

## The Right to Strike for State and Private Sector Employees in Iraqi Legislation - A comparative study

Associate Professor Doctor  
Mustafa Salem Mustafa  
University of Sharjah - College of Law  
[msmustafa@sharjah.ac.ae](mailto:msmustafa@sharjah.ac.ae)

Receipt Date: 19/6/2022, Accepted Date: 1/9/2022 , Publication Date: 25/12/2022.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### Abstract

The majority of constitutions stipulate and regulate public rights and freedoms in them, including the right to strike as one of the means of expressing an opinion, which public officials or workers resort to in the labor law in order to improve their working conditions and achieve legitimate professional demands while continuing the work of the public facility, However, his capacity as a public servant imposes some restrictions on him in his exercise of political freedoms, including the right to strike because it intersects with the principle of the continuation of the regular and steady functioning of public utilities, which governs the work of public utilities in satisfying the public needs of individuals. The Iraqi legislator permitted private-sector workers without state and public sector employees, although the legislator considered it a means of expressing an opinion.

We divided our research into three sections. The first is entitled the nature of the strike, the second is entitled to the legal nature of the strike, its forms, and its legitimacy, and the third is entitled to the controls and restrictions on exercising the right to strike and its

consequences. We concluded that the strike is not an absolute right from every restriction, but rather is subject to controls and restrictions that ensure that it is exercised in accordance with the public order, and the recommendation to quickly legislate the strike law for state employees and the public sector, like the private sector

**Keywords:** constitution, strike, legislation, job, public utility, labor law.

## حق الاضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي - دراسة مقارنة

أستاذ مشارك دكتور  
مصطفى سالم مصطفى  
جامعة الشارقة – كلية القانون  
[msmustafa@sharjah.ac.ae](mailto:msmustafa@sharjah.ac.ae)

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٢/٦/١٩، تاريخ القبول: ٢٠٢٢/٩/١، تاريخ النشر: ٢٠٢٢/١٢/٢٥.

### الملخص

إذا كان للموظف العام له الحق مثله مثل باقي المواطنين في ممارسة الحريات التي كفلها الدستور بصفة عامة والسياسية منها بصفة خاصة. فقد كفلت له هذا الحق اغلب الدساتير والتشريعات ووضع له من الضمانات ما يساعده على ممارسة هذه الحرية، بحيث لا تكون أرائه السياسية والتعبير عنها بمظاهرها المختلفة عقبة في سبيل حصوله على حقوقه وامتيازاته التي تقررها النظم الوظيفية.

فقد نصت ونظمت غالبية الدساتير الحقوق والحريات العامة فيها ومنها الحق في الإضراب باعتباره أحد وسائل التعبير عن الرأي، يلجأ اليه موظفو الدولة العموميين، أو العمال في قانون العمل بغية تحسين ظروف عملهم وتحقيق المطالب المهنية المشروعة مع استمرار عمل المرفق العام. إلا أن صفته كموظف العام تفرض عليه بعض القيود في ممارسته للحريات السياسية ومنها حق الاضراب لتقاطعها مع مبدأ استمرار سير المرافق العامة بانتظام واضطراد والتي تحكم عمل المرافق العامة في اشباع الحاجات العامة للأفراد. اباحه المشرع العراقي لعمال القطاع الخاص دون موظفي الدولة والقطاع العام على الرغم من ان المشرع اعتبره أحد وسائل التعبير عن الرأي.

وقد قسمنا بحثنا الى ثلاث مباحث. الأول بعنوان ماهية الاضراب، والثاني بعنوان الطبيعة القانونية للأضراب وصوره ومشروعيته، والثالث بعنوان ضوابط وقيود ممارسة حق الاضراب والاثار المترتبة عليه. وتوصلنا الى ان الاضراب ليس حقا مطلقا من كل قيد، بل يخضع لضوابط وقيود تكفل ممارسته وفق النظام العام، والتوصية بسرعة تشريع قانون الاضراب لموظفي الدولة والقطاع العام اسوة بالقطاع الخاص.

**الكلمات المفتاحية:** الدستور، الاضراب، التشريع، الوظيفة، المرفق العام، قانون العمل.

## المقدمة Introduction

### أولاً: موضوع البحث

تسعى الدولة إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من تلبية الحاجات العامة والخدمات الأساسية للأفراد، وإذا كان الأصل هو أن المرفق العام يجب أن يسير بانتظام واضطراد دون انقطاع أو توقف لأسباب حاجات الافراد الأساسية وهو ما استقرت عليه مبادئ القانون الإداري فيما يتعلق بالمرفق العام. ولكن قد تحدث أمور من شأنها أن تعمل على عرقلة سير المرفق العام بانتظام واضطراد تؤثر سلباً على حياة الأفراد.

ويعد الموظف عنصراً من العناصر المحركة للنشاط الإداري، بل هو روح المرفق العام وعمود من أعمدة سير المرافق العامة ومؤسسات الدولة بدونها تعد كافة العناصر الأخرى التي تساهم في تسيير المرافق العامة مجرد أدوات جامدة لا ثمن لها، فهو الذي يحمل على عاتقه مهمة العمل سواء في الوظائف الحكومية أم في القطاع الخاص، يستطيع ممارسة حقوقه وحرياته المكفولة له بمقتضى الدستور والقوانين السارية شأنه شأن المواطن العادي، ولكن نظراً لكونه ينتمي إلى الدولة فإن صفته كوظف عام أو مستخدم تفرض عليه قيوداً في ممارسة الحقوق والحرريات ومنها حق الإضراب طبقاً للمبادئ التي تحكم المرفق العام وحسن سيره مما يقتضي بضرورة الموازنة بين المحافظة على الحقوق والحرريات العامة للموظف كمواطن وبنفس الوقت ضرورة أدائه لواجباته الوظيفية في المرفق العام على اكمل وجه. وعلى الرغم من انه لا يوجد نص دستوري نص صراحة على حق ممارسة الاضراب للموظفين العموميين والقطاع العام في دستور العراق لسنة ٢٠٠٥، إلا أن المشرع القانوني العادي اعترف للعمال بحق الاضراب بعد استنفاد الوسائل السلمية لفض منازعات العمل الجماعية. مما يقتضي البحث عن وسائل لضمان حقوق الموظفين العموميين من وجوب وجود تشريع ينظم هذا الحق لهم.

### ثانياً: أهمية البحث

تختلف علاقة الموظف العام بالدولة والذي هو في علاقة تنظيمية، عن علاقة العمال في القطاع الخاص تبعاً لاختلاف التنظيم القانوني لهما والذي يبدوا واضحاً من خلال التنظيم القانوني لممارسة الاضراب في القطاع الخاص في قانون العمل العراقي النافذ لسنة ٢٠١٥.

ويعد حق الاضراب أحد وسائل التعبير عن الرأي السلمية في العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالدولة أو العلاقة التعاقدية بين طرفي عقد العمل في القطاع الخاص، وأن هذا الحق يتقاطع عند ممارسته مع حقوق الآخرين وحرياتهم المتمثلة بالاستفادة من خدمات المرفق العام في سيره بانتظام واضطراد. وأهمية ممارسة هذا الحق تكمن في ارتباطه الوثيق بواقع الوظيفة العامة والتي أصبحت فيها الإضرابات ظاهرة تحدث بين

الحين والأخر، يجهل الكثير من الموظفين احكامه وكيفية ممارسته ويصل في بعض الأحيان الى عمل مجرم بنص القانون إذا لم تتوفر فيه الضوابط والقيود لممارسته، مما يوجب على المشرع أن ينظمه بقانون خاص يحقق التوازن والتناسب عندما يستعمله موظفو الحكومة والقطاع العام للضغط على جهة الإدارة حتى تستجيب لمطالبهم المهنية المشروعة، ويحفظ حق الدولة في ضمان استمرار سير المرفق العام. او المطالبة بحقوق العمال في القطاع الخاص.

### ثالثاً: إشكالية البحث

تكمن مشكلة البحث في عدم وجود نص دستوري وقانوني صريح ومباشر ينظم الإضراب في المرافق العامة، والذي من شأنه أن يثير إشكالية في مدى مشروعية هذا العمل حين يتقاطع مع حق المواطن في الحصول على خدمات المرفق العام، والتسبب في تعطله خصوصاً بعد تزايد الإضرابات من قبل الموظفين العاملين في العراق ومصر وفرنسا لأسباب شتى. والإضراب يحمل في طياته خطر التحدي للسلطة العامة بصورة تتعارض مع المركز التنظيمي للموظف العام. ومدى تحقيق الموازنة بين المصلحة العامة للإدارة في دوام سير وانتظام عمل المرفق العام. والقصور التشريعي الذي تعاني منه قوانين الوظيفة العامة في مجال الإضراب

### رابعاً: تساؤلات البحث

بالإضافة الى التساؤل الرئيسي الذي طرحناه في إشكالية البحث، هناك عدة تساؤلات فرعية التي تثار في هذا الموضوع وهي:

- ١- هل نظم المشرع العراقي احكام الاضراب في الوظيفة العامة وفي القطاع الخاص؟
- ٢- ماهو مفهوم الاضراب، وما هو أساسه القانوني؟ وما هي عناصره وخصائصه؟
- ٣- ماهية التمايز بين صور وأشكال الأضراب الوظيفي، وبيان المشروع منها وغير المشروع؟
- ٤- ماهي ضوابط وقيود الاضراب في الوظيفة العامة وفي القانون الخاص في العراق وفي الدول محل الدراسة؟
- ٥- ماهو التكليف القانوني للإضراب، وما هي صورته، ومشروعيته، والآثار التي تترتب عليه، ومسئولية الموظف عن تعطيل تقديم الخدمات للمنتفعين من المرافق العامة اثناء الاضراب؟

### خامساً: هدف البحث

بيان مدى إمكانية الموظف العام الاستمتاع بممارسة حقه في الاضراب، وما أثر ذلك على سير المرفق العام بانتظام واضطراب، وبيان أثر التكليف القانوني للأضراب، وأثره في مزاوله الموظف العام للأضراب في الحكومة والقطاع العام وفي فئة العمال بالقطاع

الخاص. وإبراز سوء فهم الموظفين لحقوقهم وواجباتهم عند الإضراب عند ممارستهم للإضراب.

#### سادسا: نطاق البحث

ينحصر نطاق البحث موضوع الاضراب وممارسته من قبل الموظفين العموميين والقطاع العام في قانون الوظيفة العامة وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وموظفي الملاك في العراق، وفي ممارسته في القطاع الخاص وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في العراق، وفي كل من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في مصر، وفي قانون الوظيفة في فرنسا.

#### سابعا: منهجية البحث

اتبعتنا أسلوب المنهج التحليلي من خلال الاطلاع على الأنظمة القانونية المتعلقة بالوظيفة في كل من العراق ومصر وفرنسا محل الدراسة، والتطرق لأحكام القضاء المتعلقة بموضوع الاضراب، والمنهج المقارن من خلال الاطلاع على موقف التشريعات الوظيفية المقارنة في كل من مصر وفرنسا.

#### ثامنا: خطة البحث

قسمنا البحث الى المباحث الآتية:

المبحث الأول- ماهية الاضراب.

المبحث الثاني- الطبيعة القانونية لحق الاضراب وصوره ومشروعيته.

المبحث الثالث- ضوابط وقيود ممارسة حق الاضراب والاثار المترتبة عليه.

الخاتمة- وقد تضمنت النتائج والتوصيات.

قائمة المراجع.

## المبحث الأول The First Topic ماهية الاضراب

### The Nature of the Strike

لبيان مفهوم الاضراب، وتحديد معناه القانوني التعريفه واساسه، وبيان عناصره المختلفة، والتي يؤدي توافرها الى إضفاء صفة المشروعية على التصرف الصادر من الموظفين المضربين عن العمل، كما ان للإضراب خصائص معينة يتسم بها، وكذلك يتميز مفهوم الاضراب عن غيره من المصطلحات وهو ما سنتناوله من خلال المطالب الآتية: -

- المطلب الأول- تعريف الإضراب وأساسه.
- المطلب الثاني - عناصر الإضراب وخصائصه.
- المطلب الثالث - تمييز الإضراب عما يشته به من المصطلحات.

## المطلب الأول The First Requirement تعريف الاضراب وأساسه

### Definition of Strike and its Basis

يعد الاضراب من أحد المسائل الإدارية والدستورية، والذي شهد تطورات ملحوظة سواء على الجانب النظري ام التطبيقي. فبعدما كان يعد من التصرفات المجرمة في قوانين أغلب الدول إلا أن هذه النظرة تغيرت نتيجة تطور حقوق الانسان السياسية والاقتصادية والاجتماعية. لذلك فإننا سنتناول هذا المطلب من خلال الفروع الآتية: -

- الفرع الأول-التعريف التشريعي للإضراب في التشريع العراقي والمقارن.
- الفرع الثاني-التعريف الفقهي للإضراب.
- الفرع الثالث-التعريف القضائي للإضراب.

## الفرع الأول

### First Branch

#### التعريف التشريعي للإضراب في التشريع العراقي والمقارن

#### Legal Definition of Strike in Iraqi and Comparative Legislation

درج المشرع في غالبية الدول على عدم وضع تعريف محدد للإضراب وبيان عناصره المختلفة، واكتفى بالنص على مشروعيته فقط. إذ لا يهتم المشرع عادة بوضع تعريف لمسألة ما، وإنما ترك ذلك لاجتهادات الفقه والقضاء.

أولاً: في التشريع العراقي، لا يوجد ومنذ تأسيس الدولة العراقية ولحد الان قانون خاص ينظم الإضراب بصورة عامة سواء بالنسبة للعمال أم للموظفين، ذلك أن الإضراب كان امراً منظماً في قوانين العمل المتعاقبة فيما يتعلق بفئة العمال في القطاع الخاص، والتي تضمنت في أغلبها نصوصاً لحل النزاعات الجماعية لهؤلاء، لأنها منعت عليهم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد اليأس من حلها بصورة مرضية للطرفين وبعد عرضها على المحكمة المختصة وإصدار الحكم فيه، وامتناع أصحاب العمل عن تنفيذ حكم المحكمة<sup>١</sup>. إلا ان قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ إشارة بصورة واضحة الى موضوع الإضراب السلمي للعاملين في المادة ١٦٢ بفقراتها حينما نظم قانون العمل كيفية انتهاء النزاع لعلاقات العمل الجماعية.

أما بالنسبة لموظفي القطاع العام فلا يوجد قانون ينظم هذا الحق لعدم الاعتراف به صراحة، لأنه يشكل جريمة تنطبق وأحكام المادتين ٣٦٤ والمادة ٣٦٦ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

وقد كان للمشرع العراقي محاولات عدة لتعريف مصطلح الإضراب، فكانت المحاولة الأولى لتعريفه في نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية الذي جاء فيه بأنه "توقف جماعي من العمال تعمل بتضامن عن العمل"<sup>٢</sup>. ثم عرف قانون العمل لسنة ١٩٨٧ الإضراب بأنه "اتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالها"<sup>٣</sup>. ثم صدر قانون العمل النافذ والذي جاء فيه "يتمتع العامل بحق الإضراب وفقاً لهذا القانون"<sup>٤</sup>. والملاحظ على هذه القوانين انها اقتصرت على فئة العمال في القطاع الخاص دون الموظفين، وعلى الإضراب التقليدي المقيد بشروط والذي سنتطرق له لاحقاً.

وأما الأساس الدستوري والقانوني للحق في الإضراب، فعلى الرغم من تعاقب الدساتير العراقية قبل التغيير السياسي لسنة ٢٠٠٣، ونصها على حرية الاجتماع والرأي والنقابات التي يعد الإضراب من ضمنها، إلا أن الواقع العملي كان خلاف ذلك لكونه مجرماً من قبل قانون العقوبات العراقي النافذ والتي سنتناولها لاحقاً، وبعد التغيير

السياسي عام ٢٠٠٣ فقد نص عليه بصورة مباشرة في قانون إدارة الدولة العراقية للفترة الانتقالية وجعله حقا دستوريا تبناه المشرع العراقي بصورة صريحة، كوسيلة من وسائل المطالبة بالحقوق لكل عراقي ودون تقييدها بطائفة معينة، سواء كانوا موظفين أو عمالا جاء فيه ان " للعراقي الحق بالتظاهر والإضراب سلميا وفقا للقانون"<sup>٥</sup>. وبعد صدور دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ وتنظيمه لحقوق وحرقات الانسان، إلا أنه لم يشر إلى الإضراب بصورة صريحة كما في قانون إدارة الدولة لسنة ٢٠٠٤، ولكن اورد نصا جاء فيه " تكفل الدولة بما لا يخل بالنظام العام والآداب: أولا- حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل، - ثالثا: حرية الاجتماع والتظاهر السلمي وتنظم بقانون"<sup>٦</sup>. وفي هذا إشارة ضمنية غير مباشرة للأضراب كونه يعد إحدى صور التعبير عن الرأي. ولا يوجد في قانون الخدمة المدنية أو قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام أو قانون الملاك العراقي أية إشارة الى موضوع إضراب الموظفين، ولكن قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اشار إلى إضراب العمال. وحيث أنه يوجد نوع من المخالفة القانونية والصياغة غير الموفقة في هذا القانون، لأنه ومنذ تاريخ ١٩٨٧/٣/١٩ ووفقا لقرار مجلس قيادة الثورة العراقي المنحل الذي اعتبر العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ويتساوون معهم في الحقوق والواجبات<sup>٧</sup>، والذي لا زال ساريا

ولقد جرم المشرع الجنائي العراقي في قانون العقوبات إضراب الموظفين حيث جاء فيه " ١- 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 بصورة الاستقالة أو امتنع عمدا عن واجب من واجبات وظيفته أو عمله متى كان من شأن الترك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو امنهم في خطر أو كان من شأن ذلك أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس، أو إذا عطل مرفقا عاما ٢- ويعد ظرفا مشددا إذا وقع الفعل من ثلاثة اشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك"<sup>٨</sup>. وكذلك نص أيضا (يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن أداء عمل من اعمال وظيفته أو أخل عمدا بواجب من واجباتها.. لأي سبب اخر غير مشروع. الخ". و" يعاقب بالحبس أو الغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين: كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ارتكب عمدا ما يخالف واجبات وظيفته أو امتنع عن أداء عمل من أعمالها بقصد الاضرار بمصلحة الافراد..، او على حساب الدولة. الخ)<sup>٩</sup>.

ومن تحليل هذا النص يلاحظ أن المشرع العراقي لم يحرم الاضراب بصورة مطلقة، بل جرم حالات أوردتها بالنص فيما لو أدى الاضراب إلى جعل حياة الناس أو صحتهم أو امنهم في خطر أو كان من شأن ذلك أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس، أو إذا عطل

مرفقا عاما، وغير ذلك من حالات الاضراب فهي مباحة نظريا. لان الواقع العملي اثبت غير ذلك في تعرض المظربين إلى التتكيل والقسوة وإلى اشد العقوبات.

ثانيا: وفي التشريع المصري. يتمثل الأساس الدستوري والقانوني لحق الاضراب في مصر بما نص عليه الدستور حيث جاء فيه "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"<sup>١٠</sup>.

وقد فرق المشرع المصري بين حق الاضراب للعمال في مواجهة ارباب الأعمال للمطالبة بحقوقهم، وبين حق الاضراب للموظفين العموميين في مواجهة الدولة ووحداتها الإدارية والاقتصادية حيث اباح الأول وحظر الثاني. وعلى الرغم من أن المشرع المصري نص صراحة على حق الاضراب ونظمه في القطاع الخاص، إلا أنه أثر عدم تعريف الإضراب تاركا ذلك لاجتهادات الفقه والقضاء مكتفيا بالتأكيد على مشروعيته وطريقة ممارسته.

ولقد نص قانون العمل المصري على الاضراب حينما نص " للعمال حق الاضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون"<sup>١١</sup>. حيث حدد النص ضوابط وشروط القيام بالاضراب، وأكدت على أنه في حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الاضراب في الأحوال التي يجيزها القانون، فإنه يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة، وبأغلبية ثلثي أعضائه اخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل بكتاب مسجل يعلم الوصول، وإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار بالاضراب إلى اللجنة العامة، وعلى الأخيرة القيام بالأخطار المشار إليه بالأغلبية.

واما بالنسبة لحق الاضراب للموظف العام في مواجهة الدولة، فإن قوانين الوظيفة العامة لم تعترف للموظف العام بهذا الحق، بل ان ممارسته يجعله تحت طائلة القانون العقابي. إذ جرم قانون العقوبات المصري ترك العمل إذ جاء فيه أنه " إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين في ذلك أو متفقين في ذلك أو متمنين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس..، الخ"<sup>١٢</sup>.

ثالثا: وفي التشريع الفرنسي. الذي لم يعرف الاضراب شأنه شأن المشرع المصري، إلا أن المشرع الدستوري اعترف صراحة به في مقدمة دستور ١٩٤٦، والتشريعات التي صدرت لتنظيم ممارسة هذا الحق في الاضراب، سواء في القانون الصادر في ١١ من فبراير ١٩٥٠ الذي قرر وقف عقد العمل بسبب الاضراب أو القانون الصادر في ٣١ من

يوليو لسنة ١٩٦٣ الذي نظم ممارسة حق الاضراب بالنسبة لموظفي وعمال المرافق العامة<sup>١٣</sup>.

## الفرع الثاني

### Second Branch

#### التعريف الفقهي للاضراب

#### Legal Definition of Strike

تعددت الآراء الفقهية في تعريف الاضراب سواء بالفقه العربي ام الفقه الغربي. فقد عرفه بعض من **الفقه العربي** بأنه "امتناع طائفة من العمال أو الموظفين العموميين عن ممارسة أعمالهم لفترة زمنية محددة بقصد اجبار أصحاب العمل أو الدولة على الاستجابة لمطالبهم مع نية العودة إلى العمل عند تنفيذ هذه المطالب أو وضع حلول للمشكلات التي استهدفها الاضراب<sup>١٤</sup>. وعرفه اخر بأنه "توقف العمال عن عمل ملزم توقفا إراديا ومدبرا بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل او السلطات العامة لتحقيق مطالبهم المهنية والتي سبق لصاحب العمل رفضها<sup>١٥</sup>.

وعرفه بعض من **الفقه الغربي** بأنه "التوقف عن العمل من اجل تحسين ظروف العمل أو الحصول على مزايا أفضل أو لغرض مساندة نشاط اجتماعي معين<sup>١٦</sup>. أو هو "التوقف الجماعي والمدبر عن العمل يهدف إلى دعم المطالبات المهنية"<sup>١٧</sup>.

