العراق وليبيا والإمارات والصومال وقطر: ١٥ سنة.

- الجزائر: ١٦ سنة.

- مصر: ١٢ سنة.

(د. همام زهران، نفس المرجع والمكان، هامش ١).

(٣) الاتفاقية الدولية رقم ٥٩ المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية، والاتفاقية رقم ٩٠ المبرمة من لبنان بموجب المرسوم رقم ٩٨٢٤ تاريخ ١٩٦٢/٦/٢٢، والاتفاقيات ١٥ - ٥٩ - ٧٧ - ٧٨ - ٢٩ - ١٠٥ و ١٢٧، المبرمة من لبنان بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٠ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٥، و ٥٨ و ٧٤، المبرمتان بموجب المرسوم رقم ١٠٠٥ تاريخ ١٩٨٣/٩/٩، وإتفاقيتا العمل العربيتان المبرمتان بالقانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٠٠٠/٥/١٤ (قوانين لبنان - مجلد ٢٠ - الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال).

التشغيل من ثماني سنوات إلى ثلاث عشرة سنة، كما ذكرنا آنفاً، وجعل من هذه السن حداً أدنى لا يجوز النزول عنه، ولذلك حظر تشغيل من لم يكمل الثالثة عشرة من عمره (م ٢٢ معدلة عمل).

غير أن هذا الحظر ظل قاصراً على الأجراء الأحداث الخاضعين لأحكام قانون العمل. أما سائر الأحداث من الأجراء الذين لا يخضعون لقانون العمل ولا سيما الخدم في المنازل أو في بيوت الأفراد، فلا يتوقف تشغيلهم على بلوغهم هذه السن. وهذا نقص ظاهر في التشريع نأمل أن يتداركه المشرع بتعميم التقيد بالحد الأدنى لسن التشغيل على كافة العمال بصرف النظر عن خضوعهم أو عدم خضوعهم لقانون العمل.

وعلى أي حال، فإن الحد الأدنى المذكور ليس سوى حد أدنى عام - كما ذكرنا - توجد إلى جواره حدود دنيا خاصة، فرضها القانون للتشغيل في أعمال معينة تتطلب تحملاً وقدرة بدنية وصحية أكبر، وهو ما نعرض له فيما يلي:

ب - الحد الخاص لسن التشغيل في بعض الأعمال:

١٠٩ - فرق قانون العمل اللبناني في الأصل، بين «الأولاد» وهم من جاوزوا الثامنة ولم يبلغوا الثالثة عشرة، وبين «الأحداث» وهم من جاوزوا الثالثة عشرة، ولم يبلغوا السادسة عشرة، فحظر تشغيل الأولاد في الصناعات الميكانيكية كافة، وفي جميع الأعمال المبينة في الملحق رقم (١) و(٢) من قانون العمل، وهي في جملتها من الأعمال المرهقة والخطرة بالنسبة لهم^(١)، كما حظر تشغيل الأحداث في الصناعات المبينة في الملحق

(١) من أهم الأعمال الواردة في الملحق رقم (١): العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمقالع، والعمل في الأفران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية، وصنع المتفجرات، ولحام القطع المعدنية بتذويبها الجزئي، وقيادة الآلات =

رقم (١)، وأخضع تشغيلهم في الصناعات والأشغال المبينة في الملحق رقم (٢)، لشهادة طبية من السلطة الصحية، تثبت مقدرتهم الجسدية للعمل في هذه الصناعات^(١).

وبعد انضمام لبنان إلى بعض إتفاقيات العمل الدولية والعربية، وخاصة ما يتعلق منها بعمل الأطفال والأحداث، شرع يوفق تشريعاته المتعلقة بعمل الأحداث، مع أحكام تلك الإتفاقيات. وقد أصدر في هذا الإطار عدة تشريعات كان أولها القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ الذي عدل بموجبه المواد ٢١ و ٢٢ و ٢٣ من قانون العمل المتعلقة باستخدام الأحداث. وبموجب هذا التعديل ألغى أولاً: التفرقة التي كانت قائمة بين «الأولاد» والأحداث، واعتبر من «الأحداث» كل الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة^(٢). وبعد أن رفع الحد الأدنى العام لسن التشغيل إلى ثلاث عشرة سنة بدلاً من سن الثامنة، كما ذكرنا سابقاً^(٣)، فرض حدين أدنيين خاصين للتشغيل هما سن الخامسة عشرة والسادسة عشرة. فحظر استخدام الأحداث في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة، المبينة في الملحقين رقم (١) و (٢) من قانون العمل^(٤)، قبل إكمالهم سن

= ذات المحركات الكبرى، وصنع الأسفلت، وأعمال الدباغة.

ومن أهم الأعمال الواردة في الملحق رقم (٢): طبخ الدم، والقطام، والصابون، والشحم، والأسمدة، والفراء، وصنع الزجاج، وكبس القطن، والطباعة والحدادة.

(١) المادة ٢٣ من قانون العمل، قبل التعديل الوارد عليها بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤.

(٢) المادة ٢١ المعدلة من قانون العمل.

(٣) أنظر ما سبق رقم ١٠٨ ص ٣٢٠.

(٤) المعدلة بموجب القانون ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ ... ومن أهم الأعمال الواردة في الملحق رقم (١) - كما أشرنا من قبل - العمل تحت سطح الأرضي المناجم والمقالع، والعمل في الأفران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المستوجات المعدنية وصنع المتفجرات، ولحام القطع المعدنية، وقيادة الآلات ذات المحركات الكبرى... ومن =

الخامسة عشرة، كما حظر استخدام الأحداث في الأعمال الخطرة بطبيعتها، أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها، قبل إكمال سن السادسة عشرة^(١). على أن تحدد هذه الأعمال بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل (م ٢٣ عمل ف ٣).

وتنفيذاً لهذا النص أصدر مجلس الوزراء المرسوم رقم ٧٠٠ تاريخ ١٩٩٩/٥/٢٥ وبموجبه حدد الأعمال التي يحظر استخدام الأحداث فيها قبل إكمالهم سن السادسة عشرة والسابعة عشرة لكونها خطرة بطبيعتها، أو لأنها تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها^(٢). ولم يعتبر المشتري التعليم أو التدريب المهني أو الفني استخداماً، ولذلك أجازت المادة ٢٥ من قانون العمل للمؤسسات المعدة لتعليم الحرف أن تخالف الأحكام الخاصة بتحديد سن التشغيل^(٣). شرط أن لا يقل سن الحدث عن ١٢ سنة مكتملة، وشرط أن يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وأن تصدقه وزارة العمل ووزارة الصحة معاً. كما أكدت المادة ٢ من المرسوم ١٩٩٩/٧٠٠ المذكور أعلاه، أن قبول الأحداث الذين لم يكملوا سن السابعة عشرة في أحد المصانع أو المعامل بقصد التدريب المهني والإعداد الفني لا يعتبر بمثابة استخدام، ويخضع لموافقة وزارة العمل وللحصول على شهادة طبية للحدث من وزارة الصحة.

= أهم الأعمال الواردة في الملحق رقم (٢) طبخ الدم، والعظام، والصابون، والشحم، والأسمدة، والفراء، وصنع الزجاج، وكبس القطن، والطباعة، والحدادة...

(١) المادة ٢٣ المعدلة من قانون العمل، فقرتها الثانية.

(٢) يراجع المرسوم ١٩٩٩/٧٠٠ المذكور في مجموعة التشريع اللبناني، الجزء الرابع، القسم الثاني، ص ١٨٧ - ١٩٠، وفي المجموعات القانونية الأخرى، وكذلك في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٥٣٧».

ج - خضوع الحدث للفحص الطبي قبل التشغيل :

١٠٩ - إلى جانب الحدود الدنيا لسن التشغيل التي تقدم ذكرها، أوجب القانون^(١) إخضاع الحدث قبل استخدامه، لفحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم من أجلها. وتعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة، وتجدد سنوياً حتى إكمال الحدث سن الثامنة عشرة. ويمكن إلغاء هذه الشهادة في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من أجله.

وبإخضاع الحدث للفحص الطبي قبل استخدامه للتثبيت من لياقته للعمل الذي يستخدم لأدائه، وبإعادة هذا الفحص سنوياً حتى بلوغ الحدث سن الثامنة عشرة، مع حق إلغاء الشهادة الطبية في أي وقت يثبت فيه عدم لياقة الحدث للعمل الذي استخدم من أجله، يتحقق الإشراف الطبي الفعال على الحالة الصحية للحدث في مواجهة المخاطر التي ينطوي عليها عمله، وفقاً لما تقضي به الاتفاقيات الدولية المبرمة بهذا الشأن، ولا سيما الاتفاقية الدولية رقم ٧٧ المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة^(٢)، والاتفاقية الدولية رقم ٧٨ المتعلقة بالفحص الطبي للتثبيت من لياقة الأطفال والأحداث للعمل في المهن غير الصناعية^(٣).

(١) المادة ٢٢ من قانون العمل، المعدلة بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ٢٤/٧/١٩٩٦.

(٢) راجع نص هذه الاتفاقية في «قوانين لبنان - مجلد ٢٠ - الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال». ومن أهم ما جاء في هذه الاتفاقية:

المادة ٢ - ١ - تظل لياقة الأحداث والشباب للعمل الذي يمارسونه خاضعة للإشراف الطبي حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة.

٢ - يشترط لمواصلة استخدام الأحداث والشباب الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة إخضاعهم لفحوص طبية متكررة على فترات لا تفصلها أكثر من سنة.

(٣) راجع نص هذه الاتفاقية في «قوانين لبنان - مجلد ٢٠». ومن أهم ما جاء فيها: =

د - القيود المتعلقة بوقت العمل والإجازات:

١١٠ - حظر القانون استخدام الأحداث أكثر من ست ساعات يومياً، يتخللها ساعة للراحة على الأقل، إذا تجاوزت ساعات العمل أربع ساعات متواصلة.

وحظر تشغيلهم ليلاً في الفترة الممتدة بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً.

وأوجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل، كما حظر بصورة مطلقة تكليفه بعمل إضافي أو تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية أو خلال الأعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة.

وكذلك قضى القانون بمنح الحدث إجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ ستة على الأقل، على أن يستفيد الحدث بثلاثي مد الإجازة مرة واحدة على الأقل، وعلى أن يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها^(١).

= المادة ٢ - ١ - لا يسمح باستخدام وعمل الأطفال والأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة في المهن غير الصناعية ولا إذا بين فحص طبي دقيق أنهم لا ثقون للعمل المعني.

المادة ٣ - ١ - تخضع لياقة الطفل أو الحدث للعمل الذي يستخدم فيه للإشراف الطبي إلى أن يبلغ الثامنة عشرة.

٢ - يخضع إستمرار إستخدام الطفل أو الحدث دون الثامنة عشر لتكرار الفحوص الطبية على فترات لا تزيد عن سنة.

(١) المادة ٢٣ من قانون العمل، فقرتها الأخير المعدلة بموجب القانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩..

١١٠ - الجزء على مخالفة القيود السابقة :

لقد فرض المشتري قيوداً على تشغيل الأحداث على النحو السالف بيانه، ورتب على مخالفة تلك القيود عقوبات جزائية نصت عليها المادتان ١٠٧ و ١٠٨ المعدلتان^(١) من قانون العمل. وجعل التثبت من سن الأحداث من مسؤولية أرباب العمل أياً كانت الفئة التي ينتمون إليها. فعليهم أن يطلبوا من كل ولد تذكرة هويته قبل استخدامه (م ٢٤). ولذلك اعتبر أرباب العمل وعمالهم مسؤولين جزائياً عن عدم مراعاة قيود تشغيل الأحداث (م ١/٣٠)^(٢)، كما اعتبروا مسؤولين أيضاً الأهل والأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أحداثهم أو الأحداث الذين بعدهم، خلافاً لمقتضى هذه القيود (م ٢/٣٠).

والى جانب العقوبة الجزائية، تترتب عقوبة مدنية خطيرة، هي بطلان عقد العمل المعقود خلافاً للقيود المذكورة بطلاناً مطلقاً، لمخالفته أحكاماً أمرة متعلقة بالنظام العام. وينبغي على ذلك أن حق طلب البطلان يتقرر لكل ذي مصلحة. ويكون هذا للنيابة العامة، كما يكون لمفتشي العمل^(٣). ومن جهة أخرى فإن بطلان العقد بطلاناً مطلقاً، يجعله لا يرتب أية آثار في جانب أي من طرفيه، وعلى هذا النحو إذا حدث للصغير أي حادث خلال العمل، لا يكون لممثله الإفادة من الأحكام القانونية المتعلقة بمخاطر المهنة^(٤).

وبالنظر لما تنطوي عليه هذه النتيجة من إجحاف بحقوق الصغار، فقد

(١) بموجب قانون ١٧/٩/١٩٦٢، المعدل بموجب الرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ٤/٥/١٩٦٨.

(٢) يقصد بعمال أرباب العمل، هنا، الأشخاص، المكلفون من قبلهم بإدارة ومراقبة العمال والمستخدمين agent de maîtrise.

(٣) توفيق فرج «قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد» ص ١٨٤.

(٤) انظر نقض فرنسي مدني في ٢٢ أيار ١٩١٢ - سيري ١٩١٢ - ١ - ٥١٧.

حاول الفقه والاجتهاد تبرير قيام العلاقة في الفترة السابقة على البطلان، حماية للأجراء عموماً، بمن فيهم الأحداث، فاعتبروا أن هناك علاقة عمل واقعية قامت خلال الفترة السابقة على الحكم بالبطلان، ممّا يبرر تخويل الأجير، بصفة عامة، من الحقوق ما لا يتعارض مع منطق البطلان^(١).

ثانياً - القيود على تشغيل النساء

١١١ - الأصل أنه لا تفرقة في شأن حرية العمل وحرية التعاقد عليه بين الرجل والمرأة^(٢). ومع ذلك فثمة أعمال لا تلائم طبيعة النساء، ولا تتناسب مع قدرتهن البدنية، كما أن أعمالاً أخرى قد تعود عليهن بالضرر من الناحية الصحية أو الأخلاقية. ولذلك يتدخل المشرع عادة لتحريم إشتغالهن بهذه الأعمال، ولمنحهن بعض الضمانات الخاصة لحمايتهن من الناحيتين الصحية والأخلاقية.

وقد ظهرت الحاجة إلى حماية النساء، منذ أن دفعت بهن ظروف المعيشة إلى العمل، وأقبل أصحاب الأعمال على استخدامهن، على نطاق واسع، نظراً لضآلة أجورهن.

فبالإضافة إلى الحماية التي يوفرها قانون العمل لجميع الخاضعين لحكمه، رجالاً كانوا أم نساء، تتمتع المرأة بحماية خاصة، سواء باعتبارها امرأة، أو باعتبارها أمّاً.

فمن القيود التي ينص عليها قانون العمل لحماية المرأة بصورة عامة، ما نصت عليه المادة ٢٦ من قانون العمل، قبل تعديلها بموجب القانون رقم

(١) انظر توفيق فرج «قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد» ص ١٨٥، والمراجع التي أشار إليها في الهامش (١).

(٢) المادة ٢٣ من قانون العمل، فقرتها الأخيرة المعدلة بموجب القانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩.

٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠، من منع تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة^(١)، بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الخامسة صباحاً اعتباراً من أول أيار حتى ٣٠ أيلول؛ وبين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من أول تشرين الأول حتى ٣٠ نيسان.

وإذا كانت المادة ٢٦ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ لم تشر إلى هذا المنع^(٢)، فهذا لا يعني أن المشرع اللبناني قد يخلو عن منع تشغيل النساء ليلاً، لأنه سبق له أن أبرم إتفاقية العمل الدولية رقم ٨٩ المتعلقة بعمل النساء ليلاً، بموجب المرسوم رقم ٩٨٢٥ تاريخ ٢٢/٦/١٩٦٢، وإتفاقية العمل العربية رقم (١) بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠٠. وهاتان الاتفاقيتان لا تجيزان تشغيل النساء ليلاً^(٣). ومن المسلم به أن الاتفاقية المبرمة وفقاً للأصول، تصبح جزءاً من التشريع الوطني وتعلو عليه إذا تضاربت أحكامه مع أحكامها، حتى ولو كان تاريخ صدور هذا القانون لاحقاً لتاريخ إبرام الاتفاقية^(٤) وبناء عليه، وبالاستناد إلى هاتين

(١) د. حسن كيرة، في دروسه، ص ١١٢.

(٢) ويقصد بالليل هنا المدة بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً اعتباراً من أول أيار حتى ٣٠ أيلول، وبين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من أول تشرين الأول حتى ٣٠ نيسان (م ٢٦ عمل بنصها القديم).

(٣) جاء في المادة ٣ من إتفاقية العمل الدولية رقم ٨٩ بخصوص عمل النساء ليلاً، أنه «لا يجوز تشغيل النساء أياً كانت أعمارهن، ليلاً في أي مؤسسة صناعية عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، وتستثنى من ذلك المؤسسات التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة». ولا تنطبق أحكام هذه المادة على الحالات المنصوص عليها فيها وجاء في المادة ٦٩ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) أنه «لا يجوز تشغيل ليلاً. وتحدد السلطات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل، طبقاً لما يتمشى مع جو، وموقع، وتقاليده كل بلد.

ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة».

(٤) صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٣، رقم ٢، وص ١٦٣.

الاتفاقيتين اللتين أصبحتا، بعد إبرامهما، جزءاً من التشريع الوطني، يمكن القول أن التشريع اللبناني يحظر تشغيل النساء ليلاً أيّاً كانت أعمارهن، في أي مؤسسة صناعية عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، ولا يستثنى من ذلك سوى المؤسسات التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة، وبعض الحالات التي ورد النص عليها في هاتين الاتفاقيتين^(١).

وتعني كلمة الليل، في مفهوم الاتفاقية الدولية رقم ٨٩ فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل، تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً. ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق أو الصناعات أو المؤسسات أو فروع الصناعات أو المؤسسات، ولكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساءً.

ويحظر القانون أيضاً تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبيّنة في

(١) تنص الفقرة الثانية من المادة ٣ من إتفاقية العمل الدولية رقم ٨٩ على ما يلي:
لا تنطبق المادة ٣ على:

أ - حالات القوة القاهرة، عندما يحدث في أي مؤسسة توقف عن العمل لم يكن بالمستطاع التنبؤ به، وليس من طبيعته أن يتكرر.

ب - الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أولية أو مواد في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع، وكان هذا العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة محققة.

وجاء في المادة ٨ من الاتفاقية رقم ٨٩ أيضاً:

«لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

أ - النساء اللواتي يشغلن مراكز مسؤولية ذات طابع إداري أو تقني.

ب - النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية، ولا يشغلن عادة في أعمال يدوية.

الملحق رقم (١) من قانون العمل^(١)، وهي أعمال في جملتها خطرة وشاقة لا تتناسب مع ظروف المرأة الصحية والجسمانية، وذلك مثل لعمل تحت سطح الأرض في المناجم والمقالع أو في الأفران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية. وقد سبق لنا بيان أهم هذه الصناعات والأعمال باعتبارها محظورة كذلك على الأحداث.

وبالنسبة للمرأة كأم، يوليها القانون حماية خاصة إلى جانب الحماية السابقة التي تعطى لها كأمراة.

وفي هذا الإطار يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في قانون العمل «أن ينلن إجازة أمومة لمدة سبعة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة، والمدة التي تليها، وذلك بإبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل»^(٢).

ويحق للمرأة أن تتقاضى أجرها كاملاً أثناء إجازة الأمومة^(٣). كما يحق لها أن تستفيد من الإجازة السنوية العادية خلال السنة نفسها، وأن تتقاضى أجرها كاملاً عن هذه الإجازة عملاً أحكام المادة ٣٩ من قانون العمل^(٤).

ولا يجوز صرف المرأة من الخدمة، أو أن يوجه إليها إنذار بالصرف خلال مدة الولادة، ما لم يثبت إنها استخدمت في مكان آخر خلال المدة المذكورة^(٥).

(١) المادة ٢٧ من قانون العمل.

(٢) المادة ٢٨ من قانون العمل، المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

(٣) المادة ٢٩ من قانون العمل، المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

(٤) تنص المادة ٣٩ من قانون العمل على أن «لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل».

(٥) الفقرة الأخيرة من المادة ٢٩ المعدلة من قانون العمل.

١١٢ - الجزاء على مخالفة القيود السابقة :

يترتب على مخالفة القيود الواردة على تشغيل النساء، نفس ما يترتب على مخالفة قيود تشغيل الأحداث من عقوبات جزائية، ومن جزاء مدني يتمثل في بطلان عقد العمل المتضمن هذه المخالفة بطلاناً مطلقاً.

١١٣ - عدم التفرقة بين العامل والعاملة :

تحظر المادة ٢٦ المعدلة^(١) من قانون العمل على صاحب العمل أن يفرق بسبب الجنس بين العامل والعاملة، في ما يخص نوع العمل، ومقدار الأجر، والتوظيف والترقية، والترفيه، والتأهيل المهني والملبس^(٢).

ویمقتضى هذا النص يجب أن تتكافأ أجور العاملات مع أجور العمال عند تماثل العمل، كما يجب أن يطبق على المرأة العاملة جميع الأحكام القانونية والنظامية المتعلقة بالعمل دون أي تمييز أو تفريق بين الأجير

(١) المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠.

(٢) هذا النص هو تطبيق للتوصية الدولية رقم ٩٠ لسنة ١٩٥١ في مجال الأجر المتكافئ بين الرجل والمرأة، والتي جاء فيها بهذا الخصوص ما نصه :

١ - يجب اتخاذ التدابير المناسبة لضمان تطبيق مبدأ تكافؤ الأجور بين العمال والعاملات عند تماثل العمل على جميع الأشخاص المستخدمين في مصالح الحكومة.

٢ - يجب اتخاذ التدابير اللازمة - بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال - لسرعة تطبيق مبدأ تكافؤ الأجور عند تماثل العمل بين العمال والعاملات وخاصة.

٣ -

٤ -

٥ - إذا تبين - بعد استشارة منظمات أصحاب الأعمال - تعذر التطبيق الفوري لهذا المبدأ، فيجب اتخاذ التدابير المناسبة للتطبيق التدريجي له وخاصة تقريب الفوارق بين معدلات أجور الرجال والنساء عند تماثل العمل وكذا تساوي العلاوات بينهما عند تماثل العمل.

٦ - يجب وضع الطرق التي تسمح بإجراء تقدير موضوعي دون أي اعتبار للجنس.

والأجيرة بسبب الجنس، حتى ما تعلق منها بلباس العمل^(١).

ثالثاً - تشغيل المعوقين المؤهلين مهنيّاً:

١١٤ - رغم تعدد التشريعات التي صدرت في لبنان بشأن العمل والعمال، فقد أغفلت الدولة لزمن طويل، مشكلة من أهم المشاكل المتعلقة بالعمل، وأولاها برعاية الدولة، هي مشكلة تأهيل وتشغيل المعوقين، من أجل دمجهم في مجتمعهم، وجعلهم قادرين على المساهمة في العملية الانتاجية.

وقد إستشعر المشرع أهمية هذه المشكلة، خاصة بعد أن تزايد عدد المعوقين في لبنان، وتحولوا إلى شريحة إجتماعية غير منتجة رغم ما تملكه من قدرات، فعمل على معالجتها، بانضمامه أولاً إلى إتفاقية العمل العربية رقم ١٧ المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين، والمبرمة منه بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، ثم أصدر القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠^(٢) المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، والذي حدد بموجبه حقوق المعوق في التأهيل والتشغيل والتأمين من البطالة، ووضع القواعد اللازمة لتفعيل هذه الحقوق.

وتبدو أهمية هذه القواعد، في شأن القيود الواردة على حرية العمل في أن المشرع يلزم بمقتضاها أصحاب الأعمال الذين يستخدمون ثلاثين أجييراً على الأقل، وستين أجييراً على الأكثر على استخدام أجييراً واحداً من المعوقين، تتوافر فيه المؤهلات المطلوبة.

(١) أنظر مع ذلك: صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ١٦٣ حيث يقول: «ما الحكمة من ورود عبارة في «الملبس» بسبب الجنس، في متن النص الجديد التي جاءت في غير محلها، وتؤدي إلى شتى التفسيرات؟».

(٢) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٥ تاريخ ٨/٦/٢٠٠٠.

أما إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة الستين أجيراً، فيلزم صاحب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين بنسبة ٣٪ على الأقل من أجراءها، تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة، وعند وجود كسر عند احتساب النسبة، يدور الكسر إلى الأعلى^(١).

وتتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام بناء لطلب رب العمل، ترشيح المطلوب استخدامهم من بين المعوقين المسجلين لديها الذين تم تأهيلهم مهنيًا.

ويلزم المشرع صاحب العمل أو المؤسسة الذي لا ينفذ الموجب المترتب عليه، خلال مهلة سنة من تاريخ إقرار هذا القانون، بدفع مبلغ سنوي قدره ضعف الحد الأدنى للأجور عن كل معوق غير مستخدم، يسدد إلى وزارة العمل، إلى أن يسوي صاحب العمل أو المؤسسة وضعهم^(٢).

ويعفى رب العمل من تسديد هذه الغرامة إذا تقدم من وزارة الشؤون الاجتماعية بما يثبت أنه تقدم من المؤسسة الوطنية للاستخدام بطلب خاص لتوظيف شخص معوق، ولم يكن لدى الإدارة المختصة في الوزارة أي شخص تتوافر فيه المواصفات المطلوبة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم الطلب^(٣).

ويتولى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التحقق من حسن تطبيق موجب أرباب العمل بتوظيف المعوقين، ويتوجب عليه عدم

(١) المادة ٧٤ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠، الفقرتان (أ) و(ب).

(٢) الفقرة (ج) من المادة ٧٤ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

(٣) الفقرة (د) من المادة ٧٤ آنفة الذكر. ويفهم من هذه الفقرة ما ذكرناه أعلاه، من أن على رب العمل أن يستخدم من ترشحه له المؤسسة الوطنية للاستخدام من المعوقين المسجلين لديها الذين تم تأهيلهم.

إصدار براءة ذمة لرب العمل المخالف^(١).

وإذا استخدم رب العمل معوقين بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم، فإنه يستفيد من حسم على ضريبة الدخل، قيمته الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوق غير ملزم باستخدامه وفقاً لإفادة من وزارة الشؤون الاجتماعية^(٢).

وقد يرى البعض في تخصيص المعوقين بعدد من الوظائف وحرمان غيرهم من التزاحم عليها، خرقاً لمبدأ المساواة في القانون بالمخالفة للفقرة (ج) من مقدمة الدستور^(٣)، وللمادتين ٧ و١٢ منه^(٤)، التي كرست هذا المبدأ. غير أن إتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٩ لسنة ٨٣ قد قطعت الجدل حول هذه المسألة بالنص في المادة ٤ منها على أنه «ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال». وهو ما أكدته المحكمة الدستورية العليا في مصر في حكمها

(١) الفقرة (هـ) من المادة ٧٤ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

(٢) المادة ٧٥ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

(٣) جاء في الفقرة (ج) من مقدمة الدستور أن «لبنان جمهورية ديموقراطية برلمانية، تقوم على احترام الحريات العامة، وفي طبيعتها حرية الرأي والمعتقد، وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل».

(٤) نصت المادة ٧ من الدستور على ما يلي: «كل اللبنانيين سواء لدى القانون، وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية، ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم».

ونصت المادة ١٢ منه على أن «لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون».

وهذه المادة وإن تعلقت بحق تولي الوظائف العامة، إلا أنها ترسي مبدأ عاماً يتعلق بتساوي اللبنانيين جميعاً في حق العمل والاستفادة من فرصه.

الصادر بتاريخ ١٩٩٥/٨/٥ الذي قررت فيه رد الطعن على المادة ١٠ من قانون تأهيل المعوقين بكونها مخالفة لمبدأ المساواة في القانون بالمخالفة للمادة ٤٠ من الدستور^(١)، لأنها آثرت المعوقين بعدد من الوظائف، وحرمت غيرهم من التزاحم عليها، ومنحتهم بالتالي أولوية لا يجوز تقريرها إلا من خلال النصوص الدستورية ذاتها.

وقد جاء في الأسباب التي إعتدتها المحكمة لرد هذا الطعن أنه «وإن صح القول بأن تقرير أولوية لبعض المواطنين على غيرهم في مجال العمل، لا يجوز إلا بناء على نص في الدستور، إلا أن استخدام المعوقين داخل كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة... لا يعتبر تقريراً لأولويتهم على من عداهم. ذلك أن الأولوية في مجال العمل... تعني في المقام الأول، أن يتقدم أصحابها على غيرهم من العاملين، مستأثرين من دونهم بالوظائف الشاغرة، فلا يلج أبوابها أحد ليزاحمهم فيها، أو يتقاسمها معهم، بل ينفردون بها، ويتصدرون شغلها، ليكون احتكارهم لها واقعاً حياً معزراً بقوة القانون، ومتضمناً إستبعاد غيرهم من أن يطلبوا لأنفسهم نصيباً منها، ما دام من يتقدمونهم قانوناً، ما برحوا غير مستوفين لاحتياجاتهم الوظيفية بكاملها، ولا كذلك تخصيص حصة للمعوقين مقدارها ٥٪ من مجموع عدد العاملين بالوحدة الإنتاجية أو الخدمية وفقاً لنص المادة ١٠ من القانون ٣٩ لسنة ٧٥، ذلك أن المعوقين وفقاً لأحكامها، لا يقدمون على غيرهم لاستبقاء حصتهم هذه، التي لا يتجدد نطاقها إلا بنسبتها إلى مجموع العاملين في تلك الوحدة وهو ما يعني أن لهم نصيباً في مواقع العمل

(١) تنص المادة ٤٠ من الدستور المصري على أن «المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

الشاغرة لا يستغرقها ولا ينحى عنها من سواهم، بل يطلبونها إلى جانبهم ومعهم.

وكان لازماً وقد تعذر على المعوقين «عملاً» أن تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم، أن يكون هذا التكافؤ مكفولاً «قانوناً» على ضوء إحتياجاتهم الفعلية. ذلك أن النصوص المطعون عليها، لا تفاضل بين المعوقين وغيرهم لتجعلهم أشد بأساً أو أفضل موقعاً من سواهم. ولكنها تخولهم تلك الحقوق... لتعيد إليها توازناً إختل من خلال عوارضهم. وتلك هي العدالة الاجتماعية التي حرص الدستور على صونها لكل مواطن توكيداً لجدارته بالحياة اللائقة، ومن ثم فإن التدابير الخاصة، إن وجدت، لا تعتبر تمييزاً إذا كان هدفها إيلاء الاعتبار لأشخاص من واقع خصائص متطلباتهم الناشئة عن بعض العوارض التي تتصل بهم، كتلك التي تتعلق بجنسهم أو سنهم أو عجزهم، أو بمسؤوليتهم العائلية أو مركزهم الاجتماعي أو الاقتصادي، إعتراحاً عاماً بحاجتهم إلى حماية أو مساعدة من نوع خاص. ومن ثم فإن المزايا التي منحها المشرع للمعوقين لا يمكن فصلها عن أوضاعهم، ولا عن الأغراض التي توخاها من خلال فرص العمل التي مكنهم منها»^(١).

ولا شك أن هذه المبادئ التي حددها حكم المحكمة الدستورية العليا، هي التي أوجبت على المشرع في مصر وفي لبنان إلزام أرباب العمل استخدام حد أدنى من المعوقين المؤهلين من مجموع عدد العمال في المشروع. في حدود ما نص عليها القانون^(٢).

(١) أورد هذا القرار الدكتور همام محمد محمود زهران في كتابه «قانون العمل - عقد العمل الفردي»، ٢٠٠١، ص ١٧٣ - ١٧٥.

(٢) د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص ١٧٥.

المطلب الثاني

القيود الواردة على الجانب السلبي

لحرية رب العمل في التعاقد

١١٥ - مدى حرية رب العمل في رفض التعاقد على العمل :

الأصل أن رفض التعاقد لا يرتب أية مسؤولية على الرفض . وهذا ما تؤكدته المادة ١٨١ من قانون الموجبات والعقود بقولها : «من يوجه إليه الإيجاب يكون في الأساس حراً في الرفض ولا يتحمل تبعه ما بامتناعه عن التعاقد» .

وعلى هذا النحو، فإن رب العمل الذي يرفض استخدام الأجير الذي تقدم إليه بطلب العمل لديه، أو العامل الذي يرفض العمل لدى رب العمل الذي عرض عليه العمل لديه، لا يتحمل أية مسؤولية عن رفضه .

ولكن الأمر يختلف إذا كان من يرفض التعاقد هو الذي استدرج الموجب لتقديم إيجابه، كما لو أعلن عن حاجته إلى التعاقد على عمل معين، وجاء الإيجاب الموجه إليه، استجابة لهذه الدعوة .

فرفضه التعاقد، في هذه الحالة لا يعصمه من المسؤولية إلا إذا كان مبرراً . وهذا ما تؤكدته أيضاً المادة ١٨١ من قانون الموجبات والعقود التي بعد أن قررت - كما ذكرنا آنفاً - «أن من يوجه إليه العرض يكون في الأساس حراً في الرفض ولا يتحمل تبعه ما بامتناعه عن التعاقد» . أضافت «أن الأمر يكون على خلاف ذلك إذا أوجد هو نفسه في حالة من شأنها أن تستدرج العرض (كالتاجر تجاه الجمهور، أو صاحب الفندق وصاحب المطعم، أو رب العمل تجاه العمال)، ففي هذه الحالة يجب أن يسند إمتناعه عن التعاقد إلى أسباب حرية بالقبول، وإلا كان امتناعه استبدادياً،

وجاز أن تلزمه التبعة من هذا الوجه». وتقوم المسؤولية هنا على أساس التعسف في استعمال الحق.

ومثال ذلك أن يعلن صاحب عمل عن حاجته إلى أجير تتوافر فيه شروط معينة، ثم يرفض استخدام الأجير الذي تقدم إليه استجابة لهذا الإعلان.

ففي هذه الحالة يكون الرفض مبرراً إذا كان مبنياً على تخلف أحد الشروط التي اشترطها صاحب العمل في إعلانه، أياً كان هذا الشرط، حتى ولو كان متعلقاً بديانة الأجير، أو ميوله السياسية، أو نشاطه النقابي.

أما إذا تحققت في الأجير كافة الشروط الملحوظة في الإعلان فالرفض يكون استبدادياً ما لم يستند إلى سبب معقول يبرره. ويختلف هذا السبب باختلاف طبيعة العمل، وما يقتضيه من صلة بين رب العمل والأجير، أو بحسب ما يكون له من تأثير في سير العمل.

فيكون رفض الأجير بسبب عقيدته الدينية أو ميوله السياسية مبرراً، إذا كانت المؤسسة التي تقدم للعمل فيها مؤسسة دينية أو سياسية مخالفة لعقيدته أو ميوله.

ويكون لرفض الأجير المتزوج ما يبرره إذا كان العمل يقتضي السفر أو التنقل من مكان إلى آخر. وكذلك رفض الأعزب إذا كان العمل يقتضي الإشراف على قاصرات^(١).

أما إذا كان الرفض بسبب ديانة الأجير أو بسبب نشاطه النقابي مثلاً، قد صدر عن مجرد عدااء رب العمل لهذا الدين أو رغبته في محاربة الحركة النقابية، كان الرفض غير مبرر. وكذلك الحال في رفض الأجير بسبب ميوله

(١) إسماعيل غانم في دروسه، ص ٩٧.

السياسية، إذا لم يكن لهذه الميول أي تأثير على عمل المؤسسة^(١). إذ يعتبر الباعث على الرفض غير مشروع، لأنه يخالف النظام العام الذي يؤكد الحرية النقابية للعمال، كما يؤكد حرية الفكر السياسي والديني.

بيد أن الأمر يكون خلاف ذلك، إذا كان العمل محل التعاقد يقوم على المخالطة والاتصال الشخصي والمباشر بصاحب العمل، ويتطلب ثقته التامة بمن يعمل معه، كعمل الخادم أو السكرتير الخاص. فإذا رفض رب العمل استخدام من تقدم إليه لشغل هذه الوظيفة، لأنه لا يرتاح إليه، ولا يشعر بالثقة فيه، فإنه لا يكون متعسفاً في رفضه، ولا تلزمه أية تبعة من جراء هذا الرفض.

والأصل أن انعقاد مسؤولية الرفض عن رفضه على النحو المبين أعلاه، يرتب عليه التزاماً بتعويض المرفوض إيجابه عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به من جراء الرفض.

المبحث الثالث

شروط انعقاد عقد العمل

١١٦ - يشترط لانعقاد عقد العمل، ما يشترط لانعقاد أي عقد من العقود، فيجب أن يتوافر الرضى، وأن يصدر من شخص يتمتع بالأهلية اللازمة لإبرام العقد، وأن يتوافر بالإضافة إليه، الموضوع (المحل) والسبب، وما يستلزمه القانون بشأنهما. وتخضع هذه العناصر في الأصل للقواعد العامة التي تحكم شروط العقد بوجه عام، غير أن القانون يخصص عقد العمل ببعض القواعد التي تتصل بصحته ومضمونه. فنعرض فيما يلي

(١) إسماعيل غانم، نفس المرجع والمكان؛ وحسن كيرة في دروسه، ص ١١٦؛ وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٠٩.

للرضى والأهلية، بعد أن نمر ولو سريعاً، بالموضوع والسبب، قبل أن نحيل بشأنهما إلى القواعد العامة.

أما الموضوع، فهو العمل الذي يقوم به العامل في خدمة رب العمل، مقابل الأجر الذي يؤديه له هذا الأجير. وهذا ما يدل عليه تعريف المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود لعقد إجارة العمل أو الخدمة من أنه العقد الذي «يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له». ويشترط في العمل موضوع العقد أن يكون معيناً أو قابلاً للتعين، وأن يكون ممكناً ومشروعاً، وإلا وقع العقد باطلاً.

وسنعرض لكل ذلك، خلال دراستنا لالتزام العامل بالقيام بالعمل. وأما السبب، فينبغي أن يتوافر فيه كذلك، ما يتطلبه القانون من شروط، وإلا كان العقد باطلاً. فإذا كان الدافع إلى التعاقد غير مشروع، كما لو كان مخالفاً للنظام العام أو الآداب، فإن العقد يكون باطلاً. مثل ذلك، إبرام عقد مع شخص لإدارة بيت للدعارة، أو لإدارة لعبة قمار، فهذا العقد يكون باطلاً لعدم مشروعية سببه المخالف للآداب^(١).

المطلب الأول

الرضى والأهلية

١١٧ - يتم الرضا بعقد العمل بأن يتوافق الطرفان أي العامل ورب العمل على أن يقوم الأول بالعمل لحساب الآخر وتحت إدارته وإشرافه

(١) د. توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، ١٩٨٦ ص ٢١٢، وقد أشار في الهامش إلى: نقض فرنسي إجتماعي تاريخ ١/٨/١٩٦٤، وم.ع.ت. بيروت في ٦/٤/١٩٦٢، حاتم، ج ٤٤ ص ٥٠، وفرح أبي راشد، ملحق ١ ص ١١٤ - ١١٥.

مقابل أجر يلتزم هذا الأخير أدائه إليه . ويشترط في الرضا أن يصدر عن ذي أهلية، وأن يكون خالياً من العيوب . فنتكلم عن طرفي العقد، وعن الأهلية، ثم عن مضمون الرضا وعيوبه في عقد العمل .

١١٨ - طرفا عقد العمل :

ينعقد عقد العمل - كما ذكرنا - بين عامل وصاحب عمل ، وبمقتضاه يخضع الأول في أدائه لعمله لسلطة وإشراف الثاني .

أما العامل فمن المتفق عليه أن العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً . وهذا ما تشير إليه المادة الثانية من قانون العمل اللبناني بقولها إن «الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل . . .» . وهذا ما تؤكد أيضاً المادة الأولى من قانون العمل المصري لسنة ١٩٨١ بقولها : يقصد بالعامل : «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه بموجب إتفاق فردي أو إجمالي، خطياً كان أم شفهاً» .

فالعامل إذن لا يكون إلا شخصاً طبيعياً، رجلاً كان أو امرأة أو حدثاً، ولا يمكن أن يكون شخصاً معنوياً، ويعود السبب في ذلك إلى الرغبة في حماية الإنسان الذي يعمل في خدمة الغير كانت هي السبب الرئيسي في نشأة قانون العمل . ولذلك نلاحظ أن كل قوانين العمل تركز في هذا المجال على الأشخاص الطبيعيين وليس على الأشخاص الاعتبارية .

وأما صاحب العمل فقد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً معنوياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة . «وهذا ما تقول به المادة الأولى من قانون العمل بتعريفها رب العمل بأنه «كل شخص طبيعي أو معنوي بقولها أن

«رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت، أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري وزراعي مقابل أجر...». وهو ما تؤكد المادة الأولى من قانون العمل المصري لسنة ١٩٨١ بتعريفها صاحب العمل بأنه «كل شخص طبيعي أو معنوي، بقولها: «يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر».

وقد قضى بأن المجلة لا تعتبر صاحبة عمل لعدم تمتعها بالشخصية المعنوية^(١).

ولا أهمية لنوع النشاط الذي يقوم به. فقد يقوم صاحب العمل بنشاط صناعي أو تجاري أو زراعي، وقد يقوم بنشاط مهني حر، كالطبيب والمحامي والمهندس. وقد يهدف إلى تحقيق الربح أو لا يهدف إلى ذلك، ولهذا تعتبر صاحب عمل كذلك الجمعيات والهيئات العلمية والثقافية والخيرية والدينية والسياسية والرياضية بالنسبة لمن نستخدمهم من عمال يعملون لحسابها وتحت إدارتها وإشرافها^(٢).

وإذا كانت المادة الأولى من قانون العمل اللبناني تشير إلى أن صاحب العمل هو من يقوم بمشروع صناعي أو تجاري أو زراعي، فهذا لا يعني أنه يقصر نشاط رب العمل على هذه الأنواع الثلاثة من النشاط، خاصة وأن نصاً آخر في نفس القانون ينفي هذا المعنى الظاهري الذي يمكن أن يكون قد أدى إليه عدم الدقة في صياغة النص... فالمادة الثامنة من قانون العمل التي تنص على بيان مدى ولاية قانون العمل من حيث الأشخاص صريحة في هذا الشأن، إذ تنص على أنه «يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل... إلا من استثنى منهم بنص خاص». ثم

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٩٥ تاريخ ١/٧/١٩٩٩، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٠، رقم ١٠.

(٢) حسن كيرة في دروسه، ص ١٢٢، توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢١٤.

تمضي في تقرير خضوع جميع أصحاب العمل لأحكام قانون العمل، فتقول: «... وتخضع له أيضا المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية، سواء أكانت عامة أو خاصة، علمانية أو دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية، كما تخضع له الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد».

وهذا ما جرى عليه الاجتهاد في لبنان، إذا اعتبر «أن ما ورد في نص المادة الأولى من قانون العمل من أن صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي، لا يمكن تجزئته عن ما ورد في المادة ٨ من القانون ذاته من خضوع أصحاب العمل لأحكام قانون العمل إلا من استثنى منهم بنص خاص، ومن خضوع المؤسسات^(١) الدينية والخيرية لقانون العمل...» وأنه «يمكن القول بأن جميع أصحاب العمل يخضعون لأحكام قانون العمل حتى ولو كانوا يقومون باستخدام الأجراء في مشاريع غير صناعية أو تجارية أو زراعية»^(٢).

(١) يفهم بكلمة «مؤسسة» الواردة في نص المادة ٨ من قانون العمل «الوحدة التي تشمل رئيسها وأجراءها، وإن هذه الكلمة في قانون العمل لا تستعمل بالمعنى الصناعي أو التجاري... فالجمعية الخيرية التي لها أجراء هي مؤسسة بمعنى قانون العمل... وليست مؤسسة بنظر الاقتصاديين».

(رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، ١٩٩٦، ص ٩٤، وقد أشار إليه صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - في ص ١٠٧، فقه ١٠).

(٢) م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٧٣ تاريخ ١٩/٣/١٩٧٥، حاتم ج ١٦٣، ص ٣٥٩، وقد أشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٣٨ رقم ١، وقد قضي في إطار هذا المعنى «بأن علاقة مصلحة مياه بروت بأجرائها مع كافة الخلافات التي قد تنشأ بينهما نتيجة لهذه العلاقة تخضع لقانون العمل...» (م.ع.ت. رقم ١٣٤٣ تاريخ ١٣/١١/١٩٦٨، العدل ١٩٦٩، عدد ٤، ص ٥٥٥) كما قضي بأن «مؤسسات التعليم في علاقاتها بمن أجرت معهم عقود استخدام تخضع لقانون العمل (تميز رقم ١٤١ تاريخ ٩/٧/١٩٦٨، العدل ١٩٦٩، عدد ١، ص ٨٥، رقم ٦٧).

فجميع أرباب العمل إذن، الطبيعيين والاعتباريين يخضعون لقانون العمل، إلا من استثنى بنص خاص، وأياً كان النشاط الذي يقومون به، أو الهدف الذي يسعون إلى تحقيقه من ورائه.

١١٩ - الأهلية اللازمة لطرفي عقد العمل :

ينبغي التمييز بشأن الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، بين أهلية صاحب العمل وأهلية العامل.

فبالنسبة لصاحب العمل تطبق القواعد العامة في الأهلية، لأن القانون لم ينص على أية أحكام خاصة بأهلية صاحب العمل في إبرام عقد العمل. وتثبت الأهلية في الأصل لكل من بلغ الثامنة عشرة من عمره ما لم يصرح بعدم أهليته بنص قانوني (م ٢١٥ موجبات وعقود).

فكل شخص بلغ من العمر ثمانية عشر عاماً غير مجنون ولا معتوه، ولا محجور عليه لسفه أو غفلة، يمكنه أن يبرم عقد عمل، سواء بصفته صاحب عمل أو بصفته عاملاً.

ولكن يجب الاعتراف للقاصر بالأهلية لإبرام عقد العمل بوصفه صاحب عمل في الأحوال التي يعترف له القانون فيها بأهلية معينة، وفي حدود هذه الأهلية.

وعلى هذا النحو فإن القاصر المأذون له بممارسة التجارة والصناعة، طبقاً لأحكام المادة ٢١٧^(١) من قانون الموجبات والعقود، يتمتع في دائرة هذه الممارسة، وعلى قدر حاجتها، بأهلية إبرام عقد عمل، بصفته صاحب عمل.

(١) تنص المادة ٢١٧ من قانون الموجبات والعقود على ما يلي: «إن القاصر المأذون له على وجه قانوني في ممارسة التجارة أو الصناعة... يعامل كمن بلغ سن الرشد في دائرة تجارته وعلى قدر حاجتها».

وتثبت هذه الأهلية كذلك في القانون المصري للقاصر البالغ الثامنة عشرة من عمره، أو للمحجور عليه لسفه أو غفلة، إذا كان مأذوناً له القيام بأعمال الإدارة أو التجارة^(١).

أما بالنسبة إلى العامل، فليس من اليسير ولا من المصلحة بالنسبة له تطبيق القواعد العامة في الأهلية على ما يبرمه من عقود العمل، لأن الكثيرين من العمال يبرمون عقود العمل بأنفسهم قبل بلوغهم سن الرشد. فإذا طبقت عليهم القواعد العامة في الأهلية، يمكن لأوليائهم التوصل إلى إبطال ما يبرمونه من هذه العقود بواسطة المحاكم المختصة، فيمتنع على القاصر بذلك التعاقد على أي عمل لا يوافق عليه وليه. يضاف إلى ذلك أن تطبيق القواعد العامة في الأهلية على عقد العمل، يتيح للولي أن يعقد العقد عن الأجير القاصر دون حاجة إلى رضاه، وهذا العقد يكون ملزماً للقاصر. فإذا نفذه، فقد يكون في هذا التنفيذ إرهاباً له، لأن عقد العمل يرد على عمل الأجير ويمس شخصه. وإذا امتنع عن التنفيذ، كان مسؤولاً في أمواله عن إخلاله بموجبات العقد. وفي الحالتين تبدو النتيجة غير مقبولة، وتؤدي إلى الأضرار بمصالح الأجير بغير مبرر.

ولذلك كان لا بد من الخروج على القواعد العامة في الأهلية حماية للقاصر، مما قد يتعرض إليه من إكراه على العمل على خلاف ما يريد، أو لحمايته من تسرعه أو قلة خبرته وبصره بصالحه الحقيقي.

ولذلك استقر الرأي في فرنسا، بغير نص، على استبدال نظام المساعدة بنظام الولاية في إبرام عقد العمل. فلا يجوز للولي أن ينفرد في إبرام العقد بل لا ينعقد العقد صحيحاً نافذاً إلا بإرادة الولي والقاصر معاً^(٢).

(١) حسن كيرة في دروسه، ص ١٠٧ وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢١٥.

(٢) إسماعيل غانم في دروسه، ص ١٠٧.

«وفي مصر ينص قانون الولاية على المال أن للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي، ولكن للمحكمة بناء على طلب الوصي أو أي ذي شأن إنهاء العقد، دون التقيد بالمدة المتفق عليها، أو بقواعد إنهاء العقد غير محدد المدة - إن لم يكن قد اتفق فيه على مدة - رعاية لمصلحة القاصر أو لمستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة»^(١).

أما في لبنان فقد أوجب القانون لصحة العقد الذي يبرمه القاصر أو المحجور، أن يجيزه من هو تحت ولايته، أو أن يتم العقد بمساعدته. وهذا ما يتضح من نص المادة ٦٢٦، فقرتها الثانية من قانون الموجبات والعقود التي تقول: «أما المحجور والقاصر فيلزمهما أن يعملتا تحت إشراف الأشخاص الذين وضعوا تحت ولايتهم أو أن يحصلتا على إجازة منهم».

ويقصد بعبارة «تحت إشراف الأشخاص» الواردة في النص، «مساعدة الأشخاص» كما يتضح من الأصل الفرنسي للعبارة، وهو «doivent être assistés».

ويلاحظ أن المشرع اللبناني بهذا النص إنما يأخذ بما استقر عليه الرأي في فرنسا من غير نص باستبدال نظام المساعدة بنظام الولاية^(٢). ومع ذلك فقد اعتبرت بعض مجالس العمل التحكيمية في لبنان أن القاصر البالغ السادسة عشرة من العمر يعتبر أهلاً لإبرام عقد العمل دون مساعدة وليه.

وقد جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان بهذا المعنى قوله أن «عقد استخدام العمال الذين تجاوزوا السادسة عشرة من العمر يخضع

(١) إسماعيل غانم، نفس المرجع والمكان؛ حسن كيرة في دروسه، ص ١٢٤ - ١٢٥.

(٢) إسماعيل غانم في دروسه، ص ١٠٨. ويؤكد هذا المعنى ما جاء في النص الفرنسي للمادة ٢/٦٢٦ موجبات الذي يقول:

«L'interdit et le mineur doivent être assistés ou autorisés par les personnes sous l'autorité desquelles ils sont placés».

للأصول العادية المتعلقة باستخدام العمال كافة المنصوص عليها في قانون العمل والتي لا تستلزم تدخل أوليائهم. وبعبارة أخرى إن العمال الذين تجاوزوا السادسة عشرة من العمر يملكون الأهلية لإجراء عقد الاستخدام كما يتبين من مقارنة المواد ١٠ و ٢١ إلى ٣٠ من قانون العمل^(١).

«وأياً كان الرأي في سلامة هذا الاستدلال الذي يقوم عليه هذا القضاء، فمن الواضح أن الدافع الحقيقي إليه هو تلك الاعتبارات التي يتميز بها عقد العمل، والتي تقتضي إفراده بأحكام خاصة فيما يتعلق بالأهلية اللازمة لإبرامه».

وفي مطلق الأحوال «يعتبر عقد العمل بالنسبة للعامل، من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، لذا ينبغي كقاعدة عامة، أن يكون بالغاً سن الرشد.

وبالنسبة للقاصر والمحجور عليه، فلا يجوز له إبرام عقد العمل وحده، بل يلزم مساعدة أو تصريح من له الولاية عليه (م ٢/٦٢٦ موجبات) فإذا انفرد القاصر أو المحجور عليه أو وليه بإبرام عقد العمل، كان العقد قابلاً للإبطال^(٢).

(١) م.ع.ت. جبل لبنان، قرار رقم ٢٩٣ تاريخ ١٤/١١/١٩٤٩، فرج أبي راشد، ص ٤٥٨، وقد أشار إليه الدكتور حسن كيرة في دروسه، ص ١٢٤. وقد علق الدكتور كيرة على هذا القرار بقوله إن «هذا القضاء غير سليم، فهو يستند إلى نصوص لا شأن لها بالأهلية. فالنص الأول من النصوص التي يستند إليها إنما يخص عقد التدريب لا عقد العمل... أما باقي النصوص فهي خاصة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأولاد والأحداث لا بالأهلية اللازمة لدى العامل القاصر لإبرام عقد العمل. وفارق كبير بين الأمرين: فقد يكون القاصر جاوز السادسة عشرة ولم يعد من الأحداث فيمكن تشغيله في أي عمل، ولكنه مع ذلك لا يكون بعد كامل الأهلية للإنفراد بإبرام عقد العمل بنفسه». (حسن كيرة في دروسه، ص ١٢٤).

(٢) د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ١٩٩٥، ص ٢٩٠، وقد أشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ١٢٤، رقم ٨٤».

ويقع عقد العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً في حالة العامل القاصر الذي لم يبلغ الحد الأدنى لسن التشغيل ولو أجازته وليه^(١).

المطلب الثاني

مضمون الرضا بعقد العمل

١٢٠ - يتناول تراضي الطرفين المتعاقدين العناصر الأساسية لعقد العمل. أما التفاصيل فتحكمها القواعد المكملة لإرادة المتعاقدين، أو النظام الداخلي للمؤسسة. ولكن لا يوجد ما يمنع المتعاقدين من الاتفاق على بعض التفاصيل الأخرى في حدود النظام العام والآداب العامة^(٢).

ويعتبر من العناصر الأساسية التي يجب أن يشملها التراضي: ماهية العقد، العمل المطلوب، الأجرة، والمدة. ونعرض فيما يلي لهذه العناصر تباعاً.

١ - التراضي على ماهية العقد

١٢١ - التراضي على ماهية العقد يعني اتفاق الطرفين المتعاقدين على إبرام عقد عمل. أي على إبرام عقد يلتزم أحدهما بمقتضاه بأن يعمل لحساب الآخر، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم هذا الآخر أدائه له. فإذا قصد العامل أن يقوم بالعمل دون أن يخضع في أدائه لسلطة وإشراف رب العمل،

(١) أي الثلاثة عشرة من العمر بوجه عام، والسادسة عشرة أو السابعة عشرة بالنسبة للأعمال الخطرة بطبيعتها والتي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق (المرسوم ٧٠٠ تاريخ ٢٥/٥/١٩٩٩).

وانظر بهذا المعنى: د. محمد حسين منصور، المرجع والمكان السابقان.

(٢) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٣١؛ د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٢٩٣، وقد أشير إلى هذه المراجع في «صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ١٢٥، رقم ٢٨».

بينما قصد رب العمل أن تكون له السلطة والإشراف على عمل العامل، فإن عقد العمل لا ينعقد. وكذلك إذا قصد العامل أن يقوم بالعمل لقاء أجر، في حين اعتقد صاحب العمل أنه يعرض عليه القيام بالعمل مجاناً، فلا ينعقد عقد العمل أيضاً. وذلك لأن الطرفين، في هذين المثالين لم يترافيا على ماهية العقد، أي على كونه عقداً يقوم فيه أحد طرفيه - وهو العامل - بالعمل لحساب الطرف الآخر - وهو رب العمل - وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر.

ب - التراضي على العمل :

١٢٢ - لا ينعقد عقد العمل إلا إذا تراضى الفريقان على العمل المطلوب. فإذا قصد العامل أن يقوم بتسيير آلة، بينما قصد رب العمل تكليفه بنقل الأتربة، لا ينعقد عقد العمل لعدم التراضي على العمل المقصود منه^(١).

وعلى هذا فإن العمل يجب أن يكون معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين. ويمكن أن يكون العمل معيناً ضمناً كما لو أعلن صاحب مصنع للسيارات عن حاجته إلى مهندس ميكانيكي فتقدم منه شخص بهذه الصفة، فتعاقد معه دون أن يبين في العقد نوع العمل المطلوب منه، فهنا يسوغ أن نستخلص من الإعلان عن الحاجة إلى مهندس ميكانيكي، أن العمل المطلوب يتعلق بصناعة السيارات.

ويكون العمل قابلاً للتعيين إذا ذكر في العقد جنس العمل المطلوب

(١) لبیب شنب، ص (٩٩). يرجع في تحديد نوع العمل ومدته إلى المتفق عليه في عقد العمل الفردي، فإن لم يوجد إتفاق صريح أو ضمني، أمكن الرجوع إلى عقد العمل المشترك أو النظام الداخلي للمؤسسة، وإلا وجب الرجوع إلى العرف والعادات المتبعة في المهنة أو الصناعة التي يعمل فيها العامل، فإن لم يوجد تولى القاضي تحديد نوع العمل ونطاقه وفقاً لمقتضيات العدالة. (د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٢٦٢).

من العامل، ولو لم يذكر نوع هذا العمل، ولا مداه، كما لو ذكر في العقد أن العامل التزم بأن يقوم بأعمال الخياطة لدى رب العمل دون تعيين الخياطة المقصودة ومداه، فهنا يتعين نوع العمل ومداه بالرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها أمثال العامل لدى رب العمل، فإذا لم يوجد غيره، فبالرجوع إلى عرف المهنة في المحلة التي يوجد فيها العمل فإذا لم يوجد عرف فيتم تعيين العمل وفقاً لمقتضيات العدالة وما تقتضيه من الاعتداد بمستوى العامل الفني وظروف العمل في المؤسسة^(١). ويجب أن يكون العمل ممكناً، فإذا كان مستحيلاً لا ينعقد العقد. وقد نصت المادة /٦٢٨/ من قانون الموجبات والعقود على أن يكون باطلاً على وجه مطلق «كل اتفاق موضوعه الأمور المستحيلة مادياً». والاستحالة المقصودة هنا هي الاستحالة المطلقة، بمعنى أن يكون العمل مستحيلاً بذاته لا بالنظر إلى العامل المكلف به. وهذا ما تشير إليه المادة ١٩١ من قانون الموجبات والعقود بقولها: «باطل كل عقد يوجب شيئاً أو فعلاً مستحيلاً، إذا كانت الاستحالة مطلقة لا يمكن تدليلها. أما الاستحالة التي لا تكون إلا من جهة المديون، فلا تحول دون صحة العقد، والموجب الذي لم ينفذ يتحول إلى بدل عطل وضرر». ويجب أن يكون العمل أيضاً مشروعاً، فإذا كان غير

(١) نصت على ذلك المادة /٦٨٢/ في القانون المدني المصري. أما في لبنان فلا يوجد نص مماثل لا في قانون الموجبات والعقود، ولا في قانون العمل. ولكن ليس ما يمنع الأخذ بهذا الحكم رغم عدم وجود نص عليه، لاتفاقه مع المبادئ العامة. وتقول المادة ٦٨٢ من القانون المدني المصري:

«١ - إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صياح بالمصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف، تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

«٢ - ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها».

مشروع لا ينعقد العقد لأن عدم مشروعية العمل يعني أن الباعث عليه غير مشروع^(١).

وقد يرجع عدم مشروعية العمل إلى مخالفة العمل للنظام العام أو الآداب العامة، كالتعهد بالعمل على توزيع المخدرات، أو في بيت للدعارة، أو في توزيع صور أو كتب مخلة بالآداب. وتنص المادة ٦٢٨ من قانون الموجبات والعقود على أنه «يكون باطلاً على وجه مطلق كل اتفاق موضوعه تعليم الأعمال السحرية الخفية والأعمال المخالفة للقانون أو الآداب أو النظام العام أو إجراء الأعمال المذكورة».

وقد يرجع عدم المشروعية إلى تحريم القانون نفسه، كتحرим تشغيل الأحداث بعض الأعمال الخطرة قبل سن معينة، أو تحريم تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية.



جـ - التراضي على الأجر:

١٢٣ - رأينا أن الأجر هو من العناصر الجوهرية في عقد العمل بحيث لا يكون العقد عقد عمل إلا إذا كان العمل مأجوراً. ولكن عدم ذكر الأجر في العقد لا يعني بالضرورة أن العقد ليس بعقد عمل، فقد لا يتفق الطرفان على الأجر، ومع ذلك يكون العقد عقد عمل، ما دام أنهما لم يختلفا عليه. إذ أن الاختلاف على الأجر هو الذي يمنع من توافر الرضا عليه، وبالتالي من انعقاد عقد العمل.

وقد بينت المادة /٦٣١/ من قانون الموجبات والعقود الحالات التي يقدر فيها أن يكون العمل بأجر ولو لم يرد ذلك في العقد، ما لم يقم الدليل على العكس، وهذه الحالات هي:

(١) ليب شنب، ص ٩٩.

١ - إتمام عمل ليس من المعتاد إجراؤه بلا مقابل .

٢ - إذا كان العمل داخلياً في مهنة من يقوم به .

٣ - إذا كان العمل تجارياً أو قام به تاجر أثناء ممارسة تجارته^(١) .

ثم بينت المادة / ٦٣٢ / من قانون الموجبات والعقود الأسس التي يتم بموجبها تحديد الأجر، إذا لم يجر تعيينه في العقد، فنصت على أنه «إذا لم يعقد اتفاق على تعيين الأجر أو بدل العمل، فيعين بحسب العرف، وإذا كان هناك تعريفة أو رسم وجب تطبيقها» .

ويتبين أن هذا النص أغفل الإشارة إلى حالتين نصت عليهما المادة / ٦٨٢ / من القانون المدني المصري وهما أجر المثل والأجر الذي توجبه العدالة .

فقد جاء في المادة / ٦٨٢ / المذكورة ما نصه: «إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر وفقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يتم فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة» .

ويقصد بأجر المثل الأجر الذي يتقاضاه عمال آخرون يقومون بذات العمل، في نفس المنشأة .

أما الأجر الذي توجبه العدالة، فهو الذي يعتد فيه أساساً بالجهد الذي يبذله العامل والزمن الذي ينفقه فيه^(٢) .

(١) هذه الحالة الأخيرة تتعلق بعمل المقاول لا بعمل العامل أو المستخدم ولذلك لا يؤخذ بها هنا . وقد أشار إلى ذلك الأستاذ زهدي يكن في شرحه لقانون الموجبات والعقود، (ج ١٠)، ص ١١٧، رقم (٧٢)؛ والدكتور ليب شنب في شرحه لقانون العمل اللبناني، ص ١٠١ .

(٢) حسن كيرة، ص (١٣٥) .

إلا أنه وإن خلا القانون اللبناني من النص على هاتين الحالتين فإن ذلك لا يعني استبعاد حكمهما، لأنه لا يسوغ الالتجاء إلى العرف عندما يكون هناك عمال آخرون يقومون بذات العمل في نفس المنشأة إذ يمكن القول بأن نية المتعاقدين قد انصرفت إلى الأخذ بأجر المثل تسوية للعامل بهؤلاء الآخرين^(١).

أما الالتجاء إلى العدالة لتحديد الأجر وفقاً لمقتضياتها إذا لم يوجد أساس آخر لهذا التحديد، فأمر توجهه المبادئ العامة.

وعلى ذلك، إذا لم يتفق الفريقان على مقدار الأجر، فإن تحديد هذا الأجر يتم وفقاً لما يلي:

- ١ - التعريفة المقررة إن وجدت.
- ٢ - أجر المثل إن وجد.
- ٣ - ما يقضي به العرف إن وجد.
- ٤ - ما تقضي به العدالة.

غير أنه أياً كانت الطريقة التي يعين بها مقدار الأجر، فيجب أن لا ينزل هذا الأجر عن الحد الأدنى الذي عينه القانون للأجور. فقد راعى المشرع الطابع الحيوي للأجر باعتباره مصدر الرزق الوحيد للغالبية من أفراد المجتمع، فحرص على أن يكون هذا الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته، على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل. وكانت وسيلة المشرع إلى ذلك وضع حد أدنى للأجور لا يجوز للمتعاقدین

(١) إسماعيل غانم، ص (٧٣)، حسن كيرة، ص (١٣٥)، زهدي يكن، ص (١١٨)، ليب شنب، ص (١٠٧ - ١٠٨).

التزول عنه^(١). فإذا خالفا هذا الحظر واتفقا على أجر يقل عن الحد الأدنى الذي فرضه المشرع، وقع هذا الاتفاق باطلاً. ولكن هذا البطلان لا ينصرف إلى عقد العمل بأسره، بل يظل العقد مستمراً ويلتزم رب العمل بأن يدفع للأجير الحد الأدنى الذي قرره المشرع.

وإذا أقدم صاحب العمل على تعديل الأجر المتفق عليه بإرادته المنفردة، فإن ذلك يشكل سبباً لفسخ العقد بطلب الأجير. وقد حكم في هذا الخصوص «أن صاحب العمل بإقدامه على تخفيض أجر المدعية، يكون قد أدخل شروطاً جديدة على عقد إجازة الخدمة، جاءت أقل فائدة للأجيرة، وتسبب بفسخ عقد العمل على مسؤوليته...»^(٢).

د - التراضي على المدة:

١٢٤ - يجوز أن يعقد عقد العمل لمدة معينة أو لمدة غير معينة أو للقيام بعمل معين، ولكنه لا يجوز أن يعقد لمدة الحياة أو لمدة مسرفة في الطول، بحيث يكون العامل مقيداً بالعمل إلى يوم وفاته أو إلى يوم عجزه عن العمل بسبب الشيخوخة. وكل عقد عمل يؤول إلى هذه النتيجة يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً. وهذا ما تقضي به المادة ٦٢٧ من قانون الموجبات والعقود التي تنص على أن «كل اتفاق يعد فيه الإنسان بالخدمة سحابة حياته أو مدة مديدة تجعله مقيداً إلى يوم وفاته، هو باطل على وجه مطلق». وتنص على هذا البطلان كذلك، المادة ١١ من قانون العمل بقولها: «يحظر

(١) نصت المادة ٤٤/ من قانون العمل على أنه «يجب أن يكون الحد الأدنى في الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي الأخير».

(٢) م.ع.ت. بيروت، رقم ٦٤٩، تاريخ ١٩٦٧/٥/٩، العدل ١٩٦٨، عدد (١) ص ١٤٣، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ١١٦، رقم ١٠، وأنظر في إمكان تعديل الأجر قضائياً، صادر، ص ١١٦، رقم ١١.

