

## النقابات العمالية في لبنان

د. محمد وهي جمعه

يُعتبر التنظيم الاجتماعي للعمل في لبنان حديث العهد، إلا أن فكرة العمل نشأت وتطورت مع نشأة الإنسان وتطوره، ولأن العمل هو المصدر الأساس للعيش ولتحقيق التقدم والرخاء في المجتمع، فقد لازمت فكرة العمل الإنسان منذ وجوده.

وانطلاقاً من المبدأ الآنف الذكر كان اهتمام مختلف الحضارات بالعمل والسعي بشكل أو بآخر إلى تنظيمه، فالثورة الفرنسية<sup>١</sup> في العام ١٧٨٩، وضعت إطاراً للعمل بحيث أرتبط مفهومه بمبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية وأعطت العمال حرية اختيار العمل الذي يرونه مناسباً لهم. ومع الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا في القرن التاسع عشر، أثبت مذهب الحرية التعاقدية في علاقات العمل فشله في تنظيم هذه العلاقة، الأمر الذي دفع المشرّع إلى العمل على تنظيم علاقات العمل بشكلها الحديث<sup>٢</sup>، بغية تحسين أوضاع العمال بعد ربح من الاستغلال والاضطهاد، وقد اكتملت القواعد الناظمة للعمل في مطلع القرن العشرين<sup>٣</sup>.

أما في لبنان الذي لم يشذ عن القاعدة، فقد تأخر المشرّع في وضع القواعد القانونية الناظمة للعمل إلى العام ١٩٤٦، إلا أننا نشير إلى أن مجلة الأحكام العدلية التي تبنت مبدأ سلطان الإرادة في علاقات العمل، تطرقت في بعض نصوصها، إلى تنظيم العمل. وما لبث أن حلّ مكانها قانون الموجبات والعقود الصادر عام ١٩٣٤ والذي أطلق على عقد العمل تسمية "عقد الاستخدام" أو "إجارة الخدمة"<sup>٤</sup>. وعلى الرغم من تنظيم بعض جوانب علاقة العمل في قانون الموجبات والعقود، فإن هذه النصوص لم تكن كافية لمواكبة الأزمات الاقتصادية التي ألمت بالمجتمع، الأمر الذي دفع المشرّع إلى التدخل لوضع نصوص كفيلة بحماية العمال و إيجاد التوازن في علاقات العمل بين رب العمل من جهة، والعامل من جهة أخرى، فكان قانون العمل الذي صدر في ١٩٤٦/٩/٢٣.

ويتضح من قراءة التاريخ مدى الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل، الذي ما كان ليتم لولا تكتل العمّال فيما بينهم في إطار تجمعات عمّالية جمعتها المصالح المشتركة في سبيل الضغط على السلطة لحمايتهم في مواجهة أصحاب العمل الذين أدركوا لاحقاً أهمية التكتل فيما بينهم لحماية مصالحهم هم أيضاً.

لذلك، سوف نتطرق فيما يأتي إلى البحث في:

نشأة الحركة النقابية وتطورها (القسم الأول)، والإطار القانوني للنقابات العمالية (القسم الثاني).

١. Ghestin Jacques, droit du travail, toisième édition, 1979, p. 4 et s

٢. Ollier (P. D), le droit du travail, librairie Armand Colin, Paris, 1972, P. 19 et s

٣. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢، صفحة ٦٥.

٤. أنظر المادة ٦٢٤ وما بعدها من قانون الموجبات والعقود.

## القسم الأول: نشأة الحركة النقابية وتطورها

إن سلطة صاحب العمل بخصوص إدارة العمل وتنظيمه بالإضافة إلى سلطة التأديب، تشكل العامل الرئيس لتدخل الدولة في تنظيم العمل لمنع تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته. فقانون العمل إنما وجد لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بعد ربح من استغلال العمّال من قبل أصحاب العمل ولا سيما خلال مرحلة الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا. وهذا القانون ما كان ليولد لولا نضال العمّال الذين اتحدوا في تكتلات عمالية لتشكيل قوة ضاغطة على السلطة السياسية وأصحاب العمل بغية إنصافهم على الرغم من الحظر الذي كان مفروضاً عليهم<sup>5</sup>. وإزاء الضغوط التي سببتها التجمعات العمّالية، تدخلت الدولة بشكل مباشر للحد من مبدأ الحرية المطلقة التي كانت سائدة في مجال العمل.

كما تدخلت المنظمات الدولية والإقليمية لحماية تجمعات العمّال كي يتمكنوا من المطالبة بحقوقهم دون أيّ ضغوط من قبل أصحاب العمل، وقد أصدرت لهذه الغاية العديد من الأحكام التي كرست حق العمال بالتنظيم النقابي، وكانت هذه الأحكام مرجعاً للعديد من التشريعات التي أصدرتها الدول الأعضاء في هذه المنظمات. ولا بد من الإشارة إلى أن هذه النقابات، وعلى الرغم من أنها وليدة نضال العمّال، إلا أنها اليوم لم تعد حكراً عليهم، فلأصحاب العمل الحق في إنشاء نقابات خاصة بهم. وعليه،

سنتطرق إلى دراسة تطور الحركة النقابية على الصعيد الدولي (فصل أول) ثم نعرض تطور الحركة النقابية في لبنان (فصل ثانٍ).

### الفصل الأول: تطور الحركة النقابية على المستوى الدولي

إن التعسف في استخدام السلطة من قبل أصحاب العمل ولا سيما في أوروبا، وذلك إبان الثورة الصناعية أدى إلى نشوء تكتلات بين العمّال هدفها الحد من جموح أصحاب العمل في هضم حقوقهم، وهذه التكتلات ما هي إلا النقابات التي أقرت معظم التشريعات بحق العمال في التجمع لحماية مصالحهم بعدما كان ذلك محظوراً عليهم. وعليه،

سنتطرق إلى دراسة تطور الحركة النقابية في بعض الدول (المبحث الأول) لنتنقل إلى بحث المبادئ التي كرستها المعاهدات الدولية على هذا الصعيد (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: تطور الحركة النقابية في بعض الدول

تعتبر أوروبا مهد الحركة النقابية، ومرد ذلك إلى ما شهدته من تطور في ظل الثورة الصناعية، وما رافق ذلك من استغلال أصحاب العمل لجهود العمال فأطالوا ساعات العمل، وخفضوا الأجور، ولم يراعوا شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل... فما كان من العمّال إلا أن اتحدوا في نقابات لتشكيل قوة ضاغطة في وجه

<sup>5</sup> GHESTIN J. op. cit. « On sait que la loi le Chapelier avait interdit tout groupement professionnel ».

سلطة أصحاب العمل<sup>٦</sup>، للمطالبة بحقوقهم. وذلك على الرغم من الحظر الذي كان مفروضاً عليهم، فقد مُنِع العمال من أي تجمع نقابي تحت طائلة العقاب<sup>٧</sup> لاعتقاد السلطة السياسية آنذاك بأن تكتل العمّال يهدد حرية العمل والصناعة والنظام الاجتماعي ككل.

ولكن تحركات العمّال لم تهدأ إلى أن أسفرت في القرن التاسع عشر عن انتزاع مبدأ الحرية النقابية، وكانت بريطانيا السبّاقة في هذا المضمار (الفقرة الأولى) ثم تلتها فرنسا (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: الحركة النقابية في بريطانيا

عانى عمال بريطانيا كأقرانهم في الدول الأوروبية، تسلط أصحاب العمل، فقد كانوا يعملون في ظروف مأسوية حيث يستمر العمل لأكثر من ٢٠ ساعة في اليوم وفي ظروف اجتماعية بعيدة عن الإنسانية، إضافة إلى تشغيل النساء والأطفال... وانخفاض مستوى الأجور.. فلقد كتب "جان باتيست ساي" عن مشاهداته عام ١٨١٥ قائلاً: "لم يكن العامل لينال وبعد جهد جهيد جدير بأسمى مراتب الاحترام، أكثر من نصف أو ثلاثة أرباع احتياجاته".

إزاء هذه الأوضاع المأسوية التي عاشها العمّال كان لا بد من ردة فعل لتحسين ظروفهم، فنشأت النقابات العمالية برغم الحظر، و اضطرت بريطانيا في النهاية لأن تسمح بها في أواخر القرن الثامن عشر. وفي العام ١٨٢٤ وضعت تشريعات سمحت للعمّال بإنشاء اتحادات عمّالية على الرغم من ممانعة أصحاب العمل<sup>٨</sup>، فكانت الدولة الأولى التي اعترفت بالحرية النقابية وبحق العمّال في الإضراب للمطالبة بحقوقهم ولكن وفق قيود معينة خوفاً من نشوء اضطرابات بين صفوف العمّال<sup>٩</sup>. وفي العام ١٨٧٥، أقر المشرّع البريطاني بحق النقابات بحرية العمل بعيداً من أي قيود.

وقد تمكنت هذه النقابات من تشكيل قوة ضاغطة على أصحاب العمل وإرغامهم على إبرام اتفاقات جماعية معها، ولاسيما لجهة تنظيم الأجور. كما ضغطت هذه النقابات على الدولة لكي تتدخل لحماية العمال من استغلال أصحاب العمل لهم.

وهذه الحرية النقابية التي شهدتها بريطانيا لكونها الأسبق في الأخذ بأسباب الثورة الصناعية، ما لبثت أن انتقلت إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا ولاسيما فرنسا.

د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ص. ٥٢٦.

La « Loi le Chapelier » le 14 juin 1791, qui interdit le droit de coalition des métiers et les grèves.

د. مشورب إبراهيم، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة، دار المنهل اللبناني، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤، ص. ٤٩.

الفكاهي حسن، شرح قانون العمل اللبناني، مطابع معتوق أخوان، ١٩٦٩، ص. ١٧٧.

## الفقرة الثانية: الحركة النقابية في فرنسا

إن المبادئ التي نادى بها الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ وما تلاها من إلغاء لنظام الطوائف<sup>١٠</sup> الذي كان سائداً في أوروبا، لم تعطِ العمال حق التجمع كوسيلة للمطالبة بحقوقهم، إذ إن تكتل العمال لا يتفق مع مبادئ الثورة التي نادى بالحرية المطلقة. وهذا ما أكدته القانون الصادر عام ١٧٩١ "La Loi le Chapelier" الذي حظر على العمّال أي تجمع نقابي تحت طائلة العقاب وهو ما أكدته المادة ٢٩١ من القانون الجزائي الفرنسي<sup>١١</sup>. ولكن هذا الحظر لم يمنع العمّال من التجمع في السر وارتكاب بعض أعمال العنف مثل تحطيم الآلات لإرغام أصحاب العمل والسلطة السياسية على الاعتراف بحق العمّال في التكتل النقابي دفاعاً عن حقوقهم.

ومنذ العام ١٨٦٠، بدأ الحديث عن ضرورة حماية العمّال من تعسف أصحاب العمل، فتدخلت الدولة وأصدرت العديد من التشريعات ومنها، قانون ٢٥ أيار ١٨٦٤ الذي ألغى جريمة تكتل العمّال، التي كانت تعتبر الإضراب غير مشروع، والقانون الصادر في ٢١ آذار ١٨٨٤<sup>١٢</sup>، الذي كرس حرية الجمعيات المهنية، ما أدى إلى نشوء العديد من النقابات العمّالية.

وتجدر الإشارة إلى أنه من المحطات التي تستوقفنا على صعيد الحركة النقابية في فرنسا، أنه في العام ١٨٦٣ نشأت في فرنسا "الفرقة النقابية العمّالية" التي أطلق عليها فيما بعد، أسم النقابة. وفي العام ١٨٩٥، تأسس الاتحاد العام للعمل الذي ضم جميع العمّال الفرنسيين حتى العام ١٩١٩ سنة تأسيس الاتحاد الفرنسي للعمال المسيحيين، وبعده بسنتين أسس المنشقون عن الاتحاد العام للعمل الاتحاد العام للعمل الموحدوي. وعليه، لقد اعترفت فرنسا بمبدأ الحرية النقابية وكذلك فعلت بقية الدول<sup>١٣</sup> ولكن السؤال المطروح ماذا عن المعاهدات الدولية؟

## المبحث الثاني: المعاهدات الدولية التي كرسست حرية العمل النقابي

تبنت معظم الدول في تشريعاتها مبدأ الحرية النقابية، وكانت للمعاهدات الدولية اليد الطولى في هذا

<sup>١٠</sup> حسين كيرة، أصول قانون العمل\_ عقد العمل، الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٧٩، ص. ٣٠.

<sup>١١</sup> Dans la même ligne, l'article 291 du Code pénal prohiba toute association de plus de vingt personnes non autorisée spécialement par les pouvoirs publics. Ce régime dura la plus grande partie du XIXe siècle.

<sup>١٢</sup> La Loi Waldek\_rousseau du 21 mars 1884 contemporaine de la loi sur la liberté de réunion et de la presse est dans la tradition des droits de l'homme, du libéralisme politique. Elle proclame (art.2) que les syndicats peuvent se constituer librement, et fait de la liberté d'association professionnelle une liberté publique individuelle dont le bénéfice est ouvert à tous les citoyens et dont le contenu est la faculté d'adhérer ou non à des groupements professionnels comme d'en créer sans entraves. La pluralité et l'égalité des syndicats, leur indépendance à l'égard de l'Etat et leur caractère de groupements privés sont de la nature de ce syndicalisme libéral. Pierre\_ D. Ollier, Le DROIT DU TRAVAIL, Librairie Armand Colin, Paris, 1972,p 258.

<sup>١٣</sup> "ففي ألمانيا وعلى أثر مؤتمر برلين (٢٥ آب لغاية ٣ أيلول ١٨٤٨) تم إنشاء منظمة "تاخي العمال" التي طالبت بجعل مدة العمل اليومي ١٠ ساعات وتأسيس تعاونيات للإنتاج والاستهلاك وصناديق لموازرة العمال المتنقلين ومراكز للإستخدام وصناديق لإعانة المرضى والمساعدة في حالة الوفاة. وفي ٢٧ أيلول ١٨٦٨ تأسست "رابطة العمال الألمانية العامة" وبعد صدور نظام الحرف سنة ١٨٦٩ بات تأليف النقابات ممكناً قانوناً" (عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، ١٩٨٣، ص. ٣٠٤).

الإطار، حيث كفلت الإعلانات<sup>١٤</sup> والمواثيق الدولية مبدأ الحرية النقابية<sup>١٥</sup> ومن أهم الاتفاقيات الدولية نورد ما يأتي:

### الفقرة الأولى: اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧

كرست هذه الاتفاقية التي صدرت في ١٦١٩٤٨/٧/٩ والمتعلقة بـ "الحرية النقابية وحماية حق التنظيم"، مبدأ الحرية النقابية، ومن أهم ما ورد في هذه الاتفاقية ما يأتي:

نصت المواد ٢/، ٣/، و ١١/ من الاتفاقية على أنه:

ينبغي لكل دولة صادقت على هذه الاتفاقية احترام حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل النقابات بحرية، كما يقتضي اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تحقيق هذا الهدف<sup>١٧</sup>.

ويتضح من المادة الثانية من الاتفاقية، أن للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين النقابات من دون إذن مسبق<sup>١٨</sup>.

وأكدت المادة الثالثة من الاتفاقية نفسها، وجوب امتناع الدول عن التدخل في الشأن النقابي أو الحد من تشكيل النقابات أو عرقلة<sup>١٩</sup>.

بالإضافة إلى ذلك لقد أقرت هذه الاتفاقية للنقابة بالشخصية المعنوية، وإعطاء النقابات الحق في تشكيل اتحادات عامة أو الانضمام إلى منظمات دولية.

ونشير أخيراً إلى أن لبنان، وفي إطار تكريس مبدأ الحرية النقابية، أقدم على إبرام الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ الأنف ذكرها إجرائياً (في مجلس الوزراء)، وأحال رئيس الجمهورية مشروع القانون الرامي إلى طلب الموافقة على إبرامها على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ٨٥٣٠، تاريخ ٢٠١٢/٧/١٨.

<sup>١٤</sup> \_ إعلان فيلادلفيا الصادر في ١٠/٥/١٩٤٤ عن مؤتمر العمل الدولي خلال دورته الخامسة والعشرين.

<sup>١٥</sup> \_ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠/١٢/١٩٤٨، والذي ساهم لبنان في وضعه، والذي عطف عليه مقدمة الدستور كرس مبدأ الحرية النقابية، فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة ٢٣ منه على أنه: "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية مصلحته".

وعليه، فإنه يعود إلى العمال وإلى أصحاب العمل أن ينشئوا النقابات لحماية مصالحهم المشتركة.

لمزيد من التفصيل مراجعة دستور المنظمة الصادر عام ١٩١٩ في زمن عصبة الأمم.<sup>١٥</sup>

وافق مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٤٨ على اتفاقية الحرية النقابية وممارسة حق التنظيم.<sup>١٦</sup>

<sup>١٧</sup> المادة ١١: تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية، باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة الأجراء وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية.

