

الإضراب

إعداد المحامي عبد العزيز جمعة

المقدمة:

لما كانت قطاعات العمل المختلفة تتكون من عمال وأرباب عمل، كل منهما يحاول الحصول على الأفضل لنفسه ولو على حساب الآخر، كان لا بد من أن تتضارب المصالح فيما بين الطرفين. وكان الأقوى هو الذي يقرر على الضعيف ما يريد، وبطبيعة الحال كان أرباب العمل هم الطرف الأقوى في هذا الصراع.

أمام هذا الواقع كان على الأجراء أن إيجاد حل لمشكلة ضعفهم، انطلاقاً من ذلك نشأ الإضراب كوسيلة قسرية للضغط على رب العمل ولدفعه إلى تنفيذ مطالب الأجراء.

في ظل ذلك تدخل المشرع في بعض الأحوال للحفاظ على الانتظام العام وللمقاربة بين وجهات نظر الطرفين وحرصاً على مصالح المجتمع، وذلك عبر التشريعات التي نظمت طرق ووقت ومدة الإضراب.

ولن نتطرق في هذه المقدمة للبحث في الواقع التاريخي العالمي للإضراب بل سنكتفي للحديث وبشكل مختصر عن الإضراب في لبنان.

قيل أن شهر تموز لعام 1926 هو شهر الإضرابات في لبنان، وذلك لكثرة الإضرابات التي حدثت فيه، انطلاقاً من إضراب عمال شركة الجر والتنوير في بيروت مروراً بعمال المطالب إلى عمال الأفران وصولاً إلى إضراب عمال الأحذية.

ويعتبر صدور قانون العمل اللبناني في 23 أيلول 1946 نتيجة الإضراب الذي أعلنه اتحاد النقابات المستقلة اعتباراً من 20 أيار 1946، كما وأن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في 2 أيلول 1964 هو ثمرة لإضرابات الستينات.

وإذا انتقلنا للحديث عن النصوص القانونية التي رعت الإضراب، فإنه بإمكاننا القول أن القانون اللبناني لم يأتي على ذكر لفظ "إضراب" أبداً في أي من نصوصه. حتى أن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الذي ذكر الإضراب فإنه ذكره بغير اسمه.

وأما لجهة قانون العقوبات اللبناني الصادر عام 1943، فإنه نص في الباب الثاني، الفصل الرابع على "جرائم الإعتصاب والتعدي على حرية العمل" معتبراً أن التوقف عن العمل من قبل المستخدمين أو العملة في أحوال معينة جريمة معاقب عليها جزائياً، ونعود للتكلم عن المواد/340/ لغاية/344/ من قانون العقوبات في سياق البحث لاحقاً.

ثم جاء قانون العمل لعام 1946 ليؤكد في نادته الرابعة والسبعين على حق رب العمل في فسخ عقد الأجير دون تعويض أو علم مسبق إذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص المعاقب عليها في المادة /344/ من قانون العقوبات.

وأخيراً صدر في الثاني من شهر أيلول لعام 1964 قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الذي ذكر فيه الإضراب بألفاظ عدة إلا لفظ "إضراب"، فسمي مرة "التوقف عن العمل" ومرة أخرى "التوقف الجماعي عن العمل" وغيرها من العبارات.

وتحدث هذا القانون في طبيّاته عن الإضراب المشروع والتوقف عن العمل غير المشروع ومتى تدفع رواتب المتوقفين عن العمل ومتى لا تدفع وما هي مدة الإضراب وغيرها من الأمور المتعلقة بالإضراب.

ورغم أن الإضراب هو من الحريات المعطاة للأجراء إلا أنه له خصائص حتى نسميه بهذا الاسم، وإذا توفرت الخصائص وقام الإضراب فإنه يرتب آثاراً بعد انقضائه وأثناءه، إن الجهة الأجراء أو أرباب العمل أو الأشخاص الثالثين.

لذلك قسمنا البحث إلى قسمين أساسيين نعالج فيهما:

القسم الأول: خصائص الإضراب وأصوله القانونية

القسم الثاني: آثار الإضراب.

القسم الأول

خصائص الإضراب وأصوله القانونية

بداية لا بد لنا من التأكيد على أن المشرع اللبناني لم يكن صريحاً في ذكر لفظ "إضراب" في قانون العمل لعام 1946، فجاء ذلك بلفظ "التوقف عن العمل"، وهذا اللفظ جاء لجهة أرباب العمل والأجراء على السواء، مما يعني بوجود إضراب للأجراء وآخر لأرباب العمل الذي يخضع بدوره لخصائص مختلفة عن خصائص إضراب الأجراء. وتوقف أرباب العمل عن العمل يوصف بالإقفال "Lockout"، وفي لبنان حدث في 3 شربن الثاني 1972 توقف من قبل أرباب العمل عن العمل في معامل غندور في الشياح.

ونقتصر هذا البحث على توقف الأجراء عن العمل "الإضراب" دون التطرق للحدوث عن "الإقفال" أو توقف أرباب العمل عن العمل.

من الملاحظ أن المشرع اللبناني لم يأتي على تعريف الإضراب في قوانينه، ومع ذلك فقد أوجد العلماء العديد من التعاريف نعتد منها في هذا البحث:

الإضراب: هو التوقف عن العمل بصورة جماعية مقصودة، وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الأجراء.

انطلاقاً من هذا التعريف نقول أن الإضراب ليس خلافاً بحد ذاته، وإنما هو حالة من التعبير عن وجود خلاف ما بين الأجراء وأرباب العمل، أي أنه يوجد موضوع لم يتفق عليه هو الخلاف وجاء الإضراب للتعبير عن هذه الحالة.

ونخصص هذا القسم للبحث في:

الباب الأول: خصائص الإضراب

الباب الثاني: الأصول القانونية للإضراب

* * *

الباب الأول: خصائص الإضراب

إن الإضراب بمعنى قانون العمل لا يتعلق إلا بالأجراء، من هنا فإننا عندما عرفنا الإضراب قلنا بأنه "التوقف عن العمل بصورة جماعية ومقصودة، وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الأجراء".

انطلاقاً من هذا التعريف تبرز خصائص الإضراب:

التوقف عن العمل المؤقت والمقصود (فقرة أولى)

الطابع الجماعي للإضراب (فقرة ثانية)

الفقرة الأولى: التوقف عن العمل المؤقت والمقصود:

إن الإضراب هو النشاط الجماعي الذي يكون أثره الانقطاع عن العمل، وهذا الانقطاع لا بد وأن يصاحب بالقصد أي أن يكون التوقف مقصوداً.

أ. التوقف عن العمل المؤقت:

نعني هنا أنه لا بد من التوقف عن عمل متوجب أصلاً على الأجراء، فلا يعتد بالتوقف عن عمل غير متوجب عليهم، كأن يمتنع الأجراء عن أداء عمل غير منصوص عنه في عقودهم أو غير داخل ضمن إطار عملهم، كما وأن هذا التوقف لا بد من كونه كاملاً فلا يعتد بالبطء في الإنتاج أو بالإنتاج السيئ حتى يعتبر إضراباً، لأن هكذا نوع من الأعمال لا يوجد فيها توقف كلي عن العمل، ومن هذا المنطلق فإن مثل هذه الأفعال تعتبر تنفيذاً سيئاً لعقد العمل أو تنفيذ خاطئ له.

وكذلك الأمر فيما لو اصطنع الأجراء تأدية أعمالهم بصورة بالغة الدقة خلافاً للمعتاد بغية إيقاف الإنتاج عن طريق التمسك بالجزئيات والتفاصيل من دون فائدة، فإن ذلك لا يعتبر إضراباً قانونياً، وقد أطلق الفقهاء على هكذا نوع من الأعمال "إضراب الحمية"، وهناك أنواع أخرى من الإضرابات التي يلجأ إليها الأجير دون التوقف عن العمل "كالإضراب المقنع" والذي يعمد الأجراء فيه إلى تقليص الإنتاج إلى أقصى الحدود.