على الإنسان أن يرتبط بعقد عمل لمدة حياته كلها، أو يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما. وكل عقد مهما كان شكله يؤول إلى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة باطل حكماً^(١).

فالتعاقد على العمل لمدة الحياة أو لمدة مسرفة في الطول، يعتبر بمقتضى القانون اللبناني باطلاً بطلاناً مطلقاً. ولا شك أن المشرع رمى من هذا الحل إلى حماية العامل من الآثار السيئة التي قد تترتب على تأييد عقد العمل أو على عقده لمدة طويلة شبيهة بالتأبيد. إلا أن تقرير بطلان هذا التعاقد لا يبدو الحل الأفضل لهذه الحماية، لأن إبطال العقد معناه أن يفقد العامل عمله، وقد يحجم العامل عن التمسك بالبطلان خوفاً من هذه النتيجة. ولذلك نرى أن حماية العامل لا تتحقق بتقرير بطلان عقد العمل المؤبد أو المسرف في الطول، بل بإنقاص المدة المحددة فيه إلى الحد المعقول، أو بتحويلها إلى مدة غير معينة^(٢).

وقد وضع المشرع المصري حلاً موفيقاً لهذه المسألة، إذ نصت المادة ٢٧٨/٢ من القانون المدني على أنه «إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر»^(٢).

وإذا قصد الطرفان إبرام عقد العمل لمدة معينة، فيجب أن يتراضيا عليها، فإن هما اختلفا، لم ينعقد العقد لعدم التراضي على مدته.

أما إذا لم يعرض الطرفان إلى مدة العقد، فمعنى ذلك أنهما تراضيا

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٠٩؛ وتوفيق فرج، المرجع السابق ص ٢٣٤.

(٢) توفيق فرج، نفس المرجع والمكان.

على عدم تحديد مدة للعقد، فينعقد لمدة غير معينة، ويكون لكل من طرفيه - كما سنرى - الحق في إنهائه بإرادته المنفردة بشرط أن يخبر الطرف الآخر برغبته في الإنهاء خلال المدة المحددة في القانون.

١٢٥ - نظام العمل والأجراء:

يغلب ألا يتفق الطرفان في عقد العمل إلا على العناصر الأساسية للعقد، كنوع العمل، ومقدار الأجر، والمدة إن كان العقد محدد المدة. أما ما عدا ذلك من التفاصيل، فيرجع فيه إلى النظام الداخلي للمؤسسة أو نظام العمل والأجراء - كما يسميه القانون اللبناني^(١). ويتضمن هذا النظام عادة تفصيلات الالتزامات الناشئة عن العقد، كمواعيد دفع الأجور، وبيان المنح والمكافآت وغيرها من ملحقات الأجر، وأحكام الإجازات، وقواعد تنظيم العمل في المؤسسة، من حيث أوقات العمل، وفترات الراحة، وعلاقة الأجراء برؤسائهم. وما يجب عليهم اتخاذه من احتياطات توقيماً لمخاطر العمل، إلى غير ذلك من التفصيلات التي تقتضيها علاقة العامل برب العمل، وحسن سير العمل في المؤسسة.

وغالباً ما تبدو الحاجة إلى هذا النظام في المؤسسات الكبيرة، ولذلك فرضت المادة ٦٦ من قانون العمل «على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجييراً فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته» على «أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل».

إلا أن المشرع لم يحدد البيانات التي يجب أن يشتمل عليها هذا النظام، واكتفى بأن أجاز «أن يشتمل على جدول بالغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ أو إهمالاً أثناء العمل».

(١) المادة ٦٦ من قانون العمل. وقد جاء فيها أن «على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجييراً فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته».

وإذا كان المشرع قد قصر الإلزام بوضع النظام على أرباب العمل الذين يستخدمون أكثر من خمسة عشر أجيلاً فهذا لا يعني أن أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من هذا العدد لا يحق لهم أن يضعوا مثل هذا النظام في مؤسساتهم. بل إن الأمر متروك لاختيارهم، إن شاؤوا وضعوه، وإن شاؤوا استعاضوا عنه بما يصدرونه من أوامر وتوجيهات عامة أو فردية. وإذا هم اختاروا وضع النظام يتعين عليهم عرضه على مصادقة وزير العمل، لأن هذه المصادقة، مفروضة - كما يتضح من نص المادة ٦٦ - من قانون العمل.

وقد ثار الخلاف حول طبيعة نظام العمل والأجراء. فقال بعضهم إنه اتفاق مكمل لعقد العمل يستمد قوته في الإلزام من رضاء الأجير به. ويستفاد هذا الرضا من إقدامه على إبرام العقد، مع علمه بوجود النظام. وهذه هي النظرية التعاقدية^(١).

وذهب آخرون إلى أن نظام العمل والأجراء هو القانون الذي ينظم العمل والعلاقات الناشئة عنه، داخل المؤسسة، وأن صاحب العمل هو الذي يضع هذا القانون باعتباره صاحب المؤسسة، ومسؤولاً عن حسن سير العمل فيها. وهذه هي النظرية التنظيمية. ولذلك يرى أصحاب هذه النظرية أن نظام العمل والأجراء يعتبر مصدراً من المصادر الحرفية لقانون العمل.

(١) م.ع.ت. رقم ١٨ تاريخ ١٧/٥/١٩٧٧، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل -، ص ٨٠، رقم ٢، وقد جاء فيه ما يلي:

«إن الأنظمة الداخلية في كل مؤسسة، تعتبر بعد إقرارها، جزءاً متمماً لعقد الاستخدام، ولا يمكن الخروج عن أحكامها من قبل أي فريق بدون موافقة الطرف الآخر».

وقضي أيضاً بأن «الأنظمة الداخلية للمؤسسة بعد إقرارها تصبح إلزامية بالنسبة لرب العمل والأجير على السواء، ويخرج تفسيرها عن صلاحية أي من الفريقين (م.ع.ت. بيروت، رقم ٨٥٢، تاريخ ١٤/١٠/١٩٦٩، العدد ١٩٧٠، عدد (١) ص ١٩٤، رقم ١٣٩، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨٠، رقم (١)).»

ويرى فريق ثالث^(١) أنه يجب التفريق بين نوعين من الأحكام التي يتضمنها النظام. فمن هذه الأحكام ما يستند إلى سلطة رب العمل في الإدارة والإشراف على العمال، كالأحكام الخاصة بتحديد مواعيد العمل، وفترات الراحة، ومواعيد الإجازات، وعلاقات العمال برؤسائهم. فهذه الأحكام لا تستمد قوتها الملزمة من رضا الأجير بها، بل من سلطة رب العمل في الإدارة والإشراف. ولذلك يحق لرب العمل أن يستقل بتعديلها، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ولا يحق للأجير أن يعترض على هذا التعديل، ما دام رب العمل لم يتعسف في استعمال هذا الحق.

والى جانب هذه الأحكام التنظيمية، قد يتضمن نظام العمل والأجراء أحكاماً من طبيعة تعاقدية، تستند في قوتها الملزمة إلى رضا الأجير بها، كالأحكام المتعلقة بمواعيد دفع الأجور، وطريقة احتسابها، وملحقاتها من منح أو مكافآت...، والأحكام المتعلقة بعدد الإجازات، وبمهلة الإنذار اللازمة لإنهاء العقد غير المحدد المدة، فهذه الأحكام إنما تكمل الأحكام المتفق عليها في العقد، وتعتبر ذات طبيعة تعاقدية، وتستند قوتها الملزمة، إلى رضا الأجير بها، كما تقدم. فإذا أحدث رب العمل أي تعديل في هذه الأحكام بعد التحاق الأجير بالعمل، كان لهذا الأجير أن يعترض على التعديل. ولا يكون التعديل ملزماً له إلا إذا ارتضاه صراحة أو ضمناً^(٢).

(١) إسماعيل غانم في دروسه، ص ١١٤؛ وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٣٦.

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٣٤.

ومع ذلك إعتبر الاجتهاد أن التعديلات التي يقررها صاحب العمل في عقود أجرائه (تعديل دوام العمل، الأجر...) لا تخالف الأحكام الإلزامية لقانون العمل. وفي حالة كهذه يصبح الأجير أمام خيارين: إما أن يقبل بالشروط الجديدة ويستمر في عمله، أو أن يرفض هذه الشروط ويفسخ عقد إستخدامه على مسؤولية صاحب العمل، ويطالبه بتعويض الصرف (إذا لم يكن منتسباً للضمان الاجتماعي) مع =

المطلب الثالث

عيوب الرضا: Les vices du consentement

١٢٦ - يلزم لصحة عقد العمل ما يلزم لصحة سائر العقود من ضرورة التنزه عن العيوب التي تفسد الرضا وهي الغلط والخداع (التدليس) والخوف (الإكراه) والغبن (الاستغلال) فإذا شاب رضا أحد المتعاقدين أي عيب من هذه العيوب، كان العقد قابلاً للإبطال، وذلك عملاً بالقواعد العامة في نظرية العقد، لأن عقد العمل لا ينفرد بقواعد خاصة فيما يتعلق بعيوب الرضا.

وعلى هذا النحو، يعتبر الغلط سبباً في إبطال عقد العمل، إذا كان هو الدافع إلى التعاقد، بحيث لولاه لامتنع المتعاقد الذي وقع فيه عن إبرام العقد (م ٢٠٤ موجبات).

ويكون الغلط (erreur) دافعاً إلى التعاقد، ومفضياً - بالتالي - إلى إبطال العقد إذا وقع في شخص المتعاقد أو في صفة من صفاته، وكانت شخصيته أو صفته تلك، محل اعتبار خاص في العقد (م ٢٠٤/٢ موجبات). ولا شك أن عقد العمل هو من العقود التي ينظر فيها إلى شخص المتعاقد.

وكذلك يعيب الخداع (dol) الرضا ويؤدي إلى إبطال العقد إذا كان هو العامل الدافع إليه، والحامل للمخدوع على التعاقد (م ٢٠٤ موجبات). وقد نص قانون العمل على حالة من حالات الخداع الصادرة عن الأجير في المادة ١/٧٤ التي تجيز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون تعويض أو علم سابق «إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة» ولا شك أن انتحال الجنسية الكاذبة، يشكل حالة من حالات الخداع، إلا أن المشتري قد جعل الجزاء فيها، فسخ العقد

= تعويض الإنذار، وتعويض الصرف التعسفي إذا توفرت شروطه (صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ١١٣، رقم ٩، وص ١١٥ رقم ٤، والاجتهادات المذكورة تحت هذا الرقم).

بارادة رب العمل، في حين أن جزاء الخداع هو أن يكون العقد قابلاً للإبطال. أما الفسخ، فهو جزاء الإخلال بالالتزام^(١).

وعلى مثل هذه الحالة نصت المادة ١/٧٥ بقولها أن للأجير أن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون سبق إعلان «إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعة في شروط العمل عند إبرام العقد»، ولكنها أضافت «أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة». وهنا أيضاً يتحدث المشتري عن حق الأجير في ترك العمل، أي في فسخ العقد، كجزاء على ما وقع عليه من خداع، في حين أن جزاء الخداع هو قابلية العقد للإبطال، كما ذكرنا آنفاً.

ثم إن المشتري يحدد للأجير مهلة ثلاثين يوماً لممارسة حقه في ترك العمل بسبب الخداع الذي تعرض له، فإذا استمر فيه اعتبر متنازلاً عن حقه هذا. وفي هذا خروج واضح على القواعد العامة^(٢).

أما الخوف أو الإكراه، فيندر في العمل أن يقع إكراه من أحد المتعاقدين أو من الغير لحمل المتعاقد على إبرام العقد، وإن كان من المتصور أن يقع مثل هذا الإكراه أثناء العقد بغية الحصول على شروط أفضل. كأن يقبل رب العمل بزيادة أجر الأجير تحت ضغط تهديده بترك العمل، في ظرف دقيق، يترتب على ترك العمل فيه، ضرر جسيم بصاحب العمل.

أو كأن يقبل الأجير بتعديل شروط التعاقد تحت تأثير تهديد رب العمل له بفصله من العمل، ففي الحالتين يكون قبول القابل مشوباً بعيب الخوف أو الإكراه، مما يجعل العقد قابلاً للإبطال.

(١) إسماعيل غانم في دروسة، ص ١٠٩.

(٢) إسماعيل غانم نفس المرجع والمكان.

وأما الغبن أو الاستغلال، فلا يؤدي إلى إبطال عقد العمل على النحو الذي حددته المادة ٢١٤ من قانون الموجبات والعقود، إلا إذا كان المغبون قاصراً، أو إذا كان المستفيد قد استغل حالة الضيق أو الطيش أو عدم الخبرة في المغبون. ولعل حالة الضيق أو الحاجة هي الصورة الغالبة في عقد العمل. إذ كثيراً ما يتم التعاقد تحت تأثير الحاجة إلى العمل، سواء من جانب العامل أو من جانب رب العمل، «فيستغل أحد المتعاقدين ذلك، مما يؤدي إلى عدم التكافؤ بين التزامات الطرفين، وبالتالي يصير العقد معيباً بعيب الاستغلال (الغبن)»^(١).

المطلب الرابع

جزاء شروط انعقاد العقد



١٢٧ - بطلان عقد العمل:

يبطل عقد العمل:

أ - إذا لم تتوافر في العقد شروط الانعقاد، كما لو انعدم الرضى، أو وقع على عمل غير مشروع أو مستحيل، أو كان سببه غير مشروع، ويقع العقد هنا باطلاً بطلاناً مطلقاً ويكون لكل ذي مصلحة أن يتمسك بهذا البطلان.

ب - إذا لم تتوافر في العقد شروط الصحة، كما لو كان الرضا مشوباً بعيب من العيوب، أو كان صادراً عن غير ذي أهلية، وهنا يكون البطلان نسبياً، أي أن العقد يكون قابلاً للإبطال لمصلحة من عيب رضاه أو لم تتوافر فيه الأهلية اللازمة لإبرام العقد.

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٣٩؛ وبنفس المعنى: حسن كيرة المرجع السابق، ص ١٣٧.

ج - بسبب مخالفة نص من نصوص القانون الآمرة، كتلك المتعلقة بحظر تشغيل الأحداث قبل سن معينة، أو بقواعد تنظيم عمل الأجانب، وهنا يكون البطلان مطلقاً.

ومع ذلك، يقل الالتجاء من الناحية العملية إلى التمسك ببطلان العقد، أو إلى المطالبة بإبطاله، ويصار إلى إنهاء العقد، لأن هذه الوسيلة أبسط وأسرع في حل الرابطة التعاقدية، خاصة وأن أغلب عقود العمل عقود غير محددة المدة، بحيث يمكن لأي من المتعاقدين إنهاء العقد بإرادته المنفردة.

ويترتب على بطلان العقد إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد. وهذه الإعادة لا تثير أية صعوبة إذا أبطل العقد قبل البدء بتنفيذه. ولكن تثار الصعوبات إذا تقرر البطلان بعد البدء بتنفيذ العقد، لأنه بعد تنفيذ العقد، يستحيل إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، لأن عقد العمل من العقود الزمنية التي لا يمكن زوالها بأثر رجعي. إذ لا يمكن الرجوع في العمل الذي تم أدائه قبل البطلان.

ولذلك يجب الحكم للعامل بتعويض معادل لما قام به من عمل، ما لم يكن العمل غير مشروع، إذ في هذه الحالة يمكن للمحكمة أن ترفض الحكم بالتعويض، لأنه لا قيمة لمثل هذا العمل في نظر القانون^(١). وقد يحكم له القاضي بنفس الأجر المتفق عليه في العقد، ولكن بوصفه تعويضاً لا بوصفه أجراً، وفي هذه الحالة لا يتمتع بالحماية التي يبسطها القانون على الأجر.

أما إذا كان العامل قد إقتضى أجره عن المدة التي نفذ فيها العقد،

(١) د. حسن كيرة في دروسه، ص ١٣٨؛ وإسماعيل غانم في دروسه، ص ١١٠.

فلا يحق لصاحب العمل أن يطالبه برد ما قبضه من أجر، لأن البطلان يفرض استرداداً متبادلاً لما أداه كل من الطرفين للآخر، فلا يملك أحدهما مطالبة الآخر برد ما أداه إليه، إلا إذا قام هو برد ما أخذه فيه. ولما كان صاحب العمل يستحيل عليه أن يرد إلى العامل ما قدم من عمل وجهد، فليس له أن يطالبه برد ما قبض من أجر^(١).

ورغم بطلان العقد، لا يمكن تجاهل علاقة العمل الفعلية التي قامت قبل الحكم بالبطلان بين العامل، ورب العمل. فالعامل قد أدى عملاً لصاحب العمل، ووجد في حالة تبعية له، وصاحب العمل كانت له صفة الموجه والمشرف، فلا يمكن غرض النظر عن هذه العلاقة وما ترتب عليها من آثار لا تتوقف على صحة عقد العمل. ولذلك لا يستطيع صاحب العمل أن يتخلص من المسؤولية الجزائية التي تترتب على مخالفته أحكام تنظيم العمل بدعوى بطلان العقد، لأن هذه الأحكام مقصود بها حماية الصالح العام، ولا يتوقف إعمالها على وجود عقد صحيح، بل على مجرد يام علاقة عمل تابع، وهذه العلاقة قائمة في الواقع رغم بطلان العقد. وكذلك يظل صاحب العمل مسؤولاً كمتبوع عن خطأ العامل، باعتباره تابعاً له أثناء تنفيذ العقد، لأن وجود العقد ليس شرطاً لقيام هذه المسؤولية.

«ولعل الاعتداد بهذه العلاقة الواقعية بين العامل وصاحب العمل، هو الذي يفسر كذلك مسؤولية العامل قبل صاحب العمل - رغم بطلان العقد - عن إفشاء أسرار العمل التي اطلع عليها بحكم هذه العلاقة، ولكن مع مراعاة أن هذه المسؤولية لا يتصور أن تكون عندئذ مسؤولية عقدية ما دام

(١) د. حسن كيرة، نفس المرجع والمكان؛ د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٤٥، وقد أشار في الهامش (٢) إلى:

Durand et Vitu, T.11. N° 186, P. 341; Riverou et Savatier Droit du travail, P.354.

العقد قد حكم ببطلانه، وإنما تكون محض مسؤولية تقصيرية تقوم على فكرة الخطأ التقصيري بالانحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي»^(١).

وفي الحالة التي يرد فيها البطلان على شرط من شروط عقد العمل، يبطل الشرط ويبقى العقد؛ إلا إذا كان الشرط الباطل هو الدافع إلى إبرام العقد، بحيث لولاه لما تم التعاقد، ففي هذه الحالة يبطل العقد كله^(٢).

المبحث الرابع

إثبات عقد العمل

١٢٨ - عرفنا أن عقد العمل الفردي هو من العقود الرضائية التي تتم بمجرد تراضي الفرقين، وأن القانون لا يستلزم فيه شكلاً معيناً. فقد يكون العقد مكتوباً، وقد يكون شفوياً، وذلك بحسب الأوساط التي يتم فيها. فكثير من الشركات تعتمد العقود المكتوبة في علاقاتها بمستخدميها، كما توجد ظروف لا يجري فيها العرف على تحرير عقود العمل بين العمال وأرباب العمل، كما هو الشأن بالنسبة إلى عمال وخدم البيوت المحليين. وفي جميع الحالات، تكون الكتابة وسيلة لإثبات العقد، وليس شرطاً لانعقاده. وهذا ما أكدته مجلس العمل التحكيمي في بيروت بقضائه «أن إغفال توقيع المدعى عليه على العقد المبرز منه والموقع من خصمه لا يضير

(١) د. حسن كيرة، في دروسه، ص ١٣٩.

(٢) انظر المادة ٨٢ من قانون الموجبات والعقود اللبناني، والمادة ١٤٣ من القانون المدني المصري. وقد جاء في الأولى «أن الشرط المستحيل أو غير المباح يعد كأنه لم يكن إذا كان الفريقان لم يجعلاه له شأنًا جازماً، ولم يكن له في التعاقد شأن السبب الدافع الحامل على إنشاء الموجب».

وجاء في الثانية أنه «إذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً أو قابلاً للإبطال يبطل العقد كله».

هذا العقد بشيء، إذ أن العقد هو التقاء إرادة الفريقين، وما الوثيقة الخطية إلا وسيلة إثبات»^(١).

ونصت المادة ١٢ من قانون العمل على أن عقد الاستخدام (العمل) يكون «إما خطياً وإما شفوياً، ويخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي...».

وقد اعتبر قضاء العمل أن المشتري أراد بهذا النص الخروج على القواعد العامة في الإثبات، فأجاز إثبات عقد العمل الشفوي بكافة طرق الإثبات، ومنها البيئة الشخصية (شهادة الشهود)، ولو تجاوزت قيمة العقد نصاب الإثبات بشهادة الشهود وهو خمسمائة ألف ليرة^(٢)، أو كانت قيمته غير معينة، وسواء كان طالب الإثبات هو العامل أو رب العمل^(٣).

(١) قرار رقم ٩٥٨، تاريخ ١٩٧٠/٧/٢٨ - العدل ١٩٧٠، عدد ١، ص ٢٠٢، رقم ١٤٧.

(٢) رفع هذا المبلغ إلى خمسمائة ألف ليرة لبنانية بموجب المرسوم رقم ٣٨٠٠ تاريخ ٦/٩/٢٠٠٠ المبني على المادة ١٠٢٦ من قانون أصول المحاكمات المدنية الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٩٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦، والمعدل بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٠ تاريخ ١٩٨٥/٣/٢٣، والمعمول به ابتداء من أول تموز ١٩٨٥، التي (أي المادة ١٠٢٦ المذكورة) تجيز تعديل جميع نصوص هذا القانون المتضمنة تحديداً لمبالغ نقدية، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العدل.

(٣) مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ٦٤٧، تاريخ ١٩٥٢/١١/٢١، حاتم ١٨ ص ٤٢؛ وقرار رقم ٤٥٤، تاريخ ١٩٤٩/٥/٥، حاتم ٢، ص ٥٥؛ ومجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ٨٣ تاريخ ١٩٥٥/٥/٢٥، فرح أبي راشد، ص ٤٦٢، ومجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار تاريخ ١٩٤٩/٥/٥، و١٩٥٢/١١/٢١، فرح أبي راشد، ص ٤٦٢. وانظر في جواز إثبات عقد العمل بالبيئة الشخصية في حال تخلف الكتابة، وفي عدم جواز إثبات ما يخالف عند العمل الخطي بالبيئة الشخصية، مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ٣٤١ تاريخ ١٩٩٣/١١/٢، نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢ - ١٩٩٤، ص ١٨، قرار رقم ١، وكذلك القرار الإحصائي تاريخ ١/١/١٩٩٢ القاضي بإمكان قبول دفاتر التاجر الرسمية المنظمة وفقاً للأصول، كوسيلة إثبات ضد تاجر آخر في نزاع متعلق بعمل تجاري، نفس المرجع والمكان.

وقد انقسم الفقه حول هذا الاجتهاد، بين منتقد ومؤيد. أما المنتقدون فيرون في هذا الاجتهاد مخالفة صريحة لنص المادة ١٢ من قانون العمل التي بعد أن قررت أن يكون عقد الاستخدام إما خطياً وإما شفوياً، قضت بأنه يخضع في كلا الحالين لأحكام القانون العادي. ويرون أن ذلك يقضي بوجوب الإثبات الخطي في حالة ما إذا زادت قيمة العقد على نصاب البيئة الشخصية^(١)، وهو خمسمائة ألف ليرة كما تقدم.

أما المؤيدون لهذا الاجتهاد فيرون «أن إحالة المادة ١٢ إلى أحكام القانون العادي لا تفيد وجوب الإثبات الكتابي في حالة تجاوز نصاب الشهادة. فالمقصود هو تطبيق أحكام القانون العادي الواردة بشأن الشهادة إذا كان العقد شفوياً، والأحكام الواردة بشأن الكتابة، إذا كان العقد خطياً، ومن هذه الأحكام وجوب تعدد نسخ العقد الخطي، إذا كان العقد تبادلياً... وعدم قبول بيئة الشهود ولا القرائن على ما يتجاوز أو يناقض مضمون السند ذي التوقيع الخاصي»^(٢)

مركزية كونيتر علوم ودراس

وأرى مع الرأي المؤيد لاجتهاد قضاء العمل أن إحالة المادة ١٢ إلى أحكام القانون العادي، تقضي بوجوب تطبيق «أحكام القانون العادي

= وانظر في تأييد هذا الاتجاه: محمد ليب شنب، المرجع السابق، ص ١٢٦. وانظر أيضاً ما أثير في ظل القانون لفرنسي حول هذا الموضوع - كما يشير الدكتور توفيق فرج في المرجع السابق، ص ٢٥٠، هامش ١ - جان ريفيرو، وجان سافاتييه: الوجيز في قانون العمل السابق، ص ٣٥٠.

وانظر بذات المعنى: إلياس أبو عيد، نماذج عقود وإتفاقات، ج ٢، ١٩٩٦، ص ١٨٩؛ وخليل جريج، النظرية العامة للموجبات، ج ١، ١٩٨٨، ص ٣٦٢ ومحمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٧٣، ص ١٠٥.

(١) حسن كبيرة، المرجع السابق، ص ١٤١؛ زهدي يكن، ص ٨٨، رقم ٤٩، وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٥٠ و ٢٥١.

(٢) ليب شنب، المرجع السابق، ص ١٢٦.

الواردة بشأن الإثبات بشهادة الشهود إذا كان العقد شفوياً، والأحكام الواردة بشأن الكتابة إذا كان العقد خطياً». وهذا الأمر واضح من نص المادة ١٢ ذاتها التي بعد أن خرجت على القواعد العامة في الإثبات بنصها على أن العقد يمكن أن يكون خطياً أو شفوياً، قضت بأن «يخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي» أي لأحكام القانون العادي الخاصة بكل حالة من هاتين الحالتين. ولو كان المشرع يقصد غير ذلك، أي لو كان يقصد تطبيق القواعد العامة في الإثبات، بحيث يكون العقد خطياً إذا تجاوزت قيمته نصاب الإثبات بالشهادة، لما كان بحاجة إلى المادة ١٢، إذ أن المبادئ العامة تطبق تلقائياً في حال عدم وجود نص خاص.

وهذا التفسير يتفق مع اتجاه قانون العمل إلى حماية العامل، لأن من شأنه أن يسهل عليه الإثبات كلما وقع عليه عبء، خاصة وأن كثيراً من عقود العمل، تكون شفوية.

وعلى هذا النحو، إذا كان عقد العمل شفوياً، جاز إثباته بكافة طرق الإثبات، ومنها البيئة الشخصية والقرائن ولو تجاوزت قيمة العقد نصاب الإثبات بالشهادة، وهو خمسمائة ألف ليرة لبنانية، أو كانت قيمته غير معينة، وسواء أكان طالب الإثبات هو العامل أو رب العمل^(١).

أما إذا كان عقد العمل مكتوباً، فلا يجوز الإثبات بالشهادة أو القرائن، فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه، ولو كانت قيمة العقد لا تتجاوز خمسمائة ألف ليرة (٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.)^(٢).

(١) ويختلف هذا الحكم عن الحكم المثبت بموجب قانون العمل المصري لسنة ١٩٨٠، حيث تنص الفقرة الأخيرة من المادة ٣٠ من هذا القانون على أنه «إذا لم يوجد عقد مكتوب، جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات...».

(٢) المادة ٢/٢٥٤ من قانون أصول المحاكمات المدنية المعدلة بموجب المرسوم رقم ٣٨٠٠ تاريخ ٦/٩/٢٠٠٠، سنداً للمادة ١٠٢٦ من القانون المذكور.

«على أن نطاق هذه القاعدة مقصور على المسائل غير التجارية، أما إذا كان العقد تجارياً بالنسبة لرب العمل، فإنه يجوز للأجير إثبات ما يخالف المكتوب أو يجاوزه بأي طريق من طرق الإثبات تطبيقاً لمبدأ حرية الإثبات في المسائل التجارية»^(١).

يضاف إلى ذلك أنه إذا كان العقد مكتوباً، يجب أن يحرق في نسخ متعددة بتعدد أطرافه، كما تقضي المادة ١٥٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية، وبالتالي تعطى نسخة للعامل وأخرى لرب العمل^(٢).

من جهة أخرى يلجأ إلى القواعد العامة في الإثبات لإعطاء الأجير حرية الإثبات بكافة الطرق إستناداً إلى وجود مانع أدبي يحول دون حصول العامل على دليل كتابي، حيث لا يوجد مع رب عمله في مركز متساو^(٣).

ومن جهة ثالثة يلجأ إلى حرية الإثبات إذا لم يوجد الدليل الكتابي في حالة ما إذا بدىء في تنفيذ العقد، وهذا ما يقرره القانون اللبناني في المادة ٣٠٢ محاكمات مدنية، حيث يحيز اللجوء إلى القرائن إذا كانت هناك وقائع تعد تنفيذاً كلياً أو جزئياً للموجب المدعى به^(٤). كما يلجأ إلى حرية الإثبات كذلك في حالة ما إذا وجد مبدأ ثبوت بالكتابة، مثل تقديم قسيمة تدل على دفع الأجر^(٥).



(١) إسماعيل غانم في دروسه، ص ١١١.

(٢) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٤٩.

(٣) نقض فرنسي اجتماعي في ٢٨/٤/١٩٩٥ (نشرة النقض - ٤ - ٢٥٧) أشار إليه الدكتور

توفيق فرج، في المرجع السابق، ص ٢٥٢، هامش ١.

(٤) (٥) د. توفيق فرج، نفس المرجع والمكان.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الباب الثالث

آثار عقد العمل

يضع عقد العمل على عاتق كل من الأجير ورب العمل التزامات يترتب على مخالفتها الجزاء . فنتناول فيما يلي التزامات كل من الأجير ورب العمل ، وجزاء الإخلال بهذه الالتزامات .

الفصل الأول

التزامات الأجير

مركز تحقيقات كميونير علوم إسلامي

١٢٩ - التزامات الأجير نوعان :

- نوع يحدده القانون بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، ويشمل :
- ١ - الالتزام بتأدية العمل المكلف به .
 - ٢ - الالتزام بإطاعة أوامر رب العمل .
 - ٣ - الالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه .
- ونوع يفرضه مبدأ حسن النية الذي يلزم العقود جميعاً ويشمل :
- ١ - الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل .
 - ٢ - الالتزام بعدم منافسة رب العمل .
- ونعرض لهذه الالتزامات تباعاً :

المبحث الأول

الالتزامات التي حددها القانون

عرض المشرع لالتزامات العامل في قانون الموجبات والعقود (م ٦٣٥ - م ٦٣٩)، ولكنه لم يتناولها بشكل مفصل وتحت عنوان واحد. وفي قانون العمل عرض المشرع لالتزامات العامل بصورة عرضية، ولم يفرد لها نصوصاً خاصة ومفصلة ونعرض فيما يلي لهذه الالتزامات، كما وردت في مجمل النصوص.

١٣٠ - أولاً - الالتزام بتأدية العمل:

الالتزام الأجير بتأدية العمل هو الالتزام الرئيسي وعنه تتفرع بقية التزاماته. والأصل أن الأجير يلتزم بأداء العمل المتفق عليه بالذات، وأن يقوم بهذا الأداء بنفسه، وأن يبذل في أدائه عناية الشخص المعتاد. ونتناول فيما يأتي كل وجه من وجوه هذه الالتزامات الثلاثة:

أ - أداء ذات العمل المتفق عليه:

يجب على الأجير أن يؤدي العمل موضوع العقد على النحو المتفق عليه، ولا يجوز له أن يقوم بعمل غيره إلا بموافقة رب العمل. كما أن رب العمل لا يملك أن يجبره على أداء عمل غيره إلا برضاه، ولو كان ينشأ من هذا التغيير مصلحة العمل.

وهذا تطبيق للقواعد العامة التي لا تجيز تعديل العقد إلا بتوافق طرفيه^(١). غير أنه يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير القيام بعمل غير

(١) شذوذاً على هذا المبدأ قضي بأنه «من المتفق عليه علماً واجتهاداً في قضايا العمل أنه لا يوجد أي نص يمنع صاحب العمل من تغيير شروط عقد الاستخدام، وجعلها أقل فائدة للأجير. إلا أنه عند حصول هذا التغيير يصبح الأجير أمام أحد أمرين، فأما أن =

متفق عليه في حالتين استثنائيتين هما :

١ - حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

٢ - حالة عدم الاختلاف الجوهرى في العمل.

وقد نصت المادة /٥٨/ من قانون العمل المصري على هاتين الحالتين أما قانون العمل اللبناني فلم يرد فيه نص بشأنهما. ولكن ليس ما يمنع الأخذ بحكهما لأنه يتفق مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود.

ومن أمثلة حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي تجيز لرب العمل تكليف الأجير بغير العمل المتفق عليه أن يشب حريق في المصنع ويهدد بإتلاف الآلات والمواد الموجودة فيه، عندها يجوز لرب العمل أن يكلف جميع أجراءه بإطفاء النار وإخراج المواد والأدوات الموجودة في المصنع لكي لا يطالها الحريق، لأن الضرورة تتطلب تضامناً جميع الجهود لحماية المصنع ومحتوياته، فإذا رفض الأجير في هذه الحالة أن يقوم بالعمل الذي كلف به لأنه يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، كان مخالفاً بالتزاماته.

غير أن هذه الحالة التي ولدتها الضرورة أو القوة القاهرة هي حالة طارئة لا تدوم لذلك فإن تغيير العمل يجب أن يكون مؤقتاً، بحيث يتعين إعادة الأجير إلى عمله الأصلي بعد زوالها.

= يقبل بالشروط الجديدة ويبقى بالعمل، أو أن يرفض هذه الشروط، ويحق له عندئذ أن يطلب:

أولاً - فسخ العقد على مسؤولية صاحب العمل الذي غير بدون موافقته شروطه.

ثانياً - الحكم له بالتعويض.

فلا يحق إذن للأجير عملاً بقانون العمل الواجب التطبيق في هذه القضية إلزام صاحب العمل بالبقاء على الشروط القديمة واحتفاظه بالعمل.

(تراجع القرارات العديدة الصادرة بهذا المعنى، والمشار إليها في «صادر بين التشريع والاجتهاد» - العمل - ص ١١٥، رقم ٤).

ويقع على رب العمل عبء إثبات حالة الضرورة التي حملته على تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه. فإذا عجز عن ذلك، فلا يكون العامل مخالفاً بالتزامه إن هو امتنع عن تنفيذ ما كلف به^(١).

أما حالة عدم التغيير الجوهرى في العمل فمن أمثلتها إلزام العمال الذين يشتغلون في صناعة القمصان، بالعمل في صناعة البيجامات، والعامل الذي يمتنع عن القيام بالعمل الجديد يعتبر مخالفاً بالتزامه لأن هذا العمل لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً. أما إذا كان العمل الجديد يختلف عن العمل القديم اختلافاً جوهرياً، كما لو كلف عامل الماكينات وهو عامل فني بالعمل في تنظيف أرضية مكان العمل فإن له أن يمتنع عن القيام بالعمل الأخير دون أن يعتبر مخالفاً بالتزامه، لأن العمل المذكور يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً^(٢). وتقدير ما إذا كان التغيير جوهرياً أم لا مسألة يفصل فيها مجلس العمل التحكيمى المختص، مستهدياً بظروف الحال وملاساته^(٣).

مركز تحقيق وتطوير علوم إسلامي

وعلى أي حال فإن التغيير في العمل وإن كان غير جوهري، يجب أن تقتضيه مصلحة العمل، فإذا ثبت أن التغيير ليس مما يقتضيه صالح العمل في المنشأة، وأن القصد منه هو الإساءة إلى الأجير ومضايقته، فللأجير أن يمتنع عن تنفيذ التغيير دون أن يعتبر مخالفاً بالتزاماته.

ويجب على العامل أن يؤدي العمل في المكان المتفق عليه في

(١) لبیب شنب، المرجع السابق، ص ١٣٠، وقرار القاهرة الجزائية التي أشار إليه في الهامش ٤١ تاريخ ٢ أكتوبر (تشرين الأول) ١٩٥٥، مدونة الفكهاني، ج ١، مجلد ٢، ص ١٠٨، رقم ٧٦.

(٢) حسن كيرة، ص (١٥١).

(٣) لبیب شنب، ص (١٣١)، وحسن كيرة، المرجع السابق، ص ١٥١، هامش ١.

العقد^(١). فإذا لم يحدد العقد مكان العمل وكانت أعمال رب العمل تتم في أماكن مختلفة، كان لرب العمل أن يحدد المكان الذي يتعين على العامل العمل فيه، وأن ينقله من هذا المكان إلى غيره ما دامت مصلحة العمل تقتضي ذلك. وليس للعامل أن يمتنع عن العمل في المكان الذي حدده له صاحب العمل أو نقله إليه، وإلا اعتبر مخالفاً بالتزامه بأداء العمل، ما لم يثبت العامل أن تحديد المكان أو النقل لم يقصد به تحقيق مصلحة العمل بل الإساءة إليه شخصياً أو تحقيق مصلحة غير مشروعة لرب العمل^(٢).

ب - قيام العامل بنفسه بأداء العمل :

الأصل أن شخصية الأجير هي محل اعتبار في العقد، فرب العمل لا يتعاقد معه إلا لثقتة في مهارته أو أمانته. لذلك يجب على الأجير أن يقوم بالعمل بنفسه. فلا يجوز له أن يكلف غيره بإنجاز هذا العمل إلا بموافقة رب العمل (م ٦٣٥ موجبات وعقود). ويترتب على هذا الطابع الشخصي

مراجعة كميّة علوم

(١) اعتبر مجلس العمل التحكيمي أنه تطبيقاً لمبدأ الاستقرار في العمل وللمبادئ القانونية العام أن تغيير محل العمل الذي من شأنه أن يؤدي إلى فسخ عقد العمل هو ذلك التغيير الذي يرتدي طابع الخطورة والذي من شأنه أن يؤدي إلى طلب المنفعة العامة المادية والمعنوية أو يغير وضعه الشخصي العائلي أو الاجتماعي والذي يعود للمجلس تقدير درجة خطورته. (م.ع.ت. بيروت، رقم ٤٢٠ تاريخ ٢٨/٣/١٩٦٧ - العدد ١٩٦٩ عدد ٣، ص ٤٢١، رقم ٢٨٤).

(٢) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٣٢، والمراجع التي أشار إليها في الهامش ٤؛ إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ١١٧. وقضي بأنه لا يحق لصاحب العمل الانفراد في تعديل مكان تنفيذ العمل إلا بموافقة الفريق الآخر في العقد، أو إذا كان العقد الفردي أو الجماعي أو نظام المؤسسة الداخلي يسمح له بإجراء مثل هذا التعديل ضمن الشروط المحددة في العقد أو النظام (م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٩٣، تاريخ ٢٢/١٢/١٩٩٣، صادر، المرجع السابق، ص ١١٧، رقم ٤؛ وينفس المعنى: م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٥٩ تاريخ ١٠/٣/١٩٦٧ العدد ١٩٦٨، عدد ١، ص ١٣٨، ومشار إليه في صادر، نفس المرجع والمكان السابقين.

لالتزام الأجير أن العقد ينتهي بوفاة^(١). فلا يصح لرب العمل إلزام ورثة الأجير بتنفيذه ولا يصح لورثة الأجير أن يقوموا من تلقاء أنفسهم بهذا التنفيذ^(٢). غير أن هذا المبدأ ليس من النظام العام، فيجوز لصاحب العمل السماح صراحة أو ضمناً للعامل بالاستعانة بغيره في أداء العمل. وقد يجري العرف على استعانة العامل بغيره في أداء العمل. عندئذ تكون رابطة التبعية هي المعول عليها في اعتبار هؤلاء المساعدين عمالاً لدى العامل الأصلي أو لدى رب العمل.

وإذا عهد الأجير إلى غيره بالعمل المكلف به وكان رب العمل قد سمح له بذلك، فلا يسأل عن عمل هذا الغير إلا إذا ثبت خطأه في اختياره.

أما إذا كان رب العمل لم يسمح له بأن يعهد إلى غيره بالقيام بعمله فإنه يكون مسؤولاً عن عمل هذا الغير كما يسأل عن عمل نفسه. أي كما لو كان هو الذي قام بالعمل نفسه (م ٦٣٨ من قانون الموجبات والعقود). غير أنه إذا اضطر إلى الاستعانة بآخرين لمساعدته في أداء العمل وكان ذلك بسبب ماهية العمل، كما لو طلب منه إنجاز العمل في مدة وجيزة وكان لا يستطيع إنجازها في هذه المدة بمفرده، فإنه لا يكون مسؤولاً عن عمل هؤلاء معاونين، بشرط أن يقيم البرهان:

١ - على أنه بذل كل العناية اللازمة في اختيار عماله وفي مراقبتهم.

٢ - على أنه استنفذ ما في وسعه ليحول دون التخلف عن إجراء

(١) المادة ٦٤٣، الفقرة (ثالثاً) من قانون الموجبات والعقود، والمادة ٦٩٧ من القانون المدني المصري؛ والمادة ٧١، الفقرة ثالثاً من قانون العمل المصري لسنة ١٩٨١، وكل هذه المواد تقرر انتهاء عقد العمل بموت العامل.

(٢) إسماعيل غانم في دروسه ص ١١٧.

الموجب (العمل) وبتلافي نتائجه المضرة (م ٦٣٨ من قانون الموجبات والعقود).

ونشير أخيراً إلى أنه إذا كانت شخصية الأجير محل اعتبار في العقد، فشخصية صاحب العمل، على العكس من ذلك، ليست محل اعتبار في الأصل. ولذلك لا يفسخ عقد العمل أو ينتهي ب وفاة صاحب العمل^(١)، إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، وذلك على خلاف الحال بالنسبة إلى وفاة العامل التي يفسخ بها العقد في الأصل كما رأينا^(٢).

ج - بذل العامل في أداء العمل عناية الشخص المعتاد:

في الأصل يجب على الأجير أن يبذل في أداء العمل المكلف به عناية الرجل المعتاد؛ طبقاً للقواعد العامة في تنفيذ الموجبات (الالتزامات). ويقصد بعناية الشخص المعتاد، العناية المطلوبة طبقاً للسلوك المتوسط.

ولذلك فهو لا يسأل عن خطئه فقط، بل يسأل أيضاً عن إهماله وقلة تبصره وعدم جدارته^(٣).

لأن الإهمال وقلة التبصر وعدم الجدارة في العمل لا يعد سلوكاً عادياً في تنفيذ الالتزام. أما إذا لم يقع من العامل إهمال أو قلة تبصر أو عدم جدارة، فإنه لا يسأل، لأنه لا ينحرف بذلك عن السلوك المعتاد.

(١) المادة ٦٤٣ موجبات وعقود، فقرتها الأخيرة؛ والمادة ١/٦٩٧ من القانون المدني المصري.

(٢) المادة ٦٤٣ موجبات وعقود، الفقرة ثالثاً؛ والمادة ١/٦٩٧ مدني مصري من قانون العمل المصري.

(٣) نصت على ذلك المادة ٦٣٦/ من قانون الموجبات والعقود، وقد جاء فيها «أن مؤجر العمل أو الخدمة لا يكون مسؤولاً عن خطئه فقط بل يسأل أيضاً عن إهماله وقلة تبصره وعدم جدارته». «ولا مفعول لكل اتفاق مخالف».

وعلى ذلك فإن معيار سلوك العامل في تنفيذه لعمله يجب أن يكون في الأصل معيار السلوك العادي.

ومع ذلك فإن هذا الأصل ليس بالمطلق، إذ يجوز للمتعاقدين أن يتفقا على أن تكون العناية المطلوبة من الأجير أكثر أو أقل من عناية الرجل المعتاد^(١). ولكن لا يجوز الاتفاق على إعفائه من المسؤولية وكل اتفاق مخالف لا يعتد به^(٢)، حتى ولو كان الإعفاء من المسؤولية في حدود ما تسمح به القواعد العامة أي إعفاء من الخطأ اليسير الذي لا يمس حياة الإنسان أو سلامة جسمه^(٣).

ومهما كانت درجة العناية المطلوبة في أداء العمل فيجب على الأجير التزامها.

١٣١ - ثانياً - الالتزام بإطاعة أوامر رب العمل:

قلنا إن الأجير يخضع لسلطة رب العمل وتوجيهه وإشرافه، وبمقتضى هذه السلطة يجب على الأجير أن يطيع أوامر رب العمل أو أوامر وكلائه وممثليه المفوضين في إدارة العمل والإشراف عليه ما دامت هذه الأوامر تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الداخل في وظيفته.

غير أن سلطة رب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات مقيدة باحترام شروط العقد والقوانين الآمرة والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب العامة وبعدم تعريض حياة العامل للخطر.

(١) ولا يشترط أن يكون هذا الاتفاق صريحاً بل يمكن أن يكون ضمناً. ويمكن استخلاصه من ظروف التعاقد وملابساته، كما لو أعطى العامل أجراً مرتفعاً أو كما لو اشترط فيه أن يكون على درجة عالية من المهارة والكفاية الفنية. (انظر لبیب شنب، ص ١٣٣/ هامش (٢)).

(٢) المادة ٦٣٦ موجبات وعقود.

(٣) المادتان ١٣٨ و ١٣٩ موجبات وعقود.

فإذا كان الأمر الصادر للعامل مخالفاً لما هو متفق عليه بالعقد، أو النصوص القانونية الأمرة أو كان من شأن تنفيذه تعريض حياة العامل للخطر، فليس على العامل أن يطيع هذا الأمر. وهو الذي إذا امتنع عن تنفيذه لا يكون مخالفاً بأي التزام^(١).

وكذلك يجب أن يكون أمر صاحب العمل متعلقاً بالعمل المعهود به إلى العامل لأن سلطة الإشراف والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل لا تمتد إلى خارج دائرة هذا العمل، إلا إذا كان لسلوك العامل خارج دائرة العمل تأثيره على العمل، كما لو تعلق العمل بإدارة مدرسة خاصة للبنات، فمما لا شك فيه أن سلوك مديرة المدرسة، يؤثر على سمعة المدرسة ويدخل بالتالي في دائرة العمل المطلوب منها. وتبعاً لذلك يكون من حق رب العمل أن يوجه إليها التعليمات والتوجيهات بشأن سلوكها الخاص خارج العمل، فإذا خالفت أوامر رب العمل وتعليماته، كانت مخلة بالتزامها، ويكون من حق رب العمل أن يوقع بحقها الجزاء. وإذا ترتب على المخالفة حصول ضرر لرب العمل، توجب عليها تعويض هذا الضرر^(٢).

وإذا وجه رب العمل إلى العامل أوامر أو تعليمات، وقام لديه سبب كاف لعدم تنفيذها، ولم يكن ثمة خطر في تأخير التنفيذ، كان عليه أن يخطر صاحب العمل بالسبب أو العذر، وينتظر منه تعليمات جديدة. (م ٦٣٧ موجبات).

(١) وقد نصت على ذلك صراحة المادة ٦٨٥/ من القانون المدني المصري، ولا مقابل لها في القانون اللبناني ولكن حكمها واجب الأخذ به لاتفاقه مع القواعد العامة في هذا المعنى (زهدي يكن ص ٢٠٢ / رقم ١٣١).

(٢) انظر: محمد ليبب شنب، المرجع السابق، ص ١٣٦، وهامش ١؛ وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٧٠.

والتزام الأجير بالخضوع لأوامر رب العمل هو الذي يفسر التزامه بالخضوع لأحكام النظام الأساسي للعمل أو «نظام الأجراء» الذي يضعه رب العمل ويضمنه التفاصيل المتعلقة بالعمل كمواعيد بدء العمل وانتهائه وفترات الراحة ومواعيد دفع الأجور وتنظيم العلاقة بين الأجراء ورؤسائهم والشروط الخاصة بالصحة وبالوقاية من الحوادث...

١٣٢ - ثالثاً - الالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه :

يلتزم العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه بسبب العمل، سواء كانت لازمة لتنفيذ العمل، كآلات وأدوات العمل، والمواد الأولية اللازمة للإنتاج، أو كانت أشياء أخرى سلمت إليه بمناسبة العمل ولو كانت غير لازمة لتنفيذه.

وقد فرق القانون اللبناني من حيث طبيعة هذا الالتزام بين الأشياء المسلمة للعامل لتنفيذ العمل، والأشياء المسلمة إليه بمناسبة العمل. فجعل الالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتنفيذ العمل، التزاماً بتحقيق غاية، والالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه بمناسبة العمل، التزاماً ببذل عناية. ولذلك جعل الأجير مسؤولاً عن هلاك أو تعيب الأشياء المسلمة إليه لتنفيذ العمل، ما لم يثبت أن الهلاك أو التعيب ناجم عن قوة قاهرة وأنه لم يكن متأخراً في الرد. (م ٦٣٩/٢ موجبات).

وقد اعتبر القانون وجود عيب في الشيء عند تسليمه للعامل أو كونه سريع العطب (extrême fragilité) من قبيل القوة القاهرة التي تعفي العامل من المسؤولية عن الهلاك أو التعيب (م ٦٣٩/٣).

أما السرقة أو الحريق فلا يعتبران - في نظر القانون - من قبيل القوة القاهرة التي ترتفع بها مسؤولية الأجير، إلا إذا أثبت أنه بذل

كل عناية لتلافيهما (م ٦٤٠ موجبات)^(١).

أما الأشياء التي سلمت إلى العامل بمناسبة العمل دون أن تكون لازمة لتنفيذ العمل، فلا يسأل عنها إلا كما يسأل الوديع عن الوديعة (م ٦٣٩/٥ موجبات). والوديع لا يسأل عن الهلاك أو التعب إلا إذا كان في وسعه اتقاء سببه (م ٧١٣ موجبات).

المبحث الثاني

الالتزامات التي يفرضها مبدأ حسن النية

١٣٣ - يخضع تنفيذ العقود بوجه عام، لمبدأ حسن النية. وفي هذا تقول المادة ٢٢١ من قانون الموجبات والعقود «إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين. ويجب أن تفهم وتفسر وتنفذ وفقاً لحسن النية والانصاف والعرف».

وهذا أيضاً ما تنص عليه المادة ١/١٤٨ من القانون المدني المصري.

وإذا كان هذا المبدأ واجب التطبيق في تنفيذ العقود عموماً، فإن تطبيقه في مجال عقود العمل يبدو أولى وأهم، نظراً للعلاقات الشخصية التي تنشأ عنها بين العامل ورب العمل، والتي يكون فيها العامل محل ثقة رب العمل، مما يوجب عليه أن يقوم بكل ما يفرضه عليه حسن النية من التزامات قبل رب العمل.

وفي هذا المجال يشير الفقه إلى واجب الإخلاص (Devoir de fidélité أو الولاء الذي يتعين على العامل بمقتضاه أن يمتنع عن كل ما يضر

(١) انظر في انتقاد هذا التشدد في مسألة العامل: إسماعيل غانم في دروسه، ص ١٢٢؛ وحسن كيرة في دروسه، ص ١٥٦.

بمصالح رب العمل، وأن يقوم بكل ما من شأنه أن يحقق هذه المصالح، ويحافظ عليها. ولعل من أبرز صور هذا الالتزام، أن يحترم العامل الوقت المخصص للعمل. فلا يشتغل فيه لدى غير رب العمل، وألا يقبل من العملاء ما يمكن أن يعتبر «رشوة»، وكذلك أن يحافظ على أسرار العمل، وأن يمتنع عن منافسة رب العمل. وهذه هي الالتزامات التي حددناها في مطلع هذا البحث، ونعرض لها فيما يلي:

١٣٤ - أولاً - الالتزام بتخصيص نشاط العامل لعمله، وحدود هذا الالتزام:

يتعين على العامل في الأصل، أن يعمل في خدمة رب العمل كل الوقت الذي إتفق عليه في عقد العمل. فإذا عمل لحساب الغير بدون موافقة رب العمل في الوقت الذي يجب أن يكون فيه في خدمة رب العمل، فإنه يرتكب خطأ جسيماً يبرر فسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق (م ٧٤ عمل).

ولكن إذا كان لا يجوز للعامل أن يعمل لحساب الغير في الوقت المحدد لعمله لدى رب العمل، فهل يمنع عليه أن يقوم بعمل آخر في أوقات فراغه؟

في الواقع، إن مثل هذا الالتزام لا يقع على العامل إلا في حدود ما يفرضه عليه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد. فإذا كان قيامه بمثل هذا العمل الإضافي من شأنه أن يستنفذ جهده، وأن يضعف قدرته على القيام بعمله الأصلي على الوجه المطلوب، فليس له أن يقوم به.

وكذلك يمنع على العامل القيام بعمل آخر في أوقات فراغه، إذا كان من شأن ذلك منافسة رب العمل، سواء تحققت هذه المنافسة بعمل الأجير

لدى رب عمل آخر منافس، أو بالعمل لحسابه الشخصي في عمل منافس^(١).

١٣٥ - ثانياً - عدم قبول ما يعتبر رشوة من الغير:

في الأصل، يجوز للعامل، بموافقة رب العمل، أن يتلقى من العملاء الذين يتصل بهم في بعض الأعمال، عطايا أو مكافآت على سبيل الوهبة أو البقشيش (Pourboire) التي تعتبر أجراً أو جزءاً من الأجر.

ولكن الأمر يختلف إذا أعطيت للعامل مبالغ دون علم صاحب العمل، إذ يخشى في هذه الحالة أن تكون العطية رشوة يقصد بها محاباة مقدمها على حساب مصلحة صاحب العمل، بل وضد أوامره في بعض الأحيان، بما يتنافى مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد. ولذلك يعاقب المشرع على قبولها جزائياً.

١٣٦ - ثالثاً - الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل:

إن التزام الأجير بالمحافظة على أسرار العمل التي اطلع عليها بحكم عمله هو التزام هام يفرضه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود. ذلك لأن تسرب هذه الأسرار إلى الغير من شأنه أن يلحق الضرر بمصلحة رب العمل^(٢).

ورغم أن هذا الالتزام هو مما يفرضه مبدأ حسن النية، فقد نص عليه القانون المدني المصري في المادة ٦٨٥ التي تقول أن على العامل «أن

(١) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٧٧ و ٢٧٨ والمراجع المشار إليها في الهامش؛ ود. حسن كيرة في دروسه ص ١٦١.

(٢) إن القانون اللبناني لم ينص على هذا الالتزام، ومع ذلك يجب الأخذ به لأن مراعاة حسن النية في تنفيذ العقود مبدأ عام يقتضي التقيد به.

يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد»، كما نصت عليه المادة ٥٨/٤ من قانون العمل الجديد التي أوجبت على العامل «أن يحتفظ بأسرار العمل».

وبناء عليه، يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية، كالأسرار المتعلقة بالانتاج، وأن يحتفظ كذلك بأسرار العمل التجارية، وهي التي تتعلق بمعاملات المحل ونشاطه، وكذلك بالنسبة لأي وجه من أوجه النشاط الأخرى، كالمهن والنشاط الزراعي، وكل ما تعلق بالأسرار العائلية بالنسبة لخدام المنزل.

وهذا الالتزام لا يقتصر على المدة التي يستغرقها عقد العمل، بل يستمر حتى بعد انقضاء عقد العمل. لأن الخطر من إفشاء هذه الأسرار يتحقق بعد انقضاء عقد العمل، كما يتحقق أثناء قيامه.

ولكن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل مرهون بسرية هذه المعلومات، أما إذا ارتفعت السرية عنها وذاعت بين الناس، فإن الأجير لا يعود ملتزماً بعدم إفشائها. وعلى أي حال فإن التزام الأجير بعدم إفشاء أسرار العمل حتى بعد انقضاء العمل، قاصر على عدم إفشاء هذه الأسرار إلى الغير فحسب ولكنه لا يمنع الأجير من استخدام هذه الأسرار بنفسه ولحسابه الخاص بعد انقضاء عقد العمل ما لم تكن هذه الأسرار من الاختراعات المسجلة باسم رب العمل^(١).

ومن شأن ذلك تمكين الأجير من منافسة رب العمل بعد انقضاء العقد منافسة كبيرة. ولذلك يحث أطراف العمل من هذا الخطر بأن يشترطوا على الأجراء عدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل. خاصة وأنه يجوز للعامل إذا

(١) حسن كيرة ص (٢٥٠)، ليبب شنب ص (١٤٥).

لم يمنعه شرط في العقد، أن يقوم بمنافسة رب العمل السابق عن طريق الاتصال بعملاء هذا الأخير. ويعتبر مثل هذا الاتفاق من القيود التي ترد على حرية العمل، وهو قيد إتفاقي بين العامل ورب العمل السابق.

١٣٧ - رابعاً - الالتزام بعدم منافسة رب العمل:

إن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يفرض على الأجير أن لا ينافس رب العمل في أثناء مدة العقد. كأن يقوم في أوقات فراغه بالعمل لحساب شخص آخر بعمل ينافس رب العمل. وعلى ذلك فالعامل الذي يشتغل في متجر لبيع بضاعة معينة أو يقوم بتوزيعها على الزبائن، لا يجوز له أن يعمل على بيع ذات البضاعة لحسابه هو أو لحساب متجر آخر. ولكن يجوز أن يقوم بعمل آخر لا يتصل بالعمل الذي يؤديه في خدمة رب العمل. فالعامل الذي يعمل في التجارة، يجوز له في أوقات فراغه أن يعمل في صناعة الأحذية أو في بيع الأقمشة، لأن عمله هذا لا يشكل منافسة لرب العمل.

غير أن هذا الالتزام بعدم المنافسة ينقضي بمجرد انقضاء العقد. وبذلك تعود للأجير حرية في منافسة رب العمل بالقيام بعمل مماثل لحسابه الخاص أو عن طريق الاشتغال لدى صاحب عمل آخر يباشر نفس المهنة أو الحرفة بشرط أن تكون المنافسة مشروعة.

ولكن هذا الوضع يشكل خطراً على رب العمل. لأن العامل بوقوفه على أسرار العمل أثناء اشتغاله لدى رب العمل وبمعرفة العملاء الذين يتعاملون مع هذا الأخير يستطيع أن ينافس منافسة تلحق به الضرر. وقد يغريه هذا الأمر على ترك العمل قبل انتهاء أجله للدخول في هذه المنافسة.

ولذلك أجاز القانون الاتفاق على منع العامل من منافسة رب العمل بعد انتهاء العقد، ولكنه ضيق نطاقه نظراً لما يشكله من قيود على حرية العمل.

فاشترط قانون الموجبات والعقود اللبناني لصحة منع الأجير من العمل توافر أحد شرطين: أن يكون المنع نسبياً من حيث الزمان، فتكون له مدة محدودة، ونسبياً من حيث المكان فيكون له نطاق إقليمي معين، ولا يشترط توافر الشرطين معاً^(١).

أما قانون العمل فيشترط نسبة المنع من حيث الزمان^(٢) وعليه فإنه بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون الموجبات والعقود كعقود العمال الزراعيين وعقود الخدم في البيوت يكفي أن يكون المنع من العمل محدداً بزمن معين أو بمكان معين. كأن يشترط عليهم بعد انقضاء عملهم أن لا يعملوا في ذات العمل مدة معينة شرط أن لا تكون هذه المدة من الطول بحيث تستغرق حياة الأجير لأن هذا الشرط يكون باطلاً حينئذٍ لأنه يسلب الأجير حقه في العمل. أو كما لو اشترط على الأجير أن لا يقوم بذات العمل في مكان معين أو في منطقة معينة.

أما بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون العمل، فمن المحتمل أن يكون المنع من العمل محدداً من حيث الزمان. أما إذا كان محدداً من حيث المكان فقط ومطلقاً من حيث الزمان فيعتبر باطلاً ولا يعمل به.

(١) المادة /٨٣/ من قانون الموجبات والعقود وقد نصت على أنه «باطل كل شرط من شأنه أن يقيد أو يمنع استعمال الحقوق المختصة بكل إنسان كاستعمال حقوقه في الزواج أو حقوقه المدنية غير أن هذا الحكم لا يسري على الحالة التي يحبس فيها أحد الفريقين نفسه عن ممارسة صناعة أو مهنة ما في زمن معين أو مكان محدود. أما شرط بقاء الترميل فيكون صحيحاً إذا وجد ما صوبه من الأسباب المشروعة وحق تقديرها يعود إلى القاضي».

(٢) المادة /١١/ من قانون العمل وقد نصت على أنه «يحظر على الإنسان أن يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما. وكل عقد مهما كان شكله يؤول إلى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة باطل حكماً».

أما إذا كان شرط المنع محدداً من حيث الزمان ومطلقاً من حيث المكان فإنه يكون صحيحاً. وعلى هذا فإن من يشترط على الأجير أن لا يمارس نفس العمل مدة معينة لا تستغرق حياة هذا الأخير، فإن هذا الشرط يكون صحيحاً ولو كان يتناول المنع من العمل في إقليم الدولة بكامله^(١).

ولكن في أي حال يجب أن يكون لرب العمل مصلحة جدية ومشروعة من اشتراط المنع وهذا ما تقتضيه القواعد العامة.

وقد حدد المشرع المصري هذه المصلحة المشروعة بأن يكون (العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على أسرار أعماله) (م ١/٦٨٦ مدني) إذ يخشى عندئذ إقدام العامل بعد انقضاء العقد على اجتذاب عملاء رب العمل إليه أو إلى المشروع الذي يعمل فيه لسبق معرفته بهم أثناء عمله الأول. أو إقدام الأجير على الإفادة من أسرار العمل الأول التي وقف عليها بحكم عمله ومركزه لمنافسة رب العمل. خاصة وأن الالتزام القانوني بالمحافظة على أسرار العمل بعد انقضاء مدة العقد لا يمنعه من استخدام هذه الأسرار بنفسه ولحسابه الخاص.

على هذا تكون لرب العمل مصلحة مشروعة في اشتراط عدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل. ويراعى أن شرط عدم المنافسة يورد قيداً على حرية العمل. ولهذا يجب عدم التوسع في تفسيره، باعتباره إستثناء من

(١) لقد أجاز المشرع في المادة ٨٣ من قانون الموجبات والعقود، التعهد بالامتناع عن ممارسة مهنة أو صناعة في زمن معين أو في مكان معين، كما أن المادة ١١ من قانون العمل بمفهومها المعاكس أجازت التعهد بالامتناع عن العمل لمدة معينة. ولكن يجب أن يحصل المنع في منطقة معينة يمكن أن تحصل فيها المزاومة لرب العمل، ولا يجوز منع الأجير من العمل على جميع الأراضي اللبنانية. (منفرد مدني، تاريخ ١/٨/١٩٦٠، ن.ق، ١٩٦٠، ص ١٥٠ - وبذات المعنى: استئناف مدنية، تاريخ ١/٨/١٩٦٠، ن.ق، ١٩٦٠، ص ٦٦٥، صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل، ص ٣٧).

الأصل العام وهو حرية العمل، كما أنه يجب أن يفسر عند الشك لمصلحة العامل.

١٣٨ - تحليل العامل من شرط عدم المنافسة:

نص القانون المدني المصري على حالتين^(١) يمكن للعامل فيهما أن يتحلل من شرط عدم المنافسة، وأن يستعيد بالتالي حريته في العمل ولو ترتب على ذلك منافسة رب العمل السابق.

أما الحالة الأولى، فتكون عندما يفسخ رب العمل عقد العمل أو يرفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك.

وأما الحالة الثانية فتكون عندما يقع من رب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد.

ومن الواضح أن رب العمل في الحالتين هو الذي يتسبب في إسقاط حقه في التمسك بشرط عدم المنافسة، وذلك برفضه أن يستمر العامل لديه في الحالة الأولى، وبإتيانه ما يبرر فسخ العامل للعقد في الحالة الثانية. ولذلك لا يجوز له أن يستفيد من شرط عدم المنافسة.

وعلى الرغم من عدم النص على هاتين الحالتين في القانون اللبناني، فإنه من الممكن العمل بهما، لاتفاق حكمهما مع القواعد العامة. وقد أخذت بهما محكمة النقض الفرنسية، فقضت بإسقاط حق رب العمل بالتمسك بشرط عدم المنافسة، إذا كان إنهاء العقد لخطأ يعزى إليه^(٢).

(١) ورد النص على هاتين الحالتين في الفقرة (ج) من المادة ٦٨٦ من القانون المدني.

(٢) راجع توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٢٩٢ - ٢٩٣، وقد أشار في هامش الصفحة ٢٩٣ إلى المرجعين التاليين: اجتماعي في ١٩٤٣/١٢/٣ (Droit social, 1944, p.110)، ومدني في ١٩٥٠/٢/٢٧، نشرة أحكام النقض.

المبحث الثالث

جزاء إخلال العامل بالتزاماته

إذا لم يقم الأجير بالتزاماته على النحو المتفق عليه أو على النحو الذي يفرضه القانون. فإنه يتعرض للجزاء. والجزاء الذي يتعرض له الأجير إما أن يتقرر:

١٣٩ - أ - بمقتضى القواعد العامة ويبدو في صورتين:

١ - في التعويض على رب العمل عن الأضرار التي ألحقها به الأجير بإخلاله بالتزاماته. وهذا التعويض هو في الغالب غير مجد، لأنه يغلب أن يكون الأجير غير مليء، وبالتالي غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض، كما أن قانون العمل يحيط أجر العامل بضمانات تجعل من الصعب استيفاء قيمة التعويض منه في وقت مناسب.

٢ - في حق رب العمل في فسخ عقد العمل بسبب إخلال العامل بالتزاماته. وهذا الجزاء لا يبدو مجدياً، لأن فسخ العقد بمقتضى القواعد العامة يتم إما بالاتفاق مع الأجير، وإما بحكم من القضاء وللقضاء سلطة تقديرية في تقرير الفسخ. بمعنى أنه لا يلتزم بإجابة طلب فسخ العقد ولو تحقق له الإخلال وإذا وجد أن هذا الإخلال لا يستوجب الفسخ، إذ ليس لكل مخالفة يرتكبها الأجير تقتضي فسخ العقد والقضاء على رابطة العمل.

١٤٠ - ب - وإما أن يتقرر بمقتضى السلطة التأديبية التي يمارسها رب العمل على العامل، وهو ما يعرف بالجزاء التأديبي.

وإذا كان الجزاء الذي يتقرر بمقتضى القواعد العامة وهو التعويض وفسخ العقد ليس وقفاً على عقد العمل، لأنه يطبق على غيره من العقود والالتزامات فإن الجزاء التأديبي ينحصر تطبيقه في نطاق علاقات العمل.

