

# البحث الأول

## نزاعات العمل الفردية

### (مجالس العمل التحكيمية)

#### مقدمة

#### لمحة تاريخية عن قضاء العمل

يعود تاريخ محاكم العمل في فرنسا (Les Conseils de prud'hommes) إلى القرن الخامس عشر حيث أنشأت في مدينة ليون (Lyon) الشهيرة آنذاك في صناعة الحرير، مجالس تحكيمية خاصة للنظر في النزاعات التي كانت تنشأ بين أصحاب معامل الحرير وأجرائها، ألغتها الثورة الفرنسية في عام ١٧٨٩ وأعيد تنظيمها بعد ذلك في عهد نابوليون الأول بموجب القانون الصادر بتاريخ ١٥/٣/١٨٠٦ وذلك على أثر الزيادة التي قام بها إلى مؤسسات الحرير في مدينة ليون. وقد شمل هذا القانون فيما بعد كافة المناطق الفرنسية بعد أن كانت في السابق، تطبق أحكامه فقط في نطاق المدينة المشار إليها. ولم يكن الأجراء ممثلين في هذه المجالس لغاية عام ١٨٤٨ كما وأنه لم تنظم هذه المجالس بشكل نهائي لغاية صدور قانون ٢٧/٣/١٩٠٧ الذي أدخلت أحكامه فيما بعد في الكتاب الرابع من قانون العمل الفرنسي، بعد أن عدلت تباعا لاحقا بعض هذه الأحكام.

تتميز المجالس التحكيمية الفرنسية بالخصائص والقواعد التالية.

- تختص في النظر في جميع نزاعات العمل التي يتوافر فيها عناصر عقد العمل.
- ينحصر اختصاصها في نزاعات العمل الفردية، دون أن يتعداها إلى نزاعات العمل الجماعية التي تبقى من اختصاص المحاكم العادية.
- يشمل هذا الاختصاص كافة نزاعات الأجراء العاملين في القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية.
- تعتبر هذه المجالس محاكم استثنائية، وبالتالي لا يحق لها النظر إلا في النزاعات التي تدخل في اختصاصها حصرا. وعلى هذا الأساس يعتبر اختصاصها متعلقا بالانتظام العام.
- يتوجب عليها السعي إلى تسوية النزاعات المعروضة عليها عن طريق الوساطة الإلزامية

(médiation obligatoire) وإلا تعرضت قراراتها للإبطال.

- تتبع أمامها أصول موجزة ومبسطة لتمكينها من فصل نزاعاتها بالسرعة القصوى. وتخضع هذه النزاعات لرسوم قضائية مخفضة.

- تتألف المجالس من ممثلين عن أرباب العمل والأجراء متساويين في العدد ومنتخبين من قبل هيئاتهم المهنية لمدة ست سنوات (Système paritaire).

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

الثاني، مكتب المحاكمة (Bureau de jugement)، ويتألف من عدد متساو من ممثلين عن أصحاب العمل والأجراء، يتراوح عددهم ما بين أربعة أعضاء على الأقل و١٢ عضوا على الأكثر. وفي حال تعادل الأصوات، يصدر عن القسم قرار يكرس فيه هذا التعادل de décision partage يستتبع ذلك عرض النزاع مجددا على ذات المكتب برئاسة قاضي الصلح، ويكون صوت هذا الأخير مرجحا في حال تعادل الأصوات.

- تنظر المجالس التحكيمية في جميع القضايا الداخلة في اختصاصها مهما بلغت قيمة التعويضات المنازعة فيها، وتكون قراراتها نهائية في النزاعات التي لا تتجاوز قيمتها مبلغا معيناً حددها القانون.

هذا في فرنسا أما في مصر فقد أخضع المشرع هناك نزاعات العمل الفردية إلى اختصاص المحاكم العادية، خلافاً لنزاعات العمل الجماعية التي عالجها بموجب المواد ١٨٨ من قانون العمل الموحد وأخضعها لنظام التوقيف والتحكيم الإلزامي.

نهج المشرع اللبناني في بادئ الأمر النهج الذي اتبعه التشريع المصري طالما ان قانون الموجبات والعقود، الذي عالج علاقات العمل الفردية بموجب المواد ٦٢٤ وما يليها من هذا القانون، لم يتطرق إلى المرجع القضائي المختص للنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن هذه العلاقات. وعلى هذا الأساس كانت المحاكم المدنية، ونظرا لخلو النص، المرجع القضائي الصالح للبت بها. واستمر الأمر كذلك لغاية صدور قانون العمل في عام ١٩٤٦ فعالج هذا

الأخير الموضوع بموجب المواد السابعة والسبعين ولغاية الثانية والثمانين منه.

وقد تأثر المشترع هنا إلى حد بعيد بأحكام التشريع الفرنسي متبنيا بعض قواعده بعد أن أدخل تدريجيا عليها، تعديلات جوهرية جاعلا من نظام مجالس العمل التحكيمية في لبنان، نظاما فريدا من نوعه في نطاق خلافات العمل الفردية.

## مبادئ عامة

نصت المادة ٧٧ من قانون العمل على وجوب إنشاء في مركز كل محافظة مجلس عمل تحكيمي يولّف بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزير العدل والاقتصاد الوطني - وزارة العمل حاليا - من:

- قاض : رئيسا

- ممثل عن أرباب العمل : عضوا

- ممثل عن الأجراء : عضوا

ويعين عضوان ملازمان الأول عن أرباب العمل والثاني عن الأجراء ليقوم كل منهما بمقام الممثل الأصلي عند تعذره أو غيابه.

يقوم رئيس دائرة الشؤون الاجتماعية أو من ينتدبه بوظيفة مفوض الحكومة لدى هذا المجلس. ثم حددت المادة ٧٩ اختصاصه بالأمر التالية:

أولا: الخلافات الناشئة عن تعيين الحد الأدنى للأجور.

ثانيا: الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ١٩٤٣/٥/٤.

ثالثا: الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل وفرض الغرامات، وبصورة عامة جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام قانون العمل.

وقد أضيف إلى اختصاصه لاحقا، وبعد أن وضع قانون الضمان الاجتماعي قيد التنفيذ، وعملا بأحكام مادته ٨٥ منه<sup>(١)</sup>، كافة الخلافات والنزاعات التي قد يثيرها تطبيق أحكام هذا القانون.

(١)- "إن الخلافات الأخرى والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون، سواء أكانت ناشئة بين المضمون

يستنتج مما تقدم أن مجالس العمل التحكيمية في لبنان تعتبر محاكم استثنائية ذات اختصاص حدد مواضعها حصراً، روعي في طريقة تشكيلها تمثيل القضاء من جهة، وطرفي الإنتاج أي رأس المال والعمل من جهة ثانية، والجهة الإدارية المختصة في القضايا الاجتماعية والعمالية أي وزارة العمل من جهة ثالثة. وفيما يلي تفصيل ذلك.

