

أثر الاضراب على العلاقات التعاقدية

د. محمد رياض دغمان (*)

مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم، الأمر الذي يستنتج منه أن الاضراب القانوني هو ذاك الاضراب الواقع بعد انتهاء مرحلة الوساطة وقبل البدء في مرحلة التحكيم.

أما بالنسبة للنصوص التعاقدية، فإذا نص عقد العمل الجماعي على تنظيم ممارسة الإضراب كتعليق الشروع في الاضراب على مضي مهلة يحددها العقد ليتسنى ضمنها لصاحب العمل تدارس مطالب الأجراء، فهذه المهلة هي لتدارك الاضراب، فيجب إعمالاً لعقد العمل الجماعي، التقيد بها وإلا أضحت قانونية الاضراب موضع تشكيك^(٢).

ولئن لم يرقّ الاضراب، عندنا، إلى مصاف

يعتبر الاضرابُ ظاهرةً من إفرازات المجتمع الإنساني في نشدانه العدالة المفتقرة أحياناً لشعور بعدم الرضى بغية تصحيح بعض الأوضاع الاجتماعية.

فهو حق من حقوق الأجراء بالرغم من تجريمه بمقتضى قانون العقوبات اللبناني^(١)، يمارسه الأجراء دون أن يلتزموا، في هذا السبيل، بانذار صاحب العمل أو إعطائه أي مهلة، إلا أنه في سبيل ممارسة هذا الحق، بصورة مشروعة، فثمة موجبات قانونية وتعاقدية يتحملها هؤلاء على هذا الصعيد.

بالنسبة للنصوص القانونية، إن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في ٢ أيلول ١٩٦٤، قد منع الاضراب قبل وأثناء

(*) أستاذ محاضر في الجامعة اللبنانية.

(١) على سبيل المثال، نصت المادة ٣٤٠ من قانون العقوبات اللبناني على ما يلي:

«يستحق التجريد المدني الموظفون الذين يربطهم بالدولة عقد عام إذا أقدموا متفقين على وقف أعمالهم أو اتفقوا على وقفها أو على تقديم استقالتهم في أحوال يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامة».

(٢) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار ١٩٩٧، ص ٥٠٣.

اضرابه مشروعاً أو غير مشروع، وهذا الاتجاه أثبت عدم صوابيته، فإرادة الأجراء حين اعلان الإضراب لا تتجه نحو فسخ عقود الاستخدام، إنما نحو الحصول على مطالب مهنية أو مادية، فلا يمكن أن يقوم القضاء باعلان الفسخ، لأن هذا الإعلان يتعارض مع إرادة تحسين الأجراء^(٤).

أما بعد صدور قانون ١٩٦٤/٩/٢ حيث نصت المادة ٦٣ على أنه « في حال التوقف غير المشروع من قبل الأجراء يفقدون كل حق في قبض أجورهم...» فقد اعتبر جانب من الفقه اللبناني أنه إذا كان التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقد هؤلاء كل حق في قبض أجورهم، فذلك يعني عن طريق الحجة المعاكسة أن هذا الإضراب لا يفسخ عقود استخدام الأجراء المضربين طالما كان مشروعاً.

وهذا ما أكده مجلس العمل التحكيمي في بيروت^(٥)، في قرار صادر عنه عندما اعتبر بأن التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقد هؤلاء كل حق في قبض أجورهم طوال مدة توقفهم عن العمل.

وهذا يعني أن عقد عملهم لا ينتهي حكماً في حال إضرابهم غير القانوني. وبالتالي لا يحق لصاحب العمل صرف

الحقوق الدستورية، كما هو عليه في فرنسا^(٣)، إلا أنه يعتبر مظهراً من مظاهر ممارسة حرية العمل التي قد ترتب، أحياناً، وعند الاقتضاء، التوقف عن العمل.

لذلك إن أثر الاضراب القانوني وغير القانوني على العلاقات التعاقدية سيتم بحثه من حيث أثر الاضراب على عقد العمل (الفرع الأول)، وأثر الاضراب على الأجر (الفرع الثاني)، وأثر الاضراب على سلطة صاحب العمل التأديبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

أثر الاضراب على عقد العمل

إن التوقف عن العمل هو حرية عامة، وبالتالي لا يمكن أن تكون نتيجة هذا التوقف خسارة العمل. لذا لا بدّ من معالجة المسائل التالية:

هل يشكل الاضراب سبباً لتعليق عقد العمل أم لفسخه؟

وهل يعود الأجير إلى عمله بعد إنتهاء الاضراب؟

في لبنان، وقبل صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم تاريخ ١٩٦٤/٩/٢، كان الاضراب يشكل سبباً لفسخ عقد عمل الأجير المضرب على مسؤوليته سواء كان

(٣) Gustave Henry camerlynck et Gérard Lyon - Caen, Droit du travail, Dalloz, 11ème édition, 1982, N 691, P961.

