

ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي

أ/ زكريا سمغوني

ملخص المقال:

قبل أن نتكلم على مبدأ الحرية النقابية لا بد بالضرورة التأكد من حرية الانضمام النقابي، على أساس أنه لا وجود لهذا المبدأ بدون حرية في الانضمام و عدم الانضمام النقابي أو الحرية في الانسحاب من النقابة بعيدا عن أصحاب العمل أو التأثيرات السياسية المختلفة، حيث لا بد من وجود أعضاء أحرار يمثلون مؤسسة نقابية بحرية تامة و يحرص على تطبيق هذا مبدأ الحرية النقابية على مستوى كل الأصعدة

Résumé

Avant de parler du droit de la liberté syndicale , il faut d'abord être sûr de la liberté d'adhésion syndicale sur la base qu'il n'esciste aucun principe sans liberté d'adhésion syndicale et de liberté de désistement de ce syndicat loin des influences du patronat et des différentes instances politiques du fait qu'il est impératif que des membres indépendants représentant le syndicat avec une liberté totale soient présents.

الكلمات المفتاحية: النقابة ، الحرية النقابية ، الحق النقابي ، الانضمام ، الانسحاب ، الاضراب ، المفاوضة الجماعية، حرية التأسيس.

مقدمة:

إن وجود النقابة هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام و الخاص، حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح و حقوق متعارضة، مصالح أصحاب العمل من ناحية و مصالح العمال من ناحية أخرى، و من الطبيعي بل و من الضروري أن يتمكن هؤلاء و أولئك من الدفاع عن مصالحهم بصورة كاملة على قدم المساواة، و النقابة تقدم الوسيلة المناسبة لتحقيق ذلك. وتكرسنا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية، والتي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها و إدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها. و يقصد باستقلال نشاط النقابة أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة. وحرصا منها على مبدأ الحرية النقابية خصصت منظمة العمل الدولية لتقريرها و تأكيدها و تنظيم أوجهها المتعددة بعض الاتفاقيات و المواثيق الدولية كما أنشئ جهاز خاص ملحق بالهيئة الدولية للرقابة على احترام هذه الحرية في تشريعات و أنظمة الدول المختلفة، كما حرصت هذه المواثيق و الاتفاقيات الدولية على حرية الانضمام و الانسحاب من النقابة ضمانا منها لمبدأ الحرية النقابية الذي يعد جوهر ممارسة الحق النقابي. قبل أن نتكلم على مبدأ الحرية النقابية لا بد بالضرورة التأكد من حرية انضمام أعضائها بحرية تامة و أيضا الانسحاب منها بحرية على أساس أنه لا وجود لهذا المبدأ بدون حرية في الانضمام و الانسحاب من النقابة بمعنى تكريس هذا المبدأ في الجانب الفردي للحرية النقابية.

أولا: حرية الانضمام النقابي و الانسحاب من النقابة: وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي سوف ندرس حرية الانضمام النقابي في كل من الاتفاقيات الدولية و القوانين الداخلية و حرية الانسحاب منها و حرية اختيار القيادات النقابية. حرية الانضمام النقابي في الاتفاقيات الدولية: ترست الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها(1).

وينبغي على ذلك أن الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 تقرر حرية انضمام العامل إلى المنظمة النقابية ولا تورث أي قيود على هذه الحرية إلا القيد المستمر من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها⁽²⁾.

كما أكدت المادة 11 من هذه الاتفاقية هذه الحماية - حرية الانضمام النقابي - حينما فرضت على الدول الأعضاء الالتزام باتخاذ كل الإجراءات الضرورية المناسبة لكفالة حرية ممارسة العمال وأصحاب الأعمال لحق التنظيم⁽³⁾.

ومن أجل توفير حماية فعالة لحرية العمال في الانضمام إلى النقابة، ولمواجهة الإجراءات التعسفية التي يمكن أن تتخذ ضدهم من أصحاب العمل باعتبار أن هذه الحماية تعد مظهرا هاما لحق التنظيم نفسه، فقد أُوكلت للاتفاقية رقم 98 مهمة تفصيل الضمان العام الوارد في اتفاقية الحرية النقابية بخصوص حرية الانسحاب النقابي⁽⁴⁾.