## أعضاء مجالس العمل التحكيمية

### رئيس المجلس

رغم تأثر المشرع اللبناني إلى حد كبير بالتشريع الفرنسي بالنسبة إلى إنشاء مرجع خاص واستثنائي للنظر في خلافات العمل الفردية، إلا أنه اختلف عنه بموضوعين:

الأول، أنه لم يجد من موجب من استباق مرحلة التقاضي بإجراءات الوساطة الإلزامية كما فعله التشريع الفرنسي وكما فعله التشريع اللبناني بالنسبة للخلافات الجماعية، باستثناء الحالة الخاصة المتعلقة بصرف أعضاء مجالس إدارة النقابات، الملحوظة في الفقرة "هاء" من المادة ٥٠ من قانون العمل.

الثاني، أنه ورغم مراعاته للتمثيل الثنائي (La formation paritaire) أي تواجد ممثلي أصحاب العمل والأجراء في المجلس نتيجة انتخابهم من قبل هيئاتهم المهنية والنقابية، ومراعاة منه للأعراف المهنية والاعتبارات النقابية كما فعله المشرع الفرنسي، إلا أنه اعتبر أن لا بد من توافر عنصر الخبرة القضائية والثقافية القانونية إضافة إلى توفير وتأمين التجرد المطلق في النزاعات المعروضة على المجلس. وعلى هذا الأساس أسند رئاسة المجلس إلى قاض لم يعين درجته في السابق عند إقراره لقانون العمل في عام ١٩٤٦.

إلا أنه، نظراً للتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها البلاد بعد عام ١٩٦٠. وبعد أن أقر المشرع قانون العقود الجماعية وانعكاس أحكام هذه العقود على علاقات العمل الفردية.

وبعد وضع فروع قانون الضمان الاجتماعي قيد التنفيذ تدريجياً اعتباراً من ١٩٦٥/٥/١ (نظام فرع نهاية الخدمة) وشمول تقديماته السواد الأعظم من شرائح الطبقة العاملة في البلاد، بما في ذلك جزءاً لا يستهان به من العاملين في القطاع العام، ونعني بذلك إجراء الدولة والبلديات وموظفي وأجراء المؤسسات العامة بصرف النظر عن طبيعتها

## الاقتصادية.

كل ذلك حمل المشترع على إقرار قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ الذي أوجبت مادته الثانية أن يكون رئيس المجلس التحكيمي من الدرجة الحادية عشرة على الأقل في سلم التدرج القضائي أي من درجة قضاة رؤساء غرف الاستئناف. علما بأن ولايته غير محددة بزمن معين وذلك عملاً بمدلول أحكام المرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ١٩٦٢ التي حصرت بثلاث سنوات، ولاية أعضاء مجالس العمل التحكيمية الأصليين والملازمين.

## أعضاء المجلس

نظمت المادة ٧٨ من قانون العمل الشروط الواجب توافرها في ممثلي أصحاب العمل والأجراء لدى مجالس العمل، سواء أكانوا أصليين أو ملازمين - احتياطيين - وعلى هذا الأساس اشترطت هذه المادة أن يكونوا لبنانيين، أتموا الواحدة والعشرين من العمر، غير محكوم عليهم بجناية أو بجرم شائن وأن يكونوا قد مارسوا مهنتهم لمدة خمس سنوات على الأقل كي يكون لهم الخبرة الكافية بالظروف والأمور الاجتماعية والاقتصادية العامة السائدة في البلاد وبشكل خاص بالقضايا والمشاكل العمالية.

نظم المرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ١٩٦٢/٧/٢ الشروط الإضافية الخاصة المتعلقة بتعيين وإقامة ممثلي أصحاب العمل والأجراء لدى مجالس العمل التحكيمية. وتتلخص هذه الشروط بما يلي:

أولاً: يعين الممثل أصيلاً كان أو ملازماً، لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. ويجوز إنهاء عضويته قبل نهاية مدتها بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزير العدل والعمل في إحدى الحالات التالية:

١- إذا استقال العضو من منصبه.

٢- إذا فقد العضو أحد شرطي التعيين المنصوص عليهما في الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٧٨ عمل، أي إذا فقد جنسيته اللبنانية أو إذا حكم عليه لارتكابه جناية أو جرم شائن.

٣- إذا ارتكب العضو خطأ جسيماً أو إهمالاً فادحاً في أثناء ممارسته لوظيفته أو إذا ثبت عدم كفاءته في عمله لدى مجلس العمل.

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

ويقتضي الإشارة هنا أن التعامل الإداري قد جرى فيما يختص بترشيح أعضاء مجالس العمل أن يضع الاتحاد العمالي العام وهيئات المهنة لأصحاب العمل قوائم بأسماء الأعضاء الأصليين والملازمين، تقدم إلى وزير العمل الذي يقترح من هذه القوائم أسماء الأعضاء ثم يصدر بها مرسوم لمدة ثلاث سنوات يرسله إلى وزارة العدل التي تقوم بدورها بتوزيع الأعضاء على أقسام مجالس العمل في مختلف محافظات لبنان الست.

## مفوض الحكومة

نصت المادة ٧٧ من قانون العمل أن رئيس دائرة التحقيق في وزارة العمل أو من ينتدبه يتولى مهام مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي تنحصر وظيفته بتحرير مطالعة خطية يوضح فيها وجهة نظر وزارة العمل حول كل نزاع يعرض على المجلس، دون أن يكون له حق الاشتراك في المذاكرة، ودون أن يكون المجلس ملزماً بمضمون المطالعة المذكورة.

وبموجب المرسوم رقم ٦٦٢ تاريخ ١٩٨٣/٦/٣ المستند إلى المادة الثانية من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ حددت مهام مفوض الحكومة على الوجه التالي:

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

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

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

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

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

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن المادة الثانية من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ وخلافا لأي منطوق، قد سمح بتعيين مفوض الحكومة من بين موظفي الفئة الثالثة في القطاع العام شرط حيازته على إجازة في الحقوق، وكان من الأسلم حصر التعيين بقدر المستطاع، كما كان متبع في السابق، بموظفي الحقوقيين من الفئة الثالثة في وزارة العمل، نظرا لعلاقتهم المباشرة وخبرتهم المتواصلة بالقضايا والمشاكل العمالية. وهذا ما أخذت به توصيات "حلقة نزاعات العمل" التي نظمتها منظمة العمل الدولية في بيروت في جلستها الختامية المنعقدة بتاريخ ١٩٩٩/١١/٤.

## ميزات التقاضي لدى مجالس العمل التحكيمية

لما كان الأجير هو الطرف الضعيف اقتصاديا وثقافيا في عقد العمل الفردي، وكان أكثر تأثرا من نتائج إخلال الفريق الآخر بواجباته القانونية أو التعاقدية خلال فترة تنفيذ عقد الفريقين أو بعد انتهاء هذا العقد لسبب من الأسباب التي قد يكون صاحب العمل الفريق المسؤول عنها. لذا كان لا بد وتوصلا لاستيفاء الأجير لحقوقه وتعويضاته بالسرعة القصوى، ومن خلال إجراءات قضائية مبسطة ودون تكاليف مالية، من توفير له سبل مقاضاة صاحب عمله لدى مرجع قضائي استثنائي يتميز بخصائص يؤمن له كل ذلك، أي: أولا: إعفاء نزاع العمل الفردي من الرسوم القضائية.

