

# دراسات

## المرصد المدني

للاستقلال القضاء وشفافيته

٢٠١٤-٢٠١٥

المفكرة القانونية  
THE LEGAL AGENDA



دراسات المرصد المدني  
للاستقلال القضاء وشفافيته

٢٠١٥-٢٠١٤

(مجلد رقم ٢)

المفكرة القانونية

الناشر: المفكرة القانونية

info@legal-agenda.com

بناية النخيل، الطابق ٦، شارع لور وجوزيف مغيزل، بدارو- بيروت، لبنان.

هاتف/فاكس: ٠٠٩٦١١٣٨٣٦٠٦

www.legal-agenda.com

<https://www.facebook.com/LegalAgenda>

[https://twitter.com/legal\\_agenda](https://twitter.com/legal_agenda)

تصميم الغلاف وترتيب النص: علي رشيد.

رسوم العدد: رائد شرف.

© حقوق الملكية ٢٠١٦ للمفكرة القانونية.

تسمح المفكرة القانونية بصفتها مالكة لهذه المطبوعة بنسخ أي جزء منه أو تخزينه أو تداوله على أن يتم ذلك لغايات غير تجارية ومن دون أي تحوير أو تشويه، وعلى أن يذكر بشكل واضح وجليّ في كل مرة إسم المفكرة القانونية وإسم الكاتب أو الرسام أو المصور.

تم إعداد هذه المطبوعة بالشراكة مع إتحاد المقعدين اللبنانيين والمركز اللبناني للإدمان- سكون في إطار مشروع «المرصد المدني لإستقلال القضاء وشفافيّته في لبنان».

تم إنتاج هذه المطبوعة بتمويل من الإتحاد الأوروبي والسفارة السويسرية في بيروت .  
وشكر خاصّ لكلا من سفارة مملكة الزوج في لبنان ومؤسسة المجتمع المنفتح ومؤسسة هاينريش بل- مكتب الشرق الأوسط لمساهماتهم في تمويل عدد من الرسومات والمقالات والصور المنشورة فيه.

## الكتّاب الذين أسهموا في إنجاز الدراسات حسب الترتيب الأبجدي

- إلهام برجس:  
صحافية من فريق عمل المفكرة القانونية. وقد حررت الأقسام الرابع حتى السابع من دراسة: «تجربة محامي حراك صيف ٢٠١٥»
- لمى كرامة:  
محامية متدرجة وباحثة في المفكرة القانونية، حائزة على ماجستير في القانون والمجتمع من جامعة SOAS في لندن. وقد حررت الأقسام الأول حتى الثالث من دراسة: «تجربة محامي حراك صيف ٢٠١٥»
- رنا صاغية:  
محامية، وعضو في مجلس تحرير مجلة «المفكرة الصغيرة». وقد حررت الدراسة بعنوان: «دراسة تحليلية للأحكام في قضايا المطبوعات، المنتصف الأول ٢٠١٤».
- نزار صاغية:  
محام ومدير تنفيذي للمفكرة القانونية، أشرف على تحرير الدراسات الخمس المنشورة في هذا العمل.
- حلا نجار:  
مجازة في القانون، من فريق عمل المفكرة القانونية. وقد تولّت جمع الأحكام الصادرة عن المحاكم الناظرة في قضايا الإجراءات والأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية. كما شاركت في تحليل هذه الأحكام وفي إنجاز الدراستين بعنواني «دراسة حول قرارات مجالس العمل التحكيمية في محافظات ثلاث، بيروت، بعبدا، طرابلس: المنتصف الأول ٢٠١٤»، و«تناقضات قضائية في ظلّ قانون الإجراءات المبتور».
- د. علي مراد:  
أستاذ مساعد في قسم القانون العام - كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة بيروت العربية.  
وقد حرر الدراسة بعنوان: «حق التقاضي على درجتين في القضاء الإداري: هذه المحاكم الابتدائية التي طال انتظارها».
- د. ميريام مهنا:  
محامية، حائزة على دكتوراه في القانون الخاص وباحثة في المفكرة القانونية. وقد حررت دراسة بعنوان: «تناقضات قضائية في ظلّ قانون الإجراءات المبتور».
- سارة ونسا:  
باحثة في القانون. حررت الدراسة بعنوان: «دراسة حول قرارات مجالس العمل التحكيمية في محافظات ثلاث، بيروت، بعبدا، طرابلس: المنتصف الأول ٢٠١٤».

# الفهرس

٧ ..... مقدمة

دراسة حول قرارات مجالس العمل التحكيمية في محافظات ثلاث

٨ ..... بيروت، بعبداء، طرابلس: المنتصف الأول ٢٠١٤

مقدمة

القسم الأول:  
الإطار القانوني والتنظيمي  
لنزاعات العمل

- ١٢ ..... ١. لمحة سريعة عن النصوص الخاصة الناظمة لعلاقات العمل:
- ١٣ ..... أهم التعديلات التي أدخلت الى قانون العمل
- ١٤ ..... ٢. خصوصية نزاعات العمل وقضاء خاص للنظر بها:
- ١٥ ..... النزاعات الفردية أمام المجلس العمل التحكيمي:  
الاستثناءات أيضا.....
- ١٦ ..... تركيبة خاصة لمجالس العمل التحكيمية:
- ١٨ ..... مفوض الحكومة.....
- ١٩ ..... مدى سهولة الولوج الى مجالس العمل التحكيمية .....
- ٢٠ ..... المهلة الزمنية لفصل الدعوى في القانون وفي التطبيق .....
- ٢١ ..... ضمان تنفيذ قرارات مجالس العمل التحكيمية .....
- ٢١ ..... مقترحات لتعديلات قانونية أو تنظيمية متصلة بعمل المجلس.....
- ٢٢ ..... اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية:.....

القسم الثاني:  
ماهية نزاعات العمل

- ٢٥ ..... ١. الأجراء .....
- ٢٦ ..... تقسيم الأجراء المدعين وفق قطاعات العمل .....
- ٢٦ ..... متوسط الأجر والحد الأدنى للأجور .....
- ٢٧ ..... ٢. ما هي طبيعة النزاعات المثارة أمام مجالس العمل التحكيمية؟ .....
- ٢٧ ..... الدعاوى المقدمة من الأجراء العاملين في المؤسسات العامة .....
- ٢٧ ..... عقد عمل أو عقد صناعة؟ .....
- ٢٧ ..... احتساب ساعات العمل الإضافية ضمن فروقات سلسلة الرتب والرواتب.....
- ٢٨ ..... إعادة احتساب تعويض نهاية الخدمة .....
- ٢٨ ..... الدعاوى المقدمة من الأجراء في القطاع الخاص.....

- هل حصل الصرف تعسفاً؟ ..... ٢٨
- الصرف الاقتصادي ..... ٣٠
- صرف أجيرة أثناء فترة حملها ..... ٣١
- الصرف من دون مراعاة شروط المادة ٧٤ من قانون العمل (توجيه تبييحات خطية، اعلام وزارة العمل)..... ٣١
- الاقتصاص بسبب تقديم شكوى أمام وزارة العمل ..... ٣١
- حادث عمل ..... ٣١
- النزاعات المتصلة بالتسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ..... ٣٢
- الدعاوى المقدمة من أصحاب العمل ..... ٣٢
- بالنسبة للدعاوى المقدمة بوجه الأجراء: ..... ٣٢
- بالنسبة للدعاوى المقدمة بوجه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ..... ٣٤
- الدعاوى المقدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ..... ٣٥

### القسم الثالث: في محاولة لتحليل عمل مجالس العمل التحكيمية

١. إنتاجية المجالس والغرف ..... ٣٩
- متوسط أمد الدعاوى ..... ٤١
- تأثير ممارسة حق الطعن على مدة الدعوى: ..... ٤٣
٢. محاولة لفهم توجهات الأحكام ..... ٤٣
- كيف قاربت مجالس العمل التحكيمية اختصاصها؟ ..... ٤٤
- نزاع فردي أو جماعي؟ ..... ٤٤
- عقد عمل أمر عقد صناعة؟ ..... ٤٥
- كيف بتت المجالس بالمطالب المقدمة امامها؟ ..... ٤٦
- جدول المطالب ..... ٤٦
- مطلب أجور أو بدلات مستحقة ..... ٤٦
- مطلب التسجيل و/أو تصحيح التسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ..... ٤٧
- مطلب الاعادة إلى العمل ..... ٤٨
- مطالب التعويض من جراء الصرف التعسفي والتعويضات المتصلة به: ..... ٤٨
- مطلب عدّ الصرف المبرر بالأسباب الاقتصادية صرفاً تعسفياً: ..... ٥٠
- كيف تقارب المجالس التوقيع على إبراء الذمة؟ ..... ٥٠

خلاصة

## دراسة تحليلية للأحكام في قضايا المطبوعات

٥٢ ..... (المنتصف الأول ٢٠١٤)

٥٣ ..... المنهجية المعتمدة

القسم الأول: محكمة خاصة للإعلام ، ولكن...

٥٦ ..... التحدي الأول: انتشار وسائل إعلامية جديدة:

٥٧ ..... أ- المطبوعات:

٥٧ ..... ب- المؤسسات التلفزيونية والإذاعية:

٥٧ ..... ج- الوسائل الإلكترونية:

٥٩ ..... التحدي الثاني: اللجوء إلى النيابة العامة التمييزية:

٥٩ ..... أ- أعمال التحقيق أمام النيابة العامة التمييزية:

٦٠ ..... ب- أعمال التحقيق أمام مكتب مكافحة جرائم المعلوماتية:

٦١ ..... التحدي الثالث: العبور من خلال قضاة التحقيق:

القسم الثاني: إجراءات المحاكمة ومدتها

٦٤ ..... أطراف الدعوى:

٦٤ ..... أ- من هو المدعي؟ موظف عام؟ شخصية عامة؟

٦٤ ..... ب- المدعى عليه؟

٦٥ ..... كاتب المقال أو التعليق أو الرسم أو الصورة:

٦٦ ..... المدير المسؤول:

٦٦ ..... صاحب المطبوعة:

٦٨ ..... الموزع:

٦٨ ..... رئيس التحرير:

٦٩ ..... أصول المحاكمة ومدتها:

٧٠ ..... وجاهية المحاكمة:

٧٠ ..... التوقيف الاحتياطي للمدعى عليهم؟

٧١ ..... المصالحة:

القسم الثالث: العقوبات والتعويضات المحكوم بها

٧٥ ..... العقوبات:

٧٥ ..... أ- عقوبة الحبس:

٧٥ ..... ب- الغرامات:

٧٨ ..... التعويضات:

٨٠ ..... الإلزام بنشر القرار:

تعطيل المطبوعة: ٨٠.....  
القسم الرابع: كيف تعاملت محكمة المطبوعات مع قضايا التعرض لكرامات الأشخاص والهيئات؟

استعادة سريعة للأحكام القانونية والتوجهات القضائية في قضايا التعرض للكرامات: ٨٣ .....

الفارق الأول يتصل بحق الادعاء في جرائم الذم والقذح والتحقيق: ٨٣ .....

الفارق الثاني يتصل بجواز إسقاط الحق العام في جرائم الذم والقذح والتحقيق: ٨٤ .....

الفارق الثالث: يتصل بالعقوبة في جرائم الذم والقذح والتحقيق: ٨٤ .....

الفارق الرابع: أثر إثبات حقيقة الأفعال موضوع الذم: ٨٥ .....

مسألة التعرض للكرامات من خلال العينة: ٩٠.....

أ. فصل السلطات وتوازنها وتعاونها: الإعلام سلطة رابعة. ٩١.....

ب. من حق الصحافة تنوير الرأي العام وتوعيته، مع مراعاة الرصانة والدقة والصدق ومع تجنب الإساءة إلى الغير: ٩٥ .....

ت. عدم توافر الإثبات الجدي: ٩٦.....

ث. إن النقد المباح هو النقد الذي يتم بهدف السعي لتحقيق مصلحة عامة من دون الذم والقذح والتحقيق بالأشخاص، ولو تم أحيانا عن طريق استعمال تعابير قاسية ولاذعة: ٩٩.....

ج. مدى توافر المصلحة العامة: ١٠٢ .....

خ. إن حق وحرية التعبير التي كفلها الدستور اللبناني لا تعطي الأفراد والصحافة الحق في تجاوز القانون والتعرض لكرامات المواطنين كأثما من كانوا: ١٠٣ .....

#### القسم الخامس: القضايا الأخرى:

جرائم نشر الأخبار الخاطئة أو الكاذبة: ١٠٥ .....

أ. قضايا الخبر الخاطئ أو الكاذب في القانون: ١٠٥ .....

ب. تجريم الخبر الخاطئ في القرارات، موضوع العينة؟ ١٠٦ .....

ت. حيثيات الخبر الكاذب في القرارات موضوع العينة: ١٠٧ .....

خبر غير معروف من قبل: ١٠٧.....

خبر أم رأي؟ ١٠٨.....

عبء تقديم اثباتات جديّة على صحة الخبر؟ ١٠٩.....

اثبات سوء النية: ١١٠.....

ث. تعكير السلم العام في القرارات موضوع العينة: ١١٠.....

جرائم نشر ما من شأنه تحقير الديانات: ١١٠.....

خلاصة



## ١١٣ ..... تناقضات قضائية في ظل قانون الإجراءات المبتور

مقدمة

- ١١٥ ..... المسائل القانونية ونصوص القانون موضع الإشكالية
- ١١٧ ..... العينة موضوع الدراسة
- الإشكالية الأولى: إمكانية تحديد بدل المثل تبعاً لإبطال النصوص المنشئة للجنة
- ١٢٠ ..... توجّه أول: قبول دعاوى الاسترداد تبعاً لحلول المحكمة محلّ اللجنة
- ١٢٠ ..... الأسباب التي استندت إليها المحاكم للحلول مكان اللجنة
- ١٢٢ ..... تجاوز العديد من آليات القانون
- ١٢٣ ..... توجّه ثانٍ: رفض حلول القاضي مكان اللجنة
- الإشكالية الثانية: إمكانية إنفاذ القانون الجديد في ظل غياب الصندوق وفرأغه
- الإشكالية الثالثة: المجال الزمني لتطبيق القانون الجديد
- ١٣١ ..... توجّه أول: تطبيق القانون الجديد على الدعاوى العالقة بالاستناد الى المادة ٣٢(د)
- ١٣٣ ..... توجّه ثانٍ: عدم تطبيق القانون الجديد على الدعاوى المقدمة قبل نفاذه

## حق التقاضي على درجتين في القضاء الإداري:

## ١٣٥ ..... هذه المحاكم الابتدائية التي طال انتظارها

مقدمة

القسم الأول :

مبدأ التقاضي على درجتين في الخصومة الإدارية

- ١٤١ ..... قانون ٢٠٠٠/٢٢٧: التكريس التشريعي لمبدأ التقاضي على درجتين في القضاء الإداري في لبنان
- ١٤١ ..... المبدأ العام للخصومة الإدارية قبل العام ٢٠٠٠: مجلس شورى الدولة محكمة الدرجة الأولى والأخيرة
- ١٤٣ ..... إنشاء المحاكم الإدارية كمحاكم درجة أولى

القسم الثاني :

الحجة المعلنة لعدم إنشاء المحاكم الإدارية فعلياً: نقص عدد القضاة

القسم الثالث :

المحاكم الإدارية لا تعالج الاختناق القضائي؟

## ١٥٥ ..... تجربة محاميّ حراك صيف ٢٠١٥

القسم الأول: من هم هؤلاء المحامون؟

- ١٥٨ ..... من المناصرة مروراً بالمحاماة التقليدية: خلفيات مختلفة لمحامي الحراك
- ١٥٨ ..... البدايات المختلفة: الدراسة والتدرّج
- ١٥٨ ..... ١. التعليم الجامعي

١٥٩.....	٢. التدرج.....
١٦٠.....	الأيدولوجية السياسية.....
١٦١.....	المسار المهني.....
<b>القسم الثاني: تجربة لجنة المحامين: البدايات والتعاون</b>	
١٦٤.....	كيف نشأت اللجنة (أو اللجان)؟.....
١٦٥.....	لجنة «بدنا نحاسب».....
١٦٦.....	العمل داخل اللجنة: التخصص سيد الموقف؟.....
١٦٧.....	نقاشات أيديولوجية في اللجنة: خيارات واضحة منذ البداية.....
<b>القسم الثالث: المحامي والناشط: نحو كسر العلاقة التقليدية للمحامي ودوره</b>	
١٧٠.....	محام أمر ناشط: أي هوية اعتمد محامو الحراك؟.....
١٧٢.....	المحامون كسند للناشطين: نحن نحميكم.....
<b>القسم الرابع: العلاقة مع القوى الأمنية</b>	
١٧٧.....	التبدل في العلاقة خلال مراحل الحراك.....
١٧٨.....	الهوة بين القانون والواقع.....
١٧٩.....	إختلاف بين مخفر وآخر.....
١٨٠.....	توقيف واصف حركة.....
<b>القسم الخامس: المحامون والقضاء العسكري</b>	
١٨٣.....	محامو الحراك والمحكمة العسكرية: «رفض محاكمة المدنيين» استراتيجية قيد الدرس.....
١٨٦.....	القضاء يضغط على المحامين.....
<b>القسم السادس: الإعلام: ممارسة حق الدفاع في قضايا الشأن العام</b>	
١٩٠.....	المحامون: الإعلام الحليف القديم الجديد.....
١٩٢.....	نقابة المحامين ومسألة الظهور الإعلامي للمحامين.....
<b>القسم السابع: النقابة: تقنية التفاوض وتجنب معارك الشأن العام</b>	
١٩٥.....	التعاون النقابي والتكليفات.....
١٩٦.....	النقابة ومعارك الشأن العام: التفاوض سيد الموقف.....

# مقدمة

تدرج هذه الدراسات ضمن أعمال المرصد المدني لاستقلال القضاء وشفافيّته. فيإلى نشاطه في رصد أبرز الأعمال القضائية وأعمال التنظيم القضائي، اختار المرصد عند انطلاقته أن يخصص جزءاً من موارده لإنجاز دراسات حول مسائل تدخل ضمن اهتماماته.

وخلال فترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أولى المرصد اهتماماً خاصاً لثلاثة أنواع من القرارات: القرارات الصادرة في قضايا العمل والقرارات الصادرة في قضايا المطبوعات فضلا عن القرارات الصادرة في قضايا الإجراءات تبعاً لصدور قانون الإجراءات الجديد.

النوع الأول من القرارات يكشف كيفية تعاطي القضاء مع النزاعات العماليّة التي غالباً ما يتخاصم فيها أشخاص ذوو نفوذ وقدرات اقتصادية متفاوتة. وقد هدف المرصد من خلال ذلك إلى قياس مدى نجاح مجالس العمل التحكيمية في لزوم الحياد بين هؤلاء، وتالياً في حماية الفئة الأضعف عند الاقتضاء.

النوع الثاني منها يكشف كيفية تعاطي القضاء مع الحرية الإعلامية في لبنان ومدى تمتّع الإعلاميين وبشكل أعمّ المواطنين بالضمانات اللازمة للمشاركة الفاعلة في انتقاد السلطات العامة وأصحاب النفوذ، وصولاً إلى فضح الجرائم التي قد يقدم عليها بعضهم، وفي مقدمتها جرائم الفساد.

النوع الثالث من القرارات يرصد كيفية انقسام القضاء حول تطبيق قانون الإجراءات الجديد، بعدما أدى قرار المجلس الدستوري إلى بتر بعض موادّه.

