

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

الفرع الأول

الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية

رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في الحقوق (قانون الأعمال)

إعداد

لؤى زعرور

لجنة المناقشة

الدكتور الأستاذ عبد السلام شعيب الأستاذ المشرف رئيساً

الدكتور ----- عضواً

الدكتور ----- عضواً

(بيروت ٢٠١٨)

إهداء

إلى من ربطني على حب العلم صغيرةً،

إلى شجرتي التي لا تذبل، الظل الذي آوي إليه عند ضعفي،

إلى قدوتي ومثلي الأعلى والشعلة التي تنير دربي،

إلى والدتي وجدان..

أهدي ثمرة جهدي هذه.

شكر وتقدير

لا يسعني في البدء إلا أن أتقدم بالشكر إلى أستاذي الدكتور عبد السلام شعيب المشرف على هذه الرسالة على منحي من علمه وحسن خلقه وتواضعه ما يعجز مثلي عن مكافئته، كما لم يبخل علي في إرشاداته وتوجيهاته وأرائه السديدة التي يعود لها الفضل في إنارة طريق عملي هذا. وإلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين، على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة واثرائها بالتوجيهات النافعة.

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة، وهي تعبر عن رأي صاحبها فقط.

تمثل الطبقة العاملة العمود الفقري للمجتمعات على إختلاف مستوياتها، فأى خلل يصيب هذه الطبقة ومهما يكن طفيفاً يؤدي لحصول شلل كامل يلحق المجتمع بأكمله. ولا أحد يشك بأهمية العمل، سواءً بالنسبة للفرد أم للمجتمع أم للدول، فالدول والمجتمعات تقاس جديتها وتقدمها باهتمامها بالعمل، والدول المتقدمة لم تصل إلى هذا المستوى من التقدم في العلوم والتقنية إلا بجدية ابنائها في العمل، لذلك فإن العمل يحتل مكانة مهمة في حياة الفرد والجماعة على حد سواء، ومن أجل ذلك حظي العمل بإهتمام دولي ومحلي لتحسين شروطه عن طريق تنظيم المشرع لعلاقات العمل الفردية والجماعية، وتوفير ضمانات أساسية للعمال.⁽¹⁾ وتناوب المشرعون مهمة تنظيم علاقات العمل وتكريس القواعد المتعلقة بها من خلال قوانين العمل، لتبادر الدول مختلفة وبعد ادراكها لأهمية تأطير علاقات العمل لتنظيم وبرانم الإتفاقيات المتعلقة بهذه العلاقات على المستوى العربي الدولي.

ومن المنفق عليه ومنذ نشوء علاقات العمل أن أهم ما ينتج عن علاقات العمل هو ما يعرف برابطة التبعية. تعتبر رابطة التبعية أحد العناصر المميزة لعقد العمل، إذ أن علاقة التبعية التي تستوجب أن يعمل العامل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، تعطي الأخير الحق في سلطة تنظيم مؤسسته.⁽²⁾ ولما كانت السلطة التي تمارس من فريق على آخر لا يمكن أن تؤدي الغرض الذي وضعت من أجله إذا لم تملك إمكانية إجبار الطرف الآخر على الخضوع لها، لذلك لا يتم ذلك في إطار علاقة صاحب العمل بالعامل إلا بواسطة التأديب، فلا يمكن أن توجد سلطة إذا كانت لا تستطيع أن تفرض إدارتها من خلال الضغوطات المادية والمعنوية التي تمارسها، فإحترام الأوامر في مؤسسة ما يتطلب من هذه الأخيرة السهر على ذلك بواسطة العقوبة التأديبية والتي تشكل أداة للردع من أجل إزالة كل التصرفات التي تضر بمصالح المؤسسة.⁽³⁾

(1) غياض وسام، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الأولى، دار المواسم، بيروت، ٢٠٠٦ ص ٧.

(2) عبدالله محمد، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دراسة مقارنة، جامعة القاهرة كلية الحقوق قسم الدراسات العليا، عام ٢٠١٢ ص أ.

(3) حسن صلاح، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة عام ٢٠١٢ ص ٩.

مما يعني أن رابطة التبعية تخول صاحب العمل أيضاً سلطة ضمان حسن سير العمل بمؤسسته من خلال حقه في إيقاع العقوبات لتأديب العامل المخالف. ولذلك، لا يمكن قبول علاقة عمل خالية من ممارسة صاحب العمل للسلطة التنظيمية بما يستلزمه ذلك من ممارسة السلطة التأديبية في بعض الأحيان، فلا مفر من ممارسة صاحب العمل حقه في تأديب العامل المخالف لأوامره وتوجيهاته، والسلطة التنظيمية والتأديبية تثبت لصاحب العمل على العمال، سواء أكان عقد العمل يحكمه قانون العمل أو القانون المدني. وعلى هذا تعتبر السلطة التأديبية أحد مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل.⁽¹⁾

من جهة أخرى، تعتبر السلطة التأديبية إحدى فروع سلطة رئيس المؤسسة على مؤسسته، ذلك أن هذه السلطة هي القدرة التي يحوزها صاحب العمل ويستطيع بموجبها الإشراف على العمال التابعين له وتوجيههم، لغرض تحقيق المصلحة العامة للمؤسسة، وضمان حسن سيرها بانتظام وإطراد. ومن أهم مستلزمات هذه السلطة الرئاسية، الإقرار بحق الرئيس صاحب العمل في مباشرة السلطة التأديبية على العمال التابعين له، وتوقيع العقوبات التأديبية عليهم. فلا جدوى من سلطة الإشراف والتوجيه التي يتمتع بها صاحب العمل، ما لم يكن هناك ضمان لطاعة العمال لتوجيهاته، ومما لا شك فيه أن هدف التأديب يكمن في تحقيق هذه الطاعة.⁽²⁾

ولكن وفي إطار التأكيد على حق صاحب العمل ممارسة السلطة التأديبية الممنوحة له بهدف ضمان حسن سير العمل في المؤسسة، يلزم أن نشير إلى أن انفراد صاحب العمل بممارسة السلطة التأديبية الممنوحة إليه وتوقيع العقوبات التأديبية هو أمر خطير للغاية، إذ قد يسيء استخدام هذه السلطة أو يتعسف في استعمالها مع ما ينتج عن ذلك من إلحاق ضرر مادي ومعنوي بالعامل و تأثير التعسف في استعمال هذه السلطة على مستقبله المهني بأكمله، خصوصاً في ضوء نقص التنظيم التشريعي للسلطة التأديبية في القانون اللبناني كما سنرى لاحقاً و ضالة عدد الضمانات التي تساهم بشكل أساسي في استقرار علاقات العمل و تحقق حماية العامل في مساعدته على إيجاد وسيلة للحفاظ على مصدر عيشه من جهة أخرى.

(1) محمد عبدالله موسى، مرجع سابق، ص أ.

(2) بركات عمرو، السلطة التأديبية، دراسة مقارنة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة عام ١٩٧٩ ص ٦.

من هنا وقع اختيارنا على هذا الموضوع لأهميته الفعلية في كل مرة نكون فيها أمام ممارسة لسلطة تأديبية من قبل صاحب العمل إذ يطرح السؤال عند تعسفه بهذه الممارسة حول دور القضاء لهذه الجهة والصلاحيات الممنوحة له في إطار سعيه لإقامة التوازن بين طرفي عقد العمل كون السلطة القضائية تعتبر الملاذ الأخير للعامل بعد فرض العقوبة التأديبية عليه.

كذلك، تبدو أهمية دراسة هذا الموضوع من النواحي الآتية:

١- على الرغم من أهمية الموضوع على صعيد علاقات العمل كما سبق الذكر، إلا أننا لم نجد بحثاً يتطرق لهذا الموضوع بصورة شاملة بكل جوانبه وتفاصيله، لذلك وجدنا أنه من الضروري أن تكون هناك دراسة مقارنة ومعقدة لكل تفاصيله. كما أن القصور التشريعي القائم لقانون العمل اللبناني لسنة ١٩٤٦، والذي ما زال سرياً حتى الآن، وعدم مواكبته للتطورات و بالإضافة إلى ظهور الحاجة الماسة إلى إجراء تغييرات جذرية عليه مع مرور أكثر من ستين عاماً على وضعه وتزايد الدعوات المتتالية إلى ضرورة إصدار قانون جديد بغية منح العمال استقراراً اجتماعياً وحماية قانونية كافية، كل هذه الأسباب مجتمعة دفعتنا إلى دراسة هذا الموضوع.

٢- يترتب على منح صاحب العمل ورب المؤسسة السلطة التأديبية آثار خطيرة تستدعي عرضها وبيان حدودها بموجب التشريعات السارية على نحو واضح، مع ما يستتبعه ذلك من البحث في الضمانات الممنوحة للعمال في إطار ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية وبموجب التشريعات السارية، ليصار إلى الدعوة إلى تكريس بعض الضمانات التي لازالت قيد النظر والتي تهدف إلى كفالة سلامة استخدام السلطة التأديبية على نحو لا يخرجها عن غرضها.

أما لجهة نطاق البحث، فستركز دراستنا على أحكام قانون العمل اللبناني الصادر عام ١٩٤٦ مع كل ما يربط علاقات العمل من اتفاقيات عمل عربية ودولية تمت المصادقة عليها من لبنان، وذلك بالإضافة إلى التشريعات العمالية الأخرى من عقود عمل جماعية ووساطة وتحكيم والتشريعات المكملة لقانون العمل بالإضافة للتعديلات التي لحقت بها. أما على صعيد القانون المقارن فسيصار إلى المقارنة مع قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ بإعتبار أن جمهورية مصر العربية تعتبر من الدول الرائدة والمتقدمة في التشريعات العمالية على صعيد الوطن العربي، وقانون العمل الفرنسي الجديد لعام ٢٠١٦ لإبراز معالجهما

لموضوع البحث من الجانب الإيجابي وإلقاء الضوء على نقاط الخلل التي تعتري القانون اللبناني الذي ما زال نفذاً منذ العام ١٩٤٦.

أخيراً، تثير الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية العديد من الإشكاليات، فأولاً ما هو مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل؟ وما هو مضمونها؟ وهل من تحديد دقيق لهذه السلطة بموجب القانون؟ كذلك ما هو دور السلطة القضائية في إطار ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية؟ وما هي الوسائل التي يمارس بموجبها القضاء رقابته هذه؟ وهل يأتي دور القضاء بصورة سابقة لهذه الممارسة أم لاحقة عليها؟ كذلك يطرح التساؤل إذا ما كان هناك هيئات أخرى تكمل عمل القضاء في إطار الرقابة على ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية؟ وهل من حدود لهذه لرقابة القضائية؟

للإجابة على هذه الإشكاليات، سوف نعتمد المنهج الوصفي التحليلي حيث نقوم بوصف وتحليل السلطة التأديبية والرقابة القضائية عليها، هذه الرقابة التي وإن أتت بصورة لاحقة إلا أنها تقيم التوازن بين طرفي عقد العمل، صاحب العمل وهو الطرف القوي والعامل وهو الطرف الضعيف. وذلك بالإضافة إلى استخدام المنهج المقارن ملقيين الضوء على كل من القانون اللبناني أولاً والمصري والفرنسي بإعتبارهما مصدران أساسيان لقانون العمل وبعض القوانين الأخرى.

انطلاقاً من كل ما تقدم، ارتأينا تقسيم البحث على الشكل التالي:

❖ الفصل الأول: مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل.

❖ الفصل الثاني: ماهية الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل التأديبية.

❖ الفصل الأول: مفهوم السلطة التأديبية لرب العمل:

يتميز عقد العمل بنوع من الجزاء التأديبي يوقعه صاحب العمل على العامل، مما يعني أن صاحب العمل يملك سلطة تأديبية على العامل. والواقع أن السلطة التأديبية هي أحد مظاهر ما يتولد عن عقد العمل من رابطة خضوع وتبعية قانونية بين العامل وصاحب العمل، وتثبت هذه السلطة دون حاجة إلى نص خاص يقرها، فهي ترتبط بحق رب العمل في إدارة المؤسسة. لذا سنعرض في هذا الفصل لمفهوم السلطة التأديبية وما يتضمنه ذلك من بيان لخصائصها وصفاتها حتى التعرض إلى مضمون هذه السلطة.

✓ المبحث الأول: مفهوم السلطة التأديبية وخصائصها:

تتجلى السلطة التأديبية إذاً كما رأينا بخضوع العامل لأوامر صاحب العمل ولما يفرضه عليه العقد من إلتزامات، بحيث إذا أخل بهذه الإلتزامات أو خرج على تلك الأوامر كان محلاً لمؤاخذة صاحب العمل، مؤاخذة تستعلن خاصةً في صورة عقوبة توقع عليه سواء كانت هذه العقوبة مالية أو غير مالية. (1)

بناءً على ذلك كان لا بد من إستعراض مفهوم السلطة التأديبية وبيان أساسها القانوني الذي تستمد منه قوتها أولاً، حتى التطرق إلى خصائصها وصفاتها في المطلب الثاني.

➤ المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية وأساسها القانوني:

إذاً كما ذكرنا أنفاً فإن السلطة التأديبية هي السلطة الممنوحة لرب العمل والتي تقضي بخضوع العامل الذي يقدم عمله لصاحب العمل تحت إدارته وإشرافه لأوامر هذا الأخير بما يفرضه عليه عقد العمل وقانون العمل من إلتزامات وواجبات، تحت طائلة تعرضه إلى جزاء يفرضه عليه رب العمل بموجب السلطة الممنوحة إليه عند المخالفة. فما هي التعاريف التي اعطيت لهذه السلطة؟ (فرع أول) و ماهو الأساس

(1) كيرة حسن، أصول قانون العمل، عقد العمل الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣ ص ٣٣٧.

القانوني الذي تستمد منه قوتها؟ وماذا عن موقف القانون اللبناني إزاء تعدد النظريات حول أساس هذه السلطة؟ (فرع ثاني)

○ الفرع الأول: مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل:

شغل موضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل العديد من الفقهاء والشرح، نظراً للدور الذي تلعبه هذه السلطة في إستقرار روابط العمل وتوفير الضمان لكل من صاحب العمل بحسن تنفيذ عقد العمل وإحترام قواعد النظام الداخلي من قبل العامل، ولهذا الأخير بالعمل بطمأنينة بعيداً عن هاجس سوء إستعمال السلطة التأديبية من قبل رب العمل بشكل يهدد مركزه في المؤسسة. وما ساهم بشكل كبير في إلقاء الضوء على أعمال هؤلاء الفقهاء هو خلو التشريعات من تعريف لهذه السلطة، فانهاالت أعمالهم متناولة تعريف السلطة التأديبية والأسس التي تقوم عليها.

فعرف الفقه اللبناني السلطة التأديبية بأنها المكمل الضروري أو المرادف لسلطة صاحب العمل التي يملكها في الإدارة من خلال وضع القرارات الإستراتيجية لمشروعه التي تتعلق بنشاط هذا المشروع أو ببنيته، حيث أن موضوع السلطة التأديبية هو فرض عقوبات محددة و معينة على العمال عندما يرتكبون أخطاءً، من أجل فرض قاعدة سلوك عليهم.⁽¹⁾

كما عرفت، على صعيد الفقه اللبناني أيضاً، بأنها سلطة صاحب العمل وحده توقيع الجزاء على العامل، بمقولة أخرى لأن أتى العامل مخالفة ما، فرب العمل هو الخصم والحكم في أن واحد، لكونه من جهة يضع القواعد التي تحكم مسار المؤسسة، ومن جهة ثانية يوقع الجزاء التأديبي على من يخالف هذه القواعد.⁽²⁾

أما على صعيد الفقه المصري المقارن، فعرفت السلطة التأديبية بأنها حق صاحب العمل في تأديب العامل الذي يعمل لديه إذا ما أخل بالواجبات التي فرضها القانون والالتزامات التي تولدت عن عقد العمل ولو لم ينص على ما يأتيه من خطأ يستوجب الجزاء التأديبي في عقد العمل.⁽¹⁾

(1) ماضي حاتم ، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات صادرالحقوقية، بيروت ٢٠٠٨، ص ٤٣٦.

(2) القيسي عصام ، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، عشتار، ١٩٩٧ ص ١٦٣.

وذهب البعض لتعريف السلطة التأديبية على أنها توقيع الجزاء على العامل لمخالفته أوامر صاحب العمل، التي قد تكون عامة، موجّهة لجميع العمال، أو لبعض فئاتهم، أو فردية صادرة إليه وحده. (2)

كذلك عرفت السلطة التأديبية، ومن قبل الفقه المصري كذلك، بأنها حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي المناسب والمقرر قانوناً على العامل المرتكب خطأ ورد في لائحة تنظيم العمل والجزاءات، بقرار مسبب مراعيّاً في إصداره تحقق ضمانات التأديب المقررة لحماية العامل، لتحقيق الهدف من هذه السلطة بزجر العامل المخالف، وردعاً لغيره من العمال، وضماناً لحسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة. (3)

أما الفقه الفرنسي، فيعرف السلطة التأديبية لصاحب العمل بأنها وسيلة خاصة لصاحب العمل، تمكنه من إستعمال سلطته في الإدارة، حيث يستعملها صاحب العمل وفقاً للقانون، عقب إرتكب العامل لمخالفة، وبغية توقيع جزاء فوري على العامل المخالف، وهي بذلك إمتداد للسلطة التنظيمية لصاحب العمل. (4)

خلاصة مما سبق، إن الهدف من تقرير السلطة التأديبية لصاحب العمل هو تحقيق مصلحة المؤسسة العائدة له، من خلال اعطائه الحق في توقيع الجزاء التأديبي على من خالف من العاملين لديه أوامره وتعليماته الصادرة عنه في سبيل تحقيق مصلحة المنشأة أو على من خالف عقد العمل.

(1) عبد الصبور فتحي، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، طبعة ١٩٨٥ م، مكتبة رجال القضاء، القاهرة ص ٥٠٢.

(2) زكي محمود، عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية، ١٤٠٢ هـ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ص ٤٥٥.

(3) مصطفى أيمن، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس ٢٠٠٧م ص ١١.

(4) Daurand P. et Jausseud R., Traite de droit travail, dalloz, tome 1, Paris, 1947 p. 436.

فالسطة التأديبية تهدف إلى زجر العامل المخالف لمحاولة تقويمه واعادته إلى جادة الصواب، وإلى منعه من إرتكاب خطأ تأديبي مرة أخرى، وفي الوقت ذاته تهدف السطة التأديبية إلى ردع باقي عمال المؤسسة من الوقوع في الخطأ التأديبي حين يرون الجزاء التأديبي الذي يقع على العامل المخالف، مما يؤدي إلى ضبط النظام داخل المؤسسة وإنتظام العمل بها، وادائه على أكمل وجه تحقيقاً لمصلحة المجتمع.⁽¹⁾

○ الفرع الثاني: الأساس القانوني للسطة التأديبية:

طرح على بساط المناقشة مسألة أساس السطة التأديبية لصاحب العمل، فإذا كان كافة الفقهاء قد أجمعوا على ثبوت هذه السطة ووجودها في كل تجمع أو مؤسسة، إلا أن مسألة الأساس الذي تستمد منه هذه السطة ووجودها قد أثارت الجدل على نطاق واسع في الفقه والقضاء.

من هنا، تتنازع فقه العمل في هذا الصدد نظريتان رئيسيتان، ما زالتا توجهها إجتهد المحاكم حتى يومنا هذا. النظرية العقدية (أولاً) والنظرية التنظيمية (ثانياً) على التوالي.

🚩 أولاً: النظرية العقدية:

أ- مضمون هذه النظرية:

تقوم النظرية العقدية التي ولدت بنهاية القرن التاسع عشر على الشعار التالي: من يمول يراقب، من يدفع يأمر، من يراقب يعاقب.⁽²⁾

بناءً عليه، يبدو واضحاً أن نظام النظرية العقدية يقوم على تفسير كل علاقات العمل تفسيراً مدنياً وتعاقدياً. فرب العمل والعامل هما بموجب النظرية التعاقدية متعاقدين عاديين وعلاقتهما هي على نمط علاقة الدائن بالمدين ويحكمها عقد العمل الفردي المبرم بينهما. أما سلطة رب العمل أو حقه في توجيه ومراقبة

(1) شنب محمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٤ ص ٢٩٧.

(2) ماضي حاتم، سلطة رب العمل داخل المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادات الدكتوراه في القانون، الجامعة اللبنانية، بيروت، ١٩٨٧، ص ٣.

ومعاقبة المستخدمين فتجد مصدرها وأساسها في عقد العمل الفردي الموقع بين الفريقين والذي ينتج وضعاً خاصاً بعقد العمل هو "حالة التبعية".⁽¹⁾

وما يترتب على هذه التبعية هو خضوع العامل لصاحب العمل في كل ما يتعلق بتنفيذ العمل.⁽²⁾ وكذلك خضوع العامل لإدارة أو إشراف صاحب العمل، والإمتثال لأوامره مع إحتراف هذا الأخير بحقه في توقيع الجزاء المناسب على العامل إذا خالف توجيهاته وأوامره المتعلقة بالعمل، سواء أكانت تلك الأوامر شفوية أو مكتوبة. وعليه تكون السلطة التأديبية هي مجموع الوسائل القانونية التي يستمدها صاحب العمل من عقد العمل لضمان حسن تنفيذ العمال له.⁽³⁾

وفي إطار هذا التصور القانوني بأن أساس السلطة التأديبية في رابطة التبعية والخضوع بين العامل وصاحب العمل، هي قائمة في كل عقود العمل، فبمقتضى ذلك يكون لكل صاحب عمل أن يتمتع بهذه السلطة، وأن يوقع الجزاءات التأديبية على العامل.⁽⁴⁾

أما حدود هذه السلطة فهي ذاتها الحدود الموضوعة على إستعمال الحقوق الذاتية مثل عدم تجاوز حسن النية وعدم الإساءة أو التجاوز أو التعسف بإستعمال الحق في ابرام وتنفيذ وإنهاء العقود.⁽⁵⁾

(1) ماضي حاتم، سلطة رب العمل داخل المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، الجامعة اللبنانية، بيروت، ١٩٨٧، ص ٤.

(2) غانم إسماعيل، قانون العمل، مكتبة عبدالله وهبه، القاهرة ١٩٦١ ص ٢٧٦.

(3) زكي محمود، مرجع سابق، ص ١٤٧.

(4) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ٣٣٧.

(5) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤.

ب- نقد النظرية:

على الرغم من إعتناق النظرية التعاقدية من قبل العديد من البلاد لفترات لا يستهان بها من الزمن، إلا أنه كثرت الانتقادات التي طالت هذه النظرية على كافة الأصعدة. ففي العام ١٩٣٨ مثلاً، إتفق كل من الفقهاء م.م. ليجال وبريث دي لا جراسي، منضماً اليهما بول دوراند، على عدم كفاية النظرية التعاقدية، حيث وصفها بأنها عقيمة وغير كافية. فذهبوا إلى أن العقد وإن كان يحتل مكاناً كبيراً في العلاقات بين صاحب العمل و العمال، إلا أن نطاقه يقتصر على أداء الخدمات المتبادلة بين الطرفين. فالعامل يلتزم بأداء العمل المنوط به، ويلتزم الرئيس بدفع الأجر المتفق عليه، وهذه الإلتزامات المتبادلة اساسها عقد ملزم بين الطرفين. ولكن العلاقة بين رب العمل والعمال لا تقتصر فقط على هذين الإلتزامين المتبادلين، فيوجد نوع آخر من الروابط التأديبية، يمكن بمقتضاها فرض قاعدة سلوك على العاملين، وذلك من أجل أن يبذل الجميع جهودهم في سبيل تحقيق الصالح العام للمؤسسة. فالإتفاق يمكن أن ينظم شروط ممارسة السلطة التأديبية ولكن لا يمكن أن يكون أساساً لها، فهذه السلطة تمارس ولو لم ينص عليها صراحةً في عقد العمل الفردي.⁽¹⁾

ومن جهةٍ أخرى، قال البعض أنه ثمة تناقض واضح بين حالة التبعية التي يولدها عقد العمل وبين مبدأ إستقلال الإرادة وحريتها الذي يسود موضوع العقد عموماً. فإذا كانت المساواة بين الفرقاء هي سمة العقود الخاصة فإن التبعية هي سمة عقد العمل الجوهرية. وفي هذا استبعاد صريح لكل تشابه بين الأجير وبين المدين إن لجهة نوع الموجب الملزم به كل منهما، أو لجهة مسؤوليته عن عدم التنفيذ.⁽²⁾

كذلك أخذ على هذه النظرية كونها غير سليمة من حيث اعتبارها أن لائحة العمل ومنشورات العمل، حتى لائحة الجزاءات، قواعد مكملة أو ملاحق لعقد العمل، لأن اللائحة أو ما يعرف بالنظام الداخلي لا تستطيع في إطار هذه النظرية أن تنطبق على الأشخاص الذين يكونون قد إلتحقوا بالمشروع بدون عقد عمل أو أولئك الذين عينوا بعقد عمل باطل أي كان سبب البطلان.⁽³⁾ فلو كانت اللائحة جزءاً مكملاً لعقد العمل

(1) بركات عمرو، مرجع سابق، ص ٥٣.

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٦.

(3) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٤، ص ٧١.

لما كان يسوغ لصاحب العمل أن يستقل بوضعها أو بتعديل بنودها دون موافقة العمال، لأن ما تعقده ارادتان لا تحله إرادة واحدة. (1)

كذلك، أخذ أيضاً على النظرية العقدية أنها في إطار تقيدها لسلطة رب العمل بعدم التعسف أو الإساءة في إستعمال هذه السلطة، يجعل منها وجهاً من وجوه الحق الذاتي ويخضعها بالتالي لقواعد المسؤولية المدنية، في حين أن علاقات العمل يغلب عليها الطابع الإنساني والإجتماعي نظراً لما يمثله الأجر من أهمية غذائية في حياة العامل الشخصية وفي حياة عائلته. (2)

يبقى أن نشير إلى النقد الذي وجه للنظرية العقدية لناحية كونها خلطت بين الجزاء المدني والجزاء التأديبي مع أن التفرقة واضحة بينهما، في أن الأول يكون نتيجة اخلال بالالتزام عقدي مع ضرورة توافر الضرر، بينما الجزاء التأديبي يكون عند الإخلال بنظام المؤسسة دون ضرورة وقوع الضرر فضلاً عن أنه يحمل معنى الردع والزجر. (3) لذلك ونظراً للانتقادات العديدة التي وجهت لهذه النظرية بكافة جوانبها، برزت نظرية مغايرة هي النظرية المؤسسية أو التنظيمية كما يلي.

➡ ثانياً: النظرية التنظيمية:

أ- مضمون هذه النظرية:

إذا كانت النظرية العقدية هي نظرية الحق الخاص في قانون العمل، فإن النظرية التنظيمية هي بحق، نظرية الحق العام في هذا القانون. (4)

(1) السنهوري عبد الرزاق، الوسيط في الإلتزامات، جزء ١، سنة ١٩٥٢، ص ٦٢٥.

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، أطروحة الدكتوراه، ص ٦.

(3) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٨٠.

(4) ماضي حاتم، مرجع سابق، أطروحة الدكتوراه، ص ٦.

ترى هذه النظرية أن أساس سلطة التأديب تنبع من طبيعة المؤسسة أو المشروع، فكل تجمع يقوم من أجل تحقيق هدف معين يفترض ضمناً حق رئيس هذا التجمع في ممارسة نوع من الإمتياز على أعضائه بغية بلوغ هدفه المحدد ولا يتحقق ذلك إلا في ظل التهديد بتوقيع الجزاءات التأديبية على كل من يخرج على هذا الهدف. وهذه السلطة الإجتماعية التي تمارس من أجل مصلحة وخير المجموع والتي توجد حتماً في كل التجمعات الخاصة والتنظيمات العامة على السواء، تعتبر ضرورة عضوية بالنسبة لنشاط هذا التجمع أو المشروع الذي يرمي إلى تحقيق هدف معين.⁽¹⁾

فهذه النظرية ترى في سلطة صاحب العمل التأديبية أنها مقابل مسؤوليته وهي متصلة بالضرورة بسلطته في الإدارة وتنظيم العمل، فلا يمكن أن تستقيم الحياة داخل مشروع صاحب العمل إلا إذا كانت هناك سلطة عليا هي سلطة صاحب العمل تفرض الجزاء عند مخالفة قواعد السلوك. وبناءً على ما تقدم فلا يمكن إسناد سلطة صاحب العمل في التأديب وفقاً لهذه النظرية على عقد العمل وحده، فقد تكون هذه السلطة لبعض المراكز غير التعاقدية كما هو الحال بالنسبة للعمال الذين يعملون فعلاً وفقاً لعقد عمل باطل، ومن ناحية أخرى فإن هذه السلطة التأديبية إنما تعطى لصاحب العمل ولو لم ينص عليها العقد وإذا كان من الممكن أن يتناول العقد هذه السلطة بالتنظيم.⁽²⁾

وتنتهي هذه النظرية إلى أن سلطة صاحب العمل التأديبية تتأسس على وجود قانون حقيقي للتأديب يحدد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في إطار تنظيمي قائم بذاته يتمثل في النظام الداخلي للمشروع، بحيث تتلشى فكرة الإلتزامات التبادلية والحقوق المتساوية النابعة من الفكرة التعاقدية ويكون الجزاء التأديبي حينئذٍ محدداً ومنظماً لا مختلطاً بحق الإنهاء بالإرادة المنفردة.

وبذلك تكون أبرز النتائج المترتبة على مبادئ النظرية التنظيمية -دون التعاقدية- إمكان إبراز الفارق الجوهرى بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني، كذلك أصبح بالإمكان بطل هذه النظرية، أن ينسحب تطبيق

(1)Auzero G. et Baugard G. et Dockes E. Droit du travail, Precis-Dalloz, 31e, Paris,2018, P.94.

(2) عبدالصبور فتحي، مرجع سابق، ص ٦٣٨.

النظام الداخلي -بوصفه قانون المنشأة- لا على العمال الدائمين وحدهم وإنما أيضاً على العمال العرضيين وعلى كل من يقومون بأداء أي نوع من العمل ولو كان مؤقتاً بدون عقد عمل.(1)

خلاصة القول، يرى "الفقه المؤسسي" أن المؤسسة الخاصة تتوقف عن أن تكون مجموعة عقود عمل فردية لتصبح "شراكة عمل حقيقية" أو "كياناً قانونياً منظماً"، ويتوقف العمال عن أن يكونوا مجرد "متعاقدين على العمل" ليصبحوا "شركاء اجتماعيين"، كما يتوقف رب العمل عن أن يكون رب عمل ليصبح "رئيساً للمؤسسة" مسؤولاً عن حسن سيرها وساعياً لتحقيق فكرتها المشتركة أي الخير المشترك لجميع الأعضاء وله من أجل تحقيق هذا الخير المشترك، و فقط من أجل تحقيقه، أن يمارس ما هو ضروري من السلطات دون تحوير لأن " مصلحة المؤسسة" هي مبرر السلطة وقيدها في ذات الوقت.(2)

ب- نقد هذه النظرية:

أخذ على النظرية التنظيمية عندما رأت في المؤسسة "شراكة عمل" بين صاحب العمل والعمال لأن المؤسسة هي، في الواقع، مركز سلطة يمارس فيه صاحب العمل سلطته على العمال وبالتالي فإن المصالح داخل المؤسسة هي مصالح متضاربة لأن المؤسسة ما يزال يعوزها ذلك العنصر الأخلاقي الضروري لكل جماعة حقيقية أي عنصر التضامن المحسوس والمقبول بين المستخدمين والإدارة.

كذلك، قيل في نقد هذه النظرية أنها تقوم على أساس فكرة "المؤسسة أو المشروع" وهي فكرة غامضة لا يمكن إقامة العلاقة بين صاحب العمل والعمال -من حيث التأديب- على أساسها، في حين أن فكرة العقد واضحة وتمييزة إذ تقوم على إحترام شخص العامل الذي يلتزم بما تعاقد عليه وما أوجبه القانون عليه، وخضوع علاقة العمل للقواعد الآمرة التي قررها القانون لا ينفي أن العقد هو الذي يخلق علاقات العمل وما يترتب عليها من آثار، بل إن نظام التأديب - مع مراعاة هذه القواعد الآمرة - قد يتغير بنصوص في عقد العمل أو لائحة العمل والجزاءات.(3) و قيل أيضاً" في نقدها، بالإضافة إلى أنها تقتصر في تحليلها على

(1) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٨٠.

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق ص ١١.

فتحي عبد الصبور مرجع سابق ص ٦٣٨.

بيان ضرورة السلطة التأديبية و أنها لا تحدد أساس و مصدر هذه السلطة، أنها ليست إلا تطبيقاً لنظرية المشروع التي تحاول أن تستبعد العقد كلية" كأساس لتنظيم روابط العمل الفردية.⁽¹⁾

إذا، في إطار اختلاف مبادئ كل من هاتين النظريتين و تنازع الأسس التي تقوم عليها السلطة التأديبية في كل منهما، ما هو موقف القانون اللبناني من هذا التناقض؟ و أيهما اعتمد؟

الأساس القانوني للسلطة التأديبية في القانون اللبناني :

إعتبر بعض الفقهاء، أن النظرية العقدية هي نظرية الإجتهااد اللبناني⁽²⁾، ولا بد من عزو ذلك إلى تأثر المشرع اللبناني بالمشرع الفرنسي الذي بدوره إستمر في إعتناق النظرية العقدية حتى العام ١٩٤٥ إذ بعد ذلك تناوب في الإعتناق ما بين النظرية العقدية والنظرية التنظيمية بين الحين والآخر. ومن المنطقي أن نشهد تماثل في توجه كل من الاجتهادين بسبب مواكبة الإجتهااد اللبناني للإجتهااد الفرنسي والتأثر الدائم بتوجهاته.

من جهة أخرى، لا بد من التذكير بأن القانون اللبناني يعتمد النظام الرأسمالي الحر مما يعزز القول بميله إلى النظرية التعاقدية و بالتالي إعتبار سلطة رب العمل منبثقة من حقه بالملكية على أدوات المؤسسة و حقه بالإشراف والمراقبة والتأديب من خلال رابطة التبعية في عقد العمل بناءً عليه.

ولكن على اثر صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني، وفي إطار الإنتقال بعلاقات العمل إلى مكانٍ آخر فسح المجال لمشاركة النقابات في تنظيم شروط العمل في المؤسسة، حتى أصبحت سلطة رئيس المؤسسة مقيدة بنظام قانوني يقلص من السلطة المطلقة لرئيس المؤسسة.

(1) علي عوض حسن، مرجع سابق، ص ٨٠.

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٣.

كذلك تجدر الإشارة في المجال نفسه وفي إطار تقييد سلطة رئيس المؤسسة أيضاً، إلى صدور اتفاقيات عمل دولية وعربية والتزام لبنان بالتوقيع عليها، أسهمت في تعديل المفهوم القانوني للسلطة التأديبية في المؤسسة.

فنصت إتفاقية العمل العربية رقم (١) والمتعلقة بمستويات العمل، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم (١٨٣) تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤ على التعاون بين الإدارة والعمال لتنظيم العمل، إذ جاء فيها: "تتشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلين للإدارة، والعمال، تتولى إقتراح تنظيم شؤون العمال، ورفع الكفاية الانتاجية، والتدريب المهني، وإدارة الخدمات الإجتماعية وغير ذلك. ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بإنشاء هذه اللجان". وتابعت الإتفاقية نفسها "يجب أن يهدف التشريع إلى التدرج في تنظيم الإشتراك في الإدارة من المرحلة التي تقتصر على السلطة الإستشارية، وعلى اختصاصها بتناول بعض الموضوعات إلى مرحلة إتخاذ قرارات ملزمة، وتناول كافة الموضوعات التي تهم المنشأة، ويحدد التشريع شكل الإشتراك في الإدارة وحدوده". بحسب ما جاء في المادتين ٧٣ و ٧٤ من الإتفاقية المذكورة. (1)

وبذلك تعتبر هذه الإتفاقية خطوة ثابتة في إطار توجه جديد في تشريعنا الإجتماعي مما لذلك من انعكاسات على حسن سير العمل في المؤسسة وعلى مكانة العامل بشكل أخص لناحية تقلص سلطة صاحب العمل المطلقة في إدارة شؤون مؤسساته تدريجياً، لتحل محله سلطة مقيدة بإحترام القوانين النافذة والقواعد المتعلقة بالنظام العام والأداب.

➤ **المطلب الثاني: خصائص و مميزات السلطة التأديبية:**

قيل أن السلطة التأديبية هي المكمل الضروري (Le complement necessaire) أو المرادف لسلطة صاحب العمل التي يملكها في الإدارة من خلال وضع القرارات الاستراتيجية لمشروعه التي تتعلق بنشاط هذا المشروع أو تتعلق ببنيته (2) وأياً كان من السلطات، فإنه من المؤكد أن رب العمل يهدف من ممارستها إلى

(1) صادر بين التشريع والإجتهد، ٢٠١٤، ص ٣٨١.

(2) ماضي حاتم، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات صادر، بيروت ٢٠٠٨، ص ٤٣٦.

تحقيق مصلحة مؤسسته، ولكن السلطة التأديبية على وجه أخص، تتمتع بخصائص تفرد لها وضعا خاصاً، ولا بد لنا من الوقوف على هذه الخصائص والتعرض إلى مميزاتا على ضوء مقارنتها بكل من قانون العقوبات والنظام التأديبي في القطاع العام.

○ الفرع الأول: خصائص السلطة التأديبية:

تتفرد السلطة التأديبية بخصائص متعددة ومختلفة سنتناولها تباعاً:

أولاً: هي سلطة قديمة: تعتبر السلطة التأديبية قديمة جداً مرافقة لكل مراحل التجمعات عبر الأزمان، فوجدت هذه السلطة مصادرها الأولى في السلطة التي يمارسها رب العائلة على أفراد العائلة ومن بعدها في سلطة الزعيم على أفراد القبيلة ومن ثم في زمان الرق، في سلطة السيد على العبد في روما القديمة إلى سلطة مدير المصنع الملكي على العامل، وأخيراً في سلطة صاحب العمل على الأجراء. وهكذا ظلت السلطة التأديبية قائمة إلى يومنا هذا ولكن بثوبها الجديد وبمفهومها الحالي الذي اتخذته اثر تغييرها عبر الزمن إذ أضحت بحسب البعض مظهراً من مظاهر الرئاسة الإدارية التي تفرضها طبيعة التنظيم الإداري .

ثانياً: هي سلطة مزدوجة الأهداف: تشكل هذه السلطة وسيلة من الوسائل القانونية التي خولها القانون لصاحب العمل، بصفته رئيساً للمؤسسة لضمان حسن سير المشروع وانتظام العمل فيه. ومما لاشك فيه أن هدف هذه السلطة هو تحقيق مصلحة المشروع الإقتصادية في تنظيم أفضل لإدارته وإحراز المجموع الأوفر في إنتاجه. إلا أن لهذه السلطة هدفاً آخر، إجتماعي، لا يقل أهمية عن الهدف الإقتصادي وهو تقويم العاملين وحثهم على إحترام القوانين.

فهي إذاً ذات غاية مزدوجة، إقتصادية تكمن في تحسين إنتاجية المشروع وإجتماعية تكمن في إرشاد وتقويم وتوعية العاملين أيضاً. (1)

(1) عبدالله الوراق علي، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، الجزء الثاني، عام ٢٠٠٠ ص ١١.

ثالثاً: هي سلطة مقيدة: تتفرد السلطة التأديبية بخصيصة تقيدها، فقد بادر المشرع إلى وضع قيود على ممارسة هذه السلطة كي لا يشتط رب العمل في استعمال حقه في التأديب (1) فنتقيد سلطة رب العمل أولاً بما ورد في نظام الأجراء عند وجوده، إذ نصت المادة ٦٦ من قانون العمل اللبناني على إلزام رب كل عمل يستخدم خمسة عشر أجير فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته. ويكون بذلك رب العمل ملزم بما يرد في هذا النظام لناحية تأديب عماله. أما الحالة التي لا يوجد فيها نظام للأجراء، ويكون ذلك عادةً في حالة ما إذا كان رب العمل يستخدم أقل من ١٥ عاملاً، فإن رب العمل يستطيع مع ذلك أن يوقع جزاءات على عماله، بما له من سلطة تأديبية عليهم تستند إلى حقه في الإدارة وإلى رابطة التبعية التي ينشئها عقد العمل، ولكن حق رب العمل ليس مطلقاً في هذا الصدد كذلك، بل هو مقيد بما يفرضه القانون، وبالغاية التي شرع من أجلها توقيع الجزاء. (2)

رابعاً: هي سلطة قانونية: أي أنها تخضع لرقابة القضاء، وبالتالي فإن العقوبة التي يفرضها صاحب العمل تكون شرعية بقدر ما يكون سبب توقيعها هو إخلال العامل بمصلحة الجماعة المهنية التي ينتسب إليها وليس سبباً آخر. (3)

○ الفرع الثاني: مميزات السلطة التأديبية:

أثير التساؤل من قبل العديد من المهتمين بموضوع السلطة التأديبية لرب العمل عن مميزات هذه السلطة لناحية مدى تقاربها من النظام التأديبي في الوظيفة العامة من جهة ومن النظام الجزائي من جهة أخرى. وعلى الرغم من كون نقاط الاختلاف تتفوق على نقاط التشابه إلا أنه من المتفق عليه أن جميع هذه الأنظمة والسلطات لا تعدو أن تكون وسيلة عقابية عن أفعال يتعين ردعها وزجر إتيانها، إذاً فهم يتشاركون الغرض نفسه، ولكن يظهر الاختلاف بين السلطات الثلاث على أصعدة عدة سنتناولها تباعاً:

(1) عبد الصبور فتحي، مرجع سابق، ص ٦٣٥.

(2) عبدالله الوراق علي، مرجع سابق، ص ١٥.

(3) ماضي حاتم، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات صادر، بيروت ٢٠٠٨، ص ٤٣٦.

■ أولاً: مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات:

يفترض مبدأ الشرعية لزوم إعلام كل شخص في أي مجتمع أو تجمع عام أو خاص ، ما هو محظور عليه إتيانه تحت وصف أفعال غير مباحة أو أخطاء، وما يتعرض له من جزاء أو عقوبة في حال إقتراف أي منها. مما ينتج بالتالي أولاً علم الفرد بالأفعال التي تشكل محظورات فلا يتفاجأ بتوقيع عقوبة من أجل عمل كان يعتقد أنه مباح إذ أن الأصل هو الإباحة ، وثانياً إطلاع السلطة على حدود وظيفتها وحدود سلطتها في توقيع العقوبة أو الجزاء .

كرس قانون العقوبات اللبناني من جهته مبدأ الشرعية في نصوصه، وصادق الدستور اللبناني على أهمية هذا المبدأ في المادة الثامنة منه، مما حوله إلى ضمانة دستورية حتى أصبح قيام الجريمة الجزائية على مبدأ الشرعية في لبنان من قبيل المسلمات.

وبذلك يكون تجريم الأفعال وتوقيع الجزاء العقابي مقيدان بإحترام مبدأ الشرعية، فهل هذا هو حال ممارسة السلطة التأديبية؟ وهل يختلف الأمر بين القطاع العام والقطاع الخاص؟

بالنسبة للتأديب وفقاً لقواعد القانون الإداري، إعتبر البعض أن مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" لا يطبق في النظام التأديبي كما يطبق في القانون الجزائي، وذلك عائد إلى كون الخطأ المسلكي صعب الحصر، مما حدا بالمشرع إلى عدم تحديد جميع الأفعال التي تشكل مخالفات تأديبية كما فعل في الجرائم الجزائية، وإنما إكتفى بتعداد بعضها على سبيل المثال لا الحصر .

فقانون الموظفين اللبناني لم يأت على تعداد الأفعال التي تشكل أخطاء تستوجب العقوبة وإنما وضع معيار لتصنيف الأفعال كأخطاءٍ تأديبية. إذ تعتبر المادة ٥٤ من قانون الموظفين مثلاً أن الموظف يكون مسؤولاً عن الوجهة المسلكية إذا أخل عن قصد أو عن إهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة النافذة، ولاسيما في الواجبات المنصوص عليها في المادتين ١٤ و ١٥ من القانون ذاته. (1)

(1) نخله موريس، شرح قانون الموظفين، دار المنشورات الحقوقية، مطبعة صادر، بيروت، ص ٦١٧.

مما يثير التساؤل حول صحة القول بأن النظام التأديبي لا يخضع لقاعدة الشرعية، إذ أن الصحيح هو أن الجرائم التأديبية، وإن كان لم يجر تحديدها بنص خاص في كل حالة على النحو الذي أورده قانون العقوبات، إلا أنها منصوص عليها في لوائح وقوانين الوظيفة العامة، بإعتبارها إما تشكل مخالفة للواجبات والالتزامات التي يفرضها نظام الوظيفة العامة أو إتيان أي فعل يتعارض مع مقتضياتها، ويتعين أن تشكل الأفعال المنسوبة إلى الموظف العمومي في تكييفها، مخالفة من هذا النوع حتى يكون ممارسة حق العقاب تأديبياً على ارتكابها شرعياً".

نستنتج إذاً أن مبدأ الشرعية هو مبدأ مكرس في الوظيفة العامة ولكن بشكل منقوص إذ أنه وعلى الرغم من أن العقوبات قد جرى حصرها في قواعده إلا أن الأفعال التي تشكل مخالفات وجرائم هي غير محصورة وغير محددة العناصر بوجه الحصر وبالتالي متروكة لتقدير الإدارة الاستثنائية.

أما على صعيد قانون العمل، فيتميز هذا الوضع عن النظامين السابقين بأن الخطأ التأديبي هو أوسع بكثير من أن تستوعبه قاعدة شرعية الجرائم والعقوبات، ومهما حرصت عقود العمل الجماعية والانظمة الداخلية للمؤسسات على تعداد الأخطاء المهنية، إلا أن الشرعة هنا هي أن الخطأ الذي يعاقب عليه تأديبياً قد يكون موضع نص قانوني أو تنظيمي أو مهني وقد لا يكون، فعدم النص عليه لا يحول دون رب العمل وتوقيع الجزاء التأديبي على الأجير، طالما أنه ثمة مخالفة خدمة -حتى ولو كانت غير منصوص عليها- تشكل إخلالاً بحسن سير العمل في المؤسسة، ذلك أنه ليس من المتصور وضع لائحة بالمخالفات التي قد يقارنها الأجراء في التجمعات المهنية للأخذ بقاعدة: لا عقوبة (مسلكية، مهنية) إلا بنص.⁽¹⁾

لذلك، وبعد عرضنا لموقف الأنظمة كافة من مبدأ الشرعية، نلاحظ ان هناك تدرج في التمسك بهذا المبدأ، فمن قانون كرس مبدأ الشرعية في نصوصه وهو قانون العقوبات، إلى نظام راعي وجوده وعمل على تكريسه ولكن بشكل منقوص، وهو قانون الموظفين، إلى قانون العمل الذي لم يتطرق إلى هذا المبدأ بأي من نصوصه وقواعده.

(1) القيسي عصام، مرجع سابق ص ١٦٤-١٦٥.

■ ثانياً: الجمع والفصل بين السلطات:

تتعدد عند تقرير توقيع العقوبة الجزائية صلاحية ثلاث سلطات مختلفة، فيتولى الملاحقة والإدعاء سلطة (النيابة العامة) ويتولى التحقيق والظن سلطة أخرى (قاضي التحقيق والسلطة الاتهامية) ويتولى الحكم سلطة ثالثة أيضاً وهي المحاكم العادية والاستثنائية. وهذه السلطات منفصلة ومستقلة احداها عن الاخرى بالإضافة إلى أن السند القانوني وراء تجريم الأفعال وتوقيع العقوبات الجزائية هو قانون العقوبات الصادر عن السلطة التشريعية التي بدورها هي أيضاً سلطة مستقلة ولا تشكل خصماً في التأديب. لذلك فإن توزيع الصلاحيات والسلطات على جهات مختلفة يطبق بشكل حازم على صعيد توقيع العقوبة الجزائية.

أما على صعيد القانون الإداري، فقد راعى هذا القانون مبدأ الفصل بين السلطات كذلك، فلناحية السند القانوني لتأديب الموظفين اصدرت السلطة التشريعية قانون الموظفين ليطبق على جميع العاملين في ملاك الدولة وقد أفردت فيه فصلاً خاصاً تناول موضوع التأديب متطرفة" فيه للمعيار الذي يفصل المخالفة التأديبية عن الأعمال المباحة و محددة" العقوبات التي توقع عليها على إختلاف درجاتها. كذلك اناطت السلطة التشريعية صلاحية توقيع بعض العقوبات المحددة ببعض المراجع ونصت في القانون نفسه على تأليف مجلس التأديب الذي انشئ بموجب القانون رقم ٥٤ الصادر بتاريخ ٢ تشرين الأول سنة ١٩٥٦ والذي يختص بمحاكمة الموظفين المحالين إليه من قبل السلطة المختصة مع تحديد كامل لأصول المحاكمة أمامه.

وبذلك تكون السلطة التأديبية في الوظيفة العامة قد وجدت مصدرها في سلطان الدولة وفي القانون الصادر عن جهازها التشريعي الذي ينظم العقوبة التأديبية ويحددها ويعين الجهات المختصة بتوقيعها. من هنا القول بأن القانون التأديبي العام هو قانون دولة.

أما على صعيد قانون العمل، فلم يعرف التأديب وفقاً لقواعد هذا القانون تعدد في الجهات التي تمارسه، فكثرت الصلاحيات التي منحت إلى رب العمل على صعيد مؤسسته حتى أضحت بأكملها بيده، مما حدا بالبعض إلى إعتبار الأمر ثغرة تشريعية تعترى قانون العمل اللبناني، خصوصاً لناحية كون رب العمل

في ممارسته سلطة التأديب هو الخصم والحكم، إذ من جهة هو يضع القواعد التي تحكم مسار المؤسسة ومن جهة ثانية يوقع الجزاء التأديبي على من يخالف هذه القواعد. (1)

■ ثالثاً: في الضمانات:

يعتبر كل من حق الدفاع والحيادة من أهم الضمانات التي تعطى لمن توقع عليه العقوبات، وتظهر أهمية هاتين الضمانتين في جميع المحاكمات وعلى الأخص ما ينطوي منها على معنى العقاب كالمحاكمات الجزائية والتأديبية.

ويعني حق الدفاع بدوره تمكين المتهم من نفي ما هو منسوب إليه وتقديم الدليل على براءته، ويعتبر هذا الحق من الحقوق التي حرص قانون العقوبات على تكريسها في كافة مراحل المحاكمة وأحاطها بالعديد من الحقوق كتوكيل محام دفاع وطلب مساعدته إلى الإطلاع على ملف القضية حتى الإحتفاظ بصورة عن ملف القضية وإستجواب الشهود وطلب الخبرة التقنية.

