

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم
السياسية والإدارية
- الفرع الأول -

رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا
في قانون العمل

الموضوع
الخطأ الجسيم في الاضراب

إعداد:

نورا يوسف حرب

إشراف:

الدكتور علي رحال

بيروت 2016

الإهداء

الى ابتسامة الفجر المشرقة.....
الى العقل النابض على نغمات القلب.....
الى الصامد في ميدان الحياة وجهادها.....
الى معطر الحياة وباعث الأمل والرجاء في نفوس افرادها.....
الى والدي.....
الى من علمني الكبرياء فأغناني.....
الى من رباني على المحبة، فعرفت كيف يسمو الانسان الى
القمم.....
منك تعلمت ان احترم وجود الآخرين، ولا اضيع ملامح شخصيتي بينهم،
لتكون لي حياتي، وآرائي، ومبادئ.....
ابي.....
اهديك هذه الصحائف الوجيزة، وأرغب جهدي في ان احسب في عداد من
ادركه الحظ بإسداء الخدمة اليك.....
كما أهدي هذه الصحائف الى أمي التي نودتني بالحنان والمحبة.....
الى إخوتي وأصدقائي، الى كل من وقف بجانبني وساندني.....
ثم إلى كل من علمني حرفاً وأضاء الطريق أمامي.....

- القسم الأول: دور الاضراب في نزاعات العمل الجماعية.

الفصل الأول: نزاعات العمل الجماعي.

- المبحث الأول: علاقات العمل الجماعي.
- المبحث الثاني: التطور التاريخي للإضراب.

الفصل الثاني: مشروعية الاضراب في النزاعات الجماعية.

- المبحث الأول: الإضراب المشروع .
- المبحث الثاني: الإضراب غير المشروع.

- القسم الثاني: دور الخطأ في تحديد مشروعية الاضراب .

الفصل الأول: الاضراب المصحوب بخطأ جسيم.

- المبحث الأول: مدى جسامه الخطأ.
- المبحث الثاني: الخطأ في بعض صورته.

الفصل الثاني: النتائج القانونية المترتبة عن الخطأ.

- المبحث الأول: الاساس القانوني للمسؤولية في حال الخطأ.
- المبحث الثاني: توقيع العقوبة.

مقدمة:

منذ نشوء لبنان الكبير، تذرعت السلطات، بدعم من الطبقة النافذة اقتصادياً، بـ"خصوصية لبنان" لتهميش حقوق العمّال ووضع حد للحركات النقابية من خلال رفض إعطاء التراخيص أو سحبها وإحتجاز إعضائها أو ملاحقتهم أمام المحاكم، مبررة ذلك بدواع أمنية وأيضاً بحماية الصناعة الوطنية. وإزاء افراط السلطات في إستخدام القانون كأداة لقمعها، استمرت هذه التحركات في السعي الى تطوير أدواتها لتغيير وجهة السلاح، سواء على منابر القضاء أو من خلال الضغط في الشارع وقد نجحت في نهاية المطاف في إرغام المجلس النيابي على إقرار قانون العمل.

وقد بدأ ظهور النقابات في إنكلترا في نهاية القرن الثامن عشر، ومنها انتقلت الفكرة إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا، وكان السبب الاساسي لظهور النقابات في إنكلترا قبل غيرها من الدول هو الأخذ بأسباب الثورة الصناعية.

أما بالنسبة لفرنسا فأنها إترفت بمجال الكيان النقابي، ومن بعدها تلتها باقي الدول في نهاية القرن التاسع عشر.¹

لكن، في لبنان نجد ظهور الحركة النقابية كان متأخراً وذلك لأن الصناعة الآلية الحديثة والتجمعات العمالية لم توجد إلا في أوائل هذا القرن.

ففي سنة 1946 صدر قانون العمل وفيه باب خاص بالنقابات، ونجد بأن أحكام قانون العمل الخاصة بالنقابات تحكم نقابات العمال وأرباب العمل الخاضعين لأحكامه.

فمما لا شك فيه ان إقرار هذا القانون جاء بسبب وجود قطاعات عمل مختلفة تتكون من عمال وأرباب عمل، حيث إترف هذا القانون للعمال وأرباب في كل فئة من فئات المهن، بحق تكوين نقابة أو أكثر تتولى الدفاع عن مصالح أعضائها، حيث أن كل منهما يحاول الحصول على الأفضل لنفسه ولو على حساب الآخر، فكان لا بُد من أن تتضارب المصالح فيما بين الطرفين. وكان الأقوى هو الذي يقرر على الضعيف ما يُريد، وبطبيعة الحال كان أرباب العمل هم الطرف الأقوى في هذا الصراع.

¹ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى. ص: 250.

لذلك جاء هذا القانون من أجل تخفيف غضب العمّال بعد تكاثر الاضرابات وسقوط قتلى وجرحى في صفوفهم، حيث إعتبر الأجراء بأن الإضراب هو الوسيلة القادرة على حل مطالبهم، وبذلك فإن الإضراب هو وسيلة قسرية من أجل الضغط على أرباب العمل لدفعه إلى تنفيذ مطالب الأجراء.

تجدر الإشارة إلى أن المحاكم اللبنانية أقرت حق الإضراب حتى قبل صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

ففي البداية لم ينص قانون العمل اللبناني على عقود العمل الجماعية، بل نص فقط على عقود العمل الفردية المحكومة بإرادة الفرقاء والاحكام الالزامية التي وضعها المشرع، لكن فيما بعد تم تكريس هذه العقود في القانون عام 1946.

لكن لا بد من الإشارة إلى أن قانون العمل اللبناني ما كان ليصدر لو لا الإضراب الذي أعلنه إتحاد النقابات المستقلة في 20 أيار 1946، كما تحقق بفضل الإضراب مكتسبات عمالية عديدة أخرى (قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم صدر في 2 أيلول 1964، ولحد ما قانون الضمان الاجتماعي عام 1963 ...)².

في فرنسا، مع صدور دستور الجمهورية الرابعة (1946) إتخذ حق الإضراب مكانه في قمة النصوص القانونية حيث نص هذا الدستور على ما يلي: " يُمارس حق الأضراب في إطار القوانين التي تنظمه ". هكذا لم يعد الإضراب مجرد واقعة يسمح بها بشروط أو على مضمض، بل غدا حقاً دستورياً يفرض ذاته، وحقاً إجتماعياً أكثر منه حقاً فردياً.³

حق الاضراب هو من الحريات العامة المعطاة لأجير فهو حرية فردية وحرية جماعية، فهو أولاً حرية فردية لأنه يقدم للأجير الحق بإعلان التوقف عن العمل وهو خيار شخصي، وثانياً هو حرية جماعية لأنه يطبق جماعياً، أي الاضراب يتم جماعياً بين الاجراء سواء إنتمو إلى النقابة أو لا، وذلك لأن التحرك الفردي للأجير لا يكون فعالاً بمواجهة رب العمل،⁴ بل يكون هذا التحرك مجرد إخلال بعقد العمل، وبالرغم من أن الاضراب يتمتع بالحرية العامة، إلا أنه حرية سلبية لأن الضرر الذي يلحق برب العمل بسبب التوقف عن العمل يدفعه إلى تنفيذ مطالب

² دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الأولى - ص:90.

³ المرجع أعلاه ص:90.

⁴ رسالة لنيل الدبلوم - مي يوسف - الاضراب في القانون اللبناني - إشراف د. عبد السلام شعيب- ص:5

الاجراء وبذلك يصبح الاضراب: " الوسيلة المشروعية لأستخدام القوة "، وبالتالي هو: " نمطاً من أنماط النضال المشروع من أجل الدفاع عن المصالح المهنية ".

يجب الاشارة إلى أن تنفيذ عقود العمل الجماعية لا يخلو من نزاعات تقع بين الاجراء من جهة، وبين أرباب العمل من جهة أخرى، ويكون أهم أسباب النزاع تعديل شروط العمل والمطالبة ببعض الحقوق، عندها يلجأ كل فريق إلى إستخدام الوسيلة الخاصة به من أجل تسوية النزاعات القسرية، فالأجراء يلجأون إلى الإضراب وأرباب العمل يلجأون إلى إغلاق المؤسسات وإقفالها. وفي كلا الحالتين ثمة هزة مهنية بل إجتماعية يتحمل آثارها المجتمع بكافة فئاته.

الاضراب يؤدي إلى توقيف العمل وتعطيل وسائل الانتاج مما يضر بأرباب العمل الذين تتعطل مصالحهم الخاصة، ويضر في الوقت نفسه بالأجراء حيث يخسرون أجورهم مما يؤدي إلى إنعكاسات سلبية على المصالح الاقتصادية للمجتمع.

إذاً يفهم أن الإضراب نتيجة الإنقسام في العمل، وهو ظاهرة عامة خصوصاً في عصرنا هذا، حيث أن الأفراد يشعرون بأنهم غرباء عن بعضهم البعض وفي الوقت عينه فإنهم لا يستطيعون سوى الاعتماد على بعضهم البعض، الإضراب هو عملٌ عمالي محض، تعبيري عن القوة في عالم رأس المال والأعمال.⁵

وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الإضراب، لكن الإضرابات عادةً يتم اللجوء إليها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة ضغط على أصحاب العمل أو الدولة من أجل تحقيق الأهداف.

ويُعتبر الإضراب بمثابة السلاح الذي يلجأ إليه العمال إثر فشل كافة وسائل الإقناع والتسوية للمطالبة بالحقوق العمالية المحقة والمشروعة وفقاً للطرق التفاوضية. ويمكن تعريف الإضراب بأنه توقف العمال الجماعي عن العمل بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل: الأجراء وأرباب العمل.

لا بُد من الاشارة على أن الحق المنصوص عليه في القانون الصادر بتاريخ 1964/9/2 بالنسبة لمسألة التوقف عن العمل يقتصر على المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون العمل بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها، وبمختلف أنواعها الوطنية والأجنبية سواء كانت عامة

⁵ Le droit de greve - (Jean Pierre Bouere - Librairie Sirey) - 22, rue soufflot, Paris - 1958 - p: 17 / 18 .

أم خاصة، علمانية أم دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية، بالإضافة إلى الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في لبنان.

فالمشرع عندما نص على مشروعية الإضراب وضع لها الأحكام والقواعد القانونية الخاصة بها، ففي حال تجاوز الاجراء هذه الأحكام والقواعد يُصبح الإضراب إضراباً غير مشروع، عندها تقع المسؤولية على عاتق الاجراء بسبب إرتكابهم خطأ، والخطأ المقصود هنا هو الخطأ الذي يتجاوز أصول الإضراب، إذاً هذا الحق المعترف به ليس مطلقاً من دون قيد، بل هو حق مقيد بعدم التضارب مع حاجات المجتمع والنظام العام.

إذاً في حال إرتكاب الاجراء خطأ جسيم أدى هذا الخطأ إلى ألحاق الضرر الفادح بالمؤسسة أو بصاحب العمل يُصبح الإضراب إضراباً غير قانوني وبالتالي سبباً لفسخ عقود العمل.

وعلى من يتذرع بالخطأ الجسيم، وهو صاحب العمل عادةً، أن يثبت ويثبت درجة جسامته، ما لم تكن الافعال تدل بحد ذاتها على هذه الدرجة حيث تُقبل بدون إثبات، أما إذا تعذر إثبات جسامته الخطأ ومع ذلك أقدم صاحب العمل على صرف الأجير بسبب هذا الخطأ كان الصرف تعسفياً. لكن يُمتنع على صاحب العمل أن يلجأ إلى وسائل غير مشروعة لاثبات خطأ الاجير أو درجة جسامته.⁶ فإن نظرية الخطأ الجسيم هي نسبية، وتقدر حسب ظروف وملابسات كل حالة على حدة من جهة، وإثباتها من جهة ثانية تقع على صاحب العمل.⁷

كما ذكرنا أن القانون اللبناني لم يتطرق للإضراب بشكل عام بل أقر هذا الحق مستخدماً عبارة " التوقف عن العمل " في قانون عقود العمل الجماعي والوساطة والتحكيم، حيث نص في المادة 63 في فقرتها الاولى على ما يلي: " يكون غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الاجراء أو أرباب العمل بسبب نزاع عمل جماعي قبل وأثناء الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم، ويعتبر غير شرعي أيضاً كل توقف عن العمل من قبل الاجراء أو أرباب العمل بعد صدور قرار التحكيم، ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه".

ونصت الفقرة الثانية على أنه: " في حال إقدام رب العمل على توقيف الاجراء عن العمل بصورة غير شرعية يظل حق هؤلاء في قبض أجورهم محفوظاً مدة التوقيف". وبالتالي فإن توقف الاجراء غير المشروع عن العمل يُفقدهم الحق في قبض أجورهم، دون أن يكون لهم الحق في فسخ عقد العمل.

⁶ مفهوم السلطة في قانون العمل - القاضي حاتم ماضي - دراسة مقارنة - منشورات الحقوقية صادر - ص:464.
⁷ أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني - القاضي محمد الشخبي - المنشورات الحقوقية صادر - تاريخ 1998 - ص: 456.

أما المشرع الفرنسي فهو لم ينظم حق الاضراب أي لم يضع له أحكاماً تفصيلية بل إكتفى بتحديد مفاعيل الأضراب والقواعد الخاصة به.

ففي الواقع فإن القانون اللبناني والفرنسي كرسا الإضراب كحق ومبدأ دون التفصيل في تنظيمه وذلك بهدف ترك المجال أمام القضاء لتطوير هذا المفهوم بما يلاءم الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، وبالفعل فإن الاجتهاد يلعب دوراً مهماً في هذا الأمر.

إذن، ونظراً للدور الذي يلعبه الاجتهاد في تبيان كافة الجوانب المنظمة لحق الإضراب، فقد قام الفقه والاجتهاد اللبناني بإتباع الاجتهاد الفرنسي في الكثير من الأمور بسبب تطوره في هذا المجال.

نجد بأن واجهة الأحداث تصدّرت في الآونة الأخيرة، بوجود إضرابات عديدة من أجل مطالبة الأجراء بحقوقهم، وكما نعلم ومن دون شك بأن الاضراب يعد مظهراً من مظاهر الحرية النقابية في لبنان، لكن هذا الحق ليس مطلقاً، إذ أنه يشترط ممارسة الاضراب وفقاً للقوانين المحلية في الدولة، وبالتالي يُشترط حصول إضراب من قبل الاجراء وفقاً للمشروعية، فإذا تم التعدي على هذه المشروعية وإرتكب خطأ عندها يصبح الإضراب إضراباً غير مشروع، وكثيراً لا نرى قرارات صادرة عن الاتحاد العمالي العام تؤدي إلى إعلان اضراب عام يشل البلد وغالباً لا تكون هذه القرارات خلفيتها سياسية، وهذا يطرح التساؤل حول مشروعية الاضراب وإن لم يقترن بخطأ.

وبما أن الاضراب يحدث بسبب بعض النزاعات أو الخلافات التي تحصل خلال تنفيذ عقد العمل الجماعي، فلا بد من الحديث أولاً عن هذا العقد ولو بشكل مختصر، ومن ثم الانتقال إلى الاضراب، ونتيجةً لذلك يتم طرح تساؤلات عديدة: ما هو عقد العمل الجماعي؟! وما أسباب النزاعات التي تنشأ عنه؟! وما هي طرق تسوية هذه النزاعات؟!

هل الإضراب كافٍ بحد ذاته من أجل تسوية هذه النزاعات؟! ومن أجل حصول الأجراء على مطالبهم؟! ما هي الآثار المترتبة في حال حصول خطأ أثناء الاضراب؟! وأخيراً ما هو دور الخطأ في تحديد مشروعية الاضراب؟!

على أثر ذلك سنتناول ظاهرة الخطأ المرتكب خلال الإضراب ضمن قسمين:

القسم الاول: دور الإضراب في نزاعات العمل الجماعية.

القسم الثاني: دور الخطأ في تحديد مشروعية الإضراب .

• القسم الأول: دور الإضراب في نزاعات العمل الجماعي.

للعمل مكانة هامة في حياة الفرد والجماعة، ونجد بأن تاريخ العمل وتطوره يُظهر بوضوح بأن التحركات العمالية ظهرت منذ زمن بعيد حيث تطورت بشكل واضح وأدق مما أدى إلى بروز مفهوم جديد للنزاعات الجماعية خلال تنفيذ عقد العمل الجماعي التي تنطلق من خلاله الإضرابات.

وما يقصد بعلاقات العمل الجماعية هو تلك العلاقات التي تقوم بين الاجراء أنفسهم بسبب تكتلهم النقابي، وبينهم وبين أرباب العمل نتيجة العقود الجماعية الخاصة بشروط العمل التي تعقدها نقابات الأجراء نيابة عن عضائها مع الأفراد أو نقابات أرباب العمل.

كما يقصد بعلاقات العمل الجماعية تلك التي تنشأ عن النزاعات الجماعية التي تحصل بين الفريقين حول ظروف العمل وشروطه وإمكانية تحسينه نحو الأفضل، وقد تؤدي هذه النزاعات إضراب أو تسوية ودية.

❖ الفصل الأول: نزاعات العمل الجماعي.

تعاضمت قوة النقابات منذ مطلع العشرين وتزايد دورها في رسم السياسات الإقتصادية والإجتماعية للحكومات وفي تحسين عمل العمال في المصانع والمؤسسات العامة والخاصة، وحدت بشكل كبير من الإستغلال الناتج عن الأخذ بمبدأ الحرية التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وإختلال التوازن في الشروط التفاوضية بينهما. وأدى تدخل النقابات العمالية إلى فرض عدة تشريعات وقوانين وإتفاقيات دولية، ووفق معايير عالمية تحمي العامل وتحسن شروط عمله وترفع من التقديمات الإجتماعية والصحية له ولعائلته.

ويتميز الدستور اللبناني بإقراره ودون تحفظ بالحريات والحقوق الأساسية للمواطنين ووفق أرقى النظم والمعايير الدولية وفي مقدمتها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وترجم لبنان ذلك من خلال مجموعة من القوانين التي ترعى شؤون العمل والعمال، وهي وإن بقيت قاصرة في بعض جوانبها عن تحقيق طموحهم إلا أنها تُعتبر قاعدة متينة للبناء عليها وتطويرها، ولعل من أبرز تلك القوانين قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم فنظراً للجو المشحون الذي شهدته البلاد من حالات إضراب إستثنائية، كان لا بُدّ من التدخل لوضع حدّ لهذه الإضرابات

التي يجب أن تنتهي بعقود عمل جماعية، كذلك الإتفاقيات التي كانت قد إتخذت مجراها في التطبيق بين الأجراء وأرباب العمل، فكما ذكرنا كان لا بد من وضعها في نظام خاص يربطها. فبسبب تلك الإنعكاسات الخطيرة التي شهدتها لبنان والتي أثرت على الوضع الاقتصادي والإجتماعي، صدر قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بتاريخ 1964/9/2، الذي كرس حق التوقف عن العمل والذي يشمل حق الاضراب، وهذا الحق جاء بسبب نزاعات العمل الجماعية.

■ المبحث الاول: علاقات العمل الجماعي

بدايةً لم ينص قانون العمل اللبناني على عقود العمل الجماعية، بل نجد هذه العقود نشأت قبل صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم عام 1964، حيث إعتبرت هذه العقود هي الاساس في نشوء هذا القانون بالرغم من أنها لم توضح الطبيعة القانونية بشكلٍ كافي.

الفقرة الاولى: ماهية عقد العمل الجماعي

عقد العمل الجماعي يهدف إلى تنسيق وتنظيم شروط العمل في قطاع أو مرفق أو مؤسسة سواء خاصة أم عامة، حيثُ يقوم بتنظيم علاقات العمل بين فريقي الإنتاج أي بين رب العمل والعمال لمدة زمنية محددة وثابتة، كما أنه يُوجد شروط العمل ويُزيل الفوارق بين الأجراء ويمنع المضاربة بين أصحاب العمل ويحد من توسعها ويعطي حقوقاً مكتسبة للأجراء ويُسهل المحافظة عليها وحمايتها، فقبل الحديث عن أهداف عقد العمل الجماعي وشروطه، لا بُد من الحديث ولو بشكل مختصر عن التطور التاريخي لهذا العقد.

○ **النبذة الاولى: التطور التاريخي لعقد العمل الجماعي:**

إن عقد العمل الجماعي تدل تسميته على أنه يُعنى بجماعة مهنية معينة، كما أن مضمونه يتجاوز المصلحة الفردية لينصب على المصلحة الجماعية.

لكن لا بد من الإشارة إلى أن عقود العمل الجماعية في الواقع وُجدت قبل تكريسها في القوانين.

نجد بأن المشرع الفرنسي قام بتنظيم عقد العمل الجماعي للمرة الاولى بموجب القانون الصادر بتاريخ 1919/3/25، ثم بقوانين لاحقة آخرها قانون 1982/11/13، بالرغم من أن هذا العقد كان معروفاً قبل هذا التاريخ، لكن كانت تُطبق عليه القواعد والمبادئ القانونية الملحوظة في القانون المدني.

ففي لبنان قانون الموجبات والعقود يُلمح إلى عقد العمل الجماعي حيث نصت المادة 173 منه بأنه: "العقد الذي توجبه غالبية على أقلية". أما قانون العمل اللبناني فإنه يشير إلى وجود هذا العقد حيث يُعرف الأجير بأنه "كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند صاحب عمل بموجب إتفاق فردي أو جماعي".

كما عرفت المادة الأولى من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بتاريخ 1964/9/2 على أنه: "إتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يُمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو إتحاد أو أكثر من إتحاد نقابات الأجراء، وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرد أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من إتحاد مهني لأرباب العمل".

يتضح بأن عقد العمل الجماعي يختلف عن عقد العمل الفردي بأنه لا يرد على العمل، ولا تتولد عنه رابطة عمل، وإنما ينظم العمل، ويضع له شروطه التي يجب مراعاتها عند إبرام عقد العمل الفردي⁸، حيث يترتب على فراق العقد الفردي مراعاة الشروط المحددة في العقد الجماعي.

يُعتبر هذا العقد مظهراً من مظاهر تنظيم علاقات العمل بين رأس المال الممثل بأرباب العمل وبين الانتاج الممثل بالعمال، حيث أن العمال وبفضل تكتلاتهم وتجمعاتهم يستطيعون التوصل إلى تحقيق التكافؤ ولو بصورة جزئية بينهم وبين أرباب العمل للتفاهم معهم على الشروط الأفضل للعمل⁹.

كما أن عقد العمل الجماعي يُعتبر دستور عقود العمل الفردية حيث يتوجب على هذه الأخيرة مراعاة أحكام هذا الدستور.

يجب الإشارة إلى أن العقد الجماعي لا يغني عن عقود العمل الفردية، بل يقتضي فقط أن تكون شروط عقود العمل الفردية منسجمة مع أحكام العقد الجماعي. وفي حال التعارض تُفضل شروط العقود الفردية في حال كانت هذه الشروط أنسب للأجراء¹⁰، وبالتالي إذا كانت العقود الفردية ذات شروط أفضل مما تتضمنه العقود الجماعية فلا تكون في هذه الحالة مخالفة مع

⁸ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى - ص: 408.

⁹ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص: 227.

¹⁰ المرجع أعلاه - ص: 226.

هدف عقود العمل الجماعية الأول إلا وهو تأمين الحماية للفريق الضعيف في عقد العمل، أي الأجراء.

إختلف الفقهاء حول طبيعة هذا العقد البعض إعتبره طبيعة خاصة (النظرية التعاقدية) ، والبعض الآخر إعتبر بأنه قاعدة تنظيمية تتعلق بالمهنة ولها صفة العمومية والإلزام والديمومة (النظرية النظامية).

أما المشرع اللبناني فقد أخذ بالنظرية المختلطة فهو يتسم من جهة بوجه تعاقدية لأنه يكرس التسوية التعاقدية بين فريقى الإنتاج، ويتسم من جهة أخرى بوجه نظامي لأن الفريق المنضم إلى هذا العقد لا يحتاج لرضى وموافقة الفرقاء الأصليين.

فالعقد الجماعي هو عقد يُنشئ قواعد عامة غير شخصية تُطبق على جميع الاشخاص العاملين في مهنة معينة، متفوقة على عقود العمل الفردية، والأخلال بهذا العقد يُعمل المسؤولية الجزائية بالإضافة إلى المسؤولية المدنية، لذلك يتبين بأن **عقد العمل الجماعي ذو طبيعة تعاقدية وتنظيمية في وقت واحد.**

كما نصت المادة الثانية من القانون نفسه على أنه: " يُعتبر باطلاً حكماً كل بند يتضمنه العقد الجماعي ويكون مخالفاً للانتظام العام".

لا يوجد لمفهوم النظام العام تحديد شامل وحصري هو مفهوم متطور ومتغير ونسبي، فالانتظام العام هو ما تقتضيه المصلحة العامة، والذي يُستقى من النصوص القانونية ومن روح التشريع. إحترام النظام العام يعني تقديم مصلحة المجتمع على مصلحة الفرد الخاصة، فالمصلحة العامة فوق كل إعتبار، ونتيجة تطور هذا المفهوم أصبح هنالك نظام عام جزائي وإداري وإجتماعي وإقتصادي ... ، وفي هذا المجال يهمننا النظام العام الاجتماعي وذلك لأنه يرتبط بصلة وثيقة بعلاقات العمل.

عقود العمل الجماعية لا يسعها أن تخالف الانتظام العام الجماعي، كما ذكرنا فالمادة الثانية من القانون أبطلت البنود المخالفة للانتظام العام، لكن في الواقع أن البنود المخالفة للنظام العام ليست دائماً التي تصب في مصلحة الاجراء، إذ تعتبر أيضاً البنود التي تضر بمصلحة أصحاب العمل.

ففي واقع الحال، العقد الجماعي نظير الاتفاقيات الدولية، إتفاقية مفتوحة يجوز الإنضمام إليها من قبل من لم يكن فريقاً أصلياً فيه عند إبرامه، وذلك رغبةً من المشرع في جعل ميدان العقد الجماعي يشمل أكبر عدد من أهل المهنة.¹¹

○ النبذة الثانية: شروط العقد.

أن عقد العمل الجماعي هو عمل قانوني ويعتبر من العقود التي تنشئ حقوق وموجبات متبادلة بين الفرقاء، ويشترط لصحته ما يشترط لصحة العقود الأخرى من توافر الرضى الخالي من العيوب، وشموله لموضوع أو عدة مواضع، وعن وجود سبب يحمل عليه، ومن الطبيعي أن تسري عليه بعض الشروط الخاصة التي تتعلق بفرقاء هذا العقد، بالإضافة إلى بعض الشروط الشكلية والموضوعية الخاصة بهذا العقد.

البند الأول: الشروط الخاصة بطرفا العقد:

المشرع اللبناني إشتراط على الاجراء أن ينضموا إلى النقابة لكي يتمكنوا من إبرام عقد عمل جماعي، أما بالنسبة لإصحاب العمل فلم يشترط ذلك بل يمكنهم إبرام العقد بصورة منفردة أو ضمن هيئة مهنية معينة، لذلك فإن فريقا العقد هما: أصحاب العمل ونقابة الأجراء.

1. صاحب العمل: يُمكنه مجابهة الأجراء بسلطة المال التي يملكها.

صاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً منفرداً كما هو الحال في المؤسسات التي يشرف عليها صاحب عمل واحد، كما يمكن إبرام العقد بين الأجراء وعدة أصحاب عمل يوقعون على العقد بصفتهم الشخصية، كما يمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً معنوياً من القطاع الخاص في هذه الحالة يبرم العقد بين الأجراء وهيئة مهنية أو إتحاد مهني يجمع عدة هيئات مهنية توحدتها مهنة واحدة أو مهن متشابهة. كما أن صاحب العمل يمكن أن يكون أحياناً مؤسسة تنتمي للقطاع العام، ففي هذه الحالة إذا كانت مؤسسة عامة إدارية الأجراء هم موظفون لا ينتمون لقانون العمل، أما المؤسسات العامة الاستثمارية يمكن أن يبرم الأجراء عقود عمل جماعية.¹²

2. نقابة الأجراء:

¹¹ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص:228.

¹² دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - تاريخ 1999 - الطبعة الأولى - ص:116.

الأجراء هم الجانب الضيف في علاقة العمل، لذلك تظهر الأهمية في إنتظامهم للنقابات وإنشاء عقود عمل جماعية من أجل ضمان حقوقهم، فالأجراء لم يسمح لهم بأن يكونو فريقاً في عقد عمل جماعي إلا إذا كانوا ممثلين بنقابة لأن هذه الأخيرة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة قادرة على تمثيل الأجراء، وبالتالي فإن وجود النقابة العمالية هو الذي يضي على العمل القانوني صفة عقد العمل الجماعي.

أ- نشأة النقابة:

نشأت الحركة النقابية بعد ظهور الآلة وبدء النهضة الصناعية، فقد كان من نتائج ظهورها إستغلال العمال من قبل أرباب العمل، مما أدى إلى إساءة الأجراء ولم يكن امامهم للخروج من الحالة المأساوية التي كانوا يعيشونها سوى الانخراط في جمعيات ونقابات تتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم¹³، مما دفع بالعمال إلى توحيد كلمتهم ليدافعوا عن أنفسهم ضد إستبداد أصحاب العمل، فكانت نشأت نقابات العمال نتيجةً لذلك، والغرض الاول كان لها هو حفظ حقوق العمال.

لكن في بداية الامر أقيت الحركة النقابية معارضة شديدة من قبل أصحاب العمل حيث تمكنوا من حمل الحكومات على التسليم بوجهة نظرهم، وبعد أن تعرض النشاط النقابي لكثير من الاضطهاد وبدأ الاعتراف بحق العمال في التجمع والاضراب، أصبح مبدأ الحركة النقابية أمراً مقررأ في جميع الدول حيث أصبحت تعد هذه الحرية من الحريات الاساسية للانسان المعاصر.

نجد، بأن بريطانيا هي أول الدول التي سلمت بمشروعية العمل النقابي في نهاية القرن الثامن عشر، ويرجع السبب في ظهور النقابات في إنكلترا قبل غيرها من الدول بأنها كانت الأسبق في الأخذ بأسباب الثورة الصناعية.¹⁴

أما في مصر فقد بدأ ظهور النشاط النقابي منذ عام 1908، إلا أن المشرع لم يعترف رسمياً بنقابات العمال إلا عام 1942.¹⁵

أما في فرنسا فقد هوجمت الحركة النقابية بشدة، وذلك بعد الثورة الفرنسية عام 1789، التي إعتبرت بأن النقابات العمالية من شأنها المساس بمبدأ حرية العمل، إلا أن هذه الضغوط لم تكن لتقضي على التكتل العمالي، بل إستطاعت تحويل الحركة النقابية إلى حركة سرية تتوسل العنف

¹³ الوجيز في قانون العمل اللبناني - د.وسام غياض - دار الموسم - سنة 2009 - الطبعة الثانية - ص:131.

¹⁴ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى - ص: 249.

¹⁵ قانون العمل - محمد حسين منصور - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2010 - ص: 239.

لإرغام أصحاب العمل والحكومات على الاعتراف بحق العمال في التكتل النقابي دفاعاً عن مصالحهم الاقتصادية والمهنية.¹⁶

وقد اضطرت الدول الصناعية في أوروبا تحت تأثير عنف العمال إلى التسليم في تكوين النقابات، يتبين بأن فرنسا اتبعت إنكلترا في مجال الاعتراف بالكيان النقابي ومن ثم تلتها باقي الدول في نهاية القرن التاسع عشر.

ويُقصد بذلك بأن نشأة الحركة النقابية في لبنان تأخر ظهورها بسبب تأخر ظهور الصناعة الحديثة والتجمعات العمالية حتى أوائل القرن العشرين.

شهد لبنان عام 1908 أول جمعية نقابية قبل صدور قانون الجمعيات، بعد ذلك تلتها إنشاء بعض الجمعيات النقابية وذلك بعد صدور قانون الجمعيات، إلا أنه يجب الإشارة بأن هذه النقابات توقفت عند بدأ الحرب العالمية الأولى عام 1914، إلا أنها كثفت نشاطها بعد إنتهاء الحرب، نظراً لظهور المشروعات الصناعية.

وكانت السلطة الادارية تخشى هذه التكتلات العمالية وتسعى إلى تفكيكها، وكذلك فإن أصحاب العمال كانوا يعمدون إلى عدم قبول الأجراء المنتسبين إلى نقابات عمالية أو يلجأون إلى فصل كل أحير ينتسب إلى نقابة مهنية معينة.

ولكن مع صدور قانون العمل عام 1946، تغير هذا المسار حيث وجد فيه باب خاص بالنقابات وهو الباب الرابع منه مبيناً شروط تكوين النقابة وكيفية إدارتها وأهدافها وحقوق وواجبات أعضائها.

كما إترف للنقابات بحق تكوين الاتحاد فيما بينها، غير أنه أخضع تكوين النقابة او الاتحاد للترخيص الاداري المسبق، مما مكن السلطة الادارية من منح الترخيص لفئات معينة ومنعها عن فئات أخرى وفقاً لمقتضيات السياسة الحكومية.¹⁷

لكن ما يجب الإشارة إليه هو أن أحكام قانون العمل الخاصة بالنقابات تحكم نقابات العمال وأرباب العمل الخاضعين لأحكامه، ولا تسري على نقابات المهن الحرة.

أولاً: تعريف النقابة:

¹⁶ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى - ص: 250.

¹⁷ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى - ص: 253.

عرفت المادة الرابعة من قانون العمل النقابة بأنها: " جماعة من الاجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون".

أما الدستور اللبناني فلم يتضمن أي نص صريح بشأن الحرية النقابية بإستثناء ما ورد في المادة 13 منه والتي نصت وبصورة غير مباشرة على أن: " حرية إبداء الرأي قولاً وكتابةً وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون".¹⁸

لذلك إعتبر الفقهاء في لبنان بأن هذا النص أجاز حق تأليف النقابات، لأن النقابات هي جمعية ذات طبيعة مهنية، وقد تأكد هذا المبدأ في قانون العمل اللبناني الصادر عام 1946 حيث نصت المادة 83 على انه: " في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل والأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي".

ويُقصد بعبارة "نقابة خاصة" حسب رأي مجلس شورى الدولة في لبنان بأنها تُفيد تعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة وذلك يشكل عنصراً جوهرياً من عناصر الحرية النقابية، وعبارة " نقابة خاصة" لا تعني نقابة واحدة بل نقابة تختص بالأمر التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها.¹⁹

إذاً يمكننا تعريف النقابة بأنها: " مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أو في مهن متشابهة، تضمهم جمعية غايتها حماية المهنة، وتشجيعها، ورفع مستواها، والدفاع عن مصالحها، والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية".²⁰

لكن ما يجب الإشارة له إلى ان مبدأ الحرية النقابية تجاه الدولة يعني من حيث المفهوم العام إمكان تأسيس النقابات بدون تدخل الدولة كما هو الحال في كل من القانونين الفرنسي والبريطاني.

أما في القانون اللبناني فيخضع هذا المبدأ لإشراف الدولة وسلطانها.²¹

لكن إذا كانت النقابة تكتلاً غايتها الدفاع عن مصالح المهنة، فليس كل تكتل يُعتبر نقابة، فهناك بعض التكتل يحصل من قبل العمال من أجل تحقيق غاية معينة، وينتهي هذا التكتل بإنهاء

¹⁸ الوجيز في قانون العمل اللبناني - د.وسام غياض - دار الموسم - سنة 2009 - الطبعة الثانية - ص:135.

¹⁹ المرجع أعلاه - ص:136.

²⁰ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى - ص:242.

²¹ محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - د. عبد السلام شعيب - سنة 2003/2002 - ص:182.

تحقيق الغرض أو بإقتناع أعضائها بإستحالة تحقيقها، أما النقابة فهي تكتل دائم، لها تنظيمها الداخلي، وتهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية الدائمة لأعضائها.

لا بُد من ذكر أن المشرع في المادة 48 من قانون العمل "يُحرم على النقابة الانشغال بالامور السياسية، لأن ذلك سوف يؤدي إلى إنشغال النقابة عن تحقيق أهدافها الأصلية وهو حماية المصالح المهنية، أو إلى إنقسامات في صفوف العمال يؤدي إلى ضعف الحركة النقابية".

ثانياً: مبدأ الحرية النقابية.

يُقصد بالحرية النقابية حرية الأجراء في تكوين النقابات وحريتهم في الانتساب أو عدم الانتساب لنقابة مهنية معينة وكذلك حريتهم في الانتساب أو الاستقالة من النقابة.²²

حيث نصت المادة 23 فقرة 2 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948 على أنه: " لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حمايةً لمصلحته".

كما نصت المادة 90 من قانون العمل على أن: " كل من رب العمل والأجير حُر في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب".

وكذلك نصت المادة 83 من القانون نفسه على ما يلي: " في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل و للأجراء أو يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي".

إذاً يتضح بأن المشرع اللبناني أجاز لكل من ارباب العمل والأجراء الذين يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة أن يؤلفوا نقابة لهم، كما انه يتوجب على الأشخاص أن يمارسوا المهنة وقت الانتساب إلى النقابة أي أنه لا يحق للشخص الذي ينقطع عن ممارسة المهنة أن ينتسب لأي نقابة.

إلا أن ما يجب الانتباه إليه بأن المشرع ربط مسألة إنشاء النقابة بعد الحصول على ترخيص من وزير العمل، وذلك حسب نص المادة 86 من قانون العمل.

والنقابة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة عن أشخاص الأعضاء الذين تتألف منهم. والاعتراف للنقابة بالشخصية المعنوية هو الوسيلة القانونية لتيسير النقابة الجماعية وتمكينها من ممارسة نشاطها وتحقيق أهدافها.

²² الوجيه في قانون العمل اللبناني - د.وسام غياض - دار الموسم - سنة 2009 - الطبعة الثانية - ص:134.

والقانون اللبناني "لا يعترف للنقابات المهنية بصفة أشخاص الحق العام، ويعتبر أنها مجرد أشخاص معنويين خاضعين للحق الخاص" وبالتالي هي ليست مؤسسة عامة لأن الدولة لا تقوم بإنشائها بل يتعلق تكوينها بإرادة أفراد المهنة".

وكذلك فإن دور نقابات العمال لا يتوقف عند حد المطالبة برفع المستوى المعيشي للعمال وتحسين شروط العمل، بل إن لها دوراً قومياً يفرض عليها أن تهتم بنشر التعليم الفني بين أعضائها وأن تنمي فيهم الوعي المهني فتحثهم على حسن الانتاج، وإلتزام جانب الأمانة في العمل بحيث لا يضيعون وقتاً ولا يهدرون جهداً لأن من الواضح أن زيادة كفاية العامل المهنية وأداء العمل بأمانة يؤديان إلى زيادة الانتاج وبالتالي إلى زيادة الدخل القومي، فضلاً عن أنهما يخلقان الظروف الملائمة لقيام التعاون بين العمال وأرباب العمل مما يساهم في تثبيت دعائم السلم الاجتماعي.

إذاً، غاية النقابة تنحصر في الأمور التي من شأنها حماية المهنة، وتشجيعها ورفع مستواها، لذلك لا يجوز للنقابة أن تتحرف عن غايتها وتهتم بالشؤون السياسية، فالمحاكم الفرنسية قضت بأنه: "لا يجوز للنقابة أن تفرض على أعضائها الاشتراك في مظاهرة سياسية أو التدخل في الانتخابات البرلمانية".²³

إلا أن هذا الحظر ينصب فقط على النقابات كأشخاص معنوية ولا يتناول النشاط الفردي للإعضاء ولا تسأل النقابة عن نشاط هؤلاء، ما لم يأخذ هذا النشاط شكلاً ينسب إلى النقابة.

ولو كانت النقابات متساوية قانوناً، إلا أنه يبقى يوجد بعض النقابات التي تتمتع بصفة تمثيلية أكثر من سواها، وهذا ما كرسه المرسوم رقم 1992/2390 الذي حدّد الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل على جميع الأراضي اللبنانية كجمعية الصناعيين اللبنانيين ونقابات المهن الحرة للمهندسين والمحامين، كما إعتبر هذا المرسوم أن الأتحاد العمالي العام هو الهيئة الأكثر تمثيلاً للأجراء على جميع الأراضي اللبنانية.²⁴

وبعد الحديث عن نشأة النقابة وتعريفها ودورها فلا بُد من الحديث ولو بشكل موجز عن دور النقابة في حال إعلان الاضراب.

ثالثاً: دور النقابة في حال إعلان الاضراب.

²³ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى. - ص: 251.

²⁴ الوجيه في قانون العمل اللبناني - د. دوسام غياض - دار الموسم - سنة 2009 - الطبعة الثانية - ص: 137.

في لبنان نصت المادة 84 من قانون العمل على أن النقابة هي الجهة المختصة للدفاع عن المهنة وحقوق العمال، وهذا ما يوضح لنا بأن الإضراب يتم من خلال النقابة، لكن نجد بأن الأغلبية في الفقه لم يشترط وجود تلازم بين الإضراب والدعوة إليه من قبل النقابة، فمشروعية الإضراب تتحقق سواء تم إعلانه وتنظيمه من قبل العمال أو من قبل النقابة التي يتبعونها، إذ أن الطابع الجماعي للإضراب لا يُستمد من كون النقابة هي التي دعت للإضراب، فلا علاقة للصفة التمثيلية للنقابة بالإضراب، وبالتالي فإن القاعدة العامة في لبنان رفض التصور العضوي للإضراب.

أما في فرنسا فإن الإتجاه السائد يقوم على رفض التصور العضوي للإضراب، أي أن الإضراب مستقل تماماً عن الحق النقابي، فدور النقابة في إعلان الإضراب وتنظيمه معدوم لا سيما في القطاع الخاص، إذ لا يوجد تلازم بين الإضراب والنقابة التابع لها العمال.

لكن لا ينكر بأن للنقابة دوراً في إعلان الإضراب وذلك بإجراء إستفتاء بين العمال، وكذلك يمكنها إختيار الوقت الملائم للإضراب، أما بالنسبة لدور النقابة أثناء الإضراب يتضح من خلال إنشاء لجان الإضراب، والتي تقوم بتنفيذ قرارات النقابة بشأن الإضراب وأيضاً دورها في إنهاء الإضراب، حيث تتولى إجراء المفاوضات مع صاحب العمل من أجل حل النزاع.

لكن في فرنسا بالنسبة لضرورة أو عدم ضرورة إعلان النقابة عن الإضراب يختلف بين المؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة، فكما ذكرنا الإضراب في المؤسسات الخاصة يتم دون دعوة من قبل النقابة، إلا أنه في القطاع العام فإن الإضراب الذي يتم دون تدخل النقابة يعتبر إضراب غير مشروع، وبالتالي فإن المشرع الفرنسي أخذ بالتصور العضوي للإضراب في المرافق العامة.

أما في القانون المصري فإعتبر بأن إعلان الإضراب وتنظيمه يتم من خلال منظماتهم النقابية، إذ المشرع المصري إعتنق المعيار العضوي للإضراب، فإذا لم يتم إعلان الإضراب وتنظيمه من خلال النقابة التابع لها العمال يعتبر الإضراب غير مشروع وبالتالي الإضراب يجب أن يتم إعلانه من قبل النقابة التابع لها العمال.

وكذلك نجد بأن القانون العراقي قد أخذ بالتصور العضوي للإضراب حيث إعتبر بأن الإضراب لا يتم إلا بعلم وتنظيم النقابة التابع لها العمال بالرغم من عدم وجود نص قانوني يُقرر ذلك الحكم.

ب حل النقابة:

أما بالنسبة لانتهاء النقابة فأنها تنتهي بالحل، وهذا الحل يأخذ أكثر من صورة، قد يكون الحل إختيارياً وقد يكون إجبارياً.

أولاً: الحل الاختياري:

هو الحل الذي يتم باتفاق أعضاء النقابة، وذلك لأنه كما إنشأت باتفاق أعضائها فإنها تنتهي أيضاً باتفاقهم.

كما يمكن الاتفاق على حل النقابة في صلب النظام الداخلي، وقد يتم بقرار يصدر عن الهيئة العامة.

كما ان الفقرة الخامسة من المادة الاولى من المرسوم رقم 17993 الصادر عام 1952 نصت على وجوب تضمين النظام الداخلي "الإجراءات الواجب إتخاذها لتعديل النظام الداخلي أو لحل النقابة".

فإذا حدد النظام الداخلي الحالات التي يوجب فيها حل النقابة، فإن الحل يتم وفقاً لأحكام هذا النظام، وإذا لم يتم تحديد الحالات ففي هذه الحال الحل يتم بقرار يصدر عن الهيئة العامة.

أما بالنسبة للإكثريّة المطلوبة في حال صدر الحل من قبل الهيئة العامة يأخذ بالاكثريّة المعينة في النظام لتقرير الحل، أما إذا لم ينص النظام الداخلي على أكثريّة معينة، فيأخذ بالاكثريّة المطلوبة لإقرار النظام وتعديله وهي أكثريّة ثلثي النقابة.²⁵

ثانياً: الحل الاجباري:

ويتخذ إحدى الصورتين التاليتين:

1. **الحل الإداري:** لم ينص عليه قانون العمل بل يستنتج بصورة غير مباشرة من النصوص المتعلقة بالاجراءات اللازمة في حال إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة، فإن القاعدة المعمول بها في القانون الإداري هي: "أن القادر على الإنشاء هو القادر على الإلغاء"، وبالتالي يمكن حل النقابة بقرار إداري صادر عن وزير العمل.

²⁵ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى - ص:267.

2. **الحل القضائي:** يتم اما بناءً لطلب النيابة العامة أو لطلب الأفراد وتبت المحكمة الجزائية بذلك على ضوء التحقيقات والمستندات التي بحوزتها وفي حال ثبوت مخالفة النقابة للقوانين المرعية وتجاوز غايتها فيصدر القرار بحل النقابة.²⁶

إذاً في كلا الحالتين حل النقابة يؤدي إلى إنقضاء شخصيتها المعنوية وبالتالي ينتفي وجودها القانوني.

لكن، لا بُد من ذكر بأن هناك مسؤولية تقع على عاتق النقابة عند إحداث خطأ أثناء الاضرب من قبل الاجراء مما يؤدي إلى جعل الاضراب إضراباً غير مشروع، أما بالنسبة لمسؤولية النقابة في هذه الحالة سيتم معالجتها فيما بعد.

البند الثاني: الشروط الشكلية والموضوعية.

لصحة عقد العمل الجماعي يشترط توافر شروط معينة، وفي حال تخلفها يترتب عليها بطلان العقد أو بطلان شرط من شروطه بطلاناً مطلقاً.

(1) الشروط الشكلية:

أ- كي تستطيع نقابة عمالية معينة إبرام عقد عمل جماعي ينبغي عليها أولاً الحصول على **تفويض** من هيئتها العامة، وإلا يعتبر العقد باطلاً.

وبالإضافة إلى التفويض، يجب موافقة الجمعية العمومية على هذا التفويض بأغلبية ثلثي الأعضاء، شرط حضور نصف الأعضاء، وفي حال عدم موافقة الجمعية العمومية على العقد يكون العقد غير متمتع بالصفة الملزمة وبالتالي يقتضي بطلانه.

ب- يجب أن يكون عقد العمل الجماعي **مكتوباً**، والكتابة هي شرط لانعقاد العقد وليس شرط لاثباته، ويمكن أن تكون الكتابة عادية ذو توقيع خاص أو رسمي، وفي حال تعديل العقد أو تفسيره أو تمديده يجب الكتابة أيضاً، أما بالنسبة للغة العربية لم يفرضها المشرع لكن من المنطقي عند وضع نسخة لدى وزارة العمل أن تكون مكتوبة باللغة العربية، لكن يمكن كتابته أولاً باللغة الأجنبية ومن ثم ترجمته.

ت- يجب أن يتم **التسجيل والنشر في الجريدة الرسمية**، فالمشرع اللبناني أخذ بنظام الأيداع: "تودع نسخة لدى وزارة العمل للتسجيل"، لكنه لم يفرض أي مدة لوجوب تسجيل العقد لدى وزارة العمل، وإعتبر بأن العقد يصبح ملزماً بعد إنقضاء شهر على

²⁶ محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - د. عبد السلام شعيب - سنة 2002/2003 - ص:192.

تسجيله لدى وزارة العمل أو من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، يفهم من ذلك إذا كان عقد العمل الجماعي غير مسجل وإمتنع أحد طرفيه عن أداء مهمته، لا يحق للطرف الآخر اللجوء إلى القضاء من أجل إلزام الطرف الناكل بالتنفيذ والتعويض عن عدم التنفيذ.

2) الشروط الموضوعية:

أ- أن يكون أطراف العقد أصحاب الأعمال أو نقاباتهم من جهة (كما يمكن أن يكون صاحب العمل غير ممثل بنقابة وأن يوقع على العقد بصورة منفردة)، ونقابات العمال من جهة أخرى.

ب- أن يكون موضوع العقد تنظيم ظروف العقد وشروطه كتحديد الحد الأدنى للأجور وتنظيم التدرج والتدريب... شرط عدم مخالفة قاعدة من قواعد القانون الخاصة بعقد العمل الفردي إلا في حال كانت المخالفة أكثر فائدة للعمال وأن لا يكون مخالفاً للنظام العام.

ت- أن يكون العقد لمدة معينة أو مدة غير معينة .
فإن عقد العمل الجماعي محدد المدة لا يجوز أن يتجاوز السنتين، ولكن يمكن تجديده شرط أن لا تتجاوز المدة السنتين، كما يمكن أن يكون العقد لمدة تقل عن السنتين، ولكن في طبيعة الحال ينتهي مفعول العقد بإنتهاء المدة المحددة له.

أما إذا كان العقد الجماعي لمدة غير معينة، فلا يمكن أن يستمر لأكثر من سنتين، أو لأكثر من أربع سنوات أي يأخذ بعين الاعتبار إمكانية تجديده.

وعقد العمل الجماعي غير محدد المدة لا يعني أنه معقود للمدة القصوى بل يمكن إنهاؤه في أي وقت بعد مرور ستة أشهر من تاريخ نفاذه. هذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة السابعة من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على أنه: "عندما يكون العقد الجماعي لمدة غير معينة، لا يمكن إيقاف مفعوله إلا بعد إنقضاء ستة أشهر على الأقل من التاريخ الذي أصبح فيه ملزماً".

لعقد العمل الجماعي فوائد متعددة منها: إنه ينظم علاقات العمل، يزيل أسباب الخلاف بين الأجراء وأرباب العمل، حيث يطلق عليه البعض إسم "قانون العمل التفاوضي"، كما أنه يزيل التفاوت في القوى بين الأجراء وأرباب العمل ويعيد التوازن في العلاقة بينهما، ويحد إلى حد بعيد من تدخل السلطات الرسمية في علاقات العمل طالما أنها تُنشئ بين فريقين الإنتاج قواعد إجتماعية - مهنية مستقلة تماماً عن العلاقات القانونية الرسمية، بالإضافة إلى ذلك فهو يخلق

جواً من التعاون في مجال العمل بين الأجراء وأرباب العمل، ويزيل سوء التفاهم بينهم ويخفف من حدة الصراع لأنه وسيلة سلمية لتسوية العلاقات التي تنشأ بين الفريقين مما يؤدي إلى تقليل الإضرابات.

ويجب الإشارة إلى أنه إذا نصت عقود العمل الجماعية على عدم جواز الإضراب يكون هذا النص غير مشروع، لأن ذلك سيؤدي إلى تضامن أصحاب العمل من أجل فرض هذا المنع في جميع العقود، ما يعني إنتفاء حق الاضراب وغياب وسيلة الضغط الأولى التي يمارسها الأجراء لتقويم علاقة العمل.

لذلك فإن عقود العمل الجماعية تنص وفي غالب الأحيان على حقوق الإدارة في الاستخدام، حق النقابة في تمثيل الأجراء، زيادة الأجور سنوياً من خلال الزيادات الدورية السنوية، زيادات غلاء المعيشة بموجب المؤشر الرسمي أو مؤشر خاص، إنشاء صناديق للتوفير والخدمات الاجتماعية، تنظيم الاصول والاجراءات والمدد للمفاوضة على عقد عمل جديد.

الفقرة الثانية: نزاعات العمل الجماعية وطرق تسويتها:

يعتبر هذا العقد ملزماً للمرتبطين به الذين يحظر عليهم القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذه وذلك تحت طائلة العقوبة والملاحقة بالعتل والضرر من قبل الفريق الآخر.

فالعامل يحرص بصفة دائمة على تجميع حقوقه قبل أصحاب العمل، وذلك بغية الدفاع عن مصالحهم وإنتزاع الحقوق لهم، فمن المتعارف عليه بأن عقد العمل الجماعي لا يخلو من خلافات أو نزاعات تقع بين الأجراء من جهة وبين أرباب العمل من جهة أخرى.

○ النبذة الاولى: كيفية تنفيذ العقد:

أعطى القانون الحق لكل شخص طبيعي أو معنوي مرتبط بعقد عمل جماعي بإقامة دعوى عطل وضرر بإسمه الشخصي بوجه كل مجموعة أو شخص آخر مرتبط بالعقد يخالف التعهدات المتفق عليها. (المادة 23 من قانون عقود العمل الجماعي والوساطة والتحكيم).

كما نصت المادة 24 من القانون نفسه على أنه: "تستطيع النقابات والهيئات المهنية التي لها حق التقاضي والتي يكون أفرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي حق إقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دونما حاجة لتفويض من صاحب العلاقة، شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلم ولم

يتقدم بإعتراض لها، ويستطيع صاحب العلاقة التدخل دائماً في الدعوى المقامة من قبل الهيئة النقابية أو المهنية.²⁷

إذاً، أثناء تنفيذ عقد العمل الجماعي قد يُقع خلافات أو نزاعات بين الأجراء وأرباب العمل بسبب عدم إتفاقهم على تعديل شروط العمل، فعندها يلجأ كل فريق إلى استخدام سلاحه الخاص، فيلجأ الأجراء إلى الإضراب من أجل الضغط على أرباب العمل للموافقة على مطالبهم، ويلجأ أرباب العمل لإغلاق المصانع أو إقفالها في سبيل الضغط على الأجراء للقبول بوجهة نظرهم.

فالإضراب يؤدي إلى توقيف العمل وتعطيل وسائل الانتاج، وهذا ما يضر بمصلحة أرباب العمل الذين تتعطل مصالحهم، وبالأجراء الذين يخسرون أجورهم، وكذلك يضر بالمصالح الأقتصادية للمجتمع، وبالأفراد بسبب النقص في الأنتاج وما يعقبه من إرتقاع في الأسعار.

ولكي يكون النزاع جماعياً يكفي أن يكون أحد طرفيه جماعة من الأجراء، وأن يكون موضوعه مصلحة جماعية، هذا ما نصت عليه المادة 29 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

إذاً ،

النبة الثانية: شروط نزاعات العمل الجماعية:

1. جماعة من الأجراء:

لكي يكون النزاع جماعياً يكفي أن يكون أحد طرفيه جماعة من الأجراء، ولا يشترط أن تتمتع هذه الجماعة بالشخصية المعنوية، وبالتالي هذا الشرط يتحقق سواء المطالبة كانت من قبل نقابة عادية أو من قبل نقابة من النقابات الأكثر تمثيلاً للأجراء أو من مجموعة من الأجراء.

إذاً نلاحظ هنا بأن المشرع لم يشترط لكي يكون النزاع جماعياً إنتظام الأجراء في نقابة معينة كما هو الحال عند توقيع عقد عمل جماعي.

ويجب أن يكون النزاع ناشئاً بين مجموعة من الأجراء ورب العمل الذي تعمل لديه، وذلك لأن نزاع العمل الجماعي هو خلاف حول شروط العمل بين الأجراء وأرباب العمل، وبالتالي فإن

²⁷ الوجيز في قانون العمل اللبناني - د.وسام غياض - دار الموسم - سنة 2009 - الطبعة الثانية - ص: 169.

الخلافاً التي تنشأ بين جماعات مختلفة من الأجراء كنزاع بين نقابتين من الأجراء لا يشكل نزاع عمل جماعي.

2. المصلحة الجماعية:

يُقصد بها كل ما يتعلق بالمصلحة العامة المشتركة لمجموع الأجراء أو لجماعة منهم، أي ليصبح النزاع جماعياً يجب أن يتناول شروط العمل ذات الصلة العامة غير الشخصية.

لكن، وفي بعض الأحيان قد يكون للنزاع الفردي تأثيراً في المصلحة المشتركة لمجموع الأجراء وبالتالي قد يُشكل أساساً لنزاع عمل جماعي كمثال صرف الأجير من قبل رب العمل بسبب إنتمائه النقابي، صحيح بأن الصرف في هذه الحالة لا يطال سوى الأجير المعني ولكنه يُشكل تعرضاً للحرية النقابية التي تعني مجموع الأجراء.

لا بُد من الإشارة إلى أن المشرع اللبناني قد ميز بين نوعين مختلفين من نزاعات العمل الجماعية حيث يتبين وجود نزاعات قانونية ونزاعات إقتصادية، ونجد بأن فقهاء قانون العمل عمدوا إلى التمييز بينهما عن طريق التدقيق في موضوع العقد.

فإذا كان موضوع عقد العمل الجماعي تطبيقاً أو تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة الداخلية عُدَّ النزاع قانونياً.

وبالعكس من ذلك يعتبر النزاع إقتصادياً عندما يكون موضوع عقد العمل الجماعي تعديل الأوضاع التي تحكمها النصوص القانونية والتنظيمية.

وبالتالي يكون النزاع قانونياً عندما يكون الحل قد استند إلى القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء، أما إذا حصل الحل بمقتضى مبادئ الإنصاف والعدالة لعدم وجود نصوص تتعلق بموضوع هذه النزاعات عندها يعتبر النزاع نزاعاً إقتصادياً.

قد يأخذ حل النزاعات الجماعية في كثير من الأحيان الطابع غير السلمي (الاضراب)، وذلك عن طريق التوقف عن العمل من قبل الأجراء بهدف الضغط على أرباب العمل لتحسين شروط العمل، لذلك لا بُد من ذكر المسألة التالية: هل يُعتبر الاضراب وسيلة شرعية من أجل حل نزاعات العمل الجماعية وفقاً لأحكام القوانين اللبنانية المرعية الإجراء.

■ المبحث الثاني: التطور التاريخي للإضراب.

لقد مارس العمال الاضراب منذ العصور القديمة لرفع الظلم الواقع عليهم والحصول على بعض حقوقهم، وكن إزدادات حركته وأهميته في العصور الحديثة حيث تطورت الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وزادت المشاكل والحاجات الفردية والجماعية والعامّة، وقد كانت الاضرابات العمالية تقع في بدايتها من قبل تجمعات العمال بصورة غير منتظمة، حتى أصبحت وقائع إجتماعية يقر التشريع بوجودها. وكان هذا من نتائج التطور الفكري والاقتصادي والاجتماعي، حيث تم الاعتراف بحق الطبقة العاملة في حرية العمل وفي التجمع والاضراب لمقاومة الظلم الواقع عليهم وتعسف أصحاب العمل ولحماية أنفسهم في العمل والعيش.

الفقرة الاولى: الإضراب في المؤسسات الخاصة.

لم يتجرأ أي فرنسي على الاعتراض، بشكل شخصي على الإضرابات التي حصلت في السنوات الأخيرة الماضية، بالرغم من أنها كانت تسبب إزعاج للجميع، وكان المضربون على علم بذلك، ولكن كان لها تأثير وثقل كبير لدرجة أنها باتت تشبه الظواهر الطبيعية.

هذه المقارنة للسيد أندريه بيلي (Andre Billy) تلحظ خاصية العديد من الإضرابات المعاصرة: إذ يبدو أن مجتمعاتنا تتعاطى مع الإضراب وكأنه سوء أصاب المجتمع ولا تستطيع التخلص منه. الكلمة نفسها تبعث على الشعور بالفوضى والبؤس والعنف والحرمان بالنسبة للمجموعة. ولكن حركة الإضراب غالباً ما يكون تعبيراً عن الحرية، تحركاً مشروعاً للثورة، والوسيلة الأخيرة لبعض الناس من أجل الحصول على مقومات معيشية أفضل.²⁸

لغاية القرن التاسع عشر كان الإضراب يعتبر عملاً غير شرعي ذا طبيعة جرمية كان يُعرف بأنه ظاهرة خارجة عن القانون وعن السلم الاجتماعي. ولكن بعد نضال طويل قام به العمال، إتخذ الاضراب التعريف الذي يليق به وأصبح يعني نمطاً من أنماط النضال المشروع من أجل الدفاع عن المصالح المهنية.²⁹

²⁸ Le droit de greve - (Jean Pierre Bouere - Librairie Sirey) - 22, rue soufflot, Paris – 1958- p:17/18.

²⁹ نى دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - تاريخ 1999 - الطبعة الأولى. ص:91.

أكدت الثورة الفرنسية على حرية العمل ولكنها حظرت في الوقت نفسه التكتلات العمالية التي تهدف إلى تشجيع التوقف الجماعي عن العمل بحجة أن هذه التكتلات تعيق حرية العمل أي تتعارض مع الأسس التي قامت عليها ونادت بها الثورة (الحرية والمساواة في العمل).³⁰

إلا أن هذا الحظر لم يمنع التكتلات والإضرابات خلال القرن التاسع عشر، ففي النصف الثاني من القرن التاسع عشر ألغيت جنحة التكتل في فرنسا واستُبدلت بجنحة إنتهاك حرية العمل. وتقع تحت طائلة هذه الجنحة جميع أعمال التهديد والعنف التي تمارس خلال إضراب.³¹

عام 1946 صدر دستور الجمهورية الرابعة في فرنسا، حيث أخذ الإضراب مكانته في النصوص القانونية حيث نصت أحد أحكام هذا الدستور الأساسية على ما يلي:

"يُمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه".

وبالتالي يتضح بأن الإضراب أصبح في فرنسا حقاً إجتماعياً دستورياً قائماً بذاته، يُمارسه المواطن كباقي حقوقه الأساسية المصونة دستورياً ضمن حدود القوانين المرعية الإجراء وحسن النية.

ففي فرنسا، الرأي الغالب في الفقه بأن الأخطار السابق قبل حصول الإضراب هو إجراء غير لازم قانوناً بالنسبة لعمال القطاع الخاص، وذلك لعدم وجود نص تشريعي يفرض ذلك، كما أن القيام بهذا الإجراء من شأنه ان يجعل الإضراب ذا تأثير ضعيف، ولكن هذا الإجراء يصبح إجراء لازماً إذا ما وجد إتفاق جماعي قضي بذلك.³²

أما الدستور اللبناني فلم ينص على حق الإضراب كما فعل الدستور الفرنسي، بالرغم من تطرّقه إلى العدالة الإجتماعية، وبالتالي من الفوارق الكبيرة والمهمة بين التشريعين اللبناني والفرنسي هو تكريس حق الاضراب دستورياً في فرنسا، أما في لبنان فلم يُكرّس.

فالقانون اللبناني لم يتكلم في بادئ الأمر عن الاضراب إلا في حالات منعه. فإعتبر قانون العقوبات الصادر عام 1943 في مواده 340 و344 "من قبيل الاعتصاب والتعدي على حرية العمل إقدام الموظفين متفقين على وقف أعمالهم في أحوال يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامة أو توقف أرباب الاعمال أو رؤوساء المشاريع والمستخدمين أو العملة بقصد الضغط

³⁰ أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني - القاضي محمد الشخبي - المنشورات الحقوقية صادر - تاريخ 1998. ص:454.
³¹ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - تاريخ 1999 - الطبعة الأولى - ص:90.
³² الإضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص:152.

على السلطات العامة"³³، لكن ما يخفف من قوة هذا القانون أن التطبيق لم يكن صارماً، إذ أن الاجتهادات في تلك الحقبة لم تكن تشدد على إعتبار الإضراب جرماً جزائياً في حالات عدة منها: تعسف ربّ العمل في دفع الأجور أو عندما تكون الغاية من الإضراب إلزام ربّ العمل بتنفيذ موجباته القانونية أو العقدية وهناك يُفسخ الإضراب، وكذلك فإن قانون الموظفين في الفقرة الثالثة من المادة 15 من المرسوم الاشتراعي 112 منع إضراب الموظفين عن العمل أو التحريض على الإضراب.

كما أن قانون العمل اللبناني الصادر في 1946/9/23 لم يتعرض للإضراب بل تجاهله وترك لربّ العمل الحرية في فسخ عقد عمل الأجير دون تعويض أو علم مسبق، حيث نصت المادة 73 على ما يلي:

" لربّ العمل أن يفسخ العقد دونما تعويض أو علم سابق في الحالات التالية:

إذا ثبت بأن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح ربّ العمل المادية".

إذاً نجد بأن هذه المادة وضعت لمصلحة ربّ العمل متجاهلة الضرر الذي قد يصيب الأجراء، وبالتالي فإن قانون العمل أحتفظ بحقوق أرباب العمل دونما نظر إلى الطرف الضعيف في العقد إلا وهو الأجير من أجل حفظ حقوقه، ولا بُد من الإشارة إلى أن قانون العمل اللبناني ما كان ليصدر لو لا الإضراب الذي أعلنته النقابات المستقلة في 20 أيار 1946.

نجد بأن المشرع اللبناني لم يواكب التطور الذي لحق بالتشريع الفرنسي، ففي قانون 1946 إكتفى بالتلميح دون التصريح، أي أن النزعة المحافظة التي رافقت قانون العمل رافقت كذلك صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم أواسط الستينات، باستخدام مصطلح " التوقف الجماعي عن العمل " ، الذي أحله المشرع محل الإضراب³⁴، أي أن المشرع لم يتطرق للإضراب بل إقر هذا الحق مستخدماً عبارة أخرى ألا وهي " التوقف عن العمل".

فقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم صدر على أثر الإضرابات العديدة التي حصلت قبل صدوره، وبعد ثمانية عشرة سنة على صدور قانون العمل، حيث إعتبر القانون بأن

³³ محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي - د. عبد السلام شعيب - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 2003/2002 - ص:233.

³⁴ رسالة لنيل الدبلوم - مي يوسف - الإضراب في القانون اللبناني - إشراف د. عبد السلام شعيب - ص: 27/26.

كل توقف عن العمل قبل مرحلة الوساطة وأثناءها، وأثناء مرحلة التحكيم، وبعد صدور قرار التحكيم بقصد الاعتراض عليه أو معارضته غير مشروع.

ففي لبنان، لا يتوجب على الاجراء أن يتقدموا بلائحة المطالب التي يرغبون بتحقيقها إلى صاحب العمل قبل إعلان الإضراب، فإن القاعدة العامة هي عدم لزوم الاخطار لعدم وجود سند قانوني يوجب اتباعه، إلا أن مقتضيات السلم الاجتماعي والعدالة والمنطق المتمثلة بتمكين رب العمل من دراسة إمكانية تحقيق المطالب هي التي تبرر اللجوء إلى هذا الاجراء.³⁵

فلا بُد من ذكر بأن الإضرابات بدأت تأخذ أهمية أكبر إبان الثورة الصناعية، فأول إضراب في التاريخ كان في عهد الفراعنة في دير المدينة عام 1152 قبل الميلاد ضد رمسيس الثالث أشهر حاكم في الاسرة العشرين.

وقبل صدور هذا القانون (قانون 1964) لم يكن هناك من نص قانوني صريح حول الإضراب، وقد أدى ذلك إلى تضارب في الإجتهد حول تعريفه القانوني وبالتالي حول نتائجه القانونية.

فمنهم من قال أن من حق صاحب العمل فسخ عقود عماله المضربين على كامل مسؤوليتهم، كون الإضراب يعتبر في رأيهم نوعاً من الإستقالة، والبعض الآخر أكد على وجود تعليق عقودهم، ما لم يثبت خطأ الأجير الجسيم خلال الإضراب كإستعمال أعمال العنف أو إعتدائه على أملاك أو تجهيزات المؤسسة التي يعمل فيها.³⁶

يعتبر الإضراب من أهم حقوق الإجراء وهو وسيلة أساسية للتحرك العمالي، فقد نصت عليه العديد من الدساتير والتشريعات الدولية، حيث نصت المادة 31 من الميثاق الإقتصادي الأوروبي للعمال عام 1961 " حق اللجوء إلى الإضراب"، كذلك نصت الإتفاقية العربية رقم 8 عام 1966 المعدلة سنة 1967 بشأن الحقوق والحريات النقابية العربية على أن " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإقتصادية بعد إستنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"، كما أن إتفاقية العهد العمالية عام 1966 المختصة بالحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي صدق عليها لبنان عام 1972 إعترفت في المادة 8 " بحق الإضراب ضمن الضوابط القانونية".

³⁵ الإضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 154.
³⁶ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص: 322.

أما بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 لم يشير إلى حق الإضراب، إلا أن العديد من مواده تضمنت حقوق الإنسان في مجال التنظيم النقابي وحق العمل وضمن مستوى المعيشة للعمال وغيرها.

إلا أننا نجد بأن حق الإضراب لم يُعرف لا في التشريع اللبناني ولا في التشريع الفرنسي، وهذا الخلو من التعريف كان مصدراً لعدم الأمان، فقد كان الأجراء وما زالوا يؤمنون بممارسة حقهم في الإضراب، بينما رب العمل لا ينظر إليه إلا كسلوك خاطئ.

ففي الواقع نجد أن القانون اللبناني والفرنسي كرسا الإضراب كحق ومبدأ، دون التفصيل في تنظيمه وذلك بهدف ترك المجال أمام القضاء لتطوير هذا المفهوم بما يلائم الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية³⁷، إلا أنه يجدر بالمشرع اللبناني أن يحيط الإضراب بحماية قانونية بل دستورية، مستلهما ذلك من الإتفاقيات والمعاهدات سواء على المستوى الدولي كالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية أو على المستوى العربي.

فإذا كان الإضراب في السابق يتصف ببعض أعمال العنف ذلك لأنه لم يكن منظماً، أما الان فالإضراب مبني على تنظيم جماعي يسوده واجب الطاعة والاحترام لأوامر النقابة الأمرة به الممثلة لجماعة الأجراء.

والإضراب في مفهومه المصري مبني على الحرية الجماعية، وينبثق من حق العمال المشترك الطبيعي، وليس صحيحاً أنه يخلق الصراع بين الطبقات فالصراع يوجدته الظلم، وإنما هو طريق فرضه النظام الاجتماعي نفسه يرمي إلى إجراء المناقشة في شروط العمل بين العمال وأرباب العمل على قدم المساواة فهو بالتالي أداة وتصرف يتدفق من ينبوع العدالة نفسها.³⁸

في السابق لدى القانون المصري حرص المشرع على تنظيم التوفيق والتحكيم كوسيلة لفض منازعات العمل دون اللجوء إلى سلاح الإضراب تماشياً مع الأحكام السابق.³⁹

لكن قانون العمل المصري الجديد الصادر عام 2003 إعتبر "الإضراب حق مشروع ولكن ضمن شروط معينة"، فالفقه والقضاء المصري إعتبروا الإضراب يتم وفقاً لقواعد محددة

³⁷ المرجع أعلاه - ص: 324/323.

³⁸ شرح قانون الموجبات والعقود - د. زهدي يكن - دار الثقافة - الجزء الحادي عشر - سنة 1995 - ص: 7.

³⁹ قانون العمل في مصر ولبنان - د. محمد حسين منصور - دار النهضة العربية - سنة 1995 - الطبعة الأولى - ص: 131.

كإخطار السلطات العامة وإدارة المؤسسة قبل موعد الإضراب بعشرة أيام على الأقل، وهذا ما أكدت عليه المادة 192 من القانون نفسه.⁴⁰ شرط أن تسبق الإضراب مفاوضات تنتهي بالفشل.

لذلك فإن الإضراب إجراء سليم وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، كما أنه يُحظر الإضراب أو الدعوة إليه في حال يترتب بسبب التوقف عن العمل الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للموظفين.⁴¹

أما بالنسبة للقانون العراقي فإن الإضراب كان نتيجة التطورات الفكرية والاقتصادية والاجتماعية عامة في منتصف القرن التاسع عشر أن أعترف بحق العمال في حرية العمل وفي الإضراب من أجل مقاومة الظلم الواقع عليهم وتعسف أصحاب العمل ولحماية أنفسهم في العمل.⁴²

لذلك نجد بأن القانون العراقي أقر حق الإضراب عام 1958، حيث نصت المادة 50 منه على أن الإضراب: " هو إتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأموالها".

كما أن القانون العراقي يشترط من أجل إعتبار الإضراب قانوني توافر شروط معينة لذلك يجب أن يبلغ وزير العمل والشؤون الاجتماعية، من قبل الذي ينوي القيام بالإضراب مع تبليغ الطرف الآخر الذي يُوجه هذا التصرف ضده، قبل وقوعه بعشرة أيام على الأقل، وأن يكون التبليغ من قبل الطرف الذي يتولى القيام بالإضراب.⁴³

فإن الإضراب اليوم لا يوقف عقد العمل، في غالبية المنظومات القانونية المتطورة، ما يعني أن المضرب يستعيد عمله بعد إنتهاء الإضراب، إلا في حالات خاصة حيث يكون وقف العقد مبرراً.⁴⁴

وبموجب قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، تحت رقم 1976/273، وبالاستناد إلى مدلول المادة 63 فقرتها الأولى من قانون 1964/9/2، حدد هذا القرار قواعد الإضراب بالنقاط التالية:

⁴⁰ الإضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 153.

⁴¹ قانون العمل - محمد حسين منصور - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2010 - ص: 506.

⁴² إقتصاد وتشريع العمل - د. صادق مهدي السعيد - مطبعة المعارف: بغداد - سنة 1969 - الطبعة الثانية - ص: 506.

⁴³ شرح قانون العمل العراقي - جواد الرهيمي - مطبعة العاني: بغداد - سنة 1960 - الطبعة الأولى - ص: 210 .

⁴⁴ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد . منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الأولى - ص: 91.

1. يترتب على صاحب العمل تسديد مرتبات الأجراء عن فترة إضرابهم المشروع عن العمل.

فبالنسبة لوضع الأجر في حال إضراب إجراء المؤسسة عن العمل، فلا بُد من التمييز بين الأجراء الذين ساهموا في الإضراب والآخرين الذين منعوا من مزاوله عملهم بسبب الإضراب أو بناءً لطلب رب العمل نفسه نتيجة لتوقف نشاط مؤسسته المعتاد.

فبالنسبة للأجراء الذين منعوا من مزاوله عملهم، يقتضي القول عملاً بمدلول أحكام المادة 63 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر ب 1964/9/2 وبشكل خاص في فقرتها الثانية والثالثة أن أجرهم مترتب لهم على الرغم من عدم قيامهم بأي عمل أثناء مدة الإضراب ذلك كون توقفهم عن العمل لم يكن نتيجة خطأ منسوب إليهم.

أما بالنسبة للأجراء الذين ساهموا بالإضراب فيقتضي التمييز بين ما إذا كان إضرابهم مشروعاً أم غير مشروع. فالمشرع اللبناني يعتبر إذا كان توقف الأجراء عن العمل غير مشروع أيضاً، وبالتالي يُحرم هؤلاء من كل حق بقبض أجورهم خلال فترة توقفهم عن العمل (الفقرة الثالثة من المادة 63).⁴⁵

2. أن عقود الأجراء عن فترة أو فترات توقفهم غير المشروع عن العمل، تعتبر معلقة، وبالتالي لا يحق لصاحب عملهم صرفهم من الخدمة بسبب هذا التوقف، إلا إذا ثبت ارتكابهم خلال هذا التوقف خطأً جسيماً.

3. أنه يستحق للأجير المصروف من العمل وبسبب إضرابه المشروع تعويض الصرف التعسفي ضمن الحدود الواردة في المادة 50 من قانون العمل، علماً بأنه لا يحق للأجير المطالبة بإعادته إلى عمله باعتبار أن موجب صاحب العمل هنا هو موجب أداء ولا يجبر المدين في حالة كهذه بتنفيذ موجبه عيناً، بل يقتصر حقه على التعويض المنصوص عنه في المادة 50 من قانون العمل⁴⁶.

فالإضراب كما ذكرنا هو حق من حقوق الأجراء إلا أنه من أجل ممارسة هذا الحق بصورة مشروعة ثمة موجبات قانونية وتعاقدية، يتحملها هؤلاء على هذا الصعيد، وبالتالي وبالرغم من

⁴⁵ الوسيط في قانون العمل - محمد الشخبي، إدوار حنا، إنطوان عبود - سنة 1973 - الجزء الأول - (مجلس العمل التحكيمي بيروت قرار 273 تاريخ 1967/2/24، مجلة العدل ص: 105 عدد 1 سنة 1968).

⁴⁶ أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني - القاضي محمد الشخبي - المنشورات الحقوقية صادر - سنة 1998 - ص: 458.

إقرار مشروعية الاضراب، فإن ذلك لا ينفي إعمال المسؤولية المدنية عند عدم إحترام القواعد المرعية.

الاضراب يعتبر قائماً مهما كان عدد الأفراد الذين إشتراكوا فيه، ويعد إضراباً الاضراب الجزئي الذي يضم عدداً قليلاً من العمال المهم أن لا يكون فردي كما يمكن أن يشمل الاضراب جميع الاجراء لقطاع معين أو لفئة منهم أو أن يقتصر على مؤسسة أخرى متشابهة لها أو على فرع من المؤسسة، إلا أنه لا يكفي أن يتوقف الاجراء عن العمل ليعتبر ذلك إضراباً، ولو كان هذا التوقف جماعياً، لذلك فإن إرادة مخالفة عقد العمل وعدم تنفيذه هي التي تميزه وتعطي للعامل صفة المضرب، وللإضراب أسباب عديدة نذكر منها: المطالبة بزيادة الأجور لعدم الكفاية، حرمانهم الاجازات والتعويضات المنصوص عنها في قانون العمل وكفلها قانون الضمان الاجتماعي، عدم العناية الكافية في مداواتهم، الاساءة إلى العمال، مخالفة الاتفاقات التي تمت بين الاجراء ورب العمل، وبالتالي سبب الاضراب يكون عند مخالفة قاعدة قانونية، وضعت لحمايتهم فكان في تطبيقها ضرراً عليهم وليس تحسیناً لأموالهم.

فلا بُد من الإشارة إلى أثر الإضراب على عقد العمل، سواء في لبنان أو في فرنسا. في لبنان لقد إختلفت الآراء بالنسبة لهذه المسألة، فالبعض إعتبر بأن الإضراب هو نوع من الخطأ الفادح الذي يرتب فسخ العقد وفي هذه الحالة يجوز لأرباب العمل أن لا يُعيدوا أجراءهم إلى العمل في نهاية الإضراب، والبعض الآخر إعتبر بأن الإضراب لا يؤدي إلى فسخ العقد بل إلى تعليقه متى كان العامل غير متعسف في إستعمال هذا الحق.

أما بالنسبة لموقف الاجتهاد لهذه الناحية ففي القرن الماضي كان يأخذ بالرأي الأول ويُعتبر الإضراب فسخاً لعقد العمل، إلا أنه فيما بعد أصبح يأخذ بالرأي الثاني معتبراً بأن الإضراب مُوقف لعقد العمل وليس فاسخاً له.⁴⁷

أما في فرنسا فإن المحكمة العليا للتحكيم إعتبرت أن الإضراب يُشكل ظاهرة جماعية وهو لا يُفسخ عقد العمل بل يُعلقه، إلا أن المحاكم المدنية إستمرت بالقول بأن الإضراب يُفسخ عقد العمل وحسماً للجدل صدر دستور الجمهورية الرابعة الفرنسية عام 1946 كما ذكرنا ونصت أحكامه الاساسية على أنه: "يُمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تُنظمه".

⁴⁷ قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2002 - الطبعة الأولى - ص: 425/424.

أما بالنسبة لموقف الاجتهاد في فرنسا، فكان يعتبر بأن الإضراب بمثابة فسخ لعقد العمل الفردي بالنسبة لكل أجير يشترك فيه ويجعل ربّ العمل غير ملزم بإعادته لخدمته، لكن فيما بعد تعدّل الاجتهاد على ضوء النص الدستوري الجديد، معتبراً أن الإضراب المشروع لا ينهي عقد العمل بل يؤدي فقط إلى تعليقه.⁴⁸

في هذه المسألة نرى بأن الاجتهاد في لبنان والاجتهاد في فرنسا توافقا في الرأي بالنسبة لتأثير الإضراب على عقد العمل وإعتبر بأن الإضراب يؤدي إلى تعليق عقد العمل وليس إنهاءه.

فالإضراب هو طريق من طرق الدفاع عن المصالح المهنية وهو يتعلّق بالنظام العام ولا يمكن في بلد متمدن أن يصدر قانون بتعطيل هذا الحق أو يسمح عن طريق المحاكم، أو عن طريق الادارة القضاء عليه.

فأن كل إضراب يحميه الدستور أو القانون هو الإضراب محدد الغاية ويُطلق على هذا المبدأ "مبدأ غاية الإضراب".

إذاً، المشرع اللبناني أفسح المجال للعاملين لدى المؤسسات الخاصة، بالإعراب عن مطالبهم من خلال وسيلة الإضراب وذلك من أجل الوصول إلى حقوقهم، أما بالنسبة لموظفي المرافق العامة، فإعتبر بأن أي إضراب في سير هذه المرافق سوف يؤدي المصلحة العامة، لذلك لا بُد من الحديث عن دور الاضراب في المرافق العامة.

الفقرة الثانية: الإضراب في المرافق العامة.

كما ذكرنا بأن حق التوقف الجماعي عن العمل قد تم تكريسه في قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر عام 1964.

وكما ذكرنا أيضاً بأنه يحق للإجراء في المؤسسات الخاصة تحصيل حقوقهم من خلال وسيلة الإضراب.

أما بالنسبة للمرافق العامة فإعتبر بأن من شأن الإضراب إيذاء المصلحة العامة، حيث نجد عدة نصوص في القانون اللبناني حظرت الإضراب في المرافق العامة.

⁴⁸ العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عائدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الأعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب. ص: 502.

إن قانون العقوبات نص في المادة 442 منه على أنه: "أي إعتصام يقوم به أكثر من عشرين شخصاً وتتبعه المحاولة أو البدء بالتنفيذ بقصد توقيف إحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع الماء أو الكهرباء يعاقبون بعقوبة الحبس والغرامة".

وكذلك حظر المرسوم الإشتراعي رقم 59/112 في المادة 65 الفقرة الثانية على موظفي الإدارات العامة الإضراب، إلا أن هذا الأمر لا يطبق على المستخدمين والعمال في المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري.

أما قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم فقد ميّز بين وضعيتين:

الأولى: الأجراء بمؤسسات القطاع الخاص يحق لهم اللجوء إلى الإضراب في الفترة التي تلي فشل الوساطة وقبل الشروع في التحكيم.

الثانية: وهي التي تحكم مؤسسات القطاع العام حيث يُحال فوراً ملف الوساطة عند فشلها إلى اللجنة التحكيمية من أجل البت بالأمر.

وهذا الأمر يعود إلى أن الإضراب في المؤسسات العامة يؤدي إلى إنعكاسات ضارة تُصيب المواطنين.

إذاً المشرع اللبناني لم يُسلم بإمكانية إعلان التوقف عن العمل في أية مؤسسة من مؤسسات القطاع العام، لأن هذه المرافق تؤدي الخدمات الحياتية اليومية والضرورية للمواطنين فلا يمكن تعطيل عملها لأن من شأن ذلك أن يتسبب بإنعكاسات خطيرة على جوانب الحياة كافة في البلاد.⁴⁹ فأن القاعدة المعروفة بأن المصلحة العامة تفوق مصلحة الأفراد.

أما في فرنسا، فإن معظم الفقه الفرنسي تناول شرعية الإضراب في المرافق العامة، وذلك بسبب شرعية تنظيم حق الإضراب في القطاع العام من خلال دستور 1946: "إن حق الإضراب يُمارس في إطار القوانين التي تنظمه".

أما المجلس الدستوري الفرنسي قد لاحظ أعضاؤه بأن حق الإضراب هو حق ذو قيمة دستورية، وكذلك الإجتهد ربط هذا الحق بالقانون الدستوري.

⁴⁹ العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عايدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الأعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص: 504.

وبالتالي يُفهم من دستور 1946 بأنه أعطى مبدأ ذات قيمة دستورية مع وجود مبادئ أخرى متناقضة، ومن أجل تجنب أي ممارسة خاطئة لهذه الحقوق فإنه يعود للسلطات الإدارية وللمشرّع أن يحسم حل هذا النزاع وذلك بتحديد شروط ممارسة حق الإضراب في القطاع العام ورسم الحدود الفاصلة بين الأعمال والتصرفات التي تنشئ ممارسة مشروعاً لهذا الحق وبين تلك التي تنشئ تعسفاً في استعمال الحق أو تخالف ضرورات النظام العام.

حيث تقوم هذه السلطات المختصة بتنظيم شروط ممارسة حق الإضراب في القطاع العام التي بموجبها تفرض إنذاراً بالإضراب، أي إخطار صاحب العمل قبل حصول الإضراب.

وما يجب الإشارة إليه بأنه لا يوجد قوانين تنظم بشكل عام وكلي الإضراب في القطاع العام.

إذاً الموظفين في القطاعات العامة لا يمكنهم الإضراب إلا بواسطة منظمات نقابية أكثر تمثيلاً، بالإضافة إلى أن وقف العمل يجب أن يكون مسبقاً بإنذار من قبل النقابة أو المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

ويُقصد بالنقابة الأكثر تمثيلاً هو ما نص عليه بعبارات محددة في قانون العمل وهي بأن:

" الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية محددة حسب المعايير التالية: التأثير - الإستقلالية - الإشتراكات - الخبرة وأقدمية النقابة (أقدميتها التي تعين في وقت إعلان الإضراب)".

وبالتالي فإن ممارسة هذا الحق المحمي دستورياً لا يمكن أن يكون مطلق في القطاع العام، لأن إستمرارية هذه المرافق هي أيضاً مبدأ عام مكرّس في القانون الدستوري، لذلك يجب أن تكون ممارسة هذا الحق منظمة بواسطة سلطات معينة.

إعتبر بأن عندما يتعلق الإضراب بعملاء الدولة، أو المؤسسات أو الشخص الخاص المكلف القيام بخدمات عامة (نقل عام)، فإن المادة 3/521 من قانون العمل تنص على " التشاور لمدة خمسة أيام قبل القيام بأي إضراب"

إذاً المشرع الفرنسي إلزم العمال والموظفين بضرورة مراعاة الإخطار السابق للجهة الإدارية قبل 5 أيام على الأقل من موعد الإضراب، وكما ذكرنا يجب أن يُقدم من خلال النقابة الأكثر تمثيلاً للعمال، متضمناً تحديد تاريخ وأسباب الإضراب، نظراً لطبيعة هذه المرافق والخدمة العامة التي تقدمها للجمهور.

أما المشرع المصري حرم الإضراب على الموظفين والمستخدمين العموميين وجميع الأشخاص الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية والأشخاص الذين يُندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة.

لكن إستناداً إلى حكم صادر عن المحكمة الادارية العليا المصرية أقرت فيه حق الإضراب للعاملين المدنيين بالدولة بإعتباره حقاً دستورياً، وقد أيدت المحكمة في هذا الحكم حكماً صادراً عن المحكمة التأديبية بالاسماعيلية.

المحكمة الادارية العليا المصرية إعتبرت في حكمها الأخير بأن الإضراب حق دستوري، وأن الإضراب السلمي " لم يعد منحة بل صار من الحقوق الدستورية المكفولة لكل فئات العمال بغض النظر عن الجهة التي يعملون بها أي سواء بالقطاع العام أو الخاص".

إذاً، نلاحظ بأن المحكمة هنا لم تفرق بين الموظف العام وموظف القطاع الخاص، عكس حكمها السابق الذي إعتبرت فيه بأن إضراب الموظف العام هو نوع من التمرد على السلطة.

وإعتبر بأن استعمال العمال لهذا الحق جلباً لحقوقهم دون إضرار بالمرافق العامة هو إستعمال مشروع لحق ثابت دستورياً، ولا يستوجب عقاباً، حيث أكدت المحكمة الإدارية العليا على حق الإضراب سواء وجدت القوانين المنظمة له أو لم توجد.

لكنها أقرت ضوابط قضائية لممارسة حق الإضراب بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة بسبب غياب الضوابط التشريعية، وقد عدت المحكمة هذه الضوابط: بأن يكون الإضراب معلناً، والقيام بإخطار الادارة، مشترطة أن يتم الإضراب بعد بذل جهد معقول في التفاوض، كما يجب أن يكون الإضراب مؤقتاً ولمدة معينة سابقاً، يجب أن لا يكون القصد منه تعطيل العمل أو الاضرار بالمتعاملين معه، يجب أن يكون الإضراب جزئياً، حيث يخضع لتقدير القضاء، لكنها حظرت إضراب العاملين في الخدمات الاساسية التي تُقدمها الدولة مثل الصحة والأمن والدفاع.

كما أنها أكدت على ضرورة أن يكون هدف الإضراب جلب حقوق هؤلاء العاملين وألا يسبب أي إضرار بالمرافق العامة.

إذاً يتضح بأن الإضراب في المرافق العامة أصبح حقاً للعاملين المدنيين بالدولة حسب القانون المصري.⁵⁰

أما بالنسبة للقانون العراقي فقد حرم إضراب العمال والمستخدمين الذين يقومون بالخدمات العامة إذ نص على عقاب " كل موظف عمومي أو مستخدم ارتكب ما يخالف واجبات وظيفته أو امتنع عن أداء عمل من أعمالها بقصد الاضرار بمصلحة أحد الافراد أو بقصد منفعة شخص على حساب آخر أو على حساب الحكومة" ، كما نص على عقاب " كل موظف عمومي أو مستخدم امتنع قصداً عن أداء احدى واجبات وظيفته الواجب عليه اداؤها قانوناً وأحدث هذا الامتناع ضرراً بحياة الأفراد أو صحته أو سلامته أو كان يدعو إلى حصول مثل هذا الضرر أو أحدث فتنة أو كان يدعو إلى احداثها".

يتبين من خلال هذين النصين بان إضراب الموظفين والمستخدمين في الدوائر الرسمية وشبه الرسمية والمصالح العامة والتحريرض عليه محرم في القانون العراقي ومعاقب عليه بالحبس أو بالغرامة أو بهما معاً.⁵¹

وبالتأكيد، فإن ما يميز الوضع في فرنسا عن الوضع في لبنان أن الإضراب في القطاع العام غير مسموح به في لبنان ، ولكنه جائز وضمن شروط معينة في فرنسا.

أن المشرع اللبناني في المرسوم الأشراعي رقم 1959/112، يُحظر الإضراب على الموظفين العموميين كما ذكرنا، إلا أن ما يجب الاشارة إليه بأن هؤلاء الموظفون يُطالبون اليوم برفع هذا الحق بالإضراب على هذا العدد الكبير من شغيلة البلاد، وذلك لأن الموظف هو أجير كغيره من الأجراء والدولة هي صاحب عمل، ولا شيء يؤكد أنه دوماً صاحب عمل صالح.

وكذلك فإن الاضراب هو حق للموظفين العموميين منذ سنوات عديدة في البلدان المتقدمة، لا سيما في فرنسا كما ذكرنا في السابق، والتي نستلهم منها بسرعة هائلة قوانينها وإتجاهاتها الاجتهادية، فإذا لمْ إستثناء بعض المفاهيم مثل حق الاضراب للموظفين العموميين.

فإن حق الموظفين في فرنسا من حيث النظام القانوني محكوماً بقوانين الخدمة المدنية والأنظمة الإدارية والتعليمات المصلحية والمرفقية التي تُصدرها الإدارة وكذلك القرارات الإدارية. أما

⁵⁰ المفكرة القانونية - المحكمة الإدارية العليا المصرية - الإضراب حق للعاملين المدنيين بالدولة - تاريخ 28 /1/ 2015 .
⁵¹ إقتصاد وتشريع العمل - د.صادق مهدي السعيد - مطبعة المعارف: بغداد - سنة 1969 - الطبعة الثانية. ص: 531.

بالنسبة لإضراب العمال فهو محكوماً وفقاً لقواعد قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وإتفاقيات العمل الجماعية المعقودة بين صاحب العمل والعمال أو نقاباتهم.

لكن، ما يجب الإشارة إليه بأن الاضراب المهني للعمال في المؤسسات الخاصة هو حق مطلق بمعنى ليس هنالك فئات مستبعدة من العمال لا تملك هذا الحق، بالإضافة إلى ندرة القوانين التي تعالج هذا الموضوع، ففي فرنسا ليس هناك قانون يُعالج إضراب العمال سوى قانون وحيد صدر عام 1950، بعكس الحال فيما يتعلق بإضراب الموظفين حيث يوجد قوانين عديد عالجت هذا الموضوع، بالإضافة إلى أن هنالك العديد من الطوائف التي لا يحق لها الاضراب يتمثل أهمها في: منع إضراب رجال الأمن والبوليس بموجب القانونان الصادران عام 1948/1947، ومنع إضراب موظفي إدارة السجون بموجب النظام الصادر عام 1958، ومنع إضراب القضاة بموجب النظام الصادر عام 1958، ومنع بعض الاضرابات المعينة بموجب القانون الصادر عام 1963، ومنع إضراب موظفي النقل لوزارة الداخلية بموجب القانون الصادر عام 1968، ومنع إضراب العسكريين بموجب القانون الصادر عام 1973 وتنظيم ممارسة إضراب موظفي الإذاعة والتلفزيون بموجب القانون الصادر عام 1979، وتنظيم ممارسة إضراب مراقبي الملاحة الجوية بموجب القانون الصادر عام 1984.⁵²

الفقرة الثالثة: تنظيم حق الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة.

تختلف النظرة إلى الإضراب من بلد لآخر باختلاف الفلسفة السائدة من مجتمع لآخر، فأغلب التشريعات تعتبر بأن الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوقة، ونتيجةً لتطور الديمقراطية وقضية حقوق الإنسان بدأ العمال يحصلوا على حقوقهم شيئاً فشيئاً حتى حصلوا على حق الإضراب، لهذا السبب بدأت معظم الدول تنظم هذه المسألة بسن قوانين وتنظيمات سعياً لأحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارسته في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحظر تواجده في قطاعات أخرى، نجد بعض الدول التي أقرت بحق الإضراب والبعض الآخر الذي رفضه، كما يوجد بعض الدول التي رفضته بدايةً وإعترفت به لاحقاً.

1. ألمانيا: في ألمانيا الاعتراف بحق الإضراب يختلف باختلاف المقاطعات، هناك بعض المقاطعات التي تعترف بحق العمال بالإضراب للحصول على مطالبهم،

⁵² الاضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 183/182.

وبعض المقاطعات الأخرى تُحظر هذا الأمر، وذلك لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفيدرالي.

لكن ما يمتاز به حق الإضراب في الجمهورية الفيدرالية الألمانية هو أن حق الإضراب لا يُسمح به إلا إذا كان مصدره النقابة، فقانون 1949 في المادة الرابعة الفقرة 33 تنص على أن: "الإضراب يعد عنصر لا يتماشى والعلاقات الودية للقانون العام"، إذاً الموظفين والعمال الذين يعملون في المصالح المختلفة للدولة يُمنع عليهم ممارسة الإضراب.

2. **إسبانيا والبرتغال:** أصبح حق الإضراب مشروعاً عام 1977، حيث تم تنظيم هذا الحق بنصوص قانونية وإعترف به دستورياً، ففي إسبانيا نص دستور 1977 في المادة 2 الفقرة 28 بأن "القانون الذي يُنظم حق الإضراب سيؤسس الضمانات الضرورية لاستمرار أداء الخدمات".

3. **إيطاليا:** إعترفت بحق الإضراب في دستور عام 1984، حيث نصت المادة الرابعة على أن: "حق الإضراب يُمارس في حدود القوانين والانظمة له".

أما المادة 330 من القانون الجنائي الإيطالي إعتبرت بأن ترك العمال لعملهم يُعتبر جريمة يعاقب عليها القانون إذا كان العمال أمام واجب عام، لكن سنة 1950 إعترف المجلس الدستوري الإيطالي بشروعية إضراب عمال الدولة وبصدور القرار رقم 123 تاريخ 1962/12/28 لم يعد يعمل بنص هذه المادة، ولكن إعتبر بأنها تُطبق عند تعرض المصالح العامة المقررة للدولة للخطر.

وبعدها صدر قانون 90/146 عام 1990، حيث نظم الإضراب في المؤسسات العامة ومن أهم الشروط أن يتم الإعلان بوقوع الإضراب قبل 15 يوماً على الأقل من قبل البدء به، وإلا تعرض العمال للعقوبات المقررة في القانون.

4. **المكسيك:** نص الدستور المكسيكي في جزئه المتضمن الإعلان بالحقوق الاجتماعية المادة الأولى أن: "الإضراب والوقوف عن العمل قد يعترف بهما كحق للعمال وأرباب العمل وفقاً للقانون"، كما أن "الإضرابات تكون قانونية حيث الهدف منها وضع توازن بين عوامل الانتاج بالتوفيق بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل".

5. **الولايات المتحدة:** أول إضراب كان عام 1914 الذي حصل مع خضوعه لبعض الشروط، لكن القضاء حظر الإضراب على عمال المرافق العامة وإعتبر التشريع

الأميركي أن إضراب أي عامل من عمال المرافق العامة يُعتبر تنازلاً عن عمله فلا يتم ملاحقته أمام المحاكم بل يُعتبر مفصولاً عن عمله بشكل آلي بسبب تركه لعمله وتعطيل سير المرافق العامة.

6. **بريطانيا:** في عام 1562 كانت تمنع التوقف عن العمل وتعاقب كل عامل يُبادر إلى ممارسة هذا العمل، وعلى إثر إضراب وقع سنة 1926 صدر قانون 29 عام 1927 من أجل تحديد حرية الإضراب بشكل ضيق، فُمنع كل إضراب بسبب التضامن مع الجماعة المُضربة، لكن هذا القانون أُلغي عام 1945، وأصبح حق الإضراب مشروعاً قانوناً، باستثناء حالة إستعمال العنف.⁵³

7. **إستراليا:** تقر مبدئياً بحق الإضراب، وإنما ينص نظام الإضراب فيها على التحكيم العام في منازعات العمل.

8. **الميثاق الأوروبي الاجتماعي:** أن الميثاق الأوروبي الصادر بتاريخ 18 تشرين الأول عام 1961 يعترف بحق الالتجاء إلى الإضراب بالمادة 31 منه.

من خلال ذلك نجد أن أغلب تشريعات الدول الرأسمالية تعتبر الاضراب حقاً مشروعاً باعتباره من الوسائل الفعالة التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن حقوقهم وذلك نتيجة وجود طبقة كبيرة من أصحاب العمل مسيطرة على اليد العاملة، لذلك لا بُد من وجود حق يضمن للعمال إمكانية الوصول إلى مطالبهم.

أما بالنسبة لتشريعات الدول الاشتراكية ففكرة الإضراب فيها غير مكرسة لأن هذه الفكرة ترتبط بالمجتمع الطبقي، لأن الاضراب هو السلاح الفعال الذي يُستخدم في صراع الطبقات، وبما أن المجتمعات الاشتراكية قد وضعت حداً لهذا الصراع، فإذا تم القيام بالإضراب من الناحية الفعلية فإنه سيقمع لإعتباره إعتداء على سلامة وأمن الدولة نفسها.

فبعد ذكر حق الإضراب في تشريعات بعض الدول المعاصرة والمقارنة، لا بُد من الحديث عن مدى مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب.

⁵³ الإضراب عن العمل والموقف القانوني منه : www.f-law.net/law/threads/23287.

❖ الفصل الثاني: مشروعية الاضراب في النزاعات الجماعية.

إدراكاً للأضرار التي تسببها ممارسة حق الإضراب إعتمدت بعض البلدان بعض التنظيمات حيث سمحت باللجوء إلى الإضراب ضمن فرضيات محددة.

أن القول بتحريم الإضراب قول لا يمكن سماعه من قبل الفقهاء في هذا العصر، ذلك لأنه يقف بوجه التطور التاريخي لفكرة الإضرابات في البلاد ذات الأنظمة الحرة.

أن بعض الأفعال المادية التي تعاصر الإضراب لا تخرجه من مشروعيته، فالقانون الفرنسي مع أخذه بمبدأ مشروعية حق الإضراب، يُنزل العقاب بمن يخرج عن مقاصده ويرتكب جرائم يُعاقب عليها القانون.

الإضراب هو وسيلة قسرية جماعية أجازها القانون للأجراء للضغط على رب العمل من أجل تحقيق مطالبهم، إلا أن الإجتهد استقر على أن هذا الحق معطى للأجراء من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية فقط.

لذلك يجب أن يكون هدف الإضراب الدفاع عن مصالح المهنة، ولا يعتبر التوقف عن العمل مشروعاً إذا كان الهدف تحقيق غاية سياسية أو معاكسة القرارات القضائية الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية في الخلافات الفردية عملاً بالمادة 344 من قانون العقوبات اللبناني التي تنص على ما يلي: " كل رب عمل أو رئيس مشروع وكل مستخدم أو عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار صادر عن إحدى محاكم العمل عُوقب بالحبس من شهرين إلى سنة"، وكذلك المادة السابعة من قانون 1980/10/21 أو عن لجنة الخلافات الجماعية في النزاعات الجماعية، هنا يتضح لنا بأنه يوجد إضراب مشروع إذا كان هدفه الدفاع عن المصالح المهنية، وهناك إضراب غير مشروع إذا كان هدفه تحقيق غايات سياسية.

لذلك فإن الحق بالتوقف عن العمل، لم يرد في أي نص قبل صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964/9/2، حيث أجاز للأجراء أن تكون لهم حرية ممارسته بإعتباره حق من حقوقهم، فيجب أن تكون الوسائل التي يلجأ إليها الأجراء في الإضراب وسائل قانونية، وبالتالي فإن مشروعية هذا الحق تبقى معلقة على موجبات قانونية لا بد من إحترامها، كي يحافظ التحرك العمالي على مشروعيته ويضفي عليه صفة الإضراب القانوني⁵⁴، فقبل هذا القانون كانت معالجة التحركات العمالية وعلاقات العمل الجماعية ترد عبر نصوص مجتزأة وغير فعالة.

ولكي نقول بوجود إضراب يجب أن تقوم مجموعة من الأجراء في مؤسسة واحدة بالتوقف عن العمل. فإن قيام أجزء واحد بالتوقف عن العمل حتى ولو كان الهدف من وراء ذلك السعي لتحسين ظروفه لا يُعتبر إضراباً مشروعاً، بل هو إنقطاع يُبرّر طرده من العمل.⁵⁵

بالرغم من أن الإضراب أصبح حقاً منصوص عليه في القانون، إلا أنه مثله مثل باقي الحقوق مُقيد بعدم التعسف بإستعماله، وبعدم إرتكاب أفعال تؤدي إلى إلحاق أضرار جسيمة بالعمل أو بصاحبه، عندها يصبح هذا الإضراب إضراباً غير قانوني، وبالتالي لا يحق للأجراء إرتكاب الأخطاء الفادحة أثناء إضرابهم.

نجد من الصعوبة التثبت من شرعية الإضراب أو من عدم شرعيته، ويترتب على صاحب العمل أن يثبت بأن الأسباب التي دعت بالأجراء باللجوء إلى الإضراب هي أسباب غير منطقية وغير مشروعة ومتجاوزة لهذا الحق، لذلك ثمة ممارسة مشروعة لهذا الحق وممارسة أخرى غير مشروعة.

من هنا لا بد من تخصيص هذه الفقرة من أجل الحديث عن الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع.

المبحث الأول: الإضراب المشروع.

الإضراب ليس سبباً لفسخ العقد ولكن يجب إعطاء فعل الإضراب تعريفاً واضحاً لكي لا يتم الخلط بينه وبين فعل التوقف الخاطيء عن العمل الذي يحدث خطأً فادحاً يُبرر طرده مباشرةً من

⁵⁴ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى. - ص: 337.

⁵⁵ La rupture du contrat de travail - les licenciements individuels et collectives Edition "J.Delmas et cie" 13,rue de l'odeon paris (VI) - R2.

العمل لذلك فإن: "الإضراب هو التوقف عن العمل الذي يهدف إلى الوصول إلى تحسين الظروف الخاصة"

"La grève est une cessation concertée du travail en vue de faire des revendications d'ordre professionnel"⁵⁶

إذاً الإضراب هو إنقطاع عن العمل يُدار من قبل المنظمة النقابية بصدد العقد الجماعي، والذي يبدو كوسيلة نهائية للتوصل إلى تحقيق المطالب، والإضراب يجب أن ينحصر هدفه من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية فقط.

نجد بأن المادة 84 من قانون العمل الصادر عام 1964 تنص على أن:

"تتصدر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على النقابة الأشغال بالسياسة والاشتراك في إجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية".

أما بالنسبة لإتفاقية العمل العربية المبرمة رقم (1)، فلا تختلف عن قانون 1964 حيث إعترفت بحق تنظيم الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام. فإرضة على طرفي النزاع الامتناع عن الإضراب وغلق المؤسسة أيضاً أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم.⁵⁷

إذاً نجد من خلال التعاريف بان إضراب الأجراء هو توقف عن العمل يتخذ طابعاً جماعياً بغية إلزام رب العمل تحسين شروط العمل، لذلك لا بُد من ذكر خصائصه.

الفقرة الأولى: خصائصه.

للإضراب ثلاث خصائص:

○ **النبذة الأولى: التوقف عن العمل.**

التوقف عن العمل يعتبر التنفيذ المادي للإضراب التي من مقتضاها عدم قيام الأجراء بالحقيقة بتأدية أعمالهم، أي عدم قيامهم بتنفيذ موجباتهم، التي ترتبها عليهم عقود إستخدامهم.

⁵⁶ المرجع أعلاه.

⁵⁷ صادر بين التشريع والاجتهاد - مكتبة صادر دار المنشورات الحقوقية - سنة 2004/12/1 - الطبعة الأولى _ شرح 884 _ ص: 868.

فالأجراء يُقدمون على التوقف عن العمل، وهم يأملون بالعودة إلى العمل عند تسوية المشاكل التي يشكون منها، وتوقفهم هذا قد يدوم لمدة ساعات أو لأيام أو لأسابيع، فلا يعتد بمدة التوقف.

كما أن هذا التوقف يجب أن يكون كاملاً، حيث لا يعتبر التوقف الجزئي عن العمل إضراباً، كما يجب أن يكون التوقف توقيفاً قسدياً، هادفاً إلى تحسين شروط العمل، منطويماً على نية وقف العمل، ومعبراً عنه بصورة صريحة وليس مفترضاً إفتراضاً.

فالتوقف عن العمل الذي لا يقصده الأجراء توصلوا إلى شروط أفضل ترعى عقود إستخدامهم لا يصح إعتبره إضراباً، كالتوقف الذي تتسامح به الاعراف الاجتماعية أو رضى رب العمل الضمني نظير التوقف عن العمل يوم أول أيار قبل إعتبره عيداً رسمياً للعمل،⁵⁸ فهذا اليوم لا يعتبر إضراباً.

كما أن التوقف عن العمل يجب أن يكون برضى الأجراء، وهذا الرضى يجب أن يكون رضى صريح هادف إلى تعليق عقد العمل بغية الوصول إلى شروط أفضل.

أما الشخص المضرب رغماً عنه أي الأجير الذي لم تتجه إرادته إلى المشاركة في الإضراب عن قناعة، فيحضر إلى مركز العمل دون أن يتسنى له تأديته للعمل بسبب الإضراب، يحصل على أجوره طيلة فترة الإضراب.⁵⁹

كما أنه لا يكفي أن يتوقف الإجراء عن العمل حتى يُعتبرون أنهم مضربون ولو كان التوقف توقيفاً جماعياً، إذ لا بُد من أن يتوفر لدى العمال النية في أن يجدوا أنفسهم في حالة مخالفة أو خارجة عن عقد إستخدامهم الذي يربطهم بمخدمهم.

كذلك، لا يُعتبر إضراباً، التوقف عن العمل بسبب قوة قاهرة وليدة كارثة طبيعية مثلاً، فالاجتهاد لا يؤيد هذه النظرية، الإضراب هو ممارسة حق وبالتالي لا يُمكن إعتبره غير متوقع، إضافةً إلى أن الإضراب هو حركة إحتجاج بوجه رب العمل وهو قائم على عدة مطالب يُمكن لرب العمل تنفيذها كلها أو جزء منها. وبالعودة إلى بعض الإضرابات التي أصابة عدد من الخدمات العامة إن الاجتهاد قد أقر بوجود قوّة قاهرة وإعتبر أن الإضراب كان للمطالبة بمطالب عامة لا يمكن للمؤسسة تحقيقها سواء إضرب الموظفون أو لا، إضافةً إلى ذلك فإن التوقف عن العمل

⁵⁸ قانون العمل اللبناني- د. عصام يوسف القيسي - منشورات عشتار - سنة 1997 - ص:342.
⁵⁹ المرجع أعلاه - ص:343.

بالنظر إلى طبيعته وليس فقط لمدّة التوقف قد شل الحركة الاقتصادية، وقد أقرت المحكمة أن هذا الإضراب كان حدثاً مفاجئاً، وأخيراً اعتبرت محكمة التمييز أن المؤسسة العامة المصابة بالإضراب لا حق لديها بمنعه ولا يُمكن إعتباره قوة قاهرة أو حدث مفاجئ طالما أنه حق منصوص عليه في القانون. وبالتالي هذا الاجتهاد يبيّن أن الإضراب لا يُمكن اعتباره قوة قاهرة إلا في ظروف استثنائية⁶⁰. كما أن رفض الأجراء القيام بمهام إضافية لا يلزمهم القانون بها، والتوقف الذي يتم بموافقة رب العمل ذاته من أجل المشاركة مثلاً في مظاهرات ذات طابع رياضي أو مهني لا يُعتبر إضراباً.⁶¹

وبالتالي، من المهم أن يكون التوقف عن العمل حصل بإرادة الأجراء، وأن يكونوا ملتزمون به مؤقتاً من أجل دفع رب العمل لتحقيق بعض المطالب المهنية، والتي يعتبر تحقيقها هو الهدف من وراء هذا الإضراب.

النبة الثانية: الإضراب تصرف جماعي.

يُشترط في الإضراب ان يكون توفقاً جماعياً عن العمل أي من يقوم به جماعة من الأجراء، والمقصود بعبارة جماعة، أن يكون عدد الأجراء هاماً نسبياً. فالعدد إذاً هو قضية موضوعية يُترك تقديرها إلى الوسيط أو إلى الهيئة التحكيمية، إلا أن ذلك لا يعني أن يكون هذا التوقف صادراً عن أكثرية الأجراء في المؤسسة، فالتوقف عن العمل من قبل أقلية من الأجراء فقط، يكفي لاعتبار هذا التوقف إضراباً.⁶²

والإضراب هو ذلك السلاح الصامت الذي يرفعه الأجراء في مواجهة رب العمل، فيرونه محققاً لمصلحتهم، فليس من المطلوب قانوناً تقدمهم بلائحة المطالب وربط إمكانية تحقيقها بفترة زمنية معينة يُعلنون بإنتهائها حكماً، دون إجابة مطالبهم المهنية، التي من أجلها تم اللجوء إلى الإضراب، ففعالية الإضراب تتناقض بل تتعارض مع الفترة التي يمكن للإجراء فيها التوقف عن العمل بصورة قانونية أي بين إنتهاء مرحلة الوساطة والشروع في التحكيم، إلا أن إقدام الإجراء على التوقف عن العمل، خارج هذه الفترة أي قبل الوساطة وأثناءها لا يُجرد إضرابهم من خصيصته الجماعية.⁶³

⁶⁰ www.courdecassation.fr Grève de la SNCF - Cas fortuit ou de force majeure - Constatations suffisantes Chambre Sociale, 11 janvier 2000 (Bull. n° 16).

⁶¹ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص: 328 - 329.

⁶² أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني - القاضي محمد الشخبي - المنشورات الحقوقية صادر - سنة 1998 - ص: 450.

⁶³ قانون العمل اللبناني - عصام بويوسف القيسي - منشورات عشتار - سنة 1997 - ص: 344.

النبة الثالثة: الهدف المهني للإضراب.

أجيز للإجراء الحق في التوقف عن العمل بإعلان الإضراب وذلك من أجل المطالبة بتحسين شروط العمل أي بتحسين أوضاعهم المهنية، لكن من الضروري أن يظل هذا الإضراب مهنيًا يرمي إلى تحسين شروط العمل.

أشار القانون إلى هذه الغاية عندما حدّد للنقابة مجال عملها: وهو: **جماعة المهنة**، وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية، متوسلة في ذلك وسائل متعددة من بينها الإضراب كموقف تضطر إلى إتخاذه عند عدم تحقيق المطالب المهنية التي تعرب عنها، ومن ثم يقتضي في الإضراب أن يكون وسيلة لتحقيق غاية معينة: التوصل إلى تحسين شروط العمل،⁶⁴ وبالتالي فإن منطلقات الإضراب مهنية وكذلك غاياته مهنية.

المبدأ، لكي يكون الإضراب مشروعاً يجب أن يكون الهدف مهني وهو مطالب الأجراء المضربين بتحقيق مطالب مهنية أو التضامن مع أجراء آخرين من أجل الدفاع عن مصالحهم شرط أن يكون هدف الإضراب مهنيًا في الأساس.

لكن، الصعوبة تكمن في تحديد هدف الإضراب، فالتوقف عن العمل يبدأ مهنيًا ثم ينقلب سياسياً، أو قد يحمل أهدافاً مهنية وسياسية في آنأ واحد⁶⁵، مما يجعل صعوبة في تحديد نوع وهدف التوقف.

حاول الفقه إيجاد تمييز بين الإضراب المهني والإضراب السياسي، ليبعد الإضراب السياسي عن مجال الإضراب المهني، ويحصر حق الإضراب بهذا الأخير دون سواه، وحق الإضراب يجب ممارسته لغاية مهنية صرفة وإلا كان عملاً عدائياً موجهاً إلى سلطة الدولة، وأمرًا خارجاً عن نطاق الدستور، وإن حياة المؤسسات تصبح غير منتظمة إذا كانت المطالب لا تتعلق بأعمالها.⁶⁶

وأن الإضراب إذا استهدف غاية غير مهنية فإنه يوقف مفعول العقد، فمحكمة التمييز الفرنسية تأخذ بالتفرقة بين الإضراب المهني والإضراب السياسي، حيث إن اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية حسم الأمر وإكتفى بوجود كون الهدف الأساسي للإضراب يتضمن تغييراً أو تحسيناً

⁶⁴ المرجع أعلاه - ص:345.

⁶⁵ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص:330.

⁶⁶ شرح قانون الموجبات والعقود - د. زهدي يكن - دار الثقافة - الجزء الحادي عشر - سنة 1995 - ص:18 - 19.

لشروط العمل، وإلا كان إضراباً سياسياً، وإن إدخال مطالب مهنية إلى الإضراب السياسي لن يغير نوعه أو يجعله مهنياً⁶⁷.

إذاً من أجل معرفة نوع الإضراب يجب النظر أولاً إلى الهدف الرئيسي الدافع بالإجراء للجوء إلى الإضراب، يجب أن تكون الغاية تحسين شروط العمل أي تحسين واقع عقود الإستخدام، لكي يعتبر الإضراب إضراباً مهنياً مشروعاً.

الفقرة الثانية: كيفية ممارسته:

بالرغم من أن الإضراب حق من حقوق العمال فمن المفترض أن تكون لهم حرية ممارسته دون التقييد بإنذار رب العمل أو إخطاره بهذا الشأن، إذ أن " الإضراب لا يفقد صفته المشروعة إذا لم يسبقه إنذار أو محاولة تسوية"، ففي قرار لمحكمة العمل الفرنسية تاريخ 13 آذار 1980، دالوز 1981 ص:229: إذا كان الإضراب يركز على وجود مطالب لم يلها صاحب العمل، فإن القانون لا يفرض أصولاً معينة يتم تبعاً لها إيصال المطالب إلى صاحب العمل، ولا مدة معينة لدراسة المطالب من قبل صاحب العمل قبل رفضها، لكن الاجتهاد السابق كان يفرض غالباً رفض صاحب العمل للمطالب قبل إعلان الإضراب.⁶⁸

ففي حالات عديدة يكون الإضراب العفوي والذي يصدر دون إنذار إضراباً مشروعاً، وبالتالي الإضراب يمكن أن يحصل دون إعلام صاحب العمل مسبقاً بالمطالب، وكذلك يمكن أن يحصل بعد رفع المطالب لديه لكن قبل إدلاء رأيه بالرفض أو بالقبول.

فإذا كان التوقف عن العمل شرعياً، فإن توقفات متكررة عن العمل شرعية أيضاً، ومن المهم أن لا يكون هدف الإضراب الاخلال بالمؤسسة، ويجب أن يكون الإضراب مقصوداً، أي أن يكون لدى المضربين النية في المطالبة بحقوقهم، ومعبراً عنها بصورة واضحة وليس مفترضاً إفتراضاً، لذلك فإن الأجير الذي يُرغم على الإضراب لا يُعتبر مضرراً وكذلك لا يُعلق عقده بل يبقى رب العمل ملزماً تجاه الأجير المرغم على الإضراب.

⁶⁸ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الأولى - (محكمة العمل الفرنسية، قرار 24 آذار 1988) - ص: 97.

كذلك لا تهم طبيعة المطالب، يحق للأجراء المطالبة بكافة حقوقهم المتعلقة بالمهنة فنستنتج من عدة قرارات أصدرها القاضي الفرنسي بأن: "حق الإضراب يمكن أن يبرر القيام بيوم إضراب عام للاحتجاج على سياسة الأجور والتقاعد".

أما بالنسبة لشمولية الإضراب، فالإضراب يكون جائزاً حتى وأن قامت به أقلية معينة في المنشأة حيث خلصت محكمة التمييز الفرنسية إلى إعتبار بأن: "التوقف عن العمل لا يفقد صفة الإضراب لمجرد غياب أغلبية تقوم به".

إن وسائل الإضراب التي يمكن اللجوء إليها مختلفة جداً، فمبدئياً جميع الوسائل مسموح إتخاذها في الإضراب وتعتبر قانونية ما لم تُستعمل لتبديل الهدف المهني للإضراب، وكذلك ما لم يوجد سوء نية في استخدام هذه الوسائل، عندها تخرج عن إطارها المشروع وتعتبر وسائل غير مشروعة.

فالإضراب يُعلق عقد العمل ولا يُفسخه عندما يكون الإضراب إضراباً مشروعاً، إلا أن لتعليق عقد العمل أثناء الإضراب بعض المفاعيل ومنها مفاعيل سلبية، وهذه المفاعيل السلبية تقع على عاتق الأجير المضرب، بما أن علاقة التبعية تنتفي خلال هذه الفترة، فإن صاحب العمل لا يعود مسؤولاً بمنظور المسؤولية المدنية العادية، وبالتالي فهو لا يُسأل عن الأضرار التي يُمكن أن يلحقها الأجير المضرب بالآخرين، وكذلك فإن الحادث الذي يُمكن أن يتعرض له الأجير المضرب لا يُمكن أن يعتبر حادث عمل، وبالتالي تنتفي تغطيه في الضمان الاجتماعي.

أيضاً مفاعيل تعليق العقد يؤدي إلى عدم إلزام الفريقين بتنفيذ واجباتهما، حيث يحق لصاحب العمل التوقف عن دفع الأجر مقابل عدم قيام الأجير بعمله، وذلك في حالتي الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع، إلا أنه في الحالة الثانية يوجد فارق شرط غياب الخطأ الفادح يحق لصاحب العمل أن ينتزع من الأجر ما يُعوض الخسارة التي لحقت به جراء الأضراب، أي يحق له حسم مبلغ يتعدى أجر أيام الإضراب، أما بالنسبة للأجير الذي لم يضرب والذي يُقدم ضمان على أن رب العمل لم يضمن ما يجعله يستمر في عمله أثناء الإضراب فإن أجره يبقى مستحقاً.⁶⁹

كذلك فإن الإجراء مقيدون عند اللجوء إلى الإضراب بإحترام حرية العمل وعدم ارتكاب أخطاء مدنية.

⁶⁹ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الأولى - ص: 100.

فمخالفة إحترام حرية العمل يُعاقب عليها القانون بالحبس والغرامة، أما بالنسبة للخطأ يُعاقب عليه بالتعويض المفروض على الأجير لصالح رب العمل، وهذا ما سنبحثه في الفقرة اللاحقة وفي القسم الثاني من بحثنا.

فالإضراب بالنسبة للقائمين به هو عبارة عن تكاثف وتخالف فيما بينهم وهو كسر لوحدهم التي تصلهم بغيرهم من الأشخاص، فكل نشاط إنساني يفترض توفر التعاون الفردي أو الجماعي، وقد تكون مصالحهم متعارضة أو متباعدة، كما أنه من المعلوم أن يقوم طرف، ومن أجل إقناع الطرف الآخر بتوسيع تحركه في عملٍ هو عبارة عن تظاهر ووسيلة أو دافع للضغط، إذاً من الخصائص المهمة للإضراب إلا وهي الكسر في الوحدة الاجتماعية.⁷⁰

فالنسبة للتوقف المشروع عن العمل يكون وفقاً لما تعينه المادة 63 من قانون 1964/9/2، هو التوقف الحاصل بعد إنتهاء الوساطة وقبل البدء في مرحلة التحكيم.

وما يستنتج من نص هذه المادة بأنه يحظر على الأجراء اللجوء إلى الإضراب قبل الوساطة وخلالها وذلك لأن هذه الوساطة وجدت لتدارك أي إضراب أو إقفال وإفصاح المجال أمام جميع الأطراف للوصول إلى حلول حبية دون اللجوء إلى الوسائل التي قد ينتج عنها أضرار جسيمة بالأفراد والمؤسسات.

وبما أن القانون أباح للأجراء في المؤسسات الخاصة كما ذكرنا سابقاً، حرية التوقف عن العمل. إلا أنه يقتضي توافر شروط معينة لكي يعتبر الإضراب إضراباً مشروعاً.

الفقرة الثالثة: شروطه.

1. هدف الإضراب المهني.
2. توقيت الإضراب.
3. مدة الإضراب.
4. عدم مخالفة عقود العمل الجماعية.

النبذة الأولى: هدف الإضراب المهني:

⁷⁰ Le droit de greve - (Jean Pierre Bouere - Librairie Sirey) - 22, rue soufflot, Paris – 1958 – p:17.

يحق للأجراء اللجوء إلى الإضراب من أجل الضغط على أرباب العمل للحصول على مطالبهم، لكن هذه المكاسب يجب أن تكون مشروعة وأن تكون من أجل الدفاع عن مصالح مهنية بمعزل عن أي اعتبار آخر لكي يعتبر الإضراب مشروعاً.

فإن دخول الأجراء في مفاوضات مع أرباب العمل، من أجل تحسين أوضاعهم المتعلقة بالأجور والتقديمات والعطل و ... ، ومن ثم لجوءهم إلى الإضراب في محاولة للتأثير على رب العمل، أو من أجل حثه على الموافقة على هذه المطالب⁷¹ يجب إعتبار الإضراب مبراراً ومشروعاً شرط أن تكون هذه المطالب مقدمة بشكل جدي ومن حق الأجراء المطالبة بها، وذلك لأن في حال كانت المطالب مقدمة بشكل غير جدي أو لأهداف خفية بعيدة عن الأهداف المهنية يُعتبر الإضراب إضراباً غير مشروع أي غير قانوني.

إذاً يقتضي أن تكون غاية الإضراب تحقيق غاية معينة وهي تحسين شروط العمل، أي البقاء ضمن مقتضيات المجتمع المهني، وعدم الحيطة عنها، وهكذا يعني الهدف المهني للإضراب أن منطلقات الإضراب مهنية وغاياته كذلك مهنية.

النبة الثانية: توقيت الإضراب.

تنص المادة 63 من قانون 1964/9/2 في فقرتها الأولى على أنه: " يكون غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل، بسبب نزاع عمل جماعي، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم".

يُستنتج من ذلك بأنه لكي يُعتبر الإضراب قانونياً يجب أن يحصل بعد إنتهاء الوساطة بالفشل، وقبل بدء التحكيم. إذاً نجد بأن المشرع أراد بذلك اللجوء إلى الوساطة من أجل ترجيح الحلول السلمية وعدم اللجوء إلى الأساليب القسرية عن طريق الإضراب أو الإغلاق.

لذلك إعتبر القضاء بأن أي إضراب يُعلن قبل الوساطة يُعتبر غير مشروع. وذلك من خلال إجتهادات مجلس العمل التحكيمي حيث أكد هذا المجلس في أحد قراراته أنه: " يُستنتج من نص المادة 75 من قانون العمل التي تحدد الحالات التي تسمح للأجير بأن يأخذ المبادرة بفسخ عقد العمل بدون إنذار وبسبب خطأ رب العمل، بأن الإضراب يتضمن واحداً من الأسباب التي تسمح للأجير أن يفسخ عقد العمل بسبب خطأ رب العمل، فالقضاء يعتبر بأنه كي يكون الإضراب مشروعاً يجب أن يستجمع بعض الاعتبارات المشروعة أولاً إعلان الإضراب بواسطة نقابة

⁷¹ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص:338.

مرخصة، ومن ثم طرح المطالب والمفاوضة بشأنها قبل أي توقف عن العمل، وبعدها تقديم شكوى لدى مصلحة الشؤون الاجتماعية وهذه الحالة من الشروط التي لم تُحترم أبداً في الحالة الحاضرة".⁷²

الوساطة تستمد إلزاميتها أيضاً في حال لم يبادر الأطراف إلى طلبها من سرعة تدخل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإتخاذها المبادرة قبل إعلان أي إضراب وفور ورودها خير نزاع جماعي قد يتطور إلى إضراب.

ونجد أنه حتى العام 1972 أخضع المدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية للوساطة احد عشر نزاعاً.

النبذة الثالثة: مدة الإضراب.

لم يترك قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر ب 1964/9/2 باب الإضراب مفتوحاً على مصراعيه من حيث المدة، فنجد بأن المادة 48 من القانون نفسه حددت فترة الإضراب المشروع حيث نصت على أنه: "يسوى النزاع الجماعي في حال فشل الوساطة كلياً أو جزئياً بواسطة اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في المادة 47 من هذا القانون":

1. فور إنتهاء عملية الوساطة إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو المؤسسات المكلفة بإدارة مرفق عام.
2. بعد إنقضاء 15 يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع بناءً لطلب أحد الطرفين المتنازعين، أي أنه يمكن إستمراره أكثر من ذلك مع الإحتفاظ بمشروعيته وقانونيته، شرط أن يبدأ بعد إعلان فشل الوساطة وأن ينتهي بإعلان بدء التحكيم.

إذا لا بُد من التفريق بين مدة الإضراب في المؤسسات الخاصة والمؤسسات الخاضعة لوصاية الدولة:

1. المؤسسات الخاضعة لوصاية الدولة:

⁷² رسالة لنيل الدبلوم - مي يوسف - الاضراب في القانون اللبناني - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص:80.

نصت المادة 49 في فقرتها الثانية بأنه إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو المؤسسات المكلفة بإدارة مرفق عام يتم حل النزاع فور فشل الوساطة بواسطة اللجنة التحكيمية، وهذا يعني بأنه لا يوجد مكان للتوقف عن العمل في هذه المصالح، وذلك في حال فشل الوساطة يصبح تدخل اللجنة التحكيمية إلزامياً من أجل تجنب شلل هذه المصالح المكلفة بأداء الخدمات العامة وتأمين إحتياجات المواطنين اليومية.

فلا يجوز تعريض هذه المؤسسات والمصالح لخطر الإضرابات وتوقف الأجراء عن العمل، فيصبح الرجوع التلقائي إلى التحكيم بمثابة السد المنيع أمام الإضراب خاصة أن المادة 63 من قانون 1964/9/2 نصت على أن أي توقف عن العمل قبل وأثناء الوساطة وخلال التحكيم يُعتبر إضراباً غير مشروع، لذلك فإن التوقف عن العمل إذا كانت غايته الإعتراض على قرار التحكيم أو معارضته يكون أيضاً غير مشروع.⁷³

2. في المؤسسات الخاصة:

نصت الفقرة الثانية من المادة 47 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، على أنه:

" يسوى النزاع الجماعي بواسطة لجنة التحكيم بعد فشل الوساطة وذلك بعد إنقضاء 15 يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل".

يُوضح من نص المادة بأنه حدد للمؤسسات الخاصة الفترة التي يُعتبر خلالها الإضراب مشروعاً.

يبدأ التحكيم مهمته أما بطلب أطراف النزاع وعندها تبدأ مرحلة التحكيم في اليوم الذي يلي تاريخ تقديم الطلب لوزارة العمل، أو بناءً لطلب أحد الطرفين بعد إنقضاء 15 يوماً على الأقل وفي هذه الحالة يبدأ التحكيم في اليوم الثاني من تبلغ الطرف الآخر طلب التحكيم، أو بتدخل اللجنة التحكيمية مباشرةً بعد أن يتجاوز الإضراب مدة الـ 15 يوماً من أجل فض النزاع وحله بالطرق السلمية المناسبة وإلا تعرضت معظم المؤسسات الخاصة للشلل، وكذلك لا شيء يمنع الفرقاء من الإتفاق على إنهاء التوقف عن العمل والبدء بالتحكيم قبل إنتهاء فترة الخمسة عشر يوماً.

⁷³ رسالة لنيل الدبلوم - مي يوسف - الاضراب في القانون اللبناني - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص: 82-83.

كما ذكرنا بأن الإضراب يكون مشروعاً إذا استمر خمسة عشر يوماً على الأقل، مما يعني أنه من الممكن أن يستمر أكثر من هذه الفترة ويبقى الإضراب مشروعاً شرط أن لا يستمر الإضراب عندما تبدأ اللجنة التحكيمية مهمتها، وذلك لأن الإضراب يبقى مشروعاً طالما لم يبدأ قبل وأثناء الوساطة ولم يتجاوز إعلان البدء بالتحكيم.

لكن، نجد بأن بعض الباحثين في قانون العمل إتجه إلى إعتبار المهلة التي نص عليها القانون هي المهلة القصوى، وبالتالي إعتبروا بأن الإضراب المشروع يستمر مدة 15 يوماً بين الأنتهاء من الوساطة وقبل الشروع في التحكيم.

لكن بالعودة إلى نص المادة 47 السابق ذكرها نجد بأن النزاع الجماعي يسوى بواسطة لجنة التحكيم بعد إنقضاء 15 يوماً على الأقل من تاريخ التوقف عن العمل، مما يعني أن هذه المهلة هي الحد الأدنى ويجوز أن يتجاوز الإضراب هذه المدة دون أن يخرج عن مشروعيته شرط أن لا تكون لجنة التحكيم قد بدأت مهمتها، حيث نجد في إجتهااد صادر عن مجلس العمل التحكيمي بين أحد الأجراء ورب العمل، بأن المدعية تعمل في مؤسسة وبسبب غلاء المعيشة تقدمت مع زملاءها بواسطة النقابة إلى رب العمل للمطالبة ببعض المطالب من أجل تحسين أوضاعهم، إلا أن المدعى عليها لم تستجب لمطالبهم، لذلك تقدموا بواسطة النقابة المطالبة بالوساطة، إلا أن الوساطة أعلنت فشلها في 1991/10/1، مما أدى بالأجراء إلى إعلان الإضراب بتاريخ 1991/10/1، مما دفع بالمدعى عليها إلى وضع إنذار بانه في حال عدم عودة المضربين إلى العمل ب 1991/10/7 يُعتبرو مفصولين عن العمل تلقائياً.

إلا أن إضراب الأجراء إنتهى بتاريخ 1991/10/15، وعندها عادوا إلى العمل وطالبوا باللجوء إلى التحكيم، لكن المدعى عليها رفضت عودة العمال إلى العمل، مما أدى بالأجراء بالمطالبة بإلزام المدعى عليها بالتعويض بسبب فسخ العقد على مسؤوليتها فسخ تعسفي، والمطالبة بدفع الأجر.

إلا أن المدعى عليها ردت بأن مؤسستها تأسست حديثاً ونظراً للأوضاع إضطرت اللجوء إلى الأقتراض، وبأنها كانت تعامل الأجراء بإخلاص، وأدعت بأن عدد من الأجراء الموافقين على الوساطة توقيعاتهم مزورة، وإعتبرت بأنه لها الحق بفسخ عقد العمل طالما توقفوا عن العمل دون عذر مقبول لذلك لا يترتب عليها أي أجر وكذلك لا تعتبر نفسها قامت بإنهاء العقد بشكل تعسفي.

لكن، على ضوء الوقائع يتبين بأن المدعية بعد فشل الوساطة وقبل بدء التحكيم مارست حقاً مشروعاً منصوص عنه في قانون 1964/9/2، حيث يُمارس هذا الحق خلال الفترة التي تمتد بين فشل الوساطة وبدء التحكيم وهذه الفترة محددة بـ 15 يوماً على الأقل، وبالتالي يُعتبر عملهم قانونياً وإضرابهم مشروعاً، لذلك فإن إقدام المدعى عليها على صرفها من العمل خلال فترة الإضراب المشروع والتذرع بالخطأ من قبلهم يجعلها مسؤولة عن فسخ العقد. (م ج ت: ز عيتر/ الشركة اللبنانية للتصنيع والتسويق تاريخ 1992/3/10/ الشخبي).⁷⁴

النبذة الرابعة: عقود العمل الجماعية (الشرط الاتفاقي لمنع الإضراب).

المبدأ، أن التوقف المُعلن بالرغم من وجود الشرط المانع للإضراب أو شرط الرجوع المباشر للتحكيم يكون غير مشروع منذ إعلانه.

لذلك إذا نصت عقود العمل الجماعية على عدم جواز الإضراب، يكون هذا النص غير مشروع باعتبار أن الأجراء وهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، سيقبلون بأي عقد يُعرض عليهم بفعل الحاجة الماسة إلى العمل، فعند تضمين عقد العمل منع الإضراب فهذا سيؤدي إلى حرمان الأجراء من وسيلة الضغط الأولى للحصول على مطالبهم وإلزام رب العمل بتأدية واجباته تجاههم.

إذاً، شرط منع الإضراب أو حظره هو غير مباح، لا بل هو مخالف للنظام العام الإجتماعي.

ففي لبنان، نلاحظ أن قراراً صدر عن اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية وهو ما يُعرف " بقرار مديكو"، إعتبر بأنه بالرغم من وجود شرط مانع للإضراب في عقد العمل الجماعي وضرورة إلزام النقابة به، إن حفظ حق النقابة بإتباع أصول الوساطة والتحكيم يتضمن بحد ذاته فترة إضراب، حيث ورد في هذا القرار:

" بما أن شركة مديكو تنازع في أحقية النقابة بأن تتقدم ببعض المطالب التي يدور حولها النزاع الحاضر والتي تستند على عروض كان قد سبق للشركة أن تقدمت بها أثناء مفاوضات سابقة أو مرافقة لمرحلة الوساطة، وذلك بحجة أن عروضها هذه إنما كانت مشروطة على تحقيق إلزامته النقابة في العقد الجماعي بالأُعلن الإضراب عن العمل، وأنه ما دامت النقابة قد

⁷⁴ قضايا العمل - (إجتهادات، نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، نزاعات عمل فردية، نزاعات عمل جماعية) - د. نبيلة زين - مؤسسة بحسون - المجلد الأول - سنة 1992 - ص: 48-49-50-51.

أعلنت الإضراب خلافاً لأحكام العقد فإن الشركة نظراً للطابع الإشتراطي الذي لازمة عروضها تصبح بحلّ مما إنترمت به فيما عرضت".

ومن أجل معرفة فيما إذا كان هذا الشرط يعتبر صحيحاً قانوناً أم غير صحيح، يتبين لنا بالرجوع إلى أحكام المادة 19 من العقد الجماعي الذي يرمى علاقات الطرفين خلال المدة التي عقد من أجلها يتبين من أحكامها أن حق النقابة بالإضراب ضمن حدود القانون بقي محفوظاً أثناء سريان العقد وذلك بدليل الإشارة الحرفية الواردة فيها إلى إتباع أصول الوساطة والتحكيم القانونية عند الخلاف على التعديلات المراد الإتيان بها على العقد وعلى تطبيقه أو تفسيره، علماً بأن إتباع هذه الأصول القانونية يتضمن بحد ذاته فترة إضراب وبما إن إشتراط شركة مديكو بأن لا تكون مقيدة بعروضها إلا في حال عدم الإضراب يكون مخالفاً لمنطق العقد وغير ساري المفعول تجاه النقابة مما يُحتم إعتبارها مقيدة بعروضها.

كذلك نجد بأن المادة 47 نصت على حق الأطراف في نزاع العمل الجماعي بالإتفاق على تسمية حكم خاص أو هيئة تحكيمية خاصة لحل نزاعهم الجماعي إلا أن ذلك لا يعني ضرورة أن يكون طلب التحكيم يلي مباشرة فشل الوساطة لأنه يجوز تفسير نص المادة 47 بشكل يمس بحق الرجوع المشروع على الإضراب المنصوص عليه في قانون 1964/9/2، والقول بعكس ذلك يشكل تجاوزاً صريحاً لنص المادة 63 التي أقرت حق اللجوء المشروع للإضراب كما ويشكل مساساً بالمبادئ التي أقرتها وثائق الأمم ولساتيرها ولجنة حقوق الإنسان العالمية.

يجدر الإشارة، إلى أنه لم يرد في قانون 1964/9/2 ما يمنع الفرقاء من الإتفاق ضمن العقد الجماعي، على تنظيم الإضراب، مما يترك المجال مفتوحاً أمامهم عند حصول النزاعات إلى تسويتها قبل أن تتطور إلى إضراب، وذلك بإخضاعه مثلاً إلى تعليق الإضراب على شروط معينة، وبالتالي فإن أي عقد جماعي ينص على رجوع إلزامي للتحكيم يصبح ملزماً للأطراف الموقعين، وأن أي إضراب يُعلن بشكل مخالف لشروط العقد الجماعي يصبح غير مشروع.⁷⁵

أما بالنسبة لتعويض أيام الإضراب:

فإن هذه المسألة طرحت أيضاً في فرنسا، فالإضراب هو وسيلة ضغط فعّالة من شأنها إلحاق الضرر الإقتصادي برب العمل، لذلك فالسؤال الذي يُطرح هل يُلزم العامل بالعمل الإضافي لإعادة تعويض أيام الإضراب؟!

⁷⁵ رسالة لنيل الدبلوم - مي يوسف - الإضراب في القانون اللبناني - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص: 85.

في حال حصول ذلك، من شأنه أن يحدّ من فعالية الإضراب عبر تمكّن ربّ العمل من تعويض خسارته من ساعات العمل المهذورة بإلزام الأجراء المضربين بالعمل الإضافي، وبذلك يخسر الإضراب أهميته كوسيلة ضغط فعالة من شأنها إلحاق الضرر الاقتصادي برب العمل.

لذلك نجد بأن القانون الفرنسي ميّز بين إضراب داخلي وإضراب خارجي.

1. بالنسبة للإضراب الداخلي: المادة 122 من المرسوم 1976/8/10 نصّت على أنه:
" ساعات العمل الضائعة بسبب أي إضراب أو إقفال لا يمكن إعادتها" إلا إذا تم الإتفاق على ذلك في عقد جماعي، أو بعد إنتهاء الإضراب والتوصل إلى حل يرضي جميع الأطراف فإن مثل هذا الإتفاق يعتبر قانونياً.
2. أما بالنسبة للإضراب الخارجي: يعود لرب العمل إستعمال سلطته التنظيمية التي يجب أن لاتتعارض مع مبدأ حرية الإضراب، وطالما أن هذه الحالة لم تحدد قانوناً فإن ربّ العمل يستطيع الجزم بالنسبة لضرورة تعويض هذه الساعات أو عدمه شرط ألا يتعسف في ذلك.

أما بالنسبة للبنان، فإن هذه المشكلة لم تطرح على بساط البحث، بل بقيت دون نص قانوني كغيرها من العديد من النقاط القانونية التي لم ينص عليها قانون العمل أو قانون العمل الجماعي والوساطة والتحكيم، إلا أن البعض يعتبر أن الحل الذي أعطاه التشريع الفرنسي لهذه المسألة يعتبر حلاً عادلاً بالنسبة لكل من الأجراء وأرباب العمل على السواء⁷⁶، وذلك لأنه يوجد حالات عديدة يبيث بها قضاء العمل دون أن يرد نص قانوني وذلك من خلال اللجوء إلى دراسة النصوص الفرنسية المثارة حول كل نقطة.

وبعد الحديث عن الإضراب المشروع لا بُد لنا من ذكر أحد الإضرابات التي من خلاله توصل العمال إلى مطالبهم، وهو إضراب شركة كهرباء بيروت الذي إستمر إضرابهم حتى الثالث من أيار، وهو تاريخ صدور "**حكم الدرزي**"⁷⁷.

فالتحركات الأكثر إثارة كانت الاضرابات التي قام بها الاجراء في الشركات الاجنبية لالزامها بتطبيق قانون الاجور عليهم، بما فيها الزيادات على الرواتب والتعويضات العائلية: فعدا عن الاهمية الاقتصادية لهذا القطاع وعدد الاجراء العاملين فيه، فقد انبنى هذا التحرك في مراحل

⁷⁶ العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عايدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الأعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص: 519.
⁷⁷ المفكرة النقابية - نقابات والقضاء في معركة قانون العمل 1946 حين بدا القانون سلاحاً في ايادي القوى العاملة.

الاخيرة على حكم قضائي صدر عن محكمة العمل في 3 ايار 1946، وعرف بحكم حسن الدرزي. وكان هذا الاخير قد تقدم بدعوى لالزام شركة كهرباء بيروت بتطبيق القانون اللبناني وتاليا بدفع راتبه الشهري مع الزيادات المنصوص عليها في القانون الصادر سنة 1944 و بالحكم له بما يعود له من تعويض عائلي. وفيما ركّز محامو الدفاع على عدم اختصاص المحكمة بحجة ان محاكمة شركة أجنبية تدخل حصرا في اختصاص المحاكم المختلطة، أكدت محكمة العمل اختصاصها في القضية طالما ان صلاحيتها تشمل جميع الشركات والمؤسسات الكائنة في البلاد اللبنانية دون استثناء، في كل ما يتصل بتطبيق قواعد وقوانين الحد الأدنى لاجور المستخدمين والعمال. وقد انتهى الحكم الى الزام الشركة بتسديد الحقوق الناجمة وفق قانون الحد الأدنى للاجور فضلا عن الزامها باحترام حقه بالاستراحة المدفوعة مدة اربعة ايام في الشهر مع الاجر الكامل لهذه المدة. كما يستدل منه انه الزم الشركة بدفع الاجور عن ايام الاضراب.

و لقد كان لهذا الحكم وقع كبير على الحركة النقابية. فما ان "سمع الموظفون والعمال النتيجة وكانوا امام بناية دعبول حيث تتعقد محكمة العمل حتى هتفوا للبنان والعدالة وللحكومة . وسرعان ما اضرب عمال شركة كهرباء بيروت مطالبين بتعميم وجهة الحكم على جميع عمال الشركة، بما فيهم عمال الترامواي. ورغم تقديم الدولة طعناً ضد الحكم المذكور بصفتها شخصاً ثالثاً، استدعت الشركة ممثلي العمال وتعهدت بزيادة الاجور. وفي اليوم التالي اضرب عمال سكة الحديد والمرفأ، وطالبوا الادارة بتطبيق حكم الدرزي عليهم. وهكذا، وبعدما كان القانون سيفاً مصلتاً ضد العمال، فقد تمكنوا، بفعل هذا الحكم، باستعماله كسلاح للحصول على حقوقهم.⁷⁸

كما أن للاتحاد العمالي العام في لبنان دور أساسي تجاه العمال، حيث نصت المادة الثالثة من القانون الأساسي للاتحاد العمالي العام عن غاية هذا الاتحاد العمالي، بأنه يدافع " عن العمال في لبنان ويسعى لرفع مستواهم مهنياً، واجتماعياً، ومعنوياً ". كما يسعى إلى " توثيق التعاون بين الاتحادات العمالية المنتسبة إليه وتأمين التنسيق بينها، تحقيقاً لغاياتها وأهدافها ". ويسهر " على تنفيذ القوانين والأنظمة التي ترعى علاقات العمل والسعي لإصدار تشريعات عمالية واقتصادية واجتماعية تؤمّن مصالح العمال ضمن إطار العدالة الاجتماعية". ويشارك " في رسم السياسة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية.

⁷⁸ المفكرة النقابية - نقابات والقضاء في معركة قانون العمل 1946 حين بدا القانون سلاحاً في ايادي القوى العاملة.

وفي الخلاصة، إذا تم تشريع الإضراب فإن ذلك من أجل السماح للأجراء بالوصول إلى ظروف عمالية أفضل، هذا هو الحال عندما يكون الحافز من وراء الإضراب تحسين ظروف العمل، حيث يكون الانقطاع عن العمل لفترة مؤقتة لأن الأجراء يعودون إلى مزاولة عملهم بعد حل خلافاتهم مع أرباب العمل أي بعد تحقيق المطالب المهنية التي أضربوا لأجلها.

المبحث الثاني: الإضراب غير المشروع.

الإقرار بحق الإضراب، لا يعني تجاوز المضربين للقوانين والانظمة المرعية الأجراء، وبالتالي لا تعني غياب أي حدود توضع لتجنب الإستخدام المتجاوز للحدود المقبولة أو المخالفة لضرورات النظام العام.

الإضراب هو طريق يلجأ إليه الإجراء من أجل الحصول على مطالبهم المشروعة والتي يجب أن تكون ذات طابع مهني، وإلا أصبح الإضراب غير مشروع لانحرافه عن هدفه.

فالإضراب إذا خرج عن مقاصده، يصبح وسيلة غير مشروعة يؤدي إلى احداث الفوضى والاضرار، فقد نصت المادة 63 من قانون 1964/9/2 على أن: "التوقف عن العمل الذي يسبق مرحلة الوساطة أو يُعلن خلالها أو أثناء مرحلة التحكيم، يعتبر إضراباً غير قانوني، إلا أن هذا الأمر ليس حصراً.

وكذلك فإن القانون أجاز الإضراب في القطاعات الخاصة إلا أنه في القطاع العام إعتبر أنه بمجرد إنهاء عملية الوساطة بالفشل يتم اللجوء إلى التحكيم وذلك من أجل منع الإضراب في المرافق العامة، فالمشرع لم يسلم بإمكانية إعلان التوقف عن العمل في أية مؤسسة من مؤسسات القطاع العام، لأن هذه المرافق تؤدي الخدمات الحياتية اليومية والضرورية للمواطنين، فلا يمكن تعطيل عملها لأن من شأن ذلك أن يتسبب بإنعكاسات خطيرة على جوانب الحياة كافة في البلاد. وبالتالي إذا حصل الإضراب من قبل العمال في المرافق العام يُعتبر إضراب غير مشروع لأنه تجاوز القوانين والأنظمة.

كذلك يوجد بعض الإضرابات التي تبدأ بشكل مشروع، ومن ثم تتحول إلى إضرابات غير مشروعة، عندما يرافق الإضراب إرتكاب العمال المضربين أو أرباب العمل أعمال الشغب مما يُحدث أضراراً بالغير، وعند إرتكابهم لأخطاء فادحة أو جسيمة.

الفقرة الأولى: الإضراب المتجاوز حدود القوانين والأنظمة.

الإضراب من وسائل التعبير التي يحق للعامل إستخدامها دفاعاً عن مصالحه المهنية والاقتصادية الاجتماعية، حيث أصبح الإضراب في الكثير من دساتير الدول الديمقراطية وسيلة من الوسائل التي تستخدم من أجل الوصول إلى مطالبهم وحقوقهم، فقد نص الدستور الفرنسي في مقدمته عام 1946 على أنه: "حق الإضراب يُمارس في حدود القوانين والأنظمة".

أما في لبنان، لم يتطرق المشرع اللبناني للإضراب إلا عند صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964/9/2.

وإعتبر بان الإضراب غير شرعي وغير قانوني إذا لم تراعى فيه الأصول والقواعد المحددة في القانون، فالتوقف عن العمل قبل وأثناء مرحلة الوساطة، وأثناء مرحلة التحكيم وكذلك فإن الإضراب الواقع بعد صدور قرار التحكيم، من أجل رفض القرار أو الاحتجاج عليه، يُعتبر إضراباً غير مشروع.

كما أنه إذا تضمن عقد العمل الجماعي شرط عدم اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال من أجل المطالبة بحقوقهم يعبر شرط باطل، وذلك لأن إتباع الأصول القانونية يتضمن بحد ذاته فترة إضراب وبما ان اشتراط رب العمل على الأجراء بأنه لا يكون مقيد باتفاقهما إلا في حال عدم الإضراب من قبل الأجراء يكون مخالفاً لمنطق العقد وغير ساري المفعول تجاه النقابة مما يُحتم إعتبار رب العمل مقيد بعروضه، وبالتالي في حال وجود مثل هذا البند في العقد وبالرغم من ذلك قام الأجراء باللجوء إلى الإضراب يُعتبر الإضراب قانوني إلا في حالة تجاوز الأجراء للقوانين والأنظمة المحددة عندها يُعتبر إضراباً غير مشروع.

وأيضاً إذا تضمن عقد العمل الجماعي تنظيم ممارسة الإضراب، مثال الاتفاق فيما بينهم على مهلة محددة من اجل ترك المجال أمام رب العمل لدراسة المطالب قبل الشروع في الإضراب، ففي حال لجوء الأجراء إلى الإضراب قبل إنتهاء المهلة يُعتبر إضراباً غير مشروع.

وكذلك نجد بأن محكمة التمييز إعتبرت بأن كل إضراب يُعتبر غير مشروع وأن كان الهدف من وراءه دعم ظروف العمل وتحسينها عندما يتصادم ذلك مع قواعد ومبادئ النظام العام.

وهذا ما قرّرت المحكمة وطبّفته في العقوبات التي قرّرتها ضدّ العاملين الذين أضربوا بشكل يتعارض مع مرسوم إشتراعي يرفع بنفسه قاعدة نظام عام.⁷⁹

الفقرة الثانية: الإضراب السياسي:

يجب أن يكون الإضراب ذات طابع مهني وليس سياسياً، فلأجراء الحق باللجوء إلى الإضراب من أجل الضغط على أرباب العمل للحصول على مطالبهم، لكن هذه المكاسب يجب أن تكون مشروعة، وأن تكون من أجل الدفاع عن مصالح مهنية بمعزل عن أي إعتبار آخر لكي يعتبر

⁷⁹ La rupture du contrat de travail - les licenciements individuels et collectives Edition "J.Delmas et cie" 13,rue de l'odeon paris (VI) - R4.

الإضراب مشروعاً، فالإضراب السياسي يستمد عدم مشروعيته من الغاية التي يقوم لأجلها، والتي تتجاوز المصلحة المهنية.

ويعتبر الإضراب سياسياً إذا أعلن احتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية، دون أن يكون لهذه السياسة أي أثر مباشر على حقوق العمال، فيكون الإضراب قد تجاوز حدوده المشروعة، وذلك لأن هذا الإضراب لا يهدف إلى تعديل أو تحسين شروط العمل، ولا يكون موجهاً في الأساس ضد رب العمل، فالمطالب العمالية تكون موجهة إلى الحكومة نفسها أو للإحتجاج على سياسة معينة، أي هو ذو طابع سياسي يضيف على التحرك العمالي هذه السلبية، لذلك يُعتبر هذا الإضراب إضراباً غير قانوني.

فإذا كان القانون قد أعطى الأجراء الحق بالإضراب للدفاع عن مصالحهم المهنية، فإن هذا الحق ينعطف عن غايته الطبيعية ليصبح الإضراب غير قانوني عندما يتدخل في ممارسة الأعمال المحفوظة للسلطة العامة.

إذاً الإضراب السياسي لا يكون موجهاً في الأساس ضد رب العمل، فالمطالب العمالية تكون موجهة إلى الحكومة نفسها أو للإحتجاج على سياسة معينة، أي هو ذو طابع سياسي يضيف على التحرك العمالي هذه السلبية.

أي يُمنع الإضراب، إذا كان لا يستهدف مصلحة مهنية، وإذا كانت غايته سياسية لأن هدف الإضراب في الأصل التوصل إلى حقوق تتعلق بالمهنة، بالإضافة إلى أن الإضراب يُمنع بقرار من السلطة الادارية إذا رأت أنه يُخالف سير المرفق العام.

ولكن يمكن لبعض النقابات ومن أجل تخطي هذا الإجتهد، أن تضع إعتبارات سياسية إلى جانب مطالب تحسين ظروف العمل، وفي هذه الحالة يتم البحث فيما إذا كان الهدف من الإضراب هو بشكل جوهري أو ثانوي سياسي، ففي الحالة الأولى يكون غير مشروع، وفي كل الأحوال فإن الشك يأتي لمصلحة ظروف العمل.⁸⁰

وكذلك فإن محكمة التمييز الفرنسية إعتبرت بأن الإضراب عندما تكون أسبابه سياسية وإجتماعية في آنأ واحد، يكون جائزاً إذا غلب الدافع الاجتماعي على الدافع السياسي.⁸¹

⁸⁰ La rupture du contrat de travail - les licenciements individuels et collectives Edition "J.Delmas et cie" 13,rue de l'odeon paris (VI) - R4.

⁸¹ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الأولى - ص:104.

الفقرة الثالثة: الإضراب التضامني.

يعلن هذا الإضراب تضامناً مع إجراء مضربين لم يستجب بعد رب العمل تحقيق مطالبهم المهنية، ويعتبر هذا الإضراب مؤشراً على تعاطف الأجراء فيما بينهم لتشكيل قوة ضاغطة في مواجهة رب العمل، فدافع اعلان الإضراب التعاطفي هو تضامن الأجراء المضربين حديثاً مع زملاء لهم أضربوا أساساً.

يبدو الإضراب التعاطفي، في الواقع بمثابة إخلال بالأجراء هؤلاء بموجباتهم التعاقدية والقانونية، إلا أنه بعد التدقيق، يضع الإضراب التعاطفي جمهرة الأجراء المضربين في موقف داعم للمطالب المهنية التي لم يتقدموا هم بها، أي أن هذا الإضراب لم يستعمله ذوه فيما ينفعهم، بل فيما ينفع سواهم، فثمة أمور تجعل هذا الحق مشروعاً⁸².

لذلك يجب أن يكون هدف الإضراب إعادة أجبر إلى عمله، كان قد فصل من العمل في المؤسسة لسبب غير مقبول من قبل رب العمل، ويجب أن لا يكون الإضراب من أجل مساعدة أجبر ارتكب خطأً غير مقبول أثناء تطبيقه لعمله، كذلك يصبح غير مشروع إذا كان يهدف إلى إعادة أجبر إلى عمل ولكنه في الاصل لا ينتمي إلى المؤسسة.⁸³

فإن مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب التضامني، تختلف باختلاف الحالة التي يكون عليها هذا الإضراب، لذلك يجب التمييز بين نوعين منه:

○ النبذة الأولى: إضراب التضامن داخل المؤسسة:

في هذه الحالة يقتضي التمييز بين حالتين:

الحالة الأولى: عندما لا يقدم المضربون أي مطالب تخصّهم، لكنهم يؤازرون زميلاً لهم في العمل، هنا الإضراب يعد غير قانوني لا سيما عندما يهدف إلى مناهضة تسريح أحد الأجراء، ولا يصبح قانونياً إلا إذا كان التسريح أساس الإضراب بدوره مخالفاً بصورة واضحة للقانون.

الحالة الثانية: عندما يقوم الأجراء وخلال مؤازرة زميلهم، بتقديم مطالب خاصة بهم. فهنا يكون الإضراب قانونياً. فقد إعتبرت محكمة التمييز الفرنسية في قرار صادر عنها عام 1977 إن الإضراب الذي كان يناهض تسريح إحدى العاملات هو إضراب قانوني، لأن دافع التسريح كان

⁸² قانون العمل اللبناني - عصام يوسف القيسي - منشورات عشتار - سنة 1997 - ص: 346.

⁸³ La rupture du contrat de travail - les licenciements individuels et collectives Edition "J.Delmas et cie" 13,rue de l'odeon paris (VI) - R3 grève de solidarité.

رفض العاملة إمساك دفتر إنتاج وكان بقية العمال المضربين يعارضون أيضاً إمساك هذا
الدفتر.⁸⁴

النبة الثانية: إضراب التضامن خارج المؤسسة:

هنا يوجد قرينة على أن هذا الإضراب غير مشروع، إلا إذا تبين أن ثمة جوامع مشتركة فيما
بين المضربين أصلاً والمضربين تضامناً، أي كان نجاح الإضراب الأصلي يؤدي إلى تحقيق
مصلحة هؤلاء الأجراء. مثال زيادة عامة في الأجور لجميع العمال.

الفقرة الرابعة: الإضراب المستتر أو الجزئي:

لا يزال الخلاف بشأنه وشأن نتائجه القانونية قائماً وهو عبارة عن مخالفة العمال لالتزاماتهم
التعاقدية، وهو يؤدي إلى فسخ عقد العمل وصرف العامل.⁸⁵

سبب الخلاف في الإضراب الجزئي يعود إلى الحالات التي يتباطأ العمال فيها بالعمل، أو لا
يحسنون صنعه وينتج معيوباً، حيث يتفق العمال على التباطؤ في العمل وتقليص الإنتاجية إلى
أبعد الحدود دون التوقف التام عن العمل، من خلال التظاهر بالقيام بالعمل، وهذا النوع من
الإضراب غير شرعي لتعارضه مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العمل، ولعدم إنطباق تعريف
الإضراب عليه والذي يفرض توقفاً كاملاً عن العمل وليس جزئياً.⁸⁶

وكذلك محكمة التمييز الفرنسية إعتبرت بأنه لا يمكن إعتبار التوقف عن العمل لمدة دقائق أو
ثواني من قبيل الإضراب.⁸⁷

إن ممارسة حق الإضراب يتطلب تطبيق الأحكام المحددة في القانون، وبالتالي الألتزام
بالنصوص القانونية المكرسة لا تعني أن بوسعهم إرتكاب أخطاء جسيمة من شأنها إلحاق
الضرر الفادح بالمؤسسة أو بأرباب العمل، مما يجعل من الإضراب إضراباً غير قانوني
وبالتالي سبباً لفسخ عقد العمل، وهذا ما أكدته قانون العمل الفرنسي الجديد في مادته الأولى والتي
جاء فيها:

" La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable
au salaire "

⁸⁴ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص: 336.

⁸⁵ شرح قانون الموجبات والعقود - د. زهدي يكن - دار الثقافة - الجزء الحادي عشر - سنة 1995 - ص: 10.

⁸⁶ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص: 334.

⁸⁷ شرح قانون الموجبات والعقود - د. زهدي يكن - دار الثقافة - الجزء الحادي عشر - سنة 1995 - ص: 10.

قد قامت شركة فرنسية بتقديم طعن بالقرار الصادر عن محكمة إستئناف باريس، وقد أصدرت هذه الأخيرة قرارها المتعلق بشأن دفع مستحقات خمسة عمال لدى الشركة (مقدمة الطعن)، إضافة إلى دفع تعويضاتهم، وقد أدلت الشركة سابقاً أن هؤلاء الأجراء كانوا قد قاموا بالإضراب والتوقف عن القيام بالأعمال الموكلة لهم ومغادرة مكان العمل بدون تصريح بذلك.

مما استتبع إتخاذ الإجراء المناسب بحقهم، وقد قررت محكمة الاستئناف أن الأجراء لم يقوموا سوى بممارسة حقهم بالإضراب وبالتالي إعتبرت أن عقود العمل الخاصة لهم ما زالت قائمة وأن فصلهم من العمل ملغياً. إلا أن الشركة طالبة التمييز و أدلت أن قرار محكمة الاستئناف قد خالف المادة 521/1 من قانون العمل عندما قرّرت إلزام الشركة دفع مستحقات العمال بينما كانوا يتقاضون بدل بطالة.

وبالعودة إلى قرار محكمة التمييز رقم 330 تاريخ 2 شباط 2006 التي إستندت إلى دستور 27/10/146، الذي إعتبر أن الإضراب حق مكفول بالدستور، والمادة 521/1 من قانون العمل التي تحدّد شروط ممارسة هذا الحق: الإضراب لا يُفسخ عقد العمل إلا بحالة الخطأ الجسيم الذي يؤدي بالعمال إلى فصله. وأن ممارسة الإضراب لا يعطي الحق إلى رب العمل بالحسم من أجور العمال المضربين أو حرمانهم من الحوافز الاجتماعية وأن كل فصل من العمل مخالفاً لهذه المادة، وبالتالي فإن محكمة الاستئناف قد قرّرت أن هؤلاء العمال لا يمكن فسخ عملهم وان صرفهم باطل وبالتالي إلزام الشركة بإعادتهم إلى مناصبهم ودفع تعويضات صرفهم عن الفترة السابقة سواء تلقوا بدل بطالة أو لا، وبالتالي قرّرت محكمة التمييز تصديق قرار محكمة الاستئناف ورفض طلب الطعن.⁸⁸

لذلك، لا بُد من معرفة ما هو الخطأ الجسيم، كيف يُمكن إثباته، وما هو مدى تأثير الخطأ في تحديد عدم مشروعية الإضراب؟! سيتم معالجة هذه الأشكاليات في الفصل الثاني من هذه المناقشة.

⁸⁸ [www.courdecassation.fr /jurisprudence_2/chambre_sociale_576/nbsp_arr_963.html](http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/nbsp_arr_963.html) I03-47.481 Arrêtn° 330 du 2 février 2006 Cour de cassation - Chambre sociale

• القسم الثاني: دور الخطأ في تحديد مشروعية الاضراب.

شرع المشرع ممارسة حق الاضراب شرط ممارسته ضمن حدود الأنظمة والقوانين، وإعتبر في حال تجاوز هذا الحق لهذه الحدود أصبح إضراباً غير مشروع، لكن الأمر يختلف بين الإراب الذي يعتبر فقط إضراباً غير مشروع وبين الإضراب الذي يُقدم خلاله العامل على بعض التصرفات التي تُعتبر أخطاء جسيمة موما يبرتب على عاتقهم مسؤولية.

❖ الفصل الاول: الخطأ الجسيم.

مجرد فعل المشاركة في الاضراب هو أمر مشروع لا يلام عليه، وكذلك فإن التغييب عن المشاركة في الاضراب يشكل ممارسة مشروعاً أيضاً، من هنا تتبين مشروعية وصوابية الاضراب.

إلا أن ذلك لا ينطبق عندما لا يقرّر العامل التوقف عن العمل، إنّما يُقدم على بعض التصرفات التي تشكل خطأً جسيماً.

لا أحد يجادل في حق الموظفين والأجراء والعمال في الدفاع عن حقوقهم وإمتهاداتهم ومكاسبهم وممارسة كافة الحقوق المكفولة لهم من قبل القانون للمطالبة بهذه الحقوق.

فالاضراب يُعتبر أحد أشكال الاحتجاج السلمي من قبل العمال من أجل تحسين ظروفهم الخاضعة بهم. فظاهرة الاضراب عن العمل لا تحدث دون سبب، بعضها قد ينشأ من العمال أنفسهم أو من فئات معينة، فهناك الكثير من الأسباب التي تدفع بالعمال باللجوء إلى وسيلة الاضراب، من هذه الاسباب عدم التزام رب العمل بقوانين العمل من حيث عدد ساعات العمل أو الاجازات وغيرها...، أو عدم دفع الرواتب والمستحقات في مواعيدها مما سبب لهم المشاكل، فالراتب بالنسبة للعمال مصدر عيشهم الوحيد، العمال أيضاً يترتب عليهم بعض الالتزامات التي يتوجب تسديدها بعد الحصول على رواتبهم.

يجب أن يكون ثمة توافق بين العامل وصاحب العمل، وأن يؤدي كل منهما واجبه ويطالب بحقه، فعلى صاحب العمل أو يوقّي العامل حقه وفق الشروط التي وقع عليها التعاقد، وعند حصول الخلاف بينهما ينبغي الرجوع إلى الطرق السلمية والمشروعة للحصول على الحقوق والمطالب.

أغلب العمال يلجأون إلى الاضراب كوسيلة من أجل المطالبة بحقوقهم كما ذكرنا سابقاً، فالاضراب هو وسيلة قسرية جماعية أجازها المشرع للأجراء للضغط على رب العمل من أجل تحقيق مطالبهم، لكن فعالية الاضراب تتناقض مع الفترة التي يُمكن الاجراء فيها التوقف عن العمل بصورة قانونية أي بين إنتهاء مرحلة الوساطة والشروع في التحكيم.

لكن الإقرار بحق الاضراب لا يعني تجاوز المضرابين للقوانين والانظمة المرعية الأجراء، فالاضراب إذا خرج عن مقاصده يُصبح وسيلة غير مشروعة يؤدي إلى إحداث الفوضى والاضرار، مثال: يجب أن يكون للإضراب طابع مهني فإذا كان له طابع سياسي يكون قد خرج عن مقصده وأصبح إضراباً غير مشروع لكن ذلك لا يُسبب في فسخ العقد، ففي حال أقدم العمال خلال إضرابهم على أعمال تُشكل أخطاء جسيمة يؤدي ذلك حتماً إلى جعل الإضراب إضراباً غير مشروع وبالتالي سبباً في فسخ العقد.

■ المبحث الأول: مدى جسامه الخطأ.

لكي يُعتبر الإضراب إضراباً غير مشروع يجب أن يكون متجاوزاً لحدود الأنظمة والقوانين، أما بالنظر لمسألة الخطأ المرتكب خلال الإضراب فلا بُد من النظر إلى نية العمال، فإذا كانت مصلحة العمال في الإضراب ضئيلة نظراً لمصلحة صاحب العمل كان هناك تعسف في إستعمال الحق وكانت نية العمال فقط الإضرار بمصالح رب العمل.

الفقرة الأولى: تعريف الخطأ:

قبل الحديث عن الخطأ الجسيم المرتكب خلال الاضراب، فلا بُد من الحديث عن الخطأ العادي المرتكب من قبل العامل أثناء ممارسته لوظيفته والمنصوص عنه في القانون، إذ لا بُد من تقسيم هذه الفقرة إلى نبتين، النبتة الاولى متعلقة بالخطأ العادي، والنبتة الثانية متعلقة بالخطأ الجسيم المرتكب خلال الاضراب.

○ النبتة الاولى: الخطأ العادي.

نصت المادة 68 من قانون العمل اللبناني على أنه: "إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطأ جدياً أو إهمالاً فاضحاً أو مخالفة الانظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل أن ينزل به على سبيل العقاب غرامة.."، كما نصت المادة 70 على أنه: "إذا حصل من جراء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة ضرر مادي لرب العمل حق له أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم".

فالمشرع اللبناني لم يعطي تعريف للخطأ البسيط إلا أنه يمكن تعريفه بالفعل الصادر عن الأجير خلافاً لبعض التزاماته التعاقدية الثانوية منها على سبيل المثال: الإهمال وعدم إطاعة الأوامر دون مبرر، عدم إحترام مواعيد الحضور إلى مركز العمل أو مواعيد الانصراف، سوء التصرف.⁸⁹

أما بالنسبة للخطأ المسلكي فيعتبر كل إخلال واقع على القواعد التي تنظم حسن سير العمل في المؤسسة، والمكرسة أما قانوناً وإما بموجب نظام داخلي أو بموجب عقد جماعي وأما إتفاقاً خطأً مسلكياً.

يعتبر قانون العمل اللبناني حسب نص المادة 69 منه على أن الخطأ الجسيم هو شرط لانتهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، لكن هذا الخطأ لا يتخذ السبب الجدي للصراف إذا لم تكن له الصفة المهنية أي يجب أن يكون الخطأ مهنيًا، لهذا فإن الخطأ الذي يرتكبه الأجير خارج وقت العمل لا يُعد خطأً مبرراً للصراف، لكن يكون الصراف مبرراً إذا كان الخطأ المرتكب مرتبطاً بحياة الأجير المهنية.

إعتبر الفقه والاجتهاد اللبناني بأن الخطأ الجسيم بمثابة الجرم المدني بالنظر لكونه ينم عن مدى إبتعاد الأجير في مسلكه المهني عن مسلك الشخص المعتاد، ويقتضي على رب العمل إعطاء العلم خطياً لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن هذه المخالفة التي إقترفها الاجير (بغية التمكن من التثبت من ارتكاب الأجير هذه المخالفة ومعرفة دوافعه في هذا السبيل)، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقوفه عليها، وعند إنتفاء تقيد رب العمل بهذا الامر لا يعود يصح له التذرع بالحق في فسخ عقد إستخدام أجيره دونما تعويض أو إنذار سواء كان العقد لمدة محددة أم لمدة غير محددة، لذلك فإن مهلة الثلاثة أيام موضوع الفقرة الثالثة من المادة 74 تبدأ من تاريخ معرفة رب العمل بالحادث أو خلال ثلاثة أيام من تاريخ معرفة مسببه.⁹⁰

لقد عرف مجلس شورى الدولة الفرنسي الخطأ الفادح بأنه الخطأ الموصوف بجسامة خاصة ويدل على إرادة واعية بإلحاق الضرر بالمؤسسة أو بصاحب العمل وقد يُشكل أحياناً خطأً جزائياً.⁹¹

⁸⁹ صادر بين التشريع والاجتهاد - مكتبة صادر دار المنشورات الحقوقية - سنة 2004 - الطبعة الأولى - ص:117.

⁹⁰ محاضرات في قانون العمل والضمان - د. عصام يوسف القيسي - سنة الجامعية 1982/1981 - ص: 264/263.

⁹¹ مفهوم السلطة في قانون العمل - القاضي حاتم ماضي - دراسة مقارنة - منشورات الحقوقية صادر - ص:468.

فالخطأ الفادح يأتي في قانون العمل على رأس سُلم الأخطاء، ويؤدي إلى حرمان الأجير من كل المنافع بما في ذلك الاجازات المدفوعة الأجر ويبرر كل أنواع العقوبات بما فيها الصرف.

الخطأ الفادح هو من الجسامة بمكان حيث ينطوي على عنصر معنوي هو نية الاضرار بصاحب العمل.

المشرع اللبناني كان حاسماً في هذا الأمر حيثُ اعتبر بأن العمل أو الإهمال يجب أن يكون مقصوداً يرمي إلحاق الضرر بمصالح رب العمل، أي الخطأ صادر إرادياً من أجل مساءلة الاجير، أما بالنسبة للأخطاء غير المقصودة والتي لا ترمي إلحاق الضرر برب العمل فهي صادرة عن الأجير بطريقة غير إرادية لذلك لا تعتبر فادحة ولا تبرر الصرف.

بعد الحديث عن الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العامل أثناء تنفيذه لعمله، لا بُد من التكلم عن الخطأ الجسيم المرتكب خلال الاضراب من قبل العامل المضرب، حيث أن الخطأ الجسيم خلال الاضراب هو محور دراستنا لهذه الرسالة.

○ النبذة الثانية: الخطأ الجسيم .

في لبنان تغيب النصوص المنظمة للاضراب، لكن في فرنسا النصوص موجودة فالمادة الرابعة من قانون 11 شباط 1950 تنص على ما يلي: " لا يوقف الاضراب عقد العمل إلا في حالة الخطأ، بمجرد أن يقرن بخطأ جسيم يحقق فسخ عقد العمل، وقد أيد الفقه هذا المعنى، وكذلك فإن هذه المادة تعني أن الخطأ الجسيم يسمح بصرف الأجير، كما يسمح بالفسخ التأديبي وبكل عقوبة تأديبية أخرى حسب جسامة الخطأ⁹²، ففي لبنان ما نزال نفتقد النص القانوني حول الخطأ الفادح، من هنا رجعنا إلى النصوص والقرارات الفرنسية من قبيل الاستئناس.

فيتحقق التعسف في إستعمال حق الإضراب إذا كانت نية العمال المضربين هي مجرد الإضرار بمصالح صاحب العمل، فإذا كانت مصلحة العمال في الاضراب ضئيلة الأهمية تجاه مصلحة صاحب العمل كان هنالك تعسف في إستعمال حق الاضراب، فنية الإضرار بمصالح رب العمل هي التي تبرر مشروعية أو عدم مشروعية الاضراب، وكذلك إذا كانت المصالح التي ترمي الإضراب إلى تحقيقها غير مشروعية.⁹³

⁹² Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - p: 260.

⁹³ الاضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 162.

إذاً، كما أشارنا في لبنان لا يوجد نص قانوني يحدد مفهوم الخطأ الجسيم، لذلك فإن التحديد المتبع في هذا المجال هو التحديد الفرنسي، فالخطأ الجسيم الذي يرتكبه الأجير المضرب يجب أن يترافق مع تصرفات مسيئة تتجاوز الموجبات العقدية العادية والقوانين لأن حق الاضرار يُعتبر بحد ذاته من الحقوق الضارة، أي هو الحق في استعمال القوة وهذه القوة تتمثل بتوقف الأجراء عن القيام بأعمالهم مما يتسبب بالضرر لرب العمل. فلا يُصبح مشروعاً إلحاق المزيد من الضرر بالمؤسسة أو بصاحب العمل عن طريق الإعتداء على مكاتب المؤسسة أو على آلات العمل أو غيرها من الأشياء التي تخص مكان العمل أو التعرض بالأذى الجسدي لرب العمل، لأن ذلك يُصبح تجاوزاً للحق المشروع بالإضراب⁹⁴، وقد نص القانون اللبناني على هذه الأفعال في المادة 342 من قانون العقوبات في فقرتها الثانية المتعلقة بجرائم الاغتصاب والتعدي على حرية العمل حيث نصت: "إذا إقترف الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف أو بضروب الاحتيال، بمزاعم كاذبة من شأنها أن تُحدث أثراً في النفس أو بالتجمهر في السبل الساحات العامة، أو بإحتلال أماكن العمل، عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالعقوبة المحددة في القانون".

إذاً، ليس الخطأ هو الذي يُحرم الأجير من حقه بالانذار أو من تعويض العطللة المدفوعة الأجر، ولكنه الخطأ الذي يتجاوز آداب الإضراب، فالخطأ الجسيم يُظهر سوء النية لدى الأجراء المضربين أي قصد الإضرار بمصالح المؤسسة، لذلك فإن تصرفهم يُصبح جرماً جزائياً معاقباً عليه.

الخطأ الجسيم هو خطأ يتصف بخطورة خاصة، ويُوحى من حيث المبدأ بنية الإيذاء دون إمكانية تبريره بالظروف المحيطة بحصوله، مثال على هذه الأخطاء: أعمال العنف، إحتلال أماكن العمل ... ، فمفهوم الخطأ الجسيم يجب أن يبقى محدداً ضمن إطار محصور ويجب أن لا يعطي تأويلات واسعة⁹⁵.

حيث صدر قرار عن مجاس العمل التحكيمي في بيروت يعتبر بما أن قانون 1975/2/6 قد حمل من يدعي الانهاء التعسفي لعقد عمله عبئ الإثبات إلا أن الفقرة د/5 من المادة الأولى من القانون المشار إليه إعتبرت صرف الأجير من قبيل الاساءة أو التجاوز في استعمال الحق، إذا تم هذا الصرف بسبب ممارسة الاجير لحرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين

⁹⁴ العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عائدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الأعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص: 499.
⁹⁵ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص: 343.

المرعية الاجراء، وحيث أن التوقف المشروع عن العمل قد كرسه قانون 1964/9/2، ويدخل هذا الحق كما هو عليه في جميع التشريعات الاجتماعية الحديثة، في إطار الحريات الشخصية والعامّة للإجراء، شرط ممارسته في حدود القوانين والانظمة.

وطالما أن المجلس إعتبر توقف المدعية ورفاقها عن العمل في الفترة الممتدة بين 1991/10/1 لغاية 1991/10/15 أي خلال الفترة التي فصلت نهاية مرحلة الوساطة عن بدء التحكيم توقفاً مشروعاً، ولم يثبت من الاوراق قيامها خلال هذه الفترة بأي عمل أو خطأ جسيم بحق المدعي عليها.

علماً بأن نظرية الخطأ الجسيم هي نسبية وشخصية وتُقدر حسب ظروف كل حالة وبالنسبة لكل فرد، وعبء الاثبات يقع بدون شك على صاحب العمل.

وحيث يقتضي بالنتيجة اعتبار صرف المدعية صرفاً تعسفياً وبالتالي إفادتها من التعويضات الملحوظة في قانون 1975/2/6.⁹⁶

يُمكن صرف الأجراء الذين يرتكبون أخطاء فادحة، لكن الاجتهاد الفرنسي يُوضح أن الخطأ الجسيم لا يبرر بذاته إنتهاء عقد العمل، بل يُشكل فقط سبب فسخ هذا العقد، مما يعني أن على صاحب العمل أن يتبع أصول الصرف والتأديب التي ينظمها القانون⁹⁷، وبالتالي لا يحق لرب العمل صرف الأجير من الخدمة إلا إذا ثبت أن الأجراء ارتكبوا أخطاء جسيمة أثناء الإضراب، وهذا الاتجاه يؤدي إلى أستنتاجين:

1. الإضراب غير المشروع لا يُفسخ عقد العمل تلقائياً.
2. لكي يُفصل الأجير المضرب بشكل قانوني يجب على رب العمل أن يُثبت أن هذا الأجير ارتكب خطأً جسيماً أثناء الإضراب غير المشروع.⁹⁸

هناك مقولة تعتبر بأن " الخطأ الجسيم يجب أن يكون موضوع تفسير ضيق بشكل استثنائي"، ففي الحقيقة، إن التوتر الذي يظهر خلال الاضراب عالٍ جداً، لذلك فالخطأ الجسيم للشخص

⁹⁶ المستشار في القانون اللبناني - مجموعة المصنّفات للقاضي الدكتور عفيف شمس الدين - صادر عن دار الكتاب الإلكتروني بالاتفاق مع المؤلف - (قضايا العمل والضمان الاجتماعي - عقد العمل الجماعي - المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي - 443) .

⁹⁷ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - ص: 106 - الطبعة الاولى سنة 1999

⁹⁸ الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إشراف عبد السلام شعيب - العدل . ص: 510.

المضرب يجب أن يُنظر له على أنه تصرف ذو تأثير أكبر من التصرف العادي، لأن حق الاضرار هو حق إيذاء، إن هذا الأمر يتطلب الرجوع إلى الخصائص المحددة التي تتناول الإضرار بخصوصيته. يتضح بذلك أن الخطأ الجسيم ليس الخطأ الخاص الذي يُمكن الأخذ به، هو حتى ليس مؤهلاً لكي يُقترن بالخطأ الناتج عن تعطيل دفع الإجازات المدفوعة، إنه الخطأ الإرادي الذي يُمكن ترجمته بأنه فعل الهجوم "الذي يتجاوز حدود الحرب"، إذاً قضاة الاساس يجب أن يكونوا واعين لهذا الأمر ولا يأخذوا إلا بالأفعال والتصرفات ذات الأذية العالية.⁹⁹

إذاً الخطأ الجسيم لكي يعتبر جسيماً يجب أن يتعدى درجة معينة من الإساءة والخطورة، حين أن الأجير يتصرف تصرف عدواني يؤدي إلى الأضرار بمصالح رب العمل، ولكن من المستحيل وضع جدول بتعدد الأخطاء الفادحة.

إذاً الخطأ الجسيم ذو تأثير واضح لا تستطع التهرب منه الجهة المخالفة، من غير الممكن وضع تصنيف يعدد الأخطاء الجسيمة، لكن يمكن القول أن الأخطاء التي يُقال عنها بأنها أخطاء جسيمة هي التي تمس عادةً سلامة الأشخاص الجسدية، بحرية تنقلهم، بحرية العمل، أو هي التصرفات الإرادية بتخريب المعدات والبضائع.

الخطأ الجسيم يكمن أيضاً في إضرار غير مشروع أو إضرار يستهدف نشاطاً لا يخدم الغرض من الاضرار. يعتبر العامل مرتكباً لخطأ جسيم عندما يشارك في إضرار لا يكون الهدف من ورائه تحسين أو تغيير ظروف العمل. ويمكن ملاحظة هذا النوع من الأخطاء عندما يُشارك العامل في إضرار سياسي.¹⁰⁰

إذ أن الإضرار السياسي يستمد مشروعيته من الغاية التي يقوم لأجلها، والتي تتجاوز المصلحة المهنية والتي هي إحدى الخصائص الهامة للإضرار.

فالمشرع أجاز للإجراء الحق في الاضرار من أجل الضغط على رب العمل من أجل تحسين ظروفهم المهنية، فمن الضروري أن يبقى الاضرار ضمن الاطار المهني.

أي أن يكون له طابعاً مهنياً وليس سياسياً. ويُعتبر الاضرار سياسياً إذ أعلن احتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية، فيكون الاضرار قد خرج عن حدود المشروعية، لأن

⁹⁹ Droit du travail – la grève – Hélène Sinay – Jean-Claude Javillier – p: 260- deuxième edition- année1984 .

¹⁰⁰ Droit du travail - (Jean Pelisier Alain Supiot – Antoin Jeammud) - Dalloz - Delta – 20 edition – 1154.

المطالبة العمالية هنا تكون موجهة إلى الحكومة نفسها أو للإحتجاج على سياسة معينة، أي ذو طابع سياسي يضاف على التحرك العمالي هذه السلبية، لذلك يُعتبر الاضراب إضراباً غير قانوني.

فالإضراب في هذه الحالة ينعطف عن غايته الطبيعية ليصبح غير قانوني عندما يتدخل في ممارسة الاعمال المحفوظة للسلطة العامة.

خلال فترة الاضراب يتعرض رب العمل لإزمات إقتصادية مضرّة بمصالحه، وإعتبر من أجل التصدي لهذه الازمات الاقتصادية المضرّة والتي من الممكن أن يلحقها الاضراب برب العمل يستطيع هذا الأخير استبدال العمال المضربين، لكن القانون الفرنسي يحظر رب العمل من استخدام إجراء بعقود عمل محددة المدة ليحل محل الأجراء المضربين، ولكن لا شيء يمنعه من تشغيل إجراء لمدة غير محددة¹⁰¹.

إذاً، مجرد المشاركة في الاضراب لا يعتبر خطأً جسيماً بل أعمال العنف التي ترافقه والتي تعيق حرية العمال المضربين أو التي تقع عليهم تشكل خرقاً لحق الاضراب، ولا يدخل ضمن ذلك شد عزيمة العمال أو دعوتهم للمشاركة في الاضراب بطريقة سليمة، وهذا ما أكدّه مجلس العمل التحكيمي في أحد قراراته الذي جاء فيه: أن المادة 63 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم إعتبرت أن التوقف عن العمل يقرره الاجراء أو أرباب العمل في نزاع عمل جماعي قبل وأثناء التحكيم، مرحلة الوساطة والتحكيم غير مشروع، وفي حال التوقف غير المشروع عن العمل يفقد الاجراء المضربين الحق في قبض أجورهم طول مدة توقفهم، مما يعني بأن عقد العمل لا ينتهي حكماً في حالة إضرابهم غير القانوني، وبالتالي لا يحق لرب العمل صرف أجرائه من الخدمة إلا إذا ثبت بأن الاجراء إرتكبوا أخطاء جسيمة أثناء الاضراب¹⁰².

لذلك، يمكن المطالبة بإبطال الصرف من العمل في حال كان الصرف يتعلق بمشاركة العامل المضرب بالاضراب، ولكن ليست هذه هي الحالة عندما يرتكب العامل المضرب فعل يُشكل خطأً جسيماً خلال الإضراب، فالامر المهم في القانون هو الحصول على أسباب تبرر فسخ عقد العمل. فخلال الإضراب يُمكن للعمال التعبير بشكل حر على إعتراضهم على شروط العمل، وذلك لا يُشكل خطأً جسيماً، كما أن المشاركة في تأليف وتوزيع المناشير الذي تنتقد الظروف

¹⁰¹ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الاولى - ص: 107.

¹⁰² قرار مجلس العمل التحكيمي - تاريخ: 1967/2/24.

السيئة للعامل لا تُعتبر خطأ، ولكن يُشكل خطأً جسيماً كل عمل يقوم به العامل المضرب بالمشاركة بتسكير منافذ المؤسسة ووضع عراقيل لمداخل ومخارج السيارات الذي يؤدي إلى شل حركة العمل، إلا أن العامل المضرب لا يُمكن صرفه أو معاقبته لفعل أرتكب خلال إضراب يُشارك به ويعتبر خطأً جسيماً¹⁰³، إذا لم يكن مشاركاً في هذا العمل.

وهكذا، فالخطأ الجسيم يُرقى إلى مرتبة الجرم الجزائي أو الجرم المدني الذي يستجمع عنصرين: العنصر المادي الذي يتمثل في عمل إيجابي يقوم به المضربون، وعنصر معنوي يُجسد خروج المضربين عن "آداب الاضراب" سواء بحمل غير المضربين على مشاركتهم هذا الموقف أو بالاضرار بممتلكات رب العمل (هذه العناصر سوف يتم معالجتها في الفقرة التالية)، إذاً بين البقاء تحت مظلة الاضراب والتعسف فيه يوجد فرق كبير.

شهد لبنان في الأونة الأخيرة تحركات عمالية صعبة، حيث نفذت هيئة التنسيق النقابية العديد من الإضرابات والاعتصامات كان الهدف من وراء هذه الاضرابات هو إقرار سلسلة الرتب والرواتب، كما شهدنا بدأ العمال المياومين وجباة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان إضرابهم مطالبين بتثبيتهم في ملاك المؤسسة.

فالإضراب هو طريق يلجأ إليه الإجراء من أجل الحصول على مطالبهم المشروعة والتي يجب أن تكون ذا طابع مهني، وإلا يصبح الإضراب منحرفاً عن غايته الأساسية مما يجعله إضراباً غير مشروع.

نجد بأن القانون أجاز الإضراب في القطاعات الخاصة شرط أن لا يتم التوقف عن العمل قبل مرحلة الوساطة أو خلالها أو أثناء مرحلة التحكيم وإلا اعتبر إضراباً غير مشروع، لكن في القطاع العام إعتبر بمجرد إنهاء عملية الوساطة بالفشل يتم اللجوء إلى التحكيم وذلك من أجل منع الإضراب في المرافق العامة، فالمشرع لم يُسلم بإمكانية إعلان التوقف عن العمل في أية مؤسسة من مؤسسات القطاع العام، لأن هذه المرافق تقدم الخدمات الحياتية اليومية والضرورية للمواطنين، لذلك لا يمكن تعطيل عملها لأن من شأن ذلك أن يتسبب بإنعكاسات خطيرة على حوانب الحياة كافةً في البلاد. وبالتالي إذا حصل الإضراب من قبل العمال في المرافق العامة يُعتبر إضراباً غير مشروع لأنه يتجاوز القوانين والانظمة.

¹⁰³ Repertoire de droit du travail - Mise A Jour - 2001-2. publication trimestrielle - 12 avril 2001- ISSN 1275-2320- p: 13.

في لبنان وقع إضراباً من قبل العمال المياومن وتم تعطيل عمل المؤسسة، وكانت أكثر الاعتصامات تتم أمام المبنى الرئيسي للمؤسسة في بيروت، ومن ثم أعلن تصعيد الإضراب وتحويله إلى إضراب مفتوح والتوقف كلياً عن القيام بأي عمل أو إصلاح أي عطل يطرأ على الشبكة مهما كان الأمر، وكان الهدف من الإضراب حسب رأي أحد أعضاء النقابة هو تحريك المياه الراكدة والتحرك من أجل تحقيق مطالب المياومين وهو التثبيت في ملاك المؤسسة، وبالرغم من استمرار الاضراب ما يُقارب المئة يوم، لم تقم القوى الأمنية بفتح أبواب المؤسسات التي أوقلت عنوةً.

خلال هذه الأحداث التي شهدتها لبنان أعلن نائب رئيس الاتحاد العمال العام (الحاج حسن فقيه) "وقوف الاتحاد إلى جانبهم في مطالبهم المرفوعة من حيث التثبيت وإدخالهم في الضمان الصحي والاجتماعي".

بعدها رفعوا العمال مذكرة إلى المسؤولين تتضمن مطالب العمال المياومين في شركة كهرباء لبنان، حيث جاء فيها: "إعداد مشروع قانون يجيز إجراء مباريات محصورة من أجل التثبيت"....

وفي المقابل عقد مجلس إدارة مؤسسة كهرباء لبنان جلسة إستثنائية وإتخذ بإجماع أعضائه القرار التالي الذي جاء فيه بأنه: في حال الاستمرار بإقفال مداخل المبنى المركزي للمؤسسة وبعض الدوائر وعدم تدخل القوى الأمنية من أجل إعادة الأمور إلى نصابها، فإن إدارة مؤسسة كهرباء لبنان ومستخدميها غير قادرين على القيام بالمهام الضرورية اللازمة لتسيير المرفق العام وذلك بسبب عدم تمكنهم من الدخول إلى مراكز عملهم، كما أن المؤسسة ترفع مسؤوليتها عن أي ضرر قد يلحق بالمبنى المركزي للمؤسسة وغيرها من الاضرار التي إعتبرت الادارة أنه من الممكن أن تتعرض لها المؤسسة في حال الاستمرار بالاضراب.

وفيما بعد أعلنت مؤسسة كهرباء لبنان بأن ما حذرت منه سابقاً بالنسبة للتحركات التي يقوم بها عمال غب الطلب وجباة الإكراء قد حصل فعلاً، ففي دائرة عالية أقدمت إحدى العاملين في مكتب الزبائن بالاستلاء على دفتر الشعب التسلسلي، ودفتر سجل الغرف وأخفتها بالتواطؤ مع عاملة أخرى مما أدى إلى تعطيل العمل في الدائرة بشكل كلي.

بالعودة إلى الأحداث التي شهدتها لبنان من قبل العمال المياومين نجد بالاساس بأن للإضراب طابع غير مشروع وذلك لأن المشرع لم يعطي الحق للعمال في المؤسسات العامة بالتوقف عن العمل وبالتالي منذ بدء الإضراب إعتبر إضراباً غير مشروع لأنه متجاوز للقوانين والانظمة.

إضافةً إلى ذلك نجد بأن العمال المياومين وأن كانوا يطالبون بحق مشروع وهو الحق في التثبيت في ملاك المؤسسة إلا أن لإضرابهم طابعاً غير مشروع، كما قاموا بأعمال تعتبر أخطاء جسيمة مما رتب عليهم المسؤولية، ومن هذه الأخطاء أولاً منع إدارة المؤسسة من الدخول إلى مؤسسة شركة كهرباء لبنان من خلال أقفال أبواب المؤسسة عنوةً، بالإضافة إلى الفعل الذي ارتكبه إحدى العاملات عندما قامت بالتواطؤ مع عاملة أخرى وإخفاء أحد الدفاتر المهمة العائدة للمؤسسة فإن ذلك يُشكل خطأً جسيماً ارتكب خلال الإضراب، إذاً هؤلاء العمال المياومين يُطالبون بحق يعود لهم لكن إضرابهم يُعتبر إضراب غير مشروع، لعدم مشروعية الإضراب في القطاع العام (المرافق العامة)، وبالإضافة إلى ذلك تُعتبر بعض الاعمال التي أقدموا عليها أخطاء جسيمة مما يرتب عليهم تحمل المسؤولية عن أعمالهم.

كما شهد لبنان من خلال هيئة التنسيق النقابية الكثير من الاضرابات والاعتصامات من أجل إقرار سلسلة الرتب والرواتب، لكن بسبب عدم تحقيق هذه المطالب من قبل الحكومة، أعلنت الهيئة إضراباً مفتوحاً ومقاطعة تصحيح الامتحانات الرسمية، مما أدى إلى شلّ القطاع العام بأكمله وإقفال الادارات العامة والمدارس الرسمية.

خلال الأحداث الحاصلة نفذت هيئة التنسيق النقابية إعتصاماً حاشداً أمام مصرف لبنان ووفق تحركهم السلمي توقف العمل في المصرف المركزي مع مشاركة عدد من موظفيه في الاضراب المفتوح، وكذلك أعلن أمين الإعلام لرابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية دعم الجامعة بأكملها وإنضمام الرابطة إلى تحرك هيئة التنسيق، كما أن الاضراب حصل في كثير من المناطق اللبنانية تضامناً مع رابطة التنسيق من أجل الضغط على الحكومة لإقرار السلسلة. وتجاوبت أيضاً بعض المدارس الخاصة مع هيئة التنسيق النقابية وقامت بمنع الباصات والتلامذة من الوصول إلى المدارس مما أدى بسائقي الباصات بالعودة، وكذلك إشتراك في الاضراب موظفو ومتعاقدو بلدية بيروت.

مما أدى بالرابطة بإصدار بياناً أكدت فيه المضي بالاضراب المفتوح، وإعتبرت سوف يتم تأجيل الامتحانات بعدد أيام الاضراب.

لكن فيما بعد تمت الامتحانات الرسمية، لكن رابطة الاساتذة أعلنت مقاطعة تصحيح الامتحانات، حيث أعلن رئيس رابطة التعليم الاساسي " المضي في الاضراب العام المفتوح في القطاع العام، وشلّ كل الاعمال الادارية في الوزارات والادارات العامة والسرايا الحكومية في المحافظات والاقضية والبلديات ومقاطعة الامتحانات الرسمية". مما أوقع فئة كبيرة من

المواطنين أمام مأزق مقلق، حيث أن مقاطعة الامتحانات أدت إلى الحاق الضرر بالطلاب وذلك لوجود 110 آلاف تلميذ من القطاعين الرسمي والخاص مرشحين لإمتحانات شهادتي البروفيه والثانوي بفروعه الأربعة، و 35 ألف تلميذ من الرسمي والخاص مرشحين لإمتحانات المهني والتقني، فأجبر وزير التربية على إصدار قرار بإعطاء جميع الطلاب إفادات في حال عدم إعلان هيئة التنسيق بيان بالرجوع عن قرارها وتصحيح الامتحانات.

قرار مقاطعة تصحيح الامتحانات من قبل هيئة التنسيق يؤدي إلى الاضرار بالطلاب وذلك لعدم إعطاء كل طالب حقه، وإعطاء الإفادات لجميع الطلاب سوف يجعل الجميع متساون بالمستوى التعليمي، بالرغم من أن الكثير من الطلاب بإنتظار النتائج من أجل الحصول على الدرجات مقابل الجهد والدرس الذي بذلوه للحصول على معدل معين يطمحون إليه، كما نعلم أن هيئة التنسيق النقابية تُعتبر من القطاع العام ومن المعلوم بأن عمال هذا القطاع لا يحق لهم الاضراب، لأنه في حال النزاع وفشل الوساطة يتم نقل الملف مباشرة إلى التحكيم، لذلك مجرد مشاركة موظفو القطاع العام بالاضراب يجعل من الاضراب إضراباً غير مشروعاً، لهذه الجهة يُعتبر إضراب هيئة التنسيق النقابية إضراباً غير مشروع لتجاوزه القوانين والانظمة.

بالعودة إلى إضراب هيئة التنسيق نجد بأن خلال الاضراب أعلنت مقاطعة تصحيح الامتحانات مما أدى إلى وقوع ضرر على الطلاب بشكل خاص، وأيضاً على المجتمع والنظام التعليمي بشكل عام.

فمقاطعة تصحيح الامتحانات أدت أولاً إلى وقوع الضرر على الطلاب من الناحية الشخصية والنفسية حيث بعض الطلاب نالوا الإفادات بالرغم من أن هدفهم كان الحصول على درجات معينة، الاضراب جعل الطلاب بحالة نفسية صعبة حيث الجزء الأكبر منهم كانوا ينتظرون نتائجهم يوماً وبخوف شديد، وبالرغم من أن مطالب الأساتذة كانت محقة لكن يترتب عليهم حينها النظر إلى الأضرار التي وقعت أثناء مقاطعتهم تصحيح الامتحانات، لذلك يُعتبر هذا العمل خطأً جسيماً.

كما أن إضرابهم أدى إلى وقوع ضرر على النظام التعليمي حيث أن العام الدراسي تأخر في البدء وذلك بسبب عدم وجود نتائج لتسجيل الطلاب سواء لتسجيلهم في الثانوي أو في الجامعات أو في المجال المهني والتقني، وهذا الوضع أجبر وزير التربية على إصدار قرار بإعطاء إفادات لجميع طلاب الامتحانات الرسمية، مما أضطر ببعض المدارس والجامعات إلى وضع إمتحان دخول من أجل التسجيل والناجح بعد الخوض بهذه الامتحانات يتم تسجيله، فهناك بعض

الاختصاصات بالجامعة اللبنانية لا يتطلب التسجيل فيها القيام بإمتحان دخول ولكن نتيجة إعطاء الافادات أضطرت لوضع إمتحان دخول، من هذه الاختصاصات مجال الحقوق والعلوم و

مما يعني بالرغم من أن مطالب الأساتذة تُعد محقّة حيث يترتب على الحكومة إقرار سلسلة الرتب والرواتب التي تعد من أهم الحقوق لهم، إلا أن إضرابهم لا يُعد إضراباً مشروعاً بل يُعتبر إضراباً غير مشروع لأن العمال في القطاع العام يُحظر عليهم التوجه إلى الاضراب، بالإضافة إلى ذلك الأضرار التي وقعت بسبب تصرفاتهم خلال الاضراب وبالاخص مقاطعة تصحيح الامتحانات التي تعتبر بأنها ألحقت الضرر بالطلاب وبالعام الدراسي، وأيضاً بسبب قطع بعض المضربين ببعض المناطق الطرقات ومنع باصات التلامذة من الوصول إلى المدارس الغير مضربة، مما يتصف هذا التصرف بالخطأ الجسيم حيث منعوا الطلاب من الوصول إلى المدارس وإكمال العام الدراسي بالرغم من عدم مشاركتهم بالاضراب.

إذاً إضراب هيئة التنسيق النقابية يُعتبر إضراباً غير مشروع لأنهم من القطاع العام لا يحق لهم الاضراب، بالإضافة إلى بعض الأفعال الصادرة عنهم والتي تُعتبر خطأً جسيماً بحسب رأي، فبالرغم من أن مطالبهم تُعتبر محقّة، لكن أفعالهم مخالفة للقوانين والانظمة.

البند الأول: مقارنة الخطأ العادي والخطأ الجسيم:

يُميز القانون الفرنسي بين الخطأ العادي والخطأ الجسيم، فالخطأ العادي لا يحرم العامل 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 برب العمل بشكل يتجاوز قواعد الاضراب العادي¹⁰⁴، فالخطأ الجسيم لا يبرر بذاته إنهاء عقد العمل بل يشكل فقط سبب فسخ هذا العقد مما يعني أن على رب العمل اتباع أصول الصرف والتأديب التي ينظمها.

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 الفقه الفرنسي حول هذه النقطة، فالبعض إعتبر أن هذا الخطأ لا يعطي رب العمل صلاحية توقيع العقوبة التأديبية، والبعض الآخر رفض هذا الاتجاه، أما محكمة التمييز الفرنسية لم تحسم الخلاف حول هذه

¹⁰⁴ العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عائدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الاعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص:517.

النقطة، مما عزز الإتجاه نحو الأخذ بتجميد حق رب العمل بممارسة سلطته التأديبية أثناء الاضراب.¹⁰⁵

البند الثاني: مقارنة بين الاضرار بمصالح رب العمل والخطأ الجسيم.

أن التفرقة بين الخطأ الجسيم ونية الإضرار بمصالح رب العمل تكمن في كون الاضرار غالباً ما يكون فعلاً عمدياً، أما الخطأ الجسيم فيعرف بأنه الانحراف الشديد عن سلك الانسان العادي، ويتوافر كلما ارتكب العامل مخالفة لأحد الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتقه الالتزام بها، فيتضح من هذا التعريف أنه لا يشترط في التعسف أن يكون عمدياً، بل أنه في العديد من الحالات يقع دون توافر نية العمد¹⁰⁶.

الفقرة الثانية: عناصر الخطأ الجسيم.

الخطأ الجسيم يرقى إلى مرتبة الجرم الجزائي أو الجرم المدني الذي يستجمع عنصرين: عنصر مادي وعنصر معنوي، فالعنصر المادي يتعلق بالمظهر الخارجي لسلوك العمال أي يتمثل في عمل إيجابي يقوم به المضربون حيث يتلخص في بعض الأعمال منها العنف والبدء بأعمال العنف، التهديدات، الاعمال الاحتيالية (الخداعية)...، أما العنصر المعنوي هو الذي يتعلق بالجانب النفسي للعامل فيتمثل بنية الإضرار بممتلكات رب العمل حيث يتجلى بنية التوقف عن العمل أو التعرض لحرية العمل.

○ النبذة الاولى: العناصر المادية.

البند الاول:العنف أو البدء بأعمال العنف.

العنف يتمثل بالضرب أو الجروح التي يذكرها القانون العام في المواد 209- 230- 300 وما يليها في قانون العقوبات.

من هنا نستطيع القول أن الفعل نفسه يمكن أن ينطبق عليه عدّة توصيفات قانونية جزائية. لذا، إذا كان ضحايا العنف قد توقفوا عن أداء عملهم لمدة تزيد عن ثمانية أيام، أو نية القيام بعمل ما، أو محاولة سرقة أو قتل، أو شهر سلاح أو في النهاية قتل غير مقصود نتيجة أعمال العنف

¹⁰⁵ قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - سنة 2007 - الطبعة الأولى - ص: 353.
¹⁰⁶ الاضراب المهني للعمال وأثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 163.

نكون أمام تطبيق المادة 309 وما يليها، وإلا نكون أمام تطبيق المادة 414 التي تعاقب على التعرض لحرية العمل في حال اختلفت التوصيفات القانونية للفعل.

البدء بهذه الأعمال هي تلك التصرفات أو الأفعال التي ودون المساس جسدياً بالشخص، تؤدي إلى التسبب للشخص بأذى حاد، أو إساءة معنوية.

إذاً يمكن أن نكون أمام عنف جسدي أو معنوي، كذلك يندرج تحت هذا التعريف عملية القيام بأعمال إهانة مثل نشر الصور في الصحف وتوزيع المنشور، كذلك أعمال السير وراء الشاحنات التي تعمل لصالح المنشأة وإجبار السائق عن طريق القيام بأعمال ما على التوقف والانضمام إلى الإضراب. (ويندرج ذلك أيضاً في فئة التهديد).

هناك علاقة بين هذه الأعمال وأعمال العنف التي تشير إليها المادة 414 في أعمال العنف تجاه الأشياء (مثل قطع التيار الكهربائي الذي يُغذي المنشأة أو تعطيل جهاز ما)، لقد وقف الاجتهاد بوجه المادة 414. ففي النهاية إن القاضي يهتم فقط بالأعمال العنيفة الموجهة ضد الأشخاص من خلال تطبيق المفاهيم المذكورة في المواد 209 و 230 و 309 وما يليها في قانون العقوبات.

من الناحية الثانية فإن الأعمال التحضيرية أيضاً تشكل جزءاً من هذه المفاهيم (مفاهيم أعمال العنف أو البدء بالأعمال) بالنسبة للمشرع، إذ إن المخالفة التي ترتكب بحق حرية العمل لا يكون هدفها حماية العمل نفسه ولا حماية أدوات ومعدات العمل، بل فقط تهدف إلى حماية حرية العاملين.

إذاً، التعدي على الأشياء لا يؤخذ به، إلا إذا كان يقصد من خلاله الضغط على الأشخاص.¹⁰⁷

البند الثاني: التهديدات.

إن أعمال الإجبار المختلفة تدرج تحت نص المادة 414، فبحسب الاجتهاد يجب أن تدفع هذه الأعمال بالرجل المُهَدَّد إلى التصرف بشكل خارج عن إرادته والقيام بما لا يريد القيام به، وإلا فإن ذلك سيؤدي إلى وقوع خطر عليه شخصياً أو على أحد أفراد عائلته أو ممتلكاته.

¹⁰⁷ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 – p: 276/177 .

أن التهديد ليس بالضرورة أن يكون تهديداً بالقتل أو العنف أو الإيذاء (مثل ما هو الحال في المادة 305 إلى المادة 308، مكتوبة أو شفوية). إضافة إلى ذلك، المادة 414 تنص على أن التهديد يمكن أن يكون مكتوباً أو شفهيًا، مشروطاً أو غير مشروط، مع إمكانية تنفيذه أو لا.

ويقع أيضاً في دائرة المادة 414 أعمال التهديد الموجهة إلى غير المضربين عن طريق النقابة أو المسؤول عن تحريك الاضراب.

حتى التهديد الشفهي البسيط يؤخذ بعين الاعتبار عندما يكون التهديد عنيفاً، ولكنه لا يؤثر إذا ما كانت نبرة الصوت غير عنيفة.

وكذلك إعتبر أن احتلال أماكن العمل من قبل المضربين ممنوعين من دخول أماكن العمل مع ترافق ذلك لأعمال عنف موجهة ضد غير المضربين من أجل حثهم على ترك العمل والتكاثف مع المضربين، فهذا الشكل يشكل تهديداً أو مخالفة لحرية العمل، مما يشكل خوفاً وضغطاً عليهم من أجل تغيير رأيهم، لقد قرّر الاجتهاد أن الدعوة الموجهة من قبل المضربين لغير المضربين لحثهم على ترك العمل والمشاركة بالإضراب، على أن تكون الدعوة هادئة ولا تحتوي تهديد، فهي لا تشكل مخالفة لحرية العمل. إن ما يشكل تهديداً أو مخالفة هو فقط الأمر الذي يوجه إلى غير المضربين المصحوب بأعمال عنف والذي يشكل خوفاً وضغطاً عليهم لتغيير رأيهم.

البند الثالث: الأعمال الخداعية.

إن الألفاظ أو التوجه إلى العمال غير المضربين الذي لا تكون بنيتاً محددة لا تكفي من أجل تجريمها، فهي يجب أن تترافق مع التهديد أو عمل عنيف من أجل إعتبرها عملاً جرمياً. ولكن يعتبر أعمالاً بنية سيئة عندما يدخل المضربون الإعلام في صراعهم مع رب العمل، فهنا يصبح المجال أوسع للقيام بهذا الأعمال الخداعية التي تتمثل بأعمال العنف أو التهديد، وكذلك الكذب والتضليل أي القيام بالأعمال التي تتمثل بنية سيئة من أجل إجبار العمال غير المضربين على المشاركة بالاضراب.

فالأعمال الخداعية تتمثل بالكذب المصحوب بوقائع خارجية أو بأفعال مادية يكون من شأنها توليد الاعتقاد لدى العمال غير المضربين وحثهم على ضرورة الاضراب وخلق الفكرة في ذهنهم مما يجعلهم يشاركون بفعل الاضراب.

فقد يلجأ المضربين إلى وسائل غير مشروعة من خلال إيهام العمال غير المضربين بوجود مشروع وهمي يخلق لهم الكثير من الربح في حال المشاركة بالاضراب مما يدفع بهؤلاء العمال

غير المشاركين إلى المشاركة بالاضراب من خلال تصرفات الكذب والتضليل الذي يقدم عليهم العمال المضربين.

أما التهديد يقع على العمال غير المضربين بالضرب والجرح والإيذاء من أجل إجبارهم على المشاركة بفعل الاضراب، وقد يقع التهديد على زوجته أو أحد أصوله أو فروعه فيجبر العامل غير المضرب على المشاركة بالاضراب خوفاً من إيذاء أحد أفراد عائلته.

○ النبذة الثانية: العنصر المعنوي.

كما ذكرنا، إن أعمال العنف والتهديدات ... مجرمة إذا كانت تهدف إلى التعرض لحرية العمل أو توقيف العمل كذلك نجد بأن النية بالقيام بهذه الأعمال مجرمة أيضاً.

وقد اتفق أنه يجب الأخذ فقط بأعمال العنف والتهديدات التي تحصل في مناسبة الإضراب.

فالمادة 414 لا تطبق عندما يكون الهدف من التهديدات هو البدء بالاضراب وليس الاستمرار بإضراب قائم.

كذلك فإن المخالفة لا تتحقق إذا كان الهدف من الفعل المادي هو الضغط من أجل رفع الأجور.

مهما تكن الأسباب فإن المادة 414 تعنى بأعمال العنف التي تكون نتائجها التوقيف عن العمل. وإن يكون لديهم النية السيئة من أجل الاضرار بمصالح رب العمل للحصول على مطالبهم وأن يكون لديهم النية السيئة في استعمال الاعمال الخداعية والتهديد والكذب من أجل إجبار العمال غير المضربين على الإضراب. فمن ناحية ثانية إن هدف المضربين هو إيصال صوتهم ومطالبهم، والتعرض لحرية العمل ليست سوى وسيلة للوصول إلى هذه الغاية.

الفقرة الثالثة: إثبات الخطأ.

الإضراب يترتب عليه وقف عقد العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل المضرب خلال فترة التوقف عن العمل حيث يؤدي هذا الخطأ إلى إنهاء عقد العمل.

كون إثبات الخطأ أمراً إستثنائياً يُفقد رب العمل، فيقتضي على هذا الأخير إقامة البيئة عليه طالما أنه لا يُفترض إفتراضياً، فلا يعود تعليق عقد الاستخدام بفعل الاضراب وارداً، بل أن الحل الذي يمكن أن يأخذ رب العمل به هو فسخ عقد استخدام الأجير.

إذاً يقع عبئ الإثبات على صاحب العمل بكافة طرق الإثبات، فضلاً عن ضرورة توافر قدر معين من الجسامة، أي إن الخطأ يجب أن يتعدى درجة معينة من الإساءة والخطورة، أي يجب أن يكون الخطأ خطأً جسيماً.

ففي أي حال يستحيل وضع جدول بالأخطاء الفادحة، فمن خلال مراجعة الاجتهاد يمكننا القول أن الخطأ الفادح هو ما يهدد الأشخاص في حياتهم الجسدية، وفي حريتهم الشخصية.

فالفقه الفرنسي يرى ترك المسألة لتقدير قاضي الموضوع في كل قضية على حدة، وإزاء هذا القصور نجد بأن محكمة النقض الفرنسية قد أوردت العديد من الأمثلة أو الحالات على توافر الخطأ الجسيم المفروض من قبل العامل منها: المشاركة في إضراب سياسي، إضراب التضامن الخارجي، الإضراب الدائر الذي يترتب عليه إختلال سير العمل بالمشروع إختلالاً جسيماً وإحتلال أماكن العمل غير المشروع، الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين، والذي يأخذ أما شكل التهديد أو منع الدخول إلى أماكن العمل، هذه الحالات تشكل خطأً جسيماً يبرر لصاحب العمل فصل العامل المضرب دون إخطار أو تنبيه.¹⁰⁸

وهكذا يبدو واضحاً التمييز بين الإضراب المصحوب بالخطأ الجسيم والإضراب الذي لا يخرج عن الإطار المهني، إذ أن الإضراب المهني لا يُفسخ عقد العمل بل يؤدي إلى تخله بعض الشيء، بينما الإضراب المصحوب بأخطاء جسيمة يؤدي إلى إنهاء رابطة عقد العمل.¹⁰⁹

طُرح أما مجلس العمل التحكيمي هذه القضية التي تُظهر النزاع بين رب العمل (البنك) وأحد الموظفين، حيث طلب المدعى عليه (البنك) من موظفيه التوقيع على إيصال الشهر الثالث ما يفيد أنه بمثابة إكرامية عن عمل إضافي، فتم الرفض من البعض ومن بينهم المدعي، لكن بعد مداوات حصلت بينهم وبين المدعى عليه، تم التوصل إلى أن بعض الموظفين تم إعادتهم إلى العمل، والبعض الآخر ترك العمل لقاء قبض قسم من التعويضات، أما المدعي ورفيقان رفضا الأمر وطالبوا بحقوقهم كاملةً، فتم صرفهم من دون تعويض.

واقعة الصرف واضحة من قبل رب العمل، حيث ادلى المدعى عليه بأن إضراب المدعي وزملائه عن العمل قبل عرض قضيتهم على مراجع الوساطة والتحكيم يجعل إضرابهم إضراب غير مشروع فيبرر هذا الوضع صرفهم من العمل، وإستناداً لقانون 10 أيلول 1964 في المادة 63 منه الفقرة الأولى تعتبر بأن الإضراب قبل وأثناء مرحلة الوساطة أو التحكيم إضراباً غير

¹⁰⁸ الإضراب المهني للعمال وأثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 171.
¹⁰⁹ قانون العمل اللبناني - عصام يوسف القيسي - منشورات عشتار - سنة 1990 - ص: 354.

مشروع، أما الفقرة الثالثة نصت على أن الاضراب غير المشروع يفقد الاجراء حقهم في قبض أجورهم عن مدة توقفهم عن العمل، مما يعني أن عقد العمل لا ينتهي حكماً بحالة الاضراب غير المشروع، وبالتالي لا يحق لرب العمل صرف إجرائه عن العمل، إلا إذا ثبت بأن الاجراء ارتكبوا أخطاء جسيمة أثناء الاضراب. (فنظرية الخطأ الجسيم نظرية نسبية وشخصية يقع عبء الإثبات على رب العمل).

وحيث يتبين من النزاع القائم بأن المدعى عليه أعاد للعمل الموظفين الذين إنساقوا لرغباته ولمشيئته، وصرف من الخدمة الموظفين الذين تمردوا عليه ورفضوا التوقيع، وبما أن لم يثبت في لوائح الخطأ الجسيم الذي إرتكبه المدعي أثناء الاضراب، فلا شك بأن عمله مخالف لنص المادة 63 والمبادئ المتعلقة بالاضراب، لذلك يترتب على المدعى عليه موجب التعويض على المدعي.¹¹⁰

ونظرية الخطأ الجسيم نظرية نسبية وشخصية تُقدر حسب ظروف كل حالة وبالنسبة لكل فرد، ويقع عبء الإثبات بلا شك على رب العمل.

هذا الاتجاه سار عليه إجتهد محكمة التمييز الفرنسية. فالاجتهاد الفرنسي حدد الخطأ الجسيم بأنه خطأ ذو خطورة خاصة يدل على نية إلحاق الضرر، وبما أن الخطأ الجسيم يُقدر على ضوء كل حالة من الحالات بصورة إفرادية فيقع عبء إثبات الخطأ المذكور على عاتق رب العمل، قرار رقم 420 تاريخ 61/3/1 - دالوز الأسبوعي تاريخ 61/6/21، وما جاء في حيثيات القرار: " إذا كان لا يُمكن فسخ عقد العمل بسبب ممارسة الحق في الاضراب الذي يهدف إلى تحسين شروط العمل ما عدا الخطأ الجسيم المعزو إلى العامل، فإن الإقرار بهذا الحق لا يحول دون تطبيق قواعد إساءة استعمال الحق. بناءً عليه فإنه يجب لنقض القرار الذي يُعلن بأن العامل المضرب لم يرتكب خطأ فادحاً وصُرف من الخدمة تعسفاً على إعتبار أن الخطأ الجسيم يعني فقط الفعل الذي يُقصد به العامل بصراحةً إلحاق الضرر بمصالح المؤسسة مع أن الاشتراك بالاضراب الذي لم تكن الغاية منه تبديل أو تحسين أوضاع العمل يُشكل خطأً جسيماً من قبل العامل وفقاً للمادة الرابعة من قانون 50/5/11 لا سيما وإن رب العمل أدلى أن للاضراب أهدافاً سياسية".

¹¹⁰ العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - السنة الثانية - العدد الاول - كانون الاول سنة 1968 (قرار مجلس العمل التحكيمي رقم 273 تاريخ 1967/2/24 ، دعوى أبي ديوان ضد بنك بيروت) - ص: 105.

إذاً، الخطأ الجسيم الشخصي هو فقط ذلك الخطأ الصادر مباشرةً وشخصياً عن العامل، فهو مستقل عن الخطأ الذي يُمكن أن يكون قد ارتكب من قبل مجموعة العمال المضربين. لذا فإن رب العمل يجب أن يثبت ارتكاب العامل لخطأ شخصي يستدعي العقاب، يجب أن يكون هذا الخطأ مؤثراً بشكل استثنائي: العامل ورب العمل دائماً في حالة تصادم، مما يعني أن تصرف العاملين هو بشكلٍ عام عدائياً ومسبباً للإربكات داخل المنشأة.¹¹¹

فالقرار الصادر بتاريخ 2 تشرين الأول 2013، يُلاحظ وجوب تبرير أو إعطاء أسباب محددة ومادية (ملموسة) يجب أن يقدمها رب العمل إلى الاجير المفصول من العمل، كما أنه يجب أيضاً بنفس درجة الأهمية أن يذكر القاعدة القانونية التي استند عليها من أجل فصله من العمل. ففي الأساس قام رب العمل بفصل عدد من الاجراء بسبب مشاركتهم في إضراب إعتبره غير شرعي، لكن هؤلاء الاجراء طالبوا القاضي برد الدعوى لعدم ارتكابهم خطأ جسيم وبالتالي فإن فصلهم يُعتبر باطلاً.

أيدت محكمة الاستئناف طلب العمال، إلا أن ربُّ العمل قد ميز هذا القرار، لأنه لم يحصل على نتيجة من المحكمة الناظرة في النزاع.

لكن محكمة الاستئناف قد حكمت بشكل مستقل على أن الاخطار الذي إرسله المباشر لم يتضمن أسماء الاجراء المضربين بشكل مباشر، ولم يذكر الأخطاء المنسوبة إليهم، وبالتالي لا يُمكن إتهامهم بأنهم شاركوا في تحريك إضرابي يمكن أن يُعتبره رب العمل غير مشروع.

إذاً، يتوجب تحديد السبب الذي أدى إلى إعتبار هذا الاضراب غير مشروع، وبالتالي الخطأ الذي ارتكبه العمال والذي أدى إلى فصلهم عن العمل.

فمن المعلوم من حيث المبدأ أن المشاركة في إضراب مفاجئ لا يُشكل خطأً جسيماً، إلا في حال قام رب العمل بتبليغ العمال حول عدم مشروعية هذا التحرك، لذلك يُعتبر قرار رب العمل بفصل العمال مشكوك به.

فقرار الفصل لم يُذكر النتائج الشخصية للمشاركة بالاضراب، وبالتالي فقرار الاستئناف إعتبر بأن الفصل قد يقع باطل وذلك لأن مجرد المشاركة في إضراب مفاجئ لا يُشكل خطأً جسيماً،

¹¹¹ Droit du travail - (Jean Pelisier Alain Supiot – Antoin Jeammud) - Dalloz - Delta – 20 edition – 1154.

حيث كان يترتب على رب العمل التفصيل عند إخطار الاجراء المضرين بالخطأ الذي إرتكبهه
والاسباب التي إعتد عليها بأن الاضرار غير مشروع.¹¹²

¹¹² Droit social - Dalloz - n°12 Decembre 2013 -1057/1058/1059.

■ المبحث الثاني: الخطأ في بعض صورته.

قد يقع خلال الإضراب بعض التصرفات من قبل العمال والتي تعتبر أخطاء جسيمة مما يجعل إضرابه غير مشروع ومتصف بالخطأ فيترتب عليه مسؤولية نتيجة ارتكابه بعض الأخطاء، فهناك بعض التصرفات التي لا تعتبر أخطاء جسيمة والبعض الآخر التي تقع وتعتبر أخطاء وتُشكل صورة من صور الخطأ.

الفقرة الأولى: تخريب المعدات والآلات (الاعتداء على آلات الإنتاج).

في بعض الأحيان يتحول الإضراب المشروع إلى إضراب غير مشروع، عندما يقوم أحد الاجراء المضربين عن العمل بالاعتداء على المؤسسة كتحطيم زجاج وإفنتعال حريق وتخريب آلات الانتاج وحبس هذه الآلات وإحتجازها لمنع العمال غير المضربين من مزاوله أعمالهم أو إتلاف أية أوراق تتعلق بالعمل وغيرها من الاعمال التي تسبب بأضرار جسيمة لرب العمل والمؤسسة.

لكن، وفي معظم الأحيان يحترم المضربون مكان العمل والأجهزة فيه، لأنهم يتأملون في إستعادة مواقعهم في العمل بعد أن يكونوا قد حصلوا على مطالبهم حتى لو لم تكن تلك المطالب قد تحققت بأكملها، إذاً ليس له مصلحة في إلحاق الضرر بمعدات العمل والانتاج، بل أكثر من ذلك فالعمال متعلقين بمعدات العمل أكثر من أي شيء فهي وسائل الانتاج والعنصر المهم من أجل إتمام العمل، فخلال إضراب سنة 1946 أو إضراب سنة 1968 بقيت معدات العمل سليمة¹¹³، لذلك نستنتج أن المضربين يُحافظون على المعدات اللازمة للعمل حتى وإن إحتلوا أماكن العمل مثلاً.

كذلك، فإن العامل الذي يرفض الانصياع لأمر ما، لا يؤدي بدوره إلى خراب في المعدات أو تشكيل خطر على الاشخاص، وبالتالي لا يُجعل منه مرتكباً لخطأ.

فإن تنفيذ عقد العمل يقتضي تسليم بعض الأشياء للأجير كالألات والأدوات اللازمة للإنتاج التي يتوجب عليه أن يُحافظ عليها وأن يُعيدها إلى رب العمل بعد التنفيذ، حيث يُعتبر موجب الأجير في المحافظة على هذه الأشياء المسلمة إليه لتنفيذ عقد العمل موجب تحقيق غاية وليس موجب بذل عناية، وذلك لأن الأجير يُعتبر بنظر القانون مسؤولاً عن هلاك أو تعيب هذه الأشياء

¹¹³ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - P: 263.

(الآلات والمعدات وغيرها)، لذلك عندما يرتكب الأجير المضرب عملاً مضرراً بهذه الآلات والمعدات من أجل أن يُعيق إستمرار إنتاج العمل يُعتبر بأنه ارتكب خطأً جسيماً إحق ضرراً برب العمل.

الفقرة الثانية: ارتكاب العنف على العمال غير المضربين.

قد يقع الاعتداء على رب العمل أو على رئيس العمال وكذلك على المؤسسة من أجل تخريب المعدات وإيقاف الانتاج، وحتى يقع الاعتداء على الأجراء غير المضربين، كأن يقوم أحد الاجراء المضربين عن العمل بأعمال عنف ضد اجير آخر رفض المشاركة بالاضراب، أو عبر إرسال تهديدات بالاعتداء أو بإلحاق الضرر فقط من أجل إجبار هؤلاء العمال غير المضربين على المشاركة بالاضراب من أجل زيادة الضغط على رب العمل من أجل تحقيق مطالبهم.

فهناك إجماع على اعتبار أن تصدي مجموعة من العمال المضربين العاملين في معمل تنظيفات لمجموعة من العمال غير المضربين الذين حلّو مكانهم، وإعاقتهم عن تأدية عملهم يشكل خطأً جسيماً. فقرار محكمة التمييز بتاريخ 1983/1/12 إعتبر أن تصدي المضربين وإعاقتهم لعمل العمال غير المضربين يُشكل خطأً جسيماً.¹¹⁴

بناءً على ذلك، إعتبرت محكمة الاستئناف بأن إعاقة مدير العمليات التجارية من الخروج من مركز عمله من الساعة 10 حتى الساعة 8:30، حتى ولو لم يتعرضوا له بشكل جسدي يُؤلف تصرفاً مسؤولاً وإرادياً يؤدي إلى اعتباره خطأً جسيماً.¹¹⁵

اعتبر Pierre.Durand ، أن هناك قرارات متعدّدة أعطت تفسيراً أوسع لنص المادة 414 أبعد من التفسير اللفظي للنص لمفهوم " شبه الاعمال وأعمال العنف" و " التهديدات " و "النوايا السيئة"، وهنا يتبين إن الاجتهاد لم يستطع فهم سيكولوجية عالم العامل. لأنه إذا ما قام المضربون بالتعاطي بعنف مع العمال غير المضربين الذين لم يلتزموا بتعليمات الإضراب، فإن ذلك يكون بهدف تحقيق التقدم الاجتماعي، هدف الإضراب، والذي سيستفيد منه المضربون وغير المضربين على حدّ سواء، لذلك فإن هدف العمال هو إعطاء الإضراب أكبر فعالية ممكنة.

¹¹⁴ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - p: 26

¹¹⁵ Repertoire de droit du travail - Mise A Jour - 2001-2. publication trimestrielle - 12 avril 2001- ISSN 1275-2320 - p: 13.

واعتبر النائب Colliard أن حق الأفراد في الاستمرار في ممارسة العمل هو حق يجب احترامه بذاتيته، ولكن لا يُمكن تطبيقه كاملاً بين العمال في مؤسسة واحدة، فهناك وحدة حال قوية بينهم.

فعندما يضرب مجموع من العمال لإجبار رب العمل على تحسين ظروفهم المعيشية والاجتماعية، فإن هذا التصادم الحاصل ليس لمصلحة المضربين فقط، بل سيستفيد منه في حال نجاح الاضراب العمال غير المضربين أيضاً، لأنه من الصعب أن نجد إضراباً في مؤسسة واحدة بين مجموعة من العمال وفي نهاية الأمر عندما ينجح هؤلاء في تحقيق مطالبهم يأتي العمال غير المضربين ويصرّحون أنهم لا يرغبون من الاستفادة من نتائج هذا الاضراب.¹¹⁶

الفقرة الثالثة: الاعتداء على حرية العمل.

لا يعتبر فعل المشاركة بالاضراب خارج مكان العمل خطأً جسيماً، فقط ممارسة العنف أو التعرض لحرية العمل للعمال غير المضربين يُشكل تطبيقاً عنيفاً لحق الإضراب، هذا الفعل يكون متصلاً دون شك إما بالأعمال التي تُعتبر أعمال عنف أو بتلك التي تُعتبر إنتهاكاً لقواعد السلامة.

إنّ الإصرار على جعل الإضراب خارج المؤسسة أو مكان العمل، يُعزّز فرصته بالنجاح كونه يُشكل دعوة لأكبر مجموعة من العمال للمشاركة في الإضراب، إن ذلك لا يعدّ تعرضاً لحرية العمل، فهي تترك لكافة العاملين من أجل الاختيار بين الانضمام للإضراب أو الاستمرار بالعمل بشكلٍ مستقلٍ وحرّ.

في بعض الاحيان يوكل إلى أشخاص في مراقبة تنفيذ الإضراب ويكون على عاتق هؤلاء تحريض أو دعوة العمال المترددين بالانضمام للإضراب.

فالقرار الشهير CORFU¹¹⁷ طرح تساؤلاً حول طبيعة النزاع فيما خص الإضراب خارج المؤسسة، إن قرار 1972/1/8 عاقب مسؤولاً نقابياً مضرباً ممنوعاً من دخول العمل لأنه قام

¹¹⁶ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - p: 260.

¹¹⁷ Pourtant le célèbre arrêt CORFU a paru remettre en question la reconnaissance jurisprudentielle de la légitimité de principe du piquet de grève. L'arrêt du 8 février 1972 a sanctionné en effet un délégué syndical, piquet de grève, pour avoir interdit l'accès de l'entreprise au personnel et aux ouvriers qui voulaient y pénétrer. Il n'y avait en l'occurrence ni violence, ni voie de fait, la seule atteinte à la liberté du travail avait conduit les juges à stigmatiser les piquets de grève. L'espece avait donc trait au comportement d'un piquet de

بمنع العمال غير المضربين من دخول العمل، بالرغم من أنه لم يستخدم العنف ولم يمارس عملاً مادياً أدى إلى منع العمال من الدخول، إنّما فقط تم الاستناد إلى مسألة التعرض لحرية العمل، وهذا التعرض أدى بالمحكمة لاعتبار هذا الفعل فعلاً يُعاقب عليه.

