

مجلس العمل التحكيمي

(رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر المهني في الحقوق)

- قسم القانون العام -

في المدة الزمنية الواقعة بين 2019/4/8 ولغاية 2019/6/28

إعداد الطالبة

زينب محمد الحسيني

لجنة المناقشة :

الدكتور حسين عبيد	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور عصام مبارك	أستاذ مساعد	عضواً
الدكتور أحمد إشراقية	أستاذ مساعد	عضواً

2020

مجلس العمل التحكيمي

(رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر المهني في الحقوق)

- قسم القانون العام -

في المدة الزمنية الواقعة بين 2019/4/8 ولغاية 2019/6/28

إعداد الطالبة

زينب محمد الحسيني

لجنة المناقشة :

الدكتور حسين عبيد	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور عصام مبارك	أستاذ مساعد	عضواً
الدكتور أحمد إشراقية	أستاذ مساعد	عضواً

2020

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في
هذا التقرير وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط

إهداء

♦ الى من كَلَّه الله بالهيبة والوقار، الى من علّمني العطاء من دون انتظار، الى من احمل اسمه بكل افتخار، ارجو من الله ان يمد بعمره ليرى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار .

أبي الحبيب

♦ الى ملاكي في الحياة، الى نبع الحب والحنان، الى من كان دعاؤها سر نجاحي، الى سلطنة قلبي .

أمي الحبيبة

♦ الى القراء الأعزاء

الى هؤلاء الأفاضل جميعاً أرفع بحثي هذا عرفاناً بالجميل

شكر

ومن حق النعمة الذكر - وأقل جزاء للمعروف الشكر

نقدم أسمى آيات الشكر والإمتنان، والمحبة والتقدير، الى الذين حمّلوا أقدس رسالة في الحياة، والى كل من ساهم في اتمام هذا البحث، قدم لي العون، ومدّ لي يد المساعدة .

الى سعادة الأساتذة :

د . حسين عبيد
د . عصام مبارك
د .

والشكر موصول الى

د . إيمان خزعل (رئيس دائرة وزارة العمل)

الاستاذ جورج ايدا (مدير عام وزارة العمل)

الاستاذ علي مهدي (مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي)

الاستاذ وديع الحاج (المحقق لدى وزار العمل)

المقدمة

تثير علاقات العمل عدّة إشكالات سواء أثناء سريانها أو تنفيذها أو إنتهائها، قد تؤدي إلى توتر العلاقات بين كل من العامل وصاحب العمل، سيما أنّ التنظيم الجديد لعلاقات العمل أفرز نوعاً من التدقيق والتخصيص في مختلف مراحل ابرام العقد وسريان العقد. وفي وقتنا الحاضر باتت موضوعات المنازعات العمالية تجذب المزيد من الإهتمام، وتثير نقاشاً حاداً نظراً لأهميتها وارتباطها بالبناء التنظيمي وكذلك ارتباطها بالفرد والمجتمع على حد سواء.

وتعتبر المنازعات العمالية من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها احدى اهم الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل بحكم المصالح المتناقضة للأفراد، والمنازعات العمالية من المواضيع الذي كثر حولها الجدل والنقاش، وقد اهتم بها علماء الاجتماع والإقتصاد والنفس وحتى علماء الإدارة، ولقد حظيت باهتمام بالغ من طرف علماء اجتماع التنظيم والعمل، كونه من الظواهر المرتبطة بالبناء التنظيمي وتؤثر سلبي وإيجابياً فيه، باعتباره يضمّ اعداداً هائلة من الموارد البشرية التي تجتمع تحت سقف واحد ولهدف واحد، لذلك أخذت المشكلات العمالية بالازدياد في الأونة الأخيرة، وفي الغالب يكون العامل هو الطرف الأضعف الذي تهضم حقوقه فلا مناص امامه إلا اللجوء إلى الطرق القانونية لإستيفاء حقوقه .

فمن هنا سعت مختلف الدول على سنّ تشريعات تنظم العلاقات بين أرباب العمل والأجراء بما يشكل ضماناً لمزيد من الإستقرار والعدالة والإنصاف، وهو ما تشهد عليه معظم التشريعات العمالية، والاتفاقيات الدولية، المؤطرة لها وذات الإهتمام المباشر بأوضاع العمال والعمل، وهذه التشريعات لم تترك جانباً من جوانب علاقات العمل سواء الفردية منها أو الجماعية إلا ووضعت له أطر وأحكام وأنظمة تصون وتكفل وتضمن الحقوق المتبادلة لطرفي هذه العلاقة .

كما وعملت هذه التشريعات على اختلاف أنواعها على إنشاء الهيئات القضائية التي من شأنها التكفل بالنظر في المنازعات التي قد تنور بين أفرقاء العلاقة (العامل ورب العمل) وذلك على اعتبار أنّ حدوث مثل هذه النزاعات هو أمر مفترض و وارد لا بل حتمي، نظراً للطبيعة التبادلية لأثار علاقات العمل التي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين، بحيث أن التزامات احد أفرقاء العقد تشكل حقوقاً للطرف الآخر والعكس صحيح، مما يجعل نشوب الخلافات الجماعية منها والفردية بين الفريقين أمراً بديهياً، أثناء تنفيذ هذه العلاقة ما يستتبع ذلك من تناقضات في المصالح المتبادلة .

ونظراً للتناقضات التي قد ظهرت في الميدان العملي تارة بسبب تعسف أصحاب العمل وتارة أخرى بسبب غموض القوانين وسوء تطبيقها، أو الإخلال بالإلتزامات من قبل هذا الفريق أو ذاك، وتارة أخرى بسبب تغيير الظروف التي أبرمت فيها علاقات العمل، مما يرتب على أحد أفرقاء العمل - والذي في أغلب الأحيان ما يكون العامل - مزيداً من الأعباء .

إذن فلما كانت علاقات العمل، هي علاقات حيوية تتأثر بالمحيط القانوني والاقتصادي والاجتماعي والمهني والميداني، الذي تنفذ فيه، ولما كانت مكونات هذا المحيط هي الأخرى مرنة ومتغيرة بطبيعتها، فإن هذا التغيير كثيراً ما يحمل في طياته رياح وزوابع الخلافات، بين طرفي العلاقة وهو الأمر الطبيعي الذي تنبأ به المشرع ووضع له اليات وأطر قانونية .

لذلك تعتبر النزاعات الفردية من أبرز الإفرازات الطبيعية لتناقض المصالح واختلافها بين أفرقاء العمل، وعلاقات العمل كونها علاقات تبادل مصالح فمن الطبيعي أن تفرز الكثير من فرص ظهور المزيد من نقاط الخلاف بين طرفي العلاقة، وهذا الخلاف الذي قد يستفحل ويبلغ

ذروته ويتجاوز حدود التحكم به ليصل النزاع إلى الحد الذي يستدعي تدّخل أطر خارجيّة لتسويته.

إذن يُقصد بالمنازعات الفردية بالعمل، أيّ كلّ خلاف يدور حول مسائل لها علاقة بين العامل والمستخدم، ونظراً لطبيعة العلاقات الفردية في العمل وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقة العمل الفردية، حاول المشرع احاطتها بعناية تنظيمية خاصة، وتأخذ شكلاً مختلفاً من التعامل القضائي مع هذه القضايا حيث ان المحكمة التي تنظر في هذه النزاعات، أي مجلس العمل التحكيمي، يمكن توصيفها بالمحكمة الاجتماعية، حيث أنّ البعد الاجتماعي يفرض نفسه في مثل هذا النوع من المحاكم، أن العلاقة التعاقدية بين أرباب العمل والعمل غير متكافئة، حيث يملك ربّ العمل سلطة تأثير واسعة على العمل، لهذه الأسباب جعل المشرع من مجلس العمل التحكيمي هيئة قضائية ثلاثية الأطراف، يرأسها قاض وعضو يمثل العمال وآخر يمثل أرباب العمل، بالإضافة الى مفوض الحكومة .

إن مجلس العمل التحكيمي هو، قضاء استثنائي أملاه تيسير التقاضي على العمال باعتبارهم الحلقة الأضعف في قضايا العمل، فحتّى لا يثنيهم ضعفهم عن المطالبة بحقوقهم ومقاومة كل المؤامرات الرامية لحرمانهم من تلك الحماية التي يقررها القانون لمصلحتهم وبناء عليه أعفيت القضايا والدعاوى المرفوعة أمام مجلس العمل التحكيمي من الرسوم .

أما المشرع اللبناني لم يتطرق الى المرجع القضائي المختص للنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن هذه العلاقات، وقد استمر الامر كذلك لغاية صدور قانون العمل عام 1946 فعالج هذا الأخير الموضوع بموجب المادة 77 ولغاية المادة 82¹ .

¹ - المادة 77 : الغي نص المادة 77 بموجب المادة 2 من المرسوم رقم 3572 تاريخ 21\10\1982 وابدل بالنص التالي :
ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار اليها في المادة الأولى من هذا القانون 2 مجلس عمل تحكيمي واحد او اكثر يؤلف على الوجه التالي :

- قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق - رئيسا .
يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى .
- ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء - عضوين .
يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل .
يعين أيضا عضوان ملازمان واحد عن ارباب العمل وآخر عن الأجراء، يقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه او تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل .
يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الادارات العامة على ان يكون حائزا على شهادة الاجازة في الحقوق، تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم 2 بناء على اقتراح وزير العمل، ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها .

المادة 78 : يشترط في ممثلي ارباب العمل والاجراء الأصليين والملازمين :

1- ان يكونوا لبنانيين .
2- ان يكونوا قد اتموا الواحدة والعشرين من العمر .
3- ان يكونوا غير محكوم عليهم لجناية او لجريمة شائنة .
4- ان يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل .
المادة 79 : يختص المجلس التحكيمي :
1- بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور .
2- بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوائر العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم 25 الصادر في 4 ايار سنة 1943 .
3- بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين ارباب العمل والاجراء عن تطبيق احكام هذا القانون .

المادة 80 : ينظر مجلس العمل التحكيمي في القضايا المرفوعة اليه بالطريقة المستعجلة .
تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر .

المادة 81: عدل نص المادة 81 ضمنا بموجب المادة 5 من المرسوم رقم 3572 تاريخ 21\8\1980 على الوجه التالي :
ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتميز وفقا للأصول المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي، مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة في هذه المواد التالية - اي من المواد 6 الى 10 من المرسوم رقم 3572\1980

المادة 82 : يتقاضى اعضاء المجلس التحكيمي تعويضا يحدد بمرسوم 2 .

وقد تأثر المشرع هنا الى حد بعيد بأحكام التشريع الفرنسي متبنياً بعض قواعده بعد ان أدخل عليه تدريجياً تعديلاتٍ جوهريةٍ جاعلاً من نظام مجالس العمل التحكيمية في لبنان نظاماً فريداً من نوعه في نطاق خلاقات العمل الفردية².

وهو الامر الذي دفعنا إلى إختيار هذا الموضوع العام والحساس في الحياة العملية، والتي أصبحت تتحكم فيها إعتبارات المصلحة المادية المحضة، في حين إنكفأت وتهشمت المصلحة الإجتماعية والمعنوية للعمال إلى الدرجات الدنيا، فقضاء العمل هو القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية وهو قضاء مستقل أملتته ضرورة تسهيل التقاضي على العمال بإعتبارهم الحلقة الأضعف في علاقات العمل، فحتى لا يُعدهم أو يحملهم ضعفهم عن المطالبة بحقوقهم والتصدي للمحاولات الهادفة لحرمانهم من أبسط حقوقهم التي يقررها القانون لمصلحتهم .

وبالطبع إنّ هذا الإختيار قد أملتته علي أهمية الموضوع ودرجة حساسيته العالية كونه يسلط الضوء على موضوع اختلاف المصالح الإقتصادية لأرباب العمل عن المصالح الإجتماعية للعمال، في كنف نظام يمتاز بالجمود وعدم التكيف مع المستجدات التنظيمية والهيكلية وإزاء هذا الواقع الذي أفرزته التحولات الإقتصادية وهنا تكمن إشكالية البحث :

"فهل حقق مجلس العمل التحكيمي الغاية المرجوة منه، أيّ بعبارة أخرى هل تمكّن مجلس العمل التحكيمي من القيام بالمهام الموكلة إليه، وما مدى عدالة أحكامه، وما هي الطرق البديلة لحل هذه المنازعات" .

إجابة عن هذه الإشكالية وبهدف الإلمام بالموضوع من جميع جوانبه سنعتمد في ذلك المنهج التحليلي الوصفي، وهو المنهج الذي يقوم على اساس تحديد الظاهرة، و وصف طبيعتها، ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها، واتجاهاتها، ويعمل على تحليل الروابط، وتفسير الدراسة واستخلاص النتائج منها، وهو المنهاج الأنسب لدراسة موضوعنا (مجلس العمل التحكيمي) فهو لا يقف عند الظاهرة فحسب بل بل يقوم بتقويمها وإيجاد الحلول الناجعة لها، بقصد الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية.

أمّا من أبرز الصعوبات، حيث يُقتضى التذكير بأنّ المجال القضائي يبقى مجالاً غير مؤاتٍ للبحث العلمي وذلك نظراً لصعوبة الإستحصال على بعض القرارات والملفات القضائية أو معرفة خصائصها في ظلّ غياب المكننة، سيما مكننة الدوريات والمجلات القضائية وقلتها، عدم الأرشفة، فضلاً عن ندرة المراجع والمصادر، علاوةً على ذلك يعتبر تصوير الأحكام جهداً شخصياً يقوم به المساعد القضائي أو المساعدة القضائية، فيصبح بذلك الحصول على هذه الأحكام مرتبطاً إرتباطاً وثيقاً بمدى توفر وقت وجهوزية لديه أو لديها، وما يجعل الأمر أكثر تعقيداً هو انتقال الملفّات عند الطعن بالقرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي إلى محكمة التمييز، من دون أن تحتفظ المجالس بنسخ عنها، وبنتيجة ذلك يبقى هامش الخطأ في الإحصاء كبيراً لإرتباطه بمعطيات يصعب على الباحث التحكم بها.

² - محمد علي الشخبيي - ابحاث في التشريع الإجتماعي - الطبعة الأولى - لبنان - دار النشر للتوزيع والطباعة - 2007 - ص 66 .

مخطط البحث

فصل تمهيدى

القسم الأول : الاطار القانوني والتنظيمي لمجالس العمل التحكيمية

الفصل الأول : الاطار القانوني .

المبحث الأول : نشأتها - وميزات التقاضي امامها .
المبحث الثاني : مميزاتها وخصائصها .

الفصل الثاني : الاطار التنظيمي .

المبحث الأول : تأليفها وشروط التقاضي أمامها .
المبحث الثاني : اختصاصها وطرق المراجعة بشأن أحكامها .

**القسم الثاني : المنازعات العمالية - وواقع مجالس العمل التحكيمية -
: والطرق البديلة لحلها .**

الفصل الأول : المنازعات العمالية - وواقع مجالس العمل التحكيمية .

المبحث الاول : المنازعات العمالية
المبحث الثاني : واقع مجالس العمل التحكيمية

الفصل الثاني : الطرق البديلة لحلها .

المبحث الأول : مفهومها - اهميتها - مبرراتها - مميزاتها .
المبحث الثاني : أهم الطرق البديلة

الخاتمة

الأقتراحات

التوصيات

قائمة المراجع

الفهرست

فصل تمهيدى

وزارة العمل هي ادارة عامة، هي الوزارة المسؤولة عن شؤون العمل والعمال داخل الجمهورية اللبنانية، ومقرها العاصمة بيروت .

1- نبذة تاريخية (وزارة العمل) :

بتاريخ 1943\1\26 انشئت مصلحة للشؤون الاجتماعية، والحققت بوزارة الاقتصاد الوطني، واعطيت صلاحيات الاهتمام بأمور العمل والعمال، وقد تم تنظيم هذه المصلحة بتاريخ 1943\4\11 والحق بها بعض الموظفين . وبتاريخ 1951\5\16 انشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وانيط بها كافة القضايا التي تتعلق بالعمل والشؤون الاجتماعية، ثم اعيد تنظيمها عام 1953 وتم توسيع ملاكها من 60 موظفا، الى 160 موظفا، ثم اعيد تنظيم الوزارة بالمرسوم رقم 2865¹ ثم بالمرسوم رقم 8352² وهو المرسوم المطبق في الوقت الحالي مع بعض التعديلات، ثم عام 1993 تم فصل العمل عن الشؤون الاجتماعية وأصبح لكل منهما وزارة مستقلة، بموجب القانون رقم 212 تاريخ 1993\4\2 واصبحت مستقلة عن وزارة العمل، واصبحت تعرف بوزارة العمل بعد ان كانت تعرف بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

2 - اهداف الوزارة :

أ - الهدف العام للوزارة :

تهدف الوزارة الى تنظيم استخدام القوى العاملة من خلال تنفيذ نظام العمل، وتخطيط الموارد البشرية وتطويرها، وتسوية الخلافات العمالية في القطاع الخاص .

ب - الأهداف الاستراتيجية للوزارة :

وضعت الوزارة اهدافا استراتيجية من اهمها رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة، وخلق بيئة عمل آمنة وجاذبة، وتوفير فرص عمل لائقة للمواطنين، بناء قدرات الجهات العاملة في القطاع غير الربحي وحوكمتها، رفع مستوى مهارات العمال بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل .

¹ - المرسوم رقم 2865 . تاريخ 1959\12\16 - والمتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - عدد المواد 30 - عدد الجريدة الرسمية 56 - تاريخ النشر 1961\12\30 - ص 1676\1688 .

² - المرسوم رقم 8352 - تاريخ 1961\12\30 - المتضمن تنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (تنظيم أوضاع المعاقين) - عدد المواد 2 - عدد الجريدة الرسمية 23 - تاريخ النشر 1973\3\19 - ص 242 .

3- مهام الوزارة :

أ- رسم السياسة العامة للشؤون العمالية، وتهيئة ظروف وعلاقات العمل لزيادة الانتاج، وتحسين مستويات المعيشة، وتوطيد العلاقات الإنسانية بين اصحاب العمل .

ب - رسم السياسات الخاصة بتفتيش العمل، ومراقبة تطبيق نظام العمل وارشاد اصحاب العمل الى مستلزمات نصوصه .

ج - بحث واقتراح الوسائل المؤدية الى احداث و تنسيق توزيع الخدمات الاجتماعية للعمال، والاشراف على تنفيذها، ونشر وسائلها واعداد الأنظمة واللوائح والخدمات والقرارات المنفذة لها .

د - اعداد البحوث الاحصائية العمالية وتنفيذها ونشر نتائجها، مع تتبع وتقويم ما تم تنفيذه من خطط مشروعات وبرامج، فيما يختص بأعمال شؤون العمل، واعداد التقارير والبيانات المتعلقة بها .

هـ - بحث وسائل تنظيم العلاقات مع الدول العربية والاجنبية، والمنظمات الدولية والهيئات الاقليمية، العربية والدولية، فيما يختص بشؤون العمل، بما في ذلك تبادل الخبرة والمعلومات والخبراء المتخصصين، وايفاد البعثات وعقد الاتفاقات المحققة لهذا الغرض .

و - تنظيم الاشتراك في المؤتمرات وحلقات الدراسة الاقليمية والعربية والدولية التي تتصل بميادين اختصاصها .

القسم الأول: الاطار القانوني والتنظيمي لمجالس العمل

التحكيمية

إن ذاتية قانون العمل وطبيعته الخاصة أوجبتا تشكيل هيئات قضائية خاصة لفضّ النزاعات الفردية والجماعية التي تشهدها المجتمعات المهنية، وبالتالي يقصد بقضاء العمل أي القضاء الاستثنائي الذي فرضته ضرورة تيسير التقاضي على الأجراء باعتبارهم الحلقة الأضعف في علاقات العمل.

وقد كرس المشرّع اللبناني هذا النوع من التقاضي في قانون العمل الصادر سنة 1946 الذي أملى وجوب إنشاء مجالس عمل تحكيمية للبتّ في نزاعات العمل الفردية. وكذلك أنشأ بموجب قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر سنة 1946 اللجنة التحكيمية للنظر في نزاعات العمل الجماعية.

إذاً المقصود بقضاء العمل الفردي مجالس العمل التحكيمية التي تعتبر قضاءً استثنائياً للنظر في نزاعات العمل الفردية التي تنشأ عن علاقات العمل بمفهوم المادة 624 فقرة 1 من قانون الموجبات والعقود، وكذلك النزاعات التي أشارت إليها المادة 85 من قانون الضمان الاجتماعي.

إذاً تأكيداً للحماية التي خصّ بها المشرع اللبناني الأجراء وإفساحاً للمجال لهم بشكل أكبر لتحصيل حقوقهم بسرعة أنشأ قضاءً خاصاً للنظر في الخلافات الفردية وذلك لأسباب عديدة منها:

- إن خلافات العمل غالباً ما يتمحور موضوعها حول مبالغ مالية ليست ذات قيمة كبيرة مما يتسبب بتوليد ازدحام في المحاكم العادية النازرة في قضايا العمل.
- لأن المحاكم المدنية غير مولجة غالباً بصلاحيّة التوفيق بين الأطراف في النزاع وهذا أمر مهم وضروري في قضايا العمل.
- لأن هذا الحال يستوجب أصول سريعة لا تأتلف مع الأصول العادية لكون الأجير لا يقوى على الانتظار طويلاً.

الفصل الأول: الإطار القانوني

يتفق الفقه المعاصر على ان قضاء العمل هو قضاء استثنائي، حيث تترجم صفة الإستثناء في عدة أوجه تاريخية وموضوعية، وهيكلية وتنظيمية، وأخرى اجرائية، مما يشكل ما يصطلح على تسميته بـ " طبيعة قضاء العمل " هذه الطبيعة التي تتولد عنها عدة خصائص مميزة لهذه المنظومة القضائية التي هي الأخرى تحتاج الى بحث ودراسة بشكل مفصل، بعد تسليط الضوء على نشأة وتطور هذا النوع من القضاء .

إنّ تشريع العمل هو أمر حيوي لإقتصاد أي بلد وحيوي لتحقيق التنمية المتوازنة، التي تشدّد على الفعالية الإقتصادية والحياة الكريمة، وهذا توازن دقيق لتحقيقه، حيث تظهر التجربة أنّ الإقتراحات المفروضة من الأعلى هي أقل نجاعة من ناحية الأخذ بالحسبان الشبكة المعقدة للمصالح والإحتياجات التي لها علاقة بالحلول التي تمّ اختبارها وشحذها من خلال عملية الحوار الإجتماعي، والتي لذلك تحظى بدعم واسع ضمن المجتمع . لذلك فإنّ الغاية من هذه الخطوط العامة هي تجهيز أولئك المنخرطين في عملية صياغة ومراجعة تشريع العمل كممثلي الحكومات - أصحاب العمل - العمال - ومعنيين آخرين - بالأدوات لجعل الحوار الإجتماعي أكثر نجاعة، ومن المؤمل أنّه بفعل ذلك، فإنّ المنتج النهائي تشريع العمل الذي يتم تبنيّه سيتم تكييفه على نحو أفضل مع الظروف والأوضاع الوطنيّة وسيأخذ بشكل أتمّ في الحسبان المبادئ الأساسية المتعلقة بالعمل .