أما الحيادة فتعني صدور القرار أو الحكم القاضي بالعقوبة بصورة موضوعية عن جهة غير منحازة إلى أي طرف من أطراف النزاع. وتتجلى صورة الحيادة بصفة عامة بتنظيم قواعد الإختصاص بما يمنع الجمع بين سلطة أعمال التحقيق وسلطة الإتهام وسلطة توقيع الجزاء، وهذا أمر قد سبقت معالجته في الفكرة السابقة، إذ تم التأكيد على تكريس القانون لمبدأ الفصل بين السلطات في اطار توقيع العقوبة الجزائية، بالإضافة لما نص عنه القانون من تدابير يجوز الإلتجاء إليها في حال الشك في حيادة القاضي الناظر بالنزاع، كالرد أو التنحي.

أما على صعيد فرض العقوبة المسلكية وفقاً للقانون الإداري، فقد حرص المشرع اللبناني على تأكيد تمسكه بكل من مبادئ الحيادة وحق الموظف بالدفاع، إذ نص في المادة ٤٠ من المرسوم رقم ٧٢٣٦ المتعلق بنظام الهيئة العليا للتأديب على الحالات التي تجيز طلب تحية من هو في موقع الحكم. ومن جهة أخرى، كفل المشرع اللبناني حق الدفاع في المادة ٥٩ من نظام الموظفين التي اعطت للموظف الحق أن يطلع على كامل الأوراق المتعلقة به وأن يستنسخ منها ما يراه لازماً للدفاع عن نفسه مع النص على حق الإستعانة

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ١٦٢.

بمقام. ليعود المشرع و يؤكد الأمر نفسه في المادة رقم(٢٥) من المرسوم رقم ٧٢٣٦١٦٧ المتعلق بالنظام التأديبي العام للموظفين العموميين. (1)

ذلك بالإضافة إلى العديد من القرارات التي صدرت عن مجلس شورى الدولة والتي أكدت بدورها على كفالة حق الدفاع.(2)

أخيراً، لناحية التأديب وفقاً لقانون العمل، فلم ينص قانون العمل اللبناني على أي إجراء من الإجراءات التي تسبق فرض الجزاء التأديبي، وإنما نص على اجراءت لاحقة لفرض الجزاء، وبالتالي لا بد من التذكير بأن رب العمل يجمع بيده الصلاحيات كافة، فهو المشرع والخصم والحكم مما ينتج عنه بالتالي صعوبة توفر الحيطة، فإذا كان صاحب العمل هو الذي يجري التحقيق أو حتى إذا إنتدب شخصاً آخر من التابعين له للقيام بهذا التحقيق فإن هذه التبعية ستؤثر على حيديتهم، مما يؤدي بالغالب إلى انحيازهم إلى صاحب العمل وإتباع توجيهاته في إجراء التحقيق .

وبذلك يكون توفر الحيطة في القطاع الخاص وفي ظل تجمع السلطات كافة بيد رب العمل أمر صعب التحقيق، أما بالنسبة لمدى توفر حق الدفاع، فبالنظر لكل ما تقدم سابقاً من جمع للسلطات بيد صاحب العمل وصعوبة توفر الحيطة بشخص المحقق والحكم، فلا يمكن تصور توفر هذا الحق إلا في أضيق نطاق، ولا بد في هذا الاطار وفي نطاق التأكيد على أهمية حق الدفاع من التذكير بجهود عقود العمل الجماعية بايجاد ضمانات للعامل حيث أوجبت الاستماع للعامل قبل تقرير الجزاء عليه بحضور ممثل عن النقابة، ولكن و على الرغم من الجهود المكثفة يبقى هذا الحق دون قوة فعلية لعلة الفراغ التشريعي الذي شابته.

(1) شبيب زياد، العلاقة بين القانون الجزائي والقانون الإداري والملاحقة الجزائية والملاحقة التأديبية، ٢٠١٢، مقال نشر على موقع www.carjj.org.

(2) قرار م.ش.د. تاريخ ١٩٧١/١٧/١٣ المجموعة الادارية ١٩٧١ ص ١٥٢ - قرار م.ش.د. رقم ٧٤ تاريخ ١٩٦٥/١/١٥ المجموعة الإدارية ص ١٣٥ - قرار م.ش.د. رقم ١٣٧٤ تاريخ ١٩٦٣/١١/١٣ المجموعة الإدارية ص ٧٧.

▪ رابعاً: في النطاق والأثر:

يحمي قانون العقوبات نظام و أمن المجتمع و يهدف لصيانة المصلحة المشتركة للجماعة و المصالح المشروعة للأفراد و حرياتهم و حياتهم، و لأجل تحقيق هذه الغاية يحدد هذا القانون الأفعال التي تشكل جرائم جزائية و يقرر لها عقوبات، لذلك يخضع له المواطنون كافة. كذلك، ينتج عن تطبيق قانون العقوبات فرض عقوبات قد تمس حياة الفرد (الاعدام) أو حريته (كالحبس) أو ممتلكاته. و هنا يظهر الفارق الكبير بين ما ينتج عن تطبيق قانون العقوبات من عقوبات و ما ينتج عن تطبيق غيره من الأنظمة.

فعلى صعيد التأديب مثلاً، فالنظام التأديبي للموظفين من جهة لا يحمي المصلحة العامة للأمة (كحال قانون العقوبات مثلاً) انما مصلحة أخص منها و هي مصلحة المرافق العامة، و ينطبق الأمر نفسه على أرباب العمل في المؤسسات الخاصة من جهة أخرى، إذ أن المصلحة التي يهدف هؤلاء إلى حمايتها هي حسن سير العمل في المؤسسة و ازدهارها. لذلك فإن نطاق تطبيق النظام التأديبي هو الموظفون العموميون المتعاقدون مع الإدارة العامة، و نطاق تطبيق السلطة التأديبية في القطاع الخاص من جهة أخرى هو العمال الذين تربطهم برب العمل علاقة عمل خاصة، بذلك يكون نطاق التأديب هو نطاق محدود و ليس كحال قانون العقوبات ذي نطاق شامل.

بالإضافة لذلك، عند ممارسة سلطة التأديب -سيان وفقاً للقانون الإداري أم قانون العمل- ينتج عن هذه السلطة فرض عقوبات تختلف بطبيعتها عن العقوبات الجزائية، إذ انها تطال الموظف أو الاجير بمرتبتهم و حقوقهم و مستقبلهم الوظيفي و قد تتطوي احدى هذه العقوبات على اخراج الفرد من الجماعة المهنية (الصرف) في حين أن هذه العقوبة ليست مقبولة في قوانين الدولة الجزائية، أو على الأقل في ما يخص رعايا الدولة. (1) و بالتالي لا ينتج عنها ما يمس حياة الفرد أو حريته.

✓ المبحث الثاني: عناصر السلطة التأديبية لصاحب العمل:

ان موضوع السلطة التأديبية، كما ذكرنا أنفاً، هو فرض عقوبات معينة ومحددة على العمال عندما يرتكبون أخطاء تخل بحسن سير المؤسسة، وان هذه السلطة تعنى بردع المخالفات والأخطاء التأديبية التي

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٨٢.

يقتربها العمال في أمكنة العمل عن طريق توقيع الجزاءات المناسبة بالحدود المقررة، ولذلك فإن هذه السلطة تقوم على عنصرين وهما الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية، ولا بد من وقوع خطأ تأديبي (المطلب الأول) حتى يتم فرض عقوبة تأديبية (المطلب الثاني).

➤ المطلب الأول: الخطأ التأديبي:

ترجع أهمية الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل إلى كونه السبب المحرك لإستعمال السلطة التأديبية، وتدور معه السلطة التأديبية وجوداً وهدماً. فإذا وجد الخطأ وقع الجزاء، وإذا إنتفى الخطأ إنتفى الجزاء أيضاً⁽¹⁾. فما هو مفهوم الخطأ التأديبي؟ وهل حدد القانون درجاته؟ (الفرع الأول) و أن صاحب العمل هو الذي ينفرد بتحديد الفعل الذي يعتبر خطأ تأديبياً" دون أن يشاركه أحد في هذا التحديد فما هو معيار تحديده للخطأ؟ وهل هناك من ضابط لهذا المعيار أم أنه طليق من أي قيد؟ (الفرع الثاني)

○ الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي ودرجاته:

• أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي:

تعددت التعريفات التي وضعت من قبل الفقهاء للخطأ التأديبي، وعلى الرغم من إختلاف العبارات المستخدمة في كل منها، إلا أنها جميعها انققت على ضرورة توافر سمات معينة في الفعل المرتكب ليشكل خطأ تأديبياً. وفي سبيل عرض مفهوم الخطأ التأديبي لا بد لنا من التعرض لبعض هذه التعريفات على صعيد لبنان والقانون المقارن، وذلك بعد عرض موقف المشرع لهذه الجهة (1). كذلك، وفي إطار تحديد عناصر الخطأ التأديبي، لا بد من التفرقة بين الخطأ التأديبي وما يشابهه من أخطاء (2).

(1) مصطفى أيمن، مرجع سابق، ص ٦٣.

(1). تعريف الخطأ التأديبي:

لم يعرف أي من قانون العمل اللبناني أو الفرنسي الخطأ التأديبي وإنما إكتفت نصوص كل من القانونين بالنص على صوراً عنه، فتناول المشرع اللبناني في المادة ٣٨ منه الخطأ الذي يرتكبه العامل الموجود في إجازات خاصة عندما يستخدم لدى صاحب عمل آخر خلال تلك الإجازات. وفي المادة من ٧٤ من القانون نفسه نص المشرع على أحوال معينة تتسم بصفة المخالفات، حتى إذا ما توافرت تجيز لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم مسبق. (1)

كذلك تناولت المادة 68 درجات الخطأ الذي قد يرتكبه الأجير وما يحق لرب العمل أن ينزله من عقاب عليه عند وقوعه. (سيتم تناولها لاحقاً)

إذاً، هذا هو حال قانون العمل اللبناني من الخطأ التأديبي، أما على صعيد الفقه والإجتihad، فعرف الخطأ التأديبي بأنه كل إخلال واقع على القواعد التي تنظم حسن سير العمل في المؤسسة والمكرسة إما قانوناً وإما بموجب نظام داخلي أو بموجب عقد عمل جماعي وإما إتفاقاً. (2)

كذلك عرف الخطأ التأديبي بأنه فعل يعد إخلالاً بنظام المؤسسة، يستدعي توقيع العقوبة على المخالف من قبل رب العمل. (3) وفي الإطار نفسه، إعتبر البعض أن تعريف الخطأ يختلف بإختلاف النظرية القانونية التي ترعى السلطة التأديبية. فالخطأ في النظرية التعاقدية هو خطأ تعاقدية أو مدني يتمثل بإمتناع الأجير،

(1) تنص المادة ٧٤ من قانون العمل اللبناني: لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق في الحالات التالية:
- إذا إنتحل الأجير جنسية كاذبة. - إذا إستخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر من إستخدامه. - إذا ثبت أن الأجير إرتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً، يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية على أنه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب أن يعلم خطأً بهذه المخالفة وزارة العمل خلال ثلاثة أيام من التثبت منها. - إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية...).

(2) صادر في الإجتihad، مرجع سابق، ص ٣٩٠ شرح ١٠٧.

(3) عصام القيسي، مرجع سابق، ص ١٦٤.

بدون وجه حق عن تنفيذ موجباته المتولدة عن عقد العمل. أما الخطأ وفقاً للنظرية المؤسسية فهو كل تصرف خاطئ يأتيه الأجير بعمل أو إهمال ويشكل خرقاً لقواعد النظام في المؤسسة ويؤدي حسن سيرها. (1)

أما على صعيد القانون المقارن، فقد خلت التشريعات العمالية في كل من فرنسا ومصر، وكما ذكرنا آنفاً، من وضع أو إعطاء تعريف محدد للخطأ التأديبي، وبذلك تكون ألفت مهمة وضع التعريف على عاتق كل من الفقه والإجتهد.

فقد عرف الفقه المصري من جهته الخطأ التأديبي بأنه إخلال بنظام المؤسسة، أو حسن سير العمل فيها، أو إعاقة الغرض الذي يقصد به تحقيقه، أو مخالفة بنود لائحة تنظيم العمل بالمؤسسة، أو مخالفة أوامر صاحب العمل سواء أكانت فردية لعمل معين، أو عامة لجميع العمال. (2)

كذلك عرف جانب آخر من الفقه المصري الخطأ التأديبي بأنه كل مخالفة لأوامر فردية أو قواعد عامة، موضوعة لتنظيم العمل بمؤسسة صاحب العمل. (3)

وعرفه آخرون بأنه سلوك خاطئ يقترفه العامل -سواء أكان إيجابياً أم سلبياً- مخالفاً بذلك أوامر وتعليمات صاحب العمل، أو لوائح تنظيم العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية، مما ينتج عنه الإخلال بحسن سير العمل وانتظامه بالمؤسسة. (4)

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٤.

Dalloz et G. Auzero et G. Baugard et E. Dockes, Droit du travail, 31e edition, *

Precis- Dalloz, Paris 2018. No.790

(2) زكي محمود، مرجع سابق، ص ١٤٨.

(3) عبدالصبور فتحي، مرجع سابق، ص ٦٤٤.

(4) محمد محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥ م، ص ٣٥٣.

أما الفقه الفرنسي، فتعددت كذلك تعريفاته للخطأ التأديبي، فمن قائل بأنه كل إخلال بالقواعد السارية في الشركة بما فيها القواعد غير المكتوبة، والتي تفرض على كل واحد سلوكاً مناسباً في علاقاته مع الأعضاء الآخرين وكل إخلال بالأوامر المعطاة بواسطة صاحب العمل في المباشرة الطبيعية لسلطته في الإدارة. (1)

إلى قائل بأن الخطأ التأديبي هو إنتهاك العامل لإحدى او لبعض التزاماته الناشئة عن عقد العمل، إذ يرى هذا الجانب من الفقه أن الخطأ التأديبي هو خطأ تعاقدى. (2)

وقد أخذ القضاء الفرنسي في هذا التعريف بمناسبات عدة، وعرفت محكمة النقض الفرنسية الخطأ التأديبي بأنه "تقصير في الإلتزامات الناشئة عن عقد العمل". (3)

ويمكن أن نستنتج من تعاريف الفقه للخطأ التأديبي أنها تركز على إبراز سماته في أنه أحادي الجانب، أي أنه يقع من جانب العامل فقط، ولا يقع من جانب صاحب العمل. وأن هذا الخطأ يتمثل في إخلال العامل بإلتزامه بإطاعة أوامر صاحب العمل عن طريق مخالفته لهذه الأوامر سواء أكانت هذه الأوامر شفوية أو كتابية، فردية أو عامة. وأن هذا الخطأ يترتب عليه إضطراب نظام العمل بالمؤسسة وإخلال بحسن سيره فيها، وبالتالي عرقلة المنشأة عن تحقيق الأهداف التي انشئت من أجلها، وتسعى لتحقيقها مع الأخذ في الإعتبار أنه لا يشترط توافر الضرر، فالضرر ليس ركناً من أركان المسؤولية التأديبية فهي تقوم بغض النظر عن الضرر. (4)

(1) Teyssie B., droit du travail relations individuelle de travail, deuxieme edition litec, 1992, p.383

(2) Jean Pelissier, droit du travail, 2010, Paris Dalloz, 25^e edition p.715.

(3) موسى محمد، مرجع سابق، ص ٢١.

(4) مصطفى أيمن، مرجع سابق، ص ٦٣.

٢. تمييز الخطأ التأديبي عن غيره من الأخطاء المشابهة: (الخطأ العقدي - عدم الكفاية المهنية)

إن الخطأ التأديبي، وإن كان هو الخطأ الوحيد الذي يجيز توقيع عقوبة تأديبية على المرتكب، إنما هو ليس بالخطأ الوحيد الذي يستتبع توقيع جزاء معين. فبين الخطأ التأديبي من ناحية والخطأ العقدي من ناحية أخرى قد يثار اللبس أحياناً حول طبيعة السلوك المرتكب في ظل عقد العمل مما يوجب عرض ما يميز هذين الخطأين عن بعضهما. ومن جهة أخرى، هل تعتبر حالة عدم الكفاية المهنية إحدى صور الخطأ التأديبي وتجزى بالتالي توقيع العقوبة التأديبية على من تتوافر فيه؟ سيتم بحث هاتين الإشكاليتين تباعاً:

أ. الخطأ التأديبي والخطأ العقدي:

يرى بعض الفقهاء أن الخطأ العقدي هو أوسع نطاقاً من الخطأ التأديبي، فالخطأ التأديبي خطأ عقدي، ولكن الخطأ العقدي لا يعتبر بالضرورة خطأً تأديبياً^(١). لذلك لا بد لنا من إظهار مجموع الفوارق التي تكمن بين الخطأين حتى يتيسر لنا تمييزهما عن بعضهما البعض. تظهر هذه الفوارق على الأصعدة التالية:

أولاً: من حيث الأساس: يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ العقدي في أن أساس الأول هو الإخلال بالقواعد التي تكفل إنظام العمل وحسن سيره في المؤسسة وينطوي على معنى الذنب في الغالب الذي يقوم في بعض الأحيان بالإمتناع والتراخي بأداء العمل^(٢). كما أنه يقع إعتداءً على مصلحة المشروع وبالضرورة إعتداءً على مصلحة الجماعة. أما أساس الخطأ العقدي فهو الإخلال بالالتزام عقدي محدد ومعروف مقدماً سواء أكان إلتزاماً بتحقيق غاية أو إلتزاماً ببذل العناية^(٣). ويقع هذا الخطأ إعتداءً على مصلحة الفرد ودمته المالية.^(١)

(١) الأهواني حسام الدين، شرح قانون العمل، طبعة ١٩٩١ م، مطبعة أبناء وهبه حسان، القاهرة بند ٤٠٤ ص ٤٠٧.

(٢) حسن صلاح، مرجع سابق، ص ٣٤.

(٣) السنهوري، مرجع سابق، فقرة ٥٢٧ ص ٧٧٨.

ثانياً: من حيث النطاق: يعتبر نطاق الخطأ العقدي معروفاً سلفاً وتكون الإلتزامات العقدية محددة ومعروفة لطرفي العقد وقد يقع الإخلال بهذه الإلتزامات من أي من الطرفين العامل أو صاحب العمل. بينما الخطأ التأديبي على العكس من ذلك يتميز بسمّة بارزة وهي وقوعه من طرف واحد دون الآخر وهو العامل فقط،⁽²⁾ إذ لا يتصور وقوع خطأً تأديبياً من قبل رب العمل.

ثالثاً: ركن الضرر: يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ العقدي كذلك بأنه لا يشترط في الخطأ التأديبي وقوع ضرر حال أو مستقبلي بصاحب العمل، وذلك على عكس الخطأ العقدي الذي يلزم لقيامه تحقق ركن الضرر.

رابعاً: النتائج المترتبة على وقوع الخطأ: يترتب على إرتكاب العامل خطأً تأديبياً قيام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبي يقصد به زجر العامل المخطئ وردع غيره من باقي عمال المؤسسة، وذلك لضمان حسن سير العمل، أما الخطأ العقدي فيترتب على وقوعه إلزام الطرف الذي أخل بالتزامه تعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصعب لإعادة التوازن الذي إختل بين ذمتي المتعاقدين.⁽³⁾

ب. الخطأ التأديبي وعدم الكفاية المهنية:

يقصد بالكفاية المهنية قدرة العامل على القيام بالعمل المناط به من خلال توظيف ما يمتلكه من معارف وقدرات بشكل يتفق مع متطلبات العمل وظروفه ويحقق رضا رب العمل الذي يتعامل معه. وبذلك تكون عدم الكفاية المهنية هي عدم قدرة العامل على القيام بالحد الأدنى مما ذكر أعلاه. وتتعدد صور عدم الكفاية المهنية بين عجز مهني وعدم قدرة العامل على تنفيذ المهام الموكولة إليه بشكلٍ مرضٍ، أو الفشل بادائها، وعدم نجاح الموظف في تنظيم العمل المناط به والتنفيذ السبيء للعمل المعهود إليه حتى العجز في

(1) إلياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، بغداد، ١٩٨٧، ص ٨٣.

(2) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٢٩.

(3) حسن صلاح، مرجع سابق ص ٣٤.

تكوين العلاقات والروابط الوظيفية، و إلى العديد من الصور الأخرى التي يصعب حصرها كونها تختلف من عامل لآخر بحسب تكوين كل منهم. ولكن وعلى الرغم من تعدد الصور وعدم إمكانية حصرها، إلا أنه هناك بعض العناصر التي لا بد من توافرها في كل سلوك يشكل حالة عدم كفاية مهنية ألا وهي:

1. أن تكون ناتجة عن سلوكيات العامل أثناء العمل.

2. أن تأخذ هذه الحالات طابع التكرار لتدل على عدم كفاية العامل، إذ لا يكفي أن يصدر التصرف مرة واحدة بل يجب أن يتكرر خلال فترة زمنية معينة.

3. إن من هذه الصور ما يكون متصلاً بالموظف نفسه أي ناجماً عن السلوك الخاص للعامل نحو حالة العجز المهني ومنها ما يكون متصلاً بالسلوك العام للموظف، وتظهر من خلال علاقته بالمحيطين به من زملائه ورؤسائه، وقيام هذه الحالات في الموظف من شأنها حتماً أن تؤثر على سير العمل في المؤسسة. (1)

أما الخطأ التأديبي فكما أشرنا سابقاً يقوم على إنحراف في السلوك والتصرف الذي يقوم به العامل، يترتب عليه إخلال بنظام المؤسسة أو المشروع وحسن سير العمل فيه وانتظامه (2).

وبذلك يتميز الخطأ التأديبي عن عدم الكفاية المهنية بأنه في الخطأ التأديبي يتعلق الأمر بارادة صاحب العلاقة، أما في حالة عدم الكفاية المهنية فالأمر لا يرتبط إلا بقدرته، وبمعزل عن كل عنصر معنوي. (3) وبناءً عليه فإنه لا يمكن توقيع جزاء تأديبي على العامل لعدم قدرته المهنية على إتمام المهام المكلف بها وعليه يقع مثل هذا الجزاء غير مبرر (4). ولكن وعلى الرغم من وجود القاعدة المتقدمة إلا أن

(1) محمد شهلاء، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية- دراسة مقارنة- كلية القانون والعلوم السياسية، ٢٠١٥.

(2) عصفور محمد، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة، عام ١٩٦٧ ص ٣٢.

(3) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٤٩.

(4) موسى محمد، مرجع سابق، ص ٢٦.

المشرع المصري أجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب عدم الكفاية المهنية وذلك بمقتضى المادة ١١٠ من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ كالتالي: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء . ولا يجوز لصاحب العمل ان ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل."

أما المشرع اللبناني فقد عدد في الفصل الخامس والمتعلق في الصرف من الخدمة وتحديداً في المادة ٥٠ فقرة "د" حالات يعتبر الصرف فيها من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق، إذ جاء فيها:

" يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا تم في الحالات التالية:

1- لسبب غير مقبول أو لا يرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها.

2- لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الاجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص.

3- لتقدمه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

4- لتقدمه بحسن نية شكوى إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما أقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.

5- لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الأجراء. (1)

فإذا أتينا على تفسير هذه المادة لاستنتجنا أن المشرع لا يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في إستعمال الحق إذا ما تم لسبب يرتبط بأهلية العامل أو حسن إدارته المؤسسة والعمل فيها.

وحيث أن أهلية العامل وحسن إدارته للمؤسسة والعمل فيها تتعلق بكفاءته المهنية، فإن عدم كفاءته المهنية وعدم أهليته وسوء إدارته للمؤسسة والعمل فيها، وعلى الرغم من اختلافها عن الأخطاء التأديبية، إلا أنها أيضاً تشكل أمور تبيح الصرف وذلك كله مع مراعاة القواعد المتعلقة بالصرف.

ولابد أن كلا المشرعين المصري واللبناني قد أوجدا سبيلاً لإباحة صرف العامل عند ثبوت عدم كفاءته مهنيًا، وذلك ليس كجزاء يوقع من جراء حصول مخالفة تأديبية صدرت من هذا الأخير، إنما لأنه ليس ثمة ما يلزم صاحب العمل على الإحتفاظ بالعامل الذي لا يمتلك القدرة على المساهمة في تطوير إنتاجية المؤسسة والمساهمة في تقدمها. ولكن لا بد لصاحب العمل، في الوقت نفسه، من مراعاة كافة القواعد المتعلقة بإنذار العامل وتعويض صرفه وسائر ما نص عليه القانون في سبيل تنظيم ما يتعلق في الصرف.

• ثانياً: درجات الخطأ التأديبي:

لم يتضمن قانون العمل اللبناني نصاً يحدد درجات الخطأ التأديبي تحديداً مباشراً، وإنما إكتفى بالإشارة إليها في مواضع مختلفة من نصوصه فقد أشار في المادة ٦٧ منه إلى "الخطأ أو الإهمال"، وفي المادة ٦٨ كذلك إلى "الخطأ الجدي أو الإهمال الفادح أو مخالفة الأنظمة الداخلية".

(1) قانون العمل اللبناني صادر في ١٩٤٦/٩/٢٣

أما في المادة ٧٤ عمل فقد أشار إلى كلاً من "العمل أو الإهمال المقصود الرامي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية" وإلى "المخالفة الهامة" في كل من الفقرتين الثالثة والرابعة منها. (1)

مما يدفعنا إلى القول أن هذه الإشارات الأربع إلى الخطأ وإن وردت في مواضع مختلفة إلا أنها تجعلنا نعتقد أن المشرع اللبناني قد قصد التمييز بين أربع درجات من الخطأ وهي:

١- الخطأ العادي أو الطفيف (المادة ٦٧).

٢- الخطأ الجدي (المادة ٦٨).

٣- الخطأ الهام أو الجسيم (المادة ٧٤ - فقرة ٤) .

٤- الخطأ الفادح (المادة ٧٤ - فقرة ٣).

لكن الواقع أن المشرع اللبناني أشار إلى ثلاث درجات من الخطأ فقط هي: الخطأ الجدي، الخطأ الجسيم والخطأ الفادح. مما يعني أنه استبعد الخطأ الطفيف. ودليلنا على ذلك أن الإشارة إلى الخطأ أو الإهمال أثناء العمل الواردة في المادة ٦٨ / عمل إنما تعني فقط مناسبة فرض الغرامة وليس شرط فرضها. هذا الشرط أي درجة الخطأ، هو ما اشارت إليه المادة ٦٨ / عمل وحدها لأنها اوجبت أن يكن الخطأ جدياً أو إهمالاً فادحاً أو مخالفة لأنظمة المؤسسة الداخلية. (2)

وبذلك يكون الخطأ الطفيف، والذي يمكن تعريفه على أنه الخطأ الذي لا يؤثر على أداء العمل ولا يعيق استمراره ولا يحدث إضراباً فيه (3) . إنما يشكل مخالفة لبعض إلتزامات العامل التعاقدية الثانوية منها على سبيل المثال (الإهمال، عدم اطاعة الأوامر، التغيب القصير عن العمل دون مبرر...) يكون قد إستبعد من نطاق الخطأ المستوجب جزاءً تأديبياً. إذ إن مثل هذه الأخطاء التأديبية الطفيفة يجب ألا يقابلها إلا

(1) قانون العمل اللبناني صادر في ١٩٤٦/٩/٢٣

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٥٨.

(3) الوراق علي، مرجع سابق، ص ٤٤.

عقوبات أدبية، لأنها من الأخطاء المألوفة والعادية في عالم العمل. بمعنى آخر أن هذه الأخطاء لا تبرر صرفاً تأديبياً، وإذا ما حصل الصرف بسبب هذه الأخطاء لكان صرفاً تعسفياً. (1)

أولاً: الخطأ الجدي:

إن الخطأ الجدي هو الفعل الذي لا يرتكبه أجبر ذو سلوك عادي أو حرص متوسط وقد ساواه المشتري اللبناني بموجب المادة ٦٨/ عمل بالإهمال الفاضح وبمخالفة النظام الداخلي للمؤسسة.

وقد ميز المشرع في إطار وقوع الخطأ الجدي بين حالتين، تتجسد الحالة الأولى بعدم إحاق المخالفة أية اضرار مادية بصاحب العمل إذ لا يجوز في هذه الحالة أن تتعدى قيمة الغرامة عن تلك المخالفة أجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد وعلى أن تخصص بتمامها للأعمال التعاونية دون سواها.

أما الحالة الثانية فتقوم عندما تلحق المخالفة ضرراً مادياً بصاحب العمل ويجوز لهذا الأخير عندها أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل ولجيبه الخاص. وبذلك تكون العقوبة المقابلة للخطأ الجدي هي الغرامة التي لا يجوز أن تتجاوز في كل الأحوال أجر خمسة أيام بحسب المادة ٧٠/ عمل، مستوفاة للأعمال التعاونية عند إنتفاء الأضرار المادية وإما لجيب رب العمل الخاص عند ترتب اضراراً مادية.

ثانياً: الخطأ الجسيم والهام:

إن الخطأ الجسيم، هو ذلك الخطأ أو " الإخلال بالواجبات" الذي يؤثر على أداء العمل ويعيق استمراره، كالغياب المتكرر دون مبرر أو دون إذن مسبق. أو ذلك الذي يخل بالنظام في المؤسسة كمخالفة التعليمات والأوامر أو التحريض على مخالفته. أو ذلك الذي يحط من سلطة ومكانة صاحب العمل كالإعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول. (2)

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٥٨.

(2) الورقاء علي، مرجع سابق، ص ٤٧.

وبكلمات أخرى هو ذلك الخطأ الذي يكون من الأهمية بمكان بحيث يجعل مستحيلاً بقاء العلاقة التعاقدية حتى الأجل المتفق عليه بين الفريقين في العقد المحدد المدة. إذ في هذه الحالة يجب توفر شرطين: الخطأ الجسيم والضرر اللاحق بحسن سير المؤسسة بسبب هذا الخطأ لأن الأفعال المعتبرة خطأً تتصل بتنفيذ الأجير لموجباته التعاقدية.

فإن هذا الخطأ يشكل مبرر مشروع لإنهاء العقد بدون انذار أو تعويض صرف تعسفي،⁽¹⁾ وقد اعتبره الفقه والإجتهد، ولأن لم يكن مقصوداً بمثابة الجرم المدني بالنظر لكونه ينم عن مدى إبتعاد الأجير في مسلكه المهني عن مسلك الشخص المعتاد، فلم يتسامح الفقه والإجتهد هنا بالنظر لدرجة جسامة هذا الخطأ بالرغم من عدم توافر نية الإضرار، ومثلاً نسوقه هنا يتمثل في تدخين الأجير لفافة تبغ حيث يمنع التدخين لوجود مواد قابلة للإشتعال والتسبب عن غير قصد بحريق في المؤسسة.⁽²⁾ إلا أن هذا الخطأ وعلى الرغم من كل اثاره، إلا أنه لا يترتب أي مسؤولية مدنية على الأجير تلزمه بالتعويض على صاحب العمل لأن مثل هذه المسؤولية لا تترتب إلا في حالة الخطأ الفادح.⁽³⁾

فما هي الأفعال التي تعتبر جسيمة؟ يختلف الوضع بين كل من التشريع اللبناني وتشريع الدول المقارنة، فبالنسبة للتشريع اللبناني لحظ هذا المشرع حالة واحدة فقط تشكل خطأً جسيماً وهي حالة إرتكاب العامل مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة، وقد لحظ هذا المشرع بعض الحالات في المادة ٧٤ التي تؤدي إلى إنهاء العقد بدون مسؤولية إلا انه لا يمكن اعتبارها أمثلة عن أخطاء جسيمة إذ أنها تنتج اثارها بمجرد وقوعها وبمعزل عن تصنيفها أو تحديد درجتها. فإن بعضاً مما نصت عليه المادة ٧٤/ عمل لا يعتبر خطأً لا بالمعنى القانوني ولا بالمعنى الواقعي، مثل ما ورد في البند الثاني من هذه المادة المتعلق بإنهاء العقد أثناء فترة التجربة إذا لم يرض صاحب العمل عن نتائج هذه التجربة.⁽⁴⁾ أما التشريع

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ٤٣٣.

(2) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٣١٤.

(3) Rivero J. et Savatier J., Droit du travail, Themis, Paris, 1966, p.105.

(4) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٦٤.

الفرنسي المقارن فلم يلحظ نص مماثل للمادة ٧٤ مما ترك المجال مفتوحاً أمام الإجتهد لللائحة طويلة بالأفعال التي تشكل خطأ جسيماً كعدم إحترام قواعد الصحة والسلامة، الإهمال وقلة الإحتراز، خرق العقد الجماعي، السرقة، الإعتداء على رب العمل... (1)

إلى التشريع المصري المقارن، إذ تضمن هذا التشريع في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نصاً أورد فيه تسع حالات على سبيل المثال ولا الحصر، تشكل حالات خطأ جسيم وذلك بموجب المادة (٦٩) منه. نذكر منها:

- ١- ثبوت إنتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديمه مستندات مزورة
 - ٢- ثبوت إرتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بها
 - ٣- تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من ١٠ أيام
 - ٤- ثبوت إفشاء العامل أسرار المنشأة التي يعمل بها مما أدى إلى إحداث اضرار جسيمة بالمنشأة....
- وفي كل الأحوال، لا بد للخطأ الجسيم أن يكون مبرراً، فلم يعتبر إجتهاد المحاكم الغياب خطأً مهنيّاً مبرراً للصرف إذا كان سببه الحالة الأمنية المتردية ومرض الأجير أو إذا كان سببه طارئ العمل أو قيام البلدية بهدم المحل مثلاً. (2) من جهة ثانية، فقد إعتبرت المحاكم أخطاء مهنية مبررة للصرف عدم إحترام قواعد الصحة والسلامة أو الإهمال وقلة الإحتراز، أو تهريب بضائع من المصرف مثلاً.

(1) البغدادي ساره البلاغي إيمان، سلطات رئيس المؤسسة، بحث بإشراف الدكتور عبدالسلام شعيب ص ٦٢.

(2) تمييز لبناني، قرار رقم ٨٧ تاريخ ١٩٩٨/٨/٤.

ثالثاً: الخطأ الفادح:

يأتي الخطأ الفادح في قانون العمل في رأس سلم الأخطاء، ويعود السبب في الترتيب هذا إلى أن هذا الخطأ هو من الجسامة بمكان بحيث ينطوي على عنصر معنوي وهو نية الإضرار بصاحب العمل وحتى أنه ينطوي على ارادة إحداث هذا الضرر⁽¹⁾. مما يؤدي إلى نتائج خطيرة تلحق بالأجير من حرمانه من كل المنافع إلى توقيع كل أنواع العقوبات عليه بما فيها الصرف.

لم يتضمن أي من التشريع اللبناني أو التشريعات المقارنة تعريفاً للخطأ الفادح، وقد نصت المادة (٣٣) من إتفاقية العمل العربية رقم ١ (المتعلقة بمستويات العمل) والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، على أن يحدد تشريع كل دولة المقصود بالخطأ الفادح الذي يخول إنهاء العقد وفي هذه الحالة لا يكون ثمة مقتضى لمدة الإخطار، والتعويض عنها.⁽²⁾

أما الاجتهاد الفرنسي فقد عرف الخطأ الفادح بأنه الخطأ الموصوف بجسامة خاصة ويدل على إرادة واعية بإلحاق الضرر بالمؤسسة أو بصاحب العمل وقد يشكل أحياناً، خطأ جزائياً.⁽³⁾

○ الفرع الثاني: معيار تحديد الخطأ وضوابطه:

يتولى رب العمل بصفته الجهة المناط بها ممارسة السلطة التأديبية، وصف الأفعال التي يرتكبها العامل، فهو الذي يطلق على ما يرتأي منها وصف أخطاء تأديبية وعلى الأفعال الاخرى وصف أعمالاً مباحة. فيثار التساؤل في هذا الإطار عما إذا كان هناك من معيار معين يقيس عليه رب العمل الفعل

(1) Bossu, (B.) La faute lourde de salarie: responsabilite contractuelle ou responsabilite disciplinaire D.S. 95 p.26.

(2) صادر في التشريع والاجتهاد، مرجع سابق، ص ٤٠٦ شرح ١١٧.

(3) C.E. 31.3.1950 D.O. 950 p.245.

الصادر من العامل، حتى إذا إنطبق هذا المعيار على الفعل أمكن لصاحب العمل أن يعتبره خطأً تأديبياً وإذا لم ينطبق عليه هذا المعيار فإنه لا يستطيع إعتباره ذلك (أولاً).

من جهة أخرى وعلى الرغم من إمكانية إسناد الوصف المعطى من رب العمل لأي معيار من المعايير التي سيتم شرحها، فهل أن تقييمه لسلوك العامل واعطائه وصف خطأً تأديبي طليق من أي ضابط أم أنه هناك بعض الضوابط التي يتعين عليه مراعاتها عند إتيان هذا التقييم؟ (ثانياً) لا بد لنا من تناول هاتين الاشكاليتين تباعاً.

• أولاً: معيار تحديد الخطأ التأديبي:

برز في مجال تحديد معيار للخطأ التأديبي معيارين يمكن أن يقاس عليهما الفعل الصادر من العامل، لمعرفة ما إذا كان الفعل الصادر منه يعتبر خطأً تأديبياً أم لا وهما المعيار الشخصي (أ) والمعيار الموضوعي (ب).

(أ) **المعيار الشخصي:** يقاس الفعل الصادر من العامل وفقاً لهذا المعيار بحسب سلوك العامل ذاته، أي منظوراً إليه منظوراً شخصياً لناحية العامل المنسوب إليه الفعل لمعرفة ما إذا كان هذا الفعل يعتبر إنحرافاً في سلوكه أم لا، فإذا كان هذا الفعل في المستوى المألوف لشخص العامل، فلا يعتبر مرتكباً خطأً تأديبياً. أما إذا كان أقل من المستوى المألوف لسلوك العامل الذي ارتكبه، فيكون مرتكباً خطأً تأديبياً. فوفقاً لهذا المعيار يقتضي إذاً البحث في عوامل نفسية وشخصية للتوصل إلى ما يعتبر مألوفاً في سلوك العامل، لتحديد ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه يعتبر خطأً تأديبياً أم لا، وهذا المعيار، تبعاً لكونه شخصي، يختلف من شخص لآخر بحسب مستوى كفاءته ومهارته وذكائه وحرصه.

وعلى الرغم من تميز هذا المعيار بعدالته، كونه يقيس مسؤولية كل عامل بحسب مهارته وكفاءته وفطنته وذكائه، إلا أنه تعرض للكثير من الانتقادات. فوصفه البعض بأنه معيار غير منضبط إذ أنه يوجب البحث في عوامل نفسية تتعلق بمستوى نكاه العامل ومهارته ودراسة سلوكه لمعرفة ما إذا كان الفعل الذي

ارتكبه مألوفاً من عدمه، حتى إذا كان متفقاً وسلوكه المألوف لا يعتبر خطأً تأديبياً، وهذه كلها أمور داخلية يصعب إن لم يكن مستحيل التوصل إليها.⁽¹⁾

كما أخذ البعض على هذا المعيار أنه يساوي بين العامل المهمل والعامل المجد في المسؤولية لكونه يقيس خطأ كل منهم على أساس المألوف، فيعاقب العامل الممتاز إذا نزل بالتصرف الصادر عن مستوى السلوك المألوف وأما العامل المهمل فلا يعاقب وإنما يكافأ عن تصرفه ما دام في نطاق ما عرف عنه⁽²⁾. مما يؤدي إلى إنعدام المساواة بين العمال في المؤسسة.

(ب) المعيار الموضوعي: يقاس الفعل الصادر من العامل وفقاً لهذا المعيار بالسلوك المألوف العادي الذي يمثل مجموع العمال، والذي يلتزم بقدر وسط من الحيطة والحذر في سلوكه. فوفقاً لهذا المعيار إذا كان ما ارتكبه العامل من فعل يتفق مع السلوك المألوف للعامل العادي الذي هو في مثل ظروفه، فلا يعتبر مرتكباً خطأً تأديبياً، أما إذا كان الفعل لا يتفق مع السلوك المألوف للعامل العادي كان مرتكباً خطأً تأديبياً.

لذلك فإن هذا المعيار يأخذ في الإعتبار الظروف الخارجية العامة التي تحيط بالعامل حال ارتكابه الفعل، مثل وقت إرتكاب الفعل ومكانه، والبيئة التي يؤدي فيها العمل، ولا يقيم هذا المعيار إعتباراً للعوامل الداخلية للعامل.⁽³⁾

وعلى الرغم من أخذ المعيار الموضوعي بالظروف الخارجية مبدئياً، إلا أنه ليس ما يمنع أن يحصل إتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن يبذل العامل درجة من العناية تقل أو تزيد عن عناية العامل المعتاد. فتعاقد صاحب العمل مع عامل (صاحب كفاءة خاصة) والذي كانت كفاءته محل إعتبار وقت إبرام

(1) مصطفى أمين، مرجع سابق، ص ٣٦.

(2) البنداري عبد الوهاب، المرجع في القانون التأديبي مقارناً بالقانون الجنائي، المطبعة العمالية، القاهرة، ١٩٧٢، ص ٥٣.

(3) حسن صلاح، مرجع سابق، ص ٣٧.

عقد العمل، أو إلترزم صاحب العمل بدفع أجر أكبر من الأجر العادي، ففي هذه الحالة يكون على العامل بذل عناية أكبر من العناية المعتادة في أداء العمل. أو على العكس من ذلك أن يقبل صاحب العمل مثلاً التعاقد مع عامل، وهو على علم بقلة كفاءته أو اهماله، حيث يقنع منه بعناية أقل من العناية المعتادة. (1) أما في مميزات هذا المعيار، فيتميز المعيار الموضوعي (معيار العامل المعتاد) بأنه معيار منضبط، فالفعل الذي يعتبر خطأ لا يختلف من شخص لأخر، بل هو معيار ثابت بالنسبة للجميع، فيتم القياس بمعيار واحد، وهو معيار العامل المعتاد، كما أنه يبتعد عن البحث في الأمور النفسية التي تستعصي على الضبط، ويصبح الخطأ شيئاً إجتماعياً لا ظاهرة نفسية، فتستقر الأوضاع، وتتضبط الزاوية القانونية. (2)

• ثانياً: ضوابط تحديد الخطأ التأديبي:

إن سلطة رب العمل في تحديد الأفعال التي تشكل أخطاءً تأديبية، وعلى الرغم من استقلاليتها بالأصل، إلا أنها غير مطلقة، بل هي مقيدة ببعض الضوابط التي منها ما نص عليه القانون صراحةً ومنها ما اشترطته تطبيقات القضاء. كل ذلك في سبيل إبقاء السلطة التي يمارسها رب العمل في نطاق الغاية التي اوجدت من أجلها والحرص على عدم خروج رب العمل في تلك السلطة عن الأهداف المرجوة من تقريرها.

إذاً، ليست كل مخالفة تقع من العامل تكون مستوجبة تأديبه وتوقيع العقوبة عليه، إذ هناك بعض المواصفات التي لا بد من توافرها في العمل حتى يتصف بالمخالفة التأديبية من جهة (1) ومن جهة أخرى لا بد من النص على هذه المخالفة في النظام الداخلي للمؤسسة (2). وسنتناول هاتين المسألتين تباعاً.

(1) زكي محمود، مرجع سابق ص ٧٢.

(2) مصطفى أيمن، مرجع سابق ص ٧١.

(١). في مواصفات الفعل الذي يستوجب توقيع عقوبة تأديبية:

هناك بعض المواصفات التي لا بد أن يتسم بها الفعل ليشكل مخالفة تسوجب التأديب، فمن جهة لا بد أن يتصل الفعل الذي يأتيه العامل بعمل المؤسسة (أ)، ومن جهة أخرى لا بد من أن يكون من آثار هذا الفعل إعاقة حسن سير العمل داخل المؤسسة (ب). وأخيراً إن ممارسة العامل لحقوقه ضمن إطار مبادئ حسن النية وعدم إساءة إستعمال الحق هو من الحقوق المكرسة بطبيعتها، وبالتالي لا يمكن تأديب العامل من جراء ممارسته لحق من حقوقه غير متجاوزاً الغاية التي منحه القانون هذا الحق لأجلها (ج).

(أ) أن يكون الفعل متصلاً بالعمل:

لكي يستطيع صاحب العمل إعتبار الفعل الصادر من العامل يشكل خطأً تأديبياً يشترط أن يقع هذا الفعل داخل مكان العمل وأثناء أداء العامل لهذا العمل، أما إذا كان ارتكاب العامل الفعل خارج مكان العمل وزمانه فإنه يجب أن يكون ذا صلة بالعمل أو صاحب العمل أو مديره المسؤول.^(١)

فالعامل يتمتع بكامل حريته خارج إطار العمل كإنسان لا يدين بالتبعية لأحد^(٢). وتظهر أهمية التفرقة بين الأفعال التي يرتكبها العامل بمناسبة ادائه لعمله أو داخل أماكن وأوقات العمل، والأفعال التي يرتكبها خارج الإطار المهني والتي تتصل بحياته الخاصة، إذ من البديهي أن سلطة صاحب العمل لا تتعدى حدود الإطار المهني المشار إليه سلفاً^(٣). مما يستتبع عدم جواز توقيع عقوبة على عامل ارتكب عملاً غير مباحاً خارج أوقات ومكان العمل وبعيد كل البعد عن سير العمل في المؤسسة.

إلا أنه إذا كان الفعل الواقع خارج زمان ومكان العمل ينطوي على مخالفة إلتزام عقدي أو قانوني فيعتبر خطأً تأديبياً. فالعامل الذي يفشي أسرار العمل خارج مكان العمل يرتكب مخالفة تأديبية جسيمة، فمثل هذه المخالفة تتصل بالعمل بالرغم من ابتعادها عن ظرفي الزمان والمكان. وكذلك يمكن أن يعتبر الفعل

(١) شنب محمد، مرجع سابق، ص ٣٢٢.

(٢) الأهواني حسام، مرجع سابق، ص ٤٠٩.

(٣) الموسى محمد، مرجع سابق، ص ٣٧.

مخالفة تأديبية اذا ما وقع خارج مكان العمل ولكن في وقت العمل، أو إذا وقع خارج وقت العمل ولكن في مكان العمل مثل المشاجرة بين العمال خلال فترة الراحة بمطعم المصنع مثلاً، إذ في الحالتين يكون العامل خاضعاً لتبعية رب العمل. (1)

أما لناحية السند القانوني لهذا الشرط، فقد نص كل من قانون العمل اللبناني والقانون المقارن على إشتراط إتصال الفعل بالعمل، إذ جاء في المادة ٥٠ فقرة "د" أنه "يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في إستعمال الحق إذا ما تم: ١- لسبب غير مقبول أو لا يرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها.. "

وتجدر الإشارة إلى أنه هناك حالة واحدة يحق فيها لرب العمل توقيع عقوبة تأديبية على العامل من جراء إتيانه عملاً غير مباح مع إرتباط هذا العمل بحياته الخاصة وحصوله خارج مكان العمل وزمانه وعدم تعلقه بسير العمل أو مناسبته، وذلك بموجب المادة "٧٤" فقرة (٦) من قانون العمل اللبناني إذ جاء فيها أنه "لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق....: إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لإرتكابه جنائية أو إذا إرتكب جنحة في محل العمل وأثناء قيامه به وإذا حكم على هذا الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات." ولا بد أن المشرع عنى بذلك المواد ٣٤٢ و-٣٤٣ دون ٣٤٤.

ويقابل المادة ٧٤ من قانون العمل اللبناني المادة ٦٧ من قانون العمل المصري التي نصت بدورها "إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتة، وعليه أن يعرض الأمر على (٧١) اللجنة المشار إليها في المادة من الوقف هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ العرض..."

مما يفيد أن التشريع المقارن كان أكثر مراعاة لصالح العامل لهذه الجهة إذ أجاز التوقيف المؤقت فقط دون الفسخ.

(1) الأهواني حسام، مرجع سابق، ص ٤١٠ .

(ب). أن يعيق الفعل حسن سير العمل في المؤسسة:

إن السلطة التأديبية وكما ذكرنا سابقاً هي سلطة غير مطلقة، إنما هي مقيدة ببعض الضوابط وأهمها الغرض الذي منحت من أجله، ألا وهو حفظ النظام في المؤسسة والمحافظة على حسن سير العمل فيها.

وتبعاً لذلك، قد يقدم العامل على القيام ببعض الأعمال التي تكون بعيدة عن الإلتزام وعن سلوك العامل السوي، ومع ذلك لا يجوز لرب العمل مساءلة العامل عنها. إذ أن سلطته مقيدة بما يأتيه العامل ويكون مخالفاً بحسن سير العمل في المؤسسة. لذلك، إن الفعل المرتكب من العامل ولكي يعد مخالفاً تستوجب التأديب يجب أن يكون من الأفعال التي تمس سير العمل في المؤسسة.

و نجد تطبيقاً لهذا الشرط في المادة رقم 2-120.L من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾. فعلى الرغم من عدم تعرض تلك المادة مباشرة للسلطة التأديبية إلا أنها قررت "أنه يقع باطلاً كل القيود على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية، التي لا يجد ما يبررها في طبيعة المهمة المكلف بها العامل، ولا تتناسب الهدف المقصود من العمل." (Nul ne peut apporter aux Libertes individuelles et collectives des restrictions qui ne serait pas justifiees pas la nature de la tache a accomplir ni popotionnees au but recherche.)

فيفهم من ذلك النص أنه في إطار تكييف الأفعال المرتكبة من العامل، وتحديد مدى كونها مخالفات تأديبية من عدمه، يجب أن يكون الفعل الذي يعد مخالفاً تستوجب التأديب، بأن يحدد بدائة مدى إتصال تلك الأفعال بالمهام المكلف بها العامل، بحيث إذا كانت الأفعال المرتكبة من العامل غير متصلة بالمهام المكلف بها كانت تلك الأفعال المرتكبة بعيدة عن دائرة المخلفات التأديبية.

كذلك كرس قانون العمل اللبناني بدوره هذا المبدأ وذلك بموجب المادة ٥٠ فقرة "د" ١ الواردة تحت الفصل الخامس المتعلق بالصرف من الخدمة إذ نص على إعتبار الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في

• (1) Pierre Bregou, Le Pouvoir disciplinaire, Editions Liasions, 2012.

إستعمال الحق إذا تم لسبب غير مقبول أو لا يرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها". مما يفيد تأكيد المشرع اللبناني على ضرورة كون الفعل يعيق حسن سير العمل في المؤسسة ليتصف بالمخالفة التأديبية.