ذلك لأن حسن سير العمل في المنشأة وضمن تنفيذ الأجير لالتزاماته وأدائه للعمل المطلوب منه يقتضي وجود جزاءات فعالة تهدد المستهترين من الأجراء وتردع الكسالى وتزجر المهملين. ولما كان رب العمل هو المشرف على العمل في المنشأة والمهيمن على تصرّيف أمورها، وكانت له سلطة إصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بحسن سير العمل، وكان على الأجراء أن يأتروا بأوامره ويطيعوا تعليماته، فقد استتبع ذلك أن تثبت له سلطة توقيع الجزاءات المناسبة على المخالف من هؤلاء الأجراء.

أي أن السلطة التأديبية التي يتمتع بها رب العمل على الأجير تستند إلى ما للأول على الثاني من حق الإدارة والإشراف والأمر، وما يلتزم به الثاني نحو الأول من واجب الخضوع والتبعية في أداء العمل.

والقانون اللبناني لم يحدد الجزاءات التأديبية التي يملك رب العمل توقيعها على العامل بمقتضى سلطته التأديبية^(١) ولذلك فإن تحديد هذه الجزاءات هو من سلطة رب العمل. غير أن سلطة رب العمل في تحديد هذه الجزاءات ليست مطلقة، بل هي مقيدة بما تفرضه القواعد العامة من حدود وقيود. ولذلك يتعين على رب العمل في توقيع العقوبات التأديبية أن يراعي الغرض المقصود منها وهو حفظ النظام في المنشأة وضمن حسن سير العمل فيها، فيناسب العقوبة مع المخالفة، بحيث لا يوقع عقوبة الفصل من الخدمة على من يتأخر مرة خمس دقائق عن موعد العمل، ويراعي تدرج العقوبات في الشدة مع تدرج المخالفات في الحسامة.

(١) ورد في قانون العمل إشارات إلى جزاءات ثلاثة: الغرامة والتنبية والفصل أو الطرد من الخدمة. وهناك جزاء آخر يمكن استخلاصه هو جزاء «الوقف عن العمل» لاشتماله على معنى الغرامة، ولكن هذه الجزاءات لم ترد على سبيل الحصر، ولذلك يبقى لرب العمل أن يوقع كل جزاء يحمل معنى العقوبة ابتداء من التنبية حتى الفصل من الخدمة (انظر حسن كيره ص ١٧٤).

والجزاءات التأديبية التي نص القانون عليها أو التي جرى العمل على توقيعها هي:

١ - الإنذار: وهو تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه ومطالبته بعدم تكرارها في المستقبل. وهو يجوز أن يكون كتابة أو مشافهة، إلا إذا كان المقصود منه التمهيد لتوقيع عقوبة أشد، كالفصل من الخدمة بسبب مخالفة النظام الداخلي^(١)، أو بسبب التغيب عن العمل بدون عذر شرعي أكثر من مدة معينة^(٢)، فقد اشترط القانون في هاتين الحالتين أن يكون الإنذار بالكتابة. أما في الحالات التي لا يستلزم فيها القانون الإنذار الكتابي، فإنه يجوز أن يتم شفويًا وكل ما هنالك أن مثل هذا الإنذار قد يتعذر إثباته.

٢ - الغرامة: وهي مبلغ من المال يلتزم به الأجير ويتحدد بمبلغ مقطوع أو بأجر الأجير عن مدة معينة. وقد نص القانون أن الغرامة لا يجوز أن تزيد بالنسبة للمخالفة الواحدة عن أجر ثلاثة أيام. (م ٦٨ / عمل). وإذا تعددت المخالفات لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء لها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. (م ٧٠ من قانون العمل).

والغرامات ليست تعويضاً يقصد به جبر الضرر الذي لحق بصاحب العمل بسبب إخلال الأجير بالتزاماته، ولكنها جزاء يوقع على الأجير بسبب هذا الإخلال. لذلك لا يجوز لرب العمل أن يستولي على هذه الغرامات

(١) نصت المادة ٧٤/٤ من قانون العمل على أن «لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق... إذا أقدم الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة».

(٢) ونصت المادة ٧٤/٥ من قانون العمل أيضاً على أن «لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة، وأكثر من سبعة أيام متوالية».

لنفسه، بل هي توضع في صندوق خاص تشرف عليه لجنة مؤلفة من رب العمل أو من ينتدبه، ومن ممثل عن المستخدمين وآخر عن العمال، وتخصص بالأعمال التعاونية المنشأة لمصلحة الأجراء طبقاً لما يقرره وزير العمل. (م ٧١ من قانون العمل)^(١).

٣ - الوقف عن العمل: وهو منع العامل من العمل لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلالها. والوقف عن العمل هو أخف من عقوبة الغرامة، لأن الأجير في حالة الغرامة يؤدي عملاً ويخصم منه أجره، أما في حالة الوقف عن العمل، فهو لا يتقاضى أجراً ولكنه لا يؤدي عملاً.

ونظراً لكون الوقف عن العمل كالغرامة يصيب العامل في أجره، فيجب تقييده بنفس القيود التي قيدت بها الغرامة.

وبناء عليه، لا يجوز وقف الأجير عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة، وإذا تعددت عقوبات الوقف عن العمل بتعدد المخالفات فلا يجوز أن ينفذ منها في الشهر الواحد ما يزيد على الخمسة أيام^(٢).

٤ - الفصل أو الطرد من الخدمة: يعتبر الفصل أو الطرد من الخدمة أشد الجزاءات التأديبية التي يملك صاحب العمل توقيعها على الأجير.

(١) وكذلك القرار رقم ٤٩/٦٦٩٥ المتعلق بتخصيص الغرامات التي يفرضها رب العمل على سبيل العقاب بحق الأجراء للأعمال التعاونية.

(٢) «ليس في القانون اللبناني تحديد على سبيل الحصر لأنواع الجزاءات التأديبية، ولذلك يبقى لرب العمل أن يوقع كل جزاء يحمل معنى العقوبة ابتداء من الإنذار أو التنبيه وحتى الفصل أو الطرد من الخدمة، بما يمكن أن يشمل - فضلاً عن «الغرامة» و«الوقف عن العمل» السالف ذكرهما - «تأجيل الترقية» أو «تأخير العلاوة الدورية» أو «خفض الوظيفة أو الدرجة» أو «النقل نوعياً كان أو مكانياً». (د. حسن كيرة في دروسه، ص ١٧٤).

ولذلك لا يوقع عليه إلا عند ارتكابه مخالفة جسيمة. ويترتب على توقيع هذه العقوبة إنهاء عقد العمل وانحلال رابطة الاستخدام، سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

وقد أجاز قانون العمل اللبناني لرب العمل تطبيق هذه العقوبة مع حرمان الأجير من التعويض ودون سابق إعلان في سبع حالات هي:

- ١ - إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.
- ٢ - إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة، ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه. والواقع أن فسخ العقد في هذه الحالة ليس إلا استعمالاً لسلطة الإنهاء المقررة بمقتضى شرط الاختبار، وليست عقوبة توقع على الأجير، لأنه لا يشترط لتوقيعها أن يصدر عن الأجير أي خطأ بل يكفي أن لا يرضى رب العمل عن نتيجة الاختبار.
- ٣ - إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية.
- ٤ - إذا أقدم الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
- ٥ - إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة، أو أكثر من سبعة أيام متوالية.
- ٦ - إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جناية أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ عقوبات^(١).

(١) إن الأفعال المنصوص عليها في المادة ٣٤٤ عقوبات، والمحددة عقوبتها بالحبس من شهرين إلى سنة هي: رفض أو إرجاء تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار صادر عن إحدى محاكم العمل.

٧ - إذا اعتدى الأجير على رب العمل أو متولي الإدارة المسؤول في محل العمل . (م ٧٤ من قانون العمل).

المبحث الرابع

ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية

١٤١ - إن السلطة التأديبية التي منحها المشرع لرب العمل لا بد وأن يقابلها بعض الضمانات للأجير الذي توقع عليه العقوبات التأديبية.

وهذه الضمانات منها ما يفرضه قانون العمل صراحة ومنها ما يفرضه المبادئ القانونية العامة، وهي التالية:

١ - وجوب حصر توقيع الجزاء برب العمل أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتخب، وعدم إعطاء هذه السلطة لصغار المستخدمين، لئلا يقود ذلك إلى التحكم والابتزازات.

٢ - وجوب تعلق المخالفة الموجبة للجزاء بالعمل، سواء أكانت واقعة داخل العمل أو خارجه. ولذلك لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الأجير لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل أو بصاحبه أو بمديره المسؤول.

٣ - وجوب القيام بتحقيق في الواقعة المسنوبة إلى العامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه، قبل توقيع أية عقوبة تأديبية عليه.

٤ - عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة.

٥ - وجوب قيد العقوبات التي يفرضها رب العمل على إجراءاته في سجل خاص يذكر فيه اسم العامل ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. وذلك لكي يتسنى لوزارة العمل بواسطة مفتشيها أن تمارس

رقابة إدارية على رب العمل حتى لا ينحرف في استعمال سلطته التأديبية عن الهدف من إعطائه هذه السلطة ويستخدمها للتنكيل بالعمال أو لتحقيق مآرب خاصة.

وقد نصت على هذا الضمان المادة /٧٣/ من قانون العمل اللبناني.

٦ - عدم جواز تطبيق العقوبة التأديبية بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة (م ٢/٦٨ من قانون العمل اللبناني).

حتى لا يظل الأجير مهدداً بتوقيع العقوبة عليه. ولكن سقوط العقوبة بانقضاء مدة الخمسة عشر يوماً من تاريخ التثبت من وقوع المخالفة، لا يعني سقوط المخالفة في ذاتها. ولذلك يصح أن تدخل هذه المخالفة في الاعتبار عندما يرتكب العامل مخالفة جديدة من حيث تشديد العقوبة مثلاً^(١).

المبحث الخامس

أثر مخالفة الأحكام الخاصة بالسلطة التأديبية

١٤٢ - إذا خالف رب العمل المبادئ المذكورة أعلاه في ممارسته لسلطته التأديبية، فإنه يعاقب بغرامة تتراوح بين /٢٥٠,٠٠٠/ ل.ل. و /٢٥٠٠,٠٠٠/ ل.ل.^(٢) وبالحبس من شهر إلى ثلاثة شهور أو بإحدى هاتين العقوبتين.

(١) د. توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، ص ٣٢٧.

(٢) رفعت هذه الغرامة بموجب المادة ٤٦ من القانون رقم ١٧٣ (قانون موازنة ٢٠٠٠) التي نصت على ما يلي: «تضاعف ٢٥ ضعفاً قيمة الغرامات المحددة بموجب المادتين الثانية والرابعة من القانون الصادر بتاريخ ١٧/٩/١٩٦٢».

وفضلاً عن ذلك، فإن توقيع العقوبة يكون باطلاً، ويتعين على رب العمل أن يمحو كل أثر لها، فإذا لم يفعل رغم مطالبة العامل له بذلك، وبالرغم من تدخل وزارة العمل كان للأجير أن يطلب من القضاء الحكم بهذا البطلان وتعويضه عن الضرر الذي أصابه بسبب العقوبة الباطلة. وتنظر في هذا الطلب المجالس التحكيمية للعمل.

ويقع على العامل عبء إثبات مخالفة توقيع العقوبة لأحكام قانون العمل أو المبادئ العامة.



مركز تحقيقات كميته علوم اسلامی

الفصل الثاني

التزامات رب العمل

١٤٣ - إن أهم التزامات رب العمل هو الالتزام بدفع الأجر. فهذا الأجر هو المقابل الذي يستحقه العامل عن عمله. وهذا الالتزام يخضع له رب العمل، سواء أخضع لقانون العمل أم لقانون الموجبات والعقود.

ولذلك نجد كلاً من القانونين ينص على الالتزام بدفع الأجر.

وفيما عدا هذا الالتزام المشترك، ينفرد قانون الموجبات والعقود بالنص على بعض الالتزامات وينفرد قانون العمل بتقرير التزامات أخرى.

ولا شك أن الالتزامات التي يفرضها قانون الموجبات والعقود هي من الالتزامات العامة التي تلزم كل صاحب عمل سواء من خضع لقانون العمل أم من لم يخضع له، بشرط أن لا تتعارض أحكامها مع أحكام قانون العمل. فإذا وجد التعارض فلا تطبق أحكام قانون الموجبات والعقود إلاً على العمال غير الخاضعين لقانون العمل.

ويلحق بالالتزامات العامة التي نص عليها قانون الموجبات والعقود التزامات توجبها القواعد العامة ولو لم يوجد بها نص صريح لأنها من مستلزمات عقد العمل وتتفق مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذه.

وسنعرض فيما يلي:

١ - للالتزامات العامة التي تقع على كل أرباب الأعمال سواء التي

يوجبها القانون أو التي توجبها القواعد العامة، باستثناء الالتزام بالأجر الذي سنفرد له بحثاً خاصاً بالنظر لأهميته.

٢ - للالتزامات الخاصة بأرباب الأعمال الذين يخضعون لقانون العمل.

المبحث الأول

التزامات رب العمل العامة

١٤٤ - إن رب العمل سواء أخضع لقانون العمل، أو لقانون الموجبات والعقود، فإنه يلتزم بما يلي:

١ - بتأمين وإعداد المكان اللازم لمباشرة العمل، وتزويد الأجير بالمواد والأدوات اللازمة لانجاز العمل ما لم يرد الاتفاق أو يجري العرف على خلاف ذلك، كما هو شأن بعض العمال الذين يشتغلون في بيوتهم أو في محلات لهم، كالخياطين مثلاً (مع مراعاة عنصر التبعية القانونية الذي توجد به رابطة العمل التابع)، أو في أي مكان آخر، كالوسطاء والممثلين التجاريين.

٢ - باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على صحة وسلامة الأجراء. وهذا الالتزام نص عليه قانون الموجبات والعقود في المادة /٦٤٧/. ويمقتضاه يلتزم رب العمل باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية والأخطار التي تهدد حياتهم، سواء تعلقت هذه الأخطار بالأمكان التي يؤدي فيها العمل أو بالأدوات والآلات التي تستخدم في إنجازه، أو بماهية العمل والأحوال التي يتم فيها.

وأكدته قانون العمل في المادة /٦٢/ منه، وقرر القواعد اللازمة لوضعه موضع التنفيذ. فنص على أن تحدد التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء. وقد صدر بالفعل مرسوم بتنظيم

الحماية والوقاية الصحية في المؤسسات هو المرسوم رقم (٦٣٤١) تاريخ ١٩٥١/١٠/٢٤. كما صدرت مراسيم وقرارات أخرى تتعلق بتنظيم الحماية والوقاية والسلامة في العمل في: ورش البناء - كسارات نهر الموت - المطابع - الأفران - المطاحن والمؤسسات التجارية في مدينة بيروت.

وقد فرض المشرع رقابة إدارية على رب العمل في شأن تنفيذ هذا الالتزام فأعطى قانون العمل اللبناني للمفتشين حق إنذار رؤساء المؤسسات في حال المخالفة لأحكام المرسوم الخاص بهذا الشأن قبل أن ينظموا محضراً بحقهم، ويكون الإنذار خطياً ويدون في سجل معد لذلك. ويؤرخ ويوقع وتعين فيه المخالفات الملموسة وتحدد مهلة لإزالتها. وإذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة الملحوظة في الإنذار الموجه إليه من قبل المفتش المختص يحق للمدير العام لوزارة العمل أن يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتاً لمدة لا تتجاوز عشرة أيام على أن تدفع أجور العمال كاملة مدة التوقف عن العمل.

وإذا أصيب العامل بضرر من جراء إخلال رب العمل بالالتزام باتخاذ تدابير الوقاية الصحية كان رب العمل مسؤولاً عن هذا الضرر ولا يجوز الاتفاق على إعفائه من هذه المسؤولية أو التخفيف منها.

على أن العامل المستفيد من قانون الضمان الاجتماعي يحق له الرجوع على صندوق الضمان بدلاً من صاحب العمل للحصول على التقديرات التي يقدمها له هذا الصندوق في حالة طوارئ العمل والأمراض المهنية^(١).

وفضلاً عن الحق في التعويض يحق للعامل المصاب أن يترك عمله

(١) إن ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية، لم يدخل حيز التنفيذ بعد. وعليه فإن العمل ما زال مستمراً بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦/ تاريخ ١٦ / أيلول / ١٩٨٣ بالنسبة للتعويض عن طوارئ العمل. أما الأمراض المهنية فلا يشملها هذا المرسوم.

دون ما علم سابق ولو كانت مدة العقد محددة ولم تنقض بعد، إذا كان هناك خطراً يهدد سلامته أو صحته من جراء عدم قيام صاحب العمل بالتزامه بتدابير الوقاية. (م ٧٥/٢).

٣ - بتمكين الأجير من القيام بالعمل المتفق عليه. فليس لرب العمل أن يمنع الأجير من القيام بالعمل المتفق عليه. وتبدو أهمية هذا الالتزام إذا كان أجر العامل يتحدد على أساس العمل الذي ينجزه.

ولا يجوز لرب العمل منع الأجير من العمل، حتى ولو كان يدفع له أجره كاملاً، لأن المنع من العمل يسبب للأجير آلاماً نفسية، وقد يسيء إلى سمعته، وقد يفقده الخبرة التي تكتسب بالمران والممارسة.

كما أنه لا يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير بعمل غير العمل المتفق عليه، بغير رضاه، كما لا يجوز له أن يكلفه بالعمل في غير المكان المتفق عليه. أما إذا كان الاتفاق لم يرد على العمل في مكان معين، وكان للمنشأة التي يعمل فيها الأجير فروع عدة، فيجوز لرب العمل أن يكلفه بالعمل لدى أي فرع من هذه الفروع ما لم يكن متعسفاً في ذلك.

٤ - بالعناية بالأجير الذي يقيم في منزله في حالة إصابته بمرض أو حادث.

هذا الالتزام يقتصر على الحالة التي يعيش فيها الأجير في منزل صاحب العمل كما هو الشأن بالنسبة لخدم البيوت. فإن رب العمل يلتزم وفقاً للمادة /٦٤٥/ موجبات بأن يقدم له نفقات العلاج لمدة عشرين يوماً إذا أصيب بمرض أو حادث، شرط أن لا يكون المرض أو الحادث ناشئاً عن خطئه.

ويكون رب العمل في حل من هذا الالتزام إذا كان الأجير يستطيع

الحصول على تلك العناية من إحدى جمعيات التعاون التي اندمج عضواً فيها أو من شركة ضمان كان مضموناً لديها أو من دائرة الإسعاف.

٥ - بمعاملة الأجير معاملة إنسانية. فلا يحق لرب العمل أن يسيء معاملة الأجير أو أن يكلفه بما لا يطبق من الأعمال أو أن يرتكب أي فعل يمس بشرفه أو بعرضه، وإذا ارتكب رب العمل أي مخالفة لهذا الالتزام يحق للأجير أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذي أصابه من فعله. كما يحق له أن ينهي عقد العمل ويترك العمل دون ما علم سابق، إذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرمًا مخلاً بالآداب في شخص الأجير أو في عضو من أعضاء عائلته، أو إذا أقدم هو أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير^(١) (م ٣/٧٥ و ٤ عمل).

٦ - بإعطاء الأجير شهادة خدمة. وقد نص على هذا الالتزام قانون العمل المصري. وبمقتضاه يلتزم رب العمل بأن يعطي الأجير مجاناً في نهاية عقد العمل بناءً على طلبه، شهادة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة، وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه، ويبين فيها أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت، إذا طلب العامل ذلك. أما في لبنان فلا يوجد نص مماثل لا في قانون الموجبات والعقود ولا في قانون العمل، ولكن ليس ما يمنع أخذ رب العمل بهذا الالتزام استناداً إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

(١) اعتبر مجلس العمل التحكيمي في بيروت أن رب العمل مسؤول عن فسخ العقد في حال إقدامه على مجرد شتم وتحقير أجيده (قرار رقم ٤٣٢ تاريخ ٢٧/٦/١٩٥٠) - ليس من الضروري أن يتخذ العنف شكل العنف الجسماني على الدوام - إن بحث مسألة العنف والخوف هو من صلاحية قاضي الموضوع. إن تعريض حياة وسلامة الأجير للخطر يشكل سبباً لفسخ العقد من قبل الأجير على مسؤولية رب العمل لتعلق هذا السبب بالنظام العام.

أو تنفيذاً للمادة ٣١ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) المصدقة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ التي تنص على أن «يكون للعامل عند إنتهاء علاقة العمل الحق في الحصول على شهادة من صاحب العمل تبين تاريخ إنتحاقه بالعمل، وتاريخ إنتهاء خدمته، ونوع أو أنواع الأعمال التي مارسها. ولا تتضمن هذه الشهادة أي بيانات في غير مصلحة العامل». ومن المعروف أن المعاهدات والاتفاقات الدولية بعد تصديقها، تصبح جزءاً من التشريع الداخلي وتأخذ حكم القانون.

٧ - برد الأوراق والمستندات الخاصة بالأجير، والتي قد يكون أودعها لديه بمناسبة عمله، كشهادة الميلاد وشهادة الحصول على مؤهل دراسي وغير ذلك بانتهاء عقد العمل؛ لا يبقى ما يبرر احتفاظ رب العمل بهذه الأوراق. وهذا الالتزام يفرضه مبدأ حسن النية خاصة وأنه لا يوجد ما يبرر احتفاظ رب العمل بهذه الأوراق بعد انتهاء خدمة العامل. فضلاً عن أنها تعتبر بمثابة ودیعة لدى رب العمل يلتزم بالمحافظة عليها وردها في النهاية.

٨ - بالمحافظة على الأشياء المملوكة للأجير والتي يحضرها معه إلى مكان العمل ويتركها أثناء قيامه بأدائه. كملابسه العادية إذا كان العمل يستدعي ملابس خاصة، هذا إذا كانت ظروف العمل وطبيعته تقتضي إحضارها وتركها في حراسة رب العمل أثناء قيام العمال بأداء العمل، وعلى ذلك يكون رب العمل مسؤولاً في حالة سرقتها أو تلفها وعلى ذلك استقر الاجتهاد في فرنسا.

٩ - الالتزام بدفع بدل نقل يومي. وقد تقرر هذا الالتزام أساساً بموجب المرسوم رقم ٦٢٦٣ تاريخ ١٨/١/١٩٩٥ الذي حدد بدل النقل في

حينه بمبلغ ألفي ليرة لبنانية. وإذا كان هذا المرسوم قد فرض على رب العمل البذل المذكور لمدة سنة واحدة تبدأ من تاريخ العمل به، إلا أنه لحظ إمكان تمديد هذه المدة لغاية تفعيل وسائل النقل العام. وقد تم هذا التمديد بالفعل سنة فسنة بموجب مراسيم لاحقة، كان آخرها المرسوم رقم ٥٠١ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨^(١) الذي رفع بدل النقل اليومي إلى ثمانية آلاف ليرة ابتداء ١/٥/٢٠٠٨.

١٠ - الالتزام بدفع منحة مدرسية عن أولاد الأجير أو الأجيعة بالشروط وضمن الحدود المنصوص عليها في المادة الخامسة من المرسوم رقم ٦٢٣٦/١٩٩٥ الأنف الذكر. وكما بالنسبة لبذل النقل فقد تم تمديد العمل بهذه المنحة بموجب مراسيم لاحقة، كان آخرها المرسوم رقم ٤٢٦٧ تاريخ ٢٥/١٠/٢٠٠٠ الذي قرر إعطاء هذه المنحة للمستخدمين والعمال في القطاع الخاص من عام ٢٠٠١ وفقاً لذات الأسس المحددة في المادة الخامسة من المرسوم رقم ٦٢٦٣/١٩٩٥ الأنف الذكر.

المبحث الثاني

التزامات رب العمل الخاصة

هناك التزامات خاصة بأرباب الأعمال الذين يخضعون لقانون العمل فقط، لأنها ليست من مستلزمات عقد العمل أو مما يوجبه حسن النية في تنفيذ عقد العمل. وهذه الالتزامات منصوص عليها في قانون العمل. وهي الآتية:

(١) المنشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٢ تاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٨.

المطلب الأول

الالتزام بوضع نظام للأجراء ولتنظيم عمل في المؤسسة

١٤٥ - تقضي المادة ٦٦ من قانون العمل بأن: «على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيئاً فأكثر - أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته»^(١).

يجب أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل»^(٢).

ويتضح من هذا النص أن الالتزام بوضع نظام للأجراء ليس عاماً، إذ لا يتحمل به إلا أرباب العمل الذين يستخدمون خمسة عشر عاملاً فأكثر. أما إذا كان عدد الأجراء أقل من ذلك فإن وضع النظام يكون اختيارياً ولكن في الحالتين يخضع النظام المذكور لمصادقة وزير العمل. وترجع العلة في هذا التحديد إلى أن أرباب الأعمال الذين يستخدمون أقل من خمسة عشر عاملاً يتصلون بعمالهم اتصالاً مباشراً مما يوجد علاقة شخصية بينهم تغني

مركز ترقية وتطوير القوى البشرية

(١) إن نص المادة ٦٦ يتناقض مع نص المادة ٩ التي توجب «على كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم في ظل هذا القانون أي عدد كان من الأجراء في إحدى المؤسسات المشار إليها في المادة السابقة (التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية، سواء أكانت عامة أو خاصة علمانية أو دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية، كما تخضع له الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد) أن يقدم تصريحاً عنهم إلى مصلحة القوى العاملة...» في وزارة العمل خلال شهرين ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وأن يربط بهذا التصريح نظاماً للأجراء يتفق مع أحكام هذا القانون فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم أكثر من ٢٥ أجيئاً...».

(٢) إن الأنظمة الداخلية بعد إقرارها تصبح ملزمة لرب العمل والأجير على السواء ويخرج تفسيرها عن صلاحية أي من الفريقين (م.ع.ت. بيروت رقم ٨٥٢ تاريخ ١٤/١٠/١٩٦٢ - العدد ١٩٧٠ عدد ١، ص ١٩٤، رقم ١٣٩). - إن الأنظمة الداخلية بعد إقرارها تصبح متممة لعقد العمل ولا يجوز الخروج عن أحكامها من قبل أي من الفريقين بدون موافقة الفريق الآخر (م.ع.ت. رقم ١٨ تاريخ ١٧/٥/١٩٧٧).

عن وضع نظام مكتوب. ولم يبين المشرع البيانات التي يجب أن يتضمنها هذا النظام ولكنه قرر صراحة أنه يمكن أن يشتمل على جدول الغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ أو إهمالاً أثناء قيامهم بعملهم. (م ٧ عمل فقرة أولى).

وإذا لم يشتمل النظام على مثل هذا الجدول أو لم يكن ثمة من نظام، فينظم الجدول بقرار من وزير العدل.

ولكن جرى العمل على تضمين هذا النظام تفاصيل خاصة بتنفيذ التزامات كل من العمال وأرباب العمل وتحديد مواعيد بدء وانتهاء العمل وفترات الراحة ومواعيد دفع الأجور والإجراءات الواجب اتباعها للحصول على إجازات مرضية وتنظيم علاقة العمال برؤسائهم وقد يتضمن النظام نظاماً خاصاً بترقية الأجراء وعلاواتهم الدورية ولكن لا يوجد ما يلزم رب العمل بوضع مثل هذا النظام وإدراجه ضمن محتويات نظام الأجراء. ويوجب القانون أن يقترن نظام الأجراء بمصادقة وزير العمل والغرض من ذلك هو تمكين وزارة العمل من مراجعة النظام والتأكد من عدم مخالفته لأحكام القانون والقرارات المنفذة له بحيث يكون للوزير أن يمتنع عن المصادقة إذا وجدت مخالفة لهذه الأحكام ومن شأن ذلك أن يحول دون نفاذ النظام والعمل به.

المطلب الثاني

الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل

١٤٦ - تعنى التشريعات الحديثة بتنظيم وقت العمل تنظيمياً آمراً لحماية جهد العامل وصحته عن طريق فرض حد أقصى لساعات العمل تتخللها فترة معقولة من الراحة اليومية والأسبوعية.

وقد سار المشرع اللبناني على هذا النهج فوضع تنظيماً قانونياً آمراً لأوقات العمل، وأفرد للأجراء من الأولاد والأحداث تنظيماً خاصاً يناسبهم.

وسنرى فيما يلي التنظيم القانوني العام لوقت العمل ثم التنظيم القانوني الخاص بعمل الأولاد والأحداث.

الفرع الأول

التنظيم القانوني العام لوقت العمل

١٤٧ - راعى المشرع في هذا التنظيم، فرض حد أقصى لساعات العمل، وتوفير فترة من الراحة اليومية وأخرى من الراحة الأسبوعية للأجير.

١ - الحد الأقصى لساعات العمل:

تنص المادة / ٣١ / من قانون العمل اللبناني على «أن الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو ثمان وأربعون ساعة...» أي بمعدل ثماني ساعات في اليوم مبدئياً باعتبار أنه لا يجوز تشغيل الأجير أكثر من ستة أيام في الأسبوع. وليس معنى هذا أن رب العمل لا يستطيع تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً، ذلك لأن المشرع اللبناني فرض حداً أقصى للعمل الأسبوعي ولم يفرض حداً أقصى للعمل اليومي. وعليه يجوز لرب العمل تشغيل الأجير أكثر من ثماني ساعات بعض الأيام شرط أن لا يتجاوز العمل الأسبوعي ثمان وأربعين ساعة والعبرة بساعات العمل الفعلي، فلا تدخل ضمن ساعات الحد الأقصى لساعات العمل، الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة، كما لا يدخل ضمنها الوقت الذي ينفقه العامل في الوصول إلى مكان العمل، أو في إرتداء ملابس العمل^(١).

(١) عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، ص ١٩٨ =

ولكن هذا الحد الأقصى لساعات العمل، لا يسري إلا على الأجراء البالغين من العمر ثماني عشرة سنة، ويعملون في الأعمال الصناعية والتجارية والمهن الحرة.

أما الأجراء الأحداث، وهم الذين لم يبلغوا هذه السن، وكذلك الأجراء الذين لا يخضعون لقانون العمل، كالأجراء الزراعيين، والخدم في بيوت الأفراد، فلا يخضعون للحد الأقصى لساعات العمل^(١).

ويوجب القانون على رب العمل في المؤسسات الصناعية والتجارية أن يعلق في محل ظاهر من مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الأجراء كما يوجب عليه أن يبلغ صورة من هذا البيان إلى الجهات المختصة في وزارة العمل (م ٣٥)^(٢).

وعلى أي حال فإن هذا التحديد ليس بالمطلق. إذ أن المشرع أجاز إنقاص الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة للأشغال المرهقة، والمضرة بالصحة، كما أجاز زيادتها في بعض الأشغال، كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل (م ٣٢). وكذلك يجوز إنقاص ساعات العمل في غير هذه الحالات بإرادة صاحب العمل، ولكن يشترط ألا يصاحب هذا

= ومحمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ص ١٨٢، وقد أشير إلى هذين المرجعين في «صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل»، ص ١٧٢، رقم ٤.

(١) محمد علي الشخبي، المرجع السابق، ص ١٨٠، وقد أشير إليه في «صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل» ص ١٧٢، رقم ٢.

(٢) تنفق المادة ٣٥ من قانون العمل اللبناني مع المادة ١١ فقرتها الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ٣٠ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب التي توجب على صاحب العمل «أن يبين عن طريق إعلانات تلتصق في أماكن ظاهرة في المؤسسة أو في مكان آخر مناسب، أو بأي طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة مواعيد بدء العمل وانتهائها...».

التخفيض تخفيض في الأجر إذ لا يجبر العامل على قبول هذا التخفيض في ساعات العمل متى صاحبه تخفيض في الأجر.

وكذلك أجاز المشرع لرب العمل زيادة ساعات العمل عن الحد الأقصى المقرر في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعلها اثنتي عشرة ساعة في كل يوم من أيام الأسبوع، بالنسبة للأجراء غير الأحداث، بشرطين^(١):

الأول، إحاطة وزارة العمل علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل.

الثاني، أن يزيد أجر الأجير عن الساعات الإضافية ٥٠٪ عن أجر الساعات العادية.

وقد اعتبر مجلس العمل التحكيمي في بيروت أن ساعات العمل الإضافية التي يترتب للأجير تعويض عنها هي التي يقوم بها هذا الأجير في أحوال اضطرارية، وهي تختلف تمام الاختلاف عن ساعات العمل التي يقوم بها الأجير زيادة عن المعدل القانوني إنفاذاً لنظام العمل أو لشروط العقد ووفقاً لمضمونه ولقاء تعويض يدخل في صلب الأجر الأساسي، فلا يستحق للأجير تعويض إضافي عن ساعات العمل المذكورة شرط عدم مخالفة الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور^(٢). وفي حال عدم إمكانية تحديد الساعات الإضافية التي يضطر الأجير القيام بها نتيجة لطبيعة وماهية عمله الخاص، يعود للقضاء المختص حق تحديد التعويض المترتب للأجير بصورة مقطوعة بعد الأخذ بعين الاعتبار ماهية الأعمال الإضافية ومقدار

(١) المادة ٣٣ من قانون العمل.

(٢) م.ع.ت. بيروت، رقم ٤٦٩ تاريخ ١٩٦٧/٤/٤ - العدد ١٩٦٨، عدد ١، ص ١٢٨، رقم ٩١. وينفس المعنى: م.ع.ب. رقم ٨٧ تاريخ ١٩٦٧/١/٢٤ - العدد ١٩٦٨ عدد ١، ص ١٣٢ رقم ١٩٤، ورقم ١٢٣٠/١٠٢٦ تاريخ ١٩٦٧/٨/١٠ - العدد ١٩٦٩، عدد ٣ ص ٤٢٤ رقم ٢٨٦.

الأجير^(١). وعلى الأجير المدعي عبء إثبات الأحوال الاضطرارية التي أوجبت عليه القيام بساعات عمل إضافية^(٢).

٢ - الراحة اليومية: لما كان العمل المتواصل طوال ساعات العمل اليومية من شأنه أن يرهق الأجير ويضعف قواه فقد فرض المشرع على رب العمل وجوب إعطاء الأجير عند منتصف نهار العمل راحة لا تقل عن ساعة، كلما زادت ساعات العمل عن ست للرجال وخمس للنساء (م ١/٢٤ عمل). وهذه الفترة لا تدخل ضمن الحد الأقصى لساعات العمل. إن هذا الحد قاصر على ساعات العمل الفعلية وحدها.

كما أوجب أن يتمتع الأجير كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية «ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل» وهذا من شأنه أن يمنع إبقاء العامل في مكان العمل لمدة طويلة، وأن يوفر له فترة كافية للراحة والنوم. وفي المؤسسات الصناعية والتجارية يجب على رب العمل أو من يمثله أن يعلق في محل ظاهر من مؤسسته أو في أي مكان آخر مناسب، أو بأي طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة بياناً بمواعيد بدء ساعات العمل وانتهائها لمختلف فئات الأجراء وأن يبلغ صورة عن هذا البيان إلى وزارة العمل^(٣). وفي حال العمل بطريقة المناوبة، مواعيد بدء كل نوبة وانتهائها.

٣ - الراحة الأسبوعية: إلى جانب حق الأجير في الراحة اليومية، أوجب المشرع اللبناني منحه راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون

(١) م.ع.ت. بيروت، تاريخ ١٦/٥/١٩٧٥ - صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ص ٤٦ - ٤٧.

(٢) م.ع.ت. بيروت، رقم ٨٧، تاريخ ١/٢٤/١٩٦٧، العدد - ١٩٦٨، عدد ١، ص ١٣٢، رقم ٩٤، وصادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ص ٤٧، رقم ٤.

(٣) المادة ٣٥ من قانون العمل.

انقطاع. ولكنه ترك لرب العمل حرية اختيار يوم هذه الراحة، وحرية توزيعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل، دون أن يكون للأجير حق الاعتراض على هذا الاختيار، طالما أنه لا تعسف فيه^(١). وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل اللبناني بتحديد فترة الراحة الأسبوعية بـ ٣٦ ساعة، جاء أكثر رحمة بالأجراء من الاتفاقيات الدولية التي حددت فترة الراحة هذه بـ ٢٤ ساعة^(٢). وعلى رب العمل أن يبين بنفس الطريقة المبينة في الفقرة السابقة، فترات الراحة التي تمنح للمستخدمين، ولا تدخل في ساعات العمل الفعلية.

وعلى الرغم من أن المشرع قد أوجب على رب العمل إعطاء الأجير راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة متصلة، فقد أجاز له تشغيله في فترة الراحة هذه، في الأحوال الاضطرارية الواردة في المادة ٣٣ من قانون العمل، وهي الحالات التي يملك فيها رب العمل تشغيل الأجير ساعات إضافية بشروط معينة. وفي هذه الحالة يخير الأجير بين الحصول على راحة في وقت آخر تعادل الراحة التي حرم منها، وبين قبض أجر عن الساعات التي عمل فيها^(٣). وهو في هذه الحالة الأخيرة لا يحصل إلا على هذا الأجر إذا كانت راحته الأسبوعية بدون أجر، بينما يضاف هذا الأجر إلى أجره الأصلي إذا كانت راحته الأسبوعية بأجر. وتكون أيام الراحة الأسبوعية غير مأجورة بالنسبة للأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم أو الساعة أو القطعة. أما بالنسبة للأجراء الذين يتقاضون أجورهم مشاهرة فإن حصولهم على الراحة الأسبوعية لا يؤثر على مقدار الأجور التي يتقاضونها.

(١) المادة ٣٦ من قانون العمل.

(٢) المادة ٦ من الاتفاقية الدولية رقم ١٠٦ المتعلقة بالراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب؛ والمادة ٢ من الاتفاقية الدولية رقم ١٤ المتعلقة بتطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية. (راجع هاتين الاتفاقيتين في قوانين لبنان - مجلد ٢٠).

(٣) المادة ٣٧ من قانون العمل.

الفرع الثاني

التنظيم الخاص لوقت عمل الأحداث

١٤٨ - يقصد بالحدث كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر^(١).

وقد جعل المشرع اللبناني الحد الأقصى لساعات عمل الأحداث ست ساعات في اليوم، وأوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة ساعة من الراحة على الأقل، إذا تعدت مدة العمل أربع ساعات متواصلة.

كما منع تشغيلهم ليلاً في الفترة ما بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً، وأوجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل وحرّم تكليفهم بالعمل ساعات إضافية، أو في أيام الراحة اليومية والأسبوعية أو خلال الأعياد والمناسبات التي تعطل منها المؤسسة ولو في الأحوال الاضطرارية. وفرض لكل حدث الحق بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل.

وأوجب أن يستفيد الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، على أن يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها^(٢).

(١) راجع المادة الأولى من القانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩ المتعلق بتعديل المادتين ٢٣ و ٢٥ من قانون العمل.

(٢) راجع المادة ٢٣ من قانون العمل، المعدلة بالمادة الأولى من القانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩.

المطلب الثالث

الالتزام بالإجازات

١٤٩ - أوجب المشرع اللبناني على رب العمل إعطاء الأجير إجازات معينة هي: الإجازة السنوية - إجازة بعض الأعياد - الإجازة المرضية - إجازة الوضع أو الولادة للعاملات والإجازة الطارئة بمناسبة وفاة بعض الأقارب. وهذه الإجازات تعتبر حقاً للعامل لا يجوز لرب العمل حرمانه منها حتى ولو تنازل العامل عن حقه فيها. ذلك لأن القواعد المتعلقة بهذه الإجازات تتعلق بالنظام العام (راجع المادة ٤٣ عمل).

١ - الإجازة السنوية: إذا كانت الراحة الأسبوعية ضرورية بالنسبة للأجير فإن الراحة السنوية أكثر ضرورة له بعد عمل متواصل طول العام إذ بها يجدد نشاطه ويعود إلى العمل أوفر حيوية وأكثر اندفاعاً الأمر الذي يعود بالنفع على رب العمل وعلى الجماعة نفسها.

وقد أعطى قانون العمل اللبناني لكل أجير حقاً في إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً بأجر كامل. وإذا تخلل الإجازة يوم أو أكثر من أيام الراحة الأسبوعية، فيحتسب هذا اليوم ضمن الإجازة السنوية مع مراعاة أن هذه الراحة الأسبوعية إذا كانت بدون أجر فإن احتسابها ضمن الإجازة السنوية يوجب دفع أجر كامل عنها كما هو الشأن بالنسبة لكل أيام هذه الإجازة.

ولا تختلف الإجازة السنوية في القانون اللبناني باختلاف نوع العمل ومدته أو باختلاف العمر بالنسبة للأجراء غير الأحداث^(١). وذلك بخلاف

(١) رأينا آنفاً خلال حديثنا عن التنظيم الخاص لوقت عمل الأحداث أن للحدث (وهو الذي لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره) - بموجب التعديل الذي أدخل على المادة ٢٣ من قانون العمل، بالقانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩ - الحق بإجازة سنوية مدفوعة الأجر قدرها ٢١ يوماً شرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل.

قانون العمل المصري الجديد الذي يجعل الإجازة ٢١ يوماً، ثم يرفعها إلى شهر إذا قضى العامل عشر سنوات في خدمة رب العمل، كما تكون الإجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين (م ٤٣ من قانون العمل لسنة ١٩٨٠).

والقانون اللبناني لا يفرض على رب العمل إعطاء الإجازة السنوية خلال فترة معينة من السنة، كالصيف مثلاً، بل يترك له اختيار موعدها بحسب مقتضيات الخدمة. فيعود له بحسب مصلحته، إما أن يقفل المؤسسة خلال خمسة عشر يوماً متواصلة من السنة، وإما أن يوزع الإجازات بين الأجراء على شكل يؤمن استمرار العمل طيلة أيام السنة.

والقانون لا يلزم رب العمل أن يعطي الأجير إجازته دفعة واحدة، فيجوز له تجزئتها وفقاً لمقتضيات العمل. إلا أن قانون العمل المصري يوجب إعطاء الأجير ستة أيام على الأقل من إجازته السنوية جملة واحدة أما ما زاد على ذلك فيجوز تجزئته. يمكن تطبيق هذا المبدأ في لبنان بالاستناد إلى المادة ٢ من الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ التي حددت الإجازة السنوية بستة أيام على الأقل^(١)، معطوفة على المادة ٢/٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية التي تقول أنه «عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم في مجال التطبيق الأولى على الثانية».

ولا تختلف الإجازة السنوية - في القانون اللبناني - باختلاف نوع العمل ومدته، وذلك بخلاف القانون المصري الجديد الذي يجعل الإجازة ٢١ يوماً، وتزداد إلى شهر إذا أمضى العامل في خدمة رب العمل عشر سنوات.

(١) الفقرة ١ من الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ المتعلقة بالإجازات السنوية بأجر.

وليس في القانون ما يمنع الاتفاق بين الأجير ورب العمل على أن يتنازل الأجير عن حقه بالإجازة ويعمل خلال مدتها مقابل أن يتقاضى عنها أجره /١٥/ يوماً.

أما إذا انقطع الأجير عن العمل وكان حقه بالإجازة السنوية قد نشأ دون أن يستفيد منها فعلاً، فإن حقه بها ينقلب إلى حق بتعويض يعادل أجره /١٥/ يوماً.

وعلى أي حال، فإنه يحظر على رب العمل أن يصرف أجيره من الخدمة أو أن يوجه إليه الإنذار بالصرف خلال مدة الإجازة إلا إذا اتضح أن الأجير استخدم خلال هذه المدة في محل آخر.

والأصل أن الإجازة السنوية لا تقتطع منها الإجازات القانونية الأخرى كالإجازة المرضية وإجازة الوضع أو الولادة والإجازة المقررة في بعض الأعياد، إلا أنه إذا تجاوزت الإجازة المرضية للأجير مدة شهر، فقد أعطى قانون العمل رب العمل حق تخفيض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام.

وحق الأجير بالإجازة متعلق بالنظام العام. ولذلك لا يسقط هذا الحق بنزول العامل عنه أو بانقضاء السنة المستحقة عنها الإجازة دون حصول الأجير عليها. وإذا رفض رب العمل إعطاء العامل إجازته السنوية يعد مخالفاً بالتزامه من قبل العامل، ويتعرض بذلك للجزاء الذي ينص عليه القانون، هذا بالإضافة إلى حق العامل في طلب التنفيذ العيني مع التعويض إذا كان له ما يبرره.

٢ - إجازة بعض الأعياد: لم ينص قانون العمل اللبناني على حق الأجير في الحصول على الأجر في أيام الأعياد ولكن بعض التشريعات

الخاصة، نصت على حق الأجراء في إجازة بأجر كامل في يوم عيد العمل في أول أيار من كل سنة^(١)، وعيد الاستقلال في ٢٢ تشرين الثاني^(٢).

أما الذين تضطربهم طبيعة عملهم أن يشتغلوا في أول أيار وفي ٢٢ تشرين الثاني فيتقاضون الأجر العادي مضافاً إليه تعويض عن يوم إضافي يعادل أجر أو راتب اليوم. وإذا كانت الأجور تدفع على أساس الإنتاج أو الساعة، فيجب أن يدفع للعمال تعويضاً عن ذلك اليوم يعادل متوسط الأجر اليومي في الأشهر الثلاثة الأخيرة. وكل مخالفة لأحكام كل من القانونين المتعلقين بعيد العمل وعيد الاستقلال تعرض مرتكبها للعقوبات المنصوص عليها في المادة ١٠٧^(٣) المعدلة من قانون العمل.

أما باقي أيام الأعياد فلا يوجد نص قانوني يفرض على رب العمل أن يعطل. أما إذا أراد هو أن يقفل مؤسسته في أحد هذه الأيام فعليه أن يدفع إلى الأجراء أجورهم، لأن الإقفال الاختياري يجب أن لا يؤدي إلى حرمان الأجراء من أجورهم.

مركزية كويتية لحقوق الإنسان

أما إذا كان الأجير هو الذي أراد التعطيل، وكان العيد الذي تعطل فيه عن العمل من الأعياد التقليدية، فليس له أن يتقاضى أجراً، ولكن يعتبر تغيبه بعذر مشروع.

٣ - الإجازة المرضية: يفرق القانون فيما يتعلق بالأمراض والإصابات التي تلحق بالعامل بين نوعين متميزين:

-
- (١) القانون الصادر بتاريخ ١٩٥٩/٤/٣٠.
 - (٢) القانون الصادر بتاريخ ١٩٦٢/١٢/٢١.
 - (٣) أي بالغرامة من ٢٥٠,٠٠٠ إلى ٢,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.، وبالحبس من شهر إلى ٣ أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة.

١ - الأمراض والإصابات الناشئة عن مهنة العامل أو عن طوارئ العمل، وهذه ينظمها قانون الضمان الاجتماعي، والمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦^(١) الذي يستمر العمل به حالياً ريثما يبدأ تطبيق فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الذي لم يوضع موضع التنفيذ بعد.

٢ - الأمراض والإصابات التي لا تعتبر أمراضاً مهنية ولم تنشأ عن طوارئ العمل، وهذه تنظمها أحكام قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي.

فقانون العمل يبين الأحكام الخاصة بالإجازة المستحقة للأجير بسبب مرضه، وقانون الضمان الاجتماعي (فرع ضمان المرض) ينظم الرعاية الطبية التي يحتاج إليها الأجير بسبب ذلك المرض. ونقصر الكلام هنا على أحكام قانون العمل.

وقد اعتد قانون العمل اللبناني في تحديد الإجازة المرضية بالمدة التي قضاها الأجير في خدمة المؤسسة التي يعمل فيها وحددها على النحو التالي:

(١) وبموجب المادة ١٧ من هذا المرسوم الاشتراعي يتحمل صاحب العمل، مهما استمرت مدة انقطاع الأجير عن العمل بسبب الحادث الذي تعرض له أثناء العمل أو بمشابهته، جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية ونفقات الاستشفاء. كما يتحمل ثمن تركيب وصيانة وتجديد آلات البروتيز (الأطراف الاصطناعية) وسواها من آلات الطبية والجراحية اللازمة لمعالجة وشفاء الأجير المصاب. وإذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حق للمصاب ابتداء من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة أقصاها تسعة أشهر أن يتقاضى دون فرق بين أيام العمل وأيام التعطيل، تعويضاً قدره ثلاثة أرباع الأجر اليومي الأخير. ويقصد بهذا الأجر الأسبوعي مقسوماً على ستة، إذا كان الأجر أسبوعياً، وأجرة ١٥ يوماً مقسومة على ١٢ إذا كان الأجر كل ١٥ يوماً، والأجر الشهري مقسوماً على ٢٥، إذا كان الأجر مشاهرة. (المادة (٥) من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦).

١ - نصف شهر بأجر كامل، ونصف شهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين.

٢ - شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات.

٣ - شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات.

٤ - شهران بأجر كامل وشهران بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.

٥ - شهران ونصف الشهر، بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر بنصف أجر، للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.

ومدة الإجازة المرضية مقررة عن السنة الواحدة. فيسقط حق الأجير بالإجازة المرضية بمضي السنة التي تستحق الإجازة عنها. فإذا لم يحصل الأجير على إجازة مرضية في سنة من السنين، أو حصل على إجازة تقل مدتها عن الحد الأقصى للإجازة، فلا يجوز له أن يطلب ترحيل مدة الإجازة المرضية التي لم يحصل عليها إلى سنة تالية.

تجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مراراً خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين آنفاً.

والإجازة المرضية لا يجب أن تقطع من مدة الإجازة السنوية إلا أنه يجوز لصاحب العمل تخفيض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام إذا تجاوزت الإجازة المرضية الشهر. كما أن العطلات لا تحتسب ضمن الإجازة المرضية سواء أكانت من أيام الراحة الأسبوعية أو من أيام الأعياد.

وحماية للأجير يحظر المشرع على رب العمل فصل الأجير من الخدمة أو توجيه إنذار إليه بالفصل أثناء مدة الإجازة المرضية (م ٤٢ عمل).

وحماية للأجير يحظر المشرع على رب العمل فصل الأجير من الخدمة أو توجيه إنذار إليه بالفصل أثناء مدة الإجازة المرضية (م ٤٢ عمل) ولكن هذا الحظر قاصر على عقود العمل غير محددة المدة. أما إذا كان عقد العمل محدد المدة، فإن لرب العمل الحق بإنهاء عمل أجيده بانتهاء مدة العقد، ولو حصل هذا الانتهاء في أثناء إجازته المرضية^(١).

وتعطى الإجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج المريض أو من طبيب المؤسسة^(٢). ولرب العمل الحق في أن يكل إلى طبيب يختاره للتدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير. وإذا تجاوزت الإجازات المرضية خلال السنة الواحدة الشهر حق لرب العمل أن يخفض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام (م ٤١ عمل).

مركزية تقيمية علوم مدى

٤ - إجازة الوضع أو الولادة:

حق المرأة الأجيبة في إجازة الوضع أو الأمومة مقرر رعاية للأمومة. وقد حدد قانون العمل اللبناني هذه الإجازة بسبعة أسابيع تشمل المدة التي

(١) محمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٧٣، ص ٢٣٢.

(٢) طبيب المؤسسة هو الطبيب الذي تعينه المؤسسة ليقوم بفحص الأجراء بصورة وقائية. وبموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٤٥٦٨ تاريخ ١٩٦٠/٦/٣٠ يتوجب على جميع المصالح العامة والمؤسسات التي تخضع لقانون العمل أو التي تقوم بعمل صناعي أو مهني والتي يزيد عدد الأجراء فيها عن عشرين أجيلاً أن يكون لديها طبيب يدعى «طبيب العمل» وذلك لمراقبة حالة الأجراء الصحية والقيام بالوسائل الوقائية الصحية في أماكن العمل ولتخفيف خطر التعرض للأمراض العادية والمهنية وحوادث العمل.

تتقدم الولادة والمدة التي تليها . وحظر عودة الأجيعة الوالدة إلى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوماً على الوضع . ومعنى ذلك أن مدة الإجازة السابقة تكون ١٩ يوماً . وتتحدد المدة المذكورة عن طريق شهادة طبية يذكر فيها التاريخ الذي يحتمل أن تتم فيه الولادة . وقد تزيد المدة السابقة على الولادة وقد تنقص عن المدة المذكورة . فإذا زادت عن ذلك نظراً لعدم التعيين من تاريخ الولادة المحتمل ، فإنه يتعين على العاملة البقاء في المنزل مدة ثلاثين يوماً من تاريخ الولادة . وفي هذه الحالة قد تزيد الإجازة عن المدة المحددة ولا يكون للعاملة الحق بالأجر عن هذه المدة الزائدة . أما إذا نقصت المدة السابقة للوضع عن ١٩ يوماً ، يبقى للمرأة أن تكمل الإجازة حتى سبعة أسابيع ، ولو زادت المدة اللاحقة للولادة عن ٣٠ يوماً .

وتتقاضى المرأة أجرها كاملاً عن هذه المدة ، ولكن حقها في الأجر يسقط إذا ثبت أنها اشتغلت في محل آخر خلال هذه المدة^(١) .

وإجازة الوضع مستقلة عن الإجازة السنوية فلا تقطع مدتها من مدة أي منهما . ويمتنع على رب العمل فصل الأجيعة من الخدمة أو توجيه إنذار لها خلال مدة إجازة الوضع^(٢) . ولكنه يتحلل من هذا المنع إذا ثبت اشتغالها في محل آخر خلال هذه المدة ، ويقصد بالوضع انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد (من ٧ إلى ٩ شهور بعد الحمل) . ولذلك لا يعتبر الإجهاض وضعاً ولا تطبق عليه أحكام إجازة الوضع وإن كان يجوز اعتباره مرضاً وتطبيق أحكام الإجازة المرضية عليه .

(١) راجع المادة ٢٨ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦ أيار سنة ٢٠٠٠ . وكانت إجازة الولادة قبل هذا التعديل محددة بأربعين يوماً شاملة لفترة سابقة على الوضع ولاحقة له .

(٢) انظر المادة ٤٠ من قانون العمل .

٥ - الإجازة بمناسبة وفاة بعض الأقارب:

أعطى قانون العمل اللبناني الحق لكل أجير (عامل أو مستخدم) فقد أباه أو أمه أو زوجه أو أحد أولاده أو أحفاده أو أحد جدوده أو جداته في إجازة يومين بأجر كامل.

ولا تقطع هذه الإجازة من مدة الإجازة السنوية حتى ولو تعدد الحصول عليها في نفس السنة نتيجة وفاة أكثر من واحد من هؤلاء الأقرباء (م ٣٨ ق.ع.).

٦ - حق الأجير في مدة العمل والإجازات من النظام العام:

إن حق الأجير في مدة العمل والإجازات على اختلافها يتعلق بالنظام العام، كما يتبين من المادة ٤٣ من قانون العمل التي تقول إن «كل إتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والإجازات هو باطل حكماً، وللأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم». ويلاحظ أن النص على البطلان في هذه المادة جاء مطلقاً، مما يعني أن الاتفاق على حرمان العامل من حقه في مدة العمل والإجازات كلياً أو جزئياً يعتبر باطلاً سواء حصل هذا الاتفاق قبل الاستحقاق أو بعده.

المطلب الرابع

الالتزام بأداء الأجر

١٥٠ - الأجر - كما أشرنا من قبل^(١) - عنصر جوهري في عقد العمل وركن من أركانه، فإذا تخلف عنه، كان عقداً غير مسمى من عقود التبرعات أو الخدمات المجانية.

(١) المادة ٢٩ من قانون العمل، المعدلة بالقانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦ أيار ٢٠٠٠ ص ١٣٣.

ويعبر الفقهاء عن هذا بقولهم «إن الأجر من مقومات عقد العمل وليس فقط من طبيعته»^(١).

ومن الرجوع إلى النصوص القانونية نجد أن المشرع ينص صراحة على وجوب توافر عنصر الأجر لاعتبار العقد عقد عمل. فالمادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود في تعريفها لإجارة العمل أو الخدمة^(٢) تقول بأنها «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له». والمادة ٢ من قانون العمل تعرف الأجير^(٣) بأنه «كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل...». والمادة ٦٣٠ من قانون الموجبات والعقود توجب أن يكون الأجر في عقود الاستخدام^(٤) «معيناً أو قابلاً للتعيين». ويقدر اشتراط الأجر، ما لم يقم دليل على العكس، في الأحوال الآتية^(٥):

١ - عند إتمام عمل ليس من المعتاد إجراؤه بلا مقابل.

٢ - إذا كان العمل داخلياً في مهنة من يقوم به.

٣ - إذا كان العمل تجارياً أو قام به تاجر أثناء ممارسته تجارته.

(١) محمود زكي، قانون العمل الكويتي، ص ٦١، والمراجع التي يشير إليها في الهامش ٨.

(٢) «إجارة العمل أو الخدمة» هو المصطلح الذي يستعمله قانون الموجبات والعقود بمعنى «عقد العمل».

(٣) يستعمل قانون العمل مصطلح «الأجير» بمعنى المستخدم أو العامل، ويعرف المستخدم بأنه الأجير الذي يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي، والعامل بأنه الأجير الذي لا يدخل في فئة المستخدمين (م ٣ عمل).

(٤) يستعمل قانون الموجبات والعقود مصطلح «إجارة الخدمة» و «عقد الاستخدام» بمعنى «عقد العمل».

(٥) المادة ٦٣١ موجبات وعقود. وينفس المعنى قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ٦٩٨ تاريخ ١٩٧٥/٧/٢٣.

فالأجر إذن عنصر أساسي من عناصر عقد العمل لا يقوم العقد بدونه، وهو الذي يفرق بين عقود العمل وعقود التبرع. وهو إلى جانب ذلك يعتبر المصدر الوحيد أو المصدر الأساسي لمعيشة العامل ومعيشة عائلته، وبه تتحقق في غالب الأحوال تبعيته الاقتصادية لصاحب العمل، إلى جانب ما به من تبعية قانونية. ولذلك أحاطه المشرع بعناية خاصة سواء بتدخله في تحديد الأجور لضمان كفاية الأجر لتوفير معيشة إنسانية معقولة للأجير وعائلته، أو بحمايته للأجر «بتقرير امتياز لحق العامل في اقتضائه، أو الحد من سلطة صاحب العمل في الاقتطاع منه - كما قدمنا -، أو بالحد من قدرة العامل على النزول عنه، ومن سلطة الدائنين في الحجز عليه» وذلك على النحو الذي سنعرض له فيما بعد^(١).

الفرع الأول تعريف الأجر

١٥١ - حددت المادة ٥٧ من قانون العمل المقصود بالأجر بأنه «الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي». وإذا كانت المادة ٥٧ المذكورة لم تبين المقصود بالأجر الأساسي، فإن المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، وفي معرض تعريفها لإجازة العمل أو الخدمة^(٢) أشارت إلى أن الأجر هو ما يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل مقابل العمل الذي يؤديه.

(١) راجع ما يلي، ص ٤٣٧ و ٤٤٠.

(٢) جاء في المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود أن «إجازة العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الأخير أدائه له».

فالأجر إذن هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، مضافاً إليه جميع الزيادات والتعويضات والعمولات^(١).

ويرتبط الأجر بالعمل إرتباط السبب بالمسبب، فالعامل يلتزم بالقيام بالعمل المتفق عليه، مقابل التزام رب العمل بأداء الأجر المقابل لهذا

(١) عرفت المادة الأولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥٠ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، الأجر بأنه «... كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر».

وجاء في المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي «أن الدخل الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات (وهو الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله).

يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل، بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل».

عرفت المادة الأولى من قانون العمل المصري الجديد الأجر بأنه «كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها...».

وعرفته الفقرة ٨ من المادة ٢ من قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ بأنه «ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل بموجب عقد عمل، كتاباً كان أو شفهاً، معبراً عنه بالنقد أو بالعين، أو الحصة من الأرباح، أو بالعمولة «الكومسيون» أو على أساس العمل بالقطعة».

انظر بهذا المعنى: قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ١٦ تاريخ ٢٣/٤/١٩٩١ - حاتم - ١٩٩١، ج ٢٠٣، ص ٤٦، وقد جاء فيه: «عملاً بالاجتهاد المستمر، فإن الأجر هو مقابل العمل (م ٦٢٤ م.ع.) ولا يحق للأجير في حال توقفه القسري عن العمل، أي في حال تعليق عقد استخدامه بسبب القوة القاهرة مطالبة صاحب العمل بأجوره عن فترات هذا التعليق. ولا يستثنى من هذه القاعدة سوى الحالة التي يكون المشتري فيها قد عالج الموضوع بنص قانوني خاص كما فعل بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٧/٧٧».

وانظر بذات المعنى: م.ع.ت. بيروت رقم ١٨ تاريخ ٣٠/٤/١٩٩١ حاتم ١٩٩١، ج ٢٠٣، ص ٤٠ م.ع.ت. قرار رقم ١١ تاريخ ٩/٤/١٩٩١، حاتم ١٩٩٢، ج ٢٠٥ ص ١٦٧١، م.ع.ت. بيروت قرار ١٠٩٠/١٦٥ تاريخ ١٧/٨/١٩٦٧ - العدل ١٩٦٩ عدد ٣ ص ٤٢٥ رقم ٢٨٧.

العمل، فسبب التزام كل منهما، هو التزام الآخر^(١).

وبناء عليه لا يعتبر أجراً المقابل الذي يحصل عليه العامل ولا يكون بسبب ما قام به من عمل^(٢). كما لا يعتبر أجراً كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمل أداه، في الحالة التي لا يكون فيها العقد عقد عمل، وإنما يكون عقداً آخر كعقد المقاوله مثلاً^(٣)، إذ يعتبر ما يدفع عن العمل مجرد بدل مناسب لأهمية العمل، وليس الأجر المنصوص عليه في قانون العمل، والذي يستقل بنظام خاص يحقق له الحماية^(٤).

ولذلك يبدو من الأهمية بمكان تحديد الطبيعة القانونية لما يتقاضاه العامل من صاحب العمل، لمعرفة ما إذا كان أجراً أم لا، لأن لهذا التكييف القانوني أثره في تحديد حقوق العامل من حيث الاستفادة من المزايا والحقوق المنصوص عليها في قانون العمل، إن بالنسبة للأجور، أو بالنسبة لنظام الإجازات وإشعار إنهاء العقد، وتعويض الصرف^(٥)، والتعويض عن الفسخ التعسفي.

(١) أنظر في هذا المعنى: نقض مصري تاريخ ١٩٧٩/١١/٢٥ وتاريخ ١٩٨٠/٤/٢٦، وقد أشار إليهما د. رمضان أبو السعود في كتابه «الوسيط في شرح قانون العمل»، ص ٣٥٦.

(٢) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، ص ٣٥٦.

(٣) توفيق فرج، قانون العمل، ص ٣٤١؛ وهشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، ص ١٥٦.

(٤) أنظر قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ٧٦ تاريخ ١٩٩٢/٢/١١ المنشور في «صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل - ص ٥٤، شرح ٤٣، اجتهاد ١، وقد جاء فيه: «لكي يكون للمدعية الحق بالمطالبة بالاستفادة من قوانين زيادة غلاء المعيشة والحد الأدنى للأجور، لا بد أن تكون رابطة التعاقدية تشمل رابطة عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ م.ع. فقرتها الأولى».

(٥) بالنسبة للأجراء الذين لا يخضعون لنظام تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي.

ولكن إذا كان الأجر لا يستحق إلاً مقابل العمل الذي يؤديه العامل تنفيذاً لعقد العمل، فمعنى ذلك أنه إذا لم يقم العامل بالعمل المتفق عليه، أمكن لصاحب العمل التحلل من التزامه المقابل بدفع الأجر.

ولكن المشرع خرج على هذه القاعدة في حالات معينة فقضى في الفقرة الأولى من المادة ٣٩ من قانون العمل بأن «لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل...». كما أن قانون ٣٠ نيسان ١٩٥٩ يمنح للأجراء إجازة بمناسبة عيد العمال في أول أيار مدفوعة الأجر. وكذلك فإن قانون ٢١ تشرين الثاني ١٩٦٣، يمنح الأجراء إجازة بمناسبة عيد الاستقلال الموافق الثاني والعشرين من تشرين الثاني من كل عام مدفوعة الأجر.

ويبرر الفقه السائد اعتبار ما يحصل عليه العامل في الحالات السابقة أجراً، بأن الأجر لا يقابل الأيام التي يعمل فيها العامل فعلاً، وإنما يقدر بصفة إجمالية مقابل جهد العامل وعمله الفعلي، على أن يتم توزيعه على أيام العمل الحقيقية وعلى فترة الإجازة السنوية وأيام إجازات الأعياد^(١).

ونلاحظ كذلك أن المشرع قضى بموجب المادة ٦٣٤ من قانون الموجبات والعقود بأن «من التزم القيام بعمل أو خدمة ولم يتمكن من إتمامها لسبب يتعلق بمستأجره، يحق له أن يتقاضى كل الأجر الذي وعد به إذا كان قد بقي على الدوام قيد تصرف المستأجر ولم يؤجر خدمته لشخص آخر، على أنه يجوز للمحكمة أن تخفض الأجر المعين بحسب مقتضى الحال»^(٢).

(١) انظر: رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٣٧٢؛ وتوفيق فرج، المرجع السابق، ص ٣٤١.

(٢) وتقول المادة ٧ من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥٠ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، بهذا المعنى: «يستحق العامل أجره كاملاً حتى وإن لم يؤد عملاً لأسباب خارجة عن إرادته...».

ويتضح من هذا النص أنه إذا لم يتمكن العامل من إتمام العمل لسبب يتعلق بصاحب العمل، فله الحق في أن يتقاضى كل الأجر المتفق عليه عن ذلك العمل. إلا أنه يجوز للمحكمة أن تخفض هذا الأجر بحسب مقتضى المال.

وقد ثار خلاف في الفقه حول مفهوم السبب المتعلق برب العمل. وقد ذهبت غالبية الفقهاء إلى أن «فهم السبب المتعلق برب العمل» إنما يتم على ضوء المقابلة بينه وبين السبب الأجنبي. إذ يكون السبب راجعاً إلى رب العمل ما دام ليس أجنبياً عنه؛ ولا يكون السبب راجعاً إليه بل أجنبياً عنه، ولا يد له فيه، إذا كان نتيجة قوة قاهرة أو خطأ الغير أو خطأ العامل». ويبدو أن هذا الرأي هو ما اتجهت إليه نية المشرع عند صياغته للمادة ٦٣٤ من قانون الموجبات والعقود^(١).

«هذا وقد فرق قانون العمل المصري الجديد بين ما إذا كان السبب الذي حال بين العامل وبين مباشرة عمله يرجع إلى صاحب العمل، وبالتالي يستحق الأجر كاملاً، وحالة ما إذا كان هذا السبب قهرياً خارجاً عن إرادة صاحب العمل، حيث يستحق العامل نصف الأجر فقط» (م ٣٦).

