

مجالس العمل التحكيمية في لبنان: دراسة قانونية تحليلية

د. غيدا هاني بردى (*)

المقدمة

في أول تشرين الأول تنتهي العطلة القضائية، وتُعاود المحاكم انعقادها، ويعود القضاء إلى الجلوس على القوس، وإصدار الأحكام باسم الشعب.

وقد تكون مجالس العمل التحكيمية من أكثر المحاكم نشاطاً في هذه الأيام نظراً إلى العدد الكبير من الدعاوى المرفوعة، بحكم الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمرّ بها البلد، ولجوء مؤسسات عدة إلى صرف أجراء، لأسباب عدة تتراوح بين تجنّب الخسائر والحد من النقص في الأرباح أحياناً كثيرة.

ويبدو أنّ وضع مجالس العمل التحكيمية ليس أفضل من وضع بقية المحاكم، إنّ كان من ناحية عدد القضاة والغرف، أو من ناحية السرعة في بتّ الدعاوى وإصدار الأحكام

وتنفيذها، لدرجة أنّ بعض الناس صاروا يتّكلمون على عامل الوقت لتميع الدعوى وأحياناً دفنها، وكلّ مَنْ أراد المُماطلة والتسويف يقول لخصمه «روح تشكّي»، لعلمه أنّ الأمر سيطول، وهذا ما يجعل معاناة المتقاضين مريرة وقاسية، وأحياناً كثيرة من دون طائل، وبدلاً من أنّ يُشكّل مجلس العمل التحكيمي رادعاً أو مصدر خشية يُحسب له حساب ويهابه الناس، تحوّل في أحياناً كثيرة مطية لقطع الأرزاق.

فما هي مجالس العمل التحكيمية؟

ما هو نطاق اختصاصها؟

ما مدى فاعليتها؟

ما هي ميزات التقاضي، وطرق المراجعة لديها؟

هذا ما سوف نعالجه في هذه الدراسة

في المطالب التالية:

(*) دكتوراه دولة في الحقوق، الجامعة اللبنانية.

أما لجهة غرف مجلس العمل التحكيمي، فتتوزع هذه الغرف في محافظات لبنان المختلفة، حيث حُدَّت الغرف التابعة لكل محافظة كالآتي: « - بيروت: المركز قصر العدل، عدد الغرف أربع وحالياً خمس.

- جبل لبنان: المركز بعبدا، عدد الغرف ثلاث.
- لبنان الشمالي: المركز طرابلس، عدد الغرف ثلاث.
- لبنان الجنوبي: المركز صيدا، عدد الغرف اثنتان.
- البقاع: المركز زحلة، عدد الغرف اثنتان».

إذاً، نرى أنَّ المُشرِّع اللبناني قد راعى في تكوين مجلس العمل التحكيمي تمثيل القضاء من جهة، وتمثيل المجتمع المهني بجناحيه، رأس المال مُمثلاً بأصحاب العمل، والإنتاج مُمثلاً بالأجراء من جهة ثانية، لذلك سنعمد إلى تفصيل ذلك فيما يلي:

الفقرة الأولى:

رئيس مجلس العمل التحكيمي

أسند قانون العمل رئاسة مجلس العمل التحكيمي إلى قاضٍ، لكنه لم يُعيِّن درجته في السابق عند إقراره لقانون العمل في العام ١٩٤٦، ولكن بالنظر لجسامة المنازعات المدعو هذا القاضي للفصل فيها، فإنه يحسن أن يتمرّس بالوظيفة القضائية فترة تمكّنه، فيما بعد، من الاضطلاع بمهامه في رئاسة مجلس العمل التحكيمي، وذلك لأنَّ الأحكام الصادرة عن هذا المجلس لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة إلا الاعتراض، لذلك فلا بُدَّ من أن يكون رئيس المجلس نو خبرة واختصاص،

المطلب الأول:

تعريف مجلس العمل التحكيمي

مجلس العمل التحكيمي هو محكمة استثنائية مهمتها الحكم في نزاعات العمل الفردية التي تنشأ بين أصحاب العمل والأجراء، وكذلك النزاعات المُشار إليها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي^(١).

إذ «ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر يؤلف على الوجه التالي:

« - قاضي من الدرجة الحادية عشرة وما فوق رئيساً يعيّن بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى.

- ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء عضوين يعيّنان بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل.

- يعيّن أيضاً عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل وآخر عن الأجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصيل عند غيابه أو تعذّر حضوره وذلك بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

- يعيّن لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة على أن يكون حائزاً على شهادة الإجازة في الحقوق.

تُحدّد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها»^(٢).

(١) مقال للقاضية صباح سليمان بعنوان «مجالس العمل التحكيمية: ١٥ غرفة ومئات الدعاوى»، منشور في صحيفة النهار تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤.

(٢) المادة ٧٧ من قانون العمل اللبناني التي عدلت بموجب المرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١.

ذاته الذي يعيّن فيه العضوين الأصليين، وتكون مدة ولايتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد. ويُشترط في ممثلي أصحاب العمل والأجراء الأصليين والملازمين أن يكونوا لبنانيين، أمّوا الواحدة والعشرين من العمر، غير محكوم عليهم بجناية أو جنحة شائنة، وأن يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل^(٤).

ويمكن أن تنتهي ولاية العضو في المجلس قبل نهاية مدة التعيين لثلاث سنوات عند تحقّق إحدى الحالات الآتية: تقديم العضو استقالته إلى وزارة العمل، فقدان أحد شروط التعيين، تغيب العضو عن الحضور جلسة واحدة من دون عذر شرعي، ارتكاب العضو خطأً جسيماً أو عدم كفاءته أو إهماله الفادح.