أما القانون المصري، فعلى الرغم من عدم وجود تطبيق لهذا الشرط ضمن نصوصه إلا أن الفقه المصري قد أجمع على أساسية إخلال الفعل الواقع من قبل العامل بنظام المؤسسة، فإعتبر البعض أن هذا الشرط يعتبر من القواعد الأساسية التي تحكم السلطة التأديبية لصاحب العمل سواءً أكان عقد العمل خاضعاً لأحكام قانون العمل، أو كان مستثنى من تطبيقه. (1)

ولذلك فحتى يمكن إعتبار سلوك العامل أو أفعاله من قبيل المخالفات التأديبية، يجب أن يؤثر ذلك السلوك أو تلك الأفعال على سير العمل في المؤسسة، مثل ذلك تناول المشروبات الروحية والتدخين في أماكن العمل، إذ إن ذلك قد يؤدي إلى التأثير على حسن سير العمل بالمؤسسة، أما إذا كان سلوك العامل أو أفعاله لا تتصل بسير العمل فلا يعتبر ذلك السلوك أو تلك الأفعال من قبيل المخالفات التأديبية التي تستوجب توقيع الجزاء. (2)

إذاً يتقيد صاحب العمل في تحديد الأفعال التي يعتبرها أخطاءً تأديبية بضرورة أن يؤثر الفعل المرتكب من قبل العامل على حسن سير العمل بالمؤسسة وانتظامها، ويدور وصف الفعل الخطأ التأديبي مع تأثيره في سير العمل وانتظامه وجوداً وعدماً، بمعنى انه إذا وجد هذا التأثير في الفعل المرتكب مثل تناول المشروبات الكحولية بمكان العمل أو التدخين إذا كان محظوراً، فإنه يستطيع صاحب العمل أن يعتبره خطأً تأديبياً يستوجب العقوبة التأديبية. (3)

وتأكيداً على ذلك، فقد إعتبرت أخطاءً تأديبية تستوجب توقيع العقوبة التأديبية أفعالاً وقعت خارج أمكنة العمل ولم يكن لها علاقة بالعمل ولكن لكونها أحدثت تعكيراً موصوفاً داخل المؤسسة بالنظر لوظائف العامل

(1) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ٣٣٨.

(2) دسوقي رأفت، شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، ٢٠٠٤ م، منشأة المعارف، ص ٢٥٤.

(3) حسن صلاح، مرجع سابق، ص ٤٨.

فيها وبالنظر لأهداف المؤسسة، مثل السرقة التي يرتكبها حارس مؤسسة خارج أوقات عمله لديها في مركز تجاري هو زبون لدى صاحب عمله. أو حادث السير الذي يقع لمفتش في شركة تأمين لأنه كان يقود سيارته خارج دوام العمل وهو بحالة سكر. (1)

(ج). أن لا يكون الفعل ممارسة لحق:

إن ممارسة الحقوق المقررة قانوناً والمُعترف بها لجميع أفراد المجتمع عامةً وللعمال خاصةً، لا يمكن أن تشكل خطأً إلا إذا خرجت عن الغاية التي منحت لأجلها وأضحت في نطاق التعسف في استعمال الحق. ومن ثم لا يملك صاحب العمل المساس بالحريات العامة والحقوق المكتسبة قانوناً عن طريق تأثيم هذه الأفعال. فلا يجوز معاقبة عامل على إشتراكه في إجتماع نقابي في الحدود المقررة قانوناً تحت عنوان خطأ تأديبي مثلاً، ولا يجوز اعتبار خطأً تأديبياً الشهادة أمام القضاء في نزاع ضد صاحب العمل. (2)

مما يضعنا أمام مبدئين متقابلين، أولهما الموجب الملقى على عاتق رب العمل بإحترام الحقوق المتعلقة بالعامل والممنوحة له قانوناً، وثانيهما واجب العامل ممارسة هذه الحقوق ضمن إطار حسن النية وعدم إساءة استعمال الحق.

أما لناحية الأساس القانوني لهذا الشرط، فقد نص كل من قانون العمل اللبناني والقانون المقارن على عدم جواز العقاب الأفعال التي تأتي في إطار ممارسة الحقوق. فجاءت المادة ٥٠ فقرة "د" من قانون العمل اللبناني لترسخ قاعدة أساسية مؤداها اعتبار الصرف، عند حصوله، من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا ما تم في الحالات الآتية:

-إذا ما تم بسبب إنتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية للإجراء أو إتفاق عمل جماعي أو خاص. (رقم ٢)

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٨.

(2) الأهواني حسام، مرجع سابق، ص ٤٠٨.

وفي ذلك تكريساً لحق العامل بممارسة حرية الإختيار بانتسابه أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو قيامه بنشاط نقابي.

-إذا ما تم بسبب تقدمه للانتخابات أو لإنتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة. (رقم ٣)

-إذا ما تم بسبب تقديمه لشكوى وبحسن نية إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام قانون العمل اللبناني الصادر عام ١٩٤٦ والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك. (رقم ٤)

-وأخيراً إذا ما تم الصرف بسبب ممارسة العامل لحياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الإجراء. (رقم ٥)

إذاً، من تكريس حق العامل في الإنتساب/عدم الإنتساب النقابي، إلى حقه في التقدم للانتخابات أو إنتخابه عضواً، وحتى حقه بتقديم شكوى إلى الدوائر المختصة حتى في وجه رب عمله. وأخيراً لممارسة حريته الشخصية أو العامة، يكون المشرع اللبناني قد أفرد لبعض الحقوق حماية خاصة عبر تكريسها بنصوص توفر للعامل نوعاً من الطأمنية بممارستها دون التخوف من إحتمال صرفه على اثر هذه الممارسة.

ومن جهة ثانية، عمد المشرع إلى توسيع حلقة حماية ممارسة العامل لحقوقه بأن إعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في إستعمال الحق إذا ما تم بسبب ممارسة حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الإجراء موفراً القدر الأكبر من الحماية للعامل كونه الطرف الأضعف في هذه العلاقة.

ومن جهته نص القانون المصري كذلك في المادة (١٢٠) على أنه: لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء الأسباب الآتية: "اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي. انتساب العامل إلى منظمة ثقافية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين. ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال. تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح

أو عقود العمل. توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل. استخدام العامل لحقه في الأجازات."

أما لناحية الحق في الإضراب، فقد ثار التساؤل عما إذا كان هذا الحق يعتبر من الحقوق المكرسة والتي يعود للعمال ممارستها أم أنها من الأفعال التي تشكل مخالفات تأديبية تبرر صرف العمال أو تأديبهم.

فمن جهته، لم يتعرض قانون العمل اللبناني الصادر عام ١٩٤٦ لموضوع الإضراب ولا حتى الدستور اللبناني وذلك على الرغم من تطرقه إلى العدالة الاجتماعية.⁽¹⁾

لكن ألمح قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بدوره تاريخ ١٩٦٤/١٩١٢ إلى الإضراب، ولكن من دون أن يصرح به وذلك بموجب الفقرة (ج) من المادة ٤٧ التي اوجبت اللجوء إلى التحكيم بعد إنقضاء خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل (أي الإضراب) بسبب النزاع. وذلك بالإضافة إلى تكريس هذا الحق بموجب الإتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تمت المصادقة عليها من قبل لبنان ومنها اتفاقية العهد الدولي الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي صدق عليها لبنان سنة ١٩٧٢، إذ اعترفت في المادة الثامنة بحق الإضراب وفقاً للقانون. ونذكر أيضاً المادة العاشرة من الإتفاقية العربية رقم ٨ لعام ١٩٦٦ والمعدلة عام ١٩٧٧ بشأن الحقوق والحريات النقابية إذ نصت في المادة العاشرة على أنه "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية بعد إستنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح."⁽²⁾

أما القانون المصري فحمى بدوره حق الإضراب السلمي وذلك بالنص عليه في المادة ١٩٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إذ نصت على عدم جواز إعتبار ممارسة العمال لحق الإضراب السلمي خطأً تأديبياً، وذلك إذا ما تمت ممارسة هذا الحق في إطار الحدود المقررة قانوناً، وطبقاً لما أورده المشرع في قانون العمل من إجراءات وضوابط وشروط منصوص عليها في مواد القانون نفسه.

(1) نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبموجب المادة الثامنة الفقرة (د) منه على تعهد الدول الأطراف بكفالة حق الإضراب، شريطة ممارستها وفقاً لقوانين البلد المعني.

(2) شافي نادر، الإضراب في قانون العمل اللبناني، الموقع الرسمي للجيش اللبناني ٢٠٠٦، www.lebarmy.gov.lb

وبناء على ذلك، فإن استخدام العامل لحقه في الإضراب السلمي، وفي إطار الإجراءات والضوابط والشروط القانونية لا يعتبر خطأً تأديبياً، وتطبيقاً لما ورد سابقاً صدرت عدة قرارات عن إجتهد مجلس العمل التحكيمي لم تعتبر فيها الأفعال المدلى بها أخطاءً تأديبية، فلم يعتبر خطأً تأديبياً حالة تمرد الأجير إذا كان سببه ممارسة لحق مثل حق النقد في إطار حق التعبير، أو حالة ترك المندوب النقابي لعمله ليمارس مهمته النقابية أو التوقف عن العمل أثناء الإضراب المشروع..⁽¹⁾ ولكن بشرط أن لا يتعسف العامل بممارسته هذا الحق كأن يدلي بشهادته في قضية مرفوعة ضد صاحب عمله. أو عندما يرفض الانتقال لأن صاحب العمل رفض أن يدفع له بدلات الانتقال السابقة..⁽²⁾

(٢). النص على المخالفة في النظام الداخلي:

إن النظام الداخلي، (ويسمى أيضاً ب"لائحة العمل"، أو اللائحة الداخلية) هو مجموعة القواعد التي تنظم العمل داخل المؤسسة، وتنظم عادةً مختلف التفاصيل المتعلقة بالعمل.

فعدد العمل وإن كان يحدد موجبات وحقوق كل فريق إلا إنه يرسم الخطوط العامة دون أن يتطرق للتفاصيل. أما النظام الداخلي ومما يتضمن من تفاصيل فإنه يتصدى للمسائل التي اغفلها عقد العمل والتي غالباً ما تثير النزاع بين العمال وأرباب العمل. بالإضافة الى ان النظام الداخلي لا ينظم العلاقة فقط بين اصحاب العمل والعمال بل ايضا بين العمال انفسهم.⁽³⁾

فقد نص قانون العمل اللبناني الصادر عام ١٩٤٦ بدوره على إلزامية وضع نظام الداخلي لدى كل رب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر. فجاءت المادة ٦٦ منه: "على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيراً فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته. ويجب أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل."

(1) Pelissier et autre.. Op.Cit.P.1010 No.893

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٤٧.

(3) اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٢٣٩.

أما الحكمة من إشتراط النظام الداخلي على المؤسسات التي تستخدم خمسة عشر أجيراً فأكثر فتكمن في أهمية التنظيم في حياة هذه المؤسسة التي يصبح من المتعذر فيها أن تكون العلاقات بين رب العمل والأجير محكومة بالاعتبارات الشخصية كما هو الحال عليه في المؤسسات التي تستخدم عدداً قليلاً من الأجراء، حيث تغني فيه العلاقة الشخصية عن وضع نظام مكتوب. ومع ذلك فليس هناك ما يمنع رب العمل الذي يستخدم أقل من ١٥ أجيراً من وضع نظام داخلي للمؤسسة.

ولابد في إطار تناول موضوع عدد الأجراء الموجب لوضع نظام داخلي يطبق في المؤسسة من الإشارة إلى التناقض القائم بين نص المادتين التاسعة والسادسة والستين من قانون العمل، حيث اوجبت الأولى وضع النظام الداخلي إذا كان عدد الأجراء في المؤسسة يفوق الخمسة والعشرين، أما الثانية فأوجبته عند تجاوز عدد الأجراء الخمسة عشر.

فتجاه هذا التناقض الصريح، يقتضي الأخذ بالعدد الملحوظ في المادة ٦٦ من قانون العمل بإعتبارها تطرقت إلى النظام بشكل رئيسي، كما أنها جاءت لاحقة على المادة التاسعة. وقد أخذت وزارة العمل بهذا الرأي، كما أن اللجنة التي وضعت التعديلات على بعض أحكام قانون العمل تبنت أيضاً هذا الإتجاه في التفسير.

من جهةٍ أخرى، وفي إطار شرحنا للمادة ٦٦ نفسها، أوجب قانون العمل في الفقرة الأخيرة منها مصادقة وزير العمل على النظام الداخلي قبل نشره والعمل بموجبه، فهذه المراقبة المسبقة لوزارة العمل تحول دون تضمين الأنظمة الداخلية لقواعد تتعارض وأحكام القوانين النافذة. وذلك بالإضافة إلى الحق المقرر لكل من النقابة والعمال بالإعتراض أمام مجلس العمل التحكيمي.

بالإضافة إلى ذلك وفي سبيل تأكيد لبنان على إلتزامه بمراعاة قواعد النظام الداخلي داخل المؤسسات ولما في ذلك من تكريس لأوضاع العمال، نصت المادة ٢٥ من إتفاقية العمل العربية رقم ١ (المتعلقة بمستويات العمل) والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤ على ما يلي:

"تضع كل منشأة لائحة، لتنظيم العمل والجزاءات ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بوضع هذه اللائحة ومحتوياتها، وإخطار العمال، وإخطار الجهات المختصة بها، ومدى حقها بالإعتراض عليها، إذا كانت تتضمن ما يخالف أحكام القانون، أو ما يمس حقوق العمال." (1)

أما لناحية مضمون النظام الداخلي، فقد نصت المادة ٦٧ من قانون العمل اللبناني على إمكان إشمال النظام الداخلي على جدول بالغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ أو إهمالاً أثناء العمل، وعلى أنه في حال عدم إشمال النظام على مثل هذا الجدول أو عدم وجود نظام فيتم تنظيم الجدول بقرار من وزير العمل.

يستنتج من هذه المادة أن الأحكام الواجب أن يتضمنها النظام الداخلي هي على أنواع، فمنها أحكام إلزامية ذات طابع إداري تؤمن حسن سير العمل في المؤسسة، وذات طابع وقائي تضمن سلامة الأجراء، وذات طابع تنظيمي تحدد أوقات العمل وفترات الراحة والإجازات السنوية والعطل، وذات طابع إنضباطي تتعلق بالإجراءات التأديبية وكيفية تنفيذها. ومنها أحكام اختيارية تتعلق بتحديد ملاك مختلف فئات الأجراء في المؤسسة وسلسلة رتبهم ورواتبهم، وطريقة تحديد الأجور وتسديدها وزيادتها دورياً أو إستثنائياً. كما يجب أن يلحظ في النظام الداخلي حكماً، جدولاً تفصيلياً بالعقوبات التأديبية التي يمكن انزالها، دون غيرها، بالأجراء في حال ارتكابهم خطأ أو إهمالاً أثناء العمل، كذلك أصول وشروط تطبيق هذه العقوبات (2). ذلك كله مع ضرورة توافق مواضيع النظام الداخلي مع أحكام قانون العمل الإلزامية بصورة مطلقة باعتبارها تتعلق بالإنظام العام.

أما لناحية التشريع المقارن، فقد جعل القانون المصري وضع لائحة العمل والجزاءات التأديبية (أو ما يعرف بالنظام الداخلي) أمراً إلزامياً على صاحب العمل، مع فارق على أنه ألزم كل رب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر على وضع مثل هذا النظام بموجب المادة ٥٨ من قانون العمل المصري ليعود ويبقى على هذا العدد نفسه بموجب مشروع قانون العمل المصري الجديد والذي تمت الموافقة عليه من قبل مجلس الوزراء عام ٢٠١٧.

(1) صادر بين التشريع والإجتهد، مرجع سابق، ص ٣٨٢.

(2) صادر بين التشريع والإجتهد، مرجع سابق، ص ٣٨٣.

وبذلك، فإن مثل هذا النظام الداخلي يشكل قيماً يرد على سلطة رب العمل في ممارسة التأديب على عماله، حيث لا يجوز له تقرير جزاء تأديبي على العامل ما لم يكن منصوصاً عليه في النظام الداخلي عند وجوده (أي في كل مؤسسة يعمل لديها خمسة عشر عامل فأكثر).

أما في غير هذه الأحوال، أي عندما لا يكون رب العمل ملزماً بوضع مثل هذا النظام، وعلى وجه أخص عندما يكون لديه أقل من ١٥ عامل، فإن رب العمل يستطيع مع ذلك أن يوقع جزاءات على عماله، بما له من سلطة تأديبية تستند إلى حقه في الإدارة، وإلى رابطة التبعية التي ينشئها عقد العمل. ولكن يبقى حق رب العمل غير مطلقاً في هذا الصدد كذلك بل هو مقيد بما يفرضه القانون، وبالغاية التي شرع من أجلها توقيع الجزاء. من ذلك مثلاً أنه لا يجوز توقيع عقوبة على عامل لم يقترف خطأ، أو على امر ارتكبه العامل خارج مكان العمل، ما لم تكن له علاقة بالعمل أو صاحبه أو مديره المسؤول... (1)

أما عن أهمية النظام الداخلي في مساهمته بتنظيم العمل في المؤسسة وتحقيق مصالح طرفي العمل، فعلى الرغم من الإقرار له بدور كبير وفعال بتكريس حقوق العمال وتوفير الطمأنينة لهم في إطار قيامهم بممارسة أعمالهم، إلا أن البعض إعتبر أن وجود لائحة بالمخالفات ليس بالأهمية التي يتمناها البعض والتي يعتبرونها الخطوة الأولى نحو قيام قانون تأديب خاص على مثال القانون التأديبي العام ويعود سبب ذلك إلى حق وقدرة رب العمل على عدم التقيد بها، مبدئياً بحيث لا يمكن أن تعتبر هذه اللائحة سلماً حقيقياً على غرار سلم الجرائم في قانون العقوبات العام تطبيقاً لقاعدة شرعية الجرائم والعقوبات الذي يعتبر من أهم المبادئ الأساسية في القانون الجزائي. (2)

➤ **المطلب الثاني: العقوبة التأديبية:**

تقضي القواعد العامة في إطار العلاقة التعاقدية بترتيب المسؤولية العقدية على عاتق الطرف الذي يتخلف عن تنفيذ موجب من موجباته على النحو المتفق عليه أو الذي يحدده القانون، والجزاء الذي يتوجب

(1) فرج توفيق، قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦، ص ٢٩٥.

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٥١.

على الطرف الناكل في هذه الحالة هو فسخ العقد على مسؤوليته والزامه بالتعويض عن الأضرار التي سببها اخلاله بالتزاماته.

وبالعودة الى تطبيق القواعد العامة على علاقات العمل، نجد أن هذا الجزاء غير مجدٍ في نطاق علاقات العمل، إذ لناحية التعويض فيغلب أن يكون العامل غير مليء وبالتالي غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض طوعاً أو جبراً عنه. ومن جهةٍ أخرى إذا ما إختار رب العمل اللجوء إلى فسخ العقد، فإن هذا الفسخ يجب وفقاً للقواعد العامة أن يتم بالتراضي مع العامل، أو بحكم القضاء. (1)

من هنا، أوجد إلى جانب ما تفرضه المبادئ العامة من جزاءات على العامل الذي يخل بموجباته التعاقدية على نحو ما رأينا، فإنه يوجد جزاء خاص بعقد العمل وهو الجزاء التأديبي الذي يوقعه رب العمل على العامل خاصةً عند الإخلال بنظام المؤسسة. ونظراً لأهمية الجزاء/العقوبة التأديبية فقد أولت كل من القوانين المقارنة والفقهاء كافة إهتماماً بدراسة ذلك.

لذلك سنتناول ماهية العقوبة التأديبية وأنواعها في الفرع الأول، لنتطرق بعد ذلك إلى الضمانات التي تحيط توقيع العقوبة التأديبية في الفرع الثاني.

• الفرع الأول: ماهية العقوبة التأديبية و انواعها:

○ أولاً: تعريف العقوبة التأديبية وتمييزها عن غيرها من العقوبات المشابهة:

لم يضع المشرع في قانون العمل -سواءً في لبنان أم في مصر (كل من قانون ٢٠١٣ و مشروع قانون ٢٠١٧)- تعريفاً للعقوبة التأديبية وعليه أصبحت مهمة وضع تعريفها متروكة لرأي الفقه واجتهاد القضاء.

فقد عرفها جانب من الفقه بأنها كل تدبير، غير الملاحظات الشفوية أو الملاحظات المكتوبة (إذا ما تعلق الأمر بمجرد الملاحظات) التي يبدئها رب العمل بما له من سلطة تأديبية على العمال الأجراء، عندما يقدمون على تصرفات يعتبرها صاحب العمل خاطئة سواءً كان هذا التصرف فعلاً إيجابياً أو إمتناعاً ولكن

(1) حمدان حسين، قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩ ص ٣٨٩.

شرط أن تكون هذه التصرفات على صلة بتنفيذ العمل. وقد تطال هذه العقوبة التأديبية العامل في وجوده في المؤسسة أو في وظيفته فيها أو في تدرجه أو في أجره أو في كرامته الشخصية. (1)

أما على صعيد القانون الفرنسي، فعلى العكس من القانونين اللبناني والمصري، تضمن الأول تعريفاً للعقوبة التأديبية في نصوصه إذ جاء في المادة L1331-1 أن العقوبة التأديبية هي كل تدبير يتخذه رب العمل، عدا التنبيه الشفهي، تبعاً لتصرفات العامل الخاطئة، فيؤثر على عمل الأجير بشكل مباشر أو غير مباشر وعلى وجوده في المؤسسة، أو على وظيفته، أو على منصبه أو على أجره.."

وقد فسر جانب من الفقه الفرنسي استبعاد التنبيه الشفهي من تعريف العقوبة التأديبية برغبة المشرع الفرنسي في عدم إضفاء الإجراءية المفروطة على الحياة داخل المؤسسة، حيث يمكن حينئذ توجيه الملاحظات الشفوية للعامل حتى إذا كانت نتيجة لإمتناع العامل عن تنفيذ أمر صاحب العمل، وذلك دون المرور بإجراءات التحقيق التي يتطلبها التأديب. كذلك فإن الملاحظات الكتابية يرى الجانب نفسه من الفقه، أنها كالشفوية طالما أنها تحتوي على ملاحظات بسيطة أو تذكرة بالأمر. (2)

ولا بد لنا في إطار تحديد مفهوم العقوبة التأديبية من التمييز بينها وبين العقوبات الأخرى كالاتي:

- العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية:

إن إقتران العقوبة التأديبية بمعنى الجزاء يقربها من العقوبة الجزائية وتأخذ حكمها من حيث اعمال قاعدة شخصية العقوبة مثلاً واستقلالها عن الضرر وتناسبها مع جسامة المخالفة. ومع ذلك يظل للعقوبة التأديبية استقلالها عن العقوبة الجزائية. فهذه الأخيرة جزاء الإخلال بأمن المجتمع، بينما الأولى هي جزاء

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٧٥.

(2) Dalloz et G. Auzero et G. Baugard et E. Dockes, Droit du travail, 31e edition, Precis-

Dalloz, Paris 2018 no. 797

الإخلال بنظام المؤسسة وأوامر رب العمل. ولهذا يتصور الجمع بينهم فيما لو كانت المخالفة التي ارتكبتها العامل تشكل إخلالاً بنظام المؤسسة و أمن المجتمع في نفس الوقت.(1)

-العقوبة التأديبية والتعويض المدني:

أما لناحية التعويض المدني، فيجب أن نلاحظ الفرق الجوهرى الذى يميز العقوبة التأديبية وهى تقترب إلى العقوبة الجزائية كما تقدم، عن التعويض المدني عن الإخلال بالموجب والذى يتمثل فى إلزام المدين الذى أخل بالتزامه بتعويض الضرر الذى أصاب الدائن من جراء هذا الإخلال. فالعقوبة التأديبية يقصد بها الزجر، والتعويض يقصد به إصلاح الضرر.

والأصل فى العقوبة التأديبية- مثلها فى ذلك مثل العقوبة الجزائية- أنها مستقلة عن فكرة الضرر، فهى توقع على العامل المخالف عقاباً وزجراً له ولغيره بصرف النظر عما إذا كان قد نتج عن المخالفة ضرر برب العمل. كما أن الأصل فيها أن تكون متناسبة مع جسامة المخالفة لا مع جسامة الضرر الذى ترتب عليها إن كان قد ترتب عليها ضرر برب العمل. كل هذا على عكس التعويض.(2)

أخيراً فإن قيمة العقوبة التأديبية غالباً ما تقول إلى جهة أخرى غير رب العمل، أما قيمة التعويض المدني فإنها تقول إلى رب العمل نفسه (المادة ٧١ و-٦٩ عمل لبناني). (3)

- العقوبة التأديبية وإجراءات التنظيم الداخلى:

تختلف العقوبة التأديبية كذلك عن إجراءات التنظيم الداخلى (أو ما يعرف بالتدابير الداخلية) للعمل فى المؤسسة.

(1) صادق هشام، مرجع سابق، ص ١٤٩.

(2) غانم إسماعيل، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

(3) فرج توفيق، مرجع سابق، ص ٢٩٦.

فعلى الرغم من اتحادهما في النتيجة أحياناً، كما في حالة تغيير العمل الذي يقوم به العامل أو نقله أو فصله، إلا أن العقوبة التأديبية يقصد بها عقاب العامل الذي أخل بنظام العمل، لذلك فإن توقيعها مشروطاً ومرتبباً بخطأ العامل. أما إجراءات التنظيم الداخلي فيقصد بها تنسيق العمل داخل المؤسسة، فلا يشترط في نقل العامل مثلاً من فرع إلى آخر من فروع المؤسسة أن يكون العامل قد ارتكب خطأ مادام أن الباعث على هذا النقل هو حاجات العمل في المؤسسة. (1)

لذلك ينبغي دائماً النظر إلى الباعث على إتخاذ الإجراء فهل قصد به تنظيم مصلحة العمل وتنسيقه، أم قصد به معاقبة العامل لما صدر عنه من مخالفة أو خطأ. (2)

إذاً فبينما يكمن سبب العقوبة التأديبية بخطأ الأجير العامل، يكمن سبب التدبير الداخلي بتطور تقني معين أو بتنظيم جديد للمؤسسة. وبينما تهدف العقوبة التأديبية إلى معاقبة العامل على تقصيره أو أخطائه، يهدف التدبير الداخلي إلى ضمان حسن سير العمل في المؤسسة. (3)

○ ثانياً: أنواع العقوبات التأديبية:

لم يعن المشرع اللبناني بوضع تنظيم مفصل للعقوبات التأديبية وإنما إكتفى في صدد الحديث عن الغرامة بفرض بعض القيود التي يجب مراعاتها في تنظيم الجدول الخاص بالغرامات. فقد نص في المادة ٦٧ عمل على الغرامات التي تطبق على العمال والمستخدمين، والتي يمكن أن يشتمل عليها نظام العمال. كما عرض لعقوبة الغرامة كذلك في المادتين ٦٨ و ٧١ وفي المادة ٧٢ أشار إلى إيقاف الأجير العامل عن العمل من قبل القضاء. كما وعرض في المادة ٧٤ لفسخ العقد.

(1) غانم إسماعيل، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

(2) فرج توفيق، مرجع سابق، ص ٢٩٦.

(3) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٤٧٩.

ويتضح من هذا أن المشرع اللبناني لم يتعرض بالتفصيل للعقوبات التي يمكن توقيعها على العامل، وهو نقص تشريعي واضح في قانون العمل اللبناني⁽¹⁾.

وعلى العكس من ذلك، بين المشرع المصري بموجب قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ العقوبات التأديبية التي يحق لرب العمل توقيعها على العامل وذلك بموجب المادة (٦٠) منه والتي جاء فيها: "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

١- الإنذار.

٢- الخصم من الأجر.

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .

٧- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .

٨- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون."

وقد تطابقت أحكام هذا القانون مع أحكام مشروع القانون المصري لعام ٢٠١٧ لهذه الجهة مع تعديل رقم المادة لتصبح ١١٢.

(1) فرج توفيق، مرجع سابق، ص ٢٩٦.

وبناءً عليه، فطالما أنه ليس في القانون اللبناني تحديد على سبيل الحصر لأنواع العقوبات التأديبية، كما هو حال القانون المصري، فبمقتضى هذا إن رب العمل يملك توقيع كل جزاء يحمل معنى العقوبة ابتداءً من أخف هذه الجزاءات وهو الإنذار أو التنبيه إلى أشدها وهو الفصل أو الطرد من العمل، بما يمكن أن يشمل_ فضلاً عن "الغرامة" و"الوقف عن العمل" و"تأخير التدرج" أو "تأخير العلاوة السنوية" أو "خفض الوظيفة أو الدرجة" أو "النقل التأديبي" نوعياً كان أو مكانياً ذلك على أساس أن هذا الحق مقرر له بمقتضى طبيعة علاقة العمل وعلاقة التبعية. (1)

إذاً لا بد لنا من التطرق تفصيلاً للجزاءات التالية من أخفها حتى أشدها:

أ- الإنذار أو التنبيه:

صنف الإنذار أو التنبيه كعقوبة تأديبية ضمن فئة العقوبات الأدبية، وتهدف هذه العقوبات بطبيعتها إلى تحذير العامل ولفت إنتباهه إلى الخطأ لمنعه من تكراره، وهي تظاله في إعتباره ولا أثر لها، مبدئياً، على مستقبله المهني.. (2) لذلك إعتبرت هذه العقوبات أخف ما يمكن توقيعية على العامل المخالف.

وعلى الرغم من إيراد الإنذار ضمن العقوبات التي يجوز توقيعها على العامل، إلا أنه لم يتطرق أي من القانون اللبناني أو القانون المصري المقارن لتعريف الإنذار أو التنبيه التأديبي، ليعرفه جانب من الفقه بأنه افصاح صاحب العمل عن عدم رضائه عامة ارتكبه العامل من خطأ، وتحذيره من العودة مرة أخرى إلى ارتكاب الخطأ نفسه. (3)

وفيما يلي عرض لإجتهد صادر عن مجلس العمل التحكيمي تم بموجبه تحديد مفهوم الإنذار: "حيث بالعودة إلى فلسفة الإنذار فإنه تدبير يستوجب القانون افساحاً في المجال لصاحب العمل لتدارك الفراغ الذي يحصل عند ترك الأجير للعمل أو لفتح الباب أمام الأجير لإيجاد عمل آخر إذا كان الطرف الآخر الذي

(1) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ١٧٤.

(2) Dalloz et G. Auzero et G. Baugard et E. Dockes, Op. Cit. No.797.

(3) زكي محمود، مرجع سبق الإشارة إليه، ص ١٨٧.

يرغب بفسخ العقد هو صاحب العمل. وحيث أن الأمر يختلف فيما لو ترك صاحب العمل الأجير في خدمته خلال مهلة الإنذار، بحيث يبقى عقد العمل قائماً بقيام العمل نفسه. لكن صاحب العمل ليس ملزماً بترك الأجير في خدمته خلال مهلة الإنذار ويترتب عليه في هذه الحالة أن يدفع لأجيره تعويض الإنذار الواجب.⁽¹⁾

والإنذار جزاء تأديبي، لأنه ينطوي على معنى اللوم، ولا يترتب على توجيه صاحب العمل إنذاراً للعامل أي أثر مادي مباشر على مركز العامل، إلا أنه مع ذلك فهو ذو أثر فعال على العامل نفسه، حيث أنه مقتصر على تنبيه العامل إلى الخطأ التأديبي الذي اقترفه ولومه وتحذيره من أنه في حال تكراره للمخالفة التي أنذر بسببها سوف يوقع عليه جزاء أشد.⁽²⁾

وقد أثير الجدل بين الفقهاء حول شكل الإنذار، بلزوم كونه كتابياً أو يكتفى بتوجيه شفاهة، وكان الرأي الراجح بأن الإنذار يمكن أن يكون كتابياً كما يمكن أن يكون شفاهياً. ولكن قد يشترط في أحوال خاصة الإنذار الكتابي، لا ركناً في الجزاء ولكن شرطاً لتوقيع عقوبة أشد عند العودة إلى ارتكاب مخالفة أخرى.⁽³⁾

ومن قبيل ذلك ما يخوله قانون العمل اللبناني مثلاً من حق فصل العامل من الخدمة دون ما تعويض أو علم سابق "إذا أقدم.. بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة" وذلك بموجب المادة ٧٤ من قانون العمل اللبناني. بالمقابل نصت المادة ٦٩ فقرة ٤ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠١٣ على وجوب كون الإنذار كتابياً وذلك في الحالة التالية: "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية...:"

(1) م.ع.ت. قرار رقم ٣١٧ تاريخ ١٩٩٢/١٧/١٤ قرار غير منشور، صادر ص ٢٤٩.

(2) البرماوي أيمن، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

(3) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ١٧٥.

"...إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية..".

ولا بد من الإشارة إلى صدور قرار عن مجلس العمل التحكيمي قضى بمقتضاه بعدم إشتراط قانون العمل أصولاً خاصة لتبليغ الأجير قرار صرفه و لكن مع إشتراط كون الإنذار كتابياً، وجاء فيه: "حيث أن قانون العمل لم يشترط أصولاً خاصة لتبليغ الأجير قرار صرفه من الخدمة، فيقتضي بالتالي الرجوع إلى القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الموجبات والعقود، ولا سيما المادة ٢٥٧ منه، لجهة تبليغ الإنذارات بشكل عام الذي يتم بكافة الوسائل ولكن بشرط أن تكون الإنذارات خطية، الأمر الذي حصل في كتاب إبلاغ صرف المدعى من الخدمة المضموم إلى ملف الدعوى..." (1) أما في الحالات التي لا يستلزم فيها القانون الإنذار الكتابي، فإنه يجوز أن يتم شفويّاً وكل ما هنالك أن مثل هذا الإنذار قد يتعذر إثباته. (2)

يتسم إذاً الإنذار أو التنبيه بخاتفة الردع، فهو يوجه إلى العامل ليس فقط إعلاماً بعدم رضاء رب العمل عما أتى من الأول، وإنما أيضاً وسيلة تنبئ العامل بإمكان توقيع عقوباتٍ أشد عليه في المستقبل في حال العود.

ب- الغرامة (الخصم من الأجر)

يقصد بالغرامة كعقوبة تأديبية توقع من قبل رب العمل، مبلغ من المال يقنتع من العامل وذلك كعقوبة على اخلاله ببعض الموجبات التي يرتبها عليه عقد العمل أو عند عدم امتثاله لأوامر رب العمل. وتتحدد هذه الغرامة إما بمبلغ معين (كخصم مبلغ ٥٠ ألف ليرة لبنانية من أجر العامل مثلاً) وإما بأجر العامل عن مدة محددة (كأجر يوم مثلاً).

(1) م.ع.ت. شمال لبنان قرار رقم ٣٣ تاريخ ١٩٩١/١٧/٢، صادر في العمل، مرجع سابق، ص ٢٥٠.

(2) حمدان حسين، مرجع سابق، ص ٣٩١.

وتعتبر هذه العقوبة التأديبية من أهم وأخطر العقوبات التي يملك رب العمل توقيعها على العامل، وأكثرها تأثيراً عليه، كونها تصيب العامل إصابة مباشرة في مورد رزقه ومصدر دخله وهو الأجر الذي يعول عليه في معيشته.⁽¹⁾ لذلك كان لا بد من تدخل المشرع لإحاطة توقيع هذه العقوبة ببعض الضمانات إن لناعية تعيين حد أقصى للمبلغ المقتطع على سبيل الغرامة، أو لتعيين أوجه صرف هذه المبالغ المستوفاة حتى لا يستأثر رب العمل بحصيلتها. وذلك كله مع مراعاة ضوابط تحديد الخطأ لجهة عدم جواز توقيع الغرامة إلا على مخالفة متصلة بالعمل، مخلة بسيره، ولا تشكل ممارسة لإحدى حقوق العامل وذلك كما بحث سابقاً.

لذلك وفي إطار خطة المشرع توفير الحماية الكاملة للعامل على اثر تقرير توقيع عقوبة الغرامة (أو الخصم من الأجر بحسب القانون المصري) أقر القانون اللبناني دون المقارن الحد الأقصى للغرامة عن الفعل الواحد على الا تتجاوز خصم ثلاثة أيام. من جهة أخرى إتفق كل من القانونين اللبناني والمصري (رقم ١٣ لعام ٢٠١٣) على قدر الحد الأقصى الذي يجوز خصمه شهرياً من أجر العامل وفقاً لما هو مستحق عليه من غرامات عن مجموع المخالفات التي ارتكبتها، فأوجبا معاً أن لا يجاوز المبلغ المقتطع لذلك أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وذلك عن مجموع المخالفات المرتكبة في الشهر نفسه.⁽²⁾

فإذا تعددت الغرامات خلال الشهر وبالتالي فاقت قيمة الغرامات التي يوقعها رب العمل على الأجير خمسة أيام، فلا يستطيع رب العمل إلا إقتطاع أجر خمسة أيام من أجر العامل وتوزيع باقي الغرامات على الأشهر اللاحقة بما لا يتجاوز معه إقتطاع أجر خمسة أيام في كل شهر. وما ذلك إلا حماية للأجير في الإبقاء له ولعائلته ما يتكفل بسد الحاجات الضرورية، لأنه يخشى، إن لم يكون ثمة تحديد تشريعي، من أن يصبح العامل/ الأجير في وضع صعب للغاية على هذا الصعيد.⁽³⁾

(1) الموسى محمد، مرجع سابق، ص ٦٢.

(2) على التوالي المواد ٧٠ لبناني و ٦١ مصري.

(3) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ١٧٤.

أما على صعيد أوجه صرف الغرامات، فإن حصيد الغرامات كعقوبات تأديبية تهدف إلى حسن سير العمل لا يجوز أن تؤول إلى رب العمل وهذا ما قرره قانون العمل اللبناني بدوره إذ أوجب بموجب المادة ٧١ تخصيص الغرامات بتمامها للأعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الأجراء وفقاً للقواعد التي تحدد بقرار من وزير الإقتصاد الوطني.

وقد صدر في هذا الإطار القرار رقم ٦٦٩٥ بموجب المرسوم رقم ١٢٥٩٩ في الأول من نيسان سنة ١٩٤٩ والذي نص على وجوب تخصيص الغرامات التي يفرضها صاحب العمل على سبيل العقاب بحق الأجراء بتمامها للأعمال التعاونية. وقد جاء في المادة الثانية من المرسوم المذكور أنه يترتب على صاحب العمل أن ينشئ في مؤسسته صندوقاً خاصاً لحفظ الغرامات المفروضة على أن يخضع الصندوق المذكور لمراقبة مفتشي العمل لدى مصلحة الشؤون الإجتماعية في وزارة العمل. أما المادة الثالثة فنصت على اللجنة التي تتولى إدارة هذا الصندوق على أن تؤلف من صاحب العمل أو من ينتدبه ومن ممثل عن المستخدمين وآخر عن العمال على أن يمثل هؤلاء المستخدمين والعمال أكبرهم رتبة وعند المساواة أقدمهم خدمة وسناً. ووضع المشرع بعض الضوابط على صاحب العمل في إطار صرف الغرامات المخصصة للأعمال التعاونية إذ فرض عليه أن يقيد في سجل خاص الغرامات الداخلة إلى الصندوق والإعانات التي تصرف منه وأن يرسل جدولاً بميزانية الصندوق النهائية في آخر كل سنة إلى وزارة العمل، كما نص المشرع على مسؤولية صاحب العمل عن إدارة وحفظ أموال هذا الصندوق بإعتبارها أمانة لديه^(١). من جهته أقر قانون العمل المصري الصادر عام ٢٠٠٣ المبدأ نفسه وذلك بموجب المادة ٧٥ منه إذ جاء فيها أنه يكون التصرف في الغرامات المستوفاة طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالإتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. (وقد وافقه في ذلك مشروع قانون العمل المصري بموجب المادة ١٢٦ مع الإحالة إلى المنظمة النقابية العمالية المعنية بذلك)

(١) المواد ٦ و٧ على التوالي من المرسوم المذكور.

والجدير بالذكر هو مبادرة المشرع الفرنسي إلى إلغاء الغرامة كعقوبة تأديبية توقع على العامل، ولا بد أن غاية المشرع من هذا الإلغاء هي حماية أجر العامل والذي يشكل مصدر رزقه الأساسي إن لم نقل الوحيد لما في عقوبة الغرامة من إجحاف بحق العامل وتبديد لمصدر عيشه. (1)

ج- الوقف عن العمل: (Mise a pied)

يقصد بالوقف عن العمل، كعقوبة تأديبية، منع العامل/الأجير من ممارسة عمله فترة من الزمن مع عدم دفع أي أجر له خلال هذه الفترة، فحيث لا عمل لا أجر. والوقف في هذه الحالة لا يعد انتهاء لعمل الأجير ولا صرفه بل المراد به فقط تعليق خدماته لمدة زمنية معينة بهدف تأديبه وردعه عن طريق حرمانه من أجره خلال الفترة التي علق عمله فيها. ويترتب على ذلك أنه لا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر خلال مدة الوقف.

و قد ذهب جزء من الفقه (2) إلى إعتبار الإيقاف عن العمل كالغرامة لجهة كون لهما نفس الوقع والأثر على العامل وخاصة لناحية الوقع المالي، بل إن الإيقاف عن العمل يعتبر، من وجهة النظر هذه، أخف من جزاء الغرامة، إذ أن العامل في كل الحالتين سيحرم من أجره لمدة معينة ولكنه في حالة الإيقاف عن العمل لا يؤدي عملاً أصلاً في حين أنه في حالة الغرامة يؤدي عملة كاملاً ولكن دون أجر.

أما لناحية موقف التشريع، فلم يتطرق قانون العمل اللبناني، صراحةً، إلى تقرير الوقف التأديبي عن العمل إلا أنه كما تقدم سابقاً فأجاز حسم ثلاثة أيام عن الفعل الواحد كعقوبة توقع بشكل غرامة من قبل رب العمل، وأوجب في جميع الأحوال عدم تجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد بحسب المادة ٧٠ منه، ولأن حكم الوقف التأديبي عن العمل هو كحكم الغرامة من حيث وقعه المالي على أجر العامل، فإن عبارة جميع الأحوال (الواردة في نص المادة ٧٠) تستوعب هذا الوقف، بحيث إنه لا يجوز أن يتعدى

(1) Bregou P., Op. cit. p.71.

(2) زكي محمود، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

الوقف التأديبي عن العمل مع ما يستتبعه من وقف دفع الأجر في جميع الأحوال خمسة أيام في الشهر الواحد. (1)

ويختلف الوقف التأديبي عن العمل عن الوقف الإحتياطي المنصوص عنه صراحة في قانون العمل اللبناني بموجب المادة ٧٢ منه، فهذا التوقيف الإحتياطي هو إجراء تحفظي يتخذه القضاء بحق العامل، فلا علاقة لرب العمل به، ومن ثم لا يعتبر إجراءً تأديبياً.

أما لجهة موقف القانون المصري المقارن، فقد ألغى المشرع المصري الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر خلال فترة الأقف كجزاء تأديبي في كل من قانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ ومشروع قانون العمل المصري لعام ٢٠١٧ ولكنه أبقى على الوقف الإحتياطي عن العمل كإجراء تحفظي.

د- الفصل من العمل:

اتخذت عقوبة الفصل أو الطرد من الخدمة صورة العقوبة الأشد والأقسى نتيجة للأثار التي تخلفها هذه العقوبة على كل من مركز العامل ووضعه المادي وحتى مستقبله المهني، كما حفلت سجلات المحاكم بالنزاعات التأديبية الناشئة بين طرفي عقد العمل والتي يتمحور موضوعها حول توقيع عقوبة الفصل. ولا شك أن هذه العقوبة أخطر ما قد يصيب العامل لما يترتب عليها من حرمانه من مصدر دخله الذي يعول عليه هو وعائلته في حياته اليومية، ومن إهتزاز لوضعه الاجتماعي كونها تجعل منه عاطلاً عن العمل، ذلك كله مع احتمال صعوبة التحاقه بعمل آخر لما يخلفه فصله من وصمة سيئة في تاريخه المهني.

ويترتب بطبيعة الحال على عقوبة الفصل إنهاء العلاقة التعاقدية بين كل من رب العمل والعامل، لذلك فقد اختلف الفقه حول مدى إعتبار الفصل من الخدمة عقوبة تأديبية من عدمه. إذ ذهب البعض إلى إنكار صفة العقوبة على الفصل على إعتبار أن سلطة صاحب العمل بتوقيع العقوبات التأديبية تقتضي وجود رابطة تبعية بين كل من رب العمل والعامل، في حين أن الفصل يترتب عليه إنهاء هذه العلاقة. (2)

(1) القيسي عصام، مرجع سابق ص ١٦٩.

(2) زكي محمود، مرجع سابق، ص ١٩٤.

إلا أن هذا الطعن لا يؤثر على حقيقة الصرف من الخدمة كتدبير تأديبي يتخذه رب العمل بحق العامل الأجير، عملاً منه لسلطته التأديبية، فيشترط لتوقيع هذا التدبير قيام هذه السلطة أي وجود علاقة التبعية عند ارتكاب المخالفة وعند توقيع العقوبة فحسب، وليس مطلوباً استمرار العلاقة أو رابطة التبعية بين العامل ورب العمل بعد توقيعها طالما أن رب العمل إنما يوقعها بمقتضى سلطته التأديبية و في وقت لا تزال هذه السلطة ثابتة له، وإعتبار هذا التدبير فسخاً أو إنهاء للعقد لا ينفي عنه وصفه كعقوبة تأديبية، فمن شأن توقيع صاحب العمل عقوبة الفصل على العامل نتيجة مخالفة ارتكبتها وضع نهاية لعقد العمل الذي يربطه به. إذا فالصرف هنا هو الصرف التأديبي الذي وإن بدا فسخاً للعقد الإستخدام، إلا أنه عقوبة تأديبية مصدرها المخالفة التي ارتكب العامل ومستندها النصوص القانونية والتعاقدية.⁽¹⁾

تبعاً لذلك، يكون الفصل من الخدمة عقوبة يثبت لرب العمل توقيعها كسائر العقوبات ضمن إطار القانون، وقد أورد كل من قانون العمل اللبناني وقانون العمل المصري⁽²⁾ عقوبة الفصل و الحالات التي تجيز توقيعها وذلك على التوالي في المواد ٧٤/لبناني و ٦٩/مصري.

- الحالات التي يتقرر فيها الفصل - تحديد تلك الحالات:

قد يستتبع توقيع عقوبة الفصل الحرمان من تعويض الصرف المخصص للعامل وقد لا يستتبع توقيع الفصل هذا الحرمان، ولكن ما تجدر الإشارة إليه هو أن الحرمان من تعويض الصرف لم تعد له أهمية عملية كبيرة بالنسبة للعامل وذلك بعد صدور قانون الضمان الإجتماعي خاصة وأن هذا القانون لم ينص على حرمان العامل الذي يشترك بصفة إلزامية او اختيارية من تعويض نهاية الخدمة إذا ما فصل طبقاً لما تقضي به المادة ٧٤ من قانون العمل اللبناني (كذلك ما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة المادة ٤٩ وما بعدها من

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ١٧٠.

(2) كما مشروع قانون العمل المصري في المادة ١٢١ منه.

قانون الضمان الإجتماعي اللبناني) . (1) وبذلك أصبحت خسارة العامل المنتسب إلى هذا الفرع محصورة بالإندار فقط دون تعويض الصرف. (2)

أما بالعودة للحالات التي تبرر الصرف فحرص كل من القانون المصري واللبناني على النص على هذه الحالات على سبيل الحصر. وهذه الحالات هي التالية:

1 - إذا إنتحل الأجير جنسية كاذبة:

يقابلها الفقرة الأولى من المادة ٦٩ مصري " إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة" .

يعتبر إنتحال الأجير/ العامل جنسية كاذبة حالة من حالات الخداع أو التدليس. وقد حصر المشرع اللبناني الحالة بتقديم جنسية كاذبة دون سواها ولعل كان من الأصح أن يضيف إليها عبارة "أو تقديم مستندات مزورة" اسوةً بالمشرع المصري لتشمل الحالات المشابهة لإنتحال الجنسية. وأخذ على المشرع اللبناني كذلك إستعمال عبارة -جنسية- إذا لا يقصد بكلمة جنسية إنتماء الشخص إلى دولة معينة وإنما المقصود في الواقع هو إنتحال شخصية كاذبة أي هوية غير صحيحة. (3)

أما لناحية ماورد في النص المصري، فإعتبر البعض أنه يقصد بتقديم شهادات أو توصيات أو مستندات مزورة ايهام صاحب العامل بأن العامل ذو خبرة ويحمل مؤهلات معينة بحيث يقدم على التعاقد معه تحت تأثير هذا الوهم. (4)

(1) فرج توفيق، مرجع سابق، ص ٣٠٩.

(2) صادر بين التشريع والاجتهاد، مرجع سابق، ص ٣٩٦ .

(3) فرج توفيق، مرجع سابق، ص ٣١٠.

(4) البرعي أحمد، الوسيط في القانون الإجتماعي، الجزء الأول، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٨، ص

ومن تطبيقات القضاء المقارن لهذه الحالة ما قضي به من إبطال عقد العمل الذي توصل إلى إبرامه حدث دون السن الأدنى المقرر للعمل بناءً على انتحاله إسمًا مزوراً⁽¹⁾ كذلك ما قضي به من جواز فصل العامل إستناداً إلى المادة المذكورة إذا إنتحل شخصية مهندس⁽²⁾ أو العامل الذي قدم أشعة مزورة .

٢- إذا استخدم الاجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة اشهر من استخدامه:

لم يقابل هذه الفقرة بند يشابهها في قانون العمل المصري بل هي وردت في موضع آخر وليس في حالات الفصل من الخدمة.

إن فترة التجربة أعطاهها المشرع للطرفين في سبيل أن يتقرر على ضوءها إما الاستمرار في العقد بصورة نهائية أو الإكتفاء بها دون متابعة العقد. إذ خلالها يتسنى لصاحب العمل التعرف على مؤهلات وأخلاق العامل كما تسمح لهذا الأخير التثبت من أن حقوقه مؤمنة إذا عمل لديه. وقد أجمع الفقهاء ورجال القانون على أن تكون مدة التجربة قصيرة لمنع صاحب العمل من اطالتها أو تمديدها للتهرب من بعض التزاماته تجاه العامل. حدد المشرع اللبناني بدوره حد أقصى لهذه المدة. أما أغلبية التشريعات ولاسيما القانون المصري فلم تكلف بتحديد حد أقصى لها لا يجوز تجاوزه بل حددت عدد المرات التي يجوز فيها إستخدام العامل تحت التجربة عند صاحب عمل واحد.⁽³⁾

وقد يبدو من المنطقي تخويل رب العمل الإكتفاء بفترة التجربة إذا ما ثبت له عدم أهلية العامل وضعف خبرته المهنية، ودون أن ينتج عن هذا التصرف أية مسؤولية تجاه الفريق الآخر فإنه لحق مشروع تخويل رب العمل التوظيف وفقاً لمعايير تتفق والحد الأدنى لمؤهلات العمال لما لذلك من تأثير كبير ينعكس على سير عمل المؤسسة.