ومن استعراضنا للنصوص الدستورية وموقف المشرع من تعريف الإضراب نقول إن مهمة تعريف الاضراب تعريفا دقيقا أمرا صعبا لاختلاف الفقه والقضاء في تبنيهم لمفهوم الاضراب كل بحسب الزاوية التي ينظر من خلالها للأضراب، وأن عدم وضع تعريف تشريعي للأضراب يلم بكافة حالات وصور الاضراب له نتيجة إيجابية تتمثل في اجتهاد الفقه والقضاء لوضع التعريف المناسب والذي يتماشى مع جميع حالات وصور الاضراب، ويواكب التطورات التي تصاحب ممارسة حق الاضراب.

ومن خلال هذه التعريفات يمكننا أن نعرف الإضراب بأنه توقف جماعي متفق عليه بين الموظفين أو المستخدمين في إدارة أو مؤسسه عن العمل احتجاجا على ظروف عملهم بعد استحصال الموافقات الأصولية بالتوقف عن العمل ولفترة وجيزة محددة بالأضراب للتعبير عن رأيهم، وللضغط على تلك الإدارات أو المؤسسات بما لا يخالف القانون أو النظام العام، مع نيتهم بالرجوع إلى رأس عملهم للحصول على مزايا تحسن من ظروفهم.

### الفرع الثالث

### Third Branch

### التعريف القضائي للإضراب

### Judicial Definition of Strike

يعود الفضل في إظهار وتوضيح مفهوم الأضراب إلى الفقه والقضاء اللذين عملا على وضع الفروض، ومناقشة المبادئ العامة التي احتوتها الاحكام القضائية للدول محل الدراسة.

أولاً: في القضاء العراقي. لم يعرف القضاء العراقي الإضراب، ولكن اعطى تصور في الإضراب المشروع حيث ذهب القضاء الإداري العراقي إلى جواز أو مشروعية إضراب الموظفين العموميين في العراق في أحد احكامه الحديثة الذي جاء فيه " يلزم استعمال حق الإضراب على نحو لا يتعارض مع أحكام القانون، ومن مقتضى ذلك اخطار إدارة الشركة به واستحصال الأذن منها بمدة مناسبة، كي تتخذ ما يلزم من احتياطات في العمل والمحافظة عليه"<sup>١٨</sup>.

ثانياً: وفي القضاء المصري. ذهبت محكمة أمن الدولة العليا في مصر إلى تعريف الإضراب بقولها " أنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لمدة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم"<sup>١٩</sup>. وعرفته المحكمة الإدارية العليا عندما تطرقت الى تعريف الاضراب في المرافق العامة قائلة بأنه " امتناع العاملين بالمرافق العامة عن أداء اعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف ومع استمرار تمسكهم بها"<sup>٢٠</sup>. بينما ذهب مجلس الدولة المصري بصورة أكثر دقة وتعبيراً عما انتهجته المحكمة الإدارية العليا في مصر في تحديد دلالة الإضراب من خلال فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إضافة لتضمينه قيود الاضراب وتنظيمه حيث جاء فيه بأنه " التوقف الإرادي عن العمل باتفاق بعض أو كل العاملين للمطالبة بتنفيذ أمور تتعلق بالعمل محددة سلفاً برفض رب العمل تحقيقها، ويمارسه العاملون سلمياً وفقاً للإرادة الحرة لكل منهم، بغير عنف أو إكراه على غيرهم من العاملين أو احتلال لأماكن العمل، ويفترض فيه عدم الإضرار بالغير، أو تعريضه للخطر، أو المساس بالمصلحة العامة أو النظام العام"<sup>٢١</sup>.

ثالثاً: وفي القضاء الفرنسي. عرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب بأنه " وسيلة من وسائل الدفاع عن المصالح المهنية"<sup>٢٢</sup>. وعرف أيضاً بأنه " توقف مدبر عن العمل بفرض تحقيق المطالب المهنية المحددة سلفاً والتي سبق رفضها من جانب صاحب العمل"<sup>٢٣</sup>. وقد كان لمجلس الدولة الفرنسي دوراً وتطبيقاً لمفهوم الاضراب حيث جاء في أحد احكامه " أن الحق في الاضراب هو حق من الحقوق التي يتمتع بها الأفراد تجاه السلطة العامة، ويجوز للمحكمة المختصة أن تتصدى لطلب الاضراب"<sup>٢٤</sup>. خصوصاً بعد الإضرابات

التي شهدتها فرنسا في شهر مايو من سنة ٢٠١٦، بسبب إقرار البرلمان تعديل قانون العمل بالقدر الذي يعتبر من وجهة نظر النقابات العمالية مجحفا للحقوق بعد منح صاحب العمل الحق في فرض ساعات العمل وحقه في منح الاجازات ورفضها والتي اعتبرتها النقابات أنها بمثابة ابتزاز لأصحاب العمل للعمال في حقوقهم<sup>٢٥</sup>.

### المطلب الثاني

## The Second Requirement

### عناصر الاضراب وخصائصه

### Elements of the Strike and its Characteristics

ينبغي توفر مجموعة من العناصر المستخلصة من التشريع والاجتهاد الفقهي وما استقرت عليه احكام القضاء لتكون امام حالة الاضراب، وإذا تخلف أي منها لا نكون امام حالة الاضراب، فضلا عن بيان خصائصه باعتباره من اهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتي سنتناولها من خلال الفروع الآتية:

الفرع الأول-عناصر الإضراب.

الفرع الثاني- خصائص الاضراب.

### الفرع الأول

## First Branch

### عناصر الاضراب

### Strike Elements

من استقراء التعاريف التي اوردناها فإنه يمكن القول إن عناصره تتمثل بالاتي:

اولا-يجب أن يكون التوقف عن العمل اراديا وصريحا وملزما

ويعني أن يكون التوقف عن العمل صادر عن إرادة الموظفين وتعبيرهم الصريح بالدخول في الاضراب عن العمل وفقا للإجراءات المقررة قانونا، إذ لا يعد إضرابا حالة التوقف عن العمل لقوة قاهرة أو لسبب الإدارة، وكذلك يجب أن يكون هذا التوقف صريحا. وفي ذلك قضى القضاء الفرنسي محكمة- Chateaubriand الجزائية بأن " الاضراب هو التوقف الصريح عن العمل. الخ"<sup>٢٦</sup>. أي أن الامتناع عن العمل من قبل الموظفين المكلفين بأدائه اتفاقا وقانونا دون رضا الإدارة أو صاحب العمل<sup>٢٧</sup>.

اما الالتزام في التوقف عن العمل ويقصد به توقف العمال او الموظفين او المكلفين بخدمة عامة التوقف عن أداء عمل ملزم أو واجب تنفيذه بمقتضى القانون، ويستوي أن يكون مصدر الالتزام نصا قانونيا كما في الموظفين العموميين، او شرطا من عقد بالنسبة

للعاملين في المشروعات الخاصة ذات النفع العام، أو بموجب عقد عمل فردية أو جماعية<sup>٢٨</sup>.

### ثانياً- أن يكون الامتناع عن العمل جماعياً

يعتبر التوقف الجماعي عن العمل عنصراً جوهرياً من عناصر الاضراب، ويعني امتناع عدد من العمال -أو الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة- عن أداء العمل امتناعاً مديراً، وبالتالي فإن امتناع أحد العاملين عن العمل لا يشكل إضراباً نظراً لتخلف صفة الجماعية في امتناعه، ولكن هذا لا يعني أن الاضراب لا ينشأ إلا إذا كان هناك اتفاق جماعي بين المضربين على ترك العمل، فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب ولو لم يحدث إلا من موظف واحد بشرط أن يترتب على هذا الاضراب الفردي آثار خطيرة<sup>٢٩</sup>. وصفة التوقف الجماعي يمكن أن تقاس بأحد المعيارين وهما:

الأول (المعيار العضوي) الذي تختص به المنظمات النقابية العمالية فقط بتنظيم الاضراب وإعلانه، أما الإضراب الذي يتم عن طريق العمال وليس عن طريق منظماتهم النقابية، فيعد إضراباً فوضوياً غير مشروع<sup>٣٠</sup>.

والثاني (المعيار العددي) وفيه يكفي بإضفاء صفة الجماعية على التوقف عن العمل، إذا أمتنع عدد من العاملين في المرفق عن أداء العمل، سواء تم الإعلان عن ذلك التوقف بواسطة القادة الممثلين لهؤلاء العاملين، أو عن طريق العاملين أنفسهم مجموعة واقعية<sup>٣١</sup>. وقد اخذ قانون العقوبات العراقي والمصري بالمعيار العددي في تحديده للأضراب المعاقب عليه جزائياً عندما حدد العدد بثلاثة أشخاص<sup>٣٢</sup>. واقترح بعض من الفقه الفرنسي اشتراط امتناع أغلبية معينة من العاملين عن العمل حتى يوصف هذا الامتناع بأنه إضراباً، وكذلك في أحكام محكمة النقض الفرنسية التي اشترطت وجود عدد من العاملين حتى ولو كانوا أقلية في المشروع أو المنشأة<sup>٣٣</sup>.

### ثالثاً- أن يكون التوقف عن العمل محدود المدة الزمنية

ويعني أن التوقف عن العمل يجب أن يكون لمدة محددة من الزمن وسواء كانت هذه المدة قصيرة أم طويلة، بمعنى أن الانقطاع عن العمل هو انقطاع مؤقت لأن القائمين به يهدفون من خلاله إلى الضغط لتحقيق مطالبهم، ومن ثم العودة لإعمالهم ووظائفهم بعد انتهاء الاضراب، وهذا ما يميز الاضراب عن الاستقالة التي يكون ترك العمل فيها نهائياً<sup>٣٤</sup>.

### رابعاً- أن يكون هناك مقاصد (هدف) من الاضراب

يجب أن يكون الغرض الأساسي من الاضراب هو الضغط على الإدارة لتحقيق مطالب تتعلق بالعمل أو الوظيفة، ومعنى ذلك أنه لا يجوز استخدام الاضراب في تحقيق أهداف حزبية أو طائفية<sup>٣٥</sup>. ومعنى قصد الاضراب يعني انصراف قصد الموظف أو المكلف أو المستخدم بالامتناع عن أداء العمل بصفة مؤقتة، أي أن إرادة العاملين قد اتجهت نحو

تعليق العمل لفترة مؤقتة، حيث يتطلب القصد العلم والإرادة، أي أن العاملين قد أرادوا الاضراب وأرادوا النتيجة التي ستترتب على ممارسته وهي إيقاف العمل، أي إن إرادتهم اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة، فلا يكونوا مكرهين على الاضراب لأن الاضراب هو توقف ارادي عن العمل<sup>٣٦</sup>. هدفه تغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العاملين للضغط على الدولة بقصد تغيير ظروف العمل بوجه عام أو لاستقرار العمل، وقد يكون لأسباب مهنية للعاملين أو للحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات مهنية كانت أو اجتماعية أو مالية<sup>٣٧</sup>. لذلك يجب أن يحاط عند ممارسته من قبل موظفي المرافق العامة بمجموعة من القيود التي تكفل تقديم الخدمات المنوطة بالمرفق العام للمواطن.

### الفرع الثاني

## Second Branch

### خصائص الاضراب

## Characteristics of the Strike

تتنوع خصائص الإضراب، إذ يتسم بالخصائص الآتية:

### أولاً- الاضراب حق مشروع ومقيد

يعد الاضراب أحد حقوق الانسان ومن أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لذلك اهتم به القانون الدولي والتشريعات الداخلية، وأكدت عليه العديد من المواثيق الدولية والإقليمية، وهذا الحق مقيد ويجب أن يمارسه الموظفون والمكلفين بخدمة عامة والعمال يمارسونه في إطار التشريع وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فيه<sup>٣٨</sup>.

### ثانياً- الإضراب حق فردي يمارس في إطار جماعي

يعتبر الاضراب حرية فردية لأنه تقرر لكل عامل \_ موظف أو مكلف بخدمة عامة- بصفته الشخصية، فلكل عامل الحق في التوقف عن العمل لكون الإضراب يعبر عن مصالح العمال، فإن هذه الحرية الفردية لا يمكن ممارستها إلا بطريقة جماعية، وبالتالي يجب أن تنصهر الحريات الفردية للعمال في اتفاقهم على التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالبهم<sup>٣٩</sup>.

### ثالثاً- الإضراب حق يلحق الضرر بصاحبه أو بغيره

إذا كان الاضراب يؤدي إلى التوقف المؤقت عن العمل ولمدة محدودة لإجابة مطالبهم المهنية، وهو لا يستتبع بالضرورة انصراف القصد إلى الإضرار بمصالح صاحب العمل- الإدارة- الذي يضار من التوقف عن العمل، فيعد التوقف عن العمل مشروعاً ما دام هدفه الدفاع عن المطالب المهنية، أما إذا كانت نية العمال-الموظفين والمكلفين بخدمة عامة- تنصرف أساساً إلى الإخلال بسير العمل بالمشروع-الإدارة- ويوصف التوقف بالتجاوز في ممارسة حق الإضراب<sup>٤٠</sup>.

### المطلب الثالث

## The Third Requirement

تمييز الاضراب الوظيفي عما يشته به من المصطلحات

### Distinguishing the Occupational Strike from the Suspected Terms

يتميز الإضراب الوظيفي عن غيره من الإضرابات التي تحدث بالمجتمع لاختلاف الوسيلة والهدف بينه وبين الأشكال الأخرى من الاضراب، وهو ما سنتناوله من خلال الفروع الآتية: -

الفرع الأول- تمييز الإضراب الوظيفي عن الإضراب السياسي.  
الفرع الثاني- تمييز الإضراب الوظيفي عن الإضراب المهني للعمال.

### الفرع الأول

## First Branch

تمييز الاضراب الوظيفي عن الاضراب السياسي

### Distinguishing a Job Strike from a Political Strike

يقصد بالأضراب السياسي بأنه الاضراب الذي يهدف إلى الضغط على الحكومة-الإدارة- بهدف تحقيق مطالب سياسية، ومثاله الامتناع عن العمل الذي يهدف إلى حمل الحكومة على اتخاذ وجهة سياسية معينة، أو منعها من اتخاذ قرار سياسي معين، أو للاحتجاج على عمل قامت به، كذلك يعد إضرابا سياسيا الامتناع عن العمل بهدف تأييد مسلك معين للحكومة<sup>٤١</sup>. مثل الاضراب بقصد المطالبة بزيادة الأجور أو الاعتراض على سياسة الحكومة في مجال معين.

وهناك استقرار قضائي على قصر أسباب الاضراب الوظيفي ودوافعه في الحقوق والمطالب المهنية، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه إذا كان القانون ومقدمة الدستور أعطت للعمال حق اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن المصالح المهنية، فإن هذا الحق يصبح غير مشروع عندما يتدخل في أعمال السلطة العامة، والرأي الراجح في الفقه الفرنسي يذهب إلى أن الإضراب السياسي يعد إضرابا تعسفا، بالاستناد إلى الاعتبارات العملية وعدته محكمة النقض الفرنسية بأنه خطأ جسيم يبرر انهاء عقد العمل، وبالنسبة للأضراب المختلط الذي تختلط فيه الأهداف السياسية والأهداف المهنية فإن محكمة النقض الفرنسية أخذت بالغرض الرئيس من الاضراب<sup>٤٢</sup>. وبهذا يختلف الاضراب الوظيفي عن الاضراب السياسي في أنه يوجه لتحقيق الأهداف والمصالح المهنية دون غيرها من الأهداف الأخرى. وأنه يعتبر من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وللأضراب السياسي صورا عدة منها الإضرابات السياسية الخالصة عندما تكون مطالب العمال-الموظفين- مطالب سياسية محضة والهدف الرئيسي للأضراب، والاضرابات السياسية والاقتصادية المختلطة، وهناك الإضرابات المهنية والسياسية حيث تلجأ النقابات إلى هذا النوع عندما تهدف إلى تحقيق مطالب سياسية تحت ستار المهنية<sup>٤٢</sup>.

## الفرع الثاني

### Second Branch

#### تمييز الاضراب الوظيفي عن الاضراب المهني للعمال

### Distinguishing the Occupational Strike from the Occupational Strike of Workers

يعرف إضراب العمال بأنه امتناع العاملين بالمرافق العامة عن أداء أعمالهم، وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف ومع استمرار تمسكهم بها، وذلك بقصد الإعلان من جانبهم عن احتجاجهم على أوضاع معينة أو عن مطالب معينة يطالبون المسؤولين بتحقيقها، أو بقصد إظهار السخط والاستنكار لأعمال أو إجراءات لا ترضيهم<sup>٤٣</sup>. فإذا كان إضراب العمال يتعلق بعقد العمل ويكون بمواجهة الطرف الثاني لعقد العمل وهو صاحب العمل، وهذا يعني أن النظام القانوني لإضراب العمال يكون وفقا لقواعد قانون العمل والتعليمات (اللوائح) الصادرة بموجبه عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية واتفاقات العمل الجماعية المعقودة بين صاحب العمل والعمال أو نقاباتهم<sup>٤٤</sup>. وهناك عدة فروقات بينهما وهي<sup>٤٥</sup>:

١- إن الاضراب الوظيفي يكون في مواجهة الإدارة القائمة على المرفق العام، وفي حدود ما تسمح به قوانين الخدمة المدنية، والأنظمة (اللوائح) والتعليمات الصادرة من الجهات الإدارية سواء كانت مركزية أم لا مركزية، أما الإضراب المهني للعمال فيكون في مواجهة الطرف الثاني لعقد العمل وهو صاحب العمل.

٢- إن الاضراب الوظيفي محكوما بقواعد القانون الإداري وبالأخص القواعد المتعلقة الوظيفة العامة والمتصلة بسير المرفق العام التي تؤمن استمراريته وانتظامه، أما الاضراب المهني للعمال فيكون محكوما بقانون العمل والتعليمات وزارة العمل.

٣- إن الحق في الاضراب في قانون العمل حق مطلق، بينما الاضراب الوظيفي ليس كذلك، لأن هناك فئات من الموظفين يحرم عليهم الاضراب وفقا لمقتضيات المصلحة العامة المقدره من قبل الحكومة.

## المبحث الثاني

### The Second Topic

#### الطبيعة القانونية لحق الاضراب وصوره ومدى مشروعيته

### The Legal Nature of the Right to Strike and its Image and its Legality

تباينت آراء الفقهاء في تحديد الطبيعة القانونية للآضراب وظهرت آراء عدة في تكييفه القانوني إن كان من الحقوق السياسية ام من حقوق مقاومة السلطة، والذي له صوراً عدة. واختلف الفقه والقضاء والتشريع في مدى مشروعيته، وعليه فإننا سنتناول هذا المبحث من خلال المطالب الآتية: -

المطلب الأول- الطبيعة القانونية للإضراب.

المطلب الثاني- صور الإضراب.

المطلب الثالث- مدى مشروعية الإضراب.

#### المطلب الأول

### The First Requirement

#### الطبيعة القانونية للآضراب

### The Legal Nature of the Strike

تباينت الآراء التي قيلت في التكييف القانوني للآضراب وذهبت باتجاهات عدة. سنتناولها من خلال الفروع الآتية: -

الفرع الأول- الإضراب بوصفه حقاً من الحقوق السياسية.

الفرع الثاني- الإضراب وسيلة ضغط لمقاومة طغيان السلطة الإدارية.

#### الفرع الأول

### First Branch

#### الآضراب بوصفه حقاً من الحقوق السياسية

### Strike as a Political Right

يذهب الرأي الأول من الفقه إلى أن غالبية الدول اعترفت بالحقوق والحريات السياسية مع بداية القرن العشرين ومنها الحق في التعبير عن الرأي، والذي يكتسب أهمية خاصة من بين الحقوق السياسية، ويعد مقدمة أساسية لتشكيل شخصية الإنسان اجتماعياً وسياسياً، وهو المدخل الأساسي لتكوين قناعة ذاتية باتجاه فكري أو آخر، من دونه لن يكون هناك إنسان سياسي واجتماعي بمفهوم الإيجابية الإنسانية في الحياة السياسية والاجتماعية، وإنما ستسود السلبية واللامبالاة والانفصال الوجداني بين الإنسان والسلطة أو بينه وبين

المجتمع، وحرية الرأي والتعبير اسمى الحريات قاطبة وتعتمد عليه بقية الحريات، يكون التعبير عنه بمظهر خارجي شريطة أن لا يضر بحقوق الآخرين أو سمعتهم أو النظام العام، ويعد الاضراب الوظيفي أحد الوسائل للتعبير عن الرأي، ذلك أن الموظف مثله مثل باقي المواطنين في ممارسة الحريات والحقوق التي كفلها الدستور بصفة عامة ومنها الحقوق والحريات السياسية والتي يكون حق التعبير عن الرأي احدها، يتأثر ممارسته بحسب طبيعة النظام السياسي السائد بالدولة، فكلما منحت الحكومة موظفيها قدرا من الحرية وممارسة قدرا من الديمقراطية وفق أصولها القانونية، كلما كان موظفيها اكثر طلاقة وحرية في التعبير عن آرائهم والعكس صحيح أيضا<sup>٤٧</sup>.

### الفرع الثاني

#### Second Branch

الاضراب وسيلة للدفاع عن المصالح المهنية في مواجهة السلطة الادارية

#### Strike is a Way to Defend Professional Interests in the Face of Administrative Authority

وفق هذا الرأي يعتبر الاضراب وسيلة ضغط يستعملها الموظفون والمستخدمين في المرافق العامة والخاصة للدفاع عن المصالح المهنية في مواجهة الإدارة لأقامه التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين السلطة العامة والموظفين، لأن هناك حقوق مقابل أداء الواجب الوظيفي والمهني. حتى انه كيف بأنه أحد صور مقاومة الطغيان، ويعد وسيلة مهمة لحماية الحريات العامة الأخرى وفق هذا الحق<sup>٤٨</sup>. باعتبار أنها ردة فعل شعبية لردع السلطات عن تعسفها وجورها عندما لا تؤدي الضمانات القانونية دورها في حماية الافراد وحررياتهم، وهو وسيلة ضد الطغيان الاقتصادي المحتمل من قبل أصحاب العمل-الإدارة- يستهدف تحقيق الدفاع عن الحرية النقابية أو حرية الرأي<sup>٤٩</sup>. والإضراب الوظيفي بوصفه مقاومة سلبية لطغيان أو استبداد السلطة العامة تتوقف فاعليته على من سيتحمل عبء الامتناع عن مزاوله النشاط، وكذلك على طبيعة النشاط الذي امتنع المضربون عن مزاولته، ومدى حساسية المرافق التي يعملون بها من حيث سرعة تأثر الافراد بالحرمان من خدماتها<sup>٥٠</sup>.

