

الحماية القضائية للحق النقابي في التشريع الجزائري

Judicial protection of the right to trade unions in Algerian legislation



نور الدين حمشة*

جامعة باتنة 1

noureddine.hamcha@univ-batna.dz

تاريخ الاستلام: 2024/12/25 تاريخ القبول 2025/05/21 تاريخ النشر 2025/06/03



ملخص:

كفلت الصكوك الدولية حماية العمل النقابي واعتبرته من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي نالت اهتمام المجموعة الدولية في أواخر القرن الماضي، ومن هذه الصكوك الدولية نجد منظمة العمل الدولية، وكذا اتفاقية 48 المتعلقة بالحرية النقابية، وأوصت به دول الاطراف من أجل ضمان هذه الحماية في تشريعاتها الداخلية، وهو الدور الذي جسده قانون 02-23، المتعلق بحرية العمل النقابي.

نظرا للنقائص والعراقيل التي تطبع الحماية التشريعية، خاصة من الجانب العملي، لذلك اثيرت فكرة الحماية القضائية لهذا الحق.

تهدف هذه الدراسة لتبيان مختلف الضمانات القضائية والاحكام الاجرائية التي قررها المشرع في القانون 02-23 لتيسير ممارسة الحق النقابي وضمان عدم التعدي عليه، وكذا التعرف على الحدود التي وضعت لهذا الحق حتى لا تتجاوزها السلطة الادارية.

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي؛ الحرية؛ العمل النقابي؛ المنظمة النقابية؛ الحماية القضائية؛ المندوب النقابي.

* المؤلف المراسل

Abstract:

International instruments have guaranteed the protection of trade union rights, considering them among the most important economic and social rights that gained international attention in the late last century. These international instruments include the International Labour Organization and Convention 48 on Freedom of Association, which recommended member states ensure such protection in their domestic legislation - a role embodied in Law 23-02 on trade union freedom.

Due to practical deficiencies and obstacles in legislative protection, the concept of judicial protection for this right was raised. This study aims to demonstrate the various judicial guarantees and procedural provisions established by Law 23-02 to facilitate the exercise of trade union rights and ensure their protection from infringement. It also examines the limitations placed on this right to prevent administrative authority overreach.

key words: Trade union right; Freedom; Trade union work; Trade union organization; Judicial protection; Trade union delegate.

مقدمة:

يعتبر العمل النقابي من أهم الاعمال التي تمارس بشكل شفاف في الديمقراطيات الغربية، خاصة وأن ممارستها يكون في شكل هيئة نقابية تتمتع بالشخصية المعنوية تلتزم في قانونها الاساسي بالدفاع عن حقوق العمال المهنية والاجتماعية.

وتظهر أهمية النشاط النقابي من خلال احاطته بأهم القواعد التي أملت بها الاتفاقيات الدولية وكذا القواعد الدستورية التي اعتبرته أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي لا يمكن حظه أو تقييده بأي شكل من الاشكال.

ومن أجل ضمان ممارسة هذا الحق في إطار من الحرية برزت الى الوجود فكرة الحماية القضائية من خلال جملة من الاجراءات والضمانات التي توفر قدرا من تلك الحرية سواء للعامل أو من يمثله قانونا وهي المنظمة النقابية، وهذه الاخيرة تشكل طرفا مهما نظير الدور الذي تؤديه، فهي الى جانب الدفاع عن حقوق العمال المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة وأمام السلطات العمومية، فهي كذلك تستطيع أن تبرم الاتفاقيات والاتفاقيات

الجماعية مع مختلف الكيانات الاخرى، كذلك القيام بالمفاوضات مع الهيئات المستخدمة، الى جانب امكانية القيام بدور المصالحة في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وكذلك اكتسابها لحق التقاضي باسمها أو باسم العمال، لذلك فإن أهمية هذه الدراسة تكمن فيما يمكن أن تقوم به المنظمة النقابية أمام القضاء لتكريس دورها فعلا في مواجهة دفع الهيأة المستخدمة للحيلولة دون ممارسة النشاط النقابي.

وبناء على ذلك فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول التساؤل عن الضمانات القضائية التي منحها المشرع الجزائري في قانون 02-23، المتعلق بحرية العمل النقابي، لتكريس مبدأ حرية ممارسة العمل النقابي إن على مستوى الشخصي للمندوب النقابي أو على مستوى الهيأة النقابية كشخص معنوي.

تكمن أهداف الدراسة في الكشف عن أهم الاجراءات القضائية التي كرسها المشرع في القانون 02-23 لحماية العمل النقابي، سواء من حيث كيفية ممارسة المندوب النقابي حقه قضائيا في الدفاع عن حقوقه، أو اضطلاع المنظمة النقابية بهذا الدور قضائيا، إلى جانب التعرف على أهم العقوبات المقررة ومقدارها على من يحاول تقييد ممارسة الحق النقابي، سواء كانت جهة الادارة أو شخصا آخر يرى أن له في ذلك مصلحة.

ولالإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا استخدام المنهج الوصفي وهذا للإلمام بجميع المفاهيم المتعلقة بالموضوع وكذا استقراء جميع النصوص القانونية الدالة على الموضوع. كما استخدمنا المنهج التحليلي محاولة منا لتحليل تلك النصوص القانونية أو التعليق على بعض الأحكام القانونية المقررة في هذا الموضوع، إيماننا منا للوقوف على مدى فعاليتها وكفايتها.

وبناء على ما تقدم ذكره ارتأينا أن نتناول محتوى الدراسة وفق الخطة التالية:

المبحث الأول: الحق في رفع الدعوى النقابية أمام القضاء

المطلب الأول: الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية

المطلب الثاني: الدعوى النقابية للمصلحة الفردية

المبحث الثاني: الانهاء الوجودي للمنظمة النقابية كضمانة لحماية الحل النقابي

المطلب الأول: الانهاء الوجودي للمنظمة النقابية

المطلب الثاني: الأحكام الموضوعية المترتبة عن الحل القضائي للمنظمة النقابية.

المبحث الأول

الحق في رفع الدعوى النقابية أمام القضاء

أقر المشرع الجزائري للمنظمة النقابية بعد اكتسابها للشخصية المعنوية، أن تمارس الكثير من الحقوق دفاعا عن مصالحها الجماعية أو الفردية الخاصة بمنتهسبها من العمال، ويأتي على رأس هذه الحقوق ما يعرف بحق التقاضي أمام الجهات القضائية باعتبارها تمثل طرفا مدنيا على ما يصيب مصالح أعضائها من الناحية الفردية والجماعية، من الأضرار سواء كانت مادية أو معنوية، خاصة من الجهات الإدارية التابعين لها.

وهذا ما نصت عليه المادة 141 من القانون 102/23¹

وينقسم هذا النوع من الدعاوى إلى قسمين:

المطلب الأول: الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية

تعرف بأنها: " تلك الدعاوى التي تباشرها النقابة أمام الجهات القضائية المختصة من أجل حماية حق أو تحقيق المصالح العامة لجميع العمال بغض النظر عن طبيعة المؤسسة المستخدمة².

ويمكن التمثيل لهذه المصالح المتعلقة بالمهنة الحق في السلامة المهنية والحق في الاضراب³

ولكن بالرجوع الى التطبيقات العملية لهذا النوع من الدعاوى فإننا نكاد لا نجد له تطبيقا على مستوى التطبيقات القضائية الجزائرية، بخلاف القضاء الفرنسي الذي عرفت منذ وقت طويل فيما يعرف بمبدأ التخصص النقابي.

وهذا الحق متاح لجميع النقابات العمالية بغض النظر عن صفتها التمثيلية وهو مشروط بضرورة أن يتحدد النظام الداخلي للنقابة على هذا الحق لقبول الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة.⁴

وهذا النوع من الدعاوى يمكن أن ترفع أمام القضاء الإداري فيما يعرف بدعوى الإلغاء، أو ترفع أمام القضاء الجزائي فيما يعرف بالدعوى الجزائية.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري

تعرف دعوى الإلغاء في قانون الاجراءات المدنية الادارية بأنها: " هي تلك الدعوى التي يرفعها شخص تتوافر فيه شرط المصلحة والصفة أو من ينوب عنه أمام القضاء المختص خلال ميعاد محدد قانونا يطلب فيها إلغاء القرار الإداري الذي يرى أنه غير مشروع وأحدث أثرا بمركزه القانوني.

تتولى دعوى الإلغاء أساسا إلغاء القرارات الادارية الصادرة من السلطة الادارية المستخدمة والماسة بالحق النقابي، حيث تقوم المنظمة النقابية في عريضتها المرفوعة بالدفع بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بأحد مصالحها الجماعية أو مصلحة عضو من أعضائها المنتمين إليها.

ولكن يشترط المشرع بعض الشروط في هذه الدعوى حتى يتم قبولها، وهي نفس شروط دعوى الإلغاء في المجالات الأخرى غير المجال العمالي وهذا ما نصت عليه المواد 12 وما بعدها من القانون 08-09، المتعلق بالقانون الاجراءات المدنية والادارية⁵ ومن هذه الشروط ما يلي:

- أن يكون القرار الصادر من السلطة الإدارية قرارا تنفيذيا ونهائيا، ويوصف بهذا الوصف (نهائي) حتى يستطيع أن يحدث أثرا قانونيا في المركز القانوني للمتضرر.
- أن يكون القرار الإداري صادرا من سلطة إدارية مختصة، باعتبار أن القرار الإداري هو عمل إداري وليس عمل قضائي أو عمل مادي أو عمل تشريعي.

- كما يجب أن تكون الإدارة صاحبة الشأن عند قيامها بتبليغ القرار الإداري بميعاد الطعن وإلا كان تبليغها باطلا، وهذا ما نصت عليه المادة 831 من القانون رقم: 08-09، المتعلق بالإجراءات المدنية والادارية.

- ضرورة إرفاق القرار المطعون فيه بعريضة الدعوى، حيث يبين فيها جميع دفعه إلى جانب الدفع بعدم مشروعية القرار الاداري، وهذا ما قضت به المادة 819 ق 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والادارية.

