



النظام القانوني للحق في الإضراب

في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء

(نحو قانون خاص بتنظيم الحق في الإضراب)

(دراسة مقارنة)

دكتور

خالد مصطفى علي فهمي إدمريس

عضو هيئة تدريس بجامعة السلام بطنطا



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

مقدمة

تحتل الحقوق والحريات العامة على مر العصور منزلة رفيعة في أفئدة البشر لكونها ضرورة حيوية لا يتحقق للإنسان بدونها حياة إنسانية فهي تعبير عن الكرامة والعزة^(١)، وحقوق الإنسان هي فكرة عالمية وشمولية، حظيت بقبول معظم الدول والمنظمات الدولية، وهي تعني مجموعة من القواعد التي تخول حقوقاً للفرد دون تقديم تنازلات من جانبه أو إذلال له، وهذا يدل على أنها ليست مجرد آمال، ولكنها منظومة واقعية صدقت عليها معظم دول العالم، وتبلورت فكرة حقوق الإنسان بنشأة منظمة الأمم المتحدة في سنة ١٩٤٥ في أعقاب الحرب العالمية الثانية، حيث تبنى تلك الحقوق والحريات الميثاق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في ١٠/١٢/١٩٤٨، والعهدان الدوليان الأول للحقوق المدنية والسياسية والثاني للحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، والتي تم التصديق عليهما في عام ١٩٦٦^(٢).

ولم تعد فكرة حقوق الإنسان مجرد فكرة مدنية حضارية أخلاقية فقط بل صارت لها صفة الإلزام على كافة الدول، كما أصبحت تأخذ اتجاهات أخرى على الساحة السياسية الداخلية والخارجية للدول، وبالتالي فإن المحافظة عليها أو السعي لحمايتها وصونها يعد من أهم غايات منظمة الأمم المتحدة، وكافة المنظمات الإقليمية والدولية الراعية لها، كما أصبح من أسباب نجاح أو فشل أي منظومة سياسية في أي دولة هو مدى تطبيقها واحترامها لمعايير حقوق الإنسان.

ومن بين أهم المشكلات التي تعانيها الكثير من الدول هو التطبيق لبعض تلك المعايير، ولما كان من الصعب لأي حكومة أن تحظى بقبول كافة مواطنيها لسياستها،

(١) د/ منيب محمد ربيع: ضمانات الحرية في مواجهة سلطات الضبط الإداري- رسالة دكتوراه- حقوق عين شمس- ١٩٨١- ص ١٢٥، د/ كريم يوسف كشاكنش: الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة- رسالة دكتوراه- حقوق القاهرة- ١٩٨٧- ص ٩، د/ حمدي عطيه مصطفى: حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية- دار الفكر العربي- الإسكندرية - ٢٠١٠- ص ٧.
(٢) قرار الجمعية العامة رقم ٢٢٠٠/أ - الدورة ٢١- ١٦/١٢/١٩٦٦ ودخلت حيز التنفيذ في ١٩٧٦/١/٣.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

فإن عليها أن توفق في قراراتها بما يتناسب مع ظروفها وإلا تعرضت لأزمات حادة قد تطيح بها وتؤدي لسقوطها، ومن بين الحقوق التي تحدث الكثير من المشكلات في التطبيق الحق في الإضراب عن العمل، حيث أن الوفاق والوفاء لا يسودان دوماً العلاقة بين العمال والحكومة وبين العمال وأرباب الأعمال فكثيراً ما تنزع الخلافات بين هذه الأطراف بسبب الأجور أو الامتيازات الغير ممنوحة للعمال، ويهدف كل طرف إلى الضغط على الطرف الآخر لقبول شروطه، وهنا يلجأ العمال للإضراب^(١). ولما كان الحق في العمل في ظروف منصفة من الحقوق الهامة من الجانب الاجتماعي، التي نص عليه العهد الثاني الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦، والذي أشار في تنظيمه للحق في العمل على حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية في ظل علاقة متكافئة بين العامل وصاحب العمل، والتزام الدول باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. وكذا الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية ومكافئة تساوي قيمة عمله وتوفر له السلامة والصحة المهنية، وغيرها من الحقوق الخاصة بالعمل، ومن ثم صدرت الكثير من القرارات من منظمة العمل الدولية لتنظم حقوق العمال، وقد وجد العمال بغيتهم في تنفيذ تلك الحقوق من خلال استخدام الحق في الإضراب كوسيلة ضغط لتنفيذ طلباتهم دون التفاوض أو حال فشل التفاوض.

ويعد الحق في الإضراب من الحقوق التي أقرتها الاتفاقيات الدولية، فهو يمثل نوع من الاحتجاجات الجماعية التي تمارس ضد السلطة سواء كانت الحكومة أو أرباب الأعمال ووسيلة ضغط أشد تأثيراً من وسائل أخرى^(٢). حيث نص عليه العهد الثاني باعتباره أحد الآليات التي يستخدمها العمال والموظفون للدفاع عن مصالحهم،

(١) راجع في ذلك: د/ محمد هشام أبو الفتوح: الإضراب عن العمل بين التجريم والإباحة (دراسة مقارنة) - القاهرة - ١٩٨٨ - ص ١.

(٢) د/ أمل محمد حمزة: حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة - ط ٢ - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠١٤ - ص ٢.



٥- ان نظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

حيث نصت المادة الثامنة من العهد على أن تتعهد الدول بكفالة حق الإضراب وفقاً لقوانينها. وقد ظهر الإضراب بسبب ما لاقاه العمال في الماضي من عسف وجور وسوء معاملة من جانب أصحاب الأعمال، وتدني الأجور فضلاً عن زيادة ساعات العمل وقسوة ظروفه، وسقوط العديد من العمال ضحايا للتشغيل الخاطيء وللتعسف بهم، حيث تضامن جموع العمال وأنشئوا نقابات مهنية توحد كلمتهم وتدافع عن مصالحهم وحقوقهم^(١). ومن هنا ظهر الإضراب كسلاح في أيدي الطبقة العاملة تستخدمه للضغط على أصحاب الأعمال لإجبارهم على تحقيق مطالبهم المهنية^(٢). ولاشك أن تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية (العمال وصاحب العمل) هو الأساس القانوني لحق الإضراب^(٣).

وقد كانت التشريعات في معظم دول العالم قبل التصديق على العهد الثاني تأتي بأن تنص على الحق في الإضراب، ونتيجة التصديق عليه التزمت الدول بأن تنص تشريعاتها على هذا الحق باعتباره ضمن منظومة حقوق الإنسان، كما تلتزم بأن تضع الضوابط المنظمة له^(٤). ومن هنا جاء الدستور المصري ونص على الحق في الإضراب السلمي، حيث نص الدستور الحالي ٢٠١٢ المعدل لسنة ٢٠١٤ في الباب الثاني على المقومات الأساسية للمجتمع، وأشار الفصل الأول والخاص بالمقومات الاجتماعية في المادة [١٥] على الإضراب السلمي باعتباره حق ينظمه القانون، وأصبح الإضراب أمراً واقعياً ولزماً على المشرع أن يضع ضوابطه وينظم أحكامه على النحو الذي يتلafi معه آثاره الضارة بين طرفي علاقة العمل وعلى المجتمع كله،

(١) د/ أحمد حسن البرعي: الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية- دار الفكر العربي- ١٩٨٢- ص ٢٨١ وما بعدها.

(٢) د/ السيد عيد نايل: قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة- ٢٠٠٤- ص ٦٧٤.

(٣) د/ علي عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة- تطوره- تحديد مفهومه نظامه القانوني- مؤسسة دار الكتب- الكويت - ١٩٩٧ - ص ٢٢٠.

(٤) حيث كانت ترفضه غالبية دول العالم وخاصة الدول الشيوعية مثل الاتحاد السوفيتي السابق والصين، وكان الدستور المكسيكي هو أول دستور في العالم نص على الحق في الإضراب في عام ١٩١٧.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

وفض منازعات العمل ومنها الإضراب بالقوة يترتب عليها الإضرار بالنتائج القومي، ولها تأثير سلبي على العلاقات المستقبلية بين العمال وأصحاب العمل^(١)، وبين موظفي الدولة والحكومة والجهات التابعة لها^(٢)، وارتبط ظهور الإضراب في حديثنا بالنهضة الصناعية، التي نتج عنها الكثير من الآثار الضارة على العمال^(٣).

ولما كان المشرع قد وضع قانون خاص بالحق في التظاهر وهو القانون ١٠٧ لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، ولما كانت الاتفاقيات الدولية تلزمنا بوضع قانون خاص بتنظيم الحق في الإضراب، فإننا نرى وجوب أن يضع المشرع قانون بتنظيم الحق في الإضراب، كما سوف نتناول ذلك من خلال هذه الدراسة.

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث وما دفعنا لاختيار هذا الموضوع بسبب ارتباط الحق في الإضراب بالعمل سواء في الوظيفة العامة أو العمل الخاص، وخاصة في ظل الظروف الحالية التي تعاني فيها الدولة بعد ثورتين تسببتا في الإضرار بالكثير من الممتلكات العامة والخاصة، فقد شكل الإضراب ظاهرة تكررت في الآونة الأخيرة، مثل ما حدث من إضراب عمال شركة المحلة للغزل والنسيج، وتصعيد وتيرة المطالب ومنع الإنتاج، ثم التهديد بتضخيم الإضراب وظهور جماعات سياسية مناوئة وإيثارية تحاول استغلال تلك المشكلات الاقتصادية لتحويل الإضراب من إضراب عمال للمطالبة

(١) يشار إلى أن الإضرابات العمالية التي حدثت في تونس عام ١٩٧٢ أدت إلى خسارة ٢٥٣ ألف ساعة عمل كما أدت الإضرابات التي حدثت في عام ١٩٧٣ إلى خسارة ٢٩٢ ألف ساعة عمل، كما أدت الإضرابات التي حدثت في المرافق العامة في فرنسا في عام ١٩٨٨ إلى خسارة ٦٨٦ ألف يوم عمل، كما أفقدت الإضرابات التي حدثت في عام ١٩٨٩ إلى خسارة ٢,٤ مليون يوم عمل - راجع في ذلك د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٨ هامش ٢.

(٢) من أمثلة الإضرابات العمالية إضراب العمال في أمريكا على بناء سد هوفر عام ١٩٣٥ نظرا للظروف القاسية من ارتفاع في درجات الحرارة وظروف بيئية متردية، ومن أمثلة الإضرابات السياسية ثورة الطلبة في فرنسا ١٩٨٦ ضد سياسات شارل ديغول والتي أجبرته على الاستقالة.

(٣) د/ أشرف عبد القادر قنديل: الإضراب بين الإباحة والتجريم (دراسة مقارنة)- دار الجامعة الجديدة- الإسكندرية- ٢٠١٤- ص ٢١.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

بمطالب فئوية ومالية إلى إضراب سياسي، ولا يجب التقليل من شأن حالات الإضراب باعتبارها حالات فردية، فقد ينجم عنه مآسي في حالة ارتفاع سقف المطالب أو تدخل آخرين بهدف زعزعة الاستقرار، ومن ثم فقد باتت من الأهمية بمكان التعرف على هذا الحق لبيان ماهيته ووضع ضوابطه ومدى اتفاقها مع الاتفاقيات الدولية والتشريع الوطني وطموحات العمال.

فنههدف من الدراسة تبصرة العمال إلى كيفية ممارسة حقوقهم دون المساس بالآخرين؟ ومتي تكون ممارسة هذا الحق مشروعة؟ ومتي تكون غير مشروعة؟ ويندرج الحق في الإضراب تحت مظلة عدد من أفرع القانون، لاتصالها الوثيق بموضوع البحث ولإيماني العميق بأن القانون بناء متكامل لا يقبل التجزئة، ومن ثم يجب البحث فيها للتعرف على ضوابط هذا الحق في إطار حقوق الإنسان وقواعد القانون الداخلي، من أجل وضع قانون خاص ينظم الحق في الإضراب.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في التعارض الظاهري بين المبادئ القانونية في النطاق الدولي والوطني، ويظهر ذلك جليا في عدم النص على الحق في الاضراب لعمال المرافق العامة، بالرغم من النص عليه للعمال في قانون العمل، فهناك مبدأين هامين هما: [١] مبدأ استمرار سير المرفق العامة بانتظام وأطراد، [٢] مبادئ حقوق الإنسان التي يعتبر الحق في الإضراب من أعمدها الأساسية في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، فإذا كان توقف المرفق العام أمراً يلحق الضرر بالمصلحة العامة، فانه لا يمكن التنازل عن الحق في الإضراب لوجود قصور أو نقص تشريعي، كما أن هناك من يخلط بين صور الحق في الإضراب ويعتبرها كلها مشروعة، الأمر الذي يترتب عليه الخلط بين الإضراب سواء المشروع أو غير المشروع.

ويهدف وضع قانون لتنظيم الحق في الاضراب بيان الضوابط للتوفيق بين حق العمال في ممارسة الإضراب بغية الذود عن مصالحهم واعتبارات الصالح العام التي



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

قد تتأثر من إطلاق حرية ممارسة الإضراب دون ضوابط، فتنظيم الحقوق والحريات هو الأصل لممارستها باعتباره أصلاً قانونياً فهي لا تعرف الإباحة المطلقة.

تساؤلات البحث:

- [١] مفهوم الإضراب وعناصره وخصائصه؟.
- [٢] موقع مصر التشريعي في مسألة الإضراب ما بين الإباحة والحظر؟.
- [٣] مدى توافق التشريع الوطني مع القواعد الدولية في هذا الإطار؟.
- [٤] ضوابط الحق في الإضراب في التشريع؟.
- [٥] الرؤية حول وضع ضوابط لممارسة حق الإضراب بقانون خاص؟.

فرضيات البحث:

تعرف فرضيات أي دراسة بأنها تخمين أو استنتاج يصيغه الباحث ويتبناه، لشرح بعض ما يلاحظه، وتكون له كمرشد ومحدد لمجال البحث والدراسة، وتعبّر عن التكهّنات التي يصيغها الباحث لمعرفة الصلة بين النتائج والأسباب، ولا تنشأ تلك التكهّنات من فراغ بل هي جهد فكري، يحاول الباحث من خلاله تفسير الظاهرة محل الدراسة، وتعتبر الفرضيات أساسية في عملية البحث، فالبحث لن يتقدم ما لم نبدأ بتفسير مقترح أو حل للصعوبات التي تواجهه، ومن هذا المنطلق؛ ونظراً لأهمية الفرضيات فقد قمنا بصياغة الفرضية التالية: كيف يمكن التوفيق بين حقوق الإنسان وبين الحق في الإضراب وحقوق المواطنين في عدم الإضرار بمطالبهم الأساسية؟، وما هي الضوابط التي يمكن من خلالها ممارسة هذا الحق دون الإضرار بالمجتمع؟.

منهج البحث:

منهج الدراسة هو الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث عند قيامه بالدراسة، أو عند تتبعه لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعادها بشكل شامل ودقيق، وتقوم هذه الدراسة على منهج وصفي تحليلي مقارنة من خلال طرح المشكلة واستخلاص النتائج



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

وطرح رؤية الباحث ومدى اتفاقها مع الرؤى الأخرى، وهذا ما سوف نتناوله حتى يمكننا وضع رؤية حول قانون خاص ينظم الحق في الإضراب.

خطة البحث

تم تقسيم الدراسة حول موضوع البحث للنقاط التالية:

الفصل الأول: ماهية الحق في الإضراب

الفصل الثاني: الحق في الإضراب بين التشريع وأحكام القضاء

الفصل الثالث: الضوابط المقترحة لممارسة الحق في الإضراب



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الفصل الأول

ماهية الحق في الإضراب

مقدمة:

يعد الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة في أغلب دول العالم، ويبدو هذا الاهتمام بسبب التوجه القديم الذي كان يعرف فيه بأنه وسيلة للفوضى والعنف، يمارسها العمال للضغط على أصحاب الأعمال فيتوجهون لوسائل الإنتاج فيتلفوها، وكان المشرع يعاقب على الإضراب باعتباره جريمة جنائية، ولكن تطورت النظرة فأصبح الحق في الإضراب محمي على المستوى الدولي وأصبح عنصر من عناصر الحريات الأساسية في المجتمع. يعرف الإضراب بصفة عامة بأنه: امتناع عمال المنشأة أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة ولمدة محددة مرتبطة بالمطالبة ببعض حقوقهم - أو بتعبير آخر هو: توقف كل أو بعض العمال عن العمل، بهدف تحسين ظروف العمل والحصول على مزايا أفضل؛ حيث يلجأ إليه العمال للدفاع عن مصالحهم(١).

والإضراب الذي نستهدفه هو الإضراب المهني أي الذي يكون هدفه تلبية مطالب العمال في نطاق عملهم وليس الإضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة لحملها على اتخاذ قرار سياسي معين أو احتجاج على قرار

(١) تنتظر إليه معظم الدول عادة بعدم الارتياح، فهناك بعض الدول كسويسرا وألمانيا تحظر الإضراب بشكل مطلق وتعتبره عملاً غير مشروع. بل تعتبره معظم الدول الاشتراكية نوعاً من التخريب لأموال الدولة، وتأخير لتنفيذ الخطة القومية الشاملة لتنمية الدولة، وهناك دول تبيح الإضراب للعاملين في القطاع الخاص دون موظفي الدولة، كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية ومصر، يشير البعض إلى أنه إذا كان إعلان الحقوق عام ١٧٨٩ قصد إعادة التوازن السياسي والقانوني بين الطبقات فإن العهد الثاني للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لسنة ١٩٦٦ قد قصد إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي الذي عانت منه الطبقة العاملة- د/ ناصف إمام سعد هلال: إضراب العاملين بين الإجازة والتجريم- رسالة دكتوراه- حقوق عين شمس- ١٩٨٤- ص ٦٢.



٥- انظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

سياسي اتخذته هذه السلطة، والحق في الإضراب حق ذو طبيعة خاصة^(١) ويرجع ذلك لكونه حقاً فردياً يمارس بطريقة جماعية، فالإضراب عن العمل هو توقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية، يهدف للضغط على رب العمل من قبل العاملين لديه^(٢). وسوف نتحدث من خلال مايلي عن مفهوم الإضراب وعناصره وخصائصه:

المبحث الأول: مفهوم الإضراب

المبحث الثاني : عناصر الإضراب

المبحث الثالث: خصائص الإضراب

^(١) قضت محكمة السين في فرنسا في حكم لها في ١٩٥٠/٢/١٩ بأن قيام أحد التجار بغلق محله ليوم واحد احتجاجاً على قرار صادر من السلطة العامة لا يعتبر إضراباً فردياً الفعل، وأن التاجر حر في فتح محله أو غلقه- راجع ذلك الحكم في:

Jean Rivero et Savatier (J.): Droit du travail, Paris, ١٩٥٠, p.١٩٢.

^(٢) بدأت الإضرابات تأخذ أهمية أكبر إبان الثورة الصناعية؛ عندما اكتسبت مجموعات العمال أهمية أكبر في ظل وجود المصانع والمناجم في أغلب الدول. وقد اعتبرت تلك الدول - وقتها - الإضراب بالأمر غير المشروع، ويعود ذلك للسلطة السياسية التي كان يملكها أصحاب العمل مقارنة بالعمال، وفي أواخر القرن التاسع عشر أو بدايات القرن العشرين تغيرت هذه الرؤية وشرعت البلدان الأوروبية الإضراب في قوانينها.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

المبحث الأول

مفهوم الإضراب

مقدمة:

يعرف الإضراب بأنه امتناع عن العمل باتفاق بين بعض العمال لمدة من الزمن دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن عملهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور وتحسين الأوضاع^(١)، والإضراب في المعنى الاصطلاحي يعني التوقف عن أداء شيء مثل الإضراب عن الطعام أو الإضراب عن الدراسة، وهناك أيضاً إضرابات الحوادث التي يقوم بها غير العمال كإضراب التجار وإضراب أعضاء المهن الحرة وإضراب الطلاب وإضراب المواطنين عن دفع الضرائب وغيرها^(٢). ولكن محور

(١) د/ محمد علي عبد السلام، د/ أيمن سيد خليل حجر: التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير- دار النهضة العربية- القاهرة- ٢٠١٧- ص ١٥٤.

(٢) هناك صور كثيرة للإضراب منها رفض العمال الذهاب إلى مكان العمل أو أن يحتل العمال مقر العمل، ويرفضون القيام بالعمل كما يرفضون الخروج من المكان. يعرف هذا النوع من الإضراب بإضراب جلوس (بالإنجليزية: Sit-down strike). وهناك أسلوب آخر في الإضراب هو إضراب العمل حسب ما يقتضيه القانون فقط (بالإنجليزية: work-to-rule)، حيث يقوم خلاله العمال بأداء العمل المطلوب دون زيادة وإتباع تعليمات السلامة بطريقة تعوق الإنتاج أو رفض القيام بوقت إضافي ويسمى "إضراب جزئي" أو "تباطؤ". والإضرابات قد تكون بصدد مكان العمل كله أو في وحدة داخل مقر عمل، أو قد تشمل صناعة بأسرها، أو قد يشترك بها كل أو جل عمال أو موظفي مدينة أو بلد ما. كما أن هناك الإضرابات التي يشارك بها جميع العمال والتي تضم عدد من نقابات العمال في منطقة معينة وتعرف بالإضرابات العامة، وهناك إضراب التعاطف (بالإنجليزية: sympathy strike)، هو صورة مصغرة من إضراب عام ويتم فيه تعاطف مجموعة من العمال أو الموظفين مع نظرائهم في شركة أخرى والتعبير عن ذلك بشكل فعلي.

وهناك إضراب طلابي ينتج عنه امتناع الطلاب، وأحياناً بمعوية المدرسين، عن حضور المدرسة، وهناك الإضراب عن الطعام وهو الامتناع طواعية عن الأكل. ويستخدم هذا الإضراب غالباً في السجون أو في أماكن التجمعات كالمدن الجامعية للطلبة كشكل من الاحتجاج السياسي على بعض الأمور. وهناك إضراب إدعاء المرض (بالإنجليزية: sickout)، هو نوع من الإضراب يتظاهر في المضربون بالمرض، وهناك إضراب العاملين بالدولة حيث يضرب العاملين في الجهات الحكومية لرفض سياسة الوزارات مثل المدرسين والموظفين وغيرهم الذين لا تسمح لهم قوانين العمل



٥- النظام القانوني للحص في الإضراب (دراسة مقارنة)

حديثنا هو الإضراب عن العمل الذي يقوم به العمال سواء المستخدمين في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص بهدف تحقيق مطالب مهنية. وسوف نتحدث من خلال هذا المبحث عن تعريف الإضراب من الناحية اللغوية والفقهية والقضائية، ويسبق ذلك تناول نبذة تاريخية عن الإضراب وذلك من خلال ما يلي:

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الإضراب

المطلب الثاني: التعريف اللغوي للإضراب

المطلب الثالث: التعريف الفقهي والقضائي

المطلب الأول

نبذة تاريخية عن الإضراب

يجد لفظ الإضراب مصدره التاريخي من مكان بالعاصمة الفرنسية يسمى (Place de grève) والذي يقع على نهر السين، وكان مقراً لتجمع العاطلون أملاً في الحصول على فرصة عمل، ومن هنا أصبح يطلق على فعل التوقف الجماعي عن العمل لفظ الإضراب، وأصبحت عبارة (Faire grève) تعني السيطرة على أحد الأماكن بهدف الحصول على فرصة عمل^(١). ومن ثم اشتق مصطلح الإضراب (La grève) والذي يعني الضغط على صاحب العمل وعلى السلطات العامة لتحقيق المطالب المهنية المشروعة^(٢).

وقد أشارت الدراسات التاريخية إلى أن العمال قد استخدموا الحق في الإضراب كسلاح لدفع ما يقع عليهم من ضرر^(٣)، وقد بينت تلك الدراسات أن الإضراب استخدم

بالإضراب. ويستخدم هذا الإضراب في الحالات التي يمنع فيها القانون أولئك الموظفين من إعلان الإضراب.

(١) مشار إليه لدى د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٩٢.

(٢) راجع في ذلك:

Robert (F.G.): Le mouvement des greves en France (١٩١٩-١٩٦٢) sirey, Paris, France, ١٩٦٢, p. ١٢.

(٣) د/ محمود جمال الدين زكي: قانون العمل- مطبعة جامعة القاهرة- ١٩٨٣- ص ٧٥٤.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

في العصر الفرعوني العام ٢٩ من حكم رمسيس الثاني حين هتف العمال ضد التعسف معهم في عدم تقديم الطعام لهم لمدة ١٨ يوم، وحتى يتجنبوا جور الفرعون قام العمال بحفر خنادق ليحتموا بها خلف معبد تورميس الثالث، واستجيب لشكواهم وتم تقديم الطعام والماء لهم، وحدث إضراب آخر في عهد الفرعنة في دير المدينة في العام ١١٥٢ قبل الميلاد ضد رمسيس الثالث^(١).

أما في فرنسا فإن أول إضراب عرف في عام ١٥٣٩ ميلادية حيث أضرب عمال المطابع في ليون ضد القرارات التعسفية في العمل، وفي وقت لاحق لهذا الإضراب صدر أول قانون ضد الإضراب في فرنسا عرف بقانون (Le Chapelier) في ١٤-١٧/٦/١٧٩١ والذي كان يحظر التحالف والذي كان يعني وقتها اجتماع أشخاص يمارسون نفس المهنة أو نفس الصنعة ويمتنعوا جميعاً عن العمل، وكان هذا الحظر يتبعه عقوبات جنائية مشددة للمخالفين في حالة التحالفات العمالية، حيث نص قانون العقوبات الصادر في ١٨١٠ على جنة التحالف (Coalitions) في المواد من ٤١٤ إلى ٤١٦ والتي فرقت بين التحالفات العمالية وتحالفات أصحاب المهن، فأصحاب المهن لا يلحقهم العقاب إلا إذا لجئوا إلى خفض المرتبات ظلماً وجوراً، أما التحالفات العمالية فكان يطبق عليها قانون العقوبات أياً كان هدفها^(٢). وقد كان أي تحالف بين جماعة العمال من الأمور الممنوعة حتى صدور قانون ٢٥ مايو ١٨٦٤ الذي ألغى بمقتضاه أي تحالف أو ائتلاف بين العمال على أساس أنه إذا كان للعامل كفرد التوقف عن العمل انطلاقاً من مبدأ الحرية في العمل الذي أفرته الثورة الفرنسية فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل وأن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما داموا يتمتعون بها كأفراد، ومن هنا أصبح التحالف بين العمال أمراً مشروعاً واعتبر الإضراب أمراً مشروعاً هو الآخر من الناحية العملية.

(١) مشار إليه لدى د/ على العريف: شرح تشريع العمل في مصر - مطبعة عطايا - القاهرة - ١٩٥٤ - ص ٢٧٥ وما بعدها، د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق - ص ٤٩ وما بعدها.
(٢) مشار إليه لدى د/ أمل محمد حمزة: المرجع السابق - ص ٢٥١ وما بعدها.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

وقد بدأ استخدام كلمة "إضراب" في اللغة الإنجليزية عام ١٧٦٨، عندما عمل بحارة في لندن على شل حركة السفن في الميناء، تعبيراً عن تأييدهم لمظاهرات انطلقت في نفس المدينة. كما توقف عمال المناجم وعمال النقل في إنجلترا تسعة أيام سنة ١٩٢٦ مما أدى لشل حركة البلاد. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد كان أول إضراب هو إضراب في أول مايو ١٨٨٦ (La bour day) شارك فيه كافة النقابات المهنية، وأعلن في ذلك اليوم عن حدوث نحو ٥٠٠٠ إضراب شارك فيه ٣٤٠ ألف عامل^(١)، وقد كانت الإضرابات تقع في بدايتها من جانب التجمعات العرضية للعمال؛ وذلك قبل ظهور النقابات العمالية.

أما في مصر فقد مارس العمال حقهم في الإضراب في عام ١٩٠٨، وكان هذا الإضراب قد وقع من عمال شركة التبغ، وتلي ذلك العديد من الإضرابات^(٢)، مما دعى المشرع إلى حظر الإضراب بالقانون ٣٧ لسنة ١٩٢٣، وظل هذا القانون سارياً حتى التصديق على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ والذي دخل حيز التنفيذ في مصر عام ١٩٨٢، وعندما صدر قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أقر بحق العمال في الإضراب السلمي لتحقيق مطالبهم المهنية، حيث نصت المادة ١٩٢ من القانون على أن للعمال الحق في الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود ووفقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. ويرى البعض أن التاريخ في مصر وغيرها من الدول يشير إلى أن المنع القانوني لم يضع حداً للإضراب، ومن هنا ظهرت خطورة الإضراب كسلاح قوي في يد العمال، والذي لم

(١) لمزيد من المعلومات حول نشأة حق الإضراب في العديد من الدول- راجع: د/ أمل محمد حمزة: المرجع السابق- ص ٧٥ وما بعدها.

(٢) مثل إضراب عمال السكك الحديدية وعمال الترام عام ١٩١١، وإضراب رجال البوليس في ١٩١٩ للمطالبة بزيادة رواتبهم، وإضراب طلبة المدارس والمعاهد وكلية البوليس والكلية الحربية عام ١٩١٩ تضامناً مع الحركة الوطنية، وغيرها راجع في ذلك: د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ٥٠ وما بعدها.



مجلة روح القوانيين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

يعد مرتبطاً بصراع الطبقات أو تعارض المصالح بين بعض الفئات، ولكن مظهر من مظاهر الضغط ضد نقاس أرباب الأعمال أو السلطة في الرضوخ لمطالب العمال^(١). وأشار حكم المحكمة الادارية العليا في ٢٠١٧ للتطور التشريعي والقضائي حول الإضراب^(٢).

(١) راجع في ذلك: د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ١٦ وما بعدها.
(٢) حيث قضت المحكمة بأنه: من حيث إنه بخصوص التطور التشريعي والقضائي حيال حق الإضراب فإنه بالنسبة للعاملين بالمرافق العامة لم يكن إضراب العاملين في المرافق العامة معاقباً عليه جنائياً في مصر حتى عام ١٩٢٣ اكتفاءً بالعقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على العاملين المضربين بسبب الامتناع عن أداء العمل أياً كان طبيعة هذا الامتناع ، والتي قد تصل إلى حد العزل من الوظيفة لأن مثل هذا الامتناع يشكل مخالفة للقواعد التي تحكم الوظيفة العامة ولما ظهرت مخاطر حركات العمال العنيفة ، وجد المشرع أن الجزاءات التأديبية غير رادعة ، وأنه لا بد من وضع عقوبات جنائية تضمن استمرار المرفق في أداء خدماته للجمهور ولهذا أدخل تعديلات على قانون العقوبات الصادر سنة ١٩٠٤ وذلك بمقتضى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٣ وهذه المواد هي المادة ١٠٨ مكرر والخاصة بإضراب الموظفين والمستخدمين العموميين والمادة ٣٢٧ مكرر والخاصة بإضراب العاملين في مرافق تدار عن طريق الامتياز وظل هذا القانون سارياً حتى سنة ١٩٤٦ عندما تدخل المشرع بتشديد العقوبات القديمة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ ثم بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ ثم بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٢ بحيث أصبح الإضراب محظوراً على كافة العاملين في جميع المرافق العامة أياً كان أسلوب إدارتها سواء التي تدار بالطريق المباشر أو التي تدار بالطريق غير المباشر عن طريق الامتياز ، وفي ظل وجود النصوص الواردة بقانون العقوبات والمتعلقة بتجريم الإضراب انضمت مصر إلى الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتحفظت في وثيقة التصديق تحفظاً عاماً هو الأخذ في الاعتبار أحكام الشريعة الإسلامية وعدم تعارض الاتفاقية معها ، وفي ١٠ / ١ / ١٩٨١ أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ بشأن الموافقة على تلك الاتفاقية مع الأخذ في الاعتبار أحكام الشريعة الإسلامية وعدم تعارضها معها ... على أن يعمل بها اعتباراً من ١٤ / ٤ / ١٩٨٢ ومنذ هذا التاريخ وهذه الاتفاقية أصبحت لها قوة القانون وقد أكدت الاتفاقية في المادة الثامنة منها على أن تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين الدولة المختصة. ومما تقدم هذه الاتفاقية أبحاث الإضراب ولا تستطيع مصر بعد أن صدقت عليها ، أن تحظر الإضراب بشكل مطلق مع مراعاة أن الاتفاقية لم تفرق في نطاق مشروعية الإضراب بين عمال المرافق العامة وعمال القطاع الخاص وكل ما تستطيعه مصر هو تنظيم هذا الحق بعد أن أصبحت الاتفاقية جزءاً من التشريعات المصرية فإذا تعارضت مع قانون سابق فإنها تلغى هذا القانون السابق إلغاءً ضمناً ، ومن هنا فإن أحكام الإضراب الواردة في قانون العقوبات قد ألغيت ضمناً اعتباراً من نفاذ هذه الاتفاقية ، وبذلك أصبح الإضراب مشروعاً في مصر -حكم المحكمة الإدارية العليا الدائرة الرابعة موضوعي- جلسة ١٧ / ٦ / ٢٠١٧ - طعن رقم ٢٧٠٤٧ لسنة ٦١. د/ أحمد محمد أبو حمزة: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة -



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

المطلب الثاني

التعريف اللغوي للإضراب

الإضراب لغة: مصدر للفعل الرباعي أضرب، وجمع إضراب إضرابات، فيقال: أضربت عن الشيء: كففت عنه وأعرضت، وضرب عنه الأمر صرفه، قال تعالى: ﴿أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ﴾^(١)، بمعنى أفنُغْرِضُ عنكم، ونترك إنزال القرآن إليكم لأجل إعراضكم وعدم انقيادكم، وإسرافكم في عدم الإيمان به^(٢)، ويقال: ضربت فلاناً عن فلان أي كففته عنه، فأضرب عنه إضراباً إذا كف، وأضرب فلان عن الأمر فهو مضرب إذا كف^(٣)، ومن ثم فإن الإضراب يأتي بمعنى الكف عن الشيء أو الإعراض عنه.

ويختلف الإضراب عن العمل عن الامتناع عن العمل من الناحية اللغوية، فالامتناع ذو معنى أعم من الإضراب، فهو يمثل الامتناع عن العمل وغيره، بينما الإضراب خاص بعدم القيام بالعمل وفقاً لقواعد القانون أو الاتفاق، والعلاقة بينهما عموم وخصوص، فكل إضراب هو امتناع، ولكن ليس كل امتناع هو إضراب، فقد يتمتع الموظف عن عمله لسبب خاص به، ولا يعد فعله ذلك إضراباً عن العمل. والإضراب في العرف يعني الكف عن عمل أو الإعراض عن شيء بعد الإقبال عليه، وأضرب عنه بمعنى أعرض عنه أو امتنع عنه، أي امتنع عن مزاولته بهدف تحقيق مطلب أو مطالب. وفي معجم المعاني الجامع يقال أَضْرَبَ الْعَامِلُ عَنِ الْعَمَلِ أَي أَعْرَضَ عَنْهُ، امْتَنَعَ عَنِ مَزَاوَلَتِهِ بِهَدَفٍ تَحْقِيقِ مَطْلَبٍ أَوْ مَطَالِبٍ. وأضرب العمال عن عملهم أي

دار النهضة العربية - القاهرة - ص ١١١، د/ علي عبد الفتاح خليل: الموظف العام وممارسة الحرية السياسية - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة - ٢٠٠٢ - ص ٥١٢.

(١) سورة الزخرف - الآية الخامسة.

(٢) التفسير الميسر لآيات الذكر الحكيم - مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف.

(٣) الشيخ/جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور: لسان العرب - المجلد الأول - دار صادر - بيروت.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

امتنعوا عنه احتجاجاً على أمر أو مطالبة بمطلب فيقال أضرب عن الطعام^(١)، وفي المعجم الوسيط الإضراب هو توقف عن العمل من قبل مجموعة من العمال بصفة جماعية من أجل بلوغ بعض الأهداف كالحصول على أجور أحسن أو ظروف عمل أليق أو لمقاومة اقتراحات قدمتها الإدارة لإحداث تغييرات لا يوافقون عليها^(٢). أما اصطلاحاً: فعرفه العلامة الجرجاني بأنه: الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه^(٣). ويشير البعض^(٤) إلى المفهوم الاجتماعي للإضراب أي تأثير الإضراب الواقع من إحدى فئات المجتمع على باقي فئات المجتمع وتأثيرها به الأمر الذي يؤثر على حركة ونشاط المجتمع وقيام سلطات الدولة بأداء وظائفها، وعلى العكس فإن الإضراب قد يكون من شأنه إضاعة الطريق أمام مختلف فئات الشعب لتحقيق مطالبها، وبالتالي فإن الإضراب وفقاً لهذا الرأي مظهر من مظاهر القوة تلجأ إليه فئة من العاملين بهدف الضغط على السلطة.