<sup>١٨</sup> المادة ٢: للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ولهم كذلك، دون أن يرتقن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات وبدون ترخيص مسبق.

<sup>١٩</sup> المادة ٣:

١. لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثلها في حرية تامة.

٢. تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

## الفقرة الثانية: الاتفاقية الدولية رقم ٩٨

من المعلوم أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الذي عقد في جنيف في ٨/٦/١٩٤٩ في دورته الثانية والثلاثين بناءً على طلب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، كما قرر أن تشكل هذه المقترحات اتفاقية دولية رقمها ٩٨/ وذلك في ١٩٤٩/٧/١ وقد عُرفت بـ "اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية".

برزت أهمية هذه الاتفاقية بتكريسها مبدأ الحرية النقابية حيث نصت المادتان الأولى والثانية منها على ما

يأتي:

المادة الأولى: "١- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام نتيجة انتمائهم النقابي...".

المادة الثانية: "١- تتمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بحماية كافية من أية أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.

٢- وتعتبر في مفهوم هذه المادة بوجه خاص، وبمنزلة أعمال تدخل، كل الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، لوضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل".

نستنتج من المواد الآتية الذكر بوضوح ما يأتي:

١- حماية العمال بسبب خياراتهم النقابية، فتؤكد حمايتهم في مواجهة أصحاب العمل الذين قد يشترطون على العامل لاستخدامه إما عدم انتسابه إلى النقابة وإما استقالته من عضوية النقابة، وإما فصله من العمل وإما الإضرار به بسبب انتسابه إلى النقابة.

٢- تكريس المبدأ المتعلق باستقلالية كل نقابة عن الأخرى، من خلال منع تدخل النقابات بعضها في شؤون بعض، ولا سيما تدخل أصحاب العمل أو نقابات أصحاب العمل في عمل النقابات العمالية، سواء أكان هذا التدخل في كيفية التأسيس أم في طريقة العمل في الإدارة، والهدف من ذلك حماية الحرية النقابية.

ومن أجل تطبيق المبادئ التي كرستها الاتفاقيتان المذكورتان أعلاه، أنشئت لدى منظمة العمل الدولية لجنة خاصة لضمان الحرية النقابية مهمتها البحث والتحري عن الحقائق المتعلقة بالحرية النقابية.

كما أنشئت لدى مكتب العمل الدولي لجنتان، الأولى، أطلق عليها اسم لجنة مجلس الإدارة ومهمتها التدقيق التمهيدي في الشكاوى المقدمة إلى هيئة العمل الدولية في المسائل المتعلقة بالحرية النقابية، والثانية أطلق عليها لجنة الخبراء ومهمتها النظر في صحة تطبيق اتفاقات العمل الدولية، من قبل الدول التي صادقت على هذه الاتفاقيات<sup>٢٠</sup>.

القاضي محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، المنشورات الحقوقية صادر ١٩٩٨، صفحة ١٩٢ وما يليها.<sup>20</sup>

ولما كان لبنان قد أدرك أهمية المبادئ التي تضمنتها هذه الاتفاقية فأبرمها بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٠ في ١٩٧٥/٦/٢٥ (اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ المتعلقة بـ"حق التنظيم والمفاوضة الجماعية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٤٩).

ولما كان لبنان عضواً في منظمة العمل وطرفاً في الاتفاقيتين المذكورتين، فيطرح السؤال: كيف تعاطى لبنان مع هذا المبادئ؟

### الفصل الثاني: تطور الحركة النقابية في لبنان

إذا كانت نشأة النقابات العمالية التي شهدتها أوروبا هي وليدة الثورة الصناعية، فالسؤال المطروح ماذا عن تاريخ هذه الحركة في لبنان؟ وكيف نشأت؟ (مبحث أول) وما هو الإطار القانوني العام للنقابات العمالية (مبحث ثانٍ).

### المبحث الأول: نشأة النقابات العمالية في لبنان

إن دراسة نشأة النقابات العمالية في لبنان تستدعي العودة إلى جذور هذه المؤسسة في لبنان من خلال عرضنا نبذة تاريخية عن الموضوع المطروح (الفقرة الأولى)، تمهيداً للمبحث في كيفية تكريس مسألة الحرية النقابية في لبنان (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: لمحة تاريخية

لم يعرف لبنان قبل أواخر القرن التاسع عشر ما يسمى بالحركة النقابية<sup>٢١</sup>، ومرد ذلك أنه لم يشهد قيام المصانع ودخول الآلة الحديثة ميدان الإنتاج، بل كانت الصناعة تقتصر على بعض الحرف اليدوية، وكان واقع العمل غير مناسب سواء من حيث دوام العمل، أو من حيث استخدام الأطفال والنساء، وكانت العلاقة بين العامل وصاحب العمل عبارة عن اتفاق شفهي يستطيع الأخير أن يتحلل منه دون العودة إلى العامل. هذا الواقع عبّر عنه الفقيه جاك كولان في بحثه عن الحركة النقابية في لبنان بقوله: "والعقود هي عقود شفوية، مرعية بالنسبة إلى عمل وزمن محددين وينطبق ذلك على الريف والمدينة. ويجري تشغيل العمال مباشرة أو بواسطة سماسرة. ويمكن احتجاز قسم من أجرهم لأجل ضمان وجودهم خلال الوقت الضروري. غير أنهم لا يحصلون على تعويض في حال قيام صاحب العمل، لهذا السبب أو ذاك بإغلاق المؤسسة أو بصرف العامل، وكذلك في حال وقوع طوارئ في العمل. ويستمر العمل من الفجر حتى المغيب في أماكن ضيقة وغير صحية. ولا تعطى النساء عطلة في حالة الحمل. وما من شيء يمنع استخدامهن في بعض الأعمال، وليس ما يمنع أيضاً استخدام الأولاد في هذه الأشغال، وهؤلاء يجري تشغيلهم بأعداد كبيرة من دون أي حدود تتعلق بالعجز ولا يدفع

<sup>21</sup> Dominique Chevallier, la Societe de Mont\_Liban à l'époque de la Révolution Industrielle en Europe, Paris 1971, p. 136.

أي أجر عن تعطيل يوم في الأسبوع لأسباب دينية<sup>22</sup>.

وعلى الرغم من النظام الإقطاعي الذي كان سائداً في ظل الحكم العثماني، فقد جرى خرق في هذا النظام، فبعدما كان الإنتاج في هذه المرحلة يتم في إطار ما يعرف باسم نظام الطوائف الحرفية، تطورت في لبنان علاقات العمل وفقاً للنظام الرأسمالي، ونشأت في بعض المدن والقرى مراكز حرفية متطورة نسبياً وخصوصاً في النصف الأخير من القرن التاسع عشر، ويعود سبب ذلك إلى تمكن الرأسماليين الفرنسيين من إدخال شركات استثمارية إلى السوق اللبنانية والحصول على بعض الامتيازات، لا سيما في معامل التبغ والحريز، ما أدى إلى ظهور تجمعات عمالية لم تكن موجودة في كنف نظام الطوائف.

هذا الواقع المستجد على النظام الاقتصادي اللبناني أدى في العام ١٩٠٨ إلى نشوء أول جمعية نقابية عمالية هي جمعية عمال السكك الحديدية، ومن ثم نشأت جمعية عمال المطبعة الأميركية في بيروت في العام ١٩١٢، وفي العام ١٩١٤ نشأت جمعية عمال المطابع في بيروت<sup>23</sup>.

ومع انتهاء مرحلة الحكم العثماني للبنان وبداية مرحلة الانتداب الفرنسي، شهد لبنان قمعاً للحركة النقابية، وعمدت سلطة الانتداب إلى التدخل في شؤون الجمعيات العمالية ومنعتها من ممارسة نشاطها، كما عمدت إلى الحد من جميع مظاهر التكتلات وخصوصاً العمالية منها. ولعل خير تعبير عن هذه المرحلة هو ما ذكره الأستاذ الياس البواري الذي قال: "لقد رافقت تشكيل النقابات صعوبات كثيرة وأهمها أن الترخيص للنقابة كان يعطى بقرار من وزير الداخلية، أو من مديرها، ثم بعد فترة يسحب منها بقرار أيضاً، ويُمنع نشاط الجمعية فيضطر العمال إلى القيام بمراجعات واستخدام مختلف الوساطات لإعادة الترخيص إلخ... وهناك عراقيل أخرى كانت تضعها سلطات الانتداب والقصد منها معرفة نوعية واتجاهات الأشخاص طالبي الترخيص، مع فرض العديد من الشروط حول سياسة النقابة واتجاهاتها وخطتها النقابية و العمالية إلخ..."<sup>24</sup>.

وعلى الرغم من قمع سلطات الانتداب للحركة النقابية، إلا أن التحركات العمالية استمرت وتجلت ذلك بالعديد من الإضرابات ومنها إضراب عمال المطابع في ١٩ تموز لمدة ثلاثة أيام سنة ١٩٢٦، وإضراب عمال الأفران في ٢٠ تموز ليوم واحد، وفي الثاني والعشرين من تموز أعلن عمال الأحذية الإضراب، وراحت الإضرابات تتلاحق، فمن إضراب السائقين إلى إضراب عمال المرفأ إلى انطلاق العمال في مظاهرة اشترك فيها عمال المطابع، السائقون، عمال المطاعم... وذلك بغية تحقيق مطالبهم التي تعتبر من صلب حقوقهم<sup>25</sup>.

مما لا شك فيه أن تضامن العمال شكل الحجر الأساس لتحصيل حقوقهم المشروعة، وتوصلوا بفعل نضالهم إلى تحقيق الكثير من مطالبهم ولا سيما ما يتعلق بسن قانون العمل اللبناني، كما شكل تضامنهم قوة اجتماعية في مواجهة أصحاب العمل.

جاك كولان، الحركة النقابية في لبنان ١٩١٩-١٩٤٦، دار الفارابي، بيروت ١٩٧٤، ص. ٦٧، 22.

د. حسين حمدان، المرجع السابق، ص. ٣٨٠، 23.

الياس بواري، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان، ١٩٠٨-١٩٤٦، الجزء الأول، دار الفارابي، بيروت ١٩٨٠، ص. ١١٢، 24.

القيسي عصام المرجع السابق، ص. ٣٠٧، 25.

وفي العصر الحديث، شهد لبنان بدءاً من ستينيات القرن الماضي حركة نقابية لافتة تجلت بإنشاء الاتحاد الوطني لنقابات العمّال والمستخدمين عام ١٩٦٦، والذي ضم النقابات العمّالية، فكان لهذا الاتحاد دور أساسي في دفع الحركة النقابية وتطويرها وصولاً إلى تأسيس الاتحاد العمّالي العام في ٢٥ نيسان ١٩٧٠.

وقد أسفرت الحركة النقابية في خلال هذه الفترة عن سن قانون الضمان الاجتماعي في أيار من العام ١٩٦٥ وحققت فرع الضمان الصحي عام ١٩٧١. وكان من الطبيعي أن تتعرض الحركة النقابية الفاعلة لكثير من التدخلات لإضعافها وشق صفوفها، إلا أنها استمرت في نضالها من أجل تحسين أوضاع العمّال والمستخدمين، معتمدةً الوسائل الديمقراطية من إضراب وتظاهر واعتصام واحتجاج لتحقيق مطالبها.

وكغيرها من مؤسسات الدولة، شهدت المؤسسة النقابية عدّة نكسات خلال الحرب الأهلية، إلا أنها نهضت بقوة بعد اتفاق الطائف مع نشوء نقابات عمّال واتحادات نقابية<sup>٢٦</sup>، كان لها الأثر الفاعل في الدفاع عن مصالح العمّال في هذه الفترة، وعلى الرغم من تأسيس العديد من النقابات والاتحادات العمّالية، يأخذ البعض في عصرنا الحالي تبعية هذه المؤسسات النقابية إلى جهات سياسية، الأمر الذي أدى إلى تراجع القدرة لدى هذه المؤسسة على تحقيق أهدافها.

على أننا نرى أن تحقيق المؤسسة النقابية لأهدافها، لا يكون إلا إذا تمتعت بالاستقلالية اللازمة لاتخاذ قراراتها، و بوضع نصوص قانونية تكفل الحرية النقابية، لذلك فالسؤال المطروح في هذا المقام: ما هو الإطار القانوني للحرية النقابية في لبنان؟

### الفقرة الثانية: الحرية النقابية في لبنان

يتضح من قراءة تاريخ النقابات في لبنان، أن حرية التجمع اختلفت تبعاً للجهود التي مرّت على لبنان<sup>٢٧</sup>. ففي خلال العهد العثماني، أصدر المشرع قانون الجمعيات في ٣ آب ١٩٠٩<sup>٢٨</sup>، وقد نصت المادتان

<sup>٢٦</sup> ومن هذه الاتحادات نورد ما يلي:

- الاتحاد اللبناني لنقابات السيارات العمومية ومصالح النقل في لبنان.
- إتحاد نقابات العمال والمستخدمين في الجنوب
- إتحاد جبل عامل لنقابات العمال الزراعيين.
- إتحاد عمل النقابات الوطنية في الشمال
- إتحاد نقابات عمال ومستخدمي الصناعات الورقية في لبنان.
- إتحاد نقابات عمال ومستخدمي صناعة الصلب الحديد في الجنوب
- الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في الجنوب.
- الاتحاد اللبناني لنقابات التعدين\_ الميكانيك.
- الاتحاد العام لنقابات العمال في جبل لبنان.
- الاتحاد العام لنقابات المزارعين في لبنان.

<sup>٢٧</sup> بدأت معالم الحركة النقابية في لبنان تظهر بشكلها القانوني في أوائل القرن العشرين

أخذ هذا القانون عن القانون الفرنسي لعام ١٩٠١.<sup>٢٨</sup>

الثانية والثالثة منه على ما يأتي:

المادة الثانية "تأليف الجمعية لا يحتاج إلى رخصة في أول الأمر ولكنه يلزم في كل حال بمقتضى المادة السادسة إعلام الحكومة بها بعد تأسيسها".

المادة الثالثة<sup>29</sup>: "لا يجوز تأليف جمعيات مستندة إلى أساس غير مشروع مخالف لأحكام القوانين والآداب العمومية أو على قصد الإخلال براحة المملكة وبكمال ملكية الدولة أو تغيير شكل الحكومة الحاضرة أو التفريق سياسياً بين العناصر العثمانية المختلفة ويرفض إعطاء العلم وخبر بها وتحل بمرسوم يصدر في مجلس الوزراء". نستنتج من هاتين المادتين ما يأتي:

أ\_ من جهة، تكريس مبدأ حرية تأليف الجمعيات، ومن جهة ثانية، وجوب إعلام الحكومة بتأسيس الجمعية بعد هذا التأسيس وهذا ما أكدته المادة السادسة<sup>30</sup> من قانون الجمعيات. فالعلم والخبر المنصوص عليه في المادة السادسة من قانون الجمعيات، ليس إلا إعلاماً بتأسيس الجمعية، وليس عملاً إدارياً منشئاً لها بحيث يمتنع على الحكومة رفض تسليم البيان بتأسيس الجمعية والامتناع عن تسليم العلم والخبر بعد ذلك.

إن ما ورد أعلاه، يُشكل الأساس الذي بني عليه قانون الجمعيات الفرنسي، الذي اعتبر أن حرية تأليف الجمعيات يكفلها الدستور. وفي هذه الإطار نورد ما يأتي:

« *Les associations de personnes peuvent se former librement sans autorisation ni déclaration préalable : il s'agit d'une liberté fondamentale garantie par la constitution* »<sup>31</sup>.

ب\_ على الرغم من أهمية هذا القانون الذي سمح للأفراد أو لأصحاب المهن بالاجتماع، إلا أنه اشترط أن لا تكون أهداف الجمعية من الأهداف الممنوعة، التي هي مخالفة للقوانين والآداب العامة أو ما يقصد منها الإخلال بأمن الدولة وتغيير شكل الحكم.

وخلاصة الكلام، أنه في ظل هذا القانون، كان أصحاب المهن من عمّال وأصحاب عمل، يجتمعون ضمن جمعيات مهنية، بحرية تامة وذلك بعد إعلام وزارة الداخلية وأخذ العلم والخبر.

وبقي العمل بهذه القاعدة إلى عهد الانتداب الفرنسي، حيث أصدر المشرع عدة نصوص أدت إلى تقليص نظام الحرية التي كانت تنعم بها الجمعيات، من خلال تدخل السلطة في شؤون الجمعيات المهنية.

