

حداد مدققون و مستشارون

"قسم الدراسات والأبحاث القانونية"

لواحق الأجر

إنّ أحكام المادّة 68- الفقرة (1) من قانون الضمان الاجتماعي، قضت باعتبار أنّ الكسب، الذي يتّخذ أساساً لحساب الاشتراكات، يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر و اللواحق...

وإنّ العناصر و اللواحق التي تدخل ضمن الكسب الخاضع للحسومات يجب أن تتصف بالثبات والاستمرارية والشمولية والانتظام... بحسب الرأي الذي استقر عليه الصندوق واجتهادات محاكم العمل.

و قد أوضحت المادة (1) من النظام رقم (11) – الاشتراكات حسب مفهوم المادة 68 أعلاه هذه العناصر أو لواحق الأجر (Les appendices du salaire) و هي:

- | | |
|--------------------------------|---|
| Les gratifications | 1. المكافآت |
| La commission | 2. العمولة |
| La gratification aux bénéfices | 3. المشاركة في الرباح |
| Les primes | 4. المنح الانتاجية أو الدخل الظرفي |
| Les pourboires | 5. الاكراميات |
| Les avantages en nature | 6. الامتيازات العينية |
| Over times | 7. بدل الساعات الاضافية |
| Déplacement | 8. بدل النقل و الانتقال |
| | و بدل التمثيل و الاغتراب |
| | 9- تعويض الانذار بالصرف |
| | 10- تعويض الصرف التعسفي (العطل و الضرر نتيجة المادة 50 / عمل) |
| | 11- تعويض الاجازات السنوية |
| | 12- التعويضات العائلية |
| | 13- تعويضات المرض و الأمومة |
| | 14- تعويضات أيام الأعياد الرسمية |
| | 15- المناوبة |
| | 16- تعويض أمانة الصندوق |

1- المكافآت : Les Gratifications

المكافآت هي مبلغ من النقود يدفعه رب العمل الى اجرائه /أو/ الى بعض منهم تقديراً منه لنشاطهم أو لإخلاصهم في العمل.

على سبيل المثال ما يعرف بالشهر الثالث عشر و الرابع عشر¹

و المكافأة تعتبر أصلاً تبرعاً، يعود تقرير منحها أو عدم منحها لصاحب العمل الذي يبقى حراً في تحديد مقدارها و تعيين المستفيدين منها، والذي اذا ما صرفها في عام أو لمناسبة معينة لا يكون ملزماً بصرفها كل عام أو لنفس المناسبة. بمعنى آخر إنّ المكافأة التي لها صفة الهبة لا تشكل حقاً مكتسباً وهي بالتالي لا تعتبر جزءاً من الأجر لعدم التزام صاحب العمل بها. لكن اذا كانت المكافأة المدفوعة بنية التبرّع لا تعتبر أجراً اضافياً لعدم التزام صاحب العمل بها، فإنّ هذه الصفة - أي الصفة التبرعية - تزول متى التزم رب العمل بالمكافأة اذ يصبح بإمكان الاجراء المطالبة بها قضائياً على اعتبارها جزءاً من الأجر و التزام رب العمل بالمكافأة اذ يصبح بإمكان الاجراء المطالبة بها قضائياً على اعتبارها جزءاً من الأجر و التزام

¹ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 254 تاريخ 1954/2/20، مجموعة فرح أبي راشد، المالحق الثاني (1967)، صفحة 185 و قرار رقم 185 تاريخ 1959/8/6، مجموعة فرح أبي راشد، الملحق الثاني (1967)، صفحة 173 وقرار رقم 1142 تاريخ 1964/7/10 وقرار رقم 1464 تاريخ 1964/10/13، مجموعة فرح أبي راشد، الملحق الثاني (1967)، صفحة 187 وقرار رقم 273 تاريخ 24 شباط 1967، العدل 1968، العدد الأول، صفحة 105 رقم 74 وقرار رقم 981 تاريخ 1970/8/18، مجموعة سوبرة و بشير لعام 1970، صفحة 14 رقم 7.

م.ع.ت. جبل لبنان - الرئيس جريصاتي - قرار رقم 267 تاريخ 1972/6/21 مجموعة علي فارس لسنوات 1969 - 1973، صفحة 11 رقم 5.

وم.ع.ت. بيروت - الرئيس الشخبيي - قرار رقم 127 تاريخ 1974/2/8، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974، صفحة 86 رقم 53.

رب العمل بالمكافأة يكون مصدره امّا عقد العمل الفردي أو الجماعي أو نظام المؤسسة الداخلي واماّ العرف المهني.¹

فاذا كان مصدر الالتزام هو عقد العمل الفردي والجماعي أو نظام المؤسسة فانه يتعين الرجوع الى هذه النصوص لتحديد قيمة المكافأة وشروط استحقاقها ومواعيد دفعها الخ...

أمّا اذا كان العرف هو المصدر فلا بد لاعتبار المكافأة عنصراً من عناصر الأجر من توفر الشرطين التاليين:²

أولاً: أن تدفع المكافأة بصورة ثابتة ومستمرّة الى جميع الأجراء المعنيين بها، أي أن تتوفر فيها عناصر العمومية (Généralité) والاستمرار (Régularité) والثبات (Fixité).³

1 Cass. Arrêt des Chambres Réunies 5 Aout 1941, Gaz. Pul. 1941 . 2 . 274 ; La gratification fait partie du salaire si l'employé rapporte la preuve que lui incomte qu'elle était due en vertu de la convention des parties ou en vertu d'un usage constant auquel elles se sont référées tacitement en contractant.

م.ع.ت. بيروت قرار رقم 645 الى 719 تاريخ 1971/5/21، مجموعة أبو نار و بشير لعام 1971، صفحة 16 رقم 12 وم.ع.ت. بيروت - الرئيس شخبيي - قرار رقم 34 تاريخ 1973/1/19، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1973، صفحة 195 رقم 209 وقرار رقم 127 تاريخ 1974/2/8، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1974، صفحة 86 رقم 53.

² م.ع.ت. بيروت قرار رقم 34 تاريخ 1973/1/19 المذكور أعلاه.

³ يقصد بعمومية المكافأة أن تصرف لجميع الأجراء الذين تتوفر فيهم شروط استحقاقها 'علماً' بأن هذه الشروط يجب أن تكون موضوعية وثابتة بحيث يستدل منها أنّ تقرير المكافأة غير متروك لارادة رب العمل. أمّا عن عنصري الاستمرار والثبات فالأول يعني أن تكون المكافأة صرفت لسنوات متوالية والثاني أن تكون قيمة المكافأة ثابتة بحيث تنزع عن رب العمل امكانية تعديلها أو تقويمها.

ثانياً: أن يرتدي دفع المكافأة بمفهوم واعتقاد الأجراء طابعاً الزامياً أي أن يولد اعتياد رب العمل على صرفها قناعة لدى الأجراء بأنها أصبحت ملزمة له وغير متروكة لتقديره.

وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز اللبنانية: أنّ المكافأة التي تدفعها شركة لعمالها بمقدار متماثل، وفي نهاية كل سنة، وبصفة ثابتة دون أن تخص بها فئة، وافراداً، وذلك لسنوات متوالية، يحق للعمال اعتبارها جزءاً من الأجر.¹

يعود أمر التحقق من توفر هذه الشروط الى القضاء²، وبما أنّ المكافأة تعتبر أصلاً هبة، فإنّ عبء اثبات العكس يقع على الأجير³.
مع الإشارة الى أنّ المكافأة السنوية لا تستحق للأجير الذي يترك عمله قبل انتهاء السنة إلا بنسبة المدّة التي قضاها في الخدمة بخلاف السنة⁴.

1 قرار محكمة التمييز المدنية الغرف الصلحية رقم 117 تاريخ 1963/1/28، الوسيط في قانون العمل، الجزء الثاني 1974، صفحة 25 ومجموعة فرح أبي راشد، الملحق الأول (1967)، صفحة 186.