ثانيا: سرعة البت في هذا النزاع.

ثالثا: تنفيذ قرار مجلس العمل التحكيمي دون كفالة رغم استدعاء النقض. وفيما يلي تفصيل كل ذلك.

### الإعفاء من الرسوم القضائية

نصت المادة ٨٠ من قانون العمل مقطعا الثاني على إعفاء القضايا المقدمة إلى مجلس العمل التحكيمي من الرسوم القضائية دون النفقات التي تبقى على عاتق الفريق الخاسر في النزاع. وقد عاد قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ وأكد مجددا ذلك بموجب المادتين الثالثة<sup>(١)</sup>. علما بأن

١- "تعفى جميع الدعاوى التي تقدم امام مجالس العمل التحكيمية من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع دون النفقات".

هذا الإعفاء شمل طرفي النزاع، أي الأجير وصاحب العمل على حد سواء، خلافا لما نصت عليه بعض التشريعات العمالية الأجنبية الحديثة التي حصرت الإعفاء بالأجير فقط نظرا لضعف إمكانيته المادية.

مما لا شك فيه أن هذا الإعفاء يشجع الأجراء إلى حد بعيد في المبالغة في الحقوق والتعويضات وسواها من المطالب الأخرى الواردة في دعواهم، مع علمهم بعدم صحة ودقة بعضها. ويكون من نتائج ذلك، المساهمة في إطالة فصل نزاعاتهم، إذ على المرجع القضائي مناقشة ثم البت تفصيليا بكل مطلب وارد في النزاع إن لجهة أسسه القانونية لتحديد في النتيجة المقدار الفعلي للتعويضات المطالب بها.

ولما هذه الأخيرة غالبا ما تكون غير ثابتة كتابة، فتصبح المحكمة ملزمة بإجراء تحقيقات حولها، عن طريق استجواب الفريقين، ثم بينة شهودهما مباشرة من قبلها أو بواسطة وزارة العمل، أو إقرار الخبرة الفنية أحيانا، الأمر الذي يؤدي إلى إطالة أمد النزاع أحيانا إلى سنوات عدة لدى مجالس العمل، ولاحقا أمام المحكمة العليا. لذا قد يكون من المستحسن فرض الرسوم العادية، أو على الأقل الرسوم المخفضة على ما يفوق حدا معيننا من المبالغ المطالب بها.

ويشمل الإعفاء الرسوم القضائية والطابع المالي دون النفقات (أتعاب الخبرة مثلا) التي يتحملها الفريق الخاسر. مع الإشارة أن قرار المجلس يقضي أحيانا بتحميل الفريقين مناصفة النفقات إذا تبين له أن قسما من المطالب كانت مبالغ بها.

إضافة إلى الإعفاء المالي أجازت المادة الرابعة من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ م مثل الفريقين أمام مجلس العمل دون الاستعانة بمحام، وهذا الإعفاء، ونظرا لصراحة النص، لا يتعداه إلى التقاضي لدى محكمة التمييز.

### وجوب السرعة في فصل النزاع

أوجب المشترع بمقتضى المادة الثمانين من قانون العمل على مجالس العمل فصل النزاعات المعروضة عليها بهذه الطريقة بهدف إيصال الأجراء إلى حقوقهم وتعويضاتهم بأسرع وقت ممكن. وعبارة بالطريقة المستعجلة لا تعني أن مجالس العمل تتبع الأصول المطبقة لدى قضاء العجلة (Référés)، ذلك كونه لا يحق لقاضي العجلة التصدي لأساس

النزاع. لذا يقصد بعبارة الطريقة المستعجلة هنا، دعوة إلى وجوب الاسراع في البت في النزاعات المعروضة عليها بالسرعة الممكنة نظرا لتعلق هذه النزاعات بأفراد هم بأمس الحاجة إلى حقوقهم حرّموا منها بسبب إنهاء خدماتهم تعسفاً أو لبلوغهم السن القانونية أو لإصابتهم بظاريء عمل.

إلا أن هذا النص بقي عديم الجدوى من الناحية التطبيقية لأسباب عدة، أهمها روح المخاصمة القضائية L'esprit de chicane عند اللبناني بوجه عام، تلك النزعة التي تلامس أحيانا سوء النية في المخاصمة، أو المبالغة في المطالب مما يحمل الفريق الآخر مقابلة، على سلوك طرق عدة في التسويق والمماطلة مع الإشارة، أن ضخامة عدد الدعاوى من جهة، وقلة عدد القضاة من جهة ثانية، يساهم إلي حد بعيد في إطالة أمد فصل نزاعات العمل الفردية.

وبإمكان رؤساء مجالس العمل الحد من طرق المماطلة وذلك عن طريق التشدد في قبول مهل تداول اللوائح بين الفريقين، ومراقبة التحقيقات لدى دوائر التحقيق في وزارة العمل، وكذلك التشدد في مراقبة مهل إنفاذ الخبرة التي قد تلجأ إليها أحيانا، أو التأكيد على مفوض الحكومة بوجوب تقديم مطالعته ضمن المهلة المحددة له وإشعار وزارة العمل بكل تقصير قد يصدر عنه عند الاقتضاء.

والأهم من كل ذلك، وجوب لفظ قراراتها في التاريخ المحدد لها، بعد إعلان ختام المحاكمة في النزاعات المعروضة عليها.

### التنفيذ بدون كفالة

نظرا لوضع الأجير الاقتصادي الذي لا يسمح له الانتظار طويلا لتقاضي ما يكون مجلس العمل قد قرر له من حقوق وتعويضات إلى أن يصبح الحكم نهائيا بسبب قابلية هذا الحكم للتمييز، نصت المادة السادسة من قانون ١٠/٢١/١٩٨٠ فقرتها الثالثة أن استدعاء النقض لا يوقف تنفيذ الحكم. إلا أن لمحكمة التمييز أن تقرّر وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه شرط أن لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة الستة أشهر المحددة لها لإصدار قرارها. وأنه وعند انقضاء مهلة وقف التنفيذ، خلافا لأحكام المادة ٧٥ من قانون التنظيم القضائي الصادر بموجب المرسوم رقم ٧٨٥٥ تاريخ ١٦/١٠/١٩٦١ يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة.

## اختصاص مجالس العمل التحكيمية بادئ عامة

يقصد بالاختصاص الصلاحية المقررة للمحكمة المخول لها رؤية الدعاوى وبالتالي فصلها. وقد نصت المادة ٧٢ من قانون أصول المحاكمات الجديد التي عدلت المادة ٨٣ مدنية قديمة بما ما حرفيته: "الاختصاص على أربعة أنواع:

أولاً : الاختصاص الدولي وبمقتضاه تتعين الدولة التي يجب أن تقدم الهيئة الحاكمة.