ويعتبر تشريع العمل من التشريعات الأساسية المتصلة إتصلاً وثيقاً بالإنّظام العام الحمائي ووفق فلسفته، يهدف هذا القانون إلى تأمين الحماية إلى الفريق الأضعف في عقد العمل (الأجراء) إزاء تعسّف أرباب العمل، ولهذه الغاية بالذات تضمّن هذا القانون أعداداً كبيرة ومهمة من الأحكام ذات الصبغة الحمائية، كتحديد الحدّ الأقصى لساعات العمل - تعويضات الصرف من العمل - وغيرها من الضمانات لحقوق الأجراء، وقد تمّ إقرار قانون العمل اللبناني بتاريخ 1946\9\23 على إثر مطالبات وولادات مخاضات ونضالات كثيرة، خاضتها الطبقة العمالية في لبنان .

اذن فإنّ ذاتية تشريع العمل وطبيعته الخاصة قد فرضتا تشكيل هيئات قضائية خاصة لفضّ النزاعات الفردية منها والجماعية التي تشهدها اليوم المجتمعات المهنية، ويقصد بقضاء العمل الفردي أيّ القضاء الإستثنائي الذي أمّلته ضرورات تسهيل التقاضي على الأجراء على اعتبارهم الحلقة الأضعف في علاقات العمل وقد شرع المشرع اللبناني هذا النوع من التقاضي في قانون العمل الصادر 1946 الذي اولى وجوب إنشاء مجالس عمل تحكيمية، للبت في نزاعات العمل الفردية .

كرّس المشرع اللبناني في قانون العمل الصادر بالعام 1946 مجالس العمل التحكيمية الصالحة للنظر بدعوى العمل الفردية، التي تنبثق عن علاقات العمل بمفهوم المادة 624\1 من قانون الموجبات والعقود¹، وأيضاً النزاعات التي أشير إليها في المادة 85 من قانون الضمان

¹ - قانون الموجبات والعقود - قانون صادر في 1932\3\9

المادة 624 : اجارة العمل او الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه احد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق اداؤه له . وعقد المقاولة او اجارة الصناعة هو عقد يلتزم المرء بمقتضاه اتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل .

الإجتماعي¹، وتأكيداً للحماية التي خصّ بها المشرّع اللبناني الأجراء، وإفساحاً لهم في المجال بشكل أكبر فسي الحصول على حقوقهم على وجه السرعة، فقد أنشئ قضاءً خاصاً للنظر في الخلافات الفردية وذلك لأسباب عديدة منها أن خلافات العمل غالباً ما تتمحور حول مبالغ مالية ليست ذات قيمة كبرى مما يتسبب بإزدحام في أروقة المحاكم العادية النازرة في قضايا العمل، ولأنّ المحكم المدنية لا تتمتع في أغلب الأحيان بصلاحيّة التوفيق بين الأطراف في النزاع وهذا أمر ضروري في قضايا العمل، ولأنّ خلافات العمل تشمل في كثير من الأحيان تطبيقاً للعرف، وتكريساً للعادات، وحلّها يستلزم اشتراك بعض أعضاء تلك المهنة، ولأنّ الحلّ يستوجب أصول سريعة لا تتألف مع الأصول العادية لكون الأجير لا يقوى على الإنتظار طويلاً، فإنّ دراسة التنظيم القانوني لمجالس العمل التحكيمية تقتضي تسليط الضوء على مفهوم مجلس العمل التحكيمي، وكيفية تكوين هذا المجلس وكيفية تأليفه.

المبحث الأول : مفهومها ومميزات التقاضي أمامها

. ان مجلس العمل التحكيمي هو محكمة ذات طابع اجتماعي، تنظر في النزاعات الناشئة عن العمل، وهو مؤلف من ممثل عن العمال وآخر عن أرباب العمل، يرأسهم قاض، ولا تحتاج الدعاوى في مجلس العمل التحكيمي الى اى تكليف محام، وهي معفاة من الرسوم، ومجالس العمل التحكيمية هي المرجع القضائي المختص الذي يبت في منازعات العمل وعليه سنبحث في نشأة هذه المجالس في فقرة اولى وفي فقرة ثانية ميزات التقاضي امامها .

الفقرة الاولى : نشأتها ومفهومها

أنشأت مجالس العمل التحكيمية في لبنان عام 1946 بموجب قانون العمل اللبناني، ثم جرى تعديله عام 1980 بموجب المادة 77² حيث ينشئ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار اليها في المادة الاولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد يتألف من قاض من الدرجة الحادية عشر وما فوق يعين بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى (رئيساً) ومن ممثل عن ارباب العمل وممثل عن الأجراء (عضوين) يعينان بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل، ويعيّن أيضاً عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل وآخر عن الأجراء، ليقوم كلّ منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه أو تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية. وقد نصت المادة 78 من قانون العمل³ على انه يشترط في ممثلي أرباب العمل والأجراء الأصليين والملازمين، أن يكونوا لبنانيين، قد أتموا الواحدة والعشرين من العمر، غير محكوم عليهم لجناية او لجريمة شائنة، قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل.

¹ - قانون الضمان الاجتماعي - صادر بمرسوم رقم 13955 - تاريخ 26 ايلول 1963 -

المادة 85 : ان الخلافات الأخرى والمنازعات التي التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون، سواء أكانت ناشئة بين المضمونين وأرباب العمل، أم بين الصندوق وأرباب العمل او المضمونين، هي من اختصاص محاكم العمل .

² - المادة 77 المرسوم رقم 3572 - تاريخ 1982\10\21 \ وابدلت (سابق ذكرها) .

³ - المادة 78: المرسوم رقم 3572 - تاريخ 1982\10\21 .

- يختلف قضاء العمل من حيث ظروف وأسباب وعوامل نشأته وتطوره وتنظيمه عن تلك التي ساهمت في نشأة وتطور المنظومة القضائية، لعبت في ذلك الخصوصيات والاعتبارات الخاصة بعالم العمل دورا مهما في منح نوع من التميز لهذا القضاء تكاد تصل في بعض النظم والقوانين الى درجة الإستقلالية.

أولاً: نشأتها

أنشأت مجالس العمل التحكيمية في لبنان، بموجب المادة 77⁽¹⁾ من قانون العمل التي تعدلت بموجب المرسوم رقم 1980\3572 ينشئ في مركز كل محافظة للنظر في النزاعات المشار اليها في المادة الأولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد يتألف من قاض من الدرجة الحادية عشر وما فوق يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل وموافقة مجلس القضاء الأعلى (رئيسا) ومن ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء (عضوين) يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ويعين أيضا عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل وآخر عن العمال، ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه أو تعذر حضوره، وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وقد نصت المادة 78⁽²⁾ من قانون العمل على أنه يشترط في ممثلي أرباب العمل والأجراء الأصليين والملازمين أن يكونوا لبنانيين قد أتموا الواحدة والعشرين من العمر، غير محكوم عليهم لجناية أو جريمة شائنة، قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل .

ثانيا: مفهومها

لم يهتم الفقه القانوني كثيرا بمسألة تعريف قضاء العمل، وذلك لاختلاف الأنظمة الهيكلية لهذا النوع من القضاء، ومع ذلك هناك العديد من النظم القانونية من اهتم بتحديد هوية الهيئة القضائية المختصة بالنظر والبت بنزاعات العمل بالشكل الذي يجعلها تتميز عن غيرها من الهيئات القضائية الأخرى، مثلما فعل المشرع الفرنسي الذي حاول تعريف قضاء العمل في فرنسا : " بأن محاكم العمل هي هيئات قضائية منتخبة ومتساوية الأعضاء، مهمتها تسوية النزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل، وهذا التعريف الذي وان كان يخص تنظيم قانوني معين إلا أنه يشكل قاعدة لصياغة تعريف فقهي يجمع مختلف الخصائص والمميزات التي تميزه عن غيره، من الهيئات القضائية الأخرى .

¹ - المادة 77 من قانون العمل: التي تعدلت بموجب المرسوم 1980\3572
" ينشئ في مركز كل محافظة للنظر في النزاعات المشار اليها في المادة الاولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر يؤلف على الوجه التالي :

قاض من الدرجة الحادية عشر وما فوق يعين بمرسوم بناء على اقراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى (رئيسا) .
ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء عضوين يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية،
ويعين أيضا عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل، وآخر عن الأجراء، ليقوم ليقوم كل منهما

² - المادة 78 من قانون العمل :

يشترط في ممثلي أرباب العمل والأجراء الأصليين والملازمين :

1 - أن يكونوا قد أتموا الواحدة والعشرين من العمر .

2- أن يكونوا غير محكوم عليهم بجناية أو جريمة شائنة .

3- أن يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل .

بحيث يمكن تعريف قضاء العمل : " إنَّ مجلس العمل التحكيمي هو المرجع القضائي الصالح للبت بنزاعات العمل الفردية بين العمال وأصحاب العمل".

الفقرة الثانية : مميزات التقاضي امامها

أولاً: مميزات التقاضي أمامها

لما كان الأجير هو الطرف الأضعف اقتصادياً وثقافياً في عقد العمل الفردي، وكان أكثر تأثراً وتضرراً من نتائج اخلال الفريق الآخر بواجباته القانونية او التعاقدية او النظامية خلال فترة تنفيذ العقد او بعد انتهاء هذا العقد لسبب من الأسباب التي يكون صاحب العمل الفريق المسؤول عنها . لذا كان لا بدّ وتوصلاً لإستيفاء الأجير لحقوقه وتعويضاته بالسرعة القصوى، فقد تَوخى المشتري انشاء محاكم العمل لتسهيل التقاضي علي العمال - حتى لا يثنيهم ضعفهم عن المطالبة بحقوقهم - وذلك من خلال اجراءات قضائية مبسطة ودون تكاليف مالية، لمقاضاة صاحب عمله لدى مرجع قضائي استثنائي، يتميز بخصائص يؤمن له كل ذلك¹.

اعفاء نزاع العمل الفردي من الرسوم القضائية ورسم الطابع

- تجمع معظم التشريعات العمالية على اعفاء قضايا العمل بصفة كلية او جزئية من المصاريف القضائية وذلك مراعاة للظروف المادية والإجتماعية للأجير بالدرجة الأولى الذي يعجز في كثير الأحوال عن تحمّل التكاليف القضائية، ويعتبر الإعفاء من الرسوم القضائية إعفاءً حتمياً حكماً أي بحكم القانون وعليه فلا حاجة للتأويل أو التفسير، ولطلب المعونة القضائية مع وجود النص الصريح².

النظر في نزاعات العمل الفردية بطريقة مستعجلة

- ان الطريقة المتبعة في القضايا المرفوعة امام مجلس العمل التحكيمي، هي الطريقة المستعجلة حيث اوجب المشتري وبموجب المادة 80 من قانون العمل، على مجالس العمل فض النزاع بالطريقة المستعجلة بغية ائصال الاجراء الى حقوقهم بأسرع وقت ممكن لا يستطيعون الإنتظار طويلاً لأنّ هذه الحقوق تشكل مورد رزقهم الأساسي ان لم يكن الوحيد، وان المقصود بالطريقة المستعجلة في عمل مجالس العمل التحكيمية لا يعني اعتماد الأصول لدى قضاء العجلة، ذلك كونه لا يحق لقاضي العجلة التصدي لأساس النزاع، لذا يقصد بعبارة الطريقة المستعجلة هنا

¹ - لقد نصت المادة 80 من قانون العمل على : "ان ينظر مجلس العمل التحكيمي في القضايا المرفوعة اليه بالطريقة المستعجلة، تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات حيث تبقى على عاتق الفريق الخاسر".

المادة 3 من المرسوم رقم 1980\3572 : " على أن تعفى جميع الدعاوى التي تقام امام مجلس العمل التحكيمي من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع دون النفقات ."

المادة 4 من المرسوم رقم 1980\3572 : " انه يجوز تقديم الدعاوى والمثول امام مجالس العمل التحكيمية دون الإستعانة بمحام "

² - محمد علي الشخبي - مرجع سابق ذكره - ص 328 .

" أنه ومما لا شك فيه ان هذا الاعفاء يدفع بالأجراء والى حد بعيد في المبالغة بمطالبهم وحقوقهم وتعويضاتهم وسوى ذلك من المطالب الواردة في دعواهم، مع علمهم مسبقاً بعدم دقتها وصحتها، بحيث يساهم ذلك في تمبيع الوقت لفض نزاعاتهم، حيث ينبغي على المرجع القضائي مناقشة ثم البت تفصيلياً بكل مطلب وارد في النزاع، ان لجهة أسسه أو وقائعها، للبت بالمقدار الفعلي للتعويضات المدلى بها. ولما كانت هذه المطالب غير ثابتة أو أكيدة مما يلزم المحكمة اجراء تحقيقات حولها كاستجواب الأفرقاء..... الأمر الذي يؤول الى إطالة أمد النزاع وقد يمتد الى سنوات عدة . لذا يستحسن فرض الرسوم العادية او الرسوم المخفضة. على ان يتم تحميل الفريقين مناصفةً النفقات اذا تبين ان هناك مطالب مبالغ بها."

دعوة محاكم العمل الى ضرورة الإسراع في فضّ النزاعات المعروضة عليها بالسرعة الممكنة نظراً لإرتباط هذه الأخيرة بأشخاص هم بأمس الحاجة الى حقوقهم¹ إلاّ أنّه عملياً ونظراً لكثافة الدعاوى المرفوعة أمام مجالس العمل التحكيمية وتحفظ الهيئات المهنية والنقابات على تعيين ممثليها كأعضاء في هذه المجالس، نلاحظ ان مسألة السرعة وهي الغاية المنشودة في فصل الدعاوى تبقى مسألة مثيرة للجدل الى حدّ ما، مما يحملنا على تبني فكرة ضرورة تحديد مهلة معينة لمجالس العمل التحكيمية تلزمها البت بالدعاوى المرفوعة امامها موضوع النزاع².

تنفيذ قرار مجلس العمل التحكيمي دون كفالة (رغم استدعاء النقض)

- نظراً لوضع الأجير الإقتصادي الذي لا يسمح له الإنتظار طويلاً لتقاضي ما يكون مجلس العمل قد قرر له من حقوق وتعويضات، الى أن يصبح الحكم نهائياً بسبب قابلية هذا الحكم للتميز، نصت المادة السادسة³ من قانون 1980\10\21 فقرتها الثالثة : "ان استدعاء النقض لا يوقف تنفيذ الحكم، إلاّ أن لمحكمة التمييز أن تقرر وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه شرط ان لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة الستة أشهر المحددة لها لإصدار قرارها، وأنه وعند انقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ، وخلافاً لأحكام المادة 75 من قانون التنظيم القضائي، الصادر بموجب المرسوم رقم 17855 \1961 تاريخ 1961\10\16 يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة .

ثانياً : أهميتها

- ان القضاء هو في غاية الأهمية للمجتمعات البشرية، وأن درجات تقدّم الأمم ورقّيتها مرهون بوجود القضاء العادل، فإذا وجد في أمةٍ فإنّه ينشر الأمن والأمان والإستقرار، ويعطي كل ذي حق حقه، وهو بالواقع في يد الضعيف سلاح، يدرء به استقواء القوي، فلا يمكن لمجتمع من المجتمعات أن تستغني عن القضاء- إلاّ وعاد الى الفوضى والتشردم وأكل قوّيه ضعيفه، فالقضاء هو أهم أضلع هرم السلطة والذي تختل بدونه السلطة وهو ما يتسبب في هلاك المجتمع وفنائه، اذن فالقضاء هو الضامن لحرية الأشخاص وحقوقهم، ويعتبر القضاء الأسلوب المتحضر لحل الخلافات والمنازعات الناشئة عن تضارب المصالح وقد عملت كل الدول على الإهتمام بمرفق القضاء، من أجل إشاعة الأمن والطمأنينة بين أفراد المجتمع واذا

¹ - محمد علي الشخبي - مرجع سابق ذكره - ص 320 .

الا ان هذا النص بقي عديم الجدوى من الناحية التطبيقية نظراً لكثافة اعداد الدعاوى وتعقيدات مطالبها، من جهة ومن جهة اخرى قلة عدد القضاة مما ساهم الى حد بعيد من اطالة أمد بت نزاعات العمل الفردية، وبإمكان رؤساء مجالس العمل التحكيمية الحد من وسائل وأساليب المماطلة وذلك عن طريق مراقبة التحقيقات لدى دوائر التحقيق في وزارة العمل والتأكيد على مفوض الحكومة بوجوب تقديم مطالعته ضمن المهلة المحددة وإشعار وزارة العمل بكل تقصير قد يصدر عند الإقتضاء، والأهم من ذلك وجوب لفظ قراراتها في التاريخ المحدد لها بعد إعلان ختام المحاكمة في النزاعات المعروضة عليه .

² - حسين وسام غياض - الوجيز في قانون العمل اللبناني - الجزء الأول - الطبعة الثانية - لبنان - دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع - 2019 - ص 202 .

³ - المادة 6 من قانون 1980\10\21

1 - تعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنقبات.
2- ان مهلة الطعن امام محكمة التمييز ثلاثون يوماً وتسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام الجاهية من تاريخ تبليغ الحكم النهائي وبالنسبة - للأحكام الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها .

3 - على محكمة التمييز ان تصدر قرارها خلال ستة اشهر على الأكثر من تاريخ التبليغات.
4- ان استدعاء النقض لا يوقف الحكم ومحكمة التمييز ان تقرر وقف التنفيذ وخلافاً لأحكام المادة 75 من قانون التنظيم القضائي الصادر بموجب المرسوم رقم 7855 \ يحق للمحكوم له التنفيذ بدون كفالة .

5- يمكن لهيئة القضايا في وزارة العمل ان تتقدم تلقائياً او بناء على طلب وزير العمل والشؤون الاجتماعية بمراجعة طعن امام محكمة التمييز، نفعا للقانون ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي ان قرار محكمة التمييز لا يفيد المتخاصمين ولا يسيئ اليهم .

كانت هذه الأهداف من أبرز وأهم المزايا والخصائص التي يتميز بها القضاء بصفة عامة، فإن قضاء العمل يتميز بكونه ينظم العلاقة بين طرفين، لكل واحد منها مكانته ودوره في المنظومة الاجتماعية، فمن الناحية النظرية تظهر أهمية قضاء العمل لكونه يستأثر بالنظر في مجموعة من القضايا الخاصة التي قد يتعذر على القضاء المدني النظر بها لكونه يحتاج الى أناس متخصصين في مثل هذه القضايا كما ان قضاء العمل من شأنه أن يلعب دوراً كبيراً ومهماً في تحقيق السلم الاجتماعي ومن ثم المشاركة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدولة، ومن الناحية الواقعية تظهر أهمية قضاء العمل في كونه الوسيلة المثلى والفضلى لإعادة التوازن بين فريقى العلاقة التعاقدية وحمايتها من شتى أشكال وألوان التعسف، سواء تعلق الأمر بالأجير أو رب العمل .

المبحث الثانى: مميزات مجالس العمل التحكيمية وخصائصها

الفقرة الاولى : مميزاتها

من خلال ما سبق ينتبين لنا ان مجلس العمل التحكيمى يتميز بالمميزات التالية :

أولاً - أنه قضاء استثنائى : بالمقارنة مع القضاء العادى، ويتبين ذلك جلياً واضحاً بالنظر الى كيفية إنشائه وتشكيله .

ثانياً - أنه قضاء توفيقى (صلحى) : حيث أن من بين مهامه الأولية القيام بإجراء المصالحة وهو أمر ضرورى جوهري .

ثالثاً - ضمان تنفيذ قرارات مجالس العمل التحكيمية: أفرد المشرع عقوبة مانعة للحرية بحق من يمتنع عن تنفيذ الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية نصت المادة 344 من قانون العقوبات¹ "كلّ ربّ عمل، أو رئيس مشروع وكل مستخدم أو عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم، أو أي قرار آخر صادر عن إحدى محاكم العمل عوقب بالحبس من شهرين الى سنة."

إنّ هذه المميزات تجعل من قضاء العمل قضاءً مميزاً ومستقلاً بذاته، مما يمكننا معه القول ان هناك تمييز بين القضايا الخاصة بنزاعات العمل وتلك المتعلقة بنزاعات أخرى مدنية وغيرها، تمييز يقوم على عدة اعتبارات تنظيمية اجتماعية تجعل من تخصيص هيئة قضائية متميزة تنظر وتبت فيها أمر له أسبابه ومبرراته.

¹ - المادة 344 من قانون العقوبات \ مرسوم رقم 340 صادر بتاريخ 1\3\1943
- ان كل رب عمل او رئيس مشروع وكل مستخدم او عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم، او أي قرار آخر صادر عن احدى محاكم العمل عوقب بالحبس من شهرين الى سنة .

الفقرة الثانية : خصائصها

لقد ذكرنا أنما أن مجلس العمل التحكيمي هو قضاء استثنائي بالمقارنة من النظام القضائي العادي، سواء فيما يتعلق بتشكيله أو اختصاصه أو الاجراءات المتبعة امامه، فهو بهذا تنظيم قضائي خاص، مهمته النظر والفصل في منازعات العمل دون غيرها من القضايا الأخرى ولذلك فإن الأسباب والمبررات السالف ذكرها جعلت من هذه الهيئات القضائية تنفرد بخصوصيات شكلية وموضوعية واجرائية، وهذه الخصوصيات يمكن اجمالها بما يلي :

أ - تشكيلة مجالس العمل التحكيمية : تتمثل في التشكيلة التي تتكون منها محاكم العمل، إذ تتكون هذه المحاكم من قاض وممثلين عن العمال وممثلين عن أرباب العمل أو مفوض حكومة .

ب : بساطة إجراءات التقاضي : تتمثل في بساطة إجراءات التقاضي امام هذه الهيئات وطابعها الإستعجالي .

ج - طبيعة أحكامه : تصدر أحكامه بالدرجة الأولى، وتقبل الطعن في الدرجة الثانية تمييزاً (خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار النهائي) كما تقبل الاعتراض (وهو الطعن خلال 15 يوماً من تاريخ تبليغ القرار أمام مجلس العمل التحكيمي عينه في حال صدور حكم غيابي بحق الأجير) واعتراض الغير (وهو الطعن الذي يقدمه شخص متضرر من الحكم لم يكن خصماً الدعوى ولا ممثلاً فيها، ولا يخضع لمرور الزمن العادي أي عشر سنوات)

الفصل الثاني : الاطار التنظيمي لمجالس العمل التحكيمية

نظرا لطبيعة علاقات العمل ومكانة كلا من الطرفين من حيث المراكز القانونية، والاقتصادية غير المتكافئة، حيث يكون العامل في وضعية تبعية لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية نظرا لكونه يعتمد في معاشه على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب عمله، وعليه فإن أي نزاع يثور بين الطرفين سيكون بالضرورة الطرف الأضعف في العلاقة .

المبحث الأول : تأليفها وشروط التقاضي امامها

نظرا كذلك لطول الاجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي التي كثيرا ما لا تتماشى وخصوصية نزاعات العمل الفردية، ولذلك فان مختلف التشريعات الاجتماعية تتبنى فكرة اخراج هذه النزاعات من دائرة اختصاص المحاكم العادية وتنشئ لها محاكم خاصة من حيث التنظيم والهيكلية .

الفقرة الأولى : تأليفها

أولاً : رئاسة مجلس العمل التحكيمي

لقد عهد المشرّع اللبناني رئاسة محكمة العمل إلى قاضٍ من الدرجة الحادية عشر وما فوق نظراً للخبرة التي بجعبته، يعين بمرسوم بناء ص على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى، ومن عضوين أحدهما يمثل أرباب العمل والثاني يمثل الأجراء، ويعينان بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل، على أن ولاية القاضي هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد، يرى بعض الفقهاء ضرورة رفع هذه المدة الى خمس سنوات¹ .