الدراسة الرابعة المنشورة في هذا الكتاب تتناول ظاهرة تخلّف السلطة التنفيذية عن إنشاء المحاكم الإدارية في المناطق، ضماناً لمبدأي التقاضي على درجتين وقرب المتقاضين من المحاكم.

الدراسة الخامسة تناولت تجربة محامي حراك صيف ٢٠١٥ في لبنان، وهي تجربة كان للمفكرة القانونية دور هام فيها.



**دراسة حول قرارات مجالس العمل  
التحكيمية في محافظات ثلاث  
بيروت، بعبدا، طرابلس: المنتصف الأول ٢٠١٤**

سارة ونسا وحلا نجار

اع  
/  
٢٠١٥

# مقدمة

أنشأت المفكرة القانونية المرصد المدني لاستقلال القضاء وشفافيته في بداية 2014. ومنذ نشأته، اختار تخصيص جزء من موارده لفهم كيفية عمل مجالس العمل التحكيمية، أي المجالس النازرة في نزاعات العمل الفردية. ولهذا الاختيار مبررات عدة: فعدا عن أن لهذه المجالس تركيبة خاصة جديرة بالدراسة، فإن من شأنها أن تعطي فكرة واضحة عن كيفية مقاربة القضاء للإشكاليات المطروحة في مجال العمل، وهو مجال تتزايد فيه الفروقات الاقتصادية والاجتماعية. كما من شأن هذه الدراسة أن تكشف عن طبيعة النزاعات العمالية الحاصلة في لبنان، وأن تعطي فكرة واضحة عن شروط العمل المعتمدة فعلياً وطبيعة التعامل بين أصحاب العمل والأجراء. ولغايات عملية، حصر المرصد عمله في المجالس العاملة في محافظات بيروت وجبل لبنان والشمال، من خلال مجمل القرارات الصادرة عن هذه المجالس خلال الأشهر الستة الأولى من سنة 2014. وتمّ إدخال البيانات الخاصة بهذه القرارات في برنامج أعدّ لهذا الخصوص بهدف استخراج الأرقام ذات الدلالة والتي ستشكل مادة أساسية لهذه الدراسة.

وقبل المضي في تحليل الأحكام، يقتضي التذكير مجدداً بأن المجال القضائي يبقى مجالاً غير مؤات للبحث العلمي، بالنظر إلى صعوبة الاستحصال على القرارات والملفات القضائية أو معرفة خصائصها، في ظل غياب المكننة. علاوة على ذلك، يعتبر تصوير الأحكام جهداً شخصياً/يقوم به المساعد/القضائي، فيصبح الحصول على الأحكام مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بمدى توفر وقت وجهوية لديه/ا. وما يجعل الأمر أكثر تعقيداً هو انتقال الملفات عند الطعن بالقرارات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية إلى محكمة التمييز، من دون أن تحتفظ المجالس بنسخ عنها. وبنتيجة ذلك، يبقى هامش الخطأ في الإحصاء كبيراً، لارتباطه بمعطيات يصعب على الباحث التحكم بها.

وقبل تبيان عدد القرارات وكيفية توزيعها على المحاكم، تجدر الإشارة إلى أن مجالس العمل التحكيمية، تصدر إلى جانب الأحكام النهائية التي تفصل في الدعاوى المقدمة أمامها في الشكل و/أو الأساس، نوعين آخرين من القرارات:

الأول، قرارات بتدوين شطب الدعوى، وهي قرارات تصدر عموماً بسبب تغيب الفريقين أو الجهة المدعية عن حضور الجلسة، فيما يبقى احتمال إعادة تدوينها على جدول المرافعات لمتابعة الدعوى وارداً بطلب من أي من الفريقين.

والثاني، هو عبارة عن قرارات بتدوين إسقاط الدعوى أو الرجوع عنها أو عن الحق أو المصالحة. وهي قرارات تأتي نتيجة لتسوية حصلت بين الطرفين. وفي حالات عدة، تحصل التسوية في تاريخ قريب من تاريخ الاستحضر. فيقوم الأجراء في هذه الحالة بتقديم الدعوى أمام المجلس من أجل قطع مهلة مرور الزمن، تتبعها مباحثات تجري بينهم وبين أصحاب العمل على أن يتم الرجوع عنها في حال نجاح هذه المحادثات. وهذا ما سندرسه أدناه بالأرقام عند النظر في أمد الدعاوى المقدمة.

وُسجّل المجالس هذه القرارات على اختلافها في ترتيب تسلسلي، تمتزج فيه قرارات شطب الدعاوى عن جدول المرافعات بالقرارات الآيلة إلى بثّها أو إسقاطها أو الرجوع عنها. ولحاجات هذه الدراسة، تم

استبعاد قرارات الشطب، فيما أدخلنا النوع الثاني من القرارات (قرارات بتدوين إسقاط الدعوى أو الرجوع عنها أو عن الحق أو المصالحة) ضمن الإحصاء، مع الإكتفاء بإدخال الأحكام النهائية وحدها على قاعدة البيانات بسبب التفاصيل التي تتضمنها عن طبيعة النزاعات وكيفية الفصل فيها.

وعليه، رصدنا ٤٧٢ قراراً صادراً عن مجالس العمل التحكيمية في المحافظات الثلاث بين تاريخي ٢٠١٤/٨/١ و٢٠١٤/٦/٣٠ توزعت على الشكل الآتي:

١٣٩ منها (أي ما نسبته ٢٩,٤٥٪) هي قرارات وثقت الرجوع عن الدعوى و/أو الحق،

٣٣٣ منها (أي ما نسبته ٧٠,٥٥٪) بتت في أساس النزاع. وقد تمكنا من توثيق ودراسة ٣٣٢ حكماً منها (أي ٩٩,٧٠٪) فقط، ولم نستطع الحصول على حكم واحد لأسباب قلمية.

وتتوزع القرارات الصادرة في المحافظات الثلاث جغرافياً وفق الجدول الآتي:

مجموع	أحكام نهائية	رجوع/اسقاط/مصالحة	
٢٨٦	٢١٤	٧٢	بيروت
١٤٥	٩٤	٥١	جبل لبنان
٤١	٢٥	١٦	الشمال
٤٧٢	٣٣٣	١٣٩	مجموع

أخيراً، اقتضى القول بأن البحث ينقسم إلى ثلاثة أقسام: القسم الأول تتناول فيه الإطار التنظيمي والقانوني لنزاعات العمل، لنتناول في القسم الثاني ماهية نزاعات العمل التي نظرت وبتت بها المجالس، لنحلل أخيراً عمل المجالس وكيفية مقاربتها للنزاعات المعروضة أمامها.

القسم الأول:  
الإطار القانوني والتنظيمي  
لتراعات العمل

## ١. لمحة سريعة عن النصوص الخاصة الناظمة لعلاقات العمل:

يعتبر قانون العمل من القوانين الأساسية المرتبطة بالنظام العام الحمائي. ووفق فلسفته، يهدف هذا القانون إلى حماية الطرف الأضعف في علاقة العمل أي الأجراء إزاء تعسف القوة الاقتصادية لأصحاب العمل. ولهذه الغاية، يتضمن هذا القانون عدداً مهماً من الأحكام الملزمة ذات الطابع الحمائي كالحد الأقصى لساعات العمل، الإجازات المدفوعة على اختلافها، حرية التنظيم النقابي، تعويضات الصرف من العمل وغيرها من الضمانات لحقوق الأجراء. وقد تمّ إقرار قانون العمل اللبناني بتاريخ 23/9/1946 على أثر مطالبات ونضالات طويلة خاضتها الطبقة العمالية في لبنان في الشارع او في القضاء.<sup>١</sup>

وكانت علاقات العمل تخضع خلال الفترة التي سبقت إصدار قانون العمل عام ١٩٤٦، لقانون الموجبات والعقود الصادر عام ١٩٣٢ والذي تضمن مواد تعريف لعقود الاستخدام، وواجبات أصحاب العمل تجاه أجراءهم. كما أرسى قانون الموجبات والعقود في مواده حق كل من الفريقين بفسخ عقد العمل غير محدد المدة بالإضافة الى مبدأ التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل الذي يعود تقديره إلى المحاكم.<sup>٢</sup> عدّلت المادتان 624 و656 في 1937 وتمّ إدخال موجب الإنذار المسبق في العقود غير المحددة المدة لإعلام الرغبة عن إنهاء عقد العمل. كما تم تحديد قيمة «التعويض المستحق للأجير الذي فسخ عقده دون مبرر مشروع على أساس مرتب شهر واحد عن كل سنة خدمة لغاية خمس سنوات ومرتب نصف شهر عن السنوات اللاحقة».<sup>٣</sup>

وخلال عامي ١٩٤١-١٩٤٥، صدر عدد من المراسيم التي حملت قدرا من الأهمية على صعيد تكريس بعض المكتسبات. يذكر منها مرسوم صدر خلال عام ١٩٤٣، كرّس الأول مبدأ التعويض عن حوادث العمل (قانون طوارئ العمل الذي عدل لاحقا عام ١٩٨٣) والذي رتب مسؤولية على صاحب العمل عن الإصابات التي يتعرض لها العامل في معرض عمله أو بسببه. أما الثاني فكرس، إلى جانب تحديده الحد الأدنى للأجور، مبدأ التعويضات العائلية عن الزوجة وخمسة أولاد.<sup>٤</sup>

ظلت الإضرابات العمالية مستمرة بموازاة التطور التشريعي الذي شهدته هذه الأعوام، سيما تلك التي خاضها العمال لدى الشركات الأجنبية التي كانت ترفض تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور ومنح التعويضات العائلية. ويسجل صدور حكم قضائي قبل أربعة أشهر من إقرار قانون العمل، «كان له وقع كبير على الحركة النقابية. وقد أتى الحكم نتيجة قضية تقدم بها أجير بوجه شركة كهرياء بيروت يطلب فيها من القضاء إلزامها بتطبيق قانون العمل اللبناني لا سيما لجهة اعتماد الحد الأدنى للأجور والتعويضات العائلية».<sup>٥</sup>

١ - لمى كرامة، النقابات والقضاء في معركة قانون العمل ١٩٤٦: حين بدأ القانون سلاحا في أيادي القوى العاملة، المفكرة القانونية، العدد ٣، كانون الثاني ٢٠١٢.

٢ - لقاضي محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي، منشورات صادر، ١٩٩٨، ص. ١٦-١٧.

٣ - القاضي محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي، مرجع مذكور أعلاه، ص. ١٦-١٧.

٤ - لمى كرامة، النقابات والقضاء في معركة قانون العمل ١٩٤٦ حين بدأ القانون سلاحا في أيدي القوى العاملة، المفكرة القانونية، العدد الثالث، كانون الثاني ٢٠١٢.

٥ - لمى كرامة، المرجع عينه



صدر قانون العمل اللبناني خلال شهر أيلول من عام ١٩٤٦. وقد اكتفى القانون بتعريف صاحب العمل (رب العمل) والأجير من دون تعريف عقد العمل<sup>٦</sup>. وبذلك، بقي التعريف الوارد في قانون الموجبات والعقود (المادة 624 مرنه) هو التعريف السائد: «إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له.» كما أنشأت المادة ٧٧ منه، مجالس العمل التحكيمية، وأناطت بها النظر في نزاعات العمل الفردية. في ١٩٨٠<sup>٧</sup>، جرى تعديل هذه المادة، فنصت على مشول مفوض للحكومة في الدعوى القضائية.

وقد أنشئ في مركز كل محافظة مجلس عمل تحكيمي بغرفة أو أكثر (حدد عدد غرف المجالس لاحقاً في المرسوم رقم ٦٦٢٤ الصادر بتاريخ ١٩٨٣/٦/٣ بأربع في بيروت، وثلاث في جبل لبنان واثنتين في كل من الجنوب، البقاع ولبنان الشمالي)<sup>٨</sup>. وبتاريخ ٢٠١٤/٨/٢، أي بعد ثلاثين عاماً على صدور المرسوم، صدر عن مجلس الوزراء مرسوم جديد (رقم ٧٢٩) يقضي بزيادة عدد غرف المجالس كما يلي: غرفة في مجلس العمل التحكيمي في بيروت لتصبح خمس غرف، وغرفتين في مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان لتصبح هناك أيضاً خمس غرف، وغرفة في مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي ليصبح هناك ثلاث غرف. كما حدد عدد الغرف في مجلس العمل التحكيمي المزمع إنشاؤه والتابع لمحافظة عكار وبعبك الهرمل بغرفة واحدة لكل مجلس. لكن حتى اليوم، وإن تم إضافة الغرفة الخامسة في بيروت بموجب مرسوم التشكيلات القضائية الحاصلة في ٢٠٠٩، لم تبادر الحكومة ووزارة العدل إلى إنشاء الغرف الجديدة الأخرى. فهي تتطلب أولاً تعيين قضاة من الدرجة السادسة وما فوق ومن ثم، تعيين ممثلين عن العمال وأصحاب العمل أيضاً بموجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء.

وتستمد هذه المجالس خصوصيتها من كونها تضم هيئة مؤلفة من قاض وممثل عن كل من العمال وأصحاب العمل.

## • أهم التعديلات التي أدخلت إلى قانون العمل

بعد حوالي ثلاثين عاماً على إقراره، ونتيجة لنضال خاضه عمال وعاملات لبنان استمر أربع سنوات شهدت إضرابات وحوادث دامية كان أبرزها حادثة معامل غندور عام ١٩٧٢<sup>٩</sup>، عدّلت المادة ٥٠ من قانون العمل لتضمن حقّ الأجراء بالتعويض عن الصرف التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة<sup>١٠</sup>. وقد حدد القانون التعويض المتوقع في هذه الحالة بين بدل عمل شهرين وبدل عمل إثني عشر شهراً. كما أوجب التعديل على طرفي العقد (صاحب/ة العمل والأجير/ة) إعلام الطرف الآخر برغبته بفسخ العقد بكتاب خطي يرسل «قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات

٦ - القاضي حسين عبد الطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢ الطبعة الثانية ص. ١٣٥

٧ - المرسوم رقم ٣٥٧٢ الصادر بتاريخ ١٩٨٠/٦/٣

٨ - القاضي حسين عبد الطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع مذكور أعلاه، ص. ٤٣٩-٤٤٠

٩ - نص المادة ٥٠ قبل تعديل عام ١٩٧٥: «المادة 50 قديمة - «لرب العمل ان يصرف في كل أن اجراء غير المرتبطين معه في عقد استخدام أو اتفاق لمدة معينة ولكن عليه ان يوجه الى الاجراء في المهل المعينة في المادة 13 من هذا القانون انذار بالصرف من الخدمة يوجه الانذار في كتاب مضمون مع اشعار بالوصول»

١٠ - جويل بطرس، هكذا حصل آخر تعديل أساسي لقانون العمل، المفكرة القانونية، مرجع مذكور اعلاه

فما دون، وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات، وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من اثني عشرة سنة، وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى اثنا عشرة سنة فأكثر». التعديل الهام الآخر الذي أدخل على نص المادة 50 في سنة 1975 كرس حماية الإجراء النقابيين حيث نصت الفقرة 5 من المادة على وجوب مراجعة مجلس العمل التحكيمي في حال أراد أصحاب العمل صرف أعضاء مجالس النقابات المنتخبة وفقاً للأصول. وفي حال عدم موافقة المجلس على الصرف، على صاحب/ة العمل «أن يعيد العامل/ة إلى عمله/ها تحت طائلة تضييمه/ها، علاوة على ما يستحقه العامل/ة من تعويضات قانونية، مبلغاً إضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف البدل المنصوص عنه في الفقرة - أ- من هذه المادة»، ويسجل أن هذه التعديلات كانت آخر تعديلات من نوعها لجهة تحسين شروط علاقة العمل وتحسين الأمن الوظيفي. أما التعديلات الأخرى الحاصلة لاحقاً فقد انحصرت في حماية فئات من الأجراء كالنساء والأطفال تبعاً للمصادقة على اتفاقيات دولية في هذا المجال. ومن أبرز هذه التعديلات الأخرى، تعديل عام 2000 الذي كرس مبدأ المساواة بين الأجراء على أساس الجنس فيما يخص نوع العمل ومقدار الأجر، وتعديل عام 2014 الذي رفع إجازة الأمومة من 7 إلى 10 أسابيع<sup>11</sup>.

أخيراً، ونظراً لأهميته على صعيد الحقوق الإجتماعية والإقتصادية، اعتُبر قانون العمل مرتبطاً بالانتظام العام وتتمتع أحكامه بالصفة الآمرة. وقد اعتبرت المادتان 43 و 59 من قانون العمل باطلاً كل اتفاق مخالف للأحكام المتعلقة بالإجازات وبمدة العمل<sup>12</sup>. وهذا أيضاً ما أكد عليه القرار رقم 4 الصادر عن محكمة التمييز بتاريخ 1992/1/28 الذي نص على أن «أحكام قانون العمل هي أحكام هامة، أمرة وتعلق بالانتظام العام ويؤخذ في تفسيرها التفسير الأصح للأجير»<sup>13</sup>. فيعتبر بالتالي كل اتفاق ينتقص من حقوق الأجراء المكرسة في قانون العمل باطلاً.

## 2. خصوصية نزاعات العمل وقضاء خاص للنظر بها:

ميّز قانون العمل بين نزاعات العمل وفقاً لطابعها الفردي أو الجماعي. وقد خصص لكل من هذه النزاعات مرجعاً قضائياً خاصاً ينظر بكل منها.

فيإلى جانب قانون العمل الذي أنشأ مجالس العمل التحكيمية، صدر عام 1964 المرسوم رقم 17386<sup>14</sup> الخاص بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم والذي هدف إلى وضع آلية لمعالجة نزاعات العمل

11 - إصلاحات محدودة على قانون العمل، والانتهاكات الأخطر تبقى خارجه، المفكرة القانونية، الملحق الخاص بالمرأة - آذار 2015.

12 - المادة 43: «كل اتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والإجازات هو باطل حكماً وللأجراء ان يستفيدوا من الاتفاقات والأنظم الأكثر فائدة لهم.»

المادة 59: «كل نص في عقد إجازة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً.

أما النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها. يتمتع الأجراء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الاقتصاد على إجازة العمل.

ويستفيد أيضاً من تعويض الصرف العاملة أو المستخدمة التي تضطر إلى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط ان تقدم الإنذار في المدة المعينة في المادة 13 وان يكون لها في الخدمة أكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض إلا بعد التثبت من الزواج.

13 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع مذكور أعلاه، ص. 41 هامش 1

14 - مرسوم رقم 17386 الصادر بتاريخ 1964/9/2

الجماعية عبر انشاء اللجنة التحكيمية للنظر بنزاعات العمل الجماعية.

وقد عرّف المشرّع نزاعات العمل الفردية بتلك التي تنشأ عن عقود العمل الفردية، أي العقد المبرم بين أجير/ة وصاحب/ة عمل والذي يأتي نتيجة تفاوض ثنائي بين طرفي العقد. أما نزاعات العمل الجماعية، فقد عرفتها المادة ٢٩ من مرسوم العام ١٩٦٤ وهي تقوم عند توفر شرطين، الأول أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء، أما الشرط الثاني فهو «أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، أم بشأن القضايا التي لم تطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية وبالأجور بشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية أو كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وإعادة النظر بالعقود الجماعية».