«La grève consiste dans la cessation collective et concertée du travail, afin d'exercer une pression sur le chef d'entreprise ou les pouvoirs publics, Ainsi caractérisée, elle est un instrument de lutte essentiel pour les travailleurs. Dans la mesure où elle engendre des perturbations dans le fonctionnement d'une entreprise ou d'un service, elle est constitutive d'un prejudice ou detrimet de l'employeur. Mais elle est également préjudiciable pour le salarié qu'elle prive le plus souvent d'une fraction de sa Rémunération et parfois même elle est à l'origine d'une gêne appreciable pour les clients de l'entreprise ou des usagers du service paralysé par la grève. C'est-à-dire la complexité du phénomène».

Sinay Hélène, Droit du travail, la Grève, 2ème édition, Tome 6, Dalloz, 1989, P303. (٤)

م.ع.ت في بيروت، قرار رقم ٢٧٣، تاريخ ١٩٦٧/٢/٢٤، العدد ١٩٦٨، العدد الأول، ص ١٠٥. (٥)

ومن جهة ثانية يحتفظ الأجراء المضربون إضراباً شرعياً، بحقهم في الأقدمية في المؤسسة في حال عودتهم إلى العمل. كما يستمرون في الاستفادة من تقديرات صندوق الضمان الاجتماعي، لاسيما لجهة تقديرات المرضى والأمومة والتعويضات العائلية. ولكنهم لا يخضعون طيلة فترة إضرابهم لأحكام قانون طوارئ العمل، وذلك نظراً لتعليق عنصر التبعية القانونية خلال فترة الاضراب فيما بينهم (الأجراء) وبين صاحب العمل^(٧).

أما في فرنسا، فقد كانت المحاكم المدنية قديماً تعتبر الاضراب فاسخاً لعقد العمل وذلك حتى العام ١٩٣٦، حيث أصبح التحكيم إلزامياً في علاقات العمل، وهذا الاختصاص يعود للمحكمة العليا للتحكيم، وحيث برز اتجاهان:

- اتجاه المحكمة المدنية التي اعتبرت أن الاضراب يفسخ عقد العمل.

- واتجاه المحكمة العليا التي اعتبرت أن الاضراب لا يفسخ عقد العمل بل يعلّقه، ولا بدّ من القول أن اتجاه المحاكم المدنية الفرنسية في ذلك الوقت، كان يصبّ في مصلحة صاحب العمل، لأن فسخ عقد عمل الأجير المضرب يتسبب بحرمانه من تعويضه، وهنا خسارته مزدوجة، خسارة العمل وخسارة مادية، إلا أن صدور قانون العمل الفرنسي للعام ١٩٥٠ متأثراً بالدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦ حسم الخلاف لمصلحة المحكمة العليا للتحكيم، مؤكداً أن الاضراب لا يفسخ عقد العمل، بل أصبح الاضراب ضمن النظام الأساسي للعمل والذي ترجع إليه كل عقود العمل، فأصبح حق الإضراب لا يعتبر فسخاً لعقد العمل وإنما من

أجرائه من الخدمة إلا إذا ثبت أن الأجراء ارتكبوا أخطاء جسيمة أثناء الاضراب.

وهذا الإتجاه يؤدي إلى استنتاجين:

- الإضراب غير المشروع لا يفسخ تلقائياً عقد العمل.

- لكي يفصل الأجير المضرب بشكل غير قانوني يجب على صاحب العمل أن يثبت أن الأجير ارتكب خطأ جسيماً أثناء الاضراب غير المشروع.

- فالاضراب غير المشروع لا يؤدي إلى خسارة الأجير لعمله، فمن باب أولى أن الاضراب المشروع لا يمكن أن يكون له آثار تتجاوز نص المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، إذ لا ينتهي عقد العمل بمقتضى الاضراب المشروع بل يتوقف تنفيذه^(٦)، ويحتفظ الأجير بحقه في استئناف عمله، أي لا ينتهي عقد العمل باضراب الأجير إلا إذا أسند إليه خطأ جسيم.