إن هذا التوقف عن العمل لا يكفي أن يكون كلياً، بل لا بد من كونه مؤقتاً، أي أن يقدم الأجراء على الإضراب وهم يأملون استئناف العمل عند تسوية الخلاف أو الخلافات التي يشكون منها.

وهنا يجب الإشارة أنه وإن كان الإضراب مؤقتاً إلا أن ذلك لا يمنع من قصران أو طول المدة، فهذه الأخيرة مرهونة بالمطالب والخلافات وحلها، فقد نجد إضراباً يدوم لساعات وينتهي وآخر لأيام أو أشهر (في ظل القانون القديم)، كالذي شهده لبنان في الأربعينات من قبل عمال معمل الأصواف الوطنية في الحازمية، استمر هذا الإضراب مدة أربعة أشهر.

أما اليوم وفي ظل قانون عقود العمل الجماعية لعام 1964 فإن البعض اعتبر أن المدة القصوى لإضراب هي خمسة عشر يوماً، وهي الفترة القصوى التي يمكن أن تمتد ما بين انتهاء الوساطة والبدء بالتحكيم.

وقد قيل بأن هذه المدة كافية لتوضيح المطالب والخلاف الدائر حولها من قبل الأجراء، وبالنسبة لأرباب العمل فإنها جديرة لتفهم واستجابة مطالب الأجراء، وبذلك نحرص على عدم تأثر السوق بالانعكاسات الخطيرة التي قد تنجم عن هذا الإضراب.

أما حول كيفية التوقف عن العمل، فلا يشترط لها كيفية معينة، فيمكن أن يكون عبر الانسحاب من أمكنة العمل، أو عدم الحضور أساساً إلى العمل في أوقات الدوام، أو يكون باحتلال المؤسسة والمكوث فيها.

ويمكن أن يكون الإضراب "متقطعاً"، فيكون على عدة مراحل، ويمكن أن يكون "دوّاراً" على مختلف وحدات المؤسسة بشكل متتابع فما أن يياشر القسم المضرب بالعمل حتى يضرب القسم الآخر وهكذا، وقد يكون الإضراب "انسدادياً"، فيقتصر التوقف عن العمل على الفئة الرئيسية في العمل ذات العدد القليل، إلا أنها قادرة على شل المؤسسة برمتها.

وفي الختام نذكر أن الأجراء غير ملزمين بتوجيه الإنذار المسبق لرب العمل أو إعطائه مهلةً قبل البدء بالإضراب، مع أن لهم ذلك. ولكن إذا وجد عقد عمل جماعي يلزم الأجراء اتخاذ الإنذار المسبق قبل البدء بالإضراب فإنهم ملزمين بمثل هذا الشرط، وإلا كان الإضراب غير قانوني.

ونذكر في هذا الصدد أن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم منع ابتداء الإضراب قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم أو بعد صدور قرار التحكيم (المادة 63 من القانون) وفي جميع هذه الحالات يكون الإضراب غير قانوني ولكن لا يفقد صفته كإضراب.

ب. التوقف عن العمل المقصود:

ولابد من كون التوقف عن العمل مقصوداً، فرضى الأجراء بالتوقف عن العمل ليس مفترضاً أو ضمناً، بل لابد من كونه صريحاً، مظهره الإيجابي التضامن القائم فيما بينهم، والهادف إلى تعليق العمل بغية التوصل إلى شروط أفضل.

أما التوقف الذي لا يقصد منه تحصيل مطالب معينه فلا يمكن أن نعتبره إضراباً، كذلك الذي يكون مع الرضى المسبق لرب العمل عليه، أو كالتوقف عن العمل في العطل الرسمية، ومع أن المشتري لم يحدد طرق ابتداء الإضراب فإنه يمكن أن يحدث بعد تشاور الأجراء أو التصويت عليه فيما بينهم.

وقد يبدأ الإضراب بدون أي تشاور مسبق بين الأجراء ولكن تتجه نيتهم نحو ذلك فيحدث الانقطاع عن العمل بشكل مباشر، وهذا أمر جائز.

وقد نجد في الإضراب بعض الأجراء الذين لم تتجه نيتهم نحو الإضراب، ولكن الظروف المحيطة بهم تمنعهم من تأدية عملهم أو حتى الوصول إلى أماكن العمل، وذلك أما لأن عملهم مرتبط مباشرة بالأجراء المضربين أو لأن المؤسسة محتله من قبل الأجراء المضربين أو غير ذلك من الظروف، في جميع هذه الأحوال هؤلاء الأجراء لا يعاملون كأجراء المضربين، لأن نيتهم اتجهت للبقاء في تصرف رب العمل، ولكن الظروف هي التي حالت دون ذلك، ونتحدث عن هكذا نوع من الأجراء في القسم الثاني من هذا البحث.

الفقرة الثانية: الطابع الجماعي للإضراب

إن الطابع الجماعي للإضراب يتحقق باتفاق مجموعة من الأجراء على التوقف عن العمل لأجل مصلحة مشتركة، ولذلك قيل أنه من غير الممكن أن يعتبر توقف أجير واحد أو اثنين عن العمل إضراباً لعدم اتصافه بالجماعية (نتحدث عنها بشكل مفصل لاحقاً)، وهذا ما يلاحظ من نص المادة 29 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، التي نصت على: "يعتبر نزاع العمل جماعياً إذا توفر فيه الشرطين التاليين:

1. أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

2. أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة..."

يتجلى لنا بشكل واضح من نص المادة السابقة وجوب توفر شرطين مجتمعين:

أ. الشرط الشكلي: كون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

ب. الشرط الموضوعي: كون هدف النزاع تحقيق مصلحة جماعية.

وتتكلم عن كل شرط على حداً:

أ. الشرط الشكلي:

حتى يعتد بجدية النزاع الذي نشأ الإضراب لأجله، فلا بد من أن يكون أحد طرفيه مجموعة من الأجراء، وإلا فقد الإضراب صفته.

إلا أنه لجهة رب العمل فيكفي أن يكون شخص واحد أو جهة واحدة، وهذا ما يفهم من نص المادة السابقة الذكر، إذ إن القانون اشترط فقط لجهة الأجراء الجماعية، ولم يشترط لجهة رب العمل أي شرط، مما يعني أنه لا شرط لعدد معين.

وبالعودة لمجموعة الأجراء، فلا يشترط لها التمثل في نقابة، أو التمثل في جهة ذات شخصية معنوية، بل يكفي أن تكون مجموعة من الأجراء يتوقفون عن العمل في سبيل هدف معين، وبهذا الصدد صدر قرار عن لجنة التحكيم عام 1969 متعلق بنزاع نشأ بين الخبراء والخبراء المساعدين في الإدارة اللبنانية لحصر التبغ والتبناك من جهة، وبين الإدارة من جهة أخرى، جاء فيه: "إذا كان صحيحاً إن طالي الوساطة والتحكيم لا يشكلون تجمعاً منظماً يتمتع بالشخصية المعنوية يبقى أنهم يشكلون مجموعة عندها مصلحة مشتركة اتفقوا على تبني مبادئها والالتزام به، مما يكفي لمنحهم حق الرجوع إلى التحكيم ويجعل من تجمعهم مجموعة مؤهلة للتحرك أمام هذه اللجنة".

وبالنسبة للعدد، فلم يشترط المشترع عدد معين، فيكفي أن تكون فوق اثنين حتى تعتبر مجموعة، هذا بالنسبة إلى لبنان، أما في فرنسا، فقد صدر قرار عن محكمة النقض الفرنسية عام 1951 اعتبرت فيه أن توقف أجرين اثنين عن العمل إضراباً (أي اتصف بالتوقف عن العمل الجماعي).

وهنا نطرح سؤالاً، هل إن النزاعات التي قد تنشأ بين النقابات أو بين النقابة والأجراء المنضوين تحتها يشكل نزاع عمل جماعي يخضع لقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم؟

إن الذي نستخلصه من نص المادتين /29/ و /63/ من هذا القانون، يؤكد على أن النزاع الجماعي لا بد أن يكون نزاع على شروط العمل، قائم بين الأجراء وأرباب العمل، مما يخرج أي النزاع الذي قد يقوم بين النقابة وبين الأجراء المنضمين لها، وكذلك أي نزاع لا يكون رب العمل هو طرف مقابل لمجموعة الأجراء.