وإذا كان القانون اللبناني لا يتضمن مثل هذا النص إلى أنه يجوز للمحكمة - كما تقدم - أن تخفض الأجر المعين بحسب مقتضى الحال^(٢).

بقي أن نشير إلى أنه إذا كان لا بد من وجود عقد عمل لكي يكون مقابل العمل الذي يتقاضاه العامل أجراً، فلا بد أن يكون هذا العقد صحيحاً، فإذا كان عقد العمل باطلاً لسبب أو لآخر، فإن ما يحصل عليه

(١) لمزيد من التفصيل حول الخلاف الفقهي بشأن السبب الراجع إلى رب العمل، انظر رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٣٧٥ وما يليها.

(٢) راجع نص المادة ٦٣٤ من قانون الموجبات والعقد، فقرتها الأخيرة، وقد ورد أعلاه.

العامل لا يعتبر أجراً، وإنما مجرد تعويض أو دين يخضع للقواعد العامة وأخصها قواعد الإثراء^(١). وهذا ما يذهب إليه الفقه السائد.

غير أن هناك رأياً آخر يرى في هذا الرأي إهداراً للطابع الحيوي للأجر، ويدعو إلى التحول عنه، واعتبار أن ما يستحق للعامل في هذه الحالة يتمتع بصفة الأجر، لأنه كما أن بطلان عقد العمل لا يمكن أن ينفي قيام علاقة عمل فعلية تتخلف عن هذا البطلان، فإنه لا يمكن أن ينفي عن مقابل العمل صفة الأجر. ذلك أن مقابل العمل لا يختلف جوهره باختلاف مصدره^(٢).

والغالب أن يكون الأجر مبلغاً من النقود، ولكن ذلك ليس بالأمر المحتوم. فالمادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، عندما تحدثت عن المقابل الذي يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل، اكتفت بأن قالت: «مقابل أجر يلتزم هذا الأخير أدائه له» دون أن تحدد نوع هذا الأجر، مما يسمح بالقول أن الأجر يمكن أن يكون مبلغاً من النقود، كما يمكن أن يكون مالاً آخر، كأن يتقاضى العامل في الزراعة قدراً من المحصول، أو أن يتقاضى العامل في المصنع قدراً من المصنوع. خاصة وأن المادة ٤٧ من قانون العمل توجب دفع الأجور بالعملة الرسمية ما لم تكن عيناً.

ويمكن أن يجمع بين الاثنين، فيكون الأجر نقداً إلى جانب بعض التقديمات العينية، كالخادم الذي يتقاضى بجانب أجره النقدي بعض المزايا العينية الأخرى كالمأكل والملبس والماوى، أو كبواب العمارة الذي يشغل بجانب أجره النقدي مكاناً خاصاً فيها. وتخضع التقديمات العينية التي تعطى للعامل لكافة الأحكام التي يخضع لها الأجر إذا ثبت أنها تمثل الأجر أو جزءاً منه.

«وكان الأجر العيني (Salaire réel) ذائعاً في العصور القديمة حين كان

(١) راجع توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٣٤١.

(٢) قال بهذا الرأي الدكتور جلال العدوي. وقد أيده فيه الدكتور رمضان أبو السعود. (راجع الوسيط في قانون العمل للدكتور أبو السعود ص ٣٦٩ - ٣٧٠).

عقد العمل مؤسساً على علاقات شخصية بين طرفيه، تجعل العامل في منزلة أفراد أسرة صاحب العمل. ولكن استعماله تضاعف في العصر الحديث بعد انتشار التعامل بالنقود، ولم يبق إلا بصفة جزئية، حيث جرت العادة أو تقضي الضرورة، بأن يقدم للعامل فوق الأجر النقدي، مسكنه وغذائه، وفي بعض الأحوال كسائه^(١).

والأصل أن يلتزم رب العمل بأجر العامل، ويقوم بدفعه له، ولكن ذلك لا يكون دائماً. فقد يحصل العامل على أجره من غير رب العمل، ومع ذلك يظل العقد عقد عمل. وقد أشارت إلى هذه الحالة المادة ٣/٦٨٤ من القانون المدني المصري بنصها على أنه «يجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبه، وما يتناوله من طعام». والوهبة - كما هو معلوم - هي ما يحصل عليه العامل من العملاء بمناسبة قيامه بالعمل، ويقال لها أيضاً «الإكرامية أو البقشيش»^(٢).

وبموجب المادة ٢٦ الجديدة من قانون العمل «يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما خص مقدار الأجر...». وبموجب هذا النص يتعين إعطاء المرأة العاملة أجراً مماثلاً لأجر الرجل عند تماثل العمل.

(١) قال بهذا الرأي الدكتور جلال العدوي، وقد أيده فيه الدكتور رمضان أبو السعود، (راجع الوسيط في قانون العمل للدكتور أبو السعود، ص ٣٦٩ و ٣٧٠). وبهذا المعنى أخذ قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الذي عرفت «الأجر» بأنه «ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل بموجب عقد عمل... معبراً عنه بالنقد أو بالعين أو بالحصصة من الأرباح أو بالعمولة (القومسيون) أو على أساس العمل بالقطعة».

(٢) وقد اعتبرت المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي، المنافع المقدمة عيناً، والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين جزءاً من الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات.

الفرع الثاني

التوسع في مدلول الأجر

١٥٢ - إذا كان الأجر بمدلوله القانوني هو مقابل العمل، إلا أنه في الوقت نفسه يشكل بالنسبة للغالبية العظمى من الأجراء المورد الوحيد لمعيشتهم ومعيشة عائلاتهم. ولذلك يجب أن تراعى فيه ضرورة التوفيق بين فكرتين:

- الفكرة الأولى: أن يكون الأجر متناسباً مع العمل الذي يقدمه الأجير.

- والفكرة الثانية: أن يكون الأجر متناسباً مع احتياجات الأجير بحيث يضمن له ولعائلته معيشة إنسانية معقولة.

وقد نصت على ذلك المادة ٤٤ من قانون العمل اللبناني بقولها: «يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً لسد حاجات الأجير^(١) الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل، ويجب ألا يقل عن الحد الأدنى الرسمي^(٢)»

(١) يقصد بكلمة «الأجير» الواردة في هذا النص، كل من الأجير والأجيرة على حد سواء، وفقاً لما نصت عليه الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. ويستدل على ذلك أيضاً من المادة ٧ من الدستور التي كرست مبدأ المساواة بين اللبنانيين.

(٢) جاء في قرار اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية رقم ٢ تاريخ ٢٤ نيسان ١٩٦٧ المنشور في مجلة العدل ١٩٦٨ عدد ٣ ص ٤٩٥ رقم ٣٤٥ بشأن الحد الأدنى الرسمي للأجور ما يلي:

«بما أنه يستفاد من أقوال الفريقين أن المؤسسة تدفع لأجرائها الحد الأدنى للأجور، فلا يمكن إلزامها بأكثر من هذا الموجب القانوني لا سيما وأنه إذا ما ألزمت بأكثر منه ترتبت عليها في كلفة الانتاج أعباء غير مترتبة على من يتنافسها في السوق مما يجعلها في وضع لا يسعها معه أن تقوى على المنافسة التي هي شرعة السوق».

وفكرة مراعاة حاجات العامل المعيشية هي التي أملت تجاوز النظرية التقليدية للأجر كمقابل للعمل واعتبار ما يتقاضاه الأجير بمناسبة عمله من مستحقات. جزءاً من الأجر، وإن كان لا يصدق عليه وصف الأجر بالمعنى القانوني للكلمة، لأن هذه المستحقات وإن لم تكن مقابلاً للعمل، إلا أنها تستحق بمناسبة العمل، وتساهم إلى جانب الأجر في توفير معاش الأجير.

يضاف إلى ذلك أن الأجر يتخذ أساساً لتحديد مبلغ تعويض الصرف المنصوص عليه في قانون العمل^(١)، أو تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي^(٢)، أو مبلغ معاش العجز المستحق للعامل^(٣)، أو معاش أصحاب الحق المستحق لورثته من بعده^(٤)، ولتحديد سائر التعويضات المستحقة للعامل أو العاملة، كتعويض المرض^(٥)، وتعويض الأمومة^(٦).

لذلك فإن المشرع لا يتمسك دائماً بالمدلول القانوني الدقيق للأجر، كمقابل للعمل، بل يعتمد إلى مجاوزة هذا المدلول اعتداداً بالطابع الحيوي للأجر، وما يمثله بالنسبة للعامل من مورد لازم لمعيشته ومعيشة أسرته. فيعتبر في حكم الأجر وملحقاً به، بحيث يخضع لنظامه، ويتمتع بالحماية المقررة له، بعض ما يستحق للعامل بمناسبة قيامه بالعمل، دون أن يكون مقابلاً للعمل. كالعلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر^(٧).

(١) المادة ٥٤.

(٢) المادة ٥١.

(٣) المادة ٣٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٤) المادة ٤٠ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٥) المادة ٢/٢٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٦) المادة ٢/٢٦ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٧) راجع بهذا الخصوص المادة الأولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥٠ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.

وعلى هذا فإن الأجر بمدلوله الحديث لا يقف عند مقابل العمل، بل يشمل إلى جانب هذا المقابل ما يتقاضاه الأجير بمناسبة عمله من تعويضات ومنافع تشكل جزءاً من الأجر.

الفرع الثالث

عناصر الأجر^(١)

١٥٣ - يتكون الأجر الذي يستحقه الأجير عن عمله، من الأجر الأساسي الذي تثبت له هذه الصفة، وهو الأجر المتفق عليه والذي يستحقه الأجير نظير عمله، ومن تعويضات ومنافع تلحق به وتعتبر جزءاً متمماً له. وهذه التعويضات والمنافع هي:

- ١ - تعويض غلاء المعيشة.
- ٢ - التعويضات العائلية التي يدفعها صاحب العمل.
- ٣ - العمولة.
- ٤ - النسب المئوية من الربح والإيراد.
- ٥ - التعويضات العينية.
- ٦ - المنح والمكافآت.
- ٧ - التعويض عن نفقة اقتضتها طبيعة العمل.
- ٨ - الإكرامية أو الوهبة.

(١) نصت الفقرة الثانية من المادة ٥٧ من قانون العمل على ما يلي:
«يقصد بالأجر: الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي...».

ونعرض لهذه المنافع والتعويضات بشيء من التفصيل:

١ - تعويض غلاء المعيشة:

١٥٤ - تعويض غلاء المعيشة هو نسبة مئوية من الأجر تضاف إليه لمواجهة غلاء المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية وما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل لمواجهة هذه الحالة، بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاعة. وقد تتقرر هذه النسبة بموجب القانون، وقد تتقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في نظام الأجراء وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر.

ويتدخل المشرع اللبناني بصفة دورية لتقرير تعويض غلاء المعيشة، كلما ارتفعت تكاليف المعيشة، وهو يستند في ذلك إلى الدراسات التي تجريها لجنة مؤشر الغلاء^(١)، وجداول تقلبات أسعار كلفة المعيشة.

وقد كان آخر تدخل له بالمرسوم رقم ٨٧٣٣ تاريخ ١٩٩٦/٧/٨ الذي رفع الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري إلى ثلاثمائة ألف ليرة شهرياً، وأضاف إلى أساس الأجر الذي يتقاضاه الأجير بتاريخ ١٩٩٥/٢/٣١ زيادة غلاء معيشة قدرها:

- ٢٠٪ على الجزء الأول من الأجر حتى مبلغ ٢٥٠,٠٠٠ ل.ل.

- ١٠٪ على الجزء الثاني من الأجر الذي يزيد على مائتين وخمسين

ألف ليرة لبنانية (٢٥٠٠٠١ ل.ل.) ولا يتجاوز الثمانمائة ألف ليرة لبنانية (٨٠٠.٠٠٠ ل.ل.).

(١) أنشئت لجنة مؤشر الغلاء بموجب المرسوم رقم ٤٢٠٦/١٩٨١ بعد أن ألغيت وزارة التصميم العام. وتتألف هذه اللجنة من: وزير العمل: رئيساً، مدير عام وزارة العمل: نائباً للرئيس، ممثلان عن الدولة أحدهما من إدارة الإحصاء المركزي، ممثلان عن الهيئات الاقتصادية ممثلان عن الاتحاد العمالي العام: أعضاء، موظف من وزارة العمل: مقررًا.

- ٥٪ على الجزء الثالث الذي يزيد على ثمانمائة ألف ليرة لبنانية.

وتطبق هذه الزيادات على العمال وأرباب العمل الذين يخضعون لقانون العمل.

ويجري احتساب الزيادة على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه الأجير قبل استفادته منها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

٢ - التعويضات العائلية التي يدفعها صاحب العمل:

١٥٥ - يقصد بالتعويضات العائلية أساساً المبالغ التي يتقاضاها الأجير المتزوج لمواجهة أعبائه العائلية المترتبة على إعالة زوجة وأولاد. ولذلك لا يستحق هذا التعويض العامل الذي لا زوجة ولا أولاد له.

وقد كان المشرع اللبناني ينظم موضوع التعويضات العائلية بمقتضى المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٩٤٣/٥/١٢ ويلقي بعثها على أرباب العمل.

مركز تحقيق وتطوير علوم عربي

وقد استقر الاجتهاد في ظل المرسوم المذكور على اعتبار التعويضات العائلية جزءاً من الأجر وتخضع لنظامه القانوني وتدخل في حساب تعويض الصرف من الخدمة.

أما بعد صدور قانون الضمان الاجتماعي ووضع فرع التعويضات العائلية موضع التنفيذ، تولى صندوق الضمان دفع التعويضات العائلية لمستحقيها وفقاً للشروط المحددة فيه، على أن يتحمل أصحاب العمل تمويل الفرع المذكور بواسطة الاشتراكات التي تدفع من قبلهم عن جميع الأجراء سواء كانوا عازبين أم متزوجين. وبذلك انفصلت التعويضات العائلية عن الأجر ولم تعد جزءاً منه، كما لم تعد تدخل في حساب تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي، ولا في

تعويض الصرف من الخدمة المنصوص عليه في قانون العمل . وقد نصت المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٢١٦ تاريخ ١١/١٢/١٩٦٥ المتعلق بتحديد دقائق تطبيق نظام التعويضات العائلية على ذلك صراحة، إذ قضت بعدم جواز إدخال التعويضات العائلية المدفوعة من الصندوق في حساب تعويض الصرف من الخدمة المقرر في قانون العمل، أو في حساب تعويض نهاية الخدمة المقرر في قانون الضمان الاجتماعي. وقد جاء في هذه المادة قولها: «٢ - لا تدخل هذه التعويضات العائلية الجديدة (أي التي يدفعها الضمان الاجتماعي) في حساب الكسب الخاضع للحسومات».

على أنه إذا كان رب العمل يدفع تعويضات عائلية تفوق التعويضات العائلية الملحوظة في قانون الضمان الاجتماعي، فيبقى الفرق الحاصل بينهما حقاً مكتسباً للأجير عملاً بالمادة ٦١^(١) من قانون الضمان الاجتماعي ويدخل في تعويض الصرف من الخدمة المقرر في قانون العمل أو في تعويض نهاية الخدمة المقرر في قانون الضمان الاجتماعي^(٢).

٣ - العُمولة (العمالة)^(٣) (Commission)

١٥٦ - العُمولة أو العمالة هي ما يعطي للطوافين والمندوبين

(١) تنص المادة ٦١ المذكورة على ما يلي:

«إن الاتفاقات والأنظمة الداخلية التي يمنح تقديمات أكثر أهمية من التي ينص عليها قانون العمل والتي تكون عملياً سارية المفعول في مؤسسة ما حتى تاريخ تنفيذ كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي تبقى معمولاً بها بصورة إلزامية في كل ما يزيد عن التقديمات المنصوص عليها في هذا القانون في ما يتعلق بكل فرع من فروع الضمان وتشكل حقاً مكتسباً لأجراء المؤسسة...».

(٢) انظر المادة الأولى، فقرتها الثانية، من المرسوم رقم ٣٢١٦ تاريخ ١١ كانون الأول ١٩٦٥ المتعلق بتحديد دقائق تطبيق نظام التعويضات العائلية.

(٣) العمالة: حرفة العامل - العمالة والعمالة: أجره العامل ورزقه، والعمالة تقول: «العُمولة» وتخصها بما يأخذ التاجر من زميله لقاء تجارة باعه إياها. - العُمول: ذو العمل أو المطبوع عليه.

والجوالين والممثلين التجاريين في مقابل التوصيات أو الصفقات التي يقومون بها لحساب رب العمل.

وتعتبر العمولة أجراً أو جزءاً من الأجر بحسب ما إذا كانت هي كل ما يحصل عليه مستحقوها في مقابل ما يقومون به من أعمال، أم كانت تضاف إلى مبالغ ثابتة يتقاضونها من أصحاب الأعمال.

على أن اعتبار العمولة أجراً، وخضوعها تبعاً لذلك للأحكام الخاصة بالأجر، رهين بقيام رابطة التبعية القانونية قائمة وأكيدة في علاقة مستحقها بأصحاب الأعمال الذين يعملون لحسابهم، ولو كان الواحد منهم يعمل لحساب جملة من أرباب العمل. إذ بدون هذه التبعية القانونية لا يعتبر العقد الذي يربط هؤلاء الوسطاء بمن يعملون لحسابهم^(١).

وقد اعتمد المشرع اللبناني العمولة كأجر كامل، وكجزء من الأجر، عند تحديده الأجر الذي يعتمد لحساب تعويض الصرف، ولحساب تعويض نهاية الخدمة (م ٥٧ عمل و ٥١ ضمان اجتماعي)^(٢).

= [العمل] عند التجار: من تعامله ويعامله في التجارة؛ وكيل التاجر في الجهات، ج: عملاء.

(١) تنص المادة ١/٢٧٨ من قانون التجارة اللبناني على «أن الممثلين التجاريين يعدون تارة كمستخدمين وتارة بمثابة وكلاء عاديين بحسب ما يدل عليه العقد من ارتباطهم واستقلالهم في العمل».

وكذلك تنص المادة ١/٦٧٦ من القانون المدني المصري على أن «تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء، ولو كانوا مأجورين بطريقة العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم».

(٢) نصت المادة ٥٧ من قانون العمل على ما يلي: «... يقصد بالأجر: الأجر الأساسي التي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي، أما إذا حسب الأجر كله أو قسم منه على أساس =

وتحدد العمولة على أساس نسبة مئوية من قيمة الصفقة، وهي بهذا تختلف عن المشاركة في الأرباح. ويتم تحديد هذه النسبة بالاتفاق بين المتعاقدين أو طبقاً للعرف إذا لم يوجد اتفاق.

وتستحق العمولة حتى عن التوصيات التي تبلغ إلى رب العمل بعد انتهاء خدمة المندوب الجواب أو الممثل التجاري متى كانت تلك التوصيات قد تمت خلال الخدمة، ولكنها لم تبلغ إلى رب العمل إلا بعد انتهائها، أي متى كانت نتيجة مباشرة لما قام به من سعي لدى العملاء أثناء مدة خدمته (م ٢/٦٧٦ مدني مصري). وقد قرر المشرع الفرنسي هذا المبدأ ولكنه رهن استحقاق العمالة في هذه الحالة بالمطالبة بها خلال المدة العادية التي تقرها العادات في كل مهنة. ونقل المشرع المصري هذه الأحكام عن المشرع الفرنسي في المادة ٢/٦٧٦ أيضاً.

وتعتبر في حكم العمالة - بمقتضى التشريع المصري - «النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعهونه» (٢/٦٨٣ مدني مصري).

٤ - النسب المئوية من الربح والإيراد:

١٥٧ - جرى العمل في بعض المؤسسات، ولا سيما التجارية منها، على إعطاء الأجراء نسباً مئوية من إيراد المؤسسة أو مما تحققه من أرباح

= العمولة، فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي يتقاضاه فعلاً الأجير خلال الاثني عشر شهراً قبل الصرف.

ونصت المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«... إذا كان الأجر محسوباً كلياً أو جزئياً على أساس العمولة (القومسيون) فإن مقدار التعويض يعادل عن كل سنة خدمة، جزءاً واحداً من اثني عشر من مجموع المبالغ التي تقاضاها صاحب العلاقة خلال الاثني عشر شهراً التي سبقت التاريخ المشار إليه أعلاه...»

وذلك تشجيعاً لهم على بذل كل جهودهم لحمل العملاء على الشراء. والغالب أن تكون هذه النسب أجراً إضافياً إلى جانب أجر أصلي ثابت. ولكن ليس ما يمنع أن تكون هي كل الأجر، دون أن يؤدي ذلك إلى انقلاب الأجير إلى شريك، طالما أن علاقة التبعية قائمة بينه وبين رب العمل.

وإذا كان العامل مستحقاً نسبة مئوية من الربح أو الإيراد، فيجب توفير ضمانات معينة له حتى لا يخدعه صاحب العمل في حقيقة الإيراد أو الربح. ولذلك يفرض المشرع المصري على صاحب العمل أن يقدم إلى العامل بياناً بما يستحقه بعد كل جرد، وأن يقدم إليه أو إلى شخص موثوق به - يعينه ذوو الشأن أو القاضي - المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له بالاطلاع على دفاتره. وليس ما يمنع الأخذ بهذه الضمانات في القانون اللبناني لأنها من مقتضيات القواعد العامة، ومما يوجبه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

٥ - التقديمات العينية:

١٥٨ - سبق أن ذكرنا^(١) أن الأجر يكون في الغالب مبلغاً من النقود، ولكن ليس ما يمنع أن يكون عينياً، أي أشياء يقدمها رب العمل إلى الأجير، كالمأكل والملبس والسكن، أو غير ذلك مما يجري الاتفاق عليه وفقاً لما تقضي به المادة ٤٧ من قانون العمل التي تقضي بأن «تدفع الأجور - إذا لم تكن عيناً - بالعملة الرسمية.

على أن الغالب اليوم أن يكون الأجر العيني - إذا وجد - مجرد أجر إضافي إلى جانب الأجر الأساسي النقدي^(٢). ويحصل ذلك إلى بعض

(١) ما سبق، ص ٤٢٥.

(٢) جاء في المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي «إن الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع =

طوائف الأجراء الذين تقتضي طبيعة عملهم أن يحصلوا على جزء من الأجر عيناً، كالخادم الذين يحصلون إلى جوار الأجر النقدي الأصلي، على المأكل والملبس، وكالبوابين والحراس الذين يحصلون على المسكن إلى جوار الأجر النقدي. وهذه التقديمات العينية التي يحصل عليها الأجير بالإضافة إلى أجره النقدي، تعتبر جزءاً من الأجر.

ويترتب على اعتبارها جزءاً من الأجر خضوعها للأحكام الخاصة بالأجر. فتدخل في الاعتبار إلى جانب الأجر النقدي كأساس لاحتساب تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة، ولاحتساب القدر الجائر حجزه من الأجر. ويقتضي ذلك تقويم التقديمات العينية نقدياً. ويتم هذا التقويم على ضوء ظروف الواقع ما لم يوجد نص أو اتفاق أو عرف يحدد أسس هذا التقويم^(١). وقد حصرت المادة ٢/ من نظام الاشتراكات الخاص بالضمان الاجتماعي المنافع العينية التي تدخل عناصر الأجر الخاضع للاشتراك المأكل والمسكن فقط، وقدّرت القيمة النقدية للمأكل والمسكن فقط بمبلغ مقطوع قدره:

مركز تحقيق وتطوير علوم إسلامية

- ٤٠ ل.ل. شهرياً عن وجبتي طعام أو أكثر في اليوم الواحد.

= العناصر واللواحق ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة، والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل.

ويعتني هذا النص إن المنافع العينية المقدمة للعامل لا تعتبر أجراً إلا إذا حصل عليها مقابل عمله، أما تلك التي تقدم للعامل ليتمكن من أداء عمله على الوجه الأكمل، فلا تعتبر أجراً. مثل ذلك الملابس الخاصة التي يقدمها صاحب العمل لعماله لارتدائها أثناء العمل للوقاية من مخاطر العمل، فهذه الملابس تعتبر من أدوات العمل، ولو أعطيت بمناسبة العمل، إذ هي لم تعط للعامل كمقابل لعمله.

(١) نصت المادة ٦٩ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «تقدر القيمة النقدية للمنافع المقدمة عيناً، ولا سيما المأكل والملبس، في نظام الصندوق الداخلي، مع مراعاة متوسط الأسعار المحلية».

٢٠ ل.ل. شهرياً عن وجبة طعام واحدة في اليوم الواحد.
وقدرت القيمة النقدية للمسكن بثلاث ليرات لبنانية في الأسبوع أو
اثنتي عشرة ليرة في الشهر حسب الطريقة المتبعة في دفع الأجور^(١).
أما المنافع الأخرى المقدمة عيناً، فلا تدخل في حساب
الاشتراكات^(٢).

(١) بموجب المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ تاريخ ٢٦/١٠/١٩٩٩ المنشور في العدد
٥١ من الجريدة الرسمية لم تعد التقديرات العينية من مأكّل وملبس التي يمكن أن يؤمنها
أصحاب العمل إلى أجرائهم المنتسبين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من
لواحق الأجر، ولا تعتبر بالتالي من عناصر الكسب الخاضع لاشتراكات الصندوق
المذكور ضمن حدود المبالغ التالية: خمسة آلاف ليرة لكل أجير، ولكل يوم عمل
فعلي، على شكل وجبة طعام أو قسيمة طعام، تستعمل في المطاعم أو في متاجر المواد
الغذائية.

الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري المعمول به في كل حين، كبديل ملبس سنوي
يستخدم في إطار العمل.

والتقديرات العينية المذكورة، وفي حدود المبالغ المقررة، لا تخضع لضريبة الدخل،
وتعتبر من الأعباء القابلة للتنزيل من الأرباح. غير أن استبدال قيمة الطعام أو الإعانة
الغذائية أو قيمة الملبس ببديل نقدي يؤدي حكماً إلى اعتبار هذا البديل من لواحق
الأجر، ويخضع لضريبة الدخل، ويدخل في احتساب اشتراكات الصندوق الوطني
للضمان الاجتماعي، - وعلى المؤسسات التي ترغب في إصدار قسائم لوجبات
الطعام، أن تستحصل على إجازة مسبقة من وزير المالية والعمل.

(٢) الفقرة الأخيرة من المادة ٢ من نظام الاشتراكات للضمان الاجتماعي. ولكن ما جاء
في هذه الفقرة يتعارض مع ما جاء في المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي التي
اعتبرت «المنافع المقدمة عيناً» - على إطلاقها - جزءاً من مجموع الدخل الخاضع
للاشتراك. كما تتعارض مع المادة ٦٩ من القانون نفسه التي جاء فيها: «تقدر القيمة
النقدية للمنافع المقدمة عيناً، ولا سيما المأكّل والملبس في نظام الصندوق الداخلي».
وإن عبارة «ولا سيما المأكّل والملبس» الواردة في هذا النص، تعني أن المنافع العينية
التي تعتبر جزءاً من الأجر، لا تقتصر على المأكّل والملبس، كما تقضي المادة ٢/
من نظام الاشتراكات، وإنما تشمل سائر المنافع العينية التي يحصل عليها للأجير بسبب
عمله. ولذلك نرى تعديل هذه المادة بما يحقق التوافق بينها وبين المادتين ٦٨ و٦٩ من
قانون الضمان الاجتماعي.

٦ - المنح والمكافآت :

١٥٩ - المنحة هي مبلغ من النقود أو أي شيء آخر غير نقدي يعطيه رب العمل للأجير في مناسبات معينة كالأعياد والزواج والولادة أو في أوقات معينة كنهاية السنة المالية للمؤسسة .

أما المكافأة فهي نوع من المنح يعطيه رب العمل للأجير جزاء له على أمانته أو إخلاصه أو كفاءته، ومثلها المكافآت التي تعطى للعامل الذي يحقق وفراً في استخدام المواد الأولية، أو الذي ينجز العمل في موعده، أو الذي لا يتأخر عن الحضور إلى مركز عمله في الأوقات المحددة لبدء العمل .

والأصل أن المنحة، ومثلها المكافأة تعتبر تبرعاً من رب العمل إلى أجراءه . وما دامت تعتبر تبرعاً فهو لا يلزم بصرفها، ولا تحتسب من الأجر، وبالتالي لا تنطبق عليها الأحكام الخاصة بالأجور .

إلا أن الأمر يتغير إذا كانت المنحة أو المكافأة منصوصاً عليها في العقد أو في نظام العمل، أو إذا استمر رب العمل على منحها لأجراءه أو لفئة منهم، كأجرة الشهر الإضافي التي درجت بعض المؤسسات على إعطائها لأجراءها في نهاية كل سنة .

في هذه الحالة تعتبر المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر . ويترتب على اعتبارها جزءاً من الأجر، التزام رب العمل بدفعها، لأنها تصبح حقاً من حقوق الأجير ولا يملك رب العمل التحلل من هذا الالتزام لعله انخفاض الربح في سنة من السنوات .

٧ - الوهبة أو الإكرامية :

١٦٠ - يقصد بالوهبة أو الإكرامية المبالغ التي يؤديها إلى الأجير زبائن المؤسسة الذين يتصل بهم بمقتضى عمله .

والوهبة قد يؤديها العميل بصورة إلزامية، كما هي الحال فيما يتعلق بالنسبة المئوية التي تضاف على الفاتورة في الفنادق والمطاعم والمقاهي مقابل الخدمة.

ويجوز أن تجمع الوهبات أو الإكراميات في صندوق مشترك أو أن تسلم إلى رب العمل لتوزع على الأجراء المتصلين بالعملاء فقط.

والأصل في الوهبة أنها لا تعتبر أجراً ولا جزءاً من الأجر، ولا تنطبق عليها الأحكام الخاصة بالأجور.

ولكن إذا جرى العرف على دفعها وكانت قابلة للضبط والتعيين أو إذا أخذت بعين الاعتبار عند التعاقد، فإنها عندئذ تعتبر من قبيل الأجر ويسري عليها ما يسري على الأجور من أحكام (م ٦٨٤ مدني مصري).

٨ - التعويض عن نفقة اقتضتها طبيعة العمل:

١٦١ - هذا التعويض هو مبلغ من النقود يؤديه رب العمل إلى الأجير مقابل بعض النفقات التي يتكبدها الأجير في سبيل القيام بالعمل المطلوب منه. ومثاله تعويض السفر، وتعويض الانتقال وتعويض التمثيل.

والأصل في هذا التعويض أنه لا يعتبر أجراً، ولا جزءاً من الأجر، لأنه لا يعطى مقابل العمل، بل مقابل نفقات فعلية تكبدها الأجير.

ولكن يحدث أحياناً أن يدفع هذا التعويض لا ليغطي نفقات فعلية صرفها الأجير، بل مقابل مجهود خاص يبذله أو أخطار معينة يتعرض لها في عمله. وفي هذه الظروف يعتبر التعويض بحسب الأحوال جزءاً من الأجر، ويخضع بالتالي للأحكام التي تخضع لها الأجور.

الفرع الرابع تحديد الأجور

١٦٢ - الأصل أن يتم تحديد الأجر بالاتفاق بين العامل ورب العمل وفقاً لمبدأ الحرية التعاقدية. غير أن اعتماد هذا المبدأ قد أدى عملياً إلى إلحاق أفدح الأضرار بالأجراء، لأنهم وهم الطرف الضعيف في عقد العمل، لم يكونوا في الواقع أحراراً في الاتفاق على شروط العمل، ومنها الأجر. إذ أن الأجير الذي يعيش على ما يكسبه من عمله، لم يكن يستطيع المضي في التعطل دون أن يعرض نفسه وعياله لخطر الجوع والعوز.

لذلك كان الأجراء يقبلون بالأجور التي تعرض عليهم، رغم عدم كفايتها لتأمين الحد الأدنى الضروري من المعيشة الإنسانية، ليدرأوا عن أنفسهم وعن عيالهم خطر الجوع. وهكذا لم تكن حرية الاتفاق على الأجر، سوى حرية رب العمل في فرض الأجور التي يشاء، على عماله الذين لا يملكون رفض هذه الأجور.

وقد حمل هذا الوضع العمال على التكاثف والتآزر للمطالبة بإنصافهم ورفع الحيف عنهم، كما أدى بالإضافة إلى صور أخرى كثيرة من مساوئ المذهب الفردي إلى انتشار المذاهب الاجتماعية والاشتراكية التي ساعدت في توجيه النظر إلى عدم وجود الحرية والمساواة في التعاقد بين رب العمل والأجير، وإلى أن الأجر بالنسبة للأجير ذو طابع حيوي لأنه مورد معيشته ومعيشة عائلته، ولذلك يجب ألا يقل عن حد أدنى يكفل للأجير وأسرته القدر الضروري المعقول للحياة الإنسانية، وقد تدخل المشرع في تحديد الأجور كغاية لعدالتها، وحماية لدورها الحيوي بالنسبة للأجراء^(١).

(١) وقد نصت على هذه المادة ٤٤ ق.ع. بقولها: "يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته، على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع =

وقد بدأ تدخل المشرع في تحديد الأجور في الدول الغربية، وفي الدول الأوروبية خاصة، فيما بين الحربين العالميتين. ثم اتسع نطاق هذا التدخل، منذ انتهاء الحرب العالمية الثانية.

وفي مصر بدأ هذا التدخل، على نطاق ضيق في أعقاب الحرب العالمية الثانية ثم ازداد هذا التدخل مع صدور القوانين الاشتراكية.

وفي لبنان بدأ تدخل المشرع في تحديد الأجور بمقتضى المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٥ تاريخ ٢٥ كانون الأول ١٩٤١، وذلك بوضع حد أدنى للأجور في الصناعة والتجارة. ثم توالى تدخله لتعديل هذا الحد الأدنى ورفعته كلما ارتفع مستوى الأسعار ارتفاعاً محسوساً. وكان آخر تدخل له في هذا المجال بالمرسوم رقم ٥٠٠ تاريخ ١٤ تشرين الأول ٢٠٠٨^(١) الذي رفع الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري إلى خمسمائة ألف ليرة لبنانية اعتباراً من ١/٥/٢٠٠٨، وأضاف إلى أساس الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٣١/٤/٢٠٠٨ زيادة غلاء معيشة قدرها ٢٠٠٠ ل.ل. على أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تطبيق أحكام هذا المرسوم الزيادات المقررة صراحة بموجب عقد أو نظام أو في السجلات أو البيانات الإدارية أو بموجب إتفاقيات رضائية، والتي منحت لأي سبب كان خلال السنوات الثلاث السابقة لتاريخ صدور هذا المرسوم، وشملت جميع أجراء المؤسسة دون إستثناء.

فإذا كانت قيمة هذه الزيادة تفوق قيمة الزيادة المقررة فيه (أي المائتي ألف ليرة لبنانية) فلا يجوز تخفيضها، أما إذا كانت أقل منها فيستفيد الأجير من الفارق فقط.

= العمل، ويجب ألا يقل عن الحد الأدنى الرسمي». وقد جاء في هذا المعنى في المادة ٢٣/٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: «لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية».

(١) والمنشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٢ تاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٨.

ولا تحتسب من أصل هذه الزيادة زيادات التقدير التي تمنح للأجير جزاء أمانته أو إخلاصه أو كفاءته، والزيادات الآلية التي تمنح للأجراء العاملين في المؤسسة بموجب نظام المؤسسة أو أية زيادات تنص عليها عقود العمل الجماعية.

وتطبق أحكام هذا المرسوم على جميع أصحاب العمل والأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣.

أما الأجراء الذين إستثناهم قانون العمل من الخضوع لحكمه كخدم المنازل والأجراء الزراعيين، وأجراء المؤسسات العائلية، وغيرهم ممن نصت عليهم المادة ٧ من قانون العمل المذكور، فلا يستفيدون من أحكام هذا المرسوم.

وطبقاً لأحكام المادة الثانية من القانون رقم ٣٦ تاريخ ١٦ أيار ١٩٦٧^(١)، يتألف الأجر الشهري من أجر ٢٦ يوماً في الشهر على الأكثر للأجراء المياومين، ومن أجر أربعة أسابيع وثلاث الأسبوع للأجراء الأسبوعيين، ومن أجر ٢٠٨ ساعات في الشهر على الأكثر للأجراء الذين يتقاضون أجراً على الساعة.

ويطبق الحد الأدنى للأجور على جميع الأجراء الخاضعين لقانون العمل^(٢). وعلى ذلك لا يستفيد من أحكام هذه النظام الأجراء الذين لا يخضعون لقانون العمل، كالخدم في بيوت الأفراد، والأجراء الزراعيين.

ويشترط في الأجير المستفيد من الحد الأدنى للأجور أن يكون بالغاً من العمر عشرين سنة كاملة، وأن يعمل في المؤسسة المكلف

(١) المتعلق بتعيين الحد الأدنى للأجور ومعدل غلاء المعيشة إعتباراً من أول كانون الثاني سنة ١٩٦٧.

(٢) م ٩ من القانون رقم ٦٧/٣٦ أعلاه.

بالعمل فيها فترة دوام العمل المحدد فيها للفئة التي ينتمي إليها، وألاً يقوم بعمل آخر يتقاضى عنه أجراً^(١).

وتتساوى الإناث والذكور في استحقاق الحد الأدنى للأجر متى كن يقمن بمهام مماثلة لأعمال الذكور^(٢).

ويجوز إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. (م ٤٦ عمل).

ويلاحظ أن تدخل المشرع لتعديل الأجور على النحو السابق ذكره إنما يجري وفق مبادئ أساسية نص عليها قانون العمل. وهذه المبادئ هي: مبدأ كفاية الحد الأدنى للأجر لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته (م ٤٤)، ومبدأ وجوب إعادة النظر في تحديد هذا الحد الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك (م ٤٦)، ومبدأ اشتراك الأجراء وأرباب العمل مع وزارة العمل في اقتراح تحديد الحد الأدنى للأجر (م ٤٥). وقد أوجبت اعتماد هذا المبدأ المادة ٢/٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٢٦ المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور، والمادة ١٨ من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.

(١) م ١ من القانون رقم ٢٧/٣٦ تاريخ ١٦ أيار ١٩٦٧ المتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة اعتباراً من ١/١/١٩٦٧.

(٢) ذلك أن عبارة الأجير الواردة في النص، تعني الأجير والأجيرة على حد سواء، وفقاً لما نصت عليه الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. ويستبدل ذلك أيضاً من المادة ٧ من الدستور اللبناني التي كرست المساواة بين كل اللبنانيين. وأخيراً المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ التي عدلت المادة ٢٦ من قانون العمل، والتي بمقتضاها يحظر على رب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في مقدار الأجر...

هذا ويصدر بتحديد الحد الأدنى للأجور مرسوم بناء على موافقة مجلس الوزراء، واعتماداً على جداول تقلبات أسعار كلفة المعيشة التي تضعها لجنة مؤشر الغلاء^(١) مرة كل سنتين^(٢). هذا وتنص المادة ٣ من الاتفاقية الدولية رقم ١٣١ المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور على أنه: «تشمل العناصر التي تؤخذ بالاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور بقدر الإمكان وما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية: أ - احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة بالنسبة للمجموعات الاجتماعية الأخرى، ب - العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليها».



مركز تحقيق وتطوير علوم إمداد

(١) يتم التدخل لتعديل الحد الأدنى للأجور، في الأصل، بموجب قانون. إلا أن القانون رقم ٦٧/٣٦ تاريخ ١٦/٥/١٩٦٧، المتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة اعتباراً من ١/١/١٩٦٧، وبموجب المادة ٦ منه فوّض إلى الحكومة أن تجري هذا التعديل، كلما دعت الحاجة، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على الدراسات وجدول تقلبات أسعار كلفة المعيشة التي تضعها لجنة مؤشر الغلاء التي حلت محل وزارة التصميم العام في هذا الخصوص. وعلى اللجنة المذكورة أن تضع هذه الدراسات والجداول مرة كل سنتين على الأقل.

(٢) المادة ٦ من القانون رقم ٦٧/٣٦ المتعلق بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين اعتباراً من ١/٧/١٩٦٧، وقد نصت هذه المادة على ما يلي:

«للحكومة أن تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء عند الاقتضاء، وكلما دعت الحاجة الحد الأدنى الرسمي للأجور، ونسبة غلاء المعيشة، وكيفية تطبيقها بناءً على الدراسات وجدول تقلبات أسعار كلفة المعيشة التي تضعها وزارة التصميم العام. وعلى الوزارة أن تضع هذه الدراسات والجداول مرة كل سنتين على الأقل».

الفرع الخامس أحكام الوفاء بالأجر

١ - مكان الوفاء بالأجر:

تقسيم:

إن البحث في أحكام الوفاء بالأجر، يقتضي أن نعرض لمن له حق قبض الأجر، ولزمان ومكان دفع الأجر، وأخيراً لإثبات الوفاء بالأجر.

١٦٣ - أولاً - من له حق قبض الأجر:

لا يوجد في القانون اللبناني نص خاص عدد صاحب الحق بقبض لأجر، خاصة بالنسبة للعمال الأحداث. ولهذا يجب الرجوع بهذا الخصوص إلى القواعد العامة المتعلقة بأهلية العامل في إبرام عقد العمل، مع مراعاة ما يقضي به قانون العمل وقانون الموجبات والعقود في هذا الصدد.

فإذا كان للعامل أن يبرم عقد العمل بنفسه، كان له أن يقبض الأجر. أما إذا كان العامل قاصراً أو محجوراً عليه، فإنه لا يجوز له أن يعمل دون مساعدة أو تصريح من له الولاية عليه، ومن ثم لا يكون له أن يقبض الأجر وحده. وهذا ما تقضي به المادة ٦٢٦/٢ من قانون الموجبات والعقود بقولها: «أما المحجور والقاصر بتلزمهما أن يعملتا تحت إشراف الأشخاص الذين وضعوا تحت ولايتهم أو أن يحصلتا على إجازة منهم»^(١).

١٦٤ - ثانياً - مكان الوفاء بالأجر:

أوجبت المادة ٤٧ من قانون العمل أن يتم دفع الأجور في محل

(١) أنظر بهذا الخصوص: د. توفيق فرج، قانون العمل - في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد - ص ٣٦٣.

الشغل لا في مكان آخر. والقصد من ذلك أن لا يتحمل الأجير مشقة وضياع الوقت ومصاريف الانتقال من محل الشغل إلى محل الدفع. وحكم القانون في هذا الشأن حكم أمر، لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه، إلا إذا كان هذا الاتفاق يحقق فائدة للأجير، كما لو اتفق الأجير مع رب العمل على أن يتم الوفاء بالأجر عن طريق تحويله إلى حسابه لدى أحد المصارف، فإن هذا الاتفاق يقع صحيحاً ويعمل به. وقد جرت كثير من المؤسسات على تحويل أجور أجرائها إلى حساباتهم لدى البنوك برضاهم.

١٦٥ - ثالثاً - زمان الوفاء بالأجر:

يوجب القانون كذلك (م ٤٧ عمل) أن يتم دفع الأجور في أيام العمل لا في أيام التعطيل. والحكمة من ذلك هي ألا يحرم الأجير من حقه في الراحة، فيضطر إلى الانتقال إلى مكان العمل لقبض أجوره. ويجب أن تدفع الأجور، إن لم تكن عيناً بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف (م ٤٧)^(١).

ويجوز تحويل الراتب إلى عملة أجنبية حفظاً لقوته الشرائية، على أن يتم ذلك باتفاق الأجير ورب العمل، لأنه ليس في هذا الاتفاق ما يمس النظام العام، طالما أن التداول بالعملة الأجنبية غير محرم قانوناً^(٢).

كما يوجب أن يؤدي الأجر مرة في الشهر على الأقل إذا كان الأجير من المستخدمين، ومرتين في الشهر على الأقل إذا كان من العمال (م ٤٧ عمل).

أما أجور العمل بالقطعة التي يقتضي لإنجازها أكثر من خمسة عشر

(١) (تراجع الاتفاقية رقم ٩٥ في صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ص ٥٦).

(٢) راجع بهذا الخصوص: تمييز ٩٣/٤/١٣ - العدد ١٩٩٣ عدد ٢ ص ٤٠١، وينفس المعنى: م.ع.ت. رقم ١٨ تاريخ ١/٢١/١٩٩٢، العدد ١٩٩٢، ص ٣٤٠؛ وانظر م.ع.ت. تاريخ ٣/٣/١٩٩٢ صادر ص ٥٧.

يوماً فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين، ولكنه ينبغي أن يعطى العامل دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوماً وأن يسدد أجره خلال الخمسة عشر يوماً التي تلي تسليم الشغل (م ٤٧ عمل).

وإذا كان العمل بالقطعة يقتضي لإنجازه أقل من خمسة عشر يوماً، فإن رب العمل يلتزم بالأجر عند نهاية كل قطعة أو مجموعة من القطع تتخذ أساساً لحساب الأجر. وإذا كان العمل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع، فإن الأجر يدفع في نهاية كل هذه الوحدات، ما لم يتفق على خلافه، بحيث تراعى دائماً القواعد الآمرة في هذا الصدد، وأنه يجب أن يعطى للعمال أجرهم مرتين على الأقل في الشهر (م ١/٤٧ عمل).

رابعاً - إثبات الوفاء بالأجر:

١٦٦ - لم يرد في القانون اللبناني أي نص خاص يحدد الشروط والأوضاع التي يجب إتباعها في إثبات تقاضي الأجر. ولهذا، وفي حال عدم وجود تنظيم خاص بين العمال وأصحاب العمل، ينبغي تطبيق القواعد العامة في الإثبات.

الفرع السادس

حماية الأجر

١٦٧ - لما كان الأجر هو المصدر الرئيسي، أو الوحيد في غالب الأحيان لمعيشة العامل، فقد حرص المشرع على إحاطته بالضمانات التي تكفل وصوله إليه كاملاً أو شبه كامل. وقد ورد النص على هذه الضمانات في قانون العمل، كما ورد في قانون الموجبات والعقود، وفي قانون أصول المحاكمات المدنية.

ومن هذه الضمانات ما يتعلق باستيفاء الأجر، ومنها ما يتعلق بحماية الأجر من دائني الأجير، ومنها ما يتعلق بحماية الأجر من الأجير نفسه.

أولاً - ضمانات إستيفاء الأجر :

١ - إعتبار الأجور عن السنة الأخيرة دنيا ممتازاً :

١٦٨ - إن قانون العمل اللبناني يعتبر أن رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة من الديون الممتازة، بمعنى أنه إذا كان رب العمل مديوناً في آن واحد لأحد أجراءه، ولأشخاص آخرين، فإن أجور الأجير عن السنة الأخيرة تسدد قبل الديون الأخرى، وإن كانت أموال رب العمل غير كافية لسداد بقية الديون. وقد جعل المشرع مرتبة هذا الامتياز الرابعة بعد امتياز ديون الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية. ويطبق هذا المبدأ في حالة الإفلاس أيضاً (م ٤٨ عمل لبناني).

إلا أن هذا الامتياز لا يضمن إلا الأجر المستحق عن السنة الأخيرة وحدها. ولذلك فإن الأجر المستحق عن مدة سابقة من السنة الأخيرة لا يكون مضموناً بالامتياز، ويعتبر في حكم الدين العادي، ويحصل كما تحصل سائر الديون العادية. فلو أن رب العمل كان مديناً لأحد أجراءه بأجرة ستين بمعدل أربعة ملايين ليرة في السنة، وكان مديناً في الوقت نفسه بأربعة ملايين ليرة أخرى لدائنين عاديين، وكان ما لديه من مال يبلغ ثمانية ملايين ليرة فقط، فإن هذا المبلغ يوزع كما يلي: يقبض الأجير أجر السنة الأخيرة وقدره أربعة ملايين ليرة، قبل كل الدائنين، والمبلغ الباقي وقدره أربعة ملايين ليرة يخصص للوفاء ببقية الديون، بما فيها أجرة الأجير عن السنة السابقة للسنة الأخيرة وفاء نسبياً، ويقسم بينهم قسمة غرماء.

ويضمن الامتياز الذي يتمتع به الأجير، الأجر بجميع صوره وملحقاته التي تعتبر جزءاً منه وفقاً للتحديد الذي قدمناه.

أما المبالغ الأخرى المستحقة للأجير قبل رب العمل، كتعويضات الصرف، فلا يضمنها الامتياز، بمعنى أنها ليست ممتازة.

ويستفيد من هذا الامتياز جميع الأجراء الخاضعين لقانون العمل فقط. أما الأجراء الخاضعون لقانون الموجبات والعقود، كخدم البيوت والعمال الزراعيين، فلا يستفيدون منه.

٢ - حق الحبس:

١٦٩ - حق الحبس هو الحق المعطى لكل شخص دائن ومديون في أن واحد، وفي معاملة واحدة، بأن يمتنع عن التنفيذ، ما دام الفريق الآخر لم يعرض القيام ما هو واجب عليه (م ٦٧٧ موجبات وعقود).

وقد منح القانون هذا الحق للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه، فخوله أن يمتنع عن تسليم هذا الشيء إلى رب العمل حتى يستوفي منه حقوقه المتعلقة بهذا الشيء (م ٤٩ عمل لبناني، فقرة أولى)^(١).

وإذا لم يعتمد رب العمل إلى استرجاع الأشياء المسلمة إلى الأجير لصنعها أو إصلاحها أو تنظيفها خلال سنتين من تاريخ إنجازها، فإن القانون يجيز للأجير أن يطلب بيع هذه الأشياء ضمن الشروط والصيغ المحددة في المرسوم الاشتراعي رقم ٤٦ تاريخ ٢٠ تشرين الأول سنة ١٩٣٢ المختص برهن الأشياء المنقولة، ولكي يحصل على الأجر المترتب له بذمة صاحب العمل^(٢).

(١) تنص المادة ١/٤٩ على ما يأتي:

«لأجير الذي في حوزته شيء من صنعه أن يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة ٦٧٧ موجبات» وبموجب المادة ٦٧٧ موجبات، يحق للصانع أن يحبس المنشأ وسائر الأشياء التي استلمها من صاحب الأمر للقيام بالعمل إلى أن يدفع له البدل أو الأجر، وما يكون قد أسلفه عند الاقتضاء ما لم يكن العقد يقضي بالدفع في أجل معين.

(٢) وبموجب المادة ١٦ من المرسوم الاشتراعي المذكور، يحق للدائن عند عدم الإيفاء أن يطلب من القاضي ترخيصاً في بيع المرهون إما بالمزاد العلني وإما بسعر البورصة أو السوق إذا وجدت. وله أيضاً أن يطلب من القاضي استيفاء المرهون له لإيفائه بقدر دينه على تخمين الخبراء.

٣ - حق عمال المقاول في تقاضي الأجر مباشرة من صاحب المنشأة:

١٧٠ - تنص المادة ٦٧٨ من قانون الموجبات والعقود على أن «جميع الذين استخدموا في إقامة المنشأة يحق لهم أن يداعوا صاحب المال مباشرة بقدر المبلغ الذي يكون مدينوناً به للمقاول، وقت إقامة الدعوى». وبمقتضى هذا النص يحق لعمال المقاول أن يقاضوا صاحب المال (أي صاحب المشروع) بدعوى مباشرة (action directe) وليس باسم مستخدمهم وهو المقاول، لاستيفاء الأجور المستحقة لهم في ذمة هذا الأخير، بقدر ما في ذمته للمقاول عند رفع الدعوى.

٤ - حماية الأجر من الاقتطاعات:

١٧١ - راعى المشرع حاجة الأجير إلى أجره، كمصدر رئيسي أو وحيد لمعيشته ومعيشة عياله، فنص على أنه لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم من أجره - سواء أكان هذا الحسم بسبب استيفاء ما حاق بصاحب العمل من أضرار نتيجة خطأ العامل أو إهماله، أم كان هذا بسبب توقيع غرامات عما يرتكبه العامل من المخالفات - أجر خمسة أيام في الشهر الواحد (راجع المواد ٦٨ و ٦٩ و ٧٠ عمل لبناني)^(١) وبهذا ضمن للأجير الحصول على أجره شبه كامل.

(١) تنص المادة ٦٨ عمل على ما يلي: «إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطأ جدياً أو إهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل أن ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز أن تتعدى حسم الأجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد...» وتنص المادة ٦٩ عمل على ما يلي: «إذا حصل من جراء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة خطأ لرب العمل حق له أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم.

وتنص المادة ٧٠ عمل على ما يلي: «في جميع الأحوال لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد».

ثانياً - حماية الأجر من دائني الأجير :

١٧٢ - أحاط المشتري الأجر بضمانات تكفل وصوله إلى الأجير كاملاً أو شبه كامل، فلم يجز الانتقاص منه إلا في حدود ضيقة، وذلك مراعاة منه للطابع الحيوي للأجر، كونه مورد رزق الأجير ووسيلة عيشه الوحيدة أو الرئيسية.

فنصت المادة ٨٦٠ من قانون أصول المحاكمات المدنية الجديد - المعمول به ابتداء من أول كانون الثاني ١٩٨٥ - على أنه «لا يجوز إلقاء الحجز على الأموال التي منع القانون حجزها وعلى الأموال الآتية». وقد عدد القانون هذه الأموال ومن بينها ما جاء تحت رقم ١٥ وهو التعويض العائلي وتعويض غلاء المعيشة والمبالغ التي تمنح على سبيل الإسعاف». ومع ذلك فإذا دخلت هذه المبالغ في صلب الراتب أو الأجر، فإنها تتبع هذا الأخير في إجراءات حجزه^(١).

ونصت المادة ٨٦٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية الجديد أيضاً على عدم جواز الحجز على أجور ومعاشات تقاعد المستخدمين والعمال... إلا وفق النسب التالية:

- ١ - عشر ما لا يتجاوز الحد الأدنى الرسمي للأجر.
 - ٢ - خمس ما يفوق هذا الحد ولا يتجاوز ثلاثة أضعافه.
 - ٣ - ثلث ما يفوق ثلاثة أضعافه ولا يتجاوز ستة أضعافه.
 - ٤ - نصف ما يفوق ستة أضعافه ولا يتجاوز تسعة أضعافه.
 - ٥ - كامل ما يفوق تسعة أضعافه.
- ويضاف إلى الراتب الأصلي أو الأجر معاش التقاعد الذي يعتد به

(١) أ.د. نبيل عمر، أصول التنفيذ الجبري في القانون اللبناني، ص ٢١٤.

لتعيين القيمة القابلة للحجز، وكل ما يفوق هذا الراتب كتتمة له كالمكافآت وغير ذلك من الزيادات.

وتضيف الفقرة الأخيرة من المادة ٨٦٣ أنه «لا يجوز الحجز على تعويضات الصرف من الخدمة العائدة للمستخدمين والعمال والخدم إلا وفق النسب المتقدم ذكرها، على أن يحسب الحد الأدنى الرسمي للأجور على أساس سنوي».

وتضيف المادة ٨٦٤ أصول مدنية جديد أنه: «مع مراعاة أحكام البند ٥ من المادة السابقة، يجوز حجز أجور ومعاشات تقاعد المستخدمين والعمال والخدم وتعويضات صرفهم من الخدمة، ومرتببات موظفي القطاع العام لغاية نصفها في الأحوال الآتية:

- ١ - من أجل دين الدولة.
- ٢ - من أجل ثمن مواد غذائية.
- ٣ - من أجل دين نفقة».

ثالثاً - حماية الأجر من الأجير نفسه:

١٧٣ - لم يكتف المشرع بحماية الأجر من الاقتطاعات ومن دائني العامل على النحو الذي تقدم ذكره، وإنما ذهب إلى حد حمايته من العامل نفسه، فنصت المادة ٨٦٥ من قانون أصول المحاكمات المدنية الجديد على أنه «لا يجوز التفرغ إلا عن جزء آخر من المرتبات والأجور ومعاشات التقاعد وتعويضات الصرف المنصوص عليها في المادتين السابقتين، يعادل الجزء القابل للحجز». وطبقاً لهذا النص لا يجوز للعامل أن يتنازل عن أجره إلا في الحدود المذكورة في النص، وكل تنازل تجاوز هذه الحدود يعتبر باطلاً ولا يعتد به».

الفرع السابع

سقوط الحق في الأجر بمرور الزمن

١٧٤ - تقضي المادة ٣٥١/٥ من قانون الموجبات والعقود بأنه «يسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين: حق دعوى العمال والمتدربين فيما يختص بأجورهم ولوازمهم ويوميتهم والمال الذي أسلفوه من أجل خدمتهم...».

ولما صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٧ الخاص بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة، نص في المادة ٨ منه على أن «تسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين الدعاوى المتعلقة بأجور الأجراء»^(١) وملحقاتها كالزيادات والعلاوات وبدل الساعات الإضافية». ونص كذلك على أنه «تطبق بشأنها قواعد وقف وانقطاع مرور الزمن المنصوص عليها بالمواد ٣٥٤^(٢) لغاية ٣٦٢ من قانون الموجبات والعقود». وبمقتضى هذه النصوص فإن العامل الذي يتوانى عن المطالبة بأجوره وملحقاتها المستحقة يفقد الحق بالمطالبة بها أمام القضاء، بعد مرور سنتين على استحقاقها. وتسري على هذه المهلة قواعد وقف وانقطاع مدة مرور الزمن المحددة بسنتين. وعليه يحق لرب العمل، إذا ما طالبه الأخير بأجوره

(١) إن كلمة «الأجراء» في هذا النص قد حسمت ما أثير من خلاف في ظل قانون الموجبات والعقود حول انطباق مدة السنتين على المستخدمين على أساس أن قانون الموجبات تكلم عن سقوط حق دعوى العمال والمتدربين (توفيق حرج - قانون العمل اللبناني والمصري، ص ٣٧٢).

(٢) م ٣٥٤ موجبات: «لا يسري حكم مرور الزمن، وإذا كان سارياً وقف: ١ - ... ٢ - ... ٣ - ... ٤ - بين السيد والخادم ما دام عقد الاستخدام قائماً». وم ٣٥٦ - موجبات: «ويقف أيضاً حكم مرور الزمن بوجه عام لمصلحة الدائن الذي استحال عليه قطعه لسبب لم يكن فيه مختاراً».

هذه، أن يمتنع عن الوفاء مستنداً إلى مرور الزمن، على الدين، وانقضاء
المدة المقررة قانوناً للمطالبة به.

وتحسب مدة السنتين من تاريخ استحقاق الأجر وملحقاته، أي من
اليوم الذي يحق فيه للأجير الدائن المطالبة بحقه.

إلا أنه إذا استحق الأجر، واستحال على الأجير المطالبة به بسبب
قوة قاهرة، كمرض أو حرب أو قطع المواصلات، فلا تبدأ مدة مرور الزمن
بالسريان إلا بعد زوال المانع، بمعنى أن المدة لا تسري إلا ابتداء من
الوقت الذي يستطيع فيه الأجير المطالبة بأجره. وهذا ما يعرف بوقف مرور
الزمن.

وكذلك إذا نشط الأجير للمطالبة بحقه قبل سقوط المدة، وفقاً
للأصول القانونية^(١)، وإذا اعترف صاحب العمل بالأجر، ينقطع حكم مرور
الزمن، وتبدأ مدة مرور زمن جديدة بالسريان. وهذا معنى قول النص الوارد
أعلاه: «وتطبق بشأنها (أي بشأن مدة السنتين المقررة للمطالبة بالأجر)
قواعد وقف وانقطاع مرور الزمن...».



(١) نصت المادة ٣٥٧ من قانون الموجبات والعقود أن المطالبة التي تقطع حكم مرور
الزمن هي «كل مطالبة قضائية أو غير قضائية ذات تاريخ صحيح، من شأنها أن تجعل
المديون في حالة التأخر عن تنفيذ الموجب ولو قدمت لمحكمة لا صلاحية لها، أو
حكم بفسادها شكلاً»، وكذلك «طلب قبول دين الدائن في نفيسة المديون».

الباب الرابع

انتهاء عقد العمل

تمهيد:

إن البحث في انتهاء عقد العمل يقتضينا الوقوف على أسباب هذا
الانتهاء وآثاره.

وعلى ذلك سنعرض لانتهاء عقد العمل في مبحثين، نتناول في أولهما
أسباب انتهاء عقد العمل، وفي الثاني الآثار التي تترتب على هذا الانتهاء.

مركز بحوث وتطوير علوم إندونيسيا



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الأول

أسباب انتهاء عقد العمل

١٧٥ - أسباب انتهاء عقد العمل كثيرة ومتنوعة. منها ما هو خاص بالعقد المبرم لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين. ومنها ما هو خاص بعقد العمل المبرم لمدة غير معينة، ومنها ما هو عام أو مشترك بين عقود العمل جميعاً. ونعرض فيما يلي لأسباب الانتهاء الخاصة بكل نوع من أنواع العمل، على أن نعرض بعد ذلك لأسباب الانتهاء العامة.

المبحث الأول

أسباب الانتهاء الخاصة بكل نوع من أنواع عقد العمل

١٧٦ - أولاً: انتهاء عقد العمل المحدد المدة:

١ - متى يكون العقد محدد المدة؟

يعتبر عقد العمل محدد المدة إذا كان معقوداً لمدة معينة كشهر أو سنة أو سنتين مثلاً، أو لموسم معين إذا كانت مدة الموسم محددة تحديداً دقيقاً في نظر المتعاقدين كموسم التزلج في أماكن التزلج أو كموسم الاصطياف في مصيف معين^(١). ويعتبر العقد محدد المدة أيضاً إذا كان مبرماً لتنفيذ

(١) عندما يكون العقد لموسم معين يجوز لرب العمل عند انتهاء الموسم أن يسرح عما له دون أن يكون ملزماً بأداء تعويضات التسريح (تميز سوريا تاريخ ٣٠/٤/١٩٥٥، فرح أبي راشد، ص ٦٦٩). توفيق فرح، المرجع السابق، ص ٤٢٢، هامش (١).

عمل معين . وفي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء العمل المتفق عليه ، لأن المدة في هذه الحالة ، وإن لم تكن محددة تحديداً دقيقاً إلا أنها قابلة للتحديد ، فهي تنتهي بمجرد الانتهاء من العمل المتفق عليه .

وإذا لم يثبت أن الطرفين اتفقا على مدة معينة ، يعتبر العقد المبرم بينهما مبرماً لمدة غير معينة ، ويستحق العامل تعويض الصرف والإنذار^(١) .

ويعتبر العقد محدد المدة أيضاً إذا عين انتهاءه بتاريخ معين كتاريخ أول تموز ، مثلاً ، أو إذا عينت له مدة دنيا ، لا يملك أي من الطرفين إنهاءه قبل انقضائها ، إذ يعتبر عندئذ محدد المدة بقدر هذه المدة الدنيا .

وقد يحدث أن يبرم العقد لمدة معينة ، ولكن يترك لكل من الفريقين الحق بإنهاءه بمجرد إنذار . في مثل هذه الحالة يعتبر العقد بمنزلة العقد العادي المنظم لمدة غير معينة ، لأن الأجل الفعلي متروك في الواقع لإرادة الفريقين ، وبهذا يفقد العقد المحدد المدة جوهره ويصبح عقداً عادياً غير محدد المدة^(٢) .

مركزية كويتية للدراسات والبحوث

٢ - عدم جواز إنهاء العقد قبل انقضاء مدته :

يترتب على كون العقد محدد المدة ، أنه لا يجوز لأي من طرفيه الاستقلال بإنهاءه قبل انقضاء مدته .

وهذا الحكم هو مجرد تطبيق للقاعدة العامة التي لا تجيز فسخ العقد ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي عينها القانون .

(١) توفيق فرج ، نفس المرجع والمكان .

(٢) د . توفيق فرج ، المرجع السابق ، ص ٤٢٣ ؛ وقد أشار الهامش إلى : م . ع . ت . بيروت ، قرار رقم ٦٠٣ تاريخ ١٥/٥/١٩٦٤ ، ملحق قضايا العمل ، ج ٢ لفرح أبي راشد ، ص ١١٣ ، وكذلك ٣٠/٧/١٩٦٤ ، ملحق ٢ ، ص ٢١٨ ؛ وفي القضاء الفرنسي أشار إلى ما ورد في : كامرنك وجيرار ليون كان ، ص ١٤٢ هامش ٣ و ٤ .

٣ - انتهاء العقد المحدد المدة بانقضاء مدته تلقائياً :

إذا انتهت المدة المحددة للعقد، ينتهي العقد تلقائياً ودون اتخاذ أي إجراء. فلا ينذر أحد الطرفين الطرف الآخر بحصول هذا الانتهاء. وهذا خلاف جوهرى بين عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير المحدد المدة إذ يتطلب المشرع في الثاني سبق الإنذار قبل إنهاء العقد.

وقد يتفق الطرفان على تجديد العقد عند انتهاء مدته. فيعتبر هذا التجديد عقداً جديداً مستقلاً عن العقد السابق وينتهي بانتهاء المدة الجديدة. والاتفاق على تجديد عقد العمل قد يكون صريحاً، أي بتبادل إيجاب وقبول صريحين، وقد يكون ضمناً، كما لو استمر المتعقدان فعلياً في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته (م ٦٥١ موجبات).

والتجديد الضمني للعقد المحدد المدة يكون لمدة مماثلة للمدة الأصلية إذا كانت لا تتجاوز السنة، ولمدة سنة واحدة إذا كانت مدة العقد الأصلية أطول من سنة (م ٦٥١ موجبات).

وعلى ذلك إذا كانت مدة العقد سنة وتجدد ضمناً فإنه يتجدد لمدة سنة، وإذا كان لسنة شهور، فإنه يتجدد لسنة شهور، وإذا كان لشهر فإنه يتجدد لمدة شهر.

أما إذا كانت مدة العقد تزيد على السنة وتجدد ضمناً فإنه يتجدد لمدة سنة فقط^(١). وقد استقر الاجتهاد على اعتبار أن عقد العمل المحدد المدة

(١) تنص المادة (٢/٦٥١) من قانون الموجبات والعقود على أنه إذا بقي الأجير عند انتهاء الإجازة يواصل العمل أو الخدمة بلا معارضة من الفريق الآخر، وكانت مدة العقد سنة على الأكثر أو أقل من سنة، عد هذا العقد مجدداً للمدة نفسها تجديداً ضمناً، وإذا كان العقد لمدة أطول من سنة، عدّ مجدداً لسنة واحدة، وإذا كان بالمشاهرة فلا يعدّ مجدداً إلاً لشهر واحد.

ينقلب إلى عقد غير محدد المدة، إذا جدد صراحة أو ضمناً تجديداً أدى إلى اشتغال العامل سنتين على الأقل بدون انقطاع. وبذلك يصبح للعامل الحق بالمطالبة بتعويض عن عدم إنذاره مسبقاً بالإضافة إلى تعويض الصرف^(١).