ثاني : الاختصاص الوظيفي وبمقتضاه تتعين جهة القضاء المختص بنظر الدعوى.

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

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

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

### الاختصاص النوعي

#### مقدمة

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

ولما كانت القضايا العمالية على اتصال مباشر بأمور اجتماعية، اقتصادية وإنسانية، تتطلب دراية خاصة وإمام دقيق وتجربة طويلة في هذه المواضيع، كان لا بد من حصر حل مشاكلها في مرجع قضائي استثنائية، يراعى في تكوينه الخبرة القانونية المتمثلة بقاض تدرج لسنوات عدة في مهامه القضائية، ومن فريقي الإنتاج يمثلان الهيئات الاقتصادية، ومن ممثل عن المرجع الإداري المناط به مسؤولية الإشراف على القضايا العمالية.

هذه الاعتبارات مجتمعة رعاها المشرع اللبناني بموجب المادتين ٧٧ و٧٨ ومن قانون العمل ثم بموجب القانون الصادر بتاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠ عندما أوجب أن يكون رئيس مجلس العمل من رتبة رئيس استئناف.

وقبل التطرق إلى التعديلات الجوهرية التي استحدثت على اختصاص مجالس العمل التحكيمية، لا بد من الإشارة إلى مميزات هذا الاختصاص الذي كرسه الاجتهاد المستمر في لبنان وهي:

أولاً : جواز الإدلاء به في أية مرحلة من مراحل المحاكمة ومن أي فريق من فرقي النزاع.

ثانياً : وجوب إثارة هذا الدفع عفواً من قبل المحكمة.

ثالثاً : عدم جواز الاتفاق على مخالفة قواعده الآمرة.

## الاختصاص النوعي السابق لقانون

١٩٨٠/١٠/٢١

حددت المادة ٧٩ من قانون العمل اختصاص مجلس العمل التحكيمي على الوجه التالي:

أولاً : النظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور.

ثانياً : الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عنها في المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٤٢/٥/٣.

ثالثاً : الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون.

في ١٩٦٣/٩/٢٦ اصدر قانون الضمان الاجتماعي، فنصت مادته ٨٥ على أن جميع الخلافات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون سواء أكانت بين المضمونين وأرباب العمل أو بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين، هي من اختصاص محاكم العمل.

استناداً إلى أحكام المادتين المشار إليهما معطوفتين على أحكام المواد:

١- ١/٦٢٤ موجبات التي تحدد عناصر عقد العمل.

٢- المادة الأولى من قانون العمل التي تحدد صاحب المشروع الخاضع لأحكام هذا القانون.  
٣- المادة الثانية من قانون العمل التي تحدد الأجير الخاضع لأحكام هذا القانون.  
٤- المادة الثامنة من قانون العمل التي تحدد المؤسسات في القطاعين العام والخاص الخاضعتين لأحكام قانون العمل.

٥- المادة السابعة من قانون العمل التي حددت حصراً الأجراء المستثنين من أحكام هذا القانون.

استناداً إلى مجمل مدلول هذه المواد، اعتبر اجتهاد مجالس العمل ان طبيعة المشروع أو المؤسسة يبقى نصاً أو اجتهاداً، المعيار الأساسي الواجب اعتماده لإخضاع أو لعدم إخضاع المشروع أو المؤسسة إلى أحكام قانون العمل.

- فئات من الأجراء أو من المؤسسات من أحكام قانون العمل:

### نصاً:

بالاستناد إلى المادة السابعة من قانون العمل التي أخرجت صراحة فئات من الأجراء أو من مؤسسات معينة من أحكام قانون العمل، أي:

\* الخدم لدى الأفراد أو من كان في منزلتهم.

\* أجراء الدولة والبلديات.

\* الأجراء الزراعيين في المؤسسات الزراعية غير المتطورة.

\* أجراء المؤسسات العائلية.

## اجتهادا:

### ١- المؤسسات العامة:

تخضع هذه المؤسسات مع موظفيها وأجرائها المرتبطين معها بعقود تتوافر فيها عناصر الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ موجبات إلى أحكام قانون العمل إذا ثبت أن هذه المؤسسات من خلال قانون تأسيسها تتسم بطابع استثماري. مثال ذلك: مؤسسة كهرباء لبنان، النقل المشترك، مياه بيروت الخ...

### ٢- معاهد التعليم الخاصة

يقتضي التمييز هنا فيما بين:

- أفراد الهيئة التعليمية في هذه المؤسسات، أي المدرسين والمعلمين. فعقود هؤلاء تعتبر بموجب أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٦٢٣ موجبات من قبيل إجارة الصناعة<sup>(١)</sup>، وبالتالي فهم لا يخضعون لأحكام قانون العمل واستتباعا لاختصاص مجالس العمل التحكيمية. وتكون المحاكم العادية صاحبة الاختصاص للنظر في نزاعاتهم مع مؤسسات التعليم المتعاقدة معهم وتطبق على هذه النزاعات أحكام قانون ١٥/٦/١٩٥٦ مع تعديلاته. - وباقي الأجراء التابعين لهذه المؤسسات التي لا علاقة لها بالتدريس، كالأجراء الإداريين وسائقي السيارات والمرافقات. هؤلاء يخضعون لأحكام قانون العمل إذا كانت المؤسسة غير مجانية أي أنها لا تتقاضى أي بدل من تلامذتها حتى ولو كانت تستفيد من مساعدات أساسية أو جوهريّة من الدولة اللبنانية أو الدولة الأجنبية التابعة لها.

### ٣- ملاحو السفن البحرية التجارية

لما كانت عقود أصحاب السفن البحرية مع بحاريها تخضع لأحكام قانون التجارة البحرية، لذا استمر الاجتهاد ولغاية صدور قانون ٢١/١٠/١٩٨٠ على إعلان عدم إختصاصه للنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن تطبيق هذه العقود.

١- "والعقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرة تقديم خدماته لمن يتعاقدون معه وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الأستاذة القيام بمهنتهم لمصلحة معهد أو شخص ما، تعد من قبيل إدارة الصناعة"

## الاختصاص النوعي بعد قانون

١٩٨٠/١٠/٢١

ورد في الأسباب الموجبة لقانون ١٩٨٠/١٠/٢١ تحت عبارة أولا ما حرفيته: "لحظ مشروع القانون الملحق تحديدا دقيقا لنزاع العمل الفردي، بالاستناد إلى مفهوم المادة ٦٢٤ وتوحيد إجراءات التقاضي بالنسبة لفئات عديدة من الأجراء كانت قد استثنيت صراحة من هذه القواعد بموجب المادة السابعة من قانون العمل اللبناني، وأيضا لوضع حد للتناقض الحاصل في بعض اجتهادات مجالس العمل التحكيمية حول مفهوم نزاع العمل الفردي الخاضع لاختصاص هذه المجالس". وقد نصت المادة الأولى من القانون المذكور بما حرفيته: "تخضع لأحكام هذا القانون، لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة:

١- نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود".