2 م.ع.ت. بيروت قرار رقم 254 تاريخ 20 شباط 1954، مجموعة حاتم، جزء 19، صفحة 36 رقم 1 وقرار رقم 1113 تاريخ 1964/7/10، مجموعة فرح أبي راشد، الملحق الأول (1964)، صفحة 72

³ م.ع.ت. – الرئيس الشخبيي – قرار رقم 127 تاريخ 1974/2/8، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974 صفحة 86 رقم 53.

⁴ م.ع.ت. بيروت – الرئيس يازجي – قرار رقم 981 تاريخ 1970/8/18، مجموعة سوبرة وبشير لعام 1970، صفحة 14 رقم 7.

2- العمولة : La commission

يقصد بالعمولة ما يحصل عليه عادة الوسطاء والوكلاء التجاريين من نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يتوسطون فيها أو يعقدونها لحساب من يمثلون من أرباب العمل. والعمولة تستحق للأجير حتى ولو لم يجن رب العمل أي ربح من الصفقة، شرط ألا يكون ورد في العقد نص يجعل الاستحقاق على أساس الربح. وغني عن البيان أن من يكون أجره على أساس العمولة¹ بشرط تأمين حدّ أدنى معين المقدار، يبقى له حق المطالبة بهذا الحد ولو لم يقم بأعمال تتوجب منها عمولة².

والعمولة التي تتسم بطابع الاستثمار³ لها صفة الأجر، بمعنى أنه تطبّق بشأنها القواعد القانونية التي يخضع لها الأجر، فتدخل في حساب الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي (المادة الأولى من النظام رقم /11 المتعلق بالاشتراكات) وتؤخذ بعين الاعتبار في تحديد تعويض الصرف⁴ وفقاً لما جاء في الفقرة الثالثة من المادة 57/ عمل من أنه: (إذا حسب الأجر كله أو قسم منه على أساس العمولة، فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلاً الأجير خلال الاثني عشر شهراً قبل الصرف).

¹ يستفاد من نص الفقرة الثالثة من المادة 57 عمل أنّ الأجر يمكن أن يحسب كله أو بعضه على أساس العمولة.

² م.ع.ت. بيروت - الرئيس طرييه - قرار رقم 484 تاريخ 1973/5/15 وقرار رقم 729 تاريخ 1973/8/2، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1973 صفحة 14 رقم 13.

³ م.ع.ت. بيروت - الرئيس طرييه - قرار رقم 415 تاريخ 1974/4/9، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974 صفحة 103.

⁴ م.ع.ت. بيروت - الرئيس طرييه - قرار رقم 46 تاريخ 1959/1/13، مجموعة فرح أبي راشد 1941 - 1961، صفحة 377 ومجموعة حاتم، جزء 36 صفحة 41. يراجع بذات المعنى:

م.ع.ت. جبل لبنان قرار رقم 93 تاريخ 1960/3/2 (وقرار رقم 307 تاريخ 1960/10/5) مجموعة فرح أبي راشد 1941 - 1961، صفحة 512 وقرار رقم 338 1961/6/8، مجموعة فرح أبي راشد 1941 - 1961، صفحة 377.

3- المشاركة في الأرباح: La participation aux bénéfices

قد يتفق رب العمل مع أجرائه أو مع البعض منهم على اشراكهم في أرباح المؤسسة. وشارك الأجراء في أرباح المؤسسة يتم أماً باعطائهم حصّة من الأرباح تضاف الى أجرهم الثابت/ واما بتحديد الأجر " بنسبة مئوية من الأرباح" دون أية اضافات أخرى، علماً بأنه ليس ما يمنع اتخاذ الاجر شكل " نصيب من الارباح" وفقاً لما نصت عليه صراحة المادة / الاولى/ من قانون العمل. وما تجدر الاشارة اليه هو أنّ مشاركة الاجير بأرباح المؤسسة لا تنزع عن عقد العمل طبيعته الاساسية، ولا تجعل الاجير شريكاً لرب العمل طالما انّ عنصرالتبعية القانونية المنصوص عنه في المادة / 624 / موجبات وعقود والذي هو أهم أركان عقد العمل يكون متوفراً¹. بمعنى آخر، طالما أنّ الاجير يؤدي عمله تحت ادارة رب العمل وشرافه. وطالما أنّ اشراكه بالأرباح لا يستتبع اشراكه بالخسارة التي قد تتكبدها المؤسسة، فإنّ عقده يبقى عقد عمل ولا يتحوّل الى عقد شراكة². مع الاشارة الى انّ مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان يعتبر أنّه ليس مل يحول دون قيام شريك في شركة متضامنة بالعمل لمصلحة الشركة والتعاقد معها بحيث تكون له صفتان : صفة المستخدم وصفة الشريك³.

استناداً الى ما تقدّم، تعتبر المبالغ التي يتقاضاها الاجير من المؤسسة كمشاركة في أرباحها عنصراً من عناصر الأجر، تخضع لنظامه، وتدخّل في حساب تعويض الصرف، وحساب الكسب الخاضع للحسومات حسب مفهوم المادة / 68 / من قانون الضمان الاجتماعي.

1 م.ع.ت. بيروت قرار رقم 655 تاريخ 9 أيار 1967، العدل 1968، العدد الثالث، صفحة 503 رقم 351.

وبذات المعنى : محكمة استئناف بيروت (الغرفة الثالثة) قرار رقم 1892 تاريخ 1967/12/6، العدل 1968، العدد الثالث، صفحة 477 رقم 332.

2 م.ع.ت. بيروت – الرئيس الشخبي – قرار رقم 701 تاريخ 1973/7/25، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1973 صفحة 82 رقم 88.

3 م.ع.ت. جبل لبنان – الرئيس جريصاتي – قرار رقم 159 تاريخ 1969/5/7 مجموعة علي فارس لسنوات 1969 – 1973، صفحة 120 رقم 4.

الا أنّ لهذا المجلس رأى سابق معاكس (يراجع قرار رقم 363 تاريخ 1961/7/5، مجموعة فرح أبي راشد 1941 – 1961، صفحة 384).

4- المنح: Les primes

المنحة مكافأة، تعطى للاجير في مناسبات وحالات معينة، نذكر منها:

- تشجيع الاجير على الانتاج (منح الانتاج) (Primes de rendement)¹
- مكافأته على استقراره وثباته في المؤسسة (Primes d'ancienneté)
- التعويض عليه بسبب طبيعة عمله أو ظروف تنفيذه كتعويض الحرارة² وتعويض المناوبة³ وتعويض الصندوق⁴ وتعويض الجباية⁵ الخ...

والمنحة تعتبر اصلاً تبرعاً من قبل رب العمل، إلا انها تفقد هذه الصفة التبرعية

¹ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 300 تاريخ 28 شباط 1961 ، مجموعة فرح ابي راشد، الملحق الاول (1964) ،صفحة 78.

² م.ع.ت. بيروت قرار رقم 181 الى 188 تاريخ 12/2/1971 ، مجموعة ابو ناضرو بشير لعام 1971، صفحة 20 و م.ع.ت. بيروت - الرئيس طرييه - قرار رقم 144 تاريخ 15/2/1973 (وأيضاً من قرار رقم 145 الى 147)، مجموعة غانم ابو ناضر لعام 1973، صفحة 187.

³ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 181 الى 188 تاريخ 12/2/1971 المذكورة اعلاه و م.ع.ت. بيروت-الرئيس طرييه- قرار رقم 373 تاريخ 25/4/1972 من مجموعة غانم وبشير لعام 1972، صفحة 15.

⁴ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 579 تاريخ 15/6/1973، الوسيط في قانون العمل، الجزء الثاني 1974، صفحة 46 و م.ع.ت. بيروت - الرئيس الشخبيي - قرار رقم 953 تاريخ 14/12/1973 ورقم 954 تاريخ 14/12/1973، مجموعة غانم ابو ناضر لعام 1973، صفحة 192.

⁵ م.ع.ت. بيروت - الرئيس الشخبيي - قرار رقم 283 تاريخ 15/3/1974 ، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974، صفحة 99 رقم 59.

و تصبح جزءاً متمماً للأجر متى توفر فيها⁶ :

أولاً: عنصر الاستمرارية والدورية.
ثانياً: عنصر الثبات، أي أن تنزع عن رب العمل امكانية تعديلها أو الغائها.