ويعتبر القاضي محمد الشخبي أنه «غالبا ما تتسم نزاعات العمل الجماعية بطابع اقتصادي أو اجتماعي، مثال ذلك المطالبة بزيادة الأجور أو زيادة التقديمات الاجتماعية، وهي مطالب غير مسندة إلى نص قانوني أو تعاقدي نظامي»، وينتج عنها انعكاسات خطيرة «إذ غالبا ما يلجأ الأجراء إلى إعلان التوقف عن العمل أو يقرر صاحب العمل إغلاق مؤسسته». وهذا ما حمل المشرع إلى «إيجاد حلول سريعة وفاعلة تقاديا لانفجار الخلاف»<sup>١٥</sup> تتمثل في الوساطة والتحكيم.

وسندرس كلا من النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية على حدة. وقبل المضي في ذلك، تقتضي الإشارة إلى أن التمييز بينهما تشوبه تعقيدات عدة حسبما يظهر من دراسة الأحكام. فلتكييف طبيعة النزاع سواء كان فرديا أم جماعيا أهمية كبيرة من حيث تحديد المرجع المختص للنظر والبت به. وقد رصدنا 61 حكما (أي %18.83 من مجمل الأحكام التي تم توثيقها) صادرا عن مجالس العمل التحكيمية برد الدعاوى المقامة أمامها بعدما اعتبرت أن النزاع المعروض أمامها يتسم بالطابع الجماعي، مع العلم أن التعليل الذي اعتمده المجالس لاعتبار أن النزاع جماعي هو مشابه تماما للتعليل الذي كانت اللجنة التحكيمية اعتمده لاعتبار أن النزاع المعروض أمامها نزاع فردي. وهذا ما سنعمل على تفصيله في القسم الثالث من هذه الدراسة عند عرض عمل المجالس.

## النزاعات الفردية أمام المجلس العمل التحكيمي: الاستثناءات أيضا..

بخصوص النزاعات الفردية، نصت المادة ٧٧ من قانون العمل على إنشاء مجلس عمل تحكيمي في مركز كل محافظة، يكون صالحاً للنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، شملت صلاحية مجالس العمل النظر في «الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور» و«الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ الصادر في ٤ أيار سنة ١٩٤٣» (مادة ٧٩). وقد أضيفت عام ١٩٦٣ إلى اختصاصاته النزاعات الناشئة عن تطبيق

١٥ - محمد الشخبي، الوجيز في، مرجع مذكور أعلاه، ص. ٢٩٣-٢٩٤

أحكام قانون الضمان الاجتماعي. وعلى الرغم من استثناء عدد من علاقات العمل من الاستفادة من أحكام قانون العمل بموجب المادة السابعة من قانون العمل (أهمها العمل في مجالي الزراعة والخدمة المنزلية)، فإن صلاحية مجالس العمل التحكيمية تمتد لتشمل هذه العلاقات. وهذا ما نقرؤه في التعديل الحاصل بموجب المرسوم رقم ٣٥٧٢ بتاريخ ١٠/٢١/١٩٨٠<sup>١٦</sup> والذي وسّع صلاحيات المجلس لتشمل النظر بجميع الخلافات الناتجة عن علاقات العمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود بالإضافة الى الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي<sup>١٧</sup>. وبذلك، لا ينطبق استثناء المادة السابعة على اختصاص مجالس العمل<sup>١٨</sup>.

### تركيبة خاصة لمجالس العمل التحكيمية:

تتميز مجالس العمل التحكيمية عن غيرها من المحاكم من ناحية تكوينها، وتحديدًا لجهة إشراك ممثلين عن الفئات المعنية، من خارج السلك القضائي. فقد حددت المادة ٧٧ من قانون العمل (المعدلة عام ١٩٨٠) أعضاء مجلس العمل التحكيمي وفقا للتوزيع الآتي:

«قاض من الدرجة السادسة وما فوق رئيساً، يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى (وعملياً، يجري تعيين القاضي المذكور ضمن مرسوم التشكيلات والمناقلات القضائية)،

- ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء، عضوين يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل،

ويعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة على أن يكون حائزاً على شهادة الإجازة في الحقوق (وهو يعين عملياً من بين موظفي وزارة العمل).

وكما ذكرنا أعلاه، فإن ضمّ مجالس العمل التحكيمية لأعضاء من خارج السلك القضائي، أنى ليؤكد على خصوصية نزاعات العمل وذلك لضمان تمثيل وجهات نظر جميع الفئات المعنية.

إلا أن واقع التسميات مخالف لمقاصد المشرع. فتعيين مستشاري المجالس يجري بمرسوم يقر في مجلس الوزراء، لمدة ثلاث سنوات (المرسوم رقم ٦٢/٩٩٣١). وهذا الأمر يعني أنهم يعينون من قبل السلطة التنفيذية ولا ينتخبون من أقرانهم مما يفقدهم صفتهم التمثيلية. ويسجل هنا أن مجلس العمل التحكيمي عانى تعطّيلاً لفترات طويلة في فترات الأزمات السياسية في العقد الأخير، تحديداً خلال عامي ٢٠١١-٢٠١٢ من جراء العجز عن تعيين هؤلاء. حينذاك، تعطل عمل مجالس العمل التحكيمية طيلة تسعة أشهر بنتيجة اختلاف بين وزير العمل ورئيس الوزراء على التسميات. وتشير الأرقام المذكورة في الصحف<sup>١٩</sup>

١٦ - مرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٠/٢١/١٩٨٠

١٧ - المادة ١ من المرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٠/٢١/١٩٨٠: «تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة: نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات العمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود

الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي

١٨ - القاضي محمد الشخبي، الوجيز في القانون، مرجع مذكور أعلاه، ص. ١٧٥-١٧٦

القاضي حسين حمدان، قانون العمل، مرجع مذكور أعلاه، ص. ٤٤٥-٤٥١

١٩ - عدنان حمدان، مجالس العمل التحكيمية تستأنف عملها بعد توقف قسري دام 9 أشهر: الدعاوى المتركمة في بيروت 2800.. وفي جبل لبنان 1500، جريدة السفير، ٢٠١١/٦/٧،

إلى تراكم أكثر من ٢٨٠٠ دعوى في بيروت خلال هذه الفترة و١٥٠٠ دعوى في جبل لبنان. كما أفاد مدير عام وزارة العمل في تصريح له «للمفكرة القانونية» حول مرسوم زيادة عدد غرف المجالس الصادر عام ٢٠١٤، عن دراسة أعدتها وزارة العمل أظهرت تراكم آلاف الشكاوى منها ما يعود للأعوام ٢٠٠٤ و٢٠٠٥ و٢٠٠٦. وقد عزا مدير عام الوزارة الخلل الحاصل في المادة ٥٠ من قانون العمل إلى حصر دور الوزارة بالتوسط في الشكاوى من دون أن يكون لها رأي.<sup>٢٠</sup>».

والاشكالات الحاصلة في تعيين أعضاء مجالس العمل التحكيمية هي التي حملت الحكومة إلى إصدار مرسوم بتاريخ ٢٩-٥-٢٠١٢ بتعديل شروط تطبيق أحكام المواد ٧٧ الى ٨٢ من قانون العمل بخصوص تعيين هؤلاء الأعضاء. وقد نص على تعيينهم لمدة ثلاث سنوات على أن يستمروا «في أداء عملهم بعد انقضاء تلك المدة الى حين التجديد لهم أو تعيين بدلاء عنهم وذلك لاستمرارية المرفق العام». وقد هدف المرسوم إذ ذاك الى تجنب القضاء بشكل عام ومجالس العمل التحكيمية بشكل خاص التعطيل القسري لعملها على غرار ما حصل سابقا. واذ استند هذا المرسوم على مبدأ استمرارية المرفق العام وعلى المبادئ الأساسية التي يقوم عليها القانون الإداري كون نشاط المرافق العامة يستدعي الاستمرار والانتظام في تأمين الخدمات الجوهرية التي تلي حاجات المواطنين، فإنه يخشى بالمقابل أن يؤدي التعديل الى تخليد المستشارين الحاليين في وظائفهم، مهما ساءت أوضاعهم ومواصفاتهم كلما فشل السياسيون في الاتفاق على أعضاء جدد. وربما، كان يجدر ضمان استمرارية المجالس ليس من خلال «مبدأ الاستمرارية» الذي ربما يؤدي الى نتائج فادحة، انما من خلال تعديل آلية التعيين بشكل يحول دون الخلل. أما بالشكل الذي حصل فيه الأمر، فان المرسوم هو أشبه بإدارة أزمة تعطيل المجلس منه بالاصلاح الآيل الى تفعيل دوره ووظيفته الاجتماعية الأساسيين.<sup>٢١</sup>

ولا يغير من ذلك وجود عرف مفاده تسمية الممثلين عن الأجراء لدى مجالس العمل التحكيمية من بين الأشخاص الذين يقترحهم الاتحاد العمالي العام<sup>٢٢</sup> ومن بني المنتسبين إليه، لأسباب ثلاثة هي الآتية:

- أنه يكون لوزير العمل أن يعدل في العرف أو حتى في التسميات، كما حصل مع وزير العمل الأسبق شربل نحاس،
- أن الإتحاد العمالي العام لا ينظم انتخابات لتعيين هؤلاء كما أنه لا يضع أصولا لاختيارهم كأن تتوفر فيهم شروط معينة (معرفة القانون، الخبرة في المجال النقابي...)، مما يفتح الباب أمام المحسوبية على أنواعها. وما يزيد ذلك قابلية للإنتقاد هو أن الشروط الواجب توفرها في القانون اقتصر على أن يكون ممثل الأجراء لبنانيا، أتم الواحدة والعشرون، غير محكوم بجناية او جريمة شائنة وأن يكون قد مارس مهنته مدة خمس سنوات على الأقل (مادة ٧٨).
- ومع تراجع مستوى الديمقراطية داخل الإتحاد العمالي العام وتراجع التصاقه بالقضايا العمالية، تم

٢٠ - رانيا حمزة، مرسوم بزيادة غرف مجالس العمل التحكيمية: ماذا على أرض الواقع؟، المفكرة القانونية، الموقع الإلكتروني، تشرين الثاني ٢٠١٤

٢١ - علاء مروءة، العمل الحكومي: الحريات والحقوق في عدسة النظام، المفكرة القانونية، العدد السابع، شباط ٢٠١٣

٢٢ - ميراى نجم شكرالله، البحث عن جذور التنظيم الهرمي في الحركة العمالية، من أين يستمد الإتحاد العمالي العام صفته التمثيلية؟، المفكرة القانونية، العدد الخامس تموز ٢٠١٢

تعيين عدد كبير من ممثلي الأجراء، ممن ينتقصون إلى الحد الأدنى من التدريب والمعرفة القانونية بشأن قوانين العمل والضمان الاجتماعي. ومن الدلائل الإضافية على الخلل الموجود في آلية تعيين الممثلين عن العمال، أن اثنين فقط من ممثلي العمال الذين تم تعيينهم بموجب مرسوم العام ٢٠١٢ ينطبق عليهما صفة عامل، وأن جميعهم ذكور.

أن الصفة التمثيلية للاتحاد العمالي العام نفسها هي أصلاً موضع شك<sup>٢٣</sup>. فقد اكتفى المرسوم رقم ١٧٣٨٦ الصادر بتاريخ ١٩٩٢/٩/٢ بتعيين الاتحاد العمالي العام «الهيئة الأكثر تمثيلاً للأجراء على جميع الاراضي اللبنانية» بمعزل عن المواصفات المتوفرة فيه أو مدى استمرار هذه المواصفات. فكأنما الصفة التمثيلية ملازمة لوجوده بمعزل عن حجم المنتسبين إليه أو عن أي من مواصفاته الأخرى.

وكان من الطبيعي في ظل ذلك أن يكون هؤلاء غير مهيبين لأداء الدور المفترض بهم. فتحولوا إلى أعضاء «صامتين» خلال الجلسات ولكن أيضاً خلال المداولات وفق ما أسر به عدد من رؤساء المجالس التحكيمية للمفكرة. على أي، الأحكام التي شملتها الدراسة صدرت كلها بالإجماع من دون أي اعتراض أو مخالفة من قبل أي من هؤلاء. وقد أسر لنا أحد رؤساء مجالس العمل التحكيمية أن مستشاري المجلس (مثل أصحاب العمل وممثل الأجراء) يتوحدان أيضاً على المواقف نفسها التي غالباً ما تصب في مصلحة أصحاب العمل، بواقع ارتباطهما بالجهة السياسية نفسها.

## مفوض الحكومة

نصت المادة ٧٧ من قانون العمل اللبناني على أنه «يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة على أن يكون حائزاً على شهادة الإجازة في الحقوق». وقد حدد المرسوم رقم ٦٦٢ الصادر بتاريخ ١٩٨٣/٦/٣ مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بحضور جلسات المحاكمة وبإبداء مطالعة خطية في كل دعوى حسب الأصول. ويتلقى توجيهات وزير العمل لجهة موقف وزارة العمل بالنسبة لتفسير القوانين والمراسيم التطبيقية بواسطة مدير عام وزارة العمل. وعليه أن يقدم تقريراً دورياً سنوياً، ويطلع كلما دعت الحاجة وزير العمل على الاجتهادات 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 أمام محكمة التمييز.

وكنا قد رصدنا بعض المواقف التي اتخذها مفوضو الحكومة في عدد الدعاوى المحالة أمام مجالس العمل التحكيمية (أحكام صادرة من خارج العينة) والتي أتت مخالفة لمصالح العمال والعاملات المتقاضين لا بل وصلت إلى حد نكران حقهم بالتقاضي. ومن هذه المطالعات، ثلاث منها صادرة في قضايا تقدمت بها عاملات في الخدمة المنزلية. اثنتان منها اعتبرت أن المجلس غير مختص بالنظر في القضية المعروضة أمامه على اعتبار أن قانون العمل استثنى العاملات والعمال في الخدمة المنزلية من

٢٣ - فرح قبيسي، بين واقع مجالس العمل التحكيمية، مرجع مذكور أعلاه  
ميري نجم الله شكر، البحث عن جذور التنظيم الهرمي في الحركة العمالية: من أين يستمد الاتحاد العمالي العام صفته التمثيلية؟،  
المفكرة القانونية، العدد ٥، تموز ٢٠١٢

الاستفادة من أحكامه. كما أن إحدى هذه المطالعات ذهبت إلى حد القول بأن ترك العاملة عملها بسبب عدم قبضها أجورها المستحقة، يحمّلها هي مسؤولية فسخ العقد. أما في القضية الرابعة التي تقدّم بها أحد المنتسبين إلى نقابة جباة وقراء الاكراء في الشمال بوجه شركة كهرباء لبنان-قاديشا لإلزامها بتسجيله لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (وسوف نتطرق أكثر إليها في القسم الثالث من التقرير)، فقد رأى مفوض الحكومة وجوب ردّ الدّعوى شكلاً لبطلان الاستحضار المقدم من المدّعي. مع العلم أن مجلس العمل لم يتبنّ ما ورد في مطالعة مفوض الحكومة التي تبنت موقف الشركة باعتبار أن العقد الذي يجمع الطرفين هو عقد التزام صناعة وليس عقد عمل وبالتالي عدم أحقية المدعي بالاستفادة من الضمان الاجتماعي.<sup>٢٤</sup>

**بقي أن نشير إلى أن التعويضات الممنوحة لأعضاء مجلس العمل التحكيمي ومفوض الحكومة قد تم رفعها بموجب المرسوم رقم ١٥١٤ الصادر في ٢٠١٥، من ٨٠,٠٠٠ ليرة لبنانية إلى ١٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية عن كل جلسة. وقد حدد الحد الأقصى للدفع شهرياً بـ ٥٠٠ ألف ليرة لبنانية لكلا منهم، أي بما يعادل مجموع التعويضات عن حضور خمس جلسات بعدما كان الحد الأقصى سابقاً يعين على أساس البديل المتوجب لحضور أربع جلسات على الأكثر. وقد أعلّنا أحد رؤساء مجالس العمل التحكيمية أن هذا التدبير يرمي إلى ضمان حضور جميع أعضاء المحكمة في الأيام المحددة لعقد جلسات المجلس. وكان عدد من الأعضاء يمتنعون عن حضور أكثر من ٤ جلسات شهرياً على أساس أن حضورهم لجلسة خامسة غير مدفوع. وأق هذا المرسوم بمثابة تحفيز مالي لتفعيل عمل مجالس العمل وتسريع وتيرة المحاكمات بها.<sup>٢٥</sup>**

## مدى سهولة الولوج الى مجالس العمل التحكيمية

أوجد المشرع بعض التسهيلات لولوج الأجراء إلى مجالس العمل التحكيمية. فقد أعفى الفريقين من الرسوم القضائية (المادة ٨٠ عمل) ومن إلزامية الاستعانة بمحام (المادة ٤ من مرسوم ١٩٨٠). إلا أنه في الوقت عينه وفي تناقض واضح، نجد أحكاماً تعيق وصول العامل/ة أمام مجالس العمل التحكيمية، أهمها الآتية:

أولاً، أن المشرع أبقى النفقات القضائية مثل تعين خبير، على عاتق من عجلها، فلا يكون له حق استعادتها إلا في حال الريح في الدعوى (٨٠ عمل)،

ثانياً، أنه حصر تواجد مجالس العمل التحكيمية في مراكز المحافظات. ومن شأن هذا الأمر أن يعرقل وصول كل من يقيم بعيداً عن هذه المناطق إلى مجالس العمل التحكيمية. فلو فرضنا أنّ خلافاً وقع بين موظفة وصاحبة عملها في منطقة جبيل، يتعين على الموظفة التوجه إلى بعبداء حيث مركز مجلس العمل التحكيمي المختص. وتكثر الأمثلة في هذا الخصوص. وما يزيد هذا الأمر قابلية للإنتقاد هو أن

٢٤ - سارة ونسا، مفوضو الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية اللبنانية: عن أية مصالح يدافعون؟، المفكرة القانونية، العدد ٢٨، أيار ٢٠١٥

٢٥ - حلا نجار، تحفيز مالي لتفعيل مجالس العمل التحكيمية في لبنان، المفكرة القانونية، العدد ٢٦، آذار ٢٠١٥

القضاء المنفرد المدني الناظر في النزاعات المدنية البسيطة أو أيضا قاضي الأمور المستعجلة أو أيضا القاضي المنفرد الجزائي الناظر في الجرح والمخالفات يتواجدون في مراكز الأفضية (وأحيانا في أكثر من مكان في القضاء نفسه) وليس مراكز المحافظات. ومن النافل القول أن هذا التنظيم يتعارض مع مبدأ قرب المحكمة من المتقاضين proximate نظرا لما لقرب مجالس العمال من التجمعات العمالية من تسهيل لولوج الأجراء إليها وضمان سير عمل المجالس بالصورة وضمن المهل المعقولة<sup>٢٦</sup>.

ثالثاً، وفي الإتجاه نفسه، يبقى عدد غرف مجالس العمل التحكيمية ضئيلا نسبيا مما يتسبب في إطالة أمد دعاوى.. ورغم أن الخارطة الجغرافية للمحاكم العدلية وعدد غرفها شهدت تعديلات عدة منذ ذلك الحين، فإنه اقتضى انتظار مرسوم (٢٠١٤-١٠-٢) بزيادة عدد المجالس كما سبق بيانه. ويبقى هذا المرسوم غير مطبق حتى اللحظة.