(١) معجم المعاني الجامع على شبكة الانترنت.

(٢) المعجم الوسيط - مؤسسة التاريخ العربي - دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع - بيروت - لبنان - ٢٠٠٨.

(٣) **الجرجاني**: معجم التعريفات - تحقيق الشيخ محمد صديق المنشاوي - دار الفضيلة للنشر والتوزيع والتصدير - القاهرة - ص ٢٧.

(٤) **د/ محمد هشام أبو الفتوح**: المرجع السابق - ص ١٥ وما بعدها، **د/ ناصف هلال**: المرجع السابق - ص ٤٦.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

المطلب الثالث

التعريف الفقهي والقضائي للإضراب

اتجهت معظم التشريعات إلى عدم وضع تعريف محدد للإضراب^(١)، وهذا ما فعله المشرع المصري فلم يضع تعريفاً للإضراب ولكن تركه للفقهاء^(٢)، وكما يقول البعض أنه قد أُلقي عبئاً جسيماً على كاهل الفقه والقضاء، وذلك لأن الإضراب من المسائل التي يفضل وضع تعريف منضبط لها حيث أنها من الأفعال التي تمثل خطورة على المجتمع، ولا تقل عن الجريمة الإرهابية التي وضعت لها التشريعات المختلفة تعريفات غاية في الدقة والتحديد^(٣). وقد تعددت التعاريف الفقهية للإضراب حيث ينظر إليه كل فقيه من الزاوية الخاصة به وإن كانت تتفق في مجملها على صفة التوقف الجماعي المدير عن العمل من أجل الضغط للحصول على مكاسب مهنية، وقد اقتصر تعريف فقهاء القانون العام للإضراب على المرافق العامة وحق العاملين بها في الإضراب، أما فقهاء القانون الخاص فيتناولون الحق بمفهوم شامل يمكن تطبيقه على العاملين بالقطاع العام أو القطاع الخاص^(٤).

وسوف نتناول تعريف الإضراب في الفقه الفرنسي وفي الفقه المصري سواء من جانب فقهاء القانون العام أو فقهاء القانون الخاص.

اتجاهات الفقه الفرنسي حول مفهوم الإضراب: عرف اتجاه من الفقه الفرنسي

الإضراب بأنه توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً ومديراً بقصد ممارسة الضغط

(١) د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ٩.

(٢) عرف المشرع العراقي في المادة ٥٠ من قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الإضراب بأنه: اتفاق مجموعة العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالهما.

(٣) د/ مصطفى أحمد أبو عمرو: التنظيم القانوني لحق الإضراب في ضوء القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣- بدون ناشر وسنة نشر- ص ٢١.

(٤) د/ أشرف عبد القادر قنديل: المرجع السابق- ص ٢٣.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

على صاحب العمل أو السلطات العامة^(١)، ويرى البعض أن هذا التعريف يبرز الطابع الجماعي ويركز على تدبير العمال للإضراب إلا أنه يغفل هدف الإضراب وهو المطالب المهنية التي هي أساس حق الإضراب، وبمقتضى هذا التعريف فإن الإضراب السياسي مشروع، وهذا ما يخرج الإضراب عن غايته^(٢).

ويشير اتجاه آخر من الفقه الفرنسي^(٣) إلى أن حق الإضراب يعني التوقف الجماعي المتفق عليه من قبل كل أو بعض العمال في مرفق معين أو أكثر بهدف تحقيق مطالب مهنية، كما يعرف^(٤) بأنه كل توقف جماعي عن العمل لمساندة المطالب العمالية، كما عرفه الفقيه الفرنسي جاك مورو بقوله : *la grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d appuyer les revendications professionnelle des salariés* بمعنى أن الإضراب هو الامتناع الجماعي والمنظم عن العمل من أجل تحقيق مطالب مهنية للأجراء. كما عرف الإضراب بأنه هو وقف جماعي ومتضافر للنشاط من أجل دعم المطالب المهنية، فمن حق العامل التوقف عن العمل لممارسة الضغط من أجل الحصول على الحقوق أو احترامها.

La grève est une cessation collective et concertée d'activité en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

وقد عرّف الإضراب بأنه توقف جماعي ومتضافر للعمل بدافع من المطالب المهنية. لكي تكون ممارسة الحق في الإضراب شرعية، يجب أن يستوفي شروطاً تضع ضوابطه وتنظمه، وإذا كان حق الإضراب حقاً فردياً، فإنه يُمارس بشكل

(١) **Camerlynck (G.H.) et Lyon- Caen (G.):** Droit de travail, ١١^{eme}éd. Dalloz ١٩٨٢, p.٩٦١.

(٢) راجع في ذلك: د/ **عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل- دراسة مقارنة- رسالة دكتوراه- حقوق القاهرة- ١٩٩٢- ص٢٣.

(٣) **Dion (V.-S.)- Loye:** Le fait de grève, These Dijon ١٩٨٩, p.١٨.

(٤) **Pelissier (J.), Supiot (A.) et Heammaud (A.):** Droit de travail, ٢٢^{eme} éd, Dalloz, ٢٠٠٤, p.١٢٥٥.



٥- انظام القانوني للحص في الإضراب (دراسة مقارنة)

جماعي، بالإضافة إلى ذلك فإنه يجب أن يكون سبب الإضراب اعتبارات مهنية، وعليه فإن بعض أشكال الإضراب محظورة مثل الإضراب السياسي أو الإضراب البطيء...^(١). وتمتاز التعريفات السابقة بالإيجاز والشمول وتؤكد على خصوصية الإضراب ومهنيته وبعده عن الأنشطة السياسية، وأن الهدف منه هو الضغط على صاحب العمل لتحقيق أهداف مهنية ومطالب عمالية وليست سياسية.

اتجاهات الفقه المصري حول مفهوم الإضراب:

عرف فقهاء القانون الخاص عرف الإضراب بأنه امتناع جميع العمال أو فريق منهم عن أداء العمل الملتزمين به بموجب عقد العمل بدون رضاء صاحب العمل لأجل الحصول على مطالب مهنية أو للتضامن مع عمال آخرين^(٢)، كما عرف بأنه^(٣): توقف جماعي مدبر عن العمل بهدف تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها. وعليه فإن الإضراب وفقاً لذلك هو عمل سلبي بحت يلجأ إليه العمال للضغط على صاحب العمل لإجابة مطالبهم. ولاشك أن هذا جعل من الإضراب في كل الأحوال تصرف سلبي، وهذا ليس شرطاً في كافة صور الإضراب. كما عرف بأنه وسيلة يمكن للعمال ومنظماتهم استخدامها كوسيلة ضغط فعالة تمتاز بقوة تفوق

(١) مقال منشور على شبكة الانترنت بواسطة Soumia Aziria نشر في ٦ يناير ٢٠٢٠. Le droit de grève des salariés est un droit constitutionnel (Cons. const. ٢٥ juill. ١٩٧٩) et fondamental. En effet, l'article ٢٨ de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du ٧ décembre ٢٠٠٠ prévoit que « les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève ». La grève est définie comme une cessation concertée et collective du travail motivée par des revendications professionnelles.

(٢) د/ أحمد السعيد الزقرد: الوجيز في قانون العمل- ٢٠٠٤- بدون ناشر- ص٥٤٧.

(٣) د/ السيد عيد نايل: قانون العمل- مرجع سابق- ص٦٤٩.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الوسائل السلمية الأخرى للضغط على أصحاب الأعمال ومنظماتهم للحصول على قدر أكبر من الضمانات التأديبية وتوفير أكبر قدر من الحماية لهم وتحقيق مصالحهم ورفع أجورهم وغيرها من المطالب^(١).

كما عرف بأنه: توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل، بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل، ويقصد بتوقف العمال الجماعي: جميع العمال أو أكثرهم^(٢).

ولاشك أنه مع كثرة التعريفات الفقهية التي تحدثت عن الإضراب فإن أبسط وأيسر تعريف تحدث عن مفهوم الإضراب - في فقه القانون الخاص - هو امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية^(٣)، وأيضاً تعريف الإضراب بأنه حق يخول للعمال الامتناع عن العمل الملزم امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة في إطار القانون^(٤). حيث أضاف هذا التعريف لسابقه أن تلك المطالب ممكنة في إطار القانون، بينما يضيف رأي آخر لهذا التعريف عبارة "حملة على إجابة مطالب مهنية سبق أن رفضها"^(٥).

أما فقهاء القانون العام فقد عرفوا الإضراب بأنه^(٦) التوقف الجماعي عن العمل بهدف تحسين ظروفه أو الحصول على مزايا أفضل أو بقصد تأييد نشاط سياسي أو اجتماعي، وهذا التعريف أيضاً أبرز العناصر المادية والمعنوية للإضراب إلا أنه أيضاً قد جعل الإضراب السياسي مشروعاً وهذا يتعارض مع كافة الرؤى الفقهية والقضائية حول عدم مشروعية الإضراب السياسي ومشروعية الإضراب المهني. كما عرف بأنه:

(١) د/ أحمد طلبه أبو الذهب: السلطة التأديبية لصاحب العمل - رسالة دكتوراه- كلية الحقوق جامعة طنطا- ٢٠٢٠- ص ٢٩٢.

(٢) د/ عدنان العابد، د/ يوسف الياس: قانون العمل - ط ٢ - مطبعة العمال المركزية - بغداد - العراق- ١٩٨٩ - ص ٢٠٩.

(٣) د/ محمود جمال الدين زكي: قانون العمل- مرجع سابق- ص ٨٠٤.

(٤) د/ مصطفى أحمد أبو عمرو: المرجع السابق- ص ٣٤.

(٥) د/ أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل- مطبعة الإخلاص- ٢٠٠٢- ص ٩٥٢.

(٦) د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٩٣.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

ذلك السلوك الإنساني الذي يتصف بالعنصرية وينطوي على توقف عمدي وجماعي عن العمل المسند لجماعة معينة لممارسة نوع من الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة بغية الوصول لتحقيق مطالب معينة اقتصادية أو سياسية أو مهنية^(١).

كما عرف بأنه هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهاراً لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم^(٢). يشار إلى أن هذا التعريف قد قصر الإضراب على الموظف العام ولم يتناول العامل بالقطاع الخاص وهو المنوط به الإضراب أكثر من الموظف العام. كما عرف بأنه^(٣) حق يخول للعاملين في القطاعين العام والخاص الامتناع عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة في إطار القانون، وهذا تعريف مختصر يبرز طبيعة الإضراب ووجوب توافق المطالب مع القانون وأن يكون تحقيقها ممكناً.

كما عرف^(٤) بأنه حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها متي بلغت هذه الطوائف شأواً بعيداً من النضج والوعي يؤهلها لممارسة هذا الحق في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه وتمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم بقصد ممارسة الضغط على الإدارة أو أرباب الأعمال حسب الأحوال من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه. يشار إلى أن هذا التعريف قد أسهب في وصف الإضراب وأبرز كافة عناصره واستبعد الإضراب السياسي، ولكنه أشار إلى عنصر يصعب تحقيقه هو أن

(١) د/ أمل محمد حمزة: المرجع السابق- ص ٥٤.

(٢) د/ محمد أنس جعفر: الموظف العام وممارسة العمل النقابي - مجلة البحوث القانونية والاقتصادية- س ١- ١٤- ١٩٨٦- ص ١٣٧. يوافق ذلك تعريف لـ د/ سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري- دار الفكر العربي- ١٩٧٥- ص ٣٩٩.

(٣) د/ أشرف عبد القادر قنديل: المرجع السابق- ص ٢٨.

(٤) د/ ناصف هلال: المرجع السابق- ص ٢٨ وما بعدها.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

العاملين القائمين بالإضراب قد بلغوا قدراً كبيراً من النضج والوعي على النحو الذي يؤهلهم لهذا العمل واعتبره شرطاً لممارسة هذا الحق.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن فقهاء القانون العام قد استقروا على اعتبار الإضراب حقاً مشروعاً إلا أن ممارسته تخضع لبعض الشروط تتمثل في عدم الإخلال بالمرق العام، فالإضراب المفاجئ أو المباغت والطارئ يعتبر غير مشروع، كما أنه يجب أن يهدف لتحقيق مكاسب مهنية وليس له أبعاد سياسية.

ومن جانبنا يمكن أن نعرف الإضراب بأنه: التوقف الجماعي للعمال والموظفين (في القطاعين العام والخاص) عن أداء أعمالهم الملزمة قانوناً، لمدة مؤقتة، ومن دون أن يتخلوا عن وظائفهم، من أجل الضغط على المسئول عن العمل لتلبية مطالبهم المهنية المشروعة وفقاً للقانون. وهنا نؤكد على سلمية الإضراب وابتعاده عن النشاط السياسي وعن الأخطاء الجسيمة في حق مكان العمل والعمال، وأن يوجد ما يبرره من مطالب مهنية ممكنة ومشروعة.

ومما سبق يمكن أن نستخلص سمات الحق في الإضراب بأنه هو:

- أ- امتناع عن العمل، فهو فعل سلبي، يتمثل في ترك العمل على الرغم من الالتزام به وفقاً للقانون أو للاتفاق.
- ب - يمارس بصورة جماعية.
- ت - يكون لمدة مؤقتة دون نية إنهاء علاقة العمل.
- ث - إحدى صور التعبير عن حرية الرأي.
- ج - لا يمارس تحت صورة واحدة، وإنما يأخذ صوراً وأشكالا متعددة .

التعريف القضائي للإضراب

وقد ساهم القضاء إلى حد كبير في تعزيز مفهوم الإضراب، فعرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب بأنه توقف مدير عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

محددة سلفاً رفض صاحب العمل تحقيقها^(١). كما عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه: التوقف الجماعي المتفق عليه لكل أو بعض العاملين في المرفق العام أو في مرفق آخر، وذلك من أجل تأييد مطالب مهنية^(٢). وفي حكم آخر عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه: توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية^(٣). أما القضاء المصري فقد عرف الإضراب بأنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم^(٤)، وفي حكم لمحكمة القضاء الإداري في المغرب أكدت المحكمة دستوريته وعدم جواز تركه بلا ضوابط ممارسته، ولم تضع تعريفاً محدداً له^(٥). وعليه فإن القضاء قد اعترف بالحق في الإضراب، ولكنه وضع له ضوابط، فالإضراب هو الامتناع الجماعي المدبر عن العمل احتجاجاً على المعاملة القاسية أو

(١) Cass. Soc. ٢٧ jan. ١٩٦٩: Bull. Civ., V., n. ٥٠.

(٢) CE ١^{ere} fév. ١٩٦٣: Récueil, p. ٦٦.

(٣) حكم مجلس الدولة الفرنسي في ٢٥ يوليو ١٩٥٠ مشار إليه لدى - د/ سامر احمد موسى: إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري) - ٢٠٠٧ - ص ١٢.

(٤) حكم محكمة أمن الدولة طوارئ جلسة ١٦/٤/١٩٨٧ مشار إليه بمجلة المحاماة العدد ٨ - يونيو ١٩٨٧ - ص ١٢ وما بعدها، وقد أهابت المحكمة في حكمها المشرع بأن يسرع في إصدار تشريع يضع الضوابط اللازمة لهذا الحق على النحو الذي يحقق مصلحة البلاد العليا ومصالح العمال في ذات الوقت، حتى لاتعم الفوضي ولضمان عدم توقف سير المرافق العامة أو المساس بوسائل الإنتاج أو إيذاء غير المضربين.

(٥) في حكم لها بشأن الحق في الإضراب قضت المحكمة الإدارية بالرباط بدولة المغرب أن: "الإضراب حق دستوري أكدته جميع الدساتير المتعاقبة وعدم صدور تشريع تنظيمي يحدد كيفية ممارسة حق الإضراب لا يعني إطلاق هذا الحق بلا قيود بل لا بد من ممارسته في إطار ضوابط تمنع من إساءة استعماله وتضمن انسجامه مع مقتضيات النظام العام والسير العادي للمرافق العمومية على نحو لا يمس سيرها المنتظم بشكل مؤثر (المحكمة الإدارية بالرباط بتاريخ ٢٠٠٦/٢/٧ في الملف عدد ١٠٧/٠٥)، وأشارت المحكمة في حيثياتها بأن حق الإضراب حق أصيل مكفول دستورياً وغياب النص التنظيمي ووجود فراغ تشريعي بخصوص تنظيم هذا الحق يعطي القضاء الإداري استناداً إلى دوره الإنشائي إمكانية خلق ضوابط كفيلة بتأمين ممارسته بشكل يضمن الحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

عدم تنفيذ مطالب مهنية مشروعة فإذا كان غير ذلك أصبح إضراباً غير مشروع ويجب التصدى له^(١).

تعريف مشروع قانون العمل الجديد:

أشارت المادة الأولى لمشروع القانون الجديد للعمل الجاري عرضه على البرلمان في الكتاب الأول التعاريف والأحكام العامة على تعريف الإضراب السلمي عن العمل بأنه: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً^(٢).

(١) د/ أشرف عبد القادر قنديل: المرجع السابق- ص ٢٧.

(٢) وورد بالمشروع أن (قسم التشريع بمجلس الدولة يري أن التعريف يفتقر لخاصتي "الجمع و "المنع")، فأما من ناحية كون التعريف غير جامع؛ فذلك لأنه لا يعتبر إضراباً التوقف عن العمل "خارج" مقر العمل- وهو فرض وارد- وأما من ناحية كونه غير مانع؛ فذلك لأنه لم يضع حداً محكماً لسلمية الإضراب، كما أنه لم يبين كيفية التوقف عن العمل، وكان الأولى أن يصف التوقف ب" التام " لضمان استبعاد أفعال "شبه التوقف" أو "التوقف الحتمي" عن العمل، وذلك باللجوء إلى أساليب عرقلة العمل كحيلة العمل ببطء؛ وحيلة العمل بحرفية القواعد؛ أو الإضراب بالتتابع؛ التي لا تدخل في معنى الإضراب الجدير بالحماية. ثانياً: أنه جعل الإضراب السلمي يتم داخل (مقر العمل) دون بيان ضوابط ذلك خاصة أنه قد يتداخل مع أحد أشكال الإضرابات والتي تعرف بـ "الإضراب مع احتلال أماكن العمل" أو "الاعتصام داخل مقر العمل"، والتي انقسم الفقه حول مدى مشروعيتها بين معارض ومؤيد. ثالثاً: نوه قسم التشريع على أن اتخاذ المشرع لأي من أسلوب الصياغة التشريعية الجامدة أو المرنة؛ يجب أن يكون مؤسساً على رؤية المشرع لمدى التضج الذي وصل إليه العمال في المجتمع حول مفهوم الإضراب السلمي.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

المبحث الثاني

عناصر الإضراب

مقدمة:

الإضراب حق مشروع ومباح مادام استخدامه سلمياً وفي إطار ضوابط قانونية، وطالما مارسه العمال في إطار القانون سواء من حيث الشروط الموضوعية أو الإجرائية، والطابع السلمي له يعني عدم ارتكاب العامل للخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل، أي ضرورة أن يلتزم العمال بالإطار القانوني للإضراب، بحيث تكون الأسباب الداعية للإضراب مهنية وممكنة ومشروعة، ومن خلال النقابات العمالية وفقاً للإجراءات والضوابط التي وضعها المشرع، وألا يمس العمال المنشأة ومحتوياتها، وعدم الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال الآخرين غير المشاركين في الإضراب، فحق الإضراب مكفول لعمال المرافق العامة والقطاع الخاص في إطار القانون الذي يمكنه حظره أو تقييده بالنسبة لبعض فئات العمال بما يضمن عدم الإخلال بالأمن القومي أو بالنظام العام، وسير المرفق العام في انتظام واطراد^(١).

(١) **قضت المحكمة الإدارية العليا بأن:** الإضراب يعد عملاً محظوراً على العامل فلا تعطي للعامل الحق في الإضراب أو التحريض لزعزعة للأمن العام والإخلال بالسكينة العامة ويؤدي لشيوع الفوضى داخل نطاق العامل بما يعكس بالضرورة على سير العمل وانتظامه بالوحدات الاقتصادية، ويعد إخلالاً جسيماً من العامل بواجبات وظيفته تلك التي تحتم عليه ألا يقوم بعمل من شأنه الإخلال بحسن سير العمل بانتظام واطراد أو ما يؤدي إلى قلقة الأمن الاقتصادي للوحدة التي يعمل بها، وكان أحد العمال قد قام بتوزيع منشورات على عمال المصنع تتضمن بعض المطالب داعياً لاستخدام سلاح الإضراب لتحقيقها، وأدانت المحكمة وأكدت المحكمة الإدارية العليا أن النتيجة التي انتهت إليها محكمة القضاء الإداري سائغة ومقبولة من أصول نتائجها مادياً وقانونياً، راجع في ذلك: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٩٣٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٥، مشار إليه لدى **د/ محمد ماهر أبو العينين:** قضاء التأديب في الوظيفة العامة- ط٦٦- دار أو المجد للطباعة - الهرم - ص ٢٤٧.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

ومن خلال ما سبق يمكن استخلاص عناصر الإضراب وهي نوعان عنصر مادي وعنصر معنوي، بالإضافة إلى مشروعية وإمكانية تحقيق المطالب المهنية^(١).

المطلب الأول: العنصر المادي للإضراب

المطلب الثاني: العنصر المعنوي للإضراب

المطلب الثالث: مشروعية وإمكانية المطالب المهنية

المطلب الأول

العنصر المادي للإضراب

يعني العنصر المادي للإضراب أي التوقف المادي عن العمل بصورة مؤقتة، أي عدم تنفيذ القواعد الخاصة بعلاقة العمل بين المنشأة والعمال أو التعبير عن عدم الانصياع لقواعد قانون العمل أو للقواعد الواردة باتفاقية العمل، وقد يكون هذا التوقف من خلال عدم التوجه لمكان العمل أو التوجه لمكان العمل دون القيام بأى عمل، ويشترط أن يكون العمل الذي توقف العامل عن القيام به عمل ملزم في ضوء عقد العمل الفردي أو القانون أو اللائحة أو الاتفاق الجماعي^(٢)، أما إذا امتنع العمال عن أداء عمل غير ملتزمين بأدائه مثل الساعات الإضافية فلا يشكل ذلك إضراباً، وأيضاً إذا تم الإضراب بموافقة صاحب العمل الصريح أو الضمني أو في أوقات استقر فيها العمل على التوقف عن العمل كالأعياد والمناسبات كعيد العمال، فلا يعد إضراباً.

ويتمثل العنصر المادي للإضراب في:

(١) يشير البعض إلى تقسيم آخر لعناصر الإضراب وهي: التوقف عن العمل بصفة إرادية- أن يصدر التعبير عن جميع العمال- التوقف عن العمل بطريقة فعلية- وجود مقاصد متوخاة من الإضراب- راجع في ذلك: د/محمد علي عبد السلام وآخر: المرجع السابق- ص ١٥٧ وما بعدها، كما يشير البعض إلى تقسيم آخر لعناصر الإضراب وهي: أنه يتسم بالصيغة الجماعية، يتم لفترة زمنية، يمارس بالضغط على صاحب العمل، يهدف لتحقيق مطالب مهنية، يجب أن يتم تحت راية نقابة قوية- راجع في ذلك: د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ١٣ وما بعدها.

(٢) د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق- ص ٦٤٩.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

[١] التوقف الكامل والصريح عن العمل، وعليه فإن الإضراب البطيء أو تكاسل العمال عن أداء العمل لا يعد توقفاً كاملاً وليس عملاً مشروعاً، ما لم يكن هناك نوع من التدرج في التوقف عن العمل، وعليه فإن إضراب التكاثل (Grève perlée) لا يعد إضراباً مشروعاً.

قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه لا يوجد توقف عن العمل في حالة تنفيذ العمل ببطء، وأنه إذا كان الإضراب يسمح للعامل بوقف عقد عمله دون إنهائه، فلا يسمح له بتنفيذ عمله بشروط أخرى غير ما هو متفق عليه في عقد عمله أو ما هو متبع في المهنة^(١). ويرجع سبب رفض الإضراب البطيء عن العمل لأنه إخلال بأحكام عقد العمل وتنفيذه تنفيذاً معيماً لبنوده، يحمل صاحب العمل خسارة كبيرة نتيجة وقف أو تخفيض الإنتاج مع تحمله للمصاريف كاملة، ومن شأنه حرمان العمال الراضين للإضراب من أداء العمل على النحو الصحيح. ويؤدي الإبطاء في العمل إلى تداعيات في باقي أقسام المنشأة^(٢)، أو في مراحل الإنتاج. فالإبطاء في العمل^(٣) كسلوك يجوز مجازاة المسئول عنه تأديبياً لكونه خطأ وسلوكاً معيماً وليس إضراباً سلمياً يجيزه القانون، وإخلاقاً بأحكام قانون العمل وتنفيذه تنفيذاً معيماً.

[٢] التوقف عن العمل بشكل جماعي، أي يلزم ممارسته بصفة جماعية إلا إذا كانت المنشأة ليس بها إلا عامل واحد، فبغير الصفة الجماعية لا يمكن اعتباره إضراباً، وتعني الجماعية أيضاً أن يكون التوقف في إطار منظومة العمل أي من خلال النقابات العمالية التي تقوم بتنظيم الإضراب والدعوة إليه، وليس خارج نطاق تلك النقابات، ويجب أن تتوافق إرادات العمال على الإضراب أي أن توقف كل عامل أو موظف عن العمل كان لذات السبب الذي دفع الآخرين للتوقف بحيث تتلاقى

(١) Cass. Soc. ١٨ fev. ١٩٦٠: Bull. Civ., V., n. ١٩٩.

(٢) د/ **خالفي عبد اللطيف**: الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية- رسالة دكتوراه - حقوق عين شمس ١٩٨٧- ص ٨٦.

(٣) **الأستاذة/ فريدة العبيدي**: السلطة التأديبية لصاحب العمل- دار الكتب القانونية- المحلة الكبرى- ٢٠٠٧- ص ٢٤٩.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

إرادات المضربين عن العمل على وحدة الهدف، وبالتالي لا يعد في حكم الإضراب التوقف المتزامن عن العمل من جانب كل العمال أو أغلبيتهم إذا كان هناك أسباب مختلفة لتوقفهم عن العمل بسبب عدم وحدة العمل المهني الذي أضربوا عنه^(١).

تنص المادة ١٩٢ من قانون العمل على أنه: للعمال حق الإضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وتقدير مدى توافر الصفة الجماعية من عدمه يندرج ضمن مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع وفقاً لظروف كل حالة^(٢)، أشارت محكمة النقض الفرنسية إلى أن توقف عدد من العمال عن أداء العمل ولو لم تتحقق فيه صفة الأغلبية، فالمهم ألا يكون التوقف فردياً^(٣).

[٣] التوقف بصورة مؤقتة، وهذا يعني التوقف عن العمل لمدة معينة من الزمن مع توافر النية لدى هؤلاء العمال بعدم ترك وظائفهم بصورة نهائية، فالتوقف النهائي عن أداء العمل لا يعد إضراباً بل استقالة.

[٤] العمل ملزم قانوناً، والإلزام هنا قانوناً على اختلاف مصدر الالتزام هل هو القانون أم عقد العمل الفردي، وسواء كان نصاً قانونياً هو الذي ينظم العلاقة العقدية، أم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل، وفقاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

(١) د/ صلاح أحمد حسن: تنظيم الحق في الإضراب- دار الجامعة الجديدة- الإسكندرية- ٢٠١٢- ص ٤٥.

(٢) د/ مصطفى أحمد أبو عمرو: المرجع السابق- ص ٤٩.

(٣) Cass. Soc. ٢٩ mars ١٩٩٥: Bull. Civ., V., n. ١١١.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

المطلب الثاني

العنصر المعنوي للإضراب

لا يكفي أن يكون الإضراب بالتوقف عن العمل بصورة جماعية، ولكن يشترط توافر عنصر معنوي في الإضراب يتمثل في النية والتدبير المسبق للقيام بالإضراب عن العمل، أي وجود قصد الإضراب والتدبير له.

[١] نية الإضراب، أن تتجه إرادة العامل إلى الامتناع عن العمل أي التحلل مؤقتاً من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العلاقة العقدية بينه وبين رب العمل^(١)، وحتى تتوافر تلك النية يجب أن يكون العامل على علم بأن ما يقوم به يعد إضراباً، وأن ذلك قد حدث في أوقات العمل، فإذا كان النية منصبة إلى يوم باعتباره أجازة أو أن العمل متوقف به، فلا يعد ذلك إضراباً لأن التوقف غير مقصود، كما أن التوقف الذي يرجع لخطأ رب العمل كعدم توفير مستلزمات الإنتاج أو بسبب القوة القاهرة كنشوب حرب حتى لو كان العامل في نيته الإضراب فإنه لا يتحقق؛ لأن الفعل قد وقع بعيداً عن إرادة العامل، كما لا يعد التوقف بموافقة صاحب العمل إضراباً^(٢). ويلزم أن تتجه النية إلى الضغط على رب العمل من أجل تحقيق مطالب مهنية مشروعة^(٣) والدفاع عنها، فإذا كانت النية من التوقف هو الإضرار بالعمل أو بصاحب العمل أو تعطيل المنشأة عن تنفيذ التزاماتها فإن هذا لا يعد إضراباً بل إخلالاً بعقد العمل.

[٢] تدبير الإضراب (الاتفاق المسبق)، يقصد به ألا يكون التوقف عن العمل بطريقة جماعية مجرد تزامن حالات أي امتناع حالات فردية لأسباب متباينة^(٤)، حددت المادة ١٢٤ عقوبات عقوبة الإضراب حيث نصت على أنه: إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل- المرجع السابق- ص ٦٠ وما بعدها.

(٢) د/ أحمد السعيد الزقرد: المرجع السابق- ص ٥٤٨.

(٣) د/ صلاح أحمد حسن: المرجع السابق- ص ٤٣.

(٤) د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق- ص ٦٥٩.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه، وينفي عنهم العقاب إذا كان هناك إخطار سابق لرب العمل بالتوقف عن العمل وفقاً لنص المادة ١٩٢ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣^(١). وهنا المشرع قد أكد على اتفاق الموظفين على الإضراب عن العمل. وعليه فإن وحدة الهدف المهني يجعل من الإضراب مشروعاً متي توافرت باقي عناصره، أما إذا كان التوقف لأسباب مختلفة فلا نكون بصدد إضراب لانتهاء وحدة الهدف المهني والتي يعبر عنه تلاقي نوايا العمال وتدبير الإضراب^(٢).

المطلب الثالث

مشروعية وإمكانية المطالب المهنية

أولاً: مبدأ مشروعية الإضراب

مبدأ المشروعية (Le Principe de Légalité) هو ضمانه حقيقية لحقوق وحرريات الأفراد من تعسف السلطة وعنفوانها^(٣)، فالمشروعية هي الخاصية التي تحدد الفعل أو التصرف الموافق للقانون، وتحدد أيضاً مجموعة القوانين المطبقة في بلد معين في وقت معين، لذا ينبغي تحليل مشروعية تصرف ما بالقانون في مفهومه الواسع، فليس الأفراد وحدهم المعنيون بهذا التحليل بل يمتد مبدأ المشروعية إلى جميع سلطات الدولة سواء السلطة التشريعية أو السلطة التنفيذية أو القضائية والتي يجب عليها الخضوع لمبدأ سيادة القانون^(٤).

(١) راجع في ذلك د/ خالد جمال أحمد حسن: الفصل التأديبي للعامل في القطاع الأهلي بين الاعتدال والتطرف دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحريني مقارنة بقانون العمل الموحد المصري- مجلة الحقوق- مجلس النشر العلمي- الكويت- ع ٢٤- س ٣٩- يونيو ٢٠١٥- ص ٤٥٢.

(٢) د/ مصطفى أحمد أبو عمرو: المرجع السابق- ص ٥٤.

(٣) د/ محمد علي عبد السلام وآخر: المرجع السابق- ص ٢٢.

(٤) تنفيذ السلطة التشريعية بأحكام الدستور ومبدأ المشروعية الذي يفرض احترام الدستور والمبادئ العامة للقانون والالتزام بالمبدأ الدستوري القاضي بعدم رجعية القوانين وعدم المساس بالحقوق



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

وهكذا فإن مبدأ المشروعية هو ألا تضع الدولة نفسها فوق القواعد القانونية التي تقرضها على مواطنيها، وتكون بذلك "دولة تحكمية"، وليست "دولة قانون" إلا في حالات الطوارئ والحالات الاستثنائية التي غالباً ما تأخذ طابعاً سياسياً أو اقتصادياً، بحيث يسمح للإدارة بالتحرك مؤقتاً من القانون. وقد تضمنت الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية الحق في الإضراب ومن ثم فقد أصبغت عليه صفة المشروعية. وقد شرع الحق في الإضراب لتمكين العمال من تحقيق مطالبهم المشروعة والممكنة؛ وذلك من خلال الضغط على رب العمل، وعليه فإن الغاية من الإضراب هي استجابة رب العمل لمطالب العمال المشروعة والممكنة، وانتقاء هذا المطالب يعني أن الإضراب غير مشروع، ومن هذه المطالب تحسين الأجور أو تحسين ظروف العمل أو تعديل بعض الشروط والإجراءات التعسفية وغيرها.

ثانياً: إمكانية تحقيق المطالب المهنية

وسوف نتعرف في هذا العنصر على المطالب المهنية التي يمكن المطالبة بها، ومدى إمكانية ارتباط الإضراب بالمطالب السياسية وليست المطالب المهنية، ومدى جواز الإضراب التضامني، وذلك من خلال ما يلي:

[١] المطالب المهنية للعمال - هناك اتجاهان في التعريف بالمطالب المهنية:

المكتسبة، فمبدأ المشروعية هو أساس عدم المساس بالحقوق المكتسبة والتزام السلطة التشريعية بتحري الدقة والوضوح في صياغة النصوص، لأن غموض النصوص يؤدي إلى التعسف في التأويل واللامساواة عند التطبيق. أما السلطة التنفيذية فاحترامها لمبدأ المشروعية يقتضي منها أن تكون جميع أعمالها وقراراتها خاضعة للدستور والقانون، وفي حالة عدم الاحترام يتم الطعن في مشروعيتها أمام القضاء الإداري، ومن ثم يجب أن تؤمن السلطة التنفيذية بمبدأ الفصل بين السلطات. أما السلطة القضائية فهي الحكم بين المواطنين بعضهم البعض وبين المواطنين والدولة، تحترم الدستور وتحمي سيادة القانون، لا تتنازع السلطات الأخرى في وظائفها، ولا تغل يدها عن الحكم بالقانون تبسط رقابتها على تنفيذ أحكام الدستور والقانون، وتنبه السلطة التشريعية إذا لم تضع قواعد تنظم وقائع بعينها، تضبط أداء السلطة التنفيذية حتى لا تجور على الحقوق والحريات. فهي الحكم بين باقي السلطات والمدافع عن حقوق المواطنين. - د/ خالد مصطفي فهمي: الحقوق والحريات العامة في إطار منظومة حقوق الإنسان بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية- دراسة مقارنة- بدون دار نشر- ٢٠٢١- ص ١٩٨.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الاتجاه الأول هو الاتجاه الواسع: ويربط الإضراب بالظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تتغير من وقت لآخر. قضت محكمة النقض الفرنسية بأن التوقف عن العمل بغرض المشاركة في يوم وطني لمناهضة السياسة الاجتماعية للحكومة يعد إضراباً مشروعاً؛ حيث كان من بين مطالب العمال رفع الحد الأدنى للأجور وزيادة الإعانات العائلية^(١).

ومن بين المفهوم الواسع الذي أكدت عليه محكمة النقض الفرنسية المطالب المهنية للعمال والتي تتمثل في مطالبة العمال بإعادة تشغيل أجهزة التدفئة التي توقفت عن العمل، وكذا التضامن مع عمال آخرين بهدف تحقيق مصالحهم المشروعة. وقد أخذ المشرع المصري بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية حيث نصت المادة ١٩٢ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه: للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في القانون.

أما الاتجاه الثاني فهو الاتجاه الضيق: وهو المطالب التي تتمثل في شروط عقد العمل الفردي الذي يربط بين رب العمل والعامل، ويكون الإضراب بهدف تنفيذ تلك الشروط، أي أنها تكون في حدود إمكانيات وقدرات صاحب العمل لتحقيقها، ولا تمتد لمطالب أخرى سياسية أو تضامنية ليس بإمكانه تحقيقها^(٢)، كالاحتجاج على الدولة أو على سياستها الخارجية. واتفق مع الأخذ بالمطالب المهنية وفقاً لمفهومها الضيق لعدم الإضرار بمصالح العمل.

