

Distr.: General
1 May 2017
Arabic
Original: Spanish

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية



مجلس حقوق الإنسان

البلاغ رقم ٢٠١١/٢١٢١

قرار بشأن البلاغ رقم ٢٠١١/٢١٢١ اعتمدته اللجنة بموجب البروتوكول
الاختياري **

بلاغ مقدم من: ف. أ. ه. وآخرون (يمثلهم محام هو السيد ألبرتو
ليون غوميز زولواغا)

الأشخاص المدعى أنهم ضحايا: أصحاب البلاغ

الدولة الطرف: كولومبيا

تاريخ البلاغ: ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠١٠ (تاريخ الرسالة الأولى)

الوثائق المرجعية: القرار المتخذ بموجب المادة ٩٧ من النظام الداخلي
للجنة، المحال إلى الدولة الطرف في ١٩ كانون

الأول/ديسمبر ٢٠١١ (لم يصدر في شكل وثيقة)

تاريخ اعتماد الآراء: ٢٨ آذار/مارس ٢٠١٧

الموضوع: الفصل التعسفي

المسائل الإجرائية: إجراءات أخرى للتحقيق والتسوية الدوليين؛ إساءة

استعمال الحق في تقديم البلاغات؛ عدم استفاد

سبل الانتصاف المحلية وعدم دعم المزاعم بما يكفي

من الأدلة

* اعتمدته اللجنة في دورتها ١١٩ (٢٩-٦ آذار/مارس ٢٠١٧).

** شارك أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم في دراسة هذا البلاغ: السيدة تانيا ماريا عبده روشول، عياض بن عاشور،
إليز براندز كيهريس، سارة كليفلاند، أحمد أمين فتح الله، أوليفيه دو فروفيل، كريستوف هاينز، يوجي إواساوا،
باماريان كويتا، مارسيا ف. ج. كران، دنكان لافي موهوموزا، فوتيني بازارتزيس، ماورو بوليتي، خوسيه مانويل
سانتوس بايس، آنيا زايرت - فور، يوفال شاني، مارغو واترفال.



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.17-06937(A)



* 1 7 0 6 9 3 7 *

القضايا الموضوعية: المحاكمة وفق الأصول؛ حرية تكوين الجمعيات؛

المساواة أمام القانون

مواد العهد: المادة ٢(٢) و(٣)، والمادة ١٤(١)، والمادتان ٢٢

و٢٦.

مواد البروتوكول الاختياري: المواد ٢ و٣ و٥(٢) و(أ) و(ب)

١- أصحاب البلاغ هم ف. أ. هـ، ر. د. س، ج. ج. ر. ر. ج. م. ب.، وهم مواطنون كولومبيون بالغون. ويدعون أن الدولة الطرف انتهكت حقوقهم المنصوص عليها في المادة ١٤(١)، مقروءة على حدة وبالاقتران مع المواد ٢(٢) و(٣)، و٢٢(١) و٢٦ من العهد. ويمثل أصحاب البلاغ محام^(١).

الوقائع كما عرضها أصحاب البلاغ

١-٢ بدأ أصحاب البلاغ ف. أ. هـ، ر. د. س، ج. ج. ر. ر. ج. م. ب.، العمل لدى الاتحاد الوطني لمزارعي البن في كولومبيا (الاتحاد) بعقود محددة المدة في ٢ أيار/مايو ٢٠٠٥، و١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ و١ شباط/فبراير ٢٠٠٦ و١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، على التوالي^(٢). وكان بإمكان عمال هذا الاتحاد الانضمام إلى النقابة الوطنية لعمال الاتحاد الوطني لمزارعي البن في كولومبيا (النقابة الوطنية) و/أو الاتحاد الوطني لعمال صناعة البن (الاتحاد الوطني).

٢-٢ وفي ٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، التحق ج. ف. ب. إلى بالاتحاد الوطني. وفي ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، انضم ف. أ. هـ، ر. د. س، ج. ج. ر. ر. ج. م. ب. إلى النقابة الوطنية والاتحاد الوطني. وفي عام ٢٠٠٧، انتُخب أصحاب البلاغ لعضوية مجلس إدارة الاتحاد الوطني. وسُجِّل انتخابهم لدى وزارة الحماية الاجتماعية وتم إخطار الاتحاد.

٣-٢ ويدعي أصحاب البلاغ أن اتفاقات العمل الجماعية بين الاتحاد والاتحاد الوطني، ولا سيما تلك التي أبرمت في عامي ١٩٧٤ و١٩٧٦، تنص على أن الموظف الذي يعمل بعقود محددة المدة لفترة مستمرة تزيد عن سنة واحدة، يجب تحويل عقد عمله إلى عقد عمل دائم. والاتفاقات الجماعية بين النقابة الوطنية والاتحاد الوطني والمستودعات العامة لتخزين البن لعام ١٩٨٢ تنص على سريان أحكامها على جميع العمال. وبما أن أصحاب البلاغ قد عملوا لدى الاتحاد بصورة متواصلة لفترة تزيد عن سنة بعقود عمل محددة الأجل، فإن عقود عملهم أصبحت عقوداً دائمة، بحكم القانون. وعلاوة على ذلك، فهم يتمتعون بامتيازات نقابية بموجب القانون بوصفهم أعضاء في مجلس إدارة نقابة عمالية، ومن ثم لا يمكن فصلهم من العمل أو خفض درجاتهم الوظيفية أو نقلهم دون إذن قضائي مسبق.

٤-٢ وأنهى الاتحاد عقود عمل كل من ف. أ. هـ، ر. د. س، ج. ج. ر. ر. ج. م. ب. اعتباراً من ٣١ تشرين الأول/أكتوبر و٣٠ حزيران/يونيه و٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٧، على التوالي^(٣)، بعد توجيه إخطارات إليهم قبل شهر من انتهاء عقود عملهم، وذلك دون الحصول على إذن قضائي مسبق أو رفع الامتيازات النقابية.

(١) دخل العهد والبروتوكول الاختياري الملحق به حيز النفاذ بالنسبة إلى الدولة الطرف في ٢٣ آذار/مارس ١٩٧٦.

(٢) بدأ ج. ج. ر. ر. ج. م. ب. العمل لدى الاتحاد في اليوم نفسه.

(٣) أنهى الاتحاد عقود ج. ج. ر. ر. ج. م. ب. في التاريخ نفسه.

٢-٥ واتخذ أصحاب البلاغ ف. أ. هـ، ر. د. س، ج. ج. ر. ر. ج. م. ب. إجراءات ضد الاتحاد عن طريق تقديم طلبات خاصة إلى محاكم العمل الخامسة والسابعة والأولى والخامسة عشرة والرابعة، على التوالي، وكلها تتبع إلى دائرة بوغوتا، من أجل إعادتهم إلى العمل استناداً إلى تمتعهم بامتيازات نقابية. ويدعي أصحاب البلاغ أن عقود عملهم المحددة المدة كان ينبغي تحويلها إلى عقود دائمة عملاً بأحكام المادة ٤٠-١ من اتفاق عام ١٩٧٤^(٤)، التي أعيد تأكيدها في المادة ٨-١ من اتفاق عام ١٩٧٦^(٥)، وأن فصلهم من العمل يشكل انتهاكاً لامتيازاتهم النقابية. وعلى هذا الأساس، طلبوا إعادتهم إلى وظائفهم ودفع الأجور المتأخرة.

ج. م. ب.

٢-٦ في ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، أيدت المحكمة الرابعة الدعوى المقدمة من ج. م. ب.، حيث خلصت إلى أنه كان يتمتع بامتيازات نقابية عندما قرر الاتحاد إنهاء عقد عمله، وأنه كان يعمل بموجب عقد عمل دائم وفقاً للمادة ٤٠-١ من اتفاق عام ١٩٧٤ بين النقابة الوطنية والمستودعات العامة لتخزين البن والاتحاد. ولاحظت المحكمة أن المادة المذكورة لم تلغ ضمناً أو صراحة بموجب أحكام قانونية أو اتفاقات جماعية لاحقة. وأمرت المحكمة بإعادة صاحب البلاغ إلى وظيفته السابقة مع الاتحاد ومنحه الأجور المتأخرة.