يخضع تقدير توفر هذه العناصر لسلطان القضاء : فاذا اعتبرت متحققة كانت المنحة أجراً اضافياً والأبقيت مجرد هبة لا يمكن الاعتداد بها في حساب الأجر.

⁶ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 579 تاريخ 1973/6/15 المذكور سابقاً" وقرار رقم 574 تاريخ 1971/5/4، مجموعة أبو ناضر وبشير لعام 1971، صفحة 15 حيث جاء :

وحيث أنّ استفادة المدعي من منحة في بداية كل سنة من السنتين الأخيرتين وبمقدار مماثل لأجرته الشهرية تؤلف دلالة جديدة على استحقاقها وثبات دفعها له في موعد معين.

وحيث أنّ استقرار هذه المنحة يكسبها صفة الأجر الاضافي المتمثل بزيادة غير مباشرة على الأجر الأساسي وهي تبعاً لذلك تدخل في حساب تعويض نهاية الخدمة.

وحيث أنّه ليس من الضروري أن ينص نظام الشركة المدعي عليها على التزام هذه الأخيرة بالمنحة تجاه جميع المستخدمين أي أن تكون المنحة عامة، بل يكفي أن يكون المدعي قد استفاد منها تخصيصاً ولمرات متتالية حتى ولو أعطيت له بحسب تقديرات الشركة المطلق.

الاکراميات – وتعرف باللغة الدارجة " ا لبخشيش " هي مبالغ يتقاضاها الأجير ليس من رب عمله / انما من أشخاص ثالثين هم عملاء المؤسسة التي يعمل فيها والذي يتصل بهم بمقتضى العمل.

والاکراميات كانت تعتبر في الأصل مجرد هبة، إلا أنّ شيوعها أدّى الى تطوّر مفهومها فأصبحت قيمتها تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأجور، أي أنّ رب العمل لم يعد يلتزم في أغلب الأحيان إلا بأجور مخفضة اعتماداً منه على الاكراميات التي يتناولها الأجراء من " زبائن " المؤسسة والتي أصبح دفعها الزامياً في بعض المؤسسات (كالفنادق والمطاعم والمقاهي ...)

لذلك يجمع اليوم رجال العلم والاجتهاد على اعتبار الاكرامية نوعاً من الأجر غير المباشر¹، إلا أنه يشترط لذلك توفر الشرطين التاليين :

أولاً: أن يكون دفع الاكرامية مكرّس عرفاً²: وقد نصّت على ذلك صراحة المادة 68/ من قانون الضمان الاجتماعي التي جاء في فقرتها الأولى : " انّ الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل... ولا سيما... المبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الاكراميات)... "

ثانياً: أن يكون هنالك قواعد لضبطها : بحيث أنّ اجتهاد مجلس العمل التحكيمي في بيروت استقرّ على اعتبار أنّ الاكرامية التي يتقاضاها الأجراء مباشرة من عملاء المؤسسة، والتي توزع فيما بينهم دون أي اشراف من قبل رب العمل لا تعتبر جزءاً من الأجر³.

¹ V. CHIDIAC Roger, le salaire en droit positif libanais, 1972, p. 53.

2 يستفاد من قرار لمجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان أنه متى اكتسبت الاكرامية صفة الاستمرار أدخلت في حساب الأجر، قرار رقم 4 تاريخ 1971/1/6، مجموعة علي فارس لسنوات 1969 – 1973، صفحة 10 رقم 3.

3 م.ع.ت. بيروت – الرئيس الشخبيي – قرار رقم 458 تاريخ 1970/4/17، مجموعة سويرة وبشير لعام 1970، صفحة 14 رقم 6.

- م.ع.ت. بيروت – الرئيس طريبيه – قرار رقم 56 تاريخ 1973/1/23، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1973، صفحة 13 رقم 11.

مع الإشارة الى أنّ قانون 14/كانون الأول/1950 المتعلق باستثمار الفنادق والمطاعم والمقاهي والحانات أوجب على مستثمري هذه المؤسسات أن يستوفوا من الزبائن مبلغاً اضافياً بنسبة معينة، وذلك لتوزيعه بمثابة أجر على المستخدمين¹ على أن لا ينقص دخل الأجير في كل الأحوال عن الحد الأدنى المنصوص عليه قانوناً (المادة الخامسة من المرسوم رقم 5756 تاريخ 21 آب 1951). لذا يمكن القول بأنه اذا كان دخل الأجير في شهر ما، أقل من الحد الأدنى، يبقى رب العمل مسؤولاً عن الفرق. اذ إنّ الاكراميات والتعويضات التي تدفع للعمال والمستخدمين بصورة مستمرة، أكانت شهرية أم سنوية، تدخل في صلب المعاش. وتصبح اجبارية وحقاً مكتسباً للأجير عندما توزع بصورة منتظمة دون أن تدفع لقاء عمل معيّن أو تعويض عن جهود أو مكافأة عن فعل معلوم أو لقاء خدمات فعلية. ولكن الاكرامية التي يستفيد منها الأجير مباشرة من عملاء المؤسسة والتي لا يجري ضبطها من قبل رب العمل بالذات ليعاد بعد ذلك الى توزيعها على أجراء مؤسسته بواسطة مباشرة، وتحت اشرافه ومراقبته، لا تعتبر من متمات أو من لواحق الأجر.

¹ يراجع القانون رقم 1969/19/12 تاريخ 7 آذار 1969 الذي عدّل نص المادة 27 من قانون 1950/12/14.

- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 300 تاريخ 1961/2/28، مجموعة حاتم 35/35.

- ملحق قضايا العمل لعام 1964، مجموعة فرح أبي راشد صفحة 78.

- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 24 تاريخ 1998/1/12.

6- الامتيازات العينية : Les avantages en nature

- يقصد بالامتيازات العينية ما يقدمه صاحب العمل الى أجراءه، علاوة على أجورهم الثابتة، من تقديرات وخدمات دون مقابل. نذكر على سبيل المثال :
- وجبات الطعام المجانية¹.
 - المسكن المجاني² وبديل المنامة³.
 - الانتقال المجاني أو الافادة من جواز ركوب مجاني في النقل المشترك (42).
 - الكهرباء بتعرفة مخفضة في بيت الأجير⁴ و⁵.
- إن كل هذه الامتيازات العينية وغيرها من الامتيازات المشابهة لها، لا تشكل جزءاً من الأجر

-
- 1 م.ع.ت. بيروت قرار رقم 189 تاريخ 1971/2/12، مجموعة أبو ناضر وبشير لعام 1971، صفحة 17 رقم 14 .
يراجع أيضاً:"
- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 1467 تاريخ 1948/10/21، مجموعة فرح أبي راشد 1941 – 1961 ، صفحة 376 وقرار رقم 730 تاريخ 1971/5/25، مجموعة أبو ناضر وبشير لعام 1971، صفحة 17 رقم 13 .
 - م.ع.ت. بيروت قرار رقم 29 تاريخ 1959/2/11، مجموعة فرح أبي راشد 1941 – 1961، صفحة 377.
-
- ² بداية بيروت المختلطة تاريخ 1944/11/29، مجموعة فرح أبي راشد 1941 – 1961، صفحة 513 و ن" ق عدد 3 / 1945، صفحة 160.
- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 185 تاريخ 1959/8/6، مجموعة أبي راشد، الملحق الثاني (1967) صفحة 182 وقرار رقم 1129 تاريخ 1964/7/10، مجموعة فرح أبي راشد، الملحق الثاني (1967)، صفحة 182.
 - م.ع.ت. جبل لبنان – الرئيس جريصاتي – قرار رقم 243 تاريخ 1969/6/27 وقرار رقم 339 تاريخ 1970/3/20، مجموعة علي فارس لسنوات 1969 – 1973، صفحة 10 رقم 1.
-
- ³ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 1467 تاريخ 1948/10/21، مجموعة فرح أبي راشد 1941 – 1961، صفحة 376 وقرار رقم 1275 تاريخ 1964/9/17، مجموعة فرح أبي راشد، الملحق الثاني ، (1967)، صفحة 182
-
- ⁴ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 156 تاريخ 1971/2/4، مجموعة أبو ناضر وبشير لعام 1971، صفحة 20 رقم 16 وقرار رقم 181 الى 188 تاريخ 1971/2/12، مجموعة أبو ناضر وبشير لعام 1971، صفحة 18 رقم 15.
- م.ع.ت. بيروت – الرئيس طربييه – قرار رقم 144 تاريخ 1973/2/15، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1973، صفحة 186 وقرار رقم 1103 تاريخ 1974/11/5، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974، صفحة 98 رقم 58 وقرار رقم 415 تاريخ 1974/4/9، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974، صفحة 102.
 - م.ع.ت. بيروت – الرئيس الشخبيي – قرار رقم 60 تاريخ 1974/6/11، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974، صفة 85 رقم 52 وقرار رقم 283 تاريخ 1974/3/15، مجموعة غانم وأبو ناضر لعام 1974، صفحة 99 رقم 59.
-
- ⁵ م.ع.ت. بيروت – الرئيس طربييه – قرار رقم 373 تاريخ 1972/4/25، مجموعة غانم وبشير لعام 1972، صفحة 14.
-

