



إشكاليات التنظيم التشريعي لحق الإضراب
دراسة في قانون العمل المصرى المقارن

كلية الحقوق
دكتورة
رندا محمد صميده
كلية الحقوق - جامعة القاهرة
جامعة القاهرة



كلية الحقوق
جامعة القاهرة

مقدمة

عانى العمال منذ القدم من اختلال التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال مالكي رؤوس الأموال، المتحكمين في سوق العمل، وقد هدتهم فطرتهم السليمة إلى أن أقوى سلاح يملكونه لمواجهة أصحاب الأعمال، ولعله السلاح الوحيد الذي يملكونه في هذه العلاقة غير المتكافئة، هو التوقف عن العمل للضغط عليهم للاستجابة إلى مطالبهم المهنية، وتذكر أدبيات قانون العمل وقوع إضرابات في مصر الفرعونية في عامي 1490 و1283 قبل الميلاد⁽¹⁾، ولا يُعد الإضراب بذلك ظاهرة حديثة، بل هو حقيقة واقعية موهلة في القدم، لجأ إليها العمال بصورة تلقائية كمعادل لسلطة صاحب العمل مصدر القرارات الاقتصادية والاجتماعية والتأديبية، ووسيلة تصحيح فعالة لتقليل الفجوة بين مركز العمال وأصحاب الأعمال.

ويُعد الإضراب عاملاً رئيسياً في إعادة التوازن بين الطبقة العاملة وطبقة أصحاب الأعمال، بل أنه الوسيلة الطبيعية التي يتحقق بها هذا التوازن من الناحية الفعلية، وإذا كان الإضراب ليس هو الوسيلة الوحيدة لحل منازعات العمل الجماعية، إذ يوجد إلى جواره العديد من الوسائل، والتي تتسم بالسلمية، وتبتعد عن الطابع التنازعي الذي يكتسبه الإضراب، مثل المفاوضة الجماعية والوساطة والتوفيق، إلا أن هذه الوسائل الأخرى تستغرق وقتاً أطول، فضلاً عن أن صاحب العمل يظل محتفظاً فيها بمركزه المتفوق في مواجهة العمال، ولذلك فإن الإضراب يُعد وسيلة ناجعة في نجاح الوسائل الأخرى لحل منازعات العمل الجماعية، فالتلويح به أثناء إعمال هذه الوسائل يُعد عاملاً قوياً في إنجازها.

ويُعد الإضراب بذلك أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تتمتع بها الطبقة العاملة، بحسبان أن هدفه هو تصحيح عدم التوازن الاقتصادي والاجتماعي الذي تعاني منه هذه الطبقة في علاقتها مع أصحاب الأعمال.

والإضراب حركة مؤقتة بطبيعتها تنتهي إما بنجاحه باستجابة صاحب العمل

(1) BRUN (A.) et GALLAND (H.) «Droit du travail», Sirey, Paris 1958, p. 882.

لمطالب العمالية سواء كلياً أو جزئياً أو حتى بقبوله التفاوض مع العمال بشأنها وعودة العمال إلى أعمالهم، أو بفشله بإصرار صاحب العمل على عدم الاستجابة لمطالب العمال، واستسلام هؤلاء الأخيرين وعودتهم أيضاً إلى أعمالهم.

ويتسم الإضراب - بالإضافة إلى التأقيت - بأنه ذو ذاتية خاصة، إذ يسمح للعمال بالتوقف عن العمل مع عدم ترتيب الآثار المرتبطة بعدم تنفيذ التزاماتهم، ومن ثم فهو كظاهرة جماعية لا يمكن تفسيره على ضوء قواعد القانون المدنى، تلك القواعد الموضوعية لحكم الظواهر الفردية⁽¹⁾.

واعترف المشرع فى معظم دول العالم للعمال بالحق فى الإضراب، فقد كان لزاماً على المشرع أن يمنح العمال أداة قانونية قادرة على التغيير، ووسيلة ضاغطة يستطيعون من خلالها التأثير على أصحاب الأعمال، ليحصلوا منهم على بعض حقوقهم، حتى تصبح علاقاتهم - وإن لم تصل إلى التكافؤ - أقرب إلى التكافؤ.

وحق الإضراب ليس حقاً مطلقاً، بل يتعين أن توضع له ضوابط وحدود - شأنه شأن سائر الحقوق - تمنع التعسف فى استخدامه، ويتعين على المشرع حين ينظم ممارسة هذا الحق أن يراعى التوازن بين الدفاع عن المصالح المهنية والذي يُعد الإضراب أبرز وسائله، وحماية المصلحة العامة ومصالح أصحاب الأعمال والتي قد يمثل الإضراب اعتداءً عليها.

وعلى المستوى الدولى لم تصدر عن منظمة العمل الدولية أية اتفاقية أو توصية خاصة بالإضراب، إلا أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية ساهمت بأقتدار فى وضع الكثير من المبادئ والقرارات المتعلقة بحق الإضراب.

وفى فرنسا نصت مقدمة دستور سنة 1946 على حق العمال فى الإضراب، كما دعا المشرع الدستورى المشرع العادى إلى إصدار القوانين التى تنظم ممارسته، إلا أنه لم تصدر قوانين فى هذا الشأن، ومن ثم فإن حق الإضراب فى فرنسا هو حق مقرر دستورياً، ولكن لم ينظم المشرع ممارسته، فقد خص المشرع إضراب العاملين بالقطاع الخاص بمادة واحدة فى قانون العمل، وأفرد لإضراب العاملين فى المرافق العامة خمس مواد، لما قد يترتب على الإضراب فيها من نتائج

(1) د. أكرم الخولى «دروس فى قانون العمل» - مطبعة نهضة مصر - القاهرة 1957 - ص 215.

قد تمس السيادة الوطنية من جهة، ولضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد من جهة أخرى.

وإذا كان المشرع الفرنسي قد عزف عن تنظيم الإضراب تنظيمياً يحدد ملامح هذا الحق، وحدود وضوابط ممارسته، فإن الفقه والقضاء الفرنسيين كان لهما شأن آخر، إذ ساهما معاً بجد واقتدار في وضع أسس نظرية فقهية قضائية ثرية تثير الانتباه، وجديرة بالدراسة والتحليل.

وفي مصر انتظر العمال عقوداً طويلة حتى اعترف لهم المشرع بحق الإضراب في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وقام بتنظيمه في هذا القانون لأول مرة، وتلا ذلك اعتراف الدستور الحالي بحق العمال في الإضراب.

وتهدف دراستنا إلى تحليل تنظيم قانون العمل المصري لممارسة العمال لحق الإضراب في ضوء المبادئ التي وضعتها لجنة الحريات النقابية من جهة، والأسس التي وضعها الفقه والقضاء الفرنسيان من جهة أخرى.

ودراسة التنظيم التشريعي المصري لحق الإضراب تقتضى أن تسبقها دراسة لماهية الإضراب ومدى مشروعيته كمدخل ضروري لدراسة الإضراب وعلى ذلك تنقسم دراستنا إلى فصلين على النحو التالي:

الفصل الأول: مدخل لدراسة الإضراب.

الفصل الثاني: تنظيم قانون العمل المصري لحق الإضراب.

والله الموفق والمستعان

كلية الحقوق
جامعة القاهرة

الفصل الأول مدخل لدراسة الإضراب

تقتضى دراسة تنظيم قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 لحق الإضراب الوقوف فى البداية على ماهية الإضراب (المبحث الأول)، ثم بيان مدى مشروعيته (المبحث الثانى).

المبحث الأول ماهية الإضراب

يتسم تحديد ماهية الإضراب بأهمية خاصة ذلك أنه إذا كان التحرك العمالى الجماعى يتفق مع مفهوم الإضراب فإن العمال يتمتعون بحماية قانونية، وعلى العكس إذا كان تحرك العمال لا يُعد إضراباً فإنه ينظر إليه على أنه مجموعة من التصرفات التى يُسأل عنها العمال تأديبياً، إذ يُعد التوقف عن العمل حينئذ خرقاً للالتزام التعاقدى بأداء العمل ويرتب المسؤولية العقدية للعمال.

ولبيان ماهية الإضراب سنتناول على التوالى تعريفه (المطلب الأول)، ثم نحدد عناصره المادية (المطلب الثانى)، وعناصره المعنوية (المطلب الثالث).

المطلب الأول تعريف الإضراب

تدخل المشرع الفرنسى لتنظيم بعض آثار الإضراب دون أن يضع له تعريفاً، وفى ظل غياب التعريف التشريعى للإضراب، ومع اضطراب وقوعه فى مختلف المجالات، اجتهدت محكمة النقض، والفقهاء الفرنسى على حد سواء لوضع تعريف للإضراب يبين العناصر المكونة له، ويرسم إطاره ويبين حدوده.

وفى القانون المصرى، ورغم حداثة التنظيم التشريعى للإضراب، إلا أن الفقه المصرى قد عمد منذ زمن ليس بقريب إلى وضع تعريف له، وبيان مفهومه، فضلاً عن تعرض بعض الأحكام القضائية لتعريف الإضراب،، وعلى ذلك سنتناول على التوالى تعريف الإضراب فى القانون الفرنسى (الفرع الأول)، وتعريفه فى القانون المصرى (الفرع الثانى).