وفي العام ١٩٢٦ صدر الدستور اللبناني الذي تضمن في مقدمته، ما يأتي:

عدلت السلطة المتدبة المادة الثالثة من قانون الجمعيات العثماني بموجب القانون الصادر بتاريخ ١٩٢٨/٥/٢٦. 29

<sup>30</sup> نصت المادة السادسة من قانون الجمعيات على ما يأتي: "يمنع منعاً قطعياً تأليف الجمعيات السرية فبناء عليه يجب حالاً عند تأليف الجمعية أن يعطي مؤسسوها إلى نظارة الداخلية إذا كان مركزها في دار السعادة وإلى أكبر مأموري الملكية في الخل إذا كان مركزها في الخارج بياناً مضمياً ومختوماً منهم يحتوي على عنوان الجمعية وبيان مقصدها ومركز إدارتها وأسماء المكلفين بأمر الادارة وصفته ومقامهم ويعطي لهم مقابلة لذلك علم وخبر ويربط بهذا البيان نسختان من نظام الجمعية الأساسي مصادق عليهما بخاتم الجمعية الرسمي وبعد أخذ العلم والخبر تعلن الكيفية من قبل المؤسسات. ويتحتم على الجمعيات ان تعلم الحكومة في الحال بما يقع من التعديل والتبديل في نظامها الأساسي او في هيئة ادارتها ومقامها. وهذا التعديل والتبديل إنما ينفذ حكمه على شخص ثالث من يوم إعلام الحكومة به. وينبغي أن يرقم في دفتر مخصوص وأي وقت طلبته الحكومة العدلية أو الحكومة الملكية ينبغي إبرازه لها.

Guide juridique Dalloz , T.I., Association, 53, 1, n°1.

31

... بـ لبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>٣٢</sup>. ونصت الفقرة ج على أن: "لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية تقوم على احترام الحريات العامة، وفي طبيعتها حرية الرأي والمعتقد".

وأشارت المادة ٣٣١٣ منه إلى مبدأ الحرية النقابية واعتبرت أن تأليف الجمعيات مضمون ضمن الحدود التي يرسمها القانون، فمما لا شك فيه أن الحرية النقابية تعتبر من الحريات العامة وأنه لا يمكن الحد من ممارستها إلا بموجب قانون.

وعلى صعيد الاجتهاد، فقد اعتبر مجلس شورى الدولة أنه يجب تفسير النصوص القانونية والتنظيمية التي تحد من ممارسة الحريات العامة، ولا سيما حرية العمل، على وجه الحصر<sup>٣٤</sup>.

وعلى الرغم من أن المشرع اللبناني وضع حرية تأليف الجمعيات في مصاف الحريات العامة الأساسية، إلا أن العمّال انتظروا ما يقارب النصف قرن مع ما تخلل ذلك من النضالات والتضحيات من قبلهم حتى صدر قانون العمل اللبناني في ١٩٤٦/٩/٢٣ وتناول في الباب الرابع منه أحكاماً تتعلق بالنقابات وتحديداً من المادة ٨٣ إلى المادة ١٠٦ من حيث تعريفها وشكلها وأهدافها وإنشائها وحلها<sup>٣٥</sup>، بعد أن كانت تنشأ على أساس قانون الجمعيات العثماني الصادر في العام ١٩٠٩.

وإذا كان قانون العمل قد كرّس حق العمّال وأصحاب العمل في إنشاء النقابات<sup>٣٦</sup>، بالإضافة إلى حريتهم في الانتساب أو عدم الانتساب إليها<sup>٣٧</sup>، إلا أننا نأخذ على هذا القانون أنه أعطى في المادة ٨٦ منه وزارة العمل الحق في إعطاء التراخيص بإنشاء النقابات. وهو ما يتعارض مع النص الدستوري الذي التزم الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والاتفاقية الدولية حول الحريات النقابية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٩، ومن الأسباب الموجبة لهذا النص هو "منع فوضى تشكيل النقابات وتفريخها"، إلا أن البعض يفسر ذلك بأن هناك هدفاً ضمنياً للسلطة هو في الحقيقة وضع اليد على النقابات، الأمر الذي يحول دون ممارسة الأخيرة لنشاطها بالحرية والاستقلال التامين<sup>٣٨</sup>.

<sup>٣٢</sup> نصت المادة ٢٠ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان أن "لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والاجتماعات السلمية" ولا يجوز إرغام أحد على الانضمام الى جمعية ما". كما نصت المادة ٢٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أن: "لكل فرد الحق في حرية المشاركة مع الآخرين بما في ذلك تشكيل النقابات العامة أو الانضمام اليها لحماية مصالحه".

<sup>٣٣</sup> نصت المادة ١٣ من الدستور على أن "حرية إبداء الرأي قولاً وكتابة وحرية الاجتماع وتأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون".

قرار مجلس شورى الدولة تاريخ ١٣ آب ١٩٦٤، رقم ٩١٠، رزق الله ثابت/ على الدولة، المجموعة الإدارية ١٩٦٤، صفحة ٢٢٩.<sup>٣٤</sup>

<sup>٣٥</sup> القاضي شكري صادر، القاضي أنطوان بريددي، مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، استشارة رقم ١٤٣/ر/١٩٧٩ تاريخ ٦/٢/١٩٧٩، مجلد رقم ١١ صفحة ١١٤٦١.

<sup>٣٦</sup> نصت المادة ٨٣ من قانون العمل على أنه: "في كل ففة من ففات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي".

Art. 83 \_ Dans chaque catégorie de professions, les employeurs d'une part et les salariés peuvent constituer un syndicat spécial... .

نصت المادة ٩٠ من قانون العمل على أنه: "٣٧ كل من رب العمل والأجير حر في أن ينتسب الى النقابة أو لا ينتسب".

<sup>٣٨</sup> Georges Chader, Syndicalisme et Démocratie, Thèse dactylographiée, Beyrouth, 1954.

وحيث أن المادة ١١٣ من قانون العمل فوضت إلى الحكومة تنظيم النقابات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، فأصدر العديد من المراسيم التنظيمية التي هدفت إلى تطوير العمل النقابي ومنها: المرسوم التنظيمي رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢، المعدل بموجب المرسوم رقم ٨٢٧٥ تاريخ ١٩/٤/١٩٩٦، الذي نص على كيفية "تنظيم النقابات"؛ والرسوم رقم ١٨٠٧١ تاريخ ١٢/١٢/١٩٥٧ المتعلق بـ "تقديم المساعدات إلى النقابات واتحاداتها؛ والرسوم رقم ١٦٢٩٣ تاريخ ١١/٥/١٩٦٤ الذي أنشأ اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والثقافة العمالية.

ولاحقاً تم تكريس مبدأ الحرية النقابية بالقانون المتعلق بالعقود الجماعية والوساطة والتحكيم تاريخ ١٩٦٤/٩/٢، وقانون ٦ شباط ١٩٧٥ القاضي بإلغاء المادتين ١٣ و ٥٠ من قانون العمل. وخلاصة الكلام أن مبدأ الحرية النقابية يعني حرية تأسيس النقابات والانتساب إليها، وكيفية إدارتها حمايةً للمصالح المشتركة للعمال وأصحاب العمل. وستتطرق إلى بحث هذه النقاط في ما يلي على أن نبدأ أولاً بتحديد ماهية النقابة.

### المبحث الثاني: ماهية المؤسسة النقابية

يتضح من الاتفاقيات الدولية وقانون العمل أنه يعود للعمال ولأصحاب العمل الحق في إنشاء نقابات خاصة بكلٍ منهم، فما هي المؤسسة النقابية؟ (الفقرة الأولى) وما هو مدى تأثير طبيعة العمل على حق إنشاء النقابات؟ (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: تعريف المؤسسة النقابية

اعتبر البعض<sup>٣٩</sup> أن قانون العمل اللبناني لم يعرّف المؤسسة النقابية، إلا أننا نجد أن المادة الرابعة من القانون المذكور نصت على أن: "النقابة جماعة من الأجراء أو أصحاب العمل أو الحرف ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية"<sup>٤٠</sup> وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون". وحيث تكفي قراءة النص الآنف الذكر للقول بأنه يمكن البناء عليه لتعريف المؤسسة النقابية، فالأمر الواضح أن النقابة إما أن تكون نقابة عمال وإما نقابة أصحاب عمل، تجمعهم مصلحة مشتركة ومهنة أو حرفة واحدة، وتضمهم جمعية. والهدف منها هو الدفاع عن المهنة والعاملين فيها وتحسين ظروف حياتهم الاقتصادية

عصام القيسي، المرجع السابق، ص. ٣٠٩.

<sup>٤٠</sup> نصت المادة الخامسة من قانون العمل على أن تقسم النقابات إلى أربع فئات كبيرة:

١- النقابات الصناعية.

٢- النقابات التجارية.

٣- النقابات الزراعية.

٤- نقابات الحرف الحرة.

والاجتماعية.

ولكن السؤال الذي يطرح لماذا ذكر المشرع مصطلح جمعية في النص أعلاه؟

صحيح أن قانون العمل ألغى الجمعيات المهنية المختلطة، التي كانت تضم العمال وأصحاب العمل واستبدالها بنقابات مهنية خاصة بكل من العمّال وأصحاب العمل. إلا أنه بحسب الاجتهاد، تعتبر النقابة نوعاً من أنواع الجمعيات ميزتها في غايتها التي تنحصر في تنظيم مهنة من المهن والدفاع عن مصالحها، في حين تشمل الجمعية كل غرض لا يقصد به اقتسام الربح<sup>41</sup>.

ولكن من الواضح أن قانون العمل نظم في المادة ٨٣ وما يليها المؤسسة النقابية، ونص على كيفية تأسيسها والانتساب إليها وإدارتها، وهو لهذه الجهة قانون خاص بالنقابات. وهذه الأخيرة تختلف عن الجمعية من جهات متعددة، إن من حيث موضوعها وصفاتها وغايتها وإن من حيث تأليفها وخضوعها لأنظمة خاصة<sup>42</sup>. ومن الأمثلة على ذلك نورد ما يأتي:

إن علاقة المؤسسة النقابية هي مع وزارة العمل<sup>43</sup>، في حين أن علاقة الجمعية هي مع وزارة الداخلية<sup>44</sup>. كما إن قانون الجمعيات لم يحدد جنسية المنتسبين إلى جمعية، بينما حدد قانون العمل جنسية المنتسبين إلى النقابة<sup>45</sup>. والأهم من هذا كله، إن غاية النقابة تنحصر في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة<sup>46</sup>... بينما غاية الجمعية هي توحيد المعلومات والمساعي بصورة دائمة ولغرض لا يقصد به اقتسام الربح<sup>47</sup>...

ونورد بهذا المعنى ما أشار إليه الفقه الفرنسي:

#### ***Mission fondamentale des syndicats :***

Le syndicat professionnel est très différent de l'association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 (modifiée par les lois des 4 décembre 1902, 17 juillet 1903 par les décrets des 23 octobre 1935, 12 avril 1939, 1<sup>er</sup> septembre 1940, 8 avril 1942 et 23 Juin 1948).

L'association peut se proposer les buts les plus divers : scientifique, artistique, sportif, économique, religieux, philanthropique, etc.

<sup>41</sup> La jurisprudence et la majorité des auteurs reconnaissent aux syndicats professionnels le caractère d'associations. Caen, 30 mai 1892, D.P. 93.2.245 ; Trib. Alençon 16 Janvier 1894, Rev. Des soc. 1894, p. 356 ; Trib. Saint Etienne, 24 déc. 1897, Le Droit de 5 février 1898. Vavasseur, t. I, N° 25 ; Beudant, Cours de droit civil français, t. XII, p. 25.

<sup>42</sup> Voir Durand, Traité de Droit de Travail, T. III, n° 17 et suite.

أنظر المواد ٨٨، ٨٧، ٨٦، ٨٩، ١٠٣، ٩٨، ٩٦، ٩٤، ٩٣ من قانون العمل<sup>43</sup>.

أنظر المواد ١٩، ١٨، ١٧، ٦ من قانون الجمعيات تاريخ ٣ آب ١٩٠٩<sup>44</sup>.

أنظر المادة ٩٢ من قانون العمل<sup>45</sup>.

أنظر المادة ٨٤ من قانون العمل<sup>46</sup>.

أنظر المادة الأولى من قانون الجمعيات تاريخ ٣ آب ١٩٠٩<sup>47</sup>.

**Le syndicat, au contraire, ne peut avoir qu'un seul but : l'étude et la défense des intérêts professionnels (Code de travail, livre III, art. 1<sup>er</sup>).<sup>48</sup>**

وعليه،

يُمكن تعريف النقابة بأنها: تنظيم قانوني يتكون من مجموعة من العمّال أو أصحاب العمل يعملون في مهنة واحدة أو عدّة مهن، وذلك بهدف:

- ١- تحسين ظروف العمل قانونياً ومعنوياً ومادياً.
- ٢- حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.

### الفقرة الثانية: مدى تأثير طبيعة العمل في حق إنشاء النقابات

لقد كان المشرّع واضحاً في قانون العمل بخصوص تقريره حق العمّال وأصحاب العمل في إنشاء النقابات لحماية مصالحهم. والنقابات المعنية بهذا القانون هي النقابات: الصناعية، التجارية، والزراعية والحرف الحرة. ولما كانت المادة السابعة من قانون العمل نصت على أنه: "يستثنى من أحكام هذا القانون:

- ١- الخدم في بيوت الأفراد.

- ٢- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص.
- ٣- المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.
- ١- الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص".

نستنتج من هذا النص، أن قانون العمل لا يطبق على الخدم في بيوت الأفراد، والأجراء الزراعيين، والمستخدمين والأجراء المياومين الموقتين في الإدارات الحكومية والبلديات. ومن جهتنا نضيف: الموظفين الحكوميين، وأصحاب المهن الحرة. ويطرح السؤال عمّ إذا كان يُسمح للفئات المذكورة المستثناة من تطبيق قانون العمل بحرية تشكيل النقابات؟ للإجابة عن هذا السؤال سنتناول هذه الاستثناءات بشيءٍ من التفصيل<sup>٤٩</sup>.

<sup>48</sup> Geo Minvielle, Ordres et syndicats professionnels, 1954, p. 21, paragr.2.

<sup>٤٩</sup> نصت المادة الثامنة من قانون العمل على أنه: "يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلا من استثني منهم بنص خاص وتخضع له أيضاً المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية سواء أكانت عامة أو خاصة علمانية أو دينية بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد". نستنتج من هذا النص أن الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل تخضع لقوانين خاصة بما إن وجدت وإلا خضعت لأحكام الشريعة العامة، أعني بذلك خاصة قانون الموجبات والعقود.

## أولاً: الخدم في بيوت الأفراد

يُمكن تعريف هذه الفئة بأنها تشمل كل شخص يعمل في منزل صاحب العمل سواء أكان العمل في الخدمة المنزلية، أم بصفة سائق، أم طاهٍ...ومن المعلوم أن المشرع أستثنى هؤلاء من أحكام قانون العمل بموجب المادة السابعة المذكورة أعلاه.

وعليه، لا يحق لهم تأليف نقابة خاصة بهم سنداً إلى أحكام التنظيم النقابي الوارد في قانون العمل.

## ثانياً: العمال الزراعيون

نصت الفقرة الثانية من المادة السابعة من قانون العمل على أنه: " يستثنى من أحكام هذا القانون:

...

٢- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص.

كما نصت المادتان الأولى والثانية من القانون نفسه على ما يأتي:

المادة ١- صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت أجييراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح.

المادة ٢- الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهيّاً.

نستنتج من المواد الآتفة الذكر أن العامل الذي يعمل في مشروع زراعي يخضع لأحكام قانون العمل، أما العمال الزراعيون الذين يعملون خارج المشاريع الزراعية، أي الذين يعملون وفقاً للنمط التقليدي، فإنهم مستثنون من أحكام هذا القانون.

وعليه،

فإن العمال الزراعيين الذين عناهم قانون العمل هم الذين يعملون في مشروع زراعي، ويعود لهم الحق في إنشاء نقابات زراعية، سنداً إلى الأحكام المتعلقة بالتنظيم النقابي التي وردت في القانون نفسه.

## ثالثاً: الأجراء في الإدارات الحكومية والبلديات

لا يحق للمستخدمين والأجراء المياومين والموقتين، في الإدارات الحكومية والهيئات البلدية، إنشاء نقابات خاصة بهم، وذلك سنداً إلى ما ورد في الفقرة الخامسة من المادة السابعة من قانون العمل. وأضافت هذه الفقرة أنه سيوضع تشريع خاص لهذه الفئة من الأجراء.

نستنتج من ذلك أن الأجراء في الإدارات الحكومية والبلديات غير خاضعين لقانون العمل، بل هم يخضعون

لنظامهم الخاص الصادر بالقرار رقم ٧٨/م.ب تاريخ ٣١ أيار ١٩٦١<sup>٥٠</sup>، لكون علاقة العمل بين هذه الفئة من الأجراء والإدارات الحكومية ليست علاقة عامل بصاحب العمل على النحو، الذي ينظمه قانون العمل في القطاع الخاص، بل هي علاقة نظامية مستوحاة من نظام الموظفين في القطاع العام، ومنظمة بموجب المرسوم رقم ٥٨٨٣ الصادر في ١١/٣/١٩٩٤ (النظام العام للأجراء).

