

الجامعة اللبنانيّة
كلّية الحقوق والعلوم السّياسيّة والإداريّة
العمادة

التنظيم القانوني للاضراب بين الواقع والمرتجى

رسالة اعدت لنيل درجة الماستر البحثي في قانون الأعمال

إعداد

ندى حيدر شرف

لجنة المناقشة

رئيساً	الأستاذ المشرف	الدكتور غالب فرحات
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتور
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتور

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة ، وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط.

كلمة شكر

هل يستطيع أحد أن يشكر الشمس لأنها أضاءت الدنيا...

لكننا سنحاول رد جزء من جميلكم بأن نكون كما أردتمونا

إلى أساتذتنا ومعلمينا في كلية الحقوق

ونخصّ بالشكر

الدكتور غالب فرحات

الذي تكرم بإشرافه على رسالتي هذه...

الإهداء

إلى من زرع فينا بذور الصبر والإرادة وحب النجاح...

إلى من أثار لنا دروب الصدق والعطاء والإخلاص...

إلى يد طاهرة أتقلتها الأيام...

والدي الحبيب

إلى من ركع العطاء أمامها...

إلى نبع الحنان ... إلى الوجه السّموح والقلب العطوف ...

إلى التي غمرتني بعطفها وساندني بكل جوارحها...

إلى من يرق كثيراً قلبها ... إلى الشمعة التي تذوب لتتير دربي...

فما أملك إلا الخشوع اعترافاً بجميل فضلها وعظيم حنانها...

أمي الحبيبة

إلى الذين بددوا ظلمات الليالي فأضحت صباحاً مشرقاً استنير فيه مشواري...

إخوتي

إلى من قضيت بصحبتهم أجمل الأيام والذين تحلو الحياة بجهودهم...

أصدقائي

وإلى كل من ساهم وساعدني في إنجاز هذا العمل ...

قائمة المختصرات:

La liste des abrevations

باللغة العربية

الجزء	ج
الصفحة	ص
الطبعة	ط
العدد	ع
المادة	م
دون ذكر تاريخ النشر	دذتن
دون ذكر دار النشر	دذدن
قانون العمل اللبناني	ق.ع.ل.
قانون العقوبات	ق.ع
دستور	د.
نظام الخدمة المدنية الأردنية	ن.خ.م.أ
منظمة العمل العربية	م.ع.م

باللغة الفرنسية

Art.	Article
Cass.	Cour de cassation
p.	page
n°	numéro
op.cit	ouvrage précité
T	tome
Ed.	édition
D.	Dalloz
C.Trav.	Code du travail
Cas.soc.	Cour du Cassation,Chambre sociale
Bull.V	Publie au bulletin

المخطّط العام:

القسم الأول: مشروعيّة تنظيم الإضراب في القوانين الداخليّة والخارجيّة

الفصل الأول: تنظيم حق الإضراب في القانون اللبناني.

الفصل الثاني: تنظيم حق الإضراب في بعض القوانين الخارجيّة.

القسم الثاني: مفاعيل تضرر حقوق أصحاب العمل من الإضراب

الفصل الأول: مفاعيل الإضراب

الفصل الثاني: كيفيّة مجابهة أصحاب العمل للإضراب

المقدمة :

إنّ تاريخ أيّ مجتمع حتّى يومنا هذا ليس سوي تاريخ صراعات طبقيّة سواء بين الحر والعبد، نبيل وعامي، معلّم وصانع وظالمون ومظلّمون، موجودين في حالة تعارض دائم، خاضوا حرباً متواصلة، تارةً معلنة وطوراً مستترة ، حيث كانت تنتهي هذه الحرب في كل مرّة بهلاك كلتا الطبقتين المتصارعين، إمّا بتحوّل ثوري للمجتمع كلّهُ.

وفي العهود الأولى ، نجد في كل مكان تقريباً تقسيماً كاملاً للمجتمع إلى مراتب متمايزة متدرّجة. ففي روما القديمة كان ثمة النبلاء وفرسان وعامة وعبيد، وفي القرون الوسطى ثمة أسياد، إقطاعيّون ومقطعون، ومعلّمون وصنّاع وأقنان.

منذ انتهاء الحرب العالميّة الثّانية، وبعد تبنيّ الأسرة الدّوليّة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، شهد الكثير من الأنظمة السياسيّة والإجتماعيّة في العالم تحولات وتطوّرات إيجابيّة وذلك لتفعيل بنود الإعلان العالمي، والنّهوض بالشّعوب إلى مستوى من إحترام لحقوقها الفكريّة، السياسيّة ، الإقتصاديّة ، الإجتماعيّة وغيرها.

وإنّ نتائج تلك الحركة الإجتماعيّة تباينت سلباً وإيجاباً بحسب معطيات كل حالة ، وإلاّ أنّه وعند استعادة الحقوق بلغ هذا التوجّه الذّروة بعد سقوط الإتحاد السّوفياتي وزوال السّتار الحديدي ، وذلك بعد دخول البشريّة القرن الحادي والعشرين، وقد عانى العالم العربي طويلاً تحت وطأة الأنظمة الشّموليّة وقد ظهرت فيه بوادر إيجابيّة إن كانت أحياناً خجولة ، وأحياناً أخرى متمرّدة ، وإلاّ أنّه في المجمل تكون خطوة على طريق إعادة ولو شيء من الإعتبار إلى الإنسان.

إنّ العمل يحتلّ مكانة مرموقة في حياة الفرد والجماعة على سواء، فهو أيضاً المصدر الأساسي لمعيشة الأغلب من النّاس، حيث يعتبر المحرّك الأوّل لعملية التطوّر وتحقيق النّقدّم والرّخاء للبشريّة ، إنّ العمل باعتباره جهد من الإنسان وعطاء نابع من قواه ، يتأثّر كمّاً ونوعاً ، بظروفه النّفسية والإجتماعيّة ، كما يتأثّر بكفاءته ومهارته المهنيّة. إلاّ أنّ تاريخ العمل وتطوّره يظهر بوضوح أنّ التّحرّكات العماليّة

المطلبية ظهرت منذ زمن بعيد ، حيث تطوّرت هذه التّحرّكات وبلورت مفهوماً جديداً للنّزاعات الجماعية التي تنطلق منها الإضرابات⁽¹⁾ .

نشأ الاضراب كردّة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل : الأجراء الذين يمثلون الإنتاج وأرباب العمل الذين يمثلون الرأسمال ومما لا مراء فيه ، فقد كان لتدخل الدولة الحديثة الفصل في التقريب بين هاتين الفئتين ، إلا أنه بالنظر إلى الإنجازات التي يمكنها تحقيقها عن طريق الاضراب ، فما برحت اتحادات ونقابات الاجراء متمسكة به وسيلة لتحسين شروط العمل في مواجهة عنت بعض أرباب العمل .

فيعتبر الاضراب ظاهرة من افرزات المجتمع الإنساني في بحثه عن العدالة المفتقدة أحياناً لشعور بعدم الرضى بغية تصحيح بعض الأوضاع الاجتماعية ، ولهذا لم يكن الاضراب حدثاً جديداً رحنا نشهده من الثورة الصناعية وما نجم عنها من خلل اجتماعي واقتصادي .

والإضراب بصفته حرّية عامّة فهو حرية فردية وحرّية جماعية . فأولاً هو حرّية فردية لأنّه يعطي للأجير حق الخيار بإعلان التّوقف عن العمل وبالمقابل خسارة أجره طوال فترة الإضراب وهذا الخيار خيار شخصي . وثانياً هو حرّية جماعية لأنّه ينفذ جماعياً . فإنّ تنفيذ الإضراب يتمّ بالتشاور والتّسيق مع بقية الأجراء سواء انتموا إلى نقابة ما أم لا . وهذا التّحرّك قد يشمل أكثر من مؤسسة أو نقابة لأنّ التّحرّك الفردي للأجير لا يكون فعّالاً بمواجهة رب المال⁽²⁾ . حيث عدم تأييد هذا التّحرّك من باقي الأجراء يجعل منه مجرد إخلال بعقد العمل أو مجرد نزاع فردي .

فإنّ الإضراب بالتّالي هو حرّية سلبية لأنّ الضّرر الذي يلحق برب العمل من جراء التّحرّك الجماعي بالتّوقف عن العمل هو العامل الأساسي الذي يرفع برب العمل للخدوع وتنفيذ مطالب أجراءه ، فالإضراب بالتّالي يصبح الوسيلة المشروعة لاستخدام القوة .

(1) تمارا سليم عيتاني-الاضراب في القانون اللبناني - بحث دبلوم في القانون العام-جامعة بيروت العربية-2004-ص.1-2.

(2) Hélène Sinay : Droit du travail: La grève-Jean Claude Davillier 2ème édition -Dalloz - tome 6-1984-p 101-102.

لكن انتشار المفاهيم الجديدة بفعل التّطوّر في العالم كالحريّة والإضراب لا يعني أنّه تمّ تكريس حقّ الإضراب في جميع دول العالم أي في دساتيرها وقوانينها الأساسيّة حيث أنّ يوجد بعض الدّول الّتي ما زالت ترفض الاعتراف بهذا الحق وتعتبر النّزاعات الجماعيّة بين الأجراء وأرباب العمل تضارب في المصالح (1).

بالمقابل، يوجد دول اعتبرت الإضراب حقّاً مشروعاً في دستورها كفرنسا مثلاً (2). كما نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرّ عام 1948 ضمن الحقوق الإقتصاديّة والإجتماعيّة على حق كل فرد في العمل بشروط عادلة وبأجر متساو حسب العمل الّذي يقوم به. كما أنّ العهد الدّولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسّياسيّة والعهد الخاص بالحقوق الإقتصاديّة والإجتماعيّة نصّ على حق كل إنسان في حرّيّة تكوين الجمعيات مع الغير والانتماء إليه لحماية مصالحه ولا يجوز تقييد هذا الحق لغير الصّورة في المجتمع (3).

أمّا لبنان فالإضراب كما في غيره من الدّول ظهر كردّة فعل من قبل الأجراء بهدف الوصول إلى أوضاع إقتصاديّة ومهنيّة أفضل، ومن أجل الحد من سلطة رب العمل المطلقة الّتي حصل عليها من ملكيّة لرأس المال. ولم يتمّ تنظيم الإضراب في لبنان بنص خاص، بل جاءت النّصوص متتابعة نتيجة الإضرابات الّتي اندلعت، والّتي بسبب خطورتها فرضت ضرورة تنظيمها. فقانون العقوبات اللّبناني الصّادر 1943 في المادة 342 منه تشدّدت في اعتبار الإعتصاب أي الإضراب جرماً جزائياً إذا كان الهدف منه وقف العمل في المرافق العامّة للضّغط على السّلطات (4).

(1) Hélène Sinay:op cit.p.114

(2) عصام القيسي، قانون العمل اللّبناني، ط 2، عشتار بيروت 1990 ص 30.

(3) العهد الدّولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسّياسيّة، ج 3، منشور في مجموعة التّشريع الجزء الخامس - القسم الثّاني - ص 310 م-22.

(4) الأوضاع المعيشيّة الصّعبة فرضت للأجراء حالة من التّململ في صفوفهم جعلتهم يتوجّهون إلى رئيس الجمهوريّة في 1946/3/11 مطالبين بضرورة إيجاد قانون للعمل في لبنان، فنتج عنه إعلان إتّحاد النقابات المستقلّة للإضراب اعتباراً من 1946/5/20، وذلك بعد أن تجاهل مجلس النّواب مشروع قانون العمل في فصل الربيع في دورته العاديّة، فاضطر إلى عقد دورة استثنائيّة في 1946/5/28 لدراسة مشروع القانون. حيث انتهى بإصدار قانون العمل اللّبناني في 1946/9/23 الّذي نظم عقد الاستخدام والإجازات وتعويض الصّرف، لكنّه تجاهل كلياً موضوع الإضراب وعقد العمل الجماعي، حيث اكتفى بالقول أنّ علاقات العمل هي علاقات فرديّة بمعظمها حتّى صدر قانون عقود العمل الجماعيّة

وقد فضّل المشرّع اللبناني اعتماد تعبير التّوقّف عن العمل لأنّه أكثر شموليّة من تعبير الإضراب ، فالتّوقّف عن العمل يشمل طرفاً عقد العمل أي الأجراء من جهة ورب العمل من جهة أخرى ، أمّا الإضراب فيقتصر على توقّف الأجراء عن العمل ، ولا بدّ من التّركيز على أنّ التّوقّف عن العمل يقتصر فقط في موضوع دراستنا على المؤسسات الخاصّة دون الإدارات والمؤسّسات العامّة ، لأنّ تعطيل المؤسسات العامّة يؤدّي إلى الإضرار بالمصالح الوطنيّة لذلك تشدّد قانون العقوبات اللبناني في المادة 342 منه على توقيع العقوبة عند أي إضراب يكون القصد منه الضّغط على السّلطة العامّة حيث يؤدّي إلى توقّف سير العمل في المرافق العامّة بانتظام لأنّ هذه المرافق تؤمّن الخدمات للمواطنين فلا يمكن وقف سير العمل في المصالح العامّة⁽¹⁾.

فيقصد بالإضراب "إمتناع العمّال جماعياً وبصورة مؤقتة عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل ، في سبيل الضّغط على أرباب العمل وعلى السّلطات العامّة لتحقيق مطالب مهنيّة ". ويعتبر إضراباً أيضاً لجوء رب العمل على إغلاق المحل لفترة من الزّمن للضّغط على العمّال من أجل إجبارهم على القبول بشروط العمل التي يريد تحقيقها .

فالإضراب بصفته حرّية عامّة فرديّة وحرّية جماعيّة له آثاره السّلبية والإيجابيّة ، فهو يعتبر ردّة فعل طبيعيّة من الأجراء في ظل الأوضاع المعيشيّة الصّعبة وشروط العمل المجحفة التي يعانينها العامل فكان لا يمكن إلّا وأن تنتشر حركات الإضراب. إلّا أننا نجد من الأفضل أن يتم حلّ الخلافات بين الأجراء وأرباب العمل بالطّرق السّلميّة عن طريق الوساطة والتّحكيم⁽²⁾.

أهمية موضوع الدراسة:

تبرز أهمية وأسباب اختيارنا لهذا الموضوع فيما يلي :

والوساطة والتّحكيم في 1964/9/2 الذي لم يذكر كلمة إضراب بل ذكر عبارات أخرى "كالتّوقّف الجماعي عن العمل " و"التّوقّف عن العمل" وسواها.

(1) مي اليوسف ،الإضراب في القانون اللبناني ، أطروحة دكتوراه، الجامعة اللبنانيّة كلية الحقوق والعلوم السياسيّة والإداريّة 1996، ص7-8.

(2) تمارا سليم عيتاني ، الإضراب في القانون اللبناني، مرجع سابق ، ص2-3.

- حق الاضراب يعتبر أداة فعّالة ومؤثرة وفي نفس الوقت يعد ظاهرة حضارية ، وله آثار قويّة في حال تم استخدامه بفاعلية ووعي ، ولا سيّما أنّ الطبقة العاملة تمتاز بالكثرة العادية ، والثروة البشريّة.
- حاجة المجتمع الماسة والملحة اليه أفراداً وجماعات أو على مستوى الشعوب والقيادات وذلك بدراسة تفصيلية لجميع جوانبه ، وبيان الأحكام المترتبة عليه وبيان حدوده وضوابطه.
- سهولة استخدامه من حيث التنفيذ والتكليف فهو وجه لفكرة الامتناع بالفعل فقط لظهور الاحتجاج وعدم الرضا.
- مساس هذا الموضوع بحياة الناس المعاصرة وهو ليس بعيداً عن واقعهم .
- ما تشهده الدولة الأخيرة في مختلف دول العالم من إضرابات حتى صار حق الاضراب ظاهرة يتكرّر اللجوء إليها في أكثر من دولة.

فعلى الرغم من أن معظم التشريعات في مختلف دول العالم تنظّم العلاقة بين العامل أو الموظف العام من جهة وبين صاحب العمل أو الإدارة من جهة أخرى وتعطي الكثير من الحقوق والضمانات للعامل او الموظف باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة ،مثل وضع حد للأجور والمرتبّات وإعادة النظر فيه كل فترة بالنظر إلى مستوى الأسعار ، أيضاً تحديد ساعات العمل اليوميّة.

الجديد في الموضوع:

إنّ الأزمة الإقتصادية الهائلة الحاصلة في يومنا هذا وتفاقمها وانتشارها في الكثير من الدول، منها فرنسا حيث أثرت كثيراً على العاملين بمختلف القطاعات في الدولة الفرنسية، إلّا أنّ هذه الأخيرة استبقت التّحرّكات العمالية بكافة أشكالها... وأهمّها الإضراب، حيث تحمّلت أعباء كثيرة لمواجهة الظروف الصعبة والقاهرة... عكس الدّول الأخرى التي لم تساهم في الحدّ من هذه الأزمة ولم تتحمّل الأعباء للتّخفيف من حدّة الإضراب ...

ففي لبنان انعكست الأزمة الاقتصادية الحادة على مؤسسات الدولة التي دخلت موتاً سريرياً بفعل إضراب موظّفي القطاع العام منذ أكثر من سنة ،في حين تشهد الخدمات الأساسيّة تدهوراً غير مسبوق بينما يكافح القطاع الخاص للبقاء على قيد حياة مهنيّة "هشة" وغير مستقرّة بفعل الصّائفة الاقتصادية وهجرة الكفاءات ... حيث باتت مرافق الدولة والإدارات الرّسمية حتّى الأروقة القضائيّة مشلولة في ظل

الإضرابات القائمة التي مسّت القطاع الإعلامي أخيراً، وتتناول أيضاً النقابات والاتحادات بشكل منقطع فيما تلوح المؤسسات الخاصة كل فترة بالتصعد وتحذّر من خطورة الوضع بما فيها المستشفيات ، ويقابل ذلك كلّ إضرابات مصرف لبنان بين الحين والآخر لمواجهة الإجراءات القضائية بحقه متذرّعاً بطابعها السياسي.

تحديد نطاق الدراسة:

إن الإضراب ممكن أن يمارس في القطاع الخاص كما انه من الممكن ان يمارس في القطاع العام، لكن في موضوع بحثنا سندرس بشكل خاص الإضراب العمالي من تعريفه وأنواعه، شروطه والنصوص القانونية اللبنانية التي نصّت عليه ، وأثاره بالنسبة للقانون اللبناني على كلا طرفي العقد (العامل وصاحب العمل) وعلى الأغيار ، وكذلك سنبحث عنه في القوانين الخارجية والمواثيق الدولية مع البحث عن مدى مشروعية الإضراب العام في كل دولة .

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى توضيح العديد من المسائل التي سوف نتناولها في ثناياه، ولعل أهم هذه المسائل توضيح متى يكون الإضراب مشروع يسمح به القانون اللبناني وغيره من التشريعات والدساتير ومتى يكون الإضراب غير مشروع... مع تسليط الضوء على الشروط التي يجب توافرها لتنظيم الإضراب العمالي... بالإضافة إلى عدم تعطيل حركة سير المرافق العامة والخاصة فيما إذا أراد الموظفون والعمّال ممارسة حقهم في الإضراب وذلك من خلال التوفيق بين مبدأ استمرارية الخدمة العمومية والعمل بانتظام واطراد وممارسة حق الإضراب المنصوص عنه في القانون اللبناني.

الإشكالية:

يمكن القول أنّ مشكلة البحث تتمحور حول نقاط أساسية تحدّد في الإشكالية التالية:

الاضراب حق مشروع أم هو إضرار بحقوق ومصالح أصحاب العمل والمواطنين في لبنان؟

والأسئلة التي تطرح لشرح وايضاح هذه الإشكالية:

ما هو تاريخ ومفهوم الإضراب وما هي النصوص القانونية التي ترعى هذا الحق في القانون اللبناني؟ وكيف يطبق الإضراب في بعض القوانين الخارجية؟ وهل الإضراب ينفي المسؤوليات والسلطات على المضربين وكذلك اللجوء إلى القضاء؟

منهج البحث:

سنعتمد في هذا البحث بشكل جزئي على المنهج الاستنباطي وذلك للزومه في بعض الأحيان لاستخلاص النتائج المتوجب الوصول إليها ، كما أننا سنعتمد المنهج المقارن عند الحاجة إليه للمقارنة بين القانون اللبناني والقوانين الأخرى الدولية والعربية وخصوصاً بالنسبة لمشروعية الإضراب في القطاع العام.

خطة البحث:

إنّ بحث هذا الموضوع يتطلّب منّا تقسيمه إلى قسمين:

القسم الأول:مشروعية تنظيم الإضراب في القوانين الداخليّة والخارجيّة.

القسم الثاني:مفاعيل تضرّر حقوق أصحاب العمل من الإضراب.

القسم الأوّل: مشروعية تنظيم الاضراب في القوانين الداخليّة والخارجيّة

يعتبر العمل الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية، ومن خلال هذه الأهميّة، بادرت مختلف الدّول أياً كان منهجها الإقتصادي إلى تنظيمه، حسب ظروف ومتطلّبات كل مرحلة ، وتختلف هذه الظروف من نظام اقتصادي إلى آخر ، ونظراً لما ينتج عن علاقة العمل من وقت لآخر من توترّ ونزاعات جماعيّة قد تصل في أغلب الأحيان إلى القيام بالإضراب ممّا تنعكس سلباً أو ايجاباً على العمل فكان الاضراب ولفترة طويلة من الزمن ينظر إليه باعتباره وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف.

ولذلك لم تكن العديد من الدول تورد نصوصاً خاصة في دساتيرها تضمن الحق في الإضراب كما لم تسمح به في تشريعاتها العادية الداخلية لا بل كانت قوانين العديد من الدول تجرم الإضراب والتحرّيش عليه إلاّ أنه وبعد أن أصبح الإضراب منظوراً إليه باعتباره وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال وأرباب العمل أصبح هذا الحق أكثر حماية على المستوى القانوني لا بل غدا ينظر إليه على اعتباره حق مكمل للحريات الأساسية يلجأ إليه للدفاع عن المصالح المهنية ومن هنا توصلت غالبية دساتير دول العالم إلى الاعتراف بهذا الحق والنص عليه باعتباره إحدى الحريات الأساسية في المجتمع ونظّمته في قوانينها الداخلية بما يضمن هذا الحق في نطاق الحريات الأساسية.

فإنّ مفهوم الاضراب تطوّر عبر العصور ، وتبلور مع المفاهيم الجديدة التي أطلقتها الثورات، وخاصة الثورة الفرنسيّة التي حملت مبادئ الحرّيّة والعدل والمساواة⁽¹⁾ وازدياد تنظيم التكتلات العماليّة وظهور النقابات وانتشار مفهوم الحرّيّة النقابيّة هي السبب الأساسي في ازدياد تميّز هذا المفهوم.

كما أنّ الاضراب هو حق تعترف به الأنظمة الديمقراطيّة وتعتبره من الحريات العامّة وحقوق الانسان، ولكي يعتبر الإضراب ضمن الحقوق لا بدّ ان يستند إلى عدّة مصادر قانونيّة ، داخلية منها وخارجيّة ، مع تحديد كيفية ممارسته بالنصوص القانونيّة المنظمة له ، مع تحديد المجال الذي يمارس فيه ، فهو طريق يسمح به القانون بهدف المصلحة الاجتماعيّة والمهنيّة للعمال.

(1) جورج سعد-دراسات في قانون العمل اللبناني-منشورات الجامعة اللبنانيّة-مركز المعلوماتيّة القانونيّة في كليّة الحقوق - دذتن - ص 83.

فإنّ الإعتراف بحق الإضراب على المستوى الدّولي وعلى المستوى الدّاخلّي (اللّبناني) ، الأمر الّذي يجعله وسيلة دفاعيّة قانونيّة لمقاومة جميع أشكال الضّرر والسّلبيّات والصّعوبات الّتي تواجه العمّال .

لهذا سنبحث هذا الحقّ في القانون الدّاخلّي اللّبناني(الفصل الأوّل) ومن ثمّ في القوانين الخارجيّة (الفصل الثّاني) ليس فقط على الصّعيد العربي إنّما أيضاً على الصّعيد الدّولي وفي بعض المواثيق والمعاهدات الدّوليّة العالميّة والاقليميّة.

الفصل الأوّل:تنظيم حق الاضراب في القانون اللّبناني

في البلاد ذات النّظام اللّبيرالي يعتبر الإضراب من الحقوق الأساسيّة للعمّال، وأحياناً يعتبر من حقوقهم الدّستوريّة يستعملونه للدّفاع عن مصالحهم شرط عدم اللّجوء إليه بشكل تعسّفي كما في فرنسا⁽¹⁾.

قبل صدور قانون 1964/9/2 لم يكن هناك من نص قانوني صريح حول الاضراب ممّا أدّى إلى تضارب في الاجتهاد حول تعريفه ونتائجه. فمنهم من اعتبر أن الاضراب هو نوعاً من الاستقالة حيث يحق لصاحب العمل فسخ عقود عمّالهم المضربين على كامل مسؤوليتهم.

من ثمّ صدر قانون ال 64⁽²⁾ الّذي وضع حلّاً لهذا الجدل بعد أن تبنّى نظام الوساطة والتّحكيم في نزاعات العمل الجماعيّة، والّذي اعتبر بموجب المادة 63 منه "يكون غير شرعي كل توقف عن العمل، من قبل الاجراء أو أرباب العمل بسبب نزاع جماعي، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التّحكيم.

ولهذا سنتناول في هذا الفصل مبحثين نبحث في الأوّل ماهية الاضراب في القانون اللّبناني (المبحث الأوّل) وفي الثّاني ممارسة حق الاضراب (المبحث الثّاني).

المبحث الأوّل: ماهية الاضراب

الاضراب هو التّوقّف الجماعي عن العمل بهدف دعم مطالب مهنيّة ويتم من أجل ممارسة ضغط على أصحاب العمل أو السّلطات. وقد اعتبره العمّال وسيلة لا بد منها لتحقيق مطالبهم المحقّة.

(1) جورج سعد- دراسات في قانون العمل اللّبناني - المرجع السابق-ص84.

(2) قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتّحكيم الصادر في 1964/9/2.

وبالرغم من تدخّلات الدولة الحديثة في العلاقة بين المتعاقدين بعد فشل دور "الدولة الشرطي" في ظل نمط الانتاج الرأسمالي , فإنّ هذه التدخّلات ليست دوماً لصالح الأجراء , بل هي تأتي في ظل علاقة غير تكافؤيّة بين الأجراء واصحاب العمل. كما أدى هذا التدخّل في توسيع الهوة بين فئتي المجتمع (الليبرالية القسوى والرأسماليّة الفالته من أي رقابة). فيبقى الاضراب وسيلة تتمسك بها الاتحادات والنقابات في مواجهة العلاقة غير التّكافؤيّة بين الاجراء وبين اصحاب العمل⁽¹⁾.

فإنّ حق الاضراب لم يعرّف لا في التّشريع اللّبناني ولا في التّشريع الفرنسي, وعدم التّعريف كان سبباً لعدم الأمان , لأنّ رب العمل لا ينظر إليه إلا كسلوك خاطيء, أمّا الأجراء ما زالوا يؤمنون بممارسة حقّهم في الاضراب.

ولكن في الواقع كرّس القانون اللّبناني والفرنسي الاضراب كحق ومبدأ, دون تنظيمه بالتّفصيل وذلك بهدف ترك المجال أمام القضاء لتطوير هذا المفهوم بما يلائم الأوضاع الاجتماعيّة والاقتصاديّة⁽²⁾.

وضمن هذا المبحث سوف نبحت في التطوّر التاريخي لمفهوم الاضراب كعنوان (الفقرة الأولى) وفي أشكال الإضراب وأنواعه كعنوان (الفقرة الثّانية).

الفقرة الأولى: التطوّر التاريخي لمفهوم الاضراب

إنّ الاضراب هو ظاهرة عالمية في عالم العمل , فهو نتيجة نضالات عماليّة قادها العمّال والنقابيّون منذ بروز الحركة العماليّة , حيث اعتبر في أوّل الأمر جنحة ثمّ خطأ حتّى تمّ الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النّصف الثّاني من القرن العشرين, فحق الاضراب أصبح من الحقوق السّامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمّال عبر مختلف المراحل والأزمات التاريخيّة.

فالاضطهاد الذي عرفته البشرية في مختلف المراحل والأزمات التاريخيّة وبالأخص السائدة في الحضارات الشرقية والغربية القديمة التي وجدت في الإضراب طريقاً من طرق الاحتجاج والتّمرّد، ففي بداية كل حضارة من هذه الحضارات كانت طلبات العمال (الأجراء) تكاد تكون منعدمة , لكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات وظهرت نتيجة لذلك البوادر الأولى للإضراب، وهذا يرجع للفوارق الاجتماعيّة

(1) عصام القيسي ، قانون العمل اللّبناني، سبق ذكره، 1990، ص337.

(2) جورج سعد، المرجع السابق، ص90.

الناجمة عن حكم وسيطرة القوي، ونتيجة لتفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المدخول ، هذا الأمر يؤدي بالضرورة إلى التدهور المعيشي والاجتماعي للعامل.

ولقد أكد المؤرخون على أن الاضطرابات الاجتماعية كانت كثيرا ما تحدث في عصور انحطاط الحضارات الغربية والشرقية القديمة، نتيجة للتدهور الذي تعرفه الأوضاع الاجتماعية.

ونعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون وذلك من أجل تسديد أجورهم ولتحسين ظروف العمل حيث أنّ هذا الإضراب الذي لجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل والمقدس للمهمة المسندة لهؤلاء العمال والمتمثلة في تشييد قبر فرعون ، أما عن الرقيق -العبيد- فبسبب مركزهم أو وضعهم القانوني الذي جعل منهم مجرد أشياء لم يسمح لهم بمثل هذه المبادرات والاحتجاجات⁽¹⁾.

أما عن الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدة، آنذاك حيث قام النحاتين بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم ، وبالنسبة للحضارة اليونانية ، فلم تعرف مثل هذه الاحتجاجات والاضطرابات العمالية ، وفيما يخص الحضارة الرومانية فقد اضطرت إلى إصدار ووضعت قوانين لقمع الإضراب.

أما في فرنسا ، كان الإضراب من الأمور الممنوعة والتي يعاقب عليها القانون ، بل أنّ حتى التحالف بين جماعات العمل كان ممنوعاً ، أما الإضراب فكان يترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة⁽²⁾ ، ولم ينته هذا الأمر إلا بمقتضى قانون 25 ماي 1864 وهو القانون الذي ألغى بمقتضاه منع التحالف والائتلاف بين العمال على أساس أنه كان للعامل كفرد الحق في أن يتوقف عن العمل انطلاقاً من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتوقفوا عن العمل ويتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما داموا يتمتعون بها كأفراد⁽³⁾.

(1) عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية . دار القصة والنشر ، الجزائر ، 2003 ، ص.365.

(2) ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية ، ط. الأولى منشأة المعارف ، مصر ، 1996، ص192.

(3) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط. الخامسة، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2010، ص141.

وخلال القرن الخامس عشر وبالضبط ما بين سنة 1539 وسنة 1572 ، قام عمال مدينتي ليون وباريس بالعديد من الاحتجاجات العمالية والإضرابات الكبرى ، ومثالها ما حدث في المطبعة التي ادخلها العمال الألمان إلى مدينة ليون والتي تعهد فيها عمال المطبعة على ترك العمل كلما تضرر أحدهم من تصرفات المستخدم ، والملاحظ في هذا الأمر أن هؤلاء العمال يملكون أسلحة ، وكلما اشتكى أحد منهم اجتمعوا وانقطعوا عن العمل وكل محاولة لعرقلة احتجاجاتهم وتظاهراتهم يهدد بالسلاح وقد يعتمدون في بعض الأحيان على الهجوم على الأسياد وحراس الملوك الذين يحاولون إخماد حركاتهم.⁽¹⁾

أما بالنسبة للنصوص المتضمنة لمنع وتحريم الإضراب فكان أول نص قرار فياغ كوتغي (VELLERS QUERETS) الذي وقّعه الملك الفرنسي سنشال (SENCHAL) عام 1539 والذي كان مؤداه حث الأسياد في مجال العمل ، وحيث يمنع على كل من يعمل تحت رعايتهم التّجمّع أي كان نوعه ومهما كان هدفه أو سببه.⁽²⁾

قد عرفت فرنسا أول الإضرابات بفعل دخولها في الثورة الصناعية وذلك قبل ثورة 1789 بالرغم من منع التكتلات والتجمعات المهنية ، ومنذ هذا التاريخ تم القيام بالعديد من الإضرابات في جميع قطاعات النشاط وذلك بالرغم من القمع الذي كان يسلط على العمال المضربين ، وكثيرا ما كانت هذه الإضرابات تقام للاحتجاج ، إمّا ضد حجم ساعات العمل أو ضد تكاثر الممتهنين ، أو ضد استخدام عمال غير منتمين للمهنة⁽³⁾ . وجاء قانون "شايلي" الصادر في 15 جوان 1791 والذي منع كل تجمع مهني وكل عمل نقابي بفرنسا، ونتيجة لذلك عرفت مدينة ليون مرة ثانية أكبر إضراب في تاريخ فرنسا ، هو إضراب عمال مصانع الحرير 1831.⁽⁴⁾

وبعد الثورة الفرنسية تفاقمت الأوضاع الاجتماعية ، بفعل دخول فرنسا في العهد الليبرالي المتوحش والاستغلال المفرط مع تدني ظروف العمل.

⁽¹⁾ Httpp. Archive awsat.com ،إضرابات فرنسا : تاريخ حافل يتداخل فيه السياسي المهني

تاريخ الإطلاع 2021/9/10 الساعة 15:00.

² عتيقة بلجيل، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهاة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004-2005، ص11.

³ عبد السلام نيب -قانون العمل الجزائري والتحوّلات الاقتصادية-المرجع السابق-ص.366.

⁴ Httpp. Archive awsat .com، نفس المرجع.

فأكدت الثورة الفرنسية على حرية العمل ولكنها حظرت التكتلات العمالية التي تهدف إلى توقف جماعي عن العمل، بحجة أن هذه التكتلات تعيق حرية العمل فكان القانون القديم يعاقب الجماعات التي تقوم بكل المحاولات بهدف الاجتماع للنقاش بأمر متعلقة بمصالحهم وتحديد أسعار معينة للخدمات التي يقومون بها، ولكن هذا الحظر لم يمنع الاضرابات خلال القرن التاسع عشر.

أما في النصف الثاني من القرن التاسع عشر ألغيت في فرنسا جنحة التكتل واستبدلت بجنحة انتهاك حرية العمل أي جميع أعمال العنف والتهديد التي تمارس خلال الاضراب⁽¹⁾.

ففي السابق كان ينظر إلى الاضراب بأنه ظاهرة خارجة على القانون وعلى السلم الاجتماعي. وقد اتخذ الاضراب بعد نضال طويل قام به العمال وخصوصاً ذا الفكر الاشتراكي، تعريفاً يليق به وخصوصاً في البلدان الديمقراطية، حيث أصبح نمطاً من أنماط النضال المشروع بهدف الدفاع عن المصالح المهنية.

ولكن مشروعية الاضراب ليست ذاتها في جميع البلدان. في البلدان التوتاليتارية يمنع الاضراب ويحظر كما يخضع لعقوبات جزائية. أما في بلدان أخرى يعاقب القانون الجزائي على التصرفات المتجاوزة للحدود التي تحصل أثناء الاضراب⁽²⁾.

في لبنان نذكر إضرابات شهر تموز 1926 حيث أضرب عمال شركة الجرّ والتنوير، كما أضرب عمال المطابع والأفران والأحذية، ولولا الاضراب الذي أعلنه اتحاد النقابات المستقلة في 20 أيار 1946 ما كان ليصدر قانون العمل اللبناني. كما صدر أيضاً بفضل الاضراب قوانين ومكتسبات عمالية عديدة أخرى منها قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الذي صدر في 2 أيلول 1964 وقانون الضمان الاجتماعي في العام 1963 وغيرها...

كما أن الاضرابات التي حصلت في بداية الستينات هي من الاسباب الرئيسية التي ساهمت في صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم في 2 أيلول عام 1964 حيث لم يتطرق فيه

(1) عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 366.

(2) جورج سعد - دراسات في قانون العمل اللبناني - المرجع السابق - ص 91.

المشرّع اللبناني للاضراب كما سنرى لاحقاً إلا أنه أقرّ هذا الحق مستخدماً عبارة أخرى "التوقف عن العمل".

وكذلك إن القانون الفرنسي لم ينظّم حقّ الاضراب لكن حدد مفاعيله والقواعد الخاصة به في المرافق العامّة. لذا فإنّ حقّ الإضراب يبقى ، حتى في فرنسا وإلى حد ما في لبنان قانوناً اجتهادياً.⁽¹⁾

هذا يعني أنّ حقّ الاضراب لم يعرّف لا في التشريع اللبناني ولا في التشريع الفرنسي وهذا كان مصدراً لعدم الأمان ، فقد كان الأجراء وما زالوا يعترفوا بحقّهم في الاضراب، أمّا أرباب العمل فلا ينظروا إليه إلا كسلوك خاطئ.

فالإضراب هو امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الاعمال بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل.

ففي القضاء الفرنسي ذهب مجلس الدولة الفرنسي في هذا الصدد إلى القول بأنّ الإضراب هو التوقف الجماعي المتفق عليه لكل أو بعض العاملين في المرفق العام أو في مرفق خاص وذلك من أجل تأييد مطالب مهنيّة.

وقد عرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب في العديد من أحكامها ولعل أهمها : "أنّ الإضراب هو وسيلة العمال للدفاع عن المطالب المهنية."⁽²⁾

أمّا في الفقه القانوني فعرفه "جان دانيال ريو" بأنّه: "تقف عن العمل متفق عليه مسبقاً ومدعم بمطلب ، فالتحديد القانوني يشير أساساً إلى أنّه قرار جماعي".

أمّا "جرار آدم" يرى أنّ الإضراب هو فعل يتوقف العمّال بواسطته عن العمل ، لحمل صاحب العمل أو إدارة المؤسسة على تحقيق مطالبهم الّذي قد تتمثّل في العدول عن قرارات معيّنة أو إقرار حقوق جديدة للعمّال⁽³⁾.

(1) جورج سعد، المرجع نفسه، ص91.

(2) محمد العسري ، الإضراب بين القوانين الدولية والممارسة الوطنية، مقالة ، المغرب ، 2013.

(3) خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،

2011، ص24، 23.

ويعرفه الدكتور "سليمان محمد الطماوي" بأنه اتفاق بعض العمّال عن الامتناع عن العمل مدّة معيّنة من الزّمن ، دون أن تصرف نيّتهم إلى التّخلّدي عن وظائفهم نهائياً وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لا سيّما المتعلقة بالعمل كدفع الأجر⁽¹⁾.

ويعرف كذلك على انه : " توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل⁽²⁾ .

هكذا إنّ الإضراب يعتبر وسيلة فعالة إذا كان قادراً على التأثير بأيّة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور ، فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلاً لأنه يتعلّق بكل فرد من أفراد المجتمع مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل مما يشل الخدمات اليومية الضرورية⁽³⁾ .

وبعد استعراض كافة التعريفات السابقة يمكننا أن نعرّف الإضراب بأنّه حق يخوّل العاملين في القطاعين العام والخاص الامتناع عن العمل الملزم امتناعاً ارادياً ومدبراً لتحقيق مطالبهم المهنية في إطار القانون كما أنّه توقّف العمّال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلّق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل ويقصد بتوقّف العمّال الجماعي :جميع العمّال أو أكثرهم.

فالإضراب أسلوب يلجأ اليه العمّال للمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل وقد أقرت دساتير بعض الدّول اللّجوء إليه باعتباره حقّاً دستورياً كالدستور الفرنسي وكذلك الدستور الايطالي وقد منعت بعض الدّول الاضراب كاسبانيا والبرتغال.

(1) ثوابتي ايمان ومرزوقي وسيلة ،حق الموظّف العمومي في اللّجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التّقيد والتّحريم ، المجلّة الأكاديميّة للبحث القانوني ، المجلد 05 ، ع. 01، 2012 ، ص287.

(2) سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري -دراسة مقارنة - . دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1988 ،ص. 385 هاني علي الطهاوي ،القانون الإداري ،الكتاب الأول ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1998 ، ص.297.

(3) لوران بلان ، الوظيفة العامة ، ترجمة أنطوان عبده، الطبعة الأولى ، المكتبة العلمية ، بيروت، 1973 ،ص.161-162.

الفقرة الثانية: أنواع الاضراب وأشكاله

في الوقت الحاضر، للإضراب أشكالاً مختلفة، فليس ضرورياً أن يكون التوقف عن العمل كلياً أي يشمل كافة الأجراء. بل يظل هذا التوقف إضراباً حتى لو أقدم عليه فئة من الأجراء ولا يهتم كيفية إتمامه هذا ما أدى إلى وجود العديد من صور الاضراب. ويمكن تقسيم الإضراب من حيث أغراضها إلى ثلاثة أنواع:

النبذة الأولى: إضرابات المطالب

وتنقسم إضرابات المطالب إلى:

الفرع الأول: الإضرابات الدفاعية:

أولاً: الاضراب الدائري:

يتم هذا الاضراب وفق لتوافق وتخطيط مسبق ومحكم ، حيث يتقاسم المضربون أدوارهم، من خلال تحديد تدرج مختلف وحدات الانتاج من جهة، وتعيين توقيت محدد للإضرابات من جهة أخرى . كما يتم بصورة متتابعة حيث تتوقف فئة معينة من العمال عن العمل مدة معينة ثم تليها فئة ثانية بعد عودة الفئة الأولى إلى نشاطها . هذا يعني أنه يقوم فئة من العمال بالامتناع عن نشاطها مدة معينة، ومن ثم بعد استعادة العمل تمتنع فئة أخرى عن نشاطها. ويتميز هذا الاضراب بأنه لا يوقف عمل القطاع بصورة تامة. وهذا النوع يعتبر من أكثر الصور شيوعاً في المرافق العامة، ولهذه الصورة شكلين: الأول يمارس من قبل صنف مهني وينعكس على إنتاج عمال غير مضربين ينتمون إلى صنف مهني آخر تابع له وهو الإضراب الأفقي⁽¹⁾ مثل توقف موظفي التذاكر بمحطات القطارات أو المترو إذ يترتب على ذلك اضطراب سير العمل ويتحقق ذات الأمر عندما يعود موظفي التذاكر ويحل محلهم في الإضراب سائقو القطارات ، ففي هذه الحالات يتأثر العمل بالمنشأة.

(1) سعاد خليفي ومصطفى بن الشيخ، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري ، رسالة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية 2014-2015، ص19.

أما الثاني فهو الإضراب الرأسي وهو توقّف مجموعة من العمّال في قسم معيّن ثمّ تعود إلى عملها، بحيث تقوم المجموعة الثانية من نفس القسم بالتوقف عن العمل حيث يقتصر التوقف فقط في ذلك القسم دون أن يكون له تأثير على باقي الأقسام الأخرى، ويتّسم هذا النوع من الإضراب بالفاعلية وخصوصاً في ظلّ الصناعات الحديثة التي تعتمد على فكرة التخصّص.

ويرى الباحث بايجابية هذا النوع لأنّ العمّال أو الموظّفين يبقون يقومون بالعمل أو الخدمة المكلفين به، فلا يتمّ تعطيل الخدمات أو الإنتاج أو المرافق أو المنشآت. ومثال ذلك: توقّف سائقي الأتوبيس عن العمل على أحد الخطوط فهو لا يعوق عمل باقي الخطوط الأخرى⁽¹⁾.

إنّ هذا النوع من الإضراب أكثر ضرراً مقارنة بالإضراب التقليدي، لأنّ المصاريف والأجر يبقى على عاتق رب العمل، وفي نفس الوقت هناك تناقص للموارد الناتجة عن هذا القطاع أو النشاط المضرب، ومن جهة أخرى يسمح بالاستمرار في الإضراب لوقت طويل، ويهدف إلى إحداث خلل في تنظيم الإنتاج⁽²⁾.

