

**شو حقوقك بالعمل؟**

**24 سؤال وجواب:**

**مع نماذج إنذارات ودعاوى عمل**

إعداد

**المحامي جوزف كابي يزيك**

**سلسلة " دليل حقوق الناس "**

إشراف

**المحامي الدكتور بول مرقص**

منشورات

**مؤسسة جوستيسيا**

**للإنماء وحقوق الإنسان**

[www.justiciadh.org](http://www.justiciadh.org)

**بيروت، 2010**

- لقد تم إنجاز هذا الدليل بدعم كريم من الشعب الأميركي عبر الوكالة الأميركية للتنمية الدولية - برنامج الشفافية والمساءلة الذي تديره أمديست/لبنان. إن المضمون الوارد يبقى مسؤولية مؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان ولا يعكس بالضرورة رأي الوكالة الأميركية للتنمية الدولية، أو الحكومة الأميركية، أو أمديست/لبنان.
- جميع حقوق التأليف محفوظة لمؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان.
- إن استنساخ أو ترجمة أي جزء من هذا العمل بأي وسيلة إلكترونية أو ميكانيكية، بما فيه النسخ، ضمن ما يسمح به قانون حقوق المؤلف، من دون الحصول على إذن من الناشر، هو عمل غير مشروع.

## المحتويات

### الموضوع

#### مقدمة بقلم رئيس مؤسسة جوستيسيا المحامي د. بول مرقص

1. ما هو عقد العمل؟
2. ما الفرق بين: عقد عمل محدد المدة وعقد عمل غير محدد المدة؟
3. ما هو عقد المقاولة أو عقد تقديم الخدمات؟ وبمّ يختلف عن عقد العمل؟
4. عندما توقع على عقد العمل: ما هي البنود الواجب التنبّه إليها؟ وهل ينبغي استشارة محامٍ قبل التوقيع؟
5. هل يحق لصاحب العمل أن يُدرج في العقد بنداً يلزم بموجبه الأجير بعدم منافسته خلال مدة العقد أو بعد انتهائه؟ وما هي الشروط الواجب توافرها في هذا البند كي يكون صحيحاً؟
6. عقد العمل الجماعي: ماذا يعني وهل يمنحك ميزات إضافية؟
7. الإجازات السنوية: مدتها وهل يمكن تجزئتها؟
8. ساعات العم الإضافية: متى تستحق وكيف يحق لك المطالبة بها؟
9. بدل التنقلات: كيف يُحسَب؟ وهل يعتبر جزءاً من الراتب؟
10. أنتِ حامل: ما هي حقوقك وهل يستحق لك راتبك كاملاً خلال الإجازة؟
11. في حال وفاة أحد الأقارب: هل يمكن التغيب عن العمل؟ وهل يُحسم هذا الغياب من أيام الإجازة السنوية؟
12. هل يمكنك مطالبة صاحب عملك بتحسين مكان العمل؟ وهل ثمة شروط يجب توافرها في أماكن العمل تحت طائلة مساءلة صاحب العمل قانوناً؟
13. ماذا يحصل إذا تعرّضت للإصابة أثناء العمل؟
14. هل يتوجب على الأجير المحافظة على سرية المعلومات التي يطلع عليها؟
15. إذا اكتشفت أو ابتكرت أمراً مميّزاً، لمن تكون حقوق الاختراع: لك أو لصاحب العمل؟
16. المصاريف الناجمة عن العمل: هل يمكن للأجير استردادها؟
17. الضريبة على الأجر: من يسددها وكيف؟
18. هل يمكن تشغيل الأولاد؟ وما هي الأعمال المحظرة عليهم؟
19. ما هي العقوبات التي يحق لصاحب العمل فرضها عليك؟
20. كيف تتصرف إذا أبلغك أحد رؤسائك بأنك مصروف من العمل؟
21. ما هو الصرف التعسفي؟ وما المرجع الصالح للتقاضي؟

22. إذا صرَّفَكَ صاحب العمل لأسباب إقتصادية: هل يكون الصرف قانونياً؟
23. الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي: ماذا يقدم لك؟ وكيف يمكن الإستفادة من تقديماته؟
24. تعويض نهاية الخدمة: متى يستحق وكيف يُحتسب؟

### نماذج

1. إنذار موجّه من الأجير إلى صاحب العمل.
2. إنذار موجّه من صاحب العمل إلى الأجير.
3. دعوى عمل مقدّمة من الأجير.

## دليلنا إلى ممارسة المواطنة:

من أجل وضع حقوق الناس في متناولهم

بقلم

المحامي الدكتور بول مرقص

رئيس مؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان

لا يرمي هذا الدليل إلى إغراق المكتبة القانونية بكتاب جديد يُزيّنّها أو إلى تقديم مرجع قانوني يلجأ إليه الباحثون في دراساتهم الأكاديمية المعمّقة، وإنما يرمي إلى مساعدة المواطن على ممارسة حقوقه في الحياة اليومية.

و"الدليل" في ذلك لا يقدّم اجتهاداً ولا فقهاً ولا هو يدّعي تقديم صورة كاملة لحقوق الإنسان أو ابتداع حلول لمسائل قانونية شائكة استعصت على أهل القانون، وإنما يُبسّط القاعدة القانونية ويشرحها من الوجهة المواطنة والحقوقية حتى يتسنى للمواطن تطبيقها. ذلك لأنّ في لبنان تضخّماً تشريعياً Inflation législative أي تخمة من القوانين المبعثرة. ليس هذا مؤشّر عافية لأن ثمة "عسر هضم" اجتماعياً لهذه القوانين التي وُضعت الحقوق في مركز بعيد عن منال المواطنين. يقول فيليب مالوري Philippe Malaurie بهذا المعنى:

"كلّما يصبح الحقّ معقّداً ومُسهباً، يصبح غير مفهوم وسريّاً وتالياً اعتبارياً وغير عادل، ويُصبح بمثابة رسالة مبهمة ومشقّرة (...)<sup>1</sup>."

\* \* \*

### حتّى نطبّق قاعدة

" ليس بوسع أحد جهل القانون" فعلاً لا قولاً!

جاء في قرار للمجلس الدستوري الفرنسي أن حقوق الإنسان والمساواة أمام القانون تصبح دون جدوى اذا لم يتسنى للمواطنين الاطلاع بصورة كافية على القوانين<sup>2</sup>. إذ كيف يمكن تطبيق قاعدة " ليس بوسع أحد جهل القانون Nul n'est censé ignorer la loi" اذا لم يكن القانون - أي الحقوق والواجبات - في متناول المواطنين على نحوٍ مقروء ومفهوم؟!

## ثغر التشريع اللبناني

بالرغم من الجهود التشريعية الملحوظة التي بُذلت في الأعوام العشر الأولى من المجالس النيابية المتعاقبة بعد الحرب (1990 - 2000)، ما زال معظم التشريع اللبناني عبارة عن نصوص قديمة، منسوخة عن التشريع الفرنسي القديم وغير ملائمة في معظم الأحيان للواقع اللبناني وحاجاته في التشريع<sup>3</sup>، مبعثرة غير موحّدة، غير متجانسة إلى حدود التضارب، من قانون إلى آخر، إلغاء قانون بآخر بصورة ضمنية، قوانين غير موبّبة في الشكل الصحيح، أحياناً غير معنونة أو هي معنونة على نحو لا يعكس المضمون كاملاً، لغة وتعايير قانونية غير مدروسة، قوانين منشورة بصورة بدائية ... فمهمّة المشتري على جانب كبير من الدقّة لأنها تترجم سلوكيات مواظنية مطلوبة، في لغة القانون.

هذا مع التّويه بمبادرة رئيس مجلس النواب الأستاذ نبيه بري أخيراً (كانون الأول 2009)، إلى تعيين مستشارين قانونيين لمختلف اللجان النيابية في إطار سياسة تشريعية متكاملة دأب عليها وليس أقلها رعايته الخطة الوطنية لحقوق الإنسان المعدة من لجنة حقوق الإنسان النيابية بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP ومكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، والرامية إلى ملاءمة التشريعات اللبنانية لحقوق الإنسان، والتي أتشرف بتنسيقها شخصياً كخبير وطني.

## معايير التشريع الصحيح

مطلوب "تمكين" المواطنين (Empowerment) من الوصول الى الحقوق وقراءتها وفهمها (وهذا ما يسمّى "البلوغية" (Accès au droit)). يكتسب هذا الإعتبار أهميته وخصوصاً في بلد كلبنان تتحكّم فيه الإدارة بسلطة واسعة في تفسير النصوص القانونية وتطبيقها وحيث يصعب اللجوء إلى المحاكم لإعمال النص القانوني عند الإمتناع عن تطبيقه أو إساءة تطبيقه بسبب ارتفاع كلفة التقاضي وطول أمد المحاكمات<sup>4</sup>.

مع ضرورة الأخذ في عين الإعتبار أن معرفة القراءة لدى المواطنين لا تعني بالضرورة قدرتهم على "القراءة القانونية"، والأخذ في الاعتبار أيضاً وجود شرائح مجتمعية ومناطقية ذات قدرة ضعيفة على فهم النص القانوني.

وهذا الأمر الأخير هو ما نسعى إليه من خلال هذا الدليل في إطار سلسلة إصدارات أخرى تُعنى بموضوعات حقوقية مختلفة.

## 1. ما هو عقد العمل؟

- يخضع الأجراء لقانون العمل<sup>5</sup> باستثناء من ذكرهم القانون صراحةً<sup>6</sup> ونظم عقود العمل وأخضعها لأحكامه الإلزامية بحيث لا تكون العقود مخالفة للقانون.
- عرّف القانون عقد العمل بأنه عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق الآخر بأدائه له<sup>7</sup>.
- ولعقد العمل عناصر ثلاثة هي: العمل والأجر والتبعية.
- **فالعامل** يختلف بين مهنة وأخرى وبين وظيفة وأخرى وخصوصاً بعد التطور الحاصل في عصرنا الحاضر في شتى الميادين.
  - أما **الأجر** فهو ما يتقاضاه الأجير من صاحب عمله لقاء تقديم عمله، وهو يشكل عنصراً أساسياً وجوهرياً في تكوين عقد العمل لأنه متى كان العمل دون مقابل (أي مجاني) لا يعتبر عقد عمل.
  - أخيراً، **التبعية**، هي خضوع الأجير لتوجيهات صاحب العمل<sup>8</sup> وإرشاداته، وقد استقرّ اجتهاد مجالس العمل التحكيمية على اعتبار التبعية الإدارية وحدها كافية لوصف العلاقة القائمة بين الطرفين بعلاقة عمل.
- يمكن أن يكون عقد العمل خطياً أو يكون شفهيّاً بمعنى أن تقوم علاقة عمل بين فريقين هما صاحب العمل من جهة، والأجير من جهة أخرى، دون أن يكون بينهما عقد خطي موقع منهما بل مجرد إتفاق شفهي يقوم الفريقان بتنفيذه.

## 2. ما الفرق بين: عقد عمل محدد المدة وعقد عمل غير محدد المدة؟

- عرّفنا سابقاً عقد العمل بأنه عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الأجير بأدائه له.
- ولكن متى ينتهي هذا العقد وكيف؟
- للجواب على هذا السؤال يقتضي التفريق بين الحالة التي ينص فيها العقد على مدة محددة مكتوبة صراحةً في عقد العمل، والحالة التي لا ينص فيها العقد صراحةً على مدة معينة بل يغفل الإشارة إلى أي مدة محددة أو التي يشير فيها صراحةً إلى أنّ العقد غير محدد المدة.
- ففي الحالة الأولى، أي عندما ينص العقد صراحةً على مدة محددة، يقتضي على الفريقين احترام هذه المدة، بحيث لا يحقّ لأبي منهما، بمشيئته المنفردة، إنهاء العقد قبل انقضاء مدّته. إنّ

إمكان فسخ هذا العقد قبل انتهاء مدّته يتطلّب موافقة الفريقين وإلاّ حقّ للفريق الذي لم يوافق على الفسخ، أي على إنهاء العقد قبل انقضاء مدّته، أن يطالب بالتعويض المتفق عليه بموجب العقد أو بتعويض يحدّده القضاء. يقدر التعويض عادةً بما يوازي مدّة العقد المتبقّية التي لم يتمّ تنفيذها.