ويحصل إنهاء العضوية بمرسوم يُتخذ بناءً على اقتراح وزير العمل والعدل، وبعد استطلاع رأي لجنة تحقيق برئاسة مدير عام وزارة العمل وعضوية ممثل عن وزارة العدل، ممثلين عن أصحاب العمل والأجراء، بالإضافة إلى رئيس الدوائر المختصة في وزارة العمل كمقرر. ولا تكون اجتماعاتها قانونية إلا بحضور كامل أعضائها، ويجري التصويت فيها بأغلبية أعضائها على أن يكون للمقرر حق التصويت، ويكون صوت الرئيس مرجحاً في حال تساوي عدد الأصوات، وإذا تغيب أحد الأعضاء عن الاجتماع من دون عذر مشروع فيُدعى إلى اجتماع آخر بمن حضر على أن لا يقلّ عدد الحاضرين عن أربعة أعضاء.

يطبق على عضوي المجلس شروط الرد ونقل الدعوى والارتياح المشروع والقرابة والمصاهرة المبينة في أصول المحاكمات

الأمر الذي تداركه المُشرّع في قانون ١٠/٢١/١٩٨٠ حيث أوجبت المادة ٢ منه أن يكون رئيس مجلس العمل التحكيمي من الدرجة الحادية عشرة على الأقل في سلم التدرّج القضائي، أي ما يُعادل درجة قضاة رؤساء غرف الاستئناف.

ويعيّن رئيس مجلس العمل التحكيمي بموجب مرسوم بناءً على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى.

أما لجهة مدة ولاية هذا القاضي كرئيس لمجلس العمل التحكيمي، فإنّ ولايته لم تُحدّد بزمان معين، إلا أنّ المرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ١٩٦٢/٧/٢ قد حدّد وبموجب المادة ٢ منه ولاية أعضاء مجالس العمل التحكيمية الأصليين والملازمين بثلاث سنوات قابلة للتجديد.

وقد ذهب البعض إلى القول بأنّه من الأفضل رفع هذه المدة إلى خمس سنوات دون تجديد بحيث يتمكّن القاضي من الشعور بالاستقرار الوظيفي، وبأنّ رئاسته محكمة العمل ليست مهمة عارضة^(٣).

الفقرة الثانية:

أعضاء مجلس العمل التحكيمي

يعيّن عضوان أصيلان بموجب مرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل أحدهما ممثلاً لأصحاب العمل، والآخر ممثلاً للأجراء.

إضافة إلى عضوين ملازمين أو رديفين واحد عن أصحاب العمل، وآخر عن الأجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصيل عند غيابه أو في حال تعذّر حضوره.

ويتمّ تعيين العضوين الرديفين في المرسوم

(٣) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، عشتار، بيروت، لبنان، دون تاريخ نشر، صفحة ٥٣٨.

(٤) المادة ٧٨ من قانون العمل اللبناني.

- التحكيمي المهام والصلاحيات التالية:
- يحضر جلسات المحاكمة ويبيدي مطالعة خطية في كل دعوى حسب الأصول.
 - يتبلّغ كل القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي، ويطلع وزير العمل على القرارات القابلة للنقض بواسطة المدير العام لوزارة العمل.
 - يتلقى توجيهات وزير العمل لجهة موقف الوزارة بالنسبة إلى تفسير القوانين والمراسيم التطبيقية، بواسطة المدير العام لوزارة العمل.
 - على كلّ مفوض حكومة لدى مجلس العمل التحكيمي تقديم تقرير دوري سنوياً، وكلما دعت الحاجة، إلى وزير العمل لاطلاعه على الاجتهادات الجديدة وسير العمل في مجالس العمل التحكيمي.
 - يجتمع مفوضو الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمي كل شهر برئاسة مدير عام وزارة العمل للتداول في القرارات القابلة للنقض أمام محكمة التمييز.
 - وواقعاً أثبتت التجربة العملية في لبنان أنّ الإدارة اللبنانية عمدت إلى تعيين مفوضي الحكومة في مجالس العمل التحكيمي من بين الموظفين العاملين في وزارة العمل دون باقي الوزارات.

المطلب الثاني:

اختصاص مجلس العمل التحكيمي

يُقصد بالاختصاص تحديد المحكمة المُخولة النظر بالدعوى قيد النزاع في سبيل فصلها وإصدار حكم بشأنها، وتتعدّد قواعد الاختصاص

المدنية والتي تطبّق على القضاة في ممارسة وظائفهم القضائية^(٥).

ويتمّ الترشّح لعضوية مجالس العمل عن طريق وضع الاتحاد العمالي العام والهيئات المهنية لأصحاب العمل قوائم بأسماء الأعضاء الأصليين والملازمين، تقدّم إلى وزير العمل الذي يقترح من هذه القوائم أسماء الأعضاء، ويصدر بها مرسوماً لمدة ثلاث سنوات يرسله إلى وزارة العدل، التي توزّع بدورها الأعضاء على أقسام مجالس العمل في محافظات لبنان المختلفة^(٦).

الفقرة الثالثة:

مفوض الحكومة

إنّ رئيس دائرة الشؤون الاجتماعية في وزارة العمل أو من ينتدبه يتولى مهام مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي^(٧).

لكن قانون رقم ٢١ لعام ١٩٨٠ عدل عن هذه القاعدة، ونصّ على تعيين مفوض الحكومة من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة الحائزين شهادة الإجازة في الحقوق، على أن يحصل ذلك بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل، وتنحصر وظيفة مفوض الحكومة بتحرير مطالعة خطية يوضح فيها وجهة نظر وزارة العمل حول كلّ نزاع يُعرض على المجلس، دون أن يكون له حق الاشتراك في المذاكرة، ودون أن يكون المجلس ملزماً بمضمون المطالعة المذكورة، فهذه المطالعة هي عبارة عن توصية إذا اقتنعت المحكمة بوجاهتها أعملتها وإن لم تقتنع أهملتها^(٨).

ويتولى مفوض الحكومة لدى مجلس العمل

(٥) ربي الحيدري، دروس في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، لبنان، ٢٠١٥، صفحة ٩٣.

(٦) جورج سعد، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٥، صفحة ٣٢٣.

(٧) المادة ٧٧ من قانون العمل اللبناني.

(٨) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، صفحة ٣٢٤.

النظر في دعاوى العمل، فعلى المحكمة الثانية والتي لا تشكل إحدى غرف مجلس العمل التحكيمي أن تعلن، عفواً، عدم اختصاصها^(٩).

