

النطاق القانوني للتحكيم في نزاعات عقود العمل الجماعي

The legal scope of arbitration in collective labor contract disputes

باسم علي وميان

Basim Ali Wamyan

الدكتور خليل خير الله

Dr. Khalil Khairallah

تدريسي في الجامعة الإسلامية في لبنان

teacher at the Islamic University in Lebanon

المستخلص:

يمكن تحكيم النزاعات المتعلقة بعقود العمل الجماعي وفقاً للقانون المعمول به في الدولة. يجب أن تكون هناك موافقة مسبقة من الطرفين على التحكيم كوسيلة لحل النزاعات، ويجب أن يتم اختيار المحكمين وفقاً للإجراءات المحددة في القانون. وبموجب قانون العمل، يجب أن يكون للقرار الصادر عن التحكيم نفس الأثر القانوني الذي يكون له الحكم الصادر عن المحكمة، كما يُعد التحكيم أداة حيوية تساهم في تعزيز الاستقرار في سوق العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية، لكن تطوير الإطار القانوني والتحكيمية في هذا المجال ضرورة أساسية لضمان فاعليته في حماية حقوق الأطراف وتحقيق التوازن بينها.

Abstract

Disputes related to collective labor contracts may be arbitrated in accordance with the law in force in the country. There must be prior agreement by both parties to arbitration as a means of resolving disputes, and arbitrators must be selected in accordance with procedures specified in law. Under the Labor Law, the decision issued by arbitration must have the same legal effect as the ruling issued by the court. Arbitration is also a vital tool that contributes to enhancing stability in the labor market and achieving social justice, but developing the legal and arbitration framework in this field is essential to ensure its effectiveness. In protecting the rights of parties and achieving a balance between them.

المقدمة

يُعتبر التحكيم في نزاعات عقود العمل الجماعي إحدى الوسائل الفعّالة والضرورية لتسوية الخلافات بين أطراف العمل، سواء كانوا أصحاب العمل أو النقابات العمالية. في العديد من الحالات، تتفاقم النزاعات بين هذه الأطراف، مما قد يؤدي إلى توقف العمل أو تأثيرات سلبية على الإنتاجية، لذا فإن اللجوء إلى التحكيم يعد خياراً حكيماً لتجنب التأثيرات السلبية على الأطراف المعنية، إذ يوفر بيئة محايدة تساهم في حل الخلافات بطرق قانونية ومؤسسية، تحكم هذه العملية مجموعة من القوانين العمالية المحلية والدولية التي تهدف إلى تحقيق العدالة والحفاظ على حقوق كلا الطرفين، إضافة إلى توفير حلول دائمة للنزاعات.

أولاً_ أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية التحكيم في نزاعات عقود العمل الجماعي في قدرته على تسوية النزاعات بين الأطراف بسرعة وكفاءة بعيداً عن تعقيدات الإجراءات القضائية التقليدية، كما يساهم في تحقيق التوازن بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل. ومن خلال آلية التحكيم، يتم ضمان استمرارية العمل وتقادي التوترات التي قد تؤدي إلى الإضرابات أو تعطيل الإنتاج. إضافة إلى ذلك، يساهم التحكيم في بناء علاقة تعاون طويلة الأمد بين الأطراف ويساعد على خلق بيئة عمل صحية ومستقرة.

ثانياً_ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى معرفة ما يلي:

١. دراسة دور التحكيم كأداة قانونية لحل نزاعات عقود العمل الجماعي وتقييم مدى نجاحه في تسوية الخلافات بين الأطراف.
٢. استعراض القوانين المحلية والدولية التي تنظم التحكيم في نزاعات العمل الجماعي، وتحليل مدى توافق هذه الآليات مع المبادئ القانونية العمالية.
٣. فحص كيف يؤثر التحكيم على العلاقة بين العمال وأصحاب العمل من حيث حماية الحقوق وضمان العدالة.
٤. تقديم توصيات لتحسين آلية التحكيم في نزاعات عقود العمل الجماعي، بما يساهم في زيادة كفاءتها وفعاليتها.

ثالثاً_ إشكالية الدراسة

رغم أهمية التحكيم كآلية فعّالة لتسوية نزاعات العمل الجماعي، فإن هناك العديد من التحديات التي قد تؤثر في تطبيقه بشكل صحيح. تتجسد الإشكالية في تساؤلات مثل: هل تتوفر آليات قانونية فعّالة تضمن الشفافية في إجراءات التحكيم؟ وما هي الضمانات التي توفرها التشريعات الوطنية والدولية لحماية

حقوق الأطراف في النزاع؟ وهل يؤثر التحكيم في توازن العلاقة بين العمال وأصحاب العمل بشكل منصف؟ وكيف يمكن ضمان أن تكون قرارات المحكمين متوازنة وموضوعية؟

رابعاً_ منهج الدراسة

اعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال تحليل الأحكام والمواد القانونية في قوانين العمل في بعض البلدان.