وفي هذه الحال يقوم القاضي الاداري بممارسة رقابته على القرار الإداري محل الدعوى، حيث يتولى بالخصوص رقابة مدى مشروعية القرار الإداري الماس بالحرية النقابية للموظف أو المنظمة النقابية، حتى ولو قدمت الإدارة مبررا ترى فيه واجب الحفاظ على النظام العام⁶. وسلطة القاضي هنا تتولى دراسة تلك المبررات حتى لا تصبح ذريعة في يد الادارة للتعسف أو تجاوز حدود سلطاتها، كما يمكن لسلطة القاضي في رقابته لمشروعية القرار الإداري أن تتوسع لتشمل جميع الجوانب الشكلية والموضوعية للقرار الإداري.

كما أن عمل القاضي المتضمن ممارسة رقابته على القرار الإداري لا تقتصر على دراسة مدى مشروعية القرار الإداري، إنما يتولى كذلك ممارسة رقابته حول مدى ملائمة القرار الإداري؛ أي مدى التوافق بينه وبين الأسباب التي جعلت السلطة الإدارية تقوم باتخاذ ذلك القرار.

وعادة ما يلجأ القاضي الإداري إلى هذه الرقابة إذا ما تبين للقاضي أن هناك احتمال بأن السلطة الإدارية قد تجاوزت حدودها كثيرا فيما يتعلق بسلطتها التقديرية الممنوحة لها قانونا في إصدارها للقرارات الإدارية.

ويبدو أن حق رفع الدعوى النقابية أمام القضاء الإداري الممنوح للمنظمة النقابية في شكل دعوى الالغاء ما هو إلا تأكيد من المشرع على ضرورة محاربة كل أشكال التضييق

التي تطال الحرية النقابية، خاصة من الإدارة التي تتجاوز في الكثير من الحالات سلطاتها التقديرية فيما يخص العمل النقابي، من حيث كونه صورة من صور التحريض أو التشويش أو عرقلة للعمل الإداري، وليس من قبيل الوعي العمالي في المطالبة بحقوقهم.

كما يلاحظ من جانب آخر أن هذا الحق الممنوح للمنظمة النقابية يرفع دعوى الالغاء أمام القضاء الإداري لحماية الحق النقابي، يشترط فيه ممارسته في نطاق مبدأ استقلالية السلطة القضائية وحيادتها لوقف كل أشكال التضييق التي تمارسها الإدارة على العمل النقابي تنفيذا لتوصيات الاتفاقيات الدولية في هذا الخصوص، خاصة وأن هذا القيد (مبدأ الاستقلالية) نراه مفقودا في الكثير من الاضطرابات التي شهدتها الجزائر في بداية الألفية والتي شوهدها فيها صدور أحكام قضائية مشوبة بعدم المشروعية، إلى جانب الإشكالات التي تعترض إلزامية تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية من قبل الإدارة في ظل انعدام لآليات قانونية ترغم الإدارة على تنفيذ تلك الأحكام والقرارات، ومن ذلك ما يتعلق بموضوع تسريح وتوقيف العمال والموظفين من مناصب عملهم، رغم أن المشرع أقر ما يسمى " بالغرامة التهديدية" التي يستطيع القاضي الإداري أن يحكم بها في مواجهة الإدارة، إلا أن هناك صعوبة في تنفيذها إما بسبب عدم جدواها أو بسبب قيمتها المنخفضة.

الفرع الثاني: حق رفع الدعوى النقابية أمام القضاء الجزائري

أقر المشرع الجزائري في نص المادة 2/149⁷ من القانون رقم: 02-23 على إمكانية معاقبة الهيئة المستخدمة نتيجة الإضرار التي تلحقها بالعامل الأجير بسبب انتماؤه إلى منظمة نقابية أو بسبب ممارسة النشاط النقابي وهذا بمنعه من الاستفادة من الحقوق التالية: التوظيف، والترقية، والتحويل، والتكوين المهني، وكذلك المنح والمزايا الاجتماعية... وغيرها، وهذا بغرامة تتراوح ما بين 100.000 دج إلى 200.000 دج، مع إمكانية مضاعفة العقوبة في حالة العود.

كما يمكن أن تسلط عقوبة على شخص يقوم بعرقلة النشاط النقابي والحرية النقابية، بغض النظر عن طبيعة هذا الشخص بما فيه الهيئة المستخدمة التي عادة ما تتصرف بما يتناقض وصرورة النشاط النقابي، حيث تتراوح هذه العقوبة المتمثلة في الغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، ويمكن أن تضاعف العقوبة على من يأتي بهذه التصرفات في حالة العود والتي قد تصل إلى عقوبة الحبس من 30 يوما إلى 6 أشهر وبغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وهذا ما نصت عليه المادة 2/153⁸ من القانون رقم: 02-23.

كما يمكن من جهة أخرى أن يعاقب كل من يأتي بإحدى التصرفات التي يترتب عليها التمييز أو الضغط أو التصرفات المناهضة للمنظمة النقابية سواء كانت جهة الإدارة أو أي شخص آخر. وهذا بعقوبة الغرامة التي تتراوح بين 100 ألف دج إلى 200 ألف دج وتضاعف العقوبة في حالة العود.