٢-٧ وقدم الاتحاد طعناً في الحكم أمام المحكمة العليا في بوغوتا. وفي ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، نقضت المحكمة العليا حكم المحكمة الابتدائية ورفضت دعوى صاحب البلاغ. وأشارت المحكمة العليا إلى أن الحكم الوارد في المادة ٤٠-١ من اتفاق عام ١٩٧٤ لم يكن نافذاً أو ملزماً عندما أنهى الاتحاد علاقة العمل مع صاحب البلاغ، لأنه لم يدرج في الاتفاقات الجماعية الموقعة بعد عام ١٩٧٨. وبناء على ذلك، فإن إنهاء علاقة العمل ينبغي اعتباره نتيجة لانتهاء مدة العقد المحدد المدة لصاحب البلاغ، الذي تم إخطاره على النحو الواجب في غضون الإطار الزمني المنصوص عليه في قانون العمل.

٢-٨ وفي وقت لاحق، قدم ج. م. ب. طلباً لالتماس تدابير الحماية المؤقتة رفضته المحكمة العليا ولم تنظر فيه الدائرة المختصة في المحكمة الدستورية بغرض استعراضه.

(٤) المادة ٤٠ من اتفاق عام ١٩٧٤ بشأن الأمن الوظيفي وعقود العمل: في حالة قيام صاحب عمل بإنهاء عقد العمل من جانب واحد دون سبب وجيه، يعرض الموظف وفقاً لمدة خدمته على النحو التالي:

[...]

الفقرة ١- الموظف الذي يعمل بعقد محدد المدة أو يكمل سنة متواصلة في خدمة صاحب العمل يحصل على وظيفة دائمة بموجب عقد عمل مفتوح.

الفقرة ٢- جميع المسائل المتعلقة بالتعويض عن الفصل من العمل دون سبب وجيه تخضع لأحكام هذه المادة، وتُلغى بموجب ذلك الأحكام الواردة في الاتفاقات السابقة أو قرارات التحكيم.

(٥) البند ٨ من اتفاق عام ١٩٧٦، الأمن الوظيفي وعقود العمل: في حالة إنهاء صاحب العمل عقد العمل من جانب واحد دون سبب وجيه، فعليه أن يعرض الموظف على النحو التالي، وفقاً لمدة الخدمة:

...

فقرة. الموظف الذي يعمل بعقد محدد المدة أو أكمل سنة متواصلة في خدمة صاحب العمل يحصل على وظيفة دائمة بموجب عقد عمل مفتوح.

ر. د. س.

٩-٢ في ٣ آذار/مارس ٢٠٠٨، قضت المحكمة السابعة بحق ر. د. س. في الاستفادة من الامتيازات النقابية عندما تم فصله من العمل ورأت أنه فصل دون سبب وجيه، لأن الاتحاد لم يلتمس الحصول على إذن قضائي لاتخاذ هذا الإجراء. وأشارت المحكمة، وفقاً للسوابق القضائية للمحكمة العليا، إلى أن أي حكم ورد في اتفاق يظل سارياً ما لم يلغ؛ والحكم الواردة في المادة ٤٠-١ من اتفاق عام ١٩٧٤، الذي أعيد تأكيده في المادة ٨-١ من اتفاق عام ١٩٧٦، يظل سارياً، لأنه لم يلغ أو يعدل بموجب المادة ٣ من اتفاق عام ١٩٧٨. ونتيجة لذلك، كان لصاحب البلاغ عقد عمل دائم عندما تم إنهاء علاقة العمل. وأمرت المحكمة بإعادة ر. د. س. إلى وظيفته التي كان يشغلها في الاتحاد حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ ودفع الأجور المتأخرة.

١٠-٢ وقدم الاتحاد طعناً في الحكم أمام المحكمة العليا في بوغوتا. وفي ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، أبطلت المحكمة العليا حكم المحكمة الابتدائية ورفضت دعوى صاحب البلاغ. وقضت المحكمة العليا بأن العقد بين الاتحاد وصاحب البلاغ كان عقد عمل محدد المدة وأن إنهاء علاقة العمل نتج عن انتهاء مدة العقد، وأن صاحب البلاغ قد أخطر بذلك على النحو الواجب وفي غضون الإطار الزمني المنصوص عليه في قانون العمل. وأشارت المحكمة العليا إلى قرارها الصادر في ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ بشأن الدعوى المقدمة من ج. و. س.، التي خلصت فيها إلى أن المادة ٨ من اتفاق عام ١٩٧٦ لا تزال سارية ولكن فقط بالنسبة للعمال الذين كانوا في خدمة الشركة عند توقيع الاتفاق.

ج. ف. ب.

١١-٢ في ١٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، قضت المحكمة الأولى بحق ج. ف. ب. في الاستفادة من الامتيازات النقابية عندما تم فصله من العمل ورأت أنه فصل دون سبب وجيه، لأن الاتحاد لم يلتمس الحصول على إذن قضائي لاتخاذ هذا الإجراء. وأمرت المحكمة بإعادة صاحب البلاغ إلى وظيفته السابقة مع الاتحاد ومنحه الأجور المتأخرة.

١٢-٢ وقدم الاتحاد طعناً في الحكم أمام المحكمة العليا في بوغوتا. وفي ٢٩ آب/أغسطس ٢٠٠٨، أبطلت المحكمة العليا حكم المحكمة الابتدائية ورفضت دعوى صاحب البلاغ، معتبرة أن الاتحاد قد أنهى عقد العمل عند انقضاء المدة المنصوص عليها فيه، وهو قرار لا يشترط الحصول على إذن قضائي^(٦). وفيما يتعلق بمسألة الامتيازات النقابية، أشارت المحكمة العليا إلى الاتفاقات الجماعية المبرمة في ١٩٧٢-١٩٧٤ و ١٩٧٦-١٩٧٨ وخلصت إلى ما يلي:

(٦) في هذا الصدد، ينص الحكم على أن عقد العمل المحدد المدة بدأ في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦ وانتهى في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦؛ ومدد لفترة محددة أخرى في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. ورأت المحكمة "أن من الواضح أن العامل لم يكن قد أكمل سنة في الخدمة". ولذلك، لا يمكن أن يفترض تلقائياً أنه كان يعمل بموجب عقد دائم اعتباراً من ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ على النحو المشار إليه في اتفاق العمل. وينص البند المتعلق بالأمن الوظيفي على ما يلي: "يوظف على أساس دائم بموجب عقد عمل مفتوح"، لكنه لا ينص على أن العقد يعتبر مفتوحاً بعد سنة واحدة من الخدمة. ويُحدد لدى توظيف الشخص، أو تحديداً، لدى تمديد فترة العقد، ما إذا كان العقد مفتوحاً.

الفقرة الواردة في المادة ٤٠ من اتفاق العمل الجماعي للفترة ١٩٧٢-١٩٧٤ تظل سارية المفعول، شأنها شأن البند ٨ من الاتفاق الجماعي للفترة ١٩٧٦-١٩٧٨، لأنها لم تُعدل أو تُلغ بموجب اتفاقات جماعية لاحقة؛ ويبدو أن الأطراف لم تلغها، لأنها تشكل تعبيراً عن إرادة الأطراف ونتيجة لعملية المساومة الجماعية، ولا يمكن أن تلغى إلا بالوسائل نفسها. وعلاوة على ذلك، فإن الاتفاقات اللاحقة أكدت من جديد اتفاق الأطراف صراحة على استمرار سريان الأحكام التي لم يتم إلغاؤها أو تعديلها.

٢-١٣ وفي وقت لاحق، قدم ج. ف. ب. طلباً لالتماس تدابير الحماية المؤقتة رفضته المحكمة العليا ولم تنظر فيه الدائرة المختصة في المحكمة الدستورية بغرض استعراضه.

ج. ج. ر. ر.

٢-١٤ في ٩ أيار/مايو ٢٠٠٨، رفضت المحكمة الخامسة عشرة الدعوى المقدمة من ج. ج. ر. ر. على أساس أن العلاقة التعاقدية لم تنته بسبب فصل صاحب البلاغ، بل بسبب انتهاء فترة عقد عمله المحدد المدة الذي قرر الاتحاد عدم تجديده.

