



جامعة القديس يوسف في بيروت
كلية الحقوق والعلوم السياسيّة

الصرّف التعسّفي من الخدمة

المادّة ٥٠ من قانون العمل اللبناني



فقرة -أ- من المادّة . ٥

المبدأ

لصاحب العمل والعامل
الحقّ بفسخ عقد العمل

إذا تجاوز أحدهما في
ممارسة هذا الحقّ يعتبر
الصرف تعسفياً

فقرة -ب- من المادّة . ه

على العامل الذي يتذرّع
بالصرف التعسفي أن
يثبت ذلك

كيف؟

جميع طرق الإثبات مسموحة
شهادة الشهود - بدء بيّنة خطيّة
... وغيرها

على العامل رفع دعوى
الصرف التعسفي أمام
مجلس العمل التحكيمي
ضمن مهلة شهر واحد
منذ تاريخ تبليّغه الصرف

وإلا فيسقط حقّ العامل
برفع دعوى الصرف
التعسفي بعد هذه المهلة

فقرة -ج- من المادّة . ٥

قبل فسخ عقد
العمل يتوجّب إنذار
الفريق الآخر بذلك

مهلة الإنذار تختلف بحسب
المدة التي مضت على
تنفيذ عقد العمل

إنذار



٤ مهل إنذار حسب الوقت الذي مضى على تنفيذ عقد العمل :

فقرة -ج- من المادّة ٥ .

مهلة إنذار
أربعة أشهر
قبل الفسخ



مدّة تنفيذ
العقد تفوق
اثني عشرة
سنة

مهلة إنذار
ثلاثة أشهر
قبل الفسخ



مدّة تنفيذ العقد
ما بين ستّ
سنوات
وإثني عشرة سنة

مهلة إنذار
شهرين قبل
الفسخ



مدّة تنفيذ
العقد ما بين
ثلاث سنوات
وسّ سنوات

مهلة إنذار
شهر واحد
قبل الفسخ



مدّة تنفيذ
العقد ما بين
ثلاثة أشهر
وثلاث سنوات

الإذار

فقرة -ج- من المادّة . ه

٣
في حال لم يوجّه
الإذار يلزم صاحب
الإذار بدفع تعويض
يساوي راتب شهر،
شهرين، ثلاثة أو أربعة
أشهر حسب مدّة
الإذار المفروضة
قانوناً. هذا ما يسمّى
بتعويض الإذار

٢
يجب تسليمه خطياً
إلى الفريق الآخر

١
يجب أن يتضمّن
أسباب الفسخ كي
يتمكّن الفريق الآخر
من طلب التوضيحات

إذا :

فقرة -ج- من المادّة . ه

وكان صاحب العمل
الجديد هذا يعلم بعدم
توجيه الإنذار

وتعاقد من بعدها مع
صاحب عمل جديد

فسخ الموظّف عقد
عمله ولم يوجّه الإنذار
إلى صاحب العمل

يدفع التعويض العامل وصاحب العمل الجديد بالتكافل والتضامن
إلى صاحب العمل السابق

يكون الصرف تعسفياً إذا فسخ صاحب العمل العقد لأحد هذه الأسباب

فقرة -د- من المادّة . ٥

١- لسبب غير مقبول او لا يرتبط بأهليّة العامل او تصرفه داخل المؤسسة او بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها.

٢- لانتساب العامل او عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة او لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين او الانظمة المرعية الاجراء او اتفاق عمل جماعي او خاص.

٣- لتقدّم العامل للانتخابات او لانتخابه عضوا في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

٤- لتقديم العامل بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام قانون العمل والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك.

٥- لممارسة العامل حريّاته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعيّة الاجراء.

لكن بإمكان صاحب العمل توقيف العامل عن العمل ريثما يصدر قرار المجلس التحكيمي

على صاحب العمل الإدلاء بجميع الأسباب التي أدت إلى الصرف

فقرة هـ - من المادّة ٥ .

إذا انتخب العامل عضواً في مجلس نقابة، لا يمكن صرفه قبل مراجعة مجلس العمل التحكيمي

في حال لم يوافق المجلس التحكيمي على الصرف، على صاحب العمل أن يعيد العامل إلى العمل وإلا فيدفع تعويض يتعدّى التعويض المنصوص عليه في حالات الصرف التعسفي حيث يبلغ بين ضعفي وثلاثة أضعاف بدل أجره شهريين حتى إثنى عشر شهراً" وفق ما يقرّره المجلس التحكيمي.

فقرة -أ- من المادّة . ٥

تعويض الصرف التعسّفي

إذا صدر الفسخ عن **العامل**
يحدّد التعويض بما يعادل
أجرة شهر حتى أربعة
أشهر بالاضافة الى
تعويض الانذار

إذا صدر الفسخ عن **صاحب**
العمل يتراوح التعويض بين
بدل اجرة **شهرين** و-بدل اجرة
اثني عشرة شهرا بالاضافة
الى تعويض الانذار

فقرة -و- من المادّة . ٥

الصرف بسبب قوّة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية

ما هي الظروف الاقتصاديّة / الفنيّة؟

من هذه الظروف أزمة
اقتصاديّة، بدلا " من، التوقف
نهائيا عن العمل، استبدال
نظام إنتاج بآخر، تقليص حجم
المؤسسة، وغيرها...

ما هي القوّة القاهرة؟

ظرف أو حدث خارج عن إرادة
الفرقاء وتصرفهم، لا يمكن
السيطرة عليه أو مقاومته
ولا يمكن توقّع حصوله

فقرة (و) و(ز) - من المادّة ٥

حقّ العامل

في حال تحقّق شروط الصرف بسبب
القوّة القاهرة أو الظروف الإقتصادية
أو الفنية

يتمتع العامل المصروف من
الخدمة لظرف اقتصادي أو
فني أو بسبب قوّة القاهرة
بحقّ أفضليّة لإعادة
استخدامه في حال عاد
العمل بشكل طبيعي في
المؤسسة التي صرف منها
وكان لديه القدرة على مواكبة
تطوّرات المؤسسة الفنيّة

حقّ صاحب العمل

في حال تحقّق شروط الصرف بسبب
القوّة القاهرة أو الظروف الإقتصادية
أو الفنية

يجوز لصاحب العمل انهاء
بعض أو كل عقود العمل
الجارية في المؤسسة إذا
اقتضت قوّة القاهرة أو ظروف
اقتصادية او فنية هذا الإنهاء

تبليغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته الإقدام على إنهاء العقود ابلاغ

التشاور مع وزارة العمل لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى من خلاله:

الأصول التي يتوجب على صاحب العمل اتباعها في حال تحقق شروط الصرف بسبب القوة القاهرة أو الظروف الإقتصادية أو الفنية

عمر الموظفين في المؤسسة

إختصاص الموظفين في المؤسسة

اقدمية الموظفين في المؤسسة

الوسائل اللازمة لإعادة توظيفهم

وضع الموظفين الاجتماعي والعائلي

في حال مخالفة صاحب العمل هذه الأصول يعتبر الصرف تعسفيًا ويتوجب عليه تعويض الصرف التعسفي