- عدم جواز الأخذ بأي بند من شأنه توسيع أو تضيق مدى هذا الاختصاص، فيكون باطلاً كل شرط من هذا القبيل، باعتبار أن اختصاص قضاء العمل من قبيل التنظيم القضائي^(١٠).

- اعتبار القرار الصادر عن جهة قضائية غير ذات اختصاص للنظر في قضايا العمل باطلاً وبحكم المعدم فلا يحوز حجية القضية المحكوم بها، كما لا يمكن تنفيذه.

- اعتبار التحكيم غير جائز في نزاعات العمل الفردية لكون القواعد التي ترعى اختصاص مجالس العمل التحكيمية فيما يتعلق بهذه النزاعات تتسم بطابع إلزامي لتعلقها بالنظام العام.

وقد حدّد قانون العمل اللبناني إختصاص مجلس العمل التحكيمي على الوجه التالي^(١١):

- النظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور^(١٢).

- الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ لسنة ١٩٤٣^(١٣).

بين اختصاص دولي يتعيّن بموجبه على الدولة الملزمة تقديم الهيئة الحاكمة، واختصاص وظيفي تتعيّن بموجبه جهة القضاء المختصة للنظر بالدعوى من بين الجهات القضائية المتعددة، واختصاص نوعي يتعيّن بمقتضاه صنف ودرجة المحكمة التي تنظر بالدعوى من بين المحاكم التي هي من جهة قضائية واحدة، وإلى الاختصاص المكاني الذي تتعيّن على ضوئه المحكمة التي لها سلطة النظر بالدعوى من بين المحاكم التي هي من صنف واحد ودرجة واحدة.

الفقرة الأولى:

الاختصاص النوعي

إنّ قضاء العمل هو قضاء استثنائي، كما إنّ محاكم العمل هي محاكم استثنائية، وإنّ الاختصاص الذي تمارسه هو ذلك الذي اعترف لها به المشرّع بمقتضى نصّ صريح وبصورة حصرية لا توسع في تفسيرها، وهو ما ندعوه الاختصاص النوعي، فلمحكمة العمل وحدها هذا الاختصاص. ويتمثل هذا الاختصاص بتعلقه بالنظام العام، ممّا يعني عدم جواز الاتفاق على مخالفته، الأمر الذي يترتب عليه:

- عدم جواز اتفاق أصحاب العلاقة على إيلاء جهة قضائية أخرى غير محكمة العمل حق

(٩) قرار مجلس العمل التحكيمي، رقم ١٢٤، تاريخ ١٣/٤/١٩٩٤، نبيلة الزين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون، بيروت، لبنان، صفحة ١٢٠.

(١٠) قرار مجلس العمل التحكيمي، رقم ٤٣، تاريخ ٤/٧/١٩٩١، نبيلة الزين، قضايا العمل، مرجع سابق، صفحة ٦٠.

(١١) المادة ٧٩ من قانون العمل اللبناني.

(١٢) تجدر الإشارة إلى انه بعد صدور المرسوم رقم ٣٩٣٣ تاريخ ٢٢/٢/١٩٦٦ لم تعد هذه الخلافات من صلاحية هذه المجالس، وأصبح النظر فيها من اختصاص لجان تحكيمية مكونة من قاضٍ (رئيس)، وممثل عن أصحاب العمل والأجراء (عضوان) وممثل عن وزارة العمل. إلا أنّ هذه التجربة لم تنجح في تحقيق رغبة المشرع في تخفيف ضغط الدعاوى المتزايدة على هيئات مجالس العمل التحكيمية، فأعيدت مجدداً الخلافات الناشئة عن تطبيق الحد الأدنى الرسمي للأجور وزيادات غلاء المعيشة إلى اختصاص هذه المجالس باعتبارها في عداد خلافات العمل بمفهوم الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

(١٣) تجدر الإشارة في هذا السياق إلى إلغاء هذا المرسوم ليحل مكانه المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٩ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ الذي =

إنما، بعد صدور قانون العمل عام ١٩٤٦ حصلت تعديلات على بعض أحكامه وفقاً لما هو معروض سابقاً، فوضع موضع التنفيذ قانون الضمان الاجتماعي، وأصبحت المنازعات التي يثيرها تطبيقه من اختصاص هذه المجالس، وأبرمت اتفاقيات عمل دولية وعربية حول التقاضي أمام قضاء العمل، مما جعل التحديد الذي أعطته المادة ٧٩ من قانون العمل لاختصاص مجالس العمل التحكيمية لم يعد يتلاءم مع المفهوم الصحيح للعلاقة المهنية بين رب العمل والأجير ومداهما وفقاً للمادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود.

وتجاوباً مع هذه المعطيات، صدر قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ الذي أخضع لصلاحيّة مجالس العمل التحكيمية لجهة قواعد الاختصاص، وطرق المراجعة جميع نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات العمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

كذلك الخلافات والمنازعات المنصوص عليها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي^(١٥). وتكريساً لهذا التوجه صدرت عدة اجتهادات عن مجالس العمل التحكيمية نذكر منها:

«حيث إنّ المادة الأولى من القانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١ نصت على أنه تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

- 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.

ويُستدلّ من نصوص قانون العمل اللبناني أنه تُستثنى فئات عديدة عاملة من اختصاص مجالس العمل، وهي الفئات المذكورة في المادة ٧ من هذا القانون، كل من الخدم في بيوت الأفراد، والنقابات الزراعية التي لا علاقة لها لا بالتجارة والصناعة، والمؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي، وأخيراً الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والموقنين الذين لا يشملهم نظام الموظفين.

كما تُستثنى النزاعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي. لذلك جاء نصّ المادة ١ من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ ليشمل نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود مُلغياً بالتالي الاستثناءات الواردة في قانون العمل.

كما أخضع لصلاحيّة مجالس العمل التحكيمية النزاعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي التي يثيرها تطبيق هذا القانون سواء أكانت ناشئة بين المضمون وأصحاب العمل، أم بين الصندوق وأصحاب العمل أو المضمونين^(١٤).