الفرع الأول

تعريف الإضراب فى القانون الفرنسى

كان القضاء الفرنسى يعرف الإضراب فى البداية بأنه التوقف الجماعى والمدبر عن العمل بهدف دعم مطالب مهنية محددة سلفاً، سبق لصاحب العمل رفض تلبيةها⁽¹⁾.

وفى مرحلة لاحقة تخلت محكمة النقض⁽²⁾ عن تطلب رفض صاحب العمل لمطالب العمال المهنية كعنصر فى الإضراب، واكتفت بتعريف الإضراب بأنه التوقف الجماعى والمدبر عن العمل بهدف دعم مطالب مهنية⁽³⁾.

ولم يبتعد الفقه الفرنسى عن هذا التعريف، فعرفه البعض بأنه «توقف العمال توقفاً مدبراً عن العمل بهدف إرغام صاحب العمل على الاستجابة

(1) Cass. soc. 16 mai 1989 , Bull. civ. V,, no 360, Cass. soc. 16 oct. 1985, Dr. soc. 1986, p. 610, 1ère esp., note DÉPREZ (J.), Cass. 23 janv. 1969, Bull. civ. V, no 50, Cass. soc. 17 janv. 1968, Bull. civ. V, no 35.

(2) تجدر الإشارة إلى أنه عند الحديث عن محكمة النقض - فى هذه الدراسة - فإن المقصود هو محكمة النقض الفرنسية، حيث لم يصادفنا أى حكم صادر من محكمة النقض المصرية بشأن الإضراب.

(3) Cass. soc. 21 oct. 2009 , arrêt no 2041. www. courdecassation. fr / publications _ 26 / arrêts _ publiés _ 2986., Cass. soc. 18 juin 1996, Bull. civ. V, no 243, D. 1998, somm. 258, obs. LYON-CAEN (A.). Cass. soc. 18 janv. 1995, Bull. civ. V, no 27, Dr. soc. 1995, p. 183, rapp. WAQUET (Ph.) Cass. soc. 4 nov. 1992, Bull. civ. V, no 529; Dr. soc. 1992, p. 1007, J.C.P. éd. E, 1993, II, p. 420, note SAVÁTIR (J.), et SIAU (B.) «Droit du travail», Larcier, Paris 2013, p. 566. وفى صيغة أخرى هو « التوقف الجماعى والمدبر عن العمل بهدف مساندة مطالب ذات طابع مهنى». Cass. soc. 15 fev. 2006 , Bull. civ. V, no 65 , V. WOLFGANG (F.) «L'exercice du droit de grève dans une entreprise gérant un service public » - Dalloz actualité - le 30 oct. 2010 - www.dalloz-actualite.fr

لمطالبهم»⁽¹⁾. وعرفه البعض الآخر بأنه «كل توقف عن العمل ذو طابع مؤقت، بسبب مطالب فى صالح مجموع العمال أو جزء منهم، وتجد مساندة لها فى مجموعة تمثل الرأى العمالى بما فيه الكفاية»⁽²⁾. وذهب جانب آخر من الفقه إلى أنه «التوقف عن العمل، توقفاً كاملاً ذا طابع جماعى ويجد سببه فى مطالب مهنية»⁽³⁾. وذهب آخرون إلى أن الإضراب هو «الرفض الجماعى والمدير للعمل، إظهاراً لنية العمال بأن يضعوا أنفسهم مؤقتاً خارج العقد، بهدف ضمان نجاح مطالبهم»⁽⁴⁾.

ويلاحظ أن المشرع الفرنسى قد أشار إلى عنصر واحد من عناصر الإضراب، حال تنظيمه لإضراب العاملين فى المرافق العامة، فأشار فى أكثر من موضع إلى أنه يتضمن التوقف المُدبر عن العمل⁽⁵⁾.

الفرع الثانى

تعريف الإضراب فى القانون المصرى

عرف الفقه المصرى الإضراب بأنه «امتناع العمال عن العمل، امتناعاً إرادياً ومديراً، لتحقيق مطالب مهنية»⁽⁶⁾، أو هو «توقف العمال عن العمل توقفاً إرادياً ومديراً لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التى سبق له

(1) RIVERO (J.) et SAVATIER (J.) «Droit du travail» - Puf - 13e éd. 1993 - Paris - p. 339, GIVORD (F.) «La notion et la licéité de la grève», Dr. soc. 1961, p. 29, LEVASSEUR (G.) «La notion de grève», Dr. soc. 1960, p. 654.

(2) DURAND (P.) et VITU (A.) «Traité de Droit du travail» Tome III, Dalloz, Paris 1956. p. 739.

(3) CAMERLYNCK (G.-H.) «Traité pratique de la rupture du contrat de travail», Dalloz, Paris 1959, p. 43.

(4) SINAY (H.) «Traité de droit du travail - La grève», Dalloz, Paris 1966, p. 133.

(5) Art. L. 2512 - 2, L. 2512-3 C. trav.

(6) د. محمود جمال الدين زكى «قانون العمل» - القاهرة 1983 - ص 804.

رفضها من قبل⁽¹⁾، أو هو اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن، دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب، لا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور⁽²⁾. أو هو امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال⁽³⁾.

وعرف القضاء المصري الإضراب بأنه «الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة، لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم»⁽⁴⁾.

وعرف قانون العقوبات الإضراب بطريقة غير مباشرة، بأن عرف الإضراب المعاقب عليه جنائياً، والذي يُحظر على الموظفين أو المستخدمين العموميين القيام به، فقررت المادة "124" منه أن «إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس...».

ويبين مما سبق وجود اتفاق بين الفقه والقضاء في كل من مصر وفرنسا على العناصر الرئيسية المكونة للإضراب، مع اختلاف الألفاظ المستخدمة من كل منهم، هذه العناصر هي التي تضمنها تعريف محكمة النقض له بأنه «التوقف الجماعي والمُتدبر عن العمل بهدف دعم مطالب مهنية».

ويبين من هذا التعريف أن الإضراب يفترض توافر عناصر مادية وأخرى معنوية، وهو ما سنتناوله تفصيلاً في المطلبين التاليين.

- (1) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى «الوسيط في التشريعات الاجتماعية» - الجزء الثاني - «شرح عقد العمل الفردى» - دار النهضة العربية - القاهرة 2009 - ص 770.
- (2) د. سليمان الطماوى «مبادئ القانون الإدارى» - الكتاب الثانى - «نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة» - القاهرة 1973 - ص 177.
- (3) د. محمد حلمى مراد «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - مطبعة نهضة مصر - الطبعة الرابعة - القاهرة 1961 - ص 644.
- (4) حكم محكمة أمن الدولة العليا (طوارئ) فى 16 أبريل 1987 - مجلة المحاماة - العدد الثامن - يونيو 1987 - ص 14.

المطلب الثاني العناصر المادية للإضراب

يفترض الإضراب أن يقوم عمال (الفرع الأول)، بالتوقف عن العمل (الفرع الثاني)، توفقاً جماعياً (الفرع الثالث).

الفرع الأول

التوقف عن أداء عمل تابع ملزم

اتسع في الأونة الأخيرة نطاق التوقف عن العمل، خارج إطار علاقات العمل، فالعديد من الطوائف المستقلة من أصحاب المهن الحرة أدركوا أن توقفهم عن العمل يمثل وسيلة ضغط على السلطات العامة بما يحدثه من اضطراب في الحياة الاجتماعية، إذ يُعد وسيلة فعالة تخدم مطالبهم وتعززها مثل توقف التجار عن العمل وإغلاق محالهم، وكذلك توقف الطلاب عن حضور المحاضرات... إلخ⁽¹⁾، وهذه الحركات لم تستع من الإضراب اسمه فحسب، وإنما كذلك عنصره المادي المتمثل في التوقف الجماعي عن العمل، فضلاً عن هدفه وهو إشباع مطالب جماعية كذا عنصره المعنوية المختلفة، فيتوقفون عن العمل إما احتجاجاً على قرارات معينة، أو لتحقيق مطالب معينة، ولكن هل تعد هذه الممارسات إضراباً وفقاً للمفهوم القانوني للمصطلح؟

تأتي الإجابة على هذا التساؤل بالنفي، ذلك أن المفهوم القانوني للإضراب ينصرف إلى علاقات العمل التابع، الذي يؤدي فيه العامل العمل لحساب صاحب العمل وتحت رقيبته أو إشرافه لقاء أجر، فالإضراب بمفهومه القانوني هو وسيلة يلجأ إليها العمال لتقليل الفجوة بين مركزهم ومركز صاحب العمل، وهو سلاح يستخدمونه للضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم المهنية لما يتسبب فيه توقف العمال عن العمل من خسارة لصاحب العمل، ومن ثم فإن توقف من يعمل لحساب نفسه أي المستقلين في أداء أعمالهم من أصحاب المهن الحرة عن أداء أعمالهم لا يُعد إضراباً، وكذلك توقف الطلبة عن حضور محاضرتهم... إلخ، فإطار ونطاق الإضراب يُحدد بالعمل التابع.

RIVERO (J.) et SAVATIER (J.), op. cit., p. 348.