وعليه،

فإنه أمام وضوح هذا النص لا يُمكن لهذه الفئة من الأجراء أن تنشئ نقابات لحماية مصالحها سنداً إلى ما ورد في قانون العمل.

#### رابعاً: الموظفون الحكوميون

كانت فرنسا السباقة إلى منع موظفي القطاع العام من حق التجمع في نقابات، بحجة أنهم يخضعون لنظام خاص مرتبط بمصلحة البلاد العليا ولمبدأ استمرارية المرفق العام. إلا أن الموظفين الحكوميين تكتلوا في جمعيات على الرغم من الحظر والقمع اللذين تعرضوا لهما، واستمر الأمر على هذا المنوال حتى صدور قانون جديد للموظفين في ٥ تشرين الأول من العام ١٩٤٦، تضمن اعترافاً صريحاً بحق الموظفين في تأسيس النقابات والانضمام إليها. وقد تكرر هذا المبدأ في الفقرة السادسة من مقدمة الدستور الفرنسي، الذي صدر في ٢٧ تشرين الأول من العام ١٩٤٦.

أما المشرع اللبناني الذي أخذ بالمبادئ التي كانت سائدة في ظل الجمهورية الثانية في فرنسا، فقد حظّر على الموظفين الحكوميين تأليف نقابات أو الانضمام إليها، لكونهم موظفين عموميين يخضعون لنظام خاص بهم يختلف عن أحكام قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل التابع<sup>٥١</sup>.

كما اعتبر أنه لا يحق لهذه الفئة من الموظفين ممارسة الإضراب لكونه يؤدي إلى الإضرار بمصالح المجتمع ككل، ويتعارض مع مبدأ استمرارية المرفق العام.

وهذا الحظر قد تأكد بقرار حديث لمجلس شوري الدولة<sup>٥٢</sup> اعتبر أن: "غاية التشريع من وجود الفارق في المعاملة بين القطاع العام والقطاع الخاص بالنسبة لإنشاء النقابات، يقوم على اعتبارات أساسية منها:

١- إن إنشاء النقابات في القطاع الخاص يؤمن الموازنة التي لا بد منها بين رأس المال والعمل لاستبعاد كل طغيان من أحدهما على الآخر ضماناً للحقوق والواجبات المتبادلة على أسس من النقاش الحر المتفهم من أجل السير بالعمل في طريق النمو والاستقرار والنجاح لصالح جميع الفرقاء.

٢- إن الأمر يختلف في القطاع العام عنه في القطاع الخاص، وحيث تقوم العلاقة مع الدولة على مبادئ عامة مستمدة من الوجود والاستقرار فيه ومن واجب المحافظة على الجماعة ومنها مبدأ السلطة العامة الذي لا

أنظر الجريدة الرسمية العدد ٢٦ تاريخ ١٤/٦/١٩٦١<sup>٥٠</sup>.

<sup>٥١</sup> د. محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ١، ٢٠١٠، صفحة ١٦ وما يليها.

قرار مجلس شوري لبناني (مجلس القضاة) رقم ١٨٢ تاريخ ١٠/٢٣/١٩٦٨، المجموعة الادارية، ١٩٦٨، صفحة ١٨٠ وما يليها.<sup>٥٢</sup>

يأتلف مع قاعدة الموازنة في القوى كما هو الحال في القطاع الخاص، فضلاً عن حرية العمل التي يوفرها للدولة من أجل قيامها بمهامها في السهر على وحدة المجموع وتأمين الحق العام الذي يتيح لها فرض سلطتها لتحقيق العدالة الاجتماعية للجميع. وإن إنشاء قوى موازية ضاغطة في إدارتها يحوّلها من سلطة إلى مجرد صاحب عمل، مع ما يترتب على هذا الوضع من المساس شيئاً فشيئاً بقدرتها على العمل، وما يؤدي ذلك إلى الإضرار بمصالح المجموع خصوصاً في بلدان محدودة الإمكانيات والموارد".

كما أكد المشرّع هذا الواقع بالمادة ٣١٥<sup>٥٣</sup> من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ في ١٢/٦/١٩٥٩ وقد نصت على أنه: "يحظر على الموظف أن يقوم بأي عمل تمنعه القوانين والأنظمة النافذة، ولا سيما:

١-...

٢- ان ينضم إلى المنظمات أو النقابات المهنية.

٣- ان يضرب عن العمل أو يحرض غيره على الإضراب.

وإذا كان هذا واقع الإدارات العامة فما هو موقع عسكري المؤسسة العسكرية والأجهزة الأمنية من هذا المبدأ؟

حظرت القوانين المرعية الإجراء على جميع العسكريين تأليف نقابة أو الانضمام إلى نقابة أو جمعية أيّاً يكن نوعها.

فقد نصت المادة ٥٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٠٢ الصادر في ١٦/٩/١٩٨٣ على أنه: "

١- يحظر على العسكريين في الخدمة الفعلية الانتساب إلى النقابات المهنية دون الحصول على ترخيص مسبق من قيادة الجيش...".

كما نصت المادة ١٦٠ من القانون رقم ١٧ في ٦/٩/١٩٩٠ على أنه: "لا يحق لرجال قوى الأمن الداخلي في الخدمة الفعلية ولا للاحتياطيين الذين استأنفوا الخدمة، تحت طائلة العقوبات التأديبية الجزائية، القيام بما يلي:

١- تعاطي السياسة والانتساب إلى الأحزاب والجمعيات والنقابات بعد الانخراط في سلك قوى الأمن الداخلي...".

وعليه،

يُستفاد مما ورد أعلاه، أنه لا يمكن للموظفين والعسكريين الانتساب إلى النقابات بشكل عام.

إلا أن هناك سؤالاً على قدر كبير من الأهمية يتعلق بمدى جواز انتساب الموظفين أو العسكريين الأطباء والمهندسين والصيادلة إلى نقاباتهم المقفلة؟

استثناءً للمبدأ العام المنصوص عليه في النصوص المتقدمة، فإن انتساب الموظفين والعسكريين الأطباء والصيادلة والمهندسين إلى نقاباتهم أمر مشروع وذلك سناً إلى مطالعة مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٩٨٧ تاريخ

معدلة وفقاً للمرسوم رقم ١٥٧٠٣ تاريخ ٦/٣/١٩٦٤ والقانون رقم ١٤٤ تاريخ ٦/٥/١٩٩٢.<sup>53</sup>

## خامساً: أصحاب المهن الحرة

نظم المشرع اللبناني النقابات المقفلة وفقاً لقوانين خاصة بكلٍ منها، ويعتبر انتساب ذوي الاختصاص كالأطباء والمهندسين والصيدالة... إلى نقاباتهم شرطاً مسبقاً لممارسة المهنة. ويعود حصر ممارسة المهنة بالأعضاء المنتسبين إلى النقابة المقفلة، إلى أن طبيعة عملهم تتطلب كفاءة معينة، ويعتبر هذا الواقع استثناء للقاعدة العامة التي يكفلها الدستور أي حرية العمل. ولكن السؤال يطرح حول مبررات هذا الاستثناء؟ فلإجابة عنه نستأنس برأي لهيئة التشريع والاستشارات<sup>٥٥</sup> جاء فيه:

"أ\_ إن هناك مهناً إما تتعلق بمصلحة المجتمع، وتنعكس ممارستها على الصالح العام كالطب والصيدلة والهندسة... وإما ترتبط ممارستها بالمرفق العام وأحياناً لصالح هذا المرفق العام كمثل المحامي لدى المحاكم التي تجد فيه محاوراً متفهماً لضوابط أصول المحاكمات<sup>٥٦</sup>.

ب\_ إن ممارسة بعض المهن تتطلب أن تتوفر في من يرغب في القيام بها مؤهلات علمية وأكاديمية على درجة عالية، مفروضة بالقانون، لا مجرد خبرة اكتسبت وصقلت بالخبرة.

ج\_ أن تكون ممارسة المهنة على درجة عالية من الاستقلال والحرية."

لذلك، أوجد المشرع نقابات خاصة بهذه المهن، وهي لا تخضع لأحكام قانون العمل نظراً إلى طبيعة عملها، هذا من جهة، وإلى طبيعة علاقتها بزبائنهم من جهة أخرى، فعقد المحامي مع موكله هو عقد وكالة وعقد الطبيب مع مريضه هو عقد مقاول.

خلاصة الكلام، إن هذه الفئة لا تُشكل نقاباتها سنداً إلى قانون العمل، بل إن وجود هذا النوع من النقابات مكرس بموجب قوانين خاصة توجب على من يريد ممارسة مهنة تتطلب كفاءة معينة أسبقية التسجيل فيها. وفي حال لم تتطلب المهنة كفاءة معينة وفقاً لما ورد أعلاه، فإن إنشاء النقابات يخضع لما نصت عليه المادة ٨٣ من قانون العمل.

<sup>٥٤</sup> القاضي شكري صادر، القاضي أنطوان بريدي، مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، استشارة رقم ٦٦٧/ر/١٩٦٨ تاريخ ١١/١١/١٩٦٨، مجلد رقم ١٣ صفحة ١٣١٨٨،

<sup>٥٥</sup> القاضي شكري صادر، القاضي أنطوان بريدي، مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، الاستشارة رقم ١٨١\٢٠٠٠ تاريخ ٢٨\٣\٢٠٠٠، المجلد رقم ٧، صفحة ٧١٨٠

<sup>٥٦</sup> القاضي شكري صادر، القاضي أنطوان بريدي، مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، الاستشارة رقم ١٣٩٦\١٩٩٤ تاريخ ٤\١١\١٩٩٤، المجلد رقم ٧، صفحة ٧٣٧٢.

## القسم الثاني: التنظيم القانوني للمؤسسة النقابية في لبنان

إن ما أشرنا إليه آنفاً يسمح باعتبار المؤسسة النقابية من المؤسسات الاجتماعية، لكونها تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمّال والمستخدمين وتحسين ظروفهم الحياتية. بالإضافة إلى أنها تؤدي دوراً مهماً في حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها على مختلف الصُّعد الاقتصادية والصناعية والتجارية.

وانطلاقاً من غايتها في تحقيق الأمن الاجتماعي والسياسي للدول، اهتمت معظم الدول بالحرية النقابية وهذا ما تأكد في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر في العام ١٩٦٦<sup>٥٧</sup>. وقد تبني لبنان مبدأ الحرية النقابية، من خلال وضعه للعديد من التشريعات، لاسيما قانون العمل، الذي كرس حرية العمل النقابي، إنشاءً وتنظيماً وممارسة، ويستدل من عدد النقابات الموجودة في مجتمعنا الحاضر على مدى هذه الحرية. فلبنان يضم اليوم ٥٨٤ نقابة للعمّال وأصحاب العمل و٦٧ إتحاداً نقابياً<sup>٥٨</sup>. وعليه، سوف نتطرق فيما يأتي إلى البحث في:

الإطار القانوني لتأسيس النقابات في لبنان (الفصل الأول)، والآثار الناتجة عن مسألة التأسيس (الفصل الثاني).

### الفصل الأول: تأسيس النقابات في لبنان

من الواضح أن قانون العمل نظم العمل المهني بين الأفراد وقضى بإمكانية الترخيص لكل فئة من أصحاب العمل أو العمّال الذين يمارسون المهنة نفسها بإنشاء نقابة، وحصر هذا التكتل في الإطار والنشاط النقابي، وذلك سنداً الى المادة /٨٣/ من قانون العمل، التي نصت على أنه: " في كل فئة<sup>٥٩</sup> من فئات المهن يحق لأصحاب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي". وقد استقر الاجتهاد في تفسيره لعبارة "نقابة خاصة" الواردة في النص أعلاه بأنها: "لا تعني نقابة واحدة بل نقابة تختص بالأجراء التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. وأضاف مجلس شورى الدولة قائلاً: " إن المبدأ الذي يسود هذا الموضوع هو ... الحرية النقابية وجواز تأسيس

<sup>٥٧</sup> "تعهد الدول الأطراف في العهد الحالي بأن تكفل: أ- حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام الى ما يختار منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعني، وذلك من أجل تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه في القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لمصلحة الأمن الوطني أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحرّياتهم".

د. سليم جريصاتي، حق التنظيم النقابي، مقال منشور في جريدة السفير، تاريخ ١/١٠/٢٠١٢، 58.

<sup>٥٩</sup> "إن ما يجب فهمه من هذا النص هو أن الفئة المهنية هي عبارة إما عن أجراء و إما أرباب عمل في مؤسسات متعددة يتكون منها فئة لا شيء الا بسبب تعددها". أنظر القاضي شكري صادر، القاضي أنطوان بريدي، مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، الاستشارة رقم ٣٩٠/ر/١٩٦٢ تاريخ ٩/١٩٦٢، مجلد رقم ١٣ صفحة ١٣٢٦٠.

نقابات عدة لمهنة معينة وإنه لم يشذ عن هذه القاعدة إلا في بعض الدول التي يربطها نظام ديكتاتوري<sup>٦٠</sup>. وإذا كان الاجتهاد يقول بإمكانية تأسيس عدة نقابات ضمن مهنة واحدة، إلا أننا نرى أن المشرّع اللبناني لم يقر صراحة مبدأ تعدد النقابات، إنما يُمكن القول فقط إن نص المادة /٨٣/ من قانون العمل لا يمنع صراحة تعدد النقابات ضمن مهنة واحدة. وفي ذات الإطار نصت المادة ١٠٦ من قانون العمل على أنه: "للنقابات أن تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على أن يخصص لها من وزارة العمل وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات". نستنتج من هذا النص أن قانون العمل يسمح للنقابات المختلفة أن تتحد من أجل تنظيم علاقات العمل تحت اسم "اتحاد النقابات". ويتمتع هذا الاتحاد بالشخصية المعنوية، ويخضع تأليفه للأصول المفروضة بشأن تأسيس النقابة. وعليه،

كيف يتم تأسيس النقابة؟ (مبحث أول) وما هي حقوق وموجبات النقابة؟ (مبحث ثانٍ).

#### المبحث الأول: شروط تأسيس النقابة

حدّد قانون العمل في الباب الرابع منه (في النقابات) شروط إنشاء النقابات، التي يمكن حصرها بما يأتي: شروط تتعلق بالأشخاص المؤسسين (الفقرة الأولى)، شروط تتعلق بالموضوع (الفقرة الثانية) وشروط شكلية (الفقرة الثالثة)، وسنعرض لكل منها بشيءٍ من التفصيل.

#### الفقرة الأولى: الشروط المتعلقة بالأشخاص المؤسسين

حيث أن انتظام أصحاب مهنة معينة في نقابة، يفترض أن تتوفر في الأشخاص المؤسسين الشروط العامة لبقية المنتسبين، وهو ما نصت عليه المادة /٩١/ من قانون العمل بقولها: "يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة:

١- أن يكون من الجنسية اللبنانية ومتمتعاً بحقوقه المدنية.

٢- أن يمارس المهنة وقت الطلب.

٣- أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.

٤- أن لا يكون محكوماً عليه لجناية أو جريمة شائنة".

نستنتج من هذا النص ما يأتي:

أ- أن هناك شروطاً تتعلق بالأشخاص الذين يمارسون مهنة معينة يقتضي تحقيقها في حال رغبتهم في الانتساب إلى النقابة وهي: شرط الجنسية، ممارسة مهنة معينة، السن، والتمتع بالحقوق المدنية.

وإذا كانت هذه الشروط مطلوباً تحقيقها في من يريد الانتساب إلى النقابة، فمن باب أولى القول بأنه يقتضي توافر

<sup>٦٠</sup>مراجعة قرار مجلس شورى الدولة رقم ٥١١ تاريخ ١٨/١٠/١٩٦٢ بدعوى نقابة مستخدمي الفنادق والمطاعم والملاهي ضد الدولة اللبنانية المنشور في المجموعة الادارية لعام ١٩٦٣.

هذه الشروط بالمؤسسين. ونلفت إلى أنه ليس ما يحول دون أن يكون عضو النقابة شخصاً معنوياً، في نقابات أصحاب العمل، على اعتبار أن صاحب العمل يُمكن أن يكون شخصاً معنوياً<sup>٦١</sup>، ولكن يفترض أن يكون هذا الشخص المعنوي قد نشأ وفقاً للأصول القانونية المرعية للإجراء.

ب\_ إن الأشخاص الأجانب لا يحق لهم إنشاء النقابات المهنية في لبنان، ولكن المادة ٦٢/٩٢ من قانون العمل أجازت للأجانب العاملين في لبنان، الانتساب إلى النقابات شرط أن تتحقق فيهم الشروط العامة لانتساب الأشخاص اللبنانيين، دون أن يكون لهؤلاء الحق في الترشح أو الانتخاب في مجلس إدارة النقابة، ومرد ذلك هو إبعاد العنصر الأجنبي عن مصدر القرار في النقابة لما له من إمكانية في التأثير في تجمعات العمال أو أصحاب العمل ما قد يؤدي إلى نتائج سلبية على صعيد الأمن الاجتماعي.