ولكن قد يشترط في العقد المبرم لمدة معينة أنه لا ينتهي على نحو تلقائي، وأنه يتعين على من يرغب في إنهاء العقد أن يخطر الفريق الآخر برغبته هذه في ميعاد معين. فإذا تم الإخطار على النحو المتفق عليه، ينتهي العقد بانتهاء مدته، ولو استمر العامل في مواصلة العمل. وهذا ما تشير إليه المادة ٦٥١ من قانون الموجبات والعقود في فقرتها الأخيرة التي تقول: «أما إذا كان ثمة صرف صريح من الخدمة، فإن مواصلة العمل أو الخدمة، لا يستفاد منها التجديد الضمني».

أما إذا ورد في العقد أن الفريق الذي لا يرغب في التجديد، يتعين عليه أن يحظر الفريق الآخر كتابة قبل انتهاء العقد عدة معينة، فعلى هذا الفريق أن يقوم بالإخطار في المدة المتفق عليها، فإذا لم يفعل، أو قام بالإخطار في غير المدة المتفق عليها - كأن يتفق على أن يتم الإخطار قبل انتهاء مدة العقد بشهرين مثلاً، ويتم الإخطار قبل شهر - إعتبر العقد مجدداً لمدة أخرى لا تزيد على سنة^(٢).

ثانياً - انتهاء عقد العمل المبرم لعمل معين:

١٧٧ - إذا أبرم العقد للقيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز هذا

(١) قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت تاريخ ٢٧/١٢/١٩٥٢، فرح أبي راشد، ص (٥٠٩ - ٥١٠)، وقرار مجلس العمل التحكيمي في بعبدا تاريخ ١٩/٧/١٩٧١، مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي لعام ١٩٧١، ص (١٠٥).

(٢) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٢٤؛ وقد أشار في الهامش (١) إلى قرار مجلس العمل التحكيمي في بيلوت، تاريخ ٢/٣/١٩٦٧، مجموعة حاتم، ج ٧٢، ص ٤٤.

العمل. فلو اتفق مكاول مع عدد من العمال لإقامة بناء، فإن العقد ينتهي بانتهاء البناء. ولكن ليس ما يمنع أن يجدد الطرفان هذا العقد بعد إنجاز العمل المطلوب للقيام بعمل آخر.

وفي هذه الحالة يعتبر العقد مجدداً للمدة اللازمة لإتمام العمل الجديد أياً كانت هذه المدة. وذلك خلافاً للحالة التي يكون فيها العقد لمدة معينة، إذا تجدد، إذ يتم التجديد لمدة سنة أو أقل من سنة بحسب الأحوال.

وهذا التجديد قد يكون صريحاً، وقد يكون ضمناً، والتجديد الضمني يستفاد هنا من استمرار الطرفين في تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، كما لو عهد المكاول إلى العمال بالعمل في إقامة بناء آخر.

ثالثاً - انتهاء عقد العمل غير محدد المدة:

١٧٨ - ينتهي عقد العمل غير محدد المدة بإرادة أي من طرفيه، في أي وقت. ويعتبر حق الأجير في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على حرمانه منه كما لا يجوز للأجير النزول عنه، وأي اتفاق أو نزول في هذا الشأن يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً.

والعلة في ذلك، المحافظة على حرية الأجير. إذ لو صح الاتفاق على حرمان الأجير من حقه في إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة لأدى ذلك إلى تأييد هذا العقد إذا لم يوافق رب العمل على إنهائه. ومن شأن ذلك إبقاء الأجير تابعاً لرب العمل طيلة حياته، وحرمانه من تغيير نوع العمل الذي اختاره ولو اقتضت مصلحته ذلك التغيير.

١٧٩ - القيود على إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة:

إن حق كل من رب العمل والأجير في إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة ليس مطلقاً بل هو مقيد بقيدين:

الأول: أن يقوم الراغب بانتهاء العقد بإصدار الطرف الآخر بهذه الرغبة قبل حصول الإنهاء بوقت معين.

الثاني: أن لا يتعسف في استعمال حقه في هذا الإنهاء أي أن لا يسيء استعمال هذا الحق.

كما أن حق رب العمل بصرف الأجراء أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول وطيلة مدة ولايتهم مقيد بمراجعة المجلس التحكيمي المختص.

ونعرض لكل من هذين القيدتين فيما يلي:

القيد الأول: الإنذار السابق للإنهاء:

١٨٠ - قصد المشرع من اشتراط الإنذار بإنهاء عقد العمل قبل حصول هذا الإنهاء بمدة معينة، تجنب الطرف الآخر الأضرار التي قد تلحق به من جراء إنهاء العقد بصورة مفاجئة.

وهذا الإنذار السابق هو في مصلحة الطرفين. فهو في مصلحة الأجير لأنه يمكنه خلال مهلة الإنذار من البحث عن عمل آخر، حتى لا يتعطل عن العمل ويفقد مورد رزقه ووسيلة عيشه.

وهو في مصلحة رب العمل لأنه يمكنه من البحث عن أجير آخر يحل محل الأجير الأول، حتى لا يضطرب العمل في مؤسسته.

١٨١ - شكل الإنذار:

أوجبت المادة ٥٠/ج^(١) من قانون العمل أن يكون الإنذار خطياً، وأن

(١) المعدلة بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ١٩٧٥/٢/٦.

يبلغ إلى الطرف الآخر، ولكنها لم تحدد طريقة معينة لهذا الإبلاغ. إلا أنه لا بد من أن يتم بطريقة تثبت وصول الإنذار إلى المرسل إليه^(١). أما قانون الموجبات والعقود فلم يشترط شكلاً خاصاً للإنذار. ومعنى ذلك أنه بالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون الموجبات والعقود يستوي أن يكون الإنذار كتابياً أو شفهيّاً. أما بالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون لعمل فيجب أن يتم الإنذار كتابة وأن يبلغ إلى صاحب العلاقة. ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ إذا لم تكن واردة في نص الإنذار^(٢). وهذا يعني أن المشتري رتب نتائج جوهرية على هذا التعليل معتبراً تجاهله أو أسبابه غير المقبولة من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق^(٣). ويجب أن يكون الإنذار صريحاً غير مشروط، وأن يبين أن العقد ينتهي بانتهاء مدة الإنذار. فإذا لم يأت الإنذار على ذكر الصرف صراحة، كان باطلاً^(٤).



١٨٢ - مدة الإنذار:

تختلف المدة التي يجب أن يتم فيها الإنذار باختلاف الأقدمية في العمل. فإذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما

(١) إن الكتابة المشروطة ليست ركناً في الإنذار لا يقوم بدونها، ولكنها وسيلة للإثبات فحسب. وعلى ذلك لا يجوز إثبات حصول الإنذار بشهادة الشهود وبالقرائن. ولكن يجوز إثباته بالإقرار (أي باعتراف المرسل إليه) أو باليمين، (انظر بهذا المعنى لبيب شنب، ص ٣٠٧). وتجدر الملاحظة أن المادة ٢/٥٠ من قانون العمل قبل تعديلها بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ١٩٧٥/٢/٦ كانت تقضي بأن «يوجه الإنذار في كتاب مضمون مع إشعار بالوصول» وذلك للتحقق من وصوله إلى المرسل إليه.

(٢) المادة ٥٠/ج من قانون العمل.

(٣) م.ع.ت. رقم ١٨ تاريخ ١٩٩١/٤/٣٠، حاتم ١٩٩١، ج ٢٠٣، ص ٤٠.

(٤) م.ع.ت. بيروت ١٩٦٤/٧/١٠، فرح أبي راشد، ملحق ٢، ص ١٦٦. وقد أشار إليه توفيق فرج في المرجع السابق، ص ٤٣٦، هامش (٢).

دون وجب أن يتم الإنذار قبل شهر واحد على الوقت المحدد لانتهاه العقد. وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات، وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر.

١٨٣ - حالات امتناع توجيه الإنذار:

نص قانون العمل اللبناني على عدم جواز توجيه الإنذار:

١ - للمرأة الحامل (م ١/٥٢ عمل جديدة)^(١).

٢ - للمرأة المجازة بداعي الولادة.

وبموجب المادة ٦٦ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستوى العمل، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، يعتبر فصل العاملة خلال مدة تغيبها في إجازة الأمومة فصلاً تعسفياً ما لم يثبت إشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة.

٣ - لكل أجير أثناء الإجازات العادية أو خلال الإجازة المرضية (م ٥٢ من قانون العمل)^(٢).

ويبدو أن المشرع قد راعى في المنع من توجيه الإنذار في الحالات المذكورة، الاعتبار الإنسانية وضرورة أن تحقق الإجازة للأجير الغرض الذي شرعت من أجله. إذ مما لا شك فيه أن توجيه الإنذار إلى الأجير في فترات الإجازات المذكورة، يعكس عليه صفو حياته، في وقت يكون فيه بأشد الحاجة إلى الراحة والطمأنينة.

(١) عدل نص المادة ١/٥٢ الذي كان يحظر توجيه الإنذار إلى المرأة الحامل ابتداء من الشهر الخامس، وبموجب هذا التعديل أصبح من غير الجائز توجيه الإنذار إلى الحامل في فترة الحمل بكاملها - (القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠).

(٢) المواد ٢/٢٩ و ٢/٣٩ و ٤٢ من قانون العمل.

ولكن المشرع يحل رب العمل من حظر توجيه الإنذار في أثناء هذه الإجازات، إذا استخدم الأجير أثناءها في محل آخر (الفقرة الأخيرة من المادة / ٥٢ / من قانون العمل).

وعلى أي حال إذا وجه رب العمل إنذاراً إلى الأجير في الحالات التي يحظر عليه فيها توجيه الإنذار، فإن الإنذار يعتبر باطلاً وكأنه لم يكن. ولهذا يكون للعامل الذي يرغب في الرجوع إلى العمل، ويرفض رب العمل ارجاعه الحق بالتعويض وبأجرة أيام الإنذار^(١).

١٨٤ - أثر الإنذار:

يترتب على الإنذار أثران هامين:

١ - بقاء العقد واستمرار تنفيذه خلال مهلة الإنذار:

ومقتضى ذلك أن يستمر رب العمل في تنفيذ التزاماته وفي مقدمتها تقديم العمل إلى الأجير وأداء الأجر إليه، وأن يستمر الأجير في التزاماته وفي مقدمتها أداء العمل وبذل العناية المعتادة فيه، والخضوع لأوامر رب العمل، والمحافظة على أسرارهِ وعدم منافسته.

وقد أعطى قانون العمل اللبناني للعامل حق التغيب ساعة في اليوم خلال مدة الإنذار للبحث عن عمل (م / ٥١ / من قانون العمل).

٢ - انتهاء العقد فور انتهاء مهلة الإنذار:

فور انتهاء مهلة الإنذار ينتهي عقد العمل انتهاءً تلقائياً دون حاجة إلى إجراء جديد، لأن نهاية هذه المدة هي التاريخ الذي حدده الإنذار لإنهاء العقد بالإرادة المنفردة.

(١) د. توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤٣٧.

١٨٥ - جزاء الإخلال بالالتزام بالإندار :

إذا أنهى أحد المتعاقدين العقد غير محدد المدة دون أن يسبق هذا الإنهاء بإندار المتعاقد الآخر بهذا الإنهاء أو إنه سبقه بإندار ولكنه لم يراع المهلة التي يحتمها القانون كحد أدنى، فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن هذا الإخلال بالالتزام بالإندار.

وقد قدر قانون العمل اللبناني هذا التعويض تقديرًا جزافيًا، فحدده بالأجر المستحق للأجير عن مهلة الإندار أو الجزء الباقي منها، ويقصد بالأجر، الأجر الأساسي وملحقاته. فإذا كان رب العمل هو الذي أنهى العقد دون أن يراعي مهلة الإندار فإنه يلتزم بأن يدفع للأجير أجره عن المهلة التي لم تراعى. وإذا كان الأجير هو الذي أنهى العقد دون أن يراعي مهلة الإندار فإنه يلتزم بأن يدفع لرب العمل تعويضًا يساوي أجره عن المدة المذكورة.

والالتزام بهذا التعويض لا علاقة له بالضرر الذي يصيب المتضرر من عدم مراعاة أحكام الإندار. وعلى هذا فإن العامل أو رب العمل الذي أحلّ بأحكام الإندار يلتزم بالتعويض في الحدود المتقدمة، ولو ثبت أن الفريق الآخر لم يصبه أي ضرر من جرّاء هذا الإخلال.

إذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الإندار، وكان صاحب العمل الجديد عالمًا بالأمر، فإن هذا الأخير يكون مسؤولاً بالتكافل والتضامن عمّا يحكم به لصاحب العمل الأول.

١٨٦ - القيد الثاني : عدم التعسف في الإنهاء :

إذا كان لكل متعاقد الحق في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بإرادته المنفردة إلا أنه يجب عليه أن لا يتعسف في استعمال حقه في الإنهاء.

ومعنى التعسف في إنهاء عقد العمل هو أن يتجاوز المتعاقد المنهي حدود حسن النية والغرض الذي من أجله منح حق إنهاء العقد بإرادته المنفردة. وهذا الغرض هو التخلص من الرابطة العقدية وقت يشاء إذا وجدت أسباب مشروعة تبرر ذلك. فإذا انعدمت هذه الأسباب كان المتعاقد المنهي للعقد، متعسفاً في استعمال حق الإنهاء ووجب عليه التعويض على الطرف الآخر عما أصابه من ضرر. وهذا ما تنص عليه المادة ٢٤٨ من قانون الموجبات والعقود بقولها: «إن الفريق الذي يفسخ العقد (أي ينهيه) يستهدف لأداء بدل العطل والضرر إذا أساء استعمال حقه في الفسخ، أي إذا استعمله خلافاً لروح القانون أو العقد». وقد طبقت المادة ٦٥٦ من نفس القانون هذا القانون هذا المبدأ على عقد العمل فنصت على أنه «إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجبات العقد أو خطأ ارتكبه الأجير يستحق عند ذلك لهذا الأجير تعويض...» ثم أضافت أنه «إذا كان فسخ العقد صادراً عن الأجير بدون سبب مشروع...» وقد أوجب المشرع اللبناني على كل من طرفي عقد العمل عدم التعسف في استعمال حقه في إنهائه. وقد ورد النص على هذا القيد في قانون الموجبات والعقود، ثم في قانون العمل. فقد تحدث قانون الموجبات والعقود، سواء في القواعد العامة، أو في عقد الاستخدام، عن إساءة استعمال الحق في إنهاء العقد، كما تحدث عن التعسف في استعمال الحق. ومن مجمل الأحكام الواردة في هذا الصدد يتبين أن المشرع اللبناني ينهى عن التعسف في استعمال حق إنهاء العقد، ويشترط أن يكون لهذا الإنهاء ما يبرره.

فقد نصت المادة ١٢٤ من قانون الموجبات والعقود على أنه «يلزم... بالتعويض من يضر الغير بتجاوزه في استعمال حقه، حدود حسن النية أو الغرض الذي من أجله منح هذا الحق». وبهذا النص الذي ورد ضمن القواعد العامة أقر قانون الموجبات والعقود نظرية التعسف في

استعمال الحق، ثم عرض بعض تطبيقاتها في نصوص أخرى. فنصت المادة ٢٤٨ منه على «أن الفريق الذي يفسخ العقد (أي ينهي بإرادته المنفردة) يستهدف لأداء بدل العطل والضرر إذا أساء استعمال حقه في الفسخ، أي إذا استعمله خلافاً لروح القانون أو العقد». «إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير، يستحق عند ذلك تعويض قدره...». وإذا كان فسخ العقد صادراً عن الأجير بدون سبب مشروع ولم يراع المهلة المنصوص عليها آنفاً، يلزمه أن يدفع قيمة الضرر الذي لحق برب العمل».

وقد أخذ قانون العمل اللبناني بنظرية التعسف في استعمال الحق، في مجال إنهاء عقد العمل، فبعد أن نصت المادة ٥٠/أ من هذا القانون على أنه «يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة» أضافت «أنه في حال الإساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر أن يطالب بتعويض...».

ومن مجمل هذه النصوص يتبين أن القانون اللبناني يتطلب أن يكون لإنهاء العقود عموماً، وعقد العمل خصوصاً ما يبرره، وإلا كان الإنهاء تعسفياً يلزم من ارتكبه بالتعويض.

ويعتبر الإنهاء غير مبرر، وبالتالي تعسفياً إذا كان المنهي قد قصد من الإنهاء مجرد الإضرار بالطرف الآخر، أو إذا تجاوز في استعماله حق الإنهاء، الغاية التي من أجلها منح هذا الحق.

وتقرير توافر المبرر المشروع ومدى كفايته مسألة موضوعية يستقل في تقديرها مجلس العمل التحكيمي.

وعلى من يدعي أن الإنهاء كان تعسفياً أن يثبت مدعاه، سواء أكان من يدعي ذلك هو رب العمل، عندما يقع الإنهاء من جانب العامل، أو كان العامل نفسه، عندما يقع الإنهاء من جانب رب العمل.

وعلى من يتذرّع أن الإنهاء كان تعسفياً، أي نتيجة لإساءة استعمال الحق أو لتجاوزه، أن يقيم الدعوى بذلك أمام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ وله أن يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الإثبات. وقد هوّن القانون على الأجير المتضرر أمر هذا الإثبات أن منحه الحق بأن يطلب من رب العمل توضيح أسباب الإنهاء إذا لم تكن واردة في نص الإنذار (م ٥٠/ج عمل) على أن يبقى له حق إثبات عدم صحة هذه الأسباب أو عدم كفايتها. وأعطى مثل هذا الحق لرب العمل إذا كان الإنهاء صادراً عن العامل. (المادة ٥٠ عمل، الفقرة ج)،

وعندما يثبت أن إنهاء العقد غير محدد المدة كان تعسفياً، فإن العقد ينتهي، ويكون على من ثبت التعسف في جانبه أن يعرض الفريق الآخر عن الضرر الذي أصابه من جرّاء هذا الإنهاء. ولا ينقص هذا التعويض عن أجره شهرين من أجور العامل، ولا يزيد عن أجره اثني عشر شهراً إذا كان الإنهاء صادراً عن رب العمل.

أما إذا كان الإنهاء صادراً عن العامل فيقدر التعويض الذي يستحق لصاحب العمل بما يعادل أجره شهر حتى أربعة أشهر حسب مقتضى الحال، بالإضافة إلى تعويض الإنذار (م ٥٠/أ المعدلة من قانون العمل).

وقد اعتبر المشرع اللبناني من قبيل التعسف أو الإساءة في استعمال حق الصرف، الصرف الذي يتم في الحالات التالية:

١ - لسبب غير مقبول^(١) أو لا يرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل

(١) وحيث أن تقدير ما إذا كان السبب مقبولاً أم لا، مسألة واقع تستقل به محكمة الموضوع (مجلس العمل التحكيمي) ولا يخضع لرقابة محكمة التمييز (تميز رقم ١٠٢ تاريخ ١٩٩٣/١٢/٢ ن.ق. ١٩٩٣، عدد ١٢، ص ١١٨٥). وجاء في قرار لمحكمة التمييز اللبنانية قولها: «إن عبارة «السبب مقبول» أو «السبب غير مقبول» التي أطلقتها المادة ٥٠/ الجديدة من قانون العمل، ليست ذات معنى أو =

المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها.

٢ - لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة، أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص^(١).

٣ - لتقدمه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة، وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

٤ - لتقديمه بحسن نية شكوى إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون، والنصوص الصادرة بمقتضاه، كما وإقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.

٥ - لممارسة حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الإجراء.

واعتبر من قبيل الصرف التعسفي كذلك، وفقاً لأحكام المادة ٥٠ من قانون العمل، إنهاء عمل الأجير بداعي القوة القاهرة أو الظروف الاقتصادية أو التوقف النهائي عن العمل، وعدم سماح الظروف الأمنية بذلك دون التشاور مع وزارة العمل^(٢).

= مدلول دقيق، وصيغتها تدل على أنها مأخوذة من اللغة العادية. . . وحيث أن هذا الأمر يحتم ضرورة الرقابة القضائية. وحيث أن السبب المبرر للصرف ينبغي أن يكون جدياً، وعلى شيء من الخطورة تجعل من غير الممكن متابعة عمل الأجير في المؤسسة دون ضرر يلحق بها، أي أن يكون له تأثير على سير العمل في المؤسسة.

(١) إن الصرف العامل من العمل بسبب نشاطه النقابي وبداعي الانتقام منه، يعتبر صرفاً تعسفياً (بداية بيروت، رقم ١٧٠٦، تاريخ ١٩٧٤/٦/٢٥ - العدد ١٩٧٥، عدد ١، ص ١٦٣).

(٢) قرار وزير العمل رقم ١/١٩٣ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٦. وقد كلف جهاز نفثيش العمل تنفيذ أحكام هذا القرار.

المبحث الثاني

الأسباب العامة أو المشتركة لانتهاء عقد العمل:

١٨٧ - ينتهي عقد العمل سواء أكان محدد أو غير محدد المدة إذا توافر سبب من الأسباب التي تنتهي بها العقود جميعاً وهي التالية:

١ - الفسخ الاتفاقي.

٢ - الفسخ بسبب عدم قيام أحد المتعاقدين بما يجب عليه.

٣ - استحالة التنفيذ.

٤ - الوفاة.

٥ - مرض العامل الطويل.

٦ - زواج العاملة.



١ - الفسخ الاتفاقي:

١٨٨ - ومعناه أن يتفق الطرفان على إنهاء عقد العمل صراحة أو ضمناً. فإذا وقع مثل هذا الاتفاق ينتهي عقد العمل ولو كانت المدة المحددة له أو العمل المبرم لأجله لم ينقض بعد. ومثل الاتفاق الضمني على إنهاء العقد، أن ينقطع الأجير عن العمل، فيرسل إليه رب العمل بأجره فيقبله دون تحفظ.

ويترتب على هذا الإنهاء وضع حد لعلاقة العمل بالنسبة للمستقبل، ولا يمس قيام العقد في الماضي^(١).

(١) ليب شنب، المرجع السابق، ص ٣٣١.

٢ - الفسخ بسبب عدم قيام أحد المتعاقدين بما يجب عليه :

١٨٩ - الأصل أنه إذا أخل أحد المتعاقدين في العقود المتبادلة بالتزام من التزاماته، جاز للمتعاقد الآخر أن يطلب فسخ العقد، ولا يقع هذا الفسخ إلا إذا اتفق عليه الطرفان أو صدر به حكم قضائي^(١). وهذا ما تقضي به القواعد العامة بالنسبة لجميع العقود الملزمة للجانبين. (م ٢٤١ موجبات).

ولكن المشرع درج على تجاوز هذا المبدأ بالنسبة لعقد العمل فأجاز فسخ العقد بالإرادة المنفردة لكل متعاقد دون حاجة إلى استصدار حكم قضائي بالفسخ سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة إذا أخل المتعاقد الآخر بتنفيذ التزام من التزاماته. ويبقى للفريق المتضرر من هذا الفسخ أن يلجأ إلى القضاء طالباً التعويض وبذلك تتحقق رقابة القضاء على هذا الفسخ وإن كانت هذه الرقابة لاحقة. وهذا ما يقره المشرع اللبناني في المادة ٦٥٤ من قانون الموجبات والعقود، ثم في المادتين ٤ و ٧٥ من قانون العمل.

وقد عدد قانون العمل اللبناني في هاتين الحالتين الحالات التي يملك فيها كل من الأجير ورب العمل حق الاستقلال بالفسخ وهو ما نعرض له فيما يلي :

أولاً - الفسخ من جانب رب العمل :

١٩٠ - طبقاً لما نصت عليه المادة ٧٤ من قانون العمل، يحق لرب العمل أن يفسخ العقد بإرادته المنفردة دون أن يتقيد بسبق الإنذار، ومع

(١) توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٤١٣.

حرمان الأجير من تعويض الصرف، إذا توافر سبب من الأسباب التالية^(١)،
وهذه الأسباب محددة على سبيل الحصر:

- ١ - إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة، أي غير جنسيته الأصلية.
- ٢ - إذا استخدم على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر^(٢).
- ٣ - إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو أعمالاً مقصودة ترمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية.
- ويجب على رب العمل إعلام وزارة العمل بهذه المخالفة خلال ثلاثة أيام من تاريخ التثبت منها.
- ٤ - إذا أقدم الأجير رغم التنبيهات التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة^(٣).

-
- (١) إن تطبيق المادة ٧٤ من حيث حرمان الأجير من تعويض الصرف ومن تعويض الإنذار لم يعد قائماً بعد تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الذي حفظ للأجير حقه بتعويض نهاية الخدمة بصرف النظر عن السبب أو الجهة التي أنهت العقد.
- (٢) وهذه المدة من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على إطالتها، أو استعمالها لغير الغاية التي من أجلها كتبت، كاستعمالها لمجرد حرمان الأجير من حقه في التعويض، إذ أن هذا يشكل تحايلاً على القانون، مما يوجب على القاضي أو المحكم عملاً بالمبدأ القائل إن التحايل يفسد كل شيء أن ينظر إلى الأمور بحسب حقيقتها وأن يستخلص الآثار القانونية المترتبة على هذه الحقيقة. (اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية تاريخ ١٩٦٥/٩/٣٠ - ن.ق. - ١٩٦٧ ص ٢٦٠). وبذلك يكون فسخ عقد العمل. مجرد إنهاء للعقد، دون أن يكون لهذا الإنهاء تأثير على حق العامل في تعويض نهاية الخدمة (م.ع.ت. بيروت، رقم ٢٨ تاريخ ١٩٧٠/٧/٢٢، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨٢، إجتهد ٣.
- (٣) يراجع بهذا الخصوص: م.ع.ت. رقم ٢٣ تاريخ ١٩٩١/٥/١٤، صادر بين التشريع واجتهاد - العمل - ص ١٣٤ رقم ١ - إجتهد - وانظر كذلك: م.ع.ت. شمال، رقم ٣٣ تاريخ ١٩٩١/٧/٢، بنفس المرجع، ص ٤١٤، رقم ٢.

٥ - إذا تغيب الأجير أكثر من ١٥ / يوماً في السنة، أو سبعة أيام متتالية دون عذر مشروع^(١). وعلى رب العمل أن يعلم الأجير خطياً في كل مرة عن عدد الأيام التي تغيبها بدون عذر شرعي. ويقصد بالسنة هنا السنة التعاقدية وليس السنة الميلادية^(٢). ولا يجوز دمج الغياب عن سنة معينة بأيام الغياب عن سنة لاحقة أو سابقة^(٣).

٦ - إذا حكم على الأجير سنة فأكثر لارتكابه جناية أو إذا ارتكب جنحة^(٤) في محل العمل، وأثناء القيام به، أو إذا حكم على الأجير من

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٨٧ تاريخ ٢٤/١/١٩٦٧، العدد ١٩٦٨، عدد ١، ص ١٣٢، رقم ٩٤، ومشار إليه في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨٤، رقم ٥. ويعتبر الغياب عن العمل مشروعاً إذا حصل بسبب القوة القاهرة، كالأحداث الدائمة التي تعرضت لها العاصمة بيروت إعتباراً من ١٤/٣/١٩٨٩ والتي أفرغت العاصمة تدريجياً من سكانها، لأن العلم والاجتهاد يعتبران من نتائج القوة القاهرة تعليق عقد العمل عن فترة أو فترات الانقطاع القسري عن العمل (م.ع.ت. بيروت، رقم ١٦ تاريخ ٢٣/٤/١٩٩١؛ ورقم ١١ تاريخ ٩/٤/١٩٩١، و٢٣، تاريخ ١٤/٥/١٩٩١، صادر، ص ٨٤).

(٢) أي أنه يقتضي لصرف الأجير دون إنذار أو تعويض، عملاً بهذا النص الذي لا يجوز التوسع في تفسير أحكامه لوروده في قانون خاص، توفر ثلاثة شروط: ١ - أن تكون المخالفة هامة. ٢ - أن تبلغ خطياً إلى الأجير. ٣ - أن تتكرر ٣ مرات خلال السنة التعاقدية الواحدة. ويؤخذ من نص الفقرة الخامسة هذه أنه يحق للأجير أن يتغيب دون عذر مشروع ودون أجر لمدة سبعة أيام متتالية أو ١٥ يوماً متقطعة خلال السنة التعاقدية دون أن يتعرض لإنهاء خدماته دون تعويض أو إنذار مسبق.

وحول مفهوم السنة الواحدة المنصوص عليها في المادة ٧٤/٥ من قانون العمل راجع قرار م.ع.ت. رقم ٦٦ تاريخ ٢٢ - ٣ - ١٩٩٤، صادر ص ٨٤.

(٣) م.ع.ت. رقم ١٦ تاريخ ٢٣/٤/١٩٩١ حاتم ١٩٩١ ج ٢٠٣، ص ٤٦.

(٤) «لمحكمة الجزاء وحدها أن تقول بوجود الجنحة المنصوص عنها في المادة ٧٤/٦ من قانون العمل أو بعدم وجودها» (من قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ٤٢٣ تاريخ ٢٨/٣/١٩٦٧، وردت الإشارة إليه في صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل - ص ٨٤).

أجل الأفعال المنصوص عليها في المادة / ٣٤٤ / من قانون العقوبات وهي رفض أو إرجاء تنفيذ القرار التحكيمي أو عدم تنفيذ أي قرار قضائي آخر صادر عن إحدى محاكم العمل، وعقوبتها الحبس من شهرين إلى سنة^(١).

٧ - إذا اعتدى الأجير على رب العمل أو متولي الإدارة المسؤول في محل العمل (م / ٤٧ / من قانون العمل اللبناني)^(٢).

١٩١ - الفسخ في جانب الأجير:

بموجب المادة ٧٥ من قانون العمل يحق للأجير أن يفسخ العقد بإرادته المنفردة، دون أن يتقيد بسابق الإنذار ومع احتفاظه بتعويض الصرف في إحدى الحالات التالية: -

١ - إذا لم يقم رب العمل بإزاء الأجير بالالتزامات التي يفرضها قانون العمل، كامتناع رب العمل عن منح الأجير إجازته السنوية المستحقة له، أو عدم أدائه ما استحق للأجير من أجر خلال إجازته المرضية. وعلى العامل أن يتحمل مسؤولية هذا الفسخ بحيث إذا نازع رب العمل في صحته تعين على العامل أن يثبت أن صاحب العمل قد أخل بالتزام من التزاماته، وأن

(١) «من المتفق عليه علماً واجتهاداً أن القرارات الصادرة عن قضاة التحقيق لا تتمتع بقوة القضية المحكمة بالنسبة للقضاء المدني باعتبار أن هذه القرارات هي مؤقتة، سواء قضت بإحالة الدعوى إلى المحكمة المختصة أو بمنع المحاكمة عن المدعى عليه. وحيث أنه بسبب هذه الصفة المؤقتة الملازمة لقرارات قاضي التحقيق فإن هذه الأخيرة لا تؤثر على الدعوى المقامة أمام المرجع المدني باعتبار أن هذا المرجع غير مقيد سوى بالأحكام الجزائية النهائية الفاصلة في أساس القضية التي لم تعد قابلة لإعادة النظر بها» (من قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٨٨٣ تاريخ ٣/٧/١٩٧٠ - العدد ١٩٧١، عدد ١/ ص ١٩٩، رقم ١٤٥، وصادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل - ص ٤٨، شرح ٨٠).

(٢) إن الاعتداء المقصود في المادة ٧/٧٤ لا يعني فقط الاعتداء الجسدي بل يتناول الاعتداء المعنوي أي تطاول الأجير على كرامته، وسمعة متولي الإدارة (م.ع.ت. تاريخ ٧/٧/١٩٩٢ - العدد ١٩٩٢، ص ٣٤٢).

هذا الإخلال من الجسامة بحيث يبرر فسخ العقد. فإذا عجز عن ذلك التزم بتعويض رب العمل عن الأضرار التي أصابته من جراء هذا الفسخ^(١).

٢ - إذا ارتكب رب العمل جرمًا مخلاً بالآداب في حق الأجير أو أحد أفراد عائلته.

٣ - إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير (م / ٧٥ / من قانون العمل اللبناني). ويعتبر عنفاً مجرد شتم وتحقير الأجير^(٢).

ويشبه أعمال العنف التي تبرر فسخ عقد العمل على مسؤولية رب العمل تعريض حياة وسلامة الأجير للخطر الشديد من قبل رب العمل، لتعلق هذا السبب بالنظام العام الذي هو مبدأ عام في الحقوق^(٣).

٤ - إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعة في شروط العمل عند إجراء العقد. على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة (م / ٧٥ / عمل)، حتى ولو اكتشف الخداع بعد انقضاء هذه المدة.

ولكن الأجير الذي يترك عمله لأحد الأسباب المذكورة لا يستحق تعويضاً عن الإنذار المسبق^(٤).

(١) ليب شنب، المرجع السابق، ص ٣٣٥، والهامش (١).

(٢) م.ع.ت. بيروت، رقم ٤٣٢ تاريخ ٢٧/٦/١٩٥٠، صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ص ٨٥، اجتهاد رقم ١.

(٣) م.ع.ت. تاريخ ١٥/٢/١٩٨٩، صادر، المرجع السابق، ص ٨٥ - ٨٦، اجتهاد رقم ٢. وقد جاء فيه: «إن تعريض حياة وسلامة إنسان أجير للخطر الشديد من قبل رب عمله يشكل سبباً لفسخ عقد الاستخدام على مسؤولية رب العمل لتعلق هذا السبب بالنظام العام، الذي هو مبدأ في الحقوق. وليس من الضروري ذكره صراحة في كل قانون خاص كقانون العمل مثلاً، وعلى المحاكم إثارته عفواً... وإن تعريض حياة وسلامة الأجير من قبل رب عمله هو تصرف باطل لتعرضه بالنظام العام...».

(٤) م.ع.ت. بيروت، رقم ٤٢٢، تاريخ ٢٨/٣/١٩٦٧ - العدد ١٩٦٨، عدد ١، ص ١.

٣ - استحالة التنفيذ:

١٩٢ - إذا استحال على الأجير أن يقوم بالعمل المتفق عليه، وكانت هذه الاستحالة بسبب أجنبي عن المتعاقدين فإن عقد العمل يفسخ في هذه الحال فور تحقق الاستحالة، وتنقضي الالتزامات المترتبة عليه (م ٣٤١ موجبات).

وفي هذا تقول المادة ٦٤٣ موجبات: «تنتهي إجارة الخدمة باستحالة إجراء العمل لسبب قوة قاهرة أو لوفاة المستخدم...». ولكن ينبغي في هذه الحالة توافر شروط معينة بالنسبة للفعل الذي يستند إليه، إذ يجب أن لا يكون متوقعاً، ولا يمكن تجنبه، وغير ناشئ عن خطأ - رب العمل^(١) -، ويكون من شأنه أن يجعل التنفيذ مستحيلاً بصورة مطلقة دون أن يجعل التنفيذ مرهقاً^(٢).

ولكن يشترط أن تكون هذه الاستحالة نهائية. أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة كالحبس أو الاعتقال فلا يؤدي إلى فسخ العقد، بل إلى وقفه لحين زوال هذه الاستحالة.

واستحالة تنفيذ العمل قد تنشأ عن ظروف ترجع إلى العامل أو إلى رب العمل أو إلى أسباب خارجية أو إلى فعل الحاكم.

ومن أسباب استحالة قيام الأجير بأداء العمل، وفاته أو عجزه عجزاً دائماً، أو رفض الترخيص له بالعمل إن كان أجنبياً.

(١) ولهذا فلو رب العمل الذي يتعاقد مع فرقة موسيقية كلها أجنب، لا يكون له أن يتمسك بفعل الحاكم، وبوجود القوة القاهرة عند رفض وزير العمل السماح لهم بالعمل. (محكمة باريس، ١٩٦٣/٤/٥، J.C.P. II. 1328).

(٢) محكمة باريس، ١٩٦٥/١/١١، دالوز، موجز الأحكام، ص ٩٢، نقض مدني ١٩٦٣/٢/١٢.

ومن صور استحالة قيام رب العمل بتنفيذ التزاماته، صدور قانون يحرم المهنة أو الحرفة التي يزاولها رب العمل أو سحب الترخيص منه وإغلاق المؤسسة نهائياً.

٤ - الوفاة:

١٩٣ - إذا كان الأجير هو المتوفي، فإن عقد العمل يفسخ بقوة القانون، أي أن ورثة الأجير المتوفي لا يحلون محله في العقد، ذلك لأن شخصية الأجير هي محل اعتبار في عقد العمل.

أما إذا كان رب العمل هو المتوفي، فإن عقد العمل لا ينتهي إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد. كما لو كان رب العمل طبيباً يستخدم ممرضة لاستقبال مرضاه أو محامياً يستخدم آخر كوكيل لمكتبه، فينفسخ العقد بوفاة سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة. ويكون الورثة مسؤولين عن الحقوق المستحقة للأجراء في التركة^(١).

٥ - مرض العامل الطويل: مركزية كميّة علوم عربي

١٩٤ - ينتهي عقد العمل بمرض الأجير مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة تزيد على الحد الأقصى لمدة إجازته المرضية وذلك سواء أكان العقد محدد المدة ولم تنقض مدته بعد أم كان غير محدد المدة.

ولم يفرق القانون بين المرض الذي يؤدي إلى غياب الأجير عن عمله مدة متصلة، والمرض الذي يؤدي إلى غيابه مدداً متفرقة.

(١) انظر. القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ٦ شباط ١٩٧٥، والمنشور في الجريدة الرسمية - العدد ١٤ - تاريخ ١٧/٢/١٩٧٥ الذي عدل المادة ٥٠ من قانون العمل التي كانت تجيز لرب العمل أن يصرف في كل آن أجراءه غير المرتبطين معه في عقد استخدام أو اتفاق لمدة معينة.

وعليه متى تجاوزت مدة الانقطاع عن العمل نتيجة المرض الحدود القصوى للإجازة المرضية، جاز إنهاء العقد بسبب المرض سواء أكان الانقطاع عن العمل بسبب المرض متصلاً أو متفرقاً. إلا أنه يتعين على رب العمل أن يراعي ما يقرره قانون العمل من أنه ليس له أن يصرف الأجير من الخدمة ولا أن يوجه إليه إنذاراً بالصرف أثناء الإجازة المرضية (م ٤٢ عمل) أما إذا انقضت الإجازة فيمكنه ذلك ولو قبل أن يتم شفاء العامل. أما في الحالات التي يسري فيها قانون الموجبات والعقود ولا يتحدد حد أقصى للإجازة المرضية، فإن الأمر متروك للقضاء بحيث يكون له أن ينهي العقد إذا كان المرض قد استطال إلى حد يسيء إلى سير العمل إلا أنه لا يجوز لرب العمل أن ينهي العقد بسبب مرض العامل الناجم عن الخدمة أو عن طارئ عمل أو مرض مهني.

ولكن انتهاء العقد بسبب مجاوزة المرض المدة القصوى للإجازة لا يتم بقوة القانون بمجرد استنفاد الإجازة المرضية، بل إن الأمر متروك لرب العمل فإن شاء استعمل حقه في إنهاء العقد دون أن يتقيد بمهلة الإنذار، ومن غير أن يعتبر متعسفاً، وإن شاء لم يستعمل هذا الحق فيظل العقد قائماً رغم استنفاد الأجير مدة الإجازة المرضية.

وعلى ذلك إذا لم يستعمل رب العمل حقه في إنهاء العقد رغم استنفاد الأجير مدة الإجازة المرضية، فيظل العقد على حاله من الوقف، بحيث إذا شفي الأجير وطلب العودة إلى العمل أو عاد إليه، فلا يملك رب العمل حينئذ التمسك بانتهاء العقد.

٦ - زواج الأجير:

١٩٥ - يجوز للأجير أن تنهي عقد العمل إذا تزوجت. وتبدو أهمية هذه الإجازة إذا كان العقد محدد المدة، إذ لو لم يجر لها القانون إنهاء

ويشترط أن يكون قد مضى على العاملة في الخدمة سنة فأكثر حتى تستفيد من تعويض الصرف. ولم يشترط قانون الموجبات والعقود في هذا الإنذار أي شرط (م ٦٥٢ معدلة). ولذلك يجوز أن يتم الإنذار شفاهة أو كتابة. أما قانون العمل فقد اشترط أن يكون الإنذار خطياً (م ٥٠/ج). ويتفق العلم والاجتهاد على اعتبار الكتابة في الإنذار وسيلة إثبات فقط وليس شرطاً شكلياً يستوجب عدم التقيد به بإبطال الإنذار^(١).

وفي جميع الأحوال يلزم لكي يقضى بإنهاء العقد بسبب زواج العاملة، وبتعويض الصرف (إذا كانت العاملة غير منتسبة إلى فرع تعويض نهاية الخدمة) أن يتم التثبت من الزواج، فتقدم العاملة ما يثبت زواجها، ولا يكفي في هذا مجرد خطبة العاملة، بل يلزم أن يكون هناك زواج قد تم فعلاً. ولا يستلزم قانون العمل، للإفادة من هذا الحكم، أن تظهر العاملة رغبتها في إنهاء العقد خلال مدة معينة من تاريخ الزواج. م ١/٥٠ - د، عمل).

وذلك بعكس قانون الضمان الاجتماعي الذي يشترط الإفادة الأجيبة المضمونة من تعويض نهاية الخدمة كاملاً أن تظهر رغبتها في ترك العمل خلال سنة من تاريخ الزواج.

ولا عبرة لكون زواج العاملة هو الأول أو الثاني.



(١) م.ع.ت. بيروت. رقم ٤٢٥ تاريخ ١٨/١١/١٩٩٢ حاتم ١٩٩٣ ٢٠٨ ص ٣٥٥ - م.ع.ت. بيروت. رقم ١٨ تاريخ ٣٠/٤/١٩٩١ العدد ١٩٩٠ - ١٩٩١ ص ٦٣.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثاني

آثار انتهاء عقد العمل

١٩٦ - إذا انتهى عقد العمل، انقضت العلاقة التعاقدية بين الأجير ورب العمل. وقد تترتب على هذا الانتهاء آثار مختلفة. إذ أن من ينهي العقد المحدد المدة قبل انقضاء أجله، أو قبل إنجاز العمل الذي أبرم من أجله لغير الأسباب المعينة في القانون، يلتزم بالتعويض على الطرف الآخر.

ومن ينهي العقد غير محدد المدة دون سبق إنذار، أو من ينهي بصورة تعسفية، يلتزم بالتعويض أيضاً.  مركز بحوث وتطوير علوم
هذا بالإضافة إلى تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة الذي قد يستحق للأجير بنهاية خدمته.

ونعرض لهذه الآثار المختلفة فيما يلي:

١ - في التعويض عن إنهاء العقد محدد المدة قبل انقضاء مدته:

١٩٧ - الأصل في العقد محدد المدة أنه لا يجوز لأي من طرفيه أن ينهي قبل انقضاء مدته أو إنجاز العمل المبرم من أجله إلا بموافقة الطرف الآخر، أو لأحد الأسباب المعينة في القانون، كإخلال أحد طرفي العقد بالتزاماته، أو استحالة التنفيذ، أو زواج الأجير.

فإذا أقدم أحد المتعاقدين في غير الحالات المذكورة أعلاه، على

إنهاء العقد بإرادته المنفردة، يكون مسؤولاً قَبْل المتعاقد الآخر وملزماً بتعويضه عما أصابه من ضرر من هذا الإنهاء المبسر. وتقضي القواعد العامة بتقدير التعويض بقدر الضرر المترتب.

فإذا كان الأجير هو الذي أنهى العقد إنهاءً مبسراً، فإنه يلتزم بتعويض رب العمل عما لحقه بسبب ذلك من ضرر، ويقدر التعويض بمقدار الخسارة التي لحقت برب العمل، والربح الذي فاته، على أن يخصم منه مقدار الأجر الذي كان يستحقه العامل لو بقي في العمل خلال فترة التعطيل.

أما إذا كان رب العمل هو الذي أنهى العقد قبل حلول الأجل المحدد له، - وهذه هي الصورة الغالبة -، فإنه يلتزم بتعويض العامل عن الضرر الذي أصابه من جراء هذا الإنهاء. ويحدد هذا التعويض بمقدار الأجر الذي كان الأجير يستحقه لو استمر في عمله إلى انتهاء مدة العقد، على أن يستنزل من مبلغ الأجر المستحق عن المدة الباقية من العقد، مقدار ما يحصل عليه العامل من أجر فيما لو إلتحق بعمل آخر خلال هذه المدة، بحيث لا يستحق أي تعويض إذا إلتحق العامل بعمل آخر فور إنهاء العقد، وكان أجره منه يوازي أجره القديم أو يزيد عنه. لأنه في هذه الحالة لا يكون قد لحق به أي ضرر من الإنهاء المبسر. أما إذا لم يوفق إلى عمل آخر إلا بعد وقت من الإنهاء، ولكن قبل المدة المحددة لانتهاء العقد، فيحدد التعويض بمقدار ما كان يستحق له من أجر عن فترة تعطله فحسب، إذا كان الأجر الجديد يوازي أجره القديم أو يزيد عنه. أما إذا كان الأجر الجديد أقل، فيتحدد التعويض بمقدار الفارق بين جملة ما كان يستحقه العامل من أجر عن كل المدة الباقية من العقد الأصلي، وبين جملة ما يستحقه من أجر عن عمله الجديد، من وقت ابتداء هذا العمل، إلى وقت إنتهاء مدة العقد الأصلي.

وإذا لم يوفق العامل إلى أي عمل خلال المدة الباقية من العقد،

فينبغي تعويضه في الأصل بما يوازي أجره عن كامل هذه المدة.
وتعويض العامل على هذا النحو هو تعويض له عن الأضرار المادية
المتربة عن الإنهاء المبسر. ويمكن أن يضاف إلى هذا التعويض تعويض
آخر عما يمكن أن يلحقه من ضرر معنوي نتيجة هذا الإنهاء^(١).

٢ - التعويض عن عدم الإنذار أو عدم التقيد بتمام مهلته في العقد غير
محدد المدة:

١٩٨ - لقد سبق بحث هذا التعويض عند البحث في الإنذار، فيقتضي
الرجوع إليه، منعاً للتكرار.

٣ - التعويض عن إنهاء العقد غير محدد المدة إنهاءً تعسفياً:

١٩٩ - إن من يتعسف في إنهاء العقد، يلتزم بتعويض الطرف الآخر
عما أصابه من ضرر من جراء هذا الإنهاء، ويقدر هذا التعويض وفقاً
للأسس الآتية:

- إذا كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل، يقدر التعويض على
أساس نوع عمل العامل وسنه ومدة خدمته ووضعه العائلي والصحي ومقدار
الضرر ومدى الإساءة في استعمال الحق، على أن لا ينقص التعويض الذي
يحكم به عن بدل أجرة شهرين، وأن لا يزيد عن بدل أجرة اثني عشر
شهرًا، وذلك بالإضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة
لفصله من الخدمة.

- وإذا كان الفسخ صادراً من قبل العامل لغير الأسباب التي
يجيزها القانون وتبين أنه سبب ضرراً وإحراجاً لصاحب العمل يقدر
تعويض العطل والضرر بما يعادل أجرة شهر حتى أربعة أشهر حسب

(١) د. حسن كيرة، في دروسه، ص ٢٨٨.

مقتضى الحال وذلك بالإضافة إلى التعويض عن مدة الإنذار في حال عدم مراعاة هذه المدة.

وعلى من يتذرع بالتعسف في فسخ عقد العمل أو إنهائه أن يقيم الدعوى بذلك أمام مجلس العمل التحكيمي خلال شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ، وله أن يثبت ادعاءه بجميع طرق الإثبات ولكن مهلة الشهر هذه «ليست من النظام العام التوجيهي لأنها لا تمس بالمصلحة العامة» ولذلك يعود لصاحب المصلحة إثارتها، ولا يترتب ذلك على المحكمة^(١).

وعلى المجلس التحكيمي أن يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة أشهر^(٢).

٤ - تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة:

٢٠٠ - قرر المشرع اللبناني حقاً للأجير عند انتهاء العقد في تعويض الصرف، غير أن هذا النظام قد محاه اليوم نظام تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي، في النطاق الذي ينطبق فيه.

(١) تمييز رقم ٥٤ تاريخ ٢٨/٦/١٩٩٤، ن.ق، ١٩٩٤، عدد ٩ ص ٩٥٤.

(٢) أنظر المادة الأولى من الفقرة (أ) من القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ٦ شباط ١٩٧٥، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٤ - ١٧/١٧٥. ولا يعتبر الصرف تعسفياً إذا كان مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير. ويعتبر العامل متعسفاً في فسخ العقد ويلتزم بتعويض رب العمل عن الضرر الذي أصابه. ويعتبر الصرف تعسفياً إذا كان الإنهاء صادراً عنه «بدون سبب مشروع». ومع ذلك ذهب مجلس العمل التحكيمي في بيروت في عدة قرارات له صدرت في ١٢/١٢/١٩٦٣ و ١٣/١٢/١٩٦٦ و ١٦/١٢/١٩٦٦ و ١٨/١/١٩٧٠ و ١٧/١١/١٩٧١ و ١٧/١٢/١٩٧١ إلى عدم الأخذ بمبدأ الصرف التعسفي لأن قانون العمل اللبناني لا يتضمن نصاً صريحاً بهذا المعنى (مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي سنة ١٩٧١/٤٧ - ٤٩). وقد صدر أخيراً حكم عن محكمة بداية بيروت - لم ينشر - يأخذ بمبدأ الصرف التعسفي. وقد قضى هذا الحكم للأجير بتعويض إضافي قدره خمس وعشرون ألف ليرة بسبب صرفه من العمل من أجل نشاطه النقابي.

ومع ذلك فما يزال لنظام تعويض الصرف بعض أهمية وقتية، بسبب استمرار نفاذ أحكامه بالنسبة لبعض العمال الذين لا يستفيدون من تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي والذي حل محل تعويض الصرف. ولذلك سنقتصر على إيراد أهم أحكامه.

أ - الحالات التي يستحق فيها تعويض الصرف:

يقتصر تعويض الصرف من حيث المبدأ على عقود العمل غير محددة المدة، ولا تشمل عقود العمل محددة المدة. ولكن المشرع خرج على المبدأ في بعض حالات أعطى الأجير فيها الحق في تعويض الصرف ولو كان عقده محدد المدة وهي:

١ - حالة فسخ الأجير العقد لإخلال رب العمل بالتزاماته أو لمسلكه الاعتدائي أو الشائن طبقاً للحالات التي نصت عليها المادة ٧٥/ من قانون العمل والتي سبقت الإشارة إليها.

٢ - حالة ترك الأجير العمل بسبب الزواج (م ٥٩/٤ من قانون العمل).

٣ - حالة تجديد العقد المحدد المدة تجدداً صريحاً أو ضمناً بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل (م ٥٨ عمل^(١)).

(١) بتعارض نص المادة ٥٨ عمل، الخاص بمدة السنتين مع نص المادة ٢٣ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ والمتعلقة بمستويات العمل، الذي يقول: «إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد إنقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة» وبمقتضى الفقرة الثانية من المادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية «عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم في مجال التطبيق الأولى على الثانية».

٤ - حالة انتهاء العقد بسبب المرض الطويل (م ٦٥٥ موجبات)^(١).

وفيما عدا هذه الاستثناءات لا يستحق تعويض الصرف إلا عن العقود غير محددة المدة. ولكن إذا فسخ رب العمل العقد لإخلال الأجير بالتزاماته أو لمسلكه الاعتدائي طبقاً للحالات التي نصت عليها المادة /٧٤/ من قانون العمل، فإن الأجير لا يستحق تعويض الصرف، ويعتبر هذا الحرمان بمثابة عقوبة مدنية.

ب - مقدار تعويض الصرف:

يتحدد تعويض الصرف بما يعادل أجر شهر عن كل سنة خدمة وأجر نصف شهر إذا قلت هذه الخدمة عن سنة. وذلك بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون العمل^(٢).

أما بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون الموجبات والعقود فتعويض الصرف بالنسبة لهم يتحدد بأجر شهر واحد عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وبأجر نصف شهر عن كل سنة تجاوز ذلك.

والمقصود بالأجر في الحالتين أجر الأجير المدفوع قبل الصرف أو العلم السابق بالصرف^(٣). وفي حالة العمالة يحسب الأجر على أساس

(١) تنص المادة ٦٥٥ على ما يلي: «يحق لرب العمل أو السيد أن يفسخ عقد الإجارة لمرض أو جرح يصيب الأجير فيمنعه من القيام بموجباته على وجه مرض بعد أن يدفع له ما استحقه عن مدة خدمته».

(٢) يستحق التعويض المشار إليه إلى كافة العمال أياً كانت الفئة التي ينتمون إليها حتى ولو كانوا خارج الملاك، المؤقتين والمياومين بشرط أن يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الأقل (م/٥٦ من قانون العمل). أما العمال الثابتون الداخلون في الملاك فيظلون خاضعين للأصل بحيث يستحق الواحد منهم تعويض صرف يوازي أجر نصف شهر ولو لم تمض عليه بعد سنة في الخدمة (حسن كيرة، ص/٢٩١ هامش ١ والاجتهادات المشار إليها فيه).

(٣) ويشمل الأجر الأساسي المقابل للعمل، مضافاً إليه جميع الزيادات والتعويضات =

متوسط ما تقاضاه الأجير منها فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة على الصرف (م ٣/٥٧ من قانون العمل).

ويمكن القياس على هذا الحكم في شأن الأجر بالقطعة. ولا يقتصر الأجر على الأجر الأساسي وحده، بل يشمل كل ملحقاته مما تثبت له صفة الأجر باستثناء الساعات الإضافية (م ٢/٥٧ عمل) التي لا تتسم بالثبات والاستمرار^(١).

والأصل أنه لا يوجد حد أقصى لمقدار تعويض الصرف فيمكن أن يزيد كلما زادت مدة خدمة العامل. ولكن المشرع خرج على هذا المبدأ، فنص على حد أقصى لمقدار تعويض الصرف في حالتين:

١ - إذا كان الأجير يشتغل لدى صاحب مهنة حرة أو لدى شخص يزاول حرفة أو صناعة من صناعات المشغل، أو لدى شخص من الأشخاص الذين يتعاطون تجارة صغيرة أو حرفة بسيطة ذات نفقات عامة زهيدة كالبائع الطواف أو البائع بالعمالة، أو الذين يقومون بنقلات صغيرة في البر أو على سطح الماء.

وفي هذه الحالة لا يجوز أن يتجاوز التعويض أجر عشرة أشهر أياً كان عدد سني خدمة الأجير.

٢ - إذا كان عقد العمل قد انتهى بناءً على طلب الأجير ذاته، لبلوغه سن الستين^(٢) أو لانقضاء ٢٥ / سنة على خدمته في المحل نفسه. وفي

= والعمولات (م ١/٥٧ عمل) وتراجع الفقرة الأولى من المادة ٦٥٦ موجبات وعقود المعدلة بموجب قانون ١٩٣٧/٥/٢٧.

(١) وقد حدد الاجتهاد عنصري الاستقرار والاستمرار بين ثلاث وخمس سنوات (م.ع.ت. رقم ٢٢ تاريخ ١٤/٥/٩٦ - صادر - شرح مادة ٥٧).

(٢) نصت الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢ تاريخ ١٩٨٧/١/٦ =

هذه الحالة لا يجوز أن يزيد تعويض الصرف على أجر (٢٠) شهراً، ولو تجاوزت سنوات خدمة العامل عشرين سنة^(١). ويدفع هذا التعويض على أقساط وشروط تحدد بواسطة اللجان التحكيمية المختصة، بعد أن يؤخذ بعين الاعتبار ظروف كل من صاحب العمل والأجير، ويسقط الحق في تعويض الصرف بمضي سنتين من تاريخ استحقاقه (م ٥٦ عمل)^(٢).



= المتعلق بتعديل السن التي ينتهي فيها الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة على انتهاء خضوع المضمون إلى فرع تعويض نهاية الخدمة ويصفى التعويض حكماً بعد بلوغ الرابعة والسنتين مكتملة ويحق له طلب تصفية التعويض عند بلوغ السنتين من العمر مكتملة ولغاية بلوغ الحد الأقصى المذكور للخضوع.

- إن تعويض نهاية الخدمة المنصوص عنه في المادة ٥٥ عمل أصبح لاغياً بعد وضع قانون الضمان الاجتماعي - نظام نهاية الخدمة - قيد التنفيذ اعتباراً من ١/٥/١٩٦٥ وذلك بالنسبة للأجراء المتسبين اختياريّاً أو إلزامياً للنظام المذكور.

(١) المادة ٥٥ عمل قبل تعديلها بموجب القانون رقم ٨٧/٥ تاريخ ٨٧/٥/٢.

أما بعد التعديل فقد أصبح بإمكان الأجير غير الخاضع لقانون الضمان (نظام تعويض نهاية الخدمة) أن يتقاضى تعويضات صرفه المحددة في لقانون العمل، إعتباراً من بلوغه السنتين مكتملة على أساس مدة خدمته في المؤسسة دون التقيد بالحد الأقصى للتعويض الذي كان منصوصاً عليه سابقاً، أي قبل تعديل المادة ٥٥ عمل (م.ع.ت. رقم ٤٩ تاريخ ١٩٨٩/١٠/٣١ حاتم، ١٩٩٠، جزء ٢٠٠، ص ٦٠٦).

(٢) إن مهلة السنتين هذه ليست مهلة مراجعة أي مهلة أصول محاكمة، بل هي مهلة مرور زمن كما تنص على ذلك المادة ٥٦ من قانون العمل (م.ع.ت. رقم ٥٥٢ تاريخ ٧/٧/١٩٧٥) وبالتالي يحق لمن تقرر مرور الزمن لمصلحته أن يتنازل عن حقه فيه، ولا يحق لمجلس العمل التحكيمي مناقشة هذا الحق (م.ع.ت. رقم ١٨٨ تاريخ ٢٥/٢/١٩٧٥)، مرور الزمن ليس من النظام العام، وبالتالي لا يحق لمجلس العمل التحكيمي إثارته عفواً. (م.ع.ت. بيروت، رقم ٧٩ تاريخ ٢٨/١/١٩٥٥).

القسم الثالث

علاقات العمل الجماعية



مركز بحوث الدراسات الإسلامية



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

٢٠١ - تمهيد:

يقصد بعلاقات العمل الجماعية، تلك العلاقات التي تقوم بين العمال أنفسهم بسبب تكتلهم النقابي، وبينهم وبين أصحاب الأعمال بنتيجة العقود الجماعية الخاصة بشروط العمل التي تعقدها نقابات العمال نيابة عن أعضائها مع الأفراد أو النقابات من أصحاب الأعمال، أو نتيجة المنازعات الجماعية التي تحصل بين الفريقين حول ظروف العمل وشروطه، وما تنتهي إليه هذه المنازعات من إضراب أو إغلاق للمصانع، أو من تسويات دوية عن طريق الوساطة والتحكيم.

وعلى هذا، فإن البحث في علاقات العمل الجماعية يتناول: دراسة التنظيم النقابي، وعقود العمل الجماعية، وخلافات العمل الجماعية وطرق حلها.

وسنعرض لهذه الموضوعات باختصار في ثلاثة فصول نخصصها كما يلي:

الباب الأول: التنظيم النقابي.

الباب الثاني: عقود العمل الجماعية.

الباب الثالث: خلافات العمل الجماعية وطرق حلها.



مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی

الباب الأول

التنظيم النقابي

٢٠٢ - إعترف قانون العمل اللبناني^(١) لكل من أرباب العمل والأجراء في كل فئة من فئات المهن بحق تأليف النقابات لحماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها^(٢). كما أجاز للنقابات أن تكون فيما بينها، إتحادات تنظم العلاقات بينها، وترعى مصالحها المشتركة^(٣). وقد أفرد للنقابات فصلاً خاصاً، هو الفصل الرابع الذي حدد فيه غاية النقابة، وشروط تأسيسها، والانتساب إليها، وكيفية إدارة أعمالها...

ويموجب المرسوم التنظيمي رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ وضع لقواعد الخاصة بتنظيم عمل النقابة الذي يسير وفق نظام داخلي حدد مضمونه^(٤).

وبتاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤ إنضم لبنان إلى إتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل^(٥)، والتي وضعت مبادئ وقواعد جديدة بشأن تكوين النقابات وتنظيم العمل النقابي، فألغى بذلك كل ما يتعارض مع هذه

(١) الصادر بتاريخ ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦.

(٢) وذلك بموجب المادة ٨٣ منه.

(٣) وذلك بموجب المادة ١٠٦ منه.

(٤) وذلك بموجب المادة الأولى منه.

(٥) بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤.

المبادئ والقواعد من النصوص والأحكام الواردة في الفصل الرابع من قانون العمل، المتعلق بالنقابات، وفي المرسوم رقم ٧٩٩٣ المتعلق بتنظيم عمل النقابات.

ونعرض فيما يلي للقواعد المتعلقة بتأليف النقابات، وشروط الانتساب إليها، وإدارة أعمالها، وانقضاءها، كما نعرض للقواعد الخاصة باتحاد النقابات، بعد أن نعرض للمبادئ العامة المتعلقة بتعريف النقابة وبيان خصائصها، وتاريخ نشأتها، والمبادئ التي تقوم عليها.

وقد قسم المشرع النقابات إلى أربع فئات كبيرة هي:

١ - النقابات الصناعية.

٢ - النقابات التجارية.

٣ - النقابات الزراعية.

٤ - نقابات الحرف الحرة.

ولكنه أخضع هذه النقابات جميعها لقواعد واحدة. ونعرض لهذه القواعد فيما يلي، بعد التعريف بالنقابة وبيان خصائصها وتاريخ نشأتها والمبادئ التي تحكمها^(١).

(١) وقد كرست هذا الحق المادة ١٣ من الدستور اللبناني بطريقة غير مباشرة بنصها على «إبداء الرأي قولاً وكتابة وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون».

الفصل الأول

المبادئ العامة

المبحث الأول

التعريف بالنقابة

٢٠٣ - عرفت المادة ٤ من قانون العمل النقابة بأنها «جماعة من الأجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية^(١) وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون».

ويلاحظ أن هذا التعريف لا يحدد موضوع النقابة، ولا يبين خصائصها وشروطها، وإنما يحيل في شأن ذلك إلى الأحكام الواردة في باب النقابات (Des syndicats) من قانون العمل.

ومن الرجوع إلى الأحكام المذكورة، يمكننا تعريف النقابة بأنها «مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أو في مهن متشابهة، تضمهم جمعية غايتها حماية المهنة، وتشجيعها، ورفع مستواها، والدفاع عن مصالحها، والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية».

(م ٨٤ عمل).

وإذا شئنا الإجمال أو الاختصار يمكننا تعريف النقابة بأنها «جمعية غايتها الدفاع عن المصالح المهنية».

(١) أي الفئات الصناعية أو التجارية أو الزراعية أو الحرف (م ٥ عمل).

وظهور النقابات هو ظاهرة طبيعية، لأن الأشخاص الذين يكونون في وضع اقتصادي واجتماعي واحد، مدعوون حتماً إلى التكتل للدفاع عن أنفسهم والتعاون في سبيل حماية مصالحهم، وهذه القاعدة تصبح بشكل خاص بالنسبة للأجراء باعتبارهم الفئة الضعيفة في علاقات العمل، وباعتبار أن تكتلهم من شأنه أن يعيد التوازن إلى علاقاتهم بأرباب العمل^(١).

ولكن إذا كانت النقابة تكتلاً (coalition) غايته الدفاع عن مصالح المهنة، فليس كل تكتل من هذا النوع نقابة. إذ أن العمال قد يتكتلون في مجموعة معينة، لتحقيق غرض معين، قد يكون تحسين ظروف العمل، أو زيادة الأجور، أو تخفيض ساعات العمل، وقد يكون لهذا التكتل هيئة تمثله، ولكنه يبقى تكتلاً مؤقتاً ينتهي بتحقيق الغرض الذي وجد لتحقيقه، أو باقتناع أعضائه باستحالة تحقيق هذا الغرض. وكثيراً ما يكون التكتل مقدمة للإضراب، بل يعتبر الوسيلة لتحقيقه. وقد لجأ إليه العمال في الدول الصناعية قبل الاعتراف التشريعي بالتنظيمات النقابية، للحصول على شروط أفضل للعمل. أما النقابة فهي تكتل دائم، له تنظيمه الداخلي، ويهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية الدائمة لأعضائه^(٢).

(١) وقد جاء في قرار لمجلس شوري الدولة بهذا المعنى: «إن إنشاء النقابات في القطاع الخاص يؤمن الموازنة التي لا بد منها بين رأس المال والعمل لاستبعاد كل طغيان من أحدهما على الآخر ضماناً للحقوق والواجبات المتبادلة على أساس من النقاش الحر المتفهم من أجل السير بالعمل في طريق النمو والاستقرار والنجاح لصالح جميع الفرقاء، يراجع القرار المشار إليه الصادر بتاريخ ٢٣/١٠/١٩٦٨ في النشرة القضائية لسنة ١٩٧٣، ص ٧٢٥؛ وفي صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل - ص ٩٥ - اجتهاد، رقم ١.

(٢) أنظر بشأن التفرقة بين التكتل والنقابة: محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ص ٣٢٠، والمرجع المشار إليه في الهامش (٢).

المبحث الثاني

خصائص النقابة

٢٠٤ - يستخلص من تعريف النقابة، أن النقابة هي جمعية ذات طابع مهني وتتمتع بشخصية معنوية.

١ - النقابة جمعية:

أما أن النقابة جمعية، فلأنها تتألف من عدة أشخاص يوحدون جهودهم بصورة دائمة، في سبيل غاية لا يقصدون بها تحقيق الربح المادي^(١).

وهي ليست جمعية عادية تخضع لأحكام قانون الجمعيات، بل هي جمعية من نوع خاص، تهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، وتخضع لأحكام قانونية خاصة بها^(٢)، هي الأحكام الواردة في الباب الرابع من قانون العمل، كما سبقت الإشارة إلى ذلك^(٣).

ولذلك يطلق على النقابات أحياناً اسم «الجمعيات المهنية»^(٤) (Association professionnelle).

(١) عرفت المادة الأولى من قانون الجمعيات الجمعية بأنها «مجموع مؤلف من عدة أشخاص لتوحيد معلوماتهم أو مساعيهم بصورة دائمة ولغرض لا يقصد به اقتسام الربح».