(1)

ويدل على صحة هذا القول أن جميع التعريفات التي أوردها الفقه والقضاء للإضراب اتفقت على أن الإضراب هو «توقف العمال عن العمل...»، أى أنه يجب أن يقوم به عمال، فإذا توقفت فئات أو أشخاص لا يصدق عليها وصف العمال، أى لا تعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه⁽¹⁾، عن أداء أعمالها، فلا يمكن أن يُعد هذا التوقف إضراباً وفقاً للمفهوم القانوني لهذا المصطلح.

وخلاصة القول أنه إذا كانت كل حركة احتجاجية تتحرك بموجبها جماعة مهنية محددة، فتتوقف عن أداء العمل احتجاجاً على قرارات معينة أو للمطالبة بمطالب معينة تسمى من الناحية الاجتماعية إضراباً، فإن المعنى القانوني للإضراب أكثر تحديداً، إذ ينحصر فيمن يؤديون عملاً تابعاً فحسب.

ويتعين أن يتوقف العمال عن أداء عمل مُلزم، أى يمتنعون عن أداء العمل المُلزمين بأدائه، ويستوى أن يكون مصدر هذا الإلزام القانون أو عقود العمل أو اتفاقية العمل الجماعية أو اللائحة الداخلية للمنشأة، ومن ثم إذا امتنع العمال عن أداء عمل غير ملزمين بأدائه فلا يُعد ذلك إضراباً، وقد قُضى بأن امتناع العمال عن أداء ساعات عمل إضافية غير ملزمة لهم لا يُعد إضراباً⁽²⁾، وبالمثل إذا كان امتناع العمال عن أداء العمل المكلفين به قد تم برضاء صاحب العمل، كما لو جرت عادة صاحب العمل على منح عماله إجازات سنوية أكثر من الإجازات المقررة قانوناً.

الفرع الثاني كليّة الحقوق التوقف عن العمل

يُعد التوقف عن العمل العنصر الأساسى فى الإضراب، فلا يوجد إضراب دون توقف عن العمل، وقد أكدت محكمة النقض ذلك بقولها أن الإضراب لا يتميز قانوناً سوى بالتوقف عن العمل⁽³⁾ فهو العنصر الذى يكمن ويتبلور فيه جوهر

(1) م 1/1 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

(2) Cass. soc. 24 juin. 1954 , Bull. civ. IV, no 335.

(3) Cass. soc. 16 mars 1994, Bull. civ. V, no 92, Cass. soc. 16 mai 1989, précité.

الإضراب ومصدر قوته، فالتوقف عن العمل هو وسيلة الضغط التى يلجأ إليها العمال المضربون لحمل صاحب العمل على الاستجابة إلى مطالبهم، وذلك لما يحمله توقف العمال عن العمل من تهديد لمصالح صاحب العمل، وخسارته مادياً وأدبياً، وتنتج الخسارة الأولى من نقص الإنتاج وأحياناً توقفه تماماً، أما الثانية فتتأتى من أن توقف العمال عن العمل يؤدي - غالباً - إلى عجز صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته قبل المتعاملين معه، وفى أفضل الظروف أدائه لهذه الالتزامات بعد المواعيد المتفق عليها مما يمس سمعته بين عملائه، ويُفقد الثقة فى قدرته على الوفاء بالتزاماته فى المواعيد المتفق عليها.

ويُفترض - بداهة - وقوع الإضراب أثناء وقت العمل، ومن ثم لا يُعد إضراباً تعبير العمال عن مطالبهم بصورة جماعية أثناء أوقات الراحة حتى ولو كانت فترات الراحة مدفوعة الأجر وفقاً للائحة المنشأة أو لاتفاقية عمل جماعية، ولا يجوز فى مثل هذه الحالة حرمان العمال من أجورهم عن فترات الراحة التى تتم فيها الحركات الاحتجاجية⁽¹⁾، وعلى العكس من ذلك فإن قيام العمال بأخذ الراحة فى ذات الوقت بدلاً من أخذها بالتناوب مما يتسبب فى توقف الآلات عن العمل، يُعد توقفاً عن العمل مكوناً للإضراب، حتى وإن ظلت ساعات العمل التى يؤديها كل عامل كما هى لم تتغير أو تنقص⁽²⁾.

والتوقف عن العمل يعد سلوكاً سلبياً يتخذه العمال المضربون، يتمثل فى امتناعهم عن أداء العمل المُلزمين بأدائه، وقد يكون غير محدد المدة، فينوى العمال استمرار توقفهم عن العمل إلى أن تتحقق مطالبهم، وقد يكون محدد المدة، وفى هذه الحالة يستوى أن تكون مدته طويلة أو قصيرة فلا أثر لمدة التوقف عن العمل على تكييف الإضراب، وعلى ذلك يمكن أن يكون التوقف عن العمل قصير المدة فلا تتعدى مدته عدة دقائق⁽³⁾، ويكون فى هذه الحالة بمثابة تحذير لصاحب العمل إذ يوضح جدية عزم العمال على القيام بالإضراب.

(1) Cass. soc. 18 déc. 2001, Bull. civ. V, no 387.

(2) Cass. soc. 21 juill. 1986, D. 1987, somm. 204, obs. ROTSCCHILD - SOURIAC (M.-A.).

(3) Cass. soc. 6 nov. 1958, Dr. soc. 1959, p. 291, Cass. soc. 13 juin 1957, D. 1957, p. 578.

ويرى جانب من الفقه أن معيار التوقف عن العمل هو عدم الذهاب إلى أماكن العمل، وعن طريق هذا المعيار يمكن إثبات وجود التوقف عن العمل أو تخلفه، ومن ثم - فإنه وفقاً لهذا الرأي - يتعين على العمال المضربين عدم الذهاب إلى أماكن العمل، وإذا وُجدوا فيها تعين عليهم مغادرتها⁽¹⁾.

والواقع أننا لا نرى تلازماً لا يقبل الانفصام بين الإضراب وعدم الذهاب إلى العمل أو مغادرته، فلا يوجد ما يمنع قانوناً من تواجد العمال المضربين في أماكن العمل شريطة ألا يعتدوا على حرية العمال غير المضربين في العمل من جهة، وحق صاحب العمل في ممارسة سلطاته المعترف له بها بموجب حق الملكية وحقه في استمرار تسيير مشروعه من جهة أخرى، ومن ثم فلا يوجد ما يمنع تواجد العمال المضربين في أماكن العمل في الإطار السابق كما لو تجمعوا في فناء المنشأة، أو في صالة الاجتماعات بالمنشأة، ومما يؤيد هذا الرأي أن بعض الصور المشروعة للإضراب تفترض طبيعتها تواجد العمال المضربين في أماكن العمل أثناء الإضراب مثل حالة الإضراب قصير المدة والمتكرر، كما سيأتي البيان لاحقاً، فضلاً عن أنه قد يوجد توقف عن العمل، ومن ثم إضراب، حتى مع أداء العمال العدد المعتاد لساعات العمل اليومية، كأن يعتاد العمال أن يحصلوا على فترة الراحة اليومية بالتناوب، حتى تظل الآلات دائمة ولا تتوقف، فإذا اتفق العمال على أخذ فترة الراحة معاً في وقت واحد، وذلك للضغط على صاحب العمل لحمله على الاستجابة إلى مطالبهم المهنية، فإن هذا المسلك من قبيل العمال يُعد إضراباً رغم أن مدة ساعات العمل اليومية للعمال لم يتم إنقاصها⁽²⁾.

وإذا توقف العمال عن أداء العمل الملزمين به، مع توافر الشروط الأخرى لصحة الإضراب، وقع الإضراب صحيحاً أيّاً ما كانت مدته، فليس لمدة الإضراب طال أم قصرت أي تأثير على صحته⁽³⁾. وسواء أكان إضراباً كلياً يشمل جميع

(1) د. عبد الباسط عبد المحسن «الإضراب في قانون العمل» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة 1992 - ص 44 - 45.

(2) Cass. soc. 21 juill. 1986 , précité.

وقد قررت محكمة النقض في هذا الحكم أنه طالما اتخذت الحركة صورة توقف العمل فإنها تعتبر إضراباً.

(3) Cass. soc. 7 avril 1993, Bull. civ. V, no 111, Dr. soc. 1993, p. 607.

عمال المشروع أم جزئياً يقتصر على بعض العمال فقط مع استمرار سائر عمال المشروع في أداء العمل، وسواء توقف العمال المضربون عن العمل في وقت واحد أم لجأوا إلى ما يُسمى بالإضراب الدائر، كأن يتوقف بعض العمال عن العمل في أحد أقسام المشروع في حين يستمر العمل في سائر الأقسام، ثم يُستأنف العمل في هذا القسم على أن يتوقف في قسم آخر وهكذا⁽¹⁾، وسواء توقف العمال عن العمل طوال ساعات العمل اليومية، أم قاموا بإضراب قصير المدة يتخذ طابعاً تحذيرياً، فيكون هدفه الرئيسي لفت انتباه صاحب العمل إلى عزم العمال الجاد على التوقف عن العمل، وغالباً ما يكون التوقف عن العمل في هذه الحالة متكرراً، فيتوقف

(1) والإضراب الدائر قد يكون رأسياً بمعنى أن تتوقف طائفة مهنية في المشروع عن العمل وتستمر سائر الطوائف في أداء عملها، ثم تعاود هذه الطائفة العمل، على أن تتوقف طائفة مهنية أخرى، وقد يكون التوقف أفقياً بمعنى أن يتوقف العمل في إحدى الورش أو الخدمات، مع استمرار سائر الورش والخدمات في العمل، وحينما يعاود عمال هذه الورشة عملهم يتوقف العمل في ورشة أخرى وهكذا - Verdier (M.) «Droit du travail» - Dalloz - Mémentos Dalloz - 1993- p. 351.