= وسع نطاق التغطية نتيجة طارئ عمل بشموله الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي التي تلحق بأجير مرتبط بعقد استخدام بمفهوم المادة ٦٧٤ من قانون الموجبات والعقود اللبناني، وذلك بسبب أو بمناسبة تنفيذ العقد المذكور. وقد استقر اجتهاد مجالس العمل التحكيمية على ضرورة وجود عقد استخدام تتوافر فيه عناصر هذه المادة وقت حصول الحادث لكي يعتبر طارئ عمل.

(١٤) وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، دون دار نشر، بيروت، لبنان ٢٠١٤، صفحة ٦٧٧.

(١٥) وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، مرجع سابق، صفحة ٦٧٧.

بمقتضاه يضع الأجير خدماته بتصرف صاحب العمل مقابل أجر يؤديه الأخير إلى هذا الأجير كمقابل عن عمله المقدم.

وقد صدرت عدة اجتهادات كُرس بموجبها هذا التوجه، نذكر منها «حيث أن النزاع حول مدى مسؤولية الأشخاص المؤسسين للشركة ومدى قانونية التزاماتهم وصحتها يخرج عن نطاق نزاعات العمل الفردية الناشئة بين أجير وصاحب عمل، وحيث أنه في هذه الدعوى لا وجود لصاحب عمل، إذ إنَّ الشركة لم تؤسس بعد. وحيث أنه سناً لما تقدم يكون مجلس العمل التحكيمي أحسن تطبيق للقانون لناحية عدم صلاحيته النوعية والوظيفية، بعدم اعتباره المميز عليها مسؤولية بصورة شخصية عن حقوق المدعي بصفته «أجير» إذ لا يمكن اعتبارها مرتبطة بعقد عمل مع المميز بصفته صاحب عمله»^(١٨).

وبالتالي فإن جميع علاقات العمل التي يقوم بمقتضاها أحد طرفيها (الأجير) بالعمل لحساب الطرف الآخر (صاحب العمل) وتحت رقابته ومقابل أجر معين تُعتبر داخلة ضمن صلاحية مجلس العمل التحكيمي سواء أُخضعت هذه العلاقة لقانون العمل أو لقانون الموجبات والعقود، وبالتالي إنَّ الخدم في بيوت الأفراد، والعمال الزراعيين، والمؤسسات العائلية، وعمال الإدارات الحكومية والهيئات البلدية يخضعون في نزاعاتهم مع أرباب العمل لمجالس العمل التحكيمية وإن كانوا مستثنون من الخضوع لأحكام العمل سناً للمادة ٧ من قانون العمل اللبناني.

ونصت المادة الثانية من هذا القانون على إنشاء مجلس عمل تحكيمي أو أكثر في كل محافظة للنظر في المنازعات المشار إليها في المادة السابقة معدلة بالتالي أحكام المادة ٧٧ من قانون العمل. وحيث بينما كانت المادة ٧٩ من قانون العمل تحدد اختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنظر في جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام قانون العمل، فإنَّ المادة ١ من قانون ١٠/٢١/١٩٨٠ جاءت شاملة لنزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود^(١٦). وأيضاً في اجتهاد آخر: «حيث أنَّ النزاع موضوع هذه الدعوى هو نزاع عمل فردي بمفهوم المادة ١ من المرسوم رقم ٣٥٧٢/١٩٨٠ كونه عالماً بين أجير ومؤسسة عامة ذات طابع تجاري، فيكون خاضعاً لأحكام قانون العمل سناً للمادة ٨ من هذا القانون.

وبالتالي لاختصاص مجلس العمل التحكيمي طالما أنه لم يستثن من هذه القاعدة سوى مدير عام المؤسسة العامة الصناعية أو التجارية والمحاسب فيها، كونهما من فئة الموظفين الخاضعين لنطاق القانون الإداري^(١٧).

إذاً يكون بذلك شرط الاختصاص هو قيام عقد عمل فردي بين الأجير ورب العمل، فإعمال هذا الاختصاص يتوقف على وجود هذا العقد بأركانه الثلاثة وهي: العمل، الأجر وعلاقة التبعية. وبعبارة أخرى، إنَّ معيار هذا الاختصاص هو وجود عقد الاستخدام الذي

(١٦) قرار محكمة التمييز المدنية، رقم ٢٥، تاريخ ١٣/٤/١٩٩٨، صادر في التمييز، القرارات المدنية، بيروت، لبنان، دون تاريخ نشر، صفحة ٤٧٠.

(١٧) قرار محكمة التمييز المدنية، رقم ٧٥، تاريخ ٢٠/٥/٢٠٠٨، صادر في التمييز، القرارات المدنية، مرجع سابق، صفحة ١٠٢٥.

(١٨) قرار محكمة التمييز المدنية، رقم ٥٢، تاريخ ١٠/٧/١٩٩٧، صادر في التمييز، القرارات المدنية، مرجع سابق، صفحة ٤٩٨.

إذ اعتبر أنّ عقد العمل الفردي يدخل في فئة العقود المدنية، والنزاعات الناشئة عنها هي مبدئياً 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^(٢٠).

بناءً على ذلك، يطبق على الاختصاص المكاني لدى مجالس العمل التحكيمية القواعد العامة التي ترعى هذا الاختصاص مع عدم تعلق هذا الاختصاص بالنظام العام كون هذه القواعد وضعت لمصلحة الخصوم وليس لتحقيق مصلحة أساسية متعلقة بالمجتمع، مما يترتب عليه جواز الاتفاق على المداعاة أمام محكمة أخرى غير المحكمة المختصة قانوناً بالنظر في الدعوى؛ فإنّ الاختصاص المكاني هو نسبي ولا يتعلق بالنظام العام ولا يحق لمجلس العمل أن يثيره عفواً، كما أنه لا بد من إثارته من قبل أحد الفريقين في بداية المحاكمة وقبل أي دفع آخر.

وفي ذلك عدة إجتهدات، نذكر منها:

«حيث أنه من المتفق عليه علماً واجتهاداً أنّ عقد العمل الفردي يعتبر في وضعه القانوني، ورغم طبيعته الخاصة عقداً مدنياً، وعلى هذا الأساس تكون الخلافات الناشئة بين موقعيه من صلاحية محكمة مقام المدعى عليه الحقيقي أو المختار، أو المحكمة التي أبرم العقد بدائرتها أو المحكمة التي يقع تنفيذ القرار بدائرتها، وذلك عملاً بأحكام قانون أصول المحاكمات المدنية الجديد»^(٢١).

