

المحاضرة العشرون/

الاضراب

يعرف الاضراب بأنه {توقف العمال الجماعي المؤقت} عند تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل . يقصد بتوقف العمل الجماعي جميع العمال او اكثرهم .

يعد الإضراب أسلوباً يلجأ إليه العمال للمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل وقد أقرت دساتير بعض الدول اللجوء إليه باعتباره حقاً كالدستور الفرنسي لسنة (١٩٤٦) والإيطالي (١٩٤٧). ومنعت بعض الدول الإضراب كإسبانيا والبرتغال.

إذا فالإضراب عمل جماعي ولا يعتبر إضراباً أمتناع عامل واحد من العمل ولو كان سبب هذا الامتناع يتعلق بشروط العمل. ويجب أن يكون توقف العمال عن عمل ملزمين بتنفيذه بمقتضى القانون او عقود العمل ولهذا فلا يعتبر إضراباً توقف العمال أو امتناعهم عن أداء غير ملزمين بتنفيذه.

قضت محكمة القضاء الفرنسية (في حالة رفض العمل ساعات عمل إضافية كما لا يعتبر إضراباً توقف العمال نهائياً عن أداء عملهم اذ يعتبر هذا بمثابة استقالة).

ويعد السبب المهني من أهم بواعث الإضراب للمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل ويطلق عليه [الإضراب المهني] فالمطالبة بزيادة الأجر أو تحسين ظروف العمل تعتبر من أكثر أسباب الإضراب شيوعاً. قد يتخذ الإضراب شكل التضامن ويتحقق ذلك عندما يعلن العمال الإضراب تضامناً مع عمال كانوا قد اعلنوا الإضراب لأسباب مهنية سيما في نطاق المهنة الواحدة.

يتساءل بعض الفقهاء فيما إذا كان يجب اعتبار اضراب التضامن إضراباً تعسفياً ويرون انه يجب عدم الاعتراف أصلاً باضراب التضامن لأسباب

سياسية لانه يعتبر غير مشروع إلا أنهم يقرون اضراب التضامن لأسباب مهنية.

كما أن اضراب التضامن يضع حق الإضراب في خدمة مصالح مهنية للغير كما انه يوسع نطاق المنازعات الاجتماعية فهو يتم عن جهل العامل لالتزاماته تجاه المشروع الذي يعمل فيه ما دام يتوقف عن تنفيذ عمل لأسباب أجنبية عن علاقاته مع صاحب العمل.

قد يكون الإضراب سياسيا عندما يعلن احتجاجا على أمر سياسي يتعلق بسياسة الحكومة دون أن يكون لهذا الإضراب أية علاقة بحقوق العمال ولهذا يطلق عليه (الإضراب السلمي) بالنسبة لعلاقات العمل بين الطرفين لانه لا يوجد (اساسا خلاف بين العامل وصاحب العمل) واعتبره القضاء الفرنسي هذا الإضراب غير مشروع لانه لا علاقة له بشروط العمل ، إلا إذا كان الاضراب السياسي يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية فإنه يعتبر هذا الإضراب مهني وقانوني.

الإضراب الجزئي غير الصريح

يتفق العمال على الإضراب ولكن بدل تنفيذه بشكله الاعتيادي وهو التوقف عن العمل فإنهم يستمرون في العمل إلا أن الأداء يكون بطيئا أو بشكل سيئ ويسمى (بالإضراب القطار) ومثال على ذلك ما اتفق عليه سائقو سيارات شركة ترام القاهرة سنة (١٩٥٠) على القيادة ببطء ، حتى يقل عدد الدورات وبذلك ينجز السائق مثلا ستة دورات يوميا بدل من ثمان دورات .

ان اضراب القطار يتعارض مع حسن النية في تنفيذ العقد كما انه يعتبر خطأ وتغييرا مقصودا في شروط العمل و اخلايا بالتزام جوهرى من التزامات العامل وهو الالتزام ببذل عناية الشخص المعتاد وقد يقترن الإضراب أحيانا بالاعتصام وهو احتلال مجموع أو جماعة من العمال في أي مشروع لمحل العمل و إيقافهم العمل فيه ورفضهم السماح لدخول صاحب العمل أو من يمثله أو السلطات المختصة لمحل العمل أو تشغيل عمال آخرين محلهم.

الاثار القانونية للاضراب /

كان القضاء الفرنسي يعتبر الإضراب مهما كان الدافع له مبررا لإنهاء عقد العمل وذلك استنادا إلى نص المادة (1780) من القانون المدني الذي يقرر الحق المتعاقد في إنهاء العقد بإرادته المنفردة إذا كان العقد غير محدد المدة.

ويعتبر إعلان الإضراب إخطارا يوجهه العامل المضرب إلى صاحب العمل بإنهاء العقد ولم يؤثر في هذا الاتجاه القانون الصادر في 1864/5/25 الذي اجيز الإضراب بمقتضاه ، حيث ذهب القضاء إلى أن هذا القانون يعالج الإضراب من الناحية الجنائية باعتباره جنحة تجمع العمال.

اما الفقه لم يذهب في نفس الاتجاه بل كان يؤيد بأن الإضراب لا ينهي عقد العمل لأن هذا يتعارض مع ارادة العمال المضربين اللذين تنصرف نيتهم إلى التوقف عن تنفيذ التزاماتهم بأداء العمل على أمل العودة إلى العمل بعد انتهاء الإضراب ، وهذا ما يؤيده الواقع فنية العمال المضربين لم تنصرف بأي حال من الأحوال إلى انهاء العقد وإنما انصرفت إلى وقف سريانه خلال الاضراب فيمكننا القول بأن العمال المضربين متمسكون خلال الإضراب بعقد العمل القائم وكل ما هنالك فإنهم يعرضون مشروعا لتعديل هذا العقد فإن نجح الإضراب تحقق التعديل وإذا فشل سقط المشروع.

أن محكمة التحكيم العليا قد قضت سنة (١٩٢٩) باعتبار الإضراب موقفا لعقد العمل ، الا ان الاتجاه في القضاء الفرنسي ظل يميل إلى اعتبار الإضراب مهنيا لعقد العمل حتى صدور الدستور الفرنسي لسنة (١٩٤٦) مقرر مشروعية الإضراب فعدلت بعض المحاكم عن اتجاهها السابق الى انه مع ذلك فإن الخلاف ظل قائما في القضاء المذكور بالنسبة لأثر الإضراب على عقد العمل الا ان حسم الأمر بالقانون الصادر في (١٩٥٠/٢/١١) حيث نصت المادة الرابعة منه صراحة على ان الإضراب لا ينهي عقد العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العامل ، ولهذا يعتبر الإضراب موقفا لعقد العمل ويترتب على ذلك عدم التزام صاحب العمل بدفع الأجر إلى العامل خلال فترة الإضراب إلا أن هناك حالات يستحق فيها العمال اجورهم عن تلك الفترة فقد ذهب القضاء إلى استحقاقهم للأجر إذا كان سبب الإضراب هو خطأ صاحب العمل كتأخره في دفع اجورهم.

أما في مصر فقد اتجه القضاء في بادئ الأمر إلى اعتبار الإضراب منهيًا لعقد العمل وليس موقفاً له اذ يمكن اعتبار العمال بلجوتهم إلى الإضراب

بأنهم لا يريدون احترام ما أتفقوا عليه و أنهم أرادوا بهذا الاضراب وإستمرارهم فيه اكراه صاحب العمل وأرغامه على زيادة في الأجر لم يتفق عليها لذلك يكون لصاحب العمل الحق بفصل العمال المضربين بلا حاجة إلى أخطار كما يكون من حقه أيضا تشغيل غيرهم منعا من تعطيل أعماله او الاخلال بتعهداته قبل الغير .
ان الرأي الراجح هو أن الإضراب لا يؤدي إلا إلى وقف عقد العمل لا إلى انهائه لأنه لا ينطوي على إرادة ضمنية تتجه إلى إنهاء العقد.

أثر الأضراب بالنسبة للعمال غير المضربين /

يقتضي من صاحب العمل أن يمكن العمال غير المضربين من الاستمرار في العمل تطبيقا لمبدأ (حرية العمل) إلا أنه عمليا يصعب بل يستحيل في حالات معينة تمكين هؤلاء العمال من العمل فالظروف في المشروع لا تساعد على ذلك لما يخلقه هذا من ردة فعل لدى العمال المضربين الذين يشكلون اغلبية العمال هذا بالإضافة إلى أن الترابط الموجود بين الأعمال المختلفة في المشروع مما يتعذر معه تحقيق ذلك .

السؤال/ إذا كان صاحب العمل ملزما بدفع الأجر للعمال غير المضربين؟
يمكن الرجوع في هذه الحالة إلى القواعد العامة حول ما إذا كان يمكن اعتبار الإضراب قوة قاهرة وما يترتب عليه من تحلل صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر إلى العمال؟ حسب ما ذهب إليه القضاء في فرنسا لا يعتبر الإضراب قوة قاهرة الا في الحالات التي يتحقق فيها وقف العمل لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل كما في الحالة التي تتدخل فيها السلطة العامة لمنع العمال من دخول أماكن العمل تجنباً للاضطرابات، وحسب ما نرى فإن العمال غير المضربين يستحقون الأجر ما دامو مستعدين لأداء العمل وأن عدم أدائهم له يرجع لأسباب لا دخل لإرادتهم فيها

وتطبيقا للمادة (40) من القانون النافذ لسنة 2015 والذي ينص إذا حضر العامل إلى مكان العمل وكان مستعداً لادائه وحالة دون ذلك أسباب خارجة عن إرادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الأجر .

الاضراب في العراق / م ١٦٢ - ١٦٣ - ١٦٤

كان قانون العمل رقم (١) لسنة (١٩٥٨) يعرف الإضراب بأنه { اتفاق مجموعة العمال أو المستخدمين او اكثرهم في مشروع او مشاريع على

التوقف عن العمل بشأن امور تتعلق بشروط العمل و الاستخدام و أحوالهما}.

بالنسبة للقانون النافذ لم يعرف الإضراب وإنما اباح للجوء إلى الإضراب السلمي بعد اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية والتي تمت دون التوصل إلى اتفاق ، وأعطى القانون للمنظمة العمالية او ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي لهم حق الإضراب لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية على أن تقوم المنظمة العمالية او ممثلي العمال المنتخبين ان ترسل إشعارًا خطيًا إلى الوزارة و الطرف الآخر قبل موعد الإضراب ب(٧) بسبعة أيام في الأقل على أن يتضمن هذا الإشعار الأسباب التي دعت إلى الإضراب والمدة المحددة له.

شروط الإضراب:-

1. أن يكون الإضراب سلميا
2. أن لا يكون هدف الإضراب مراجعة او تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ .
3. لا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع إعلان الإضراب طالما لم تنتهي اجراءات حله وفقا لاحكام هذا قانون
4. لا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الأضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة أو السلامة العامة او الصحة العامة لجميع السكان أو بعضهم.
5. لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل أو القيام باي فعل يكون من شأنه أن يمنع أي عمال آخرين او أصحاب العمل أو من يمثلهم من الإلتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواءً بالفعل او بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال موقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات .
6. لا تنقطع علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال او من يمثلهم في أثناء مدة الإضراب.
7. لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال باي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الإضراب او الدعوة إليه طالما تم وفقا لاحكام هذا القانون.
8. لا يجوز أن يشغل صاحب العمل أو أبدال العمال المضربين بأخرين بصورة دائمة أو مؤقتة.
9. يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه.

10. للوزارة خلال الإضراب أن تعقد اجتماعا بحضور الأطراف لحل النزاع وفي حالة عدم حضورهم تفرض عليهم غرامه مالية لا تقل عن (١٠٠) الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠) الف دينار كما لا يمنع انعقاد الاجتماع أو الدعوة إليه حق العمال ومنظماتهم النقابية في الاستمرار في الإضراب.

الإغلاق

يقصد به قيام صاحب عمل أو أكثر بغلق المنشأة أو وقف العمل فيها ويشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار في تشغيل أي عدد من العمال بسبب نزاع بقصد إرغام العمال وحملهم على قبول أجور أو شروط عمل معينة . يعتبر الإغلاق إجراء مقابلا لإضراب العمال فهو إجراء دفاعي يلجأ إليه صاحب العمل يحمل العمال غير المضربين على التأثير على العمال المضربين من جهة كما أنه يحمل في طياته تهديدا لمجموعة العمال من جهة أخرى

أن صاحب العمل غالبا ما يتردد في غلق محله خشية استفادة منافسيه أثناء فترة الإغلاق فيجذبون عملاءه ، إذ لا يشترط لتحقيق الغلق تعدد اصحاب العمل بل يكفي أن يقوم به صاحب عمل واحد , حيث أن الاتفاق بين اصحاب العمل في إغلاق محالهم يعتبر عسيرا بسبب اختلاف مصالحهم و مشكلاتهم فضلا عن أن هذا الإغلاق يؤدي إلى عجز صاحب العمل من الوفاء بالتزاماته أمام عملائه في المواعيد المتفق عليها مما يؤدي إلى مسؤوليته عن التعويض في هذه الحالة.

أما اثر الإغلاق على عقد العمل فإنه يوقف العقد ولا ينهيه شأنه شأن الإضراب ما لم يتبين إن إرادة صاحب العمل قد انصرفت إلى انهاء العقد بعد إنذار العمال حيث يعتبر الغلق في هذه الحالة فاسخا للعقد.

الإغلاق في العراق

عرف قانون العمل الملغي رقم (١) لسنة (١٩٥٨) الغلق بأنه سد صاحب العمل مكان عمل أو محل العمل أو وقف العمل فيه ويشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار في استخدام أي عدد من العمال أو المستخدمين بسبب نزاع بقصد إرغام العمال أو المستخدمين وحملهم على قبول الأجور أو شروط عمل معينة.

اما قانون العمل لسنة (١٩٨٧) الملغي فلم يتضمن نصوصا بشأن الإغلاق المؤقت لهذا يعتبر إجراء غير مشروع في حالة اللجوء إليه من قبل صاحب العمل ويستحق العمال اجورهم كاملة وحقوقهم الأخرى خلال

فترة الإغلاق , اما قانون العمل النافذ لسنة (2015) فالمادة (163 فقرة رابعا) بينت أنه لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمشروع أو تقليص حجمه ونشاطه في أثناء مراحل حل النزاع.

