

المجموعة الإدارية للاجتهاد والتشريع

ان هذه المقالة الحقوقية منسوخة ومنشورة على هذا الموقع الالكتروني بعد استحصال
الجامعة اللبنانية على موافقة خاصة صادرة عن المحامي الاستاذ اندره جوزف
الشدياق مدير تحرير "المجموعة الادارية للاجتهاد والتشريع" لصاحبها ومؤسسها
المرحوم المحامي جوزف زين الشدياق

الاضراب عن العمل

في القانون المدني

في القانون الإداري

للمحامي جوزف الشدياق

ان للاضراب عن العمل في المؤسسات الخاصة وفي الادارات والدوائر العامة فيما يحدثه من شلل وبثرة من مشاكل اثرأ بالغ الشأن وواسع المدى ينال من نشاط الدولة واقتصادها . انه السلاح الصامت الذي يستعين به الموظف او المستخدم او العامل في نية من الاكراه بغية نيل ما يصبو اليه من منافع وحقوق .
بيد ان التوقف عن العمل في الادارات العامة فيما يجره من نتائج ويخلفه من عواقب هو اشد حساسية واغوى فعالية وابلغ ضرراً مما هو عليه في المؤسسات الخاصة ذلك لان في توقف الدولة عن خدمة المواطنين وتأمين مصالحهم ضرراً جماعياً من الصعب الصمود حيال استمراره .

ولئن كان قانون العمل اللبناني المعمول به لم يتعرض في احكامه لمعالجة موضوع الاضراب عن العمل وأثره في مفاعيل عقد الاستخدام الذي يربط الاجير برب عمله ، الا ان المشرع في حرصه على اعلان عدم مشروعية اضراب موظفي الدولة اورد بصراحة صريحة تمنع الدعوة اليه والقيام به فبات الاضراب عن العمل من الاعمال المحرمة والمحظر على موظف الدولة القيام بها .
واذا كان المرسوم الاشتراعي ١١٢ تاريخ ١٢-٦-١٩٥٩ المعروف بنظام الموظفين اعطى الادارة سلطة اعتبار الموظف المضرب عن العمل مستتبلاً من الوظيفة او حتى احواله الى مجلس التأديب مع ما يستتبع تلك الاستقالة او هاتك الاحالة من مفاعيل على اوضاع الموظف المالية فان المشرع في ارتياحه من الاعتصاب والتعدي على حرية العمل لم يقف عند حد التدابير الادارية هذه بل ذهب في قانون العقوبات الى ابعاد منها اذ اعتبر التوقف عن الشغل في احوال معينة من الجرائم التي تقع على « السلامة العامة »
نص على معاقبة مرتكبيها بما يستحقونه من عقاب وبالتجريد المدني .

وبسبب اختلاف القواعد التي تسود مشاكل الاضراب عن العمل في الادارات العامة وفي عقود خدمة المؤسسات الخاصة ، ولأن النص في قانون العقوبات جاء يميز في العقاب بين الموظفين المرتبطين مع الدولة في نطاق القانون العام عند توقعهم عن العمل او تقديم استقالتهم في احوال يتعرقل معها سير احدى المصالح العامة ، وبين ارباب العمل ورؤساء المشاريع او المستخدمين او عمال وبعض الاشخاص القائمين على خدمة المصالح العامة في نطاق القانون الخاص وجب لزاماً التفريق بين الاضراب عن العمل في القانون المدني والاضراب عن العمل في القانون الاداري .

الاضراب عن العمل في القانون المدني

ليس في القانون المدني وسيما في قانون العمل ما ينص على رعاية شؤون الاضراب عن العمل في المؤسسات الخاصة ومعالجة مشاكلها . وقد يثير الانقطاع عن العمل المشترك من اجل الحصول على بعض الحقوق والمطالب مسائل قانونية هي على ارتباط وثيق مع استمرار العمل بعقد الاستخدام او فسخه ومع ترتب الاجر عن ايام الانقطاع او عدمه . ولمعرفة المفاهيم التي يحددها التوقف عن العمل في ميدان عقود استخدام القانون الخاص يتعين تفسير نص المادتين ٧٤ و ٧٥ من قانون العمل على نحو توسعي يمكن معه استجلاء مقاصد المشرع الحقنة ونواياه . فلقد نصت المادة ٧٤ ان :

”لرب العمل ان يفسخ العقد دون ما تعويض او علم سابق في الحالات التالية :

(٣) اذا ثبت ان الاجير ارتكب عملاً او اهمالاً مقصوداً يرمي الى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية ، على انه يجب على رب العمل للتفرغ بهذا السبب ان يعلم خطأ بهذه المخالفة مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال ثلاثة ايام من التثبت منها .