ثانياً: الإضراب التقليدي:

ويسمّى أيضاً بالإضراب العادي وهو الذي يتم بتخطيط سابق وتكون إدارة المؤسسة على علم بذلك سلفاً، وأسبابه تكون متعلّقة بظروف العمل كزيادة الأجور أو تحسين أي شرط من شروط العمل.

فتتمثّل هذه الصّورة من الإضراب بتوقّف المضربين عن العمل في نفس الوقت بتركهم مواقع العمل أو الامتناع عن التوجّه إليه بطريقة محكمة ومنظمة من حيث المدّة مع الأخذ بعين الاعتبار جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه، فتراعى الوضعية الاقتصادية للمؤسسة والقدرات المالية للعمّال.

وبالإضافة إلى ذلك السهر على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة⁽¹⁾.

(1) عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دار النّصر للتوزيع والنّشر -1995، ص122.

(2) خالد حامد، المرجع السابق، ص26.

وقد يعتمد العمّال إلى تشكيل لجان تسمّى لجان الإضراب تكون مهمتها متابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالإضراب ومنع صاحب العمل من إحلال عمال جدد محل العمّال المنضمّون للإضراب .

ولا يخفى ما للدور الذي تلعبه هذه اللجان من أهميّة إذ أن نجاحها في عدم إحلال عمّال جدد محل القائمين بالإضراب هو الذي يجبر صاحب العمل على الاستجابة لمطالبهم حتى يتوقّى ما يترتّب على استمرار الإضراب من خسائر⁽²⁾ .

ثالثاً: الإضراب المفاجئ⁽³⁾ :

ويسمّى أيضاً باضراب الاندفاع أو الحماس أو المباغت وهو الذي يتم باتّفاق بين العمّال حيث ينفّذوه بصورة مفاجئة دون أن تكون إدارة المؤسسة على علم بذلك ممّا يؤدّي إلى شلّ العمل في المؤسسة. وهذا يعني أن يقوم العمّال بالاضراب ضد قرار صادر عن صاحب العمل مثل فصل عامل عن عمله دون وجه حقّ وبصورة مفاجئة دون أن دون أن يشعر به صاحب العمل.

ويتميّز هذا النوع من الإضراب بأنه لا يسبقه أي إخطار لصاحب العمل أو الإدارة لا بالنسبة لتاريخ بدايته أو مدّته ، بالرغم من أنّ معظم التشريعات تستلزم في الإضراب القيام بالإخطار عن موعد بدايته ومدّته وأسبابه قبل البدء به بمدّة كافية.

ويرى الباحث بعدم شرعيّة هذا النوع من الإضراب في القطاعين العام والخاص، لأنّه يؤثّر سلباً على الخدمات التي تقدّمها المرافق العامّة للمواطنين في القطاع العام، وكذلك يؤثّر سلباً على العمليّة الإنتاجيّة وصاحب العمل في القطاع الخاص .

(1) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991، ص293.

(2) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة 1982 ص 454.

(3) أشرف عبد القادر قنديل ، الاضراب بين الإباحة والتّجريم، الاسكندريّة، دار الجامعة الجديدة، 2014، ص87.

رابعاً- إضراب التّنبيه⁽¹⁾ :

ويقصد به توقّف العمّال عن العمل لفترة قصيرة قد يصاحبها إطلاق أصوات لجذب انتباه أرباب العمل أو من خلال إعطاء إشارات أو دلالات تدلّ على اختيارهم طريق الإضراب التّقليدي الكامل في حال عدم استجابة مطالبهم. ويتميّز هذا النوع من الإضراب بأنّه يتمّ التّوقّف عن العمل لفترة وجيزة ولكن لا يتكرّر بالضرورة، كما يتميّز بأنّه قد يسفر إلى توصل الأطراف لحلّ مرض تمنعهم من اللّجوء إلى الإضراب الكامل. ويتفق الباحث تماماً مع هذا النوع من الإضراب لحصول العمّال والموظّفين على مطالبهم أو إيصالها إلى المعنّيين.

ويختلف عن الإضراب قصير المدة المتكرر أنّه في حالة إضراب التّنبيه يتمّ التّوقف لفترة بسيطة واحدة أمّا في الإضراب قصير المدة المتكرر فإنّ التّوقف يتم عدة مرّات.

خامساً: الإضراب المتقطّع:

وهو الاضراب التوقيفي أو الاضراب المتكرّر والقصير المدة حيث أنّ التّوقف عن العمل لا يكون جذرياً، فيترك العمّال عملهم لفترة وجيزة ، ثمّ يستأنفون أعمالهم، ثمّ يتوقّفون من جديد ، وهكذا يتكرّر التّوقف القصير عن العمل عدّة مرّات خلال أوقات العمل المحدّدة.

ويتميّز هذا النوع بأنّ العمّال يقومون بعملهم كالمعتاد ولكنهم يتوقّفون تماماً لفترة وجيزة بذات اليوم بشكل متقطّع بهدف الانتباه لمطالبهم ، وعلى عزمهم باللّجوء للإضراب الكامل في حال عدم تحقيق مطالبهم ، وينظر في هذا النوع إلى مدّة التّوقّف عن العمل وعدد مرّات اللّجوء إليها من أجل تحقيق مطالبهم المهنيّة⁽²⁾ . وهذا الشّكل من الاضراب يحتاج إلى تنظيم مسبق يتعلّق بمدّة الانقطاع وفتراته وأهدافه⁽³⁾ .

(1) أبو عمرو-التّنينم القانوني لحق الإضراب - القاهرة- دار الكتب القانونيّة-2009 -ص 89.

(2) مصطفى الأحمد أبو عمرو-التّنينم القانوني لحق الإضراب -مرجع سابق-ص89.

(3) سهيل أحمد وعلي أبو مارية -الاضراب عن العمل (دراسة مقارنة بين القانون والفقّه الاسلامي)-مجلة جامعة النّجاح للأبحاث(العلوم الانسانيّة) مجلّد 26 (6)-2012 ،ص7.

وبعض التشريعات تعتبر هذا النوع من الإضراب بمثابة المرحلة التمهيديّة للإضراب التقليدي بحسب يتمّ التوقّف عن العمل لفترة محدّدة من ساعات العمل الرّسمي حتّى تصل إلى التوقّف الكليّ بعد انقضاء المدّة المحدّدة.

وهذا النوع من الإضراب يشكّل خطورة على سير العمل إن من حيث الاضطرابات في العمليّات الإنتاجيّة التي يؤدّيها أو من حيث تعارضه مع مبدأ سير المرفق بانتظام، أو من حيث منع أصحاب العمل أو الإدارة من مواجهته عبر اتّخاذ التدابير اللّازمة⁽¹⁾.

ويتميّز هذا الإضراب عن الإضراب مع احتلال أماكن العمل إذ في هذا النوع الأخير يمتنع العمّال النظمين للإضراب كلياً عن العمل ثمّ يحتلّوا أماكن العمل لمنع زملائهم الذين لم ينضمّوا للإضراب من ممارسة أعمالهم.

كما يختلف هذا النوع من الإضراب عن الإضراب الدائري من حيث أنّ التوقّف هنا كلياً أو يقوم به نفس القسم المنظم للإضراب ، أمّا في الإضراب الأخير فإنّ التوقّف عن العمل يتمّ بالتناوب بين عدّة مجموعات من العمّال⁽²⁾.

سادساً: الإضراب الصّامت:

وهو يسمّى إضراب الأيدي المكتوفة حيث يتوقّف العمّال المضربون عن أداء عملهم ولكنهم يجلسون في أماكن عملهم دون إحداث أية مشاغبات أو عمليّات تخريب...

الفرع الثّاني: الإضرابات الهجوميّة

أولاً: الإضراب مع الاعتصام في مكان العمل:

وهو الإضراب الذي يحصل في مكان العمل حيث يتشابه مع الإضراب الصامت من هذه الناحية ولكن يختلف عنه في أنّ المضربين يتجمّعون على شكل مجموعات.

(1) عبد المحسن عبد الباسط-الإضراب في قانون العمل - مرجع سابق ص 126.

(2) علي العريف ، شرح قانون العمل ، 1954 ، دذدن ، ص 313.

ثانياً :الإضراب مع احتلال المؤسسة:

حيث يمنع العمّال أصحاب العمل ووكلائه المفوضين والمديرين من الدّخول إلى مكان العمل.ويمكن أن يكون هذا الاحتلال لأماكن العمل الذي يتواجد فيها الإنتاج فقط أو الأماكن غير اللاّزمة لسير العمل مثل صالات الطّعام ،وقد يكون احتلالاً لكافة أماكن العمل بما يعوق العمال الذين لم ينضموا للإضراب عن ممارسة عملهم مما قد يثير المشاكل بين الفريقين. واحتلال أماكن العمل يتيح للعمال التعرف على الحالة الاقتصادية والقانونية للمشروع مما قد يدفعهم لإنهاء الإضراب نتيجة لتعرفهم على أمور كانت مجهولة لهم أو لمن يمثلهم.

ويعتبر إقدام العمّال على احتلال أماكن العمل عرضة للمخاطر والمسؤولية، خصوصاً إذا رافقه أعمال التخريب وتكسير الآلات أو سرقتها مما قد يؤدي إلى العنف بين الطرفين ، لذلك انقسم الفقه حول مشروعية هذا الإضراب بين معارض ومؤيد⁽¹⁾ وفيما يلي توضيح:

حيث يعتبر الأول أنّ هذا النوع من الإضراب غير مشروع لأنّ الإضراب وإن كان حقاً مشروعاً إلاّ أنّه يجب أن يمارس دون المساس بالحقوق المشروعة للغير أيضاً.

ولكن نجد أنّ هذا النوع من الإضراب يتعارض مع حقوق العمّال غير المضربين ويحاول منعهم من أداء عملهم، كما أنّ هذا الأمر يثير مسؤولية العمّال الجنائية بسبب الاعتداء على حقّ ملكية أصحاب العمل . والحل هو إخلاء أماكن العمل من العمال المضربين . وبتم ذلك عن طريق القضاء حيث يتم تحديد العمّال الذين يجب طردهم ولا يجوز أن يصدر أمر الطرد هنا جماعياً ، لأنّ هناك فريق لا يزال يرغب بممارسة العمل.

أمّا الثاني فيعتبر أنّ هذا الإضراب مشروع ، على اعتبار هذه الوسيلة شكل من أشكال حق الإضراب وذلك للضّغط على أصحاب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية.

(1) عيد نايل- مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية- القاهرة-مكتبة سيد عبدالله وهبه-1988-ص28-33.

كما يرى بأن احتلال أماكن العمل لا يعتبر اعتداء على حقوق صاحب العمل أو حقوق وحرّيات العمّال غير المضربين ،وذلك لأنّ العمّال المضربين ليس لديهم أي نية بالسيطرة على المنشأة أو الاستيلاء عليها ، كما أنّه لا يؤدي إلى إعاقة دور وأداء غير المضربين لعملهم وحتى لو حصل ذلك فيعتبر أمراً طبيعياً لممارسة حقّ الإضراب بالوسيلة التي يراها المضربون.

ومن جانبه يتفق الباحث مع الرّأي الأول، لاعتبار أنّ احتلال أماكن العمل هو وسيلة إكراه وقوة غير مشروعة للمطالبة بالحقوق ويحوّل الإضراب من وسيلة سليمة إلى وسيلة غير مشروعة وأيضاً وسيلة ضدّ المضربين وليس سلاح بيدهم لتحقيق مطالبهم.

ثالثاً: إضراب السّاعات الإضافية:

وفيه يتوقّف العمّال عن العمل إحتجاجاً على تشغيلهم ساعة إضافية .وإنّ الساعات الإضافية هي تلك التي تفرضها المؤسسة على العمّال وتصبح إلزامية بعد أخذ رأي المنظّمات النقابية. وإنّ رفض العمل الجماعي في هذه الساعات يعدّ إضراباً.

فيجب أن نميّز بين الساعات الإضافية التي يقرّها صاحب العمل بإرادته المنفردة وهذه غير ملزمة للعمال وبين الساعات الإضافية الملزمة بموجب العقد أو اللّائحة مثلاً.

فالنوع الأول يتوقّف تنفيذه على محض إرادة العمّال وبالتالي فهي غير ملزمة لهم ولا يعتبر الامتناع عن أدائها ما يمثّل إضراباً.

أمّا النوع الثّاني وهي الساعات الإضافية الملزمة فإنّ الامتناع الإرادي عن أدائها هو ما يمثّل إضراب . ويرتبط إضراب السّاعات الإضافية عادة بطبيعة المطالب العماليّة التي تتمثّل عادة في تخفيض عدد السّاعات الإضافية أو زيادة مقابلها المادي كما أنّ هذا النوع من الإضراب يحدث عادة في القطاع العام.

رابعاً: الإضراب المستتر أو الجزئي:

ويطلق على هذا الاضراب عدّة تسميات منها إضراب الإنتاج أو الاضراب البطيء وهو التّظاهر بالقيام بالعمل أي يتفق العمّال على التّباطؤ في العمل ممّا يؤدي إلى تقليص الانتاجية إلى أبعد الحدود . فيتميّز هذا النوع من الاضراب باستمرار العمّال بالقيام بنشاطهم دون التوقّف كلياً عنه ولكن مع التّخفيض

من وتيرة الانتاج والتقليل منها من خلا تخطيط مسبق. ولكي لا يؤدي هذا الاضراب إلى أي ضرر ، فيكون على شكل إتفاقيات تبرم غالباً بين الإدارة المستخدمة والعمّال لتحديد نسب تخفيض الانتاجية لا يمكن تجاوزها. ولكن هذه الصورة من الاضراب نادرة الوقوع لأنها قليلة الفعالية في تحقيق مطالب العمّال.

والإبطاء في أداء العمل يمكن على شكلين: إمّا تكاسلاً في الأداء ، أو تنفيذ العمل بدقّة متناهية وتنفيذاً حرفياً ممّا يؤدي إلى تكديس الأشياء ، وبهذه الصورة يتم التوقف عن العمل بطريقة مستترة.

ويوجد رأي فقهي فرنسي يرى بأنّ الإبطاء في أداء العمل لا يعد إضراباً لتخلف شرط التوقف الكامل عن العمل ، إلا أنّ هذا الرأي لم يجد قبولاً لعدّة لأسباب منها⁽¹⁾ .

أ- إنّ الإضراب البطيء يفقد العناصر المادية للإضراب ولا تتحقّق فيه سوى العناصر المعنوية (نية الضّغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالبهم) في حين يغيب العنصر المادي للاضراب المتمثّل في التوقف الكامل عن العمل.

ب- إنّ الإضراب البطيء يلحق بالمنشأة أو المؤسسة ضرراً جسيماً حيث ينخفض الإنتاج مع ثبات التكاليف ، خاصّة وأنّ العمّال المضربين يحتفظون بأجورهم ، وبالتالي تتكبّد المنشأة نفس النّفقات في حالة الإنتاج الكامل.

ج- الإضراب البطيء يعني بقاء المضربين في مكان العمل ، فيعتبر أيضاً اعتداءً على حرّيّة غير المضربين في أداء عملهم ، إلا أنّ الإبطاء في أحد الأقسام سيترتّب عليه إبطاء في الأقسام الأخرى المرتبطة به.

ويستند أنصار هذا الرأي إلى أنّ هذا الإضراب لا يعدو أن يكون تنفيذاً سيئاً للعقد، كون أهمّ شرط للإضراب يقضي بالتوقف عن العمل وترك العمل بشكل مؤقت.

ومن جانبه يتفق الباحث مع هذا الرأي في أنّ الإضراب البطيء لا يعتبر إضراباً ، إنّما يعد تنفيذاً سيئاً للعقد أو الإخلال بأخلاقيات المهنة.

(1) أشرف عبد القادر قنديل ، الاضراب بين الإباحة والتّجريم ، مرجع سابق ، ص 89.

خامساً: إضراب التكاثل:

حيث يعتمد المضربون على التكاثل في العمل وهو يقترب من الاضراب المستمر من جهة التباطؤ، ولكن يختلف عنه من حيث اشتراط سوء النية والخداع في حالة التباطؤ على عكس التكاثل الذي لا يشترط ذلك. وهذه الصورة من الاضراب لا تعتبر إضراباً حقيقياً إنما تعتبر بمثابة إخلال الأجير بواجباته التعاقدية.⁽¹⁾

سادساً: الإضراب التعويقي⁽²⁾ :

يتمثل في توقف العمال في قطاع معين عن العمل مما يؤدي إلى إصابة باقي القطاعات بالشلل التام لما لهذا القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية.

ويستخدم هذا النوع من الإضراب في المشروعات الصناعية وخصوصاً الحديثة منها لأنها تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة والحديثة التي تتطلب تقسيم العمل بين عدة قطاعات مع الارتباط بينها وقد يكون بين هذه القطاعات قطاع يلعب دور رئيسي في إنتاج باقي القطاعات.

ومن خلال ما سبق نجد أنّ الاضراب مهما كانت صورته أو طريقة اتّباعه ، فهو يبقى مظهراً من مظاهر الضّغط على صاحب العمل أو المستخدم لتلبية مطالب مشروعة ومعينة وواضحة وذلك سواء كان التوقف عن العمل كلياً أم جزئياً أو من جميع العمال أو فئة منهم ، وهو آخر وسيلة للعامل لتحقيق المصالح.

ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ صور الاضراب غير محصورة بل هي عديدة ومتنوعة ، فإذا حقّق المضرب خصائص الإضراب فله أن يختار الشكل الذي يتلاءم مع وصوله إلى تحقيق مطالبه لدى الجهة الأخرى.

(1) محمد عبده - قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة) - بيروت - 2007 - ص 331-334.

(2) عبد المحسن عبد الباسط - الإضراب في قانون العمل - مرجع سابق - ص 129.

النَّبذة الثانية: الإضرابات التضامنية أو التعاطفية :

إنَّ إضراب التضامن هو امتناع مجموعة من العمّال عن ممارسة عملهم الملزم للدفاع عن مصالح مجموعة أخرى من العمّال. ويعني ذلك أنّ هدف الإضراب هنا ليس تحقيق مصالح شخصية للقائمين به، والواقع أنّ ظهور مثل هذا النوع من الإضراب كان انعكاساً لوجود روح التضامن بين العمّال على اختلاف مهنتهم نظراً لمعايشتهم ذات الظروف الاجتماعيّة والإقتصاديّة.

ولا مرأ في أن سيادة روح التعاون والتضامن بين أفراد الطبقة العاملة يزيدهم في مواجهة صاحب العمل ويجعله أكثر استجابة لمطالبهم. وإذ كان يبدو للوهلة الأولى أنّ هذا النوع من الإضراب لا يحقق مصالح للعمّال القائمين به فإنّ تدقيق النظر في المسألة يجعلنا نتأكد أنّ هذا الإضراب يحقّ مصالح القائمين به ولو بصورة غير مباشرة. والمصالح هنا قد تكون ماديّة أو معنويّة. و نميّز بين نوعين من الاضراب التضامني داخل المؤسسة والاضرب خارجها.

فبالنسبة للاضراب التضامني داخل المؤسسة يقتضي التمييز بين حالتين:

- 1 - عندما لا تكون مطالب المضربون تخصّهم بل تخصّ زميلاً لهم في العمل فهنا يعتبر الاضراب اضراباً غير قانوني وخاصّة إذا كان يهدف إلى تسريح أحد الأجراء إلّا إذا كان هذا التسريح بدوره مخالفاً للقانون بصورة واضحة ففي هذه الحالة يصبح الاضراب قانوني.
- 2- يكون الاضراب قانوني عندما يقوم الأجراء خلال مؤازرة زميلهم بتقديم مطالب خاصّة بهم. ويبقى الاضراب قانوني دون البحث عمّا إذا كان التسريح قانونياً أم لا .

فقد اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية في قرار⁽¹⁾ صادر عنها عام 1977 إنّ الاضراب الذي كان يناهض تسريح إحدى العاملات هو قانوني لأن سبب التسريح هو رفض العاملة إمساك دفتر إنتاج وبقية العمال كانوا يعارضون أيضاً على إمساك هذا الدفتر .

(1) cass.soc - .30 Nov. 1977 -Bull.V- n°. 655.

أما بالنسبة للاضراب التضامني خارج المؤسسة فهناك قرينة بعدم قانونيته إلا إذا تبين وجود جوامع مشتركة بين المضربين الأصليين والمضربين المتضامنين. أي أن الاضراب الأصلي أدى إلى تحقيق مصلحة هؤلاء الآخرين.

ويرى الباحث بمشروعية هذا الاضراب وإمكانية اللجوء إليه خصوصاً في ظل وجود الإتحادات النقابية ، مما يؤدي إلى خلق جبهة قوية بين العمّال أو الموظفين ضد صاحب العمل أو السلطة العامة.

النّبة الثالثة:الإضرابات السياسية:

يعتبر هذا النوع من الاضراب إضراب غير قانوني⁽¹⁾ , لأنه بتعريفه يعتبر احتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية دون أن يكون له أي أثر مباشر على حقوق العمّال فيكون قد تجاوز حدوده المشروعة. وأيضاً يعتبر غير قانوني لأنه لا يهدف إلى تعديل أو تحسين شروط العمل. فالاضراب السياسي غير موجّه ضد رب العمل بل إنّ المطالب العمّالية تكون ذو طابع سياسي لأنها موجّهة إلى الحكومة نفسها أو الاحتجاج على سياسة معينة.

ومن صور الإضراب السياسي :

-الإضرابات السياسيّة الخالصة حيث تكون مطالب العمّال مطالب سياسيّة محضة .

(1) Claude Durand, la Grève no 295 p.737 “le droit de grève est caracterisé par sa finalité.et la grève politique présenté dans notre droit (comme d’ailleurs dans tous les systèmes juridiques) un caractère illicite.

-الإضرابات السياسيّة والاقتصاديّة حيث تكون أهداف العمّال مختلطة ما بين سياسيّة وإقتصاديّة في نفس الوقت ، وفيها يلجأ العمّال على الضّغط على الحكومة بشأن توجّهاتها الاقتصاديّة لإجبارها على العدول عنها أو اتّباع توجّهات أو سيايات معيّنة.

- الإضرابات المهنيّة والسياسيّة:تتمثّل عندما تكون مطالب العمّال مهنيّة وسياسيّة في نفس الوقت، وغالباً ما تلجأ النقابات إلى هذا النوع عندما تلجأ إلى تحقيق مطالب مهنيّة تحت غطاء مهني.

ولكن الصّعوبة تكمن فيما إذا الإضراب يعتبر إضراب سياسي أم إضراب مهني ، وذلك لصعوبة الفصل بين المطالب المهنيّة أو المطالب السياسيّة أو تغليب أحدها على الأخرى .

ومن هنا يتّفق الباحث بخصوص الهدف الجوهرى من هذا الإضراب ، فإذا كان الهدف الأساسي منه هي المطالب المهنيّة وتستوعب للمطالب السياسيّة فيعتبر الإضراب مهني، أمّا إذا كانت المطالب السياسيّة هي الهدف الجوهرى من هذا الإضراب فيعتبر الإضراب سياسي.

وهذه الصّورة من الإضراب تعتبر أكثر شيوعاً في مختلف دول العالم ، ومن صورها إعلان الإضراب احتجاجاً على اعتقال منظمي أو قادة الإضراب أو بحجّة الإعتداء على الحريّات النقابيّة من أجل تحقيق أهداف سياسيّة⁽¹⁾ .

(1) عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص151.

المبحث الثاني: ممارسة حق الاضراب

يعتبر الاضراب من أهم حقوق العمال وقد نصت عليه العديد من الدساتير والتشريعات الدولية، ولم ينص الدستور اللبناني على حق الاضراب على الرغم من تطرقه للعدالة الاجتماعية.

أما قانون العقوبات اللبناني الصادر سنة 1943 قد حرم الاضراب من المواد 340 إلى 344 تحت عنوان جرائم الاعتصاب والتعدي على حرية العمل معتبراً أن التوقف عن العمل من قبل المستخدمين أو العمال بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاجاً على قرار أو تدبير صادرين عنها، جريمة يعاقب عليها بالحبس أو بالاقامة الجبرية والغرامة. ولم يتعرض قانون العمل الصادر سنة 1946، لموضوع الاضراب لكن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر سنة 1964 ألمح إلى الاضراب من دون أن يصرح به حيث أوجب اللجوء إلى التحكيم بعد انقضاء 15 يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع.

وكذلك إن الاضراب له شروط لكي يعتبر مشروع وإلا يعتبر غير معترف به ، ولذلك سنتناول في (الفقرة الأولى) من هذا المبحث النصوص القانونية اللبنانية وفي (الفقرة الثانية) خصائص الاضراب وأصوله القانونية.

الفقرة الأولى: النصوص القانونية اللبنانية

سنستعرض فيما يلي مراحل التشريع اللبناني على هذا الصعيد وذلك وفقاً لقانون العقوبات اللبناني ، ومن ثم وفقاً لقانون العمل اللبناني وأخيراً وفقاً لقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

النبذة الأولى: قانون العقوبات اللبناني

إن الأصل في القانون اللبناني هو إباحة الاضراب. ولكن المادة 15 من قانون الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 12\6\1959 يحرم الاضراب على الموظفين.

كما أنّ المواد (340-344) من قانون العقوبات يحرم الاضراب أو كما يسمّى "الاعتصاب" على الموظفين وعلى المستخدمين والعمال الذين يقومون بخدمة عامة أو القيام بسدّ حاجة عامة ،كالماء والكهرباء والخدمات

البريدية والبرقية والهاتفية ووسائل النقل. وإن سبب هذا التحريم يعود إلى حرص الدولة على تأمين الخدمات العامة للمواطنين لأن الاضراب يعطل هذه الخدمات ويعرقل سير المصالح العامة⁽¹⁾.

فلقد نصّ قانون العقوبات اللبناني في الباب الثاني، الفصل الرابع على جرائم الاعتصاب والتعدي على حرية العمل، معتبراً التوقف عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاجاً على تدبير أو قرار صادرين عنها، جريمة يعاقب بالحبس أو بالإقامة الجبرية ثلاثة شهور على الأقل كما أنه يعاقب بالحبس وبالغرامة كل اعتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصاً بهدف توقيف وسائل النقل والمواصلات البريدية والبرقية والتلفزيونية أو الكهرباء على أن تشدد العقوبة إذا رافق ذلك أعمال العنف.

حيث أن إذا اقترف الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف أو بالحتيال وغيرها يعاقب مرتكبها بالحبس ستة أشهر على الأقل.

كما يعاقب ق.ع. كل من يحرض على توقف العمل بالحبس سنة على الأكثر وبغرامة لا تزيد عن خمسين ليرة.

وقد يتميز هذا القانون بثلاث ميزات أساسية:

- التشدد بفرض الاعتصاب .
- التمييز بين موظفي القطاع العام والمستخدمين في المؤسسات الخاصة، ففلا يمكن تطبيقه في مؤسسات القطاع العام وذلك لأنه لا يجوز تعطيل المصالح العامة.
- توفر النية الجرمية أي القصد من الاضراب بالضغط على السلطات العامة⁽²⁾

فمن الواضح أن المشرع اللبناني يتوجه خاصةً إلى الموظفين العموميين الذين يهددون توقيف المرافق العامة الحيوية بإضرابهم.

(1) تمارا سليم عيتاني - الاضراب في القانون اللبناني - رسالة ماجستير في القانون العام - جامعة بيروت العربية - كلية الحقوق - 2004 - ص 10.

(2) تمارا سليم عيتاني، المرجع السابق، ص 10-11.

والواقع من الأمر, لم يكن منتظراً من قانون العقوبات سوى أن يأخذ هذا التشدد وذلك من أجل الحفاظ على استمرارية المرافق العامة دون مراعاة الاعتبارات المهنية التي قد يعرب عنها العاملون في المرافق العامة أم المصالح الخاصة.

فإذا كان لا يعقل أن تتعطل المرافق العامة الحيوية, فلا يعقل بحجة استمرار المرافق العامة أن يحظر على جميع الموظفين استخدام وسيلة الاضراب للتصدي لقرارات مجحفة. كل المسألة هي في معرفة ماهية استمرارية المرافق العامة التي يعود تقديرها للقاضي.

ففي ما يخص الاضراب في المنشآت الخاصة, انّ القاضي اللبناني يفسر النصّ باتجاه ديمقراطي حيث يعتبر أنّ الاضراب في أحوال عديدة هو حقاً مشروعاً ولا سيما عندما يكون الهدف منه اجبار ربّ العمل على تنفيذ التزاماته القانونية وموجباته التعاقدية. فيقر القاضي أنّ نية الاجير من الاضراب هو التوقف عن العمل فقط, ومن النادر تطبيق للنصوص الجزائية من قانون العقوبات اللبناني في مادة الاضراب⁽¹⁾.

وأخذاً بالاعتبارات المهنية فقد صدرت إجتهاادات⁽²⁾ لم تعتبر الاضراب جرماً جزائياً واعتبرته مشروعاً وكذلك لم يعتبر الاضراب في هذه الحالات سبباً لفسخ العقد لأنّه لم يكن أمام العامل سوى الاضراب وسيلة لتقيّد ربّ العمل بمضمون عقد الاستخدام وذلك عند تعسّف ربّ العمل في دفعه الاجور أو في تشغيل الاجراء ساعات عمل فائقة, فنية الاجير المضرب تتجه الى وقف عقد الاستخدام ابان الاضراب ثم يعود الى استئناف عمله .

النبة الثانية: قانون العمل اللبناني

بين الحين والآخر تحصل خلافات جماعية بين العمّال وأرباب العمل بسبب عدم اتّفاقهم على تعديل شروط العمل. فيلجأ العمّال إلى الاضراب للضغط على أرباب العمل للحصول على مطالبهم المتعلقة مثلاً بزيادة الاجور ومن الجهة الثانية يلجأ أرباب العمل إلى إغلاق المصانع لإرغام العمّال على قبول وجهة

⁽¹⁾ جوزيف زين الشدياق "الاضراب عن العمل في القانون المدني وفي القانون الاداري", المجموعة الادارية, 1961, صفحة 19.

⁽²⁾ بداية جبل لبنان 1939\1\27 محكمة بيروت المختلطة - 20 تموز - 1943.

نظرهم، لذلك كان لا بدّ من وجود سبيل إلى حلّ الخلافات الجماعيّة بين أرباب العمل والعمّال بالطرق السّليمة وخاصة أنّ قانون العمل اللبناني 1946⁽¹⁾ تجاهل الاضراب ، فبالرّغم من أنّ الدستور اللبناني لم يتعرّض للاضراب كما فعل الدّستور الفرنسي في العام 1946 الذي شرّع الاضراب، وكذلك ق.ع.ل لم يتعرّض لهذا المفهوم، لكنّه يمنح صاحب العمل الحق في فسخ عقد استخدام الأجير دون أي تعويض أو علم سابق اذا ثبت أنّ الأجير ارتكب عملاً أو اهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح صاحب العمل المادية (مادة 74 فقرة 3) والحكم عليه بالحبس سنة فأكثر على لارتكابه جنائية أو جنحة في مكان العمل وأثناء القيام به . (مادة 75 فقرة 6)⁽²⁾.

في ظل غياب لأي تنظيم لحق الاضراب، يبقى الباب مفتوحاً للكثير من تجاوزات اصحاب العمل: فرغم أنّ صاحب العمل لم يتم بواجبه في اعطاء إجازة سنوية للأجير بل عمد إلى انقاص الاجور ، ففي قرار لمجلس العمل التحكيمي (قرار رقم 644 تاريخ 1950\9\26) اعتبر الاضراب سبباً لفسخ عقد الاستخدام على مسؤولية الاجير ، أي أنّه طبّق المادة 74 فقط وتجاهل المادة 75 فقرة 2: "إذا لم يتم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون ، يحق للأجير أن يترك عمله...".

الا اننا نستنتج من هذا القرار أنّ القاضي اللبناني بتمييزه بين الاضراب المشروع والاضراب غير المشروع ، معتبراً أنّ الاول يوقف مفعول العقد دون فسخه ، أرسى قاعدة اجتهاديّة تقر بحق الاضراب في بعض الحالات . ففي ظلّ هذا الوضع كان من الطّبيعي أن تظهر حالات إضراب فقد شهد لبنان عدّة إضرابات استثنائيّة بين سنة 1959-1963 وأهمّها إضراب مستخدمي مرفأ بيروت . وهذه الاضرابات الاقتصادية والاجتماعيّة دفعت الدّولة إلى البحث عن وسائل سليمة لحلّ هذه النزاعات لذلك صدر قانون عقد العمل الجماعيّة والوساطة والتّحكيم الذي وضع موضع التّنفيذ بتاريخ 1964\9\2⁽³⁾.

(1) قانون العمل اللبناني الصادر في 23 أيلول 1946.

(2) جورج سعد، المرجع السابق، ص92.

(3) تمارا سليم عيتاني- الإضراب في القانون اللبناني -مرجع السابق ص7.

النّبذة الثالثة:قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم

صدر قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم في 2 ايلول 1964 حيث شرّع المشرع

الاضراب لكن دون أن يسمّيه. وهذا القانون لم يستخدم عبارة اضراب بل اعتبر أنّه غير شرعي "كل توقّف عن العمل" من قبل الأجراء أو ارباب العمل بسبب نزاع عمل جماعي قبل وأثناء مرحلة الوساطة واثناء مرحلة التحكيم، وبعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه. فيكون التوقّف عن العمل شرعي في الفترة الممتدة ما بين انتهاء الوساطة والبدء بالتحكيم⁽¹⁾.

وفي حال التوقّف غير الشرعي عن العمل من قبل الاجراء يفقد هؤلاء كلّ حق في قبض أجورهم عن مدّة التوقّف عن العمل⁽²⁾، هذا ما نصّت عليه المادة 63 من هذا القانون. مما يعني أنّ الاضراب لا يوقف عقود الاستخدام بل يوقف دفع الاجور. ويعتبر هذا تشريعاً لحق الاضراب. أمّا بالنسبة للاضراب الشرعي في القانون اللبناني فهو فترة الخمسة عشر يوماً التي تفصل بين انتهاء الوساطة والبدء في التحكيم.

ويمكن أن نستنتج ما يجيز الاضراب في القانون اللبناني من أمور عديدة :

1- المادة 63 التي تنص على توقيف الأجور فحسب في حال التوقّف غير الشرعي.

2- منحى الاجتهاد اللبناني.

3- عندما يقر المشرّع بأحقية الاضراب في النزاعات الجماعية لمدّة خمسة عشر يوماً، فمن الطبيعي أن يقرّه في النزاعات الفرديّة.

4- استلهم القانون اللبناني من القانون الفرنسي في الدّستور والقوانين والاجتهاد.

في أي حال هذا الوضع الغامض بحاجة إلى نصوص تتظّمه على غرار النصوص الفرنسيّة. إلا أنّ مشروع تحديث هذا القانون الأخير الذي تقدّمت به وزارة العمل لا يزال يتجاهل هذا الموضوع.

(1) جورج سعد -دراسات في قانون العمل اللبناني -المرجع السابق ص-93.

(2) اعتقد أن المشرّع اللبناني أصدر هنا نصّاً ملتبساً في موضوع فائق الأهمية ، فهو يقدم تحديداً متطوّراً للتوقّف غير الشرعي عن العمل، متجنّباً تسمية الاضراب، فيوقعنا في حيرة من أمرنا . هل هي زلة صغيرة محصّنة بأحكام صارمة تحظر الاضراب ، أم أن المشرع اللبناني عبّر هنا بحياء عن رغبة دفينّة في اللحاق بمفاهيم متطورة.

إنّ المشروعيّة في الاضراب بنظر المشرّع اللبناني هي معيار لاستمرار دفع الاجور ، لا لاستمرار العقد. نستنتج إذاً أنّ الاجراء المضربين أثناء فترة الخمسة عشر يوماً يستمرّون في قبض أجورهم. وهذا يعني اقتصار مفعول الاضراب على توقف دفع الاجور ، ما عدا بالتأكيد حالات التّجاوز وارتكاب الاخطاء الفادحة.

ويجب الإقرار أنّ القانون اللبناني لا يعطي الإضراب حقّه ، بل ينظر إليه من زاوية حصريّة ، لأنّ استنتاجاتنا المتفائلة لم ترتكز على النّصوص الصّريحة بل ارتكزت إلى رويّة القانون. لذلك نرى أنّ حكم المادّة 63 من قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم لن "يجد طريقة للتطبيق العملي"⁽¹⁾ وهذا ما يتم تفسيره بإقرار المحاكم بمشروعيّة الاضراب لجهة استمرار العقود وعدم فسخها بسبب الاضراب إنّما يقتصر مفعوله فقط على عدم دفعه الأجر، باستثناء حالات التّجاوز وارتكاب الأخطاء الفادحة.

الفقرة الثّانية: خصائص حق الإضراب وأصوله القانونيّة

إنّ الاضراب بمعنى قانون العمل لا يتعلّق إلّا بالأجراء ، من هنا عندما عرّفنا الإضراب قلنا بأنّه "التّوقّف عن العمل بصورة جماعيّة ومقصودة ، وهدفه الضّغط على رب العمل من قبل الأجراء". إنطلاقاً من هذا التعريف تبرز خصائص أو شروط الإضراب :- الطّابع الجماعي للإضراب ، التّوقّف عن العمل المؤقت والمقصود، الهدف المهني .

النّبذة الأولى: الطابع الجماعي للإضراب

يتحقّق الطابع الجماعي للإضراب باتفاق مجموعة من الأجراء على التوقف عن العمل لأجل مصلحة مشتركة، ولذلك قيل أنه من غير الممكن أن يعتبر توقف أجير واحد أو اثنين إضراباً لعدم اتصافه بالجماعية (نتحدث عنها بشكل مفصل لاحقاً عن العمل إضراباً)، وهذا ما يلاحظ من نص المادة 29 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم. حيث يعتبر نزاع العمل جماعياً إذا توقّف فيه الشّرطين التّاليين:

- أن يكون أحد الأطراف جماعة من الأجراء
- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة...

(1) بهيج طبّارة-النزاعات الجماعيّة في العمل -في "دراسات في القانون اللبناني" Etudes de droit libanais-1966-

يتجلى لنا بشكل واضح من نص المادة السابقة وجوب توفر شرطين مجتمعين:

أ- الشرط الشكلي: كون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء

ب- الشرط الموضوعي: كون هدف النزاع تحقيق مصلحة جماعية.

ونتكلم عن كل شرط على حداً:

أ- الشرط الشكلي:

حتى يعتد بجديّة النزاع الذي نشأ الاضراب لأجله فلا بدّ من أن يكون أحد طرفيه مجموعة من الأجراء , وإلا فقد الاضراب صفته. إلا أنه لجهة ربّ العمل فيكفي أن يكون شخص واحد أو جهة واحدة, وهذا ما يفهم من نص المادة 29 السابق ذكرها إذ أنّ القانون اشترط فقط لجهة الأجراء الجماعية , ولم يشترط لجهة ربّ العمل أي شرط , مما يعني أنّه لا شرط لعدد معيّن أي أنّ رب عمل واحد يكفي⁽¹⁾.

وبالعودة لمجموعة الأجراء فلا يشترط لها التمثّل في نقابة, أو التمثّل في جهة ذات شخصيّة معنويّة, بل يكفي أن تكون مجموعة من الأجراء يتوقّفون عن العمل في سبيل هدف معيّن , وبهذا الصدد صدر قرار عن لجنة التحكيم عام 1969 متعلّق بنزاع نشأ بين الخبراء والخبراء المساعدين في الإدارة اللبنانية لحصر التبع والتبناك من جهة , وبين الإدارة من جهة أخرى جاء فيه: "إذا كان صحيحاً إنّ طالبي الوساطة والتحكيم لا يشكّلون تجمّعاً منظماً يتمتع بالشخصية المعنوية يبقى أنهم يشكلون مجموعة عندها مصلحة مشتركة اتفقوا على تبني مبادئها والالتزام به, مما يكفي لمنحهم حق الرجوع إلى التحكيم ويجعل من تجمعهم مجموعة مؤهلة للتحرك أمام هذه اللجنة."

والطابع الجماعي هو إذاً نسبي لا يتوقّف على العدد , فالمهم في هذا الصّعيد هو تجمّع أكثر من أجيرين , هذا بالنسبة إلى لبنان أمّا في فرنسا فقد صدر قرار عن محكمة النقض الفرنسية عام 1951 اعتبرت فيه أن توقف أجيرين اثنين عن العمل إضراباً (أي اتصف بالتوقّف عن العمل الجماعي).

ب- الشرط الموضوعي:

(1)مي يوسف، الاضراب في القانون اللبناني ، مرجع سابق ،صفحة 33.

أما بالنسبة للشّروط الموضوعي فهو وجوب وجود مصلحة جماعية. فالمصلحة الجماعية هي المصلحة الاقتصادية والمهنية والتي تشمل فئة معينة من الأجراء .

وهذا ما حدّدته اللّجنة التّحكيمية للمرّة الأولى في قرار لها رقم 66/6 عام 1966 بمناسبة نزاع بين شركة مرفأ بيروت وبين موظّفي وعمّال الشركة نفسها حيث اعتبرت عدم وجود نزاع جماعي إنّما هي مجموعة نزاعات فردية فلا يكفي حتّى يصبح النزاع جماعي أن يكون متتالاً عدداً من طلبات فردية بل يجب أن يكون مكوناً من مصالح نموذجية لا يعرف من هم المستفيدين منها⁽¹⁾.

وهناك قرار رقم 72/1 بهذا الصدد صادر بتاريخ 18 نيسان 1972 عن اللجنة التحكيمية ، لخلاف نشأ بين نقابة مستخدمي وعمال النقل المشترك لمصلحة سكك حديد الدولة وبين النقل المشترك لبيروت وضواحيها⁽²⁾.

ذلك بالإضافة إلى قرارات أخرى صدرت لتأكّد أنّ المصلحة الجماعية هي تلك المصلحة التي تشمل فئة معينة من الأجراء ، وتجمع بينهم بمناسبة نوع العمل، أي هي المصلحة الاقتصادية والمهنية المشتركة لهذه الفئة .

النّبذة الثانية: التّوقّف المؤقت والقصدي عن العمل

إنّ التّوقّف عن العمل هو التّنفيذ المادي للاضراب ، ويتمثّل بعدم تأدية الاجراء الأعمال الموكلة إليهم . فهم يقدمون على التّوقّف عن العمل مع أمل باستئناف العمل عندما يتم حل المشاكل التي يشكون منها. وهذا التّوقّف قد يدوم لساعات أو لأيّام أو لأسابيع ...

(1) عبد العزيز جمعة، أحكام الإضراب في القانون اللبناني، بحث في إطار مادة قانون العمل في الماستر 2، الجامعة الإسلامية، كلية الحقوق، 2008، ص9.

(2) عبد العزيز جمعة ، المرجع نفسه، ص9-10.

لكن هذا التوقف يجب أن يكون كاملاً لأن التوقف الجزئي لا يعتبر إضراباً مع الإشارة إلى أن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم قد حدّد البداية المشروعة لهذا التوقف المتمثلة بفشل الوساطة وهي فترة الخمسة عشر يوماً أي الفترة القصوى التي يمكن أن تمتد ما بين انتهاء الوساطة والبدء بالتحكيم.

أمّا حول كيفية التوقف عن العمل فليس لها شروط معيّنة، فيمكن أن يكون عبر عدم الحضور أساساً إلى العمل في أوقات الدوام ، أو الانسحاب من أمكنة العمل، أو يكون باحتلال المؤسسة والمكوث فيها، ولا يكفي لاعتبار توقف الاجراء عن العمل إضراباً حتى لو كان هذا التوقف جماعي، إذ لا بدّ أن تتوقّف لدى هؤلاء العمال النية في مخالفة أو الخروج عن عقد استخدامهم الذي يربطهم بأرباب عملهم. فلا بدّ من أن يكون التوقف عن العمل مقصوداً، بل لا بدّ من أن يكون صريحاً وليس مفترضاً أو ضمناً ، مظهره الايجابي التضامن القائم فيما بينهم، والهادف إلى تعليق العمل بغية التوصل إلى شروط أفضل.