خامساً_ خطة الدراسة

من أجل معالجة الإشكالية، قمنا بتقسيم البحث الى مطلبين، تحدثنا في المطلب الأول عن أنواع نزاعات العمل الجماعية من خلال فرعين، الفرع الأول عن أنواع النزاعات الاقتصادية، أما في الفرع الثاني سوف نتحدث عن النزاعات القانونية.

أما في المطلب الثاني فقد تحدثنا عن آثار التحكيم القانونية، من خلال فرعين سوف نتحدث في الفرع الأول عن آثار اللجوء الى التحكيم، أما في الفرع الثاني سوف نتحدث عن آثار القرار التحكيمي.

المطلب الأول

أنواع نزاعات العمل الجماعية

ميزت الفقرة الثانية من المادة ٢٩ من قانون ١٩٦٤ بين النزاعات التي تنشأ عن تفسير أو تنفيذ القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية، وبين القضايا التي لم تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية وبالأجور وبشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية^(١). بناء على ذلك سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين، الفرع الأول عن أنواع النزاعات الاقتصادية، أما في الفرع الثاني سوف نتحدث عن النزاعات القانونية.

الفرع الأول

النزاعات الاقتصادية

أطلق الفقهاء اسم نزاعات العمل الاقتصادية أو الخلافات التنظيمية" على كل خلاف يكون موضوعه تعديل القانون أو إنشاء قواعد قانونية جديدة، وقد تناولت الفقرة ٢ من المادة ٢٩ من قانون ١٩٦٤ نوعي النزاعات القانوني والاقتصادي، فيعتبر النزاع قانونياً، عندما يكون موضوعه تطبيق أو تفسير القوانين والمراسيم والقرارات، ويُعتبر اقتصادياً عندما يكون موضوعه ليس تطبيق أو تفسير هذه النصوص بل تعديل الأوضاع التي لا تحكمها النصوص القانونية والتنظيمية، ولكن في الواقع لا يوجد

(١) عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٥، ص ٢٢٣.

معيّار دقيق للتمييز بين هذين النوعين إلا أن فقهاء قانون العمل قد عمدوا إلى التمييز بينهما عن طريق التدقيق في موضوع العقد^(١).

فيعتبر النزاع قانونياً إذا كان موضوع عقد العمل الجماعي تطبيقاً أو تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة الداخلية، ويكون النزاع اقتصادياً إذا كان موضوع العقد تعديل الأوضاع التي لا تحكمها النصوص القانونية والتنظيمية وعندما تكون بصدد نزاع اقتصادي فإن اللجنة التحكيمية تحكم بمقتضى الإنصاف. أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، فإنه لم يميز بين المنازعات القانونية والاقتصادية، إلا من أجل التفريق بين سلطات المحكم في كل منهما.

فقد نص قانون ٩٣٨/٤٣ في المادة ٩/٣٢٣ منه على أن يفصل المحكم في المنازعات القانونية وفقاً للقانون، وطبقاً للعدالة في المنازعات الأخرى وعلى الأخص المنازعات الاقتصادية، ثم جاء قانون ١٩٥٠/١١/٢، النافذ حالياً، لينص على أن يفصل المحكم وفقاً للقانون في المنازعات القانونية، وطبقاً للعدالة في المنازعات الأخرى على الأخص عندما يتعلق النزاع بالأجور أو شروط عمل التي لم تحددها نصوص القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو الاتفاقات السارية والمنازعات المتعلقة بالتفاوض بشأن شروط الاتفاقات الجماعية^(٢).

أما الفقه الفرنسي فيرى أنه غالباً ما يكون النزاع الجماعي هدفه تعديل القانون القائم، وذلك عندما يطالب العمال بزيادة غير متوقعة في الأجور، ولا يمكن إيجاد أي حل لهذا النزاع يستند على تطبيق القانون ويقال أحياناً أن هذه المنازعات هي ذات طابع اقتصادي ولكن الصيغة مبهمّة غامضة. أما في القانون المصري، فقد اتبع هذا القانون المنهج الذي اتبعه القانون الفرنسي، فلم يميز بين المنازعات ذات الصلة القانونية وذات الصلة الاقتصادية، إلا من خلال التفريق بين سلطة هيئة التحكيم عند الفصل في كل منهما، مع العلم أن القانون المصري لم يرد على ذكر أي من الإصلاحيين: القانوني والمصلحي^(٣).