ج\_ يجب أن يمارس الأشخاص الذين يطالبون بإنشاء نقابة، المهنة بشكل فعلي وقت تقديم الطلب. وهذا الشرط مستمد من غاية النقابة التي تهدف إلى حماية العمال والدفاع عن مصالحهم هذا من جهة، وإلى حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والعمل على تقدمها من جهة أخرى. ونضيف أن ممارسة المهنة كشرط لقيام النقابة تعني أن ثمة جامعاً مشتركاً يشد القائمين بالمهنة بعضهم إلى بعض ويولي النقابة حق تمثيل المهنة.

أما لجهة نقابة للمهن المتشابهة فهذا ممكن في حال تشابه ظروف العمل فيما بينها<sup>٦٢</sup>، فهذا التشابه يكفي لتكوين مصلحة مشتركة بين مختلف العمال، الأمر الذي يؤدي إلى خلق نوع من التضامن بين العاملين في مختلف هذه المهن المتشابهة.

وقد أوكلت المادة ٨٥/ من قانون العمل إلى وزير العمل صلاحية تحديد المهن المتشابهة التي يحق لأصحابها تأليف النقابات فيما بينهم، على أن المبدأ لتحديد المهن المتشابهة يركز على مدى الترابط الموجود بين هذه المهن.

ومن الأمثلة على المهن المتشابهة نذكر صناعتي الغزل والنسيج، وصناعتي الأحذية والحقائب. نشير أخيراً إلى أن هذه الشروط تتعلق بالنظام العام ولا يجوز مخالفتها، وتسري على جميع الأعضاء المؤسسين.

وحيث أنه بالعودة إلى نصوص قانون العمل لا يتبين لنا وجود نص يحدد الحد الأدنى لعدد الأشخاص المؤسسين للنقابة، ولكن المادة ٩٩ من القانون المذكور نصت على أنه: " يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين".

<sup>٦١</sup> نصت المادة الأولى من قانون العمل على أنه: " رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجنبياً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح".

<sup>٦٢</sup> نصت المادة ٩٢ من قانون العمل على أنه " يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توافرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة السابقة وكان مصرحاً لهم بالعمل في لبنان.

على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو ينتخبوا وإنما يحق لهم أن يتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة".

أحمد سلامة ، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، ١٩٥٩، رقم ٣٥ صفحة ٢٦. 63

نستنتج من هذا النص أن الحد الأدنى لأعضاء مجلس إدارة النقابة هو أربعة أشخاص، وبالتالي لا يُمكن للأشخاص المؤسسين أن يكونوا أقل من ذلك.

### الفقرة الثانية: الشروط المتعلقة بالموضوع

نصت المادتان /٨٤/ و /٨٥/ من قانون العمل على ما يأتي:

**المادة ٨٤:** "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 النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية".

**المادة ٨٥:** لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون إلى مهن مختلفة بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة.

أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجداول المهن المرخص لأصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير العمل بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة الشؤون الاجتماعية.

وبالمعنى نفسه اعتبر المشرع الفرنسي أن:

— *Le syndicat ne peut poursuivre qu'un seul but « L'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles (article L411\_1).*

— *Un syndicat ne peut se constituer, selon l'article L 411\_2 du code du travail, qu'entre « personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés »<sup>64</sup>.*

نستنتج من مجمل المواد أعلاه، أن غاية النقابة تنحصر في:

أ\_ في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.

ب\_ في مصلحة العمال وأصحاب العمل والمهنة على السواء، من خلال عملها المتعلق بالدفاع عن مصالح العمال هذا من جهة، بالإضافة إلى العمل على تطوير المهنة من جهة أخرى.

ولما كان الطابع المهني هو ما يميز النقابة، فقد حظّر المشرع على النقابات الاشتغال بالسياسة، لكون الأخيرة، كما سنرى لاحقاً، تتمتع بالشخصية المعنوية، ونشير إلى أن الحظر المنصوص عليه في المادة ٨٥ يتناول النقابة كشخص معنوي، ولا يشمل في مطلق الأحوال الأشخاص الطبيعيين المؤسسين أو المنتسبين إلى النقابة.

ولا يجوز للنقابة في مطلق الأحوال الخروج على الهدف الذي انشئت من أجله، والعمل على تحقيق أهداف أخرى

<sup>64</sup> Ghestin Jacques, Droit du travail, troisième édition, 1979, p. 56 et 57, n° 121 et 122.

كالقيام بنشاطات سياسية، أو خيرية، أو تجارية... تحت طائلة الجزاءات المناسبة في حال الإخلال بهذا المبدأ<sup>65</sup> من قبل سلطة الوصاية.

### الفقرة الثالثة: الشروط المتعلقة بالشكل

نصت المواد /٨٦/، /٨٧/ و/٨٨/ من قانون العمل على ما يأتي:

المادة ٨٦: لا تنشأ نقابة لأصحاب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير الاقتصاد والوطني (العمل).  
المادة ٨٧: يقدم طلب الترخيص إلى وزارة الاقتصاد الوطني - مصلحة الشؤون الاجتماعية (وزارة العمل) وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض أو بالقبول.

لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المادة ٨٨: يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للأعضاء المؤسسين.

تلتصق أوراق التمغة على النسخة الأولى التي تعاد للمستعدين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى مصلحة النقابات.

نستنتج من المواد الآتية الذكر ما يأتي:

أخضعت المادة ٨٦ أعلاه تأسيس النقابات لوجوب الحصول على ترخيص مسبق من وزارة العمل، هذا الإجراء الذي حل محل إجراء العلم والخبر الذي كان معمولاً به في السلطنة العثمانية بموجب قانون الجمعيات تاريخ ٣٠ آب ١٩٠٩، يخالف توصيات منظمة العمل الدولي. وربّ سائل لماذا هذا الترخيص؟

من الواضح أن السلطة العامة لم تقتنع بعد بغاية النقابة، ومازال إنشاء النقابات يشكل لها هاجساً من حيث إمكانية تعطيل عملها بما لديها من قوة ضغط. وإن الغاية الأساسية من وراء هذا الترخيص هي إجراء رقابة مسبقة على الأشخاص طالبي الترخيص، الأمر الذي يحول دون تمتع النقابات بممارسة نشاطاتها بالحرية والاستقلال التامين بالنسبة إلى السلطة العامة<sup>66</sup>.

إلا أن القرار بالترخيص أو عدمه، يعتبر قابلاً للطعن به أمام مجلس شورى الدولة، من قبل أصحاب المصلحة بذلك.

وبالعودة إلى نص المادة ٨٧ المذكورة أعلاه، نجد أن المشرّع نص على وجوب استطلاع رأي وزارة الداخلية والبلديات قبل منح أية نقابة الترخيص المطلوب. ولكن هل تنقيد وزارة العمل برأي وزارة الداخلية في هذا الإطار؟

<sup>65</sup> « Cependant, la jurisprudence civile sanctionne l'activité politique des syndicats lorsqu'elle constate qu'une grève a été menée en vue d'un but essentiellement politique, et déclare en conséquence que ceux qui y ont participé ont commis une faute lourde justifiant leur renvoi par l'employeur, suivant la loi du 11\2\1950 et la justice répressive sanctionne les agissements politiques des administrateurs de syndicats ». Ency. Dalloz Social, syndicats professionnels, interdiction d'une activité politique n° 48. P.646.

<sup>66</sup> يراجع بهذا الشأن أطروحة الدكتور جورج شادر في موضوع النقابات:

Georges Chader, Syndicalisme et Démocratie, thèse dactylographiée, Beyrouth, 1954.

إن ظاهر نص المادة ٨٧ من قانون العمل يفيد بأن وزارة العمل غير ملزمة برأي وزارة الداخلية بشأن تأسيس النقابات، نظراً إلى كون رأي هذه الوزارة استطلاعيًا. إلا أن استطلاع رأي وزارة الداخلية يعتبر من المعاملات الجوهرية التي يجب أن يمر بها القرار بشأن الترخيص من قبل وزارة العمل تحت طائلة اعتباره مخالفًا للقانون. وهذه النتيجة خلصت إليها هيئة التشريع والاستشارات في الاستشارة رقم ١٠/ر/١٩٦٧ التي اعتبرت بموجبها أن: "وزير العمل ملزم باستطلاع رأي وزارة الداخلية قبل البت بطلب الترخيص بإنشاء نقابة، وأنه غير ملزم بمضمون رأي وزارة الداخلية الذي يبقى لهذه الجهة مجرد رأي استشاري"<sup>٦٧</sup>. ونلفت إلى أن قرار وزارة العمل بالترخيص للنقابة لا يصبح نافذاً إلا بعد نشره في الجريد الرسمية. وخلال مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ النشر يدعو مؤسسو النقابة العمال للانتساب إليها وفق الشروط التي حددتها المادة ٩١/ من قانون العمل، وفي نهاية هذه المهلة، يجب على الهيئة التأسيسية أن تدعو الهيئة العامة لإجراء انتخاب أعضاء المجلس التنفيذي للنقابة بحضور ممثل عن وزارة العمل تحت طائلة إلغاء الترخيص. وحيث أن المادة ٨٨ المذكورة أعلاه، توجب أن يقدم طلب الترخيص إلى وزارة العمل وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي، وحيث أن المادة ٨٩ من قانون العمل قضت بأن تضع كل نقابة نظاماً داخلياً جرى إقراره في الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ولا يكون نافذاً إلا بعد المصادقة عليه من وزارة العمل. ولقد سمي هذا النظام بالنظام الأساسي أو القانون الأساسي لا الداخلي، إذ لا يتصور أن يعطى الترخيص لطالبي تأسيس نقابة دون أن يرفقوا طلبهم بالنظام الأساسي الذي وضعه المؤسسون، ولهذا السبب سمي نظاماً أساسياً أي وضعه المؤسسون.

### المبحث الثاني: حقوق وموجبات النقابة

يعتبر نشر القرار بالترخيص بتأسيس نقابة مهنية بمنزلة شهادة ميلاد لها، ويترتب على ذلك نشوء شخص قانوني يتمتع بالشخصية المعنوية، له حقوق وعليه موجبات، ومن أهم هذه الموجبات حماية مصلحة العمال والدفاع عن المهنة ورفع مستواها، ولا يكون ذلك إلا من خلال قبول انتساب العمال أو أصحاب العمل إليها. لذلك، نرى أنه من المهم شرح: ماهية الشخصية المعنوية للنقابة (فقرة أولى)، بالإضافة إلى كيفية الانتساب إلى عضويتها (فقرة ثانية).

### الفقرة الأولى: الشخصية المعنوية للمؤسسة النقابية

حيث أنه من المتعارف عليه أن الاعتراف بالشخصية المعنوية لجماعة ما، ينبثق من إرادة أكيدة لدى المشرع، وهذا ما أكده الفقه الفرنسي بقوله:

« *Il est généralement admis que la personnalité morale ne peut découler que d'une volonté certaine du législateur* »<sup>68</sup>.

أنظر استشارة هيئة التشريع والاستشارات رقم ١٠/ر/١٩٦٧ تاريخ ٢١/٢/١٩٦٧ مجلد رقم ١٣ صفحة ١٣٢٦٦.<sup>67</sup>

وحيث أن المادة ٨٣ من قانون العمل نصت على أنه: "في كل فئة من فئات المهن يحق لأصحاب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي".

يتضح من هذا النص أن المشرع أقرّ للنقابة الشخصية المعنوية والأهلية القانونية، طبعاً بعد حصولها على الترخيص الإداري المسبق الذي جرى نشره وفقاً للأصول، لكون عدم إتمام هذه المعاملات لا يكسب النقابة الشخصية المعنوية؛ ولكن في المقابل لا يُمكن اعتبارها منعدمة الوجود<sup>٦٩</sup>، وتشكل برأينا تجمعاً مهنيّاً ذا وجود فعلي لا يعترف المشرع له بالشخصية المعنوية.

ومن نتائج الاعتراف للنقابة بالشخصية المعنوية، تمتعها بالشخصية القانونية والذمة المالية وأهليتها لإجراء الأعمال القانونية، الإدارية منها والتصرفية ضمن حدود الغرض من تأليفها، بالإضافة إلى أهلية التقاضي. فالنقابة التي تنشأ وفقاً للأصول القانونية المرعية الإجراء، تتمتع بشخصية قانونية مستقلة عن الأشخاص المكونين لها، فلأخيرة اسم ومقر وهذا ما أشارت إليه المادة الأولى من المرسوم ١٩٥٢/٧٩٩٣.

كما تتمتع النقابة بذمة مالية مستقلة<sup>٧٠</sup> عن الذمم المالية للأشخاص المكونين لها، أي إن لها حقوقاً وعليها موجبات، وتعتبر ككيان قانوني مستقل مسؤول عن التزاماتها تجاه الغير. فلا يمكن لدائنيها مثلاً، مقاضاة أعضائها بل يعود لهم مقاضاتها هي بالذات.

أما بخصوص أهليتها لإجراء الأعمال القانونية، فإن مجلس النقابة يتولى القيام بالأعمال الإدارية والتصرفية ضمن حدود القوانين والأنظمة. فلها أن تمتلك باسمها الخاص الأموال المنقولة وغير المنقولة، وتتعاقد مع الغير باسمها الخاص وليس باسم أعضائها.

وأخيراً للنقابة الحق في التقاضي، ويقصد بذلك أنها يمكن أن تكون مدعياً أو مدعى عليها، ففي كل مرة يكون هناك ضرر مباشر أو غير مباشر يُمكن أن يصيب المصلحة الجماعية للمهنة يعود للمؤسسة النقابية ممثلة بشخص رئيس مجلس إدارتها الحق في الادعاء<sup>٧١</sup>.

وفي المقابل إن الدعاوى التي تقام بوجه النقابة تكون بمواجهتها كشخص معنوي ولا تتناول في مطلق الأحوال الأفراد المنتسبين إليها بصفته الشخصية. فللنقابة شخصية مستقلة عن شخصية أعضائها.

وقد أكدت ما تقدم آراء الفقه الفرنسي ولا سيما ما أورده كاربونييه عندما عدد عناصر الشخصية المعنوية معطياً لكل منها الحجم المستحق، وذلك كما يأتي:

« Ce qui paraît caractériser la personne morale, c'est qu'elle a un patrimoine, un patrimoine qui n'est qu'à elle, et qui ne se confond pas avec le patrimoine personnel pouvant appartenir à

<sup>69</sup> « L'absence de déclaration et de publication ne rend pas l'association inexistante ou illégale. La seule conséquence est l'absence de personnalité juridique : il s'agit d'une association de fait appelée communément : association non déclarée ». Guide juridique, Dalloz, T.I., Association, 53\_1, n°1.

<sup>٧٠</sup> تتكون مالية النقابة من المصادر الآتية:

— اشتراكات المنتسبين إلى النقابة، الهبات والقروض، ريع الخفلات التي تقيمها النقابة من أجل تغذية أموال صندوقها، مساعدات مالية تقدمها وزارة العمل بواسطة طلب خطي من

النقابة سنداً لأحكام المرسوم ١٨٠٧١ تاريخ ١٢/١/١٩٥٧.

*chacun des individus dont elle est composée. De sorte que les créanciers de l'un des individus sont sans droit pour saisir les biens appartenant à la personne morale. L'existence d'un patrimoine autonome semble tellement essentiel que l'on a parfois présenté la personnalité morale comme un concept relevant du droit des biens, comme un simple mode d'appropriation collective des choses. Il y a, cependant, davantage dans la personnalité morale, et notamment le droit de se faire rendre justice collectivement, d'ester en justice, de plaider comme une seule personne malgré la multiplicité apparente des intéressés. Poussant plus loin, on reconnaît à la personne morale des attributs extra patrimoniaux : un nom, un domicile, un honneur, etc... »<sup>72</sup>.*

### الفقرة الثانية: الانتساب إلى النقابات المهنية

نصت المادة /٩٠/ من قانون العمل على أنه: "كل من صاحب العمل والأجير حر في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب".

نستنتج من هذا النص أنه أعطى كلاً من الأجير وصاحب العمل الحرية في الانتساب أو عدم الانتساب إلى النقابة. ولكن ما هي الشروط التي يجب تحققها في من يطلب الانتساب إلى النقابة؟ وما هي النتائج التي تترتب على هذا الانتساب؟ وإذا كانت تعود للعامل وصاحب العمل حرية الانتساب إلى النقابة، فهل يحق لكل منهما أن ينتسب إلى أكثر من نقابة؟

#### أولاً: شروط الانتساب إلى النقابة

يتضح من قراءة نصوص قانون العمل والمرسوم التنظيمي رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ المتعلق بـ "تنظيم النقابات" أن هناك شروطاً موضوعية وشروطاً شكلية يجب أن تتوافر في من يرغب في الانتساب إلى النقابة، وستناولها بشيء من التفصيل.