[٢] مدى إمكانية ارتباط الإضراب عن العمل بالمطالب السياسية: الأصل في

الإضراب ارتباطه بالعامل وظروف العمل، ويهدف للضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالب العمال، وهذا يختلف عن الإضراب السياسي (Grève)

(١) Cass. Soc. ٢١ mars ١٩٧٣: Droit Ouvrier ١٩٧٤, p. ٤٧١.

(٢) وقد أكد القضاء الفرنسي على حظر الإضراب عن العمل احتجاجاً على السياسة العامة للحكومة لأنه لا يعتبر من المطالب المهنية المسموح بها. (Cass. Soc., ١٠ mars ١٩٦١)



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

(Polotique) والذي يهدف فيه العامل إلى حمل الدولة على تبني سياسات معينة سواء كانت في نطاق العمل كالعُدول عن سياسة الخصخصة أو ارتباط الدولة بدول أخرى يرفض جموع الشعب إقامة علاقات معها، كما حدث بعد توقيع اتفاقية كامب ديفيد والتغيير في علاقة الدولة مع إسرائيل.

ويختلف الإضراب السياسي من حيث أسبابه وتوجهاته مع الإضراب لمطالب مهنية. حيث يعرف المشرع الايطالي الإضراب السياسي بأنه الإضراب الذي يهدف إلى فرض توجه سياسي ذا طابع عام على الحكومة^(١)، ويستخدمه العامل في مواجهة الدولة بصفته مواطن عادي وليس بصفته المهنية^(٢)، وفي الإضراب السياسي ليس هناك تصور لدى العمال لكيفية الحل إلا برجوع الحكومة عن سياستها فليس هناك تفاوض حول المطالب، ولا ينتظر العمال من رب العمل تنفيذ تلك المطالب، ولكن هنا إضرار برب العمل بدون سبب جناه.

وقد انقسم الفقه في مدى مشروعية الإضراب السياسي^(٣) فيري البعض أنه مشروع ودستوري ولا يجوز حظره، ومن ثم يجب السماح به مادام لم يتم حظره، بينما يري اتجاه آخر أن العامل قد التجأ لسلوك لم ينص عليه المشرع للمواطن، فالدستور نص على الحق في الإضراب في ضوء علاقة العمل، وعليه فإن تدخل المنظمات النقابية يجعل من الإضراب ذا طابع نقابي وفي حدود العمل وقيام النقابات بهذا النوع من الإضراب هو خروج عن حدود اختصاصاتها وإضراراً بأصحاب الأعمال، وجاء

(١) مشار إليه لدى الأستاذة/ فريدة العبيدي: السلطة التأديبية لصاحب العمل- مرجع سابق- ص ٢٥٠.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل- مرجع سابق- ص ١٤٧.

(٣) لمزيد من التفاصيل حول مدى مشروعية الإضراب السياسي والاتجاهات الفقهية في ذلك - راجع- د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق- ص ٦٦٤ وما بعدها، د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ١٢٥، د/ محمد أحمد إسماعيل: القانون النقابي- دار النصر للتوزيع والنشر- ١٩٩٣- ص ١٦٢ وما بعدها.

ويشير مشروع القانون المغربي في المادة الخامسة على أنه: "كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة، كما يعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعاً".



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الفرنسي أن إعلان الإضراب لبواعث أخرى غير المطالب المهنية أو الاجتماعية هو خطأ جسيم يمنح رب العمل الحق في فصلهم^(١)، أما الرأي الثالث فهو الإضراب المختلط والذي تختلط فيه المطالب السياسية مع المطالب المهنية. وتأخذ محكمة النقض الفرنسية بالعرض الرئيسي من الإضراب فإذا كان العرض الرئيسي هو تحسين أو تعديل شروط العمل كان إضراباً مهنيّاً أما إذا كان العرض الرئيسي هو تحقيق أهداف سياسية كان إضراباً سياسياً.

أما بالنسبة للإضراب التضامني (Grève de Solidarité): فهو تعاطف العمال مع عمال آخرين في مطالبهم فيقومون بالتوقف عن العمل في المنشأة بهدف التضامن مع عمال آخرين لتحقيق مصالحهم المشروعة^(٢)، كما يعرف بأنه توقف مجموعة من العمال عن أداء العمل بقصد الدفاع عن المصالح المهنية لنظرائهم سواء بذات المنشأة أو بمنشأة أخرى^(٣). ولا علاقة له بالعمل الأصلي الخاص بالعمال أو بهدف تحقيق مطالب مهنية لهم أو بمصالح مباشرة بل بهدف مؤازرة الآخرين في مطالبهم المهنية، وقد اختلفت الآراء في مدى مشروعية الإضراب التضامني، فذهب رأي إلى التفرقة بين التضامن مع عمال في ذات المنشأة هو ما يطلق عليه التضامن الداخلي وبين التضامن مع عمال مشروعات أخرى فالأول جائز والثاني غير جائز^(٤)، أما الرأي الثاني فيري أن الإضراب الثاني يرتبط بالإضراب الأول فإذا كان الإضراب

(١) وهو ما أقرته عليه المحكمة الاقتصادية كما سبق وذكرنا.

(٢) د/ أحمد طلبه أبو الذهب: المرجع السابق- ص ٢٩١.

(٣) د/ مصطفى أبو عمرو: المرجع السابق- ص ٨٠.

(٤) يشار إلى أن محكمة النقض الفرنسية قد أقرت بالتضامن الداخلي مثل الاعتراض على نقل بعض زملائهم إلى وظائف أخرى- راجع في ذلك: Droit Social: ١٩٨٥, ٢٧ nov. Cass. Soc., ١٩٨٨, p. ١٢٥.

يستفاد من ذلك أن المحكمة قد تبنت فكرة المصلحة المهنية الجماعية التي تبرر مشروعية إضراب التضامن الداخلي، فإذا انتفت هذه المصلحة مثل التضامن الخارجي فهو غير مشروع، إلا في حالات نادرة وحدود ضيقة، باعتبار أنه لا يهدف لتحقيق مصلحة مهنية جماعية مباشرة للمشاركين فيه.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

الأول مشروعاً فإن الإضراب التضامني يكون مشروعاً أيضاً، أما الرأي الثالث^(١) فإنه يقر الإضراب التضامني باعتباره يرتبط بحق للعمال بالمطالبة بحقوقهم أمام أرباب الأعمال، فهو ذا مصلحة مهنية جماعية. ووفقاً لهذا الرأي يهدف الإضراب التضامني إلى المحافظة على الوظيفة والحقوق النقابية والقوة الشرائية حيث تعد جميعها من قبيل المطالب المهنية أو الاجتماعية التي تبرر هذا الإضراب^(٢).

ولا نتفق مع الموافقين على هذا النوع من الإضراب سواء كان داخلياً أو خارجياً، ونري أنه يمكن الوقوف مع العمال المضربين عن العمل في غير أوقات العمل بالمؤسسة وقفة صامته للتعبير عن التضامن دون التداخل في علاقتهم بالمؤسسة.

ثالثاً: العناصر المرتبطة بالإضراب

وعموماً يمكن القول بأنه لكي يكيف كل توقف عن العمل بأنه إضراب يجب أن تتوفر فيه العناصر التالية:

[١] يجب أن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية بمعنى أنه صادر عن إرادة العمال أو موظفي المرافق العمومية، وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل، ولذلك فإنه لا يعتبر إضراباً التوقف عن العمل الذي قد تفرضه بعض عوامل الإنتاج، كنفص المواد الأولية للإنتاج، كما أنه لا يعد إضراباً كذلك التوقف الجماعي

(١) يشار إلى أن القائلين بهذا الرأي يعتبرون العمال قوة مهنية اقتصادية ضاغطة تهدف لتحقيق مصلحة جماعية مشتركة، وأن هذا العمل من شأنه تقوية الروابط بينهم، ويسهم في سرعة الاستجابة للمطالب - راجع في ذلك: د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ١٢٢ وما بعدها.
(٢) يشير البعض إلى أن حكم المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء في القضية رقم ٢٩ في ١/٦/١٩٨٤ قد أقر بهذا النوع من الإضراب حيث قضى بأن: توقف المدعي وزملائه عن العمل يمكن وصفه بأنه إضراب تضامني وهو إضراب مشروع ما دام أنه لا يخرج عن نطاق المؤسسة أولاً، وما دام أنه يرمي ثانياً إلى حماية والحفاظ على أحد مكتسباتهم الحيوية والمهنية، واستمرارية النشاط النقابي، وما رفضهم لإقصاء الكاتب العام من منصبه ومن عمله بين بقية العمال إلا دليل على ذلك- د/الميلودي زلماط: ممارسة حق الإضراب على ضوء مدونة الشغل و مشروع القانون التنظيمي للإضراب- دراسة على شبكة الانترنت في ٢٠٢٠/٦/٣.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الصادر عن سبب يرجع إلى إرادة رب العمل ونفس الأمر ينطبق على رفض العمال العمل لساعات إضافية طالما كانوا غير ملزمين بأدائها بنص القانون أو عقد العمل.

[٢] أن التوقف عن العمل تصرف جماعي يقوم به بعض أو جميع العاملين بالمرفق، وذلك بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين.

[٣] أن يكون الهدف من الإضراب الضغط على جهة الإدارة لحملها على الاستجابة للمطالب المهنية للعاملين؛ وذلك بتغيير الأوضاع السائدة في العمل، والتي لا ترضي العمال أو تحسين الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للعمال عبر الرفع من الأجور وتحسين ظروف العمل.

[٤] أن لا يكون للمضربين نية ترك الوظيفة أو العزوف عنها، وألا يكون الإضراب مفتوحاً من حيث الزمان.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

المبحث الثالث

خصائص الإضراب

يمثل الحق في الإضراب إحدى آليات العمال للمطالبة بحقوقهم المهنية التي أبيح منحهم إياها رب العمل، وعليه فإن هذا الحق يتميز بخصائص أشارت إليها القواعد التي تنظمه، ويمكن من خلال ما سبق التعرف على أهم خصائص حق الإضراب، والتي تميزه عن غيره من الحقوق، فهذا الحق يتسم بصفة الجماعية فلا يستخدمه كل شخص منفرداً عن الآخر، كما أن هذا الحق نصت عليه الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، فهو حق مشروع كما أن هذا الحق مقيد بضوابط وضعها المشرع لتنظيم استخدامه، كما أنه من شأن استخدام هذا الحق إحداث أضرار مادية بالآخرين، ومن ثم يجب أن لا يخرج القائمين عليه عن الحدود أو القواعد الخاصة به.

وسوف نتحدث عن تلك الخصائص من خلال ما يلي:

أولاً: مشروعية الإضراب، نصت الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان على هذا الحق باعتباره من الحقوق الاجتماعية للإنسان، فالمادة الثامنة من العهد الدولي الثاني للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ نصت على أن الدول الأعضاء والموقعة عليه ملزمة بأن تكفل حق الإضراب في قوانينها؛ ولكن هذا لا يمنع من أن تضع ضوابطه على النحو الذي يوفق بين مصالح العمال والمصلحة العامة للدولة، فالحرية بلا ضوابط بعير شاردي، أي أن للدولة الحق في كفالة حسن ممارسته. كما أشار إليه الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة ١٩٦١ في المادة ٣١ من الميثاق.

أشار الدستور المصري على الحق في الإضراب السلمي في المادة ١٥، ونظمه قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وعليه فإن الحق في الإضراب إحدى الآليات المشروعة التي تنادي بها القوانين والاتفاقيات الدولية كحق للعمال للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

المصالح^(١). والمبدأ الأساسي هو أن الإضراب حق طبيعي للعاملين سواء في المرافق العامة أم الخاصة، ولا يجوز الاستناد لمبدأ الطاعة الرئاسية حيث أن نظريات الإدارة تحولت إلى مبدأ ديمقراطية الإدارة^(٢)، بشرط ألا يخل ذلك بالمشروعات الحيوية أو مصالح المواطنين كإضراب أصحاب المخابز عن إنتاج الخبز أو الصيادلة أو الشرطة أو القضاء فهنا إضرار بمصالح حيوية وعامة ومؤثرة للمواطنين.

ثانياً: جماعية الإضراب، تكون ممارسته بصفة جماعية وليست فردية، وعلى الرغم من أن الحق في الإضراب هو حق فردي يتمتع به كافة العمال، ويشير بعض الفقه^(٣) إلى ذلك بالقول بأنه هو الحرية الفردية التي يعبر عنها بشكل جماعي، فالحق في الإضراب حرية وحق من حقوق الإنسان ولكنه له خصوصية ترتبط بتأثيره على رب العمل، ومن ثم يجب أن يكون بشكل جماعي في الممارسة، فالممارسة الخاصة بالحق ترتبط بجموع العمال فالمطالب واحدة والغرض واحد والهدف المنشود واحد والجهة التي تمارسه هي الجهة المنظمة لجموع العمال أي من خلال النقابات العمالية التي تقوم بتنظيم الإضراب والدعوة إليه.

أشارت المادة ١٩٢ من قانون العمل إلى أنه: للعمال حق الإضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وتقدير مدى توافر الصفة الجماعية من عدمه يندرج ضمن مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع وفقاً لظروف كل حالة.

ثالثاً: تقييد الإضراب، أي تكون ممارسته وفقاً للضوابط التي وضعها المشرع دون تعسف من قبل العمال أو النقابة أو كلاهما، وعليه فإن الإضراب حق مقيد وفقاً للمصالح المشروعة المطلوب تحقيقها أو ما يسمى بالمطالب المهنية التي يسعى

(١) د/ مصطفى أبو عمرو: المرجع السابق- ص ١٠٦.

(٢) د/ أشرف عبد القادر فنديل: المرجع السابق- ص ٣٠.

(٣) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل - المرجع السابق- ١٩٩٣- ص ٩١.



٥- انظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

العمال لتحقيقها وليس لمطالب سياسية^(١)، وبالتالي فالخروج على تلك القيود يعد خطأ جسيماً قد يترتب عليه فصل العامل.

تنص المادة ١٩٥ من قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وكذا المادة (١-٥٢١.L) من قانون العمل الفرنسي على أن عقد العمل لا ينتهي بالإضراب إلا في حالة الخطأ الجسيم غير المغتفر من جانب العامل. وبالتالي فلا يجوز أن يكون الإضراب مبرر لصاحب العمل لفصل العمال المضربين مادام إضرابهم في حدود القانون ودون تجاوز.

رابعاً: نتائج الإضراب أو ما يتسبب فيه حق الإضراب في إلحاق ضرر

بِالآخرين، لاشك أن حقوق الإنسان تهدف للمصلحة العامة؛ حيث تعرف وفقاً للمادة الرابعة من الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة ١٧٨٩ أن يفعل الشخص ما لا يضر الآخرين، ولما كان- هذا الحق يتسبب في إحداث ضرر برب العمل بسبب وقف الإنتاج والإضرار بالمؤسسة وقت العمل، فإن القيود الخاصة بالممارسة تضع ضوابط لاستخدام هذا الحق من بينها أن فترة التوقف يتوقف معها عقد العمل فلا يستحق العامل عنها أجراً، لأن القاعدة أن الأجر مقابل العمل، لذا فتوقف العمل يجب أن ينظم، كما أن سلوك العامل الخاطيء في الإضراب يتسبب في مجازاته وقد يصل الأمر لفصله، كما وضع المشرع من الضوابط ما يمكن رب العمل من إدراك جزء كبير من الخطر بضرورة إعلامه بموعد الإضراب، كما أن المشرع منع الإضراب الذي من شأنه إلحاق ضرر بالاقتصاد القومي والسلام الاجتماعي^(٢).

أشارت المادة ٢٠٤ من مشروع قانون العمل الجديد إلى أنه يترتب على الإضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب، ومن بين هذه الالتزامات دفع الأجور.

(١) الأستاذة/ فريدة العبيدي: السلطة التأديبية لصاحب العمل- مرجع سابق- ص ٢٥٣.

(٢) د/ أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل- مرجع سابق- ص ٩٥١.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

يشار إلى أن محكمة أمن الدولة طوارئ في حكمها في قضية إضراب العاملين في الهيئة القومية للسكك الحديدية يومي ٧، ٨/٧/١٩٨٦^(١) أشارت لمعاناة العاملين في هذا المرفق العام من معاملة قاسية ومعاناة حقيقية وطالبت بسرعة رفع المعاناة عنهم حتى لا يستفحل الداء ويعز الدواء مع ضرورة حصولهم على ضرورات الحياة، وهذا يعني أن المحكمة قد اعتبرت هذا الإضراب مشروعاً بالرغم من الامتناع عن العمل بهدف إقامة العدالة الاجتماعية والتكافل وضمان عدالة التوزيع وحماية الحقوق دون الإخلال بالاقتصاد القومي، وهذه هي المعادلة الصعبة التي يجب على المشرع وضع ضوابطها التي تتفق مع القانون ومبادئ العدالة.

ولعل من أهم مساوئ الإضراب هو خطورته على المصالح العامة والخاصة لما قد يصاحبه من عنف واعتداء وخروج على النظام، واعتداء على حق باقي العمال في العمل، وقد يتطور إلى احتلال المنشأة ومقاومة السلطات، وتخريب وتعييب وإتلاف أدوات العمل، ونقص الإنتاج القومي والفوضي الاقتصادية، وتعبير عن مدى أنانية العمال المضربين إذا كانت مطالبهم غير ممكنة وإيثارهم مصالحهم الخاصة على المصلحة العامة^(٢).

(١) حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ - جلسة ١٦/٤/١٩٨٧ - الدعوى رقم ٤١٩ - مجلة المحاماة- العدد الثامن- ص ١٤، حيث قضت المحكمة ببراءة كافة المتهمين في الاتهامات المنسوبة إليهم بشأن تعطيل سير قطارات السكة الحديد عمداً مما أدى إلى خسائر مالية للهيئة واستعمال القوة والعنف والتهديد مع موظفين عموميين لحملهم بغير وجه حق على الامتناع عن أداء عمل من أعمال ووظيفتهم وذلك لتحقيق غرض مشترك وهو الضغط على الحكومة للاستجابة لمطالبهم المالية وكان من شأن ذلك أن يحدث اضطرابات وأضرار بمصالح عامة، واستندت المحكمة في حكمها إلى مشروعية الإضراب طبقاً لما سبق وأوضحناه نفاذ للاتفاقية الدولية سألقة البيان والتي تبيح الإضراب، وأن ما حدث نتيجة الإضراب لا يمكن المعاقبة عليه، خاصة وأنه لم يثبت ارتكاب المتهمين لأى أفعال سوى الامتناع عن العمل.

(٢) د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ١٩ وما بعدها.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

الفصل الثاني

الحق في الإضراب بين التشريع وأحكام القضاء

مقدمة:

أساس الحق في الإضراب هو التوازن الاقتصادي والاجتماعي، فهو وسيلة من وسائل رفع الظلم الواقع على العمال^(١)، فالإضراب هو عمل جماعي متفق عليه بين العمال يهدف للضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية للعمال، أقرته الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية بهدف تحقيق أقصى درجات الاستقرار داخل المجتمع، وبعد أن تدخلت الاتفاقيات الدولية وأقرت مشروعيتها، فإنه كان لزاماً على المشرع أن يتدخل لتنظيم أحكامه ووضع ضوابطه وشروط ممارسته، على النحو الذي يتلافى من خلاله آثاره الضارة على طرفي علاقة العمل وعلى المجتمع، وتتوسع بعض التشريعات في شروط ممارسته على النحو الذي يسهم في تفعيله دون الإضرار بالغير. حدد قانون العمل أساس حق الإضراب، وضوابط ممارسته، في حين لم يشر قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ لحق الإضراب ولم يتطرق إلى ضوابط ممارسته. وكما يقول البعض^(٢) فإن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية أو لأحية تحكمها القوانين واللوائح فمركز الموظف من هذه الناحية عام يجوز تغييره في أى وقت وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة. وسوف نتحدث من خلال ما يلي عن الحق في الإضراب في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية ثم نتحدث عن تضارب أحكام القضاء بشأن الحق في الإضراب كالتالي:

المبحث الأول: الحق في الإضراب في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية

المبحث الثاني: تضارب أحكام القضاء بشأن الحق في الإضراب.

(١) د/ محمد على عبد السلام وآخر: المرجع السابق- ص ١٦٦ وما بعدها.

(٢) د/ على عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٣٣٦.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

المبحث الأول

الحق في الإضراب في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية

مقدمة:

لاشك أن الحق في الإضراب هو من الحقوق الأساسية التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية سواء المتعلقة بحقوق الإنسان أو الاتفاقيات الخاصة بالعمال، وكلها ألزمت الدول على أن تتضمن تشريعاتها هذا الحق وتضع ضوابط ممارسته، وهذا ما سوف نتحدث عنه من خلال ما يلي:

المطلب الأول: الحق في الإضراب في المواثيق الدولية

المطلب الثاني: الحق في الإضراب في مصر

المطلب الثالث: الحق في الإضراب في فرنسا

المطلب الرابع: الحق في الإضراب في بعض التشريعات العربية

المطلب الأول

الحق في الإضراب في المواثيق الدولية

لم يرد النص على الحق في الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠ ديسمبر سنة ١٩٤٨ بل جاء من بين حقوق أخرى نصت عليها المادة ٢٣ من الإعلان، حيث نصت المادة ٢٣ على أنه: [١] لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة. [٢] لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل. [٣] لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. [٤] لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.



٥- انظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

والحق في الإضراب معترف به أيضاً في العديد من الصكوك الدولية والإقليمية. وهي تشمل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة ٨.١ د)؛ الميثاق الأمريكي الدولي للضمانات الاجتماعية لعام ١٩٤٨ (المادة ٢٧)؛ الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٦١ (المادة ٦ "٤") والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان التي تتناول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٨٨) المادة ٨ (١) (ب).

كما نصت العديد من الاتفاقيات على الحق في الإضراب منها:

أولاً: العهد الدولي الثاني للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تنص المادة الثامنة من العهد على أن:

١- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم، (ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، (ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم. (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

٢- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

٣- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

نصت المادة السابقة على الحق في الإضراب باعتباره أحد الحقوق الأساسية التي نص عليها التشريع الدولي وتلتزم الدول الأطراف بتطبيقها، ولكن المشرع الدولي كان يقضاً فترك تنظيم الإضراب للدول وفقاً لقوانينها، مع حقها منعه بالنسبة لبعض الفئات مثل الشرطة والجيش والادارات الحكومية التي تراها، كما أنه وفقاً للمادة ٢/٥ من ذات الاتفاقية تلتزم الدول الأطراف بكافة الحقوق والواجبات الواردة بتلك الاتفاقية حيث تنص على أنه: [١] ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على أي حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي فعل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه. [٢] لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضيق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها في أضيق مدي. وهنا المشرع الدولي قد رفض إهدار الحقوق من جانب الدول أو فرض قيود غير مقبولة عليها، ولذا فإن تنظيم تلك الممارسة لحق الإضراب هو تفعيل للاتفاقية دون إهدارها أو منعها أو تركها في مهب الريح.

ثانياً: الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية

على الرغم من عدم وجود اتفاقية دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية تركز حق العمال في الإضراب، فقد أكدت أجهزة المنظمة على أن ممارسة الإضراب جزء طبيعي من علاقات العمل حتى مع وجود بعض القيود التي تبررها ظروف خاصة،



٥- النظام القانوني للمحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

وبالتالي فإن حق الإضراب ضرورة يقتضيها حق التنظيم المعترف به في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية^(١)، ومن بينها الاتفاقيات الآتية:

[١] الاتفاقية الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري

تعد الاتفاقية الدولية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري من الاتفاقيات الأساسية التي تضمنها إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية سنة ١٩٨٨، وتلتزم الدول الأعضاء بالمنظمة بالأحكام الواردة في الاتفاقيات الأساسية بغض النظر عن الانضمام لتلك الاتفاقيات أم لا، حيث تنص المادة الأولى من الاتفاقية على أنه: تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أى شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه، كعقاب على المشاركة في إضرابات.

[٢] الاتفاقية الدولية بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين

الاتفاقية الدولية بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين رقم ٩٢ لسنة ١٩٥١ وهي عبارة عن توصية خاصة بضرورة تهيئة أداة التوفيق الاختياري تستهدف منع المنازعات الجماعية أو تسويتها، وتؤكد تلك التوصية على حق العمال على الإضراب، ولكنها قد تحفظت على الإضراب أثناء إجراءات التوفيق والتحكيم.

[٣] اتفاقيات الحرية النقابية

صدر عن المنظمة الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ وهي اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، واتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، حيث أكد دستور المنظمة على أن مبدأ الحرية النقابية يعتبر أحد المبادئ الرئيسية وأن التنظيم النقابي من معايير العمل الدولية، وكذلك المفاوضات الجماعية والإضراب، فهما من وسائل العمل النقابي التي تلجأ إليها النقابات

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن: النظام القانوني للمفاوضة الجماعية- دار النهضة العربية- القاهرة- ٢٠٠٠- ص ٢٤٠ وما بعدها.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

في سبيل ممارسة نشاطها ومن وسائل تحقيق أهدافها، وأن الإضراب من الوسائل البارزة التي يتم اللجوء إليها عادة على أثر فشل المفاوضات أو إخفاق التفاوض الجماعي، وعليه فإنه يجب كفالة الحق في الإضراب وإزالة المعوقات القانونية لممارسة وكفالة هذا الحق بما يتلاءم مع معايير العمل الدولية، ولتحقيق التوازن أيضا بين أصحاب الأعمال والعمال وتمكينهم من الدفاع عن حقوقهم، فالإضراب أحد أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم، ويجب عدم إفراغ هذا الحق من مضمونه بالمغالة في فرض النصوص التي من شأنها أن تكبل ممارسة هذا الحق^(١).

ثالثاً: الاتفاقيات الإقليمية

[١] الميثاق الاجتماعي الأوربي:

وقع هذا الميثاق من الدول الأوروبية في ١٨/١٠/١٩٦١ وقد اتفقت تلك الدول على هذا الميثاق من أجل تحسين مستوى معيشتهم، ومن أجل رخائهم الاجتماعي، وقد تعهدت الدول الأطراف على تشجيع التشاور المشترك بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض والتشاور بين العمال وأصحاب الأعمال، وتشجيع آليات المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري من أجل تسوية نزاعات العمالة مع الاعتراف بحق العمال في الإضراب^(٢)، كما أشار لحق الموظفين العموميين في الإضراب مع استثناء بعض الفئات التي يحددها القانون واللوائح المحلية مثل أفراد الشرطة والقوات المسلحة. وهذا ما سبق ونص عليه العهد الثاني.

[٢] الاتفاقيات العربية:

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل: قانون العمل- علاقات العمل الجماعية- دار التعاون للطباعة- القاهرة- ٢٠٠٨- ص ١٦٦ وما بعدها.
(٢) د/ أمل محمد حمزة: المرجع السابق- ص ٦١ وما بعدها.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

أصدرت منظمة العمل العربية عدد من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بالإضراب عن العمل منها [١] الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ التي تحث الدول على تنظيم حق الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل، بما يكفل حفظ النظام العام وتسوية المنازعات الجماعية من خلال هيئات متخصصة، [٢] الاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ والتي تضمنت النص على حق العمال في الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح، [٣] الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضات الجماعية وغلق مكان العمل أثناء التفاوض والإضراب عن العمل (١). [٤] الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة ٢٠٠٤ حيث نصت المادة ٣/٣٥ منه على أنه: تكفل كل دولة طرف في المعاهدة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ. [٥] اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة ١٩٧٧ حول الحريات والحقوق النقابية التي نصت في المادة ٧٧ على أنه: " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح "

ومما سبق يمكن أن نستنتج أن الحق في الإضراب ليس مطلقاً بل جاء مقيداً بعدم الإضرار بحقوق الآخرين، وأن يتم تنظيمه في القوانين الداخلية التي تحدد ضوابطه، فهو وإن كان وسيلة من وسائل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال، ولكن بشرط ألا يمس الحريات العامة (٢).

رابعاً: مدى التزام الدولة بالاتفاقيات الدولية

تعد المعاهدات الدولية هي أحد مصادر التشريع متى صدقت عليها الدولة، ووفقاً للدستور المادة ١٥١ فإن رئيس الجمهورية يمثل الدولة في علاقاتها الخارجية ويبرم المعاهدات ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب وتكون لها قوة القانون بعد

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل: المرجع السابق- ص ٢٦٤.

(٢) د/ أحمد طلبه أبو الذهب: المرجع السابق- ص ٢٩١.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

نشرها وفقا لأحكام الدستور، وبالتالي فإن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بعد التصديق عليه بالقرار رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ أصبح له قوة القانون، وتلتزم الدولة به. ولكنه وفقا للمادة الثانية من القانون المدني فإن القواعد القانونية لا تلغي إلا بقاعدة قانونية تقوم بإلغائها، فالقاعدة القانونية متي صدرت صحيحة لا يجوز إلغائها إلا بقاعدة قانونية جديدة، حيث تنص تلك المادة على أنه: لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء، أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم، أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع.

ويثار التساؤل عما إذا كان من شأن التصديق على تلك الاتفاقية إلغاء النصوص التي تعاقب على الإضراب في قانون العقوبات المصري؟.

وللإجابة على هذا التساؤل نشير إلى ما يلي:

أولاً: استقر الفقه والقضاء المصري على أن المعاهدات الدولية التي تصدر وفقا للأصول الدستورية المقررة وتنتشر في الجريدة الرسمية حسب الأوضاع المقررة تُعد قانوناً من قوانين الدولة، ويجب على القضاء الوطني تطبيقها باعتبارها قانوناً من قوانين الدولة، وتأسيساً على ما تقدم فإن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يعد قانوناً من قوانين مصر يلتزم القضاء الداخلي بتطبيقها باعتبارها قانوناً من قوانين الدولة.

ثانياً: لم ينص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على إلغاء جرائم الإضراب عن العمل في قانون العقوبات، حيث تنص المادة ٨ فقرة د من العهد المشار إليه إلى أنه: [١] تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل: (د) الحق في الإضراب على أن يُمارَس طبقاً لقوانين القطر المختص. [٢] لا تحول هذه المادة دون فرض القيود القانونية على ممارسة هذه الحقوق بواسطة أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة الحكومية".



٥- انظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

ثالثاً: عملاً بنص المادة الثانية من القانون المدني التي تنص على أنه : "لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء، أو يشمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم، أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع". فإنه لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بنص آخر لاحق له ينص صراحة على الإلغاء. كما أن المعاهدة لم تضع تنظيماً لممارسة الحق في الإضراب وبالتالي فالمادة ١٢٤ عقوبات وما تلاها لا تعتبر ملغاة.

رابعاً: باستقراء النصوص الأخرى للعهد فإنها تتضمن بذاتها الرد على هذا التساؤل وهو أنه لا يترتب على تصديق مصر على تلك الاتفاقية إباحة حق الإضراب في القانون المصري. وذلك تأسيساً على أن الفقرة الرابعة من المادة الأولى من تلك الاتفاقية التي تتضمن أنه : "تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية الحالية أن تقوم منفردة، ومن خلال المساعدة والتعاون الدوليين باتخاذ الخطوات، خاصة الاقتصادية والفنية، ولأقصى ما تسمح به مواردها المتوافرة من أجل التوصل تدريجياً للتحقيق الكامل للحقوق المعترف بها في الاتفاقية الحالية بكافة الطرق المناسبة بما في ذلك على وجه الخصوص تبني الإجراءات التشريعية. كما تنص المادة الرابعة على أنه: "تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأنه يجوز للدولة، في مجال التمتع بالحقوق التي تؤمنها تمشياً مع الاتفاقية الحالية، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة في القانون فقط وإلى المدى الذي يتمشى مع طبيعة هذه الحقوق فقط ولغايات تعزيز الرخاء العام في مجتمع ديمقراطي فقط".

كما تتضمن المادة الثامنة من تلك الاتفاقية أنه: "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية بكفالة الحق في الإضراب على أن يُمارَس طبقاً لقوانين القطر المختص". ولا تحول هذه المادة دون فرض القيود القانونية على ممارسة هذه الحقوق بواسطة أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة الحكومية.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

ويتبين من مضمون نصوص الاتفاقية المذكورة أنها قد اقتصر على تقرير حقوق دون أن تتعرض لوضع قيود معينة على ممارستها أو تحديد جزاءات معينة، وتركت ذلك للتشريعات الداخلية للدول الموقعة عليها مثل حق الإضراب، وهو ما تضمنته المادة الثامنة (د) من الاتفاقية والتي تتضمن أنه يُمارَس الإضراب طبقاً لقوانين القطر المختص، وأنه لا تحول هذه المادة دون أن تقوم الدولة الموقعة بفرض قيود معينة على ممارسة الحقوق الواردة في الاتفاقية المذكورة. ومتى كانت الدولة لم تضع قيوداً فإنها مازالت في إطار التنظيم.

رأينا في الالتزام بالاتفاقيات الدولية:

والرأى الذي ننحاز إليه بشأن مدى إلغاء اتفاقية الحقوق الاقتصادية والثقافية لمواد التجريم والعقاب على الإضراب عن العمل في قانون العقوبات هو أن اتفاقية الحقوق الاقتصادية والثقافية لا تزيد على أن تكون مجرد وعد من جانب الدولة أو الدول التي وقعت عليها بصفتها من أشخاص القانون الدولي العام بالعمل والتنسيق مع غيرها من الدول لتنفيذ الحقوق والواجبات في الاتفاقية وذلك بتعديل تشريعاتها لتتوافق معها أو لتنفيذها إن كانت خالية من مثل هذه الحقوق أو الواجبات. ويحق للدول الموقعة على الاتفاقية وضع قيود قانونية على حق الإضراب. ومن الجدير بالذكر أن تنفيذ اتفاقية الحقوق الاقتصادية والثقافية لمواد التجريم والعقاب على الإضراب عن العمل في قانون العقوبات في القانون الداخلي يخضع لما تراه الدولة من قيود قانونية على ممارستها، وأن كل ما يترتب على عدم مراعاة الدولة لهذه الحقوق مجرد مسؤولية ضد الدولة التي لم تنفذ الاتفاقية وذلك في مواجهة الدول الأخرى الأطراف في الاتفاقية، ومسئولية الدولة التي لا تنفذ الاتفاقية من الأمور النظرية التي لا يترتب عليها نتائج قانونية فعلية تدين الدولة التي لم تنفذها. ولا يجوز للمحاكم أن تضع نفسها موضع الدول فتقف أمام سلطة الدولة لتجبرها على تنفيذ المعاهدة، ويجب أن تتصاع للقانون الداخلي فتطبقه حتى يصدر قانون آخر يلغيه.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

يشار إلى أن موقف الفقه الدستوري والجنائي المقارن من آثار المعاهدات الدولية على النظام القانوني الداخلي، قد استقر على أن العمل بالمعاهدات عموماً لا يمس القوانين الداخلية السابقة عليها إلا في النطاق الخاص الذي تعرضت له الاتفاقيات التي تم التوقيع عليها، وهذا الأمر هو مجرد تطبيق للقواعد العامة في التفسير القانوني والقضائي.

المطلب الثاني

الحق في الإضراب في مصر

أولاً: تنظيم الحق في الإضراب في الدستور

الدستور هو القانون الأساسي الأعلى الذي يرسي القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم، ويحدد السلطات العامة ويرسم لها وظائفها ويضع الحدود والقيود الضابطة لنشاطها، ويقرر الحريات والحقوق العامة ويرتب الضمانات الأساسية لحمايتها، ويتميز الدستور بطبيعة خاصة تضي عليه صفة السيادة والسمو بحسبانه كفيل الحريات وموئله، وعماد الحياة الدستورية وأساس نظامها، وقد أشارت أحكام المحكمة الدستورية إلى أن قواعده تستوي على القمة في البناء القانوني للدولة، وتتبوأ مقام الصدارة بين قواعد النظام العام باعتبارها أسمى القواعد الآمرة التي يتعين على الدولة الالتزام بها في تشريعها وقضائها وفيما تمارسه من سلطات تنفيذية^(١). تنص المادة ١٥ من الدستور على الإضراب السلمي باعتباره حق ينظمه القانون، وأوجب على المشرع أن يضع الضوابط المنظمة للإضراب فتقله وتؤكد على سلميته^(٢).

(١) حكم المحكمة الدستورية- القضية رقم ٣٧- س٩ قضائية دستورية- جلسة ١٩/٥/١٩٩٠- الموسوعة الدستورية الشاملة- ص٥٣١ وما بعدها، طعن رقم ٥ لسنة ١٥ ق - جلسة ٢٠/٥/١٩٩٥ - مكتب فني ٦ - جزء ١ - ص ٦٨٦.