رابعا، أن اللجوء إلى القضاء مقيد بمهل زمنية جد قصيرة، منها بشكل خاص مهلة الشهر المنصوص عنها في المادة ٥٠ من قانون العمل، لتقديم دعوى الصرف التعسفي. وتطبق هذه المهلة ابتداء من إبلاغ كتاب صرف خطي وأيضا من إبلاغ توضيح أسباب الصرف في حال طلب الأجير إيضاحات بهذا الخصوص. هذا وقد نصت المادة ٣٥١ من قانون الموجبات والعقود على سقوط حق العمال والمتدربين فيما يختص بأجورهم ولوازمهم ويوميتهم والمال الذي أسلفوه من أجل خدمتهم» بعد سنتين. وتعتبر مهلة السنتين معلقة حتى تاريخ انتهاء عقد العمل، فلا تسري إلا بعد إنهاء العقد. كما نصت الفقرة الثالثة من المادة ٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي على سقوط الحق بالتعويضات العائلية بعد سنتين على استحقاقها. فسنداً لهذه النصوص، يفقد الأجراء الحق بالمطالبة بأجورهم وملحقاتها المستحقة أمام القضاء بعد مرور سنتين على تاريخ استحقاقها (أي من اليوم الذي يحق فيه للأجير/ة الدائن/ة المطالبة به)<sup>٢٧</sup>.

## • المهلة الزمنية لفصل الدعوى في القانون وفي التطبيق

نصت المادة ٨٠ من قانون العمل على أن مجالس العمل التحكيمية تنظر بالقضايا المرفوعة أمامها بالطريقة المستعجلة. وقد أعطت المادة ٥٠ من قانون العمل مجالس العمل التحكيمية مهلة ثلاثة أشهر للبت بالقضية المطروحة أمامها.

إلا أن ما يحصل على أرض الواقع مخالف تماماً لنص القانون، حيث يتم تجاوز المهل المحددة قانوناً لأسباب متعددة. فبالإضافة إلى إشكالية تعطيل المجالس بسبب الخلاف على تعيين ممثلين للعمال والتي أشرنا إليها أعلاه، يبقى السبب الرئيسي هو تراكم عدد الدعاوى بما يتعدى قدرة المجالس على بثها ضمن المهل القانونية. وتشكل إجراءات التبليغات وتبادل اللوائح وغياب أحد اطراف الدعوى الذي غالباً ما يكون صاحب/ة العمل أسباباً أخرى لإطالة أمد الدعوى. يُضاف الى ذلك أسباب مرتبطة بالإجراءات المعتمدة من قبل بعض مجالس العمل التحكيمية. فقد دأب مجلس العمل التحكيمي في الشمال على

٢٦ - رانيا حمزة، النقابي أديب بو حبيب: تجرّبي مع مجالس العمل التحكيمية اللبنانية، المفكرة القانونية، العدد ٢٨، أيار ٢٠١٥  
٢٧ - القاضي حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع منكور أعلاه، ص. ٣٣١-٣٣٢  
القاضي محمد الشخبي، الوجيز في قانون، مرجع منكور أعلاه، ص. ٣٢٠-٣٢١



إحالة القضايا المعروضة أمامه قبل أن ينظر بها إلى دائرة التحقيق في وزارة العمل في الشمال ليتم التحقيق مع طرفي النزاع. ومردّد هذا الإجراء هو فتح المجال أمام المصالحة بين الطرفين قبل النظر في النزاع، وإلا إجراء التحقيقات التي أسر لنا أحد رؤساء المجالس التحكيمية أنها تكون جدّ مفيدة خصوصا في ظلّ كثرة القضايا المسندة إلى عقد عمل شفهي. وقد تبين معنا أن متوسط أمد الدعوى أمام مجالس العمل التحكيمية يصل في المحافظات الثلاث إلى أربع سنوات وثلاثة أشهر<sup>28</sup> علماً أن المتوسط الأعلى تحقق في محافظة جبل لبنان حيث وصل معدل بت الدعوى الى خمس سنوات وثمانية أشهر، تليها محافظة بيروت حيث وصل المعدل الى ثلاث سنوات وثمانية أشهر فيما سجلت محافظة الشمال المعدل الأدنى وهو ثلاث سنوات وثلاثة أشهر.

يبقى أن نشير أن قرارات المجلس تقبل النقض أمام محكمة التمييز خلال مهلة ٣٠ يوماً من تاريخ تبليغ القرار النهائي بالنسبة للأحكام الوجيهة ومن تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض (١٥ يوم من تاريخ تبليغ قرار المحكمة) بالنسبة للأحكام الغيابية. وعلى محكمة التمييز أن تفصل في القضية المحالة أمامها خلال مهلة ستة أشهر. مع العلم أن التمييز لا يوقف تنفيذ قرار مجلس العمل ما لم تقرر محكمة التمييز ذلك خلال خمسة أيام من تاريخ تقديم طلب وقف التنفيذ أمامها. وعلى غرار ما هو الحال أمام مجالس العمل التحكيمية فقد اعفى المشرع طلبات النقض من الرسوم القضائية.

#### • ضمان تنفيذ قرارات مجالس العمل التحكيمية

أفرد المشرع عقوبة مانعة للحرية بحق من يمتنع عن تنفيذ الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية نصت عليها المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات «كل رب عمل أو رئيس مشروع وكل مستخدم أو عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار صادر عن إحدى محاكم العمل عوقب بالحبس من شهرين إلى سنة.»

كما نصّت المادة السابعة من المرسوم رقم ٣٥٧٢ بتاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١ على أنه «إذا رفض المحكوم عليه أو أرجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وانقضت عشرة أيام من تاريخ تبلغه إنذاراً بذلك من قبل دائرة الإجراء تسري بحقه حكماً غرامة اكرهية قدرها واحد بالمئة من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير فضلا عن تطبيق أحكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه. وتقوم دائرة الاجراء التي يجري التنفيذ أمامها بتصفية الغرامة المذكورة.»

#### • مقترحات لتعديلات قانونية أو تنظيمية متصلة بعمل المجلس

عديدة هي مشاريع القوانين التي تم اعدادها منذ مطلع التسعينيات من أجل تعديل قانون العمل. على الرغم من ذلك، يسجّل أن آخر تعديل أساسي وجوهري حصل منذ ٤٠ سنة (عام ١٩٧٥) عندما

٢٨ - تم استثناء ١٢ حكماً من احتساب معدل مدة الدعوى بسبب عدم ذكرهم لتاريخ الاستحضار

عدلت نص المادة ٥٠ من قانون العمل المتصلة بالأمن الوظيفي كما سبق بيانه.

ومن ضمن هذه المشاريع، نذكر مقترح القانون الذي أعدّ خلال عهد وزير العمل علي قانصو في ٢٠٠١. وقد تضمّن المشروع فقرة تهدف إلى منع إغراق مجالس العمل في الدعاوى عبر تدخل وزارة العمل لحل النزاع قبل الذهاب إلى مجلس العمل التحكيمي مع اعتبار أن الفترة الزمنية المخصصة لوساطة وزارة العمل لا تسقط حق العامل في تقديم شكوى في الصرف التعسفي.<sup>٢٩</sup>

أما مقترح قانون وزير العمل سابقاً بطرس حرب (٢٠١١) فلم يتضمن أي تعديلات مرتبطة بعمل مجالس العمل التحكيمية، لكنه وسع سلطة رقابة وزارة العمل عبر تخويلها حق الفصل بالاعتراض ضد العقوبات المسلكية وأيضا بالاعتراض المقدم إليها من عضو ضد قرار فصله من نقابة، وهي أمور تدخل في صلب صلاحيات مجلس العمل التحكيمي.<sup>٣٠</sup>

أما وزير العمل الأسبق شربل نحاس فقد اكتفى بتقديم مقترح بتعديل نص المادة ٧ من قانون العمل ليحصر الفئات المستثناة من حماية قانون العمل بموظفي الإدارات الحكومية والهيئات البلدية، وبتعديل نص الفقرة (و) من المادة ٥٠ التي تجيز لأصحاب العمل إنهاء عقود العمل في حال توافر ظروف اقتصادية صعبة دون موجب التعويض على الصرف على نحو يلزم أصحاب العمل بإعلام الوزارة بها قبل ثلاثة أشهر (بدلاً من شهر) بالإضافة إلى ضرورة تقديمهم الإثباتات المحاسبية على وضع مؤسستهم الاقتصادية.

غير أن أيّاً من هذه المقترحات لم تبلغ خواتيمها.

### اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية:

أدخل مرسوم العام ١٩٦٤ مفهومي الوساطة والتحكيم وذلك لحل نزاعات العمل الجماعية وأنشأ بموجب المادة ٤٩ منه اللجنة التحكيمية لحلّ نزاعات العمل الجماعية، أي تلك التي تعني مجموعة من الأجراء وتتصل مباشرة بالمصلحة العامة. وكما مجالس العمل التحكيمية، تتميز اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية من حيث تكوينها.

وتألّف اللجنة وفقاً لما نصت عليه المادة ٤٩ من مرسوم عام ١٩٦٤ من تسعة أعضاء: قاض من الدرجة السابعة وما فوق يعينه وزير العدل (رئيساً)، ومدير عام وزارة العمل (نائب رئيس)، ومدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين (نائب رئيس)، فضلاً عن ثلاثة ممثلين عن كلا من أصحاب العمل والأجراء، يعينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.

وتنظر اللجنة التحكيمية في النزاعات الجماعية سواء عند فشل الوساطة كلياً أو جزئياً، أو بناء على طلب أحد طرفي العقد أو بعد انقضاء ١٥ يوم على تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بناء على طلب أحد

٢٩ - رانيا حمزة، النقابي أديب بو حبيب: تجرّبي مع مجالس العمل، مرجع مذكور اعلاه  
٣٠ - ميراى نجم شكر الله، ورشة قانون العمل التي لا تنتهي أي إصلاحات؟ و أي رؤية للقضاء والنقابات؟ المفكرة القانونية، العدد ٢، كانون الثاني ٢٠١٢

طرفي العقد (المادة ٤٧). وتفصل اللجنة في القضية المرفوعة أمامها خلال مهلة شهر من تاريخ الجلسة الأولى يمكن تمديدها أسبوعين (المادة ٥٦).

ويعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرماً وناظراً من تاريخ صدوره وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة.

وقد أفادتنا مصادر مطلعة في وزارة العمل بأن اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية لم تجتمع منذ أواخر العام ٢٠١٤ تبعاً لاستقالة رئيسها القاضية رولا الحسيني وأنها لم تتلق طيلة هذا العام أي دعوى. كما نما إلينا أن آخر قراراتها في الأساس يعود إلى العام ٢٠٠٥، حيث أن معظم الدعاوى يصار إلى ردها لعدم الاختصاص بعد اعتبار النزاع نزاعاً فردياً، بحيث يُرغم «الأجراء» على تقديم دعاوى فردية كلاً على حدة، الأمر الذي يثقل كاهلهم ويضعف طبعا الحراك النقابي وما يمثله من تضامن بين الأجراء. فيبقى هؤلاء أفراداً مستفردين في مواجهة أسياذ المال»<sup>٣١</sup>.

---

٣١ - نزار صاغية، النيوليبرالية تهيمن على فضاءات العمل، المفكرة القانونية، العدد ٢٨، أيار ٢٠١٥.

## القسم الثاني: ماهية نزاعات العمل

أظهرت مراجعة الأحكام الـ ٣٣٢ التي قمنا بتوثيقها لجوء ثلاثة أطراف إلى مجالس العمل التحكيمية هم:

العمال والعمال: صدر ٣٠٩ حكما بناء على دعاوى تقدم بها أجراء، أي ٩٣,٠٧٪ من مجمل الأحكام،

أصحاب العمل: صدر ٢١ حكما بناء على دعاوى تقدم بها أصحاب العمل، أي ٦,٣٣٪ من مجمل الأحكام،

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: رصدنا حكمين صادرين بناء على دعاوى تقدم بها الصندوق، أي ٠,٦٪ من مجمل الأحكام. وتدني هذه النسبة إنما يؤثر إلى نشاط محدود للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في تحصيل مستحقته.

وسوف نعرض فيما يلي تفاصيل الدعاوى والمطالب وفق كل فئة.

## ١. الأجراء

تبين أن ٩٣,٠٧٪ من الأحكام صدرت بناء على دعاوى تقدم بها أجراء بوجه أصحاب عملهم، وقد تم تمثيل ٨٦٪ منهم بمحام. اللافت أيضا عند التدقيق في هذه الأحكام أن الأغلبية الساحقة منها ٩٥,١٥٪ (أي ٢٩٤ من أصل ٣٠٩ دعوى)، مقامة من أجراء لبنانيين<sup>٣٢</sup>. أما الدعاوى المقدمة من غير لبنانيين (وعددتها ١٥ فقط) فهي تتوزع على النحو الآتي: أربعة منها مقدمة من عاملات في الخدمة المنزلية<sup>٣٣</sup>، وواحدة من قبل عامل ورشة بناء من الجنسية السورية وعشرة مقامة من أجراء من الجنسية الفلسطينية، تسعة منهم أجراء في المؤسسة عينها، وبالطبع، تؤثر ضالة نسبة المتقاضين الأجانب بالمقارنة مع نسبة الأجراء الأجانب من مجموع الأجراء في لبنان على صعوبة وصول هذه الفئة إلى مجالس العمل التحكيمية.

كما نلاحظ أن ٢٣,٦٢٪ من الأحكام موضوع الدراسة (٧٣ حكما) صدرت بناء على دعاوى مقدمة من نساء، خمسة منها فقط مرتبطة بالصرف من العمل في فترة الحمل.

كما تبين أن العدد الأكبر من الأجراء هم من العاملين في القطاع الخاص (٦٦,٩٩٪). ونسجل هنا تعاضم أعداد المتقاضين من بين الأجراء العاملين في جمعيات غير حكومية (٤,٥٣٪). فيما أن البقية يعملون لدى مؤسسات عامة (مؤسسة كهرباء لبنان، إدارة حصر التبغ والتبناك، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مصلحة سكك الحديد، هيئة أوجيرو)، علما أن النزاعات المتصلة بالعاملين في الإدارات العامة لا تدخل ضمن صلاحية مجلس العمل التحكيمي.

٣٢ - هذا مع العلم ان الاحكام لا تحدد بشكل تلقائي جنسية المدعي، ويظهر ذلك في متن الحكم عند ذكر تفاصيل القضية  
٣٣ - تعود ثلاثة منها الى العام ٢٠١١ وواحدة الى العام ٢٠١٠. طالبت الأربعة بالتعويض عن الصرف التعسفي والزام اصحاب العمل بتسديد الاجور المستحقة. ردت المجالس مطلب التعويض عن الصرف التعسفي في الدعاوى الاربعة فيما لزم اصحاب العمل في ثلاثة منها الى تسديد اجور من المستحقة. فيما رد مجلس العمل التحكيمي في الشمال الدعوى بمجملها بسبب النقص في الاثبات بعدما ان اعتبر ان العاملة لم تقدم اي دليل على تعرضها للإساءة من قبل صاحب/ة العمل.

## • تقسيم الأجراء المدعين وفق قطاعات العمل

مؤسسات عامة	102 (33.01%)
قطاع خاص (مستشفى، مصارف، مطاعم، شركات، فنادق، افراد..)	193 (62.46%)
جمعيات غير حكومية	14 (4.53%)
مجموع	309

## • متوسط الأجر والحد الأدنى للأجور

بلغ متوسط أجر الأجراء المتقاضين<sup>٣٤</sup> ١,٩٣٥,١٨٥ ليرة لبنانية أي ما يقارب ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور (المحدد ب ٦٧٥,٠٠٠ ليرة لبنانية). ونلاحظ فوارق في متوسط الأجر وفق المحافظات الثلاث في الليرة اللبنانية. ففي بيروت، يبلغ متوسط الأجر ٦٨٢ ٣٣٧ ليرة لبنانية، فيما أنه يتدنّى إلى ١٤٣٨١٦٠ ليرة في جبل لبنان ليصل إلى ٨٢٢٩٢٥ في الشمال.

وكان الحدّ الأدنى للأجور عدّل ثلاث مرات خلال آخر ٢٠ سنة. ففيما حدد الحد الأدنى للأجور بين عامي ١٩٩٦-٢٠٠٧ ب ٣٠٠,٠٠٠ ل.ل. عدل في أيار ٢٠٠٨ ليصبح ٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية وآخر تعديل له كان عام ٢٠١٢ حيث أصبح ٦٧٥,٠٠٠ ل.ل. وتجدر الإشارة إلى أن رواتب الأجراء المذكورة في الأحكام تخطّت في جميع القضايا المقدمة بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٧ الحدّ الأدنى للأجور المحدد آنذاك ب ٣٠٠,٠٠٠ ل.ل.<sup>٣٥</sup> أما بالنسبة إلى الدعاوى المقدمة في فترة ٢٠٠٨-٢٠١١<sup>٣٦</sup> والتي ذكرت رواتب الأجراء في الأحكام المتصلة بها، فهي تبين أن ١٢,٩٠٪ منهم كانوا يتقاضون راتباً أقل من ٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.<sup>٣٧</sup> بينما تساوت رواتب ٥,٣٨٪ منهم مع الحد الأدنى. أما بالنسبة إلى الدعاوى المقدمة خلال ٢٠١٢-٢٠١٣<sup>٣٨</sup> تجاوزت رواتب الأجراء المتقاضين الحد الأدنى فيها كلها باستثناء حالة واحدة تساوى فيها راتب الأجير مع الحد الأدنى.<sup>٣٩</sup>

وتطرح هذه الأرقام فرضية مفادها أن الفئات العمالية التي تتقاضى الرواتب الدنيا هي الأقل لجوءاً إلى القضاء. غير أن تأكيد صحة هذه الفرضية يقتضي الحصول على نسبة الذين يتقاضون الحد الأدنى من مجموع الأجراء، وهو رقم غير متوفر.

٣٤ - خلا ١٢٦ حكماً من ذكر مبلغ الأجر. تم احتساب متوسط الأجر من ١٧٤ حكماً ذكر في متنه مبلغ الأجر. ويهدف اعتماد الدقة في الحسابات، تم استثناء حكماً واحداً عند احتساب متوسط الأجر، كونه يشكل حالة خاصة واستثنائية، وكان سيؤثر على ارتفاع مبلغ متوسط الأجر. فالأجر الذي كان يتقاضاه الأجير في الحكم المستنثى بلغ ٢٥٢,٠٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية.  
٣٥ - قيمة أدنى راتب ٣٧٠,٠٠٠ ليرة لبنانية بينما قيمة أعلى راتب وصلت إلى ١٠,٦٣٠,٥٠٠ ليرة لبنانية  
٣٦ - دخل الحد الأدنى للأجور حيز التنفيذ خلال شهر أيار من عام ٢٠٠٨  
٣٧ - بلغ أدنى راتب ٢٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية بينما وصلت قيمة أعلى راتب إلى ١١,٩٧٠,٠٠٠ ليرة لبنانية  
٣٨ - دخل الحد الأدنى للأجور حيز التنفيذ خلال شهر شباط من عام ٢٠١٢  
٣٩ - بلغ أدنى راتب قيمة 600.000 ليرة لبنانية بينما وصلت قيمة أعلى راتب إلى ٤,٧٩٩,٠٠٠ ليرة لبنانية

كما تجدر الإشارة أخيراً إلى أن متوسط مدة العمل في القضايا موضوع الدراسة، قد ناهز التسع سنوات (٣٢٦٠ يوم)٤٠.