وقد اعترفت محكمة النقض صراحة بشرعية الإضراب الدائر. Cass. soc. 14 janv. 1960, Dr. soc. 1960, p. 491 وأن هذه الصورة من صور الإضراب - شأنها شأن سائر الصور - لا تتسم بالتعسف إلا إذا كان من شأنها إحداث خلل بالمشروع، 1964, D. 1964, Cass. soc. 16 juill. 1964, p. 705, note LYON-CAEN (G.) إلا أن المشرع قد حظر صراحة الإضراب الدائر في المرافق العامة فقد قررت المادة 3-2512 L. من قانون العمل بشأن الإضراب في المرافق العامة أنه لا يمكن أن يختلف توقيت التوقف عن العمل وتوقيت استئنافه حسب الطائفة المهنية أو بالنسبة لجميع العمال المعنيين، كما حظرت صراحة التوقف عن العمل بالتناوب. وقد ذهبت إحدى محاكم الاستئناف إلى أن هذا الحكم لا يمكن أن يخص سوى العمال ذوي أوقات عمل واحدة، ولا يطبق في حالة العمل بالفريق أو بالتناوب، ومن ثم قضت بأن قيام عمال شركة نقل عام بتقديم إخطار بالإضراب لمدة 58 دقيقة عند بدء الخدمة بالنسبة لجميع العمال، ومن ثم توقف كل منهم عن العمل لهذه المدة عند بدء وريدته يُعد مشروعاً، إلا أن محكمة النقض قد نقضت هذا الحكم استناداً إلى أن النصوص لم تترك مكاناً لأي تفرقة حسب تنظيم العمل، وأن الإخطار لم يحدد توقيتاً موحداً للتوقف عن العمل. Cass. soc. 3 fév. 1998, D. 1998, p. 168, note SAINT-JOURS (Y.), J.C.P. 1998, II, 10030, rapp. WAQUET (Ph.). وإذا كان الإضراب الدائر محظوراً في المرافق العامة، إلا أنه أحياناً ما يكون الإضراب - من الناحية الواقعية - قريباً جداً أو شبيهاً بالإضراب الدائر، ويعترف القضاء بصحته، فقد قضت محكمة النقض بأنه لا يوجد نص قانوني يحظر على عدة منظمات نقابية تمثيلية بأن تودع كل منها إخطاراً بالإضراب، يُحدد كل منهم تاريخاً مختلفاً للتوقف عن العمل.

Cass. soc. 4 fév. 2004, SSL 16 fév. 2004, no 1156.

العمال عن العمل عدة مرات خلال اليوم الواحد، وتكون فترة التوقف فى كل مرة قصيرة ربع أو نصف ساعة⁽¹⁾، وقد قررت محكمة النقض صراحة أنه فى ظل غياب نص تشريعى أو لائعى يحدد صور التوقف عن العمل التى تكون إضراباً، لا يمكن اعتبار هذه الصورة من صور الإضراب - من حيث المبدأ - تتضمن تعسفاً فى استعمال حق الإضراب⁽²⁾، وأن تكرار التوقف عن العمل، حتى لفترات قصيرة، لا يُعد تعسفاً فى استخدام حق الإضراب طالما أن هذا التوقف المتكرر لا يسبب خللاً فى المشروع، حتى وإن كان قد تسبب - وذلك أمر طبيعى ومنطقى - فى خلل فى الإنتاج⁽³⁾.

وإذا كانت الصورة التقليدية والأكثر شيوعاً للتوقف عن العمل فى الإضراب تتمثل فى امتناع العمال عن الذهاب إلى العمل لفترة زمنية معينة، إلا أنه لم يثر ثمة شك بشأن صحة الصور السابقة، وأنها بالفعل صور للإضراب، وذلك لأنها تشتمل على العنصر الجوهرى للإضراب وهو التوقف عن العمل.

وعلى الجانب الآخر أفرز الواقع العملى بعض صور الممارسات التى يقوم

(1) Cass. soc. 11 mars 1964 , Bull. civ. IV, no 194.

(2) Cass. soc. 18 avril 1963, Bull. civ. IV, no 316, D. 1963, 505, note

ROUAST (A.).

وقد استندت محكمة النقض فى هذا الحكم لاستبعاد تعسف العمال فى استخدام حق الإضراب إلى أمرين: **الأول** أن العمال وإن كانوا قد توقفوا عن العمل لفترات قصيرة ومتكررة خلال اليوم للضغط على صاحب العمل لإجابة مطالبهم المهنية إلا أنهم كانوا حريصين على أن لا يتسبب توقفهم عن العمل فى أى اختلال شديد فى سير العمل، وأنهم قد أخبروا صاحب العمل مسبقاً بنيتهم بالتوقف عن العمل بصورة قصيرة ومتكررة، فضلاً عن أن هذا التوقف لم يكن مصحوباً بأى تخريب فى المصنع، وأنهم اتخذوا جميع الإجراءات الضرورية للحفاظ على الآلات، وأن العمال - بين فترات التوقف - كانوا يؤدون العمل بصورة طبيعية، وبمعدلات الإنتاج المعتادة، **الثانى**: أنه فى ظل غياب أى نص تشريعى أو لائعى يحدد صور التوقف عن العمل التى تكون إضراباً، تُعد كل مرة يتوقف فيها العمال عن العمل، فى حالة التوقف المتكرر عن العمل، إضراباً مشروعاً، ولا يمكن - من حيث المبدأ - اعتبارهم متعسفين فى استعمال حق الإضراب.

(3) Cass. soc. 10 juill. 1991, Dr. soc. 1991, p. 743, Cass. soc. 10 oct. 1990,

Bull. civ. V, no 434, Cass. soc. 30 mai 1989, Bull. civ. V, no 404, Cass.

soc. 1er mars 1989 Bull. civ. V, no 157, Cass. soc. 7 janv. 1988, Dr. soc.

1988, p. 251, 6e esp., note SAVATIER (J.), Cass. soc. 14 janv. 1987, Bull.

civ. V, no 16, Cass. soc. 7 avr. 1993, précité.

بها العمال، وأطلق عليها اسم «إضراب»، فى حين أنها فى حقيقة الأمر لا يمكن اعتبارها من صور الإضراب مثل: إضراب الإنتاج وإضراب الهمة.

إضراب الإنتاج (الإضراب بالقطارة):

وفيه لا يتوقف العمال المضربون عن أداء العمل، بل يستمرون فى أدائه مع الإبطاء فى معدده، فهو تقليل إرادى فى إيقاع أداء العمل، أى خفض لوتيرة العمل والإنتاج⁽¹⁾.

ويلاحظ أن الإبطاء فى أداء العمل يتحقق بتخفيض العامل لحجم إنتاجه المعتاد بصورة إرادية، حتى وإن كان ما ينتجه يوازى أو يتجاوز الحد الأدنى المتفق عليه⁽²⁾.

وفى البداية انقسم رأى الفقه بين مؤيد ومعارض لاعتبار الإبطاء فى أداء العمل صورة من صور الإضراب⁽³⁾، إلا أن أغلب الفقه مستقر الآن على أن الإبطاء فى إنجاز العمل ليس صورة من صور الإضراب، وهو الاتجاه الذى اتخذته محكمة النقض إذ قررت أن «الإضراب يسمح للعمال بالتوقف عن العمل، ولكن ليس أداءه فى شروط تختلف عن الشروط المتفق عليها فى عقد العمل أو ما هو متبع فى المهنة»⁽⁴⁾، كما قررت أن «لا يُعد توقفاً عن العمل ومن ثم إضراباً، الإبطاء فى

TÉYSSIÉ (B.) «Droit du travail – Relations Collectives», Litec, 3e éd., (1) Paris 2002, p. 465.

Cass. soc. 22 avril 1964, J.C.P., G, 1964, 11, 13883. (2)

(3) ذهب جانب من الفقه إلى أن الإبطاء فى أداء العمل صورة من صور الإضراب، ولا يوجد اختلاف فى الطبيعة بينه وبين أى صورة أخرى، فالاختلاف يكون فى الدرجة فقط، إذ يُعد الإبطاء فى أداء العمل رفضاً جزئياً للعمل، وتتوافر فيه جميع العناصر المعتادة للإضراب،

SINAY (H.) et JAVALLIER, (J.-C.) «La grève», 2e éd., Dalloz, Paris 1984, p. 172, DURAND (P.) et VITU (A.), op. cit., p. 742, LEVASSEUR (G.), op. cit., p. 654.

فى تفصيلات هذا الخلاف الفقهى، وحجج كل فريق انظر د. السيد عيد نايل «مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية» - مكتبة سيد عبد الله وهبه - القاهرة 1988 - ص ص 23 وما بعدها، د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص ص 444 وما بعدها.