فالمرسوم رقم ٣٥٧٢/١٩٨٠ جعل من اختصاص مجلس العمل التحكيمي مطلق أي نزاع عمل فردي يقوم بين أجير ورب عمل مرتبطين بعقد عمل تنطبق عليه شروط المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود وسواء أكان رب العمل: مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية، أو مؤسسة دينية أو خيرية أو رياضية أو ثقافية، أو صاحب سفينة بحرية تجارية. وسواء أكان الأجير يعمل لدى الأفراد كخدم أو في مؤسسة زراعية أو عائلية. إضافةً إلى المنازعات القانونية التي قد يثيرها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، سواء ما يقع منها بين أرباب العمل والمضمونين أو بين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وأرباب العمل أو بين الصندوق والمضمونين^(١٩).

الفقرة الثانية:

الاختصاص المكاني

تُعنى قواعد هذا الاختصاص بتوزيع الدعاوى على أساس جغرافي بين مختلف المحاكم من النوع ذاته، وبالنسبة للموضوع المبحوث فيه هنا، يتحدد الاختصاص المكاني بالمدى الذي يعود لكل من محاكم العمل للنظر في نزاعات العمل الفردية ضمن حيز مكاني هو دائرة اختصاص كل منها.

ولم يتطرق المشرع اللبناني، باستثناء قانون طوارئ العمل إلى موضوع الاختصاص المكاني لمجالس العمل التحكيمية، وقد سدّ الاجتهاد هذا الفراغ باعتماده المبادئ العامة المنصوص عنها في قانون أصول المحاكمات المدنية.

(١٩) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، صفحة ٥٤٥.

(٢٠) المادتان ١٠٠ - ١٠١ من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

(٢١) قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ٢٧٢، تاريخ ١٠/١١/١٩٩٢، قرار غير منشور.

المطلب الثالث:

مميزات التقاضي وطرق المراجعة لدى مجلس العمل التحكيمي

بعد ما عرضنا تشكيل مجلس العمل التحكيمي واختصاصه، لا بُدُّ لنا من استعراض مميزات التقاضي أمام هذا المجلس كمحكمة استثنائية، ومن ثم البحث في طرق المراجعة بالأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي.

الفقرة الأولى:

مميزات التقاضي لدى محكمة العمل

خصَّ المشرع اللبناني التقاضي أمام مجلس العمل التحكيمي ببعض المميزات بهدف تبسيط وتسهيل المقاضاة تمكيناً للأجير، الطرف الضعيف في هذه العلاقة، من بلوغ هدفه في الدعوى بأيسر السبل.

وتتبدى هذه المميزات في ثلاث: الإعفاء من الرسوم القضائية، والاستعجال في نظر الدعوى، وجواز التنفيذ بلا كفالة بالرغم من استدعاء النقض. وفيما يلي تفصيل لذلك:

١ - الإعفاء من الرسم القضائي

تُعفى القضايا المقدمة إلى مجلس العمل التحكيمي من الرسوم القضائية دون النفقات التي تبقى على عاتق الفريق الخاسر في النزاع^(٢٤).

وتجدر الإشارة إلى أنَّ هذا الإعفاء شمل طرفي النزاع، أي الأجير وصاحب العمل على حدٍ سواء، خلافاً لما نصت عليه بعض التشريعات العمالية الأجنبية الحديثة التي

كذلك، وفيما خص عدم تعلق قواعد الاختصاص المكاني بالنظام العام، صدر قرار يكرس هذا التوجه فجاء فيه:

«إنَّ مبدأ التعاقد جائز وملزم للمتعاقدين في كل موضوع لا يمس بالنظام العام أو الآداب العامة. فإذا اتفق العامل وصاحب العمل على أنَّ كل خلاف يكون من اختصاص مجلس العمل التحكيمي في بيروت يخرج النزاع عن صلاحية مجلس العمل في جبل لبنان، لأنَّ الصلاحية النسبية لا تتعلق بالنظام العام ويكون التعاقد بشأنها ملزماً للمتعاقدين»^(٢٢).

أما لجهة تحديد الاختصاص المكاني بالنسبة للشخص المعنوي، فطبقت محاكم العمل قاعدة تحديد الاختصاص المكاني بالاستناد إلى مركز الشخص المعنوي الفعلي والحقيقي، وليس إلى مركزه الأصلي. وفي ذلك الإجتهد التالي:

«حيث أنه في حالة وجود تباين، كما هو الوضع في الدعوى الحاضرة، بين مركز الشركة المسجل في السجل التجاري ومركزها الفعلي والحقيقي يعود المعيار الواجب اعتماده لتحديد الصلاحية المكانية للمركز الفعلي والحقيقي وليس للمركز المسجل في السجل التجاري، لأنَّ تسجيل الشركة في السجل التجاري في بيروت يشكل قرينة بسيطة على وجود مركزها في العاصمة ما لم يكن الغير عن حسن نية يجهل مركز الشركة الرئيسي الحقيقي. الأمر غير المتوفر في الدعوى الحاضرة... وفقاً لما استتبته مجلس العمل التحكيمي، فيرد الفرع الأول في السبب التمييزي»^(٢٣).

(٢٢) قرار مجلس عمل تحكيمي في جبل لبنان، رقم ١٧٣، تاريخ ١٧/١٠/١٩٩٤، قرار غير منشور.

(٢٣) قرار محكمة التمييز المدنية، رقم ٥٦، تاريخ ٥/٤/٢٠٠٦، صادر في التمييز، القرارات المدنية، مرجع سابق، صفحة ١٢٣٣.

(٢٤) المادة ٨٠ من قانون العمل اللبناني.

القضائية العادية على ما يفوق حداً معيناً من المبالغ المطالب بها بالنظر لكون الأجراء يبالغون في المطالب التي يضمنونها النزاعات المسوقة منهم بوجه أصحاب العمل بسبب أن دعاوهم هذه معفية من الرسوم القضائية^(٢٦).