(٤) اذا تقدم الاجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة .

(٥) اذا تنيب الاجير دون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متوالية .

(٦) اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فاكتر لارتكابه جناية او اذا ارتكب جنحة في محل العمل واثنا القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الانمال المنصوص عنها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات .

كما نصت المادة ٧٥ على ان :

” يحق للاجير ان يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية : (وقد تدفع له فيها تعويضات الصرف - المادة ٧٦ -)

(٢) اذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الاجير وفقاً لاحكام هذا القانون

وقد تسنى لمجلس العمل التحكيمي في بيروت معالجة موضوع الاضراب عن العمل واثره في كيان عقد الاستخدام على ضوء هاتين المادتين من قانون العمل وذلك في القرار ٦٤٤ الصادر عنه بتاريخ ٢٦ ايلول ١٩٥٠ (١) والقرارين ٧١٣ و ٧١٤ الصادرين بتاريخ ١١-١٠-١٩٥٠ (٢) . ففي القرار ٦٤٤ اجاز المجلس لرب العمل فسخ عقد العمل على مسؤولية العامل دون ما تعويض مستنداً لاحكام المادة ٧٤ من قانون العمل لانقطاع العامل عن العمل طيلة شهر واحد وان كان ذلك الانقطاع مستنداً الى الاضراب المعلن بسبب عدم اعطاء الاجازة السنوية وانقاص الاجور و ايام العمل ، مستنداً في ذلك الى ان المادة ٧٥ من قانون العمل عددت الحالات التي يمكن فيها للعامل فسخ عقد العمل على مسؤولية رب العمل دون ما اذار بدون ان يكون الاضراب في عدادها . وفي احدى حيثيات القرار ” انه لو فرض ان الاضراب المشروع يشكل سبباً من الاسباب التي يمكن فيها للعامل فسخ عقد العمل على مسؤولية رب العمل فان الاجتهاد قد استمر على ان الاضراب المشروع يجب ان ترافقه قانونية ” ومنها اعلان الاضراب بواسطة النقابات المعترف بها ، وتقديم المطالب التي ادت الى الاضراب لرب العمل قبل اعلانه ، والمناقشة على اسامه ، ومنها تقديم شكوى لدائرة الشؤون الاجتماعية للتحقيق من مشروعية المطالب ” . (٣)

وقد جاء في القرار ٧١٣ ان الاضراب ليس في عداد الاسباب المنصوص عنها في المادة ٧٥ من قانون العمل ولا تجيز للعامل فسخ العقد على مسؤولية رب العمل ولا سيما ان الاضراب في نظر القانون اللبناني جريمة يعاقب عليها قانون الجزاء فيكون المدعي قد فسخ العقد على مسؤوليته فلا يتوجب له تعويض سيما وان المدعي عليه انذاره بالعودة الى العمل ” كما جاء ايضاً في القرار ٧١٤ الصادر بذات التاريخ عن المجلس نفسه ” ان في الاستشارة باجتهاد المحاكم الاجنبية التي اقرت قوانينها مشروعية الاضراب

(١) دعوى فاطمة زين الدين على الشركة الصناعية للفرز والنسيج . الهيئة الحاكمة برئاسة السيد بطرس نجم وعضوية السيدين عبد الملك وبرباري (مخالف)

(٢) دعوى لطيف فرحات وزخيا المدور على جريدة المدور . الهيئة الحاكمة برئاسة السيد بطرس نجم وعضوية السيدين البر خياط و خليل سوريه

(٣) — Répertoire Pratique Dalloz. Grève
— Code Français du travail annoté. Grève

ما يوضح بان هذه المشروعية لا تتوفر الا اذا كان الاضراب اقرته نقابة بعد تقديم المطالب من رب العمل بواسطة دائرة الشؤون الاجتماعية و اقرار هذه المطالبة بواسطة الدائرة المذكورة »

ولئن كانت هذه القرارات تعود الى عدة سنوات خلت ولم يصدر بعدها حتى يومنا هذا قرارات اخرى تعالج موضوع الاضراب في حقل الاجتهاد اللبناني لكن هذه القرارات - اذ حددت على سبيل الاستنفاضة شروط الاضراب المشروع . وقد يفرض انه يوقف منعول العقد الاستخدام دون ان يفسخه على مسؤولية الاجبر المضرب بخلاف الاضراب غير المشروع الذي يفسح العقد على مسؤوليته - ما تزال متوافقة فيما اقرته من مبادئ قانونية مع سير الاجتهاد الحديث .