حيث قررت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية أنه :

- 1- يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.
- 2- تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأعمال التي يقصد بها (5) :

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 قد نصت على المبدأ العام وهو حرية العامل في الانضمام إلى المنظمات النقابية التي يختارها فإن المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 قد جاءت أكثر تفصيلا إذ أوردت صورا مختلفة لأعمال التمييز التي تمارس ضد العمال لضمان انصرافهم عن التنظيم النقابي، أو لحملهم للتخلي عن عضويتهم⁽⁶⁾. لقد واجه نص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 أشكالا مختلفة يمكن أن تتخذها أعمال التفرقة المضادة للنقائين، وكفل للعمال حماية ضد هذه السلوكيات سواء كان ذلك وقت التحاقهم بالعمل، أو خلال امتداد علاقة العمل، كما أن صياغته جاءت بعبارات شاملة بدرجة كافية لكل أنواع التعدي والتي يتعذر إدراجها تفصيلا في وثيقة دولية، وتعود أهمية هذه المادة إلى أن أعمال التمييز الموجهة ضد العمال والمضادة للنقابية كانت تعتبر مشروعة في معظم البلاد استنادا إلى مبدأ حق صاحب العمل في التعاقد مع من يشاء واستخدام من يريد من العمال لدرجة أنه في عدد من البلاد، كان القانون يحمي عقد الاستخدام الذي يتعهد فيه العامل ألا يصبح عضوا في نقابة أو أن يظل عضوا بها، وإلا عوقب بعدم تشغيله أو فقدانه لعمله⁽⁷⁾.

وحرصا من الاتفاقية على كفالة حماية مبدأ حرية الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها، يحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب والبث فيه⁽⁸⁾. كذلك من بين الاتفاقيات الدولية التي أقرت بحماية الحرية النقابية من جانبها الفردي الاتفاقية العربية للحرية النقابية حيث جاءت المادة 13 من الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية بالمظاهر المختلفة للجانب الفردي للحرية النقابية فقررت أن "يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية في الانسحاب منها". وقد واجهت المادتان 18-19 من الاتفاقية العربية مختلف أشكال التمييز التي يمكن أن تمارس ضد العمال النقائين وطالبت بحظر القيام بمثل هذه الأعمال وقد ذُكرت المادة "18" أعمال التمييز التي يمكن أن تتخذ ضد العمال النقائين أثناء قيام علاقة العمل فقررت "يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل بالإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي"، أما المادة "19" فقد قررت "يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة وعلى شرط الانسحاب منها".

حرية الانضمام النقابي في القوانين الداخلية: سوف نتطرق في هذا المطلب إلى كل من القانون الفرنسي و التشريع الجزائري

حرية الانضمام في القانون الفرنسي: تكون حرية التبعية النقابية أهمية خاصة في القانون الفرنسي لعدة اعتبارات منها الطابع الليبرالي السائد لهذا القانون والذي أعطى للمضمون الفردي للحرية النقابية مكانا ممتازا يتلاءم مع هذا الطابع، ومنها أنه قانون يأخذ بنظام التعدد النقابي وهو النظام الذي يحتفظ لحرية الانضمام بأبعادها كاملة (حسب الاختيار). ولهذا تبدو فيه هذه الحرية بمظهر مزدوج فالعامل له حرية الانضمام إلى نقابة فإذا قرر ذلك فلا يستطيع أحد أن يعوق قراره أولا في أن ينظم للنقابة، وثانيا في أن ينظم إلى نقابة حسب اختياره⁽⁹⁾. لم تحظ حرية الانضمام النقابي في فرنسا قبل صدور قانون 27 أبريل عام 1956 بحماية مؤكدة نتيجة غياب نص تشريعي يجرم الأفعال التي تلحق بها الأضرار على الصعيد العملي، مما أدى إلى نمو أساليب العمل التعسفية المناهضة للنقابية والصادرة عن أصحاب الأعمال.