٢-١٥ وقدم ج. ج. ر. ر. طعناً في الحكم أمام المحكمة العليا في بوغوتا. وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، رفضت المحكمة العليا الطعن وأيدت الحكم الابتدائي. ورأت المحكمة العليا أن صاحب البلاغ، بصفته عضواً في مجلس إدارة فرع شنشينا - كالداس التابع للنقابة الوطنية، كان يتمتع بالامتيازات النقابية عملاً بالمادة ٤٠٦ من قانون العمل. غير أن صاحب البلاغ كان قد وقّع عقد عمل محدد المدة مع الاتحاد لفترة أولى مدتها ستة أشهر ثم سنة واحدة، وقد تم تمديدتها بصورة متعاقبة حتى ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، وقد انقضت مدة العقد عقب إخطار موجه من الاتحاد على نحو ما يقتضي القانون. وتضيف المحكمة العليا أن الحكم الوارد في المادة ٤٠-١ من اتفاق العمل الجماعي لعام ١٩٧٤، الذي أُدرج لاحقاً في المادة ٨ من اتفاق عام ١٩٧٦، والذي ينص على تحويل عقد العمل المحدد المدة إلى عقد عمل دائم، لم يكن سارياً أثناء أو بعد عام ٢٠٠٤ لأنه لم يُدرج في الاتفاقات الجماعية الموقعة بعد عام ١٩٧٨.

٢-١٦ وفي وقت لاحق، قدم ج. ج. ر. ر. طلباً لالتماس تدابير الحماية المؤقتة رفضته المحكمة العليا ولم تنظر فيه الدائرة المختصة في المحكمة الدستورية بغرض استعراضه.

ف. أ. هـ.

٢-١٧ في ٨ تموز/يوليه ٢٠٠٨، رفضت المحكمة الخامسة الدعوى المقدمة من ف. أ. هـ. وخلصت إلى أن صاحب البلاغ كان يتمتع بامتيازات نقابية منذ ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٧؛ وأن عقد العمل المحدد المدة الموقع في ٢ أيار/مايو ٢٠٠٥ تم تمديده بالشروط نفسها دون انقطاع حتى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧؛ وأن إنهاء عقد العمل دون إجراء تقييم مسبق من قبل قاض، لدى انقضاء المدة المتفق عليها، جائز بموجب المادة ٤١١ من قانون العمل، شريطة إخطار الموظف قبل ٣٠ يوماً على الأقل من تاريخ انتهاء العقد؛ وأن هذا الإجراء يطبق على جميع الموظفين العاملين بموجب هذا النوع من العقود، سواء أكانوا يتمتعون أولاً يتمتعون بالامتيازات النقابية، وبالتالي لا يتطلب الأمر الحصول على إذن قضائي مسبق.

١٨-٢ وقدم ف. أ. ه. طعنًا في الحكم أمام المحكمة العليا في بوغوتا. وفي ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، رفضت المحكمة العليا الطعن وأيدت الحكم الابتدائي. وأشارت المحكمة العليا إلى أن المادة ٤٠-١ بشأن "الأمن الوظيفي وعقود العمل"، الواردة في اتفاق عام ١٩٧٤، الذي ينص على تحويل العقود المحددة المدة إلى عقود دائمة، قد عُُدلت بموجب اتفاقين لاحقين في عامي ١٩٧٨ و ١٩٨٠ ينصان في المادة ٣ على "الأمن الوظيفي"، وهي تتعلق فقط بالتعويض عن إنهاء عقد العمل دون سبب وجيه ولا تشير إلى تحويل العقود المحددة المدة إلى عقود دائمة. ومن ثم، فإن الحكم الوارد في المادة ٤٠-١ لم يكن نافذاً أو ملزماً عندما أنهى الاتحاد علاقة العمل مع صاحب البلاغ. وبناءً على ذلك، وبما أن صاحب البلاغ كان يعمل بعقد عمل متتابعة محددة المدة، فإن إنهاء علاقة العمل ينبغي اعتباره نتيجة لانتهاء مدة العقد المحدد المدة المبرم مع صاحب البلاغ، والذي تم اخطاره على النحو الواجب في غضون الإطار الزمني المنصوص عليه في قانون العمل.

١٩-٢ وقدم ف. أ. ه. التماساً خاصاً للمحكمة العليا للاستفادة من تدابير الحماية المؤقتة، ورفض التماس في ٢ آذار/مارس ٢٠٠٩. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٩، قررت الدائرة المختصة في المحكمة الدستورية عدم استعراض هذه القضية.

٢٠-٢ ويدعي أصحاب البلاغ أنهم استنفدوا جميع سبل الانتصاف المحلية الفعالة بعد صدور أحكام محكمة العدل العليا في بوغوتا. وقدم بعضهم أيضاً، ولكن دون جدوى، طلبات لالتماس الحماية المؤقتة، وهي وسيلة انتصاف دستوري من أجل حماية الحقوق الأساسية. بيد أن التماس الحماية المؤقتة هو سبيل انتصاف استثنائي في الدولة الطرف^(٧).

الشكوى

١-٣ يؤكد أصحاب البلاغ أن الدولة الطرف انتهكت حقوقهم المنصوص عليها في المادة ١٤(١)، مقروءة على حدة وبالاقتزان مع المواد ٢(٢) و(٣)، و٢٢(١) و٢٦ من العهد. وطلبوا من اللجنة أيضاً التحقق من الانتهاكات الأخرى للحقوق المشمولة بالعهد، حسبما يتبين من الوقائع الواردة في البلاغ.

٢-٣ ويدعي أصحاب البلاغ أن المحكمة العليا في بوغوتا اعترفت بحقوقهم في الامتيازات النقابية، بحكم المناصب التي تولوها في النقابة الوطنية، ومن ثم لا يمكن فصلهم من العمل دون الحصول على إذن قضائي مسبق. بيد أن المحكمة العليا رأت عملياً، من خلال التفسير والتطبيق التعسفيين للأحكام القانونية ذات الصلة بقضاياهم، بما في ذلك اتفاقات العمل الجماعية بين النقابات العمالية والاتحاد، أن الاتحاد لم يفصلهم من العمل. ونتيجة لذلك، لم يتمكن أصحاب البلاغ من الحصول على حماية قانونية فعالة، وشكلت القرارات القضائية حرماناً من العدالة وانتهاكاً للحق في المحاكمة وفق الأصول القانونية، ولا سيما الحق في المساواة أمام المحاكم وفي المحاكمة أمام محكمة مستقلة ونزيهة، الأمر الذي يخالف المادة ١٤(١)، مقروءة على حدة وبالاقتزان مع المادة ٢(٢) و(٣) من العهد.

(٧) فيما يتعلق بادعاءات أصحاب البلاغ المتعلقة بشرط استنفاد سبل الانتصاف المحلية، انظر أيضاً الفقرة ٥-٥.

٣-٣ ويكفل الحق في حرية تكوين الجمعيات، المكرس في المادة ٢٢(١) من العهد، حق الأفراد في تشكيل النقابات والانضمام إلى النقابات التي يختارونها. وقد انتهكت الدولة الطرف هذا الحق من خلال السماح للاتحاد بفصل أصحاب البلاغ دون تنفيذ الامتيازات النقابية التي يستحقونها بموجب المادة ٤٠٥ من قانون العمل. ويضيف أصحاب البلاغ أن القانون يوسع نطاق الامتيازات النقابية ليشمل جميع العمال الذين يعملون ممثلين نقابيين، دون تمييز بسبب طبيعة عقود عملهم، وأن قرارات المحكمة العليا تجاهلت التشريعات السارية والسوابق القضائية للمحكمة الدستورية^(٨).