باستعراضنا للآراء التي قيلت في التكييف القانوني للأضراب. فإننا نرى بأنه حق ذو طبيعة خاصة يمارس بصورة جماعية، باعتباره أحد وسائل التعبير عن الرأي في الدفاع عن المصالح المهنية بما لا يخالف القانون او النظام العام. اعتبرته الوثائق والصكوك الدولية من قبيل الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والمعتترف بدستوريتها، يمتزج بالصبغة السياسية اثناء المطالبة به، حق يمتزج به الحق كمفهوم بشتى صورته ووسيلة للدفاع عن الحقوق الشخصية للعاملين-الموظفين- وفق القوانين السارية كوسيلة لإعادة التوازن

السياسي والاقتصادي بين الطبقات الاجتماعية وهو بحد ذاته يعتبر عملا سياسيا في فن الممكن ضمن الهدف منه.

### المطلب الثاني

## The Second Requirement

### صور الاضراب

### Strike Pictures

يأخذ الإضراب صوراً وأشكالا متعددة وخاصة في الدول التي اعترفت فيها المشرع للعمال-الموظفين والمكلفين بخدمة عامة- بحق الاضراب من أجل الضغط على صاحب العمل-السلطة الإدارية-لتحقيق مطالبهم. وسنتاولها من خلال الفروع الآتية: -

الفرع الأول-الإضراب التقليدي(العادي).

الفرع الثاني-الإضراب الدائري(المغلق).

الفرع الثالث-الإضراب المباغت.

الفرع الرابع-إضراب التضامن.

الفرع الخامس-الإضراب المتكرر.

الفرع السادس-الإضراب البطيء.

الفرع السابع-الإضراب في مكان العمل.

### الفرع الأول

## First Branch

### الاضراب التقليدي (العادي)

### Traditional Strike

ويقصد به امتناع العمال في الدول التي تسمح بذلك عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر، ويعتبر الصورة الأكثر شيوعاً من بين صور الاضراب الأخرى، وعادة يلجأ العمال في هذا النوع لتشكيل لجنة أو لجان تسمى " لجان الاضراب" تقوم على متابعة تنفيذ الاضراب أو التفاوض مع صاحب العمل وإيجاد الحلول المناسبة لتحقيق أهدافه ومطالبه، وبقدر ما تنجح هذه اللجان في القيام بدورها بقدر ما يستجيب صاحب العمل لمطالب الاضراب<sup>٥١</sup>. والامر بخلاف ذلك بالنسبة للموظفين الحكوميين منها من سمحت بذلك مثل فرنسا ومنها من لم تسمح بذلك في كل من العراق ومصر.

## الفرع الثاني

### Second Branch

#### الإضراب الدائري (المغلق)

#### Circular Strike (Closed)

يطلق هذا النوع من الإضراب كناية عن انتقاله من قسم إلى آخر، وهو الذي يتفق فيه الموظفون على التوقف والامتناع عن أداء الخدمة للمرفق العام فئويا وبصورة متتابعة أي بالتناوب، فتتوقف طائفة من الموظفين لمدة معينة ثم تعود للخدمة وتبدأ طائفة أو فئة أخرى في التوقف في القسم الآخر وذلك للمحافظة على استمرارية الإضراب وعدم حرمانهم من الراتب، ولا يتوقف نشاط القطاع مما جعل هذا النوع من الإضراب ممنوع في المرافق العامة<sup>٥٢</sup>. ويكون على نوعين إضراب أفقي وفيه ينتقل الإضراب من قسم إلى آخر كما في توقف سائقي القطارات والذي يترتب عليه اختلال سير العمل في باقي القطاعات، وأضراب عمودي أو رأسي وفيه يتم الإضراب في قسم واحد إلا أنه لا يترتب عليه اختلال سير العمل فيه كما في توقف سائق باص واحد عن العمل على خط معين مع استمرار الآخرين<sup>٥٣</sup>.

يهدف هذا الإضراب إلى شل أو تعطيل عمل المرفق أطول مدة ممكنة من غير أن يشترك في الأضراب سوى عدد محدود من الموظفين<sup>٥٤</sup>. قال بعض من الفقه ونحن نؤيده أن هذا النوع من الإضراب يكون هشاً لأن الإضراب لا بد وأن يأخذ صفة التناوب بحكم طبيعة العمل ذاته، لذلك فإن تجريم هذا النوع من الإضراب يعد من قبيل التوفيق بين ممارسة حق الإضراب ومبدأ سير المرافق العامة بانتظام<sup>٥٥</sup>، فالمضربين بتوقفهم هذا قصدوا الإضرار بالمصلحة العامة لا تحقيق مصالحهم المهنية، وحيث أن حرية التعبير عن الرأي لا يمكن أن يكون القصد منها الإضرار بالآخرين، فقد أجاز المشرع للإدارة سلطة توقيع الجزاءات التأديبية باتباع إجراءات أكثر تبسيطاً واختصاراً.

## الفرع الثالث

### Third Branch

#### الإضراب المباغت

#### Sudden Strike

ويسمى بالأضراب المفاجئ وفيه يفاجئ الموظفون أو العاملون في المرافق العامة أو المنشأة بالأضراب المباغت دون إخطار مسبق للإدارة كي تتمكن من إجابة مطالبهم المهنية<sup>٥٦</sup>. وهو الذي يأتي في ومضة سريعة ويفاجئ صاحب العمل أو الإدارة وبدون سابق إنذار أو أخطار مسبق لصاحب العمل-الإدارة- لحمله على إجابة المطالب المهنية.

في العراق وعلى الرغم من أن قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية لسنة ٢٠٠٤ نص على حق العراقي بالأضراب وعلى أن يمارسه وفق القانون<sup>٥٧</sup>، إلا أن هذا القانون لم يصدر حتى بعد أن صدر دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ لينظم الاضراب في المرافق الوطنية أو المحلية. وهذا النوع من الإضراب لم يشار إليه سواء في قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل بالنسبة لموظفي الدولة، أو قانون الملاك العراقي أيضاً، أو حتى بالنسبة لفئة العمال في قانون العمال النافذ لسنة ٢٠١٥، مما يستنتج منه بعدم مشروعيته إن حدث لعدم النص عليه وهذا في مجال القطاع الخاص، واما في مجال القطاع الحكومي فهو محرم ويدخل تحت طائلة قانون العقوبات.

وفي مصر استلزم قانون العمل إخطار صاحب العمل بالإضراب والإعلان السابق عن المطالب المهنية والذي يتم بواسطة المنظمات النقابية وإعلانه عن طريقها<sup>٥٨</sup>. وكذلك لم تسمح القوانين الوظيفية الحكومية ولوائحها التنفيذية لهذا النوع من الاضراب لتأثيره السبيء على المرفق العام.

وفي فرنسا نظم المشرع الفرنسي الأضراب الوظيفي لموظفي الإدارة العامة، حيث حرم المشرع في المادة ٣١ الاضراب المفاجئ في المصالح أو المنشآت العامة، وهو نتيجة منطقية وطبيعية للزوم شرط الأخطار عند إضراب الموظفين العموميين، ويعد انتهاكا صارخا لأحكام المادة ٣ من قانون ٣١ يوليو ١٩٦٣ فيما قضت به من ضرورة الإخطار السابق للإضراب، فمن ناحية يتيح الاخطار المسبق للإضراب الفرصة للسلطة العامة بالدولة لكي تتخذ في الوقت الملائم الوسائل الضرورية واللازمة لحماية الامن، وتحقيق سلامة واحتياجات الجمهور، والتوفيق بين حق الموظفين العموميين في الإضراب، وبين سير المرافق العامة وتوفير الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب على الأقل، ويكون لها الوقت الكافي للملاءمة بين حقوق الموظفين وسير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>٥٩</sup>. حيث اشترط المشرع الفرنسي الاخطار للجهة الإدارية قبل فترة زمنية لغرض اتاحة الفرصة للدخول في مفاوضات لتسوية النزاع مع قيادات النقابات أو منظمي الأضراب حينما لزم المشرع الأطراف التزام مدة الاخطار وهي خمسة أيام، وهي شرط لمشروعية الاضراب في فرنسا، في حين لم يشترط الاخطار المسبق في القطاع الخاص<sup>٦٠</sup>.

الفرع الرابع  
Fourth Branch  
اضراب التضامن  
Solidarity Strike

وهو امتناع مجموعة من الموظفين أو العمال عن العمل بقصد التضامن مع مجموعة أخرى من الموظفين أو العمال، وتعتبر إضرابات يحركها احتجاج على انتهاك حق من حقوق غير الطرف المضرب دعماً لمواقف ذلك الطرف وتعزيزاً له أو تضامناً معه، ويحدث هذا التوقف من أجل الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين أو العمال سواء بنفس المرفق أو مرافق أخرى<sup>٦١</sup>.

وقد اختلف الفقه حول مدى مشروعية هذا النوع من الاضراب، فذهب إلى التفرقة بين إضراب التضامن الداخلي حيث يتعاون العمال المضربون مع زملاءهم بذات المنشأة وهذا النوع يعد مشروعاً وينتج عن ممارسته اعتبار مدته إجازة بدون أجر، وإضراب خارجي الذي يشكل خطأ جسيماً يجيز إنهاء عقد العمل، فرب العمل لا يستطيع إجابة مطالبهم في هذه الحالة لتعلقها برب العمل آخر ويؤيد بعض من الفقه المصري هذا الاتجاه<sup>٦٢</sup>.

وذهب رأى آخر إلى القول بضرورة التسليم بمشروعية إضراب التضامن بصفة عامة سواء كان التضامن داخلياً أم خارجياً مادام هدفه تحقيق المطالب المهنية للعمال-الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة- الآخرين<sup>٦٣</sup>.

في العراق فإن جانباً من الفقه يقرر بأنه يجب عدم الاعتراف بإضراب التضامن لأسباب سياسية حيث يعد إضراباً غير مشروع والاعتراف بإضراب التضامن لأسباب سياسية يعد غير مشروع والاعتراف للإضراب التضامني لأسباب مهنية فقط<sup>٦٤</sup>. وفي مصر فإن حكم الاضراب التضامني متروك للقواعد العامة للأضراب

بينما ذهب رأى آخر إلى صحة إضرابات التضامن بصفة عامة مادام الهدف منها تحقيق مصلحة مهنية جماعية لمجموعات من العمال-الموظفين وهو الرأي الراجح في فرنسا في الوقت الحاضر وتأخذ به محكمة النقض الفرنسية<sup>٦٥</sup>.

وبدورنا نؤيد الرأي الذي انتهجه المشرع الفرنسي ضمن فضاء الديمقراطية والحرية السياسية للموظفين أو العاملين ولتعزيز حقوق الإنسان قبل كل شيء بما لا يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمنتفعين من خدمات المرفق العام، أو الإضرار بالمرافق الحيوية والاستراتيجية للبلاد وعلى مختلف الأصعدة.

الفرع الخامس  
Fifth Branch  
الاضراب المتكرر

Recurring Strike

وهو قيام الموظفين بالتوقف عن العمل توفقا متعددا ومتكررا مع بقاء الموظفين-العمال- يتخللها انقطاع تام في بعض الأحيان عن العمل، يمتنع فيه عن الموظفين-العمال- عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عنه في أوقات منتظمة ويقومون باستئناف العمل بعد ذلك، كان يعتبر غير قانوني بالسابق وأصبح بعد ذلك قانونيا، ولكن ترفع عنه الصفة الشرعية إذا تخلل هذا الإضراب تخريب، لهذا يحتاج هذا النوع من الإضراب إلى تنظيم دقيق ودراسة مسبقة للأمور المتعلقة بفترات الانقطاع ومدته ومدى هذا الانقطاع وإلى ما يهدف<sup>٦٦</sup>. وهو من صور الاضراب المشروع لأنه لا توجد أي نصوص تشريعية او احكام قضائية تحرمه، ولكون هذا الإضراب في مجال المرافق العامة فقد يصبح غير مشروع إذا تم استخدامه بشكل تعسفي ومتعارض مع مبدأ دوام استمرار سير المرفق العام بانتظام واطراد، لأن التوقفات المتكررة عن العمل قد تعوق الإدارة عن اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية لضمان استمرار الخدمة العامة وذلك بتوافر الحد الأدنى للخدمة<sup>٦٧</sup>.

ولقد خول المجلس الدستوري الفرنسي السلطة التشريعية إمكانية اتخاذ إجراءات تشريعية للحد من هذا الشكل من الاضراب الذي يخل بمبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد ويخرج عن اهداف حرية التعبير<sup>٦٨</sup>. وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى تقرير مشروعيته في حكمها الذي أصدرته في ٦ نوفمبر عام ١٩٥٨ على انه "قصر مدة التوقف عن العمل لا يمنع أو لا يحجب مشروعية الاضراب قصير المدة التحذيري، ومن ثم فإنه يشكل ممارسة مشروعة لحق الإضراب"<sup>٦٩</sup>. وتباين الفقه الفرنسي بين مؤيد ومعارض لهذا النوع من الاضراب. بينما لم يتطرق الفقه والقضاء لحكم هذا الإضراب باستثناء تعريفه ويجب ترك حكمه للقواعد العامة<sup>٧٠</sup>.

ونقول انه من الممكن لهذا الاضراب من أن يصبح مشروعا إذا تضمن شرطا وهو اخطار السلطات في الدولة بالقيام بالاضراب العام إذا لم تستجاب مطالبهم متى كانت مشروعة وممكنة.

الفرع السادس  
**Sixth Branch**  
الإضراب البطيء  
**Slow Strike**

لكي يتحقق الإضراب المهني السليم فإنه يلزم أن يكون هناك توقف كامل عن العمل وبصورة جماعية، ولكن في الإضراب البطيء فإنه يقوم على فكرة الإبطاء في معدل العمل دون التوقف التام فيؤدي إلى انخفاض في الإنتاج، حيث يكون الموظفين-العمال- متواجدين في المرافق العامة ويؤدونه، ولكن بشكل بطيء<sup>٧١</sup>.

وقد اختلف الفقه حول مشروعيته، ذهب البعض من الفقه الفرنسي إلى اعتبار الإبطاء من العمل كالتوقف الكامل ويعد صورة من صور الإضراب، فالإبطاء في حد ذاته ينطوي على اتفاق جماعي يرمي العاملون من خلاله الضغط على الإدارة لتحقيق مطالبهم المشروعة ومن ثم يتوافر فيه عنصر الإضراب<sup>٧٢</sup>.

أما الرأي الآخر فقد ذهب إلى أن الإبطاء في أداء العمل لا يعتبر من صور الإضراب، أي أنه غير مشروع لتخلف عنصر التوقف عن العمل، كما أنه يعتبر تنفيذ سيء لعقد العمل لأنه يتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ويشكل خطأ تعاقدي جسيم يبرر توقيع العقوبات عليه<sup>٧٣</sup>.

وبدورنا نؤيد الرأي الثاني لأنه يتقاطع مع مفهوم الإضراب من حيث التوقف كلية عن العمل وهي الصورة التقليدية له، كما أن استخدامه في المرافق العامة من شأنه أن يهين سلطة الدولة ويتعارض مع الاخلاقيات المهنية، وتأثر المرفق في تقديم خدماته بصورة منجزة وسريعة مما يؤثر على إنتاجية الدولة، ويبرر إيقاع العقوبات التأديبية بحق المضربين وحتى من دون تعويض.

وكذلك الحال بالنسبة للقضاء، فقد ايدت محكمة النقض الفرنسية على عدم مشروعية الإضراب البطيء بسبب أنه إذا كان الإضراب يسمح للموظفين أو العمال بوقف عقود عملهم دون انهائها فإنه لا يبرر لهم تنفيذ عملهم بشروط أخرى، وأن الإبطاء في أداء العمل دون التوقف الكلي الحقيقي لا يمكن وصفه بالإضراب المشروع<sup>٧٤</sup>. ولكن مهما قيل عن هذه الصورة من الأضراب هو من النوع النادر لقلة فعاليته في تحقيق المطالب العمالية<sup>٧٥</sup>.

## الفرع السابع

### Seventh branch

#### الاضراب في مكان العمل وأدواته ووسائل الإنتاج

### The Strike in the Workplace, its Tools and Means of Production

إذا كان الإضراب هو أحد صور التعبير عن الرأي لتحقيق مطالب مهنية، فإنه لا يجوز استعماله بالشكل الذي يترتب عليه تعطيل سير العمل بالمرفق العام من خلال ممارسته في مقر العمل، لأن ممارسة الإضراب والقيام به داخل مقر العمل يترتب عليه تعطيل العمل كلياً ويضر بمصلحة المنتفعين بخدمات المرفق، فضلاً عن أنه يعوق ممارسة الموظفين غير المضربين عن أداء أعمالهم، لذلك حظر التشريع والقضاء على ممارسة الإضراب داخل مقر العمل لأن هذه الأماكن ما وجدت إلا للعمل فقط وما يلحق بضرورات سير المرفق العام بصفة منتظمة، وللحفاظ على مكان العمل من أي أعمال قد تهدد مقارها من اتلاف المباني وحرق الأوراق أو أي أعمال عنف أخرى من شأنها تدمير المرفق<sup>٧٦</sup>.

في العراق ونتيجة لعدم مشروعية هذا الإضراب لأنه يؤدي إلى الإضرار بحرية العمل، فقد جرمه قانون العقوبات العراقي بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من اعتدى على موظف، أو مكلف بخدمة عامة، أو مجلس، أو هيئة رسمية، أو محكمة قضائية، أو إدارية أثناء تأدية واجباتهم أو بسبب ذلك... الخ<sup>٧٧</sup>. أي أن المشرع العراقي جرم هذا النوع من الإضراب.

وفي مصر يجمع الفقه المصري على عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل لأنه ينطوي على اعتداء على حرية العمال- الموظفين والمكلفين بخدمة عامة- غير المضربين وجريمة انتهاك حرمة ملك الغير<sup>٧٨</sup>. جرمه قانون العقوبات المصري بالحبس مدة لا تزيد على ٦ أشهر أو بغرامة مائتي جنيه مصري<sup>٧٩</sup>.

وفي فرنسا اختلف الفقه الفرنسي في مشروعية هذا النوع من الإضراب وفرق بين حالتين، فإذا كان الاحتلال المؤقت لأماكن غير مخصصة للعمل فقد اعتبره إضراباً مشروعاً، وأما إذا كان الاحتلال لأماكن مخصصة للعمل فيوجد رأيان بحيث ذهب جانب من الفقه والقضاء الفرنسي إلى مشروعية هذا النوع من الإضراب على أساس اعتباره صورة من صور الإضراب بالإضافة إلى توفر عناصر الإضراب<sup>٨٠</sup>. وذهب جانب آخر ويمثله غالبية الفقه والقضاء الفرنسي إلى أن الإضراب يكون غير مشروع ويشكل خطأً جسيماً يبرر لأصحاب العمل فصل العمال- الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة- المضربين دون إخطار سابق أو تعويض، ويترتب عليه ضرورة طرد العمال- الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة- المضربين من أماكن العمل على أن يصدر أمر قضائي بطرد هؤلاء العمال

وذلك على أساس أن احتلال أماكن العمل يمثل اعتداء صارخ على بعض الحقوق الأخرى التي تتمتع بحماية قانونية خاصة<sup>٨١</sup>. وقد حكم القضاء الإداري بعدم شرعية هذا الاضراب حيث أكدت المحكمة الإدارية في باريس في حكم صادر لها في ٢٩ تموز ١٩٥٥ جاء فيه " أنه إذا كان يمكن وصف توقف السيد (Redon) عن العمل في الظروف التي حدثت فيها ممارسة طبيعية لحق الاضراب، فإن قيام هذا الموظف أثناء الوقت الذي رفض فيه القيام بوظائفه بشغل المكان الإداري الذي لا يمكن أن يكون له أي حق فيه إلا بقصد ضمان سير العمل في المرفق العام المخصص له هذا المكان لأن هذه هي غاية الأماكن الإدارية، يمثل استعمالاً تعسفياً للحق المذكور"<sup>٨٢</sup>.

### المطلب الثالث

## The Third Requirement

### مدى مشروعية الاضراب

## The Legality of the Strike

إذا كان الإضراب يعني التوقف الجماعي عن العمل كوسيلة للضغط على الإدارة بقصد التعبير عن أمر معين يتعلق بتحسين ظروف العمل وبقصد القيام بشيء معين، اختلف الفقه بين مؤيد ومعارض له. سنتناوله من خلال الفروع الآتية:

### الفرع الأول

## First Branch

### الاتجاه الفقهي المعارض للإضراب

## The Ideological Trend Opposing the Strike

استند هذا الاتجاه على عدد من التبريرات في معارضة الاضراب وهي:

- ١- إن القول بتقرير الإضراب ومنحه الشرعية يتنافى مع مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد وتعطيل المصلحة العامة ومصلحة المتعاملين مع الإدارة على السواء، حيث لا يجوز السماح بتوقف هذه الخدمة لأنه يعمل على تعطيل المصلحة العامة ومصلحة الافراد المتعاملين مع الإدارة على حد سواء<sup>٨٣</sup>. ويهدر مبدأ أساسي في القانون الإداري ألا وهو مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد
- ٢- إن القول بشرعية الإضراب وتقريره للموظف العام يتنافى مع وضع الدولة وما لها من سلطة عامة سياسية وما يتطلبه من واجب الولاء للدولة، في الوقت الذي يعتبر فيه الإضراب عملاً من أعمال التحدي خاصة إذا كان الإضراب عاماً أو شاملاً فإنه يعد في هذه الحالة عملاً شبه ثوري<sup>٨٤</sup>.

٣- إن هناك اختلافا بين وضع الموظف العام والشخص العامل في القطاع الخاص من حيث تقرير الحق في الإضراب على وجه الخصوص، فالموظف العام يشغل مركزا تنظيميا-لائحيا-وبالتالي تسري عليه الأحكام الخاصة بالوظيفة العامة والتي يتم تحديدها بأداة تنظيمية تصدرها السلطة العامة بإرادتها المنفردة، وبالتالي فليس هناك مجال للتفاوض أو الضغوط لمناقشة الشروط والأوضاع كما يحدث في القطاع الخاص<sup>٨٥</sup>.

٤- إن الإضراب وإن اعتبر حقا بمعنى الكلمة، إلا أنه يرتبط قبل كل شيء بعناصر خارجية تتمثل في الظروف السياسية والاجتماعية للدولة التي يمارس الإضراب فيها، ويشترط للاعتراف لطائفة معينة بحق الإضراب أن تكون هذه الطائفة على مستوى معين من الوعي والنضج، ومن ثم فإن حق الإضراب حق معلق على شرط وهو بلوغ الموظفين-العمال-الأهلية الكاملة والنضوج والوعي والقدرة على تحمل المسؤولية والتمييز بين الصالح العام والخاص<sup>٨٦</sup>.