وبصدور القانون المذكور تأكدت تلك الحماية⁽¹⁰⁾، حيث حاول هذا القانون مجارة القواعد الدولية المتعلقة بحماية مبدأ الحرية النقابية ضد كل محاولات التمييز المضاد للنقائين في موضوع العمل وجاء إلى حد كبير مرضيا حيث تضمنت تعديلا للمادة الأولى (فقرة أ) من الكتاب الثالث من قانون العمل. بمقتضاه منع بنصوص شاملة كل الأساليب والممارسات والضغوط العملية الموجهة من صاحب العمل والتي يمكن أن تلحق الضرر بالحرية النقابية. وأصبح النص الجديد كالتالي: "ممنوع على كل صاحب عمل أن يأخذ في اعتباره الانتماء النقابي للعامل أو ممارسته للنشاط النقابي وخاصة فيما يصدره من قرارات تتعلق بإلحاق العامل بالعمل أو تنظيم وتوزيع العمل والتكوين المهني والترقية والأجور والمكافآت ومنح المزايا الاجتماعية وإجراءات التأديب والفصل"⁽¹¹⁾ ولم تكن المادة الأولى بصياغتها المعدلة هي التطور الوحيد الذي حققه قانون عام 1956 بل دعم هذا القانون الحماية القانونية الواردة فيه بجزاء جنائي حينما أدخل لأول

مرة في عداد الجرائم الجنائية جريمة تعويق أو انتهاك الحق النقابي بواسطة صاحب العمل (المادة 55 ك 3 من قانون العمل)⁽¹²⁾. ومن ثم أصبحت الحماية القانونية لحق الانضمام النقابي في ظل هذا القانون مكفولة بجزاء مدني تتمثل في بطلان الشروط المخالفة مع الحق في التعويض الذي يكون للعامل والنقابة الحق في طلبه المستند إلى فكرة الإساءة في استعمال الحق، وجزاء جنائي لمواجهة جريمة تعويق الحرية النقابية، وفي حالة العود ترتفع الغرامة، وتدفع عن كل عامل مورست ضده سياسة التمييز المناهض للنقابة وتتعدد العقوبات بتعدد العمال المضروبن ويجوز رفع الدعوى من النقابة بناء على شكوى من المضروب، أو بناء على توثيل من المدعي بالحق المدني أو بناء على طلب من النيابة العامة أو موظفي الضبطية القضائية⁽¹³⁾.

لقد لاحظ الفقه أن هذا القانون قد وضع التشريع الفرنسي على مستوى القواعد الدولية وحقق تقدما مزدوجا في مجال الحرية النقابية فهو أولا قد بسط نطاق هذه الحماية حينما واجه بصراحة الممارسات العملية التي يستطيع بها أصحاب الأعمال إلحاق الضرر بالحرية النقابية، واعتبر هذه الممارسات متعلق بالنظام العام.

كل التمييزات المناهضة للنقابة -والتي سنذكرها بنوع من التفصيل -تدخل في إطار النص وعلى الأخص تلك المتعلقة بتشغيل العمال. وعلى الرغم من اتساع نطاق حماية الحرية النقابية (بمظهرها الفردي) بمقتضى النصوص الواردة في قانون 27 أبريل 1956 والإجراءات التي قررت لصيانتها، إلا أن الفقه قد وجه العديد من الانتقادات إلى نظام الحماية المذكور، من ذلك أن عبء الإثبات يقع على العامل. كذلك غيبة إعادة الإيجابية للعامل المفصول بسبب انتائه أو نشاطه النقابي وكذلك عدم كفاية الجزاء المدني وعدم فاعلية الجزاء الجنائي فكل من الجزائيين متواضع دائما بالقياس⁽¹³⁾. وكما ذكرنا من أهم التمييزات المتنوعة المضادة للنقابة التي قد تكون عند التشغيل أو خلال قيام علاقة العمل ما يلي:

أ- رفض التشغيل بسبب الانتماء النقابي⁽¹⁴⁾ حيث تواجه الحرية النقابية في هذه الحالة صاحب العمل في اختيار العمال وقبل صدور قانون 1956 حاول القضاء الفرنسي إقامة التوازن بين كل من الحريتين مقرر عدم اعتبار رفض التشغيل بسبب الانتماء النقابي عملا مجرما إلا عندما يكون هذا الرفض موجهًا أساسا لعمل عدواني ضد النقابة.