الأ اذا اتسمت بطابع الاستمرار والاستقرار¹ وكانت دون مقابل أو مقابل ثمن رمزي .
علماً بأنّ التسهيلات التي يمنحها رب العمل لأجيريه على سبيل التسامح المحض لا تعتبر جزءاً

من الأجر ولا يمكن ادخالها في حساب الراتب (مثل صاحب البناء الذي يسمح لبوابه ببيع الدخان أو القرطاسية داخل البناء)² في حين تعتبر تعرفه الكهرباء المخفضة الممنوحة لأجراء كهرباء لبنان من المنافع العينية التي يجب ادخالها في أساس الراتب، قضى مجلس العمل التحكيمي في بيروت أن تقديم وجبات غذاء بأسعار مخفضة لا يعتبر، نظراً لظروف الحال، زيادة في الأجر أو تعويضاً اضافياً ولا يدخل بالتالي في أساس الراتب³.

¹ م.ع.ت. بيروت – الرئيس الشخبيي – قرار رقم 756 تاريخ 1973/10/12، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1973، صفحة 185 رقم 201 وقرار رقم 265 تاريخ 1974/3/8، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1974، صفحة 80 رقم 50.
يراجع بشأن نفقات الاستشفاء والتطبيب ورفض اعتبارها جزءاً من الأجر، كون الاستفادة منها عرضية تخضع لوضع الأجير الصحي :

- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 954 تاريخ 1970/7/28، مجموعة سويرة وبشير لعام 1970، صفحة 9 رقم 1 وقرار رقم 156 تاريخ 1971/2/4، مجموعة أبو ناصر وبشير لعام 1971، صفحة 21.

- م.ع.ت. بيروت – الرئيس طرييه – قرار رقم 373 تاريخ 1972/4/25، مجموعة غانم وبشير لعام 1972، صفحة 15 وقرار رقم 144 تاريخ 1973/2/15، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1973، صفحة 187 وقرار رقم 576 تاريخ 1974/5/28، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1974، صفحة 79 رقم 49.

² م.ع.ت. بيروت قرار رقم 1113 تاريخ 1964/7/10، مجموعة أبي راشد، الملحق الأول (1964)، صفحة 72.

³ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 189 تاريخ 1971/2/12، مجموعة أبو ناصر وبشير لعام 1971، صفحة 17 رقم 14.

انّ التعويض الذي يستفيد الأجير منه عن الأعمال الإضافية لا تخضع للحسم الا اذا اتسم هذا التعويض بطابع الاستثمار والاستقرار، وكان هناك قواعد ثابتة لضبطه (ساعات دوام أو سجل دوام).

- تراجع المذكرة الاعلامية لدى الصندوق - رقم 2- تاريخ 1965/12/16.
- نظام نهاية الخدمة - الرئيس الشخبي - صفحة 133.

انّ البديل الذي يتقاضاه الأجير لقاء قيامه بالعمل ساعات اضافية له صفة الأجر¹ ، طالما أنه يترتب مقابل تنفيذ عمل وطالما أنه ليس استرداداً لمصاريف أو نفقات فعلية. بمعنى آخر، انّ بدل ساعات العمل الإضافية لا يعدو كونه نوعاً من الأجر الإضافي المتمم للأجر الأساسي² ، الا انّ الاجتهاد يشترط لادخاله في حساب تعويض الصرف أن تتسم ساعات العمل الإضافية بطابع الاستثمار والاستقرار³ أي أن تشكل عنصراً ثابتاً مستمراً يعول عليه الأجير. وقد أخذ المشتري صراحة بهذا المبدأ في المادة 68/ من قانون الضمان الاجتماعي حيث جاء في الفقرة الأولى : " انّ الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات، يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر والواحق، ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة... "

¹ م.ع.ت. بيروت قرارات من 784 الى 795 تاريخ 1970/6/16، مجموعة سويرة وبشير لعام 1970، صفحة 59 رقم 1.

2 م.ع.ت. بيروت - الرئيس طرييه - قرار رقم 707 تاريخ 1974/6/18، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1974، صفحة 241 رقم 160.
يراجع عن مرور الزمن الثنائي (DEUX ANS) على بدل ساعات العمل الإضافية / تخضع لأحكام المادة 351/ ش.ق.م.أ.
م.ع.ت. بيروت قرار رقم 362 تاريخ 1953/4/11، مجموعة فرح أبي راشد، الملحق الثاني (1967)، صفحة 179 وقرار رقم 1194 تاريخ 1964/7/30، مجموعة فرح أبي راشد، الملحق الثاني (1967)، صفحة 181 وقرار رقم 941 تاريخ 1971/7/28، مجموعة أبو ناصر وبشير لعام 1971، صفحة 45، و م.ع.ت. بيروت - الرئيس الشخبي - قرار رقم 71 تاريخ 1974/1/25، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1974، صفحة 239 رقم 157 و م.ع.ت. بيروت - الرئيس طرييه - قرار رقم 707 تاريخ 1974/6/18، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1974، صفحة 241 رقم 160.

³ م.ع.ت. جبل لبنان - الرئيس جريصاتي - قرار رقم 322 تاريخ 1969/7/23، مجموعة علي فارس لسنوات 1969 - 1973، صفحة 52 رقم 2، و م.ع.ت. بيروت قرار رقم 181 الى 188 تاريخ 1971/2/12، مجموعة أبو ناصر وبشير لعام 1971، صفحة 18، و م.ع.ت. بيروت - الرئيس طرييه - قرار رقم 373 تاريخ 1972/4/25، مجموعة غانم وبشير لعام 1972، صفحة 16، و م.ع.ت. بيروت - الرئيس الشخبي - قرار رقم 353 تاريخ 1974/3/8، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1974، صفحة 112.

لا يعتبر الاجتهاد تبعاً للنص أو بالاستقلال عنه - أجيراً بالمعنى المقصود قانوناً وبالتالي مستحقاً التعويض عن الساعات الإضافية كلاً من :
الذين استثنتهم المادة / 7 / من قانون العمل :
- الخدم في بيوت الأفراد.
- النقابات الزراعية.

- المؤسسات التي يشتغل فيها أعضاء العائلة تحت ادارة الأم أو الأب أو الوصي.
- الأجراء الذين يعملون في خدمة الدولة حينها لا يطبق عليهم نظام الموظفين.
- والذين اعتبرتهم المادة / 624 / من ق.م.ع. مقاولين أو ملازمين.
- والذي يعتبره الاجتهاد تاجراً لا مستخدماً.
- و مدير الشركة و رئيس المحاسبة.
- والمورق (العامل في التوريق وهو معتبر ملزماً).
- والعامل في المقلع (لانتفاء الدوام والاستمرار)

إذا ثبت أنّ الأجير قام بتنظيم دليل خارج أوقات دوامه، فيستحق التعويض عن الساعات الإضافية التي عمل في أثنائها¹.

إنّ العلم والاجتهاد لا ينكران علم كبار المستخدمين (ومنهم مدير الشركة) الحق بالمطالبة بتعويضات عن ساعات اضافية، على اعتبار أنّ طبيعة وظيفتهم تفرض بحد ذاتها استثناءً مستمرّاً للقواعد التي تحدّد أوقات العمل².