#### ١ \_ الشروط الموضوعية

بدايةً، لا بد من توافر الشروط العامة التي وردت في المادة /٩١/ من قانون العمل في كل من يرغب في الانتساب إلى النقابة وهي:

- \_ أن يكون من الجنسية اللبنانية ومتمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن يمارس المهنة وقت الطلب.
- أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.
- أن لا يكون محكوماً عليه لجناية أو جريمة شائنة.

ويعتبر هذا النص أمراً لا يجوز مخالفة أحكامه، ويعدّ فقدان أحد هذه الشروط سبباً لعدم قبول العضوية في النقابة.

وبرأينا حتى ولو كان أحد الأشخاص منتسباً إلى النقابة وفقد أحد الشروط المحددة أعلاه، فإنه يقتضي

Carbonnier (J.), droit civil, T 1, n° 75, p. 263 et s.

عزله من النقابة لفقدانه أحد الشروط الأساسية لانتسابه.

وبالعودة إلى أحكام المرسوم التنظيمي رقم ٧٩٩٣ فقد أشار إلى أن للنقابة نظاماً داخلياً، ومن بين مندرجات هذا النظام شروط تتعلق بالراغبين في الانتساب إليها، وهي ليست تكراراً للشروط التي حددتها المادة /٩١/ أعلاه ومنها شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم<sup>٧٣</sup>. ومن الأمثلة على ذلك اشتراط توافر أقدمية معينة في من يرغب في الانتساب إلى النقابة...

وخلاصة الكلام، لا يمكن للنقابة التحلل من الشروط التي يجب توافرها في من يرغب في الانتساب إليها سواء التي ورد النص عليها في قانون العمل أو التنظيم الداخلي، وإن عدم توافر هذه الشروط أو أحدها يعد سبباً كافياً لعدم قبول الانتساب أو لعزل المنتسب.

## ٢\_ الشروط الشكلية

نصت المادة /٩٣/ من قانون العمل على أن: " يقدم طلب الانتساب إلى مجلس النقابة مرفقاً بتذكرة الهوية وشهادة عمل مصدقاً عليها من مصلحة النقابات تشير إلى أن الطالب يحترف مهنة النقابة. وعلى مجلس النقابة أن يتخذ قراره بقبول الطلب أو رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوماً". يتضح أن من يرغب في الانتساب إلى النقابة، عليه أن يتقدم إلى مجلس النقابة بطلب خطي مرفقاً بالمستندات الآتية:

١\_ تذكرة الهوية.

٢\_ شهادة عمل مصدق عليها من المرجع المختص.

وذلك للتحقق من هوية المنتسب من حيث العمر، الجنسية، وعند الاقتضاء استيضاح الأجهزة المعنية عن سجله العدلي.

وعند تحقق الشروط الموضوعية والشكلية في طالب الانتساب وصدور قرار مجلس النقابة بقبول عضويته، يصبح العامل أو صاحب العمل عضواً في النقابة.

ونلفت إلى أن العامل الذي يرغب في الانتساب إلى النقابة لا يملك القدرة على تعديل الشروط المذكورة أعلاه، الأمر الذي يحملنا على القول بأن الانتساب إلى النقابة يشكل عقد إذعان من قبل المنتسب، ما دام لا يعود له سوى التقدم بطلب الانتساب، أي قبول الشروط المحددة في النظام الداخلي للنقابة كما هي. أما بالنسبة إلى النقابة فإن قرار انتساب العامل يعتبر عقداً رضائياً عند قبولها الطلب.

وفي الإطار نفسه نشير إلى أن صلاحية النظر في النزاعات المتعلقة بالانتساب أو رفض الانتساب إلى

<sup>٧٣</sup> نصت الفقرة الثالثة من المادة الأولى من المرسوم ١٩٥٢/٧٩٩٣ على أنه: " تسير النقابة في أعمالها وفقاً لنظامها الداخلي ويجب أن يتضمن هذا النظام ما يأتي:

...

٣\_ شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم.

..."

النقابة يعود أمر النظر به إلى المحاكم العدلية وحدها دون سواها<sup>٧٤</sup>. وحتى في حال صدور قرار إداري يتضمن قبول أو رفض انتساب شخص في نقابة، يعود فصل هذا النزاع لصلاحيات المحاكم العدلية المختصة لأن العمل الإداري المذكور ليس له أي انعكاس على صلاحية المحاكم العدلية<sup>٧٥</sup>.

### ثانياً: امكانية الانتساب إلى عدة نقابات مهنية

بالعودة إلى نصوص قانون العمل لا نجد نصاً يمنع العامل أو صاحب العمل من الانتساب إلى أكثر من نقابة، وقد ورد النص على أن يكون أعضاء النقابة ممن يُمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة، ومنع النقابة المهنية الواحدة أن تجمع أشخاص ينتسبون إلى مهن مختلفة، وهذا ما نصت عليه المادة /٨٥/ من قانون العمل. وانطلاقاً من مبدأ حرية العامل فإنه يعود للعامل أو صاحب العمل، أن يعمل في أكثر من مهنة واحدة وفي آن واحد، لذلك يكون له الحق في الإنضمام إلى النقابات المتعلقة بمختلف هذه المهن. وما يؤكد هذا الرأي ما ورد في المادة /٩١/ من قانون العمل التي اشترطت للانضمام إلى النقابة أن يكون طالب الانتساب يُمارس المهنة وقت الطلب، ولم تشترط أن تكون هذه المهنة مهنته الأصلية. وبالتالي يكون من حق العامل أو صاحب العمل الانتساب إلى عدة نقابات.

ونجد أيضاً أن الفقه الفرنسي قد اعتمد هذا المبدأ إذ ورد:

« Le principe de liberté syndicale est si largement entendu que notre droit syndical n'interdit pas l'adhésion à deux syndicats différents : on constate parfois en pratique l'existence d'une double affiliation donnée, l'une à un syndicat autonome, l'autre à un syndicat rattaché à une confédération de syndicats. Mais les statuts du syndicat peuvent interdire la double affiliation, en imposant à l'adhérent de n'appartenir à une aucune autre organisation (ou d'en démissionner) avant d'être admis dans le syndicat. La double affiliation expose, d'autre part, toujours l'adhérent au risque d'un conflit d'obligations, et aux sanctions disciplinaires que le syndicat peut prendre, au cas de violation, par l'adhérent, des règles de conduite prescrite à ses membres »<sup>76</sup>

### الفصل الثاني: الآثار المترتبة على إنشاء النقابات

سنستطرق في هذا الفصل إلى دراسة النتائج التي تترتب على عملية الانتساب إلى النقابة (مبحث أول)، بالإضافة إلى دراسة كيفية إنقضاء النقابة (مبحث ثانٍ).

#### المبحث الأول: نتائج الانتساب إلى النقابة

إنطلاقاً من غايتها بحماية المهنة وهي حماية مصالح الأشخاص المنتسبين إليها، لا بد من الاعتراف للمؤسسة

<sup>٧٤</sup> قرار مجلس شوري الدولة رقم /٣٤٢/ تاريخ ١٩٩٨/٣/٥.

<sup>75</sup> J.C. du travail\_ Fas. 13 :

N°39: Même en cas de decision administrative autorisant la suppression d'un comité d'établissement ... Les litiges relatifs... sont de la compétence du tribunal d'instance, la décision administrative étant sans incidence sur la compétence judiciaire (Cour de Cassation ch. Social 31/ 3 /1982 \_ Bull. civ. n°244.

Durand (P.), Traite du droit du Travail, T.III, , n° 46 P.144.

76

النقابية بنوع من السلطة لتتمكن من تحقيق أهدافها.

فيطرح السؤال من ثم حول طبيعة العلاقة بين المؤسسة النقابية والأشخاص المنتسبين إليها؟ (فقرة أولى) وما هو الإطار العام لسلطة النقابة قبل أعضائها؟ (فقرة ثانية).

### الفقرة الأولى: طبيعة العلاقة بين المؤسسة النقابية وأعضائها

أدرك المشرع اللبناني أن تشكيل النقابة بحاجة إلى آلية تنظم العلاقة بينها كشخص معنوي، وبين الأعضاء المنتسبين إليها. فمن البديهي عند الحديث عن رابطة بين شخصين، أن تنتقل بالبحث إلى الموجبات الملقاة على عاتق طرفي العلاقة.

لذلك، نجد أن قانون العمل والمرسوم التنظيمي رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣ قد نصا على حقوق وموجبات المنتسبين إلى النقابة. وسنتناول هذه الإشكالية بشيء من التفصيل.

### أولاً: حقوق المنتسب إلى المؤسسة النقابية

لقد فصل قانون العمل والمرسوم التنظيمي رقم ١٩٥٢ / ٧٩٩٣ حقوق المنتسبين إلى المؤسسة النقابية بصفتهم أعضاء في الهيئة العامة، وتتلخص بما يأتي:

— حضور اجتماعات الهيئة العامة للمؤسسة النقابية<sup>٧٧</sup>.

— الترشح لعضوية مجلس النقابة.

— الاشتراك في انتخاب أعضاء مجلس النقابة<sup>٧٨</sup>.

— الاطلاع على الحسابات المالية للمؤسسة النقابية<sup>٧٩</sup>.

— الاستقالة من النقابة<sup>٨٠</sup>.

بالإضافة إلى ما تقدم يتضمن النظام الداخلي للنقابة النص على بعض الحقوق للمنتسبين والتي يجب على النقابة احترامها.

### ثانياً: موجبات المنتسب إلى المؤسسة النقابية

نصت المادة /٩٥/ من قانون العمل على أنه: "لمجلس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك".

يتضح من هذا النص، أنه يترتب على المنتسب إلى النقابة عدة موجبات، منها التزامه بنظام النقابة وقراراتها ودفع بدل الاشتراك. وسنتناول هذا الموجب الأخير بشيء من التفصيل.

لما كان القانون قد اعترف للمؤسسة النقابية التي تتوافر فيها الشروط المطلوبة وتستوفي الإجراءات المفروضة بالشخصية المعنوية وبالأهلية القانونية،

مراجعة المواد /٨٩/ ، /٩٨/ و /١٠٣/ من قانون العمل<sup>٧٧</sup>.

مراجعة المادة الرابعة من المرسوم التنظيمي رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣<sup>٧٨</sup>.

مراجعة المادة /١٠/ من المرسوم التنظيمي رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣<sup>٧٩</sup>.

مراجعة المادة /٩٧/ من قانون العمل<sup>٨٠</sup>.

وحيث أن النقابة التي اكتسبت الشخصية المعنوية، تسعى إلى تحقيق غايتها بواسطة ذمة مالية مستقلة بها وبمقتضى إرادة مستقلة عن إرادة الأفراد المكونين لها.

لذلك، تعتبر بدلات الاشتراك التي تدفع من قبل الأفراد المكونين للنقابة، المصدر الأساسي لتمويلها وتعبير عن مدى تعلق الأعضاء بنقابتهم. وقد أدرك المشرع أهمية بدل الاشتراك الذي يدفع من قبل الأفراد المنتسبين إلى النقابة، إذ اعتبر أن عدم دفع هذا البديل يؤدي إلى فصل الفرد المخل من النقابة.

أما بخصوص آلية دفع بدلات الاشتراك فنرى أنه:

— يُمكن أن تدفع مباشرةً من قبل الأعضاء إلى صندوق النقابة.

أو

— تتولى المؤسسة التي يعمل لديها الأجير اقتطاع هذا البديل لمصلحة النقابة، ولكن يقتضي في هذه الحالة الحصول على موافقة الأجير<sup>٨١</sup> من خلال تفويض يمنحه للمؤسسة يسمح باقتطاع الاشتراك من أجره الشهري<sup>٨٢</sup>.

#### الفقرة الثانية: إدارة المؤسسة النقابية

عند الرجوع إلى الأحكام الواردة في الفصل الرابع الواقع ضمن الباب الرابع من قانون العمل المتعلق بإدارة أعمال النقابات، نجد أن المشرع أوكل إدارة النقابة إلى مجلس ينتخب أعضاؤه من قبل الهيئة العامة للنقابة، ويعود لأعضاء هذا المجلس انتخاب رئيس للمجلس وأميني السر والصندوق، وتحدد في النظام الداخلي للنقابة صلاحيات وواجبات كل منهم.

وعليه، سنتدارس هذا المجلس بشيءٍ من التفصيل لأهميته في تسيير أعمال النقابة، عارضين لآلية انتخاب أعضاء هذا المجلس ولصلاحيته وواجباته.

#### أولاً: انتخاب أعضاء المجلس التنفيذي للنقابة

يعتبر إجراء انتخابات في النقابة من الحقوق الفردية والحريات العامة التي كفلها الدستور في المادة الثالثة عشرة، كما كفلتها القوانين الوضعية النافذة<sup>٨٣</sup>.

وبالعودة إلى النصوص المتعلقة بإدارة أعمال النقابة الواردة في الفصل الرابع من الباب الرابع من قانون العمل يتضح أنها لا تتطرق إلى آلية معينة ومحددة لانتخاب المجالس التنفيذية للنقابات، إذ لا يتبين من هي الجهة أو المرجع الصالح قانوناً للدعوة إلى جلسة الانتخاب أو ماهية النصاب القانوني لعقد جلسات الانتخاب.

وقد اقتصرَت النصوص ذات الصلة على ذكر الاختصاصات الأساسية للهيئة العامة للنقابة ولم تتطرق إلى التفاصيل المتعلقة بانتخاب هذه المجالس.

ولكن هذا القصور التشريعي تم تلافيه من خلال تضمين نظام النقابة الداخلي نصوصاً تتعلق بإجراءات انتخاب

<sup>٨١</sup> ملاحظة: يشمل لفظ الأجير العامل والمستخدم، فالعامل هو كل شخص يقوم بعمل يدوي أما المستخدم فهو كل شخص يقوم بعمل مكتبي.

القيسي عصام، المرجع السابق، ص ٣٢٧ وما يليها.<sup>٨٢</sup>

<sup>٨٣</sup> قرار شورى الدولة رقم ١٩١١/١٧ تاريخ ١٩٩٨/١٧.

المجلس التنفيذية لل نقابات ودور الهيئة العامة<sup>٨٤</sup> في هذا الإطار.  
ولكن السؤال يطرح بعدد الأكثرية التي يجب اعتمادها لاكتمال نصاب الجلسة المعقودة لإجراء انتخابات المجلس التنفيذية في حال سكوت النظام الداخلي عن تعيينها؟  
بالعودة إلى الأحكام الواردة في قانون العمل، لا نجد نصاً يرتبط بتحديد النصاب القانوني الواجب اعتماده لانعقاد جلسة الانتخاب.

إلا أن مجلس شورى الدولة اعتمد وجهة النظر القائلة بأنه في غياب النص، الذي يفرض توافر نصاب قانوني معين من مجموع أعضاء الهيئة أو المجلس للاجتماع، يقتضي تطبيق القواعد العامة التي تفرض حضور الأكثرية المطلقة من أعضاء الهيئة أو المجلس.  
وقد أستشهد هذا القرار بالرأي الفقهي الآتي:

« N° 536: A défaut d'un quorum légal c.à.d. de texte contraire, il faut et il suffit que la majorité des membres de l'organe collégial soit présente, le quorum de droit commun est la moitié plus un ou de plus de la moitié »<sup>85</sup>.

من جهتنا نؤيد هذا الرأي، ونشير إلى أن الأكثرية المطلقة تعني ما زاد عن نصف العدد الإجمالي للأعضاء.  
وإذا كان قانون العمل قد سكت عن تحديد إجراءات انتخابات المجلس التنفيذية لل نقابات، إلا أنه من جهة أخرى عالج موضوعات هامة تتعلق بعدد أعضاء المجلس التنفيذي لل نقابة، ومدة ولاية أعضاء هذا المجلس، ما يستوجب القول بأنه يقتضي استعراض مختلف هذه النصوص ومنها:

المادة ٩٩: "يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين".

المادة ١٠٠: "ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد سنتين الأوليين، وينتخب بدلاً عنهم، ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدتهم".  
نستخلص من المادتين الوردتين أنفاً ما يأتي:

- ١\_ إن شؤون النقابة تدار من قبل مجلس مؤلف من أربعة أعضاء على الأقل واثني عشر على الأكثر.
- ٢\_ ينتخب أعضاء المجلس التنفيذي في المؤسسة النقابية لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري من قبل الهيئة العامة، ويجري إخراج نصف أعضاء المجلس بالقرعة بعد مرور سنتين على انتخابهم، وينتخب بدلاً عنهم، ويجوز إعادة

<sup>٨٤</sup> تتألف الهيئة العامة من مجموع الأعضاء المنتسبين إلى النقابة، ويعين النظام الداخلي اختصاصها والقواعد المتعلقة بسير أعمالها: زمان ومكان اجتماعها السنوي والنصاب الذي يقتضي توافره لاعتبار اجتماعها قانونياً، جواز دعوتها إلى اجتماع استثنائي بناء على قرار من المجلس أو بناء على طلب تقدم به أكثرية معينة يعينها النظام الداخلي، وكيفية اتخاذ قراراتها سواء في الاجتماعات العادية ام الاجتماعات الاستثنائية.

