

الصرف التعسفي في قانون العمل اللبناني: دراسة قانونية مقارنة

د. محمد هاني فرحات (*)

المقدمة

إنَّ مبدأ حرية التعاقد مبدأً عامً معترف به في المواثيق الدولية، ومعظم تشريعات الدول الإجتماعية، لكنه يحتمل بعض الضوابط التي تفرضها ديمومة واستقرار العمل، بالإضافة إلى اعتبارات أخرى مختلفة.

وقد كرّس المشرّع اللبناني هذا المبدأ في قانون الموجبات والعقود، وفي المعاهدات والمواثيق التي انضم إليها، فأعطى الحق للأفراد في ترتيب علاقاتهم التعاقدية كما يشاؤون، شرط مراعاة مقتضى النظام العام، والآداب العامة، والأحكام القانونية ذات الصلة الإلزامية. وأيضاً أكد قانون العمل اللبناني على هذا المبدأ بإعطائه الحق لكل من صاحب العمل

والعامل بأن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة^(١).

فيكون لكل من صاحب العمل والعامل أن ينهي عقد العمل بشرط مراعاة المواعيد التي ينص عليها القانون بشأن الإنذار بترك العمل، وبشرط ألا يتم تعسفاً من جانب أي من الطرفين، بمعنى آخر عدم تجاوز حدود حسن النية، والغرض الذي من أجله مُنح الفرقاء هذا الحق^(٢).

وكذلك نجد المشرّع اللبناني قد تكلم عن نظرية التعسف في استعمال الحق في قانون الموجبات والعقود، حيث نصّ على أنه: «... يُلزم أيضاً بالتعويض من يضرّ الغير بتجاوزه في استعمال حقه، حدود حسن النية، أو الغرض الذي من أجله مُنح هذا الحق»^(٣).

(*) أستاذ محاضر في الجامعة اللبنانية والجامعة الإسلامية.

(١) المادة (٥٠) من قانون العمل اللبناني.

(٢) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار الموسام، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٩، صفحة ١٢٢.

(٣) المادة (١٢٤) من قانون الموجبات والعقود اللبناني.

استعمال الحق إذا تمّ في حالات مُحدّدة، وهي حالات توقّفت عندها الاتفاقية الدولية رقم ١٥٨^(٦).

لذلك سوف نحاول في هذه الدراسة تسليط الضوء على حالات الصرف التعسفي في القانون اللبناني، خاصةً مع ما يشهده لبنان حالياً من تدهور لمختلف الأوضاع الاقتصادية والمالية، وتداعياتها على القطاعات كافة، خصوصاً منها المؤسسات السياحية والتجارية. مع ما يُرافق ذلك من عمليات صرف جماعي للأجراء من دون سابق إنذار.

الفرع الأول الصرف لسبب غير مقبول

إنّ صرف الأجير يُعتبر من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا تمّ لسبب غير مقبول. ويمكن تلخيص حالات الصرف لأسباب غير مقبولة بالحالات التالية:

الفقرة الأولى

الصرف أثناء إجازة الوضع

حدّد المُشرع اللبناني إجازة أمومة للأمهات العاملات حمايةً لهنّ، تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها، يحظر خلالها في أي حال تشغيل المرأة ولو رضيت بذلك^(٧).

ثم عاد وحظر توجيه الإنذار إلى الأجييرة الحامل، وأيضاً إلى الأجييرة المجازة بداعي الولادة^(٨).

وإنّ «الفريق الذي يفسخ العقد يستهدف لأداء بدل العطل والضرر إذا أساء استعمال حقه في الفسخ، أي إذا استعمله خلافاً لروح القانون والعقد»^(٤).

وهنا يقدر التعويض بقيمة العطل والضرر بخلاف تقدير قانون العمل له.

وبالرغم من أنّ المُشرع اللبناني كرّس مبدأ حرية التعاقد، وحق كل طرف في عقد العمل غير المُحدّد المدة بإنهائه بإرادته المنفردة، إلاّ أنه قيّد هذه الحرية لضمان استقرار وديمومة عمل الأجير من جهة، والحفاظ على سلطة صاحب العمل في تنظيم وإدارة مؤسسته لأجل إنتاجية أفضل من جهة ثانية، وألزم الفريق الذي يُسيء أو يتجاوز استعمال حقه في فسخ العقد بدفع تعويض إلى الفريق الآخر المحددة قيمته في المادة المذكورة سابقاً.