Cass. soc. 15 juin 1978, Bull. civ. V, no 477, Cass. soc. 10 oct. 1962, Bull. (4) civ. IV, no 702, Cass. soc. 18 fév. 1960, Bull. civ. IV, no 199.

Cass. soc. 19 mars 1953, Dr. soc 1953, p. 409.

أدائه أو أدائه فى شروط معيبة إرادياً»⁽¹⁾.

وقد عبرت محكمة النقض عن موقفها بجلاء مقرررة أن « حق الإضراب لا يسمح للعمال بتنفيذ عقود عملهم فى شروط مغايرة لتلك المنصوص عليها فى هذه العقود أو لما هو متبع فى المهنة، ومن ثم فإن الإضراب بالقطارة والمتمثل فى الإبطاء فى النشاط أو خفض الإنتاج دون توقف حقيقى عن العمل لا يمكن أن يُكيف بأنه ممارسة عادية لحق الإضراب⁽²⁾»، وأنه لا يوجد توقف عن العمل إذا أدى العمل ببطء أو بشروط معيبة⁽³⁾.

والواقع أنه من غير المنطقى اعتبار الإبطاء فى أداء العمل صورة من صور الإضراب، فإن كان كل من الإضراب والإبطاء فى أداء العمل يسعيان إلى تحقيق ذات الهدف، وهو الضغط على صاحب العمل لحمله على الاستجابة لمطالب مهنية للعمال، إلا أن الإبطاء فى العمل يفتقر إلى عنصر جوهرى وأساسى فى الإضراب وهو التوقف عن أداء العمل، ولا يمكن بأى حال من الأحوال اعتباره صورة من صور التوقف عن العمل، إذ لا يعدو الإبطاء فى أداء العمل أن يكون تنفيذاً معيباً للعمل، يتنافى مع مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود، الواجب توافره فى تنفيذ جميع العقود⁽⁴⁾، ومن ثم فهو يشكل خطأ تعاقدياً فى جانب العمال يبرر مجازاتهم تأديبياً، ويسمح لصاحب العمل بخصم جزء من أجورهم يتناسب مع نسبة

كلية الحقوق

Cass. soc. 6 janv. 1972 , J.C.P., G., 1972, 11, 17148, note SAVATIER (J.), (1)

■ Cass. soc. 3 oct. 1963, D. 1964 , 19 , note ROUAST (A.), Cass. soc. 18 déc. 1959, J.C.P., G, 1960, 11, 11704.

Cass. soc. 18 fév. 1960, précité. (2)

وتطبيقاً لذلك قضى بأن امتناع مفتشى النقل العام عن مراجعة ومراقبة تذاكر الركوب للركاب مع استمرارهم فى أداء سائر مهام عملهم لا يُعد إضراباً وإنما تنفيذ معيب للعمل يُجيز توقيع جزاء تأديبى عليهم.

Cass. soc. 16 mars 1994, J.C.P., G. 1994, II, 22340, note DUQUESNE (F.).

Cass. soc. 5 mars 1953, Bull. civ. IV, no 185. (3)

(4) م 148 مدنى مصرى.

الانخفاض فى الإنتاج⁽¹⁾.

إضراب الهمة:

وفيه يقوم العمال بتنفيذ العمل المكلفين بأدائه بدقة متناهية تزيد على الحد المطلوب لأداء العمل⁽²⁾.

ويهدف العمال من سلوكهم هذا إلى الضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم المهنية، ذلك أن أداء العمل بهذه الصورة التى تفتقر إلى المرونة يفضى سريعاً إلى شل قطاع النشاط الذى يعمل به العمال وقد يصل الأمر إلى اختلال سير العمل فى المشروع بالكامل⁽³⁾.

والواقع أن ما يُطلق عليه إضراب الهمة - شأنه شأن الإبطاء فى أداء العمل - لا يمكن اعتباره إضراباً، حتى وإن كان يسعى إلى تحقيق نفس الهدف الذى يبتغيه العمال من الإضراب، ذلك أنه لا يتضمن توقفاً عن العمل، وإنما يُعد تنفيذاً سيئاً ومعيباً لعقد العمل يتنافى مع حسن النية فى تنفيذ العقود ويُعرض القائمين به إلى الجزاء التأديبى.

وإذا كانت هاتان الصورتان من الممارسات العمالية يُطلق عليهما مجازاً اسم « إضراب » إلا أن الدقة تقتضى أن نسمى الأمور بأسمائها، فإذا كان من المستقر عليه فقهاً وقضاءً أن التوقف عن العمل هو العنصر الجوهرى والأساسى فى الإضراب، فإن تخلف هذا العنصر فى أى حركة عمالية، حتى وإن كانت تهدف إلى الضغط على صاحب العمل للاستجابة للمطالب المهنية للعمال، ينفى عنها وصف الإضراب، فقد تكون مطالب العمال مشروعة وعادلة، ولكن جرى بهم أن يسلكوا طريقاً مشروعاً للمطالبة بها والدفاع عنها، فإن حادوا عن هذا الطريق ساء موقفهم، وبدلاً من تحقيق مطالبهم، أو على الأقل الدخول فى مفاوضات مع

(1) Cass. soc. 23 janv. 1980 , Bull. civ. V, no 63, Cass. soc. 6 janv. 1972, (1) Précité.

(2) DURAND (P.) et VITU (A.), op. cit., p. 744. (2)

(3) وهذه الصورة قليلة الحدوث فى فرنسا، فقد حدثت مرات قليلة فى إدارة الجمارك والبوسطة وفى قطاع مراقبى الملاحة الجوية.

TÉYSSIÉ (B.), op. cit., p. 466. et p. 467.

صاحب العمل بشأنها، تعرضوا للجزاء التأديبي الذي قد يصل إلى الفصل من العمل.

الفرع الثالث

التوقف الجماعي عن العمل

إذا كان الإضراب حقاً فردياً للعامل، إلا أنه لا يمكن أن يُمارس إلا بصورة جماعية⁽¹⁾، فإذا كان المنطق يقتضي أن يكون الإضراب حقاً فردياً لكل عامل، فإن الضرورة تفرض أن يكون التعبير عنه جماعياً، وبعبارة أخرى فإن الإضراب حق فردي يمارس جماعياً مثل حرية الاجتماع، وحرية تكوين الجمعيات، ولكنه يختلف عنهما في أنه حق خاص بالعمال فقط⁽²⁾، فهو حق فردي للعامل في أن يتوقف عن أداء عمله، ويُوقف تنفيذ عقد العمل لينضم إلى حركة جماعية وهي الإضراب⁽³⁾ ويترتب على كون الإضراب حقاً فردياً للعمال عدة نتائج عملية نجملها فيما يلي⁽⁴⁾:

أولاً: أن الخطأ الجسيم الذي يُرتكب أثناء الإضراب ويجيز إنهاء عقد عمل العامل لا ينصرف سوى إلى تصرف صادر من العامل المعنى شخصياً.

ثانياً: أنه لا يمكن اعتبار المنظمة النقابية مسؤولة عن جبر الأضرار التي يتسبب فيها العمال المضربون.

ثالثاً: إذا تطلب المشرع الإخطار بالإضراب بواسطة المنظمة النقابية، فإن العمال ليسوا ملزمين بالتوقف عن العمل طوال الفترة المذكورة في الإخطار.

رابعاً: إن عدم صحة الإخطار الصادر من المنظمة النقابية لا يسمح باتهام العامل بارتكاب خطأ جسيم لمشاركته في التوقف عن العمل بناءً على الإخطار غير

(1) COUTURIER (G.), «Droit du travail – les relations collectives de travail», presses universitaires de France, 2e éd., Paris, mise à jour 1993. p. 362.

(2) LYON – CAEN (G.) «Le droit de grève, droit individuel ou droit exercé par les syndicats», D. 1981, p. 153, SAVATIER (J.) « La distinction de la grève et de l'action syndicale », Dr. soc. 1984, p. 53,

RIVERO (J.) et SAVATIER (J.), op. cit., p. 353.

PÉLISSIER (J.), et autres, op. cit., p. 678. (3)

Ibidem. (4)

الصحيح⁽¹⁾.

والإضراب يتميز بالتوقف الجماعي عن العمل⁽²⁾، ومن ثم لا يُعد توقف أحد العمال عن العمل منفرداً إضراباً مشروعاً، حتى وإن كان هدفه من ذلك الضغط على صاحب العمل للاستجابة لبعض المطالب المهنية، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأنه لا يُعد مضرِباً العامل الذي يقرر التوقف عن العمل منفرداً للاحتجاج على فصل عامل آخر⁽³⁾، كما قُضى بأن التوقف الفردي عن أداء العمل لا يُعد إضراباً مشروعاً لافتقاره للصيغة الجماعية، ولكنه يشكل خطأً جسيماً من جانب العامل يبرر توقيع الجزاء التأديبي عليه والذي قد يصل إلى فصله من العمل⁽⁴⁾.