ويطرح سؤال آخر، هل يعتبر توقف الأجير عن العمل والذي لا يوجد غيره في المؤسسة . ضمن إبطار ونوعية العمل الذي قد لا يحتاج إلأ لأجير واحد فقط . إضراباً؟
إن الطابع الجماعي للإضراب يخرج حكماً هذه الحالة من صيغة الإضراب، كما سبق وذكرنا، ولكن من وجهة نظرٍ أخرى فإنه يحق لكل أجير أن يلجأ إلى الإضراب للتعبير عن حال معين، وليس من العدل حرمان هكذا نوع من الأجراء . بكم نوع عملهم في المؤسسة. من الإضراب، وبالفعل هذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الفرنسية، الغرفة الاجتماعية في تاريخ 13 تشرين الثاني 1996 بعد أن أكدت أن هذا الأمر يعتبر استثناءً على القاعدة العامة، وهو الطابع الجماعي للتوقف ع العمل.

ب . الشرط الموضوعي:

يرتكز هذا الشرط على وجوب كون النزاع يدور حول مصلحة جماعية للأجراء، من هنا فإن الجماعية في عدد الأجراء المتوقفين عن العمل لا تكفي، بل لابد كذلك من الجماعية في الهدف، وهذا ما جاف في الفقرة الثانية من المادة /29/ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

وأكدت اللجنة التحكيمية هذا المفهوم في قرار لها رقم 66/6 صادر بمناسبة النزاع الذي عرض عليها عام 1966 بين نقابة موظفي وعمال شركة مرفأ بيروت وبين الشركة نفسها، وذلك عندما سعت النقابة للحصول على زيادات لأجراء الذين حرموا منها والتي نص عليها قانون 7 أيار 1957، فقالت اللجنة التحكيمية بوجود مجموعة من النزاعات الفردية، وليس نزاع جماعي، وأكدت انه لا يكفي ليكون النزاع جماعي أن يكون مؤلفاً من عدة طلبات فردية (أي مجموعة أجراء)، بل يجب أن يتناول كذلك مصالح نموذجية مبدئية (Interest types) لا يعرف من هم المستفيدون منها، فإذا عرف كل من أصحاب الحق المدعى به واحداً واحداً، فيمكن لكل منهم أن يراجع المرجع المختص.

وهناك قرار رقم 72/1 بهذا الصدد، صادر بتاريخ 18 نيسان 1972 عن نفس المرجع السابق، لخلاف نشأ بين نقابة مستخدمي وعمال النقل المشترك لمصلحة سكك حديد الدولة وبين النقل المشترك لبيروت وضواحيها.

ذلك بالإضافة إلى قرارات أخرى صدرت لتأكد على أن المصلحة الجماعية هي تلك المصلحة التي تشمل فئة معينة من الأجراء، وتجمع بينهم بمناسبة نوع العمل، أي هي المصلحة الاقتصادية والمهنية المشتركة لهذه الفئة.

الباب الثاني: الأصول القانونية للإضراب

تحدثنا في الباب الأول من هذا القسم عن خصائص الإضراب، وبيننا الشروط التي يجب أن تتوافر حتى يعتبر التوقف عن العمل إضراباً.

ولكن هذا الفعل - التوقف عن العمل - كغيره من الأعمال له أصول قانونية حتى يحافظ على قانونيته، ولا يخرج من إطار المشروع إلى الإطار اللا مشروع. لذلك ولكي يبقى مشروعاً لا بد من أن يحافظ على هدفه القانوني الذي قام لأجله، ولا بد من أن يتقيد بالوسائل القانونية من جهة أخرى.

نخص هذا الباب للبحث في:

الفقرة الأولى: قانونية هدف الإضراب.

الفقرة الثانية: التوقيت والوسائل القانونية للإضراب.

* * *

الفقرة الأولى: قانونية هدف الإضراب

إن حق الإضراب هو من الحريات العامة المعطاة للأجير، وبهذا الحق تمييز الديمقراطية الحرة عن غيرها، إلا أن الاعتراف بهذا الحق لا يجعله مطلقاً من دون قيود، بل هو حق مقيد بعدم التضارب مع حاجات المجتمع والنظام العام وحريات الآخرين.

ولكن الناظر في التشريع اللبناني وللوهلة الأولى يجد أن المشرع لم ينظم حق الإضراب لجهة هدفه، ويبين متى يكون هدف الإضراب مشروعاً ومتى لا يكون، مما يستتبع متى يكون الإضراب جائزاً ومتى لا، وربما كان ذلك لصعوبة التمييز بين الحالات الكثيرة والمتعددة التي قد تنشأ، ويكون الإضراب نتيجة لها.

رغم أن الإضراب وسيلة قسرية جماعية أجازها القانون للأجراء لأجل الضغط على رب العمل لأجل تحقيق مطالبهم، إلا أن الاجتهاد استقر على أن هذا الحق معطى للأجراء من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية فقط.

ويمكن استنباط ذلك من خلال بعض النصوص القانونية، ومنها نص المادة /84/ من قانون العمل لعام 1946م التي حدد فيها المشرع مجال عمل النقابة فنص على: "تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على النقابة الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية."

أما حول الهدف المهني للإضراب، فذلك يعني أن منطلقات الإضراب لا بد وأن تكون مهنية وغايتها مهنية كذلك. أي أن النفع من الإضراب يعود بشكل أساسي على المهنة. لذلك؛ طالما كان هدف الإضراب مهني، اتصف الإضراب بالقانونية والمشروعية، أما إذا كان الهدف سياسياً، عندها يكون الإضراب غير قانوني.

ولكن ما الذي يحدد لنا غاية الإضراب، وفي حال تحديدها من الذي يشرف على صحة هذا التحديد ومصداقيته، وفي حال اختلاط الأهداف في نفس الإضراب ما الذي يغلب على ماذا؟ وماذا نعمل في تلك الحالات التي يبدأ فيها الإضراب بالمهني ثم ينقلب إلى غير هدفه الذي قام من أجله؟

أمام كل هذه التساؤلات وجدنا أن نخوض بشكل مختصر في بعض أنواع الإضراب، حتى تتضح الصورة، وفي سياق ذلك نحاول أن نجاب على بعض هذه الأسئلة.

أ. الإضراب السياسي:

هو ذلك الإضراب الذي ينشأ ويقوم احتجاجاً على التوجه السياسي أو السياسة الاقتصادية المتبعة من قبل الحكومة، فيتحرك الأجير بصفة مزدوجة؛ كعمال من جهة ومن جهة أخرى كمواطن لا تعجبه السياسة المتبعة من قبل الحكومة.

من التعريف السابق نجد أن الإضراب السياسي لا يتوجه ضد رب العمل أساساً ولا يكون هدفه الحصول على مكاسب مهنية منه، بل تكون المطلب العمالية موجهة للدولة نفسها بهدف تغيير سياستها الخارجية أو الداخلية أو سياستها الاقتصادية. وكل ذلك يخرج الإضراب عن صفته المشروعة كإضراب مهني، مما يعني أنه يعتبر إضراباً غير قانوني.

في هذا السياق نتوقف لنقول، أن التوقف عن العمل قد يحمل أهدافاً مهنية وأخرى سياسية في نفس الوقت، فيصبح من الصعب عند ذلك تحديد نوع وماهية الإضراب الذي أمامنا، هل هو سياسي أم مهني. هذا النوع من الإضرابات يعرف بالإضراب المختلط، والذي نعمل معه مبدأ (معياري) الغائية (ما هي الغاية من قيامه؟)، فإذا قام التوقف عن العمل لأجل مصلحة مهنية، اعتبر عند ذلك هذا التوقف إضراباً قانونياً. أما إذا نشأ التوقف عن العمل لأجل تحقيق مصلحة سياسية، لم يعتبر هذا التوقف إضراباً مهنياً، واعتبر غير قانوني، وإن كانت وسائله المتخذة مهنية بحتة.