وقد نجد في الاضراب بعض الاجراء الذين لم تتّجه نيّتهم نحو التوقف عن العمل، ولكن الظروف المحيطة بهم تمنعهم من تأدية عملهم أو الوصول إلى أماكن العمل ، فهؤلاء الاجراء لا يعاملون كالأجراء المضربين ، لأنّ نيّتهم اتّجهت للبقاء في تصرّف ربّ العمل ، ولكن الظروف هي التي حالت دون ذلك⁽¹⁾. مثلاً، التوقف عن العمل بسبب قوّة قاهرة وليدة كارثة طبيعية أو رفض الأجراء القيام بمهام إضافية لا يفرضها القانون عليهم حتى ولو كانت مدفوعة الأجر.

هذا يعني أنّه يجب أن تتوقّف لدى العاملين نيّة التوقف أو الامتناع عن العمل الملزم المكلفين به، بهدف إجبار صاحب العمل أو الإدارة للإجابة لمطالبهم أو الضّغط عليهم لتحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة أو الدّفاع عنها ، لأنّه إذا كان الهدف من وراء التوقف عن العمل مجرد الإخلال بسير العمل في المنشأة دون السعي لتحقيق أي مطالب مهنية كان تصرّفهم غير مشروع ويعتبر تجاوزاً في استعمال حق الإضراب ، أمّا إذا كان امتناعهم دون قصد أو بسبب قوّة قاهرة أو لخطأ أو بسبب رغبة صاحب العمل فهذا لا يعتبر إضراباً .

(1) عبد العزيز جمعة، أحكام الإضراب في القانون اللبناني ، المرجع السابق، ص7.

إلا أننا نستثني الفئات المكلفة بالحد الأدنى من الخدمة، وهذا لم تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب، ويخرج عن نطاق هذا الشرط امتناع العمال عن القيام بالعمل غير ملزمين به، مثل العمل لساعات إضافية⁽¹⁾.

النّبة الثالثة: الهدف المهني للإضراب

أعطى القانون للأجراء الحق في الإضراب وذلك من خلال تحسين أوضاعهم المهنية. إلا أنه يقتضي ان يظل الاضراب مهنياً يرمي إلى تحسين شروط العمل. هذه الغاية أشارت إليها المادة 84 من قانون العمل عندما حدّد للتقابة مجال عملها بأنه حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدّفاع عن مصالحها والعمل على تقدّمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصّناعيّة والتّجاريّة⁽²⁾.

لذلك لكي يكون التّوقّف عن العمل مشروعاً يجب أن يكون له غاية أو هدف مهني يفيد المهنة ويرفع من شأنها وشأن العاملين فيها. فمن حيث المبدأ لا يعتبر الاضراب مشروعاً إلا إذا كان هدفه تحقيق مطالب مهنيّة للأجراء المضربين أو الدّفاع عن مصالح عمّال اخرين من خلال الاضراب التّضامني.

وهذا النوع من الاضراب يتماشى مع كبار الحركات الاقتصادية والاجتماعيّة أكثر من ارتباطه بمؤسسة مهنيّة واحدة. ولكن تثار صعوبة في تحديد هدف الاضراب، فالتوقّف عن العمل قد يبتدىء مهنيّاً ثمّ ينقلب سياسياً أو قد يحمل أهدافاً مهنيّة وسياسيّة في آنٍ معاً. ممّا يجعل من الصّعب تحديد هدف هذا التّوقّف .

فالمعيار الواجب اعتماده هو النّظر إلى الهدف الرّئيسي للاضراب ، فالاضراب الذي يستهدف لفت نظر السّلطات إلى الحاجة لرفع الأجور هو إضراب مهني قانوني.⁽³⁾

خلاصة القول أنّ الاضراب المشروع الذي قصده القانون كملجأ للأجراء لتحسين واقعهم هو الاضراب

المهني ، والهدف المهني يعني بقاء المضربين كأعضاء في مجتمع مهني يسعى لتحسين أوضاعه لا خروجهم عنه ، فهو يوجب تحرك الأجراء في المصنع وتحت مظلة عقود استخدامهم لا في ساحة الاقتراع.

(1) احمية سليمان، آليات نسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 139.

(2) عصام القيسي ، مرجع سابق ، ص 43.

(3) عصام القيسي، المرجع السابق، ص 43.

ويتربّ على ما تقدّم أنّه لا يشكّل إضراباً بالرّغم من أنّه ذو مسحة مهنيّة , توقّف بعض الفئات عن العمل كتوقّف الأطباء والتّجار وامتناع المكلفين عن دفع الضّريبة , إذ أنّ توقّف هؤلاء عن العمل وحتى لو تعلق بأوضاع مهنيّة , لكن لا يظلّ خارج علاقة التّبعيّة كمعيار للعمل التّابع ومن ثمّ لا ينطبق عليه وصف الاضراب.

وكما قلنا سابقاً أنّ الاضراب يجب أن يتّسم بغاية مهنيّة , هذا ما يجعل من الاضراب السّياسي اضراباً غير قانوني . وذلك لأنّ القانون اعترف للأجراء بحق الاضراب لتحسين أوضاعهم المهنيّة , ولن يوجد انحراف في استعمال هذا الحق عند تدخّل النقابة في الشؤون السّياسي لهذا لم يكتف قانون العمل اللبناني بتحديد غاية النقابة في حماية المهنة وتقدّمها من جميع الوجوه الصّناعيّة والاقتصاديّة والتّجاريّة بل حظّر عليها الاشتغال بالسّياسة والاشترك في اجتماعات وتظاهرات لها طابع سياسي .

وحتى لو افترضنا جواز مداخله النقابة المهنيّة في السّياسة ألاّ يؤدّي ذلك إلى خطر على حسن سير

المؤسّسة المهنيّة مع اضرابات واشكالات ليس فقط بين رب العمل والعمّال فقط, إنّما بين هؤلاء العمّال أنفسهم؟ ووكيف يمكن لرب العمل التّجاوب مع ذلك فإذا تمكّن من وضع حد للاضراب المهني بتحقيق مطالب أرباب العمل , لكن قد لا يكون بوسعه مجابهة الاضراب السّياسي.

لكن إذا كان الاضراب مختلط , أي مهني وسياسي في آن واحد , فيجب البحث عن حقيقة الغاية

منه: فإذا رمى الاضراب إلى تحقيق مصلحة مهنيّة يعتبر الاضراب مهني , أمّا إذا استهدف المصلحة السّياسية فلا يكون مهنيّاً بالرّغم من كون وسائله مهنيّة . ولهذا يقتضي إعمال الهدف كمعيار واحد دون التوقّف عند الوسائل , " إذ يمكن اللّجوء إلى وسائل سياسيّة لتحقيق أهداف مهنيّة , لكم لا يمكن استخدام وسائل مهنيّة لتحقيق أهداف سياسيّة"⁽¹⁾.

(1) عصام القيسي، المرجع السابق، ص44.

فلهذا عند اتّسام الاضراب بغايات مهنيّة وسياسيّة معاً، يقتضي في سبيل التّعرف على حقيقة الاضراب البحث عن الدّافع (1) الرئيسي فبحسب ما يتبيّن للمحكمة حقيقة هذا الهدف ، يمكنها أن تظهر حقيقة التّوقّف عن العمل.

لكن هناك بعض التّشريعات أقرّت إجراء شكلي يسبق الإضراب ألا وهو "الإخطار" وذلك في القطاعين العام والخاص. وهو يقضي بضرورة قيام العمّال أو الموظّفين أو من ينوب عنهم بإعلام صاحب العمل وقبل مدّة محدّدة ، بعزمهم على البدء في تنفيذ الإضراب والأسباب الدّاعية له ومدّته والمطالب التي يسعون لتحقيقها. والهدف من ذلك هو منع الإضرابات المفاجئة وما تسبّبه من أضرار على أصحاب العمل .

ويجب أن يتضمّن الإخطار بعض البيانات الخاصّة بالأسباب الدّافعة للإضراب ومكانه وتاريخه ووقت تنفيذه. أمّا في لبنان فهذا الشّروط غير ضروري لاعتبار الإضراب إضراباً مشروعاً.

(1) Brun et galland op.cit.n° 1089 .442.

وخلاصة هذا الفصل أنّ الإضراب هو وسيلة للعمال للمطالبة بحقوقهم لا سيّما الخاصة بالأجور وبالمستوى المعيشي ، ولهذا الإضراب عدّة أشكال منها ما هو مشروع أي مهني يكون هدفه مهنيّاً ومنها ما هو غير مشروع يكون الهدف منه سياسي يسمّى الإضراب السياسي. وكذلك إنّ الدّستور اللّبناني لمينصّ في مواده على حقّ الإضراب بالرّغم من تطرّقه للعدالة الاجتماعيّة كما فعل الدّستور الفرنسي، لكنّه تطرّق في قوانينه على الإضراب وحرّمه في قانون العقوبات وخصوصاً للموظّفين العامّين والموكّلين بخدمة عامّة لكي لا يؤدّي إلى عرقلة سير المصالح العامّة ، واعتبر القاضي اللّبناني بتفسيره لهذا النّص أنّ الإضراب في المنشآت الخاصّة هو مشروع وخصوصاً عندما يكون الهدف منه إجبار ربّ العمل بالتزاماته التّعاقديّة والقانونيّة .

أمّا بالنّسبة لقانون العمل اللّبناني الصّادر سنة 1946 ، فلم ينظّم حق الإضراب للأجراء بل منحهم حق فسخ عقد العمل ولكن القاضي اللّبناني أرسى قاعدة إجتهاديّة باللّجوء إلى الإضراب وذلك بتمييزه بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع حيث اعتبر الأوّل سبب لوقف عقد العمل وليس لفسخه . ومن بعده تمّ تشريع الإضراب في قانون عقد العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم الصّادر عام 1964 ولكن مع تغيير تسميته " توقّف عن العمل " ، حيث اعتبر أنّ التوقّف عن العمل يكون شرعي في الفترة الممتدّة بين انتهاء الوساطة والبدء بالتحكيم أي أنّه حرّم الإضراب قبل وأثناء سير إجراءات الوساطة والتحكيم.

وكذلك لا يعتبر الإضراب شرعي إلاّ بتوقّف ثلاث شروط مجتمعة : فالأوّل أن يكون الإضراب جماعي صادر عن جماعة من الأجراء وفي لبنان يكفي أن يكون عددهم أكثر من اثنين مع وجوب وجود مصلحة جماعيّة أي اقتصاديّة ومهنية من جراء هذا الإضراب .

أمّا الثّاني هو توقّف نيّة الإضراب لدى الأجراء أي أن يكون الإضراب قصدي ، كما يجب أن يكون مؤقت يعنى أن يكون التوقّف عن العمل لفترة معيّن ومن ثمّ يتمّ الاستمرار بالعمل بعد الحصول على المطالب.

وبالنّسبة لثالث شرط هو الهدف المهني من الإضراب أي يفيد المهنة ويرفع من شأنها وشأن العاملين فيها.

وبعد الانتهاء من دراسة الإضراب في القانون الوطني أي القانون اللبّاني في الفصل الأوّل من هذا القسم سننتقل إلى المقارنة مع بعض القوانين الخارجيّة ضمن التّشريعات المعاصرة سواء على الصّعيد العربي أو على الصّعيد الدّولي وضمن المعاهدات الدّوليّة الإقليميّة والعالميّة في الفصل الثاني .

الفصل الثانی:تنظیم حق الاضراب فی بعض القوانين الخارجیة

إنّ الاضراب كما یقال سلاح ذو حدین ذلك أنه یعتبر من جهة وسیلة لتحقيق مصالح الموظفین والعمّال ومن جهة ثانية وسیلة لتصحيح بعض الأوضاع الخاطئة وإظهار الاستیاء من وضع معین أمام السلّطة العامّة.

بالرغم من أهمیة حق الإضراب وتأثيره على علاقات العمل، فإنه لم یكن محل إتفاقیة أو توصیة دولیة ، إلاّ أنه یمكن القول أن هناك بعض الإتفاقیات فی البداية على المستوى الدولي - فی إطار المؤسّسات الدوليّة لحقوق الإنسان- قامت فی إطار منظمة العمل الدوليّة ، من ذلك ذلك الإتفاقیة رقم رقم 105 من أجل إلغاء العمل الإجباري تطبيقاً لحرية العمل المعترف بها دولياً وفي القانون المقارن، وهناك أيضاً التوصیة رقم 92 الصّادرة سنة 1951 عن منظمة العمل الدوليّة، والتي تدعو إلى التوقّف عن الإضراب فی حالة اللجوء إلى الصّح أو التّحكيم ، كما أصبح حقاً من حقوق الإنسان معترف به فی العهد الدولي حول الحقوق الإقتصاديّة والاجتماعیّة والثقافیّة المصادق علیه من طرف الأمم المتحدة فی ديسمبر 1966، ويحتل الإضراب فی القانون الدولي مكانة هامة وتدعو إليه المنظمات النقابية والحقوقیة غیر الحكومية والاجتماعیة والثقافیة، فمثلا المجموعة الأوربية تقر بحق الإضراب منذ سنة 1961 فی ميثاقها الجماعي.

ولیس هناك اتفاق بین أعضاء المجتمع الدولي فی شأن الإضراب ومدى تحريمه، فهناك من الدول الرأسمالية ما یسمح به فی حدود معينة كما هو الحال فی فرنسا ابتداء من سنة 1946، وتوجد دول أخرى كسويسرا وبلجيكا وألمانيا تمنع الإضراب مطلقاً وتعتبره فی جميع الأحوال عملاً غیر مشروع، ومن الدول ما یقره للعاملین بالقطاع الخاص فقط دون موظفي الدولة وعمالها كالولايات المتحدة الأمريكية التي صدر بها قانون "تافت هادنتلي" (عضوا مجلسي الشيوخ والنواب) فی 23 يونيو 1947، حيث تقرر بمقتضى ذلك القانون إباحة حق الإضراب للعمال فی القطاع الخاص دون موظفي الدولة.

أما الدول الاشتراكية فقد كانت أغلبها تحرّم الإضراب، وتعتبره نوعاً من التخريب لأموال الدولة وتعطيل لمصالحها، وتأخیر لتنفيذ الخطة القومية الشاملة التي تسیر علیها الدولة ، ففكرة الإضراب فی هذه الدول غیر مجسدة نظراً لأن هذه الفكرة مرتبطة أصلاً بالمجتمع الطبقي، فالإضراب هو السلاح الفعال الذي

يستخدم في صراع الطبقات، وبما أن المجتمعات الاشتراكية قد وضعت حدا لهذا الصراع، فإذا تم القيام بالإضراب من الناحية الفعلية فإنه سيقمع، لاعتباره اعتداءً صارخاً على سلامة وأمن الدولة نفسها⁽¹⁾.

لهذا سندرس أولاً في هذا الفصل الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة (المبحث الأول) و من ثم الإضراب في ظل المعاهدات الدولية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة

تختلف وجهة النظر إلى الإضراب من بلد لآخر باختلاف الفلسفة السائدة في هذا المجتمع أو ذلك، فأغلب التشريعات ترى في الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوبة وبسبب تطور الديمقراطية وقضية حقوق الإنسان، بدأ العامل يحصل شيئاً فشيئاً على حقوقه تدريجياً حتى حصل على أقدس حق كان محروماً منه منذ قرون طويلة وهو حق الإضراب. لهذا أخذت معظم الدول بسنّ قوانين وتنظيمات سعياً لإحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارستها في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحد منه في قطاعات أخرى ومنعه وتحريمه في ميادين الأنشطة الأساسية ذات الطابع الحيوي للمجتمع، إذ نجد دول تعتنق حق الإضراب خاصة في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وإسبانيا وإيطاليا وفيما يخص الدول العربية فالأمر يختلف من بلد لآخر كمصر والمغرب ولبنان....

أما عن الدول التي ترفض اعتناق الإضراب خاصة ذات النظام الاشتراكي في دول أوروبا الشرقية كروسيا، لا يمكن للعامل أن يمارس حقه بالإضراب لأن حق الإضراب غير موجود في هذه الدول لأنّ العامل لا يمكن أن يقوم بالإضراب ضدّ نفسه وسنرى تفصيل لذلك.

لهذا سنتطرق في هذا الفصل إلى الإضراب في بعض التشريعات الغربية أي على الصعيد الدولي (الفقرة الأولى) و الإضراب في بعض الدول العربية أي على الصعيد العربي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الإضراب في بعض التشريعات الغربية (على الصعيد الدولي)

(1) محمد ملحاوي -مقال- حالة الإضراب في بعض التشريعات المقارنة:فرنسا ومصر نموذجاً-الثلاثاء 15 سبتمبر 2020.

تعترف بعض الدول ولا سيما المتقدمة منها بالاضراب كحق من الحقوق السامية، وهذا الاعتراف يكون عادةً في نص قانوني، غالباً ما يتضمنه الدستور وتأتي النصوص التنظيمية التكميلية لتحديد كيفية الممارسة لهذا الحق. والملاحظ في ذلك هو أنّ الإعتراف بحق الإضراب جاء في الكثير من هذه الدول متأخراً.

ففي ألمانيا الاتحادية - سابقاً - فالأمر يختلف من مقاطعة لأخرى ، حيث يتفاوت اعتراف هذه المقاطعات بحق الائتلاف فقط نظراً لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفيدرالي (1)، فعلى سبيل المثال نجد المادة التاسعة من القانون الأساسي لمنطقة بون تقرّ بحريّة التحالف ولا تعترف بحق الاضراب ، وإنما تعترف بعض المحافظات للجمهورية الفدرالية الألمانية بحق الإضراب بدون أي تحديد (2)، أما باقي المحافظات فهي تعترف به في الإطار الحقوق الأساسية كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي لمنطقة بون، وما يمتاز به حق الاضراب في الجمهورية الفدرالية الألمانية هو أن حق الاضراب لا يسمح به إلا إذا كان مصدره النقابة، ونجد كذلك أنّ القانون الصادر بتاريخ 29 ماي 1949 في المادة الرابعة فقرة 33 تقضي على أنّ: "الاضراب يعد عنصراً لا يتماشى والعلاقات الودّية للقانون العام"، ومن ثمة فالموظفين والعمال الذين يعملون في المصالح المختلفة للدولة يمنع عليهم ممارسة الإضراب ، وفي حال مخالفة هذا الأمر يعرض صاحبه - العامل أو الموظف المضرب - لعقوبات تأديبية من طرد أو إقالة من العمل.

أما في إيطاليا فلم يعترف للعمال بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 01 جانفي 1984 ، وذلك ما قضت به المادة 40 منه بقولها : "حق الإضراب يمارس في حدود القوانين المنظمة له."، ووفقاً لهذا النص فالإضراب لا يؤدي إلى قطع علاقة العمل أو الحكم بالتعويضات على اثر القيام به، وإنما يؤدي فقط إلى توقف علاقة العمل مدة الاضراب.

(1) أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص.143.

(2) كما هو الحال في د. برامن (Bremen) المادة 51 الفقرة الثالثة وفي دستور هيسن (Hessen) المادة 29 فقرة 4 و 5 ، أما د. منطقة الراين (Rhein) المادة 66 الفقرة 2 وكذا منطقة السار Sarre المادة 56 الفقرة 2 فيعترفان بحق الإضراب في إطار القوانين المنظمة له.

ولقد نصت المادة 330 من القانون الجنائي الإيطالي في هذا المجال على أن ترك العمل من جماعة العمال يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي، إذا كان هؤلاء العمال أمام واجب عام (سواء كان مصلحة عامة أو خدمة عامة)، ففي بداية الأمر طبق هذا القانون على عمال الخدمات العامة وعمال القطاع الخاص الذين يعملون في مؤسسات ملتزمة بأداء خدمات عامة إلا أنه في سنة 1950 اعترف المجلس الدستوري الإيطالي بمشروعية إضراب عمال الدولة وبصدور القرار رقم 123 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1962، لم يعد يعمل بنص المادة 330 المذكور أعلاه وإنما نص على أنها تطبق في بعض الحالات التي ترى ضرورة في ذلك أي عند وجود المصالح العامة المقررة من طرف الدولة في خطر⁽¹⁾، ومنذ ذلك زاد دور المحكمة العليا في مراقبة كل حالة تطرح أمامها، وبذلك توصلت إلى تحديد الشروط الواجب توافرها من أجل القيام بالإضراب.

وبعد ذلك أصدرت إيطاليا قانون رقم 90-146 المؤرخ في 12 جوان 1990 المتعلق بالإضراب في القطاع العام وحاول تنظيم هذا الحق - الإضراب - فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن الخدمات العامة الخاصة أو الضرورية هي التي تكون الغرض منها الانتفاع بالحقوق الشخصية المحمية دستورياً، وإن تكون هذه الخدمات تؤدي سواء عن طريق الامتياز⁽²⁾ أو العقد، كما أوجب هذا القانون الإشعار بوقوع الإضراب بخمسة عشر يوماً على الأقل من قبل، وبالمقابل وضع وقرر عقوبات لكل من يخالف هذه الشروط، وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من القانون المذكور⁽³⁾.

فإضراب الموظف العام في إيطاليا يرون فيه عدم اتفاهه مع متطلبات المرافق العامة، وفي هذا المجال وضعت طرق متعددة لحل جميع متطلبات الموظفين ومثال ذلك المؤسسات التحكيمية والمفاوضات المباشرة دون اللجوء إلى الإضراب الذي يعتبرونه وسيلة من وسائل العنف التي لا تنسجم والمواطن الإيطالي.

(1) H el ne Sinay et Jean Claude Javillier , Droit du travail: la grève, 2  me edition, Tome 6, Dalloz, Paris , 1984, p. 142.

(2) حق الامتياز هو حق مصدره القانون ولكن لا يحق لأحد طرفي مانح الامتياز أن يرخص لغيره القيام بنفس النشاط.

(3) تقضي هذه المادة على "إن العمال الذين يبطلون العمل مع خرق القانون والذين يتمتعون عن أداء الخدمات المطلوبة منهم وفقاً لشروط المادة الثانية يمكن تطبيق عليهم عقوبة تأديبية وفقاً بظورة الفعل مع عدم تطبيق أي عقوبة تؤدي إلى الفصل عن العمل أو تؤدي إلى تغيير علاقة العمل".

أما في اسبانيا فإن حق الاضراب لم يصبح مشروعاً إلا في سنة 1977 وقبل ذلك كان يتم اخفاء كل خلاف يقع بين أرباب العمل والعمّال تحت شعار الدفاع عن الوطنية , ولكن بعد ذلك تم الاعتراف بحق الاضراب دستورياً, فنصّ دستور 27 ديسمبر 1978 في المادة الثانية الفقرة 28: "القانون الذي ينظّم حق الاضراب سيؤسّس الضمانات الضرورية لاستمرار أداء الخدمات"⁽¹⁾ .

ومن بين تشريعات الدول الأميركية التي تضمّنت نصوص قانونية لحق الإضراب نجد الدستور المكسيكي في جزئه المتضمّن الإعلان بالحقوق الإجتماعية في الفرع 123 المادة الأولى التي تقضي بأن: "الإضراب والوقف عن العمل قد يعترف بهما كحق للعمّال وأرباب العمل وفقاً للقانون". والفقرة التالية تنصّ على: "إنّ الإضرابات تكون قانونية حيث الهدف منها وضع توازن بين عوامل الإنتاج بالتوفيق بين حقوق العمّال وحقوق أصحاب العمل."

أما عن بلغاريا التي اعترفت باللجوء إلى الإضراب بصور اعتبار ولم توجد لها أذانا صاغية تستجب لها , فانهم يقومون بإضراب رمزي " , حيث توضع لافتات معبرة عن الرفض أو بطاقات أو إشارات أخرى رمزية القانون المؤرخ في 06 مارس 1990 والمتعلق بتنظيم المنازعات الجماعية حيث ينص في المادة 10 منه على انه : " إذا لم يؤخذ بطلبات العمال بعين الاعتبار ولم توجد لها أذانا صاغية , فانهم يقومون باضراب رمزي " حيث توضع لافتات معبرة عن الرفض أو بطاقات أو اشارات أخرى رمزية ملائمة دون التوقف عن العمل.

واللجوء الى الاضراب في بلغاريا يستوجب شروط ضرورية لشرعيته ومن بينها المفاوضات المباشرة بين العمال ورب العمل والمنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون المذكور .

⁽¹⁾ Héléne Sinay et Jean Claude Javillier , op.cit,p.126.

وفي حالة فشل المفاوضات في حل النزاع فعلى أحد الطرفين أن يتوجه أما إلى الوزارة المعنية أو المجلس الشعبي البلدي أو الاتحاد التعاوني المختص ، و إما إلى المديرية المركزية للتنظيم الاجتماعي ، كما نص القانون عن ضرورة إبقاء العمال داخل المؤسسة خلال الإضراب مدة العمل وان لا يعرقلوا سير العمل وهذا ما نصت عليه المادة 12 بقولها : " يجب على العمال خلال الإضراب أن يبقوا بالمؤسسة خلال ساعات العمل ، ولا يمكن للعمال المضربين أن يقوموا بأي عمل يعرقل السير العادي للنشاط الذي لا يدخل في إطار واجبه المهني."

أما بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية ، فقد تمّ السماح لأول مرة بممارسة الاضراب في العام 1914 مع اخضاعه لبعض الشروط⁽¹⁾.

ولقد لعب القضاء رغم هذه النصوص دورا هاما في الولايات المتحدة الأمريكية حيث أعطى للإضراب القواعد التطبيقية الخاصة به ، وعن عمال المرافق العامة فقد اعتبر التشريع الأمريكي إضراب أي موظف أو عامل من عمال المرافق العامة تنازلاً فعلياً عن عمله فلا يلاحق أمام المحاكم الجزائية ولا حتى أمام مجالس تأديبية ، بل يعتبر مفصولاً من وظيفته بشكل آلي ، لأنه اخذ على عاتقه مسؤولية ترك العمل الوظيفي وتعطيل سير المرفق العام⁽²⁾.

ووفقاً للمادة 305 من قانون تافت هرتلي (taffhartley) الصادر في 23 جوان 1947 نجد أنه تمّ منع كل شخص عامل مستخدم من طرف السلطات العامة أو من طرف إحدى أجهزتها من القيام بالإضراب كما أنّ هذا القانون منع كذلك الشخصيات المعنوية والتي تعتبر ملك الدولة وجزء لا يتجزأ منها ، وإن كل عامل أو موظف شارك أو قام بإضراب يقصد صفته كموظف لمدة ثلاث سنوات.

(1) هذه الشروط نصّ عليها قانون National labor relation المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1935 والذي تم تعديله بقانون تافت هرتلي Taffhartley في سنة 1947 وبقانون Labor management في سنة 1959، فقد قيّد اللجوء إلى الإضراب بإجراء الإخطار المسبق.

(2) عبد الله طلبه ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر . مطابع مؤسسة الوحدة ، دندن ، 1981 ، ص. 252.

أمّا في الأرجنتين وحيث أنّ النزاع الجماعي ممنوع مؤقتاً أي يمنع أي خلاف أو نزاع بين العمّال وأصحاب العمل بصفة مؤقتة ، فجاء القانون رقم 21263 (1) عام 1976 الذي أوقف استعمال حقّ الإضراب مؤقتاً، ومنع بذلك استعمال أي أسلوب للدّفاع من طرف العامل.

وهناك من الدّول التي لا تعترف مطلقاً بالإضراب بسبب عدم تطابقه والأيديولوجية السياسيّة للبلاد ومن بينها روسيا وذلك في دستورها الصادر بتاريخ 7 اكتوبر 1977 حيث يتّضح من نص المادة 60 منه (2) أنّ على العمّال احترام قواعد العمل فالتعدّي على العمل يتنافى ومبادئ المجتمع الاشتراكي وكل خلاف عمّالي يتمّ عرضه على على المحاكم التي تسمّى بمحاكم الرفاق (tribunaux des camarades) ومن مهامها الحفاظ على تهذيب العامل داخل إطار إشتراكي واحتراماً لمبادئ الحياة الاشتراكية.

أمّا في بريطانيا تم منع أي تحالف خلال عام 1562، وإنّ القانون البريطاني نصّ على أن يعاقب على كل تحالف دائم أو وقتي للعمال، وفي سنة 1824 صدر قانون ألغى المنع المتعلّق بتكوي تجمع يسمح بتأسيس كتل مهني من أجل الدّفاع عن المصالح المشتركة.

ولقد ظهر قانون 29 جويلية 1927 على إثر إضراب وقع في سنة 1926 ، حيث صدر لتحديد حرّية الإضراب بشكل ضيق ومشدد ومنع كل إضراب وكل غلق لأي مصنع بسبب التّضامن مع الجماعة المضربة ولكن تمّ إلغاء هذا القانون في سنة 1945، وأصبح بعدها حقّ الإضراب مشروع قانوناً ، لكن استثنى المشرّع حالة استعمال العنف.

أمّا الإضراب في كندا غير مدسّر كما لا يمكن ممارسته إلّا بعد ارتباطه بالمفاوضة الجماعية ولتحقيق أهداف مهنية .

فالأحكام المنظّمة لممارسة حق الإضراب مختلفة حسب الجهات في كندا حيث كل جهة لها خصائصها في ممارسة هذا الحق ومدونة العمل الكندية تعطي الحق في الإضراب بصفة صريحة لجميع

(1) Héléne Sinay et Jean Claude Javillier , op.cit,p.114.

(2) تنص هذه المادة على انه " : واجب وقضية شرف بالنسبة لكل مواطن روسي مستعد للعمل بكل ضمير مهني في قطاع العمل قد اختاره ، وبالتالي عليه أن يحترم قواعد ونظام العمل وان يخضع إلى عمل مهم اجتماعيا والذي يجب أن لا ينفي مبادئ المجتمع الاشتراكي وكل اختلاف يجب أن يعرض على المحاكم".

الأجراء الذين تطبّق عليهم باستثناء رجال الأمن ورجال الإطفاء ، كما أنّها تطبّق على موظّفي الدّولة وتُعرّف لهم بهذا الحقّ .

ومن بين الشّروط الواجب توافرها لممارسة هذا الحقّ هو كون أنّ جمعيّة واحدة للأجراء يمكنها أن تمارس الإضراب وبالتالي يمنع كلّ تجمّع عمّالي آخر القيام بذلك ، في حين تبقى المرافق العموميّة خاضعة لبعض الشّروط منها ، الإلزاميّة في احترام مهلة الإخطار والحفاظ على الخدمات الأساسيّة .

وعند ممارسة هذا الحقّ يترتّب مجموعة من الآثار وذلك بحسب ما إذا مورس الإضراب بطريقة قانونيّة أو غير قانونيّة .

ففي الحالة الأولى : لا تنتج على ذلك آثار قانونيّة على المضربين خاصة وأنّ القانون يمنع معاقبة أيّ أجبر بسبب المشاركة في إضراب قانوني .

أمّا في الحالة الثّانية :فإذا كان الإضراب غير قانوني فإنّه يمكن لصاحب العمل إستصدار قرار استعجالي من الجهة المختصّة في قوانين العمل أو من المحاكم بشأن هذا الموضوع أو اتّخاذ إجراءات تأديبيّة أو المطالبة بالتعويض عن الضّرر كما يمكن معاقبة الأجراء المعنويّ بقانون العقوبات⁽¹⁾ .

أمّا في فرنسا فأوّل قانون صدر ينظّم إضراب هو الذي صدر لمعاقبة كلّ ممارس للإضراب ومنعه ، واستمرّ هذا الوضع حتّى سنة 1864 حيث صدر في ماي من نفس السّنة قانون يزيل الطّابع الجنحي على تكتّلات المهنيين لتمكينهم من الدّفاع عن مصالحهم المهنيّة . كما نصّ الدّستور الصّادر في 27 أكتوبر 1946 على أن قانون الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظّمه ، وتضمّنت ديباجة الدّستور كون الإضراب وسيلة أساسيّة للدّفاع عن مصالحهم المهنيّة .

كما تدخّل المشرّع الفرنسي لوضع شروط ومسايطير في القانون الصّادر عام 1963 لتنظيم كميّة

ممارسة الإضراب :

(1) محمد العسري -الإضراب بين القوانين الدّوليّة والممارسة الوطنيّة -Macdroit(موقع العلوم القانونيّة) -دذتن.

1- المادة 2512 حدّدت الفئات المستهدفة من مدوّنة الشّغل الفرنسيّة في فئات الأعوان الخاضعة لأحكام هذا القانون.

2- منع بعض أنواع الإضرابات وخصوصاً تلك التي تأخذ أشكال إضرابات بالتتابع أو التناوب نظراً للأثار السّلبية التي تنجم عنها والخلخ الذي يصيب المرافق العامّة .

3- يجب على المضربون احترام مهلة الإخطار وذلك لتفادي الإضرابات المفاجئة التي تؤثّر على الصّالح العامّ وأمنهم.

4- حرمان بعض الأعوان من ممارسة الإضراب نظراً لطبيعة المهام المنوطة بهم كرجال الأمن ، رجال القضاء ، المصالح الخارجيّة لإدارة السّجون والمكفّون بالاتّصالات السّلكيّة واللا سلكيّة لوزارة الدّاخلية.

5- كل ممارسة مخالفة للقانون والمنظمة لممارسة حق الإضراب يعرّض مرتكبيها إلى عقوبات تأديبيّة .

الفقرة الثانية: الإضراب في بعض التشريعات العربيّة (على الصّعيد العربي)

تعاني الأمّة العربيّة من من تخلف كبير في تنظيم حقوق الإنسان عن تلك في أوروبا وأميركا. فميثاق جامعة الدّول العربيّة لسنة 1945 خلى من تنظيم لحقوق الإنسان ، والسّبب الأكبر في ذلك هي ظروف الأمّة العربيّة بعد الحرب العالميّة الثّانية ،ومتى لم تشقّق السّنين التي مرّت على استقلال الأقطار العربيّة، ورسوخ دعائم جامعة الدّول العربيّة ، وما واكبته حقوق الإنسان العالميّة من حركة وسرعة.

كل ذلك لا يعكس وجود إلا مشروعان لميثاقين عربيين لحقوق الإنسان، أحدهما صادر عن الجامعة العربيّة عام 1983 والآخر صادر عن فقهاء وخبراء رجال القانون العرب في ختام ندوة المعهد الدّولي العالي للدراسات العليا في العلوم الجنائيّة بمدينة "سيراكوزا" الإيطاليّة سنة 1986 .

ولكن الميثاق الصادر عن الجامعة افتقر لتنظيم آلية لمراقبة تنفيذ الميثاق، الأمر الذي اهتم له مشروع سيراكوزا، حيث نصّ على إنشاء لجنة ومحكمة عربية لحقوق الإنسان⁽¹⁾.

مع ذلك يجب أن لا ننكر أن إتفاقيّة منظّمة العمل العربيّة رقم 8177 نصّت في مادّتها 12 على الحريّات النقابيّة ونصّت كذلك على حق الإضراب⁽²⁾.

من الدول العربيّة التي اهتمّت بفكرة الاضراب نجد الجمهورية المصرية العربية ، حيث نصّت عليه في القانون رقم 24 الصادر سنة 1951 الذي أتى بصورة رادعة بعد أن كان الاضراب في السابق لا تطاله أي عقوبات وان وجدت فلا تعتبر مشدّدة⁽³⁾، فكثرت موجات الاضراب شملت جميع طوائف الموظّفين التي استلزمت وجوب استصدار قانون جديد ليشدّد به العقوبات على الاضراب الغير الشرعي، اذ نصّت المادة التاسعة من القانون رقم 2 لسنة 1977 الصادر في أعقاب أحداث يومي 18 و19 جانفي على معاقبة العاملين الذين يضربون عن عملهم عمداً متّقين في ذلك بالأشغال الشاقة المؤبّدة ، اذا كان من شأن هذا الاضراب تهديد الاقتصاد القومي ، وقرر المشرّع كذلك توقيع العقاب على المحرّضين على الاضراب⁽⁴⁾.

فشدّد المشرّع المصري العقوبة على الإضراب الذي يمارس من ثلاثة فأكثر أو من موظّف بمفرده فقد عوقب كل منهم بالحبس مدّة بين ثلاثة أشهر على الأقل وسنة على الأكثر وغرامة لا تزيد عن مائة جنيه ، وكذلك إذا كان ترك العمل أو الامتناع عن القيام به من شأنه أن يحدث إضراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضرّ بمصلحة عامّة وأدى إلى عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه⁽⁵⁾.

وكذلك بصدر قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 دخلت مصر مرحلة جديدة بالنسبة لحق العمّال في الإضراب ، فقد كانوا يحاولون إثبات مشروعية الإضراب من خلال الإتفاقيّة الدوليّة للحقوق الاقتصادية

(1) محمّد بشير الشافعي ، قانون حقوق الإنسان، دط، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر، 1992، ص 219.

(2) كامل عمران ، الحقوق والحريّات النقابيّة وانعكاساتها على العدالة الاجتماعيّة، كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة، مجلّة الفكر، عدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكة، الجزائر، مارس 2007، ص 78.

(3) محمد فؤاد مهنا ، مبادئ و أحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة . بدون دار ومكان نشر، 1975 ، ص. 278.

(4) عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظرية العامة في القانون الإداري . منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 ، ص. 429.

(5) محمد فؤاد مهنا ، المرجع نفسه، ص 274.

والاجتماعية والثقافية ، أما بصدور القانون المشار إليه فقد تم تنظيم هذا الحق ، وذلك من خلال المادة 192 التي نصت على أن : " للعمال حق في الإضراب ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقاً للصواب والإجراءات المقررة في هذا القانون ، وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي عدد الأعضاء - 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 . " كما نصت المادة 193 من ذات القانون على ما يلي: " يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتها النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم ."

وحظرت المادة 194 أيضاً الإضراب في المرافق العامة حيث نصت على: " 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 . " واعتبرت المادة 195 على احتساب مدة الإضراب إجازة للعامل بدون أجر . حيث نصت على أن : " يترتب على الإضراب المسار إليه في المادة 192 من هذا القانون احتساب مدة إجازة للعامل بدون أجر " (1).

فبيح للعمال ممارسة حق الإضراب " إذ استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه - أي في مواد القانون السابقة - وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين وذلك وفقاً للشروط والكميئات المحددة في أحكام هذا القانون . (المادة 24) ، على أن

(1) عبدالله صابر رمضان، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية ، 2004 ص126.

المادة 25 تحظر اللجوء إلى الإضراب ، وتوجب توقّف الإضراب الذي شرّع فيه " بمجرد اتّفاق طرفي الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم"⁽¹⁾.

وكذلك تنص المادة (107) من قانون العمل العماني أنه " على العامل الذي لديه شكوى أن يتّبع أولاً النّظام المعمول به مع صاحب العمل فإذا لم يوجد مثل هذا النّظام أو وجد ولكن لم يجد حلاً لشكواه فله أن يقدّم طلباً إلى الدائرة المختصة للسعي في حسم النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل" - فيفهم بشكل غير مباشر أنّ هذا القانون يحظر الإضراب ، ويلزم باتّباع الأحكام التي وضعها لتسوية النزاع الجماعي.

كذلك إنّ المشرّع المغربي اعترف بحق الإضراب وأقرّ مشروعيتّه من خلال الفصل الأول من تاريخ 19 يناير 1946 ، الذي اشترط استنفاذ ناحيتي المصالحة والتحكيم قبل اللجوء إليه ، هذا يعني أنّ هذا القانون لم يمنع ممارسة الإضراب ، ممّا يعني اعترافاً ضمناً بمشروعيتّه ، بالإضافة إلى أنّ القانون الجنائي الذي حرّم بعض الأفعال المصاحبة للإضراب كالمسّ بحريّة العمل ، لم يمنع أو يحرم الإضراب بحدّ ذاته. لكن ما لبس أن اعترف أول دستور مغربي في سنة 1962 صراحةً بالحق في الإضراب ، وذلك بنصّه في نص المادة 14 على أن : " حق الإضراب مضمون ، وسيبيّن قانون تنظيمي الشّروط والإجراءات اللاّزمة لممارسة هذا الحق". كما أنّ الدساتير التي جاءت عقب قانون ال62 تضمّنت نفس التأكيد ، مع الإشارة إلى القانون التنظيمي الذي من شأنه أن يبيّن الشّروط والإجراءات اللاّزمة لممارسة هذا الحق دون أن يصدر ، حيث يلاحظ تردّد السّلطة العامّة في إصداره ، ذلك لأنّها مهمّة صعبة ولأنّ الإضراب ليس كباقي الحقوق يصعب حصره في قواعد قانونيّة صماء ، بل تعيّن تغيير هذه القواعد باستمرار . ولكن رغم دستورية حق الإضراب إلا انه في الميدان العملي كان هناك اعتداء من طرف السلطة عليه في الكثير من الأحيان بحجة عرقلة حرية العمل والإخلال بالنظام الداخلي للعمل وهذا الإجراء يقع ضمن العقاب الجنحي.

⁽¹⁾رشيد واضح -منازعات العمل الفرديّة والجماعيّة في ظل الإصلاحات الاقتصاديّة في الجزائر، دذن، دذت ن، ص 116-

أما عن التشريع الاردني فلم يتعرّض فيه المشرّع لتنظيم الاضراب ، بل اكتفى بالنص على خطر اضراب الموظفين في نظام الخدمة المدنية⁽¹⁾، فنص القانون الاردني على أنه: "لا يجوز لأي عامل أن يضرب دون أن يعطي صاحب العمل اشعار بالاضراب حسب الصورة المعنية بالأنظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من تاريخ الاضراب أما اذا كان العامل مستخدماً في احدى خدمات المصالح العامة ، فيكون ارسال الاشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية وعشرين يوماً." فاعتبر الإضراب غير مشروع نظراً لخطورة نتائجه وما يترتب عنه من أضرار وتعطيل لسير المرافق العامة⁽²⁾.

فباعترادنا أن منح المشرّع الاردني لمدة الاشعار المسبق اعتبر بمثابة عرقلة للاضراب وخاصة في المصالح العامة.

أما في القانون العراقي فقد منع ممارسة الإضراب بنص المادة 346 من قانون العقوبات رقم 111 لعام 1969 والتي تقضي على انه : "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بالاستقالة أو امتنع عمداً عن واجب من واجبات وظيفته أو عمله متى كان من شأن التارك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، وكان من شأن ذلك أن يحدث إضراباً أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مرفق عاماً ويعد ظرفاً متشدداً إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو اكثر وكانوا متفقين على ذلك أو متيقنين من تحقيق غرض مشترك، أما عن نص المادة 365 من القانون المذكور أعلاه فقد قضت على معاقبة من يتعدى أو يشرع في الاعتداء على حق الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة في العمل باستعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أي وسيلة أخرى غير مشروعة.

وأما الإضراب في لبنان فقد اعتبر في ممارسته جريمة يستحق فاعلها عقوبة جزائية ويصل هذا العقاب ليشمل أيضاً أرباب الأعمال الخاصة والمستخدمين في القطاع الخاص في أحوال معينة، فقد نص

(1) فقد نصت المادة 44 الفقرة ج من ن.خ.م.أ. لعام 1988 على انه: " يحظر على الموظف تحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية : استغلال وظيفة الخدمة أي أهداف أو مصالح حزبية أو الاشتراك في تظاهر أو إضراب أو اعتصام".

(2) خالد خليل الضاهر، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى ،دار المسيرة ، عمان ،1997، ص44.

القانون الجزائري اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم بالدولة عقد عام وذلك إذا اتفقوا على وقف أعمالهم أو على تقديم استقالتهم خاصة إذا أدى ذلك إلى عرقلة سير إحدى المصالح العامة⁽¹⁾. إلى جانب ذلك تفرض عقوبة الحبس أو الإقامة الجبرية مدة ثلاثة أشهر على الأقل في حالة توقف أحد أرباب العمل أو رؤساء المشاريع أو المستخدمين أو العمال عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاجاً على قرار أو تدبير صادر عنها⁽²⁾.

وان المشرع اللبناني سعى لحماية انتظام سير المرافق العامة ذات الأهمية المتميزة لحياة الأفراد اليومية كمرافق النقل والمواصلات البريدية والتليفونية ومرافق المياه والكهرباء ، فنص في هذا الصدد على معاقبة كل اعتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصاً بقصد توقيف وسائل النقل بين أنحاء لبنان أو بينه وبين البلدان الأخرى، والمواصلات البريدية والبرقية والتليفونية أو إحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع المياه والكهرباء بالحبس وبالغرامة⁽³⁾.