إلا أن العديد من الفقهاء في مصر قد عرفوا النزاع الاقتصادي أو المصلحي فمنهم من قال: أن المنازعات التنظيمية أو منازعات المصالح هي المنازعات الدائرة حول أمور لا تحكمها قاعدة قانونية ولم يصدر فيها حكم قضائي وإنما متروك تنظيمها لاتفاق الطرفين. ومنهم من قال: أن النزاع المصلحي أو الاقتصادي هو الذي ينشأ بمناسبة الرغبة في تعديل النظام القانوني للعمل ولو كان مصدره عقد

(١) وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل، دار الموسم، لبنان، بيروت، ٢٠٠٦، ص ١٧٣.

(٢) ربي الحيدري، دروس في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، ٢٠١٥، ص ١٠.

(٣) ضحى محمد سعيد النعمان، عقد التدريب، دراسة في القانون المدني، منشورات مجلة الرافدين، العدد ٢٤، السنة ١٠، ٢٠٠٥، ص ١٤٠.

العمل الفردي. وأخيراً، منهم من قال: أن المنازعات الاقتصادية، هي المتعلقة بالأجور، أو بتنظيم العمل، التي لم يحددها القانون ولا الاتفاق الجماعي، أو المتعلقة بالمفاوضة الجماعية أو بتعديل بنود اتفاق جماعي.

ولذا يمكن القول بأن المنازعات غير القانونية في القانون الأردني هي المنازعات التي يطلق عليها المنازعات المصلحية أو الاقتصادية، وهذه المنازعات، كما حددها القانون هي أي نزاع يكون ذا علاقة بالاستخدام أو عدمه أو بشروط الاستخدام أو أحوال العمل أو رفض صاحب عمل الدخول بحسن نية في المفاوضة مع نقابة عمال مسجلة^(١).

على ضوء ما تقدم يمكن القول بأن النزاع المصلحي أو الاقتصادي هو النزاع الذي لا يتعلق بتطبيق القواعد القانونية القائمة. وعندما يحصل الحل بمقتضي الإنصاف لعدم وجود نص قانوني يمكن الاستناد إليه فيكون هذا النزاع اقتصادياً لكونه يتعلق بمسائل لم تحلها قاعدة قانونية أو اتفاقية أي لا يتعارض والقوانين النافذة^(٢).

وهناك العديد من الاجتهادات اعتبرت أن النزاعات القائمة هي نزاعات اقتصادية منها: نزاع بين أجراء بنك مبكو ولجنة تصفية بنك مبكو، حيث أصدرت اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية قراراً رقم ٦/٩٢ بتاريخ ١٨/١٢/١٩٩٢ قررت بمقتضاه اعتبار النزاع الناشئ اقتصادياً وبالتالي يخضع في النظر فيه لقواعد العدل والإنصاف حيث أن اللجنة لم تر أنه من العدل والإنصاف أن يُحرم عدد من الأجراء الذين يعملون في نفس المؤسسة وفي نفس الظروف من لحق الممنوح لزملائهم المنتسبين اختياريّاً أو إلزامياً لنظام نهاية الخدمة لدى صندوق الضمان بالرغم من أن المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦/٧٧ قد نص على غير ذلك .

وتجدر الإشارة إلى أن المطالبة بتعديل أوضاع اقتصادية تؤدي أحياناً إلى اضطرابات في المجتمع فعمد المشتري لتنظيم هذا الأمر تلافياً لهذه المخاطر بإعطاء صلاحية البت في النزاعات الاقتصادية للجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية

الفرع الثاني

النزاعات القانونية

إن كيفية التفرقة بين النزاع القانوني والنزاع الاقتصادي هي مهمة صعبة جداً إذ لم يتم التوصل بعد إلى المعيار الدقيق الذي يعتبر فيصل التفرقة بين النزاع القانوني والنزاع التنظيمي وكما أشرنا سابقاً،

(١) أحمد برجوي، صرف العمال لأسباب اقتصادية وفنية في القانون اللبناني والمقارن، منشورات صادر الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥، ص ٨٩.

(٢) أحمد حسين البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٥٢.

إن النزاع القانوني هو الذي يكون موضوعه تطبيق أو تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية، أما النزاع الاقتصادي فهو الذي يكون موضوعه تعديل الأوضاع التي لا تحكمها النصوص القانونية والتنظيمية، ففي النزاعات القانونية تفصل اللجنة التحكيمية فيها وفقاً للنصوص وبالاستناد إليها بعيداً عن مبادئ الإنصاف^(١).

ومن الأمثلة على الخلافات القانونية تلك المتعلقة بتفسير نص قانوني كالمادة ٧٤ من قانون العمل اللبناني في نزاع يتعلق بصرف أجير من العمل في فترة ثلاثة أشهر ولم يكن قد ثبت ارتكابه خطأ^(٢). أما في فرنسا، فقد عرف القانون الفرنسي منازعات العمل الجماعية القانونية، لأول مرة، في قانون ١٩٣٨/٣/٤ بأنها المنازعات المتعلقة بتنفيذ اتفاقات وقوانين ولوائح العمل (المادة ٩/٢ من قانون العمل الفرنسي).