وإذا كان الأصل أن توقف عامل واحد في المشروع عن العمل لا يُعد إضراباً، باعتبار أن الإضراب حركة جماعية⁽⁵⁾ إلا أنه توجد حالتان يمكن أن يكون توقف عامل واحد عن العمل في المشروع، مع توافر الشروط الأخرى لصحة الإضراب، إضراباً مشروعاً، وهاتان حالتان هما:

أولاً: إذا كان العامل هو العامل الوحيد الذي يعمل في المشروع كما لو كان يعمل في أحد المحال الصغيرة أو إحدى الورش الصغيرة، وقد قررت محكمة النقض في هذا الشأن أنه إذا لم يضم المشروع سوى عامل واحد، فهذا الأخير أن يقدم مطالبه المهنية ويدافع عنها، وله أن يمارس حق الإضراب المُعترف به دُستورياً⁽⁶⁾.

ثانياً: إذا انضم العامل إلى إضراب عام على المستوى الوطني وذلك دفاعاً

(1) Cass. soc. 25 fév. 2003, Dr. soc. 2003, p. 554, obs. RADÉ (Ch.).

(2) Cass. soc. 18 janv. 1995, précité.

(3) Cass. soc. 21 juin 1967, D. 1967, p. 759, Cass. soc. 19 avril 1958, Dr. soc. 1958, p. 612.

(4) Cass. soc. 15 nov. 1951, Dr. soc. 1952, p. 186.

(5) Cass. soc. 29 mars 1995, Bull. civ. V, no 111.

(6) Cass. soc. 13 nov. 1996 Bull. civ. V, no 379, Dr. soc. 1997, p. 368, obs. RADÉ (Ch.).

وتأييداً لمطالب مهنية على المستوى الوطنى⁽¹⁾.

ويبين مما سبق أن الأصل العام أن يتم التوقف عن العمل بصورة جماعية، وهذه الصبغة الجماعية للتوقف عن العمل تتخذ إحدى صورتين⁽²⁾:

أولاً: إما أن يتم تنظيم وإعلان الإضراب من خلال المنظمة النقابية، ومن ثم يكون معيار التوقف الجماعى عن العمل توقفاً جماعياً معياراً عضوياً، ويصح إعلان الإضراب من خلال العمال مهما كثر عددهم عملاً غير مشروع، ويلاحظ أن تنظيم وإعلان الإضراب من خلال المنظمة النقابية لا يحول الإضراب إلى نشاط نقابى، بل يظل حقاً فردياً لكل عامل إن شاء استخدمه، وإن شاء امتنع عن استخدامه. وقد أخذ المشرع المصرى فى قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بهذا المعيار العضوى للتوقف عن العمل⁽³⁾، وأخذ به المشرع الفرنسى بشأن إضراب العاملين فى المرافق العامة⁽⁴⁾.

وإذا أعلن الإضراب من خلال المنظمة النقابية فلا يكون الانضمام إليه قاصراً على العمال النقابيين، بل يجوز لجميع العمال المشاركة فيه، بحسبان أن

Cass. soc. 29 mai 1979 , Bull. civ. V, no 464, D 1980, somm. 23, obs. (1) LANGLOIS (Ph.).

فى هذا الحكم ذهبت محكمة النقض إلى صحة توقف عامل واحد على مستوى المشروع عن العمل لمساندة مطالب مهنية على المستوى الوطنى (رفض تثبيت الأجور والمطالبة بخفض ساعات العمل والدفاع عن الوظيفة)، ولا يهم بعد ذلك أن يكون العامل هو الوحيد المضرب على مستوى المشروع أو أنه لا توجد مطالب مهنية خاصة بهذا المشروع على وجه الخصوص، وفى ذات المعنى:

Cass. soc. 27 juin 1989, Bull. civ. V, no 470. Cass. soc. 29 mars 1995 , précité.

وفى الدعوى الأخيرة أضرب عامل واحد فى المشروع للمشاركة فى إضراب عام احتجاجاً على خطة وضعتها الحكومة لمعالجة التضخم، وتضم العديد من الإجراءات التى تمس بصورة مباشرة حياة العمال، وقد قررت محكمة النقض فى هذا الصدد أن ممارسة حق الإضراب يمكن أن تتخذ طابعاً فردياً، إذا كان العامل يتوقف عن العمل استجابة إلى إضراب على المستوى القومى.

(2) راجع فى ذلك تفصيلاً د. السيد عيد نايل - مرجع سابق - ص ص 33 وما بعدها.

(3) م 192 عمل، وسنتناول هذه المسألة تفصيلاً فى الفصل الثانى.

(4) Art. L. 2512-2 C. trav.، إذ أوجب المشرع الفرنسى أن يسبق الإضراب إخطار صادر من المنظمة النقابية التمثيلية على المستوى الوطنى فى الطائفة المهنية، أو المشروع، أو الهيئة، أو الخدمة المعنية.

حق الإضراب حق فردى للعامل، وليس حقاً نقابياً. ويُلاحظ أنه إذا قامت منظمة نقابية بتنظيم الإضراب وإعلانه، وبعد ذلك أعطت تعليمات للعمال المضربين بإنهاء الإضراب واستئناف العمل، فإن استمرار العمال أو بعضهم فى الإضراب يظل إضراباً مشروعاً⁽¹⁾.

ثانياً: أن يتم تنظيم التوقف عن العمل وإعلان الإضراب من خلال مجموعة من العمال تجمعوا فى صورة جماعة واقعية لا تتمتع بالشخصية المعنوية، ولم ينضوا تحت لواء منظمة نقابية، وقد أخذ قانون العقوبات المصرى بهذا المعيار العددي حينما حدد الإضراب المعاقب عليه فى المادة "124" منه، بإضراب ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين، وأخذ المشرع الفرنسى كذلك بهذا المعيار العددي فى مجال إضراب العمال فى القطاع الخاص.

ولا يشترط أن ينظم استفتاء مسبق بين العمال بشأن الإضراب⁽²⁾، وإذا نظم مثل هذا الاستفتاء سواء بواسطة منظمة نقابية أو ممثلى العمال أو لجنة غير رسمية فإن العامل لا يظل مرتبطاً بموقفه وقت التصويت. فقد يصوت ضد الإضراب ومع ذلك له إذا شاء أن ينضم إليه وقتما يريد، وقد يصوت لصالح القيام بالإضراب ومع ذلك يظل حراً فى أن يتوقف عن العمل أم لا، فالرأى الذى أبداه فى التصويت لا يلزمه أو يفرض عليه موقفاً أو تصرفاً معيناً⁽³⁾.

وقد ذهب جانب من الفقه - فى البداية - إلى وجوب اشتراط توقف أغلبية عمال المشروع عن العمل للقول بصحة الإضراب⁽⁴⁾، إلا أن هذا الرأى لم يلق قبولاً فى الفقه استناداً إلى أن الأخذ به يتطلب إجراء استفتاء بين العمال قبل إعلان الإضراب، فإن وافقت الأغلبية على الإضراب كانت هذه الموافقة ملزمة للأقلية، ومن ثم تفقد حرية الإضراب كل قيمة⁽⁵⁾.

كلية الحقوق جامعة القاهرة

(1) Cass. soc. 19 juill. 1952, Dr. soc. 1952, p. 533.

(2) Cass. soc. 20 janv. 1956, Dr. soc. 1956, p. 287.

(3) PÉLISSIER (J.), et autres, op. cit., p. 698.

(4) GIVORD (F.) op. cit., p. 29.

(5) SINAY (H.) et JAVILLIER (J.-C.) «Traité de droit du travail», Tome VI

«La grève», Dalloz, 2e éd., Paris 1982, p. 161.

وعلى ذلك فإنه يمكن أن يقوم بالإضراب عدد محدود من العمال يمثل أقلية بالنسبة للعدد الكلي لعمال المشروع، ويقع صحيحاً، وهذا ما أخذت به محكمة النقض إذ وضعت مبدأ عاماً في هذا الصدد مقررة أن عدم توقف أغلبية عمال المشروع عن العمل لا يُفقد توقف الأقلية عن العمل صفته كإضراب⁽¹⁾، ومن ثم يقع الإضراب صحيحاً، إذا توافرت فيه شروط صحة الإضراب، حتى ولو كان العمال المتوقفون عن العمل يمثلون أقلية في المشروع⁽²⁾، أو كان الإضراب يخص طائفة مهنية واحدة في المشروع⁽³⁾، والواقع أن اشتراط موافقة الأغلبية على الإضراب غير جائز، ويتنافى مع طبيعة الإضراب، إذ يؤدي ذلك إلى تطلب استفتاء مسبق قبل الإضراب، وعند موافقة الأغلبية على الإضراب فإنه يصبح ملزماً لجميع العمال، ومن ثم يفرض الإضراب على الأقلية غير الموافقة عليه مما يتنافى مع حرية العمل بالنسبة للأقلية الراغبة في الاستمرار في العمل، كما أنه يتنافى مع كون الإضراب حقاً فردياً مُقررراً لكل عامل، له أن يستخدمه أو يُحجم عن استخدامه كما يشاء، فضلاً عن أن معيار الحد الأدنى العددي سيكون تحكيمياً ومن العسير تحديده، كما سيصبح بذلك مسلك الأغلبية هو الذي يحدد مدى شرعية تصرف الأقلية، هل هو إضراب أم عمل غير مشروع.