<sup>85</sup> G. Issac. La procédure administrative non contentieuse, In Bibl de droit public\_ 1968\_ tome 79.

<sup>٨٦</sup> معدلة وفقاً للقانون رقم ٧١/٤١ تاريخ ٧١/٦/١٥.

المادة ١٠٠ قديمة. "ينتخب أعضاء المجلس لمدة سنتين بالاقتراع السري ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنة الأولى وينتخب بدلاً عنهم".

انتخاب الأعضاء الذين أنتهت مدتهم.

إن الغاية من هذا النص إيجاد التوازن بين مبدئين:

— الأول طابع الاستمرار المتمثل ببقاء نصف الأعضاء حتى انتهاء الولاية.

— والثاني هو طابع التجدد المتمثل بخروج النصف الآخر في منتصف الولاية.

وهناك رأي لهيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل اعتبرت بموجبه أنه: " إذا انتخب أعضاء المجلس دفعة واحدة

(كما هي الحال بعد صدور القانون رقم ٧١/٤١) يخرج نصفهم بالقرعة بعد سنتين، ويكمل النصف الآخر ولاية

السنوات الأربع. ويجل محل النصف الخارج نصف يكمل أعضاؤه ولاية كاملة، هي أربع سنوات أيضاً.

وهكذا يلتقي، كل سنتين نصف أعضاء المجلس الذين أمضوا سنتين وبقيت لهم مدة ماثلة، بالنصف الجديد الذي

تستمر ولايته إلى أربع سنوات يقضي نصفها الأول مع السابقين ونصفها الثاني مع اللاحقين...<sup>٨٧</sup>.

### ثانياً: صلاحيات مجلس النقابة وواجباته

أوجبت المادة ١٠١ من قانون العمل على أعضاء مجلس النقابة ما يأتي:

" ينتخب أعضاء المجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدونه رئيساً وأميناً للسر وأميناً للصندوق. رئيس المجلس

هو رئيس النقابة".

فيُفهم من هذا النص ما يأتي:

— الأعضاء المنتخبون لعضوية المجلس ينتخبون من بينهم رئيساً للمجلس أي رئيس النقابة. وهذا الرئيس هو

حكماً عضو من أعضاء المجلس المنتخبين لمدة أربع سنوات، ويمكن للرئيس ما دام عضواً منتخباً لمدة أربع

سنوات ان يخرج بالقرعة بعد السنتين الأوليين، أسوةً ببقية الأعضاء.

— وينتخب الأعضاء في المجلس من بينهم أيضاً أميناً للسر وأميناً للصندوق، وتحدد صلاحياتهم وواجباتهم

بمقتضى النظام الداخلي للنقابة. وهو ما أوجبه المادة /١٠٢/ من قانون العمل التي نصت على أنه: " تحدد

في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم".

وحددت المواد /٩٣/، /٩٥/، /٩٧/ و/٩٩/ من قانون العمل صلاحيات مجلس النقابة التي يمكن إيجازها بما

يأتي:

١- قبول أو رفض طلب الانتساب إلى النقابة<sup>٨٨</sup>.

٢- فصل العضو الذي يرتكب عملاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن

<sup>٨٧</sup> القاضي شكري صادر، القاضي أنطوان بريدي، مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، استشارة رقم ١٩٩٨/٢٨٥٣ تاريخ ٢٢/٧/١٩٩٨، مجلد رقم

١٣ صفحة ١٣٢٢٣.

<sup>٨٨</sup> المادة ٩٣- يقدم طلب الانتساب إلى مجلس النقابة مرفقاً بتذكرة الهوية وشهادة عمل مصدقاً عليها من مصلحة الشؤون الاجتماعية تشير إلى أن الطالب يحترف مهنة النقابة.

وعلى مجلس النقابة أن يتخذ قراره بقبول الطلب أو رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوماً.

دفع الإشتراك<sup>٨٩</sup>.

٣- قبول استقالة العضو من النقابة شرط ألا يكون العضو المستقيل مديوناً لصندوق النقابة<sup>٩٠</sup>.

٤- إدارة شؤون النقابة<sup>٩١</sup>.

٥- عقد القروض أو قبول الهبات<sup>٩٢</sup>.

كما نص المرسوم رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣ (التنظيم النقابي) على بعض الصلاحيات العائدة لمجلس النقابة ورئيسه وأميني السر والصندوق<sup>٩٣</sup> نوجزها بما يأتي:

١- تعيين موعد الانتخاب وإبلاغه إلى رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل<sup>٩٤</sup>.

٢- مسك وترقيم سجلات النقابة بأرقام متسلسلة<sup>٩٥</sup>.

٣- تقديم الحساب الختامي لمصلحة النقابات في وزارة العمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية ووضع نسخة بتصرف الأعضاء للاطلاع عليها<sup>٩٦</sup>.

٤- وجوب إيداع أموال النقابة، المصرف الذي يعينه النظام الداخلي<sup>٩٧</sup>.

يُستفاد مما تقدم أن المجلس يمارس الصلاحيات التي أولاه إياها القانون. ولا يجوز للمجلس أو لرئيسه تخطي الصلاحيات المنوطة به، فصلاحيه المجلس تنفيذية مستمدة من إرادة الهيئة العامة للنقابة، أما مسؤولية الأعمال التي يقوم بها المجلس فتعود على النقابة كشخص معنوي ولا تطل أعضاء المجلس التنفيذي للنقابة.

ومن الأمثلة على الأعمال التي لا تدخل في صلاحية مجلس النقابة نورد ما يأتي:

— إقرار النظام الداخلي للنقابة أو تعديله.

— تحديد بدل اشتراك الأعضاء المنتسبين إلى النقابة.

— عقد القروض وقبول الهبات...

وتعود صلاحية اتخاذ القرارات الآنف الذكر إلى الهيئة العامة للنقابة.

وإذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً ليس من صلاحيته، يعود للحكومة أن تحل مجلس

<sup>٨٩</sup> المادة ٩٥- مجلس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب عملاً يخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك.

<sup>٩٠</sup> المادة ٩٧- لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه إلى الرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة.

<sup>٩١</sup> المادة ٩٩- يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين.

<sup>٩٢</sup> المادة ١٠٣- لا يجوز للمجلس أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل هبات تزيد على ألف ليرة لبنانية إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير الاقتصاد الوطني.(العمل)

الفقرة السادسة من المادة الأولى من المرسوم التنظيمي ١٩٥٢/٧٩٩٣<sup>٩٣</sup>.

المادة الثالثة من المرسوم التنظيمي ١٩٥٢/٧٩٩٣ المعدلة بموجب المادة الأولى من المرسوم ٨٢٧٥ تاريخ ١٩/٤/١٩٩٦<sup>٩٤</sup>.

المادة التاسعة من المرسوم التنظيمي ١٩٥٢/٧٩٩٣<sup>٩٥</sup>.

المادة العاشرة من المرسوم التنظيمي ١٩٥٢/٧٩٩٣<sup>٩٦</sup>.

المادة الحادية عشرة من المرسوم التنظيمي ١٩٥٢/٧٩٩٣<sup>٩٧</sup>.

النقابة على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل. وفي حال أخل أحد أعضاء المجلس التنفيذي للنقابة بموجباته أو خالف القانون، يحق للحكومة في هذه الحالة طلب استبدال العضو الذي قام بالتجاوزات وملاحقته أمام القضاء<sup>٩٨</sup>.

### ثالثاً: الاطار العام لسلطة النقابة

لا يُمكن للنقابة تحقيق غايتها إلا إذا كانت لديها سلطة اتخاذ القرارات والقدرة على تطبيقها، وبالعودة إلى المرسوم التنظيمي رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣ فقد نصت المادة الأولى منه في فقرتها الثالثة والسادسة على ما يأتي :

"تسير النقابة في أعمالها وفقاً لنظامها الداخلي ويجب أن يتضمن هذا النظام ما يأتي:

...

٣\_ شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم.

...

٦\_ صلاحيات مجلس النقابة والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.

..."

نستنتج من هذا النص أن هناك سلطة للمؤسسة النقابية على أعضائها، تخولها اتخاذ القرارات الكفيلة بحماية المهنة حتى في مواجهة أعضائها عند عدم التزامهم بنظام النقابة. ومن مظاهر هذه السلطة:

\_ إبرام النقابة عقود العمل الجماعية مع صاحب العمل وفقاً لشروط تحدد من قبلها.

\_ حق التقاضي الذي كرسه المشرع للنقابة بصفتها شخصاً معنوياً دون توكيل من قبل الأفراد المكونين لها، وذلك في كل ما يتعلق بحقوق النقابة والمصالح العامة للمهنة، ادعاءً ودفاعاً.

\_ اتخاذ قرار بالإضراب الذي يلزم أعضائها بالامتنال له، وفي حال عدم امتثالهم تتخذ بحقهم الإجراءات المحددة في النظام الداخلي للنقابة بهذا الخصوص.

\_ تعديل نظامها الداخلي، الذي يمكن أن يؤدي إلى تعديل في حقوق وموجبات أعضائها، ولكن هذا التعديل مشروط بأن يقترن بموافقة سلطة الوصاية.

وعلى الرغم مما تملكه النقابة من سلطة في سبيل تحقيق غايتها، فهي كأى سلطة مقيدة في حدود القوانين والقرارات والأنظمة ذات الصلة. ومن الأمثلة على ذلك، لا تستطيع النقابة أن تدعو إلى إضراب غير مهني، كما لا تستطيع عدم احترام حقوق الأعضاء المنتسبين إليها والتي تتجلى في إسهام هؤلاء في أعمال النقابة (حضور

<sup>٩٨</sup> نصت المادة ١٠٥ من قانون العمل على أنه: "إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه حق للحكومة ان تحل هذا المجلس على ان يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاث أشهر من تاريخ الحل وإذا قام بمهده الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وان تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء".

الجمعية العمومية، الترشيح، الانتخاب)، وأخيراً لا تستطيع النقابة مخالفة نظامها الداخلي عند ممارسة سلطتها المهنية على الأعضاء.

وإذا كان للنقابة الحق في فصل المنتسبين إليها سنداً إلى ما ورد في نص المادة الآتية الذكر، فإن المشرّع أعطى هؤلاء الحق في الاعتراض على قرار الفصل وذلك في المادة ٩٦/ من القانون نفسه والتي نصت على أنه: "العضو الذي يفصل من النقابة لأسباب يراها غير قانونية أن يعترض على قرار الفصل إلى مصلحة النقابات فتتخذ بشأنه القرار اللازم".

نستنتج من هذا النص أنه يعود لسلطة الوصاية التثبيت من شرعية القرار، بخصوص عدم تعسفها في إصدار قرار كهذا، ومدى احترامه للنصوص القانونية ذات الصلة وللنظام الداخلي للنقابة. ونظراً لأن هذه القاعدة هي أمرة فإن الكلمة الفصل في هذا الموضوع عند الاعتراض على قرار الفصل تكون لسلطة الوصاية. وفي الخلاصة، إن سلطة النقابات المهنية هي مقيدة في حدود القوانين والقرارات والأنظمة المرعية الإجراء.

### المبحث الثاني: انقضاء النقابة

لم يحدد قانون العمل آلية إنقضاء النقابة إنما أكتفى بالنص على إمكانية الحل وفقاً لما ورد في المادة ١٠٥ من قانون العمل التي نصت على أنه: "إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه حق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاث أشهر من تاريخ الحل وإذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وان تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء".

بالإضافة إلى ما تقدم نشير إلى أن المرسوم رقم ٧٩٩٣ الصادر في ٣/٤/١٩٥٢ أشار إلى إمكانية حل النقابة وإلغاء رخصتها.

وبما أنه تترتب على إنهاء النقابة، آثار قانونية. فما هي الأسباب التي تؤدي إلى حل النقابة (فقرة أولى) وما هي النتائج التي تترتب عن هذا الحل (فقرة ثانية).

### الفقرة الأولى: حل النقابة

تطراً أسباب تجعل وجود النقابة غير محقق لأهدافها، أو أن الهدف التي نشأت من أجله قد تحقق، ففي كلتا الحالتين يُمكن إنهاء وجودها عن طريق الحل الاختياري.

وقد يرتكب أعضاء النقابة أفعالاً جرمية يعاقب عليها، أو قد تخالف النقابة الموجبات التي فرضها عليها القانون، ففي هذه الحالات، يمكن إنهاء وجودها عن طريق الحل الإجمالي.

### أولاً: الحل الاختياري

إن تحقيق المؤسسة النقابية لأهدافها وعدم حاجة العمال أو أصحاب العمل لاستمرارها قد يدفع أعضائها للمطالبة بحلها لعدم الجدوى من وجودها، على اعتبار أن هذه المؤسسة إنما نشأت بإرادتهم، وقد انتهى سبب وجودها.

في هذا الإطار، نصت الفقرة ١٥ من المادة الأولى من المرسوم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ على وجوب تضمين النظام الداخلي للنقابة "الإجراءات الواجب اتخاذها لتعديل النظام الداخلي أو حل النقابة".

نستنتج من هذه الفقرة، أن الاتفاق على كيفية حل النقابة يرد في متن نظامها الداخلي، ومن الأمثلة على ذلك، الإقرار بإنجاز النقابة لمهمتها التي أنشئت من أجلها، أو التسليم بعدم إمكانية تحقيق الهدف التي نشأت من أجله. ففي هذه الحالة يُمكن حلها سنداً إلى الشروط المحددة في نظامها الداخلي.

إلا أن السؤال الذي يطرح في هذا السياق، يتعلق بكيفية تقرير الحل، ومن ثم بالجهة صاحبة الصلاحية لذلك. بالعودة إلى المادة الآنفة الذكر، فإن آلية حل النقابة من المفترض النص عليها في متن نظامها، وبالنظر إلى أن قرار الحل إنما هو قرار بإتخاذ النقابة ويعنى به جميع المنتسبين إليها، لذلك فإنه يستوجب صدور قرار من الهيئة العامة يُصدق عليه بأكثرية ثلثي أعضائها، إذ إن وضع النظام الداخلي أو تعديل هذا النظام يستلزم موافقة ثلثي الأعضاء<sup>٩٩</sup>.

لذلك، فإن قرار الحل ونظراً إلى ما يترتب عليه من نتائج، يستوجب بالحد الأدنى تصويت ثلثي أعضاء النقابة، حتى ولو لم يتضمن النظام الداخلي تعييناً لهذه الأكثرية، ومن جهتنا نستبعد طلب تصويت أعضاء النقابة بالإجماع لأنه يصعب تحقيقه، كما إن السير بهذا الطرح يؤدي إلى تعطيل إرادة الأكثرية الساحقة ويستبعد الأخذ به.

ونشير أخيراً إلى أن المادة /٩٧/ من قانون العمل نصت على أنه: " لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة." وعليه، إن انسحاب أعضاء النقابة الواحد تلو الآخر قد يؤدي إلى حلها إذا ما تدنى عدد أعضائها عن أربعة أشخاص، وذلك بحكم القانون<sup>١٠٠</sup>.

## ثانياً: الحل الإجباري

قد تنتهي النقابة على الرغم من إرادة أعضائها وفقاً للقوانين ذات الصلة، وذلك بموجب قرار من سلطة الوصاية أو السلطة القضائية، وستتناول هاتين النقطتين بشيء من التفصيل.

### ١\_ حل النقابة بقرار من سلطة الوصاية

لم ينص قانون العمل على الحل الإداري للنقابة، بل أشار فقط إلى حل مجلس النقابة وذلك في المادة ١٠٥ منه التي نصت على أنه: "إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه حق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل وإذا قام

<sup>٩٩</sup> المادة ٨٩ من قانون العمل: "على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ولا يكون نافذاً إلا بعد المصادقة عليه من وزارة الاقتصاد

الوطني" (اصبحت وزارة العمل) - راجع المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ المتعلق بإنشاء نقابات العمال.

مراجعة المادة /٩٩/ من قانون العمل.<sup>100</sup>

بجهد الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء".  
وعليه، إن حل المجلس التنفيذي للنقابة أو ملاحقة أحد أعضائه لا يعني في مطلق الأحوال حل النقابة، كشخص معنوي. ويجب على الهيئة العامة في هذه الحالة، انتخاب مجلس جديد في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل.  
ولكن السؤال يطرح حول ما إذا كان يمكن حل النقابة بموجب قرار إداري.  
بعد مراجعة المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ (إنشاء نقابات العمال) يستنتج وجود وصاية إدارية على النقابات تمارسها وزارة العمل وتحويلها، حق التصديق<sup>١٠١</sup> وحق الحل<sup>١٠٢</sup> وحق الرقابة المالية على النقابات.