ثانياً : عضوا المحكمة

تنص المادة 77 من قانون العمل على تعيين ممثل عن ارباب العمل وممثل عن الأجراء عضوين في محكمة العمل، ويعينان بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل، والجدير بالذكر أنه وبموجب مشروع تحديث قانون العمل اللبناني الذي قدّمه الإتحاد العمالي العام قد أضيف شرط لتعيين هذين العضوين وهو الإستحصال على الموافقة الخطيّة من الإتحاد العمالي العام وهيئة أصحاب العمل² وتشتط المادة 77 من قانون العمل في ممثلي أرباب العمل والأجراء سواء الأصليين منهم والرديفين :

¹ - جورج سعد - دراسات في قانون العمل اللبناني - منشورات الجامعة اللبنانية \ مركز المعلومات القانونية في كلية الحقوق - ص

131

² - جورج سعد - المرجع نفسه - ص 132 .

- أن يكونوا لبنانيين

- قد أتموا الحادية والعشرين من عمرهم

- غير محكوم عليهم بجناية أو جريمة شائنة

- قد مارسوا مهنتهم منذ خمس سنوات على الأقل

والجدير بالذكر أنه وفي ظل غياب النص في موضوع تعيين العضوين فإن الأعراف السائدة قد فرضت نفسها بشكل حتمي وهي أن يشكل كل من الإتحاد العمالي العام والهيئات المهنية لأرباب العمل الأكثر تمثيلاً لوائح بأسماء الأعضاء المقترحة.¹ أما فيما يخص نص القانون على ضرورة تعيين عضوين رديفين فذلك من أجل أن تتمكن المحكمة من الإستمرار بعملها في حال تعذر على الأعضاء الأصليين أو على أحدهما القيام بعمله.

ثالثاً : مفوض الحكومة

لقد نصت المادة 77² من قانون العمل اللبناني، على أنه يُعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من موظفي الفئة الثالثة فـي الإدارات العامة، على أن يكون حائزاً للإجازة في الحقوق ولا يسعنا هنا إلا أن نجاري بعض الفقهاء الذين يرون أنه من الأجدى أن يحصر المشرع تعيين المفوضين لدى مجالس العمل التحكيمية من بين موظفي الفئة الثالثة من العاملين في وزارة العمل نظراً لإلمامهم عن قرب بالسياسة العامة التي تنتهجها الوزارة³ ولقد حدد المرسوم رقم 662 تاريخ 1983\6\3 مهام وصلاحيات مفوض الحكومة، بحضور جلسات المحاكمة وابداء مطالعته الخطية في كل دعوى حسب الأصول، على أن يتلقى توجيهات وزير العمل لجهة موقف وزارة العمل بالنسبة لتفسير القوانين، والمراسيم التطبيقية بواسطة مدير عام وزارة العمل، وعليه أن يقدم تقريراً سنوياً دورياً ويُطلع كلما دعت الحاجة وزير العمل على الإجتهاادات الجديدة وسير العمل في مجالس العمل التحكيمية، كما نص المرسوم على أن مفوضي الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية يجتمعون كل شهر برئاسة مدير عام وزارة العمل للتداول في القرارات القابلة للنقض امام محكمة التمييز.

أما بالنسبة للتعويضات الممنوحة لأعضاء مجلس العمل التحكيمي ولمفوضي الحكومة قد تم تحديدها بمرسوم⁴ حيث يعطى كل من رؤساء مجالس العمل التحكيمية وأعضاءها ومفوضي الحكومة المعنيين لدى هذه المجالس تعويضاً قدره 80000 ل.ل ثمانون ألف ليرة لبنانية عن كل جلسة علنية على أن لا يزيد مقدار التعويض الشهري عن 320000 ل.ل ثلاث مائة وعشرون ألف ليرة لبنانية مهما بلغ عدد الجلسات .

¹ - جورج سعد - المرجع نفسه - ص 133 .

² - المادة 77: المرسوم رقم 3572 - تاريخ 1982\10\21 - سابق ذكرها .

³ - جورج سعد - مرجع سابق ذكره - ص 133 .

⁴ - صدر المرسوم رقم 9038 تاريخ 1996\8\29 المتعلق بتحديد التعويض الشهري لرؤساء وأعضاء مجالس العمل التحكيمية ومفوض الحكومة لديها والآتي نصه :

يعطى كل من رؤساء مجالس العمل التحكيمية وأعضائها ومفوضي الحكومة المعنيين لدى هذه المجالس تعويضاً قدره ثمانون ألف ليرة لبنانية عن كل جلسة علنية على أن لا يزيد مقدار التعويض الشهري عن (320) ألف ليرة لبنانية مهما بلغ عدد الجلسات .

وأن هذا التدبير يرمي إلى ضمان حضور جميع أعضاء المحكمة في الأيام المحددة لعقد جلسات المجلس، وكان عدد من الأعضاء يمتنعون عن حضور أكثر من 4 جلسات شهرياً على أساس أن حضورهم لجلسة خامسة غير مدفوع، وأتى هذا المرسوم بمثابة تحفيز مالي لتفعيل عمل مجالس العمل التحكيمية وتسريع وتيرة المحاكمات بها¹.

تعتبر مرحلة سير الدعوى امام القضاء الإجتماعي، من أهم المراحل التي تمر بها الدعوى العماليّة، لتحديد مصير النزاع بعد فشل جميع طرق التسوية الودية لحل النزاع بإعتبار قضاء العمل هو قضاء إستثنائي، وهو ما يميّزه عن القضاء العادي، الأمر الذي يجعل القضايا العمالية تخضع الى شروط واجراءات خاصة، تميزها عن سائر الدعاوى المرفوعة أمام باقي الأقسام .

الفقرة الثانية : شروط التقاضي أمامها

تتسم اجراءات التقاضي في منازعات العمل بصفة عامة بنوع من البساطة والمرونة والبعد عن الشكليات المتصلة في مختلف القضايا وتتميز اجراءات التقاضي امام مجلس العمل التحكيمي عن تلك المعمول بها في القضاء العادي بعدة ميزات ومرد ذلك التنظيم الهيكلي لتلك المحاكم من ناحية ومن ناحية اخرى لحرص المشرع من تشجيع تمكين اطراف النزاع من الحلول الودية لمنازعاتهم، حفاظا على العلاقات الحسنة التي تتطلبها علاقات العمل تفاديا للوصول الى القضاء الذي يعكر صفو هذه العلاقة . اذن فالدعوى هي الطريق القانوني الذي سطره القانون للأشخاص بهدف حماية حقوقهم ومصالحهم محددا بذلك الأسس والأركان التي تقوم عليها .

ماهية الدعوى القضائية : هي الحق في الحماية القضائية حال الاعتداء على حق من الحقوق المصونة، رغبة في الحصول على حكم قضائي مقرر او منشأ لحق او مركز قانوني .

اذا كانت الدعوى هي الوسيلة القانونية لحماية الحق عن طريق القضاء، ولئن كان لزاما لقيام الدعوى توافر ركنيها من مدعي ومدعى عليه، وموضوع، وعليه فان شروط قبول الدعوى اما ان تكون موضوعية واجبة التوفر في الدعوى، واما ان تكون شكلية خاصة ببعض الدعاوى دون البعض الآخر. سنقوم في هذا الفصل بدراسة الشروط الموضوعية، يقصد بالشروط العامة تلك التي يجب أن تتوفر في سائر الدعاوى، وهي:

أولا : المصلحة . يقصد بالمصلحة أيّ المنفعة أو الفائدة، التي تعود على رافع الدعوى في الحكم له قضائياً إمّا على طلباته كلّها أو بعضها "لا دعوى بدون مصلحة" ². ولا يكفي لقبول الدعوى ان يكون لصاحبها من رفعها مصلحة، بل يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط اي ان تكون الدعوى مستندة الى حق قانوني، او مركز قانوني، او تهدف الى الاعتراف بهذا المركز او ذلك الحق، او الى حمايته وان تكون موجودة وقت رفع الدعوى او اثناء مباشرتها³ .

¹ - دراسات المرصد المدني لإستقلال القضاء وشفافيته، 2014\2015 \المفكرة القانونية 2019 - مجلد رقم 2 - ص 19.

² - بلال شعيتو - الوجيز في قانون العمل - الجزء الأول - الطبعة الثانية - لبنان - منشورات الحلبي الحقوقية - 2015 - ص 231 .

³ - حسين كيّره - مرجع سابق ذكره - ص 57 .

إذن إن أهم شرط لقبول الدعوى هو "المصلحة" حيث أنه يجب أن تكون للمدعي مصلحة في مباشرة دعواه، بل وأكثر من ذلك فقد ذهب بعض الفقهاء الى القول الى ان المصلحة ليست شرطاً لقبول الدعوى، بل إنما هي أساسها أي بمعنى أساس وجودها وحجتهم في ذلك انه لا توجد دعوى حيث لا توجد مصلحة¹ وهناك اتجاه آخر يؤيد الاتجاه الأول بقوله ان شروط قبول الدعوى ترجع الى شرط واحد وهو شرط المصلحة .

ثانياً : الصفة . اذا كانت الدعوى يجب أن ترفع ممن تكون له مصلحة في ذلك فيشترط القانون ايضاً ان ترفع الدعوى من صاحب حق أو مركز قانوني، فالدعوى لا تقبل الا للشخص الذي يدعي لنفسه حقاً او مركزاً قانونياً .

ثالثاً : الأهلية . ان الأهلية القانونية هي شرط من شروط رفع الدعوى، فالأهلية هي تلك الخاصية المعترف خص بها للشخص الطبيعي او المعنوي، والتي تسمح له بممارسة حق التقاضي للدفاع عن حقوقه ومصالحه، والأهلية القانونية تنقسم الى قسمين - أهلية أداء - و - أهلية وجوب .

أهلية الأداء : اي اهلية التقاضي لدى الشخص متخذ الإجراءات، وايضا يجب ان تتوفر لدى الخصم الموجه اليه الاجراء .

أهلية الوجوب : وهي الأهلية التي تثبت للشخص بمجرد ولادته حياً، وتعني صلاحية الشخص لاكتساب المركز القانوني بما يتضمن من حقوق و واجبات، والقاعدة العامة ان كل شخص قانوني، وتزول أهلية الوجوب (الشخصية القانونية) بوفاة الشخص الطبيعي .

المبحث الثاني : اختصاصها وطرق المراجعة بشأن أحكامها

الفقرة الأولى: اختصاصها

إنّ مجلس العمل التحكيمي هو قضاءٌ إستثنائي والمقصود هو أنّ اختصاصه يجب أن يكون محدّداً ومؤطراً، بمقتضى نصوص صريحة وحصرية، لا ليس فيها ولا غموض⁽²⁾ أيّ أن هذه الصلاحية يجب أن تكون محدّد على سبيل الحصر ولا يمكن التوسع بها او القياس عليها³ إذن فالغاية من إنشاء مجلس العمل التحكيمي تكمن في حماية الفريق الأضعف في علاقة العمل ولتحقيق ذلك كما لا بدّ من إضفاء بعض المزايا على الدعاوى التي يرفعها الاجراء وأرباب

¹ - بلال شعيتو - مرجع سابق ذكره - ص 234 .

² - حسين عبد اللطيف حمدان - قانون العمل اللبناني - الطبعة الثانية - بيروت - منشورات الحلبي الحقوقية - ص 446 .

³ - وسام غياض - الوجيز في قانون العمل اللبناني - الطبعة الثانية - بيروت - دار المواسم للنشر والطباعة والتوزيع - 2009 - ص

العمل. لذا سنتناول في فقرة أولى، اختصاص مجالس العمل التحكيمية على ان نتطرق في فقرة ثانية، إلى ميزات التقاضي أمام مجلس العمل التحكيمي .

يجب التمييز بهذا الصدد بين الاختصاص النوعي والاختصاص المكاني

أولاً : الاختصاص النوعي

إنّ الاختصاص النوعي هو الاختصاص المتعلق بوظيفة الجهة القضائية التي لها حق النظر في الدعاوى، بالنسبة الى مواضيع معينة تتحدد حصراً بمقتضى القواعد الواردة في قوانين التنظيم القضائي، وفي قوانين خاصة تقضي بإنشاء جهات قضائية إستثنائية للنظر في هذه المواضع¹ فالإختصاص النوعي يعني أن مجالس العمل التحكيمية لا تعتبر صالحة إلا للنظر في القضايا التي خولها إياها المشرع بنص صحيح والذي يجب أن يفسر بطريق حصري دون توسع² إذن الاختصاص النوعي يعني بمقتضاه صنف ودرجة المحكمة، ويتعلق الاختصاص النوعي بالإنظام العام، فلا يجوز الإتفاق على مخالفته، أو تعديل هذا الاختصاص باتفاق الفريقين أو إخضاعه لمشيئتهما³. أي بمعنى آخر يتعين على مجلس العمل التحكيمي أن يعلن عفواً عدم اختصاصه في كل مرة تعرض عليه فيها قضية يعود الفصل فيها إلى المحاكم العادية، أو إلى محكمو إستثنائية أخرى. ولما كانت القضايا العمالية على اتصال مباشر بأمر اجتماعية اقتصادية - وإنسانية فكان لا بدّ من حصر حلّ مشاكلها في مرجع قضائي استثنائي، بحيث يؤخذ بالإعتبار عند تأليفه الخبرة القانونية المتمثلة بقاضٍ متدرج بمهامه القضائية سنوات عديدة ومن فريقين الإنتاج يمثلان الهيئات الاقتصادية ومن ممثل عن المرجع الإداري، الموكل إليه مهام الإشراف على القضايا العمالية.

وبموجب المادة الثانية معطوفة على المادة الأولى من القانون المنفذ بالمرسوم رقم 1980\3572 تم توسيع صلاحيات مجلس العمل التحكيمي لتحتوي نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل وذلك بموجب م 1\624 من قانون الموجبات والعقود أضف إلى ذلك الخلاقات الواردة في المادة 85 من قانون الضمان الإجتماعي .

أ : منازعات العمل الفردية بمفهوم المادة 1\ 624 من قانون الموجبات والعقود.

الفقرة الأولى من المادة 1\ 624⁴ من قانون الموجبات والعقود تنص على ما يلي :

" ان اجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين ان يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته مقابل أجر يلتزم هذا الأخير أدائه له " .

أي أنّ صلاحيات مجلس العمل التحكيمي أصبحت وبموجب التعديل المبين أعلاه شاملة لكل علاقات العمل التي يقوم بمقتضاها أحد أفرقاء العلاقة وهو (الأجير) لحساب الفريق الآخر وهو

¹ - محمد علي الشخبي - أبحاث في التشريع الإجتماعي - الطبعة الثانية - بيروت - منشورات الحلبي الحقوقية - 2007 - ص 331 .

² - غياض وسام ت المرجع نفسه - ص 193 .

³ - محمد علي الشخبي - المرجع نفسه - ص 446.

⁴ - قانون الموجبات والعقود - قانون صادر في 1932\3\9 - المادة 624 - سبق ذكرها .

(ربّ العمل) وتحت سلطته ورقابته وإشرافه، وتوجيهاته وإرشاداته، وذلك مقابل أجر يلتزم هذا الأخير أدائه له سواء خضعت هذه العلاقة لقانون العمل أو لقانون الموجبات والعقود أو لأي قانون آخر¹.

ب : الخلافات والمنازعات المنصوص عليها في المادة 85 من قانون الضمان الإجتماعي

تنص المادة 85² من قانون الضمان الإجتماعي على ما يلي :
" إنّ الخلافات الأخرى (أيّ الخلافات غير المنصوص عليها في المادة 84 المعدلة من قانون الضمان الإجتماعي والمتعلقة بالمرض أو بالقدرة على العمل أو بالحالة الصحيّة أو تاريخ الشفاء أو التّأمّ الجروح، بنتيجة طارئ عمل أو مرض مهني والمنازعات التي يثيرها تطبيق هذا القانون سواء أكانت ناشئة بين المضمونين وأرباب العمل أم بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين هي من اختصاص محاكم العمل."

إذن يتضح من خلال هذا النص أنّ الخلافات القانونية التي يثيرها تطبيق قانون الضمان الإجتماعي تدخل ضمن اختصاص مجالس العمل التحكيمية.

ثانيا : الاختصاص المكاني

يقصد بالاختصاص المكاني لمجالس العمل التحكيمية أيّ تحديد نطاق عمل كل منها من حيث موقعه الجغرافي، وهذا ما يعرف بدائرة الاختصاص، بحيث يتم توزيع الدعاوى على أساس جغرافي بين سائر المحاكم من ذات النوع .
إذن فالاختصاص المكاني بمقتضاه تنتعين المحكمة التي لها سلطة نظر الدعوى من بين المحاكم التي هي من صنف واحد ومن درجة واحدة³ .

وخلافاً للمشرع الفرنسي لم يتناول المشرع اللبناني موضوع الاختصاص المكاني لمجالس العمل التحكيمية، فمن هنا تولّى الإجتهد سدّ هذه الثغرة، وذلك بإعتماده المبادئ العامة الرئسيّة المنصوص عنها في قانون أصول المحاكمات المدنيّة، وبالأخص المادتين 100 و 101⁴ منه، بعد أن اعتبر أنّ اعتبر أنّ عقد العمل الفردي يدخل في عداد العقود المدنيّة والخلافات المنبثقة عنها هي من اختصاص محكمة محلّ إقامة المدّعي الحقيقي أو محكمة محل إقامة المدّعي المختار أو محكمة المحلّ الذي أبرام العقد في دائرتها، أو اشترط تنفيذ أحد الإلتزامات

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان - مرجع سابق ذكره - ص 449 .

² - قانون الضمان الاجتماعي - صادر بمرسوم رقم 13955 تاريخ 26 ايلول عام 1963 \ المادة 85 - سبق ذكرها .

³ - محمد علي الشخبي - مرجع سابق ذكره - ص 331 .

⁴ - المادة 100 : قانون اصول المحاكمات المدنية - منفذ بمرسوم اشتراعي رقم 90 صادر بتاريخ 16/9/1983

- في الدعاوى المتعلقة بالشخص المعنوي يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها مركزه الرئيسي سواء اكانت الدعوى على الشخص المعنوي ام منه على احد افراده او من احد افراده على الآخر . تجزو اقامة الدعوى لدى المحكمة التي يقع في دائرتها فرع للشخص المعنوي في المنازعات الناشئة عن التعاقد مه هذا الفرع او عن عمله .

المادة 101 : في الدعاوى الناشئة عن جرم او شبه جرم يكون الاختصاص لمحكمة مقام المدعي عليه او للمحكمة التي وقع في دائرتها الفعل الضار او الضرر المجب للتعويض .

الرئيسية المنبثقة عنها، او المحكمة التي اشترط تنفيذ العقد ضمن دارتها برّمته. والجدير بالذكر أنّ الاختصاص المكاني لا يتعلّق بالإنّظام العام، لكون المشرع قد راعى ظروف ومصلحة الأفرقاء، وعليه لا يحق للمجلس إثارتة عفواً. وعليه يجوز وباتفاق الأفرقاء على جعل هذا الاختصاص (وذلك للبت بالنزاع الذي قد ينشأ بينهما) لمجلس عمل آخر غير صالح بالأصل مكانياً للبت به والجدير ذكره أيضاً أنّه وفي حال تعدد المدّعي عليهم يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع ضمن دائرتها مقام أحدهم شرط أن يكون مختصماً بشكلٍ رئيسي.

الفقرة الثانية : طرق المراجعة بشأن الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي

خلافاً لمبدأ التقاضي على درجتين الذي يعطي المتضرر من أي حكم بدائي حق الحصول على حكم آخر، من محكمة تلو المحكمة التي أصدرته يقضي بإلغائه أو تعديله.

لم يسمح المشرع اللبناني بإستئناف الأحكام التي تصدر عن مجالس العمل التحكيمية، وبالتالي ليس للمتقاضين امام هذه المجالس الإستفادة من إحدى طرق المراجعة العادية. (الإستئناف) وذلك على اعتبار أن الأحكام تصدر عنها بشكل قطعي نهائي، ولا تقبل من طرق المراجعة سوى الإعتراض واعتراض الغير والتميز.

وفي هذا المضمار نصت المادة 81 من قانون العمل المعدلة بالقانون المنفذ بالمرسوم 1980\3572 على أن الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الإعتراض واعتراض الغير والتميز، وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وقانون التنظيم القضائي، سنتناول في هذا المبحث دراسة كل طريق من طرق المراجعة الواردة في المادة 81 من قانون العمل في فقرات ثلاث.

أولاً : الإعتراض

الإعتراض هو طريق من طرق الطعن العادية يلجأ إليه المحكوم عليه غيابياً للوصول إلى إلغاء أو تعديل الحكم الذي صدر في غيبته، دون أن يتمكن من المدافعة عن نفسه، فيكون بذلك التجاؤه لذات المحكمة التي أصدرت الحكم، ولا يُقبل الإعتراض إلا من قبل المحكوم عليه غيابياً ومهلة الإعتراض هي خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغ الحكم.

يقدم الإعتراض بموجب استحضار إلى مجلس العمل التحكيمي الذي أصدر الحكم المطعون فيه وتراعى فيه القواعد المقررة لإستحضار الدعوى، ويجب أن يشتمل عل تبين الأسباب وإلا كان باطلاً، كما ويمكن الإعتراض على ما بعض ما جاء في الحكم فحسب.¹ والإعتراض يطرح النزاع مجدداً أمام المجلس الذي أصدر الحكم وذلك في النقاط المقضي بها في هذا الحكم، لكي يفصل فيها من جديد في ضوء الواقع والقانون. ولا يُلغي الحكم المطعون فيه إلا بصور حكم يقضي بالرجوع عنه. والمحاكمة في الإعتراض تجري وفق القواعد والأصول لدى مجلس العمل التحكيمي الصادر عنه الحكم المعترض عليه، والحكم الجديد الذي قد يصدره مجلس العمل التحكيمي نتيجة الإعتراض يأخذ إحدى الأشكال التالية :

¹ - جورج سعد - مرجع سابق ذكره - ص 138.

ثانيا : اعتراض الغير

يمكن تقديم إعتراض لدى مجلس العمل التحكيمي من قبل الشخص الذي ألحق الحكم الصادر ضررا بحقه، على أن مهلة الإعتراض هي شهران من تاريخ تبليغ المعترض على الحكم، والمعترض وحده يستفيد من القرار التصحيحي، الا اذا كان تنفيذ القرار المعترض عليه من الغير يؤثر بالضرورة على القرار الأول¹.

ثالثا : التمييز

التمييز هو طريق من طرق المراجعة غير العادية يُلجأ إليه أمام محكمة التمييز، لأجل نقض القرار الصادر بسبب مخالفته القواعد القانونية، لا يعتبر التمييز درجة ثالثة من درجات التقاضي، وهو يقتصر على بعض الأحكام ويرتكز على أسباب معينة حددها المشرع في م 708² من أ - م - م - التي نصت على أنه يجوز الطعن بطريق التمييز للأسباب التالية :

أ- مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه أو تفسيره، ويجب على الطاعن أن يبين النص أو المبدأ القانوني أو القاعدة القانونية الواقعة عليها المخالفة، أو الواقع الخطأ في تطبيقها أو تفسيرها أوجه المخالفة أو الخطأ.

ب - مخالفة قواعد الاختصاص النوعي والوظيفي .

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

د - اغفال الفصل في بعض المطالب .

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

¹ - جورج سعد - مرجع سابق ذكره - ص 138 .