ويمكن من جهة ثالثة أن تصدر عقوبات من القضاء الجزائي بسبب رفع دعوى قضائية تتضمن عرقلة ممارسة حرية الإضراب، وهذا بعقوبة تتراوح بين 8 أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج إلى 2000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين على كل شخص يتصرف على نحو يمس أو يحاول أن يمس بممارسة حق الإضراب، وهذا بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم مكان الأشخاص المضربين، أو حتى بتهديد هؤلاء المضربين أو تعنيفهم و الاعتداء عليهم، فإن العقوبة ترفع إلى 3 سنوات حبسا ومن 2000.00 دج إلى 50.000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ولا شك أن هذه العقوبات التي صدرتها الجهة القضائية كانت نتيجة للدعوى الجزائية التي رفعتها المنظمة النقابية أمام القضاء الجزائي بسبب جرمية تلك الأفعال الصادرة من الجهة الإدارية، والتي تتميز بأنها إما أن تكون سلوكيات تقيد بها حرية العضو في ممارسته

للنشاط النقابي والاضرار به، وذلك من خلال منعه من الاستفادة بكل حقوقه كموظف، أو أن تكون تصرفات تقيد بها حرية المنظمة النقابية في ممارستها لمحور نشاطها وهو النشاط النقابي، وفي هذه الحالة الأخيرة فإن عرقلة النشاط النقابي قد لا يصدر من جهة الادارية وإنما قد يصدر من أي شخص آخر، وقد يكون من أعضاء تلك المنظمة النقابية ذاتها بسبب التنافس الذي قد يحصل بينهم في تولي زمام قيادة المنظمة تحت طائلة "مبدأ سحب الثقة"⁹.

ويلاحظ مما سبق أن الشخص الذي يمس بحرية الإضراب كلما نوع من تصرفاته اتجاه المضربين سواء بالتهديد أو التعنيف أو الاعتداء، فإن العقوبة تشدد وفقا لذلك، وهذا ما يدل على أن المشرع الجزائري حاول أن يحيط حق الإضراب بكل الضمانات التي تعيق المساس به وبالعمل النقابي عموما، وهو ما يؤكد أن للقضاء الجزائري دور مهم في الحد من التصرفات التي تعيق هذا الحق، ومعاقبة مرتكبيه بشتى أنواع العقوبات بما في ذلك السلطة الإدارية.

المطلب الثاني: الدعوى النقابية للمصلحة الفردية

تعرف هذه الدعوى بأنها: "تلك الدعوى القضائية التي تمارس من قبل المنظمة النقابية لصالح أحد أفرادها أو أعضائها المحددين بالاسم، ويكون ذلك إما بإنبابة صاحب الدعوى لأحد المندوبين النقابيين بمباشرة الدعوى نيابة عنه، أو أن تقوم المنظمة ذاتها برفع الدعوى أمام القضاء العمالي لإلزام صاحب العمل باحترام الاتفاق المبرم بينه وبين العمال في شكل اتفاق عمل جماعي، ولكن يشترط فيه ضرورة أن تتمتع المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية"¹⁰.

وفي كلتا الحالتين فإن هذا النوع من الدعوى ترفع من قبل الغير أمام القسم الاجتماعي نيابة عن صاحب الدعوى، بشرط أن يكون هذا الأخير منخرطا أو منتميا

إلى المنظمة النقابية حتى تتدخل هذه الأخيرة، على اعتبار أن المنظمة النقابية من أهدافها الدفاع عن مصالح أعضائها المنتمين لها¹¹.

ونود الإشارة هنا إلى أنه كلما كانت المنازعة محل اتفاق عمل جماعي، فإن الدعوى ترفع أمام القسم الاجتماعي، ويشترط على رافع الدعوى الذي هو (المنظمة النقابية) أن يتحصل على توكيل صريح من صاحب الدعوى الذي هو العامل.

كما أجاز المشرع أن تتدخل المنظمة النقابية من تلقاء نفسها في الدعوى كطرف منظم للعامل في دعوى رفعها العامل سلفا، ويشترط أن تتبنى هذه المنظمة نفس طلبات صاحب الدعوى (المدعي) الذي هو العامل¹².

ومن الأمثلة على هذا النوع من الدعوى ما نصت عليه المادة 141¹³ ق 23-02 من امكانية لجوء المنظمة النقابية إلى القضاء نيابة عن العامل صاحب الدعوى، الذي يكون قد تعرض لقرار تسريح من وظيفته تعسفا وخرقا للأحكام القانونية من قبل الإدارة صاحبة قرار التسريح.

لكن يشترط على العامل قبل اللجوء إلى القضاء أن يخضع لإجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية، وفي حالة فشلها يلتجأ إلى القضاء وتنوبه في ذلك المنظمة النقابية كما مر معنا.

ويستخلص مما سبق أن هذا النوع من الدعوى تمثل ضمانات قوية يستفيد منها العضو المنتمي للمنظمة النقابية للدفاع عن حقه أمام القضاء لما لهذه المنظمة من ثقل في كسب العديد من القضايا لصالح أعضائها، بسبب ما تكتسبه من شرعية وخبرة في ممارسة النشاط النقابي بكل حرية ودون ضغوطات من الإدارة التي أصبحت تتعامل مع هذه المنظمات كشريك اجتماعي وليس كخصم متهم بعرقلة العمل الإداري، ولذلك يمكن القول أن القضاء أصبح له دور مهم في ضمان حرية العمل النقابي.