## ٢. ما هي طبيعة النزاعات المثارة أمام مجالس العمل التحكيمية؟

هنا، سنتناول ماهية النزاعات الناشئة عن علاقات العمل وفق ما تبينه الأحكام موضوع الدراسة. وبشكل عام تختلف ماهية النزاعات المقدمة ضد المؤسسات العامة العاملة في القطاع العام عن ماهية النزاعات في القطاع الخاص.

### • الدعاوى المقدمة من الأجراء العاملين في المؤسسات العامة

بلغ مجموع الدعاوى المقدمة أمام مجالس العمل التحكيمية ضد مؤسسات عامة ١٠٢ أي ما نسبته ٣٣,٠١٪ من مجموع الدعاوى. وقد برزت ثلاث مؤسسات عامة من حيث عدد الدعاوى المقدمة بوجهها، وهي تبعاً: مؤسسة كهرياء لبنان (٦٦ دعوى)، إدارة حصر التبغ والتبناك اللبنانية (١٧ دعوى) والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (١٥ دعوى). هذا وقد صدرت ثلاثة أحكام بوجه هيئة أوجيرو وحكم واحد بوجه مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

ويسجل في هذا المجال ارتفاع نسبة ردّ الدعاوى، والتي بلغت ٩٩,٠٢٪.

هذا وقد تمحورت النزاعات المحالة أمام مجلس العمل التحكيمي في بيروت حول ثلاث اشكاليات، هي:

### – عقد عمل أو عقد صناعة؟

صدر ١٦ حكماً بناء على دعاوى تمّ تقديمها من قبل جباة الإكراء في مؤسسة كهرياء لبنان خلال عامي ٢٠١٢-٢٠١٣ بوجه المؤسسة يطالبونها بالتصريح عنهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ردّ المجلس جميع هذه الدعاوى لعدم الإختصاص النوعي بعدما اعتبر أن العقد هو عقد إلتزام صناعة وليس عقد عمل. ومن الضروري الإشارة هنا الى أن موقف مجلس العمل التحكيمي في بيروت في هذه الدعاوى ناقضه في ٢٠١٥ مجلس العمل التحكيمي في الشمال. فقد اعتبر هذا المجلس أن العقد الذي يجمع جباة الإكراء بمؤسسة كهرياء قاديشا عقد عمل وليس عقد إلتزام صناعة، مما يوجب إفادتهم من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد أقرت محكمة التمييز في غرفتين منها (٢٠١٥-٢٠١٦) هذا التوجه<sup>٤١</sup>.

### – احتساب ساعات العمل الإضافية ضمن فروقات سلسلة الرتب والرواتب

صدر ٥٠ حكماً بناء على دعاوى تقدم بها أجراء مؤسسة كهرياء لبنان يطالبونها فيها باحتساب ساعات

٤٠ - تم احتساب معدل مدة العمل من ١٤١ حكماً ذكر تاريخي بداية ونهاية العمل

٤١ - حلا نجار، «بعد ٩ سنوات، عمال قاديشا يكسبون حقهم بالضمان الاجتماعي»، المفكرة القانونية، العدد ٣٥، كانون الثاني ٢٠١٦ الهام برجس، «عمال قاديشا يكسبون حقهم في الضمان الاجتماعي»، المفكرة القانونية، العدد ٣٧، آذار ٢٠١٦

العمل الإضافية المشغولة خلال ٩٦ و٩٧ و٩٨ ضمن فترات سلسلة الرتب والرواتب المستحقة لهم. رد مجلس العمل التحكيمي في بيروت ٤١ منها لعدم الاختصاص النوعي حيث اعتبر أن النزاع جماعي، فيما رد سائر الدعاوى بعدما ثبت من وجود إبراء ذمة.

### – إعادة احتساب تعويض نهاية الخدمة

صدر ٣٢ حكماً عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت في قضايا تقدم بها كل من إجراء إدارة حصر التبغ والتبناك اللبنانية (١٧ حكماً)، وأجراء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (١٥ حكماً) يطالبون إعادة احتساب تعويض نهاية خدمتهم واعتبار التعويض المقبوض منهم بعد ٢٠ سنة عمل بمثابة سلفة على تعويض نهاية خدمتهم النهائي وعليه إعادة احتساب تعويض نهاية خدمتهم على أن يشمل كل الفترة الممتدة من تاريخ بداية العمل إلى تاريخ نهاية الفعلي. وقد رد المجلس جميع هذه الدعاوى، ١٧ منها (المقدمة بوجه إدارة حصر التبغ) بعدما ثبت من توقيع الأجراء على إبراء الذمة، و 10 لعدم الإختصاص النوعي حيث اعتبر أن النزاع جماعي، فيما ردّ 5 منها في الأساس بعدما اعتبر أن «تصفية التعويض مع الإستمرار بالعمل لا تعتبر سلفة إنما تصفية نهائية».

### • الدعاوى المقدمة من الأجراء في القطاع الخاص

سبق وأشرنا إلى أن ٥١,٤٦٪ من الأحكام المقدمة من أجراء تضمنت مطلب التعويض عن الصرف التعسفي. وهذه النسبة ترتفع في حال حسمنا الأحكام الصادرة بناء على الدعاوى المقدمة من أجراء المؤسسات العامة (١٠٢)، لتصبح نسبة دعاوى المطالبة بالتعويض عن الصرف التعسفي ٧٦,٨١٪ (١٥٩). إلى ذلك، تضمنت الدعاوى المقدمة من الأجراء عدداً من المطالب منها ما هو مرتبط بتصحيح التصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أو التعويض عن الإجازة السنوية أو عن الساعات الإضافية أو تعويض نهاية الخدمة. وسوف نعرض بعضاً منها هنا على أن نفصل في القسم الثالث من هذا التقرير كيفية مقارنة المجالس لها.

### – هل حصل الصرف تعسفاً؟

غالبا ما يجتمع أكثر من سبب يحمل المجالس إلى اعتبار أن الصرف اتسم بالطابع التعسفي وقد كشفت بعض الأحكام إقدام بعض الأجراء على ترك العمل على مسؤولية أصحاب العمل نتيجة لقيامهم بإجراء تعديل جوهري على عقد العمل من جانب واحد. فنقرأ في حيثيات أحد الأحكام<sup>42</sup> «وحيث من غير المتنازع عليه أن المدعي تم نقله من مدير مبيعات الى مندوب مبيعات وحيث أن المادة ٧٥ من قانون العمل قد نصت على أنه يحق للأجير أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون علم مسبق في الحالات التالية: ١. إذا أقدم رب العمل أو مثله على خدعه، إذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لاحكام هذا القانون...، وحيث يعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن فسخ عقد العمل في

٤٢ - قرار رقم ٤٨ صادر عن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان بتاريخ ٢٠١٤/٢/٣



**حال تغييره لشروط ومنافع عقد العمل القائم بينهما وعدم قبول الأجير بذلك (...)** وحيث يقتضي بالتالي اعتبار أن الشركة قد فسخت العقد مع المدعي...». كما نقرأ في حكم آخر<sup>٤٣</sup>: «وحيث أنه من الثابت من إفادات الخدمة الصادرة عن مؤسسة المدعى عليه والموقعة من قبل هذا الأخير بأن التصريح عن المدعية لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كان بتاريخ لاحق عن تاريخ بدء عمل المدعية لدى المدعى عليه (...). وحيث أنه من الثابت أيضا من أقوال المدعى عليه أنه لم يكن يدفع للمدعية بدل النقل المتوجب لها قانونا (...). كما أن المدعى عليه لم يكن يدفع للمدعية راتبها الشهري في بداية الشهر مما يفيد بأن المدعي لم يكن ينفذ موجباته القانونية تجاهها وفقا للأصول» وحيث أن المدعية وعندما اشتكت لدى وزارة العمل للحصول على حقوقها القانونية رفض المدعى عليه إعطاء المدعية حقوقها وأقدم على شتمها بكلام غير لائق (يراجع محضر التحقيق صفحة ٢-٥) الأمر الذي تسبب بعدم عودتها إلى العمل. وحيث يقتضي استنادا إلى ما تقدم بيانه أعلاه اعلان مسؤولية المدعى عليه عن فسخ عقد العمل مع المدعية وفقا لنص المادة ٧٥ من قانون العمل».

كما اعتبر حكم آخر<sup>٤٤</sup> أن الامتناع عن صرف بعض الرواتب وتغيير دوام العمل بالإضافة إلى نقل الأجرة من مكان إلى آخر يعتبر تصرفا عقابيا: «وحيث أن امتناع المدعى عليها عن صرف أجر شهر آب ٢٠٠٩ ثم امتناعه عن صرف أجر أيلول ٢٠١٠ شكلا واقعا مؤثرا على المدعية، أضف إلى نقلها من مركز عمل إلى آخر وتبديل دوامها من نهارى إلى ليلي بعد واحد وعشرين عاما من الخدمة لم تعمل فيها في الدوام الليلي، يعتبر تصرفا عقابيا تجاه المدعية».

يفضّل الجدول الذي نشره أدناه الأسباب التي استندت عليها المجالس لاعتبار أن الصرف اتسم بالطابع التعسفي، مع العلم أن المجالس أقرت بحق الأجراء بالحصول على تعويض عن الصرف التعسفي في ٩١ دعوى من الدعاوى الـ ١٥٢ التي تضمنت هذا المطلب، وردت ٥١ منها، ٢٢ بسبب مرور الزمن. وتجدر الإشارة هنا إلى غياب أي نزاع ناشئ عن تعرض الاجيرات للتحرش في أماكن العمل. ولعل غياب هكذا قضايا يعود إلى الوضع الاجتماعي المحافظ والذي غالبا ما يفرض على المرأة التكتّم لما تتعرض له من تحرش، وخصوصا في ظل غياب أي تجريم للتحرش في أماكن العمل.

٤٣ - قرار رقم ٢٣٧ صادر عن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان بتاريخ 2014\3\18  
٤٤ - قرار رقم ٤٠ صادر عن مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي بتاريخ 2014/3/11

أسباب الصرف التعسفي	
٤١	إقدام أصحاب العمل على صرف الأجير/ة دون تقديم الدليل على السبب المشكوك منه
٢٥	إقدام أصحاب العمل على صرف الأجير/ة دون توجيه تنبيهات خطية، إعلام وزارة العمل عن التغيب والرغبة في التخلي عن الأجير/ة (عدم احترام شروط المادة ٧٤)
١٤	تخلف أصحاب العمل عن إعلام وزارة العمل بتري الأوضاع الاقتصادية في إطار الصرف على أساس المادة ٥٠ فقرة و
٦	إقدام أصحاب العمل على تغيير شروط العمل بإرادتهم المنفردة
٣	تخلف أصحاب العمل عن تسديد أجور مستحقة
٥	صرف خلال فترة الحمل
١	الإقتصاص بسبب تقديم شكوى أمام وزارة العمل
٣	غير مذكور

### - الصرف الاقتصادي

أجازت الفقرة "و" من المادة ٥٠ من قانون العمل لأصحاب العمل إنهاء "بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل." واشترطت المادة على أصحاب العمل، كي لا يتسم الصرف بالطابع التعسفي، إبلاغ "وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبتهم في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليهم أن يتشاوروا مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم." أي أن هناك شرطين مفروضين على أصحاب العمل لانتهاء العقود المبرمة في المؤسسة في حال تبين أنها تعاني من ظروف اقتصادية صعبة، وهما شرطين شكليين، الأول يكمن في لزوم إبلاغ وزارة العمل والثاني يكمن في انتظار مهلة شهر قبل الإقدام على الصرف أو إنهاء العقود بعد إبلاغ وزارة العمل. وقد استشهدت بعض الأحكام موضوع الدراسة بالأحكام الصادرة عن محكمة التمييز والتي تعتبر شرط إعلام الوزارة شرطاً شكلياً مرتبطاً بالنظام العام ويهدف إلى حماية الأجراء.

وقد رصدنا ١٨ قضية تحجج بها أصحاب العمل بالظروف الاقتصادية السيئة التي حملتهم إلى صرف الأجراء عن العمل وتبرير عدم دفعهم التعويضات القانونية. وقد ردت المجالس هذا الإدلاء في ١٤ قضية، بعدما وثقت عدم احترام أصحاب العمل للشروط الشكلية المنصوص عنها في المادة ٥٠ عمل. أما في الحالات التي تم فيها مراعاة الشروط الشكلية (٤)، فلم تقم المجالس المعنية بأي تدقيق في مدى توفر ظروف اقتصادية صعبة تمر بها المؤسسة.

## – صرف أجيرة أثناء فترة حملها

خمسة هي القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي في كل من بيروت (٣ أحكام) وجبل لبنان (حكمان) في قضايا تقدمت بها أجيرات تم صرفهن عن العمل خلال فترة حملهن. وقد أقرت المجالس في القضايا الخمس أن صرف الأجيرة حصل خلال فترة الحمل وأنه اتسم بالطابع التعسفي.

## – الصرف من دون مراعاة شروط المادة ٧٤ من قانون العمل (توجيه تبيهاات خطية، اعلام وزارة العمل..)

رأت المجالس في ٢٥ حكماً أن امتناع أصحاب العمل عن إعلام مصلحة الشؤون الاجتماعية في وزارة العمل عن تغيب الأجيرة/ة عن عمله ضمن مهلة ثلاثة أيام، يحرمهم من إمكانية التذرع به لتبرير صرف الأجيرة سندا للمادة ٧٤. وهي بذلك أبدت تمسكاً في فرض مراعاة الشروط الشكلية حماية للأجراء.

## – الاقتصاص بسبب تقديم شكوى أمام وزارة العمل

ضمن الأحكام موضوع الدراسة، نجد حكماً واحداً اعتبر أن صرف العامل اتسم بالطابع التعسفي لأنه أتى نتيجة مطالبة الأجيرة بحقوقه. وإن دلّ هذا الرقم على شيء، فهو على ضعف الحركة النقابية في البلاد. وقد صدر الحكم نتيجة قضية تقدم بها أحد أجراء شركة تعمل في مرفأ بيروت بعد إخلال صاحب العمل في تنفيذ مضمون الإتفاق الذي جرى تحت إشراف وزارة العمل والذي كان صاحب العمل التزم بموجبه بتسديد زيادة غلاء المعيشة. وقبل أن يلجأ الأجيرة المدعي إلى مجلس العمل التحكيمي، تقدم بشكوى أمام وزارة العمل. وتبعاً للشكوى التي قدمها الأجيرة لهذه الغاية، والاتصال أحد المحققين في الوزارة بصاحب العمل، راح هذا الأخير يشتم الأجيرة محاولاً ضربه. إلا أن الأخير تمكن من الهرب منه وتقدم بشكوى بوجه صاحب العمل أمام مخفر الجميزة ومن بعدها تقدم بدعواه أمام مجلس العمل التحكيمي في بيروت الذي اعتبر أن قيام صاحب العمل بصرف العامل المدعي جاء "اقتصاصاً منه لممارسته حقه المشروع في الشكوى أمام المرجع المختص".

## – حادث عمل

تضمنت خمس دعاوى مقدمة من الأجراء مطلب التعويض من جراء حادث عمل. وقد قبل المجلس دعويين، فيما رد الثلاث المتبقية، اثنتين بسبب توقيع الأجيرة على إبراء ذمة الشركة بعد أن سددت بدل التعويض عن حادث العمل، وواحدة لتبين عدم علاقة الحادث بالعمل لا سيما أنه ثبت للمجلس أن الحادث المزعوم حصوله وقع في تاريخ لاحق لانتهاء العلاقة التعاقدية مع الشركة المدعى عليها. وكان المدعي عمل كسائق شاحنة طيلة ٤٠ عاماً مع الشركة المدعى عليها قبل أن يقدم استقالته منها. وقد ظل يقوم بعد هذا التاريخ، ببعض النقلات المحدودة إما بناء على طلبه وإما بناء على طلب الشركة. وخلص المجلس إلى عدم وجود علاقة عمل تربط المدعي بالمدعى عليها معتبراً أن المدعي لم يقدم "في مطلق الأحوال... أي دليل على حصول هذا الطارئ". وارتكز الحكم أيضاً إلى تقرير طبيب أرفقته الشركة

جاء فيه "أنه أجرى العملية الجراحية في ركلة المدعي اليمنى لأنه يعاني فقط من داء الفصال لم ينجم عن رضوض وهو تطور طبيعي لمن يعمل في السابعة والستين من عمره". وهذه القضية تضيء على إشكالية حوادث العمل لا سيما لجهة إلزام الأجير بتقديم الإثبات على حصولها وصعوبة هذه المهمة.

### – النزاعات المتصلة بالتسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

درج بعض أصحاب العمل على التحايل على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بطرق عدة. ومن أشكال التحايل، الإمتناع عن التصريح عن الأجير/ة، أو التصريح عن راتب للأجير/ة أقل من راتبه الحقيقي أو التأخر عن التصريح عنه. ويكتشف بعض الأجراء هذا الأمر بعد انقطاع علاقة العمل، عند توجيههم لتقاضي تعويض نهاية خدمتهم. يبقى أن العديد من الأجراء لا يجرؤون على مطالبة أصحاب العمل بالإلتزام بقانون الضمان الاجتماعي خلال قيام العلاقة التعاقدية بينهم، مخافة أن تؤدي مطالبتهم بذلك إلى صرفهم من العمل.

وقد طالب الأجراء العاملون في القطاع الخاص في ٦٥,٥٠٪ (١٣١) من الدعاوى المرفوعة من قبلهم بإدخال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في الدعوى. وهذا الأمر إنما يدل على مدى انتشار هذه المشكلة.

### الدعاوى المقدمة من أصحاب العمل

سبق وأشرنا إلى أن ٢١ حكماً فقط من الأحكام موضوع الدراسة (أي ما نسبته ٦,٣١٪) صدرت بناء على دعاوى مقدمة من أصحاب العمل. وقد انحصرت الدعاوى المقدمة ضد الأجراء ب٦ فقط، فيما تم تقديم الدعاوى ال ١٥ المتبقية بوجه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

### – بالنسبة للدعاوى المقدمة بوجه الأجراء:

سته فقط هو عدد الدعاوى التي تقدم بها أصحاب العمل بوجه أجراءهم. تمحورت جميع هذه الدعاوى حول إقدام الأجراء على ترك العمل بشكل مفاجئ. واللافت في بعض هذه الدعاوى هو استخدام أصحاب العمل مناورات بهدف الحصول على تعويض الفسخ التعسفي من الأجراء. ففي إحدى هذه الدعاوى، طالب صاحب عمل أمام مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان أجيلاً عمل في شركته بصفة مصور، بالتعويض عن الفسخ التعسفي بحده الأقصى (أي ١٢ شهراً) وذلك بعدما تفاجأ بغيابه عن العمل طيلة أسبوع. إلا أنه يتبين في معرض الدعوى أن الأجير تبلغ قرار صرفه عن العمل وتوجه من بعدها إلى وزارة العمل من أجل أن تتم "إعادته إلى العمل وتسوية وضعه القانوني بصورة ودية، ثم فاز بحكم من مجلس العمل التحكيمي في بيروت أدان صاحب العمل بالتعسف باستعمال حقه بالصرف. وبناء على هذه الوقائع، انتهى مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان إلى رد دعوى صاحب العمل أمامه. وقد لفت الحكم تالي أن "إقدام صاحب العمل على تقديم الدعوى بتاريخ لاحق للشكوى المقدمة من قبل الأجير دليل على عدم جدتها.