ولو كانت مسألة مشروعية الاضراب في عقد العمل موضع نقاش حاد وخلاف استمر زمناً طويلاً بين رجال العلم والاجتهاد ولو اعتبر الاجتهاد في البدء ان للاضراب مفعولاً فاسخاً للعقد في حال مخالفة الاجبر شروط العقد الجماعي الا ان ما استمر عليه في حديث عهده لا يفيد بجواز فسخ العقد على مسؤولية الاجبر المضرب عن العمل الا في حال ارتكاب هذا الاخير خطأ فادحاً في لجوئه الى الاضراب ، وقد يستخلص من ذلك ان الضابطة في تعقب المشروعية والاستهداء اليها قائمة في وصف موقف الاجبر المضرب من العقد وتصرفاته حياله . فالمشروعية ليست في اتباع الاصول المرسومة قانوناً للحصول على المطالب فحسب اكان ذلك بواسطة النقابات او بتقديم الشكوى لدائرة الشؤون الاجتماعية ، بل هي ايضاً في سلامة المواقف التي يقفها المضربون من الاخطاء الفادحة في معرض تنفيذهم عقد الاستخدام المرتبطين به . فاذا تم اعلان الاضراب بالشكل القانوني الصحيح كأن يعلن بواسطة النقابات المعترف بها او بعد تقديم الشكوى لدائرة الشؤون الاجتماعية فان ذلك لا يكفي لوحده للقول بمشروعيته بل يقتضي ان تكون المطالب التي من اجلها يعلن الاضراب مطالب حققة يتصل موضوعها باوضاع العمل القائمة ، في سبيل تبديلها او تحسينها وبدون ان يؤدي ذلك الى اساءة في استعمال حق اللجوء الى الاضراب في الاضرار بمصالح رب العمل وبامواله . (٤)

وقد ينشأ عن ذلك ان الاضراب المدفوع باسباب ولأغراض سياسية هو اضراب غير مشروع يجوز فسخ عقد العمل على مسؤولية الاجبر دون ما تعويض (٥) ، كما ان الاضراب الذي يعلن بصورة مفاجئة ولفترات متقطعة على ايام متوالية بصورة تستهدف معها الاضرار بانتاج المؤسسة ليس باضراب مشروع (٦) ، ومثل هذا الاضراب من شأنه افساح المجال لاعلان فسخ العقد بالطريقة القضائية . (٧)

ثم ان اشتراك احد الاجراء بالاضراب لمدة قصيرة وفي دافع مهني وبعد الافصاح من النقابة ان الغاية من اعلانه ليست في الاضرار بمصالح المؤسسة الاقتصادية لا يشكل سبب الخطأ الفادح الذي يجيز فسخ العقد على مسؤولية الاجبر (٨) وذلك على اعتبار ان الخطأ الفادح هو في الاضراب الذي يقصد الاجبر منه النيل من مصالح المؤسسة والحاق الضرر بها وفيه اساءة لاستعمال الحق ، وقد لا يلزم رب العمل في مثل هذه الحالة الاخيرة بدفع الاجور عن ساعات الاضراب اذا ارغم على اقفال مؤسسته . (٩)

واذا كان المشرع في قانون العقوبات لم يميز بين الاضراب المشروع وغير المشروع في معاقبته جرم الاعتصاب والتعدي على حرية العمل الا انه عين في ذلك بصورة حصرية الاحوال التي يشكل فيها التوقف عن الشغل جرماً جزائياً . فبات الاعتصاب الذي

- (٤) — Cassation française Sec. Soc. 20 fév. 1959 Dalloz 1960 . Som. P. 20
(٥) — Cassation française Sec. Soc. 4 mai 1956 Dalloz 1956. 487
— Cassation française Sec. Soc. 22 juin 1957 Dalloz 1957. 675
(٦) — Cassation française Sec. Soc. 23 Avril 1959 Dalloz 1959 . 513
(٧) — Cassation française Sec. Soc. 7 Janvier 1960 Dalloz 1960 Som p. 28
(٨) — Cassation française Sec. Soc. 29 Janvier 1960 Dalloz 1960 Som. p. 40
(٩) — Cassation française Sec. Soc. 23 Avril 1959 Dalloz 1959 Som. p. 99

يقوم به أكثر من عشرين شخصاً ويتبعه الشروع أو البدء بالتنفيذ بقصد توقيف وسائل النقل بين أنحاء لبنان أو بين البلدان الأخرى والمواصلات البريدية والبرقية والتلفونية ، وأحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع الماء والكهرباء ، أضراباً غير مشروع وجرماً معاقباً عليه بالحبس والغرامة كما جاء في نص المادة ٣٤٢ عقوبات ، باستثناء فقرتها الأخيرة الخاصة بملتمزم أحدى المصالح السابق ذكرها الذي لا يستهدف للعقوبة المنصوص عنها إلا إذا أوقف عملها دون سبب مشروع .