إذاً، فإن ما استندت إليه المحكمة لم يكن فعلاً عنيفاً قام به الممنوع من الدخول إلى مركز العمل، والمفاجأة أن هذا القرار قد رتب عواقب على هذا الفعل، أولاً إن هذا الخطأ الجسيم قد حكم عليه بالتوقف يومين عن العمل، لأنه لم يعتبر جسيماً لدرجة فسخ عقد عمله الذي تحدّث عنه قانون 1950/2/11. هنا، فإن التصريح بوجود خطأ جسيم يتيح لرب العمل ممارسة سلطته التأديبية وترك حرية إختيار العقاب التأديبي المناسب.

ولكن النتيجة الثانية التي رتبها القرار CORFU هي المفاجأة الأكبر.

فقد خلص القرار إلى إجبار العامل المضرب الذي منع العامل غير المضرب من الدخول إلى مركز العمل بدفع تعويض له، وقد استند في ذلك إلى القاعدة المدنية التي تنص على أن كل شخص مميز قام بفعل ألحق ضرراً بالغير يرتب عليه دفع تعويض للمتضرر عن الأضرار التي لحقت به.

إلا، إنّ هذا القرار يُشكل ظلماً يقع على عاتق العامل الذي قد يُجبر على دفع مبلغ كبير، خصوصاً إن الإضراب الذي يقوم به يكون غالباً لتحسين أوضاعه المالية (من هنا تترتب مسؤولية النقابات والمضربين لمنع هكذا أحداث من الحصول).¹¹⁸

فالمشرع الفرنسي نص على جريمة الاعتداء على حرية العمل بنص المادتين 414 و 415 من قانون العقوبات الفرنسي، وهذه الجريمة تتكون من ركنين، ركن مادي يتمثل بالإكراه مثل

grève non violent (mais lors d'une occupation des lieux, circonstance sans doute déterminante en l'occurrence). Cet arrêt étonnant d'ailleurs assorti de conséquences tout aussi surprenantes. Tout d'abord la faute lourde ainsi reconnue est sanctionnée par deux jours de mise a pied, sanction beaucoup plus douce que la rupture du contrat de travail, prévue par la loi du 11 février 1950. Mais qui peut le plus peut le moins. Et l'affirmation du caractère de faute lourde a vocation a restituer au chef d'entreprise son entier pouvoir disciplinaire et son libre choix quant a la sanction applicable.

Mais c'est surtout la deuxième conséquence de 'arrêt CORFU qui est saillante. Corfu est condamné a payer a son employeur l'intégralité des salaires dus par ce dernier aux non-grevistes, en raison de la règle civiliste selon laquelle "chacun des responsables d'un dommage ayant concouru a le causer en totalité doit être condamné envers la victime a en assurer l'entière réparation". Le caractère assez "racambolésque" d'une telle employeur n'est malheureusement pas demeuré isolé. (Droit du travail – la grève – Hélène Sinay – Jean-Claude Javillier – p: 266/267- deuxième édition-année 198)

¹¹⁸ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - p: 266/267.

التصرفات التي تأخذ شكل الضرب والجرح وكذلك أعمال العنف والتي تأخذ شكل الضغط المعنوي الذي يُمارسه المضربون ضد العمال غير المضربين، وكذلك الشتائم والطرق الاحتيالية التي تبعث في النفس شعوراً يصدق الادعاءات الكاذبة وغيرها من وسائل الضغط المعنوية، أما الركن المعنوي فيتمثل بالقصد الجنائي للعمال المضربين أي في نية التوصل إلى الإبقاء أو التحريض على الإضراب.

أما في لبنان فقد نصت المواد 340 و 344 من قانون العقوبات على جريمة الاعتداء على حرية العمل، حيث تم معاقبة كل من يقوم بالاعتصاب بالحبس والغرامة شرط أن يقوم به أكثر من 20 شخص (م 342)، وتشدّد العقوبة إذا تم إقترانها بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف أو الكذب التي من شأنها أن تحدث أثراً في النفس.

وبناءً على ذلك صدر قرار يتعلق بشركة Hervè، كانت محكمة الاستئناف قد صادرت على قرار فصل مجموعة من العمال بناءً على خطأ جسيم ارتكبه خلال الإضراب، وتم تمييز هذا القرار من قبل العمال المضربين حيث أدلوا: بأن الاخطار الموجه إليهم لم يحدد التاريخ ولا الاسباب الفعلية التي تؤدي إلى فصلهم وبالتالي الاخطار لم يكن مبرراً، كما اعتبروا بأن محكمة الاستئناف لم توجه إلى العمال التهم التي ارتكبوها كل عامل على حدى، ولا الخطأ الجسيم الذي ارتكبه مما يعني مخالفتها لنص المادة 1/521 من قانون العمل، كما أن المباشرين الذين عينتهم محكمة الاستئناف لم يقوموا بعملهم بشكل صحيح، ذلك لأن المباشر لم يتأكد من كل عامل على حدى عند التبليغ.

بناءً على ذلك، فمحكمة التمييز وجدت أن محكمة الاستئناف قامت بتبليغ كل عامل بشخصه، وذلك بعكس ما أدلوا به العمال، مما أدى إلى ترتيب مسؤولية مسلكية.

كما اعتبرت محكمة التمييز بأن محكمة الاستئناف تحققت من فعل إنتهاك حرية العمل، وهذا الفعل قد ورد في إخطار الفصل الموجه للأجراء المضربين، وقد حددت وبعد إثبات القيام بالافعال أن سبب الفصل من العمل مغل قانونياً، وبالتالي محكمة التمييز أكدت على قرار محكمة الاستئناف بأن العمال ارتكبوها خطأً جسيماً خلال الإضراب، لذلك تم رد طلب التمييز.¹¹⁹

الفقرة الرابعة: إنتهاك لوائح السلامة:

¹¹⁹ www.legifrance.gouv.fr (cour de cassation- chambre sociale- audience publique 26 septembre 2001 – n de pouvoire: 99-4629).

من المتعارف عليه أن يكون المضربون رافضين للامتثال لقواعد السلامة. فنلاحظ انه في أغلب حالات الإضراب، يضرب مجموع العمال فيما عدا العمال المسؤولين عن الأمن والسلامة، إذ أنهم يتابعون عملهم بشكلٍ طبيعي. لذلك نستطيع أن نفهم تشدد المحاكم عندما تنظر استثنائياً في مخالفة قواعد الأمن والسلامة أثناء الإضراب. فمثلاً وللتأكيد على هذا التشدد نرى أن عقد العامل في المنجم الذي ترك مهمته الموكلة إليه في حفظ سلامة الآخرين قد تقرر فسخ عقد عمله، إذاً حتى الرفض اللفظي لقواعد السلامة هو خطأ جسيم¹²⁰، فهو يوازى الفعل في مخالفة هذه القواعد.

وفي السياق نفسه فإن محكمة التمييز عاقبت بشدة حالات الرفض للالتزام بأعمال تأمين السلامة خلال الإضراب، أو حتى في المشاركة بعد الإضراب في عمليات الانقاذ في حين كانوا مسؤولين عن إبعاد الخطر الذي يمكن أن يحدثه ترك أماكن عملهم في المناجم.

ولكن هذه المحاكمة لا تخص فقط فريقاً معيناً ولكن تطال العمال جميعاً.

ففي جميع الأحوال، نرى أن رفض العامل تأمين السلامة، يشكل خطأً جسيماً وذلك لأن المضرب يكون معرضاً أكثر للحوادث والمخاطر سواء الناتجة عن الأشخاص أو تدمير الممتلكات.

وفي المقابل ترفض المحاكم أن تطلق أحكاماً على تصرفات المضرب عندما يتبين لها من خلال التحقيقات أن هذا الأخير ليس عاملاً في فريق السلامة. إذاً، الموقع الذي يشغله العامل في فريق السلامة أو خارجه هو أمر ضروري وأساسي.

وهكذا، فإن العامل الذي يرفض الانصياع لأمرٍ ما، لا يؤدي بدوره إلى خراب في المعدات أو تشكيل خطر على الأشخاص، لا يجعل منه مرتكباً لخطأ. فأهمية الدليل أو برهنة وضعيّة العامل في الوظيفة تتبين في مجال رفضه في الاستمرار بمزاولة عمله في تأمين السلامة ودرء المخاطر في المنجم (مثال) من هنا تجد المحكمة نفسها ملزمة للبحث عن طبيعة مهمة العامل في المنجم ومسؤوليته في ما خص تأمين خدمة الأمن والسلامة.

عندما يُستنتج أن التوقف عن العمل في مؤسسة مدنية تعنى بالنقل العام، تهدف إلى تحقيق ربح خاص، ولم يثبت أن قواعد السلامة قد تم خرقها، لا يمكن الحديث عن ارتكاب خطأ جسيم.

¹²⁰ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - p: 263.

كذلك، فإذا تمّ إعتبار أن العامل المتهّم لم يكن له علاقة بمهمّة الأمن والسلامة، وكان دوره مقتصرًا فقط على مراقبة آلات الضّخ، جاء قرار المحكمة بأنه لا يمكن توجيه تهمة إرتكاب خطأ جسيم للعامل بسبب إنتهاك لوائح السلامة لأن هذا العمل لا يدخل ضمن مهنته.

الفقرة الخامسة: إحتلال أماكن العمل.

يلجأ الأجراء أحياناً إلى هذه الوسيلة إما للتشدد في موقفهم ضد صاحب العمل، أو كرد فعل على التهديد بالاقفال.

إن إحتلال أماكن العمل لا يُعتبر قانوناً بمثابة وسيلة عادية لممارسة حق الإضراب، نجد هنا بروز وجهتي نظر بالنسبة لهذه المسألة، وجهة النظر الأولى تتعلق بالنقابات والثانية تتعلق برب العمل.

فمن وجهة نظر النقابات أن الإضراب المصحوب بإحتلال أماكن العمل يتمثل برد بسيط على تطور الأسلحة المستعملة من قبل ربّ العمل، حيث أن الإحتلال يسمح بممارسة ضغط إضافي على ربّ العمل وذلك يؤدي إلى إستحالة قيام الأجراء غير المضربين بعملهم أو اللجوء إلى يد عاملة بديلة.

وهو يسمح بتجبيش الأفراد والتوصل إلى حل جزري للنزاع فهو يقوي لدى الأجراء مشاعر الإنتماء لنفس الطائفة التي هي في كفاح مستمر من أجل الحصول على إرضاء مطالبهم.

إذاً، الإحتلال من وجهة نظر النقابات هو وسيلة لتأمين صفة الديموقراطية للإضراب عبر تأمين التجمعات العامة في أماكن العمل، فيظهر كوسيلة لإجبار رب العمل على التفاوض مع ممثلي الأجراء. فمن أجل هذه الأمور يُشكل إحتلال أماكن العمل في نظر النقابات وسائل طبيعية لممارسة حق الإضراب.¹²¹

أما من وجهة نظر رب العمل فإحتلال مراكز العمل لا يُمكن قبوله، لذا يسعى ربّ العمل للحصول من قاضي الأمور المستعجلة على قرار بطرد العمال المعتقلين، ففي هذه الحالة يترتب على رب العمل أن يُقدم الدليل على وجود إضطراب غير شرعي ظاهر بشكل مباشر، من خلال تقديمه الدليل على أن العمال المضربين قد منعوا العمال غير المضربين ورب العمل وأياً

¹²¹ العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عائدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الاعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص: 519.

كان من الدخول إلى المؤسسة. كما يمكنه أن يُشير إلى أن هناك مساساً بحرية العمل مباشرةً من قبل الأجراء غير المضربين.

وفي النهاية من الممكن أن يُحكم بطرد هؤلاء العمال المضربين عندما يرافق الاحتلال مساساً يضر بأمن الأفراد أو الممتلكات.¹²²

إذاً في حال تم إحتلال أماكن العمل فقط أثناء أوقات العمل وفي بعض مراكز العمل بحيث يستطيع العمال غير المضربين من ممارسة عملهم بشكل طبيعي، لا يمكن في هذه الحالة إعمال الخطأ الفادح، ولا صرف الأجراء المضربين، وعلى العكس من ذلك فإن صرف العمال يكون مبرر إذا إمتد الإحتلال إلى خارج ساعات العمل، وإذا منع العمال غير المضربين من ممارسة العمل. وفي حال طال الإحتلال عندها يتم إعمال المسؤولية الجزائية للأجير لإعاقة لحرية العمل، كما يُسأل مدنياً عن الضرر الحاصل لرب العمل والنتائج عن دفع أجور غير المضربين بالرغم من عدم قيامهم بالعمل لسبب يعود للإجراء المضربين.

فالمحكمة لها السلطة أن تأمر بإخلال أماكن العمل أي طرد الأجراء المضربين المحتلين، " لأن حق الإضراب لا يشمل الحق في الأستخدام التعسفي لأماكن العمل في المنشأة".

إلا أن هذا القرار لا يصدر في الحقيقة إلا نادراً، لأنه يجب أن يرتكز على أسباب جوهرية تبرره، فيجب أن يكون هناك إنتهاك فعلي لحق الملكية أو إنتهاك فعلي لحرية التجارة والصناعة.¹²³

اعتبرت محكمة الاستئناف أن إعاقة الشاحنات والقيام بسد المنافذ إلى المؤسسة وتسكير الأبواب، إضافةً إلى ذلك التعدي على المدير والقيام بأعمال العنف على عامل غير مضرب يُبرر قانوناً رفض طلب إلغاء الصرف، إذ أن هذه التصرفات تُشكل خطأً جسيماً يُبرر الصرف شخصياً بإنتهاك حرية العمل وإحتلاله لأماكن العمل بالرغم من توجيه إنذار من المحكمة بعدم القيام بهذه الاعمال، يؤدي إلى إعتبارها أخطاءً جسيمة.¹²⁴

الفقرة السادسة: التصرفات الأخرى التي تعتبر جسيمة.

¹²² العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الإضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عايدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الأعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب - ص: 517.

¹²³ دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الأولى - ص: 155.

¹²⁴ Repertoire de droit du travail - Mise A Jour - 2001-2. publication trimestrielle - 12 avril 2001- ISSN 1275-2320 - p: 13.

هناك بعض التصرفات الأخرى التي ترتكب من قبل العمال وتعتبر أيضاً جسيمة، فقد تم الحكم بأن عملية السماح لشخص غريب عن المؤسسة بالدخول إليها عن طريق عامل مضرب، يُشكل خطأً جسيماً يمكن أن يكون هؤلاء الأشخاص منتدبين من قبل البلدية قد شجّعوا العاملين للتوقف عن العمل وعرض النزاع أمام المحاكم.

من هنا فإن تركية الإضراب من قبل أطراف خارجية لا يُعتبر صحيحاً، ولكن إعتبار هذا الأمر مكوناً لخطأ جسيم مستدعياً لأصرف العامل يعدّ مبالغ فيه قليلاً. لذا فإن المادة 7-431 الجديدة سمحت للعاملين بدعوة شخصيات خارجية نقابية أو غيرها للانضمام مثال: إنّ إضراب الممرضين العاملين في مركز لرعاية الأطفال الذين يعانون من صعوبات ذهنية وعقلية، إعتبر خطأً فادحاً فقد حُكم أن هذا التصرف يثير الذعر في نفوس ذوي هؤلاء الاطفال حول الظروف التي يعيش فيها هؤلاء في المركز وحتى حول العلاج الذي يتلقونه ما إذا كان صحيحاً أم لا.

كان الإضراب تحت شعار المطالبة بزيادة الأجور متخذين من الأطفال وسيلة للضغط على أهلهم بهدف الوصول إلى ما يتبعونه. فمن الناحية القانونية، فإن هذا الفعل مدانٌ بالقانون، لأنه يشكل خطأً جسيماً¹²⁵

كما يُعتبر أيضاً من الأخطاء الجسيمة تسريب معلومات مصنفة سرّية متعلقة بالسمعة¹²⁶، أو معلومات تتعلق بالمهنة، فمبادئ حسن النية تقتضي أن يلتزم الأجير بعدم إفشاء أسرار العمل التي يطلع عليها أثناء تنفيذه لعقد العمل والتي من شأن البوح بها إلى الغير أن يؤثر سلباً على مصالح رب العمل ويهدد عمله، لذلك فإذا تجرأ العمال المضربين أثناء إضرابهم على إفشاء أسرار تتعلق بالمهنة أو بسمعتها من أجل الضغط على رب العمل لتحقيق مطالبهم يُعتبر بأنهم أقدموا على خطأ جسيم إحق ضررٍ برب العمل.

كذلك صدر قرار يتعلق بمجموعة من العمال تعمل في شركة نقل في شمال فرنسا، قد علموا بقرب فصلهم عن العمل بسبب الازمة الاقتصادية، مما دفع بالعمال القيام بالاضراب واحتلال أماكن العمل، مما أدى بالشركة إلى فصلهم عن العمل لإرتكابهم خطأً جسيماً وحرمتهم من التعويضات، الامر الذي إعتراضوا عليه العمال وإعتبروه صرف تعسفي لعدم إرتكابهم لخطأ جسيماً، وإن الاضراب إضراب مشروع.

¹²⁵ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 – p: 265.

¹²⁶ La rupture du contrat de travail - les licenciements individuels et collectives Edition "J.Delmas et cie" 13,rue de l'odeon paris (VI) - P:R6 .

إلا أن محكمة الاستئناف تحققت من أن العمال وخلال إحتلالهم لأماكن العمل قاموا بإحتجاز المستندات والخرائط الجغرافية للسائقين الضرورية من أجل اتمام عملهم ولم يقوموا بإعادتها إلا بعد توصل نقيب العمال وبحضور المحقق، حيث صرح أحد العمال بأنه سوف يُقف عمل المؤسسة من خلال تحركه، ومن جهة ثانية قام العمال بتوجيه رسائل إلى زملائهم غير المضربين يطلبون منهم التوقف عن العمل مع هذه الشركة، من هنا محكمة التمييز أيدت قرار محكمة الاستئناف وردت طلب التمييز (أي أن العمال إرتكبوا خطأ جسيم).¹²⁷

كذلك يُعتبر جسيماً عندما يشغل مكان العمل بالرغم من توجيه الأمر بالإخلاء من قبل رب العمل¹²⁸، ففي قرار Solmer¹²⁹ بتاريخ 1981/6/11، صنّفت المحكمة الأفعال العنيفة أنها أخطاء جسيمة، حيث قام إحدى العمال التقنيين بإحتلال صالة التحكم وغرفة تشغيل المؤسسة مع عمال آخرين من أجل القيام بالعمل، بالرغم من إتخاذ رب العمل قرار بإخلاء المنشأة من العمال، أي أن عمل العمال جاء مخالف لقرار رب العمل، فصدر القرار عن المحكمة معتبرة بأن عمل العمال يُعتبر عملاً عنيفاً، إلا أنه بعد ذلك صدر قرار عن الغرفة الاجتماعية يرفض إطلاق وصف الخطأ الجسيم على عمل العمال الذين قاموا بتشغيل المنشأة بالرغم من قرار رب العمل، وإعتبر بأن ذلك يُشكل خطأ بسيطاً وليس جسيماً يُبرر الصرف من العمل، كما إعتبر قرار Solmer.¹³⁰

كما أنه وفي بعض الأحيان قد يعتبر تضامن أجير مع أجير آخر بالاضراب بسبب التعسف في استعمال حق هذا الأخير خلال العمل خطأ جسيماً، فقد قامت شركة Ondal france بفصل عامل عن العمل نتيجة عدم الانصياع لأسباب مسلكية، وبسبب ذلك قامت مجموعة من عمال

¹²⁷ www.legifrance.gouv.fr (cour de cassation- chambre sociale- audience publique du jeudi 1 fevrier 1979 – n de pouvoire: 77-41115).

¹²⁸ La rupture du contrat de travail - les licenciements individuels et collectives Edition "J.Delmas et cie" 13,rue de l'odeon paris (VI) - P:R6 .

¹²⁹ Dans un arrêt SOLMER du 11 juin 1981 (7) la cour a qualifié d'action violentes de tels faits, constitutifs dès lors de fautes lourdes. L'intéressé était technicien échantillonneur et avait occupé avec d'autre la salle de contrôle des hauts fourneaux pour empêcher,disait-il, ;'arrêt d'intallations. De plus il s'était introduit dans un bureau de dispatching ou se trouvait le synoptique de déclenchement. L'ensemble de ces comportements consistait a prolonger l'occipation des lieux au mèpris de la décision de justice et contrecarrer les consignes patronales.

A l'inverse, la Chambre social refuse la qualification de faute lourde dans un cas d'espece ou un gréviste empêche le contremaitre d'utiliser lui-même la machine d'un autre gréviste. Les juge du fond ont constaté que cet incident, ayant pris fin rapidement, constituait une simple faute, non une faute lourde, le licenciement n'est donc pas fondé. (Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - p: 260).

¹³⁰ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 - p: 262.

المؤسسة بالتضامن والتوقف عن العمال بتاريخ 21 تشرين الاول 1985، مما أدى إلى فصلهم، مما دفع بالعمال إلى المطالبة خلال المحاكمة بالتعويضات عن الفسخ وعن الربح الفائت نتيجة هذا الفصل.

فمحكمة الاستئناف استنتجت أن التوقف عن العمل كان من أجل دعم عامل آخر قد صُرف من العمل بعدما رفض تنفيذ مهمة أكلها إليه رب العمل وهي القيام بأعمال النظافة بالرغم من أن هذا العمل غير داخل في إختصاصه، مما جعل محكمة الاستئناف إلى إعتبار تصرف العامل ليس إضراب وعلى الرغم من ذلك وافقت على قرار رب العمل.

أما محكمة التمييز فقد إعتبرت بأن محكمة الاستئناف خالفت المادة 7 من دستور 1946، باعتبارها أن الاضراب بالتضامن غير شرعي، إضافةً إلى ذلك مخالفة المادة 4 من قانون 1950/2/11 لأن قرار محكمة الاستئناف إعتبر بأنه لا يوجد خطأ جسيم الذي يعتبر السبب الوحيد من أجل صرف محق خلال الاضراب، والاضراب لا يعتبر سبب معترف به قانوناً من أجل الصرف من العمل، وأن عدم مشروعية الاضراب لم تُثبت، وبالتالي فإن محكمة الاستئناف لا يمكنها أن ترفض طلبات التعويض.

لذلك، إعتبرت محكمة التمييز أن بداية التوقف عن العمل من قبل العمال المتضامنين لا يعتبر مخالف للمادة 1/521 من قانون العمل، وبما أنه لا وجود لخطأ جسيم إرتكب من العمال خلال التوقف عن العمل، فيحق للعمال المطالبة بالتعويضات نتيجة الفسخ والربح الفائت.¹³¹

وبالتالي فالخطأ الجسيم هو الخطأ الذي يرتكبه الأجير المضرب ويترافق مع تصرفات مسيئة تتجاوز الموجبات العقدية العادية والقوانين، فهو إذاً ليس الخطأ الذي يحرم الأجير من حقه بالانذار، أو من تعويض العطلّة المدفوعة الأجر، بل هو الخطأ الذي يتجاوز آداب الأضراب.

¹³¹ www.legifrance.gouv.fr (cour de cassation- chambre sociale- audience publique du mardi 16 novembre 1993 – n de pouvoire: 91-41024).

❖ الفصل الثاني: النتائج القانونية المترتبة عن الخطأ.

الاضراب عبارة عن توقف جماعي للعمال عن العمل من أجل المطالبة بحقوقهم والسعي لتحقيقها من خلال الضغط على أرباب العمل بالوسيلة المشروعة التي منحهم إياها القانون.

فمشروعية الاضراب تتحقق في حال عدم مخالفة القانون، وكانت مطالب العمال محقة ومتعلقة بالمهنة، أي يجب أن يكون الهدف من الاضراب المطالبة بالمطالب المهنية، ولكن في حال خرج الاضراب عن غايته الاساسية وأصبح الهدف منه سياسي أو مخالفة القوانين والانظمة، فقد الاضراب مشروعيته وأصبح إضراباً غير مشروع كما ذكرنا سابقاً، وذلك لأن الاقرار بحق الاضراب لا يعني تجاوز المضربين للقوانين والانظمة المرعية الاجراء، وبالتالي فإن الالتزام بالنصوص القانونية المكرسة لا تعني أن بوسعهم ارتكاب أخطاء جسيمة من شأنها إلحاق الضرر بأرباب العمل أو بالمؤسسة، مما يجعل من الإضراب إضراباً غير مشروع وسبباً لفسخ عقد العمل.

من شأن الاضراب غر المشروع أن يرتب مسؤولية على عاتق كل من ساهم في ارتكاب أخطاء جسيمة، فالاضراب المصحوب بأخطاء جسيمة يجعله إضراباً غر مشروع فيرتب مسؤولية على عاتق العمال المضربين، ويستوي في ذلك المسؤولية المدنية أو المسؤولية الجزائية، وكذلك يرتب مسؤولية على عاتق رب العمل والنقابة والغير.

فمن المتعارف عليه في حال وقع خلاف بين رب العمل والعمال يتعرض المخالف للقانون للعقوبات المنصوص عليها، لكن في حالة الاضراب فإن المخالفة التي يرتكبها العامل المضرب الذي يتلقى الأوامر من رب العمل من أجل تنفيذها لا تؤدي إلى إنزال العقاب، فالمبدأ أن السلطة التأديبية لرب العمل في حال الاضراب تلغى بإستثناء حالة واحدة وهي حالة الخطأ الجسم الذي يرتكبه المضرب مما يؤدي إلى صرفه من العمل في حال ارتكابه، مما يرتب على عاتقه تحمل المسؤولية وإنزال العقاب عليه.

ففي هذا الفصل سوف تم معالجة مسؤولية كل من رب العمل والنقابة والغير، والعمال أيضاً، بالإضافة إلى العقوبات التي يمكن أن تُفرض عليه حسب نص القانون.

■ المبحث الأول: الأساس القانوني للمسؤولية في حالة الخطأ.

في البداية يجب الإشارة إلى أن العمال المضربين يستخدمون حقاً مقررأ لهم بموجب القانون، فإذا كان الإضراب مشروعاً فلا تتحقق مسؤولية العمال المضربين، إلا أن هناك الكثير من الحالات التي تتحقق فيها المسؤولية بالنسبة لهؤلاء الأشخاص، فبالنسبة للعامل تتحقق مسؤوليته عندما يخرج عن إطار المشروعية في ممارسة الحق ويصل إلى التعسف في استعمال حق الإضراب، وبالنسبة لصاحب العمل في حال الإخلال بتنفيذ إلتزاماته التعاقدية، وبالنسبة للنقابات التي في كثير من الأحيان هي التي تقوم بالتحريض على الإضراب، كما أنها قد تقوم بالإعلان عن الإضراب وتنظيمه دون مراعاة الشروط الواردة في إتفاقات العمل الجماعي الموقعة من قبل صاحب العمل، كما تتحقق مسؤولية النقابة متى كان الإضراب مقترناً بخطأ أو تعسف نتج عنه ضرر بصاحب العمل أو الغي، كما أن المسؤولية قد تتحقق بالنسبة للغير الذين يُشاركون في الإضراب مثال الصحافيين وأصحاب المشروعات المنافسة، سواء كانت المشاركة بهدف تأمين الإضراب المعلن أو بسبب تحريض العمال على ارتكاب العديد من الأفعال الضارة بصاحب العمل، مما يستدعي مساءلتهم عما أحدثوه من أضرار.

إذاً، سوف يتم تخصيص هذا المبحث من أجل الحديث عن مسؤولية كل من العمال المضربين وأصحاب العمل والنقابات وكذلك مسؤولية الغير، ولا بُد أيضاً من تحديد نوع المسؤولية المترتبة على هؤلاء الأشخاص سواء كانت مسؤولية مدنية أم جزائية، وفي حال كانت مسؤولية مدنية يجب تحديد أن كانت مسؤولية تقصيرية أم عقدية.

الفقرة الأولى: مسؤولية العمال المضربين.

تتنوع المسؤولية التي تقع على عاتق العمال المضربين، قد تكون مسؤولية مدنية، وقد تكون مسؤولية جزائية.

○ **النبة الأولى: المسؤولية المدنية للعمال.**

هذه المسؤولية قد تكون مسؤولية تقصيرية أو قد تكون مسؤولية مدنية.

فالمسؤولية العقدية للعمال المضربين تتحقق تجاه صاحب العمل، بسبب وجود عقد صحيح بينهما، وإخلال العامل بتنفيذ الإلتزام الناشئ عن هذا العقد، سواء كان عدم التنفيذ للإلتزام بسبب خطأ في التنفيذ أو بسبب الامتناع عن التنفيذ، فالمسؤولية العقدية إذاً هي المسؤولية التي تنشأ عن إخلال أحد طرفي العقد بإلتزاماته، أو بسبب إمتناعه عن تنفيذها، لكن من أجل القول بتوافر

مسؤولية العامل المضرب تجاه رب العمل لا بُد من توافر شروط المسؤولية المعروفة في نطاق القانون المدني وهي: أولاً لا بُد من ارتكاب الخطأ سواء كان ناشئاً عن فعل العمد أو الإهمال أو عدم التنفيذ بعد إنتهاء الإضراب، ومن ثم توافر الضرر ووجود الرابطة السببية بين الخطأ والضرر، أي يجب أن يتوافر الضرر نتيجة الخطأ الذي ارتكبه المضرب.

أما بالنسبة لمسؤولية العامل المضرب التقصيرية تتحقق في حالة إخلال العامل بالتزام يفرضه القانون، فالمسؤولية التقصيرية تترتب على عاتق كل شخص طبيعي أو معنوي يُقدم على فعل مخالف للقانون أو للعقد، مما يترتب عليه موجب التعويض، لذلك عندما يقدم الفاعل على عمل شخصي محدثاً ضرراً غير مشروع بالغير تترتب هذه المسؤولية.

نصت المادة 122 من قانون الموجبات والعقود على أن: " كل عمل من أحد الناس ينجم عنه ضرر غير مشروع بالغير يلزم بدفع التعويض". وبالتالي مسؤولية العامل المضرب تتحقق عندما يرتكب عملاً يُشكل خطأً جسيماً خلال الاضراب مما يجعله غير مشروع ومخالف للقانون.

إذاً، حالات المسؤولية المدنية للعمال المضربين تتمثل في الحالات التالية:

البند الأول: مماساة العمال الإضراب غير المشروع قانوناً أو اتفاقاً.

في بعض الأحيان قد يُقرر القانون أو الاتفاق ضرورة لجوء العمال إلى إجراءات معينة قبل الإضراب.

ففي فرنسا، لا يوجد منع للإضراب قانوناً، أما اتفاقاً هناك العديد من الاتفاقيات الجماعية التي تترتب على العمال مراعاة إجراءات شكلية كمهلة الإخطار السابقة لصاحب العمل، فإذا اضرب العمال من أجل المطالبة ببعض الحقوق العائدة لهم دون مراعاة هذا الاتفاق تتحقق مسؤوليتهم العقدية، ويلزمون بالتعويض على رب العمل بسبب مخالفتهم للالتزام الذي تم الاتفاق عليه بدايةً¹³²، وبهذا الصدد يُلاحظ أن محكمة النقض الفرنسية قد استقرت على أن مجرد المشاركة في إضراب غير مشروع يُشكل خطأً جسيماً يُبرر لصاحب العمل إنهاء عقد العامل المضرب دون إخطار أو تعويض.

¹³² الاضراب المهني للعمال وأثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 211 .

البند الثاني: التعسف في استعمال حق الإضراب.

يتمثل في وجوب استعمال حق الإضراب حسب الغرض المنصوص عنه في القانون، فإذا استخدم لغير الأغراض المهنية كان هناك تعسف في استعمال هذا الحق، وإنتفاء سبب الإضراب يجعل الإضراب تعسفياً من جانب العمال المضربين.

لكن، للتعسف في استعمال الحق ثلاث معايير: **المعيار الأول** هو **المعيار الشخصي** عندما يستخدم العامل حقه دون الحصول على منفعة من أجل الإضرار بمصالح الغير فيعد متعسفاً في استعمال حقه إلا أن هذا المعيار لا ينطبق على الإضراب دائماً، **والمعيار الثاني** هو **فقدان أو إنعدام المصلحة المشروعة**، أما **المعيار الثالث** هو **المعيار المادي** وأساسه الاستعمال غير العادي للحق دون النظر إلى الدافع أو النية، لكن يقع على رب العمل عبء إثبات التعسف الحاصل في استعمال الحق بكافة طرق الإثبات. فالاصل برائة ذمة العامل، ومن يدعي خلاف ذلك عليه الإثبات¹³³.

فإذا كان قصد العمال إلحاق الضرر برب العمل والغير فيحكم لرب العمل بالتعويض عن الأضرار المباشرة التي لحقت به من جراء ذلك.

كما أن التعسف في استعمال حق الإضراب يتحقق إذا كان يهدف إلى أغراض غير مهنية، عندها تتحقق مسؤولية العامل المضرب ويترتب عليه أيضاً التعويض عن الضرر اللاحق برب العمل.

هناك العديد من الحالات التي **تجتمع** فيها **المسؤولية التقصيرية والمسؤولية الجزائية**، كما هو الحال في الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العمال المضربين، ويجب الملاحظة هنا بأن المسؤولية تقتصر على العمال مرتكبي هذا الخطأ، ولا تتعداهم إلى غيرهم من العمال الآخرين، ويقع عبء الإثبات على رب العمل.

وحالات الخطأ الجسيم تنحصر في الحالات التالية:

- (1) التهديد الذي يكون مصحوباً بالاعتداء على العمال غير المضربين.
- (2) رفض إتخاذ إجراءات الأمن الضرورية.
- (3) الاعتداء على حرية العمل.
- (4) إتلاف آلات المؤسسة أو المواد الأولية.

¹³³ الاضراب المهني للعمال وأثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 212.

(5) إحتلال أماكن العمل.

(6) الأتصال بالصحافة لإذاعة أسرار متعلقة بالمشروع.

في هذه الحالات تتحقق المسؤولية المدنية للعمال المضربين سواء كانت تقصيرية أم عقدية، مما يترتب موجب التعويض على رب العمل عن الأضرار التي لحقت به من جراء تلك الأخطاء إذا توافرت شروط المسؤولية مجتمعةً وهي: الضرر، الخطأ والرابطة السببية بينهما، كما يحق له فصل العمال المضربين بهذه الحالة.

○ النبذة الثانية: المسؤولية الجزائية للعمال.

المسؤولية الجزائية هي صلة وصل بين الجريمة والجزاء، هذه المسؤولية تعني أهلية الإنسان العاقل الواعي لأن يتحمل الجزاء العقابي نتيجة إقراره جريمة مما ينص عليها القانون، كما أنه لا يُحكم على أحد بعقوبة ما لم يكن قد أقدم على الفعل عن وعي وإرادة.

فإن العامل يكون متمتعاً بالأهلية اللازمة والوعي والإرادة المطلوبين، وبالتالي عندما يشترك بالاضراب يكون على علم بالفعل المقدم عليه، لذلك عندما يرتكب خطأً جسيماً يترتب عليه مسؤولية جزائية.

يمكن تصور مسؤولية العامل المضرب جزائياً تجاه الغير في حالة الاعتداء على حرية العمال غير المضربين خلال الإضراب، و حالة احتلال أماكن العمل والتي يحدث فيها إعتداء على ملك رب العمل، وكذلك إتلاف المؤسسة والمواد الأولية، وحصول إضراب ممنوعاً قانوناً، ففي هذه الأحوال تترتب المسؤولية الجزائية للعمال المضربين، لذلك لا بُد من الحديث عن هذه الحالات ولو بشكل مختصر لأنه تم الحديث عن هذه الحالات سابقاً بشكل مفصل.

البند الأول: الاعتداء على حرية العمل.

نظم المشرع الفرنسي جريمة الاعتداء على حرية العمل في المادتين 414 و 415 من قانون العقوبات الفرنسي، حيث تتكون من ركنين، ركن مادي يتمثل بالاكراه وأعمال العنف وركن معنوي يتمثل بالقصد أي بالنية .

أما في لبنان فالمواد 344/340 من قانون العقوبات جرمت فعل الاعتداء على حرية العمل، والمادة 342 عاقبت كل من يقوم بالاعتصاب بالحبس والغرامة شرط أن يقوم به أكثر من

عشرين شخص، وشدت العقوبة عند إقترانها بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد.

البند الثاني: إتلاف وتخريب آلات العمل.

في هذه الحالة تجتمع المسؤولية المدنية والجزائية للعمال المضربين بسبب إتلاف آلات العمل، عند تحقق المسؤولية المدنية يترتب موجب التعويض على رب العمل بسبب الأضرار التي لحقت به من قبل العمال المضربين، لكن مسؤولية العامل المضرب لا تنقرر إلا بموجب حكم قضائي وليس بقرار إداري.

أما بالنسبة للمسؤولية الجزائية نجد بأن هذه الحالات مجرمة بنص المادة 443 من قانون العقوبات الفرنسي حيث تدخل في نطاق العنف ضد آلات المؤسسة وليس أعمال العنف المرتكبة ضد العمال غير المضربين.

البند الثالث: الإضراب غير المشروع قانوناً.

يُقصَد به الإضراب الممنوع بنص القانون أو الإضراب الذي لم يستوفى الشروط المنصوص عليها في القانون، هناك حالات عديدة تتحقق فيها المسؤولية الجزائية منها إضراب موظفي وعمال المرافق العامة، والتحرير على الإضراب غير المشروع، وكذلك الإضراب أثناء التوفيق والتحكيم.

ففي لبنان، فإن الإضراب غير المشروع له صور عديدة، حيث يُعتبر الإضراب غير مشروع إذا تم قبل الوساطة أو أثنائها، أو خلال التحكيم أو بعد إصدار قرار التحكيم، وكذلك إذا كان الإضراب لغرض سياسي، والإضراب الذي يتم في المرافق العامة، والتحرير عليه أيضاً.

لكن، لا بُد من الإشارة إذا كان من الممكن الاتفاق على إستبعاد المسؤولية المدنية والجزائية، فهنا لا بُد من التمييز بين حالتين: الحالة الأولى وهي الإعفاء من المسؤولية العقدية وهو جائز لأن القواعد المتعلقة بالمسؤولية العقدية لا تتعلق بالنظام العام، أما بالنسبة للمسؤولية التقصيرية فلا يجوز الإعفاء منها لتعلقها بالنظام العام وكل إتفاق يقضي بخلاف ذلك يُعتبر باطل، أما بالنسبة للحالة الثانية المتعلقة بالمسؤولية الجزائية فالإعفاء منها هو أمر غير متصور وقوعه، وفي حال وقوعه يُعتبر باطل بطلاناً مطلقاً.