وفي دعوى أخرى، طالب صاحب عمل أجيراً عمل لديه بصفة سائق وانقطع عن العمل بشكل مفاجئ، بالتعويض عن اقدمه على فسخ عقد العمل بشكل تعسفي بما يعادل بدل راتب أربعة اشهر بالإضافة الى تعويض الانذار. وقد علل دعواه بأن ترك الأجير لعمله بسبب "بأضرار مادية ومعنوية فادحة لا سيما أنه ترك في فترة التحضير للأعياد مما أدى إلى التأخير في تسليم البضاعة الى الزبائن وانعكس سلبياً على المبيعات وسمعة الشركة وموقعها في السوق". واللافت في القضية أن المجلس اعتبر أن ترك المدعى عليه مبرر بإرادته ببدء علاج من الإدمان على المخدرات خوفاً من "التسبب بحادث سير" والحاق الضرر بالشركة. أما في القضية الثالثة، فقد طلب صاحب العمل بالزام الأجير الذي عمل لديه بصفة سائق بالتعويض عن اقدمه على فسخ العقد بشكل تعسفي بما يعادل بدل راتب أربعة اشهر وبدل شهر انذار. وأسند صاحب العمل ادعاءه إلى أن ترك الأجير عمله بشكل مفاجئ "ألحق ضرراً كبيراً ناتجاً عن عرقلة سير أعماله". أما الأجير فصرح في معرض الدعوى أنه "استقال من عمله بشكل قانوني وقد وافق مدير المشروع... وأن المدعى لم يتضرر من غيابه لوجود ثلاثة سائقين آخرين يعملون في المشروع نفسه الذي كان قد شارف على نهايته" وهي استقالة أتت نتيجة "ظروف العمل الشاقة وضآلة المعاش الذي لا يتناسب مع كثافة العمل وقساوته خاصة في الظروف الصعبة الناتجة عن غلاء المعيشة". واعتبر المجلس أن صاحب العمل لم يثبت أن "غياب المدعى عليه تسبب له بضرر (...) وأن هناك خمسة أو ستة أشخاص يقومون بالعمل نفسه (...) وأنه في حال غياب أحد السائقين تتم الاستعانة بآخر" وأضاف المجلس "أن عدم اقدام صاحب العمل على إعلام الإدارة بغياب الاجير إلا بعد مرور ثلاثة أيام عليه" دليل اضافي على عدم تسبب غياب المدعى عليه بضرر على الشركة. وعليه قرر المجلس رد المطلب المتعلق بالتعويض عن الصرف التعسفي واكتفى بالزام الأجير المدعى عليه ببديل شهر إنذار كونه ترك العمل دون أن يتقيد بالمهلة المفروضة قانوناً.

بالمقابل، ألزم المجلس المختص في الدعوى الرابعة الأجيبة بتسديد مبلغ البند الجزائي دون أن تقر لصاحب العمل التعويض عن الفسخ التعسفي والتعويض عن المدة المتبقية من العقد. ويظهر من معطيات الدعوى أن المدعي (صاحب العمل) تعاقد مع المدعى عليها "على تنظيم علاقة تعاقدية موسمية محددة المدة وقعت على أثرها تعهداً بعدم ترك العمل قبل انتهاء موسم الصيف على أن تدفع مبلغ ألفي دولار في حال إخلالها بهذا الالتزام". اللافت في هذه القضية "عدم إقدام المدعى عليها بتقديم أي دفاع أو دفاع على الرغم من تبليغها أصولاً أوراق الدعوى". هذا واعتبر المجلس أن اقدام المدعى عليها على ترك العمل قبل ثلاثة أشهر من انتهاء العقد يؤدي إلى اعتباره مفسوخاً على مسؤوليتها ويستوجب منها أن تدفع البند الجزائي دون أي تعويض آخر وذلك كون البند الجزائي ووفقاً للمادة ٢٦٦ من قانون الموجبات والعقود "هو التعويض الاتفاقي عن العطل والضرر الذي اتفق المتعاقدان مقدماً على تحديده في العقد في حال تخلى المدين عن تنفيذ هذا الاخير ولا يجوز للمحكمة التدخل في تعديله الا في حالات معينة غير مطروحة في القضية الراهنة".

أما بالنسبة للحكمين المتبقين، فقد ألزم الأول الأجيبة المدعى عليها بتسديد تعويض إنذار يساوي بدل أجرة أربعة أشهر وهو صدر بالصورة الغيابية بحقها. وكان صاحب العمل قد أفاد في دعواه أن الأجيبة قدمت استقالتها بعد أن عملت طيلة ١٢ عاماً وانقطعت عن العمل دون سابق انذار ودون مبرر.. أما الحكم الثاني فقد صدر نتيجة اعتراض تقدم به صاحب عمل على حكم صدر سابقاً بحقه الزمه

بالتعويض على إقدامه على صرف الاجير (المدعي سابقا) بشكل تعسفي. وقد عرض صاحب العمل المعارض في اعتراضه على الاجير أن يعود الى العمل. إلا أن المجلس اعتبر أن الحكم المعارض عليه صدر بحق صاحب العمل بمثابة الوجاهي وهو بالتالي لا يقبل الاعتراض.

## – بالنسبة للدعاوى المقدمة بوجه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

صدر عن المجالس ١٥ حكما في دعاوى تقدم بها أصحاب العمل بوجه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للمطالبة بإبطال التقارير الصادرة عن التفتيش (والتي تلزمهم بتسديد مبالغ الاشتراكات للضمان). قبلت المجالس بعشر من هذه الدعاوى، فيما ردت خمسا منها، ٤ منها في الأساس وواحدة في الشكل. وسوف نعرض بشكل مقتضب تفاصيل هذه الدعاوى.

الدعاوى التي قبلتها المجالس :

سبعة من هذه الدعاوى مقدمة من شركة واحدة صدر بحقها تقارير عن تفتيش الضمان تطالبها بتسديد اشتراكات وغرامات تأخير. طالبت الشركة بإعلان بطلانها وبالتالي استرداد ما سبق أن دفعته بهدف الاستحصال على براءات ذمة تسهيلا لأموالها الإدارية. وعددت الشركة المدعية عددا من المخالفات أهمها استناد تقرير المفتش على المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٠٠ (زيادة غلاء المعيشة) وهو مرسوم ألغيت مفاعيله عند صدور المرسوم ٢٠١٢/٧٤٢٦. وقد قرر المجلس "الإكتفاء بمناقشة السبب الذي يراه كافيا للبت بالنزاع وهو مفاعيل صدور المرسوم ٢٠١٢/٧٤٢٦ على أحكام المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٠٠". وبعدما ذكر المجلس أن المادة الاولى من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ "نصت صراحة على إلغاء أحكام المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٠٠ وأطاحت به باستثناء زيادة مبلغ الـ ٢٠٠ ألف ليرة لبنانية التي كانت أضيفت (...). والتي أقر للأجراء مكتسبهم بها لتنزيلها فقط من احتساب الزيادة الجديدة دون غيرها". وعليه اعتبر المجلس أن "تقرير التفتيش المسند له (أي مرسوم عام ٢٠٠٨) والتكاليف المالية المحددة المرفقة به يكون باطلا لافتقاره للسند القانوني الصحيح بعد إلغائه". وقرر بناء عليه الزام المعارض عليه (الضمان) برد المبالغ التي قبضها من المعارضة أي قيمة التكاليف موضوع الاعتراض<sup>45</sup>.

أما بالنسبة لقرارات المجالس بقبول الاعتراضات الثلاثة الأخرى ، فقد اختلفت حيثيات مثل ما سوف نقوم بعرضه. فأق القرار الاول نتيجة اعتراض تقدمت به شركة على طلب تنفيذ صادر بحقها عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهو طلب تنفيذ لمبالغ سبق تسديدها<sup>46</sup>.

القرار الثاني صدر بقبول اعتراض شركة صدر بحقها تبعا لتقدمها بطلب انتساب إلى الضمان الاختياري معاملة تنفيذية عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تطالبها بتنفيذ بيان دين يشمل اشتراكات عن فترة سنتين عن ضمان المرض والأمومة. وبعدما أثبت المجلس عدم إبلاغ المعارضة بقرار قبول انتسابها الى القسم الاختياري، خلص الى اعتبار "المبالغ موضوع المعاملة التنفيذية غير متوجبة بذمة المعارضة

٤٥ - صادرة عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ ٢٠١٤/٦/١٩  
٤٦ - صادر عن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان بتاريخ ٢٠١٤/٤/١

مما يقتضي معه إبطال المعاملة التنفيذية<sup>47</sup>.

أما الاعتراض الأخير فهو مقدم من قبل أحد مدراء المدارس، كان أجيّز له بموجب مرسوم الحصول على رخصة لفتح مدرسة وذلك بعدما تنازلت عنها الإدارة القديمة لوزارة التربية. بعيد حصوله على الإجازة، وصله انذار من الضمان يطالبه بالتكافل والتضامن بدفع اشتراكات التأخير للصندوق. وأدلى المعترض أمام المجلس، أنه وعلى عكس ما يدعيه الضمان، أن لا علاقة بين المستثمرين القدامى والجدد وأنه لم تحصل عملية بيع<sup>48</sup>، بل صدرت الإجازة بمرسوم. وهذا ما أقره المجلس معلنا بطلان تقرير التفتيش ومفعول الانذار موضوع الاعتراض<sup>49</sup>.

الدعاوى التي ردتها المجالس :

ردت المجالس خمسة اعتراضات من الاعتراضات الـ ١٥ المقدمة من أصحاب العمل بوجه الضمان التي يطالبون عبرها المجلس بإبطال المعاملة التنفيذية الصادرة بحقهم والتي تلزمهم بتسديد مبالغ الاشتراكات للضمان.

الإعتراض الأبرز في هذا المجال هو الإعتراض الذي تقدم به مصرف لبنان على معاملة تنفيذية صادرة بحقه تلزمه بدفع مبالغ الاشتراكات والمتوجبة عليه. وكان تقرير التفتيش المعدّ من الصندوق اعتبر أن المنح التي يعطيها المصرف تحت تسمية "منح الحاكم" تدخل في صلب الراتب، بينما نازع المصرف انه لا يمكن احتسابها كذلك، مستندا الى سابقة قضائية صدرت في سنة ١٩٩٥. إلا أن المجلس رد هذا الإعتراض بعدما ثبت من توافر ثلاثة عناصر في المنح المذكورة هي: أن تكون المنحة عامة أي أن يستفيد منها جميع اجراء المؤسسة أو قسم منها على أساس شروط موضوعية وتبين أن جميع اجراء المصرف كانوا يحصلون على هذه المنحة وتبين أن الهدف منها وفقا للمصرف "مساعدة الاجراء على التغلب على الأعباء المعيشية بسبب التضخم وبسبب الظروف المالية والاقتصادية في لبنان (أي أنها مبنية على شرط موضوعي). أما الشرط الثاني مرتبط باتسام المنحة بطابع الاستمرار وحدد الاجتهاد في لبنان مدة الاستمرار بثلاث سنوات وما فوق، وتبين في هذه الحالة أن المنح كانت تعطى ثلاث مرات في السنة على مدة سبع سنوات، اما الشرط الثالث فهو أن تكون المنحة ثابتة أي أن تنزع عن صاحب العمل سلطة تقويمها أو تقدير قيمتها وهذا ما كان الأمر عليه في هذه القضية حيث حددت المنحة في كل مرة وفق مبلغ معين هو الراتب الشهري لكل أجيير. وعليه رأى المجلس أن المنح موضوع النزاع تدخل في أساس الراتب ورد الدعوى بعدما اعتبر أن تقرير التفتيش أتى صحيحاً<sup>٥٠</sup>.

## الدعاوى المقدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

صدر حكمان فقط من بين الأحكام الـ ٣٣٢ التي وثقناها بناء على دعاوى مقدمة من الصندوق الوطني

٤٧ - صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ ٢٠١٤/٣/١٣

٤٨ - المادة ٨٠ ضمان

٤٩ - صاجر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ ٢٠١٤/٣/٢٠

٥٠ - صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ ٢٠١٤/٣/١٠

للضمان الاجتماعي، وقد صدرا بوجه تفليسة شركتين. وقد طالب الصندوق - اعتبار الاشتراكات المتوجبة بذمة الشركة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمثابة دين ممتاز (أي أنه يكون للصندوق حق أولوية باستيفاء ديونه بالنسبة إلى سائر الدائنين). وجاءت نتيجة الحكمين موافقة لهذا الاتجاه.

وتبين معطيات الحكمين التحايل المعتمد من قبل بعض الشركات على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من خلال الامتناع عن التصريح عن أجزائها او حتى التصريح عن الشركة نفسها للصندوق. وتظهر القضيتان قيام مفتشي الضمان، إثر إعلان تفليسة الشركة، بالتدقيق بدفاتر الشركتين لضبط المبالغ المتوجبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وهذا ما يظهر بوضوح في القضية موضوع الحكم الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢٥ عن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، حيث بين تقرير مفتش الضمان وجود ديون في ذمة الشركة للصندوق منها ما يعود لفرع التعويضات العائلية، تعويض نهاية الخدمة، فرع ضمان المرض والامومة بالإضافة الى "قيمة زيادات التأخير المتوجبة منذ تاريخ الاستحقاق الطبيعية لغاية تاريخ إعلان الافلاس". أما وكيل تفليسة الشركة، فقد رفض قيد دين الصندوق كدين ممتاز. وقد وافق القاضي المشرف (أي القاضي الناظر في قضايا الافلاس) على هذا الرفض، مما حمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على التقدم بدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي. وقد أكد أولاً مجلس العمل على صلاحيته بالنظر في القضية المعروضة أمامه كونها مرتبطة بنزاع ناشئ بين الصندوق وأصحاب العمل (نص المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي)، راداً بذلك حجة الشركة المدعى عليها الذاهبة إلى أن النزاع يدخل ضمن اختصاص محكمة الافلاس. وبعد ذلك، لفت المجلس إلى ما وثقه تقرير المفتش من تصريح لوكيل التفليسة لجهة "أنه لا يوجد لدى الشركة المفلسة أية معلومات كافية تتعلق بالمحاسبة باستثناء صورة عن الميزانية العمومية" ولا "معلومات أو مستندات لديه تفيد عن وضعيّة الشركة المفلسة لعدم معرفة عنوانها الحقيقي ولعدم استجواب مديرها أو أحد الشركاء فيها أمام المحكمة التي أعلنت افلاسها". وقد استند تقرير التفتيش إلى التصريح عن ضريبة الدخل الذي تقدمت به الشركة الى وزارة المالية والذي يبين مبلغ مبيعات الشركة مما "يفيد أن حجم نشاطها كان يستدعي وجود إجراء لتأمين الأعمال اللازمة لاسيما وأن نشاطها يستدعي وجود عمالة متخصصة (هي شركة اتصالات) كما يظهر التصريح وجود حسابات إيجارات وخدمات أبنية مما يؤكد أن الشركة كانت تزاوّل نشاطها في مركز فعلي، ويظهر مصاريف سفر وانتقال مما يفيد بأنها كانت تمارس عملها في الخارج إضافة الى الداخل وظهور بند بدلات أتعاب واستشارات يفيد بأن هذه المبالغ تعود لأشخاص قد تتوفر فيهم شروط الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي". وقد رأى المجلس أن ما توصل اليه المفتش في تقريره "لا يعتريه أي غموض أو ابهام ولم يكن افتراضيا بل كان مستندا إلى معطيات واقعية ومنطقية وعملية" لاسيما لجهة طبيعة النشاط الذي تقوم به الشركة "في مجال البث والخدمات الصوتية الهاتفية في الداخل والخارج والذي يحتاج منطقيا إلى أجيرين على الأقل (...). ذوي اختصاص فإنه من الطبيعي أن يكون أجر كل منهما يساوي ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور". وخلص الى اعتبار ما ورد في تقرير التفتيش صحيحا سندا لنص الفقرة ٢ من المادة ٧٧ من قانون الضمان التي تنص على أن التقرير المعد من المفتش يبقى صحيحا حتى إثبات العكس وهذا ما لم تفعله التفليسة المدعى عليها.



أما بالنسبة للقضية الثانية<sup>51</sup>، فقد اعتمد المجلس المقاربة عينها، حيث استند على كل من المادة ٧٨ من قانون الضمان الاجتماعي التي تعطي الحق للصندوق بتقدير الاشتراكات المتوجبة والمادة ٧٧ التي تعتبر محاضر ضبط المخالفات والتقارير المعدة من مفتشي الضمان صحيحة حتى اثبات عكسها، وخلص إلى اعتبار تقرير المفتش صحيحاً كون المدعى عليها لم تقدم أي إثبات على عدم صحة ما ورد في التقرير، وأن للشركة دين ممتاز بذمتها لصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

---

٥١ - حكم صادر عن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان بتاريخ ٢٠١٤/٣/١٠

## القسم الثالث: في محاولة لتحليل عمل مجالس العمل التحكيمية

في هذا القسم، سنبين أرقاماً من شأنها الإضاءة على إنتاجية المجالس لنتقل من ثم إلى تحليل مضمون الأحكام.

## ١. إنتاجية المجالس والغرف

في هذا المجال، سنتناول مدى إنتاجية غرف المجالس واحدة فواحدة، لنعرض أخيراً متوسط أمد الدعاوى. وقبل المضي بذلك، تقتضي الإشارة إلى المعطيات الآتية:

أولاً، نتائج التعطيل الذي أصاب المجالس بين شهري تموز ٢٠١١ وأيار ٢٠١٢ (أي لفترة تخطت التسعة أشهر) في إثر الخلاف على تعيين ممثلين عن العمال، سجل تدنياً كبيراً في أعداد القرارات الصادرة خلال ذلك العام مما أدى إلى مزيد من تراكم القضايا.

ثانياً، ثمة خلل في التوزيع الجغرافي للغرف. وهذا ما يتبدى واضحاً عند مقارنة عدد غرف بيروت (٥) بعدد غرف جبل لبنان (٣)، رغم تقارب حجم الدعاوى الواردة إليها، بل رغم أن عدد الدعاوى الواردة إلى جبل لبنان قارب أو تجاوز في السنوات الأخيرة الدعاوى الواردة إلى بيروت. وما زاد من حجم هذا الخلل هو الخلل الحاصل في المناقلات القضائية. فإحدى رئيسات الغرف في جبل لبنان حسب مرسوم المناقلات القضائية الحاصل في ٢٠١٠ القاضي رلى مسلم توقفت عن العمل على خلفية انشغالها في وظيفتها الأخرى كمستشارة لدى محكمة استئناف الجرح في جديدة فتولت القضية ماجدة مزحمر رئاسة غرفتين من غرف المجلس. أما في الشمال، فقد تعطلت إحدى غرفتي المجلس لفترة على خلفية إصابة رئيستها حريص معوض بمرض عضال أدى إلى وفاته في ٢٠١٤، ويتولى حالياً القاضي منير سليمان وحده ترؤس غرفتين. بالمقابل، في بيروت، تمت إضافة هيئة جديدة لإحدى الغرف بمرسوم التشكيلات الصادر في ٢٠٠٩، مما أدى عملياً إلى وجود خمس غرف بدل أربع. وهذا ما يفسر زيادة إنتاجية مجالس بيروت بالنسبة إلى المحافظات الأخرى.