ومن هنا نقول أنه لو اتبعت بعض الوسائل السياسية لتحقيق أهداف مهنية فإن ذلك جائز، أما عكس ذلك؛ وهو اللجوء إلى وسائل مهنية لتحقيق أهداف سياسية فإنه غير جائز.

وأخيراً؛ فإنه إذا كنّا أمام إضراب مهني وذا أهداف مهنية، ثمّ انقلب إلى إضراب سياسي أو ذا أهداف سياسية (أي تحول من المهني إلى السياسي)، يفقد عند ذلك صفته الشرعيّة ويصبح إضراب غير قانوني.

ب . الإضراب التعاطفي:

هو ذلك التوقف عن العمل الذي يحدث من قبل إجراء تضامناً مع إجراء مضربين لم يستجب رب عملهم لتحقيق مطالبهم المهنية، ويعتبر هذا النوع من الإضراب من باب الضغط على رب عمل الأجراء المضربين أساساً لتحقيق مطالبهم.

وبما أنه لا يوجد نزاع بين الأجراء المضربين تعاطفياً وبين رب عملهم، فقد ثار جدل حول مشروعية هكذا نوع من الإضرابات، وفي سبيل حل المعضلة، ميّز بين ثلاث وضعيّات: **الحالة الأولى:** إذا كان الإضراب التضامني الحاصل من بعض الأجراء يصب في خدمة فئة من الأجراء الآخرين يعملون ضمن نفس المؤسسة، فيعتبر الإضراب في هذه الحالة مشروعاً. إذ يمكن أن يعتبر في مثل هذه الحالة تصرف رب العمل المضرب لأجله مؤشراً على ما قد يعتمز رب العمل أجراه في المستقبل في حق الأجراء الآخرين، ومن ثمّ فإنه في مثل هذه الحالة الهدف المهني للإضراب ليس موضع شك.

الحالة الثانية: إذا كنّا أمام إضراب تضامني، قام للتضامن مع إجراء مضربين أصلاً في مؤسسة أخرى أو في قطاع مهني آخر، فإنه ثم قرينة على أن هذا الإضراب غير مشروع، إلاّ إذا تبين أن ثمة جوامع مشتركة فيما بين الأجراء المضربين أصلاً والأجراء المضربين تضامناً، إن لجهة المهنة أو لجهة الأهداف المهنية المرجو تحصيلها من الإضراب الأساسي. عند ذلك يعتبر الإضراب التضامني مشروعاً.

الحالة الثالثة: إذا كان الإضراب التضامني داعماً لإضراب ذي خلفيّات سياسيّة، فيعتبر الإضراب التضامني سياسياً، وعندها يجرّد الإضراب التضامني من هدفه المهني ويعتبر غير مشروع.

أخيراً؛ ولمعرفة حقيقة التوقف عن العمل ما إذا كان يشكل إضراباً مشروعاً أم لا، فثمة قرينة على أن كل توقف عن العمل هو إضراب قانوني، ويبقى على رب العمل إقامة الحجية على عكس هذا الأمر.

الفقرة الثانية: التوقيت والوسائل القانونيّة للإضراب

تكلّمنا في الفقرة الأولى عن قانونية هدف الإضراب، وأهميّة الهدف في تحديد قانونية الإضراب من عدمها، إلا أن الهدف منفرداً لا يكفي لتحديد قانونيّة الإضراب على الرغم من أهميّته، فقد منع المشرع الإضراب في فترات معينة، كما وأنه منع القيام ببعض الأعمال التي تعتبر غير مشروعة من الناحية القانونيّة أثناء الإضراب، وأوجب على فعلها الجزاءات.

نتكلّم في هذه الفقرة عن:

أ. قانونية تاريخ ابتداء الإضراب ومدته

ب. الوسائل القانونية للإضراب

* * *

أ. قانونية تاريخ ابتداء الإضراب ومدته:

نص المشرع اللبناني في المادة /63/ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم لعام 1964 على: " يكون غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل، بسبب نزاع عمل جماعي، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم. ويعتبر أيضاً غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه".

بهذا النص حدد المشرع لنا الفترات التي يعتبر فيها التوقف عن العمل غير قانوني، سواء تم ذلك من قبل الأجراء (Walkout)، أو كان من قبل أرباب العمل (Lockout). من هنا فإنه غير شرعي أي إضراب يحدث قبل مرحلة الوساطة وأثناءها، وأثناء مرحلة التحكيم، وبعد صدور قرار التحكيم لمعاكسته.

مما يعني وبالمفهوم المعاكس أنه لم يتبق إلا الفترة الممتدة بين انتهاء أو فشل الوساطة وقبل البدء بالتحكيم.

وهنا نطرح فنقول؛ هل إن التوقف عن العمل في هذه المرحلة جائزاً مهما طال مدته؟ أم أن له مدة قصوى لا بد من التقيد بها حتى يبقى الإضراب محافظاً على قانونيته؟

استقر الفقه والاجتهاد على القول بأن المهلة القصوى بين الوساطة والتحكيم هي خمسة عشر يوماً، وذلك بالرجوع إلى نص المادة /47/ بفقرتها الثالثة: "... يجب أن يسوى النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية...". "ج. بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع بناءً لطلب الطرفين المنازعين".

وهناك رأي آخر قال أن مدة الإضراب غير محددة، وذلك بموجب القانون، فنص المادة /63/ (قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم) لم يحدد مدة معينة لابتداء التحكيم وبالتالي انتهاء مرحلة الإضراب، وهذه المادة هي التي جاءت وفرضت لمشروعية الإضراب أن يكون بين انتهاء مرحلة الوساطة وقبل البدء بمرحلة التحكيم.

وأما حول نص المادة /47/ (من نفس القانون)، فإنها جاءت لتحديد الطرق التي يلجأ عبرها إلى التحكيم، ومن هذه الطرق: "ج. بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع بناءً لطلب الطرفين المنازعين".

ولكن أصحاب الطرح الثاني استندوا إلى النص الأخير وهو: "بناءً لطلب الطرفين المنازعين"، وماذا يحدث فيما لو لم يطلب أي من الطرفين من اللجنة التدخل إلا بعد عشرون يوماً؟ وما هو النص الذي يفرض على اللجنة التحكيمية أن تضع يدها على النزاع بعد خمسة عشر يوماً حكماً؟، وخصوصاً وأن ذلك يعارض نص المادة /48/ وخصوصاً فيما جاء في فقرتها الثانية: "يحيل الوسيط ملف النزاع إلى لجنة التحكيم المنصوص عنها في المادة التالية في مهلة 24 ساعة تلي: 1. نهاية مرحلة الوساطة في الحالة المذكورة في البند أ من الفقرة الأولى من المادة السابقة. (مصالح خاضعة لوصاية الدولة أو مؤسسات مكلفة بإدارة مرفق عام لحساب الدولة...). 2. تبلّغه طلب التحكيم في الحالات الأخرى".

ب. الوسائل القانونية للإضراب:

إن وسائل الإضراب التي يمكن اللجوء إليها مختلفة جداً، وذلك لأن الإضراب هو إظهار للقوة من قبل الأجراء للضغط على رب العمل. فمبدئياً جميع الوسائل مسموح اتخاذها في الإضراب، وتعتبر قانونية ما لم تستعمل لتبديل الهدف المهني للإضراب، وكذلك ما لم يوجد سوء نية في استخدام هذه الوسائل، عند ذلك تخرج عن إطارها المشروع وتعتبر وسائل غير قانونية.

وأمام هذه الوسيلة القسرية التي يملكها الأجراء (الإضراب)، يبقى أن نقول بأنهم مقيّدون عند اللجوء إليها باحترام حرية العمل وعدم ارتكاب أخطاء مدنية.

أما لجهة احترام حرية العمل؛ فإن مخالفة ذلك يعاقب عليه القانون بالحبس والغرامة كما جاء في نص المادة /343/ من قانون العقوبات اللبناني، سواء كان الحد من الحرية عبر الحبس أو الإكراه أو الغش أو الضرب أو التهديد.