ولكن ماذا يعني تعليق عقد العمل؟

إن التعليق يعني أن الأجير المضرب إضراباً شرعياً يحتفظ بوظيفته طوال فترة إضرابه، وبعد إنتهائه يعود إلى وظيفته.

ولكن إذا خالف صاحب العمل موجباته أي رفض إعادة الأجراء المضربين إلى عملهم، فنكون إزاء صرف تعسفي. ويمكن بالتالي مطالبته بالتعويضات القانونية إلى جانب تعويض الصرف التعسفي. لكن لا يمكن إلزامه بإعادة الأجراء الذين أضرّبوا إلى العمل، لأن موجب صاحب العمل هو موجب أداء حيث لا يلزم المدين فيه بالتنفيذ العيني.

(٦) د. نقولا أسود، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ١٩٧٤، ص ٢٧٦.

(٧) د. محمد عبده، قانون العمل اللبناني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، ٢٠٠٧، ص ٣٤٨.

الفرع الثاني أثر الاضراب على الأجر

إن عقد العمل هو من العقود المتبادلة ذات العوض، ملزم لطرفيه، ويشكل الأجر فيه العنصر الأساسي، فالأجر مقابل العمل. والمبدأ أنه عند توقف الأجير عن الوفاء بالتزاماته تُجَاه صاحب العمل والمتمثلة بأداء العمل، يصبح صاحب العمل بدوره بحل من التزاماته وأولها دفع الأجر^(١١) تطبيقاً لقاعدة لا أجر بدون عمل. ولقد جاء نص المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم في فقرته الثالثة صريحاً وواضحاً إذ نص على أنه « في حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء، يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدة التوقف عن العمل».

إن نص المادة ٦٣ يثير المسألة التالية:

إذا كان التوقف غير المشروع يحرم الأجراء المضربين من قبض أجورهم، فهل يعني ذلك أن التوقف المشروع يؤدي إلى نتيجة معاكسة؟ إن الواقع يختلف بالطبع عن ذلك، لأن حالات التوقف عن دفع الأجر شملت في لبنان الاضرابات المشروعة وغير المشروعة، وهناك العديد من الاجتهادات في لبنان لم تعط الأجراء أجورهم بالرغم من إضرابهم المشروع^(١٢). إلا أنه ونتيجة لتطور مفهوم الأجر من مدني إلى اجتماعي، نجد اتجاهاً حديثاً لمجلس العمل

الشروط الضمنية والأساسية لعقود العمل الحديثة باستثناء حالة الخطأ الجسيم^(٨).

إن الإتجاه الذي سار عليه اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية^(٩) - فيما خص الخطأ الجسيم الذي يشكل وحده سبباً من أسباب فسخ عقد العمل - أكد على أن اعتراف الدستور الفرنسي بحق الإضراب الذي أصبح نوعاً من الدفاع عن المصالح المهنية لا يتلاءم مع فسخ عقود العمل الجماعية الذي يمكن أن يؤدي إليه استعمال هذا الحق. وكل صاحب عمل يصرف أجره لاشتراكهم في اضراب أثارته نقابتهم يتعرض للحكم بالتعويض.

إذاً، فالاضراب في فرنسا لا يفسخ عقد العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من قبل الأجير، ولكن أثارت المسألة التالية في فرنسا:

هل فسخ عقد العمل الناتج عن إرتكاب الأجراء للخطأ الجسيم في حالة الاضراب يشكل موجباً مفروضاً على عاتق صاحب العمل، أم أنه حق له الحرية في ممارسته ساعة يشاء؟ أجابت محكمة التمييز الفرنسية^(١٠) بأن هذا الفسخ يبقى حقاً لصاحب العمل وليس واجباً عليه، كما أكدت أنه يستطيع من تلقاء نفسه فرض جزاءات مختلفة على الأجراء الذين اقترفوا نفس الخطأ الجسيم.

Sinay Hélène, Droit du travail, la Grève, op. cit, p303.

- Jean Claude Davillier, Droit du travail, 2ème édition, Tome 6, Dalloz, 1984, P295.

Cass. Civ, 27/3/1952, Dalloz, semaine, 1952, N33, P58.

Cass. Soc, 27 Fév 1985, Bull. Civ, V, No 122.