ب- تمييزات المناهضة للنقابة خلال العمل: أظهرت التجربة أنه خلال العمل يكون الإضرار بمبدأ الحرية النقابية أكثر حدوثا لأنه أكثر يسرا وسهولة، وهذا يعود إلى أن الإمكانيات والصلاحيات التي يملكها رب العمل تمكنه من اتخاذ إجراءات متنوعة ضد العامل النقابي، وقد نصت المادة الأولى السابق ذكرها على صور هذه الإجراءات التمييزية مثل توزيع العمل والتكوين المهني والترقية والأجر ومنح المزايا الاجتماعية وإجراءات التأديب والفصل من العمل وكل وسيلة للضغوط ضد منظمة نقابية وهذه التمييزات تعتبر غير مشروعة في ذاتها من الناحية المدنية والجنائية⁽¹⁵⁾. كما جاء نص المادة 5-411 من الكتاب الرابع الخاص بالتجمعات المهنية وتمثيل الأجزاء في الباب الأول الخاص بالنقابات العمالية كالتالي: "كل أجبر مهما كان جنسه وسنه وجنسيته يمكن له الانضمام بكل حرية إلى أية نقابة عمالية يختارها"⁽¹⁶⁾.

نستخلص من نص المادة فكرتين متباينتين: 1- الحق لكل شخص الانضمام إلى النقابة. 2- الحق في الانضمام إلى نقابة من اختياره.

إضافة إلى ذلك لا يكفي الاعتراف بحق الانضمام إلى النقابة لتكرس مبدأ الحرية النقابية بل يجب على صاحب العمل أن لا يمارس أي تمييز ضد العامل بسبب انتمائه النقابي⁽¹⁷⁾. كما تؤكد على ذلك المادة 2-412 من نفس القانون حيث جاءت الفقرة الأولى بما يلي "يمنع على صاحب العمل الأخذ بعين الاعتبار الانتماء النقابي أو ممارسته نشاط نقابي لأخذ قرارات خاصة في التوظيف، توزيع العمل، التكوين المهني، الترقية، الأجر، منح مكافأة اجتماعية، العقوبات والتسريح". بالرغم من أن الترتيبات السابقة غير مضمونة فإن حق الانضمام إلى النقابة بكل حرية راجع إلى الحركة العمالية الفرنسية (التعددية النقابية)، في هذا الإطار الاختيار الذي يمارسه العامل بين النقابات في فرنسا G.T/C.FD.T/F.O C. يترجم اتجاه وقناعات شخصية إضافة إلى ذلك يجب على المضمين إلى نفس النقابة العمالية أن يكونوا مجموعة إيديولوجية أو سياسية متكاملة⁽¹⁸⁾. بمعنى ممارسة النشاط النقابي يجب أن يمارس في حدود ما يسمح به القانون وذلك من خلال الدفاع عن مصالح العمال المشتركة، كما أن الدستور يحمي هذا النوع من الاختيار الشخصي.

بعد الاختيار النقابي في بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية شخصيا بل جاعيا مثلا داخل معمل العمال يصوتون من أجل تقرير إمكانية تمثيلهم من طرف نقابة والنقابة التي يختارها العمال بالأغلبية هي الوحيدة التي تمثل كل العمال⁽¹⁹⁾.

حرية الانضمام في التشريع الجزائري : إذا ما توفرت في العامل الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية، فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات ويشمل ومجان أحدها جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيها فردي ويتضمن حق الانضمام إلى النقابة وحق عدم الانضمام إليها وحق الانسحاب منها⁽²⁰⁾.

ولقد ترك المشرع الجزائري تنظيم حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء طبقا للقانون رقم 14-90 الخاص بكيفيات ممارسة الحق النقابي إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكرس مبدأ الحرية النقابية.

ويعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة من عدمه باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة وهذا الحق يقوم أساسا في مواجحة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل، حتى لا ينضم إلى النقابة ولذلك نص القانون رقم 14-90 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون.