وقد ثار التساؤل حول إذا ما أُضرب غالبية العمال في المشروع، ثم استأنف معظمهم العمل وأنهوا إضرابهم، بينما تمسك عدد قليل منهم باستمرار الإضراب، فهل يظل إضرابهم هذا صحيحاً منتجاً لآثاره؟

أجابت محكمة النقض على هذا التساؤل مقررة أن « مع عدم وجود تنظيم

وفي الفقه المصري د. السيد عيد نايل - مرجع سابق - ص 36.

(1) Cass. soc. 3 oct. 1963, Bull. civ. IV, no 645, D. 1964, 3, note LYON - CAEN (G.).

(2) حيث قام بالإضراب زوجان Cass. soc. 1er juin 1951, Dr. soc. 1951, p. 530, 2e esp. Cass. soc. 21 juin 1967, D. 1967, 753 المشروع البالغ عددهم 1468 عاملاً. يُلاحظ أنه أحياناً يكون العمال المُضربون أقلية في المشروع أو المنشأة لأنهم هم فقط المعنيون بالمطالب التي قام الإضراب لمساندتها كإضراب عمال طائفة معينة داخل المشروع أو عمال خدمة معينة... إلخ.

Cass. soc. 9 juin 1982, D. 1982, I R 328.

Cass. soc. 1er juin 1951, précité.

(3)

تشريعى للإضراب الذى نصت عليه مقدمة الدستور، فإن قرار استئناف العمل ليس نتيجة الحتمية انتهاء حالة الإضراب»⁽¹⁾، وهذا الحل منطقي، فحق الإضراب حق فردى للعامل، وهو وحده الذى يقرر متى يستخدمه، ومتى يتوقف عن استخدامه.

على أن استمرار إضراب الأقلية قد يفقد شرعيته، رغم ذلك، إذا استمرت فيه رغم تحقيق المطالب التى قام الإضراب لمساندتها⁽²⁾، إذ حتى يظل توقف بعض العمال عن العمل إضراباً صحيحاً يجب أن يكون هادفاً إلى مساندة مطالب مهنية ذات طابع جماعى⁽³⁾.

المطلب الثالث

العناصر المعنوية للإضراب

تتمثل العناصر المعنوية للإضراب فى وجود نية الإضراب لدى العمال المضربين (الفرع الأول)، وأن يكون الإضراب مُدبراً (الفرع الثانى)، فضلاً عن أن يكون هدفه مساندة مطالب مهنية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

نية الإضراب

يجب أن تكون لدى العمال المضربين نية الإضراب أى نية وإرادة التوقف عن أداء عمل ملزمين بأدائه، وقد عبر بعض الفقهاء عن ذلك بأن ينصرف قصد العمال إلى خرق شروط عقد العمل⁽⁴⁾، فيتعين أن تنصرف إرادتهم إلى التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروط عقد العمل، وذلك بأن يتوقفوا عن أداء العمل الملزمين بأدائه⁽⁵⁾، وبعبارة أخرى فإن توافر نية الإضراب لدى العمال المضربين تعنى توقفهم

(1) Cass. soc. 19 juin 1952, Dr. soc. 1952, p. 533.

(2) Cass. soc. 19 juin 1987, D. 1988, somm. 325, obs. BORENFREUND (G.),

Cass. soc. 6 nov. 1985, Dr. soc. 1986, p. 610, 2e esp, note DÉPREZ (J.).

(3) Cass. soc. 10 déc. 1986, Dr. soc. 1987, p. 852, 1ère esp., note DÉPREZ (J.).

(4) SINAY (H.) et JAVILLIER (J. - C.), op. cit., p. 163.

د. السيد عيد نايل «قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة 2001 - ص 685.

(5) محمد عزمى البكرى «مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد» - الجزء الثانى - المكتبة

القانونية - القاهرة 1986 - ص 735.

عن العمل عن علم وإرادة.

ينبغي - إذن - أن يتوقف العمال عن العمل وهم على علم بأنهم يتوقفون عن عمل ملزم، ويستوى أن يكون مصدر إلزامهم بهذا العمل القانون أو عقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعية أو لائحة المنشأة أو عرف المهنة، وينتفى لدى العمال العلم، ومن ثم نية الإضراب إذا توقفوا عن أداء عمل ملزم اعتقاداً منهم بأنه غير ملزم، كما لو توقفوا عن العمل في يوم عمل اعتقاداً منهم أنه يوم إجازة.

وإذا توقف العمال عن أداء عمل غير ملزمين به فلا تتوافر لديهم نية الإضراب، كما لو امتنعوا عن أداء ساعات عمل إضافية غير ملزمة، أو توقفوا عن أداء عمل بناء على رضا صاحب العمل الصريح أو الضمني.

وينبغي أن تتوافر - كذلك - لدى العمال المضربين إرادة التوقف عن العمل بهدف الإضراب، أي أن تتجه إرادتهم بحرية إلى التوقف عن أداء عمل ملزم بهدف الإضراب، أما إذا توقفوا عن العمل لسبب خارج عن إرادتهم، كما لو توقفوا عن العمل لسبب أجنبي حال بينهم وبين أدائه، فإنهم لا يُعدوا مضربين لانتفاء نية الإضراب لديهم.

الفرع الثاني

تدبير الإضراب

يعد تدبير الإضراب العنصر المعنوي الثاني للإضراب، وقد أكدت عليه جميع التعريفات التي أوردها الفقه والقضاء للإضراب، فضلاً عن ذكر المشرع المصري له في المادة "124" من قانون العقوبات، في معرض تناوله للإضراب المحظور المعاقب عليه جنائياً، فقرر أن «إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم... متفقين على ذلك أو مبتغين منه فرض مشترك...»، كما أنه العنصر الوحيد الذي ذكره المشرع الفرنسي عند تناوله للإضراب في المرافق العامة مقررًا أن «حال ممارسة العاملين في المرافق العامة لحق الإضراب، فإن التوقف المدبر عن العمل يجب أن يكون مسبقاً بإخطار...»⁽¹⁾، وأن «في حالة التوقف المدبر عن العمل للعاملين بالمرافق العامة يتعين أن يكون توقيت التوقف عن العمل

Art. L. 2512-2 C. trav.

(1)

واستثنائه واحداً...»⁽¹⁾.

وتدبير الإضراب يعنى أن تتوقف جماعة من العمال عن أداء عمل ملزمين به لذات السبب، أى أن يكون الدافع إلى التوقف عن العمل واحداً لدى جميع العمال المضربين، فلا يكفى أن تتوقف مجموعة من العمال عن العمل فى ذات الوقت للقول بوجود تدبير للإضراب، فقد لا يعدو الأمر أن يكون مجرد تزامن لحالات امتناع فردية عن أداء العمل لأسباب مختلفة⁽²⁾، بل يتعين أن تتلاقى إرادات العمال على التوقف عن العمل لذات السبب، وذلك سواء بالاتفاق السابق بينهم قبل بدء الإضراب، أم بالاتفاق اللاحق.

وقد يتم الإضراب بالاتفاق السابق بين العمال، وغالباً ما يحدث ذلك من خلال المنظمة النقابية التى تقوم بتنظيم وإعلان الإضراب، ومن ثم يتم الإضراب فى هذه الحالة بمبادرة من المنظمة النقابية، ويصح أن يكون الاتفاق السابق بين العمال بدون تدخل المنظمة النقابية كأن يتجمع العمال فى جماعة واقعية ويتفقون على الإضراب قبل إعلانه.

وقد يتم الإضراب دون اتفاق سابق إذ تتلاقى إرادات العمال ورغباتهم فى القيام بالإضراب لذات السبب، أى أن يكون كل عامل قد توقف عن العمل لذات السبب الذى توقف من أجله العمال الآخرون⁽³⁾، وبعبارة أخرى تتلاقى نوايا العمال حول الإضراب فيتوقف كل منهم عن العمل قاصداً الإضراب لذات الهدف الذى يسعى العمال الآخرون لتحقيقه بإضرابهم⁽⁴⁾، وقد ثار التساؤل حول ما إذا امتنع أحد العمال بمفرده عن العمل، قبل تقرير الإضراب، وذلك لبحث سائر العمال على الانضمام إليه والقيام بالإضراب، فهل يُعد مسلكه هذا إضراباً⁽⁵⁾، أجابت محكمة النقض على هذا التساؤل بالنفى مقررة أن مسلك العامل فى هذه الحالة يُعد خطأً

(1) Art. L. 2512-3 C. trav.

(2) د. السيد عيد نايل «مدى مشروعية الإضراب...» - مرجع سابق - ص 42.

(3) د. عيد الباسط عيد المحسن - مرجع سابق - ص 64.

(4) د. السيد عيد نايل - «مدى مشروعية الإضراب...» - مرجع سابق - ص 43.

(5) د. السيد عيد نايل - «مدى مشروعية الإضراب...» - مرجع سابق - ص 39.

جسيمياً، ولا يُعد إضراباً، لعدم اتخاذ العمال قرار بالإضراب⁽¹⁾.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى وجوب التفرقة بين فرضين⁽²⁾:

أولهما: إذا لم يلق مسلك العامل قبولاً من العمال، وظل بالتالي توقفه عن العمل توقفاً فردياً، فلا ينشأ إضراب، ويكون العامل بذلك مرتكباً خطأً جسيماً.