ولئن كان التوقف عن الشغل من قبل أحد أرباب العمل أو رؤساء المشاريع أو المستخدمين أو العملة قد اعتبره المشرع في المادة ٣٤١ من قانون العقوبات جرماً جزائياً لكنه اشترط في ذلك قيام نية جرمية معينة هي إما في قصد الضغط على السلطات العامة وإما احتجاجاً على قرار أو تدبير صادرين عنها .

وقل ما نجد في اجتهادات المحاكم ما يشير إلى واقع تطبيق قانون العقوبات بشأن جرائم التوقف عن العمل والاضراب عنه .

والمستخلص من ذلك كله ان الاضراب عن العمل في القانون المدني ان لم يكن معلناً في احدى الحالات المنصوص عنها في قانون العقوبات ومن الاشخاص المعينين في احكامه ، هو حتى معلق في ممارسته على المشروعية التي يجب ان يتصف بها حتى اذا اسي استعماله في نطاق الخطأ الفادح كان مدعاة وسبباً لفسخ عقد الاستخدام على مسؤولية من يقدم عليه .

الاضراب عن العمل في القانون الاداري

ان اضراب الموظفين عن العمل وان كان ليحقق احياناً مطالب حقّة ، يتعارض ومبدأ ضرورة استمرار العمل في مصالح الدولة ودوائرها لتأمين الخدمات العامة . والقول بجوازه يؤدي في الواقع الى احتجاج الدولة عن القيام بالاعباء العامة وهي اعباء لا يمكن لاحد سواها القيام بها . وفي الرجوع الى احكام انظمة الموظفين المتعاقبة سيما المرسوم الاشتراعي ١١٢ تاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩ دلالة على ان اضراب الموظف عن العمل ليس فقط امراً محظوراً عليه الدعوة اليه والقيام به ، بل من شأنه اعتباره مستقبلاً من الخدمة مع ما يستتبع ذلك من مفاعيل قانونية . فاضراب الموظف عن العمل هو امر غير مباح في لبنان اذ ليس في الدستور ولا في نظام الموظفين ما يجيز اللجوء اليه ، عكس ما هي الحالة عليه في التشريع الفرنسي مثلاً . ففي مقدمة الدستور الفرنسي للجمهورية الرابعة لعام ١٩٤٦ والتي اعتنتها دستور الجمهورية الخامسة لعام ١٩٥٨ اعلان لجواز ممارسة حق الاضراب في نطاق القوانين المرعية الاجراء . واذا كان التشريع الفرنسي لم ينظم تبعاً لهذا الاعلان شروط ممارسة حق الاضراب لجميع فئات موظفي الدولة بل لبعض منها كقوى الامن اذ حظر عليها افراداً وجماعات ممارسة حق الاضراب تحت طائلة معاقبة من يلجأ اليه واعتباره مستقبلاً ، وقوى الشرطة حين اجاز معاقبة افرادها دون تأمين الضمانات التأديبية لهم في حال اعلانهم اضراباً جماعياً ، وقوى ادارة السجون وحراستها ، غير ان اجتهاد مجلس شورى الدولة الفرنسي سار على اعتبار ان للحكومة في مثل هذه الحالة حقاً في تحديد شروط ممارسة الاضراب لباقي الموظفين وفقاً لمقتضيات تنظيم المصالح العامة وادارتها ، وذلك في ظل رقابة القضاء الاداري . والتشريع في الولايات المتحدة الاميركية يشجب بقوة وقساوة كل حركة اضراب تعلن ضد مصالح الدولة سيما منذ الاضراب الذي اعلنته شرطة بوسطن عام ١٩١٩ كما ان الدولة البريطانية سارت طويلاً في اتباعها قواعد العرف على اعتبار ان الاضراب هو اعلان لحركة تكشف عن سلوك سيء من شأنه اقالة موظف المملكة الذي يقوم بها .