المبحث الثاني

الإنهاء الوجودي للمنظمة النقابية كضمانة لحماية الحق النقابي

المبدأ العام الذي أقرته الاتفاقية رقم 87، المتعلقة بالحرية النقابية في مادتها 4 أنه: لا يجوز للسلطات الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو توقيف نشاطها.

وهذا المبدأ يتوافق مع مبدأ آخر قرره الاتفاقية السابقة الذكر، وأوصت به مختلف الدول لتنفيذه، يتمثل في ضرورة منح الحرية الكاملة في تأسيس المنظمات النقابية والانضمام إليها، ولذلك فإن لجوء بعض الدول والحكومات إلى حل المنظمات النقابية إداريا هو حل تعسفي يناقض المبدأ الذي أقرته المادة 4 من اتفاقية 87، المتعلقة بالحرية النقابية.

ونظرا لخطورة هذا الحل على حرية ممارسة الحق النقابي طرح البديل الذي تبناه المشرع الجزائري في بعض نصوصه وهو الحل القضائي.

المطلب الأول: الإنهاء الوجودي للمنظمة النقابية وآثاره

لقد تبنى المشرع الجزائري أسلوبين في إنهاء وجود المنظمة النقابية و زوال شخصيتها المعنوية، وانعدام أهليتها، وبالتالي عدم امكانيتها للقيام بمختلف التصرفات، وهذان الأسلوبان يتمثلان في أسلوب الحل القضائي وأسلوب الحل الإرادي، وستتناول في هذا المطلب التعريف بهذين الأسلوبين والآثار المترتبة عنهما.

الفرع الأول: الحل القضائي والحل الإرادي للمنظمة النقابية

أولا: الحل القضائي للمنظمة النقابية

يعرف الحل القضائي بأنه: "ذلك الإجراء الذي يعلن فيه القضاء بحل المنظمة النقابية، والذي يتم بناء على دعوى ترفع أمام القضاء، إما من قبل السلطات العمومية أو من الغير إذا ما تبين أن المنظمة النقابية قد خالفت أحكام القوانين المعمول بها أو لنظامها الداخلي أو أنه تمارس أنشطة غير منصوص عليها على مستوى قانونها الأساسي¹⁴.

ولقد تبني المشرع الجزائري الحل القضائي للمنظمة النقابية وذلك في المادة 65¹⁵ من القانون 02-23 حين منع على المنظمة النقابية ممارسة بعض الأنشطة التي تتنافى مع غرض وجودها المحددة في القانون الأساسي للمنظمة، أو أن بعض هذه الأنشطة تنافي مع مبدأ استقلاليتها المقرر في القانون 02-23 وكذا الاتفاقيات الدولية.

ومن ذلك ممارستها للنشاطات السياسية وفي حالة ثبوت ذلك فتكون معرضة لعقوبة الحل. والمقصود هنا بالحل هو الحل القضائي وهو الوحيد الذي اعتمده المشرع الجزائري الى جانب الحل الارادي مقتفيا بذلك أثر المادة 164¹⁶ من اتفاقية 87، الصادرة 1948 والمتعلقة بالحرية النقابية.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قام بحصر الأسباب التي تؤدي إلى الحل القضائي للمنظمة بكون تلك الأسباب تتمثل في تلك المخالفات التي تتنافى ومقتضى التشريعات والقوانين المعمول بها وغيرها مما هو منصوص عليه في المادة 65 ق 02-23 مما يعطي للمنظمة سلطة التقدير في الابتعاد عن كل النشاطات التي حصرتها المادة 65 ق 02-23 السالفة الذكر، وهو ما يمثل حماية قوية في استمرار وجودها القانوني متى امتنعت عن ممارسة تلك النشاطات.

كما أن الحل القضائي حين وقوعه لاشك أنه يمثل نهاية للوجود القانوني للمنظمة، إلا أنه يبقى هو الأفضل بالمقارنة مع الحل الإداري الذي تقرره السلطة الإدارية والتي تتجاوز في الكثير من الحالات حدود سلطاتها.

إضافة إلى ذلك فإن الحل القضائي عادة ما تحتفظ فيه المنظمة النقابية بحق الدفاع عن نفسها وبكل الطرق القانونية، بما في ذلك إمكانية الاستعانة بخدمات المحامين الضالعين في مثل هذه الدعاوى القضائية.

كما أن القاضي هو من يتولى التحقيق وتقدير الوقائع الواردة في طلب الحل المقدم من قبل السلطة العمومية، لما يتميز به من حياد واستقلالية فيقرر الحل من عدمه وفقا للنتائج التي يتوصل إليها، وهو ما يعطي ضمانا أكبر للمنظمة النقابية من خلال هذا الأسلوب الذي يحترم فيه مبدأ الحرية النقابية للمنظمة النقابية.