أما العقد غير محدد المدّة فهو يجيز لأيّ من الفريقين إنهاءه بمشيئته المنفردة دون حاجة لموافقة الفريق الآخر. ولكن على الفريق الرّاعب بإنهاء العقد أن يُعلم الفريق الآخر برغبته هذه خطياً مع إشعار بالإستلام قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الإستخدام مدة ثلاث سنوات وما دون، وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات، وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من إثنتي عشرة سنة، وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى إثنتا عشرة سنة فأكثر<sup>9</sup>.

ويتعرض الطرف الذي لا يتقيّد بالشروط المذكورة أعلاه لدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل أجرة مدة الإنذار المفروضة عليه قانوناً. ويسمى التعويض المطالب به لهذا السبب تعويض الإنذار. ويجب ألاّ يسبّب فسخ العقد ضرراً أو إساءة للطرف الآخر وإلاّ حقّ لهذا الأخير المطالبة بالتعويض المناسب عن هذا الفسخ<sup>10</sup>. ويسمى التعويض المطالب به لهذا السبب بالتعويض عن الصرف التعسّفي<sup>11</sup>.

### 3. ما هو عقد المقاولة أو عقد تقديم الخدمات؟ وبمّ يختلف عن عقد العمل؟

عرّف قانون الموجبات والعقود عقد المقاولة بأنه عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معيّن لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل<sup>12</sup>.

أما عقد العمل فهو عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه له<sup>13</sup>.

معيار التفرقة بين عقد المقاولة وعقد العمل هو عنصر التبعية الذي يحكّم عقد العمل ويشكّل أحد أركانه الأساسية. فالتبعية يمكن أن تكون إقتصادية أو جغرافية أو إدارية، أي بمعنى أوضح ترتبط بالراتب الشهري الذي يدفعه صاحب العمل للأجير وبمكان مزاوله العمل الذي يحضر إليه الأجير يومياً لأداء عمله وفقاً للتوجيهات والإرشادات التي يعطيها صاحب العمل للأجير والتي يقتضي على هذا الأخير التقيد بها.

التبعية، وفق ما عرّفها الفقه والإجتهد الأجنبي واللبناني، هي تلك التي تتمثل في خضوع الأجير لرقابة صاحب العمل وإشرافه، ولكونه ملزماً بتنفيذ العقد بنفسه في المكان المحدد له من قبل صاحب العمل وخلال أوقات الدوام<sup>14</sup>.

فعبارة "أن يجعل أحد المتعاقدين عمله رهن خدمة الفريق الآخر" الواردة في القانون تعني أن يكون في عمله مقيداً وتابعاً للفريق الآخر، أي بمعنى أوضح ألاّ يتمتع باستقلالية عنه في العمل ويكون خاضعاً لإرشادات صاحب العمل وتوجيهاته. فلا يحق له تنفيذ العمل المطلوب منه ساعة يشاء أو خلال مهلة معينة أو عبر الإستعانة بمعاونيه أو مساعديه الخصوصيين بل عليه تنفيذ العمل بنفسه وفي المكان المحدد له وخلال الدوام المحدد.

إنّ مخالفة الأجير توجيهات صاحب عمله يؤدي إلى اعتباره متقاعساً عن أداء واجباته ويرتّب عليه النتائج القانونية المنصوص عليها في قانون العمل ولاسيما فسخ عقد العمل على مسؤولية الأجير وإلزامه بالتعويض المناسب.

#### 4. عندما توقع على عقد العمل: ما هي البنود الواجب التنبيه إليها؟ وهل ينبغي

#### استشارة محامٍ قبل التوقيع؟

يُستحسن أن يبادر الأجير قبل توقيع عقد العمل إلى استشارة محامٍ وإطلاعه على مضمون مشروع العقد كي يتسنى لهذا الأخير أن يدقّق في بنود العقد. في حال تضمّن العقد بنوداً تتعارض مع مصلحة الأجير يُطالب المحامي بتعديلها قبل التوقيع عليه.

أما في حال وقع الأجير على العقد دون استشارة المحامي، فيمكن أن تترتّب على عاتقه إلتزامات قد لا يتمكن من التملّص منها لاحقاً ويكون لها تأثير سلبي على حياته المهنية.

البنود الأساسية الواجب على الأجير التنبيه إليها قبل توقيع العقد هي التالية:

1. طبيعة العمل الذي يُطلب إليه القيام به وإذا ما كان يتوافق مع رغبته واختصاصه.
2. مدّة العقد وما إذا كان العقد محدّد المدّة أو غير محدّد المدّة.
3. ساعات العمل المحددة في العقد ومكان مزاولته لعمله.
4. الراتب الذي تمّ التوافق عليه إضافة إلى أي ميزات أو تقديمات أو منح أخرى تمّ الإتفاق عليها، وكيفية تسديدها له.
5. الإجازات السنوية وكيفية الإستفادة منها.
6. بند عدم المنافسة في حال وجوده، الذي يجب أن يكون محدداً بموضوع ومكانٍ وزمانٍ.
7. البند الجزائي الذي قد يرتّب عليه دفع تعويض يكون أحياناً مرتفعاً جداً.

8. فترة التجربة.

9. عدد النسخ، بحيث يجب دائماً أن يحتفظ الأجير بنسخة أصلية عن عقد العمل.

5. هل يحق لصاحب العمل أن يُدرج في العقد بنداً يلزم بموجبه الأجير بعدم منافسته خلال مدة العقد أو بعد انتهائه؟ وما هي الشروط الواجب توافرها في هذا البند كي يكون صحيحاً؟

المبدأ هو حرية التعاقد وحرية العمل. إلا أن لهذا المبدأ حدوداً يجب احترامها، منها ما يفرضه القانون ومنها ما يتم الإتفاق عليه بين المتعاقدين حمايةً لحقوق كلّ منهم.

ليس في القانون ما يمنع الفرقاء من أن يرتبوا على أنفسهم إلتزامات يتوافقون عليها في ما بينهم فيكون مصدر هذا الإلتزام الإرادة التعاقدية. إلا أنّ هذه الإلتزامات لا يمكن أن تكون مطلقةً وشاملةً بل هي مقيدة بأحكام إلتزامية لا يمكن للفرقاء الإتفاق على مخالفتها لأنّها تعتبر من الإلتزام العام ومخالفتها ترتب بطلانها.

وعلى هذا الأساس يمكن لصاحب العمل أن يُدرج في العقد الذي يوقعه مع الأجير بنداً يمنع بموجبه الأجير من منافسته خلال مدة عمله وبعد انقضائها لفترة زمنية محدّدة وفي مكان جغرافي معيّن، وهذا ما يعرف ببند عدم المنافسة.

فالمنافسة أساس العمل التجاري وهذا ما يسعى إليه كل صاحب عمل عن طريق اجتذاب الزبائن وتقديم أفضل خدمة لهم. إلا أنّ الأجير الذي عمل لدى صاحب عمل واطّلع خلال مدّة عمله على أسرار صاحب عمله وتعرّف إلى زبائنه لا يمكنه بعد ترك عمله أن يقوم بتحويل الزبائن الذين تعرّف إليهم للعمل معه وإلحاق الضرر بمصالح صاحب عمله. ويمكن لصاحب العمل أن يقوم بحماية حقّه هذا عبر إدراج بند عدم منافسة في العقد.

إلا أنّ صوغ بند عدم المنافسة يجب ألاّ يحدّ من طموح الأجير الذي يرغب بالإستقلال في عمله، لذلك يجب دائماً أن يتضمّن بند عدم المنافسة شروطاً ثلاثة تحت طائلة اعتباره باطلاً: أن يكون بند عدم المنافسة محدّداً قي المكان وفي الزمان وفي الموضوع، أي أن يحدّد له نطاق جغرافي معيّن محصور في منطقة معيّنة، وأن يكون محصوراً في مدّة من الزمن محدّدة بعدد معيّن من السنوات مثلاً، إضافة إلى تحديد موضوع البند في شكل واضح وصريح أي تحديد الأعمال التي لا يحقّ للأجير أن يقوم بها خلال المدّة المعيّنة والتي تعتبر أعمالاً منافسةً.

كما أنه يحق لصاحب العمل صرف الأجير من العمل لديه إذا ما تثبت أنّ هذا الأخير يقوم بمنافسته وإلحاق الضرر به عبر تحويل الزبائن وحملهم للتعامل معه مباشرة<sup>15</sup>.

## 6. عقد العمل الجماعي: ماذا يعني وهل يمنحك ميزات إضافية؟

عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر أو إتحاداً أو أكثر من إتحاد نقابات الأجراء، وطرف آخر يكون صاحب عمل منفرد أو أكثر أو ممثّل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو إتحاد أو أكثر من إتحاد مهني لأصحاب العمل<sup>16</sup>.

أما الشروط الشكلية التي فرضها القانون لصحة العقد الجماعي فهي:

1. أن يكون ممثلو النقابة حائزين تفويض 60% على الأقل من الأجراء أصحاب العلاقة.
  2. أن يكون العقد خطياً ومنظماً على 3 نسخ، إحداها معدة للتسجيل في وزارة العمل مرفقة بمحضر جلسة يتضمّن موافقة ثلثي أعضاء الجمعية العمومية للنقابة المعنية.
  3. أن يُنشر في الجريدة الرسمية.
  4. أن ينقضي شهر على تسجيله لدى وزارة العمل.
- بعد إبرام العقد وإتمام كل الإجراءات الشكلية يصبح العقد نافذاً وملزماً لكل من وقّعه أو انضمّ إلى نقابة وقّعت عليه، كما يمكن للأجراء الاستفادة من ميزات العقد الجماعي حتى لو لم يكونوا قد انتسبوا إلى النقابة.

أما أهمّ ميزات عقد العمل الجماعي فتكمن في أنه يؤمن حماية للأجير على اعتباره الطرف الأضعف في عقد العمل والذي يفرض عليه شروطاً قد تكون قاسيةً أحياناً لا بل مجحفةً بحقه لا يسعه سوى أن يرضخ لها. فعقد العمل الجماعي يؤمن حماية أقوى للأجير لاعتباره موقعا مع إتحاد أو نقابة وليس مع فرد، الأمر الذي يسمح بانتزاع شروط وتقديمات أفضل للأجير. مثال على ذلك، عقد العمل الجماعي الذي ينظم علاقة مستخدمي المصارف بإدارات المصارف ويمنحهم حقوقاً أكبر مقارنةً مع عقود العمل الفردية<sup>17</sup>.

## 7. الإجازات السنوية: مدتها وهل يمكن تجزئتها؟

حدّد قانون العمل فترة راحة سنوية تُعطى للأجير وذلك لاعتبارات صحيّة وعائليّة وإنسانيّة بشكل يؤمّن الوقت الكافي للراحة واستجماع قواه، ومن ذلك الإجازات السنوية. ويُعطي قانون العمل للأجراء الحق بإجازة سنوية مدّتها 15 يوماً بأجر كامل شرط أن يكون مضى على التحاق الأجير بالعمل سنة على الأقل<sup>18</sup>. فلا تستحق الإجازة السنوية للأجير إلا بعد انقضاء السنة الأولى على بدء مزاوله عمله لدى صاحب عمله ومن ثمّ تتوجب الإجازة سنة فسنة. إلا أن النظام الداخلي المعمول به لدى صاحب العمل قد ينصّ أحياناً على إجازة سنوية تفوق خمسة عشر يوماً أو تزداد تدريجياً مع سنوات الخدمة التي يقضيها الأجير لدى صاحب العمل. في هذه الحال تطبّق أحكام النظام الداخلي التي تمنح الأجير حقوقاً أفضل من تلك التي ينصّ عليها قانون العمل. وتُعتبر هذه الحقوق حقوقاً مكتسبةً للأجير فلا يحق لصاحب العمل بعد إفادة الأجير منها أن يعود ويقرّر تعديلها أو منح الأجير مدّة إجازة سنوية أقلّ منها إلاّ بموافقة هذا الأخير الصريحة والواضحة.

لا يفرض القانون على رب العمل إعطاء الأجير الإجازة السنوية خلال فترة معيّنة من السنة بل تترك له الخيار في تحديد موعد استحقاقها وفقاً لمقتضيات العمل. كما لم يحدّد القانون كيفية الإستفادة من الإجازة السنوية فليس ما يمنع من تجزئتها بالإتفاق بين الأجير وصاحب العمل. كما أنه يمكن للأجير أن يتنازل عن حقه في الإستفادة من الإجازة السنوية مقابل أجر عنها. ولا يمكن لصاحب العمل توجيه الإنذار للأجير أثناء إجازته السنوية أو المرضية إلا إذا تمّ استخدام الأجير في مكان آخر خلال هذه المدة<sup>19</sup>.

## 8. ساعات العمل الإضافية: متى تستحق وكيف يحق لك المطالبة بها؟

تُعتبر ساعات العمل الإضافية بمثابة استثناء على المبدأ العام إذ تؤدي إلى عمل الأجير أكثر من عدد الساعات المحدّد قانوناً بثمان وأربعين ساعة أسبوعياً<sup>20</sup>. لذلك فقد أجاز القانون الساعات الإضافية بالشروط التالية:

1. وجود ظروف إضطرارية توجب على صاحب العمل أن يطلب من أجراءه المزيد من الجهد.
2. إحاطة وزارة الشؤون الإجتماعية علماً بالأمر خلال 24 ساعة، وبالمدة المطلوبة لإنجاز العمل الطارئ.

3. عدم تشغيل الأَوْلاد والأحداث وساعات إضافية خلال فترة الليل أي من السابعة مساءً حتى السادسة صباحاً وعدم تشغيلهم بأعمال مرهقة أو غير ملائمة لسنّهم.
- متى تحققت هذه الشروط أصبح في إمكان صاحب العمل تجاوز الحد الأقصى المقرّر لساعات العمل الأسبوعية بشرط:
1. أن لا يتجاوز العدد الإجمالي لساعات العمل 12 ساعة يومياً<sup>21</sup>.
  2. أن تُحتسب أجرة الساعة الإضافية بقيمة ساعة ونصف الساعة العادية.
  3. إذا أدّى تشغيل الأجراء ساعات إضافية إلى حرمانهم من الراحة الأسبوعية، يكون للأجير حق الإستفادة من راحة تعادل الراحة التي حُرّم منها أو طُلِبَ تسديد أجرة الساعات الإضافية إليه.
- يُلزم الأجير بساعات العمل الإضافية متى توافرت الشروط المذكورة أعلاه.
- في حال قبض الأجير راتبه الشهري دون أن يتحفّظ بالنسبة لأجر الساعات الإضافية فلا يعدّ ذلك تنازلاً عن حقّه هذا.
- إنّ مرور الزمن على المطالبة بأجر عن الساعات الإضافية هو سنتان<sup>22</sup>.

## 9. بدل التنقلات: كيف يُحتسب؟ وهل يُعتبر جزءاً من الراتب؟

- حُدّدت معايير إعطاء بدل النقل للأجير كما يلي<sup>23</sup>:
1. يعطى بدل النقل للأجير عن كل يوم عمل فعلي دون أيام الغياب عن العمل مهما كان سببه (إجازات على إختلاف أنواعها - توقف عن العمل - تعطيل).
  2. لا يستفيد من بدل النقل الأجير الذي يوفّر له صاحب العمل وسيلة نقل أو ينام في المؤسسة.
  3. يستفيد من بدل النقل الأجراء الخاضعون لأحكام قانون الضمان الإجتماعي<sup>24</sup> دون سواهم.
  4. لا يعتبر بدل النقل عنصراً من عناصر الأجر ولا يسدّد عنه أي رسم أو ضريبة أو اشتراك للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ولا يدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة.
- تمّ تعديل مقدار بدل النقل اليومي الذي يتقاضاه المستخدمون والعمّال الخاضعون لقانون العمل لقاء حضورهم الفعلي إلى العمل، وتمّ رفعه إلى /8000/ ل.ل. (ثمانية آلاف ليرة لبنانية) بموجب المرسوم رقم /501/ الصادر بتاريخ 2008/10/14<sup>25</sup>.

## 10. أنتِ حامل: ما هي حقوقكِ وهل يستحق لكِ راتبكِ كاملاً خلال الإجازة؟

قيد قانون العمل حرّية استخدام النساء في سبيل توفير حماية إضافية لهنّ انطلاقاً من مبدأ الفارق بين قدرة المرأة الجسديّة على الاحتمال وقدرة الرجل، إضافة إلى اعتبارات أخلاقيّة واجتماعية مستقاة من وضع المرأة بشكل عام.

فقد خوّل القانون المرأة العاملة أن تتال إجازة سبعة أسابيع للولادة، وهذه الإجازة تشمل الفترة التي تسبق الولادة تلك التي تليها، وذلك بعد إبراز المرأة شهادة طبية تُفيد عن تاريخ الولادة المحتمل. وقد نصّ القانون على وجوب تسديد الأجر الكامل للمرأة الحامل دون أن يكون لإجازة الحمل أي تأثير على الإجازة السنوية المستحقة لها قانوناً.

كذلك حظّر القانون على صاحب العمل توجيه إنذار بالصرف من الخدمة للمرأة خلال الحمل<sup>26</sup> أو خلال مدة الولادة ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.

## 11. في حال وفاة أحد الأقارب: هل يمكن التغيب عن العمل؟ وهل يحسم هذا الغياب من أيام الإجازة السنوية؟

أجاز القانون للأجير بأن يستفيد من إجازة يومين بأجر كامل إذا فقد أحد أقاربه المعدّدين على سبيل الحصر وهم: الأب، الأم، الزوج، أحد الأولاد، أحد الأحفاد، أحد الأجداد والجدات<sup>27</sup>. أمّا وزارة العمل في لبنان فتلتزم صاحب العمل بمنح الأجير إجازة ثلاثة أيام وليس يومين، فقط في حال وفاة أحد أقارب الأجير المشار إليهم أعلاه وقد طلبت الوزارة من أصحاب العمل التقيد بهذه المدة عند وضع أنظمتهم الداخلية أو تعديلها وذلك تقيداً بالمعاهدات والإتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان، كما أكّدت وجوب منح الأجير يوم إجازة واحد مدفوع الأجر في حال فقد الأجير عمه أو عمته أو خاله أو خالته أو صهره أو حماه أو حماته حتى الدرجة الرابعة من القرابة. وهذه الإجازة مستقلة عن غيرها من الإجازات، وإن حصل عليها الأجير أكثر من مرّة في العام الواحد فهي لا تُحسم من أيام إجازته السنوية.

**12. هل يمكنك مطالبة صاحب عملك بتحسين مكان العمل؟ وهل ثمة شروط يجب توافرها في أماكن العمل تحت طائلة مساءلة صاحب العمل قانوناً؟**

يُعتبر مركز العمل أحد أبرز عناصر علاقة العمل لأنّ توفير المناخ الجيّد والصحيّ للأجير لممارسة عمله شرط أساسي لحسن تنفيذ عقد العمل.

وعليه فقد نصّت إتفاقية العمل الدولية رقم /120/ الخاصة بالقواعد الصحية، التي صادق عليها لبنان ووضعتها موضع التنفيذ بموجب القرار الصادر عن وزير العمل تحت رقم 1/493 تاريخ 1997/9/3، على وجوب تقيّد صاحب العمل بالشروط التالية:

**أولاً:** تزويد جميع الأماكن التي يستخدمها الأجراء بتهوئة كافية ومناسبة بطريقة طبيعية أو إصطناعية أو بالطريقتين معاً بحيث يكون الهواء متجدداً أو نقيّاً.

**ثانياً:** تزويد جميع الأماكن التي يستخدمها الأجراء بإضاءة كافية ومناسبة، وتكون الإضاءة في أماكن العمل طبيعية قدر الإمكان.

**ثالثاً:** الحرص على أن تكون درجة الحرارة في جميع الأماكن التي يستخدمها الأجراء مريحة وثابتة ما أمكن وذلك بالمقدار الذي تسمح به الظروف.

**رابعاً:** تصمّم جميع أماكن العمل وتنظّم مواقع العمل بحيث لا تكون لها أي آثار ضارة على صحة الأجراء.

**خامساً:** التزام القواعد الصحية الملائمة في الأماكن الواقعة تحت سطح الأرض أو الأماكن التي ليست لها نوافذ.

في حال مخالفة صاحب العمل للشروط المذكورة أعلاه يحق للأجير مراجعة وزارة العمل، وتحديدًا جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة لديها، للكشف على مركز العمل والزام صاحب العمل بالتقيّد بالشروط أعلاه ضمن مهلة معيّنة تحت طائلة تطبيق عقوبات عدّة وفرض غرامات بحقه.

**13. ماذا يحصل إذا تعرّضت للإصابة أثناء العمل؟**

تدخل الإصابات التي يتعرّض لها الأجير أثناء عمله أو في معرض عمله أو في مناسبته ضمن نطاق طوارئ العمل شرط أن تكون مرتبطة بعقد عمل وقت حصول الحادث وأن تتوافر فيه العناصر التالية: العمل، الأجر والتبعية القانونية.

ولتطبيق نظام طوارئ العمل، يجب توافر شرطين هما: إصابة الأجير بضرر ووقوع طارئ أثناء تأدية العمل أو في مناسبته نتيجة قيامه بعمله. وتتسم طوارئ العمل بطابع العنف

والمفاجأة أي الحوادث. فمن الضروري أن يكون مصدر الطارئ خارجياً وأن يقع بَعْتَةً وأن يُلحق ضرراً جسيماً.

يُعتبر صاحب العمل في هذه الحال مسؤولاً إنطلاقاً من فكرة مخاطر المهنة وليس استناداً إلى خطئه أي حتى ولو لم يرتكب صاحب العمل أي خطأ أو أي إهمال. فأعفى القانون إذاً الأجير من عبء إثبات الخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل وألزمه بتقديم العناية السريعة للأجير ومعالجته وصرف التعويضات له ولأصحاب الحق من بعده.

تُعتبر الحوادث التالية من طوارئ العمل:

- سقوط العامل في منطقة عمله.
- الضربة التي يُصاب بها العامل أثناء عراك نشب بين العمال.
- الصدمة التي يصاب بها العامل فتوقظ نواة داء السرطان أو جرثومة الفلس الكامنة في جسمه وتدفعها إلى النمو والإنتشار.
- نفحة الهواء التي تسبب داء ذات الرئة أو تحدث تصنُّجاً في الجسم وتحرك جرثومة داء السل الراكدة في رقبة العامل.
- لذعة الدبور وحمى التيفوس.
- التسمم السريع بمادة سامة كالأرسانيك الموضوع في الخمر المقدم من صاحب العمل.
- كل حادث يُفضي إلى تشويه جمال فتاة أو مظهرها الخارجي أو عجزها عن مزاوله بعض المهن التي تستلزم وجود مسحة من الجمال.
- الحادث المؤدي بسرعة إلى ظهور مرض في الجسم كمرض النوم.

ويحق للأجير المصاب أو لأصحاب الحق من بعده، إضافةً إلى الدعوى التي تُقام من قبلهم ضد صاحب العمل أو ورثته، مقاضاة مسبب الحادث لمطالبته بالتعويض عن الضرر اللاحق بهم من جراء الحادث المذكور. كما يحق لصاحب العمل أيضاً وعلى كامل مسؤوليته نيابةً عن الأجير المصاب أو أصحاب الحق من بعده، إقامة هذه الدعوى إذا أهملوا إقامتها. ولا يترتب للأجير المصاب أي تعويض إذا ثبت أنه تسبب بالحادثة عن قصد.

**14. هل يتوجب على الأجير المحافظة على سرية المعلومات التي يطلع عليها؟**

لم ينصّ قانون العمل على محافظة الأجير على سرية المعلومات التي اطلع عليها لدى صاحب العمل خلال مدّة عمله أو في معرضه، ذلك أنّ هذا المبدأ مستمدّ من قانون الموجبات والعقود ويحق لأي طرف المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي يتسبّب به طرف آخر. لذلك يُفترض على الأجير الذي عمل لدى صاحب عمل أن يحترم أسرار مهنة صاحب العمل وأن لا يفشيها للغير. غالباً ما تكون أسرار المهنة هذه ذات طابع تجاري أو إقتصادي أو تتعلّق بزبائن صاحب العمل أو بكيفيّة إدارته للمسائل الداخلية. وإنّ من شأن إفشاء هذه الأسرار أن يسمح للغير بمعرفة سرّ نجاح صاحب العمل أو الإطلاع على أسماء زبائنه أو معرفة تقنيات خاصة ومهمّة قد تسمح له بمنافسة صاحب العمل.

إنّ إفشاء هذه المعلومات السريّة قد يؤدي إذاً إلى إلحاق الضرر بصاحب العمل أكان مادياً أو معنوياً وإحراجاً لصاحب العمل تجاه زبائنه المرموقين. فصاحب العمل الذي تضرّر من إفشاء المعلومات السريّة يُمكنه ملاحقة الأجير الذي تسبّب له بهذا الضرر ومطالبته بالتعويض المناسب الذي يعود إلى القضاء تحديده بالنظر إلى حجم الضرر الذي لحق بصاحب العمل، نتيجة الخطأ الذي أتاها الأجير ويتوافر الصلة السببيّة بين الفعل المشكوك منه والضرر اللاحق بصاحب العمل.

يتّم في كثير من الأحيان وضع بند جزائي صريح في عقد العمل ينصّ على توجّب مبلغ محدّد من المال بزمّة الأجير لصاحب العمل في حال إخلاله بموجب المحافظة على سرية المعلومات التي يطلع عليها بسبب عمله لدى صاحب العمل أو في معرضه. كما يتّم تحديد فترة زمنية محدّدة لاحقة لإنهاء عقد العمل.

**15. إذا اكتشفت أو ابتكرت أمراً مميّزاً، لمن تكون حقوق الإختراع: لك أو لصاحب العمل؟**

نظّم القانون مسألة حقوق الملكية الأدبية والفنيّة وأعطى صاحبها الحماية اللازمّة. إلّا أنّ السؤال الذي يطرح نفسه هو: من هو صاحب الحق الواجب حمايته؟ فهل هو صاحب العمل الذي يستخدم أجراءه أم الأجير عينه الذي يعمل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه؟

وبمعنى أوضح: هل الأجير الذي يبتكر عملاً جديداً خلال عمله أو بسببه أو في معرضه يُعتبر هو صاحب حق الملكية على هذا العمل أم يُعتبر صاحب العمل هو مالك حق الإختراع كونه يؤمّن وسائل العمل والأموال اللازمة للأجير من أجل تنفيذ الأعمال المطلوبة منه؟

لقد أجاب القانون صراحةً على هذه التساؤلات بحيث اعتبر أنّ صاحب العمل - وليس العامل - صاحب حق المؤلف ويكون له حق إستغلال العمل مادياً وممارسة حقوقه الحصرية في شأنه ما لم يكن هناك اتفاق خطي مخالف<sup>28</sup>. فمن الممكن إذاً أن يُدرج بند في عقد الإستخدام يُعطي صراحةً العامل حق اعتباره مالكاً للعمل المبتكر وصاحب حق الملكية عليه، كما يمكن أن يتمّ الإتفاق على اعتبار الملكية مشتركة بين الفريقين. وهذا الأمر يعود إلى مشيئة الفريقين ويحق لهما تحديدها في العقد بكلّ حرية استناداً إلى المبدأ العام الذي يعرف العقد بأنه شرعة المتعاقدين.

## 16. المصاريف الناجمة عن العمل: هل يمكن للأجير استردادها؟

يعمل الأجير لمصلحة صاحب عمله ويتقيّد بإرشاداته وتعليماته. فلو طلب صاحب العمل من الأجير أن ينتقل إلى مكان محدّد لتأدية عمل لمصلحة أحد زبائنه، فلا بدّ أن يسدّد له مصاريف هذا الإنتقال وأيّ مصاريف أخرى قد يتكبّدها في معرض تأديته للمهمّة التي طلبها منه صاحب العمل.

من أجل تقاضي أيّ خلاف مع صاحب العمل حول طبيعة المصاريف المتعلقة بالعمل التي يتحمّلها هذا الأجير، من المستحسن أن يبادر هذا الأخير مسبقاً إلى توجيه كتاب خطي أو مراسلة إلكترونية إلى صاحب عمله أو مديره المسؤول للتأكد ما إذا كانت بعض المصاريف التي سيتكبّدها إنفاذاً للمهمّة المطلوبة منه، مدفوعة من صاحب العمل أم لا. مثال على ذلك: يمكن للأجير أن يستوضح صاحب عمله عمّا إذا كانت مصاريف دعوة أحد الزبائن إلى مأدبة الغداء مدفوعة من صاحب العمل أم لا، أو توجيه السؤال عمّا إذا كان استعمال سيارة أجرة خاصة مدفوعاً من صاحب العمل أم يقتضي استعمال وسائل النقل المشترك حصراً.

غالباً ما تكون هذه التساؤلات قد لاقّت جواباً صريحاً أو ضمناً في نظام الشركة الداخلي الذي يقتضي على الأجير قراءته بتمعّن لتقاضي أيّ سوء تفاهم مع صاحب العمل.

أمّا من حيث المبدأ فيمكن اعتبار المصاريف التي يتكبّدها الأجير بسبب ممارسة عمله أو بمعرضه مدفوعة من صاحب عمله إمّا مسبقاً أو لاحقاً بعد إبراز الإيصالات المثبتة للدفع.

وفي حال تمنّع صاحب العمل عن دفع هذه المصاريف للأجير، يحقّ لهذا الأخير مراجعة مجلس العمل التحكيمي لإلزام صاحب العمل بتسديدها له.  
تجدر الإشارة إلى أنّ المبالغ المذكورة التي يتقاضاها الأجير من صاحب العمل تسديداً لمصاريف تحملها بسبب عمله لا تدخل في صلب الأجر ولا تعتبر عنصراً من عناصره ولا تُحتسب تالياً ضمن التعويضات التي تستحق له مستقبلاً.

## 17. الضريبة على الأجر: من يسددها وكيف؟

تتناول الضريبة المفروضة على الأجير سنوياً: الرواتب والأجور والتعويضات والمخصصات ومعاشات التقاعد والمخصصات لمدى الحياة.  
تُقرض الضريبة على الواردات الصافية التي حقّقها المكلف (دافع الضرائب) خلال السنة السابقة لسنة التكليف.

ولأجل تحديد الواردات الصافية يقتضي حسم جميع المصاريف التي تكبّدها المكلف وتنزيلها من وارداته غير الصافية. ولا تُعتبر بعض مصادر الدخل خاضعةً للضريبة وأبرزها:  
1. المبالغ المحسومة والمدفوعة للتقاعد.

2. التعويضات التي تعطى لقاء نفقات الوظيفة أو التمثيل أو النقل أو الانتقال وتعويضات مسؤولية الصندوق (أي تلك المخصّصة له من صاحب العمل مقابل أي أخطاء متعارف عليها قد يقع فيها أمناء الصندوق) وبديل الطعام وبديل الملابس، وبصورة عامة جميع التعويضات المعطاة لتغطية النفقات المعروفة لمناسبة القيام بعمل تتطلبه الخدمة.

3. 50% من المبالغ المدفوعة لقاء بدل ساعات الطيران الفعلية للطيارين وسائر أفراد طاقم الطائرة الخاضعين للضريبة في لبنان.

4. منّح التعليم ومنّح الولادة والمساعدات التي تمنحها المؤسسة بمناسبة زواج المستخدم أو وفاة أحد أفراد عائلته، وذلك ضمن شروط المبالغ المقرّرة وحدودها في تعاونية موظفي الدولة، شرط أن تكون هذه التقديمات جارية بموجب نظام دائم شامل للمستخدمين كافة مصادق عليه من وزارة العمل<sup>29</sup>.

على صاحب العمل أن يمكّن سجلاً لأجرائه يبيّن فيه أسماء المستخدمين والمأجورين والعَمَل والمساعدين وغيرهم من الأجراء ومقدار رواتبهم وأجورهم، ونوع عملهم، وتاريخ مباشرتهم العمل، وعند الإقتضاء تاريخ إنقطاعهم عنه أو صرفهم.

يغرم كل صاحب عمل لا يمسك هذا السجل أو يرفض إطلاع مفتشي وزارة المال عليه<sup>30</sup>.

وقد حدّد القانون معدّلاً للضريبة التي تُفرض على الأجير وفقاً للجدول التالي:

1. 2% عن قسم الواردات الصافية الخاضعة للضريبة الذي لا يزيد عن 6 ملايين ليرة لبنانية.
2. 4% عن قسم الواردات الصافية الخاضعة للضريبة الذي يزيد عن 6 ملايين ليرة لبنانية ولا يزيد عن 15 مليون ليرة لبنانية.
3. 7% عن قسم الواردات الصافية الخاضعة للضريبة الذي يزيد عن 15 مليون ولا يزيد عن 20 مليون ليرة لبنانية.
4. 11% عن قسم الواردات الصافية الخاضعة للضريبة الذي يزيد عن 20 مليون ليرة ولا يتجاوز 60 مليون ليرة لبنانية.
5. 15% عن قسم الواردات الصافية الخاضعة للضريبة الذي يزيد عن 60 مليون ليرة لبنانية ولا يتجاوز 120 مليون ليرة لبنانية.
6. 20% عن قسم الواردات الصافية الخاضعة للضريبة الذي يزيد عن 120 مليون ليرة لبنانية<sup>31</sup>.

## 18. هل يمكن تشغيل الأولاد؟ وما هي الأعمال المحظّرة عليهم؟

يخضع استخدام الأحداث الذين يقلّ سنّهم عم الثامنة عشرة إلى أحكام خاصّة حدّدها القانون<sup>32</sup>.

فقد حظّر القانون بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سنّ الثالثة عشرة. ويجب ألاّ يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبّي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها. ويجب الإستحصال على شهادة طبّية من وزارة الصحة العامة تعطى مجاناً وتجدد سنوياً حتى إكمال الحدث سنّ الثامنة عشرة. ويمكن إلغاء هذه الشهادة في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من أجله<sup>33</sup>.

وقد توخّى المشترع من خلال هذا التحديد حماية الأولاد ذكوراً وإناثاً كي يتمكنوا من أن ينموا جسدياً في صورة طبيعية وأن يتمكنوا من التعلّم وإنهاء دروسهم.

هذا من الناحية الإجتماعية. أمّا من الناحية الإقتصادية فإنّ البلدان التي لا تُحظّر تشغيل الأولاد، والتي لا تحدد سنّاً أدنى لتشغيلهم، فهي تشجّع أصحاب العمل على استخدام الأولاد لقاء أجر مخفضة جداً بدل استخدام الرجال وتشغيلهم، الأمر الذي يؤدي إلى تفتّش البطالة بين الأكبر سنّاً الذين يتعرّضون إلى منافسة من قبل الأولاد في سوق العمل. إضافةً إلى أنّ القوانين والمراسيم

التي تحدّد الحد الأدنى للأجور لا تطبّق على الأولاد والأحداث، الأمر الذي يشجّع أصحاب العمل على استخدامهم بأجور منخفضة جداً لا يقبل بها الأكبر سنّاً.

أمّا في لبنان فقد منّع القانون تشغيل الأولاد والأحداث في أعمالٍ معيّنة كالأعمال المرهقة أو الأشغال التي لا تتلاءم مع سنّهم<sup>34</sup> كالصناعات الميكانيكية على اختلافها والعمل تحت سطح الأرض في المناجم والمقالع وسائر أعمال استخراج الحجارة، والعمل في الأفران الصناعية المعدّة لتذويب وطبخ المنتجات المعدنية وتصفيتها وطبخها، وتفضيض المرايات بطريقة الزيتق، وصنع المتفجّرات ومعالجتها بالأيدي، وسبك الزجاج وتبريده في الفرن الخاص، ولحام القطع المعدنية بتذويبها الجزئي، وصنع الكحول وسائر المشروبات الكحولية، والدهان بطريقة الديكو، وتقليب ومعالجة أو تحويل الرماد المحتوي على رصاص واستخلاص الفضة من الرصاص، وتركيب مزيج اللّحام أو أمزجة معدنية محتوية على أكثر من 10 بالمئة من الرصاص، وصنع الليتارج والماسيكو والألمنيوم والسيروز واورانج أو سلفات أو كربونات أو سيليكات الرصاص، وعملية الميخ والمعالجة بالطرطير في صنع الخزانات الكهربائية أو إصلاحها، وتنظيف المعامل، وقيادة الآلات ذات المحرّكات الكبرى، وإصلاح أو تنظيف الآلات ذات المحرّكات أثناء دورانها، وصنع الإسفلت، وأعمال الدباغة، والعمل في مستودعات الأسمدة المستخرجة من البراز والزبل والعظم أو الدم، وسلخ جلود الحيوانات. هذا إضافة إلى بعض الأعمال التي يمنع تشغيل الأولاد فيها، أمّا تشغيل الأحداث فيها فيستوجب الإستحصال على شهادة طبية تُثبت مقدرتهم الجسدية للعمل بها، وهي صناعة طبخ الدم والعظام والصابون والشحم والأسمدة وصناعة الغراء والسيمنتو والزجاج والسكر وكبس وقطاف القطن وكل عملية ذات علاقة بصنع الجلود والطباعة ونسل الخرق وصناعتها وصنع القنّب والكتّان والصوف ونقش وتقصيب الرخام وسائر الحجارة وحرفة النحاس وصناعة التبغ وغزل ونسج وحياسة الحرير والقطن والكتّان بواسطة الآلات وأشغال البناء، وتُستثنى من ذلك الأبنية في الأرياف التي لا يتجاوز علوّها ثمانية أمتار وتركيب الدهان والدهان اللّميّع والحداة ونقل المسافرين والبضائع على الطرق العادية والحديدية والنهرية ونقل البضائع ضمن المستودعات والعنابر وعلى الجسور والأرصفة<sup>35</sup>.

كما يُحظّر القانون عمل الأحداث والأولاد ليلاً بين الساعة السابعة وحتى الساعة السادسة صباحاً. وعيّن القانون حداً أقصى لساعات العمل اليومية بستّ ساعات. وفي حال تعدّت مدة العمل أربع ساعات متواصلة، على صاحب العمل أن يعطي الأجير ساعة من الراحة على الأقل. تجدر الإشارة إلى أن السنّ الأدنى للعمل وساعات العمل لا يخضع لها الخدم في المنازل.

## 19. ما هي العقوبات التي يحق لصاحب العمل فرضها عليك؟

الأجير مُلزم بالتقيّد بالقوانين والأنظمة المرعيّة الأجراء وإتمام عمله على نحوٍ يتناسب وتوجيهات صاحب عمله وإرشاداته. ولكن قد يحدث أن يخالف الأجير القوانين والأنظمة المرعيّة الأجراء ويُلحق الضرر بصاحب عمله. فقد أعطى القانون لصاحب العمل الحق بفرض عقوبات بسيطة ذات طابع تأديبي للأجير المخلّ بموجباته، كتوجيه إنذار أو لوم أو تنبيه له إضافة إلى عقوبات مالية كالحرمان من المنحة السنوية أو من الترقية والغرامة.

كي تُنزل العقوبات المذكورة، يجب أن تتوافر في الخطأ المرتكب من الأجير الشروط التالية:

1. أن يكون قد ارتكب أثناء قيام الأجير بعمله.
  2. أن يكون خطأً جاداً أو إهمالاً فادحاً أو مخالفةً صريحةً للنظام الداخلي في المؤسسة.
- ويحق لصاحب العمل حسم أجرة 3 أيام من راتب الأجير عن الفعل الواحد، على سبيل العقاب. وفي جميع الأحوال، لا يمكن أن يتجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

لا يحق لصاحب العمل تطبيق الغرامة على الأجير المخالف بعد انقضاء 15 يوماً من تاريخ تثبته من الخطأ أو الإهمال وذلك للأسباب التالية:

1. إنّ الهدف من العقوبة هو ردع الأجير وهذا الأمر يتحقّق إذا اختُصرت الفترة بين الفعل والغرامة.
2. إنّ انقضاء أكثر من 15 يوماً قد يؤدي إلى فقدان الأجير وسائل تثبت عدم مسؤوليته.
3. إنّ سكوت صاحب العمل يُفيد بأنه تغاضى عن المخالفة.

تُخصّص الغرامات بكاملها لمصلحة الأجراء في المؤسسة<sup>36</sup> ويجري توزيعها في ما بعد على الأجراء الذين مضى على دخولهم الخدمة 3 أشهر وذلك في حالات المرض أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الأولاد أو نفقات الزواج.

يجب أن تدوّن هذه العقوبات في سجلٍ خاص يبيّن اسم الأجير ونوع المخالفة وتاريخ وقوعها ومقدارها وكيفية التنفيذ.

## 20. كيف تتصرف إذا أبلغك أحد رؤسائك بأنك مصروف من العمل؟

على الأجير المصروف من عمله دون وجه حق أن لا يتعرض لصاحب العمل أو لمديره بأي شكلٍ من الأشكال بل من المستحسن مراجعة محامٍ دون تأخير، لإرشاده إلى تقديم مراجعة قانونية أمام مجلس العمل التحكيمي للمطالبة بدفع التعويضات المناسبة للأجير، وأهمها التعويض عن عدم الإلتزام بمهلة الإنذار والتعويض عن الصرف التعسفي والتعويض عن ساعات العمل الإضافية غير المدفوعة والتعويض عن بدل الإجازات السنوية التي لم يستفد منها الأجير، إن وُجدت، وسواها من الحقوق المتوجبة.

على مجلس العمل التحكيمي، بموجب القانون، أن يبتّ بالدعوى بمهلة لا تزيد عن ثلاثة أشهر<sup>37</sup>، إلا أن هذه الدعوى قد تستغرق أعواماً عدّة عملياً. إن الحكم الذي يصدر بنتيجة الدعوى لا يكون قابلاً للاستئناف بل يكون قابلاً للتمييز مباشرةً وبمهلة شهر واحد من تاريخ تبليغه. ويمكن للأجير إذا كان الحكم لمصلحته أن يطلب تنفيذه جبراً عن طريق إلقاء الحجز التنفيذي على أموال صاحب عمله المنقولة وغير المنقولة وبيعها بالمزاد العلني وطلب حبسه إذا تمّ عن تنفيذ الحكم رغم إبلاغه إنذاراً بواسطة دائرة التنفيذ<sup>38</sup>.

## 21. ما هو الصرف التعسفي؟ وما هو المرجع الصالح للتقاضي؟

يُعتبر الصرف تعسفياً، إذا كان غير مبني على سببٍ مقبول،<sup>39</sup> كأن يكون سلوك العامل وتدابيره كفيّاً ولا يستدعي الصرف. وكذلك يكون الصرف تعسفياً في حال كان الصرف بسبب ممارسة العامل حقوقه النقابية أو السياسية المشروعة أو بسبب تقديمه شكوى قانونية عن حسن نية ضد صاحب العمل إلى وزارة العمل أو صندوق الضمان الإجتماعي.

بمقتضى أحكام المادة /50/ من قانون العمل، يقدر التعويض، إذا كان صادراً عن صاحب العمل، على أساس نوع العمل وسن الموظف ومدة خدمته ووضعه العائلي والصحي ومقدار الضرر اللاحق به ومدى إساءة صاحب العمل في استعمال حق الفسخ، على ألا ينقص التعويض الذي يحكم به مجلس العمل التحكيمي عن بدل راتب شهرين وألا يزيد عن بدل إثني عشر شهراً. وذلك إضافة إلى ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية أخرى؛ كبديل الإجازات السنوية وتعويض الإنذار الذي قد لا يكون التزم به صاحب العمل.

وفي المقابل، إذا كان الفسخ صادراً عن العامل لسبب غير مشروع، وهنا يُشترط أن يُلحق الفسخ ضرراً أو إخراجاً لصاحب العمل، يقدّر تعويض العطل والضرر بما يعادل بدل أجره شهر حتى أربعة أشهر، إضافةً إلى تعويض الإنذار الذي يكون قد أغفل توجيهه إلى صاحب العمل حسب الأصول.

إن مجلس العمل التحكيمي هو في مثابة محكمة العمل التي يقتضي إقامة دعوى الصرف التعسفي أمامها خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغ المتضرر (العامل أو صاحب العمل) بالفسخ،<sup>40</sup> بمقتضى أحكام الفقرة "ب" من المادة /50/. وهنا يمكن للمتضرر أن يلجأ إلى إثبات الصرف التعسفي من دون أن يكون ملزماً بتوكيل محامٍ سواء لتقديم الدعوى أو المثول أمام المجلس ولكن من المستحسن توكيل محامٍ من أجل فاعلية الإجراءات وزيادة حظوظ كسب الدعوى.

كما أن الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي معفاة من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع المالي، وتبقى النفقات على عاتق الفريق الخاسر.

وللمجلس التحكيمي أن يحيل إلى وزارة العمل دعاوى لأجراء التحقيق فيها كما له أن يُجري التحقيق خارج الدوام الرسمي بواسطة رئيسه.

وإذا رفض المحكوم عليه أو أرجأ من دون سبب تنفيذ الحكم الصادر في حقه بعد عشرة أيام من تاريخ تبليغه إنذاراً من دائرة الأجراء يتعرّض لغرامة إكراهية تسري حكماً في حقه مقدارها واحد في المئة من مجموع المبالغ المحكوم بها. كما يُمكن للفريق الآخر أن يطلب حبسه<sup>41</sup>.

## 22. إذا صرّفك صاحب العمل لأسبابٍ إقتصادية: هل يكون الصرف قانونياً؟ وماذا

تفعل؟

أجاز قانون العمل لصاحب العمل إنهاء بعض عقود العمل أو كلها في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف إقتصادية أو فنية إنهاءها، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقّف نهائياً عن العمل.

على صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الإجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من بدء التنفيذ، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لهذا الإنهاء يراعي فيه أقدمية الأجراء والعمّال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والإجتماعي<sup>42</sup>.

يتمتع الأجراء والعمّال المصروفون من العمل لأسبابٍ إقتصادية طيلة مدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صُرفوا منها إذا عاود صاحب العمل فيها وأمكن استخدامهم في الأعمال والنشاطات التي تتعاطها المؤسسة في حال تغيّرت وجهة عملها<sup>43</sup>.

يحق للأجير الذي لم يقتنع بسبب صرفه والذي يعتبر أن صاحب عمله تعسّف في استعمال حقه وأقدم على صرفه من الخدمة لأسبابٍ ليست بإقتصادية، أن يتقدّم بدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي المختصّ خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه قرار صرفه من العمل وأن يطالب بإلزام صاحب عمله بإعادته إلى العمل أو أن يطالب بالتعويضات المناسبة لاسيما تلك المتعلقة بالصرف التعسفي<sup>44</sup>.

يقدر التعويض عن الصرف التعسفي من راتب شهرين إلى إثني عشر شهراً وفقاً لما يقرره مجلس العمل التحكيمي الذي يأخذ في الاعتبار نوع العمل وسنّ العامل ومدّة خدمته ووضعه العائلي والصحيّ ومقدار الضرر ومدى الإساءة في استعمال الحق.

## 23. الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي: ماذا يقدم لك؟ وكيف يمكن الإستفادة من

### تقديماته؟

الضمان الإجتماعي هو نظام يرمي إلى القضاء على الفقر وحماية الإنسان من الحاجة والعوز عن طريق ضمان مستوى لائق من العيش له ولعائلته.

يشمل الضمان الإجتماعي الفروع التالية:

1. ضمان المرض والأمومة.

2. ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية.

3. نظام التقديمات العائلية والتعليمية.

4. نظام تعويض نهاية الخدمة.

يستفيد الأجراء اللبنانيون الدائمون والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون الذين يعملون لحساب صاحب عمل لبناني أو أجنبي أيّاً كانت مدة عقود عملهم أو نوعها أو طبيعتها أو شكلها أو صحتّها وأياً كان شكل عملهم أو كسبهم أو طبيعته، من أحكام قانون الضمان الإجتماعي.

أما الفروع الأربعة فهي منظمة كما يلي:

## الفرع الأول

### ضمان المرض والأمومة

- لمنح الأجير العناية الطبية، تعويض المرض، تعويض الأمومة وتعويض نفقات الدفن. يستفيد من هذا الفرع الأجير المضمون وأفراد عائلته الذين يعيشون معه تحت سقفٍ واحدٍ وعلى نفقته والذين عددهم القانون وهم:
- الوالد والوالدة البالغان ستين عاماً أو العاجزان عن تأمين معيشتهم بسبب عاهة جسدية أو عقلية.
  - زوجة المضمون الشرعية الأولى (فقط).
  - زوج المضمونة البالغ ستين عاماً أو إذا كان عاجز عن تأمين معيسته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.
  - أولاد المضمون الشرعيين والمتبنين حتى بلوغهم سنّ الثامنة عشرة، وإذا كانوا غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريس كامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون حتى بلوغهم سن الخامسة والعشرين. أما الأولاد المعوقون الحاملون بطاقة معوق فيستفيدون دون تحديد سنّ معيّن.

## الفرع الثاني

### ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية

يشمل العناية الطبية، تعويض طارئ العمل، معاش العجز، معاش أصحاب الحق بعد وفاة المضمون، تعويض نفقات الدفن، يستفيد من هذا الفرع كل أجير خاضع لقانون العمل مهما كان نوع عمله ومهما كان نوع عقده ونوع كسبه.

## الفرع الثالث

### التقديرات العائلية والتعليمية

تُمنح التقديرات العائلية:

أ. عن كل ولدٍ معال، أي عن أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون وذلك حتى بلوغهم سن

الثامنة عشرة مكتملةً، وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم

لكامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة.

ب. عن كل ولد معال ذي عاهة دون تحديد السن، وكذلك عن كل فتاة عازبة وغير عاملة

حتى اكتمال الخامسة والعشرين من عمرها.

ت. عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت إذا لم تكن تزاول عملاً مأجوراً.

ولا يُعطى الولد الحق بأكثر من تعويض عائلي واحد.

إذا توافرت في عدة أشخاص إزاء ولد واحد الشروط المحددة أعلاه فإن التقديرات العائلية

والتعليمية تُدفع:

أ. للوالد إذا توافرت في الوالد والوالدة الشروط المذكورة آنفاً إلا إذا كانت حضانة الأولاد في

عهدة الوالدة وحدها.

ب. للأهل بالتبني أو للأوصياء عندما يكون هؤلاء كالوالد والوالدة متمتعين بالشروط المذكورة.

تُمنح التقديرات العائلية والتعليمية حتى خمسة أولاد فقط لكل رب عائلة.

## الفرع الرابع

### تعويض نهاية الخدمة

يستفيد منه كل أجير إذا توافر فيه أحد الشروط أو الحالات التالية:

1. أن يكون عمل مدة 20 سنة على الأقل.
2. أن يكون مصاباً بعجز بمعدل 50% على الأقل يمنعه من القيام بعمله أو عمل مماثل ويجب أن تتبنت اللجنة الطبية من هذا العجز.
3. أن يكون المضمون قد بلغ سن التقاعد.
4. المرأة يجب أن تكون قد تزوجت وتركت عملها خلال الإثني عشر شهراً التي تلي تاريخ زواجها.

إذا توفي الأجير يستحق تعويض نهاية الخدمة لورثته.

## 24. تعويض نهاية الخدمة متى يستحق وكيف يُحتسب؟

يستحق تعويض نهاية الخدمة للأجير من الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الحالات التالية:

1. بعد انقضاء 20 سنة من العمل، ولا يُشترط أن تكون انقضت المدّة لدى صاحب عمل واحد. على كلّ صاحب عمل أن يقدم إفادة بعمل الأجير لديه ويسدّد الإشتراكات المتوجّبة عنه.
2. في حال وفاة الأجير يستحق التعويض لأصحاب الحق (الزوج والزوجات الشرعيات والأصول والفروع والإخوة والأخوات).
3. عند بلوغ المضمون سنّ التقاعد المحدّد بـ /64/ سنة.
4. عند بلوغ المضمون /60/ سنة، يمكنه اختيارياً طلب صرف تعويضه.
5. إصابة الأجير بعجزٍ دائمٍ، بمعدل 50% على الأقل، يمنعه من القيام بعمله أو بعمل مماثل.
6. زواج الأجيّرة وتركها عملها في فترة سنة من تاريخ زواجها.

يعادل التعويض أجرة شهر من كل سنة على أساس الشهر الأخير وملحقاته، ويتقاضى الأجير تعويضاً إضافياً مقداره نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى.

في حال استحق التعويض نتيجة إصابة الأجير بعجزٍ بمعدّل 50% يكون التعويض معادلاً على الأقل لـ /20/ شهراً.

في حال وفاة الأجير لا يجوز أن يقل التعويض عن 6 أشهر.

في حال ترك الأجير عمله نهائياً دون قصد الرجوع إلى أي عمل مأجور آخر، يدفع له

صندوق الضمان الإجتماعي نسبة مئوية كالتالي:

- 50% لغاية 5 سنوات.
- 65% من 5 إلى 10 سنوات.
- 75% من 10 إلى 15 سنة.
- 85% من 15 إلى 20 سنة.
- 100% عند بلوغه 20 سنة وما فوق.

# نماذج

## 1. إنذار موجّه من الأجير إلى صاحب العمل<sup>45</sup>

.....، في .../.../...

كتاب مضمون مع إشعار بالإستلام

حضرة السيد ... المحترم (صاحب العمل)

بصفتكم.....

العنوان: .....

يبلّغ إليه أو لأيّ من المستخدمين في الشركة

بعد التحيّة،

لما كنتُ مرتبطاً معكم بعقد عمل غير محدّد المدّة موقع بيننا بتاريخ .../.../... وقد عملتُ لديكم منذ ..../... لقاء أجر شهري مقداره /.../ (.....)،

ولما كنتم لم تبادروا حتى تاريخه إلى تسجيلي لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مما ألحق بي ضرراً فادحاً،

ولما كنتم قد أقدمتم منذ بضعة أيام على صرفي من عملي لديكم دون أي سبب مشروع وعلى نحو مخالفٍ للقوانين والأنظمة المرعيّة الأجراء ودون منحي حقوقي القانونية،

لذلك،

جنّت بموجب الكتاب الحاضر، أطلبكم بدفع مبلغ مقداره /.../ ... (.....) كتعويض عن عدم إحترام مهلة الإنذار سناً لأحكام الفقرة "ج" من المادة /50/ من قانون العمل إضافةً إلى مبلغ مقداره /.../ ... (.....) كتعويض عن صرفي التعسفي سناً لأحكام الفقرة (أ) من المادة /50/ من قانون العمل فضلاً عن مبلغ مقداره /.../ ... (.....) كتعويض عن مدة الإجازة السنوية المتبقية والتي لم أستقد منها عن السنتين الأخيرتين كما ومبلغ /...../ ... (.....) كتعويض عن الساعات الإضافية التي لم أتقاضى أي بدل عنها، أي ما مجموعه مبلغاً مقداره /.../ ... (.....) فضلاً عن تسجيلي لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وتسديد كافة الإشتراكات مع الغرامات المتوجّبة عليكم مع مفعول رجعي منذ شهر ... من العام

.... أي تاريخ بدء العمل لديكم مع حفظ كافة حقوقنا لدى الصندوق، وذلك كلّه بمهلة أقصاها ثلاثة أيام من تاريخ تبليغكم أو رفضكم تبليغ هذا الكتاب وتحت طائلة إتخاذ أقصى التدابير القانونية بحقكم ومراجعة القضاء المختص والحجز على أموالكم المنقولة وغير المنقولة ضماناً لحقوقي.

محتفظاً بحقوقي من أي نوع كانت.

بكلّ تحفظ واحترام

## 2. إنذار موجّه من صاحب العمل إلى الأجير<sup>46</sup>

.....، في .../.../...

كتاب مضمون مع إشعار بالإستلام

حضرة السيد ..... المحترم (الأجير)

العنوان:.....

يبلّغ إليه أو لأيّ من أفراد عائلته الراشدين المقيمين معه

بعد التحيّة،

لما كنتم تعملون لدينا بصفة....،

ولما كان قد تبين لنا أنّكم أقدمتم بتاريخ ..... على .....

ولما كانت تصرفاتكم المشار إليها أعلاه قد ألحقت بنا أضراراً مادية ومعنوية بالغة، وهي تشكّل مخالفةً واضحة للقوانين والأنظمة المرعية الأجراء،

لذلك،

جنّنا، بموجب كتابنا هذا، نحذركم للمرة الأخيرة من مغبّة تكرار هكذا تصرفات أو مخالفات من شأنها أن تُلحق الضرر بالشركة أو بسمعتها تحت طائلة فسخ عقد الإستخدام الموقع معكم على كامل مسؤوليتكم، ونطالبكم التقيد بموجبات العمل لاسيّما بتوجيهات رؤسائكم وإرشاداتهم وبدوام العمل.

محتفظين بسائر حقوق الشركة ولاسيما بحق مطالبكم بالعتل والضرر والتعويض المناسب.

مع الإشارة إلى أنّ نسخة عن هذا الكتاب ستُحفظ في ملفكم لدينا وسنقوم بإعلام وزارة العمل خطياً بالمخالفة التي أقدمتم عليها (وذلك بمهلة ثلاثة أيام من تاريخ تثبتنا من حصولها).

بكل تحفّظ واحترام

### 3. دعوى عمل مقدمة من الأجير<sup>47</sup>

....، في .../.../...

جانب مجلس العمل التحكيمي في .... الموقر  
إستحضار

المدعي: ..... (الأجير) العنوان:

المدعى عليه: ..... (صاحب العمل) العنوان:

الشخص الثالث المطلوب إبلاغه: الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

#### أولاً: في الوقائع:

عمل المدعي لدى المدعى عليه منذ شهر .... من العام ..... لقاء أجر شهري مقداره /...../ ...

(.....) وذلك بموجب عقد عمل غير محدد المدّة موقع بين الفريقين بتاريخ ..../..../....

(ربطاً صورة عن عقد العمل).

رغم مراجعات المدعي العديدة والمتكررة للمدعى عليه لم يبادر إلى تسجيل المدعي لدى الصندوق

الوطني للضمان الإجتماعي مخالفاً بذلك موجباته القانونية.

بتاريخ .../.../... أقدم المدعى عليه على صرف المدعي من عمله دون وجه حق ودون توجيه

أي إنذار مسبق له مخالفاً بذلك أحكام المادة /50/ من قانون العمل.

كما أنّ المدعى عليه لم يسدّد للمدعي حقوقه المادية التي نصّت عليها القوانين المرعية الأجراء

ومنها حقّه بتقاضي تعويض عن إجازته السنوية التي لم يستفد منها وتعويض عن بدل الساعات الإضافية.

إزاء هذا الواقع، لم يجد المدعي سبيلاً للمطالبة بحقوقه سوى اللجوء إلى مجلسكم الموقر لإنصافه

ومنحه أبسط حقوقه التي سعت الجهة المدعى عليها إلى هضمها دون وجه حق.

## ثانياً: في القانون:

1- في وجوب إلزام المدعى عليه بدفع تعويض للمدعي عن عدم إحترام مهلة الإنذار سنداً لأحكام الفقرة "ج" من المادة /50/ من قانون العمل:

بما أن المدعى عليه أقدم على صرف المدعي من عمله لديه دون توجيه أي إنذار مسبق له مخالفاً بذلك أحكام قانون العمل لاسيما الفقرة "ج" من المادة /50/ منه.

وبما أن الفقرة المشار إليها أعلاه نصت على ما يلي:

"يجب على كل من صاحب العمل والعامل أن يُعلم الآخر برغبته في فسخ العقد، قبل شهر واحد إذا كان مضي على تنفيذ عقد الإستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون، وقبل شهرين إذا كان قد مضي أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضي أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضي اثنتا عشر سنة فأكثر.

ويجب أن يكون الإنذار خطياً وأن يبلغ إلى صاحب العلاقة، ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ إذا لم تكن واردة في نص الإنذار.

يتعرض الطرف الذي يخالف أحكام الفقرة السابقة لدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجره مدة الإنذار المفروضة عليه قانوناً.

إذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الإنذار، وكان صاحب العمل الجديد عالماً بالأمر، فإن هذا الأخير يكون مسؤولاً بالتكافل والتضامن عما يحكم به لصاحب العمل الأول.

خلفاً لأحكام هذه الفقرة، إذا كان العامل معيناً تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، أن يفسخ عقد العمل دون أي إنذار أو تعويض خلال الأشهر الثلاثة التي تلي استخدامه".

وبما أن المدعي عمل لدى المدعى عليها لمدة .....

وبما أنه يقتضي والحالة هذه إلزام المدعى عليه بدفع مبلغاً مقداره /.../ ... (.....) للمدعي كتعويض عن عدم إحترام مهلة الإنذار مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة وحتى تاريخ الدفع الحالي.

2- في وجوب إلزام المدعى عليها بدفع تعويض للمدعي عن صرفه التعسفي سنداً لأحكام الفقرة "أ" من المادة /50/ من قانون العمل:

بما أن المدعى عليه أقدم على صرف المدعي من العمل دون وجه حق ودون أي سبب قانوني يجيز له ذلك مخالفاً بذلك أحكام الفقرة "أ" من المادة /50/ من قانون العمل،

وبما أن المدعي هو المعيل الوحيد لعائلته المؤلفة من ..... و.... أولاد أكبرهم لم يبلغ بعد .... من عمره، وقد أصبح عاطلاً عن العمل في خضمّ الوضع الإقتصادي المتردّي، الأمر الذي ألحق به ضرراً فادحاً،  
وبما أنه، واستناداً لما تقدّم، يقتضي الحكم للمدعي بالحدّ الأقصى للتعويض عن صرفه التعسفي أي ما يوازي إثني عشر شهراً (12 × قيمة راتبه الشهري الأخير) أي مبلغ /.../ ... (.....) مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة وحتى تاريخ الدفع الفعلي.

### 3- في وجوب إلزام المدعى عليه بدفع تعويض للمدعي عن الأيام المتبقية من إجازته السنوية التي لم يستفد منها خلال السنتين الأخيرتين:

بما أن المدعي لم يستفد من كامل أيام إجازته السنوية عن السنتين الأخيرتين وتحديداً عن ... يوماً،  
وبما أن المدعى عليه لم يسدّد للمدعي أي بدل عن أيام الإجازة السنوية هذه، والتي لم يستفد منها هذا الأخير (المدعي)،  
وبما أنه يقتضي والحالة هذه إلزام المدعى عليه بتسديد بدل مادي للمدعي عن ... يوم إجازة لم يستفد منها وهي تعادل مبلغ (... يوماً × قيمة الأجر اليومي الأخير للمدعي) أي /.../ ... (.....) مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة وحتى تاريخ الدفع الفعلي.

### 4- في وجوب إلزام المدعى عليه بدفع تعويض للمدعي عن الساعات الإضافية التي عمل خلالها ولم يتقاضَ عنها أي بدل إضافي:

بما أن المدعى عليه ألزم المدعي بالعمل لساعات إضافية عديدة خلال ..... بلغ مجموعها ... ساعة إضافية ولم يسدّد له أي بدل إضافي عنها،  
وبما أنّ قانون العمل قد نصّ صراحةً على وجوب دفع بدل إضافي للأجير عن ساعات العمل الإضافية التي يُطلب منه تأديتها،  
وبما أنّ المدعى عليه تمتّع عن تسديد بدل إضافي عن هذه الساعات للمدعي دون وجه حق،

وبما أنه يقتضي والحالة هذه إلزام المدعى عليه بدفع بدل مادي للمدعي عن ساعات العمل الإضافية والذي يعادل /.... / ... (.....) مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة وحتى تاريخ الدفع الفعلي.

5- في وجوب إلزام المدعى عليه بتسجيل المدعي لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مع إعطاء هذا التسجيل مفعولاً رجعيّاً منذ تاريخ بدء المدعي لعمله لدى المدعى عليه بتاريخ .../.../.... كما وتسديد كافة الإشتراكات والغرامات المتوجّبة:

بما أن المدعى عليه، رغم مرور أكثر من ..... على بدء المدعي لعمله لديه، لم يتم بتسجيله أصولاً لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مخالفاً بذلك أبسط موجباته القانونية رغم مراجعات ومطالبات المدعي العديدة والمتكرّرة للمدعى عليه بهذا الشأن،

وبما أن فعل المدعى عليه هذا ألحق بالمدّعي ضرراً مادياً بالغاً،

وبما أنه، والحالة هذه، يقتضي إلزام المدعى عليه بتسجيل المدعي لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي فوراً مع إعطاء هذا التسجيل مفعولاً رجعيّاً منذ تاريخ .... من العام ... أي تاريخ بدء المدعي لعمله لدى المدعى عليه كما وتسديد جميع الإشتراكات والغرامات المتوجّبة، وحفظ جميع حقوق المدعي لدى الصندوق.

### لهذه الأسباب

ولأسباب سوف ندلي بها فيما بعد عند الإقتضاء

أو سواها مما يراه مجلسكم الموقر عفواً،

يطلب المدعي:

أولاً: قبول الإستحضار الحاضر شكلاً لاستيفائه شروطه الشكلية.

ثانياً: في الأساس، إلزام المدعى عليه بدفع مبلغاً مقداره /.... / ... (.....) للمدعي كتعويض عن عدم إحترام مهلة الإنذار سنداً لأحكام الفقرة "ج" من المادة /50/ من قانون العمل مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة الحاصلة بموجب الإنذار المبلّغ من الجهة المدعى عليها بتاريخ .../.../.... وحتى تاريخ الدفع الفعلي.

**ثالثاً:** إلزام المدعى عليه بدفع مبلغاً مقداره /.... / ... (.....) للمدعي كتعويض عن صرفه التعسفي سنداً لأحكام الفقرة "أ" من المادة /50/ من قانون العمل مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة الحاصلة بموجب الإنذار المبلّغ من المدعى عليه بتاريخ .... وحتى تاريخ الدفع الفعلي.

**رابعاً:** إلزام المدعى عليه بدفع مبلغاً مقداره /..... / ... (.....) للمدعي كتعويض عن أيام الإجازة السنوية التي لم يستفد منها المدعي خلال ..... مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة الحاصلة بموجب الإنذار المبلّغ من المدعى عليه بتاريخ ..../.../.... وحتى تاريخ الدفع الفعلي.

**خامساً:** إلزام المدعى عليه بدفع مبلغاً مقداره /.... / ... (.....) للمدعي كبديل مادي عن ساعات العمل الإضافية التي لم تسدّد له خلال السنتين الأخيرتين مع فائدة هذا المبلغ من تاريخ المطالبة الحاصلة بموجب الإنذار المبلّغ من المدعى عليها بتاريخ ..../.../.... وحتى تاريخ الدفع الفعلي.

**سادساً:** إلزام المدعى عليه بتسجيل المدعي لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وإعطاء هذا التسجيل مفعولاً رجعيّاً منذ تاريخ ..../.../.... أي بدء المدعي لعمله لديه، وإلزامه بتسديد جميع الإشتراكات والغرامات المتوجّبة عن ذلك، وحفظ كافة حقوق المدعي لدى الصندوق.

**سابعاً:** حفظ سائر حقوق المدعي تجاه المدعى عليه (وتجاه مدير الشركة بصفته الشخصية) من أيّ نوع كانت ومن أيّ جهة أتت.

**ثامناً:** تدريك المدعى عليه جميع المصاريف والنفقات.

**بكلّ تحفّظ واحترام**

## هوامش

<sup>1</sup> " *Plus un droit devient complexe et abondant, plus il devient inintelligible, secret et donc arbitraire et injuste, plus* " *il devient un obscur message codé* (...).

<sup>2</sup> قرار المجلس الدستوري الفرنسي رقم 421-99-DC تاريخ 16/12/1999.

<sup>3</sup> حتّى أن الترجمة جاءت في غير محلّها أحياناً: مثلاً القرارات التشريعية التي تنتهي بحرفي "ل.ر." اختصاراً لعبارة بالفرنسية هي *Lois et Rèlements*

*!Rèlements*

وجاء في المادة 4-17 من قانون العقوبات الصادر عام 1943 المعرّبة من قانون العقوبات الفرنسي القديم:

"يكون في حكم الأرض اللبنانية، لأجل تطبيق الشريعة الجزائرية (... الأراضى الأجنبية التي يحتلّها جيش لبناني ... (!)

<sup>4</sup> بهذا المعنى راجع: مرقص، بول والنقيب، وليد، دراسة مقدّمة حول "الوصول إلى العدالة عبر تعزيز شفافية الإدارة القضائية وفاعليتها"، بتكليف من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، 2007، 85 ص.

<sup>5</sup> تاريخ 1946/9/23.

<sup>6</sup> المادة 7/ من قانون العمل، وهي تنصّ على ما يلي: "يُستثنى من أحكام هذا القانون:

1. الخدم في بيوت الأفراد.
2. النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة.
3. المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.
4. الإدارات الحكومية والهيئات فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين".

<sup>7</sup> المادة 624/ من قانون الموجبات والعقود.

<sup>8</sup> جاء في حكم مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم 643 تاريخ 1970/5/15:

"عملاً بالمبادئ القانونية العامة وباجتهاد هذا المجلس المستمر، كي يكون لشخص ما صفة الأجير، يجب أن يكون هذا الشخص مرتبطاً دائماً بصاحب عمله وأن يعمل تحت إشرافه ورقابته بصورة مستمرة، وإن هذه الرقابة تشكل التبعية القانونية التي يخضع لها الأجير بالنسبة لصاحب عمله الذي له أن يصدر إلى العامل أو امره وتوجيهاته وأن يتخذ بحقه العقوبات والجزاء إذا ما قصر الأجير في عمله".

<sup>9</sup> المادة 50/ فقرة (ج) من قانون العمل.

<sup>10</sup> المادة 50/ فقرة (أ) من القانون عينه.

<sup>11</sup> راجع السؤال رقم 22 لمعرفة مفهوم الصرف التعسفي.

<sup>12</sup> المادة 624/ فقرة 2/ من قانون الموجبات والعقود.

<sup>13</sup> المادة 624/ فقرة 1/ من القانون عينه.

<sup>14</sup> يراجع باللغة الفرنسية:

**G.H. Camerlyack**, *Contrat de travail*, éd. 1968, le lieu du travail, no 37, p.60 :

« A la disposition de son employeur, le salarié effectue habituellement la prestation de travail dans le cadre même de l'entreprise, au poste qui lui a été confié. Cet impératif géographique sera à bon endroit reconnu comme l'une des caractéristiques habituelles du lien de subordination ».

L'horaire du travail, no 38, p.61:

وأيضاً المرجع عينه في الفقرة

« La subordination se marquera concrètement par l'obligation du travailleur de demeurer à la disposition de l'employeur conformément à l'horaire établi par le dernier. Ainsi doivent être considérés comme salariés: le

vendeur de journaux tenu de commencer sa distribution aux abonnés à 5 heures du matin, le médecin assurant le service médical d'une usine et tenu par son contrat de s'y rendre à des heures déterminées.

En définitive quand le travailleur est tenu de se rendre au lieu assigné et suivant un horaire imposé, le juge estimera en général qu'il y a subordination juridique et par suite louage de service ».

<sup>15</sup> بهذا المعنى: قرار محكمة التمييز، الغرفة الثامنة، تاريخ 2006/3/21:

"حيث أن علاقة العمل القائمة بين صاحب العمل والعامل تفرض على هذا الأخير موجبات عديدة، منها موجب الأمانة، ومن تجليات هذا الموجب، موجب عدم المنافسة بغض النظر عن انطواء عقد العمل على بند عدم المنافسة أو عدم احتوائه على مثل هذا البند، وتتخذ المنافسة غير المشروعة مظاهر عديدة فقد يرمي العامل إلى تحقيق مصالح شخصية له لشركات منافسة لصاحب عمله أو من خلال تأسيس شركة منافسة، أو قد تتخذ شكل تحويل الزبائن ... ويخضع تقدير قيام الأجير بمنافسة غير مشروعة لصاحب عمله على ضرورة توافر عناصر موضوعية وشخصية تثبت قيام المنافسة أو تجعل من فقدان ثقة صاحب العمل الناتج عنها مبرراً لفسخ عقد العمل.

حيث أنه من خلال العناصر الموضوعية الثابتة في الملف أن المدعي، وقبل انتهاء علاقة عمله مع الممينة، تملك الشقة الكائنة في العقار 2939 وتملك القسم الذي يستعمل كصيدلية، وقام بتأسيس شركة ... للاستيراد والتصدير، وأن علاقات قريبي تربطه بشقيق زوجته الذي يدلي بأنه كان يستعمل الشقة المذكورة أنفاً إضافة إلى القسم المشار إليه كمستودع لمواد صيدلانية، وصيدلية، وأن الصيدلية هذه تحمل إسم... أي إسم ابنة المميز ضده، وأن شركة ... تتألف من شركاء هم إضافة إليه زوجته وشقيقها.

وحيث أن إدعاءات المدعي على احتواء شقة ... على مواد صيدلانية وليس على مواد طبية، وعلى استعمال هذه الشقة كمستودع للمواد الصيدلانية التي يودعها فيها شقيق زوجته، وعن انتفاء علاقته بصيدلية.. وعدم قيام هذه الصيدلية ببيع مواد منافسة لتلك التي تبيعها الشركة، وعلى عدم قيام شركة ... للاستيراد والتصدير بأي نشاط تجاري، وبأن تأسيس الشركة تم بناءً لطلب أحد أصحاب الشركة المدعى عليها، بقي دون أي إثبات أمام مجلس العمل التحكيمي وأمام هذه المحكمة، وحيث أن التبرير الذي ساقه حول احتفاظه بأصول وأمر البيع وصور الفواتير والاستحصال على شك من مستشفى... يلقي على هذه الواقعة شكاً حول الأسباب الفعلية للإحتفاظ بها.

وحيث أن سبب صرف المدعي من الخدمة في ظل الوقائع السابق ذكرها يكون مقبولاً لعدم إتصافه بنية الإضرار بالمدعي ولا يمكن اعتباره ناتجاً عن خطأ جسيم.

وحيث أنه يتعين تبعاً لما تقدم ردّ طلب التعويض عن الصرف التعسفي المقدم من المدعي.

<sup>16</sup> المادة /1/ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم /17386/ تاريخ 1964/9/2.

<sup>17</sup> المواد /10/ / (التعويضات العائلية) و/11/ (المنح المدرسية) و/12/ (تعويض السكن) و/13/ (تعويض الإنتقال) و/14/ (تعويض الصندوق) و/15/ (منحة الزواج) و/16/ (منحة الولادة) من عقد العمل الجماعي للعام 2008 - 2009 الموقع بتاريخ 22 تموز 2008 بين جمعية مصارف لبنان الممثلة برئيسها فرنسوا باسيل من جهة وإتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان الممثلة برئيسها ورئيس المجلس التنفيذي للإتحاد السيد جورج الحاج والأمين العام السيد عمر برجوي من جهة ثانية. وأبرز هذه العطاءات بالنسبة للتقديمات العائلية أن يُمنح المستخدمون المتزوجون من أي فئة كانوا تعويضاً عائلياً شهرياً. وقد حدّد التعويض للزوجة غير المستخدمة بقيمة التعويض المقرر من قبل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للزوجة مضافاً إليه نسبة 75% أما التعويض العائد للأولاد فقد خُدد بقيمة التعويض المقرر من قبل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأولاد مضافاً إليه نسبة 50% وذلك لكل ولد حتى خمسة أولاد ولغاية 25 سنة بالنسبة للذكور والإناث على السواء، شرط أن يكونوا بدون عمل مأجور ولا يطبق شرط السنّ إذا كان الولد مصاباً بعلّة أو عاهة جسدية تجعله عاجزاً عن العمل، على أن يثبت ذلك بتقرير طبي. أما بالنسبة لمنحة الزواج فتستحق لكل مستخدم من أي فئة كان يعقد زواجه وهي تعادل راتب شهر واحد شرط أن لا تقلّ عن ستمائة ألف ليرة لبنانية. وتُدفع هذه المنحة لكلا الزوجين إذا كانا يعملان في مصرف واحد. وقد نصّت المادة 15 السالفة الذكر بأن تضاف إعتباراً من 2009/1/1 منحة الزواج هذه تلقائياً بنسبة 50% من نسبة زيادة غلاء المعيشة كلما صدر مرسوم يتعلّق بتعيين الحد الأدنى للأجور وتحديد نسبة غلاء المعيشة. أما منحة الولادة فتُدفع للمستخدم من أي فئة كان بمناسبة ولادة كل من أولاده. وقد حدّدت منحة الولادة هذه بمقدار ثلاثمائة ألف ليرة لبنانية، ولا علاقة لها بنظام الضمان الصحي. وتُعتبر ولادة التوأمين موجبة لتعويض مضاعف. وقد نصت المادة 16 السالفة الذكر بأن تضاف إعتباراً من 2009/1/1 منحة الولادة هذه تلقائياً بنسبة

الزيادة التي تتناول الشطر الأول من الأجر كلما صدر مرسوم يتعلّق بتعيين الحد الأدنى للأجور وتحديد نسبة غلاء المعيشة. أما المادة 20 من العقد الجماعي عيّن فيه فقد منحت المستخدم من أي فئة كان إجازة خاصة بمناسبة زواجه مدتها 15 يوماً متواصلاً بما في ذلك أيام الأعياد الرسمية.

<sup>18</sup> المادة /39/ من قانون العمل.

<sup>19</sup> المادة /52/ من القانون عيّن.

<sup>20</sup> المادة /31/ من قانون العمل.

<sup>21</sup> المادة/33/ من القانون عيّن.

<sup>22</sup> المادة /65/ من قانون عيّن والمادة /351/ من قانون الموجبات والعقود.

<sup>23</sup> المعايير المعدّدة أدناه منصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم /6263/ الصادر بتاريخ 1995/1/18 الذي عدّل لاحقاً.

<sup>24</sup> راجع السؤال رقم 23 لمعرفة من هم المستفيدون.

<sup>25</sup> نشر هذا المرسوم في العدد 42 من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ 2008/10/16.

<sup>26</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم 11 تاريخ 1991/4/9، دعوى علوان/ بنك الريف، غير منشور:

"وحيث من جهة ثانية قد ثبت للمجلس أن المدعية وبتاريخ صرفها من الخدمة الحاصل في مطلع أيلول 1989 كانت في الشهر السابع من حملها أي أن صرفها من العمل حصل بطريقة مخالفة للأحكام الأمرة المنصوص عليها في المادة /52/ عمل التي حظرت بشكل مطلق صرف الأجير اعتباراً من الشهر الخامس من الحمل علماً بأن المدعى عليه أقرّ بأنه كان على علم بوضع المدعية عند طردها من خدمته.

وحيث أنّ المجلس بالإستناد إلى صراحة هذه القواعد القانونية التي تشكّل مخالفتها جرماً معاقباً عليه جزائياً بمقتضى المادة /30/ عمل إضافة إلى الظروف الأمنية التي رافقت إنهاء خدمات المدعية يرى اعتبار هذا الإنهاء تعسفياً يخضع لأحكام المادة /50/ عمل المعدّلة بموجب قانون 1975/2/6".

بهذا المعنى، لا موجب على المرأة الحامل إثبات الدافع غير المشروع للصرف:

"Le licenciement de la femme mariée au mépris des règles concernant la protection de la maternité est sanctionné civilement par la rupture abusive sans que la femme salariée ait à prouver le mobile illégitime de l'employeur ».

**Brun and Galland**, p.72, No II 325, p.606.

<sup>27</sup> المادة /29/ من قانون العمل.

<sup>28</sup> المادة /8/ من قانون الملكية الأدبية والفنية والحقوق المجاورة رقم 99/75 الصادر بتاريخ 1999/4/3.

<sup>29</sup> المادة /50/ من قانون ضريبة الدخل.

<sup>30</sup> المادة /51/ من القانون عيّن.

<sup>31</sup> المادة /58/ من من قانون ضريبة الدخل.

<sup>32</sup> المادة /21/ من القانون عيّن.

<sup>33</sup> المادة /22/ من القانون عيّن.

<sup>34</sup> المادة /23/ من من قانون ضريبة الدخل.

<sup>35</sup> هذه العبارات منقولة حرفياً عن قانون العمل (الملحقان رقم 1 و2).

<sup>36</sup> المادة /71/ من قانون العمل.

<sup>37</sup> المادة /50/ فقرة (ب) من القانون عيّن.

<sup>38</sup> المادة /344/ من قانون العقوبات، التي تنص على ما يلي: "كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل مستخدم أو عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار آخر صادر عن إحدى محاكم العمل عوقب بالحبس من شهرين إلى سنة".

<sup>39</sup> حكم مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، رقم 108 تاريخ 1997/12/1، دعوى طه/ بنك جعجع:

"حيث أن الجهة المدعى عليها لم تثبت بالأدلة أنها تدمرت من مخالفات المدعي كونها لم تبرز أي مستند يفيد أنها نبهته أو أخطرت بارتكابات وإهمال.

وحيث أن المدعى عليه لم يبيّن إن كان المدعي تجاوز في تغييره الحد المنصوص عليه في المادة /74/ قانون عمل.

وحيث أن المدعى عليه صرف المدعي من الخدمة بدون توجيه إنذار وبدون التعويض.

وحيث أن القانون يعتبر السبب الغير مقبول من قبيل الإساءة والتجاوز في استعمال الحق.

وحيث أن هذا المجلس يرى أن صرف المدعي بالطريقة التي تمّ بها هو من قبيل الإساءة في استعمال الحق وهو بمثابة الصرف التعسفي.

وحيث يقتضي إلزام المدعى عليه بالتعويض عن هذا التصرف يقدره المجلس ببديل عشرة أشهر تحسب على أساس راتب المدعي".

أيضاً مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، رقم 110 تاريخ 1998/12/21، دعوى فخري/ كتر:

"حيث يتضح أن المدعية صُرفت من العمل بسبب رفضها التوقيع على إقرار بوصول كامل حقوقها خلافاً للواقع والقانون.

وحيث أن المادة /50/ عمل تعتبر من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إنهاء العقد لسبب غير مقبول واعتبار هذا السبب قرينة على الخطأ.

وحيث أن صرف المدعية تبعاً لسبب غير مقبول هو من قبيل الإساءة في استعمال الحق ويُعتبر الصرف المسند إليه بالتالي صرفاً تعسفياً غير مبرر".

<sup>40</sup> قرار محكمة التمييز، الغرفة الثامنة المدنية، رقم 11 تاريخ 1999/2/2، دعوى العريسي/ الحلبي، منشور في: صادر في التمييز، القرارات المدنية 1999، ص 637.

أيضاً قرار محكمة التمييز رقم /54/ تاريخ 1994/6/28، منشور في: قضايا العمل، ص 215، وفي النشرة القضائية، عدد 9، صفحة 954:

"حيث أن اجتهاد المحكمة العليا مستمر على اعتبار أن المهلة المنصوص عليها في المادة /50/ (شهر لتقديم دعوى العمل) لا تتعلّق بالنظام العام ولا تمس بالمصلحة العامة وبالتالي يعود لصاحب العمل وحده إثارته ولا يترتب ذلك على المحكمة".

<sup>41</sup> للمزيد: مرقص، بول، مجلة "البيان"، العدد 418، أيلول 2006، ص 32.

<sup>42</sup> المادة /50/ فقرة (و) من قانون العمل.

<sup>43</sup> المادة /50/ فقرة (ز) من القانون عينه.

<sup>44</sup> محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، تاريخ 2006/4/25:

"حيث تُبث من معطيات الملف المسندة إلى الإنذار الذي وجهته المميّزة إلى المميز ضده، وإلى إدلاءات المميّزة في لوائحها أن سبب صرفها لهذا الأخير يُعزى إلى الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي لحقت بالميّزة.

حيث أنه بموجب المادة /50/ بند "و" عمل يجوز لصاحب العمل صرف أجيره لأسباب اقتصادية شرط احترام الأصول الشكلية التي وضعتها هذه المادة في بندها "و" المذكور لجهة إبلاغ وزارة العمل برغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، ومن ثمّ التشاور معها لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء.

حيث أنه، نظراً لأن إدلاء المميّزة بإبلاغ وزارة العمل برغبته في إنهاء عقد المميز ضده قبل شهر من تنفيذه بقي مجرداً من أي إثبات، إضافة إلى اعترافها بعدم التشاور مع هذه الوزارة حول برنامج نهائي لهذا الإنهاء رغم إدلائها بصرف أربعة أجزاء عام 2000، وثلاثة عام 2001، يقتضي اعتبار الصرف تعسفياً لعدم احترام الأصول الشكلية الإلزامية التي وضعتها المادة /50/ بند "و" فيردّ السبب التمييزي الأول ويبرم القرار المطعون فيه لهذه الجهة".

<sup>45</sup> يجب تكييف هذا الإنذار في كلّ مرّة حسب الحالة المعروضة ومن المستحسن إعداده وتوقيعه من محامٍ.

<sup>46</sup> يجب تكييف هذا الإنذار في كلّ مرّة حسب الحالة المعروضة ومن المستحسن إعداده وتوقيعه من محامٍ.

<sup>47</sup> يجب تكييف إستحضار الدعوى هذا في كلّ مرّة حسب الحالة المعروضة ومن المستحسن إعداده وتقديمه من محامٍ

## مؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان

منظمة غير حكومية لا تبغي الربح، علم وخبر 2008/1147

### أهداف الجمعية

- إقامة البرامج التطبيقية والميدانية والبحثية والمحاضرات العلمية في بيروت والمناطق، الرامية إلى تعزيز التنمية وحقوق الإنسان.
- التواصل مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية لدعم برامج التنمية وحقوق الإنسان في لبنان.
- نشر ثقافة مدنية في حقوق الإنسان وتدعيمها على مستوى المبادرات والمشاريع الإنمائية بين المواطنين وخصوصاً الشباب والشبان إلى جانب المؤسسات الرسمية.
- تقديم الإستشارات الحقوقية والإنمائية والإقتصادية مع مراعاة أحكام قانون تنظيم مهنة المحاماة.

عنوان الجمعية: العدلية - الطريق العام - سنتر الغزال - مقابل بيت المحامي

ط 6 - بيروت - لبنان - هاتف: 01/ 61 17 17

[www.justiciadh.org](http://www.justiciadh.org)