بالاستناد إلى هذا النص معطوفا على أسبابه الموجبة تعتبر لاغية لجهة الاختصاص النوعي لمجالس العمل التحكيمية:

١- أحكام المادة السابعة من قانون العمل.

٢- أحكام المادة السابعة من القانون رقم ٦٧/٣٦ تاريخ ١٦/٥/١٩٦٧ المتعلقة بالمرجع الصالح للنظر في نزاعات الحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة.

كما تعتبر معدلة ضمنا أحكام المادتين الأولى والثانية من قانون العمل بحيث أصبح من اختصاص مجالس العمل مطلق نزاع فردي يقوم بين صاحب عمل مرتبط مع أجيره بعقد عمل يتوافر فيه عناصر العقد المنصوص عنها في الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ موجبات، أي العمل والأجر والتبعية القانونية سواء:

- أكان صاحب العمل يملك : مشروعا صناعيا، تجاريا أو زراعيا.

مؤسسة دينية، خيرية، ثقافية أو رياضية.

سفينة تجارية بحرية.

- أو كان الأجير يعمل : في منزل لدى الأفراد

أو لدى الدولة أو البلديات.

أو في مؤسسة عائلية.

أو في مؤسسة تجارية غير متطورة.

## في الاختصاص الكافي

خلافًا للتشريع الفرنسي لم يتطرق التشريع اللبناني، باستثناء قانون طوارئ العمل، إلى موضوع الاختصاص المكاني لمجالس العمل التحكيمية. وقد سد الاجتهاد هذا الفراغ باعتماده المبادئ العامة المنصوص عنها في قانون الأصول المدنية وبشكل خاص المادتين ١٠٠ و ١٠١ من القانون المذكور، بعد أن اعتبر أن عقد العمل الفردي يدخل في فئة العقود المدنية والنزاعات الناشئة عنها هي مبدئيًا من صلاحية محكمة محل إقامة المدعى عليه الحقيقي أو المقام المختار أو المحكمة التي أبرم العقد في دائرتها واشترط تنفيذ أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه فيها، أو للمحكمة التي اشترط تنفيذ العقد بكامله في دائرتها.

وعلى ضوء ما تقوم يطبق على الاختصاص المكاني لدى مجالس العمل التحكيمية القواعد العامة التي ترعى هذا الاختصاص، والتي يمكن تلخيصها بما يلي:  
أولاً: لا يتعلق الاختصاص المكاني بالانتظام العام كون المشتري راعى في إحداثها مصلحة وظروف الفريقين، وبالتالي:

١- لا يحق لمجلس العمل إثارته عفواً.

٢- يجب أن يثار دفعها من قبل أحد الفريقين في بداية المحاكمة وقبل أي دفع آخر.

٣- يحق للفريقين الاتفاق على جعل هذا الاختصاص للنظر في الخلاف الذي قد يطرأ بينهما لمجلس عمل غير صالح مكانياً أصلاً للنظر به. كجعل النزاع من اختصاص مجلس العمل التحكيمي في بيروت رغم أنه يكون في الأساس من اختصاص مجلس عمل لبنان الشمالي مثلاً.

ثانياً: في تعدد المدعى عليهم يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها مقام أحدهم

شرط أن يكون هذا الأخير مختصاً بصورة رئيسية.

## في طرق المراجعة

### قبل صدور قانون ٢١/١٠/١٩٨٠

نصت المادة ٨١ من قانون العمل وقبل تعديلها بموجب قانون ٢١/١٠/١٩٨٠ أن الأحكام الصادرة عن المجلس التحكيمي لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض الذي يقدم وفقاً للأصول العادية. وقد ذهب البعض إلى القول، كما ذكر سابقاً، أنه، وإذا صدر عن مجلس العمل قراراً تجاوز بموجبه حدود اختصاصه، يحق للفريق الذي تضرر من هذا القرار أن يستأنفه ضمن المهلة القانونية، بحجة أن قرارات مجالس العمل وفي القضايا الخارجية عن اختصاصها تعتبر صادرة بالدرجة الأولى وبالتالي تكون هذه القرارات غير مبرمة كون هذه الصفة حصرها القانون بقرارات المجلس الصادرة عنه في حدود اختصاصه ليس إلا<sup>(١)</sup>.

إلا أن الاجتهاد المستمر رفض الأخذ بهذا الرأي نظراً لصراحة النص الوارد في المادة ٨١، مؤكداً أن قرارات مجالس العمل لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض<sup>(٢)</sup>، سواء أكانت هذه الطرق عادية أو غير عادية - إعادة محاكمة واعتراض الغير<sup>(٣)</sup>.

### بعد صدور قانون ٢١/١٠/١٩٨٠

من الأسباب الأساسية التي حملت المشروع على تعديل أحكام المواد ٧٧ وما يليها من قانون العمل، وكما ورد صراحة في الأسباب الموجبة لقانون ٢١/١٠/١٩٨٠، تمكين المتقاضين من الطعن بالقرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية عن طريق التمييز

١- استئناف بيروت المدنية الغرفة الثانية، رقم ١٩٥٩/٢٣٨ (م.م. عدد ٧ و ٨ ص ٢٣٨.٢٣٧).

٢- استئناف بيروت المدنية الرابعة رقم ١٩٦٢/١٣٣٨ (م.أ. جزء ٥٠، ص ٤٤)

- استئناف بيروت الغرفة الأولى، رقم ١٩٦٩/٣٣٠ (ن.ق. ١٩٦٩ ص ٥٦٨).

- استئناف بيروت الغرفة الثالثة، رقم ١٩٦٨/١١٤٩ (م.أ. جزء ٨٤ ص ٣٥).

٣- "إن الأحكام عن مجالس العمل لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة سوى الاعتراض. والمشروع لم يفرق إطلاقاً بين طرق المراجعة بنوعها العادية وغير العادية. (م.ع.ت. بيروت رقم ٩٤٥١٩٧١ - العدل الدد الأول ١٩٧٢ ص ٨٨).

تجنباً للتناقض في الاجتهاد المتباين في وجهات النظر بين مجلس وآخر في القضايا التي تتبع تفسير المبادئ والنقاط القانونية الواحدة، وإعطاء الحق لهيئة القضايا في وزارة العدل، تلقائياً أو بناء على طلب وزير العمل، بالطعن بهذه القرارات أمام محكمة التمييز نفعا للقانون دون إفادة المتخاصمين من القرار التمييزي أو الإساءة إليهم. علماً بأن القانون المذكور فرض التوفيق بين وجوب فتح باب التمييز وضرورة الإسراع في البت بدعاوى العمل نظراً لطابعها الاجتماعي. فاختصرت المهل وأوجب القانون فصل النزاع بمهلة ستة أشهر بعد أن نص على ان التمييز لا يوقف التنفيذ.