ثانيا: الحل الارادي للمنظمة النقابية

يقصد بالحل الارادي أو الاختياري: " ذلك الاجراء الذي يلتجئ إليه أعضاء المنظمة النقابية من تلقاء أنفسهم بسحب الثقة من الرئيس أو يستقيلون منها تباعا بإرادتهم، وفقا للقواعد والاجراءات المنصوص عليها في القانون الاساسي للمنظمة". وبذلك يختلف الحل القضائي عن الحل الارادي أو الاختياري من حيث كون الحل القضائي يتم بواسطة استصدار حكم قضائي من المحكمة بعد رفع دعوى قضائية من قبل السلطة الادارية.

كما أن الاسباب المؤدية الى الحل الارادي تختلف عن الحل القضائي، فهذه الاخيرة تم حصرها وفقا لنص المادة 65¹⁷ من القانون رقم 02-23 في ثمانية أسباب منها: التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي، مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال، أو عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث سنوات... وغيرها مما هو مذكور في المادة 65 من القانون 02-23 السالفة الذكر، بينما الأسباب المؤدية الى الحل الارادي أو الاختياري لم يتم الاشارة إليها في هذا القانون وإنما يرجع فيها الى القانون الاساسي للمنظمة، ولا شك انها ستكون محل اتفاق بين الأعضاء يوم انعقاد الجمعية العامة للمنظمة النقابية.

الفرع الثاني: الآثار الناتجة عن إجراء الحل القضائي

بعد اصدار القاضي للحكم بحل المنظمة النقابية حلا قضائيا فإن ذلك سيؤدي الى انقضاء الشخصية المعنوية التي اكتسبتها المنظمة النقابية بعد التأسيس، ويصبح وجودها في حكم العدم.

وترتبا على ذلك فإن المنظمة ستفقد حقها في القيام بالتصرفات التي خولها لها القانون، من مثل حق التملك، وحق القيام بالتجمعات المختلفة لأعضائها، وحق ابرام اتفاقيات مع الغير، وكذا حق جمع الاشتراكات الدورية من أعضائها وغير ذلك من التصرفات.

لم ينص القانون على آجال معينة لسريان الحكم بحل المنظمة النقابية، ولكن طالما أن آجال سريان الاحكام القضائية من النظام العام فإن الآجال المطبقة على هذه الدعوى هي نفس آجال سريان الحكم بحل المنظمة النقابية والذي يبدأ من تاريخ إعلان الحكم القضائي بغض النظر عن جميع طرق الطعن¹⁸.

كما يمكن للمحكمة حسب المادة 67¹⁹ ق 23-02 أن تحكم بمصادرة أموال المنظمة النقابية سواء كانت عقارات أو منقولات إذا طلبت النيابة العامة ذلك، خاصة اذا كان موضوع الدعوى المرفوعة ضدها هو قيامها بإحدى التصرفات تحت مضلة تلقي الدعم أو التمويل من الغير أو تلقي هبات معينة، وفي هذه الحالة يمكن للنابة العامة أن تطلب مصادرة تلك الأموال.

ولكن المشرع الجزائري لم يبين لمن ستؤول تلك الأموال في هذه الحالة، رغم أن المشرع قد بين مصير هذه الأموال في حالة الحل الارادي أو الاختياري التي يرجع فيها الى ما ينص عليها قانونها الداخلي وهو من يحدد مصير تلك الأموال.

ومن ثم فإن سكوت المشرع عن مصير أموال المنظمة في حالة الحكم بحلها قضائيا فإنه من الأولى أن يرجع فيها الى قانونها الداخلي تطبيقا لحالة الحل الارادي.

المطلب الثاني: الأحكام الموضوعية المترتبة عن الحل القضائي للمنظمة النقابية

لا شك أن سبل حل المنظمة النقابية سواء كان حلا قضائيا أو إراديا (اختياريا) تتبعه بعض العقوبات التي كرسها المشرع الجزائري في القانون رقم 02-23 من خلال جملة من مواده.

حيث نص مضمون المادة ²⁰152 ق 02-23 على العقوبات المقدرة بالحبس من 6 أشهر إلى سنة 1 وبغرامة مالية من 100 ألف دينار إلى 200 ألف دج في حال صدور الحكم بسبب تلقي المنظمة لهبات ووصايا من الغير سواء كانوا منظمات نقابية أو هيئات خارجية دون الحصول على موافقة مسبقة من السلطة الإدارية المختصة، وذلك لأن المشرع ينظر إلى هذا السلوك المجرم بأنه بمثابة رشوة أو أنه تمويل غير مشروع.

كما أقر المشرع الجزائري عقوبة على الأعضاء الذين يباشرون عقد اجتماعات رغم صدور الحكم بحل المنظمة النقابية، اما بسبب عدم امتثالهم لحكم الحل، أو بنية إعادة هيكلة المنظمة من جديد، وذلك بعقوبة تتراوح من 20 ألف دج إلى 100 ألف أو بإحدى هاتين العقوبتين.

كما أقر المشرع عقوبة على من قام بعرقلة تنفيذ الحكم القضائي، القاضي بحل المنظمة النقابية، وذلك بعقوبة تتراوح ما بين عامين 20 ألف دج إلى 50 ألف أو بإحدى هاتين العقوبتين، وهذا في نص المادة ²¹155 ق 02-23.