وذلك تمييزاً لها عن المنازعات الجماعية الأخرى. وقد قررت المحكمة العليا للتحكيم بأن هذه الصيغة التشريعية، تتضمن أيضاً المنازعات المتعلقة بتفسير الاتفاقات الجماعية والقوانين واللوائح بالإضافة لتنفيذها. كما تغطي أيضاً، المنازعات المتعلقة بتنفيذ وتفسير الاتفاقات المختلفة المبرمة بين صاحب العمل والعمال والأحكام التحكيمية، وتفسير الأعراف المهنية.

ويقرر الفقه الفرنسي، بأن منازعات العمل الجماعية، بعكس المنازعات الفردية، فإنها نادراً ما تأخذ طابعاً قانونياً، وذلك على أثر اختلاف وجهات النظر حول القانون القائم تشريعاً أو اتفاقياً، وكذلك في حالة خرق قانون أو اتفاق جماعي، أو تفسير متعارض لأي منهما.

أما بالنسبة للقانون المصري، فإنه لم يُعرف النزاع الجماعي القانوني تاركاً الأمر للقضاء والفقه. وفي هذا الخصوص قررت محكمة النقض المصرية بأن المنازعات الخاضعة للتوفيق والتحكيم تشمل كل نزاع مهما كانت صفته سواء كان ناشئاً عن خلاف في تطبيق أو تأويل قانون أو لائحة أو حكم قضائي أو غير ذلك من أسباب المنازعات الاقتصادية التي لا تستند إلى نص القانون. وهناك عدد من الفقهاء في مصر من عرف النزاع الجماعي القانوني، فمنهم من يعتقد بأن النزاع القانوني، هو ذلك الذي ينصب على تفسير أو تطبيق الوضع القانوني القائم أياً كان مصدره، ولو كان هذا المصدر هو العقد الفردي، ويقول البعض الآخر بأن المنازعات القانونية هي التي تتعلق بتطبيق وتفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائي وفيما يتعلق بالقانون الأردني، فقد تضمن التشريع الأردني نصوصاً صريحة تناول

(١) حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الرابعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٧٤.

(٢) قانون العمل اللبناني لعام ١٩٦٤.

فيها النزاعات القانونية فقد نصت المادة ٢٣/٣ من قانون العمل على أن تختص مجالس التوفيق والمحاكم الصناعية بتسوية النزاعات الناشئة عن تفسير أو تطبيق الاتفاقات الجماعية^(١). كما نص نظام تسوية النزاعات العمالية المشار إليه سابقاً، على أحكام خاصة، في القسم الثالث منه تحت عنوان النزاعات القانونية المتعلقة بتفسير تسويات التوفيق وقرارات التحكيم التي جرت نتيجة لنزاعات عمالية والمقصود بتسويات التوفيق: التسويات الودية التي يتوصل لها الطرفان نتيجة تدخل مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق المادة (٥).^(٢)

المطلب الثاني

آثار التحكيم القانونية

تنتهي إجراءات الحكيم بقرار يصدر إما عن الحكم أو الهيئات التحكيمية الاتفاقية أو اللجنة المعنية وفقاً للقانون ولقرار هذه الهيئات على اختلاف مفاعيلها. لذلك سنقدم هذه المطلب الى فرعين، سوف نتحدث في الفرع الأول عن آثار اللجوء الى التحكيم، أما في الفرع الثاني سوف نتحدث عن آثار القرار التحكيمي.

الفرع الأول

آثار اللجوء إلى التحكيم

لعل من أولى وأهم الآثار التي تترتب على لجوء الأطراف، في نزاع جماعي معين الى التحكيم هو واجبهم في الالتزام بالسلام الاجتماعي، أي الامتناع عن الاضراب من جهة العمال، والامتناع عن الاغلاق من جهة أصحاب الأعمال، كما يحق لأطراف النزاع رد المحكمين الذين تتوافر فيهم شروط الرد عن رؤية النزاع، ويتوجب على المحكمين الذين تتوافر فيهم شروط التنحي، التنحي عن رؤية النزاع.

أولاً_ حظر الإضراب والاغلاق

إن قيام الاضراب أو الاغلاق، باعتبار كلاً منهما وسيلة قسرية لفرض المطالب الجماعية، يتنافى بل يتناقض مع اللجوء الى وسائل التسوية السلمية عموماً ومع اللجوء الى التحكيم الجماعي خصوصاً، ومن ثم فإن حظر الاضراب والاغلاق، اتفاقاً أو قانوناً، أثناء تسوية النزاع عن طريق التحكيم على

(١) جورج سعد، دراسات في قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨، ص ١٢٠.
(٢) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، بيروت، ٢٠٠٥، ص ١٩١.