فإنّ المرسوم التشريعي رقم 112 الصادر في 12 حزيران 1959 المتعلق بنظام الموظفين منع الموظفين القيام بالإضراب أو التحريض عنه ، كما منح هذا المرسوم للإدارة سلطة اعتبار الموظف المضرب عن العمل مستقياً من الوظيفة وله حق إحالته إلى المجلس التأديبي مع ما يستتبع ذلك من نتائج على أوضاع الموظف الماليّة⁽⁴⁾. وكذلك بالعودة إلى المادة 15 من نظام الموظفين ، فإنّ المشرع حطّر على الموظف أن يضرب عن العمل أو يحرض غيره على الإضراب، بموازاة المادة 340 من قانون العقوبات التي تجرّد الموظف ، من الحقوق المدنيّة ،

(1) هيام مروّة ، القانون الإداري الخاص . الطبعة الأولى ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،

بيروت، 2003، ص.54

(2) وهذا ما نصّت عليه كل من المادتين 340 و341 من القانون الجزائري اللبناني.

(3) عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري . الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، 2003، ص.242.

(4) طلال عامر المهتار ، مسؤوليّة الموظفين ومسؤوليّة الدولة في القانون المقارن دار إقرأ بيروت، 1982 ص.98.

التي تربطهم بالدولة عقد عام إذا أقدموا على وقف أعمالهم أو اتفقوا على وقفها، ما يدخل كل من يقدم على الإضراب في إطار المسؤولية على مختلف أشكالها⁽¹⁾.

من الدول العربية نجد كذلك ليبيا التي أخذت القانون رقم 297058 الصادر في 01 ماي 1970 حيث نصت المادة 150 منه على منع اللجوء إلى الامتناع عن العمل سواء من طرف العمال أو أصحاب العمل إلا باستنفاد إجراءات التوقف مع سبقها باللجوء للتحكيم⁽²⁾، ولقد نصت المادة 151 من نفس القانون على أنّ حق الاضراب في ليبيا لم يعترف به كلياً إذ انه للعامل أو صاحب العمل الحق في الإضراب إذا صدر لصالح الطرفين حكم نهائي أو قرار من هيئة التحكيم أو كان محضر مجلس التوقف منهيًا للنزاع وامتنع الطرف الآخر عن تنفيذه خلال أسبوع من تاريخ إغلاقه ، فيجب أن يخطر أحد الطرفين كل من الطرف الآخر ومدير العام للعمل بالعزم على الإضراب أو وقف العمل بكتاب مسجل قبل الموعد المحدد لبدء الإضراب أو وقف العمل بأسبوعين على الأقل ، وعليه فالإضراب في التشريع الليبي معترف به لكن هذا الاعتراف مقيد مما ينقص من فعاليته في المجال العملي وبالتالي تنقص من وجوده ووجود نتائجه.

وعن التشريع السوداني فقد جاء في بعض النصوص القانونية على انه يحظر على العمال والموظفين التوقف عن العمل كلياً أو جزئياً، ويحظر على المستخدم قفل مكان العمل كلياً أو جزئياً بسبب نزاع عمالي إلا في الحالات التالية: قبل إجراءات التوقف، قبل الدخول في المفاوضات، بعد تقديم أي طرف طلب للتوقف مباشرة، أثناء إجراءات التوقف ،بعد قرار الوزير أو المدير بإحالة النزاع إلى التحكيم مباشرة ،أثناء إجراءات التحكيم.

من خلال ما سبق توصلنا إلى أن اغلب تشريعات الدول الرأسمالية تعتبر الإضراب حقاً مشروعاً باعتباره من الوسائل الفعالة التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن حقوقهم وذلك نتيجة لوجود طبقة كبيرة من أصحاب العمل مسيطرة على اليد العاملة بما تمتلكه من رأسمال قوي، وخوفاً من أن تستغل هذه الفئة من

(1) جهاد اسماعيل، موقف التشريع اللبناني من إضراب المعلمين في المدارس والثانويات الرسمية، مقال منشور في مجلة محكمة، 2021/1/30.

(2) وقد قضت المادة 150 من القانون المذكور أعلاه على انه " يحضر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً ، وكذلك يحضر على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً قبل استنفاد جميع إجراءات التوقف والتي يجب أن يسبقها اللجوء للتحكيم."

العمال وتسخرهم لخدمة مصالحها - طبقة أصحاب العمل - حرص المشرع على أن يكفل للعمال حق الإضراب كسلاح للدفاع عن حقوقهم ومطالبهم.

أما عن تشريعات الدول الاشتراكية ففكرة الإضراب فيها غير مجسدة نظرا لان هذه الفكرة ترتبط أصلا بالمجتمع الطبقي لان الإضراب هو السلاح الفعال الذي يستخدم في صراع الطبقات، وبما أن المجتمعات الاشتراكية قد وضعت حدا لهذا الصراع، فإذا تم القيام بالإضراب من الناحية الفعلية فإنه سيقمع لاعتباره اعتداء صارخ على سلامة و أمن الدولة نفسها⁽¹⁾، وما يجب تأكيده هو انه لا يمكن أن ننفي عدم وجود نزاعات أو خلافات عمالية جماعية في الدول ذات التوجه الاشتراكي، كالذي وقع في بولونيا سنة 1980 فحق الإضراب معترف به بصفة مطلقة في القطاع الخاص، لان الاعتراف به - الإضراب - في هذا القطاع ليس فيه مساس بالمصالح العليا للاقتصاد وبحسن سير المرافق الضرورية، وإذا تم الاعتراف به في بعض ميادين وقطاعات النشاط العام وجب تقييده ببعض الشروط لتجنب اللجوء إليه كأن يسبق مثلا بإخطار مسبق يمكن ممثلي المضربين والسلطة الوصية من اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية وتعجيل الحلول الملائمة لتجنب وقوعه، لان زيادة الاختلافات بين العمال و أصحاب العمل يؤدي إلى سخط العمال.

عليه يمكن القول انه بصدور أي تشريع يجيز ممارسة الإضراب يجب أن يتم تنظيمه حتى لا يكون

عند ممارسته تعارض مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة مما تؤدي بالمساس بمصالح المجتمع الأساسية.

(1) عبد الله طلبة ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، المرجع السابق ، ص 250.

المبحث الثاني: الإضراب في بعض المواثيق الدولية

يعتبر الإضراب من الحقوق الأساسية التي تناولتها واعترفت بها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطه الوثيق ببعض الحقوق الأخرى مثل الحق في العمل الذي يعد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية ، هذا بالإضافة إلى الصلة الوثيقة ما بين الحق في الإضراب والحق في التنظيم النقابي ، إلا أن هذا الحق مقيد وغير مطلق ويحق للدولة المعنية فرض بعض القيود عليه، وسيتم تقسيم هذا المبحث إلى فقرتين:

المواثيق الدولية على الصعيد العالمي في (الفقرة الأولى) وعلى الصعيد الإقليمي في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: على الصعيد العالمي

اعترفت العديد من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان بالإضراب واعتبرته من الحقوق الأساسية التي تناولتها ، ومن أبرز المواثيق الدولية التي نصت على هذا الحق:

النبة الأولى: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

بالرغم من غياب النص الصريح على حق الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا أنه يستشف من المادة 22 و 23 منه، المتعلقين بحقوق عدة ذات صلة بهذا الحق ومنه الحق في اختيار العمل بشروط عادلة ومرضية وبأجر عادل يكفل للعامل ولعائلته حياة تليق بكرامة الإنسان، كما أعطت كل الحق للإنسان في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها حماية لمصالحه⁽¹⁾. كما أنه حسب المادة 20 من هذا الإعلان يحق لكل شخص الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية.

وفي المادة التاسعة والعشرين من الفقرة الثانية نصت على ما يلي: يخضع الفرد في ممارسة حقوقه وحرياته لتلك القيود التي التي يقرها القانون فقط، لضمان الاعتراف بحقوق الغير وحرية واحترامها ولتحقيق المقنضيات العادلة للنظام العام والمصلحة العامة والأخلاق في مجتمع ديمقراطي."

(1) علوان، محمد يوسف علوان ومجد خليل موسى-القانون الدولي لحقوق الإنسان-ج1-عمان-دار الثقافة للنشر والتوزيع-

فيتينن مما سبق أنه لم ينص نص صريح يفيد بحق الإضراب ولكن ولكن يمكن فهم ذلك من نص المادة الثالثة والعشرين المتضمنة حماية مصلحة العامل حينما يمتنع عن العمل بقصد الضغط على صاحب العمل ولكن بالقيود الواردة في المادة التاسعة والعشرين⁽¹⁾.

النبة الثانية: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

كان لوجود الميثاق العالمي الصادر سنة 1966 المتعلق بالحقوق الاقتصادية والثقافية⁽²⁾، من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من نفس السنة أثر كبير في تكريس الحريات الأساسية وجمع منظومات قانونية متعددة كانت تختلف في العديد من المسائل القانونية خاصة ما تعلق منها بالإضراب. فقد نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أقرته الأمم المتحدة على حق العمال في الإضراب عام 1966، ولكن مع مراعاة القوانين الداخلية، حيث قضت المادة 118 منه على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: "

- أ. حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها 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 وحرياتهم.
- ب. حق النقابات في إنشاء اتحادات خلافية قومية وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج. حق النقابات في ممارسة نشاطاتها 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 وحرياتهم.

(1) قسم موقع الأمم المتحدة في إدارة شؤون الإعلام _ 2003م.

(2) مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، الاسكندرية - الطبعة الأولى - 1995 - ص 259 وما بعدها.

مصطفى أبو زيد، الإدارة العامة نشاطها وأموالها، دار المطبوعات الجامعية (الاسكندرية) - 2002 - ص 91 وما بعدها.

د-حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني...⁽¹⁾

فالإضراب وفقاً لهذه المادة حق مشروع للعمال شرط ممارسته وفقاً للقوانين الوطنية التي تنظمه، حيث أنّ الهدف من هذه الضوابط هو التوفيق بين اعتبارات الصالح العام وبين حق العمال في ممارسة الإضراب للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم الشخصية⁽²⁾.

فهذه المادة قرّرت أنّ حق الإضراب يكون حقاً مشروعاً لانه وسيلة للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية، شرط أن تتم ممارسته وفقاً للضوابط والقيود التي تضعها الدولة ، وهذه الاتفاقية أعطت الحق لكل دولة باعتبارها الحامية للنظام والمصلحة العامة في وضع الضوابط والقيود لمنع التجاوز في ممارسة الإضراب ، بحيث لا يساء استعماله فيصبح أداة لتخريب وهدم الاقتصاد القومي،ولكن هذه القيود التي تضعها الدولة يجب أن تكون في أضيق حدودها ويجب أن توافق بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم وبين اعتبارات الصالح العام⁽³⁾. وقد تركت هذه المادة للدولة حق تنظيم الإضراب وتقييده وفقاً للقانون الوطني،ولكن التقييد يجب أن يراعي الشروط الموجودة في متن هذا العهد وأهمها:ألا يؤدي هذا التقييد إلى إهدار الحق وأن يكون هذا التقييد في ضوء المبادئ المتعارف عليها بين الأمم، وهدفه الوحيد تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي⁽⁴⁾.

ويلاحظ على صيغة النص الوارد في العهد أنها جاءت عامة ولا تتضمن الحالات التي يجوز فيها تقييد الإضراب ، ولذلك أقرت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية إمكانية تقييد هذا الحق في حالتين هما:

(1) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف في 16 ديسمبر 1966، دخلت حيز النفاذ في 3 يناير 1976.

(2) محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى -القانون الدولي لحقوق الإنسان - مرجع سابق ص 135-136.

(3) عبد المحسن عبد الباسط-الإضراب في قانون العمل-مرجع سابق- ص66.

(4) ابراهيم الصرايرة- أحقية الموظفين العاميين في الإضراب في القانون الأردني -مقال منشور على موقع المركز الأردني لحقوق الإنسان-2012-بتاريخ 2021\10\31.

-إضراب الموظفين الحكوميين(العاملين في القوّات المسلّحة والشرّطة والموظّفين العموميين في المستويات الإدارية العليا) الذين يمارسون السّلطة باسم الدّولة كون ممارسة هذه الفئات لحق الإضراب يؤدّي إلى إلحاق الضّرر بأمن المجتمع.

-الإضراب في مجال الخدمات العامّة الأساسيّة فقط، واعتبرت اللّجنة أنّ هذه الخدمات هي الخدمات التي يعرّض توقّف العمل فيها الخطر على الحقّ في الحياة مثال:المستشفيات إمدادات المياه، مراقبي خدمات الطيران الجوّي).

وأشار العهد صراحة في الفقرة الثانية من المادّة الثّامنة على أن لا تحول هذه المادّة دون إخضاع أفراد القوّات المسلّحة أو رجال الشرّطة أو موظّفي الإدارات الحكوميّة لقيود قانونيّة على ممارستهم لهذه الحقوق.

النّبذة الثالثة:العهد الدّولي الخاصّ بالحقوق المدنيّة والسياسيّة⁽¹⁾

تضمّنت الفقرة الثّالثة من هذه الإتفاقية في مادّتها الثّامنة ما يفيد أنّه "لا يجوز إكراه أحد على السّخرة أو العمل الإلزامي".

وإذا كان لا يجوز تأويل الفقرة السّابقة على نحو يجعلها في الدّول التي تجيز المعاقبة على بعض الجرائم بالسّجن مع الأشغال، تمنع تنفيذ عقوبة الأشغال المحكوم بها من قبل المحكمة المختصّة ، فإنّها تفيد منع إلزام الأشخاص على العمل إذا اختاروا الإضراب عنه دفاعاً عن حقوقهم ومطالبهم، وذلك باعتبار هذا الإضراب حقاً من حقوقهم المدنيّة ، لا فرق ذلك بين عمال القطاع الخاص ، وبين موظّفي الدّولة.

فإذا كانت المادّة الثّامنة من العهد الدّولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافيّة ، لا تحول دون إخضاع موظّفي الإدارات الحكوميّة لقيود قانونية على ممارستهم لحق الإضراب ، شأنهم في ذلك شأن أفراد القوّات المسلّحة أو رجال الأمن. فإنّ المادّة السّابعة من الإتفاقية الدّوليّة بشأن الحقوق المدنيّة والسياسيّة في

(1) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسية ، صادقت عليه الجمعية العامّة للأمم المتّحدة في 16 ديسمبر 1966 ، والتي دخلت حيّز التنفيذ في 23 مارس 1976.

فقرتها الثالثة وإن كانت تسمح ببعض القيود المنصوص عليها في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، إلا أنها لم تشر إلى إخضاع موظفي الإدارات الحكومية إلى تلك القيود ، ومن ثم يكون نطاق تطبيقها أكثر انسجاماً مع الإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁽¹⁾.

وإذا كان الأمر كذلك بالنسبة للحق النقابي والحق في المفاوضة الجماعية ، فإن الحق في الإضراب لم يحظ في المواثيق والاتفاقيات الدولية بتلك الأهمية التي حظيت بها الحرية النقابية ، وذلك رغم إقرارها بمشروعيتها ومعارضتها لأي إجراء يكون من شأنه المساس بشكل مباشر أو غير مباشر بممارسته ، فلا توجد أية إتفاقية دولية أو إقليمية خاصة بالإضراب، وإنما اكتفت الاتفاقيات الدولية بتناوله ضمن الحرية النقابية أو ضمن المفاوضة الجماعية.

فبالعودة إلى المادة 21 من هذا العهد يتبين لنا أنه اعترف بالحق في التجمع السلمي ، ومنع وضع أية قيود على ممارسة هذا الحق إلا التي تفرض طبقاً للقانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي من أجل صيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ومن خلال ذلك يتبين لنا أنه لم ينص صراحة على الحق بممارسة الإضراب ولكن يمكن إدراجها ضمن الحق في التجمع السلمي.

كما أن هذا العهد أعطى حسب المادة 22 منه الحق لكل فرد في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين والنضمام إليها من أجل حماية مصالحه. كما منع وضع أية قيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية ، في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(1) مجموعة صكوك دولية – (1128) الأمم المتحدة نيويورك 1993.

النبة الرابعة: التوصية رقم 92 الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁽¹⁾

لقد نصت توصية منظمة العمل الدولية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين في البند أولاً التوفيق الاختياري في الفقرة 4 عندما يعالج نزاع عمالي عن طريق إجراء التوفيق بموافقة جميع الأطراف المعنية مما تشجع هذه الأطراف عن الامتناع عن الإضرابات وإغلاق المنشأة طوال سير الإجراء.

وفي البند ثانياً التحكيم الإختياري الفقرة 6 نصت على:

عندما يحال النزاع إلى التحكيم التسوية نهائية بموافقة الأطراف المعنية تشجع هذه الأطراف على الإمتناع عن الإضرابات وإغلاق طوال عملية التحكيم وعلى قبول قرار التحكيم.

والفقرة 7 من البند الثالث في الأحكام العامة نصت على: "لا تتضمن هذه التوصية أي حكم يمكن تفسيره بأنه يقيد حق الإضراب بأي شكل من الأشكال." وبذلك تكون هذه التوصية قد أقرت مشروعية الإضراب، بصرف النظر عن الجدل الذي أثارته بخصوص سماحها باللجوء إلى الإضراب رغم تحريك الحل السلمي للنزاع الجماعي⁽²⁾.

النبة الخامسة: الإتفاقية الدولية رقم 105 لسنة 1957.

إنطلاقاً من عزمها على تعزيز الإتفاقية الدولية رقم 29 لسنة 1930 الخاصة بتحريم السخرة ، وبغية إلغاء بعض الأنواع الأخرى من أعمال السخرة أو العمل الإجباري ، التي تعتبر انتهاكاً لحقوق الإنسان كما هي مقررة في ميثاق الأمم المتحدة وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، وافق المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الأربعين في الخامس من يونيو 1957 على الإتفاقية رقم 105 الخاصة بتحريم السخرة أو العمل الإجباري ، وبعدم اللجوء إليه من طرف الدول التي تصدق على الإتفاقية غذا كان هدفها تحقيق

(1) التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين ، صادرة عن منظمة العمل الدولية ، في 29 حزيران 1951.

(2) جامعة منسوتا [www.http:// htm.am3/arab/humants/umn.edu.1](http://www.htm.am3/arab/humants/umn.edu.1)

مجموعة من الأهداف التي نصت عليها المادة الأولى من الفقرة الخامسة ومن ضمنها اللجوء إليه "كعقوبة على المشاركة في الإضراب"، وبذلك تكون هذه الإتفاقية قد كرّست مشروعية الإضراب على المستوى الدولي⁽¹⁾.

النبذة السادسة: إتفاقية مجلس أوروبا لحماية حقوق الإنسان⁽²⁾

لقد اعترفت المادة 11 من إتفاقية مجلس أوروبا لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية الحق في الإنضمام إلى نقابات العمال حيث اعتبرت أن لكل إنسان الحق في حرية الاجتماعات السلمية، وحرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك الحق في الاشتراك في الإتحادات التجارية لحماية مصالحه. فهذا يعني أنّ هذه الإتفاقية اعترفت بحق الإضراب شرط أن يكون بشكل سلمي الي يعتبر من الشروط الأساسية لشرعية الإضراب.

الفقرة الثانية: على الصعيد الإقليمي

كما أنّ المنظمات الإقليمية بدورها تناولت موضوع حق الإضراب خاصة التوصية المتعلقة بحماية الحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية المصادق عليها من قبل المؤتمر الثالث للبلدان الأميركية المنعقدة في المكسيك، والنثبت عضويتها في منظمة العمل الدولية حيث أقرت الفقرة الثالثة من الفرع الثالث على أنه: "يجب أن تضمن التشريعات في كل دولة ممارسة الحقوق النقابية نشاطات ممثلي العمال خاصة أثناء تحضير الإضراب ومدته بشكل يحول دون فصل ممثلي العمال ومتابعتهم أو حرمانهم من حريتهم وذلك بسبب نشاطاتهم النقابية".

كذلك التوصية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي الصادر عن المؤتمر الأول الإقليمي

للدول الأفريقية في "لاغوس" سنة 1960، فقد نادى بحق كافة العمال في اللجوء إلى الإضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد أن تستنفذ جميع إجراءات التسوية التوفيقية.

(1) [Http://www.nehr.org.eg/human-rp1-1.html](http://www.nehr.org.eg/human-rp1-1.html) إعداد ، البوابة القانونية - إعداد

المستشار سناء سيد خليل.

(2) اتفاقية حماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوروبا، روما، في 4 نوفمبر 1950.

نجد أيضاً الفقرة الأخيرة من المادة عشرون من إعلان التّقدّم والتّنمية ، وكذلك المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 48187 الخاصة بحرية النقابات ، تنصّ على كلّ الحريات الديمقراطيّة للنقابات وحق الإضراب. فإنّ هذه الإتفاقيّة الصّادرة عن منظمة العمل الدوليّة قد نصّت على حق التّجمّع النقابي وحمائيته، وأكّدت على أنّ شروط الإضراب المشروع يجب أن تكون مرتبطة بمطالب مهنيّة يمكن تنفيذها ، وإلاّ يكون من شأنها التّقليل من الوسائل المتاحة أمام المنظّمات النقابيّة ، وأشارت المنظّمة إلى أنّه قد يكون مقبولاً فرض التزامات على العمّال أو النقابات المهنيّة قبل الدّعوة إلى الإضراب، شرط أن لا تكون هذه الإجراءات ثقيلة لدرجة تجعل من ممارسة الإضراب بصورة شرعيّة أمراً مستحيلاً.

ومع أنّ المواثيق الدوليّة والعديد من التشريعات اعترفت بحق الإضراب إلاّ أنّه لا يوجد اتّفاقيّة دوليّة للعمل مخصّصة للإضراب ، واعتبرت لجنة الخبراء الدوليّين أنّ حق الإضراب هو حق ملازم لحق التّجمّع النقابي الذي نصّت عليه الإتفاقيّة رقم (87) ولكن هذا الحق لا يكون مطلقاً بل يجب أن يكون منظّماً بقواعد تحدّد أشكال ممارسته⁽¹⁾. وهكذا حسب نصوص منظّمة العمل فإنّها لم تشترط أن تصادق الدّول على اتّفاقيّاتها وتضمّنت بأن الدّول الأعضاء حتّى لو لم تصادق على الإتفاقيّات ذات العلاقة فإنّها ملزمة بأن تحترم المبادئ المتعلّقة بالحقوق الأساسيّة وتعزيزها بحسن نيّة⁽²⁾.

كذلك نصّ البروتوكول الإضافي للاتفاقيّة الأميركيّة لحقوق الإنسان المتعلّق بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة⁽³⁾ لعام 1988 في المادة 8 منه على الكثير من الحقوق ومنها حق الإضراب حيث للعمّال الحق في تنظيم نقابات مهنيّة وحق الانضمام إلى النقابة التي يختارونها والتي بدورها لها الحق في إنشاء اتّحادات وطنيّة أو اتّحادات كونفدراليّة أو الانضمام إليها كما لهم الحق في إقامة منظّمة نقابيّة مهنيّة دوليّة والانضمام إلى تلك التي يختارونها كذلك نصّ على حق الإضراب في البند (ب) من المادة نفسها. كما ورد النصّ على حق الإضراب أيضاً في الكثير من الاتّفاقيات الإقليميّة نذكر منها :

⁽¹⁾ فريدة العبيدي، السّلطة التّأديبيّة لصاحب العمل، القاهرة، دار الكتب القانونيّة 2008، ص240. وأمل حمزة عبد المعطي، حق

الإضراب والنّظائر في النّظم السياسيّة المعاصرة، ط3، القاهرة دار النهضة العربيّة، 2014، ص63.

⁽²⁾ الشّبكة الإلكترونيّة على موقع <http://ar.ammanet.net/documentary/news>، في 2021\11\8.

⁽³⁾ البروتوكول الإضافي للاتفاقيّة الأميركيّة لحقوق الإنسان فب مجال الحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافية، منظمة الدول الأميركيّة، 1988، دخل حيز التنفيذ في 16 نوفمبر 1999.

الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961⁽¹⁾، والميثاق العربي لحقوق الإنسان⁽²⁾، واتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1977 حول الحريات والحقوق النقابية⁽³⁾.

النبة الأولى: الميثاق الاجتماعي الأوروبي:

يتضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي الموقع من قبل ستة عشر دول أوروبية في 18 أكتوبر 1961، مادة صريحة خاصة بالحق في الإضراب ، فبعد أن نصّ هذا الميثاق في مادته الخامسة على ضرورة " أن تضمن الدول المتعاقدة تدعيم حرية العمال وأصحاب الأعمال في تكوين منظمات محلية ووطنية لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية " ، نص في مادته السادسة على: " بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعهد الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل - متى كان ذلك ضروريا ومناسبا- آليات التفاوض الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بقصد الوصول إلى لوائح بنود وشروط التوظيف عن طريق الإتفاقية الجماعية بتشجيع إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري من أجل تسوية نزاعات العمال، وأن تعترف بحق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح - بما في ذلك حق الإضراب - بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً."

أي أشارت إلى الحق في اللجوء إلى الإضراب ، بل إنّ هذا النص الأوروبي أشار صراحة إلى حق المواطنين في اللجوء إلى هذه الوسيلة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم ، مع بعض الفئات المستثناة التي بحكم المهام المنوطة بها يمنع عليها هذا الحق. وبذلك يكون الميثاق الاجتماعي الأوروبي قد ساهم مساهمة كبيرة

(1) European social charter , Adopted at Turin on 18 October 1961,(Entry into force 26 February 1965 in accordance with article 35), Human rights. Acomptation of international instruments volume ii, regional instruments, united nations, New York and Geneva 1997 pp.142-162.

(2) جامعة الدول العربية في أيار /مايو ٢٠٠٤ تحت الرقم ق.ق. ٢٧٠ د.ع (٤/٢٠٠٤/٥-٦) دخل حيز التنفيذ في آذار/مارس ٢٠٠٨ ، وصادقت عليه عشر دول عربية، هي: الجزائر، والبحرين، والأردن، وليبيا، وفلسطين، وقطر، والسعودية، وسورية، والامارات العربية المتحدة، واليمن، نقلاً عن منشورات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان.

(3) الاتفاقية رقم 8 لعام 1977 في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي المنعقد في الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في آذار/مارس 1977.

في تكريس الحق في الإضراب بالنسبة لجميع المواطنين ، بما في ذلك الموظّفين ، وكان أكثر صراحةً واتساعاً من الاتفاقيات الدّولية الصّادرة عن منظمة العمل الدّولية.

النّبة الثانية: الميثاق العربي لحقوق الإنسان:

أمّا بالنسبة للميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي وافق عليه مجلس الجامعة العربيّة بقرار رقم 270

بتاريخ 13\5\2004 فقد نصّ في المادّة 16 الفقرة 4 على: "ترسيخ المبدأ القاضي بأنّ جميع حقوق الإنسان عالميّة وغير قابلة للتجزئة ومترابطة ومتماسكة " وهذا يعني أنّ الإضراب حق لأنّه من ضمن حقوق الإنسان. كما نصّ في المادّة 29 منه "تكفل الدّولة الحق في تشكيل النقابات والحق في الإضراب في الحدود التي ينصّ عليها القانون". ولقد جاء في المادّة 35 منه ما يأتي: "تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينصّ عليها التّشريع النّافذ."

هذا يعني أنّ الميثاق العربي لحقوق الإنسان كرّس حق الإضراب في مواده ولكن ضمن الحدود التي ينصّ عليها القانون⁽¹⁾.

النّبة الثالثة: منظمة العمل العربيّة:

من أهمّ الخطوات التي قامت بها منظمة العمل العربيّة طبقاً لدستورها وميثاقها لتحقيق التّقدّم الإجماعي في الوطن العربي ، هو إصدار العديد من اتّفاقيات وتوصيات العمل العربيّة ، التي تساعد في تطوير التّشريعات العربيّة كمرحلة أولى ، ومن ثمّ الوصول إلى مستويات عمل متماثلة كمرحلة ثانية. ومن اتّفاقيات العمل العربيّة التي اهتمّت بموضوع الإضراب في علاقات العمل الجماعيّة ، نجد الاتّفاقيّة رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل ، التي نصّت في مادتها ال 93 منها على : " ينظّم حق الإضراب في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النّظام العام، وعلى الطّرفين عند عرض النزاع على لجنة التّوفيق أو هيئة التّحكيم أو غيرهما من هيئات تسوية المنازعات الجماعيّة ، الامتناع عن الإضراب أو إغلاق المنشأة أثناء إجراءات التّوفيق والتّحكيم."

(1) سهيل الأحمد ، وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل – دراسة مقارنة بين القانون والفقّه الإسلامي ، في

فهكذا ، تكون م.ع.ع باهتمامها بالإضراب في أول اتفاقية تصدر عنها، وبكفالة ممارسته في إطار القانون، قد كرّست مشروعية الإضراب في علاقات العمل الجماعية ، وإن كانت منعت اللجوء إليها أثناء سير إجراءات التوفيق والتحكيم.

وتكريساً لموقفها من الإضراب كحق مشروع ، ضمنت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل ، والمعدلة للاتفاقية الأولى لسنة 1966 ، كما أنّ اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 8 لسنة 1977 حول الحريات والحقوق النقابية تتضمن مادة خاصة بالإضراب ذات مضمون واحد. هكذا نصّت المادة 93 من الاتفاقية رقم 6 ، والمادة 12 من الاتفاقية رقم 8 على أنه : "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"⁽¹⁾.

وهكذا إذا كانت المادة 93 من الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 تعترف بالإضراب في الحدود التي يعترف بها وينظمها القانون ، وهو ما من شأنه في نظرنا أن يتيح المجال لتقييد هذا الحق بموجب القانون ، فإنّ الاتفاقيتين العربيّتين رقم 6 ورقم 8 تعترفان بالحق في الإضراب دون أية إشارة إلى تنظيمه بموجب القانون ، مكتفيتان باشتراط استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال قبل اللجوء إليه⁽²⁾.

هذا يعني أنّ هذه الاتفاقية كرّست حق الإضراب للعمال الذين لم يتمكنوا من الحصول على مصالحهم عن طريق التفاوض . فأعطتهم الحقّ باللجوء إلى الإضراب للحصول على مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

(1) سهيل الأحمد ، وعلي أبو مارية ، المرجع السابق، ص12.

(2) عبد اللطيف خالفي - الوسيط في مدونة الشغل - الطبعة الأولى 2006 - (57\2 وما بعدها) ، رمضان عبد الله صابر - النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية 2004 ص16، وما بعدها ، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، منظمة العمل العربية 1966، ص 107-108.

ومن الدول العربية التي وافقت على الانضمام للعهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذلك على الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية وأصبحت ملزمة بها مثل القوانين الداخلية وفق القواعد الدستورية التي تتضمنها وهي: الأردن ، الجزائر ، تونس ، السودان ، الكويت ، سوريا ، العراق ، لبنان ، ليبيا ، مصر ، المغرب واليمن .

أما المملكة العربية السعودية فلم توافق على العمل بتلك الاتفاقيتين الدوليتين ولم تدخل في أية اتفاقية دولية غيرها تقيد بحق العمال للإضراب⁽¹⁾.

ومن هنا يستشف من خلال العرض المتقدم لنصوص هذه الإتفاقيات أن الإضراب حق أصيل للعامل أقرته هذه المواثيق ويمكن اللجوء إليه كوسيلة من وسائل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية إن كان الحصول عليها لم يتحقق بالطرق التي تنص عليها قوانين الداخلية وبحيث يعتبر الإضراب الملجأ والملاذ الأخير لضمان هذه المصالح.

كما قد عملت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية على بناء مجموعة من المبادئ حول مسائل مهمة في مجال الحقوق النقابية ، ومن خلال نظرها في الشكاوى المقدمة لها حول الحق في الإضراب ، وفي الحين الذي لم تنص فيه أي من إتفاقيات العمل الدولية على الحق في الإضراب ، اعتبرت اللجنة أن هذا الحق أساسي ومرتبط بالحقوق المنصوص عليها في الإتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم وبالتحديد المادة (3) التي تنص على حق المنظمات النقابية في تنظيم نشاطها. وقد اعتبرت اللجنة أن الإضراب وسيلة أساسية من أجل جعل هذا الحق فعال ، وبالتالي أقرت اللجنة أن هناك حق عام للإضراب ، وان الاستثناءات الوحيدة الممكنة تكون للموظفين العموميين والعاملين في الخدمات الأساسية.

وبسبب المادة (9) من الإتفاقية رقم 87 التي تنص على أن: " تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية على القوات المسلحة والشرطة."

(1) الشبكة العربية لمعلومات حقوق الانسان - التقرير السنوي للمنظمة العربية لحقوق الانسان - 2005 م.

رفضت لجنة الحريات تقديم أي اعتراض على القوانين التي تحظر هذه الفئات من ممارسة الحق في الإضراب .

كما اشترطت هذه الإتفاقيات لممارسة هذه الحقوق ألا تمس الحريات العامة وبالنظام العام للدولة بالإضافة إلى ممارسة الإضراب وفقاً للتنظيم الذي تقره القوانين الداخلية للدول الأعضاء .

وبالرغم من اعتراف المواثيق الدولية لحقوق لإنسان واعتباره من الحقوق الأساسية التي تناولتها إلا أنها أعطت الدول الحق في فرض بعض القيود المحددة عليه، وقيدت ممارسة الإضراب بمراعاة القوانين الوطنية وما تضعه من أحكام وضوابط في هذا الشأن ، وبالتالي فإن الحق في الإضراب ليس مطلقاً بل يجب أن يقنن ويقيد بصورة لا تتجاوز فيه أهدافه وذلك بقصد تجنب الإضرار بالمصالح العامة ، وعليه فهناك دول تقنن حق الإضراب ، ودول أخرى تضع عقوبات جنائية بحق المضربين⁽¹⁾.

ولقد اشترطت المواثيق الدولية عدد من الشروط يجب مراعاتها عند قيام الدول بفرض أي قيود على حقوق الإنسان ومنها الحق في الإضراب ، وذلك كي لا تقوم الدولة بفرض ما تشاء من القيود لتكون وسيلة لها للتهدب والتحلل من الالتزامات التي تفرضها عليها الإتفاقيات الدولية ، ومن الشروط الواجب مراعاتها عند قيام الدول بفرض القيود ما يلي:

أولاً: أن تكون القيود مفروضة بموجب القانون

تتطلب الإتفاقيات الدولية التي تتعلق بحقوق الإنسان، أن تكون القيود التي يمكن للدول الأطراف في الإتفاقيات وضعها على الحقوق المعترف بها ، منصوص عليها في القانون الخاص للدولة ، حيث نصت المادة الرابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على: "تقر الدولة الأطراف في الإتفاقية الحالية بأنه يجوز للدولة في مجال التمتع بالحقوق التي تؤمنها تماشياً مع الإتفاقية الحالية ، أن تخضع هذه القيود المقررة في القانون فقط...."

(1) أحمد عطا البريزات ، حق إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني ، رسالة ماجستير ، 2012، عمان جامعة الإسرء ، ص72.

ويقصد بالقانون في هذه المادّة أن تكون القيود على الحقوق واردة في القانون الوطني الصادر عن السلطة المخوّلة في إصدار القوانين في الدّولة المعنيّة.

ثانياً: بيان الهدف المراد تحقيقه من فرض القيود:

عرّفت المادّة أربعة من العهد ذاته الهدف بقولها "..... ولغايات تقرير الرّخاء العام في مجتمع ديمقراطي فقط" ، أي بمعنى أن يكون الهدف من القيود التي تضعها الدّولة هو حماية لتحقيق الأمن الوطني والنّظام العام والمحافظة على سلامة أراضي الدّولة وتحقيق الرّخاء الإقتصادي.

ثالثاً: التّناسب بين القيود والأهداف :

جاء في المادّة (1\5) من ذات العهد " ليس في الإتفاقيّة الحالية ما يمكن تفسيره بأنّه يجيز لأية دولة أو جماعة أو شخص أي حق في الإشتراك بأي نشاط أو القيام بأي عمل يستهدف القضاء على أي من الحقوق أو الحريّات المقرّرة في هذه الإتفاقيّة لدرجة أكبر ممّا هو منصوص عليه في الإتفاقيّة الحالية." أي أن العهد اشترط في القيود التي تضعها الدّول الأطراف على الحقوق والحريّات أن تكون متناسبة مع الهدف الذي أخذت الدّولة إلى وضعها، بشكل يمنع تعسّف الدّولة في فرض القيود على الحقوق ، وبدرجة لا ترقى إلى حد إلغاء أي من الحقوق الواردة في الإتفاقيّة أو تحظر ممارستها بالكامل. وفي مجتمع ديمقراطي يقوم على سيادة القانون ، ولمعرفة فيما إذا كان القيد ضرورياً من عدمه ، فإنّ الهيئات الدّوليّة المكلفة بالرقابة على هذه القيود تستعين للكشف على هذه القيود بالقانون المقارن في لدّول الأطراف في الإتفاقيّة، ولكن مع مراعاة بعض الطّروف الاستثنائية التي تجعل الحظر أمراً ضرورياً للدّولة⁽¹⁾.

ووفقاً للمعايير الدّوليّة لحقوق الإنسان يجوز حظر الإضراب في بعض الخدمات أو المنشآت الجوهريّة ولكن لا يجب أن تعامل جميع منشآت الدّولة على أنّها منشآت جوهريّة ، وقد بيّنت منظمة العمل الدّوليّة

(1) عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص300.

بعض الأنشطة الجوهرية التي من الممكن منع الإضراب فيها مثل الخدمات المتعلقة بالإمداد بالمياه وعمال المستشفيات ومراقبة خدمات الطيران الجوي⁽¹⁾.

(1) مصطفى أبو زيد ، الوجيز في القانون الإداري ، ط1، جامعة الإسكندرية ، 1975، ص140.

ومن خلال ما سبق، توصلنا إلى أنّ بعض تشريعات الدّول الرّاسماليّة الأجنبيّة سمحت بالإضراب في حدود معيّنة كفرنسا ، وهناك دول أخرى منعت الإضراب منعاً تاماً واعتبرته غير مشروع كسويسرا وبلجيكا وألمانيا ، وبعض الدّول تقرّه للعاملين في القطاع الخاص دون العام أي موظفي الدّولة وعمّالها كالولايات المتّحدة الأميركيّة. أمّا بالنسبة للدّول الإشتراكيّة فأغلبها تمنع الإضراب لأنها تعتبره نوع من أنواع التّخريب لأموال الدّولة ، واعتبرت أنّ فكرة الإضراب مرتبطة بالمجتمع الطّبقّي لأنّه يستخدم في صراع الطبقات ، وبما أنّ هذه الدّول وضعت حد لهذا الصّراع ، فسيقمع الإضراب إذا تمّ.

وكذلك إنّ أغلب تشريعات الدّول العربيّة الرّاسماليّة تعتبر الإضراب حقّاً مشروعاً وذلك خوفاً من أن تستغلّ الطبقة القويّة (أصحاب العمل) الفئة الضّعيفة (العمّال) ، فيكون الإضراب سلاحاً فعّالاً للحصول على حقوقهم ومطالبهم .

أمّا بالنسبة للمعاهدات والمواثيق الدّوليّة ، فهناك الكثير من المواثيق الدّوليّة العالميّة التي اعترفت بحق الإضراب كمنظمة العمل الدّوليّة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان... كما يوجد الكثير من المواثيق الإقليميّة التي تناولت موضوع حق الإضراب كالميثاق الأوروبي الإجماعي والميثاق العربي لحقوق الإنسان . لكن لا يوجد أي معاهدة أو ميثاق نظّم حق الإضراب بل نصّت عليه في مواده في إطار مشروعيّة الحقّ في التّجمع السّلمي ومن بينها الإضراب .

لقد سلّطنا الضوء في هذا القسم على حق الإضراب في القانون الوطني (اللبّاني) حيث إنّ الدستور اللبناني لم ينص في مواده على حق الإضراب ، لكن تطرّق عليه في قوانين وحرّمه في قانون العقوبات . وكذلك لا يعتبر الإضراب شرعي إلاّ بتوفّر ثلاثة شروط : أن يكون جماعي، قصدي ومؤقت ، ومهني.

كما تم ذكر الإضراب في بعض التّشريعات والقوانين الخارجيّة (الأجنبيّة والعربيّة) حيث أنّ بعض تشريعات الدّول الرأسمالية الأجنبيّة سمحت بالإضراب بحدود معيّنة كفرنسا، وأخرى منعت الإضراب كسويسرا. أمّا بالنسبة للدّول الإشتراكيّة فأغلبها تمنع الإضراب لأنّها تعتبر نوع من أنواع التّخريب . وكذلك إنّ تشريعات الدّول العربيّة الرأسمالية تعتبر الإضراب حقّاً مشروعاً وذلك منعاً من استغلال الطّرف القوي أي صاحب العمال للطّرف الضعيف أي العمّال . أمّا بالنسبة للمواثيق الدّوليّة (العالميّة والإقليميّة) فلا يوجد أي معاهدة أو ميثاق نظّم حق الإضراب بل نصّت عليه في مواده في إطار مشروعيّة الحق في التجمّع السّلمي ومن بينها الإضراب . لذا سنتناول في (القسم الثّاني) آثار الإضراب وأضراره على أصحاب العمل في لبنان تحت عنوان مفاعيل تضرّر حقوق أصحاب العمل من الإضراب في لبنان .

القسم الثّاني : مفاعيل تضرّر حقوق أصحاب العمل من الإضراب

هناك تعييب للنصوص المنظمة للإضراب في لبنان ، أمّا في فرنسا هذه النصوص موجودة : نصّ قانون 11 شباط 1950 في المادة الرابعة منه : " لا يوقف الإضراب عقد العمل إلّا في حالة الخطأ الفادح الذي يرتكبه الأجير . " في لبنان ما نزال نفتقد النص القانوني حول الخطأ الفادح ، ومن هنا رجوعنا إلى النصوص والقرارات الفرنسيّة من قبيل الاستئناس . ولكن لا يمكننا الاستلهاً فيما يتعلّق بحق الإضراب بالإجتهااد الفرنسي ، دون أن الأخذ بعين الإعتبار الفقرة الكبيرة التي حقّقها النص الفرنسي في الدستور والقوانين والأنظمة العديدة .

بعد ان اعترف الدستور الفرنسي بحق الإضراب ، فأصبح من السهل على محاكم العمل الفرنسيّة ، في ظل غياب قوانين تحظرّ الإضراب أن تقرّ بأن الإضراب لا يؤديّ إلى فسخ عقود عمل الأجراء بل تعليقها فحسب .

ففي فرنسا لضمان حق الأجراء ، يؤكّد الإجتهااد أنّه لا يمكن صرف أي أجير بسبب ممارسته العادية لحق الإضراب ، ويعتبر أي حكم أو أي عمل مخالف لهذا المبدأ باطل حتماً. فلا يجوز لصاحب العمل إنزال أي عقوبة تأديبيّة بالأجير المضرب عندما تكون ممارسته العادية لحق الإضراب . فيثار التساؤل التالي أنّه كيف يؤثّر الإضراب سواء على العلاقة بين رب العمل والأجراء و بينه وبين الأشخاص الثالثين ؟

وأيضاً ، إنّ هذا الإضراب يرتّب مسؤوليّة سواء على أطراف العقد أو على الأغيار أي الأشخاص الأجانب. كما يحقّ لصاحب العمل مجابهة هذا الإضراب بالعديد من الطّرق . فمن هنا يمكن تقسيم هذا القسم إلى فصلين : مفاعيل الإضراب كعنوان (للفصل الأول) وكيفية مجابهة الإضراب كعنوان (للفصل الثاني).

الفصل الأول : مفاعيل الإضراب

الإضراب كما سبق لنا القول حرّية عامة. وهو وسيلة ضغط يلجأ إليها الأجراء للوصول إلى أهدافهم المهنية. إلا أنّ هذا الحق المشروع لا يمكن ألا يكون له مفاعيل على عقد العمل نفسه سواء على الأجراء المضربين أو على الغير كالأجراء الغير المضربين مثلاً.