### الفرع الثاني

#### Second Branch

#### الاتجاه الفقهي المؤيد للإضراب

#### Jurisprudential Trend in Favor of the Strike

استند هذا الاتجاه على مجموعة من المبررات التي ايدت الإضراب وهي:

١- أن الإضراب يعتبر من المظاهر المميزة لحرية التعبير عن الرأي بالنسبة للموظف العام إذا كانت الدول تغلب مصلحة الموظف على المصلحة العامة، بحيث تجعله حقا ووسيلة للتعبير عن الرأي استنادا إلى مبدأ السلطة الرئاسية الذي يحكم سلوكيات الموظف العام، حيث تغيرت النظرة للسلطة الرئاسية وفقا لنظريات الإدارة وأخذت تتجه باتجاه المشاركة وإسهام المرؤوسين في إبداء الرأي بدرجة أخذت بالتزايد في إدارة المرافق التي يعملون بها<sup>٨٧</sup>.

٢- إن الإقرار للموظفين العموميين بالحق في الإضراب ليس مطلقا وإنما هناك العديد من الضوابط والقيود التي من شأنها الموازنة بين مبدأ سير المرفق العام بانتظام، وإسداء خدماته إلى الجمهور بشكل مستمر، وحق الموظف العام في التعبير عن رأيه تجاه ما يلم به من مشاكل وأحداث مستخدما الإضراب كوسيلة للضغط على الحكومة لتلبية مطالبه<sup>٨٨</sup>.

٣- إن منع الموظفين العموميين من الإضراب مع الاعتراف للعاملين في القطاع الخاص بالإضراب مع مراعاة التقارب الواضح بين التنظيم القانوني للأوضاع وظروف العمل بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص والموظفين العاملين في المرافق الاقتصادية والصناعية والتجارية هو امر غير منطقي<sup>٨٩</sup>.

٤- إن الاعتراف بالحق النقابي للموظفين يستتبع بالضرورة الاعتراف لهم بالحق في الإضراب كأحد الأسلحة الهامة والفاعلة للعمل النقابي وتحقيق أهدافه، وأن أنكار هذا الحق سيؤدي إلى التقليل من شأن العمل النقابي إلى حد كبير لتجريده لأهم أسلحته في سبيل المطالبة بالمصالح والأهداف المهنية، لأن الحق في الإضراب سلاح ذو حدين يعتبر من جهة وسيلة لتحقيق مصالح الموظفين العموميين ومن جهة وسيلة فعالة لممارسة حقهم النقابي<sup>٩٠</sup>.

٥- إن القول بعدم شرعية الإضراب نظراً لضرورة سير المرفق العام بانتظام واضطراب وعدم تأثر المرفق العام وحاجات الأفراد بمتطلبات الموظفين، ومن أن وضع الموظف العام يختلف عن الشخص العامل في القطاع الخاص فيه مغالطة إلى حد كبير، فهناك العديد من الأشخاص في نطاق القانون الخاص- والذين لا تنطبق عليهم أحكام الوظيفة العامة- ومع ذلك يتولون أعمالاً هامة لا غنى للجمهور عنها في الحياة اليومية ومع ذلك لا ينكر أحد حق الاعتراف لهم بحق الإضراب<sup>٩١</sup>. مثلاً إضراب العاملين في بعض المشروعات العامة مثل الصيدلة من شأنه أن يلحق الضرر البالغ بالمصلحة العامة أكثر مما يترتب على إضراب بعض طوائف الموظفين.

ومن خلال استعراض الآراء الفقهية والتي كانت تدور بين المعارض والمؤيد لممارسة حق الإضراب ، إلا أننا نؤيد الرأي الفقهي المؤيد للإضراب إذا ما اتبعت التعليمات المقررة في القانون وبعد إخطار الإدارة بموعد وفترة الإضراب ومكانه باعتباره احد وسائل التعبير عن الرأي، ووسيلة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية وأثرت على الجوانب المالية للموظف مع ملاحظة عدم ممارسته في الأماكن الاستراتيجية والاقتصادية الحيوية الكبرى عن بقية المرافق العامة الأخرى بحيث لا يؤدي إلى الإضرار بالغير، أو يجعل حياة الناس أو صحتهم أو امنهم في خطر، أو يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو يعطل مرفقا عاما.

### المبحث الثالث

## The Third Topic

### ضوابط وقيود ممارسة حق الإضراب والآثار المترتبة عليه

## Controls and Restrictions on Exercising the Right to Strike and its Implications

يعد الإضراب من الوسائل المحفوفة بالمخاطر والتي يلجأ اليه الموظفين لتحقيق مطالبهم، ولتقليل الآثار السلبية التي تنجم عن الاضراب وتأثر الخدمات التي تقدمها المرافق العامة،

تتعدد وتتنوع الضوابط والقيود التي ترد على ممارسة حق الاضراب والتي جعلت منه حقا مقيدا وليس حقا مطلقا. وأثارا تترتب عليه سنتناولها من خلال المطالب الآتية: -  
المطلب الأول-ضوابط ممارسة حق الإضراب.  
المطلب الثاني-قيود ممارسة حق الإضراب.  
المطلب الثالث-الأثار القانونية للإضراب

### المطلب الأول

## The First Requirement

### ضوابط ممارسة حق الاضراب

### Rules for Exercising the Right to Strike

بما أن حق الإضراب ليس حقا مطلقا من كل قيد، بل فرضت عليه مجموعة من الشروط التي يجب توافرها بما يكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي شرع من أجله. وسنتناولها من خلال الفروع الآتية:  
الفرع الأول-أن يتم ممارسة الإضراب وفق النظام العام وعدم التعسف في استعماله.  
الفرع الثاني-التوفيق بين الحق في الإضراب وضمن استمرار سير المرافق العامة.  
الفرع الثالث-حظر صور معينة من الإضراب.  
الفرع الرابع-حظر الإضراب لبعض الموظفين العموميين في المرافق العامة والمنشآت الحيوية والإستراتيجية.

### الفرع الأول

## First Branch

أن يتم ممارسة الاضراب وفق النظام العام وعدم التعسف في استعماله

### That the Strike be carried out in Accordance with the Public Order and not be Abused in its Use

وفيه يتم الأضراب وفق النظام العام وعدم الالتزام به يجعل من ممارسته غير مشروعة، فالنظام العام الذي يتمثل في أعمال الدولة التشريعية والتنفيذية والقضائية يجب أن تتم تصرفات الأفراد في حدود هذه الاعمال، وليس خارج الحد الذي يسمح بتجاوز هذا الحد، ونتيجة لارتباط النظام العام بالقانون فإن المشرع سيكون هو المصدر الرئيس له، وكما يمكن ان يكون للقضاء دور بارز في انشائه<sup>٩٢</sup>.

والقاعدة العامة هي أن المشرع هو صاحب الاختصاص الأصيل في تنظيم حق الاضراب في المرافق العامة، فحق الاضراب يجب أن يمارس في إطار القوانين التي تنظمه حيث أكد عليه دستور فرنسا لسنة ١٩٥٨ المعدل لسنة ٢٠٠٨ الذي جاء فيه" يحدد القانون

القواعد المتعلقة بما يلي: الحقوق المدنية والضمانات الأساسية التي يتمتع بها المواطنون لممارسة الحريات العامة والحرية... الخ"<sup>٩٣</sup>. وهذا يعني أن المشرع هو المختص في تنظيم حق الاضراب وتختص الحكومة بوضع القواعد التفصيلية موضع التنفيذ. ولكن ماذا لو لم ينص أو ينظم المشرع هذا الحق؟

وقد ورد في أحد الأحكام الفرنسية مفهوم النظام العام في مجال الاضراب في قضية "Dehaene" في سنة ١٩٥٠ جاء فيه "...، وإنه في ظل غياب هذا التنظيم التشريعي فإن الاعتراف بحق الاضراب لا يعني استبعاد القيود التي يتعين أن ترد على هذا الحق شأنه شأن أي حق آخر بقصد منع التعسف في استعماله أو أن يكون متعارضاً مع ضرورات ومقتضيات النظام العام.."، وهو حكم أقر حق الاضراب ولكنه ليس مطلقاً من كل قيد وإنما أعطى الحكومة الحق في التدخل من أجل وضع القيود على ممارسة هذا الحق تحت رقابة القضاء من أجل ضمان الحد الأدنى المطلوب لتيسير مرافق الدولة، وعدم تهديد العناصر الأساسية للنشاط الحكومي أو تعريضه للخطر والذي يمثل إخلالاً جسيماً بالنظام العام ويملك الوزير بالتالي حظره إذا أدى الاضراب إلى انقطاع سير المرافق العامة<sup>٩٤</sup>.

كذلك يجب أن لا يتعسف في استخدام هذا الحق لأنه يعد تعطيلاً وإلغاء لذات الحق باعتباره كالنظام العام ومخالفته يصبح الفعل المرتكب مخالفاً للقانون، وحيث أن الاضراب في المرافق العامة يعد خروجاً على النظام العام لحيوية المرافق العامة وضرورتها للجماعة تتكفل الدولة بحسن سيرها بانتظام واضطراباً، لذلك لا بد للدولة من تقييد هذا الحق وتنظيمه عند اللجوء إليه والاخلال بتلك القيود يحول الاضراب إلى وسيلة غير مشروعة<sup>٩٥</sup>. ويجب أن تكون هناك جهة تعمل على سد الفراغ التشريعي فيما لو لم يكن هناك تشريعاً ينظم هذا الحق، وتكون الإدارة هي الأقدر على هذا النقص التشريعي بوصفها المسؤولة عن حسن سير المرافق العامة، وتكون الجهة الإدارية التي لها صلاحية وضع القيود أو الضوابط المنظمة للأضراب هي الإدارة بحسب تدرجها. في فرنسا فقد أشار الدستور الفرنسي في المواد ٢١، ٣٤، ٣٧ لرئيس الوزراء أن يتخذ بطريقة المراسيم الإجراءات الضرورية لوقاية النظام العام واستمرار سير المرافق العامة، واعترف للوزير من قبل مجلس الدولة بأن يقيّد الاضراب بواسطة منشورات دورية ويمارس سلطته اللائحية<sup>٩٦</sup>.

## الفرع الثاني Second Branch الاستفتاء

### Referendum

ويقصد به التصويت على اعلان الإضراب أو انتهائه على أن تلتزم الأقلية برأي الأغلبية، أو هي معرفة رأي العمال-الموظفين- في اللجوء إلى الإضراب أو العودة إلى العمل بعد انتهاء الإضراب عن طريق الاقتراع السري بين العمال-الموظفين- المضربين مع التزام الأقلية برأي الأغلبية<sup>٩٧</sup>. ولكن هل الاستفتاء كإجراء سابق للإضراب هو أمر جوازي أم وجوبي؟

في التشريع العراقي فإنه أصلاً لم يأخذ بهذا الاجراء ولم ينظمه سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، وفي التشريع المصري اعتبره المشرع في قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ امراً وجوبياً قبل الإضراب بموجب احكام المادة ١٩٢ والتي تنص على وجوب الاستفتاء من قبل مجلس إدارة النقابة العامة وبأغلبية الثلثين من عدد أعضائها قبل لجوء اللجنة النقابية إلى الأخطار، هذا بالنسبة الى عمال القطاع الخاص ولا يوجد مثل هذا في القطاع العام. وفي فرنسا لم يشر المشرع الفرنسي إلى وجوب اللجوء إلى الاستفتاء قبل إعلان الإضراب من خلال تنظيمه لحق الإضراب في نصوصه الدستورية، ما جعل الفقه الفرنسي يستقر على أن اللجوء إلى الاستفتاء كإجراء سابق على إعلان الإضراب إجراء غير وجوبي لأنه يهدد رأي الأقلية والذي يعد اعتداء على حرية العمل للعمال-الموظفين- غير المضربين، وهو ما أيده محكمة النقض الفرنسية في العديد من احكامها حيث قررت أنه في ظل غياب التشريعات التي طالب بها المشرع لتنظيم حق الإضراب، فإنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بعدم مشروعية الإضراب لعدم إجراء العمال-الموظفين- الاستفتاء قبل الإعلان عنه<sup>٩٨</sup>.

## الفرع الثالث Third Branch الاخطار Notice

وهو إجراء شكلي أقرته معظم التشريعات التي نظمت حق الإضراب ليسبق الإضراب في القطاعين العام أو الخاص، ويقضي بضرورة قيام العمال أو الموظفين أو من ينوب عنهم بأبلاغ صاحب العمل-الإدارة- وقبل مدة محددة بعزمهم على البدء في تنفيذ الإضراب، ومدته، والأسباب الداعية له، والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها للحيلولة دون وقوع الإضرابات المفاجئة وما تسببه من اضرار على صاحب العمل أو المرفق

العام ، إضافة إلى إتاحة المجال لإدارة المرفق العام لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بحفظ النظام وتوفير الاحتياجات اللازمة للمواطنين وتخفيف آثار الإضراب<sup>٩٩</sup>.

ويعد الإخطار المسبق إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة حتى تتخذ الإجراءات اللازمة والمناسبة قبل شروع جماعة الموظفين في الإضراب، بما فيها الاحتياطات الإدارية المناسبة في مواجهة حالة التوقف الجماعي للموظفين<sup>١٠٠</sup>.

في التشريع العراقي جاء في قانون العمل النافذ على المنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع التي تنوي إجراء إضراب أن ترسل اشعاراً خطياً إلى الوزارة والطرف الآخر قبل موعد هذا الإضراب ب ٧ أيام، يتضمن الأسباب التي دعت إلى الإضراب والمدة الزمنية، وعلى أن يكون سلمياً<sup>١٠١</sup>. متضمناً كافة المعلومات التي تطلبها القانون من أسماء وعناوين أطراف النزاع، وموضوع النزاع والوقائع، وأي إجراء اتخذ لحل النزاع<sup>١٠٢</sup>.

وفي التشريع المصري ومن خلال الاطلاع على قانون العمل النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فقد نص على ضرورة إخطار صاحب العمل أو الجهة الإدارية مقدم من منظمته النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة وبأغلبية ثلثي الأعضاء وعلى أن يقدم الإخطار قبل عشرة أيام من بدء الإضراب على الأقل منعا للإضرابات المفاجئة وما تسببه من ضرر للمرفق<sup>١٠٣</sup>. وفي مجال الوظيفة العامة يجب إخطار الجهة الإدارية التي يعمل بها الموظفون المعينون وكذلك اللجنة الإدارية المختصة وهي وزارة القوى العامة والتشغيل أو مديريتها أو مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة اختصاصه مقر المنظمة النقابية المعنية ويقدم كتابة<sup>١٠٤</sup>.

وفي التشريع الفرنسي وفي إطار التنظيم القانوني للإضراب في المرافق العامة. فقد نص قانون(٣١) لسنة ١٩٦٣ على ضرورة الإخطار السابق بالإضراب، وتكمن أهميته في التوفيق بين ممارسة حق الإضراب، وبين ضرورة سير المرافق العامة، والتقليل من الاضرار التي يمكن ان تترتب عليه، وأن يصدر الإخطار من النقابة الأكثر تمثيلاً وذلك بإبلاغ جهة الإدارة اعتزام الإضراب بخمسة أيام، وينبغي أن يشمل الإخطار على حيثيات الإضراب، ومكانه، ومدته، وساعة ابتدائه، وفي حالة تقديم الأخطار فإنه لا يكون هناك التزام على الجهة المقدمة للأخطار بالرد عليها وعلى الرقابة المقدمة بالأضراب بعد انقضاء مدة خمسة أيام مع التزام الأطراف بالتفاوض<sup>١٠٥</sup>.

وبعد الاطلاع على كلا التشريعين المصري والعراقي نلاحظ أنهما نظاماً هذا الحق بالنسبة لعمال القطاع الخاص، ولم ينظماه في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية في مصر، أو في قانون الخدمة المدنية العراقي وقانون الملاك أو قانون انضباط موظفي الدولة

والقطاع العام النافذين مما يقتضي تنظيمه. على عكس المشرع الفرنسي الذي كان موافقا بذلك.

#### الفرع الرابع

#### Fourth Branch

أن يتم الإضراب عن طريق النقابة للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية

#### **That the Strike be carried out by the Union to Defend Their Professional, Economic and Social Interests**

يلتزم جميع الموظفين والمستخدمين العموميين بالمشاركة في تنظيم وتسيير المرافق العامة، لأنه جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية، ويتمثل في حق المراقبة والمشاركة في إدارة المرافق العامة وشؤونه الوظيفية، والسماح للموظفين بتشكيل نقابات وظيفية للإحساس بهذه المسؤولية التي أضحت وسيلة للضغط على السلطة العامة في الدولة للتعبير عن مطالبهم المهنية من خلال أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم القانونية، ويتعلق الأمر بالحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها، وهو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للموظف العمومي، لأن هذا الأخير ضعيف بمفرده قوي بغيره وتنظيمه ويستطيع تبليغ صوته للجهات المعنية<sup>١٠٦</sup>. وفي هذا لا يجوز أن يتم الإضراب بمبادرة من العمال-الموظفين-أنفسهم دون اشتراك النقابة معهم، وإذا لم توجد نقابة لهم، فتكون النقابة العامة للعمال التي ينتمون إليها ممثلا لهم، والقانون عندما يعطي هذا الحق فقد اوجب أن يكون من خلال النقابة ويصدر عنها اخطار الاضراب من النقابة الأكثر تمثيلا على المستوى القومي في الفئة المهنية أو المؤسسة المهنية أو المرفق المعني بحيث لا يكون الإضراب مشروعا إلا إذا كان منظما عن طريق إحدى النقابات التي تتوفر لها الصفة التمثيلية<sup>١٠٧</sup>.

فالنقابة تقوم بدور كبير لا يستهان به في جميع مراحل الاضراب، فهي تدرس فرص نجاح الاضراب وحجم المشاركة به في المرحلة السابقة على الاضراب، ويمكن لها أن تستفتي العمال-الموظفين- لمعرفة رأي العمال في اللجوء اليه وأثناء الاضراب من خلال من خلال إنشاء لجان الاضراب، ودورها في إنهاء الاضراب من خلال اجراء المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل من أجل حل النزاع القائم<sup>١٠٨</sup>.

في دستور العراق الذي جاء فيه " تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية او الانضمام اليها وينظم ذلك بقانون"<sup>١٠٩</sup>. ولكن يسري قانون النقابات العراقي على العمال المشمولين بأحكامه من عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني<sup>١١٠</sup>. دون أن يسري

على موظفي الدولة العموميين في المرافق العامة لها. إذ عده المشرع جريمة قانونية بموجب قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

اما في مصر فنجد أن الدستور المصري أقر " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون ويكون لها الشخصية الاعتبارية وتمارس نشاطها بحرية وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم"<sup>١١١</sup>. وبهذا النص يكون المشرع قد اسند لنقابات الموظفين دورا هاما في مجال الدفاع عن مصالح الموظفين كونها حلقة الوصل بينهم وبين سلطات الإدارة في المرفق، لهذا هي تحتكر إعلان وتنظيم الاضراب في المرفق الخاص على عكس المشرع الفرنسي الذي اسندها في إطار العاملين في المرفق العام، أي أن المشرع الفرنسي سمح بالأضراب من جانب العمال وهدم دون الحاجة إلى نقابة عمالية.

وفي فرنسا. اعطى المشرع الفرنسي مهمة تنظيم الاضراب وإعلانه في المرافق العامة إلى النقابات العمالية وفقا للمادة ٣-٥٢١ من قانون العمل الفرنسي، وكذلك المسار الذي انتهجه نظيره كل من المشرع المصري في قانون العمل لسنة ٢٠٠٣ دورا مهما وخطيرا للنقابات بصدد حق العمال في الاضراب السلمي بمقتضى نص المادة ١٩٢ من القانون من الاضراب السلمي في كافة مراحلها دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وفقا للحدود والإجراءات والضوابط المقررة، وكذلك المنهج الذي انتهجه المشرع العراقي عندما تمت الإشارة الى مصطلح النقابة والاتحادات أو ممثلي العمال عندما أشار إلى الاتفاقات والمفاوضات الجماعية في المادة ١٤٦ الفقرة أولا والفقرة (هـ) منه.

ولكن هذا بالنسبة لفئة العمال في القطاع الخاص، اما بالنسبة لفئة الموظفين العموميين في المرافق العامة فانه لا توجد مثل هذه الإجراءات، لأنه لم يتم الاخذ بالأضراب وتنظيمه بصورة مباشرة بقانون خاص في كل من مصر والعراق، على الرغم من أن كلا البلدين صادقا على العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية، وحتى النص عليه صراحة بدستور مصر لسنة ٢٠١٤، وضمينا في دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ أو احكام القضاء لذلك فإن الاعتراف بالحق النقابي للموظفين وحقهم في إنشاء نقابات مهنية لم يعد وسيلة من وسائل الضغط على السلطة العامة في الدولة، وهي همزة وصل بين العمال وأرباب العمال للتعبير عن مصالح الموظفين المنتمين اليها من خلال أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم في حدود القانون، وفي هذا الشأن تقوم النقابات الوظيفية في فرنسا بالتفاوض دائما مع الحكومات بشأن كل المسائل التي تتعلق بالموظفين وتقوم أحيانا بإبرام اتفاقيات مع المسؤولين بالدولة تحقيقا لمطالب الموظفين<sup>١١٢</sup>. فكل فرد يمكن الدفاع عن حقوقه ومصالحه من خلال النشاط النقابي وأن ينظم للنقابة التي يختارها، وعقب الإقرار

بمشروعية نقابات الموظفين في فرنسا منحها المشرع اختصاصات واسعة تكفل لها المشاركة الفعلية في مجال شؤون الموظفين ورعاية مصالحهم<sup>١١٣</sup>.

### الفرع الخامس

### Fifth Branch

#### الالتزام بالسلمية في الاضراب في مكان العمل

#### Commitment to a Peaceful Strike in the Workplace

إذا كان الإضراب هو أحد صور التعبير عن الرأي لتحقيق مطالب مهنية فلا يجوز استعماله بالشكل الذي يترتب عليه تعطيل سير العمل بالمرفق العام من خلال ممارسته في مقر العمل، لأن ممارسة الإضراب والقيام به داخل مقر العمل يترتب عليه تعطيل العمل كلياً ويضر بمصلحة المنتفعين بخدمات المرفق، فضلاً عن أنه يعوق ممارسة الموظفين في القطاع الخاص غير المضربين عن أداء أعمالهم بينما منع ذلك على موظفي القطاع العام الحكومي أصلاً، لذلك حظر التشريع والقضاء ممارسة الاضراب داخل مقر العمل، لأن هذه الأماكن ما وجدت إلا للعمل فقط وما يلحق بضرورات سير المرفق العام بصفة منتظمة، وللحفاظ على مكان العمل من أي أعمال قد تهدد مقرها من إتلاف المباني وحرق الأوراق أو أي أعمال عنف أخرى من شأنها تدمير المرفق<sup>١١٤</sup>. ولا يجوز استخدام الهتافات المعادية للنظام الحاكم أو التحريض على النيل من أمن البلاد، والهدف من كل هذا هو للحفاظ على استقرار البلاد وعدم المساس بأمنها القومي ومصالحها العليا، فالإضراب في حقيقته هو وسيلة للتعبير عن استياء من أوضاع معينة غير صحيحة، وقد يترتب عليه تصحيحها ومن ثم يكتسب العمال حقوقهم المعطلة وتجنباً لأثار الإضراب السلبية على مصالح الافراد كان ولا بد أن يكفل في إطار السلمية ووضع ضوابط حتى لا يتم إساءة استعمال هذا الحق<sup>١١٥</sup>.