الفقرة الثانية: مسؤولية رب العمل.

في بعض الأحيان يتفق رب العمل مع الغير المتعاقد معه على تسليم بضاعة أو القيام بعمل معين خلال فترة زمنية معينة، ثم يحدث إضراب يحول دون تسليم العمل، ففي هذه الحالة لا بُد من معرفة أثر الإضراب على التسليم، ومدى مسؤولية رب العمل في حال عدم التسليم.

فالفقه الفرنسي إعتبر بأن مسؤولية رب العمل العقدية تتحقق تجاه الغير المتعاقد معه، في حالات ثلاث تُحدد حصراً هي: التأخير في تنفيذ الالتزام، أو الامتناع عن التنفيذ، أو تنفيذ الالتزام بطريقة مغايرة، حيث أن رب العمل يبقى ملتزماً بتنفيذ إلتزاماته تجاه الغير المتعاقد معه بالرغم من وجود الاضراب ، لكنه يُعفى من تنفيذ إلتزاماته التعاقدية إذا أثبت أن الإضراب يُشكل قوة قاهرة، وإذا وجد اتفاق يُعفيها من المسؤولية.

إذاً الأصل مسؤولية رب العمل تجاه المتعاقد معه، الاستثناء هو الإعفاء من المسؤولية في حالتين هما:

1. القوة القاهرة:

لكي يُعتبر الإضراب قوة قاهرة بالنسبة لرب العمل عليه أن يثبت أن الإضراب كان غير متوقع أي حدث بصورة فجائية لم يكن بإمكان رب العمل الاستعداد لحدوثه وإتخاذ الاجراءات الضرورية في الوقت اللازم، وأنه كان من المستحيل دفعه أي أن يكون رب العمل قام بالاجراءات اللازمة لردع الإضراب وعلى الرغم من ذلك لم يستطع التغلب عليه أو وقف إستمراره، ويجب أن يكون خارج عن نشاط المشروع أي سبب الإضراب لا يرجع لخطأ رب العمل، وأن يترتب عليه إستحالة تنفيذه لالتزاماته التعاقدية إستحالة مطلقة، ويُقصد بالاستحالة أن لا يجعل الإضراب تنفيذ رب العمل لالتزاماته التعاقدية مرهقاً، بل لا بُد من أن يكون مستحيلاً إستحالة مطلقة.

وقد قرر الفقه والقضاء الفرنسي صعوبة توافر عنصر عدم التوقع في الإضراب حتى ولو كان فجائياً¹³⁴، لذا أن غالبية الفقه الفرنسي يعتبر بأن هذه الشروط نادراً ما تتوفر في الإضراب مجتمعاً، مما يعني أنه في الحالات القليلة التي يعفى فيها صاحب العمل من مسؤوليته تجاه المتعاقدين معه.

¹³⁴ الاضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 223.

أما بالنسبة لموقف القضاء الفرنسي فيطلب توافر هذه الشروط مجتمعة متى كان صاحب العمل ينتمي إلى القطاع الخاص، وفي حال كان ينتمي إلى القطاع العام فالقضاء الفرنسي يكتفي لتوافر القوة القاهرة أن يكون هذا الإضراب غير متوقع أثناء إبرام العقد مع المستفيدين من خدمات المرفق، وأن يترتب عليه عدم قدرة المرفق على تنفيذ التزاماته قبل هؤلاء المستفيدين، حيث أنها لم تستطع الاستعانة بعمال آخرين.

2. وجود إتفاق للإعفاء من المسؤولية.

قد يلجأ رب العمل في كثير من الحالات إلى إعفاء نفسه من المسؤولية أو تحديد مسؤوليته من خلال الاتفاق مع الغير المتعاقد معه على نص شرط في العقد يتضمن إعفاءه من المسؤولية في حالة إضراب عماله، وقد إستقر الفقه والقضاء الفرنسيين على أن رب العمل يُعفى من مسؤوليته العقدية إلا إذا خالف نصوص القانون صراحةً.

لكن، كل ذلك مشروط بإنتفاء التواطؤ بين رب العمل وعماله، أي إنتفاء الغش أو الخطأ الجسيم من قبل صاحب العمل تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، فإذا انتفت حالة من هذه الحالات فيصح شرط الاتفاق، أما إذا انتفى شرط الإعفاء من المسؤولية أو غير واضح بحيث يُظهر الشك بأن رب العمل لم تتجه إرادته للإعفاء من المسؤولية، فتبقى في هذه الحالة مسؤوليته قائمة على أساس الاخلال بالتزاماته التعاقدية.

أما في لبنان فإن الإضراب لا يُعفى رب العمل من التزاماته التعاقدية تجاه الغير، بإستثناء الحالة التي يشكل فيها الإضراب قوة القاهرة.

إذاً، يُستخلص من ذلك بأن المسؤولية العقدية لرب العمل يمكن أن تتحقق من جراء الأضرار التي تلحق بالغير المتعاقد معه بسبب الإضراب إلا إذا وجد إتفاق أو توافرت القوة القاهرة التي تُعفيه من مسؤوليته، ويكون التعويض على أساس الضرر المباشر سواء كان مادياً أم معنوياً طبقاً للقواعد العامة.¹³⁵

¹³⁵ الاضراب المهني للعمال وأثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص:226.

الفقرة الثالثة: مسؤولية النقابة.

لا بُد من الإشارة في البداية إلى أن حق الإضراب ليس حقاً نقابياً، بل هو حق فردي للعمال، فلا تلازم بين حق الإضراب والنقابة التابع لها العمال.

لكن يحدث أن النقابة في بعض الأحيان تتدخل في الإضراب سواء كان ذلك على صعيد إعلان الإضراب، أو تنظيمه، أو القيام بالتحريض عليه، أو ارتكاب بعض التصرفات الخاطئة أثناء الإضراب، لذلك في هذه الحالات تسأل مدنياً عن الأضرار التي تُصيب الغير سواء كان رب العمل أو العمال غير المضربين، وهذه المسؤولية قد تكون مسؤولية مدنية، ويمكن أن تكون عقابية.

المسؤولية العقدية للنقابة تتحقق إذا قامت النقابة بإعلان الإضراب أو التحريض عليه بالرغم من وجود إتفاق عمل جماعي مع صاحب العمل يقضي بضرورة مراعاة الإخطار أو اللجوء إلى التوفيق قبل القيام بالإضراب، ويقع على الغير المضروب عبء إثبات خطأ النقابة وكذلك الضرر والرابطة السببية بينهما، وبشرط أن يكون الإتفاق الجماعي صحيحاً.¹³⁶

أما المسؤولية التقصيرية للنقابة تتوافر متى قام ممثلها بالاشتراك بالأفعال الخاطئة، أو بتحريض العمال المضربين على ارتكاب بعض التصرفات الخاطئة خلال الإضراب، مما يترتب إصابة الغير بالضرر عندما تكون هذه الأفعال تُشكل جريمة جزائية أو لا تتعلق بالممارسة العادية للإضراب.

لذلك، قررت محكمة النقض الفرنسية بأن: " المسؤولية التقصيرية للنقابة لا يُمكن أن تتوافر في حالة الأضرار غير المباشرة التي تُصيب الغير خلال الإضراب، وتكون هذه المسؤولية متوافرة متى شاركت فعلاً في التصرفات التي تُشكل جريمة جزائية أو الأفعال لا تتعلق بالممارسة العادية لحق الإضراب".

أما المسؤولية الجزائية للنقابة، فالفقه والقضاء يستبعد المسؤولية الجزائية لها على أساس أن الشخص المعنوي لا يُسأل جنائياً (جزائياً)، والجزاء الوحيد الذي يُمكن إيقاعه على النقابة في القانون الفرنسي هو حلها لارتكابها بعض الأخطاء المهنية الجسيمة، كما لو اصدرت قرار بالاعتداء على حرية العمل، أو إضراب عمال وموظفي المرافق العامة.

¹³⁶ الاضراب المهني للعمال وأثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013 - ص: 227.

فبناءً على قرار محكمة الاستئناف المميز، إنطلق الاضراب بتاريخ 4 تشرين الاول 1982، (حيث كان يجب أن يستمر الاضراب حتى تاريخ 21 تشرين الاول 1982)، تخلل الاضراب احتلال لأماكن العمل، وقام المضربين تبعاً لذلك بتوقيف الآلات وإغلاق منافذ المؤسسة وبالتالي منع العمال غير المضربين عن العمل، وصدر قرار بتوقيف هذه الاعمال بتاريخ 15 تشرين الاول 1982، ولكن هذا القرار لم يأتي بنتائج مما أدى إلى إلحاق الاضرار بالمؤسسة التي قامت بإيصال المسؤولية على النقابة التي اطلقت الاضراب.

فبالنسبة لمسألة إيصال المسؤولية على النقابة نتيجة الاضرار التي لحقت بالمؤسسة بعد القيام بالاعمال غير المشروعة بين تاريخ 14 و 21 تشرين الاول 1982، فمحكمة الاستئناف إعتبرت إن النقابة قد حرّضت وبإستراتيجية مدروسة على القيام بأعمال تعسفية خلال الإضراب، وبعد صدور القرار الذي أمر بتوقيف هذه الاعمال الصادر بحق مدير النقابة والمنظمين للاضراب، فقد إستمرت النقابة بالتصرف على أساس تعسفي لا يُمكن فصلها عن أخطاء العمال.

إلا أن محكمة التمييز، إعتبرت بأن العمال المضربين قد يكونو ممثلين للنقابة بوجه رب العمل أو من يُمثله، لم يتوقف كل شخص على حدى من ممارسة حق الاضراب ولم يقوموا بأي عمل غير مشروع يرتب عليهم المسؤولية التي أوكلت إلى النقابة التي تمثلهم.

يتبين أن بعض العمال لهم صفة المسؤولين عن الاضراب وأن البعض الآخر ممثلين عن النقابة، لم يقوموا سوى بالدعوى إلى الاضراب، مما يعني أن الاضراب كان مشروعاً بتاريخ 13 تشرين الاول 1982، إلى أن تم توقيف الآلات وإنتهاك حرية العمل ومخالفة القرار الصادر بتوقيف هذه الاعمال.

من هنا محكمة التمييز فسخت قرار محكمة الاستئناف الذي قضى بجمع مسؤولية النقابة والعمال معاً، واعتبرت بأن مسؤولية النقابة مستقلة عن مسؤولية العمال.¹³⁷

¹³⁷ www.legifrance.gouv.fr (cour de cassation- chambre sociale- audience publique du mardi 17 juillet 1990 – n de pouvoire: 88 - 11937).

الفقرة الرابعة: مسؤولية الغير (المدنية).

يُقصد بالغير كل شخص أجنبي عن المشروع يقوم بدعم الإضراب المعلن أو يُشجع على المشاركة فيه، أو يقوم بنشر أخبار كاذبة عن الإضراب سواء كان صحفياً أم شخصية سياسية أو حزباً سياسياً أو أصحاب المشروعات المنافسة لرب العمل، مما يؤدي إلى إصابة رب العمل بالأضرار بسبب هذا التدخل أو التحريض، إذاً الغير المقصود هو كل شخص غير العامل وصاحب العمل.

إلا أن الاسباب التي تدفع الغير إلى التدخل بالإضراب هي عديدة، وقد يكون بهدف كسب تأييج العمال لغرض الفوز في الانتخابات، وقد تكون بقصد الأضرار برب العمل، أو لمجرد الإرشاد أو المساعدة.

لا بُد من الاشارة إلى أن الفقه والقضاء الفرنسي قرر التفريق بين حالتين: الحالة الأولى تتمثل في حال كان الإضراب مشروعاً فلا تتحقق مسؤولية الغير، أما الحالة الثانية تتمثل بتحقق مسؤولية الغير إذا كان الإضراب غير مشروع، فطالما كانت الأعمال التي أقدم عليها الاجراء المضربين ترتب إصابة رب العمل بالضرر تترتب المسؤولية، وتكون مسؤولية الغير دائماً تفصيلية، ويقع على رب العمل عبء إثبات خطأ الغير بكافة طرق الإثبات، إذ يترتب عليه أن يثبت أن الغرض من تدخل الغير هو الأضرار برب العمل أو بالعمال، ويُشترط توافر شروط المسؤولية وهي الضرر والخطأ والرابطة السببية بينهما.

أما المشرع اللبناني فقد سار على هذه القاعدة، إذ عاقب قانون العقوبات بالحبس والغرامة كل من شرع في الاعتداء على صاحب العمل أو ممتلكاته، وكذلك بالنسبة للتحريض على الإضراب غير المشروع.

■ المبحث الثاني: توقيع العقوبة.

القانون الجزائري في الإضراب يبقى محط تعارض بين وجهات النظر.

ففي الواقع، إذا ما كان قانون العمل قد إشتمل على بعض العقوبات التي تُصب في مصلحة العامل وتهدف إلى حمايته، فإن القانون الجزائري إشتمل على عقوبات تطبق على بعض تصرفات العامل فقط في حال وقع خلاف بين العامل ورب العمل.¹³⁸

فالإضراب في نزاع مفتوح بين العامل ورب العمل، ففي حالة الإضراب إن المخالفة التي يرتكبها العامل المضرب الذي يتلقى الأوامر لتنفيذها من رب العمل لا تؤدي إلى إنزال العقوبة بحقه . المبدأ، إذاً هو إلغاء السلطة التأديبية لرب العمل في حالة الإضراب لا يوجد سوى إستثناء واحد ويجب أن يتم صياغته بنص قانوني هو في حالة العمل المؤثر أي الخطأ الجسيم الذي يرتكبه المضرب الذي يستدعي عند ارتكابه صرف العامل من العمل من قبل رب العمل.

بعد التشكيك في الأمر، حيث ظهر عدة آراء حول مسألة توقيع العقوبة في حالة الخطأ الجسيم فقط، نجد أن بعض المفكرين إعتبروا بأن العقوبة يجب أن لا تلحق العامل المضرب غير المتهم بإرتكاب خطأ جسيم. أما بالنسبة للبعض الآخر إذا كان الخطأ الجسيم قد إستدعى عقوبة الصرف فإن هناك عقوبات أخرى لا يترتب عليها نتائج يمكن إتخاذها في حالة الأخطاء الأقل حدة.

ونتيجةً لذلك، فقد قرّرت محكمة التمييز أن العامل المضرب لا يمكن فصله من عمله أو معاقبته نتيجة فعل قام به بمناسبة الإضراب الذي يُشارك فيه، إلا إذا كان هذا الفعل مشكلاً لخطأ جسيم.

تقرر محكمة التمييز أيضاً، تعليق النظام الداخلي خلال الإضراب، إلا أن " مجلس الأمة " يُفضّل تفعيل النظام الداخلي حتى خلال الإضراب، وذلك من أجل المحافظة على قواعد السلامة والحدّ من حق الإضراب.¹³⁹

إذاً، عندما يرتكب الأجير خطأً جسيماً خلال الإضراب يترتب جزاءات بحق من شارك فيه وأدى إلى خروجه عن مقصده الأساسي، وهذه الجزاءات تُقسم إلى نوعين من العقوبات: وهي العقوبات الجماعية والعقوبات الفردية.

¹³⁸ Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 _ p:265.

¹³⁹ Droit du travail - (Jean Pelisier Alain Supiot – Antoin Jeammud) - Dalloz - Delta – 20 edition - 1154.

الفقرة الاولى: العقوبات الجماعية.

لم ينص قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 10 أيلول 1964 على عقوبة جماعية للإضراب، بإستثناء المادة 63 منه التي نصت على أن التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقد هؤلاء كل حق في قبض أجورهم عن مدة توقفهم عن العمل، وهذا يعني أن عقد عملهم لا ينتهي حكماً في هذه الحالة، وبالتالي لا يحق لرب العمل صرف أجره إلا في حالة إثباته لخطأهم الجسيم، كأن يقدم المضربون إلى ارتكاب أعمال مضرّة بالمنشأة التي يعملون فيها، على أن ذلك لا يُعني عن إنذار يرسله رب العمل إلى الأجير المصروف من الخدمة كتابةً وبموجب رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام (الفقرة الثانية من المادة 50 من قانون العمل) على أن تبدأ مهلة الإنذار من تاريخ إبلاغه إلى الأجير، أما إذا قام رب العمل بإعادة الموظفين أو الأجراء الذين انساقوا لرغباته ومشيبته وصرف الآخرون الذين تمردوا عليه كل ذلك في وقت محدد دون وقوع أي خطأ، ففعله هذا بلا شك مخالف للمادة 63 من قانون 1964، وللمبادئ القانونية المتعلقة بالإضراب، ويكون رب العمل مسؤولاً عن فسخ العقد.

ففي فرنسا، أشار القانون الفرنسي والاجتهاد إلى مسؤولية النقابة التي حركت الإضراب بسبب أعمال المضربين في حال ارتكابهم أعمال غير مشروعة.

الفقرة الثانية: العقوبات الفردية.

تتراوح العقوبات التي تلحق بالأجير المضرب إضراباً غير قانوني بين عقوبات جزائية وعقوبات مدنية تنقسم إلى مسؤولية تعاقدية ومسؤولية تقصيرية:

1. العقوبات الجزائية:

لم يتضمن قانون العقوبات اللبناني بإستثناء المادة 63 منه نصاً خاصاً بالعقوبات الجزائية التي يتعرض لها العامل في حال إشتراكه بإضراب غير قانوني، حيث إكتفت هذه المادة بالإحالة إلى قانون العقوبات في مواده من 340 إلى 343، إذ إعتبرت أن كل عمل يقوم به مخالفة لهذه النصوص يعاقب عليها بعقوبات تتراوح بين الإقامة الجبرية والحبس ثلاثة أشهر على الأقل إذا أدى الإضراب إلى عرقلة سير العمل، وستة أشهر على الأقل إذا ما رافق الإضراب أعمال عنف على الأشخاص أو الأشياء، أو أدت إلى التجمهر في الساحات والسبل العامة.

أما من حرض أو حمل الأجراء الآخرين على التوقف عن العمل، فيعاقب بالحبس وبالغرامة، على أن تجري محاكمة هذه الجرائم أمام المحاكم الجزائية بطلب من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، إلا أن القانون الفرنسي من ناحية أخرى لم يكتف بإحالة الأجير أمام القضاء، بل أعطى رب العمل صلاحيات إنزال العقوبات التأديبية كالتوقف عن العمل لعدة أيام، كما يحق لرب العمل مدعاة الأجير في حال الخطأ الجسيم دون أن يكون ملزماً لدفع التعويض عن إنذار سابق. ولا يحق للعامل أن يطالب بتعويض عن فسخ تعسفي لأنه في كل الأحوال كان عالماً بأن الإضراب الذي شارك فيه غير قانوني وبالرغم من ذلك اقدم أيضاً على ارتكاب خطأ جسيم معاقب عليه.

2. العقوبات المدنية:

أن الأجير الذي يُشارك في إضراب غير قانوني يكون مسؤولاً أمام رب العمل عن الأعمال التي شارك فيها، وهذه المسؤولية تنقسم إلى مسؤولية عقدية ومسؤولية تقصيرية.

1. **المسؤولية التقصيرية:** هذه المسؤولية نص عليها قانون العقوبات والتي تترتب على

الأجير بسبب إشتراكه في الإضراب غير القانوني، حيث يترتب عليه دفع التعويض عن الاعمال التي أدت إلى نتائج غير مشروعة.

2. **المسؤولية التعاقدية:** في الأصل لا يؤدي الإضراب إلى فسخ عقد العمل حتى لو كان

غير قانوني، لكن في حال نتج عن الإضراب أخطاء جسيمة أو أعمال غير مشروعة، يكون لرب العمل في هذه الحالة فسخ عقد العمل دون التعويض على العامل، ويترتب على العامل في هذه الحالة التعويض عن الأضرار التي تسببها.

لكن، في أغلب الأحيان نجد بأن رب العمل لا يُطالب الأجير بتعويض عن الأضرار التي تسبب بها، لعدم ملائمة العامل وعدم قدرته على دفع التعويضات المادية.

في مواجهة تحرك الإضراب، فرب العمل في المؤسسات العامة يكون المسؤول عن المؤسسة، مما يترتب عليه صلاحيات من الناحية القانونية والقضائية.

يحق لرب العمل صرف العمال الذين ارتكبوا خطأً جسيماً أو شاركوا في إضراب غير مسموح به (سلطة تأديبية).

كما يحق لرب العمل الاستمرار في العمل من خلال توكيل العمال غير المضربين للقيام بالأعمال وإستدعاء العمال الذين ما زالوا تحت التدريب.

ويحق له أيضاً، وفي بعض الأحيان اللجوء إلى إغلاق مراكز العمل (سلطة إدارية).

كما يمكنه اللجوء إلى العدالة، وطلب رد المحتلين، وتحميل المسؤولية إلى العمال المضربين أو النقابة، إذا دعت النقابة إلى إضراب غير قانوني، كما يستطيع اللجوء إلى القضاء الجزائي، إضافةً للجوء إلى الإعلام من أجل تجييش الرأي العام المتضرر من الإضراب.

إذا ردت الفعل تتحدّد وفق صلاحيات رب العمل. ويمكن للقاضي هنا (سواء كن قضاءً تحكيمياً أو قضاة الأساس، أو قضاة المحكمة الإدارية) أن يحترم سلطة رب العمل، كما أنه في المقابل يمكن أن يستخدم القاضي سلطته من أجل إنصاف القانون الدستوري للإضراب.¹⁴⁰

كما أنه لا يحق للعامل المفصول عن عمله الحق في المطالبة بتعويض نهاية الخدمة ولا تعويض الاجازات المدفوعة الأجر، ولا نهاية الصرف من العمل، ولا المطالبة بالتعويض عن ضرر نفعي¹⁴¹، وذلك لأن فسخ العقد لا يُعتبر فسخ تعسفي، طالما أن الفسخ يستند إلى سبب مشروع.

إذاً مسؤولية العمال كما ذكرنا تتوزع في نطاق المسؤولية المدنية التي تتمثل بالاهمال أو عدم التبصر الذي يبلغ حداً معيناً من الجسامة، وبين نطاق المسؤولية الجزائية التي تتمثل بحالة إحتلال أماكن العمل، وحالة العنف على الأشخاص... ، كما يترتب مسؤولية على عاتق كل من رب العمل والنقابة والغير وتحدد هذه المسؤولية وفقاً لدرجة جسامة الخطأ.

كما أن العقوبات المترتبة على الاجراء بسبب الاضرابات الحاصلة تختلف كما ذكرنا حسبما يكون الاضراب إضراباً مشروع، أو إضراباً غير مشروع، أو إذا كان مصحوباً بخطأ جسيم.

¹⁴⁰ Droit du travail - (Jean Pelisier Alain Supiot – Antoin Jeammud) - Dalloz - Delta – 20 edition .

¹⁴¹ La rupture du contrat de travail - les licenciements individules et collectives Edition "J.Delmas et cie" 13,rue de l'odeon paris (VI) - P:R6 .

الخاتمة:

يعد حق الإضراب من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي إعترفت بها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، كما يُعد هذا الحق من أقدم وأهم وسائل تنظيم حل منازعات العمل الجماعية، ولم تقتصر أهمية الحق على الاتفاقيات فقط بل تعداه الأمر إلى الدساتير والقوانين الداخلية.

فالإضراب بات في عصرنا الحالي أداة وسلاح وحق يلجأ إليه الأجراء كوسيلة قسرية لحل خلافاتهم ونزاعاتهم الجماعية مع أرباب العمل، وبالتالي فهو كحق يجب إستعماله ضمن حدود حسن النية المفروضة في استعمال كافة الحقوق بشكل عام، وبالتالي فإنه ينبغي أن تحدد وتنظم قواعده بشكل سليم وواضح بهدف منع التعسف في إستعماله لغايات غير مشروعة تلك التي تنشأ من أجله وذلك لكي تتحقق منه النتائج الايجابية التي تسعى الأجراء لتحقيقها ألا وهي تحقيق المطالب المهنية المحققة للأجراء.

والإضراب كأى حق آخر يُمكن أن يؤدي إلى نتائج المرجوة منه إذا تّمت ممارسته وفقاً لأصوله وللغايات التي كان من أجلها (إضراب مشروع)، ويُمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية خطيرة إذا إنحرف عن مقاصده الأساسية (إضراب غير مشروع)، أو كان هنالك تعسفاً معيناً في إستعماله (خطأ جسيم).

فالمرشح اللبناني أجاز للأجراء الحق باللجوء إلى وسيلة الإضراب من أجل تحقيق مطالبهم لكن هذا الحق تم حصره فقط بالعمال العاملين في المؤسسات الخاصة، حيث أنه يُحظر على عمال مؤسسات القطاع العام اللجوء إلى الإضراب حيث يتم اللجوء مباشرةً إلى التحكيم في حال فشل الوساطة في حل النزاع، إلا أن هذا الأمر أثار جدال واسع وإعتراض من قبل عمال هذا القطاع من أجل إعطاءهم الحق باللجوء إلى الإضراب للمطالبة بحقوقهم بإعتبارهم عمال لدى أرباب العمل، واعتبار الدولة رب عمل بهذه الحالة، بما أن كافة الأمور المتعلقة بالعمل لدى هذه المؤسسات العامة تصدر من قبل الدولة فلا شيء يمنع من إعتبارها رب عمل، وإعطاء العمال الحق بالمطالبة بحقوقهم المهنية وفي حال عدم الاستجابة لتحقيق هذه المطالب يكون لهم الحق باللجوء إلى وسيلة الإضراب من أجل الضغط على رب العمل إلا وهو الدولة.

ففي الواقع، أن المشرع اللبناني يسن القوانين والقواعد على أثر التشريع الفرنسي، وبالعودة إلى التشريع الفرنسي نجد بأن القانون الفرنسي نصَّ على إعطاء الحق للعمال في المرافق العامة باللجوء إلى الإضراب شرط إخطار الدولة بمسألة التوقف عن العمل قبل خمسة أيام على الأقل، لذلك فأننا نجد بأن المشرع اللبناني يستطيع أن يُشرع هذه المسألة على أثر القانون الفرنسي ويعطي الحق للعمال في هذه المرافق باللجوء إلى الإضراب بعد إخطار الدولة (رب العمل) .

إذاً، هل يمكن تعديل التشريع اللبناني ! وإعطاء الحق للعمال في المرافق العامة باللجوء إلى الإضراب من أجل تحقيق مطالبهم ضمن الشروط التي قد ينص عليها القانون؟! أي هل يُمكن إعطاء عمال المرافق العامة حق اللجوء إلى الإضراب ضمن حدود الأنظمة والقوانين؟!!

وبالعودة إلى موضوع بحثنا لا بُد من التركيز على مسألة الخطأ المرتكب خلال الإضراب، الذ يجعل إضراب العمال إضراباً غير مشروع، مما يسمح بفسخ العقد نتيجة الأخطاء الفادحة المرتكبة.

ففي لبنان لا نزال نفتقد النصوص التي تعالج مسألة الخطأ الجسيم، مما يجعل ضرورة اللجوء إلى النصوص والقرارات الفرنسية من أجل تحديد مفهوم الخطأ الجسيم.

فالخطأ الجسيم كما ذكرنا هو المرتكب من قبل العمال والذي يكون متجاوز للموجبات والقوانين، وذلك لأن الإضراب يُعتبر بحد ذاته من الحقوق الضارة، لأن توقف العامل عن العمل تسبب بأضرار لرب العمل، فكيف إذا ارتكب العامل خطأ خلال ممارسته هذا الحق. ففي هذه الحالة يكون الخطأ في درجة معينة من الجسامه مما يؤدي إلى ترتيب مسؤولية على عاتق العامل المضرب بسبب تجاوزه القوانين والأنظمة.

إذاً، يتبين بان المشرع اللبناني لم ينص على الخطأ الجسيم المرتكب خلال الإضراب في النصوص والقوانين اللبنانية مما يُضطر بنا الرجوع إلى النصوص الفرنسية، لكن ما حان الوقت أن يكون لنا تشريع كامل يتضمن جميع المسائل المتعلقة بالعمل والتي يُفترض توافرها في قانون العمل وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم؟!!

لذلك، هل يمكن تعديل التشريع اللبناني لهذه الجهة؟! هل يُمكن وضع نص تشريعي يتعلق بالخطأ الجسيم؟! مما يجعلنا نكتفي بنصوصاً وعدم اللجوء إلى النصوص الفرنسية من أجل حل الثغرات الغير موجودة في النصوص اللبنانية؟!!

المراجع:

❖ قائمة المراجع العربية:

○ المؤلفات:

- قانون العمل اللبناني - حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - تاريخ 2002/8/1 - الطبعة الأولى.
- قانون العمل اللبناني - د. محمد عبده - منشورات زين الحقوقية - تاريخ 2007/4/1 - الطبعة الأولى.
- دراسات في قانون العمل اللبناني - د. جورج سعد - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 1999 - الطبعة الأولى .
- أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني - القاضي محمد الشخبي - المنشورات الحقوقية صادر - تاريخ 1998.
- الوجيز في قانون العمل اللبناني - د.وسام غياض - دار الموسم - سنة 2009 - الطبعة الثانية .
- مفهوم السلطة في قانون العمل - القاضي حاتم ماضي - دراسة مقارنة - منشورات الحقوقية صادر .
- الاضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة - مصدق عادل طالب - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2013/5/21 .
- قانون العمل اللبناني - عصام يوسف القيسي - منشورات عشتار - بيروت 1990 .
- شرح قانون الموجبات والعقود - د. زهدي يكن - دار الثقافة - الجزء الحادي عشر - سنة 1995/1/1.
- قانون العمل في مصر ولبنان - د. محمد حسين منصور - دار النهضة العربية - سنة 1995 - الطبعة الأولى .
- قانون العمل - محمد حسين منصور - منشورات الحلبي الحقوقية - سنة 2010.
- إقتصاد وتشريع العمل - د. صادق مهدي السعيد - مطبعة المعارف:بغداد - سنة 1969 - الطبعة الثانية .
- شرح قانون العمل العراقي - جواد الرهيمي - مطبعة الهاني:بغداد - سنة 1960 - الطبعة الأولى .

○ الدراسات والمحاضرات:

- محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - د. عبد السلام شعيب - منشورات الجامعة اللبنانية - سنة 2003/2002.

- محاضرات في قانون العمل والضمان - د. عصام يوسف القيسي - سنة الجامعية 1982/1981 .
- العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - السنة الثانية - العدد الاول - كانون الاول سنة 1968 (قرار مجلس العمل التحكيمي رقم 273 تاريخ 1967/2/24 ، دعوى أبي ديوان ضد بنك بيروت) .
- العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - الاضراب في التشريع اللبناني والفرنسي - دراسة مقارنة - إعداد: عايدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين - الدراسات العليا - دبلوم قانون الاعمال - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب .
- الرسائل والاطروحات:
- رسالة لنيل الدبلوم - مي يوسف - الاضراب في القانون اللبناني - إشراف الدكتور عبد السلام شعيب.
- الاجتهاد:
- صادر بين التشريع والاجتهاد - مكتبة صادر دار المنشورات الحقوقية - سنة 2004/12/1 - الطبعة الأولى .
- قضايا العمل - (إجتهادات، نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، نزاعات عمل فردية، نزاعات عمل جماعية) - د. نبيلة زين - مؤسسة بحسون - المجلد الأول - سنة 1992 .
- الوسيط في قانون العمل - محمد الشخبي، إدوار حنا، إنطوان عبود - سنة 1973 - الجزء الأول .
- الوسيط في قانون العمل - محمد الشخبي، إدوار حنا، إنطوان عبود - سنة 1974 - الجزء الثاني .
- المستشار في القانون اللبناني - مجموعة المصنّفات للقاضي الدكتور عفيف شمس الدين - صادر عن دار الكتاب الإلكتروني بالاتفاق مع المؤلف .
- المواقع الالكترونية:
- المفكرة القانونية - المحكمة الإدارية العليا المصرية - الإضراب حق للعاملين المدنيين بالدولة - تاريخ 28 /1/ 2015 .
- المفكرة النقابية - نقابات والقضاء في معركة قانون العمل 1946 حين بدأ سلاحاً في أيادي القوى العاملة .
- الإضراب عن العمل والموقف القانوني منه :
- www.f-law.net/law/threads/23287 .

○ المقالات (الجرائد):

- جريدة السفير: إضراب هيئة التنسيق النقابية - أقبال المدارس الخاصة وشلّ القطاع العام - تصعيد التحرك اليوم بإعتصام أمام "الاقتصاد" للضغط على الحكومة.
- جريدة السفير: يوم إضراب كبير - هيئة التنسيق النقابية - لن نصفح عنم خذلنا.
- جريدة النهار: الاعتصامات المتنقلة لهيئة التنسيق: لا تراجع قبل إحالة السلسلة - التحرك المفتوح مستمر وإضراب عام وشامل .
- جريدة النهار: هيئة التنسيق حسمت الجدل - إضراب مفتوح - ومقاطعة الامتحانات والتصحيح.
- جريدة الأخبار: إضراب عمال "الكهرباء" الضغط للإستيلاء - حل سياسي للأزمة.
- جريدة الشرق: إحتجاجات صاخبة للميامين في مؤسسة كهرباء لبنان ومجلس الإدارة يُحذر من تسببهم بخلل في تأمين التيار.

❖ قائمة المراجع الفرنسية:

- Le droit de greve - (Jean Pierre Bouere - Librarire Sirey) - 22, rue soufflot, Paris – 1958 .
- Droit du travail - la greve (Helene Sinay - Jean Claude Javillier) - Deuxieme edition - Dalloz 11 rue Soufflot - Paris 1984 .
- Droit du travail - (Jean Pelisier Alain Supiot – Antoin Jeammud) - Dalloz - Delta – 20 edition .
- Repertoire de droit du travail - Mise A Jour - 2001-2. publication trimestrielle - 12 avril 2001- ISSN 1275-2320.
- La rupture du contrat de travail - les licenciements individules et collectives Edition “J.Delmas et c^{ie}” 13,rue de l’odeon paris (VI) .
- Droit social - Dalloz - n’12 Decembre 2013 .
- www.legifrance.gouv.fr .
- www.courdecassation.fr .

الفهرس:

2	الإهداء .
3	التصميم .
4	المقدمة .
9	القسم الأول: دور الاضراب في نزاعات العمل الجماعية.
9	الفصل الأول: نزاعات العمل الجماعي.
10	المبحث الأول: علاقات العمل الجماعي.
10	الفقرة الأولى: ماهية عقد العمل الجماعي.
10	النبذة الأولى: التطور التاريخي لعقد العمل الجماعي.
13	النبذة الثانية: شروط العقد.
23	الفقرة الثانية: نزاعات العمل الجماعية وطرق تسويتها.
23	النبذة الأولى: كيفية تنفيذ العقد.
24	النبذة الثانية: شروط نزاعات العمل الجماعية.
26	المبحث الثاني: التطور التاريخي للإضراب.
26	الفقرة الأولى: الإضراب في المؤسسات الخاصة.
34	الفقرة الثانية: الإضراب في المرافق العامة.
39	الفقرة الثالثة: تنظيم حق الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة.
42	الفصل الثاني: مشروعية الاضراب في النزاعات الجماعية.
43	المبحث الأول: الإضراب المشروع .
44	الفقرة الأولى: خصائصه.

44	النبذة الأولى: التوقف عن العمل.
46	النبذة الثانية: الإضراب توقف جماعي.
46	النبذة الثالثة: الهدف المهني للإضراب.
48	الفقرة الثانية: كيفية ممارسته.
50	الفقرة الثالثة: شروطه.
50	النبذة الأولى: هدف الإضراب المهني.
51	النبذة الثانية: توقيت الإضراب.
52	النبذة الثالثة: مدة الإضراب.
55	النبذة الرابعة: عدم مخالفة عقود العمل الجماعية.
59	المبحث الثاني: الإضراب غير المشروع.
59	الفقرة الأولى: الاضراب المتجاوز حدود القوانين والانظمة.
60	الفقرة الثانية: الاضراب السياسي.
62	الفقرة الثالثة: الاضراب التضامني.
62	النبذة الأولى: إضراب التضامن داخل المؤسسة
63	النبذة الثانية: إضراب التضامن خارج المؤسسة.
63	الفقرة الرابعة: الاضراب المستتر أو الجزئي.
65	القسم الثاني: دور الخطأ في تحديد مشروعية الاضراب.
65	الفصل الأول: الخطأ الجسيم.
66	المبحث الاول: مدى جسامه الخطأ.

66	الفقرة الاولى: تعريف الخطأ.
66	النبذة الاولى: الخطأ العادي.
68	النبذة الثانية: الخطأ الجسيم.
78	الفقرة الثانية: عناصر الخطأ الجسيم.
78	النبذة الأولى: العناصر المادية.
81	النبذة الثانية: العنصر المعنوي.
81	الفقرة الثالثة: إثبات الخطأ.
86	المبحث الثاني: الخطأ في بعض صورته.
86	الفقرة الاولى: تخريب المعدات والآلات (الاعتداء على آلات الانتاج).
87	الفقرة الثانية: ارتكاب العنف على العمال غير المضربين.
88	الفقرة الثالثة: الاعتداء على حرية العمل .
91	الفقرة الرابعة: إنتهاك لوائح السلامة.
92	الفقرة الخامسة: إحتلال أماكن العمل.
94	الفقرة السادسة: التصرفات الأخرى التي تعتبر جسيمة.
97	الفصل الثاني: النتائج القانونية المترتبة عن الخطأ.
98	المبحث الأول: الاساس القانوني للمسؤولية في حال الخطأ.
98	الفقرة الأولى: مسؤولية العمال المضربين.
98	النبذة الأولى: المسؤولية المدنية للعمال.
101	النبذة الثانية: المسؤولية الجزائية للعمال.
103	الفقرة الثانية: مسؤولية رب العمل.
105	الفقرة الثالثة: مسؤولية النقابة.

107	الفقرة الرابعة: مسؤولية الغير.
108	المبحث الثاني: توقيع العقوبة.
109	الفقرة الأولى: العقوبات الجماعية.
109	الفقرة الثانية: العقوبات الفردية.
112	الخاتمة.
114	المراجع.
118	الفهرس.