وجه الخصوص أمر يمليه المنطق ويؤيده الواقع العملي، سواء في ظل التحكيم الاجباري أو في ظل التحكيم الاختياري^(١).

ففي بريطانيا، أن المشرع البريطاني قد حظر الإضراب والإغلاق في الفترات التي اخذ فيها بالتحكيم الاجباري. فخلال الحرب العالمية الأولى كان قانون الحرب الصادر عام ١٩١٥ مازال سارياً، وكان يقضي بمنع الإضرابات واغلاق المحال التجارية والمصانع، حيث قضى هذا القانون بأن المنازعات التي كانت تنشأ بشأن شروط العمل يجب التبليغ عنها واحالتها فوراً الى التحكيم. ومع بداية الحرب العالمية الثانية، صدر المرسوم رقم ١٣٠٥ الذي بقي سارياً حتى عام ١٩٥١، والذي يقضي بمنع الإضراب والإغلاق وتسوية المنازعات العمالية عن طريق المفاوضة والتحكيم^(٢).

على أن منع الإضراب والإغلاق قد يترتب أيضاً على اللجوء الى التحكيم الاختياري، وذلك بناءً على اتفاق الأطراف فيما بينهم على الالتزام بالسلام الاجتماعي في حالات معينة، وفي هذا الشأن أوصت منظمة العمل الدولية والتحكيم الجماعي بما يلي: إذا أحيل نزاع على التحكيم للبت فيه نهائياً بموافقة جميع الأطراف وجب تشجيع هؤلاء الأطراف على الامتناع عن ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال اجراءات التحكيم، وعلى ان يقبلوا قرارات التحكيم.

وفي فرنسا، حيث يسود التحكيم الاختياري، وحيث الحق الدستوري بالإضراب، تعتبر الشروط الاتفاقية التي تقضي بمنع الاضراب خلال إجراءات التسوية الاتفاقية، صحيحة، يجب على الطرفين الخضوع لها وما دامت سارية المفعول يُعتبر الاضراب غير مشروع.

أما في مصر، فقد اكتفى القانون الحالي بترك الاضراب الحكم القواعد العامة، فالقاعدة العامة في القانون المصري إباحة الأضراب ومع ذلك تكاد رغبة المشرع في حظر الاضراب، في ظل قانون العمل الحالي واضحة كل الوضوح حيث يقول، في المذكرة الايضاحية: "أن القانون بصورته الراهنة قد استحدث من المبادئ ما يضمن حقوق العمال دون اللجوء إلى سلاح الاضراب"^(٣).

أما في لبنان فلم يتكلم القانون بادئ الأمر عن الاضراب إلا في حالات منعه. حيث اعتبر قانون العقوبات اللبناني من قبيل الاغتصاب والتعدي على حرية العمل إقدام الموظفين متفقين على وقف أعمالهم في أحوال يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامة أو توقف أرباب الأعمال أو رؤساء المشاريع والمستخدمين أو العمال بقصد الضغط على السلطات العامة المادة ٣٤٠ وما يليها.

(١) عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥، ص ١٣٢.

(٢) جلال العدوي، قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٢١٤.

(٣) جلال العدوي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٥.

وكذلك منع قانون الموظفين الفقرة ٣ من المادة ١٥ من المرسوم الاشتراعي ١١٢ إضراب الموظفين عن العمل أو التحريض على الإضراب، وجاء مؤخراً قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر عام ١٩٦٤، الذي كرس في المادتين ٤٧ و ٦٣ منه حق الأجراء بالتوقف عن العمل، رغم أن شرعية الإضراب كحرية عامة لم تكن موضع جدل.

غير أن المشرع اللبناني لم يحدد مضمون هذا الحق وشروطه بل اكتفى خلافاً للتشريع الفرنسي بإقرار المبدأ تاركاً تحديد قيود هذا الحق وحدوده للاجتهاد في ضوء مصلحة المجتمع. فهو رغم تحاشيه استعمال كلمة " إضراب " فقد سلم بشرعيته ضمن الفترة التي تفصل ما بين انتهاء الوساطة وبدء التحكيم. وبمقتضى قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، يُعتبر غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أصحاب العمل بسبب نزاع عمل جماعي وقبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم لمعاكسته أو للاحتجاج عليه، أي بمعنى آخر، إن التوقف عن العمل يصبح حقاً مشروعاً في الفترة الواقعة ما بين نهاية مرحلة الوساطة وبدء طلب التحكيم. إن لبنان بتكريسه حق التوقف المشروع عن العمل يكون قد انضم الى البلدان المتطورة وصان الحريات الشخصية والعامة للأجراء وأصحاب العمل على السواء، شرط أن يمارس هذا الحق في حدود.