(٢) كانت المادة الرابعة من دستور ١٩٧١ "الملغي" والمعدلة سنة ٢٠٠٧ تنص على أنه يقوم الاقتصاد في جمهورية مصر العربية على تنمية النشاط الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، وكفالة الأشكال المختلفة للملكية والحفاظ على حقوق العمال. ولم تنص على الحق في الإضراب صراحة، وقد نصت المادة ٢٣ من ذات الدستور على أنه ينظم الاقتصاد القومي وفقاً لخطة تنمية شاملة تكفل



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

تنص المادة ١٥١ من الدستور على أنه: يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية، ويبرم المعاهدات، ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب، وتكون لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً لأحكام الدستور. ويجب دعوة الناخبين للاستفتاء على معاهدات الصلح والتحالف وما يتعلق بحقوق السيادة ولا يتم التصديق عليها إلا بعد إعلان نتيجة الاستفتاء بالموافقة. وفي جميع الأحوال لا يجوز إبرام أية معاهدة تخالف أحكام الدستور، أو يترتب عليها التنازل عن أي جزء من إقليم الدولة. وعليه فإن تصديق رئيس الجمهورية بالقرار رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ على العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، قد أكد صراحة على هذا الحق باعتباره أحد النصوص الواردة بالاتفاقية. وبالتالي فإن العهد الثاني بعد التصديق عليه في المواد التي ليس فيها تحفظ أصبح في قوة القوانين المصرية وفقاً للدستور.

ثانياً: الحق في الإضراب في القانون المصري

لم يكن الحق في الإضراب في الماضي يعد من الحريات العامة، لم يسمح به بل إن المشرع قد جرمه، وكان أول تجريم له بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٣^(١)، ولم يحظر القانون على المستخدمين والأجراء التابعين لمصلحة خاصة وفقاً لنص المادة ٢٣٧

زيادة الدخل القومي، وعدالة التوزيع، ورفع مستوى المعيشة، والقضاء على البطالة، وزيادة فرص العمل، وربط الأجر بالإنتاج، وضمان حد أدنى للأجور، ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفروق بين الدخل. كما لم ينص الإعلان الدستوري الصادر في ٣٠ مارس ٢٠١١ على الحق في الإضراب، كما لم ينص عليه الإعلان الدستوري الصادر في ٨ يوليو ٢٠١٣.

(١) حيث كانت المادة الأولى من القانون تنص على أنه تضاف مادة جديدة بعد المادة ١٠٨ من قانون العقوبات الأهلي تكون المادة ١٠٨ مكرر ونصها كالتالي: إذا اتفق ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين وتركوا عملهم بدون مسوغ شرعي يعاقبون بالحبس مدة لا تتجاوز سنة أشهر أو بغرامة لا تزيد على مائة جنيه، وتطبق هذه العقوبات على كل موظف أو مستخدم عام امتنع عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفته إذا كان امتناعه يجعل أو من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر. وكذلك إذا نشأت عنه فتنة أو كان من شأنه أن تنشأ عنه فتنة أو إذا أضر بمصلحة عامة. وفيما يتعلق بتطبيق هذه المادة كان يعاقب الموظفين والمستخدمين العموميين وجميع الأجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من سلطات الأقاليم أو السلطات البلدية أو المحلية.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

مكرر الحق في الإضراب، ولكن بشرط إخطار السلطة الإدارية بالإضراب قبل وقوعه بمدة معينة حتى يمكن للحكومة اتخاذ الاحتياطات الضرورية للمحافظة على مصالح الجمهور الذي يخشى أن يؤثر فيه الإضراب، ولكن يحظر على المستخدمين والأجراء التابعين لمصلحة خاصة حاصلة على امتياز إدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة أن يتوقفوا عن العمل بكيفية يتعطل معها سير العمل في تلك المصلحة بدون الإخطار المسبق للمحافظة قبل التوقف بخمسة عشر يوماً، أي أن المشرع صرح لكل من لا يعمل بالجهاز الحكومي أو في عمل تابع للجهاز الحكومي، بالإضراب عن العمل، والتصريح هنا ضمنى وليس صريح لأنه لم يضع ضوابط له أو إجراءات. وبتاريخ ١٤/٨/١٩٤٦ صدر المرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ وعدل المادتين ١٢٤ والمادة ٣٧٤ من قانون العقوبات الصادر في سنة ١٩٣٧ حيث أضاف ثلاث مواد جديدة هي أرقام ١١٢٤، ١٢٤، ١٢٤ ج، والمادة ٣٧٤ من القانون^(١).

(١) **تنص المادة ١٢٤ على أنه:** إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه. ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنه بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة. وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تجاوز خمسمائة جنيه. ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنه بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة.

مادة ١٢٤ (أ): يعاقب بضعف العقوبات المقررة بالمادة ١٢٤ كل من اشترك بطريق التحريض في ارتكاب جريمة من الجرائم المبينة بها. ويعاقب بالعقوبات المقررة بالفقرة الأولى من المادة المذكورة كل من حرض أو شجع موظفاً أو مستخدماً عمومياً أو موظفين أو مستخدمين عموميين بأية طريقة كانت على ترك العمل أو الامتناع عن تأدية واجب من واجبات الوظيفة إذا لم يترتب على تحريضه أو تشجيعه أية نتيجة.

ويعاقب بنفس العقوبة كل من حبذ جريمة من الجرائم المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من هذه المادة أو في الفقرة الأولى من المادة ١٢٤ ويعد على وجه الخصوص من وسائل التحريض إذاعة أخبار صحيحة أو كاذبة عن هذه الجرائم بإحدى الطرق المنصوص عليها في المادة ١٧١. فضلاً عن العقوبات المتقدم ذكرها يحكم بالعزل إذا كان مرتكب الجريمة من الموظفين أو المستخدمين العموميين.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

ولم يشر المشرع في قانون العقوبات إلى العمال في القطاع الخاص، وكان التجريم يتعلق بالموظفين العموميين، ولم يتناول القطاع الخاص بأي نوع من التجريم حتى جاء القانون ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ وأشار لحظر اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد التحكيم في منازعات العمل حيث نصت المادة ١٩ من القانون على أنه: يحظر الإضراب من جانب العمال ووقف العمل من جانب صاحب العمل في أية صورة كانت في الحالات الآتية: [١] قبل تقديم طلب التوفيق المنصوص عليه في المادة الثانية وأثناء السير في إجراءاته أمام مصلحة العمل. [٢] أثناء عرض النزاع على لجنة التوفيق. [٣] أثناء عرض النزاع على هيئة التحكيم.

وعقب أحداث ١٨، ١٩/١/١٩٧٧ صدر القرار بقانون رقم ٢ لسنة ١٩٧٧^(١) والذي سمي بقانون حماية أمن الوطن والمواطن، ونصت المادة السابعة على حظر الإضراب بصفة عامة، والذي من شأنه تهديد الاقتصاد القومي وجعل عقوبة الإضراب هي السجن المؤبد، وجاءت عبارة تهديد الاقتصاد القومي مطاطة حتى يمكن الاستناد إليها لتجريم جميع أنواع الإضراب.

وكانت بداية الاعتراف بحق الإضراب عقب التصديق على العهد الدولي الثاني، وكانت المادة ١٥١ من دستور ١٩٧١ تنص على أن رئيس الدولة يبرم المعاهدات

مادة ١٢٤ (ب): يعاقب بالعقوبات المبينة في الفقرة الثانية من المادة ١٢٤ كل من اعتدى أو شرع في الاعتداء على حق الموظفين أو المستخدمين العموميين في العمل باستعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو التدابير غير المشروعة على الوجه المبينة في المادة ٣٧٥. مادة ١٢٤ (ج): فيما يتعلق بتطبيق المواد الثلاث السابقة، يعد كالموظفين والمستخدمين العموميين جميع الأجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة. **تنص المادة ٣٧٤ عقوبات على أنه:** يحظر على المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العام أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص أن يتركوا عملهم أو يمتنعوا عنه عمدا. وتجرى في شأن ذلك جميع الأحكام المبينة في المادتين ١٢٤ و ١٢٤ (أ). وتطبق العقوبات المنصوص عليها فيهما على هؤلاء المستخدمين والأجراء وعلى المحرضين والمشجعين والمحيذين والمذيعين على حسب الأحوال. (١) ألغي القانون ٢ لسنة ١٩٧٧ بالقانون رقم ١٩٤ لسنة ١٩٨٣ المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ٢٥ سبتمبر ١٩٨٣.



٥- انظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يناسب من بيانات وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها.

وعليه فإن الإضراب منذ ذلك التاريخ ووفقاً لحكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ في القضية المعروفة بإضراب سائقي قطارات السكك الحديدية لا يعد جريمة عملاً بنص المادة ٦٠ عقوبات والتي تنص على أنه: لا تسري أحكام قانون العقوبات على كل فعل ارتكب بنية سليمة عملاً بحق مقرر بمقتضي الشريعة، حيث أشارت المحكمة في حكمها إلى التزام الدولة بوضع ضوابط هذا الحق الذي التزمت به وفقاً للاتفاقية التي صدقت عليها، والتي اعتبرها الدستور من بين قوانين الدولة، واعتبر المادة ١٢٤ عقوبات قد ألغيت ضمناً^(١).

في حين نظم المشرع بموجب قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حق الإضراب السلمي للعمال، وهذا التنظيم يتعلق بالعمال دون موظفي الدولة.

تنص المادة ١٩٢ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣: للعمال حق الإضراب

السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية للإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول. فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

(١) راجع في نقد الحكم د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ٣٠٨ وما بعدها.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

كما تنص المادة ١٩٣ على أنه: يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

كما تنص المادة ١٩٤ على أنه: يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

وسوف نتناول لاحقاً ضوابط وشروط ممارسة حق الإضراب في قانون العمل حتى يتفق مع الدستور والقانون. على العكس فإن قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ لم يضع له أي ضوابط للحق في الإضراب، في حين حرمه قانون العقوبات.

المطلب الثالث

الحق في الاضراب في فرنسا

كان الإضراب حتى عام ١٩٤٦ يعد عملاً غير مشروع، ويشكل خطأ تأديبياً يسمح للإدارة بفصل الموظف المضرب، حيث ثار جدل فقهي في فرنسا حول ممارسة حق الإضراب بين مؤيد ومعارض^(١)، حيث يري الرأي الرافض وكان يناصره الفقيه (Hauriou) أنه حرب خاصة منظمة تقودها فئة تطمح في السلطة والسيطرة على الدولة وأنه يخل بمبدأ أساسي هو سير العمل بانتظام واطراد، بينما يري الرأي الآخر أنه ليس تمرد أو ثورة ولكن ممارسة حق إبداء الرأي لاسيما وإن تم في إطار قواعد محددة فهو مشاركة في شئون الدولة التي تمس حياتهم في ظل نظام ديمقراطي ينبذ فكرة السلطة القاهرة المنفردة، وعليه فقد انقسم الفقه لاتجاهان:

(١) راجع في ذلك - د/ **عبد الله حنفي خليفه**: دور النقابات في الحياة الدستورية- رسالة دكتوراه - جامعة عين شمس ١٩٧٧- ص ٤٨٦ وما بعدها.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

الاتجاه الأول : مثله كل من HAURIU و DUGUIT وهما يعارضان تماماً الإضراب في المرافق العامة بصورة مطلقة، حيث يعتبر HAURIU إضراب الموظف فعلاً ثورياً وعملاً من أعمال الحرب لا يستغرب معه لجوء الحكومة إلى تطبيق قانون الحرب ضد الموظفين المضربين أو الثأر منهم، كما اعتبر DUGUIT الإضراب خرق كامل للقانون الذي يحكم الوظيفة وبناءً عليه يعتبر عملاً غير مشروع، ويشكل خطأ جسيماً بل ويعتبر جريمة، ويمكن تبرير ذلك من خلال التعليق على قرار مجلس الدولة في قضية ١٩٠٩ WINKELL حيث يقول René chapus في كتابه droit administratif general (١):

[une telle rigueur ne peut surprendre si on rappelle que ce que le conseil d'état désignait comme un -acte illicite-était qualifié par le commissaire Tardieu de <de moyen révolutionnaire> cependant que Duguit y voyait plus qu' une faute <un crime> et qu' Hauriou dans sa note winkell expliquait que la grève signifie qu' une partie de la nation se dresse contre l'autre et ne reconnaît plus ni ses lois ni sa justice et que le droit de grève c'est le droit de guerre privée qui reparait].

أما الاتجاه الثاني: وإن كان لا يعارض حق الإضراب في المرافق العمومية بصورة مطلقة إلا أنه يضع جملة من الشروط والضوابط لإضفاء طابع المشروعية على ممارسته ويستند هذا الاتجاه على عدة حجج أهمها: أن السماح بممارسة الإضراب في المرافق العمومية لا يتعارض ومبدأ استقرار المرفق العام لأنه يمكن للمشروع تنظيم هذا الحق بما يكفل استمرار تقديم الخدمات للجمهور أثناء خوض

(١) René chapus: Droit administratif general, T.٢, ٦^{ème} edition.

حيث يشير إلى أن مثل هذه الصرامة لا يمكن أن تكون مفاجأة إذا تذكرنا أن ما وصفه مجلس الدولة بأنه - عمل قانوني - قد وصفه المفوض تارديو بأنه "وسيلة ثورية" بينما رأى دوجويت فيه أكثر من خطأ (جريمة) وأن هوريو في أوضحت مذكرته Winkell أن الإضراب يعني أن جزءاً من الأمة يقف ضد الآخر ولم يعد يعترف بقوانينه أو عدالته وأن الحق في الإضراب هو حق الحرب الخاصة الذي يعاود الظهور.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الاضراب، كما أن الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين لا يمكن أن تكون له فاعلية إلا بإقرار الاضراب والذي يعتبر أهم وسيلة لممارسة هذا الحق.

ومن جانبه فقد اعتبر القضاء الفرنسي في الماضي الإضراب خطأ ذا طابع خاص يسمح للإدارة بفصل الموظف دون حاجة إلى إتباع الإجراءات التأديبية^(١)، واستند مجلس الدولة في البداية لتبرير قضائه هذا إلى فكرة أنه بالإضراب ينهي الموظف عقد الوظيفة العامة، واتجه الفقه^(٢) إلى أن عقد الوظيفة العامة هو الأساس القانوني لتمكين الإدارة من عزل المضربين فهو ينقضي تلقائياً بالإضراب فالمضرب يضع نفسه بنفسه واختياره الحر على وجه ما خارج المرفق ولا يفعل قرار العزل أكثر من تقرير هذا الأثر القانوني للإضراب.

وقد أثارت فكرة عقد الوظيفة العامة جدل شديد في الفقه الفرنسي وذلك لأن الفكرة السائدة في هذا الشأن أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية ولائحية وليست علاقة تعاقدية، ويعتبر حكم (Minaire) نقطة تحول في أساس تحريم إضراب الموظفين من فسخ العقد إلى مخالفة الوضع اللائحي، ومنذ عام ١٩٣٧ هجر مجلس الدولة الفرنسي فكرة إنهاء عقد الوظيفة المزعوم، وأجاز للإدارة قمع الإضراب باعتباره عمل غير مشروع دون حاجة للنص عليه مقدماً، وبرر قضائه بأنه بالإضراب يضع الموظف نفسه خارج دائرة تطبيق القوانين واللوائح التي تقررت لضمان ممارسته لحقوقه من قبل السلطة العامة.

(١) وهذا ما حدث في حكم (Winkell) في ١٩٠٩/٨/٧ حيث أشارت المحكمة إلى أن الإضراب يتعارض مع فكرة المرفق العام وبالتالي يجوز فصلهم من العمل دون إتباع الإجراءات والضمانات التأديبية. راجع في ذلك:

De Laubadere, A. et autres: Traite de droit administratif, L.G.D.J., Edition ١٩٩٥, T.٩١, p.١٤٢.

(٢) راجع في ذلك - د/ محمد حسنين عبد العال: الحريات السياسية للموظف العام- دار النهضة العربية- القاهرة- ١٩٩١- ص٩٦، حيث يشير إلى أن المضربين لم يرتكبوا خطأً فردياً وإنما وضعوا أنفسهم بهذا العمل الجماعي خارج نطاق تطبيق القوانين واللوائح الصادرة بقصد ممارستهم للحقوق التي تتولد بالنسبة لكل منهم عن عقد القانون العام الذي يربطهم بالإدارة.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

وفضلاً عما سبق فإن الإدارة يمكنها أن تفض الإضراب غير المشروع دون حاجة إلى إخطار مسبق، ولها لكي تمنع الإضراب أن تكلف الموظفين المضربين دون أن ينسب إليها الانحراف بالسلطة بالعودة للعمل واتخاذ كافة الإجراءات ضدهم. وتأسيساً على ذلك فقد أقر مجلس الدولة الفرنسي الجزاءات التأديبية التي توقعها الإدارة على الموظف المضرب^(١)،

وقد وضعت حكومة فيجي قانون ٤ سبتمبر ١٩٤١ حيث نصت المادة ١٧ على أنه: كل عمل من موظف فيه مساس بالاستمرار الذي لا غني عنه للسير العادي للمرفق العام الذي تسلمه مكلفاً بمهمة ضمانه، يكون أشد إخلالاً وجساماً بواجباته الأساسية، ويترتب عليه حرمان الموظف من الضمانة المنصوص عليها في النظام الحالي في شأن التأديب.

ومنذ عام ١٩٤٦ خضع الإضراب إلى قواعد قانونية وقضائية جديدة أما عن القواعد القانونية فقد نصت مقدمة دستور ١٩٤٦ في البند السابع على أن " حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه"، وفي ضوء هذا النص انتهى مجلس الدولة إلى أن هذا النص يقر فقط حق الإضراب، لكن حدوده ونطاقه يرسمها القضاء. وبالتالي فإن حق الإضراب أصبح مشروعاً دستورياً، كما صدرت منذ ١٩٤٦ عدة قوانين تحظر الإضراب على بعض فئات الموظفين وإلا أمكن مجازاتهم دون التزام بالضمانات التأديبية، من هذه الفئات رجال الشرطة، وموظفو إدارة السجون، ورجال القضاء، والعاملين بالملاحة الجوية، والعسكريين.

وعقب ذلك صدر قانون في ٣١ يوليو ١٩٦٣ والذي أقر بالإضراب مع النص على ضرورة الإخطار المسبق به، وألزم النقابات أن تخطر السلطة الرئاسية أو الإدارة المختصة قبل خمسة أيام من التاريخ المحدد للإضراب، على أن يتضمن الإخطار أسباب الإضراب ومكانه وتاريخه وبدايته، كما حظر القانون المذكور من الإضرابات

(١) د/ سعاد الشراوى: القانون الإداري - دار النهضة العربية- القاهرة- ٢٠١٠- ص ٢١٧.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

بالتوالي، أي قيام قطاعات المرفق بالإضراب واحد تلو الآخر لأن هذا يعوق العمل في المرفق مدة طويلة. وخول المشرع للإدارة في حالة عدم مراعاة أحكام القانون الحق في توقيع الجزاءات التأديبية على المضربين متخفة في ذلك من كثير من إجراءات التأديب العادية، ماعدا الفصل وخفض الدرجة فلا يمكن اتخاذهما إلا بإتباع الإجراءات التأديبية العادية، ولا يجوز الجمع بين الفصل وبين الحرمان من المعاش.

وإذا كانت القواعد القانونية سالفه الذكر غير كافية لتحديد مضمون حق الإضراب والقيود التي ترد عليه، فإن مجلس الدولة قام بهذا الدور في حكم Dehaene وأحكام لاحقة به^(١)، فقد قضى هذا الحكم بأنه: "وان كان حق الإضراب معترف به منذ عام ١٩٤٦ إلا أن هذا الحق يمكن أن ترد عليه قيود بسبب مقتضيات سير المرافق العامة". وإذا كان الدستور قد وكل إلى المشرع فرض هذه القيود، وعليه فإن حكم Dehaene^(٢) ذهب إلى أنه "في غياب التنظيم التشريعي المتكامل لهذا الحق يكون من اختصاص الحكومة المسئولة عن سير المرافق العامة أن تحدد بنفسها طبيعة ونطاق القيود التي ترد على هذا الحق، وذلك تحت رقابة القاضي بقصد تجنب التعسف في استعماله أو استعماله بشكل يتعارض مع مقتضيات النظام العام".

وهكذا فإن مجلس الدولة قد اعترف للسلطة التنفيذية - مع غياب القانون المنظم - بالحق في تقييد حق الإضراب، واعترف في ذات الوقت للقاضي بالحق في رقابة ما إذا كانت كانت القيود التي وضعتها السلطة التنفيذية تبررها حماية النظام العام أم لا. وعليه تصدر القيود التي تفرضها السلطة التنفيذية على حق الإضراب عن الحكومة بمقتضى سلطتها اللائحية، كما يمكن أن تنظمها منشورات تصدر من الوزراء أو حتى من رؤساء المدن. وعليه فإن الإضراب المشروع هو ذلك الإضراب الذي يهدف للدفاع

(١) د/ فاروق عبد البر: دور مجلس الدولة المصري في حماية حريات الموظف العام- ١٩٩٨ - ص ٤٠٠.

(٢) C.E , ٧Juillet ١٩٥٠. Dehaene . Rec . p ٤٢٦. De Laubadère. p ٨٧. ٨٨.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

عن المصالح المهنية للموظفين، كما ذهب حكم Dehaene، ويصير غير مشروع إذا كان يستهدف أغراضاً سياسية^(١).

ومجلس الدولة الفرنسي في سعيه للتوفيق بين ممارسة حق الإضراب وضرورة حماية النظام العام يقر بمشروعية القيود التي تضعها الإدارة لحظر ممارسة شاغلي وظائف معينة لحق الإضراب بالنظر إلى طبيعة مهام هذه الوظائف ولزومها للمحافظة على النظام العام، وفي نفس الوقت يباشر رقابته لتحقيق من أن هذه القيود لازمة للمحافظة على النظام العام، وذلك سواء من حيث طبيعة مهام الوظائف المعنية ومدى تعلقها بالنظام العام أو من حيث نطاق الحظر الذي قرره الإدارة ومدى اقتصره على الموظفين الذين يلزم وجودهم للقيام بمهام هذه الوظائف^(٢).

وفضلاً عما خوله حكم Dehaene للسلطات العامة من مكنات فإن هذا لا يشكل الوسيلة الوحيدة التي تملكها هذه السلطات للتقييد من حق الإضراب ذلك أن القوانين خولت الحكومة الحق في فض الإضراب في المرافق العامة عن طريق تكليف الموظفين المضربين، فلها عند اندلاع إضرابات تهدد بصورة خطيرة سير المرفق وإشباع الحاجات العامة للجمهور أن تلجأ إلى هذه الوسيلة. وإذا كان معترفاً للموظف بحق الإضراب، فإن ذلك لا يعفيه أثناء ممارسته هذا الحق من وجوب التزامه بواجب

(١) وقد أكد القضاء الفرنسي على حظر الإضراب عن العمل احتجاجاً على السياسة العامة للحكومة لأنه لا يعتبر من المطالب المهنية المسموح بها.

I n'est donc pas possible de faire grève pour protester contre la politique générale du gouvernement (Cass. Soc., ١٠ mars ١٩٦١).

(٢) يشار إلى أنه يجوز للمشرع أن يقر الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة غير أنه لا يجوز أن يتجاوز هذا الالتزام ما هو ضروري عملياً لتحريم اللجوء إلى الحق في الإضراب على الموظفين الذين لا يعد حضورهم ضرورياً لتسيير المرفق، فيلجأ المشرع إلى تحريم الحق في الإضراب على الموظفين الذين لا يمكن الاستغناء عن حضورهم لتسيير شؤون المرفق الذي قد يؤدي توقفه إلى الإضرار بالحاجات الأساسية للبلد مثل الشرطة والدفاع والعدل- حيث نصت النصوص التشريعية على منعهم من الإضراب- راجع في ذلك:

Faavoreu (L.), et autres: Droit constitutionnel, Dalloz, ٩e, ed., ٢٠٠٦, p.٨٥٣.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

التحفظ المفروض على كل موظف وإلا جاز مساءلته تأديبياً مع الإخلال بالضمانات التأديبية المقررة له .

كما أن إضراب الموظف يحرمه من الأجر وفقاً لمبدأ الأجر مقابل العمل، فلإدارة أن تخصم من راتبه المدة التي شارك فيها في الإضراب دون أن يكون لهذا الخصم طبيعة الجزاء، بل نظير قطع العلاقة التعاقدية خلال مدة الإضراب وعدم استحقاقه للأجر. فقد قرر القضاء الفرنسي^(١) أن الخصم من الأجور يكون بسبب التوقف عن العمل خلال مدة الاضراب وأي خصم يتجاوز هذا الحد يعتبر عقوبة مالية وهذا شيء محظور.

وعليه فإن عناصر المشكل القانوني قد تغيرت بنص دستور ١٩٤٦ على أنه يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه، وبالنظر لقرارات مجلس الدولة الفرنسي الصادرة قبل عام ١٩٤٦ نجدها قد اعتبرت الإضراب عملاً غير مشروع من الناحية الإدارية نظراً لخطورته على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فإذا قام موظف أو عامل بالتوقف عن العمل اعتبر توقيفه خطأ جسيم يستوجب توقيع العقوبات التأديبية على مقترفه رغم عدم وجود أي نص عقابي، فقد قضى مجلس الدولة بحق الجهة الإدارية في العزل والطرده دون اللجوء للمحاكمة التأديبية، ويعد الموظف بإضرابه قد خرج عن الأنظمة واللوائح القانونية المتبعة لهذا منع من التمتع بالضمانات التأديبية المقررة للموظفين والعمال عند ارتكابهم لأخطاء جسيمة كمنعهم من حق الاطلاع على الملف قبل المحاكمة التأديبية^(٢). وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه بحق الإدارة في أن تتخذ ما تراه مناسباً وضرورياً في حالة الإضراب وذلك لعدم المساس بحسن سير المرافق العامة وحفاظاً على النظام والأمن العام، والمثال على ذلك أن الإدارة قامت بتجنيد العمال بمرفق السكك الحديدية عند قيامهم

(١) La retenue effectuée au-delà de cette limite constitue une sanction pécuniaire prohibée (Cass. Soc., ١٦ mai ١٩٨٩, n° ٨٥-٤٥٢٤٤).

(٢) د/إبراهيم عبد العزيز شبحا: أصول القانون الإداري- بدون ناشر- ١٩٨٦- ص ٣٢٠.



٥- ان نظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

بالإضراب. أي أن موظفي الحكومة كان يري خطورة اضرابهم على سير المرافق العام بانتظام واطراد، واعتبر اضرابهم خروج على القانون واللوائح ومخالفة لعقد القانون العام الذي يربطهم بالدولة، ويبرر فصلهم في الحال أو فسخ عقد العمل. إلا أن هذه النظرة قد تغيرت وقد اعترف قانون ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ للموظفين بالحق النقابي، لكنه ظل ساكتا في شأن ممارسة حق الإضراب نفس الشيء كرسه دستور الجمهورية الخامسة لسنة ١٩٥٨، حيث أن المشرع هو الذي يستطيع التوفيق بين ضمانات هذا الحق وحماية المجتمع في الوقت ذاته، وتطبيقاً لذلك أصدر المشرع الفرنسي بتاريخ ٣١ يوليو ١٩٦٣ القانون رقم ٦٣/٧٧٧ منظمًا لحق الإضراب في المرافق العامة مبينا حدوده وشروط ممارسته، حيث قضى بحق موظفي وعمال المرافق العامة في الإضراب شريطة التجاءهم إلى إجراءات معينة نص عليها، فاشتراط أن يكون مسبقاً بإحاطة السلطات المختصة علماً بذلك. لتتأفي الإضرابات المفاجئة ومالها من أثر سلبي على سير المرافق العامة، واشتراط في الإخطار أن يحتوي على الأسباب التي من أجلها اضطر المضربون إلى التوقف عن العمل، إذ لا بد أن يستند إلى أسباب معقولة تبرره.

وعليه فإن بعد دستور ١٩٤٦ أصبح الإضراب ليس جريمة يعاقب عليها ومن حق الموظفين العموميين الإضراب عن العمل، ولم يصبح هناك فارق بين المرافق العامة والمشروعات الخاصة^(١)، فأصبح مناط إباحة الإضراب أو منعه ليس هو التفرقة بين موظفي الدولة وغيرهم؛ وإنما هو موضوع النشاط الذي يمارسه المضرب ومدى حيويته وخطورته وبالتالي يحق ممارسة الإضراب وفقاً للضوابط التي تنظمه^(٢). ولكن هذا لم يمنع قيام المشرع الفرنسي بحظر الإضراب على طوائف معينة من الموظفين

(١) بصدر دستور ٢٧ أكتوبر ١٩٤٦ اعتبر الاضراب حقاً من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية الجديدة على أن يمارس في إطار القانون فقد تضمنت ديباجة الدستور نص صريح يقضي باعتبار الحق في الإضراب يمارس في إطار القوانين المنظمة. د/ محمد رفعت عبد الوهاب: مبادئ وأحكام القانون الإداري - منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت - ٢٠٠٣ - ص ٣٠٨.

(٢) راجع في ذلك - د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق - ص ١٩٤.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

العاملين بالدولة مثل قانون ١٩٤٨/٩/٢٨ بشأن العاملين بمرفق الأمن، والأمر الصادر في ١٩٥٨/٨/٦ بشأن موظفي السجون، والمرسوم الصادر في ١٩٥٨/١٢/٢٢ بخوض رجال القضاء، والقانون الخاص بمراقبي الملاحة الجوية في ١٩٦٤/٧/٢، ويهدف المشرع الفرنسي إلى تقليص الحق في الإضراب وأوضح أن الإضراب يجب أن يهدف إلى الدفاع عن المطالب المهنية للموظفين^(١)، وبالتالي لا يجوز الإضراب السياسي أو الدوري أو التضامني، وقد نصت المادة الثالثة من قانون ١٩٦٣/٧/٣١ على أن تقوم النقابات الخاصة بالموظفين قبل خمسة أيام كاملة من التاريخ المحدد لوقوع الإضراب بتوجيه إخطار بذلك إلى السلطة الرئاسية المعنية أو إدارة المؤسسة على أن يتضمن الإخطار مكان ويوم وساعة الإضراب والأسباب الجوهرية التي دعت إليه حتى تتمكن الإدارة من اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية للحفاظ على مصالح الجمهور وعدم المساس بها^(٢)، وأن تسلك طريق التفاوض مع المضربين من خلال نقاباتهم فتحول دون وقوع الإضراب أو الاتفاق على ضمان تسيير المرفق العام بالقدر المناسب من خلال البحث عن وسائل بديلة.

(١) حيث يشير التشريع الفرنسي على أنه يجب أن يكون صاحب العمل على علم وقت التوقف عن العمل بالمتطلبات المهنية للموظفين الذين يمارسون حقهم في الإضراب. قد تتعلق هذه بما يلي: زيادة الأجور، تحسين ظروف العمل؛ الدفاع عن الحقوق الجماعية؛ الحفاظ على العمل.

Les revendications professionnelles, L'employeur doit avoir connaissance, au moment de l'arrêt de travail, des revendications professionnelles des salariés exerçant leur droit de grève. Celles-ci peuvent concerner: les augmentations de salaires; l'amélioration des conditions de travail; la défense des droits collectifs; le maintien de l'emploi.

وهذا ما أكد عليه القضاء الفرنسي، إذا كان الهدف هو رفض تجميد الأجور، والدفاع عن الوظيفة وتقليص وقت العمل، فهذه مطالب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالاهتمامات اليومية للموظفين داخل شركاتهم. فالغرض من الإضراب هو دعم المطالب المهنية.

La grève a pour but d'appuyer des revendications professionnelles (Cass. Soc., ٢٩ mai ١٩٧٩, n°٧٨-٤٠,٥٥٣).

(٢) د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ١٨٥.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

وعليه فهناك أشكال من الإضراب محظورة، منها الإضراب المتناوب (وقف العمل بالتناوب المنسق لقطاعات مختلفة أو فئات مهنية من نفس الإدارة أو نفس الخدمة حتى لا تكون القوى العاملة متوافقة من أجل إبطاء العمل وعدم تنظيم الخدمة)، الإضراب السياسي غير مبرر لأسباب مهنية، الاعتصام في الإضراب عن المرتبط باحتلال وإغلاق أماكن العمل^(١). وعليه فإنه وفقاً للمادة ٢-١١٣٢ L من قانون العمل الفرنسي فإنه لا يمكن معاقبة الموظف أو فصله بسبب الممارسة العادية للحق في الإضراب^(٢)، وقد اعتبر القانون الفصل الصادر في حالة عدم وجود انتهاك للحق في الإضراب باطلاً بطلاناً مطلقاً^(٣). ومن ثم فإنه يحق إعادة الموظف لوظيفته ولو لم تعد شاغرة، وإذا عرض الأمر على القضاء المستعجل فإنه يجب إعادة الموظف فوراً لوظيفته^(٤).

المطلب الرابع

الحق في الاضراب في بعض التشريعات العربية

[١] في التشريع المغربي: حرم المشرع المغربي على الموظف العام الإضراب بموجب المرسوم الصادر في ٥ فبراير ١٩٥٨ والذي جاء فيه: كل توقف عن العمل بصفة مدبرة، وكل عمل جماعي أدى إلى عدم الانقياد بصفة بينة يمكن المعاقبة عنه

(١) Certaines formes de grève sont interdites :

١-Grève tournante (cessation du travail par roulement concerté des différents secteurs ou catégories professionnelles d'une même administration ou d'un même service de façon à ce que les effectifs ne soient jamais au complet en vue de ralentir le travail et de désorganiser le service)

٢-Grève politique non justifiée par des motifs professionnels

٣-Grève sur le tas avec occupation et blocage des locaux de travail

(٢) Interdiction de sanctionner ou licencier Le salarié ne peut être ni sanctionné, ni licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève (article L. ١١٣٢-٢ du code du travail).

(٣) Le licenciement prononcé, en l'absence d'une faute lourde, est nul de plein droit (article L. ٢٥١١-١ du code du travail).

(٤) Celle-ci sera obtenue devant le juge des référés du conseil de prud'hommes.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

علاوة على الضمانات التأديبية، ويعم هذا جميع الموظفين، ويترتب على عدم مراعاة الأحكام السابقة تطبيق مجموعة من التدابير كالحرمان من الأجرة المطابقة لمدة الانقطاع والعزل وغيرها، وبصدور أول دستور مغربي سنة ١٩٦٢ تم الاعتراف بحق الإضراب في الفصل ١٤ منه، وهو ما نصت عليه الدساتير اللاحقة، كما نص آخر دستور لسنة ٢٠١١ (المملكة تعاقب عليها ست دساتير من ١٩٦٢ وحتى ٢٠١١) في فصله ٢٩ الفقرة الثانية على أن حق الإضراب مضمون، وبأنه سيصدر قانون تنظيمي يحدد الشروط والإجراءات التي يجب أن يمارس فيها الإضراب، إلا أن السلطة التنظيمية في المغرب لم تصدره. ولكن كان هناك مشروع لقانون تنظيمي رقم (١٥/٩٧) في ٢٠١٦ بشأن شروط وإجراءات ممارسة حق الإضراب^(١) نص على تعريف الإضراب بأنه (توقفاً جماعياً عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشر للأجراء المضربين)، ويوضح النص أن إمكانية ممارسة حق الإضراب مكفولة للأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم ٦٥.٩٩ المتعلق بمدونة الشغل، أي الأجراء في القطاع الخاص، والموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمقاولات العمومية والجماعات الترابية. كما تضمن مشروع القانون تعريف الجهة الداعية إلى الإضراب وهي النقابة الأكثر تمثيلية أو ذات التمثيلية على الصعيد الوطني، أو النقابة الأكثر تمثيلية على صعيد المقولة أو المؤسسة، وفي حالة عدم وجودها تكون النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء. ويشترط النص قبل اللجوء إلى الإضراب إجراء مفاوضات بشأن الملف المطالب للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها، وفي حالة تعذر المفاوضات أو فشلها يتعين القيام ببذل جميع المساعي لإجراء محاولة التصالح، وفي حالة فشل ذلك يمكن حينها ممارسة

(١) تم تأجيل نظره أكثر من مره في مجلس النواب حتى تضمن الاتفاق الاجتماعي في ٢٥/٤/٢٠١٩ الموقع بين الحكومة والنقابات وأرباب العمل لينظم لأول مرة الحق في الإضراب،



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

الإضراب. وفي المادة ٨ تضمن مشروع القانون التنظيمي مقتضى لصالح الأجراء والموظفين، إذ يعتبر أن كل شرط تعاقدى أو التزام يقضى بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب باطلاً بقوة القانون. كما تنص مقتضيات النص على أن الأجراء المشاركين في الإضراب يُعتبرون في حالة توقف مؤقت عن العمل، وبذلك لا يمكنهم الاستفادة من الأجر خلال مدة إضرابهم^(١)، كما يُمنع عليهم احتلال أماكن العمل خلال الإضراب. وتمنح المادة ٢٨ من القانون التنظيمي لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، إمكانية الأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معطل بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة. وبخصوص القطاع العام، يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علماً المرفق المعني بقرار الإضراب سبعة أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه. ويُستثنى من ممارسة الإضراب القضاة وقضاة المحاكم المالية وموظفو الدفاع الوطني والقوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ورجال وأعوان السلطة والموظفون العاملون بوزارة الداخلية، والموظفون الدبلوماسيون والقنصليون وموظفو وأعوان الجمارك وإدارة السجون والوقاية المدنية. كما يمنع أيضاً موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح، والقيومون الدينيون، ومراقبو الملاحة الجوية والبحرية، إضافة إلى الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة^(٢).