¹ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 632 تاريخ 1970/5/14 مجموعة اجتهادات حاتم ج. 109 صفحة 30 .

² م.ع.ت. بيروت قرار رقم 1595 تاريخ 1969/12/2، مجموعة اجتهادات حاتم ج. 105 صفحة 46.

- م.ع.ت. بيروت القرار الصادر في 1968/6/26، دعوى توماس في شركة الخطوط الجوية اللبنانية.

- م.ع.ت. بيروت القرار الصادر في 1968/11/8، في دعوى أنطوان برز/ كتوني وشركاه.

Déplacement

8- بدل النقل والانتقال:

دراسة: هل يدخل تعويض النقل والانتقال ضمن الحد الأقصى الخاضع للحسومات؟ أي تعتبر من لواحق الأجر عملاً بالمادة /68/ من قانون الضمان الاجتماعي.

المراجع:

- المذكرات الاعلامية.
- رأي الرئيس شخبيي.
- رأي الدكتورة عازوري.

1- رأي المذكرات الاعلامية : رقم 15- تاريخ 1966/5/4
رقم 40-

يستفاد منها ما يأتي:

- تعتمد عند تحديد الكسب الخاضع للحسومات المبادئ التالية :
أولاً : تستوفي الاشتراكات عند التعويضات المدفوعة لتأمين تنقلات الأجير بين مقر عمله ومحل سكنه ذهاباً وإياباً.
ثانياً : لا تستوفي الاشتراكات عن المبالغ المسماة تعويضات انتقال والمدفوعة بصورة مقطوعة، إذا أثبت رب العمل أنّ المبالغ انما خصّصت تسديداً لنفقات انتقال حقيقية مترتبة أصلاً على المؤسسة، وان يعزز ذلك ببيانات حسابية تؤكد التقدير القطعي قد بني على أسس واقعية أكيدة.

2- رأي الرئيس محمد شخبيي :

يقول: بأنه مراعاة للاجتهاد اللبناني المستمر الذي استثنى نفقات العمل من مفهوم الأجر، في حال ثبوت تسديدها للأجير لقاء نفقات تكبدها فعلياً بسبب عمله¹. أي ، النفقات التي تدفع من أجل تنقلات الأجير، الذهاب الى عمله والعودة منه، بين مقر عمله ومحل سكنه.

التعويض عمّا أنفقه بسبب التزامات العمل.
" يراجع الرئيس شخبيي نظام نهاية الخدمة – صفحة 12".

3- رأي النظام رقم 11- الاشتراكات :

نصّت المادة / 1 / من النظام رقم 11 الخاص بالاشتراكات :
يشمل الكسب الخاضع للحسومات، خاصّة حسب مفهوم المادة / 68 / من قانون الضمان الاجتماعي على العناصر التالية :
- التعويضات والمكافآت والمنح التي ليست تسديداً لنفقات أجريت لحساب المؤسسة.
- وعلى رب العمل أن يثبت صحة ومقدار هذه النفقات.

¹ Toutes les allocations stipulés au profit de l'ouvrier en exécution du contrat de travail, lorsqu'elles ne sont pas le remboursement de dépenses mises à sa charge, ont le caractère de rémunération et comme elles participent au salaire. (Brun et Ballaud N° II – 13)

معلومات :

- انّ تعويض السيارة، رتبة مدير مصرف:

يدخل في صلب المعاش لأنه يدفع له بدون أن تقابله مصاريف انتقال فعلية من قبله، بالإضافة الى أنه يدفع له لبدل انتقال شخصي لا بحكم المصلحة. (يراجع علامات العمل الفردية – الدكتوراة ليلي عازوري 1977 صفحة 8).

- انّ تعويض السيارة للموزعين التجاريين فلا يدخل في المعاش :
"لأنّ الموزع يقوم فعلياً بمصاريف انتقال وعندما تدفع له تكون قد سدّدت له مصاريف تكبّدها بسبب المصلحة".
- تراجع د. ليلي عازوري علامات العمل الفردية 1977-1978 صفحة 9.
- وتراجع في الصفحة عينها مجموعة قرارات مجالس العمل التحكيمية.

- انّ بدل التمثيل وبدل الاغتراب يدخلان في صلب المعاش :
-لأنهما مبلغان مقطوعان دائماً، لا يمثلان مصاريف الزامية فعلية تستلزمها الوظيفة.
- انّما يمثلان تعويضات اضافية دائمة تزيد من معاش الأجير، فتعطيه امكانية المحافظة على مركزه الاجتماعي والأدبي¹.

- دور المحاكم في تقدير مدى اعتبار النقل من لواحق الأجر؟
انّ للمحاكم مطلق الحرية في تقدير الأدلة والقرائن المعروضة، توصلاً لمعرفة ماذا كانت المبالغ المقبوضة من الأجير، تؤلف تعويضات لقاء خدمات اضافية – أم مبالغ سلّمت اليه لانفاقها لأسباب ولا امور تتعلق بحسن سير أعمال رب العمل².

¹ تراجع : الدكتوراة ليلي عازوري – علاقات العمل الفردية 1977 – 1978 صفحة 9 البند 10:
- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 48 تاريخ 1964/1/17، الوسيط في قانون العمل – الجزء الثاني 1974 صفحة 121.
- م.ع.ت. بيروت – الرئيس الشخبي – قرار رقم 375 تاريخ 1973/4/6، مجموعة غانم وأبو ناصر لعام 1973، صفحة 14 رقم 12.

² تراجع علاقات العمل الفردية الدكتوراة ليلي عازوري، صفحة 10 البند 13:
- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 111 تاريخ 1967/1/27، العدل 1968 العدد الثاني صفحة 336 رقم 8.

- نفقات السفر:

ليست نفقات السفر من الزيادات ولا العمولات لانيها تتعلق لا بغلاء المعيشة ولا بنسبة البيع من البضائع. وليست أيضاً من التعويضات، لأنّ المقصود بالتعويضات هو المبالغ العينية

أو النقدية التي يقبضها الأجير لقاء عمله، كإيجار المسكن أو تعويض السيارة، التمثيل أو غلاء المعيشة التي تتعلق بأداء العمل.

ولا علاقة لنفقات السفر بأداء العمل، بل تدفع للأجير تسهياً له ولأولاده لزيارة بلدهم. فلا تكون من التعويضات الواجب حسابها من الراتب.

لكن التعويضات الدائمة تدخل ضمن حساب تعويض الصرف كما هو الحال بالشهر الثالث عشر¹. إلا أن بدل النقل المعطى للأجراء الحاليين لا يدخل ضمن نطاق حساب التعويض لأنه يحسب عن كل يوم عمل فعلي و هذا البديل يتطور مع تطور غلاء المعيشة.

1 - يراجع : ملحق قضايا العمل الثاني 1967، الدكتور فرح أبي راشد صفحة 173:

- م.ع.ت. بيروت تاريخ 1959/8/6 رقم 185.

- حاتم جزء 53 صفحة 50.

- ملحق قضايا العمل صفحة 72.

9- تعويض الانذار بالصرف :

يخضع هذا التعويض للحسم اذا تبين أنّ الأجير عمل خلال فترة الانذار، سواء أكان الانذار موجّهاً من الأجير الى رب العمل أم من هذا الأخير الى أجيّره. بمعنى آخر :
" أنّ تعويض الانذار المدفوع بعد ترك العمل – لا يخضع للحسومات المنصوص فيها المادة / 68/ الضمان الاجتماعي. "

10- في تعويض الصرف التعسفي :

لا يعتبر هذا التعويض جزءاً من الأجر وبالتالي لا يخضع للحسم لكونه يشكل من الواقع القانوني تعويضاً عن ضرر لاحق بالأجير من جراء تعسّف رب عمله لصرفه من الخدمة¹.

¹ يراجع : الرئيس الشخبي – نظام نهاية الخدمة صفحة 128.