في التشريع العراقي. حيث لم ينص قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وقانون الملاك على حق الموظف العام بممارسة الإضراب أو التوقف عن العمل، على عكس ما جاء في قانون العمل لموظفي القطاع الخاص النافذ" اللجوء إلى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية"<sup>١١٦</sup>. وكذلك في نص اخر " يجب أن يكون الإضراب سلمياً"<sup>١١٧</sup>.

وفي التشريع المصري كذلك لم ينص قانون الخدمة المدنية او لائحته التنفيذية لسنة ٢٠١٦ على حق الموظف بممارسة الإضراب، ولكنه اجازه للعمال في قانون العمل الذي جاء فيه انه " للعمال حق الاضراب السلمي"<sup>١١٨</sup>.

وفي فرنسا فقد حرم مجلس الدولة الفرنسي استخدام العنف في الاضراب واحتلال مقرات العمل في حكم له صادر في ١١ فبراير ١٩٦٦ في قضية (Legrand) حيث قرر انه ليس للمضربين حق احتلال الأماكن الإدارية لأنها اعتداء على حق الملكية<sup>١١</sup>.

## المطلب الثاني

### The Second Requirement

#### قيود ممارسة حق الاضراب

#### Restrictions on Exercising the Right to Strike

إذا كان الغرض من ممارسة الاضراب هو للدفاع عن المصالح المشروعة للموظفين سواء في القطاع الحكومي أم في القطاع الخاص ولرفع الجور الواقع عليهم، إلا أن هذا لا يعني اطلاقه من دون قيود على ممارسته وإلا فإنه سيقع تحت باب المسؤولية والمحاسبة. لذلك فهناك مجموعة من القيود التي ترد على ممارسة هذا الحق وسنتناولها من خلال الفروع الآتية:

## الفرع الأول

### First Branch

#### اتباع الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية

#### Follow Peaceful Means to Settle Collective Labor Disputes

لا يمكن للموظفين الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية التي تدخل في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، والحديث عن إجراءات التسوية الودية للمنازعات الجماعية في المؤسسات والمرافق العامة، وتأتي هذه الإجراءات في حالة استمرار الخلاف بعد دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المرافق العامة بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارات والمرافق العامة<sup>١٢</sup>. وهو ما معمول به في فرنسا التي اقرت بحق الاضراب لموظفيها، بينما لم يسمح به المشرع في العراق او في مصر بالنسبة لموظفي القطاع الحكومي العام، ولكنه اجازة لفئة العمال بعد استنفاد الوسائل السلمية لحل نزاعات العمل الجماعية.

ومن هذه الوسائل مثلاً التفاوض المباشر والذي يعرف بأنه وسيلة نقابية ودية لتنظيم شروط العمل وحل نزاعات العمل الجماعية التي قد تنشأ بين العمال والموظفين من جهة، والإدارة من جهة أخرى وقد تكون هذه الوسيلة وقائية قبل وقوع الاضراب أو بعده بحيث تكون هذه الوسيلة حائلاً دون وقوع الاضراب وذلك بإيجاد الحلول المناسبة<sup>١٣</sup>.

في التشريع العراقي نظم المشرع المفاوضات الجماعية في قانون العمل من المادة ١٤٧ وإلى المادة ١٥٠ منه، وإذا كان المشرع العراقي قد أخذ بهذه الوسيلة في القطاع الخاص،

فإنه لم يسمح بها لموظفي الدولة العموميين لأنه لم ينص أو يسمح لموظفي الدولة بممارسة حق الاضراب.

وفي التشريع المصري ألزم المشرع في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأجراء المفاوضات إذا ثار خلاف أو نزاع جماعي داخل إطار العمل أو بسببه، وجب على طرفي النزاع الدخول في مفاوضات جماعية لتسوية ودية، حيث جاء فيه " إذا ثار نزاع وجب على طرفيه أو ممثليهما السعي لتسوية وديا عن طريق المفاوضات الجماعية"<sup>١٢٢</sup>. ولكن هذه الوسيلة إذا كانت تستخدم في القطاع الخاص فأنها لا تستخدم في القطاع العام.

وفي فرنسا التي تعد من أوائل الدول التي اعترفت بمشروعية تكوين النقابات العمالية والانضمام إليها، فقد اعترف للموظفين العاملين في المرافق العامة بهذا الحق في أواسط القرن العشرين فأصبحت المفاوضات الجماعية إحدى وسائل العمل النقابي اكد عليها دستور فرنسا لسنة ١٩٤٦ في الفقرة ٨ من مقدمة الدستور التي نصت " أن لكل عامل أن يشارك بواسطة ممثليه في التحديد الجماعي لشروط العمل"، وكذلك دستور ١٩٥٨ ثم أضحت المفاوضات الجماعية مفروضة بموجب قانون العمل الفرنسي الصادر في أكتوبر ١٩٨٢ ونوفمبر ١٩٨٢ حيث نصت الفقرة الصادرة في ١٣ نوفمبر ١٩٨٢ والتي قررت بالزامية أن يتفاوض صاحب العمل بالتفاوض الجماعي مع النقابات المعنية.

وهناك أيضا وسيلة التوفيق والتي تعد احدى صور المفاوضات الجماعية التي تجري بين العمال وأصحاب العمل إثر نزاع عمل قائم بينهم بغية وضع حل لهذا النزاع، حيث يساعد التوفيق على تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع في سبيل الوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف على مائدة المفاوضات عن طريق طرف ثالث يتميز بالحياد والاستقلال<sup>١٢٣</sup>. والتوفيق قد يكون اختياريا أو اجباريا.

وفي التشريع العراقي الذي اخذ بوسيلة التوفيق الاجباري في قانون العمل الخاص بموظفي القطاع الخاص ألزم المشرع بإبلاغ وزير العمل ورئيس اتحادات نقابات العمال بالنزاع مع خلاصة وافية عنه، أي أن أي إضراب يتم اللجوء اليه دون اللجوء إلى التوفيق هو إضراب غير مشروع يبطل فصل العامل المضرب<sup>١٢٤</sup>. أما في التشريع المصري فقد ألزم طرفي النزاع الدخول في مفاوضات جماعية قبل اللجوء إلى الاضراب. ولكن كلا التشريعين العراقي والمصري لم يأخذا بهذه الوسيلة في حل منازعات الوظيفة العامة.

وفي فرنسا ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى القول أن التوفيق الاجباري الذي يتم بحكم القانون عديم الفائدة عمليا ما دام العمال أو الموظفين المضربين غير ملزمين باللجوء إلى التوفيق قبل اللجوء إلى الاضراب<sup>١٢٥</sup>.

وهناك أيضا أسلوب الوساطة وهو من الأساليب البديلة لفض النزاعات العمالية، والتي تقوم على توفير ملقّي للأطراف المتنازعة للاجتماع والحوار وتقريب وجهات النظر

بمساعدة شخص محايد وذلك لمحاولة التوصل إلى حل ودي تقبل به الأطراف المتنازعة ويطلق عليها البعض بالمصالحة<sup>١٢٦</sup>.

وقد نظم المشرع العراقي استخدام وسيلة الوساطة في المادة ١٥٩ بجميع فقراتها في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. وكذلك في التشريع المصري الذي اوجب قانون العمل طبعاً بالنسبة للقطاع الخاص دون الموظفين في القطاع العام أنه " إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة"<sup>١٢٧</sup>. وواضح من النص أن المشرع المصري أوجب والزم إتباع هذه الوسيلة لفض نزاعات العمل الجماعية وحظر اللجوء إلى الاضراب خلال ممارسة الوسيط مهمته<sup>١٢٨</sup>.

في التشريع الفرنسي الذي اخذ بهذا الأسلوب كوسيلة اختيارية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ويستوي في ذلك أن يكون هذا النزاع بين العمال وصاحب العمل في القطاع الخاص أو القطاع العام أو المرافق العامة إلا إذا كانت هذه الأخيرة خاضعة لنظام خاص فيما يتعلق بالنزاعات التي تثور بين إدارة هذه المرافق وموظفيها<sup>١٢٩</sup>. ومتى وجد هناك اتفاق جماعي ساري المفعول يتضمن شرطاً يقضي بعرض النزاع على الوساطة قبل إعلان الاضراب فيتعين على العمال أو الموظفين الالتزام بهذا الشرط وإلا وصف إضرابهم بعدم المشروعية، وعند فشل الوساطة يستطيع العمال -الموظفين- الرجوع إلى الاضراب<sup>١٣٠</sup>. أي أن المشرع الفرنسي اعتبر الوساطة وسيلة اختيارية لفظ النزاعات العمالية، يجوز فيه للعمال الاضراب قبل الرجوع لوسيط، حيث لا يجوز اللجوء إلى الوساطة إلا بقرار من وزير العمل أو رئيس لجنة التوفيق بموجب القانون الصادر في ٢٦ يوليو لسنة ١٩٥٧، وبالرغم من عدم وجود نص قانوني ينظم الوساطة بالنسبة للمنازعات العمالية في القطاع العام بفرنسا، فإنها تستخدم بطريقة منتظمة باعتبارها وسيلة مناسبة لفض منازعات العمل الجماعية في المرافق العامة، لذلك أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي توصية للسماح بتطبيق تلك الوسيلة في القطاع العام<sup>١٣١</sup>.

وهناك أسلوب التحكيم الذي يعتبر وسيلة ودية لحسم النزاع بقرار يصدره شخص أو هيئة من الغير يلزم الأطراف، وهو نظام قانوني يتم بواسطته الفصل بحكم ملزم في نزاع قانوني بين طرفين أو أكثر بواسطة الغير يستمدون مهمتهم من اتفاق أطراف النزاع<sup>١٣٢</sup>. في التشريع العراقي. نظم المشرع في قانون العمل اللجوء إلى هذه الوسيلة في المواد ١٦٠ وإلى المادة ١٦٢ داخل جميع فقراتها، في حال فشل حل النزاع بين العمال واداراتهم واشتركت عدة جهات إدارية في حسم النزاع الذي ينشب بينهما، فإنه يحال إلى القضاء ليحسمه وهذا فيما يخص فئة العمال في القطاع الخاص<sup>١٣٣</sup>، أما بالنسبة للموظفين العموميين فإننا لا نرى هذه الوسائل ولم ينص عليها قانون الخدمة المدنية، أو قانون

الملاك، أو قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لأنه لم يسمح للموظفين القيام بالأضراب في المرافق العامة ، لأن الموظف في مركز تنظيمي وإلا عرض المضرب نفسه لقانون العقوبات.

وفي التشريع المصري. الذي سمح لطرفي النزاع الجماعي باللجوء إلى التحكيم الخاص الذي يحكم المنازعات التجارية والمدنية، وذلك للفصل في منازعة العمل الجماعية بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها في قانون العمل، وفي هذا يتضح أن الاضراب أو الاغلاق غير جائزين قبل عرض النزاع على التحكيم واثناء السير في إجراءاته<sup>١٣٤</sup>. وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية نرى أنه لم يشر إلى هذه الوسائل فيما يخص منازعات العمل التي تحدث بين الموظفين وبين اداراتهم، لأنه أصلا لم يشرع أو ينظم هذا الحق لكي يأخذ بهذه الوسائل فيما يخص الموظفين العموميين لأنه في مركز تنظيمي.

وفي فرنسا. فقد أخذ المشرع بالتحكيم الاجباري بموجب القانونين الصادرين في ٣١ ديسمبر ١٩٣٦ و ١٩٣٨، حيث إنه لا يجوز للعمال اللجوء إلى الإضراب قبل عرض النزاع على التحكيم الاجباري، إلا أن المشرع الفرنسي عاد للأخذ بنظام التحكيم الاختياري بموجب القانون الصادر في ١١ فبراير ١٩٥٠ بموجب المادة التاسعة منه فأصبح للعمال اللجوء إلى الاضراب قبل عرض النزاع على التحكيم<sup>١٣٥</sup>.

## الفرع الثاني

### Second Branch

التوفيق بين الحق في الإضراب وضمان استمرار سير المرافق العامة

### Reconciling the Right to Strike and Ensuring the Continuity of Public Utilities

سبق أن بينا من قبل أن الإقرار بحق الإضراب في فرنسا جاء في مقدمته دستور فرنسا لسنة ١٩٤٦ على أن "حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه" وهو نص اعطى التبرير لشرعية الإضراب للموظفين في المرافق العامة مع إمكانية وضع قيود على ممارسته من جانب الحكومة، أي انه يجب التوفيق بين مبدأ الحق في الاضراب واستمرار عمل المرفق العام بانتظام واستمرار<sup>١٣٦</sup>. ويتوقف تنظيم حق الاضراب على طبيعة وأهمية المرفق العام الذي يمثل ضرورة حيوية لاحتياجات الافراد اليومية وهو أمر خطير يجب وضع القيود الكفيلة لمنع الاخطار على حياة الافراد، بل ومنعه في بعض الحالات إذا أخل بالنظام العام وبحسب طبيعة المرفق، يكون مشددا في المرافق الحيوية وأقل تشددا في المرافق العامة الاعتيادية وبالتالي تخضع هذه القيود الى رقابة القضاء الإداري<sup>١٣٧</sup>.

وإذا حدث إضراب من جانب بعض العاملين وقامت السلطة بمنعه فإنه يتعين على القاضي إذا ما ثبت له مشروعية وأن المنع من جانب السلطة، فعليه أن يتحقق من أن الإضراب بالنسبة لهؤلاء العاملين -الموظفين- لم يتجاوز المتطلبات والحاجات الضرورية التي يجب على المرفق تحقيقها<sup>١٣٨</sup>.

### الفرع الثالث

#### Third Branch

##### حظر صور معينة من الإضراب

#### Prevent Certain Pictures of the Strike

للإضراب أنواع كثيرة وصور عديدة يلجأ إليها العمال أو الموظفين للتعبير عن اعتراضهم على بعض سياسات العمل، ومن هذه الإضرابات ما يحقق مصالح العمال والموظفين ويحدث به رضى العمال-الموظفين- ومنها ما يحدث الضرر للغير أو المجتمع والمرافق العامة، ويؤثر في حسن سير هذه المرافق ومن ثم تأثر الأفراد المتعاملين مع هذه المرافق، ويخرج الإضراب عن مغزاه المشروع، مما حدا بالعديد من التنظيمات التشريعية في القوانين المختلفة إلى تحريم مثل هذه الإضرابات نظرا إلى خطورتها وإحداثها خلا جسيما بمصالح المجتمع<sup>١٣٩</sup>. وقد أشرنا إلى بعض صور من هذه الإضرابات الممنوعة في المطلب الثاني من المبحث الثاني قضى فيها القضاء بعدم مشروعية البعض منها، وبعضها تم حظرها بواسطة المشرع ومنها (الإضراب المباغت، والإضراب التناوبي "الدائري المغلق"، الإضراب مع احتلال مكان العمل، والإضراب المتكرر، والإضراب الفوضوي).

### الفرع الرابع

#### Fourth Branch

##### حظر الإضراب لبعض الموظفين العموميين في المرافق العامة والمنشآت الحيوية والإستراتيجية

#### Prevent Strikes for Some Public Servants in public Utilities and Vital and Strategic Facilities

أقرت العديد من التشريعات حظر أو تقييد الإضراب في المنشآت الحيوية والإستراتيجية وذلك بقصد الحفاظ على حياة ومصالح المواطنين وضمان الحفاظ على النظام العام واستمرارية الخدمات فيه، تقوم كل دولة من خلال تشريعها الوطني بتحديد المرافق والمنشآت الإستراتيجية التي لا تسمح بالإضراب فيها، ومنها على سبيل المثال المستشفيات والمراكز الطبية، والوحدات العسكرية، والشرطة والدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء، والمؤسسات التعليمية، وتشريعات أخرى ترى ضرورة الحظر

في المنشآت الاستراتيجية فقط مثل الجيش والشرطة والقضاء، وما عدى ذلك يكفي بشأنها ضمان حد أدنى من الخدمة لكون الأصل تمتع جميع العمال-الموظفين- بهذا الحق وأن الاستثناء هو تقييده لاعتبارات أسمى وبضرورة التقييد في أضيق حدوده مع إجراء المفاوضات للوصول إلى الحلول المرضية للطرفين<sup>١٤٠</sup>.

ولكن إذا كان هذا بالنسبة إلى العمال في القطاع الخاص حيث نظم المشرع الاضراب ونطاقه وإجراءاته، فإنه يختلف بالنسبة للموظفين العموميين بسبب أن إضراب الموظفين العموميين لا يسعى إلى تهديد مصلحة الدولة كرب للعمل، وإنما يهدف إلى إحداث شلل في المرافق العامة، وبالتالي تحريك الرأي العام الذي يتأذى بطبيعة الحال من هذا الاضراب، لأن العلاقة بين الدولة والموظف تختلف عن علاقة العامل برب العمل، ولأن الموظف يؤدي خدمة عامة لصالح المجتمع، والاضراب سينال من هذه الخدمة ويحرم الجمهور من خدمات ضرورية لا غنى عنها، وبالتالي يصعب قياس إضراب عمال مصنع من المصانع أو الشركات بإضراب الموظفين العموميين سواء كانوا رجال شرطة أو معلمين أو سائقي المواصلات العامة، فإضراب هؤلاء يصيب المجتمع بأضرار جسيمة<sup>١٤١</sup>. لذلك ومن منطلق دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد تكمن أهمية ضرورة توفير حد أدنى من الخدمات التي يقدمها المرفق للجمهور.

في التشريع العراقي لم يحدد المرافق العامة التي يحظر على الموظف الاضراب فيها، بل أنه حظر الامتناع عن العمل في كافة المرافق العامة إذا أدى إلى نتائج معينة في جعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، أو حدوث اضطرابات أو فتنة بين الناس، أو تعطيله لمرفق عام. ولكن عاقب قانون العقوبات بالنص " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مائة دينار كل من خالف الأوامر الصادرة من ... هيئة رسمية أو شبه رسمية ضمن سلطاتهم القانونية أو لم يمثل أوامر أي جهة من الجهات المذكورة الصادرة ضمن تلك السلطات.."<sup>١٤٢</sup>.

وفي التشريع المصري، صدر قرار رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت بالقرار رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن المنشآت الحيوية والاستراتيجية التي يحظر فيها الاضراب عن العمل أو الدعوة إليه وهي (منشآت الامن القومي-الإنتاج الحربي-المستشفيات-المراكز الطبية-الصيدليات-المخابز-وسائل النقل الجماعي للركاب – وسائل نقل البضائع-منشآت الدفاع المدني-ومنشآت مياه الشرب-الكهرباء-الغاز-الصرف الصحي- منشآت الموانئ-المطارات- العاملين في المؤسسات التعليمية)<sup>١٤٣</sup>. وقد عاقب قانون العقوبات المصري كل موظف عمومي يمتنع عمدا عن تنفيذ أوامر صادرة من الحكومة بالحبس والعزل<sup>١٤٤</sup>. إذا ما استدعت الحكومة بعض الموظفين وامتنعوا عن الحضور.

في فرنسا تدخل المشرع في بعض حالات حظر فيها على بعض الفئات ممارسة الحق في الاضراب كلية، لأنه إذا كان الحق في الاضراب هو أحد مظاهر التعبير عن الرأي في المجال الوظيفي لتحقيق مطالب مهنية، فإن تدخل المشرع هنا بحظر الاضراب على هذه الفئات الهدف منه حماية المصلحة العامة، مما جعل المشرع يعطي الأولوية للمصلحة العامة مغلبا إياها على المصلحة الخاصة للموظفين في الاضراب، فقد حظر المشرع الفرنسي على موظفي المؤسسات الجمهورية للأمن ممارسة حق الاضراب بموجب المادة (٣/٦) من القانون رقم ٤٧-٣٣٨٤ واستمر التدخل الحكومي حتى بعد صدور قانون ٣١ يوليو لسنة ١٩٦٣. وقد أرسى مجلس الدولة الفرنسي حق الحكومة في التدخل لفرض قيود على ممارسة الحق في الاضراب في حكم (Dehanene) حيث أدى الى الاعتراف الدستوري بالحق في الاضراب بقيود لاعتبارات الصالح العام من قبل الحكومة، وكذلك أيضا لموظفي هيئة البريد والاتصالات، وحرس مزلاقات السكك الحديدية، ووظائف المراقبة اللاسلكية، والعاملين بمرفق الأمن الجوي، وبعض كتبة المحاكم، حيث أعطى الحق للحكومة بفرض بعض القيود منها ألا يفرض على كل موظفي المرفق، بل على العدد اللازم للقيام بالخدمات الضرورية<sup>٤٥</sup>. وحق الحكومة في استدعاء الموظفين المضربين إذا دعت الضرورة إلى ذلك عند وجود خطر حقيقي جسيم يهدد مصلحة الدولة، حيث يشكل ضمان الحد الأدنى من الخدمة أحد الاعتبارات التي على الإدارة مراعاتها عند وضع الضوابط لممارسة الاضراب<sup>٤٦</sup>، لذا أقر مجلس الدولة في قضائه حق الإدارة في تقييد الاضراب بالنسبة لعدد من الموظفين بالمرفق في سبيل تأمين الحد الأدنى من الخدمات التي يقدمها المرفق، والصالح العام من حيث الحفاظ على سير المرفق بانتظام. وعند عدم امتثال الموظفين المضربين محل الاستدعاء فإنهم يتعرضون لعقوبة الحبس من شهر الى سنة وغرامة من ثلاثين الى ستين ألف فرنك أو إحدى هاتين العقوبتين<sup>٤٧</sup>.