وقد انصبت معظم قوانين العمل المعاصرة على حظر استعمال حق إنهاء عقد العمل بشكل غير مشروع أو لا مبرر له، مركزة على ضرورة وجود سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة وسلوك الأجير في العمل، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة.

ولاعتبار الصرف من الخدمة صرفاً مشروعاً، يجب أن يستند إلى سبب صحيح، وعدا ذلك يُعتبر الصرف تعسفياً يطاله القانون، ويعاقب عليه^(٥).

واعتبر المُشرع اللبناني أنّ الصرف من الخدمة يحصل من قبيل الإساءة أو التجاوز في

(٤) المادة (٢٤٨) من قانون الموجبات والعقود اللبناني.

(٥) وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، دون دار نشر، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠١٤، صفحة ٤١٩.

(٦) هي إتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي للعمل، في دورته الثامنة والستين، المنعقدة في جنيف، في شهر يونيو، من عام ١٩٨٢.

(٧) المادة (٢٨) من قانون العمل اللبناني.

(٨) المادة (٥٢) من قانون العمل اللبناني.

إليه الفسخ هو سبب غير صحيح، وبالتالي غير مقبول سنداً للفقرة (د) من المادة (٥٠) من قانون العمل، وألزمت الشركة بإيفاء المدعي تعويضاً عن صرفه تعسفاً من الخدمة يعادل بدل أجره عن أربعة أشهر^(١٣).

الفقرة الثالثة

الصرف بسبب إضراب الأجير

إنَّ الإضراب الذي يقرره الأجراء أو أصحاب العمل بسبب نزاع عمل جماعي قبل وأثناء مرحلة الوساطة والتحكيم يُعد بمثابة إضراباً غير مشروع، وفي حال التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء، يفقد هؤلاء كلَّ حق في قبض أجورهم عن مدة توقفهم عن العمل^(١٤).

وبالاستناد إلى ذلك، اعتبر الاجتهاد في لبنان أنَّ اشتراك الأجير بالإضراب لا ينهي حكماً عقد عمله، وبالتالي لا يحقُّ لصاحب العمل صرفه من الخدمة، إلا إذا ثبت أنَّ الأجير المضرب، ارتكب خلال الإضراب أو بسببه خطأ جسيماً، علماً بأنَّ عنصر الخطأ هو عنصر شخصي ونسبي، تقدّر جسامته بحسب ظروف كل حالة على حدة، وبالنسبة لكلِّ فرد، ويقع عبء الإثبات في هذه الحالة على الطرف الذي أنهى العقد أي على صاحب العمل^(١٥).

كما يُحظر على صاحب العمل صرف الأجيعة الحامل، أو توجيه إنذار إليها بالصرف، وذلك طيلة فترة الولادة، ما لم يُثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة^(٩).

وكذلك الأمر بالنسبة للمُشرع المصري الذي حَظَّر على صاحب العمل فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع^(١٠).

واعتبر أيضاً أنَّ الحمل لا يشكل مُبرراً كافياً، ومشروعاً لإنهاء عقد العمل^(١١).

وبذلك يقتضي القول بأنَّ صرف الأجيعة خلال هذه الإجازة يُعتبر بمثابة صرف تعسفي.

الفقرة الثانية

الصرف أثناء الإجازة المرضية

حَظَّر قانون العمل اللبناني على صاحب العمل فصل الأجير من الخدمة خلال إجازته المرضية^(١٢).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنَّ ما قصده المُشرع بالإجازة المرضية هي الإجازة المُحددة مُدتها في المادة (٤٠) من قانون العمل.

وقد اعتبر مجلس العمل التحكيمي أنَّ اتخاذ الشركة القرار بفسخ العقد القائم بسبب تغيب الأجير عن مركز عمله صرفاً منطوياً على إساءة استعمال الحق بفسخ العقد لأنَّ السبب المُسند

(٩) المادة (٢٩) من قانون العمل اللبناني.

(١٠) المادة (٩٢) من قانون العمل المصري.

(١١) المادة (١٢٠) من قانون العمل المصري.

(١٢) المادتان (٤٢) و(٥٢) من قانون العمل اللبناني.