Enc. Dalloz, social, cotisations N° 8 “L’indemnité de licenciement qui présente le caractère de dommage – intérêts, n’entre pas en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

11- تعويض الاجازات السنوية :

- تعويض الاجازة السنوية التي استفاد منها الأجير.
- تعويض الاجازة السنوية التي لم يستفد منها الأجير.
- يعني هذا التعويض الأجر الذي يتقاضاه الأجير من رب عمله خلال فترة استفادته من اجازته السنوية. ويخضع هذا التعويض للحسم باعتبار أنّ ما تقاضاه الأجير من تعويض خلال فترة اجازته السنوية هو في الواقع القانوني أجر اضافي نصّ عليه القانون. (المادة 39 من قانون العمل).
- ولأمر يكون على خلاف ذلك في ما يختص بالتعويض المسدد الى الأجير عن الاجازة السنوية التي لم يستفد منها، ذلك لكون ما يتقاضاه الأجير عن هذه الاجازة يعتبر بمثابة تعويض خاص استثنائي وليس بمثابة أجر عن عمل قام به هذا الأخير¹. و تسقط المطالبة بمنحه التعويض عن الإجازات السنوية بعد مرور سنتين على انقضائها.

1 تراجع نظام نهاية الخدمة – الرئيس الشخبي – صفحة 128.
Enc. Dalloz, social, cotisations N° 9 – “ Les indemnités de congés payés doivent être prises en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale”.

12- التعويضات العائلية الاضافية:

يقصد بها التعويضات العائلية المسددة من قبل المؤسسة الى اجرائها، بموجب نظامها الداخلي أو بموجب عقد العمل الفردي أو الجماعي اضافة الى تلك الملحوظة في قانون الضمان الاجتماعي، ولا تخضع للحسم سوى التعويضات الأولى¹. ويكون الأمر على خلاف ذلك بالنسبة للتعويضات العائلية الأخرى ذات الطابع الظرفي والاستثنائي².

¹ م.ع.ت. بيروت قرار رقم 1252 تاريخ 1968/11/9 (غير منشور)

- م.ع.ت. بيروت قرار رقم 660 تاريخ 1970/2/16، مجلة العدل سنة 1971، العدد الثالث، صفحة 419.

- يراجع أيضا": Enc> Dalloz, social, cotisations N° II.

2 تراجع المذكرة الاعلامية رقم 93 تاريخ 1970/7/21.

13- تعويضات المرض والأمومة :

ويقصد بذلك الأجرور التي يتقاضاها الأجير أو الأجييرة خلال فترة المرض، أو خلال اجازة الأمومة. وتخضع تعويضات المرض والأمومة هي أيضاً للحسومات، لكنها تعتبر في واقعها القانوني بمثابة أجر اضافي لحظه قانون العمل صراحة (المواد 40 و 29 / عمل).

الآ أن الأمر يكون على خلاف ذلك، اذا كانت هذه التعويضات تسدّد من قبل الضمان (نظام تعويضات المرض والأمومة)، لكون عقد الاستخدام يعتبر خلال فترة اجازة المرض والأمومة بالنسبة للأجراء الخاضعين للضمان الاجتماعي معلقاً حكماً. / بمعنى آخر/ هذه التعويضات تخضع للحسم المنوّه أعلاه. الآ أن المسلك العملي المتبع حالياً لدى الصندوق هو خلاف ذلك¹.

¹ Brun et Gallaud N° II – 324 et 325, Camerlynk T 1, N° 130 et 131; p. Durand T II N° 424.

14- تعويضات أيام الأعياد الرسمية :

يقصد بذلك الأجر الذي يتقاضاه الأجير من مؤسسة خلال الأعياد الرسمية الملحوظة قانوناً (عيد العمّال و عيد الاستقلال) – وكذلك أيام الأعياد الرسمية الملحوظة في نظام المؤسسة أو في عقود العمل الجماعية أو الفردية (الأعياد الدينية).

وهذه التعويضات تخضع للحسومات الواردة في باب الاجازات السنوية¹.

¹ يراجع : نظام نهاية الخدمة – الرئيس الشخبي – صفحة 129.

15- المناوبة :

تحتاج المؤسسة أحياناً الى تأمين الاستمرارية في العمل، حيث تطلب الى بعض الأجراء تأمين المناوبة المطلوبة وتدفع لهم أجراً مقابل هذا "الازعاج" الذي يصيبهم بسبب العمل أو لقاء العمل في برامج غير منتظمة، أو لكون التعديلات التي يتوجب على الأجير ادخالها على طريقة معيشته تتعارض مع مجرى الحياة العائلية وأوقات التسلية.

وعند طلب المؤسسة الى الأجير القيام بالمناوبة، بشكل دائم ومستمر، فإنّ الأجر الثابتة له عنها يدخل في أساس أجره، وبهذه الصفة يعتبر من ملحقات هذا الأجر كما ذهب الى ذلك مجلس العمل التحكيمي في بيروت في سلسلة قراراته¹.

16- تعويض أمانة الصندوق :

- من المؤلف في مختلف المؤسسات أن تدفع لأمناء الصناديق لديها تعويضاً يسمّى " تعويض صندوق" لأنهم يتكلمون بحكم هذه الوظيفة وعلى مسؤوليتهم الشخصية بأموال المؤسسة.
- وقد ينتج عن المقبوضات والمدفوعات التي يقوم بها هؤلاء ثمة نقص يتحملونه شخصياً، فيكون التعويض المقطوع الذي تدفعه لهم المؤسسة في هذا السبيل مخصصاً لتغطية النقص الذي قد يحصل في أموال المؤسسة، وبعبارة أخرى يعتبر هذا التعويض ثمناً للمخاطرة النقدية التي يتعرض لها هؤلاء.
- ولما كانت هذه هي الغاية من هذا التعويض، فلا يصبح القول أنّ لهذا التعويض صفة المنفعة علاوة على الأجر ليصبح ادخال في حساب الأجر الشهري المعتمد عند الاقتضاء لاحتساب تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة.
- وعليه، فإننا نعتبر تعويض الصندوق والحال ما ذكر، لا يشكل منفعة اضافية خلافاً لما قرّره مجلس الوزراء بصدد مستخدمي كهرباء لبنان لجهة ادخال نسبة هذا التعويض في حساب تعويض الصرف أو نهاية الخدمة¹.

1 قانون العمل اللبناني 1999- الدكتور عصام القبيسي - صفحة 176.

- قرار رقم 9 تاريخ 19/12/1973.

قانون العمل اللبناني

بحسب المادة 58 من قانون العمل أنّ أجاز الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد أو بنوع العمل لا تخضع لأحكام الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف، والأجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العلم بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل يصبح حكمهم، بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معيّنة.

انّ العقد المحدد المدة هو الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتوقف حصولها على ارادة أحد المتعاقدين.

يمكن أن يكون العقد محدد المدة في الظاهر وغير محدد المدة باتفاق الفريقين اذا تضمن مادة تحدد المدة وفي الوقت ذاته أعطت الحق أن يوضع حداً له شرط مراعاة أحكام قانون العمل اللبناني، مع العلم أنّ هذا العقد يعتبر في واقعه القانوني غير محدد المدة.

إذا كان العقد هو عقد عمل ومحدد المدة، يلزم الفريق الذي يقدم على انهاءه قبل حلول موعده لمصلحة الفريق الآخر بتعويض تقدره المحكمة، بعد الأخذ بعين الاعتبار كافة الأضرار اللاحقة بالفريق الذي تحمّل الانهاء المفاجئ ولم يكن مسببها القوة القاهرة أو الخطأ أو موافقة الفريق الآخر وكذلك، إذا كان المتضرر هو الأجير، يؤخذ بعين الاعتبار سنّه ومؤهلاته وأجره.

انّ عقد العمل المحدد المدة الذي مدد أو جدد لمدة معينة أكثر من مرة يتحوّل حكماً من تاريخ التمديد والتجديد الى عقد عمل لمدة غير معيّنة وعندها تشمل تعويضات الصرف مدة الاستخدام بكاملها منذ ابتدائها.

انّ العمل المؤقت لا يولى صاحبه صفة الأجير بالمعنى القانوني لجهة تعويض الصرف من العمل والاذنار المسبق اذا لم يستمر مدة سنتين دون انقطاع.

إذا كان عقد الفريقين من فئة العقود المحددة المدة، لا يشترط تجربة معينة كما هو الحال بالنسبة للعقود غير المحددة المدة، إلا اذا نصّ العقد صراحة على فترة تجربة بينهما.