كما أنّ هذا الإضراب إذا شكّل إضراباً غير مشروعاً فأيضاً يكون له مفاعيل. وهذه المفاعيل تكون سواء على العلاقة بين رب العمل والأجراء المضربين من جهة بالنسبة للوظيفة والأجر وسواء على العلاقة بين رب العمل والأشخاص الثالثين من جهة أخرى أي الأشخاص الغير المضربين ودائني وعملاء رب العمل أي كل متعاقد مع رب العمل.

لهذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين متتاليين:

(المبحث أول): بالنسبة لعلاقة رب العمل مع الأجراء المضربين

(المبحث ثاني): بالنسبة لعلاقة رب العمل مع الأشخاص الثالثين

المبحث الأول: بالنسبة لعلاقة رب العمل مع الأجراء المضربين

لا بد من الذكر في هذا المجال أنّ فرنسا في خطواتها أسرع من لبنان في سبيل رسم سياسة تشريعية واضحة بالنسبة للإضراب حيث في سنة 1937 أنشأت في فرنسا محكمة أطلق عليها اسم " محكمة التّحكيم العليا " التي تختص بنزاعات العمل الجماعية ولها اجتهاد فريد من نوعه اعتبرت فيه بأنّ الإضراب القانوني لا يفسخ عقد الإستخدام بل يعلّقه ومن هنا سنتكلّم عن مفاعيل الإضراب القانوني تبعاً لأحكام قانون 1964

من حيث الوظيفة ومن حيث الأجر لذلك سنتناول في هذا المبحث أثر الإضراب بالنسبة للوظيفة (الفقرة الأولى) وبالنسبة للأجر (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الآثار المترتبة على الوظيفة (عقد العمل) :

لم يخص المشرع الفرنسي إضراب العمال بالقطاع الخاص سوى بمادة واحدة جاءت على النحو التالية " لا ينهي الإضراب عقد العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم الذي ينسب إلى العامل.

ولا يجوز أن يترتب على ممارسة الإضراب أي إجراء تمييزي ضد العامل وعلى الأخص في مجال الأجر والمزايا الإجتماعية.

وإنهاء عقد العمل مع عدم وجود أي خطأ جسيم يكون باطلاً بقوة القانون⁽¹⁾. كما حظّر المشرع

مجازاة العامل أو فصله أو إتخاذ أي إجراء تمييزي ضده بسبب الممارسة العادية لحق الإضراب⁽²⁾.

وبيّن ممّا سبق أنّ الإضراب لا ينهي عقد العمل وأنّ إنهائه بمناسبة الإضراب لا ينهي عقد العمل

وأنّ إنهائه بمناسبة الإضراب يعد استثناءً، ولا يقع إلّا حال ارتكاب العامل خطأ جسيم أثناء الإضراب.

والمبدأ العام في هذا الشأن أنّ الإضراب يوقف عقد العمل ويستتج هذا الحكم من نص المادة

السابقة، إذ تقرّر أنّ الإضراب لا ينهي عقد العمل ، في حين أنّه يؤثّر على علاقة اتّبعيّة، ويعترف للعامل بالحق في التوقّف عن أداء العمل الملزم بأدائه ، ولصاحب العمل - في المقابل - عدم دفع الأجر، فلا يكون العقد بالتالي قائماً بصورة كاملة ، بل يكون موقوفاً.

وهذا الحكم يعتر نتيجة منطقية للاعتراف الدستوري بحق الإضراب ، فممارسة العامل لحق الإضراب

المقرّر له دستورياً لا يمكن أن يترتب عليها إنهاء عقد العمل، فضلاً عن أنّ هذا الحكم يعتبر ترجمة أمنية

(1) Art.L.2511-1C.trav. و يلاحظ أنّه قد جاء النص للمرة الأولى في القانون الفرنسي على أثر الإضراب على عقد

العمل وأنّ الإضراب لا ينهي عقد العمل إلّا إذا ارتكب العامل خطأ جسيم بموجب المادة الرابعة من القانون الصادر في 11 فبراير 1950 بشأن اتّفاقيات العمل الجماعية.

(2) Art.L.1132 C.trav.

لنّية طرفي عقد العمل، فالعامل، بلجوئه إلى الإضراب، لا يهدف إلى إنهاء عقد العمل، وإتّا يسعى للحصول على شروط أفضل للعمل ، ومن ثمّ فهو على استعداد للعمل حال تحقّق مطالبه، أو حتّى في فشل الإضراب ، وصاحب العمل بدوره لا تتّجه نيّته إلى إنهاء عقود العمل بسبب الإضراب ، بل يسعى - غالباً - للتّفاوض بشأن مطالبهم، ويحثّهم على العودة للعمل ،بل ولا يسعى - عادة - إلى توظيف عمّال جدد ليحلّوا محلّ العمّال المضربين.

ولم يكتفِ المشرّع الفرنسي بتحريم إنهاء عقد العمل بسبب الممارسة المعتادة لحق الإضراب ، بل حرص كذلك على تحريم اتّخاذ أي إجراء تمييزي ضد العامل أثناء ممارسته لنشاطه المهني بسبب ممارسته لحق الإضراب .

ويثور التساؤل حول إذا كان مفهوم الحكم السابق يعني أنّ الإضراب يسبغ على العامل حماية تحظر فصله خلاله سواء بسبب الإضراب أو بسبب فعل آخر معاصر له.

أجابت محكمة النقض على هذا السّؤال مقرّرة أنّ بطلان فصل العامل المضرب لا يقتصر على حالة الفصل بسبب اشتراكه في الإضراب الذي شارك فيه ، بل يمتد ليشمل كما فصل للعامل بسبب فعل ارتكب خلال الإضراب الذي شارك فيه ولا يمكن تكيفه بالخطأ الجسيم⁽¹⁾، وذلك فإنّ الحماية التي يسبغها المشرّع على العامل في هذا الصدد لا تمتد إلى الأسباب الأخرى لإنهاء عقد العمل والتي تكون منبئة الصلة عن مشاركة العامل في الإضراب كإنهاء العقد لأسباب اقتصادية مثلاً، أو لأي سبب آخر سابق على وقف عقد العمل بسبب الإضراب.

وبعد أن كان الإجتهد في فرنسا يعتبر الإضراب بالنسبة لكل أجير بمثابة فسخ لعقد العمل الفردي المشترك فيه ، ويجعل صاحب العمل غير ملزم بإعادته إلى خدمته وإذا فعل فيكون ذلك بموجب عقد عمل

(1) Cass. soc. 22 Janvier. 1992 Dr.soc. 1992, p. 271.Cass.soc.7 juin 1995 precite.

جديد يفقد الأجير من خلاله أقدميته في المؤسسة⁽¹⁾، لكن تعدّل هذا الاجتهاد على ضوء النصّ الدستوري الجديد الذي يعتبر أنّ الإضراب المشروع لا ينهي عقد العمل بل يؤدي فقط إلى تعليقه⁽²⁾.

وثار التساؤل أيضاً حول مدى أحقية رب العمل بفرض جزاء أقلّ من الفصل على العامل المضرب إذا ارتكب أثناء الإضراب أخطاء لا تتسم بالجسامة؟

نرى أنّه يتعيّن منع توقيع أي جزاء تأديبي على العامل بسبب الإضراب ، ففي فترة الإضراب ، يكون عقد العمل معلّقاً ، ويحلّ العامل من التزاماته التعاقدية مقابل صاحب العمل، و من ثمّ لا يكون تابعاً له تبعية قانونية ، ولا يكون صاحب العمل في وضع يسمح له بمعاقبة العامل تأديبياً ، فالإضراب يوقف السلطة التأديبية لصاحب العمل. وهو ذات الموقف الذي تبنته محكمة النقض إذ قرّرت أنّه لا يجوز فصل العامل أو مجازاته تأديبياً بسبب فعل ارتكبه أثناء الإضراب إلّا إذا كان هذا الفعل خطأ جسيماً⁽³⁾.

أمّا في لبنان كان الإضراب يشكّل سبباً من أسباب فسخ عقد عمل الأجير المضرب على مسؤوليته سواء كان إضرابه مشروعاً أو غير مشروع وذلك قبل صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم 1964 ، لكن هذا الاتجاه أثبت خطأه حيث أنّ إرادة الأجراء حين إعلان الإضراب لا تتّجه نحو فسخ عقود الاستخدام ، إنّما الهدف من الإضراب هو الحصول على مطالب معينة ، مهنية أو مادية . فقد جاء قانون 1950/2/11 في المادة الرابعة منه بأن " الإضراب لا يفسخ عقد العمل إلّا في حالة الخطأ الجسيم ، والخطأ الجسيم يتطلّب في حالة الإضراب تصرفاً عدوانياً من قبل الأجير المضرب .

ولكن بعد صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم حيث نصّت المادة 63 منه أنّه :
" في حالة التوقّف غير المشروع من قبل الأجراء يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدّة التوقّف عن العمل . "

(1) محمد علي الخشبي - الحرية النقابية - الطبعة الأولى 2002 - دندن-ص 121-122.

(2) Brun et Galland, droit du travail-op.cit., 1978 p.175 et 176.

(3) Cass.soc. 7 Juin 1995, Dr. soc. 1995, p837. Cass.soc.16 dec.1992,Bull. civ. v, n° 592, J.C.P. 1993, IV, p. 516,Dr soc.1993, p. 293 note SAVAITER, (J.).

وعلى ذلك فإنّ تكريس التّوقّف عن العمل أي الإضراب القانوني من خلال قانون ال 64 لا سيّما المواد 47 و 63 منه ، نجد أنّ الإضراب غير القانوني عولج كالإضراب القانوني من حيث أنّه يعلّق عقد الإستخدام دون أن يفسخ الرّابطة التّعاقدية بين الطّرفين .

وبذلك نجد أنّ آثار التّوقّف قد اقتصرّت على فقدان الأجر دون أن يؤدّي إلى فسخ عقد العمل ، فهذا يعني أنّ الإضراب القانوني لا يؤدّي إلى فسخ عقد الإستخدام بل يؤدّي فقط إلى تعليقه .

فأكّد ذلك قرار صادر عن المجلس العمل التّحكيمي⁽¹⁾ حيث اعتبر أنّ التّوقّف عن العمل ولو كان غير مشروع لا يفسخ عقد العمل . فقد جاء في أحد قرارات المجلس : إنّ التّوقّف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقد هؤلاء حق قبض الأجر طوال مدّة توقّفهم عن العمل (مادّة 63 من قانون 1967). هذا يعني أنّ في حالة إضرابهم غير المشروع لا ينتهي عقد عملهم حكماً. وبالتالي لا يحق لرب العمل صرف أجرائه من الخدمة ، إلّا في حالة ارتكاب اخطاء جسيمة أثناء الإضراب .

ونرى أنّ هذا الاتّجاه لعمل المجلس التّحكيمي هو أكثر قانونيّة ، حيث أنّ المادة 63 جاءت واضحة وصريحة واعتبرت أنّ الأجراء في حالة التّوقّف غير المشروع يفقدون أجورهم ، بالتالي اعتبرت ضمناً أنّ عقود العمل في حالة تعليق وليس فسخ لأنّها لم تتجاوز إلى اعتبار هذه العقود مفسوخة بسبب الإضراب غير المشروع.

ونستنتج من ذلك أنّ:

- الإضراب غير المشروع لا يفسخ عقد العمل تلقائياً .
- المشاركة في الإضراب غير المشروع لا يعتبر سبباً أساسياً أو فعلياً لفسخ عقد العمل .
- يجب على رب العمل أن يثبت أنّ هذا الأجير ارتكب خطأً جسيماً أثناء الإضراب غير المشروع لكي يفصل الأجير بشكل قانوني⁽²⁾.

(1) مجلس العمل التّحكيمي في بيروت - قرار رقم 273 تاريخ 24\2\1267 العدل 1968 العدد 1 صفحة 105.

(2) مجلس العمل التّحكيمي - قرار صادر بتاريخ 13\12\1966 حاتم الجزء 73 ص 33.

فالإضراب غير المشروع لا يؤدي إلى خسارة العامل لعمله ، فمن باب أول أن الإضراب المشروع لا يمكن أن يكون له مفاعيل تتجاوز نص المادة 63 ، إذ لا ينتهي عقد العمل بمقتضى الإضراب المشروع بل يتوقف تنفيذه⁽¹⁾، ويبقى للأجير حق باستئناف عمله فلا ينقضي عقد العمل بإضراب الأجير إلا إذا اربخطاً جسيم .

ولكن السؤال هنا : ماذا يعني تعليق عقد العمل ؟

إنّ التعليق يعني أنّ الأجير المضرب إضراباً مشروعاً يحتفظ بعمله أي بوظيفته طوال فترة إضرابه ، وبعد إنتهائه يعود إلى وظيفته .

وتجدر الإشارة في هذا السياق ، أنّه ولو كنّا أمام تعليق لعقد العمل إبان فترة الإضراب ، إلا أنّه ينبغي على الأجير المضرب أن يبقى ملتزماً بموجب عدم العمل لدى رب عمل آخر خلال فترة الإضراب ، وبالمقابل يبقى رب العمل ملزماً بالحفاظ على وظائف الأجراء المضربين أي لا يجوز أن يستخدم أجراء جدد عوضاً عن الأجراء المضربين .

ولكن إذا خالف رب العمل بموجباته أي رفض إعادة الأجراء المضربين إلى عملهم ، فنكون أمام صرف تعسفي . ويمكن للأجراء بالتالي مطالبته بالتعويضات القانونية إلى جانب تعويض الصّرف التّعسفي ، لكن لا يمكن إلزامه بإعادة الأجراء الذين أضربوا إلى العمل ، لأنّ موجب رب العمل هو موجب أداء أي لا يلزم المدين بالتّنفيد العيني .

ومن جهة ثانية يحتفظ المضربون الشرعيّون ، بحقهم في الاقدميّة في المؤسّسة في حال عودتهم إلى العمل . كما يمكنهم الإستفادة من تقديمات صندوق الضّمان الإجتماعي ن لا سيّما لجهة المرض والأمومة والتّعويضات العائليّة . لكن لا يخضعون في فترة إضرابهم لأحكام قانون طوارئ العمل . وذلك نظراً بسبب تعليق عنصر التّبعيّة القانونيّة خلال فترة الإضراب فيما بينهم (الأجراء) وبين رب العمل .

(1) نقولاً أسود- قانون العمل والضّمان الجتماعي- كلية الحقوق بيروت-1974-ص276.

فإن محكمة التمييز الفرنسية ميّزت بين الذين يرضخون بالقوة لأمر الإضراب وبين الأجراء الذين يخرقون عن قصد وعن علم بالشروط العقدية . لكن قضاء العمل في لبنان لم يتوصّل إلى هذا التحديد ، لذلك يمكن اعتبار المشاركة في الإضراب عن وعي بمثابة خطأ فادح .

كما أنّ القضاء اللبناني قبل إلغاء المادة 50 من قانون العمل قد رفض منح أيّة تعويضات عن الفسخ التعسفي لعقد العمل ، فلا يحصل الأجير إذا أقدم رب العمل على فسخ عقد عمله إلا على تعويض صرفه ، وكما نلاحظ أنّ المشرع اللبناني لم يتطرّق سابقاً إلى نظريّة الصّرف التعسفي سواء في قانون العمل أو قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم .

ولذلك صدر قرار للمجلس العمل التحكيمي : " لا يعتبر الإضراب مبرراً لفسخ العقد إلا إذا أقدم الأجير المضرب شخصياً خلال الإضراب على القيام بأعمال مضرة بالمؤسسة التي يعمل فيها"⁽¹⁾.

كما اعتبر اجتهاد مجلس العمل التحكيمي أنّه حتى لو كان الإضراب غير قانوني فهذا لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل ولا يحق لرب العمل أن يصرف الأجراء المضربين إلا إذا تأكّد من حالة الخطأ الجسيم ، وإلا يعتبر رب العمل في حالة المسؤولية عند فسخ العقد وبالتالي يكون فعله مخالفاً لمضمون المادة 63 وللمبادئ القانونية الإلزامية المتعلقة بالإضراب⁽²⁾.

كما أنّ هذا المجلس اعتبر في أحد قراراته : " بما أنّ المادة 63 من قانون 1964/9/2 نصت على أنه حالة التوقّف غير الشرعي للأجراء عن العمل تفقدهم الحق في قبض الأجور عن مدة التوقّف ، فهذا يعني صراحة أنّ المشرع اللبناني لا يعتبر حالة الإضراب غير المشروع من حالات فسخ عقد العمل ، إنما يعتبر فقط من أسباب تعليق عقد العمل ومفاعيله ومن بينها الأجر .

وقد اعتبر الاجتهاد اللبناني أنّ الخطأ الجسيم الي يرتكبه الأجير يشكّل سبباً من أسباب الصرف من الخدمة مع إعفاء رب العمل من أيّة مسؤولية تترتب عن الصرف التعسفي ، ومواصفات هذا الخطأ سوف نتناولها في الفصل الثاني من هذا القسم .

(1) اقرار مجلس العمل التحكيمي ، رقم 273 ، تاريخ 1967/2/24 ، مجلة العدل ، العدد الأوّل ، 1968 ، ص105.

(2) محمد علي الخشبي ، إدوار حنا ، أنطوان عبّود ، الوسيط في قانون العمل ، 1973 ، ص292.

كذلك اعتبر المجلس التحكيمي أنّ الإضراب لا يشكل سبباً مشروعاً لفسخ عقد العمل إلا إذا ارتكب الأجير خطأ فادحاً ، وبالتالي يحتمل ريب العمل مسؤولية فسخ العقد وصرف الأجير مع ضمان تعويض الصرف وبدل شهري إنذار⁽¹⁾.

وبناء على كل ما تقدّم فإنّه يمكن الجزم بأنّ الإضراب القانوني يعطي الأجير كامل الحق في العودة إلى عمله بعد إنتهاء الإضراب .

وإذا رفض رب العمل هذه العودة ، فإنّه يكون قد أساء في استعمال حقّه ويكون فسخه للعقد تعسّفاً ، وهذا ما أيّده الاجتهاد اللبناني في إحدى حيثيات قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي⁽²⁾:

" وحيث على ضوء النصوص الصريحة ، تكون المدّعية ورفاقها بإعلان توقّفهم عن العمل ، وخلال الفترة المحدّدة قانوناً ، أي خلال الفترة الممتدّة بين نهاية الوساطة وبداية مرحلة التحكيم ، قد مارست حقّاً مشروعاً في ظلّ قانون 1964\9\2 ، وبالتالي إنّ إقدام المدّعي عليها على صرفها من العمل خلال فترة إضرابها المشروع وتدرّعها خطأ بالمادّة 74 ، الفقرة الخامسة من قانون العمل يجعلها مسؤولة عن فسخ عقد المدّعية عملاً بأحكام المادّة 50 ، الفقرة (ج) من قانون العمل المعدّل بموجب قانون 1975\2\6 .

ولكن هنا تجدر الإشارة ، إلى أنّه مع الجزم بأنّ رب العمل يكون متعسّفاً في هذه الحالة ، إلا أنّ مجلس العمل التحكيمي لا يستطيع إلزام رب العمل بإعادة الأجراء إلى عملهم أي الأجراء الذين أضربوا عن العمل لأنّ هذا هو موجب أداء ولا يمكن إجبار المدين (أي رب العمل) بتنفيذه عيناً ، وذلك في ظلّ القانون اللبناني والقانون الفرنسي وذلك بعكس بعض التشريعات الأجنبيّة التي تسمح بذلك .

وإذا كان المبدأ أنّ الإضراب القانوني يعلّق عقد العمل ولا يفسخه ، إلا إذا ارتبط بخطأ ساطع بلغ مرحلة الجسامّة والفداحة ، فإنّه في هذه الحالة يؤدّي إلى فسخ العقد على مسؤوليّة الأجير ، ومعيار تحديد

(1) علي فارس ، اجتهادات مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان -1969-1973 قرار رقم 162 تاريخ 69/5/7 ص21-22.

(2) قرار صادر عن المجلس العمل التحكيمي في بيروت، الغرفة الثالثة، تاريخ 1992/3/10 ، منشور في مجلة العدل،

1992.

الجسامة هو معيار نسبي يعود أمر تقديره للمحاكم ويمكننا إعطاء أمثلة معيّنة عن الخطأ الجسيم مثل الإعتداء على رأس المال أو إضرار الثّار في مشروع صاحب العمل والقيام بأعمال تخريبية أخرى ... أمّا بالنّسبة لعبء إثبات الخطأ الجسيم ، فهو على عاتق رب العمل لأنّه لا يعتبر مفترضاً ، ولذلك فإنّ على ربّ العمل المستفيد من فسخ عقد العمل (الإستخدام) إثبات هذا الخطأ⁽¹⁾.

فالنتيجة الطبيعية والمنطقية أو خلاصة الكلام تكون استئناف الأجير عمله بعد انتهاء الإضراب ، إلّا في حالة الخطأ الجسيم ، لكن إذا ارتكب الأجير خطأ جسيم فتعتبر النتيجة الطّبيعية لهذا الفعل هو الصرف من العمل ، وبالرغم من ذلك فإنّ المادّة 50 من قانون العمل والتي أجازت للأجير المصروف صرفاً تعسّفاً أن يطالب بالتّعويض ، فهي لم تشكل حماية للأجير المصروف لأنها اكتفت بذكر أو بضمان التّعويض للأجير المضرب دون استكمال هذا النّص لإلزام رب العمل بإعادة الأجير إلى العمل .

فما نخلص إليه من مجمل هذه القرارات ومن الواقع الحاصل بأنّ الإضراب غير المشروع يحرم الأجير من استيفاء أجره طيلة مدة الإضراب .و هذا يعني أنّ عقد العمل لا يفسخ تلقائياً بل يبقى معلّقاً ، لأنّ عقد العمل هو عقد متبادل لأنّ الإلتزامات تقع على عاتق الفريقين أي الأجير ورب العمل بالتّالي إنّ إخلال الأجير بتنفيذ العمل الموكّل إليه من خلال عقد العمل ، يعفى رب العمل من القيام بالتزاماته وخصوصاً دفع الأجر للأجير .

وبعد أن سلّطنا الضّوء في الفقرة الأولى على مفاعيل الإضراب على عقد العمل ، سوف ننقل إلى الفقرة الثّانية لنسلّط الضّوء على مفاعيل الإضراب على الأجر وملحقاته.

(1) عبد العزيز جمعة - أحكام الإضراب في القانون اللّبناني، بحث في إطار مادة قانون العمل في الماستر 2، الجامعة الإسلامية، كلية الحقوق، 2008.

الفقرة الثانية: بالنسبة للأجر

إن عقود الإستخدام هي من العقود القائمة على الموجبات المتقابلة أي أنه عقد ملزم لطرفيه .فبالمبدأ أنه عند توقّف الأجير عن الوفاء بالتزاماته تجاه رب العمل والتي تتمثل بأداء العمل ، فيصبح رب العمل بدوره بحلّ من التزاماته وخصوصاً دفع الأجر⁽¹⁾ تطبيقاً لقاعدة" لا أجر دون عمل" وهذا ما سار عليه المشرّع الفرنسي في قانون 1950.

وعلى ذلك فإنّ عقد الإستخدام هو بمثابة ميزان ذو كفان : الكفة الأولى تمثل عمل الأجير ، أما الثانية فإنّها تمثل الأجر .

وبالعودة إلى القاعدة القانونية العامة التي ترعى العقود بشكل عام نجد أنّ كل طرف من الأطراف يمكنه أن يمتنع عن تنفيذ موجباته متذرّعاً بعدم تنفيذ الموجبات المتقابلة .

فإنّ الإخلال بالموجب العقدي هو سبب عدم دفع الأجر وليس عقوبة أو جزاء تفرض على الأجير طالما أنّ عقد العمل هو معلق في هذه الحالة .

ولقد جاء في الفقرة 3 من نص المادة 63 بشكل صريح وواضح أنه في حال التوقّف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء ، يفقدون كل حقهم في قبض أجورهم عن مدة التوقّف عن العمل .هذا الأمر الذي أكّده المجلس العمل التحكيمي⁽²⁾ . ففي نفس الوقت الذي يتوقّف فيه الأجراء عن القيام بأعمالهم فإنّ رب العمل يكون في حل من الموجب الأساسي الذي يقع على عاتقه ، وذلك بسبب التعليق الذي يصيب عقد الإستخدام طيلة الفترة التي يمتدّ فيها الإضراب ، ويدخل في ذلك حتّى يوم العطلة التي تعتبر أساساً مدفوعة الأجر ،كيوم عيد العمّال مثلاً وإذا صودف في فترة الإضراب .

وأيضاً تجدر الإشارة إلى أنّ المرض أو الطّارئ الذي يصيب الأجير في فترة الإضراب لا يعتبر طارئ عمل ، وذلك أنّ حصوله لم يكن لا بسبب العمل ولا بمناسبته .

(1) مجلس العمل التحكيمي - قرار رقم 256 تاريخ 1993\5\25 - نبيلة زين - قضايا العمل 1994 - ص72.

(2) مجلس عمل تحكيمي - قرار رقم 273 تاريخ 1967\2\24 العدل 1968 العدد 1 ص 105.

أمّا بالنسبة لمرض الأجير في فترة الإضراب ، فإنّه يجدر التساؤل :هل يؤدي ذلك إلى حرمانه من الأجر أم لا ؟

هنا للجواب على هذا السؤال ينبغي التفريق بين حالتين :

الأولى : مرض الأجير قبل إعلان الإضراب ، فلا يعتبر مضرِباً ، بل يعتبر مريضاً وتدفع له أجور أيام الإضراب .

الحالة الثانية :إذا مرض الأجير وهو مضرِب فإنّه لا يستحقّ أجور أيام الإضراب .

ولكن من جهة أخرى ، تجدر الإشارة إلى أنّ الأجير في فترة الإضراب يبقى مضموناً لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ويمكنه الإستفادة من تعويض المرض مثلاً ، لأنّ التبعيّة التي أخذ بها الضمان الإجتماعي هي من نوع التبعيّة الاقتصادية وليس التبعيّة القانونية .

وأيضاً يثير نص المادة 63 المسألة التالية :

إذا كان التوقف غير المشروع عن العمل يحرم الأجراء من المضربين من قبض أجورهم ، فهل يعني أنّ التوقف المشروع يؤدي إلى نتيجة معاكسة ؟

إنّ الواقع يختلف بالطبع ذلك ، لأنّ حالات التوقف عن دفع الأجر تضمنت في لبنان الإضرابات المشروعة وغير المشروعة⁽¹⁾.

ويوجد العديد من الإجتهدات في لبنان لم تعط الأجراء أجورهم بالرغم من إضراباتهم المشروعة⁽²⁾. ولكن نتيجة لتطور مفهوم الأجر من مفهوم مدني إلى مفهوم إجتماعي ، نجد إتّجهاً حديثاً لمجلس العمل التّحكيمي في بيروت ، يجعل لهذا الإضراب المشروع نتيجة معاكسة لما ذكر أعلاه ، حيث في إحدى قراراته

(1) مي يوسف - الإضراب في القانون اللبناني -مرجع سابق-ص71.

(2) Leila Azouri – le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban – thèse droit,Lyon p.109.

أعطى للمدعية أجورها عن فترة الإضراب المشروع عن العمل .وبالمعني المعاكس للمادة 63 من قانون 1964 ، إن هذه المحاولة الجدية تطرح السؤال التالي :

هل سيكون لهذه المحاولة المنفردة انعكاسات على الإتجاه العام للمحاكم الأخرى؟

من وجهة نظرنا نرى أنه من الضروري ومجازة للمفهوم الإجتماعي للأجر الذي يعتبر أولوية في حياة الأجير وأسرته ، أن يعمد المشرع إلى إضافة نص قانوني صريح على المادة 63 ينظم فيه تأثير الإضراب المشروع وخصوصاً على الأجر ، حيث يمنح الأجر خلال فترة الإضراب المشروع بصورة جازمة تستبعد تطبيق المبادئ العامة لتعليق عقد العمل .

كما أنه هناك سبب آخر لدفاعنا عن ضرورة الحفاظ على الأجر بالرغم من الإضراب المشروع - إضافة إلى الطابع الإجتماعي لهذا الأجر - يتمثل بإعطاء هذا التوقف سبباً أو دافعاً لرب العمل على ضرورة الإسراع في حل النزاع العالق بينه وبين أجرائه .

ولكن بأي حال ، هناك حالات يدفع فيها الأجر خلال فترة الإضراب المشروع وذلك عندما يعتبر الإضراب دافعاً لعدم التنفيذ ، أي إذا كانت الغاية منه أو هدفه الإحتجاج على عدم تنفيذ رب العمل لموجباته أي دفع الأجر ، عندها تبقى الأجور متوجبة على رب العمل .

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذه الحالة: ماذا لو يوجد تزامم في الأسباب المؤدية إلى التعليق ؟

فقد تظهر عدة حالات تؤدي إلى تعليق عقد العمل في أوقات متزامنة : يقع الأجير مريضاً في حالة الإضراب مثلاً ، فهل في هذه الحالة نعتبره مريضاً أو مريضاً ولأي سبب من الأسباب نعلق العقد .

ففي هذه الحالات وعند تواجد أكثر من سبب من أسباب تعليق عقد العمل نجحت عن الحالات الأكثر فائدة للأجير ، عملاً بمبادئ قانون العمل الذي وضع أصلاً لحماية الأجراء⁽¹⁾.

وفي الختام ، نقول ، أنه لم يستند أحد إلى الفقرة الثالثة من المادة 63 والتي تقول :

(1) Genard Lyon -caen, Jean péliissier- précis Dalloz -16ème- 1992 p.212.

"في حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدة التوقف عن العمل ."

لكي يبرهن عن طريق حجة العكس إن الإضراب القانوني يكون مدفوع الأجر ، إلا في إجتهااد صادر عن غرفة الرئيس الشخبيي ، والمستشاران مارون وحموية . حيث اعتبر أن الإضراب القانوني في الفقرة الثالثة من المادة 63 من قانون 1964\9\2 يحتفظ للأجراء الحق في قبض رواتبهم عن فترة الإضراب المشروع .

ولا شك أنه من شأن هذا الإجتهااد أن يحقق مصلحة أكبر للعمّال ولكن لا ندري إذا ما كان سوف يتم الإستمرار على نهج هذا الإجتهااد أم لا .

وأيضاً يثار التساؤل التالي : هل يكون الحرمان من الأجر خلال فترة الإضراب يكون بصورة مطلقة أم بصورة نسبية ؟

إنّ الرّأي الرّاجح في الفقه والقضاء الفرنسيين هو أنّ الحرمان من الأجر يكون نسبياً ، وذلك استناداً لفكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين ، وأنّه يوجد معيارين لتحقيق هذا التّناسب :

1- التّناسب بين مدة الإضراب والحرمان من الأجر ، فحسب ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب يتم تحديد المبلغ المتبقي من أجر العامل خلال فترة الإضراب ، فإنّ مدة التوقف عن العمل هي معيار لتحديد المبلغ المقتطع من أجر العامل المضرب⁽¹⁾.

2- أمّا المعيار الثاني فهو التّناسب بين الحرمان من الأجر وانخفاض الانتاج ، و هذا معيار استثنائي لا يلجأ إليه إلا في حالات التنفيذ السيئ لعقد العمل مثل الإبطاء في أداء العمل فهنا يصعب قياس مدة الإضراب .

(1) Sinay et javilier ,op.cit, p318,319; Sinay ,op.cit.,p265; Camerlynck et Lyncn caen ,op.cit.,p978.

كما جاء في حكم محكمة النقض الفرنسية في 15 أبريل 1983 بأنه :لا يجوز أن ينصب تخفيض أجور العمال المضربين على ساعات العمل السابقة أو اللاحقة على الإضراب بل يجب أن يقتصر التخفيض على مدة الإضراب أو التوقف عن العمل⁽¹⁾.

أمّا في لبنان فإنّ المادّة 63 نصّت بأنّ الإضراب غير المشروع يحرم العمّال المضربين من أجورهم ، هذا يبيّن لنا أنّ الإضراب المشروع لا يحرم العمّال المضربين من أجورهم ، ولكن هذا الرأى المذكور لم يعتنقه الفقه اللّبناني⁽²⁾، فاستقرّ على أنّ كافة أنواع الإضراب تحرم العمّال من أجورهم سواء كان مشروعاً أو غير مشروع ، خلافاً لموقف القضاء إذ قرّر في العديد من أحكامه عدم استحقاق العمّال المضربين للأجر ، لكن ذهب في اجتهاد له عام 1992 بإقرار صرف أجور العمّال المضربين في حالة التوقف المشروع عن العمل .

وأيضاً" يثار التساؤل التالي : هل يؤثّر الإضراب فقط على الأجر أم أيضاً يطال ملحقاته ؟

إنّ ملحقات الأجر هي صور الأجر التي استقرّ عليه القفه والقضاء ، وهي تشمل المكافأة بكافة أنواعها ، كمكافأة الإنتاج ومكافأة الأقدميّة ، ومكافأة المواظبة ، ومكافأة العمل الشاق والمكافآت المضادة للإضراب وقد تكون هذه المكافأة في صورة تقديم مسكن ، ملابس ، أو أغذية أو مكافأة إعداد الميزانيّة وغيرها⁽³⁾.

وإنّ ملحقات الأجر تخضع لقاعدة التّخفيض النسبي خلال فترة الإضراب ، فمدّة الإضراب تكون معيار التّخفيض ،وقد تقرر ذلك في حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية الصادر في 30 نوفمبر 1978 ، حيث نصّ على أنّ: تخفيض الأجر ومكافآتهم يجب أن يكون متناسباً مع مدو التوقف عن العمل وليس مدّة توقف الآلات عن العمل ."

(1) Burn et Galland ,op.cit,p429.

(2) القاعدة العامة أحقية رب المال في عدم دفع الأجر عن أيام الإضراب إلّا أنّه يوجد استثناء في حال تم الاتفاق بين الأجراء ورب العمل على دفع الأجر .

(3) حسام الدين الاهواني ،شرح قانون العمل،القاهرة ،مطبعة أبناء وهبة محمد حسان،1991 ، ص 195 و 207.

أمّا الفقه والقضاء الفرنسيين فقد اعتبروا أنّه لا يجوز لصاحب العمل تقديم مكافآت للعمال غير المضربين ، كما أنّه لا يجوز حرمان العمال المضربين من مكافأة المواظبة أو تخفيضها ، لأنّها تعتبر من قبيل التمييز بين العمال المضربين وغير المضربين .

فالإضراب يحرم العامل ليس فقط من المكافآت إنّما ولكن أيضاً من ملحقات راتبه كالزيادة العائلية ، وبالمقابل فإنّ الإضراب لا يحرم العامل من حقوقه كملحقات الضمان الاجتماعي .

أمّا في مصر فنجد أنّ الرأى الراجح هو أنّ المزايا وخصوصاً المسكن ووسيلة الانتقال لا تتوقف أثناء الإضراب ، فهي مقدّمة للعامل مقابل عمله فلا تزول بسبب الإضراب .

أمّا في لبنان والعراق فإنّ الفقه لم يتطرّق لملحقات الأجر ، وبالتالي نستطيع القول بإمكانية تطبيق ذات الحكم المتعلّق بأجور العمّال المضربين لأنّ الملحقات تعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر⁽¹⁾.

وبعد أن تناولنا في المبحث الأوّل أثر الإضراب في العلاقة بين رب العمل والأجراء المضربين سوف نتناول في المبحث الثّاني أثر الإضراب بالنسبة لصاحب العمل وعلاقته مع الأشخاص الثّالئين.

المبحث الثّاني : أثر الإضراب بالنسبة لصاحب العمل وعلاقته مع الأشخاص الثّالئين

بعد أن استعرضنا في الفصل الأوّل من القسم الثّاني آثار الإضراب القانوني فيما يتعلّق بعلاقات رب العمل مع الأجراء المضربين ، سوف نتنقل في هذا المبحث لكي نحدّد علاقة رب العمل مع الأشخاص الثّالئين سواء كان هؤلاء من قبيل الأجراء غير المضربين أو من قبل دائني وعملاء رب العمل ، لذلك سنتناول في هذا المبحث آثار الإضراب بالنسبة للأجراء غير المضربين كعنوان (للفقرة الأولى) وبالنسبة لرب العمل دائنيه وعملائه كعنوان (للفقرة الثّانية) .

(1) حسام الدين الأهواني ، المرجع السابق ، ص 207.

الفقرة الأولى : بالنسبة للأجراء غير المضربين

كما قلنا سابقاً ، إذا كان ربّ العمل يتوقّف عن أداء أجور العمّال المضربين أثناء فترة الإضراب ، إلاّ أنّه بالنسبة للأجراء الذين لم يتأثروا بالإضراب وتابعوا أعمالهم المنوطة بهم بحسب عقود استخدامهم ، فربّ العمل يبقى ملتزماً بأداء الأجور التي تترتّب عليهم في مواجهتهم ، فطالما استمرّ هؤلاء الأجراء في تنفيذ موجباتهم التعاقدية وفقاً لعقود استخدامهم فربّ العمل يظلّ محكوماً بالعقود التي أبرمها معهم حيث يعتبر موقفهم هذا تعبيراً رافضاً للإضراب وهم أثاروا البقاء تحت مظلة عقد الاستخدام دون اللجوء إلى تعليقه عبر الإضراب وهم لم يستعملوا حقهم القانوني به .

فإنّ الإضراب مبدئياً لا يعفي ربّ العمل من موجباته التعاقدية في مواجهة الأجراء غير المضربين طالما أنّهم مستمرّين بأداء عملهم ، ولكن في حال بلغ الإضراب مبلغ القوة القاهرة بحيث يصبح ربّ العمل في وضع الاستحالة أي يستحيل عليه القيام بتنفيذ موجباته ، ففي هذه الحالة يكون ربّ العمل معذوراً في عدم تنفيذه لهذه الموجبات بالنسبة للأجراء غير المضربين .

سوف نتطرّق إلى الحالات التي يعفى فيها صاحب العمل من دفع الأجر للعمّال غير المضربين وإلى الحالات الاستثنائية لعدم دفع الأجر للعامل غير المضرب ، وذلك فرنسا ومصر والعراق قبل التطرّق بإيجاز إلى القانون اللبناني .

ففي فرنسا ، يجمع الفقه على استحقاق العمّال غير المضربين للأجر خلال مدّة الإضراب لأنّ العامل قد وضع نفسه تحت تصرّف صاحب العمل ، ومن ثمّ يستحقّ مقابل الأجر طالما انتفى توقّر القوة القاهرة بالنسبة لصاحب العمل .

وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسيّة في العديد من أحكامها ، منها الحكم الصادر في 24 مارس 1971 الذي جاء فيه: "إنّ الأجير غير المضرب له الحق بالمطالبة بالتعويض الذي يقابل أجر طالما وضع نفسه تحت تصرّف ربّ العمل في هذه الفترة"⁽¹⁾.

فنخلص من هذا الحكم إلى أنّ العامل المضرب يستحقّ مقابل للأجر وليس الأجر نفسه، فيتغيّر صفة الأجر إلى تعويض يساوي قيمة الأجر .

أمّا في مصر فقد نصّ قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 الملغى على استحقاق العامل غير المضرب الأجر على أساس القوّة القاهرة أو خطأ صاحب العمل في المادة 36 منه: "إذا حضر العامل إلى العمل وكان مستعدّاً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدّى عمله فعلاً واستحقّ الأجر كاملاً أمّا إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهريّة خارجة عن إرادة صاحب العمل استحقّ نصف أجره"⁽²⁾.

ولهذا فإنّ الفقه المصري قد ميّز بين حالتين : الحالة الأولى توقّف العامل غير المضرب عن العمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل فإنّه يستحقّ الأجر طالما أنّه استمرّ بالحضور إلى مقرّ العمل لمباشرة العمل⁽³⁾. وجانباً من الفقه المصري ذهب إلى استحقاق العامل غير المضرب للأجر حتّى في حال عدم حضوره إلى مقرّ العمل طالما أنّه كان مستعدّاً للقيام بالعمل في أي وقت⁽⁴⁾.

أمّا الحالة الثّانية فهي إذا كان عدم أداء العمل بسبب قوة القاهرة أو خطأ الغير فلا يستحقّ الأجير سور نصف أجره إذا تمكّن صاحب العمل من إثبات ذلك⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ هناء السعيد ، نزاعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها (دراسة مقارنة)، بغداد ،كلية القانون ،ص 237 وعيد نايل مرجع سابق ص 704 ، 705.

⁽²⁾ أصبح نصّ المادّة (41) في قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003.

⁽³⁾ عبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق ، ص 819 ، وعيد نايل مرجع سابق ص 707.

⁽⁴⁾ عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1965، ص 234.

⁽⁵⁾ محمد عزمي البكري ، في شرح قانون العمل الجديد، طبعة 1، دار محمود للنشر، 2013، ص 734.

أمّا في العراق فإنّ المادة 33 من قانون العمل النافذ قد نصّ على استحقاق العمّال غير المضربين لأجورهم حيث : " إذا حضر العامل إلى مقرّ العمل وكان مستعداً لأداء العمل وحالت دون ذلك أسباب لا يد فيها اعتبار قد أدّى عمله واستحقّ أجره."

وقد سار الفقه العراقي في نفس الاتجاه فقد أجمع على أنّ الإضراب لا أثر له على عقود العمّال غير المضربين فتبقى عقودهم نافذة وتستمرّ معها الآثار التي تتمثّل بالأجر ، فهم يستحقّون أجورهم كاملة طالما أنّهم حضروا إلى مكان العمل ، إلّا إذا كان الإضراب يشكّل قوّة قاهرة بالنسبة لصاحب العمل ، ففي هذه الحالة لا يستحقّ الأجراء المضربين الأجر حتّى في حالة الخطأ الخارج عن إرادة صاحب العمل⁽¹⁾.

أمّا القانون العراقي فقد نصّ على حالة الحضور الحقيقي أي اليومي إلى مقر العمل ، إلّا أنّ القوانين في فرنسا ومصر ولبنان اختلفت فيما بينها في حال توفّر قوّة قاهرة ، فنجد أنّ القانون العراقي والفرنسي يتفقان على عدم استحقاق العامل للأجر في هذه الحالة ، أمّا في مصر فإنّ القانون المصري نصّ على استحقاق العمّال المضربين نصف الأجر .

أمّا في لبنان فلا أثر للإضراب على العمّال غير المضربين ، إذ تستمرّ عقود العمل نافذة مع استمرار رب العمل بدفع الأجر باستثناء حالة القوّة القاهرة ، حيث أنّ يعود تقدير توافر شروط القوّة القاهرة للقضاء في كل حالة على حده، فإذا كان الإضراب متوقّعا فإنّ ذلك لا يعفى صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر ، إذ كان باستطاعة رب العمل دفعه⁽²⁾.

ولكن هناك العديد من الحالات الاستثنائية التي لا يستحقّ العمّال غير المضربين للأجر حتّى لو وضعوا أنفسهم تحت تصرّف صاحب العمل ومن هذه الحالات :

-البطالة الفنيّة: إنّ صاحب العمل لكي يتخلّص من واجبه بدفع الأجر للعمّال غير المضربين يلجأ إلى وضعهم في حالة البطالة الفنيّة بسبب الإضراب ، ففي هذه الحالة يحصل العمّال غير المضربين على إغاثة

(1) هناء السعيد ، مرجع سابق ، ص 237، 238 وعدنان العابد، مفهوم الإضراب وآثاره ، بحث منشور بمجلة الحقوق ، العدد الأول بغداد، 1996 ص 18.

(2) عصام يوسف القيسي ، مرجع سابق ، ص 441 ومي يوسف ، مرجع سابق ، ص 100.

البطالة الجزئية من صندوق الضمان الإجتماعي تعويضاً عن الأجر ، وبالتالي يعفى صاحب العمل من إلتزامه بدفع الأجر للعمال .

وإن محكمة النقض الفرنسية أخذت هذا الرأي في حكمها الصادر في 1 أكتوبر عام 1975 حيث نصت على أن: " صاحب العمل غير ملزم بتعويض العمال غير المضربين متى تم وضعهم في حالة البطالة الفنية وأثبت أن هذه الوسيلة تقتضي اختلال سير العمل بالمشروع الناتج عن اندلاع حركة الإضراب في المشروع"⁽¹⁾.