أما لجهة الخطأ المدني؛ فيتجسد بالتعويض المفروض على الأجير لصالح رب العمل من جراء ارتكاب الأول بعض الأعمال الغير قانونية أثناء إضرابه أو بسبب إضرابه الغير مشروع. وتنتظر للحديث عنهم في القسم الثاني من البحث عند التكلم في آثار الإضراب.

لا يبقى لنا في ختام هذا القسم إلا الحديث عن الإضراب في المصالح الخاضعة
لوصاية الدولة، وذلك على سبيل استكمال البحث في مجال الإضراب، لنقول:
أن نص المادتين /47/ و /48/ من (قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم)
جاءتا لتمنعان الإضراب في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة بإدارة
المرافق العامة لحساب الدولة. وذلك عبر فرض الانتقال من مرحلة الوساطة إلى مرحلة التحكيم
فوراً.

من هنا فإن التوقف عن العمل في هذه المصالح يعتبر غير مشروعاً وإن استوفى كافة
الشروط، إن لجهة الهدف أو التوقيت في البدء أو غيرها من الشروط السالفة الذكر. وما ذلك
إلا للمحافظة على سير المرفق العام، وما يستتبعه من عدم جواز تعطيله وما ينجم عن ذلك
من تعطيل الحياة اليومية للمواطن.

وكذلك جاء قانون العقوبات اللبناني لينص في مادته /342/ ليعاقب من يعتصب أو
يشجع على ذلك في بعض المؤسسات العامة.

بذلك نكون أنهينا القسم الأول، ونخصص القسم الباقي للبحث في آثار الإضراب.

القسم الثاني

آثار الإضراب

الباب الأول: آثار الإضراب القانوني

الباب الثاني: آثار الإضراب غير القانوني

* * *

الباب الأول: آثار الإضراب القانوني

الفقرة الأولى: آثار الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقات رب العمل مع الأجراء المضربين.

لا بد من الذكر في هذا المجال إن فرنسا كانت في خطواتها أسرع من لبنان في سبيل رسم سياسة تشريعية واضحة بالنسبة للإضراب حيث انه في العام 1937 أنشأت في فرنسا محكمة أطلق عليها اسم "محكمة التحكيم العليا"، وهي خاصة بنزاعات العمل الجماعية ولها اجتهاد فريد من نوعه اعتبرت فيه أن الإضراب القانوني لا يفسخ عقد الاستخدام بل يعلقه ومن هنا سنتكلم عن مفاعيل الإضراب القانوني تبعا لأحكام قانون 1964/9/2، وذلك من خلال المحورين الآتيين:

أ. بالنسبة للتوظيف:

إذا كان لا بد في البدء من العودة إلى مرحلة ما قبل صدور قانون 1964/9/2 نجد أن معظم القرارات كانت تميّز بين الإضراب المشروع والإضراب الغير المشروع، معتبرة أن الإضراب المشروع يوقف مفعول العقد دون أن يفسخه. ثم وبعد صدور القانون المذكور لا سيما المادة 63 منه نجد إن هذا القانون قد اتجه نحو حرمان الأجير المضرب من الأجر المرتبط بأيام الإضراب من دون أن يؤدي ذلك إلى خسارة الأجير لوظيفته في المؤسسة التي كان يعمل بها، أي بمعنى آخر، فإنه بعد انتهاء الإضراب واستئناف الأعمال بحسب مسارها الطبيعي قبل حصول الإضراب، فليس ثمة عقد استخدام جديد يجري عقده بين رب العمل والعاامل المضرب، بل إن عقد الاستخدام نفسه هو الذي يحكم الرابطة التعاقدية بين الأجير ورب العمل.

وتجدر الإشارة في هذا السياق، انه ولو كنا أمام تعليق لعقد العمل إبان فترة الإضراب، إلا انه ينبغي على الأجير المضرب أن يبقى ملتزماً بموجب عدم العمل لدى رب عمل آخر خلال فترة الإضراب، ذلك انه وفي المقابل فإن رب العمل يبقى أيضاً ملتزماً بالحفاظ على وظائف الأجراء المضربين أي بمعنى آخر، لا يجوز له أن يستخدم أجراء جدد عوضاً عن الأجراء المضربين.

وعلى ذلك، فإن تكريس التوقف عن العمل وهو ما نعني به الإضراب القانوني من خلال قانون 1964/9/2 لا سيما المواد 47 و63 منه، نجد أن الإضراب غير القانوني عولج كالإضراب القانوني من حيث انه يعلق عقد الاستخدام دون أن يفسخ الرابطة التعاقدية بين الطرفين.

وبالعودة إلى نص المادة 63 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الفقرة الثالثة منها، فإننا نقرأ التالي:

" في حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء فإنهم يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدة التوقف عن العمل".

وبذلك نجد أن مفاعيل التوقف قد اقتصر على فقدان الأجر دون فسخ العقد، ومن باب أولى، فإن الإضراب القانوني لا يؤدي إلى فسخ عقد الاستخدام بل يؤدي إلى تعليقه فقط.

وبناء على كل ما تقدم، فإنه يمكن الجزم بأن الإضراب القانوني يعطي الأجير كامل الحق في العودة إلى عمله بعد انتهاء الإضراب.

وإذا رفض رب العمل هذه العودة، فإنه يكون قد أساء في استعمال حقه ويكون فسخته للعقد تعسفياً ويفتقر إلى الأساس القانوني الصحيح، وهذا ما أيده الاجتهاد اللبناني حيث جاء في قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، الغرفة الثالثة، تاريخ 1992/3/10، منشور في مجلة العدل، سنة 1992 في إحدى حيثيات هذا القرار ما يلي:

" وحيث وعلى ضوء هذه النصوص الصريحة، تكون المدعية ورفاقها بإعلان توقفهم عن العمل، وخلال الفترة المحددة قانوناً، أي خلال الفترة الممتدة بين نهاية الوساطة وبداية مرحلة التحكيم. قد مارست حقاً مشروعاً، لحظه قانون 1964/9/2، وبالتالي فإن إقدام المدعى عليها على صرفها من العمل خلال فترة إضرابها المشروع وتذرعها خطأً بالمادة 74، الفقرة

الخامسة منها في قانون العمل يجعلها مسؤولة عن فسخ عقد المدعية عملاً بأحكام المادة 50،
الفقرة (ج) من قانون العمل المعدلة بموجب قانون 1975/2/6".

ولكن تجدر الإشارة في هذا المجال، إلى أنه مع الجزم بأن رب العمل يكون متعسفا في
هذه الحالة، إلا أن مجلس العمل التحكيمي لا يستطيع إلزام رب العمل بإعادة الأجراء الذين
أضربوا عن العمل لأن هذا هو موجب أداء ولا يمكن إجبار المدين بتنفيذه عينا، وذلك في
القانون اللبناني كما في القانون الفرنسي وذلك بعكس بعض التشريعات الأجنبية التي تسمح
بذلك.

وإذا كان المبدأ أن الإضراب القانوني يعلق عقد العمل ولا يفسخه، إلا أنه إذا ترافق مع
خطأ ساطع بلغ مرتبة الجسامة والفساد، فإنه يؤدي هنا إلى فسخ العقد على مسؤولية الأجير،
ومعيار تحديد الجسامة هو معيار نسبي يعود امر تقديره للمحاكم إلا أنه يمكننا أن نذكر أمثلة
معينة عن الخطأ الجسيم مثل الاعتداء على رأس المال أو إضرار النار في مشروع رب العمل
والقيام بأعمال تخريبية أخرى.

أما بالنسبة لعبء إثبات الخطأ الجسيم، فهو ملقى على عاتق رب العمل باعتبار أنه لا
يمكن افتراضه، ولذلك فإن على رب العمل الذي يستفيد من فسخ عقد الاستخدام في هذه
الحالة أن يتقدم بإثبات هذا الخطأ.

ب . بالنسبة للأجر:

إن عقد الاستخدام هو من قبيل العقود القائمة على الموجبات المتقابلة. وعلى ذلك،
فهو بمثابة ميزان ذو كفتان: الكفة الأولى تمثل عمل الأجير، أما الثانية فإنها تمثل الأجر.