إذا وقع الفريقين بينهما ثلاثة عقود متتالية محددة المدة وان كانت شروط العقود الثلاث جاءت مختلفة عن بعضها، إلا أنّها نظمت بطريقة متصلة أو متتالية وبالنظر للاستمرارية والتواصل لفترة زمنية تجاوزت السنتين فإنّ هذه العقود تخضع لقاعدتي الاذنار المسبق والتعويض وهو ما يميّز به عقد العمل غير المحدد المدة.

انّ الاذنار لا يغيّر طبيعة العقد، حيث وطالما أنّ الفريقين حددا بينهما تاريخاً معيناً لانتهاء العقد ألا وهو بلوغ الأجير سنّ السّتين والأجيرة الخامسة والخمسين، فيكون عقد عمل المدعى عقداً محدد المدة وغير خاضع للاذنار المسبق، حتّى ولو أشعرت المدعى عليها المدعى بواقعة تاريخ بلوغه السنّ قبل فترة زمنية معينة، إذ أنّ هذا الإشعار ليس من شأنه تغيير طبيعة العقد وتحويله الى عقد غير محدد المدة.

المادة 59- كل نص في عقد اجارة الخدمة وبصورة عامّة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدّته يراد به اسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً. أمّا النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها اعطاء هؤلاء شروط أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.

اجتهاد:

1. **حماية الأجير من كل اكراه :** هدف المشترع من ذلك (من المادة 59) حماية الأجير من كل اكراه مادي أو معنوي يفرضه عليه رب عمله أثناء عقد اجارة الخدمة.
2. **ضرورة اثبات قرينة العيب :** انّ قرينة العيب الناتجة عن التنازلات التي يجريها الأجير أثناء فترة العمل والتي تعتبر استناداً لها هذه التنازلات مشوبة بالاكراه ومستجوبة الابطال لا تعتبر قائمة وموجودة بصورة حتمية وانما يفتضي اقامة الدليل عليها فضلاً عن انه متى تبين أنّ التصرفات التي يقوم بها الأجير تعبر عن ارادته وعن حقيقة اتفاهه مع رب عمله فانه يقتضى الأخذ بها وترتيب النتائج القانونية عليها.
3. **التنازل بعد الصرف:** حيث أنّ اجتهاد هذا المجلس قد استمرّ حفظاً على حرية التعاقد وانفاذاً لارادة المتعاقدين على الأخذ بالابراءات الموقعة من الأجراء بعد صرفهم من الخدمة حتى ولو تنازل الأجير بها عن كافة حقوقه وتعويضاته أو عن قسم منها لأنه في هذه الأثناء يكون الأجير قد خرج عن سلطة رب العمل وأصبح بإمكانه اتخاذ أي اجراء يراه مناسباً حفاظاً على حقوقه ومصالحه دون أن يشوب البراء أو الاسقاط أو التنازل الذي يصدر عنه أي عيب من عيوب الرضى التي تتعرض فقط عندما يكون العقد لا يزال قائماً بين الفريقين.
4. **ابراء بعد ترك العمل:** حيث أنّ البراء قد حصل بعد ترك المدعى العمل، أي بعد انتهاء الرابطة التعاقدية بين العامل ورب العمل، فلا يمكن بالتالي الطعن به، لأنّ المدعى في مثل هذه الحالة يكون قد خرج عن سلطة رب العمل المادية والمعنوية وأصبح حرّاً في اجراء البراء والاسقاط والتنازل وبعيداً عن كل الوسائل غير المشروعة التي يمكن أن يلجأ اليها رب العمل أثناء فترة التعاقد.
5. **حالات الأخذ بالابراء الحاصل بعد ترك العمل:** انّ اجتهاد المجلس قد استمرّ على الأخذ بالابراء الحاصل من الأجير تجاه رب عمله بعد تركه العمل حتى ولو تنازل الأجير عن بعض أو كل حقوقه خاصّة:

- اذا لم يقترن بتحفظات من شأنها بيان عدم موافقته الكاملة والصريحة على مضمون المخالصة والابراء أو بعض مضمونه.
- اذا لم يكن الغلط الذي يتذرّع به الأجير هو الدافع الرئيسي الذي حمله على توقيع البراء المطعون فيه (المادة / 205 / م.ع.).

6. التنازل عن خدمات سابقة: حيث أنّ اجتهاد مجالس العمل التحكيمية استمرّ على اعتبار أنّه اذا تابع الأجير أعماله لدى رب عمله كالسابق، وبنفس الشروط فإنّ السندات الموقعة منه بقبض التعويض العائد عن مدة خدماته السابقة تعتبر باطلة لأنّها مخالفة لأحكام قانون العمل وأنّه يحقّ لرب العمل مداعة الأجير بالمبالغ التي يكون قبضها منه (م.ع.ت. بيروت قرار رقم 722 تاريخ 18/9/1958 – حاتم ج 36 ص. 39) وأنّ انقطاع الأجير عن العمل ليس من شأنه فسخ العقد اذا عاد اليه بموافقة رب العمل دون قيد ولا شرط وأنّه ينبغي في مثل هذه الحالة ادخال المدة السابقة في حساب التعويض.

علاقة أرباب العمل بوزارة العمل

1. على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيلاً وما فوق أن يضع نظاماً داخلياً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته وأن يقوم بتسجيل هذا النظام لدى المؤسسة الوطنية للاستخدام ومن ثمّ لدى وزارة العمل ويجب أن يضع هذا النظام لائحة بالأجراء العاملين لديه مع صفتهم وأعمارهم ومعايشتهم وجنسياتهم علماً بأنّ المعاش المذكور يجب أن يكون متجانساً مع التصريح المقدم الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
2. على رب العمل أن يعلم مصلحة الشؤون الاجتماعية في خلال مهلة ثلاثة أيام من تثبته من ارتكاب أحد الأجراء عملاً أو اهمالاً مقصودين يرمي الى الحاق الضرر به وبمؤسسته.
3. اذا ارتكب الأجير أي خطأ جدياً أو اهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسة يوجه اليه رب العمل تنبيهاً خطياً ويبلغ وزارة العمل نسخة عن هذا التنبيه.
4. أمّا بالنسبة للحسومات من الراتب فقد حددت المادة 68 من قانون العمل على كل تنبيه حسم من الراتب لا يجب أن يتعدى ثلاثة أيام عن الفعل الواحد. يبلغ الى وزارة العمل.
5. كل ثلاث تنبيهات في خلال سنة يجوز للشركة فسخ العقد دون توفر شروط الصرف التعسفي.
6. انّ كال تنبيه يجب أن يبلغ الى الموظف واذا تمّنع ترسل بواسطة كاتب عدل أو بواسطة اثنان من زملائه يوقعون لشهد بأنه تمّنع عن التبليغ.
7. دوام عمل يصدّق من وزارة العمل ويعلق.
8. جداول اسمية سنوية تقدّم الى وزارة العمل.
9. المستندات المطلوبة للتسجيل لدى وزارة العمل :

- بيان بالتقديمات الاضافية.
- بيان بالاجارات السنوية.
- بيان بالأعياد المدفوعة الأجر.
- بيان بدوام العمل.
- صورة عن النظام الداخلي للشركة.
- سجل الأجور وطوارئ العمل والعقوبات.
- سجل تجاري واذا عة تجارية - هوية رب العمل.
- بيان الضمان الاجتماعي وتصريح اسمي سنوي.

10. المرسوم الإشتراعي رقم 136 طوارىء العمل (مرفق ربطاً).

مرسوم اشتراعي رقم 136

صادر في 16 أيلول سنة 1983

طوارئ العمل

انّ رئيس الجمهورية

بناءً على الدستور

بناءً على القانون رقم 82/36 تاريخ 1982/11/17 (منح الحكومة حق اصدار مراسيم اشتراعية)

بناءً على القانون رقم 83 /10 تاريخ 1983/5/21 (تمديد العمل بأحكام القانون رقم 82 /36 تاريخ 1982/11/17)

وبعد استشارة مجلس شورة الدولة

بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية

وبعد موافقة مجلس الوزراء بتاريخ 1983/9/7

يرسم ما يأتي :

الفصل الأول

أحكام أولية

المادة الأولى - يخضع لأحكام هذا المرسوم الاشتراعي الاصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط، بعقد استخدام بمفهوم المادة 624 فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد.