نستهل هذه الحماية بنص المادة 50 التي نصت على أنه "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية"⁽²¹⁾. من خلال نص المادة يكون المشرع قد حدا حدو المشرع الفرنسي حيث تطرق للتمييز بين العمال بسبب النشاط النقابي حتى قبل نشوء علاقة العمل وجاء بصياغة "إبان التوظيف" على عكس المشرع المصري أهمل هذا الجانب.

في إطار الحماية المقررة للعامل النقابي جاء في نص المادة 53 من نفس القانون أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها وتختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض"⁽²²⁾.

وفي نفس الإطار أيضا وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 53 مكرر القانون 30-91 على أنه "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية

على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به"⁽²³⁾. هذا لا يعني أن العامل النقابي لا يعاقب من طرف المستخدم بتاتا حيث أن المشرع الجزائري كان دقيقا في تشريعاته حيث نص في

نص المادة 54 على أنه "إذ أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن لمستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني"⁽²⁴⁾ وهذا الإخلال يتمثل في مخالفة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل كما ورد في

نص المادة 52 ودائماً والحماية مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي اعتبر المشرع الجزائري كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون باطلاً وعديم الأثر وذلك طبقاً لنص المادة 56 من قانون 90-14 المقم بموجب الأمر 26-12 وفي حالة فصل العامل تعسفاً كما بينا أعلاه، يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناءً على طلب مفتش العمل وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وفي حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال من أجل ثمانية (8)، أيام يحجر مفتش العمل محضراً بذلك، ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز سنتين (60) يوماً بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف. وتظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية وذلك طبقاً لنص المادة 57 من نفس القانون.

ثانياً: حرية الانسحاب من النقابة في كل من القانون الفرنسي و التشريع الجزائري

حرية الانسحاب في القانون الفرنسي: تكفل المادة 8-411L من الكتاب الرابع من قانون العمل حرية العامل في الانسحاب من النقابة متى يشاء، حيث تنص على أنه "يحق لكل عضو في نقابة مهنية أن يسحب في كل لحظة من الجماعة على الرغم من كل شرط على خلاف ذلك، ويحق للنقابة أن تطالب العضو المنسحب باشتراكات 6 أشهر الموالية لتاريخ الانسحاب بدون أي ضرر قانوني" (25).

صياغة النص واضحة وتتضمن مبدأين أولهما حرية العضو في الانسحاب من النقابة في أي وقت يراه مناسباً له وثانيهما حق النقابة في مطالبة العضو بالاشتراكات وحددها المشرع ب 6 أشهر الموالية لتاريخ الانسحاب ووفقاً لهذه الصيغة فقد سلم الفقه والقضاء بأن المبدأ المتعلق بحرية الاستقالة من المنظمة النقابية له طابع النظام العام ورتب عن ذلك عدة نتائج منها: (26)

- أن الاستقالة يجب أن تنبع من إرادة حرة ولذلك تكون الاستقالة التي تتم عن طريق إكراه العامل عليها باطلة وغير مشروعة.
- أن الاستقالة لا ينبغي أن تمنع فكل عضو له حقه في الانسحاب من الجماعة حينما يبدو ذلك حسناً والالتزام الوحيد الذي وضعه القانون الفرنسي هو الذي يتعلق بوجود دفع الاشتراك النقابي عن الستة أشهر التالية للاستقالة.
- أن الاستقالة يمكن أن تكون في أي شكل وبأية صيغة فمن الممكن تقديمها بواسطة خطاب عادي وغير موصى عليه.
- يكون للاستقالة أثرها منذ تقديمها بدون أن يكون في الإمكان تعليقها على قبول الجمعية العمومية للنقابة فهي تعتبر مقبولة منذ لحظة تقديمها.
- يتضح لنا من الفقرة الأخيرة أن المشرع الفرنسي حرص على مبدأ الانسحاب كضرورة لتكريس مبدأ الحرية النقابية وذلك من خلال اعتبار ورقة الاستقالة حائزة لقوة الشيء المقضي به، كما أن كل شرط يخالف مبدأ حرية الاستقالة يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً ومن أمثلة هذه الشروط الباطلة فرض حد أدنى للعضوية في النقابة واستلزام الإخطار المسبق و توقيع غرامة في حالة الاستقالة وتعهد العامل بالاستمرار في عضوية النقابة.