٣-٤ وتشكل أحكام المحكمة العليا انتهاكاً لحق أصحاب البلاغ في المساواة أمام القانون بموجب المادة ٢٦ من العهد. ويجب ألا تعتمد المحكمة ذاتها قرارات مختلفة بشأن قضايا متماثلة من حيث الوقائع والمسائل القانونية والأدلة. وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، أصدرت شعبة العمل التابعة للمحكمة العليا حكماً في قضية مماثلة قدمها ج. أ. ه. ب.^(٩)، خلصت فيه إلى أن مقدم الطلب يتمتع بامتيازات نقابية وينبغي إعادته إلى وظيفته السابقة في الاتحاد ودفع جميع الأجور والاستحقاقات. وفي هذا الصدد، لاحظت المحكمة ما يلي:

الحكم قيد النظر [المادة ٨ من اتفاق عام ١٩٧٦] لا يزال سارياً، حيث أنه لم يكن قد ألغي صراحة بموجب أحكام صدرت في اتفاقات لاحقة.

...

في حالة الاتفاقات الجماعية، وعلى وجه التحديد، الأحكام التي تعترف بالحق أو تحدد الضمانات الخاصة بالعمال، تنطبق القاعدة بصورة معاكسة، أي أن الأحكام تظل سارية طالما أنها لم تلغ أو تعدل أو يعاد التفاوض بشأنها بصورة صريحة.

...

أعلنت المحكمة العليا أنه عندما تقرر أطراف في اتفاق ما إبقاء نص محدد دون تعديل، ينبغي افتراض أن الأطراف قررت إبقاء هذا الحق، بغض النظر عن التعديلات التي أدخلت على التشريعات المتعلقة بالموضوع نفسه، على سبيل المثال.

...

ويجب استنتاج ... أن عقد العمل الموقع بين الطرفين هو عقد دائم بموجب حكم صريح ورد في اتفاق ساري المفعول، ولذلك لا يمكن فسخه قبل انقضاء الأجل المتفق عليه. وبناء على ذلك، فإن قرار الجهة المدعى عليها الأحادي الجانب المتمثل في إلغاء علاقة العمل، على الرغم من تمتع صاحب البلاغ بالحماية بواسطة الامتيازات النقابية، يشكل فصلاً من العمل دون سبب وجيه رغم تمتع العامل المعني بهذه الامتيازات. ويستنتج من ذلك قبول طلب الإعادة إلى العمل.

(٨) يشير أصحاب البلاغ، في جملة أمور، إلى حكم المحكمة الدستورية رقم T-683 of 2006.

(٩) يحتوي ملف القضية على نسخة من القرار المذكور. وفي هذا القرار، ترى المحكمة العليا أن ج. أ. ه. ب. بدأ العمل لدى الاتحاد في ٢ شباط/فبراير ٢٠٠٤ بموجب عقد عمل محدد المدة لفترة ٣٢٠ يوماً وكان يحدد بصورة متتالية وقتها، وقد التحق في ٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ بالنقابة الوطنية لعمال صناعة البن. وفي ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٧، انتخب عضواً مناوباً في مجلس الإدارة الوطني لهذه النقابة، وفي ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أنهى الاتحاد عقد عمله اعتباراً من ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، دون الحصول على إذن قضائي مسبق.

٣-٥ وطلب أصحاب البلاغ من اللجنة أن تدعم مطالبتهم بالجبر الكامل، بما في ذلك ضمانات عدم التكرار، من جانب الدولة الطرف.

ملاحظات الدولة الطرف بشأن المقبولية

٤-١ في مذكرة شفوية مؤرخة ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٢، قدمت الدولة الطرف ملاحظاتها بشأن مقبولية البلاغ وطلبت إلى اللجنة أن تعتبره غير مقبول.

٤-٢ وتدعي الدولة الطرف أن الاتحاد لم يفصل أصحاب البلاغ ولم يُنهِ عقود عملهم قبل الآجال المحددة. وكان أصحاب البلاغ يعملون بعقود محددة المدة انتهت صلاحيتها بنهاية المدة المتفق عليها. وعلاوة على ذلك، وخلال الفترة نفسها، انتهت مدة عدد كبير من عقود العمل بسبب طبيعة تجارة البن؛ ولم يُستهدف أصحاب البلاغ على أساس انخراطهم في العمل النقابي.

٤-٣ وتؤكد الدولة الطرف أن أصحاب البلاغ يسعون إلى أن تصبح اللجنة بمثابة محكمة استئناف في قضايا تم بالفعل البت فيها على النحو الواجب من جانب المحاكم الوطنية، لأنهم غير راضين عن القرارات القضائية التي تتعارض مع مصالحهم. وقد حصل أصحاب البلاغ على فرصة تقديم طعون أمام محاكم وطنية أصدرت قرارات معللة حسب الأصول وفقاً للقوانين النافذة. وقد كانت الإجراءات مراعية للأصول القانونية ولم تكن إجراءات المحاكم تعسفية. وبالتالي، ينبغي إعلان عدم مقبولية البلاغ بموجب الفقرة ٢ من البروتوكول الاختياري.

٤-٤ ويشكل البلاغ إساءة استعمال للحق في تقديم البلاغات، ومن ثم فهو غير مقبول بموجب المادة ٩٦ من نظام اللجنة الداخلي. وتدعي الدولة الطرف أن البلاغ يتضمن معلومات زائفة ومشوهة وناقصة وغير واضحة. ولم يذكر البلاغ أن اتفاق عام ١٩٧٦ اشتمل على تعديل موضوعي للبند المتعلق بالأمن الوظيفي الوارد في اتفاق العمل الجماعي لعام ١٩٦٢ الذي ألغى آلية تحويل عقود العمل المحددة المدة بصورة تلقائية إلى عقود عمل دائمة. وهذا الإغفال يساعد في توضيح الإجراءات والقرارات التي اتخذتها المحاكم في هذه القضية. وعلاوة على ذلك، قدم أصحاب البلاغ تفسيرهم للصلة بين الامتيازات النقابية ونوع عقد العمل كما لو كان ذلك من مبادئ منظمة العمل الدولية. ونظراً لعدم وجود مبدأ من هذا القبيل، لم يستشهدوا بأي أحكام خاصة بمنظمة العمل الدولية لدعم ادعاءاتهم. وأخيراً، أساء أصحاب البلاغ استخدام الحق في تقديم البلاغات نظراً لوجود فترة سنتين تقريباً بين تاريخ آخر قرار صادر عن المحاكم الوطنية وتاريخ تقديم البلاغ إلى اللجنة.

٤-٥ وتضيف الدولة الطرف أن المادة ٨ من اتفاق عام ١٩٧٦ بشأن الأمن الوظيفي وعقود العمل، تشتمل على الفقرة التالية: "أي موظف يعمل بعقد عمل محدد المدة يكمل أو يكون قد أكمل سنة واحدة من الخدمة المتواصلة لدى شركة ما يمنح وظيفة على أساس دائم بموجب عقد عمل مفتوح". أما المادة ٣ بشأن الأمن الوظيفي الواردة في الاتفاق الذي أبرم لاحقاً في عام ١٩٧٨، فلا تتضمن الفقرة المذكورة. والاتفاقات الجماعية الأحدث عهداً تنص، بصورة عامة، على إبقاء الحقوق والاستحقاقات. ومن ثم، لم يطرأ أي تعديل على الأحكام المتعلقة بالأمن الوظيفي الصادرة عام ١٩٧٨، ولم تكن الفقرة المذكورة موجودة وقت وقوع الأحداث الوارد ذكرها في البلاغ. وفي اتفاق عام ١٩٧٨، قررت النقابة أن تستبعد الفقرة المعنية مقابل تحسين الأجور والمزايا الوظيفية الأخرى. وقد حرّف أصحاب البلاغ محتوى المادتين ٢٧ و ١١

من اتفاقي عام ١٩٨٢ و١٩٩٨. وهذان الاتفاقان ينصان بالتأكيد على أنهما ينطبقان على جميع العمال. ومع ذلك، لا يمكن تفسيرهما على نحو يبرر تطبيق قواعد التوظيف بعقود عمل محددة المدة التي ألغيت بموجب اتفاق عام ١٩٧٨.

٤-٦ وترى الدولة الطرف أن ادعاء أصحاب البلاغ أنهم فصلوا من العمل بشكل أحادي دون وجه حق ليس صحيحاً (انظر الفقرة ٤-٢). وبناء على ذلك، وبما أنهم لم يفصلوا من العمل، فإن حقهم في الامتيازات النقابية وحقوقهم بموجب المادة ٢٢ من العهد لم تنتهك.