اما احكام المرسوم الاشتراعي ١١٢ تاريخ ١٢-٦-١٩٥٩ المعروف بنظام الموظفين فقد جاءت جازمة تنهي على الموظف القيام باي عمل تمنعه القوانين والانظمة النافذة ولا سيما ان يضرب عن العمل او يحرض غيره على الاضراب (المادة ١٥ فقرتها الثالثة) مجيزة ايضاً لادارة ممارسة سلطة اعتبار من يضرب عن العمل مستقبلاً من الوظيفة (المادة ٦٥ فقرة ١ نبذة د) . ومن مراجعة الفقرة ٣ من المادة ٦٥ القائلة « بان تطبق على الموظف المتعبر مستقبلاً احكام الفقرات ٣ و ٤ و ٥ من المادة ٦٤ والقائلة بانه لا يجوز الرجوع عن المرسوم او القرار القاضي بقبول الاستقالة او تعديله بعد صدوره ، وبان لا يستبعد الموظف المستقبلي

من حقوقه في معاش التقاعد او تعويض الصرف بل تدفع له المحسومات التقاعدية المتقطعة من رواتبه ، وبانه اخيراً لا يجوز إعادة الموظف المستقيل الى الخدمة الا اذا توفرت فيه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن الخ ... يتضح جلياً ان المشترع اللبناني نظر الى الاضراب عن العمل في الادارات العامة نظرة قاسية ارتد فيها الى تغليب مبدأ ضرورة استمرار العمل في مصالح الدولة لتأمين الخدمات العامة دون ما انقطاع ، وكأنه في ذلك يؤكد ما نص عليه في احكام المادة ٣٤٠ عقوبات وقد اعتبرت الاضراب عن العمل جرماً معاقباً عليه بالتجريد المدني اذا قام به بالاتفاق فيما بينهم موظفون يربطهم بالدولة عقد عام او اتفقوا على تقديم استقالتهم في احوال بتعرقل معها سير احدى المصالح العامة .

والظاهر ان المرسوم الاشتراعي ١١٢ اذ حظر الموظف من القيام بالاضراب وعين النتائج القانونية الناشئة عنه ، اجاز للادارة اما اعتبار الموظف مستقلاً من الخدمة واما احالته الى المجلس التأديبي . فهل ان سلطة الادارة في ذلك سلطة تقديرية تخضع لرقابة القضاء الاداري ؟ والى اين تمتد عليها رقابة القضاء الاداري هذه ؟

وهذا التساؤل انما تدعو اليه احكام المرسوم الاشتراعي ١١٢ نفسه في نص المادة ٥٤ تحت عنوان « المسؤولية المسلكية » اذ قالت « بان يعتبر الموظف مسؤولاً من الوجهة المسلكية ويتعرض للعقوبات التأديبية اذا اخل عن قصد او عن اهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والانظمة النافذة ولا سيما بالواجبات المنصوص عليها في المادتين ١٤ و ١٥ من هذا المرسوم الاشتراعي » ... ذلك لان المادة ١٥ هي التي تحظر الموظف من الاضراب عن العمل ، فجاء هذا الحظر تحت طائلة الملاحقة التأديبية . فهل اذا للادارة سلطة تقديرية في الموضوع تمارسها فتختار بين اعتبار الموظف مستقلاً من الخدمة وبين احالته الى المجلس التأديبي فترفر له في ذلك الضمانات التي يحفظها القانون للموظفين عن طريق المحاكمة التأديبية اذا شاءت ؟

ان المشاكل القانونية التي يثيرها الموضوع هي على اتصال وثيق بمبادئ العلم الاداري المتعلقة باوضاع الموظف التنظيمية وضرورة استمرار تأمين خدمة المصالح العامة من جهة ، وبالمبادئ الخاصة بممارسة حق الدفاع عن الاخطاء المسلكية التي يرتكبها الموظف أثناء قيامه بمهام الوظيفة اذا جاز اعتبار الاضراب واحداً منها ، من جهة اخرى .