(٢) «إن قانون الجمعيات لا يطبق على النقابات التي تخضع لأحكام قانون العمل، وللمرسوم التطبيقي الذي اتخذ تطبيقاً لها» (شورى الدولة، تاريخ ١٩٥٣/٥/٥، ن.ق.، ١٩٥٣، ص ٤٠٨).

(٣) مجلس شورى الدولة تاريخ ١٩٥٣/٥/٥، ن.ق.، ١٩٥٣، ص ٤٠٨؛ وصادر، المرجع السابق، ص ٩٤، اجتهاد، ١.

(٤) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٢١.

٢ - النقابة جمعية ذات طابع مهني :

٢٠٥ - وذلك، لأن غاية النقابة تنحصر في الأمور التي من شأنها حماية المهنة، وتشجيعها، ورفع مستواها، والدفاع عن مصالحها، والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والاجتماعية والتجارية^(١). وهذه الغاية هي التي تميز النقابة عن غيرها من الجمعيات الأخرى. ولذلك لا يجوز للنقابة أن تنحرف عنها، كأن تشتغل بالسياسة أو أن تشترك في اجتماعات أو تظاهرات لها صبغة سياسية، وقد حرّم عليها المشترع ذلك في الفقرة الثانية من المادة ٨٤^(٢) من قانون العمل، خشية أن يؤدي اشتغال النقابة بالمسائل السياسية إلى انصرافها عن تحقيق أهدافها الأصلية في حماية المصالح المهنية، أو إلى انقسامات في صفوف العمال تؤدي إلى ضعف الحركة النقابية.

وقد قضت المحاكم الفرنسية تطبيقاً لذلك، بأنه «لا يجوز للنقابة أن تفرض على أعضائها الاشتراك في مظاهرات سياسية»^(٣)، أو التدخل في الانتخابات البرلمانية»^(٤).

ولكن هذا الحظر ينصب على النقابات كأشخاص معنوية، ولا يتناول النشاط الفردي للأعضاء المنضمين إلى النقابة، ولا تسأل النقابة عن نشاط

(١) المادة ١/٨٤ من قانون العمل، وانظر بهذا المعنى قرار مجلس شوري الدولة تاريخ ٣٠/٤/١٩٤٩، ن.ق.، ١٩٦٨، ص ١٣٤. وصادر، المرجع السابق، ص ٩٥ - ٩٦.

(٢) وقد جاء فيها ما يلي: «يحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية». وعملاً بالمفهوم العكسي لهذا النص يجوز للنقابات مباشرة التظاهرات غير السياسية.

(٣) نقض فرنسي، ١٦/١١/١٩١٤، سيري ١٩١٧ - ٨١.

(٤) جنح ALBI ٩/٤/١٩١٨، مشار إليه في ديوان وثيتو، ص ١٧٣. وقد أشار إلى هذين المرجعين (٤ و ٥) الدكتور محمود زكي في المرجع السابق، ص ٣٣٨، هامش ٤ و ٥.

هؤلاء، ما لم يأخذ هذا النشاط شكلاً جماعياً ينسب إلى النقابة^(١).

وإذا كان المشترع قد حظر على النقابات الاشتغال بالسياسة، ولم يتناول بهذا الحظر أنشطة أخرى، لا علاقة لها بالمهنة، كالنشاطات الدينية والمذهبية والتجارية، فذلك يعود إلى ما يمكن أن يسببه الاشتغال بالسياسة من انقسامات في صفوف الحركة النقابية تؤدي إلى إضعاف هذه الحركة. ولكن هذا لا يعني أنه يحق للنقابة أن تباشر تلك النشاطات الدينية والمذهبية والتجارية. فالنقابة، باعتبارها شخصاً اعتبارياً - كما سنرى - تخضع ككل الأشخاص الاعتبارية، لمبدأ التخصيص، فلا يجوز لها أن تباشر أي نشاط يخرج عن حدود الغاية التي أنشئت من أجلها^(٢).

فقد «قضت المحاكم الفرنسية تطبيقاً لهذه القاعدة، بحل النقابة التي تعمل على إنشاء طوائف دينية، والدعاية لصحيفة دينية، وتشجيع العمل على الحج في روما، وحكمت بالغرامة على مديريها، لأنها قامت بنشاط غير مشروع»^(٣).

مركز تحقيق مكتبة جامعة القاهرة

وعلى هذا الأساس لا يجوز للنقابة توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات، كما لا يجوز لها أن تمارس التجارة، ولو لم يحظر عليها القانون ذلك صراحة، لأنها جمعية مهنية لا يجوز لها أن تسعى إلى تحقيق الأرباح المادية^(٤).

(١) حسن الفكهاني، المرجع السابق، ص ١٨١.

(٢) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٢٣٨؛ عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٢٥٧. وانظر كذلك: J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaund., Dr. dutr. p. 567, no 535.

(٣) نقض فرنسي ١٦ - ١١ - ١٩١٤، سري ١٩١٧ - ١ - ٨١، أشار إليه محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٣٧.

(٤) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٣٩.

تجدر الإشارة أخيراً إلى أنه إذا كانت غاية النقابة هي الدفاع عن مصالح المهنة، وإذا كانت هذه الغاية هي التي تحتم أن يكون المنتسبون إلى النقابة ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة، فلأن التضامن المهني يفترض أن يكون الأعضاء قائلين بعمل من نوع واحد (م ٨٥ عمل)^(١).

غير أنه إذا كانت المادة ٨٥ من قانون العمل قد حظرت اجتماع أشخاص منتسبين لمهن مختلفة في نقابة واحدة، فإن المادة ١٠٦ منه قد أعطت نقابات المهن المختلفة، حق إنشاء اتحادات نقابات^(٢).

٣ - النقابة تتمتع بشخصية معنوية:

٢٠٦ - تتمتع النقابة بشخصية معنوية مستقلة عن أشخاص الأعضاء الذين تتألف منهم^(٣). والاعتراف للنقابة بالشخصية المعنوية، هو الوسيلة القانونية، لتيسير عمل النقابة الجماعي، وتمكينها من ممارسة نشاطها وتحقيق أهدافها.

مركزية تكميلية علوم إدارية

ويثور التساؤل حول الطبيعة القانونية للنقابة، هل هي من أشخاص الحق العام أم من أشخاص الحق الخاص؟

(١) نصت المادة ٨٥ من قانون العمل على أنه «لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لمهن مختلفة، بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهن متشابهة».

(٢) نصت المادة ١٠٦ من قانون العمل على أن «للنقابات أن تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على أن يرخص لها من وزارة العمل، وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات». والحرية النقابية: «إن الانسحاب إلى النقابات المهنية ليس إلزامياً. وتعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة هو عنصر جوهري من الحرية النقابية». شوري الدولة، تاريخ ١٩٧٠/٥/٢٧ - ن.ق. ١٩٧٠، ص ٩١١ - وينفس المعنى: شوري الدولة تاريخ ١٩٦٢/١٠/١٨ - ن.ق. ١٩٦٢، ص ٩١٤.

(٣) المادة ٨٣ من قانون العمل.

وقد أجابت على هذا التساؤل محكمة استئناف بيروت مؤكدة أن «القانون اللبناني لا يعترف للنقابات المهنية بصفة أشخاص الحق العام، ويعتبر أنها مجرد أشخاص معنويين خاضعين للحق الخاص»^(١).

ويؤكد هذه الحقيقة أن النقابة - كما قدمنا - جمعية خاصة، غايتها الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها. فليست النقابة مصلحة مستقلة، أو مؤسسة عامة، «لأن الدولة لا تقوم بإنشائها، بل يتعلق تكوينها بإرادة أفراد المهنة أنفسهم، ولا تتدخل في تعيين القائمين على إدارتها، بل يختارهم أعضاؤها وحدهم. ولا تملك النقابة، أخيراً، في علاقتها بهؤلاء الأعضاء، أو غيرهم، حقوق السلطة العامة، كإرغام أفراد المهنة على الانضمام إليها، أو تحصيل حقوقها بطريق الحجز الإداري».

وعلى ذلك، لا تنطبق على النقابات قواعد القانون العام، ولا تعتبر أموالها أموالاً عامة، وتخضع في كل ما يتعلق بتنظيم النقابات، وعلى الأخص في صحة انتخاب مجالسها، لاختصاص المحاكم العدلية، ولا عبرة لأي نظام داخلي يعطي الصلاحية لسلطة أخرى^(٢).

(١) قرار ١٣٦١ تاريخ ١٢/٢٨/١٩٧٠ - ن.ق.، ١٩٧١، ص ٨٧٠. وقد جاء في هذا القرار أنه «لما كانت نقابة المهندسين مجرد شخص معنوي خاضع للحق الخاص، وكانت الرقابة على قراراتها وقرارات مجلس التأديب فيها من اختصاص القضاء العدلي، فلا مجال لاعتبار العقوبات التأديبية التي يقضي بها مجلس التأديب قرارات إدارية، ذات صفة قضائية، وتطبيق القانون الإداري عليها...». وانظر بنفس المعنى: قرار مجلس شوري الدولة (الغرفة الثالثة) رقم ٥٠٠، تاريخ ٢٠/٣/١٩٦٧ - العدل ١٩٦٧، عدد ١، ص ٦٤، رقم ٥٢.

(٢) المادة ١٠٣ من قانون العمل. وقد جاء فيها أنه «لا يجوز للمجلس (مجلس الإدارة) أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل هبات تزيد على ألف ليرة لبنانية، إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل».

محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٢١؛ وشوري الدولة، رقم ٥٠٠، تاريخ ٢٠/٣/١٩٦٧، العدل ١٩٦٧، عدد ١، ص ٦٤، رقم ٥٢.

٤ - جنسية النقابة:

٢٠٧ - تتمتع النقابة باعتبارها شخصاً معنوياً، بجنسية الدولة التي تنشأ فيها. وقد جاء في قرار لإحدى محاكم الاستئناف المدنية «أن نقابة أنشئت في لبنان بقانون لبناني، ونظمت بمرسوم فرض لها مركزاً للعمل في بيروت، وجعل غايتها مصلحة عامة لبنانية، ووضعها تحت إشراف الدولة اللبنانية هي من الجنسية اللبنانية»^(١).

ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية المعنوية، الإقرار لها بالحقوق التالية:

أ - حق التملك. ب - حق التعاقد. ج - حق التقاضي.

أ - حق التملك:

يحق للنقابة كشخص معنوي أن تملك من الأموال المنقولة وغير المنقولة كالعقارات، ما تحتاج إليه لتحقيق غاياتها وأهدافها المرسومة في القانون. فلها أن تقبض الاشتراكات من الأعضاء وأن تقبل الهبات وتعقد القروض.

إلا أن قبولها للهبات وإجرائها للقروض، يخضعان لمراقبة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل، إذا تجاوزت قيمة الهبة أو القرض ألف ليرة لبنانية^(٢). وتكفي موافقة مجلس النقابة إذا لم تتجاوز هذا المبلغ. وإن اشتراط موافقة الهيئة العامة هو من أجل تجنب مساعدات ضخمة يمكن أن

(١) استئناف مدنية تاريخ ١٩٧٤/٥/٢٨ - ن.ق، ١٩٤٧، ص ٤٨٦.

(٢) المادة ١٠٣ من قانون العمل. وقد جاء فيها أنه «لا يجوز للمجلس (مجلس النقابة) أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل هبات تزيد على ألف ليرة، إلا بموافقة الهيئة العامة، ومصادقة وزير العمل». ويلاحظ أنه لم يجر تعديل قيمة الهبات والقروض الواردة في المادة ١٠٣ منذ صدور قانون العمل سنة ١٩٤٦، رغم تدني قيمة النقد.

تؤدي إلى إخضاع النقابة لسلطة وتأثير الواهب، وحررها عن تحقيق أهدافها في رعاية مصالح العمال^(١).

أما مصادقة وزير العمل فيقصد بها ممارسة الرقابة على مثل هذه التبرعات، لكي لا تكون وسيلة لاستخدام النقابة لحساب دولة أجنبية أو في أغراض غير مشروعة.

ب - حق التعاقد:

يحق للنقابة من أجل تحقيق أغراضها أن تجري العقود اللازمة كالشراء والاستئجار والتعاقد مع المستخدمين.

إلا أنه لا يجوز لها أن تجري عقوداً تجارية بقصد الربح، لأن هذه العقود تخرج عن نطاق أهدافها التي تدور حول حماية مصالح أفراد المهنة. وللنقابة أيضاً، أن تبرم عقود عمل جماعية تضمن لأعضائها حقوقاً وشروطاً معينة في العمل.

مركز تحقيق وتطوير علوم وسياسات

ج - حق التقاضي:

للنقابة أن تباشر باسمها الدعاوى التي تقتضيها المحافظة على حقوقها ومصالحها بوصفها شخصاً معنوياً. فإذا تعرض أحد إليها بالإساءة يحق لها أن تلاحقه أمام المحاكم أو أن تطالبه بالتعويض عما يكون قد لحق بها من ضرر^(٢).

(١) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٣٩.

(٢) وقد كرست هذا الحق المادة ٨٣ من قانون العمل بنصها على أنه «في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي». علماً أن حق الإدعاء وحق الدفاع هما من الحقوق المعترف بها لكل شخص طبيعي ومعنوي لبناني أو أجنبي، كما تقول الفقرة الثالثة من المادة ٧ من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم ١٩٨٣/٩٠. وقد أصدرت محكمة التمييز الفرنسية بيهيتها العامة قراراً بتاريخ ١٩١٣/٤/٥ أقرت فيه صراحة للنقابات بحق المدعاة بشأن الأعمال التي يمكن أن تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح =

كما أنه إذا أضر أحد بسمعة المهنة، كما إذا وجه اتهاماً غير محقق إلى المهنة، أو ارتكب غشاً في مهنة معينة، وكان من شأن عمله هذا أن يسيء إلى المهنة بمجموعها، فإن للنقابة باعتبارها شخصاً معنوياً أن تقيم عليه الدعوى بالتعويض لأن الضرر الذي ينجم عن فعله يصيب المهنة ككل، ولا يقتصر على مصالح بعض أفرادها.

وكذلك في حالة مخالفة رب العمل لبعض أحكام عقد عمل جماعي، فإنه يحق للنقابة أن تقاضي رب العمل باسمها الشخصي، وبذلك يرتقي دور النقابة إلى مستوى تمثيل المهنة وحماية مصالحها المشتركة.

إلا أنه لا يحق للنقابة أن تقيم الدعوى باسمها، إذا صرف أجير من الخدمة ولم تدفع له تعويضاته القانونية، لأن الضرر الناجم عن عدم دفع هذه التعويضات هو ضرر خاص بالأجير، ولا يتعلق بمصلحة مشتركة للمهنة بأكملها ولذلك فإن الدعوى المتعلقة بهذا الضرر تختص بالأجير، ويعود له أن يقيمها بنفسه.

مركز تحقيق وتطوير علوم إسلامي

إلا أنه استثناء لما تقدم فقد نصت المادة ٢٤ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم أن النقابات تستطيع في الأحوال التي يكون أفرادها مرتبطين مع المؤسسة التي يعملون فيها بعقد عمل جماعي، إقامة الدعوى التي تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دونما حاجة إلى تفويض من صاحب العلاقة شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلن بالنزاع ولم يعترض عليه^(١).

= الجماعية للمهنة. (جاكلين باز، القانون القضائي الخاص، ٢٩٩٣، ص ٤٩ - أشير إليه في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل» ص ٤٦٩ رقم ٣).

(١) اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، قرار رقم ٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٤ - العدل ١٩٤٤، عدد ٢، ص ٢١٠. ومما جاء في القرار رقم (٣) المشار إليه أعلاه: «حيث أن المادة ٨٣ من قانون العمل أولت النقابة حق التقاضي دفاعاً عن مصالحها العامة دون أن يكون لها الحق بإقامة الدعوى من أجل الدفاع عن المصالح الفردية العائدة =

هذا ويقوم النقيب بتمثيل النقابة والتقاضي باسمها . وحق النقيب هذا ليس حقاً تقديرياً يقوم به النقيب منفرداً، بل هو حق تنفيذي ينحصر في تنفيذ ما تقرره النقابة بهذا الصدد، سواء كانت مدعية أم مدعى عليها^(١).

المبحث الثالث

نشأة الحركة النقابية

٢٠٨ - أولاً - نشأة الحركة النقابية بوجه عام:

نشأت الحركة النقابية بعد ظهور الآلة وبدء النهضة الصناعية . فقد كان من نتائج انتشار الآلات في الصناعة، وقيام المشروعات الصناعية الضخمة، وما رافق ذلك من اشتداد المنافسة بين أصحاب الأعمال، وخضوع العلاقات بين العمال وأصحاب العمل لمبدأ الحرية التعاقدية، أن تمادى أصحاب العمل في استغلال جهود العمال، فأطالوا ساعات العمل، وخفضوا الأجور، ولم يراعوا شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، فساءت حال العمال، وعانوا من الشقاء أمره.

ولم يكن أمامهم، لتحسين شروط العمل، والخروج من الحالة المأساوية التي كانوا فيها، سوى الانخراط في جمعيات ونقابات تتولى

= للمنتسبين إليها وحيث استثناء لما تقدم، فقد نصت المادة ٢٤ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم أن النقابات تستطيع في الأحوال التي يكون أفرادها مرتبطين مع المؤسسة التي يعملون فيها بعقد عمل جماعي إقامة الدعوى التي تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دونما حاجة إلى تفويض من صاحب العلاقة شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلم بالتزاع ولم يعترض عليه.

وينفس المعنى قرار اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية رقم ٥ تاريخ ١٥/١٢/١٩٩٤ - العدد ١٩٩٤، عدد ٢، ص ٢٠٩.

(١) مجلس شورى الدولة تاريخ ٢١/١٢/١٩٥٥ ن.ق.، ١٩٥٦، ص ١٩٦.

رعاية مصالحهم، والدفاع عن حقوقهم، لأن العامل بمفرده ضعيف، لا يملك إلا التعاقد بشروط رب العمل ليظفر بقوت يومه، ويحمي أهله من الجوع والهلاك^(١).

ولكن التكتل، كان محظوراً عليهم، لاعتقاد أهل الحكم آنذاك أنه يهدد حرية العمل والصناعة، فضلاً عن تهديده للنظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت.

غير أن هذا الحظر لم يمنع العمال من التكتل والتعاون للدفاع مصالحهم المشتركة، والمضي في الكفاح من أجل الاعتراف لهم بحق تأليف النقابات إلى أن انتزعوا هذا الاعتراف في الدول المختلفة، في غضون القرن التاسع عشر، وأصبحت الحرية النقابية في وقتنا الحاضر، مبدأ مسلماً به.

وقد ظهرت النقابات أولاً في إنكلترا^(٢)، ومنها انتقلت إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا. ويرجع السبب في ذلك إلى أن الصناعة ظهرت في إنكلترا قبل غيرها، فوجدت فيها المشاريع الصناعية الكبرى، وفي رحاب هذه المشاريع نشأت طبقة العمال الصناعيين الذين كانوا في بؤس شديد، فتعاونوا للحصول على ظروف أحسن للعمل، وقدر أكبر من الأجر. وهذه الأسباب هي التي دعت إلى ظهور النقابات في الدول المختلفة.

ولكن أصحاب الأعمال ومن ورائهم الحكومات في كثير من الدول الأوروبية، قاوموا قيام الحركة النقابية، ومنعوا التكتلات العمالية، لأنهم

(١) الدكتور محمد حلمي مراد - قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ص ٥٢٦.

(٢) بشأن ظهور النقابات في بريطانيا، أنظر محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، فقرة ٢٢٤، ص ٣٢٢ وما يليها، والمراجع المشار إليها في الهامش ٤ من الصفحة ٣٢٢.

وجدوا فيها تهديداً لسلطانهم، وخطرأ على النظم السياسية والاقتصادية القائمة.

ففي بريطانيا صدر عدد من القوانين التي تحرم التكتلات العمالية وتعتبر هذه التكتلات خارجة على القانون لأنها تؤدي إلى عدم تقدم الحرف، وتهدد حرية العمل والصناعة.

وفي فرنسا هوجمت التكتلات النقابية بشدة، في أثناء المدة التي تلت الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩، على أساس أن هذه التكتلات لا تتفق مع حق الشعب في الحرية وفي إدارة شؤونه الجماعية دون أن يكون خاضعاً لأي لون من ألوان الضغط الاحتكاري^(١). وعندما تقرر مبدأ حرية العمل بموجب قانون آذار ١٧٩١ الذي ألغى نظام الطوائف حرمت تكتلات العمال وجمعياتهم بموجب قانون حزيران ١٧٩١ تأكيداً لمبدأ حرية العمل، وأصبح هذا التحريم إحدى الدعامات الأساسية للدستور الفرنسي.

ولكن هذه الضغوط لم تكن لتقضي على التكتل العمالي، أو لتحد من حركات السخط والتمرد في صفوف العمال. فتحوّلت الحركة النقابية إلى حركة سرية تتوسل العنف وتحطيم الآلات، لإرغام أصحاب الأعمال والحكومات على الاعتراف بحق العمال في التكتل النقابي دفاعاً عن مصالحهم الاقتصادية والمهنية.

وقد اضطرت الدول الصناعية في أوروبا تحت تأثير عنف المقاومة العمالية، وانتشار المذاهب الاجتماعية، إلى التسليم بحق العمال في تكوين النقابات، فأخذت تنظم العمل النقابي، وتحدد حقوق النقابات وواجباتها لتمكينها من أداء رسالتها في تنظيم علاقات العمل.

(١) جورج بول - الحركة النقابية - ترجمة سيد حسن محمود، ص ٥ - ٦.

وقد كانت إنكلترا أسبق الدول إلى الاعتراف بالتكتل المهني والحركة النقابية. ففي عام ١٨٢٤ رفعت الحظر على التكتل المهني فأجازت تأليف النقابات، وأباح حق تقرير الإضراب، ولكن ضمن قيود معينة، حدثت من قدرة النقابات على الحركة وقد أملت هذه القيود الخشية من أن تتسبب النقابات في نشوء اضطرابات بين صفوف العمال^(١).

ولم يطلق المشرع الإنكليزي للنقابات حرية العمل إلا في سنة ١٨٧٥. وقد تبعت فرنسا إنكلترا في مجال الاعتراف بالكيان النقابي، ثم تلتها باقي الدول في نهاية القرن التاسع عشر^(٢).

ويجدر الاعتراف بأن نقابات العمال قد عملت على إدخال الكثير من التعديلات على تشريعات العمل، مما أدى إلى تطوير هذه التشريعات، وتنظيم علاقات العمل على أسس وقواعد جديدة، أعادت إلى هذه العلاقات التوازن الذي فقدته زمنياً طويلاً.

كما أنه يجب الاعتراف أيضاً بأن نقابات العمال في سعيها الحثيث لرفع مستوى الأجور وتحسين شروط العمل وتوفير الحماية للعمال، إنما تعمل على زيادة قدرة العامل على العمل، مما يحقق زيادة في الإنتاج.

إلا أنه لا يجوز أن نغفل أن دور نقابات العمال لا يقف عند حد المطالبة برفع المستوى المعيشي للعمال وتحسين شروط العمل، بل إن لها دوراً قومياً يفرض عليها أن تهتم بنشر التعليم الفني بين أعضائها، وأن تنمي فيهم الوعي المهني، فتحثهم على حسن الإنتاج، والتزام جانب الأمانة في العمل، بحيث لا يضيعون وقتاً ولا يهدرون جهداً. لأنه من الواضح أن

(١) الأستاذ حسن الفكهاني في شرحه لقانون العمل اللبناني، ث (١٧٧)؛ والدكتور محمد حلمي مراد - في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ص (٥٢٧).

(٢) الأستاذ حسين الفكهاني، المرجع السابق، ص (١٧٧).

زيادة كفاية العامل المهنية وأداء العمل بأمانة، يؤديان إلى زيادة الإنتاج وبالتالي إلى زيادة الدخل القومي، فضلاً عن أنهما يخلقان الظروف الملائمة لقيام التعاون بين العمال وأرباب العمل مما يساهم في تثبيت دعائم السلم الاجتماعي.

٢٠٩ - ثانياً نشأة الحركة النقابية في لبنان:

لقد بان لنا مما تقدم أن نشوء الحركة النقابية مرتبط بظهور الصناعة وقيام التجمعات العمالية. لذلك كان طبعياً أن يتأخر ظهور الحركة النقابية في لبنان، لأن الصناعة الآلية الحديثة والتجمعات العمالية، لم تقم فيه إلا في أوائل القرن العشرين.

وقد شهد عام ١٩٠٨ مولد أول جمعية نقابية عمالية في لبنان هي جمعية عمال السكك الحديدية. ثم افتتحت المطبعة الأميركية في بيروت بعمال السكك الحديدية فأسسوا جمعيتهم عام ١٩١٢، ولحق بهؤلاء سائر المطابع فأسسوا جمعية خاصة بهم عام ١٩١٣.

ولكن هذه الجمعيات اضطرت إلى وقف نشاطها، عندما أعلنت الحرب العالمية الأولى. غير أنه ما أن وضعت الحرب أوزارها حتى عادت الحركة النقابية أكثر نشاطاً من ذي قبل نظراً لظهور المشروعات الصناعية الكبيرة واتساع نطاق الخدمات وتضخم الطبقة العاملة، وازدياد الوعي لدى أفرادها، فتأسست عدة جمعيات عمالية منها جمعية عمال الدخان في بكفيا، وجمعية عمال النجارين وجمعية عمال الحلاقة وجمعية الطهاة ومستخدمي الفنادق وجمعية عمال البناء وجمعية عمال الأفران التي أتاحت المجال لقيام أول اتحاد عمالي، هو الاتحاد العام لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان، الذي تألف من عمال المطابع، وعمال الأفران وعمال النجارين وعمال البناء وعمال صناعة الأحذية وعمال تنجيد

المفروشات وعمال الخياطة وسائقي السيارات الخصوصية ومعاوني الصيادلة وعمال الحلاقة وعمال الدباغة وعمال الكهرباء والترام وعمال الدباغة في مشغرة.

وقد تأسس إلى جانب هذا الاتحاد اتحاد عمالي آخر حمل اسم «جبهة العمل» وقد تجمع تحت لوائه مستخدمو التجارة وموظفو المصارف وموظفو شركة مرفأ بيروت والسواقون العموميون وعمال السكك الحديدية. وكانت السلطة الإدارية تنظر بخشية إلى قيام التكتلات العمالية، فكانت تسعى إلى تفكيكها ومحاربتها بشتى الوسائل. كما أن أصحاب الأعمال كانوا يعملون على إضعاف الحركة بفصل أو بعدم قبول العمال المتمين إلى النقابات.

وفي سنة ١٩٤٦ صدر قانون العمل وفيه باب خاص بالنقابات، مبيناً الشروط اللازمة لتكوين النقابة، ومحدداً أغراضها، وكيفية إدارتها وحلها وحقوق وواجبات أعضائها. وقد اعترف هذا القانون للعمال ولأرباب العمل في كل فئة من فئات المهن، بحق تكوين نقابة أو أكثر تتولى الدفاع عن مصالح أعضائها.

كما اعترف للنقابات بحق تكوين الاتحادات فيما بينها، غير أنه أخضع تكوين النقابة أو الاتحاد للترخيص الإداري المسبق، مما مكن السلطة الإدارية من منع الترخيص عن بعض الفئات، ومنحه لفئات أخرى وفقاً لمقتضيات السياسة الحكومية.

وبتاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ انضم لبنان إلى إتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل، بموجب القانون رقم ١٨٣. وقد عدلت هذه الاتفاقية بأحكامها الجديدة العديد من الأحكام الواردة في قانون العمل بشأن النقابات، ولا سيما ما تعلق من هذه الأحكام بتأسيس النقابات،

حيث حل نظام إيداع أوراق تكوين النقابة لدى السلطة المختصة، محل نظام الترخيص المنصوص عليه في المادة ٨٦ وما يليها من قانون العمل، ومُنع على السلطة المختصة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون. وقد أوجبت هذه الاتفاقية كذلك أن يتضمن التشريع واللوائح داخل الدولة، الضمانات والقواعد التي تكفل إنتفاع العمال، على اختلاف مهنتهم وأعمالهم، بنظام مناسب من الحماية، ضد أي عمل أو إجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات، وممارستها لمختلف أوجه نشاطها، ولا يجوز حل النقابة إلاً بحكم قضائي أو للأسباب التي تنص عليها أنظمتها الأساسية، إلخ...^(١)

وقد ساعد اعتراف قانون العمل بشرعية الحركة النقابية، وتنظيمه للعمل النقابي، على قيام عدة نقابات واتحادات نقابات عمالية، مما ساعد على قيام جبهة عمالية قوية، لها تأثيرها الفاعل في حياتنا الاجتماعية والاقتصادية لا سيما في جوانبها المتعلقة بمعيشة العمال ومستقبلهم الحياتي.

وأخيراً يجب الانتباه إلى أن أحكام قانون العمل الخاصة بالنقابات، إنما تحكم نقابات العمال وأرباب العمل الخاضعين لأحكامه. ولذلك فإن هذه الأحكام لا تسري على نقابات المهن الحرة كنقابة الأطباء ونقابة المهندسين ونقابة المحامين ونقابة الصحفيين ونقابة الصيادلة ونقابة المعلمين المنظمة بقوانين خاصة بها، باستثناء نقابات أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة، فإنها تخضع لنظام النقابات المنصوص عليه في قانون العمل، وذلك بموجب المادة ٥٣ من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الصادر بتاريخ ١٥/٦/١٩٥٦..

(١) انظر بشأن المبادئ التي وضعتها هذه الاتفاقية: صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٦٢.

٢١٠ - ثالثاً - مبدأ الحرية النقابية :

تبين لنا مما تقدم أن الحرية النقابية أصبحت مبدأ أساساً في التشريعات الحديثة. ويقضي هذا المبدأ، بأن لأفراد كل مهنة من المهن الحق بإنشاء نقابات خاصة تدافع عن مصالحها المهنية، كما يقضي بأن لكل فرد في هذه المهنة الحق في الانضمام إلى هذه النقابات أو عدم الانضمام إليها، وإذا انضم إليها، فله الحق بالانسحاب منها متى شاء^(١).

وقد تبنت معظم الدول المتقدمة مبدأ «الحرية النقابية» في دساتيرها وتشريعاتها، كما أن منظمة العمل الدولية نصت في دستورها: «أن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو إحدى الوسائل لتحسين أحوال العمال وضمان السلام».

وهذا المبدأ هو بنظر هذه المنظمة من القواعد الجوهرية التي تكافح من أجلها وتعمل على تثبيتها. وقد أكدته «إعلان فيلادلفيا» عام ١٩٤٤ بقوله: «إن حرية التعبير والحرية النقابية هما من ضروريات التقدم المستمر». (صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ٤٦١).

ففي ظل الجمهورية الفرنسية الرابعة، اعتبرت الحرية النقابية في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر في ٢٧ تشرين الأول سنة ١٩٤٦ «أحد المبادئ الاجتماعية الضرورية جداً في الوقت الحاضر»، وأعيد تأكيد هذا المبدأ في دستور سنة ١٩٥٨، بحيث يجوز لكل فرد أن ينضم

(١) ينظر بهذا المعنى: د. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، ص ٤٠٢، والقاضي محمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٧٣، ص ٤٥٧؛ وينفس المعنى: شوري الدولة، تاريخ ١٩٧٠/٥/٢٧، ن.ق. ١٩٧٠، ص ٩١١؛ وشوري الدولة، رقم ٥١١ تاريخ ١٩٦٢/١٠/١٨، ن.ق. ١٩٦٢، ص ٩١٤؛ وقد أشار إلى هذه المراجع، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٦٣.

إلى النقابة التي يختارها للدفاع عن حقوقه ومصالحه^(١).

وفي الدستور المصري لسنة ١٩٧١^(٢) تنص المادة ٥٦ على أن «إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديموقراطي حق يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية».

أما في لبنان فلم يرد نص صريح في الدستور بشأن الحرية النقابية إلا أن المادة ١٣ منه نصت على أن «حرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون».

وقد استنتج الفقه من هذا النص حق تأليف النقابات^(٣)، لأن النقابة، في الأصل، هي جمعية، ولكن ذات طبيعة مهنية. ولذلك يطلق على النقابات اسم «الجمعيات المهنية».

وكذلك، نصت الفقرة (ب) من مقدمة الدستور على أن لبنان «عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة، وملتزم موثيقها، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان...».

وقد إعتبر الاجتهاد الدستوري أن «المواثيق الدولية المعطوف عليها صراحة في مقدمة الدستور، تؤلف مع هذه المقدمة والدستور، جزءاً لا يتجزأ، وتتمتع معاً بالقوة الدستورية»^(٤).

(١) J. Pelissier. A. Supiot. A. Jeammand, Dr. du trav. 20 édit, p. 555.

مجمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٢٥ وما يليها، والهامش ١.

(٢) تاريخ ١٩٧١/٩/٥.

(٣) راجع صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ص ٩٤، شرح ٩٣.

(٤) راجع بهذا الخصوص: قرار المجلس الدستور اللبناني، رقم ٢ تاريخ ٢٠٠١/٥/١٠،

منشور في «صادر - في المجلس الدستوري - ص ٧٦.

والحرية النقابية مكرسة كذلك بقرارات صادرة عن مجلس شورى الدولة. ومنها القرار رقم ٩٥/٢٥ تاريخ ١٩٩٥/١٠/١٨ الذي اعتبر «أن إدارة النقابات والجمعيات =

وقد كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من كانون الأول (ديسمبر) ١٩٤٨، في المادة ٢٣/٤ منه^(١)، وكذلك الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦/١٢/١٩٦٦، في المادة ٨/١ منها^(٢)، لكل شخص الحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها.

وبذلك يكون الدستور اللبناني قد كفل الحرية النقابية أسوة بغيره من الدساتير، ولكن من خلال المواثيق الدولية التي عطف عليها وأصبحت جزءاً منه.

وقد كان قانون العمل الصادر في ٢٣ - ٩ - ١٩٤٦ أكثر صراحة بنصه في المادة ٨٣ منه على أنه «في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي». وهذا النص «يتوافق مع المبدأ العام المنصوص عليه في المادة ٧ من قانون أصول المحاكمات المدنية التي خولت كل شخص طبيعي، أو معنوي، لبناني أو أجنبي، حق الادعاء وحق الدفاع».

أما على الصعيد الدولي، فقد نصت المادة ٢٣/٤ من الإعلان

= والاتحادات في مختلف مظاهرها، يهيمن عليها إلى الآن مبدأ «الحرية النقابية» أو مبدأ التجمع. وإن مختلف النقابات والجمعيات تتصرف باستقلالية تامة، إذ أن الأشخاص المعنويين لهم حق حقيقي بالاستقلال لا يحده إلا المشترع بنص خاص.

(١) نصت المادة ٢٣/٤ المذكورة على أن «لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته».

(٢) نص البند (أ) من الفقرة (١) من المادة (٨) من الاتفاقية المذكورة على أن «تعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها، في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعنى، وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية. ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه في القانون، مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو النظام العام من أجل حماية حقوق الآخرين وحررياتهم».

العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من كانون الأول لسنة ١٩٤٨ أن «الكل شخص الحق في أن ينشئ» وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته».

وجاء في الفقرة ١ من المادة الثامنة من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي وافقت عليها الجمعية العمومية للأمم المتحدة في ١٦ - ١٢ - ١٩٦٦: «تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل:

أ - حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعني، وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية. ولا يجوز وضع القيود على هذا الحق سوى ما ينص عليه في القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو النظام العام من أجل حماية حقوق الآخرين وحياتهم.

ب - حق النقابات في تشكيل اتحادات وطنية أو تعاونيات، وحق هذا الأخير بتكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها

ج - حق النقابات في العمل بحرية دون أن تخضع لأية قيود سوى ما ينص عليه في القانون، مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحياتهم».

ويحظى مبدأ الحرية النقابية باهتمام كبير من جانب منظمة العمل الدولية، ويعتبر من المبادئ الأساسية التي ينص عليها دستور هذه المنظمة، وقد جرى التأكيد على هذا المبدأ في إعلان فيلادلفيا^(١)، الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في ١٠ أيار سنة ١٩٤٤ خلال دورته الخامسة والعشرين.

(١) Déclaration de philadelphie، أنظر محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٢٥، والهامش (٢)، وص ٣٢٩.

وهكذا يتبين أن مبدأ الحرية النقابية قد أصبح من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التنظيم الدولي للعمل، ويتمتع بالحماية الوطنية والدولية على السواء.

٢١١ - رابعاً - المبادئ التي تحكم التنظيم النقابي :

يقوم التنظيم النقابي في لبنان على مبادئ ثلاثة هي :

١ - التعدد . ٢ - المراقبة . ٣ - الاختيارية .

١ - التعدد :

نصت المادة ٨٣ من قانون العمل على ما يلي :

«في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي».

ويؤخذ من هذا النص أن المشرع اللبناني أجاز لكل من أرباب العمل والأجراء الذين يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة أن يؤلفوا نقابة لهم. ولكن أثر التساؤل حول المقصود بعبار «نقابة خاصة» الواردة في النص، هل يعني إنشاء نقابة واحدة في المهنة الواحدة، أم أنه يعني نقابة تختص بالأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها والدفاع عن مصالحها.

إذ أن الأخذ بالمفهوم الأول يؤدي إلى القضاء على التعددية، وقيام نقابة واحدة. وفي هذا تقييد للحرية النقابية التي تفترض تعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة، وبالتالي حد من حرية الأجير في أن ينتسب إلى النقابة التي يشاء.

أما الأخذ بالمفهوم الثاني فيؤدي إلى التعددية النقابية وإطلاق الحرية النقابية.

وقد عرض الأمر على مجلس شورى الدولة، فذهب بقرار أول أصدره سنة ١٩٤٩ إلى تفسير عبارة «نقابة خاصة» الواردة في المادة ٨٣ بمعنى نقابة واحدة في المهنة الواحدة^(١).

ولكنه سرعان ما عاد عن هذا التفسير في قرار آخر أصدره سنة ١٩٥٦^(٢)، وأخذ فيه بالمعنى الثاني فسهل بذلك إطلاق الحرية النقابية وتعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة.

ومما جاء في هذا القرار:

«وحيث أن المبدأ الذي يسود هذه المراجعة في التشريع المعمول به في لبنان وفي البلاد الديموقراطية هو: الحرية النقابية وجواز تأسيس نقابات عدة لمهن واحدة.

وحيث أنه لا يحق لنقابة أن تدعي لنفسها، خلافاً للحقيقة، أنها النقابة الوحيدة... ما دامت قد تأسست نقابة ثانية في الموضوع ذاته، كما أنه لا شيء يمنع من تأسيس نقابة ثالثة ورابعة إلخ...». وجاء في قرار آخر: «إن تعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة هو عنصر جوهري في الحرية النقابية»^(٣).

وقد استقر اجتهاد مجلس الشورى على هذا المعنى في قراراته

(١) قرار رقم ١١٧/٦١ ١٩٤٩/٤/٣٠، ن.ق.، ١٩٦٨، ص ١٣٤.

(٢) مجلس شورى الدولة، رقم ٥٤٧ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٦، أشار إليه عصام يوسف في «قانون العمل اللبناني» الطبعة الثالثة ١٩٩٧، ص ٤٠٨؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ٤٦٤، رقم ٤.

- وينفس المعنى: مجلس شورى الدولة، قرار رقم ٢١٧، تاريخ ٢٧/٥/١٩٧٠ ن.ق.، ١٩٧٠، ص ٩١١؛ ومحمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٧٣، ص ٤٥٨.

(٣) قرار تاريخ ٢٧/٥/١٩٧٠ - ن.ق. ١٩٧٠، ص ٩١١.

اللاحقة، حتى بات مبدأ التعددية النقابية ضمن المهنة الواحدة، مفهوماً ثابتاً في معنى المادة ٨٣ من قانون العمل، ومنهجاً تسيّر عليه وزارة العمل في تعاطيها مع طلبات الترخيص بإنشاء النقابات.

ولكن إذا كان الأخذ بمبدأ تعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة يتوافق مع مبدأ الحرية النقابية، بوجوهها المختلفة، إلا أنه في الوقت عينه يؤدي إلى بعثرة الجهود النقابية وإلى التناحر بين أبناء المهنة الواحدة، وبالتالي إلى إضعاف فعالية العمل النقابي.

وكثيراً ما تستفيد الدولة من هذا المبدأ لإضعاف الحركة النقابية كلما اقتضت مصلحتها ذلك.

٢ - المراقبة:

تخضع النقابات في لبنان للرقابة الحكومية المباشرة. فهي تؤلف بترخيص حكومي^(١). ويخضع نظامها الداخلي وكل تعديل يطرأ عليه لتصديق وزارة العمل^(٢). والقرارات التي يتخذها مجلس النقابة بشأن طلب انتساب أحد أفراد المهنة أو بفصل أحد المتسبين يخضع للطعن لدى وزارة العمل (مصلحة النقابات) التي يحق لها إعادة النظر فيه واتخاذ القرار اللازم بشأنه^(٣).

وقبول الهبات وعقد القروض التي تزيد قيمتها على ألف ليرة يخضع

(١) المادة ٨٦ من قانون العمل: «لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير العمل».

(٢) المادة ٨٩ من قانون العمل بشأن خضوع كل تعديل تطرأ على النص الأساسي للنظام الداخلي لمصادقة وزير العمل، أنظر: (مجلس شورى الدولة، قرار رقم ١٠٠ تاريخ ٢/٦/١٩٨٤، القضاء الإداري ١٩٨٥، عدد ١، ص ٧٧).

(٣) المادة ٩٤ من قانون العمل.

لموافقة وزير العمل^(١). والحكومة تملك حق حل مجلس النقابة إذا أخل هذا المجلس بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه^(٢)، على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل. وإذا قام بهذا العمل أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء^(٣).

كل ذلك يدل على أن الدولة حريصة على مراقبة النقابة ومعرفة كل ما يجري فيها من أمور خوفاً من انحراف النقابة عن أهدافها المهنية الصرفة، وخوفاً من أن يستغل أعضاء المجلس قوة النقابة وأموالها لغايات شخصية أو حزبية.

٣ - الاختيارية:

تتجلى هذه الخاصية في أن الفرد حر في الانتساب أو عدم الانتساب إلى النقابة المهنية، وفي أنه حر في أن ينسحب منها بعد أن يكون قد انتسب إليها. وقد جنح القانون اللبناني إلى تبني هذا المبدأ الذي يعتبر أساس الحرية النقابية مقتضياً في ذلك أثر التشريعات العمالية في أكثر البلاد الديمقراطية. فنصت المادة ٩٠ من قانون العمل على أن «كل من رب العمل والأجير حر في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب». كما نصت المادة ٩٧ على أن «لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة».

ولذلك لا يجوز للنقابة أن تفرض نفسها فرضاً على الأجراء، كأن تلجأ مثلاً إلى تحذير رب عمل معين من التعاقد مع أجراء غير منتسبين إلى النقابة تحت طائلة الإضراب، أو إلى تنظيم عقود عمل جماعية تشترط تشغيل المنتسبين إلى النقابة دون سواهم.

(١) المادة ١٠٣ من قانون العمل.

(٢) (٣) المادة ١٠٥ من قانون العمل.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثاني

تأليف النقابات

De la constitution des synodocats

٢١٢ - قواعد تأليف النقابة:

إذا كان المشرع في قانون العمل، قد إعترف للأجراء بحق تأليف النقابات، إلا أنه علق استعمال هذا الحق على ترخيص يصدر من وزير العمل. وذلك عملاً بنص المادة ٨٦ من قانون العمل التي تقول: «لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير العمل»^(١).

ويقابل مبدأ الترخيص الذي إعتمده قانون العمل اللبناني لإنشاء النقابات والاتحادات، مبدأ آخر هو الإيداع الذي يكتفي لقيام النقابة بإيداع أوراق التأسيس لدى السلطة المختصة.

(١) إن الحق في إنشاء النقابات يقتصر على القطاع الخاص دون القطاع العام، لأن العلاقة مع الدولة تقوم على مبادئ عامة مستمدة من الوجود والاستمرار فيه ومن واجب المحافظة على الجماعة. ومنها مبدأ السلطة العامة الذي لا يأتلف مع مبدأ الموازنة في القوى كما هو الحال في القطاع الخاص. وبالاستناد إلى هذه المبادئ أبطل مجلس شورى الدولة بقراره الصادر بتاريخ ٢٣/٠٠/١٩٦٨ قرار وزير العمل القاضي بالترخيص بتأسيس نقابة لمستخدمي وعمال مصالح المياه في لبنان. (أنظر هذا القرار في «صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ص ٩٦ - ٩٧، شرح ٩٦؛ وفي النشرة القضائية لسنة ١٩٧٣، ص ٧٢٥».

وقد أخذت بالمبدأ الأخير بعض القوانين الأجنبية والعربية، كالقانون الفرنسي^(١)، والقانون الكويتي^(٢) كما أقرته إتفاقية العمل العربية رقم (١) في المادة ٧٧ منها التي نصت على أن إجراءات تكوين النقابة تقتصر على إيداع أوراق تكوينها، لدى السلطة المختصة التي يحق لها الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة في حدود القانون.

وعلى الرغم من أن لبنان قد انضم إلى هذه الاتفاقية بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، وأن أحكامها - نتيجة لذلك - تتقدم في مجال التطبيق، على أحكام قانون العمل، عملاً تنص المادة الثانية من قانون أصول المحاكمات المدنية التي تنص على أنه «عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم في مجال التطبيق الأولى على الثانية»، إلا أنه لا بد لأعمال أحكام الاتفاقية المذكورة، من تعديل نصوص قانون العمل المتعارضة معها، خاصة لجهة تعيين السلطة التي يحق لها الاعتراض على إجراءات التأسيس والحالات التي تبرر هذا الاعتراض، وهي المسائل التي إكتفت الاتفاقية بالإشارة إليها دون أن تعينها.

(١) يكتفي القانون الفرنسي لتأسيس النقابة بأن يودع الأعضاء المؤسسون النظام الداخلي للنقابة، بعد تصديقه من الجمعية العمومية، مع أسماء المؤسسين مركز البلدية.

(٢) ويكتفي القانون الكويتي بأن يودع مجلس الإدارة الذي تنتخبه الجمعية العمومية التأسيسية، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، أوراق التأسيس التي نص عليها القانون، على أن يبقى للوزارة المذكورة أن تعترض على إجراء تكوين النقابة، إذا كانت مخالفة للقانون...

(٣) المتعلقة بمستويات العمل، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.

٢١٣ - الترخيص :

ويصدر الترخيص بناء على طلب يتقدم به الأشخاص المؤسسون إلى وزارة العمل - مصلحة الشؤون الاجتماعية - على ثلاث نسخ، مرفقاً بثلاث نسخ عن النظام الداخلي للنقابة، وبنسخة عن السجل العدلي للأعضاء المؤسسين. فتعاد النسخة الأولى للمستدعين مع قرار التصديق، ويحتفظ بالنسختين الأخريين، واحدة في وزارة الداخلية، والثانية في وزارة العمل.

ويشترط في الأعضاء المؤسسين أن يكونوا ممن يمارسون المهنة التي يراد تأليف النقابة فيها بتاريخ تقديم طلب الترخيص... وبالتالي فإن العامل المتعطل عن العمل، لأي سبب كان، لا يحق له الاشتراك في تأسيس النقابة لأنه بانقطاعه عن العمل، يفقد ما كان يجمعه بأعضاء النقابة من مصلحة مهنية مشتركة.

أما عددهم فيجب ألا يقل عن أربعة، وألاً يزيد عن اثني عشر عضواً^(١). تبث وزارة العمل بالطلب بالقبول أو الرفض بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية، التي تقوم بالتحقيقات اللازمة حول أشخاص المؤسسين، للثبوت من عدم وقوعهم تحت أي مانع قانوني أو قضائي.

غير أن وزارة العمل غير مقيدة بالرأي الذي تعطيه وزارة الداخلية، إلا أن هذا الرأي يبقى عنصراً مهماً من العناصر التي تركز عليها

(١) لم يحدد القانون عدد الأعضاء المؤسسين، ولكنه حدد عدد الأعضاء الذين يجب أن يتألف منهم مجلس الإدارة، فنصت المادة ٩٩ من قانون العمل على أن «يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر، ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين».

وبالاستناد لهذا النص يمكن القول بأن عدد الأعضاء المؤسسين يجب ألا يقل عن أربعة وألاً يزيد عن اثني عشر.

وزارة العمل لاتخاذ قرارها بالرفض أو القبول^(١).

ولا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر قرار الترخيص في الجريدة الرسمية^(٢). فصدور قرار الترخيص لا يكفي بذاته لقيام النقابة وإعطائها الشرعية، بل إن نشر هذا القرار هو الذي يضيف عليها هذه الشرعية، ويعطيها مقومات الوجود. «ويبقى لوزارة العمل أن يرجع عن قرار الترخيص، وإلغاء مفاعيله المستقبلية، إذا ارتأى أن في ذلك صوناً للمصلحة العامة التي يعود له وحده تقديرها، شرط أن يتقيد في ذلك بالصيغ الشكلية ذاتها التي إستعملت لإصدار القرار، عملاً بمبدأ موازنة الشكل».

وفي جميع الحالات يخضع قراره للطعن أمام مجلس شورى الدولة، كما في حالة الترخيص أو الرفض^(٣).

بعد استكمال إجراءات التأسيس، تدعو الهيئة التأسيسية إلى انتخاب مجلس النقابة الذي يتولى إدارة أعمالها وفقاً للأصول المرعية^(٤).

ويتعين على النقابة أن تمسك سجلاً تقيد فيه أسماء أفرادها وأعمارهم واسم بلدتهم ومحلّتهم ومكان عملهم، وسجلاً آخر تبين فيه الواردات والمصاريف^(٥). وتكون صفحات السجل مرقمة ومختومة من قبل وزارة العمل. ويحق لمفتشي العمل بمناسبة تنظيم الموازنة، أو بنتيجة شكوى مقدمة من أحد أعضاء مجلس الإدارة أن يطلعوا على القيود.

(١) الشخبي، شرح المادة ٨٨ عمل، ص ٤٧٤. وحول مدى إلزامية استطلاع رأي وزارة الداخلية، أنظر «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل» ص ٤٧٦، تفسير/١.

(٢) المادة ٨٧/١ من قانون العمل.

(٣) المادة ٨٧/٢ من قانون العمل.

(٤) راجع بهذا الخصوص المرسوم التطبيقي رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢.

(٥) المادة ١٠٤ من قانون العمل.

ويجب على النقابة أن تضع نظاماً داخلياً تصادق عليه الجمعية العمومية بأكثرية ثلثي الأعضاء. ولا يكون هذا النظام نافذاً إلا بعد اقترانه بمصادقة وزارة العمل^(١).

وينبغي أن يبين النظام الداخلي اسم ومركز النقابة وغايتها وأن يحدد عدد أعضاء مجلس الإدارة وصلاحيات كل من الجمعية العامة ومجلس الإدارة، وأن يلحظ مصادر الواردات وكيفية الإنفاق واسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة ومقدار الاشتراكات^(٢) والأصول الواجب اتباعها في حال تعديل النظام أو حل النقابة. ويخضع تعديل النظام الداخلي لمصادقة وزارة العمل أسوة بالنظام نفسه، لأن التعديل - كما يقول مجلس شورى الدولة - «يدمج مع النص الأساسي، ليؤلف معه النظام الداخلي». وإن حصر المصادقة بالنص الأساسي للنظام الداخلي، يجعل هذه المصادقة بدون جدوى، وبدون فعالية، نظراً لإمكانية تعديل النظام المذكور في أي وقت كان^(٣).

مركزية تخطيطية

- (١) المادة ٨٩ من قانون العمل.
- (٢) يخضع تعديل بدل الاشتراك لموافقة ثلثي أعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة ووزارة العمل (م ٩٨ عمل) وقد جاء في قرار لمجلس شورى الدولة أن «ما ورد في المادة ٩٨ يأتي في إطار تأكيد مبدأ مصادقة السلطة المختصة على التعديل في مجال تحديد بدل الاشتراك. ولا يمكن تفسيره بأنه يتضمن حصر هذه المصادقة في هذا المجال بالذات» (شورى الدولة، قرار رقم ١٠٠ تاريخ ١٩٨٤/٦/٢٠ - مجلة القضاء الإداري ١٩٨٥، عدد ١ - ص ٧٧).
- (٣) مجلس شورى الدولة، قرار رقم ١٠٠ تاريخ ١٩٨٤/٦/٢٠، القضاء الإداري ١٩٨٣، عدد ١، ص ٧٧.

وقد جاء فيه ما يلي: «بما أن المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ (تنظيم النقابات) بالرغم من عدم تضمينه النص الصريح على تعليق نفاذ وتعديل النظام الداخلي على مصادقة وزارة العمل، فهو لا يتضمن بالمقابل النص الصريح على إعفاء التعديل المذكور من مصادقة الوزارة المختصة، وبالتالي فإنه لا يناقض المبدأ العام المشار إليه...».



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثالث

الانتساب والعضوية

De l'admission au syndicat

٢١٤ - الانتساب ومبدأ الحرية النقابية:

تعتبر الحرية النقابية من أهم الدعائم التي يقوم عليها التنظيم النقابي. وتعني هذه الحرية حرية الشخص في الانتساب إلى النقابة أو عدم الانتساب إليها، وحرية في الانسحاب منها.

وهكذا تبدو حرية الانتساب إلى النقابة كأحد مظاهر الحرية النقابية. لا بل هي بالنسبة للعامل، أحد أهم هذه المظاهر، لصلتها الوثيقة بالغاية من قانون العمل بوجه عام، ومن التنظيم النقابي بوجه خاص، وهي إعادة التوازن إلى العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل^(١).

ولذلك حظيت حرية الانتساب إلى النقابة باهتمام الإعلانات والمواثيق الدولية، كما حظيت باهتمامات التشريعات الوطنية.

فالمادة ٢٢/٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(٢) تؤكد على حق

(١) انظر بهذا المعنى قرار مجلس شورى الدولة بتاريخ ٢٣/١٠/١٩٦٨، ن.ق.، ١٩٧٣، ص ٧٢٥. وقد جاء فيه: «إن إنشاء النقابات في القطاع الخاص يؤمن الموازنة التي لا بد منها بين رأس المال والعمل لاستبعاد كل طغيان من أحدهما على الآخر ضماناً للحقوق والواجبات المتبادلة على أسس من النقاش الحر المتفهم من أجل السير بالعمل في طريق النمو والاستقرار والنجاح لصالح جميع الفرقاء».

(٢) الصادر عن الأمم المتحدة في العاشر من كانون الأول سنة ١٩٤٨.

العقوبات الجزائية التي يمكن أن يتعرض لها صاحب العمل المخالف^(١).

وإذا كان القانون قد حمى حق العامل في الانتساب أو عدم الانتساب إلى النقابة، فإنه لم يغفل حماية حق العامل في الانسحاب من النقابة بعد الانتساب إليها، وهو الوجه الثالث من وجوه الحرية النقابية، فنصت المادة /٩٧/ من قانون العمل على أن «لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة». وحق العامل في الاستقالة أو الانسحاب من النقابة هو نتيجة طبيعية لحقه في الانتساب إليها، لأنه من غير المعقول أن يلزم العامل بالبقاء عضواً في النقابة طيلة حياته أو خلال مدة معينة، وكل اتفاق يلزمه بذلك يقع باطلاً^(٢).

٢١٥ - شروط الانتساب إلى النقابة:

حددت المادة ٩١ من قانون العمل الشروط الواجب توافرها في من يود الانتساب إلى النقابة بما يلي:

١ - أن يكون من الجنسية اللبنانية ومتمتعاً بحقوقه المدنية.

٢ - أن يمارس المهنة وقت الطلب.

٣ - أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.

(١) نصت المادة ٢ من قانون ١٧/٩/١٩٦٢ التي حلت محل المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل، على ما يلي:

م ٢: «كل مخالفة لأحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه، تحال إلى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين /١٠٠/ ل.ل. (عدد المبلغ فيما بعد بالقانون رقم ٨٩ (قانون موازني ١٩٩١) تاريخ ٧/٩/١٩٩١ وأصبح /١٠,٠٠٠/ ل.ل.) و /١٠٠٠/ ل.ل. (وكذلك عدل هذا المبلغ بموجب القانون الأنف الذكر وأصبح /١٠٠,٠٠٠/ ل.ل.) وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة...».

(٢) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٤١.

٤ - أن لا يكون محكوماً عليه بجناية أو جنحة شائنة^(١).
ونعرض لهذه الشروط تباعاً:

أولاً - أن يكون من الجنسية اللبنانية ومتمتعاً بحقوقه المدنية:

٢١٦ - يلاحظ أن النص على شرط الجنسية اللبنانية جاء مطلقاً، فلم يفرق بين اللبناني الأصل، واللبناني بالجنس مما يعني أن اللبناني بالتجنس يمكنه الانتساب إلى النقابة في أي وقت، ولو لم يمض على اكتسابه الجنسية اللبنانية عشر سنوات.

أما الأجانب فيجوز لهم أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توافرت في طالب الانتساب الشروط التالية:

- ١ - أن يمارس المهنة وقت الطلب.
- ٢ - أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.
- ٣ - ألا يكون محكوماً عليه بجناية أو بجرعة شائنة.
- ٤ - أن يكون مصرحاً له بالعمل في لبنان.

غير أنه لا يجف للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو ينتخبوا، وإنما بحق لهم أن يتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة^(٢).

ولعل الهدف من حرمان الأجانب من حق الترشيح لمجالس النقابات، ومن حق انتخاب هذه المجالس، هو حماية الحركة النقابية من

(١) الجرائم الشائنة هي الجرائم الماسة بالسمعة والشرف والأمانة، كجرائم: السرقة والتزوير والاختلاس والجرائم المخلة بالأخلاق. ويعود تقدير ما إذا كان الجرم المنسوب إلى العمل شائناً أم لا، إلى وزارة العمل عند وجود الاختلاف (م ٩٤ عمل).

(٢) هيئة التشريع والاستشارات، رقم ٢٢٦ تاريخ ١٧/١/١٩٩٢ صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٧٨.

أن ينحرف بها هؤلاء الأجانب عن خطها المهني الوطني، فيما لو سمح لهم بالترشيح إلى هذه المجالس أو بانتخاب أعضائها^(١).

ثانياً - أن يمارس المهنة وقت الطلب :

٢١٧ - يترتب على هذا الشرط، أن العامل المتعطل لا يجوز له الانضمام إلى نقابة، لأنه لم يعد عاملاً تجمع مصلح مهنية مشتركة بأعضاء هذه النقابة. يضاف إلى ذلك، أن العامل الذي يفصل من العمل، تسقط عضويته في النقابة التي يكون منضماً إليها، تبعاً لسقوط حقه في تكوين النقابة. «وتؤدي هذه النتيجة الأخيرة إلى حرمان النقابة من تجارب العمال القدامى الذين يتقاعدون، بعد خدمة الحركة النقابية مدة قد تكون طويلة، لذلك يجوز في القانون الفرنسي للعامل الذي مارس مهنته لمدة سنة على الأقل، الاستمرار في عضوية النقابة بعد ترك المهنة. ويرى الفقه الفرنسي وجوب التوسع في هذه القاعدة، بتقرير حق الانضمام إلى النقابة للعامل الذي ترك المهنة، ولو لم يسبق له الانضمام إليها، أو كان عضواً في نقابة أخرى»^(٢).

(١) المادة ٩٢ من قانون العمل.

(٢) د. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، ص ٣٧٤، وقد أشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٨٢، شرح ١٤٨. وفي لبنان يلاحظ أن المادة ٢/٩١ من قانون العمل اشترطت على من يريد الإنتساب إلى النقابة أن يمارس المهنة وقت الطلب، دون النظر إلى عضوية المنتسب إذا تخلى، فيما بعد، عن ممارسة المهنة لأي سبب كان. مما طرح تساؤلاً لدى البعض حول بقاء إنتسابه قائماً أم لا. وقد استقر الرأي على أن ممارسة المهنة مطلوبة ليس فقط عند الإنتساب إلى النقابة، بل بعد الإنتساب إليها أيضاً. فإذا توقف العضو عن ممارسة المهنة وانتقل للعمل في مهنة أخرى، تسقط عضويته في النقابة. (حول هذا الموضوع، أنظر: «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل -، ص ٤٨١، تفسير/١).

ثالثاً - أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من عمره:

٢١٨ - وهذه هي سن الرشد التي تكتمل فيها أهلية المرء. ولا شك أن من يتصدى للعمل النقابي يجب أن يكون أهلاً للقيام بهذا العمل، وبما يقتضيه من تصرفات قانونية، وأن يتحمل مسؤولية هذه التصرفات، وهذا لا يتحقق إلا ببلوغه سن الرشد، أي الثامنة عشرة من العمر.

رابعاً - ألا يكون محكوماً عليه بجناية أو بجرime شائنة:

٢١٩ - والغاية من هذا الشرط واضحة، وهي الحرص على استقامة أعضاء النقابة، والابتعاد بهم عن كل ما يُخل بالأخلاق الحميدة، ويمس بالسمعة والشرف والأمانة.

خامساً - أن لا يكون موظفاً:

٢٢٠ - حظرت المادة ٢/١٥ من نظام الموظفين على الموظفين الانضمام إلى النقابات المهنية. وقد جاء هذا الحظر عاماً فلم يفرق بين نقابة وأخرى. وبلاستناد إلى هذا الحظر، إذا عيّن أحد المنتسبين إلى نقابة ما في وظيفة عامة، يصبح منذ تعيينه خاضعاً لقانون الموظفين، وخارجاً عن سلطة النقابة.

وقد سبق للقضاء أن فصل في هذا الموضوع، فاعتبرت محكمة إستئناف بيروت بقرارها رقم ٨٠٤ تاريخ ١٩٦٦/٦/٢٣ أن دخول المنتسب إلى إحدى النقابات المهنية في الوظيفة العامة يحرره من سلطة النقابة، وذلك وفقاً لما جاء في التعميم رقم ٣/ الصادر عن رئيس مجلس الوزراء في ١٩٧٠/٦/١. وإذا كان لا يحق للموظف أن ينتسب إلى النقابات

المهنية، فمن الطبيعي أن لا يكون له الحق في إنشاء أو تأسيس هذه النقابات.

وهذا ما ذهب إليه مجلس شوري الدولة بقراره الصادر بتاريخ ٢٣/١٠/١٩٦٨ الذي قضى بموجبه بإبطال قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية القاضي بالترخيص بتأسيس نقابة لمستخدمي وعمال مصالح المياه في لبنان^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن ما ذهب إليه نظام الموظفين والقضاء في لبنان يتعارض مع موقف «منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، اللتين تعتبران أنه يحق لموظفي القطاع العام تأسيس نقابات خاصة بهن والإنتساب إليها بحرية، مثل أجراء القطاع الخاص. وهذا الحق مكسب في أكثر من إتفاقية عمل كمبدأ أساسي وجوهري»^(٢).



مركز تحقيقات مكتبة واداء دولي

(١) صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل، ص ٩٦، اجتهاد/١؛ وكذلك النشرة القضائية، ١٩٧٣، ص ٧٢٥.

(٢) صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ٤٨٠، تفسير/١.
(حول هذا الموضوع، انظر: رصادر بين التشريع والاجتهاد، العمل» ص ٤٨١، تفسير/١).



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الرابع

إدارة النقابة وسير عملها

٢٢١ - يدير النقابة مجلس مؤلف من أربعة أعضاء على الأقل واثنى عشر عضواً على الأكثر، ويحدد عددهم في النظام الداخلي بين هذين الحدين^(١).

وينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري من قبل الهيئة العامة بعد دفع الاشتراكات المتأخرة والمستحقة، ويجري إخراج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الأوليين، وينتخب بدلاً عنهم. ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدتهم. وتجري الانتخابات تحت إشراف السلطة المختصة. وقد جاء في قرار لمجلس شوري الدولة بهذا المعنى ما يلي:

«إن القول بأن قانون العمل عهد إلى مجلس النقابة بتنظيم أعمال الانتخاب بمعزل عن السلطة غير منطبق على معنى المادة ١٠٢ من ذلك القانون. إذ أن هذه المادة توجب تبيان صلاحيات مجلس النقابة في النظام الداخلي. وهذا النظام يخضع بدوره لتصديق السلطة أو عدم تصديقها إياه»^(٢).

وفي حال المنازعة في صحة الانتخابات، تعود صلاحية النظر في

(١) المادة ٩٩ من قانون العمل.

(٢) مجلس شوري الدولة، تاريخ ١٩٥٣/٥/٥، ن.ق، ١٩٥٣، ص ٤٠٨.

هذه المنازعة إلى القضاء العدلي وليس إلى القضاء الإداري^(١).

ينتخب أعضاء المجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدونه رئيساً وأميناً للسر وأميناً للصندوق، ويكون رئيس المجلس هو رئيس النقابة^(٢). أما صلاحيات مجلس النقابة فيفصلها النظام الداخلي^(٣). وهي بصورة عامة إدارة شؤون النقابة. ويحق لمجلس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك^(٤).

ويخرج عن أعمال الإدارة، وبالتالي عن صلاحية مجلس النقابة، إقرار النظام الداخلي وتعديله، وتحديد بدل الاشتراك وعقد القروض وقبول الهبات التي تزيد عن ألف ليرة لبنانية، فهذه القرارات هي من اختصاص الجمعية العامة.

وإذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في إطار اختصاصه، يحق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل. وإذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء^(٥).

(١) قرار مجلس شورى الدولة رقم ١٦٥ تاريخ ١٨/٧/١٩٨٤، مجلة القضاء الإداري ١٩٨٥، عدد ١، ص ٧٧. وقد جاء في هذا القرار ما يلي: «إن صلاحية النظر في صحة انتخابات الجمعيات والنقابات تعود للقضاء العدلي. وبما أن القرارين المطعون فيهما، واللذين تضمنتا رفض وزارة العمل الموافقة على تلك الانتخابات، ليس لها صفة القرارات المنفصلة التي يعود للقضاء الإداري النظر في الطعون الموجهة إليها، وبما أن القضاء الإداري يكون والحالة هذه غير صالح للنظر في المراجعة».

(٢) المادة ١٠١ من قانون العمل.

(٣) المادة ١٠٢ من قانون العمل.

(٤) المادة ٩٥ من قانون العمل.

(٥) المادة ١٠٥ من قانون العمل.

الفصل الخامس

اتحاد النقابات

٢٢٢ - جاء في المادة ١٠٦ من قانون العمل أن «للقابات أن تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات، على أن يرخص لها من وزارة العمل، وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات»^(١).