٤-٧ ولا يستوفي البلاغ الشرط المنصوص عليه في المادة ٥(٢) و(ب) من البروتوكول الاختياري لأن المسألة كان يمكن معالجتها من خلال المساومة الجماعية. وللنقابات الحق، بموجب القانون، في تقديم التماسات لهذا الغرض، الأمر الذي يفرض على صاحب العمل التزاماً فورياً بالتفاوض. ومع ذلك، لم يستفد أصحاب البلاغ ولا النقابات التي ينتمون إليها من هذا الإجراء.

٤-٨ واعتُبر البلاغ غير مقبول لأن مزاعم انتهاك العهد ليست مدعومة بما يكفي من الأدلة. ويستند أصحاب البلاغ في حججهم إلى فقرة حُذفت منذ اعتماد اتفاق عام ١٩٧٨. وعلاوة على ذلك، تنطوي ادعاءاتهم المتصلة بالمادة ٢٢ من العهد على طابع عام ولا تُدعم بمعاهدات دولية أو بمواقف وتوصيات للجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وتؤكد الدولة الطرف أن محاكم العمل أصدرت أحكاماً في حالة أربع من أصحاب البلاغ وفقاً للسوابق القضائية الراسخة التي ترى أن الامتيازات النقابية لا تغير طبيعة عقد عمل. والحالة الوحيدة التي أصدرت فيها المحكمة حكماً مختلفاً هي حالة ج. ف. ب.، لكن هذا الحكم، في حد ذاته، لا يمكن النظر إليه على أنه السابقة القضائية التي كانت سائدة عند وقوع الأحداث. وبالمثل، أصدر القضاء الدستوريون الذين ينظرون في طلبات الاستفادة من تدابير الحماية المؤقتة أحكامهم وفقاً للسوابق القضائية الراسخة.

تعليقات أصحاب البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف بشأن المقبولية

٥-١ في ١٩ نيسان/أبريل ٢٠١٢، قدّم أصحاب البلاغ تعليقاتهم على ملاحظات الدولة الطرف وكرروا الادعاءات الواردة في البلاغ وأكدوا أن هذه الادعاءات مدعومة بما يكفي من الأدلة لأغراض المقبولية.

٥-٢ ويشير أصحاب البلاغ إلى أن الدولة الطرف لا تشكك في وجود الحكم الصادر عن محكمة العدل العليا في بوغوتا في قضية ج. أ. ه. ب..

٥-٣ ولا يطلب أصحاب البلاغ إلى اللجنة أن تتصرف كمحكمة من الدرجة الرابعة أو أن تستعرض الأدلة، وإنما أن تقيم مدى توافق القرارات القضائية للمحكمة العليا مع الحق في تكوين الجمعيات المكرس في العهد ومع الحقوق المنصوص عليها في المواد ٢(٢) و(٣)(أ)، و١٤ و٢٦. واعتبروا أن قرارات المحكمة العليا تعسفية وتشكل إنكاراً للعدالة.

٥-٤ وفيما يتعلق بملاحظات الدولة الطرف بشأن إساءة استعمال الحق في تقديم البلاغات، يؤكد أصحاب البلاغ أن بلاغهم يراعي تفسيرات المحاكم الوطنية في السابق للحقوق المعترف بها في الاتفاقات الجماعية. وفي هذا الصدد، نص اتفاق عام ١٩٧٨ على الحفاظ على الحقوق التي لم يغيرها الاتفاق؛ وهكذا، فإن المادة ٣ من هذا الاتفاق لم تغير اللوائح التنظيمية الواردة في

الاتفاقات السابقة بشأن تحويل العقود المحددة المدة^(١٠). وينص الدستور على أن حماية ممثلي نقابات العمل لا تتوقف على وجود عقد دائم. والمادة ١٢ من القانون رقم ٥٨٤ لعام ٢٠٠٠ التي تعدّل تعريف العمال المحميين بالامتيازات النقابية الواردة في المادة ٤٠٦ من قانون العمل، لا تستبعد العمال ذوي العقود المحددة المدة. وعلاوة على ذلك، لم يُقدّم بلاغهم متأخراً وإنما بعد سنتين تقريباً من صدور آخر قرارات المحاكم المحلية.

٥-٥ ويدّعي أصحاب البلاغ أنهم استنفدوا جميع سبل الانتصاف المحلية المتاحة وأن المفاوضات الجماعية ليست سبيلاً من سبل الانتصاف المحلية المنصوص عليها في الفقرة (٢)(ب) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري. ويجوز رفع دعوى أمام المحاكم العادية فيما يتعلق بانتهاكات الحقوق النقابية. ويمكن الطعن في الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية، لكن لا يجوز بعد ذلك الاستفادة من سبل الانتصاف الاستثنائي بالنقض. ومن الممكن أيضاً رفع دعوى لطلب تدابير حماية مؤقتة. بيد أن الدولة الطرف ترى أن هذا الإجراء يشكل سبيل انتصاف تكميلياً أو فرعياً ولا يمكن استخدامه إلا عندما لا يتاح أي سبيل انتصاف قضائي آخر لحماية الحقوق الدستورية. ومن حيث المبدأ، لا يمكن طلب تدابير حماية مؤقتة من الأحكام القضائية، إلا عندما يشكل الحكم سلوكاً يخالف القانون بصورة فاضحة. وتقدّم قرارات المحاكم المتعلقة بشأن تدابير الحماية المؤقتة إلى المحكمة الدستورية التي بإمكانها اختيار القرارات لاستعراضها من أجل توحيد السوابق القضائية الدستورية. وقدّم أصحاب البلاغ طلبات للاستفادة من تدابير الحماية المؤقتة إلى المحكمة العليا، على الرغم من أن هذا الإجراء هو سبيل انتصاف استثنائي اختياري، لكن المحكمة رفضت الطلبات وفقاً لسوابقها القضائية التي تنص على عدم مقبولية طلبات الاستفادة من تدابير الحماية المؤقتة من الأحكام القضائية. ولم تختَر المحكمة الدستورية الحالات لاستعراضها.

٥-٦ وفيما يخص مبدأ الأمن الوظيفي المنصوص عليه في المادة ٥٣ من الدستور، قضت المحكمة الدستورية بأنه، في ظروف معينة، "لا يكون مجرد انتهاء مدة عقد العمل المحددة في اتفاق ثنائي سبباً كافياً لتبرير قرار صاحب العمل عدم تجديد العقد"^(١١). وفي الوقت نفسه، وفيما يتعلق بالامتيازات النقابية المنصوص عليها في المادة ٤٠٥ من قانون العمل، أفادت المحكمة الدستورية بأنه على وجه العموم: "يتعين على صاحب العمل أن يثبت وجود سبب وجيه للفصل من العمل وأن يفتر هذا السبب لقاضي محكمة العمل بهدف الحصول على إذن قبل تنفيذ قراره. وإذا لم يُستوف هذا الشرط، يمكن للموظفين والعمال الذين يتمتعون بامتيازات نقابية أن يطلبوا إعادتهم إلى عملهم السابق وأن يطلبوا أيضاً الأجور غير المدفوعة لهم منذ تاريخ فصلهم من العمل"^(١٢).

(١٠) يشير أصحاب البلاغ إلى حكم المحكمة العليا المؤرخ ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، في القضية رقم ٣١٥٥٦، *إرنستو رينيه سارمينتو غامبوا ضد الاتحاد الوطني لتجار البن الكولومبيين*. وأضافوا أن المحكمة العليا أصدرت قرارات مماثلة في قضية ليليانا ميغيل زاباتا ضد الاتحاد الوطني لمزارعي البن الكولومبيين، القضية رقم ٢٤١٠٧، الحكم الصادر في ١٢ أيار/مايو ٢٠٠٥، وقضية *أرتورو أوبانندو غونزاليس ضد الاتحاد الوطني لمزارعي البن الكولومبيين*، القضية رقم ٢٧٤٥٩، الحكم الصادر في ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

(١١) يشير أصحاب البلاغ إلى الحكم رقم ج-١٦ لعام ١٩٩٨.