ثانياً_ رد أعضاء هيئة التحكيم وتنحيهم:

يحق للأطراف طلب رد أي عضو من أعضاء هيئة التحكيم إذا ما توافر أحد أسباب الرد القانونية بالنسبة له، وكذلك واجب الأعضاء أنفسهم التنحي عن نظر النزاع إذا ما تحقق بالنسبة لأي منهم أحد أسباب عدم الصلاحية القانونية، فقد نص قانون العمل المصري على أن تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحياتهم، ما يسري على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحياتهم المنصوص عليها في القوانين النافذة، وفي فرنسا فإن حالات التنحية المنصوص عليها في قانون المرافعات الخاصة بالقضاة، تسري حتى على أعضاء هيئة التحكيم التي تنظر منازعات العمل الجماعية^(١).

أما في لبنان فإن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم لم ينص على إمكانية رد المحكم وتنحيته، ولكن من البديهي تطبيق الحالات التي يتم فيها رد القاضي أو تنحيته على المحكم، باعتبار المحكم كقاض يفصل بالنزاع ويصدر قراراً تحكيمياً ذات صفة قضائية، لذلك تطبق على المحكم بالنسبة للرد والتنحي المواد المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات القوانين والأنظمة النافذة^(٢).

(١) حسام الأهواني، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٣٨١.

(٢) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ١٤٥.

الفرع الثاني

آثار القرار التحكيمي

تتخذ قرارات اللجنة التحكيمية بأغلبية خمسة أصوات على الأقل، وفي حال تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً. يُعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرماً و نافذاً من تاريخ صدوره. وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية، وإذا تعلق هذا القرار بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة مرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها فله قوة القضية المحكمة المادتان ٦٠ و ٦١ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، لذلك سنتناول آثار القرار التحكيمي في أربع نقاط:

أولاً_ الطعن في قرارات هيئة التحكيم

عندما تصدر اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية قرارها بشأن نزاع جماعي فإن قرارها هذا على ما تنص عليه المادة ٦٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة. ولكن نتساءل عما إذا كان هذا القرار يقبل النقض؟ مصدر هذا التساؤل هو أن المادة ٦١ من قانون التنظيم القضائي المطبق بالمرسوم رقم ٧٨٥٥ الصادر بتاريخ ١٦ تشرين الأول سنة ١٩٦١ إذا تعدد أسباب النقض، فإنها تذكر في أول هذه الأسباب مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه أو تفسيره. فإذا كان الخطأ في تطبيق أو تفسير القانون سبباً للنقض، فلماذا لا يكون خطأ اللجنة التحكيمية بمعرض تطبيقها أو تفسيرها القانون المهني أي عقد العمل الجماعي قابلاً للنقض؟ إن اللجنة التحكيمية ذات وظيفة معينة قد تعجز عن تحقيقها إذا تعقبتها محكمة النقض بالرقابة الدقيقة، ومن ثم وعندما تعمل اللجنة التحكيمية قواعد الإنصاف فلا يتصور أن تعمل هذه الرقابة ولقد راعت محكمة النقض المصرية هذه الاعتبارات فقررت إنه لا محل للطعن ببطالان القرار لصدور بعد انقضاء مدة الشهر المحددة في المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ لأن هذه المادة لم تقصد إلا أن تضع قاعدة تنظيمية تستحث بها الهيئة على سرعة الفصل في النزاع من غير أن ترتب على مخالفتها أي بطلان^(١).

وقد اجاز المشرع الاتفاق في عقد التحكيم الاتفاقي على إمكانية استئناف قرارات الحكم أو الهيئة التحكيمية، فإذا لم يورد هذا الشرط في عقد التحكيم فيظل القرار غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة.

(١) نقولا أسود، دروس في القانون الاجتماعي، منشورات كلية الحقوق، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٣، ص ٧٥.

وهكذا فإن قرارات اللجنة التحكيمية لنزاعات العمل الجماعية نافذة من تاريخ صدورها ولا تقبل أيًا من طرق المراجعة العادية أو الاستثنائية. لذلك نرى أن هذه هي الأسباب التي دفعت بالمشرع اللبناني لاعتبار قرار اللجنة التحكيمية غير قابل لأي طريق من طرق الطعن، وغير خاضع لقرار الصيغة التنفيذية، أما في فرنسا، ووفقاً للتنظيم الجديد، لا يقبل الطعن في قرارات التحكيم أمام المحكمة العليا للتحكيم، إلا لسببين فقط مخالفة القانون، أو تجاوز السلطة ومن خلال سببي الطعن المذكورين يلاحظ بأن طريق الطعن الوحيد الذي يجيزه القانون هو الطعن بالنقض ولا يترتب على تقديم الطعن وقف تنفيذ القرار.