أما لجهة مدى الإعفاء، فإنه يشمل الرسوم القضائية ورسم الطابع المالي دون النفقات التي يتحملها الفريق الخاسر، وليس ما يحول دون المحكمة والحكم على المدعي ببطل العطل والضرر لمصلحة المدعى عليه طالما أن دعواه مقامة عن سوء نية وبقصد إيقاع الضرر ليس إلا.

مع الإشارة إلى أن المجلس يقضي أحياناً بتحميل الفريقين مناصفةً النفقات إذا ما تبين له أن قسماً من المطالب كان مبالغ بها. ثم إن هذا الإعفاء من الرسوم القضائية يفيد العامل ليس فقط لدى مجلس العمل التحكيمي بل يفيد كذلك لدى محكمة التمييز، إذ إن المادة ٦ من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ قد أعفت طلبات النقص من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات. وقد تكون معالجة هذه المسألة، ولو جزئياً، في يد القضاة رؤساء هذه المجالس أنفسهم. فعندما يتبين لهم أن مطالب المدعي مبالغ في بعضها، أو عندما تكون الدعوى مقامة بوجه المدعى عليه عن سوء نية وبقصد الضرر، فيصح عندئذٍ تطبيق أحكام المادة ٥٥١ من قانون أصول المحاكمات المدنية التي تجيز الحكم ببطل عطل وضرر^(٢٧).

وإضافةً إلى الإعفاء المالي، أجازت المادة ٤ من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ ماثول الفريقين أمام مجلس العمل دون الاستعانة بمحام، وهذا

حصرت الإعفاء بالأجير فقط نظراً لضعف إمكانياته المادية^(٢٥).

في ضوء ما تقدم، يتجلى الإعفاء المنصوص عنه ويتحدد مداه، فهذا الإعفاء هو إعفاء حكمي فلا حاجة مع وجود النص عليه إلى طلب المعونة القضائية طالما أن هذه المعونة هي حكومية. كذلك، يشمل هذا الإعفاء الدعوى حتى لو تقدم بها رب العمل على الأجير، مع أن هذه التوسعة في الإعفاء تذهب وبرأي البعض، خلافاً لنية المشرع في مد يد المساعدة للطرف الضعيف في عقد الاستخدام.

ولا يقتصر الإعفاء المبحوث فيه على رسم الطابع فقط، وإنما يشمل كذلك رسم الصور والشهادات والملخصات ورسوم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات القضائية.

ويعتبر البعض أن هذا الإعفاء يلعب دوراً كبيراً في تأخير الفصل في الدعاوى، ويشجع الأجراء على المبالغة في الحقوق والتعويضات التي يطالبون بها مع علمهم غالباً بعدم صحتها، الأمر الذي يساهم في إطالة أمد النزاع، إذ على المجلس البت تفصيلاً بكل مطلب وارد في النزاع، مع ما يستلزمه ذلك من إجراء تحقيقات أكبر مثل استجواب الفريقين، واستماع الشهود، والاستعانة بالخبرة الفنية بحيث يحال الملف أحياناً على وزارة العمل لتقوم هي بالتحقيقات، بينما عندما تكون مطالب الدعوى محصورة ومحددة وصحيحة يمكن البت بها بسرعة أكبر، لكن عندما توضع عشرات المطالب يكون القاضي مضطراً للتحقيق بها كلها. وهذا أحد أسباب التأخير في البت بالدعاوى.

هذا ما حدا بالبعض لاقتراح فرض الرسوم

(٢٥) جورج سعد، قانون العمل، مرجع سابق، صفحة ٢٢٤.

(٢٦) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، صفحة ٥٠٢.

(٢٧) وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، مرجع سابق، صفحة ٦٩١.

عنصر العجلة الأهمية المطلوبة على هذا الصعيد.

وصدرت في هذا الإطار عدة قرارات عن مجالس العمل التحكيمية مكرسةً هذا التفسير لعبارة «النظر بالطريقة المستعجلة»، فجاء في أدها:

«إنّ المادة ٨٠ من قانون العمل اللبناني نصّت على أنّ مجلس العمل ينظر في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة. وأنّ ما قصده المشرع في هذا النص هو منع التسويف والمماطلة وإيصال الأجراء إلى حقوقهم بالطريقة المستعجلة»^(٢٩).

إلا أنه من الملاحظ على الصعيد العملي أنّ هذه السرعة ليست إلا نظرية، ذلك أنّ الأسباب التي تعيقها متعددة؛ نذكر منها:^(٣٠)

- المبالغة في المطالب وما يستلزمه ذلك من تحقيقات.
- كثرة عدد الدعاوى، وخصوصاً في أيامنا هذه، حيث يقدم في بيروت وحدها ما لا يقل عن ٥٠ دعوى شهرياً، وهذا العدد يمثل الدعاوى التي تصل إلى المحاكم ولا يشمل تلك التي تتم المصالحة بشأنها.
- النقص في عدد القضاة نسبةً إلى العدد الكبير من الدعاوى المرفوعة.
- تنوع اختصاصات مجالس العمل التحكيمية من طوارئ العمل إلى النزاعات التي تتعلق بالمؤسسات العامة ذات الطبيعة الإستثمارية وغيرها.
- التأخر في إنجاز التحقيق في الدعاوى من قبل أجهزة وزارة العمل بعد إحالة الملف للتحقيق.

الإعفاء ونظراً لصراحة النص، لا يتعداه إلى التقاضي أمام محكمة التمييز.

٢ - الاستعجال في نظر الدعوى

أضفى المشرع بعض المميزات على الدعاوى التي ترفع أمام مجالس العمل التحكيمية بهدف تسهيل وتبسيط إجراءات المراجعة لتمكين الأجراء من تحصيل حقوقهم من أصحاب العمل بسرعة ودون مماطلة نظراً لواقعهم الاجتماعي والاقتصادي، فتنظر مجالس العمل في القضايا المرفوعة إليها بالطريقة المستعجلة^(٢٨).