(١٢) يشير أصحاب البلاغ إلى الحكم رقم ت-٢٩ لعام ٢٠٠٤.

ملاحظات الدولة الطرف بشأن الأسس الموضوعية للبلاغ

٦-١ في ٢ أيار/مايو ٢٠١٤، قدمت الدولة الطرف ملاحظاتها بشأن الأسس الموضوعية للبلاغ. وتكرر الدولة الطرف أن البلاغ غير مقبول.

٦-٢ وتمكن أصحاب البلاغ من الوصول إلى المحاكم بصورة فعالة من خلال تقديمهم طلبات لكي يعيد الاتحاد توظيفهم على أساس الامتيازات النقابية، وهي الطلبات التي درستها محكمتان وفقاً للإجراءات القانونية الواجبة. بيد أن إمكانية اللجوء إلى القضاء لا تعني أن قرار القاضي يجب أن يلبي توقعات طرف بعينه. وفي قضية أصحاب البلاغ، قضت المحاكم بأن لديهم عقود عمل محددة المدة انقضت بحلول نهاية المدة المتفق عليها؛ وبأنهم، مثلما أوضح الاتحاد أثناء الإجراءات القضائية، لم يفصلوا عن العمل؛ وبأن تمتع أصحاب البلاغ بامتيازات نقابية لا يغير الوضع.

٦-٣ ولم تنتهك المحاكم حق أصحاب البلاغ في المساواة أمام القانون والمحاكم، بالنظر إلى عدم إمكانية المقارنة بين التشريعات والسوابق القضائية المتعلقة بقضايا تعرض فيها عمال يتمتعون بامتيازات نقابية للفصل بالفعل من قبل صاحب العمل، لأن الأمر الذي يدّعيه أصحاب البلاغ، أي فصلهم عن العمل، لم يحدث.

٦-٤ وفيما يتصل بالمادة ٢٢ من العهد، تؤكد الدولة الطرف أن المحاكم أقرت بحق أصحاب البلاغ في الانضمام إلى نقابات العمال، ولا سيما حقهم في التمتع بامتيازات نقابية. غير أن المحاكم خلصت إلى أن حق أصحاب البلاغ في هذه الامتيازات لا يغير مسألة أن الاتحاد قادر قانوناً على إنهاء علاقة العمل بسبب انقضاء المدة المتفق عليها في عقودهم، ولا يؤثر فيها.

٦-٥ وتؤكد الدولة الطرف أن البلاغ غير مقبول أيضاً لأن القضية هي بالفعل قيد البحث في إطار إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولية، إذ عرضت على اللجنة الخاصة لتسوية المنازعات المحالة إلى منظمة العمل الدولية (لجنة تسوية المنازعات)^(١٣). وفي ١٣ آب/أغسطس و ١٠ أيلول/سبتمبر و ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، قدمت النقابة الوطنية بلاغات إلى منظمة العمل الدولية مدعية أن بعض سياسات الاتحاد تشكل انتهاكاً للحق في تكوين الجمعيات وأن ٢٦ عاملاً من العمال ذوي الامتيازات النقابية، بمن فيهم أصحاب البلاغ، فصلوا عن العمل^(١٤).

(١٣) وفقاً للمعلومات الواردة في موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، تعتبر اللجنة الخاصة لتسوية المنازعات المحالة إلى منظمة العمل الدولية هيئة ثلاثية أنشئت بموجب اتفاق بين الحكومة وممثلي أرباب العمل والعمال في كولومبيا، بدعم ومساندة من منظمة العمل الدولية. وتسعى اللجنة في مداولاتها إلى تسوية المنازعات المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات عن طريق التوصل إلى توافق في الآراء بين الأطراف، بمشاركة ممثلين لها؛ ويتأسس هذه المداولات ميسر أو وسيط. ويتمثل دور اللجنة في البحث عن السبل التي تسمح ببلوغ اتفاقات وحلول توفيقية بين ممثلي الأطراف الثلاثة، على أساس التفاهم المتبادل. انظر http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_462800.pdf.

(١٤) مثلما يتضح من الوثائق المرفقة طيه من الدولة الطرف، وجهت النقابة الوطنية رسالة إلى رئيس جمهورية الدولة الطرف في ١٣ آب/أغسطس ٢٠١١، ونسخة منها إلى منظمة العمل الدولية في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١١؛ كما وجهت رسالة إلى المدير العام والمدير الإداري للاتحاد في ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، ونسخ منها إلى منظمة العمل الدولية في ٢٢ و ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١١ على التوالي. وأرسلت النقابة الوطنية والاتحاد الوطني رسالة أخرى إلى المدير العام للاتحاد في ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، ونسخة منها إلى منظمة العمل الدولية في ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١. وفي ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، أحالت منظمة العمل الدولية هذه المراسلات إلى وزارة الحماية الاجتماعية في الدولة الطرف.

وفي ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، أبلغت منظمة العمل الدولية الدولة الطرف بهذه البلاغات. وفي الفترة بين شباط/فبراير وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، أطلعت لجنة تسوية المنازعات على هذه البلاغات. وفي هذا السياق، اتفقت النقابة الوطنية والمستودعات العامة لتخزين البن والاتحاد في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٢ على بدء المفاوضات. وفي ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ أبلغت النقابة الوطنية لجنة تسوية المنازعات بأنها لم تعد ترغب في متابعة المسائل التي أثارها. وفي ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، أحاط الاتحاد علماً بموقف النقابة الوطنية وأبلغ لجنة تسوية المنازعات بأنه ينتظر تدخلها من أجل استئناف الحوار مع النقابة الوطنية. وتؤكد الدولة الطرف أنه حتى الآن لم يقدم أي من هيئات منظمة العمل الدولية أو لجنة تسوية المنازعات بياناً يفيد بقبول سحب البلاغات، ولذلك ينبغي اعتبار أن هذه البلاغات ما زالت قيد نظر منظمة العمل الدولية.

تعليقات أصحاب البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

١-٧ في ١٢ تموز/يوليه ٢٠١٤، قدّم أصحاب البلاغ تعليقاتهم على ملاحظات الدولة الطرف بشأن الأسس الموضوعية للبلاغ.

٢-٧ ويكرر أصحاب البلاغ أن الدولة الطرف انتهكت حقوقهم في حرية تكوين الجمعيات وفي الإجراءات القانونية الواجبة بمقتضى المادتين ٢٢ و ١٤ من العهد بسبب قرارات محكمة العدل العليا في بوغوتا التي رفضت طلباتهم بأن يعادوا إلى عملهم السابق. وأصدرت المحاكم أحكاماً متناقضة، إذ اعترفت بحق أصحاب البلاغ في الامتيازات النقابية لكنها لم تُدَلِّ برأيها في عواقب الفصل أو إنهاء العقود. ولذلك فإن إجراءات الدولة الطرف تشكّل انتهاكاً للإجراءات القانونية الواجبة وإنكاراً للعدالة وانتهاكاً لحق الأفراد المعنيين في تكوين الجمعيات.

٣-٧ ويشير أصحاب البلاغ إلى أن الدولة الطرف لم تُعلّق على الادعاء الذي يفيد بأن الحكم الصادر عن محكمة العدل العليا في بوغوتا في قضية ج. أ. ه. ب. أسفر عن انتهاك حق أصحاب البلاغ في المساواة أمام القانون (انظر الفقرة ٤-٣). فهذه القضية مشابهة لقضية أصحاب البلاغ، غير أن المحكمة العليا لم تكتفِ بأن اعترفت بحق ج. أ. ه. ب. في التمتع بالامتيازات النقابية وإنما قضت أيضاً بأن يعيده الاتحاد إلى عمله السابق ويدفع له الأجور المستحقة منذ فصله.