(٨) م.ع.ت، قرار رقم ٢٥٦، تاريخ ٢٥/٥/١٩٩٣، نبيلة زين، قضايا العمل، ١٩٩٤، ص٧٢.

(٩) Leila Azouri, le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban, thèse de doctorat, université Moulin - Lyon, 1974, P109.

(١٠) كأجراء شركة بون جوس عام ١٩٦٠ الذين حرّموا من أجرهم خلال فترة إضرابهم المشروع والذي استمر ثلاثة أيام بعد فشل الوساطة، ولم يحصلوا إلا على أجر يوم واحد).

أما بالنسبة للوضع في فرنسا، فالاضراب غير القانوني يؤدي إلى فسخ عقد العمل، وحرمان الأجراء من أجورهم ووظيفتهم، بينما الاضراب القانوني يؤدي إلى فسخ عقد العمل، وحرمان الأجراء من أجورهم طيلة فترة التعليق أو الاضراب.

فالمبدأ العام أنه « لا عمل لا أجر » حيث يعتبر الفقهاء الفرنسيون أنه إذا لم يؤدي الاضراب إلى تخفيض في الأجر فيصبح بمثابة إجازات مدفوعة^(١٥). فالتعليق يتناول الموجبات الأصلية، ولا يمتد إلى الموجبات الثانوية المرتبطة أصلاً بجوهر العقد.

ولكن، ماذا عن تزامم الأسباب المؤدية إلى التعليق؟

قد تظهر عدة حالات تؤدي إلى تعليق عقد العمل في أوقات متزامنة: مثلاً أجبر في حالة الاضراب يقع مريضاً، هل نعتبره مريضاً أم مريضاً ولأي الأسباب نعلق العقد.

في هذه الحالات وعند تواجد أكثر من سبب لتعليق عقد العمل، نبحث عن النظام الأكثر فائدة للأجراء عملاً بمبادئ قانون العمل الذي وضع أصلاً لحماية الأجراء^(١٦).

الفرع الثالث

أثر الاضراب على سلطة

صاحب العمل التأديبية

يشبهه الفقه الفرنسي^(١٧) الاضراب « بحالة

التحكيمي في بيروت، يجعل للاضراب المشروع نتيجة مغايرة عما ذكره أعلاه، حيث أعطى في إحدى قراراته^(١٣) للمدعية أجورها عن فترة توقفها المشروع عن العمل عملاً بالمدلول العكسي للمادة ٦٣ من قانون ١٩٦٤/٩/٢. إن هذه المحاولة الجديدة والمنفردة تطرح السؤال التالي:

هل سيكون لها انعكاسات على الاتجاه العام للمحاكم الأخرى؟

المنطق الاجتماعي يمهّد الطريق للإجابة. أما من وجهة نظرنا فنرى أنه من الضروري ومجارية للمفهوم الاجتماعي للأجر وما يمثله من أولوية في حياة الأجير وأسرته، أن يعمد المشرع إلى إضافة نص قانون صريح على المادة ٦٣ ينظم تأثير الاضراب المشروع، حيث يمنح الأجر خلال هذه الفترة بصورة جازمة.

وهناك سبب آخر لدفاعنا عن ضرورة حفظ أجر الأجير خلال فترة الإضراب المشروع - إضافة إلى الطابع الاجتماعي للأجر - يتمثل باعطاء هذا التوقف دافعاً لصاحب العمل على ضرورة الإسراع في حل النزاع العالق بينه وبين أجراءه.

بأي حال، هناك حالات يُدفع فيها الأجر خلال فترة الاضراب المشروع وذلك عندما يؤلف الاضراب دافعاً لعدم التنفيذ، أي إذا كانت غايته الاحتجاج على عدم تنفيذ صاحب العمل لموجباته، عندئذٍ تبقى الأجور متوجبة عليه^(١٤).

(١٣) م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٣٧، تاريخ ١٠/٣/١٩٩٢، العدل، ١٩٩٢، ص ٣٦٣.

(١٤) د. عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الأول، ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣، ص ٢٣٧.

(١٥) Gustave Henry Camerlynck, Droit du travail, le contrat de travail, 2ème édition, Tome 1, Dalloz, 1982, P275.

(١٦) Gérard Lyon - Caen, Jean Pélissier, 16ème édition, précis Dalloz, 1992, P212.

(١٧) Gustave Henry Camerlynck, Droit du travail, le contrat de travail, op. cit, p275.