ويتضح من هذا النص أن قانون العمل يسمح للقابات المختلفة أن تتحد من أجل تنظيم العلاقات فيما بينها، تحت اسم «اتحاد النقابات». ويخضع تأليف هذا الاتحاد للأصول المفروضة بشأن تأليف النقابة، أي أنه يخضع لشرط الترخيص المسبق من وزارة العمل. إلا أن الاتحاد يمكن أن يضم نقابات من مهن مختلفة فتكون غاية الدفاع عن الحقوق والمصالح المشتركة للمهن الممثلة فيه.

ويتمتع الاتحاد بالشخصية المعنوية.

وبروز اتحاد النقابات على المسرح النقابي هو ظاهرة عامة في الحياة النقابية بالنظر للقوة التي تمثلها هذه الاتحادات، خصوصاً متى كانت الكلمة متفقة داخل هذه الاتحادات، فتصبح هي الموجه للعمل النقابي، وتبدو النقابات التي تتألف منها بمثابة أجهزة تنفيذ.

(١) يأتلف هذا النص مع نص المادة ٨/ب من الشريعة الدولية المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي يؤكد على حق النقابات في تشكيل اتحادات وطنية أو تعاونيات، وحق هذه الأخيرة بتكوين منظمات نقابية أو الانضمام إليها.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل السادس

حل النقابة

تنتهي النقابة بالحل . والحل قد يكون اختيارياً أو قضائياً ، وفي الحالتين يترتب عليه آثار قانونية واحدة . وسنعرض فيما يلي لصورتَي الحل ، ثم للآثار التي تترتب عليه .

المبحث الأول

صورتا الحل

قد يقع الحل - كما أشرنا - اختياراً وقد يقع قضاء .

٢٢٣ - أولاً - الحل الاختياري :

الحل الاختياري هو الحل الذي يتم باتفاق أعضاء النقابة . فكما أن النقابة قامت باتفاق أعضائها ، فإنها كذلك تنتهي باتفاق أعضائها على حلها وإنهاء وجودها .

وقد يرد الاتفاق على حل النقابة في صلب النظام الداخلي ، وقد يتم بقرار يصدر عن الهيئة العامة .

وقد أشارت الفقرة ١٥ من المادة الأولى من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ المتعلق بتنظيم النقابات إلى الصورة الأولى بنصها على وجوب تضمين النظام الداخلي «الإجراءات الواجب اتخاذها لتعديل النظام الداخلي أو لحل النقابة» .

فإذا حدد النظام الداخلي الحالات التي يتم فيها حل النقابة والإجراءات الواجب اتباعها لتنفيذ هذا الحل، فإن حل النقابة يجري وفقاً لأحكام هذا النظام.

أما إذا لم يشر النظام الداخلي إلى الحالات التي يتم فيها حل النقابة، فلا يمكن حلها إلاً بقرار يصدر عن الهيئة العامة، ولا يكفي صدور قرار بذلك في مجلس النقابة، لأنه غير مختص لاتخاذ مثل هذا القرار. فالنقابة - كما أشرنا - قامت باتفاق أعضائها، وتنتهي باتفاق هؤلاء الأعضاء.

ولكن إذا كانت الهيئة العامة هي المرجع الصالح لحل النقابة، فما هي الأكثرية المطلوبة لتقرير هذا الحل؟

لم يتطرق قانون العمل إلى هذه المسألة، ولكن الفقرة ١٥ من المادة الأولى من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣/٤/١٩٥٢ المتعلق بتنظيم النقابات أوجبت - كما أشرنا - تضمين النظام الداخلي الإجراءات الواجب اتخاذها لحل النقابة. فإذا نص هذا النظام على أكثرية معينة لتقرير الحل، فيجب العمل بهذه الأكثرية. أما إذا لم ينص لنظام الداخلي على أكثرية معينة، فنرى الأخذ بالأكثرية المطلوبة لإقرار النظام الداخلي وتعديله وهي أكثرية ثلثي أعضاء النقابة^(١)، لأنه إذا كان تعديل النظام يحتاج إلى مثل هذه الأكثرية، فإن حل النقابة، وهو أخطر من تعديل النظام، لا يعقل أن يتم بأقل من أكثرية الثلثين.

٢٢٤ - ثانياً - الحل القضائي :

٢٢٥ - أخذ المشرع اللبناني بمبدأ الحل القضائي في قانون العقوبات،

(١) المادة ٨٩ من قانون العمل.

فبعد أن نصت المادة ١٠٨ من القانون المذكور على إمكانية «وقف كل نقابة»^(١) . . . أو هيئة معنوية ما خلا الإدارات العامة، إذا اقترف مديروها أو أعضاء إدارتها أو ممثلوها باسمها أو بإحدى وسائلها جناية أو جنحة مقصودة يعاقب عليها بسنتي حبس على الأقل»، نصت المادة ١٠٩ على أنه «يمكن حل الهيئات المذكورة في الحالات التي أشارت إليها المادة السابقة»^(٢) :

١ - إذا لم تتقيد بموجبات التأسيس القانونية .

٢ - إذا كانت الغاية من تأسيسها مخالفة للشرائع أو كانت تستهدف في الواقع مثل هذه الغاية .

٣ - إذا خالفت الأحكام القانونية تحت طائلة الحل .

٤ - إذا كانت قد أوقفت بموجب قرار مبرم لم تمر عليه خمس سنوات» .

وهكذا، إذا اقترف ممثلو النقابة باسمها أو بإحدى وسائلها جناية أو جنحة مقصودة يعاقب عليها بسنتي حبس على الأقل، يمكن للمحكمة النافذة في الجريمة أن تحكم بحل النقابة في إحدى الحالات المبينة في المادة ١٠٩ أعلاه، أي أن المحكمة ليست ملزمة بحل النقابة، بل إن الأمر متروك لمطلق تقديرها . إذ قد يتبين لها أن المخالفة المرتكبة لا تبرر الحكم بحل النقابة فتحجم عن إصدار هذا الحكم وتكتفي بالعقوبة المنصوص عليها في المادة ١٠٨ توقعها على ممثلي النقابة الذين ارتكبوا الجريمة باسمها أو بإحدى وسائلها .

أما النقابة فلا يحكم عليها إلا بالغرامة والمصادرة ونشر الحكم، سنداً للمادة ٢١٠ من قانون العقوبات .

(١) يقضى بالوقف شهراً على الأقل، وستين على الأكثر . . . (المادة ١١٠/١ عقوبات) .

(٢) يوجب الحل تصفية أعمال النقابة، ويفقد أعضاء مجلس النقابة وكل مسؤول شخصياً عن الجريمة الأهلية لتأسيس نقابة مماثلة أو إدارتها (المادة ١١٠/٢ عقوبات) .

ولا تحكم بحل النقابة أيضاً إذا تبين لها أن ممثلي هذه النقابة قد ارتكبوا الجريمة باسمهم الشخصي وليس باسم الشركة، وبوسائلهم الخاصة وليس بوسائلها.

المبحث الثاني آثار الحل

٢٢٦ - يترتب على حل النقابة في الأصل - اختياريّاً كان الحل أم قضائياً - انقضاء شخصيتها المعنوية، وانتهاء وجودها القانوني، وبالتالي تصفية أموالها. إلا أنه، وخروجاً على هذا الأصل، تظل النقابة محتفظة بشخصيتها المعنوية طيلة فترة التصفية، ولحاجات التصفية فقط.

وطبقاً لما تقضي به المادة ١٤ من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣/٤/١٩٥٢ المتعلق بتنظيم النقابات، تقوم مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموال النقابة وفقاً لنظامها الداخلي، فتطالب بما لها من حقوق، وتدفع ما عليها من ديون، ثم تقوم بتوزيع ما يكون لها من أموال على الجهات التي تنفع العمال، طبقاً لما يقضي به النظام الداخلي، أو لما تقرره الهيئة العامة إذا لم يتضمن النظام الداخلي شيئاً بهذا الخصوص. وإذا تخلفت الهيئة العامة عن القيام بهذه المهمة، آلت هذه الأموال إل الدولة «لأنها أضحت أموالاً ليس لها مالك»^(١). «ولا يجوز النص على توزيع أموال النقابة بين الأعضاء»^(٢).

(١) مع هذا الرأي: عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٢٩٠؛ ونقولاً أسود، دروس في القانون الاجتماعي، الجامعة اللبنانية ١٩٧٣ - ١٩٧٤، على الآلة النسخة، ص ٢٥٤، وقد أشار إليه الدكتور قيسي في المرجع المذكور، ص ٢٩٤، هامش ١.

(٢) الفقرة ١٣ من المادة الأولى من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣/٤/١٩٥٢ المتعلق بتنظيم النقابات.

الباب الثاني

عقود العمل الجماعية

الفصل الأول

في تعريف عقد العمل الجماعي وخصائصه

٢٢٧ - تعريف عقد العمل الجماعي :

عرفت المادة الأولى من القانون المتعلق بعقود العمل الجماعية الوساطة والتحكيم، المنشور بالمرسوم رقم /١٧٣٨٦/ بتاريخ ١٢ أيلول ١٩٦٤ عقد العمل الجماعي بأنه :

«اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الأجراء من جهة، وبين صاحب عمل أو أكثر من صاحب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لأرباب العمل من جهة أخرى»^(١).

يتضح من هذا التعريف أن عقد العمل الجماعي يختلف عن عقد العمل الفردي بأنه لا يرد على العمل، ولا تتولد عنه رابطة عمل، وإنما

(١) عرفت المادة ١٧٣ من قانون الموجبات والعقود «عقد الجماعة» بأنه «العقد الذي توجبه غالبية على أقلية، بحيث يتقيد به أناس لم يقبلوه (كعقد استخدام جماعة contrat - collectif de travail، وكالتسوية في حالة الإفلاس).

ينظم العمل، ويضع له شروطه التي تجب مراعاتها عند إبرام عقود العمل الفردية^(١). وهو بذلك يشبه التشريع.

٢٢٨ - خصائص عقد العمل الجماعي:

من هذا التعريف يتبين أن عقد العمل الجماعي يتميز بالخصائص التالية:

أ - إن طرف العقد لجهة الأجراء هو نقابة أو اتحاد نقابات أما من جهة رب العمل فيمكن أن يكون فرداً أو هيئة مهنية أو أكثر من هيئة مهنية.

وبهذا يختلف عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي الذي يبرم بين فردين أحدهما عامل، والآخر رب عمل.

ب - إن موضوع العقد هو وضع نظام للعمل يتعهد الفريقان المتعاقدان بمراعاة أحكامه لدى تنظيم عقود العمل الفردية. فعقد العمل الجماعي هو دستور عقود العمل الفردية وبهذا يختلف عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي بأنه لا ينشئ علاقة عمل بين الأجير ورب العمل، كما يفعل عقد العمل الفردي، ولكنه يضع الشروط التي تجب مراعاتها، عند قيام هذه العلاقة بمقتضى عقد العمل الفردي، بحيث يعتبر باطلاً كل ما يخالف هذه الشروط من الشروط الواردة في العقود الفردية التي تبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم تكن هذه الشروط أكثر فائدة للعامل^(٢).

مثال ذلك: يضع عقد العمل الجماعي حداً أدنى للأجور أو ينص

(١) د. جلال العدوي، قانون العمل، الطبعة الأولى، ص ١٦٠، والراجع المشار إليها في الهامش.

(٢) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل - طبعة ثانية، ص ٦٧.

على منح الأجراء شهراً إضافياً بنهاية العام، أو يحدد ساعات العمل ومدد الإجازات، وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال ومصالحهم، فلا يكون بإمكان رب العمل الملتزم بالعقد الجماعي، أن يتجاهل أحكام هذا العقد عندما يجري عقود عمل فردية مع أجراءه.

وقد يتضمن عقد العمل الجماعي أحياناً مسائل لا تتصل اتصالاً مباشراً بعقد العمل الفردي، كتعهد رب العمل بإدخال بعض الإصلاحات الصحية أو الاجتماعية في مكان العمل، أو تكوين لجنة دائمة من مندوبي الطرفين للتوفيق في الخلافات التي تنشأ بينهما. ولهذه الأسباب يرى بعض الفقهاء أن عقد العمل الجماعي هو أحد أهم المصادر المهنية لقانون العمل^(١).

ج - إن عقد العمل الجماعي يلزم أفراد النقابة الموقعة عليه، سواء أكانوا منتسبين إليها عند التوقيع، أو انتسبوا إليها بعد ذلك حتى ولو انسحبوا منه قبل نهاية مدة العقد.

مركز تحقيق وتطوير علوم إسلامية

Paul-Henri Antommattci, les conventions et accords collectifs de travail. P. 2-3.

(١)



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثاني

طبيعة عقد العمل الجماعي وفوائده

٢٢٩ - طبيعة عقد العمل الجماعي:

اختلف الفقهاء في طبيعة عقد العمل الجماعي، فوصفه بعضهم بأنه عقد من نوع خاص تكون فيه المنظمة النقابية وكيلاً عن العمال بموجب وكالة ضمنية تنعقد بمجرد انضمام العامل إلى المنظمة النقابية.

ووصفه آخرون بأنه عمل لائحي أو تنظيمي réglementaire يصدر عن إرادات خاصة في المهنة، لا عن الإرادة التشريعية في الجماعة.

وذهب فريق ثالث إلى أن هذا العقد هو من طبيعة مزدوجة، فهو ينشأ عقداً كأبي عقد ولكنه يضع نظاماً قانونياً واجب الاتباع من العمال المنضمين إلى المنظمة النقابية التي أبرمته^(١).

ويبدو من التعريف الوارد في المادة الأولى من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، أنه عقد العمل الجماعي يتميز عن عقد

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الطبعة الثانية ١٩٨٤، ص ٣١٢ و ٣١٣، وقد أشار في الهامش (١) ص ٣١٣، إلى د. جمال الدين زكي، ص ٥٣٨ و بنفس المعنى: د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر لبنان، ١٩٩٥، ص ١١٨؛ ود. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧ ص ٤٨١ وما يليها، مشار إليها في صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨١٩.

العمل الفردي بأن إبرامه يتم بين نقابة أو أكثر من نقابة، أو إتحاد أو أكثر من إتحاد نقابات أجراء من جهة، وبين صاحب عمل واحد أو أكثر، أو هيئة مهنية أو أكثر من هيئة، أو إتحاد أو أكثر من إتحاد مهني لأرباب العمل، من جهة أخرى. أما عقد العمل الفردي، فيبرم بين العامل وصاحب العمل. يضاف إلى ذلك أن عقد العمل الجماعي لا يتضمن الالتزام بالقيام بعمل معين مقابل أجر، بل يقتصر على بيان الشروط الواجب إحترامها عند إبرام عقود العمل الفردية، ولذلك يطلق عليه اسم «عقد العمل الجماعي»^(١).

ويعتبر من قبيل تنظيم شروط العمل، ما قد يتضمنه عقد العمل الجماعي من قواعد تتعلق بإبرام عقد العمل الفردي كإعطاء الأولوية في الاستخدام مثلاً لضحايا حوادث العمل وتنظيم المنح، وتحديد السلطة التأديبية لصاحب العمل، أو تنظيم مسائل معينة، كالأجور، وساعات العمل، والإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة، بشروط أفضل للعمال، من تلك المقررة بالقانون...

غير أن حرية المتعاقدين في تضمين عقود العمل الجماعية، ما يشاؤون من النصوص المتعلقة بشروط العمل ليست مطلقة، بل هي مقيدة بما يلي:

١ - عدم جواز مخالفة هذه الشروط لأي حكم من أحكام القانون الآمرة، ما لم تكن هذه الشروط أكثر فائدة للعمال.

٢ - عدم جواز مخالفة هذه الشروط للنظام العام أو الآداب العامة.

وقد جاء في المادة ٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ٣١٥، وينفس المعنى: م.ع.ت. شمال، تاريخ ٢٦/٨/١٩٩١، مجموعة اجتهادات م.ع.ت. شمال، ١٩٩٥، ج ٢، ص ٢٨، وصادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨٢٣.

والتحكيم بهذا المعنى أنه «يعتبر باطلاً حكماً كل بند يتضمنه العقد الجماعي ويكون مخالفاً للانتظام العام».

وإذا كان هذا النص قد إكتفى بتقرير بطلان البنود المخالفة للنظام العام، ولم يشر إلى بطلان البنود المخالفة لأحكام القانون أو الآداب العامة، فهذا لا يعني أن هذه البنود ليست باطلة، لأن بطلانها مما تقضي به القواعد العامة.

٢٣٠ - فوائد عقد العمل الجماعي :

إن عقد العمل الجماعي ذو فوائد متعددة :

أ - إنه ينظم علاقات العمل، ويسد النقص في التشريع لهذه الجهة، فيضع الحلول للمشاكل المستجدة ويزيل أسباب الخلاف بين الأجراء وأرباب العمل، لأن المشرع مهما أوتي من قوة البصيرة وسعة الأفق لا يمكن أن يلم بجميع قضايا العمل. ولذلك يطلق عليه البعض اسم «قانون العمل التفاوضي» Droit du travail négocié^(١).

ب - إنه يزيل التفاوت في القوى بين الأجراء وأرباب العمل ويعيد التوازن في العلاقة بينهما. ويتيح للأجراء إمكانيات الحصول على مزايا أسخى مما نص عليه قانون العمل، باعتباره الحد الأدنى لتلك المزايا.

ذلك أن المفاوضة على شروط العقد الجماعي، لا تتم بين الأجير ورب العمل، بل بين نقابة أو اتحاد نقابات تمثل الأجراء، وبين رب عمل أو هيئة مهنية أو أكثر من هيئة مهنية تمثل أرباب العمل، ولذلك فإن الحلول التي تنتج عن هذه المفاوضات تكون ضامنة لحقوق الفريقين.

(١) حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٦٧؛ وتوفيق فرج، المرجع السابق ص ٧٩.

جـ - إنه يخلق جواً من التعاون في مجال العمل بين الأجراء وأرباب العمل، ويزيل أسباب التنافر وسوء التفاهم فيما بينهم ويخفف من حدة الصراع فهو وسيلة سلمية لتسوية العلاقات التي تنشأ بين الفريقين، مما يؤدي إلى تقليل الإضرابات^(١).



Paul-Henri Antommattei, op. cit. P. 2.

(١)

الفصل الثالث

شروط عقد العمل الجماعي

يشترط لصحة عقد العمل الجماعي عدة شروط، يترتب على تخلفها أو تخلف أي شرط منها، بطلان هذا العقد بطلاناً مطلقاً. وهذه الشروط نوعان: شروط شكلية، وشروط موضوعية.

٢٣١ - أولاً - الشروط الشكلية:

أوجب المشرع لصحة عقد العمل الجماعي الشروط الشكلية الآتية:

١ - أن يحوز ممثلو الأجراء على تفويض ٦٠٪ على الأقل من الأجراء اللبنانيين المعنيين^(١).

ويذهب الشراح إلى القول بأن المقصود بهذه النسبة هو ٦٠٪ من أصل الأجراء المنتسبين إلى النقابة.

٢ - أن يكون العقد الجماعي خطياً وأن توافق عليه الجمعية العمومية للنقابات أو الهيئات التي هي طرف فيه، بأغلبية ثلثي أعضائها^(٢). والغاية

(١) المادة ٣/ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، الصادر بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ تاريخ ١٩٦٤/٩/٢.

(٢) وللتبث من موافقة الجمعية العمومية بالأغلبية المطلوبة، اشترطت المادة ٢/٤ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، أن يرفق عقد العمل الجماعي بمحضر جلسة يتضمن الموافقة عليه بأغلبية ثلثي أعضاء الجمعية العمومية للنقابات أو الهيئات =

من اشتراط موافقة الجمعية العمومية على العقد هي تمكين العمال من إبداء رأيهم في العقد وإشعارهم بأن العقد ليس مفروضاً عليهم. وإذا تخلف هذان الشرطان أو أحدهما يكون العقد باطلاً.

٣ - لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً إلا بعد تسجيله لدى وزارة العمل ونشره في الجريدة الرسمية من قبلها أو بعد انقضاء شهر من تاريخ تسجيله لديها (م ٦)^(١). ومعنى ذلك أنه إذا كان عقد العمل الجماعي غير مسجل، ثم امتنع أحد طرفيه عن أداء ما تعهد به من التزامات، فلا يجوز للطرف الآخر أن يرفع الأمر إلى القضاء بناء على هذا العقد غير المسجل لإلزامه بتنفيذ هذه الالتزامات وتعويضه عن عدم تنفيذها.

ويكون الأمر على عكس ذلك إذا كان العقد مسجلاً، إذ يجوز عندئذ رفع الأمر إلى القضاء لإلزام الفريق التاكل بالتنفيذ والتعويض عن عدم التنفيذ.

ويمكن لوزارة العمل إذا وجدت أن بين بنود العقد ما هو مخالف للنظام العام ولا سيما الاقتصادي أو العمالي، أن تطلب من الطرفين في عقد العمل الجماعي إعادة النظر في هذا العقد قبل نشره، وفي هذه الحالة لا يصبح العقد ملزماً إلا بعد نشره أو انقضاء شهر واحد من تاريخ تسجيله لديها.

٢٣٢ - ثانياً - الشروط الموضوعية :

١ - أن يكون أطراف العقد أصحاب الأعمال أو نقاباتهم من جهة ونقابات العمال من جهة أخرى، أما أصحاب الأعمال الذين لا تمثلهم هيئة مهنية أو نقابية فيجوز أن يوقعوا على العقد بصورة منفردة.

= المهنية التي هي طرف فيه أما أصحاب العمل الذين لا تمثلهم هيئة مهنية أو نقابة، فيوقعون على العقد بصورة منفردة.

(١) إن وزارة العمل لم تنشر أي عقد عمل جماعي حتى تاريخه (صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ١٥٦).

٢ - أن يكون موضوع عقد العمل الجماعي هو تنظيم ظروف العمل وشروطه، كتحديد الحد الأدنى للأجور وساعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم التدرج والتدريب إلخ... وأن لا يخالف قاعدة من قواعد القانون الخاصة بعقد العمل الفردي، ما لم تكن المخالفة أكثر فائدة للعمال، وأن لا يكون مخالفاً للنظام العام.

٣ - يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو لمدة غير معينة. فإذا كان العقد لمدة معينة، فإن المدة لا يجوز أن تتجاوز السنتين. إلا أنه يمكن تجديد العقد لمدة معينة أخرى، على ألا تتجاوز هذه المدة السنتين. وهكذا فإن العقد الجماعي يمكن أن يكون لمدة قصيرة تقل عن السنتين، وأن يكون ستة أشهر أو سنة مثلاً، ولكنه لا يمكن أن يبرم لأكثر من سنتين.

وفي الحالتين ينتهي مفعول العقد بانتهاء المدة المحددة له.

أما إذا كان العقد الجماعي لمدة غير معينة، فهذا لا يعني أنه عقد دائم، ليست له نهاية. إذ أن تأييد العقد الجماعي يتعارض مع جوهر هذا العقد الذي ينشد تنظيم علاقات العمل بما يتوافق مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية القائمة والمستجدة، كما يتعارض مع النصوص القانونية التي حددت المدة القصوى للعقد الجماعي بسنتين. وعلى ذلك فإن العقد الجماعي المبرم لمدة غير معينة لا يمكن أن يستمر لأكثر من سنتين، أو لأكثر من أربع سنوات، إذا أخذنا بعين الاعتبار إمكانية تجديد العقد الجماعي المحدد المدة لسنتين جديدتين.

غير أن هذا لا يعني أنه إذا لم تحدد للعقد الجماعي مدة معينة، فيعتبر معقوداً للمدة القصوى، بل يمكن إنهاؤه في أي وقت بعد مرور ستة أشهر من تاريخ نفاذه. بدليل أن الفقرة الثانية من المادة ٧ من عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم تنص على أنه «عندما يكون العقد الجماعي

لمدة غير معينة، لا يمكن إيقاف مفعوله إلا بعد انقضاء ستة أشهر على الأقل من التاريخ الذي أصبح فيه ملزماً. أي أن المشتري بهذا النص وضع حداً أدنى للعمل بالعقد الجماعي هو ستة أشهر، وأفسح المجال لوقف العمل به في أي وقت بعد ذلك، ما لم يتبين أنه أبرم للمدة اللازمة لإنجاز عمل معين، ففي هذه الحالة يستمر العمل حتى انتهاء هذه المدة شرط ألا تتجاوز المدة القصوى للعقود الجماعية.

تلاحظ في عقد العمل الجماعي الأصول والمدة والمهل التي يمكن بموجبها تجديد أو إلغاؤه أو إعادة النظر فيه. وفي حال الإلغاء يبقى العقد الجماعي ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد عمل جماعي جديد، لتجنب الوقوع في الفراغ التنظيمي وما يلحق به من فوضى وضياع^(١).

ويجب إبلاغ وزارة العمل، من قبل الطرفين أو أحدهما، عن كل تجديد أو إلغاء أو تعديل لعقد العمل الجماعي، لإدراجه على هامش تسجيل العقد لديها، ونشره في الجريدة الرسمية بموجب ملحق خاص^(٢).



(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٧٣ تاريخ ١٠/١١/٩٢، حاتم ١٩٩٣ ج ٢٠٩، ص ٤١١.

(٢) المادتان ٩ و ١٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

الفصل الرابع

نطاق عقد العمل الجماعي وتوسيعه

٢٣٣ - نطاق عقد العمل الجماعي :

حددت المادة ١٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم نطاق تطبيق عقد العمل الجماعي من حيث الجهات المعنية بحكمه، فقضت بأن «تخضع لأحكام عقد العمل الجماعي :

١ - نقابات الأجراء واتحاداتها، ونقابات أرباب العمل واتحاداتها، وأرباب العمل الموقعون على العقد وقت إبرامه أو الذين ينضمون إليه بعد إبرامه^(١). وكذلك النقابات والاتحادات التي تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة، ومن يحل محل أرباب العمل المتعاقدين. ويخضع أرباب العمل لعقد العمل الجماعي حتى في حال إنسحابهم من النقابات والاتحادات أو الهيئات المهنية، التي هي طرف في عقد العمل الجماعي إذا كانوا منضمين إليها وقت إبرامه.

(١) نصت المادة ١٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، على أن «كل نقابة أو هيئة مهنية أو رب عمل لا يكون فريقاً في عقد عمل جماعي، يستطيع الانضمام إليه باتفاق الطرفين طالبي الانضمام (نقابة العمال والهيئة المهنية التي تمثل أرباب العمل أو رب العمل بالذات) دونما حاجة إلى موافقة المتعاقدين في الأساس. وتطبق على طالبي الانضمام الشروط الشكلية والموضوعية التي تقدم ذكرها. ويقدم طلب الانضمام خطياً إلى وزارة العمل موقعاً من الطرفين طالبي الانضمام».

٢ - الأجراء المنضمون بنقابة تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أو لنقابة انضمت إليه بعد إبرامه». ويخضع هؤلاء لأحكام عقد العمل الجماعي طوال مدته، حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد (م١٢/ ٢ من القانون المذكور).

ويسري عقد العمل الجماعي كذلك 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 عقد العمل الجماعي فائدة للأجراء (م ١٣ من القانون نفسه).

ويتضح مما تقدم أن المشرع يحرص على توسيع نطاق عقد العمل الجماعي ليشمل «أكبر عدد ممكن من مؤسسات المهنة التي جاء لتنظيم شروط العمل فيها»^(١)، وجميع الأجراء العاملين فيها. ولذلك لم يقصر تطبيق أحكام العقد الجماعي على نقابات الأجراء واتحاداتها، ونقابات أرباب العمل واتحاداتها، وأرباب العمل الموقعين على العقد، فحسب، بل أخضع لأحكامه أيضاً، كل من ينضم من هؤلاء إلى العقد بعد إبرامه، رغم أنهم لم يوقعوا عليه، ولم يكونوا طرفاً فيه. كما أنه لم يحصر تطبيق العقد بالأجراء المنضمين إلى النقابات الخاضعة لحكمه فقط، بل وسع من نطاق هذا التطبيق ليشمل جميع أجراء المؤسسة الخاضعة له، حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما، وكذلك جميع الأجراء المرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة لهؤلاء الأجراء^(٢).

(١) عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٣٢٧.

(٢) المادة ١٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

ثم إن الأجراء من أعضاء النقابات الخاضعة لأحكام العقد الجماعي يظلون خاضعون لأحكام هذا العقد طوال مدته، حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد^(١).

٢٣٤ - توسيع عقود العمل الجماعية:

أشرنا إلى أن المشرع قضى بتوسيع نطاق عقد العمل الجماعي فأخضع لأحكامه جميع أجراء المؤسسة الخاضعة له، حتى ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة الموقعة عليه، كما أخضع لأحكامه أيضاً جميع الذين ينضمون إليه بعد إبرامه. ولم يقف المشرع في سعيه لتوسيع نطاق هذه العقود عند هذا الحد، بل إنه أجاز توسيع نطاق العقد الجماعي ليشمل جميع أرباب العمل والأجراء من ذوي المهنة الواحدة أو ليشمل فئة منهم، أو ليطبق ضمن نطاق منطقة معينة، على جميع أرباب العمل والأجراء العاملين في هذه المنطقة سواء أكانوا منتسبين إلى نقابة وهيئة مهنية، أو غير منتسبين شرط:

مركز تحقيق وتطوير علوم إلكترونية

١ - أن يكون قد مضى سنة على تنفيذ العقد، بحيث يمكن التثبت من جدواه.

٢ - شمول العقد أغلبية الأجراء العاملين في المهنة، وذلك أخذاً بالمعيار العددي للأجراء اللبنانيين.

٣ - أن يطلب هذا التوسيع نقابة أجراء، أو هيئة مهنية لأرباب العمل، أو أن يبدي وزير العمل رغبته بهذا التوسيع، عند تنكب أصحاب العلاقة عن طلب التوسيع^(٢).

(١) المادة ١٢/٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٢) ويعني ذلك أن أجيراً واحداً أو مجموعة أجراء ليس لهم حق طلب التوسيع. وكذلك ليس لأصحاب العمل المنفردين أن يطلبوا توسيع عقد العمل الجماعي.

ويقدم الطلب إلى وزارة العمل التي تتولى عرضه على المؤسسات غير الخاضعة للعقد الجماعي أساساً، لإبداء رأيها فيه. قبل عرضه على اللجنة العليا للعقود الجماعية^(١).

ويتم التوسيع بقرار يصدر عن وزير العمل بعد أخذ رأي إيجابي معلل تعطيه اللجنة العليا للعقود الجماعية^(٢)، التي تتولى «تنوير الإدارة بالرأي الذي يتكون لديها في ضوء معاشيتها الأوضاع المهنية والاقتصادية والاجتماعية»^(٣).

ويعتبر الرأي الذي تعطيه اللجنة بهذا الخصوص رأياً استشارياً لا يلزم وزير العمل إلا في حال رفض التوسيع^(٤).

٢٣٥ - هـ - تنفيذ عقد العمل الجماعي :

إن العقد ملزم للمرتبطين به الذين يحظر عليهم القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذه وذلك تحت طائلة العقوبة والملاحقة بالعطل والضرر من قبل الفريق الآخر.

(١) تتألف اللجنة العليا للعقود الجماعية من :

- المدير العام لوزارة العمل أو من ينتدبه - رئيساً.
- المدير العام لوزارة الاقتصاد والتجارة أو من ينتدبه.
- ممثلان عن أرباب العمل وممثلان ملازمان.
- ممثلان عن الأجراء وممثلات ملازمان.
- أعضاء.

وينعين ممثلو أرباب العمل والأجراء لمدة ثلاث سنوات بقرار من وزير العمل استناداً إلى لائحة تعدّها الهيئات المهنية أو النقابات المختصة (م ١٩ من قانون عقود العمل الجماعية . .).

(٢) المادة ٢/١٤ من قانون العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٣) عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٣٣٠.

(٤) المادة ٢٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

وعلى ذلك يحق لكل شخص طبيعي أو معنوي مرتبط بعقد عمل جماعي أن يقيم دعوى بالعتل والضرر باسمه الشخصي على الفريق الآخر في عقد العمل الجماعي، أو على كل شخص مرتبط بالعقد يخالف التعهدات المتفق عليها^(١) (م ٢٣).

وتستطيع النقابات والهيئات المهنية التي لها حق التقاضي، والتي يكون أفرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي أقامه دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دونما حاجة إلى تفويض من صاحب العلاقة شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلم ولم يتقدم باعتراض لها. ويستطيع صاحب العلاقة التدخل دائماً في الدعوى المقامة من قبل الهيئة النقابة أو المهنية. كما تستطيع كل نقابة أو هيئة مهنية لها حق التقاضي ويكون أعضاؤها مرتبطين بالعقد الجماعي ذاته أن تتدخل دائماً في الدعوى إذا كان لحل الخلاف تأثيراً على مصلحة أفرادها الجماعية. وإحاطة الأجراء علماً بوجود عقد العمل الجماعي، توجب المادة ٢٥ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، تعليق بيان يشير إلى وجود عقد العمل الجماعي، وإلى طرفيه، وتاريخه، ومكان إجرائه، داخل المؤسسات الخاضعة لتنفيذه أساساً، أو بعد توسيعه، في أماكن العمل، وفي دوائر التوظيف، وعلى بابها، ووضع المؤسسة نسخة عن العقد الجماعي تحت تصرف الأجراء.



(١) إن الشركات سواء أكانت مدينة أو تجارية، يحق لها كالأفراد أن تقيم الدعاوى بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بها، أدبية كانت تلك الأضرار أم مادية. إنما لا يجوز لها أن تقيم الدعاوى دفاعاً عن مصالح المهن التي تنتمي إليها. (جورج سيوفي، النظرية العامة للموجبات والعقود، ج ١، ١٩٩٤، ص ٤٩٥).



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الخامس

المراقبة والعقوبات

٢٣٦ - يكلف تفتيش العمل في وزارة العمل بالسهر على تطبيق وضبط المخالفات المتعلقة بعقود العمل الجماعية التي تكون موضوع قرار بالتوسيع. (م ٢٦).

ويرى جانب من الفقه أن صلاحية جهاز تفتيش العمل تشمل جميع عقود العمل الجماعية، ولا تقتصر على عقود العمل الجماعية التي تكون موضوع قرار بالتوسيع فقط، كما جاء في المادة ٢٦، لأن جهاز تفتيش العمل في وزارة العمل، مكلف بالإشراف على تنفيذ قانون العمل وتنفيذ القوانين والمراسيم المتعلقة بالعمل...

وما عقود العمل الجماعية، إلا إتفاق تنظم بمقتضاه شروط الاستخدام باتفاقات جماعية...»^(١).

كل مخالفة للأحكام المتعلقة بطرق الإعلان عن العقد الجماعي الواردة أعلاه يعاقب مرتكبها بغرامة تتراوح بين ٥٠ و ١٠٠ ل.ل.^(٢). وفي حال تكرار المخالفة للمحكمة المختصة أن تحكم فضلاً عن الغرامة بالسجن من يوم إلى خمسة أيام.

(١) صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨٣٨، تفسير المادة ٢٦.

(٢) رفعت هذه الغرامة ١٠٠ مرة بموجب المادة ٣٠ من موازنة عام ١٩٩١.

يحصل التكرار إذا كان المخالف قد عوقب بسبب المخالفة ذاتها خلال الاثني عشر شهراً السابقة للمخالفة الراهنة (م ٢٧).

كل مخالفة لأحكام قرار توسيع عقد عمل جماعي، وكل رفض لمراقبة تفتيش العمل تعاقب وفقاً لقانون ١٧/٩/١٩٦٢ المتعلق بإلغاء المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل الصادر في ٢٦/٩/١٩٤٦^(١).

كل مشير للاضطرابات تطبق بحقه العقوبات المنصوص عنها في القانون الجزائي. وفي حال تكرار المخالفة تطبق العقوبة بعدد المرات التي تسجل فيها مخالفات جديدة.



مركز تحقيقات كميونير علوم وسياسي

(١) تنص المادة ١/٢ من قانون ١٧/٩/١٩٦٢، المعدلة بموجب المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٧/٩/١٩٩١ (موازنة ١٩٩١) وبموجب المادة ٤٦ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠ (موازنة ٢٠٠٠) على ما يلي:

«كل مخالفة لأحكام هذا القانون وللقوانين والمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه، تحال إلى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين ٢٥٠٠٠٠٠ ليرة و ٢٥٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية، وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة».

وبموجب الفقرة الثانية من المادة ٢ آنفة الذكر، «لا يجوز منح الأسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق إنذاره أو إنذار من يقوم مقامه خطياً بتصحيح أوضاعه، ويحكم في كل مخالفة على حدة بتعدد الأجراء ولا يجوز إدغام العقوبات».

الباب الثالث

خلافات العمل الجماعية وطرق حلها

مقدمة:

٢٣٧ - تحصل بين الحين والآخر خلافات جماعية بين العمال وأرباب العمل بسبب عدم اتفاقهم على تعديل شروط العمل فيلجأ العمال إلى الإضراب للضغط على أرباب العمل وحملهم على القبول بمطالبهم، كما يلجأ أرباب العمل لإغلاق المصانع في سبيل إرغام العمال على التسليم بوجهة نظرهم.

وإذا كان للإضراب في الدول الرأسمالية^(١) تأثيره الذي لا ينكر في تطوير شروط العمل وتحسين أوضاع العمال، إلا أن محاذيره كثيرة وخطيرة. فالإضراب يؤدي إلى توقيف العمل وتعطيل وسائل الإنتاج، وهذا يضر بأرباب العمل الذين تتعطل رؤوس أموالهم، وبالعمال الذين يخسرون أجورهم، وبالمصالح الاقتصادية للأمة والأفراد بسبب النقص في الإنتاج وما يعقبه من ارتفاع في الأسعار.

(١) تحرم الدول الاشتراكية الإضراب باعتبارها دول شعبية ليس فيها أصحاب عمل فرديون يستعملون العمال، وباعتبار أن الإنتاج فيها موجه لمصلحة الجميع حسب خطط اقتصادية مرسومة. ولذا ليس من سبب يحمل عليه، وأن اللجوء إليه يعتبر من قبيل الخيانة للنظام القائم إذ أنه يعرقل تنفيذ الخطط الاقتصادية المرسومة ويشكل معارضة للسلطات الشعبية العمالية.

هذا بالإضافة إلى أن الإضراب من شأنه أن يقضي على روح التعاون بين العمال وأرباب العمل، وأن يفسح في المجال لحدوث اصطدامات بينهما أو بين العمال المضربين والخارجين عليهم أو بينهم وبين رجال الأمن الأمر الذي يسبب الاضطراب والقلق الاجتماعيين ويؤدي إلى الإخلال بالسلم الاجتماعي.

ونظراً لخطورة هذه الآثار السيئة، ولما قد تتركه من انعكاسات على الحياة الاجتماعية والاقتصادية العامة والخاصة.

فقد وجد من الأفضل أن يصار إلى حل الخلافات الجماعية بين العمال وأرباب العمل بالطرق السلمية عن طريق الوساطة والتحكيم.

وهكذا أصبح حل خلافات العمل الجماعية يتم بطريقتين: أولاًهما باستعمال العنف كالإضراب، وثانيتهما باللجوء إلى الوسائل السلمية كالوساطة والتحكيم.

ونعرض فيما يلي لهاتين الطريقتين:

الفصل الأول

الإضراب^(١)

٢٣٨ - تعريفه :

يقصد بالإضراب «امتناع العمال جماعياً وبصورة مؤقتة عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل، وفي سبيل الضغط على أرباب العمل أو على السلطات العامة لتحقيق مطالب مهنية^(٢)».

ويعتبر إضراباً أيضاً إقدام رب العمل على إغلاق المعمل لفترة من الزمن للضغط على عماله بغية إجبارهم على القبول بشروط العمل التي يريد تحقيقها^(٣).

مركزية كويتية للدراسات والبحوث

(١) «لم يعالج قانون العمل اللبناني صراحة موضوع إضراب الأجراء عن العمل، خلافاً لما فعله القانون الفرنسي، ولكنه يستتج من المفهوم العكسي للمادة ٦٣ من القانون الصادر بالمرسوم ١٧٣٨٦/١٩٦٤ المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم شرعية التوقف عن العمل في الفترة الواقعة بين نهاية مرحلة الوساطة وبدء طلب التحكيم» (صادر، ص ١٦٦ شرح ١٦٠). وانظر في نفس المرجع والمكان: قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، تاريخ ١٠/٣/١٩٩٢، وقراره رقم ٣٧٣ تاريخ ٢٤/٢/١٩٦٧ - العدل، عدد ١، ١٩٦٨، ص ١٠٥، وقد جاء في القرار الأول: «أن التوقف المشروع عن العمل قد كرسه قانون ١٩٦٤/٩/٢ (قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم) ويدخل هذا الحق، كما هو عليه الحال في جميع التشريعات الاجتماعية الحديثة، في إطار الحريات الشخصية والعامة للإجراء، شرط ممارسته في حدود القوانين والأنظمة».

(٢) قريب من هذا التعريف، الدكتور محمد عبد الخالق عمر، القانون النقابي، ص ١٢٩.

(٣) صادق مهدي السعيد، منازعات العمل الجماعية وحسمها، ص ١٣.

إلا أن المعنى الغالب على الإضراب هو معناه الأول المتعلق بامتناع العمال الجماعي عن العمل الواجب عليهم.

٢٣٩ - خصائصه:

يستخلص من هذا التعريف أن الإضراب يتميز بالخصائص التالية:

١ - أنه انقطاع عن العمل.

٢ - أنه انقطاع جماعي.

٣ - أنه يهدف لتحقيق مطالب اجتماعية ومهنية.

١ - أنه انقطاع عن العمل:

ويقصد بالعمل هنا، العمل كموجب رئيسي، أي العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل.

وعلى هذا لا يعتبر إضراباً الامتناع عن عمل غير متوجب كما لا يعتبر إضراباً، تنفيذ العمل بصورة مضرة برب العمل، لأن ما يحصل هنا هو تخريب وليس امتناعاً عن العمل.

٢ - انقطاع جماعي:

ذلك لأن الإضراب ليس عملاً فردياً، بل هو عمل جماعي ويفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص، ويتميز هذا الانقطاع بأنه مؤقت، لأن العمال يتوقفون عن العمل بنية الرجوع إليه بعد حل خلافاتهم مع أرباب العمل.

٣ - يهدف لتحقيق مطالب اجتماعية ومهنية:

كزيادة الأجور، وتحديد مدة العمل أو تحسين شروطه، ومنع الصرف

التعسفي، والتأمين ضد المرض والعجز. إلا أن الإضراب في الواقع قد يتجاوز هذه المطالب، ويكون مظهرة تضامن بين العمال. ويكون ذلك عندما لا يضرب العمال تأييداً لمطلب لهم قبل رب العمل، بل تأييداً لعمال آخرين، سواء انضموا إلى مثل مهتهم أو إلى مهنة أخرى.

وقد يكون الإضراب لأغراض سياسية كإعلان عدم الرضا عن الحكومة، أو إعلان التأييد لمطلب سياسي معين، ولكن الإضراب هنا يكون قد خرج عن غايته المهنية الأصلية ولذا فهو يخرج عن نطاق بحثنا الذي يقتصر على الإضراب بمعناه المهني.

٢٤٠ - الإضراب من الوجهة القانونية:

الأصل في القانون اللبناني هو إباحة الإضراب. ولكن قانون الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢/ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ في المادة ١٥/ (١) منه يحرم الإضراب على الموظفين. كما أن قانون العقوبات في المواد (٣٤٠ - ٣٤٣) منه يحرم الإضراب على الموظفين وعلى المستخدمين والعمال الذين يقومون بخدمة عامة أو بعمل لسد حاجة عامة، كالماء والكهرباء والخدمات البريدية والبرقية والهاتفية ووسائل النقل ويعاقب عليه (٢).

(١) جاء في المادة ١٥/٣ من المرسوم ١١٢ المذكور: «يحظر على الموظف أن يقوم بأي عمل تمنعه القوانين والأنظمة النافذة ولا سيما:

- أن يضرب عن العمل أو يحرض غيره على الإضراب.

(٢) بالتجريد المدني (م ٣٤٠)، بالحبس أو بالاقامة الجبرية مدة ثلاثة أشهر على الأقل (م ٣٤١).

الحبس والغرامة (م ٣٤٢). وإذا اقترف الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف، أو بضروب الاحتيال أو بمزاعم كاذبة من شأنها أن تحدث أثراً في النفس، أو بالتجمهر في السبل والحاجات العامة أو باحتلال أماكن العمل عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالحبس ستة أشهر على الأقل (م ٣٤٢) فقرة أخيرة)، وبالحبس ستة على الأكثر، وبغرامة لا تزيد على مئة ألف ليرة (م ٣٤٣).

ويعود سبب هذا التحريم إلى حرص الدولة على استمرار تأمين الخدمات العامة للمواطنين ذلك لأن الإضراب يعطل هذه الخدمات، ويعرقل سير المصالح العامة والخاصة.

أما بقية طوائف العمال، فقد تدخل المشرع للحد من حقها في الإضراب عن طريق الوساطة والتحكيم.

فبعد أن أخضع قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم ونزاعات العمل الجماعية للوساطة والتحكيم^(١) حظر على العمال اللجوء إلى الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً، قبل وأثناء سير إجراءات الوساطة والتحكيم، كما حظر عليهم الإضراب بعد صدور قرار التحكيم، إذا كان الغرض من الإضراب معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه^(٢).

والفرض من هذا الحظر، تهيئة الجو الصالح للجنة التوفيق أو هيئة التحكيم لأداء عملها.

فمتى قدم طلب الوساطة، يحرم الإضراب حتى يفصل فيه. ويحرم الإضراب كذلك بعد صدور قرار التحكيم، لأنه بمثابة حكم واجب الاحترام^(٣).

(١) نصت المادة ٣٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على أن «تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة وأصولها».

ونصت المادة ٤٧ على أنه «في حال فشل الوساطة كلياً أو جزئياً، يجب أن يسوى النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية...».

(٢) جاء في المادة ١/٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم أنه «يكون غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أصحاب العمل، بسبب نزاع عمل جماعي، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم».

ويعتبر أيضاً غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء وأصحاب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه». أما الإضراب الذي يحصل في الفترة التي تفصل ما بين انتهاء وبدء التحكيم فيعتبر إضراباً شرعياً.

(٣) يلاحظ أن المادة ٣٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، تلزم العمال، ولا صاحب العمل، بتقديم طلب الوساطة عند نشوب النزاع بينهم، بل إن =

«وقرار هيئة التحكيم الذي يمنع اللجوء إلى الإضراب، هو الذي يكون فاصلاً في النزاع، أما إذا صدر بعدم الاختصاص فإنه لا يسقط الحق في الإضراب»^(١).

ويشترط لاعتبار الإضراب غير مشروع، أن يكون متصلاً بالنزاع المعروض على الوساطة والتحكيم، فإذا كان الإضراب لأسباب أخرى فإنه لا يعتبر غير مشروع بمفهوم المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، ولا يقع تحت حكم هذه المادة.

٢٤١ - تأثير الإضراب على عقد العمل:

اختلفت الآراء في أثر الإضراب على عقد العمل: فقد رأى البعض أنه فاسخ له ورأى البعض الآخر أنه موقف له وغير فاسخ.

فمن قال بالفسخ اعتبر أن الإضراب هو نوع من الاستقالة أو نوع من الخطأ الفادح الذي يرتب فسخ العقد وفي هذه الحال يجوز لأرباب العمل أن لا يعيدوا أجراءهم إلى العمل في نهاية الإضراب.

ومن قال بالأثر الموقوف اعتبر أن الإضراب لا يؤدي إلى فسخ العقد بل إلى تعليقه متى كان العامل غير متعسف في استعماله^(٢).

= تقديم هذا الطلب أمر جوازي بالنسبة لهم. ومعنى ذلك أنه يمكن للعمال الإضراب إذا لم يتقدموا بطلب الوساطة، أو إذا لم يتقدم صاحب العمل بهذا الطلب. أما إذا قدم هذا الطلب من أحد الطرفين، فإن الإضراب يصبح محظوراً، سواء أكان بدئي بالإضراب أم لا.

(١) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، مصر والسودان، الجزء الأول، ١٩٧١ ص ٢٨١.

(٢) «حيث أن الفقرة ٣ من المادة ٦٣ من القانون الصادر بالمرسوم ١٧٣٨٦ تاريخ ٩/٢/١٩٦٤ المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم نصت على أنه في حال التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقد هؤلاء كل حق في قبض أجورهم =

وينبني على ذلك حق العامل بالعودة إلى العمل بنهاية الإضراب وحق رب العمل بأن لا يدفع له الأجر عن أيام الإضراب.

وبعد أن كان الاجتهاد في القرن الماضي وفي مستهل هذا القرن يأخذ بالرأي الأول فيعتبر الإضراب فسخاً لعقد العمل، تحول عنه إلى الرأي الثاني معتبراً أن الإضراب موقف لعقد العمل وليس فاسخاً له^(١).

هذا من الوجهة القانونية، أما من الوجهة الواقعية فقد جرت العادة على أن ينص الاتفاق الذي ينهي الإضراب على عدم فصل أحد من العمال المضربين وعلى دفع أجورهم عن أيام الإضراب.

وبذلك يتبين أن الواقع يخالف الوضع القانوني فيستطيع العمال أن يضربوا من غير أن يخشوا المسؤولية مدنية كانت أو جزائية.



مركز تحقيق وتطوير علوم إسلامية

= عن مدة توقفهم عن العمل، وهذا يعني أن عقد عملهم لا ينتهي حكماً في حالة إضرابهم غير القانوني، وبالتالي فإنه لا يحق لرب العمل صرف أجرائه من الخدمة إلا إذا ثبت أن الأجراء ارتكبوا أخطاء جسيمة أثناء الإضراب». (م.ع.ت. بيروت رقم ٢٧٣ تاريخ ٢٤/٢/١٩٦٧، العدد ١٩٦٨، عدد ١، ص ١٠٥). وبنفس المعنى: م.ع.ت. تاريخ ١٠/٣/١٩٩٢ - صادر، المرجع السابق، ص ١٦٦، شرح ١٦٠، اجتهاد - ١.

(١) م.ع.ت. قرار رقم ٢٧٣ تاريخ ٢٤/٢/١٩٦٧ صادر ص ١٦٧، شرح ١٦١، وقد جاء فيه ما يلي:

«حيث إن الفقرة الثالثة من المادة ٦٣ (عمل) نصت على أنه في حال التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء، يفقد هؤلاء كل حق في قبض أجورهم عن مدة توقفهم عن العمل وهذا يعني أن عقد عملهم لا ينتهي حكماً في حالة إضرابهم غير القانوني، وبالتالي لا يحق لرب العمل صرف أجرائه من الخدم، إلا إذا ثبت أن الأجراء ارتكبوا أخطاء جسيمة أثناء الإضراب».

الفصل الثاني الوساطة والتحكيم

De la médiation et de l'arbitrage

٢٤٢ - مقدمة :

الوساطة والتحكيم هما وسيلتان من الوسائل السلمية لحل الخلافات الجماعية بين العمال وأرباب العمل.

وقد أخذت بهما معظم الدول - وإن اختلفت ظروفها، أو الأنظمة السياسية والاقتصادية المتبعة فيها - لتوفر على العمال وأرباب العمل وعلى الأمة من ورائهما الأضرار المادية والمعنوية التي يخلفها اللجوء إلى العنف في حل تلك الخلافات.

وفي لبنان فرض المشرع الوساطة والتحكيم بالقانون المنشور بالمرسوم رقم /١٧٣٨٦/ تاريخ الثاني من أيلول سنة ١٩٦٤ وأوجب على العمال وأرباب العمل اللجوء إليهما لحل خلافاتهم الجماعية قبل اللجوء إلى الإضراب.

وتختلف الوساطة عن التحكيم في :

- ١ - أنه لا يصار إلى التحكيم إلا عند فشل الوساطة كلياً أو جزئياً.
- ٢ - إن الوساطة تعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين، بينما قد يزيد التحكيم تراكمها، لأن الوساطة تجري ودياً وتسعى لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين، بينما يجري التحكيم في جو من الخوف

والحذر، لأنه يهدف إلى حسم النزاع بقرار ملزم قد يتضمن بعض الإجحاف أو الحيف لأحد طرفي النزاع.

ونعرض فيما يلي للوساطة ثم للتحكيم فنحدد هدف ونطاق كل منهما والإجراءات المتعلقة بهما، ثم الجزاءات المترتبة على عدم التقيد بالاتفاق الذي يسفر عن الوساطة أو القرار الذي يسفر عن التحكيم.

المبحث الأول الوساطة

٢٤٣ - هدف الوساطة:

تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة وأصولها^(١). وتهدف الوساطة - كما سبق القول - إلى التوفيق بين أطراف النزاع بصورة ودية^(٢). ومرحلة الوساطة هي مرحلة إلزامية وفقاً لما هو منصوص عنها في المواد ٣٠ وما يليها من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم^(٣).

ويقوم بهذه الوساطة رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من يتدبه.

(١) المادة ٣٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٢) الوسيط ليس مرجعاً قضائياً، فطلب الوساطة في النزاع الجماعي يشكل مرحلة إدارية تمهيدية تسبق إلزامياً مرحلة التحكيم، ومهمة الوسيط تنحصر فقط، وعملاً بأحكام المادة ٣١ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ في محاولة التوفيق بين فريقين النزاع ليس إلأً. ولا يمكن اعتبار الوسيط بأي شكل من الأشكال بمثابة مرجع قضائي. (م.ع.ت. بيروت. شخصي، تاريخ ١٩٩٢/٣/٣).

(٣) اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، قرار رقم ٤ تاريخ ١٩٩٣/٣/١٣، العدل ١٩٩٤، عدد ٢، ص ٣٢٤.

وفي حال غيابه، يقوم بها من ينوب عنه بحسب الأنظمة المرعية، أو من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل.

غير أن الطرفين لا يلجآن إلى الوساطة إلا إذا فشلا في حل النزاع بينهما عن طريق المفاوضات المباشرة. لأنه في حال نجاح هذه المفاوضات في حل النزاع، لا تكون ثمة حاجة إلى الوساطة التي فرضها القانون.

٢٤٤ - شروط الوساطة ونطاقها :

يشترط لتطبيق الوساطة أن يكون هناك نزاع جماعي. وقد عرفت المادة ٢٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم نزاع العمل الجماعي، بأنه النزاع الذي يتوافر فيه الشرطان التاليان :

١ - أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

٢ - أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

ويفهم من هذا النص أنه يجب أن يكون النزاع جماعياً من حيث أشخاصه ومن حيث موضوعه.

أما من حيث الأشخاص فيشترط القانون لتطبيق قواعد الوساطة، أن يقوم النزاع بين صاحب عمل أو أكثر من ناحية، وبين فريق من أجرائه أو جميع أجرائه، من ناحية أخرى. ومعنى ذلك أن النزاعات الفردية التي تقوم بين صاحب عمل وبين أجير واحد، لا تخضع لإجراءات الوساطة والتحكيم. فالعبرة بعدد الأجراء الداخلين في المنازعة لاعتبار المنازعة جماعية أو فردية^(١).

(١) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة (مصر والسودان) الجزء الأول، ص ٢٨٤.

ولا يشترط في هؤلاء الأجراء أن يكونوا منتسبين لنقابة مهنية، أو أن تكون النقابة طرفاً في النزاع ليتصف بالجماعية. فالمنازعة تعد جماعية ما دام الخلاف قد وقع مع جميع عمال المشروع أو فريق منهم، ولو لم يكونوا منضمين في نقابة. وفي الحالة الأخيرة لا يشترط في هؤلاء العمال أن يكونوا هم الأغلبية ليكون طلبهم الوساطة مقبولاً. فالمادة ٢٩ من قانون الوساطة والتحكيم تشترط ليكون نزاع العمل جماعياً، أن يكون أحد طرفي النزاع «جماعة من الأجراء»، وهذه الجماعية قد تكون أقلية بالنسبة إلى مجموع الأجراء المعنيين^(١)، وقد تكون أكثرية، وفي الحالين يكون طلبها الوساطة مقبولاً.

وأما من حيث الموضوع، فيشترط أن يكون النزاع متعلقاً بالحقوق والمصالح المشتركة لمجموعة من الأجراء، كأن يكون متعلقاً بتنظيم العمل أو شروطه، أو بممارسة الحرية النقابية. ويعتبر النزاع متعلقاً بالعمل، سواء تناول تفسير وتنفيذ القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة، والعقود الجماعية، التي تمس مجموع العاملين، أو تنظيم مسألة من مسائل العمل، كتحديد ساعات العمل أو الأجور، أو الإجازات^(٢).

= وقد ذكر في الهامش أنه «إذا كانت المنازعة الفردية من ناحية العدد، لها تأثيرها في المصلحة المشتركة لمجموع العمال أو غالبيتهم فإن المنازعة تكون جماعية... كأن يفصل صاحب عمل عاملاً بسبب إنضمامه إلى نقابة من النقابات، لما يتضمنه هذا التصرف من إعتداء على الحرية النقابية التي تهم مجموع العمال. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية أن فصل عامل واحد، يعطي النزاع صفة جماعية، إذا كان هذا الأجراء يمس تفسير إتفاقية عمل جماعية... ينظر بهذا المعنى:

14 déc. 1954, D.S. 1955. P.282.

- (١) صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨٤١، تفسير رقم ١.
(٢) وهذا ما ذهب إليه المادة ٢٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بقولها: «يعتبر نزاع العمل جماعياً إذا توافر فيه الشرطان التاليان:
١ - أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

فإذا لم يتوافر هذا الشرطان، خضعت المنازعة لولاية القضاء العادي الممثل بمجلس العمل التحكيمي باعتباره المحكمة المختصة للنظر في المنازعات الناشئة عن علاقات العمل الفردية.

وتجدر الملاحظة أخيراً إلى أن المؤسسات التي يحكمها نظام الوساطة والتحكيم هي نفس المؤسسات التي يحكمها قانون العمل. وبالتالي يستثنى من نطاق تطبيق الوساطة والتحكيم موظفو الإدارات العامة بجميع فئاتهم ووظائفهم، لأن هؤلاء يخضعون لقانون الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢/١٩٥٩، ولا يطبق عليهم قانون العمل^(١).

٢٤٥ - إجراءات الوساطة^(٢):

يأبى الوسيط مهمته بناء على مبادرة أحد الطرفين المتنازعين بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل إيصال إلى وزارة العمل، أو بناء على مبادرة المدير العام للوزارة المذكورة، إذا كانت الوزارة قد أعلنت عن وجود

٢ - أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، سواء كان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة المرعية الأحكام، والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، أم بشأن القضايا التي لم تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية، كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية وبالأجور وشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية، أو كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وبيعادة النظر بالعقود الجماعية.

(١) راجع على سبيل القياس، الرأي الاستشاري الصادر عن هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، رقم ١٣١، تاريخ ٤/٥/٢٠٠٠، في صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٨٤٧ و ٨٤٨، وراجع كذلك: عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، ص ٥١٣، وقد أشير إلى هذا المرجع في «صادر بين التريع والاجتهاد، العمل، ص ٨٥٢، فقه، رقم ٢.

(٢) راجع بخصوص إجراءات الوساطة، المادة ٣٤ وما بعدها من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، الصادر بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ تاريخ ٢/٩/١٩٦٤.

النزاع واستنكف الطرفان عن طلب الوساطة. وفي سعيه لحل النزاع، يدعو الوسيط الطرفين للاجتماع به في مكان معين، وذلك وفقاً للأصول المنصوص عليها في المواد ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ من قانون عقود العمل الجماعية والتحكيم. ويجب عليه إنهاء مرحلة الوساطة بمدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الجلسة الأولى ويجوز تمديد هذه المهلة إذا إتفق على ذلك الطرفان، أو بناء على طلب الوسيط. وفي الحالة الأخيرة يجب ألا يتجاوز التمديد أسبوعاً واحداً. أما في حالة إتفاق الطرفين على تمديد المهلة، فلم يحدد المشرع أي مدة لذلك، بل تركها مفتوحة برضى الطرفين.

وفي حال التوصل نتيجة الوساطة إلى حل يرضى عنه طرفا النزاع، يدون الاتفاق في محضر الوساطة، ويوقعه الوسيط مع أصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لأحكامه^(١). وفي حال عدم الوصول إلى إتفاق أو في حال الوصول إلى إتفاق جزئي، يدون كل ذلك أيضاً في المحضر ويوقعه الوسيط وأصحاب العلاقة. ويعتبر الاتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع، وتستوى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب أصول التحكيم عند الاقتضاء^(٢).

يجب أن يكون كل طرف في النزاع حاضراً أو ممثلاً في جميع أطوار الوساطة. ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل^(٣).

ولكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الأصل عن محاضر الوساطة^(٤).

(١) المادة ٤٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٢) المادة ٤٤ من القانون الآنف الذكر.

(٣) المادة ٣٨ من القانون الآنف الذكر.

(٤) المادة ٤٦ من القانون الآنف الذكر.

المبحث الثاني التحكيم

٢٤٦ - هدف التحكيم:

يهدف التحكيم - كما سبق القول - إلى إنهاء النزاع بقرار تصدره اللجنة التحكيمية، ويكون هذا القرار ملزماً لأطراف النزاع بالرغم مما قد يتضمنه من إجحاف بحق أحدهم.

وتتألف اللجنة التحكيمية برئاسة قاضي وعضوية مدير عام وزارة العمل ومدير عام الوزارة ذات العلاقة بصفة نائب رئيس وثلاثة ممثلين عن أرباب العمل وثلاثة ممثلين عن الأجراء يعينون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية.



٢٤٧ - نطاق التحكيم:

يشترط لتطبيق نظام التحكيم، كما لتطبيق نظام الوساطة، أن تكون المنازعة جماعية، أي أن تكون بين مجموعة من العمال وبين واحد أو أكثر من أرباب العمل، وأن تكون متعلقة بمصلحة جماعية كتنظيم العمل أو شروطه أو ممارسة الحرية النقابية أو غير ذلك من المصالح النموذجية أو المبدئية (intérêts-types).

ويضاف إلى هذين الشرطين، أن تكون الوساطة قد فشلت في حل النزاع، أي أنه لا يصار إلى التحكيم إلا إذا فشلت الوساطة سواء أكان كلياً أو جزئياً.

٢٤٨ - إجراءات التحكيم:

يعرض النزاع على اللجنة التحكيمية^(١):

١ - فور انتهاء عملية الوساطة إذا كان النزاع حاصلًا في مؤسسة من المؤسسات الخاصة أو العامة ذات الطبيعة الاستثمارية المكلفة بإدارة مرفق عام لحساب الدولة أو لحسابها الخاص والخاضعة لأحكام القانون الخاص أو قانون العمل^(٢).

(١) تتألف اللجنة التحكيمية من تسعة أعضاء على النحو الآتي:

أ - أعضاء معينون حكماً وهم:

١ - قاضٍ من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل.

رئيساً

٢ - مدير عام وزارة العمل.

نائب رئيس

٣ - مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين.

نائب رئيس

ويعين بقرار من الوزير المختص موظف من الفئة الثانية على الأقل من الوزارة المعنية ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

ب - أعضاء يعينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل يختارون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية:

١ - ثلاثة ممثلين عن أرباب العمل وعضو ملازم لكل منهم.

٢ - ثلاثة ممثلين عن الأجراء وعضو ملازم لكل منهم.

يقوم العضو الملازم مقام العضو الأصيل في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

(٢) راجع المرسوم رقم ١٣٨٩٦ تاريخ ٣ كانون الثاني ٢٠٠٥ الذي ألغى المرسوم رقم/

٢٩٥٢/ المتعلق بإخضاع بعض المؤسسات إلى تسوية النزاع الجماعي فور إنهاء عملية

الوساطة، والذي حدد هذه المؤسسات بثلاث هي: شركة إدارة واستثمار مرفأ بيروت -

الإدارة اللبنانية ذات المنفعة المشتركة لحصر التبغ والتبناك، وشركة راديو أوريان،

واستبداله بأحكام جديدة تقضي بإخضاع جميع المؤسسات الخاصة أو العامة ذات

الطبيعة الاستثمارية المكلفة بإدارة مرفق عام لحساب الدولة أو لحسابها الخاص

والخاضعة لأحكام القانون الخاص أو قانون العمل، كما بينا أعلاه، ولم يحصر هذا

الخضوع ببعض هذه المؤسسات، كما فعل المرسوم رقم ٢٩٥٢/١٩٦٥ الملغى.

٢ - في أي وقت بناء لطلب أو اتفاق الفريقين المتنازعين. وتبدأ مهلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الذي يلي تقديم الطلب لوزارة العمل. أي أن التحكيم هنا وإن كان إلزامياً، إلا أن توقيت طلبه متروك لاتفاق الفريقين، وذلك بعكس التحكيم في المؤسسات المحددة في الحالة الأولى حيث يجب اللجوء إليه بصورة إلزامية فور فشل عملية الوساطة.

٣ - بعد ١٥ يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بناء لطلب أحد الطرفين المتنازعين^(١).

وتبتدىء مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الثاني من تاريخ تبلغ الطرف الآخر طلب التحكيم.

يدعو رئيس اللجنة التحكيمية الطرفين المتنازعين للحضور أمام اللجنة خلال أسبوع من تاريخ تبلغه الملف. وإذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الأولى يدعو الرئيس الطرفين إلى جلسة ثانية خلال أسبوع واحد من تاريخ الجلسة الأولى^(٢). تراعى ذات الأصول المتبعة في الوساطة في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين، ويتقديم وبادل الأوراق ومحاضر الجلسات، وباللجوء إلى الخبراء^(٣).

وبنتيجة التحقيق وتبادل الأوراق والاستماع إلى أقوال الطرفين المتنازعين تفصل اللجنة النزاع بقرار معلل تصدره خلال شهر من تاريخ الجلسة الأولى. ويجوز للجنة تمديد هذه المهلة أسبوعين^(٤).

(١) باستثناء الحالة المبينة في الفقرة (١) أعلاه، لم يمنع القانون اللجوء إلى التحكيم الخاص، وذلك بموجب اتفاق ضمن عقود العمل الجماعية أو بعقود خاصة (م ٤٧ فقرة (ثانياً) من القانون المتخذ بالمرسوم رقم ١٣٨٦ تاريخ ١٩٦٤/٩/٢ المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم).