٤-٧ ولم يعرض أصحاب البلاغ المسألة موضوع هذا البلاغ للنظر فيها من جانب هيئة دولية أخرى أو في إطار إجراء دولي آخر. وعلاوة على ذلك، فإن لجنة تسوية المنازعات ليست هيئة تابعة لمنظمة العمل الدولية ولا إجراء دولياً لحماية الحقوق، وإنما هيئة وساطة مستقلة تسعى إلى تسوية منازعات العمل وتفادي ضرورة الإحالة إلى الهيئات الدولية أو الآليات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية. ويمكن التماس المساعي الحميدة للجنة بصورة طوعية فهي غير ضرورية لتقديم شكوى إلى لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية. وعلاوة على ذلك، التمسست النقابة الوطنية المساعدة من اللجنة فيما يتعلق بالوضع العام الذي خلفه الاتحاد، لكنها قرّرت بعد ذلك الانسحاب من الإجراء. ولا يتطلب هذا الانسحاب الحصول على إذن اللجنة أو أي طرف من الأطراف؛ ولذلك ينبغي اعتباره انسحاباً مكتملاً. وبالإضافة إلى ذلك، تنظّم إجراءات تسوية المنازعات التابعة لمنظمة العمل الدولية بموجب المادتين ٢٤ و ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية (البيانات والشكاوى، على التوالي)، ويقتصر إجراء تقديم الطلبات والبلاغات على الدول الأطراف أو الرابطات الصناعية لأصحاب العمل أو العمال، ولا يشمل الأفراد.

القضايا والإجراءات المعروضة على اللجنة

النظر في المقبولة

٨-١ قبل النظر في أي ادعاء يرد في بلاغ ما، يجب على اللجنة المعنية بحقوق الإنسان أن تقرر، وفقاً للمادة ٩٣ من نظامها الداخلي، ما إذا كانت الحالة مقبولة أم لا بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد.

٨-٢ وتحيط اللجنة علماً بحجة الدولة الطرف أن البلاغ غير مقبول بموجب الفقرة (٢)(أ) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري لأن اللجنة بصدد دراسة الأفعال أو الأحداث التي تشكل أساس البلاغ عملاً بالبلاغات المقدمة من النقابة الوطنية إلى منظمة العمل الدولية. وتلاحظ اللجنة أيضاً تعليقات أصحاب البلاغ التي تفيد بأنهم لم يعرضوا المسألة موضوع هذا البلاغ على هيئة دولية أخرى أو إجراء دولي آخر وبأن اللجنة ليست هيئة تابعة لمنظمة العمل الدولية ولا إجراء دولياً لحماية حقوق، وإنما هيئة وساطة مستقلة تسعى إلى تسوية منازعات العمل وتفاذي ضرورة الإحالة إلى الهيئات الدولية أو الآليات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، قُدمت الشكاوى إلى اللجنة من جانب النقابة الوطنية وأشارت إلى سياسات الاتحاد العامة التي يدعى أنها تشكل انتهاكاً للحق في تكوين الجمعيات، بما في ذلك في قضية أصحاب البلاغ؛ وعلاوة على ذلك، ينبغي اعتبار هذا الإجراء منتهياً بالنظر إلى انسحاب النقابة الوطنية لاحقاً. وفي ضوء هذه المعلومات، ترى اللجنة أن الشكاوى المقدمة إليها من أصحاب البلاغ ليست قيد البحث في إطار أي إجراء آخر من إجراءات التحقيق أو التسوية الدولية، وأن لا شيء من ثم يمنع اللجنة من النظر في البلاغ بموجب الفقرة (٢)(أ) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري.

٨-٣ وتحيط اللجنة علماً بحجة الدولة الطرف أنه ينبغي اعتبار البلاغ غير مقبول بسبب إساءة استخدام الحق في تقديم البلاغات كونه يتضمن معلومات زائفة ومشوهة وناقصة وغير واضحة. ومع ذلك، تشير اللجنة إلى أن مجرد اختلاف الدولة الطرف وأصحاب البلاغ حول الوقائع وتطبيق القانون واتفاقات العمل الجماعية والسوابق القضائية للمحاكم المحلية ذات الصلة لا يشكل، في حد ذاته، إساءة لاستعمال الحق في تقديم البلاغات. وتلاحظ اللجنة أيضاً حجة الدولة الطرف أن البلاغ غير مقبول بسبب التأخير بين صدور آخر قرارات المحاكم الوطنية وتقديم البلاغ إلى اللجنة. وتذكر اللجنة أيضاً بسوابقها القضائية التي تفيد بأن البلاغ قد يشكل إساءة استخدام للحق في تقديم البلاغات عندما تمر فترة طويلة للغاية، دون مبرر كاف، بين أحداث القضية أو تاريخ استنفاد سبل الانتصاف المحلية وتاريخ تقديم البلاغ^(١٥). وتلاحظ

(١٥) انظر البلاغ رقم ١٤٣٤/٢٠٠٥، فيلاسييه ضد فرنسا، قرار عدم المقبولة المؤرخ ٢٧ آذار/مارس ٢٠٠٦، الفقرة ٤-٣؛ والبلاغ رقم ١٨٠٠/٢٠٠٨، ر.أ.د. ب. ضد كولومبيا، قرار عدم المقبولة المؤرخ ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، الفقرة ٧-٣؛ والبلاغ رقم ١٨٤٩/٢٠٠٨، م. ب. ضد الجمهورية التشيكية، قرار عدم المقبولة المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، الفقرة ٧-٤. وتفسير اللجنة إلى أن المادة ٩٦(ج) من نظامها الداخلي الحالي تنطبق على البلاغات التي تلقتها اللجنة حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ وتنص على أن "إساءة استعمال الحق في تقديم البلاغات، لا يشكل، من حيث المبدأ، أساساً لاتخاذ قرار بعدم المقبولة من حيث الاختصاص الزمني بسبب حدوث تأخير في تقديم البلاغ. لكن البلاغ قد يمثل إساءة استخدام للحق في تقديم البلاغات عندما يقدم بعد خمس سنوات من استنفاد صاحب البلاغ لسبل الانتصاف المحلية أو، حيثما انطبق ذلك، بعد ثلاث سنوات من اختتام إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية، ما لم تكن هناك أسباب تبرر هذا التأخير، مع مراعاة جميع ملابسات البلاغ".

اللجنة أنه في هذه الحالة، قدّم أربعة من أصحاب البلاغ طلبات للاستفادة من تدابير الحماية المؤقتة من الأحكام الصادرة عن محكمة العدل العليا في بوغوتا في الفترة بين ١٣ حزيران/يونيه و٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، غير أن المحكمة رفضت هذه الطلبات. وترى اللجنة أن الفترة الزمنية التي انقضت بين آخر قرارات المحاكم الوطنية ويوم ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠١٠، أي تاريخ تقديم البلاغ لأول مرة، لا تشكّل إساءة استعمال للحق في تقديم البلاغات بموجب المادة ٣ من البروتوكول الاختياري.

٨-٤ وتحيط اللجنة علماً بحجة الدولة الطرف أن البلاغ لا يستوفي الشرط المنصوص عليه في (٢)(ب) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري لأنه كان بالإمكان معالجة المسألة من خلال التفاوض الجماعي بين نقابات العمل والاتحاد. وتحيط اللجنة علماً كذلك ببيانات أصحاب البلاغ التي تفيد بأنهم استنفدوا جميع سبل الانتصاف المحلية الفعالة فيما يتعلق بقرارات محكمة العدل العليا في بوغوتا التي رفضت بموجبها طلباتهم الخاصة المتمثلة في أن يعيدهم الاتحاد إلى عملهم السابق على أساس امتيازاتهم النقابية، وبأن طلب تدابير الحماية المؤقتة يشكل سبيل انتصاف استثنائياً لا يمكن استخدامه ضد قرارات المحاكم، كما يتضح من قرارات المحكمة العليا التي خلصت إلى عدم مقبولية طلبات تدابير الحماية المؤقتة المقدمة من أربعة من أصحاب البلاغ. وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف لم تدحض ادعاءات أصحاب البلاغ فيما يتعلق بالطابع الاستثنائي لتدبير الحماية المؤقتة. وترى اللجنة أن التفاوض الجماعي الذي يهدف إلى اعتماد اتفاق عمل بين عمال وصاحب عمل لا يشكل سبيلاً من سبل الانتصاف المحلية بالمعنى المقصود في الفقرة (٢)(ب) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري. وعليه، لا ترى اللجنة ما يمنعها من النظر في البلاغ بموجب الفقرة ٢(ب) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري.