وهذه الميزة أكدتها اتفاقية العمل العربية المبرمة رقم ١، بشأن مستويات العمل، بقولها: «تراعى البساطة في إجراءات دعاوى العمل، وتُنظر على وجه السرعة...».

فرغبة المشرع تتمثل بوجود فصل دعوى العمل بسرعة؛ وموضوعياً، أي من حيث الأساس. ونظر الدعوى بالطريقة المستعجلة لا يعني أنّ محاكم العمل تتبع الأصول النافذة لدى قضاء العجلة طالما أنّ قاضي العجلة يمتنع عليه التصدي لأساس النزاع.

وهكذا فالطريقة المستعجلة تعني دعوة محاكم العمل لفصل الدعاوى بالسرعة الممكنة، بل القصوى، بالنظر لتعلق هذه الدعاوى بالأجراء الذين لا يقوون على الانتظار إذ إنّ الحقوق والتعويضات التي يطالبون بها قضائياً، تشكل مورد رزقهم الرئيسي، إنّ لم نقل الوحيد، وهكذا تشكل الأصول المدنية القواعد العامة واجبة المراعاة في هذه الدعاوى، اللهم مع إيلاء

(٢٨) المادة ٨٠ من قانون العمل اللبناني.

(٢٩) قرار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، رقم ٩٤٥، تاريخ ١٩٧١/٧/٢٨، مجموعة اجتهادات حاتم، بيروت، لبنان، دون تاريخ نشر، صفحة ٥٨.

(٣٠) جورج سعد، قانون العمل، مرجع سابق، صفحة ٢٢٦.

٣ - جواز التنفيذ بلا كفالة بالرغم من استدعاء النقص

نظراً لوضع الأجير الذي لا يسمح له الانتظار طويلاً لتقاضي ما يكون مجلس العمل قد قرر له من حقوق وتعويضات ريثما يصبح الحكم نهائياً بسبب قابليته للتمييز، اتخذ قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ موقفاً وسطاً؛ إذ هو يقرر، من جهة، أن استدعاء النقص لا يوقف تنفيذ الحكم؛ ومن جهة مقابلة، يولي محكمة التمييز سلطة وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه، وفي مثل هذه الحالة، وعند انقضاء مهلة وقف التنفيذ (أي ستة أشهر حداً أقصى) يحق للمحكوم له التنفيذ ودون كفالة^(٣١).

وبالفعل، يظهر واضحاً من قرارات مجالس العمل التحكيمية ممارسة هذه المجالس للسلطة التقديرية في منح وقف التنفيذ من جهة وإجازته من جهة أخرى، فجاء في إحدى القرارات الصادرة عن قضاء العمل ما يلي:

«... حيث أن القانون أجاز لمجلس العمل التحكيمي وقف التنفيذ إذا كان الاعتراض مسنداً إلى أسباب جدية.. وحيث أنه يتضح أن الأسباب التي يدلي بها المصروف هي أسباب جدية تكاد توازي القوة القاهرة، ذلك أن قرار الحظر الاقتصادي (على جمهورية العراق) هو قرار خارجي لا يمكن دفعه ولم يكن بإمكان المصرف التنبه له...»^(٣٢).

وهكذا تبدو هذه السلطة للمحكمة مجالاً آخر من المجالات التي أخذ بها المشرع لمساعدة الأجير حيث أجاز له، بفضل هذا التنفيذ المؤقت، الإفادة فعلاً من الحقوق التي

أعلنها أو قررها لمصلحته حكم هو موضع المراجعة القضائية، وفي ذلك ميسرة يفيد منها الأجير.

الفقرة الثانية:

طرق المراجعة بشأن أحكام قضاء العمل

أوضحت المادة ٥ من قانون ١٩٨٠ أن هذه الطرق هي ثلاث: الاعتراض، واعتراض الغير، والتمييز. وسوف نفصلها بما يلي:

١ - الإعتراض

إن الاعتراض هو طريق من طرق الطعن العادية يلجأ إليه المحكوم عليه غيابياً للوصول لإلغاء أو تعديل الحكم الذي صدر في غيبته، أمام المحكمة نفسها التي أصدرته.

وهذا الطعن يرمي إلى رجوع المحكمة عن حكم صدر عنها بالصورة الغيابية^(٣٣).

وعملاً بأحكام قانون أصول المحاكمات المدنية، إذا تخلف المدعى 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.

وإذا كان المدعى عليه قد تبلى شخصياً موعد الجلسة ولم يقدم لائحة بدفاعه، كان للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء لطلب المدعي تكرار دعوة المدعى عليه لجلسة ثانية يبلغ موعدها أصولاً. ويصدر الحكم عند ذلك، إذا لم يحصل التبليغ إلى شخص المدعى عليه أو إذا

(٣١) محمد الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، مرجع سابق، صفحة ١٨.

(٣٢) قرار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، رقم ٢٣، تاريخ ١٧/٣/٢٠٠٣، قرار غير منشور.

(٣٣) المادة ٦٣١ من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

- جميع الأحكام قابلة لاعتراض الغير، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.
- يطرح اعتراض الغير النزاع مجدداً بالنسبة إلى المعارض في الجهات التي يتناولها من الحكم للفصل فيها من جديد في الواقع والقانون.
- يقبل اعتراض الغير من:
 - كل شخص لم يكن خصماً في النزاع ولا ممثلاً فيه ولحقه ضرر من الحكم الصادر بشأته.
 - الورثة والدائنون في حال خداع ممثلهم في النزاع.
 - الدائنون والمدينون المتضامنون والدائنون والمدينون بموجب غير قابل للتجزئة.
 - وتجدر الإشارة إلى أن مفاعيل الحكم الصادر باعترض الغير تكون إما بالرجوع عن الحكم المعارض عليه أو تعديله في حدود ما يمس حقوق المعارض الحكم الأصلي.

٣ - التمييز

إن الطعن بطريق التمييز طعن يرفع إلى المحكمة العليا لأجل نقض القرار بسبب مخالفته القواعد القانونية، وهو طريق غير عادي من طرق المراجعة يتم اللجوء إليه لإصلاح ما شاب الحكم من مخالفة للقانون أو بطلان سواء في ذات الحكم المطعون فيه أو في الإجراءات التي أسس عليها^(٣٧).