لكن لم يتم التطرق لمثل هذا الحكم في كل من مصر ولبنان والعراق.

-القوة القاهرة : يشترط لإعفاء صاحب العمل من دفع الأجر للعمال غير المضربين أن تتوفر شروط في الأضراب لكي يعتبر قوة القاهرة بالنسبة لصاحب العمل ألا وهي أن يكون الإضراب غير متوقع ، ولا يمكن دفعه وخارجاً عن نشاطه ، ويجب على رب العمل ان يثبت توافر هذه الشروط في الإضراب وهي نفس معايير القانون المدني مثل حالة تدخل السلطة العامة لمنع العمال من دخول أماكن العمل . فهذا يعني أن صاحب العمل حسب الاجتهاد الفرنسي غير ملزم بدفع الأجر للعمال غير المضربين إذا أثبت توافر شروط القوة القاهرة في الإضراب .

أما في العراق فإن الإضراب بحد ذاته يعتبر من حالات القوة القاهرة التي تعفي رب العمل من دفع الأجر للعمال غير المضربين إذا تحقق من أن وقف العمل يعود لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل ، حيث يتم الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني المتعلقة بشروط القوة القاهرة .

أما في لبنان فإن رب العمل لا يلزم بدفع الأجر للعمال غير المضربين في حالة توافر شروط القوة القاهرة باستثناء حالة كون الإضراب متوقعاً فذلك لا يعفيه من إلتزامه.

ولكن السؤال هنا ما هو مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل؟ وهل مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل الذي يحمل في طياته مفهوماً اجتماعياً وإنسانياً هو نفسه المفهوم الذي نعرفه لهذه القوة القاهرة في القانون

(1) Cass.soc.1er oct.1975.

المدني؟ في الحقيقة إذا كان الفقه والاجتهاد على صعيد القانون المدني قد وضع ثلاثة شروط معينة في الحدث لكي يعتبر بمثابة قوة قاهرة وهي:

(1) استقلال هذا الحدث عن إرادة المتعاقد.

(2) عدم توقع حصوله.

(3) عدم إمكانية دفعه.

وعلى ذلك ، نجد أنه من الصعب اشتراط توافر هذه الشروط مجتمعة بالنسبة للإضراب الذي هو بمثابة تعبير عن نوع من الديمقراطية الاجتماعية أو عن الاتجاه الليبرالي الحر في بلدان الديمقراطيات الاجتماعية. وعلى ذلك فالإضراب كحدث هو من حيث المبدأ متوقع الحصول ، كما أنه لا يستحيل دفعه ، وبالتالي فإن الإضراب لا يعتبر بالمبدأ كقوة قاهرة على صعيد علاقات العمل الجماعية .

ولذلك يجب أن ينظر إلى كل إضراب على حدة ، نظرة خاصة أي بحد ذاته والمحكمة أو القاضي له دور مهم هنا بالنسبة للظروف التي سبقت ورافقت إعلان الإضراب ، ويجب أن ينظر أيضاً إلى موقف رب العمل من ذلك الإضراب وإذا كان يشكل قوة قاهرة أم لا؟

فإذا كان هذا الإضراب متوقعاً عند إبرام رب العمل لعقود الإستخدام فلا يعتبر الإضراب في هذه الحالة يشكل قوة قاهرة وحيث لا يستطيع رب العمل أن يتهرب من التزاماته تجاه الأجراء أو حتى تجاه الغير⁽¹⁾. أما إذا كان هذا الإضراب متوقعاً عند التنفيذ أي عند تنفيذ العقود فهنا التساؤل حول ما إذا كان رب العمل يستطيع دفعه أم لا؟

فإذا تبين للمحكمة من عدم قدرة رب العمل على دفع الإضراب فيمكن في هذه الحالة اعتبار الإضراب قوة قاهرة يستطيع رب العمل أن يصل من خلاله إلى إعفاء نفسه من تحمل التزاماته التعاقدية .

(1) عصام القيسي، المرجع السابق، ص 441.

فبناءً على ما تقدّم ، تجدر الإشارة إلى أنّ القوّة القاهرة في قانون العمل المعمول بها على صعيد القانون الاجتماعي هي غير القوّة القاهرة المنصوص عنها في القانون المدني .حيث أنّ القوّة القاهرة في القانون المدني تشترط أن تكون غير متوقّعة ولا يمكن دفعها وأن تكون خارجة عن إرادة المتعاقد⁽¹⁾.

-خطأ العمّال غير المضربين :أكّدت محكمة النقض الفرنسيّة على إعفاء صاحب العمل من دفع الأجر في حال اتّفقوا العمّال غير المضربين على العمل لكي يحصلوا على أجور لدعم العمّال المضربين لمواصلة الإضراب .

أمّا الفقه الفرنسي فقد انتقد موقف محكمة النقض الفرنسيّة واعتبر أنّ العمّال يستحقّون الأجر طالما أنّهم يبذلون العمل المتّفق عليه⁽²⁾.

أمّا في مصر ، فأكّد الفقهاء المصريّين على أنّ خطأ صاحب العمل سواء كان عمدي أو غير عمدي يلزمه بدفع الأجر للعمّال إذا كانت الأسباب ترجع إلى صاحب العمل .

وقد ذهب جانب من الفقه المصريّين أنّه يجب أن يكون السبب متّصلاً بالعمل لكي يعتبر راجعاً إلى صاحب العمل ، ومن ثمّ إلزامه بدفع الأجر للعمّال المضربين⁽³⁾ . وذهب جانب آخر من الفقه إلى أنّ السبب الرّاجع لصاحب العمل هو السبب الرّاجع إلى فعله أي إلى خطئه⁽⁴⁾.

في حين ذهب غالبية الفقه في مصر إلى أنّ السبب الرّاجع لصاحب العمل هو السبب المقابل للسبب الأجنبي ، حيث يعتبر السبب أجنبياً إذا ما كان نتيجة القوّة القاهرة ،أو خطأ الغير أو خطأ العامل ، ويكون السبب راجع إلى صاحب العمل إذا كان أجنبياً عنه، وفي هذه الحالة فقط يصبح صاحب العمل غير ملزم بدفع الأجر .

(1) عبد العزيز جمعة، مرجع سابق، ص21.

(2) Camerlynck et Lyon , caen ,précis de droit du travail onzième édition précis Dalloz 1982 p998. ;Sinay et javillier , op.cit., p342,343; Sinay.op .. cit p290 et 292.

(3) حمدي عبد الرحمن ،محمد يحيى مطر، قانون العمل ،الدار الجامعية بيروت ،1987 ص243 .

(4) عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، 1989، ص233 .

أمّا في العراق فقد أورد الفقه بأنّ خطأ صاحب العمل هو الذي يلزمه بدفع الأجر للأجراء غير المضربين، ويشمل الخطأ العقدي والتقصيري فهذا يعني أنّ الأجراء غير المضربين يستحقّون الأجر في حال كان التوقف بسبب خطأ صاحب العمل على أن يعاودوا القيام بساعات إضافية بعد عودة المشروع إلى العمل .

أمّا في لبنان ، فلم يتمّ التطرّق إلى هذه المسألة في القانون والفقه، ولكن لا يمنع الأخذ بما انتهى إليه القانون الفرنسي في هذا الشأن .

وخلاصة القول ، إنّ رب العمل إذا أصبح غير ملزم بدفع الأجر للأجراء المضربين ، إلّا أنّه يبقى مبدئياً ملزماً تجاه الأجراء غير المضربين إلّا في حالة القوّة القاهرة التي تختلف عن القوّة القاهرة في القانون المدني حيث تفترض توفّر ثلاثة شروط وهي: أن تكون غير متوقّعة ، غير قابلة للدفع ، وخارجة عن إرادة المتعاقد . فصاحب العمل لا يمكن اعتبار الإضراب قوّة القاهرة لأنّها قابلة للدفع وهو حدث متوقّع فلا يمكنه من خلال الإضراب أن لا يلتزم تجاه الأجراء غير المضربين طالما استمرّوا هؤلاء بتنفيذ تعاقدهم تجاه صاحب العمل .

الفقرة الثّانية : بالنسبة لرب العمل لدائنيه وعملائه

إنّ الإضراب يعتبر من حالات تعليق عقد العمل ، أي التعليق الذي شدّه الفقهاء "بحالة السّبات المؤقت لتنفيذ العقد" فهذا يعني أنّ الإضراب يعلّق فقط تنفيذ بعض الموجبات دون الموجبات الأخرى⁽¹⁾. فالتعليق يتناول فقط الموجبات الأصليّة ، ولا يمتدّ إلى الموجبات الثّانويّة المرتبطة أصلاً بجوهر العقد. كل هذا يطرح التّساؤل حول معرفة مدى استمرارية سلطة لرب العمل التّأديبيّة أثناء الإضراب؟ أي ما هي مصير رابطة التّبعية في ظل الإضراب ؟

(1) G.H. Camerlynck – Droit du travail – le contrat de travail – Tome 1– 2^e ed.D. 1982 p.275.

أولاً يجب إلقاء الضوء على رابطة التبعية التي تربط رب العمل والأجير ، حيث يعتبر عنصر التبعية من أهم العناصر التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود فبالرغم من اعتبار عنصر الأجر بالنسبة لرب العمل وعنصر العمل بالنسبة لرب العمل عنصرين أساسيين لكن غير كافيين . فلكي يكون هناك عقد استخدام ولكي يكون لشخص ما صفة الأجير يجب أن يكون هذا الشخص مرتبطاً برب العمل ارتباطاً دائماً وان يعمل تحت سلطته ورقابته بصورة مستمرة . وحيث أنّ هذ السلطة تشكل التبعية القانونية التي يخضع لها الأجير المقصود بها خضوع العامل لرقابة وإشراف رب العمل الذي له أن يصدر أوامر إلى رب العمل وأن يفرض عليه عقوبات وجزاءات إذا قصر الأجير في عمله .

والتبعية لها معنيان فهناك تبعية اقتصادية وتبعية قانونية . فالتبعية القانونية يقصد بها خضوع العامل لسلح العمل وتتمثل بالسلطة التي يمتلكها صاحب العمل فب توجيه العامل وملاحظته أو رقابته أثناء قيامه بالعمل ، مقابل التزام العامل بإطاعته لهذا التوجيه ، وبالامتثال له في تلك الرقابة . وأيضاً تظهر هذه التبعية في الجزاءات أي المخالفات التي يرتكبها العامل أثناء العمل ، ويكون مصدر هذه التبعية الرباط التعاقد الذي يخضع العامل لسلطة صاحب العمل⁽¹⁾ .

أما التبعية الاقتصادية⁽²⁾ فيقصد بها ، أن يستأثر صاحب العمل بجهود العامل في مقابل أجر يعتبر بالنسبة لهذا العامل المورد الوحيد لرزقه ، حيث يجعل هذا الأخير في موقع التابع لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية لأنه يعتمد في معيشته على الأجر الذي يتقاضاه .

وغالباً ما تقترن التبعية القانونية بالتبعية الاقتصادية ، كما لو اعتمد العامل في عمله على الأجر كمصدر معيشته الذي يحصل عليه من صاحب العمل الذي يعمل تحت إشرافه وإدارته في نفس الوقت .ولكن قد يحدث أن توافر التبعية الاقتصادية دون القانونية أو العكس . فهذا ما أثار الجدل في الفقه اللبناني وميّز بين حالتين :

(1) محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة ، القاهرة 1956 ، ص 88 .

(2) لقد ظهرت فكرة التبعية الاقتصادية قبيل الحرب العالمي الأولى ، متزامنة مع القوانين الاجتماعية الذي تهدف إلى حماية الطبقة العاملة من العجز عن العمل لشيخوخة أو عاهة أو مرض . محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص 90-91 .

الحالة الأولى هي الأخذ بالتبعية الاقتصادية دون التبعية القانونية ، وذلك باعتبار أنّ التبعية القانونية تؤدي إلى التضييق من نطاق تطبيق قانون العمل ، وتقتصر فقط على الأجراء الذين يعملون تحت إشراف الغير ، لذا فإنّ معيار التبعية الاقتصادية يعتبر ضماناً ممتازاً لحماية مصالح العمال⁽¹⁾.

بينما الحالة الثانية هي ضرورة الاعتداد بمعيار التبعية القانونية ، وذلك باعتبار أنّ هذا المعيار يتسم بالانضباط والتحديد على خلاف معيار التبعية الاقتصادية الذي ينقصه مثل هذا التحديد ممّا يؤدي إلى نتائج قانونية غير دقيقة ، مما يصعب الكشف عن توفّر مثل هذه التبعية في الكثير من الفروض فيتعدّر معه تحديد نطاق قانون العمل ، فضلاً عن ذلك فإنّ المشرّع وفي معظم دول العالم لم يشترط إلاّ عنصر الإشراف والتوجيه من قبل صاحب العمل ، لذلك فإنّ طبيعة العقد تتوقّف على توفّر مثل هذا الإشراف أو عدم توفّره .

فلقد تولّى القضاء لا سيّما قضاء محكمة النقض الفرنسية مهمة إرساء المعالم التي تسمح لتحديد وجود رابطة التبعية في علاقات العمل ، فوضع معايير تثبت وجود مثل هذه التبعية ، وتتمثل في معيارين هما معيار الإشراف الفني ومعيار التنظيم أو المؤسسة .

ورداً على هذا السؤال السابق ميّز القانون الفرنسي لهذه الجهة بين الخطأ العادي والخطأ الجسيم .

فالخطأ العادي لا يحرم العامل من عمله وفقاً للقواعد التي تحدّد طبيعة الخطأ . لذلك يجب أن يرتكب الأجير المضرب خطأً جسيماً وهذا الخطأ يفترض أن يقوم العامل بتصرف عدواني أدى إلى الإضرار برب العمل متجاوزاً قواعد الإضراب القانوني . فالخطأ الجسيم لا يعتبر بحد ذاته مبرراً لإنهاء عقد العمل إنّما يشكّل فقط سبب فسخ العقد ، مما يعني أنّ رب العمل يجب أن يتّبع أصول الصّرف والتأديب التي ينظّمها القانون .

ولكي يعتبر الخطأ جسيماً ، يجب التذكير بأنّه يجب أن يتعدّى درجة معيّنة من الإساءة والخطورة ، ولكن من المستحيل وضع جدول بتعداد الأخطاء الفادحة.

(1) جلال القرشي ، قانون العمل ، بغداد ، مطبعة الأزهر ، 1972 ، ص 166 .

ولكن محكمة التمييز الفرنسية⁽¹⁾ أعطت بعض الأمثلة عن الخطأ الجسيم ، مثل حجز المدير التجاري في مقر الأمكنة الإدارية من الساعة العاشرة وحتى الساعة الثامنة والنصف ، ومنعه من الخروج عبر تصدي الأجراء المضربين له يعتبر خطأ جسيم مرتكباً من هؤلاء العمال .

فإذا كان الإضراب بحد ذاته لا يعتبر خطأ جسيم يستوجب توقيع أي عقوبات تأديبية بحق الأجير ، فيؤخذ بعين الاعتبار بالسلطة التأديبية عند ارتكاب الأجير المضرب خطأ جسيماً كرفضه تدابير الوقاية والسلامة مثلاً.

أما بالنسبة للخطأ العادي المرتكب من الأجير المضرب ، فقد اختلف الفقه الفرنسي حول هذا الموضوع.

فالبعض اعتبر أنّ هذا الخطأ لا يعطي أية صلاحية لرب العمل بتوقيع العقوبة التأديبية⁽²⁾ ، ورفض البعض الآخر هذا الاتجاه⁽³⁾ ، ولم تحسم محكمة التمييز الفرنسية⁽⁴⁾ موقفها حول هذه النقطة ، فعزز الاتجاه نحو الأخذ بتجميد حق رب العمل بممارسة سلطته التأديبية أثناء الإضراب .

ولأن علاقة التبعية أثناء الإضراب تصبح علاقة قوة أي تبعية بالقوة ، وليست تبعية بالفعل ، فإنّ رب العمل لا يعتبر مسؤولاً بالمال عن الأضرار التي يحدثها المضربون ، وذلك لانه أثناء الإضراب لا يتمتع بسلطة الإشراف وإعطاء الأوامر والتوجيهات... إنّما في مواجهة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يبقى الأجير خلال الإضراب محتفظاً بصفته كعضو لدى الضمان ، لأنّ التبعية هنا أقرب ما تكون تبعية اقتصادية .

(1) Cass.Soc.1er Avr .1997-IR.117.

(2) Mme Sinay – La grève traite merlynck p.304 .

(3) Savatier(J)Dr.Soc.1969 p.318.

(4) Soc.16 dec .1968 . Soc.1969 p318.

هذا بالنسبة لعلاقة التبعية بين رب العمل والاجراء ، ولكن إزاء توقف العمل المشروع وإصابته بالشلل التام ، فهل يحق لصاحب العمل الاستعانة بعمال آخرين؟ وهل يحق له تعويض عن ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب؟

أولاً بالنسبة للإستعانة بأجراء جدد ، فهذا الحق يعتبر إمتداداً لحق صاحب العمل في الإشراف والتوجيه ، حيث طرأ تعديل جوهري على هذه المسألة بموجب القانون (131-82) الصادر في تاريخ 5 فبراير 1982 والمعدّل بالقانون رقم(90-613) في 12 تمّوز 1990 ، حيث حظر على رب العمل الاستعانة بالعمال المؤقتين ، حيث نصّت مادة منه على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل اللجوء إلى العمل المؤقت للإحلال محل العامل الذي يكون عقد عمله موقوفاً بسبب نزاع عمل جماعي" ، ويستوي في ذلك أن يكون الإستخدم سابقاً أو لاحقاً على الإضراب بعكس النص السابق الذي كان يحظر الاستعانة بعمال جدد في مرحلة النزاع أو الإضراب فقط⁽¹⁾.

وقد تضمّن القانون الجديد حظر إبرام عقود العمل محددة المدة مع بعض العمال لإحلالهم محل العمال المضربين بموجب مادة حيث نصّت على أن: "عقد العمل يمكن أن يبرم لمدة محددة في حالة غياب التوقيت أو أن عقد عمل العامل الموقوف لا يكون ناتجاً عن نزاع عمل جماعي".

فالواضح أنّ هذا القانون قد أورد استثناء وهو ألا يكون هدف عقد العمل محدّد المدة القيام أعمال مؤقتة خلال الإضراب ، وأيضاً ألا يكون عقد العمل موقوفاً بسبب نزاع عمل جماعي ، فعدم توقّف هذان الاستثناءان يعطي الحق لصاحب العمل إبرام العقود محددة المدة⁽²⁾.

أما في القانون المصري ، فلم يعرف هذا الحظر بل نجد أن جانب من الفقه أعطى الحق لصاحب العمل الاستعانة بعمال آخرين مؤقتاً أثناء الإضراب⁽¹⁾ ، فلم نجد ما يمنع هذا الحق طالما أنه لا يخالف النظام العام وعد وجود أي نص قانوني يمنع ذلك .

(1) Sinay et Javilier ,op.cit ,p314.

وعبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق،ص790.

(2) Sinay et Javilier , ibidem,p314.

أمّا في العراق فقد اعتبر جانب من الفقه العراقي أنه لا يحق لصاحب العمل تشغيل أحد محل العمّال المضربين، وإذا قام بذلك يعتبر مخالفاً لشروط عقد العمل ويلزم بالتّعويض للعمّال بحسب الظروف والاحوال⁽²⁾.

أمّا في لبنان ، فإنّ جانب من الفقه اللّبناني أخذ ما انتهى إليه القانون الفرنسي إذ أنّه يجب على رب العمل الحفاظ على وظائف العمّال المضربين ، فلا يحق له استخدام آخرين محلهم خلال فترة الإضراب ، وبالمقابل لا يحق للعمّال العمل لدى رب عمل آخر خلال الفترة المذكورة⁽³⁾.

ثانياً بالنسبة لحق صاحب العمل بتعويض ساعات العمل الموقوفة بسبب الإضراب ، فلا بدّ من الإشارة إلى أنّ هذه المسألة تم تنظيمها بموجب القانون الفرنسي الصادر في 10 أغسطس 1976 ،الذي حظّر تعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب بموجب المادة (d.212.1) منه التي نصّت على أن "ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب أو الإقفال لا تكون محلاً للتّعويض عنها." فلذلك ، إذا رفض العامل التّعويض عن هذه السّاعات فلا يعتبر عمله خطأً جسيماً يبرّر فصل العامل⁽⁴⁾.

ولكن ما هو الحكم لو أبرم اتفاق عمل جماعي يعطي صاحب العمل حق فرض ساعات عمل إضافية على العمال المضربين مقابل أجر مضاعف؟

(1) علي العريف ، مرجع سابق ، ط2، ص290.

(2) صادق مهدي السعيد ، منازعات العمل الجماعية وحسمها، الإضراب،التوفيق،التحكيم،بغداد مطبعة المعارف1961 ، ص526.

(3) مي يوسف، مرجع سابق ، ص97.

(4) Camerlynck et Lyon , caen ,op.cit ,p999; Sinay et Javilier ,op.cit,p344 ; Sinay ,op.cit .,p345.

أجاب غالبية القضاة الفرنسيين والفقهاء على هذا السؤال وعبروا عن مشروعية الاتفاق الجماعي المتضمن لهذا الشرط حسب المادة (d212) من القانون نفسه حيث تحظر على صاحب العمل أن يلزم عماله بتعويض ساعات العمل الموقوفة بسبب الإضراب مقابل الأجر المخصص لساعات العمل العادية⁽¹⁾. إن ما قلناه عن مفاعيل الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقة رب العمل مع الأجراء غير المضربين ينطبق على علاقته في مواجهة دائنيه وعمالته.

فمن حيث المبدأ يبقى رب العمل مسؤولاً عن موجباته التعاقدية تجاه الغير من زبائن وعملاء، فيظل ملزماً بالعقود التي قام بإبرامها معهم من موردين وغيرهم طالما استمروا في تنفيذ موجباتهم المفروضة عليهم بمقتضى العقود التي أجروها مع صاحب العمل. حيث أنّ العقود المتبادلة تستوجب التزام كلا الطرفين بتنفيذ الموجبات المنصوص عنها في تلك العقود.

وبالتالي لا يمكن إعفاء رب العمل من الحالة التي يكون مؤكداً فيها بإمكانية رب العمل الاستجابة إلى مطالب الأجراء المضربين أو عندما يكون الإضراب محصوراً في مؤسسة رب العمل وحده. وقد أكدت الأمر محكمة النقض الفرنسية حيث اعتبرت أنّ رب العمل يبقى مسؤولاً تجاه دائنيه عن موجباته التعاقدية إذا كان هذا الإضراب محصوراً في مؤسساته، لهذا فهو ملزم بحل مشاكله مع أجراءه بشكل لا يؤثر على موجباته التعاقدية تجاه الغير، أما إذا كان الإضراب غير متعلق بمؤسسات رب العمل وحده بل متصفاً بطابع الشمول في القطاع المهني بأكمله ولم يكن باستطاعة رب العمل اتخاذ المبادرة لإنهاء الإضراب، فيمكن إعفاء رب العمل من تحمل التزاماته التعاقدية وسنتكلم عن ذلك بإيجاز.

فيحدث في بعض الأحيان، أن يتفق رب العمل مع الغير الذي تعاقد معه على تسليم بضاعة أو القيام بعمل معين خلال فترة زمنية محددة، ومن ثم يحدث إضراب يفشل تقديم العمل أو البضاعة فهنا يثار السؤال التالي: ما هو أثر الإضراب على هذا التسليم فهل يبقى الإلتزام بتسليم البضاعة قائماً أي تتحقق بالتالي مسؤولية صاحب العمل، أم يعتبر الإضراب قوة قاهرة تعفي صاحب العمل من إلتزاماته؟

(1) Sinay et Javilier ,ibidem , p345; Camerlynck et Lyon ,caen ,ibidem ,p999.

أجاب الفقه الفرنسي عن هذا التساؤل بالقول أنه تحقق مسؤولية رب العمل العقدية تجاه الغير المتعاقد سواء كانوا عملاء أو شركاء تجاريين في ثلاث حالات حصراً :

-التأخير في تنفيذ الالتزام

-الإمتناع عن التنفيذ

-تنفيذ الالتزام بصورة معيبة

فيبقى صاحب العمل ملتزماً بتنفيذ التزاماته التّعديّة قبل الغير المتعاقد معه بالرغم من الإضراب الحاصل من عمال المشروع . ولكن يعفى صاحب العمل من التزاماته التّعاديّة إذا أثبت أنّ الإضراب يشكّل قوة قاهرة بالنسبة له ، وفي حال وجود إتفاق يقضي بإعفائه من المسؤولية⁽¹⁾.
أمّا التّعويض عن الأضرار فيتمّ على أساس الضرر المباشر الذي لحق الشخص غير المتعاقد معه من جراء عدم التنفيذ وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية.

ولهذا فالأصل في مسؤولية صاحب العمل العقدية تجاه المتعاقد معه إستمرار الرابطة العقدية أثناء الإضراب ، أمّا الاستثناء فهو الإعفاء من المسؤولية وذلك في حالتين :

1- القوة القاهرة :

مثل ما ذكرنا سابقاً أنّه لكي يعتبر الإضراب قوة قاهرة بالنسبة لصاحب العمل يجب عليه أن يثبت أنّ

الإضراب كان

- غير متوقّع
- وأنه مستحيل دفعه
- وأن يكون خارجاً عن إرادته وأن يؤدي إلى إستحالة في تنفيذ الإلتزامات العقديّة إستحالة مطلقة⁽²⁾.

(1) Sinay et Javilier ,op.cit,p379;Durand et Vito ,op.cit .,p864;Burn et Callate,op.cit.,p916.

(2) Sinay et Javilier ,ibidem, p380;Sinay,ibidem,p318.

يعني يجب أولاً أن يكون الإضراب قد حصل بصورة فجائية فلا يستطيع صاحب العمل التهيء لهذا الإضراب، واتخاذ التدابير الضرورية في الوقت الملائم، وقد اعتبر الفقه والقضاء الفرنسي أنه من الصعب توفّر عنصر عدم التّوقّع في الإضراب حتّى لو كان إضراباً فجائياً⁽¹⁾.

وثانياً يجب أن يشكّل الإضراب عائناً لصاحب العمل، حيث لا يمكن التّغلب عليه كما في الإضرابات السياسيّة والإضرابات العامّة على المستوى القومي وإضراب التضامن الخارجي.

وثالثاً يجب أن لا يعود سبب الإضراب إلى خطأ رب العمل، بل يجب أن يكون خارجاً عن إرادته وعن المشروع وقرّر غالبية الفقه والقضاء الفرنسي بتخلّف عنصر الخارجيّة في الإضراب باستثناء الإضراب العام⁽²⁾.

فيذهب غالبية الفقه الفرنسي أنّه من النّادر توافر شروط القوّة القاهرة في الإضراب مجتمعةً، هذا يعني أنّ فرصة إعفاء صاحب العمل من مسؤوليّته تجاه المتعاقدين معه أصبحت قليلة كما في الإضرابات التضامنيّة الخارجيّة⁽³⁾.

وبشأن موقف القضاء الفرنسي فيفرّق بين إذا ما كان الإضراب في القطاع الخاص أو العام، فإذا كان الإضراب في القطاع الخاص يشترط توافر شروط القوّة القاهرة الثلاثة في الإضراب ليعفى صاحب العمل من مسؤوليّته، أما إذا كان الإضراب في أحد المرافق أو المشروعات العامّة، فيكتفي لكي يعتبر الإضراب قوّة القاهرة أن يكون غير متوقّع أثناء إبرام العقود مع المستفيدين من خدمات المرفق. ويتم تأكيد هذا الإتّجاه في الحكم الصّادر عن محكمة النّقض الفرنسيّة في 4 فبراير 1983، حيث رفضت المحكمة تعويض المشتركين بشركة كهرباء فرنسا عن إخلال الشركة باستفادة هؤلاء من التّيار الكهربائي خلال

وعبد الباسط عبد المحسن-مرجع سابق، ص828، 829 وصادق مهدي السعيد، مرجع سابق، ص528.

(1) صبا نعمان، قانون العمل، ط2، 1964، ص299.

(2) علي العريف، مرجع سابق، ط2، ص299. وعدنان العابد، مفهوم الإضراب وآثاره، مرجع سابق ص18.

(3) Sinay et javilier ,op.cit.,p380 ; Sinay ,op.cit.,p318.

الإضراب الذي وقع في الشركة في 1977 ، واعتبرت أنّ الإضراب كان غير متوقّع أثناء إبرام العقد، وأنه أصبح التنفيذ مستحيلاً⁽¹⁾.

2- وجود إتّفاق للإعفاء من المسؤولية

في حالات عديدة يلجأ صاحب العمل لتحديد مسؤوليته أو لإعفاء نفسه من المسؤولية عن طريق تضمين العقد المبرم بينه وبين الغير المتعاقد معه شرطاً يقضي بإعفائه من المسؤولية في حالة إضراب عمّاله، فقد اعتبر الفقه الفرنسي وكذلك القضاء على أنّه كأصل عام يعتبر هذا الشرط أو البند صحيحاً، فيعفى صاحب العمل من مسؤوليته العقدية إلا إذا قام بمخالفة النصوص القانونية الصريحة كما في بطلان شرط الإضراب في عقود النقل وعقود البيع البري والجوي والبحري، وكل ذلك مشروط بانتفاء التواطؤ أي الغش أو الخطأ الجسيم من قبل صاحب العمل تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، فإذا انتفت حالة من الحالات المذكورة يعتبر شرط الإتفاق صحيح وبالتالي يعفى من المسؤولية ، أمّا إذا انتفى شرك الإعفاء أو أصبح غير واضح بحيث يدع مجال للشك أنّ صاحب العمل لم تتّجه إرادته نحو الإعفاء فتبقى مسؤوليته قائمة على أساس أنّه متى توفّرت حالة من الحالات المذكورة سابقاً يعتبر مخاللاً بالالتزامات التعاقدية⁽²⁾.

وفي مصر بالعودة إلى القواعد العامة الموجودة في القانون المدني المصري نجد أنّه حسب المادتين 215 و217 فإذا لم يوجد في العقد نص يقرر إعفاء صاحب العمل من المسؤولية الناتجة عن الإضراب فيجوز للعملاء رفع دعوى التعويض على صاحب العمل من جراء إخلاله بالوفاء بالتزاماته العقدية المندرجة في العقود المبرمة بينه وبين العملاء، أمّا بالنسبة لاعتبار الإضراب قوة قاهرة تعفي صاحب العمل من التزاماته فقد سكت القانون عن ذلك ، أمّا القضاء والفقه المصري فاعتبرا أنّه لا يوجد ما يمنع من الأخذ بالقواعد العامة الموجودة في القانون المدني إذا توافرت شروط القوة القاهرة مجتمعة⁽³⁾.

(1) عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق ، ص840، 843 وعيد نايل ،مرجع سابق ص714،713.

(2) صبا نعمان ، مرجع سابق،ص158.

(3) علي العريف-مرجع سابق ،ط2، ص298.

أما في العراق فغالبية الفقه يذهب إلى القول بوجود مسؤولية على صاحب العمل عند إخلاله لإلتزاماته التعاقدية قبل الغير ، إلا في حال وجود إتفاق يقضي بإعفائه من المسؤولية العقدية، أو في الحالات التي يعتبر فيه الإضراب قوة قاهرة بالنسبة لصاحب العمل ، ففي هاتين الحالتين فقط تنتفي مسؤولية صاحب العمل بشرط عدم ارتكابه خطأ أو غشاً جسيماً⁽¹⁾.

أما بالنسبة للبنان ، لا يعفى رب العمل من إلتزاماته التعاقدية تجاه الغير . إلا في الحالة التي يشكّل فيها الإضراب قوة قاهرة ، كما في حالة شمولية الإضراب لجميع قطاعات المهن وعدم تعلقه بمؤسسة رب العمل وحده ، وكذلك يعود تقدير توافر شروط القوة القاهرة للقضاء في كل حالة على حدة⁽²⁾.

فهذا يعني أنّ الإضراب لا يعفي رب العمل من التزماته التعاقدية تجاه الغير إلا إذا كان الإضراب يشكّل قوة قاهرة لم يكن يتوقعها عند إبرام أو تنفيذ العقد ، لأنّ الإضراب كما قلنا سابقاً أصبح جزءاً من دساتير الدول الديمقراطية وضمن تشريعات العمل في معظم دول العالم ، ويعود لقضاء العمل دراسة كل حالة على حدة للتأكد من تحقق القوة القاهرة و عدم تحققها وذلك لإعفاء أو عدم إعفاء رب العمل من التزماته التعاقدية.

(1) صادق مهدي السعيد، مرجع سابق، ص528، وعدنان العابد، مفهوم الإضراب وأثاره ، مرجع سابق، ص18،17.

(2) عصام يوسف القيسي، مرجع سابق ، ص441 ،ومي يوسف ، مرجع سابق، ص101.

ونسنتج من هذا الفصل ، أنّ الأجير يستأنف عمله بعد إنتهاء الإضراب ، إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً حيث تعتبر النتيجة الطبيعيّة لهذا الفعل هو الصرف من العمل، وكذلك إنّ الإضراب غير المشروع يحرم الأجير من إستيفاء أجره طيلة مدّة الإضراب ، مما يعني أنّ عقد العمل لا يفسخ بل يبقى معلّقاً ، وهذا الأمر الذي أكّده المجلس التّحكيمي .

لكن الإشكاليّة كانت حول الإضراب المشروع حيث بالواقع في لبنان حالات التّوقّف عن دفع الأجر تضمّنّت الإضرابات المشروعة وغير المشروعة إلا أنّ اتّجاهاً حديثاً لمجلس العمل التّحكيمي في بيروت جعل لهذا الإضراب المشروع نتيجة معاكسة لما ذكر أعلاه حيث في معظم قراراته أعطى للمدّعية أجورها عن فترة الإضراب المشروع عن العمل .

أمّا بالنّسبة للعمّال غير المضربين فلا مفعول للإضراب عليهم ، حيث تستمرّ عقود العمل نافذة ويستمرّ صاحب العمل بدفع الأجور باستثناء حالة القوّة القاهرة التي يعود تقديرها للقضاء . وكذلك إنّ ربّ العمل أثناء الإضراب يفقد السّلطة التّأديبيّة لأنّها تتحوّل في هذه الحالة إلي سلطة قوّة، فرب العمل يصبح غير متمتّع بسّلطة الإشراف والتّوجيه والإدارة ، وبالتالي يصبح غير مسؤول بالمال عن الأضرار التي يحدثها المضربون .

أمّا بالنّسبة للغير المتعاقد مع رب العمل من دائنين وعملاء فتبقى مسؤوليّة رب المال قائمة في حالات محدّدة حصراً ألا وهي: التّأخير في تنفيذ الإلتزام ، الإمتناع عن التّنفيذ، تنفيذ الإلتزام بصورة معيبة . فالمدّعي في المسؤوليّة العقديّة لصاحب العمل تجاه الغير المتعاقد معه أنّها تبقى قائمة أثناء الإضراب وتتحقّق من جراء الأضرار التي تلحق بهذا الغير إلا في حال وجود إتفاق أو قاهرة تعفيه من المسؤوليّة، ويكون التّعويض على أساس الضّرر المباشر سواء كان معنوياً أو مادياً طبقاً للمبادئ العامّة.

الفصل الثاني: كيفية مجابهة أصحاب العمل للإضراب

لا بد من الإشارة أولاً إلى أنّ حق الإضراب الذي يستعمله العمّال المضربين هو حق مقرر لهم بموجب القانون ، فإذا كان الإضراب مشروعاً لا تتحقّق مسؤوليّة العمّال المضربين ، ولكن هناك الكثير من الحالات التي تتحقّق فيها المسؤوليّة سواء بالنسبة للعامل كما في حالة التّعسف في استعمال حق الإضراب أو بالنسبة لصاحب العمل في العلاقة بينه وبين الغير المتعاقد معه ، كما في حالة الإخلال بتنفيذ إلتزاماته التعاقدية ، أو بالنسبة للنقابات التي غالباً ما تحرّض على الإضراب ، بل يصل الأمر في أحيان عديدة إلى أن تقوم بإعلان الإضراب وتنظيمه ، كما تتحقّق المسؤوليّة بالنسبة للأغيار أي الأشخاص الأجانب الذين يشاركون في الإضراب مثل الصحفيين وأصحاب المشروعات المنافسة ، سواء كانت المشاركة بإعلان الإضراب أو تحريض العمّال على ارتكاب العديد من الأفعال الضارة بصاحب العمل ، ممّا يستوجب مسؤوليّة هؤلاء عمّا أحدثوه من أضرار ، وحيث يمكن لصاحب العمل مجابهة هذا الإضراب إمّا باللجوء إلى القضاء أو بإعمال السلطات أو باللجوء للإقفال.

فمن هنا يمكن تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :إعمال المسؤوليات في الإضراب عنوان (المبحث الأول) وإعمال طرق أخرى للحدّ من الإضراب عنوان (المبحث الثاني).

المبحث الأول: إعمال المسؤوليات في الإضراب

إنّ المسؤوليّة في الإضراب لا تقع فقط على العمّال المضربين . بل تقع أيضاً على الغير أي الأشخاص الأجانب الذين يشاركون في الإضراب مثل الشخصيات السياسيّة وأصحاب المشروعات المنافسة والصحفيين ، سواء بالإعلان عن الإضراب أو بتحريض العمّال المضربين على ارتكاب أفعال تضرّ بصاحب العمل ، كذلك مسؤوليّة النقابة في التدخّل بالإضراب ، ممّا يستوجب مسؤوليّة هؤلاء عمّا أحدثوه من أضرار ، ويثار التساؤل في حال توافر المسؤوليّة على هؤلاء جميعاً ، فما هو نوع المسؤوليّة التي يتحمّلها الأشخاص المذكورين هل هي مسؤوليّة مدنيّة أم مسؤوليّة جنائيّة ، وإذا كانت المسؤوليّة مدنيّة فهل هي تقصيريّة أم عقديّة؟

لذا سنقسم هذا الفصل إلى الفقرتين الآتيتين:

-الفقرة الأولى : مسؤولية العمال المضربين

-الفقرة الثانية : مسؤولية الغير

الفقرة الأولى :مسؤولية العمال المضربين

تتنوع المسؤولية التي تقع على عاتق العمال المضربين ، فقد تكون مسؤولية مدنية ، وقد تكون مسؤولية جنائية.

1-المسؤولية المدنية

هذه المسؤولية قد تكون مسؤولية عقدية أو مسؤولية تقصيرية ، فإن المسؤولية العقدية قد تتحقق بين العمال وصاحب العمل لوجود عقد صحيح بينهما ، وذلك بإخلال العامل بتنفيذ الالتزام الناشئ عن عقد العمل سواء كان خطأ أو امتناع في التنفيذ ، ولكي نستطيع القول عن مسؤولية العامل المضرب تجاه رب العمل ، فيجب أن تتوفر شروط المسؤولية المعروفة في القانون المدني وهي الخطأ سواء كان عن قصد أو إهمال أو سواء كان عن عدم تنفيذ للموجبات بعد انتهاء الإضراب ، والضرر والصلة السببية بين الخطأ والضرر ، أي أن يكون الضرر نتيجة لخطأ المضرب .

أما المسؤولية التقصيرية فهي المسؤولية التي تتحقق في حالة إخلال العامل بالالتزام يفرضه القانون فيترتب عليه التعويض القانوني عن كل عمل أدى إلى نتائج غير مشروعة⁽¹⁾.

وتأسيساً على ما تقدم تتحقق حالات المسؤولية المدنية للعمال المضربين في الحالات الآتية :

أ- ممارسة العمال الإضراب غير المشروع قانوناً أو اتفاقاً :

أحياناً قد يقرّر القانون أو الإتفاق ضرورة لجوء العمال إلى تدابير معينة قبل الإضراب كالتوفيق أو التحكيم السابق أو ضرورة إبلاغ صاحب العمل بالإضراب قبل اللجوء إليه أو منع الإضراب في حالات معينة كما في ظل قانون العمل المصري لعام 2003 ، وذلك إذا تم الإضراب دون إتباع هذه التدابير ، أو

(1) عبد العزيز جمعة ، دراسة قانونية ، مرجع سابق، ص26.

لم يستوفي الشروط المنصوص عليها في القانون ، ففي هذه الحالات تقوم مسؤولية العمال المضربين المدنية على أساس الخطأ المرتكب ، فيلزمون بتعويض لصاحب العمل والغير عن الأضرار التي لحقت بهم المباشر سواء كانت مادية أو معنوية ، فضلاً عن حق صاحب العمل بإنهاء العقد نتيجة العمل غير المشروع⁽¹⁾.

ففي فرنسا ، لا يوجد منع للإضراب قانوناً ، أمّا إتفاقاً فهناك العديد من الإتفاقات الجماعية التي توجب

على العمال مراعاة إجراءات شكلية كمهلة الإخطار السابقة لصاحب العمل ،، فإذا أضرب العمال دون مراعاة هذا الإتفاق تتحقق مسؤوليتهم العقدية ، ممّا ينتج عنها تعويض لصاحب العمل بسبب مخالفة هذه الشروط الإتفاقية ، ولقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أنّ مجرد المشاركة في إضراب غير مشروع يشكّل خطأ جسيماً يبرر لصاحب العمل إنهاء عقد العمل للعامل المضرب دون إخطار أو تعويض إلاّ أنّها ولكن فيما يتعلّق بالشروط الإتفاقية قد فرّقت بين الإشتراك في الإضراب وبين التحريض على الإضراب الذي يتم دون مراعاة الشروط الاتفاقية ، فلا يعتبر التحريض أو المشاركة في هذا الإضراب خطأ جسيماً فلا يمكن لرب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض إلاّ إذا اتّجهت إرادة العامل المضرب إلى مخالفة شروط الإتفاق الجماعي عمداً⁽²⁾.

ب- التّعسف في استعمال حق الإضراب:

وهذا يعني استخدام الإضراب حسب غرضه ، لأنّ إذا تم استعماله لغير الأغراض المهنية كان هناك تعسف في استعمال الحقّ ، فعدم وجود سبب للإضراب يجعل الإضراب تعسفياً من جانب العمال المضربين⁽³⁾.

(1) علي العريف ، مرجع سابق ، 1964 ، ص 295. وهنا السعيدي ، مرجع سابق ، ص 240 ، وعدنان العابد ، مفهوم الإضراب وآثاره ، مرجع سابق ص 17.

(2) Burn et Galland ,op.cit.p438.

عبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق ، ص 539، 542.

(3) علي العريف ، مرجع سابق ، ط 2 ، ص 295 وهناء السعيدي ، مرجع نفسه ، ص 240 ، وعدنان العابد ، مفهوم الإضراب وآثاره ، مرجع سابق ص 17.

ويوجد ثلاثة معايير للتّعسف ،الأول شخصي فالعامل الذي يستخدم حق الإضراب دون الحصول على منفعة بل الغاية منه مجرد الإضرار بالغير يعتبر متعسفاً في استعمال حقه ، والثاني هو انعدام المصلحة المشروعة ، أما المعيار الثالث فهو معيار مادي وأساسه الاستعمال غير العادي للحق بغض النظر عن الدافع أو النية⁽¹⁾ ، وعبء إثبات التعسف في استعمال الحق يقع على صاحب العمل الذي عليه أن يثبت ذلك بكافة طرق الإثبات ، لأن الأصل براءة الذمة ، وما يدّعي خلاف ذلك عليه الإثبات .

فإذا كان قصد العامل إلحاق الضرر بصاحب العمل والغير ، أو إذا نتج عنه ضرر بالمجتمع ، أو إذا لحق الغير ضرر غير عادي ، فيحكم لصاحب العمل بالتعويض عن الأضرار المباشرة التي لحقت به من جراء ذلك ، سواء كانت مادية أو أدبية حسب أحكام المادة(209) من القانون المدني.