(١٣) قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم (٣٥٧)، تاريخ ١٨/٥/٢٠٠٤، قرار غير منشور.

(١٤) المادة (٦٣) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني.

(١٥) قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم (٢٧٣)، تاريخ ٢٤/٢/١٩٦٧، مجلة نقابة المحامين في بيروت (العدل)، بيروت، لبنان، ١٩٦٨، صفحة ١٠٥.

لجنة خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف^(١٩).

وإنَّ ما قصده المشرع هنا، لا علاقة له البتة بالجرائم المقترفة من قبل الأجير في مركز عمله، وكذلك بالحالة المتعلقة بإقدام الأجير على الاعتداء على صاحب العمل، أو على متولي الإدارة المسؤول في محل العمل، كون العقد أثناء هذه الجرائم يُعتبر مفسوخاً حكماً، وعلى مسؤوليته الكاملة دون تعويض، ودون إنذار^(٢٠).

أما بالنسبة إلى مدى إلزامية صاحب العمل بالإبقاء على خدمات أجيده، فينبغي هنا التمييز بين التوقيف القصير الأمد، والتوقيف الطويل الأمد.

فإذا كان توقيف الأجير لفترة قصيرة، فإنَّ غيابه عن العمل لا يُبرِّر مطلقاً صرفه من الخدمة، وبالتالي يُعتبر الصرف في هذه الحالة صرفاً تعسفياً. أما إذا كان الغياب بسبب التوقيف الطويل الأمد، فلا يُعقل أن يُلزم صاحب العمل بالإبقاء على خدمات أجيده رغم عجزه عن تنفيذ التزامات عقد استخدامه. وعلى هذا الأساس يُعتبر الصرف في هذه الحالة مشروعاً شرط تقيّد صاحب العمل بقاعدة الإنذار المسبق.

الفقرة الخامسة

التمنع عن ذكر الأسباب الحقيقية لإنهاء

للفريق الذي تحمل نتائج إنهاء العقد الحق بأن يفصح عن الأسباب التي حملته على فسخ العقد، إذا لم تكن هذه الأسباب واردة في كتاب الإنهاء أي في نصّ الإنذار^(٢١).

الفقرة الرابعة

الصرف بسبب توقيف الأجير من قبل القضاء

عالج قانون العمل اللبناني وضع الأجير الموقوف من قبل القضاء بسبب جرم اقترفه، فاعتبر عقد استخدام هذا الأجير مُعلقاً حكماً طيلة فترة توقيفه. وبالتالي، أوجب على صاحب العمل إعادة الأجير إلى العمل الذي كان يمارسه قبل توقيفه أو إلى عمل مُماثل^(١٦).

فهذا الإيقاف يُتخذ كإجراء احتياطي عند اتهام العامل في بعض الجرائم حيث يقضي بابتعاده عن العمل إلى حين الفصل في الإتهام المنسوب إليه، وهو ما يُسمى بالإيقاف الاحتياطي، وهذا الإيقاف لا يتحدّد بحدّ أقصى من حيث مدته، وإنما يرتبط بإجراءات التحقيق والمحاكمة^(١٧).

والإيقاف هنا يتمّ تبعاً للإيقاف من قبل القضاء دون حاجة إلى قرار يصدر من صاحب العمل بالإيقاف عن العمل، ويستطيع هنا أن يوقف أجر العامل، لأنّ الأجر مقابل العمل، والعامل هناك يؤدي عملاً^(١٨).

بالمقابل، فإنّ القانون المصري أعطى صاحب العمل الحق في الالتجاء إلى هذا الجزاء وجعله جوازياً له، لكنه حرص على حماية العامل بإحاطته بالضمانات التي تحمي مصلحته، فحدّد الجرائم التي يجوز أن يحصل من أجلها الإيقاف، وألزم صاحب العمل بعرض الأمر على

(١٦) المادة (٧٢) من قانون العمل اللبناني.

(١٧) توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، دون تاريخ نشر، صفحة ٣٠٤.

(١٨) محمد شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، القاهرة، مصر، دون تاريخ نشر، صفحة ٢٠٣.

(١٩) المادتان (٦٢) و(٦٧) من قانون العمل المصري.

(٢٠) المادة (٧٤) الفقرة السابعة من قانون العمل اللبناني.