ثانياً_ قوة القضية المقضية (حجية الأمر المقضي)

يقصد بحجية الأمر المقضي أن الأحكام التي صدرت من القضاء تعتبر حجة بما فصلت فيها. وبالتالي لا يكون لمن كان طرفاً في النزاع الذي فصل فيه الحكم أن يجدد النزاع مرة أخرى أمام القضاء، فهدف المشرع من هذه القاعدة هو وضع حد للخصومات، إذ لولا هذه القاعدة لظلت الخصومة تتجدد من جانب من يخسر الدعوى، الأمر الذي يضر بمصلحة المجتمع، وصدرت أحكاماً متناقضة تفقد المتقاضين ثقتهم بأحكام القضاء^(١).

لقد نصت المادة ٦١ من قانون ١٩٦٤ إن لقرار اللجنة التحكيمية المتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها قوة القضية المحكمة، يمكن الاستنتاج من المادة السابق ذكرها أن القرار الذي يصدر بشأن حل نزاع جماعي اقتصادي لا يجوز هذه الحجية.

إذاً إن قراراً كهذا قابل للتغيير مع تغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. لقد رأى البعض، وفقاً للمفهوم العكسي لنص المادة ٦١، إذا تعلق قرار اللجنة بنزاع جماعي لا يدور حول تفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، كما لو تناول النزاع مصالح نموذجية ومبدئية، كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية أو بالأجور أو بشروط العمل غير المحددة في القضية المحكمة^(٢)، ولعل السبب في ذلك إن النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقات العمل، يجب أن تتمتع بالثبات والاستقرار مما يحتم إثبات التفسير، أما ظروف العمل الاقتصادية والاجتماعية دائمة التغيير، وهذا التغيير يحتم تغيير الحلول الواجبة للنزاعات الاقتصادية والاجتماعية.

(١) توفيق فرج، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات جامعة بيروت العربية، بيروت، ٢٠٠٤، ص ١٧.

(٢) نقولاً أسود، دروس في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٨١.

ثالثاً_ الصيغة التنفيذية

لقد نصت المادة ٦٠ من قانون ١٩٦٤ على إن: يعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرماً و نافذاً من تاريخ صدوره، وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية". وتكمن العلة في إعطاء قرارات اللجنة التحكيمية هذه الأهمية كونها أنشئت لإنجاز مهمة معينة، ومن الطبيعي أن تكون خارج إطار الرقابة الدقيقة لمحكمة التمييز خاصة وأن قرارها يعتبر تحكيم من نوع خاص يختلف عن التحكيم الاختياري.

لذلك لا يحتاج القرار الصادر عن اللجنة التحكيمية لأي صيغة تنفيذية وذلك خلافاً لقانون اصول المحاكمات المدنية في مادته ٧٩٣ التي تفرض إعطاء الصيغة التنفيذية للقرار التحكيمي، وقد انتقد الدكتور نقولا أسود هذه المادة باعتبار أن القاعدة التي وضعتها تخالف المبادئ العامة المتعلقة بقرارات الحكم اذ يخضع قرار الحكم لقرار الصيغة التنفيذية^(١).

رابعاً_ عقوبة عدم تنفيذ القرار التحكيمي:

يعتبر القرار التحكيمي الصادر عن اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، عقد عمل جماعي ملزم وواجب التنفيذ من قبل الفريقين المتنازعين ويرتب عقوبات على من يخالفه. فالمادة ٦٢ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ تنص على إنه في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار اللجنة التحكيمي، فإن الطرف المتضرر يستطيع إقامة دعوى عطل وضرر على الطرف المخالف امام المحكمة المختصة بقضايا العمل".

وتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة ٦٣ من نفس القانون والتي تتراوح بين الغرامة المالية والحبس من شهرين الى ستة أو بإحدى هاتين العقوبتين على كل من لا ينفذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار التحكيم سواء أكان المخالف رب العمل أو الاجراء. وهذه العقوبات تفرضها المحاكم الجزائية المختصة على الفريق المخالف، وتجري المحاكمة أمام المحكمة من قبل النيابة العامة الاستئنافية بطلب من وزير العمل الشؤون الاجتماعية^(٢).

وتجدر الإشارة الى ان هذه الغرامات تدفع الى صندوق الدولة وتخصص للمشاريع الاجتماعية التي يحددها وزير العمل، ولا تحول العقوبات المشار اليها سابقاً دون تطبيق احكام المواد ٣٤٠ الى ٣٤٣ من قانون العقوبات، فإذا كان رب العمل هو الذي امتنع عن تنفيذ القرار يعاقب بالغرامة من ألف الى عشرة آلاف ليرة والحبس من شهرين الى سنة، أو بإحدى هاتين العقوبتين، أما إذا امتنع الاجراء عن التنفيذ، فيعاقب المحرضون على ذلك بغرامة تتراوح بين ألف وخمسة آلاف ليرة لبنانية، وبالسجن

(١) نقولا أسود، دروس في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٨٣.