٨-٥ وفيما يتعلق بشكاوى أصحاب البلاغ المتعلقة بانتهاك حقهم في المحاكمة وفق الأصول القانونية وفي الحصول على سبيل انتصاف قانوني فعال بموجب المادة ١٤(١)، مقروءة على حدة وبالاتزان مع المادة ٢(٢) و(٣) من العهد، تلاحظ اللجنة أن أصحاب البلاغ استطاعوا تقديم طلبات خاصة لإعادة تم إلى عملهم السابق، وهي طلبات درست المحاكم العادية اثنين منها طبقاً للقانون، وأن أربعة من أصحاب البلاغ قدّموا لاحقاً طلبات للاستفادة من تدابير الحماية المؤقتة، غير أن المحكمة العليا رفضتها. وعلاوة على ذلك، تشير مزاعم أصحاب البلاغ بالأساس إلى تقييم الوقائع وتطبيق التشريعات المحلية، بما في ذلك اتفاقات العمل الجماعية والسوابق القضائية ذات الصلة، من جانب المحاكم الوطنية. ويدّعي أصحاب البلاغ أنه من غير المنطقي أن تعترف المحاكم، من ناحية، بأنه يحق لهم التمتع بالامتيازات النقابية بفضل مناصبهم في الاتحاد الوطني، وأن تقضي، من ناحية أخرى، بأن الاتحاد لم يكن يحتاج إلى إذن قضائي مسبق لأن إجراء إنهاء علاقة العمل لم يترتب على الفصل من العمل وإنما على انتهاء عقود العمل المحددة المدّة التي لم يجددها الاتحاد. وتذكّر اللجنة أن المادة ١٤ من العهد تكفل المساواة فيما يتعلق بالإجراءات ولا يمكن تفسيرها على أنها تكفل المساواة في النتائج أو عدم حدوث خطأ من جانب المحكمة المختصة^(١٦). وتذكّر اللجنة أيضاً بسوابقها القضائية التي تفيد بأن تقييم الوقائع والأدلة في كل دعوى، أو تطبيق التشريعات المحلية، أمر يقع عموماً على عاتق

(١٦) انظر البلاغ رقم ٢٧٣/١٩٨٨، ب. د. ب. وآخرون ضد هولندا، قرار عدم المقبولية المؤرخ ٣٠ آذار/مارس ١٩٨٩، الفقرة ٤-٦.

محاكم الدول الأطراف، ما لم يتبين أن هذا التقييم أو التطبيق يتسم بالتعسف الواضح أو يمثل خطأ جلياً أو إنكاراً للعدالة^(١٧). وقد نظرت اللجنة في المواد التي قُدمت من الأطراف، بما في ذلك الأحكام الصادرة عن المحكمة الابتدائية ومحكمة العدل العليا في بوغوتا فيما يتعلق بطلبات الإعادة إلى العمل السابق على أساس الامتيازات النقابية، والتي كانت موضوع الشكاوى المقدمة من أصحاب البلاغ إلى اللجنة، وهي تحيط علماً بالنقاط التي لا يتفق فيها أصحاب البلاغ مع تطبيق المحاكم الوطنية للتشريعات الوطنية. ومع ذلك، وفي هذه الحالة بالذات، ترى اللجنة أن هذه المواد لا تظهر أن الإجراءات القانونية في حد ذاتها تشوبها العيوب المذكورة أعلاه. ولذلك ترى اللجنة أن أصحاب البلاغ لم يقدموا أدلة كافية لدعم ادعاءاتهم بانتهاك المادة ١٤، مقروءة على حدة وبالاقتراح مع المادة ٢(٣)، وأنه بناءً عليه يُعتبر هذا الجزء من البلاغ غير مقبول بموجب المادة ٢ من البروتوكول الاختياري. وتذكر اللجنة أيضاً بسوابقها القضائية التي تشير إلى أنه لا يمكن الاحتجاج بأحكام المادة ٢ في ادعاء يرد في بلاغ ما مقدم بموجب البروتوكول الاختياري بالاقتراح مع أحكام أخرى من العهد، إلا إذا كان عدم تقييد الدولة الطرف بالتزاماتها في إطار المادة ٢ هو السبب الرئيسي للانتهاك المنفصل للعهد الذي يؤثر تأثيراً مباشراً على الشخص الذي يدعي أنه ضحية^(١٨). وفي هذه القضية، لا ترى اللجنة أن بحث ما إذا كانت الدولة الطرف قد انتهكت التزاماتها العامة بموجب المادة ٢(٢) من العهد يتميز عن بحثها للانتهاك المحتمل لحقوق أصحاب البلاغ بموجب المادة ١٤ من العهد. وعليه، ترى اللجنة أن ادعاءات أصحاب البلاغ في هذا السياق تتعارض مع المادة ٢ من العهد، وهي من ثم غير مقبولة بموجب المادة ٣ من البروتوكول الاختياري.

٦-٨ وتحيط اللجنة علماً بادعاءات أصحاب البلاغ أن قرارات المحاكم شكلت، في الممارسة العملية، انتهاكاً لحقوقهم المنصوص عليها في المادة ٢٢ من العهد. وتلاحظ اللجنة أن القرارات التي قضت برفض طلبات أصحاب البلاغ اعترفت بحقوقهم في الانضمام إلى نقابات العمل وفي التمتع بالامتيازات النقابية، لكنها رأت أن هذه الامتيازات لا تنطبق على حالاتهم لأن فقدانهم وظائفهم لا يعزى إلى فصلهم عن العمل وإنما إلى انتهاء عقودهم. وبالنظر إلى عدم وجود أي أدلة أخرى على وجود صلة بين فقدان أصحاب البلاغ لوظائفهم وبين ممارستهم حقوقهم بموجب المادة ٢٢ من العهد، فإن اللجنة ترى أن الادعاءات المتعلقة بانتهاك هذا الحكم لم تُدعم بما يكفي من الأدلة لأغراض المقبولية، وهي من ثم غير مقبولة بموجب المادة ٢ من البروتوكول الاختياري.

٧-٨ وتحيط اللجنة علماً بادعاءات أصحاب البلاغ التي تفيد بأن القرارات الصادرة عن محكمة العدل العليا في بوغوتا شكلت انتهاكاً للحق في المساواة أمام القانون بموجب المادة ٢٦ من العهد على أساس أن هذه القرارات تتعارض مع قرار المحكمة العليا المؤرخ ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ في قضية مماثلة رفعها عامل آخر في الاتحاد كان عضواً في مجلس الإدارة الوطني للاتحاد الوطني. بيد أن اللجنة تلاحظ أن تناقض قرارات المحكمة ليس دليلاً في حد ذاته على وجود تمييز وأن أصحاب البلاغ لم يبينوا بما يكفي، لأغراض المقبولية، كيفية تعرضهم للتمييز

(١٧) انظر تعليق اللجنة العام رقم ٣٢(٢٠٠٧) بشأن المادة ١٤ المتعلقة بالحق في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية وفي محاكمة عادلة، الفقرة ٢٦. انظر أيضاً البلاغ رقم ١٦١٦/٢٠٠٧، *مانزانو وآخرون ضد كولومبيا*، القرار المؤرخ ١٩ آذار/مارس ٢٠١٠، الفقرة ٤-٦.

(١٨) انظر البلاغ رقم ٢٠٣٠/٢٠١١، *بولياكوف ضد بيلاروس*، الآراء المعتمدة في ١٧ تموز/يوليه ٢٠١٤، الفقرة ٤-٧.

على أي أساس من الأسس المذكورة في المادة ٢٦ من العهد. ولذلك، ترى اللجنة أن هذه الشكوى غير مقبولة بموجب المادة ٢ من البروتوكول الاختياري.

٩- لذلك، تقرر اللجنة المعنية بحقوق الإنسان ما يلي:

(أ) عدم قبول البلاغ بموجب المادتين ٢ و ٣ من البروتوكول الاختياري؛

(ب) إحالة هذا القرار إلى كل من الدولة الطرف وأصحاب البلاغ.