إذاً، الطعن بطريق التمييز لا يشكل درجة الثالثة من درجات المحاكمة، وقد حدّد المشرّع اللبناني الأسباب القابلة للنقض^(٣٨):

لم يقدم هذا الأخير لائحة بدفاعة غيابياً. وإلا، اعتبر الحكم وجاهياً.

ولما كانت قرارات المجلس لا تقبل الاستئناف، فيتعين عند ذلك، إعادة تبليغ المتخلفين، ويعتبر القرار الصادر بعد ذلك وجاهياً إزاء الجميع^(٣٤).

وتبلغ مهلة الاعتراض للمحكوم عليه خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه الحكم، والشخص الذي له حق الاعتراض هو المحكوم عليه بالحكم الصادر في الغيبة. كما يرفع الاعتراض إلى المحكمة التي أصدرت الحكم الغيابي موضوع هذه المراجعة التي يترتب عليها إعادة طرح النزاع أمام المجلس ليفصل فيه بجملته. وهكذا يتميز الاعتراض عن الاستئناف في كونه لا يقدم المحكمة الأعلى تظلاً من أحكام قضاة المحكمة الأدنى بل لتلافي نقص في الدفاع تسبب عنه صدور الحكم موضوع الاعتراض^(٣٥).

٢ - اعتراض الغير

إن اعتراض الغير هو طعن يرمي إلى الرجوع عن الحكم أو تعديله لمصلحة الشخص الثالث المعارض، فإذا ما ألحق الحكم الذي أصدره مجلس العمل التحكيمي ضرراً بشخص لم يكن خصماً في الدعوى ولا ممثلاً فيها، يمكن اللجوء إلى هذا الطعن للاعتراض عليه^(٣٦).

وقد كرّس قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني بعض المبادئ المتعلقة باعترض الغير نذكر منها:

(٣٤) المادة ٤٦٩ من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

(٣٥) المادة ٦٣٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

(٣٦) المادة ٦٧١ من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

(٣٧) المادة ٧٠٣ من القانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

(٣٨) المادة ٧٠٨ من القانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

العمل بمراجعة طعن أمام محكمة التمييز نفعاً للقانون ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي دون أن تفيده هذه المراجعة المتخصصين أو تسيء إليهم، وقد استحدث القانون هذا النص تجنباً للتناقض في الاجتهاد والتباين في وجهات النظر بين مجلس وآخر في القضايا التي تستوجب تفسير المبادئ والنقاط القانونية الواحدة.

أخيراً، تجدر الإشارة إلى أنه أخذاً بقاعدة العجلة، وحتى في المراجعة أمام محكمة التمييز، ألزم قانون ٢١/١٠/١٩٨٠ هذه المحكمة بوجود إصدار قرارها خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء التبليغات.

الخاتمة

إذا أعطى القانون العامل ضماناً يتمثل بإمكانية اللجوء إلى القضاء المختص في حال النزاع مع صاحب العمل، فإذا كان النزاع فردياً يلجأ العامل إلى مجلس العمل التحكيمي للبت به، أما إذا كان النزاع جماعياً فيتمّ تسويته عن طريق التحكيم الذي يُعتبر الوسيلة الوحيدة بعد الوساطة، يتمّ اللجوء إليها.

فقضاء العمل يُعتبر قضاءً استثنائياً، وبالتالي يتعلّق اختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفته، وينظر في القضايا المطروحة أمامه بالصورة المستعجلة، وتقبل القرارات الصادرة عنه المراجعة عن طريق الاعتراض، واعتراض الغير، والتمييز، وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية.

وفي ختام هذه الدراسة نرى أنه يجب العمل على زيادة عدد غرف مجالس العمل التحكيمي، وذلك لمعالجة الإختناق القضائي

- 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 أو أوجه المخالفة أو الخطأ.

- مخالفة قواعد الاختصاص الوظيفي أو النوعي.

- التناقض في الفقرة الحكمية للقرار الواحد بحيث يستحيل تنفيذه.

- إغفال الفصل في أحد المطالب.

- الحكم بما لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه.

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

- تشويه مضمون المستندات بذكر وقائع خلافاً لما وردت عليه فيها، أو بمناقضة المعنى الواضح والصريح لنصوصها.

- التناقض بين حكيمين صادرين بالدرجة الأخيرة في ذات الدعوى عن محكمتين مختلفتين أو عن محكمة واحدة.

أما لجهة مهلة الطعن أمام محكمة التمييز، فإنّ هذه المهلة هي ثلاثون يوماً تسري بالنسبة للأحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي، وبالنسبة للأحكام الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها. ولا بدّ من الإشارة في هذا السياق إلى أمرين هامين وهما: أولاً، وجوب توقيع استدعاء النقض من محام في الاستئناف؛ وثانياً، إعفاء طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات^(٣٩).

وقد أعطى القانون هيئة القضايا في وزارة العدل التقدم تلقائياً أو بناءً على طلب وزير

(٣٩) محمد الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، مرجع سابق، صفحة ٣٠.

سنوات عوضاً عن ثلاث سنوات، ولمرة واحدة.
٣ - استمرار هؤلاء الأعضاء في تأدية
وظيقتهم إلى حين صدور مرسوم جديد بتعيين
الأعضاء الجدد.
٤ - تحديد مهلة لمجلس العمل لإصدار
قراراته أسوةً باللجنة التحكيمية الناظرة في
الخلافات الجماعية التي يتوجب عليها إصدار
قراراتها في مدة شهر إعتباراً من تاريخ الجلسة
الأولى، مع إمكانية تمديد هذه المهلة للأسبوعين.

الذي يُعاني منه مجلس العمل التحكيمي بسبب
الدعوى الهائلة المُقدمة أمامه، وقلّة عدد غرف
هذا المجلس.

لذلك نجد أنه لا بُدّ من إصلاح وضع
مجالس العمل التحكيمية عن طريق:

١ - زيادة غرف مجالس العمل، وتوزيعها
على المساحة الجغرافية للمحافظة دون حصرها
في مركزها.

٢ - تعيين أعضاء المجالس لمدة خمس