فالواضح من ذلك أنه بالإضافة لحالات التعسف التي ذكرت سابقاً ، يوجد حالات يتحقق فيها التعسف في استعمال حق الإضراب ، وذلك في حال كان الإضراب لغير الأغراض المهنية ، وأيضاً إذا طالت مدة الإضراب كانت تمتد لأشهر ففي هذه الحالة تتحقق مسؤولية العمال المضربين ويلزمون بالتعويض وحيث يحق لصاحب العمل فصلهم دون إخطار⁽²⁾.

ولقد نص المشرع العراقي في قانون العمل لعام 1970 الملغى على ان لا يستمر الإضراب إلا ليومين ، أما إذا استمر أكثر من ذلك كان هنالك تعسف في استعمال حق الإضراب ، أما في القوانين العمل النافذة في فرنسا ومصر والعراق فإن الإضراب غير محدد بمدة معينة ، خلافاً لما هو عليه في القانون اللبناني ، حيث أوجبت المادتين (63) و (47) من قانون عقود العمل الجماعية عام 1964 ألا تكون مدة الإضراب أكثر من 15 يوم من تاريخ إنتهاء الوساطة ، فإن تجاوز هذه المدة يعتبر تعسف من جانب العمال في استعمال حق الإضراب .

وهناك العديد من الحالات التي تجتمع فيه المسؤولية التقصيرية والمسؤولية الجنائية أيضاً كما هو الحال في الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العمال المضربين ، فهنا المسؤولية تكون مقتصرة على العمال مرتكبي

(1) شامل رشيد الشخيلي ، التعسف في استعمال الحق بين الشريعة والقانون ، مجلة الحقوق ، العدد الثالث والرابع ، السنة السادسة ، كانون الأول ، 1974 ، ص113،114.

هذا الخطأ ، فلا تتعدّاهم إلى غيرهم من العمّال الآخرين ، ويقع عبء الإثبات على صاحب العمل ، أمّا حالات الخطأ الجسيم فتتّحصر في الحالات الآتية :

- التّهديد الذي يكون مصحوباً بالاعتداء على العمّال غير المضربين .
- رفض اتّخاذ الإجراءات الضرورية للأمن .
- منع العمّال غير المضربين من العمل أو أو الإعتداء على حرّيتهم في العمل.
- التّخريب الذي يرتكبه العمّال المضربين مثلاً إتلاف آلات المعمل أو الماد الأولية .
- إحتلال أماكن العمل مثل الورش والمكاتب اللازمة لسير العمل بالمشروع.
- إفشاء أسرار متعلّقة بالمشروع.
- رفض أمر التّكليف من قبل صاحب العمل.
- الإضرابات المذكورة سابقاً كالإضراب السياسي والتضامني الخارجي والإضراب الدائري والإضراب المفاجئ الذي يؤدي إلى الإختلال بالمشروع إختلالاً جسيماً⁽¹⁾.

فخلاصة قولنا من كل ما تقدّم أنّه تتحقّق المسؤولية المدنية للعمّال المضربين شواء كانت مسؤولية تصيرية أو مسؤولية عقدية ، ممّا يترتّب على ذلك تعويض صاحب العمل عن الأضرار التي أصابته من جراء تلك الأخطاء ، وذلك في حال توافرت شروط المسؤولية مجتمعة وهي كلاً من الضرر والخطأ والصلة السببية بينهما ، فيحق لصاحب العمل فصل العمّال المضربين ويعود تقدير ذلك للقضاء المختصّ⁽²⁾.

ولكن السّؤال الذي يثار حول هل أنّ مسؤولية العامل المضرب يقتصر تحقّقها تجاه صاحب العمل دون الغير الذي ممكن أن يتضرّر من جراء إضراب العمّال كما هو الحال في المرافق العامّة ؟

⁽¹⁾Camerlynck et Lyon ,caen , op.cit.,p993;Philippe Suct ,op.cit.,p202.

⁽²⁾ صادق مهدي، مرجع سابق ، ص524،425 وفاطمة الكزاز ، المرجع نفسه ، ص360 وقريب من هذا محمد علي، مرجع سابق ، ص249و263.

إنّ جانب من الفقه الفرنسي أجاب على هذا التساؤل بالتّقي فاعتبر أنّ مسؤولية العامل المضرب تتحقّق تجاه الغير الذي يصيبه ضرر مباشر أيضاً فيكون التّعويض عن الضّرر المباشر سواء كان مادياً أو أدبياً ، ولكن لا يشمل الضّرر الغير مباشر ، وذلك لأنّ امتداد التّعويض للغير الّلي لحقه ضرر غير مباشر يؤدّي إلى كثرة قضايا التّعويض لتشابك المصالح الإنسانيّة⁽¹⁾.

الفرع الثّاني : المسؤولية الجنائيّة للعمال المضربين

تتحقّق مسؤوليّة العامل المضرب الجنائيّة تجاه الغير إمّا على العمّال أو على صاحب العمل وذلك عند الاعتداء على حرّيّة العمّال غير المضربين خلال الإضراب ، وكذلك في حالة الإضراب مع احتلال أماكن العمل والّتي يحدث فيها إعتداء على ملكية صاحب العمل ، حيث يكون الإعتداء على حرّيّة التّشغيل .وكذلك عند إتلاف المصانع والمواد الأوّليّة ، وكذلك إذا كان الإضراب ممنوعاً قانوناً⁽²⁾. فسوف نتناول كل حالة من حالات المسؤولية الجنائيّة للعمال المضربين على حدة:

أولاً : الإعتداء على حرّيّة العمل بالنّسبة للعمال غير المضربين

لقد نظّم المشرّع الفرنسي في قانون العقوبات جريمة الاعتداء على حرّيّة العمل في المادتين (414) و(415) ، حيث تتكوّن هذه الجريمة من ركنين كأية جريمة كانت ، فالركن المادي يتمثّل بالإكراه مثل قيام العمّال المضربون بارتكاب بعض التّصرّفات كالضّرب والجرح⁽³⁾، وأيضاً أشكال العنف الّتي يرتكبوها المضربون وتشكّل ضغطاً معنوياً ضدّ العمّال غير المضربين ، وكذلك الشتائم وتوزيع منشورات معادية وذلك من أجل الضّغط على العمّال غير المضربين للانضمام إلى الإضراب ، أيضاً التّهديدات كإرسال خطاب تهديد للعمال غير المضربين ، والتّهديدات الشفويّة والتّهديد بسرقة المواد الأوّليّة ، لكن الحظر والمقاطعة لا يشكّل تهديداً يخضع لحكم المادة (414) من القانون أعلاه وبالتالي لا تتحقّق المسؤولية

(1) علي العريف ، مرجع سابق، ص296، وعدنان العابد ، مفهوم الإضراب وآثاره ، مرجع سابق ، ص18، وهناء السعيدي ، المرجع نفسه ، ص241.

(2) هناء السعيدي ، مرجع سابق ، ص240.

(3) Durand et Vito , op.cit,p783; Sinay et Javilier , op.cit.,p276; Guy Bohn,op.cit,p119.

الجنايئة في هذه الحالة بل تترتب المسؤولية المدنية فقط حسب نص المادة (1382) من القانون المدني الفرنسي دون المسؤولية الجنائية⁽¹⁾.

أما الوسائل الجنائية فهي عبارة عن الأعمال الخارجية التي تبعث في النفس شعوراً بصدق الإدعاءات الكاذبة الهادفة إلى عس أو تضليل الغير وخداعه ، مثل نشر الأخبار الكاذبة عن الإضراب في حملات الدعاية الكاذبة ، أو التشهير بالعمال غير المضربين عبر استعمال الصحافة.

أما الركن المعنوي فهو القصد الجنائي للعمال المضربين الذي يتمثل في النية بالإبقاء أو التحريض على الإضراب ، أو رفع الأجول أو تخفيضها ، أو إعاقة حرية العمل والصناعة ، ويعاقب على هذه الجريمة بالحبس من ستة أيام حتى ثلاث سنوات وبغرامة مالية ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، ويضاف إليها عقوبة وهي أنه لا يجوز انتخابهم في المجالس النيابية وذلك حسب المادة (712) من القانون الفرنسي⁽²⁾.

أما بالنسبة للقانون المصري فقد نظم المشرع هذه الجريمة بموجب المادة (375) من قانون العقوبات المصري ، حيث أنّ هذه الجريمة تتكوّن من ركنين الأول مادي يتمثل في استعمال العنف أو القوة أو تدابير غير مشروعة في الإعتداء أو محاولة الإعتداء على حق من الحقوق التالية:

- حق الغير في العمل.
- حق الغير في استخدام أو عدم استخدام أي شخص.
- حق الغير في الإشتراك في جمعية من الجمعيات .

(1) Sinay et Javilier,op.cit,p280 ; Durand et Vito ,op.cit.,p789.

(2) Sinay et Javilier ,Ibidem,p281; Sinay,op.cit, p.239,240;

وعبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق، ص588 و590.

أما الركن المعنوي فيتمثل في القصد الجنائي للعمال المضربين أي العلم والإرادة التي تتمثل بعلم العامل المضرب بأن ما يقوم به يشكل جرم واتجاه إرادته للنتيجة الجرمية ، وهي الإعتداء على حرية العمل ، ويعاقب بالحبس لمدة لا تتجاوز السنتين وغرامة لا تزيد عن 200 جنيه⁽¹⁾.

ويتضح من ذلك أنّ القانون المصري كان أوسع من القانون الفرنسي في هذا الموضوع حيث شمل الأول الإعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمل بالنسبة للعمال غير المضربين وحرية الاستخدام بالنسبة لصاحب العمل ، أما الأخير فقد اقتصر فقط على تجريم الإعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين.

أما في العراق فاعتبر جانب من الفقه أنه وسيلة غير مشروعة لإنجاح الإضراب ويعتبر تجاوزاً على حرية العمل إذا كان مصحوباً بالعنف⁽²⁾.

كما أنّ قانون العقوبات العراقي قد عاقب في المادة (366) منه كل من يستخدم القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو أي وسيلة أخرى غير مشروعة ضد حق الغير في العمل ، أو على استخدام أو الإمتناع عن استخدام أي شخص بالحبس مدة لا تتجاوز السنة أو غرامة لا تزيد عن نصف دينار.

أما في لبنان فقد نصّ قانون العقوبات اللبناني في المواد (340-344) على جريمة الاعتداء على حرية العمل (الاعتصاب) ، وعقوبتها الحبس والغرامة شرط أن يقوم بها أكثر من 20 شخص ، وتشدّد العقوبة في حال ارتكاب الجريمة بأحد الظروف المشدّدة وهي باقترافها بأعمال العنف على الأشياء أو الأشخاص أو بالتهديد أو غير ذلك من وسائل التخويف أو بضروب الإحتيال أو بمزاعم كاذبة من شأنها التأثير في النفس أو باحتلال أماكن العمل .

فخلاصة ما تقدّم أنّ الحلول القانونية متماثلة في كل من فرنسا ومصر والعراق، حيث تتماثل في معاقبة كل من يعتدي على حرية العمل بالنسبة للعمال المضربين وغير المضربين ، كما تتفق هذه القوانين بعدم وجود نص صريح يقضي بمعاقبة كل من يعتدي على حق الإضراب ، وبسبب خلو قانون العقوبات من

(1) علي العريف ، حرية العمل ، مجلة المحاماة، سنة 48، العدد الثالث، ص 107 وما بعدها .

(2) محمد عزيز ، مرجع سابق، ص 248.

ضمان صريح لحق الإضراب ، فاتّجه الفقه على توسيع الضّمانة الممنوحة لحق العمل وقياسها على حق الإضراب .

ثانياً: تخريب أو إتلاف آلات العمل

من جراء إتلاف آلات العمل تجتمع المسؤوليتين المدنية والجنائية ، فتتحقق الأولى التي توجب تعويض صاحب العمل عن الأضرار التي لحقت به من قبل العمّال المضربين ، وذلك كما جاء في حكم محكمة العمل العليا : " على العامل أن يحرص على وسائل الإنتاج الموضوعة تحت تصرّفه وإلا ضمن ما يسبّبه إهماله من الأضرار " ، مع العلم بأنّ مسؤوليّة العامل المضرب لا تتحقّق إلاّ بموجب حكم قضائي وليس بقرار إداري كما جاء في حكم محكمة التمييز من أنّ " مسؤوليّة العامل لا تثبت إلاّ من طريق قضاء العمل " (1).

أمّا بالنسبة للمسؤوليّة التّانية أي المسؤوليّة الجنائيّة فنجد أنّ هذه الحالات مجرّمة في قانون العقوبات الفرنسي بموجب المادّة 443 حيث تدخل في نطاق أعمال العنف ضد آلات العمل وليس أعمال العنف المرتكبة ضد العمال غير المضربين ، حيث قرّر القضاء الفرنسي أنّ إتلاف وتخريب آلات العمل لا يقع تحت طائلة العقاب الوارد بالمادة 414 عقوبات ، بل تطبيق المادة 443 في حالة معارضة الإجراءات المستعجلة التي يتّخذها صاحب العمل للوقاية من مواد الصهر اللّازمة للافران العالية (2).

أمّا في مصر فنجد أنّ هذه الحالات قد جرّمها قانون العقوبات بالمادة 361 حيث نصّت على أنّه: " كل من خرب أموالاً ثابتة أو منقولة ليست ملكه ، أو جعلها غير صالحة للاستعمل أو عطّلها بأي طريق يقصد الإساءة منها يعاقب بالحبس مدّة لا تتجاوز ستّة أشهر أو بغرامة لا تزيد عن خمسين جنيهاً " وأيضاً المادة 366 التي نصّت على أنّ : " كل من نهب أو أتلف شيئاً من البضائع أو الأمتعة أو المحصولات حصل من جماعة أو عصابة بالقوّة الإجماعية يكون عقابه الأشغال الشاقّة المؤقتة أو السجن " (3).

(1) محمد علي الطائي، النقاضي في دعاوى العمل ، دار المحجة للطباعة والنشر والتوزيع ،العراق، 2015، ص203، 202.

(2) عبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق ، ص203.

(3) أحمد زكي بدوي ويوسف شلالا ، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية ، ط1 ، منشأة المعارف، الاسكندرية 1965، وعلي العريف ، مرجع سابق ، ط2، ص328، 329.

وفي العراق نجد أنّ هذا الفعل مجرّم بموجب المادة (267) حيث نصّت على أنّه: "يعاقب بالحبس كل من نزع عمداً إحدى الآلات أو الإشارات اللازمة لمنع حوادث العمل أو كسرها أو أتلّفها أو جعلها غير صالحة للإستعمال أو عطلها بأيّة كلفيّة كانت وتكون العقوبة السّجن مدة لا تتجاوز الـ 10 سنين إذا ما نجم عن ذلك تعطيل مرفق عام".

أمّا في لبنان فإنّ المادّة (733) من قانون العقوبات اللّبناني فعاقبت على الإلتلاف بالغرامة والحبس حسب قيمة المواد.

ثالثاً: الإضراب غير المشروع قانوناً

وهو الإضراب الذي يقصد به الإضراب الممنوع بنص القانون أو الإضراب الذي لم يستوف الشّروط المنصوص عليها في القانون ، وهناك العديد من الحالات التي تتحقّق فيها المسؤوليّة الجنائيّة كما هو الحال بالنّسبة لإضراب لموظّفي وعمّال المرافق العامّة⁽¹⁾، والإضراب أثناء التوفيق والتّحكيم ، والتّحريض على الإضراب غير المشروع، هذه الحالات في مصر والعراق سابقاً ، أمّا في فرنسا فلا يعاقب على إضراب موظّفي وعمّال المرافق العامّة لا يعاقب عليها إلّا في حالات استثنائيّة⁽²⁾، كما أنّ الإضراب قد تحرم الإضراب في حالة الحرب أو إعلان الأحكام العرفية حفظاً للنّظام العام⁽³⁾.

وفيما يتعلّق بإضراب عمّال المرافق العامة فتّمّ البحث عن هذه المسألة ضمناً في مشروعيّة الإضراب ، حيث أنّ الإضراب يعتبر محرّم على عمّال القطاع الخاص وكذلك موظّفي وعمّال المرافق العامّة في مصر والعراق ، حيث انتهى الأمر بإباحة الإضراب فيمنع التّحدّث عن المسؤوليّة الجنائيّة للعمّال المضربين .

(1) ينظر نص المادتين (109-110) من قانون العقوبات البغدادي الصادر 1918 وكذلك المادتين (124 و374) من قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1973 المعدل.

(2) علي العريف ، مرجع سابق ، ط2، 1964، ص309 ، وهناء السعيد ، مرجع سابق ص243، 242 وصادق مهدي السعيد ، مرجع سابق ، ص509.

(3) علي العريف ، المرجع نفسه ، ص310 وصادق مهدي ، المرجع نفسه ، ص508، 509.

أمّا في لبنان فإنّ الإضراب غير المشروع له صور عديدة ،حيث يعتبر إضراباً غير مشروعاً الإضراب الذي يتم أثناء الوساطة أو قبلها ، أو خلال التّحكيم أو بعد إصدار قرار التّحكيم ، وأيضاً الإضراب السّياسي والإضراب والتّحريض على الإضراب الذي يتم في المرافق العامّة⁽¹⁾.

ويثار التّساؤل هل يستطيع العمّال المضربون الاتّفاق على استبعاد المسؤولية المدنيّة والجنائيّة؟

يجب التّفرقة بين حالتين : الأولى هي الإعفاء من المسؤولية العقديّة التي تعتبر جائزة لأنّ القواعد المتعلّقة بالمسؤوليّة العقديّة لا تتعلّق بالنّظام العام، أمّا بالنّسبة للمسؤوليّة التّقصيريّة فلا يجوز الإعفاء منها لأنّ قواعدها تتعلّق بالنّظام العام ، فيعتبر باطل كل إتّفاق يقضي بخلاف ذلك⁽²⁾.

وخلاصة القول ، إنّ المسؤولية الجنائيّة للعمّال المضربين تتحقّق عند الإعتداء على حرّية العمل للعمّال غير المضربين ، وعند تخريب أو إتلاف آلات ومعدّات العمل ، وكذلك في حالة الإعتداء على ملكيّة صاحب العمل وحقّه في التّشغيل أو الإستخدام وكذلك إذا كان الإضراب ممنوع قانوناً او غير مشروع.

الفقرة الثّانية : مسؤولية الغير

الغير هو كلّ شخص أجنبي عن المؤسّسة أو المشروع يدعم الإضراب المعلن، إمّا يشجّع على المشاركة فيه ، أو يعمل على نشر أخبار كاذبة عن الإضراب سواء كان صحفياً أم شخصيّة سياسيّة أم من أصحاب المشاريع المنافسة ، ممّا يؤدّي إلى الإضرار بصاحب العمل من جزاء هذا التّحريض أو التّدخل ، فمفهوم الغير يعود لشخص غير صاحب العمل أو العامل⁽³⁾.

(1) ينظر المادة (63) من قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتّحكيم اللبناني لعام 1964، وكذلك المواد (342) و(344) من قانون العقوبات.

(2) عبد المجيد الحكيم وعبد الباقي البكري ومحمد طه البشير ، الوجيز في نظريّة الالتزام في القانون المدني العراقي ، ج1، بغداد، 1980، ص205.

(3) صادق مهدي السعيد، مرجع سابق ، ص527 وعبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق ص910، 909.

وإنّ الدّوافع التي تدفع الغير للتدخّل في الإضراب تتعدّد ، فقد يكون الهدف من هذا التدخّل مثلاً كسب تأييد العمّال من أجل الفوز في الإنتخابات، أو بهدف الإضرار بصاحب العمل ، وقد يكون القصد فقط المساعدة أو الإرشاد من باب المروءة (1) .

ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ الفقه والقضاء الفرنسي قد قرّر التفريق بين حالتين الأولى إذا كان الإضراب مشروعاً فلا تتحقّق مسؤوليّة الغير ، أمّا الحالة الثانية إذا كان الإضراب غير مشروع فتتحقّق مسؤوليّة الغير سواء بنشر أخبار مؤيّدّة أو معارضة للإضراب ، وسواء بالتّحريض عليه طالما يؤدّي ذلك إلى الإضرار بصاحب العمل . وإنّ مسؤوليّة الغير قد تكون دائماً مسؤوليّة تقصيريّة وفقاً للمادّة (1382) مدني فرنسي حيث يقع على صاحب العمل عبء إثبات خطأ الغير بكافة طرق الإثبات ، شرط توفّر شروط المسؤوليّة كافة كالضرر والخطأ والصّلة السببيّة .

فلا يكون هنالك مجال للمسؤوليّة إلّا إذا كان هناك تعسّف في استعمال حق الإضراب ، أو إذا انطوى على خطأ جسيم للعمّال ، وإذا تم الإثبات من أنّ الغرض من تدخّل الغير هو الإضرار بصاحب العمل أو العمّال كما في تعطيل المصنع بسبب المنافسة ، فيستحقّ صاحب العمل أو الغير تعويضاً ، وذلك عن الضّرر المادي المباشر الذي أصابهم سواء كان مادياً أو أدبياً(2).

والفقه في مصر والعراق سار نفس مسار الفقه والقضاء الفرنسي ، فتتحقّق مسؤوليّة الغير عند تدخّله في الإضراب سواء كان عن طريق المساعدة أو الإرشاد أو التّحريض إذا كان الإضراب غير مشروع فيلزم صاحب الغير بتعويض صاحب العمل والعمّال عن الضّرر الذي أصابهم، أمّا إذا كان الإضراب مشروع فلا تتحقّق مسؤوليّة الغير عن التدخّل في الإضراب(3).

(1) هناء السعيد ، مرجع سابق ، ص241 وعلي العريف ، مرجع سابق 1964، ص297.

(2) هناء السعيد ، مرجع سابق، ص 241، وعدنان العابد، مفهوم الإضراب وآثاره ، مرجع سابق ، ص18.

(3) عدنان العابد ، مفهوم الإضراب وآثاره ، مرجع سابق ، ص18.

أما المشرع اللبناني فقد سار أيضاً على نفس القاعدة ، حيث عاقب قانون العقوبات اللبناني بالحبس والغرامة كل من شرع في الإعتداء على صاحب العمل أو ممتلكاته ، وكذلك بالنسبة للتحرّيز على الإضراب غير المشروع كما رأينا سابقاً.

ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ حقّ الإضراب ليس حقّاً نقابياً ، بل هو حقّ فردي للعمال فلا يوجد تلازم بين حق الإضراب من جهة والنقابة التابع لها العمال من جهة أخرى . فالفقه الفرنسي يرفض التّصوّر العضوي للإضراب⁽¹⁾.

لكن يحدث أنّ النقابة في العديد من الأحيان تتدخّل في الإضراب سواء على صعيد إعلانه، تنظيمه، أو القيام بالتحرّيز عليه ، أو ارتكاب بعض التّصرّفات الخاطئة أثناء الإضراب ، لذلك فإنّها تسأل مدنياً في هذه الحالات عن الأضرار التي تحدثها بالغير سواء كان صاحب العمل أو العمال غير المضربين إذا اقترن تصرّفها بالخطأ أو التّعسف ، وهذه المسؤولية قد تكون عقديّة أو تقصيريّة⁽²⁾.

فإذا قامت النقابة بإعلان الإضراب أو التّحريض عليه تتحقّق المسؤولية العقديّة بالرغم من وجود إتّفاق عمل جماعي مع صاحب العمل يقضي بضرورة مراعاة الإخطار أو اللّجوء إلى التّوفيق السّابق قبل القيام بالإضراب ، ويقع على المضرور عبء إثبات خطأ النقابة وكذلك الضّرر والصلّة السببيّة⁽³⁾، وشرط أن يكون الإتّفاق الجماعي صحيحاً⁽⁴⁾.

أمّا إذا قام ممثلها بالإشتراك في الأفعال الخاطئة أو قام بالتّحريض على العمال المضربين على ارتكاب بعض التّصرّفات الخاطئة أثناء الإضراب ، فنتحقّق المسؤولية التقصيريّة للنقابة ، وترتّب على ذلك إصابة الغير بالضّرر متى كانت هذه الأفعال تشكل جريمة جنائيّة أو لا تتعلّق بالتّصرّفات العادية لحق

(1) Sinay et Javilier, op. cit., p371.

(2) علي العريف ، مرجع سابق ، 1964، ص297، وهناء السعيد ، مرجع سابق ، ص241، صادق مهدي السعيد ، مرجع سابق ، ص528.

(3) عبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق، ص901، 900.

(4) Camerlynck et Lyon-caen, droit du travail, Précis Dalloz, onzième édition, p1008.

الإضراب ، ولذلك قرّرت محكمة النقض الفرنسيّة في الحكم الصادر في 1978 بأنّ " لا يمكن أن تتوافر المسؤولية التقصيريّة للنقابة في حالة الإضرار غير المباشر التي تلحق بالغير بمناسبة الإضراب وتكون هذه المسؤولية متوافرة متى كانت أفعالها تشكّل جرائم جنائيّة أو لا تعتبر من قبيل الممارسة العادية لحق الإضراب ".

ويلاحظ أنّ حكم التعويض الصادر ضدّ النقابة يكون بلا جدوى من الناحية العمليّة لا سيّما في القانون الفرنسي ، لأنّه لا يمكن الحجز على الأموال المخصّصة للنقابة ، فذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى أنّ للمضرور الرجوع على الهيئات الإداريّة أو المديرين ، ممّا يعني أنّ هؤلاء هم الأشخاص الذين سيتحمّلون نتائج هذا التصرف من الناحية المادية⁽¹⁾.

ولكن السؤال الذي نطرحه : هل يوجد طرق أخرى لصاحب العمل لمواجهة الإضراب والحدّ منه أم فقط اكتفى بإعمال المسؤوليات التي تحدّثنا عنها بايجاز في الفقرة الأولى؟ فهذا ما سنتناوله في الفقرة المبحث الثاني من هذا الفصل .

المبحث الثاني: إعمال طرق أخرى لمجابهة الإضراب

إنّ اعتراف الدستور بحق الإضراب الذي يعتبر نوعاً من أنواع الدفاع عن المصالح المهنيّة ، لا يتلائم مع فسخ عقود العمل الذي يمكن أن يحصل عند ممارسة هذا الحق.

فإذا كان للأجراء الحق بالمطالبة بحقوقهم لتحسين أوضاعهم ومصالحهم المهنيّة والمعيشية ، ولكن من غير المقبول قيامهم بارتكاب أخطاء فادحة تحوّل الإضراب القانوني إلى إضراب غير مشروع مع ما يترتّب عليه من آثار تتنوّع بين عقوبات جماعيّة وعقوبات فرديّة " فحق الإضراب حسب ما ورد في مقدّمة دستور فرنسا الصادر في 27 تشرين الأوّل 1946، يمارس في حدود القوانين والأنظمة. " فالخطأ الجسيم الذي يرتكبه

(1)Durand et vito ,op.cit.,p316.

العمّال أثناء الإضراب يحوّل إضرابهم من إضراب مشروع إلى إضراب غير قانوني ، وبالتالي هذا يحتمّ إتخاذ إجراءات بحقهم من قبل السلطات .

لهذا سوف نتناول في هذا المبحث أعمال السلطة التأديبية والإدارية واللجوء إلى القضاء عنوان للفقرة الأولى وإقبال أصحاب العمل لمراكز العمل كعنوان للفقرة الثانية .

الفقرة الأولى: أعمال السلطة التأديبية والسلطة الإدارية

أ- حالة الخطأ الجسيم أو الفادح

يمكن لأصحاب العمل صرف الأجراء الذين يرتكبون أخطاء فادحة. لكن أوضح الإجتهد الفرنسي أنّ الخطأ الجسيم بذاته لا يبرّر إنهاء عقد العمل ، بل يعتبر فقط سبب لفسخ عقد العمل ، ممّا يعني أنّ على رب العمل أن يتّبع أصول الصّرف والتأديب التي ينظّمها القانون⁽¹⁾.

فإذا كان المضرب مندوباً قانونياً فعلى صاحب العمل أن يحترم الأصول المنصوص عليها في القوانين مثال: تنص المادة 50 من قانون العمل اللبناني بعد تعديلها بموجب المرسوم 9640 تاريخ 6-2-1975 في الفقرة الخامسة منها على: "صرف أعضاء مجالس النقابات وفقاً للأصول ، وطيلة مدّة ولايتهم ، على مراجعة مجلس العمل التّحكيمي المختصّ..."

ولكن ما هو الخطأ الفادح ؟ إنّ اللّغظ الكبير في كل من الإجتهدين اللبناني والفرنسي إلى الإساءة

الواضحة لصاحب العمل. رغم هذا اللّغظ ، حاول الفقهاء إبراز بعض الخطوط العامّة⁽²⁾.

فمن شروط الخطأ الفادح أن يكون أولاً شخصياً ، يعني أنّ على صاحب العمل أن يثبت وجود خطأ

فردى نتج عن تصرف هذا الشّخص.

⁽¹⁾Cour de cassation penale francais, section sociale, 28 Juin,Dalloz ,1951,publie au bulletin,p 542.

⁽²⁾Genard lyon caen, Jean Pelissier, Droit du travail ,19 eme ed. ,précis Dalloz,p 817.

وثانياً ، يجب ان يتعدى الخطأ درجة معينة من الإساءة والخطورة ، حيث أنّ التوقف عن العمل من العامل يعتبر بحد ذاته إساءة لصاحب العمل .وفي كل الأحوال يستحيل وضع جدول في الأخطاء الفادحة ، بل بمراجعة الإجتهد اللبناني⁽¹⁾ يمكننا القول أنّ الخطأ الفادح هو كل ما يهدّد الأشخاص في حياتهم الجسدية ، وفي حرّيتهم الشّخصية في العمل وفي التّحرّك. وأيضاً ، إنّ الأخطاء الفادحة هي تلك الأخطاء التي ينتج عنها تخريب أو إتلاف إرادي لأدوات العمل أو للسلع.

كذلك يمكن اعتبار خطأ فادح الإشتراك في إضراب غير مشروع أي الإضراب المتجاوز للحدود المشروعة أي الحدود المسموح بها، كالإشتراك مثلاً بالإضراب السياسي.

أمّا بالنسبة للمشاركة بإضراب مهني متجاوز للحدود فهو لا يعتبر خطأ فادح ، إلّا في الحالة التي يستطيع فيها صاحب العمل إثبات أنّ المضرب تجاوز الحدود المعقولة بإرادته الكاملة بالرغم من معرفته بعدم مشروعية هذا الإضراب .

ب- حالة غياب أخطاء فادحة

المبدأ هو أنّ الإضراب يوقف علاقة التّبعية بين صاحب العمل والأجير ، وبالتالي يوقف أي عقوبة تأديبية خارج إفتراضات الخطأ الفادح. لكن على عكس ذلك ،يمكن لصاحب العمل أن يفرض عقوبات دون أن يعلن عن طبيعة هذه العقوبات ،فيقوم بحرمان الأجراء المضربين من مكافآت الحضور ، ولا سيّما أنّ نسبة الحسم ليست بالصّرورة أن تتناسب مع فترة الغياب عن العمل.

لكن المشرّع الفرنسي كان بالمرصاد ، فأصدر قانوناً بتاريخ 17 تمّوز 1978 ينصّ على أنّ ممارسة حق الإضراب لا تؤدي من قبل صاحب العمل إلى إجراءات تمييزية في منح المكافآت ، هذا يعني أنّ القاضي يعاقب صاحب العمل الذي بين غياب وغياب آخر، فيعاقب غياب المضرب ويتسامح مع غياب غير المضرب.⁽²⁾

(1) جورج سعد، المرجع السابق، ص106.

(2) جورج سعد، المرجع السابق، ص107.

يمكن لصاحب العمل أن يُعمل سلطة الإدارة المخوّلة له لتعطيل الإضراب ، حيث يطلب من غير المضربين أن يستمرّوا بعملهم في مراكز العمل العادية. فيمكن للقاضي أن يتدخّل لطرد المضربين في حال حاولوا احتلال المنشأة. ففي القانون الفرنسي يمنع القانون على صاحب العمل أن يستخدم إجراء بعقود عمل محددة المدة للحلول محل الأجراء المضربين ، ولكن لا شيء يحظر من تشغيل أجراء لعقود غير محدّدة المدة.

أمّا بالنسبة للجوء إلى القضاء ، فترى محكمة التمييز الفرنسيّة أنّه يحق للقاضي أن يمنع البدء بإضراب إذا رأى أنّ الإضراب سيولد بلبلة واضطرابات اجتماعيّة. إنّ الرقابة القضائيّة المسبقة غير جائزة في المنشآت التي يمكن أن يقوم فيها إضراب دون شرط تقديم إخطار به. لكن يمكن للقاضي أن يتدخّل في حالة الإضراب غير المشروع والذي يشمل احتلال أماكن العمل : في هذه الحالة يمكن للقاضي أن يقرّر طرد المحتلّين ولكنه لا يمكنه أن يقرّر استعادة العمل لأنّ الأجراء يحقّ لهم أن يأضربوا ، ولكي يستطيع القاضي أن يطلب إستعادة العمل يجب أن يتأكّد أولاً من أنّ الأجراء لا يحقّ لهم الإضراب مثال على ذلك حالة الموظّفين في لبنان و العسكريين في فرنسا⁽¹⁾.

والعقوبات التي تلحق الأجير المضرب إضراباً غير قانوني لم تتضمن في نص خاص بل قانون العقوبات اللبناني في المادة 63 منه اكتفى بالإحالة إلى المواد 340 إلى 343 ، حيث اعتبرت كل عمل يخالف هذه النصوص معاقب عليه بعقوبات تتراوح بين الإقامة الجبريّة والحبس ثلاثة أشهر على الأقلّ إذا أدّى هذا الإضراب إلى عرقلة سير العمل ، وستة أشهر على الأقلّ إذا ما رافق الإضراب أعمال عنف على الأشخاص أو الأشياء ، أو أدّت إلى التجمهر في الساحات العامّة.⁽²⁾

أمّا من حرّض الأجراء الآخرين على التوقّف عن العمل ، فيعاقب بالحبس ستة أشهر على الأكثر وبغرامة لا تزيد على مائة ألف ليرة ، على أن تجري المحاكمة عن هذه الجرائم أمام المحاكم الجزائيّة وذلك

(1) جورج سعد، المرجع نفسه، ص109.

(2) عبد العزيز جمعة، أحكام الإضراب في القانون اللبناني، مرجع السابق، ص25.

يطلب من من وزير العمل والشؤون الإجتماعية ، ولكن من جهة أخرى لم يكتف القانون الفرنسي بإحالة الأجير أمام القضاء ، بل أعطى رب العمل صلاحيات إنزال العقوبات التأديبية كالتوقف عن العمل لعدة أيام ، كما يحق لرب العمل مداعة الأجير في حالة الخطأ الجسيم ويكون غير ملزم لدفع التعويض عن عن إنذار سابق. كما لا يحق للعامل أن يطالب تعويض عن الفسخ التعسفي لأنه في كل الأحوال كان الأجير عالم بأن الإضراب الذي شارك فيه غير قانوني.

كما أن الأجير المضرب إضراب غير قانوني يكون مسؤولاً أمام رب العمل عن الأعمال التي شارك فيها وتتقسم بين مسؤولية تقصيرية ومسؤولية عقدية، حيث تعتبر المسؤولية التقصيرية هي التي نص عليها قانون العقوبات ، حيث يترتب على الأجير المضرب إضراباً غير قانوني عن كل عمل أدى إلى نتائج غير مشروعة ، إضافة إلى المسؤولية العقدية التي تستمد من عقد العمل حيث في الأساس لا يؤدي الإضراب إلى فسخ عقد العمل حتى لو كان الإضراب غير قانوني ، ولكن في حال نتج عن الإضراب أخطاء جسيمة أو أعمال غير مشروعة ، يكون لرب العمل فسخ عقد العمل دون التعويض على العامل ، ويترتب على العامل التعويض عن الأضرار التي تسبب بها ، لكن نجد في بعض الأحيان عدم مطالبة رب العمل للعامل المضرب بالتعويض وذلك لأنه من غير المجدي مطالبة العامل بتعويضات مادية لعدم ملائته⁽¹⁾.

فبعد أن سلطنا الضوء على أعمال صاحب العمل للسلطات للحد من الإضراب وكذلك اللجوء إلى القضاء ، فسنتناول في الفقرة الثانية اللجوء إلى إقفال المحل.

الفقرة الثانية :إقفال المحل

كما أن لرب العمل سلطة تنظيمية تخوله إعطاء التعليمات والتوجيهات ، وفي بعض الأحيان تغيير ظروف العمل، وفقاً لما تقتضيه مصلحة مؤسسته والأجراء المستخدمين داخلها ، دون أن يحق لهم خرق القوانين أو إرتكابهم ما يخالف هذه التعليمات والأوامر ، فلذلك ووفقاً لاعتبارات معينة يستطيع الأجير أن يقفل المؤسسة التابعة له بصورة مؤقتة ، فما هو مبرر هذا الإقفال وما هو نظامه القانوني؟

(1) عبد العزيز جمعة ، دراسة قانونية ، المرجع نفسه ، ص26.

إن سلطة رب العمل بإقفال المؤسسة مؤقتاً تعني : ما يملكه من حق بإقفال المؤسسة عن العمل مؤقتاً -كليا أو جزئياً ، وبالتالي توقف النشاط الإقتصادي بسبب نزاع عمل جماعي.

- إما قبل نشوء نزاع العمل الجماعي بهدف تقاديه أو منع إنتشاره لاشتمال مؤسسات أخرى بحيث تكون صفة الإقفال في هذه الحالة الصفة الوقائية.
- إما بعد نشوء النزاع وفي هذه الحالة تكون له الصفة القمعية.

إلا أنه ومهما كانت الصفة التي يقوم عليها هذا التدبير ، فهذا يؤدي إلى منع العمال المضربين وأحياناً غير المضربين من إرتياد أماكن العمل أو إستعمال أدواته والهدف منه إكراه الأجراء على وقف حركتهم الجماعية. هذا يعني أن إقدام رب العمل على إقفال المؤسسة مكان العمل بصورة مؤقتة ، يطال مجموعة من الأجراء ليلزمهم على التوقف عن العمل . فهذا التدبير بصفته يكون إختيارياً وإرادياً من قبل رب العمل ، وبواجهة الأجراء جماعياً وذلك لإقدامهم على الإضراب ، أي دون إرتكابهم لأي خطأ وذلك لاعتبار الإضراب مشروعاً للأجراء في العديد من الدول التي تقره.

فالإقفال المؤقت إذاً يتزامن مع حركة جماعية مقابلة ألا وهو الإضراب، مما يجعل شرعيته أو عدمها حسب البلدان التي تعترف دساترها أو قوانينها بحق الإضراب، من دون أي إعترا ف مقابل بحق أرباب العمل في الإقفال المؤقت كفرنسا.

أما المشرع اللبناني ، فلم يفرق من خلال نص المادة 63 من قانون 1964/9/2 بين إضراب من قبل الأجراء وبين إقفال من قبل أرباب العمل ، حيث نصت المادة بشكل صريح على أنه: " غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل ، بسبب نزاع عمل جماعي قبا وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم ."

فيشمل التوقف عن العمل طرفي النزاع أي الاجراء وأرباب العمل ، وهذه من المميزات الجديدة التي

جاء بها قانون عقود العمل الجماعية⁽¹⁾.

(1) محمد علي عبده، قانون العمل(دراسة مقارنة)،مرجع سابق ، ص354،355.

ولكن بالرغم من أنّ الإقفال يعتبر حقاً لرب العمل مكرساً بالقانون يمكن ممارسته مباشرة، ولكن في

الواقع العلمي ، فهذا الإقفال يكون الرّد العكسي الإضراب للضغط على الأجراء .

مما يطرح السؤال الثاني : هل مشروعية الإضراب الذي يلجأ إليه أرباب العمل توازي مشروعية الأجراء

باللجوء إلى الإضراب ؟

فالإقفال كما الإضراب يمكن أن يكون مشروعاً أو غير مشروع فالإقفال غير المشروع وفقاً لنصّ المادّة

63⁽¹⁾ من قانون 1964 /9/2 هو التوقّف غير المشروع عن العمل من قبل أرباب العمل، بسبب نزاع عمل

جماعي قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم وبعد صدور القرار التحكيمي ، سببه معاكسة القرار

أو الإحتجاج عليه⁽²⁾.

وكما أنّه ينتج عن الإضراب غير المشروع أثراً سواء بالنسبة لعقد العمل أو الأجر . فأيضاً إنّ الإقفال له

آثاره من الناحيتين.

فإنّ المادّة 63 أوضحت ذلك من هذه الجهة ، حيث أنّه في حال أقدم رب العمل على توقيف العمل

بصورة غير مشروعة ، يبقى للأجراء حقّهم في قبض أجورهم . فلا يحق لرب العمل فسخ عقود عمل الأجراء

الذين يحق لهم استئناف العمل بعد انتهاء هذا التوقّف ورغم أنّ هذا الموضوع لم يلق أي نص قانوني أو

إجتهد قضائي يبحثه، فمن المنطقي أن تترك الحرية للأجير لتقرير مصيره إن من ناحية العودة إلى العمل

الذي توقّف بسبب خطأ رب العمل حيث يعتبر عقد العمل في هذه الحالة معلّقاً طوال فترة الإقفال ، أو من

ناحية تركه للعمل نهائياً حتّى بعد العودة عن الإقفال⁽³⁾.

(1) نص البند الأوّل من المادّة 63 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على : " 1- يكون غير شرعي كل

توقف عن العمل، من قبل الأجراء أو أرباب العمل، بسبب نزاع عمل اجماعي، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم. ويعتبر ايضاً غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار أو الإحتجاج عليه."

(2) محمد علي عبده ، المرجع نفسه ، ص356.

(3) Leila Azouri-op.cit.p.114.

وأبرز مثال على ذلك في لبنان ، إقفال مؤسسة في 1972/11/3 في معمل الشياح التابع لمؤسسات غندور ، حيث حصل إضراب بشكل جزئي من قبل الأجراء للحصول على بعض مطالبهم، وبعد محاولة في تفعيل إضرابهم، تدخلت وزارة العمل من خلال إرسال مفتشي العمل للتقصي، في الوقت الذي تفاعل فيه الإضراب حتى انتهى بحريق أدى إلى وفاة اثنين من العمّال. فهذا ما دفع وزير العمل للتدخل كوسيط وذلك لحلّ النزاع ، فتوصل إلى تسوية سلمية واستئناف العمّال لعملهم ، ولكن بعدها قرّرت إدارة منشآت غندور فسخ عقود العمل لبعض الأجراء ممّا تسبّب بإضراب جديد. عندها أصدر صاحب المؤسسات قراراً بإقفال المعملين.

وبعد خمسة أيام على الإقفال ، توصل وزير العمل إلى حل جذري يكفل سير العمل ، وقضى هذا الحل بصرف الأجراء الذين اعتبرهم رب العمل مسؤولين عن التسبب بالحرائق والإضرابات والتي أدت إلى إقفال المعملين ، وكان عددهم يفوق الخمسين أجيّراً.

وهذه القضية توضح لنا أنّ الإقفال يكون عادة رد من قبل أرباب العمل على إضراب الأجراء وذلك للضغط عليهم ، ولكن قرار الصّرف يعتبر تجاوزاً لقانون 1964/9/2. لأنّه في حال عدنا إلى أحكام هذا القانون لا يوجد أي نص يبيّر فصل الأجراء ، حتى لو يكن إضرابهم مشروعاً، لأنّه في هذه الحالة يحرم الأجراء من الأجر وتعلّق عقودهم لكن لا تفسخ، إلا أنّه في أغلب الوقت لا تكون النتائج قانونية بل تكون حلاً يرضي ويناسب مصلحة رب العمل ، حتى لو كان هذا الفصل هو حلّ أكثر من خمسين عاملاً الذين اعتبرهم صاحب العمل مسؤولين عن إقفال مؤسسته⁽¹⁾.

فيوضح لنا ذلك أنّ القانون اللبناني ساوى بين التوقّف عن العمل من قبل الأجراء أي الإضراب من جهة وبين الإقفال من قبل أرباب العمل على غرار القانون الألماني.