وبالعودة إلى القواعد القانونية العامة التي ترعى العقود بشكل عام نجد أن كل طرف
يمكنه أن يمتنع عن تنفيذ موجباته متذرعاً بعدم تنفيذ الموجبات المتقابلة.

والقاعدة الجوهرية في هذا المجال، تقول أنه: " حيث لا يوجد عمل لا يوجد أجر ". وهذا
أيضاً ما سار عليه المشرع الفرنسي في قانون 1950.

فعدم دفع الأجر هو نتيجة للإخلال بالموجب العقدي وليس جزاء أو عقوبة تفرض على
الأجير طالما أن عقد العمل هو معلق في هذه الحالة.

والاجتهاد اللبناني ومن خلال مجالس العمل التحكيمية قد تبنت هذا المفهوم وسار عليه.
ففي نفس الوقت الذي يتوقف فيه الأجراء عن القيام بأعمالهم فإن رب العمل بدوره
يكون في حلّ من الموجب الأساسي الذي يقع على عاتقه تجاههم، وذلك إعمالاً للتعليق الذي

يصيب عقد الاستخدام طيلة الفترة التي يمتد فيها الإضراب، ويدخل في ذلك حتى يوم العطلة الرسمية التي تعتبر أساساً مدفوعة الأجر، كيوم عيد العمال مثلا، وذلك إذا صادف أن وقع ضمن فترة الإضراب.

وتجدر الإشارة، إلى أن المرض أو الطارئ الذي يصيب الأجير في فترة الإضراب لا يعتبر طارئ عمل، وذلك لأن حصوله لم يكن لا بمناسبة العمل ولا بسببه. وهذان شرطان أساسيان لاعتبار أن الطارئ هو من قبيل طوارئ العمل التي يعتبر فيها رب العمل متحملا إزاء الأجير بدفع الأجر.

أما بالنسبة لمرض الأجير في بحر الإضراب، فإنه يجدر التساؤل: هل يؤدي ذلك إلى حرمانه من الأجر أم لا؟

هنا وللجواب على هذا السؤال، ينبغي التفريق بين حالتين:

الأولى، وهي إذا مرض الأجير قبل إعلان الإضراب، فإنه لا يعتبر مضربا، بل مريضا وتدفع له أجور أيام الإضراب.

أما في الحالة الثانية، إذا مرض الأجير وهو مضرب فإنه لا يستحق أجور أيام الإضراب. ولكن من جهة أخرى، تجدر الإشارة إلى أن الأجير في فترة الإضراب يحتفظ بكونه مضمونا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويمكنه الاستفادة من تعويض المرض مثلا، والعلة في ذلك إلى أن التبعية التي اخذ بها الضمان الاجتماعي هي من نوع التبعية الاقتصادية وليس التبعية القانونية.

وفي الختام، نقول، انه لم يستند أحد إلى الفقرة الثالثة من المادة 63 والتي تقول:

" في حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدة التوقف عن العمل".

لكي يبرهن عن طريق حجة العكس إن الإضراب القانوني يكون مدفوع الأجر، اللهم إلا اجتهاد صادر عن غرفة الرئيس الشخبي، والمستشاران مارون وحموية. حيث اعتبر أن الإضراب القانوني في الفقرة 3 من المادة 63 من قانون 1964/9/2 يحتفظ للأجراء بحقوقهم في تقاضي رواتبهم عن فترة الإضراب.

ولا شك أنه من شأن هذا الاجتهاد أن يحقق مصلحة أكبر للعمال ولكن لا ندرى إذا ما كان سوف يتم الاستمرار على هذا الاجتهاد أم لا.

الفقرة الثانية: آثار الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقات رب العمل مع الأشخاص الثالثين.

بعد أن استعرضنا في الفقرة الأولى من هذا الباب آثار الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقة رب العمل مع الأجراء المضربين سوف ننتقل في هذه الفقرة لكي نحدد علاقة رب العمل مع الأشخاص الثالثين سواء كان هؤلاء من قبيل الأجراء غير المضربين او من قبيل دائني وعملاء رب العمل، وذلك من خلال المحورين التاليين:

أ - بالنسبة للأجراء غير المضربين:

إذا كان رب العمل كما نوهنا به سابقا، يتوقف عن أداء أجور العمال المضربين أثناء فترة الإضراب، إلا انه وفي مواجهة الأجراء الذين لم يتأثروا بالإضراب واستمروا في أداء أعمالهم المنوطة بهم بحسب عقود استخدامهم. فإن رب العمل يبقى ملتزما بأداء الأجور التي تترتب عليه في مواجهتهم، فرب العمل يظل محكوما بالعقود التي أبرمها معهم طالما استمر هؤلاء الأجراء في تنفيذ موجباتهم التعاقدية قبل رب العمل ووفقا لعقود استخدامهم معه حيث إن موقفهم هذا يشكل تعبيرا رافضا للإضراب وهم آثروا البقاء تحت مظلة عقد الاستخدام دون اللجوء إلى تعليقه عبر الإضراب وهم لم يستعملوا حقهم القانوني به.

فالإضراب مبدئيا لا يعني رب العمل من موجباته التعاقدية في مواجهة الأجراء غير المضربين طالما انهم مستمرين بأداء أعمالهم، ولكن يجدر القول، في هذا المقام انه في حال بلغ الإضراب مبلغ القوة القاهرة بحيث يصبح رب العمل في وضع الاستحالة التي يستحيل فيها عليه القيام بتنفيذ موجباته هذه. ففي هذه الحالة يكون رب العمل معذورا في عدم تنفيذه لهذه الموجبات بالنسبة للأجراء غير المضربين.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا، ما هو مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل؟ وهل ان مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل الذي يحمل في طياته مفهوما اجتماعيا وإنسانيا هو نفسه المفهوم الذي نعرفه لهذه القوة القاهرة في القانون المدني؟.

في الحقيقة، اذا كان الفقه والاجتهاد على صعيد القانون المدني قد استقر على وجوب اجتماع شروط ثلاثة معينة في الحدث لكي يعتبر بمثابة قوة القاهرة ألا وهي:

1) استقلال هذا الحدث عن إرادة المتعاقد.

2) عدم توقع حصوله.

3) عدم إمكانية دفعه.

وعلى ذلك، نجد انه من الصعب اشتراط توافر هذه الشروط مجتمعة بالنسبة للإضراب الذي هو بمثابة تعبير عن نوع من الديمقراطية الاجتماعية أو عن الاتجاه الليبرالي الحرّ في بلدان الديمقراطيات الاجتماعية. وعلى ذلك فالإضراب كحدث هو من حيث المبدأ متوقع الحصول، كما انه لا يستحيل دفعه، وبالتالي فإن الإضراب لا يعتبر من حيث المبدأ كقوة قاهرة على صعيد علاقات العمل الجماعية.

ولهذا، يجب أن ينظر إلى كل إضراب على حدة، نظرة خاصة أي بجد ذاته والمحكمة أو القاضي له دور مهم هنا بالنظر إلى الظروف التي سبقت الإضراب ورافقت إعلانه كما ولها أن تنظر في موقف رب العمل منه هذا الإضراب للحكم من خلال ذلك على هذا الإضراب. وهل يشكل قوة قاهرة أم لا؟. فإذا كان هذا الإضراب متوقعا لدى إبرام رب العمل لعقود الاستخدام فلا يصح اعتبار أن هذا الإضراب يشكل قوة قاهرة يستطيع رب العمل أن يصل من خلاله إلى التخلص من موجباته تجاه الأجراء أو حتى تجاه الغير. أما إذا بات الإضراب متوقعا خلال تنفيذ العقود فيقتضي عند ذلك، التساؤل حول ما إذا كان رب العمل يملك دفعه أم لا؟ فإذا استيقنت المحكمة من عدم إمكانية دفعه للإضراب فيمكن عند ذلك اعتبار الإضراب قوة قاهرة تعفي رب العمل من تحمل موجباته التعاقدية هذه.