وقد نصت المادة /١٤/ من المرسوم المذكور على أنه: "في حالة إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموالها وفقاً لنظامها الداخلي. وعلى هذه المصلحة المذكورة اتخاذ التدابير الواردة في المادة الثانية عشرة من هذا المرسوم، بالإضافة إلى إغلاق دار النقابة ووضع الأختام على أبوابها وإصاق نسخة عن قرار الحل على الباب الخارجي...".  
ولما كانت النقابة قد أنشئت بقرار إداري أصدره وزير العمل،  
لذلك، نرى بأنه يمكن حل النقابة بموجب قرار إداري من قبل سلطة الوصاية بسبب مخالفة الأصول الجوهرية المتعلقة بإنشائها.

## ٢- الحل القضائي للنقابة

نصت المادتان /١٠٨/ و /١٠٩/ من قانون العقوبات على ما يأتي:  
المادة ١٠٨: يُمكن وقف كل نقابة وكل شركة أو جمعية وكل هيئة مهنية ما خلا الإدارات العامة إذا اقترف مديروها أو أعضاء إدارتها أو ممثلوها أو عمالها باسمها أو بإحدى وسائلها جنائية أو جنحة مقصودة يعاقب عليها بسنتي حبس على الأقل.

المادة ١٠٩: يمكن حل الهيئات المذكورة في الحالات التي أشارت إليها المادة السابقة:  
١- إذا لم تتقيد بموجبيات التأسيس القانونية.

٢- إذا كانت الغاية من تأسيسها مخالفة للشرائع أو كانت تستهدف في الواقع مثل هذه الغاية.

٣- إذا خالفت الأحكام القانونية المنصوص عليها تحت طائلة الحل.

٤- إذا كانت قد وقفت بموجب قرار مبرم لم تمر عليه خمس سنوات.

وعليه،

<sup>١٠١</sup> حق التصديق يتجلى في إخضاع قبول الأعضاء في النقابة أو فصلهم منها شرط مصادقة وزارة العمل كما أنه لا يعتبر الانتخاب نهائياً ما لم يقترن بتصديق مصلحة النقابات في وزارة العمل.

حق الحل يتجلى في حلول رئيس مصلحة النقابات مكان رئيس مجلس النقابة في حالة حل مجلس النقابة.<sup>102</sup>

<sup>١٠٢</sup> حق الحل يتجلى في حق الإدارة، في حل مجلس النقابة المنصوص عليه في المادة ١٠٥ من قانون العمل، وحل النقابة بسبب مخالفتها القواعد المتعلقة بإنشائها أو سيرها.

يُمكن للمحاكم الجزائية المختصة، وعند تحقق إحدى الحالات المحددة في المادتين الآنفتي الذكر، اتخاذ القرار بحل النقابة.

كما نشير إلى أن المخالفات المحددة أعلاه والتي يمكن أن تؤدي إلى قرار قضائي بحل النقابة، هي المخالفات التي ترتكب من قبل النقابة كشخص معنوي، أو التي ترتكب من قبل المجلس التنفيذي، أو في الهيئة العامة، لكون ارتكاب المخالفات المذكورة من قبل أحد المنتسبين إلى النقابة بصفته الشخصية لا يبرر حل النقابة لأن الأخيرة لم ترتكب أي مخالفة بصفتها شخصاً معنوياً.

### الفقرة الثانية: النتائج المترتبة على حل النقابة

يترتب على القرار المتخذ بحل النقابة تصفيتاً<sup>١٠٤</sup>، وبهذه العملية تنهي النقابة نفسها فتعطي للغير حقوقه، وتطالب بحقوقها الواجبة بدمه الآخرين.

وفي سبيل تحقيق هذا الغرض تستمر الشخصية المعنوية للنقابة بالقدر اللازم لحاجات التصفية. وتقع المهمة على عاتق ممثل النقابة الذي يُدعى المصقي.

### أولاً: استمرار الشخصية المعنوية

انطلاقاً من المادة الرابعة عشرة من المرسوم ٧٩٩٣/١٩٥٢ والتي نصت على أنه: " في حالة إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموالها وفقاً لنظامها الداخلي...". وعليه، ينبغي القول إن شخصية النقابة المعنوية تنشأ عند التأسيس وتنتهي بالحل. ولكن انطلاقاً من الأسس المنطقية للقانون وحفاظاً على مصالح ذوي الشأن وحقوقهم، نرى ضرورة أن تبقى للنقابة شخصيتها المعنوية بعد الحل والقدر اللازم لحاجات التصفية.

وقد أوكل المشرع مهمة تصفية أموال النقابة إلى شخص جديد يدعى المصقي ويعتبر ممثلاً للنقابة في مرحلة التصفية فكيف يتم تعيينه؟ وما هي صلاحياته؟

### ثانياً: مصقي النقابة

عند حل النقابة يتوقف المجلس التنفيذي ورئيسه عن العمل وتنتقل صلاحية الإدارة إلى شخص جديد يعتبر ممثلاً للنقابة، لإتمام عمليات التصفية ولحاجات التصفية فقط، هذا الممثل هو مصقي النقابة.

### ١ - تعيين المصقي

نصت الفقرة الخامسة عشرة من المادة الأولى من المرسوم ١٩٥٢/٧٩٩٣ على: "... ١٥ - الاجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظامها الداخلي أو حل النقابة".

من الواضح أن القانون لم ينص على أصول محددة لتعيين مصقي النقابة ولكن درج العرف على استدراك ذلك في بند من بنود النظام الداخلي، بالنص على كيفية تعيينه عند حل النقابة أو تعيينه بصورة مسبقة.

نصت المادة /١١٠/ من قانون العقوبات العام على أنه: "... ويوجب الحل تصفية أموال الهيئة المعنوية...".<sup>104</sup>

وإذا لم يكن المصقّي معيّناً بالنظام الداخلي للنقابة، فيمثلها في هذه الحالة مصقّف تعينه سلطة الوصاية (وزارة العمل)<sup>105</sup>.

## ٢\_ صلاحيات المصقّي

تحدد صلاحيات المصقّي عادة في متن النظام الداخلي للنقابة، وهو يتولى بصورة خاصة العمليات التي تستوجبها حاجات التصفية، وفي حدود المهمة الموكلة اليه.

ولا يمكن في مطلق الأحوال توزيع أموال النقابة المنحلة على الأعضاء، لأن هذه الأموال هي ملك للنقابة. وهذا المبدأ تكرر بنص الفقرة الثالثة عشرة من المادة الأولى من المرسوم ١٩٥٢/٧٩٩٣ التي نصت على أنه: " ١٣ - في حالة حل النقابة لا يجوز التصرف بأموالها سواء كانت مودعة في المصرف أم تحت يد أمين الصندوق أو أحد أعضائها، على أن يكون للنقابة حق اقتراح توزيع تلك الأموال في وجوه نافعة للعمال ولا يجوز النص على توزيعها بين الأعضاء".

وعليه،

لا يستطيع أعضاء النقابة المنحلة التصرف في أموالها، بل إن هذه الأموال تستثمر في أمور تصب في مصلحة العمال.

## الخاتمة

تطرقنا في هذا البحث المتواضع إلى المبادئ الأساسية التي ترعى تنظيم النقابات العمالية في لبنان، وذلك انطلاقاً من الأحكام القانونية ذات الصلة خصوصاً، الدستور والمعاهدات الدولية وقانون الموجبات والعقود وقانون العمل.

إن ما يمكن استنتاجه من هذا البحث هو أنه بات للنقابات العمالية في لبنان دور رئيسي في الدفاع عن حقوق العمال، فهي تمثل قوة الإنتاج في مقابل قوة رأس المال، ولكن ثمة ضعف في العمل النقابي يتمثل ببعض التدخلات من قبل السلطة العامة في شؤونه، الأمر الذي يساهم في حفر العمل النقابي عن هدفه الرئيسي. وما كان لهذا أن يتم لولا إهمال المؤسسات الرقابية لدورها، بالإضافة إلى عدم محاسبة العمال للقيمين على العمل النقابي في لبنان من خلال العملية الانتخابية وفي الإطار نفسه ندعو النقابات العمالية وممثلي رأس المال إلى العمل بتكامل وتناغم واعتماد الحوار أساساً لحل المشكلات الناتجة عن الضغط الاقتصادي الراهن حفاظاً على أمن الدولة الاجتماعي والاقتصادي.

وأخيراً لا يزال أمام النقابات العمالية والعمال مشوار طويل من النضال في سبيل تحقيق الرخاء الاقتصادي للعمال ولا سيما على مستوى الضمان الصحي وضمان الشيخوخة، لأن تحقيق الرخاء الاقتصادي للعمال يحفزهم على الإبداع ومضاعفة إنتاجه في المجالات الأدبية والفنية والصناعية والتجارية كافةً وهذا كله يصب في مصلحة المجتمع والدولة.

عصام القيسي، المرجع السابق صفحة ٣٦٣. 105

## المراجع باللغة العربية

- 1\_ أحمد سلامة ، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، ١٩٥٩.
- 2\_ الياس بوارى، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان، ١٩٠٨\_١٩٤٦، الجزء الأول ، دار الفارابي، بيروت ١٩٨٠.
- 3\_ إبراهيم مشورب ، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة، دار المنهل اللبناني، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤.
- 4\_ جاك كولان، الحركة النقابية في لبنان ١٩١٩ \_ ١٩٤٦، دار الفارابي، بيروت ١٩٧٤.
- 5\_ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢.
- 6\_ حسن الفكهايني ، شرح قانون العمل اللبناني، مطابع معتوق أخوان، ١٩٦٩.
- 7\_ حسين كيرة، أصول قانون العمل\_ عقد العمل، الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٧٩.
- \_ عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، ١٩٨٣.
- 9\_ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية.
- 10\_ محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الإجتماعي اللبناني، المنشورات الحقوقية صادر ١٩٩٨.
- 11\_ محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، ٢٠١٠.

## قرارات مجلس شورى الدولة :

- 1\_ قرار مجلس شورى الدولة تاريخ ١٣ آب ١٩٦٤، رقم ٩١٠، رزق الله ثابت/ على الدولة، المجموعة الإدارية ١٩٦٤، صفحة ٢٢٩<sup>١</sup>.
- 2\_ قرار مجلس شورى لبناني (مجلس القضايا) رقم ١٨٢ تاريخ ٢٣/١٠/١٩٦٨، المجموعة الادارية، ١٩٦٨، صفحة ١٨٠ وما يليها<sup>١</sup>.
- 3\_ قرار مجلس شورى الدولة رقم ٥١١ تاريخ ١٨/١٠/١٩٦٢ بدعوى نقابة مستخدمي الفنادق والمطاعم والملاهي ضد الدولة اللبنانية المنشور في المجموعة الادارية لعام ١٩٦٣.
- 4\_ قرار مجلس شورى الدولة رقم ٣٤٢/٥ تاريخ ١٩٩٨/٣/٥.
- 5\_ قرار شورى الدولة رقم ١٩١/٧ تاريخ ١٩٩٨/١/٧.

## استشارات هيئة التشريع والاستشارات

- \_ القاضي شكري صادر، القاضي أنطوان بريدي، مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل،
- 1- استشارة رقم ١٤٣/ر/١٩٧٩ تاريخ ٦/٢/١٩٧٩، مجلد رقم ١١.

- ٢\_ استشارة رقم ٥٩٩/ر/١٩٦١ مجلد رقم ٧.
- ٣\_ استشارة رقم ٦٦٧/ر/١٩٦٨ تاريخ ١١/١١/١٩٦٨، مجلد رقم ١٣.
- ٤\_ الاستشارة رقم ١٨١/٢٠٠٠ تاريخ ٢٨/٣/٢٠٠٠، مجلد رقم ٧.
- ٥\_ الاستشارة رقم ١٣٩٦/١٩٩٤ تاريخ ٤/١١/١٩٩٤، مجلد رقم ٧.
- ٦\_ استشارة رقم ١٠/ر/١٩٦٧ تاريخ ٢١/٢/١٩٦٧ مجلد رقم ١٣.
- ٧\_ استشارة رقم ٢٨٥٣/١٩٩٨ تاريخ ٢٢/٧/١٩٩٨، مجلد رقم ١٣.

#### المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Carbonnier (J.), droit civil, T 1 .
- 2- Durand (P.), Traite du droit du Travail, T.III .
- 3- Dominique Chevallier, la Societe de Mont\_Liban à l'époque de la Révolution Industrielle en Europe, Paris 1971.
- 4- Georges Chader, Syndicalisme et Démocratie, Thèse dactylographiée, Beyrouth, 1954.
- 5- Geo Minvielle, Ordres et syndicats professionnels 1954
- 6- Ghestin Jacques, droit du travail, toisième édition, 1979.
- 7- G. Issac. La procédure administrative non contentieuse, In Bibl de droit public\_ 1968\_ tome 79.
- 8- Ollier (P. D), le droit du travail, librairie Armand Colin, Paris, 1972.

٢	القسم الأول: نشأة الحركة النقابية وتطورها .....
٢	الفصل الأول: تطور الحركة النقابية على المستوى الدولي .....
٢	المبحث الأول: تطور الحركة النقابية في بعض الدول .....
٣	الفقرة الأولى: الحركة النقابية في بريطانيا .....
٤	الفقرة الثانية: الحركة النقابية في فرنسا .....
٤	المبحث الثاني: المعاهدات الدولية التي كرست حرية العمل النقابي .....
٥	الفقرة الأولى: اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ .....
٦	الفقرة الثانية: الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ .....
٧	الفصل الثاني: تطور الحركة النقابية في لبنان .....
٧	المبحث الأول: نشأة النقابات العمالية في لبنان .....
٧	الفقرة الأولى: لمحة تاريخية .....
٩	الفقرة الثانية: الحرية النقابية في لبنان .....
١٢	المبحث الثاني: ماهية المؤسسة النقابية .....
١٢	الفقرة الأولى: تعريف المؤسسة النقابية .....
١٤	الفقرة الثانية: مدى تأثير طبيعة العمل في حق إنشاء النقابات .....
١٥	أولاً: الخدم في بيوت الأفراد .....
١٥	ثانياً: العمال الزراعيون .....
١٥	ثالثاً: الأجراء في الإدارات الحكومية والبلديات .....
١٦	رابعاً: الموظفون الحكوميون .....
١٨	خامساً: أصحاب المهن الحرة .....

١٩	القسم الثاني: التنظيم القانوني للمؤسسة النقابية في لبنان
١٩	الفصل الأول: تأسيس النقابات في لبنان
٢٠	المبحث الأول: شروط تأسيس النقابة
٢٠	الفقرة الأولى: الشروط المتعلقة بالأشخاص المؤسسين
٢٢	الفقرة الثانية: الشروط المتعلقة بالموضوع
٢٣	الفقرة الثالثة: الشروط المتعلقة بالشكل
٢٤	المبحث الثاني: حقوق وموجبات النقابة
٢٤	الفقرة الأولى: الشخصية المعنوية للمؤسسة النقابية
٢٦	الفقرة الثانية: الانتساب إلى النقابات المهنية
٢٦	أولاً: شروط الانتساب إلى النقابة
٢٦	١_ الشروط الموضوعية
٢٧	٢_ الشروط الشكلية
٢٨	ثانياً: امكانية الانتساب إلى عدة نقابات مهنية
٢٨	الفصل الثاني: الآثار المترتبة على إنشاء النقابات
٢٨	المبحث الأول: نتائج الانتساب إلى النقابة
٢٩	الفقرة الأولى: طبيعة العلاقة بين المؤسسة النقابية وأعضائها
٢٩	أولاً: حقوق المنتسب إلى المؤسسة النقابية
٢٩	ثانياً: موجبات المنتسب إلى المؤسسة النقابية
٣٠	الفقرة الثانية: إدارة المؤسسة النقابية
٣٠	أولاً: انتخاب أعضاء المجلس التنفيذي للنقابة
٣٢	ثانياً: صلاحيات مجلس النقابة وواجباته

٣٤	..... ثالثاً: الاطار العام لسلطة النقابة
٣٥	..... المبحث الثاني: انقضاء النقابة
٣٥	..... الفقرة الأولى: حل النقابة
٣٥	..... أولاً: الحل الاختياري
٣٦	..... ثانياً: الحل الإجباري
٣٦	..... ١_ حل النقابة بقرار من سلطة الوصاية
٣٧	..... ٢_ الحل القضائي للنقابة
٣٨	..... الفقرة الثانية: النتائج المترتبة على حل النقابة
٣٨	..... أولاً: استمرار الشخصية المعنوية
٣٨	..... ثانياً: مصفّي النقابة
٣٨	..... ١_ تعيين المصفّي
٣٩	..... ٢_ صلاحيات المصفّي
٣٩	..... الخاتمة