² - المادة 708 : قانون اصول المحاكمات المدنية منقذ بمرسوم اشتراعي رقم 90\ تاريخ 16\9\1983\ الجريدة الرسمية عدد 40 - تاريخ النشر 6\10\1983\ الصفحة 128 . ي تطبيقه أو تفسيره، ويجب على الطاعن ان يبين النص او المبدأ القانوني او القاعدة القانونية الواقعة عليها المخالفة او الواقع الخطأ في تطبيقها او تفسيرها ووجه المخالفة او الخطأ .

2- مخالفة قواعد الاختصاص النوعي والوظيفي .

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

4- اغفال الفصل في احدى المطالب .

5 - الحكم بما لم يطلبه الخصوم او بأكثر مما طلبوه .

6- فقدان الاساس القانوني للقرار المطعون فيه بحيث جاءت اسبابه الواقعية غير كافية او غير واضحة لاسناد الحل القانوني المقرر فيه .

7- تشويه مضمون المستندات بذكر وقائع خلافا لما وردت عليه فيها او بمناقضة المعنى الواضح والصريح لنصوصها .

8- التناقض بين حكمين صادرين بالدرجة الاولى في ذات الدعوى عن محكمتين مختلفتين او عن محكمة واحدة .

- يجوز الطعن بطريق النقض للأسباب التالية :

1 - مخالفة القانون أو الخطأ ف

و- فقدان الأساس القانوني للقرار المطعون فيه بحيث جاءت أسبابه الواقعة غير كافية، وغير واضحة، لإسناد الحل القانوني المقرر فيه.

ح - تشويه مضمون المستندات بذكر وقائع خلافا لما وردت عليه او مناقضة المعنى الواضح والصريح لنصوصها .

ج - التناقض بين حكمين صادرين بالدرجة الأخيرة، في ذات الدعوى عن محكمتين مختلفتين او عن محكمة واحدة .

هذا وحددت م 6¹ من القانون المنفذ بالمرسوم 1980\ 3572 مهلة الطعن عن طريق التمييز بالأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية حيث نصت الفقرة الثانية منها على :

" أن مهلة الطعن أمام محكمة التمييز هي ثلاثون يوما وتسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي، وبالنسبة للأحكام الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الإعتراض عليها."

كما ان الفقرة الأولى من ذات المادة على أن " تعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات " وبالطبع الهدف من هذا الإستثناء هو تفادي المراجعات الكيدية. وقد أخذ القانون المنفذ بالمرسوم رقم 1980\ 3572 بالأصول السريعة أمام محكمة التمييز فالزمها أن تصدر قرارها خلال ستة أشهر من تاريخ إنتهاء التبليغات .

يبقى أن نقول بأنه يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل أن تتقدم تلقائياً أو بناءً على طلب وزير العمل بمراجعة أمام محكمة التمييز، نفعاً للقانون ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي. وإن قرار مجلس العمل التحكيمي لا يفيد المتخاصمين وبذات الوقت لا يسبئ إليهم ومن الواضح أن الهدف من ذلك هو تجنب التناقض في وجهات النظر والأحكام التي تصدر بين مجلس وآخر.

¹ المادة 6 : قانون منفذ بمرسوم رقم 3572 - صادر بتاريخ 21 تشرين الاول - 1980 - صلاحية مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي - الجريدة الرسمية عدد 46 - تاريخ النشر 1980\11\31 ص 1155 .

- تعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات .

- ان مهلة الطعن امام محكمة التمييز هي ثلاثون يوما، وتسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي وبالنسبة للأحكام الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها .

- على محكمة التمييز ان تصدر قرارها خلال ستة اشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء التبليغات .

- ان استدعاء النقض لا يوقف الحكم . ولمحكمة التمييز ان تقرر وقف التنفيذ في مهلة اقصاها خمسة ايام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه على ان لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الاحوال مدة الستة اشهر المحددة في قانون التنظيم القضائي، الصادر بموجب المرسوم 7855\10\16\1961 يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة .

- يمكن لهيئة القايا في وزارة العدل ان تتقدم تلقائيا او بناء على طلب وزير العمل بمراجعة طعن امام محكمة التمييز نفعاً للقانون ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي، ان قرار التمييز لا يفيد المتخاصمين ولا يسبئ إليهم .

القسم الثاني : المنازعات العمالية - واقع مجالس العمل

التحكيمية الطرق البديلة لحلها

ان الأساس ان تسير العلاقة بي الطرفين (رب العمل والأجير) طبقا لما رسمه القانون، سواء من جهة الحقوق والواجبات، ولكن قراءة الواقع في النزاعات العمالية تؤكد أنها كالحبل المغلول والمبسوط بين اصحاب العمل والأجراء، يجب ان لا يتمكن احد من الطرفين الا بالقانون والقضاء العادل النزيه، وعلى الأخص اننا نعيش اليوم في عالم يموج بالمتغيرات والتحوليات على كل الأصعدة وفي كل المجالات، وهذه المتغيرات جميعها لم تعد بمعزل عن بعضها البعض بل اصبحت متلاحمة مترابطة حيث ان التغيير في احدها ينسحب بالتبعية الى المجالات الأخرى .

الفصل الأول : المنازعات العمالية - واقع مجالس العمل التحكيمية

تثير ظاهرة نزاعات العمل نقاشا حادا في مختلف الدوائر العلمية، نظرا لأهميتها وارتباطها بالبناء التنظيمي، وكذلك ارتباطها بالفرد والمجتمع من الباحثين والعلماء، من هنا نجد ان موضوع نزاعات العمل لفت انتباه مجموعة من الباحثين والعلماء، وغير خفي ان هذه الظاهرة كانت ولا تزال محل اهتمام العديد من التصورات والنظريات والمقاربات العلمية .

المبحث الأول : مفهوم المنازعة العمالية الفردية

إذن إن نزاعات العمل هي عملية ديناميكية تشرح الواقع وتكشف عناصره، وتناقضاته وهو الآلية الوحيدة التي تمكننا من اكتشاف آليات الاستغلال واللامساواة، التي ينطوي عليها البناء التنظيمي، كما انه هو الآلية التي تفجر التناقضات وتؤدي الى الاحتجاجات والمظاهرات وعليه سنتناول في هذا المبحث مفهوم هذه المنازعات وشروطها ومن ثم سنبحث في عن ما يميزها عن المنازعات الجماعية، والآثار التي تترتب عن هذا التمييز .

فما هو مفهوم المنازعات العمالية ؟

الفقرة الاولى : مفهومها - شروطها

أولا : مفهومها

من الأجدر تعريف المنازعة العمالية في العمل بأنها كل نزاع أو خلاف يقع بين العامل من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة أخرى، بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، أو بسبب إخلال أحدهما بالتزام من التزاماته القانونية أو العقدية، أو لسوء تطبيق الأحكام القانونية أو الاتفاقية الواردة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها، مما يتسبب في الحاق الضرر بأحدهما .

وتختلف أسباب النزاعات العمالية الفردية من حالة الى أخرى، إلا أنها ترتبط جميعها بالإخلال بالتزام او تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز هذا النوع من المنازعات .

ونظرا لطبيعة المنازعات العمالية الفردية في العمل وما قد ينشأ عنها من خلافات وإخلال باستقرار علاقات العمل، وما يترتب عن ذلك من مساس بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، من خلال وضع اجراءات تسوية متميزة خاصة بها، قصد تسهيل معالجتها . وذلك نظرا لتعلقها بالعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقات العمل وما يقتضيه ذلك من توفير حماية أفضل له وسرعة في تسوية النزاعات التي يكون طرفا فيها .

ومن خلال ما تقدم نستنتج أنه لكي يُعتبر النزاع نزاعاً فردياً لا بدّ من توفر ثلاثة شروط أساسية :

ثانيا : شروطها

1- صفة الأجير : يجب توفر صفة الأجير في العامل الذي تربطه علاقة عمل بالمستخدم

2- يجب أن يكون الخلاف بسبب تنفيذ علاقة العمل: التي تنشأ بعقد كتابي او غير كتابي وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم. وتنشئ هذه العلاقة حقوقاً وواجبات متقابلة لكل من العامل وصاحب العمل وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقود العمل المعمول بها، وكل إخلال من أحد الأطراف بالتزام تنظيمي او اتفاقي من شأنه أن يكون سببا في نشوب خلاف في العمل، ذلك ان علاقة العمل كسائر العلاقات القانونية الأخرى يترتب عن قيامها التزامات تعاقدية متقابلة تقع على عاتق كل من العامل وصاحب العمل، وإن إخلال أحد طرفي العلاقة بالتزاماته القانونية أو التنظيمية او الاتفاقية يؤدي حتما الى حدوث نزاع في العمل .

3 - الطبيعة الفردية للنزاع : أي أن الخلاف يجب أن يخص العامل بمفرده، وهذا ما يميزه عن الخلافات الجماعية التي عادة ما يكون الخلاف فيها حول أسباب مشتركة بين كل العمال أو مجموعة منهم على الأقل .

الفقرة الثانية : تميزها - اثارها

اولا : تميز المنازعات العمالية الفردية عن المنازعات الجماعية

للتمييز بين منازعات العمل الفردية ومنازعات العمل الجماعية، تجدر بنا الإشارة إلى أنّ علاقة العمل كأية علاقة قانونية تحمل في ثناياها بؤادر نزاع قد يثور في أية لحظة بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، أثناء سريان علاقة العمل أو حتى بعد إنتهائها، وذلك نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الإلتزامات المتبادلة التي ترتبها هذه العلاقة، مما يؤدي إلى نشوب نزاع بينهما حول مسألة من المسائل القانونية، والتي تجمع مختلف التشريعات العمالية على

اختصاص قضاء العمل مجسداً في محاكم العمل دون غيرها للنظر فيها وإيجاد الحل المناسب لها.

إنَّ أول ما يتبادر إلى الذهن عندما نذكر منازعات العمل، هو المنازعات التي تثور بين صاحب العمل وأحد عمّاله بصفة منفردةٍ حول علاقة العمل التي تربطهما، بحيث يكون النزاع فردياً ويوصف بأنه نزاع عمل فردي، إلا أنَّ نزاعات العمل ليست كلّها من هذا القبيل وإنما تتضمّن أيضاً المنازعات الجماعية التي تتواجد فيها إرادة صاحب العمل والإرادة المشتركة لكتلة العمال وليست الإرادة الفردية لعامل واحد، إذن إن منازعات العمل لا تترتب عنها منازعات فردية فقط، تنحصر بين عامل واحد وصاحب العمل، بل تنجم عنها أيضاً منازعات جماعية تجمع كل العمال أو فريق منهم منتمين إلى منظمة نقابية أو غير منتمين .

وعليه يمكن القول أنَّ النظام الخاص بتسوية نزاعات العمل الفرديّة، يخضع لقواعد متميزة عن القواعد التي تخضع لها منازعات العمل الجماعية، وبناءً على ما تقدم وبعد تفحصنا لمختلف التشريعات العماليّة أنّها جميعها تعرف التفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي وترتب على ذلك آثاره والتي من أهمها عقد الاختصاص في النزاع الفردي لمحاكم العمل.

وعليه يمكننا القول بأنَّ منازعات العمل قد يكون لها أحياناً طابع فردي بين عامل أو عدة عمال من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى، وأحياناً أخرى يكون لها طابع جماعي بين جميع العمال أو فريق منهم من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى.

وقد تبدو للوهلة الأولى سهولة تمييز النزاع الفردي عن النزاع الجماعي، إلا أنّه سرعان ما تتجلى لنا صعوبة إيجاد معايير دقيقة لإقامة هذه التفرقة وهو أمر بالغ الصعوبة، فمثلاً: قد يقود النزاع الجماعي إلى الإضراب، كأن يقوم صاحب العمل بتخفيض أجور فئة من العمال، فهذا من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين، كما قد يقود إليه كذلك النزاع الفردي كما لو قام صاحب العمل بفصل أحد العمال لخطأ مهني فتضامن معه بقية العمال واضربوا عن العمل، لكن وبالرغم من التسليم بهذه الصعوبة، إلا أننا سنحاول البحث عن مواقع التمييز بين المنازعتين بالاعتماد على المعيارين التاليين :

معيار الأطراف : وهو الذي اصطلح على تسميته بالمعيار الشكلي، بحيث يكون طرفا المنازعة الفردية عامل واحد أو مجموعة صغيرة من العمال من جهة - بشرط أن يكون موضوع النزاع مشترك بالنسبة لهم - وصاحب العمل من جهة أخرى في حين يكون طرفا المنازعة الجماعية جميع العمال أو مجموعة كبيرة من العمال منهم مهيكليين في تنظيم نقابي أو غير مهيكليين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو لمهنة معينة من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى .

معيار الموضوع : إن تحديد أطراف النزاع لا يكفي للتمييز بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي في العمل، وإنما يلزم بالإضافة إلى ذلك النظر في موضوع النزاع وهو الذي اصطلح الفقه على تسميته بالمعيار الموضوعي، حيث ينصب موضوع المنازعة الفردية على خلاف قانوني نتيجة إخلال احد طرفي علاقة العمل بالتزام من الإلتزامات القانونية أو العقدية التي تنظم علاقتهم والمتمثلة أساساً بتنفيذ أو تعليق علاقة العمل ومن ثم فهي تنصب على موضوع محدد قانوناً أو اتفاقاً يعود الفصل فيه إلى الجهاز القضائي باعتباره المختص دون غيره بالعمل على تطبيق القانون، وهذا ما يفسر المنازعات بالمنازعات القانونيّة .

في حين ينصبّ موضوع المنازعة الجماعية على الخلاف حول تعديل أو تغيير أو إلغاء النظام ائتم أو الإتفاق القائم بين العمال والهيئة المستخدمة، والمطالبة بتغييره وتعويضه بنظام أو اتفاق آخر يكون أكثر ملائمة واستجابة لمطالبهم الأساسية، التي يمكن أن تكون محل نزاع، كالمطالبة برفع الأجور أو تخفيض عدد ساعات العمل، التي هي مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، والتي تحدد حقوق والتزامات كل منهما، أو ظروف العمل التي هي مجموعة الشروط التي تتعلق بظرف زمان ومكان العمل، وما الى ذلك، ومن ثم فقد تتخذ طابعا مهنيًا أو اجتماعيًا أو اقتصاديًا لا يمس عامل واحد أو مجموعة صغيرة من العمال، بل يمس مصلحة مشتركة لمجموع أو معظم العمال، ولذلك لا يمكن حلّ مثل هذه المنازعة عن طريق القضاء بل عن طريق الوسائل الفنيّة المبتكرة لحلها سلميًا أيّ عبر الوسائل الفنيّة المبتكرة لحلها سلميًا أي عبر وسائل المصالحة والوساطة والتحكيم.

كما أن الغاية من المنازعة الفردية هي تنفيذ الإلتزام أو القانون المنظم له واحترامه، في حين يتجه هدف المنازعة الجماعية إلى تعديل أو تفسير أو إلغاء النظام أو الإتفاق القائم وتعويضه بنظام آخر.

ثانيا : الآثار المترتبة عن التمييز بين المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية

يترتب عن التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية في العمل آثار لا تتعدى العامل أو مجموعة صغيرة من العمال المعنيين مهنيًا واقتصاديًا واجتماعيًا، في المنازعة الفردية، وذلك على خلاف المنازعة الجماعية التي تتعدى آثارها إلى شريحة كبيرة من العمال وما قد ينتج عنها من آثار تمتد إلى المجتمع ككل كأن يقوم النزاع في مؤسسة لها علاقة بحياة المواطنين اليومية كقطاعي النقل والصحة .

غير أنّه من خلال دراستنا لهذه النقطة قد اتضح لنا جلياً، أن أهم أثر يترتب عن التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية، يتمثل أساساً في تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر النزاع، بناء على ما تقدم تبدو الأهمية القصوى التي تكتسبها التفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي في العمل، ذلك وأنه بالإضافة إلى هذه التفرقة، تعمل على تحديد كل من النزاع الفردي والنزاع الجماعي، فإنها تعمل أيضاً على تحديد اختصاص قضاء العمل مجسداً بمحاكم العمل بنظر المنازعات الفردية، في حين تختص اللجان التحكيمية لحل منازعات العمل الجماعية بحل منازعات العمل الجماعية.

ومما تقدم يمكننا القول بأن المنازعة الفردية تصنف كذلك لكونها، فردية في أطرافها بحيث لا تمس إلا عاملاً واحداً، أو مجموعة صغيرة من العمال، وفردية في موضوعها لكونها تنصب على خلاف قانوني ناتج عن اخلال أحد طرفي العلاقة بأي من التزاماته المحددة قانوناً أو إتفاقاً، وفردية في هدفها لكونها ترمي الى تنفيذ الإلتزام والقانون المنظم لعلاقة العمل، وفردية في آثارها بحيث لا تمس الا صاحب الشأن .

وهذا عكس المنازعة الجماعية التي تصنف كذلك لكونها جماعية في أطرافها، وجماعية في المصالح والأهداف التي تقوم من أجلها أو بسببها¹ وجماعية في آثارها .

¹ - محمد حسين منصور- قانون العمل - الطبعة الأولى - الإسكندرية - دار الجامعة الجديدة - 2001 - ص 463 وما يليها .

اذن لهذا التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية أهمية بالغة اذ على ضوءه تحدد الجهة التي تتولى تسويتها.

المبحث الثاني : مجالس العمل التحكيمية بين الواقع والتطبيق

- منذ نشأتها في سبعينيات القرن الماضي، ضمت مجالس العمل التحكيمية ممثلين عن كل من اصحاب العمل والعمال، وكان الهدف الأساسي من تلك التركيبة، بث روح توفيقية وتمثيلية في المحاكم المختصة بقضايا العمل، لضمان احقاق مبادئ العدالة الاجتماعية المنصوص عليها في الدستور اللبناني وحصول العمال على حقوقهم، واليوم وبعد نصف قرن تقريبا على نشأتها يقتضي البحث عن مدى نجاح هذه التركيبة، في تحقيق غاياتها.

الفقرة الأولى : سير العمل في مجالس العمل التحكيمية

انطلاقا من ضرورة أن يبيت مجلس العمل التحكيمي بالدعوى على وجه الاستعجال، الأمر الذي لا يحصل في الوقت الحاضر بسبب عدم وجود نص واضح وصريح لتنظيم نزاعات العمل وفق أصول خاصة تضمن سرعة بنها، وأحيانا يحصل تأجيل متعمد من قبل أصحاب العمل الذين يستمهلون لتقديم اجابة خطية او لتقديم طلب ادخال وعليه وعوضاً عن أن تحل القضية خلال ثلاثة أشهر قد تستغرق سنتين وأكثر.

أولاً : بطء مجالس العمل التحكيمية

ان عرقلة عمل مجالس العمل التحكيمية تنبثق من معضلة حصر انشاء مجالس العمل التحكيمية في مراكز المحافظات، التي قد تضطر على سيل المثال - أجير من بلدة عمشيت الى التوجه نحو بعيدا - لتقديم شكوى امام مجلس العمل التحكيمي، لذلك نشدد على ضرورة إدخال تعديل على قانون العمل، سيما أنه يجب انشاء مجالس عمل تحكيمية في المحافظات وليس في مراكز المحافظات، وأماكن إيجاد تجمعات عمالية، وحيث تقتضي الحاجة ويوجد تجمعات عمالية ومؤسسات اقتصادية، فيؤدي الأجير امتعاضه من المماطلة والتميع في البت بقضيته، فالتباطؤ في عمل المحكمة يبدأ من اللحظات الأولى لتحريك الدعوى، فإن أكثر ما يعاني منه الأجير عدم القدرة على التبليغ، جلسات عدة انعقدت في المحكمة دون جدوى لأن صاحب العمل لم يتبّع، مع العلم أن مكانه معروف، وان امكانية الوصول اليه ممكنة، وحتى ولو تبلغ رب العمل، وحضر الى المحكمة ، فإنّه يطلب الإستمهال للإطلاع على حيثيات الملف، فترجئ الجلسة وترجئ، زدّ على ذلك العطل القضائية التي تشكل عبئا إضافياً على التباطؤ في انجاز حكم لقضية توافرت فيها كل العناصر، واما الصاعقة الكبرى "مرور الزمن الثنائي" حيث تمتنع المحكمة عن الحكم وتستند في ذلك الى نصوص قانونية في قانون الموجبات والعقود، تعتبر ان الحقوق تسقط اذا لم يطالب بها اصحابها خلال سنتين من تاريخ استحقاقها، الأمر الذي يجعل من القوانين اللبنانية مجحفة بحق العمال وتصب في مصلحة ارباب العمل، فمن هنا يبدو جليا اجحاف القوانين بحق العمال اذ انهم لا يستطيعون ان يطالبوا بحقوقهم مخافة ان يصرفوا من عملهم، فإذا ما صُرفوا من عملهم وتقدموا بدعوى لتحصيل حقوقهم فإنهم لن يحصلوا عليها

بسبب قاعدة مرور الزمن الثنائي . وأما الصاعقة عند صدور الحكم وبصرف النظر عن حرمانه من الحصول على بعض حقوقه، المهم أنه سيحصل على جزء من حقوقه، فلا يتأخر في التوجه الى دائرة التنفيذ ويستمر في سلوك طريق القانون وان كان مجحفاً، علّه يكون رادعاً لأرباب العمل عن انتهاك حقوق العمال والتحايل والالتفاف على القوانين للتملص من دفع المستحقات، فالمعاناة التي يعيشها الأجراء في لبنان سببها الأساسي موت الحركة النقابية في لبنان، فلا اتحاد يطالب بتسوية وتعديل القوانين ولا نقابات تقوم بدورها بممارسة الضغط على ارباب العمل لدفع حقوق العمال، ما يترك العمال يصارعون مصيراً مجهولاً لا يتيح أمامهم الخيار سوى خوض معاركهم منفردين .

ناهيك عن ان المماطلة في مجالس العمل التحكيمية تجعل من العامل يرضخ لرب العمل ويقبل بتعويض شهر أو اثنين في هذا الطرف الاقتصادي، بدلاً من اللجوء الى مجالس العمل التحكيمية، وذلك لأن المماطلات التي تشهدها هذه المجالس تبعث على اليأس في نفوس العمال الذين يجهلون أحياناً مهلة الشهر للتقدم بدعوى، وباقي التفاصيل القانونية، ان مشاكل مجالس العمل التحكيمية ليست بالأمر الجديد، الا أن الوضع الراهن يستوجب البدء بتحقيق اصلاحات كانت ولا زالت مطلوبة، وأبرزها تعديل القانون بشأن المدة القصوى لبت الدعاوى وزيادة عدد الغرف، الهيئات والقضاة، اذ ثمة خمس هيئات في بيروت عوضاً عن ان تكون ثمان بالحد الأدنى، وثلاث في بعبداء عوضاً ان تكون ست، اضافة الى ضرورة زيادة عدد الموظفين اذ يوجد في قلم بعبداء موظفان، على سبيل المثال مما ينعكس تأخيراً في سير الدعوى الى هذه الأسباب تشكل مطالعة مفوض الحكومة سبباً آخر في تأجيل الجلسات الى نحو سنة اضافية، تشمل جلسات وضع المفوض لتقريره والتعليق على مطالعته، مما يوجب تعديل القانون ليضمن المفوض تقريره خلال سير اعمال المحاكمة والجلسات. كما يتوجب على القضاة تحديد مهلة شهر للطرفين لإبراز جميع أوراقهم اذ تعتمد الشركات الى المماطلة عند كل جلسة عبر اختلاق المستندات¹ .

ناهيك عن أن الإعفاء من الرسوم القضائية (ما خلا بعض الرسوم) يلعب دوراً كبيراً بالمماطلة في الفصل في الدعاوى ويشجع الأجراء على المبالغة في الحقوق والتعويضات، التي يطالبون

¹ - لقد وجه وزير العمل في حكومة تصريف الأعمال كميل ابو سليمان - المماطلة في الدعاوى لدى مجالس العمل التحكيمية تنعكس تأخيراً في صدور الأحكام - تاريخ 2019\12\10 الى وزير العدل البيروت سرحان بشأن تفعيل مجالس العمل التحكيمية انطلاقاً من الأوضاع الاقتصادية والمالية الصعبة التي تمر بها البلاد، والتي انعكست سلباً على سوق العمل اذا تقدم في الشهر الاخير اكثر من 70 مؤسسة وشركة بطلبات صرف اكثر من 1500 عامل مبررة هذا الاجراء بالظروف الاقتصادية، الاستثنائية، بالاضافة الى تقدم مئات العمال بشكاوى افرادي من قبل صاحب العمل. ودعا ابو سليمان الى اتخاذ اجراءات سريعة مع مجلس القضاء الأعلى لتفعيل عمل المجالس التحكيمية لا سيما لناحية :

- عقد جلسات يومية لكافة الغرف في مجالس العمل التحكيمية.
- النظر في الدعاوى في المجالس التحكيمية، بطريقة مستعجلة كما حددتها المادة 80 من قانون العمل .
- عدم تأجيل الجلسات لأكثر من عشرة ايام .
- اصدار الحكم بهلة لا تتجاوز الثلاثة اشهر من تاريخ تقديمها سنداً للفقرة ب من المادة 50 من قانون العمل .
وأشار الكتاب الى ان ضالة عدد الغرف في مجالس العمل التحكيمية وكثرة الملفات انعكست سلباً على الاسراع في البت بالدعاوى مما يشجع اصحاب العمل على المماطلة والتسويق، مضيفاً: ط هذا ما يجعل معاناة العمال مريرة وفاسية، حتى باتوا يرضخون في اغلب الاحيان الى شروط اصحاب العمل، مفضلين التنازل عن بعض حقوقهم بدلاً من الانتظار طويلاً هذا في الايام العادية فكيف اذ كان في ظل الوضع الراهن .
- كذلك دعا الى ضرورة تفعيل مجالس العمل التحكيمية في هذه الظروف الاستثنائية التي تكثر فيها عمليات الصرف الافردية، مذكراً في هذا السياق انه بتاريخ 2014\10\2 صدر المرسوم رقم 729 الذي استحدث غرف مجالس العمل التحكيمية في بيروت وجبل لبنان ولبنان الشمالي و عكار و بعلبك - الهرمل ولم ينفذ حتى تاريخه .
- و ختم وزير العمل كتابه مؤكدا ادراكه حرص وزير العدل وحرص مجلس القضاء الأعلى على صون العدالة في لبنان وتسريع عمل المحاكم ومعلناً استعداد وزارة العمل التام للتعاون والتنسيق في هذا الشأن لما في ذلك مصلحة الاجراء .

بها، مع علمهم بعدم صحة غالبيتها، الأمر الذي يسهم في إطالة أمد الدعوى، اذ يتوجب على مجلس العمل التحكيمي البت تفصيلاً بكل مطلب وارد في النزاع، مع ما يستلزم ذلك من اجراء تحقيقات اكبر مثل استجواب الفريقين، والاستماع الى الشهود، والاستعانة بالخبرة الفنية بحيث يحال الملف احيانا على وزارة العمل لتقوم بالتحقيقات، بينما عندما تكون مطالب الدعوى محصورة ومحددة وصحيحة يمكن البت بها بشكل اسرع، لكن عندما توضع عشرات المطالب يكون القاضي مضطرا للتحقيق بها كلها، وهذا أحد أبرز اسباب المماطلة والتأخير في البت بالدعوى، لذلك من الأجدى وضع رسوم مخفضة على الأقل تجعل المتقاضى يفكر ويحسب الف حساب للربح والخسارة قبل التقدم بالدعوى، لأن كثرة المطالب المعفاة من الرسوم تؤخر وترجئ الفصل في الدعوى لذلك نرى ضرورة فرض رسوم عادية او رسوم مخفضة، أضف الى ذلك التأجيل المتباعد لجلسات المحاكمة واذا صدرت الأحكام فتصدر بما لا يقل في أبسط الحالات عن سنة، وتناهى الى سمعنا الكثير عن القصص التي ناهزت مدتها الخمس عشر عاما، والمتضرر الأكبر الأجير الذي فقد مورد رزقه .

ثانيا : مجالس العمل التحكيمية تتجاوز القانون وبحاجة الى ورشة اصلاح

تعتبر اليد العاملة المتخصصة من ركائز الاقتصاد الرئيسية، كونها تساعد في نهضة الاقتصاد وتدعم الشباب وبخاصة الشباب اللبناني المثقف، للبقاء على أرض الوطن، والعمل فيه والمشاركة في نموه الاقتصادي، الا ان الواقع في لبنان مخالف تماما لهذا المبدأ، اذ يعاني البلد منذ فترة طويلة جداً من هجرة الشباب اللبناني المثقف الحائز على شهادات علمية رفيعة الدرجات، والأمر كذلك بالنسبة الى اليد العاملة من ذوي الاختصاص، التي لا تعمل في لبنان من جراء خوفها من أمور كثيرة قد تطرأ وتضرر بها، ومن أهم وابرز هذه الأسباب، غياب أية حماية قانونية وقضائية لعقود العمل، كغياب العدالة تماما لدى مجالس العمل التحكيمية ما يخلق حالة من الخلع والقلق لدى الشباب اللبناني المثقف للانضمام الى سوق العمل، مخافة منهم على مستقبلهم .وانطلاقا من أهمية دور هذا المجلس يجب تسليط الضوء على كافة النصوص القانونية المنوطة به للتنويه بدوره وواجباته في ظل الخروقات الصريحة، التي تطال بعض المواد التي وردت بوضوح وصراحة في قانون العمل، لكنها بقيت حبرا على ورق، علنا مع نشرها يمكن ان يستيقظ البعض من سباته العميق، ويعمل على اجراء اصلاحات باتت ضرورة ملحة ولا تحتمل التأجيل، والخاسر الأكبر يبقى لبنان الذي يرى خيرة شبابه وشاباته تحتل المراكز المرموقة في المهجر، فيما يعاني من تقلص اليد العاملة الكفوءة .

إذن إن مجلس العمل التحكيمي هو محكمة استثنائية تنظر في النزاعات الفردية الناشئة بين أرباب العمل والأجراء، كما وينظر في القضايا المرفوعة أمامه بالطريقة المستعجلة، كما وتعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات فهذه الأخيرة تبقى على عاتق الفريق الخاسر .

أما من ناحية ثانية يتألف المجلس من قاض رئيس من الدرجة الحادية عشر، يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى، وممثلين عن أرباب العمل والأجراء، وعضوين ملازمين ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصيل عند غيابه أو تعذر حضوره، ويعينوا بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية، هذا ويُعيّن لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة، حائزا للإجازة في الحقوق، وتحدد مهامه وصلاحياته بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون

الاجتماعية أما الأماكن التي تجاوز فيها مجلس العمل التحكيمي قانون العمل فتبرر على الشكل التالي :

أولاً : عدم مراعاة الأصول المستعجلة في المحاكمات بحيث تمتد الدعوى لأكثر من خمس سنوات حتى صدور الحكم .

ثانياً : تلكؤ مفوضي الحكومة عن القيام بواجباتهم وتقديم مطالعاتهم بسبب عدم تفرّغهم لعملهم في المجلس، مع العلم أنهم موظفون كأى موظف لديهم مهام ووظائف وعليهم القيام بها في وزارة العمل .

ثالثاً : ممثلو ارباب العمل والأجراء لا يقومون بأية وظيفة في المجلس وهم في معظم الوقت مستمعون لا يدرسون اية ملفات وليس لهم أي دور في المحاكمات، وعلى وجه الخصوص ان هؤلاء لا يحملون اية شهادات جامعية لان القانون لم ينص على هذا الشرط للقيام بهذه المهمة او تولي هذا المنصب .

رابعاً : ان التحقيقات التي تجريها وزارة العمل بناء على طلب او رأي مفوض الحكومة هي غير ملزمة، وتمتد لأشهر او حتى سنوات طوال، ولا تمتاز بالمناقبية والحرفية اللازمتين .

نخلص الى القول أنه وأزاء هذا الواقع كلّه والخروقات الواضحة، والانتهاكات، سواء منها المادية ام القانونية، نستشف بأن مجلس العمل التحكيمي أضحت بلا "طعم - لون - أو رائحة" بالنسبة للأجراء، على اعتبار أن الأحكام تصدر بعد سنوات عدة قد تصل الى عشرة سنوات، في حين لا تصدر هذه الأحكام النهائية في غضون 3 اشهر كما هو منصوص عليه في قانون العمل، وذلك نظرا لصفة الإستعجال، لتذهب هذه الحقوق مع مرور الوقت سدى، فتفقد قيمتها ويفقد الأجير معها حماسه واندفاعه ويملّ من الإنتظار بغية تحصيل أبسط حقوقه، ويخسر وقته وماله وجهده، ويضيع حياته راكضا في أروقة المحاكم، ما يجبره على البحث عن وظيفة أخرى هربا من هذه المتاعب، وتؤمن له الأمن والأمان، والإستقرار .

وأختم كلامي بعد هذا الشرح المُسند والمدعم بنصوص قانونية واضحة وصريحة، ينبغي على وزير العمل والعدل، اضافة الى مجلس القضاء الأعلى والنقابات العمالية تصحيح هذا المسار والقيام بورشة اصلاح فريدة من نوعها، لتغيير هذا النهج الذي يسلكه مجلس العمل التحكيمي .

الفقرة الثانية: حقوق العمال تتلاشى في ظل انهزام عمالي - قصور نقابي - تجاهل

رسمي

في ظل هذا الوضع المعيشي المأساوي، وانكفاء فرص العمل، تتلاشى حقوق العمال حتى انه كان يتحول العمل الى عبودية . فبالكاد تحصل طائفة كبيرة من العمال على ما يكفيها للاستمرار على قيد الحياة، ويستشري تحايل ارباب العمل على قانون العمل، عبر التوظيف بعقود شفوية للتهرب من التصريح عن العمال وتثبيتهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وأيضا عبر ممارسة الضغط على العمال بهدف صرفهم صرفا تعسفياً .

أما عن أسباب الكسل النقابي، فالسبب الأبرز لتراجع العمل النقابي والذي بات واضحاً سواء للمطلع على الشأن العمالي أم لغير المطلع، فهو سيطرة الأحزاب على النقابات وقضم وتقويض دورها، لتتحول هي الأخيرة بدورها الى تحقيق منافع فئوية ضيقة. هذا فضلاً عن أن التراجع في العمل النقابي ظاهرة عالمية، حتى البلدان المتقدمة والتي انطلق منها العمل النقابي، باتت تشهد تراجعاً فيه ومن إحدى أهم العوامل في تعطيل العمل النقابي، ارتفاع نسبة البطالة بحيث يغدو الشغل الشاغل للعمال الحفاظ على عملهم فلا يتحمسون للمطالبة بتحسين ظروف العمل والأجور ونذكر بالإنقسامات السياسية والاجتماعية ذات الطابع الطائفي، حيث يتدخل الزعيم في منح فرص العمل، فتمسي العلاقة بين العامل والزعيم بدل العامل والنقابة .

إن التدهور الذي نشهده سببه التراجع على عدة مستويات: الدولة العمال واصحاب العمل، إذ أننا في دولة غير عادلة، فالدولة لا تتدخل حتى في المكان الذي يمكنها التدخل فيه، وقد زاد الظرف الاقتصادي السيئ الامور تعقيداً إذ يشكل ظرفاً غير ملائم للمفاوضات، وهو ما قد يكون صحيحاً أحياناً وذريعة للتهرب في أحيان أخرى .

من هنا نشيد نشيد بضرورة تدخل الدولة في المفاوضات بين العمال واصحاب العمل، لإيجاد حل للمشاكل المطروحة، فنفوذ اصحاب العمل قوي جداً في لبنان، ويمكن ردعها إما بضغط من قوة عمالية تمثيلية، أو ضمن أطر من خلال الحوار الاجتماعي. لكن ضعف القوة العمالية التمثيلية وافتقار معظم النقابات والقطاعات للأطر اللازمة للقيام بمفاوضات جماعية لا تمكن العمال من الدفاع عن حقوقهم بمفردهم، لذا هناك حاجة ماسة لنوع من التدخل من قبل السلطات لتسهيل الوصول الى اتفاقيات، لذا فإن الدور الأبرز الذي يقع على كاهل السلطات التدخل لتسهيل الوصول الى اتفاقيات مشتركة .

إذن إن المشكلة تكمن أيضاً في غياب وجود ممثل عن الأجراء¹ في المؤسسات، حيث تكمن وظيفته تكمن بالتفاوض مع المدير باسم العمال، وإذا ذهبنا الى ابعد من ذلك أي على الصعيد الفردي، يتدخل عامل الخوف ويقف حائلاً أمام العمال من التقدم بشكوى ضد رب العمل " فهم لا يشكون الا بعد خسارة كل شيء " وحتى بعد خسارة العمل ايضاً قد لا يدعي العمال على ارباب العمل وحتى إن لم يمنحهم اجرهم، وفي أحيان كثيرة تفوق تكاليف الإدعاء المال الذي سيحصله الأجير، فيفضل عدم الإدعاء وعلى وجه الخصوص في ظل غياب قانون يحتم على صاحب العمل دفع تكاليف الدعوى في حال خسرها .

¹ - أن ممثلي العمال لا يخضعون لأي نوع من التدريب والتثقيف النقابي حول قوانين العمل والضمان لتأهيلهم بالشكل المناسب كطرف يعول عليه للدفاع عن حقوق العمال في مجالس العمل التحكيمية. فما من برنامج أو موازنة يخصصها الاتحاد العمالي لإعداد كوادره فيشكو رؤساء المجالس - وهم من القضاة المتهنين - من عدم كفاءة أغلبية ممثلي العمال وعدم المامهم بأبسط قواعد قانون العمل والضمان الاجتماعي، مما يشكل عائقاً إضافياً يرجئ البت في القضايا المطروحة أمام هذه المجالس كما أن المندوبين أو ممثلي العمال لا يقدمون تقارير دورية لهيئات الاتحاد عن أبرز القضايا المعروضة أمام مجالس العمل وبرز الاجتهادات القضائية .

- أما الطامة الكبرى التي تهز من صدقية الاتحاد العمالي للمصالح الفعلية للعمال فتتجلى في ان عدداً من ممثلي العمال اعضاء مجالس العمل التحكيمية ليسوا من العمال بل اصحاب عمل ! وهنا يحق لنا أن نطرح سؤالاً بديهاً كيف يمكن ان يمثل " صاحب عمل " العمال اي " خصومة " في اطار مجلس العمل التحكيمي .

إن نظرة متفحصة لأسماء المندوبين التي نشرت بموجب المرسوم 8081 في الجريدة الرسمية بتاريخ 2012\5\17 تظهر أن الحالة الشاذة فعلياً هي وجود عمال كممثلين للعمال أمام مجالس العمل، فمن بين الـ 15 عضو أصيلاً، هناك اثنان من اصحاب العمل، 4 متفرغين في احزاب، و6 يعملون في مهن حرة أو متقاعدین (ليسوا بأجراء) واثنين فقط ممن تنطبق عليهم صفة عامل . فرح قبيسي - المرصد - العدد 12 - 2012\9\17 - ص 29 .

أولاً : واقع مجالس العمل التحكيمية وانتظار الأجير لسنوات للحصول على حقوقه

تغص قاعة مجلس العمل التحكيمي بالمتقاضين، بسبب اكتظاظ عدد الملفات، ويُعزى السبب في ذلك الى تأجيل وإرجاء الجلسات لأشهر عديدة بسبب غزارة الملفات في العدلية، فهو يفوق طاقات وقدرات القضاة وأعضاء مجالس العمل التحكيمية، واعدادهم القليلة الذين يشرفون على نزاعات العمل على نطاق المحافظات، فعلى سبيل المثال هنالك ثلاث غرف لحل كافة نزاعات العمل على نطاق محافظة جبل لبنان، التي تضم أكثر من 1.8 مليون نسمة فإذا ما قمنا برصد لجلسات مجلس العمل التحكيمي وليوم واحد فقط، نستنتج أن أمد الدعوى يتخطى بأشواط المهلة القانونية، فهناك دعاوى لا تزال عالقة أمام المجلس منذ أكثر من عامين ودعاوى أخرى قد تخطت العشر سنوات، ويمكننا تسجيل بعض الأمور التي تبدو وكأنها نمط أو روتين، والتي قد تعيق تمتع العمال بمحكمة عادلة وسريعة، من أبرزها ماطلة بعض المحامين في تقديم وكالاتهم بحيث يتقدم العامل ليمثل أمام القاضي في دعوى كان قد قدمها ضد صاحب عمله وهو مستعد للإستجواب، الا أن وكالة صاحب العمل تقدمت بطلب استمهال لأجل اثبات وكالةها، فهذا الأمر نشهده في العديد من دعاوى العمل، او قد يحضر محامون من دون وكالاتهم، او يتقدمون بوكالات خلافا للأصول، او قد يحصل أحيانا أن تخرج ممثلة العمال من القاعة (وهذا ما قد عاينته بنفسى أثناء حضوري جلسات مجلس عمل تحكيمي - بيروت) خلال عقد الجلسات دون أي مبرر لهذا الخروج، أو حتى طلب الإذن من القاضية بالخروج أو من أفرقاء النزاع في الوقت الذي يقتضي فيه على ممثلي العمال أن يلعبوا دورا في دعم ومساندة العمال لتحصيل حقوقهم، ناهيك عن تحديد جلسات للمحاكمة متباعدة زمنياً عن بعضها البعض، على نحو يؤدي الى اطالة امد الدعوى مما يساعد هذا الوضع على زيادة اوضاع العمال خاصة وان الكثيرين منهم يتعذر عليهم ايجاد عمل جديد بعد صرفهم من العمل، وعلى وجه الخصوص أولئك الذين قد تقدموا في العمر فيكونوا غير مرحب بهم في سوق العمل، في حين تكمن أسباب بطء أجل المحاكمات أمعها على دوائر أصغر ام مجلس العمل التحكيمي في ارتفاع حُرم الملفات مقابل ضالة عدد غرف المجالس ومركزيتها على صعيد المحافظات، فقد يكون الأنسب زيادة عدد الغرف وتوزيعها على دوائر أصغر وذلك من منطلق الحرص على إعمال مبدأ العجلة في قضايا العمل، والقرب بين المواطن والقضاء وإعمالاً للمادة 50 من قانون العمل¹.

ثانياً : الحقوق العمالية بين بيروقراطية مجالس العمل التحكيمية وسبات النقابات

إن حالات الصرف التعسفي تتنامى بشكل كبير، في ظل تأزم الوضع الاقتصادي، حيث ينشط أرباب العمل في استبدال العمالة اللبنانية بأخرى أجنبية، وفي ظل ظروف تشغيلية أشبه بالرق سواء لجهة الأجر أو لجهة عدد ساعات الدوام، وإذا كان - ولا بد من القول - أن القانون يحمي العامل المتعرض للصرف من من خلال محكمة تنتظر في نزاعات العمل - هي مجلس العمل التحكيمي - فإن عقبات كثيرة تحكم أداء عمل هذا المجلس .

¹- ليناغانم - "روح تشكى" - مجلس العمل التحكيمي حكم ملزم وبت بطيئ - مجلة الحقوق والعلوم السياسية - 2019 - من القضايا المرفوعة امام مجلس العمل التحكيمي تتخذ صفة الاستعجال بحسب المادة 80 من قانون العمل، والهدف من ذلك هو اوصول العمال الى حقوقهم بأسرع وقت ممكن، لكن ما كُتب على الورق لا يتماهى مع ما يتم تنفيذه على الأرض، وان عبارة روح تشكى عبارة بطلقها اللبناني بكثرة لأنها تتماهى في لاوعيه بفكرة، ما في نتيجة من المحاكم " فإلى متى سيبقى اللبناني غير واثق ببعض قضائته ومحاكمه ومنظومة العدالة في بلده .

تنظر مجالس العمل التحكيمية في قضايا ثلاث أساسية، وهي القضايا المتعلقة بالحد الأدنى للأجور ونزاعات طوارئ العمل¹، ونزاعات الصرف من الخدمة². وعلى الرغم من أن مجلس العمل التحكيمي ليس بمحكمة مستعجلة ولكن يتسم بصفة الإستعجال، أي أن الحكم ينبغي أن يصدر خلال 3 أشهر إلا أن معدلات البت في الشكاوى تتراوح بين سنتين وعشر سنوات .

التأخر في إصدار الأحكام يعود لأسباب كثيرة منها التدفق الهائل لعدد الشكاوى على أقلام المحكمة وبشكل خاص في ظل الظروف الراهنة، إلا أن هذه النسبة من الشكاوى هي مؤشر على ثقة العمال بأداء مجالس العمل، ونؤكد إن إمكانية التسريع في انجاز الدعاوى ممكنة إذا أعطيت وزارة العمل دوراً ملزماً في حل القضايا قبل أن يتم تحويلها إلى مجلس العمل التحكيمي ونؤكد أن إعطاء هذا الدور لوزارة العمل سيخفف من أعباء الدعاوى عن المجلس بنسبة لا تقل عن 50 % . وان إعطاء وزارة العمل المزيد من الصلاحيات لمعالجة نزاعات العمل سيسمح بتخفيف الضغط عن مجالس العمل التحكيمية وتسريع عجلة البت في القضايا العالقة³ .

ولا يقتصر التأخير في إصدار الأحكام على النسبة العالية لمقدمي الدعاوى فحسب، في ظل وجود خمس غرف في بيروت - وثلاث فقط في جبل لبنان، بل أن الأحكام التمييزية التي تصدر لا تعمم، وأكثر من ذلك لا يتم أرشفتها وحفظها، ونؤكد أن تعميم هذه الأحكام سيسمح لمختلف القضاة في الغرف كافة سواء في بيروت أو جبل لبنان أو البقاع، أو غيرها من المحافظات، في تسريع وتيرة الأحكام استناداً إلى الاجتهادات والأحكام الصادرة عن محاكم التمييز.

¹ - مرسوم اشتراعي صادر بتاريخ 16 ايلول 1983- طوارئ العمل - الفصل الرابع في التصريح عن طوارئ عمل واصل التحقيق به . يتوجب على كل صاحب عمل أو ممثله ان يصرح عن كل طارئ يصيب اجيره .
- يقدم التصريح الى قلم مجلس العمل التحكيمي ذي الصلاحية في المنطقة التي وقع فيها الحادث، في مهلة 3 ايام من تاريخ وقوعه ويدون في سجل خاص معد لهذه الغاية . يجب ان يذكر في التصريح :
- اسم الاجير المصاب ومحل اقامته - واجره وجنسيته .
- اسم صاحب العمل ومحل اقامته .
- مكان حصول الحادث .
- نوعية الاصابة وطبيعتها .
- يرفق بالتصريح شهادة طبية يذكر فيها حالة الاجير المصاب .
المادة 25: يترتب على الاجير ان يعلم قلم مجلس العمل التحكيمي عن نتائج الاصابة التي لحقت به بموجب تقرير يدون في السجل الخاص .

- المادة 26 : اذا ادعى صاحب العمل ان الاجير تسبب بالحادث قصداً او ان الحادث نشأ عن خطأ جسيم ارتكبه الاجير، او ان الحادث نتج عن خطأ او اهمال صاحب العمل، يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع فيها الحادث، وبحضور الفريقين، او ممثليهما، ويترتب عليه الانتقال الى عند الاجير، اذا تعذر على هذا الاخير المثول امامه بسبب وضعه .
المادة 7: على رئيس مجلس العمل التحكيمي ان ينهي التحقيق في مهلة اقصاها عشرة ايام، من تاريخ تقديم الادعاء، يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي بإبلاغ الفريقين قرار انتهاء التحقيق في مهلة 24 ساعة، من تاريخ صدور القرار . ويحق لكل منهما استلام نسخة عنه بدون اي رسم .

² - قانون العمل صادر في 23 ايلول 1946- الفصل الخامس - في الصرف من الخدمة - الفقرة و او :
- يجوز لصاحب العمل انهاء بعض او كل عقود العمل الجارية في المؤسسة، اذا اقتضت قوة القاهرة او ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء، كتقليص حجم المؤسسة او استبدال نظام انتاج بأخر، او التوقف نهائياً عن العمل .

³ - سجعان قزي - وزير العمل السابق - الإسراع في البت بالدعاوى المسجلة - مجلة النهار - العدد 1627 - 2015\12\21 - ففي سياق متابعة عمل مجالس العمل التحكيمية عقد قزي اجتماعاً لفريق الوزارة المنتدب إلى هذه المجالس، واطلع على سير بت الشكاوى المسجلة لدى هذه المجالس وحصيلة التقارير في هذا الشأن لعام 2015 بعدما طلب في الأشهر الماضية تسريع وتيرة العمل وبذل الجهود الممكنة بغية اختصار مدة اتخاذ القرارات في شأن الدعاوى المقدمة من العمال والمستخدمين، خصوصاً أن تقرير مفوض الحكومة يكون النواة القانونية التي يرتكز عليها القرار القضائي . وأيضاً ضرورة الإسراع في استحداث غرف جديدة في كل المحافظات، لاستيعاب الدعاوى الكثيرة وتمكين اصحاب الحقوق من الحصول على حقوقهم بأقل وقت ممكن، وقد شهدت معظم المجالس في المرحلة الأخيرة تقدماً نوعياً ملموساً حيث كان عدد الشكاوى المسجلة على جداول المجالس.

الفصل الثاني : الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية - أهمها

ان النزاعات مع اختلاف اسبابها وتداعياتها، تمثل ظاهرة ديناميكية في الحياة البشرية، وليست وليدة العصر الحديث، وانما رافقت الحياة البشرية عبر العصور، وفي جميع المجتمعات وهي تتخذ اشكالا عديدة، وتحدث في مختلف شؤون الحياة الاجتماعية.

المبحث الأول: الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية

(مفهومها - مميزاتها)

تلقى الطرق البديلة لحل المنازعات سيما الصلح والوساطة والتحكيم، اهتماماً متزايداً على صعيد اقرارها في مختلف الأنظمة القانونية والقضايا العصرية، نظرا لما توفره هذه الوسائل من مزايا أبرزها السرعة والسرية، واشراك الأفراد في ايجاد حلول لنزاعاتهم، هذا فضلا عن كلفتها المتواضعة نسبيا، حيث تكثف اللجوء للوسائل البديلة لحل النزاعات في العالم المعاصر وذلك تلبية لمتطلبات الأعمال وتماشيا مع الحاجات المستجدة والمعقدة للمقاولات وتشجيعا لجلب الإستثمار وتحريك الإدخار ومواكبة لتيارات التبادل التجاري، فما هي أهمية نظام هذه الطرق البديلة .

الفقرة الأولى : مفهومها - أهميتها

أولا : مفهومها

يُقصد بالوسائل البديلة لحل النزاعات أيّ الآليات والوسائل والأساليب، التي تلجأ لها الأطراف المتنازعة بهدف الوصول الى حل للخلافات، دون التعرض للجهات القضائية، فالقضاء يعتبر وسيلة أصلية لحل النزاعات والخلافات، وقد ظهرت الوسائل البديلة عن القضاء لتلبية متطلبات العصر والأعمال الحديثة، حيث أن المحاكم لم تعد قادرة على استيعاب الكم الهائل من الخلافات بين الأفراد والجماعات وظهرت الحاجة الى وجود سرعة وفعالية، في بت الخلافات لذا فإن الوسائل البديلة آلية فعالة لتخفيف الضغط عن المحاكم والجهات القضائية، اذ ان حلّ النزاع هو وسيلة لحل المشاكل والخلافات بين الجهات الرسمية وهو خطوة اولى وفرصة جيدة، للوصول الى توافق بخصوص الكثير من المشاكل كانزاع في مكان العمل، وهذا ما يوفر العدالة بأقصر الطرق ويخفف العبء عن كاهل اطراف النزاع، ويوفر لهم الجهد والمال، بإضافة الى مرونة هذه الوسائل من حيث الإجراءات فهي ضرورة أفرزتها المعضلة التي يواجهها القضاء منذ أمد بعيد في مختلف الانظمة القضائية عبر العالم، تتجلى في تراكم اعداد مرتفعة هائلة من القضايا بسبب التأخير في اصدار الأحكام، والبطء في الفصل في المنازعات، وتعدد اوجه الطعن، فمن هنا كان الحرص على تحقيق العدالة الناجزة، في ايجاد السبل الكفيلة بسرعة الفصل في القضايا، اذ ان العدالة البطيئة نوع من الظلم، يتنافى مع تحقيق العدالة الكامل، الذي لا يتحقق الا بسرعة حصول المواطن على حقه في أقرب وقت .

ثانيا : أهميتها

كان الناس غالبا ما يلجأون الى القوة لإقتضاء حقوقهم والدفاع عنها، الا ان الأمر تغير مع ظهور الدولة، التي أخذت ذلك على عاتقها بواسطة السلطة القضائية، فأضحى القضاء إحدى أهم الركائز التي تضمن استقرار المجتمع عن طريق تحقيق العدالة، وقد جعلت الدولة من اللجوء الى القضاء حقا دستوريا معترف به، لكل شخص ولا يجوز التنازل عنه، وان رفع الدولة لحق التقاضي لمصاف الحقوق الدستورية يرسى ثقة الأفراد في القضاء، وإذا كان اللجوء الى القضاء يكفل تحقيق العدالة فإن ذلك لا يخلو من بعض المعوقات التي أغرقت المحاكم وأنقلت كاهل القضاء، مما انعكس سلبا على عملهم، وذلك بالإضافة الى بطء اجراءات التقاضي وتعقيدها، والأكثر من ذلك الصعوبات التي تعترض تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية وهو ما يؤثر سلبا في سير الخصومة وبالتالي من شأنه توليد الضغائن والاحقاد بين افرقائها، وللقضاء على هذه السلبات نظمت الدولة طرقا اخرى لحل النزاعات بدلا من القضاء من شأنها فك الخناق عن مختلف الجهات القضائية وايجاد حلول ترضي الخصوم، مما يجعلهم يشعرون بالطمأنينة وتحقيق العدالة، وهذه الطرق البديلة عبارة عن آليات لتسوية النزاعات فهي وسائل تلجأ اليها الأطراف المتنازعة من اجل التوصل الى حل خلافاتهم، بطريقة ودية دون استصدار حكم قضائي، اذن فالطرق البديلة تعتبر وسائل تمكن من ايجاد حلول مقبولة من قبل اطراف النزاع بدلا من اللجوء الى القضاء لحل خلافاتهم، وذلك بشكل ودي، وهذا ما جعل الدول الأنكلوسكسونية تهتدي الى الطرق البديلة وأدمجتها في أنظمتها القضائية، نظرا لما تحققه من مزايا، وقد ظهرت الطرق البديلة قديما الا انها تعتبر حديثة من حيث المكانة البارزة التي أصبحت تحتلها في الفكر القانوني والاقتصادي، حيث أضحي اللجوء اليها أمرا ملحا، قصد تلبية متطلبات الاعمال الحديثة نظرا للتطور السريع والمستمر في وقتنا في أنماط التجارة، وتشابك علاقات الافراد، وما نتج عن ذلك من تعقيد في المعاملات الناشئة عنها، والحاجة الملحة الى السرعة والفعالية الضرورية للبت في النزاعات، التي لم تعد الجهات القضائية قادرة على الإيفاء بها.

الفقرة الثانية : مبررات اعتمادها - مميزات

اولا: مبررات اعتمادها

ان ظاهرة البطء الذي يعرفه سير القضايا، وتعقيد الإجراءات، والتعسف في استعمال الضمانات وحقوق الدفاع، وتعدد أوجه الطعن، وارتفاع التكلفة أحيانا، كلها عوامل ومبررات لم تزد فكرة ادخال او اعتماد وسائل بديلة لحل المنازعات سوى ترسيخا، وأصبح اللجوء الى هذه الوسائل البديلة مطلبا ملحا، لما تمتاز به من مرونة وما تحققه من فعالية، ويمكن حصر هذه المبررات على الشكل التالي :

أ - واقع القضاء : ان طول أمد التقاضي امام المحاكم وتأخر الفصل بالمنازعات التي تعرض عليه وهذا بنتيجة الزيادة المضطردة في عدد القضايا وتعقد اجراءات التقاضي، وتعدد درجاتها وقلة عدد القضاة، وعلى الرغم من تعدد محاولات تخصيص قضاة إلا أن هذه المحاولات وعلى

الرغم من جديتها لم تفـ بحاجة المعاملات الحديثة، لذلك بات لزاما الاقرار بنظام الطرق البديلة .

ب - واقع بعض المنازعات وطبيعتها : يتفرع عن واقع بعض المنازعات وطبيعتها واقع آخر يرتبط بواقع العلاقة بين فريقى النزاع، حيث انه في الواقع الأعم يرغب كلا الطرفين في استمرار علاقتهم الاقتصادية والتعاقدية، وانهاء الخلافات بينهما بصورة لا تخرج الى العلن وان طرح النزاع امام القضاء قد يؤدي الى انتشار الخلاف نظرا لأن في ضمانات التقاضي العلانية، الأمر الذي لا يرغب به الطرفان، ومن هنا يلجأ الاطراف الى الطرق البديلة، لحل منازعاتهم نظرا لما تتسم به نظم الطرق البديلة من مزايا غير متوفرة في القضاء .

ثانيا : مميزاتها

ثمة مميزات وخصائص تتمتع بها الطرق البديلة جعلتها في متقدمة على الطريق الأساسي لا وهو القضاء، فهذه المزايا باتت فعالة في حسم المنازعات ولا يمكننا الحديث عن اهمية نظام الطرق البديلة دن تبيان مميزاته والتي سنوجزها على الشكل التالي :

أ- بساطة الإجراءات والسرعة في حل النزاعات :

ان طول الاجراءات وكثرة الشكليات اصبحت السمة الأبرز للقضاء الرسمي، مما يؤثر سلبا على حقوق ومصالح الخصوم، حيث لا يكفي لتحقيق العدالة بين المتقاضين اعطاء كل ذي حق حقه وانما ينبغي ان لا تأتي العدالة بطيئة ومتأخرة وبعد فوات الأوان، وبعد أن يفقد الحق بريقه واهميته، اذن فقلة الشكليات ومرونة اجراءات الطرق البديلة تعزز من مكانتها وفعاليتها في حل النزاعات وايجاد حقوق ذات طبيعة توفيقية وحيية .

ب - سرية الاجراءات :

من الخصائص والمزايا التي تسم القضاء الرسمي ما يعرف بمبدأ علانية الجلسات، والتي تعتبر من الضمانات الأساسية للتقاضي، وهي الميزة التي تُعدّ أحد الأسباب التي أدت الى عزوف الأفراد والشركات التجارية، التي تحرص على سمعتها عن اللجوء الى القضاء، اذ من شأن العلانية اذاعة الأسرار التجارية التي تمثل في نظر التجار قيمة اكبر من قيمة الحق الذي يناضلون من أجله في الدعوى .

ج - الطبيعة الرضائية للطرق البديلة :

تتسم هذه الطرق البديلة لحل النزاعات بالطبيعة الرضائية فلا يمكن الزام اي من المتنازعين باللجوء اليها او الزامه بقراراتها ما لم يرتضي ذلك بداية .

د - نظام الطرق البديلة يمكن اعماله في أي وقت :

من مزايا هذا النظام انه يمكن اعماله قبل نشوء النزاع او اثناؤه او بعده .

هـ - قلة التكاليف في حل النزاعات :

ان من الأسباب المؤدية الى قلة تكاليف حل النزاعات في نظام الطرق البديلة مقارنة مع تكاليف التقاضي، نذكر منها ان اجراءات المحاكمة تحكمها الشكليات التي تتطلب وقتاً طويلاً وما يستتبع ذلك من رسوم ومصاريف وخبراء ونفقات وجهد، عكس نظام الطرق البديلة الذي يمتاز بالمرونة .

و - المحافظة على العلاقات الودية :

عكس الخصومة القضائية التي تؤدي في اغلب الأحيان الى قطع العلاقات بين الخصوم سواء أكانت اجتماعية ام اقتصادية، فإن الطرق البديلة هي طرق ناجحة للحفاظ على استمرارية هذه العلاقات، لأن هذه الطرق تقوم على مبدأ التفاوض والحوار، وهو ما يتيح الفرصة لهم للقاء متواصل أثناء جلسات الحوار للوصول الى حل للنزاع يرتضيه الطرفان، لأنه صنيعة تفاوضهم وذلك دون الإضرار بعلاقاتهم واتاحة الفرصة للمحافظة على التعامل في المستقبل .

ز - الطابع الاجتماعي للطرق البديلة :

إن مصطلح الطرق البديلة لحل النزاعات تتعلق بمفهوم اجتماعي اكثر منه قانوني، ذلك ان الحلول البديلة لفض النزاعات لا تستند في اعمالها على الجوانب القانونية، فحسب بل على قيم اجتماعية ومهنية هامة في مقدمتها الاستقلالية، والعدل والنزاهة والشفافية وخدمة المتخاصمين .

س - الطابع التكميلي :

تلعب الطرق البديلة دوراً تكميلياً للقضاء الرسمي فهي لم توجد لتعوضه او تنافسه، بل جاءت لتساعده في التخفيف من الأعباء التي أصبحت تعيق سيره وتعترض مهامه .

ش - الشفافية :

من بين أهم مميزات الطرق البديلة لحل المنازعات انها تركز وتضمن الشفافية في حل هذه الأخيرة، وتظهر تجليات الشفافية من خلال هذه الطرق في اعتمادها على آلية الحوار والتفاوض لحل المنازعات حيث تتيح للأطراف فرصة المشاركة في ايجاد الحل للنزاع فتساهم بذلك في إشاعة ثقافة الحوار والسلم الاجتماعي .

المبحث الثاني : أهم الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية

ان الوسائل البديلة لتسوية المنازعات او الوسائل المناسبة لفض المنازعات، أي الطرق والآليات التي يلجأ اليها الأطراف لحل نزاعاتهم خارج نطاق القضاء، والهيئات القضائية الرسمية، وهذه الوسائل تشمل الوساطة والتحكيم، عرفت انتشارا واسعا في الآونة الأخيرة بفعل تطور ظروف التجارة والاستثمار على الصعدين الوطني والدولي، لما تتضمنه من اقتصاد في الوقت و النفقات، لحل النزاعات، كما ترسخ هذه الآليات ثقافة الحوار والتسامح، وتنمي العلاقات الاجتماعية اضافة الى مرونتها من حيث اجراءات حل النزاع والقواعد المطبقة عليها .

الفقرة الأولى : الوساطة

إزاء التطور المذهل للمعاملات الاقتصادية والاجتماعية وتشعبها وما ينتج عن ذلك من تعقيد في المعاملات يؤدي الى تراكم القضايا وتكدسها وارهاق كاهل العاملين بالقضاء، بالإضافة الى طول المدة التي تستغرقها المنازعات القضائية، وبالنظر الى ارتفاع التكاليف الباهظة للنقاضي وغير ذلك ما يولد لدى المتقاضين انطبعا بعدم الثقة في كثير من الأحيان مما تثمره المنازعة من حل لا يرضي رغبة الطرفين المتنازعين ولا يأخذ بعين الاعتبار مصالحهما المتبادلة، لذلك أصبح من الضروري البحث عن وسائل بديلة لحل النزاعات، وابتكار آليات قانونية جديدة تمكن الأطراف من حل خلافاتهم بشكل سريع وفعال، وبالتالي تضمن لهم السرعة والمرونة، والحفاظ على السرية، وضمان مشاركة الاطراف في ايجاد الحلول المناسبة لمنازعاتهم، إن الوساطة القضائية باعتبارها وسيلة مرنة بديلة لحل النزاعات تهدف الى الوصول الى حل يرضي اطراف النزاع، ويحافظ على السرية، من خلال جمع الاطراف المتنازعة الى جانب الوسيط .

أولاً : مفهومها - خصائصها

أ : مفهومها

الوساطة هي طريقة فعالة تمارس بين الاشخاص من خلال تقريب وجهات النظر، واستحداث فنون في المفاوضات بقصد الوصول الى تسوية مرضية للأطراف، كما نادى به الشريعة الإسلامية، كونه سلوكا مفضلاً بين البشر، وتتوق له النفس التي ترفض بطبيعتها ان تُفرض الأحكام عليها بقوة.

اذن هو أسلوب من أساليب الحلول البديلة لبعض النزاعات تستوجب التقاء أطراف النزاع للإجتماع والحوار وتقريب وجهات النظر وذلك بتدخل شخص محايد في محاولة للتوسط لحل النزاع.

ب : خصائصها

تتفرد الوساطة بخصائص تجعلها أكثر فعالية عن غيرها من النظم البديلة لتسوية النزاعات يمكن اجمالها على الشكل التالي:

1- خاصية السرية :

ان الوسيط في اطار جلسات الوساطة مطالب لضمان سريتها في كل ما يروج خلالها، لان من شأن ذلك أن يؤدي الى افشاء الاسرار الخاصة بأطراف الخصومة من جهة، والى تأجيج الصراع من جهة أخرى، بهذا المعنى يجب ان تكون الوساطة محاطة بالسرية التامة.¹

2 - خاصية السرعة :

ايضا من بين خصائص الوساطة السرعة، على اعتبار ان عامل الوقت في حل اي نزاع قد يتطلب وقتا قياسيا، فمن هنا تأتي أهمية هذه الميزة وهي سرعة الحسم في النزاع بحيث يتم تسويته في آجال قصيرة وحيثا في اطار جلسة واحدة . هذا بخلاف اجراءات القضاء الرسمي المعقدة والبطيئة حيث يبقى اطرافه رهائن لاجراءات وتأخيرات قد لا تكون دائما مبررة، مما تتفاقم معه الأضرار التي تنجم عن تحصيل الحقوق .

3 - خاصية المرونة :

من اهم مزايا الوساطة أنها تتم في جوّ تنتفي فيه التوترات والمشاحنات التي تلازم عادة المحاكمة، بحيث تسمح بتحريك الوسيط بكل حرية بهدف الوصول الى اتفاق ودي وإيجاد حل يرضي الأطراف المتنازعة .

4 - خاصية مشاركة الاطراف في النزاع :

تكتسي هذه الخاصية اهمية كبيرة، كما تعد اهم ميزة تتفرد بها الوساطة، اذ من خلالها يتمكن الطرفان من التواصل والحوار، بهدف الوصول الى الحلول المرضية لهما معا، اي أنهم هم من يختارون الحل بأنفسهم بدل الخضوع له، فحل مشاكلهم يكون بأيديهم، وبمساعدة الوسيط بعد الحوارات والمفاوضات، التي تتيح لهم فرصة المكاشفة والمصارحة، وتفريغ المؤاذات المتبادلة والتطرق الى جوهر النزاع .

والى جانب هذه الخصائص التي تمتاز بها الوساطة هناك ميزة تتسم بها وهي قلة تكاليفها وبأنها تسدد مباشرة الى مركز الوساطة وذلك قبل البدء بعملية الوساطة وبمحافظة أكثر على

¹ - قانون الوساطة القضائية في لبنان - الفصل الأول - المادة 16 - 17 - 18 .

- المادة 16 : يحظر على الاطراف والوسيط وكل مشارك في الوساطة ومركز الوساطة الكشف عن اي معلومات تثار خلال اجراءات الوساطة الا بموافقة الاطراف كافة .

- المادة 17: يشارك الاطراف في عملية الوساطة بحسن نية وشفافية ويتعاونون بشكل فعال .

المادة 18 : في حال انتهاك الوسيط لشروط السرية والحيادية والاستقلالية، المنصوص عليها في هذا القانون، يلجأ الطرف المتضرر الى مركز الوساطة، لأخذ التدابير التأديبية اللازمة بحق الوسيط .

كما يمكنه مراجعة المحكمة المختصة للمطالبة بتعويض عطل وضرر، تطبق المحكمة الأصول المتبعة لدى قضاء الأمور المستعجلة، ويكون قرارها قابلا للطعن وفق الأصول المتبعة بالطعن بالاحكام الصادرة عن القضاء المستعجل .

العلاقات الاجتماعية وبإنهاء النزاعات بشكل ودي وبإيجاد حلول دائمة مقبولة ومرضية للطرفين .¹

ثانيا : اجراءاتها

يلتزم الوسيط بنود الاتفاق الموقع مع الأطراف وبالقواعد الاجرائية المتوافق على تطبيقها فعلى الوسيط أن يتحقق قبل البدء بعملية الوساطة مما يلي:

- ان الأطراف قد وافقوا وفهموا بنود اتفاق الوساطة ووقعوا عليه اصولا .
- ان الاطراف على اطلاع على مبادئ وخصائص اجراءات عملية الوساطة .
- ان الأطراف على اطلاع على دور الوسيط بأنه ليس حكما او قاضيا او اخصائيا او مستشارا قضائيا، فهو لا يتمتع بسلطة فرض تسوية على الاطراف او تقديم اي حل للنزاع، بل يتمثل دوره في تسهيل الحوار والمفاوضات بين الأطراف ومساعدتهم على التوصل الى الحلول المرضية لهم .
- ان الأطراف على اطلاع على دورهم ويتأكد من سلطتهم وولايتهم .
- يضمن الوسيط حسن سير اجراءات الوساطة من خلال مراعاة ظروف النزاع وعقد الجلسات المشتركة والخاصة، كما الوقوف عند رغبات الاطراف وحاجاتهم .

● ينسحب الوسيط من عملية الوساطة ويتوقف عن التصرف بهذه الصفة فيما يتعلق بالنزاع في الحالات التالية :

- اذا كانت المقترحات لا تراعي الانتظام العام .
- اذا طلب منه احد الاطراف ذلك .
- اذا كان في استمراره في التصرف كوسيط ما يخالف هذه القواعد .
- اذا طلب منه احد الاطراف ان يتصرف - او ان يحجم عن التصرف - بشكل ما من شأنه ان يمثل إخلالا جوهريا لهذه القواعد او ان يأتي بمخالفة للقانون .

● يجوز للوسيط الانسحاب من عملية الوساطة وفقا لاختياره، وبعد التشاور مع الأطراف حسبما يراه الوسيط ضروريا، وملائما، في الحالات التالية :

- اذا كان أي من الأطراف يتصرف بشكل يخالف اتفاق الوساطة .
- اذا كان أي من الأطراف يتصرف بشكل مخالف للقوانين والأنظمة المرعية الاجراء .
- اذا قرر الوسيط ان الاستمرار في عملية الوساطة من غير المرجح ان يؤدي الى تسوية .
- اذا نازع اي من الفريقين ان الوسيط قد خالف هذه القواعد مخالفة ساطعة بالتقدير جوهريه .

● يمكن لأي من الأطراف وفي أي وقت ودون ذكر السبب ان يطلب انتهاء عملية الوساطة .

¹ - قانون الوساطة القضائية في لبنان - الفصل الاول -

المادة 22 : يسد الاطراف نفقات الوساطة بالكامل ومباشرة الى مركز الوساطة المحال اليه النزاع وذلك قبل البدء بعملية الوساطة .

على الوسيط أن :

- يتأكد من أن الأطراف يوافقون على بنود التسوية الناتجة عن عملية الوساطة .
- يحترم حرية الطرفين اللذين بملء ارادتهما قبلًا او رفضا الاتفاق .
- لا يوقع الاتفاق المعقود بين الطرفين ولا يقوم او يتدخل بصياغته .
- يطلع الأطراف عند طلبهم لذلك وعند توفر المعلومات لديه، على كيفية إضفاء الطابع القانوني الالزامي على الاتفاق وكيفية جعله قابلاً للتنفيذ .

الفقرة الثانية : آلية اللجوء الى التحكيم

يعتبر التحكيم شائعاً في لبنان، ويعتبر لبنان من أكثر الدول تحكيماً في الشرق الأوسط والتشريع اللبناني التحكيمي حديث، أيّ أنّه يأخذ بجميع المبادئ الراسخة في التحكيم الدولي في كثير من النواحي .

أولاً : مفهوم التحكيم - خصائصه

يتسم التحكيم بأهمية خاصة، إذ إنّّه يساعد على فض المنازعات بطريقة ودية وسهلة تحافظ على بقاء العلاقة ومتانتها بين طرفي التحكيم، حيث يُعرف بأنه القضاء الخاص الذي يلجأ اليه أطراف النزاع بإرادتهم الحرة من أجل حل المنازعات بطريقة ودية، وللتحكيم في القضايا العمالية أهمية كبرى، حيث ان طبيعة قواعد قانون العمل تتسم بالطبيعة الأمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالإنتظام العام، ولكن ليست الأمرة المطلقة، إذ يجوز مخالفتها اذا كان لذلك مصلحة أفضل للعامل، فالتحكيم يؤدي الى السرعة في وصول العامل الى حقوقه ويختصر عليه الوقت ويحفظه من مغبة الوقوع في مشاكل اقتصادية، كونه يعد وسيلة ودية لحل منازعات عقود العمل الفردي، حيث يتزايد يوماً بعد يوم اعداد المطالبين باعتماد التحكيم كوسيلة للفصل في منازعات العمل الخاصة والتي يحكمها نظام عقد العمل الفردي

أ : مفهوم للتحكيم

التحكيم هو أحد وسائل الفصل في النزاعات القائمة بين الأطراف المعنية، وتعود نشأة التحكيم الى بداية البشرية وهو قديم قدمها، فقد عهدته البشرية قبل أن تعرف القضاء العام، واعترفت به كافة الأنظمة الأساسية التي كانت سائدة آنذاك، كالحضارات اليونانية والرومانية والإسلامية ويعتبر التحكيم في هذا العصر مساراً للفصل في النزاعات التي جانب مسار القضاء الرسمي، ويعيش الان أبهى وأزهى فصول ازدهاره، وقد كان القانون اللبناني منفتحاً على التحكيم الداخلي والدولي، فأدخله في صلب قانون أصول المحاكمات المدنية القديم منذ العام 1933، ثم في القانون الجديد الصادر عام 1983 .

- نظم المشرع اللبناني التحكيم في المواد 762 الى 821 من قانون اصول المحاكمات المدنية الا انه لم يضع تعريفاً له، في حين انه يمكن ان نجد تعريفاً له في مجلة الاحكام العدلية، إذ انه

بمقتضى نص المادة 1790 : " التحكيم هو اتخاذ الخصمين برضاها حاكما يفصل خصومتها ودعواهما" وانطلاقاً من هذا النص يمكن تعريف التحكيم : بأنه مؤسسة قانونية بمقتضاها يتفق الفريقان على عرض نزاع قائم او يمكن ان يقوم بينهما، على احد من الغير يسمى محكماً يفصل فيه بقرار ملزم لهما له الطابع القضائي .

يتضح من هذا التعريف انه لا بد للقول بوجود التحكيم ان تتوافر العناصر الآتية :

- رضى و ارادة الأفرقاء على الذهاب الى التحكيم .
 - وجود خلاف يراد حسمه .
 - ايلاء الغير سلطة الفصل بموجب قرار نهائي وملزم.
- اذن فالتحكيم هو نوع من انواع القضاء الذي أجازته المشرع اللبناني، والمحكم هو قاض خاص يصدر قراراً تحكيمياً يوازي لجهة قوة الالتزام، الحكم القضائي الذي يصدره قاضي محكمة الدرجة الاولى¹

ب : خصائصه

عرف التحكيم منذ القدم ونشأ قبل القضاء، فهو بمثابة وسيلة لحلّ المنازعات بطريقة ودية وكان قد عُرف في المجتمعات الفرعونية واليونانية والرومانية، يَعدّ التحكيم، قديماً مقارنةً بالقضاء، ولقد ورد في قانون الألواح الإثني عشر لسنة 250 قبل الميلاد، وقد عرف العرب هذا النظام في الجاهلية اذ يحتكمون الى شيخ القبيلة ليفصل بين الأطراف المتنازعة بطريقة ودية، وبمجيئ الإسلام اقرّ بمشروعية التحكيم بصفة عامة، وعليه سنتطرق الى تحديد خصائص التحكيم .

1- التخصص والكفاءة الفنية :

تبرز أهمية اللجوء الى التحكيم لأنها تعطي للأفراد حرية اختيار المحكمين ذو تخصص وكفاءة جيدة في موضوع النزاع العمالي، كذلك فإنّ اللجوء الى الخبراء في موضوع النزاع العمالي يجنب الأطراف دفع تكاليف الخبرة الفنية في كثير من جوانب النزاع، ويكون الباب مفتوحاً امام الأطراف لمناقشة المحكمين والتحاور المباشر للجانب الفني موضوع النزاع مع الأطراف والشهود والخبراء حيث أن بعض المنازعات العمالية تتعلق بمسائل فنية متخصصة لا يستطيع الفصل فيها الا أشخاص متخصصون وخبراء فنيون متخصصين ويتمتعوا بخبرة واسعة .

2- الفاعلية :

تتمثل فاعلية التحكيم في الحرية الواسعة التي تتمتع بها الأطراف في مجال التحكيم حيث تطل هذه الحرية جميع مراحل التحكيم، واختيار المحكمين، وعددهم وتحديد مدة التحكيم وغيرها من المسائل، فهذه الحرية تسمح للأطراف اختيار المحكمين حسب خبرتهم وتخصصهم في أطراف النزاع ما يحقق فاعلية في حسم النزاع².

¹ - مخلوف أحمد - التحكيم التجاري الدولي - الجزء الأول ت الطبعة الثانية - دار النهضة العربية - 2007 - ص 75 .

² - مشيمش جعفر - التحكيم في العقود الادارية والمدنية - الطبعة الأولى - منشورات زين الحقوقية - 2011 - ص 103 .

3- السرعة وسهولة ومرونة الإجراءات :

تعتبر السرعة اهم ميزة تميز التحكيم عن القضاء العادي فالقضاء العادي عندما ينظر في النزاع العمالي يتوجب عليه مراعاة مجموعة من الاجراءات الشكلية، لحماية الحقوق والمراكز القانونية وهذا يؤدي الى اطالة الفصل في المنازعات العمالية
فالتحكيم في هذه الحالة يعتبر البديل الملائم لحسم النزاعات العمالية لأن اصدار قرار التحكيم مقيد بمدة محددة يجب ان يصدر خلالها وهذه المدة تحدد باتفاق الأطراف وفي حال تخلف هذا الاتفاق يتولى القانون تحديده .

4- السرية :

يعتبر التحكيم قضاء سري بعكس القضاء العادي الذي يتصف بالعلنية والسرية فالسرية هي من أهم مميزات التحكيم ويمكن أن تكون الدافع الأول من وراء لجوء الأطراف للتحكيم، فتتحقق مصلحة الأفراد بمعنى تمكينهم من المحافظة على أسرارهم التي تكون لهم مصلحة في عدم اذاعتها .

5 - التخفيف عن كاهل القضاء :

وذلك يعود الى عدة أسباب أهمها كثرة الانتهاكات في مجال العمل، إضافةً الى عدم وجود قضاة متخصصين في النظر بالقضايا العمالية، والتنقلات للقضاة في المحاكم والمحاكمات، ما يجعل نفس القضية تمر على أكثر من قاضي وذلك يستدعي امهال القاضي دراسة الموضوع من جديد اضافة الى التأجيلات المستمرة من قبل القضاة والمحامين لحصر بياناتهم واستدعاء الشهود، وهذا بدوره ينعكس على العامل الذي يفضل الحل الودي مع ربّ العمل بأقلّ الحقوق¹.

ثانيا : اجراءاته - دوره كبديل عن القضاء

أ : اجراءاته

ان ولوج باب التحكيم يتم عن طريق اتفاق تحكيمي يبرمه المتعاقدان، ويأخذ هذا الاتفاق اما شكل البند التحكيمي واما الاتفاق التحكيمي ، ولا ريب في ان فعالية التحكيم مرتبطة بحسن اختيار الهيئة التحكيمية وكفاءتها في ادارة النزاع وفصله لذلك ينبغي على الأفرقاء ابداء الحرص في تشكيلها، بالاضافة الى تحديد مكان انعقاد اجراءات ومهلة التحكيم.

الهيئة التحكيمية:

- ان الشرط الاول يتمثل في وجوب ان يكون عدد الهيئة التحكيمية واحد او ثلاثة وهو الشائع ويتم اختيار المحكم الفرد اما من قبل المتنازعين مباشرة فيعقدان على تسميته بالاتفاق بينهما، واما ان ينيطا هذه المهمة الى جهة ثالثة محايدة، واما ان يصار الى تعيينه من خلال القضاء الرسمي وذلك من قبل رئيس الغرفة الابتدائية . وفي حال كنا امام هيئة مؤلفة من ثلاثة اعضاء يقوم كل فريق بتسمية محكمه ثم يعقد المحكمان الى تسمية المحكم الثالث، واذا لم يتفق هذان

¹ - مشيمش جعفر - مرجع سابق ذكره - ص 106 .

الاخير ان على المحكم الثالث فإنه يصار عندئذ الى تقديم طلب الى رئيس الغرفة الابتدائية لتعيينه¹.

- أما الشرط الثاني يجب ان لا يكون من يراد تعيينه كمحكم قاصرا او محجورا عليه او محروما من حقوقه المدنية او مفلسا ما لم يرد اعتباره .

ويجب ان تتوافر لدى المحكم عنصر الاستقلالية اي ان لا تربطه اي علاقة قربي مع احد المتحاكمين، وان يتوافر فيه عنصر الحياد، اي عدم وجود مودة او عداوة تجاه احدهما²، هذا ولا يجب ان يكون المحكم وكيفا عن اي من المتنازعين، انما يقوم بأداء خدمة تتمثل في فصل النزاع القائم بينهما مقابل اتعاب تستحق له، وبالطبع فان المحكم لا يكتسب صفة المحكم الا بعد قبوله هذه المهمة، وينبغي مراعاة الأمرين التاليين عند اختيار الهيئة التحكيمية :

- الامر الاول : لا بد من ان يتوافر لدى المحكم الحد الأدنى من العلم القانوني، باعتبار ان التحكيم يخضع لبعض النصوص الاجرائية، التي لا بد من التقيد بها تحت طائلة ابطال القرار التحكيمي، الى جانب وجود احكام تتعلق بالنظام العام والتي يجب احترامها³.

- الامر الثاني : لا بد من ان تتوفر لدى المحكم بعض المؤهلات التي تستجيب لرغبات الافرقاء والتي حدث بهم الى اختياره كمحكم لفض النزاع .

مكان انعقاد اجراءات التحكيم

- ليس هنالك من قيد لجهة تحديد المكان الذي سيتخذ مركزا للتحكيم، فالللمتحاكمين ان يختارا المكان الذي يشاءانه، وان لم يفعلا ذلك فإنه يعود للهيئة التحكيمية ان تعينه بنفسها .

وتتجلى اهمية تحديد مركز التحكيم من خلال ربط المشتري اللبناني اختصاص المحكمة النازرة في بعض المسائل المتعلقة بالتحكيم بتلك التي يقع ضمن نطاق دائرتها المركز المذكور.

¹ - غصن خليل و المغرل طارق - دراسات قانونية في التحكيم - منشورات صادر الحقوقية - 2006 - ص 13 .

² - قانون أصول المحاكمات المدنية - مرسوم اشتراعي رقم 90 - صادر في 16/9/1983 .
المادة 120 معدلة وفقا للقانون 529 تاريخ 20/6/1996 - يجوز للخصوم او لاحدهم طلب رد القاضي لأحد الأسباب التالية :
- اذا كان له او لزوجيه او لخطيبه مصلحة مباشرة او غير مباشرة في الدعوى ولو بعد انحلال عقد الزواج او الخطبة .
- اذا كان بينه وبين احد الخصوم او وكيله بالخصومة او ممثله الشرعي قرابة او مصاهرة من عمود النسب او الحاشية لغاية الدرجة الرابعة ولو بعد انحلال الزواج الذي نتجت عنه المصاهرة .
- اذا كانت له صلة قرابة او مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة بأحد اعضاء مجلس ادارة الشركة المختصة، او بأحد مديريها وكانت لهذا العضو او المدير مصلحة شخصية بالدعوى .
- اذا كان او سبق ان كان وكيفا لاحد الخصوم او ممثلا قانونيا له او كان احد الخصوم قد اختاره محكما في قضية سابقة .
- اذا كان قد سبق له او لأحد اقربائه او أصهاره لغاية الدرجة الرابعة ان نظر بالدعوى قاضيا او خبيرا او محكما او كان قد ادى شهادة فيها، . وتستثنى الحالة التي يكون فيها ناظرا بالاعتراض او اعتراض الغير او اعادة المحاكمة ضد حكم اشترك فيه هو او احد اقاربه او اصهاره المذكورين .
- اذا كان قد ابدى رأيا في الدعوى بالذات ولو كان ذلك قبل تعيينه في القضاء، ولا يصح اثبات هذا الامر الا بدليل خطي او بإقرار القاضي .

- اذا كانت بينه وبين احد الخصوم عداوة او مودة يرجح معها عدم استطاعته الحكم بغير ميل، ولا تستهدف القاضي للرد بسبب التحقير الذي يوجه له أحد الخصوم .

- اذا كان احد الخصوم دائنا او مدينا او خادما للقاضي او لأحد اقاربه لغاية الدرجة الثانية .

³ - كركبي مروان - اصول المحاكمات المدنية والتحكيم - الطبعة الرابعة - منشورات صادر الحقوقية - 2007 - ص 26 .

مهلة التحكيم

- لعل أهم فائدة متوخاة من التحكيم هي سرعة البت في النزاع مقارنة مع القضاء الرسمي فالفرقاء أن يتفقوا على المهلة التي ينبغي على المحكم خلالها ان يفصل بالنزاع، بالطبع من غير المتوقع ان تكون هذه المهلة 3 ايام، اذ غالبا ما يتفق على ان تكون هذه المهلة عدة اشهر .

اما اذا لم يحدد الفريقان مهلة للتحكيم فعندئذ تطبق المهلة القانونية التي حددها المشرع وهي 6 أشهر، وتسري مهلة التحكيم أيا كانت من تاريخ قبول آخر محكم للمهمة الموكلة اليه .

وقد يحدث ان تشرف المهلة على الانتهاء ولا تزال القضية غير جاهزة لاصدار الحكم فيها، او تكون بين المتحاكمين اوراق ومستندات لم يبرزوها بعد، عندئذ يمكن ان تمدد المهلة اما باتفاق الفرقاء الصريح او الضمني، واما بقرار صادر عن رئيس الغرفة الابتدائية بناء على طلب بهذا الصدد يقدمه احد الخصوم او الهيئة التحكيمية، مع ضرورة التنبيه الى انه يجب تقديم هذا الطلب قبل انتهاء المهلة الأصلية وإلا تم رده.

ان مهلة التحكيم هي من الأمور التي تخرج عن ارادة المحكم بمعنى انه لا يملك دورا في تحديدها كما انه لا يملك ان يمددها من تلقاء نفسه .

ب : مدى قابلية اللجوء الى التحكيم في النزاعات العمالية - دوره كبديل عن القضاء

1 : مدى قابلية اللجوء الى التحكيم .

اذا لم يتم حلّ النزاع العمالي عن طريق الرسائل الودية واجراء المفاوضات بين العمال واصحاب العمل، يتم اللجوء الى وسائل اخرى لحلّ النزاع، ومن هذه الوسائل " التحكيم" في حل النزاعات العمالية، ولهذا نبين مدى قانونية اللجوء الى التحكيم في حل هذه المنازعات الأخيرة .

نشأت فكرة التحكيم في منازعات العمل، في بريطانيا نشأة واقعية، وكانت بداية النشأة لتفادي قيام الإضراب أو إغلاق المصانع، فكان لا بد من الوصول الى طريق لتسوية المنازعات العمالية، ففي فرنسا تعد فكرة التحكيم في مجال العمل قديمة حيث اخذت فكرة التحكيم بين العمال واصحاب العمل، وكانت هناك مبادرات حقيقية في ظل غياب اي تنظيم تشريعي، ومع مرور الوقت اصبحت شروط العمل تنظم عن طريق التحكيم، حيث كان التوفيق من قبل اشخاص متخصصين ويتميزوا بالحياد لحل النزاع بين العمال واصحاب العمل، الى ان وجدوا هؤلاء الأشخاص أنفسهم مخولين بالتحكيم بين فريقَي النزاع . مع انتشار الثورة الصناعية انتشرت فكرة التحكيم الجماعي فسي دول غير فرنسا وبريطانيا، وأصبحت مقبولة نظرا لفائدتها في حل وحسم النزاعات العمالية، وكان لا بد من أن يتناول المشرعون في الدول الصناعية موضوع التحكيم . لقد وقع خلاف كبير بين فقهاء الأنظمة المعاصرة في مدى مناسبة قضاء التحكيم للفصل في منازعات عقد العمل الفردي، وانقسمت الآراء الى اتجاهين رأي معارض، وآخر مرحّب .

عند الحديث عن اللجوء الى قضاء التحكيم كجهة للفصل في منازعات العمل الفردية، تنقسم الآراء الى طائفتين، طائفة ترفض هذا الرأي، عازية الرفض الى بعض خصائص وطبيعة منازعات عقد العمل الفردي، وعدم مناسبة قضاء التحكيم للفصل فيها، في حين خالف هذا الرأي طائفة أخرى ورحبت بقضاء التحكيم كأداة ناجعة فعالة للفصل في هذه المنازعات سنتناول آراء الفقهاء والقضاء حول امكانية اللجوء للتحكيم لحل منازعات العمل الفردية على النحو التالي :

الاتجاه الرافض للتحكيم

لقد رفض جانب من الفقه فكرة اللجوء الى التحكيم في منازعات العمل الفردية، وقد دلتوا على ذلك بعدة أمور :

التحكيم يخل بالضمانات التي وضعتها الأنظمة للفريق الأضعف في العقد .

ان أغلب قواعد نظام العمل أمرة، متعلقة بالإنظام العام، وفيها تمييز ايجابي يصعب في مصلحة العامل .

ان الكثير من نظم العمل الفردي تمنع الأجير التنازل عن حقوقه التي منحها إياه نظام العمل بل وقد حُظر الإبراء اللاحق من قبل الأجير ولا يُعتدّ به، ما لم يصب في مصلحة هذا الأخير .

قُصر نظام التحكيم فقط على المنازعات التجارية دون المدنية منها، وتجدر الإشارة الى ان هناك بعض النظم التي جعلت الاختصاص بالفصل في المنازعات العمالية نوعيا لمجلس مختص بتلك القضايا (مجلس العمل التحكيمي) وهذا يُعدّ من الأمور المتعلقة بالإنظام العام ومن الأمثلة على ذلك نظامنا اللبناني .

أغلب الدول قد أخذت بنظام التحكيم كوسيلة لفض منازعات العمل الجماعية دون الفردية منها، لأن المنازعات الجماعية يناسبها التسوية الودية دون اللجوء الى القضاء، اما المنازعات الفردية فقد أوجبت بعض النظم اللجوء الى طرق غير القضاء وجوبياً من أجل حلها، كالجوء الى مكتب العمل او الهيئة المختصة او المجلس العمالي كما في نظامنا الحالي، للفصل في النزاع عن طريق الصلح والتوفيق، حفاظاً على حسن العلاقات بين طرفي عقد العمل واستمراريتها بقدر المستطاع .

الاتجاه المؤيد للتحكيم

- لقد ذهبت طائفة أخرى من فقهاء القانون بإمتداح فكرة التحكيم في مجال منازعات العمل الفردية، وإرتأت أنه ليس هنالك ما يمنع من اللجوء الى التحكيم للفصل في المنازعات المذكورة، وقد راعوا تحفظات الفريق الرافض، وتأييدوا بذلك في نصوص القانون وأحكام القضاء .

عدم النص على التحكيم : تذرع المانعون بعدم النص، في أنظمة التحكيم، على منازعات عقود العمل الفردية، إلا أنه وإن لم يُنص على ذلك، فإنه لم ترد نصوص تشكل مانعاً كلياً من التحكيم، ذلك أن التحكيم قد ورد النص عليه في أنظمة التحكيم العامة، ففي معظم الدول، وهي نصوص تستوعب جميع انواع المنازعات .

- الصفة الأمرة التي تتميز بها قواعد قانون العمل : وفي معرض الرد على أنصار الرأي القائل: بأن الصفة الأمرة مانع من اللجوء إلى التحكيم، لأن هذه الصفة تقتضي أن يعتبر كل شرط وارد في عقد العمل يتنازل به العامل عن حقه من حقوقه التي قد منحها إياه نظام العمل باطلاً، وبناء على ذلك فهم البعض عدم جواز التحكيم (معللاً ذلك بما يتضمنه قضاء التحكيم من جواز تنازل العام عن حق متن حقوقه وهذا الأمر غير جائز).

ومن هنا يفرق أنصار هذا الرأي بين الرضا بالتحكيم، والتنازل عن الحقوق، فالرضا بالتحكيم لا يعني تنازل العامل عن حقوقه، لأن التحكيم ليس بعينه التصالح، وإنما التراضي على من يحكم بينهم ممن تتوافر فيه الخبرة الفنية والدراية بنزاعهما، وقريب من تخصصهما، فيتوافر في المحكم في هذه الحالة خبرة فنية لا تتوافر للقاضي، فيكون أقدر على سبر أغوار الخلاف والإحاطة بكل أبعاد النزاع، ويكون أكثر استيعاباً وتفهماً، وهذا لا يعني مطلقاً أنه سينتقص من حقوق العامل، بل الغالب فيه أن يحقق للعامل فائدة أكبر تتمثل في تجنبه بقاء التقاضي بسبب إجراءاته وما يكتنفها من لدد في الخصومة، فالمحكم لا يتقيد بالإجراءات والمواعيد القضائية كما أنه في أغلب الأحيان ما يكون متفرغاً للفصل في النزاع، وبذلك يتجنب طرفا الخصومة الخسائر المادية بسبب طول أمد النزاع. وتساعد إجراءات التحكيم على معالجة ما علق بالنفوس من آثار المنازعة بين الخصمين من بعضهما أثناء نظر الدعوى، ورضاهما التام بالمحكم الذي اختاراه عن معرفة ورضا فتتوافر له الثقة التامة¹.