(٢) رفيق سلامة، شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الكتاب العزيز، بيروت، ٢٠٠٠، ص ١٠١.

من شهرين الى سنة أو بإحدى هاتين العقوبتين، مع إمكان حل مجلس النقابة الذي حرض على عدم التنفيذ.

الخاتمة

في الختام، يعد التحكيم في نزاعات عقود العمل الجماعي أداة فعّالة وأساسية لتسوية الخلافات بين أطراف العمل، سواء كان ذلك بين العمال وأرباب العمل أو النقابات العمالية. يساعد التحكيم في توفير بيئة محايدة تسهم في تقليل التوترات وتحقيق العدالة بين الأطراف المعنية، كما يعمل على الحفاظ على استمرارية العمل وحماية حقوق جميع الأطراف. ورغم فعاليته، إلا أن هناك تحديات قانونية وإجرائية قد تواجه تطبيق التحكيم، مما يستدعي معالجة هذه التحديات لتطوير النظام التحكيمي بما يضمن تحقيق العدالة والتوازن في العلاقات العملية.

أولاً_ الاستنتاجات:

١. أثبت التحكيم كأداة لتسوية نزاعات عقود العمل الجماعي فعاليته في حل النزاعات بسرعة وفعالية، مما يسهم في تجنب الإضرابات وتعطيل العمل.
٢. توجد بعض التحديات القانونية التي قد تؤثر في تطبيق التحكيم، مثل ضعف النصوص القانونية المنظمة للتحكيم، وعدم وضوح الإجراءات أو ضمانات تنفيذ القرارات التحكيمية.
٣. بالرغم من أن التحكيم يوفر فرصة لحل النزاع، إلا أن ضمانات حماية حقوق جميع الأطراف قد تكون ضعيفة في بعض الأنظمة القانونية التي قد تضعف من قدرة الأطراف على الطعن أو تنفيذ القرارات التحكيمية.
٤. في بعض الحالات، قد تهيمن بعض الشركات أو أصحاب العمل على عملية التحكيم بسبب الموارد المالية أو القوة التفاوضية، مما يؤثر على موازين العدالة بين الأطراف.

ثانياً_ التوصيات:

١. ينبغي على الدول تعزيز التشريعات الخاصة بالتحكيم في نزاعات العمل الجماعي وتوضيح الإجراءات القانونية وتوفير ضمانات تنفيذ قرارات التحكيم لضمان العدالة.
٢. يجب تحسين استقلالية المحكمين وزيادة خبراتهم في القضايا العمالية، مما يساهم في اتخاذ قرارات موضوعية وعادلة.
٣. من الضروري إنشاء آليات رقابية لضمان تطبيق قرارات التحكيم بشكل عادل وشفاف، وتقديم ضمانات للطرفين في حال وجود خروقات أو عدم التزام من أحد الأطراف.

٤. يجب ضمان أن تكون عملية التحكيم عادلة ومتكافئة بين العمال وأصحاب العمل، بحيث تكون القرارات التحكيمية متوازنة وتعكس احتياجات كل طرف.
٥. ينبغي تنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية للعمال وأصحاب العمل على الآليات التحكيمية وكيفية الاستفادة منها بشكل فعال، مما يعزز ثقافة الحلول السلمية للنزاعات.

المصادر والمراجع

أولاً_ الكتب

١. عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٥.
٢. وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل، دار الموسم، لبنان، بيروت، ٢٠٠٦.
٣. ربي الحيدري، دروس في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، ٢٠١٥.
٤. ضحى محمد سعيد النعمان، عقد التدريب، دراسة في القانون المدني، منشورات مجلة الرافدين، العدد ٢٤، السنة ١٠، ٢٠٠٥.
٥. أحمد برجوي، صرف العمال لأسباب اقتصادية وفنية في القانون اللبناني والمقارن، منشورات صادر الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥.
٦. أحمد حسين البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٧.
٧. حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الرابعة، منشأة المعارف، الإسكندرية.
٨. جورج سعد، دراسات في قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨.
٩. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، بيروت، ٢٠٠٥.
١٠. عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥.
١١. جلال العدوي، قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
١٢. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة.
١٣. نقولا أسود، دروس في القانون الاجتماعي، منشورات كلية الحقوق، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٣.
١٤. توفيق فرج، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات جامعة بيروت العربية، بيروت، ٢٠٠٤.
١٥. رفيق سلامة، شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الكتاب العزيز، بيروت، ٢٠٠٠.

ثانياً_ القوانين

١. قانون العمل اللبناني لعام ١٩٦٤.
٢. قانون العمل المصري.
٣. قانون العمل الأردني.
٤. قانون أصول المحاكمات الصادر لعام ١٩٧٣.
٥. قانون العمل الفرنسي لعام ٢٠١٦.