ونشكل هذه الشروط تعويض غير مباشر للحق في الانسحاب ونص المادة الثامنة واضح وحماية هذا الحق يؤكد ذلك بصراحة على الرغم من كل شرط مخالف ولهذا فإن شروط الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية التي تعلق التوظيف، أو منح بعض المزايا على الاحتفاظ بالعضوية النقابية تكون باطلة عديمة الأثر وكذلك فإن كل وضع في القائمة بواسطة النقابات أو كل ضغط أو إجراء من جانب صاحب العمل يهدف إلى منع الاستقالة أو توقيع جزاء بسببها يعتبر غير مشروع ويشكل خطأً تتولد عنه المسؤولية المدنية بالنسبة للنقابة والمدينة والجنائية بالنسبة لصاحب العمل (27).

وإذا نظرنا إلى الآثار التي ترتب على الانسحاب من النقابة يتضح لنا أن الاستقالة عمل قانوني منشئ لمركز جديد وليس لها أثر رجعي وإنما آثارها تكون بالنسبة للمستقبل منذ تاريخ تقديمها حيث يفقد العضو المستقبل من هذا التاريخ المزايا المرتبطة بالعضوية النقابية حيث لا يكون للمستقبل الحق فيها كما يتحلل من الالتزامات التي ترفضها تلك العضوية حيث يعفى من أية تعهدات تؤخذ عليه من النقابة ولصالحها، وكل ما يلتزم به هو دفع الاشتراكات المبنية أعلاه ولا يجوز للنقابة أن تطلب أكثر من ذلك (28).

وكما بينا أن الاستقالة لا تسري بأثر رجعي وهي بذلك لا تعفي المستقبل من الخضوع لسلطة النقابة التأديبية بالنسبة لأخطائه التي كان قد ارتكبها قبل الاستقالة كما لا تعفيه من تنفيذ

تعهداته التي التزم بها للنقابة قبل الاستقالة ويحق للنقابة كذلك أن تطالب إعادة معونات الإضراب التي سلمتها له إذا توقف العامل عن الإضراب دون ترخيص نقابي بتقديم استقالته.

أما فيما يخص الالتزامات اتجاه الغير فإذا كان من المسلم به أن التعهدات المأخوذة من النقابة اتجاه الغير وفي وقت لاحق على الاستقالة لا تلزم المستقبل ومدى استمرار التزام المستقبل بها بعد استقالته كان محلًا للجدل⁽²⁹⁾.

وفي هذا الإطار فإن قانون 11 فبراير سنة 1950 والمتعلق بالاتفاقيات الجماعية قضى بأن الاتفاق الجماعي الذي يبرم قبل استقالة العامل يظل ملزمًا باحترامه حتى بعد الاستقالة وقد طالب الفقه لامتداد هذا الحكم إلى التعهدات المأخوذة بواسطة النقابة في المحاضر الرسمية للتوقيف والمصالحة وأخذت محكمة النقض بهذا الرأي وقضت بدائية سلطة النقابة على أعضائها حتى استقالتهم بالنسبة للالتزام باتفاق تصالح وضع نهاية النزاع مع صاحب العمل، وبصفة عامة يمكن القول بأن تعهدات النقابة المتعلقة بالعلاقات الجماعية للعمل تفرض على المنضمين الذين استقالوا فيما بعد حتى بعد استقالتهم⁽³⁰⁾.

حرية الانسحاب في التشريع الجزائري

يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات ولبدأ الحرية النقابية وجمان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيهما فردي ويتضمن حق الانضمام إلى النقابة وحق الانسحاب منها ويعتبر حق العامل في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة. وفي ذات السياق إذا كان للعامل الحق في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها، فإن له أيضا الحق في الانسحاب من النقابة وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية حيث ذُكرت المادة 21 من قانون 90-14 على وجوب اشتغال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة⁽³¹⁾.