(1) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

(2) عمالي جزئي القاهرة في القضية ٨١٠٤ جلسة ١٩٦٣/٤١١١ رقم ٤٣١ ص ٥٠٣.

(3) صادر في التشريع و الاجتهاد، مرجع سابق، ص ٣٩٨.

ومن جهة أخرى يعتبر إجتهد المحاكم اللبنانية أن رب العمل بصرفه العامل دون إنذار خطي مسبق خلال فترة التجربة الثلاثة أشهر يكون قد مارس حقاً مشروعاً كرسه له قانون العمل لأنه يعود دوماً لرب العمل التقدير المطلق للقول ما إذا كان العامل، وخلال فترة التجربة، كان عملة بالنسبة له مرضياً أم لا.⁽¹⁾

٣- إذا ثبت ان الاجير ارتكب عملا او اهمالا مقصودا يرمي الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على انه يجب على رب العمل للترزع بهذا السبب ان يعلم خطيا بهذه المخالفة وازرة العمل خلال ثلاثة ايام من التثبت منها:

ويقابلها الفقرة الثانية من المادة ٦٩/ مصري " إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة خلال أربع وعشرين ساعة من علمه بوقوعها".

إشترط كل من القانون اللبناني والقانون المقارن بموجب هذه الفقرة أن يصدر عمل ما (بصورة فعل أو إهمال) من العامل يترتب عنه اضراراً، مع فارق بإشترط المشرع المصري لأن تكون هذه الأضرار اللاحقة برب العمل جسيمة. وإذا كان المشرع اللبناني لم يشترط جسامه الأضرار التي تلحق برب العمل من جراء عمل أو إهمال العامل إلا أنه لا بد أن تتصف هذه الأضرار بالحد الأدنى من الجسامه وإلا لظلت في إطار الخطأ العادي الذي يستوجب عقوبات أخف، أو على الأقل لا يستوجب الفصل من العمل. ولا بد من الاشارة الى أن خطورة الخطأ وجسامه الضرر هي أمور يقدرها القاضي أخذاً بعين الاعتبار ظروف القضية من كل وجوهها.⁽²⁾

وكذلك إتفق القانونان على ضرورة أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الجهات المختصة خلال مدة معينة، هي ثلاثة أيام في القانون اللبناني و أربع وعشرون ساعة في القانون المصري، من تاريخ التثبت من وقوعها بحسب قانوننا ومن تاريخ علمه بها بحسب القانون المقارن وإلا سقط حقه في فصل العامل.

(1) م.ع.ت. قرار رقم ٢٣٤ تاريخ ١٩٩٤/٦/١٥ - قرار غير منشور.

(2) صادر في التشريع والاجتهاد، مرجع سابق، ص ٤٠٧.

إذ تعتبر المهلة الممنوحة مهلة إسقاط، بمعنى أنه إذا لم يراع صاحب العمل هذه المهلة سقط حقه بفصل الأجير العامل المخطئ. ولا بد أن المقصود من هذا الشرط الشكلي اتاحة الفرصة أمام الوزارة من التحقق والتيقن من إرتكاب العامل للأفعال المنسوبة إليه بصورة مقصودة وبهدف إلحاق الضرر برب عمله.⁽¹⁾

وقد صدرت عدة قرارات عن مجلس العمل التحكيمي مكرسةً حق رب العمل في الفصل عند توفر شروط هذه الفقرة، نذكر منها مثلاً قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في الشمال أقر فيه المجلس عدم إعتبار صرف الأجير لتمنعه عن العمل وفقاً لأوامر صاحب العمل أثناء الدوام صرفاً تعسفياً، حيث ثبت في أوراق الدعوى أن سبب الصرف هو إمتناع المدعية عن العمل على الكمبيوتر، أي إمتناع عن تنفيذ أوامر رب العمل مما يعرقل العمل في الشركة المدعى عليها ويلحق بـالتالي الضرر برب العمل، فلم يعتبر الصرف في هذه الحالة إساءة أو تجاوز في إستعمال حق رب العمل.⁽²⁾

وعلى العكس من ذلك، صدر قرار عن مجلس العمل التحكيمي إعتبر بموجبه صرف الأجير من قبيل الصرف التعسفي، إذ كان سبب الصرف الإهمال والتقصير في الواجبات الوظيفية ودون إثبات هذا الأمر، إذ إعتبر المجلس المذكور أن الإهمال والتقصير في الواجبات الوظيفية غير ثابت وبالتالي أن الصرف تم من قبيل الإساءة و التجاوز في إستعمال الحق كون إنهاء عقد العمل كان لسبب غير مقبول وغير ثابت.⁽³⁾

٤- إذا أقدم الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه على إرتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة:

وقد عبر القانون المصري عن ذلك بقوله: "إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة (مؤسسة) رغم انذاره كتابياً بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر".

(1) صادر في التشريع و الاجتهاد، مرجع سابق ص ٤٠٦.

(2) م.ع.ت. شمال، قرار رقم ٨٦ تاريخ ١٩٩٢/١٢/١٥، المحاماة ١٩٩٤ عدد ٢ ص ١٤٥.

(3) م.ع.ت. جبل لبنان، قرار رقم ٣٤ تاريخ ٢٠٠٠/٣/٦ - قرار غير منشور.

وقد جاء في قرار مجلس العمل التحكيمي اللبناني الشروط الواجب توافرها في المخالفات عملاً بهذه الفقرة لتبرير صرف الأجير دون انذار أو تعويض وهي ثلاثة شروط:

أ- أن تكون المخالفة هامة.

ب- أن تبلغ خطأً إلى الأجير.

ج- أن تتكرر ثلاث مرات خلال السنة التعاقدية الواحدة. (1)

ولا بد أن المشرع اللبناني قد عنى بالتنبيه ذلك الإجراء الذي يرمي إلى لفت نظر الأجير إلى المخالفة ولتذكيره بوجود التقيد بالنظام الداخلي للمؤسسة. ويرى البعض بوجود كون التنبيه خطأً لكي يعتد به ويكون محل إعتبار، ومع ذلك يصح أن يكون شفويًا. (2)

وبالعودة إلى النص المصري، فإعتبر جانب من الفقه أن المقصود بمخالفة التعليمات الخروج على مقتضى الأوامر المشروعة إيجاباً أو سلباً، كالتدخين في أماكن العمل الممنوع التدخين فيها أو إمتناع العامل عن وضع نظارات الوقاية على عينيه عندما تطلب طبيعة العمل ذلك. (3) ولكن لا بد لصحة التعليمات أن تكون معلومة من العامل وأن تكون متعلقة بسلامة العمال والمنشأة (المؤسسة) و أن تحصل على وجه التكرار. (4)

٥- إذا تغيب الاجير بدون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متوالية - يجب ان يبين الاجير لرب العمل اسباب الغياب خلال اربع وعشرين ساعة من رجوعه.وعلى

(1) م.ع.ت. قرار رقم ٢٣ تاريخ ١٩٩١/٥/١٤- قرار غير منشور.

(2) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ١٦٦.

(3) شنب محمد، مرجع سابق ص ٢٥٤.

(4) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ١٢٤.

رب العمل في كل مرة ان يبلغ الاجير خطيا عن عدد الايام التي تحسب عليه انه تغيب فيها بدون عذر شرعي:

ويقابلها الفقرة الرابعة من المادة ١٦٩ قانون عمل مصري التي جاء فيها: إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ٢٠ يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الاولى وانقطاعه ٥ أيام في الحالة الثانية.

إنفق القانونان على إعتبار حالة غياب العامل دون عذر مشروع من قبيل الأخطاء التي تستحق عقوبة الفصل، وذلك على الرغم من الإختلاف حول المدة التي يصبح بتجاوزها مشروعاً لرب العمل توقيع هذه العقوبة، فبينما حددت هذه المدة بخمسة عشر يوماً فأكثر متقطعة وسبعة أيام فأكثر على التوالي بموجب القانون اللبناني، رفع القانون المصري هذه المدة ليجعلها عشرين يوماً فأكثر متقطعة وعشرة أيام فأكثر على التوالي. وأوجب النص على رب العمل توجيه إنذار خطي يبلغ فيه العامل الأجير عن عدد الأيام التي تم حسابها عليه بتغيبه فيها دون عذر شرعي.

إذاً يستنتج أن واقعة التغيب بحد ذاتها لا تكفي لتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة بل لا بد أن يكون التغيب غير مشروع أو بدون عذر شرعي (بحسب القانون اللبناني). ولكن يطرح التساؤل ما هو الغياب الذي يعتبر غير مشروع وبالتالي يبزر الصرف وما هو الغياب الذي يعتبر مشروع وبالتالي لا يبزر هذه العقوبة؟ وخاصةً لجهة إيراد المشرع اللبناني عبارة الغياب "بدون عذر شرعي" وعدم تعرض أي من القانونين لتعريف وتوضيح هذا الأمر.

ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أن الغياب المشروع هو ذلك الذي يقع بإذن سابق من رب العمل. ومعنى ذلك أن الغياب المشروع هو الذي لا يكون مستنداً إلى إذن سابق من رب العمل، وهو ما ذهب إليه أيضاً جزء من الفقه الفرنسي الذي أضاف ضرورة حصول العامل على إذن بالغياب من إدارة المؤسسة قبل ٤٨ ساعة على الأكثر من الإنقطاع.⁽¹⁾

(1) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ١٢٩.

ولكن يتخذ على هذا التعريف قصوره لجهة عدم شموله حالات غياب العامل بسبب قوة قاهرة (فيضان، حرب، مرض..) فليس من المنطقي توقيع عقوبة الفصل عندما يكون السبب وراء تغييب العامل إحدى الحالات المذكورة سابقاً.. من هنا إن القول ما إذا كان الغياب مشروعاً أم لا هو من المسائل الموضوعية التي يعود تقديرها للمرجع القضائي المختص وهو وفقاً للقانون اللبناني مجلس العمل التحكيمي وذلك على ضوء الوقائع التي تعرض عليه في هذا الخصوص. وقد إعتبر في هذا الإطار تغييب بسبب مشروع ولا يبرر الصرف من العمل تغييب العامل بسبب اصابته بظارئ عمل.⁽¹⁾

كذلك تم إعتبار الحالة الأمنية المتردية ومرض الأجير من الأسباب المشروعة للغياب عن العمل وذلك بموجب قرار تمييزي صادر عن محكمة التمييز اللبنانية، الغرفة الثامنة المدنية، رقم ٨٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٤.

٦- اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فاكتر لارتكابه جنائية او اذا ارتكب جنحة في محل العمل واثناء القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات:

في إطار التدقيق في هذه الفقرة يتبين لنا أنه يجب التفريق بين حالتان مختلفتان تجيزان فصل الأجي. ففي الحالة الاولى لا بد أن يكون قد حكم على الأجير لجنائية ارتكبها ومعاقبة بالحبس سنة فأكثر، فلا يهم في هذه الحالة أن تكون هذه الجنائية ذات علاقة بالعمل (ارتكبت فيه أو أثناء القيام به) أم لا، فيكفي أن يحكم على الأجير بسبب ارتكابه جنائية وبالحبس سنة فأكثر ليكون لرب العمل الحق في فصله من العمل. أما الحالة الثانية، فلا بد لإعتبار فصل العامل من قبل رب العمل دون إنذار مسبق على اثر ارتكابه جنحة فعلاً مشروعاً أن تكون هذه الجنحة مرتكبة في محل العمل وأثناء القيام به. وقد قضي في هذا الصدد باعتبار أن تشبث صاحب العمل بحكم جزائي بحق أجيره يعد سبباً غير مشروع إذا لم تحصل الجنحة في محل العامل وفي أوقاته وإذا لم يعلم صاحب العمل دائرة الشؤون الإجتماعية وإذا افتقرت المخالفات إلى دليل كاف.⁽²⁾

(1) م.ع.ت. جبل لبنان، قرار رقم (٧) تاريخ ١٩٩٨/١١/١٢.

(2) م.ع.ت. بيروت قرار رقم (١٥٨٠) تاريخ ١٩٤٨/١١/١٨.

كذلك وفي إطار تطبيقات القضاء للفقرة السادسة من المادة ٧٤، قضى مجلس العمل التحكيمي بأن إرتكاب العامل أثناء العمل الجنحة المنصوص عليها في المادة ٦٥١ من قانون العقوبات (المتعلقة بجريمة إستعمال أشياء الغير من دون حق)، كما جاء في الحكم الجزائي، والذي ألحق ضرراً بصاحب العمل يخول هذا الأخير صرفه من الخدمة دون تعويض الصرف والإنذار ودون إبلاغ وزارة الشؤون الإجتماعية عملاً بالفقرة ٦ من المادة ٧٤ من قانون العمل.^(١)

بالإضافة الى الحالتين المتقدم ذكرهما، أجاز قانون العمل اللبناني بموجب هذه الفقرة لرب العمل صرف العامل من المؤسسة إذا ما حكم عليه إستناداً إلى المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات. وبالعودة لنص المادة المذكورة ورد فيها ما يلي: "كل مستخدم أو عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار آخر صادر عن إحدى محاكم العمل عوقب بالحبس من شهرين إلى سنة."

يتضح من هذه المادة أنه إذا ما أقدم الأجير على ارتكابه جنحة رفضه أو إرجائه تنفيذ قرار تحكيم أو اي قرار آخر صادر عن محاكم العمل، وما يترتب على ذلك من توقيع لعقوبة الحبس من شهرين إلى سنة، يكون لرب العمل صرف الأجير المذكور دونما تعويض بالنظر لخطورة فعله وما ينم عنه من تمرد الأجير بعدم امتثاله لأوامر سلطة القضاء.

أما على صعيد القانون المصري فعلى الرغم من أنه لم يرد في القانون المصري ذكر لمثل هذه الحالة ضمن الحالات التي تشكل خطأً جسيماً وتبيح توقيع عقوبة الفصل وفقاً للمادة ٦٩، إلا أن هذا المشرع قد أعطى لرب العمل الحق في إنهاء علاقة العمل وحتى لو كانت هذه العلاقة محددة المدة عند الحكم عليه نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.. فجاء في نص المادة ١٢٩: "لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة للشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة".^(٢)

(١) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم (٩٩) تاريخ ١٩٥٦/١١/٢٤.

(٢) يقابلها المادة (١٤٩) من مشروع القانون المصري لعام ٢٠١٧.

وبذلك يكون إتفق كل من القانون اللبناني والمصري لهذه الناحية مع فرق لجهة نوع الجرم الذي يبيح توقيع عقوبة الصرف، فعلى الرغم من تطابق وجهة كل من القانونين لجهة السماح بتوقيع هذه العقوبة على الجنايات مطلقاً، سواءً تعلقت بالعمل أم لم تتعلق، إلا أنه بينما إشتراط القانون اللبناني أن تكون الجنحة المبيحة للصرف مرتكبة في محل العمل أو اثناؤه، إكتفى المشرع المصري بإشتراط اتصاف الجنحة بالمساس بالشرف أو الأمانة أو الأداب، مما يعني توسيعه لنطاق تطبيق هذا النص.

ومن تطبيقات القضاء في هذا الصدد ما قضى بأنه صدور الحكم بحبس العامل في جريمة السرقة هو أمر يمس الأمانة والشرف⁽¹⁾. كذلك إعتبر القضاء العمالي من الجرائم الماسة بالشرف والأمانة والأداب العامة المعاشرة غير المشروعة وإختلاس الأموال الأميرية والرشوة والنصب والإشتراك في تزوير محرر رسمي وإعطاء شك بدون رصيد⁽²⁾.

٧- إذا إعتدى الأجير على رب العمل أو متولي الإدارة المسؤول في محل العمل:

ويقابلها الفقرة الثامنة من قانون العمل المصري رقم ١٣ لعام ٢٠١٣ والتي جاء فيها: "إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو إذا وقع منه إعتداءً جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه".

والحكمة من جواز إيقاع جزاء الفصل في هذه الحالة هو أن علاقة العامل برب العمل وبرؤسائه في العمل، يجب أن تتسم بروح التعاون والإحترام، ولا شك أن إعتداء العامل على صاحب العمل أو من يمثله، يخل بالإلتزام جوهرى، هو الإلتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل، والإمتثال لتوجيهاته، والتي تصدر في إطار علاقة التبعية، التي يخضع بموجبها العامل إلى توجيهات صاحب العمل وأوامره. كذلك، فإن الإعتداء على صاحب العمل أو من يمثله، يخل بروح التعاون والإحترام المتبادل بينهما، وهو ما قد يخل بنظام المؤسسة وسير العمل فيها، لما ينشأ عنه من مساس بهيئة الرؤساء، ونفوذهم، في محيط المؤسسة⁽³⁾.

(1) عمالى جزئى القاهرة قضية ٤٠٠٥ جلسة ١٩٦١١٢١٩.

(2) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ١٧٨.

(3) شنب محمد، مرجع سابق، ص ٣٢٩.

بالعودة الى الفقرة المذكورة، يتضح أن هذه الفقرة تميز بين حالتين من الإعتداء الواقع من الأجير، تتجلى الحالة الاولى بإعتداء الأجير على صاحب العمل، أما الحالة الثانية فتتجلى بصورة إعتداء الأجير على متولي الإدارة المسؤول.

ففي حالة الإعتداء على رب العمل يكون لرب العمل أن يصرف العامل دونما تعويض أو إنذار وأينما كان مكان الإعتداء، أما في حالة الإعتداء على متولي الإدارة المسؤول فأوجب المشرع لإعتبار الصرف مشروعاً أن يحصل الإعتداء عليه في مكان العمل فقط مما يعني أن وقوع إعتداء من قبل الأجير على متولي الإدارة المسؤول خارج مكان العمل لا يبرر صرف الأجير فلا بد من وقوع فعل الإعتداء في مكان العمل. فما الحكمة من تفريق المشرع بين مركز كل من رب العمل و متولي الإدارة المسؤول؟ بينما يعتبر رب العمل الرئيس الأعلى للجميع وتربطه بالعاملين معه رابطة تبعية تكون أوثق من علاقة العامل بالرؤساء، يعتبر متولي الإدارة المسؤول من ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة في إدارة المؤسسة، وتنفيذ اغراضها، ويملك سلطاته في التعيين والفصل والتصرف في أموال المؤسسة.⁽¹⁾

مما يبرر الإختلاف في الحالتين حيث راعى في الإعتداء على رب العمل ولو كان غير متصل بالعمل أنه يشكل سلوكاً خطيراً من العامل من شأنه الإخلال بهيبة رب العمل الذي يعتبر الرئيس الأول والأعلى للمؤسسة، أما المدير المسؤول فعلى الرغم من أنه ينوب عن رب العمل في ممارسة سلطته إلا إنه أجير لديه مثل باقي الأجراء مع مراعاة فارق الترتيب المهني.

وقد يطرح السؤال حول مفهوم الإعتداء الذي يبرر الصرف وهل أنه هناك معيار معين يساهم في تقديره، كذلك هل يستلزم أن يكون هذا الإعتداء جسدي أم أنه يكفي الإعتداء المعنوي لتوقيع عقوبة الصرف؟ تطرح هذه التساؤلات جميعها في ظل سكوت النص عن تحديدها، من هنا إعتبر جانب من الفقه أن الإعتداء المقصود غير موصوف بوصف معين ومع ذلك فإنه يتعلق بكل ما يتعارض مع ما يجب للرؤساء من الإحترام، لأن العلاقة بين رب العمل أو مديره من جهة وبين العامل من جهة أخرى يجب أن تكون قائمة على أساس من الطاعة والإحترام. ويقع الإعتداء بكل ما من شأنه أن يتعرض مع الإحترام الواجب للرؤساء

(1) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ١٥١.

بصفة عامة، سواء تم بأفعال مادية كالضرب أو بطرق معنوية تمس الكرامة والإعتبار (كالشتم أو التفوه بألفاظ نابية تمس صاحب العمل أو المدير المسؤول).⁽¹⁾

وقد كرس الإجتهد هذا التوجه بإعتباره أن الإعتداء على متولي الإدارة المقصود في المادة ٧٤ فقرة ٧ من قانون العمل، لا يعني فقط الإعتداء الجسدي بل يتناول الإعتداء المعنوي أي تطاول الأجير على كرامة وسمعة متولي الإدارة. كذلك إعتبر مجلس العمل التحكيمي أن تفوه الأجير بعبارات نابية بحق رب عمله، ترويج الإشاعات الكاذبة والتي من شأنها النيل من سمعته ومكانته الإجتماعية، التحكم والسخرية على رب العمل بمثابة إعتداء على رب العمل.⁽²⁾

أما لناحية تقدير ما يعد إعتداء من الأجير يبزر الصرف فيعتبر هذا الأمر من مسائل الأساس (الموضوع) التي يترك تقديرها للقضاء حسب ظروف كل قضية على حدة.

وقد أضاف القانون المصري عدة حالات أخرى هي:

- إفشاء العامل لأسرار المنشأة (الفقرة الخامسة).

- وجود العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل (الفقرة السابعة).

- مخالفة العامل لممارسة حق الإضراب (الفقرة التاسعة).

• الفرع الثاني: ضمانات توقيع العقوبة التأديبية:

يتضح لنا مما تقدم سابقاً أن المشرع كرس لرب العمل حق تأديب العمال/ الأجراء في مؤسسته إذ إعتبر هذا الحق نتيجة طبيعية وملازمة لحقه في إدارة مؤسسته وتأمين حسن سير العمل فيها. ولم يكن في

(1) فرج توفيق، مرجع سابق، ص ٣٢٢.

(2) م.ع.ت. بيروت تاريخ ١٩٩٢/١٧/١٩٩٢ العدد ١٩٩٢ ص ٣٤٢.

الماضي من قيود وإجراءات معروفة في التأديب، وإنما كان المشرف على العمل يجازي العامل المخطف بوسائل عنيفة كقطع مرتبه أو الضرب المبرح بالسوط.⁽¹⁾

فكان لا بد من تدخل المشرع لمواجهة تلك الحالات من جهة ولتقرير بعض الضمانات لصالح العامل حتى لا ينحرف رب العمل في استعمال سلطته ويتجاوز في ذلك حدود هذه السلطة أو الغاية التي وجدت من أجلها مراعيًا في ذلك مصلحة العامل في بقاءه في عمله وتوفير الطمأنينة له بعدم تعرضه لعقوبات تفرض عليه من دون أي أساس يبررها أو تستند إليه، ومراعيًا مصلحة رب العمل في ممارسة الحق الذي خولة إياه القانون وتوقيع العقوبة التأديبية اللازمة على العامل المخالف من جهة أخرى. وتتعدد الضمانات بتعدد مصادرها، فقد يكون مصدرها القواعد العامة أو النصوص الخاصة بالسلطة التأديبية المنصوص عنها في قانون العمل والقوانين المكملة له.

من جهته لم يقرر القانون اللبناني سوى ضمانات قليلة للعامل عند توقيع العقوبة التأديبية عليه. فإكتفى بالإشارة إلى ضمانين فقط، أولهما الرقابة الإدارية اللاحقة على توقيع العقوبة وثانيهما تقرير سقوط العقوبة بمضي مدة قصيرة.

واقصر القانون اللبناني على الإشارة إلى هذين الضمانين الإثنين فقط لا يعني تجريد العامل من كل ضمانات أخرى. فإن ما يحمله العقاب التأديبي من معنى عقوبة ومساس في مركز العامل ومستقبله المهني، يجعله خاضعاً لكثير من المبادئ التي تحكم العقوبات الجزائية ومن بينها مثلاً ما يتعلق بحق الدفاع ووحدة العقوبة عن نفس المخالفة.⁽²⁾

أما المشرع المصري فعنى من جهته عناية كبيرة بتوفير ضمانات كثيرة للعامل في هذا الشأن، يطبق البعض منها في لبنان لاتفاقها والقواعد العامة ويطبق البعض الآخر منها لنص المشرع عليها. فما هي هذه الضمانات؟

(1) Claude Fohlen, Le travail au XIX e Siecle, PUF, Paris, 1967, page 32.

(2) صادق هشام، مرجع سابق، ص ١٥٧.

١- موجب تدوين العقوبات في سجل خاص:

فرضت المادة ٧٣ من قانون العمل اللبناني على رب العمل أن يدون العقوبات المفروضة على الأجراء في سجل خاص يذكر فيه إسم الأجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. وقرر بموجب هذه المادة حق مفتشي العمل الإطلاع في كل حين على هذا السجل وطلب جميع الإيضاحات اللازمة.

يقابلها المادة رقم ٧٥ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ والتي نصت على إلزام رب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها كذلك وإسم العامل ومقدار أجره أيضاً. ورغم أن هذا النص يواجه فقط عقوبات الغرامة (الجزاءات المالية) إلا أنه من المستقر فقهاً إمكان تطبيق احكامه أيضاً على سواها من العقوبات التأديبية الأخرى على سبيل القياس ونظراً لإتحاد العلة^(١). ومما لا شك فيه أن الغرض من فرض هاتين المادتين (أي مسك سجل خاص بالعقوبات) هو تيسير الرقابة على ما يقع من عقوبات على الأجير العامل، لمعرفة مدى إلتزام رب العمل بما يفرضه القانون في هذا الصدد حمايةً لمصلحة العمال، بحيث لا تطلق يد رب العمل، فتتاح له الفرصة لمخالفة القانون دون الخضوع لأية رقابة إذا لم تدون العقوبات في سجل خاص.^(٢)

٢ - سقوط العقوبة بمضي مدة قصيرة:

نص قانون العمل اللبناني في المادة ٦٨ منه (الفقرة الثانية) على أنه "لا تطبق الغرامة بعد إنقضاء خمسة عشر يوماً على التثبت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة".

رأى البعض في هذا النص حماية للعامل حتى لا يظل في هاجس توقيع العقوبة عليه، فإن الفقرة المذكورة قضت بعدم جواز فرض الغرامة بعد مرور خمسة عشر يوماً على تاريخ ثبوت المخالفة (للنظام الداخلي) أو الخطأ (الجدي) أو الإهمال الفاضح، فبعد إكتشاف المخالفة ومرور خمسة عشر يوماً دون توقيع

(١) صادق هشام، مرجع سابق، ص ١٥٧.

(٢) صادر بين التشريع والاجتهاد، مرجع سابق، ص ٣٩٥.

العقوبة، لا يعود توقيعها على العامل ممكناً⁽¹⁾. كما أنه ما يترتب على إنقضاء المدة المذكورة هنا وهي مدة خمسة عشر يوماً عدم تطبيق العقوبة. أي لا يجوز أن يعاقب العامل على الواقعة بعد ذلك، أما المخالفة في ذاتها فيصح أن تدخل في الإعتبار عندما يرتكب العامل مخالفة جديدة من حيث تشديد العقوبة مثلاً.⁽²⁾

وقد إعتبر البعض أنه رغم أن النص قاصر على الغرامة، يجب مع ذلك تطبيقه عن طريق القياس على باقي الجزاءات التأديبية الأخرى، إذ العلة من تقرير هذا الحكم واحدة في شأن كل هذه الجزاءات، وهي ألا يظل سلاح التهديد ضد العامل بتوقيع العقاب مسلطاً إلى ما لا نهاية، وأن تحقق العقوبة التأديبية الغرض المقصود منها وهو سرعة الردع والزرع.⁽³⁾

أما لناحية التشريع المصري وبموجب القانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ فقد جعل بدء سريان مدة التقادم، وهي ثلاثين يوماً، تبدأ من اليوم التالي لإنهاء التحقيق مع العامل اذ جاء فيه "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الإنهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً". في حين أن قانون العمل الملغى (القانون رقم ١٣٧ لعام ١٩٨١) جعل تاريخ بدء هذه المدة هو ثبوت المخالفة العامل بنصه على عدم جواز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين.. كذلك لم يأخذ القانون المعمول به حالياً بالترقة التي أخذ بها قانون العمل الملغى بين العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وما عداهم بخصوص مدة التقادم.

٣- تحقيق الإتهام وضمان حرية الدفاع:

لا يجوز توقيع العقوبة التأديبية إلا بعد تحقيق الإتهام الموجه إلى العامل وكفالة حرية دفاعه عن نفسه وهو ما يقتضي إبلاغه بالإتهام وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ١٧٣.

(2) فرج توفيق، مرجع سابق، ص ٣٢٧.

(3) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ١٨٣.

ويتحقق الإتهام بإبلاغ العامل ما هو منسوب إليه، فيجب قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي ضد العامل اخطاره كتابةً وبالتفصيل بالوقائع المنسوبة إليه. وقد نصت المادة ٦٤ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ على حظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك بمحضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ إكتشاف المخالفة.. وقد غاب عن المشرع اللبناني تحديد مدة مماثلة.

وبذلك تبدأ إجراءات التأديب مع العامل عبر إبلاغه بما هو منسوب اليه على أن يتم هذا الإبلاغ كتابةً، فلا يكفي أن يكون الإبلاغ شفاهةً، بل لا بد أن يصار إلى الإبلاغ الخطي قبل البدء بالتحقيق مع العامل. أما لناحية المدة التي يجب أن يبدأ التحقيق خلالها من تاريخ إكتشاف المخالفة، فقد إعتبر البعض بضرورة أن تتقضي فترة 24 ساعة على الأقل ما بين إبلاغ العامل بالخطأ المنسوب إليه وإجراء التحقيق معه، وذلك حتى يتحقق الغرض الذي قصده المشرع من هذا الإجراء وهو تمكين العامل من تجهيز دفاعه، والإستعداد لذلك التحقيق. (1)

أما لجهة التحقيق، فيعتبر بمثابة قيد على سلطة رب العمل التأديبية وهو إجراء شكلي وضروري يجب على رب العمل القيام بإجرائه بعد وقوع الخطأ التأديبي عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث وسببه وطبيعته توصلأً لتحديد المسؤولية. أما لناحية كيفية التحقيق فلا بد أن يكون له كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضماناته من حيث وجوب إستدعاء العامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الإستشهاد بهم وغير ذلك من مقتضيات الدفاع. (2)

أما لناحية السلطة المخولة إجراء التحقيق فقد اناط المشرع المصري سلطة إجراء التحقيق بصاحب العمل كونه هو صاحب السلطة التأديبية، حيث يجوز له أن يقوم بإجراء التحقيق بنفسه أو أن يعهد بإجراء التحقيق إلى دائرة الشؤون القانونية أو أي شخص ذو خبرة بموضوع الخطأ أو إلى أحد العمال بشرط أن لا يقل مستواه الوظيفي عن مستوى العامل الذي يحقق معه. وقد غاب عن المشرع اللبناني التطرق لهذه المسألة.

(1) زهران همام، قانون العمل عقد العمل الفردي، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٤٠٧.

(2) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٢٢٢ و ٢٢٣.

وبالعودة إلى حق الدفاع، فيعتبر هذا الحق من أهم الضمانات المكرسة لمصلحة العامل، ولا بد لرب العمل من تمكين العامل من الإطلاع على التحقيق لكي يعرف ما هو الخطأ المنسوب إليه وما هي الأدلة التي يستند إليها رب العمل ليتمكن من تحضير دفاعه عن نفسه. وفي قرار صادر عن المحكمة الإدارية العليا في مصر إعتبرت المحكمة المذكورة أن مخالفة مثل هذا الحق العائد إلى العامل يترتب عليه بطلان التحقيق، وبالتالي بطلان القرار التأديبي إستناداً إلى ذلك التحقيق. (1)

وعلى الرغم من عدم النص على هذا الحق، إلا أنه يعتبر من الحقوق الأساسية الواجبة الإحترام حتى ولو لم يوجد نص ومن ثم فلا بد من تمكين العامل من إبداء أوجه دفاعه عن نفسه إذا ما ووجه بالإتهام وبغض النظر عن الكيفية التي يتم فيها التحقيق أو من يقوم به. (2)

وبهدف تلافي النقص الحاصل في قانون العمل اللبناني قامت عقود العمل الجماعية بإيجاد ضمانات للعمال، حيث أوجبت الإستماع إلى العامل قبل تقرير توقيع الجزاء عليه وبحضور ممثل عن النقابة.. (3)

٤- عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة:

تعتبر هذه الضمانة المقررة لحماية للعامل عند إستخدام صاحب العمل سلطته التأديبية، وهي تتفق مع ما تقتضيه العدالة وما يحمله الجزاء التأديبي من معنى العقوبة، فليس لصاحب العمل مثلاً أن يوقع على العامل المخالف جزاء الإنذار وجزاء الخصم من الأجر عن المخالفة ذاتها. (4)

(1) المحكمة الإدارية العليا في مصر، الطعن ٦٤٦ لسنة ٣٢ ق، في ١٩٨٨/١١/١٥ الموسوعة الإدارية الحديثة للفكاهي الجزء التاسع والعشرون. ص ٤٥٥.

(2) شنب محمد، مرجع سابق، ص ٢١٨ و ٢١٩.

(3) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٤٦٦.

(4) عبد الصبور فتحي، مرجع سبق الإشارة إليه ص ٦٧١.

وتعرف هذه القاعدة الأساسية بمبدأ وحدة العقوبة عن المخالفة نفسها. و نجد تطبيقاً لهذه القاعدة في قوانين العمل في كل من مصر بموجب المادة ٦٢ منه والتي نصت عليها بقولها: "لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة". وكذلك روعيت هذه القاعدة في فرنسا.

أما لناحية التشريع اللبناني فلم يأت قانون العمل على ذكر هذه القاعدة في نصوصه، ولكن لما كانت العقوبة التأديبية تنطوي أساساً على معنى العقوبة فإنها تخضع لما تخضع له العقوبة من مبادئ وخاصة مبدأ وحدة العقوبة عن نفس الجرم، وتطبيقاً لذلك وبالعودة إلى القواعد العامة فقد نصت المادة ١٨٢ من قانون العقوبات اللبناني على أنه "لا يلاحق الفعل الواحد إلا مرة واحدة". وقد قضي في هذا السياق بأن الخطأ الذي استوجب تحذيراً أو وقفاً تاديبياً عن العمل لا يمكن أن يكون هو عينه سبباً للصرف.^(١)

وبالتالي فوفقاً لتلك القاعدة في حالة تعدد العقوبات التي يوقعها صاحب العمل على العامل بسبب مخالفته، فلا يعدد بالعقوبة الثانية وتقع باطلة، و تبقى العقوبة الأولى أو الأسبق صحيحة بشرط استيفائها للشروط الإجرائية الأخرى الخاصة بتوقيع العقوبات.^(٢) ولا بد من الإشارة إلى أن حظر تعدد العقوبات مقتصر على تعدد العقوبات التأديبية عن المخالفة الواحدة ولكن لا يدخل ضمن هذا الحظر التعويض المدني الذي يقتضي وقوع ضرر على صاحب العمل من جراء خطأ العامل، ويقدر هذا التعويض بمقدار الضرر الحاصل، وهو بذلك لا يتعارض مع حظر الجمع بين العقوبات عن المخالفة الواحدة، لذلك يجوز لرب العمل أن يجمع بين التعويض المدني المتمثل في التعويض المستحق على العامل، نتيجة للخطأ الذي ارتكبه وبين توقيع العقوبة التأديبية عليه.^(٣)

بناءً على ما تقدم، إذا كانت السلطة التأديبية لرب العمل محاطة بعدد من الضمانات الموضوعية التي تمت معالجتها سابقاً، فما هو دور القضاء من هذه السلطة ومن القرارات التي يصدرها أرباب العمل في إطار ممارستهم للسلطة التأديبية؟ و ما مدى فعالية السلطة القضائية في ضوء النظام الداخلي وعقد العمل؟ هذا ما سيتم معالجته في الفصل الثاني من هذه الرسالة.

(١) Soc.25.6.986 B.Civ.V N. 333

(٢) الموسى محمد، مرجع سابق، ص ٩٥.

(٣) يحيى عبد الودود، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٧، ص ٢٠٧.

❖ الفصل الثاني: ماهية الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية:

إن أحد أهم المبادئ الأساسية في التقاضي هو حق الأفراد في اللجوء إلى القضاء للتوصل إلى الحكم لهم بما يعود لهم من حقوق صيانتها.

وإذا كانت السلطة التأديبية لرب العمل محاطة ببعض من القيود والضمانات كما رأينا، فإن القضاء يبقى إلى جانب ذلك الملاذ الأخير للعامل في شأن استعمال هذه السلطة ومدى مشروعية هذا الإستعمال. فالقاعدة أن حق العامل في اللجوء إلى القضاء والتظلم من توقيع العقوبات التأديبية عليه يعتبر من الحقوق المقررة قانوناً تطبيقاً للمبدأ المذكور سابقاً، فيعتبر هذا الحق من جهة إحدى الضمانات المكرسة لمصلحة العامل كما يعتبر في الوقت نفسه قيداً على رب العمل الذي لا يبقى معفى من أي قيد في إطار ممارسته لسلطته التأديبية.⁽¹⁾

من هنا لا بد لنا وفي إطار معالجتنا لهذا الموضوع من التطرق إلى القضاء المختص لإجراء هذه الرقابة والنظر في كل ما يتعلق بنزاعات العمل الفردية، كما التطرق إلى الدور المكمل لبعض الهيئات الأخرى وذلك في إطار البحث بهذا الإختصاص (المبحث الأول) لننتقل بعد ذلك إلى مظاهر الرقابة القضائية من قضاء العمل والجزاءات التي تفرض من جراء إساءة استعمال السلطة التأديبية (المبحث الثاني).

✓ المبحث الأول: قضاء العمل و دور بعض الهيئات الأخرى:

إن الخلافات في قضايا العمل هي عديدة ومعقدة، فهناك خلافات فردية بين أرباب العمل والأجراء. وخلافات جماعية بين أرباب العمل والأجراء أيضاً، وخلافات بين الأجراء من ناحية أو أرباب العمل من ناحية ثانية مع الإدارة على قانونية القرارات الإدارية... تبعاً لذلك وبموجب التشريع اللبناني يوجد نوعان من

(1) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٣٠٥ .

محاكم العمل: النوع الأول يختص بالخلافات الفردية وهو ما سيكون محور دراستنا هذه وهو قضاء العمل أو ما يعرف بمجلس العمل التحكيمي (المطلب الأول).. والنوع الثاني يختص بالخلافات الجماعية وهو اجراءات الوساطة والتحكيم وهي تتعلق بخلافات العمل الجماعية وتبقى خارج إطار هذه الدراسة.

من جهةٍ أخرى، عمدت بعض المؤسسات الخاصة الكبيرة إلى إنشاء هيئات تأديبية داخلية تهدف إلى معاونة رب العمل في ممارسة سلطته التأديبية وهي ما يعرف ب"المجالس التأديبية" وتلعب هذه المجالس في تلك المؤسسات دوراً كبيراً في تنظيم ممارسة السلطة التأديبية إذ يعود ممارسة السلطة فيها إلى جهة مستقلة عن صاحب العمل ويخضع توقيع العقوبة أمامها إلى اجراءات وأصول خاصة، كما يخضع الأجير فيها إلى محاكمة خاصة أمام هذه المجالس تشكل مرحلة سابقة على لجوئه إلى قضاء العمل في حال وجودها.

وبالإضافة إلى كل ما تقدم، تقوم وزارة العمل بدور غير إلزامي لوصول الشكوى إلى مجلس العمل التحكيمي بموجب دائرة التحقيق وقضايا العمل لديها والتي تقوم بدور تحقيقي مهم في حال احالة اوراق الدعوى اليها، وهو أمر إختياري، كما سنرى فيما بعد.

وتقع كل من المجالس التأديبية ودائرة التحقيق وقضايا العمل تحت عنوان الهيئات الاخرى في المطلب الثاني من هذا المبحث.

➤ المطلب الأول: مجلس العمل التحكيمي:

أخضع المشرع اللبناني في بادئ الأمر نزاعات العمل الفردية إلى إختصاص المحاكم العادية كون قانون الموجبات والعقود الصادر عام ١٩٣٢ والذي عالج علاقات العمل الفردية بموجب المواد ٦٢٤ وما يليها من هذا القانون، لم يتطرق إلى المرجع القضائي المختص للنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن هذه العلاقات. وعلى هذا الأساس كانت المحاكم المدنية، ونظراً لخلو النص، المرجع القضائي الصالح للبت بها.

وإستمر الأمر كذلك لغاية صدور قانون العمل في عام ١٩٤٦ والذي عالج هذا الموضوع بموجب المواد السابعة والسبعين ولغاية الثانية والثمانين منه.

وقد تأثر المشرع هنا إلى حد بعيد بأحكام التشريع الفرنسي متبنياً بعض قواعده بعد أن أدخل تدريجياً عليها، تعديلات جوهرية جاعلاً من نظام مجالس العمل التحكيمية في لبنان، نظاماً فريداً من نوعه في نطاق خلافات العمل الفردية. (1)

لذلك وفي سبيل إيضاح كافة الجوانب المتعلقة بالنظام العائد للمجلس وآلية المراجعة لديه، سنعالج في الفرع الأول من هذا المطلب تشكيل المجلس واختصاصه لنتقل بعد ذلك إلى التطرق إلى ميزات التقاضي لدى المجلس وطرق المراجعة لديه وذلك بموجب الفرع الثاني.

○ الفرع الأول: تشكيل مجلس العمل التحكيمي واختصاصه:

إذاً يختص قضاء العمل بنظر النزاعات الناشئة عن علاقات العمل الفردية وقد أطلقت عليه تسمية مجلس العمل التحكيمي على الرغم من تعرض هذه التسمية إلى عدد من الإنتقادات إن لجهة إطلاق تسمية مجلس أو إطلاق كلمة تحكيمي، والأصح أن تكون برأي البعض التسمية المعتمدة محكمة العمل. فكيف صار تشكيل هذا المجلس؟ (أولاً) وما هو اختصاصه؟ (ثانياً) سيقار إلى تناول هاتين المسألتين تباعاً.

■ أولاً: تشكيل مجلس العمل التحكيمي:

نصت المادة ٩٩ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) والمتعلقة بمستويات العمل، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٠٠٠/١٥/٢٤ على أنه تنشأ محاكم للعمل تختص بنظر منازعات العمل ويكون التقاضي أمامها على درجتين، ويحدد تشريع كل دولة، كيفية تشكيلها، ونظام العمل بها. (2)

كذلك نصت المادة ٧٧ من قانون العمل على تشكيل مجلس العمل التحكيمي، ولكن الغي هذا النص بموجب المرسوم رقم ٣٥٢٧ تاريخ ١٩٨٠/١١/٢١ وأبدل بالنص الآتي:

(1) الشخبي محمد، محاضرة بعنوان: نزاعات العمل في التشريع الإجتماعي اللبناني، بتاريخ ٢٠٠١/١١/١٢، ص ١١.

(2) قوانين لبنان، مجلد ٢٠، الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال.

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

-قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق -رئيساً. يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الاعلى.

-ممثل عن ارباب العمل وممثل عن الاجراء - عضوين.

يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. يعين ايضاً عضوان ملازمان واحد عن ارباب العمل وآخر عن الاجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الاصيل عند غيابه او تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل .

- يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الادارات العامة على ان يكون حائزاً على شهادة الاجازة في الحقوق.

تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها."

وتجدر الإشارة إلى أنه قبل إلغاء نص المادة ٧٧ من قانون العمل المذكور واستبدالها عام ١٩٨٠، كان يوجد في مركز كل محافظة مجلس عمل تحكيمي يتألف من قاضٍ (رئيساً) وممثل عن أصحاب العمل (عضو) وممثل عن الأجراء (عضو)، ويقوم بوظيفة مفوض الحكومة رئيس دائرة الشؤون الإجتماعية، أو من ينتدبه في وزارة العمل والشؤون الإجتماعية. يومئذٍ، كان عدد غرف المجلس في بيروت أربع، في جبل لبنان ثلاث، في لبنان الشمالي ثلاث، في لبنان الجنوبي اثنتان، وفي البقاع اثنتان.

حصلت في البلاد بعض صدور قانون العمل عام ١٩٤٦، تطورات إجتماعية وإقتصادية هامة، وجرت تعديلات على بعض أحكام هذا القانون طاولت خصوصاً المادة ٥٠ منه، ووضع قانون الضمان الإجتماعي موضع التنفيذ عام ١٩٦٣ فشملت تقديمات فروع شرائح واسعة من المواطنين كانت مستثناة من أحكام التشريع الإجتماعي. كل هذه التغييرات وغيرها، جعلت تنظيم مجلس العمل التحكيمي في الشكل الذي

كان قائماً قبل تعديل المادة ٧٧ لم يعد يتناسب مع مسؤولياته الجسيمة، مما حمل المشرع على إستبدال نص هذه المادة بنص جديد ليتوافق إلى حد ما مع الواقع.⁽¹⁾

أما لجهة غرف مجلس العمل التحكيمي، فنتوزع هذه الغرف في محافظات لبنان المختلفة. وقد حدد المرسوم رقم ٦٣٠٤ تاريخ ١٠١٢٥٠١٩٧٣١١ عدد الغرف التابعة لكل محافظة كالآتي:

- بيروت: المركز قصر العدل، عدد الغرف أربع وحالياً خمس.

- جبل لبنان: المركز بعبدا، عدد الغرف ثلاث.

- لبنان الشمالي: المركز طرابلس، عدد الغرف ثلاث.

- لبنان الجنوبي: المركز صيدا، عدد الغرف إثنان.

- البقاع: المركز زحلة، عدد الغرف اثنتان.

إذاً، وبالعودة إلى التكوين المنصوص عنه في المادة المذكورة، نستنتج أن المشرع قد راعى في تكوين محكمة العمل تمثيل القضاء من جهة وكذلك تمثيل المجتمع المهني بجناحيه، رأس المال ممثلاً بأرباب العمل والإنتاج ممثلاً بالأجراء من جهة ثانية، وسيتم تفصيل ذلك.

أ- رئاسة المجلس:

على الرغم من مراعاة المشرع اللبناني للتمثيل الثنائي في مجلس العمل التحكيمي، أي تواجد ممثلي أصحاب العمل والأجراء في المجلس نتيجة انتخابهم من قبل هيئاتهم المهنية والنقابية، وعلى الرغم من مراعاته للأعراف المهنية والاعتبارات النقابية كما فعل المشرع الفرنسي في ذلك، إلا أنه إعتبر أنه لا مندوحة عن توافر عنصر الخبرة القضائية والثقافة القانونية إضافةً إلى توفير وتأمين التجرد المطلق في النزاعات المعروضة على المجلس. وعلى هذا الأساس اسند رئاسة المجلس إلى قاضي، لم يعين درجته في السابق عند

(1) الغريب وليم، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله دراسة قانونية مقارنة الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص ٦٧٠.

إقراره لقانون العمل في عام ١٩٤٦^(١) الأمر الذي تداركه في قانون ٢١ تشرين الأول سنة ١٩٨٠ الذي أوجبت المادة الثانية منه أن يكون رئيس مجلس العمل التحكيمي من الدرجة الحادية عشر على الأقل في سلم التدرج القضائي، أي ما يعادل درجة قضاة رؤساء غرف الإستئناف.

أما لجهة مدة ولاية هذا القاضي رئيساً لمحكمة العمل، فعلى الرغم من عدم ورود نص صريح يحدد ولاية رئيس مجلس العمل التحكيمي، إلا أن المرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ٢ تموز عام ١٩٦٢ قد حدد وبموجب المادة الثانية منه ولاية أعضاء مجالس العمل التحكيمية الأصليين والملازمين بثلاث سنوات قابلة للتجديد.

وقد ذهب البعض إلى القول بأنه يحسن رفع هذه المدة، أي مدة الثلاث سنوات، إلى خمس سنوات دون تجديد بحيث يتمكن القاضي من الشعور بالإستقرار الوظيفي وبأن رئاسته محكمة العمل ليست مهمة عارضة.^(٢)

ب- أعضاء المجلس:

أما لناحية أعضاء المجلس، فكما ذكر سابقاً هما ممثلاً من أرباب العمل والأجراء وقد أوضحت المادة ٨٧ الشروط الواجب توافرها في كل منهما، وسواء كانوا اصليين أم ملازمين. و قبل عرض المادة المذكورة، لا بد من إلقاء الضوء على إشتراط المشرع وجود أعضاء اصليين وأعضاء ملازمين (احتياطيين) يحلون محل الأعضاء الأصليين عند تعذر قيامهم بوظائفهم في مجلس العمل التحكيمي لسبب أو لآخر: واحد عن أرباب العمل والآخر عن الأجراء، ويصار إلى تعيينهم في المرسوم ذاته الذي يعين الأعضاء الأصليين، ولا بد من المشرع هدف من وراء ذلك تأمين تواصل عمل المجلس. ومما لا شك فيه أن ما يهم على هذا الصعيد هو أن يكون التعادل قائماً بوجود ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء حتى لا تشعر أي فئة بهيمنة الفئة الأخرى.^(٣)

(١) الشخبي محمد، مرجع سابق، ص ١٤.

(٢) القيسي عصام، مرجع سابق ص ٥٣٨.

(٣) القيسي عصام، مرجع سابق ص ٥٣٩.

إذاً، بالعودة إلى المادة ٨٧ المذكورة، إشتطرت هذه المادة في أعضاء مجلس العمل التحكيمي أن يكونو:
١- لبنانيين.

٢- أتموا الواحدة والعشرين من العمر.

٣- غير محكوم عليهم بجناية أو بجرم شائن.

٤- أن يكونوا قد مارسوا مهنتهم لمدة خمس سنوات على الأقل لكي يكون لهم الخبرة بالظروف والأمر الإجماعية والإقتصادية العامة السائدة في البلاد وبشكل خاص بالقضايا والمشاكل العمالية.

ثم صدر المرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ٢ تموز ١٩٦٢ منظم الشروطين الإضافية الخاصة المتعلقة بتعيين وإقالة أعضاء مجلس العمل التحكيمي، أي الممثلين والأجراء، وتتلخص هذه الشروطين بما يلي:

١- يعين الممثل أصيلاً كان أو ملازماً، لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. ويجوز إنهاء عضويته قبل نهايتها بمرسوم يتخذ بناءً على إقتراح وزير العدل والعمل في إحدى الحالات التالية:

- إذا إستقال العضو من منصبه.

- إذا فقد العضو أحد شرطين التعيين المنصوص عليهما في الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٧٨ عمل والتي تم عرضها سابقاً. (أي إذا فقد جنسيته اللبنانية أو إذا حكم عليه لإرتكابه جناية أو جرم شائن)

- إذا إرتكب العضو خطأً جسيماً أو إهمالاً فادحاً في أثناء ممارسته لوظيفته أو إذا ثبت عدم كفاءته في عمله لدى مجلس العمل.

ويحصل إنهاء العضوية بمرسوم يتخذ بناءً على إقتراح وزير العدل والعمل، بعد إستطلاع رأي لجنة تحقيق برئاسة مدير عام وزارة العمل وعضوية: ممثل عن وزارة العدل، ممثلين عن أرباب العمل والأجراء بالإدارة إلى رئيس الدائرة المختصة في وزارة العمل كمقرر^(١).

(١) صادر في التشريع والإجتهد، مرجع سابق، ص ٤٣٧.

وتطبق على أعضاء مجلس العمل التحكيمي شروط الرد ونقل الدعوى والإرتياب المشروع والقرابة والمصاهرة المبينة في قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني وتحديداً في المواد ١٢٠ إلى ١٣٠ منه، والتي تطبق على القضاة في ممارسة وظائفهم القضائية. (1)

ج- مفوض الحكومة:

نصت المادة ٧٧ من قانون العمل أن رئيس دائرة التحقيق في وزارة العمل أو من ينتدبه يتولى مهام مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي، ولكن عدل قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ عن هذه القاعدة فنص على تعيين مفوض الحكومة من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة الحائزين شهادة الإجازة في الحقوق، على أن يحصل ذلك بمرسوم بناءً على إقتراح وزير العمل.

(1) المادة ١١٩ من قانون أصول المحاكمات المدنية: "يرد القاضي: أولاً: إذا كان له أو لزوجته مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الدعوى، ولو بعد انحلال عقد الزواج.

ثانياً: إذا كان بينه وبين احد المتداعين قرابة أو مصاهرة من عمود النسب أو من الحاشية لغاية الدرجة الرابعة، ولو بعد انحلال الزواج الذي نتجت عنه المصاهرة.

ثالثاً: إذا كان خطيباً لمتقاضية.

رابعاً: إذا سبق له ان كان وكيلاً قانونياً لاحد المتداعين.

خامساً: إذا سبق له ان كان شاهداً في القضية.

سادساً: إذا كان احد المتداعين قد اختاره حكماً في قضية سابقة .

سابعاً: إذا وجد بينه وبين احد المتداعين عداوة شديدة. اما التحقير الذي يوجهه احد المتداعين على القاضي فلا يكفي لجعل القاضي مستهدفاً للرد.

ثامناً: إذا كانت قد أقيمت بينه وبين احد المتداعين او احد اقاربه او مصاهريه لغاية الدرجة الرابعة، دعوى مدنية او جزائية في خلال السنوات الخمس السابقة."

وتتخصص وظيفة مفوض الحكومة بتحرير مطالعة خطية يوضح فيها وجهة نظر وزارة العمل حول كل نزاع يعرض على المجلس، دون أن يكون له حق الإشتراك في المذاكرة، ودون أن يكون المجلس ملزماً بمضمون المطالعة المذكورة، فهذه المطالعة هي عبارة عن توصية اذا اقتنعت المحكمة بوجاهتها اعلمتها وإن لم تقتنع اهملتها. (1)

وقد كرس هذا التوجه إجتهااد صادر عن محكمة التمييز إعتبرت من خلاله أنه من مهام مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي أن يبد مطالعة خطية في كل دعوى حسب الأصول، إلا إن إكتفاء المفوض بالتصريح في الدعوى بأنه يترك الأمر لمجلس العمل بدون أن يبدي مطالعة خطية، لا يعيب الحكم نفسه الصادر في الدعوى، ولا يترتب على ذلك أي بطلان، بل ربما يعيب هذا الأمر عمل مفوض الحكومة نفسه، ويشكل مأخذاً مسلكياً عليه، ولكن هذه المخالفة لا تصلح لأن تكون سبباً للطعن في الحكم. (2)

أما لجهة سائر مهام مفوض الحكومة، فتم تنظيمها بموجب المرسوم رقم ٦٢٢ تاريخ ١٩٨٣/٦/١٣ مولياً مفوض الحكومة المهام التالية:

- ١- حضور جلسات المحاكمة وإبداء مطالعة خطية في كل دعوى.
- ٢- تبلغ جميع أحكام المجلس وإطلاع وزير العمل، بواسطة مدير عام الوزارة على القرارات التي تقبل النقض.
- ٣- تلقي توجيهات وزير العمل بالنسبة إلى موقف الوزارة بشأن تفسير القوانين والمراسيم التطبيقية بواسطة مدير عام الوزارة.
- ٤- تقديم تقرير سنوي إلى وزير العمل، وكلما دعت الحاجة لذلك، إلى اطلاعه على الإجتهاادات الجديدة الصادرة عن مجالس العمل.

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٥٤٠.

(2) إجتهااد صادر عن محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، رقم ٢ تاريخ ١٩٩٧/٢/٢٥ -الرئيس زين والمستشاران المعوشي وشبطيني- صادر ص ٦٩٩

٥- حضور الإجماع الشهري برئاسة مدير عام وزارة العمل لجميع مفوضي الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية بغية التداول في القرارات القابلة للنقض أمام محكمة النقض.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى إجتهد صادر عن محكمة التمييز اعفت بموجبه مفوض الحكومة من الإجابة على تفاصيل كل مطلب أو سبب وذلك بموجب القرار رقم ٩٥ تاريخ ١١٠١٣/١١/١٩٩٨^(١).

■ ثانياً: إختصاص مجلس العمل التحكيمي:

يقصد بالإختصاص تحديد المحكمة المخولة نظر الدعوى قيد النزاع في سبيل فصلها وإصدار حكم بشأنها. وتتعدد قواعد الإختصاص بين إختصاص دولي تتعين بموجبه الدولة الملزمة تقديم الهيئة الحاكمة، وإختصاص وظيفي تتعين بموجبه جهة القضاء المختصة نظر الدعوى من بين الجهات القضائية المتعددة، وإختصاص نوعي يتعين بقتضاه صنف ودرجة المحكمة التي تنظر الدعوى من بين المحاكم التي هي من جهة قضائية واحدة، وإلى الإختصاص المكاني الذي تتعين على ضوءه المحكمة التي لها سلطة نظر الدعوى من بين المحاكم التي هي من صنف واحد ودرجة واحدة.

وإن ما يعيننا بحثه في إطار بحث إختصاص مجلس العمل التحكيمي هو كل من الإختصاص النوعي والمكاني تباعاً:

١- الإختصاص النوعي:

إن قضاء العمل هو قضاء إستثنائي كما أن محاكم العمل هي محاكم إستثنائية، فإن الإختصاص الذي تمارسه هو ذلك الذي إعترف لها به المشرع بمقتضى نص صريح وبصورة حصرية لا توسع في تفسيرها، وهو ما ندعوه الإختصاص النوعي، فلمحكمة العمل وحدها هذا الإختصاص.

ويتمثل هذا الإختصاص بتعلقه بالنظام العام، مما يعني عدم جواز الإتفاق على مخالفته، الأمر الذي يترتب عليه:

(١) الغرفة الثامنة المدنية، محكمة التمييز، القرار رقم ٩٥ تاريخ ١١٠١٣/١١/١٩٩٨- صادر ص ٧٠٠.

أ- عدم جواز إتفاق أصحاب العلاقة على إيلاء جهة قضائية أخرى غير محكمة العمل حق النظر في دعاوى العمل، فعلى المحكمة الثانية والتي لا تشكل إحدى غرف مجلس العمل التحكيمي أن تعلن، عفواً، عدم اختصاصها. (1)

ب- عدم جواز الأخذ بأي بند من شأنه توسيع أو تضيق مدى هذا الإختصاص، فيكون باطلاً كل شرط من هذا القبيل، بإعتبار أن إختصاص قضاء العمل من قبيل التنظيم القضائي. (2)

ج- إعتبار القرار الصادر عن جهة قضائية غير ذات إختصاص للنظر في قضايا العمل باطلاً وبحكم المعدم فلا يجوز حجية القضية المحكوم بها، كما لا يمكن تنفيذه.

د- إعتبار التحكيم غير جائز في نزاعات العمل الفردية لكون القواعد التي ترعى إختصاص مجالس العمل التحكيمية فما يتعلق بهذه النزاعات تتسم بطابع إلزامي لتعلقها بالنظام العام. (3)

حددت المادة ٧٩ من قانون العمل اللبناني إختصاص مجلس العمل التحكيمي على الوجه التالي:

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

(1) م.ع.ت. قرار رقم ١٢٤ تاريخ ١٩٩٤/١٤/١٣، زين، ص ١٢٠.

(2) م.ع.ت. قرار رقم ٤٣ تاريخ ١٩٩١/١٧/١٤، زين، ص ٦٠.

(3) القيسي عصام، مرجع سابق ص ٥٤٤.

ثانياً: الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عنها في المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٤٢١٥١٣. ولا بد من الإشارة في هذا السياق أن هذا المرسوم قد ألغي وحل مكانه المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/١٩/١٦ الذي وسع نطاق التغطية نتيجة طارئ عمل بشموله الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي التي تلحق بأجير مرتبط بعقد استخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ م.ع. وذلك بسبب أو بمناسبة تنفيذ العقد المذكور. وقد إستقر إجتهد مجالس العمل التحكيمية على ضرورة وجود عقد إستخدام تتوافر فيه عناصر هذه المادة وقت حصول الحادث لكي يعتبر طارئ عمل.

ثالثاً: الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون. يستدل من هذا النص أنه يستثني فئات عديدة عاملة من إختصاص مجالس العمل وهي الفئات المذكورة في المادة ٧ من هذا القانون (كل من الخدم في بيوت الأفراد، والنقابات الزراعية التي لا علاقة لها لا بالتجارة والصناعة، المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي، وأخيراً الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين). كما يستثني النزاعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الإجتماعي. لذلك جاء نص المادة الأولى من قانون ١٩٨٠/١١/٢١ يشمل نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى م.ع. ملغياً بالتالي الإستثناءات الواردة في قانون العمل. كما أخضع لصلاحيه مجالس العمل التحكيمية النزاعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الإجتماعي التي يثيرها تطبيق هذا القانون سواء أكانت ناشئة بين المضمون وأصحاب العمل أم بين الصندوق وأصحاب العمل أو المضمونين.⁽¹⁾

إنما، بعد صدور قانون العمل عام ١٩٤٦ حصلت تعديلات على بعض احكامه وفقاً لما هو معروض سابقاً، فوضع موضع التنفيذ قانون الضمان الإجتماعي وأصبحت المنازعات التي يثيرها تطبيقه من إختصاص هذه المجالس (وذلك بموجب المادة ٨٥ منه)، وابرمت إتفاقيات عمل دولية وعربية حول التقاضي أمام قضاء العمل.. مما جعل التحديد الذي أعطته المادة ٧٩ عمل لإختصاص مجالس العمل التحكيمية لم

(1) الغريب وليم، مرجع سابق، عام ٢٠١٤ ص ٦٧٧.

يعد يتلاءم مع المفهوم الصحيح للعلاقة المهنية بين رب العمل والأجير ومداهما وفقاً للفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ موجبات وعقود.

وتجاوباً مع هذه المعطيات، صدر قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ الذي أخضع لصلاحيية مجالس العمل التحكيمية لجهة قواعد الإختصاص وطرق المراجعة جميع نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات العمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، كذلك الخلافات والمنازعات المنصوص عليها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الإجتماعي.^(١)

وقد ورد في الأسباب الموجبة لقانون ١٩٨٠١١٠١٢١ المذكور، أنه لحظ تحديداً دقيقاً لنزاع العمل الفردي بالإستناد إلى مفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود وذلك بغية توحيد المراجع القضائية وتبسيط وتوحيد إجراءات التقاضي بالنسبة لفئات عديدة من الأجراء كانت قد استثنيت صراحةً من هذه القواعد وقد صار عرضها فيما سبق. وأيضاً لوضع حد للتناقض الحاصل في بعض اجتهادات مجالس العمل التحكيمية حول مفهوم نزاع العمل الفردي الخاضع لإختصاص هذه المجالس. وقد جاء في المادة الأولى منه:

تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الإختصاص وطرق المراجعة:

- نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود"

وبذلك، وبالإستناد إلى هذا النص معطوفاً على الأسباب الموجبة تعتبر لاغية لجهة الإختصاص النوعي لمجلس العمل التحكيمية:

١- أحكام المادة السابعة من قانون العمل.

٢- أحكام المادة السابعة من القانون رقم ٣٦/٦٧ تاريخ ١٦/٥/١٩٦٧ المتعلقة بالمرجع الصالح للنظر في نزاعات الحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة.

(١) الغريب وليم ، مرجع سابق، عام ٢٠١٤ ص ٦٧٩.

كما تعتبر معدلة ضمناً أحكام المادتين الأولى والثانية من قانون العمل بحيث أصبح من إختصاص مجالس العمل مطلق نزاع فردي يقوم بين رب عمل مرتبط مع أجيره بعقد عمل يتوافر فيه عناصر العقد المنصوص عنها في الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ موجبات، أي العمل والأجر والتبعية القانونية.⁽¹⁾

وتكريساً لهذا التوجه صدرت عدة اجتهادات عن مجالس العمل التحكيمية نذكر منها إجتهد رقم ٢٥ صادر عن محكمة التمييز المدنية بغرفتها السادسة تاريخ ١٣/٤/١٩٩٨ إذ جاء فيه " حيث أن المادة الأولى من القانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠ نصت على أنه تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الإختصاص وطرق المراجعة نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود ونصت المادة الثانية من هذا القانون على إنشاء مجلس عمل تحكيمي أو أكثر في كل محافظة للنظر في المنازعات المشار إليها في المادة السابقة معدلة بالتالي أحكام المادة ٧٧ من قانون العمل.

وحيث بينما كانت المادة ٧٩ من قانون العمل تحدد إختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنظر في جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام قانون العمل فإن المادة الأولى من قانون ٢١/١٠/١٩٨٠ جاءت شاملة لنزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من الموجبات والعقود ملغيةً بالتالي الإستثناءات التي كانت واردة قانون العمل والنصوص القانونية والنظامية التي تتعارض مع احكامه أو لا تتلاءم مع مضمونه على ما نصت عنه المادة العاشرة من القانون المذكور." ⁽²⁾

كذلك نذكر إجتهد صادر عن مجلس العمل التحكيمي في الشمال تاريخ ٣/١٠/٢٠٠٦ أرسى بموجبها قاعدة إتساع الإختصاص ليشمل كل علاقة عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ م.ع.⁽³⁾

(1) الشخبيي محمد، مرجع سابق، ص ٢٤.

(2) قرار رقم ٢٥ محكمة التمييز المدنية الغرفة السادسة، تاريخ ١٣/٤/١٩٩٨ رقم ٢٥ - ١٩٩٣ عدد ٣ ص ٢٢٥.

(3) معوض حريص، قضايا العمل والصراف التعسفي، ٢٠١٦ ص ٣ رقم ١.

كذلك الإجتهد الصادر عن محكمة التمييز الغرفة الثامنة رقم ٧٥ تاريخ ٢٠/٥/٢٠٠٨ وجاء فيه:
"حيث أن النزاع موضوع هذه الدعوى هو نزاع عمل فردي بمفهوم المادة (١) من المرسوم رقم ٣٥٧٢/٨٠
كونه عالماً بين أجير ومؤسسة عامة ذات طابع تجاري، فيكون خاضعاً لأحكام قانون العمل سنداً للمادة
الثامنة من هذا القانون، وبالتالي لإختصاص مجلس العمل التحكيمي طالما أنه لم يستثن من هذه القاعدة
سوى مدير عام المؤسسة العامة الصناعية أو التجارية والمحاسب فيها، كونهما من فئة الموظفين الخاضعين
لنطاق القانون الإداري".^(١)

إذاً يكون بذلك شرط الاختصاص هو قيام عقد عمل فردي بين الأجير ورب العمل، فإعمال هذا
الإختصاص يتوقف على وجود هذا العقد بأركانه الثلاثة والمعروضة سابقاً وهي العمل، الأجر وعلاقة التبعية
(كعنصر أساسي بدونها يفقد عقد الاستخدام نوعه الشرعي). وبعبارة أخرى، إن معيار مناط هذا الإختصاص
هو وجود عقد الاستخدام الذي بمقتضاه يضع الأجير خدماته بتصرف صاحب العمل مقابل أجر يؤديه
الأخير إلى هذا الأجير كمقابل عن عمله المقدم.^(٢)

وقد صدرت عدة اجتهادات كرس بموجبها هذا التوجه، نذكر منها قرار رقم ٥٢ صادر عن محكمة
التمييز بغرفتها الثامنة المدنية جاء فيه "أن النزاع حول مدى مسؤولية الأشخاص المؤسسين للشركة ومدى
قانونية التزاماتهم وصحتها يخرج عن نطاق نزاعات العمل الفردية الناشئة بين أجير وصاحب عمل، وحيث
أنه في هذه الدعوى لا وجود لصاحب عمل، إذ أن الشركة لم تؤسس بعد. وحيث أنه سنداً لما تقدم يكون
مجلس العمل التحكيمي أحسن تطبيق القانون لناحية عدم صلاحيته النوعية والوظيفية، بعدم إعتبره المميز
عليها مسؤولة بصورة شخصية عن حقوق المدعي بصفته <<أجير>> إذ لا يمكن اعتبارها مرتبطة بعقد عمل
مع المميز بصفتها صاحب عمله."^(٣)

(١) صادر في التمييز - القرارات المدنية عام ٢٠٠٨ الجزء الثاني - صفحة ١٠٢٥ صادر ناشرون.

(٢) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٥٤٥.

(٣) قرار رقم ٥٢ تاريخ ١٠/٧/١٩٩٧، صادر في التمييز القرارات المدنية ١٩٩٧ ص ٤٩٨.

كذلك لا بد من ذكر أن النزاع الذي تنتظر به محكمة العمل هو النزاع الفردي، وتكون دعوى العمل دعوى فردية إذا كانت موجهة ضد صاحب عمل واحد أو مؤسسة واحدة وإن كان جائزاً إشتراك عدة مدعين شرط أن يكون موضوع الدعوى مشتركاً بالنسبة لهم..⁽¹⁾

٢ - الإختصاص المكاني:

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

لم يطرق المشرع اللبناني، بإستثناء قانون طوارئ العمل إلى موضوع الإختصاص المكاني لمجالس العمل التحكيمية، وقد سد الإجتهد هذا الفراغ بإعتماده المبادئ العامة المنصوص عنها في قانون أصول المحاكمات المدنية وبشكل خاص المادتين ١٠٠ و ١٠١ من القانون المذكور بعد أن إعتبر أن عقد العمل الفردي يدخل في فئة العقود المدنية والنزاعات الناشئة عنها هي مبدئياً من صلاحية محكمة محل إقامة المدعى عليه الحقيقي أو المقام المختار أو المحكمة التي أبرم العقد في دائرتها وإشترط تنفيذ أحد الإلتزامات الرئيسية الناشئة عنه فيها، أو للمحكمة التي إشترط تنفيذ العقد بكامله في دائرتها.⁽²⁾

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

(1) القيسي عصام، مرجع سابق ص ٥٤٥.

(2) شخبيي محمد، مرجع سابق، ص ٢٤.

وقد صدرت عدة اجتهادات تتعلق بإختصاص مجلس العمل التحكيمي المكاني، نذكر منها قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٣٧٣ تاريخ ١٩٩٢/١١/١٠ إذ جاء فيه أنه " حيث أنه من المنطق عليه علماً وإجتهداً أن عقد العمل الفردي يعتبر في وضعه القانوني، ورغم طبيعته الخاصة عقداً مدنياً، وعلى هذا الأساس تكون الخلافات الناشئة بين موقعيه من صلاحية محكمة مقام المدعى عليه الحقيقي أو المختار، أو المحكمة التي ابرم العقد بدائرتها أو المحكمة التي يقع تنفيذ القرار بدائرتها، وذلك عملاً بأحكام قانون أصول المحاكمات المدنية الجديد".

كذلك وفيما خص عدم تعلق قواعد الاختصاص المكاني بالنظام العام، صدر قرار عن مجلس العمل التحكيمي يكرس هذا التوجه فجاء فيه: " إن مبدأ التعاقد جائز وملزم للمتعاقدين في كل موضوع لا يمس بالنظام العام أو الأداب العامة. فإذا إتفق العامل وصاحب العمل على أن كل خلاف يكون من إختصاص مجلس العمل التحكيمي في بيروت فيخرج النزاع عن صلاحية مجلس العمل في جبل لبنان، لأن الصلاحية النسبية لا تتعلق بالنظام العام ويكون التعاقد بشأنها ملزماً للمتعاقدين".⁽¹⁾

أما لجهة الإختصاص المكاني بالنسبة للشخص المعنوي، فطبقت محاكم العمل قاعدة تحديد الاختصاص المكاني بالإستناد إلى مركز الشخص المعنوي الفعلي والحقيقي وليس إلى مركزه الأصلي والتأسيسي.⁽²⁾ ونذكر في هذا الإطار إجتهد صادر عن محكمة التمييز كرس بموجبه هذا التوجه إذ جاء فيه: "حيث أنه في حالة وجود تباين، كما هو الوضع في الدعوى الحاضرة، بين مركز الشركة المسجل في السجل التجاري ومركزها الفعلي والحقيقي يعود المعيار الواجب اعتماده لتحديد الصلاحية المكانية للمركز الفعلي والحقيقي وليس للمركز المسجل في السجل التجاري، لأن تسجيل الشركة في السجل التجاري في بيروت يشكل قرينة بسيطة على وجود مركزها في العاصمة ما لم يكن الغير عن حسن نية يجهل مركز

(1) م.ع.ت. جبل لبنان رقم /١٧٣/ تاريخ ١٩٩٤/١١/١٧

(2) الغريب وليم، مرجع سابق، ص ٦٨١.

الشركة الرئيسي الحقيقي، الأمر غير المتوفر في الدعوى الحاضرة... وفقاً لما إستثبته مجلس العمل التحكيمي، فيرد الفرع الأول في السبب التمييزي".⁽¹⁾

○ الفرع الثاني: ميزات التقاضي وطرق المراجعة لدى مجلس العمل التحكيمي:

بعد تطرقنا في الفرع الأول إلى تشكيل مجلس العمل التحكيمي وعرضنا لاختصاصه، لا بد لنا من إستعراض ميزات التقاضي أمام هذا المجلس كمحكمة استثنائية (أولاً) ومن ثم البحث في طرق المراجعة بأحكام مجلس العمل (ثانياً)

▪ أولاً: ميزات التقاضي لدى محكمة العمل:

خص المشرع اللبناني التقاضي أمام مجلس العمل التحكيمي ببعض الميزات بهدف تبسيط وتسهيل المقاضاة تمكيناً للأجير، وهو الطرف الضعيف في هذه العلاقة، من بلوغ هدفه في الدعوى بأيسر السبل. وتتبدى هذه المميزات في ثلاث: ١- الإعفاء من الرسوم القضائية. ٢- الإستعجال في نظر الدعوى. ٣- جواز التنفيذ وبلا كفالة بالرغم من إستدعاء النقض.

وفيما يلي تفصيل لذلك:

١- الإعفاء من الرسم القضائي:

نصت المادة ٨٠ من قانون العمل اللبناني وبموجب الفقرة الثانية على إعفاء القضايا المقدمة إلى مجلس العمل التحكيمي من الرسوم القضائية دون النفقات التي تبقى على عاتق الفريق الخاسر في النزاع. وقد عاد قانون ١٩٨٠١١٠٢١ وأكد ذلك مجدداً بموجب المادة الثالثة.

⁽¹⁾الغرفة المدنية الثامنة، محكمة التمييز، قرار رقم /٥٦/ تاريخ ٢٠٠٦/١٥/٤ - صادر في التمييز_القرارات المدنية عام ٢٠٠٦_ الجزء الثاني ص ١٢٣٣_ صادر ناشرون.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الإعفاء شمل طرفي النزاع، أي الأجير وصاحب العمل على حد سواء، خلافاً لما نصت عليه بعض التشريعات العمالية الأجنبية الحديثة التي حصرت الإعفاء بالأجير فقط نظراً لضعف إمكانياته المادية. (1)

في ضوء ما تقدم، يتجلى الإعفاء المنصوص عنه ويتحدد مده، فهذا الإعفاء هو إعفاء حكمي فلا حاجة مع وجود النص عليه إلى طلب المعونة القضائية طالما أن هذه المعونة هي حكمية. كذلك، وكما ذكر سابقاً، يشمل هذا الإعفاء الدعوى حتى لو تقدم بها رب العمل على الأجير، مع أن هذه التوسعة في الإعفاء تذهب وبرأي البعض، خلافاً لنية المشرع في مد يد المساعدة للطرف الضعيف في عقد الإستخدام. ولا يقتصر الإعفاء المبحوث فيه على رسم الطابع فقط، وإنما يشمل كذلك رسم الصور والشهادات والملخصات ورسوم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات القضائية. (2)

وقد إعتبر جانب من الفقه أن هذا الإعفاء يلعب دوراً كبيراً في تأخير الفصل في الدعوى، و يشجع الأجراء على المبالغة في الحقوق والتعويضات التي يطالبون بها مع علمهم غالباً بعدم صحتها، الأمر الذي يساهم في إطالة أمد النزاع، إذ على المجلس البت تفصيلاً بكل مطلب وارد في النزاع، مع ما يستلزمه ذلك من إجراء تحقيقات أكبر مثل إستجواب الفريقين، وإستماع الشهود، والإستعانة بالخبرة الفنية بحيث يحال الملف أحياناً على وزارة العمل لتقوم هي بالتحقيقات. بينما عندما تكون مطالب الدعوى محصورة ومحددة وصحيحة يمكن البت بها بسرعة أكبر، لكن عندما توضع عشرات المطالب يكون القاضي مضطراً للتحقيق بها كلها. وهذا أحد أسباب التأخير في البت بالدعوى. (3)

(1) الشخبي محمد، مرجع سابق، ص ١٧.

(2) القيسي عصام، مرجع سابق ص ٥٥٢.

(3) سليمان صباح، مقال بعنوان مجالس العمل التحكيمية، صحيفة النهار، في ٢٠٠٨/١٠/١٤.

وهذا ما حدا بالبعض لإقتراح فرض الرسوم القضائية العادية على ما يفوق حداً معيناً من المبالغ المطالب بها بالنظر لكون الأجراء يبالغون في المطالب التي يضمنونها النزاعات المسوقة منهم بوجه أصحاب العمل بسبب أن دعاويهم هذه معفية من الرسوم القضائية.⁽¹⁾

أما لجهة مدى الإعفاء، فكما ذكر سابقاً يشمل هذا الإعفاء الرسوم القضائية ورسم الطابع المالي دون النفقات التي يتحملها الفريق الخاسر، وليس ما يحول دون المحكمة والحكم على المدعي ببطل العطل وضرر لمصلحة المدعى عليه طالما أن دعواه مقامة عن سوء نية وبقصد إيقاع الضرر ليس إلا. مع الإشارة أن قرار المجلس يقضي أحياناً بتحميل الفريقين مناصفةً النفقات إذا تبين له أن قسماً من المطالب كان مبالغ بها. ثم أن هذا الإعفاء من الرسوم القضائية يفيد العامل ليس فقط لدى مجلس العمل التحكيمي بل يفيد كذلك لدى محكمة التمييز إذ أن المادة السادسة من قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ قد اعفت طلبات النقض من الرسوم القضائية بإستثناء التأمين والنفقات.⁽²⁾

وقد تكون معالجة هذه المسألة، ولو جزئياً، في يد القضاة رؤساء هذه المجالس أنفسهم. فعندما يتبين لهم أن مطالب المدعي مبالغ في بعضها، أو عندما تكون الدعوى مقامة بوجه المدعى عليه عن سوء نية وبقصد الضرر، فيصح عندئذٍ تطبيق أحكام المادة ٥٥١ أ.م.م. التي تجيز الحكم ببطل عطل وضرر كما عرض سابقاً.⁽³⁾

وإضافةً إلى الإعفاء المالي، اجازت المادة الرابعة من قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ مثول الفريقين أمام مجلس العمل دون الإستعانة بمحام، وهذا الإعفاء ونظراً لصراحة النص، لا يتعداه إلى التقاضي أمام محكمة التمييز.

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٥٥٢.

(2) شخبيي محمد، مرجع سابق، ص ١٨.

(3) الغريب وليم، مرجع سابق ص ٦٩١.

٢ - الإستعجال في نظر الدعوى:

أضفى المشرع بعض المميزات على الدعاوى التي ترفع أمام مجالس العمل التحكيمية بهدف تسهيل وتبسيط إجراءات المراجعة لتمكين الأجراء/العمال من تحصيل حقوقهم من أصحاب العمل بسرعة ودون ممانلة نظراً لواقعهم الإقتصادي والإقتصادي. لذلك، قضت الفقرة الأولى من المادة ٨٠ من قانون العمل بأن تنتظر مجالس العمل في القضايا المرفوعة إليها بالطريقة المستعجلة. وهذه الميزة أكدتها اتفاقية العمل العربية المبرمة رقم (١)، بشأن مستويات العمل، بقولها: "تراعى البساطة في إجراءات دعاوى العمل، وتنتظر على وجه السرعة..".^(١)

فرغبة المشرع تتمثل بوجود فصل دعوى العمل، بسرعة، وموضوعياً، أي من حيث الأساس، ونظر الدعوى بالطريقة المستعجلة لا يعني أن محاكم العمل تتبع الأصول النافذة لدى قضاء العجلة طالما أن قاضي العجلة يتمتع عليه التصدي لأساس النزاع، وهكذا فالطريقة المستعجلة تعني دعوة محاكم العامل لفصل الدعاوى بالسرعة الممكنة، بل القصوى، بالنظر لتعلق هذه الدعاوى بالأجراء الذين لا يقوون على الإنتظار إذ الحقوق والتعويضات التي يطالبون بها قضائياً، تشكل مورد رزقهم الرئيسي، إن لم نقل الوحيد، وهكذا تشكل الأصول (الإجراءات) المدنية القواعد العامة واجبة المراعاة في هذه الدعاوى، اللهم مع إيلاء عنصر العجلة الأهمية المطلوبة على هذا الصعيد.

وصدرت في هذا الإطار عدة قرارات عن مجالس العمل التحكيمية مكرسةً هذا التفسير لعبارة "النظر بالطريقة المستعجلة"، فجاء في القرار رقم ٩٤٥ الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت ما يلي: "إن المادة ٨٠ من قانون العمل اللبناني نصت على أن مجلس العمل ينظر في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة. وأن ما قصده المشرع في هذا النص هو منع التسوية والممانلة وإيصال الأجراء إلى حقوقهم بالطريقة المستعجلة".^(٢)

(١) الغريب وليم ، مرجع سابق، ص ٦٨٨.

(٢) قرار رقم ٩٤٥ تاريخ ١٩٧١/٧/٢٨ ورقم ٧٣١٣١٤ جبل لبنان_ حاتم _ جزء ١٤٦ _ صفحة ٥٨ و-٥٩.

إلا أنه من الملاحظ على الصعيد العملي أن هذه السرعة ليست إلا نظرية، ذلك أن الأسباب التي تعيقها متعددة:

- أ- المبالغة في المطالب وما يستلزم ذلك من تحقيقات على ما ذكرناه أعلاه.
- ب- كثرة عدد الدعاوى، وخصوصاً في أيامنا هذه، حيث يقدم في بيروت وحدها ما لا يقل عن ٥٠ دعوى شهرياً، وهذا العدد يمثل الدعاوى التي تصل إلى المحاكم ولا يشمل تلك التي تتم المصالحة بشأنها.
- ج- النقص في عدد القضاة نسبةً إلى العدد الكبير من الدعاوى المرفوعة.
- د- تنوع اختصاصات مجالس العمل التحكيمية من طوارئ العمل إلى النزاعات التي تتعلق بالمؤسسات العامة ذات الطبيعة الاستثمارية وغيرها.
- هـ- التأخر في إنجاز التحقيق في الدعاوى من قبل أجهزة وزارة العمل بعد إحالة الملف للتحقيق.⁽¹⁾

اقترحت عدة حلول لإصلاح وضع مجالس العمل التحكيمية منها: زيادة غرف مجالس العمل وتوزيعها على المساحة الجغرافية للمحافظة دون حصرها في مركزها _ تعيين أعضاء المجالس لمدة خمس سنوات عوضاً عن ثلاث سنوات ولمرة واحدة _ إستمرار هؤلاء الأعضاء في تأدية وظيفتهم إلى حين صدور مرسوم جديد بتعيين الأعضاء الجدد، تحديد مهلة لمجلس العمل لإصدار قراراته اسوةً باللجنة التحكيمية الناطرة في الخلافات الجماعية التي يتوجب عليها إصدار قراراتها في مدة شهر إعتباراً من تاريخ الجلسة الأولى، مع إمكانية تمديد هذه المهلة لأسبوعين...⁽²⁾

٣- **جواز التنفيذ وبلا كفالة بالرغم من إستدعاء النقص:** نظراً لوضع الأجير الذي لا يسمح له الإنتظار طويلاً لتقاضي ما يكون مجلس العمل قد قرر له من حقوق وتعويضات ريثما يصبح الحكم نهائياً بسبب قابليته للتمييز، إتخذ قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ موقفاً وسطاً، إذ هو يقرر، من جهة، أن إستدعاء النقص

(1) سعد جورج، مرجع سابق، ص ٣٢٦ .

(2) الغريب ولیم، مرجع سابق، ص ٦٨٩.

لا يوقف تنفيذ الحكم، ومن جهة مقابلة، يولي محكمة التمييز سلطة وقف التنفيذ في مهلة اقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه، وفي مثل هذه الحالة، وعند إنقضاء مهلة وقف التنفيذ (أي ستة أشهر حداً أقصى) يحق للمحكوم له التنفيذ ودون كفالة. (1)

وبالفعل، يظهر واضحاً من قرارات مجالس العمل التحكيمية ممارسة هذه المجالس للسلطة التقديرية في منح وقف التنفيذ من جهة وإجازته من جهة أخرى، فجاء في إحدى القرارات الصادرة عن قضاء العمل ما يلي: "... حيث أن القانون أجاز لمجلس العمل التحكيمي وقف التنفيذ إذا كان الاعتراض مسنداً إلى أسباب جدية.. وحيث أنه يتضح أن الأسباب التي يدلي بها المصرف هي أسباب جدية تكاد توازي القوة القاهرة، ذلك أن قرار الحظر الإقتصادي (على جمهورية العراق) هو قرار خارجي لا يمكن دفعه ولم يكن بإمكان المصرف التنبه له..". (2)

وهكذا تبدو هذه المكنة للمحكمة مجالاً آخر من المجالات التي أخذ بها المشتري لمساعدة الأجير حيث أجاز له، بفضل هذا التنفيذ المؤقت، الإفادة فعلاً من الحقوق التي اعلنها أو قررها لمصلحته حكم هو موضع المراجعة القضائية، وفي ذلك ميسرة يفيد منها الأجير.

■ ثانياً: طرق المراجعة بشأن أحكام قضاء العمل:

نصت المادة ٨١ من قانون العمل اللبناني وقبل تعديلها أن الأحكام الصادرة عن المجلس التحكيمي لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة سوى الاعتراض. إلا أنه مع صدور قانون ١٩٨٠/١١/٢١، والذي كان من الأسباب الأساسية لصدوره تعديل المواد ٧٧ وما يليها من قانون العمل وتمكين المتقاضين من الطعن بالقرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية، أصبحت الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية، و تبعاً للمادة الخامسة منه، لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض وإعتراض الغير والتمييز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي.

(1) الشخبي محمد، مرجع سابق، ص ١٨.

(2) م.ع.ت. جبل لبنان رقم ٢٣ تاريخ ١٧/٣/٢٠٠٣ قرار غير منشور. المرجع: قانون العمل بين التشريع والإجتهد ص ٤٥٨ صادر.

بذلك، يكون المشرع وبموجب التعديل الحاصل عام ١٩٨٠ قد إستبعد من إطار طرق الطعن المراجعة بطريقتي الإستئناف وإعادة المحاكمة.

ففي الإستئناف، تعرض الدعوى مرة ثانية أمام محاكم الدرجة الثانية لمزيد من النظر وتحليل الوقائع وهو ما يعرف بمبدأ التقاضي على درجتين. ويوفر هذا المبدأ ضمان سير العدالة وحسن تطبيق القانون، و يؤدي كذلك إلى تأكيد الثقة والإطمئنان في نفوس المتقاضين، وذلك على الرغم من بعض الإنتقادات التي سبقت بشأنه خاصةً لجهة تأخير البت بالمنازعات وتعقيد الإجراءات واجبة المراعاة لدى كل درجة من درجات التقاضي مما يؤدي إلى إطالة أمد المحاكمة دون طائل.

وأياً يكن من سلبيات وإيجابيات الطعن بطريق الاستئناف، فإن موقف المشرع اللبناني كان واضحاً بعدم جواز سلوك طريقه، فأحكام محكمة العمل لا تقبل الإستئناف وكرست محكمة الإستئناف في بيروت هذا التوجه إذ جاء في إحدى القرارات الصادرة عنها: "لو شاء المشرع أن يجعل القرار بعدم الصلاحية قابلاً للطعن به أمام مرجع أعلى، لكان فعل على وجه صريح... ولو فرض جدلاً أن لمحكمة الإستئناف أن تنظر في القرار الصادر عن مجلس العمل التحكيمي بعدم الإختصاص، فإنها ليست ذات ولاية بحكم القانون لأن تتصدى للأساس، فيما لو قالت بإختصاص المجلس المذكور، لأنها ليست مرجعاً ثانياً للنظر في أساس قضايا العمل التابعة لهذا المجلس، إذ لا بد من نص خاص لجعلها مرجعاً إستثنائياً للنظر في أساس هذه القضايا، وليس لها كمحكمة عادية مثل هذا الإختصاص.

وفي هذا الافتراض، ليس من الأصول إعادة الدعوى إلى مجلس العمل التحكيمي لإلزامه بأن يعتبر نفسه مختصاً خلافاً لما كان قد ارتآه".⁽¹⁾

أما لجهة المراجعة بطريق إعادة المحاكمة، فتعتبر إعادة المحاكمة إحدى طرق الطعن غير العادية التي يلجأ إليها الخصم عند تحقق شروط معينة للحصول على حكم بنقض حكم نهائي من المحكمة التي اصدرته، بحيث يتسنى له السير في النزاع عن جديد أمام المحكمة ذاتها.⁽²⁾

(1) إستئناف بيروت، الغرفة الثالثة المدنية _ قرار رقم /١١٤٩/ تاريخ ١٩٦٧/١٢٥، حاتم جزء ٨٤ ص ٣٦.

(2) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٥٦٠.

وكان موقف المشرع اللبناني واضحاً لجهة عدم اجازة سلوك هذا الطريق من طرق الطعن إلا أن الأمر قد اختلف بالنسبة للمحاكم، فبعد أن مرت بفترة سماح واقعي، (1) عادت وأكدت رفض إعادة المحاكمة كطريق من طرق المراجعة لدى مجلس العمل التحكيمي لعدم جوازها قانوناً.

وإلى ذلك نضيف أن قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ أكد نية المشرع بصورة قاطعة في عدم الأخذ بإعادة المحاكمة كطريق من طرق المراجعة ضد أحكام محاكم العمل، إذ لو كان كذلك، لما تنكب المشرع عن ذكر إعادة المحاكمة، كما فعل بالنسبة لإعتراض الغير والتمييز، في هذا التعديل للمادة ٨١ عمل. (2)

أما لجهة طرق المراجعة التي يجيزها القانون، فكما كنا قد ذكرنا سابقاً، أوضحت المادة الخامسة من قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ أن هذه الطرق هي ثلاث: الإعتراض (١)، إعتراض الغير (٢)، والتمييز (٣).

(١). الإعتراض:

إن الإعتراض هو طريق من طرق الطعن العادية يلجأ إليه المحكوم عليه غيابياً للوصول لإلغاء أو تعديل الحكم الذي صدر في غيبته، أمام المحكمة نفسها مصدرته. وقد عرفته المادة ٦٣١ من قانون أصول المحاكمات المدنية بأنه طعن يرمى إلى رجوع المحكمة عن حكم صدر عنها بالصورة الغيابية.

وعملاً بأحكام قانون أصول المحاكمات المدنية الجديد وتحديداً المادة ٤٦٨ منه، فإذا تخلف المدعى عليه وحده عن الحضور في جلسة المحاكمة الأولى بدون عذر مشروع، وكان موعد الجلسة قد أبلغ منه شخصياً، أو كان قد قدم لائحة بدفاعه، تصدر المحكمة عند ذلك قراراً وجاهياً في الموضوع، ولا تستجيب المحكمة إلى مطالب المدعي إلا إذا وجدتها قانونية في الشكل وجائزة القبول ومبنية على أساس صحيح. ونص المقطع الثاني والثالث من المادة ٤٦٧ على أنه إذا كان المدعى عليه قد تبلغ شخصياً موعد الجلسة ولم يقدم لائحة بدفاعه، كان للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناءً لطلب المدعي تكرار دعوة المدعى عليه لجلسة

(1) سعد جورج، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(2) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٥٦١.

ثانية يبلغ موعدها أصولاً. ويصدر الحكم عند ذلك، إذا لم يحصل التبليغ إلى شخص المدعى عليه أو إذا لم يقدم هذا الأخير لائحة بدفاعه غيابياً. وإلا، إعتبر الحكم وجاهياً.

ولما كانت قرارات المجلس لا تقبل الإستئناف، كما عرض سابقاً، فيتعين عند ذلك، وعملاً بأحكام المقطع الثاني من المادة ٤٦٩ مدنية، إعادة تبليغ المتخلفين، ويعتبر القرار الصادر بعد ذلك وجاهياً إزاء الجميع.⁽¹⁾

وتبلغ مهلة الإعتراض خمسة عشر يوماً، بحسب المادة ٦٣٢ أصول محاكمات مدنية، للمحكوم عليه من تاريخ تبليغه الحكم، والشخص الذي له حق الإعتراض هو المحكوم عليه بالحكم الصادر في الغيبة. كما يرفع الإعتراض إلى المحكمة التي اصدرت الحكم الغيابي موضوع هذه المراجعة التي يترتب عليها إعادة طرح النزاع أمام المجلس ليفصل فيه بجملته. وهكذا يتميز الإعتراض عن الإستئناف في كونه لا يقدم لمحكمة أعلى تظلاً من أحكام قضاة المحكمة الأدنى بل لتلافي نقص في الدفاع تسبب عنه صدور الحكم موضوع الإعتراض.⁽²⁾

٢- إعتراض الغير:

وفاقاً لما جاء في المادة ٦٧١ من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم ٨٣١٩٠ فإن إعتراض الغير هو طعن يرمي إلى الرجوع عن الحكم أو تعديله لمصلحة الشخص الثالث المعترض.

فإذا ما ألحق الحكم الذي أصدره مجلس العمل التحكيمي ضرراً بشخص لم يكن خصماً في الدعوى ولا ممثلاً فيها، يمكن اللجوء إلى هذا الطعن للإعتراض عليه. وقد كرست المادة ٦٧١ وما يليها من قانون أ.م.م. بعض المبادئ المتعلقة بإعتراض الغير منها:

* جميع الأحكام قابلة لإعتراض الغير، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

(1) قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

(2) عصام القيسي مرجع سابق ص ٥٦٣.

*يطرح اعتراض الغير النزاع مجدداً بالنسبة إلى المعارض في الجهات التي يتناولها من الحكم للفصل فيها من جديد في الواقع والقانون.

*يقبل إعتراض الغير من : - كل شخص لم يكن خصماً في النزاع ولا ممثلاً فيه ولحقه ضرر من الحكم الصادر بشأنه.

- الورثة والدائون في حال خداع ممثلهم في النزاع.

- الدائون والمديون المتضامنون والدائون والمديون بموجب غير قابل

للتجزئة.

*إعتراض الغير نوعان: أصلي وطارئ. تحدد مهلة الإعتراض الأصلي بشهرين وإعتراض الغير الطارئ بعشر سنوات (مهلة مرور الزمن العادي) .

*يقدم إعتراض الغير إلى مجلس العمل التحكيمي الذي أصدر الحكم المطعون فيه بإستحضار يسجل في قلمه، ويطبق بشأنه الإجراءات القانونية كافة المطبقة لدى مجالس العمل.

*يكون الحكم الصادر في إعتراض الغير قابلاً للطعن بالطرق ذاتها التي يطعن بها في أحكام المحكمة الصادر عنها.

*إن مفاعيل الحكم الصادر بإعتراض الغير تكون إما بالرجوع عن الحكم المعارض عليه أو تعديله في حدود ما يمس حقوق المعارض للحكم الأصلي. (1)

٣- التمييز :

نصت المادة ٧٠٣ من القانون رقم ٨٣١٩٠ (أصول المحاكمات المدنية) على أن الطعن بطريق التمييز طعن يرفع إلى المحكمة العليا لأجل نقض القرار بسبب مخالفته القواعد القانونية.

(1) الغريب وليم، مرجع سابق، ص ٦٩٥.

وهو طريق غير عادي من طرق المراجعة يلجأ إليه لإصلاح ما شاب الحكم من مخالفة للقانون أو بطلان سواء في ذات الحكم المطعون فيه أو في الإجراءات التي أسسها عليها.⁽¹⁾

إذاً الطعن بطريق التمييز لا يشكل درجة ثالثة من درجات المحاكمة، وقد حددت المادة ٧٠٨ أ.م.م. المعدلة بالمرسوم الإشتراعي رقم ٢٠ تاريخ ٨٥١٣١٢٣ الأسباب القابلة للنقض:

أ- مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه أو تفسيره: ويجب على الطاعن في هذه الحالة أن يبين النص أو المبدأ القانوني أو القاعدة القانونية الواقعة عليها المخالفة في تطبيقها أو تفسيرها أو أوجه المخالفة أو الخطأ. وقد إستقر إجتهد محكمة التمييز على رد طلب النقض إذا كان مبنياً على مخالفة العرف أو الإجتهد، أو إذا كان مستنداً إلى أسباب غامضة ومبهمه، أو إذا إعتد مجلس العمل العرف والإنصاف، في حال غياب نص قانوني إذا كان ذلك يؤدي إلى المساس بقواعد قانونية ثابتة إلخ..⁽²⁾

ب- مخالفة قواعد الإختصاص الوظيفي أو النوعي.

ج- التناقض في الفقرة الحكمية للقرار الواحد بحيث يستحيل تنفيذه.

د- إغفال الفصل في أحد المطالب.

هـ- الحكم بما لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه.

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

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

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ٥٦٤.

(2) تمييز: قرار رقم ٩٣١٠٥ و-٩٥١٧١ _ قضايا العمل ١٩٩٢ _ ١٩٩٤ صفحة ٢٨٤، ٢٨٦ _ نبيلة زين.

ح- التناقض بين حكمين صادرين بالدرجة الأخرى في ذات الدعوى عن محكمتين مختلفتين أو عن محكمة واحدة.

أما لجهة مهلة الطعن أمام محكمة التمييز، فإن هذه المهلة هي ثلاثون يوماً تسري بالنسبة للأحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي، وبالنسبة للأحكام الغيابية من تاريخ إنقضاء مهلة الاعتراض عليها.

ويشار هنا إلى أن محكمة التمييز بقراراتها المستمرة قد أكدت على قاعدة أساسية في نزاعات العمل الفردية وهي استقلالية مجالس العمل التحكيمية في استنبات الوقائع وتقديرها والمفاضلة بين الأدلة وترجيح بعضها على بعض دون أن يكون لمحكمة التمييز أدنى حق في التعقيب على كل ذلك. (1)

ولا بد من الإشارة في هذا السياق إلى أمرين هامين وهما أولاً وجوب توقيع إستدعاء النقض من محامٍ في الإستئناف، و ثانياً، إعفاء طلبات النقض من الرسوم القضائية بإستثناء التأمين والنفقات.

وقد أولت المادة السادسة من قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ هيئة القضايا في وزارة العدل التقدم تلقائياً أو بناء على طلب وزير العمل بمراجعة طعن أمام محكمة التمييز نفعاً للقانون ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي دون أن تغيد هذه المراجعة المتخصصين أو تسيء اليهم، وقد استحدث القانون هذا النص "تجنباً للتناقض في الإجتهد والتباين في وجهات النظر بين مجلس وآخر في القضايا التي تستوجب تفسير المبادئ والنقاط القانونية الواحدة."

أخيراً، تجدر الإشارة إلى أنه أخذاً بقاعدة العجلة، وحتى في المراجعة أمام محكمة التمييز، ألزم قانون ١٩٨٠١١٠١٢١ هذه المحكمة بوجوب إصدار قرارها خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ إنتهاء التبليغات.

➤ **المطلب الثاني: دور بعض الهيئات الأخرى:**

على الرغم من كون دور كل من وزارة العمل والمجالس التأديبية سابقاً لدور مجلس العمل التحكيمي، بمعنى أن نظر مجالس التأديب في النزاع أو المخالفة يعتبر بمثابة مرحلة من المراحل التمهيديّة لنظر النزاع

(1) الشخبيي محمد، مرجع سابق، ص ٣٠.

بالصورة الأصلية أمام مجلس العمل التحكيمي، كما أن نظر النزاع في هذه المرحلة لا يجتاز إطار المؤسسة محل النزاع نفسها. كما أن تدخل وزارة العمل يأتي بصورة سابقة للحكم بالدعوى من قبل مجلس العمل التحكيمي، بهدف القيام بالتحقيقات اللازمة أو بهدف التسوية والمصالحة. فعلى الرغم من سبق دور هذه الأجهزة، إلا أننا ارتأينا التطرق إلى دقائق مجلس العمل التحكيمي أولاً كون اختصاص مجالس العمل التحكيمية هو اختصاص أصلي مما يعني جواز تخطي كل من مرحلتي التسوية والمصالحة عبر الدوائر المختصة في وزارة العمل وفرض العقوبة التأديبية أو إعادة النظر فيها أمام المجالس التأديبية. فما هي هذه الهيئات؟ وما هي طبيعة اختصاصها؟

○ الفرع الأول: دور وزارة العمل:

تقوم وزارة العمل بأدوار متعددة تكتسب أهمية خاصة في علاقة رب العمل بالأجير بصورة عامة، وفي إطار ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية بصورة خاصة. ما يعيننا بالنسبة لوزارة العمل من بين ادوارها المتعددة، هو الدور الذي يتصل بممارسة رب العمل لسلطته التأديبية. إن ما يميز دور وزارة العمل لهذه الجهة هو تعدد مراحلها، فقد تقوم بدورها السابق على ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية وذلك عن طريق الرقابة الإدارية على النظام الداخلي للمؤسسة، أو بدورها اللاحق على ممارسة رب العمل للسلطة التأديبية عن طريق ضبط المخالفات والقيام بالتحقيقات والسعي إلى التسوية والتوفيق بين طرفي عقد العمل عند نشوء نزاع بينهما. وفما يلي التفصيل.

أولاً: الدور السابق لوزارة العمل:

يتمثل الدور السابق لوزارة العمل في إلزام صاحب العمل في الحصول على تصديق الجهة الإدارية المختصة على النظام الداخلي الموضوع من قبله، وتظهر الأهمية بإشترط حصول النظام الداخلي على التصديق لما قد يتضمنه النظام الداخلي من لائحة للجزاءات أو جدول بالغرامات تشكل رقابة وزارة العمل عليها ضماناً جدياً للعامل.

لذلك حرص كل من المشرع اللبناني بموجب المادة ٦٦ منه والمصري بموجب المادة ٥٨ منه على ضرورة الحصول على تصديق من الجهة الإدارية المختصة - وهو في مصر مكتب العمل المختص الواقع في دائرته المؤسسة، وفي لبنان وزارة العمل - حتى تنفذ لائحة الجزاءات التأديبية في مواجهة عمال المؤسسة،

حيث إن الهدف من هذا الدور لوزارة العمل هو التأكد من أن لائحة النظام الداخلي الصادرة عن صاحب العمل يتطابق مضمونها مع القواعد الأمرة في قانون العمل، وأنه قد استكمل الإجراءات اللازمة لإصدارها، وضمان خلو احكامها من مخالفة القانون، وتدرج العقوبات التأديبية ومراعاة الضوابط اللازمة بالنسبة لجدول الغرامات.

وبذلك يكون رب العمل ليس حراً في تضمين هذا النظام الأحكام التي يشاء، إذ قد يضمنه بنوداً مخالفة لأحكام القوانين الإلزامية والنظام العام، ولهذا خيراً فعل المشرع اللبناني لجهة وجوب إستلزام هذا النظام مصادقة وزير العمل حتى إذا تحققت الوزارة المذكورة من وجود هذه البنود المتعارضة وأحكام القوانين الإلزامية والنظام العام لفتت رب العمل إلى ذلك، وحجبت المصادقة المطلوبة إلى حين يستجيب هذا الأخير إلى طلبها، وبالتالي، فإن حرية رب العمل في إدراج البنود التي يرغب تضمينها نظام الأجراء ليست مطلقة بل أنها تمارس ضمن حدود القوانين والانظمة، الأمر الذي يترتب عليه أن هذا النظام، قبل اقترانه بالمصادقة المطلوبة، لا يعتبر ذا قوة إلزامية، إن هو إلا مشروع نظام غير ذي نفاذ. إلا أن مصادقة وزير العمل على هذا النظام ليست المطهر له فإذا صادق عليه مع وجود بعد الأحكام فيه التي تتعارض والقوانين الأمرة ومقتضيات النظام العام، فإن هذه المصادقة لا تعتبر تغطية قانونية تضحى معها هذه الأحكام نافذة، إذ يعود للقضاء حق ابطالها لتعارضها مع هذه القوانين من خلال الطعن بها من قبل الفرقاء.

ويخلص مما تقدم أن النظام الداخلي يخضع للمصادقة عليه من وزير العمل احقاقاً لرقابة يجريها الوزير المذكور على أحكام هذا النظام، إلا أن هذه الرقابة غير نهائية، فثمة رقابة يجريها القضاء يكون بمقتضاها لهذا الأخير الحق في إبطال البنود المخالفة للقوانين الإلزامية والنظام العام بمعنى أن رقابة وزارة العمل على هذا النظام لأن كانت ضرورية إلا أنها ليست كافية. (1)

من جهةٍ أخرى، ألزم المشرع اللبناني وبموجب المادة ٧٤ فقرة ٣ والمتعلقة بفسخ عقد العمل دونما تعويض أو علم سابق، ألزم صاحب العمل عند ثبوت ارتكاب الأجير عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح صاحب العمل المادية وليقوم حق صاحب العمل بالتذرع بما ارتكبه أن يعلم وزارة العمل خلال ثلاثة أيام من التثبيت من المخالفة. والمقصود من هذا الشرط الشكلي هو اتاحة الفرصة أمام

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ١٨٩.

الوزارة من التحقق والتيقن من إرتكاب الأجير لأفعال مقصودة ترمي إلى إلحاق الضرر بصاحب العمل. وتعتبر مهلة الثلاثة أيام مهلة إسقاط، بمعنى أنه إذا لم يراع صاحب العمل هذه المهلة سقط حقه بفصل الأجير المخطئ.⁽¹⁾

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى الحالة التي لا يتقيد فيها صاحب العمل بهذا الشرط الشكلي، إذ يبقى له الحق المطلق بصرف أجيده من خدمته دون أن يكون لهذا الصرف الطابع الكيفي أو التعسفي، شرط تحقق الشرطين التاليين:

١- أن يثبت الجرم المرتكب من قبل أجيده، وذلك بكافة طرق الإثبات أمام مجلس العمل التحكيمي الواضع يده على القضية.

٢- أن يسدد إلى أجيده تعويض الإنذار.⁽²⁾

كذلك يظهر الدور السابق لوزارة العمل بما اشترطته المادة ٥٠ من قانون العمل فقرة (و) والتي اجازت لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية على المؤسسة إذا اقتضت ذلك قوة قاهرة أو ظروف إقتصادية أو فنية ولكن يتوجب على صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الإجتماعية رغبته إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء وفقاً للأصول التي حددتها المادة المذكورة. ويعتبر هذا النص نصاً إلزامياً يتعلق بالإننتظام العام، وهو يهدف إلى حماية العامل لمنع أي تجاوز قد يسبب له الإساءة ويحرمه من دخله الثابت، إذ أن العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل التي تقوم بين فريقين هما العامل وصاحب العمل لا يتساويان في المركز الإقتصادي. ويعتبر عدم التقيد بهذا النص، أي عدم إعلام وزارة العمل بالرغبة بإنهاء العقود تعسفاً بإستعمال الحق بالتصرف.⁽³⁾

(1) صادر في التشريع والاجتهاد، مرجع سابق ص ٤٠٦

(2) أبو عيد إلياس ، نماذج عقود واتفاقات، ج ٢، ١٩٩٦، ص ١٩٢.

(3) م.ع.ت. شمال، قرار رقم ٨٢ تاريخ ١٩٩٢/١٢/١١.. صادر ص ٢٧٨.

ثانياً: الدور اللاحق لوزارة العمل:

من أجل تحقيق الغاية المنشودة من قواعد قانون العمل، التي ضمنها ضوابط السلطة التأديبية والمتمثلة بتوفير الحماية للعمال في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، كان لا بد من إيجاد جهاز متخصص يسهر على مراقبة إلتزام صاحب العمل بها، لضمان إحترام هذه القواعد وتنفيذها، وكان إنشاء ما يعرف بمصلحة العمل والعلاقات المهنية في بيروت، بموجب مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٣٥٢ الصادر عام ١٩٦١، و تتألف هذه المصلحة من ثلاثة أجهزة، أولى هذه الأجهزة قسم العلاقات المهنية والنقابات والذي أولي مهام عدة أهمها التوسط والتسوية في خلافات العمل الجماعية، وثانيها جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة وسيصار إلى البحث في مهامه لاحقاً، وثالثها دائرة التحقيق وقضايا العمل. ويقابل مصلحة العمل والعلاقات المهنية في بيروت ما يعرف بالدوائر الإقليمية في المحافظات الأخرى وقد صار تنظيمها بموجب المرسوم نفسه وتحديداً بالمادة ٢٦ منه.

بذلك، يتمثل الدور اللاحق لوزارة العمل بالمهام الموكلة لمصلحة العمل والعلاقات المهنية في بيروت (والأجهزة التابعة لها) وللدوائر الإقليمية في المحافظات. هذا الدور الذي يأتي بصورة لاحقة لممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية.

وسنبحث في هذه المهام تباعاً.

١- دائرة العلاقات المهنية والنقابات:

تعتبر دائرة العلاقات المهنية والنقابات أولى أجهزة مصلحة العمل والعلاقات المهنية. وتتألف هذه الدائرة بموجب المادة ١٢ من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٣٥٢ من قسمين: قسم النقابات وقسم العلاقات المهنية.

وقد أولى المشرع بموجب هذه الدائرة وبموجب المادة ١٣ و-١٤ من المرسوم نفسه مهام عدة منها ما يتعلق بالنقابات كتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالهيئات النقابية ومراقبة نشاطها بصورة دائمة، ومساعدة الهيئة النقابية على رفع مستواها إدارياً ومعنوياً وعلى تنمية الضمير المهني والثقافي بين أعضائها وتنظيم الخدمات الإجتماعية في اوساطها، والعمل على توثيق التعاون بين الهيئة النقابية للأجراء وأرباب العمل..

ومنها ما يتعلق بقسم العلاقات المهنية، من تنظيم علاقات العمل الاقتصادية والاجتماعية، إلى درس الأنظمة الداخلية للمؤسسات والعقود الجماعية، إلى تأمين الأبحاث والدراسات المتعلقة بمكتب العمل الدولي، إلى أخيراً وهو أهم ما يتعلق بممارسة السلطة التأديبية وهو التوسط والتسوية في خلافات العمل الجماعية، فقد أوكلت دائرة العلاقات المهنية والنقابات بموجب قسم العلاقات المهنية أمر التوسط والتسوية في خلافات العمل الجماعية. وقد نصت، في هذا الإطار، إتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل عام ١٩٦٦ والموقعة من لبنان وبموجب المادة ٨٩ على ما يلي: " يجب أن يفرض تشريع كل دولة الإلتجاء - في حل منازعات العمل الجماعية- إلى هيئات التوفيق التي تعمل على انهاء النزاع عن طريق أصحاب العمال والعمال، وتحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاع في أقصر مدة."

٢- جهاز تفتيش العمل:

يعتبر جهاز تفتيش العمل الأداة التي لا بد منها ولا بدل عنها لتنفيذ قانون العمل، فهو إحدى الوسائل التقليدية التي يفرضها المشرع لضمان تنفيذ قانون العمل لتحقيق الهدف الذي يسعى إليه، وهو إقامة توازن حقيقي بين أطراف العلاقة القانونية، عن طريق إضفاء نوع من الحماية القانونية ترجح كفة الطرف الضعيف إقتصادياً في مواجهة الطرف الأقوى. (١) وقد انطقت أغلب التشريعات العمالية دور الرقابة اللاحقة على ممارسة سلطة صاحب العمل، لتأمين حسن إستعمال صاحب العمل لحقه في تأديب عماله للأجهزة المختصة بتفتيش العمل، فهذا الجهاز يختص بمهام مراقبة أعمال المؤسسة بصورة عامة. (٢)

وتظهر أهمية جهاز تفتيش العمل في تعلق عمله بما يتمتع به العمال من ضمانات بموجب قانون العمل وما يضمنه لهم القانون من حماية وامتيازات، ووجوب جدية الرقابة والتفتيش على مدى قيام أصحاب الأعمال بتنفيذ أحكام القانون، وتوقيع العقوبات المقررة على المخالف منهم. وتظهر أهمية تفتيش العمل أكثر وضوحاً في مجال السلطة التأديبية، حيث أن العامل قد يفضل عدم الإبلاغ عن مخالفة صاحب العمل لضمانات وإجراءات التأديب التي تمثل الضمان المقرر للعامل في مواجهة فاعلية السلطة التأديبية عند

(١) البرعي أحمد، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٢) الموسى محمد، مرجع سابق، ص ١٥٤.

خضوعه للتأديب نظراً لعلاقة التبعية التي تربط بينه وبين صاحب العمل خوفاً من أن يفقد عمله الذي يمثل مصدر رزقه الأساسي وربما الوحيد له ولأسرته. (1)

وبذلك يمكن تعريف هيئة تفتيش العمل بأنها هيئة ذات موظفين مؤهلين بصورة خاصة للقيام بزيارة مواقع العمل وفي فترات متكررة ومراقبة تطبيق النصوص القانونية والإجراءات المناسبة المنفذة لها، ومساعدة العمال وأصحاب العمل بإعطائهم المعلومات والإرشادات التي يحتاجونها لضمان التطبيق السليم للقانون والالتزام بأحكامه ونصوصه لضمان حسن سير العمل. وبذلك لا تكون هيئة تفتيش العمل بحد ذاتها أداة وقائية مباشرة وإنما هي طريق لضمان تطبيق التشريع الوقائي المعمول به وتطوير ظروف وشروط عمل أفضل، هذا مع العلم بأن تفصيلات هذه التشريعات والممارسات العملية لتفتيش العمل وطرقه تتنوع من بلد إلى آخر. (2)

أما لجهة السند القانوني لتفتيش العمل وفقاً للقانون اللبناني، فكان قانون العمل الصادر عام ١٩٤٦ أول نظام شامل ومتكامل في لبنان للعمل المأجور ولعلاقات العمل الفردية بين العمال وأصحاب العمل، وفيه ظهرت نواة تفتيش العمل، فقد ورد في مادتيه ٢٠ و ٦٣ النص حرفياً ولأول مرة على وجود مثل هذه الهيئة المسؤولة عن تطبيق الأحكام والنصوص القانونية الخاصة بعلاقات العمال مع أصحاب العمل، مستبقاً بذلك إتفاقية العمل العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ (المادة ٦)، والمادة (١) من الإتفاقية الدولية رقم ٨١ لعام ١٩٤٧ والتي تنص على أن يضع كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تسري عليه هذه الإتفاقية نظاماً للتفتيش على العمل في المجالات الصناعية. إلا أن عام ١٩٤٩ يمكن إعتباره تاريخ ولادة ونشأة تفتيش العمل في لبنان، فقد صدر في تلك السنة المرسوم رقم ١٤٩٠٠ محدداً في أغلب موادها مهام وصلاحيات وواجبات وحصانات المفتش. إلى أن صدر المرسوم الإشتراعي رقم ٣٢٧٣ في ٢٦ حزيران عام ٢٠٠٠ متناولاً تفتيش العمل وقد ألغى المرسوم رقم ١٤٩٠٠ تاريخ ١٩٤٩/١٥/١٢، وقد صار تعديله بموجب المرسوم رقم ١٦٠٥١ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٩.

(1) الموسى محمد، مرجع سابق، ص ١٥٥.

(2) منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، الحلقة النقاشية لتشريعات العمل في الجمهورية اللبنانية، بيروت سنة ١٩٩٣، ص ١٢١.

ثم في عام ١٩٥١ تأسست وزارة العمل بشكل مستقل ثم جرى تنظيمها عام ١٩٦١ بموجب المرسوم رقم ٦١١٨٣٥٢ بحيث أصبح لتفتيش العمل دائرة خاصة ضمن مصلحة العمل والعلاقات المهنية تتولى الإشراف على تطبيق القوانين والانظمة المتعلقة بالعمل والسهر على حسن تنفيذها.^(١)

وقد نصت المادة ١٥ من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٣٥٢ على المهام التي تتولاها دائرة تفتيش العمل فجاء فيها:

" تتولى دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة:

- تلقي تقارير التفتيش من مفتشي العمل في الدوائر المركزية والاقاليم.
- جمع الاحصاءات الواردة في تقارير مفتشي العمل وايداعها قسم الاحصاء.
- الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع ضمن مدينة بيروت وفقا للانظمة المتعمقة بها.
- درس اسباب الامراض المهنية وطوارئ العمل ووسائل الوقاية منها.
- تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في محافظة بيروت.
- جمع ونشر المعلومات والبيانات المصورة والتصاميم التي من شأنها توجيه وتثقيف وتدريب اصحاب العلاقة على طرق الوقاية والسلامة في العمل بالتعاون مع الدوائر المختصة وازرة الصحة العامة."
- كما نصت المادة ١٦ من المرسوم نفسه على مهام مفتشي العمل والمفتشين المساعدين، فجاء في مهامهم:

"-السهر على تطبيق القوانين والانظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وسلامتهم وذلك باجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع في مدينة بيروت.

(١) الحلقة النقاشية لتشريعات العمل في الجمهورية اللبنانية، مرجع سابق.

-توجيه الانذارت وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء .

-العمل على تحسين العلاقات بين ارباب العمل والاجراء .

-ابداء النصح والارشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة. “

ولعل أبرز ما يعنينا في نص هاتين المادتين هو ما يتعلق منها بتوجيه الانذارت وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء، فأهم ما يقوم به مفتشو العمل في إطار قيامهم بمهامهم هو التفتيش في أماكن العمل لضبط المخالفات التي تقع في المؤسسة وكل ما يشكل مخالفة لنصوص تشريعات العمل، والتي من بينها ضوابط السلطة التأديبية لصاحب العمل. وهذا ما أكدت عليه المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٢٧٣ عام ٢٠٠٠ والمعدل بموجب المرسوم رقم ١٦٠٥١ عام ٢٠٠٥ ، فجاء فيها:

” يعهد إلى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الإشراف على تنفيذ كافة القوانين والمراسيم والانظمة المتعلقة بظروف وشروط العمل وحماية الأجراء أثناء قيامهم بالعمل، بما في ذلك أحكام اتفاقية العمل الدولية التي تمت المصادقة عليها، وبصورة خاصة:

- تأمين تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف وشروط العمل وحماية الأجراء أثناء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمال وساعات الراحة والأجور والسلامة والصحة والرعاية والأمراض المهنية والحوادث الصناعية وطوارئ العمل وإستخدام الأحدات وغير ذلك من أمور منوطة بمفتشي العمل... ”

وقد خول مفتش العمل في هذا الإطار صلاحيات عدة حرصت التشريعات العمالية على منحه اياها لإعانتته على أداء كافة واجباته بفاعلية، ومن أبرزها ما نصت عليه المادة السادسة من المرسوم ٣٢٧٣ المعدل بموجب المرسوم ١٦٠٥١، من الدخول بحرية ودون إخطار سابق إلى جميع المؤسسات الخاضعة لمراقبتهم أثناء و خارج فترات العمل في المؤسسة، وإلى أي موقع عمل فيها... و توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو الأجراء في المؤسسة على إنفراد أو أمام شهود عن أي مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية النافذة... وإلى الكثير من الصلاحيات نذكر اخرها وأهمها وهو حق مفتش العمل تنظيم محاضر ضبط بحق المخالفين لقانون العمل ودون سابق إنذار وذلك بموجب المادة ٩ من المرسوم نفسه، إذ لا يمكننا أن نتصور مفتش العمل بدون تنظيم محاضر للمخالفات، إذ تقتصر مهمته على مجرد زيارة أماكن العمل عندها، ومن ثم إبلاغ المرجع القضائي المختص عن المخالفة لأجل الضبط والتحقيق، بالإضافة إلى ما قد يترتب على

ذلك من احتمال إخفاء معالم الحقيقة، وبالتالي يتخلص المقصر من العقاب. ولا بد من الإشارة إلى أن سرعة ضبط الجريمة تستوجب أن يكون تنظيم المحضر من إختصاص مفتش العمل.⁽¹⁾

أيضاً، وفي إطار الحديث عن صلاحيات المفتش، خول مفتش العمل حق طلب الإطلاع، بالطريقة التي تقرها القوانين والأنظمة، على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تقضي القوانين بإمساكها، للتحقق من توافقها مع الأحكام القانونية وأخذ صور أو مستخرجات من هذه الوثائق وفقاً للمادة ٦ من المرسوم رقم ٣٢٧٣. ولعل أهم ما قد يطلع عليه مفتشي العمل هو السجل الخاص بالعقوبات المفروضة على الأجراء، فإن الإطلاع على مثل هذا السجل يمكن المفتش من التحقق بسهولة من مدى إلتزام صاحب العمل بتطبيق ضوابط السلطة التأديبية. وقد نص المشرع اللبناني على حق المفتش بالإطلاع على هذا السجل على وجه خاص بموجب المادة ٧٣ من قانون العمل اللبناني والتي جاء فيها: "تدون العقوبات المفروضة على الأجراء في سجل خاص يذكر فيه إسم الأجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها.

ولمفتش العمل أن يطلع في كل حين على هذا السجل وأن يطلب بشأن العقوبات المفروضة جميع الإيضاحات اللازمة".

وكرست هذه الضمانة كما في القانون اللبناني في القانون المصري الصادر عام ٢٠٠٣ بموجب المادة ٧٠ منه والتي جاء فيها أنه: "يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان توقيعها، وإسم الأجير ومقدار أجره."

إذاً يتصل عمل مفتش العمل اتصالاً وثيقاً بتكريس ضمانات الأجراء وخصوصاً في إطار ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، فحقه بالإطلاع على كافة الأوراق والدفاتر وعلى السجل الخاص بالعقوبات المفروضة على الأجراء يجعل رب العمل في حذر دائم في إطار ممارسته للسلطة التأديبية خوفاً من تنظيم محضر ضبط بحقه في حال عدم مراعاته لما تنص عليه القوانين والأنظمة من أصول و ضمانات مفروض عليه مراعاتها.

(1) عبد الرزاق حسين يس، مرجع سابق، ص ١١٠.

يبقى أخيراً البحث في مدى فاعلية جهاز تفتيش العمل، حيث يعد هذا الجهاز غير فاعل في غالبية الدول العربية، إذ يتبين ذلك من كثرة عدد المخالفات التي ينتهك فيها صاحب العمل، أو من يمثله لضوابط السلطة التأديبية، وقلة عدد المحاضر التي تحرر لهذه المخالفات. (1)

كما ترجع عدم فاعلية هذا الجهاز إلى قلة عدد مفتشي العمل، حيث أن زيادة عدد المؤسسات، مع التطور الإقتصادي والإجتماعي وكثرة الرساميل، أدى إلى بقاء عدد كبير من هذه المنشآت دون رقابة وبدون تفتيش. بالإضافة إلى ذلك، عدم مساعدة وتعاون أصحاب العمل والعمال مع مفتشي العمل يؤدي في معظم الأحوال إلى إعاقة عمل المفتشين...

٣- دائرة التحقيق وقضايا العمل:

تعتبر دائرة التحقيق وقضايا العمل آخر جهاز من أجهزة مصلحة العمل والعلاقات المهنية في بيروت، وقد نص المشرع اللبناني على هذا الجهاز بموجب المادة ١٧ من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٣٥٢، ولما كان مركز مصلحة العمل والعلاقات المهنية في بيروت، فإن مركز دائرة التحقيق وقضايا العمل في بيروت كذلك، و يقابل دائرة التحقيق في بيروت الدوائر الإقليمية في المحافظات الأخرى.

وقد جاء في المادة ١٧ من المرسوم المذكور ما يلي:

تتولى دائرة التحقيق وقضايا العمل:

-التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين ارباب العمل والاجراء والسعي الى انهاءها بتسوية حبية.

-التحقيق في الدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في بيروت واجراء المقتضى بشأنها.

-تأمين تمثيل مفوض الحكومة لدى المجالس التحكيمية.

(1) حمود لؤي، مرجع سابق ص ٧٨.

-تأمين جميع الاعمال القلمية والتبليغات."

إذاً تتمحور مهام دائرة التحقيق وقضايا العمل حول التحقيق في المسائل التي تكون محور نزاع بين طرفي عقد العمل، وتجدر التفرقة بين كل من الفقرة الأولى والفقرة الثانية من المادة المذكورة وفيما يلي التفصيل.

أ- ففي الفقرة الأولى، نص المشرع على صلاحية دائرة التحقيق وقضايا العمل للتحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أرباب العمل والأجراء والسعي إلى انهاءا بتسوية حبية. ففي مثل هذه الحالة، وعلى اثر نشوء خلاف بين صاحب العمل والأجير، يصار إلى التقدم بشكوى من قبل أي من الأطراف إلى دائرة العمل المختصة بحسب المحافظات، ففي بيروت تقدم الشكوى إلى مصلحة العمل والعلاقات المهنية بالنسبة لخلافات العمل الجماعية وتكون الدائرة المختصة بنظرها دائرة العلاقات المهنية والنقابات، وتقدم الشكوى إلى دائرة التحقيق وقضايا العمل بالنسبة لخلافات العمل الفردية. أما خارج بيروت فتقدم الشكوى الى الدوائر الإقليمية بحسب مركز المحافظات.

إذاً بعد تقديم الشكوى، تحال من رئيس المصلحة إلى رئيس دائرة التحقيق وقضايا العمل أو رئيس الدائرة الإقليمية. وقد يكلف رئيس الوحدة مفتش عمل أو محقق للتحقيق في محاولة لحل النزاع حيباً.

تبعاً لذلك، وبعد تقديم الشكوى إلى وزارة العمل، تقوم وزارة العمل عبر الدائرة المختصة بالنظر في النزاع موضوع الشكوى، ويكون دور مفتش العمل أو المحقق دور ودي، فهو يسعى إلى التسوية والمصالحة بين الطرفين وبالتالي لا تعتبر القرارات التي تصدر عن مفتشي العمل أو المحققين قرارات ملزمة، فهدف عمل المفتش هو التسوية والمصالحة وبالتالي إذا لم يحصل ذلك لا يكون لقراراته اي قوة إلزامية، على العكس من محاضر الضبط التي تلزم القضاء بحال ورودها، كذلك هذا ليست ما هي الحال عليه في فرنسا، إذ أن قرارات مفتش العمل في فرنسا هي قرارات ملزمة لحد منحه الحق في إتخاذ القرار بإقفال المؤسسة.

إذاً، يسعى مفتش العمل أو المحقق إلى إنهاء النزاع بطريقة حبية، وفي حال لم يستطع تحقيق هدفه هذا، ولا يكون لقراراته أي قوة ملزمة تجاه القضاء، يرفع يده عن النزاع موضوع الشكوى ولا يكون لهذه الشكوى أي فاعلية إلا بعد أن يصار إلى مراجعة مجلس العمل التحكيمي عن طريق إقامة دعوى أمامه للبت في النزاع.

وتجدر الإشارة إلى أن دور المحقق أو مفتش العمل هو كما ذكر سابقاً دور حبي، وبالتالي لا يحق له إبداء رأيه بالدعوى، وقد توصل إلى هذا الأمر رؤساء مجلس العمل التحكيمي من خلال إتفاق فيما بينهم على أنه لا يجوز لمفتشي العمل إبداء رأيهم في الدعوى.

تتولى دائرة التحقيق وقضايا العمل:

-التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين ارباب العمل والاجراء والسعي الى انهاءها بتسوية حبية.

-التحقيق في الدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في بيروت واجراء المقتضى بشأنها.

-تأمين تمثيل مفوض الحكومة لدى المجالس التحكيمية.

-تأمين جميع الاعمال القلمية والتبليغات."

ب- أما في الفقرة الثانية، فأولى المشرع دائرة التحقيق وقضايا العمل كذلك مهمة التحقيق في الدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في بيروت وإجراء المقتضى بشأنها. وتمثل هذه الحالة وجه من أوجه التعاون بين كل من وزارة العمل ممثلةً بدائرة التحقيق وقضايا العمل ومجلس العمل التحكيمي، فبعد إقامة الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي وبعد دراسة الملف من قبل القاضي المختص، قد يرتأي القاضي أن هناك بعض الأمور التي ما زالت بحاجة للتحقيق فيقوم بإحالة الملف إلى ديوان وزارة العمل، ويقوم الديوان المذكور بإحالتها إلى المرجع المختص لإستكمال التحقيق والبحث في النقاط التي تحتاج للإيضاحات، مثلاً في حال الإختلاف بين أقوال كل من صاحب العمل والعامل حول تاريخ بدء العمل، يحيل القاضي الملف إلى وزارة العمل لإجراء التحقيقات اللازمة للتثبت من تاريخ بدء العمل الصحيح.⁽¹⁾

ولا يجوز للمحقق أو مفتش العمل الذي يقوم بإستكمال التحقيق إبداء رأيه في الدعوى موضوع النزاع أمام مجلس العمل التحكيمي، فلا يكون له إلا إستكمال التحقيقات اللازمة. ولكن يحق له طرح التسوية الودية على الأطراف في إطار قيامه بأعماله الحقيقية. وفي حال لم يلق اقتراحه هذا تجاوباً، وبعد الإنتهاء من

(1) مقابلة مع الأستاذ عادل ذبيان، مرجع سابق.

التحقيقات الموكل إليه القيام بها، يقوم بإحالة الملف على مجلس العمل التحكيمي مجدداً حيث يتم استلامه من قلم المحكمة بموجب دفتر ذمة. ويكون لكل صاحب مصلحة الحق بالحصول على نسخة عن التحقيق.⁽¹⁾

ويظهر في هذه الحالة التعاون الوثيق بين كل من وزارة العمل ومجلس العمل التحكيمي في سبيل الفصل في النزاع الذي غالباً ما يكون أساسه عقوبة تأديبية مست الأجير في مركزه في المؤسسة وفي مستقبله المهني. فتكمن مهمة وزارة العمل بمعاونة القضاء بالقيام بالتحقيقات اللازمة والتي تدخل في صلب مهام هذه الوزارة في سبيل تقديم الإيضاحات بشأن المسائل التي تعيق فصل النزاع بصورة نهائية من قبل مجلس العمل التحكيمي.

أما بالنسبة للفقرتين الأخيرتين من المادة ١٧، فقد تم تعديل الفقرة الثالثة المتعلقة بتوكيل دائرة التحقيق وقضايا العمل تأمين تمثيل مفوض الحكومة لدى المجالس التحكيمية بموجب قانون ١٩٨٠١١٠٢١ الذي عدل عن هذه القاعدة وذلك بأن أصبح تعيين مفوض الحكومة من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة الحائزين شهادة إجازة في الحقوق، على أن يحصل ذلك بمرسوم بناءً على إقتراح وزير العمل. فلم تعد هذه المهمة من أعمال دائرة التحقيق وقضايا العمل. على أن الفقرة الأخيرة ظلت من مهام وزارة العمل وذلك فيما يتعلق بتأمين جمع الأعمال القلمية والتبليغات.

٤ - الدوائر الإقليمية:

لما كانت الأجهزة المعروضة سابقاً هي الأجهزة المختصة بتطبيق قانون العمل في بيروت، كان إنشاء ما يعرف بالدوائر الإقليمية لتولي كافة المهام المعروضة سابقاً ولكن في المحافظات الأخرى. فنصت المادة ٢٥ من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٥٣٢ على أنه تتألف الدوائر الإقليمية من دائرة عمل في كل من محافظات: جبل لبنان - لبنان الشمالي - لبنان الجنوبي - البقاع..

أما المادة ٢٦ فقد نصت بدورها على المهام والصلاحيات الموكلة للدوائر الإقليمية، على أن تعدادها لم يكن إلا على سبيل المثال، ويمكن القول أن جميع هذه المهام والصلاحيات تدور حول تكريس قانون

(1) مقابلة مع الأستاذ عادل ذبيان، مرجع سابق.

العمل والقوانين والانظمة الاجتماعية، ويلاحظ كذلك توسعة الصلاحيات الممنوحة للدوائر الإقليمية كجهاز واحد كونها تجمع في كيانها أجهزة مصلحة العمل والعلاقات المهنية جميعها، من دائرة العمل والعلاقات المهنية إلى دائرة تفتيش العمل وإلى دائرة التحقيق وقضايا العمل.

فهي الجهاز المختص بالعمل على توثيق التعاون بين الهيئات النقابية للاجراء وارياب العمل، وهي الجهاز المختص بتوجيه الانذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء، كما أنها هي الجهاز المختص بالتحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين ارياب العمل والاجراء والسعي الى انائها بالتسوية... مما يعني ايلائها جميع المهام العائدة للأجهزة المتعددة في وزارة العمل في بيروت. وفيما يلي عرض للمهام كافة المنصوص عنها في المادة ٢٦:

"تتولى دوائر العمل في المحافظات الصلاحيات والمهام التنفيذية المتعلقة بشرعة العمل والقوانين والانظمة الاجتماعية ومنها:

- تلقي الاحصاءات العمالية والاجتماعية من مختلف البلديات والمؤسسات.
- العمل على توثيق التعاون بين الهيئات النقابية للاجراء وارياب العمل.
- الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع في المحافظة وفقا للانظمة المتعلقة بها.
- تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في المحافظة.
- السير على تطبيق القوانين والانظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وذلك باجراء التفتيش الدوري على [المؤسسات والمصانع.
- توجيه الانذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء.
- العمل على تحسين العلاقات بين ارياب العمل والاجراء.
- ابداء النصح والارشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة.

-التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين ارباب العمل والاجراء والسعي الى انهاءها بالتسوية.

-التحقيق بالدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في المحافظة واجراء المقتضى بشأنها.

-مراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة في المحافظة.

-تلقي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.

-تسجيل الاجراء العاملين في المؤسسات وعند اصحاب العمل.

-اعطاء دفاتر استخدام الى الاجراء اللبنانيين في المحافظة وفقا للقوانين والانظمة المرعية.

-درس طلبات شهادة العمل واعطاءها وفقا للأنظمة المرعية الاجراء.

-مراقبة الاجانب العاملين في المؤسسات في المحافظة.

-مراقبة مراكز التدريب المهني في المحافظة.

-بث الارشاد الاجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر.

-زيارة السجون وتقديم الارشاد الاجتماعي للمسجونين ووضع تقارير حول وضعيتهم والتدابير اللازمة لتحسين اوضاعهم الاجتماعية.

-مراقبة اعمال الهيئات والجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية للتحقق من تقيدها باهدافها والاصول المحددة لها.

واضيفت الفقرات التالية الى المادة:

- تلقي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الاجهزة المختصة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الاجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة ضمن نطاق المحافظة التي تقع فيها الدائرة الاقليمية.

-اعداد اللوائح الاسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناء لاحكام القانون تاريخ 112/5/29 2000.

-تخفيف عبء الانتقال على المعوقين بتحديد اماكن وتواريخ تسليم بدل تعويض البطالة للمعوق."

وبذلك يكون لوزارة العمل دور كبير لا يستهان به في تكريس الضمانات الممنوحة للأجراء عن طريق الرقابة التي تجريها بواسطة مفتشي العمل العمل من جهة، وكذلك في معاونة طرفي عقد العمل على تمهيد الطريق لتسوية حبية بينهما بعد نشوء النزاع، كما يظهر الدور الأكبر لوزارة العمل بإجراء التحقيقات اللازمة واستكمالها عند الإحالة من قبل مجلس العمل التحكيمي في سبيل توضيح كافة النقاط التي تساعد المجلس على الوصول بالدعوى إلى مرحلتها الأخيرة وهي مرحلة الحكم، كما عرض سابقاً.

○ الفرع الثاني: المجالس التأديبية الخاصة:

لحظت بعض الأنظمة الداخلية عدد من الإجراءات التأديبية الخاصة التي فرضت على رب العمل احترامها قبل توقيع أي عقوبة تأديبية، وهي ما يعبر عنها بالأصول التأديبية، ولا بد أن الهدف من ادراجها في الأنظمة الداخلية ضمان الحد من تعسف صاحب العمل في إستعمال السلطات الممنوحة له، وخاصةً التأديبية منها، وضمان إستقرار العمل بالنسبة للأجراء من منظور آخر.

ومن هذه الأصول إنشاء مجالس تأديبية في بعض المؤسسات تهدف إلى معاونة صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية. ففي حال وجودها، تعتبر مرحلة من مراحل نظر النزاع والفصل فيه، ولكن نظر مجلس التأديب في النزاع الواقع بين كل من رب العمل والعامل هو ليس بأمر إلزامي، بمعنى أنه حتى عند وجود مجلس للتأديب يمكن أن يصار إلى تخطي هذا المجلس ومراجعة مجلس العمل التحكيمي مباشرة كون صلاحية هذا المجلس هي الصلاحية الأصلية والوحيدة المتصفة بالصورة الإلزامية كما سنرى لاحقاً.

فما هي هذه المجالس؟ وما هي الأدوار التي تقوم بها؟ ومم تتكون بنيتها؟ بالإضافة لذلك ما هي طبيعة قراراتها؟ سنتناول هذه النقاط تباعاً.

أولاً: تعريف مجلس التأديب و مهامه:

يعتبر مجلس التأديب، بالإضافة إلى كونه يشكل ضماناً لحقوق الأجراء، هيئة داخلية تهدف إلى معاونة صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية فيقوم بالمهام التي يقوم بها رب العمل في إطار فرض العقوبات التأديبية على العمال مع ما يستتبعه ذلك من واجب استماعهم و منحهم حق الدفاع حتى إصدار العقوبة التي يراها متوافقة والفعل الذي أتاه العامل.

وقد إعتبر المجلس التأديبي النموذج الأبرز عن الرقابة المهنية وأحد أكثر الأساليب فعالية للحد من سلطة صاحب العمل التأديبية لأنه يحقق الرقابة على الخطأ وعلى صحة العقوبة ضمن إطار المهنة الواحدة. ولهذا السبب يشكل وجود مجلس التأديب الخطوة الأولى نحو قيام القانون التأديبي الخاص في المؤسسات الخاصة⁽¹⁾. ولكن وعلى الرغم من أهمية وجود هذا المجلس، لما ينم عنه وجوده من إيلاء التأديب إلى سلطة حيادية غير صاحب العمل نفسه، إلا أن فعاليته تبقى محدودة إذ لم يصبح مجلس التأديب قضاءً تأديبياً حقيقياً يتمتع بسلطة إصدار القرار الذي يكون نافذاً بوجه صاحب العمل.

وقد تأسس أول مجلس تأديب في فرنسا عام ١٨٨٥ في مؤسسة كان اسمها Val des Bois في مدينة Reims الفرنسية. أما في لبنان فإن مجالس التأديب لا توجد، مبدئياً، إلا في المؤسسات الخاصة الكبرى مثل: مصرف لبنان المركزي، الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، بورصة بيروت، إدارة حصر التبغ والتتباك...

ثانياً: بنية و دور مجلس التأديب:

تختلف بنية مجلس التأديب باختلاف نوع المؤسسة وحجمها. فبعض المجالس لا يضم ممثلاً عن المستخدمين أو ممثلاً عن الإدارة، كما قد يكون مختلطاً. ولكن يبقى المجلس مؤلفاً من ثلاثة: رئيس وعضوان احدهما مقررًا.⁽²⁾

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٠.

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢١.

ففي شركة إدارة وإستثمار مرفأ بيروت مثلاً، نص العقد الجماعي في مادته السادسة والستين على إنشاء مجلس تأديبي تتمثل فيه الإدارة وتتمثل فيه النقابة وتحدد إختصاصه بالطرد والصراف من الخدمة أو بتزليل الرتبة، وهي، مما لا شك فيه، عقوبات خطيرة، ويبدو هذا المجلس مشابهاً في سير اعماله لمجلس تأديب قوى الأمن الداخلي..⁽¹⁾

أما المجلس التأديبي لبورصة بيروت، فمن الملاحظ أنه لا يضم ممثلاً عن المستخدمين، إذ جاء في قانون تنظيم البورصة بموجب المادة ٤٣ أنه يتألف المجلس التأديبي من رئيس لجنة البورصة او نائبه، ومن امين السر وعضوين تنتخبهما اللجنة من بين اعضائها. أما لجهة بنية المجلس التأديبي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي فيلاحظ عليه غياب ممثل عن الإدارة.

أما لجهة دور المجلس، فيقوم مجلس التأديب بدورين رئيسيين: تحقيقي وإستشاري. ففي دوره الأول يقوم المجلس بالتحقيق في الوقائع التي تسببت بالملاحقة التأديبية وله أن يستدعي من قام بفرض العقوبة لسماع أقواله، كما له أن يستمع إلى الشهود أو يطلب ايداعه ملف الأجير أو يطلب ضم ما يراه مناسباً من وثائق من شأنها أن تنير التحقيق، أو أن يعين أحد اعضائه لجنة تحقيق تكميلية، وله أن يستمع إلى الأجير وأن ينظم محضراً بأقواله... أما دوره الثاني، وهو الأكثر شيوعاً، فإن مجلس التأديب ليس السلطة الأخيرة التي تملك حق توقيع العقوبة التأديبية وإنما ينحصر دوره بالتوصية بتوقيعها لأن من يحق له توقيعها هو صاحب العمل وحده. ولهذا السبب نقرأ في بعض الأنظمة الداخلية عبارات مثل أن هذه العقوبات يفرضها "الحاكم بعد إستطلاع رأي مجلس التأديب" (نظام الموظفين في مصرف لبنان). أو مثل "يرفع المحضر مع ملف القضية إلى المدير العمل الذي له - الحق تخفيض العقوبة المقترحة ويكون قراره نهائياً..." (النظام الداخلي لبورصة بيروت)، أو مثل "تلفظ العقوبتين ... السلطة نفسها - أي صاحب العمل - بعض إستطلاع رأي المجلس التأديبي" (إدارة حصر التبغ والتبناك)..

وحده النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يمنح المجلس التأديبي سلطة توقيع العقوبة من دون الرجوع إلى الإدارة لأن القرار الذي يتخذه المجلس بفرض العقوبة يعتبر نافذاً فور صدوره

(1) عصام القيسي، مرجع سابق، ص ٢٣٢

ودونما حاجة لإتخاذ أي إجراء آخر وفقاً لما جاء في النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وتحديداً في المادة ٤٧ فقرة د.

ثالثاً: سير الدعوى أمام المجلس التأديبي:

كرست جميع الأنظمة الداخلية التي نصت على إنشاء مجلس تأديبي ضمانتين أساسيتين للأجير: أولاً حقه بالإطلاع على ملفه، وثانياً حقه بالدفاع عن نفسه.

أما لجهة الإجراءات أمام مجلس التأديب، فهي بسيطة نسبياً وتبدأ بقرار الإحالة الذي تتخذه الإدارة الذي يجب أن يتضمن تقريراً مفصلاً بالتحقيقات التي سبق للإدارة أن قامت بها. ومن ثم إبلاغ الأجير نسخة عن هذا الكتاب مع مربوطاته واعطائه مهلة للرد عليه. وبإنقضاء هذه المهلة، يعين المجلس أو رئيسه مكان وتاريخ إنعقاد المجلس ويبلغ الأجير الموعد الذي له أن يمثل أمامه وحيداً أو مصحوباً بمحام واحد أو بزميل له حسبما يكون النظام الداخلي قد نص عليه.

يجب أن يلتزم المجلس بكامل هيئته وأن تتم المحاكمة أمامه سراً ووجاهياً وشفاهياً. وتأكيداً على ذلك جاء في قانون تنظيم بورصة بيروت رقم ٣٠ عام ١٩٦١ وبموجب المادة ٤٤ منه: تجري المحاكمة أمام المجلس التأديبي بصورة سرية. أما لجهة جلسة إصدار القرار فإنها تتم بغياب الأجير صاحب العلاقة وفقاً لما جاء في نظام الموظفين في مصرف لبنان.

وبعد إختتام المحاكمة التي يجب أن لا تزيد عن مهلة زمنية يعينها النظام الداخلي، وهي مهلة ٤٠ يوماً مثلاً بالنسبة لمجلس التأديب في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، يصدر المجلس قراراً معللاً وموقعاً من الرئيس والأعضاء بإجماع من الأعضاء أو بأكثريةهم ومتضمناً النتيجة التي توصل إليها ومن ثم يحال هذا القرار مع محضر المحاكمة إلى صاحب العمل أو المدير لإتخاذ القرار المناسب والنهائي إما بالمصادقة على العقوبة كما وردت وإما بتعديلها وإما بإعادة الملف الى المجلس التأديبي مجدداً إذا كان دور المجلس استشارياً فقط. أما إذا كان المجلس يتمتع بصلاحيات تقريرية فيكون قراره نافذاً دونما حاجة لاقترانه بموافقة الإدارة، كما هو حال القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي لدى الصندوق الوطني للضمان

الإجتماعي. ومما لا شك فيه أنه يجب على أعضاء هيئة المجلس التأديبي أن يحافظو على سرية المناقشات وإلتزام الحياد التام والنزاهة والتجرد في عملهم. (1)

وفي إطار تناول موضوع سير الدعوى أمام مجلس التأديب لا بد من عرض تنظيم سير الدعوى أمام أحد مجالس التأديب وتحديداً أمام مجلس تأديب الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لما فيها من تكريس للمبادئ التي صار عرضها سابقاً. فقد جاء في المادة ٤٧ منه فقرة (ج) ما يلي:

“ج- أصول المحاكمة أمام المجلس التأديبي:

- 1- يحدد رئيس المجلس التأديبي ، فور تسلمه ملف القضية، تاريخ الجلسة خلال عشرة أيام على الأكثر.
- 2- يتم إبلاغ الأعضاء قبل خمسة أيام على الأقل من الموعد المحدد لعقد الجلسة كما يبلغ، وضمن المهلة نفسها، المستخدم المحال على المجلس التأديبي استحضار الدعوى متضمناً بصورة واضحة التهمة المنسوبة إليه والأدلة المقدمة عليها.
- 3- للمستخدم حق الاطلاع على كافة الأوراق والمستندات وله أن يستنسخ ما يراه وأن يستعين بمحام واحد أو بأحد المستخدمين كي يدافع عنه عند مثوله أمام المجلس.
- 4- على المستخدم أن يحضر الجلسات شخصياً وإذا تغيب يبلغ ثانية وعند عدم حضوره دونما عذر شرعي يستمر المجلس في النظر بالقضية استناداً إلى التحقيقات ويعتبر القرار الصادر بمثابة الواجهة.
- 5- تعقد الجلسات بصورة سرية، ولا تعتبر صحيحة إلا بحضور كامل هيئة المجلس.
- 6- تجرى المحاكمة بصورة شفاهية، وللمتهم حق المناقشة بإفادات الشهود وصحة الأدلة المنسوبة إليه.
- 7- بانتهاء التحقيق والدفاع يصدر المجلس قراراً معللاً بأكثرية الأصوات في الجلسة نفسها أو في جلسة ثانية وينظم بذلك محضراً يشتمل على قرار الإحالة وكافة الأعمال القانونية الحاصلة وعلى النتيجة التي آلت إليها القضية ويوقعه كل من الرئيس والعضوين.
- 8- على المجلس أن يبت في القضية خلال أربعين يوماً على الأكثر من تاريخ إيداع رئيسه الإحالة.”

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٣.

ولا بد من الإشارة أخيراً إلى أهم ما يتعلق بنظر مجلس التأديب في المخالفة أو النزاع وهو تكريس حق الأجير أن يتخطى مجلس التأديب ومراجعة محكمة العمل مباشرة كون صلاحية هذه المحكمة هي صلاحية أصلية. ولكن مما لاشك فيه أن هذا يؤدي إلى خسارته مرحلة من مراحل النزاع. وقد ذهب الإجتهد في فرنسا إلى أكثر من ذلك بإعتباره أن لجوء الأجير إلى مجلس التأديب أولاً لا يحول دون حقه بمراجعة مجلس العمل التحكيمي فيما بعد لأن المراجعة التأديبية لا تمنع من مراجعة قضاء العمل. من جهة أخرى، فقد أجاز الفقه في فرنسا لصاحب العمل أن يتخطى مجلس التأديب ومراجعة محكمة العمل مباشرة في حالتين: عند عدم وجود نص أو عندما يكون الخطأ التأديبي جسيماً ومؤدياً إلى الصرف والحجة في ذلك أنه وإن كان صحيحاً أن وجود مجلس التأديب يعيق سلطة صاحب العمل في التأديب إلا أن ذلك لا يمنعه من طلب فسخ العقد قضائياً لأن صلاحية محكمة العمل هي من الإنتظام العام ولا يجوز، بالتالي، لمجلس التأديب أن يحل محلها. (1)

أما في لبنان فالأمر مختلف، إذ يتضح من الأنظمة الداخلية التي تلاحظ وجود مجلس للتأديب أنها تفرض على صاحب العمل مراجعة هذا المجلس أولاً قبل أي مراجعة قضائية، وإن كان خطأ الأجير جسيماً أو فادحاً أو كانت العقوبة هي الصرف، إذ تختص أغلبية مجالس التأديب في المؤسسات الخاصة عند وجودها، في الأصل، بنظر العقوبات الشديدة دون غيرها إذ تبقى الخفيفة من إختصاص صاحب العمل أو جهة أخرى تتولى ذلك (كالمدير أو رئيس الفرع مثلاً).

فمجلس التأديب في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مثلاً يعتبر المرجع المختص بفرض عقوبات الدرجة الرابعة بصريح نص المادة ٤٧، وهي الدرجة الأخيرة في سلم العقوبات من حيث الشدة.

أما إذا جاء قرار مجلس التأديب مخالفاً لإرادة صاحب العمل، كأن لا يرى المجلس أن الفعل يستوجب توقيع عقوبة الصرف، أو أن يستبدل عقوبة بعقوبة أخرى، ففي هذه الحالة، يعتقد القاضي الدكتور حاتم ماضي أن على صاحب العمل أن يراجع محكمة العمل طاعناً بقرار مجلس التأديب طلباً لإنهاء العقد قضائياً. أو ما يسمى بالفسخ القضائي. (2)

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٣.

(2) حاتم ماضي، مرجع سابق، ص ٥٢٤.

أخيراً، لا بد من الإشارة إلى ما يوفره وجود مجلس التأديب من ضمانات للأجير تشكل قيماً على سلطة صاحب العمل: فمن جهة أولى لم يعد بمقدور صاحب العمل أن يفسخ العقد بإرادته المفردة قبل مراجعة هذا المجلس حتى ولو كان الخطأ الذي اقترفه الأجير هو من النوع الذي يبرر صرفه (على عكس الوضع السائد في فرنسا). ومن جهة ثانية يبقى صاحب العمل ممنوعاً من الصرف بإرادته المفردة إذا جاء قرار مجلس التأديب مخالفاً لرأيه هذا إذا لم يكن دور مجلس التأديب إلا دوراً استشارياً طلباً للفسخ القضائي بحيث أدى وجود مجلس التأديب إلى حلول الفسخ القضائي محل الإنهاء المنفرد وفي هذا قيد حقيقي على سلطة صاحب العمل.

وثمة قيد آخر على سلطة صاحب العمل أفرزته النقابة المهنية. هذا القيد يتعلق بعبء الإثبات لأن الإثبات أمام مجلس التأديب هو على عاتق صاحب العمل أما الإثبات أمام قضاء العمل فهو على عاتق الجهة التي راجعته وفي الشأن التأديبي يكون الأجير في غالب الأحيان هو من بادر إلى مراجعة محكمة العمل. (1)

رابعاً: مدى جواز الرقابة على قرارات مجلس التأديب:

إن المجلس التأديبي في المؤسسات الإقتصادية الخاصة ليس محكمة إدارية أو عدلية بالمعنى الدقيق للكلمة لأنه من الأجسام التي لا تملك سلطة الحكم. فإذا كان المجلس يقرر بمشاركة صاحب لعمال فهذا الأخير ليس قاضياً. وإذا كان يقرر منفرداً فإن صلاحيته في التقرير تجد أساسها في سلطة صاحب العمل في التأديب ولهذا السبب لا يتمتع مجلس التأديب بأي إستقلال كافٍ يسمح له بأن يتخذ مكاناً خاصاً به في التنظيم القضائي الذي لحظة القانون.

يعتبر مجلس التأديب، إذاً، جسماً خاصاً يشكل تدخله في الأمور التأديبية نوعاً من تدابير الحماية والرقابة لمنع القرارات التعسفية وتشكل المنازعة أمامه نوعاً من "مصالحة مسبقة" سواء كان دوره إستشارياً أو تقريرياً. وهذا معناه أن تدخل المجلس التأديبي في أمور هي من اختصاصه أو هي من إختصاص محكمة العمل أصلاً لا ينهي النزاع لأنه يبقى ممكناً نقل النزاع أمام محكمة العمل التي تحكم في أساسه دون التقيد

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٤.

بما توصل إليه مجلس التأديب. وبما أن مجالس التأديب ليست ذات طبيعة قضائية، فإن القرارات التي تصدر عنها ليست قرارات قضائية بل أعمالاً قانونية، تخضع، كما الأعمال القانونية الأخرى، لرقابة محكمة العمل عليها. وسبب ذلك أن هذه القرارات تجد أساسها ومصدرها في سلطة صاحب العمل التأديبية. وتخضع هذه السلطة بدورها، للرقابة القضائية. ولذا لا تعتبر قرارات مجلس التأديب المعروضة أمام محكمة العمل أكثر من مجرد معلومات أو قرائن بسيطة. (1)

يبقى في هذا الإطار التساؤل حول كيفية هذه الرقابة وطبيعتها، فهل هي رقابة شرعية أم رقابة ملاءمة؟ هذا ما سنتطرق له في المبحث الثاني.

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٧.

✓ المبحث الثاني: مظاهر الرقابة القضائية على سلطة رب العمل

التأديبية:

إذا كان المشرع قد أحاط السلطة التأديبية لصاحب العمل بعدد من القيود وأرسى عددا كبيرا من الضمانات لصالح الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية وهو العامل - كالرقابة الإدارية التي تمارسها وزارة العمل التي أوكلت مهام عدة عبر أجهزتها المختلفة كدائرة التحقيق وقضايا العمل والدوائر الإقليمية، وجهاز تفتيش العمل.. فمن وجوب الحصول على مصادقة وزارة العمل على النظام الداخلي للمؤسسات، إلى الوصول إلى إقرار حق مفتشي العمل بالإنقال إلى المؤسسات لتقصي المخالفات والإنتهاكات التي تطل تشريعات العمل وتنظيم محاضر ضبط بشأنها كما عرض سابقاً..- فإن السلطة القضائية تبقى إلى جانب ذلك، هي الملاذ الأخير للعامل فيما خص إستعمال السلطة التأديبية وتوقيع العقوبة التأديبية بحقه. فما هي مظاهر وحدود الرقابة القضائية؟ (المطلب الأول). وما هو جزاء اساءة إستعمال السلطة من قبل صاحب العمل؟ (المطلب الثاني).

هذا ما سيتم التعرض له في هذا المبحث.

➤ المطلب الأول: الرقابة القضائية وحدودها:

تعطي الرقابة القضائية، إذاً، الحق للعامل في اللجوء إلى السلطة القضائية بعد أن تفرض العقوبة التأديبية عليه عندما يكون توقيع العقوبة قد شابه عيب إن لناحية الشكل، كتوقيعها من غير الشخص المختص بذلك، أو لناحية الموضوع كعدم كون الفعل يشكل خطأً يستوجب توقيع عقوبة تأديبية. وتختلف الرقابة القضائية بمظاهرها، فبين رقابة شرعية ورقابة ملاءمة أو تناسب ثار الخلاف بين الفقه على نوع الرقابة التي يجوز للقضاء ممارستها وهذا ما سنتعرض له بالبحث في الفرع الأول. كما أن موضوع الرقابة القضائية يدفعنا لطرح التساؤل حول مدى هذا الرقابة وحول وجود أو عدم وجود أي من الحدود التي تقيد ممارستها وهذا ما سنتعرض له في الفرع الثاني. وتجدر الإشارة في هذا السياق وقبل البحث بموضوع الرقابة القضائية إلى مبادرة المشرع اللبناني والمقارن، وفي إطار حرصه على رعاية العمال وتسهيل سبل مراجعة القضاء دفاعاً عن حقوقهم، إلى إعفاء الأجراء من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي، والأمر يكون

بخلاف ذلك بالنسبة لصاحب العمل، ولا بد من أن الغاية من ذلك هي مراعاة العامل الذي غالباً ما يكون فقيراً ولا يستطيع المطالبة بحقه أمام القضاء إذا كانت هناك رسوم يتوجب عليه ايفائها. (1)

○ الفرع الأول: مظاهر الرقابة القضائية:

تشكل الرقابة القضائية إذاً قيلاً هاماً على سلطة صاحب العمل التأديبية. وعلى الرغم من أن قانون العمل اللبناني لم يتطرق إلى الرقابة القضائية على العقوبة التأديبية، إلا أنه من غير المناقش فيه أنه يحق للأجير الذي يتظلم من عقوبة تأديبية فرضها عليه صاحب العمل أن يقيم الدعوى بشأنها أمام قضاء العمل لأن المسألة تتعلق بتنفيذ عقد العمل ولأن نص المادة ٧٩ بفقرتها الأخيرة من قانون العمل إعتبرت أن إختصاص مجلس العمل التحكيمي يشمل أيضاً موضوع "فرض الغرامات" أي أنه يشمل العقوبات التأديبية. (2)

كما اقرت توصيات العمل الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ الحق للعامل الذي يفصل بدون مسوغ الإعتراض على قرار فصله أمام هيئة مشكلة بموجب إتفاق جماعي، أو هيئة محايدة كمحكمة، أو محكم، أو لجنة تحكيم، كذلك أخذت منظمة العمل العربية بهذه الرقابة حيث نصت الإتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ المعدلة (٢٩) منها على أن "للعامل الذي يرى أنه فصل بدون مبرر الحق في معارضة قرار فصله خلال مدة معقولة، وبمساعدة من ممثليه إذا طلب ذلك أمام هيئة محايدة كلجنة، أو محكمة وغيرها..".

وتخضع السلطة التأديبية سواءً كان منصوص عنها في النظام الداخلي أو في العقد الجماعي أم لم يكن منصوصاً عنها لرقابة قضائية مزدوجة: من حيث الشكل ومن حيث الأساس. فهذه الرقابة هذه هو التحقق من أن الجزاء قد توافرت فيه الشروط التي وضعها المشرع، كالتثبت من إجراء التحقيق مع العامل قبل توقيع العقوبة، ومنح العامل حق الدفاع وممارسته إياه، والتثبت من عدم توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة، ومن ورود الفعل في النظام الداخلي في حال وجوده... و إلى ما هنالك من شروط تم فرضها تشريعاً وإجتهداً. كذلك تختلف أشكال الرقابة القضائية بين رقابة على شرعية العقوبة التأديبية ورقابة على مدى ملاءمة أو تناسب العقوبة. وفيما يلي التفصيل.

(1) المادة ٨٠ من قانون العمل اللبناني والمادة ٦ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣.

(2) Bregou P., Op. Cit. p.119.

- أولاً: الرقابة على شرعية العقوبة التأديبية:

تتفق التشريعات العمالية إذاً على تقييد سلطة صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية الممنوحة له في سبيل تنظيم مؤسسته، فأقل ما يشترط لإعتبار توقيعه للعقوبة التأديبية صحيح هو استناد توقيعه إلى مبرر مشروع وعدم جواز الإنحراف صاحب العمل في ممارسة سلطته. (1)

من هنا كان حق العامل أن يلجأ إلى القضاء ليطعن بعدم مشروعية العقوبة التأديبية المتخذة بحقه. ويؤسس طعنه بهذه العقوبة إما على مخالفة صاحب العمل للقانون أو النظام الداخلي للمؤسسة، وقد ينصب طعنه على عدم توقيع المخالفة ممن يملك الحق في ذلك أو على حرمانه من حق الدفاع عندما يكون واجباً احترامه أو توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة أو غير ذلك. (2)

فمن حق القضاء أن يتحقق من إحترام القانون والعقد الجماعي والنظام الداخلي، عند وجودها، من قبل صاحب العمل. وأن يتحقق من الوجود المادي للمخالفة والخطأ المنسوب للعامل ومن عدم وجود إنحراف في إستعمال السلطة التأديبية التي يجب أن تمارس من أجل حسن سير المؤسسة. حتى ما إذا تثبت مجلس العمل التحكيمي من وقوع مخالفة من صاحب العمل جاز له الحكم ببطلان العقوبة التأديبية.

تتم الرقابة على الأساس من خلال ثلاثة أمور: الرقابة على مادية الأفعال، وصف هذه الأفعال، والصلة السببية بين الفعل والفاعل.

تهدف الرقابة على مادية الأفعال إلى التحقق من وجود الفعل بصورة مادية. أما الرقابة على وصف الفعل فهذه القول ما إذا كان الفعل الثابت وجوده مادياً يشكل خطأً تأديبياً أم لا. وهذا طبيعي لأن الفعل الخاطئ وحده يبرر العقوبة التأديبية. أما التدقيق في نسبة الفعل إلى الأجير فهو أمر لا غنى عنه لأن من شأن إنعدام الرابطة السببية أن تتعدم معها فرصة فرض العقوبة التأديبية. وتتم هذه الرقابة من خلال التحقق عامة إذا كان الأجير المعاقب تأديبياً قد ارتكب فعلاً الخطأ المنسوب إليه، وعماً إذا كانت العقوبة التي

(1) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٣١١.

(2) الأهواني كامل، مرجع سابق، ص ٤٣٧.

فرضها صاحب العمل هي فعلاً بسبب الخطأ. فإذا ما تبين للمحكمة أن الأفعال المنسوبة إلى الأجير لا تشكل خطأ (مثل العجز المهني أو الجسدي) أو أن العقوبة قد فرضت في الحقيقة لسبب آخر غير الخطأ الذي أثير وكان هذا السبب الحقيقي لا يشكل، بحد ذاته، خطأ (مثل الإلتناء النقابي أو المعتقد الديني أو السياسي...) جاز للمحكمة، برأي الدكتور حاتم ماضي أن تلغ التدبير التأديبي ما لم يكن هذا التدبير هو الصرف من الخدمة. ولهذا السبب يجب أن يكون القرار التأديبي معطلاً وإلا كانت العقوبة غير مبررة. (1)

أما الرقابة على شرعية العقوبة التأديبية، فتثير التفرقة بين حالة وجود نص في العقد الجماعي أو في النظام الداخلي على القاعدة التأديبية، وبين الحالة التي لا يوجد فيها نص أو يغيب فيها النظام الداخلي.

ففي الحالة الأولى، تنطوي رقابة الشرعية على البحث عما إذا كانت القاعدة التأديبية التي يقول صاحب العمل أن الأجير قد خالفها هي قانونية أم لا ولكن دون أن تصل هذه الرقابة إلى حد مراقبة ملاءمة القاعدة حفاظاً على إستقلال المؤسسة الخاصة وعلى السلطة الاستثنائية التي تجب أن يتمتع بها صاحب العمل. وعلى هذا تصبح رقابة الشرعية التي يمارسها القاضي محصورة في مطابقة القاعدة التأديبية الواردة في نظام المستخدمين مع القوانين والأنظمة. (2)

وتكون للقاضي سلطة تقدير الخطأ أو الخطأ الجسيم إذا كانت العقوبة الموقعة هي عقوبة الفصل. والجدير بالذكر أن القاضي لا يتقيد بما قد يذهب إليه النظام الداخلي من تعيين لفعل ما كخطأ يستوجب التأديب، فللقاضي أن يقض بعدم مشروعية النظام الداخلي أو أن لا يطبقه. وعلى العكس يمكن للقاضي أن يقوم بتكييف فعل أو إمتناع ما من جانب العامل كخطأ تأديبي على الرغم من عدم النص عليه كخطأ في النظام الداخلي. (3)

بذلك، وبعد أن تتحقق المحكمة من شرعية القاعدة التأديبية، تنتقل إلى مراقبة حسن تطبيقها لمعرفة ما إذا كان صاحب العمل قد إحترم إجراءات فرض العقوبة أم لا. وتقتصر رقابة المحكمة في هذه الحالة

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٠٠.

(2) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٠١.

(3) Pelissier et Autres, Droit du travail, Op.Cit., Note 16 p. 737.

على حسن تطبيق القاعدة التأديبية ومشروعيته، بمعنى إحترام صاحب العمل لإجراءات تطبيق هذه القاعدة من دون أن تصل إلى حد البحث في ملاءمة القاعدة التأديبية أو عدم ملاءمتها.

أما إذا تبين للمحكمة أن صاحب العمل قد خالف الأحكام الخاصة بالسلطة التأديبية فيكون للمحكمة أن تقرر إبطال العقوبة الموقعة بحق الأجير ويكون تقرير العقوبة باطلاً. ويتعين على صاحب العمل عندها أن يمح كل أثر لهذه العقوبة، حتى إذا لم يفعل كان للعامل أن يطلب من القضاء الحكم له بهذا البطلان وتعويضه عن الضرر الذي أصابه بسبب العقوبة الباطلة.⁽¹⁾

ويستطيع القاضي إذا تأكد من مخالفة الجزاء التأديبي للقواعد التي وضعها المشرع والضمانات المقررة لذلك، الحكم ببطلان الجزاء التأديبي الموقع على العامل بالإضافة لتعويضه عن الضرر الذي أصابه بسببه.⁽²⁾ أما إذا وجد القرار مطابقاً لقواعد وإجراءات التأديب، حكم بصحته ورفض تظلم العامل.

أما إذا لم يرد نص على القاعدة التأديبية في متن النظام الداخلي، وهي الحالة الثانية، فإن عدم ورود القاعدة التأديبية في النظام الداخلي لا يمنع صاحب العمل من فرض هذه العقوبة أو تلك، ولكن صاحب العمل ملزم، في هذه الحالة، بإحترام حدود السلطة الممنوحة إليه بحيث لا يجوز له أن يقوم بتحويلها. ويتوافر التحويل في كل مرة يفرض صاحب العمل عقوبة تأديبية لهدف لا علاقة له بغاية المؤسسة. وهذه الغاية في حسن سير المؤسسة أو مصلحتها.⁽³⁾ وبالتالي نكون بصدد إبطال العقوبة التأديبية في كل مرة يثبت فيها أن توقيع العقوبة لم يكن لهدف يتعلق بسير المؤسسة وعملها.

أما لجهة المحكمة المختصة للقيام بالرقابة على شرعية العقوبة فطبقاً لنص المادة 43-122 L من قانون العمل الفرنسي، تقدر المحكمة العمالية في فرنسا مشروعية الإجراء المتبع، وأن عليها التحقق من أن صاحب العمل إتخذ الإجراءات الصحيحة قبل توقيع العقوبة التأديبية، كما أن على المحكمة العمالية أن تتحقق من أن صاحب العمل قد إحترم كافة أحكام الإجراء الواجب تطبيقه قبل توقيع العقوبة. وبالتالي تكون

(1) حمدان حسين، مرجع سابق، ص ٢٨٠.

(2) هشام علي صادق مرجع سابق، ص ١٥٨.

(3) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٠٦.

المحكمة العمالية في فرنسا هي المختصة. أما في مصر، فتكون المحكمة المختصة بتلك الرقابة هي المحكمة العمالية كذلك، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة ٧١ من قانون العمل المصري المعدلة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨. أما في لبنان فيكون إختصاص إجراء هذه الرقابة لمجلس العمل التحكيمي.

كذلك تجدر الإشارة إلى أن قضاء العمل لا ينظر فقط في مسألة شرعية القاعدة التأديبية وإنما ينظر أيضاً في مسألة تفسيرها. فإذا كانت القاعدة واردة في متن نظام داخلي عائد لمؤسسة خاصة فإن صلاحية التفسير هي من إختصاص القضاء العدلي. أما إذا كانت هذه القاعدة واردة في نظام للمستخدمين لمؤسسة عامة ذات طابع صناعي وتجاري أو واردة في عقد جماعي، فإن مسألة التفسير تصبح أكثر دقة لأن نظام المستخدمين في المصالح المستقلة هو، مبدئياً من أعمال الإدارة التي يعود للقضاء الإداري أن يفسرها. ومن جهة ثانية فإن تفسير العقود الجماعية يخرج مبدئياً، عن إختصاص محاكم العمل.⁽¹⁾

بالنتيجة تكون العقوبة غير مشروعة عندما تبنى على اجراءات تتسم بعدم المشروعية، أو عندما توقع دون أن يكون هناك خطأ واقع من العامل يستوجب معاقبته، أو عندما تكون العقوبة الموقعة عقوبة غير منصوصاً عليها في النظام الداخلي للمؤسسة. ومثل هذه العقوبة المتسمة بعدم المشروعية يقضى ببطلانها. أكثر من ذلك فإن وقوع خطأ جسيم من العامل يستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه بصورة فعلية، ولكن عدم سلوك الإجراءات القانونية اللازمة لتوقيع تلك العقوبة يؤدي إلى إعتبار توقيع هذه العقوبة غير مشروعاً و جواز ابطالها من القضاء.⁽²⁾

ويقتصر دور القضاء في لبنان ومصر في هذا الإطار على إلغاء العقوبة المطعون فيها، أو تأييدها فليس للقضاء أن يعدل العقوبة الموقعة على العامل بتقرير عقوبة أخرى بدلا منها كما سنرى لاحقاً في الجزء المتعلق بحدود الرقابة القضائية.

(1) قرار صادر عن م.ع.ت.، بيروت، رقم القرار ٧٣١ صادر بتاريخ ١٩٧٣/١٨٢، مجموعة غانم وأبو ناصر، ١٩٧٣ ص ١٤٤.

(2) الموسى محمد، مرجع سابق، ص ١٦٢.

بالمقابل ليس للقضاء الحكم ببطلان العقوبة رغم ثبوت نسبة المخالفة للعامل لمجرد عدم وقوع - أو لضيق نطاق- الضرر على صاحب العامل، لإختلاف طبيعة الخطأ التأديبي فيما يقوم عليه من إخلال بنظام وحسن سير العامل عن الجزاء التأديبي المدني الذي يرتبط وجوداً ونطاقاً بالضرر. بحيث لا يشترط لثبوت وصف الخطأ التأديبي تحقق الضرر. (1)

أما إذا تبين أن توقيع العقوبة التأديبية لم يكن مشوباً بأي مخالفة مما ذكرناه، فهل يجوز للقضاء مع ذلك فرض رقابته على مدى التناسب بين العقوبة التأديبية الموقعة وجسامة المخالفة المرتكبة؟

- ثانياً: الرقابة على تناسب العقوبة:

المقصود بالرقابة القضائية على تناسب العقوبة أن تراقب المحكمة مدى التوازن بين كل من الخطأ التأديبي المرتكب والعقوبة التأديبية الموقعة كجزاء على هذا الخطأ، أو بمعنى آخر إجراء المطابقة وإقامة بينهما حيث يصار إلى البحث فيما إذا إحترم صاحب العمل قاعدة "العقوبة المناسبة للمخالفة المناسبة"، ولا بد أن يكون هناك تناسب بين المخالفة والعقوبة، فالمخالفة البسيطة لا تستوجب تقرير عقوبة شديدة. (2) فهل أن الخطأ المرتكب يستحق العقوبة الموقعة؟ أم أن العقوبة جاءت أشد مما يستوجبها الخطأ؟

قد تكون السلطة التأديبية التي يمارسها صاحب العمل مقيدة ببعض القواعد المنصوص عنها في النظام الداخلي للمؤسسة، وقد تكون هذه السلطة طليقة غير مقيدة عند عدم وجود مثل هذا النظام. لذلك وفي سبيل الإجابة على هذه التساؤلات لا بد من التفرقة بين الحالة التي يوجد فيها نظام داخلي متضمناً سلم للمخالفات، والحالة التي ينعدم فيها وجود النظام الداخلي.

١- عند وجود نظام داخلي للمؤسسة:

يعتبر النظام الداخلي بمثابة قانون المؤسسة، وإما أن يحدد هذا النظام عند وجوده لكل خطأ عقوبة محددة، أو يضع لها حداً أدنى وحداً أقصى.

(1) همام زهران، مرجع سابق، ص ٥٦١.

(2) عصام القيسي، مرجع سابق، ص ١٧٧.

فإذا كانت العقوبة محددة، أي تحديداً جامداً، فقد إعتبر جانب من الفقه أن توقيعها على الخطأ عند ارتكابه بصورة مطابقة للنظام يفقد القضاء سلطته في الرقابة، لأن النظام قبل نفاذه يخضع لرقابة إدارية مسبقة على المشروعية والملاءمة معاً، ولأن تعيين الجزاء المناسب على العامل أمر متروك لتقدير صاحب العمل وحدة دون معقب على سلطته في هذا الشأن⁽¹⁾. فالقضاء لا يستطيع إبطال العقوبة التأديبية إذا كانت هذه العقوبة منصوصاً عليها في النظام الداخلي أو ما يعرف بلائحة الجزاءات، وذلك لأن الجهة الإدارية قد قامت بمراقبة تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ بصورة مسبقة قبل سريان النظام الداخلي، وهذه الرقابة كفيلة بمنع صاحب العمل من التعسف بإستعمال سلطته التأديبية.⁽²⁾

أما إذا كان النظام يعين حداً أدنى وحداً أقصى للعقوبة، مما يعني أنه تحديد مرن، وإختار صاحب العمل الحد الأقصى للجزاء، فإن القضاء يملك هنا رقابة تناسب العقوبة مع المخالفة.⁽³⁾

أما الرأي الأخر من الفقه، وهو الرأي الغالب، فذهب إلى الإعتراف للقضاء برقابة التناسب بين العقوبة التأديبية الموقعة والمخالفة المرتكبة في جميع الأحوال، أي سواء كانت العقوبة الموقعة محددة تحديداً مرناً أم جامداً، حيث نكون في الحالتين بصدد حق لصاحب العمل يقرره النظام الداخلي، لا بد أن يخضع في إستعماله له لرقابة القضاء للتأكد من مدى التناسب ما بين العقوبة والخطأ، ويستند هذا الرأي على أن إستعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية مقيداً بالمبدأ العام الذي يقضي بعدم التعسف في إستعمال الحق حالة في ذلك حال إستعمال أي حق.⁽⁴⁾

(1) غانم إسماعيل ، مرجع سابق، ص ٢٩٥.

(2) نايل السيد ،مرجع سابق، ص ٢٣٩.

(3) يحيى عبد الودود، مرجع سابق، ص ٢٠٩.

(4) كيرا حسن، مرجع سابق، ص ٢٧٧.

أما بالنسبة للقضاء اللبناني، فإعتبر البعض أن القضاء يملك حق الرقابة على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية في تقدير العقوبة التي يوقعها، إذ يملك القضاء ابطالها إذا كانت لا تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه العامل تماشياً مع فكرة تناسب العقوبة مع المخالفة.⁽¹⁾

فالأخطاء الأدبية الطفيفة يجب أن لا يقابلها إلا عقوبات أدبية لأنها أخطاء مألوفة وعادية في العمل، فهي لا تبرر الفصل التأديبي، لأنه عقوبة شديدة ولا تتلاءم مع هذه الأخطاء، وإذا ما حصل فصل بسبب هذه الأخطاء كان الفصل تعسفياً.⁽²⁾

كذلك يرى القضاء المصري أن السلطة التأديبية لصاحب العمل هي رخصة يجب عليه أن يستعملها تحت إشراف القضاء، وفي هذا الإتجاه قضت محكمة القاهرة الابتدائية في إحدى قراراتها أنه: "وإذا كان الفصل جائز لصاحب العمل كعقوبة تأديبية فإنه يجب أن يطبق بالنسبة لها بمبدأ التناسب مع الفعل... وتستكمل قرارها على أنه لما كانت سلطة صاحب العمل خاضعة للقضاء حتى في تقدير العقوبة التأديبية التي يرى توقيعها كما سبق بيانه، ولما كان الأمر كذلك فإن المحكمة ترى أن خطأ المدعي لم يكن أن يقابل بالفصل كجزء مناسب لبساطته..⁽³⁾

أما بالنسبة للفقهاء والإجتهاد في فرنسا، فإن مسألة الرقابة القضائية على تناسب العقوبة التأديبية الموقعة مع المخالفة المرتكبة أثارت جدلاً كبيراً في الفقه والإجتهاد في فرنسا لغاية صدور قوانين "أورو" سنة ١٩٨٢، فلقد كانت محاكم الأساس وبتأييد من الفقه تأخذ برقابة التناسب قبل صدور هذه القوانين و في ثلاث حالات: إذا كانت العقوبة هي الصرف سواء ورد النص عليها في لائحة المخالفات أو لم يرد لأن الصرف العقابي هو بدون إنذار، وبما أن الإنذار من الإنتظام العام فلا يمكن حرمان الأجير منه بدون تقييم جسامة

(1) القيسي عصام، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(2) مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ٤٦ صادر بتاريخ ١٩٧٧/٤/١٨ صادر بين التشريع والإجتهاد ص ٢٥٨.

(3) محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة عمال، القضية ٣٨٥ بتاريخ ١٩٥٤/٤/٢٤، موسوعة القضاء والفقه الجزء الخامس والثلاثون ص ٥٦٨.

الخطأ. وإذا كانت العقوبات من فئة العقوبات القانونية لأن النص القانوني يقيد حرية القاضي، وأخيراً إذا كان يوجد سلم للعقوبات.

لكن الغرفة الإجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية كانت تمنع بشدة هذه الرقابة حيث أن صاحب العمل يمتلك سلطة تقديرية في تقرير مثل هذه العقوبة، وينبغي أن لا يكون محلاً للمراقبة، أو المراجعة من قبل القضاء، وذلك لأن محكمة العمل ليست مرجعاً إستثنائياً لقرارات صاحب العمل. وكان يترتب على هذا الموقف أن المحكمة لا تستطيع إلغاء العقوبة أو تعديلها إذا وجدت غير متناسبة مع المخالفة بل تكتفي بإعتبار صاحب العمل متعسفاً في إستعمال سلطته التأديبية وتلزمه ببديل العطل والضرر.⁽¹⁾

٢- عند عدم وجود نظام داخلي:

تستوجب هذه الحالة من القضاء أن يتدخل ليفرض رقابته على السلطة التقديرية الواسعة المتروكة لصاحب العمل، كون عدم وجود نظام داخلي يحتمل إقدام صاحب العمل على فرض عقوبة تأديبية لا تتناسب مع طبيعة المخالفة المرتكبة مما يعني تعسف صاحب العمل في إستعمال حقه في تقرير العقوبات التأديبية، بل إن إستخدام صاحب العمل لسلطته التأديبية على هذا النحو يخل بمبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة.⁽²⁾ وقد ذهب البعض إلى إخضاع ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية للرقابة القضائية عند عدم وجود نظام داخلي وسلم المخالفات حتى لا يكون عدم وضع هذا النظام وسيلة لتهرب صاحب العمل من الضوابط الشرعية، ومبدأي العدالة والتناسب.⁽³⁾ ويرجع ذلك إلى عدم ترك العامل تحت رحمة صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على عماله، وهذه الرقابة من شأنها أن تحول دون تعسف صاحب العمل في ممارسته لسلطته التأديبية.⁽⁴⁾

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥١١.

(2) صادق هشام، مرجع سابق، ص ١٥٨.

(3) زهران همام، مرجع سابق، ص ٤٧٩.

(4) كيرة حسن، مرجع سابق ص ٣٧٧.

وإذا كان مدى تناسب العقوبة مع جسامة المخالفة يخضع على هذا النحو لرقابة القضاء في حال عدم وجود نظام داخلي أو لائحة للجزاءات. فذلك في الحقيقة وجه من أوجه ما للقضاء في هذه الحالة من رقابة عامة على السلطة التأديبية لصاحب العمل ومشروعية إستعماله لها. وهي رقابة بالغة الأهمية، خاصةً حيث لا توجد نصوص لتقييد السلطة التأديبية كما هو الشأن في قانون الموجبات اللبناني أو التقنين المدني المصري بالنسبة لأصحاب العمل الخاضعين له، وحيث لا يوجد إلزام بإصدار النظام الداخلي ولائحة الجزاءات تحديداً. إذ يملك القضاء سلطة واسعة في رقابة مدى التزامهم - في إستعمال سلطتهم التأديبية وتوقيعهم العقوبات على العمال- حدود القواعد والمبادئ المسلمة في هذا الشأن بالنظر إلى الغرض من السلطة التأديبية وإلى طبيعة الجزاء التأديبي كعقوبة.

ولذلك يؤيد كل من الفقه اللبناني والمقارن بوجه عام حق المحاكم في رقابة التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة في حال عدم وجود نظام داخلي أو ما يعرف بلائحة الجزاءات أو سلم المخالفات⁽¹⁾، حيث يمكن للقضاء أن يقضي ببطلان الجزاء إذا ما تبين له إنعدام التناسب بين العقوبة والمخالفة المعاقب عليها، بالإضافة إلى تعويض العامل عما لحقه من اضرار بسبب العقوبة التعسفية. ⁽²⁾ فتصبح رقابة القضاء مطلوبة أكثر لكون التناسب بين المخالفة المرتكبة والعقوبة الموقعة يعتبر من المبادئ القانونية العامة، وهذا ما ينهض به القضاء. ⁽³⁾

* في عبء الإثبات:

يبقى تحديد مسألة عبء الإثبات ومن يتحملها من الخصوم في شأن الطعن بالقرار الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية إما لعدم مشروعية العقوبة أو لعدم تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة وقد اختلف الفقه في هذا الإطار وظهرت تيارات متعددة متبينةً مواقف مختلفة.

(1) كيرة حسن، مرجع سابق. ١٩١.

(2) عبد الرزاق حسين يس، مرجع سابق، ص ٦٤٠.

(3) عصام القيسي، مرجع سابق، ص ١٧٨.

إستقر الفقه والقضاء في فرنسا على تحميل العامل عبء إثبات عدم قانونية أو شرعية القرار الصادر من صاحب العمل أو من يمثله بتوقيع العقوبة التأديبية أو عدم تناسب هذه العقوبة التأديبية مع جسامة المخالفة المرتكبة. ومن الواضح أن من شأن هذا المبدأ وضع العامل في مركز سيء قد يضيع حقه ويؤدي إلى رفض دعواه في أغلب الحالات أمام صعوبة مثل هذا الإثبات. لذلك ذهب بعض الفقهاء الفرنسيين إلى وجوب الخروج على هذا المبدأ وتحميل صاحب العمل عبء إثبات قانونية أو مشروعية قراره بتوقيع العقوبة أو عدالته، وذلك على أساس أن توقيع العقوبة التأديبية إنما هو أمر يرد على خلاف الوضع العادي الذي يفترض أن العامل يؤدي عمله على نحو مرضٍ وأن له الحق في اقتضاء الأجر المقرر عنه وأن العقد يستمر نافذاً حتى حلول أجله أو إلى حين فوات مهلة الإخطار بإنهائه.⁽¹⁾

و يذهب المشرع اللبناني إلى تحميل العامل عبء الإثبات مع ما يحتمله ذلك من ضياع حق العامل حتى رفض دعواه لعدم توفر الأدلة الثبوتية.⁽²⁾

أما بالنسبة للفقه المصري، فقد ذهب أغلبه إلى إلقاء عبء الإثبات على العامل، حيث أن الإنحراف في إستعمال السلطة لا يفترض، فمتى ما ثبت خطأ العامل، وجب عليه بإعتباره المدعي أن يقيم الدليل على قيام صاحب العمل بالإنحراف عن الغرض الوظيفي من إستعمال سلطته التأديبية.⁽³⁾ كما أنه بطعنه بالقرار الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية إنما يدعي خلاف الأصل فعليه إثبات ما يدعيه ويؤسس ذلك على أن صاحب العمل، فيما يصدره من قرار بتوقيع العقوبة التأديبية، إنما يستعمل حقاً من حقوقه خوله إياه ما يملك على العامل من سلطة الإدارة والإشراف والرقابة، والأصل في إستعمال الحقوق هو المشروعية فيقع على من يدعي العكس إثباته.⁽⁴⁾

(1) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ١٩٢.

(2) غياض وسام، مرجع سابق، ص ٨٠.

(3) زهران همام، مرجع سابق، ص ٤٧٢.

(4) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ١٩٢.

ويبقى للمشرع التخفيف من صرامة هذا المبدأ بالنص على نقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل في أحوال معينة. وهذا ما قرره إستثناءً قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ في شأن فصل العامل لأسباب نقابية، إذ جعل عبء إثبات أن الفصل لم يقع لهذه الأسباب على عاتق صاحب العمل وذلك بموجب المادة ٧١، وذلك رعايةً منه للحرية النقابية وتيسيراً لأمر حمايتها. فيكفي أن يدعي العامل أن الفصل التأديبي كان لأسباب النقابية لكي ينقل عبء إثبات العكس إلى صاحب العمل. كما تقوم وزارة العمل عبر دوائر التحقيق وتفتيش العمل بالتخفيف من حمل الإثبات الملقى على كاهل العامل ومن الصعوبات التي يواجهها في هذا الإطار عن طريق تحرك الوزارة عبر الأجهزة المعنية وكما بحث سابقاً.

ولكن فيما عدا هذه الصورة الإستثنائية، وليس من نص يقررها في القانون اللبناني، يظل المبدأ واجب الإلتزام من تحمل العامل أصلاً بعبء الإثبات.

وبذلك يكون الرأي الراجح بين الفقه والقضاء في كل من القانون اللبناني والقانون المقارن يلقي عبء الإثبات على عاتق العامل كما عرض سابقاً على الرغم من مناداة البعض لضرورة تدخل المشرع ونقل عبء الإثبات مراعاةً للعامل بوصفه الطرف الأضعف.

أخيراً، لا بد من البحث في الرقابة القضائية على قرارات مجلس التأديب في المؤسسات الخاصة بوصفها هيئات داخلية تلعب الدور الأساسي، إن لم يكن في بعض الأحوال الوحيد، في ممارسة السلطة التأديبية.

***في رقابة المحكمة على قرارات مجلس التأديب:**

تختلف قوة القرارات الصادرة عن مجلس التأديب بإختلاف نوع الإختصاص الذي يملكه هذا المجلس، فإذا كان دوره إستشارياً - وهذا هو الوضع الغالب - يكون المجلس مختصاً فقط بإقتراح العقوبة على صاحب العمل دون فرضها ويبقى لصاحب العمل إتخاذ الموقف الأخير إما توقيع العقوبة كما وردت او تعديلها أو عدم فرضها. أما إذا كان مجلس التأديب يتمتع بسلطة القرار - كالمجلس التأديبي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - فأخضعت مسألة القوة التي تتمتع بها قراراته لتفسيرين مختلفين حيث إعتبر التفسير الأول أن

القرار الذي يتخذه المجلس التأديبي في إطار سلطته التقديرية متمتعاً بقوة ملزمة تجاه الفرقاء والقاضي معاً.⁽¹⁾ مما يفيد تقييد رقابة القضاء في إطار إعتبار القرار ملزماً له.

أما التفسير الثاني فيميز بين نوعي الصرف معتبراً الصرف التأديبي هو وحده الذي يخضع لرقابة مجلس التأديب عند إتفاق الفرقاء على ذلك ودون الصرف العادي.

والجدير بالذكر هو موقف محاكم الأساس في لبنان والتي تعتبر محاكم العمل المحاكم الصالحة للبت بالنزاعات الناشئة عن أعمال مجلس التأديب سواء كان دور هذا المجلس إستشارياً أو تقريرياً. ولهذا فإن قرارات مجلس التأديب لا تلزم محكمة العمل التي يبقى من حقها ممارسة الرقابة عليها إن لناحية الشكل أم لناحية الأساس.⁽²⁾

وتراقب محكمة العمل أولاً وإذا ما طلب إليها ذلك شرعية تشكيل مجلس التأديب سواء كان العيب في تشكيله عيباً عاماً كان عيباً خاصاً بالقضية موضوع الدعوى. كما تراقب شرعية إجراءات عمله والتأكد من مدى احترامه لقاعدة الأغلبية في التصويت، ولقاعدة صحة تمثيل الفرقاء في جلسات إصدار القرار، كما تراقب ما إذا كان المجلس لم يحور في سلطته كأن يحول صرفاً عادياً إلى صرف تأديبي أو العكس.⁽³⁾

لذلك، وبما أن مجالس التأديب ليست ذات طبيعة قضائية، فإن القرارات التي تصدر عنها ليست قرارات قضائية بل أعمالاً قانونية، تخضع، كما الأعمال القانونية الأخرى، لرقابة محكمة العمل عليها. وسبب ذلك أن هذه القرارات تجد أساسها ومصدرها في سلطة صاحب العامل التأديبية، وهذه السلطة تخضع بدورها للرقابة القضائية، ولذلك لا تعتبر قرارات مجلس التأديب المعروضة أمام محكمة العمل أكثر من مجرد معلومات أو قرائن بسيطة. وبناءً عليه تصبح الرقابة التي تمارسها محكمة العمل على قرارات مجلس التأديب رقابة شرعية وليست رقابة تقريرية بمعنى آخر أنها رقابة إبطال وليست رقابة ملاءمة، لأن محكمة العمل ليست مرجعاً إستثنائياً أو تمييزياً لمجلس التأديب بحيث لا تستطيع هذه المحكمة، قياساً على ما تفعله

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٥.

(2) م.ع.ت. بيروت قرار رقم ٥١٤ تاريخ ١٩٧٣/١٥/٢٢ مجموعة غانم وأبو ناضر ١٩٧٣ ص ٩٦.

(3) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٦.

محكمة الإستئناف مثلاً، أن تعدل في العقوبة التأديبية التي قررها المجلس بل تكتفي بالتصديق عليها أو برفضها وإلا حلت محكمة العمل محل صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية. (1)

○ الفرع الثاني: حدود الرقابة القضائية:

تقوم السلطات القضائية بدور مفصلي على صعيد علاقات العمل وتمثل الرقابة القضائية ضماناً أخرى للطرف الأضعف في العلاقة وهو العامل كونها تشكل الملاذ الأخير الذي يمكنه الإلتجاء إليه في سبيل حماية مصدر عيشه ومستقبله المهني. لذلك، وبالإضافة إلى تكريس الرقابة القضائية في معظم قوانين العمل كما عرض سابقاً، احاطت التشريعات السلطة القضائية، في إطار قيامها بمهامها الرقابية، بالعديد من الصلاحيات تسهياً لمهامها وتفعيلاً لسلطتها التقديرية.

فمن تكريس حق القضاء بالرقابة على شرعية العقوبة التأديبية، وقد اجمعت القوانين على أهمية دور القضاء في الرقابة على تناسب العقوبة كذلك، وجد أم لم يوجد نظام داخلي، إلى قيام قضاء العمل بمهام إضافية على مهامه بالرقابة وذلك عبر قيامه، بالإضافة بالنظر لشرعية وملاءمة العقوبة التأديبية، بتفسير القاعدة التأديبية وهي من المهام التي تدخل في صلب عمل القضاء لجهة النصوص القانونية. حتى إطلاق حرية القاضي عند تصنيفه للخطأ التأديبي وعدم الزامه بالوصف الوارد في النظام الداخلي فهو حر في إجراء التصنيف الذي يراه ملائماً بما هو ممنوح له من سلطة تقديرية... وإلى العديد من الصلاحيات التي لا مناص من أن منحها يهدف إلى تسهيل عمل القضاء عند قيامه بمهامه..

ولكن في مقابل هذه الصلاحيات العديدة الممنوحة للقضاء، فإن سلطة القضاء تبقى مقيدة ببعض الحدود المستمدة من سلطة رب العمل بوصفه رب مؤسسته وبوصفه الطرف الآخر في العلاقة التعاقدية. وسنبحث في هذه الحدود تباعاً:

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥٢٧.

١ - سلطة القضاء في تعديل العقوبة المفروضة:

لا يستطيع القاضي عند ممارسته الرقابة القضائية سواءً على شرعية أو على تناسب العقوبة إستبدال العقوبة غير الشرعية أو غير المبررة أو غير المتناسبة، فهو لا يستطيع أن يحل تقييمه محل تقييم صاحب العمل، فكل ما يمكنه فعله هو إما إلغاء العقوبة أو تثبيتها لأن صاحب العمل هو وحده صاحب العمل والقاضي هو وحده القاضي.

وهذا يعني أن قاضي العمل إذا كان يستطيع أن يلغ العقوبة فإنه لا يستطيع أن يصنعها.⁽¹⁾ وحتى ولو لحظت اجتهادات المحاكم وخاصةً الفرنسية منها بعض القرارات التي حصل فيها مساس بمضمون العقوبة نفسها فإن المبدأ يبقى بعدم جواز تغيير أو تعديل العقوبة إنما فقط تثبيتها أو الغائها فلا يجوز للمحكمة أن تنصب نفسها محل صاحب العمل في هذا الشأن. وفي ذلك، وبدون أدنى شك، تقييد للسلطة القضائية في اجرائها رقابتها على فرض العقوبة التأديبية.

٢ - حالات لا يجوز للقضاء فيها الحكم ببطلان العقوبة:

إذاً وكما ذكر سابقاً، يملك القضاء وفي إطار ممارسته للرقابة القضائية وإذا ما وجد أن العقوبة التأديبية المفروضة غير مشروعة أو غير مبررة أو غير متناسبة مع المخالفة المرتكبة أن يحكم ببطلان العقوبة التأديبية. ولكن، هناك بعض الحالات التي لا يجوز فيها للقاضي أن يقضي ببطلان العقوبة حتى، وذلك في الحالات التي يثبت فيها نسبة المخالفة للعامل ولكن لم ينتج عن المخالفة ضرر على صاحب العمل، أو نتج ضرر فعلي ولكن ذي نطاق ضيق.

فتختلف طبيعة الخطأ التأديبي فيما يقوم عليه من إخلال بنظام وحسن سير العمل عن العقاب المدني الذي يرتبط وجوداً ونطاقاً بالضرر. بحيث لا يشترط لثبوت وصف الخطأ التأديبي تحقق الضرر وإن كان من المتصور أن يدخل مقدار ما يتخلف عن الفعل من ضرر في تقدير درجة الخطأ ومن ثم مناسبة العقوبة الموقعة.

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٥١٤.

ولقد صدر قرار عن إجتهاد المحاكم المصرية في هذا الشأن وقد جاء فيه: " إذا إنتهى الحكم المطعون فيه إلى أن ضآلة الخسارة التي لحقت الطاعنة من عمل المطعون ضده لا تستأهل فصله فإنه يكون أخطأ في تطبيق القانون". (1)

٣- سلطة القضاء عند توقيع عقوبة الفصل:

يصعب على القاضي عند توقيع عقوبة الفصل بحق العامل أن يحكم بإعادته إلى عمله، ويرجع سبب تقييد سلطة القاضي في هذا الإطار إلى أن هذا الأمر قد يؤدي الى العديد من المشاكل بينه وبين صاحب العمل، فإعادة العامل رغم إرادة صاحب العمل يهدر الفكرة الأساسية التي تتبني عليها روابط العمل فضلاً عن أن المبادئ العامة للقانون لا تسمح بقيام روابط تعاقدية مؤبدة، ولذلك فقد أصر القضاء الفرنسي على تجنب الحكم بإعادة العامل إلى عمله بالقوة ولم ير مندوحة عن إعادة الحال إلى ما كانت عليه إلا بالتعويض النقدي.(2)

وقد أخذ الإجتهد اللبناني بهذا الإتجاه بأن حصر صلاحية مجلس العمل بتقدير التجاوز في إستعمال حق الصرف، فجاء في إحدى القرارات الصادرة عن محكمة التمييز ما يلي: "حيث أن صلاحية مجلس العمل التحكيمي في حال إقدام صاحب العمل على صرف العامل من الخدمة وفي ضوء الحرية المعطاة لفرقي عقد العمل بوضع حد له وفق أحكام المادة ٥٠ عمل، تنحصر في ما إذا كان صاحب العمل تجاوز في إستعمال هذا الحق وترتيب التعويض المتوجب في حال ثبوت التجاوز والتطرق إلى إعادة المصروف من الخدمة إلى العمل، ولا يغير في الأمر شيئاً إذا كان نظام المستخدمين في المصرف أضفى صفة العقوبة على قرار الصرف من الخدمة. وحيث أن القرار المطعون فيه، عندما قال إن صلاحية مجلس العمل التحكيمي تنحصر في تطبيق نظام إساءة إستعمال الحق ولا تسمح بالعودة عن قرار الصرف وإن

(1) زهران همام، مرجع سابق، ص ٥٦٠.

(2) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٣٢٧.

إرتدى طابع العقوبة وفقاً لنظام المستخدمين - كان متفقاً مع أحكام القانون الخاص الذي يرمى علاقة الفريقين.. " (1)

أما الفسخ الذي تم دون مراعاة لضوابط السلطة التأديبية فيعتبر بمثابة فسخ للعقد من قبل صاحب العمل خصوصاً في الحالة التي يكون فيها هذا الفسخ خالياً من أي مبرر، ويلزم صاحب العمل بتعويض العامل عن كل ضرر أصابه نتيجة هذا الإنهاء غير المبرر. (2)

من جهته، راعى المشرع المصري مبدأ عدم جواز إعادة العامل المفصول إلى عمله، ولكن مع إيراد إستثناء من هذه القاعدة أجاز بموجبه للمحكمة أن تأمر بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب ارغامه على الإنضمام إلى النقابة أو عدم الإنضمام إليها أو الإنسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة وذلك بموجب المادة ٧١ من قانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣. وعلى الرغم من تقرير حق المحكمة بإعادة العامل عند توافر أي من هذه الحالات، إلا أن اللافت بالأمر أن المحاكم في مصر لم تقض بإعادة أي عامل لعمله سواء أكان صرفه لسبب نقابي أم غير نقابي. (3)

إذاً، حتى ولو كان الصرف غير قانوني لا يحق للقاضي أن يأمر بإعادة الأجير إلى العمل ولا يمكنه إلا الحكم على رب العمل بتعويض الصرف، مع الإشارة إلى أن الإجتهد اللبناني متردد حول الأخذ بمبدأ التعويض الإضافي في حال الصرف التعسفي وأن أغلبية القرارات اللبنانية ترفضه. (4)

وفي هذا الإطار، وعلى صعيد التشريعات اللبنانية، تجدر الإشارة إلى صدور تشريع يقترح من التشريعات الفرنسية بالنسبة إلى حماية "العمال أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول" وذلك بموجب قانون ٦ شباط ١٩٧٥ القاضي بتعديل المادة ٥٠ من قانون العمل والذي علق صرف هؤلاء العمال

(1) تمييز، الغرفة الثانية المدنية، رقم ٥١ تاريخ ١٩٩٤/٦/٢١، ن.ق. عدد ٩ ص ٩٤٧.

(2) منصور محمد، مرجع سابق، ص ٣٦٥.

(3) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٣٢٨.

(4) الأسود نقولا، مرجع سابق، ص ٢٩١.

طيلة مدة ولايتهم على مراجعة مجلس العمل التحكيمي المختص، وحيث تنتهي هذه المراجعة- في حال فشل المصالحة التي يحاول رئيس مجلس العمل التحكيمي إجرائها بين الطرفين- إما إلى الموافقة على الصرف وتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عليها في قانون العمل، وإما إلى عدم الموافقة على الصرف وإلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله تحت طائلة تضمينه تعويضات إضافية مضاعفة علاوة على التعويضات القانونية المستحقة له. فإذا أقدم صاحب العمل على صرف العمال المشار اليهم بدون التقيد بهذه الأحكام القانونية، يمكن اعتبار عمله من قبيل التعدي الظاهر على الحقوق أو الأوضاع المشروعة وبالتالي تبرير تدخل القضاء المستعجل لإتخاذ الأمر بإعادة العامل المصروف خلافاً لتلك الأحكام إلى عمله. (1)

وعلى الرغم مما ورد في هذا التشريع من صلاحية القاضي إعادة العامل إلى عمله، إلا أن البعض قد إعتبر أن سلطة الرقابة القضائية المنصوص عليها في قانون ١٩٧٥/٢١٦ لا تحل محل سلطة صاحب العمل في تقرير فصل الأجير، وإنما يقتصر دورها على الإذن به على نحو يفسح المجال أمام صاحب العمل لتقريره في حدود القواعد العامة. (2)

تجدر الإشارة أخيراً إلى مناداة عدد من الفقهاء المصريين بوجوب تدخل المشرع لتعديل هذا الأمر بتحويل القضاء المدني الحق في إعادة العامل إلى عمله في جميع الأحوال متى ثبت أن هناك إنحرافاً في ممارسة سلطة الفصل بحيث يكون الأمر وجوبياً على المحكمة وليس جوازياً لها فتقضي تلقائياً بالإعادة إذا قضت بوجود إنحراف من جانب صاحب العمل في توقيع العقوبة. (3)

إذاً، تعتبر سلطة القضاء مقيدة في هذا الإطار، فمن جهة أولى يعود لصاحب العمل وحده أن يقرر صرف أجيره من العمل ولا يدخل ضمن إطار إختصاص مجلس العمل التحكيمي أن يحل محل صاحب العمل في إتخاذ مثل هذا الإجراء، (4) ومن جهة ثانية وعند إتخاذ قرار صرف الأجير من قبل صاحب العمل

(1) صادر بين التشريع الاجتهاد، مرجع سابق، ص ٢٦٥.

(2) الشخبيي محمد، مرجع سابق، ص ٩٠.

(3) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٣٢٨.

(4) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ١٣٤٤ تاريخ ١٩٦٧/١١/١٧ - العدل ١٩٦٩ عدد ٣ ص ٤٣٢.

لا يجوز لمجلس العمل التحكيمي أن يأمر بإعادته إلى عمله للمبررات التي عرضت سابقاً، وذلك في ما عدا الأحوال التي ينص عليها القانون بشكلٍ خاص.

٤ - إختصاص مجلس العمل التحكيمي عند ورود بند تحكيمي:

بالعودة إلى إختصاص مجلس العمل التحكيمي، وكما بحث سابقاً، يعتبر هذا المجلس مختصاً بنظر أي نزاع فردي يقوم بين رب عمل مرتبط مع أجيده بعقد عمل يتوافر فيه عناصر العقد المنصوص عنها في الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ موجبات، أي العمل والأجر والتبعية القانونية وأصبح من المعلوم تعلق إختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنظام العام وإلزامية هذا الإختصاص.

وقد صدرت عدة قرارات عن مجالس العمل التحكيمية مؤيدةً هذا الإتجاه، نذكر منها قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت قضى بموجبه بمنع التحكيم في نزاع عمل بسبب تعلق صلاحية مجلس العمل التحكيمي بالنظام العام.^(١) ولكن وعلى رغم التوافق الملحوظ في الإجتهد اللبناني على إلزامية هذا الإختصاص، صدر قرار مغاير عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت عام ١٩٧٠ تم الإعتراف بموجبه بصحة البند التحكيمي الوارد إتفاقاً في عقد الإستخدام على إعتبار أنه ليس ما يمنع الفريقين من الإتفاق على اللجوء إلى التحكيم في حال حصول خلاف بينهما، وقد جاء في القرار: "إن أقوال المدعي لجهة المقارنة بين النيابة العامة في المحاكم العادية ومفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي مردودة لعدم صحتها. فضلاً عن أن قانون العمل ترك في مجمل نصوصه حرية التعاقد بين صاحب العمل والأجير كاملةً. ولم ينص على بطلان إلا بعض الاتفاقات التي ترمي إلى إسقاط أو إنقاص بعض الضمانات التي يعطيها القانون للأجير، كما ورد مثلاً في نص المادة ٥٩ منه، الشيء غير المتوافر في حالتنا الحاضرة. فتكون الفقرة التحكيمية، بحال حصول أي خلاف بين الفريقين بواسطة التحكيم، المعقودة بالإستناد إلى المادة ٨٢١ من قانون أصول المحاكمات المدنية وما يليها، قائمة قانوناً في النزاع الحاضر، ويقتضي بالتالي رد الدعوى لعدم الصلاحية".^(٢)

(١) م.ع.ت. بيروت تاريخ ١٩٦٧/٥/١٩ - العدل ١٩٦٩ ص ٤٢٣

(٢) م.ع.ت. بيروت، رقم ٩٥٨ تاريخ ١٩٧٠/١٧/٢٨ الرئيس اليازجي، دعوى مبارك/عازار - حاتم ج ١٠٩ ص ٢٧

وقد إعتبر البعض في هذا القرار طرفةً ولكن ومع ذلك ظل هذا القرار صحيحاً وتم تطبيق بالنسبة للنزاع الذي فصل فيه ولم يصار إلى الطعن به و نسفه تبعاً لذلك من قبل المحكمة العليا، مما يعني إحتمال صدور قرارات مماثلة قد تحد من إختصاص مجلس العمل التحكيمي الإلزامي في حال عدم سلوك طرق الطعن بها.