بناء على كل ما تقدم، يجدر بنا أن نشير إلى أن القوة القاهرة المعمول بها على صعيد القانون الاجتماعي غير القوة القاهرة المنصوص عليها في القانون المدني. فإذا كان في القانون المدني يجب أن يكون الحدث غير متوقع ولا يمكن دفعه ولا علاقة للمتعاقد الآخر بحدوثه.

أما وقد ارتقى الإضراب في بعض البلاد إلى مصافي القواعد الدستورية، فقد بات متوقعا في البلدان ذات النظام الديمقراطي، لذلك فإنه يعود للقضاء أن يمحس كل حالة على حدة لكي يحلل الظروف التي رافقتها، والقول بعد ذلك بوجود أو عدم وجود القوة القاهرة، وبالتالي إعفاء أو عدم إعفاء رب العمل من تحمل موجباته التعاقدية.

ب- بالنسبة لدائني وعملاء رب العمل:

إن ما قلناه عن آثار الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقة رب العمل مع الأجراء غير المضربين يكاد ينطبق على علاقة رب العمل في مواجهة عملائه ودائنيه. فمن حيث المبدأ لا يعني الإضراب صاحب العمل من التزاماته التعاقدية تجاه الغير من زبائن وعملاء، بل انه يظل ملتزما بالعقود التي قام بإبرامها معهم من موردين وغيرهم طالما أن هؤلاء قد استمروا في تنفيذ موجباتهم المفروضة عليهم بمقتضى العقود التي اجروها من صاحب العمل. وبالتالي فإنه لا

يمكن التسليم بإعفاء رب العمل من موجباته التعاقدية خصوصا في الحالة التي تتحقق فيها إمكانية رب العمل للاستجابة إلى مطالب عماله المضربين أو يكون الإضراب محصورا في مؤسسة رب العمل وحده.

أما في الحال التي يتصف فيها الإضراب بكونه شاملا لقطاع مهني معين فيمكن في هذه الحالة إعفاء رب العمل من تحمل موجباته التعاقدية هذه بالنظر لكون إنهاء الإضراب أو الاستجابة إلى مطالب المضربين لا يتعلق برب العمل لوحده وهي ليست بفعل مبادراته وإنما ذلك يتسع ليشمل كافة قطاع مهني معين.

الباب الثاني: آثار الإضراب غير القانوني

إن اعتراف الدستور بحق الإضراب الذي أصبح نوعاً من الدفاع عن المصالح المهنية، لا يتلاءم مع فسخ عقود العمل الذي يمكن أن يؤدي إليه ممارسة هذا الحق. فإن كان للأجراء إعلان الإضراب للمطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية والمعيشية، إلا أنه من غير المقبول قيامهم بارتكاب الأخطاء الفادحة التي تحول إضرابهم إلى إضراب غير قانوني مع ما يترتب عليه من آثار تتنوع بين عقوبات جماعية وعقوبات فردية "فحق الإضراب - على ما ورد في مقدمة دستور فرنسا المؤرخ في 27 تشرين الأول 1946 - يمارس في حدود القوانين والأنظمة". إن الخطأ الجسيم الذي يمكن أن يرتكبه العمال أثناء الإضراب يحول إضرابهم إلى إضراب غير قانوني، وبالتالي فإن هذا يحتم اتخاذ السلطات إجراءات بحقهم. بداية يجب تحديد متى يكون الإضراب غير قانوني، ولكن قبل ذلك نتطرق للحديث عن الخطأ الجسيم ومفهومه لما له من تأثير على آثار الإضراب غير القانوني.

مفهوم الخطأ الجسيم في الإضراب غير القانوني

لم يعتمد الاجتهاد والفقهاء معياراً ثابتاً لتحديد الخطأ الجسيم، إذ اعتبر أن نظرية الخطأ الجسيم هي نظرية نسبية وشخصية وتقدر حسب ظروف كل حالة وبالنسبة لكل فرد. فمحكمة التمييز في قرار صادر عنها في 1953/3/23 (Daloz 1954) قد عمدت إلى التمييز بين الإضراب المهني والإضراب السياسي، معتبرة أن هذا الأخير مع ما حمل عليه من بواعث وعوامل خطأً جسيماً يجوز فسخ عقد العمل بدون تعويض وفقاً لأحكام قانون العمل.

وقد يتسم الخطأ الجسيم بدرجة تفصح عن سوء نية المضرين أي عن نية الإضرار وتجاوز الموقف المهني إلى ارتكاب جرائم جزائية كالقيام بأعمال العنف على الأشخاص والممتلكات من إقدام أو جرح أو تخريب والتجمهر في الساحات العامة أو باحتلال أماكن العمل وإجبار المدير أو رب العمل الرضوخ لمطالبهم، وقد نص القانون اللبناني على هذه الأفعال في المادة 342 من قانون العقوبات والمتعلقة بجرائم الاغتصاب والتعدي على حرية العمل في فقرتها الثانية إذ نصت: " إذا اقترف الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف، أو بضروب الاحتيال وبمزايم كاذبة من شأنها أن تحدث أثراً في النفس أو

بالتجمهر في السبل والساحات العامة أو باحتلال أماكن العمل، عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالحبس 6 أشهر على الأقل".

بينما رأى الاجتهاد الفرنسي في بحثه في الإضراب من الوجهة التشريعية، ان بعض الأفعال المادية التي تعاصر الإضراب لا تخرجه عن مشروعيتها، على أن تنزل العقوبة بمن يخرج الإضراب عن مقاصده وبمن يرتكب بمناسبة جرائم يعاقب عليها القانون.

وقد اعتبر أيضاً من قبيل الخطأ الجسيم قيام الموظفين العاملين في القطاع العام والممنوعين من الإضراب بنص خاص كالقضاة والعاملين بالأمن العام على اعتبار أنهم قد تخلوا عن نظامهم وعن الضمانات القانونية التي أحاطهم بها القانون، على أن الأجراء في القطاع العام إذا أضربوا لا يعتبروا أنهم قد ارتكبوا خطأً جسيماً يبرر هذا الفسخ.

كما أن القانون اللبناني في المادة 340 من قانون العقوبات قد منع الموظفين في القطاع العام من الإضراب أو المشاركة فيه أو التحريض عليه، وعاقب على ذلك. ومن الملاحظ أن القانون اللبناني لم يذكر الإضراب في نصوص واضحة، بل ذكر التوقف عن العمل إشارة منه إلى الإضراب.

إذاً عندما يكون الإضراب غير قانوني يرتب جزاءات بحق من شارك فيه وأدى إلى خروجه عن مقصده الأساسي. نبحث في الفقرة الأولى العقوبات الجماعية، وفي الفقرة الثانية العقوبات الفردية.

الفقرة الأولى: العقوبات الجماعية

لم ينص قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 10 أيلول 1964 على عقوبة جماعية للإضراب، باستثناء المادة (63) منه التي نصت على أن التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقد هؤلاء كل حق في قبض أجورهم عن مدة توقفهم عن العمل، وهذا يعني أن عقد عملهم لا ينتهي حكماً في هذه الحالة، وبالتالي لا يحق لرب العمل صرف أجره إلا في حالة إثباته لخطأهم الجسيم، كأن يقدم المضربون إلى ارتكاب أعمال مضرّة بالمنشأة التي يعملون فيها، على أن ذلك لا يغني عن إنذار يرسله رب العمل إلى الأجير المصروف من الخدمة كتابةً وبموجب رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام (فقرة 2 من المادة 50 من قانون العمل) على أن تبدأ مهلة الإنذار من تاريخ إبلاغه إلى الأجير، أما إذا قام رب العمل بإعادة الموظفين أو الأجراء الذين انساقوا لرغباته ومشئته وصرف الآخرون الذين تمردوا عليه وكل ذلك في فترة محدودة من الوقت دون التمحيص عن خطأ كل واحد منهم بمفرده. فإن فعله هذا هو لا شك

مخالفة للمادة 63 من قانون 1964، وللمبادئ القانونية المتعلقة بالإضراب، ويكون ربّ العمل مسؤولاً عن فسخ العقد (مجلس العمل التحكيمي، بيروت، قرار 373 تاريخ 1967/2/24)، وسواءً قرر ربّ العمل صرف العمال أو الإبقاء عليهم وإعادةهم إلى مراكزهم بعد انتهاء الإضراب، فإن ذلك يحول دون تعليق عقد العمل خلال فترة الإضراب وحرمان الأجراء الذين شاركوا من أجورهم خلال تلك الفترة، على أن يظل صاحب العمل ملزم طيلة فترة الإضراب وفقاً لمنطوق الفقرة الثانية من المادة 63 من قانون 1964، إن ربّ العمل ملزم خلال فترة الإضراب بدفع أجور العمال الذين لم يشتركوا في الإضراب غير القانوني. أما في فرنسا فإن الإضراب غير القانوني أخذ منحى أوسع، إذ أشار القانون الفرنسي وكذلك الاجتهاد إلى مسؤولية النقابة التي حركت الإضراب عن أعمال المضربين في حال ارتكابهم أعمال غير مشروعة.