يلاحظ من كل ما سبق أن الحماية القضائية المقررة لحق النقابي قد تناولت جملة من الضمانات الهامة التي تؤكد رغبة المشرع الجزائري في الارتقاء بالعمل النقابي على نحو ما هو متوافر في الدول المتقدمة، رغم أن هذه الحماية تتوقف على مدى استقلالية السلطة القضائية وعدم تأثرها بسلطة الإدارة.

فتقرير المشرع لأسلوبي حل المنظمة النقابية المتمثلين في الحل النقابي والحل الإرادي دون سواهما يؤكد فعالية الحماية المقررة للحق النقابي، في حين أن استبعاده للحل الإجباري بشكل نهائي قد حرر النشاط النقابي من قبضة الإدارة نحو أفق عليا وهو ما

ساهم في الاستقرار الذي طبع الحياة العملية في الجزائر في الآونة الأخيرة، وأصبحت هذه المنظمات تتطلع إلى تحسين وضع العامل في جميع الحالات.

كما يلاحظ من جانب آخر أن هذه الحماية ليست مقررّة للمنظمة النقابية من تعسف الإدارة، إنما هي مقررّة ضد كل شخص يحاول عرقلة النشاط النقابي بصفة عامة سواء كانت الإدارة أو المنظمة النقابية أو الأعضاء المنتمين إليها.

خاتمة:

يمثل الحق النقابي أحد الحقوق العملية لمنظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي أقرتها المواثيق الدولية في القرن الماضي وألزمت جميع الدول بضرورة تكريس حرية ممارسته على مستوى التشريعات الداخلية، ولم تكن الجزائر بمنأى عن البقية في العمل على ضمان حرية العمل النقابي على غرار القانون 02-23 المتعلق بحرية العمل النقابي الذي أتى بمجموعة من الاجراءات والضمانات لإرساء دعائم جديدة للحق النقابي تنطلق من ضرورة احاطته بالحرية التامة أثناء الممارسة وصولا الى تقرير عقوبات على كل من يحاول منعه من الممارسة أو تقييده بكل الوسائل والطرق تمهيدا لإعدامه ، خاصة الجهة الادارية المستخدمة، الا أن التشريع الجديد أدرك هذه الحقيقة، ونظم لذلك لإجراءات قضائية واستحدث ضمانات، سواء للشخص الطبيعي ممثلا في المندوب النقابي، أو الشخص المعنوي ممثلا في الهيئة النقابية حتى تستطيع أن تمارس هذا الحق في إطار من الحرية والشفافية، وبعيد عن تقييدات الادارة المستخدمة وضغوطاتها.

وبناء على ذلك تم التوصل الى النتائج التالية:

نتائج الدراسة: تتمثل هذه النتائج فيما يلي:

- لقد كرس المشرع الجزائري في هذا القانون على جعله تشريعا يكفل حماية حرية العمل النقابي، باعتبار أن العمل النقابي هو موضوع الحماية وليس الاشخاص الممارسين له ممثلين في المندوب النقابي والمنظمة النقابية.

- الحماية القضائية المقررة في هذا التشريع تعتمد على آليتين مهمتين هما آلية القضاء الاداري ممثلة في دعوى الالغاء، وآلية القضاء الجزائي ممثلة في الدعوى الجزائية.
- سن المشرع الجزائري في القانون 02-23 أسلوبين لحماية المنظمة النقابية، هما أسلوب الحل القضائي وأسلوب الحل الارادي دون سواهما وهذا تماشيا مع المعايير الدولية، مستبعدا بذلك أسلوب الحل الاجباري الذي تسعى إليه الادارة المستخدمة من أجل إنهاء الوجود القانوني للهيئة النقابية مما ضمن نوع من الاستقرار العمالي في الجزائر.
- لقد رتب المشرع الجزائري جملة من العقوبات تتنوع بين الغرامة والحبس على كل شخص يرتكب أفعالا وسلوكيات تمس بالحق النقابي سواء من حيث المنع أو التقييد أو العرقلة، بما في ذلك جهة الادارة المستخدمة، كما أقر عقوبات مشددة في حالة العود وتكرار مثل تلك الممارسات.
- أقر المشرع الجزائري امكانية مطالبة النيابة العامة بمصادرة أموال المنظمة النقابية بغض النظر عن طبيعتها عقارات أو منقولات أثناء الحكم بحلها، ولكنه لم يحدد مصير تلك الأموال ولمن تؤول، بخلاف الحل الارادي الذي قد يatal المنظمة النقابية في بعض الاحيان من قبل أعضائها المؤسسين لها، حيث حدد المشرع مآل تلك الأموال بشكل صريح، وذلك بالرجوع الى القانون الاساسي لهذه المنظمة.
- منح المشرع الجزائري حق اكتساب الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية يستتبع ذلك ممارستها للكثير من الحقوق للدفاع عن العمال، بما في ذلك ممارسة حق التقاضي لصالح العمال، بشرط أن يكون تأسيسها موافقا لمحتوى القانون.
- يمتلك الجهاز القضائي سلطة الاختصاص الحصري في حل المنظمة النقابية دون غيره، مع امكانية الحل الإرادي الممنوح لأعضاء المنظمة النقابية في شكل عدة صور منها مبدأ سحب الثقة من الرئيس.