هـ - أثر قرارات مجلس التأديب:

كما تقدم البحث سابقاً، يعتبر مجلس التأديب هيئةً داخلية تهدف إلى معاونة صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية فيقوم بالمهام التي يقوم بها رب العمل في إطار فرض العقوبات التأديبية على العمال مع ما يستتبعه ذلك من واجب استماعهم و منحهم حق الدفاع حتى إصدار العقوبة التي يراها متوافقة والفعل الذي أتاه العامل.

إذاً يصدر هذا المجلس القرارات التأديبية على المخالفات المرتكبة من العمال بعد إعمال الأصول والقواعد الواجب عليه احترامها بحسب نظام المؤسسة. وكما عرض سابقاً، تختلف قوة القرارات الصادرة عن مجالس التأديب، وتختلف تبعاً لذلك الرقابة القضائية عليها. فإذا كان دوره إستشاري فقط، تقتصر مهامه على إقتراح العقوبة عندها، ويخضع توقيع العقوبة من قبل صاحب العمل أو الجهة المختصة لرقابة مجلس العمل التحكيمي.

أما عندما يكون دوره تقريرياً - كالمجلس التأديبي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - فأعتبرت إحدى التفسيرات أن القرار الذي يتخذه المجلس التأديبي في إطار سلطته التقريرية يتمتع بقوة ملزمة تجاه الفرقاء والقاضي معاً. مما يفيد تقييد رقابة القضاء في إطار إعتبار القرار ملزماً له. وحتى ولو أن موقف محاكم الأساس في لبنان واضح لهذه الجهة، كونها تعتبر محاكم العمل المحاكم الصالحة للبت بالنزاعات الناشئة عن أعمال مجلس التأديب سواء كان دور هذا المجلس إستشارياً أو تقريرياً، إلا أنه لا يمكننا إهمال التفسير الذي يعطي قرارات مجالس العمل التحكيمية القوة الملزمة تجاه الفرقاء والقضاء عندما يكون دوره تقريرياً، لما في ذلك من تحديد لمهام السلطة على هذا الصعيد.

إذاً، وبالنظر لكل ما تقدم، ليس هناك أدنى شك بأهمية الدور الذي تقوم به السلطة القضائية عبر مجالس العمل التحكيمية ولكن تبقى هذه السلطة مأطرة ببعض القيود التي لا يمكن تناسيها.

➤ **المطلب الثاني: في جزاء إساءة استعمال السلطة التأديبية:**

إذاً كما عرض سابقاً، تعمل السلطة القضائية رقابتها على شرعية وملاءمة العقوبة وفقاً للأحوال التي تم بحثها، ويطرح السؤال في هذا الصدد هل من إجراء يتخذ بحق صاحب العمل عندما يثبت عدم تنفيذه الإلتزامات المفروضة على عاتقه ومخالفته لقانون العمل؟

حرص المشرع في القانون اللبناني والقانون المقارن على إقامة مسؤولية صاحب العمل عند اخلاله بأي من الإلتزامات المفروضة على عاتقه، ولا بد من أن هدف المشرع من إقامة مسؤوليته هذه هو ضمان إلتزامه بالقواعد الناشئة عن قانون العمل والأحكام المتعلقة بتنفيذ التزاماته القانونية. وما يجب الإشارة إليه أن ترتيب المسؤولية على عاتق صاحب العمل يعني إمكانية توقيع عقوبات مدنية (الفرع الأول) أو عقوبات جزائية (الفرع الثاني) بحقه، أو كلاهما معاً وهذا ما سيصار إلى بحثه تباعاً.

○ **الفرع الأول: العقوبات المدنية:**

إذاً، فرض المشرع على صاحب العمل بعض الموجبات التي تعتبر من جهة صاحب العمل إلتزامات ومن جهة العامل ضمانات والتي يتوجب عليه مراعاتها سواء أكان مصدرها القانون أم القواعد العامة. وتتراوح العقوبات المدنية بين التعويض النقدي (أولاً) الذي يمكن للعامل أن يطالب به عما لحقه من ضرر بسبب توقيع العقوبة التأديبية عليه، وبين إعتبار العقوبة الموقعة باطلة (ثانياً).

أولاً: التعويض:

يمكن للعامل أن يطلب من الجهة القضائية المختصة بنظر نزاعات العمل تعويضه عن الضرر الذي لحق به بسبب عدم مشروعية أو عدم تناسب العقوبة التأديبية الموقعة عليه، ويعتبر التعويض النقدي عن ما لحق العامل من ضرر من جراء فرض العقوبة غير الصحيحة عليه هو الأصل، فيراعى أن التنفيذ العيني بإجبار صاحب العمل على إعادة العامل المفصول أو إجبار العامل المنهى على الإستمرار في خدمة صاحب العمل أمر غير سائغ، لما في ذلك من إعتداء على الحرية الشخصية أو حرية العمل من ناحية، ومن إرغام ينتقي معه حسن التعاون الواجب بين العامل وصاحب العمل مما يخل بمصلحة العمل من ناحية ثانية ومن إخلال بهيبة صاحب العمل وسلطته على العمال مما يتهدد حسن سير المؤسسة أخيراً. لذلك يقتصر الرأي بوجه عام على الإقتصار في جزاء العقوبة غير المشروعة أو غير الملائمة والتي ألحقت ضرراً

بالعامل على التعويض النقدي وحده⁽¹⁾. أكثر من ذلك إعتبر مجلس العمل التحكيمي في شمال لبنان في إحدى قراراته أن حق الأجير المصروف تعسفاً ينحصر فقط بالمطالبة بالتعويض النقدي فقط لا بالعودة إلى العمل، ف جاء في القرار: "حيث يتبين من المادة ٥٠ -أ- من قانون العمل أن حق الأجير المصروف من الخدمة دون عذر مشروع، أي بشكل تعسفي، ينحصر فقط بالتعويض النقدي، وبالتالي لا يحق للمدعية الأجيبة طلب اعادتها إلى العمل".⁽²⁾

ويرتبط إستحقاق العامل للتعويض بموجب القواعد العامة بثبوت الضرر. أما لجهة نوع الضرر الموجب للتعويض فيلاحظ أن الإجتهد اللبناني غير مستقر على موقف موحد لهذه الجهة ففي قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت إعتبر بموجبه أن التعسف في الصرف من الخدمة لا يوجب التعويض المعنوي ف جاء فيه "بما أن التعويض المعنوي الذي تطالب به المدعية نتيجة فسخ عقدها يعتبر غير متوجب لها نظراً لكون الفقرة (أ) من المادة ٥٠ من قانون العمل قد شملت بما نصت عليه جميع التعويضات التي تتوجب عن الأضرار اللاحقة بأحد المتعاقدين من جراء إقدام معاقده على فسخ عقد العمل تعسفاً"⁽³⁾ وعلى العكس و في قرار أحدث إعتبر مجلس العمل التحكيمي في بيروت أنه لا بد أن يكون التعويض عن الضرر المادي والادبي على حد سواء.

وقد يطرح التساؤل حول أساس مسؤولية التعويض عن الضرر، فبينما تعتبر السلطة التأديبية حق لصاحب العمل كسائر الحقوق التي يمكن أن يتعسف صاحب العمل في إستعماله لها، فيخضع حقه في تقرير العقوبة التأديبية على العامل إلى النظرية العامة للتعسف في إستعمال الحق شأنه في ذلك شأن غيره من الحقوق⁽⁴⁾. وتظهر أهمية تحديد أساس المسؤولية عن التعسف في إستعمال السلطة التأديبية من قبل

(1) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ٨١٧.

(2) م.ع.ت. شمال، تاريخ ١٩٩١/٨/٢٦، صادر ص ٢٣٩.

(3) م.ع.ت. شمال رقم ١٣ تاريخ ١٩٩٣/٣/١١، صادر ص ٢٣٩.

(4) حمود لؤي، مرجع سابق، ص ١٠٣ الى ص ١٠٥.

صاحب العمل في تعيين حدود التعويض. فما هي طبيعة المسؤولية المترتبة على التعسف في استعمال السلطة التأديبية من قبل رب العمل؟

تجاذب الإجابة على هذه الإشكالية نظريتين، يرى أنصار النظرية الأولى أن أساس المسؤولية هي المسؤولية التقصيرية حتى لو ورد التعسف عن حق ناشئ عن العقد، وذلك إستناداً إلى أن المسؤولية العقدية لا تنشأ عن عدم تنفيذ العقد، في حين أن المسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال الحق أساسها هو الفعل غير المشروع⁽¹⁾. أما النظرية الثانية فتري أن التعسف في استعمال الحق هو مصدر مستقل من مصادر المسؤولية، ويعتبر التعسف في استعمال الحق التعاقدية منشأً لمسؤولية عقدية، فالتعسف يتنافى مع قاعدة العقود وهي التنفيذ بحسن نية، حيث إن تنفيذ العقد يعتبر تنفيذاً معيماً تتوفر به شروط الخطأ العقدي، بوصفه إخلالاً بالالتزام يرتبه العقد⁽²⁾.

وفي هذا الإطار لا بد لنا من التفرقة بين حدود التعويض في المسؤوليتين، فبينما يشمل التعويض في المسؤولية العقدية الأضرار التي كان بالإمكان توقعها عند إبرام العقد فقط ماعدا الحالة التي يرتكب فيها خداع، يشمل التعويض في المسؤولية التقصيرية الأضرار الحاصلة فعلاً⁽³⁾. مما يعني أن المسؤولية التقصيرية تحقق حماية أكبر للعامل كونها تشمل الأضرار الحاصلة فعلاً متوقعة أو غير متوقعة على عكس المسؤولية العقدية التي تقتصر فقط على الأضرار التي كان بالإمكان توقعها عند إبرام العقد.

أما لجهة مقدار التعويض، فأجمعت اجتهادات المحاكم اللبنانية على كونها من المسائل الموضوعية التي تستقل بها محكمة الموضوع ولا يخضع تقديرها لرقابة محكمة التمييز⁽⁴⁾ و تأكيداً على ذلك جاء في إحدى القرارات الصادرة عن محكمة التمييز ما يلي: "حيث أن مجلس العمل التحكيمي منح المميز عليه

(1) السهوري عبد الرزاق، مرجع سابق، ص ٨٤٢.

(2) زكي محمود، مرجع سابق، ص ١٠٧١.

(3) العوجي مصطفى، القانون المدني الجزء الثاني المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ١٩٧.

(4) الغرفة الثانية المدنية، محكمة التمييز، قرار رقم ١٠٢ تاريخ ١٩٩٣/١٢/٢١. صادر ص ٢٣٨.

تعويضاً ضمن الإطار المحدد له قانوناً وهو يتمتع بسلطة مطلقة لتقديره وتحديد قيمته وسلطته التقديرية هذه خارجة عن نطاق رقابة محكمة التمييز.. " (1)

ولا بد أن يشمل التعويض ما لحق الطرف المتضرر بسبب التعسف بإستعمال السلطة التأديبية من خسارة لحقت بالعامل وما فاتته من ربح تطبيقاً للقواعد العامة في هذا الإطار. (2)

وعندما نكون أمام عقوبة صرف تعسفي، على المحكمة أن تراعي في سبيل تقدير التعويض نوع العمل الذي كان يباشره العامل، وأجره الأصلي، وملحقاته، ومدة خدمته فيها، وظروف فرض هذه العقوبة، والالتحاق العامل بعمل آخر، حيث يجب تحديد مقدار التعويض الذي رأت أنه يستحقه على ضوء هذه العناصر مجتمعة، ويكون تقدير هذا التعويض من قبل قاضي الموضوع متى ما توفرت اسبابه دون معقب. (3)

أما لجهة الحد الأدنى للتعويض، فنص المشرع اللبناني بموجب المادة ٥٠ منه على الحد الأدنى والأقصى للتعويض فلا يجوز أن ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل أجرة شهرين وأن لا يزيد عن بدل أجرة إثني عشر شهراً وذلك بالإضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة.

ويرى جانباً من الفقه اللبناني إمكانية خروج نطاق التعويض عن مقدار الضرر، ولو لم يكن هناك نص، إذا كان هناك بنداً في النظام الداخلي أو ما يعرف بلائحة الجزاءات يقضي بصرف تعويض أعلى من التعويض العادي، فإن هكذا بند يعتبر من البنود الصحيحة والملزمة لصاحب العمل طالما أنها أكثر

(1) الغرفة الثامنة المدنية، محكمة التمييز، قرار رقم ٥٤ تاريخ ١٩٩٩/٤/١٦، صادر ص ٤٤٠.

(2) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ٨٢٠.

(3) مجلس العمل التحكيمي في لبنان، جبل لبنان، الغرفة الثانية، قرار صادر بتاريخ ٢٠٠٧/٩/٢٢، مجلة نقابة المحامين في بيروت (العدل) السنة الثانية والأربعون، ٢٠٠٨ العدد الأول ص ٣١٥ -- و الطعن ٣٢٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/١٢/١٧، عصمت الهواري، الجزء الأول، ص ٣١٢.

فائدة للعمال ولم يرجع صاحب العمل عنها. (1) أما في مصر، فخرج المشرع المصري بالمادة ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عن مقتضى إرتباط نطاق التعويض بمقدار الضرر في شأن الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل كذلك، حيث جرى النص فيها على حد أدنى من التعويض لا يقل عن أجر شهرين من الأجر الكلي عن كل سنة من سنوات الخدمة لدى صاحب العمل، وهذا الحد الأدنى الذي نص عليه المشرع لا يمنع القضاء من الحكم بأكثر منه على ضوء النطاق الفعلي للضرر الذي أصاب العامل بسبب الإنهاء التعسفي. (2)

ثانياً: البطلان:

من أجل تحقيق التوازن بين السلطة التأديبية لصاحب العمل التي ينفرد هو بتقريرها داخل المؤسسة وبين حق العامل في معرفة ما هو منسوب إليه والدفاع عن نفسه وتحقيق دفاعه، لا بد من إحترام ممارسة هذه السلطة من حيث القواعد والإجراءات والمواعيد والسلطة المختصة بتقريرها، حيث يترتب على مخالفة ذلك بطلان العقوبة التأديبية. (3)

ويترتب على مخالفة صاحب العمل لضوابط السلطة التأديبية بطلان العقوبة، ويتعين عليه أن يحو كل أثر لها، فإذا لم يفعل على الرغم من مطالبة العامل له بذلك، كان للعامل أن يطلب من القضاء الحكم له بهذا البطلان، وبالإضافة لتعويضه عن الضرر الذي أصابه من هذه العقوبة، فالبطلان يعتبر نتيجة حتمية كعقاب لكل مخالفة تنتقص من الحماية المقررة للعامل في قانون العمل (4). إذاً لا خيار أمام العامل سوى اللجوء إلى القضاء للمطالبة بإبطال ما تم توقيعه عليه من عقوبات اضررت به.

(1) ماضي حاتم، مرجع سابق، ص ٣٦٢.

(2) زهران همام، مرجع سابق، ص ٧٩١.

(3) زهران همام، مرجع سابق، ص ٤٦٦.

(4) حمدان حسين، مرجع سابق، ص ٢٨٠.

ويتم الطعن من قبل العامل بتوقيع العقوبة التأديبية أمام مجلس العمل التحكيمي، إذ يعتبر هذا المجلس وبحسب المادة ٧٩ من قانون العمل اللبناني، المختص في نظر جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والعمال عن تطبيق أحكام هذا القانون. أما في مصر، فتتظر المحكمة العمالية في كافة المنازعات العمالية الفردية⁽¹⁾ وبما فيها الطعون بالعقوبات التأديبية.

أما في الحالة التي تكون فيها العقوبة الموقعة هي عقوبة الفصل، فلما كان الأصل أن الحكم ببطلان أي تصرف من التصرفات القانونية يترتب عليه محو آثاره بحيث يعتبر كأنه لم يكن، لذا فمجرد القضاء بالبطلان يترتب عليه العودة تلقائياً إلى الوضع السابق على هذا التصرف الباطل، حيث كان العامل مرتبطاً بعلاقة قانونية بصاحب العمل، أي أن القضاء بالبطلان يتضمن بذاته التسليم ببقاء علاقة العمل السابقة بين الطرفين، علماً أن قرار الفصل المتخذ من صاحب العمل يكون مستوجِباً البطلان كلما إفتقد في أساسه العناصر المادية التي ترتكز عليها الصفة التأديبية للقرارات. كما قد إعتبر البعض أن إلزام صاحب العمل بإعادة العامل يؤسس على فكرة التعويض العيني بإعتباره أنسب تعويض للضرر المترتب على هذا الإنهاء.⁽²⁾

في حين يرى تيار آخر من الفقهاء بأنه إذا كان يستحيل إجبار العامل المستقيل على العودة إلى العمل، فإن إجبار صاحب العمل على إعادة العامل المفصول يجب أن يترك أمره لتقدير القاضي في كل حالة على حدة.⁽³⁾ ليعتبر البعض الآخر بأنه لم يعن المشرع بالنص على جواز التنفيذ العيني بإعادة العامل إلى عمله إلا في حالة وحيدة وهي فصل العامل لأسباب نقابية فيعني ذلك أن التعويض العيني والمتمثل بالبطلان وإعادة العامل إلى عمله ليس إلا مجرد إستثناء من الأصل المقرر وهو التعويض النقدي.⁽⁴⁾

(1) زهران همام، مرجع سابق، ص ٨٠٧.

(2) حمود لؤي، مرجع سابق، ص ٩٨.

(3) منصور محمد، مرجع سابق، ص ٣٦٥.

(4) كيرة حسن، مرجع سابق، ص ٨١٨.

على الرغم من الإقرار بأثار البطالان مع ما تضمنه من إعادة العامل المفصول إلى عمله من قبل بعض الفقهاء اللبنانيين، إلا أنه يتضح من اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان أن القضاء اللبناني لم يقض بهذه الأثار فيلحظ تغليب التعويض النقدي على حساب التعويض العيني. و قد إتخذ المشرع المصري موقفاً صريحاً من بطلان العقوبة التأديبية المتمثلة بالفصل، معتبراً أنه إذا ما تم الحكم من قبل الجهة المختصة ببطلان جزاء الفصل المتخذ، فلا يترتب على هذا البطلان إعادة العامل إلى العمل مرة ثانية رغماً عن صاحب العمل، ولكن تستطيع الجهة المختصة أن تقرر تعويضاً للعامل عن فصله لخطأ غير جسيم، وإستثنى المشرع المصري من هذا الحكم حالة الفصل إذا كان بسبب نشاط العمال النقابي.⁽¹⁾ وبالتالي كل فصل يتم، ولا يكون سببه نشاط العامل النقابي يستوجب التعويض النقدي عن الضرر الذي لحق بالعامل فقط.

كذلك قضت المحاكم الفرنسية، وتأكيداً منها على حماية العامل ضد مخاطر الفصل، بوجود أن يكون الفصل مبرراً، وإذا أقام العامل الدليل على أن ما نسب إليه من وقائع رغم ثبوتها ووجودها فعلاً إلا أنها لا تمثل حقيقة المبرر للفصل، أي عدم صحة الإستناد من جانب صاحب العمل لما تمسك به من مبرر ثبت وجوده وتحققت نسبته للعامل، حيث إستند إلى مبرر آخر أخفاه كان هو المبرر الحقيقي للفصل، وكان الغرض من هذه الصورية هو التستر على المبرر الحقيقي والصحيح للفصل، فإذا تبين أن السبب الحقيقي الدافع للفصل هو مشاركة العامل في إضراب مشروع، قضت ببطلان الفصل.⁽²⁾

وتجدر الإشارة أخيراً إلى الحالة التي يحتوي فيها النظام الداخلي للمؤسسة على شروط أو بنود تنتقص من ضمانات تأديب العمال فيكون مصير هذه البنود البطلان، ونص قانون العمل اللبناني على هذا الأمر بموجب المادة ٤٣ منه والتي حفظت حقوق العمال المكتسبة ومنعت كل الإتفاقات المخالفة للأحكام المحددة في قانون العمل وإعتبرت كل إتفاق يخالف هذه الأحكام باطلاً. كذلك نص قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وبموجب المادة ٥ منه على أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام القانون ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن إنتقاصاً من حقوق العمال المقررة فيه. ويستطيع العامل أن يطلب

(1) زهران همام، مرجع سابق، ص ٤٧٦.

(2) حمود لؤي، مرجع سابق، ص ١٠٢.

إبطال الشرط والعقوبة التي تم توقيعها بناءً عليه، إذا كان هذا الشرط ينقص من الحماية المقررة له من حيث قواعد تأديب العمال الواردة في قانون العمل عند تطبيق هذا الشرط من قبل صاحب العمل⁽¹⁾. أما في الحالة التي يحتوي فيها النظام الداخلي على شروط أكثر فائدة لضمانات التأديب فيمكن الأخذ بها وإعتبارها صحيحة.

وقد أخذ المشرع اللبناني بهذا المبدأ بموجب المادة ٤٣ منه والتي نصت على جواز مبدأ الشرط الأكثر فائدة للعامل، كما إعتبر مجلس العمل التحكيمي في إحدى قراراته أن الأنظمة الداخلية تعتبر متممة لعقد العمل عند منحها العمال حقوقاً ومنافع أكثر من قانون العمل.⁽²⁾ ويعود تقدير صلاحية الشرط المخالف للقانون لقاضي الموضوع ويستند في ذلك إلى الظروف الموضوعية وبغض النظر عن تقدير العامل أو صاحب العمل.⁽³⁾

○ الفرع الثاني: العقوبات الجزائية:

تعتبر العقوبات الجزائية عن أهمية قواعد قانون العمل، ومدى تعلق هذه القواعد بالنظام العام، حيث أنها تمس بالمصلحة العامة لأنها تقوم بحماية الطبقة العاملة بالإضافة إلى قيامها بتحقيق السياسة الإقتصادية والإجتماعي⁽⁴⁾. ولجأ المشرع إلى العقوبات الجزائية، وبما يقوم عليه نظام هذه العقوبات من ردع وزجر، لردع ما لا يردع بالعقوبات المدنية وإضفاءً للصفة الأمرة على قواعد قانون العمل. وطرح التساؤل بعد إدخال العقوبات الجزائية على قواعد قانون العمل، هل يجب التخلي عن العقوبات الجزائية من أجل إتاحة الفرصة لقانون العمل لتحديد الوسائل الكفيلة باحترامه؟ إنقسم الفقه بشأن الإجابة على هذا التساؤل إلى إتجاهين.

(1) زكي محمود، مرجع سابق، ص ٩٧.

(2) م.ع.ت. في جبل لبنان، قرار رقم ٢٨ تاريخ ٢٠٠١/٣/١٦، صادر بين التشريع والإجتهاد ص ٣٨٤.

(3) غانم إسماعيل، مرجع سابق، ص ٨١.

(4) منصور محمد، مرجع سابق، ص ٦١.

يرى الإتجاه الأول أن العقوبة الجزائية هي من أكثر الوسائل التي تكفل حماية النظام العام بالإضافة إلى إحترام قواعد قانون العمل⁽¹⁾ أما الإتجاه الثاني فيذهب إلى وجوب أن تتراجع العقوبة الجزائية في قانون العمل، ويستند هذا الإتجاه في ذلك إلى تلاشي الأسباب التي دعت إليها حيث أن قواعد قانون العمل قد استقرت في نفوس أصحاب العمل والعمال وأصبح من الصعب مخالفتها دون أن يترتب على هذه المخالفة إضطراب في المجتمع، فلذلك يجب أن تترك له الفرصة الكافية لخلق الوسائل الكافية لحمايته، فعلى الرغم من كثرة النص على العقوبة الجزائية إلا أنها ليست عاملاً مهماً لتطبيق قانون العمل، وبالتالي فالعقوبة الجزائية لم تعد كفيلاً بردع أصحاب العمل عن إنتهاك قواعد قانون العمل، فلا بد من إعادة النظر في العقوبات الجزائية وذلك لأن قواعد قانون العمل قد تطورت وترسخت، مما يستوجب توقيع جزاءات خاصة به وتطويرها بدلاً من الإعتماد على العقاب الجزائي التقليدي، حيث اثبتت السياسة التشريعية المعاصرة عدم جدوى المغالاة في تقرير العقاب، أو التوسع فيه، لذلك لا بد من إعطاء الأفضلية للجزاءات الأخرى التي تضمن إحترام قواعد قانون العمل، فالحرمان من بعض الأسواق، وإيقاف المساعدات يعتبران من العقوبات التي أثبتت فعاليتها بعيداً عن العقوبات الجزائية.⁽²⁾

وتجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن مخالفة ضوابط السلطة التأديبية لصاحب العمل تشكل جريمة بالمعنى الجزائي⁽³⁾، وعليه إعتبار جريمة مخالفة ضوابط السلطة التأديبية لصاحب العمل، وتكييفها على أنها جنحة ذلك لأن العقاب المقرر لها غالباً هو الغرامة.⁽⁴⁾ أما لجهة العقوبات الجزائية الواردة في قانون العمل كجزاء يوقع على رب العمل لمخالفة ضوابط السلطة التأديبية، فنجد أن قانون العمل اللبناني فرض على صاحب العمل الذي يخالف ضوابط السلطة التأديبية عقوبة الغرامة والحبس معاً من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽⁵⁾. وتحديداً المواد ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل واللتين تم تعديلهما بموجب المرسوم

(1) عبد الصبور فتحي، مرجع سابق، ص ٥١٧.

(2) الأهواني حسام الدين، مرجع سابق، ص ٨٧.

(3) منصور محمد، مرجع سابق، ص ٦٥.

(4) يس عبد الرزاق، مرجع سابق، ص ٧٧.

(5) حمدان حسين، مرجع سابق، ص ٢٨٠.

رقم ٩٨١٦ والقانون رقم ٨٩ والقانون رقم ١٧٣ لتنص الفقرة الثانية: "كل مخالفة لأحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه تحال إلى المحاكم ذات الإختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدتها بغرامة تتراوح بين ١٠,٠٠٠ و ١٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة..."

وقد فرض قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الغرامة كالعقوبة الجزائية الوحيدة على مخالفة ضوابط السلطة التأديبية فجاء في المادة ٢٤٧ مثلاً يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أي من أحكام المواد من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود..."

ولا بد من الإشارة إلى إتجاه المشرع إلى الأخذ بتعدد العقوبات عن الفعل الواحد الأمر الذي يعتبر مخالفاً للقواعد العامة في قانون العقوبات، ولا بد من أن غاية المشرع من ذلك هي تشديد العقاب على أصحاب العمل في كثير من الحالات بحيث، وفقاً لهذا المبدأ، يجب أن تكون الغرامة متعددة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بحقهم^(١). فيحكم على كل مخالفة على حدة بتعدد الأجراء ولا يجوز إدغام العقوبات. فإذا ما ارتكب صاحب العمل عدة مخالفات فيجب أن يصار إلى معاقبته عن كل مخالفة على حدة ولا يجوز أن تجمع أو تعتبر جميعها في عداد المخالفة الواحدة.

من جهةٍ أخرى أجمع كل من القانون اللبناني والقانون المقارن على مضاعفة الغرامة في حال العود فأجاز القانون اللبناني للقاضي أن يحكم بضعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة،^(٢) كما سنع المشرع المصري للقاضي أن يحكم بأكثر من الحد الأقصى المقرر للجريمة في حالة العود،^(٣) مع عدم اشتراط مدة معينة لإرتكاب المخالفة الثانية بالنسبة للقانون المصري.

(١) منصور محمد، مرجع سابق، ص ٦٢.

(٢) المواد ١٠٧ و-١٠٨ المعدلتين بموجب المرسوم ٩٨١٦.

(٣) حسن علي عوض، مرجع سابق، ص ٣٤٠.

الخاتمة

تعرضنا من خلال هذا البحث لدراسة الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والفرنسي، وقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع لكونه من الأمور التي تطرح العديد من الإشكاليات بصورة يومية ومن الموضوعات التي تمس الطبقة العاملة في الصميم، هذه الطبقة التي تمثل العمود الفقري لبناء المجتمع. وكما عرض سابقاً، صاحب العمل إذ يباشر ممارسة السلطة التأديبية يباشرها منفرداً ليجمع فيها بين صفات الخصم والمحقق والقاضي، مما يخشى معه أن يتعسف بإستعمال هذه السلطة الممنوحة إليه، لذلك حرصت قوانين العمل المقارنة على إحاطة ممارسة هذه السلطة بعدد من القيود والضمانات التي تكفل الممارسة السليمة لها. ولكن تبقى الثغرات تعتري قواعد قانون العمل بشكلٍ يبقي العامل تحت وطأة التهديد من فقدان عمله و اضاءة مصدر عيشه.

وقد استعرضنا في هذا البحث ماهية السلطة التأديبية في الفصل الأول، مع ما يتطلبه ذلك من عرض لتعريفها وفقاً للفقهاء اللبناني والمقارن، والبحث في اساسها القانوني مع عرض النظريتان الأساسيتان اللتان ذهب اليهما الفقه في هذا الصدد و من ثم عرض لخصائصها في المبحث الأول.

لنتناول في المبحث الثاني من الفصل نفسه معالجة عناصر السلطة التأديبية، مستعرضين بذلك العنصر الأول وهو الخطأ أو المخالفة التأديبية من تعريفه وأنواعه والتميز بينه وبين الأخطاء الأخرى، إلى درجاته، وحتى التطرق إلى معيار تحديد الخطأ والضوابط التي يتحدد على اساسها ما إذا كان الفعل المرتكب من العامل يعد من قبيل الأخطاء التأديبية من عدمه، حيث تناولنا في هذا الصدد بيان كل من المعيارين الشخصي والموضوعي الذين يقاس على اساسهما مدى إعتبار الفعل الصادر من العامل خطأً تأديبي من عدمه.

كما اوضحنا في هذه الدراسة العنصر الثاني للسلطة التأديبية وهو العقوبة التأديبية من مفهومها إلى تمييزها عن ما يتشابه معها عن طريق عرض الأراء الفقهية في هذا الصدد حتى الانتقال إلى ضمانات توقيع العقوبات التأديبية على اختلافها من مسك سجل خاص بالعقوبات إلى مرور الزمن وإلى سائر الضمانات المعروضة سابقاً من القانون اللبناني إلى القانون المقارن.

وقد خصصنا الدراسة في الفصل الثاني لبيان الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية إذ تناولنا في المبحث الأول قضاء العمل ودور الهيئات الأخرى في الرقابة على ممارسة السلطة التأديبية، لنتطرق أولاً لمجلس العمل التحكيمي من تشكيله و تعيين اعضائه إلى اختصاصه النوعي والمكاني لنتنقل ثانياً إلى ميزات التقاضي لديه وطرق المراجعة في قراراته.

وقد صار البحث بعد ذلك في دور الهيئات الاخرى في ممارسة السلطة التأديبية أو المساهمة في تفعيل الرقابة القضائية متعرضين في ذلك لعمل دائرة التحقيق في وزارة العمل والمجالس التأديبية الخاصة في هذا الإطار.

كما تناول البحث في المبحث الثاني من الفصل الثاني لمظاهر الرقابة القضائية من رقابة شرعية ورقابة تناسب مع بيان موقف كل من القانون اللبناني والقانون المقارن في هذا الصدد، ليصار إلى البحث بعد ذلك في الحدود التي تقيد الرقابة القضائية على خمسة أجزاء، حتى ننتقل أخيراً إلى جزاء إساءة إستعمال السلطة التأديبية من عقوبات مدنية إلى عقوبات جزائية.

ونستعرض أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

-أولاً: تعتبر السلطة التأديبية من الحقوق الاساسية العائدة لصاحب العمل اسوةً بسلطته في الإدارة والتنظيم، ولا يمكن حرمانه من ممارسة هذه السلطة كونها تشكل الوسيلة لضمان حسن سير العمل في المؤسسة وردع المخالفات وتأمين إستقامة العمال في إطار قيامهم بوظائفهم.

-ثانياً: إن السلطة التأديبية لا تقوم لصاحب العمل إلا إذا ارتكب العامل خطأ يتمثل في مخالفة الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل لتنظيم العمل في مؤسسته، ويطلق على هذا الخطأ التأديبي، الأمر الذي يحرك السلطة التأديبية لصاحب العمل، ليقوم بتوقيع العقوبة التأديبية على العامل.

-ثالثاً: يجمع صاحب العمل في شخصه صفة الخصم والمحقق والقاضي، وعلى الرغم من أن المبدأ هو أن سلطته مطلقة في تحديد الأفعال التي تشكل أخطاءً، إلا أن هذه السلطة مقيدة بما حدد من ضوابط لتحديد الأخطاء التأديبية، كتعلق المخالفة بالعمل في المؤسسة، وإعاقه المخالفة لحسن سير العمل وإلى ما هنالك من ضوابط صار بحثها سابقاً.

-رابعاً: تحرص قوانين العمل المختلفة على تقييد حق صاحب العمل في إتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل من حيث الزمان، سواء فيما يتعلق منها بتوجيه الاتهام إلى العامل أو بتوقيع الجزاء التأديبي عليه، كي لا يظل العامل تحت وطأة تهديد مستمر من توقيع العقاب عليه، وحتى يحقق العقاب التأديبي الغرض منه، وهو ردع وزجر العامل المخالف.

-خامساً: يعتبر قضاء العمل قضاءً إستثنائياً وبالتالي يتعلق إختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنظام العام ولا يجوز الإتفاق على مخالفته، وينظر قضاء العمل في القضايا المطروحة أمامه بالصورة المستعجلة وتقبل القرارات الصادرة عنه المراجعة عن طريق الإعتراض وإعتراض الغير والتميز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي. ويبقى مجلس العمل التحكيمي هو الجهة المختصة حتى عند ورد بند تحكيمي بتوافق طرفي عقد الإستخدام.

-سادساً: تقوم وزارة العمل بدور هام على صعيد نزاعات العمل، إذ تقوم بتلقي الشكاوى والتحقيق بها وكذلك تقوم بالتحقيق بالدعاوى المحالة إليها من قبل مجلس العمل التحكيمي، على أن دورها لا يتعدى مهام التحقيق والمصالحة ولا يكون للقرارات الصادرة عنها أي قوة إلزامية.

-سابعاً: تتخذ الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية إحدى مظهرين، إما أن تكون رقابة على شرعية العقوبة للتأكد من عدم مخالفة صاحب العمل للقانون والمراسيم التابعة له، وإما أن تكون رقابة على مدى تناسب العقوبة للتأكد من مدى تناسب العقوبة التأديبية الموقعة على العامل مع الخطأ المنسوب إليه ، على أنه في جميع الأحوال يقتصر دور القضاء على إلغاء العقوبة المطعون فيها أو تأييدها ولا يحق للقضاء أن يعدل العقوبة الموقعة على العامل بتقرير عقوبة أخرى.

-ثامناً: استقرت الأراء في كل من لبنان والدول المقارنة على تحميل العامل عبء الإثبات مع ما يحتمله ذلك من خطر ضياع حقوقه في حال لم يتمكن من تقديم الأدلة على أحقية مطالبه.

-تاسعاً: تقوم مسؤولية صاحب العمل عند اخلاله بالإلتزامات المفروضة على عاتقه أو عدم مراعاته للقواعد التي يجب عليه اتباعها، وينتج عن إقامة هذه المسؤولية عند حصول إخلال من قبله توقيع عقوبات مدنية أو جزائية أو حتى كلاهما عندما يستدعي الأمر.

كذلك من خلال دراستنا لموضوع الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية استخلصنا عدداً من المقترحات التي نضعها قيد نظر المشرع اللبناني، ولعل أهم هذه المقترحات هي ما يلي:

-أولاً: ضرورة تحقيق نوع من التوازن بين السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل وحقوق العمال عن طريق زيادة الضمانات لصالح العمال فيما يتعلق بالإجراءات التي يجب على رب العمل اتباعها في إطار فرضه للعقوبة التأديبية، ولجهة تيسير وتسهيل سلوك طرق الطعن من قبل العمال فيما خص العقوبات المتخذة بحقهم.

-ثانياً: لا بد أن يسلك كل من المشرع اللبناني والمصري الطريق الذي سلكه المشرع الفرنسي لجهة إلغاء العقوبات المالية وإستبدالها عند الحاجة لفرضها بعقوبات أخرى، نظراً لتأثيرها المباشر على أجر العامل الذي غالباً إن لم نقل دائماً يشكل مصدر عيشه الوحيد والمصدر الذي يعينه على إعالة عائلته لمواجهة متطلبات الحياة وظروفها.

-ثالثاً: ضرورة وضع شروط وقواعد محددة ودقيقة للحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل، خصوصاً لجهة ضرورة تناسب هذه العقوبة مع خطأ العامل اسوةً بالمشرع الفرنسي الذي أوجد نظرية السبب الجدي والحقيقي لإجازة فصل العامل وازعاً بذلك الأطر القانونية للفسخ التأديبي. فحتى ولو أن القضاء يجري رقابته على توقيع العقوبات عامةً وعقوبة الفصل خاصةً، إلا أن هذه الرقابة تأتي بصورة لاحقة للفصل كما أنه لا يجوز للقضاء أن يعيد العامل المفصول كما بحث سابقاً.

-رابعاً: على المشرعين اللبناني والمصري أن يحذوا حذو المشرع الفرنسي بتفعيل دور وزارة العمل وتحديدًا جهاز تفتيش العمل عن طريق زيادة عدد مفتشي العمل بما يتناسب وعدد المؤسسات في كل قضاء، حيث إنه يوجد عجز صارخ في اعدادهم يعيق مباشرتهم لجميع مهام واحاطتهم لجميع المؤسسات على الوجه المنشود، مع ضرورة توفير الدورات التدريبية المنتظمة لرفع كفاءتهم. كذلك لا بد من المبادرة إلى توسيع الصلاحيات الممنوحة لهم لحد إعطاء قراراتهم قدر معين من القوة في التنفيذ، وذلك تحديداً بالنسبة للقرارات التي لا تحتاج للفصل من قبل مجلس العمل التحكيمي كسلطة قضائية ولا تؤثر على مستقبل العامل أو مصير المؤسسة، لما يعود به ذلك من نفع على تخفيف عبء المهام الملقة على عاتق مجلس العمل التحكيمي لجهة القرارات البسيطة والغير مصيرية.

-خامساً: إلزام أصحاب العمل على تعيين جهة محايدة لإجراء التحقيقات وفرض العقوبات مع العمال بشأن الأخطاء المنسوبة لهم خصوصاً في المؤسسات التي يزيد فيها عدد العمال عن ٢٠ أجيلاً، كون توافر كل من صفة الخصم والمحقق والحكم في شخص رب العمل يفقد العامل الذي نسب إليه الخطأ الشعور بالأمان والإطمئنان لعدالة وحيدة التحقيقات بحقه مما يزيد هوة الخلاف بين الطرفين.

- سادساً: أن يحذو كل من المشرع المصري واللبناني حذو المشرع الفرنسي بالنص على وجوب وضع النظام الداخلي للمؤسسة بالتفاوض والتوافق بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى مكرسين في ذلك المفهوم التعاقدى لعقد العمل، ولا بد من المناداة لدفع المشرع لإقرار هذه الخطوة لما في ذلك من منفعة تعود على سير عمل المؤسسة بصورة عامة وعلى علاقة العمال بصاحب العمل بصورة خاصة فتتبدل روح العلاقة من مرؤوس ورئيس يشعر بموجبها العامل أنه مذعن لما يريثيه صاحب العمل إلى علاقة توافق وتعاون في سبيل ازدهار المؤسسة.

-سابعاً: لا بد أن يتخذ المشرع اللبناني الخطوات الناجعة في سبيل معالجة الإختناق القضائي الذي يعاني منه مجلس العمل التحكيمي بسبب الكميات الهائلة من عدد الملفات المقدمة أمامه وقلة عدد غرف مجالس العمل، فنقترح زيادة عدد غرف مجالس العمل وتوزيعها على المساحة الجغرافية للمحافظة دون حصرها في مركزها. كما نقترح تعيين أعضاء المجالس لمدة خمس سنوات عوضاً عن ثلاث سنوات ولمرة واحدة.

-ثامناً: بعد أن أصبح معلوماً إعفاء المتقاضين أمام مجلس العمل التحكيمي من الرسوم القضائية وسريان هذا الإعفاء على طرفي النزاع، يعتبر هذا الأمر من أبرز العوامل التي تساهم في زيادة هوة الإختناق القضائي وبالتالي تأخير الفصل في الدعاوى، فمما لا شك فيه أن إعطاء المتقاضين ميزة الإعفاء من دفع الرسوم يشجعهم على زيادة مطالبهم والمبالغة في الحقوق والتعويضات التي يطالبون بها مع علمهم غالباً بعدم صحتها، الأمر الذي يساهم في إطالة أمد النزاع إذ على مجلس العمل البت تفصيلاً بجميع المطالب الواردة في النزاع، بينما عندما تكون مطالب الدعوة محصورة ومحددة وصحيحة يمكن البت بها بسرعة أكبر، لذلك نقترح وضع رسوم مخفضة تجعل المتقاضي يفكر ويحسب حساب الربح والخسارة قبل التقدم بالدعوى.

➤ لائحة المراجع:

*المراجع القانونية العامة:

- أبو السعود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٣.
- أسود نقولا، محاضرات في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الجامعة اللبنانية، بيروت، ١٩٧٠.
- إسماعيل إيهاب، قانون العمل، الطبعة الأولى، مطبعة القاهرة الحديثة، القاهرة ١٩٦٧.
- الأهواني حسام الدين، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبه حسان، القاهرة، ١٩٩١.
- البرعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الإجتماعي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- السنهوري عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الإلتزام، دار إحياء التراث بيروت، بدون تاريخ نشر.
- العوجي مصطفى، القانون المدني الجزء الثاني المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ١٩٧.
- القيسي عصام، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، عشتار، ١٩٩٧.
- إلياس يوسف والعايد عدنان، قانون العمل، الطبعة الثانية، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٩.
- الورقاء علي، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، الجزء الثاني، عام ٢٠٠٠.
- الشخبيي محمد علي، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، لبنان ٢٠٠٠.
- حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- حمدان حسين، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢.
- قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩.
- دسوقي رأفت، شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- زكي محمود، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، ١٤٠٢ هـ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- زهران همام، قانون العمل عقد العمل الفردي، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٤٠٧.
- شعيب عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، الجامعة اللبنانية، ١٩٧٧.

- شنب محمد، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٦٦.
- صادق هشام، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، ١٩٨٠.
- عبد الصبور فتحي، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٦٧.
- عبده محمد، قانون العمل اللبناني، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧.
- غانم إسماعيل، قانون العمل، مكتبة عبدالله وهبه، ١٩٦١.
- غياض وسام، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الأولى، دار المواسم، بيروت، ٢٠٠٦.
- فرج توفيق، قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦.
- كيره حسن: أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الأولى منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٦١.
- / أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣.
- ماضي حاتم، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات صادر الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨.
- منصور شاب توما، شرح قانون العمل، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٧.
- منصور محمد، قانون العمل المصري واللبناني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠.
- نايل السيد، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.
- نخله موريس، شرح قانون الموظفين، دار المنشورات الحقوقية، مطبعة صادر، بيروت.
- يحيى عبد الودود، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.
- يس عبد الرزاق، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية، المجلد الأول والثاني، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، دبي، ١٩٩٢.
- الغريب وليم، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله دراسة قانونية مقارنة الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص ٦٧٠.

* ثانياً: المراجع القانونية الخاصة:

- أحمد محمد رشوان، أصول القانون التأديبي، الطبعة الأولى، مطبعة وهدان، ١٩٦٠.
- البنداري عبد الوهاب، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكوادر الخاصة، دار الفكر العربي، دون تاريخ نشر.

- الموسى محمد عبدالله، السلطة التأديبية لصاحب العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٢م.
- حسن علي عوض، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الثقافة، القاهرة، ١٩٧٥.
- حسن صلاح، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٢.
- حمود لؤي، ضوابط السلطة التأديبية لصاحب العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بيروت العربية، بيروت، ٢٠١٢.
- صابر رمضان، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
- عصفور محمد، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٦٧.
- عمرو فؤاد أحمد بركات، السلطة التأديبية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٧٩.
- محمد محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥ م، ص ٣٥٣.
- مصطفى أيمن، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس ٢٠٠٧ م .

* المقالات والابحاث:

- البغدادي سارة و البلاغي إيمان، بحث بعنوان سلطات رئيس المؤسسة، إشراف الدكتور عبدالسلام شعيب، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة اللبنانية.
- البيومي أحمد، السلطة التنظيمية لصاحب العمل واثرها على الإستقرار المهني للعمال، مقال منشور في مجلة المحاماة، العدد الأول والثاني، ١٩٨٧، السنة السابعة والستون.
- الجسر محمد، السلطة التأديبية لرب العمل والضمانات المعطاة للأجير، مجلة الحقوق اللبنانية والعربية، ١٩٩٣، العدد الثالث.
- الشخبي محمد، محاضرة في سلسلة محاضرات قانونية، جمعية بيروت للتنمية الإجتماعية، ٢٠٠٠ - ٢٠٠١.

- شبيب زياد، العلاقة بين القانون الجزائري والقانون الإداري الملاحقة الجزائية والملاحقة التأديبية، ٢٠١٢، مقال نشر على موقع www.carjz.org.
- شافي نادر، الإضراب في قانون العمل اللبناني، الموقع الرسمي للجيش اللبناني ٢٠٠٦، مقال منشور www.lebarmy.gov.
- تقرير حول سلطة صاحب العمل التأديبية في الدول العربية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، ١٩٩٨.
- مقالاً للقاضية صباح سليمان بعنوان مجالس العمل التحكيمية، صحيفة النهار في ٢٠٠٨/١١/١٤.

* مجموعات الأحكام:

- صادر بين التشريع والإجتهد، منشورات صادر الحقوقية، ٢٠١٤.
- نبيلة زين: قضايا العمل، بيروت، ١٩٩٢.

* في المقابلات الخاصة:

- مقابلة مع المستشار القانوني لوزير العمل الأستاذ عادل ذبيان، رئيس الدائرة القانونية في وزارة العمل سابقاً، مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي في الجنوب سابقاً، في ٢٠١٨/٥/٢٩.

* قائمة المراجع الفرنسية:

- Alfred Legal et Jean Brethe de la Gressaye, le pouvoir disciplinaire dans les intitutions prives, paris 1938.
- Bernard Soinne, l'anridique de reglement interieur d'entreprise, paris 1970.
- Bernard Teyssie, droit du travail Relations individuelles de travail, deuxieme edition Litec, 1992.
- G. Auzero et G. Baugard et E. Dockes, Droit du travail, 31e edition, Precis- Dalloz, Paris 2018.

- Nicole Catala, Droit du travail l'entreprise, tome 4, Dalloz, 1980.
- P. Daurand et R. Jausseud, Traite de droit travail, dalloz, Paris, 1947.
- Pierre Bregou, Le Pouvoir disciplinaire, Editions Liasions, 2012.
- Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, Themis, Paris, 1966.

* في المواقع الإلكترونية:

- <http://droit7.blogspot.com/2014/11/blog-post.html>
- <http://libback.uqu.edu.sa/hipres/ABS/ind16682.pdf>
- <http://www.alwasatnews.com/3312/news/read/598627/1.html>
- <https://www.crunch.co.uk/blog/small-business-advice/2008/09/09/disciplinary-and-dismissal-procedures-for-employees/>
- <http://dSPACE.univ-biskra.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/4041/1/20-%D9%81%D8%AA%D9%8A%D8%AA%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D8%A7%D8%A8%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B6%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D9%85%D8%A8%D8%AF%D8%A3%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%A7%D8%B3%D8%A8%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A9.pdf>
- www.lebarmy.gov.
- www.carjj.org.

الفهرس

الموضوع	الصفحة
المقدمة.....	1
❖ فصل أول: ماهية السلطة التأديبية لرب العمل	5
✓ مبحث أول: مفهوم السلطة التأديبية وخصائصها	5
➤ مطلب أول: تعريف السلطة التأديبية واساسها القانوني	5
○ فرع أول: تعريف السلطة التأديبية.....	6
○ فرع ثاني: أساس السلطة التأديبية القانوني	8
➤ مطلب ثاني: خصائص و مميزات السلطة التأديبية.....	15
○ فرع أول: خصائص السلطة التأديبية	16
○ فرع ثاني: مميزات السلطة التأديبية	17
✓ مبحث ثاني: عناصر السلطة التأديبية لصاحب العمل	23
➤ مطلب أول: الخطأ التأديبي.....	24
○ فرع أول: مفهوم الخطأ التأديبي ودرجاته	24
○ فرع ثاني: معيار تحديد الخطأ التأديبي و ضوابطه.....	37

- مطلب ثاني: العقوبة التأديبية.....51
- فرع أول: ماهية العقوبة التأديبية و أنواعها.....52
- فرع ثاني: ضمانات توقيع العقوبة التأديبية.....75
- ❖ فصل ثاني: ماهية الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية.....82
- ✓ مبحث أول: قضاء العمل و دور بعض الهيئات الأخرى.....82
- مطلب أول: مجلس العمل التحكيمي.....83
- فرع أول: تشكيل مجلس العمل التحكيمي واختصاصه.....84
- فرع ثاني: ميزات التقاضي وطرق المراجعة.....99
- مطلب ثاني: دور بعض الهيئات الأخرى.....110
- فرع أول: دائرة التحقيق لدى وزارة العمل.....111
- فرع ثاني: المجالس التأديبية الخاصة.....126
- ✓ مبحث ثاني: مظاهر الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية.....134
- مطلب أول: الرقابة القضائية وحدودها.....134
- فرع أول: مظاهر الرقابة القضائية.....135
- فرع ثاني: حدود الرقابة القضائية.....148

- مطلب ثاني: في جزاء إساءة إستعمال السلطة التأديبية.....155
- فرع أول: العقوبات المدنية.....155
- فرع ثاني: العقوبات الجزائية.....162
- ❖ الخاتمة.....166
- ❖ لائحة المراجع.....171

-انتهى-