(٢) المادة ٥٤ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٣) المادة ٥٥ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٤) المادة ٥٦ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

وفي حال النظر بنزاع يتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها تفصل اللجنة التحكيمية في هذا النزاع وفقاً للنصوص وبالاستناد إليها^(١). وإذا كان النزاع يتعلق بقضايا لم يتطرق إليها القانون أو المراسيم أو الأنظمة المرعية أو العقود الجماعية أو الأنظمة الداخلية، فتحكم اللجنة بمقتضى الإنصاف^(٢). ومعنى ذلك أن المشرع فرّق بين المنازعات ذات الصفة القانونية، والمنازعات الإجتماعية والإقتصادية غير المسندة إلى تفسير القانون. فحول اللجنة التحكيمية سلطة الفصل في المنازعات الأولى طبقاً لقواعد القانون، ووفقاً لقواعد الإنصاف في القضايا الأخرى^(٣) إلا أنه لا يحق للجنة أن تستنبط قواعد قانونية جديدة أو أحكام تنظيمية غير موجودة، والزام المتقاضين بها بالاستناد إلى مبادئ الإنصاف^(٤).

المبحث الثالث

الجزاءات

٢٤٩ - إن عدم التقيد بالاتفاق الناتج عن الوساطة أو بالقرار الصادر عن اللجنة التحكيمية يعرض الفريق المخالف إلى نوعين من الجزاء: أحدهما مدني والثاني جزائي:

أولاً - الجزاء المدني:

يتمثل الجزاء المدني في التعويض الذي يترتب على الفريق المخالف

(١) المادة ١/٥٧ من القانون الآنف الذكر.

(٢) المادة ١/٥٧ من القانون الآنف الذكر.

(٣) المادة ٥٥ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٤) م.ع.ت. رقم ١٠٤ تاريخ ١٩/١١/١٩٩١ (الرئيس الشخبي) صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ١٦٥، شرح ١٨٥.

دفعه للفريق المتضرر. وتقضي بهذا التعويض المحكمة المختصة بقضايا العمل (مجلس العمل التحكيمي) بناء لدعوى يقيمها الفريق المتضرر على الفريق المخالف.

ثانياً - الجزاء الجنائي :

يتمثل الجزاء الجنائي في عقوبتي الغرامة^(١) والحبس التي تقضي بهما أو بإحدهما المحكمة الجزائية المختصة على الفريق المخالف.

وتجري الملاحقة أمام المحكمة المذكورة من قبل النيابة العامة الاستئنافية بطلب من وزير العدل.

خلاصة القول إن المشرع في لبنان إتخذ من نظام الوساطة والتحكيم وسيلة لإنهاء منازعات العمل الجماعية بالوسائل السلمية، ولمنع الإضراب أو لإنهائه، وذلك يمثل ضماناً يحقق أفضل النتائج لحماية المصلحة العامة، وفي نفس الوقت مصلحة العمال وأصحاب الأعمال.

مركز تحقيقات كويتية لعلوم إدارية

(١) إذا كان الفريق المخالف هو رب العمل، فإن الغرامة تتراوح بين ألف وعشرة آلاف ليرة لبنانية، والحبس يتراوح بين شهرين وسنة. وتقضي المحكمة بهاتين العقوبتين أو بإحدهما.

أما إذا كان المخالف هو العامل، فإن الغرامة تتراوح بين ألف وخمسة آلاف ليرة لبنانية، والحبس يتراوح بين شهرين وسنة.

وتدفع الغرامات إلى صندوق الدولة وتخصص للمشاريع الاجتماعية التي يحددها وزير العمل (م ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم).

ملاحظة: إن الغرامة التي يحكم بها على كل من العامل ورب العمل لم تعدل صراحة. غير أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩/٩١ (قانون موازنة ١٩٩١ نصت على أن ترفع الحدود المقررة لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد منها في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعده فإنها ترفع ٨٠ مرة.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

القسم الثالث

قضاء العمل



مركز تحقیقات کتب و علوم اسلامی



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

٢٥٠ - تمهيد:

قضاء العمل هو القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية. وهو قضاء متخصص أملت ضرورة تيسير التقاضي على العمال باعتبارهم الجانب الضعيف في علاقات العمل، والحرص على حل منازعات العمل الجماعية بالطرق السلمية، لحماية الاقتصاد الوطني والسلم الاجتماعي من انعكاساتها السلبية.

وينقسم قضاء العمل إلى نوعين: **فردية** و**جماعية**.

أحدهما يختص بمنازعات العمل الفردية والآخر بمنازعات العمل الجماعية. ونعرض لكل منهما في باب مستقل.



مرکز تحقیقات کتب و پژوهش‌های اسلامی

الباب الأول

القضاء الخاص بمنازعات العمل الفردية

٢٥١ - نصت المادة ٧٧ من قانون العمل المعدلة بالقانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٠/٢١/١٩٨٠ على إنشاء مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر في مركز كل محافظة للنظر في منازعات العمل الفردية. ومجلس العمل التحكيمي Conseil d'arbitrage هو في الواقع محكمة خاصة، يتمثل فيها العمال وأرباب العمل - كما سرى - ويقوم بوظيفة القضاء إلى جانب المحاكم العادية، وتخضع قراراته لبعض طرق الطعن المنصوص عليها في القانون. ولذلك ينتقد الفقه - بحق - هذه التسمية «إن لجهة إطلاق كلمة مجلس أو لجهة إطلاق كلمة تحكيمي» ويرى أن الأصح أن تكون التسمية «محكمة العمل»^(١).

وقد راعى المشرع في إنشاء وتحديد عدد مجالس العمل التحكيمية في مراكز المحافظات، حجم القضايا المتوقعة، والحاجة إلى البت فيها بالسرعة التي تضمن وصول الحقوق إلى أصحابها بدون تأخير. ولذلك حدد عدد المجالس التحكيمية في مراكز المحافظات على النحو التالي^(٢):

(١) شفيق الحجار، مجالس العمل التحكيمية - م. ١٠ ل، أيار ١٩٩٦، ص ٤٠، أشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٣٣، فقه ١.

(٢) المرسوم رقم ٦٣٠٤ تاريخ ١٠/٢٥/١٩٧٣ المتعلق بتحديد عدد الفرق في مجالس العمل التحكيمية؛ وانظر حول نفس الموضوع، ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، ج ٣ ص ٤٣٣ و ٤٣٤.

- مجلس العمل التحكيمي في بيروت (المركز - بيروت) عدد الفرق ٤
 - مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان (المركز - بعبدا) عدد الفرق ٣
 - مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي (المركز - طرابلس) عدد الفرق ٣
 - مجلس العمل التحكيمي في لبنان الجنوبي (المركز - صيدا) عدد الفرق ٢
 - مجلس العمل التحكيمي في البقاع (المركز - زحلة) عدد الفرق ٢
- ونعرض فيما يلي لتأليف هذه المجالس (المحاكم) واختصاصاتها، وميزة التقاضي لديها، وطرق المراجعة ضد القرارات الصادرة عنها.



مركز تحقيقات كميّة ودراسات إسلاميّة

الفصل الأول

تأليف مجالس العمل التحكيمية

Constitution des conseils d'arbitrage

٢٥٢ - يتألف مجلس العمل التحكيمي من قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق رئيساً يعيّن بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى ومن عضوين، أحدهما يمثل أرباب العمل، والآخر يمثل العمال^(١) يعيّنان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.

يعين أيضاً بالطريقة ذاتها عضوان ملازمان، أحدهما عن أرباب العمل

(١) رأت محكمة التمييز اللبنانية بقرارها الصادر بتاريخ ١٩٦٩/٢/٥ (مجموعة باز ١٧، ص ١٧٧، رقم ١٥) أن مجلس العمل التحكيمي هو محكمة استثنائية غير مرتبطة بالقضاء العدلي، بل بوزيري العدلية والعمل. وخلصت إلى القول بأن القواعد المختصة برد القضاة وتنحيهم المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي لا تطبق على مجلس العمل التحكيمي بل يكون المرجع الصالح لذلك وزير العدلية والعمل.

ولكن هذا الاجتهاد منتقد من جانب الفقه الذي يرى - بحق - أن «مجلس العمل التحكيمي محكمة استثنائية تابعة لجهة القضاء المدني، وذلك على غرار محاكم وهيئات قضائية أخرى ذات صفة استثنائية، وهذا بالنظر إلى الاختصاص الذي يعود لهذا المجلس وهو اختصاص مدني، فضلاً عن ترؤسه من قبل قاض منفرد وهو من أقسام محاكم الدرجة الأولى». ثم يخلص إلى القول بأن «قواعد رد القضاة المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وقانون التنظيم القضائي هي التي يتوجب تطبيقها على رد رئيس وأعضاء مجلس العمل التحكيمي».

(انظر: إدوار عيد، موسوعة أصول المحاكمات المدنية، والإثبات والتنفيذ، الجزء الثاني، ١٩٧٨، ص ٧٢، هامش ١، والمرجع المشار إليه فيه).

والآخر عن العمال، ليقوم كل منهما مقام العضو الأصلي، في حال غيابه، أو تعذر حضوره.

ويشترط في العضو، أصيلاً كان أم ملازماً، ما يلي^(١):

١ - أن يكون لبنانياً.

٢ - أتم الواحدة والعشرين من العمر.

٣ - غير محكوم عليه بجناية أو بجرime شائنة.

٤ - أن يكون قد مارس مهنته مدة خمس سنوات على الأقل.

وبموجب المرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ٢ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بتحديد شروط تطبيق أحكام المواد ٧٧ إلى ٨٢ من قانون العمل، يعين أعضاء مجالس العمل التحكيمية الأضليون والملازمون لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد (م ٢).

ويعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة على أن يكون حائزاً على إجازة في الحقوق^(٢). ويتولى مفوض الحكومة لدى المجلس العمل التحكيمي الصلاحيات التالية^(٣):

١ - يحضر جلسات المحاكمة ويبدى مطالعة^(٤) خطية في كل دعوى حسب الأصول.

(١) المادة ٧٨ من قانون العمل.

(٢) المادة ٢ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠ المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية...

(٣) المرسوم رقم ٦٦٢، تاريخ ٣/٦/١٩٨٣.

(٤) المطالعة في لغة المحاكم: دراسة يقدمها المدعي العام أو مفوض الحكومة إلى المحكمة مبدئياً رأيه ومدلياً بمطلبه.

٢ - يتبلغ جميع القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي ويطلع وزير العمل على القرارات القابلة للنقض . بحسب مفهوم الفقرة - ٥ - من المرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠ (بواسطة مدير عام وزارة العمل).

٣ - يتلقى توجيهات وزير العمل لجهة موقف وزارة العمل بالنسبة لتفسير القوانين والمراسيم التطبيقية بواسطة مدير عام وزارة العمل .

وعلى مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي أن يقدم تقريراً دورياً سنوياً، وكلما دعت الحاجة، إلى وزير العمل لاطلاعه على الاجتهادات الجديدة وسير العمل في مجالس العمل التحكيمية.

يجتمع مفوضو الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية كل شهر برئاسة مدير عام وزارة العمل للتداول في القرارات القابلة للنقض أمام محكمة التمييز.

مركز تحقيقات كميّة وعلوم إحصائيّة



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثاني

اختصاص مجالس العمل التحكيمية

٢٥٣ - تختص مجالس العمل التحكيمية:

١ - بنزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود^(١).

٢ - بالخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي^(٢)، وهي الخلافات والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي سواء أكانت ناشئة بين المضمونين وأرباب العمل، أم بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين.

وسبق أن أشرنا إلى أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي. ويترتب على ذلك أن صلاحية مجلس العمل التحكيمي تنحصر بالنظر في القضايا التي نص عليها المشرع والتي ذكرناها أعلاه. وهذه الصلاحية هي صلاحية استثنائية محددة على سبيل الحصر^(٣). ولذلك لا يمكن التوسع فيها أو

(١) نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود على أن «إجازة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

(٢) نصت المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي على «أن الخلافات الأخرى والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون، سواء أكانت ناشئة بين المضمونين وأرباب العمل، أم بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين هي من اختصاص محاكم العمل».

(٣) م.ع.ت. شمال، رقم ٣٤ تاريخ ١٩٩١/٧/٩، حاتم ج ٢٠٣ ص ٥١. وبالمعنى نفسه: =

القياس عليها عند فض الخلافات الناشئة عن العمل^(١). وهذا الاختصاص لمجلس العمل التحكيمي هو اختصاص نوعي ويتعلق بالتالي بالنظام العام^(٢). ويترتب على اعتبار اختصاص مجلس العمل التحكيمي من النظام العام أنه لا يجوز تعديل هذا الاختصاص باتفاق الفريقين أو إخضاعه لمشيتهما^(٣)، كما «لا يحق لأي مرجع قضائي آخر البت بالحقوق والتوفيزات الملحوظة في التشريع العمالي»^(٤)، باعتبارها من اختصاص مجلس العمل التحكيمي. وكذلك يتعين على المجلس أن يعلن عفواً عدم اختصاصه^(٥) إذا ما عرضت عليه قضية يعود الفصل فيها إلى المحاكم العادية أو إلى محكمة استئنائية أخرى. وقد أعلن في هذا الخصوص «أن الطلب الرامي إلى إبلاغ أمانة السجل التجاري لوضع إشارة الدعوى يخرج عن اختصاص مجلس العمل التحكيمي»^(٦). كما أعلن أيضاً «أن النظر

= استئناف بيروت، الغرفة الثانية المدنية، رقم ٢٣٨ تاريخ ١٩٥٩/٢/٦. وقد أشير إليهما في «صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل - ص ٤٣٧، إجتهد ٢».

(١) مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي، قرار رقم ٣٤ تاريخ ١٩٩١/٧/٩، حاتم ١٩٩١، ج ٢٠٣، ص ٥١، واستئناف مدنية، تاريخ ١٩٥٩/٦/١٩، ن.ق.، ١٩٥٩، ص ٣٧١؛ وب نفس المعنى، تمييز تاريخ ١٩٥٩/٢/٢٠، ن.ق.، ١٩٥٩، ص ٣٩.

(٢) محمد المغربي، المرجع السابق، ص ٢٢٠؛ قرار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، رقم ٣٥٣ تاريخ ١٩٦١/١٠/١٢، مجموعة أبي راشد، ص ٦٢٤، وقد أشار إليه الدكتور مغربي، في المرجع والمكان السابقين، هامش ١١٠.

(٣) استئناف بيروت، رقم ٦٦/٧٥٩، حاتم، ج ٦٦، ص ٢٣، ومجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٣٧٠/٦٥٧ تاريخ ١٩٦٧/٥/٩، العدد ١٩٦٩، عدد ٣، ص ٤٢٣، رقم ٢٨٥، والقرارات القضائية الفرنسية التي أشار إليها، والمذكورة في: C.F. Repertoire pratique Dalloz, V. Prud'hommes No 133.

(٤) مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٢٩، تاريخ ١٩٩١/٦/٤، وقد أشار إليه صادر في مجموعة قوانين العمل، ص ٨٩، رقم ٦.

(٥) استئناف بيروت، قرار رقم ٦٦/٧٥٩، حاتم، ج ٦٦، ص ٢٣.

(٦) محمد المغربي، المرجع السابق، ص ٢٢٠، وقرار مجلس العمل التحكيمي في =

بطلب بطلان الاتفاق المسند إلى مخالفة المادة ١٥٧ تجارة والمادة ١٥٢ نقد وتسليف، يخرج عن صلاحية مجلس العمل التحكيمي...»^(١). وقضي كذلك «بأن الدعوى الرامية لإلزام مستخدم بدفع مبالغ قبضها لحساب مخدمه ليست من الدعاوى... العائدة لمجلس العمل، بل من الدعاوى العائدة رؤيتها للمحاكم العادية»^(٢)، و «أن مجلس العمل التحكيمي ليس المرجع المختص للطعن أمامه بقانونية مراسيم غلاء المعيشة»^(٣).

ولكن إذا كان مجلس العمل التحكيمي يختص بنزاعات العمل الفردية بمفهوم المادة ١/٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، وبالاختلافات والمنازعات المنصوص عليها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي، فلا بد من توضيح المقصود بكل من هذين النوعين من المنازعات، وهذا ما نحاوله فيما يلي:

المبحث الأول

منازعات العمل الفردية بمفهوم المادة ١/٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود:

٢٥٤ - كانت المادة ٧٩ من قانون العمل، بنصها القديم، تحصر بالمجلس التحكيمي صلاحية النظر في الخلافات التالية:

= بيروت، رقم ١٩٦٧/٦٥١، المشار إليه في الهامش ١١٢؛ ومجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ١١٥، تاريخ ١٩٩٢/٣/٣، صادر، المرجع السابق، ص ٨٩، رقم ١٠.
(١) مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٢٦، تاريخ ١٩٩٢/١/٢٨، صادر، المرجع السابق، ص ٩٠، رقم ٢٣.

(٢) تمييز تاريخ ١٩٩٤/٦/١٦، صادر، المرجع السابق، ص ٩٠، رقم ٢٢.

(٣) استئناف مدنية، تاريخ ١٩٤٨/٤/٢١، ن.ق. ١٩٤٩، ص ٦٧.

(٤) مجلس العمل التحكيمي، رقم ٧٢، تاريخ ١٩٩٣/٢/١٠، صادر، المرجع السابق، ص ٩٠، رقم ٢١.

١ - الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور.

٢ - الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٤٣/٢٥ الذي ألغي فيما بعد واستبدل بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٣٦.

٣ - الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات.

وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام قانون العمل.

وبمقتضى المادة ٦ من القانون رقم ١٢/٦٥^(١) المتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل تعويض غلاء المعيشة، تقرر خلافاً لأحكام الفقرة الأولى من المادة ٧٩ من قانون العمل، أن تحل جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق هذا القانون بواسطة لجان تحكيمية تنظم وتحدد صلاحياتها والأصول المتبعة لديها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء... وبذلك خرجت صلاحية النظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور من صلاحية مجلس العمل التحكيمي ودخلت في اختصاص اللجان التحكيمية المذكورة.

وبموجب المادة الثانية معطوفة على المادة الأولى من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠، تم توسيع صلاحيات مجلس العمل التحكيمي لتشمل نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤/١ من قانون الموجبات العقود، بالإضافة إلى الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي كما سبقت الإشارة إلى ذلك.

(١) الصادر بتاريخ ١٧ شباط ١٩٦٥.

وبما أن الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود تنص على أن «إجارة العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

وحيث أنه يتبين من النص المذكور أنه بعد أن كانت المادة ٧٩ من قانون العمل تحصر صلاحية مجلس العمل التحكيمي بالنظر في الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، أصبحت بموجب التعديل المذكور أعلاه، شاملة لكل علاقات العمل التي تدخل في مفهوم المادة ٦٢٤/١ من قانون الموجبات والعقود، أي لجميع علاقات العمل التي يقوم بمقتضاها أحد طرفي العلاقة (وهو العامل) بالعمل لحساب الطرف الآخر (وهو رب العمل) وتحت سلطته ورقابته مقابل أجر يلتزم هذا الأجير أدائه له، سواء أخضعت هذه العلاقة لقانون العمل، أو لقانون الموجبات والعقود أو لأي قانون آخر.

وبذلك اعتبرت لاغية حكماً لجهة الاختصاص:

- أحكام المادة السابعة من قانون العمل التي استثنت من الخضوع لأحكامه: الخدم في بيوت الأفراد، والعمال الزراعيون، والمؤسسات العائلية، وعمال الإدارات الحكومية والهيئات البلدية.

- أحكام المادة السابعة من القانون ٦٧/٣٦ تاريخ ١٦/٥/١٩٦٧، المتعلق بالمرجع الصالح للنظر في النزاعات زيادات غلاء المعيشة والحد الأدنى الرسمي للأجور^(١).

(١) تنص المادة ٧ من القانون ٦٧/٣٦ على ما يلي: «ينظر في الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون وأحكام القانونين الصادرين الأول بتاريخ ١٧ أيار ١٩٦١، والثاني رقم ٦٥/١٢ الصادر بتاريخ ١٧ شباط ١٩٦٥ وعن المراسيم التي تصدر وفقاً لأحكام المادة السادسة من هذا القانون، اللجان التحكيمية المنصوص عليها في المادتين السادسة والسابعة من القانون رقم ٦٥/١٢ الصادر بتاريخ ١٧ شباط ١٩٦٥، وتحال إليها جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين العالقة أمام محاكم العمل».

- كما اعتبرت معدلة ضمناً أحكام المادتين الأولى^(١) والثانية^(٢) من قانون العمل (اللتان حددتا مفهوم صاحب العمل والأجير الخاضعين لأحكام قانون العمل وبالتالي لاختصاص مجالس العمل التحكيمية في النزاعات التي قد تنشأ بينهما).

وهكذا أصبح من اختصاص مجالس العمل مطلق نزاع عمل فردي يقوم بين صاحب عمل مرتبط مع أجيره بعقد عمل تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة ١/٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، سواء أكان صاحب العمل:

- مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية.

- مؤسسة دينية أو خيرية، رياضية أو ثقافية.

- صاحب سفينة بحرية تجارية.

أو كان الأجير يعمل لدى الأفراد (الخدم) أو في مؤسسة زراعية بسيطة أو في مؤسسة عائلية تحت إدارة والده أو والدته أو وصيه أو كان موضوع النزاع يتعلق بمراسيم زيادات غلاء المعيشة أو الحد الأدنى الرسمي للأجور^(٣).

(١) تنص المادة الأولى من قانون العمل على ما يلي: «رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح».

(٢) تنص المادة الثانية من قانون العمل على ما يلي: «الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهيّاً».

(٣) راجع بشأن نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود: قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ٨٠ تاريخ ٢٢/١٠/١٩٩٢ - حاتم ١٩٩٢، ج ٢٠٦، ص ٢١٨.

المبحث الثاني

الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي

٢٥٥ - نصت المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«إن الخلافات الأخرى (أي غير الخلافات المنصوص عنها في المادة ٨٤ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي، والمتعلقة بالمرض أو بالقدرة على العمل أو الحالة الصحية أو تاريخ الشفاء أو التئام الجروح بنتيجة طارئ عمل أو مرض مهني) والمنازعات التي يثيرها تطبيق هذا القانون، سواء أكانت ناشئة بين المضمونين وأرباب العمل، أم بين الصندوق وأرباب العمل، أو المضمونين، هي من اختصاص محاكم العمل».

ويتضح من هذا النص أن الخلافات والمنازعات القانونية التي قد يثيرها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تدخل في اختصاص مجالس العمل التحكيمية، سواء ما يقع منها بين المضمونين وأرباب العمل، كما لو رفض رب العمل التصريح عن أحد الأجراء العاملين لديه بحجة أنه لا يخضع لقانون الضمان الاجتماعي، أو بين الصندوق وأرباب العمل، كما لو قدم رب العمل تصريحاً اعتبره الصندوق غير صحيح، أو بين الصندوق والمضمونين كما لو رفض الصندوق صرف التقديمات للمضمون بحجة عدم توافر الشروط القانونية لاستحقاق هذه التقديمات. ففي جميع الحالات يحق لصاحب العلاقة أن يقيم الدعوى بحقه لدى مجلس العمل التحكيمي المختص بحسب الصلاحية المكانية، أو لدى مجلس العمل التحكيمي في بيروت حيث المركز الرئيسي للضمان الاجتماعي إذا كانت الدعوى مقامة ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المبحث الثالث

مميزات التقاضي لدى المجلس التحكيمي

٢٥٦ - ذكرنا أن المشتري توخى من إنشاء محاكم العمل تيسير التقاضي على العمال، حتى لا يقعدهم ضعفهم عن المطالبة بحقوقهم. ومن مظاهر هذا التيسير أن مجلس العمل التحكيمي ينظر في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة^(١) وأن هذه القضايا معفاة من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع^(٢). ويشمل هذا الإعفاء القضايا المرفوعة من العمال، والقضايا المرفوعة من أرباب العمل.

غير أن الإعفاء من الرسوم القضائية لا يشمل نفقات أو مصروفات الدعوى، كأجرة الخبير ونفقات الشهود، ومصاريف بعض الإجراءات الاحتياطية، فهذه النفقات تبقى على الفريق الخاسر^(٣). ويجوز تقديم الدعاوى والمثول أمام مجالس العمل التحكيمية دون الاستعانة بمحام^(٤).

مركز تحقيق وتطوير علوم إمداد

(١) المادة ٨٠ من قانون العمل، وقد جاء فيها: «ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة».

وتعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات. فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر».

(٢) المادة ٨٠/٢ من قانون العمل، والمادة ٣ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١، المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية.

(٣) المادة ٨٠/٢ من قانون العمل، والمادة ٣ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١ المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية.

(٤) المادة ٤ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ الآنف الذكر.

المبحث الرابع

طرق المراجعة بشأن الأحكام الصادرة

عن المجلس التحكيمي

٢٥٧ - نصت المادة ٨١ المعدلة من قانون العمل^(١) 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 وفي قانون التنظيم القضائي...». وكانت المادة ٨١ قبل تعديلها بموجب قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ المتعلق بصلاحيات النظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تنص على: «أن الأحكام الصادرة عن المجلس التحكيمي لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة سوى الاعتراض». إلا أنه مع صدور قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ توسعت طرق المراجعة، حيث أصبحت الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية تقبل الاعتراض واعتراض الغير والتمييز، كما تقدم. وبذلك تكون طرق المراجعة غير المقبولة قد انحصرت بالاستئناف وإعادة المحاكمة».

وتعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات. أما مهلة الطعن أمام محكمة التمييز فقد حددتها المادة السادسة فقرتها الثانية من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١^(٢) المتعلق بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بثلاثين يوماً، على

(١) المعدلة ضمناً بموجب المادة ٥ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠ المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية.

(٢) المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ الألف الذكر.

أن تسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام الغيابية الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي، وبالنسبة للأحكام الغيابية، من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها^(١).

أما مهلة الطعن بالاعتراض واعتراض الغير فهي المهلة المحددة لكل منهما في قانون أصول المحاكمات المدنية، أي ١٥ يوماً من تاريخ تبليغ الحكم بالنسبة للاعتراض^(٢)، وشهران من تاريخ تبليغ المعارض الحكم أو أي إجراء من إجراءات تنفيذه، بالنسبة لاعتراض الغير^(٣).



ملاحظات

(١) المادة ٢/٦ من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢. و «وفقاً للمادتين ٧٣٣ و ٧٣٤ أصول مدنية تنظر محكمة التمييز بعد النقض في الدعوى بالحالة التي كانت عليها قبل صدور القرار الذي نقض، أي في قضايا العمل، كما عرضت أمام مجلس العمل التحكيمي، باعتبار أن المراجعة الاستثنائية غير منصوص عنها في القانون لجهة الأحكام الصادرة عن هذا المجلس» (تميز رقم ٥٧ تاريخ ١٩٩٣/٦/٨ - صادر، المرجع السابق، ص ١٧٤، شرح ١٦٦، رقم ١).

«ويعود لمجلس العمل التحكيمي التقدير المطلق للوقائع، ولا رقابة لمحكمة التمييز عليه ما لم يدل بتشويهها» (تميز رقم ١٠٥ تاريخ ١٩٩٣/١٢/٢٣، نفس المرجع والمكان السابقين).

(٢) المادة ٦٣٢ أصول مدنية.

(٣) المادة ٦٧٩ أصول مدنية. وقد أضافت هذه المادة إلى ما ورد أعلاه بشأن المهلة، أنه «إذا لم يحصل هذا التبليغ فيبقى حق الاعتراض قائماً، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، إلى أن يسقط حق المعارض بمرور الزمن، على أن يقبل اعتراض الغير الطارئ دون التقيد بمهلة».

الباب الثاني

القضاء الخاص بمنازعات العمل الجماعية

٢٥٨ - تمهيد:

أناط المشرع مهمة النظر بمنازعات العمل الجماعية إلى هيئة خاصة أطلق عليها اسم «اللجنة التحكيمية»^(١) وأخضع عملها لأصول وقواعد تتفق وطبيعة المهمة الموكولة إليها^(٢).

ونعرض فيما يلي لتشكيل هذه اللجنة، وطبيعتها القانونية، ثم لاختصاصها، وللأصول والقواعد المتبعة لديها، وأخيراً للقرارات التي تصدر عنها.

مركزية كميونير علوم وسي

(١) المادة ٤٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ ٢ أيلول سنة ١٩٦٤ التي نصت على أن «يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية إلى لجنة تحكيمية...».

(٢) المواد ٥٢ إلى ٦١ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦/٦٤ المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في ١٩٦٤/٩/٢.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الأول

تشكيل اللجنة التحكيمية

٢٥٩ - تتألف اللجنة التحكيمية من تسعة أعضاء على النحو التالي:

أ - أعضاء معينون حكماً:

- ١ - قاضي من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل رئيساً
 - ٢ - مدير عام وزارة العمل نائب رئيس
 - ٣ - مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني نائب رئيس
- للطرفين المتنازعين

ويعين الوزير المختص من بين موظفي وزارته، موظفاً من الفئة الثانية على الأقل ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

ب - أعضاء معينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل:

يختارون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية، وفقاً لما يلي:

١ - ثلاثة ممثلين عن أرباب العمل وعضو ملازم لكل منهم.

٢ - ثلاثة ممثلين عن الأجراء وعضو ملازم لكل منهم.

يقوم العضو الملازم مقام العضو الأصلي في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

وقد روعي في تشكيل هذه اللجنة - كما هو واضح - تمثيلها لكافة الفئات المعنية بالموضوع وهي: الدولة، وأرباب العمل، والأجراء، على نحو من التساوي، بحيث تمثلت كل فئة بثلاثة أعضاء، «حتى لا تشعر أي فئة بهيمنة الفئة الأخرى».

وإذا كانت رئاسة اللجنة ونيابة الرئاسة قد انعقدتا للدولة، فلأن الدولة هي المسؤولة أولاً عن فصل المنازعات وإقامة العدل بين الناس، ولأنها بالإضافة إلى ذلك، تملك المقومات اللازمة لحسن عمل اللجنة.

فترئاسة اللجنة معقودة لقاض في الاستئناف تمارس بالعمل القضائي لمدة اثنتي عشرة سنة على الأقل.

ونيابة الرئاسة لوزارة العمل باعتبارها الوزارة المعنية بشؤون العمل والعمال، وتملك المعلومات اللازمة لعمل اللجنة، بحكم «معايشتها الأوضاع العمالية والمهنية»؛ وكذلك للوزارة ذات العلاقة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين والتي تستطيع بفضل ما تملك من معطيات حول ظروف المهنة ونشاط أصحابها، أن تسهم في حل النزاع بشكل إيجابي.

ويثور التساؤل حول طبيعة هذه اللجنة، هل هي هيئة إدارية أم هيئة قضائية؟

يرى جانب من الفقه^(١) أنها ليست هيئة إدارية ولا هي هيئة قضائية، بل هي «هيئة خاصة ذات ولاية قضائية، أنشأها المشرع وعهد إليها حل النزاعات الجماعية بروح من التحكيم الخاص، بالنظر للطبيعة الخاصة لهذه النزاعات». بينما يرى الاجتهاد القضائي أن اللجنة التحكيمية هي هيئة قضائية وأن مهمتها، «أسوة بباقي المحاكم تنحصر بالسهر على مراقبة حسن

(١) عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٣٩٨.

تطبيق القوانين والأنظمة والعقود»^(١). ونرى أن تحديد طبيعة الهيئة على هذا النحو، يتفق مع طبيعة تكوينها، ومع الاختصاص الذي أعطي لها.



مركز بحوث الحاسوب / علوم إلكترونية

(١) (م.ع.ت. بيروت. رقم ١٠٤ تاريخ ١٩/١٢/١٩٩١). وبذات المعنى: اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية رقم ٥ تاريخ ٢٧/١١/١٩٦٧.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثاني

اختصاصات اللجنة

٢٦٠ - حصرت المادة ٤٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اختصاصات^(١) اللجنة التحكيمية بخلافات أو نزاعات العمل الجماعية.

ولكن متى يعتبر النزاع جماعياً؟

يعتبر نزاع العمل جماعياً - كما ورد في المادة ٢٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم - إذا توافر فيه الشرطان التاليان:

- ١ - أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء^(٢).
- ٢ - أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة المرعية الإجراء، والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، أم بشأن القضايا التي لم تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية: كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية، وبالأجور، وبشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية، أو كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وبإعادة النظر بالعقود الجماعية.

ويجب أن يتوفر الشرطان في آن معاً، فلا يغني أحدهما عن الآخر. وعلى هذا قضي بأنه «لا يكفي لأن يصبح نزاع ما جماعياً أن يكون مكوناً من عدد من الطلبات الفردية بل يجب فيه أن يتناول مصالح نموذجية

(١) المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ تاريخ ١٩٦٤/٩/٢.

(٢) أنظر بشأن هذا الشرط، ما ورد في الصفحة ٥٧٥ و٥٧٦ من هذا الكتاب.

ومبدئية (intérêts types)، لا يعرف بالضبط المستفيدون منها^(١)، وإلا أصبحت الخلافات الجماعية مجموعة من الخلافات الفردية. فإذا عرف كل من أصحاب الحق المدعى به واحداً واحداً، فيمكن لكل منهم أن يراجع المرجع القضائي المختص وتكون بالتالي اللجنة التحكيمية غير صالحة للنظر في هذا النزاع المتكون من مجموعة من النزاعات الفردية^(٢).

وقضي أيضاً بأن النزاع المتعلق بحق الأجير المصروفة من العمل بأن تعاد إلى عملها، «إنما هو نزاع فردي بمعنى أنه لا يدور حول مبدأ ينزع في وجوده أو شرعيته أحد الطرفين ولا يتناول مصلحة جماعية ما دام لا يتعلق

(١) كمبدأ التعويض العائلي أو الحد الأدنى للأجور. أما الادعاء بأن رب العمل لا يدفع التعويضات العائلية لمستحقيها، ولا الحد الأدنى للأجور، ولا الزيادات القانونية، فإن هذا الادعاء لا ينشأ عنه خلاف عمل جماعي داخلياً في اختصاص اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، بل مجموعة من الخلافات الفردية التي لا ينشأ عنها بالضرورة، خلاف جماعي بالمعنى القانوني، والتي يمكن لكل أجير إذا شاء، أن يرفع ما يخصه منها إلى المرجع القضائي المختص لإقرار حقه، (اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، رقم ٥، تاريخ ١٩٦٧/١١/٢٧ - العدد ١٩٦٨، عدد ٣، ص ٤٩٩، رقم ٣٤٨).

«وعلى هذا النحو لا يكفي ليصبح نزاع ما نزاعاً جماعياً أن يكون وراءه عدد من الأجراء، بل يجب أن يتناول هذا النزاع شروط العمل ذات الصفة العامة غير الشخصية:

فالنزاعات التي تثور بشأن المفاوضات الجماعية وإعادة النظر بعقد عمل جماعي أو تفسيره من قبل صاحب العمل تفسيراً خاطئاً، ولذلك النزاعات التي تتعلق بالأجور والحريات النقابية تعتبر نزاعات عمل جماعية».

(عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، ص ٥٢٠، وقد أشار إليه، ونقل عنه: «صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ٨٤٤ و ٨٤٥، رقم ٣).

(٢) اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، رقم ٤ تاريخ ١٩٩٣/٨/١٣ - العدد ١٩٩٤، جزء ٢، ص ٣٢٤، وينفس المعنى اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، رقم ٦، تاريخ ١٩٦٦/٥/٤ - العدد ١٩٦٨، ص ٤٨٩.

بأجراء عديدين، غير معينين، كائنين أو مستقبليين، حاضرين أو غائبين، بل يتعلق في شرعية أو عدم شرعية صرف الأجير في ضوء مبدأ الحرية النقابية غير المنازع به...»^(١).

بينما قضي باعتبار النزاع بين نقابة موظفي وعمال التلفزيون في لبنان وبين شركة التلفزيون اللبنانية حول ساعات العمل الأسبوعية التي يحق لهذه الشركة أن تطلبها من أجراءها... نزاعاً جماعياً يدخل في دائرة اختصاص اللجنة التحكيمية^(٢).

ويرى البعض أن النزاع «وإن تعلق في أصله بحالة فرد واحد أو أكثر من العمال، مما يبدو وفي ظاهره على أنه نزاع فردي من حيث العدد، يجعله نزاعاً جماعياً لكونه متعلقاً بمبدأ يؤثر في المصلحة العامة المشتركة لمجموع العمال أو لفريق منهم».

وانطلاقاً من هذا الشرط، قد يكون للنزاع الفردي تأثير في المصلحة المشتركة لمجموع الأجراء، فيعتبر النزاع جماعياً إذا كان يقرر سابقة أو مبدأ كصرف صاحب العمل أجيراً بسبب إنتمائه النقابي، فصحيح أن قرار الصرف لإبطال سوى هذا الأجير، إلا أنه من الصحيح أيضاً أن هذا التصرف يشكل مساساً بالحرية النقابية التي تهم مجموع الأجراء، ومن ثم يعتبر مجحفاً بحقوق أو مصالح سائر الأجراء، حيث يشكل أساساً لنزاع عمل جماعي^(٣).

(١) اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، قرار رقم ٨، تاريخ ١٩٦٦/٨/٢٤ - العدل ١٩٦٨، عدد ٣، ص ٤٩٢، رقم ٣٤٣.

(٢) اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، قرار رقم ١، تاريخ ١٩٦٧/٢/٨ - العدل ١٩٦٨، عدد ٣، ص ٤٩٣، رقم ٣٤٤.

(٣) عصام يوسف القيسي، المرجع السابق، ص ٥١٧؛ وقد أشير إليه، ونقل عنه، في «صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ٨٤٤، رقم ٣».



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الثالث

الأصول والقواعد المتبعة لدى اللجنة

٢٦١ - تنعقد اللجنة التحكيمية بدعوة من رئيسها في مقر وزارة العمل، وتكون جلسات اللجنة قانونية بحضور ستة من أعضائها.

وفي حال غياب الرئيس يدير اللجنة نائب الرئيس الأكبر رتبة أو سناً عند التساوي بالرتبة.

يدعو الرئيس اللجنة التحكيمية طرفي النزاع للحضور أمام اللجنة خلال أسبوع من تاريخ تسلمه ملف النزاع.

وإذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الأولى، يدعو الرئيس الطرفين إلى جلسة ثانية، وذلك خلال أسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الأولى. ولا تشترط أية صيغة خاصة في توجيه دعوة الحضور ولا في تبليغها. ويجب على الطرفين المتنازعين أن يكونا حاضرين أو ممثلين في جميع أطوار التحكيم، ويعود للجنة أن تتحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل.

يقدم كل من طرفي النزاع إلى اللجنة الملاحظات والمذكرات والمستندات التي يراها ضرورية. وتقوم اللجنة بتبليغ صور عنها إلى الطرف الآخر.

وللجنة أن تقوم بكل التحقيقات التي تراها ضرورية لإنارة القضية،

على أن تصدر قرارها خلال شهر من تاريخ الجلسة الأولى. وإذا تعذر ذلك، فلها أن تمدد هذه المهلة أسبوعين. ويجب أن تكون قراراتها معللة^(١).

وإذا كان النزاع المعروض على اللجنة يتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، تفصل اللجنة التحكيمية وفقاً للنصوص وبالإستناد إليها. أما إذا كان النزاع متعلقاً بقضايا لم يتطرق إليها القانون أو المراسيم أو الأنظمة المرعية أو العقود الجماعية أو الأنظمة الداخلية، فتحكم اللجنة بمقتضى الإنصاف^(٢). وعندما تحكم اللجنة التحكيمية بمقتضى الإنصاف، فهي تنشئ قواعد جديدة لسد ما قد يوجد من نقص في القواعد والأحكام التي تنظم علاقات العمل^(٣)، خاصة وأن القرارات التي تصدرها تكون مبرمة، وغير قابلة لأي طريق من طرق المراجعة، ولا تخضع لقرار الصيغة التنفيذية^(٤). وفي هذه الحالة تعتبر قرارات اللجنة التحكيمية مصدراً من مصادر قانون العمل^(٥). ولكن هذا الأمر يصح بالنسبة للجنة التحكيمية

(١) المادة ٥٦ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

وبلاحظ أن المشتري راعى في تحديد المهلة اللازمة لإصدار قرار اللجنة ضرورة الإسراع في إصدار هذا القرار باعتبار أن اللجنة هي لجنة تحكيمية لا تخضع لإجراءات التقاضي التي تتسم عادة بالبطء، وتمتاز بالسرعة في إصدار قراراتها، لأن أصحاب العلاقة لا يحتملون الانتظار طويلاً. وهذا ما دعا إلى اللجوء إلى التحكيم هرباً من البطء الذي يرافق إجراءات التقاضي في القضاء العادي.

(بهذا المعنى: عصام يوسف القيسي في المرجع السابق، ص ٥٣٠، وقد أشير إليه، ونقل عنه: في «صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، ص ٨٦٣، فقه».

(٢) المادة ٥٧ من القانون الآنف الذكر.

(٣) أنظر بهذا المعنى: توفيق فرج، المرجع السابق، ص ٨٥.

(٤) المادة ٦٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(٥) راجع بهذا المعنى: قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٠٤ تاريخ =

لخلافات العمل الجماعية. أما محاكم العمل المتمثلة بمجالس العمل التحكيمية فليس لها، وهي تحكم بمقتضى الإنصاف أن تستنبط قواعد قانونية جديدة أو أحكام تنظيمية غير موجودة، وإلزام المتنازعين بها بالاستناد إلى مبادئ الإنصاف.



مركز تحقيقات كويتية في علوم إسلامية

١٩/١١/١٩٩١ - صادر، المرجع السابق، ص ١٦٥، شرح ١٥٨؛ وقد جاء فيه ما يلي:

«حيث وإن كان قانون ١٩٦٤/٩/٢ قد أجاز للجنة التحكيمية في نزاعات العمل الجماعية، أن تطبق على الخلافات الاجتماعية والاقتصادية غير المسندة إلى تفسير القوانين والمراسيم والأنظمة والعقود الجماعية، مبادئ الإنصاف (المادة ٥٧ فقرة ٢) إلا أن مهمة هذا المجلس، أسوة بباقي المحاكم، تنحصر بالسهر على مراقبة حسن تطبيق الأنظمة والقوانين والعقود، وبالتالي لا يحق لمحكمة العمل إستنباط قواعد قانونية جديدة أو أحكام تنظيمية غير موجودة وإلزام المتقاضين بها بالاستناد إلى مبادئ الإنصاف». وانظر تأكيداً لذلك، المادة ٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية التي تنص على أنه «لا يجوز للقاضي أن يضع أحكامه في صيغة الأنظمة».



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفصل الرابع

قرارات اللجنة

٢٦٢ - تتخذ قرارات اللجنة التحكيمية بأغلبية خمسة أصوات على الأقل، وفي حال تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً.

ويجري تبليغ قرار اللجنة إلى الطرفين بكتاب مضمون. ويحق لكل منهما الحصول على صور طبق الأصل عن محتويات المحاضر الموضوعة خلال مرحلة التحكيم.

يعتبر قرار اللجنة مبرماً وناقذاً من تاريخ صدوره، وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة، ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية^(١). وإذا تعلق هذا القرار بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها تكون له قوة القضية المحكمة^(٢).

أما إذا تعلق قرار اللجنة بنزاع جماعي لا يدور حول تفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، كما لو تناول النزاع مصالح نموذجية ومبدئية، كالتزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية، أو بالأجور، أو بشروط العمل غير

(١) المادة ٦٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ بتاريخ ٢ أيلول سنة ١٩٦٤.

(٢) المادة ٦١ من القانون الآنف الذكر.

المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية... فلا يتمتع القرار بقوة القضية المحكمة، بدليل أن المادة ٦١ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم قالت «إن لقرار اللجنة المتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها قوة القضية المحكمة». مما يعني بالمفهوم العكسي للنص، أنه عندما لا يتعلق القرار بالتفسير المذكور في النص، لا تكون له قوة القضية المحكمة^(١).

ولعل السبب في ذلك أن النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقات العمل، يجب أن تتمتع بالثبات والاستقرار، مما يحتم إثبات التفسير. أما ظروف العمل الاقتصادية والاجتماعية فدائمة التغير، وهذا التغير يحتم تغيير الحلول الواجبة للنزاعات الاقتصادية والاجتماعية^(٢).

وتعتبر قرارات اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية واجبة التنفيذ من قبل الفريقين المتنازعين. وفي حال عدم التنفيذ، يحق للفريق المتضرر من عدم تنفيذ القرار إقامة دعوى عطل وضرر على الفريق المخالف أمام المحكمة المختصة بقضايا العمل^(٣). وتطبق بحق هذا الأخير العقوبات الجزائية المنصوص عليها في المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية

(١) عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٤٠٣، وانظر عكس هذا الرأي: قرار اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، رقم ٤ تاريخ ١٢/١١/١٩٦٥ - العدد ١٩٦٨ عدد ٣، ص ٤٨٠، وقد جاء فيه «أن قرارات اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية تتمتع بقوة القضية المقضية» دون أن تفرق بين القرارات الصادرة بشأن تفسير القوانين والمراسيم... وبين القرارات الصادرة في المسائل الأخرى... وانظر بذات المعنى: م.ع.ت. تاريخ ٢٨/٤/١٩٩٢، صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل - ص ١٦٦، شرح ١٥٩.

(٢) عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٤٠٤.

(٣) المادة ٦٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم السالف الذكر.

والوساطة والتحكيم، وهي الغرامة من ألف إلى عشرة آلاف ليرة^(١)،
والحبس من شهرين إلى سنة، أو بإحدى هاتين العقوبتين، إذا كان رب
العمل هو الذي امتنع عن تنفيذ القرار... أما إذا كان عدم التنفيذ حاصل من
قبل الأجراء، فيعاقب المحرضون على ذلك بغرامة تتراوح بين ألف وخمسة
آلاف ليرة لبنانية^(٢)، وبالسجن من شهرين إلى سنة أو بإحدى هاتين
العقوبتين، مع إمكان حل مجلس النقابة الذي حرض على عدم التنفيذ.

انتهى بعونه تعالى



مركز تحقيق وتطوير علوم إيسدي

(١) إن مبلغ الغرامة المقررة بموجب نص المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية
والوساطة والتحكيم، بالنسبة لرب العمل، أو بالنسبة لمحرضي الأجراء على عدم
التنفيذ، لم يعدل، غير أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (قانون
موازنة ١٩٩١) تنص على أن ترفع بالحدود المرسوم لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف
الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة
من العام ١٩٨٣ وما بعدها، فإنها ترفع ثمانين مرة.
وبإعمال هذا النص تصبح الغرامة الواردة في المادة ٦٣ المذكورة، من مائة ألف ليرة،
إلى مليون ليرة بالنسبة لرب العمل، ومن مائة ألف ليرة إلى خمسمائة ألف ليرة بالنسبة
للمحرضين...

(٢) لم تعدل الغرامة المنصوص عليها في المادة ٦٣ المذكورة، إلا أن المادة ٣٠ من
القانون رقم ٩١/٨٩ (قانون موازنة ١٩٩١) نصت على أن «ترفع بالحدود المرسومة لها
قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها
في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعدها، فإنها ترفع ثمانية مرة» راجع
صادر بين التشريع والاجتهاد - قوانين العمل - ، ص ١٦٧، تفسير).



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

الفهرس

٩	 بيان الرموز
١١	 ترجمة بعض التعابير الواردة في الكتاب
١٥	 تقديم الطبعة الثالثة
١٧	 تمهيد
	القسم الأول: المبادئ العامة في قانون العمل أو المدخل إلى قانون
١٩	 العمل
٢١	 باب تمهيدي
٢٣	 الفصل الأول: التعريف بقانون العمل وأهميته
٢٣	 المبحث الأول: التعريف بقانون العمل
٣٣	 المبحث الثاني: أهمية قانون العمل
٣٧	 ١ - في مكافحة البطالة وتوجيه الأيدي العاملة
٣٧	 ٢ - في إرتفاع تكاليف الانتاج
٣٨	 ٣ - زيادة القوة الشرائية لدى العمال
٤١	 الفصل الثاني: التطور التاريخي لقانون العمل
٤١	 المبحث الأول: تطور قانون العمل بوجه عام
٤١	 - تمهيد
٤٣	 المطلب الأول: نظام العمل في العصور القديمة

٤٣	- في نظام الرق وأثره في علاقات العمل
٤٥	المطلب الثاني: نظام العمل في القرون الوسطى
٤٦	١ - نظام الإقطاع
٤٧	٢ - نظام الطوائف
٤٩	المطلب الثالث: نظام العمل في ظل الثورة الفرنسية
٤٩	- ظهور مبدأ حرية العمل
٥٢	- مساواة مبدأ حرية العمل
٥٦	المطلب الرابع: نظام التدخل وظهور قانون العمل
٥٦	- التدخل في علاقات العمل
٦١	- ظهور قانون العمل
٦٤	المبحث الثاني: تطور قانون العمل في لبنان
٦٤	- أولاً - مرحلة ما قبل التدخل التشريعي
٦٦	- ثانياً - مرحلة التدخل التشريعي
٧١	- تعديلات قانون العمل
٧٤	المبحث الثالث: العمل في الإسلام
٧٤	- أهمية العمل في الإسلام
٧٦	- العمل واجب شرعي وفريضة دينية
٧٩	- العمل حق
٧٩	- حرية العمل
٨٠	- تنظيم العمل
٨٣	الفصل الثالث: مصادر قانون العمل
٨٣	- تمهيد

٨٤	المبحث الأول: التشريع
٨٦	المطلب الأول: الدستور
٩٠	المطلب الثاني: التشريع العادي
٩١	- أولاً - التشريعات العادية ذات الأصل الداخلي
٩٦	- ثانياً - التشريعات العادية ذات الأصل الدولي
	- مدى اعتبار الاتفاقية الدولية مصدراً من مصادر قانون العمل اللبناني
١٠١	
١٠٥	المطلب الثالث: التشريع الفرعي
١٠٨	المبحث الثاني: العرف
١٠٩	المبحث الثالث: المصادر المهنية أو الحرفية
١١٣	المبحث الرابع: الفقه والاجتهاد
١١٥	الفصل الرابع: خصائص قانون العمل
١١٥	- تمهيد وتقسيم
١١٦	المبحث الأول: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل
١١٦	- تمهيد
	المطلب الأول: بطلان الاتفاقات والشروط المخالفة لقواعد قانون العمل
١١٦	العمل ما لم تكن أكثر فائدة للعامل
١١٦	- بطلان الاتفاقات والشروط المخالفة
١٢٠	- إستثناء الاتفاقات والشروط الأكثر فائدة للعمال
١٢٣	المطلب الثاني: بطلان الصلح أو الإبراء المتعلق بحقوق العامل
١٢٩	المطلب الثالث: تطبيق قانون العمل على العقود السارية وقت صدوره
١٣١	المطلب الرابع: العقوبات الجزائية والتفتيش على العمل
١٣١	- العقوبات الجزائية

١٣٤	- التفتيش على العمل
١٣٥	المبحث الثاني: الطابع الواقعي لقانون العمل
١٣٨	المبحث الثالث: تفسير قانون العمل
١٤١	المبحث الرابع: تيسير التقاضي
١٤٩	الفصل الخامس: موقع قانون العمل بين مختلف فروع القانون
١٤٩	- قانون العمل من فروع القانون الخاص
١٥٣	الفصل السادس: نطاق تطبيق قانون العمل
١٥٣	- تحديد هذا النطاق
١٥٤	- الطوائف المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل
١٥٥	- أولاً - الخدم في بيوت الأفراد
١٦٥	- ثانياً - أجراء الزراعة
١٧٠	- ثالثاً - المؤسسات العائلية
١٧٣	- رابعاً - أجراء الحكومة والهيئات البلدية
١٧٧	القسم الثاني: علاقات العمل الفردية
١٧٩	تمهيد
١٧٩	- عقد العمل (عقد الاستخدام) هو مصدر علاقات العمل الفردية
١٨١	- تسمية العقد
١٨٢	- التنظيم القانوني لعقد العمل (عقد الاستخدام)
١٨٥	الباب الأول: التعريف بعقد العمل وتمييزه عن العقود المشابهة له
١٨٥	الفصل الأول: التعريف بعقد العمل (عقد الاستخدام)
١٨٥	- تعريف عقد العمل
١٨٧	- خصائص عقد العمل

١٩٠	- العناصر الأساسية لعقد العمل (عقد الاستخدام)
٢٠١	- عناصر الاستدلال على التبعية القانونية
٢٠٢	- صور التبعية القانونية
٢٠٩	الفصل الثاني: التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود التي تختلط به
٢٠٩	- أولاً - عقد العمل وعقد المقاولة
٢١٠	- أولاً - عقد العمل وعقد المقاولة
٢١٤	- أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة
٢١٨	- ثانياً - عقد العمل وعقد الوكالة
٢٢٣	- أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة
٢٢٥	- الجمع بين عقد العمل وعقد الوكالة
٢٢٧	- ثالثاً - عقد العمل وعقد الشركة
٢٢٩	- أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة
٢٣١	- رابعاً - عقد العمل وعقد البيع
٢٣٤	- خامساً - عقد العمل وعقد الإيجار
٢٣٧	الباب الثاني: التعاقد على العمل
٢٣٧	- مقدمات عقد العمل
٢٣٩	الفصل الأول: الإعداد المهني
٢٣٩	المبحث الأول: التدريب المهني
٢٣٩	- تطور التدريب المهني
٢٤٢	- تعريف عقد التدريب
٢٤٥	- طبيعة عقد التدريب
٢٤٨	- تنظيم عقد التدريب

٢٥٢	- إبرام عقد التدريب
٢٥٥	- مفاعيل عقد التدريب
٢٥٥	أولاً - واجبات رب العمل
٢٦٠	ثانياً - واجبات الأجير المتدرب
٢٦٠	- مدة عقد التدريب
٢٦٢	- إنتهاء عقد التدريب
٢٦٢	- أولاً - الفسخ الحتمي
٢٦٣	- ثانياً - الفسخ بطلب أحد الفريقين
٢٦٤	- ثالثاً - فسخ العقد بإرادة أحد الفريقين المنفردة
٢٦٥	المبحث الثاني: التأهيل المهني للمعوقين
٢٦٥	- تطور التشريع الخاص بشؤون المعوقين
٢٦٦	- المقصود بالتأهيل المهني للمعوقين وأهميته
٢٦٦	- المستفيدون من التأهيل المهني للمعوقين
٢٦٨	- الخدمات التأهيلية
٢٦٩	- هيئات التأهيل المهني
٢٧١	- آثار التأهيل المهني
٢٧٣	الفصل الثاني: الوساطة في إبرام عقد العمل
٢٧٤	- أ - مكاتب الاستخدام العامة واختصاصها
٢٧٥	- ب - مكاتب الاستخدام الخاصة
٢٧٩	الفصل الثالث: عقد العمل تحت التجربة أو تحت الاختبار
٢٧٩	- تعريفه
٢٨١	- تنظيم عقد العمل تحت التجربة

٢٨١	- التراضي على شرط التجربة
٢٨٣	- إثبات شرط التجربة
٢٨٥	- مدة التجربة
٢٩١	- إنهاء العقد تحت التجربة
٢٩٥	- تكييف عقد العمل تحت التجربة
٢٩٩	الفصل الرابع: انعقاد عقد العمل
٣٠٠	المبحث الأول: حرية التعاقد على العمل
٣٠٢	المبحث الثاني: القيود التي ترد على حرية التعاقد على العمل
	المطلب الأول: القيود الواردة على الجانب الإيجابي لحرية صاحب
٣٠٣	العمل في التعاقد على العمل
٣٠٣	الفرع الأول: القيود القائمة على اعتبارات وطنية
٣٠٣	أولاً - القيود الواردة على عمل الأجانب
٣٠٥	- إجراءات الحصول على إجازة عمل
٣٠٥	أ - الموافقة المسبقة
٣٠٧	ب - إجازة العمل
٣٠٨	- شروط منح إجازة العمل
٣١٢	- مدة إجازة العمل
٣١٢	- إلغاء إجازة العمل
٣١٤	- جزاء المخالفة
٣١٨	ثانياً - إعادة الأجير المجند لخدمة العلم إلى عمله
٣١٩	الفرع الثاني: القيود القائمة عن اعتبارات إنسانية
٣٢٠	أولاً - القيود الخاصة بعمل الأحداث

أ - الحد الأدنى العام لسن التشغيل	٣٢٠
ب - الحد الخاص لسن التشغيل في بعض الأعمال	٣٢٢
ج - خضوع الحدث للفحص الطبي قبل التشغيل	٣٢٥
د - القيود المتعلقة بوقت العمل والإجازات	٣٢٦
- الجزاء على مخالفة القيود السابقة	٣٢٧
ثانياً - القيود على تشغيل النساء	٣٢٨
- الجزاء على مخالفة القيود السابقة	٣٣٢
- عدم التفرقة بين العامل والعاملة	٣٣٢
ثالثاً - تشغيل المعوقين المؤهلين مهنياً	٣٣٣
المطلب الثاني: القيود الواردة على الجانب السلبي لحرية رب العمل	
في التعاقد	٣٣٨
المبحث الثالث: شروط إنعقاد عقد العمل	٣٤٠
المطلب الأول: الرضى والأهلية	٣٤١
- طرف عقد العمل	٣٤٢
- الأهلية اللازمة لطرفي عقد العمل	٣٤٥
المطلب الثاني: مضمون الرضا بعقد العمل	٣٤٩
أ - التراضي على ماهية العقد	٣٤٩
ب - التراضي على العمل	٣٥٠
ج - التراضي على الأجر	٣٥٢
د - التراضي على المدة	٣٥٥
- نظام العمل والأجراء	٣٥٧
المطلب الثالث: عيوب الرضا	٣٦٠

المطلب الرابع: جزاء شروط إتعداد العقد	٣٦٢
المبحث الرابع: إثبات عقد العمل	٣٦٥
الباب الثالث: آثار عقد العمل	٣٧١
الفصل الأول: إلتزامات الأجير	٣٧١
المبحث الأول: الإلتزامات التي حددها القانون	٣٧٢
- أولاً - الإلتزام بتأدية العمل	٣٧٢
- ثانياً - الإلتزام بإطاعة أوامر رب العمل	٣٧٨
- ثالثاً - الإلتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه	٣٨٠
المبحث الثاني: الإلتزامات التي يفرضها مبدأ حسن النية	٣٨١
- أولاً - الإلتزام بتخصيص نشاط العامل لعمله، وحدود هذا الإلتزام	٣٨٢
- ثانياً - عدم قبول ما يعتبر رشوة من الغير	٣٨٣
- ثالثاً - الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل	٣٨٣
- رابعاً - الإلتزام بعدم منافسة رب العمل	٣٨٥
- تحلل العامل من شرط عدم المنافسة	٣٨٨
المبحث الثالث: جزاء إخلال العامل بالتزاماته	٣٨٩
المبحث الرابع: ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية	٣٩٤
المبحث الخامس: أثر مخالفة الأحكام الخاصة بالسلطة التأديبية	٣٩٥
الفصل الثاني: التزامات رب العمل	٣٩٧
المبحث الأول: التزامات رب العمل العامة	٣٩٨
المبحث الثاني: التزامات رب العمل الخاصة	٤٠٣
المطلب الأول: الإلتزام بوضع نظام للأجراء ولتنظيم عمل في المؤسسة	٤٠٤

المطلب الثاني: الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل	٤٠٥
الفرع الأول: التنظيم القانوني العام لوقت العمل	٤٠٦
الفرع الثاني: التنظيم الخاص لوقت عمل الحدث	٤١١
المطلب الثالث: الالتزام بالإجازات	٤١٢
المطلب الرابع: الالتزام بأداء الأجر	٤٢٠
الفرع الأول: تعريف الأجر	٤٢٢
الفرع الثاني: التوسع في مدلول الأجر	٤٢٩
الفرع الثالث: عناصر الأجر	٤٣١
الفرع الرابع: تحديد الأجور	٤٤٢
الفرع الخامس: أحكام الوفاء بالأجر	٤٤٧
١ - مكان الوفاء بالأجر	٤٤٧
- أولاً - من له حق قبض الأجر	٤٤٧
- ثانياً - مكان الوفاء بالأجر	٤٤٧
- ثالثاً - زمان الوفاء بالأجر	٤٤٨
- رابعاً - إثبات الوفاء بالأجر	٤٤٩
الفرع السادس: حماية الأجر	٤٤٩
- أولاً - ضمانات إستيفاء الأجر	٤٥٠
- ثانياً - حماية الأجر من دائني الأجير	٤٥٣
- ثالثاً - حماية الأجر من الأجير نفسه	٤٥٤
الفرع السابع: سقوط الحق في الأجر بمرور الزمن	٤٥٥
الباب الرابع: انتهاء عقد العمل	٤٥٧
تمهيد	٤٥٧

٤٥٩	الفصل الأول: أسباب انتهاء عقد العمل
٤٥٩	المبحث الأول: أسباب الانتهاء الخاصة بكل نوع من أنواع عقد العمل
٤٥٩	أولاً - انتهاء عقد العمل المحدد المدة
٤٦٢	ثانياً - انتهاء عقد العمل المبرم لعمل معين
٤٦٣	ثالثاً - انتهاء عقد العمل غير محدد المدة
٤٦٣	- القيود على إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة
٤٦٤	القيد الأول: الإنذار السابق للإنهاء
٤٦٤	- شكل الإنذار
٤٦٥	- مدة الإنذار
٤٦٦	- حالات امتناع توجيه الإنذار
٤٦٧	- أثر الإنذار
٤٦٨	- جزاء الإخلال بالالتزام بالإنذار
٤٦٨	- القيد الثاني: عدم التعسف في الإنهاء
٤٧٣	المبحث الثاني: الأسباب العامة أو المشتركة لانتهاء عقد العمل
٤٨٥	الفصل الثاني: آثار انتهاء عقد العمل
٤٩٣	القسم الثالث: علاقات العمل الجماعية
٤٩٥	- تمهيد
٤٩٧	الباب الأول: التنظيم النقابي
٤٩٩	الفصل الأول: المبادئ العامة
٤٩٩	المبحث الأول: التعريف بالنقابة
٥٠١	المبحث الثاني: خصائص النقابة
٥٠٩	المبحث الثالث: نشأة الحركة النقابية

٥٠٩	- أولاً - نشأة الحركة النقابية بوجه عام
٥١٣	- ثانياً نشأة الحركة النقابية في لبنان
٥١٦	- ثالثاً - مبدأ الحرية النقابية
٥٢٠	- رابعاً - المبادئ التي تحكم التنظيم النقابي
٥٢٥	الفصل الثاني: تأليف النقابات
٥٢٥	- قواعد تأليف النقابة
٥٢٧	- الترخيص
٥٣١	الفصل الثالث: الانتساب والعضوية
٥٣١	- الانتساب ومبدأ الحرية النقابية
٥٣٣	- شروط الانتساب إلى النقابة
٥٣٤	أولاً - أن يكون من الجنسية اللبنانية ومتمتعاً بحقوقه المدنية
٥٣٥	ثانياً - أن يمارس المهنة وقت الطلب
٥٣٦	ثالثاً - أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من عمره
٥٣٦	رابعاً - ألا يكون محكوماً عليه بجناية أو بجريمة شائنة
٥٣٦	خامساً - أن لا يكون موظفاً
٥٣٩	الفصل الرابع: إدارة النقابة وسير عملها
٥٤١	الفصل الخامس: اتحاد النقابات
٥٤٣	الفصل السادس: حل النقابة
٥٤٣	المبحث الأول: صورتنا الحل
٥٤٣	- أولاً - الحل الاختياري
٥٤٤	- ثانياً - الحل القضائي
٥٤٦	المبحث الثاني: آثار الحل

٥٤٧	الباب الثاني: عقود العمل الجماعية
٥٤٧	الفصل الأول: في تعريف عقد العمل الجماعي وخصائصه
٥٤٧	- تعريف عقد العمل الجماعي
٥٤٨	- خصائص عقد العمل الجماعي
٥٥١	الفصل الثاني: طبيعة عقد العمل الجماعي وفوائده
٥٥١	- طبيعة عقد العمل الجماعي
٥٥٣	- فوائد عقد العمل الجماعي
٥٥٥	الفصل الثالث: شروط عقد العمل الجماعي
٥٥٥	- أولاً - الشروط الشكلية
٥٥٦	- ثانياً - الشروط الموضوعية
٥٥٩	الفصل الرابع: نطاق عقد العمل الجماعي وتوسيعه
٥٥٩	- نطاق عقد العمل الجماعي
٥٦١	- توسيع عقود العمل الجماعية
٥٦٥	الفصل الخامس: المراقبة والعقوبات
٥٦٧	الباب الثالث: خلافات العمل الجماعية وطرق حلها
٥٦٧	مقدمة
٥٦٩	الفصل الأول: الإضراب
٥٦٩	- تعريفه
٥٧٠	- خصائصه
٥٧١	- الإضراب من الوجهة القانونية
٥٧٣	- تأثير الإضراب على عقد العمل
٥٧٥	الفصل الثاني: الوساطة والتحكيم

٥٧٥		- مقدمة
٥٧٦		المبحث الأول: الوساطة
٥٧٦		- هدف الوساطة
٥٧٧		- شروط الوساطة ونطاقها
٥٧٩		- إجراءات الوساطة
٥٨١		المبحث الثاني: التحكيم
٥٨١		- هدف التحكيم
٥٨١		- نطاق التحكيم
٥٨٢		- إجراءات التحكيم
٥٨٤		المبحث الثالث: الجزاءات
٥٨٤		أولاً - الجزاء المدني
٥٨٥		ثانياً - الجزاء الجنائي
٥٨٧		القسم الثالث: قضاء العمل
٥٨٩		- تمهيد
٥٩١		الباب الأول: القضاء الخاص بمنازعات العمل الفردية
٥٩٣		الفصل الأول: تأليف مجالس العمل التحكيمية
٥٩٧		الفصل الثاني: اختصاص مجالس العمل التحكيمية
٥٩٩		المبحث الأول: منازعات العمل الفردية بمفهوم المادة ٦٢٤ / ١ من قانون الموجبات والعقود
٦٠٣		المبحث الثاني: الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي
٦٠٤		المبحث الثالث: ميزات التقاضي لدى المجلس التحكيمي

المبحث الرابع : طرق المراجعة بشأن الأحكام الصادرة عن المجلس	
التحكيمي	٦٠٥
الباب الثاني : القضاء الخاص بمنازعات العمل الجماعية	٦٠٧
الفصل الأول : تشكيل اللجنة التحكيمية	٦٠٩
الفصل الثاني : اختصاصات اللجنة	٦١٣
الفصل الثالث : الأصول والقواعد المتبعة لدى اللجنة	٦١٧
الفصل الرابع : قرارات اللجنة	٦٢١
الفهرس	٦٢٥



مركز تحقيقات كميوتير علوم إسلامي