توصيات الباحث: بناء على النتائج السابقة توصلنا الى تدوين بعض التوصيات الآتية:

- ضرورة تفعيل مبدأ استقلالية المنظمات النقابية وذلك بإيجاد آليات أكثر عملية تجعل منها ومن أعضائها غير تابعين ولا خاضعين للإملاءات الادارية أو السياسية، وهذا ما يزيد من فعالية الحرية النقابية في الجزائر .
- ضرورة جعل السلطة القضائية أكثر استقلالية في عملها وضمانها حرية الممارسة للعمل النقابي، خاصة في ظل الحيلولة التي تطبع الممارسات الادارية لجهة الادارة المستخدمة اتجاه الافراد الممارسين للعمل النقابي بدعوى حماية النظام العام.
- ضرورة التزام الادارة بتصحيح نظرتها اتجاه الافراد الممارسين للحق النقابي ووصفهم بالداعين الى الفوضى أو التحريض على أنهم شركاء اجتماعيين يمثلون قيم مضافة في العمل الاداري.
- على المشرع أن يضع حلا لمصير أموال المنظمة النقابية عند تعرضها للحل القضائي - وذلك لما تطلب النيابة العامة مصادرة تلك الأموال-، وتجاوز سكوته في هذ الأمر الى تبني مصير تلك الأموال حال الحل الارادي، والذي يرجع فيه الى القانون الأساسي لتلك المنظمة النقابية وهو من يحدد مآلها، وهذا لتفادي امكانية الاستغلال السيئ لأموال المنظمة النقابية من قبل أعضائها.
- على المشرع أن يعيد النظر في مسألة حل المنظمة النقابية ككل، وربما الافضل الاكتفاء بحل الهيئات التنفيذية للمنظمة فقط والابقاء على الوجود القانوني لها، وهذا لتفادي تشتيت قاعدة هذه المنظمات النقابية ممثلة في الاعضاء المنتمين اليها، ومن ثم ضمان صيرورة ممارسة الحق النقابي.

كما أن فكرة حل الهيئات التنفيذية للمنظمات النقابية دون انهاء وجودها ككل قد يفيدنا في تفادي اشكالية مصير أموال المنظمة لو قامت النيابة العامة بطلب مصادرة أموالها.

الهوامش:

- 1- قانون رقم: 02-23، المؤرخ في 25 / 04 / 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 29، المؤرخة في 02/05/2023.
- 2- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر 1982، ص 158. - المادة: 129، ق 90-11، المؤرخ في 1991/12/21، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، المؤرخة في 1990/04/25.
- 3- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 2014، ص 101
- 4- إيمان رما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، ط1، 2016، ص 382.
- 5- القانون رقم: 08-09، المؤرخ في 02/52/2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 22-13، المؤرخ في 12/07/2022، ج ر، عدد 48، الصادرة في 17/07/2022.
- 6- عطاء الله حميدة، التيسير للسبب الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2009، ص 219.
- 7- تنص المادة 2/147 بأنه: " الاضرار بالعمال.....لاسيما.....التوظيف والترقية....."، ق 23-02، السابق ذكره.
- 8- تنص المادة 2/153 بأنه: " يعاقب بغرامة من.....على أي عرقلة....." ق 23-02، السابق ذكره.
- 9- بصفي مزبود، سارة بن عزوز، الحماية الجزائرية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري، مجلة، قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، الجزائر، مجلد 6، العدد 1، 2021، ص 179.
- 10- إيمان رما سرور ثوابتي، مرجع سابق، ص 388.
- 11- عطاء الله بوحيمدة، مرجع سابق، ص 215.
- 12- إيمان رما سرور ثوابتي، مرجع سابق، ص 389.
- 13- تنص المادة 141 على أنه: " إذا تم تسريح.....يمكن للعامل المحمي أو منظمته النقابية اللجوء الى الجهة القضائية.."، ق 23-02، السابق ذكره.
- 14- إيمان رما سرور ثوابتي، مرجع سابق، ص 314..
- 15- تنص المادة 65 بأنه: " يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية....."، ق 23-02، السابق ذكره.
- 16- الاتفاقية الدولية رقم: 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الصادرة عن منظمة العمل الدولية 1948، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ: 19/10/1962.
- 17- تنص المادة 65 على أنه: " يمكن أن تحل...في الحالات الاتية...عدم ممارسة نشاط فعلي.....قبول هبات ووصايا...."، ق 23-02، السابق ذكره.
- 18- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط، الجزائر، د س، ص 52-54.
- 19- تنص المادة 67 على أنه: " لايمكن أن تؤول....موضوع الحل....من الاحوال الى اعضائها...."، ق 23-02، السابق ذكره.
- 20- تنص المادة 152 بأنه: " يعاقب بالحبس من 6 اشهر...السلطة الادارية المختصة"، ق 23-02، السابق ذكره.
- 21- تنص المادة 155 بأنه: " دون الاخلال بالأحكام.....يعاقب بالحبس من....."، ق 23-02، السابق ذكره.