- تعلق نصوص العمل بالنظام العام : من الحجج التي ساقها أنصار قبول التحكيم في منازعات عقد العمل الفردي، جواباً على ما ساقه أنصار الاتجاه الرافض من تعلق عقد العمل الفردي بالنظام العام.

أ - الحجة الأولى :

أن قواعد قانون العمل ليست كلها متعلقة بالنظام العام، وإنما تتضمن حقوقاً للعمال، حيث هدف المشرع أن يصنع عليها حماية، من اعتداء رب العمل، فالصفة الأمرة لقواعده ليست مطلقة، وإنما مقيدة بالقواعد المتضمنة حقوقاً للعامل ومعنى هذا أن التحكيم لا يمنع مطلقاً بصفة أولية².

ب - الحجة الثانية :

وهي الأهم أن القانون أو النظام قد أجاز الاتفاق على شروط أفضل للعامل من تلك الواردة في القانون، فلا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر، أو عقد عمل، أو اتفاق، أو قرار، إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون³.

ويخلص هذا الرأي إلى أنه يتضح من النص أن المشرع أورد استثناء على قواعد قانون العمل الأمرة مفاد صحة كل شرط يخالف قاعدة من قواعده إذا كان أكثر فائدة للعامل ويوفر له حماية أكبر، وتقدير ما إذا كان الشرط يوفر حماية أكبر، وتقدير ما إذا كان الشرط يوفر حماية أكبر للعامل أم لا، وتتم على أساس موضوعي وليس على أساس شخصي، فمتى كان الشرط يوفر حماية أكبر للعامل كان محققاً للفائدة.

¹ - عبد العزيز خنفوسي - مدخل إلى قانون التحكيم - الجزء الأول - الطبعة الأولى - مركز الكتاب الأكاديمي ص 122 وما يليها .

² - عبد العزيز خنفوسي - مرجع سابق ذكره - ص 122 وما يليها

³ - عبد العزيز خنفوسي - مرجع سابق ذكره - ص 122 وما يليها

2: دور التحكيم كبديل عن القضاء في هذه المنازعات

ان القضاء يفتقر الى محاكم عمالية متخصصة وأو اجراءات تيسر التقاضي في النزاعات العمالية، كذلك الأمر بالنسبة الى القاضي الذي ينظر الدعوى العمالية فلا يوجد قاض مختص في نظر الدعاوى العمالية، بل ينظر القاضي العديد من القضايا والمتنوعة، وهذا ما يستدعي تأجيل النظر في القضايا لمدد طويلة، بالإضافة الى اشكالية سرعة البت في القضايا العمالية امام المحاكم العمالية، فلا يوجد التزام من المحاكم وأطراف الخصومة بسرعة البت في القضايا العمالية، رغم الدعاوى والمطالبات من الجهات الرسمية بذلك لتجنب الحاق الضرر بفئة العمال التي تعتبر الفئة الضعيفة، فكافة العمال يشكون ويتخوفون من رفع القضايا امام المحاكم فيلجؤون الى التنازل عن الكثير من الحقوق والمستحقات القانونية تجنباً للانتظار لسنوات عديدة قد تصل الى أكثر من خمس سنوات أحياناً للاستفادة من جزء من مستحقاتهم، بخلاف الحال في العديد من الدول التي تحدد مدة معينة قد لا تزيد عن ستة أشهر لنظر الدعوى العمالية أمام محكمة الدرجة الأولى ومحكمة الاستئناف، هذا فضلاً عن أن التشكيلة القضائية في كل عام تأتي مختلفة عن السابقة مما يؤدي الى تعاقب عدد كبير من القضاة على الملف الواحد، مما يستدعي دراسته أكثر من مرة . ومن جهة أخرى، فالمشكلة التي تواجه العمال أمام المحاكم لا تتمثل في عدم سرعة اجراءات التقاضي فقط لعدم وجود محاكم عمالية، ولتراكم القضايا ولا تقف عندها، فقد يواجه العامل مشكلة في تحصيل المبلغ المحكوم به بسبب التقسيط في دفع المبلغ المحكوم به لفترات طويلة ودفعات قليلة لا تتناسب والمبلغ المحكوم به¹ .

والتساؤل هنا، ألا يحتاج القطاع الخاص الذي يشكل قطاعاً هاماً في تنمية الاقتصاد الوطني والتزايد الهائل والمستمر في اعداد العمال في هذا القطاع، وقفة جادة وحازمة في موضوع ايجاد محاكم عمالية متخصصة لحل النزاعات العمالية، لينعم العامل في الاستقرار والأمان الوظيفي وطمأنينة بوجود محاكم عمالية متخصصة تنظر النزاع العمالي بشيء من الدقة والحيادية والاستقلالية وأكثر صلاحية وشمولية تكفل له الحصول على حقه في أي وقت وبأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف² .

ويعتبر التحكيم الركيزة الأساسية المساندة للقضاء، وسُبل تدعيمه بعيداً عن أروقة المحاكم، ويحظى التحكيم بسمات ومزايا ترجح على القضاء العادي، ولكن لا يمكن لنا اعتبار ان التحكيم والقضاء اتجاهين متوازيين لا علاقة بينهما، بل على العكس من ذلك فهناك علاقة تعاون بين القاضي والمحكم حيث يساعد القاضي المحكم ويراقب الأحكام الصادرة عنه دون المساس باستقلالية المحكم وصلاحياته، وتتمثل صلاحية القاضي في احترام واعمال اتفاق الأفرقاء على التحكيم، "فالقاضي يقدم المشورة القانونية للمحكم ان طلب ذلك، وفي المقابل الزم القانون المحكم باحترام القوانين المتفق عليها واحترام النظام العام، واحترام اتفاق التحكيم دون الخروج عن الصلاحيات الممنوحة له بموجب هذا الاتفاق المبرم بين طرفي النزاع، وعلى المحكم ان يكون كالقاضي بمراعاة العدالة والمساواة والحياد في اجراءات التحكيم والتعامل مع اطراف النزاع"³ .

¹ - زياد السبعوي - التحكيم التجاري الدولي، دراسة مقارنة - الجزء الأول - الطبعة الأولى - المنهل - 2014 - ص 98

² - أرليت جريصاتي - مجلة المحامون

³ - زياد السبعوي - المرجع نفسه - ص 101 .

الخاتمة

إنّ عدم فعالية مجالس العمل التحكيمية وبطئها إن لم نقل عجزها عن البت في نزاعات العمل ضمن المهل والآجال المحددة قانوناً، نقترح نقل النظر في نزاعات العمل الى المحاكم العادية وندعم اقتراحنا بحزمة من المبررات، ابرزها عدم فعالية المجلس وعجزه عن بت النزاعات ضمن المهل المحددة، فيعزل عن مدى جدوى وصحة الإقتراح فإنه على الأقل يعيد الى الواجهة مسألة حماية العمال والاجراء، الى بساط البحث، وذلك بعد أزمنة سادها الجمود على صعيد تشريعات العمل، وان ما يميز اقتراحنا انه يسלט الضوء الى ضرورة معالجة معضلة بطء نشاط المحاكم، وفي ذلك انتهاك صارخ لقانون العمل الذي يحتم ويفترض ان تجري المحاكمة على وجه الإستعجال.

والى جانب مسألة البطء وضعف الصفة التمثيلية لمستشاري المجلس وتلكؤ الحكومة عن انشاء غرف إضافية للمجالس تطبيقاً للمرسوم التنظيمي 2014\729 ثمة معضلتان كبيرتان:

تتمثل المعضلة الأولى في تواجد هذه المجالس حصراً في مراكز المحافظات، على نحو يتعارض مع مبدأ قرب المتقاضين من المحاكم.

والمعضلة الثانية تتجلى بعدم قابلية أحكام هذه المحاكم للإستئناف، ممّا يحرم الاجراء من حق التقاضي على درجتين، وفي ظل ابتعاد الاتحاد العمالي العام عن القواعد العمالية التي يفترض به تمثيلها وغياب اي آلية لتأهيل الممثلين المختارين لأداء مهامهم .

فمن هنا نقترح تفعيلها وزيادة عددها، من خلال اتخاذ عدّة إجراءات سريعة مع مجلس القضاء الأعلى، لتفعيل مجالس العمل التحكيمية لا سيّما لناحية :

- أ - عقد جلسات يومية لكافة الغرف في مجالس العمل التحكيمية .
- ب - النظر في الدعوى بطريقة مستعجلة، كما حددتها المادة 80 من قانون العمل .
- ج - عدم تأجيل الجلسات لأكثر من عشرة أيام .
- د - إصدار الحكم بمهلة لا تتجاوز الـ 3 أشهر، من تاريخ تقديمها سنداً للفقرة ب من المادة 50 من قانون العمل.

فإن ضالة عدد الغرف في مجالس العمل التحكيمية وكثرة الملفات انعكست سلباً على الإسراع في البت بالدعاوى مما يشجع أصحاب العمل على المماطلة والتسويف، وهذا ما يجعل معاناة العمال مريرة وقاسية حتى باتوا يرضخون في أغلب الحالات الى شروط اصحاب العمل مفضلين التنازل عن حقوقهم بدلا من الإنتظار لسنوات عدة، وهذا الأمر في الأيام العادية فكيف الحال في ظل الواقع الراهن ؟

فمن هنا دعوة الى تفعيل مجالس العمل التحكيمية في هذه الظروف الإستثنائية، التي تكثر فيها عمليات الصرف الافرادية والجماعية، وخاصة انه بتاريخ 2014\10\2 صدر المرسوم رقم

729 الذي استحدثت غرف مجالس العمل التحكيمية في بيروت - وجبل لبنان - عكار - وجبل لبنان الشمالي - بعلبك والهرمل . ولم يُنفذَ حتى تاريخه .

ونختم بدعوة نؤكد فيها مجدداً على ضرورة حرص وزير العدل ومجلس القضاء الأعلى ووزارة العمل، على صون العدالة في لبنان، وتسريع عمل المحاكم من أجل مصلحة الأجراء .

لتفعيل وتطوير دور التحكيم بشأن المنازعات العمالية نتقدم بمجموعة من التوصيات والاقتراحات من أجل مشروع إصلاح منظومة العدالة علّها تكون شمعةً يستضاء بها، وحلاً بديلاً لمعالجة الخلافات يجنبها الدخول في الأروقة القضائية، ويمكنها الإستفادة من مزايا الحلول البديلة .

فالإلى كل الفاعلين والمهتمين والمعنيين لتحديد الصيغ والمداخل الأساسية للإصلاح، حلاً بديلاً لمعالجة الخلافات ولإنهاء الخلاف بشكل رضائي في أقرب وقت وبأقل كلفة مع الحفاظ على العلاقات بين الأطراف .

التوصيات

- 1- العمل بشكل جاد للجوء الى التحكيم كطريق بديل لحلّ النزاعات العمالية الفردية بهدف التخفيف عن المحاكم وسرعة البت فيها لضمان العدالة .
- 2- أن تنص قوانين وأنظمة العمل على جواز التحكيم في منازعات العمل الفردية .
- 3- زيادة الوعي والتثقيف بمسألة الطرق البديلة في حل النزاعات العمالية وعلى رأسها التحكيم من قبل جهات الاختصاص .
- 4- العمل على وجود محكمين خبراء مؤهلين تأهيل على أعلى المستويات .
- 5- التعاون الجاد بين المؤسسات التي تلجأ الى الطرق البديلة في حل النزاعات بشكل عام والنزاعات العمالية بشكل خاص، مع النظام القضائي، ووزارة العدل، من أجل خلق علاقة تكاملية .
- 6- العمل على زيادة التعاون بين المؤسسات التي تعنى بالطرق البديلة لحل النزاعات لتوحيد الأهداف التي تنسجم مع أولويات واحتياجات الأفراد .
- 7- العمل على ادخال الطرق البديلة لحل النزاعات في المناهج الدراسية لخلق جيل على دراية ووعي بهذا الموضوع .
- 8- نقل تجارب الدول الناجحة في مجال التحكيم في النزاعات العمالية والاستفادة من خبراتها
- 9- ايجاد نظام تدريبي وتطويري لكافة مجالات التحكيم والمحكمين .
- 10- ايجاد نظام رقابي ومحاسبي فعال من قبل وزارة العدل والمؤسسات ذات العلاقة .

الاقتراحات

إنّ تطوير الوسائل البديلة لتسوية النزاعات هو أكثر من تطوير في الإسلوب، إنه يُظهر في الواقع الحاجة الى تغيير عميق في النظام القضائي المعاصر ينقلنا هذا التغيير من القانون المفروض الى القانون القابل للتفاوض .

وعليه نستعرض بعض الاقتراحات لسد بعض الثغرات الموجودة في التشريع :

- 1- النص على امكانية انشاء مراكز للوساطة والتحكيم خاصة تتولى تسوية النزاعات .
- 2- وضع نص قانوني يعمل على الإحالة الإلزامية على الوساطة، لبعض القضايا والنزاعات العمالية .
- 3- تعميم الوساطة لتشمل كافة المنازعات العمالية.
- 4- مبادرة الوزارة الوصية الى اصدار دورية تحتّ فيها المنشغلين والمعنيين، بقضايا الوساطة والتحكيم بضرورة تسجيل المنازعات المعروضة عليهم بسجلات ممسوكة بحسب طبيعة النزاع وذلك لغايات احصائية .
- 5- ايلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة العمالية، وبتكوين المفاوضين وتنمية معارفهم وقدراتهم بالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض .

قائمة المراجع

- 1- بلال شعيتو - الوجيز في قانون العمل - الجزء الأول - الطبعة الأولى - لبنان - منشورات الحلبي الحقوقية - 2015 ت ص 312 .
- 2- سابق ناجي - قواعد واجراءات التحكيم - الجزء الأول - الطبعة الأولى - لبنان - منشورات الحلبي الحقوقية - 2004 .
- 3 - سعد جورج - دراسات في قانون العمل اللبناني - منشورات الجامعة اللبنانية - مركز المعلومات القانونية في كلية الحقوق
- 4 - حمدان حسين عبد اللطيف - قانون العمل اللبناني - الطبعة الثانية - بيروت - منشورات الحلبي الحقوقية .
- 5 - السنهوري عبد الرزاق - الوسيط في شرح القانون - المجلد الثاني - لبنان - بيروت دار احياء التراث العربي .
- 6 - الشخبي محمد علي - ابحاث في التشريع الإجتماعي - الطبعة الأولى - لبنان - دار النشر للطباعة والتوزيع - 2007 .
- 7 - غياض وسام - الوجيز في قانون العمل اللبناني - الطبعة الثانية - بيروت - دار المواسم للنشر والطباعة والتوزيع - 2009 .
- 8 - الخنفوسي عبد العزيز - مدخل الى قانون التحكيم - الجزء الأول - مركز الكتاب الأكاديمي .
- 9- السبعوي زياد - التحكيم التجاري الدولي - دراسة مقارنة - الجزء الاول - الطبعة الاولى - المنهل - 2014 .
- 10 - كركبي مروان - اصول المحاكمات المدنية والتحكيم - الجزء الاول - منشورات صادر الحقوقية - 2007 .
- 11- غصن خليل والمغربيل طارق - دراسات قانونية في التحكيم - منشورات صادر الحقوقية - 2006 .

- 12 - مخلوف أحمد - دراسات قانونية في التحكيم - الجزء الاول - الطبعة الاولى - دار النهضة العربية - 2007 .

الرسائل

- 1 - واقع ومستقبل التحكيم في لبنان - رسالة أعدت لنيل الماستر في قانون الاعمال - اعداد اليسار شرانق - 2018 .

المجلات والمفكرات

المجلات :

- 1 - ابو ذكي رشا - اجراء لبنان بلا حماية - مجلة الحقوق والعلوم السياسية - العدد التاسع والعشرون 2020 .
- 2 - غانم لينا - روح تشكي - مجلة الحقوق والعلوم السياسية - العدد الخامس والعشرون - 2019 .
- 3 - قزي سجعان - الإسراع في البت بالدعوى المسجلة - مجلة الحقوق - العدد التاسع عشر- 2019 .
- 4 - قبيسي فرح - مجلة الحقوق والعلوم السياسية - العدد الثامن عشر - 2018.
- 5 - جريصاتي أرليت - مجلة المحامون - العدد 5 - 2001 .

المفكرات :

- 1- جحا اميل - وساطة في أداء المحاكم والقانون غامض - المفكرة القانونية - العدد 6 2019 .
- 2- ريدان جان - ليس بالوطنية تبني العدالة - المفكرة القانونية - العدد 19 - حزيران 2019 .
- 3- كرامة لمى - دراسات المرصد المدني لإستقلالية القضاء وشفافيته - المفكرة القانونية - المجلد الثاني - 2015 .
- 4 - كرامة لمى - النقابات والقضاء في معرفة قانون العمل - المفكرة القانونية- العدد 3 - كانون الثاني 2012 .

القوانين والمراسيم

- 1- قانون العمل - صادر بتاريخ 23\أيلول\ 1946 .
- 2- قانون أصول المحاكمات المدنية - عدد المواد 1033 - مرسوم اشتراعي رقم 90 تاريخ 16\أيلول\ 1983 - عدد الجريدة الرسمية 40 - تاريخ النشر 1983\10\6 .
- 3 - قانون الموجبات والعقود - عدد المواد 1107 - قانون صادر في 9\3\1932 -
- 4 - قانون الوساطة القضائية - قانون رقم 82 صادر في تاريخ 10\10\2018 - نشر في الجريدة الرسمية - العدد 45 - بتاريخ 18\10\2018 .
- 5- قانون طوارئ العمل - مرسوم اشتراعي - رقم 136 - صادر في 16\9\1983
- 6 - قانون الضمان الاجتماعي - مرسوم رقم 13955 - تاريخ 26\9\1963 .
- 7- المرسوم رقم 3572 - نزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي - عدد المواد 11 - منفذ بمرسوم رقم 3572 - تاريخ 1980\10\21 . عدد الجريدة الرسمية 46 - تاريخ النشر 1980\11\13

الفهرست

1	إهداء.....
2	شكر.....
1	المقدمة.....
4	مخطط البحث.....
7	فصل تمهيدي.....
7	1- نبذة تاريخية (وزارة العمل) :
7	2 - اهداف الوزارة :
8	3- مهام الوزارة :
9	القسم الأول: الاطار القانوني والتنظيمي لمجالس العمل التحكيمية.....
10	الفصل الأول: الإطار القانوني.....
11	المبحث الأول : مفهومها ومميزات التقاضي أمامها.....
11	الفقرة الأولى : نشأتها ومفهومها.....
12	أولاً: نشأتها.....
12	ثانياً: مفهومها.....
13	الفقرة الثانية : مميزات التقاضي امامها.....
13	أولاً: مميزات التقاضي أمامها.....
14	ثانياً: أهميتها.....
15	المبحث الثاني: مميزات مجالس العمل التحكيمية وخصائصها.....
15	الفقرة الاولى : مميزاتها.....
16	الفقرة الثانية : خصائصها.....
17	الفصل الثاني : الاطار التنظيمي لمجالس العمل التحكيمية.....
17	المبحث الأول : تأليفها وشروط التقاضي امامها.....
17	الفقرة الأولى : تأليفها.....
17	أولاً : رئاسة مجلس العمل التحكيمي.....
17	ثانياً: عضوا المحكمة.....
18	ثالثاً : مفوض الحكومة.....
19	الفقرة الثانية : شروط التقاضي أمامها.....
20	المبحث الثاني : إختصاصها وطرق المراجعة بشأن أحكامها.....
20	الفقرة الأولى: إختصاصها.....
21	أولاً : الإختصاص النوعي.....
22	ثانياً : الإختصاص المكاني.....
23	الفقرة الثانية : طرق المراجعة بشأن الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي.....
23	اولاً : الإعتراض.....
24	ثانياً : اعتراض الغير.....
24	ثالثاً : التمييز.....
26	القسم الثاني : المنازعات العمالية - واقع مجالس العمل التحكيمية الطرق البديلة لحلها.....
26	الفصل الأول : المنازعات العمالية - واقع مجالس العمل التحكيمية.....
26	المبحث الأول : مفهوم المنازعة العمالية الفردية.....
26	الفقرة الاولى : مفهومها - شروطها.....
26	أولاً : مفهومها.....

27	 ثانيا : شروطها
27	 الفقرة الثانية : تميزها - اثارها
27	 أولا : تميز المنازعات العمالية الفردية عن المنازعات الجماعية
29	 ثانيا : الآثار المترتبة عن التمييز بين المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية
30	 المبحث الثاني : مجالس العمل التحكيمية بين الواقع والتطبيق
30	 الفقرة الأولى : سير العمل في مجالس العمل التحكيمية
30	 أولا : بطء مجالس العمل التحكيمية
32	 ثانيا : مجالس العمل التحكيمية تتجاوز القانون وبجاجة الى ورشة اصلاح
33	 الفقرة الثانية: حقوق العمال تتلاشى في ظل انهزام عمالي - قصور نقابي - تجاهل رسمي
35	 أولا : واقع مجالس العمل التحكيمية وانتظار الأجير لسنوات للحصول على حقوقه
35	 ثانيا : الحقوق العمالية بين بيروقراطية مجالس العمل التحكيمية وسبات النقابات
37	 الفصل الثاني : الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية - أهمها
37	 المبحث الأول: الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية
37	 (مفهومها - مميزاتا)
37	 الفقرة الأولى : مفهومها - أهميتها
37	 أولا : مفهومها
38	 ثانيا : أهميتها
38	 الفقرة الثانية : مبررات اعتمادها - مميزاتا
38	 أولا: مبررات اعتمادها
39	 ثانيا : مميزاتا
39	 أ- بساطة الإجراءات والسرعة في حل النزاعات :
39	 ب - سرية الاجراءات :
39	 ج - الطبيعة الرضائية للطرق البديلة :
40	 د - نظام الطرق البديلة يمكن اعماله في أي وقت :
40	 هـ - قلة التكاليف في حل النزاعات :
40	 و- المحافظة على العلاقات الودية :
40	 ز- الطابع الاجتماعي للطرق البديلة :
40	 س - الطابع التكميلي :
40	 ش - الشفافية :
41	 المبحث الثاني : أهم الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية
41	 الفقرة الأولى : الوساطة
41	 أولاً : مفهومها - خصائصها
41	 أ : مفهومها
42	 ب : خصائصها
42	 1- خاصية السرية :
42	 2 - خاصية السرعة :
42	 3 - خاصية المرونة :
42	 4 - خاصية مشاركة الاطراف في النزاع :
43	 ثانيا : اجراءاتها
44	 الفقرة الثانية : آلية اللجوء الي التحكيم
44	 أولا : مفهوم التحكيم - خصائصه
44	 أ : مفهوم للتحكيم
45	 ب : خصائصه

45	1- التخصص والكفاءة الفنية :
45	2- الفاعلية :
46	3- السرعة وسهولة ومرونة الإجراءات :
46	4- السرية :
46	5 - التخفيف عن كاهل القضاء :
46	ثانيا : اجراءاته - دوره كبديل عن القضاء
46	أ : اجراءاته
48	ب : مدى قابلية اللجوء الى التحكيم في النزاعات العمالية - دوره كبديل عن القضاء
48	1 : مدى قابلية اللجوء الى التحكيم .
50	أ - الحجة الأولى :
50	ب - الحجة الثانية :
51	2: دور التحكيم كبديل عن القضاء في هذه المنازعات
52	الخاتمة
54	التوصيات
55	الاقتراحات
56	قائمة المراجع