فاذا صح القول من ناحية ان اوضاع الموظف هي اوضاع تنظيمية بحيث انه منذ تعيينه في دوائر الدولة وقبوله تولي المركز الذي يسند اليه يترتب عليه التقيد بالاحكام التي تفرضها عليه ضرورة الاستمرار في تأمين خدمة الصالح العام دون هوادة ، وانه يتخلى بذلك عن حقه باللجوء الى كل عمل لا يتفق وغايته مع مستلزمات تلك الضرورة ومقتضياتها ، كان اعتباره مستقلاً من الوظيفة بسبب الاضراب الذي يعلنه ويقوم به ، نتيجة حتمية لتخليه عن النظام الواجب عليه التقيد به ، اذ يلقي مقابل تنكره لاحكام النظام التي تفرض عليه الاستمرار في خدمة المصلحة العامة تنكر النظام له في احكامه التي ترعى حقوقه وتحميها ؛ وكان ايضاً اعتباره مستقلاً من الوظيفة بسبب الاضراب عن غير طريق الاحالة الى مجلس التأديب وبدون اتباع الاصول التي تفرضها بمبادئ ممارسة حقوق الدفاع امراً يسوغ للادارة اللجوء اليه دون مأخذ عليها فيه . وهذا ما كان استقر عليه الاجتهاد الاداري في بادىء الامر .

ولئن جاز القول من ناحية اخرى ان الاضراب عن العمل هو اخلال مقصود بالواجبات التي تفرضها القوانين والانظمة على الموظف بحيث انه بشكل خطأ يستوجب عقاباً كما نصت على ذلك المادة ٥٤ من المرسوم الاشتراعي ١١٢ كان في الامر عندئذ مسؤولية مسلكية تعرض صاحبها للعقوبات التأديبية (ومن بين العقوبات التأديبية ما يقابل في مدى فعالته اعتبار الموظف مستقلاً من الخدمة) فتستدعي احالته الى المجلس التأديبي . وفي الاحالة على المجلس التأديبي مجال يتسع فيه للموظف ممارسة حق الدفاع في الضمانات التي توفرها له المحاكمات التأديبية ولو كانت المجالس التأديبية مقيّدة بالاحكام القانونية التي لا تفر الاضراب وتحظر من عواقبه . ولعل في تفسير القانون على ضوء النصوص المتعلقة بتوفر وسائل الدفاع في تمكين الموظف من الاطلاع على

ما ينسب اليه وفي الاستماع الى دفاعه ما يعدل من تعسف السلطة وما يساعد على ابراز احترام حقوق الانسان . وهذا ما سار عليه الاجتهاد الفرنسي الحديث في اعتباره الاضراب من الاخطاء التي ، وان كانت لا توجب حكماً فصل الموظف من الخدمة ، إنما تستوجب في معاقبته تأمين الضمانات التي توفرها له المحاكمة التأديبية (١٠) ولكن بدون ان يغيب عن البال ان الدستور الفرنسي يعلن صراحة حق المواطن بممارسة حق الاضراب عن العمل في النطاق المحدد له بموجب القوانين والانظمة المرعية الاجراء .

ولان الدستور اللبناني لم يعلن صراحة حق المواطن بممارسة حق الاضراب عن العمل ، وبسبب ان المرسوم الاشتراعي ١١٢ خير في ظاهر نصوصه سلطة الادارة بين اعتبارها الموظف المضرب عن العمل مستقبلاً حكماً من الوظيفة ، وبين احالته الى المجلس التأديبي معرباً في ذلك عن قصد المشرع في تغليب مبدأ استمرار تأمين خدمة المصالح العامة على كل مبدأ اخر ،

وبحيث ان قانون العقوبات مازال يعتبر اضراب الموظف جرماً جزائياً معاقباً عليه بالترحيل المدني ، وجب القول ان للادارة في موضوع اضراب الموظفين سلطة تقديرية تمارسها في تأمينها سير خدمة المصالح العامة . وقد يكون المشرع اللبناني في منحه الادارة مثل هذه السلطة قصد مساعدتها على مواجهة المشاكل والمتاعب التي قد يخلفها الاضراب عن العمل وما يحدثه من شلل في موجب سد الحاجات العامة شرط ان تمارس في احترام ما اعلنه الدستور مسن ان المواطنين سواء لدى القانون . ولكن مهما يكن من امر ، فان عمل الادارة في ممارستها سلطة التقدير هذه يظل خاضعاً لرقابة القضاء الاداري عن طريق التحري عن الغاية المستلزمة فيه ، وخلال التدقيق في صحة الاسباب التي بني عليها وانطباق القانون على الوقائع التي دعت الى اتخاذه.

المحامي جوزف الشدياق

(١٠) — C.E. 8 février 1952 Pagneux Rec. Leb. P. 93
— C. E. 25 Mars 1955 Rousset Rec. 179. Dr. Soc. 1955
624 concl. Landron; R.P.D.A. 1955 . 184 note Gaudemet