نصت المادة الخامسة من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ 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.

## الإعترض

عملاً بأحكام المادة ٦٨ مدنية جديدة، فإذا تخلف المدعي عليه وحده عن الحضور في جلسة المحاكمة الأولى بدون عذر مشروع، وكان موعد الجلسة قد أبلغ منه شخصياً، أو كان قد قدم لائحة بدفاعه، تصدر المحكمة عند ذلك قراراً وجاهياً في الموضوع. ولا تستجيب المحكمة إلى مطالب المدعي إلا إذا وجدتها قانونية في الشكل وجائزة القبول ومبنية على أساس صحيح.

ولما كانت خلافات العمل الفردية تتضمن عادة مطالب عدة منها على سبيل المثال لا الحصر: تعويض الإنذار والصراف التعسفي، زيادات غلاء معيشة، تقديرات عينية، مكافآت، إجازات قانونية مختلفة وسواها من المطالب، جميعها لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال ثابتة وتتطلب بالتالي تحقيقاً إدارياً موسعاً وأحياناً خبرة فنية، لذلك درجت مجالس العمل على محاكمة المدعي عليه وجاهياً، وبإحالة الملف إلى وزارة العمل لإجراء تحقيق شامل في النزاع بما في ذلك بالاستماع إلى الفريقين وإلى شهودهما والكشف على قيود ودفاتر المؤسسة، ثم بشطب الدعوى من الجدول على ان تعاد إليه بعد انتهاء التحقيق الإداري في النزاع، وعلى التساهل بعد ذلك برفع المحاكمة الغيابية عن المدعي عليه وإدخاله مجدداً في المحاكمة إذا تقدم لها بعذر جدي يبرر تخلفه عن حضور جلسة المحاكمة الأولى. ونص المقطع الثاني من المادة ٦٧ على أنه إذا كان المدعي عليه قد تبلغ شخصياً موعد الجلسة ولم يقدم

لائحة بدفاعه، كان للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء لطلب المدعي تكرر دعوة المدعى عليه لجلسة ثانية يبلغ موعده أصولاً. ويصدر الحكم عند ذلك، إذا لم يحصل التبليغ إلى شخص المدعى عليه أو إذا لم يقدم هذا الأخير لائحة بدفاعه غيابياً، وإلا اعتبر محاكماً وجاهياً. وإذا تعدد المدعى عليهم، وتخلف أحدهم أو بعضهم عن الحضور في الجلسة الأولى بدون عذر مشروع.

ولما كانت قرارات مجالس العمل لا تقبل الاستئناف، يتعين عند ذلك، وعملاً بأحكام المقطع الثاني من المادة ٤٦٩ مدنية، إعادة تبليغ المتخلفين. ويعتبر القرار الصادر بعد ذلك وجاهياً إزاء الجميع.

إن مهلة الاعتراض هي خمسة عشر يوماً تبدأ من تاريخ تبليغ القرار الغيابي إلى الفريق المحاكم غيابياً.

يطرح الاعتراض النزاع مجدداً أمام المجلس في النقاط المقضى بها في الحكم الغيابي كي يفصل فيها من جديد في الوقائع والقانون.

يقدر المجلس من جديد مطالب المدعى والمعتراض تبعاً للطلب الأصلي ووفقاً للقواعد العادية.

لا يقبل اعتراض جديد ممن صدر القرار غيابياً بحقه مرة ثانية.

## اعتراض الغير

اعتراض الغير، كما حدته المادة ٦٧١ مدنية جديدة، طعن غير عادي يرمي إلى الرجوع عن الحكم أو تعديله لمصلحة الشخص الثالث المعتراض. وهو يطرح النزاع مجدداً بالنسبة إلى المعتراض في الجهات التي يتناولها من الحكم للفصل فيها من جديد في الواقع والقانون.

أما الأشخاص الذين يحق لهم حق الطعن بطريق اعتراض الغير فهم:

أولاً : كل شخص لم يكن خصماً في النزاع ولا ممثلاً فيها ولحقه ضرر من الحكم الصادر بشأنها.

ثانياً: الورثة والدائنون في حال خداع ممثلهم في النزاع.

ثالثاً: الدائنون والمدينون المتضامنون والدائنون والمدينون بموجب غير قابل للتجزئة.

إن مهلة اعتراض الغير محددة بموجب المادة ٦٧٩ مدنية بشهرين، وهي تبدأ:

١- من تاريخ تبليغ المعترض بالحكم أو أي إجراء من إجراءات تنفيذه.

٢- وإذا لم يحصل هذا التبليغ إلى أن يسقط حق المعترض بمرور الزمن. يقدم اعتراض الغير إلى مجلس العمل التحكيمي الذي أصدر الحكم المطعون فيه باستحضار سجل في قلمه، ويطبق بشأنه الإجراءات القانونية كافة المطبقة لدى مجالس العمل.

يترتب على المعترض أن يقيم الدليل على أن القرار المطعون فيه قد صدر على وجه غير صحيح في الواقع والقانون. والقرار الذي يصدر في اعتراض الغير وفقاً للمطالب الواردة فيه يقضي بالرجوع عن القرار المعترض عليه أو تعديله في حدود ما يمس حقوق المعترض. وتبقى للقرار الأصلي آثاره بين الخصوم فيه حتى بما يتعلق بجهات التي أبطلت. ١- غير أنه تكون للحكم الصادر في اعتراض الغير حجية القضية المحكوم بها إزاء جميع الخصوم الذين جرت دعوتهم إلى المحاكم طبقاً لنص المادة ٦٧٦ مدنية.

يبقى القرار الصادر في اعتراض الغير قابلاً للطعن بالطرق ذاتها التي يطعن بها القرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية.

## التمييز

التمييز كما عرفته المادة ٧٠٣ مدنية جديدة هو الطعن عن طريق النقض الذي يرفع إلى المحكمة العليا من أجل نقض القرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية بسبب مخالفتها القواعد القانونية. علماً بأنه لا يجوز الطعن بطريق النقض بالنسبة للقرارات الغيابية الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية إلا بعد انقضاء مهلة الاعتراض عليها. هذا مع الإشارة بأن المادة السادسة من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ قد أولت هيئة القضاة في وزارة العدل، تلقائياً أو بناءً لطلب وزير العدل الحق بالطعن نفعاً للقانون أمام محكمة التمييز، ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي، دون أن تفيد هذه المراجعة المتخصصين أو تسيء إليهم، كما يتضح من الأسباب الموجبة للقانون المذكور.

مهلة الطعن عن طريق النقض للقرارات الصادرة عن المجالس التحكيمية هي ثلاثون

يوماً تبدأ بالنسبة للقرارات الوجائية من تاريخ تبليغ القرار وبالنسبة للقرارات الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها.

إن أسباب النقض كما حددتها المادة ٧٠٨ مدنية المعدلة بموجب المادة ١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٥/٢٠ هي التالية:

أولاً : مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه أو تفسيره.

ويجب على الطاعن في هذه الحالة أن يبين النص أو المبدأ القانوني أو القاعدة القانونية الواقعة عليها المخالفة في تطبيقها أو تفسيرها وأوجه المخالفة أو الخطأ.

ثانياً : مخالفة قواعد الاختصاص الوظيفي أو النوعي.

ثالثاً : التناقض في الفقرة للقرار الواحد بحيث يستحيل تنفيذه.

رابعاً : إغفال الفصل في أحد المطالب.

خامساً : الحكم بما لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه.

سادساً : فقدان الأساس القانوني للقرار المطعون فيه بحيث جاءت أسبابه الواقعية غير كافية أو غير واضحة لإسناد الحل القانوني المقرر فيه.

سابعاً : تشويه مضمون المستندات بذكر وقائع لما وردت فيها أو بمناقضة المعنى الواضح والصريح لنصوصها.

ثامناً : التناقض بين حكمين صادرين بالدرجة الأخيرة في ذات الدعوى عن محكمتين مختلفتين أو عن محكمة واحدة.

يشار هنا إلى أن محكمة التمييز بقراراتها المستمرة وقد أكدت على قاعدة أساسية في

نزاعات العمل الفردية وهي استقلالية مجالس العمل التحكيمية في استنبات الوقائع

وتقديرها والمفاضلة بين الأدلة وترجيح بعضها على بعض دون أن يكون لمحكمة التمييز

أدنى حق في التعقيب على كل ذلك. ولهذه القاعدة أهمية خاصة في نزاعات العمل الفردية

لا سيما فيما يختص:

١- حقيقة طبيعة الرابطة التعاقدية لفريقي النزاع.

٢- الفريق المسؤول عن إنهاء العقد وما يتبع ذلك من تعويضات مختلفة.

٣- مقدار الأجر وعناصره الثابتة والمستقرة.

٤- مقدار التعويض المستحق للأجير:

\* في حال إنهاء عقده تعسفياً إذا كان هذا العقد غير محدد المدة.

\* في حال الإنهاء المبكر للعقد إذا كان الأخير محدد المدة.

يقدم طلب الطعن باستدعاء يودع قلم محكمة التمييز، كما يمكن تقديمه بواسطة مجلس النقض التحكيمي الذي أصدر القرار المطعون فيه في سجل خاص. ويتوجب على قلم مجلس العمل إرسال النقض بعد تسجيل القرار المطعون فيه في سجل خاص. ويتوجب على قلم مجلس العمل إرسال جميع الأوراق الخاصة بالطعن إلى محكمة النقض في اليوم التالي لتقديم الاستدعاء.

يجب أن يوقع استدعاء النقض من محام في الاشتئناف وأن يشتمل علاوة على البيانات المتعلقة بأسماء الخصوم وصفاتهم ومقام كل منهم، على بيان القرار المطعون فيه بذكر مجلس العمل التحكيمي الصادر عنه وتاريخه وبيان اسباب النقض والطلبات، ويجب أن ترفق به صورة طبق الأصل عن القرار المطعون فيه وأن ترفق به كذلك المستندات المؤدية للطعن ما لم تكن مبرزة في ملف القضية الصادر فيها القرار المطلوب نقضه.

كما يجب أن يودع مع استدعاء النقض عدد النسخ بقدر عدد الخصوم لأجل تبليغها إليهم إلا إذا كانوا ممثلين بمحام واحد فيكتفي عند ذلك بإيداع نسخة واحدة.

تعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات.

وآخذاً بقاعدة العجلة الذي توخاها المشتري بالنسبة لنزاعات العمل الفردية أوجبت الفقرة الثالثة من المادة السادسة من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ على محكمة التمييز أن تصدر قراراتها في النزاعات المشار إليها خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء التبليغات.

إلا أن استدعاء النقض لا يوقف تنفيذ قرار مجلس العمل. ولمحكمة التمييز أن تقرر وقف

التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه. على أن لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة الستة أشهر المحددة في الفقرة السابقة لإصدار القرار التمييزي. عند انتهاء مهلة قرار وقف التنفيذ، يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة.

إذا رفض المحكوم عليه أو أرجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وانقضت عشرة أيام من تاريخ تبليغه إنذار بذلك من قبل دائرة الإجراء، تسري بحقه حكماً، غرامة إكراهية قدرها واحد في المائة من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير، فضلاً عن تطبيق أحكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه. وتقوم دائرة الإجراء التي يجري التنفيذ أمامها بتصفية الغرامة المذكورة.

## البحث الثاني

### نزاعات العمل الجماعية

### (نظام الوساطة والتحكيم)

#### مقدمة

نزاع العمل الجماعي هو النزاع الذي يقوم بين صاحب عمل أو أكثر من جهة وجماعة من الأجراء من جهة ثانية حول مصلحة جماعية مشتركة كزيادة الأجور أو تحسين شروط العمل أو زيادة التقديمات الاجتماعية، ورغم أن النزاعات الجماعية أقل عدداً من النزاعات الفردية إلا أن النزاعات الأولى أكثر خطراً من الثانية بالنظر لانعكاساتها التي قد تصيب الإنتاج أو الاقتصاد أو الأمن أحياناً، إذا ما استحك الخلاف بين الفريقين وأدى ذلك إلى الاضراب أو إغلاق المؤسسة.

هذه الاعتبارات مجتمعة هي التي دفعت المشرع إلى سن قانون ١٩٦٤/٩/٢، أي قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، وإلى إيجاد بموجب القانون المذكور إجراءات خاصة وإلزامية تجبر الفريقين اللجوء إليها في حال نشوء الخلاف بينهما.

#### الوساطة

غالباً ما تتسم نزاعات العمل الجماعية بطابع اقتصادي أو جماعي، مثال ذلك المطالبة

بزيادة الأجور أو زيادة التقديمات الاجتماعية، وهي مطالب غير مسندة إلى نص قانوني أو تعاقدية أو نظامي. لذلك فانعكاسات هذه النزاعات قد تكون خطيرة إن غالباً ما يلجأ الأجراء إلى إعلان التوقف عن العمل أو يقرر صاحب العمل إغلاق مؤسسته. فكان لا بد من إيجاد حلول سريعة وفاعلة تفادياً لانفجار الخلاف وذلك عن طريق الوساطة.

على ضوء ما تقدم، لا يشترط في الوساطة مصالحة الفريقين إنما الهدف منها جمعها والاستماع إلى وجهة نظرهما للوصول إلى التراضي والتفاهم ولربما إلى الاتفاق، ولو كان هذا الاتفاق، اتفاق جزئي.

وهذا ما أكدته قانون ١٩٦٤/٩/٢ عندما نص على "أن الغاية من الوساطة محاولة التوفيق بين طرفي النزاع".

### ١- النزاعات الخاضعة للوساطة:

اعتبر قانون ١٩٦٤/٩/٢ النزاع جماعياً إذا توافر فيه الشرطان:

- أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء
- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، سواء أكان بشأن تفسير القوانين أو المراسيم أو القرارات والأنظمة والعقود الجماعية، أو بشأن القضايا التي لم تتطرق إلى هذه الأمور.

بالاستناد إلى هذا التعريف، يجب أن تتوافر ثلاث شروط لاعتبار النزاع نزاعاً جماعياً:

- \* أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء
- \* أن يكون الطرف الآخر صاحب عمل أو أكثر
- \* أن يكون موضوع النزاع يتعلق بالعمل أو بشروطه.

### **صاحب العمل**

مفهومه هنا أكثر شمولاً من مفهومه في نزاع العمل الفردي، بمعنى أنه لا يشترط فيه أن يكون صاحب العمل، صاحب مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي، كما هو منصوص عليه في المادة الأولى من قانون العمل.

## جماعة من الأجراء

المقصود من عبارة "جماعة" أن يكون عدد الأجراء هاما. فالعدد إذن قضية موضوعية متروك إلى الوسيط أو إلى الهيئة التحكيمية من بعده.

## موضوع النزاع

يجب أن يكون النزاع متعلقا بالعمل أو بشروطه، سواء أكان ناتجا عن تفسير نص قانوني أو نظامي أو تعاقدية أو إلى العرف والعادة. فيكون الخلاف هنا خلاف قانوني.

أو يكون الخلاف غريب عن ذلك، كالمطالبة بتعديل ظروف أو شروط العمل أو توقيع عقد جماعي أو زيادة الأجور أو التقديرات الاجتماعية. فيكون الخلاف عند ذلك خلاف اقتصادي.

## ٢- إجراءات الوساطة

طلب الوساطة حق لأي فريق، وكذلك لوزير العمل إذا علم بالنزاع وتخلف الفريقان عن طلب الوساطة.

تعرض الوساطة على الوسيط في وزارة العمل. فيوجه هذا الأخير خلال ٢٤ ساعة دعوة إلى الفريقين للاجتماع به خلال مهلة أسبوع. وإذا تخلف أحدهما عن الحضور يوجه له دعوة ثانية للحضور خلال ثمانية أيام. ثم تبدأ الوساطة بمن حضر.

يستمع الوسيط إلى أقوال الفريقين ويقوم بما يراه مناسبا من تحقيقات. فإذا توصل إلى حل بينهما يدون ذلك بموجب محضر موقع منهما. ويعتبر هذا المحضر بمثابة عقد ملزم لهما. وإذا عجز في الوصول إلى حل يعلن عن فشل الوساطة. علما بأنه يترتب على الوسيط إنهاء الوساطة بمهلة أسبوعين من تاريخ الجلسة الأولى، مع إمكانية تمديد هذه المهلة أسبوعا واحدا بموافقة الطرفين.

## التحكيم

### ١- مزايا التحكيم

عديدة إذا ما قيست مع التقاضي، وهي:

- سرعة الفصل في النزاع لكون إجراءات التحكيم بسيطة وغير معقدة.

- إمكانية اللجوء إلى قواعد الإنصراف في النزاعات الاقتصادية. علما بأن التحكيم في قانون ١٩٦٤ هو تحكيم إلزامي يتبع الوساطة إذا ما فشلت هذه الأخيرة.

- لا يحق لمن طلب الوساطة أن يشترط الاكتفاء بها. فمثل هذا الشرط هو باطل حكما.

## ٢- إجراءات التحكيم

تبدأ مرحلة التحكيم:

- فور انتهاء التحكيم إذا كان النزاع حاصلًا في المؤسسات الخاضعة لوصاية الدولة.

- في أي وقت بناء لطلب الفريقين. وفي هذه الحالة يبدأ التحكيم في اليوم التالي لورود الطلب إلى الوسيط.

- بعد مرور ١٥ يوما على الأقل من تاريخ التوقف عن العمل الجماعي. ويبدأ التحكيم هنا في اليوم الثاني لتبلغ الفريق الآخر طلب التحكيم.

## ٣- اللجنة التحكيمية:

تتألف هذه اللجنة من تسعة أعضاء.

أ: أعضاء معينون حكما:

- قاض من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل : رئيسا

- مدير عام وزارة العمل أو من ينتدبه : نائب رئيس

- مدير عام الوزارة ذات العلاقة في النزاع : نائب رئيس

يعين 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.

٣- ممثلين عن أصحاب العمل وعضو ملازم لكل منهم : أعضاء

٣- ممثلين عن الأجراء وعضو ملازم لكل منهم : أعضاء

يقوم العضو الملائم مقام العضو الأصيل في حال غياب هذا الخير أو تعذر حضوره. تنعقد اللجنة بدعوة من رئيسها وتكون جلسات اللجنة قانونية بحضور ستة من أعضائها وفي حال غياب الرئيس يدير الجلسات نائب الرئيس.

يدعو رئيس اللجنة طرفي النزاع للحضور أمام اللجنة خلال أسبوع من تاريخ موعد الجلسة الأولى وإذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة الأولى يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية وذلك خلال أسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الأولى. يجب أن تصدر قرارات اللجنة التحكيمية في مدة شهر اعتباراً من تاريخ الجلسة الأولى. وللجنة تمديد هذه المهلة اسبوعين شرط أن يكون ذلك معللاً.

في حال النظر في نزاع يتعلق بتفسير القوانين أو المراسيم أو الأنظمة أو العقود الجماعية تفصل اللجنة وفقاً للنصوص وبالإستناد إليها. وإذا كان النزاع يتعلق بقضايا أخرى أي بنزاع اقتصادي، تفصل اللجنة بمقتضى الإنصاف.

تفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها بالدرجة الأخيرة بأغلبية خمسة أصوات على الأقل. وفي حال تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس. ويعتبر قرارها مبرماً وناظماً من تاريخ صدوره وغير قابل لزي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية. علماً بأن لقرار اللجنة المتعلقة بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها قوة القضية المحكمة.

#### ٤- التحكيم الاختياري:

يحق للفريقين الاتفاق بينهما على حل النزاع بواسطة حكم خاص أو هيئة تحكيمية مختارة منهما. إلا أن ذلك غير جائز في النزاعات الخاضعة لوصاية الدولة.

تتمتع قرارات الهيئة التحكيمية المختارة بالاتفاق بنفس المفاعيل القانونية التي تتمتع بها قرارات اللجنة التحكيمية العادية. لذلك تعتبر قراراتها نهائية أيضاً وبالتالي لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة.

#### ٥- التنفيذ والعقوبات:

في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار اللجنة التحكيمية يستطيع الطرف المتضرر إقامة دعوى عطل وضرر على الطرف الآخر أمام المحكمة المختصة بقضايا العمل.