أمّا في فرنسا، فليس هناك أي نص يجيز أو يمنع الإقفال، لكن الدّستور الفرنسي للعام 1964 لم يواز بين التوقّف عن العمل من قبل الأجراء وبين التوقّف عن العمل من قبل أرباب العمل ، كما فعل المشرّع اللبناني ، بل نجده يكرّس فقط حق العمّال بالتوقّف عن العمل في مقدّمة الدّستور في المادة السابعة منه

(1) مي يوسف-المرجع السابق-ص55،54 و75.

،التي تصّت على أن " الإضراب حق دستوري يمارس في إطار القوانين التي تنظّمه " . وإنّ عدم ذكر هذا الحق لرب العمل بالإقفال ، يقتضي التّمييز بين حالتين:(1)

الحالة الأولى : وهي حالة عدم شرعيّة الإقفال. وتعتبر أنّ الإقفال هو عمل غير شرعي وغير قانوني فيعاقب عليه صاحبه جزائياً ، الأمر الذي يعبر عن رغبات ومشاعر النقابة العماليّة.

الحالة الثانية: وهي حالة شرعيّة الإقفال . وتعتبر أنّ هذه الشرعيّة مستمّدة ضمناً من قانون 11 شباط 1950 ، لأنّ النّصوص القانونيّة المتواجدة في هذا القانون والمتعلّقة بتنظيم نزاعات العمل الجماعيّة ، قد وضع على مستوى واحد بالإضراب والإقفال(2).

أمّا بالنّسبة لنا ، نجد أنّه إذا نظرنا إلى قانون العمل بطابعه الحمائي والاجتماعي الهادف إلى حماية الأجر ، وحيث يعتبر الإضراب إحدى وسائله الممنوحة للأجراء ، وذلك للضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم المهنيّة التي تؤثر بشكل أو بآخر على معيشتهم، فنرى أنّه ما الفائدة من إعطاء الأجير حقاً في الإضراب من جهة ، وإعطاء رب العمل الحق بالرد على هذا الإضراب من خلال إقفال مؤسّساته من جهة أخرى.لذلك كان على المشرّع اللبناني اتباع المشرّع الفرنسي والاقتصار على تكريس الإضراب فقط دون تكريس الإقفال.

وخلاصة هذا الفصل ، يمكننا القول بأنّ لصاحب العمل مجابهة الإضراب إمّا بإعمال المسؤوليات سواء كانت مدنيّة بنوعها أو جزائيّة التي تترتب سواء على العمّال المضربين أو على الأغيار أي الأشخاص الأجانب بتدخلهم في هذا الإضراب إمّا بإعمال السّلطات وإقفال المحال .

فإنّ مسؤوليّة العمّال المضربون تقوم على أساس المسؤوليّة المدنيّة والمسؤوليّة الجنائيّة حيث تتحقق المسؤوليّة الأولى سواء كانت المسؤوليّة عقديّة أو تقصيريّة في حال ممارسة العمّال الإضراب غير المشروع

(1) محمد علي عبده، المرجع السابق، 358 و359.

(2) Paul Durand – Traite de droit du travail–T.2, Dalloz n°.311 p903–904.

قانوناً أو إتفاقاً وذلك عندما يقرّر القانون لجوء العمّال إلى تدابير معيّنة قبل اللّجوء إلى الإضراب كإبلاغ صاحب العمل أو التّوفيق وذلك في ظل القانون المصري ، فتقوم المسؤولية المدنيّة عند عدم إتّباع هذه التّدابير .

وكذلك تقوم المسؤولية المدنيّة في القانون الفرنسي حيث يكون أولاً قصد العامل إلحاق الضّرر بصاحب العمل والغير ، فيكون لصاحب العمل بالتّعويض عن الأضرار المباشرة الذي لحقت به بسبب الإضراب سواء كانت ماديّة أو أدبيّة وكذلك حسب القانون المدني اللبناني . وأيضاً تتحقّق المسؤولية المدنيّة في حالة التّعسّف في استعمال الحق حيث بالعودة إلى قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم عام 1964 في المادة (63) و(47) منه ألا تكون مدّة الإضراب أكثر من 15 يوم من تاريخ إنتهاء الوساطة ، فإنّ تجاوز هذه المدّة يعتبر من جانب العمّال تعسّف في استعمال حق الإضراب .

أمّا بالنّسبة للمسؤوليّة الجنائيّة للعامل المضرب تتحقّق عند الإعتداء على حرية العمّال غير المضربين وكذلك في حالة الإضراب مع إحتلال أماكن العمل وكذلك عند الإعتداء على حرّية التّشغيل. وأيضاً عند إتلاف المصانع والمواد الأوليّة وكذلك إذا كان الإضراب ممنوعاً قانوناً.

وبالنّسبة لمسؤوليّة الغير فلا تتحقّق إلا إذا كان الإضراب غير مشروع وذلك سواء بنشر أخبار مؤيّدّة أو معارضة للإضراب، وسواء بالتّحريض عليه طالما يؤدّي ذلك إلى الإضرار بصاحب العمل حيث تترتّب عليه مسؤوليّة تقصيريّة ويقع عليه عبء إثبات خطأ الغير بكافة طرق الإثبات شرط توفّر شروط المسؤولية كالخطأ والضّرر والصلّة السببيّة حسب القانون المدني الفرنسي ، ولقد سار القانون اللبناني على نفس القاعدة ولكن رتّب أيضاً على صاحب العمل مسؤوليّة جزائيّة حيث عاقبه في قانون العقوبات اللبناني بالحبس لكل من شرع في الإعتداء على صاحب العمل أو ممتلكته ، وكذلك لكا من حرّض على الإضراب.

أمّا بالنّسبة للطّرق الأخرى التي يعتمدها صاحب العمل لمجابهة الإضراب، فيلجأ صاحب العمل إلى صرف الأجراء الذين يرتكبون أخطاء فادحة وحيث اعتبر الاجتهاد الفرنسي أنّ الخطأ الجسيم بكافة صوره هو ليس مبرّر لإنهاء عقد العمل ، لا فقط سبب لفسخ العقد أب أنّ على رب العمل إتّباع أصول الصّرف والتأديب التي ينظّمها القانون .

ويمكن لصاحب العمل إعمال سلطة الإدارة وذلك لتعطيل الإضراب ، حيث يطلب من غير المضربين الإستمرار بالعمل في مراكز العمل .فيتدخل القضاء لطرد المضربين في حال احتلال المنشأة. كما أنّ لصاحب العمل اللجوء إلى إقفال المؤسسة كردّ على إضراب العمّال حيث ساوى القانون اللبناني بين التوقف عن العمل من قبل الأجراء وبين التوقف عن العمل من قبل أرباب العمل ولكن في فرنسا لا يوجد أي نص يمنع أو يجيز الإقفال.

فاعتبرنا من وجهة نظرنا أنّه لا يوجد فائدة من إعطاء الأجير الحق بالإضراب من جهة ، وإعطاء رب العمل الحقّ بالإقفال من جهة ثانية ، فيجب على المشرّع اللبناني إتّباع المشرّع الفرنسي بالإقتصار فقط على أحقيّة الإضراب دون الإقفال .

الخاتمة

بعد ان قمنا بتحديد المفهوم القانوني للإضراب واستعراض تطوّر النظرة القانونية والاجتماعية له وكيفية تطبيقه وفقاً للنصوص القانونية اللبنانية ، وكيفية تطبيقه وفقاً للقوانين الخارجية سواء القوانين الدولية والمواثيق والاتفاقيات الدولية ، ومن ثمّ تحديد الآثار التي تترتب على الإضراب سواء الإضراب القانوني والإضراب غير القانوني ، فظهر لنا بشكل واضح بأنّ الإضراب بات واضحاً في عصرنا الحالي أداة وسلاح وحق يلجأ إليه الأجراء كوسيلة قصيرة لحل خلافاتهم مع أرباب العمل ، ونجد أنّ قانون 1964 لا يمكن اعتباره مكملاً لقانون العمل 1946 ولا يعتبر بحد ذاته كافياً بالرغم من كونه القانون الأول الذي ذكر الإضراب بعبارة "التوقف عن العمل" وحتى التمييز بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع وكذلك تنظيم الوساطة والتحكيم ، وذلك لأنه أغفل البحث في الكثير من المسائل القانونية التي أتينا على ذكرها في معرض دراستنا ، كما ترك الكثير من المسائل لتفسيرات الفقهاء واجتهادات مختلفة .

وبعد أن أصبحت حرية التعبير مكرّسة في معظم دساتير العالم ، إلا أننا نجد أنّ تجاهل الملف المعيشي من شأنه زيادة وتيرة الإضرابات الخاصة وذلك لمنع الموظفين والعمّال في القطاعين العام والخاص من حرية التعبير عن رفضهم لغلاء الأسعار المتزايد وخصوصاً في وقتنا هذا مع تفاقم مشكلة ارتفاع سعر صرف الدولار مقابل تدهور الليرة اللبنانية حيث تزايدت أسعار السلع الأساسية وأسعار البنزين الذي يعتبر أكبر عثرة أمام الموظفين في هذا الوقت لكيفية وصولهم إلى العمل وخصوصاً أنّ أجورهم ضئيلة جداً .

فالمشرّع اللبناني أجاز للأجراء الحق باللجوء إلى الإضراب كوسيلة لتحقيق مطالبهم ، لكن هذا الحق تمّ حصره فقط بالعمّال العاملين في المؤسسات الخاصة ، حيث أنّه يحظر على عمّال القطاع العام اللجوء إلى الإضراب حيث يتمّ اللجوء في حال فشل الوساطة في حل النزاع إلى التحكيم ، إلا أنّه أثار هذا الأمر جدلاً واسعاً واعتراضاً من قبل عمّال هذا القطاع من أجل إعطاؤهم الحقّ باللجوء إلى الإضراب وذلك للمطالبة بحقوقهم باعتبارهم عمّال لدى أرباب العمل . وفي هذه الحالة تعتبر الدولة هي رب العمل ، فلا شيء يمنع من اعتبارها كذلك لأنّ كل الأمور المتعلقة بالعمل لدى هذه المؤسسات العامة تصدر من قبل الدولة

فيصبح للعمال الحق بالمطالبة بحقوقهم المهنية، ولكن في حال عدم الإستجابة لتحقيق هذه المطالب ، يكون لهم الحق بالضغط على رب العمل أي الدولة من خلال اللجوء إلى وسيلة الإضراب .

وكما يري المفكر كليمون كوزان Clement cuzin بأنّ: "الإضراب هو مرض خطير يكون بين رب العمل والعمال ، لذا لنترك لهم العناية مع القضاء لعلاج مرضهم بأنفسهم." فيتين لنا أنّ الإضراب لم يأخذ معالمه الواضحة لأنّه من الصّعب تنظيم واقع يتجاوز في جوهره الحدود القانونيّة كما هو الحال بالنسبة للإضراب .

وقد ميّز المشرّع اللبناني بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع ، حيث اعتبر أنّ التوقف عن العمل خلال الفترة الممتدة بين صدور الوساطة وقبل البدء بالتحكيم هو إضراب مشروع ويجب أن يكون الهدف منه مهني ، ولكن في حال التوقف عن العمل قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم ، يعتبر الإضراب إضراباً غير مشروع.

ويجب الانتباه إلى أنّ المشرّع اللبناني قد اعتبر الإضراب مشروع في حال تطبيق الأحكام المحددة في القانون ، وبالتالي يجب على الأجراء المضربين اللجوء إلى الإضراب شرط الإلتزام بحدود الأنظمة والقوانين وعدم ارتكاب الأخطاء الجسيمة حيث تجعل من إضرابهم إضراباً غير مشروعاً ويكون سبباً لفسخ العقد.

وبالنسبة لإشكاليّة الخطأ الجسيم ففي لبنان لا نزال نفتقد لنصوص تعالج هذه المسألة ، ممّا يضطرّ للجوء إلى النصوص والقرارات الفرنسيّة من أجل تحديد مفهوم الخطأ الجسيم.

وحيث توصلنا إلى أنّ الخطأ الجسيم للعامل المضرب يجب أن يكون تصرف ذو تأثير أكبر من التصرف العادي ، وحيث أنّه لا يعتبر هذا الخطأ خطأً جسيماً يجب أن يتخطى درجة معيّنة من الخطورة والإساءة. وإنّ عبء إثبات الخطأ الجسيم يقع على عاتق رب العمل طالما أنّه أمراً استثنائياً يستفيد منه بالذات ، حيث يجب عليه إثبات التصرفات التي وقعت من قبل العمال المضربين والتي تعتبر خطأً جسيماً.

وإنّ هذا الخطأ المرتكب من قبل العمال المضربين يرتب مسؤوليّة على عاتق العمال وعلى صاحب العمل وكذلك على الغير وعلى النقابة ، حيث تتوزع هذه المسؤوليّة بين مسؤوليّة مدنية بنوعها التقصيريّة والعقدية ، ومسؤوليّة جزائية ، كما تفرض عقوبات على كل من شارك وخرج عن هدفه الأساسي.

فكما ذكرنا سابقاً ، لم ينصّ المشرّع اللبناني على الخطأ الجسيم المرتكب خلال الإضراب في القوانين والنصوص اللبنانية فلا بدّ من الرجوع إلى النصوص والقوانين الفرنسية فقد حان الوقت في أن تتوفّر جميع المسائل الخاصّة بالعمّال في قانون العمل وقانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم.

ومع أنّ لبنان عضو في الجمعية العامّة للأمم المتّحدة التي أقرّت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 حيث نص في المادة 23 منه على أنّه يحق لكل شخص العمل وحرية اختياره بشروط عادلة ومرضية ، ولكل شخص الحق في أجر عادل ومتساو مع العمل الذي يقوم به والذي يكفل له ولأسرته عيشة لائقة وكرامة ، كما أنّ لكل شخص الحق في إنشاء أو الانضمام إلى نقابات تحمي مصالحه.

إلا أنّه إذا عدنا إلى الإتفاقيّة رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم الموقّعة في سان فرانسيسكو عام 1948 والتي انضم إليها لبنان ثمّ تجاوز نصوصها نصوصها عبر مشروع الهيكلية النقابية التي قدّمته وزارة العمل في 1992/12/31، فإنّ الخلل في التزامات لبنان الدولية واضحاً في معظم بنود هذا المشروع وعلى سبيل المثال لا الحصر اشتراط الترخيص المسبق من وزير العمل عند إنشاء النقابات والاتحادات حيث أنّ الإتفاقيات الدوليّة حصرت هذا الحق بأصحاب العمل والعمّال دون اشتراط الإذن.

وبالعودة إلى المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على تعهد الدول الأطراف بتأمين حق كل إنسان بتكوين النقابات والانتماء إليها ولا يجوز تقييد استعمال هذا الحق غير بالقيود المنصوص عنها في القانون ، حيث نصّت الفقرة الثانية من هذه المادة أنّه لا تحول هذه المادة دون فرض القيود القانونية على استعمال هذا الحق من قبل افراد القوّات المسلّحة أو الشرطة أو الإدارة التابعة للدولة وكذلك الأمر بالنسبة للعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في المادة 22 منه.

وقد أكّدت هذه المواد على حق كل شخص بتكوين النقابات والانتماء إليها دون أية قيود وعلى حق النقابات العمل بحرية وعلى حق الإضراب شرط عدم تجاوز الأنظمة الداخليّة ، وعلى المساواة بين المواطنين في القطاع العام والقطاع الخاص من دون تمييز لجهة الحقوق الديمقراطيّة المشروعة وممارستها فذلك يجب على القانون تنظيم كيفية ممارسة هذه الحقوق لا أن يلغها.

فالدول التي وضعت بنود العهدين ووقعتها يجب عليها إتخاذ التدابير والإجراءات التي ترى تأمين الحقوق المذكورة فيها بما فيها حق الإضراب واحترامها.

وبما أنّ لبنان في مقدّمة دستوره هو عضو مؤسس وعامل في منظّمة الأمم المتّحدة وملتزم بمواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، وأنّ لبنان هو جمهوريّة ديمقراطيّة برلمانيّة تقوم على احترام الحريات العامة وفي طبيعتها حرّيّة الرّأي والمعتقد (فقرة ج) وعلى حرّيّة إبداء الرّأي قولاً وكتابة في المادة الثالثة عشر من الدّستور وعلى غيرها من الحريات...

لذلك نرى أنّ التّعميم 94/30 والذي حظّر الإضراب على الموظّفين يعتبر مخالفاً للدّستور لأنّ الإضراب ليس إلا شكلاً من أشكال التّعبير الديمقراطيّ أكّدته النّصوص اللاحقة عبر المواثيق والمعاهدات الدّوليّة.

لذا طالب مكتب المعلّمين بضرورة تحريك اللّجان النّيابيّة والحكومة لتحديث القوانين وجعلها منطبقة مع الدّستور والعهود الدّوليّة، وخاصة أن قانون الـ59 قد ألغته الممارسات والإضرابات المتكرّرة حيث أعلن موظّفو القطاع العام عدّة إضرابات حتّى يومنا هذا وفاوضتهم الحكومات المتعاقبة في ظلّ الإضراب ، وعلى سبيل المثال إضراب أساتذة التّعليم الثّانوي والأساسي وإضراب الأساتذة الممتقرّعين في الجامعة اللّبنانيّة المتكرّر ... وقد شهد لبنان أكثر من دعوة إلى الإضراب من قبل رئيس الجمهوريّة ورئيس مجلس الوزراء ورئيس مجلس النّواب في عدّة مناسبات حيث شملت هذه الدّعوة الموظّفين الذين شاركوا في الإضراب⁽¹⁾.

لذلك فإنّ التّشريع اللّبناني ، وتالياً الإجتهد بشقّيّه الدّستوري والإداري ، لا يجيز الإضراب في المدارس والثّانويات الرسمية، حفاظاً على مبدأ استمراريّة المرفق العام الذي يعلو على أي اعتبار آخر ، إنّما لا يجوز أن يبقى نص المادة 8 من العهد الدوليّ للحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة – الضامن لحق الإضراب – بلا نصوص تطبيقية تعدّل النصوص القانونيّة النافذة ، من أجل ضمان الحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة أكثر فأكثر ، وإعطاء صورة جميلة عن النظام الحقوقيّ اللّبناني الذي يزرع، في مكان ما، تحت وطأة الإجحاف والجمود، على اعتبار أنّ الإضراب كحق مكرّس في العديد من دساتير الدول، ولو بشروط معيّنة،

(1) كتاب مفتوح من كتب المعلّمين، جريدة السفير، الأربعاء 8/2/1995 ص 10.

الوسيلة الطبيعية أمام أصحاب المطالب المشروعة للضغط على السلطات العامة ، أو الأداة التنفيذية من أجل حماية الحقوق من القرارات التعسفية التي قد ترتكبها السلطة العامة على غرار مشروع موازنة "2021" الذي أعده وزير المالية بعد أن احتوى الكثير من البنود المجحفة للحقوق المكفولة في القوانين والأنظم السارية⁽¹⁾! فالحلول التي يمكن أن تساعد في تخفيف هذه الظاهرة درءاً للسلبية التي يمثلها الإضراب ولإبعاد خطرها هي الآتية :

أولاً: الوساطة التي تسمح للوسيط بتقديم مشروع لطرفي النزاع الجماعي ، وفي حال قبوله يكون المعنيون قد تجاوزوا خطر الإضراب، وفي حال الرفض يتم البتّ بالنزاع أمام اللجنة التحكيمية التي تصدر قراراً مبرماً بالخلاف حيث لا يقبل أي طرق من طرق المراجعة.

ثانياً: إبرام عقود جماعية بين رب العمل الذي يتمثل بمؤسسة عامة أو أي مؤسسة تدير مرفقاً عاماً من جهة وبين المستخدمين والعمّال من جهة أخرى تحت إشراف وزارة العمل، ممّا يحدّ من الإضراب ويفسح المجال أمام النقابة في تسيير المرفق العام.

ثالثاً: إنشاء لجنة مشتركة تتمثل فيها الإدارة أي ارباب العمل من جهة والعمّال من جهة أخرى لدراسة المطالب بشكل جدي ممّا يحدّ من اللجوء إلى الإضراب.

وبرأينا أنّ الإضراب هو من أهم مظاهر الديمقراطية في البلدان المتحضرة بالرغم من آثاره السلبية ، فهو حرية عامة كرسستها المواثيق الدولية والإنفاقيات حيث اعتبرتّها من أهم حقوق الإنسان.

ولبنان اليوم يعيش أوضاعاً صعبةً على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي ممّا يجعله أرضاً خصبة للإضرابات ، فلكي نستطيع تجنب مجتمعنا للكثير من الإضرابات لا بدّ من:

أولاً: إعادة صياغة السياسة الاجتماعية من حيث شمولها لأنظمة تضمن الأجير في شيخوخته، وتنظيم قانون عمل جديد يعيد صياغة العلاقة بين فرقاء الإنتاج أي العمّال وأرباب العمل ويحمي الأجراء ويضمن لهم مواجهة الصرف التعسفي الذي ينجم عن إضراب مشروع دون وجود أي نص يحمي الأجير ويلزم رب

(1) جهاد اسماعيل، موقف التشريع اللبناني من إضراب المعلمين في المدارس والثانويات الرسمية، مرجع سابق، 2021.

العمل السماح له باستئناف عمله بعد انتهاء الإضراب طالما أنه لم يرتكب أي خطأ يندرج تحت إطار الخطأ الجسيم كما يؤمن له مثل باقي الدول الحق في الطّابة والتّعليم المجاني وبأجر متساو مع ساعات العمل ونوعه.

ثانياً: الإعتراف بالإضراب كحق مشروع في الدّستور اللّبناني، والإعتراف به في قانون عمل جديد يسدّ الثّغرات التي تركها القانون الحالي ، ويحمي الحرّية النقابيّة المكرّسة في العهود والمواثيق الدوليّة، ويلغي كلّ التّصوص التي تتعارض مع الحرّيات المكرّسة في شرعة حقوق الإنسان والمعاهدات التي انضمّ إليها لبنان وأبرمها.

ثالثاً: ايجاد نظام يسمح بتأهيل وتدريب القوى البشريّة وتنظيم الإنتاج وتطويره لتأمين ازدياده باستمرار، وإعاد التّوازن بين الأجراء الذين ينتمون إلى نفس القطاع الإقتصادي ، وبين الأجراء في المؤسّسات الخاصّة والأجراء في المؤسّسات العامّة ، وكذلك بين أرباب العمل من جهة والأجراء من جهة أخرى.

رابعاً: إيجاد نظام يعمل على مساعدة الفئات العماليّة لتخطّي الأوضاع الإقتصاديّة الصعبة عن طريق الاهتمام بالملف المعيشي لأنّ التملل من الأوضاع المعيشيّة في الأواسط العماليّة هو السّبب الرّئيسي في تحريك الإضرابات وذلك بدراسته للأسعار وحماية الإنتاج ومراقبة التّجار .

خامساً: تطوير عقود العمل الجماعية وتعميمها بحيث تصبح شاملة للمؤسّسات الخاصّة والعامّة ، ممّا يسمح للعمال وأرباب العمل بإجراء حوار بناء يقوم على إلتزامات متبادلة ينص عليها العقد الجماعي ، ويسمح بتمثيل الأجراء بشكل كامل من قبل النّقابات والمشاركة أيضاً في إدارة المؤسّسة ممّا يؤدّي إلى تجنّب خطر الإضرابات.

سادساً: على المشرّع اللّبناني إضافة نص قانوني صريح على المادة 63 ينظّم فيه تأثير الإضراب المشروع وخصوصاً على الأجر ، حيث يجزم فيها أثر الأجر خلال فترة الإضراب يستبعد تطبيق المبادئ العامّة لتعليق عقد العمل .

سابعاً: ضرورة تحريك اللّجان النّيابية والحكومة لتحديث القوانين وجعلها منطبقة مع الدستور والعهود الدوليّة لضمان حقوق الموظّفين العاملين في المرافق العامّة ، لأنّ التّعميم 94/30 الذي حظّر الإضراب على

الموظفين يعتبر مخالفاً للدستور لأن الإضراب ليس إلا شكلاً من أشكال الديمقراطية حيث أكدته النصوص اللاحقة عبر المواثيق والمعاهدات الدولية.

أملين أن تقوم هذه الحلول والمقترحات على دراسات قانونية وعملية شاملة وذلك من أجل الوصول إلى نصوص تشريعية تكون الطريق إلى سلم إجتماعي عادل.

وعليه يمكننا القول أن الإضراب يبقى ويظل سلاحاً في يد العمال للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم، ولكن يبقى التساؤل كيف نمارسه ليكون ذات تأثير ايجابي وفعال وقوي ، وما مدى الحفاظ على سلميته وممارسته في إطاره المنضبط ، ليحقق أهدافه ومطالبه؟

لائحة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

الكتب العامة:

- 1- أبو زيد فهمي، (مصطفى)، الوسيط في القانون الإداري، الاسكندرية - الطبعة الأولى -1995 .
- 2- أبو زيد، (مصطفى)، الإدارة العامة نشاطها وأموالها، دار المطبوعات الجامعية (الاسكندرية) -2002
- 3- أسود، (نقولا)، قانون العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق بيروت، 1974.
- 4- البكري، (محمد عزمي)، في شرح قانون العمل الجديد، طبعة 1، دار محمود للنشر، 2013.
- 5- بلان، (لوران)، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، الطبعة الأولى، المكتبة العلمية، بيروت، 1973.
- 6- جمال الدين زكي (محمود) - عقد العمل في القانون المصري - مطبعة لجنة التأليف والترجمة - القاهرة، 1956.
- 7- حامد (خالد)، نزاعات العمل في ظل التحوّلات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 8- الحكيم (عبد المجيد)، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج 1، بغداد، 1980.
- 9- خالفي (عبد اللطيف)، الوسيط في مدونة الشغل، الطبعة الأولى، دذدن، 2004 .
- 10- الخشبيبي (محمد علي) - الحرية النقابية - الطبعة الأولى - دذدن - 2002
- 11- الخشبيبي (محمد علي)، حنّا (إدوار)، عبود (أنطوان) - الوسيط في قانون العمل - 1973.
- 12- الدين الأهواني (حسام) - شرح قانون العمل - القاهرة - مطبعة أبناء وهبة محمد حسان - 1991.

- 13- ذيب(عبد السلام) -قانون العمل الجزائري والتحوّلات الاقتصادية-دار القصبه والنشر-الجزائر-2003.
- 14- رمضان، (عبدالله صابر)، التّقابات العماليّة وممارسة حق الإضراب ، دار النّهضة العربيّة ، 2004 .
- 15-راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 1991.
- 16- سعد،(جورج)، دراسات في قانون العمل اللّبناني ، الطّبعة الأولى ، منشورات الجامعة اللّبنانيّة ، س.1999.
- 17-السعيد(هنا) -نزاعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها(دراسة مقارنة)-بغداد-كلية القانون-1992.
- 18- سليمان(أحميّة)، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 19- الشافعي(محمّد بشير) ،قانون حقوق الإنسان، دط،مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر، 1992.
- 20-الضاهر (خالد خليل)، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطّبعة الأولى، دار المسيرة ، عمان ، 1997.
- 21-الطائي(محمد علي)،التقاضي في دعاوى العمل،دار المحجة للطباعة والنشر، العراق، 2015.
- 22-طلبة،(عبد الله) ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، مطابع مؤسسة الوحدة ، بدون مكان نشر، 1981.
- 23-الطماوي(سليمان)-الوجيز في القانون الإداري-دراسة مقارنة-دار الفكر العربي-القاهرة 1988.
- 24-الطماوي(هاني)-القانون الإداري-الكتاب الأوّل-مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع-عمان 1998.
- 25- عبده،(محمد علي)، قانون العمل اللّبناني، الطّبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية ، س. 2007.
- 26-عبدالله،(عبد الغني بسيوني) ، النظرية العامة في القانون الإداري . منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003،

- 27-عبدالله،(عبد الغني بسيوني)، القانون الإداري . الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، 2003.
- 28-عبد الرحمن،(حمدي)،يحیی مطر(محمد)-قانون العمل-الدار الجامعية -بيروت-1987.
- 29- العبيدي،(فريدة)، السّلطة التّأديبيّة لصاحب العمل ،القاهرة ،دار الكتب القانونيّة ،2008.
- 30- عبد المعطي(أمل حمزة)،حق الإضراب والتّظاهر في النّظم السّياسيّة المعاصرة،ط3،القاهرة دار التّهضة العربيّة،2014.
- 31- العجوز(ناهد)، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربيّة/الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، مصر،1996.
- 32-العریف(علي)،شرح قانون العمل،دذدن،1954.
- 33-العلوان(محمد يوسف)،والموسى(محمد خليل)-القانون الدّولي لحقوق الإنسان-ج1-عمان-دار الثقافة-2011.
- 34-عوض حسن(علي)-الوجيز في شرح قانون العمل الجديد-دار الثقافة للطباعة والنّشر -القاهرة-1982.
- 35-القریشي(جلال)-قانون العمل-بغداد-مطبعة الأزهر-1972.
- 36-قندیل(أشرف عبد القادر) - الإضراب بين الإباحة والتّجريم-دار الجامعة الجديدة-الاسكندرية-2018.
- 37-القيسي (عصام)، قانون العمل اللّبناني ،الطّبعة الثّانية، منشورات عشتار، سنة 1990.
- 38- مروة(هيام) ، القانون الإداري الخاص . الطبعة الأولى ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت،2003.
- 39-مهدي السعيد(صادق)-منازعات العمل الجماعية وحسمها-بغداد-مطبعة المعارف-1961.
- 40-المهتار(طلال عامر)-مسؤوليّة الموظّفين ومسؤوليّة الدّولة في القانون المقارن-دار إقرأ بيروت-1982.

41- مهنا(محمد فؤاد) ، مبادئ و أحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة بدون دار ومكان نشر، 1975.

42- نعمان(صبا)-قانون العمل ط2- دذدن-1964 .

43- واضح(رشيد) -منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دذدن، دذت ن.

44- يحيى(عبد الودود)-شرح قانون العمل-دار الفكر العربي-القاهرة -1965.

الكتب المتخصصة:

- 1- أبو عمرو،(مصطفى أحمد)،التنظيم القانوني لحق الإضراب،القاهرة،دار الكتب القانونية،2009.
- 2- أحمد،(علي عبد العال سيّد)،حق الإضراب في المرافق العامة،الطبعة الثالثة،الكويت مؤسسة دار الكتب،1997.
- 3- أحمد،(سهيل)، وأبو مارية(علي)، الاضراب عن العمل (دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الاسلامي)-مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الانسانية) مجلد 26 (6)-2012.
- 4- الشدياق،(جوزيف زين) "الاضراب عن العمل في القانون المدني وفي القانون الاداري"، المجموعة الادارية ، 1961.
- 5- عبد الباسط، (عبد المحسن)، الإضراب في قانون العمل ، دار النص والتوزيع ، القاهرة ، 1993.
- 6- العسري (محمد)-الإضراب بين القوانين الدولية والممارسة الوطنية -Macdroit(موقع العلوم القانونية)- دذتن.
- 7- نايل(عيد)-مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، القاهرة،مكتبة سيد عبد الله وهبة،1988.

الأطاريح:

- 1- أحمد كرج (محمد يحيى)، حقوق وحرّيات الموظّف العام ، أطروحة دكتوراه، إشراف عبد الغني بسيوني عبدالله، محمد رفعت عبد الوهاب، جامعة بيروت العربيّة ، دون تاريخ نشر .
- 2- أحمد محمد (منصور محمد)، الحرّية النقابيّة للموظّف العام أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة القاهرة ، 1999.
- 3- يوسف (مي)، الإضراب في القانون اللّبناني، أطروحة دكتوراه ، منشورات الجامعة اللّبنانيّة كليّة الحقوق، 1996.

الرّسائل:

- البريزات (أحمد عطا) ، حق إضراب الموظّفين العموميين في القانون الأردني ، رسالة ماجستير، 2012، عمان جامعة الإسرائ.
- بلجبل (عتيقة)، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004-2005 ص11.
- خليفي (سعاد) وبن الشيخ (مصطفى) ، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، 2014-2015.

الدوريات والدراسات والمقالات:

- 1- الأحمّد(سهيل) ووعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون والفقّه الإسلامي، مجلّة جامع النّجاح للأبحاث(العلوم الإنسانيّة)، مجلّد26(6)، 2012.
- 2- اسماعيل(جهاد)، موقف التّشريع اللّبناني من إضراب المعلّمين في المدارس والثانويات الرسميّة، مجلّة محكمة، في 2021/1/30.

- 3- ثوابتي (ايمان) ومرزوقي (وسيلة) ، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 05، العدد 01، 2012.
- 4- جمعة (عبد العزيز) _ أحكام الإضراب في القانون اللبناني_ بحث في إطار مادة قانون العمل في الماستر 2_ الجامعة الإسلامية -كلية الحقوق- 2008.
- 5- سليم عيتاني (تمارا)- بحث (دبلوم القانون العام)- جامعة بيروت العربية-كلية الحقوق- 2004.
- 6- الشيخلي (شامل رشيد)، التعسف في استعمال الحق بين الشريعة والقانون ،مجلة الحقوقي، العدد الثالث والرابع، السنة السادسة ،كانون الأول، 1974، ص113، 114.
- 7- الصرايرة (ابراهيم) - أحقيّة الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني -مقال منشور على موقع المركز الأردني لحقوق الإنسان- 2012-بتاريخ 31\10\2021.
- 8- طبارة (بهيج)- النزاعات الجماعية في العمل- في دراسات في القانون اللبناني ، رقم 8، دذدن، 1966.
- 9- العابد (عدنان)- مفهوم الإضراب وآثاره- بحث منشور بمجلة الحقوق- العدد الأول بغداد- 1996.
- 10- العسري (محمد)، الإضراب بين القوانين الدولية والممارسة الوطنية ، مقالة ، المغرب 2013.
- 11- عمران (كامل)، الحقوق والحزبات النقابية وانعكاساتها على العدالة الاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلة الفكر ، عدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكة، الجزائر، مارس 2007.
- 12- القيسي (عصام)، الإضراب في القانون اللبناني ،مقال نشر في جريدة النهار، عدد 2 ، 1993/4/5.
- 13- ملحاوي (محمد) -مقال- حالة الإضراب في بعض التشريعات المقارنة:فرنسا ومصر نموذجاً-الثلاثاء 15 سبتمبر 2020.

القوانين:

- قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في 2 أيلول سنة 1964.
- قانون العقوبات اللبناني الصادر في 1 آذار سنة 1943.
- قانون العمل اللبناني الصادر في 23 أيلول سنة 1946.
- قانون العقوبات المصري الصادر سنة 1973.
- قانون العمل الفرنسي الصادر في 14 مارس/آذار 1896.
- القانون الليبي رقم 297058 الصادر في 1 ماي 1970.

اجتهادات:

- 1-فارس(علي)، اجتهادات مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان،1969-1973، قرار رقم 162 تاريخ 69/5/7 ص21، 22.
- 2- بداية جبل لبنان 1939/1/27، محكمة بيروت المختلطة،20 تموز 1943.

الأحكام والقرارات القضائية:

- 1- مجلس العمل التحكيمي - قرار رقم 256 تاريخ 1993\5\25- نبيلة زين- قضايا العمل 1994 - ص72.
- 2- مجلس عمل تحكيمي - قرار رقم 273 تاريخ 1967\2\24 العدل 1968 العدد 1 من 105.
- 3- مجلس العمل التحكيمي_قرار صادر بتاريخ 1966/12/13 حاتم الجزء 73 ص33.

- 4- مجلس العمل التّحكيمي - قرار رقم 256 تاريخ 1993/5/25 -نبيلة زين- قضايا العمل 1994-ص72.
- 5- قرار صادر عن المجلس العمل التحكيمي في بيروت، الغرفة الثالثة، تاريخ 1992/3/10، منشور في مجلة العدل، 1992.

المعاهدات والاتفاقات الدوليّة:

- 1- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة، الجزء الثالث منشور في مجموعة التّشريع الجزء الخامس - القسم الثّاني -ص 310 -المادة 22.
- 2- مجموعة صكوك دوليّة - (1\28) الأمم المتّحدة نيويورك 1993.
- 3- جامعة الدول العربية في أيار /مايو ٢٠٠٤ تحت الرقم ق.ق ٢٧٠ :د.ع (٢٠٠٤/٥/٢٣-٦) دخل حيز التنفيذ في آذار/مارس ٢٠٠٨، وصادقت عليه عشر دول عربية، هي: الجزائر، والبحرين، والأردن، وليبيا، وفلسطين، وقطر، والسعودية، وسورية، والامارات العربية المتحدة، واليمن، نقلًا عن منشورات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان.
- 4- الاتفاقية رقم 8 لعام 1977 في الدّورة السادسة لمؤتمر العمل العربي المنعقد في الإسكندريّة بجمهورية مصر العربيّة في آذار امارس 1977.
- 5- التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الإختياريين، صادرة عن منظمّة العمل الدولية في 29 حزيران 1951.
- 6- إتفاقية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوروبا ، روما ، في 4 نوفمبر 1950.

7- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأميركية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، منظمة الدول الأمريكية، 1988، دخل حيز التنفيذ في 16 نوفمبر 1999.

القواميس:

-مصطفى (ابراهيم)، الزيات (أحمد)، عبد القادر (حامد)، النجار (محمد علي)، المعجم الوسيط، الجزء الأول، دط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، اسطنبول، تركيا، دس

التقارير:

- الشبكة العربية لمعلومات حقوق الانسان -التقرير السنوي للمنظمة العربية لحقوق الإنسان - 2005 م.

المراجع باللغة الأجنبية

المراجع باللغة الفرنسية:

- 1-Caen (Gerard Lyon), Pélissier (Jean), Droit du travail, 19^e édition, Précis Dalloz.
- 2-Camerlynck et Caen (Lyon)-précis de droit du travail- onzieme édition précis Dalloz 1982.
- 3-Hélène (Sinay): Droit du travail: La grève-Jean Claude Davillier 2 éme edition -Dalloz -tome 6-1984.
- 4- Durand(Paul) – Traite de droit du travail-Tome 2, Dalloz n 311.

الأطاريح والرسائل:

- 1-Azouri (Leila), Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban.Thèse droit, Lyon.
- 2- Bohsali (Kamal), Contribution a l' étude de la situation de la classe ouvrière au Liban.Thèse droit, Paris 1951.

اجتهادات المحاكم الفرنسية:

- 1-Cour de cassation, Chambre Sociale, publie au Bulletin, du Mercredi 30 Novembre 1977-n.655.
- 2-Cour de cassation,Chambre sociale,1^{er} Octobre 1975.
- 3-Cour de cassation,Chambre Sociale,1^{er} Avril 1997-IR.117.
- 4-Cour de cassation,Chambre sociale ,20 Fevrier, 1959,Dalloz,p.412.
- 5-Cour de cassation pénale Francais,Section sociale,28 Juin,Dalloz,1951,publie au Bulletin.

المواقع الإلكترونية :

- 1-المفكرة القانونية ، المحكمة الإدارية العليا المصرية ، الإضراب حق للعاملين المدنيين بالدولة ،
2015\1\28.

2- المفكرة النقابية ، نقابات والقضاء في معركة قانون العمل 1946 ، حين بدأ سلاحاً في أيادي القوى العاملة .

3-الإضراب عن العمل والموقف القانوني منه:www.f-law.net/law/threads/23287.

4-Http://www.nehr.org.eg/human-rp1-1.html - البوابة ، المجلس القومي لحقوق الإنسان ،
القانونية -إعداد المستشار سناء سيد خليل.

5-www.htm.am3/arab/humanrts/umn.edu.1 جامعة منسوتا .

6-الشبكة الإلكترونية على موقع <http://ar.ammanet.net/documentary/news> ، في
2021\11\8.

7-http.Archive awsat.com, إضرابات فرنسا:تاريخ حافل يتداخل فيه السياسي بالمهني ,

الفهرست

الموضوع	الصفحة
المقدمة :	1
القسم الأول: مشروعية تنظيم الاضراب في القوانين الداخليّة والخارجيّة.....	8
الفصل الأول: تنظيم حق الاضراب في القانون اللبناني.....	9
المبحث الأول: ماهية الاضراب.....	9
الفقرة الأولى: التطور التاريخي لمفهوم الاضراب.....	10
الفقرة الثانية: أنواع الاضراب وأشكاله.....	16
النبذة الأولى: إضرابات المطالب.....	16
الفرع الأول: الإضرابات الدفاعيّة.....	16
أولاً: الاضراب الدائري.....	16
ثانياً: الاضراب التقليدي.....	17
ثالثاً: الإضراب المفاجئ.....	18

19	رابعاً: إضراب التّنبية.....
20	خامساً: الإضراب المتقطّع.....
20	سادساً: الإضراب الصّامت.....
20	الفرع الثاني: الإضرابات الهجومية.....
20	أولاً: الإضراب مع الاعتصام في مكان العمل.....
21	ثانياً: الإضراب مع احتلال المؤسسة.....
22	ثالثاً: إضراب السّاعات الإضافية:.....
22	رابعاً: الإضراب المستمر أو الجزئي:.....
24	خامساً: - إضراب التّكاسل.....
24	سادساً: الإضراب التعويقي.....
25	النبذة الثانية: الإضرابات التّعاطفية.....
726	14- الإضرابات السياسية.....
28	المبحث الثاني: ممارسة حق الاضراب.....
28	الفقرة الاولى: التّصوص القانونيّة اللبنانيّة.....
28	النبذة الأولى: قانون العقوبات اللبناني.....
30	النبذة الثانية: قانون العمل اللبناني.....
32	النبذة الثالثة: قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتّحكيم.....
33	الفقرة الثّانية: خصائص حق الإضراب وأصوله القانونيّة.....
33	النبذة الأولى: الطابع الجماعي للإضراب.....
35	النبذة الثانية: التّوقّف المؤقت والقصدي عن العمل.....
37	النبذة الهدف المهني للإضراب.....
42	الفصل الثّاني: تنظيم حق الاضراب في بعض القوانين الخارجيّة.....

43	المبحث الأوّل: الاضراب في بعض التّشريعات المعاصرة
43	الفقرة الاولى: الاضراب في بعض التّشريعات الغربية(على الصّعيد الدّولي)
50	الفقرة الثانية: الإضراب في بعض التشريعات العربية (على الصّعيد العربي)
58	المبحث الثّاني: الإضراب في بعض المواثيق الدّوليّة
58	الفقرة الأولى: على الصّعيد العالمي
58	النبذة الأولى: الإعلان العالمي لحقوق الانسان
59	النبذة الثانية: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
61	النبذة الثالثة: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
63	النبذة الرابعة:التوصية رقم 92 الصادرة عن منظمّة العمل الدولية
63	النبذة الخامسة:الاتفاقية الدولية رقم 105 لسنة 1957
64	النبذة السادسة:اتفاقية مجلس أوروبا لحماية حقوق الإنسان
64	الفقرة الثّانية:على الصّعيد الإقليمي
66	النبذة الأولى:الميثاق الاجتماعي الأوروبي
67	النبذة الثانية:الميثاق العربي لحقوق الانسان
67	النبذة الثالثة:منظمّة العمل العربية
75	القسم الثّاني : مفاعيل تضرّر حقوق أصحاب العمل من الإضراب
76	الفصل الأوّل : مفاعيل الإضراب
76	المبحث الأول: بالنسبة لعلاقة رب العمل مع الأجراء المضربين
77	الفقرة الأولى : الأثار المترتبة على الوظيفة (عقد العمل) :
85	الفقرة الثّانية :بالنسبة للأجر
90	المبحث الثّاني : أثر الإضراب بالنسبة لأصحاب العمل وعلاقته مع الأشخاص الثّالثين

91 الفقرة الأولى : بالنسبة للأجراء غير المضربين

97 الفقرة الثانية : بالنسبة لرب العمل لدائنيه وعماله

109 الفصل الثاني: كيفية مجابهة أصحاب العمل للإضراب

109 المبحث الأول: إعمال المسؤوليات في الإضراب

110..... الفقرة الأولى :مسؤولية العمال المضربين

119..... الفقرة الثانية : مسؤولية الغير

122 المبحث الثاني: إعمال طرق أخرى لمجابهة الإضراب

123..... الفقرة الأولى:إعمال السلطة التأديبية والسلطة الإدارية

126..... الفقرة الثانية :إقفال المحل

133 الخاتمة

140 لائحة المصادر والمراجع: