

## جدلية القضاء العمالي بين التاصيل والتبعية

" دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري "

الدكتور/ محمد عرفان الخطيب

أستاذ مشارك في قسم القانون كلية أحمد بن محمد - الدوحة - قطر

كلية الحقوق - جامعة دمشق - سوريا

### مقدمة عامة

لدى أي خلاف بين أطراف علاقة قانونية ما، لا بد من أن يمتلك طرفاها الوسيلة القانونية التي تمكن كل منهما من الوصول إلى حقه المدعى به. ذات الأمر ينطبق على العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل، فلدى أي خلاف بينهما، لا بد من أن يمتلك العامل، الطرف الذي يهمننا في هذا البحث، الوسيلة القانونية التي تمكنه من الاعتراض على قرارات صاحب العمل. فالأخير يجد نفسه في موقف القوة كونه يمتلك السلطة التأديبية بحق العامل، بما يمكنه من أن يطبق القانون بذاته لذاته من خلال اعتقاده أنه محق وفي موقف المدافع عن مصالحه المهنية، لاسيما عندما يمزج صاحب العمل بين مصلحة الشركة ومصلحته<sup>1</sup>. في حين أن موقع الأول (العامل) في هذه المعادلة مختلف تماماً، فهو الحلقة الأضعف، كونه يفتقد للسلطة في مواجهة صاحب العمل، باعتباره تابعاً وليس متبوعاً. ناهيك عن أن صاحب العمل يعتبر مناقشة العامل له في قراراته نوعاً من العصيان والتعدي على سلطة الإدارة التي يمتلكها، الأمر الذي يوجب معاقبة العامل مجدداً. مما يجعل من لجوء الطرفين إلى سلطة محايدة ضرورة وحاجة.

1. Pour plus d'informations Voir, J. Péliissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 26ème éd. Dalloz, 2012, p. 210 s. A. Mazeaud, Droit du travail, Montchrestien, 3ème2002. p. 369 s. A. Jeammaud et A. Lyon-Caen, Droit et direction du personnel, Dr. social. 1982, n° 2, pp. 56-69, Spéc. p. 63.

وإذا كان صاحب العمل كثيراً ما يتردد باللجوء إلى القضاء للأسباب السابقة الذكر، فإن العامل، قد يجد كذلك صعوبة وحرماً في اللجوء لذات القضاء رغبة منه في عدم تعقيد الأمور مع صاحب العمل، أو خشية من انتقامه، انطلاقاً من الاعتقاد السائد بأن أي نزاع لن يفضي إلا إلى نزاع آخر. من هنا ولدت الحاجة لإيجاد نظام قضائي خاص يراقب ويضمن شفافية قرارات صاحب العمل في مواجهة العامل، كما يراعي خصوصية العلاقة القانونية والمهنية التي تربطهما. وهكذا ولدت فكرة القضاء العمالي في العديد من التشريعات الأوروبية لاسيما في فرنسا، حيث تلقفتها تشريعات العديد من الدول العربية ومن ضمنها التشريع السوري. واليوم، وعلى الرغم من اختلاف المدارس التشريعية للدول في حل منازعات العمل، إلا أن مختلف هذه المدارس لا تخرج عن منحنيين، فهي إما أن توكل مهمة فض هذه المنازعات للقضاء العادي وإما أن تؤسس لقضاء مختص يتولى الفصل بهذه النزاعات. ولعل نظرة أكثر قرباً في التشريعات المقارنة سواء الأوروبية منها كما العربية، تبين حقيقة هذه الخلاصة.

في التشريع الأوروبي، بالرغم من إقرار الاتحاد الأوروبي اتفاقية بروكسل لعام ١٩٦٨ لفض النزاعات في القضايا المدنية والتجارية<sup>٢</sup>، التي

---

1. للاطلاع على واقع التنظيم القضائي السوري راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، الجزء الأول، منشورات جامعة دمشق، ٢٠٠٧، ص. ٥٧ وما بعد. صلاح الدين سلحدار، أصول المحاكمات المدنية، منشورات جامعة حلب، ١٩٩٤. رزقالله أنطاكي، أصول المحاكمات في المواد المدنية والتجارية، الطبعة الرابعة، مطبعة الإنشاء، دمشق، ١٩٦١. في التشريع الفرنسي، راجع،

S. Guinchard, Droit et pratique de la procédure civile, 6ème éd. Dalloz, 2010. Spéc, La détermination des règles de compétence d'attribution. Pp. 62-188. J. Péliissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 109 s.

2. Convention de Bruxelles de 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. JO. L 299 du 31.12.1972, Pp. 32-42. A. Cottereau, Sens du juste et usages du droit du travail: une évolution contrastée entre la France et=

شكلت الإطار المعاري لفض مختلف هذه النزاعات، إلا أنه لم يتطرق إلى وضع قواعد قانونية خاصة لفض النزاعات العمالية، مبقياً إياها خاضعة للقواعد الوطنية في الدول المعنية والتي تختلف فيما بينها. ففي حين أن بعض الدول كإيطاليا وإسبانيا<sup>1</sup> تمنح العامل القدرة على اللجوء إلى القضاء

---

=la Grande-Bretagne au XIXème siècle, Revue d'histoire du XIXème siècle, n° 33,2006, Pp. 101-120. Les Conseils Prud'hommes en France et en Belgique, Revue de droit commercial, industriel, et maritime, 1890, Pp. 169-192. Université de Poitiers. UFR de droit et sciences sociales, Le conseil de prud'hommes, une juridiction originale au sein de l'Europe, journées d'études, Poitiers, 21 mai 1999, Paris. PUF, 2000. En droit international voir, Préface de l'ouvrage sur le 60ème Anniversaire de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Mélange préparé par Ph. Duprat et B. de l'Ordre. 2008. Voir spé. F. Petit, Droits de l'homme et contentieux social. Pp. 113-139. B. Xavier, L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes, Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2005, Pp. 43-84. B. Arturo, En aval des normes internationales du travail: le rôle de l'OIT dans l'élaboration et la révision de la législation du travail. Mélange publié sous la direction de J-C Javillier et B. Gernigon. H. Sellami, Compétence du conseil de prud'hommes à raison de la nationalité française du salarié. Revue pratique de droit social, n° 632, 1997, Pp. 401-409.

1. الهيكلية القضائية للمحاكم الاجتماعية في التشريع الإسباني تتكون من أربع درجات لكل منها اختصاصها الخاص هي: محاكم القضايا الاجتماعية المعتبرة بمحكم محاكم الدرجة الأولى، وتوجد في كل مقاطعة محكمة أو أكثر، وتختص بمختلف نزاعات العمل الفردية. المحكمة العليا لكل مقاطعة ممثلة بغرفتها الاجتماعية وتمثل أعلى سلطة قضائية مختصة بالعمل على مستوى الإقليم، وتختص بخلافات العمل الجماعية. المحكمة الوطنية العليا، ممثلة بغرفتها الاجتماعية، وتوجد في العاصمة مدريد وتنظر في الخلافات التي تتجاوز الاختصاص المدني لمحاكم مقاطعتين وأكثر دون أن تصل إلى =

العادي، نجد دولاً أخرى تمنح هذا الحق أمام محاكم خاصة للعمل كما في ألمانيا<sup>1</sup> وبلجيكا<sup>2</sup> وبريطانيا<sup>3</sup>. ذات التمايز في التوجه التشريعي نجد في التشريعات العربية، مصر والأردن والعراق واليمن والبحرين والكويت

=المستوى الوطني. أخيراً الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض، ومقرها العاصمة، وهي محكمة قانون، تنظر في التطبيق القانوني لقواعد القانون.

**La juridiction du travail et de la sécurité sociale Espagne.**  
**Juriscopie. Juin 2005. Pp. 4-7. J-Ph. Lacour, Le modèle d'efficacité des tribunaux du travail en Allemagne. Revue Vie d'Europe. p. 10.**

1. في التشريع الألماني قضاء العمل مستقل بمجمله، يتكون من ثلاث درجات هي: محاكم العمل، وتعتبر بمثابة محاكم الدرجة الأولى، وتتألف من ثلاث قضاة واحد مهني واثنان يمثلان طرفي العلاقة التعاقدية وتكون الرئاسة للقاضي المهني. محاكم العمل الإقليمية، وهي محاكم درجة ثانية، وتنطوي على ذات البنية البيكلية من حيث التمثيل الثلاثي وتكون مهمتها الرقابة على قرارات محاكم الدرجة الأولى. محكمة العمل الفيدرالية، وعددها خمس، وتتألف من ثلاثة وأربعون قاضياً مهنيًا موزعين على عشرة غرف، كل غرفة تشتمل على ثلاثة قضاة مهنيين واثنان غير مهنيين يمثلان طرفي العلاقة التعاقدية العامل وصاحب العامل وصاحب العمل.

**La juridiction du travail et de la sécurité sociale Allemagne.**  
**op. cite. Pp. 4-5.**

2. القضاء العمالي البلجيكي هو الأقرب إلى التجربة الفرنسية، حيث ينقسم قضاؤه العمالي لثلاث درجات هي: محكمة بداية عمل على مستوى الدرجة الأولى، ومحكمة استئناف عمل على مستوى الدرجة الثانية، ومحكمة النقض كمحكمة قانون. وتتكون محكمة العمل من قضاة مهنيين من الجسم القضائي وقضاة منتخبين من النقابات التي تمثلهم. وتنقسم هذه المحاكم إلى غرف مرؤوسة من قاضي مهني ينظر بالقضية إلى جوار اثنين من القضاة المنتخبين، وتتحول إلى محكمة ذات طابع خماسي عند النظر في نزاعات العمل الفردية، حيث يضاف إلى القضاة الثلاثة قاضي يسميه العامل وآخر يسميه صاحب العمل من نقابتهما. هذه التشاركية بين العمال وأصحاب العمل نجدها كذلك في محاكم العمل على درجة الاستئناف، أما محكمة النقض فواحدة تنظر في حسن تطبيق القانون وتتكون من قضاة مهنيين فقط.

**La juridiction du travail et de la sécurité sociale Belgique, op. cite, Pp. 2-5. Les Conseils Prud'hommes en France et en Belgique, préc. Pp. 169-192.**

3. **Rapport de synthèse, Le règlement des conflits individuels du travail en Allemagne, Espagne, Italie et au Royaume-Uni. Juriscopie. Avril 2004, p. 3. S. Cessou, Aux Pays-Bas, Place aux juridictions classiques Revue Vie d'Europe. p. 10.**

منحت هذا الاختصاص للقضاء العادي، في حين أن لبنان والسعودية وعمان ومجموع دول المغرب العربي أوكلت هذه المهمة إلى محاكم قضائية خاصة<sup>1</sup>.

1. في الدول العربية تميز بين مواقف دول المشرق العربي، والخليج العربي، والمغرب العربي. في المشرق العربي، وبعد أن قضى المشرع المصري بإحداث لجنة خماسية ذات اختصاص قضائي تشكلت بترار من الوزير تجمّع في عضويتها بين البعد القضائي والإداري والنقابي، قضت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية هذه اللجان، مما يفضي بإحالة مختلف نزاعات العمل الفردية إلى محاكم القضاء العادي كونها صاحبة الاختصاص العام، راجع، قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣، المادتين (٧١- ٧٢)، وحكم المحكمة الدستورية العليا المصرية رقم (٢٦) للسنة القضائية (٢٧) تاريخ ١٣/٠١/٢٠٠٨. راجع، <http://www.hccourt.gov.eg>.  
المشرع اللبناني، أوكل هذه المهمة لمجلس العمل التحكيمي. راجع، قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦، المادة (٥٠). المشرع الأردني منح هذه الصلاحية إلى محكمة الصلح، راجع في ذلك، قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦، المادة (١٣٧). أما على المستوى الخليجي، نجد أن المشرع الكويتي هو الأكثر اهتماماً بهذا الجانب القضائي، حيث قضى بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية، بموجب المرسوم رقم ٤٦ لعام ١٩٨٧ المواد (١-٥). الملحق بقانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٣٨ لعام ١٩٦٤، المادة (٩٦). قانون العمل العماني رقم (٣٤) لعام ١٩٧٣ أحال فض هذه النزاعات إلى هيئة حسم المنازعات التجارية، المادة (٤٣). قانون العمل السعودي، رقم ٢١ تاريخ ١٣/٩/١٣٨٩، منح هذه الصلاحية إلى اللجنة المختصة، المواد (٧٤- ٧٥). أما قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (٢٣) لعام ١٩٧٦ فقد أحالها إلى المحكمة المدنية الكبرى، المادة (٧٦- ١١٠ - ١٥٥). وأخيراً أحال قانون تنظيم علاقات العمال بالإماراتي الاتحادي رقم (٨) لعام ١٩٨٠، هذا الاختصاص إلى المحكمة المختصة، المادة (٦). ذات الأمر، بالنسبة لقانون العمل القطري رقم (٣) لعام ١٩٦٢، الذي منح هذه الصلاحية للمحكمة المختصة، المادة (٢٠). أخيراً، على مستوى دول المغرب العربي، تمثل التجربة التونسية لقضاء العمل ترجمة عملية للتجربة الفرنسية على المستوى العربي، راجع في ذلك قانون العمل التونسي، قانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٦. في حين أن قانون العمال الجزائري رقم (١٧) لعام ١٩٩٠ أوجد محكمة خاصة لفض نزاعات العمل أسماها محكمة المسائل الاجتماعية وتعمل على مستوى المحاكم الابتدائية. المادتين (٧٣- ٣ و ٧٣- ٤).  
بالنسبة لقانون الشغل المغربي رقم (٩٩- ٦٥) لعام ٢٠٠٣ فقد أوكل هذه المهمة للمحكمة الابتدائية. المادة (١٠٦). لمزيد من التفاصيل، راجع، محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٠. محمد شريف عبد الرحمن، عقد العمل، أركان عقد العمل، الجزء الأول، آثار عقد العمل، الجزء الثاني، منشورات دار الفكر والقانون، مصر، ٢٠١٠. هيثم حامد المصاورة، التشريع =

تبرز إشكالية البحث في كونه يحاول التلمس القانوني والواقعي لشكل من أشكال القضاء الأكثر إثارة للجدل في التشريع الفرنسي كما السوري<sup>١</sup>، فما بين نص القانون وتطبيقه، تبرز الفجوات! ذلك أن العبرة

=العمالي الإسلامي، دراسة موازنة بقوانين الدول العربية، منشورات دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠١٠. سليمان الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات المكتب الجامعي الحديث، مصر، ٢٠١٠. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي، منشورات مكتبة القانون والاقتصاد، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٩. حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل، منشورات دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٧. أحمد السعيد الزقود، قانون العمل، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣، منشورات المكتبة العصرية، مصر، ٢٠٠٧. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٣. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة ثالثة، ١٩٨٣. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٣. حسن توما نصر، شرح قانون العمل، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٧. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ١٩٧٢. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، طبعة أولى، منشورات المكتب الإسلامي بدمشق ١٩٦٩.

1. En droit française voir, J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit. Pp. 120 à 153. B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, Collection les Codes RF, Groupe Revue Fiduciaire, 31ème 2011, Pp. 339 à 482. D. Boulmier, Le conseil de prud'hommes au présent, le conseil de prud'hommes autrement: actes du colloque, 8 octobre 2002, Université Nancy II, organisé par le Centre d'étude et de recherche de l'Institut régional du travail de Nancy, 2003. M-F. Clavel-Fauquenot et S. Duras, Les prud'hommes, Supplément à: Liaisons sociales, n° 11818, Paris. Liaisons et convergence, 1994, J. Gouffier, Des conseils de prud'hommes: organisation, compétence, procédure, Thèse de Droit, Paris, 1897, Lenine, A propos des conseils de Prud'hommes, Dr. social, n° 1, janvier 1998, Pp. 57-61. Les conseils de Prud'hommes, Les cahiers prud'homaux, n° 5, 1973, Les conseils de=

ليس في توافر أو عدم توافر النص التشريعي الناظم، رغم أهميته الكبرى، وإنما في توافر الإرادة الصادقة والإمكانات اللازمة لترجمته على أرض الواقع، هنا الإشكالية. كذلك تبرز إشكالية تحديد هوية هذا القضاء، هل هو قضاء مهني أم قضاء غير مهني<sup>1</sup>؟! لاسيما إذا ما أخذنا طبيعة التمازج التمثيلي بين العمال وأصحاب العمل فيه. وما هي نجاعة وفائدة هذا النوع من القضاء الذي يمتزج فيه البعد المهني بالبعد غير المهني. إذ كيف يمكن

=Prud'hommes, Les cahiers prud'homaux, n° 1, 1976, Pp. 1-46. Prud'hommes: une justice à part... entière, Liaisons sociales, mensuel, numéro 73, novembre 1992, Pp.41-53. A. Supiot, Le Juge et le droit du travail, Dr. social, mai 1980, Pp. 59-72. F. Saramito, Le rôle des conseils de prud'hommes dans la formation du droit du travail, Dr. Ouvrier, mars-avril 1960, Pp. 86-89. Juris. Classeur Travail Traité, Fasc. 80-10 à 82-30: Contentieux, Présentation, Contentieux Prud'homal, Compétence Prud'homale. Cote: 05, 2011. Fasc. 15-94: Protection, Domaine D'application, Cote: 04, 2009. Fasc. 81-10: Conseil De Prud'hommes, Fonctionnement. Cote: 03,2009.

في التشريع السوري، للأسف لم تحظ هذه التجربة القضائية بالاهتمام الفقهي اللازم بما يؤدي إلى تفعيلها وتطويرها، حيث بقيت البحوث القانونية حولها في حدها الأدنى، لاسيما إذا ما اعتبرنا أن هذه التجربة كانت في كثير من الأحيان تعتبر امتدادا للتجربة القضائية التقليدية. لكن يمكن الرجوع إلى بعض الملفات التي تناولت تجربة القضاء العمالي الاستثنائي في سورية، ونعني بذلك لجان قضايا التسريح. أما الدراسات حول التجربة القضائية الحديثة فهي معدومة وفق علمنا، نظرا لصدور القانون حديثا في العام ٢٠١٠. بخصوص التجربة القضائية السابقة راجع، وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، ١٩٧٠. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، بدون تاريخ. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، مرجع سابق. سليمان الدوس، الموسوعة العمالية، الحقوق العامة للعاملين في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، ج ٢، الطبعة الثانية، مؤسسة النوري، ١٩٩٦.

1. نود التنويه إلى أنه عند استخدام هذا المصطلح: "القضاء المهني" فنحن نقصد بذلك وفق النص الفرنسي القضاء المكون من رجال القضاء خاصة، أو ما يسمى في التشريع الفرنسي: "Juridiction Professionnel" في حين أننا سنستخدم مصطلح القضاء غير المهني للدلالة على القضاء العمالي، حيث يمتزج البعد المهني مع البعد الحرفي، وهو ما اصطلاح على تسميته في التشريع الفرنسي: "Juridiction No-Professionnel"

حسم نزاع ذي طبيعة حرفية صرفة بأدوات قضائية يمتزج فيها البعد المهني للعمل القضائي بالبعد غير المهني، مما يقودنا لمناقشة طبيعة وحجية الأحكام التي يصدرها هذا القضاء.

### ثانياً - فرضيات البحث

في ضوء ما تقدم، تنحصر فرضيات البحث في نقاط عدة أهمها تأكيد أو نفي الصفة الابتكارية لقضاء العملي التشريع الفرنسي. هذه التجربة التي حرص المشرع على تطويرها من خلال العديد من التشريعات والقوانين الخاصة، مما جعل النموذج الفرنسي في فض خلافات العمل مثلاً يحتذى به في الكثير من التشريعات المقارنة. بالرغم من ذلك، فقد أثار هذا الموقف الابتكاري من المشرع الفرنسي الكثير من الجدل حول الصفة القضائية الصرفة لهذه القضاء، ومدى نجاعته في فض خلافات العمل. بالمقابل، إذا كانت هذه التجربة القضائية قد حافظت، برغم ما تقدم على مكانتها في التشريع الفرنسي، فالأمر بخلاف ذلك في التشريع السوري، مما يقودنا للفرضية الثانية التي يسعى البحث إلى التدليل عليها والإجابة عنها، ألا وهي: هل هناك من قضاء عمالي فيالتشريع السوري؟ وإن كان! هل استطاع إثبات نجاعته؟!

### ثالثاً أهمية البحث

إشكالية البحث والفرضيات التي يحاول مناقشتها، تبرز أهميته التي تتأني كونه يحاول تقديم دراسة تفصيلية لنوع من القضاء أهمل تفعيله في العديد من التشريعات الغربية والكثير من التشريعات العربية. فمعظم هذه التشريعات أشارت إليه بعبارات مقتضبة دون تكلف عناء الاهتمام به بالشكل المطلوب على المستوى العملي، أو حتى وضع تصور تشريعي لنظام قضائي متماسك يتناول هذا النوع من النزاعات، مبقية إياه محكوماً بالقواعد العامة، وناسية في بعض الأحيان ومتناسية في أحيان كثيرة، الخصوصية التي تتسم بها هذه النزاعات: كما أن رجال الفقه، لاسيما العرب منهم، لم يتناولوا هذا القضاء بالقدر الذي يستحقه من البحث والتمحيص ليطوروه، فالأبحاث والدراسات الفقهية التي تناولته، وفقاً



لعلنا الشخصي، شبه منعدمة في التشريع السوري، وجد قليلة في التشريعات العربية المقارنة. فالمنظور العاميتمثل في سلخ أية خصوصية له، وعدم إخراجهم من ثوب النزاع المدني. الأمر المستغرب! ذلك أن المشرع العربي أقر بخصوصية العلاقة العمالية ابتداءً وأنكرها انتهاءً<sup>1</sup>. أضف لذلك، فإن أهمية البحث تبرز في بعده المقارن، كونه يحاول أن يضع أمام المشرع السوري، وإن بشكل غير مباشر، واقع تجربته الوطنية في مرآة أحكام ومعايير تجربة تشريعية وطنية رائدة في هذا المجال، ألا وهي التجربة الفرنسية، لبيان مكانم الضعف والقوة في التجربة السورية بما يهدف للعمل للارتقاء بها وتطويرها.

#### رابعاً - هدف البحث

لاشك أن إشكالية البحث والأهمية التي يحتلها، إضافة للفرضيات التي يسعى لإثباتها، تبرز الهدف منه. فهو يحاول إطلاع المشرع السوري على التجارب القانونية المقارنة بهدف تبيان مكانم النقص والخلل في البنيان التشريعي لديه، وحثه على استشراف الحلول القانونية الناجعة للكثير من المشاكل القانونية التي تعترضه، أملاً في اعترافه بأهمية هذا الشكل من القضاء وضرورة تفعيله في بيئة العمل السورية، وبالتالي وضع القواعد والضوابط التشريعية التي تنمي وتطور هذا القضاء. كما يحاول البحث منح رجال القانون والفقهاء العرب، لاسيما السوريين منهم إضاءة متواضعة، سعينا جهدنا أن تكون مبسطة ومعقدة، لواقع هذه الرقابة في تشريع العمل المقارن من خلال دراستها في إطار التجربة الفرنسية وإسقاط نتائجها على التجربة السورية بهدف الارتقاء بهذه الأخيرة.

#### خامساً - موضوع البحث والمنهجية

يتناول موضوع البحث تأصيل تجربة القضاء العمالي في التشريعين

1. راجع في ذلك، محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل أزمة عقد العمل دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري. جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية القانون، مجلة الشريعة والقانون، العدد السابع والأربعون، حزيران، ٢٠١١، ص. ص. (٢١ ← ١٠٧).

الفرنسي والسوري كأحد الأدوات الفاعلة لضمان تطبيق أحكام قانون العمل فيهما. ولما كان نطاق تطبيق هذا القانون يتناول قطاع العمل في القطاع الخاص دون العام، إضافة لحصر السلطة القضائية لهذه القضاء في نزاعات العمل الفردية دون الجماعية، فإنه سيخرج عن نطاق البحث مختلف المسائل المتعلقة بنزاعات العمل المرتبطة بالقطاع العام، أو نزاعات العمل الزراعية<sup>1</sup>، أو نزاعات العمل الجماعية، أو نزاعات العمل التي تدخل في القطاع التعاوني، أو نزاعات العمل الفردية التي تدخل في اختصاص قضائي مختلف لارتباطها بقانون آخر. ذات الأمر، ينطبق على موضوع الرقابة الإدارية على تطبيق أحكام هذا القانون أو ما يسمى بـ "تفتيش العمل"، حيث لن يتطرق البحث إليها أيضاً، لذات الأسباب المشار إليها سابقاً<sup>2</sup>.

خدمة لما سبق، سعى بالبحث لربط التحليل التأصيلي لهذه الدراسة بالمنهج المقارن بين كل من التشريعين الفرنسي السوري. ذلك أن البعد التأصيلي يساعد على إدراك أهمية هذا النوع من القضاء والفاعلية التي يجتهد، إضافة لفهم النتائج الهامة التي يمكن جنيها من تفعيلها في التشريع العمالي العربي عموماً والسوري خصوصاً. أما البعد المقارن فيساعد في

1. مع العلم بأن القضاء العمالي في التشريع الفرنسي، بخلاف نظيره السوري، يتناول نزاعات العمل في القضايا الزراعية، كما نزاعات العمل المتعلقة بالعاملين في المؤسسات الحكومية التي تطبق أنظمة القطاع الخاص، وهو ما سنشير إليه في معرض هذا البحث.

2. لمزيد من التفاصيل راجع، دليل العمل، إصدارات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية العربية السورية، ١٩٨٢، صفحة ١٦٦ - ١٧٤. حسن عجمية، تفتيش العمل في التشريع السوري، الموسوعة العمالية، الجزء الثالث، بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، للمؤلف سليمان الدوس، مؤسسة النور، طبعة أولى، ١٩٩٦، ص. ٤٥٢ ← ٤٧١. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، مرجع سابق، ص. ٥٠٧ وما بعد.

Voir aussi, J. Péliissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 13.

عرض الأحكام التشريعية النازمة لهذا القضاء في إطار مقارنة، مع التركيز على التجربة الفرنسية التي تتميز بالغنى التشريعي والفقهية، مما يقدم نموذجاً متكاملًا يمكن الاستلهاً منه في صوغ النصوص التشريعية الخاصة بهذه الرقابة في تشريع العمل السوري.

هذا الغنى التشريعي والفقهية قابله، للأسف، افتقار في التشريع السوري، مما كان له الأثر في منهجية البحث، الأمر الذي دفعنا إلى تناول هذه الدراسة معتمدين في ذلك على التجربة الفرنسية مشيرين، ما أمكن ذلك، إلى التجربة السورية. كما أن نقص المراجع القانونية والفقهية العربية المتوفرة حول البحث، أملت علينا ضرورة الاعتماد على المراجع الفرنسية، إضافة إلى العديد من الدراسات القانونية والفقهية المنشورة في العديد من المواقع البحثية الإلكترونية الغربية. غير أن هذا الأمر وفقاً، لرأينا الشخصي، لا يطعن في جودة البحث وأصالته، فبقدر ما هو نقطة تسجل عليه، بقدر ما هو نقطة تسجل له، كونه يبرر أهميته وأصالته.

#### سادساً - مخطط البحث

إن طبيعة البحث القانونية المقارنة المرتكزة على التحليل المعمق لتجربة القضاء العمالي في كل من التشريعين الفرنسي والسوري، انعكست على المخطط المعتمد الذي أتى في مبحثين رئيسيين وعدة مطالب، مقدمين في المبحث الأول للقضاء المختص، من خلال الحديث عن المحكمة المختصة أولاً، و"القاضي المكلف" ثانياً. ومتحدثين في المبحث الثاني عن السمات الخاصة لهذا القضاء، سواء منها المرتبطة بينته أولاً، ونطاق تطبيقه ثانياً، والإجراءات الواجبة الاتباع أمامه ثالثاً.

#### المبحث الأول

#### القضاء المختص

مع اعتراف كل من المشرعين الفرنسي والسوري، بخصوصية التشريع الاجتماعي وطبيعته الخاصة المتميزة عن نظيره المدني<sup>1</sup>، كان لا بد

1. راجع في ذلك، محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، سبقت الإشارة.

لهما من الاعتراف بالخصوصية المتولدة عن هذا القانون، ووضع نظام قضائي يفصل في المنازعات المتولدة عنه يراعي طبيعة وخصوصية هذه المنازعات من خلال نظام قضائي خاص<sup>1</sup>، برزت خصوصيته في المحكمة المختصة أولاً، وبالشخص "القاضي المكلف" القائم على هذه المحكمة، ثانياً.

### المطلب الأول

#### المحكمة المختصة

الاعتراف بخصوصية القضاء العمالي تملّي بالضرورة، الإقرار بوجود محكمة قضائية خاصة له تعنى بالفصل بالنزاعات المعروضة أمامه. خلاصة، رغم بساطتها التعبيرية، تثير الكثير من التساؤل حول حقيقتها الواقعية. لاسيما في التشريع السوري. مما جعل هذه المحكمة تترنح بين مكائنها القضائية العامة والاستثنائية.

#### أولاً- محاكم العمل بين إثبات الهوية وتلمس الذات

لا خلاف اليوم في الكثير من الأوساط القانونية والفقهية بأن محاكم

---

1. لما كانت محاكم العمل، في التشريعين الفرنسي والسوري، لا تخرج في بنيتها القانونية وهيكلتها القضائية عن النظام القضائي التقليدي، فإنها تخضع للقواعد القانونية الواجبة الاتباع فيه، بحيث تشترك معه مجموعة من السمات القانونية العامة التي تتقاطع فيه مع باقي الهيئات القضائية، كالسمة الوطنية وصدور أحكامها باسم الشعب. كما أنه قضاء يستند إلى وحدة الطلبات، كما هو شأن القضاء العادي. والحقيقة إن هذه النقاط، بالرغم من أهميتها، لا تخرج عن كونها مجموعة من النقاط العامة التي تشترك فيها هذه المحاكم مع غيرها من الهيئات القضائية، لذلك لن تكون موضع بحث وتعمق، كونها تخرج البحث عن مساره، الذي يبحث في تأصيل تجربة القضاء العمالي في هذين القانونين، مما اقتضى التنويه.

Code du travail, Articles: R. 1451-1 | R. 1451-2. J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 147 s.P. Teysié, Confirmation du revirement de novembre 2010 en matière d'unicité de l'instance, Semaine. Jur. Soc, n° 19 | 10 mai 2011, Jurisprudence, n° 1237, Pp. 39-40, note à propos de Soc. 9 mars 2011. A.Bugada, Unicité de l'instance, revue Procédures, n° 5, mai 2010, commentaire n° 182, Pp. 18-19, note à propos de Soc. 10 février 2010.

العمل<sup>١</sup> في التشريع الفرنسي، استطاعت أن تثبت هويتها القضائية المتميزة عن نظيرها المدنية<sup>٢</sup>. واقع لازالت "محاكم العمل" في التشريع السوري

1. « Les Conseils de Prud'hommes ». Le mot prud'homme provient de « preux homme » ou « prode homme » ou « preux et prode » provenant de la même racine latine « prode » dérivée du verbe latin « prodesse »: « être utile ». Pour plus d'informations voir, J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeanmeaud, Droit du travail, Paris, Dalloz, coll. Précis droit privé, octobre 2008, Les conseils de prud'hommes, Pp. 159-192.

2. يجدر التنويه إلى أن مجلس العمل الأعلى ( prud'hommes ) المحدث بموجب القانون المؤرخ ١٩٨٢/٥/٦ هو هيئة ذات طابع إداري غير قضائي يتبع لكل من وزارتي العدل والعمل، ويضم في عضويته إضافة لممثلي الوزارتين السابقتين، ممثلين عن مختلف المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل. لذلك لا وجود لعلاقة مباشرة بين مجالس العمل ذات الطابع القضائي التابعة للسلطة القضائية، ومجلس العمل الأعلى ذي الطبيعة الإدارية التابع للسلطة التنفيذية. موقف مستقر في أحكام قانون العمل الجديد لعام ٢٠٠٨ الذي وسع من صلاحيات هذا المجلس، جاعلا منه جهة تنسيقية لتقييم عمل مجالس العمل وفق المنظور الإداري والتنظيمي، بما يساهم في تعزيز وتفعيل تجربة القضاء العمالي في المنظومة القضائية الفرنسية. كما لن يتناول البحث واقع القضاء العمالي في الأراضي الفرنسية لما وراء البحار، أي المستعمرات الفرنسية السابقة التي لا تزال منضوية تحت غطاء الدولة الفرنسية والتي يطلق عليها في بعض المستعمرات محاكم العمل لاسيما في مستعمرتي: (Nouvelle-Calédonie - Wallis-et-Futuna)

Concernât le Conseil Superior de prud'hommes Voir, Articles: L. 1431-1 à L. 1431-2 | R. 1431-1 à R. 1431-3. Conseil supérieur de la prud'homie, Diagnostic de fonctionnement des conseils de prud'hommes, Paris. Docu. Française, 1988, 67 p. Conseil supérieur du travail- La réforme des conseils de Prud'hommes et le conseil supérieur du travail, Revue des Conseils de Prud'hommes, juillet 1900, Pp. 44-59. Actes du Xème anniversaire du Conseil Supérieur de la Prud'homie: 23 novembre 1995, Paris, Docu. Française, 1996. Conseil supérieur de la prud'homie, Annuaire des conseillers prud'hommes 1998, Paris, Docu. Française. 1999. Concernât les dispositions relatives à l'Outre-Mer, les Articles: R. 531-2 | R. 1523-1 à R. 1523-5 | R. 561-2. Commission exécutive des Conseils de=

تبحث عن إثباته أمام القضاء المدني.

## ١. إثبات الهوية

لا يختلف اثنان على الهوية الخاصة لقضاء العمل في التشريع الفرنسي. هوية اتسمت منذ نشأتها بالأصالة والقدم، بالرغم من العديد من الانتقادات التي كان لها الأثر في الارتقاء بها وبلورتها.

## ٢. النشأة<sup>١</sup>

في الإطار التاريخي تعود جذور القضاء العمالي في التشريع الفرنسي

---

=prud'hommes de France et d'Outre-Mer, Guide pratique d'audience à l'usage des conseillers prud'hommes, éd. à jour au 31 mai 1974. Suppl. au journal Le Conseiller Prud'homme n° 135, mai-juin 1974, nouvelle série. 2ème série, Paris. Palais du Tribunal de commerce et du Conseil de prud'hommes, 1974. Voir aussi, B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit. Pp. 399 et 496.

1. Pour plus d'informations voir, J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeanmeaud, Droit du travail, op. cit, Pp. 159-192. H. Helfre, Conseils de Prud'hommes: Pour en finir avec le Moyen Âge. Gaz. Pal. n° 22 et 23, octobre 1999. p. 21. R. Baffos, La Prud'homme et son évolution, Thèse. Paris. 1908. A. Marnet. La réforme des conseils de M. David, L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France, Dr. social, fév. 1974, Pp. 3-21. Prud'hommes, Le Mouvement socialiste, 1901, n° 55, Pp. 403-416. E-J. Caudeville, Deux questions importantes relatives à la loi du 27 mars 1907, Revue de droit commercial, industriel et maritime, 1907, Pp. 433-436. Les femmes et les prud'hommes. Les temps modernes, février 2008, n° 2, Journal Trimestriel de La Commission Juridique de l'Union Syndicale Solidaires de Montreuil, p. 6. Cf. M. Guilbert, Les femmes et le syndicalisme avant la guerre de 1914/1918, éd. CNRS. Le contentieux du salaire 4ème journée prud'homale de Montpellier, Le Forum 5 avril 1997, Dr. social, n° 6, juin 1997, Pp. 561-607.

إلى نظام الطوائف الذي كان سائداً في أوروبا في العصور الوسطى ، والذي أسس لما كان يسمى بـ: "محاكم الطوائف" التي كانت تتكون من أصحاب المهن حصراً<sup>١</sup>، التي كانت تتسم بالطابع البوليسي والتدخل المتزايد لرجال الحكم في قضايا العمل ، فكانت هذه النزاعات توكل إلى رجال الشرطة! وضعٌ كان مجال انتقاد كبير، لاسيما من قبل العمال ، فغالبا ما كان رجال الشرطة يقفون ضد العمال ، إما لمصلحة السلطة أو أصحاب العمل<sup>٢</sup>. مع مجيء الثورة الفرنسية ، وإلغاء نظام الطوائف بموجب قانون آلارد

"La Loi Allarde" المؤرخ في ١٧/٣/١٧٩١ ، وقانون شابلييه "Le Chapelier" المؤرخ في ١٧/٦/١٧٩١<sup>٣</sup>، تم إلغاء هذه المحاكم ومنح صلاحية فض الخلافات العمالية إلى المحاكم المدنية. وضعٌ لم يرقلطرفي العلاقة العمالية ، لاسيما بعد تكريس الاجتهاد القضائي لفقهِ القانون المدني في القضايا العمالية<sup>٤</sup> دون أي مراعاة لخصوصية علاقات

1. بدأ العمل في هذه المجالس عام ١٢٩٦ بمدينة باريس وكان مهمتها الفصل في نزاعات العمل بين التجار والصناع ، واستمرت بالعمل لما يقارب المائتي عام.  
A. Marnet. *La réforme des conseils de prud'hommes*, Le Mouvement socialiste, 1901, n° 55, Pp. 403-416.
2. *La Loi du 22 germinal an XI*. Cf. J. Rivero et J. Savatier, *Droit du travail*, éd. PUF. 1993, p. 258.
3. Voir, J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 23ème éd. Dalloz, 2006, p. 9. A. Thillay, *Le Faubourg Saint-Antoine et ses faux ouvriers. La Liberté du travail à Paris aux XVIIe et XVIIIe siècles*, Paris, éd. Champ Vallon, 2002, p. 94.
4. Spéc, article 1870 du Code civil qui indique qu'on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. Le louage de service, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts...Les contestations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et=

العمل التي يجب أن تستند لقضاء خاص. وبالفعل استطاع عمال النسيج في مدينة ليون إقناع الإمبراطور نابليون الأول في العام ١٨٠٥ بالفوائد العملية لوجود نظام تقاضي مهني خاص، ليصدر القانون في ١٨/٣/١٨٠٦ وينشئ في هذه المدينة أول مجلس للعمل على صورة محكمة صلح<sup>١</sup> مكونة من مجموعة من الأعضاء المنتخبين مناصفة بين العمال وأصحاب العمل<sup>٢</sup>، لا يقل عددهم عن ستة ولا يزيد عن ست وعشرون<sup>٣</sup>، موزعين على مكتبين هما: مكتب المصالحة ومكتب الحكم<sup>٤</sup>.

---

=devant les cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence. Voir, I. Marinescu, Les prud'hommes sont-ils efficaces? Contentieux prud'homal et conjoncture économique, 1830-1999. 2002, p 11.

1. بعد ذلك انتشرت هذه المجالس بصورة كبيرة حيث بلغت عددها (٣٢) مجلساً في العام ١٨١٢، ليصل إلى (٧٨) مجلساً في منتصف القرن التاسع عشر، ليصل في العام ١٩١١ إلى (١٢٠) مجلساً، واليوم يبلغ عدده حوالي (٢٠٨) مجالس. في حين أن هذه التجربة لم تنتقل إلى باريس إلا في العام ١٨٤٤، حيث تم إحداث أول مجلس للعمل فيها.  
I. Marinescu, Les prud'hommes sont-ils efficaces? Contentieux prud'homal et conjoncture économique, op. cit. p 13-16.

2. بموجب قرار ملكي في ١٢/١٠/١٨٢٨ تم منح أعضاء مجالس العمل رمز معين على شكل نجمة ثمانية الأضلاع على قلادة موضوعة بشريط أسود.

Cf. [http://fr.wikipedia.org/wiki/Conseil\\_de\\_prud'hommes\\_\(France\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Conseil_de_prud'hommes_(France)).

3. العملية الانتخابية كانت تتم على مرحلتين: الأولى، من خلالها كل من العمال وأصحاب العمل يقومون باختيار ممثليهم لهذه المجالس، من خلال طرح ما يعادل ثلاثة أمثال العدد المطلوب. في الثانية: تترك الحرية لكل طرفٍ لانتخاب ممثلي الطرف الآخر.

4. تميزت هذه الفترة بطغيان المصالحة في فض مختلف نزاعات العمل، حيث تجاوزت نسبة (٩٠٪) من نزاعات العمل. كما كان الاجتهاد القضائي يعتمد بشكل كبير على الأعراف المهنية السائدة.

I. Marinescu, Les prud'hommes sont-ils efficaces? Contentieux prud'homal et conjoncture économique, op. cit. p. 14.



بالرغم من أهمية التجربة، فقد كانت موضع انتقاد في ثلاث نقاط رئيسية: الأولى تناولت الصفة الذكورية لهذه المجالس والثانية ارتبطت بالصفة التمثيلية للعمال، في حين أن الثالثة أتت من الآلية الإجرائية لصدور الأحكام في هذه المجالس. ذلك أن حق الترشح والتصويت في هذه المجالس لم يكن متاحاً للنساء<sup>١</sup>. فبالرغم من إقرار مجلس الشيوخ الفرنسي تنظيم عملية انتخابهن في هذه المجالس منذ العام ١٨٨٢ استمر منعهن من الترشح<sup>٢</sup>، مما دفع المؤتمرون في سان تيتيان في العام ١٩٠١ إلى تقديم احتجاج رسمي على الاستمرار في منعهن من ممارسة حقهن الانتخابي، لينلن حقهن في التصويت والتمثيل في العام ١٩٠٧<sup>٣</sup>. أضف لذلك، فإن طبيعة التمثيل في هذه المجالس كانت مقتصرة على أصحاب العمل دون العمال، الذين كانوا يمثلون من خلال أصحاب الحرف<sup>٤</sup>، مما أوجب

1. L. Guibourg. Les conseils de prud'hommes, leur organisation, leur compétence. Commentaire pratique de la loi du 27 mars 1907, Paris, Bulletin-commentaire des lois et décrets, 1908, 178 p. Les femmes et les prud'hommes. Les temps modernes, préc.

2. يَبْتَنُ الدراسات التي قدمت في المؤتمر الوطني لعمال الغزل والنسيج المنعقد في مدينة روبيه الفرنسية (Roubaix) العام ١٨٩٣ أن (٤٠٪) من القرارات التضائية المتخذة تمت بناءً على شكاوى قدمت من نساء عاملات. لذلك أقر المؤتمر وضع مشروع قانون لهن تحت عنوان: "حق الانتخاب بدون تمييز بالاستناد إلى الجنس". راجع في ذلك، Les femmes et les prud'hommes. Les temps modernes, février 2008, préc.

3. A. Marnet. La réforme des conseils de prud'hommes, préc. E-J. Caudeville, Deux questions importantes relatives à la loi du 27 mars 1907, préc. Les femmes et les prud'hommes. Les temps modernes, février 2008, préc. P. Strauss, Rapport [Projet de loi tendant à confier aux femmes l'éligibilité aux conseils de prud'hommes], op. cit. p. 7.

4. خلال النصف الأول من القرن التاسع عشر لم يكن هناك من تمثيل عمالي حقيقي، حيث كان محتكراً من قبل أصحاب العمل.

الانتظار لحين ثورة العمال النقابية في العام ١٨٤٨ التي أعادت هيكله النظام النقابي في فرنسا، لتكتسب هذه المجالس صفة المناصفة التمثيلية بين العمال وأصحاب العمل<sup>١</sup> وليحدث منصب نائب الرئيس. وبقيت هذه القاعدة موضع أخذ ورد بين الطرفين ليكرسها المشرع الفرنسي في قاعدة قانونية مستقرة منذ العام ١٩٠٧<sup>٢</sup>. أخيراً، وفيما يتعلق بالآلية الإجرائية لصدور الأحكام في هذه المجالس، فبخلاف المبدأ القانوني المستقر في تشكيل المحاكم القضائية الفرنسية الذي يقصر تشكيلها على قضاة مهنيين بعدد فردي<sup>٣</sup>، أتت بنية هذه المجالس بعدد زوجي من قضاة غير مهنيين مناصفة بين العمال وأصحاب، وبرتاسة متداولة بينهم لمدة انتخابية لا تتجاوز الثلاثة أشهر على أن يجري اتخاذ قراراتها بالأغلبية، وفي حال الخلاف يرجح صوت الرئيس! والحقيقة إن فكرة الصوت المرجح انطوت

---

= A, Cottreau, Les prud'hommes au XIXème siècle: une expérience originale de pratique du droit, Justices. . Revue général de droit processuel, n° 8, octobre-décembre 1997, Pp. 9-21.

1. في ذات العام، تم تحديد سن الترشح بإحدى وعشرون عاماً إضافة للإقامة لمدة ستة أشهر على الأقل في النطاق الجغرافي لمجلس العمل المقرر الترشح له.

M. David, L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France, préc. A. Cottreau, Les prud'hommes XIXème. XXème siècle, Le Mouvement social, n° 141, octobre-décembre 1987.

2. بقي هذا النظام على حاله منذ قانون ١٩٠٧/٣/٢٧ رغم العديد من التعديلات الطفيفة كقانون ١٩٧٩/٣/١٨ المعدل بالقانون الصادر في ١٩٨٢/٥/٦ والقرارات المتخذة في سبيل حسن تطبيقه، إلى أن أتى قانون ١٩٨٦/١٢/٣٠.

A, Cottreau, Les prud'hommes au XIXème siècle: une expérience originale de pratique du droit, Justices, préc.

3. Code du travail. Articles: L. 121-1 | L. 121-2. Code de l'organisation judiciaire. F. Kernaleguen, Institutions judiciaires, 4ème Edition, 2008, Litec, éd. Juris-Classeur. J-C. Magendie, La responsabilité des Magistrats: contribution à une réflexion apaisée, Dalloz, 6 octobre 2005, n° 35, chronique, Pp. 2414-2421.

على الكثير من الانتقاد، فيكفي التسويق في بعض القضايا لحين انتهاء مدة الثلاثة أشهر الرئاسية حتى تنقلب الموازين في آلية إصدار الأحكام، مما دفع المشرع الفرنسي ليتدخل من جديد في العام ١٩٠٥ ويلغى مبدأ الصوت المرجح للرئيس، مقرأ بإحالة النزاع في هذه الحالة إلى محكمة الاستئناف للنظر في النزاع. خطوة اعتبرت محورية آنذاك<sup>١</sup>، إذ أنها أقحمت مجالس العمل بشكل أكثر وضوحاً في الجسم القضائي الفرنسي، من خلال إحالة مداولاتها في حال الخلاف إلى محكمة الدرجة الثانية لتقول كلمة الفصل فيها<sup>٢</sup>.

واستمر الوضع التشريعي على ذلك حتى صدور قانون<sup>٣</sup> La Loi Boulin المؤرخ في ١٨/١/١٩٧٩، حيث أعاد المشرع الفرنسي بموجبه تنظيم عمل هذه المجالس لتشمل مختلف الأراضي الفرنسية، محدداً مدة

1. E. Serverin et T. Grumbach, Contentieux, procédure et juridictions. Les contrôles des chefs de Cour d'appel sur l'indemnisation du temps juridictionnel des conseillers prud'hommes avant et après le décret n° 2008-560 juin 2008. Revue de Droit du travail, mars 2009. Pp. 180-183. B. Muñoz-Perez et E. Serverin, L'exercice des voies de recours contre les décisions prud'homales. Dr. Ouvrier. 1991 p. 318.
2. A. Popineau, La loi du 15 juillet 1905 relative à la composition des bureaux de jugement et à l'organisation de la juridiction d'appel des conseils de prud'hommes, Lois Nouvelles. Première partie. Revue de législation, 25ème année, 1906, Pp. 1-28. E-D, Glasson, Commentaire de la loi du 15 juillet 1905 sur les conseils de prud'hommes, Revue critique de législation et de jurisprudence, 55ème année, nouvelle série, Tome. XXXV, 1906, Pp. 338-352.
3. Loi n° 79-44 dite "loi Boulin". Voir, A. Supiot, Prud'hommes: La consécration de la réforme Boulin, Dr. social, n° 9-10, 1982, Pp. 595-606.

الولاية القضائية في هذه المجالس بفترة خمس سنوات قابلة للتجديد. وقد خضعت المواد القانونية لهذه المجالس لبعض التعديلات الطفيفة، دون أن تمس الجوهر القانوني الذي تقوم عليه هذه المجالس<sup>١</sup>. واليوم تعتبر مجالس العمل جزءاً من النظام القضائي الفرنسي، بحيث نجد مجلس عمل واحد على الأقل في محيط دائرة كل محكمة بداية تشرف عليه محكمة الاستئناف. ويمكن بحسب الأوضاع الجغرافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أن يحدث بمرسوم أكثر من مجلس عمل ضمن ذات الدائرة الابتدائية<sup>٢</sup>.

### ٣. تلمس الذات

بخلاف الحال عما هو عليه في التجربة الفرنسية، فإن حداثة التجربة السورية في تقنين العمل عموماً وقضاء العمل خصوصاً، لم تتح للمشرع السوري أن يتخذ موقفاً واضحاً ومحددًا، ما وسم تجربته بالتقلقل.

1. Code du travail. Articles: L. 1442-3 | L. 1442-4. Pour plus d'informations voir, le Livre IV de la première partie du Code du travail concernât la résolution des litiges le Conseil de Prud'hommes, Code du travail. Articles: L. 1411-1 à L. 1462-1. Voir aussi, La justice à proximité. Dossier spécial. Revue Le Stéphanois du 10 au 24 janvier 2008 n° 53. Pp. 7-8. Si les tribunaux prennent leurs distances... Ibid. Pp. 9-10. J-P. Bonafe-Schmitt, Les nouveaux Prud'homme: un nouvel enjeu syndical?, Dr. social, 1984. Pp. 89-94.
2. Code du travail. Article: L. 1422-1 à R. 1422-4. Voir aussi, S. Guinchard, L'ambition raisonnée d'une justice apaisée. Rapport au Garde des sceaux. Docu. Française. 2008, p. 271. A. Cottureau, Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866), Le Mouvement social, n° 141, 1987, Pp. 25-59. F. Fortunet, D'une république l'autre: les conseils de prud'hommes ou l'institution d'une justice de paix de l'industrie, in Justice et République(s), Lille, 1993, Pp. 325-335.

٣. راجع في ذلك، محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، سبقت الإشارة.

### ٣،١. حداثة التجربة

بالمقارنة مع التجربة الفرنسية، التجربة السورية لا تزال في بداية عهدها، فالعمر الزمني لتشريعات العمل في بعدها العصري لا يتجاوز المائة عام، ذلك أن الاهتمام التشريعي بتقنين العمل بدأ في مرحلة الانتداب الفرنسي<sup>١</sup>. حيث قدمت الحكومة السورية في العام ١٩٣٨ للمجلس النيابي مشروع قانونموجز ينظم شؤون العمل تحت مسمى: "قانون العمل" غير أن نشوب الحرب العالمية الثانية حال دون صدوره. بعد انتهاء الحرب، قامت الحكومة بإصدار أول قانون للعمل تحت رقم (٢٧٩) بتاريخ ١١/٦/١٩٤٦<sup>٢</sup>، مستندة إلى التجارب التشريعية في العديد من الدول العربية التي سبقتها إضافة إلى تجربة المشرع الفرنسي<sup>٣</sup>. وقد أراد المشرع السوري من خلال هذا القانون تعزيز الحماية المقررة للعمال السوريين إيجاد التوازن بين العمال وأصحاب العمل في كل مهنة من خلال تحديد حقوق وواجبات الطرفين<sup>٤</sup>. بالرغم من ذلك فقد كان القانون دون الطموحات المرجوة، فصدر في ١٩٥٩/٤/٥ قانون عمل جديد تحت رقم

1. ذات المرجع السابق.
2. قانون العمل السوري رقم (٢٧٩) تاريخ ١١/٦/١٩٤٦، الجريدة الرسمية العدد ٢٥ تاريخ ١٣/٦/١٩٤٦.
3. سبقت بعض الدول العربية سورية في مضمار التشريع الاجتماعي، حيث أقر العراق قانون العمل بتاريخ ٢٥/٤/١٩٣٦، ووضعت مصر قانون إصابات العمل بتاريخ ١٤/٩/١٩٣٦، ثم قانون الضمان الإجباري للإصابات بتاريخ ٦/٩/١٩٤٢، وصدر بالتاريخ نفسه قانون النقابات. راجع، حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، مرجع سابق. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، مرجع سابق. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، مرجع سابق.
4. جاء في لائحة الأسباب الموجبة لقانون رقم (٢٧٩) لعام ١٩٤٦: "أما المبادئ التي أوحى نصوصه، فهي وجوب ترفيه حال العمال السوريين وتنظيم شؤونهم بصورة تجعلهم أداة صالحة في الإنتاج وركناً من أركان البلاد الاقتصادية، وتنظيم شؤون أرباب العمل في سائر المهن، وتحديد حقوق كل فريق وواجباته نحو الآخر ونحو المجتمع، وإثراء روح التعاون بين أفراد المهنة وحسم الخلافات بينهم بالتحكيم ودون اللجوء إلى الإضراب، ....". أحمد السمان وجورج عشي، تشريع العمل، المرجع السابق، ص ٣١ وما بعد.

(٩١)<sup>١</sup> اعتبر وقت صدوره سابقاً للعديد من التشريعات العربية الأخرى، ومتجاوزاً في طموحاته الإمكانيات التشغيلية والصناعية في المجتمع السوري<sup>٢</sup>، واستمر نفاذه حتى عهد قريب، حيث عمد المشرع في الآونة الأخيرة إلى استصدار قانون أكثر عصرة هو القانون رقم (١٧) لعام ٢٠١٠ النافذ حالياً<sup>٣</sup>.

ولعل دراسة معمقة لنصوص هذه القوانين تبين طبيعة السياسة التشريعية التي ينتهجها المشرع السوري في حل نزاعات العمل الفردية، والمعتمدة بالدرجة الأولى على اللجوء إلى القضاء العادي. فنصوص مشروع القانون المقدم لمجلس النواب السوري في العام ١٩٣٨ جاءت خالية من أي إشارة إلى نوع المحاكم التي تفصل في هذه الخصومات، مما فهم منه آنذاك أن المشرع ترك الأمر للقواعد العامة التي تقضي بدورها في فض هذه النزاعات من خلال اللجوء إلى محاكم القضاء العادي. سياسة لم يجد عنها المشرع في قانون العمل رقم (٢٧٩) لعام ١٩٤٦، وإن كان قد عمد إلى إدراج بعض النصوص القانونية التي تولي مهمة فض بعض النزاعات إلى

١. قانون العمل السوري رقم (٩١) تاريخ ١٩٥٩/٤/٥، الجريدة الرسمية، العدد ٧١ مكرر (ب) تاريخ ١٩٥٩/٤/٧.
٢. روعي في أحكام تقنين قانون العمل رقم (٩١) لعام ١٩٥٩ جملة من الأسس والمبادئ، كان من أهمها: ١. تكافؤ ظروف العمل بالنسبة للعمال بما يحقق العدالة والمساواة. ٢. الاحتفاظ بحقوقهم المكتسبة التي كفلتها لهم تشريعات العمل، إلا ما يكفل مزايا أفضل. ٣. مراعاة مستويات العمل العربية والدولية. ٤. تحقيق التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال. وتآلف تقنين العمل من (٢٣٥) مادة ضمنت في سبعة أبواب. المذكرة الإيضاحية، النشرة التشريعية، نيسان ١٩٥٩، ص. ص. ١١٩٩ ← ١٢٠٠.
٣. أتى القانون الجديد متضمناً (٢٨٠) مادة وزعت على ثلاثة عشرة باباً وفصول متعددة تناولت مختلف جوانب قانون العمل. حيث روعي في أحكامه موثمة التشريع السوري مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجمهورية العربية السورية خلال الفترة الفاصلة ما بين صدور القانون السابق لعام ١٩٥٩ وتاريخ صدور القانون الحالي لعام ٢٠١٠ لاسيما في ضوء التوجه الاقتصادي الجديد للجمهورية العربية السورية القائم على تبني اقتصاد أسواق اجتماعي المستند إلى زيادة فاعلية دور القطاع الخاص في التنمية، بدلاً من التوجه الاشتراكي الذي كان سائداً سابقاً، والذي كان يعطي الدولة ممثلة بالقطاع العام الدور الريادي في عملية التنمية.

محاكم القضاء العادي. الأمر الذي أعاد تكريسه في القانون رقم (٩١) لعام ١٩٥٩ ، بمنح محاكم الصلح في القضاء العادي مهمة فض بعض نزاعات العمل الفردية<sup>١</sup>. سياسةً تشريعيةً، بالرغم من العديد من التلطفات التشريعية الواردة عليها، كانت موضع نظر من قبل العديد من رجال القانون<sup>٢</sup>، لاسيما فيما يتعلق بحالات التسريح الفردي. ذلك أن المشرع منح الحق لطرفي العلاقة في إنهاء علاقتهم التعاقدية في ضوء المدأ المدني الصرف القائم على اعتبار العقد شريعة المتعاقدين<sup>٣</sup>، مما زاد من حالات التسريح التعسفي وانعكاساتها السلبية على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمال، الأمر الذي دفع المشرع إلى إصدار المرسوم التشريعي رقم (٤٩) العام ١٩٦٢، ليحدث بموجبه محاكم استثنائية خاصة للنظر في هذه النزاعات سميت آنذاك: "لجان قضايا التسريح الفردي"<sup>٤</sup>. وبذلك أضحت النزاعات العمالية الفردية تخضع لنوعين من

1. انظر على سبيل المثال، المادة (٥٤) من قانون العمل رقم (٩١) لعام ١٩٥٩، التي قضت: "إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. ولصاحب العمل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل ..... ويجوز للعامل أن يتظلم من تقرير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية (الصلحية) ....."
2. راجع، وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، مرجع سابق، ص. ٦ وما بعد. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، مرجع سابق، ص. ٩ وما بعد.
3. قانون العمل السابق رقم (٩١) لعام ١٩٥٩، المادتين (٧٤ - ٧٥). راجع، وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، مرجع سابق، ص. ٩ وما بعد. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، مرجع سابق، ص. ١٢ وما بعد.
4. قانون العمل السابق رقم (٩١) لعام ١٩٥٩ قيدَ حق صاحب العمل في تسريح عماله بموافقة لجنة قضائية مختصة تتألف من خمسة أعضاء برئاسة قاضي وعضوية ممثلين عن مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل، ووزارة الداخلية في مدينة دمشق والمحافظات في باقي المحافظات، وأصحاب العمل والعمال. واستناداً لروح هذا القانون، الذي يتألف من (٣٢) مادة، لا يحق لصاحب العمل القيام بتسريح أي من عماله دون الحصول على الموافقة المسبقة لهذه اللجنة التي تصدر قرارها بقبول أو برفض طلب التسريح =

المحاكم: محاكم القضاء العادي ممثلة بمحاكم الصلح، ومحاكم القضاء الاستثنائي ممثلة بلجان قضايا التسريح<sup>١</sup>.

اليوم، ومع صدور قانون العمل الجديد رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، وبالرغم من أن نصوصه قضت بصريح النص بإحداث محكمة في مركز كل محافظة سميت: "محكمة البداية المدنية" مهمتها الفصل في نزاعات العمل الفردية<sup>٢</sup>. إلا أن موقف المشرع في هذا الخصوص بات أكثر تعقيداً، ما بين الصفة "المدنية" لهذه المحكمة، والتمثيل العمالي فيها<sup>٣</sup>.

### ٣.٢. تقلقل التجربة

إذا اردنا أن نضع توصيفاً لموقف المشرع السوري، فلا يمكن وصفه إلا بالغموض والتذبذب. فعلى اختلاف المراحل التشريعية، وباستثناء الوضع الحالي للتشريع النافذ، لم يشر المشرع صراحة إلى القضاء المختص بفض نزاعات العمل الفردية. ففي حين اكتفى بالسكوت في مشروع القانون لعام ١٩٣٨، أحال في كل من القانونين رقم (٢٧٩) لعام ١٩٤٦ ورقم (٩١) لعام ١٩٥٩ إلى محاكم الصلح سلطة الفصل في بعض

---

= خلال فترة زمنية لا تتجاوز خمسة عشرة يوماً من تاريخ ورود طلب التسريح إليها، وتعتبر قراراتها نافذة ويمكن استئنافها أمام محكمة الاستئناف. وإذا رفضت اللجنة قرار التسريح، فيلتزم صاحب العمل بإعادة العامل المسرح جبراً إلى العمل، وفي حال رفضه فإنه يلتزم بدفع الحد الأدنى المقرر أصولاً لأجر العامل المسرح أو ثمانين بالمائة من قيمة الأجر الفعلي للعامل أيهما أفضل للعامل حتى تاريخ عودة العامل للعمل أو صدور الحكم النهائي أو التحاق العامل بعمل آخر. راجع، أحكام المرسوم التشريعي السوري رقم (٤٩) لعام ١٩٦٢ المتعلق بأصول تسريح العمال، لاسيما المواد (٢) و(٩). المرجعان السابقان.

1. في حين بقيت نزاعات العمل المرفوعة من قبل صاحب العمل تخضع للقواعد العامة وترفع أمام محاكم البداية المدنية. أما نزاعات العمل المتعلقة بالوقف الجزئي أو الكلي عن العمل، فكانت من اختصاص وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وأخيراً نزاعات العمل الجماعية بقيت محكومة للحل بالطرق البديلة لفض النزاعات، ونعني بذلك إجراءات الوساطة والتوفيق، والتحكيم. راجع أحكام قانون العمل رقم (٩٢) لعام ١٩٥٩، المواد (١٨٨ - ٢٠٨) و(٢٠٩).

2. قانون العمل رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٢٠٥).

3. نكتفي بمجرد الإشارة، كون البحث في مجمله يدور حول هذه النقطة.



النزاعات دون غيرها، وسكت عن تحديد المحكمة المختصة لفض النزاعات الأخرى، مما دفع الحكومة السورية ممثلة بوزارة العدل، ودون نص تشريعي واضح، وإنما بالاستناد إلى القواعد العامة، إلى توسيع صلاحية محاكم الصلح لتشمل مختلف أشكال نزاعات العمل الفردية. غير أنه، وعندما تبين للمشرع عدم قدرة هذه المحاكم على الفصل في بعض النزاعات العمالية الخاصة بالتسريح، أنشأ لهذه الأخيرة محاكم متخصصة سميت "لجان قضايا التسريح الفردي" أوكل إليها مهمة فض النزاعات المتعلقة بحالات التسريح الفردي دون غيره<sup>1</sup>.

عدم وضوح الرؤية التشريعية للمشرع السوري كان له الأثر الكبير في عدم ثبات موقفه على سياسة تشريعية معينة. فبعد قبوله الضمني بإخضاع نزاعات العمل الفردية للاختصاص القضائي العادي بموجب مشروع القانون لعام ١٩٣٨، كرس هذا المبدأ بشكل منقوص، بالتضمنين تارة وبالتصريح تارة أخرى، في بعض النصوص في قانون العمل لعام ١٩٤٦، ثمعاد، وبموجب القانون الصادر في العام ١٩٥٩ ليخضع هذه النزاعات، وفي قضايا التسريح الفردي فقط إلى محاكم شبه عمالية سميت بلجان قضايا التسريح الفردي، في حين أبقى باقي النزاعات منظورة أمام القضاء العادي ممثلاً بمحكمة الصلح، وبذلك مزج المشرع السوري في هذه التجربة التشريعية بين القضاء العادي والقضاء شبه العمالي الاستثنائي.

في الوقت الراهن، وفي ظل القانون الحالي لعام ٢٠١٠، أحدث المشرع محكمة سميت: "محكمة البداية المدنية"، مهمتها الفصل في مختلف نزاعات العمل. وأخضعها، بالرغم من عضويتها بممثلين عن العمال وأصحاب العمل، لقواعد قانون أصول المرافعات المدنية. وبذلك بدى موقف المشرع السوري من الناحية الشكلية أكثر وضوحاً، في حين أنه بقي

---

١. وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، مرجع سابق. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، مرجع سابق.

من الناحية التحليلية أكثر تعقيداً. الأمر الذي سنعمل على التعمق في مدلولاته بشكل أكبر في هذا البحث.

### ثانياً - محاكم العمل بين الصفة الاستثنائية والصفة العامة

إن المقدمات السابق عرضها حول موقفي التشريع الفرنسي والسوري من هذه المحاكم، تبين بوضوح مكانتها وتموضعها في البنية القضائية لهاتين الدولتين، ففي حين تتضح خصوصيتها في التشريع الفرنسي<sup>١</sup>. تبقى مبهمّة في التشريع السوري.

#### ١. محاكم العمل ذات طابع استثنائي

تبرز مكانة محاكم العمل في التشريع الفرنسي بوضوح وفق منحني: الأول، على المستوى المؤسسي والثاني على المستوى التشريعي. على المستوى المؤسسي، قضى المشرع الفرنسي بإحداث محاكم العمل ضمن الهرمية القضائية التقليدية كقضاء مستقل ضمن قضاء الدرجة الأولى الذي نجد فيه عدداً من المحاكم القضائية العادية، لاسيما محكمتي الصلح والبداية، وعدداً من المحاكم القضائية الاستثنائية أو الخاصة، كالمحاكم التجارية ومحاكم الضمان الاجتماعي إضافة لمحاكم العمل. في قضاء الدرجة الثانية نجد محكمة الاستئناف. أما في قضاء القانون نجد محكمة

- 
1. Voir, Code de l'organisation judiciaire, Version consolidée au 27 janvier 2012. Code du travail. Article: L. 123-1 | R. 561-2 | R. 531-2 | R. 551-2 | L. 261-1. Voir aussi, S. Brissy, Le juge de l'action et juge de l'exception, Semaine. Jur. Soc, n° 15, 10 Avril 2012, p. 1172. Ch. Larcher, Le recours au Conseil de prud'hommes: compétence, procédure prud'homale, moyens de preuve..., Légi. Social, n° 197, novembre 1990, Pp. 25-60. M. Boitel, La procédure prud'homale au 1er juillet 1966, Dr. Ouvrier, n° 215-216, 1966, Pp. 154-179. G. Gelineau-Larrivet, Quelques réflexions sur les conseils de Prud'hommes et la procédure prud'homale in Le juge entre deux millénaires, Mélanges offerts à Pierre Drai, Paris. Dalloz, 2000, Pp. 343-354.

النقض كجهة قضائية توحد الاجتهاد القضائي المدني والعمالي والجنائي. واعترافاً من المشرع الفرنسي بهذه الخصوصية القضائية، أقر بإحداث غرفة للنظر بالقضايا الاجتماعية في كل من محكمتي الاستئناف والنقض<sup>1</sup>.

أما على المستوى التشريعي، فقد أقر المشرع العديد من النصوص القانونية التي تنظم عمل هذه المحاكم والإجراءات الواجبة الاتباع أمامها، لجهة التشكيل والاختصاص والإجراءات<sup>2</sup>. بذلك، يبرز الطابع الاستثنائي لهذا القضاء في كونه لا يدخل ضمن المنظومة القانونية المعتادة للقضاء، بحيث أنه يتميز بمجموعة من السمات والخصائص التي يتفرد بها عن غيره من المحاكم المعتادة، دون أن يعني ذلك خروجه عن القواعد القانونية العامة التي تحكم المؤسسة القضائية في التشريع الفرنسي<sup>3</sup>.

## ٢. "محاكم العمل" ذات طابع عام

بالرجوع إلى التقسيم القانوني لبنية النظام القضائي في التشريع السوري، نلاحظ الغياب الكامل للدلول المحاكم العمالية، حيث نجد في قضاء الدرجة الأولى كل من محاكم الأحوال الشخصية، والأحداث، والصلح، والبداية. في حين أن قضاء الدرجة الثانية يقتصر على محاكم الاستئناف، وفي قمة الهرم القضائي، نجد محكمة النقض، كمحكمة قانون تعمل على توحيد الاجتهاد القضائي السوري في القضايا المدنية والجنائية<sup>4</sup>. موقف لم يحد عنه المشرع السوري على مختلف المراحل

1. S. Guinchard, Droit et pratique de la procédure civile, op. cit, Pp. 72 à 111.

2. Ibid. Pp. 112 à 143, spé, p. 135.

3. البحث بمجمله يسعى لإبراز الطبيعة الاستثنائية لقضاء العمل في التشريع الفرنسي، لذلك نكتفي بالتنبؤ لهذه النقاط دون الخوض في التفاصيل، كونها ستكون موضع بحث معمق في معرض البحث.

4. قانون السلطة القضائية رقم (٩٨) لعام ١٩٦١، المادة (٣٢). راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٧٢-٧٧ - ٢٧٧ وما بعد.

التشريعية<sup>١</sup>، بما فيها القانون الحالي الذي قضى بإحداث محكمة سميت: "محكمة البداية المدنية"، للنظر في القضايا العمالية.

موقف تشريعي يسترعي العديد من الملاحظات، من أهمها عدم اعتراف المشرع السوري لهذه المحكمة بخصوصيتها العمالية وإبقائها في إطارها المدني، بدلالة تسميتها القانونية التي أبقتهما في الإطار الإداري والقضائي لمحكمة البداية، وكان حرياً بالمشرع أن يعترف لها بالصفة العمالية، مقراً لها بقواعد موضوعية وإجرائية خاصة بدلاً من إلزامها بتطبيق القواعد القانونية المعمول بها في قانون أصول المحاكمات المدنية مما أدى إلى إفراغها من كل صفة استثنائية. ناهيك عن أن المشرع لم يحدد طبيعة المركز القانوني لمثلي العمال وأصحاب العمل في هذه المحكمة، بكونهم قضاة أو بحكم القضاة، وما هو دورهم في العملية القضائية. نقاط، لم يجب عنها المشرع السوري!<sup>٢</sup>

نقطة أخرى، تستحق الاهتمام. ذلك أن المشرع السوري منح وزير

1. حتى صدور قانون العمل الحالي لعام ٢٠١٠، وأمام غياب النص الخاص بذلك، كان المبدأ المتبع كعرف قضائي مستقر، قيام وزير العدل في كل عام بموجب قرار إداري بتخصيص إحدى محاكم الصلح للنظر في قضايا العمل، لتُنظر مختلف قضايا العمل من قبلها. وقد تم اختيار محاكم الصلح بكونها تمثل الشكل الأبسط من المحاكم القضائية في التشريع السوري، مع التأكيد بأن هذا التصرف لا يخرج عن كونه تصرف إداري، يقوم به الوزير في معرض ممارسته لسلطاته الإدارية المكلف بها فيها الإشراف على الجسم القضائي وحسن سير العمل فيه. علماً بأن قانون العمل السابق رقم (٩١) لعام ١٩٥٩ لم يكن يشير صراحة لاختصاص محكمة الصلح في فض هذه النزاعات، وإنما أحال إليها، فقط، فض النزاعات المتعلقة بحق العامل في التظلم من قرارات صاحب العمل المتعلقة بتحديد التعويض المستحق له في حال إلحاق العامل الضرر بمشأته نتيجة خطئه. في حين أن قانون أصول المحاكمات السوري منح هذه الصلاحية لهذه المحاكم في مختلف النزاعات العمالية المتعلقة بالأجور فقط. راجع، قانون العمل رقم (٩١) لعام ١٩٥٩ الملغى، المادة (٥٤). قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (٦٣). لمزيد من الإيضاح حول عمل هذه المحكمة راجع، قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المواد (٦٢ ← ٧٦). قانون السلطة القضائية رقم (٩٨) لعام ١٩٦١، المادة (٣٨). محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص ٧٠-٧٤ - ٢٢٨ وما بعد.

2. نكتفي بالتنويه لهذه النقاط دون الخوض في التفاصيل، كونها ستكون موضع بحث معمق في معرض البحث كما سبق بيانه.

العدل وبقوة القانون سلطة إحداث هذه المحكمة، وهذا في رأينا أمرٌ فيه نظر. حيث أن إحداث هذه المحاكم القضائية لا يتم إلا بموجب قانون وليس بقرارات إدارية تصدر عن الوزير. إضافة لذلك، حتى ولو سلمنا بأن المشرع السوري منح وزير العدل هذه السلطة التشريعية بموجب القانون، فإن ذلك ينطوي على خطورة من نوع آخر من تعدي للسلطة التنفيذية على عمل السلطة القضائية وتجاوز لصلاحيات الأولى على حساب الثانية، مما يضع المبدأ الدستوري القائم على الفصل بين السلطات موضع تساؤل في التشريع السوري<sup>1</sup>. ناهيك عن سؤال بقي معلقاً في التشريع السوري مفاده: هل للوزير الحق في إلغاء هذه المحاكم، كما كان له الحق في إحداثها، ومن يملك هذا الحق! وفي رأينا، كان حرياً بالمشرع أن يبقى منسجماً مع نفسه، بشكل يترك فيه عملية إحداث هذه المحكمة للقانون من خلال نص تشريعي منفصل، ولا ضير في ذلك، لاسيما وأن التجربة التشريعية السورية تطرقت لذلك في ضوء المرسوم التشريعي رقم (٤٩) لعام ١٩٦٢ المتعلق بلجان قضايا التسريح<sup>٢</sup>.

### المطلب الثاني

#### "القاضي المكلف"

إن طبيعة القضاء العمالي وارتباطه بالبيئة المهنية لأطرافه، أملت خصوصية معينة في تحديد عملية انتقاء قضاته أو "ممثليه"، سواء من خلال العملية الانتخابية أو الانتقائية.

#### أولاً- قضاء العمل قضاء انتخابي بالضرورة

حرص المشرع الفرنسي على تكريس الطابع الانتخابي لقضاء العمل في العلاقة على السواء، بما يؤمن حياديته.

1. راجع أحكام الدستور السوري الدائم للجمهورية العربية لعام ١٩٧٣ الملغى حديثاً بموجب أحكام الدستور الحالي لعام ٢٠١٢.
2. راجع، وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، مرجع سابق، ص. ٦ وما بعد. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، مرجع سابق، ص. ٩ وما بعد.

## ١. قضاء انتخابي لطرفي العلاقة العمالية<sup>١</sup>

وضع المشرع الفرنسي مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم الطبيعة الانتخابية لهذا القضاء إن لجهة الترشح أو لجهة الانتخاب، حيث حصر العملية الانتخابية بين العمال وأصحاب العمل من خلال انتخاب ممثليهم من بين القوائم الانتخابية المعلن عنها، دون أن يحق لأي منهما أن يقوم بانتخاب ممثلي الآخر.

بالنسبة للعمال، فقد حصر المشرع الفرنسي العملية الانتخابية بالعمال المتمتعين بحقوقهم المدنية ممن بلغوا السادسة عشر عاماً، إضافة للعمال الذين توقفوا عن العمل شريطة أن يكونوا قد سجلوا في اللوائح الانتخابية لهذه المجالس منذ فترة لا تتجاوز العشر سنوات. مع التأكيد بأن سن الترشح لعضوية هذه المجالس يبدأ في واحد وعشرين عاماً على أن يكون المرشح فرنسياً غير محروم من ممارسة حقوقه المدنية<sup>٢</sup>. كما استبعد المشرع من

1. Code du travail, Article: L. 1421-1. Dossier spécial: Election prud'homale, mode d'emploi, 1ère et 2ème partie, Action juridique CFDT, n° 190, mai-juin 2008, Pp. 9-58 et Action juridique CFDT, n° 191, juillet-août 2008, Pp. 8-27. M. Moissonier, Elections aux Prud'hommes. Un point d'histoire, Lyon 1806, Cahiers d'histoire sociale Rhône Alpes, Institut CGT d'histoire sociale, 1987, n° 6, Pp. 3-4. D. Andolfatto, Elections professionnelles et sociales, Dictionnaire du vote, Paris. Presses universitaires de France, 2001, Pp. 390-393. J. Bouveresse, Des élections malgré tout: l'histoire mouvementée des conseils de prud'hommes, L'élection des juges. Étude historique française et contemporaine, Paris, PUF, 1999, Pp. 165-221. J. Péliissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 124 s.
2. Code du travail. Articles: L. 1441-1 | L. 1441-4 à L. 1441-6 | L. 1441-23 | L. 1441-29 | L. 1441-31 | L. 1441-32 | L. 1441-46 | L. 1442-6 | L. 1441-36 | L. 1441-37 | R. 1441-2 à R. 1441-4. Voir, J. Bouveresse, Des élections malgré tout: l'histoire mouvementée des conseils de prud'hommes, =

ممارسة هذا الحق العمال القياديين، أو الذين يمارسون مهام تتمزج فيها المهام القيادية لأصحاب العمل مع المهام الصرفة للعمال ووضع لهم قواعد خاصة.

أما بالنسبة لصاحب العمل، فيفترض به أن يكون ممن يستخدمون حسابهم أو لحساب الغير عاملاً أو أكثر، مُضيفاً ذات الصفة على الأشخاص الذين يتولون مهام قيادية، كالشركاء، ومدراء مجالس الإدارة، والمدراء، والمستشارين، ورؤساء الأقسام، وغيرهم من الأشخاص أصحاب المناصب القيادية<sup>1</sup>.

أخيراً، وفي الإجراءات، قضى المشرع أنه يجب أن لا يقل عدد العمال المقيدين في اللوائح الانتخابية عن عدد المراكز القانونية التي يتم الترشح لها، على أن لا يتجاوز هذا العدد ضعف العدد المحدد لهذه المراكز<sup>2</sup>. كما يجب على صاحب العمل أن يزود العمال والسلطات المختصة

---

=op. cit. Employeurs/Salariés: Mobilisation pour les élections prud'homales. Elire ses conseillers aux Prud'hommes, c'est se protéger! Revue Travail @ quintaine. n° 8 Juin 2008. p.v. L'indemnisation des conseillers prud'hommes et l'organisation des élections prud'homales, Cour des Comptes, Suivi des Réponses des Administrations, Collectivités, Organismes et Entreprises. Rapport au président de la république, 2000, Pp. 131-137.

في حال لم تفض الانتخابات إلى تغطية كافة المراكز القانونية، فإنه يمكن إجراء انتخابات تكميلية لحين استكمال كامل المراكز القانونية، أما في حال اعتذار أحد الأعضاء المنتخبين أو شغور منصبه، فيحل محله ويقوة القانون، المرشح الذي حاز على نسبة التصويت الذي تليه مباشرة، وإلا فإنه يدعى إلى انتخابات تكميلية. وفي جميع الأحوال، تنتهي المدة القانونية لعمل الأعضاء المنتخبين والمكملين مع انتهاء المدة الزمنية المحددة للمجلس أصالة.

1. J. Petek, Ingénieurs, cadres et Conseils de prud'hommes, Dr. social, 1987, p. 717.

2. هذه هي الحالة الغالبة، في التشريع الفرنسي، ذلك أن إسقاط الحق في الترشح عن مرشح أو أكثر من القوائم الانتخابية، يؤدي ويقوة القانون إلى سقوط كامل المرشحين في هذه القائمة في حال ما إذا ترتب على هذا الإسقاط، تدني عدد المرشحين إلى أقل من عدد المراكز القانونية التي ينوي الترشح لها.

باللائحة الانتخابية التي تتضمن أسماء المرشحين قبل ثلاثة أشهر من بدأ العملية الانتخابية، ويمنع على أي شخص أن يكون مرشحاً لأكثر من مجلس واحد أو في أكثر من لائحة انتخابية واحدة، وفي حال ذلك، ونظراً لطبيعة عمل صاحب العمل أو العامل، فإن الدائرة المعتبرة هي الدائرة التي يوجد فيها النشاط الرئيسي لهذا الشخص. ويجب أن تجري العملية الانتخابية في ذات التاريخ وعلى عموم الأراضي الفرنسية، ضمن الساعات المحددة للعمل في الأماكن المحددة لذلك<sup>1</sup>. كما يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل الوقت الكافي للمشاركة في هذه العملية، على أن تعتبر هذه الفترة من ضمن فترة العمل التي تدخل في الخدمة الفعلية للعامل، دون أن ينطوي ذلك على أي تخفيض في الأجر، أو أي إجراء عقابي أو تأديبي بحقه<sup>2</sup>.

1. Code du travail. Articles: L. 1441-2 | L. 1441-9 | L. 1441-17 | L. 1441-24 à L. 1441-32 | L. 1441-39 | L. 1441-40 | L. 1441-46 | L. 1442-6. Voir, D. Andolfatto, Élections prud'homales et représentativité syndicale, le conseil de prud'hommes au présent, le conseil de prud'hommes autrement. Actes du colloque, 8 octobre 2002, organisé par le Centre d'étude et de recherche de l'Institut régional du travail de Nancy, Paris, éd.com, 2003, Pp. 15-29. B. Vivier et J-P. Antona, Élections prud'homales de 1979 et 1982: difficultés pratiques et juridiques, Paris, Docu. Française, 1988, 146 p.

راجع، محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم". بحث علمي قانوني محكم، جامعة دمشق، كلية الحقوق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم (٢٤) العدد الثاني، ٢٠٠٨، ص. ص. (٣٣ ← ٥٧). "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والإثبات" بحث علمي قانوني محكم، جامعة دمشق، كلية الحقوق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم (٢٥) العدد الأول، ٢٠٠٩، ص. ص. (٧ ← ٥٦). "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، الحماية القانونية" بحث علمي قانوني محكم، جامعة دمشق، كلية الحقوق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم (٢٥) العدد الثاني، ٢٠٠٩، ص. ص. (٣٣٩ ← ٣٨٩).

2. في حال نجاح الانتخابات، يجتمع المجلس بحضور جميع الأعضاء ويتم انتخاب رئيساً للمجلس ونائباً له لمدة سنة قابلة للتجديد، حيث يتم انتخاب كل شخص من قبل =



## ٢. قضاء انتخابي محايد غير تمييزي

مراعاة للحيدة والاستقلالية في العمل القضائي لهذه المجالس، حظر المشرع الفرنسي أي تدخل من جانب السلطة السياسية في تحديد القائمة الانتخابية لهذه المجالس، كتقديم قوائم انتخابية من حزب أو تنظيم سياسي معين، بما يضمن ابتعاد هذا القضاء العمالي عن التجاذبات السياسية أو العقائدية، مما يؤمن مبدأ الفصل في السلطات لاسيما بين التنفيذية والقضائية، لجهة عدم تدخل الحكومة في هذا القضاء. كذلك، فقد قضى المشرع الفرنسي ببطان أي عملية انتخابية لا تحترم مبادئ المساواة، وتقوم على التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو الجنس أو اللون وما إلى ذلك من المعايير التمييزية الأخرى، كما قضى بحظر مشاركة التنظيمات التي لا تؤمن بمفهوم التشاركية في التمثيل بين العمال وأصحاب العمل في هذه المجالس<sup>١</sup>، معتبراً أن كل تصرف تمييزي يقوم به صاحب العمل ضد

---

=زملائه، علماً بأن الإنابة بالتصويت ممكنة شريطة أن لا يحوز أي عضو أكثر من إنابة واحدة. وتحدد نتيجة الانتخابات الأحقية في الرئاسة بين العمال وأصحاب العمل، مع التأكيد بأن الرئاسة لأحد الأطراف تقتضي بالضرورة وبقوة القانوني الأحقية بالنيابة للطرف الآخر. وإذا كانت المهام التي يقوم بها عضو مجلس العمل مجانية من حيث الأصل، إلا أن المشرع الفرنسي أقر قواعد قانونية تحدد كيفية التعويضات المقررة لأعضائها الذين يؤديون مهامهم خارج مكان العمل أو لدى أكثر من صاحب عمل. كما أقر المشرع بأحقية العامل العضو في مجلس العمل بإجازة مأجورة مدتها ستة أسابيع مخصصة للتكوين والتدريب تحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل. راجع،

Code du travail. Articles: L. 1423-3 à L. 1423-5 | L. 1442-1 à L. 1442-10. Et L. 62 du Code électoral. Voir, Employeurs/Salariés: Mobilisation pour les élections prud'homales. Elire ses conseillers aux Prud'hommes, c'est se protéger! op. cit. L'indemnisation des conseillers prud'hommes et l'organisation des élections prud'homales, Cour des Comptes, Suivi des Réponses des Administrations, Collectivités, Organismes et Entreprises. op. cit.

1. Code du travail. Article: L. 1441-23. Voir, M-A. Drica, Le juge prud'homal des référés face aux discriminations, Dr. Ouvrier, n° 602, octobre 1998, Pp. 431-437.

العامل بالاستناد لانتمائه النقابي أو في معرض ممارسته لأنشطته النقابية باطلاً بطلاناً مطلقاً يوجب مساءلته<sup>١</sup>.

### ثانياً - قضاء العمل قضاءً انتقائي بالضرورة

استبعد المشرع السوري مفهوم الانتخاب من فلسفة القضاء العمالي برمته، وذلك بتبنيه مفهوم التعيين بالنسبة للقاضي المهني والتسمية بالنسبة لممثلي طرفي العلاقة العمالية<sup>٢</sup>. وإذا كان الأسلوب القضائي في التعيين بالنسبة للقاضي المهني لا يشير كثير تساؤل، فإن اعتماد التسمية في تحديد ممثلي طرفي العلاقة العمالية أمر يسترعي الوقوف، إن لجهة الأسلوب أو الصداقية.

### ١. أسلوب التكليف

بالرجوع للنص التشريعي نجد أن المشرع السوري قضى بتكليف هؤلاء الأشخاص من خلال عملية التسمية التي هي أقرب إلى الانتقاء

1. Code du travail. Articles: L. 2141 à 2141-12. spé, L. 2141-1. Pour plus d'informations voir, La non-discrimination: A. Lester. La législation française contre la discrimination, Dr. Social, 1987 p. 791. D. Lochak, Réflexions sur la notion de discrimination, Droit social, 1987, p. 778. Michel Miné, Les concepts de discrimination directe et indirecte? Texte révisé de la présentation faite dans le cadre de la conférence «Lutte contre la discrimination: Les nouvelles directives de 2000 sur l'égalité de traitement», du 31 mars à 1ère avril 2003 à Trèves-Allemagne. Jean-Michel Belorgey, De quelques problèmes liés à la prohibition et à l'élimination des discriminations – Essai de clarification des concepts et éléments de droit comparé. Dr. social, 2002, p. 683-689.

راجع كذلك، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن (المفهوم) (التطبيق والإثبات) (الحماية القانونية). سبقت الإشارة.

2. قانون السلطة القضائية رقم (٩٨) لعام ١٩٦١، المادتين: (١ - ٤). قانون العمل رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٢٠٥). راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٨١ وما بعد.

منها إلى الانتخاب، مما جعل الصفة التمثيلية لهم موضع نظر، كونها لم تبين على الانتخاب وإنما على التسمية، والفرق بين المصطلحين كبير. هذه الخصوصية في التكليف، انعكست بشكل كبير في طبيعة الصفة القانونية لهؤلاء الممثلون من جهة، والثبات المهني لهم في مهامهم من جهة أخرى. فالمرجع السوري لم يوضح الصفة القانونية لهم، وهل هم قضاة حقيقيين أم مجرد ممثلين لتنظيماتهم النقابية؟ في الوقت الذي كان حرياً به توضيح هذه النقطة، وإن كنا نعتقد أن النص الحالي لا يُمكن من منحهم صفة القضاة، حيث اكتفى بمنحهم صفة الممثلين، مما انعكس على ثباتهم المهني في عملهم.

وإذا أردنا أن نمنح لهذا الثبات سمة فلا يمكن أن نسمه إلا بالثبات القلق وغير المستقر، نظراً لآلية الانتقاء القائمة على التسمية. بل إن الأمور تغدو أكثر وضوحاً لجهة ممثل أصحاب العمل الذي يتغير بتغيير القضية المعروضة، وكان هذا الممثل يأتي ليعبر عن وجهة نظره في النزاع بكونه قاضي عابر، يدلي بدلوه ويرحل. أمر يتعارض مع طبيعة المؤسسة القضائية التي يجب أن يتسم أعضائها بالثبات والاستقرار! مما يسجل خللاً في مفهوم العدالة القضائية ومبدأ المساواة القضائية بين طرفي النزاع، بحيث أن ممثل أحد طرفي النزاع أكثر تمركزاً في بنية المحكمة الناظرة في الدعوى منه من الطرف الآخر، وكأننا أمام محكمة من طبيعة خاصة ويقضاة متنوعين بين قاضي أصيل (قاضي معين) وقاضي قلق (ممثل العمال) وقاضي عابر (ممثل أصحاب العمل)، بما يجعل من عملهم أقرب إلى أداء المهام المسندة منه إلى العمل المهني المستقر. أخيراً، فإن إقرار المشرع بمبدأ التسمية وإلغائها بقرار متخذ من الجهة التي يتبع لها هؤلاء الممثلون، عدا عن أنه يشكل خرقاً لمبدأ الاستقرار في العمل القضائي، إنما ينطوي على إخلال بمبدأ فصل السلطات بين السلطتين التنفيذية والقضائية، بما فيه من تعدد للأولى على الثانية، الأمر الذي يُعد انتقاصاً واضحاً لاستقلالية عمل هؤلاء الممثلون.

## ٢. صدقية التسمية القانونية

التسمية القانونية لهؤلاء الممثلون من قبل الجهات التي حددها

المشروع السوري "منظماتهم النقابية"، تطرح سؤالاً محقاً عن مدى صدقية البعد التمثيلي لهذه التنظيمات للقوى الفاعلة في بيئة العمل السورية، لجهة كونها المعبر الحقيقي عنهم من عدمه.

ذلك أن تسمية ممثل العمال في هذه المحكمة لا تتم من قبل منظماتهم النقابية بالطرق الانتخابية، وإنما بالطرق الإدارية من قبل المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال. موقف يستحق الوقوف لأمرين اثنين، الأول، يتعلق بطبيعة ارتباط هذا التنظيم بالسلطة التنفيذية، والثاني يتصل بغياب مفهوم التعددية النقابية في بيئة العمل السورية<sup>١</sup>. ذلك أن طبيعة ارتباط هذا التنظيم بالسلطة التنفيذية تجعله يقترب من هيكلية المؤسسة الحكومية أكثر منه لمؤسسات المجتمع الأهلي، بسبب ما يمنحه القانون من دور إداري ريادي لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ممثلة بالوزير، في عمل هذه التنظيمات، بكونها الجهة المعنية بإصدار القرارات والتعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام قانون التنظيم النقابي، الأمر الذي يؤثر سلباً على فاعلية العمل النقابي وقدرته على اتخاذ مواقف متباينة عن التوجه العام للحكومة، مما يثير التساؤل عن التداخل بين عمل السلطتين التنفيذية

١. تعود بدايات التشريع النقابي العمالي في سورية إلى مرحلة ما بعد الاستقلال، تحديداً مع قانون العمل رقم (٢٧٩) لعام ١٩٤٦ الذي خصص أحكام الباب الأول منه للتنظيمات النقابية. في زمن الوحدة بين سورية ومصر صدر قانون العمل الموحد رقم (٩١) لعام ١٩٥٩، وأضعا أساساً هامة للتنظيم النقابي أهمها: اعتماد البنية الهرمية، وتجميع المهن المتشابهة في نقابة مهنية واحدة هي النقابة العامة بعد الانفصال بين سورية ومصر، صدر المرسوم التشريعي رقم (٥٠) تاريخ ١٩٦٢/٧/٢ الذي تم بموجبه حل قيادة الاتحاد العام للنقابات، واعتماد مبدأ التعيين في مكاتب النقابات، كما حُظِر على النقابيين ممارسة العمل السياسي، وألغيت النقابة العامة واللجان النقابية، وأعطى وزير العمل حق حل أي منظمة نقابية من دون الرجوع إلى القضاء. بعد قيام ثورة الثامن من آذار في سورية ١٩٦٣ وُضِع القانون رقم (٣١) لعام ١٩٦٤، وأعيد بموجبه للنقابة ما كان لها من حقوق واستقلال ومكانة، وبقي نافذاً حين صدور القانون رقم (٨٤) لعام ١٩٦٨ النافذ حالياً، الذي للأسف لم يتناول قانون العمل الجديد لعام ٢٠١٠ تعديل أحكامه. راجع، شفيق طعمة، التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال، الجزء السادس، ١٩٩٥. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، مرجع سابق، ص. ٥٦ وما بعد.

والقضائية، ومدى استقلال كل منهما عن الأخرى<sup>١</sup>، وتغدو الأمور أكثر تعقيداً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار فلسفة المشرع النقابي السوري القائمة على تكريس أحادية التنظيم النقابي وغياب مفهوم التعددية النقابية، حيث منح المشرع السوري الاتحاد العام لنقابات العمال الحق في استيعاب وتمثيل كافة التنظيمات النقابية الأخرى، بما يلغى مفهوم التعددية النقابية المؤدية إلى التعددية في التمثيل القضائي مما ينعكس سلباً على عمل هذه المحاكم<sup>٢</sup>.

بالنسبة لتسمية ممثل أصحاب العمل، فالموقف السوري يغدو أكثر تعقيداً، نظراً لعدم وجود تنظيم نقابي حقيقي لأصحاب العمل! حيث اكتفى المشرع بمفهوم الغرف كمُعبر عن تنظيمات أصحاب العمل لديه، وهذا أمر فيه نظر. فمن المعلوم أن اتحاد أصحاب العمل يجب أن يكون منفصلاً عن أصحاب العمل ذاتهم الذين هم أعضاء فيه، فهو يمثلهم

1. راجع المواد (١٧ - ٥٣ - ٦١ - ٦٢ - ٦٦) من القانون رقم (٨٤) لعام ١٩٦٨. دليل العمل، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ١٩٨٢، ص. ٧٩ - ٨٣.
2. مع التنويه بأن قانون العمل الأخير، فلا زال هو القانون الناظم لهذه العلاقات. ويزداد الأمر تعقيداً إذا ما علمنا الطبيعة الهرمية التي نص عليها هذا القانون لجهة السلطة القوية التي يتمتع بها الاتحاد العام في مواجهة أي تنظيم نقابي أدنى، سلطة يمكن أن تصل إلى مستوى حلها. فالقانون يشير صراحة إلى أن مجلس الاتحاد العام هو من يحدد أسماء المهن التي تشكل فيها لجان نقابية. كما أن هذه التنظيمات النقابية، بمختلف أشكالها ومستوياتها، لا تكتسب شخصيتها الاعتبارية إلا بعد تسجيلها وفقاً للأصول التي يقرها هذا المجلس، على أن تعتبر بمجرد إحداثها منضمة حكماً إلى هذا الاتحاد العام. راجع في ذلك، المواد (٤ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢ - ٤٩ - ٥٣ - ٦١ - ٦٦). هذه الملاحظات وغيرها كانت موضع نقاش بين لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية والحكومة السورية حول مدى توافق العمل النقابي في سورية مع المعايير الدولية الواجبة الإلتباع في هذا المجال، لاسيما منها اتفاقية العمل الدولية رقم (٧٨) لعام ١٩٨٤. لمزيد من التفاصيل الرجاء مراجعة:

**CEACR: Obervation individuelle concernatnt la Conventiuon, n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 République arabe syrienne. Ratification: 1960 Publication: 2007. Doc. n° Ilolex: 062007 SYR087. Doc. n° Ilolex: 062005 SYR087.**

ويعبر عن اهتماماتهم لكن وفق رؤية نقابية كحركة ومؤسسة من مؤسسات المجتمع الأهلي لها دورها الاجتماعي غير الربحي، وليس كتنظيم اقتصادي ربحي. مما يجعل العضوية في هذه الغرف هي عضوية اقتصادية بدلالة تجارية أو صناعية أو سياحية أو زراعية، وذلك حسب نوع الغرفة المطلوب التسجيل بها، وليست عضوية نقابية. ومن غير الخافي الاختلاف الكبير بين المفهومين، مما يجعل الكثير من أصحاب العمل خارج هذه الغرف لا لرغبة منهم، وإنما لعدم استكمالهم للشروط القانونية المتعلقة بالدلالة الاقتصادية للتسجيل في هذه الغرف<sup>1</sup>.

وإذا وافقنا على اعتبار أن هذه الغرف تقوم بدور النقابات وقبلنا بذلك رغم التحفظات السابقة! فإن المشرع السوري بربطه العضوية بهذه الغرف بالبعد الاقتصادي، إنما يخرق مبدأً رئيسياً من مبادئ الممارسة النقابية وهي الحرية في الانتساب إلى النقابة دون أي قيد بما فيها القيد الاقتصادي، وبالتالي فإن هذه التنظيمات لا تمثل وجهة نظر اجتماعية صرفة لقطاع الأعمال بكل مكوناته، وإنما جزء منه استطاع أن يلبي الشروط الاقتصادية للتسجيل في هذه الغرف. أضف لذلك، فإن مبدأ التعيين في العمل النقابي الذي حرصت الحكومة السورية على تلافيه في التنظيم النقابي العمالي عادت ووقعت فيه في هذه الغرف، من خلال منح الحكومة ممثلة بالوزير المختص<sup>2</sup> حق تعيين عدد معين من الأعضاء في مجلس إدارة الاتحاد العام لهذه الغرف. كل ذلك يطعن في صحة التمثيل

---

1. راجع، محمد عرفان الخطيب، التقرير الوطني الأول للجمهورية العربية السورية حول المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال في الجمهورية العربية السورية لعام ٢٠٠٨. الفصل المتعلق بالحقوق في العمل في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام ٢٠٠٠ وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨. منشورات منظمة العمل الدولية (ILO)، المكتب الإقليمي، بيروت لبنان، ٢٠٠٩.

2. غرف التجارة: وزير الاقتصاد والتجارة. غرف الصناعة: وزير الصناعة. غرف السياحة: وزير السياحة. غرف الزراعة: وزير الزراعة والإصلاح الزراعي.

القانوني لممثل أصحاب العمل في هذه المحاكم بكونه المعبر عنهم وفق المفهوم النقابي للكلمة<sup>1</sup>.

## المبحث الثاني

### سمات القضاء العمالي

إن الطبيعة الخاصة لهذا القضاء أملت عليه مجموعة من السمات التي أكدت أصالته وتفرده، سواء في بنيته أو في نطاق تطبيقه إضافة للإجراءات الواجبة الاتباع أمامه.

### المطلب الأول

#### السمات المرتبطة ببنية القضاء العمالي

طبيعة التكوين القانوني لهذا القضاء جعلت منه قضاءً تشاركياً بامتياز، يبرز فيه البعد التمثيلي والمهني لأطرافه، دون أن يطعن ذلك في جانب الحيادية الواجب عليه التقييد به.

#### أولاً- قضاء تشاركي

في كلا التشريعين الفرنسي والسوري، يبرز البعد التشاركي لقضاء العمل في بنيته التي تتضمن أعضاء متساوين العمال ومن أصحاب العمل، بما يفيد تأمين أكبر قدر من التشاركية في القرارات، بما يضمن استبعاد تحكم أي منهم في هذه القرارات، بما فيها القرارات المستعجلة<sup>2</sup>. بالرغم من ذلك، فإن واقع التشاركية في التشريع

1. يجدر التنويه إلى أن هناك توجهاً في الأوساط الحكومية السورية بمنح هذه الغرف حق التمثيل الحصري لكافة أصحاب العمل في الجمهورية العربية السورية، الأمر الذي ربما يكون مقبولاً فيما لو اقتصر على البعد الاقتصادي، أما أن يندرج في إطار العمل النقابي فإن هذا الأمر سيكون غير مفيد، كونه سيوقع التنظيم النقابي السوري المستقبلياً لأصحاب العمل بذات الواقع الذي يعاني منه التنظيم النقابي العمالي ألا وهو أحادية التمثيل النقابي والحد من تعدديته.

2. Code du travail, Article: L. 1421-1. J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 126. Les Prud'hommes: Actualité d'une justice du travail, colloque organisé au Palais d'Iéna, les 7 et 8 novembre 2006, publication, Ministère de l'Emploi, 2006, p. 12.=

الفرنسييسجل تمايزاً واضحاً عن نظيره السوري، سواء أكان ذلك بالنسبة لحجمها أو مصداقيتها أو حتى لدورها الفاعل في اتخاذ القرار.

### ١. حجم التشاركية

حجم التشاركية في التشريع الفرنسي أكبر بكثير مما هو عليه في التشريع السوري، ذلك أن المشرع السوري قصرها على البعد الفردي بعضوية ممثل واحد عن العمال وآخر عن أصحاب العمل ورئاسة قاض، مما جعل المشاركة سواء بالنسبة للعمال أو لأصحاب العمل مقتصرة على ممثل واحد فقط. موقف تعدها المشرع الفرنسي من خلال التأكيد بأن التمثيل في أي من الأقسام الخمسة لمجالس العمل يجب أن لا يقل عن ست أعضاء، نصفهم من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل<sup>١</sup>. وبالتالي يغدو الحضور التمثيلي للعمال أو لأصحاب العمل في التشريع الفرنسي أكثر منه في التشريع السوري بثلاثة أضعاف. مما يجعل الحضور التمثيلي في التشريع السوري يتسم بالفردية، الأمر الذي ينعكس على بنية القرار المتخذ من أي من طرفي العلاقة التعاقدية ليجعله متسماً بالضرورة بالفردية. في حين أن الحضور التمثيلي في التشريع الفرنسي يتسم بالجماعية، مما يجعل بنية القرار المتخذ سواء من ممثلي العمال أو أصحاب العمل في هذه المجالس يتسم بالجماعية.

### ٢. مصداقية التشاركية

في التشريع الفرنسي، تعرضت هذه التشاركية للكثير من الانتقاد من قبل رجال الفقه الفرنسي سواء في مدلولها التوافقي أو في الادعاء

---

=E. Serverin et F. Vennin, Les conseils de Prud'hommes à l'épreuve de la départition, Dr. social, n° 11, novembre 1995, Pp. 904-913. J. Normand, Le droit de la défense devant les juridictions du travail, La semaine sociale, éd. Lamy, 1988, I, n° 28.

1. Code du travail, Article: R. 1423-1. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, p. 385.



بأرجحيتها لصالح العمال على حساب أصحاب العمل<sup>١</sup>. إذ، بحسب هؤلاء، كيف يمكن لطرفين أتيا من مدارس مختلفة، وربما متناقضة، أن يتفقوا على حلول قانونية توافقية، ذلك أن لكل منهما تبريراته وتوجهاته الخاصة والمختلفة عن الآخر! بالرغم من ذلك فإن واقع الحال يثبت العكس، ذلك أن الطرفان غالباً ما يتوافقان على حلول توافقية وذلك بنسبة (٩٠٪) من الحالات، مما يبرز النسبة المتدنية من القرارات التي خرجت بدون توافق (١٠٪)، الأمر الذي يؤكد على أن التوجه التوافقي هو السائد في عمل هذه المجالس، وبأن التشاركية هي مَعْلَمٌ إيجابي وليس سلبي. كذلك، لا يمكن الطعن في مصداقية هذه المحاكم بوصفها محاكم للعمال دون أصحاب العمل كون معظم قراراتها تصدر لمصلحة العمال! ذلك أن قراراتها تتم بالاتفاق بين ممثلي الطرفين من العمال وأصحاب العمل. حقيقة، لا تتعلق بهذه المحاكم بقدر ارتباطها بعدم اهتمام أصحاب العمل بفاعلية هذه المحاكم<sup>٢</sup>.

إضافة لما سبق، يرى البعض أن مبدأ التشاركية لا يسري على إطلاقه، لاسيما عندما يحيل المجلس القضية إلى مكتب التقرير لإعداد التقرير الخاص بالدعوى، والذي يمكن أن يكون مكوناً من مقرر واحد من العمال أو من أصحاب العمل، مبررين هذا الطعن في القيمة المعنوية لهذا التقرير في عرض مجريات وحيثيات الدعوى. فالتقرير المعد من ممثل العمال

1. E. Franck. Employeurs/Prud'homme. Pourquoi tant d'indifférence? Revue Entreprise et Carrières, n° 392 du 25 novembre au 1ère décembre 2008. Pp. 22-23. K. Derouvroy, Le juge prud'homal face à la demande du salarié, Dr. Ouvrier. 1996 p. 186.
2. Les Prud'hommes: Actualité d'une justice du travail, colloque organisé au Palais d'Iéna, op. cit, p. 15. C. Lacourcelle, Les Prud'homme à la solde des salariés? Revue Entreprise et Carrières, n° 392 du 25 novembre au 1èredécembre 2008. Pp. 24-25.

ربما يختلف عنه المعد من قبل ممثل أصحاب العمل. وجهة نظرا تخلص من انتقاد! لاسيما في تضخيمها للتأثير المعنوي لهذا التقرير على باقي أعضاء مجلس العمل، مما ينطوي على استخفافاً بالاستقلالية التي يتمتعون بها في إعادة تكوين قناعاتهم حول القضية المعروضة أمامهم، فضلاً عن أنها تضع موضع الشك نزاهة واستقلالية معد التقرير نفسه سواء أكان من العمال أو من أصحاب العمل. فالتقرير لا يعدو أن يكون عرضاً موثقاً للدعوى من حيث الوثائق والمستندات، مع ترك كامل الحرية لأعضاء مجلس العمل في تقييم وإعادة تقييم هذه الوثائق، دون أن يكون هناك معقب على هذه القناعات. بالرغم من ذلك، فإن مجالس العمل، ورغبة منها في عدم الوقوع في هذه الإشكالية، غالباً ما تسند إعداد التقرير إلى مقررين، أحدهما من العمال والثاني من أصحاب العمل<sup>1</sup>.

أخيراً، رأى البعض أن مدلول التشاركية في قسم العمل المتعلق بالعمال القياديين أو ذوي المناصب العليا، يضع هذه التشاركية موضع نظر، لاسيما في شقها المتعلق بصحة التمثيل العمالي للعمال في هذا القسم، ذلك أن العامل القيادي، بنظرهم، هو أقرب إلى صاحب العمل منه إلى العامل، كونه يعمل بتفويض من هذا الأخير ويمارس صلاحياته ومهامه بموجب هذا التفويض، وبالتالي، فثمة تقارب كبير بين طرفي هذا القسم، سواء أكانوا عمالاً أو أصحاب عمل<sup>2</sup>. بالنسبة لنا هذا الخصوصية في التمثيل، لا تطعن في الطبيعة التشاركية لهذا القسم، بل تعزز منها بقدر كبير، ذلك أن ممثل العمال القيادي إنما ينظر فقط في القضايا المتعلقة بالعمال القياديين من نظرائه، بكونه الأقدر من غيره من ممثلي العمال على

1. O. Dell'asino, La mission des conseillers rapporteurs, Gazette du Palais, 22 octobre 1988, Pp. 636-638. M. Galimard. Les conseillers rapporteurs aux conseils des prud'hommes, Gazette du Palais, 1983, Tome. I, Doctrine, Pp. 30-31.
2. J. Petek, Ingénieurs, cadres et Conseils de prud'hommes, préc.

فهم طبيعة وسلوكية العامل التي تنظر قضيته أمامه ، وبالتالي يستطيع تحديد متى يمكن القول بأن العامل قد تجاوز صلاحياته الممنوحة له من قبل صاحب العمل من عدمها.

في التشريع السوري ، الحديث عن مصداقية هذه التشاركية موضع نظر كبير! فعدا عن الحديث عنصديقة التسمية القانونية لهؤلاء الممثلون في هذه المحكمة المختصة بالنظر بالقضايا العمالية التي سبق الحديث عنها والإشكالات القانونية العديدة التي تبرزها هذه المسألة<sup>1</sup>، فإنه من المبكر الحكم عن دورهم وفاعليته في المشاركة في العملية القضائية، نظراً لحدائثة هذه التجربة القضائية، وإن كان الأمر يحتاج إلى الكثير من الجهد التشريعي لضمان تشاركية حقيقية لهم. ذلك أن التجربة التمثيلية السابقة للقضاء العمالي والتي برزت فيما سمي بلجان قضايا التسريح في ظل قانون العمل السابق، لم تكن بالمستوى المأمول، حيث أبزت هيمنة القاضي المهني الوحيد على مختلف قراراتها، لكونه الأكثر كفاءة ودراية بأحكام وتشريعات العمل، ناهيك عن الغياب المتكرر لباقي الممثلين من حضور جلسات هذه اللجان، مما جعل أغلب قراراتها تصدر بأغلبية يهين عليها القاضي المهني بجدارة<sup>2</sup>، مما يطرح سؤالاً محقاً حول فاعلية هذه التشاركية، لا سيما في التشريع السوري!

### ٣. فاعلة التشاركية

بغض النظر عن الانتقادات التي وجهت لهذا المدلول، فإن التشاركية في العمل القضائي بين العمال وأصحاب العمل، وبخلاف الحال في التشريع السوري، تبقى هي الأصل في التشريع الفرنسي، ذلك أن عضوية هذا القضاء لديه تقتصر على العمال وأصحاب العمل فقط، دون غيرهم، في حين أن الطابع التشاركي لهذه المجالس في التشريع السوري

1. راجع في البحث الفقرة المعنونة: "قضاء العمل قضاء انتقائي بالضرورة".

2. راجع، وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، مرجع سابق، ص. ٤٦ وما بعد. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، مرجع سابق، ص. ٥٣ وما بعد.

يبقى منقوصاً بحضور الطرف الثالث الإلزامي وهو القاضي، مما قد يجعل من هؤلاء الأخيرين مرتبهين في قرارهم للقاضي، الأكثر معرفة وتعمقاً بالقانون فقهاً واجتهاداً، مما يضع إشارة استفهام حول فاعلية الدور التشاركي لهذين الممثلين!

أضف لذلك فإن التمثيل المتساوي بين العمال وأصحاب العمل في هذه المجالس ضمن التشريع الفرنسي، يحتم بالضرورة صدور القرار بالإجماع أو على الأقل بأغلبية أحد الطرفين إلى الآخر، ليصدر القرار بالأغلبية. مما يجعل التجربة التشاركية أكثر فاعلية، فالقرار المتخذ يتخذ من قبل هؤلاء الأطراف دون سواهم. ولم يقبل المشرع الفرنسي، أي خرق لمبدأ المساواة بين الطرفين حتى في حال تساوي الأصوات، فالفرضية القائمة على ترجيح صوت الرئيس تبقى مستبعدة سواء أكان من العمال أو أصحاب العمل، حيث يجبان يدخل، حين ذاك، قاضي مهني (قاضي الصلح) يضاف إلى أطراف النزاع كطرف مرجح للتصويت. وبذلك لا يمكن اللجوء إليه، إلا استثناءً في حال تعطل صدور القرار بانقسام طرفي العلاقة وتشدد كل منهم على موقفه. مع التأكيد بأن هذا التدخل العرضي من القاضي المهني لا يؤثر مطلقاً في سير وإجراءات النظر في النزاع التي يجب أن يستمر النظر بها كما لو كانت تنظر أمام مجالس العمل، بما فيها النظر المستعجل للدعوى<sup>1</sup>. ولعل هذه التشاركية في الصفة الجماعية الزوجية لأعضاء المجلس هي التي منحت خصوصية إضافية وأخرجته عن

- 
1. Code du travail, Articles: L. 1452-2 | R. 1451-3 | R. 1454-29 à R. 1454-32. B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, Pp. 438-441 et 452 et 463. Y. Des devises, La répartition partielle, Dr. social, 1986, 802. B. faubert et C. Santa, Le méconnu du Conseil de prud'hommes: le juge départiteur, Dr. social, 1985, 567. F. Ruellan, Le juge d'instance et le délibéré prud'homal, Dr. social, 1986, p. 799.

القاعدة العامة في تكوين المحاكم القضائية في التشريع الفرنسي والتي تقتصر على قضاة مهنيين بعدد فردي<sup>1</sup>.

الوضع مختلف في التشريع السوري، ذلك أن التمثيل الثلاثي لهذه المحكمة من جهة ورئاستها من قاضٍ من جهة أخرى، يجعل، بشكل أو بآخر، الكلمة الفصل في نزاعاتها للقاضي، لاسيما في حال تعارض الآراء بين ممثل العمال وممثل أصحاب العمل، مما يجعل القرار يتخذ من قاضي مهني ويمثليّ العمال وأصحاب العمل "قضاة غير مهنيين.

بذلك، إذا كانت التشاركية في التشريع السوري تعتمد، من حيث الأصل، على وجود القاضي كطرف ثالث دائم في هذه العلاقة، فإن الأصل في هذه التشاركية في التشريع الفرنسي هو اقتصارها على طرفي العلاقة من العمال وأصحاب العمل، واستبعاد أي دور تشاركي للقاضي فيها إلا على سبيل الاستثناء. خلاصة تستتبع نتائج هامة في إدارة العملية القضائية في التشريع الفرنسي دون السوري، ذلك أن هذا التمثيل الثنائي المتساوي بين العمال وأصحاب العمل في التشريع الفرنسي يضمن تحقيق مبدأ العدالة في تداول السلطات في هذا القضاء، وفي مختلف الأقسام التي تحتويها، بما فيها رئاستها، حيث يتناوبها العمال وأصحاب العمل على التوالي. في حين أن هذه الفرضية تغدو معدومة في التشريع السوري الذي أقر بصريح النص بأن هذه المحكمة تكون مرؤوسة من قبل قاضٍ. ولهذا برأينا نتائج سلبية متعددة من أهمها إبقاء هذا القضاء تابعا للقضاء المدني غير مستقل عنه، إضافة لتعذر تكوين فكر قضائي عمالي متجذر، أو على الأقل ذي خصوصية قضائية عمالية كما هو الحال في التشريع الفرنسي.

- 
1. Code de l'organisation judiciaire. Articles: L. 121-1 | L. 121-2. F. Kernaleguen, Institutions judiciaires, op, cit. J-C. Magendie, La responsabilité des Magistrats: contribution à une réflexion apaisée, préc.

## ثانياً - قضاء تمثيلي

تشاركية القضاء العمالي تبرز بعده التمثيلي لطرفي العلاقة التعاقدية، بغض النظر عن انتماءاتهم النقابية، ودون أن يطعن هذا الانتماء في صدقية هذا التمثيل.

### ١. طبيعة التمثيل النقابي

يتميز التشريع الفرنسي بتعددية التمثيل النقابي للعمال وأصحاب العمل، مما ينعكس على بعدهم التمثيل في مجالس العمل ويمنحه بعداً تمثيلاً متعددًا بحسب النقابات الفائزة في انتخابات هذه المجالس، بما يؤمن البعد الديمقراطي للعملية التمثيلية التي تقضي بتحقيق الصفة التمثيلية لمختلف العمال وأصحاب العمل وفق الشكل النقابي والتنظيمي الذي يرغبونه<sup>1</sup>. حيث تمثل الانتخابات مجالاً هاماً للتنظيمات النقابية لعرض قوتها وقدرتها التمثيلية من خلال طرح ممثليها لعضوية هذه المجالس، سواء أكانوا مرشحين أو منتخبين<sup>2</sup>. في هذا الإطار، لعبت النقابات العمالية دوراً فاعلاً ومؤثراً في الارتقاء بالقضاء العمالي، فالتحول الكبير للحركة

1. Les principaux syndicats de salariés sont: Confédération générale du travail, (CGT). Confédération française des travailleurs, (CFDT). Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT-FO). Fédération de l'éducation nationale, (FEN). Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). Les principaux syndicats d'employeurs sont: Confédération française de l'encadrement-confédération syndicale nationale,(CFE-CGC). Fédération syndicale unitaire, (FSU). Pour plus d'informations voir, Face aux discriminations raciales au travail: quel droit pour quelle pratique syndicale ?, Actes de journées d'études, Études et recherches, éd. FO. Isère. 1998.
2. P. Moussy, A propos de l'Article: R. 516-0 du Code du Travail, existe-il une approche syndicale du procès prud'homal ?, Dr. Ouvrier. 1998. p. 145.Élections du 3 décembre 2008. Le fonctionnement des Prud'hommes. La Voix Syndicale, nouvelle série, n° 63. 2008. Pp. 8-9. A-M Mingotaud et Ph. Delaunay, Conseiller Prud'homal un mandat exigeant, Revu de Fer de Lance n° 553. Avril-mai-juin 2008. Pp. 16-17.

النقابية في العام ١٨٤٨ ، كان له الأثر الكبير على بنية وهيكلية هذا القضاء ، حيث تدين لها فكرة التشاركية في التمثيل بين العمال وأصحاب العمل بعد أن كانت محصورة بين أصحاب العمل دون غيرهم .  
الموقف في التشريع السوري على خلاف ذلك ، إن على مستوى التنظيمات النقابية العمالية أو تلك الممثلة لأصحاب العمل . فالتنظيم النقابي العمالي السوري يقوم على أحادية التنظيم النقابي ، حيث منح المشرع السوري الاتحاد العام لنقابات العمال الحق في استيعاب وتمثيل كافة التنظيمات النقابية السورية بكونه التنظيم النقابي الذي تنطوي تحته كافة التنظيمات النقابية الأخرى ، مما يلغي مفهوم التعددية النقابية الضروري لضمان الحراك في العمل النقابي من جهة وتعددية التمثيل النقابي في القضاء الناظر في القضايا العمالية من جهة أخرى . كذلك يزداد الأمر تعقيداً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار السلطة القوية التي يتمتع بها الاتحاد العام في مواجهة التنظيمات النقابية الأدنى . سلطة تمكنه حتى من حل هذه التنظيمات<sup>١</sup> ! أما بالنسبة للتنظيمات النقابية لأصحاب العمل فلا وجود لها ، حيث تقوم بدورها بتنظيمات شبه حكومية ، تسمى : "الغرف" تتناول كل واحدة منها نشاط اقتصادي معين ، كغرف الصناعة ، وغرف التجارة ، وغرف السياحة ، وأخيراً غرف السياحة . والحقيقة إن هذه التنظيمات ذات مدلول اقتصادي أكثر منه نقابي . هذه النقاط ، تطرح حقيقة وصدقية البعد التمثيلي لطرفي العلاقة في هذا القضاء ، الأمر الذي سبق بيانه<sup>٢</sup> .

## ٢ . صدقية التمثيل النقابي

بغض النظر عن الطبيعة التعددية أم الأحادية لهذا التمثيل ، فقد كانت هذه المرجعية النقابية موضع انتقاد من قبل العديد من رجال الفقه ، لاسيما في التشريع الفرنسي . فإذا كانت السمة التمثيلية في إطارها العام باعتبار أن هذه التنظيمات هي المعبر الحقيقي عن كل من العمال وأصحاب

١ . قانون التنظيم النقابي رقم (٨٤) لعام ١٩٦٨ . المواد : (٤) - ٢٠ - ٢٢ - ٤٩ - ٥٣ - ٦١ - ٦٦ .

٢ . راجع في البحث الفقرة المعنونة : " صدقية التسمية القانونية " .

العمل، لا تثير الاعتراضات. فإن السمة التمثيلية بشكلها الخاص، باعتبار هذه التنظيمات تمثل المرجعية النقابية الذي يتبع لهم هؤلاء الممثلون، إنما تثير بعض الشكوك حول مصداقية هذه الصفة التمثيلية. وإذا كان البعض يرى في البعد التمثيلي العام ضماناً فاعلة لهذا النظام القضائي، فإنه يعيب عليه بعده التمثيلي الخاص، الذي يرى فيه انتقاصاً من المهنة والحيادية التي يجب أن يتسم بها هذا القضاء. فهؤلاء، سواء أكانوا عمالاً أو أصحاب عمل، إنما فازوا بالانتخابات من قبل منتخبيهم، مما يثير السؤال حول قدرتهم على التوفيق بين قاعدتهم الانتخابية والتمثيلية من جهة ودورهم كقضاة من جهة أخرى. توافقية تغدو، في بعض الأحيان، إشكالية بحد ذاتها!<sup>1</sup>

بالنسبة لنا، إن البعد التمثيلي لعمل هؤلاء القضاة، لا يمكن أن يكون، بأي حال، مدعاة انتقاص لمصداقيتهم القضائية أو المهنة، فهم، سواء في تمثيلهم العام أو الخاص، قضاة يحكمون باسم القانون ووفق أحكامه، وليسوا ممثلين نقابيين لهذه النقابة أو تلك، بما فيها التي ينتمون إليها، ولا حتى للشريحة التي منحتهم أصواتها. فهم قضاة مهنيون بمرجعي نقابية، مستقلين في قراراتهم ويحكمون وفق قناعتهم، متجاوزين في ذلك التناقض المزعوم بين دورهم النقابي ودورهم القضائي.<sup>2</sup>

1. H. Michel et L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique: actualité d'une institution bicentenaire: Rapport Final, Paris. Mission de recherche Droit et justice, 2007, 164 p. Les Prud'hommes: Actualité d'une justice du travail, colloque organisé au Palais d'Iéna, op. cit, p. 2.
2. T. Lahalle, Appréciation de l'impartialité du juge social, Semaine. Jur. Soc, n° 12, 20 Mars 2012, p. 1130. Les Prud'hommes: Actualité d'une justice du travail, colloque organisé au Palais d'Iéna, op. cit, p. 9.P. Moussy, Quelles conceptions de l'impartialité des Conseils de Prud'hommes ? À propos de Cass. Soc. 3 juillet 2001, Dr. Ouvrier. janvier 2002. Pp. 1-2. Cass. Soc. 6 mai 1997, Dr. Ouvrier. 1997, 471, note A. de Senga.



## ثالثاً - قضاء مهني

بالرغم من وسم القضاء العمالي في كل من التشريعين الفرنسي والسوري بالمهنية، إلا أن هذه الأخيرة لا تزال تسجل حضوراً أكثر فاعلية في التشريع الفرنسي منه في التشريع السوري، ناهيك عن أن هذه السمة لا تزال محل انتقاد في كلا التشريعين.

### ١. ماهية البعد المهني

تبرز طبيعة البعد المهني في القضاء العمالي الفرنسي من خلال طبيعة التكوين القانوني لهذا القضاء، أولاً، وطبيعة القضاة العاملين في هذا القضاء ثانياً. حيث يقوم هذا القضاء على التخصص في العمل القضائي لجهة تقسيم كل مجلس عمل إلى عدة أقسام تتناول نزاعات العمل باختلاف الأنشطة المهنية في القطاع الصناعي والتجاري والزراعي<sup>١</sup>، إضافة للأنشطة المهنية المختلطة التي لا تندرج في القطاعات الثلاثة السابقة، وأخيراً أنشطة العاملين القياديين<sup>٢</sup>. هذا الأمر يفضي إلى المحور الثاني من الجانب المهني المتعلق بطبيعة القضاة العاملين في هذه المجالس كونهم خرجوا من بيئة العمل، فهم عمال أو أصحاب عمل، قبل كونهم قضاة. هذه الخصوصية الثنائية سواء لجهة التقسيم أو لجهة المرجعية، تجعل هذا القضاء هو الأقدر على فهم حاجة طرفي العلاقة التعاقدية بما يجعل

1. Code du travail. Articles: R. 1423-2 | R. 1423-3. Voir, Les conseils de prud'hommes, Quelques questions sur leur organisation. Les temps modernes, février 2008, n° 2, Journal Trimestriel de La Commission Juridique de l'Union Syndicale Solidaires de Montreuil, p. 5. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, Collection les Codes RF, op. cit. p. 385.
2. Code du travail. Articles: L. 1423-1 | L. 1423-2 | R. 1423-1. Voir, Ch. Pactet, La loi du 18 janvier 1979 et les ressortissants de la section de l'encadrement, Dr. social, n° 5, mai 1980, Pp. 16-24.

عملية فض الخلافات أكثر سهولة، من خلال الوصول إلى حلول توافقية أكثر واقعية وقبولاً للطرفين.

هذه الخصوصية الثنائية في التشريع الفرنسي افتقدها المشرع السوري، الذي لم يبرز البعد المهني في قضاائه إلا من خلال بنية المحكمة المختصة بالنظر بهذه النزاعات، من حيث التمثيل المقرر فيها، سواء بالنسبة للعمال أو لأصحاب العمل، مع التذكير، بالملاحظات التي سبق إبدائها حول مدى صحة هذا التمثيل، بالنسبة للطرفين، ومدى الاستقرار الذي يتمتع به هؤلاء الممثلون في هذا المجال. فمراعاة الجانب الانتخابي لقضاء العمل في التشريع الفرنسي كرس الطبيعة المهنية له، وهو ما افتقده المشرع السوري من خلال تكريسه مبدأ الانتقائية في تحديد هؤلاء الممثلين، بدلاً من الانتخاب<sup>1</sup>.

## ٢. صدقية البعد المهني

خلافًا لما سبق، يرى البعض في البعد المهني لقضاء العمل، نقطة عليه لا له، معتبرين إياه شكلاً من أشكال إقحام العمل النقابي في العمل القضائي! فبالنسبة لهم، هؤلاء الأشخاص هم ليسوا قضاة مهنيين ضمن المعنى المهني لذلك، تم تكوينهم وتأهيلهم من قبل كليات الحقوق والمعاهد القضائية، وإنما رجال متخصصون في التشريع العمالي تم تأهيلهم القانوني على عجلة من خلال دورة تدريبية لمدة زمنية محددة لا تتجاوز الستة أسابيع<sup>2</sup>، همهم المحافظة على احترام التقاليد والأعراف المهنية في العمل أكثر منها العمل على التطبيق الحرفي للنص، متناسين أن دور القاضي هو الوصول إلى حلول عادلة ومنصفة للطرفين قدر الإمكان وليس الإبحار في تفاصيل وزوايا قانون العمل. ناهيك عن أن القضاة المهنيين يتخذون القضاء مهنة في حين هؤلاء هم قضاة عرضيون يزالون العمل القضائي لمدة

1. راجع في البحث الفقرة المعنونة: "أسلوب التكليف".

2. راجع الهامش رقم (٦٨) من هذا البحث.

زمنية انتخابية أو تمثيلية محددة<sup>1</sup>، بشكل يجعل منهم مجرد ناطقين بأصوات ممثلهم أو خبراء في مهنة أو صناعة معينة يعلمون قوانينها وأعرافها بشكل مفصل، وفي أحسن الأحوال، مجرد مصلحين أو محكمين، فهم لا يعتمدون على سميتهم القضائية بقدر اعتمادهم على صفتهم المهنية، مستندين في قراراتهم إلى شرعيتهم المهنية أكثر من شرعيتهم القضائية<sup>2</sup>. رأي، بالرغم من وجاهته، لا تتفق معه، فكونهم من العمال أو أصحاب العمل المتخصصون في قانون العمل، لا يضيرهم في شيء، وإنما يجعلهم أكثر قرباً لفهم طبيعة وخصوصية نزاعات العمل التي أضحت اليوم في صلب بنية القضاء العمالي بما تمثله من ضمانات فعلية للوصول إلى محاكمة عادلة ومنصفة. الأمر الذي يبرز بوضوح في قضاء المصالحة كما في قضاء الحكم، وليس أدل على ذلك من أن حجم التصديق على قرارات

1. Code du travail. Articles: L. 1442-1 | L. 1442-2. Voir, La formation des conseillers prud'hommes, Action juridique CFDT, n° 18, nove.-déce. 1980, Pp. 23-24. La formation des conseillers prud'hommes, Les cahiers prud'homaux, n° 1, 1982, Pp.1-4. G. Gélineau-Larrivet Quelques réflexions sur les Conseils de Prud'homme et la procédure prud'homale in Le juge entre deux millénaires, Mélanges offerts à P. Draï, p. 343, Dalloz 2000. Prud'hommes: une justice à part... entière, préc. A. Devile, Les professionnels et la reproduction du droit. Droit et société. 1986, n° 3. Pp. 376-397, Spé. P. 377.
2. Les Prud'hommes: Actualité d'une justice du travail, colloque organisé au Palais d'Iéna, op. cit, p. 3 et 13. M-Th. Lanquetin, Le conseiller prud'homme, in l'indépendance de la magistrature en France et en Italie, actes du colloque du 3 et 4 avril 1998, organisé par le Centre d'études juridiques comparées et le Centre de recherches italiennes de l'Université de Paris XX, Nanterre, Paris, Dalloz, Versailles, Revue juridique des Barreaux, 1999, Pp. 83-87.

القضاء العمالي الفرنسي أمام محكمة الاستئناف لا يقل عن الأحكام الصادرة من القضاء المدني المختص، مما يؤكد الطبيعة المهنية الخاصة لهذا القضاء<sup>1</sup>.

#### رابعاً - قضاء معاهد

بالرغم من طبيعته الاستثنائية، إلا أن قضاء العمل لا يخرج عن كونه قضاءً مهنيًا بامتياز يوجب على القائم عليه احترام العديد من الالتزامات القانونية العامة والمشاركة في القانونين التي تقضي بتجرد القاضي تماماً أثناء نظر الدعوى، والحكم فيها بعيداً عن كافة الاعتبارات الشخصية التي من شأنها الميل لأحد الخصوم على حساب الآخر، أو إضافة أي وقائع للنزاع من عنده، أو النيابة عن أحد الخصوم في إثبات وقائع الدعوى، أو تغليب أحد الخصوم على الآخر إلا بعد أن يتيقن بأن الحق له، أو الحكم بعلمه الشخصي، إضافة لالتزام جانب النزاهة والحياد والسرية المهنية، لاسيما لجهة عدم إفشاء أي من المعلومات القانونية والقضائية التي وصلت لعلمه في معرض قيامه بمهامه<sup>2</sup>. وإذا كان المشرع

1. J-M. Bonafé-Schmidt, Les nouveaux prud'hommes, un nouvel enjeu syndical, Travail et emploi, 1983, n° 19, p. 89. B. Boubli, La compétence d'attribution du Conseil de prud'hommes, La semaine sociale, éd. Lamy, 1985, n° 274, Décret 83. E. Serverin et T. Grumbach, Contentieux, procédure et juridictions. Le contrôle des chefs de Cour d'appel sur l'indemnisation du temps juridictionnel des conseillers prud'hommes avant et après le décret n° 2008-560 juin 2008, préc. Les Prud'hommes: Actualité d'une justice du travail, colloque organisé au Palais d'Iéna, op. cit, p. 15.

2. راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص ٩٠ وما بعد. محمد وعبد الوهاب عشاوي قانون المرافعات في التشريع المصري والمقارن، الجزء الأول، مكتبة الأدب القاهرة، ١٩٥٧، ص ١٥٣ وما بعد أحمد أبو الوفا، التعليق على نصوص قانون المرافعات، منشأة المعارف، الطبعة الثانية عشرة، ١٩٨٧، ص ٦١ وما بعد.

السوري قد اكتفى، في معرض تنظيمه لهذا القضاء، بالإحالة إلى القواعد العامة! فقد راعى المشرع الفرنسي خصوصية هذا القضاء واضعاً له نصوصاً قانونية خاصة.

#### ١. اليمين القانونية

في حين أُلزم المشرع الفرنسي قاضي العمل بأداء اليمين القانونية الخاصة بمهامه أمام محكمة البداية التي يتبع لها مجلس العمل بناءً على دعوة موجهة من قبل النائب العام، متعهداً بأداء مهامه بكل تفان وكمال ومحافظاً على سرية المداولات<sup>١</sup>، لم يشر المشرع السوري إلى يمين محددة، وعلى ذلك يؤدي ممثلي طرفي النزاع في هذه المحكمة اليمين القانونية المقررة للقضاة بشكل عام من حيث التعهد، بالحكم بين الناس بالعدل واحترام القوانين. على أن تؤدي هذه اليمين أمام محكمة استئناف المنطقة<sup>٢</sup>.

---

= En droit français, voir, S. Guinchard, Droit et pratique de la procédure civile, op. cit. J. Larguier, Procédure civile, droit judiciaire privé, 16ème éd. Dalloz, 1998. P. Rennes, Les travailleurs et l'accès à une justice prud'homale efficace, Au sens de l'Article: 6 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales. Dr. Ouvrier, janvier 2002. Pp. 6-17.

١. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٢٠٧). قانون أصول المحاكمات السوري، رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣. المواد: (١٧٤ ← ١٨٩). راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٩٠ وما بعد.

2. Code du travail. Articles: D. 1442-12 | D. 1442-13. Les conseillers prêtent individuellement le serment suivant: Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations. T. Grumbach, Quelques observations de terrain sur le fonctionnement de l'institution judiciaire et la défense à travers les enseignements de la pratique prud'homale, mélange offert à Marcel David, 1991, Pp. 209-224.

3. قانون السلطة القضائية رقم (٩٨) لعام ١٩٦١، المادة (٧٧). راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٧٩ وما بعد.

إذا كان المشرع الفرنسي كما السوري، لم يضع قواعد قانونية خاصة تنظم موضوع امتناع القاضي عن النظر في الدعوى، مبقياً إياها خاضعة للقواعد العامة الواردة في قانون أصول المحاكمات المدنية، مما يُمكن القاضي إذا استشعر حرجاً أو خوفاً من النظر في الدعوى يمكن أن يؤثر في حيادته، أن يمتنع عن النظر فيها.<sup>١</sup> فإن المشرع الفرنسي وضع، وعلى خلاف نظيره السوري، قواعد قانونية خاصة لرد قضاة العمل، مراعيًا في ذلك خصوصية وطبيعة القضاء العمالي<sup>٢</sup>، يمكن بموجبها رد عضو مجلس

1. Code de procédure civile, Article: 339. Voir, Les incidences prud'homales de la réforme de la procédure civile, Les cahiers prud'homaux, n° 6, 1999, Pp. 1-7. P. Tillie, Le décret du 20 août 2004 portant modification de la procédure civile et ses effets sur la procédure prud'homale et l'accès à la justice, Dr. Ouvrier, n° 678, janvier 2005, Pp. 12-14. Ch. Pigache, Le juge non professionnel des juridictions civiles, commerciales, et sociales. Juge citoyen: quel avenir ?, Gazette du Palais, 20 octobre 2001, Pp. 36-51.

قانون أصول المحاكمات السوري، رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣. المادة (١٧٥) راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص ١١٨ وما بعد.

2. على ذلك لا تنطبق على قضاة العمل في التشريع الفرنسي حالات الرد العامة الواردة في قانون أصول المحاكمات المدنية الفرنسيًا لئلا إليها في قانون السلطة القضائية الفرنسية، والتي تشمل بالإضافة إلى الفرضيات الواردة في قانون العمل بعض الحالات التي تتناول أوجه القرابة مع شريك القاضي (الزوج أو العشير). وغني عن البيان أن قواعد الرد العامة بصفتيها الموضوعية والإجرائية تنطبق حكماً في حال إحالة ملف الدعوى إلى محكمة الصلح أو الاستئناف وحتى النقض للفصل في النزاع، كونها مستنظر من قبل قضاة مهنيين. راجع،

Code de procédure civile. Articles: 341 à 355, et Spéc. p. 341. Code de l'organisation judiciaire. Article: L. 111-6. F. Kernaleguen, Institutions judiciaires, op, cit. J-C. Magendie, La responsabilité des Magistrats: contribution à une réflexion apaisée, préc.

العمل في حال كان له مصلحة شخصية في القضية، دون أن يعتبر الانتماء النقابي لأحد المتخاصمين لنقابته من ضمن هذه الأسباب، أو كان زوج أو عشير أحد أطراف النزاع أو قريباً له حتى الدرجة الرابعة ضمناً، أو إذا كان في السنة السابقة على النزاع هناك دعوى جنائية أو مدنية بينه وبين أحد طرفي النزاع أو أقربائه المباشرين، أو إذا كان قد أعطى رأياً مكتوباً في الدعوى، أو إذا كان صاحب عمل أو عامل لدي أي طرف من طرفي النزاع. كما حظر المشرع الفرنسي على أعضاء مجالس العمل بمن فيهم رئيس المجلس أو نائبه، أن يمثلوا الأشخاص الذين يترافعون عنهم أمام الأقسام التي يعملون بها، وفي مختلف مكاتب هذه المجالس، سواء أكان ذلك في مكتب المصالحة أو الحكم، كما مكتب القضاء المستعجل. كما حظر عليهم ذلك، إذا كانت تعيينهم مقررين للدعوى<sup>1</sup>.

بالرجوع لموقف المشرع السوري، نجد أنه أبقى على حالات الرد الواردة في القواعد العامة التي تقضي بإمكانية رد القاضي إذا كان له أو لزوجته مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الدعوى ولو بعد انحلال عقد الزواج، أو إذا كان بينه وبين أحد الخصوم قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة، أو إذا كان خطيباً لأحد الخصوم، أو إذا سبق أن كان وكيلاً لأحد الخصوم في أعماله الخصوصية أو وصياً عليه، أو إذا سبق له أن كان شاهداً في القضية، أو إذا كان أحد المتداعين قد اختاره حكماً في قضية سابقة، أو إذا وجد بينه وبين أحد المتداعين عداوة شديدة، أو إذا أقيمت بينه وبين أحد المتداعين أو أحد أقاربه أو أصهاره حتى الدرجة الرابعة

- 
1. Code du travail. Articles: L. 1457-1 | L. 1453-2 | L. 1453-3. Voir, M. Keller, L'impartialité de la juridiction prud'homale, Dalloz, 2004, jurisprudence, p. 1688. M. Pecher, L'impartialité de la juridiction prud'homale, Dr. Ouvrier, n° 690, janvier 2006, Pp. 5-10. M. Keller et T. Grumbach, La prétendue impartialité du conseil de prud'hommes, Dalloz, 2003, chronique, p. 979.

دعوى مدنية أو جزائية خلال السنوات الخمس السابقة<sup>١</sup>. وغني عن البيان أن للقاضي، سواء أكان في التشريع الفرنسي أو السوري، في حال عدم رده أو تنحيه الاستمرار في الفصل بالدعوى بحكم قضائي صحيح<sup>٢</sup>.  
ويشار هنا إلى أن المشرع الفرنسي قد أكد على تطبيق القواعد الإجرائية الواردة في قانون أصول المحاكمات في حال المباشرة بإجراءات رد قضاة الموضوع. وعلى ذلك يمكن القول بأن أعضاء مجالس العمل يخضعون موضوعياً لقواعد قانونية خاصة في مجال الرد وردت في قانون العمل ولقواعد إجرائية عامة في ذات الموضوع وردت في قانون أصول المحاكمات<sup>٣</sup>.

### ٣. الحماية القضائية

بذات الوقت الذي أكد فيه المشرع الفرنسي، على حماية عضو مجلس العمل من إي إجراء عقابي أو تعسفي، كي لا تكون ممارسته لمهامه موضع مساءلة أو عقاب، بما يضمن حمايته من أي وسيلة ضغط أو إكراه

١. قانون أصول المحاكمات السوري، رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣. المادة (١٧٤). يشار إلى أن العديد من القواعد القانونية المتعلقة برد القضاة عدلت بموجب القانون رقم (١) تاريخ ٢٠١٠/٠١/٠٤، المتضمن تعديل بعض مواد قانون أصول المحاكمات السوري، وإن كانت هذه التعديلات تناولت الجانب الإجرائي أكثر منه الجانب الموضوعي.
٢. راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص ١١٨ وما بعد.
٣. في التشريع الفرنسي تقدم طلبات رد قضاة مجالس العمل أمام الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف التي يقع في دائرتها مجلس العمل الذي ينظر في النزاع، والتي يجب عليها أن تفصل فيها بصورة مستعجلة.

**Code du travail. Articles: R. 1457-1 | R. 1457-2. L'appel des jugements prud'homaux, Les cahiers prud'homaux, n° 5, 2003, Pp. 1-7. G. Fortier, Commentaire de la loi du 15 juillet 1905 relative à la composition des bureaux de jugement et à l'organisation de la juridiction d'appel des Conseils de Prud'hommes, Bulletin commentaires des lois nouvelles, 12ème année, 1905, Pp. 477-490.**



مباشر أو غير مباشر<sup>١</sup>، لم يشر المشرع السوري إلى أي قاعدة قانونية خاصة حيال ذلك، مما أوجد فراغاً تشريعياً يمكن، وبحق أن يجعل من ممثل العمال في القضاء العمالي عرضة للضغوطات والممارسات السلبية التي اشترنا إليها سابقاً. وإذا كان البعض، يرى إمكانية الادعاء بهذه الحماية من خلال التذرع بالنصوص القانونية التي تحظر تسريح العامل لممارسته العمل النقابي<sup>٢</sup>، فإن لنا رأي مخالف.

فالتطبيق القانوني لهذا النص في هذه الفرضية دون محله، ذلك أن عمل ممثل العمال في هذه المحكمة ينفصل تماماً عن عمله النقابي، ليتصل بالعمل القضائي. فهو رجل قضاء بامتياز وليس ممثل نقابي لهذه النقابة أو تلك. وفي حال القول بخلاف ذلك، فإن مدلول القضاء العمالي برمته يكون موضع نظر، ناهيك عن سقوط مفهوم حيادية قضاء العمل، حيث سيصبح قاضي العمال مجرد صوتاً إضافياً لهذه النقابة أو تلك في المحكمة، وهو أمر غير مقبول جملة وتفصيلاً، وبخالف مقتضيات العمل القضائي السالفة الذكر، مما يحدونا إلى الطلب من المشرع السوري بضرورة التدخل لتلافي هذا الفراغ التشريعي من خلال إقرار نصوص تشريعية تنظم ذلك، مسترشدين في ذلك بالتجربة الفرنسية التي أثبتت فاعليتها في هذا الموضوع.

#### ٤. المسؤولية القضائية

وضع المشرع الفرنسي على عضو مجلس العمل العديد من المحظورات الخاصة التي تعرضه للمساءلة القانونية في حال مخالفتها. حيث حظر عليه

1. Code du travail. Article: L. 1442-19. Voir, B. Lardy-Pélessier, J. Pélessier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, p. 436. M. Rayroux, Protection des Conseillers Prud'hommes, Gazette du Palais, 1981, Tome. II, Doctrine, Pp.464-465. J-P. Bonafe-Schmitt, Le conseil de prud'hommes: la juridiction du licenciement, Lyon: Institut d'études du travail et de la sécurité sociale, 1980, Pp. 89-124.

٢. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٦٧).

قبول الإكراهيات، معتبراً إياها تشكل انتهاكاً فاضحاً لواجباته، كما اعتبره مسؤولاً عن تبرير كل عمل يتجاوز فيه مسؤولياتها أمام القسم الذي يعمل به، مما يُمكن من مساءلته أمام رئيس المجلس أو النائب العام، ويجعله عرضة لحرمانه من ممارسة مهامه بشكل كامل لمدة لا تتجاوز الستة أشهر، إضافة لحرمانه من ممارسة حقوقه المدنية طوال هذه الفترة. ناهيك عن العقوبات التي قد تقرر بحقه والتي قد تصل إلى العزل. كذلك، وفي حال رفض عضو مجلس عمل الاستمرار في مهامه دون عذر مقبول بعد إعذاره أصولاً فإنه يعتبر بحكم المستقيل<sup>1</sup>.

بالرجوع إلى موقف المشرع السوري، نجد أنه لم يشر لقواعد قانونية خاصة في هذا المجال، وإنما أبقاها في ضوء القواعد العامة التي تحدد مسؤولية القاضي، حيث حظر عليه الجمع بين عمله القضائي وبين أي مهنة أخرى، باستثناء التدريس في كليات الحقوق. كما أكد على عدم جواز قيامه بإبداء الآراء والميول السياسية أو الاشتغال بالسياسة. ونص على أنه لا يجوز له إفشاء سر المداومات، معتبراً أن كل مخالفة لواجبات القاضي تعد زلة مسلكية توجب إحالته إلى مجلسالة قضاء الأعلى، وتجعله عرضة للعقوبات المسلكية التي تتراوح بين اللوم وقطع الراتب، وتأخير الترفيع، والعزل<sup>2</sup>.

ومما لا شك فيه أن هذه القواعد القانونية الخاصة لقضاة العمل في التشريع الفرنسي إنما تؤكد الطبيعة القانونية الخاصة لقضاة العمل لديه، خصوصية افتقدها المشرع السوري، الذي قصر في تطبيق أحكامه على

---

1. Code du travail. Articles: L. 1442-11 à L. 1442-17 | L. 1442-19. Voir, B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, p. 433 s.M. Rayroux, Protection des Conseillers Prud'hommes, préc.

2. قانون السلطة القضائية رقم (٩٨) لعام ١٩٦١، المواد (٧٨) - ٨١ - ٨٢ - ٩٠ - ١٠٥. راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٩٢.

القواعد القانونية العامة، مما أفقد القضاء العمالي لديه خصوصيته وتميزه، كما كرس الاستنتاج القائم على عدم وجود قضاء عمالي تخصصي لديه.

## المطلب الثاني

### السمات المرتبطة بنطاق التطبيق

بالرغم من أن كلا المشرعين الفرنسي والسوري قد منحا قضائهما المختص صلاحية فض نزاعات العمل بين طرفي العلاقة التعاقدية، إلا انهما لم يمنحا الصلاحية المطلقة، بل تم قصرها على النزاعات العمالية ذات الطابع الفردي دون نظيرتها ذات الطابع الجماعي أو الاقتصادي. كما لم يمنح المشرع الفرنسي لهذا القضاء حق التواجد على عموم أراضيهِ.

### أولاً - نطاق التطبيق الموضوعي

لا شك أن كلا المشرعين الفرنسي والسوري، أكدا على أحقية القضاء المختص في فض نزاعات العمل، بشكل جعلاً منه قضاءً تخصصياً بامتياز، لكن! دون أن يشمل الأحقية في فض مختلف نزاعات العمل، مما قيده موضوعياً.

### ١. قضاء مختص

يتناول قضاء العمل سلطة فض نزاعات العمل التي تعترض العلاقة بين العمال وأصحاب العمل. مبدأ لم يحد عنه أي من المشرعين الفرنسي والسوري، وإن كانت الكيفية تختلف بين الاثنين مما يسجل تمايزاً في موقف المشرع الفرنسي عن نظيره السوري.

### ١، ١. قضاء مختص خاص

الآلية التي تبناها المشرع الفرنسي في معالجة القضايا العمالية، تبرز الجانب التخصصي لعمل هذا القضاء في فض هذه المنازعات. ذلك أن كل مجلس عمل يضم ما بين (٣٢) إلى (٤٠) مستشاراً موزعين على خمس أقسام وبمعدل ست أعضاء لكل قسم على الأقل، نصفهم من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل. وتستوعب هذه القطاعات مختلف الأنشطة المهنية في القطاع الصناعي والتجاري والزراعي، إضافة للقطاع المختلط الذي ينظر في الأنشطة المهنية التي لا تندرج في القطاعات الثلاثة

السابقة، وأخيراً القطاع الخامس الذي يستوعب أنشطة العاملين القياديين. حيث يؤخذ بعين الاعتبار الاختصاص الدقيق لصاحب العمل لتحديد القطاع المختص في مجلس العمل للنظر في النزاع المعروض، إن كان النزاع يتعلق بالنشاط الزراعي أو الصناعي أو التجاري أو المختلط، أو بأنشطة العاملين بالمناصب القيادية<sup>1</sup>. كما يتناول اختصاص المجلس، نزاعات العمل بين المؤسسات العامة والعاملين فيها، طالما أن شروط استخدامهم تمت في ضوء قواعد القانون الخاص<sup>2</sup>، بما يفيد انطباق أحكام قانون العمل على العاملين فيها طالما أن شروط استخدامهم تمت وفق قواعده.

1. يرى البعض، أن المشرع الفرنسي في القطاع المتعلق بالعاملين بالمناصب القيادية قد تخلى عن معيار الاختصاص المهني للعامل في تحديد القطاع المختص لصالح المركز القانوني الذي يحتله العامل. فهو لم يشر لهؤلاء العمال القياديين بالاستناد لاختصاصهم المهني، وإنما بالاستناد لطبيعة أعمالهم، كالمهندسين والمحائزين على شهادات عليا في العمل أو الإدارة أو مجالات أخرى تجارية أو مالية، طالما أنهم يعملون بتفويض قانوني من صاحب العمل، معتبرين ذلك نقطة قد تؤخذ على الجانب التخصصي لعمل هذه المجالس، الأمر الذي لا تنفق معه. ذلك أن العبرة في طبيعة أعمال ومهام هؤلاء العمال ليست في الجانب التخصصي، بقدر ما هي في الجانب القيادي لهم ببعديه الإداري والتنظيمي، شأنهم في ذلك، شأن مساعدي صاحب العمل مما يجعلهم مسؤولين عن أعمالهم المنجزة في ضوء التفويض الممنوح لهم من قبله، وليس في ضوء تخصصهم المهني. راجع،

J. Petek, Ingénieurs, cadres et Conseils de prud'hommes, préc.

2. Code du travail. Articles: L. 1411-2 | L. 1423-1 | L. 1423-2 | R. 1423-1 à R. 1423-3. S. Brissy, Principe «compétence-compétence» : exit en matière prud'homale, Semaine. Jur. Soc, n° 5, 31 Janvier 2012, p. 1049. Ch. Pactet, La loi du 18 janvier 1979 et les ressortissants de la section de l'encadrement, préc. J. Duplat et Ch. Verdin, Transfert de salariés à une personne publique: une compétence prud'homale élargie, Conclusions du Commissaire du gouvernement sous Trib. Conf. 19 janv. 2004, Dr. Ouvrier, n° 669, avril 2004, Pp. 146-152.

وبذلك ، يجمع أعضاء هذه المجالس بين مهنية العمل المهني في حرفهم وأعمالهم من جهة ، ومهنية العمل القضائي الذي ينهضون به بوصفهم قضاة في هذه المجالس من جهة أخرى. بحيث أنهم لا يتناولون فقط ، دراسة موضوع النزاع بشكل صرف لجهة موضوع العقد وصحته وتنفيذه ، بل يتناولون كذلك طبيعة تصرفات صاحب العمل وكيفية ممارسته لسلطاته وصلاحياته في هذا المجال ، أي أنهم يتناولون دراسة السلطة التعاقدية للعقد والسلطة التنظيمية لصاحب العمل. كل ذلك ، وفق التخصصات الحرفية الدقيقة لهم ، إن في الجانب الصناعي أو التجاري أو الزراعي ، إضافة للجانب المختلط ، كما الجانب القيادي.

## ١٠٢ . قضاء مختص عام

هذه الآلية التخصصية في فض النزاعات العمالية بحسب طبيعتها لا تزال غائبة في التشريع السوري ! فتشكيل المحكمة المدنية لم يلحظ هذا التنوع في الأشخاص المكلفين بفض النزاعات ، على الأقل بالنسبة لممثل العمال. حيث ينظر ذات الممثل العمالي في مختلف النزاعات العمالية بغض النظر عن طبيعتها وتنوعها. وهذا أمر فيه نظر ، ذلك أن هذا الممثل يفترض فيه الشمولية في المعرفة المهنية لمختلف حالات العمل وفي مختلف المهن ، الأمر غير الممكن تحقيقه دوماً.

أما بالنسبة لممثل أصحاب العمل ، فقد راعى المشرع السوري هذه الخصوصية ، من حيث التأكيد بأن هذا الممثل يتم تسميته من قبل اتحاد غرف الصناعة أو التجارة أو السياحة ، حسب مقتضى الحال ، للنظر في المنازعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل ، وبالتالي تقوم هذه الغرف بتسمية أعضائها بحسب نوع النزاع. أمر تنفق معه لجهة الآلية ، ونعارضه لجهة صحة التمثيل وفق ما سبق بيانه<sup>١</sup>. فقد كان حرياً بالمشرع السوري أن يتبنى ذات النهج الذي اعتمده في تسمية ممثل أصحاب العمل بالنسبة لممثل العمال من حيث تحديد هذا الممثل بحسب نوع النزاع

1. راجع في البحث الفقرة المعنونة : " صدقية التسمية القانونية".

المعروض، ذلك أن اعتماد هذا النهج لطرف دون آخر، إنما ينطوي، بحسب رأينا، على إخلال بمفهوم العدالة القضائية بين طرفي النزاع لحساب طرف على آخر، حيث يكون ممثل أصحاب العمال أكثر تمكنا ودراية بموضوع النزاع، نظراً لتخصسه في قضية النزاع المعروضة أمامه، منه من ممثل العمال الذي لا يمتلك سوى المعرفة العامة لا التخصصية.

أضف لذلك فإن الجانب التخصصي في القضاء السوري، يقتصر على نزاعات العمل المرتبطة بتطبيق أحكام قانون العمل على علاقات العمل ذات الطابع الصناعي والتجاري، دون الزراعي سواء منه الممارس في القطاع الخاص أو العام<sup>1</sup>. وبذلك، فإن الاختصاص المهني لهذا القضاء في التشريع السوري، لا يتناول نزاعات العمل الزراعية التي تخضع لقواعد قانونية نظمها المشرع في قانون العلاقات الزراعية رقم (٥٤) لعام ٢٠٠٤ وأحالها لمحاكم الصلح المدني، كما لا يتناول نزاعات العمل بين المؤسسات العامة والعمال ممن يخضعون لقواعد النظام الأساسي للعمال في الدولة رقم (٥٠) لعام ٢٠٠٤ التي تخضع للمحاكم الإدارية وفق أحكام القضاء الإداري<sup>٢</sup>. والحقيقة إن موقف المشرع السوري في هذه النقطة إنما

1. أضاف المشرع السوري نزاعات العمل التي ترد في القطاع التعاوني التي تبقى خارج نطاق بحثنا كما نوهنا سابقاً، راجع الفقرة (موضوع البحث والمنهجية) من هذا البحث.
2. يرى البعض أن استبعاد هذه الفئات من نطاق تطبيق قانون العمل لا ينطوي على هضم لحقوقهم أو وضعهم في مركز جمائي أقل من نظرائهم في القطاع الخاص، كونهم يعملون في القطاع الحكومي الذي يؤمن حماية قانونية مماثلة، إن لم تكن أفضل، لأولئك العاملين في القطاع الخاص. كما يرون أن طبيعة العلاقة التعاقدية القائمة بين العامل والدولة تفرض مراعاة المصلحة العامة في نطاق خدمة الصالح العام، بحيث يغدو عقد العمل أقرب لعقد الخدمة العامة أو إدارة المرفق العام، مما يتطلب وضع قواعد قانونية تتناسب مع طبيعة هذه الرابطة التعاقدية. رأي لا ننفي معه! فعلاقة شركات القطاع العام مع عاملها لا تختلف، من حيث الطبيعة عن علاقات العمل في القطاع الخاص، فلا يمكن الاكتفاء بالقول بأن شركات القطاع العام مملوكة للدولة ليتفي معها شبهة الاستغلال. فهو إن لم يكن متوقفاً من هذه الشركات كشخص معنوي، فهو متوقع من القائمين عليها كأشخاص طبيعيين يتجاوزون سلطاتهم الممنوحة. فالعيار في تطبيق قواعد قانون العمل لوجود علاقة العمل التابع، لا لطبيعة أطرافها، راجع، محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، الطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٨٩، ص. ٣٠ وما بعد.

يسجل بدوره تراجعاً عن الاعتماد على القضاء الخاص إلى القضاء العام، حيث كانت نزاعات العمل الزراعية تنظر أمام محاكم خاصة سميت آنذاك: "المجلس التحكيمي الأعلى للعمل الزراعي"، المحدث بموجب قانون العلاقات الزراعية رقم (١٣٤) لعام ١٩٥٩، والقرار الجمهوري رقم (٧٧٦) لعام ١٩٧٩ المنظم لإجراءات التقاضي أمام هذا المجلس، والتي تم إلغاؤها بالقانون رقم (٥٤) لعام ٢٠٠٤. كذلك، فقد كان نطاق قانون العمل سابقاً يشمل العاملين في القطاع العام الذين يتم استخدامهم بموجب أحكام قانون العمل. إجراء تراجع عنه المشرع السوري في ظل أحكام قانون العمل السابق رقم (٩١) لعام ١٩٥٩، وعمل على تأكيد استبعاده في القانون الحالي<sup>١</sup>.

## ٢. قضاء مقيد

بالرغم من أن كلا المشرعين الفرنسي والسوري قد منحا القضاء المختص الاختصاص الحصري لفض نزاعات العمل القائمة بين طرفيه، إلا انهما لم يمنحاه الاختصاص المطلق لفض مختلف هذه النزاعات وإنما تم قصرها على النزاعات ذات الطابع الفردي دون الجماعي أو الاقتصادي منها<sup>٢</sup>. كذلك، في حين يلاحظ سعي المشرع الفرنسي إلى توسيع صلاحيات هذا القضاء، لاسيما في ضوء الاجتهاد القضائي، يبقى واقع الحال دون ذلك في التشريع السوري.

1. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادتين (٤ - ٥). قانون العلاقات الزراعية رقم (٥٤) لعام ٢٠٠٤، المادتين (١٤٤ - ١٤٥). النظام الأساسي للعاملين، رقم (٥٠) لعام ٢٠٠٤، المادة (١٤٤).

2. يجدر التنويه إلى أن المشرع الفرنسي استبعد من اختصاص هذه المجالس النزاعات التي تدخل في اختصاص محاكم أخرى وإن كانت متصلة بالعمل، كملك المتعلقة بتطبيق تشريع الضمان الاجتماعي لاسيما في القضايا المتعلقة بمحوادث العمل والأمراض المهنية.

Code du travail, Article: L. 1411-4. Voir, D. Boulmier, Conseiller prud'homme et assesseur de juridictions de sécurité sociale: une nécessaire clarification sur un cumul prohibé, Dr. Ouvrier, n° 711, octobre 2007, Pp. 447-451.

بعد أن يبين المشرع الفرنسي بأن مجالس العمل تختص بالفصل في نزاعات العمل القائمة بين العامل وصاحب العمل من جهة أو بين العمال أنفسهم في معرض تأدية العمل من جهة أخرى، عاد ليؤكد بأن اختصاصها في هذا المجال ليس بالاختصاص المطلق، وإنما هو اختصاص مقيد بنزاعات العمل ذات الطابع الفردي المتعلقة بأساس العقد لجهة وجوده وصحته وتنفيذه وتعديله، ومن ثم انتهاءه بما فيها التسريح بنوعيه الفردي والاقتصادي<sup>1</sup>، كما نزاعات العمل بين أشخاص القانون العام عندما تستخدم عمالاً يخضعون لشروط العمل في القطاع الخاص، بغض النظر عن قيمة النزاع أو نوع المهن أو رقم الأعمال تحت طائلة البطالان. بالمقابل، وبرغم استبعاد المشرع الفرنسي نزاعات العمل الجماعية من نطاق اختصاص هذا القضاء وإخضاعها لإجراءات الوساطة والتوفيق والتحكيم، فإن موقف الاجتهاد القضائي الفرنسي في هذه القضية قد شهد تطوراً ملموساً بصدور قرار محكمة النقض الفرنسية الشهير في العام ١٩٣٧<sup>٢</sup>، الذي وضعت فيه مبدأً فضائياً مفاده توسيع الاختصاص

1. منذ قانون ١٩٨٦/١٢/٣٠ استعادت مجالس العمل كامل اختصاصها في حالات تسريح العمل المستندة لأسباب اقتصادية.

Code du travail. Articles: L. 1411-1 à L. 1411-4. J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 129 s et 137 s. J. Duplat et Ch. Verdin, Transfert de salariés à une personne publique: une compétence prud'homale élargie, Conclusions du Commissaire du gouvernement sous Trib. Conf. 19 janv. 2004, préc.

2. Cass. Civ. 19/10/1937. D. H. 1937. p.581. Cass. Soc. 24/4/1975. Bull. civ. n° 209. Voir, J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 129 s. K-F, Otto, Quelques réflexions sur le règlement des conflits collectifs du travail au point de vue du droit comparé. Revue internationale de droit comparé, 1960, V 12. Pp. 323-341.



القضائي لهذا القضاء ليشمل مختلف النزاعات المتولدة عن عقد العمل ، بغض النظر عن مصدرها ، سواء أكان القانون أو النظام الداخلي أو اتفاقيات العمل ، مؤكدة أن قضاء العمل هو المختص بفض نزاعات العمل الفردية ذات المرجعية الجماعية ، ومعتبرة ذلك هو المعيار القانوني في تحديد ولاية القضاء العمالي بين النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية<sup>1</sup>. منذ ذلك التاريخ ، والاجتهاد القضائي العمالي لمجالس العمل يعمل على توسيع مدلول الخلافات الفردية ، بما يشمل الخلافات القانونية التي تنشأ من نزاعات جماعية كالنزاعات حول تفسير وشرح اتفاقيات العمل الجماعية ، أو تلك الناجمة عن ممارسة الحق في الإضراب أو إغلاق المنشأة. واستناداً لهذا المبدأ القضائي ، أخرجت محكمة النقض من اختصاص هذا القضاء مختلف النزاعات التي ترتبط بعقود أخرى ، مدنية كانت أو تجارية ، ما لم يوجد رابط قوي بين هذه العقود وعقد العمل ، كالخلافات الناجمة عن اختراعات العامل أو الاتفاقات المتعلقة بالتدريب أو العقود الخاصة بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة عن طريق المعاهد الخاصة أو عمل السجناء ، مخضعة إياها للقضاء المختص<sup>2</sup>.

## ٢، ٢. قضاء مقيد يلتزم التشدد

في التشريع السوري ، قضى المشرع باختصاص محكمة البداية المدنية بالنظر بنزاعات العمل الفردية التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل ،

---

1. علماً بأنه لا يدخل في اختصاص هذه المجالس الخلافات المتعلقة بتنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية بين عدة تنظيمات مهنية حول إجراءات حل هذه النزاعات ، راجع .

M. Despax, négociations, conventions et accords collectifs, Traité de droit du travail, D. Tome. VII. 2ème éd. 1989, n° 197.

2. Cass. Soc. 10/3/1965. Bull. civ. n° 214. Cass. Soc. 26/11/1981. Bull. civ. n° 920. Voir, Grands arrêts, n° 18. 3/10/1991. Dr. Ouvrier, 1992, p. 193. Grands arrêts, n° 21. 30/4/1997. Bull. civ. n° 153 ; 6/5/1998, Dr. social, 1998, p. 731, obs. G. Couturier.

سواء تلك المرتبطة بتطبيق أحكام قانون العمل أو بينود عقد العمل الفردي، حيث منح الحق لكلا الطرفين للجوء لهذه المحكمة. على ذلك يمكن القول بأن موقف المشرع السوري للوهلة الأولى لم يسجل كثير تمايز عن موقف نظيره الفرنسي، حيث قصر اختصاص المحكمة المدنية للنظر بنزاعات العمل الفردية دون نزاعات العمل الجماعية التي تخضع لإجراءات التوفيق والتحكيم<sup>١</sup>، بحيث أن هذا القضاء يختص بالنظر بمختلف المسائل المرتبطة بعقد العمل الفردي، سواء منها المرتبطة بإبرام العقد وتنفيذه وصولاً إلى إنهائه. إلا أننا لا نتملك، حسب علمنا، أرضية اجتهادية فيما إذا كان الاجتهاد القضائي السوري قد وسع من صلاحيات المحكمة المختصة، لتشمل نزاعات العمل الفردية المستتدة في مصدرها لاتفاقيات العمل الجماعية، ذلك أن التجربة التشريعية لهذه المحكمة لا تزال في بداية عهدتها. وإن كنا لا نرى أن ثمة ما يمنع من أن يتوسع اختصاصها ليشمل النظر في نزاعات العمل الفردية ذات المصدر الجماعي أو المشترك، طالما أن الأمر لا يخرج النزاع عن كونه نزاعاً فردياً.

إضافة إلى ما تقدم، وبخلاف المشرع الفرنسي أخرج المشرع السوري، المسائل المرتبطة بوقف العمل الجزئي أو الكلي لأسباب اقتصادية من اختصاص هذه المحكمة، حيث منحها للجنة وزارية تابعة لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل<sup>٢</sup>، وبذلك أضحت المسائل المتعلقة بالتسريح الفردي لأسباب اقتصادية من اختصاص هذه اللجنة، ولا ينظر فيها قضائياً من قبل القضاء العمالي كما هو الحال في التشريع الفرنسي. موقف، نعتقد أنه كان على المشرع السوري أن يتبناه له، معتمداً في ذلك ذات السياسة التشريعية التي انتهجها المشرع الفرنسي، كون النزاع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعقد العمل، إذ يمكن لصاحب العمل أن يتذرع بأسباب اقتصادية وهمية ليتنصل من القضاء، مما يشكل حرماناً للعامل من حقه في

١. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المواد (٢٠٣ ← ٢٠٦ | ٢١٠ ← ٢٢٣).

٢. ذات المرجع السابق، المواد (٢٢٤ ← ٢٢٩).

الوصول إلى حكم قضائي عادل عن طريق القضاء المختص.  
أخيراً، وفيما يتعلق بالاختصاص الموضوعي للقضاء العمالي، فإن  
المشرع السوري، وبخلاف نظيره الفرنسي، لم يحدد القضاء المختص لفض  
نزاعات العمل الناشئة بين العمال. ففي الوقت الذي أحالها المشرع  
الفرنسي بصريح النص لمجالس العمل<sup>1</sup>، بقي المشرع السوري صامتاً حيال  
ذلك! أمرٌ كان حرياً بالمشرع التنبه إليه. وإذا كان البعض يعتقد أن النص  
التشريعي السوري القاضي باختصاص محكمة البداية المدنية بالنظر  
بنزاعات العمل الفردية التي تنشأ بين صاحب العمل والعمال يسعف،  
فإننا لا نرى ذلك. لاسيما وأن المشرع السوري حدد المقصود بنزاع العمل  
بكل خلاف ينشأ بين العامل وصاحب العمل، ولم يشر إليه بكونه  
الخلاف القائم بين عامل وآخر. وعلى ذلك يبقى السؤال، في تحديد  
المحكمة المختصة في النظر بهذه النزاعات قائماً!؟. ويرأينا، أمام إلغاء أحكام  
قانون العمل السابق، وعدم وجود النص القانوني الواضح<sup>2</sup>، لا بد من  
تطبيق الأحكام العامة، وبالتالي منح الاختصاص في فض هذه النزاعات  
لمحكمة البداية المدنية باعتبارها صاحبة الولاية العامة<sup>3</sup>، لحين تدخل المشرع  
الفاعل والصريح لمنح الاختصاص القضائي لفض هذه النزاعات لقضاء  
عمالي مختص كما هو الحال في التشريع الفرنسي.

### ثانياً - نطاق التطبيق المكاني

1. Code du travail. Article:L. 1411-3.Voir, L'audience initiale, le bureau de conciliation au cœur des droits de la défense du salarié. Colloque organisé par la commission de droit social du Syndicat des Avocats de France (S.A.F.) à l'Université de Paris-Dauphine, le 10 décembre 2005, Dr. Ouvrier, mai 2006, n° 694, p. 47. B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, p. 377.

2. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٢٧٩). علماً بأن موقف المشرع الحالي لا يختلف عنه في التشريع السابق الذي لم يتعرض لهذا الموضوع.
3. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (٧٧).

في كل من التشريعين الفرنسي والسوري يسجل القضاء المختص حضوراً وطنياً واضحاً بما يؤكد على تمكين أطراف النزاع من الوصول لقضاء وطني قائم على احترام العدالة. بالرغم من ذلك فإن الآلية التي تبناها المشرع الفرنسي في تعزيز هذا الحضور تختلف عنها في التشريع السوري.

### ١. الأولوية للاعتبارات الجغرافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية

مراعاة للطابع الاستثنائي لقضاء العمل ولكونه قائم بالضرورة على الحاجة، لم يقر المشرع الفرنسي بالتواجد المكاني لهذا القضاء في عموم الأراضي الفرنسية وإنما ربط وجوده بمجموعة من المعايير الجغرافية كالكثافة السكانية، أو الاقتصادية كالأنشطة الصناعية والسياحية والزراعية، أو الاجتماعية كالتجمعات العمالية والنقابية، التي تلمني ذلك بحيث تعمل هذه المجالس ضمن المحيط المكاني لمحكمة البداية التي تحدث فيها بحسب الحاجة، على أن تقوم محكمة الاستئناف التي يقع في دائرتها المجلس بالتأكد من مباشرته لمهامه. أما في الجهات التي لا يوجد فيها مجالس عمل بالمطلق أو مجالس عمل متخصصة بموضوع النزاع، فيعرض النزاع على محكمة الصلح التي يقع في دائرتها النزاع. وفي حال حصول تعديل في الهيكلية القضائية فإن مجلس العمل السابق يستمر في النظر في القضايا التي كانت معروضة عليه قبل التعديل<sup>١</sup>.

وبذلك يتضح أن العبرة في إحداث هذه المجالس من عدمها هو الحاجة والضرورة التي يمكن أن تكون جغرافية أو اقتصادية أو اجتماعية.

1. Code du travail, Articles: L. 1422-1| R. 1422-1 à R. 1422-4. Voir, J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 134. Y. Leroy, La compétence territoriale du Conseil de prud'hommes en droit interne, Les chroniques de jurisprudence sociale, n° 29, Nancy, Centre d'étude et de recherche de l'Institut régional du travail, 2004, p. 16.

سياسة تبناها المشرع الفرنسي منذ قانون **Loi Boulin** لعام ١٩٧٩، جاعلاً نطاق التطبيق المكاني لهذا القضاء مرهوناً بهذه الاعتبارات التي تتوافق مع الطبيعة القانونية الخاصة له، بما يملئ بالضرورة تواجد فقط في الأماكن التي تقتضيها هذه الاعتبارات إن في حده الأدنى أو أكثر من ذلك، أي بمجلس واحد، أو بعدة مجالس، وضمن حيز جغرافي إداري أو في حيز جغرافي صناعي أو تجاري أو زراعي، حسب الحال. لذلك نجد أن عدد هذه المجالس إضافة إلى توزيعها الجغرافي، يختلف من مرحلة انتخابية إلى أخرى، كما يتم إعادة تموضع هذه المجالس برؤية جغرافية واقتصادية واجتماعية مختلفة تتناسب مع طبيعة المستجدات الاقتصادية والجغرافية التي تطرأ على بيئة العمل الفرنسية.<sup>٢</sup>

## ٢. الأولوية لاعتبارات النص القانوني

1. Loi n°79-44 dite "loi Boulin". Voir, A. Supiot, Prud'hommes: La consécration de la réforme Boulin, préc.

2. في الانتخابات الأخيرة لمجلس العمل في العام ٢٠٠٨ تم إلغاء حوالي (٦٣) مجلس عمل من أصل (٢٧١) مجلس عمل كانت متواجدة قبل ذلك بعضوية ما يقارب (١٤٦١٠) عضو مجلس عمل.

Voir, <http://www.presse.justice.gouv.fr/lactujustice-11598/la-reforme-de-la-carte-judiciaire-21541.html>. Voir aussi, La nouvelle carte judiciaire en place, Semaine. Jur. Gén, n° 1, 10 Janvier 2011, p. 24. Décret n° 2008-514 du 29 mai 2008, J.O. du 1ère juin 2008. S. Brissy, Détermination de la juridiction territorialement compétente, Semaine. Jur. Soc, n° 14, 5 avril 2011, Jurisprudence, n° 1191, Pp. 37 à 39, note à propos de Soc. 16 février 2011. R. Barthélémy, Une réforme nécessaire de la carte judiciaire. Revue La lettre du syndicat des avocats de France, numéro d'octobre 2007. Pp. 6-7. B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, p. 483. Employeurs/Salariés: Mobilisation pour les élections prud'homales. Elire ses conseillers aux Prud'hommes, c'est se protéger! op. cit.

في التشريع السوري، الأمر على خلاف واقع الحال في التشريع الرنسي. ذلك أن القضاء المختص لديه يغطي، وبحسب النص القانوني، كل الأراضي السورية، حيث قضى المشرع بإحداث هذه المحكمة في مركز كل محافظة بما يتناسب مع عدد المحافظات الموجودة في القطر والبالغ عددها أربعة عشرة محافظة.

وإذا كان موقف المشرع السوري حيال هذه النقطة محل تقدير إلا أنه محل نظر بذات الوقت، لاسيما لجهة ربط إحداث هذه المحكمة بمحاكم البداية المدنية بما يفيد تبعية القضاء العمالي للقضاء المدني. أمرٌ حاول المشرع السوري الابتعاد عنه شكلاً وبقي متمسكاً به مضموناً. ولعل ذلك ما جعل المشرع السوري يغفل الطبيعة الخاصة لهذا القضاء، ويقيه مرتبطاً بالتقسيم الإداري والبيكلّي للنظام القضائي التقليدي، بدلاً من ارتباطه بطبيعة وبيئة العمل السوري التي تقتضي تواجده في أماكن دون أخرى. فالمشرع السوري قصر هذه المحاكم على مراكز المحافظات التي يمكن أن تتميز ببيئة العمل الخدمية أو الإدارية في أحسن الأحوال، في حين أنه أغفل ضرورة إحداثها في بيئات العمل ذات الصبغة الصناعية والتجارية، كما في المدن والمراكز الصناعية الهامة.

كذلك من الملاحظ أن المشرع السوري، إضافة لكونه جعل إحداث هذه المحاكم الزامياً، بموجب نص القانون، فقد حدده بمحكمة واحدة، بشكل لا يمكن، بخلاف الحال في التشريع الفرنسي، من إحداث أكثر من محكمة وحدة فيما لو اقتضت الحاجة ذلك. نقطة كنا نأمل لو أن المشرع السوري تنبه لها.

والحقيقة، يمكن التأكيد بأن السياسة التشريعية للمشرع السوري الحالي في تحديد النطاق المكاني لمحاكم العمل، إنما تسجل تراجعاً واضحاً

---

1. مثال ذلك، المدينة الصناعية في مدينة عدرا التابعة لمحافظة ريف دمشق، والمدينة الصناعية في مدينة تل نجار التابعة لمحافظة حلب، والمدينة الصناعية في مدينة حسياء التابعة لمدينة حمص.

عما كانت عليه في تشريع العمل السابق لعام ١٩٥٩ لاسيما في إطار تجربته القضائية مع لجان قضايا التسريح الفردي التي كان قد قضى بإحداثها في مراكز المحافظات والمناطق الصناعية الهامة، مراعيًا بذلك البعد المهني لقضاء العمل الذي لا يرتبط بالهيكلية الإدارية للدولة، بقدر ارتباطه ببيئة ومتطلبات العمل، وهو ما افتقده في التشريع الحالي كما سبق بيانه<sup>١</sup>.

### المطلب الثالث

#### السمات المرتبطة بالإجراءات الواجبة الاتباع

الدعوى المقدمة في مواجهة أي من الطرفين تقتضي، من كليهما احترام القواعد الإجرائية العامة للتقاضي<sup>٢</sup>، غير أنه ولما كان قانون العمل في جوهره يستهدف حماية الطرف الأولى بالحماية (العامل)<sup>٣</sup> من خلال

١. وفق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، مرجع سابق. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، مرجع سابق.
٢. مثال ذلك، القواعد المتعلقة بالسبب والمصلحة واحترام المهل القانونية والتقدم وغيرها، راجع قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المواد (٩٤ ← ١٠٥).

En droit français, Code civil. Article: 2224. Code du travail. Articles: L. 3245-1 | R. 1454-2 | R. 1454-12. J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 140 s. B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, pages, 442 s, 456 s, 1191 s. Les bonnes pratiques prud'homales, Colloque organisé par la Commission de droit social du Syndicat des Avocats de France (S.A.F.) à l'Université de Paris-Dauphine le 6 décembre 2003. Dr. Ouvrier, n° 668, mars 2004. Spéc, P. Moussy, Oralité et représentation des parties, p. 106. T. Grumbach, La prud'homie face aux enjeux du procès équitable, p. 114.

3. G. Dedessus-Le-Moustier, La notion de travail de valeur égale. Semaine. Jur. Gén, n° 35, 30 août 2010, Jurisprudence, n° 850, p. 850, note à propos de Soc. 6 juillet 2010. E. Dockès, A. Jeammaud, A. Lyon-Caen J. Pélissier, Les grands arrêts du droit du travail, 4ème éd, Dalloz. 2008.

وضع قواعد قانونية تكفل حمايته والحفاظ على حقوقه، كان واجباً عليه  
تعميم هذه الحماية من خلال تيسير إجراءات التقاضي وخص العامل  
وشليه ببعض المزايا والتسهيلات في حال لجوئه للقضاء، لهذا جاء قانون  
العمل في كل من التشريعين الفرنسي والسوري<sup>١</sup> ليكرس هذه الحماية في  
مراحل الدعوى المختلفة بدءاً من مرحلة رفعها، مروراً بمراحل النظر  
والحكم فيها، كما تنفيذ هذا الحكم، وانتهاءً بمرحلة الطعن فيه.

#### أولاً- في مرحلة رفع الدعوى، قضاء منخفض التكاليف

تعتبر مجانية القضاء أو انخفاض تكاليفه من السمات المميزة للقضاء  
المختص بالنظر في القضايا العمالية في كل من التشريع الفرنسي والسوري،  
بالرغم من ذلك، يُسجل اختلافاً بينهما في السياسة التشريعية لتحديد  
المستفيد من هذه الميزة التفضيلية: العامل أم صاحب العمل أم كلاهما،

---

١. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٧). في قانون العمل الملغى رقم  
(٩١) لعام ١٩٥٩ راجع، صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل  
وقانون العمل الموحد، مرجع سابق، ص. ٥٢١ - ٥٢٢.

**En droit français, voir, Droit du travail: Conseils des Prud'hommes: Améliorons la justice au travail Éd. l'Hebdo Syndical, n° 36 du 22 octobre 2009. P. 6. E. Dockes Le juge et les politiques de l'emploi. Dr. social, 2007. n° 9/10. Pp. 911-916. S. Ducamp et J. Martinez, Unicité de l'instance Prud'homale et effet extinctif immédiat de la demande écrite de désistement. JSL. Ch. n° 211-10 mai 2007. Pp. 4-6. F. Guiomard, Procédure et contentieux: La déficience de l'exécution provisoire appliquée à la matière Prud'homale, Revue de Droit du travail, juillet-août 2006. Pp. 118-120. A. Lyon-Caen, J. Affichard L'évaluation du droit du travail: Problèmes et méthodes. Rapport de synthèse, Institut International pour les Etudes Comparatives. 11 Avril 2008, p. 57 s. J-C Magendie, Célérité et qualité de la justice: La gestion du temps dans le procès. Rapport au Garde des Sceaux, Mini de la Justice. 15 juin 2004.**



الأمر الذي يثير تساؤلاً حول مدى احترام العدالة في المعاملة القضائية بينهما.

#### ١. مجانية القضاء وانخفاض تكاليف الدعوى.

في كل من التشريعين الفرنسي والسوري يقضاه العمل، قضاء منخفض التكاليف لاسيما بالنسبة للعامل، بهدف عدم إرهاقه بأية نفقات أو أعباء مادية نتيجة لجورؤهللقضاء، بحيث لا يمنع ضعه أو نقص قدرته المادية من محاولة الإفادة من الحماية القانونية المقررة له. مبدأ مستقر لكليهما، وإن كان المشرع الفرنسي قد لطف منه بعض الشيء في الآونة الأخيرة.

فمع صدور القانون المالي لعام ٢٠١١ أصبح اللجوء إلى القضاء العمالي مدفوع الكلفة بقيمة مقدارها (٣٥ €)<sup>١</sup>، تدفع من قبل الطرف رافع الدعوى سواء أكان عامل أو صاحب عمل، الأمر الذي أثار حفيظة العديد من رجال الفقه الفرنسي، لاسيما النقابيين منهم الذين رأوا في هذا التوجه تراجعاً من مشرعهم عن مفهوم الحماية القانونية للدعوى العمالية المستقر لديه<sup>٢</sup>، مما سيحد من إقبال العمال على اللجوء لهذا القضاء بسبب هذه التكاليف. بالنسبة للمشرع السوري، فقد بقي محافظاً على مجانية القضاء العمالي بالنسبة للعامل دون صاحب العمل<sup>٣</sup>. وبذلك، فهو كما المشرع الفرنسي، منح حق اللجوء إلى القضاء لطرفي العلاقة التعاقدية، العامل وصاحب العمل<sup>٤</sup>، إلا أنه، وبخلاف نظيره الفرنسي، حصر الحق

---

1. Loi du 29 juillet 2011, J.O. 30 juillet 2011, Article: 54. Article:1635 bis Q du code général des impôts. Une contribution de 35 € pour saisir le conseil de prud'hommes, Semaine. Jur. Soc, n° 41, 11 Octobre 2011, act. p. 366.

2. C. Politi, Faudra-t-il bientôt payer pour saisir les Prud'hommes? L'express.fr. publié le 29/07/2011.

٣. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادتين (٧-٨).

٤. ذات المرجع السابق، المادة (٢٠٤).

في الإعفاء بالعمال والمستحقين عنهم دون غيرهم، إضافة إلى نقابات المال التي قد تجرد في هذا الإعفاء حافظاً للدفاع عن حقوقهم، دون أد حاب العمل أو ممثليهم الذين يلتزمون، في حال اللجوء إلى القضاء، بدفع الرسوم والتكاليف القضائية كاملة. فالمشرع السوري قرن ميزة الإعفاء بصفة العامل بموجب نص القانون، ودون الحاجة للبحث في الظروف المادية للعامل. قرينة قانونية غير قابلة لإثبات العكس مفادها أن ظروف العامل المادية لا تسمح له بدفع الرسوم القضائية، بصرف النظر عن القواعد العامة المعمول بها للإعفاء في قانون الرسوم القضائية. إعفاء يشمل مختلف مراحل الدعوى، سواء أكان أمام محاكم الدرجة الأولى أو الثانية وحتى أمام محكمة النقض.<sup>1</sup>

## ٢. مجانية القضاء والعدالة القضائية

مختلف التوجهات التشريعية لكل من المشرع الفرنسي والسوري يمكن البحث فيها، ذلك أنه، وبحسب رأينا، يجب التمييز بين مجانية اللجوء إلى القضاء من جهة ونفقات الدعوى القضائية من جهة أخرى. فالمبدأ الأول يجب أن يكون مصون لمختلف أطراف النزاع دون قيد أو شرط، وبدون تكاليف أو بتكاليف منخفضة. مبدأ لم يحد عنه أي من المشرعين الفرنسي

- 
- = Code du travail. Article: R. 1453-2. Code de procédure civile. Article: 58. A. Arsequel, M. Mariez. La procédure devant les nouveaux conseils de prud'hommes, Petites affiches, 30 septembre 1981, Pp. 3-10, 2 octobre 1981, Pp. 10-13. Y. Desdevises, Le particularisme de la procédure prud'homale, Justices. Revue générale de droit processuel, n° 8, octobre-décembre 1997, Pp. 23-31. A. Cottreau, Les prud'hommes au XIXème siècle une expérience originale de pratique du droit, op. cit.

1. يشار أنه، وبالرغم من وضوح النص القانوني، إلا أنه يفترق للتطبيق الفعلي، فكثيراً، ومن خلال تجربتنا الشخصية في أروقة القضاء السوري، ما يُلزم العامل بدفع هذه الرسوم، إما لجهله أو لجهل الموظف المسؤول. علماً بأن لا شيء يمنع، حسب رأينا، من مطالبة العامل باستردادها في حال دفعها، كونها دفعت دون وجه حق.

والسوري. أما بالنسبة لنفقات الدعوى، كنفقات التقاضي، وأتعاب المحاماة واستحضار الشهود ونفقات الخبرة وما إلى ذلك، فالإعفاء القضائي المقرر في كلا التشريعين الفرنسي والسوري لا يشملها. ولعل ذلك ما حدَّ بشكل كبير من فاعلية هذا الاستثناء، فالرسوم القضائية في مختلف الأنظمة القانونية تتسم بالانخفاض، ولعل ذلك، ما دفع المشرع الفرنسي إلى إعادة النظر في سياسة الإعفاء، بعكس الحال بالنسبة للمشرع السوري. ذلك أن إعفاء طرف دون آخر أمر فيه إخلال بمفهوم المساواة في المعاملة القضائية، وتفضيل طرف على آخر أمام النظام القضائي، بغض النظر عن مبرراته، التي قد تنفق أو تختلف حولها. سياسة قضائية ثابتة ومستقرة في النظام القضائي الفرنسي، سواء في مرحلة ما قبل القانون المالي لعام ٢٠١١، الذي كان يقر فيها بالإعفاء لطرفي العلاقة التعاقدية على السواء، العامل وصاحب العمل، أو اليوم، مع مرحلة إلغاء هذا الإعفاء من هذه الرسوم، لجهة فرض هذه الرسوم على الطرفين معاً.

سياسة تشريعية تنفق معها لأمرين: الأول مراعاة لمفهوم العدالة القضائية، الأمر الذي بيناه سابقاً، والثاني، كونها سياسة ناجعة في الحد من دعاوى الكيدية. ذلك أن هذا العبء المادي، وإن كان رمزياً، إنما يحد من إقدام الطرفان، لاسيما العامل، على التقدم بدعاوى كيدية لمجرد الرغبة بالنيل من الآخر. ولعل هذا الأمر هو الذي دفع المشرع السوري لربط هذا الإعفاء بصدق الادعاء وعدم كيديته، من خلال منح القاضي رخصة جوازية تسمح له بمطالبة العامل بنفقات ومصاريف الدعوى حال تأكده من ذلك<sup>١</sup>.

### ثانياً - في مرحلة النظر في الدعوى، قضاء عاجل

إذا كان عامل الوقت يأخذ دوراً هاماً في المرافعات القضائية بشكل عام، فإن دوره يزداد أهمية وحساسية في القضايا العمالية بشكل خاص، لاسيما بالنسبة للعامل، فكل تأخير في فصل الدعوى ينعكس سلباً على

١. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (٢١٣).

الوضع الاقتصادي للعامل وأسرتة، لتألي على وضعه الاجتماعي و نفسي. انطلاقاً من ذلك، قضى المشرعان الفرنسي والسوري بميزة إضافية و الدعاوى العمالية تقضي بضرورة نظرها على وجه السرعة تلافياً لكل إبطاء أو تقصير في إهمال حقوق أطرافها، لاسيما العمال<sup>١</sup>. وإذا كان المشرعان قد اتفقا في المبدأ العام على اعتبار قضاء العمل، قضاءً عاجلاً ينظر في النزاع شكلاً وموضوعاً، وليس مستعجلاً ينظر في شكل النزاع دون موضوعه بأحكام قضائية مؤقتة<sup>٢</sup>، فقد اختلفا في التطبيق! ففي حين دعم المشرع الفرنسي توجهه التشريعي من خلال وضع نصوص قانونية إجرائية خاصة<sup>٣</sup>، بقى موقف المشرع السوري دون ذلك، مكتفياً بالنص على خصوصية هذه الدعوى، دون أن يكلف نفسه عناء وضع قواعد قانونية إجرائية خاصة<sup>٤</sup>.

#### ١. قضاء عاجل بقواعد إجرائية خاصة

بالرغم من إقرار المشرع الفرنسي بخضوع نزاعات العمل للقواعد الإجرائية العامة، إلا أنه أقر لها قواعد إجرائية خاصة تراعي خصوصيتها

١. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٢٠٦).
٢. راجع، رزق الله أنطاكي، أصول المحاكمات في المواد المدنية التجارية، مرجع سابق، ص. ٢٤٨ وما بعد. محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٢٥٤ وما بعد. في القانون الفرنسي راجع،  
A. Supiot, Droit du travail, Tome IX, Les juridictions du travail, Dalloz, 1987, p. 584 s. V. L. Oulianov. À propos des conciles de prud'hommes, Dr. social. n° 1, 1998, pp. 57-61. J. Normand, Les procédures d'urgence en droit du travail, Dr. social. 1980, n° 5, pp. 45-58. J-M. Sportouch, Les recours au juge du provisoire en droit du travail, Dr. social. n° 6, 1987, pp. 503-509.
3. Code du travail. Articles: R. 1452-1 à R. 1452-6. Y. Desdevises, Le particularisme de la procédure prud'homale, Justices, préc. A. Cottreau, Les prud'hommes au XIXème siècle une expérience originale de pratique du droit, op. cit.
٤. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٢٠٧).

وطبيعتها، إن في مرحلة قضاء الموضوع، أمام مكثبي المصالحة والحكم، أو في مرحلة قضاء الشكل، أمام قاضي الأمور المستعجلة. إجراءات سمتها الاستعجال في الإجراءات والعلنية في المرافعات<sup>1</sup>. وفقاً لهذه الإجراءات يجب، حكماً، عرض النزاع بداية على مكثب المصالحة المكون من عضوين أحدهما من العمال والآخر من أصحاب العمل، بهدف الوصول إلى اتفاق مشترك ينهي الخصومة بين الأطراف المتنازعة<sup>2</sup>، حيث يستمع عضوا

1. Code du travail. Articles: L. 1454-1 à L. 1454-3 | L. 1423-12 | L. 1423-13 | R. 1451-1 | R. 1453-3 | R. 1454-10 | R. 1463-1. Décret n° 2010-1165 du 1ère octobre 2010 relatif à la conciliation et à la procédure orale en matière civile, commerciale et sociale. L. Sébille, Sort d'une transaction constatée dans un procès-verbal établi par le bureau de conciliation, Semaine. Jur. Soc, n° 47, 23 novembre 2010, Jurisprudence, n° 1504, Pp. 37 à 39, note à propos de Soc. 29 septembre 2010. L'audience initiale, le bureau de conciliation au cœur des droits de la défense du salarié. op. cit, p. 47. A-S. Hocquet-Delajartre, La médiation dans les relations individuelles du travail: concurrence ou complémentarité avec la procédure de conciliation du conseil de prud'hommes, Les Petites affiches, 1999, n° 249, Pp. 6-10. O. Dell'asino, Pour un renouveau de la conciliation prud'homale, Gazette du Palais, 1987, p. 77. La conciliation: Une étape importante du procès prud'homal, Action juridique CFDT, n° 29, septembre-octobre 1982, Pp. 21-24 Tome. II, Doctrine, Pp. 523-528. O. Dell'asino, Les exceptions au principe de la tentative de conciliation en matière prud'homale, Gazette du Palais, 1987, Tome. II, Doctrine, Pp. 826-835. Ph. Waquet, Procédure orale ou procédure écrite en matière prud'homale, in La procédure en tous ses états. Mélanges en l'honneur de Jean Buffet, Paris, Petites affiches, 2004, Pp. 457-464.
2. Code du travail. Article: L. 1423-13. Voir, B. Gorchs, La conciliation comme enjeu dans la transformation du système judiciaire français, Droit et société, 2006 | 1, n° 62, Pp. 223-256.

المجلس إلى وجهات نظر طرفي النزاع ، محاولا أن يتوصلا إلى حل يرضيهما ، بعد الاطلاع على التقرير الذي أعده واحد أو أكثر من أعضاء المجلس خلال فترة زمنية أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطلب في ديوان المجلس ، وعلى أن يجتمع مكتب المصالحة بشكل أسبوعي للوصول إلى هذه التسوية<sup>٤</sup>.

عندما لا تفضي إجراءات المصالحة إلى النتائج المرجوة ، تنقل القضية إلى مكتب الحكم المؤلف من أربعة أعضاء ، اثنان من أصحاب العمل واثنان من العمال<sup>٥</sup> ، يناقشون بصورة عاجلة وعلنية أطراف النزاع ، ويتخذون قرارهما بما بالأغلبية أو بالإجماع. أما في حال عدم القدرة على التوصل إلى قرار نهائي ، سواء في كامل أوراق النزاع أو في بعضها ، فإن القضية تعود للطرح مرة مجددة أمام ذات مكتب الحكم الذي سيرأس هذه المرة من قبل قاضي مهني هو قاضي محكمة الصلح ، بهدف كسر الانقسام بالتصويت والوصول إلى أغلبية ، على أن يصدر الحكم خلال ثلاثون يوما في الأحوال العادية وخمسة عشرة يوما في القضايا المستعجلة تحسب منذ تاريخ إحالة النزاع إليهم. ويمكن في جميع مراحل التقاضي ، سواء أكان أمام مكتب المصالحة أو الحكم طلب اتخاذ الإجراءات التحفظية ، طالما توافرت فيها شروط الاستعجال ، إن لجهة مصادقية الطلب أو لجهة وقف

1. Code du travail. Articles: L. 1454-2 | R. 1458-8. Voir, M. Richevaux, Quelques propos sur la rédaction des jugements prud'homaux, Méthodologie de l'élaboration du jugement, Dr. Ouvrier, n° 506, janvier 1991, Pp. 1-12.
2. Code du travail. Article: L. 1423-12. Voir, G. Soetmont et A. Dufour, Le conseiller prud'homal est-il créateur de droit ?, Cosmopolitiques, n° 8, 2004, Pp. 96-102. M. Richevaux, Quelques propos sur la rédaction des jugements prud'homaux, Méthodologie de l'élaboration du jugement, préc.

## الاعتداء غير المشروع<sup>1</sup>.

والحقيقة إن القضاء العمالي في التشريع الفرنسي، بالرغم من وضوح النص لديه بشأن موضع الاستعجال في البت بنزاعات العمل، إلا أنه لازال يعاني من طول مدة إجراءات التقاضي، لاسيما أمام محاكم القضاء العادي مما يؤخر الفصل في النزاعات. ذلك أن تسريع هذه الإجراءات أمام القضاء العمالي، يصطدم بطولها أمام محاكم القضاء العادي. فوفق الإحصائيات التي تنشرها وزارة العدل الفرنسية، وبعد أن قلصت المدة الزمنية للنظر في هذه النزاعات أمام مجلس العمل من ستة إلى تسعة أشهر في العام ١٩٩٣، بدلاً من اثنا عشرة شهراً إلى ثمانية عشرة شهراً في العام ١٩٨٣، زادت مدة التقاضي أمام محاكم الاستئناف والنقض ما بين السنة وستة اشهر للدعاوى المنظورة أمام محكمتي الاستئناف والنقض، والتي كانت تصل في العام ١٩٨٣ ثلاث سنوات أمام محكمة الاستئناف وستين ونصف أمام محكمة النقض، لتتراوح في العام ١٩٩٣ ما بين الأربع سنوات أمام محكمة الاستئناف والثلاث سنوات ونصف أمام محكمة النقض<sup>2</sup>، مما يضع الطبيعة الاستعجالية لقضاء العمل في هذا التشريع موضع نظر.

1. Code du travail. Articles: L. 1454-14 | R. 1454-29 | R. 1455-9 à R. 1455-11. P. Moussy, Où en sommes-nous de nos amours? A propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs, Dr. Ouvrier. n° 671, juin 2004, Pp. 273-281, Le référé prud'homal, Les cahiers prud'homaux, n° 8, 2001, Pp. 1-35. M. Geoffroy et M. Keller, Paritarisme et juridiction: le cas des juridictions du provisoire au sein des conseils de prud'hommes, Dr. social, n° 12, décembre 1988, Pp. 819-833.
2. Cf. M. Keller, Le taux du litige devant le Conseil de prud'hommes, Justices. Revue générale de droit processuel, 1997, avril-juin, n° 6, Pp. 135-139.

## ٢. قضاء عاجل بقواعد إجرائية عامة

بعد أن قضى المشرع السوري، نصاً، بإنشاء محكمة مدنية تختص بِنِزاعات العمل الفردي، اعترافاً منه بخصوصية هذه النزاعات، عاد وأخضعها إجرائياً، وبالنص، للقواعد القانونية العامة المعمول بها في نظام الترافع في قانون أصول المحاكمات السوري مما أفرغ هذه المحكمة من كل قواعد إجرائية خاصة بها، باستثناء النص على ضرورة السرعة في فصل النزاعات المعروضة أمامها بقرار قضائي قبل للطعن بالاستئناف فقط، دون أي تحديد زمني لهذه الدلالة من السرعة<sup>١</sup>. تأكيد عام، أثبت الواقع العملي، وأمام عدم وجود قواعد إجرائية خاصة عدم فاعليته، حيث يتراخى الفصل في القضايا العمالية في كثير من الأحيان لسنوات عديدة، ناهيك عن بطء الإجراءات القضائية أمام محكمة الاستئناف<sup>٢</sup>.

والحقيقة، إن كان لنا رأي في موقف المشرع السوري، فهو يعيد التأكيد على ما سبق استنتاجه، بالقول بعدم وجود قضاء عمالي متخصص في التشريع السوري. فالمشرع، لم يكلف نفسه عناء وضع قواعد قانونية إجرائية خاصة لهذه المحكمة! على العكس إن التحليل القانوني لموقف المشرع السوري الحالي إنما يسجل تراجعاً في السياسة الإجرائية لقضاء العمل في التشريع السوري مقارنة مع ما كان عليه واقع الحال في تشريع العمل السابق لعام ١٩٥٩، الذي كان يقضي بأن تكون المحكمة المختصة بنزاعات العمل الفردية، باستثناء المتعلق منها بالتسريح الفردي، هي أحد محاكم الصلح المدني التي تمثل أدنى درجات السلم القضائي

١. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المواد، (٢٠٣) ← (٢٠٩).

٢. راجع، صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، المرجع السابق، ص. ٥٢٤. للاطلاع على القواعد القانونية المتعلقة بمحاكم الاستئناف في النظام القضائي السوري، راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٧١-٧٦ - ٢٧٥ وما بعد.



وأبسطها<sup>١</sup>. فالقانون الحالي أوكل هذ المهمة إلى محكمة تطبق، من ناحية الإجراءات القضائية، ذات الإجراءات المتبعة في محكمة الرتبة الثانية من محاكم الدرجة الأولى، "محكمة البداية المدنية"، ذات الإجراءات القضائية الأكثر تعقيداً منها من محاكم الصلح<sup>٢</sup>. إجراء ينطوي على التعقيد في العملية القضائية أكثر منه على التبسيط! لاسيما إذا ما علمنا بأن إجراءات التقاضي أمام محاكم البداية تتنافى مع روح التشريع العمالي بنقطتين رئيسيتين: فهو، أولاً، قضاء لا يقوم على المصالحة وإنما على الحكم، بعكس الحال بالنسبة لمحاكم الصلح التي الزمها المشرع الإجرائي السوري بالسعي للمصالحة بين الطرفين. كما أنه، ثانياً، قضاء يقوم، من حيث الأصل، على تبادل اللوائح والمذكرات، بعكس الحال في محاكم الصلح، الذي يُعد بنص القانون قضاءً بسيطاً لا يخضع لتبادل اللوائح<sup>٣</sup> ويوجب على القاضي تعيين موعد للنظر في الجلسة فور قيد الدعوى<sup>٤</sup>. مع العلم بأن قانون العمل الجديد قضى بإمكانية الترافع للعمال، دون أصحاب العمل، أمام محكمة البداية التي تنظر بقضايا العمل دون الحاجة إلى توكيل محام، الأمر الذي يعتبر بمثابة تعديل على إجراءات التقاضي أمام محاكم البداية التي تقتضي من حيث الأصل وجود محام للترافع أمامها<sup>٥</sup>.

وبذلك، يمكن القول، بأن طبيعة الإجراءات القضائية في التشريع الفرنسي، وإن كانت تتفق مع نظيرتها في التشريع السوري من حيث التأكيد على السرعة في الإجراءات التقاضي، وعدم اشتراط وجود محام

1. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المواد (٦٢ ← ٧٦). قانون السلطة القضائية رقم (٩٨) لعام ١٩٦١، المادة (٣٨). راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٧٠-٧٤ - ٢٢٨ وما بعد.
2. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٧). قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المواد (٩٤ ← ١٠٣). راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٧٠-٧٤ - ٢٤٤ وما بعد.
3. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادتين (١٠٠ - ١٢٩).
4. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٧). قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (١٠٤).

للترافع أمامه بالنسبة لطرفي النزاع في التراجع الفرنسي، وللعمال فقط في  
نشرية السوري. إلا أن موقف المشرع الفرنسي أكثر قرباً لروح التشريع  
العمالي منه في التشريع السوري، لاسيما لجهة تبنيه إجراءات قضائية  
خاصة تراعي طبيعة وخصوصية نزاعات العمل<sup>1</sup>.

### ثالثاً - في مرحلة الحكم في الدعوى، قضاء تصالحي

إذا كانت المصالحة من السمات الاستثنائية للقضاء المدني القائم  
أصالة على الحكم، فإنها كذلك السمة الرئيسة للقضاء العمالي، بحيث أنه  
لا يتم اللجوء إلى الحكم إلا في حال إخفاق المصالحة. مبدأ مستقر في فكر  
القضاء العمالي في التشريع الفرنسي منذ بدايات تبلوره، ولا زال يبحث عن  
بيئة مريحة به في التشريع السوري.

### ١. الأصل المصالحة، مع القبول بالحكم كاستثناء

منذ بدايتها، لم تخرج تجربة القضاء العمالي الفرنسي عن  
اعتماد المصالحة كأساس قانوني ملزم لفض نزاعات العمل  
الفردية، بشكل جعلت منه قضاءً قائماً بالضرورة على المصالحة<sup>2</sup> لا

1. J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 149 s. D. Boulmier, Oralité de la procédure et mesures d'instruction, pour un juge prud'homal metteur en scène des affaires inscrites au rôle. Dr. Ouvrier. 1999. p. 309.
2. Code du travail. Articles: L. 1454-1 à L. 1454-4 | R. 1454-7 à R. 1454-18. Pour plus d'informations voir, J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 126. L. Sébille, Sort d'une transaction constatée dans un procès-verbal établi par le bureau de conciliation, préc. V. Vilpasteur, Réforme des Prud'hommes. Bulletin de l'Union Départementale de Force Ouvrière du Val d'Oise. Nouvelle série. n° 73 septembre 2009. P. 6. G. Lejeune, Conseils des Prud'hommes: Le fond et la forme, inventer des solutions nouvelles. Revue Dirigeant. Un autre regard sur l'entreprise. Janvier 2009 n° 83. Pp. 4-5. T. Grumbach, Conciliation Prud'homale: Une=

الحكم<sup>1</sup>، يجعلها الخطوة الإجبارية الأولى للتقاضي أمامه، حيث أن تجاهلها يبطل مختلف الإجراءات القضائية اللاحقة له. فلا مجال للحكم إلا في حالة الإخفاق في الوصول إلى اتفاق.

ترجمة لهذه الخصوصية، أحدث المشرع الفرنسي كل قسم من أقسام مجالس العمل مكتب خاص للمصالحة يتكون من عضوين أحدهما

---

=architecture processuelle bouleversée. SSL. n° 1337 janvier 2008. Pp. 14-15. B. Gorchs, Le contrôle judiciaire des accords de règlement amiable. Revue de l'arbitrage, 2008. n° 1. Pp. 33-67 K. Derouvroy, La médiation entre par la fenêtre, Dr. Ouvrier. 2002, p. 197. F. Petit, Le règlement amiable des différends sociaux, éd. l'Harmattan, 2007. D. Boulmier, Médiation judiciaire déléguée à une tierce personne et Instance Prud'homale: Nid ou déni de justice ? Dr. Ouvrier. 2002, p. 185. B. Augier, La médiation dans les conflits individuels du travail, une chance pour le patronat, un piège pour les salariés ? Dr. Ouvrier. 1999, p. 225. B. Blohorn-Brenneur, La médiation judiciaire en matière Prud'homale: Le protocole d'accord et la décision d'homologation. D. 2001. p. 254.

1. Code du travail. Articles: R. 1454-19 à R. 1454-28. Pour plus d'informations voir, C. Lefranc-Hamoniaux, Saisine directe du bureau de jugement prud'homal, Semaine. Jur. Gén, n° 41 du 11 octobre 2010, Jurisprudence, n° 1000, p. 1888, note à propos de Soc. 22 septembre 2010. Juge et Négociation: Etre (jugé) ou avoir (négocié) ? Colloque organisé par la Commission de droit social du Syndicat des Avocats de France (SAF) à l'Université de Paris-Dauphine, le 8 décembre 2007, Dr. Ouvrier, n° 718, mai 2008, Pp. 253-293. E. Serverin, Les conflits du travail au temps du jugement prud'homal, rapport de juin 2000, Revue nationale des Barreaux, n° 66/67, janvier-juin 2002, Synergie. M. Richevaux, Quelques propos sur la rédaction des jugements prud'homaux, Méthodologie de l'élaboration du jugement, préc.

من العمال والآخر من أصحاب العمل مهمته الأساسية الوصول لاتفاق مشترك بين طرفي النزاع بحيث أن هذه الأقسام تشجع الأطراف على المصالحة التي تتم بشكل شفوي غير علني، وترجم في محضر رسمي يعبر عن اتفاق التراضي الذي تم والتمتع بقوة النفاذ والإبرام بين الطرفين. لذلك، وتسهيلاً لهذه الإجراءات وتسريعاً في حسم النزاع، أكد المشرع الفرنسي على ضرورة الحضور الشخصي للخصوم، ما لم تكن هناك أسباب موجبة تمنع ذلك، ومنح المكتب القدرة على اتخاذ العديد من الإجراءات التحفظية المحددة كدفع الأجرة، أو منح سلفة أو دفعة من مستحقات العامل كضمانة لأجوره أو التعويض المستحق، طالما أنه ليس هناك خلاف جدي وحقيقي حول هذه النقاط<sup>1</sup>.

أخيراً، يبقى أن نشير إلى أن نطاق تطبيق هذه المصالحة في التشريع الفرنسي ليس مطلقاً، حيث سمح المشرع، لطرفي النزاع، في العديد من الحالات اللجوء إلى مكتب الحكم مباشرة، دون المرور بمكتب المصالحة، كما في حال في إنهاء عقود العمال بسبب تصفية المنشأة أو تحويل عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة، حيث يتم الطلب مباشرة من مكتب الحكم المعني، النظر في الدعوى دون المرور بمرحلة الوساطة، الذي يجب عليه الفصل في النزاع المعروض أمامه خلال شهر على الأكثر<sup>2</sup>.

1. Code du travail. Articles: L. 1411-1 | L. 1423-1 | L. 1423-2 | L. 1454-14 à L. 1454-16 | R. 1423-1 | R. 1453-1. Voir, Le référé prud'homal, Les cahiers prud'homaux, préc. P. Moussy, Où en sommes-nous de nos amours? A propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs, préc.
2. Code de commerce. Article: L. 621-125. Code du travail. Articles: L. 1245-2 | 1251-41 | D 1251-3. P. Moussy, Où en sommes-nous de nos amours? A propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs, préc.

## ٢. الأصل الحكم، مع القبول بالمصالحة كاستثناء

إذا كانت تجربة المشرع الفرنسي قد اعتمدت على المصالحة كأساس لنقض نزاعات العمل الفردية، فإن موقف المشرع السوري يقف على نقيض ذلك باعتماده الحكم كأساس لفض هذه النزاعات! حيث بقي مخلصاً للنظرية المدنية في التقاضي القائمة على تغليب الحكم على المصالحة. استنتاج لا خلاف فيه، لاسيما إذا ما ربطناه بحقيقة انعدام وجود قضاء عمالي متخصص لديه، وإنما قضاء مدني، "محكمة البداية المدنية"، ينظر في القضايا العمالية بروح المشرع المدني لا العمالي، والفرق بين الأمرين كبير.

كل ذلك بخلاف واقع الحال في قانون العمل السابق لعام ١٩٥٩ الذي كان يشجع على المصالحة كأساس لفض نزاعات العمل الفردية بشكل عام، من خلال إحالة النزاع لإحدى محاكم الصلح المدنية الملزمة بتطبيق المصالحة كأساس لفض النزاعات أمامها<sup>١</sup>، وفي قضايا التسريح الفردي بشكل خاص، من خلال المحاكم الخاصة التي تم إنشائها في ظلها والمسماة: "لجان قضايا التسريح"، التي وضع لها قواعد إجرائية خاصة تختلف عن القواعد الإجرائية العامة<sup>٢</sup>. وإذا كان البعض يرى أن المشرع السوري الحالي قد قبل بفكرة المصالحة في بعض نزاعات العمل دون غيرها، كتلك المتصلة بقضايا التسريح الفردي. حيث سمح للعامل المسرح أو المخاطر بالتسريح أن يطلب من مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل التي يقع في دائرتها نشاط عمله التوسط من أجل تسوية هذا النزاع، والتي يتوجب عليها القيام بهذه الوساطة بهدف حل النزاع، والتي إذا لم تفلح، كان للعامل الحق بمراجعة القضاء<sup>٣</sup>.

1. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (١٢٩).
2. سبقت الإشارة إلى هذه الإجراءات، راجع هامش رقم (٤٩) من هذا البحث.
3. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادتين (٢٠٨ - ٢٠٩).

فإننا نرى خلاف ذلك، لأسباب عديدة من أهمها: الطبيعة الخاصة لهذه الوساطة كما صفتها الاختيارية، ناهيك عن عدم تحقيقها للعدالة في المعاملة القضائية بين طرفي النزاع، وصولاً إلى نطاق تطبيقها الانتقائي الضيق.

ذلك أن الطبيعة الخاصة لهذه المصالحة لا تمت بصلة لمفهوم المصالحة القضائية، وإنما ترتبط بشكل كامل بمدلولها الإداري، حيث لا تقوم بها المحكمة أو أحد أقسامها وإنما مديرية العمل المختصة، مما يجعلها تتسم بالسمة الإدارية لا القضائية. ولعل هذا الأمر، ما جعل من هذه المصالحة أمراً اختيارياً لا إلزامياً. فلا شيء يلزم العامل للجوء إليها. ذلك أنه وبصريح النص، "يجوز له (العامل) أن يطلب من المديرية التوسط من أجل تسوية النزاع القائم...". وإن كانت الطبيعة الإلزامية لهذه المصالحة ستبرز أمام المديرية، أولاً، التي ليس أمامها إلا السير في إجراءات هذه المصالحة، وأمام صاحب العمل، ثانياً، الواجب عليه الاستجابة لهذه الخطوة الإدارية. مما جعل هذه الرخصة القانونية قائمة على اللاعدالة القضائية بين طرفي النزاع. ذلك أنه يمكن للعامل، دون صاحب العمل، اللجوء فوراً إلى القضاء دون المرور بهذه المصالحة، في حين أن صاحب العمل لا خيار أمامه إلا اللجوء للقضاء، وبذلك فيما لو رغب صاحب العمل في حل النزاع ودياً ورفض العامل، فلا يمكنه إلا الانصياع لإرادة العامل، لا بل حتى مديرية العمل المختصة لا يمكنها الضغط على العامل للقبول بالمصالحة، وشأنها في ذلك شأن صاحب العمل لجهة الانصياع لإرادة العامل. وكان القانون بذلك، جعل العامل وحده، هو من يحدد المسار القانوني للدعوى، إما باللجوء للمصالحة أو القضاء، وهذا امر برأينا فيه إخلال كبير بمفهوم المساواة في المعاملة القضائية، وكان حرياً بالمشرع السوري أن يمنح هذه الرخصة الجوازية في اللجوء للمصالحة لطرفي النزاع طالما أن هناك إرادة صادقة لفض هذا النزاع ودياً، لا سيما وأنه قد قبل ذات الفكرة في إطار تسوية منازعات العمل الجماعية<sup>1</sup>.

1. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المواد (٢١٠ ← ٢٣٢).

غير أنه وفي جميع الأحوال، هذه الرخصة الجوازية الممنوحة للعامل في اللجوء للمصالحة ليست مطلقة، وإنما تنحصر في نطاق انتقائي مقيد، يشمل فقط نزاعات العمل الفردية المتصلة بحالات التسريح الفردي ولأسباب فردية. أما باقي المنازعات العمالية سواء منها المتعلقة بإبرام العقد أو تنفيذه وحتى حالات إنهاء غير المرتبة بالتسريح، كحالات الانتهاء بالقوة القاهرة، أو انتهاء الخدمة أو ترك العمل من قبل العامل، باستثناء التسريح الفعلي أو الحكمي، فإنها لا تخضع للوساطة وإنما يتم اللجوء فيها إلى القضاء مباشرة.

**رابطاً - في مرحلة تنفيذ الحكم، قضاء قائم على جواز الحكم بالنفاذ المعجل**  
بصدور الحكم الابتدائي من القضاء المختص، فإن المشرعان الفرنسي والسوري، ورغبة منهما في تمكين العامل، دون صاحب العمل، من الحصول على حقوقه ضمن السرعة الممكنة، خرجا عن المبدأ القانوني المستقر القائم على عدم جواز تنفيذ الأحكام القابلة للطعن بالاستئناف<sup>1</sup>، مقرين بإمكانية تنفيذها في إطار ما سمي بالنفاذ المعجل، وإن بتمايز ملحوظ.

#### **١. النفاذ المعجل، من الجواز إلى الوجوب**

منح المشرع الفرنسي قضاء العمل الحق في تشميل الحكم الصادر عنه بالنفاذ المعجل الجوازي، سواء أكان الحكم صادر عن مكتب المصالحة أو الحكم، كما بالنسبة للقرارات الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة<sup>2</sup> غير أنه، إذا كان المشرع قد حدد بشكل حصري الحالات التي يمكن فيها لمجلس المصالحة إقرار النفاذ المعجل الجوازي على قراراته، فقد ترك كامل السلطة التقديرية لمجلس الحكم للحكم بالنفاذ المعجل الجوازي، مع الزامه بالحكم بالنفاذ المعجل الوجوبي في حالات محددة.

1. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (٢٨٩).

2. Pour plus d'informations voir, J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 150 s. et 153 s.

## ١.١. مكتب المصالحة، النفاذ المعجل الجوازي

منح المشرع الفرنسي مكتب المصالحة الحق في تشميل القرارات الصادرة عنه بالنفاذ المعجل الجوازي في حالات محددة، وبذلك فإن المكتب لا يملك السلطة التقديرية في الحكم بهذا النفاذ إلا في الحالات التي حددت له، أما في باقي الحالات، فالأمر خارج عن نطاق سلطته.

وقد حدد المشرع هذه الحالات في مجموعتين: الأولى تتناول الالتزامات القانونية المفروضة على صاحب العمل، والمعتبرة بمثابة حقوق قانونية مثبتة للعامل، كحقه في شهادة العمل أو الأجر أو الإجازات أو شهادة الخبرة وما إلى ذلك. والثانية تتناول الحقوق القانونية التي لا يحتمل أن تكون موضع نزاع جندي بين طرفي الخصومة، كالمستحقات المتعلقة بالأجر وملحقاته أو التدريب والتعلم المهني، أو تعويض الإجازات أو مهلة الإخطار، أو تعويض نهاية الخدمة أو العقد، إضافة للتعويضات المرتبطة بالتسريح المستند لأسباب طبية نتيجة حوادث العمل أو الأمراض المهنية، ناهيك عن النفقات الواجبة للمحافظة على الأدلة والأدوات المتنازع عليها<sup>1</sup>.

## ١.٢. مكتب الحكم، النفاذ المعجل الوجوبي

على خلاف واقع الحال بالنسبة لمكتب المصالحة، فإن المشرع الفرنسي لم يحدد لمكتب الحكم قواعد قانونية حصرية لحالات الحكم بالنفاذ المعجل الجوازي، وإنما تركها للقواعد العامة المعمول بها في قانون أصول المحاكمات التي تمنح قاضي الحكم الحق بإضفاء صفة النفاذ المعجل على قراراته حال توافر المبررات، شريطة أن لا يخالف ذلك القواعد القانونية الواجبة المراعاة<sup>2</sup>. إلا أن المشرع الفرنسي، إضافة لما تقدم، أقر ويصرح النص أن على مكتب الحكم أن يحكم بالنفاذ المعجل الوجوبي في

1. Code du travail. Articles: L. 1254-14 | L. 1226-14 | L. 1243-8 | L. 1251-32.

2. Code de procédure civile. Article: 515.



بعض الحالات، من ضمنها تلك التي اعتبر الحكم بنفاذها المعجل جوازياً لمكتب المصالحة، لاسيما المرتبطة بالتزامات صاحب العمل بمنح شهادة العمل أو الأجر للعامل، أو التي تتضمن الزامه بدفع أجور العامل أو تعويضاته في حال إنهاء العقد<sup>1</sup>.

## ٢. النفاذ المعجل، الجواز دون الوجوب

بتحليل موقف المشرع السوري، يمكن القول بأن سمة النفاذ المعجل لديه هي الجواز لا الوجوب، تاركاً الحكم فيها للسلطة التقديرية للقاضي، سواء أكان ذلك فيما يتعلق بمفهوم النفاذ بحد ذاته أو فيما يتعلق بضماناته<sup>2</sup>. وبذلك يمكن القول، أن موقف المشرع السوري هنا، إنما يسجل تمايزاً واضحاً عن القاعدة العامة للنفاذ المعجل المتعلقة بحقوق العمال الواردة في قانون أصول المحاكمات، والتي سلب المشرع بموجبها السلطة التقديرية من القاضي مجبراً إياه على الحكم بالنفاذ المعجل الوجوبي في حالات محددة من ضمنها القرارات التي تتعلق بأداء أجور الخدم أو الصناع أو العمال أو مرتبات المستخدمين، مع ترك هذه السلطة للقاضي في طلب الكفالة من دونها<sup>3</sup>. بذلك يكون الأصل في قانون العمل عدم الحكم بالنفاذ المعجل الوجوبي ما لم يرَ القاضي خلاف ذلك، بخلاف واقع الحال في قانون أصول المحاكمات المدنية الذي جعل الأصل الحكم في النفاذ المعجل الوجوبي، وإن كان كلاهما قد اتفقا على ترك السلطة التقديرية للقاضي في اشتراط الكفالة من عدمها.

كذلك، من الملاحظ أن المشرع العمالي وسع نطاق تطبيق الحكم بالنفاذ المعجل الجوازي، ليشمل كافة مستحقات العامل تجاه صاحب

---

1. Code du travail. Article: R. 1454-28. Code de procédure civile. Article: 64. Voir Le référé prud'homal, Les cahiers prud'homaux, préc. Viatte, La demande en justice en matière contentieuse, Gaz. Pal, 1976, 2, 565.

2. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المادة (٧).

3. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (٢٩٢).

العمل، من أجور ومكافآت وأجور ساعات عمل إضافية وتعويضات ومقابل إجازات، وغير ذلك من الحقوق. في حين أن قانون أصول المحاكمات المدنية قصر نطاق النفاذ المعجل الوجوبي على مفهوم مستحقات العامل التي تنطوي تحت مفهوم الأجر فقط دون سواها من المستحقات المالية للعامل، تاركاً ما تبقى للقواعد العامة للنفاذ المعجل الجوازي. ولاشك أن موقف قانون العمل، عدا عن كونه الواجب التطبيق، هو الأكثر عقلانية، ذلك أن هذا الاشتراط هو الأقرب لروح وفلسفة تشريع العمل كونه ينطوي على حماية كافة مستحقات العمل من أجور وغيرها، طالما أن منشأها هو علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل. كذلك، فقد أحسن المشرع العمالي بهذا الاشتراط، حرصاً منه على عدم محاباة العامل بصورة مطلقة على حساب صاحب العمل، لاسيما في الأحوال التي قد يثور فيها الشك حول مصير الدعوى، أو في الأحوال التي يتبين فيها أن الظروف الاقتصادية للعامل، ربما لا تسمح له برد ما يكون قد قبضه إذا ما خسر الدعوى أمام محكمة الدرجة الثانية.

بالمقارنة، بين موقف المشرع الفرنسي ونظيره السوري، يمكن القول بأن طبيعة إجراءات التقاضي الخاصة لدى قضاء العمل في التشريع الفرنسي، أملت عليه أن يتدرج في مفهوم الحكم بالنفاذ المعجل، بين الصفتين: الجوازية أمام مكتب المصالحة، والوجوبية أمام مكتب الحكم. علماً بأن المشرع الفرنسي إنما حدّ وبشكل واضح من نطاق تطبيق هذه السلطة التقديرية لمكتب المصالحة، بقصرها على حالات بعينها. في حين أنه، منح مكتب الحكم السلطة التقديرية في فرض الحكم بالنفاذ المعجل الجوازي دون تقييد لهذه الحالات، بذات الوقت الذي ألزمه بالحكم بالنفاذ المعجل الوجوبي في حالات محددة بذاتها، مع ترك السلطة الكاملة للقاضي في كلتا الحالتين باشتراط الكفالة من عدمها. أما بالنسبة لموقف المشرع السوري، فمن الملاحظ أنه لم يقر إلا بوجود النفاذ المعجل الجوازي، مع ترك الخيار للقاضي باشتراط الكفالة من عدمها. موقف يستحق الثناء، كونه إنما يسجل تمايزاً عن النظرية العامة للنفاذ المعجل

المحددة في قانون أصول المحاكمات السوري، وينسجم بشكل أكبر مع خصوصية وطبيعة نزاعات العمل.

**خامساً - في مرحلة الطعن بالحكم، بين وحدة الاجتهاد القضائي وتعديديه**

مجلس العمل أو محكمة البداية المدنية لا يعدو أن يكون قرار إري منهما قراراً صادراً عن محكمة من محاكم الدرجة الأولى يخضع بدروه لإجراءات الطعن، إن أمام محكمة الموضوع الثانية: محكمة الاستئناف، أو أمام محكمة القانون: محكمة النقض<sup>١</sup>. وإذا كان المشرع الفرنسي قد راعى هذه الهرمية الإجرائية القضائية بما يضمن وحدة القضاء العمالي لديه، فقد قصر نظيره السوري هذه الهرمية على محاكم الموضوع من الدرجة الثانية، مما أدى إلى تعدد الاجتهاد القضائي العمالي لديه.

**١. اجتهاد قضائي موحد**

أقر المشرع الفرنسي إمكانية الطعن بالأحكام القضائية الصادرة عن مجالس العمل أمام محكمة الموضوع من الدرجة الثانية ممثلةً بمحكمة الاستئناف بغرفتها الاجتماعية الخاصة بالنظر في القضايا العمالية، ومن ثم أمام محكمة القانون، ممثلةً بمحكمة النقض بغرفتها الاجتماعية، الخاصة كذلك للنظر في القضايا العمالية، حيث تعمل هذه الأخيرة على توحيد التشريع القضائي العمالي الفرنسي وفق ضوابط قانونية محددة. وفي سبيل ذلك، اعتبر المشرع الفرنسي أن جميع الأحكام القضائية الصادرة في قضايا العمل تخضع للطعن القضائي على درجتين أمام محكمة الاستئناف أولاً، وأمام محكمة النقض ثانياً، باستثناء الأحكام القضائية الصادرة عن مجالس العمل التي لا تتجاوز قيمتها التازعية الأربعة آلاف يورو، حيث لا تخضع هذه الأحكام إلا للطعن أمام الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف

---

1. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المواد (٢١٩) ← (٢٦٩). راجع، أيمن أبو العيال، شرح قانون أصول المحاكمات، الجزء الثاني، منشورات جامعة دمشق، ٢٠٠٧، ص. ١١٧ ← ٢٦٧. في القانون الفرنسي راجع، S. Guinchard, Droit et pratique de la procédure civile, op. cit, Pp. 1168 → 1377.

التي تصدر فيها قراراً مبرماً لا يجوز الطعن به. وعلى ذلك إذا كانت قيمة النزاع تعادل أو تتجاوز هذا المبلغ، أو غير محددة القيمة يبقى للطرفين حق الطعن بها بالاستئناف ومن ثم بالنقض أمام الغرفة الاجتماعية لكل منها<sup>1</sup>. والحقيقة إن السياسة التشريعية التي تبناها المشرع الفرنسي تتسم بالمرونة والفاعلية، ذلك أنها قيدت إجراءات التقاضي لبعض النزاعات العمالية المنخفضة القيمة التي لا تتجاوز الأربعة آلاف يورو، بحيث تنتهي الخصومة فيها أمام الاستئناف التي تنظر في الدعوى بشكل نهائي. موقف مبرر لاسيما إذا ما علمنا أن نسبة كبيرة من هذه النزاعات، غالباً ما تنتهي بالمصالحة. أما النزاعات التي تعادل هذا المبلغ أو تتجاوزه فقد أبقاها المشرع خاضعة للقواعد العامة لجهة خضوعها للطعن أمام محكمتي الاستئناف والنقض على التوالي.

كذلك تبرز فاعلية هذه السياسة في كونها تؤمن وحدة القضاء العمالي الفرنسي بما يؤمن أكبر قدر من العدالة القضائية لديه. فمن غير الخافي الدور الكبير الذي قامت، وتقوم به، محكمة النقض الفرنسية في إرساء العديد من القواعد القانونية ذات المرجعية القضائية، والتي كان لها الدور الفاعل في الارتقاء بقواعد قانون العمل عامة، والتي شكلت بدورها

- 
1. Code du travail. Articles: L. 1462-1 | R. 1461-1 | R. 1461-2 | R. 1462-1 | R. 1462-2 | D. 1462-3. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, op. cit, p. 463 s. J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, op. cit, p. 150 s. Le référé prud'homal, Les cahiers prud'homaux, préc. P. Moussy, Où en sommes-nous de nos amours? A propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs, préc. A. Supiot, Les pouvoirs de la formation de référé, Dr. social, n° 6, juin 1986, Pp. 535-543. J. Normand, Les procédures d'urgence en droit du travail, Dr. social, mai 1980, Pp. 45-57.

إطاراً مرجعياً لكيفية نظر محاكم العمل للقضايا المعروضة أمامها<sup>١</sup>. ناهيك عن أن هذه الإجرائية الثنائية في درجات التقاضي، تضمن لطرفي النزاع عدالة قضائية بنظر دعوهم موضوعاً على مرحلتين من قبل مجلس العمل ومحكمة الاستئناف، قبل التدقيق فيها قانناً من قبل محكمة النقض.

## ٢. اجتهاد قضائي متعدد

على خلاف واقع الحال في التشريع الفرنسي، فقد قصر المشرع السوري، إمكانية الطعن بالأحكام القضائية الصادرة عن محكمة البداية المدنية الناطقة بقضايا العمل على الطعن بالاستئناف دون محكمة القانون، معتبراً أن قرار محكمة الاستئناف في هذه النزاعات بمثابة القرار النهائي الذي لا يجوز الطعن به<sup>٢</sup>. فالمشرع لم يسمح بالطعن بهذه القرارات إلا في ضوء أحكام قانون أصول المحاكمات السوري وفق القواعد المتعلقة بالطعن نفعاً للقانون التي تنصب على الطعن في المسائل القانونية لجهة حسن تطبيق القانون، دون المسائل الموضوعية المرتبطة بأصل النزاع<sup>٣</sup>.

موقف تشريعي مستقر منذ قانون العمل السابق، وإن كان قد عيباً عليه ازدواجية الموقف القضائي لديه، حيث كانت تنظر نزاعات العمل الفردية كافة باستثناء قضايا التسريح الفردي من قبل محكمة الصلح التي كانت تفصل بالنزاعات المعروضة أمامها بقرار قضائي مبرم إذا كانت قيمة النزاع تعادل أو لا تتجاوز الألف ليرة سورية، وبقرار قضائي قابل

1. On cite comme exemple: le principe de non-discrimination, le principe d'égalité professionnelle, le principe de non-remplacement des salariés grévistes, le principe de forfait jours, le principe de protection du salarié, et le principe de protection des salariés expatriés. Pour plus d'informations voir, J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, Les grands arrêts du droit du travail, 4ème 2008. p. 34 s. J-E. Ray, Droit du travail, Droit vivant, éd. Liaisons, 2011-2012. p. 42 s.

٢. قانون أصول المحاكمات السوري رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (٧٩).

٣. ذات المرجع السابق، المواد (٢٥٠ - ٢٥٠ مكرر).

للاستئناف فقط في حال كانت قيمة النزاع تتجاوز الألف ليرة سورية<sup>١</sup>. أما نزاعات العمل الفردي المتصلة بقضايا التسريح الفردي فكانت تنظر من قبل محكمة خاصة سميت: "لجان قضايا التسريح"، تفصل في النزاع بقرار قضائي قابل للطعن فقط أمام محكمة الاستئناف أيضاً<sup>٢</sup>. ازدراجية سعى المشرع الجديد إلى تلافيتها من خلال منح الاختصاص القضائي في فض مختلف نزاعات العمل الفردية إلى محكمة واحدة هي محكمة البداية المدنية. بالرغم من ذلك فقد بقي المشرع مخلصاً لموقفه في إغلاق أبواب الطعن أمام محكمة النقض في القانون الحالي كما السابق<sup>٣</sup>.

والحقيقة إن هذا الموقف من المشرع السوري، وإن كان البعض فسره في جانب إيجابي مفاده رغبة المشرع في وضع حد عاجل لنزاعات العمل وعدم إطالة أمدها، إلا أن هذا الأمر، لا يخلو من جانب سلبي أشد خطورة بالنسبة لنا، كونه يحرم المتقاضين من ضمان عدالة قضائية موحدة سببها عدم وجود مرجعية قانونية واحدة لمختلف هذه القضايا والنزاعات، مما لا يؤسس لاجتهاد قضائي عمالي تنهض ببلورته وتكوينه محكمة النقض السورية، مما يساهم في الارتقاء بالإطار التشريعي لقانون العمل. لاسيما إذا ما علمنا أهمية هذا المصدر كونه أحد المصادر الفاعلة لقانون العمل الذي أثبت فاعليته ويشكل كبير في التشريع الفرنسي، كما بينا سابقاً. أضف لذلك، فإن هذا التوجه القضائي من المشرع السوري، إنما يحرم المتقاضين من درجة من درجات التقاضي الهامة ألا وهي محكمة القانون. موقف تشريعي كان يجب على المشرع السوري التنبيه له بشكل أفضل.

1. قانون أصول المحاكمات السوري، رقم (٨٤) لعام ١٩٥٣، المادة (٧٥). راجع، محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، مرجع سابق، ص. ٢٨٠ وما بعد.
2. راجع، وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم (٤٩) وتعديلاته، مرجع سابق، ص. ٢٥. وما بعد. إدوار حشوة، قضايا التسريح في القانون السوري، مرجع سابق، ص. ٣٧. وما بعد.
3. قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠، المواد (٢٠٥) ← (٢٠٧).

## الغاية

عرضنا في البحث لجدلية القضاء العمالي بين التأصيل والتبعية، كواحد من أشكال القضاء الأكثر إثارة للنقاش في التشريع الفرنسي كما السوري، وذلك في ضوء دراسة قانونية تحليلية تأصيلية مقارنة، سعياً وراء تحديد هوية هذا القضاء، ومدى نجاعته في فض نزاعات العمل. حيث عرضنا لهذه الحثية في مبحثين رئيسين وعدة مطالب. تناولنا خلالهما تحديد القضاء المختص في فض هذه النزاعات في المبحث الأول، متحدثين فيه عن المحكمة المختصة والمكلف بالفصل بالدعوى "القاضي". فبيننا، طبيعة هذا القضاء ما بين إثبات الهوية في التشريع الفرنسي، وتلمس الذات في التشريع السوري، مما انعكس على مكانته وموضعه بين القضاء العام والقضاء الاستثنائي. ثم عرضنا لخصوصية تحديد "القاضي المكلف" بالفصل بالدعوى، ما بين تكريس مدلوله الانتخابي في التشريع الفرنسي، ومدلوله الانتقائي في التشريع السوري. في المبحث الثاني، عرضنا لسمات هذا القضاء، سواء منها المتصلة ببنية القائمة على التشاركية والمهنية والحيادية كما التمثيلية. أو تلك المرتبطة بنطاق التطبيق، لجهة نطاقه الموضوعي والمكاني. أو تلك السمات المرتبطة بالإجراءات الواجبة الاتباع أمامه، بدءاً من مرحلة رفع الدعوى، مروراً بمرحلة النظر في الدعوى، ووصولاً لمرحلة الحكم في الدعوى، كما مرحلة تنفيذ الحكم، وانتهاءً بمرحلة الطعن فيه.

دراسة أفضت بنا إلى الإقرار، بالرغم من العديد من الانتقادات والشكوك، بخصوصية هذا القضاء وتفرد هفي التشريع الفرنسي بما يميزه عن نظرائه في القضاء العادي. خصوصية لا تزال تتسم بالضبابية في التشريع السوري الذي يحتاج إلى الكثير من الجهد للارتقاء بهذا القضاء.

**خلاصة** أملت علينا الإقرار بجملة من النتائج واقتراح مجموعة من

التوصيات.

## النتائج

### أولاً- قضاء العمل، قضاء مهني.... بامتياز

بعيداً عن الانتقادات التي وجهت لهذا القضاء في التشريع الفرنسي والآراء المتباينة حوله، لاسيما في مراحلہ الأولى، إلا أنه استطاع وبجدارة أن يثبت تواجده في هذا التشريع، كقضاء مهني يراعي خصوصية وطبيعة النزاعات التي تتولد في بيئة العمل. حيث تُشَرَّب من القضاء التقليدي مبادئه العامة، لاسيما منها المتصلة بالحياضية والنزاهة، بذات الوقت الذي أوجد لنفسه قواعد قانونية وإجرائية خاصة، أسست لبروز وتبلور قضاء عمالي مهني يتميز في الكثير من حثياته عن نظيره التقليدي، إن في بنيته، أو في نطاق تطبيقه، كما في الإجراءات الواجبة الاتباع أمامه. وبالتالي فإن القول بفاعلية هذا القضاء ومجاعته أمر لا ريب فيه، حيث أصبح جزءاً لا يتجزأ من بنية وهرمية النظام القضائي الفرنسي.

### ثانياً- قضاء العمل، قضاء مهني.... مع التحفظ!

القضاء العمالي في التشريع السوري، لا زال يبحث عن مكانته ضمن المنظومة القضائية السورية. مكانة، لا زال المشرع السوري يتردد، بقصد أو بغير قصد، عن منحه إياه! فبالرغم من المبادرات العديدة للمشرع، إلا أنها غالباً ما تتوقف عند فكرة النص القانوني، دون التطبيق العملي الفاعل على أرض الواقع من خلال إيجاد أرضية تشريعية تراعي خصوصية وطبيعة هذا القضاء، إن على المستوى الموضوعي أو على المستوى الإجرائي. حيث بقيت القواعد القانونية العامة، موضوعاً وشكلاً، هي الواجبة التطبيق في الغالب العام. موقف يضع التوجه التشريعي السوري موضع تساؤل في الكثير من الأحيان، كونه لا يؤسس لقضاء عمالي لديه، ويفرغه، إن وجد، من أية خصوصية يتفرد بها.

على ذلك، إذا كانت تجربة القضاء العمالي في التشريع الفرنسي استطاعت ويقوة أن تنسلخ عن تجربة القضاء العادي مسجلة حضوراً متميزاً ومختلفاً عن نظيرتها في القضاء العادي، فإن التجربة التشريعية السورية لاتزال في بداية عهدها، ولم تستطع حتى الآن الانعتاق



من تجربة القضاء العادي، ولا تزال تدور في فلكه، والوقت أمامها، ليس بالقصير، لكي تستطيع إثبات ذاتها وهويتها المستقلة.

### التوصيات

#### أولاً- قضاء العمل.... من التبني التشريعي إلى التبني المجتمعي

مما لاشك فيه اليوم، أن قضاء العمل في التشريع الفرنسيقضاء مهني بامتياز على المستوى القانوني ببعديه الموضوعي والإجرائي. بالرغم من ذلك، لا زال التقبل المجتمعي لهذا القضاء، تحديداً في الأوساط العمالية، دون المستوى المأمول. بل إنه سجل تراجعاً واضحاً في الآونة الأخيرة، وفق ما يؤكدّه العديد من رجال الفقه والقانون<sup>1</sup>، بما يثير التساؤل حول مدى قناعة المجتمع الفرنسي بنجاعته على المستوى المجتمعي، لاسيما بين طرفي العلاقة التعاقدية. الأمر الذي يحتم على المشرع الفرنسي المزيد من العمل لتقريب هذا القضاء من طرفي هذه العلاقة.

#### ثانياً - قضاء العمل... من التبني النصي إلى التبني التشريعي... وصولاً للتبني المجتمعي

الموقف في التشريع السوري أكثر حرجاً! ذلك أن القضاء العمالي لديه لم يحصل حتى حينه على التبني التشريعي الواضح والصريح، لكي يُطالب بالتبني المجتمعي له، فالموقف التشريعي السوري لا زال يقف عند حدود النص القانوني، دون تكلف عناء البحث في التبني التشريعي، من خلال وضع نصوص قانونية موضوعية وإجرائية واضحة تراعي خصوصية وطبيعة هذا القضاء. لذلك يجب على المشرع السوري أن يعمل ويجد لتكوين قضاء عمالي يدار بفلسفة عمالية تراعي خصوصية وطبيعة نزاعات العمل إن على المستوى الموضوعي أو على المستوى الإجرائي. كما يجب، عليه، أن يعمل ويجد لنشر الوعي بأهمية وخصوصية هذا القضاء والدور الذي يمكن أن يقوم به، إن على المستوى القاعدي، لطرفي

1. E. Lederer, Aux prud'hommes, Ça se durcit. Le Journal l'Express. Publié le 28/11/2008.

العلاقة التعاقدية، أو على المستوى المؤسساتي في الدولة صاحبة القرار لتبني سياسة تشريعية تؤمن بجدية ونجاعة هذا النظام القضائي، بما يؤمن الوصول للتبني المجتمعي له.

## المراجع<sup>1</sup>

### (١) العربية

#### • الكتب

- أحمد السعيد الزقود، قانون العمل، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣، منشورات المكتبة العصرية، مصر ٢٠٠٧.
- إدوار حشوة، قضايا التسريع في القانون السوري، بدون دار نشر- بدون تاريخ.
- أيمن أبو العيال، شرح قانون أصول المحاكمات، الجزء الثاني، منشورات جامعة دمشق، ٢٠٠٧.
- حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة ثالثة، ١٩٨٣.
- حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل، منشورات دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٧.
- حسين عبد الطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٣.
- دليل العمل، إصدارات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية العربية السورية، ١٩٨٢.
- رزقالله أنطاسكي، أصول المحاكمات في المواد المدنية والتجارية الطبعة الرابعة، مطبعة الإنشاء، دمشق، ١٩٦١.
- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٣.
- سليمان الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات المكتب الجامعي الحديث، مصر، ٢٠١٠.

---

1. نظراً لتعدد المراجع القانونية والفقهية في البحث، فقد تم الاكتفاء بذكر أهمها، علماً بأن كافة المراجع مسددة في متن البحث.

- سليمان الدوس، الموسوعة العمالية، بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد القارن، ج ٣، الطبعة لأولى، مؤسسة النوري، ١٩٩٦.
- شفيق طعمة، التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال، ملحق الجزء السادس، ١٩٩٥.
- صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسيه في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، طبعة أولى، منشورات المكتب الإسلامي بدمشق، ١٩٦٩.
- صلاح الدين سلحدار، أصول المحاكمات المدنية، منشورات جامعة حلب، ١٩٩٤.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٠.
- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٨٩.
- محمد شريف عبد الرحمن، عقد العمل، أركان عقد العمل، الجزء الأول، آثار عقد العمل، الجزء الثاني، منشورات دار الفكر والقانون، مصر، ٢٠١٠.
- محمد واصل، شرح قانون أصول المحاكمات، الجزء الأول، منشورات جامعة دمشق، ٢٠٠٧.
- هيثم حامد المصاورة، التشريع العمالي الإسلامي، دراسة موازنة بقوانين الدول العربية، منشورات دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠١٠.
- وفيق الإمام، الموجز في شرح قضايا التسريح، المرسوم ٤٩ وتعديلاته، ١٩٧٠.

## • المقالات

- محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم". بحث علمي قانوني محكم، جامعة دمشق، كلية الحقوق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم (٢٤) العدد الثاني، ٢٠٠٨، ص. ص. (٣٣ ← ٥٧).
- محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والإثبات" بحث علمي قانوني محكم، جامعة دمشق،

كلية الحقوق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم (٢٥) العدد الأول، ٢٠٠٩، ص. ص. (٧ ← ٥٦).

• محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، الحماية القانونية" بحث علمي قانوني محكم، جامعة دمشق، كلية الحقوق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم (٢٥) العدد الثاني، ٢٠٠٩، ص. ص. (٣٣٩ ← ٣٨٩).

• محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري. بحث قانوني محكم، جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية القانون، مجلة الشريعة والقانون، العدد السابع والأربعون، حزيران، ٢٠١١، ص. ص. (٢١ ← ١٠٧). الاتحاد العام لنقابات العمال General

Federation of Trade Unions منظمة شعبية ديمقراطية تضم جميع العمال المنتسبين إلى الاتحادات والنقابات المهنية القائمة في الجمهورية العربية السورية.

• محمد عرفان الخطيب، التقرير الوطني الأول للجمهورية العربية السورية حول المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال في الجمهورية العربية السورية لعام ٢٠٠٨. الفصل المتعلق بالحقوق في العمل في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام ٢٠٠٠ وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨. منشورات منظمة العمل الدولية (ILO)، المكتب الإقليمي، بيروت لبنان، ٢٠٠٩.

## 2) Français

### • Articles

- A. Arsequel, M. Mariez. La procédure devant les nouveaux conseils de prud'hommes, *Petites affiches*, 30 septembre 1981, Pp. 3-10, 2 octobre 1981, Pp. 10-13.

- A. Cottureau, Les prud'hommes au XIX<sup>ème</sup> siècle: une expérience originale de pratique du droit, *Justices. Revue général de droit processuel*, n° 8, octobre-décembre 1997, Pp. 9-21.
- A. Marnet. La réforme des conseils de prud'hommes, *Le Mouvement socialiste*, 1901, n° 55, Pp. 403-416.
- A. Supiot, Le Juge et le droit du travail, *Dr. social*, mai 1980, Pp. 59-72.
- A. Supiot, Les pouvoirs de la formation de référé, *Dr. social*, n° 6, juin 1986, Pp. 5-543.
- A. Supiot, Prud'hommes: La consécration de la réforme Boulin, *Dr. social*, n° 9-10, 1982, Pp. 595-606.
- A-S.Hocquet-Delajartre, La médiation dans les relations individuelles du travail: concurrence ou complémentarité avec la procédure de conciliation du conseil de prud'hommes, *Les Petites affiches*, 1999, n° 249, Pp. 6-10.
- C. Lefranc-Hamoniaux, Saisine directe du bureau de jugement prud'homal, *Semaine. Jur. Gén.*, n° 41, 11 octobre 2010, *Jurisprudence*, n° 1000, p. 1888, note à propos de Soc. 22 septembre 2010.
- Ch. Pigache, Le juge non professionnel des juridictions civiles, commerciales, et sociales. Juge citoyen: quel avenir ?, *Gazette du Palais*, 20 octobre 2001, Pp. 36-51.
- D. Boulmier, Oralité de la procédure et mesures d'instruction, pour un juge prud'homal metteur en scène des affaires inscrites au rôle. *Dr. Ouvrier*. 1999. p. 309.
- Dossier spécial: Election prud'homale, mode d'emploi, 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> partie, *Action juridique CFDT*, n° 190, mai-juin 2008, Pp. 9-58 et *Action juridique CFDT*, n° 191, juillet-août 2008, Pp. 8-27.

- E. Dockes Le juge et les politiques de l'emploi. *Dr. social*, 2007. n° 9/10. Pp. 911-916.
- E. Serverin et T. Grumbach, Contentieux, procédure et juridictions. Les contrôles des chefs de Cour d'appel sur l'indemnisation du temps juridictionnel des conseillers prud'hommes avant et après le décret n° 2008-560 juin 2008. *Revue de Droit du travail*, mars 2009. Pp. 180-183.
- F. Guiomard, Procédure et contentieux: La déficience de l'exécution provisoire appliquée à la matière Prud'homale, *Revue de Droit du travail*, juillet-août 2006. Pp. 118-120.
- E. Franck. Employeurs/Prud'homme. Pourquoi tant d'indifférence? *Revue Entreprise et Carrières*, n° 392 du 25 novembre au 1<sup>ère</sup> décembre 2008. Pp. 22-23.
- G. Dedessus-Le-Moustier, La notion de travail de valeur égale. *Semaine. Jur. Gén*, n° 35, 30 août 2010, *Jurisprudence*, n° 850, p. 850, note à propos de Soc. 6 juillet 2010.
- Lejeune, Conseils des Prud'hommes: Le fond et la forme, inventer des solutions nouvelles. *Revue Dirigeant. Un autre regard sur l'entreprise*. Janvier 2009 n° 83. Pp. 4-5.
- L. Sébille, Sort d'une transaction constatée dans un procès-verbal établi par le bureau de conciliation, *Semaine. Jur. Soc*, n° 47, 23 novembre 2010, *Jurisprudence*, n° 1504, Pp. 37 à 39, note à propos de Soc. 29 septembre 2010.
- La nouvelle carte judiciaire en place, *Semaine. Jur. Gén*, n° 1, 10 Janvier 2011, p. 24.
- M. Pecher, L'impartialité de la juridiction prud'homale, *Dr. Ouvrier*, n° 690, janvier 2006, Pp. 5-10.

- O. Dell'asino, La mission des conseillers rapporteurs, *Gazette du Palais*, 22 octobre 1988, Pp. 636-638.
- P. Moussy, Où en sommes-nous de nos tempus? A propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs, *Dr. Ouvrier*, n° 671, juin 2004, Pp. 273-281.
- P. Teyssié, Confirmation du revirement de novembre 2010 en matière d'unicité de l'instance, *Semaine. Jur. Soc*, n° 19, 10 mai 2011, Jurisprudence, n° 1237, Pp. 39-40, note à propos de Soc. 9 mars 2011.
- Ph. Waquet, Procédure orale ou procédure écrite en matière prud'homale, in *La procédure en tous ses états. Mélanges en l'honneur de Jean Buffet*, Paris, *Petites affiches*, 2004, Pp. 457-464.
- S. Brissy Indemnisation des conseillers prud'hommes, *Semaine. Jur. Soc*, n° 51, 20 Décembre 2011, p. 1593.
- S. Brissy, Détermination de la juridiction territorialement compétente, *Semaine. Jur. Soc*, n° 14, 5 avril 2011, Jurisprudence, n° 1191, Pp. 37 à 39, note à propos de Soc. 16 février 2011.
- S. Brissy, Le juge de l'action et juge de l'exception, *Semaine. Jur. Soc*, n° 15, 10 Avril 2012, p. 1172.
- S. Brissy, Principe «compétence-compétence»: exit en matière prud'homale, *Semaine. Jur. Soc*, n° 5, 31 Janvier 2012, p. 1049.
- T. Lahalle, Appréciation de l'impartialité du juge social, *Semaine. Jur. Soc*, n° 12, 20 Mars 2012, p. 1130.
- Une contribution de 35 € pour saisir le conseil de prud'hommes, *Semaine. Jur. Soc*, n°41, 11/10/2011, p. 366.

- Y. Leroy, La compétence territoriale du Conseil de prud'hommes en droit interne, *Les chroniques de jurisprudence sociale*, n° 29, Nancy, Centre d'étude et de recherche de l'Institut régional du travail, 2004, p. 16.
- **Ouvrages, Traités et Thèse**
  - B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy, Le nouveau Code du travail Annoté, Collection les Codes RF, Groupe Revue Fiduciaire, 31ème 2011.
  - E. Dockès, A. Jeammaud, A. Lyon-Caen J. Pélissier, Les grands arrêts du droit du travail, 4ème éd, Dalloz. 2008.
  - F. Kernaleguen, Institutions judiciaires, 4ème éd, 2008, Litec, éd. J-C.
  - Juris. Classeur Travail Traité, Fasc. 80-10 à 82-30: Contentieux, Présentation, Contentieux Prud'homal, Compétence Prud'homale. Cote: 05, 2011. Fasc. 15-94: Protection, Domaine D'application, Cote: 04, 2009. Fasc. 81-10: Conseil De Prud'hommes, Fonctionnement. Cote: 03, 2009.
  - J. Bouveresse, Des élections malgré tout: l'histoire mouvementée des conseils de prud'hommes, L'élection des juges. Étude historique française et contemporaine, Paris, PUF, 1999.
  - J. Gouffier, Des conseils de prud'hommes: organisation, compétence, procédure, Thèse de Droit, Paris, 1897.
  - J. Larguier, Procédure civile - droit judiciaire privé, 16ème éd, Dalloz, 1998.
  - J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Droit du travail, 23ème éd. Dalloz, 2006.
  - J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 26ème éd. Dalloz, 2012.



- S. Guinchard, Droit et pratique de la procédure civile, 6ème éd. Dalloz, 2010.
- **Rapports, Mélanges, Colloques et Journées d'Etudes,**
  - Actes du Xème anniversaire du Conseil Supérieur de la Prud'homie: 23 novembre 1995, Docu. Française, 1996.
  - Conseil supérieur de la prud'homie, Annuaire des conseillers prud'hommes 1998, Paris, Docu. Française. 1999.
  - Élections prud'homales de 1979 et 1982: difficultés pratiques et juridiques, Docu. Française, 1988.
  - Institut Supérieur du Travail, Les juridictions du travail dans les Etats de la CEE, étude demandée par le Conseil Supérieur de la Prud'homie, Docu. Française, 1993.
  - Juge et Négociation: Etre (jugé) ou avoir (négocié) ? Colloque organisé par la Commission de droit social du Syndicat des Avocats de France (S.A.F.) à l'Université de Paris-Dauphine, le 8 décembre 2007, Dr. Ouvrier, n° 718, mai 2008, Pp. 253-293.
  - L'évaluation du droit du travail: Problèmes et méthodes. Rapport de synthèse, Institut International pour les Etudes Comparatives. 2008.
  - L'audience initiale, le bureau de conciliation au cœur des droits de la défense du salarié. Colloque organisé par la commission de droit social du Syndicat des Avocats de France (S.A.F) à l'Université de Paris-Dauphine, le 10 décembre 2005, Dr. Ouvrier, mai 2006, n° 694, p. 47.
  - Les bonnes pratiques prud'homales, Colloque organisé par la Commission de droit social du Syndicat des Avocats de France (S.A.F.) à l'Université

de Paris-Dauphine le 6 décembre 2003. Dr. Ouvrier, n°668, mars 2004.

- Le conseil de prud'hommes au présent, le conseil de prud'hommes autrement: actes du colloque, 8 octobre 2002, Université Nancy II, organisé par le Centre d'étude et de recherche de l'Institut régional du travail de Nancy, 2003.
- Le conseiller prud'homme, in L'indépendance de la magistrature en France et en Italie, actes du colloque, 3 et 4 avril 1998, organisé par le Centre d'études juridiques comparées et le Centre de recherches italiennes de l'Université de Paris XX, Nanterre, Paris, Dalloz. Versailles, Revue juridique des Barreaux, 1999, Pp. 83-87.
- Les conseils prud'hommes en France et en Belgique, Revue de droit commercial, industriel, et maritime, 1890, Pp. 169-192. Université de Poitiers. UFR de droit et sciences sociales, Le conseil de prud'hommes, une juridiction originale au sein de l'Europe, journées d'études, Poitiers, 21 mai 1999, Paris: PUF, 2000.
- Les Prud'hommes: Actualité d'une justice du travail, colloque organisé au Palais d'Iéna, les 7 et 8 novembre 2006, publication, Ministère de l'Emploi, 2006.
- Quelques réflexions sur les conseils de Prud'hommes et la procédure prud'homale in Le juge entre deux millénaires, Mélanges offerts à Pierre Drai, Paris. Dalloz, 2000, Pp. 343-354