وعلى الرغم من ذلك، فإن الحماية الدستورية لحق الإضراب كما يقول الفقهاء في المغرب ستظل قاصرة في نظامها وفعاليتها في ظل استمرار تعليق القانون

(١) يشار إلى أن المحكمة الإدارية بالرباط في الدعوى رقم ٣٧٧٢ بتاريخ ٢٧/١١/٢٠١٣ أقرت مبدأ الاقتراع من أجر المضربين معتبرة إياه إجراء قانوني، إلا أنها قضت بالإلغاء لأن الإدارة خرقت "المسطرة الواجبة قبل الاقتراع بعدم توجيه إنذار بهذا الاقتراع قبل مباشرته".
(٢) راجع في ذلك دراسة بعنوان ممارسة حق الإضراب على ضوء مدونة الشغل و مشروع القانون التنظيمي للإضراب د/ الميلودي زلماط: منشورة على شبكة الانترنت في ٢٠٢٠/٦/٣.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

التنظيمي لممارسة هذا الحق، الذي كان من شأن صدوره والتصديق عليه أن يوضح حدود مشروعية حق الإضراب ويحدد حقوق والتزامات أطراف الصراع^(١). كما جاء حكم المحكمة الإدارية العليا بالرباط بالمغرب لينص على أن عدم إصدار الجهات المختصة للنص التنظيمي، فإن القاضي الإداري له دور في خلق قواعد قانونية عندما يخلو المجال من التشريع، فيكون ملزماً بوضع ضوابط ومعايير من شأنها أن تضمن لهذا الحق البقاء والحماية من جهة، ومن جهة أخرى عدم التعسف في استعماله لحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراب...، وأنه ولا اعتبارات النظام العام فإن ممارسة الإضراب تستوجب التقيد بنظام الإخطار أي أن على الجهة الراغبة في إضراب ما لأسباب مهنية أن تخطر الإدارة بذلك حتى تتمكن هذه الأخيرة من اتخاذ الاحتياطات اللازمة، وأن يتم الإعلان المسبق عن إجراء الإضراب لتوضيح أسبابه ومدته ويتم تبليغه للجهات المعنية قبل مواعده بوقت كاف ومعقول^(٢).

[٢] في سلطنة عمان:

وضع القرار الوزاري رقم ٢٩٤/٢٠٠٦ وكذا القرار الوزاري المعدل له برقم ١٧/٢٠٠٧ الصادران من وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان الضوابط القانونية المنظمة لحق الإضراب، حيث نصت المادة (١٨) من القرار على أن للعمال الحق في الإضراب السلمي عن العمل بالمنشأة لتحسين شروط وظروف العمل، كما نصت المادة (١٩) من القرار الوزاري على الإجراءات الخاصة به حيث تنص على أنه: "على النقابة العمالية بالمنشأة إخطار صاحب العمل كتابياً بعزم العمال على الإضراب قبل ثلاثة أسابيع على الأقل من التاريخ المحدد له، ويبين بالإخطار أسباب الإضراب

(١) راجع في ذلك مقال بعنوان: حق الإضراب في الاجتهاد القضائي المغربي - د/ محمد مؤمن أستاذ بكلية الحقوق مراكش، ومقال آخر بعنوان: مدى مشروعية إضراب الموظفين العموميين في المغرب - د/ حسن صحيب، منشوران على شبكة الإنترنت.
(٢) حكم المحكمة الإدارية بالرباط رقم ٢٠٠٦/٩٢ بتاريخ ٢٠٠٦/٠٢/٠٧، مشار إليه على شبكة الإنترنت.



٥- ان نظام القانوني للعمل في الإضراب (دراسة مقارنة)

ومطالب العمال، ويجب أن توافى الوزارة أو أي من مديرياتها بالمحافظات أو المناطق بنسخة من هذا الأخطار، وعليه فقد أشار القرار الوزاري الصادر عن وزارة القوى العاملة للنقاط التالية:

أولاً: [١] يجب أن يتم اتخاذ قرار الإضراب من النقابة العمالية في الشركة أو المنشأة لا من غيرها. [٢] الإخطار كتابي ولا يكفي بالإخطار الشفوي ولا بالإخطار الكتابي عبر المنتديات، ويجب أن يصل هذا الإخطار كتابياً إلى صاحب العمل على وجه اليقين. ويبين بهذا الإخطار مطالب العمل. [٣] يجب انتظار ثلاثة أسابيع على الأقل بعد إخطار صاحب العمل بالإضراب ولا يجوز أي إضراب قبل هذه المدة وإلا فإن أي مضرب يتحمل تبعاته القانونية.

ثانياً: - لا يجوز أبداً الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو التي تقدم خدمات عامة أو أساسية للجمهور، وذلك وفقاً للمادة (٢٠) من القرار الوزاري والتي تنص على أنه: "يحظر القيام بالإضراب أو الدعوة إليه في المنشأة التي تقدم خدمات عامة أو أساسية للجمهور. وقد عرفت المادة (١) من القرار الوزاري رقم ٢٠٠٧/١٧م الخدمات العامة أو الأساسية بأنها هي الخدمات التي تؤديها منشأة يتصل نشاطها بمرفق خدمي كالتعليم والرعاية الصحية والكهرباء والمياه والهاتف أو تقدم لمرفق الدفاع أو الشرطة كالإطفاء والطوارئ والسجون أو الملاحة الجوية.

ثالثاً: تحسب مدة الإضراب إجازة عمل بدون أجر وفقاً للمادة (٢١) من القرار الوزاري. كما أشارت المادة (٢٢) من القرار نفسه على وقف الإضراب فور موافقة الأطراف على بدء إجراءات تسوية النزاع العمالي الجماعي وفقاً للمادة (٢٣) من هذا القرار أن تتولى وزارة القوى العاملة عند إخطارها بالإضراب تشكيل لجنة بالاتفاق بين العمال وصاحب العمل من أجل التوصل إلى اتفاق لإنهاء الإضراب وتسوية النزاع بينهم، وفي حالة التوصل إلى الاتفاق فإنه يجب تدوينه والتوقيع عليه من جميع



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

أطرافه، وتودع نسخة من لدى الوزارة وفي حالة عدم توصل اللجنة إلى حل النزاع خلال أربعة أسابيع من تاريخ إحالته إليها يحال النزاع إلى المحكمة المختصة.

[٣] في التشريع العراقي

عرف المشرع العراقي الإضراب في قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ بأنه: " اتفاق مجموعة العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالهما". وجاء هذا التعريف به قصور حيث جعل الاتفاق إضراباً في حين أن الإضراب هو التوقف عن العمل، كما أنه قصر حق الإضراب عن العمل للعمال والمستخدمين في القطاع الخاص، إلا أنه حدد ضابطاً هاماً في تحديد المضربين عن العمل بكون الاتفاق على التوقف عن العمل في المشروع عن طريق جميع العمال أو أغلبيتهم^(١).

وإذا توقف العمال والموظفون عن العمل من أجل الإخلال بسير العمل أو لأغراض شخصية غير مشروعة فإن امتناعهم لا يعد إضراباً، وإنما يعد جريمة جنائية معاقب عليها بموجب المواد ٣٣٣ و ٣٣١ من قانون العقوبات العراقي الذي عد امتناع الموظفين عن أعمالهم الوظيفية لأسباب خاصة وليست لمطالبات مهنية جريمة جنائية، إذا كانت نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة أو لأي سبب آخر غير مشروع. أو كان بقصد الإضرار بمصلحة أحد الأفراد أو بقصد منفعة شخص على حساب آخر أو على حساب الدولة.

ولم تشر قوانين العمل المتعاقبة في العراق لإضراب الموظفين؛ ولكنها أشارت إلى إضراب العمال، ومع ذلك فلم ينظمه من كافة النواحي، ولم يبين شروطه وكيفية ممارسته، حيث نص قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ على حق عمال القطاع الخاص في المادة ١٣٠ منه، أما بالنسبة للعمال العاملين في القطاع الحكومي

(١) د/ محمد سليم محمد أمين وآخر: النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة) - بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية - العراق - ص ١١١.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

فان ذلك القانون نص في المادة ٣٢ منه على عدم جواز توقيف العمل من قبل هؤلاء في حالة وجود نزاعات مع الإدارة إلا بعد موافقة الوزير، كما منعت المحاكم من سماع الدعاوى المختصة بشأن ذلك. أما في قانون العمل الحالي رقم ١ لسنة ١٩٨٧ فإنه لم يشر إلى مصطلح إضراب العمال الذين يعملون في الوظيفة العامة، لأن جميع العمال - الذين كانوا يعملون في دوائر الدولة - كانوا قد حولوا إلى موظفين بموجب قرار مجلس قيادة الثورة في العراق رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٧ ولكنه نص على إضراب عمال القطاع الخاص، ولكنه وضع لفظ آخر وهو وقف العمل وليس الإضراب بموجب المادة ١٣١ / أولاً منه.

[٤] في القانون التونسي

تعرضت تونس خلال الفترة السابقة لزيادة الإضرابات والتي شملت أغلب المرافق العامة والمؤسسات الخاصة. منها إضراب مدرسي التعليم الثانوي في بداية الدراسة في ٢٠١٤/٩/١٦ وإضراب عمال شركات النقل العام بتونس العاصمة في ٢٠١٥/١/١٦، وحاولت الحكومة تجاوز تلك الإضرابات من خلال إصدار ما يسمى بأمر بالتسخير^(١)، إلا أنّ العمال لم يستجيبوا للأمر الحكومي. وهو ما دفع الحكومة إلى التوجّه إلى المحكمة الإدارية وطلب الفتوى بشأن اقتطاع أجور الأعوان المضربين، تكريساً لقاعدة العمل المنجز المنصوص عليها بالفصل ١٣ من قانون الوظيفة العمومية والفصل ٤١ من مجلة المحاسبة العمومية (الأجر مقابل العمل).

وأجابت المحكمة الإدارية بالفتوى رقم ٦٤٠ بتاريخ ٢٠١٥/١٢/٢٣ بأن استحقاق الأجر يرتبط بإنجاز العمل، وأنّ عدم إنجاز أيّ عمل خلال الإضراب يبزّر اقتطاع المبالغ الموافقة لفترة التوقف عن العمل، وعلّلت المحكمة موقفها بأنّه بالرجوع إلى أحكام الفصل ٣٦ من الدستور التونسي لسنة ٢٠١٤ يتبيّن أنّ الحق النقابي بما في ذلك حق

(١) **التسخير** إجراء تقوم به الحكومة التونسية وهو عبارة عن انتقاء مجموعة من العمال لمواصلة تأدية الخدمات العاجلة خلال أيام الإضراب وأكبر عملية تسخير تمت في تونس كانت عقب أحداث ١٩٧٨/١/٢٦.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الإضراب مضمون، وأن ممارسة هذا الحق تقتضي عملاً بأحكام الفصل ٤٩ من الدستور سنّ قانون يحدّد ضوابط ممارسة هذا الحقّ بما لا ينال من جوهره، ويحدّد القانون الضوابط المتعلقة بالحقوق والحريات المضمونة بهذا الدستور وممارستها بما لا ينال من جوهرها. ولا توضع هذه الضوابط إلا لضرورة تقتضيها دولة مدنية ديمقراطية وبهدف حماية حقوق الغير، أو لمقتضيات الأمن العام، أو الدفاع الوطني، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة، وذلك مع احترام التناسب بين هذه الضوابط وموجباتها. وتتكفل الهيئات القضائية بحماية الحقوق والحريات من أي انتهاك، وبالتالي ومع غياب نصّ قانوني حتى الآن ينظّم ضوابط ممارسة حقّ الإضراب بالنسبة إلى أعوان الدولة، فإنّ الأحكام الواردة بالمنظومة القانونية النافذة تبقى ملزمة ما لم تتعارض مع جوهر ممارسة هذا الحقّ؛ وعليه فإنّ الإضراب يعدّ تركاً إراديّاً للعمل وتخلياً عن ممارسة المهامّ الموكلة إلى العون العمومي المنصوص عليها بالفصل السادس من قانون الوظيفة العمومية وكذلك بالأنظمة الأساسية الخاصّة المنطبقة عليه، والتي تفتح للموظف الحقّ في المرتّب. وطالما أنّ القاعدة القانونية في المحاسبة العمومية هي استحقاق الأجر بمقدار العمل المنجز، فإنّ عدم إنجاز أيّ عمل خلال الإضراب يبزّر اقتطاع المبالغ الموافقة لفترة التوقف عن العمل وهي قاعدة محاسبية لا تعدّ عقوبة إدارية ولا يمكن أن تعدّ تعطيلاً لممارسة حقّ الإضراب باعتبارها توازن بين فصلين من الدستور الأوّل يتعلّق بإقرار حقّ الإضراب (الفصل ٣٦) والثاني يتعلّق بحسن التصرف في الأموال العمومية وعدم إهدارها وضمان استمرارية المرفق العامّ (الفصلان ١٠ و ١٥).

ومما سبق يتضح أن المحكمة الإدارية في تونس قد احترمت قواعد الدستور فلم تمنع الإضراب ولكن اقتطعت أيام الانقطاع عن العمل من استحقاق الأجر لعدم قيام العامل بعمل خلال فترة الانقطاع. وهذا الحلّ الذي أقرته المحكمة هو تكريس لمبدأ في الفقه والقضاء الإداري والدستوري بشرعية الاقتطاع من أجور الأعوان المضربين متى



٥- انظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

ثبت عدم إنجازهم للواجبات المحمولة عليهم وهذا ما يتفق مع كافة التشريعات والمعاهدات الدولية.

وعليه فإن المنظومة القانونية في تونس لم تنظم ممارسة حق الإضراب على الرغم من أنه قد أقره الفصل ٣٦ من الدستور التونسي لسنة ٢٠١٤ صراحة ولكن ممارسة هذا الحق تقتضي عملاً بأحكام الفصل ٤٩ من الدستور سنّ قانون يحدّد ضوابط هذه الممارسة بما لا ينال من جوهره ويحدّد الضوابط المتعلقة بالحقوق والحريات المضمونة بهذا الدستور وممارستها بما لا ينال من جوهرها". ولا يعني عدم صدور هذا القانون عدم ممارسة هذا الحق المطلق بل تتكفل الجهات القضائية بوضع ضوابط لممارسته بما لا يتعارض مع مراعاة ضوابط النظام العام. فهو لا يقبل إطلاق يد الإدارة في تقييد حق الإضراب. وهنا يأتي دور القضاء الإداري كمؤتمن على تحقيق هذه المعادلة الصعبة بين الحق النقابي والدفاع عن المصالح المهنية الذي يمثل الإضراب أحد وسائله، وتأمين استمرارية المرافق العامة وحماية المصلحة العامة التي قد يمسّ بها.

[٥] الحق في الإضراب في القانون السوري

يقر المشرع السوري الإضرابات السلمية العمالية والمهنية لتحقيق مكتسبات أو الدفاع عن الحقوق، ولا تصنف كجريمة يعاقب عليها القانون مادامت في حدود القانون. فالقانون يعاقب من يعتدي على المال العام، أو يمارس العنف والشدة لتحقيق مطالبه حتى ولو كانت عادلة. وقد جرم قانون العقوبات السوري رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ الإضرابات وفرض عقوبات تصل إلى السجن لمن يقوم بالإضراب وممارسة حقه الدستوري بالتوقف عن العمل حتى لو كان ذلك احتجاجاً على ممارسات أو إجراءات تعسفية، ويجب أن يكون الاحتجاج بطريقة قانونية لا تؤدي إلى أضرار بالمنشآت وبمصالح المواطنين. ومن ثم معاقبة المتضررين من الإجراءات التعسفية في ممارسة حقهم الذي نص عليه الدستور وقانون العمل وأن مواجهة هذه الإجراءات، بالإضراب أو بالتوقف عن العمل، سيزيد من تعسف بعض أصحاب العمل، وسيضعف العمال



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

والموظفين. حيث ينص القانون في المادة ١٨٣ مكرر على أن "كل موظف أو مستخدم عاما كان أو خاصا امتنع عن العمل بهدف الضغط لتحقيق مطلب معين أو حرّض على ذلك في المؤسسات التي تقدم خدمات عامة أو أساسية للجمهور يعاقب بالحبس مدة ثلاثة أشهر أو بالغرامة من خمسين دينارا إلى مائتي دينار". وقد أتاح قانون العمل للعامل الإضراب بشرط إبلاغ صاحب العمل قبل أسبوعين أو أكثر بنيته الإضراب، وعليه فإنه من الضروري أن لا يحرم القانون العمال بفئاتهم كافة من حقهم في ممارسة الاحتجاج السلمي والمتزن والذي لا يسيء لأحد، على قرارات وإجراءات تعسفية.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

المبحث الثاني

تضارب أحكام القضاء بشأن الحق في الإضراب

تضاربت أحكام القضاء في مصر بشأن مدى حق موظفي الدولة في الاضراب عن العمل فجاءت أحكامها متناقضة ففي البداية أقر القضاء حق الإضراب لموظفي الدولة، ثم جاءت أحكام أخرى ورفضت حق الاضراب عن العمل لموظفي الدولة، وسوف نتناول تلك الأحكام كما يلي:

[١] حكم محكمة أمن الدولة طوارئ بتاريخ ١٦/٤/١٩٨٦

حيث حكمت محكمة أمن الدولة العليا طوارئ ببراءة عمال السكة الحديد من تهمة الاضراب سنة ١٩٨٦^(١)، وقد أشار الحكم إلى أن المادة ١٢٤ من قانون العقوبات قد جرى نصحها على أنه "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنه وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه... الخ. ونص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية

(١) صدر هذا الحكم استناداً لتوقيع مصر على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في قضية رقم ٤١٩٠ سنة ٨٦ الأزيكية (١٢١ كلى شمال)، وكانت وقائع الدعوى تخلص في أن النيابة العامة أسندت إلى المتهمين بدائرة أقسام الساحل والأزيكية والسيدة زينب محافظة القاهرة أنهم: [١] عطلوا عمداً سير قطارات السكك الحديدية، [٢] أضروا عمداً بأموال ومصالح الهيئة القومية لسكك حديد مصر التي يعملون بها بأن عطلوا سير قطارات السكك الحديدية مما ترتب عليه خسائر مالية قيمتها ٣٠٠ ألف جنيه، [٣] الإضرار بمال ركاب تلك القطارات وأصحاب البضائع المنقولة فيها، [٤] استعملوا القوة والعنف والتهديد مع موظفين عموميين لحملهم بغير وجه حق على الامتناع عن أداء عمل من أعمال وظيفتهم، [٥] عدم قيادة قطارات السكك الحديدية المنوط بهم قيادتها وبلغوا بذلك مقصدهم، [٦] اشتركوا بطريق التحريض مع باقي المتهمين وآخرين في ارتكاب الجرائم وذلك بأن حرضوهم على الامتناع عمداً عن قيادة قطارات السكك الحديدية وتأدية واجبات وظيفتهم فوقعت الجرائم بناء على هذا التحريض، [٧] امتنعوا عمداً عن تأدية واجبات وظيفتهم بأن امتنعوا عن قيادة قطارات السكك الحديدية المنوط بهم قيادتها متفقين على ذلك ومستغلين تحقيق غرض مشترك هو الضغط على الحكومة للاستجابة لمطالبهم المالية وكان من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً وأضراراً بمصالح عامة.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

في مادته الثامنة بأن "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل...د.د. الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص". وأضافت المحكمة أنه ولما كان الإضراب لغة وقانوناً هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم فإن الواضح من هذين النصين وجود تعارض بين التشريع الداخلي والاتفاقية المذكورة مما يتعين بحث أيهما الأقدر بالتطبيق، لذلك ينبغي أولاً معرفة القوة التي تتمتع بها القاعدة الاتفاقية الدولية في مواجهة القاعدة التشريعية العادية وهل تعتبر في نفس مرتبة التشريع باعتبار أن كليهما صادر من السلطة صاحبة السيادة في الدولة، أم إنه يجب اعتبار المعاهدة تحمل وزناً أكبر من التشريع الداخلي إذ أنها تتضمن في الوقت ذاته التزام الدولة قبل الدول الأخرى الأطراف في المعاهدة بإتباع القاعدة في حين أن الدولة لا يقع عليها أي التزام دولي بالأخذ بالقاعدة التشريعية إلا أن هذا الاعتبار لا يمكن الاستناد إليه في المجال الداخلي لتفضيل القاعدة التي تقضى بها المعاهدة على القاعدة التشريعية، فمسئولية الدولة في المجال الدولي شيء وقيام القضاء الداخلي بتطبيق المعاهدة شيء آخر فالقاضي الوطني لا يطبق المعاهدة تأسيساً على أن دولته قد التزمت دولياً بتطبيقها بل يطبقها باعتبارها جزءاً من قوانين الدولة الداخلية إذا ما تم استيفاؤها للشروط اللازمة لنفاذها داخل الإقليم.

ونص الحكم على أنه: قد أكد الدستور المصري هذا المعنى فنص في الفقرة الأولى من المادة ١٥١ على "رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يناسب البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة". وتطبيقاً لنص المادة ١٥١ من الدستور ولما استقر عليه الفقه والقضاء فإن المعاهدات الدولية التي صدرت وفقاً للأصول الدستورية المقررة ونشرت في الجريدة الرسمية حسب الأوضاع المقررة وتعد قانوناً من قوانين الدولة يتعين على القضاء الوطني تطبيقها باعتبارها كذلك. ومادامت لاحقة



٥- انظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

لقانون العقوبات فإن يتعين اعتبار المادة ١٢٤ قد أُلغيت ضمناً بالمادة ٨ فقرة (د) من الاتفاقية المشار إليها عملاً بنص المادة الثانية من القانون المدني التي تنص على أنه لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع، ولا يقدر في ذلك أن المادة ١٢٤ من قانون العقوبات قد عدلت - برفع الغرامة بالقانون رقم ٩٢ لسنة ٨٢ بعد نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية لأنه إذا كان من المقرر فقهاً وقضاً أن الساقط لا يعود فإنه بالتالي ومن باب أولى لا يعدل لأن التعديل لا يمكن أن يرد على معدوم أو مادام الثابت أن المادة ١٢٤ قد أُلغيت ضمناً بالاتفاقية السابق الإشارة إليها فإنه لا يجوز بأي حال من الأحوال إجراء أي تعديل في تلك المادة لأنها أُلغيت ولم يعد لها وجود، مما تكون معه تهمة الامتناع عن العمل قد بنيت على غير أساس من القانون، والمحكمة في هذا الصدد تهيب بالمشروع أن يسارع إلى وضع الضوابط اللازمة لهذا الحق على نحو يحقق مصلحة البلاد العليا ومصالح العمال في نفس الوقت حتى لا تهم الفوضى وتتعطل المصالح العليا للمجتمع ولضمان عدم توقف سير المرافق الأساسية أو المساس بوسائل الإنتاج أو إيذاء غير المضرين.

وحيث أنه بالنسبة لتهمة تعطيل سير القطارات والإضرار العمدي بأموال ومصالح الهيئة القومية لسكك حديد مصر فإنه من المقرر فقهاً وقضاً بأنه متى قرر الشارع حقاً اقتضى ذلك حتماً إباحة الوسيلة إلى استعماله أي إباحة الأفعال التي تستهدف الاستعمال المشروع للحق وكذلك النتائج المترتبة على هذا الاستعمال سواء للحصول على ما يتضمنه من مزايا أو لمباشرة ما يخوله من قواعد القانون إذ يصدم المنطق أن يقرر الشارع حقاً ثم يعاقب على الأفعال التي يستعمل بها فيكون معنى ذلك التناقض بين قواعد القانون وتجريد الحق من كل قيمة. وقد نصت على ذلك المادة ٦٠ من قانون العقوبات فجري نصها على أنه: "لا تسرى أحكام قانون العقوبات



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

على كل فعل ارتكب بنية سليمة عملاً بحق مقرر بمقتضى الشريعة". وقد جاءت هذه المادة تأكيداً لما جاء بالمادة السابعة من قانون العقوبات - التي تقرر أنه "لا تخل أحكام هذا القانون في أي حال من الأحوال بالحقوق الشخصية المقررة في الشريعة الغراء". ومكررة ذلك الاعتراف بتلك الحقوق ومضيفة إليه اعترافاً بالحقوق التي يقرها التشريع الوضعي بصفة عامة فقد رأى المشرع أن يوسع من نطاق المادة السابعة فجعله شاملاً كل الحقوق التي يعد استعمالها سبباً للإباحة حتى يكون مقررراً للقاعدة العامة في هذا الشأن وهو أمر يتفق مع المنطق وفلسفة القانون فإذا أباح المشرع فعلاً من الأفعال فمن غير المقبول أن يحاسب بعد ذلك على ما قد يحدث نتيجة لهذا الفعل وحيث أنه متى كان ذلك وكان حق الإضراب مباحاً بمقتضى الاتفاقية الدولية السابق الإشارة إليها وكان الثابت من الأوراق والتحقيقات أن أي من المتهمين لم يقم بإتلاف أو تخريب القطارات أو المعدات مما يقطع بحسن نيتهم فإن ما حدث نتيجة لذلك الإضراب لا يمكن أن يقع تحت طائلة قانون العقوبات عملاً بالمادة ٦٠ سالف الذكر، والمحكمة وقد استقر في وجدانها أن ذلك الإضراب ما كان يحدث من تلك الفئة من العمال - وقد كانت مثالا للالتزام والتضحية - إلا عندما أحست بالتفرقة في المعاملة والمعاناة عن كاهل فئات الشعب حتى لا يستغل الداء ويعز الدواء.

ونري أن المحكمة قد أخطأت بهذا الحكم بعد أن سمحت لسائقي القطارات، وهو مرفق عام من مرافق الدولة (مرفق استراتيجي)، أن يضرّبوا عن العمل واعتبرته حق من حقوقهم بل تماادت في ذلك الحق فاعتبرت الأضرار التي لحقت بالمرفق وبالمواطنين هو من تبعات استعمال الحق، وبالتالي لم تضعهم تحت وطأة القانون ولم تتوقف عند الالتزام الذي أقره العهد الثاني بأن يكون ذلك في حدود القانون المطبق في الدولة وعدم الأضرار بمصالحها الأساسية ومن بينها بالطبع تسيير مرفق حيوى هو القطارات.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

[٢] حكم المحكمة الإدارية العليا في ٢٥/٧/٢٠١٥

قضت المحكمة الإدارية العليا^(١) بشأن إضراب الموظفين داخل مزار العمل وتعطيل مصالح المواطنين المتعاملين مع المرافق العامة. حيث أشارت المحكمة إلى أن هناك "شرط" قد جاء بقرار رئيس الجمهورية - عند الموافقة على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الأمم المتحدة- وهذا الشرط ورد بالقرار الجمهوري رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ والصادر في أول أكتوبر ١٩٨١، وهو مع الأخذ في الاعتبار أحكام الشريعة الإسلامية وعدم تعارضها مع "الاتفاقية" وذلك مع التحفظ بشرط التصديق، ومن ثم فإن الحكومة وإن كانت قد تعهدت بكفالة حق الإضراب إلا أنها اشترطت لإعمال هذا الحق مطابقته لأحكام الشريعة الإسلامية. وأضافت المحكمة أن أحكام الشريعة الإسلامية استندت على قاعدة "درء المفسد مقدم على جلب المنافع"، وأنه إذا كان الإضراب يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمتعاملين مع "المرفق العام" فإن الشريعة الإسلامية لا تبيح هذا المسلك لما فيه من إضرار بالمواطنين.

وقالت المحكمة في أسباب حكمها أن الإضراب سواء كان من الحقوق أو الحريات فإنه يتعين الالتزام بحدود هذا الحق وعدم الانحراف عن الغاية منه، وإنه لا شبهة في أن الفقه الإسلامي هو المصدر التاريخي لنظرية منع التعسف في استعمال الحق بما يوجب الرجوع إلى هذا الفقه لبحث مدى مطابقتها للاتفاقية لأحكام هذه الشريعة. وأوضحت أيضاً أن "تنفيذ التعليمات لا يكفي للقول بأن الموظف قد أدى واجبه لأنه ملتزم أيضاً بأن يكون مسلكه كاشفاً عن ولائه للدولة ولنظام الحكم القائم، والقدر الأدنى في هذا الأمر يتمثل في عدم مهاجمة نظام الدولة، وفلسفتها الاجتماعية

(١) راجع في ذلك - الطعن رقم ٤٨٩٦٧ لسنة ٦٠ ق و ٦١٨٣٩ لسنة ٦١ ق بجلسته ٢٥/٧/٢٠١٥، حيث قضت المحكمة بإحالة ثلاث من المسؤولين بإحدى الوحدات المحلية للمعاش وتأجيل ترقية ١٤ آخرين لمدة عامين من تاريخ استحقاقها بعد ثبوت صحة تحقيقات النيابة الإدارية بشأن إضرابهم عن العمل وتعطيل سير المرفق عن أداء مصالح المواطنين.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

في الاجتماعات العامة أو الجلسات الخاصة، وعدم القيام بأي تصرف يسيء إلى سمعة الدولة، أو أي تصرف يكون من شأنه النيل من سلامة النظام أو تجريحه، وعلى هذا الأساس فإن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، وكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، فإنه يرتكب جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة وتستأهل العقاب". وأشارت المحكمة أيضاً إلى أن: "الاعتصام لا يعد مظهراً، ولا اجتماعاً، ولا تجمهراً، وإنما هو في حقيقته إضراب، وذلك لانقطاع بعض العاملين عن أداء أعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظيفتهم دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف، وذلك بقصد الإعلان من جانبهم عن احتجاجهم عن وضع معين، وهذا المسلك يتنافى مع مبدأ سير المرافق العامة بانتظام، ويؤدي إلى إلحاق أضرار بالكيان الاجتماعي والاقتصادي بوجه عام، وهو يشكل خروجاً على مقتضيات واجب الوظيفة العامة التي توجب على الموظف أن يكرس كامل وقته لأداء واجبات وظيفته". وأوضحت المحكمة أنه إذا كانت أحكام الشريعة الإسلامية استندت لقاعدة درء المفاسد مقدم على جلب المنافع، وقاعدة الضرر لا يزال بمثله، فإنه إذا كان الإضراب يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمتعاملين مع الوحدة المحلية فإن الشريعة الإسلامية لا تبيح هذا المسلك ليس بما فيه من إضرار بالناس فحسب بل لأنه يعد تمرداً على السلطة الرئاسية رغم أن طاعة الرئيس واجبة، فإذا تسرب هذا الخلل للجهات الإدارية لن يجدي في إصلاح الإدارة أي علاج، وطاعة المرؤوس لرئيسه لا تعنى تجريد المرؤوس من شخصيته واستقلاله، وبالتالي فإنه لا تثريب على الموظف إن كان معتاداً بنفسه واثقاً من سلامة نظره، شجاعاً في إبداء رأيه مادام لم يجانب ما تقتضيه وظيفته من تحفظ ووقار وما تستوجبه علاقته برئيسه من التزام حدود الأدب واللياقة وحسن السلوك ومن حق المرؤوس أن يبلغ السلطات المختصة بالمخالفات التي تصل إلى علمه حتى ولو كان مرتكبها هو رئيسه لأن هذا الإبلاغ هو واجب عليه توخيًا



٥- انظام القانوني للحص في الإضراب (دراسة مقارنة)

للمصلحة العامة، أما الاعتصام والمطالبة باستبعاد الرئيس فهو ليس الوسيلة التي حددها المشرع للإبلاغ عن المخالفات التي يرتكبها الرئيس، وإذ كان الاعتصام يشكل مخالفة إدارية على النحو السالف بيانه فإن الاعتصام مع احتلال مقر العمل، أوسع أنواع الجرائم التأديبية.

وأشارت المحكمة لحكم لمجلس الدولة الفرنسي والذي نهج ذات المسلك في حكمه الشهير في قضية legrand الصادر في ١١ فبراير سنة ١٩٦١ حيث قرر أنه ليس للمضربين حق احتلال الأماكن الإدارية، لتعارضه مع الغاية من الإضراب بوصفه شكلاً من مظاهر التعبير عن الرأي وصورة من صور الاحتجاج على أوضاع معيبة، والذي يجب أن يبعد عن صور التعسف في استعماله. وأشارت المحكمة لما فعله المتهمين من الاعتصام بالوحدة المحلية وغلق باب الوحدة ومنع باقي العاملين من الدخول لمباشرة أعمالهم مما أدى إلى تعطل العمل في لمدة يومين.

وذكرت المحكمة في أسباب حكمها أن الإضراب سواء كان من الحقوق أو الحريات فإنه يتعين الالتزام بحدود هذا الحق وعدم الانحراف عن الغاية منه، وأنه لا شبهة في أن الفقه الإسلامي هو المصدر التاريخي لنظرية منع التعسف في استعمال الحق بما يوجب الرجوع إلى هذا الفقه لبحث مدى مطابقتها للاتفاقية لأحكام هذه الشريعة. وأشارت المحكمة إلى أن أحكام الشريعة الإسلامية لا تجيز الإضراب إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير، أو إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر، أو إذا كانت المصلحة التي يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة. كما أنها لا تجيز الإضراب أيضاً إذا كان صادراً من العاملين في مرفق عام مادام سيؤدى إلى توقف العمل في هذا المرفق، وحرمان أفراد المجتمع من الخدمات التي يقدمها، ومن ثم فإنه لا مجال لإعمال هذه الاتفاقية متى خالفت أحكام الشريعة الإسلامية. وأضافت المحكمة أن أحكام الشريعة الإسلامية لا تجيز توقف عمال المرافق العامة عن تقديم الخدمة التي تقدمها إلى



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الجمهور، كما أنه قد أصدر المجلس الأعلى للقوات المسلحة المرسوم بقانون رقم ٣٤ لسنة ٢٠١١ بتجريم الاعتداء على حرية العمل.

وأشارت المحكمة إلى أن مفاد ما تقدم يؤكد أن إضراب الموظفين العموميين جريمة جنائية، وإن كانت الحكومة تعهدت في الاتفاقية بكفالة حق الإضراب في حدود ما تجيزه أحكام الشريعة الإسلامية فإن السلطة التشريعية ملزمة بأن تنظم حق الإضراب بما يتفق وأحكام الشريعة الإسلامية، وباعتباره من الحقوق التي يجب ممارستها وفقاً لضوابط معينة، ولا يجوز التعسف في استعمالها. وبالتالي فإن إضراب الموظفين العموميين وإن كان يشكل جريمة جنائية فإنه يعد جريمة تأديبية أيضاً، لأن الموظف العام قد اختير لأداء مهمة معينة، ومن ثم يتعين عليه أن يسلك السبيل الذي تحدده القوانين، ويكون ملزماً بأداء العمل المنوط به في الوقت المخصص لذلك، وفي المكان المخصص له، وأن يطيع رؤسائه.

وعليه فإن الحكم قد أوضح أنه يتعين التمييز بين إضراب العمال الذين يحكمهم قانون العمل، وإضراب الموظفين العموميين بالمرافق العامة، فإذا كان قانون العمل أباح الإضراب للعمال بالشركات الخاضعة لأحكامه وفقاً لضوابط وإجراءات معينة، فإن قوانين الخدمة المدنية التي تسري على الوظائف العامة الحكومية لا تتيح الإضراب الذي يتعارض ودوام سير المرافق العامة وعدم جواز توقفها عن العمل. فالإضراب عن العمل الذي أباحه الدستور هو الإضراب السلمي فقط عن العمل، والذي يعني امتناع موظف أو عمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، وذلك بالتوقف المجرد عن العمل دون القيام بأي أفعال تخريبية من شأنها المساس بالأموال أو الممتلكات، وأنه يشترط أن يكون هذا التوقف المجرد عن العمل وفقاً لما نص عليه القانون من تنظيم لإجراءات الإضراب، فلا يكفي لمباشرة الحق في الإضراب أن ينص عليه في اتفاقية دولية دون أن يصدر قانون يضع القيود والضوابط التي تبين كيفية استعماله، حتى لا يساء استعمال هذا الحق على نحو يغدو فيه أداة هدم ومعوّل دمار



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

وتخريب للاقتصاد القومي. فالهدف من وضع القانون هو بيان هذه الضوابط للتوفيق بين حق الموظفين في ممارسة الإضراب بغية الذود عن مصالحهم واعتبارات الصالح العام التي قد تتأثر من إطلاق حرية ممارسة الإضراب دون ضوابط، فتنظيم الحقوق والحريات الفردية هو الأصل لممارستها باعتباره أصلاً قانونياً يرد على الحقوق والحريات التي لا تعرف الإباحة المطلقة، وبالتالي فإنه يحظر على العمال حمل أسلحة أو ذخائر أو أدوات أو تعريض حياة الأفراد أو الممتلكات أو المنشآت للضرر أو الخطر، كما يحظر عليهم الإخلال بالأمن أو النظام العام أو تعطيل الإنتاج أو الدعوة إليه أو تعطيل مصالح المواطنين أو إيذائهم أو تعريضهم للخطر أو الحيلولة دون ممارستهم لحقوقهم وأعمالهم أو التأثير على العدالة أو المرافق العامة أو قطع الطرق أو المواصلات أو الاعتداء على الأرواح أو الممتلكات، وهذه الأفعال لا تتدرج ضمن مفهوم الإضراب الوارد في الدستور إنما هي أفعال تشكل جرائم تأديبية، وأن الموظف العام الذي يؤتي هذه الأفعال يخرج بأفعاله هذه عن دائرة الإضراب المباح دستورياً، ويعد في هذه الأحوال مرتكباً لعمل غير مشروع يستوجب المؤاخذة المشددة باعتباره يشكل جريمة تأديبية خطيرة تستوجب عقوبة الفصل من الوظيفة.

ومما سبق يتضح أن المحكمة قد ألمحت للمشرع ضرورة وضع ضوابط للحق في الإضراب في المرافق وتنظيمه ومن ثم يجب وضع ضوابط لامتناع الموظفين أو عمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، وذلك بالتوقف المجرد عن العمل دون القيام بأفعال تخريبية تمس الأموال أو الممتلكات، وبما يتفق مع الشريعة الإسلامية.

[٣] أحكام أخرى للمحكمة الإدارية العليا وهي^(١):

حيث أشارت الأحكام إلى أن المشرع الدستوري قد أقر بالحق في الإضراب واعتبره أحد الحقوق الدستورية للعامل، ولم يقصر هذا الحق على العاملين الخاضعين لأحكام

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٩٩٢ لسنة ٥٩ ق. عليا بجلسة ٢٠١٦/١/٩ وحكمها في الطعن رقم ٢٢٣١٤ لسنة ٥٩ ق. عليا بجلسة ٢٠١٦/٣/١٢.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

قانون العمل فقط، بل أصبح الإضراب السلمى حق لجميع العاملين بالدولة سواء بالجهات الإدارية والهيئات العامة أو بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، بيد أن المشرع الدستوري لم يعتبر هذا الحق حقاً مطلقاً يمارسه العامل بلا قيود أو شروط، وإنما أكد على أمرين أولهما أن الإضراب الذى أقره الدستور واعتبره حق للعامل هو الإضراب السلمى الذى يلجأ إليه العامل للتعبير عن حقوقه ومطالبه المشروعة، وذلك بتوقفه عن العمل، دون التأثير على سير وانتظام العمل داخل المرفق أو مكان العمل، ودون اللجوء إلى العنف بأى شكل من الأشكال، سواء بالقول أو بالفعل، فلا يجوز للعاملين المشاركين فى الإضراب التعدى بالسب أو القذف على أى شخص أو مسئول أو استخدام ألفاظ خارجة تتنافى مع الأداب العامة، كما لا يجوز حمل أية أسلحة أو ذخائر أو أدوات تعرض الأفراد أو الممتلكات للضرر أو الخطر، كما يحظر عليهم الإخلال بالأمن أو النظام العام أو تعطيل الإنتاج أو الدعوة إليه أو إجبار باقى العاملين ممن لم يشاركوا فى الإضراب على التوقف عن العمل، أو تعطيل مصالح المواطنين أو إيذائهم أو تعريضهم للخطر أو الحيلولة دون ممارستهم لحقوقهم وأعمالهم أو التأثير على سير العدالة أو المرافق العامة أو قطع الطرق أو المواصلات أو الاعتداء على الأرواح والممتلكات، أو تعريضها للخطر، ومن ثم فإن الإضراب غير السلمى لا يعد إضراباً ولا يمكن اعتباره حقاً يحميه الدستور، لأن الإضراب الذى أجازته المشرع الدستوري واعتبره حقاً هو الإضراب السلمى، أما الإضراب غير السلمى الذى يلجأ فيه العامل إلى العنف اللفظى أو الفعلى لا يعد إضراباً وإنما يندرج ضمن المخالفات والجرائم التى يتعين أن يحاسب العامل عنها تأديبياً وجنائياً وأما عن الأمر الثانى الذى أكدته المشرع الدستوري فى المادة (١٥) سالفه الذكر، هو أن القانون ينظم حق الإضراب السلمى، ومؤدى ذلك أنه يتعين أن يصدر قانون من السلطة التشريعية ينظم الحق فى ممارسة الإضراب السلمى بحيث يتضمن تحديد نطاقه بأن يكون لجوء العامل إليه للمطالبة بحقوق ومطالب مشروعة مرتبط بوظيفته وعمله فلا يجوز أن يستخدم الإضراب



٥- النظام القانوني للعمل في الإضراب (دراسة مقارنة)

كوسيلة للمطالبة بحقوق ومطالب غير مشروعة أو ليست لها صلة بوظيفة العامل أو جهة العمل، كذلك يتعين أن يحدد التشريع المنظم لحق الإضراب السلمى الشروط والإجراءات التي يتعين أن يسلكها العامل قبل اللجوء إلى الإضراب عن العمل، بأن يكون قد لجأ إلى الطرق والوسائل القانونية في عرض طلباته على جهة العمل، ورغم ذلك لم تستجيب، وأن يخطر السلطة المختصة القائمة على إدارة المرفق العام بقيامه بالإضراب السلمى قبل الشروع فيه بوقت كافى، كما يتعين أن يتضمن هذا التشريع التزامات الجهة الإدارية والقائمين على إدارة المرفق باحترام حق العاملين فى الإضراب وعدم مواجهة هذا الإضراب السلمى بالعنف أو بالتنكيل بالعامل بأى شكل من الأشكال، وأنه يتعين عليها التدرج فى مناقشة العاملين المضربين فى مطالبهم والتفاوض معهم، مع تحديد وقت زمنى محدد حسب طبيعة العمل بكل جهة، للنظر فى طلبات العاملين والرد عليها وعدم التعسف بترك العاملين المضربين دون رد أو اللجوء إلى حرمانهم من أية حقوق أو مزايا وظيفية عقاباً على لجوئهم إلى الإضراب السلمى، مع ضرورة أن يضمن التشريع المقترح أخطار النقابات والاتحادات العمالية ذات الصلة لتكون طرفاً فى محاولة التقريب فى وجهات النظر بين العاملين وجهة الإدارة أو صاحب العمل، كل هذا فى إطار الحرص على حماية المصلحة العامة للدولة وحماية المرافق العامة، وضمان حصول العاملين على حقوقهم المشروعة، وأنه ولحين صدور هذا التشريع من السلطة التشريعية، فإن ما سبق ذكره يندرج ضمن القواعد والأصول العامة التى يفرضها المنطق السليم القائم على مراعاة طرفى العلاقة والموازنة بين المصلحة العامة للدولة وحق المجتمع وبين حقوق العامل وواجباته، ومن ثم فإذا التزم العامل بهذه الضوابط والأصول العامة عند ممارسته حقه فى الإضراب السلمى، للتعبير عن مطالبه المشروعة فقام بإخطار الجهات المختصة على النحو المشار إليه، ولم يلجأ إلى العنف فى سبيل عرض هذه المطالب ولم يؤثر على سير العمل وانتظامه بالمرفق العام أو بمكان العمل،



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

فإنه يكون قد مارس هذا الحق في إطار من الشرعية الدستورية ويكون جديراً بالحماية، ومن ثم لا يجوز مساءلته تأديبياً عن ممارسته لهذا الحق المشروع .

[٤] حكم المحكمة الإدارية العليا الدائرة الرابعة موضوعي- بجلسة

٢٠١٧/٦/١٧ - طعن رقم ٢٧٠٤٧ لسنة ٦١

قضت المحكمة بأنه: الثابت من الأوراق أن المخالفة المنسوبة للطاعنين والتي صدر الحكم المطعون فيه بمجازاتهم عنها بالفصل من الخدمة، تتحدد في أنهم قد أضربوا عن العمل بمكتب بريد أشمون خلال الفترة من ٢٣/٢/٢٠١٤ حتى ٢٧/٢/٢٠١٤، وكان الثابت أن هذا الإضراب الذي أشترك فيه الطاعنين إضراباً سلمياً ولم يخرج عن الإطار السلمي ولم ينسب للعاملين المشتركين في هذا الإضراب لجوئهم للعنف بأي شكل من الأشكال، وكان الهدف من هذا الإضراب السلمي هو عرض مطالبهم المشروعة لتحسين أوضاعهم الوظيفية والمالية وذلك بتطبيق الحد الأدنى للأجور عليهم وإعادة هيكلة أجورهم، ولم يكن هذا الإضراب قاصر على العاملين بمكتب بريد أشمون الذي يعمل به الطاعنين وإنما كان على كافة مكاتب البريد على مستوى الجمهورية وبعلم الجهات المختصة بالهيئة القومية للبريد والتي استجابت لمطالب العاملين المضربين وذلك بإصدار القرار رقم ٤٢٥ لسنة ٢٠١٤ بمنح جميع العاملين بالهيئة حافز إضافي بنسبة ٣٠٪ كما تم احتساب أيام الإضراب إجازة اعتيادية من رصيد إجازات الطاعنين، وهو ما يستدل منه على مشروعية مطالب العاملين كما خلت الأوراق والتحقيقات من ثمة ما يفيد أنه قد ترتب على الإضراب الذي أشترك فيه الطاعنين تعطيل سير العمل بالمكتب، لأن الإضراب كان جزئياً وكان يوجد عدد من الموظفين لتسيير أعمال المكتب خلال أيام الإضراب، وذلك على النحو الثابت بكشوف الحضور والانصراف عن أيام الإضراب، وهذا ما أكدته الشهادة الصادرة من نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للبريد المؤرخة ١/٢/٢٠١٥ والمرفقة بالأوراق والذي أكد فيها على



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

أن "الهيئة القومية للبريد تشهد بأنه لم يقع عليها أى أضرار أو خسائر بشأن إضراب موظفي بريد أشمون منطقة بريد جنوب المنوفية خلال شهر فبراير ٢٠١٤ لأن الإضراب كان إضراباً جزئياً وقد روعى فيه سير العمل وتحقيق مصلحة الهيئة والعملاء، كما تشهد الهيئة بأن الإضراب كان إضراباً مهنيّاً وليس له أى علاقة بأى تنظيم سياسى، ولم يتقدم أحد من العملاء بأى شكوى للهيئة تفيد بتعطيل مصلحته" ولا يقدر فى ذلك القول بأن بعض المواطنين قد تقدموا بشكاوى إلى النيابة الإدارية ضد العاملين المضربين بمكتب بريد أشمون لتعطيل مصالحهم، لأن ذلك مردود عليه بأن الثابت من الأوراق أن ذات المواطنين الذين سبق وتقدموا بتلك الشكاوى ضد الطاعنين إلى النيابة الإدارية قد عدلوا عن شكاوهم وتقدموا بتنازل عن تلك الشكاوى إلى النيابة الإدارية بيد أن النيابة الإدارية لم تعيد سماع أقوال هؤلاء المواطنين بعد تنازلهم عن شكاوهم، وقد انتهت تحقيقاتها إلى إدانة الطاعنين، ومن ثم تكون هذه التحقيقات قد جاءت مشوبة بالقصور والنقص، وقد سائر الحكم المطعون فيه تحقيقات النيابة الإدارية دون فحص أو تمحيص ومتى كان ذلك، وكان الطاعنون قد مارسوا حقهم المشروع دستورياً فى الإضراب الجزئى عن العمل لعرض مطالبهم المشروعة لتطبيق الحد الأدنى للأجور عليهم وإعادة هيكلة أجورهم، وقد كان هذا الإضراب سلمياً، ولم ينسب إلى العاملين المضربين أى خروج على القانون، وبالتالي لا يعد الاشتراك فى هذا الإضراب مخالفة أو جرم يستوجب مجازاة الطاعنين عنه تأديبياً، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى خلاف هذا المذهب، فإنه يكون قد صدر مخالفاً لصحيح حكم القانون، وهو ما يتعين معه القضاء بإلغائه والقضاء مجدداً ببراءة الطاعنين مما نسب إليهم مع ما ترتب على ذلك من آثار .

وقد أهاب الحكم بالمشرع سرعة التدخل لتنظيم حق العاملين فى الدولة فى ممارسة حق الإضراب السلمى عن العمل، بما يتفق مع حكم المادة (١٥) من دستور سنة ٢٠١٤ وبمراعاة الضوابط والمعايير التى حرصت المحكمة على تناولها بحيثيات هذا الحكم، إذ أن تنظيم هذا الحق من شأنه أن ينظم العلاقة بين هؤلاء العاملين والجهات



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الإدارية وذلك بما يضمن حقوق العامل وبما يضمن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد .

[٥] فتوى مجلس الدولة:

أولاً: الاعتراف بالإضراب كحق كفلته الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، ووقعت عليها جمهورية مصر العربية، وتم التصديق عليها بتاريخ ١٩٨١/١٢/٩.

ثانياً: إزاء حالة الفراغ التشريعي في شأن تنظيم ممارسة الحق في الإضراب للموظفين العموميين فإن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع تهاب بالمشرع التدخل لتنظيم ممارسة هذا الحق بالنسبة لهم طبقاً لأحكام الاتفاقية المنوه عنها لاسيما في المرافق العامة التي تقدم خدمات حيوية للمواطنين.

ثالثاً: وجوب ممارسة الحق في الإضراب طبقاً لأحكام هذه الاتفاقية لاسيما بالنسبة للعاملين بالمرافق العامة دون تعسف، وبمراعاة مقتضيات النظام العام والاحتياجات الأساسية للدولة وللمواطنين وانتظام سير مرافقها العامة.

رابعاً: وجوب قيام السلطة المختصة في المرافق العامة وبصفة خاصة المرافق التي تقدم خدمات حيوية للمواطنين بوضع القواعد اللازمة لممارسة الحق في الإضراب للعاملين بتلك المرافق تحت رقابة القضاء نزولاً على ضرورات سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

خامساً: مجاوزة قرار الجمعية العمومية الطارئة لنقابة الأطباء في الحالة المعروضة للحدود المشروعة لممارسة حق الإضراب؛ ومخالفته للطبيعة القانونية للنقابات المهنية.

سادساً: عدم جواز إلزام الأطباء بقرار الجمعية العمومية غير العادية للنقابة في الحالة المعروضة، مع عدم الإخلال بحق جهة العمل في مساءلتهم تأديبياً في المستقبل



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

في حالة تجاوز الضوابط المقررة لممارسة الحق في الإضراب طبقاً لما كشف عنه هذا الإفتاء^(١).

ونري أن على المشرع تطبيق ما طالبت به فتوى مجلس الدولة بشأن تنظيم الحق في الاضراب حتى لا يكون العاملون تحت معولين هما النقابة التابعين لها والجهة التي يعملون تحت إمرتها، وبالتالي يجب أن تكون هناك ضوابط تنظم ممارسة حق الاضراب.

(١) فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ٨٩٥ في ٢٠١٢/١٢/٩ ملف رقم ٦٨١/٦/٨٦ جلسة ٢٠١٢/١٠/٣ حول مدى مشروعية قرار الجمعية العمومية لنقابة الأطباء بالإضراب الجزئي المفتوح للأطباء العاملين بالمنشآت التابعة لوزارة الصحة وبيان الجهة التي يلتزم الطبيب بتنفيذ أوامرها هل جهة العمل أم النقابة وسلطة كل جهة في إحالة الطبيب إلى التحقيق والمساءلة التأديبية.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الفصل الثالث

الضوابط المقترحة لممارسة الحق في الإضراب

مقدمة:

لاشك أنه القانون يضع ضوابط أي حق ويرسم حدوده ويضع التنظيم الخاص به، والحق في الإضراب نص عليه الدستور ولكنه ترك للمشرع وضع ضوابطه، وعليه فإن وضع ذلك النص دون ضوابط هو تفرغ للحق من مضمونه، ومن ثم تواجه المؤسسات العمالية والنقابات وأصحاب الأعمال والحكومة إلى حد سواء حالة ما إذا كان الموضوع ليس له تنظيمًا تشريعيًا، فالبعض يشن الحرب على الحق في الإضراب؛ ويجد منه معولاً لهدم الاقتصاد وضياع البلاد والخسائر الفادحة، والبعض يعتبره عنواناً للديمقراطية يحد من تعسف أرباب العمل والإدارة، ويحدد مجال تدخلها، كما يحدد للعمال المسائل التي تدخل في مجال الأخطاء الجسيمة التي ترتكب في الإضراب، وكما قالت H Sinay "أن تنظيم الإضراب هو تربية للعمال، فهذا التنظيم من شأنه أن يسهل مهام القضاء، ويحدد مسؤوليته في الأحكام، بحيث لن يكون هناك مبرر لتضارب في الأحكام حسب الأحداث سواء عادية أو استثنائية.

ويعتبر الإضراب مشروعاً إذا اتجه لتحقيق غاية واحدة دون غيرها وهي الدفاع والمطالبة بحقوق ومصالح مهنية، واتخذ في سبيل ذلك الطرق والضوابط التي رسمها القانون، ومن هنا فإنه ليست كافة حالات الإضراب حالات مشروعة، ولكن هناك حالات غير مشروعة، والحالات المشروعة هي التي تمارس في إطار القانون، أما الإضرابات غير المشروعة فمنها الإضراب مع احتلال مكان العمل أو الإضراب مع الإضرار بالممتلكات العامة أو الخاصة، الإضراب الجزئي من خلال الإبطاء في الأداء الأمر الذي يؤدي لخسارة كبيرة لصاحب العمل، وكذا الإضراب الدوار من خلال إضراب قسم ثم يعود للعمل ثم يضرب قسم آخر وهكذا، والإضراب السياسي من أجل مطالب خارجة عن العمل ولاعتبارات سياسية أو حزبية، والإضراب التضامني والإضراب المبالغت أو



٥- انظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

المفاجئ، ومن هنا فقد وضع القانون بعض ضوابط لممارسة حق الإضراب في قانون العمل^(١)، ولم يضع ضوابط لموظفي الدولة بقانون الخدمة المدنية، وعليه سوف نتحدث من خلال مايلي عن الضوابط في قانون العمل، ورؤيتنا بشأن ضوابط ممارسة الحق في الإضراب، سواء في قانون العمل أو لموظفي الدولة، وذلك فيما يلي:

المبحث الأول: ضوابط ممارسة حق الإضراب في ضوء قانون العمل

المبحث الثالث: رؤيتنا بشأن ضوابط ممارسة الحق في الإضراب

(١) لمزيد من التفاصيل: راجع- د/ محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق- ص ٢٦ وما بعدها.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

المبحث الأول

ضوابط ممارسة حق الإضراب في ضوء قانون العمل

مقدمة:

كفل قانون العمل حق الإضراب للعاملين الذين يطبق عليهم القانون باستثناء المؤسسات الاستراتيجية مثل الكهرباء، ووسائل النقل، وشركات المياه، وكل ما يتعلق بخدمات الجماهير، أو ما يخص الأمن العام والتي يصدر بشأنها قرار من رئيس الوزراء، وحتى يمكن ممارسة حق الإضراب فيجب أن يمارس في إطار من المشروعية وسيادة القانون، ويجب وضع ضوابطه، وأهم عنصر في الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل، وأن يتم من خلال النقابات العمالية فهي التي تملك وحدها حق إعلان الإضراب وتتولى تنظيمه والإشراف عليه^(١).

ولاشك أن قانون تنظيم العمل للعاملين سواء في الدولة أو غيرها يجب أن يكون متوازن وعادل فهو يعد صمام الأمان الاجتماعي الذي يقي المجتمع شر الفتن والاضطرابات^(٢)، وعندما يعترف المشرع بحق العمال في الإضراب فهذا يعني أنه هناك مصلحة تقتضي الاعتراف لهم بهذا الحق تتمثل في الدفاع عن حقوقهم تجاه أرباب الأعمال باعتباره الوسيلة النظامية التي يتحقق بها التوازن بين مصالحهم ومصالح أصحاب الأعمال^(٣). وقد نظم قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حق العمال في الإضراب ووضع ضوابطه^(٤). حيث وضع المشرع عدد من الضوابط

(١) د/ أحمد طلبه أبو الذهب: المرجع السابق- ص ٢٩١.

(٢) د/ عصام أنور سليم: أصول قانون العمل- منشأة المعارف - الإسكندرية- ٢٠٠٤- ص ٢١.

(٣) د/ ناصف إمام سعد هلال: المرجع السابق- ص ٣٨ وما بعدها.

(٤) أشارت المادة ٢٠٠ من مشروع قانون العمل الجديد على أنه: مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة ١٦٧ من هذا القانون، للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

الخاصة بممارسة الحق في الإضراب من بينها أنه اختص جهات محددة بتنظيم الحق في الإضراب بحيث تكون مسئولة عما يحدث نتيجة الإضراب، وعلى النحو الذي يقلل الخسائر الممكنة بالنسبة للجهات التي سوف يضرب عمالها عن العمل لمحاولة التفاوض معهم وتوفيق الأوضاع بينهم للوصول لحلول قبل الإضراب أو للبحث عن بديل خلال فترة الإضراب، كما نص المشرع على جهات لا يجوز الإضراب فيها لارتباطها بمصالح قومية تهدد الاقتصاد القومي أو المصلحة العامة، وسوف نتحدث عن تلك الضوابط من خلال مايلي^(١):

المطلب الأول: الضوابط القانونية للإضراب عن العمل وفقاً لقانون العمل

المطلب الثاني: الحالات التي يحظر فيها الإضراب

المطلب الأول

الضوابط القانونية للإضراب عن العمل وفقاً لقانون العمل

إن الإضراب ليس حقاً مطلقاً بل يخضع كغيره من الحقوق لقيود تضمن ممارستها بشكل سليم وتحفظ السير العادي للعمل مع ضمان حرية العمال في التعبير عن مطالبهم المهنية، وقد حدد المشرع عدة وسائل تسبق الإضراب، حتى لا يعتبر المضربون خارجون عن القانون، منها الاخطار المسبق لرب العمل وأن يكون الإضراب من خلال النقابات وغيرها.

أولاً: الجهة المختصة بتنظيم الإضراب

أسند المشرع المصري إلى النقابات المهنية مهمة تنظيم الإضراب، حيث نصت المادة ١٩٢ من قانون العمل على أنه: للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية

(١) لمزيد من التفاصيل راجع- د/ محمد علي عبد السلام وآخر: المرجع السابق- ص ١٦٨ وما بعدها.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

والاجتماعية؛ وذلك في ضوء الحدود والضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون، وهو أيضاً ما أكدته المادة (٣-٥٢١ L) من القانون الفرنسي.

ومن ثم ألزم المشرع المنظمات النقابية الحق في ممارسة الإضراب بحيث تقوم اللجنة النقابية بعد موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول^(١)، فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه^(٢).

وعليه فإن المشرع قد أصبغ على الحق في الإضراب صفة الجماعية والذي تمارسه النقابات بشكل جماعي وليس بشكل منفرد، وإلا اعتبر خطأ يجازى المسئول عنه، ووفقاً للمادة ١٤ من قانون النقابات^(٣) فإن من أهداف واختصاصات النقابة إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناجمة عن الإضراب كدفع تعويض للمضررين يعادل أجورهم في فترة الإضراب، كما أن قيام النقابة بهذا العمل يجعلها في موضع المسؤولية عن التنظيم والمشاركة والتفاوض وهو ما يسمى بشرط السلام

(١) د/ خالد جمال أحمد حسن: المرجع السابق- ص ٤٥٢.

(٢) أشارت المادة ٢٠١ من مشروع قانون العمل الجديد إلى أنه: يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته ونهايته.

(٣) تنص المادة ١٤ قانون ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي على أنه: تستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية:.....
(و) ممارسة الحق في تنظيم الإضراب السلمي عن العمل طبقاً للضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن. (ز) إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

الاجتماعي^(١). ولكن المشرع الفرنسي يشترط قيام النقابات المهنية بتنظيم الإضراب في المرافق العامة^(٢)، أما في القطاع الخاص فإنه قد تركه للعمال دون حاجة لتدخل النقابة العمالية^(٣) (L.٥٢١-٣)، كما أن المشرع الفرنسي يأخذ بمبدأ التعدد النقابي بحيث يكون المختص بالإعلان عن الإضراب في المرافق العامة من خلال المنظمة أو النقابة الأكثر تمثيلاً للعمال^(٤)، فإذا كان الإضراب عاماً فإن النقابة الأكثر تمثيلاً هي التي تختص عندئذ بإعلان وتنظيم الإضراب. أما إذا كان الإضراب يخص مهنة معينة أو فئة معينة فإن النقابة الأكثر تمثيلاً لتلك المهنة أو تلك الفئة هي المختصة بالإعلان عن الإضراب، ولا تقف فكرة النقابة الأكثر تمثيلاً عائناً أمام جماعية الأعمال النقابية، فلا يشترط التطابق التام في المستوى النقابي ونطاق الإضراب حيث يكفي التطابق النسبي مع الهدف من إعلان الإضراب أو المطالب المهنية، التي يهدف العمال لتحقيقها، وحتى لا يؤدي لحرمان بعض الفئات من تحقيق مصالحها المهنية ومنها الإضراب^(٤).

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل- مرجع سابق- ص ٣٩٦.
(٢) Art. L.٥٢١-٢ à L.٥٢١-٦ du code du travail, dépôt obligatoire d'un préavis par un ou plusieurs syndicats représentatifs ٥ jours francs au moins avant le début de la grève, le préavis doit préciser les motifs de la grève, fixer le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée de la grève envisagée pendant la durée du préavis les parties sont tenues de négocier ; interdiction des grèves perlées ou tournantes
le non respect de ces dispositions peut entraîner des sanctions à l'encontre des grévistes.

حيث تشير المواد L.٥٢١-٢ إلى L.٥٢١-٦ من قانون العمل إلى ضرورة وجود إخطار إلزامي من قبل واحدة أو أكثر من النقابات التمثيلية قبل ٥ أيام على الأقل من بدء الإضراب، ويجب أن يحدد الإشعار أسباب الإضراب، وتحديد مكان وتاريخ ووقت البداية وكذلك مدة الإضراب المخطط له خلال فترة الإخطار، يتعين على الأطراف التفاوض؛ وحظر كل انتهاك وأن أي مخالفة سوف تؤدي إلى عقوبات ضد المضربين.

(٣) د/ خالد جمال أحمد حسن: المرجع السابق- ص ٤٥٢.
(٤) أشار مشروع القانون التنظيمي بشأن الإضراب في المغرب بأنه يمكن للعمال الذين ليست لهم نقابة القيام بإخطار الجهة بنيتها في الإضراب ولا يعتبر ذلك مخالفة قانونية.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

ولاشك أن منح هذا الحق للنقابات المهنية يؤكد على دورها المحوري في تنظيم المصالح الخاصة بالعمال، وحتى يكون للعمال جهة تمثلهم تتحدث باسمهم مختارة من بينهم، كما أن أغلبية العمال ليس لديهم الفكر الصحيح عن مخاطر الإضراب، وقد يتأثرون بالشعارات والأحاديث دون التأكد من خطورة الموقف، كما أن النقابيين عادة يتمتعون بثقة العمال، ومن ثم فسوف يستجيبون لرؤيتهم، هذا بالإضافة إلى أن إسناد المهمة للنقابات يجعل العمال ملتزمين بالانضمام لكيانات نقابية تتحدث باسمهم، وهذا لا يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية الذي تقره الدساتير والاتفاقيات الدولية^(١)، ونتفق مع الرأي الذي يشير إلى أنه يلزم السماح للعمال بتنظيم الإضراب دون حاجة لتدخل النقابة شريطة أن يتولي العمال إخطار إدارة المرفق بفترة كافية^(٢).

ثانياً: الإجراءات السابقة على بدء الإضراب

وضع المشرع إجراءات يلزم للنقابات العمالية اتخاذها قبل الإضراب عن العمل، حتى يكون الإضراب مشروعاً، ومن تلك الإجراءات:

[١] استخدام الوسائل والطرق السلمية: وهذا يعني المفاوضة الجماعية لتسوية المطالب المهنية ودياً مع صاحب العمل، أي إجراء حوار ومناقشة مباشرة مع رب العمل، وتكون في الفترة السابقة على الإضراب، وقد حددها قانون العمل الفرنسي بخمسة أيام، فإذا لم يتم حسم النزاع يتم اللجوء للوسيط، وهذا الوسيط يجب أن يكون على درجة من الاحترام بين الأطراف حتى يتمكن من تقريب وجهات النظر وتسوية المطالب بالتوفيق دون الوصول للإضراب عن العمل، كما تنص المادة ١٧٢ من قانون العمل على شروط الوسيط وهي أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع، وألا يكون له مصلحة في النزاع أو سبق اشتراكه بأي صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته، كما تنص المادة ١٧٩ من ذات القانون على أنه: إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما

(١) راجع عكس ذلك - د/ مصطفى أبو عمرو: المرجع السابق- ص ١١٩.

(٢) د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٢٠٣.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي منهما أن يتقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم. وخلاصة القول أنه يجب استنفاد الطرق السلمية قبل إعلان الإضراب وهذا يتفق مع الطابع السلمي للإضراب^(١).

[٢] الإخطار المسبق: متي فشلت الوساطة والتوفيق والتحكيم بين صاحب العمل والعمال فإن للعمال اللجوء إلى الإضراب السلمي عن العمل، وهذا يعني التدرج في الإجراءات وصولاً إلى الإضراب، ويجب على اللجنة النقابية إخطار الجهة الإدارية وصاحب العمل بالإضراب قبل بدايته بعشرة أيام على الأقل^(٢)، وإذا كان الإضراب محدد المدة يجب الإخطار بمدة الإضراب، وكذلك الإخطار بأسباب الإضراب والمطالب المهنية التي يطالب بها العمال، وكما سبق وذكرنا فإن الجهة المختصة بالإعلان عن الإضراب هي اللجنة النقابية والتي عليها أن تخطر صاحب العمل والجهة الإدارية، وبموافقة ثلثي الأعضاء، ومن ثم فإنه وفقاً للقانون فإن الإضراب الذي يتم دون إخطار يمثل خطأً جسيماً من جانب العمال والجهة النقابية، ويستلزم توقيع أقصى العقوبات التأديبية والتي منها الفصل من الوظيفة^(٣)، على أن المشرع لم ينص على معاقبة النقابة بالرغم من أنها الملتزمة قانوناً بالإخطار لأنه من المفترض أنها جهات خاصة مختصة بتنظيم العمل النقابي^(٤)، ونرى أنه يجب أن تلتزم بدفع تعويضات للمتضررين من الإضراب بصفقتها شخص معنوي، إذا كان الخطأ من جانب النقابة عن عدم الإخطار المسبق.

وعليه فإن الإخطار يجب أن يكون سابقاً على الإضراب بعشرة أيام على الأقل ليبين العزم المؤكد من العمال في التوقف عن العمل حتى يدرك صاحب العمل أن الإضراب بات حقيقياً فيحاول التوصل مع العمال ونقابتهم لتحقيق مطالبهم، وهذا

(١) د/ مصطفى أبو عمرو: المرجع السابق- ص ١٢٤.

(٢) د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٢٠٣.

(٣) راجع في ذلك الفقرة الأخيرة من المادة ٦٩ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) د/ أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة- ٢٠٠٣- ص ٩٦١.



مجلة روح الفقهائين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

لايعني حتمية حدوثه فقد يتم إرجائه لوساطة جديدة، والإخطار هو ضمانته وضعها المشرع لإعلام صاحب العمل، ومن ثم يجب أن يتم إعلامه بها، ويلزم أن يكون كتابياً في شكل خطاب مسجل بعلم الوصول. وقد اختلف الفقه في تحديد بداية المدة هل من تاريخ الإخطار أو من تاريخ وصوله إلى صاحب العمل^(١)، ونري أنه يكون من اليوم التالي لإرساله إلى صاحب العمل. وقد حدد المشرع الحد الأدنى لمدة بدأ للإضراب إلى عشرة أيام فلا تقل عن ذلك، ويمكن أن تزيد المدة بحسب الاتفاق فتزيد إلى خمسة عشر يوماً أو شهر. ويحدد الإخطار مطالب العمال، والتأكد من معقوليتها ومشروعيتها أثناء التفاوض، ويشير البعض إلى مسألة هامة وهي أن المطالب المهنية يجب أن تكون مشروعة ومعقولة ومبررة فإذا تجاوزت إمكانات المنشأة أو لا تتناسب مع ظروفها المالية أو الاقتصادية أو الفنية فإنها لا تصلح لأن تكون سبباً للإضراب المشروع^(٢)، وكذلك إذا كانت لأهداف سياسية.

[٣] اللجوء للقضاء: من حق صاحب العمل اللجوء للقضاء في حالة عدم معقولية الأسباب أو المطالب العمالية، ومن ثم لا يعتد بالإخطار الذي به مطالب غير معقولة، ويحظر وقوع الإضراب لعدم مشروعيته وتعسفه^(٣)، أو كانت مطالب سياسية، وهذا يحقق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية العمال وصاحب العمل وهو الأساس القانوني لحق الإضراب، ونري أنه يجب أن تختص إحدى دوائر مجلس الدولة (دائرة مستعجلة وبدون رسوم) للنظر في الدعاوى الخاصة بالإضرابات المحتملة

(١) راجع في تلك الآراء الفقهية - د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٢٢١.

(٢) د/ مصطفى أبو عمرو: المرجع السابق- ص ١٣٤.

(٣) د/ علي عبد العال سيد أحمد: المرجع السابق- ص ٢٢٠، ويشار في ذلك إلى قضية نداولها القضاء في فرنسا خاصة باستقدام شركات الطيران الفرنسية طائرات بوينج وإيرباص للعمل ويتكون طاقمها من فردين وليس ثلاثة كالطائرات القديمة، فطالبت النقابات العمالية بعدم استقدام تلك الطائرات للعمل لتأثيرها السلبي على فرص العمل، ولما كان هذا المطلب غير معقول فقد أكد القضاء على عدم مشروعيته، راجع في ذلك:

TGI Créteil, réf. ١١ mars ١٩٨٠: JCP. ١٩٨٠-١١, ١٣٣٢٠, note Tessié (B.).



٥- النظام القانوني للحص في الإضراب (دراسة مقارنة)

حتى تكون الحكم بين المنشأة والعمال في المطالب المهنية وحقهم في الإضراب،
وتصدر قرارها خلال ٤٨ ساعة إما بمشروعية الاضراب أو عدم مشروعيتها.

[٤] تحديد مدة الاضراب: يجب أن يكون الاضراب محدد المدة، فلا يكون الاضراب مفتوح إلى ما لا نهاية أو إضراب مؤقت يستمر فترة ثم يتوقف ثم يعود مرة أخرى فهذا النوع من الاضراب فيه إضرار بالمنشأة، فإذا لم تجدى الوساطة أو التفاوض أو الاضراب كان للعمال اللجوء للقضاء للمطالبة بحقوقهم المسلوبة من جانب رب العمل.

ثانياً: الإجراءات اللاحقة على الإضراب

تنص المادة ١٤ من القانون ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي على التزام النقابات المهنية بإنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب، وبالتالي فإن النقابات المهنية عليها التزام خاص بحماية العمال وقت الاضراب حيث أن صاحب العمل لا يلتزم بتقديم أجور للمضربين عن العمل ويعتبرون في أجازة بدون أجر وقت الاضراب وعلى النقابات التزام بمساعدة العمال المضربين من خلال توفير مصدر مالي لهم لتحمل الأعباء عنهم وقت الاضراب. وفي فرنسا لا يلتزم رب العمل بدفع الأجرة للعمال المضربين لأي يوم إضراب، وبغض النظر عن مدة الخدمة التي لم يتم أدائها، يؤدي إلى خصم ١/٣٠ من الأجر الشهري لموظفي الدولة ومؤسساتها الإدارية العامة

Toute journée de grève, quelle que soit la durée du service non fait donne lieu à une retenue de ١/٣٠eme de la rémunération mensuelle pour les agents de l'Etat et de ses établissements publics administratif.

كما أنه لا يجوز فصل الموظف أثناء قيامه بالإضراب القانوني وفي الحدود التي أقرها القانون أو التشريعات أو الاتفاقيات الدولية حيق ينص الفصل الخامس لمنظمة العمل الدولية والخاص بالأحكام الأساسية لقانون العمل على الحق في



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الإضراب وأنه لا يمكن فصل العمال لمشاركتهم فيه بشكل عام، ويتم تعليق عقد العمل للعامل المضرب طوال مدة الإضراب^(١).

وقد أكد القضاء على حماية العامل إذا ثبت تليفق رب العمل له التحريض على الاضراب عن العمل وألزم رب العمل بإعادته للعمل وصرف كافة المستحقات المالية له، قضت المحكمة بأنه^(٢): وفقاً للمادة ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ " إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكاب أية حادثة جنائية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يوقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته الى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩ . وإذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف " ومؤداها أن المشرع رخص لرب العمل وقف العامل عن مزاولته نشاطه - كإجراء وقائي - بمجرد اتهامه بارتكاب الجرائم بحيث لا يكون للعامل الحق في أن يتقاضى أجره عن مدة الوقف إلا إذا ثبت أن صاحب العمل هو الذي لفق الاتهام ودبره بقصد الكيد له والتخلص منه.

(^١) **CHAPITRE V**, Dispositions fondamentales de législation du travail: Le droit de greve, Dans la plupart des pays, en cas de grève licite, les travailleurs ne peuvent pas être licenciés pour y avoir participer.

(^٢) نقض مدني: الطعن رقم ٢٢٢ - لسنة ٣٢ - تاريخ الجلسة ١٨/٥/١٩٦٦ - مكتب فني ١٧ - ج ٣ - ص ١١٦٢.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

المطلب الثاني

الحالات التي يحظر فيها الإضراب

كما سبق وذكرنا فإن الإضراب حق مقيد أساسه القانوني التوازن بين طرفي النزاع، حيث ينظم القانون الممارسة السلمية للإضراب، من حيث كيفية ممارسة الإضراب ويضع حدود له، ويحظر الإضراب في بعض الحالات، فلما كانت هناك ضرورة للحفاظ على المرفق العام فإن المشرع قد حظر الإضراب لتلبية احتياجات الجمهور، وكذلك في الاتفاقيات الجماعية والتي تحظى بمكانة هامة في إطار تنظيم علاقات العمل، وبالتالي يحظر اللجوء إلى الإضراب لتعديلها أثناء سريانها، ومن الحالات التي يحظر فيها الإضراب:

[١] حظر الإضراب من أجل تعديل الاتفاقية الجماعية: أشارت المادة ١٩٣ من قانون العمل إلى هذا الحظر والذي يهدف منه المشرع ضمان استقرار تطبيق الاتفاقيات الجماعية خلال مدة سريانها خاصة وأن مدتها لا تتجاوز ثلاث سنوات^(١)، ومن ثم لا يتصور أن تتغير خلالها الظروف الاقتصادية والقانونية والاجتماعية^(٢)، حيث تنص المادة ١٩٣ على أنه: يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم. وهذه المدة تعرف بمدة سريان الاتفاقية والتي تجدد كل ثلاث سنوات أو خلال مدة تنفيذ العمل مثل مشروع محدد، ومخالفة

(١) اتفاقيات العمل الجماعية نص عليها المشرع في الباب الثالث (اتفاقيات العمل الجماعية) حيث عرفتها المادة ١٥٢ بأنها اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو أكثر من منظماتهم، ونصت المواد التالية على الشروط الخاصة بها ومتى تكون باطلة ومدة إبرامها التي لا تزيد عن ثلاث سنوات أو تنفيذ مشروع معين وكيفية تجديد الاتفاقية- راجع في ذلك المواد من ١٥٣: ١٦٧ من قانون العمل.

(٢) يشار إلى أنه في الأونة الأخيرة قد حدثت تغيرات مفاجئة نتيجة الارتفاع غير الطبيعي في سعر الدولار على النحو الذي لا يتناسب فيه العمل مع الأجر لذا يجب أن ينص على الحالات الطارئة والاستثنائية وأن يكون الفيصل في النزاع للجهة القضائية التي يتفق عليها الطرفين عند بداية التعاقد.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

هذا الحظر يعتبر سلوك العمال خطأ جسيم الذي يبهر الفصل وفقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل، ويمكن الرجوع على العمال ونقاباتهم وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية^(١). ويهدف المشرع من احترام قواعد الاتفاقيات الجماعية استقرار الأوضاع^(٢)، وتفرغ صاحب العمل للعمل خلال مدة سريانها، وأن يكون تعديله عقب انتهاء تلك المدة، والتي يتم التفاوض فيها ويعود للعمال ونقاباتهم حق الإضراب.

[٢] حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية^(٣): نص المشرع في

المادة ١٩٤ من قانون العمل على حظر متعلق بحماية الاقتصاد القومي والمصالح العامة، والتي يترتب على وقف العمل بها الإخلال بالأمن القومي أو تقديم الخدمات الجماهيرية، حيث نصت المادة ١٩٤ على أنه: يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين، وقد أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يحظر الإضراب بها. وتحديد هذه المنشآت يهدف إلى عدم حدوث اضطراب للحياة اليومية للمواطنين، وقد أوردتها القرار على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر

(١) د/ مصطفى أبو عمرو: المرجع السابق- ص١٣٨، د/ خالد جمال أحمد حسن: المرجع السابق- ص٤٥٣، د/ أحمد السعيد الزقرد: الوجيز في قانون العمل- مرجع سابق- ص٥٥٣.

(٢) أشارت المادة ٢٠٢ من مشروع قانون العمل الجديد المعروض على مجلس النواب على أنه: يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها.

(٣) د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق- ص٦٨٥.



٥- انظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

عندما نص على عبارة (وتعتبر من قبيل هذه المنشآت) (١)، وهذا نهج الكثير من التشريعات والتي وردت بالقانون ذاته (٢).

حيث نصت المادة الأولى من القرار الصادر في ٢٠٠٣/٧/١٧ على أنه: يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل بها إلي اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، وتعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلي: [١] منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي. [٢] المستشفيات والمراكز الطبية والصيديات. [٣] المخازن. [٤] وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي). [٥] وسائل نقل البضائع. [٦] منشآت الدفاع المدني. [٧] منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي. [٨] منشآت الاتصالات. [٩] منشآت الموانئ والمطارات. [١٠] العاملون في المؤسسات التعليمية (٣).

وقد نص المشرع الفرنسي على قصر الحظر على المرافق العامة حيث تشكل المجال الخصب لممارسة حق الإضراب، إلا أن القضاء الفرنسي قد أخذ بالحظر

(١) أشارت المادة ٢٠٣ من مشروع قانون العمل الجديد إلى أنه: يحظر الإضراب، أو الدعوى إليه، أو إعلانها، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه المنشآت. ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانها في الظروف الاستثنائية- راجع في ذلك: د/ خالد جمال أحمد حسن: المرجع السابق- ص ٤٥٣.

(٢) راجع في ذلك المادة ١٥٠ من القانون اليمني.

(٣) وقد أشار مشروع القانون الجديد إلى أن قسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة يري ضرورة تحديد مفهوم تلك المنشآت أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون دون الاكتفاء بمجرد تحديدها بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء ويقترح القسم أن يكون هناك بعض المنشآت الحيوية التي يمكن ممارسة الإضراب فيها على نحو مقيد لا يصل إلى حد المنع من خلال الأخذ بمبدأ الحد الأدنى من الخدمات، الأمر الذي من شأنه التوسع في ممارسة الحق اتساقاً مع توجه المشرع الدستوري. ونوه القسم إلى ضرورة تدخل المشرع لتنظيم الحق في الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين؛ في ظل خلو قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ من أي أحكام تتعلق بتنظيمه، حتى لا تكون الدولة أمام حالة فراغ تشريعي، على أن يتم تنظيمه بما يتفق وضرورات سير المرافق العامة بانتظام واطراد.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

الجزئي عن طريق تبني فكرة الحد الأدنى للخدمة^(١)، حيث وضع القضاء الفرنسي الضوابط التي يتم على أساسها تقييد حق الإضراب في المنشآت العامة، ومنها أن تكون الخدمة التي يقدمها المرفق ضرورية لإشباع حاجات المواطنين، وذلك بهدف الحفاظ على متطلبات النظام العام في الدولة والحفاظ على أمن المواطنين وحماية الممتلكات العامة، وفي حالة الإضراب يكون في حدود العمال الضروريين فقط على النحو الذي يضمن للمواطنين الحصول على الحد الأدنى من الخدمة^(٢). يشير البعض^(٣) إلى ضرورة تشكيل مجلس أعلى دائم لشئون الموظفين والعمال من ممثلي الحكومة والنقابات المختلفة للنظر بصفة دورية في مشاكل العمال والموظفين سواء المتعلقة بزيادة الأجور أو تحسين شروط وظروف العمل والعمل على حلها سريعا قبل تراكمها وتطورها.

(١) Pelissier (J.), Sypiot (A.) et Heammaud (A.): Op. cit., p. ١٢٤٩.

(٢) CE. ٩ dec. ٢٠٠٢: Droit Social ٢٠٠٤, p. ٣٦١. concl. Stahl (J.H.).

(٣) د/ أشرف عبد القادر قنديل: المرجع السابق- ص ١٤٢.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

المبحث الثاني

رؤيتنا بشأن ضوابط ممارسة الحق في الإضراب

مقدمة:

بعد أن تحدثنا عن الإضراب في ضوء قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فإننا قد لاحظنا أن المشرع قد قصر هذا الحق للخاضعين لقانون العمل دون موظفي الدولة، وهذه تفرقة غير سديدة فكلاهما يعملان في الدولة ولا فرق بين الخاضعين لقانون العمل والخاضعين لقانون الخدمة المدنية في حق أساسي من حقوق الإنسان وهو الحق في الإضراب عن العمل لأسباب ومطالب مهنية، وعليه فإننا سوف نتحدث في هذا المبحث عن المسؤولية الواقعة على القائمين بالإضراب في حالة الإضراب غير السلمي، ثم نتناول الضوابط الواجب النص عليها بقانون جديد للحق في الإضراب ينضم هذا الحق للخاضعين للقانونين، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: المسؤولية عن الاضراب غير السلمي

المطلب الثاني: الضوابط الواجبة لممارسة الاضراب

المطلب الأول

المسؤولية عن الاضراب غير السلمي

نص الدستور كما نصت الاتفاقيات الدولية على الحق في الإضراب، ولكن إزاء عدم قيام المشرع بوضع ضوابطه وكيفية ممارسته فإنه قد أصبح هناك تباين واختلاف بين وجهات النظر المختلفة حول كيفية منح الموظفين الحق في الإضراب مع عدم وجود إضرار بالممتلكات العامة وحق المواطنين في أداء مصالحهم أي التوازن بين المصلحة الخاصة للمضربين عن العمل والمصلحة العامة للدولة. وعدم وضع ضوابط بممارسة الاضراب يجعل منه غير سلمي.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

أولاً: رأي البعض حول ممارسة الحق في الإضراب

يري البعض أنه إزاء التعنت والتجاهل من جانب الحكومة لبعض فئات الشعب المختلفة وعدم الاستجابة لطلباتهم فإن لهم الحق في الإضراب لمدة محددة كوسيلة سلمية من وسائل المطالبة بالحقوق، بشرط ألا يؤدي ذلك إلى الاعتداء على المنشآت العامة أو الخاصة أو على حرية العمل أو مصالح الجمهور ويجب عليهم إخطار جهة العمل مقدماً بمكان ويوم وساعة الإضراب مع مراعاة أهمية النشاط الذي يمارسه المرفق وخطورة توقفه^(١).

في حين يشير رأي آخر إلى أن إضراب العمال في القطاع الخاص هو تضامن أو اتفاق بين عمال تلك المؤسسة بهدف تحقيق الشروط والمكاسب الخاصة بهم وهو وسيلة ضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل أو تجربة إثبات القوة التي يقودها الأجراء ضد أصحاب الأعمال ليبرزوا قضيتهم ومطالبهم غير أن إضراب الموظفين العموميين فهو يسعى لشل الخدمة العامة وتحريك الرأي العام^(٢)، فإضراب رجال الشرطة أو القضاة على سبيل المثال هو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من المجتمع ضد المجتمع كله، فالدولة ليست وحدها هي المتضررة وإنما المجتمع كله فتتعرض مصالح المواطنين للخطر وهو تمرد على النظام والسلطة يتنافى مع مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد بالإضافة لخطورته الاجتماعية والاقتصادية، فقد يؤدي إلى انهيار الكيان بالكامل.

ونري أن الإضراب هو حق أقرته الاتفاقيات الدولية ومن ثم يلزم النص عليه بوضع ضوابط تنظم أحكامه بحيث يسهل منعه قبل حدوثه بالتوافق والتفاوض بين أطرافه.

(١) د/ أشرف عبد القادر قنديل: المرجع السابق- ص ١٤٣.

(٢) راجع في ذلك الرأي- د/ أمل محمد حمزة: المرجع السابق- ص ٥٢.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

ثانياً: المسؤوليات المترتبة على الإضراب غير السلمي:

يترتب على مخالفة الموظف أو العامل المضرب لقواعد الإضراب المنصوص عليها في الدستور أو القانون مسئوليات قانونية متعددة هي:

[١] المسؤولية الجنائية وعقابها الحبس أو الغرامة على النحو السابق شرحه.

[٢] المسؤولية التأديبية وجزائها قد يصل إلى حد الفصل من العمل الحكومي أو العمل الخاص عند إضراب الموظف أو العامل عن العمل ومثال ذلك حق صاحب العمل في فصل العامل طبقاً للمادة ٥٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إذا خالف قواعد الإضراب .

[٣] المسؤولية المدنية وجزائها أن من حق الدولة أو صاحب العمل إقامة دعوى تعويض ضد الموظف أو العامل المضرب للتعويض عما أصابه من أضرار مادية أو أدبية نتيجة إضرابه وتعطيله للعمل أو الإنتاج .

ثالثاً: المسؤولية المدنية عن الإضراب غير السلمي

سبق وذكرنا أن الاضراب هو توقف جماعي عن العمل بهدف تحسين ظروف العمل والعمال أو تحقيق مزايا أفضل وأنه يهدف لتحقيق مطالب مهنية يسعى العمال لتحقيقها، وأن هذه المطالب من السهل تحقيقها بالنسبة لرب العمل بتنازلات بسيطة دون الإخلال بالعلاقة التعاقدية بينه وبين العمال، ولكن قد يكون الإضراب غير سلمي، كما لو كان العمال قد قاموا به دون إخطار مسبق لرب العمل أو أنهم قاموا باحتلال مكان العمل ومنعوا غيرهم من أداء عملهم، وهنا تتحقق المسؤولية المدنية للقائمين على الإضراب والمسؤولية هنا مسؤولية عقدية، لوجود علاقة عقدية بين العامل ورب العمل يلتزم فيه بالمحافظة على مكان العمل وأدواته ويقوم بالإنتاج مقابل أجر متفق عليه، فعقد العمل هو اتفاق بين طرفين يتعهد بمقتضاه أحدهما بإنجاز



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

أعمال مادية ذات طبيعة حرفية لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه مقابل أجر، وقد عرفت المادة ٦٧٤ مدني مصري عقد العمل بأنه هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. كما نصت المادة ٣١ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه ذلك العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر. فعقد العمل له ذاتية خاصة فهو يستلزم قيام العامل بعمل مقابل أجر خلال مدة زمنية محددة^(١) مع التبعية لصاحب العمل، فعنصر التبعية يمنح صاحب العمل الرقابة والإشراف وتوجيه العامل الذي ينصاع لأوامر وتعليمات صاحب العمل، فلا يقوم عقد العمل إلا بتراضي طرفيه على القيام بعمل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، حيث يخضع العامل للإشراف والرقابة والتوجيه من رب العمل^(٢).

[أ] أركان المسؤولية المدنية للعامل

[١] خطأ العامل:

الخطأ بصفة عامة هو ركن من أركان المسؤولية وهو عبارة عن الإخلال بالتزام قانوني أو عقدي^(٣)، والخطأ هو قوام المسؤولية المدنية عموماً، فإذا انتقي الخطأ فلا مسؤولية ولا تعويض، فإذا كانت المسؤولية المدنية وظيفتها جبر الضرر فإن أساسها البحث عن مصدر هذا الضرر وأن وهدفها المنشود تحقيق التوازن بين علاقات الأفراد، وعليه فإن فكرة الخطأ هي أساس مسؤولية العامل، باعتبار سلوكه الضار هو مصدر الضرر الواقع على رب العمل. وعليه فإن خطأ العامل الناتج عن الإضراب غير السلمي يتحقق معه المسؤولية المدنية له أمام رب العمل، وحق رب العمل إذا نتج عن هذا

(١) المدة الزمنية تساعد في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود كما أنه يتم إيقافها حال إضراب العامل عن العمل أو في حالة القوة القاهرة.

(٢) د/محمد علي عمران: الالتزام بضمان السلامة وتطبيقاته في بعض العقود- دار النهضة العربية- القاهرة- ١٩٨٠- ص ٤٩ وما بعدها.

(٣) عرفت محكمة النقض الخطأ بأنه: الانحراف عن السلوك العادي المؤلف وما يقتضيه من يقظة وتبصر- طعن رقم ٤٠ لسنة ٤٣ ق - جلسة ١٩٧٣/٣/٤ - مكتب فني ٢٤ - جزء ١ - ص ٢٩٣.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

الخطأ ضرر أن يطلب تعويضه عن الضرر، ويقوم الخطأ هنا على عنصرين هما العنصر المادي وهو الانحراف أو التعدي^(١) والثاني هو العنصر المعنوي وهو الإدراك والتمييز^(٢)، يشمل العنصر المادي لخطأ العامل كل مخالفة لعقد العمل أو خروج عن أصول عمله والمتعارف عليها والتي أقرها قانون العمل، وكذا الإخلال بواجب الالتزام بالحفاظ على أدوات العمل، وهذان العنصران متداخلان. فالعامل يجب أن يكون بصيرا بأصول مهنته محافظا على أدواته، تابعا لرب العمل يعمل تحت إشرافه ومتابعته له.

[٢] الضرر الذي تسبب فيه العامل:

يدور فلك المسؤولية العقدية على البحث عن أساس تعويض الأضرار، فالقاسم المشترك في المسؤولية هو الضرر الذي يتم تعويض المضرور عنه، حيث يعتبر وقوع الضرر نتيجة لخطأ العامل أساس وبداية تحقق المسؤولية المدنية للعامل، فلا يكفي مجرد وجود الخطأ إذا لم يتحقق الضرر^(٣). ويمكن حدوث الضرر ولا تثور مسؤولية العامل إذا تبين عدم حدوث تقصير أو إهمال من جانبه، قضت محكمة النقض بأن^(٤): الضرر ركن من أركان المسؤولية وثبوته شرط لازم لقيامها والقضاء بالتعويض تبعاً لذلك. وعليه فإن المحكمة قد حددت أن لمحكمة الموضوع التحقق من توافر الضرر دون رقابة عليها من محكمة النقض، أما الشروط الواجب توافرها في الضرر فهي مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض. وفي حكم آخر قضت بأن تعيين عناصر الضرر

(١) يعرف الانحراف بأنه إخلال الشخص بواجب قانوني كان يمكن أن يتبينه أو يراعيه لو سلك سلوك الشخص المعتاد- د/ حسن عبد الباسط جميعي: الخطأ المفترض في المسؤولية المدنية- ٢٠٠٥ - ص ٢٠.

(٢) يقصد بالإدراك القدرة على تصور الشخص لما قد يؤدي إليه نشاطه من نتائج أو ما قد يترتب عليه من آثار ضارة تلحق بالغير- د/ حسن عبد الباسط جميعي: المرجع السابق- ص ٢٩.

(٣) قضت محكمة النقض بأنه لما كان الضرر من أركان المسؤولية وكان ثبوته شرطاً لازماً لقيام هذه المسؤولية والحكم بالتعويض نتيجة ذلك، وتمسك الطاعن في دفاعه بأن المطعون ضده لم يلحقه أي ضرر من فعله للأسباب التي استند إليها في هذا الدفاع، ولما كانت المحكمة لم تعن بتمحيصه أو الرد عليه مع أنه دفاع جوهري يحتمل فيما لو ثبت أن يتغير معه وجه الرأي في الدعوى فإن الحكم يكون قد شابته قصور يبطله، طعن رقم ٢٢٨ جلسة ١٩٦٠/١/٧ سنة ٢٥ ق- ١١ مكتب فني - ج ١.

(٤) طعن رقم ١٤٤ لسنة ٢٨ ق - جلسة ١٩٦٢/٥/٣٠ - مكتب فني ١٣ - جزء ٢ - ص ٧١٦.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

التي تدخل في حساب التعويض - من مسائل القانون - خضوعها لرقابة محكمة النقض^(١). وعليه فإن المبدأ العام حيث لا ضرر لا مسئولية وحيث لا مسئولية لا تعويض، كما قضت محكمة النقض بأنه: الضرر ركن من أركان المسئولية وثبوته شرط لازم لقيامها والقضاء بالتعويض تبعاً لذلك^(٢).

ويعرف البعض الضرر بأنه المساس بمصلحة للمضروب ويتحقق هذا الضرر بسبب الحرمان من حق أو ميزة بحيث يصير المضروب في وضع أسوأ مما كان عليه قبل وقوع هذا الضرر^(٣). ويشترط أن يكون الضرر محققاً وأن يترتب عليه الإخلال بمصلحة مشروعة للمضروب. وقد يكون الضرر مادي أو معنوي، وفي كلاهما يحق لرب العمل المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر مثل وقف الانتاج وتعطيل أدواته والاضرار التزامات رب العمل للغير. وفي هذه الحالة فإن السلوك الذي ارتكبه العمل من تعطيل العمل أو المطالب غير المعقولة هو إضرار برب العمل فإذا ثبتت مسئوليته يلتزم بالتعويض.

[٣] تحقق رابطة السببية بين الخطأ والضرر

وقوع خطأ من جانب العامل وحدوث ضرر لصاحب العمل لا يعني بالضرورة قيام المسئولية العقدية على العامل، بل يجب أن يكون الضرر الذي أصاب رب العمل قد جاء نتيجة خطأ العامل، فلا جدال في أن مفهوم رابطة السببية (Lien de causalité) يعني أنه لا يكفي مجرد وقوع الخطأ بل يجب أن يتسبب هذا الخطأ في ضرر يصيب المضروب أي وجوده كنتيجة حتمة وملازمة للخطأ، أي توافر علاقة السببية بين الخطأ والضرر الذي لحق برب العمل، وتعتبر رابطة السببية ركن أساسي

(١) طعن رقم ٥٠٠٤ لسنة ٦٥ ق - جلسة ١٢ / ٧ / ٢٠١٠.

(٢) حكم محكمة النقض - طعن رقم ١٤٤ لسنة ٢٨ ق - جلسة ٣٠ / ٥ / ١٩٦٢ - مكتب فني ١٣ - جزء ٢ - ص ٧١٦.

(٣) د/عبد الوود يحيى: الوجيز في النظرية العامة للالتزامات - القسم الأول - مصادر الالتزام - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩٤ - ص ٢٥١.



٥- النظام القانوني للخص في الإضرار (دراسة مقارنة)

في المسؤولية العقدية، ولها دور هام في رسم حدود المسؤولية حيث يتم استبعاد كل نتيجة لا تتوافر فيها هذه الرابطة. وعليه لا يلتزم العامل بالتعويض إلا إذا كان خطأه هو سبب الضرر، وبالتالي فهي رابطة واقعية يترتب عليها آثار قانونية، بحيث يرتبط الخطأ بالضرر الذي حدث. وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه^(١): لا يكفي أن يكون هناك خطأ من الشخص بل يلزم أن يكون الضرر نتيجة حتمية لهذا الخطأ ولولاه ما وقع الضرر^(٢).

ولا شك أن الضرر الواقع على رب العمل هو نتيجة خطأ من أحد الأشخاص قد يكون العامل أو شخص آخر، ومن ثم فإن تقدير قيام رابطة السببية من أعقد الأسباب التي تثيرها المسؤولية المدنية، أما إذا تداخلت عناصر أخرى في إحداث الضرر مثل القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ أو خطأ رب العمل^(٣). فهذا يعتبر سبباً أجنبياً قد تداخل فيؤثر على إلحاق الضرر كنتيجة للخطأ، فيجب التأكد من أنه هو السبب في الضرر، ومن ثم انتفاء رابطة السببية وانعدام المسؤولية. فرابطة السببية والضرر أمران متلازمان فإذا انعدم الضرر على سبيل المثال فلا نتحدث عن رابطة السببية لأنه لاوجود لها. ومتى أثبت المضرور الخطأ أو الضرر وكان من شأن ذلك الخطأ أن يحدث الضرر فإن القرينة على توافر علاقة السببية بينهما تقوم لصالح المضرور، وللمسئول نفي هذه القرينة بإثبات أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لايد له فيه. قضت محكمة النقض

(١) طعن رقم ٤٣٦ لسنة ٢٢ ق جلسة ١٩٥٦/٦/١٤ مكتب فني ٧- ج ٢.

(٢) كما قضت محكمة النقض بأن: رابطة السببية تعتبر قرينة لصالح المضرور فمتى أثبت المضرور الخطأ والضرر، وكان من شأن الخطأ أن يحدث الضرر فإن القرينة تتوافر والمسئول أن ينفي تلك القرينة، وكذا رابطة السببية بإثبات أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لايد له فيه- طعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٨/١١/٢٨ مجموعة أحكام النقض مكتب فني ١٩- ج ٣.

(٣) قضت محكمة النقض أنه لانتفاء رابطة السببية يجب توافر عوامل أجنبية غير مألوفة تقطع رابطة السببية بين الخطأ والضرر- طعن رقم ٢٤٩ لسنة ٤٤ ق - جلسة ١١ / ٣ / ١٩٧٤ - مكتب فني ٢٥ - جزء ١ - ص ٢٦٣.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

بأنه^(١): ترفع المسؤولية إذ ثبت أن وقوع الضرر كان بسبب أجنبي لا يد له فيه، وهذا السبب يكون قوة قاهرة أو خطأ المضرور أو خطأ الغير.

[ب] التعويض عن الأضرار

يعرف التعويض بأنه إصلاح ضرر لحق بشخص هو المضرور سواء كان ضرراً جسدياً أو نفسياً بتقديم مبلغ من المال بهدف محو آثار الضرر أو التخفيف منها، ولقاضي الموضوع سلطة واسعة في فهم وتكييف الوقائع المادية وتقدير مقدار الضرر، ومن ثم تحديد مقدار التعويض بغير معقب عليه من محكمة النقض مادام تقديره يتفق مع القواعد والعناصر الخاصة بالتعويض والتي نص عليها المشرع. ويهدف التعويض لحماية المضرور بجبر الضرر الذي أصابه بخلاف العقوبة الجنائية التي تستهدف زجر الجاني عما اقترفه من جريمة ومنعاً لغيره من الاقتداء به^(٢)، ويعتبر التعويض هو ثمرة المسؤولية وهو ما يدفعه المسئول عن الضرر للمضرور عن ما تسبب له فيه بخطئه أى جزاء المسؤولية المدنية.

وكل فعل تسبب في ضرر لأي شخص يلتزم مرتكب الفعل بتعويض المضرور. وعلى القاضي تقدير التعويض وفقاً لقواعد القانون وله سلطة مطلقة في ذلك دون مخالفة، ويكون تقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب المضرور نتيجة خطأ المسئول، وخصوصية المسؤولية عن التعويض تستلزم أن يكون التعويض عن الضرر دون زيادة أو نقصان، وتحتفظ المحاكم بكامل حريتها في تحديد مبلغ التعويض دون رقابة عليها، فهي مسألة يستقل بها قاضي الموضوع، لا معقب عليه من محكمة النقض إلا من حيث التسبيب. ومدى قيامه بالاعتداد بعناصر تقدير التعويض، وعليه فإن قاضي الموضوع يقوم بتقدير التعويض وفقاً لما نص عليه القانون.

(١) طعن رقم ٢٨٤٠ لسنة ٧٩ق- جلسة ٢٠١٧/١/٢١، طعن رقم ١٥٥١٩ لسنة ٧٥ق- جلسة ٢٠١٧/٣/٢٥.

(٢) د/ أحمد شوقي عبد الرحمن: النظرية العامة للالتزام- العقد والإرادة المنفردة- منشأة المعارف - الإسكندرية- ٢٠٠٠- ص ٣٤٩.



٥- النظام القانوني للحس في الإضرار (دراسة مقارنة)

يهدف التعويض إلى حماية الشخص المضرور، فإذا ثبت مسؤولية الشخص يتعين تعويضه، فالتعويض هو ثمرة المسؤولية أو الأثر المترتب على المسؤولية المدنية متى توافرت أركانها وبموجبها أصبح مرتكب الفعل الضار ملزماً بتعويض المضرور عما أصابه من ضرر^(١)، وعليه فإن كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض (مادة ١٦٣ مدني مصري)، والتعويض الذي يستحقه المضرور قد يكون محددًا في عقد العمل مسبقاً، ويسمى بالتعويض الاتفاقي أو الشرط الجزائي، وقد يقوم القانون بتقديره ويسمى التعويض القانوني، وقد يتولى القاضي تقديره ويسمى التعويض القضائي، ويستقر القضاء على أن التعويض يقدر بقدر الضرر فلا يزيد التعويض عنه ولا يقل وأن تقدير التعويض أمر متروك لسلطة المحكمة التقديرية^(٢).

وقد يجمع الحكم بين التعويضين المادي والأدبي، حيث قضت محكمة النقض بأنه لا يعيب الحكم أنه أدمج الضرر المادي والأدبي معاً وقدر التعويض عنهما جملة بغير تخصيص لمقداره عن كل منهما إذ ليس هذا التخصيص بلازم قانوناً^(٣).

[ج] المحكمة المختص بالمنازعات العمالية

(١) تنص المادة ٢٢١ مدني على أنه: [١] إذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد أو بنص في القانون فالقاضي هو الذي يقدره، ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر في الوفاء به، ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقّاه ببذل جهد معقول. [٢] ومع ذلك إذا كان الالتزام مصدره العقد، فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادةً وقت التعاقد.

(٢) قضت محكمة النقض بأنه: وإن كان الضرر من أركان المسؤولية وكان ثبوته شرطاً لازماً لقيامها إلا أن تقديره وتحديد مده وتقدير التعويض عنه من المسائل الواقعية التي تستقل بها محكمة الموضوع دون تعقيب عليها فيه ما دامت قد بينت عناصر الضرر ووجه أحقية طالب التعويض فيه. طعن رقم ٤٠٧٤ لسنة ٧٤ ق - جلسة ٨ / ٥ / ٢٠٠٥ - مكتب فني ٥٦ - ص ٤٥٨. وفي حكم آخر قضت المحكمة بأن: قيمة التعويض متروكة لسلطة المحكمة تقدرها على وفق ما تراه. طعن رقم ١٤ لسنة ١٢ ق - جلسة ١١ / ٦ / ١٩٤٢ - مكتب فني ٣ - جزء ١ - ص ٤٧٣. كما قضت بأن: تقدير التعويض تستقل به محكمة الموضوع ولا يجوز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض. طعن رقم ٣٢٨٠ لسنة ٧٠ ق - جلسة ٦ / ٢٤ / ٢٠١٢.

(٣) طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٢٥ ق - جلسة ٣ / ١٢ / ١٩٥٩ - مكتب فني ١٠ - جزء ٣ - ص ٧٥٠.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

تختص المحاكم العمالية بنظر النزاعات بين العامل ورب العمل، فاختصاص المحكمة العمالية بنظر منازعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل أو أي قوانين أو لوائح منظمة لعلاقات العمل الفردية. حيث تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يستبدل بنصوص المواد ٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ النصوص التالية مادة (٧٠) " إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلائي منهما أن يطلب ٠٠٠٠٠ " مادة (٧١) " تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون ٠٠٠٠". والنص في المادة الثالثة من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ على أنه " على اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بمقتضى هذا القانون المرفق وذلك بالحالة التي تكون عليها وبدون رسوم ٠٠٠ ولا تسري أحكام الفقرة الأولى على المنازعات والدعاوى المحكوم فيها، وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها "، وقد جعل القانون للمحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة ٧١ المشار إليها هي المختصة وحدها دون غيرها بنظر جميع منازعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية(١).

(١) حكم محكمة النقض- الطعن رقم ١٣٤٧٩ لسنة ٨٦ ق الدوائر العمالية- جلسة ٢٠١٩/٣/٣.



ه- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

المطلب الثاني

الضوابط الواجبة لممارسة الإضراب

مقدمة:

عندما نبحث حول تنظيم الحق في الإضراب فإنه يكون بهدف وضع تنظيم وضوابط لمبدأ وضعه الدستور فلم ينظمه بشكل كامل، كما أن هذا يأتي تلبية للطلبات المتكررة من أحكام القضاء، والذي يعيننا هو الإضراب المهني أي الذي يكون هدفه تلبية مطالب العمال في نطاق عملهم و ليس الإضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة لحملها على اتخاذ قرار سياسي معين أو احتجاج على قرار سياسي اتخذته هذه السلطة. والهدف من تنظيم الحق في الإضراب التقليل من الآثار الضارة التي قد تنجم عن النزاعات المتبادلة بين طرفين متنازعين أو مختلفين على أمر ما، فإذا كانت حرية التعبير عن الرأي هي حجر الزاوية في المجتمعات الديمقراطية، فإن الضوابط الإجرائية هي أساس الالتزام ومظهر من مظاهر ضبط هذه الحرية، كما أن الضوابط هي التي تنظم منع حدوث إخلال بالأمن أثناء الإضراب، وكما سبق وذكرنا فإن تنظيم الحق في الإضراب أقره الدستور والاتفاقيات الدولية، وأشار إليه قانون العمل وبالتالي فهناك سوابق قانونية يمكن التعويل عليها في وضع تلك الضوابط، وأول مظاهر هذا التنظيم هو الإخطار المسبق للجهة الإدارية، حيث ألزم قانون العمل القائمين على الإضراب بإخطار رب العمل مسبقاً قبل الإضراب. وسوف نتحدث من خلال ما يلي عن الإجراءات والضوابط التنظيمية للإضراب.

أولاً: إجراءات تنظيم الإضراب.

يعرف الحق في الإضراب في البداية بأنه وقف كلي وجماعي للعمل تدبره وتقرره طائفة من العمال، تحقيقاً للمطالب المهنية المباشرة لتلك الجماعة من العمال ويمارس خارج مكان العمل، وتتبع الفكرة الأساسية لوضع قانون الحق في الإضراب من حاجة المجتمع إلى تقنين كافة إجراءاته على النحو الذي يخضعها لرقابة الدولة وسلطتها في



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

اتخاذ التدابير الأمنية التي تراها مناسبة وفقاً لطبيعة كل إضراب، فحدود التنظيم هي الموازنة بين حق العامل في التعبير عن رأيه وعرض لمشاكله الحياتية بسبب ظروف العمل غير المنصفة وذلك بالاشتراك مع من يشاركونهم الرأي، ولفت نظر الدولة أو رب العمل إلى ذلك، وبين حق جموع الشعب ورب العمل في عدم الإضرار بمصالحهم أو الإضرار بممتلكاتهم أو تهديد الأمن والنظام العام.

وعليه فإنه يجب في البداية توفير الشروط والشكليات التي تضيء الشرعية على هذا الحق، وتجعل حرية اللجوء إليه ميسرة بالنسبة للعمال. وأيضاً الحفاظ على حقوق الغير التي تختلف أحياناً مع الحق في الإضراب وهي على الخصوص الحق في حرمة الممتلكات الخاصة بالنسبة لأصحاب العمل والحق في العمل بالنسبة للعمال غير الراغبين في المشاركة في الإضراب. ويكرس حق الأشخاص في الإضراب بشرط الإخطار المسبق للجهة، والتي تملك الحق في التعرف على طلبات طالبي الإضراب ومدى اتساقها مع ظروف الجهة أو عدم اتساقها، وعمّا إذا كان يمكن قبول طلبات المضربين أم رفضها، ويجب أن يهدف المشرع أثناء تنظيم الحق في الإضراب في قانون موحد يخص العاملين بالدولة والعمال والمحافظة على الأمن والنظام والأموال العامة والخاصة أثناء الإضراب.

وننق مع ما ورد بحكم المحكمة الإدارية العليا- السابق الإشارة إليه^(١)- بشأن حدود وضوابط حق الإضراب، وعليه فإننا نرى أن تنظيم ممارسة الحق في الإضراب يجب أن يكون متوافقاً مع الضوابط الآتية:

[١] اللجوء للطرق السلمية في عرض الطلبات:

يكون تقرير الإضراب تحقيقاً للمطالب المهنية المباشرة للعمال، وبذلك لايجوز إقرار الإضرابات السياسية فهي غير مشروعة، ولا يعتبر الإضراب افساد لجو

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٩٩٢ لسنة ٥٩ ق عليا بجلسة ٢٠١٦/١/٩ وحكمها في الطعن رقم ٢٢٣١٤ لسنة ٥٩ ق. عليا بجلسة ٢٠١٦/٣/١٢.



٥- النظام القانوني للمهن في الإضراب (دراسة مقارنة)

العمل^(١)، ولاشك أن العاملين الراغبين في الإضراب لديهم طلبات وعليهم اللجوء في البداية إلى الطرق والوسائل القانونية والسلمية في عرض طلباتهم بشكل يتوافق مع ظروف الجهة وأوضاع المجتمع فلا تكون مبالغ فيها أو غير سليمة، فمنح الجهة فترة للرد إما بالاستجابة أو الرفض. من شأنه أن يعرف جهة العمل بالجدية في الإضراب، وعليهم التوجه للنقابة المختصة لتقديم طلباتهم من خلالها بحيث تكون النقابة هي القائمة على تنظيم الإضراب، وعلى النقابة أن تعقد اجتماع مع العمال للتعرف على طلباتهم وتعرض الموضوع للنقاش أمام هيئة النقابة للحصول على أصوات ثلثي أعضاء هيئة النقابة. ويعد التوفيق وسيلة من وسائل فض منازعات العمل الجماعية، وهو في المرتبة الثانية بعد التفاوض المباشر والتحكيم، وهو يهدف إلى تقريب وجهات النظر المتعارضة لكل من العمال وأصحاب العمل بقصد الوصول لحل وسط يقبله الطرفان عن طريق طرف ثالث يتميز بالحياد والاستقلال^(٢).

[٢] الإخطار المسبق بموعد الإضراب

لاشك أن إخضاع الإضراب لقيود الإخطار ليس خروجاً على منطق الحرية حيث لا يعدو ذلك أن يكون من قبيل الإجراءات الوقائية^(٣). ويجب أن يكون الإخطار موجهاً من هيئة النقابة والعمال التابعين للجهة معاً متضامنين. ويجب أن يكون الإخطار بالبريد بعلم الوصول أو في هيئة إنذار ويجب أن يحدد مدة لا تقل عن ٥ أيام من تاريخ الإخطار، حتى يصل للجهة وتتأكد من جديته. والإخطار هو قيد هام يجب تنفيذه ويجب على المحكمة أن تتأكد من وقوعه، وهو الذي يؤكد على سلمية الإضراب وجرس إنذار لصاحب العمل أو الهيئة. وقد أكدت المحكمة الدستورية على

(١) جاء في حكم المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء رقم ٢٩ بتاريخ ١/٦/١٩٨٤ أنه: «... لكن حيث أن ما سماه رب الشركة بإفساد جو العمل ما هو في الحقيقة إلا مطالب مادية ومهنية تقدم بها عمال الشركة و حاولوا تحقيقها في إطار نقابي وبوسيلة مشروعة ألا وهي الإضراب يعترف به أسمى قانون في البلاد (الفصل ١٤ من الدستور).

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل- مرجع سابق- ص ٣٦٠.

(٣) د/ عمرو أحمد حسبو: المرجع السابق - ص ١٢٢.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

حقها الكامل في الرقابة على القيود التي تضعها السلطة التشريعية والتي من شأنها فرض بعض القيود على الحريات باعتبار أن المضرين يدافعون عن آرائهم ومعتقداتهم أيما كان طبيعتها^(١)، كما أنه لا يجوز فرض قيوداً من أجل تنظيمها إلا إذا حملتها عليها مشروعية المصالح التي وجهتها لتقريرها، وكان لها سند في ثقلها وضرورتها وكان تدخلها بقدر حدة هذه المصالح ومداها^(٢). ونري أن الاخطار المسبق هو قيد هام يجب مراعاته ويجب أن يتأكد القضاء من حدوثه.

وقد أشارت محكمة القضاء الإداري إلى مشروعية الإخطار المسبق، فقررت أن^(٣) الحق ليس منحة من الإدارة تمنحها للمواطنين، أو تمنعها عنهم كما تشاء، وأن حقوق المواطنين مصدرها القانون والدستور، ويكتفي لممارسة الحق مجرد الإخطار، وأيما ما كان الأمر فإن السلطة الاستثنائية للإدارة بمنعه لا يقوم حقاً للإدارة تمارسه إلا عند قيام حالة الضرورة القصوى، وهو أمر لا يتحقق إلا عند قيام أسباب لدى الإدارة تؤكد على أن من شأن ممارسة الحق الإخلال بالأمن، وفي عموم القول فإن سلطة الإدارة في هذا المجال تكون محكمة برقابة المشروعية فضلاً عن رقابة ملائمة الإجراء الضبطي ومدى تناسبه مع أهمية الوقائع، فالقاضي يراقب حالات تقدير الإدارة ملائمة التدخل أو الامتناع عنه، وترتبط جدية القيد الوارد على سلطة الضبط بمرتبة الحرية محله وبنوع الإجراء ذاته.

[٢] الجهة المسئولة عن الإضراب

يجب أن تكون هناك جهة مسؤولة عن تنظيم الاضراب وهذه الجهة إما النقابة المختصة أو مجموعة من العاملين بالجهة إذا لم تكن هناك نقابة لهم، وعلى هذه النقابة أن تتقدم بطلب إلى رب العمل أو الوزارة أو الهيئة التي سيتم اضراب العاملين

(١) القضية رقم ٣٨ لسنة ١٧ ق دستورية جلسة ١٨/٥/١٩٩٦.

(٢) القضية رقم ٨٦ لسنة ١٨ ق دستورية جلسة ٦/١٢/١٩٩٧، القضية رقم ١٥٣ لسنة ٢١ ق جلسة ٢٠٠٠/٦/٣.

(٣) حكم محكمة القضاء الإداري طعن رقم ١٥٧٦٣ لسنة ٦٢ ق جلسة ٢٠٠٨/٢/٧.



٥- النظام القانوني للحصن في الإضراب (دراسة مقارنة)

بها، قبل الاضراب للتعرف على ردهم على طلبات العمال ويحدد الطلب المقدم طلبات العمال ونيتهم المسبقة في الإضراب إذا لم تلبى طلباتهم المشروعة، وتحديد موعد للإضراب، **ويجب أن يشير القانون إلى طريقة تقديم الطلب** ومن بعده تقديم الإخطار بموعد الاضراب مثل أن يتم تسليم الطلب ثم الإخطار كتابة باليد أو بموجب خطاب بعلم الوصول أو بموجب إنذار على يد محضر، أو يتم تقديمهما في خطاب واحد، ولكن ذلك يجب أن يكون خلال المدة القانونية التي يحددها المشرع والتي يجب ألا تقل عن أسبوع للطلب وأسبوعين للإخطار. حتى تكون هناك فرصة لدراسة الطلب وجوانبه، وأن نتيح لرب العمل أو للجهة دراسة طلبات طالبي الإضراب والتفاوض معهم بشأنها، فمدة الطلب ومن بعده الإخطار بالإضراب يجب أن تكون معقولة فلا تكون قصيرة جداً بحيث لا تيسر للجهة فرصة دراستها، ولا تكون طويلة جداً بحيث يفقد موضوع الاضراب أثره على العاملين.

ويجب أن يكون الاضراب تحت إشراف النقابات فممارسة حق الاضراب يجب أن تكون بناء على توجيه من نقابة تمثل العاملين مشكلة تشكيباً قانونياً، ومعترب بها من جانب السلطة المختصة ومن جانب العاملين. ففي فرنسا لكي يتمكن عمال القطاع العام من الإضراب، من الضروري أن تصدر النقابة إشعاراً بالإضراب.

Pour que les travailleurs du secteur public puissent se mettre en grève il est indispensable qu'un préavis de grève ait été déposé par un syndicat

وقد أكد موقع الخدمة المدنية الفرنسية على الحقوق النقابية^(١)، حيثي أشار إلى أن الحق في التنظيم مكفول لموظفي الخدمة المدنية، الذين يمكنهم بحرية إنشاء

(١) Droit syndical, Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires qui peuvent créer librement des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice, se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. Les syndicats de fonctionnaires ont qualité pour



مجلة روج القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

المنظمات النقابية والانضمام إليها وممارستها. ويمكن لهذه المنظمات اتخاذ إجراءات قانونية، والاستئناف أمام المحاكم المختصة ضد الإجراءات التنظيمية المتعلقة بلوائح الموظفين وضد القرارات الفردية التي تؤثر على المصالح الجماعية لموظفي الخدمة المدنية. وتتمتع نقابات الموظفين العموميين بالقدرة على المشاركة على المستوى الوطني في المفاوضات المتعلقة بتطوير الأجور والقوة الشرائية للموظفين العموميين مع ممثلي الحكومة وممثلي أرباب العمل في القطاع العام الإقليمي وممثلي أرباب العمل في المستشفيات العامة. ويحق لنقابات عمال الخدمة المدنية أيضًا المشاركة مع السلطات المختصة في مفاوضات تتعلق بموضوعات معينة (ظروف العمل والتنظيم ، إلخ) ، المدرجة في المادة ٨ مكرر من القانون رقم ٨٣-٦٣٤ المؤرخ ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق والتزامات موظفي الخدمة المدنية. وتحدد هذه المادة نفسها النقابات العمالية المخولة للتفاوض وتضع معايير الاعتراف بصحة الاتفاقات^(١).

participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers. Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives à certains thèmes (conditions et organisation du travail etc.), énumérés à l'article ٨ bis de la loi n° ٨٣-٦٣٤ du ١٣ juillet ١٩٨٣ portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce même article détermine les organisations syndicales habilitées à négocier et fixe les critères de reconnaissance de la validité des accords...

مشار إليه في موقع بوابة الخدمة المدنية في فرنسا (Le portail de la Fonction publique)
عن حق التنظيم والحق في الإضراب - Le droit syndical et le droit de grève
٠٩/٠١/٢٠١٥

(١) يشير مشروع القانون التنظيمي في المغرب إلى أن الحق في الإضراب مكفول للأجراء ولو كانوا لا ينتمون لنقابة معينة متى توافرت شروط ممارسة الحق في الإضراب، ويتفق ذلك مع مدونة الشغل المغربية.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

[٣] تحقيق مصالح مشروعة للمضربين:

يجب أن يستهدف الإضراب تحقيق مطالب مهنية أو الدفاع عنها، فالإضراب وان كان حقاً مشروعاً بمقتضى القانون فإن الغاية منه الدفاع عن حقوق مشروعة للعمال المضربين. فلا يجوز أن تكون المطالب غير مشروعة أو أنها تخالف التعاقد المبرم بين الجهة والعمالين بها، مثل تعيين العاملين في جهات بعيدة عن محل إقامتهم لحاجة الجهة لعمالين في هذا المكان وموافقة العاملين المسبقة على هذا الشرط، أما إذا كان الإضراب يتعلق بتدني الأجور أو عدم الحصول على الحوافز التأمينية أو الرعاية الصحية فهي مصالح مشروعة ومن حق العمال المطالبة بها. ويجب أن تقدم المطالب للجهة قبل تصعيد الأمر للنقابة لاتخاذ إجراءات الإضراب.

[٤] بيانات إخطار الإضراب

يجب أن يشير القانون إلى البيانات الخاصة بإخطار الإضراب، حيث أنه يجب أن يتضمن الإخطار البيانات أو المعلومات الآتية: [١] مكان الإضراب، [٢] ميعاد بدء وانتهاء الإضراب، [٣] موضوع الإضراب والغرض منه، والمطالب والشعارات التي يطلبها المشاركون فيه، [٤] أسماء الأفراد أو الجهة المنظمة للإضراب وصفاتهم ومحل إقامتهم ووسائل الاتصال بهم. والنقابة التي يتبعها العمال ومسئوليتها عن الإضراب، [٥] منح الجهة أو رب العمل مدة للتفاوض أو المشاورات قبل القيام بالإضراب الفعلي وتكون المدة كافية للرد أو للتفاوض.

[٥] سلطة الجهة في إخطار الإضراب

يجب على الجهة التي سيضرب العاملين بها إخطار الجهات الأمنية بنية المضربين حتى تكون على أهبة الاستعداد لمقاومة أى خروج عن الشرعية والإضرار بالممتلكات العامة أو الخاصة، ويجب أن تشكل الجهة لجنة دائمة بها تختص بمناقشة طلبات الإضراب للتأكد من مطابقته أو عدم مطابقته للقانون، ويجب أن تعرض اللجنة



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

على رئاسة الجهة ما تم التوصل فيه مع العمال المضربين، قبل موعد الاضراب بوقت كاف، حتى يمكن للجهة أن تتخذ تدابيرها. إما بقبول طلبات المضربين أو قبول بعض الطلبات ورفض بعضها والجلوس مع المضربين لتنسيق العمل وتحديد الطلبات والتشاور بشأنها.

[٦] الأماكن المحظور الاضراب فيها

يجب أن يحدد القانون الأماكن والجهات المحظور إضرابها حتى لا تحدث أي أضرار بالنظام العام أو الممتلكات العامة أو الخاصة، مثل الإضراب بالمقار الرئاسية والمجالس النيابية ومقار المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية الأجنبية والمنشآت الحكومية والعسكرية والأمنية والرقابية ومقار المحاكم والنيابات والمستشفيات والمطارات والمنشآت البترولية والمؤسسات التعليمية والمتاحف والأماكن الأثرية وغيرها من الجهات ذات الطبيعة الخاصة. ويحظر على المضربين الخروج بعيداً عن أماكن العمل التي سيتم الاضراب بها، وأن يكون الإضراب في حدود الجهة ونطاقها.

[٧] الحفاظ على السير المنتظم والعادي للمرافق العامة.

حتى يحتفظ الاضراب بسلميته وعدم خروجه عن النظام العام فإنه يعتبر من المبادئ الأساسية الضابطة لسير المرافق العامة ضرورة سيرها بصورة منتظمة، وبذلك يجب القيام بالتوفيق بين المصالح المهنية التي يمثل الإضراب أحد وسائله من المصلحة العامة التي قد يترتب على الاضراب المساس بها، فالإضراب حق معترف به دستورياً، إلا أن هذا لا يعني أنه حق يمارس خارج أي تنظيم بل إن ضمان الممارسة السليمة والمشروعة لهذا الحق تقتضي إحاطته بمجموعة من الشروط والإجراءات التي يترتب عن مخالفتها مجموعة من الآثار مثل عدم مشروعية الاضراب، الاقتراع من الراتب...، ولذا يجب ألا يشكل الاضراب عبئاً على المواطنين المتعاملين مع الجهة، ومن ثم يفقد المواطنين حقهم المشروع في سير العمل بانتظام واطراد، وعليه فإذا كان محل



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

العمل الذي به اضراب مكتب بريد فيجب أن يتمكن المواطن من دخول المكتب وأن يجد عاملين يؤدون العمل له ومن ثم قضاء مصالحه دون تعطيل.

Le droit de grève des fonctionnaires doit se concilier avec le principe de la continuité du service public. En effet, certaines catégories de personnels ont l'obligation d'assurer, même en période de grève, un service minimal (aide soignant, infirmier, médecin), lesquels peuvent être réquisitionnés par le préfet en cas de grève portant gravement atteinte à la continuité du service public ou aux besoins de la population.

حيث يشير الفقه في فرنسا إلى أنه يجب التوفيق بين حق إضراب موظفي الخدمة المدنية ومبدأ استمرارية الخدمة العامة. فهناك فئات معينة من الموظفين ملزمة بضمان حتى أثناء الإضراب حد أدنى من الخدمة (مقدم رعاية ، ممرضة ، طبيب) ، يمكن أن يطلب في حالة حدوث إضراب يؤثر بشكل خطير على الاستمرارية. الخدمة العامة أو الاحتياجات من السكان.

[٨] حظر منع العاملين الراضين للإضراب من أداء عملهم

لما كانت المادة ٣٧٥ عقوبات تعاقب على القيام بأفعال من شأنها منع الراغبين في العمل من أداء عملهم، سواء كان باستعمال القوة أو العنف أو التهديد أو اتخاذ تدابير غير مشروعة مثل إخفاء أدوات العمل أو ملابس العمل أو شيء متعلق بممارسة العمل، فإنه يجب أن يتضمن القانون الخاص بالحق في الإضراب النص على حق العمال غير الراغبين في المشاركة في الإضراب في أداء عملهم وحظر قيام المضربين باتخاذ أي سلوك من شأنه منعهم من العمل.

[٩] العلاقة بين العامل ورب العمل وقت الإضراب

لا يجوز اتخاذ الإضراب ذريعة لفصل العامل عن عمله، ولا يجوز عقابه عن إضرابه، ولكن هذا لا يمنع من أن الأجر مقابل العمل حيث توقف عقد العمل أثناء الإضراب، فلا يحصل العامل المضرب على أجر من صاحب العمل. كما لا يجوز



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

استقدام عمال جدد للعمل مكان العمال المضربين، ويبطل كل اتفاق والتزام مشروط يتنازل فيه العامل عن حقه في ممارسة الإضراب. ولا يجوز احتلال أماكن العمل أثناء الإضراب ومنع أصحاب العمل من أماكن عملهم. ولا يجوز تسخير العمال للإضراب عن العمل كرها أو قهراً أو جبراً.

كما يحظر على العمال حمل أسلحة أو ذخائر أو أدوات أو تعريض حياة الأفراد أو الممتلكات أو المنشآت للضرر أو الخطر، كما يحظر عليهم الإخلال بالأمن أو النظام العام أو تعطيل الإنتاج أو الدعوة إليه أو تعطيل مصالح المواطنين أو إيدائهم أو تعريضهم للخطر أو الحيلولة دون ممارستهم لحقوقهم وأعمالهم أو التأثير على العدالة أو المرافق العامة أو قطع الطرق أو المواصلات أو الاعتداء على الأرواح أو الممتلكات، وهذه الأفعال لا تندرج ضمن مفهوم الإضراب الوارد في الدستور إنما هي أفعال تشكل جرائم تأديبية^(١).

ثانياً: الضوابط التأمينية لأماكن الإضراب

يجب أن يتضمن القانون الزام جهاز الشرطة بالحفاظ على الأمن حيث تنص المادة ٢٠٦ من الدستور على التزام الشرطة بأن تكفل للمواطنين الطمأنينة والأمن، وتسهر على حفظ النظام العام، والآداب العامة، وعليه تلتزم الجهة الأمنية باتخاذ تدابير أمنية واسعة النطاق للمحافظة على الأمن والنظام العام أثناء الإضراب، وحقها في فض الإضراب إذا كان من شأنه الإضرار بالنظام العام، ولا يعد ذلك تعسفاً من الجهة الأمنية، فقد تشير التقارير إلى إمكان حدوث أخطار أمنية، وهناك مسؤولية على الأجهزة الأمنية في تحقيق الأمن للمواطن فتصدر قرار فض الإضراب.

وتقرير هذا الحق للسلطة الأمنية من شأنه أن يبعث الراحة والطمأنينة في نفوس المواطنين بأن أية إجراءات أمنية ستتخذ هي بالقدر اللازم لمواجهة أي إخلال بالأمن

(١) راجع في ذلك - الطعن رقم ٤٨٩٦٧ لسنة ٦٠ ق و٦١٨٣٩ لسنة ٦١ ق بجلسة ٢٠١٥/٧/٢٥.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

أو بالنظام العام أو في حالة احتمال وقوع اعتداء على الأموال العامة أو الخاصة. ومن ثم فحفاظاً على الأرواح والممتلكات العامة والخاصة يحق للجهات الأمنية ضبط المخالفين وتطبيق القانون.

تتولى قوات الأمن في هذا الإطار الإجراءات والتدابير اللازمة لتأمين الاضراب، والحفاظ على سلامة المشاركين فيه، وعلى الأرواح والممتلكات العامة والخاصة، دون الخروج عن الغرض منه. وإذا صدر خلال الاضراب أي فعل من المشاركين فيها يشكل جريمة يعاقب عليها القانون أو خروج عن الطابع السلمي للإضراب يكون لقوات الأمن بالزبي الرسمي، وبناء على أمر من القائد الميداني المختص فض الاضراب، والقبض على المتهمين بارتكاب الجريمة. وعرض الأمر على النيابة العامة.

ويجوز فض الاضراب لمنع كل انتهاك لحرمة القانون ويكون من حق الجهة الأمنية إذا خرج الاضراب عن الصفة المعينة له في الإخطار، إذا تضمن الاضراب الدعوة إلى الفتنة أو وقعت فيه أعمال أخرى من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين، إذا وقع اضطراب شديد في الجهة التي يتم الاضراب فيها أو إذا تم تنظيم الاضراب دون إخطار، مخالفة التعليمات والإرشادات المتفق عليها بين الجهة الأمنية ومنظمي الاضراب، إذا صدر من المضربين أي فعل يعرض الأمن العام للخطر أو يؤدي إلى منع سير العمل بالمرافق العامة أو الاعتداء عليها أو إعاقة حركة المرور في الطرق والميادين وخطوط المواصلات أو التأثير على السلطات العامة في أعمالها أو تعطيل تنفيذ القوانين واللوائح.

ومما سبق يتضح أن التدابير الأمنية للإضراب تكون على النحو الآتي:

- ١- الإعداد المسبق للنواحي التأمينية الخاصة بالإضراب، وطرق التعامل معها.
- ٢- اتخاذ الإجراءات والتدابير الكفيلة بتأمين الاضراب عقب الإخطار به.
- ٣- بحث أنسب طرق التعامل مع الاضراب حال خروجه عن إطار السلمية.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

٤- تتولى قوات الأمن الإجراءات والتدابير اللازمة لتأمين الاضراب، بهدف الحفاظ على سلامة المشاركين فيه، وعلى الأرواح والممتلكات العامة والخاصة، دون أن يترتب على ذلك إعاقة الغرض منه.

٥- التدخل لمنع أي جريمة وذلك إذا صدر خلال الاضراب أي فعل من المشاركين فيها يشكل جريمة يعاقب عليها القانون أو خروج عن الطابع السلمي للتعبير عن الرأي.



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

الخاتمة والتوصيات

أولاً: الخاتمة

قمنا من خلال هذه الدراسة بتناول موضوع التنظيم القانوني للحق في الإضراب من خلال ثلاث فصول بهدف وضع قانون خاص ينظم الحق في الإضراب وتطبيق ما نص عليه الدستور والاتفاقيات الدولية والسماع لمناشدة القضاء في أكثر من حكم للمشرع للابتعاد عن اللغط وتفسير الدستور والاتفاقيات وفقاً للأهواء ووضع تنظيم تشريعي يتفق عليه الكافة، فيحقق مصالح العمال وفي ذات الوقت ومصصلحة رب العمل سواء كان الدولة أو القطاع الخاص، ولاشك أن الهدف الذي نرمي إليه أن يتسم هذا الحق بالفاعلية المطلوبة والموضوعية والشرعية، فالعمال من حقهم أن يعبروا عن آرائهم ومتطلباتهم المادية والمهنية، وأن تقوم الجهة بمناقشة طلباتهم وحقوقهم وتستجيب لها في إطار علاقة عادلة متوازنة بين العامل ورب العمل، ولما كان المشرع نظم الحق في الإضراب في قانون العمل ولم ينظمه في قانون الخدمة المدنية، فإننا نرى وجوب أن يكون تنظيمه بصفة عامة فيضع الإطار القانوني له سواء في إطار قانون العمل أو قانون الخدمة المدنية ويضع إطار موحد له. ويجب أن يكون الحق في الإضراب متعلقاً بالمطالب المهنية وليس هناك أي مطالب سياسية لأن في ذلك مخالفة لخصوصية الإضراب ومهنيته وتجنب الأضرار الاقتصادية والاجتماعية له. فالإضراب الذي أقره الدستور واعتبره حق للعامل هو الإضراب السلمي الذي يلجأ إليه العامل للتعبير عن حقوقه ومطالبه المشروعة. كما أن فتوى مجلس الدولة (سابق الإشارة إليها) بشأن تنظيم الحق في الإضراب أشارت إلى وجوب تنظيم الحق في الإضراب قانوناً حتى لا يكون العاملون تحت معولين هما النقابة التابعين لها والجهة التي يعملون تحت إمرتها، وبالتالي يجب أن تكون هناك ضوابط تنظم ممارسة حق الإضراب.

وفي ضوء تصاعد وتيرة الإضرابات عن العمل؛ فإنه يجب أن تقوم الدولة بتنظيم الحق في الإضراب على النحو الذي يتطابق مع معايير حقوق الإنسان، وإقامة التوازن



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

بين المصالح المتعارضة لمن لهم الحق في الإضراب، ومن تتعطل أو تتضرر مصالحهم بسبب الإضراب، ومن ثم كفالة الحق في الإضراب كقاعدة عامة، ووضع الضوابط التي تسمح بممارسته دون التعرض أو الاعتداء على المنشآت العامة أو الخاصة، تنظيم آلية للمفاوضات مع إجراء مفاوضات مع المضربين واعتبار تحقيقها مظهراً من مظاهر الديمقراطية، والخلاصة التي يمكن الخروج بها هو ضرورة وضع الحق في الإضراب كقانون في الأجندة البرلمانية حتى لا تخرج لنا أحكام متضاربة كل منها ينظر للإضراب من وجهة نظره دون مراعاة الصالح العام.

ثانياً: التوصيات

- من خلال الدراسة وما سبق فقد توصلنا لعدد من التوصيات من بينها:
- يجب أن تقوم الدولة بتنظيم الحق في الإضراب ليتطابق مع معايير حقوق الإنسان، يتسم بالشفافية ويدافع عن الحقوق المهنية للعمال، وكفالة الحق في الإضراب كقاعدة عامة مع ضرورة وضع الضوابط والقيود المنظمة له. حيث يتعين أن يحاط بالإضراب بسياج من القيود والضوابط التي تستهدف حماية النظام القانوني والنظام العام والتوفيق بين المصالح العامة والخاصة.
 - الإسراع بالإصلاح الاقتصادي من خلال التنمية الشاملة في كافة المجالات، وتفعيل التواصل المباشر بين العمال وموظفي الدولة وأجهزة الدولة المعنية بتحقيق مطالب العمال والموظفين المهنية والتي لا تخرج عن هذه الحدود.
 - تفعيل وتعظيم الدور الاجتماعي للدولة، ولمنظمات المجتمع المدني لخدمة العمال، وإيجاد وسيلة سريعة لحل المشكلات العمالية دون انتظار لحدوث الإضراب والتي من بينها الوسطاء والحكماء ذوى السمعة الطيبة.
 - التوفيق وإقامة التوازن بين المصالح المتعارضة لمن لهم الحق في الإضراب، ومن تتعطل أو تتضرر مصالحهم بسبب الإضراب.
 - يجب أن تختص إحدى دوائر مجلس الدولة (دائرة مستعجلة وبدون رسوم) للنظر في الدعاوى الخاصة بالإضرابات المحتملة من خلال تقديم طلبات بهذا الشأن من طالبي



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

- الإضرابات حتى تكون الحكم بين المنشأة والعمال في المطالب المهنية وحقهم في الإضراب، وتصدر قرارها خلال ٤٨ ساعة إما بمشروعية الإضراب أو عدم مشروعيتها.
- يجب استنفاد الطرق السلمية قبل إعلان الإضراب وهذا يتفق مع الطابع السلمي للإضراب. وتنظيم آلية للمفاوضات لإجراء مفاوضات مع المضربين واعتبار تحقيقها مظهراً من مظاهر الديمقراطية.
 - خلق حسن التفاهم والثقة بهدف منع وقوع الإضرابات مثل توفير العدالة في التوزيع وفي الأجور. ودعم الثقة بين المواطن والحكومة وإدراك العمال للنتائج السيئة للإضراب.
 - التشديد العقابي في حالة مخالفة المضربين للقانون سواء بالسيطرة على أماكن العمل ومنع العمال غير المضربين من العمل أو الاعتداء على المنشآت العامة أو الخاصة.
 - يجب في حالة الإخطار عن الإضراب أن يكون موجهاً من هيئة النقابة والعمال التابعين للجهة معا متضامنين. ويجب أن يكون الإخطار بالبريد بعلم الوصول أو في هيئة إنذار ويجب أن يحدد مدة لا تقل عن ١٥ يوماً من تاريخ الإخطار، حتى يصل للجهة وتتأكد من جديته.
 - ضرورة تشكيل مجلس أعلى دائم لشئون الموظفين والعمال من ممثلي الحكومة والنقابات والأعمال الخاصة للنظر بصفة دورية في مشاكل العمال والموظفين سواء المتعلقة بزيادة الأجور أو تحسين شروط وظروف العمل والعمل على حلها سريعاً قبل تراكمها وتطورها.
 - إنشاء جهاز مدني للمفاوضات الجماعية يكون فيه عنصر قضائي وعنصر نقابي عمالي ويضم مسؤولي الجهات المتضررة من الإضراب لفحص الإضرابات وأسبابها ومحاولة حل مشكلاتها.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- د/ إبراهيم عبد العزيز شيحا: أصول القانون الإداري - بدون ناشر - ١٩٨٦.
- د/ أحمد السعيد الزقرد: الوجيز في قانون العمل - ٢٠٠٤ - بدون ناشر.
- د/ أحمد حسن البرعي: الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية - دار الفكر العربي - ١٩٨٢.
- د/ أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل - مطبعة الإخلاص - ٢٠٠٢.
- د/ أحمد طلبه أبوالدهب: السلطة التأديبية لصاحب العمل - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق طنطا - ٢٠٢٠.
- د/ أحمد محمد أبو حمزة: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة - دار النهضة العربية - القاهرة .
- د/ أشرف عبد القادر قنديل: الإضراب بين الإباحة والتجريم (دراسة مقارنة) - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية - ٢٠١٤.
- د/ السيد عيد نايل: قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٤.
- د/ أمل محمد حمزة: حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة - ط٢ - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠١٤.
- د/ حسن عبد الباسط جميعي: الخطأ المفترض في المسؤولية المدنية - ٢٠٠٥.
- د/ حمدي عطيه مصطفى: حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية - دار الفكر العربي - الإسكندرية - ٢٠١٠.
- د/ خالفي عبد اللطيف: الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية - رسالة دكتوراه - حقوق عين شمس ١٩٨٧.
- د/ خالد جمال أحمد حسن: الفصل التأديبي للعامل في القطاع الأهلي بين الاعتدال والتطرف دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحريني مقارنا بقانون العمل الموحد



٥- النظام القانوني للحق في الإضراب (دراسة مقارنة)

المصري- مجلة الحقوق- مجلس النشر العلمي- الكويت- ٢٤- س٣٩- يونيو ٢٠١٥.

• د/ خالد مصطفى فهمي: الحقوق والحريات العامة في إطار منظومة حقوق الإنسان بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية- دراسة مقارنة- بدون دار نشر- ٢٠٢١- ص١٩٨.

• د/ سامر احمد موسى: إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)- ٢٠٠٧.

• د/ سعاد الشرقاوي: القانون الإداري - دار النهضة العربية- القاهرة- ٢٠١٠.

• د/ سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري- دار الفكر العربي- ١٩٧٥.

• د/ صلاح أحمد حسن: تنظيم الحق في الإضراب- دار الجامعة الجديدة- الإسكندرية- ٢٠١٢.

• د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل- دراسة مقارنة- رسالة دكتوراه- حقوق القاهرة- ١٩٩٢.

• د/ عبد الباسط عبد المحسن: النظام القانوني للمفاوضة الجماعية- دار النهضة العربية- القاهرة- ٢٠٠٠.

• د/ عبد الله حنفي خليفه: دور النقابات في الحياة الدستورية- رسالة دكتوراه - جامعة عين شمس ١٩٧٧.

• د/ عبد الودود يحيي: الوجيز في النظرية العامة للالتزامات - القسم الأول - مصادر الالتزام - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩٤

• د/ عدنان العابد، د/ يوسف الياس: قانون العمل - ط ٢ - مطبعة العمال المركزية - بغداد - العراق - ١٩٨٩.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

- د/ عصام أنور سليم: أصول قانون العمل - منشأة المعارف - الإسكندرية - ٢٠٠٤.
- د/ علي عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة - تطوره - تحديد مفهومه نظامه القانوني - مؤسسة دار الكتب - الكويت - ١٩٩٧.
- د/ على العريف: شرح تشريع العمل في مصر - مطبعة عطايا - القاهرة - ١٩٥٤.
- د/ على عبد الفتاح خليل: الموظف العام وممارسة الحرية السياسية - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة - ٢٠٠٢.
- د/ فاروق عبد البر: دور مجلس الدولة المصري في حماية حريات الموظف العام - ١٩٩٨.
- الأستاذة/ فريدة العبيدي: السلطة التأديبية لصاحب العمل - دار الكتب القانونية - المحلة الكبرى - ٢٠٠٧.
- د/ كريم يوسف كشاكش: الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة - رسالة دكتوراه - حقوق القاهرة - ١٩٨٧.
- د/ محمد أحمد إسماعيل: قانون العمل - علاقات العمل الجماعية - دار التعاون للطباعة - القاهرة - ٢٠٠٨.
- د/ محمد أحمد إسماعيل: القانون النقابي - دار النصر للتوزيع والنشر - ١٩٩٣.
- د/ محمد أنس جعفر: الموظف العام وممارسة العمل النقابي - مجلة البحوث القانونية والاقتصادية - س١ - ١٤ - ١٩٨٦.
- د/ محمد حسنين عبد العال: الحريات السياسية للموظف العام - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩١.
- د/ محمد رفعت عبد الوهاب: مبادئ وأحكام القانون الإداري - منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت - ٢٠٠٣.



٥- النظام القانوني للحس في الإضراب (دراسة مقارنة)

- د/ محمد سليم محمد أمين وآخر: النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة) - بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية - العراق.
- د/ محمد علي عبد السلام، د/ أيمن سيد خليل حجر: التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠١٧.
- د/ محمد علي عمران: الالتزام بضمان السلامة وتطبيقاته في بعض العقود - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٨٠.
- د/ محمد ماهر أبو العنين: قضاء التأديب في الوظيفة العامة - ط١٦ - دار أو المجد للطباعة - الهرم.
- د/ محمد هشام أبو الفتوح: الإضراب عن العمل بين التجريم والإباحة (دراسة مقارنة) - القاهرة - ١٩٨٨.
- د/ مصطفى أحمد أبو عمرو: التنظيم القانوني لحق الإضراب في ضوء القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - بدون ناشر وسنة نشر.
- د/ محمود جمال الدين زكي: قانون العمل - مطبعة جامعة القاهرة - ١٩٨٣.
- د/ منيب محمد ربيع: ضمانات الحرية في مواجهة سلطات الضبط الإداري - رسالة دكتوراه - حقوق عين شمس - ١٩٨١.
- د/ ناصف إمام سعد هلال: إضراب العاملين بين الإجازة والتجريم - رسالة دكتوراه - حقوق عين شمس - ١٩٨٤.



مجلة روح القوانين - العدد السابع والتسعون - إصدار يناير ٢٠٢٢

ثانياً: المراجع الأجنبية

- **Camerlynck (G.H.) et Lyon- Caen (G.):** Droit de travail, ١١^{eme}éd. Dalloz ١٩٨٢.
- De Laubadere, A. et autres: Traite de droit administratif, L.G.D.J., Edition ١٩٩٥.
- **Dion (V.-S.)-** Loye: Le fait de grève, These Dijon ١٩٨٩.
- **Faavoreu (L.), et autres:** Droit constitutionnel, Dalloz, ٩e, ed., ٢٠٠٦.
- **Jean Rivero et Savatier (J.):** Droit du travail, Paris. ١٩٥٠.
- **Pelissier (J.), Supiot (A.) et Heammaud (A.):** Droit de travail, ٢٢^{eme} éd, Dalloz, ٢٠٠٤.
- **René chapus:** droit administratif general, T.٢, ٦^{eme} ,edition.
- **Robert, F.G):** Le mouvement des greves en France (١٩١٩-١٩٦٢) sirey, Paris, France, ١٩٦٢.

ثالثاً: المعاجم

- الجرجاني: معجم التعريفات - تحقيق الشيخ محمد صديق المنشاوي - دار الفضيلة للنشر والتوزيع والتصدير - القاهرة.
- الشيخ/جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور: لسان العرب - المجلد الأول - دار صادر - بيروت.
- معجم المعاني الجامع على شبكة الانترنت.
- المعجم الوسيط - مؤسسة التاريخ العربي - دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع - بيروت - لبنان - ٢٠٠٨