ولا يوجد ما يمنع المشرع العراقي من الأخذ بما أخذ به المشرع الفرنسي لتكون له عوناً في استنباط الحلول المقترحة لتنظيم حق الاضراب في العراق، ولسد النقص التشريعي حرصاً على الصالح العام وسير المرافق العامة، وبشكل لا يهدد حياة المجتمع في إطار التنظيم الذي تحدده السلطات الحكومية تحت رقابة القضاء ومن دوافع مستمدة من الصالح العام، واستمرارية المرافق العامة، حتى لا تتعطل ممارسة هذا الحق وحرمان الموظفين من التعبير عن آرائهم بواسطته لحين صدور التنظيم التشريعي له والسند في ذلك ما نص عليه الدستور العراقي الذي جاء فيه " يمارس مجلس الوزراء الصلاحيات الآتية: الإشراف على عمل الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة"<sup>٤٨</sup>، لأن الإشراف ينصرف إلى التنظيم والتوجيه.

### المطلب الثالث

## The Third Requirement

### الأثار القانونية للإضراب

## Legal Consequences of the Strike

يترتب على ممارسة الإضراب من جانب الموظفين المضربين اثارا قانونية عديدة منها ما يكون وظيفيا يتعلق بالجانب المالي، ومنها تأديبيا في حالة مخالفة القواعد القانونية واللوائح المتعلقة بالإضراب، وأخرى جزائية عند ارتكاب الموظفين المضربين لانتهاكات وتخريب في ممتلكات الدولة أو الإضرار بالآخرين وسنتناولها من خلال الفروع الآتية: -

### الفرع الأول

## First Branch

### الخصومات المالية

## Financial Discounts

لا يعد الاضراب بحد ذاته أمرا منهيًا للعلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة في الدول التي تسمح للموظفين بالإضراب مثل فرنسا، ومع ذلك يجب على الموظف أن يدرك الموقف القانوني تجاه تصرفاته، والأحكام التي نظمها المشرع بشأن الاضراب، فإذا كان إضرابه غير مشروع حيث لا يجوز اللجوء إليه أو تجاوز الاضراب المشروع إلى غير المشروع بالتجاوز على القوانين والمنظمة للإضراب، وهنا سيتحمل التبعة القانونية الواردة في التشريعات القانونية، وستلحق به المسؤولية الإدارية والجنائية، أما إذا كان ممارسة حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه ووفقا للشروط المنصوص عليها قانونا أن يتسم هذا الإضراب بالمشروعية، حيث لا يجوز لجهة الإدارة أن توقع أية عقوبات على الموظف في حالة ممارسة الاضراب بصورة مشروعة، وفي مقابل ذلك في حالة القيام بالإضراب غير المشروع فإنه سيستقطع من راتب الموظف أيام الاضراب، ولا يعد ذلك بمثابة عقوبة<sup>١٤٩</sup>.

وقد اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للاستقطاع من مرتب الموظف المضرب في الدول التي تسمح لموظفيها بالإضراب، فهناك من كيف الاستقطاع على أنه "جزاء مالي طالما أن قيمته لا تتناسب مع مدة الاضراب"<sup>١٥٠</sup>. وهناك من قال "أن الاستقطاع هو بسبب عدم قيام الموظف بعمله خلال فترة الاضراب"<sup>١٥١</sup>. ونؤيد الرأي الثاني لأنه أقرب للمنطقية القانونية خصوصا بعد أن استعرضنا مفهوم الاضراب وشروطه في القطاع الخاص، وأنه حق يتيح للموظف للتعبير عن رأيه بوسيلة الاضراب وفق الإجراءات والأصول القانونية المتبعة والسلمية المطلوبة، وهو بهذا يكون متوافقا مع القانون لأنه

اجازته، لذلك يمثل الاستقطاع من الراتب بسبب عدم قيام الموظف بعمله. كما أن المرتب يكون مقابل خدمات فعلية وأعمال قام بها الموظف، وفي حالة عدم قيامه بهذه الخدمات والأعمال فلا يستحق الموظف أجرا عن الأيام التي امتنع فيها عن العمل. كما أنه "لا يمكن النظر إلى الإضراب في الوظيفة العامة على أنه يؤدي إلى وقف علاقة العمل ذلك أن وضع الموظف اللائحي لا يتماثل مع وضع المتعاقد العامل في القانون الخاص، أي أن المشاركة في الإضراب بالنسبة للموظفين لا يمكن النظر إليها على أنها قطع للعلاقة مع المرفق العام"<sup>١٥٢</sup>.

في العراق انتهج الفقه العراقي فيما يتعلق بالعمال المضربين في القطاع الخاص بنفس الاتجاه الفقهي في كل من فرنسا ومصر<sup>١٥٣</sup>. وحدد نسبة الاستقطاع بأن لا يزيد مجموع الاستقطاعات على ٢٠٪ من أجر العامل إذا كان ما يتقاضاه أقل من ٣ اضعاف الحد الأدنى من الأجور، و ٣٠٪ من أجر العامل إذا زاد أجره عن ذلك الحد"<sup>١٥٤</sup>.

وأما بالنسبة للموظفين العموميين فان قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة وقانون الملاك فانهم لم يتناولوا هذا الموضوع، لأن المشرع أصلاً لم يعترف لموظفي الدولة صراحة بالإضراب، لا بل حتى أنه ممكن أن يعرضهم للمساءلة القانونية بسبب أنهم يعطلون عمل المرفق العام. إذ ورد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام نصاً جاء فيه " لرئيس الدائرة أو الموظف المخول فرض أي من العقوبات التالية: قطع الراتب لمدة لا تتجاوز ٥ أيام"<sup>١٥٥</sup>.

وفي مصر. فإن غالبية الفقه المصري يقرر عدم استحقاق العمال المضربين الأجر خلال مدة الإضراب. فجاء في قانون العمل المصري " يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة ١٩٢ من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر-مما يعني أن العمال المضربين لا يستحقون اجرا خلال مدة الإضراب"<sup>١٥٦</sup>. وعند القيام بالإضراب يعتبر انقطاع العمال عن العمل إجازة من دون أجر، ولا ينهي عقد العمل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً"<sup>١٥٧</sup>.

وفيما يتعلق بنسبة الاستقطاع. فعلى الرغم من عدم وجود نص صريح بهذا الخصوص ومباشر، إلا أن قانون العمل النافذ ورد فيه نص فيما يخص فئة العمال وهو "،،، وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل"<sup>١٥٨</sup>. أي أن المشرع المصري في قانون العمل أخذ بمبدأ التناسب بين مدة الانقطاع عن العمل والاستقطاع من المرتب. أما بالنسبة لموظفي الدولة الحكوميين في قانون الخدمة المدنية فإنه يتعين على الموظف الالتزام بأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية وغيرها من القوانين والقرارات والتعليمات المنفذة لها وما يصدر عن الجهاز

من قرارات تنظيمية أو تعليمات، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص، وعليه الالتزام الوظيفي بساعات العمل الرسمية<sup>١٥٩</sup>. وفي التشريع الفرنسي فإن الرأي الراجح في الفقه والقضاء الفرنسيين هو أن الحرمان من الأجر يكون نسبياً وليس كلياً استناداً إلى فكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين<sup>١٦٠</sup>. وتختلف نسبة الاستقطاع من الراتب، إذ يوجد ثلاثة أنواع من أنظمة الاستقطاع، الأول منها فيما يتعلق بموظفي الدولة والمؤسسات العامة ذات الطبيعة الإدارية فإنه تطبق عليهم قاعدة عدم قابلية اليوم للتجزئة، والثاني من نظام الاستقطاع يتعلق بموظفي المنشآت والهيئات والمؤسسات العامة أو الخاصة المكلفة بأدارة مرفق عام فإنه يطبق عليهم قانون ١٩ تشرين الأول لسنة ١٩٨٢ حيث وضع نظام شبه نسبي مع مدة الاضراب، ونظام ثالث فيما يتعلق بموظفي الهيئات الإقليمية البلدية والاقاليم والمقاطعات ومؤسساتها العامة وبصفة خاصة موظفي المستشفيات فإنه لا يوجد نص يطبق عليهم، ولكن قرر القضاء الإداري الفرنسي بحق الإدارة في اجراء استقطاع من المرتب يتناسب في مبلغه مع المدة الفعلية لعدم القيام بالعمل<sup>١٦١</sup>. وقد قضت المحكمة العليا للتحكيم في حكم لها " أنه مع غياب التعبير عن الإرادة صراحة أو ضمناً الذي يدل على ترك العمال للعمل نهائياً، فإن الاضراب لا يؤدي إلى إنهاء عقود العمل، ومع ذلك قررت لصاحب العمل سلطة تأديب على العامل لخطئه أثناء ممارسة الاضراب والتي تصل إلى حد الفصل من العمل لارتكابه خطأ ارتكبه العامل بالمخالفة لشروط عقد العمل، ولا تعد هذه الممارسة تركاً نهائياً للخدمة لدى صاحب العمل<sup>١٦٢</sup>. ونخلص من هذا إلى أن الاضراب في فرنسا يؤدي إلى وقف علاقة العمل سواء في المرافق العامة أو في منشآت القطاع الخاص، ولكن إذا ارتكب خطأ جسيماً خلال فترة الاضراب، فسيؤدي إلى توقيع العقوبات التأديبية والتي تصل الى حد انتهاء علاقة العمل دون تعويض.

### الفرع الثاني

### Second Branch

### المساءلة التأديبية

### Disciplinary Accountability

إن الإقرار للموظفين العموميين بحق الاضراب لا يعني عدم تحملهم بالمسؤولية عن الأخطاء التي قد يرتكبونها أثناء مشاركتهم في الاضراب، ذلك أن ممارسة حق الاضراب تخضع للقيد العام الذي يتعين على سائر الموظفين الالتزام به، وهو مراعاة ما يفرضه واجب التحفظ والامتناع عن كل ما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة، ولذا فإن إقدام الموظف خلال مشاركته في أضراب على مسلك لا يتفق مع مقتضيات واجب التحفظ يعد خطأ وظيفياً يستوجب مسؤوليته التأديبية<sup>١٦٣</sup>. فيخضع الاضراب إلى مجموعة من

الضوابط والقيود القانونية الواجب مراعاتها عند ممارسة الموظف لهذا الحق، ومخالفتها سيعرضه للمسؤولية التأديبية بسبب ارتكابه لأفعال تشكل خرقاً لأحكام القانون.

فالمسؤولية وظيفياً تعني " الالتزام بإصلاح ضرر حدث لشخص عن طريق الخطأ أو في بعض حالات حددها القانون عن المخاطر التي تنتج عن نشاط معين مثل-حوادث داخل أماكن الوظيفة، حالات الشغب.."<sup>١٦٤</sup>. ولكن هل ممارسة الموظف لحقه في الاضراب يعد من قبيل الخطأ التأديبي الذي يستوجب مساءلة الموظف تأديبياً؟ ونقول ان ممارسة الموظف لحقه في الاضراب وفق الضوابط والقيود القانونية التي سبق أن أشرنا إليها لا توجب المساءلة لمشروعيتها، ولكن عدم الامتثال لهذه الضوابط والقيود يجعله امراً غير مشروع ويستوجب مساءلة الموظف وإيقاع جزاء تأديبي ضده، طبعاً هذا في الدول التي تسمح لموظفيها العموميين بالاضراب، أما الدول التي لا تسمح بذلك مثل العراق ومصر فإنه سيقع تحت طائلة القانون

في العراق وبعد مصادقته على الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في ١٠/٧/١٩٧٠، وباعتباره أيضاً أحد وسائل التعبير عن الرأي التي كفلها الدستور لسنة ٢٠٠٥ في المادة (٣٨-أولاً) فإن الموظف لا يتعرض للمساءلة التأديبية لمجرد الاشتراك بالاضراب، بل يجب أن تقع منه مخالفة تأديبية أثناء ممارسة الإضراب كي يمكن مساءلته تأديبياً، ولا يحرم الموظف في جميع الأحوال من الضمانات التأديبية. ونقول بأن الاعتراف الضمني بحق الاضراب للعاملين والموظفين بالتصديق على الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يعد إلغاءً ضمناً لنصوص قانون العقوبات في كل من مصر والعراق التي تجرم الاضراب، لأن الاتفاقية تعد بمثابة القانون، والأصل أن القانون اللاحق يلغي السابق، وهذا يعني أن الاتفاقية ألغت نصوص قانون العقوبات ذات الصلة في كل من مصر والعراق، حيث كفلت المادة ٨ من الاتفاقية الدولية الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين كل من مصر والعراق، وكذلك نصت الاتفاقية على حق كل دولة في إصدار تشريع ينظم حق الإضراب وأن يتضمن هذا التنظيم التأكيد على ممارسة هذا الحق.

وفي مصر. أصبح الإضراب حقاً معترفاً به للموظفين منذ ١٤ نيسان ١٩٨٢ تاريخ العمل بالاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أي أن ممارسة الإضراب وفق القانون يعد مشروعاً مع تحميلهم المسؤولية عن الأخطاء التي قد يرتكبونها أثناء مشاركتهم في الإضراب بالامتناع عن كل ما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة. لذلك اعتبر المشاركة في إضراب على مسلك لا يتفق مع مقتضيات واجب التحفظ يعد خطأً يستوجب المسؤولية التأديبية، وهو ما انتهت إليه المحكمة التأديبية في طنطا في أحد احكامها في مفهومه أن الاضراب أصبح يعد من الحقوق المكفولة للعاملين بالدولة ولا

يعد خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي... ولم يقع منهم ما يخالف المحافظة على ممتلكات وأموال الشركة التي يعملون بها... وأن هذا الحق يعد من أهم مظاهر ممارسة الديمقراطية وهو ما أكدته معظم التشريعات في العالم...<sup>١٦٥</sup>.

في فرنسا فرق المشرع الفرنسي بصدد الإضراب غير المشروع بين الحالات الآتية "١- الموظفون العموميون المحرومون من ممارسة حق الإضراب كرجال الشرطة، والجيش، والقضاء. والدفاع.

فهناك نصوص تشريعية حرمت بعض الموظفين من الحق في الإضراب وإلا يعرضون للعقوبات التي يمكن فرضها دون الرجوع إلى الضمانات التأديبية المعتادة، ٢- يؤدي عدم احترام القواعد القانونية المنصوص عليها في القانون ٣١ يوليو لسنة ١٩٦٣ إلى توقيع عقوبات تأديبية دون الرجوع إلى الضمانات التأديبية المعتادة باستثناء شرط الاطلاع على الملف، وفي حالة الفصل من العمل، أو إنزال الدرجة الوظيفية لا يجوز توقيعها إلا بموجب جملة الإجراءات التأديبية المعتادة، ولا يجوز أن يتم الفصل من الخدمة على حساب حقوق التقاعد، وفي غير هاتين الحالتين إذا كان الإضراب غير مشروع يجب مراعاة الضمانات التأديبية في جميع الأحوال<sup>١٦٦</sup>. وفي حكم لمجلس الدولة الفرنسي في حكمه الصادر في ٦ مارس ٢٠٠٢ إلى أنه "إذا كانت خطورة الوقائع الملام عليها الموظف كافية لتبرير فصله بالاطلاع على مجمل القواعد الواجبة التطبيق على عقد العمل الخاص به وخاصة احكام المادة (L521-1) من قانون العمل، والمتطلبات الخاصة لفترة العمل المكلف بها في حالة الاحداث التي وقعت خلال الاضراب، وذلك اثناء حركة الاضراب التي وقعت يوم ٣١ من ديسمبر ١٩٩٥ بحديقة ملاهي (-Disneyland Paris) سلم السيد (M. Sabal X) الممثل للموظفين نفسه بعد ارتكاب اعمال عنف بالتعدي بالضرب على افراد من موظفي شركة (Euro Disney) واعتبرت المحكمة الوقائع خطأً كافياً لتبرير فصل الموظف المعني"<sup>١٦٧</sup>.

### الفرع الثالث

#### Third Branch

#### المسئولية الجزائية

#### Criminal Liability

إن ممارسة الإضراب بصورة مشروعة لا يمكن أن يكون أساساً لأي مسؤولية ضد الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة أو المستخدمين كل بحسب توصيفاتهم في كل بلد لأنهم يمارسون حقاً دستورياً وتشريعياً، ولكن يترتب على مخالفة الموظف أو العامل أو المكلف بخدمة عامة المضرب للضوابط القانونية لممارسة الإضراب خضوعه للمساءلة الجزائية في حال ارتكاب جرائم تتعلق بالوظيفة بالمرفق العام أو الخاص.

فالمسئولية الجزائية تعني إمكانية محاسبة الشخص بسبب ارتكابه لسلوك إيجابي أو سلبي يشكل جريمة معاقبا عليها تلحق ضررا جسيما بالمرفق العام بالنسبة لموظفي الدولة العموميين، أو المرفق الخاص بالنسبة للعمال.

ويمكن تصور مسؤولية الموظف أو العامل المضرب جزائيا تجاه الغير في حالة الاعتداء على حرية العمال غير المضربين خلال الاضراب، والاضراب مع احتلال مزار العمل والاعتداء على الإدارة أو صاحب العمل بالقطاع الخاص في حرية التشغيل، وكذلك اطلاق موجودات المرفق أو إذا كان الاضراب ممنوع قانونا للفئات المحرومة منه.

في التشريع العراقي نص قانون العقوبات العراقي أنه "يعاقب بالحبس وبالغرامة أو بأحد هاتين العقوبتين من اعتدى أو شرع في الاعتداء على حق الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة في العمل باستعمال القوة، أو العنف، أو الإرهاب، أو التهديد، أو أية وسيلة أخرى غير مشروعة"<sup>١٦٨</sup>. ومن تحليل هذا النص يتبين مدى الحماية التي اضافها المشرع القانوني على الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة وحمايته من كل مظاهر التهديد، أو استعمال القوة، أو العنف، أو الإرهاب وشدت العقوبة على المساس به سواء بالاعتداء عليه أم الشروع فيه. وفي نص آخر جاء فيه "وفي غير الحالة المبينة في المادة السابقة- ٣٦٥- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على مائة دينار من استعمال القوة، أو العنف، أو الإرهاب، أو التهديد، أو أية وسيلة أخرى غير مشروعة ضد حق الغير في العمل، أو على حقه في أن يستخدم أو يتمتع عن استخدام أي شخص، ويطبق حكم هذه المادة ولو استعمل أي من الوسائل غير المشروعة مع زوج الشخص المقصود أو أحد والديه أو أولاده"<sup>١٦٩</sup>.

وفي التشريع المصري فقد جاء في قانون العقوبات النافذ والمعدل لسنة ٢٠٢١، فقد نظم المشرع المصري موضوع ترك العمل من قبل ثلاثة من الموظفين أو المستخدمين العموميين ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك، وقد أوقع المشرع المصري عقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه، وقد غلظ المشرع العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث فتنة بين الناس أو إذا اضر بمصلحة عامة، وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الاخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز خمسمائة جنيه<sup>١٧٠</sup>. كذلك عاقب المشرع المصري كل من حرّض أو شجع موظفا، أو مستخدما عموميا، أو موظفين، أو مستخدمين عموميين بأية طريقة كانت على ترك العمل أو الامتناع عن تأدية واجب من واجبات الوظيفة إذا ترتب على تحريضه أو

تشجيعه أية نتيجة ومفعلا عن العقوبات المتقدم ذكرها بحكم العزل إذا كان مرتب الجريمة من الموظفين أو المستخدمين العموميين<sup>١٧١</sup>.

ونص في موضع اخر أنه " يعاقب بالعقوبات المبينة في الفقرة الثانية من المادة ١٢٤ كل من اعتدى، أو شرع في الاعتداء على حق الموظفين أو المستخدمين العموميين في العمل باستعمال القوة، أو العنف، أو الإرهاب، أو التهديد، أو التدابير غير المشروعة على الوجه المبين في المادة ٣٧٥<sup>١٧٢</sup>". وبالرجوع الى نص المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات المصري التي تنص " يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنتين وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه كل من استعمل القوة، أو العنف أو الإرهاب أو التهديد، أو تدابير غير مشروعة في الاعتداء، أو الشروع في الاعتداء على حق من الحقوق الأتية:

أولاً: حق الغير في العمل، ثانياً: حق الغير في أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أي شخص، ثالثاً: حق الغير في أن يشترك في جمعية من الجمعيات. ويطبق حكم هذه المادة ولو استعملت القوة، أو العنف، أو الإرهاب، أو التدابير غير المشروعة مع زوج الشخص المقصود أو مع أولاده.

وتعد من التدابير غير المشروعة الأفعال الأتية على الأخص:

أولاً: تتبع الشخص المقصود بطريقة مستمرة في غدوه ورواحه، أو الوقوف موقف التهديد بالقرب من منزله، أو بالقرب من أي مكان أخر يقطنه أو يشتغل فيه.

ثانياً: منعه من مزاوله عمله بإخفاء أدواته أو ملبسه أو أي شيء أخر مما يستعمله أو بأية طريقة أخرى. ويعاقب بنفس العقوبة السالف ذكرها كل من يحرض الغير بأية طريقة على ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة<sup>١٧٣</sup>.

ويتضح من هذه النص القانوني أن المشرع المصري وسع من دائرة التجريم حينما شمل جريمة الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين وحرية التشغيل بالنسبة لصاحب العمل، في حين أن المشرع الفرنسي اكتفى بتجريم الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين.

وفي التشريع الفرنسي نظم المشرع الفرنسي جريمة الاعتداء على حرية العمل بموجب المادتين (٤١٤-٤١٥) من قانون العقوبات الفرنسي، يشكل الركن المادي فيها بالإكراه المتمثل ببعض التصرفات مثل الضرب والجرح، وأعمال عنف تأخذ شكل الضغط المعنوي الذي يمارسه المضربون ضد العمال غير المضربين، والشتائم أو توزيع منشورات معادية للضغط على العمال أو الموظفين غير المضربين للانضمام للأضراب، أو حملات الدعاية الكاذبة عن الاضراب أو استعمال الصحافة للتشهير بالموظفين أو العمال غير المضربين. وركن معنوي يتمثل في نية التوصل الى الإبقاء أو التحريض

على الاضراب أو إعاقة حرية العمل حيث تكون العقوبة الحبس من ٦ أيام حتى ٣ سنوات وبغرامة لا تقل عن ٥٠٠ فرنك إلى ٢٠٠٠ فرنك أو بأحد هاتين العقوبتين. وفي قانون العقوبات الفرنسي لسنة ١٩٩٢ والنافذ في ١٩٩٤، فقد نظمت المادة (٤٣١-١) منه معاقبة كل من يعتدي على حرية العمل بالحبس لمدة سنة وغرامة قدرها ١٥ الف يورو، وهي ذات العقوبة المقررة لمن يعرقل تنفيذ الأشغال العامة أو عمل المرافق العامة بحسب المادة (٤٣٣-١١)، وقد تضمنت المادة (٤٣١-١) ظروفًا مشددة للجريمة المنصوص عليها فيها حيث تكون العقوبة فيها الحبس ٣ سنوات وغرامة مالية ٤٥٠٠٠ الف يورو إذا كان الاعتداء على حرية العمل باستخدام الضرب وأعمال العنف، أو أعمال التدمير والضرر.

وكذلك فيما يتعلق بتخريب الآلات العمل أو مرفقات العمل. في التشريع العراقي فإن المشرع جرم هذا الفعل حينما نص في قانون العقوبات على أنه "يعاقب بالحبس كل من نزع عمدا إحدى الآلات أو الإشارات اللازمة لمنع حوادث العمل أو كسرها أو أتلفها أو جعلها غير صالحة للاستعمال أو عطلها بأيّة كيفية كانت، وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على عشر سنين إذا ما نجم عن ذلك تعطيل مرفق عام"<sup>١٧٤</sup>.

وفي مصر فقد نص قانون العقوبات المصري أنه "كل من عطل عمدا بأيّة طريقة كانت وسيلة من وسائل خدمات المرافق العامة أو وسيلة من وسائل الإنتاج يعاقب بالسجن وتكون العقوبة السجن المشدد إذا وقعت الجريمة بقصد الإضرار بالإنتاج أو الإخلال بسير مرفق عام"<sup>١٧٥</sup>. وكذلك نص على فرض عقوبة على كل من هدم أو أتلف علامات رسمية ظاهرة، حيث جاء في النص "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنتين وبغرامة لا تزيد على ثلاثمائة جنيه كل من هدم أو أتلف أو نقل علامات جيوديزية أو طبوغرافية أو طودات محادة أو أوتاد حدود أو طودات ميزانية"<sup>١٧٦</sup>.

وفي فرنسا فقد جرم المشرع الفرنسي في نص المادة ٤٤٣ من قانون العقوبات جرم إتلاف الآلات العمل ومرفقاته. وقرر القضاء الفرنسي بأن إتلاف الآلات وأدوات العمل لا يقع تحت طائلة العقاب الوارد في المادة (٤١٤)، ولكن تطبق العقوبات التي بالمادة ٤٤٣، أما قانون العقوبات الفرنسي فقد عاقب على جريمة التحطيم والأتلاف<sup>١٧٧</sup>.

## الخاتمة

### Conclusion

بعد أن انتهينا من بحثنا هذا توصلنا إلى النتائج والتوصيات الآتية: -

#### أولاً: النتائج

١- إن المشرع القانوني العراقي كان أول من وضع تعريف لمصطلح الإضراب، تضمن فيه أهم عناصره وخصائصه في قانون العمل لسنة ١٩٨٧ الملغى، سبق فيه المشرع المصري والفرنسي في هذا الموضوع. وتبين لنا أيضاً أن الفقه والقضاء العراقي والمصري والفرنسي عرفوا حق الإضراب كل من وجهة النظر الخاصة به، في مجملها تعني "التوقف الجماعي المدبر عن العمل للعاملين أو الموظفين سواء في القطاع العام أم في القطاع الخاص من أجل الضغط على جهة الإدارة للوصول إلى تحقيق بعض المطالب المهنية"، بينت هذه التعاريف مصطلح الإضراب من أن للإضراب عناصر وخصائص، وله صوراً وأشكالاً مختلفة، شرعية وغير شرعية مثل الإضرابات السياسية ومنها الإضراب التناوبي أو الإضراب في مقر العمل أو احتلال أو ائتلاف ممتلكات الدولة أثناء الإضراب

٢- إن المشرع الدستوري الفرنسي اعترف صراحة بحق الإضراب دستورياً وفي المرافق العامة والخاصة منذ دستور الجمهورية الرابعة لسنة ١٩٤٦. واعترف صراحة به دستور مصر لسنة ٢٠١٤. وفي دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ الذي لم يعترف به صراحة وإنما ضمناً حينما اعتبره المشرع أحد وسائل التعبير عن الرأي، وهو ما قد يؤدي إلى تأويلات وتفسيرات مختلفة. وهو أحد الحقوق والحريات ومن أهم مظاهر ممارسة الديمقراطية، ووسيلة للتعبير عن الرأي شريطة اعتراف المشرع به وتنظيمه من دون أن يفقد أو يلامس جوهر الحق. كما أن ما أورده المشرع الجنائي من جزاءات بخصوص ترك العمل أصبحت منتهية بإقرار حق الإضراب المشروع، ووضع جزاءات جنائية مختلفة بحق الإضرابات غير المشروعة التي تفتقد إلى الضوابط والقيود المطلوبة في حق ممارسته. واعترف به في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في القطاع الخاص. ولم يقره بالوظيفة العامة مما يقتضي تعديل قانون الخدمة المدنية وقانون العقوبات العراقي.

٣- تبين من خلال البحث أن الموظف العام هو عماد الحياة الإدارية ووسيلتها في تحقيق جميع أهداف الإدارة، تراجعت عليه الواجبات الإيجابية والسلبية التي تحظر عليه القيام ببعض الأعمال ومنها ممارسة الحق في الإضراب في قوانين الوظيفة العامة بالنسبة للموظفين العموميين والقطاع العام حيث فرضت عليه توفر ضوابط وقيود لممارسة هذا الحق، تستمد من المبادئ التي تحكم المرافق العامة وحسن سيرها، في حين أن المشرع القانوني العادي في كل من العراق ومصر قد افردوا نصوصاً تتعلق بكيفية حل النزاعات

العمالية الجماعية من اتباع للوسائل السلمية قبل القيام بالأضراب، خصوصا في العراق الذي أقر الاضراب التقليدي وقيده بشروط سابقة إذا ما صدر حكم من محكمة العمال وامتنع رب العمل عن تنفيذه عندئذ يجوز لهم اللجوء إلى الإضراب. دون أن يعطي هذا الحق لموظفي الدولة والقطاع العام باعتبار أن الاضراب يخل بأداء وعمل المرفق العام ويؤدي إلى تأثره وقد يصل إلى تعطله، وقد تباينت الجهة التي تكون مسؤولة عن الإعلان عن الإضراب، وأن المدة الزمنية اللازمة للأخطار ٧ أيام في العراق، و ١٠ أيام في مصر، وكيفية القيام به، والجهة التي تقوم به من حيث النقابة الأكثر تمثيلا للعمال، بينما لم يجزه أو يسمح به في مجال الوظيفة العامة والقطاع العام في كل من العراق ومصر، على عكس المشرع الفرنسي الذي أوجب الأخطار للجهة الإدارية قبل فترة زمنية جدها ب (٥) أيام قبل القيام بالأضراب في المرافق العامة ولم يشترطها في القطاع الخاص، وهو عكس ما أخذ به المشرع العراقي والمصري

٤- إن الإضراب ليس حقا مطلقا من كل قيد، بل فرضت عليه مجموعة من الضوابط والقيود التي من شأنها أن تكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي يشرع من أجله وفق النظام العام، وألا يكون هناك تعسفا في استعماله، وأن يقتصر على بعض المرافق بالدولة دون البعض الآخر خصوصا في المرافق الحيوية والاستراتيجية لدواعي سياسية وأمنية واقتصادية، وينظم بقانون بما يكفل حسن سير وأداء عمل المرافق العامة بما لا يؤثر على أمن الناس أو عيشتهم أو صحتهم أو يخلق فوضى أو فتنة بين الناس، نظمه المشرع الفرنسي والمصري بصورة أفضل من المشرع العراقي الذي لم يوضح أو يبين ما هي المرافق التي لا يسمح بالإضراب فيها، أو إعطاء البديل للمطالبة بالحقوق.

٥- تبين وجود فراغ تشريعي في كل من العراق ومصر فيما يتعلق بإصدار قانون خاص بالإضراب لكافة موظفي وعمال الإدارة العامة والخاصة، ولكنه أورد بعض النصوص التي تعالج النزاعات الوظيفية على الرغم من أن المشرع الدستوري اقره صراحة كما في دستور مصر، وبصورة ضمنية في دستور العراق بسبب تقصير الحكومات والسلطة التشريعية في كل من العراق ومصر، وعدم رغبة السلطة التنفيذية في تنظيم هذا الحق للسيطرة على النقابات التي تمثل فئات العمال والموظفين بهذه الدول، وإبقاء هذه النقابات أو التنظيمات للعمال أو الموظفين بحالة تبعية للسلطة التنفيذية.

٦- اختلفت الاتجاهات الفقهية حول اضراب الموظفين العموميين بين مؤيد ومعارض. وقد ايدنا فيها الرأي الذي يتيح الحق للموظفين القيام بالإضراب السلمي المشروع الذي يتيح المحافظة على سير المرافق العامة بصورة لا تتعارض مع اضراب الموظفين ومطالباتهم المهنية. كما وتبين أن هناك اختلافا بين الاضراب الوظيفي الذي يكون في مواجهة الإدارة القائمة على المرفق العام وفق القوانين واللوائح، وبين الإضراب المهني

الذي يكون أمام أصحاب العمل، وأن الإضراب الوظيفي يكون محكوما بقواعد القانون الإداري والوظيفة العامة وسير المرفق العام، أما الإضراب المهني فيكون محكوما بقانون العمل وتعليمات وزارة العمل، كما أن الإضراب في قانون العمل حق مطلق للكافة بينما في قانون الوظيفة العامة ليس كذلك، لأن هناك فئات من الموظفين محرومين من ممارسة هذا الحق.

٧- إن التكييف القانوني لحق الإضراب أنه ذو طبيعة خاصة يمارس بصورة جماعية باعتباره أحد وسائل التعبير عن الرأي في الدفاع عن المصالح المهنية يمتزج بالصبغة السياسية أثناء المطالبة به، وهو وسيلة لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين فئات المجتمع.

٨- لا يمكن النظر إلى الإضراب في الوظيفة العامة على أنه يؤدي إلى وقف علاقة العمل في القطاع الخاص أو قطع للرابطة الوظيفية في القطاع العام الحكومي إلا إذا كان هناك خطأ جسيما وأحدث اضرارا جسيمة بالمرفق العام او مقر العمل، واختلفت تشريعات الدول محل البحث في نسبة الاستقطاع من الراتب بينه المشرع الفرنسي بصورة جيدة نأمل من المشرع العراقي والمصري السير على نفس النهج الذي اخذ به المشرع الفرنسي

## ثانياً: التوصيات

١- ندعو إلى تعديل الدستور العراقي وبضرورة النص بصورة مباشرة وصريحة على حق الإضراب باعتباره حق دستوري، وأن يصدر قانون بذلك ينظم ممارسة الإضراب من قبل موظفي الدولة والقطاع العام والمستخدمين العمال في القطاع الخاص، يكفل بكل تفاصيله بتحديد الجهة المسؤولة عن الإعلان أو الاخطار للإضراب يوضح فيها المدة الزمنية وتاريخه، يعمل على تحقيق التوازن بين ضوابطه وقيوده بصورة تكفل ممارسته، وألا يكون هناك تعسفا في استعماله. ويكفل ضمانات ممارسته والضوابط التي تقتضيها المصلحة العامة لكي لا يخرج عن أهدافه. لأنه لم يعد مقبولا حظر الإضراب على الموظفين العموميين خاصة بعد اقراره دستوريا.

٢- اقترح بتوصية بأن يعمل المشرع العراقي على تحديد المرافق التي لا يجوز الاضراب فيها بصورة مطلقة وتحديده في بعض المرافق، والسماح به في المرافق التي لا تؤثر على عمل وأداء المرافق العامة اسوة بما انتهجه المشرع الفرنسي والمصري في هذا الشأن. وأن لا يؤدي التنظيم إلى المس بجوهر الحق. وأن يحدد المشرع بالقانون أماكن وأيام وساعات الاضراب وعلى أن تكون خارج أوقات الدوام الرسمي، أو أن يكون داخل نقابات الموظفين او العمال، وأن يكون الهدف من الإضراب هو تحقيق التوازن بين تحقيق المطالب وضمان استمرار المرفق العام

٣- إعطاء مزيد من الاستقلالية والدور لنقابات الموظفين والعمالين بحيث تكون انعكاس وممثل حقيقي للموظفين والعمال بصورة لا تؤدي إلى تبعيتها لتوجهات الحكومة، وأن يكون الإخطار عن الاضراب عن طريق النقابة او التنظيمات النقابية اسوة بما عليه في قانون العمل بالقطاع الخاص.

٤- اقترح بتوصية بضرورة تعديل قانون انضباط موظفي الدولة العراقي بالسماح لموظفي الدولة بالحق في ممارسة حق الإضراب المنظم يحل المنازعات العمل الجماعية المتعلقة بالوظيفة العامة ويضمن السير الحسن للمرافق العامة، وإيجاد وسائل فعالة مثل المفاوضات الجماعية تعمل على حل النزاعات الجماعية ومشاكل العمل الوظيفي في القطاع العام قبل لجوء الموظفين العموميين للإضراب، وإلغاء كل الفقرات اللفظية في صياغة مشروع قانون الاضراب التي تعتبر الاضراب إخلالا بالمصالح القومية، أو الأوضاع الاستثنائية، أو حالات الطوارئ، أو مكافحة الإرهاب، وتعديل النصوص الواردة في قانون العقوبات التي تعتبر الموظفين او المستخدمين العموميين بالقطاع العام جريمة معاقبا عليها إذا كان الإضراب مشروعاً.

- ٥- النص على ضرورة منع ارباب الاعمال في القطاع الخاص والإدارة في القطاع العام الحكومي من استبدال العمال او الموظفين المضربين خصوصا لو كان الإضراب قائم بصورة مشروعة، وفرض عقوبة مغلظة بذلك.
- ٦-نقترح تعديل قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩، وذلك بحذف وإلغاء المواد (٣٦٤، ٣٦٦) من قانون العقوبات العراقي

## الهوامش

## Footnotes

- 1 ينظر الفقرات (ثالثا ورابعا) من المادة (١٦١) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ
- 2 ينظر المادة (١/ب) من نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات بين ارباب العمل والعمال العراقي رقم (٦٣) لسنة ١٩٥٤ الملغي
- 3 ينظر المادة (١٢٦) من قانون العمل العراقي رقم (٧٧) لسنة ١٩٨٧ الملغي
- 4 ينظر الفقرة (ي/أولا) من المادة (٤٢) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ
- 5 ينظر المادة (١٣ فقرة هـ) من قانون إدارة الدولة العراقي للفترة الانتقالية لسنة ٢٠٠٤ الملغي
- 6 ينظر المادة (٣٨) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥
- 7 ينظر الفقرة (أولا) من قرار مجلس قيادة الثورة العراقي (المنحل) رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية رقم ٣١٤٣ في ١٩٨٧/٣/٣٠
- 8 ينظر المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- 9 ينظر المادة (٣٣١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- 10 ينظر المادة (١٥) من دستور مصر لسنة ٢٠١٤ المعدل لسنة ٢٠١٩ النافذ
- 11 ينظر المادة (١٩٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل
- 12 ينظر المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري المعدل في ٢٠٢١/٦/١٣ رقم ٧١ لسنة ٢٠٢١ النافذ
- 13 د. الصباحي، محمد رفعت، بلا سنة نشر، المسؤولية المدنية للنقابة عن إضراب العمال، مكتبة عين شمس، القاهرة، ص ١٢
- 14 د. معوض، إسلام فؤاد محمود، ٢٠١٥، الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات العامة، دراسة تحليلية وتأصيلية على ضوء أحكام القضاء الإداري والدستوري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص ٢٧٨
- 15 د. محمد، أحمد محمد عبد الرسول، ٢٠١٣، الإضراب في القانون المصري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، مصر، ص ٢٠
- 16 Auby (J.M) et Ader (R, D): Droit administrative, Dalloz, 1977, p. 199
- 17 B. Teyssie: Greve, Guide juridique. Dalloz, tome 3, Paris, France 1987, P.279
- 18 حكم المحكمة الإدارية العليا العراقية رقم ١٧٨ انضباط/ تمييز ٢٠١٣ الصادر في ٢٤/٧/٢٠٠٣، أشار إليه طالب، مصدق عادل، ٢٠١٥، الوسيط في الخدمة المدنية، ج ١، مكتبة السنهوري، بيروت، ص ٧٠٧
- 19 حكم محكمة امن الدولة العليا في ١٦/٤/١٩٨٧، إشارة إليه د. نبيلة عبد الحليم كامل، نبيلة عبد الحليم، ١٩٩٢، الوظيفة العامة وفقا لأحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤١٧ وما بعدها
- 20 حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم ٢٤٥٨٧ في ١٨/٤/٢٠١٥ أشار إليه د. عليات، محمد نجم إبراهيم، ٢٠٢٠، الاتجاهات القانونية لتنظيم الإضراب الوظيفي في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كلا من فرنسا ومصر والأردن، بحث منشور في المجلة الأكاديمية العالمية للدراسات القانونية، الأردن، الراية الدولية الالكترونية، مجلد ٢، عدد ٢، ص ٣٣
- 21 فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري رقم ٨٩٥ جلسة بتاريخ ٩/١٢/٢٠١٢. أشار إلى هذا عليات، محمد نجم إبراهيم، ٢٠١٩، الاتجاهات القانونية لتنظيم الإضراب في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كلا من فرنسا ومصر والأردن، مصدر سابق، ص ٣٣
- 22 Cass. Soc. 28. June. 1951. DR. soc. September 1951. P. 532. أشارت إليه جمال الدين، سامية، ٢٠١٩، التنظيم القانوني لحق التظاهر والإضراب والاعتصام، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص ١٠٨

- <sup>23</sup> Burn et calland-droit du travail-t. 11 2eed-sirey 1978-p427
- <sup>24</sup> CE 22 Avril 2010 Le droit de greve es tune liberte fondamentale susceptible d etre protegee par le juge des refrres, France
- <sup>25</sup> د. العكيدي، ثامر نجم عبد الله، ٢٠١٦، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحرريات الموظف العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ص ٣٩٠
- <sup>26</sup> د. غافل، سعيد فروري، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهريين، العراق، ص ١٤.
- <sup>27</sup> Andre Pouille, Libertes publiques et droits de I homme, Dalloz, 16 ieme edition, 2008, p.191
- <sup>28</sup> د. العكيدي، ثامر نجم عبد الله، مصدر سابق، ص ٣٩٢
- <sup>29</sup> د. أبو زيد، محمد عبد الحميد، ٢٠١٥، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة نشر، ص ٤٣
- <sup>30</sup> المحمودي، ميثم غانم جبر، ٢٠١٥، التنظيم القانوني للحق في الاضراب، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، ص ٢٤
- <sup>31</sup> د. أحمد، علي عبد العال سيد، ١٩٩٧، حق الاضراب في المرافق العامة، ط٢، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ص ١٠٨
- <sup>32</sup> ينظر المادة (٣٤٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، ويقابلها المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري رقم (٧١) لسنة ٢٠٢١ المعدل في ١٣/٦/٢٠٢١
- <sup>33</sup> Sinay et Javillier, La greve, t. 6 du traite de droit du travil publie sous la direction de G. H. Camerlynck, 2e ed 1984. P.161
- <sup>34</sup> د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ١٥
- <sup>35</sup> د. حبيب، محمود أبو السعود، ١٩٩٠، الموظف العام وممارسة الحقوق والحرريات السياسية، دار الثقافة الجامعية، القاهرة، ص ١٤٢
- <sup>36</sup> Louis Favoreu, Droit Constitutionnel, 14 ieme edition, Dalloz, France, 2011.p.958
- <sup>37</sup> دياب، فوزي إبراهيم محمد، ٢٠٢١، التنظيم القانوني لحق الاضراب في المرافق العامة، بحث منشور، جامعة مصراتة، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، العدد ١٢، فيبروري، ص ٨
- <sup>38</sup> د. أبو عمرو، مصطفى احمد، ٢٠٠٩، التنظيم القانوني لحق الاضراب، دار الكتب القانونية، القاهرة، ص ١٢٢-١٢٤
- <sup>39</sup> د. عبد الباسط، عبد المحسن، ١٩٩٥، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، ص ٩١
- <sup>40</sup> د. حسن، صلاح علي علي، ٢٠١٢، تنظيم الحق في الاضراب في التشريعات العربية المقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ٤٥
- <sup>41</sup> د. المتيت، أبو اليزيد علي، ١٩٨٤، النظم السياسية والحرريات العامة، ط٣، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ص ٢٨١
- <sup>42</sup> د. حسن، صلاح علي علي، مصدر سابق، ص ٥٥
- <sup>43</sup> د. عبد المحسن، عبد الباسط، مصدر سابق، ص ١٥١
- <sup>44</sup> د. بدوي، ثروت، ٢٠٠٦، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤١٢
- <sup>45</sup> طالب، مصدق عادل، ٢٠٠٥، الإضراب للعمال وأثاره، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ص ٤٧
- <sup>46</sup> د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ٣٨
- <sup>47</sup> د. المصدر السابق نفسه، ص ٥١-٥٢

- 48 د. عامر، حمدي عطية مصطفى، ٢٠١٥، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، دراسة مقارنة، ط١، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، ص٣١٣
- 49 د. محفوظ، عبد المنعم، بلا سنة نشر، علاقة الفرد بالسلطة، الحريات العامة وضمانات ممارستها، دراسة مقارنة، المجلد الأول والثاني، ط١، ص٨٢٧
- 50 د. الصالح، عثمان عبد الملك، ضمانات حقوق الإنسان في الكويت بين النظرية والتطبيق، بحث منشور، مجلة الحقوق والشريعة، جامعة الكويت، ص٤٢-٤٣ أشار إليه د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص٦٣
- 51 د. أبو عمرو، مصطفى أحمد، مصدر سابق، ص٧١
- 52 لحسن، عويسات، ٢٠١٦-٢٠١٧، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، ص٣٠
- 53 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص٢٧
- 54 د. حبيب، محمود أبو السعود، بلا سنة نشر، الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات، الايمان للطباعة، ص١٦٦
- 55 د. يوسف، علاء الدين محمد كمال، ٢٠١١، الحقوق والحريات السياسية للموظف العام، دراسة مقارنة في النظامين المصري والفرنسي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بنها، مصر، ص٢١١
- 56 Gustave peiser- droit de la fonction publique-Dalloz- 19e edition, paris-2005. P. 115
- 57 ينظر الفقرة (٥) من المادة (١٣) من قانون إدارة الدولة للمرحلة الانتقالية لسنة ٢٠٠٤.
- 58 ينظر المادة (١٩٢) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨
- 59 د. الزيات، طارق حسنين، ١٩٩٨، حرية الرأي لدى الموظف العام، ط٢، بدون ناشر، ص٣٢٧-٣٢٨
- 60 وادي، خيرى عمر أبو بكر، ٢٠١٥، التنظيم القانوني لحقي الإضراب والتظاهر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص٤٠
- 61 د. السائح، عبد الوهاب خليفة الصويجي، ٢٠١٦، إضراب الموظفين بين الإجازة والتجريم دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص٤٥
- 62 د. عجيز، محمد محمد احمد، بلا سنة نشر، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص٢٠١-٢٠٢
- 63 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص٣٥
- 64 المصدر السابق نفسه، ص٣٦
- 65 د. حسن، صلاح علي علي، مصدر سابق، ص٥٦
- 66 د. السائح، عبد الوهاب خليفة الصويجي، مصدر سابق، ص٥١
- 67 د. المحمودي، ميثم غانم جبر، ٢٠١٦، حق الإضراب بين الحظر والاباحة، دراسة مقارنة، ط١، دار الفكر والقانون، مصر، ص٦٤
- 68 Belorgey (G): Le droit de la grève et la fonctionnement des services publics, 1964. P. 114
- 69 د. عبد المحسن، عبد الباسط، مصدر سابق، ص٤٣٥
- 70 د. عبد المعطي، أمل حمزة، ٢٠١٢، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص٢٨٩
- 71 مهران، سامية جابر محمد، ٢٠١٩، التنظيم القانوني لحق التظاهر والإضراب والاعتصام دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص١١٧

<sup>72</sup> H. Sinay et J-C-Javillier, traite de droit de travail. T. 6. la grève, dalloz 2<sup>eme</sup> ed. 1984. p.172

- <sup>73</sup> طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص ٢٩
- <sup>74</sup> مهران، سامية جابر محمد، مصدر سابق، ص ١١٨
- <sup>75</sup> عبد الوهاب، برتيمه، ٢٠٠١، الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام دراسة مقارنة، مع الاهتمام بالجزائر وفرنسا، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، ص ٣٧
- <sup>76</sup> مهران، سامية جابر محمد، مصدر سابق، ص ١٢٠
- <sup>77</sup> ينظر المادة (٢٣٠) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
- <sup>78</sup> مهران، سامية جابر محمد، مصدر سابق، ص ٣٢
- <sup>79</sup> ينظر المادة (١٣٦) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل
- <sup>80</sup> د. السائح، عبد الوهاب خليفة الصويغي، مصدر سابق، ص ٥٧
- <sup>81</sup> طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص ٣٢
- <sup>82</sup> د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ٤٧
- <sup>83</sup> د. النهري، مجدي مدحت، ٢٠٠١، قيود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، مكتبة الجلاء الحديثة بالمنصورة، مصر، ص ٩٣
- <sup>84</sup> د. محمد، مصطفى محمد محمود، مصدر سابق، ص ٣٩١
- <sup>85</sup> Jean-Maire Auby et Robert Dusos-ADER, Droit administratif, Dalloz, 1977, p.171 et s
- <sup>86</sup> د. خليل، علي عبد الفتاح محمد، ٢٠٠٢ و ٢٠٠٧، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤٧٠
- <sup>87</sup> الدريبي، محمد نجم جلاب، ٢٠١٣، حرية الموظف في التعبير عن الرأي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العراق، ٢١١٩-١٢٠٠
- <sup>88</sup> د. محمد، مصطفى محمد محمود، مصدر سابق، ص ٣٩١
- <sup>89</sup> الدريبي، محمد نجم جلاب، مصدر سابق، ص ١٢٠
- <sup>90</sup> د. خليل، علي عبد الفتاح محمد، مصدر سابق، ص ٤٧١
- <sup>91</sup> د. محمد، مصطفى محمد محمود، مصدر سابق، ص ٣٩٢
- <sup>92</sup> د. بدران، محمد محمد، ١٩٩٢، مضمون فكرة النظام العام ودورها في مجال الضبط الإداري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٩
- <sup>93</sup> ينظر المادة (٣٤) من دستور فرنسا لسنة ١٩٥٨ المعدل لسنة ٢٠٠٨
- <sup>94</sup> د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ١٦٠-١٦١
- <sup>95</sup> د. هلال، ناصف امام سعد، ١٩٨٤، إضراب العاملين بين الاجازة والتحرير-تشريعا وقضاء وفقها، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، ص ٩١
- <sup>96</sup> د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ١٧٧-١٨٤
- <sup>97</sup> Revero (jean) et Savitier (jean): Droit du travail—P.U. France. Paris, 1956. P. 182
- <sup>98</sup> د. السائح، عبد الوهاب خليفة الصويغي، مصدر سابق، ص ٩٠
- <sup>99</sup> الجبالي، علي محمد، ٢٠١٤، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٤، ص ٤٤-٤٥
- <sup>100</sup> الخليفي، عبد الرحمن، ٢٠١٤، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ص ٧١
- <sup>101</sup> ينظر الفقرات (ثانيا، ثالثا، خامسا) من المادة (١٦٢) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ

- 102 الفقرة ثانيا من المادة ١٥٨ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- 103 د. عجيز، محمد محمد احمد، مصدر سابق، ص٢٠٥
- 104 د. احمد، منصور محمد، ١٩٩٩، الحرية النقابية للموظف العام، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص٩٠٦
- 105 د. وادي، خيرى عمر أبو بكر، مصدر سابق، ص٣٨
- 106 د. بوضياف، عمار، ٢٠١٥، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر ٠٣-٠٦ والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط١، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ص١٢٤
- 107 د. جعفر، محمد أنس قاسم، ١٩٩٦، الموظف العام وممارسة العمل النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص٨٧
- 108 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص٩٤
- 109 الفقرة (ثالثا) من المادة (٢٢) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ
- 110 ينظر المادة (٢) من قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧
- 111 ينظر المادة (٧٦) من دستور مصر لسنة ٢٠١٤ المعدل لسنة ٢٠١٩
- 112 د. قنديل، أشرف عبد القادر، ٢٠١٤، الإضراب بين الإباحة والتحریم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، ص٧٢
- 113 مهران، سامية جابر محمد، مصدر سابق، ص١٤٨
- 114 المصدر السابق نفسه، ص١٢٠
- 115 د. عبد البر، فاروق، ١٩٩٨، دور مجلس الدولة المصري في حماية حريات الموظف العام، بلا اسم مطبوعة نشر او مكان نشر، ص٤٠٥
- 116 ينظر الفقرة (أولا) من المادة (١٦٢) من قانون العمل العراقي (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ
- 117 ينظر الفقرة (خامسا من المادة ١٦٢) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ
- 11٨ ينظر المادة (١٩٢) من قانون العمل المصري (١٢) لسنة ٢٠٠٣
- 11٩ د. عبد المعطي، أمل محمد حمزة، مصدر سابق، ص٢٨٨
- 1٢٠ لحسن، عويسات، مصدر سابق، ص٧٣
- 1٢١ وادي، خيرى عمر أبو بكر، مصدر سابق، ص٣٦
- 1٢٢ ينظر المادة (١٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ
- 1٢٣ د. حس، صلاح علي علي، مصدر سابق، ص١٠٣
- 1٢٤ المصدر السابق نفسه، ص٨٥
- 125 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص٨٣
- 1٢٦ د. السائح، عبد الوهاب خليفة الصويعي، مصدر سابق، ص٨١
- 127 ينظر المادة (١٧٠) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ
- 128 د. حسن، صلاح علي علي، مصدر سابق، ص١٠٧
- 129 د. عبد الرسول، احمد محمد، ٢٠١٣، الإضراب في القانون المصري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، مصر، ص٩٧
- 130 Bachy (jean-Paul): evolution et modes de grègement des grèves en France. Dr.soc.1976. p.103
- 131 د. عبد المحسن، عبد الباسط، ٢٠٠٠، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص٢٢
- 132 د. السائح، عبد الوهاب خليفة الصويعي، مصدر سابق، ص٨٥
- 133 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص٩١
- 134 د. حسن، صلاح علي علي، مصدر سابق، ص١٠٩

- 135 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص ٨٧
- 136 د. خليل، علي عبد الفتاح محمد، مصدر سابق، ص ٤٨١
- 137 د. هلال، ناصف إمام سعد، مصدر سابق، ص ١٠٥
- 138 د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ١٨٧
- 139 وادي، خيري عمر أبو بكر، مصدر سابق، ص ٣٩
- 140 الجبالي، علي محمد، مصدر سابق، ص ٤٧-٤٨
- 141 Laurent Blanc (La fonction publique)-ترجمة عبدة، أنطوان، ١٩٧٣، منشورات عويدات، ط١، بيروت، ص ١٦٠
- 142 ينظر المادة (٢٤٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل
- ١٤٣ مهران، سامية جابر محمد، مصدر سابق، ص ١٥٢
- ١٤٤ ينظر المادة (١٢٣) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون رقم (١٤١) لسنة ٢٠٢١
- 145 د. خليل، علي عبد الفتاح محمد، مصدر سابق، ص ٥٠٣-٥٠٥
- 146 د. محمد، احمد محمد عبد الرسول، مصدر سابق، ص ١٨١
- 147 د. أحمد، منصور محمد، مصدر سابق، ص ٧٩٩
- 148 ينظر الفقرة (أولاً) من المادة (٨٠) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ
- 149 د. عبد المعطي، امل حمزة، مصدر سابق، ص ٣٠٥
- 150 د. احمد، منصور محمد، مرجع سابق، ص ٨١٣
- 151 Laurent Blanc: La fonction publique, Paris, 1971, p.126
- 152 د. عبد المعطي، امل حمزة، مصدر سابق، ص ٣٠٦
- 153 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص ١١٩
- 154 ينظر الفقرة (ثانياً) من المادة (٥٧) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ
- ١٥٥ ينظر الفقرة (ج) من المادة (١١) ثانياً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨
- ١٥٦ ينظر المادة (١٩٥) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ
- 157 ينظر المادة (١٩٧) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ
- 158 ينظر المادة (٦١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ
- 159 ينظر المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ
- 160 طالب، مصدق عادل، مصدر سابق، ص ١١٠
- 161 د. احمد، منصور محمد، مصدر سابق، ص ٨١٦-٨٢٤
- 162 د. محمد، احمد محمد عبد الرسول، مصدر سابق، ص ٢٩٦
- 163 د. عبد العال، محمد حسنين، مصدر سابق، ص ١٢٢
- 164 د. توفيق، هشام محمد، ٢٠١٤، المسؤوليات الثلاثة للموظف العام (التأديبية-الجنائية-المدنية)، دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الانجلوسكسوني، دار الكتاب الحديث، مصر، ص ١٣
- 165 د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ٢١٠
- 166 د. عبد المعطي، امل محمد حمزة، مصدر سابق، ص ٣١٠
- 167 د. المصدر السابق نفسه، ص ٣١١
- 168 ينظر المادة (٣٦٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل
- 169 ينظر المادة (٣٦٦) من قانون العقوبات العراقي، رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل
- 170 ينظر المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون رقم (١٤١) لسنة ٢٠٢١

- 171 ينظر الفقرة (أ) من المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون رقم (١٤١) لسنة ٢٠٢١
- 172 ينظر الفقرة (ب) من المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون رقم (١٤١) لسنة ٢٠٢١
- 173 ينظر المادة (٣٧٥) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون (١٤١) لسنة ٢٠٢١
- 174 ينظر المادة (٣٦٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل
- 175 ينظر الفقرة (أ) من المادة (٣٦١) مكرر من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون (١٤١) لسنة ٢٠٢١
- 176 ينظر المادة (٣٦٢) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون (١٤١) لسنة ٢٠٢١.
- ١٧٧ د. غافل، سعيد فروري، مصدر سابق، ص ٢٢١

المصادر

References

**First: The Books**

- i. Abu Zaid, Dr. Muhammad Abdul Hamid, The Reference in Administrative Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, without a year of publication, p. 43
- ii. Ahmed, Dr. Ali Abdel-Al Sayed, 1997, The Right to Strike in Public Utilities, 2nd Edition, Dar Al-Kutub Foundation, Kuwait, p. 108
- iii. Abu Amr, Dr. Mustafa Ahmed, 2009, the legal organization of the right to strike, Dar al-Kutub al-Qanuniyya, Cairo, pp. 122-124
- iv. Al-Matit, Dr. Abu Al-Yazid Ali, 1984, Political Systems and Public Freedoms, 3rd Edition, University Youth Foundation, Alexandria, p. 281
- v. Al-Zayyat, Dr. Tariq Hassanein, 1998, Freedom of Opinion for the Public Employee, 2nd Edition, without publisher, pp. 327-328
- vi. Al-Nahry, Dr. Magdy Medhat, 2001, Restrictions on the Public Official's Exercise of Political Rights and Freedoms, Al-Galaa Modern Library in Mansoura, Egypt, p. 93
- vii. Al-Khelaifi, Dr. Abdel-Rahman, 2014, Al-Wajeez in Labor and Social Security Disputes, Dar Al-Uloom for Publishing and Distribution, Algeria, p. 71
- viii. Ahmed, Dr. Mansour Mohamed, 1999, Freedom of Association for the Public Employee, A Comparative Study, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, p. 90
- ix. Al-Sabahi, Dr. Muhammad Refaat, Without a Publication Year, The Civil Responsibility of the Syndicate for the Workers' Strike, Ain Shams Library, Cairo, p. 12
- x. Ahmed, Dr. Mansour Mohamed, 1999, Freedom of Association for the Public Employee, A Comparative Study, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, p. 813
- xi. Badawi, Dr. Tharwat, 2006, Administrative Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, pg. 412
- xii. Badran, Dr. Muhammad Muhammad, 1992, the content of the idea of public order and its role in the field of administrative control, a comparative study, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, p. 9
- xiii. Boudiaf, Dr. Ammar, 2015, the public function in Algerian legislation, a study in the light of Order 06-03 and the special basic laws supported by the jurisprudence of the State Council, 1st Edition, Bridges for Publishing and Distribution, Algeria, p. 124.
- xiv. Jaafar, Dr. Muhammad Anas Qassem, 1996, The Public Employee and the Practice of Union Work, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, p. 87
- xv. Habib, Dr. Mahmoud Abu Al-Saud, 1990, the public servant and the exercise of political rights and freedoms, University Culture House, Cairo, p. 142
- xvi. Habib, Dr. Mahmoud Abu Al-Saud, without a year of publication, the public servant and the exercise of rights and freedoms, faith for printing, p. 166

- xvii. Amer, Dr. Hamdi Attia Mustafa, 2015, Provisions of the Public Employee in the Legal, Positive and Islamic System, Comparative Study, 1st Edition, Al-Wafa Legal Library, Egypt, p. 313
- xviii. Abdel Muti, Dr. Amal Hamza, 2012, The Right to Strike and Demonstrate in Contemporary Political Systems, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, p. 289
- xix. Abdel Mohsen, Dr. Abdel Basset, 2000, The role of mediation in settling collective labor disputes, a comparative study, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, p. 22.
- xx. Abdel Basset, Dr. Abdel Mohsen, 1995, The Strike in Labor Law, Dar Al-Nasr for Distribution and Publishing, Cairo, p. 91
- xxi. Ajeez, Dr. Muhammad Muhammad Ahmad, Without a Publication Year, Freedom of Opinion in Labor Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, pp. 201-202.
- xxii. Kandil, Dr. Ashraf Abdel Qader, 2014, The Strike between Permissibility and Prohibition, A Comparative Study, New University House, Egypt, p. 72
- xxiii. Kamel, Dr. Nabila Abdel Halim, 1992, Public Service According to the Provisions of the Administrative Judiciary in France and Egypt, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, pp. 417 and beyond.
- xxiv. Laurent Blanc (La fonction publique), -Abda translation, Antoine, 1973, Oweidat Publications, 1st ed., Beirut, p. 160
- xxv. Mahfouz, Dr. Abdel Moneim, Mahfouz, no publication year, the individual's relationship with authority, public freedoms and guarantees of their exercise, a comparative study, volumes I and II, 1, p. 827
- xxvi. Med. Hisham Muhammad Tawfiq, Hisham Muhammad, 2014, The Three Responsibilities of the Public Employee (Disciplinary-Criminal-Civil), a comparative study between the Latin system and the Anglo-Saxon system, Dar Al-Kitab Al-Hadith, Egypt, p. 13.

### **Second: Theses and Scientific Letter**

- i. Al-Akedi, Dr. Thamer Najm Abdullah, 2016, The role of the administrative judiciary in protecting the rights and freedoms of the public employee, PhD thesis, Faculty of Law, Ain Shams University, p. 390.
- ii. The tourist, Dr. Abdel Wahab Khalifa Al-Suwai'i, 2016, Employees' strike between vacation and criminalization, a comparative study, PhD thesis, Faculty of Law, Alexandria University, p. 45.
- iii. Abdel Rasoul, Dr. Ahmed Mohamed, 2013, The Strike in Egyptian Law, PhD thesis, Faculty of Law, Beni Suef University, Egypt, p. 97.
- iv. Moawad, Dr. Islam Fouad Mahmoud, 2015, the public servant and the exercise of rights and public freedoms, an analytical and authentic study in the light of the provisions of the administrative and constitutional judiciary, PhD thesis, Faculty of Law, Alexandria University, p. 278.
- v. Mohamed, Dr. Ahmed Mohamed Abdel Rasoul, 2013, The Strike in Egyptian Law, PhD thesis, Faculty of Law, Beni Suef University, Egypt, p. 20.

- vi. Hilal, Dr. Nassef Imam Saad, 1984, Workers' Strike between Vacation and Prohibition - Legislation, Judiciary and Jurisprudence, PhD thesis, Faculty of Law, Ain Shams University, Egypt, p. 91.
- vii. Al-Daribi, Muhammad Najm Gallab, 2013, employee freedom of expression, a comparative study, master's thesis, College of Law, Al-Mustansiriya University, Iraq, 119-120.
- viii. Al-Jabali, Ali Muhammad, 2014, The Right of Public Employees to Strike in Jordanian Law, Master's Thesis, Faculty of Law, Middle East University, pp. 44-45.
- ix. Al-Mahmoudi, Maytham Ghanem Gabr, 2015, the legal regulation of the right to strike, MA thesis, Faculty of Law, Mansoura University, Egypt, p. 24.
- x. Talib, Mosaddeq Adel, 2005, The Strike by Workers and Its Effects, Master Thesis, College of Law, University of Baghdad, p. 47.
- xi. Abdul-Wahhab, Bartima, 2001, The Strike and the Principle of Continuity of General Facility, A Comparative Study, with Interest in Algeria and France, Master Thesis, Cairo University, p. 37.
- xii. Lahcen, Aouissat, 2016-2017, Legal Guarantees and Controls for Exercising the Right to Strike in Public Service, Master's Thesis, Faculty of Law and Political Science, Dr. Taher Moulay Saida University, p. 30.
- xiii. Mahran, Samia Gaber Mohamed, 2019, The legal regulation of the right to demonstrate, strike and sit-in, a comparative study between Egypt and France, Master's thesis, Faculty of Law, Alexandria University, p. 117.
- xiv. Wadi, Khairy Omar Abu Bakr, 2015, the legal regulation of the rights to strike and protest, MA thesis, Faculty of Law, Alexandria University, p.40.
- xv. Al-Saleh, Dr. Othman Abdul-Malik, Guarantees of human rights in Kuwait between theory and practice, published research, Journal of Law and Sharia, Kuwait University, pp. 42-43 referred to by Dr. Saeed Furori Ghafel, a previous source, p. 63.
- xvi. Diab, Fawzi Ibrahim Muhammad, 2021, the legal regulation of the right to strike in public utilities, published research, Misurata University, Journal of Legal Research, College of Law, No. 12, Feburi, 2021, p. 8.

### **Third: Constitutions, Laws, and Regulations**

- i. The Constitution of Iraq for the year 2005.
- ii. Egypt's 2014 Constitution.
- iii. The French Constitution of 1958 as amended for the year 2008.
- iv. The Iraqi Unified State Administration Law for the Transitional Period of 2004.
- v. Iraqi Labor Law No. 37 of 2015.
- vi. Iraqi Labor Law No. 77 of 1987.
- vii. Iraqi Penal Code No. 111 of 1969.
- viii. Law of Trade Union Organization for Iraqi Workers No. 52 of 1987.
- ix. State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991 amended by Law No. 5 of 2008 of Iraq.

- x. The Iraqi Reconciliation and Arbitration System for Resolving Disputes between Employers and Workers No. 63 of 1954.
- xi. Egyptian Labor Law No. 12 of 2003 amended by Law No. 180 of 2008.
- xii. Egyptian Penal Code No. 58 of 1937.
- xiii. Egyptian Penal Code No. 58 of 1937, amended by Law No. 71 of 2021.
- xiv. Egyptian Penal Code No. 58 of 1937, as amended by Law No. 141 of 2021.
- xv. Egyptian Civil Service Law No. 81 of 2016.

#### **Fourth: Judicial Rulings and Fatwas**

- i. Judgment of the Iraqi Supreme Administrative Court No. 178 Discipline / Discrimination 2013 issued on 24/7/2003.
- ii. Judgment of the Supreme Administrative Court in Egypt, Appeal No. 24587 on 04/18/2015.
- iii. Fatwa of the General Assembly of the Fatwa and Legislation Departments of the Egyptian State Council No. 895 session, dated 9/12/2012.

#### **Fifth: Foreign References.**

- i. Burn et calland-droit du travail-t. 11 2eed-sirey 1978-p427
- ii. Auby (J.M) et Ader (R, D): Droit administrative, Dalloz, 1977, p. 199
- iii. B. Teyssie: Greve, Guide juridique. Dalloz, tome 3, Paris, 1987, P. 279
- iv. Andre Pouille, Libertes publiques et droits de I homme, Dalloz, 16 ieme edition, 2008, p.19
- v. Sinay et Javillier, La greve, t. 6 du traite de droit du travail publie sous la direction de G. H. Camerlynck, 2e ed 1984. P.161
- vi. Louis Favoreu, Droit Constitutionnel, 14<sup>ieme</sup> edition, Dalloz, 2011.p.958
- vii. Gustave peiser- droit de la fonction publique-Dalloz- 19e edition, paris-2005. P. 115
- viii. Belorgey (G): Le droit de la grève et la fonctionnement des services publics, 1964. P. 114
- ix. H. Sinay et J-C-Javillier, traite de droit de travail. T. 6. la grève, dalloz 2<sup>eme</sup> ed. 1984. p.172
- x. Jean-Maire Auby et Robert Dusos-ADER, Droit administratif, Dalloz, 1977, p.171 et s
- xi. Revero (jean) et Savitier (jean): Droit du travail—P.U. France. Paris, 1956. P.182.
- xii. Bachy (jean-Paul): evolution et modes de regalement des grèves en France. Dr.soc.1976. p.103
- xiii. Laurent Blanc: La fonction publique, Paris, 1971, p.126
- xiv. Cass. Soc. 28. June. 1951. DR. soc. September 1951. P. 532.
- xv. CE 22 Avril 2010 Le droit de greve es tunc liberte fondamentale susceptible d etre protegee par le juge des refrrs