المادة الثانية - لا يحق للأجير المشار اليه في المادة السابقة، التذرّع بسبب الاصابة التي يتعرض لها أثناء العمل أو بمناسبته بأي نص قانوني غير أحكام هذا المرسوم الاشتراعي.

الفصل الثاني

في التعويضات

المادة الثالثة - اذا سبب الحادث للأجير عجزاً مستديماً كلياً، وكان أجره لا يتعدى الحد الأدنى الرسمي للأجور، حق له أن يتقاضى تعويضاً يعادل :
/800/ يوم من أجره المتوسط، اذا كان عمره أقل من 35 سنة.
/700/ يوم من أجره المتوسط، اذا كان عمره أكثر من 35 سنة وأقل من 50 سنة.
/600/ يوم من أجره المتوسط، اذا كان عمره أكثر من 50 سنة.

وإذا تجاوز الأجر الحد الأدنى الرسمي للأجور، لا يحق للأجير أن يتقاضى، إضافة الى التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة سوى :
- ربع هذه التعويضات عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن الحد الأدنى للأجور ولغاية ضعف هذا الحد.
- ثمن هذه التعويضات عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور.

المادة الرابعة : اذا سبب الحادث عجزاً مستديماً جزئياً حق للمصاب أن يتقاضى تعويضاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب. وهذه المقدرة يمثلها التعويض الواجب تسديده عندما يكون العجز مستديماً كلياً.
اذا كان العطب مذكوراً في الجدول الملحق بهذا المرسوم الاشتراعي (الملحق رقم 1) كانت الخسارة التي لحقت بالأجير المصاب في مقدرته على الكسب، معادلة للنسبة المئوية المعينة في الجدول المذكور. أما اذا كان العطب غير مذكور في هذا الجدول، فيعود لمجلس العمل التحكيمي، حق تقدير الخسارة اللاحقة في مقدرة الأجير المصاب على الكسب، بعد أن يؤخذ بعين الاعتبار خبرة الأجير وكفاءته في العمل.

المادة الخامسة : اذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حق للمصاب ابتداء من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة أقصاها تسعة أشهر أن يتقاضى دون فرق بين أيام العمل وأيام التعطيل، تعويضاً قدره ثلاثة أرباع الأجر اليومي الأخير. ويقصد بهذا الأجر، الأجر الأسبوعي مقسوماً على سنة اذا كان الأجر أسبوعياً، وأجرة خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر اذا كان الأجر يسدد كل خمسة عشر يوماً، والأجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين اذا كان الأجر مشاهرة.
يدفع التعويض اليومي في المكان والزمان التي يحصل فيها الدفع عادة في المؤسسة ولا يجوز أن تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً.

المادة السادسة : اذا أدى الحادث الى وفاة الأجير، وكان أجره لا يتعدى الحد الأدنى الرسمي للأجور يستحق لورثته المحددين في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم / 8496 / تاريخ 1974/8/2، تعويضاً حده الأقصى أجرة /500/ يوم.
وإذا تجاوز الأجر الحد الأدنى الرسمي للأجور، لا يحق لورثة الأجير سوى :
- ربع التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن الحد الأدنى الرسمي للأجور ولغاية ضعف هذا الحد.
- ثمن التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور.
بالإضافة الى التعويض المذكور أعلاه، يتحمل صاحب العمل نفقات الدفن وذلك لغاية ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور.

المادة السابعة : انّ الأجر المتوسط الذي يتخذ أساساً لحساب التعويضات المنصوص عليها في المواد 3 و 4 و 6 أعلاه، هو الأجر الذي تقاضاه المصاب نقداً أو عيناً بتاريخ الحادث ووفقاً للأسس المحددة في المادة 5 من هذا المرسوم الاشتراعي. ولا يجوز في مطلق حال أن تقل الأجرة المتوسطة عن الحد الأدنى الرسمي للأجور. وتطبق هذه القاعدة أيضاً على الأجراء غير الخاضعين لهذا الحد.

المادة الثامنة : تضاف عند الاقتضاء التعويضات المستحقة بموجب هذا المرسوم الاشتراعي التي التعويضات الأخرى المستحقة للأجراء بموجب قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي او القوانين الأخرى التي يخضعون لها.

المادة التاسعة : لا يترتب أي تعويض من التعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي اذا ثبت أنّ الأجير تسبب بالحادث قصداً.

المادة العاشرة : لا يحق لورثة الأجير الأجنبي المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي اذا كانوا مقيمين خارج الأراضي اللبنانية بتاريخ وقوع الحادث. يستثنى من أحكام هذه المادة الأجراء التابعين لدولة تمنح اللبنانيين في هذا الموضوع الحقوق نفسها التي تمنحها لرعاياها.

المادة الحادية عشر : يحق للأجير المصاب أو لأصحاب الحق من بعده بالإضافة الى الدعوى التي تقام من قبلهم بمقتضى أحكام هذا المرسوم الاشتراعي مقاضاة مسببي الحادث، غير صاحب العمل أو ورثته وفقاً لقواعد الحق العادي، بالتعويض عن الضرر اللاحق بهم من جراء الحادث المذكور. كما يحق لصاحب العمل أيضاً و على كامل مسؤوليته نيابة عن الأجير، المصاب أو أصحاب الحق من بعده، اقامة هذه الدعوى اذا أهمل هؤلاء اقامة الدعوى المشار اليها.

يحق لصاحب العمل أن يحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة أجيره وفقاً لأحكام هذا المرسوم الاشتراعي التعويضات المحكوم بها لمصلحة أجيره وفقاً لقواعد الحق العادي.

المادة الثانية عشر: يترتب على كل صاحب عمل أن يجري الزامياً عقود تأمين مع شركات تأمين لضمان التعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي. يحدد بمرسوم يصدر في مجلس الوزراء تاريخ وشروط تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة الثالثة عشر : يحق للأجير ولأصحاب الحق من بعده، مقاضاة صاحب العمل وشركة التأمين معاً بالتعويضات المترتبة بموجب أحكام هذا المرسوم الاشتراعي.

للمرسوم الاشتراعي رقم 136 الصادر بتاريخ 1983/9/16
بشأن حوادث العمل جدول بمعدلات بعض أنواع العطب
التي تعتبر مؤدية الى عجز عن العمل جزئي ممستديم

100 بالمئة	فقدان العينين فقداناً كاملاً
100 بالمئة	اختلال في العقل تام غير قابل للشفاء
100 بالمئة	فقدان الذراعين أو اليدين
40 بالمئة	فقدان مادة عظمية في الجمجمة في كامل سماكتها (مساحة 6 سنتمترات مربعة على الأقل)
20 بالمئة	(مساحة 3 الى 6 سنتمترات مربعة)
10 بالمئة	فقدان مادة عظمية في الجمجمة على كامل مساحتها (بمساحة دون 3 سنتمترات مربعة)
70 بالمئة	نزع الفك التحتاني بكامله
40 بالمئة	نزع جزء من الفك (القسم الأعلى بكامله أو نصف القسم الأدنى)
35 بالمئة	فقدان عين واحدة
40 بالمئة	صم تام غير قابل للشفاء
100 بالمئة	فقدان ذراع وساق
100 بالمئة	فقدان ذراع و رجل
100 بالمئة	فقدان يد وساق
100 بالمئة	فقدان يد ورجل
100 بالمئة	فقدان الساقين أو الرجلين
60 بالمئة	قطع الفخذ (النصف الأعلى)
50 بالمئة	قطع الفخذ (النصف الأدنى)
45 بالمئة	فقدان رجل بكاملها (انقطاع المفاصل في نقطة التقاء عظم الرجل بعظم الساق)
40 بالمئة	فقدان الرجل فقداناً جزئياً (انقطاع المفاصل في عظام مؤخر الساق)
35 بالمئة	فقدان الرجل فقداناً جزئياً (انقطاع المفاصل في عظام رسغ الرجل)