(٢١) المادة (٥٠) الفقرة (ج) من قانون العمل اللبناني.

الفسخ بتوضيح أسباب هذا الفسخ مع تحميله مسؤولية الإنهاء التعسفي إذا ما استمر بموقفه السلبي، شرط أن لا يثبت من الأوراق بشكل قاطع وجازم ما يفيد المحكمة بمسؤولية الفريق الذي تحمّل إنهاء العقد.

إذاً، إنَّ الامتناع عن تبيان أسباب الفسخ رغم المطالبة به من قبل الفريق الذي تحمّل الفسخ، أو من قبل المحكمة يمكن اعتباره بمثابة قرينة على سوء النية.

وكذلك الأمر إذا كان السبب غير صحيح، فإنه يُحمّل مَنْ تذرّع به نتائج الفصل التعسفي إذا تبين أن مسؤولية العمل المشكو منه، والذي كان سبباً لفسخ العقد تعود في الواقع على شخص آخر.

الفرع الثاني الصرف لسبب لا يرتبط بأهلية الأجير

إنَّ صرف الأجير يُعتبر من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا تمَّ هذا الصرف لسبب لا يرتبط بأهلية الأجير، ولا بدّ من التفريق هنا بين أهلية الأجير الجسدية وأهليته المهنية^(٢٥).

ونعني بصرف الأجير بسبب أهليته الجسدية، أي الصرف من العمل بسبب تدني مقدرته الجسدية على العمل الناتج عن المرض، أو عن حادث ما، أو عن طارئ عمل، فإذا ثبت

ويتبين من ذلك أنَّ المُشرّع اللبناني، كما هو الحال عليه في فرنسا، لم يلزم الفريق الذي أنهى العقد بذكر أسباب هذا الإنهاء في الإنذار المرسل منه للفريق الآخر، إلا إذا أصرَّ هذا الفريق على ذلك، أي عن الأسباب الحقيقية التي تكمن وراء الإنهاء.

ويمكن تعريف السبب الحقيقي بأنه «السبب غير الموهوم أو غير الصوري»^(٢٢).

كما يمكن تعريفه بأكثر دقة بأنه «السبب الذي يُعدّ في نفس الوقت صحيحاً، وموجوداً، وموضوعياً»، وبالتالي فإنَّ السبب الحقيقي هو سبب صحيح، موجود، وموضوعي^(٢٣).

والسبب يجب أن يكون جدياً، وقد جاء بقرار لمحكمة التمييز التي تملك حق الرقابة على الوصف القانوني المُعطى للوقائع، حيث اعتبرت أنه:

«وحيث أنَّ السبب المُبرّر للصرّف ينبغي أن يكون جدياً أي على 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»^(٢٤).

وبالتالي في حال امتنع أحد الفريقين في كتاب الفسخ الصادر عنه، عن تبيان الأسباب التي حملته على إنهاء عقد العمل، واستمر بموقفه رغم مطالبته بذلك من قبل الطرف الآخر، حُقّ لمحكمة العمل عند وضع يدها على النزاع أن تكلف الفريق الذي صدر عنه كتاب

(٢٢) عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الأول، دار الفكر، بيروت، لبنان، دون تاريخ نشر، صفحة ٥٤٨ و٥٤٩.

(٢٣) هدى العقدي، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠١١، صفحة ٧٧.

(٢٤) قرار محكمة التمييز المدنية، رقم (٦٠)، تاريخ ١١/٢٨/١٩٩١، نبيلة الزين، قضايا العمل، مؤسسة بحسون، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ١٩٩٢ - ١٩٩٤، صفحة ١٥٢.

(٢٥) المادة (٥٠) الفقرة (د) من قانون العمل اللبناني.

الفرع الثالث

الصرّف لسبب لا يتعلّق بتصرّف الأجير داخل المؤسسة

إنّ صرّف الأجير يُعتبر من قبيل الإساءة أو التّجاوز في استعمال الحقّ إذا تمّ الصرّف لسبب لا يتعلّق بتصرّف الأجير داخل المؤسسة؛ وبالتالي، إذا كان الخطأ بسيطاً، وتمّ صرّف العامل يُعتبر عندها الصرّف تعسفياً^(٢٨). والأمر يكون على خلاف ذلك، إذا كان الخطأ جسيماً، حيث يُحرم الأجير فيها ونظراً لجسامة عمله، ليس فقط من تعويضات الصرّف التعسفي، بل من تعويض الإنذار أيضاً^(٢٩).

الفرع الرابع

النيل من حقوق الأجير العامة

يُعتبر الصرّف من قبيل الإساءة في استعمال الحقّ إذا تمّ هذا على إثر^(٣٠):
 أ - انتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص، وعلى هذا الأساس يُعتبر تعسفياً:
 - صرّف الأجير من العمل لانتسابه إلى نقابة ما.
 - صرّف الأجير من العمل للحد من نشاطه النقابي، ويكون الأمر على خلاف ذلك إذا حصل الصرّف على أثر تجاوز الأجير لحقوقه في معرض ممارسته لأعماله النقابية.

عجز الأجير ينتهي العقد بسبب العجز^(٢٦).

ولا يعتبر الإجتهد هذا الصرّف من قبيل الصرّف التعسفي باعتبار أنّ المرض هنا يمنع الأجير من القيام بالعمل المتفق عليه في عقد الاستخدام، ويشكّل بالتالي إخلالاً في موجبات الفريقين المتبادلة.

أما بالنسبة لأهلية الأجير المهنية، فيبقى لصاحب العمل الحق المطلق، ولكونه المنظم الأول لمؤسسته وصاحب الرأي في انتقاء أفضل العناصر لتأمين حسن سير أعمالها، بصرف أجيده إذا ثبت فعلياً عدم كفاءته المهنية للقيام بأعباء عقد استخدامه.

إلا أنّ الأمر يكون على خلاف ذلك، ويعتبر الصرّف تعسفياً إذا ثبت عدم علاقة أهلية الأجير المهنية بالدوافع الحقيقية للصرّف، وذلك في حال أثبتت التقارير الواردة في ملف الأجير الشخصي كفاءته، ومقدرته في العمل الموكل إليه.

وقد اعتبر مجلس العمل التحكيمي في هذا الشأن أنّ: «... وبما أنّ تقرير الصرّف غير مؤيد بدليل، وغير مرتبط بأهلية المصروف، ولا بتصرفه داخل المؤسسة، يؤدي تفعيلاً للفقرة (د) من المادة (٥٠) من قانون العمل إلى اعتبار الصرّف الحاصل من قبيل الإساءة والتجاوز في استعمال الحق، ما يُبرّر إلزام الصارف بالتعويض وفقاً لما بينته أحكام الفقرة (أ) من المادة (٥٠) المشار إليها^(٢٧)».

(٢٦) توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، صفحة ٤١١.

(٢٧) قرار مجلس العمل التحكيمي، رقم (٥١٣)، تاريخ ٢٠٠١/٦/٧، قرار غير منشور. وأيضاً قرار مجلس العمل التحكيمي، رقم (٤٩٨)، تاريخ ٢٠٠١/٥/٢٧، قرار غير منشور.

(٢٨) المادة (٥٠) الفقرة (د - ١) من قانون العمل اللبناني.

(٢٩) المادة (٧٤) من قانون العمل اللبناني.

(٣٠) المادة (٥٠) الفقرة (د - ٢ و ٣ و ٤ و ٥) من قانون العمل اللبناني.

د - تقدّم الأجير عن حسن نية بشكوى إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون، أي قانون العمل والنصوص الصادرة بمقتضاه، أو إقامته الدعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.

وكذلك الأمر بالنسبة للمشرع المصري الذي اعتبر أنّ صرف الأجير بسبب لونه أو جنسه أو حالته الاجتماعية ورأيه السياسي ودينه، وانتسابه إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين، وممارسته صفة ممثل العمل أو سعيه إلى ذلك أو تقديمه شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل هو صرف تعسفي حيث أنّ هذه الحالات لا تُعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء^(٣٢).

إلا أنّ المشرع اللبناني قد استثنى أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول من عملية الصرف من الخدمة بإرادة منفردة من أصحاب العمل، وذلك باستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة (٧٤) من قانون العمل^(٣٣).

وألزم قانون العمل أصحاب العمل بالرجوع أولاً إلى مجلس العمل التحكيمي المختص ليبتّ بقانونية قرارهم، وذلك لتوفير حماية قانونية خاصة واستثنائية لهؤلاء الأعضاء من تعسف وكيد بعض أصحاب العمل بقصد عرقلة مهامهم النقابية والمهنية، وهذه الحماية ترافقهم طيلة مدة ولايتهم^(٣٤).