إذن يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله⁽³²⁾، ولم ينص القانون رقم 90-14 على ذلك صراحة بل حددت المادة 21 الخاصة بالقانون الأساسي أنه يجب أن يذُكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الإقصاء وترك بذلك المجال لكل منظمة نقابية اتخاذ الإجراءات اللازمة إلا أننا بدراسة نص المادة 8 من القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين كأول وبرز منظمة نقابية في الجزائر ترى أن مؤسسي هذه النقابات تطرقوا فقط إلى الحق في الاستقالة والحق في تعليقها.

وعلى كل حال وتكرسا لمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة والحق في الانسحاب بصفة خاصة لم يغفل المشرع الجزائري هو أيضا على هذا المبدأ ولو بوجوب النص عليه في النظام الأساسي للنقابة على شروط انسحاب الأعضاء.

ونظرا لأهمية الانسحاب كنوع من النشاط النقابي قررت المادة 51 من قانون 90-14 أنه لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها، وجاءت أيضا الفقرة الثانية من نص المادة 53 أن تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

يعتبر المشرع الجزائري حريص على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الأساسي.

نظرا لأهمية الجانب الفردي لمبدأ الحرية النقابية، و تطبيقا للمواثيق والاتفاقيات الدولية، حرص كل من القانون الفرنسي و المصري و الجزائري على تطبيق هذا المبدأ، إلا أن القانون الفرنسي و الجزائري كانا أكثر دقة من القانون المصري الذي أهمل حماية العامل في المرحلة ما قبل التشغيل، التي يكون فيها مستقل عن أي نقابة، حيث في هذه المرحلة صاحب العامل يكون ضغوطات من دون أن يحاسب.

الهوامش :

- (1) المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 والخاصة بالحرية النقابية التي جاء في نصها " للعمال وصحاب العمل دون تمييز من أي نوع كان الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ولهم كذلك دون أن يرتعن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق".
- (2) د. رندة محمد صميده، المرجع السابق، ص 48.
- (3) د. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1982، ص 344.
- (4) د. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، 2006، ص 145.
- (5) [أ] أن تجعل تشغيل عامل يخضع لشرط عدم الانضمام للنقابة أو التنحي عن عضوية النقابة.
- [ب] أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار، به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل.
- (6) د. رندة محمد صميده، المرجع السابق، ص 48.
- (7) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 146.
- (8) نفس المرجع، ص 149.
- (9) د. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، المرجع السابق، ص 349.
- (10) نفس المرجع، ص 350.
- (1) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 351.
- (2) Jacques Léauté., Le délit d'entrave à l'exercice du droit dans l'entreprises., 1973, p 474.
- (12) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 352.
- (3) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 351.
- (4) المرجع السابق، ص 353.
- (5) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 355.
- (16) « Tous salarié, quel que soit son sex, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer aux syndicat professionnel de son choix.
- (17) Gérard Lyon ,Caen-Jean, péliissier.Alain Supiot ,**Droit de Travail** ,.17eme édition, Dalloz ,1994, p283.
- (18) Gérard Lyon ,Caen-Jean péliissier,Alain Supiot., **Droit de Travail** ,.17eme édition Dalloz,1994, p283. (
- (19) Gérard Lyon, Alain Supiot ,**Droit de Travail** ,.17eme édition . Dalloz, 1994. p284 (
- (20) د. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العامل رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، ص 499.
- (2) المادة 50 من قانون 90/14.
- (22) المادة 54 من القانون السابق
- (23) المادة 53 من قانون 90/14.
- (24) المادة 53 مكرر، من نفس القانون.
- (25) Code du travail ,art L411.8 67 ° éditions, Dalloz., 2005, p688, (
- (26) د. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، المرجع السابق، ص 397.
- (27) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 397.
- (28) المرجع السابق، ص 398.
- (29) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 399.
- (30) المرجع السابق، ص 399.
- (31) أنظر المادة 21 من قانون 90/14.
- (32) د. علي عريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا بالقاهرة، 1964، ص 75.