En ce qui concerne le syndicat porteur de la grève illicite,
من جهة أخرى، إلى ملاحقة الأجراء الذين يتعرضون لعقوبات مختلفة (جزائية ومدنية على ما سنعرضه في الفقرة الثانية) إضافة إلى خصم في الرواتب معادل إلى التعطيل في العمل.

الفقرة الثانية: العقوبات الفردية

تتراوح العقوبات التي تلحق بالأجير المضرب إضراباً غير قانوني بين عقوبات جزائية نص عليها القانون وتوسع في الاجتهاد وعقوبات مدنية نتناول من خلالها المسؤولية الجرمية والمسؤولية التعاقدية.

أ. العقوبات الجزائية:

لم يتضمن قانون العقوبات اللبناني باستثناء المادة 63 منه نصاً خاصاً بالعقوبات الجزائية التي يتعرض لها العامل في حال اشتراكه بإضراب غير قانوني، إنما اكتفت هذه المادة بالإحالة إلى قانون العقوبات في مواده من 340 إلى 343، إذا اعتبرت أن كل عمل يقوم به مخالفةً لهذه النصوص يعاقب عليها بعقوبات تتراوح بين الإقامة الجبرية والحبس ثلاثة أشهر على الأقل إذا أدى الإضراب إلى عرقلة سير العمل، و ستة أشهر على الأقل إذا ما رافق الإضراب أعمال عنف على الأشخاص أو الأشياء، أو أدت إلى التجمهر في الساحات والسبل العامة، (مادة 343 فقرة 3).

أما من حرّض أو حمل الأجراء الآخرين على التوقف عن العمل، فيعاقب بالحبس ستة أشهر على الأكثر وبغرامة لا تزيد على مائة ألف ليرة، على أن تجري محاكمة هذه الجرائم أمام

المحاكم الجزائية بطلب من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، إلا أن القانون الفرنسي من ناحية أخرى لم يكتف بإحالة الأجير أمام القضاء، بل أعطى ربّ العمل صلاحيات إنزال العقوبات التأديبية كالتوقف عن العمل لعدة أيام، كما يحق لربّ العمل مدعاة الأجير في حال الخطأ الجسيم دون أن يكون ملزماً لدفع التعويض عن إنذار سابق. ولا يحق للعامل أن يطالب بتعويض عن فسخ تعسفي لأنه في كل الأحوال كان عالماً بأن الإضراب الذي شارك فيه غير قانوني.

ب . العقوبات المدنية:

يكون الأجير الذي شارك في الإضراب غير القانوني مسؤولاً أمام رب العمل عن الأعمال التي شارك فيها، وهذه المسؤولية تنقسم إلى مسؤولية عقدية ومسؤولية جرمية.

أ - المسؤولية الجرمية (التقصيرية): هي المسؤولية التي نص عليها قانون العقوبات والتي يتحملها الأجير اشتراكه في الإضراب غير القانوني، فيترتب عليه التعويض القانوني عن كل عمل أدى إلى نتائج غير مشروعة، إضافة إلى المسؤولية الجرمية هناك المسؤولية التعاقدية التي تستمد من عقد العمل، عادة يترتب عن الإضراب فسخ عقد العمل.

ب - المسؤولية التعاقدية: في الأساس لا يؤدي الإضراب إلى فسخ عقد العمل حتى لو كان غير قانوني، ولكن في حال نتج عن الإضراب أخطاء جسيمة أو أعمال غير مشروعة، يكون لربّ العمل في هذه الحالة فسخ عقد العمل دون التعويض على العامل، ويترتب على العامل تعويض عن الأضرار التي تسبب بها.

لكن نجد أنه في أغلب الأحيان، لا يطالب ربّ العمل الأجير بتعويض عن الأضرار التي تسبب بها لأنه في الغالب من غير المجدي مطالبة العامل بتعويضات مادية لعدم ملائته.

الخاتمة

بعد أن قمنا بتحديد المفهوم القانوني للإضراب، وقمنا باستعراض تطور النظرة القانونية والاجتماعية له، ومن ثم تحديد الآثار التي تترتب على الإضراب سواء بصورتيه، الإضراب القانوني والإضراب غير القانوني ظهر لنا بشكل واضح بأن الإضراب بات في عصرنا الحالي أداة وسلاح وحق يلجأ إليه الأجراء كوسيلة قسرية لحل خلافاتهم ونزاعاتهم الجماعية مع أرباب العمل. وبالتالي فهو كحق فإنه يجب استعماله ضمن حسن النية المفروضة في استعمال كافة الحقوق بشكل عام، وبالتالي فإنه ينبغي أن تحدد وتنظم قواعده بشكل سليم وواضح بهدف منع التعسف في استعماله لغايات غير تلك التي نشأ من اجلها وذلك لكي تتحقق منه النتائج الإيجابية التي تترجى، ألا وهي تحقيق المطالب المحقة للأجراء ومن جهة أخرى، حق الإضراب على المجتمع المدني بشكل عام وعلى الاقتصاد الوطني بشكل خاص.

حيث إن استعمال الإضراب بهدف تحقيق أهداف سياسية معينة من شأنه أن يؤدي إلى الإضرار بمصالح المجتمع المدني بشكل عام وهي بمصالح الأجراء بشكل خاص. فموجة الإضراب التي اجتاحت أوروبا في السنوات الأخيرة أدت إلى خسائر بالغة كلفت الاقتصاد الوطني لهذه البلاد خسائر قدّرت بمليارات الدولارات. فالإضراب كأى حق آخر يمكن أن يؤدي إلى نتائج المرجوة منه إذا تمّت ممارسته وفقاً لأصوله وللغايات التي كان من اجلها ويمكن أيضاً أن يؤدي إلى نتائج سلبية خطيرة إذا انحرف عن مقاصده الأساسية أو كان هنالك تعسفاً معيناً في استعماله.

الفهرس

| الصفحة | الشـرح |
|--------|--|
| 1 | المقدمة |
| 3 | القسم الأول: خصائص الإضراب وأصوله القانونية |
| 4 | الباب الأول: خصائص الإضراب |
| 4 | الفقرة الأولى: التوقف عن العمل المؤقت والمقصود |
| 6 | الفقرة الثانية: الطابع الجماعي للإضراب |
| 10 | الباب الثاني: الأصول القانونية للإضراب |
| 10 | الفقرة الأولى: قانونية هدف الإضراب |
| 13 | الفقرة الثانية: التوقيت والوسائل القانونية للإضراب |
| 16 | القسم الثاني: آثار الإضراب |
| 16 | الباب الأول: آثار الإضراب القانوني |
| | الفقرة الأولى: آثار الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقات |
| 16 | رب العمل مع الأجراء المضربين |
| | الفقرة الثانية: آثار الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقات |
| 20 | رب العمل مع الأشخاص الثالثين |
| 23 | الباب الثاني: آثار الإضراب غير القانوني |
| 24 | الفقرة الأولى: العقوبة الجماعية |
| 25 | الفقرة الثانية: العقوبات الفردية |
| 27 | الخاتمة |