فلقد علّق المشرع اللبناني حق الصرف

- صرف الأجير من العمل لرفضه الانتساب إلى نقابة معينة حتى ولو كان العقد الجماعي قد ألزم صاحب العمل باستخدام الأجراء المنتسبين إلى هذه النقابة فقط.

وقد اعتبر مجلس العمل التحكيمي صرف الأجير بسبب ممارسته لحقه النقابي صرفاً تعسفياً: «...حيث إنّ الأسباب التي أدت إلى صرف المدعي لم تثبت، بل إنّ السبب الحقيقي الكامن وراء الصرف هو ممارسة الأجير لحقه النقابي».

وحيث إنّ مثل هذا التصرف، أي التوقف المشروع عن العمل، هو حق ضمنه القانون الأساسي والتشريعات العمالية الخاصة، وأنه جرى بعد فشل الوساطة بين صاحب العمل والعمال.

وحيث يكون بالتالي صرف المدعي بالشكل الذي تمّ فيه يُشكّل إساءة استعمال الحق، ويكون تبعاً لذلك صرفاً تعسفياً^(٣١).

ب - ترشيح العامل نفسه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو كـمـمـثـل للعمال في المؤسسة، وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

ج - ممارسة الأجير لحرياته الشخصية أو العامة.

وبالتالي فإنّ صرف الأجير يعتبر تعسفياً إذا جرى بسبب ميول الأجير السياسي، أو لإقدامه على أداء شهادة أمام القضاء، أو لاشتراكه في إضراب، شرط أنّ لا يكون الأجير قد أقدم خلال الإضراب على ارتكاب أعمال مضرّة بالمنشأة التي يعمل فيها.

(٣١) قرار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، رقم (٩٧)، تاريخ ٢٤/١/٩٧، قرار غير منشور.

(٣٢) المادة (١٢٠) من قانون العمل المصري.

(٣٣) المادة (٥٠) الفقرة (د) من قانون العمل اللبناني.

(٣٤) وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، مرجع سابق، صفحة ٤٣٤.

القضية في حال فشل المصالحة. وقد منح المُشرِّع أعضاء مجالس النقابات المنتخبين حماية خاصة، وذلك بتقصير مهل المراجعة القضائية، فالزم رئيس مجلس العمل التحكيمي بدعوة الطرفين لجلسة خاصة خلال خمسة أيام من تاريخ المراجعة محاولاً مصالحتهما، كما فرض على هيئة هذا المجلس النظر بالقضية في مهلة لا تتجاوز الشهر^(٣٦).

فإذا تمّت الموافقة على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل.

أما إذا رفض صاحب العمل قرار مجلس العمل التحكيمي بإعادة عضو مجلس النقابة إلى عمله يتعرّض لدفع علاوة على ما يستحقه هذا الأخير من تعويضات قانونية، مبلغاً إضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة (١) من المادة (٥٠) من قانون العمل اللبناني.

من هنا نجد أنّ الاجتهاد في لبنان والخارج دعم أعضاء مجالس النقابات (والاتحادات) المنتخبين وفقاً للأصول، وحماهم أيضاً من إخلال أصحاب العمل بمراجعة القضاء قبل إقدامهم على صرفهم من العمل، واعتبر هذا الإخلال يؤدي إلى جعل عقد عمل العضو النقابي المصروف مستمراً بين الفريقين، مع كافة ما يستتبع ذلك من مفاعيل قانونية^(٣٧).

وقد أعطى أيضاً قانون العمل المصري للجنة القضائية صلاحية النظر بطلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي والحكم بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك^(٣٨).

لهؤلاء الأعضاء على موافقة القضاء، وهذا ما أكّده مجلس العمل التحكيمي، بقوله: «إنّ هذه الموافقة يجب أن تحصل مسبقاً»^(٣٥).

وإنّ نصّ الفقرة (٥) يطبّق فقط على أعضاء مجالس النقابات المنتخبين، ولا يطبّق على الأعضاء المؤسسين الذين تقدموا بطلب ترخيص لنقابتهم إلى وزارة العمل، وهذه الحماية المخصّصة لهم تمتد فقط «طيلة مدة ولايتهم». وبالتالي، فإنها تنتهي عند نهاية ولاية عضو مجلس النقابة وفقاً للمدة والترتيب المحددان في المادة (١٠٠) المعدلة من قانون العمل.

إلا أنّ القانون الفرنسي قد أبقى على هذه الحماية حتى بعد انقضاء مدة ولاية الأعضاء، وذلك ضمن مهل وشروط مُحدّدة قانوناً.

وقد عمل مشروع قانون العمل الجديد على تصحيح الواقع في تشريعنا العمالي الحالي، وأدخل تعديلاً على المقطع الأول من الفقرة (هـ)، يقضي بتطبيق هذه الحماية الخاصة أيضاً على الهيئة التأسيسية أسوةً بأعضاء مجالس النقابات ومجالس اتحاداتها المنتخبين وفقاً للأصول.

وإنّ المرجع القضائي المختص للمراجعة المسبقة هو مجلس العمل التحكيمي كما حدّدته الفقرة (هـ) من المادة (٥٠) من قانون العمل اللبناني.

وتمر المراجعة القضائية في لبنان بمرحلتين: المرحلة الأولى، مراجعة رئيس مجلس العمل التحكيمي المختص الذي يدعو الطرفين إلى جلسة خاصة للمصالحة، والمرحلة الثانية، ينظر المجلس بكامل هيئته بأساس

(٣٥) قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم (٢)، تاريخ ١٩٨٦/٦/٢، مجلة نقابة المحامين في بيروت (العدل)، مرجع سابق، صفحة ٣٥٧.

(٣٦) المادة (٥٠) الفقرة (هـ) من قانون العمل اللبناني.

(٣٧) وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، مرجع سابق، صفحة ٤٣٦.

(٣٨) المادة (٧١) من قانون العمل المصري.

الإذار، وعدم التعسف من جانب أي منهما. وقد 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.

وقد استقرّت الآراء في القانونين اللبناني والمقارن على تحميل العامل عبء الإثبات، مع ما يتحمّله ذلك من خطر ضياع حقوقه في حال لم يتمكّن من تقديم الأدلة على أحقيّة مطلبه.

وحمايةً للأجير من تعسف صاحب العمل الذي يتمسك دائماً بالأسباب الإقتصادية التي تُمكنه من صرف أجرائه. فقد أورد المُشرّع اللبناني في الفقرة (و) والفقرة (ز) من المادة (٥٠) ضمانات قانونية لحماية العامل من الصرف التعسفي، إلا أن هذه الضمانات جاءت ناقصة إذا ما قارناها مع حجم الضمانات المُقدّمة للأجراء في القانون الفرنسي.

أما قانون العمل الفرنسي، فلم يسمح لصاحب العمل بصرف الأجراء ذوي الصفة التمثيلية، إلا بعد مراجعة إدارية متمثلة بمفتش العمل المختص وأخذ موافقته.

وقد احتفظ المشرع الفرنسي للجنة المؤسسة، في حال وجودها، بدور في بعض حالات الصرف من الخدمة، وألزم صاحب العمل باستشارتها قبل إعلام مفتش العمل بموضوع الصرف.

ثم إن موافقة مفتش العمل المسبقة هي ضرورية مهما كان سبب الصرف، ومهما كانت فئة وصفة الأجراء المعنيين، إذ يترتب على قراره نتائج جوهرية قد تجعله عرضة للطعن من قبل الطرف المتضرر، إما أمام مرجعية إدارية، وإما اللجوء إلى القضاء في حال تجاوز المفتش في استعمال سلطته.

الخاتمة

إنّ عقد العمل كسائر العقود لا يمكن أن يدوم إلى الأبد، ولا بدّ أن ينتهي، فالقانون يحظر على الإنسان الارتباط بعقد عمل ما لمدة حياته كلّها، فعقد العمل يتأثر بانتهائه انتهاءً عادياً بحسب ما إذا كان العقد مُحدّد المدة أم غير مُحدّد المدة.

ففي الحالة الأولى ينتهي بحلول الأجل، أو بإنجاز العمل المبرم من أجله، وفي الحالة الثانية ينتهي بإرادة أحد الطرفين المنفردة.

وفي حال كان العقد غير مُحدّد المدة جاز لكلّ من طرفي العقد إنهائه، شرط توجيهه