صدر	ورود	المحافظة	السنة
(بما فيها قرارات شطب الدعاوى والتي يحتمل إعادتها إلى جدول المرافعات لاحقاً)			
٧٤٥	٨٥٥	بيروت	٢٠١٢
١٠٨٥	٨٣٢	بيروت	٢٠١٣
٢٢٣	٨١٨	جبل لبنان	٢٠١٢
٦٧٠	٨٣٩	جبل لبنان	٢٠١٣
٨٢	١٤٣	الشمال	٢٠١٢
٩٨	١٣٣	الشمال	٢٠١٣

## انتاجية غرف مجالس العمل التحكيمي

هنا، وبالعودة إلى القرارات الصادرة عن الغرف على اختلافها مع حسم قرارات الشطب وقرارات تدوين الرجوع أو الاسقاط أو المصالحة، نصل إلى الجدول الآتي:

الشمال	جبل لبنان	بيروت*	الغرف (باسم رئيسها)
		٦٣	أنطوان أبي نادر
		٥٥	جمال محمود
		٣٥	ريتا غنطوس
		٢٦	هيام خليل
		٣٥	وفاء مطر
	٥٦		ماجدة مزيمح (وهي تولت رئاسة غرفتين للمجلس في الفترة موضوع الدراسة)
	٣٨		ميراي الحداد
٢٣			نزيه العكاري
٢			حريص معوض (إجازة مرضية انتهت بوفاته) ومنير سليمان (استلم مهامه في ....)
٢٥	٩٤	٢١٣	المجموع

ويبقى من الضروري تفسير العدد المنخفض للقرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي في الشمال بالمقارنة مع القرارات الصادرة عن غرف مجلسي العمل في بيروت وجبل لبنان. ويعود ذلك، إلى إصابة القاضي حريص معوض بعارض صحي منعه عن العمل خلال حوالي ٤ أشهر بين شهري شباط وحزيران ٢٠١٤. أما السبب الثاني، فهو مرتبط بالإجراءات المعتمدة من قبل مجلس العمل التحكيمي في الشمال والتي تختلف عن بقية مجالس العمل. فعند تقديم أحدهم بدعوى امام مجلس العمل التحكيمي في الشمال، يحال الملف أمام دائرة التحقيق في وزارة العمل.

وقد صرح لنا أحد القضاة أن غالباً ما تعود الملفات من وزارة العمل إلى مجلس العمل خالية من التحقيق. وقد فرض مجلس العمل حديثاً في الشمال مهلة ستة أشهر على وزارة العمل لإعادة الملف إلى المجلس.

أما بالنسبة للقرارات الصادرة بتدوين الرجوع فتتوزع على الشكل التالي:

مجموع	شمال	بعيدا	بيروت	الغرفة (باسم رئيسها)
١٤			١٤	أنطوان ابى نادر
٢٣			٢٣	جمال محمود
١٤			١٤	ريتا غنطوس
١٣			١٣	هيام خليل
٨			٨	وفاء مطر
٤٢		٤٢		ماجدة مزبحم
٩		٩		ميراي حداد
١٠	١٠			نزيه عكاري
٣	٣			منير سليمان (حل محل القاضي حريص قبيل انتهاء مدة الدراسة بأقل من شهر)
٣	٣			حريص معوض
١٣٩	١٦	٥١	٧٢	مجموع

## • متوسط أمد الدعاوى

مثل ما سبق وأشرنا إليه، تناولت دراستنا لهذه الجهة الأحكام النهائية الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية بالإضافة الى القرارات التي دونت الرجوع عن الدعاوى أو إسقاطها أو المصالحة. وقد تبين معنا أن متوسط أمد الدعاوى أمام مجالس العمل التحكيمية والتي تنتهي بحكم نهائي يصل في المحافظات الثلاث إلى أربع سنوات وثلاثة أشهر<sup>52</sup>. وعدا عن أن هذه المدة طويلة بحد ذاتها، فإنها تشكل خروجاً عن مهلة الثلاثة أشهر المنصوص عنها في المادة ٥٠ من قانون العمل.

هذا وتبين معنا أن أقصر دعوى في بيروت استغرقت ١٠٥ يوماً، وهي صادرة في قضية مقدمة بوجه هيئة أوجيهو. أما أطولها فاستغرقت ٤٣٨١ يوم (وهي دعوى صرف تعسفي تقدمت بها أوجيهو بوجه صاحب عملها وقد طال أمدها بسبب تقدم صاحب العمل بادعاء أمام القضاء الجزائي بوجه الأوجيهو المدعية وقد استأخر البت بها لحين صدور الحكم الجزائي عملاً بمبدأ الجزاء يعقل الحقوق).

بالنسبة لجبل لبنان فقد استغرقت أقصر دعوى ٣٥٥ يوماً (دعوى تقدم بها أوجيهو بوجه صاحب عمله مدعياً أنه تم صرفه تعسفاً عن العمل) أما أطولها فاستغرقت ٤٠٤١ يوماً (أيضاً صادرة في قضية تقدم

٥٢ - تم استثناء ١٢ حكماً من احتساب معدل مدة الدعوى بسبب عدم ذكرهم لتاريخ الاستحضار

بها أجبر صرف عن العمل وقد توفي الأجير خلال الدعوى واستمر الورثة في الدعوى التي كسبوها وحكم لهم بتعويض يساوي بدل ١٠ أشهر).

بالنسبة للشمال فقد استغرقت أقصر دعوى ٥٢ يوما وأطولها ٣٧٢٧ يوم.

ويسجل أن متوسط أمد الدعاوى ينخفض في النزاعات التي تنتهي بتدوين الرجوع أو الإسقاط أو المصالحة، حيث يصل في هذه الحالات إلى **سنة وخمسة أشهر**<sup>٥٣</sup>. وهذا أمر يتأتى عن حصول المصالحات عموماً في بدايات الدعاوى، ولا سيما أن عدداً من الأجراء يضطرون إلى تقديم دعاويهم خلال شهر من الصرف لحفظ حقوقهم، رغم استمرارهم في عملية التفاوض. كما يسعى في أحيان عدة أصحاب العمل إلى إنهاء النزاعات في الفترات الأولى للدعاوى تحسباً من إدخال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

	بيروت	جبل لبنان	الشمال	المعدل العام
معدل مدة البت في الدعوى (بالأعوام)	٣,٨	٥,٨	٣,٣	٤,٣
معدل مدة صدور قرار بتدوين الرجوع/الإسقاط/المصالحة (بالأعوام)	١,٦	١,٢	٢,١	١,٥

وتبلغ نسبة قرارات تدوين الرجوع عن الدعاوى و/أو الحق أو المصالحة من مجموع القرارات المنهية للدعاوى ما نسبته (أي ٢٥,١٧٪) في بيروت. وهي نسبة ترتفع في جبل لبنان لتصل إلى (٣٥,١٧٪). وأيضاً في الشمال حيث تصل إلى ما نسبته (٣٩,٠٢٪). وعليه، وفيما يسجل الشمال ارتفاعاً في عدد هذا النوع من القرارات، فإن متوسط أمد الدعوى للوصول إلى تسوية في هذه المحافظة هو أطول مما هو عليه في المحافظات الأخرى. وقد يكون الأمر مرتبطاً باعتماد مجلس العمل التحكيمي في الشمال إحالة جميع الملفات التي ترده إلى دائرة التحقيق في وزارة العمل في الشمال لتمكينها من إجراء وساطة والتحقيقات اللازمة.

وإذا أدخلنا ضمن حساب متوسط أمد الدعاوى، الدعاوى التي انتهت بتدوين الرجوع أو الإسقاط أو المصالحة، فيصل متوسط أمد الدعاوى إلى عامين وتسعة أشهر في المحافظات الثلاث.

كما يسجل مساعي أصحاب العمل إلى إطالة أمد الدعاوى من خلال تقديم دعاوى مقابلة. فقد رصدنا تقدم أصحاب العمل في ٢٢ من الدعاوى المقامة ضدهم بدعاوى مقابلة أمام مجالس العمل التحكيمية (٩ دعاوى) أو أيضاً أمام القضاء المدني (١) أو القضاء الجزائي (١٢). وفيما ردت مختلف مجالس العمل التحكيمية المعنية جميع الإدعاءات المقابلة المقدمة أمامها، فإنها عمدت على ضوء أربعة إدعاءات مقابلة قدمت أمام القضاء الجزائي إلى استئثار البت بالدعاوى لحين صدور حكم القضاء الجزائي<sup>٥٤</sup> عملاً بقاعدة: «الجزء يعقل الحقوق».

٥٣ - تم استثناء ٢٧ قرار من احتساب معدل مدة صدور قرارات الرجوع بسبب عدم ذكرهم لتاريخ الاستحضار  
٥٤ - تم تقديم الدعوى عام ٢٠٠٧، صدر خلال عام ٢٠١٤ قرار عن مجلس العمل التحكيمي برد الدعوى في الأساس ووقف السير بها لحين صدور حكم مبرم في الدعوى الجزائية المقدمة

## • تأثير ممارسة حق الطعن على مدة الدعوى:

متوسط أمد الدعاوى المنصوص عليه أعلاه هو متوسط أمدها أمام مجالس العمل التحكيمية أي المرجع الابتدائي والذي حصرتنا هذه الدراسة بدرس أعماله. وبالطبع، من شأن أمد الدعاوى أن يطول في حال الطعن في القرارات الصادرة عن هذه المجالس أمام محكمة التمييز. ولم يتسنّ لنا في إطار هذه الدراسة الحصول على متوسط أمد الدعاوى أمام هذه المحكمة، لكن يسجّل أن طلبات نقض الأحكام الصادرة عن هذه المجالس تبقى محدودة نسبياً. وقد توزعت هذه الطلبات بما يخص الأحكام موضوع الدراسة على الشكل الآتي: ٣٣ طلباً ضد أحكام صادرة عن غرف مجلس عمل بيروت، و٢٢ طلباً ضد أحكام صادرة عن غرف مجلس جبل لبنان و٤ طلبات ضد أحكام صادرة عن غرفتي الشمال. بمعنى أن نسبة الطعن عن طريق النقض تبقى محدودة نسبياً بحيث تقل عن ٢٠٪ من الدعاوى المبتوتة وتقل عن (١٢,٥٣٪) من مجموع الدعاوى التي انتهت بقرار نهائي أو بتدوين الرجوع أو الاسقاط أو المصالحة.

## ٢. محاولة لفهم توجهات الأحكام

انتهت الأحكام النهائية بيت الدعاوى المقدمة من الأجراء إلى ردّ أكثر من ٥٠٪ منها. فمن أصل ٣٠٩ حكماً صدرت خلال المنتصف الأول من عام ٢٠١٤ في هذه الدعاوى، انتهت ١٦٥ حكماً أي ما يعادل ما نسبته (٥٣,٤٠٪) إلى ردّ الدعوى. علماً أن ٦١,٢١٪ (أي ١٠١ حكماً) من هذه الأحكام الـ ١٦٥ صدرت في قضايا مقدمة من أجراء القطاع العام. واللافت في أحكام ردّ الدعاوى، أن أكثر من نصفها (٨٧ حكماً من الأحكام الـ ١٦٥) انتهت إلى ردّ الدعوى في الشكل، أي من دون أن تفصل المجالس المعنية في أساس النزاع. وقد حصل الرد شكلاً في غالبية هذه الحالات بعدما رأى المجلس أنها تخرج عن اختصاصه لكون النزاع المطروح نزاعاً جماعياً (٦١ دعوى)، أو لأن طبيعة التعاون لا تشكل عقد عمل (١٨ دعوى). بالمقابل، تم رد ٧٨ دعوى في الأساس أي لعدم صحتها أو لعدم قانونيتها. وترتفع نسبة الرد بالشكل بالنسبة إلى الدعاوى المقدمة من أجراء القطاع العام، حيث تم رد ٩٦ دعوى بالشكل مقابل ٥ فقط بالأساس.

جدول بتصنيف الأحكام النهائية في الدعاوى المقدمة من «أجراء» وفق مآلها				
	بيروت	جبل لبنان	شمال	مجموع
رد الدعوى شكلا - لسقوطها بمرور الزمن الثنائي	-	-	١	١
رد الدعوى شكلا- عدم الصلاحية المكانية	٦	١	-	٧
رد لعدم الاختصاص النوعي - ليس عقد عمل	١٧	١	-	١٨
رد لعدم الاختصاص النوعي - نزاع جماعي	٦١		-	٦١
رد في الاساس - ابراء ذمة	٣٠	١٢	١	٤٣
رد في الاساس - نقص في الاثبات	-	-	٦	٦
رد في الاساس- اسباب أخرى	٢٣	٦	-	٢٩
قبول	٦٤	٦٥	١٥	١٤٤
مجموع	٢٠١	٨٥	٢٣	٣٠٩

## كيف قاربت مجالس العمل التحكيمية اختصاصها؟

### - نزاع فردي أو جماعي؟

سبق وأشرنا في القسم الأول من هذا التقرير إلى التمييز الذي أدخله قانون العمل بين نزاعات العمل وفقاً لطابعها الفردي والجماعي. وقد أناط قانون العمل بمجالس العمل التحكيمية صلاحية النظر في نزاعات العمل الفردية فقط، فيما أناط باللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية صلاحية البت بهذه النزاعات. ويثير تكييف طبيعة النزاع المعروض أمام مجالس العمل إشكالية حقيقية على صعيد ضمان حقوق الأجراء في العمل والتقاضي. فمثلما سبقت الإشارة إليه، أصدرت المجالس ٦١ حكماً برد الدعوى لعدم الاختصاص النوعي بعدما اعتبرت أن للنزاع طابع جماعي. والجدير ذكره في هذا الإطار هو أن ٥١ من الأحكام الـ ٦١ المشار إليها هي أحكام صادرة بناء على دعاوى قدمها عاملون في مؤسسات القطاع العام ضدها (يراجع القسم الثاني من هذا التقرير)، فيما أن الأحكام المتبقية (وعددتها ١٠) صدرت في دعاوى مقدمة من عاملين في شركة كازينو لبنان.

وتكشف مراجعة هذه الأحكام مشكلة حقيقية لجهة إمكانية تجريد الأجراء من حقهم في التقاضي بفعل اجتهادات متناقضة بشأن طبيعة النزاع، وتحديداً فيما إذا كان فردياً أو جماعياً. وهذا الأمر يتحصل من الدعاوى المقدمة من قبل أجراء مؤسسة كهرباء لبنان والرامية إلى احتساب ساعات عملهم الإضافية على ضوء فروقات سلسلة الرتب والرواتب. وقد قررت مجالس العمل التحكيمية في بيروت ردها على اعتبار أنها نزاعات جماعية. وكانت الأحكام صدرت على هذا الوجه بعدما كانت اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية قد ردت في ٢٠١١ مطلبهم المذكور على اعتبار أن النزاع المطروح عليها هو مجموعة من النزاعات الفردية وليس جماعياً. واعتبرت اللجنة في قرارها أن «المصلحة الجماعية هي المصلحة النموذجية



(interests types) التي لا تفرق بالضبط بين المستفيدين منها كأثنا من كانوا، حاضرين أم مستقبلين». وتتابع اللجنة و«لكي يصبح نزاع ما نزاعاً جماعياً، ليس عليه أن يكون مكوناً من عدد من الطلبات الفردية، بل يجب أن يتناول مصالح نموذجية لا تفرق بين المستفيدين منها وإلا أصبحت الخلافات الجماعية مجموعة من الخلافات الفردية». والمذهل أن مجلس العمل التحكيمي في بيروت أصدر قراراته وهو على اطلاع تام على قرار اللجنة. بل أنه ذهب إلى حد استخدام التعليل عينه ليعتبر أن النزاع نزاع جماعي يستوجب الرد. وهذا ما نقرؤه في أحد الأحكام الصادرة عنه: «وحيث أن موضوع النزاع بالشكل المطروح يتناول مصلحة جماعية تتعلق بتفسير كل من المرسوم (...)، وحيث أن الجهة المدعية أقرت بأن مجموع الدعاوى التي تقدمت بها بذات موضوع الدعوى الراهنة قد تجاوز الأربعمائة دعوى موزعة على هيئات المجلس كافة، وحيث أنه من الثابت أن أحد طرفي النزاع مجموعة من الأجراء فيكون بالتالي النزاع جماعياً».

### – عقد عمل أم عقد صناعة؟

ردت مجالس العمل التحكيمية المعنية في ١٩ حكماً (٨٦،٥٪ من مجمل الأحكام) القضية المعروضة أمامها لعدم الاختصاص، بعدما اعتبرت أن العقد موضوع النزاع أمامها ليس عقد عمل.

هنا أيضاً صدرت أغلبية الأحكام (١٦) في دعاوى تقدم بها إجراء (جباة الإكراء المتعاقدون مع مؤسسة كهرياء لبنان) ضد مؤسسة عامة، وذلك بهدف إلزامها بتسجيلهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد اعتبر المجلس أن العقد الذي يجمع الطرفين هو عقد التزام صناعة وليس عقد عمل وذلك بسبب انتفاء عنصر التبعية القانونية الذي نصت عليه المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود التي تعرف عقد العمل في تواجد ثلاثة عناصر هي العمل، الأجر والتبعية القانونية. وقد رأى المجلس أن «بنود العقد لا سيما اشتراط كفالة بقيمة الفواتير المسلمة وحق كل فريق بإنهاء العقد ساعة يشاء دون علم مسبق ودون انتاج أية حقوق لفريق على آخر وترك الحرية للمدعي للقيام بالأعمال المشروعة التي يرغب القيام بها وعند من يشاء وبالطريقة التي يراها مناسبة له، لحسابه أو لحساب غيره» تفيد بانتفاء عناصر التبعية القانونية. كما اعتبر المجلس أن «قيام المدعي بجباية الأموال وفقاً للأصول وضمن المهل المحددة من قبل المؤسسة» لا تعيّر النتيجة «لا سيما أنها مرتبطة بطبيعة عمل المؤسسة وهي لا تؤدي بحد ذاتها للقول بتوافر عنصر التبعية القانونية في ضوء سائر بنود العقد». ولا بد لنا من الإشارة في هذا السياق إلى انقلاب الاجتهاد في هذا الخصوص بمناسبة نظر مجلس العمل التحكيمي في طرابلس بالدعاوى المشابهة المقدمة من جباة الإكراء العاملين في شركة كهرياء لبنان الشمالي (قاديشا) حيث رأى المجلس أن صلة التبعية ثابتة وأن العقد الذي يجمع الطرفين هو عقد عمل وليس عقد التزام صناعة، مما يفرض قبول طلبهم بتسجيلهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد أكدت غرفتان من غرف محكمة التمييز في ٤٩ قراراً هذا التوجه في مجموعتين من الأحكام صدرت في كانون الأول ٢٠١٥<sup>٥٥</sup> وشباط ٢٠١٦<sup>٥٦</sup>.

إلى ذلك، تناول أحد الأحكام ظاهرة أخرى لا تقل أهمية، وهي ظاهرة استئجار خدمات مهندسين عملاً

٥٥ - حلا نجار، بعد ٩ سنوات، عمال قاديشا يكسبون حقهم بالضمان الاجتماعي، المفكرة القانونية، العدد ٣٥، كانون الثاني ٢٠١٥  
٥٦ - الهام برجس، عمال قاديشا يكسبون حقهم في الضمان الاجتماعي، المفكرة القانونية، العدد ٣٧، آذار ٢٠١٦

بعقود مقاوله أو عقود استشارية من دون تسجيلهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد خلع المجلس التحكيمي في جبل لبنان. في ٢٠١٤/٥/٦ إلى القول بأن العقد المعروض أمام المجلس هو عقد مقاوله بين المدعي المهندس المعماري والشركة التي كان يشرف على إحدى ورشاتها وليس عقد عمل وأن النظر في الدعوى يخرج بالتالي عن اختصاص المجلس. ولتبرير ذلك، رأى المجلس أن الشركة كانت تكتفي بإحاطة المهندس «بتوجيهاتها العامة بشأن العمل الذي يلتزم باتمامه، تاركة له الحرية في اتخاذ التدابير التي يراها مناسبة لأجل القيام به»، وأن المدعي «مهندس معماري منتسب إلى النقابة» وأنه يصرح «سنويا عن دخله كمهنة حرة» و«أنه لم يكن يداوم يوميا في مكان الشركة». وأغرب ما جاء في الحكم هو أن المدعى عليها لم تصرح عن المدعى لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وأن المدعى لم يبرز ما يثبت أنه طالب الشركة المدعى عليها بالتصريح عنه، وأنه لم يكن يتقاضى بدل انتقال، كأنما من شأن إرادة الفرقاء في هذا المجال أن يؤثر على طبيعة العقد.