الأجراء المضربين له، يعد خطأ جسيماً ارتكبه هؤلاء الأجراء.

فإذا كانت المشاركة في الإضراب لا تعتبر خطأً يستوجب توقيع أي عقوبات تأديبية بحق الأجير، فإن السلطة التأديبية تأخذ مجراها عند ارتكاب الأجير المضرب خطأً جسيماً كرفضه تدابير الوقاية والسلامة مثلاً.

أما بالنسبة للخطأ العادي الصادر عن الأجير المضرب، فقد اختلف الاجتهاد الفرنسي حول هذه المسألة، ولم تحسمها محكمة التمييز الفرنسية^(٢٠) مما عزز الاتجاه نحو الأخذ بتجميد حق صاحب العمل بممارسة سلطته التأديبية أثناء الإضراب، ولكون علاقة التبعية إبان الإضراب هي أقرب ما تكون تبعية بالقوة، وليست تبعية بالفعل، فلا يعود صاحب العمل مسؤولاً بالمال عن الأضرار التي يحدثها المضربون، بالنظر لكونه أثناء الإضراب لا يتمتع بسلطة الإشراف والتوجيه وإعطاء الأوامر...، بينما في مواجهة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يظل الأجير، خلال الإضراب، محتفظاً بصفته مضموناً لدى الضمان فيستفيد مثلاً من تعويض المرض والتعويض العائلي، ذلك أن التبعية التي أخذ بها الضمان هي التبعية الاقتصادية دون أخذ التبعية القانونية معيار وجود عقد الاستخدام^(٢١).

ختاماً، إن حق الإضراب كما أوضحنا من الحقوق الأساسية التي ترافق العمل، فمن طبيعة العمل أن يملك الأجير - الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية - وسيلة فعالة للمطالبة

السبات الموقت لتنفيذ العقد» وليس وقتاً ميثاً للعقد، لأن التطبيق العملي لهذه الحالة والبعد الاجتماعي الذي تشغله يفيد أن الذي يعلّق هو تنفيذ بعض الموجبات دون البعض الآخر.

كل هذا يطرح التساؤل حول معرفة مدى استمرارية سلطة صاحب العمل التأديبية أثناء الإضراب؟ بمعنى أوضح مصير رابطة التبعية في ظل الإضراب.

ميّز القانون الفرنسي لهذه الجهة بين الخطأ العادي والخطأ الجسيم.

فالخطأ العادي لا يحرم الأجير من عمله وفقاً للقواعد التي تحدد طبيعة الخطأ. لذلك يجب أن يرتكب الأجير المضرب خطأً جسيماً، وهذا الخطأ يفترض قيامه بتصرف عدواني أدى إلى الأضرار بمصلحة صاحب العمل، وذلك بخرقه قواعد الإضراب القانوني. فالخطأ الجسيم لا يبرر بذاته إنهاء عقد العمل بل يشكل فقط سبب فسخ هذا العقد، مما يعني أن على صاحب العمل إتباع أصول الصرف والتأديب التي ينظمها القانون.

وهنا يجدر بنا التذكير أن الخطأ لكي يُعد جسيماً، يجب أن يتعدى درجة معينة من الإساءة والخطورة، ولكن من المستحيل وضع جدول بتعداد الأخطاء الفادحة^(١٨).

لكن محكمة التمييز الفرنسية^(١٩) أعطت بعض الأمثلة عن الخطأ الجسيم، واعتبرت مثلاً بأن حجز المدير التجاري في مقر الأمكنة الإدارية للشركة من الساعة العاشرة وحتى الثامنة والنصف ومنعه من الخروج عبر تصدي

(١٨) د. محمد عبده، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٣٥٢.

Cass. Soc, 1 Avr. 1997, D, 1997, IR, P117.

(١٩)

Cass. Soc, 8Fév 1972, D, S, 1972, P656.

(٢٠)

(٢١) د. عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٥٠٦.

لذلك يجب أن يظل الإضراب مهنيًا أي يرمي إلى تحسين شروط العمل، وإن ممارسته يجب أن تكون ضمن إطار حسن نية وعدم التعسف في استعمال الحق.

بحقوقه. وغدا حق الاضراب من سمات البلدان الديمقراطية. لكن نظراً لخطورة هذا الحق كون ممارسته تؤدي إلى الاضرار بالانتاج ومن ثم بالمؤسسة من جهة، ولأهميته من جهة أخرى،