## كيف بتت المجالس بالمطالب المقدمة امامها؟

### – جدول المطالب

مجموع الطلبات	- غير مبتوت*	- مرفوض	- مقبول
١٥٢	٣١	٣٠	٩١
١٠٧	٢	٢٢	٨٣
٦٤	٤	٨	٥٢
٦٢	٥	١٦	٤١
٧	٠	٧	٠
١٠٤	٧	٣١	٦٦

\*يقصد ب«مطلوب- غير مبتوت»: أي أن المجلس رد الدعوى شكلا وبالتالي لم يبت بالمطلب المعروض أمامه.

### – مطلب أجور أو بدلات مستحقة

وافقت المجالس على ٨٣ من الطلبات بإلزام أصحاب العمل بتسديد أجور مستحقة بينما ردت الطلب في ٢٢ منها ولم تبت في اثنتين منها وذلك بسبب رد الدعوى شكلا. وهذا الرقم إن دل على شيء فهو على أن إشكالية تمنع أصحاب العمل عن تسديد الأجور المستحقة، وخصوصا الأجور المستحقة عن الشهر السابق للصرف، باتت إشكالية تظال جزءاً كبيراً من الطبقة العاملة لدى القطاع الخاص في لبنان.

## – مطلب التسجيل و/أو تصحيح التسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

قد طالب الأجراء العاملون في القطاع الخاص في 70,50٪ (131) من الدعاوى المرفوعة من قبلهم بإدخال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في الدعوى. وافقت المجالس على طلب الإدخال في 58 منها، وحفظت حق الضمان في 39 منه، فيما لم تبت في 14 منها (وهذا بسبب رد الدعوى لعدم الاختصاص)، فيما ردت 20 منها فقط.

كما تكرر مطلب إلزام أصحاب العمل بالتصريح عن الأجراء في 19 من الدعاوى المقدمة من قبلهم<sup>57</sup>، قبلت المجالس 18 منها وردت واحدة فقط.

هذا وقد تكرر مطلب تصحيح الراتب الحقيقي المصرح عنه للصندوق في 24 دعوى. قبلت المجالس 20 منها، فيما ردت 3 ولم تبت بواحدة منها. وورد مطلب تصحيح تاريخ التصريح للصندوق (تاريخ بداية ونهاية العمل) في 21 دعوى، قبلت المجالس 14 منها وردت 5 فيما لم تبت في اثنتين.

كما تضمنت 56 من الدعاوى مطالب مرتبطة بإعادة احتساب تعويض نهاية الخدمة بعد اعتبار أن التعويض المقبوض منهم بعد عشرين سنة عمل هو سلفة على التعويض. تقرر حفظ حق الضمان في 40 منها ورفضت المجالس 12 منها ولم يبت في أربع منها.

ويلحظ تاليا حجم الدعاوى والنزاعات المتصلة بعدم الالتزام بشروط الضمان الاجتماعي، بحيث ثبت في 52 حكماً أن صاحب العمل إما تخلف عن التصريح عن الأجير، وإما صرح عنه متأخراً أو عن راتب أقل. كما ظهر الأمر نفسه في الدعاوى المقدمة من الصندوق بوجه تفضيصة شركات أو الاعتراضات المقدمة من أصحاب العمل على المعاملات التنفيذية الصادرة عن الصندوق والتي تطالبهم بالاشتراكات والتأخيرات. وبالرغم من ثبوت تحايل أصحاب العمل على الخزينة وعلى الأجراء، قلما يؤخذ بحقهم أي تدابير رادعة أو مكلفة لوضع حد لهذه الظاهرة. وتجدر الإشارة إلى أحكام صدرت من خارج العينة في 2016 و 2015 عن مجلس العمل التحكيمي في الشمال. وقد جاء في عدد من هذه الأحكام أن ثمة رابطاً وثيقاً بين حق الأجراء بالاستفادة من الضمان وكرامة الفرد مؤكداً أنه «حق انساني دستوري». فنقرأ «وحيث لا مجال للشك في أن عدم تسجيل الأجير أو التوقف عن نفعه من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي سواء لناحية فرع المرض والأمومة أو تعويض نهاية الخدمة يحول دون تمكينه من صون صحته وصحة من هم بعهدته عبر حجب أو الحد من إمكانية تأمين الطبابة والاستشفاء له أو توفير الحد الأدنى من معيشته في شيخوخته فيعرضه للمس بسلامته وفي كرامته الإنسانية.. ويكون حقهم (أي حق الأجراء) هذا غير قابل للتفاوض عليه من قبل العمال أو التنازل عنه أو الدخول في تسويات بديلة». كما ذكر مجلس العمل التحكيمي بالبيهييات التي تكاد تكون منسية ومفادها أن على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي موجب البحث عن العمال غير المسجلين والعمل على تسجيلهم، وإفادتهم من فروعه. كما اعتبر أن «على الشركة (بصفتها صاحبة العمل) مسؤولية تسجيلهم أيضاً وتسديد بدلات اشتراكهم. وفي حال تمنعها يعود للضمان أن يسلك كل الطرق الإدارية التي يمكنه من خلالها إلزام الشركة بالتسديد،

٥٧ - الدعاوى المقدمة من الاجراء في القطاع الخاص دون اجراء القطاع العام

من دون أن يتمكن من الإمتناع عن تغطية ضمانات العمال»<sup>٥٨</sup>

كما تجدر الإشارة إلى الحكم الصادر عن المجلس التحكيمي في الشمال في ١٨ تشرين الثاني ٢٠١٥، برد دعوى صاحب العمل (شركة الطيران المتوسط) ضد إحدى مضيفاتها السابقات. وكانت الشركة تقدمت بالدعوى طالبة الحكم على هذه الأخيرة بتسديدها تعويضاً من جراء تركها العمل من دون إنذار مسبق. وإذ تبين للمجلس أن الشركة سجلت أجيرتها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي براتب أقل من راتبها الفعلي، أثار من تلقاء نفسه أن هذا التصرف يشكل إخلالاً من قبل الشركة بواجباتها تجاه المدعى عليها، مما يبرر تركها العمل من دون إنذار مسبق. واللافت أن المجلس أثار هذا الأمر من تلقاء نفسه وأنه برر ذلك بأن إخفاء جزء من الراتب يشكل مساً بمقتضيات النظام العام<sup>٥٩</sup>.

### – مطلب الاعادة إلى العمل

تضمنت ٧ دعاوى فقط أي ما نسبته ٣,٥٠٪ مطلب إلزام المؤسسة بإعادتهم إلى العمل. وقد ردت المجالس جميع هذه المطالب حيث اعتبرت أن النظر فيها لا يقع ضمن اختصاصها الذي حددته المادة ٥٠ من قانون العمل والذي ينحصر بالتعويض النقدي. فنقرأ مثلاً في أحد القرارات «وحيث لا بد من الإشارة بادية ذي بدء إلى وجوب رد طلب المدعية بالزام المدعى عليها بإعادتها إلى العمل لعدم صلاحية مجلس العمل والمحصور اختصاصه فقط وسندا للمادة ٥٠ من قانون العمل بالتعويض النقدي في حال فسخ العقد لأنه لا يحق للمحكمة التدخل في إرادة رب العمل بإدارة مؤسسته وإلزامه بأحد لا يرغب به» وفي آخر «وحيث أن المدعية تطالب بإعادتها إلى العمل، وحيث أن حق الأجير عند فسخ عقد العمل ينحصر بالمطالبة بالتعويض النقدي في حال ثبوت الصرف التعسفي مما يوجب رد طلب المدعية بإعادتها إلى العمل».

### – مطالب التعويض من جراء الصرف التعسفي والتعويضات المتصلة به:

كرست الفقرة (أ) من المادة ٥٠ من قانون العمل حق العامل المصروف تعسفاً من العمل بالتعويض عن الصرف أو الفسخ التعسفي على أن «يقدر التعويض على أساس نوع عمل العامل، وسنه، ومدة خدمته، ووضعه العائلي والصحي، ومقدار الضرر، ومدى الاساءة في استعمال الحق، على أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل أجره شهرين وأن لا يزيد عن بدل أجره اثني عشر شهراً (...).» أي أن المادة ٥٠ تركت للمحكمة تقدير مقدار التعويض محددة فقط حديه الأدنى والاقصى.

وكما سبق بيانه، قبلت غرف المجالس ٩١ طلباً بهذا الخصوص من أصل ١٥٢. وقد ردت الطلب لعدم ثبوته في ٣٠ قضية، فيما ردتته شكلاً في ٣١ قضية. ويلحظ أنه في عدد من هذه القضايا (٢٢)، تم ردها لعدم تقديمها ضمن مهلة الشهر المحددة قانوناً، وهي مهلة جد قصيرة.

٥٨ - الهام برجس، عمال قاديشا يكسبون حقهم في الضمان الاجتماعي، مذكور اعلاه  
٥٩ - المفكرة القانونية، «حكم لحماية حق الأجراء بالضمان الاجتماعي»، المفكرة القانونية، العدد ٣٧، آذار ٢٠١٦

أما بخصوص التعويضات التي تم إقرارها، فإنه تبين لنا بعد مراجعة الأحكام الـ ٩١ التي أقرت بالحق بالتعويض للأجير أن متوسط هذه التعويضات التي أقرتها المجالس يصل إلى بدل أجره ٤,٥ أشهر. وقد بلغ هذا المتوسط في بيروت بدل أجره ٣,٧ أشهر فيما وصل إلى ٤,٩ أشهر في جبل لبنان وبلغ المتوسط بدل أجره ٧ أشهر في الشمال. ولم يقترن أي منها بالفائدة القانونية رغم طول أمد الدعاوى كما سبق بيانه.

الشمال	جبل لبنان	بيروت	محافظة
٧	٤,٩	٣,٧	عدد الأجور الشهرية المحكوم بها

ونلاحظ إذا تفاوتاً من حيث متوسط التعويض المحكوم به، حيث يقارب في الشمال ضعف ما هو عليه في بيروت. وقد يكون سبب ذلك تدني الأجور في الشمال بالنسبة إلى بيروت، حيث يبلغ متوسط الأجر ٨٢٢,٩٢٥ ليرة لبنانية في هذه المحافظة فيما يبلغ متوسط الأجر ٢,٦٨٢,٣٣٧ ليرة لبنانية في بيروت.

وقد اكتفت غالبية الأحكام - إن لم نقل جميعها-بذكر نص المادة ٥٠ دون تحديد العناصر التي أخذتها بعين الاعتبار لتحديد قيمة التعويض.

وقد تميزت خمسة قرارات عن سواها بقيمة التعويضات التي أقرتها المحكمة للأجراء. فرصدنا ثلاثة قرارات أقرت فيها الحد الأقصى المسموح به للتعويض عن الصرف (بدل أجره ١٢ شهراً) وقرارين آخرين أقرّا ببدل أجره عشرة أشهر للأجير المصروف تعسفاً.

وفي أربع من هذه الدعاوى، يبدو أن العامل الأساسي لرفع قيمة التعويض تمثل في أقدمية الأجراء، حيث تراوحت مدة عملهم بين ١٣ و ٢٨ سنة.

أما الحكم الخامس فقد صدر في إطار قضية صرف امرأة في الشهر السابع من حملها. وقد حكم لها المجلس بالتعويض عن الصرف التعسفي بحده الأقصى، بالإضافة إلى بدل راتب ٤ أشهر بمثابة تعويض عن الصرف خلال فترة الحمل (المنصوص عنه في المادة ٥٢ من قانون العمل). وإذ يؤشر هذا الحكم إلى وجود توجه في استخدام تعويضات المادة ٥٠ لردع صرف النساء أثناء فترة حملهن، فإن التعويضات التي تم إقرارها في دعاوى أخرى مشابهة بقيت محدودة، وتراوحت بين بدل ثلاثة أشهر وبدل سبعة أشهر.

التساؤل حول استخدام التعويض لردع تصرفات معينة «sanction civile» يطرح في قضايا أخرى. ففي قضية الأجير الذي ضرب وصرف من العمل على خلفية تقدمه بشكوى أمام وزارة العمل بسبب تخلف صاحب العمل عن تسديد زيادة غلاء المعيشة، اكتفى المجلس بتحديد التعويض ببدل راتب خمسة أشهر فقط، رغم فداحة الإتهام.

ونلفت في هذا الاطار نفسه إلى ثلاثة أحكام صدرت في هذا الاتجاه عن مجلس العمل في صيدا<sup>60</sup> في قضايا تقدمت بها عاملات في الخدمة المنزلية بوجه أصحاب العمل بسبب تمنعهم عن تسديد أجورهن الزهيدة المستحقة. ولم يكتفِ المجلس بالزام صاحب العمل بتسديد هذه الأجور، انما ألزمه بتسديد تعويضات عن العطل والضرر الذي أصاب العاملات، علما أن الدعوى تلك صدرت على أساس قانون الموجبات والعقود وليس المادة 50 من قانون العمل. وتبقى هذه الأحكام مادة تأسيسية لتطور اجتهاديّ يؤدّي الى رفع كلفة الانتهاكات التي قد يستسهل أصحاب العمل ارتكابها ضدّ أجرائهم، خصوصا في ظل غياب الآليات الجزائية في هذا المجال.

### – مطلب عدّ الصرف المبرر بالأسباب الاقتصادية صرفا تعسفيا:

في هذا المجال، نكتفي بالإحالة إلى ما سبق بيانه في هذا المجال في القسم الثاني أعلاه.

### – كيف تقارب المجالس التوقيع على إبراء الذمة؟

تكثر الحالات التي، يطلب فيها أصحاب العمل من الأجراء التوقيع على إبراء ذمة يفيد أنهم حصلوا على جميع حقوقهم عند إنهاء علاقة العمل أو قبل إقدام أصحاب العمل عليه. وقد وثقنا ٤٣ حكما (أي ١٣,٢٧٪ من مجمل الأحكام) تم فيها رد الدعوى بسبب توقيع الأجير/ة على إبراء ذمة.

17 من هذه الاحكام صادرة في دعاوى مقدمة من «أجراء سابقين في إدارة حصر التبغ والتبناك اللبنانية» (بدأوا جميعهم بالعمل لديها منذ «ما قبل العام 1965») تطالبها بتصفية تعويض نهاية خدمتهم.

وأدى الأجراء في جميع هذه الدعاوى أن الإدارة أرغمتهم على «تقديم طلب تصفية تعويض صرفها بحسب نموذج معدّ من الإدارة ومفروض عليهم دون وجه حق». كما أكرهوا على التوقيع على إبراء ذمة عند قبضهم تعويض نهاية خدمتهم. وتابعوا أنهم أرغموا مجددا على توقيع إبراء ذمة ثانٍ بعد بلوغهم سن الخامسة والستين ومطالبتهم بتصفية تعويضهم عن السنوات الخمس التي استمروا بالعمل خلالها، وذلك بعدما قامت الإدارة بحجز راتب شهر في ذمتها إلى حين توقيع الإبراء من الأجراء. ورأى المجلس في الدعاوى الـ ١٧ المشار إليها «أن الجهة المدعية وقعت المخالصة والابراء بدون أي تحفظ وبعد أن وصلتها حقوقها الكاملة العائدة لتعويض الصرف (من الخدمة) وبعد أن أبرأت ذمة الإدارة المدعى عليها إبراء عاما شاملا مسقطة كل حق أو مطلب». واعتبر أن «مزاعم الجهة المدعية لجهة اقدامها على التوقيع تحت تأثير الاكراه أو الغلط بقيت مجردة من أي دليل ومفتقرة الى الجدية وأن اقدم الإدارة المدعى عليها على وضع نموذج لطلب تصفية التعويض وللمخالصة والإبراء ليس من شأنه إثبات الضغط».

هذا وقد رأت المجالس في ٢٥ حكما أن توقيع الأجراء على إبراء الذمة أتى بعد انتهاء علاقة العمل مما يجعل من الأجير/ة شخصا حرا طليقا من أي تأثير أو ضغط يمارس عليه/ا. فيكون بالتالي هذا الإبراء صحيحا ويؤخذ به.

٦٠ - المفكرة القانونية، محكمة العمل في صيدا تكرر العقوبة المدنية في قضايا العمل المنزلي، المفكرة القانونية، ايار ٢٠١٥، العدد ٢٨

# خلاصة:

يبين رصد الاحكام العديد من الاشكاليات، أبرزها الآتية:

طول أمد المحاكمات حيث يصل متوسطها إلى سنوات عدة. وهذا الأمر يعود إلى مسببات عدة، أبرزها نقص عدد الغرف وخصوصاً في محافظة جبل لبنان، وبعد المجالس عن المتقاضين بحيث تبقى مراكز المحاكم في مراكز المحافظات.

أن التمييز بين النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية يبقى غير واضح، مما يتسبب في منع الأجراء من الوصول إلى العدالة في حالات عدة، وذلك بفعل خضوع هذين النوعين من النزاعات لهيئات قضائية مختلفة،

أن نسبة رد دعاوى العمل المقامة ضد القطاع العام هي مرتفعة جداً (٩٩٪)، الأمر الذي يؤدي إلى تعزيز الهشاشة لدى العاملين في هذا القطاع. وما يزيد هذا الأمر قابلية للانتقاد هو أن محكمة التمييز في غرفتيها الناظرين في قضايا العمل ردت مؤخراً الطعون المقدمة ضد الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي في طرابلس في إعتبار جباة الكراء في شركة كهرياء قاديشا أجراء لديها، علماً أن هؤلاء الجباة هم في الوضعية نفسها لعمال كهرياء لبنان الذين رفضت الأحكام المشمولة بالعينة اعتبارهم أجراء،

أن الأحكام موضوع العينة تظهر مدى انتشار مخالفة أحكام الضمان الاجتماعي، من دون أن تقدم حلولاً رادعة لهذه الظاهرة أو تظهر سعياً للقضاء في مكافحتها،

أن الأحكام موضوع العينة تظهر أن تعويضات الصرف التعسفي تبقى محدودة نسبياً، حتى في الحالات التي تشهد انتهاكات كبرى لحقوق الأجراء. وفي العموم، يبدو أن المعيار الأساسي لرفع قيمة التعويض هو أقدمية الأجير موضوع الصرف. وما يزيد من ضآلة التعويضات هو عدم الحكم بفوائد على التعويض المحكوم به رغم طول أمد الدعاوى، مما يفقدها الكثير من قيمتها الفعلية،

أنه تم رد دعاوى الصرف التعسفي في ٢٢ قضية بسبب تقديمها بعد انقضاء مهلة الشهر، التي هي مهلة اسقاط جدّ قصيرة،

أن العينة أظهرت أن مجالس العمل التحكيمية تكتفي بمراقبة شكلية للإجراءات المعتمدة في حالات الصرف لأسباب اقتصادية، من دون التحري عن مدى صحة هذه الأسباب.