ثانيهما: إذا انضم سائر العمال أو بعض منهم إلى العامل، وساندوا موقفه وتوقفوا عن العمل، فهنا نكون بصدد حالة إضراب، ولا يعدو تصرفه أن يكون الإشارة الأولى للإضراب، وما لبثت أن اندمجت في التوقف الجماعي عن العمل.

ويلاحظ أنه لا يوجد إضراب إذ وُجد توقف جماعي عن العمل، ولكن كان سبب التوقف عن العمل يختلف من عامل إلى آخر⁽³⁾، ولا يشترط درجة معينة من التنظيم والترتيب للقول بأن الإضراب مدبر بل يكفي مجرد تلاقى النوايا الفردية للعمال بشأن الإضراب⁽⁴⁾، فالعبرة بوحدة الهدف المهني⁽⁵⁾.

الفرع الثالث

المطالب المهنية

حتى يمكن اعتبار التوقف الجماعي عن العمل إضراباً يجب أن يكون هدفه مساندة مطالب مهنية للعمال، إذ يُعد الإضراب نمطاً من أنماط الدفاع عن المصالح المهنية⁽⁶⁾، فيهدف إلى الدفاع عن مصالح جماعية للعمال من خلال الضغط على صاحب العمل بالتوقف الجماعي عن العمل، مما يهدده بخسارة قد تدفعه إلى إجابة مطالب العمال أو على الأقل التفاوض بشأنها.

والمطالب المهنية ركن أساسي في الإضراب، فإذا تخلفت لا نكون بصدد

(1) Cass. soc. 15 nov. 1951, précité.

(2) DURAND (P.) et VITU (A.), op. cit., pp. 745- 746.

(3) SINAY (H.) et JAVILLIER (J. - C.), op. cit., p. 165.

(4) TÉYSSIÉ (B.), op. cit., p. 470.

(5) د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 64.

(6) Cass. soc. 28 juin 1951, Bull. civ. IV, no 524, Dr. soc. 1951, p. 523, 6e esp, (6) note DURAND (P.).

إضراب، وعلى ذلك إذا توقف العمال عن العمل ولم يستندوا إلى أية مطالب مهنية، فإن توقفهم عن العمل يُعد حركة غير مشروعة أو ممارسة غير عادية لحق الإضراب⁽¹⁾، وقد قررت محكمة النقض - فى هذا الصدد - أن الاشتراك فى إضراب موضوعه الأساسى ليس تعديل أو تحسين شروط العمل يُعد خطأ جسيماً من جانب العامل⁽²⁾، وعلى ذلك فإن التوقف عن العمل الذى لا يرتبط باية مطالب مهنية لا يعتبر مشروعاً⁽³⁾، كما لو كان سبب التوقف عن العمل خلافات بين العمال⁽⁴⁾، أو توقف العمال، مع عدم وجود مطالب مهنية لهم، عن تنفيذ ساعات العمل الإضافية المفروضة عليهم، وتركهم أماكن العمل بدون إذن الإدارة قبل الساعة المحددة للانصراف⁽⁵⁾.

ويلاحظ أن الفقه قد انقسم حول ماهية المطالب المهنية التى يجوز أن يقع الإضراب لمساندتها إلى اتجاهين⁽⁶⁾: فتبنى الاتجاه الأول مفهوماً ضيقاً للمطالب المهنية يقصرها فى الشروط الخاصة بعقد العمل لا تتجاوزها، ويرى أنصار هذا الاتجاه أن تضيق مفهوم المطالب المهنية يساعد على وضع الإضراب فى إطاره الصحيح، ويمنع الانحراف بأهدافه.

وفى المقابل ذهب اتجاه آخر فى الفقه إلى التوسع فى مفهوم المطالب المهنية معتبراً أن تضيق مفهوم المطالب المهنية التى تصلح أساساً للإضراب ينتقص من القيمة القانونية لحق الإضراب، ومن ثم فقد اعتبر جميع المطالب المتعلقة بشؤون العمال من قبيل المطالب المهنية، سواء كانت تتعلق بشروط واردة بعقد العمل أم لا، وسواء كانت مطالب تخص الوظيفة أم كانت مطالب اقتصادية أو

Cass. soc. 19 nov. 1996, et Cass. soc. 17 déc. 1996, R.J.S. 1/1997, no 85. (1)

Cass. soc. 10 mars 1961, Dr. soc. 1961, p. 363, obs. SAVATIER (J.), Cass. (2) soc. 1er mars 1961, D. 1961, p. 420, Cass. soc. 5 oct. 1960, D. 1960, p. 710, Cass. soc. 20 fév. 1959, Dr. soc. 1959, p. 412.

Cass. soc. 17 déc. 1996, Bull. civ. V no 445, J.C.P. 1997, 11, 22773, rapp. (3) WAQUET (Ph.).

Cass. soc. 8 avril 1974, Bull. civ. V, no 223. (4)

Cass. soc. 16 oct. 1985, D. 1986, Inf, rap., p. 103. (5)

SINAY (H.) et JAVILLIER (J.-C.), op. cit., p. 166, SINAY (H.), op. cit., (6) p. 144.

وفى الفقه المصرى راجع د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 70.

اجتماعية، وبذلك يدخل فى المطالب المهنية بمفهومها الواسع العديد من المطالب العمالية مثل زيادة الأجر، تعديل ساعات العمل، تحسين شروط العمل، اعتماد خطة التدريب المهني، الدفاع عن حق العمال فى ممارسة العمل النقابي⁽¹⁾.

ويبدو لنا أن التوسع فى مفهوم المطالب المهنية التى يمكن الاستناد إليها للقيام بالإضراب هو الأولى بالتأييد، ذلك أن مطالب وحقوق العمال فى مواجهة صاحب العمل أصبحت اليوم متعددة ومتشعبة ليس فقط على مستوى شروط عقد العمل، بل تتعداه إلى نواح اجتماعية واقتصادية وصحية وثقافية، فضلاً عن أن التضيق من هذه المطالب يُعد تقييداً لحق الإضراب المعترف به دستورياً، والذى أورده الدستور على إطلاقه.

وقد تبنت محكمة النقض الاتجاه الموسع لمفهوم المطالب المهنية، فاعتبرت توقف العمال عن العمل يستند إلى مطالب مهنية، ومن ثم إضراباً إذا تم احتجاجاً على تبنى المشروع سياسة تجارية جديدة يترتب عليها انخفاض دخل العمال، وللمطالبة بتوضيح وتفسير هذه السياسة التجارية الجديدة⁽²⁾، وعلى فصل أحد ممثلى العمال⁽³⁾.

واعتبر القضاء - كذلك - من قبيل المطالب المهنية التى يمكن أن يُضرب العمال لمساندتها المطالبة بإصلاح أجهزة التدفئة المعطلة فى أماكن العمل، والقلق على استقرار الوظيفة بسبب قرار صاحب العمل بفتح محل جديد⁽⁴⁾، والمطالبة بوسيلة انتقال من وإلى مكان العمل أو صرف بدل انتقال⁽⁵⁾، وحماية الوظيفة مثل التوقف عن العمل الذى يعقب الإنهاء الجماعى لعقود العمل والذى يعتبر مظهراً لقلق ذى طابع مهني واجتماعي يهـم مجموع العمال فى المشروع، وكذلك التوقف عن العمل المعاصر للإعلان عن إنهاء عقود عمل عمال لأسباب اقتصادية،

(1) TÉYSSIÉ (B.), op. cit., p. 472.

(2) Cass. soc. 2 juin 1992, Bull. civ. V, no 355, Dr. soc. 1992, p. 696, 2e esp, rapp. WAQUET (Ph), note RAY (J.-E.).

(3) Cass. soc. 13 nov. 1954, Dr. soc. 1955, p. 163.

(4) Cass. soc. 4 avril 1990, Bull. civ. V, no 156.

(5) Cass. soc. 18 juin 1996, précité.

فالحفاظ على الوظيفة يُعد مطلباً مهنيًا يهم مجموع العمال⁽¹⁾، أو للاحتجاج على إعداد خطة لإعادة هيكلة المشروع⁽²⁾، وكذلك التوقف عن العمل احتجاجاً على عنف صاحب العمل⁽³⁾.

ويعتبر من قبيل المطالب المهنية كذلك المطالب المتعلقة بالدفاع عن الحقوق الجماعية للعمال، كتلك المرتبطة بممارسة الحقوق النقابية واحترام القواعد القانونية والاتفاقية⁽⁴⁾، مثل مطالبة صاحب العمل بتنفيذ التزاماته⁽⁵⁾ أو المطالب التي تتعلق بالأجر كتلك التي تهدف إلى زيادة الأجر أو تحتج على تخفيض مكافأة⁽⁶⁾.

وثار التساؤل حول صحة الإضراب الذي قد يقوم به العمال لدعم مطالب مهنية تتعلق بمسألة تنظيمها اتفاقية عمل جماعية مازالت سارية، مثل المطالبة بزيادة الأجور على الرغم من وجود اتفاقية عمل جماعية نافذة تنظم هذه المسألة.

ذهبت محكمة النقض إلى مشروعية مثل هذا الإضراب⁽⁷⁾، ويبدو لنا أن محكمة النقض استندت في هذا القضاء إلى عدم وجود "واجب سلام" على عاتق العمال أثناء سريان اتفاقية العمل الجماعية، وواجب السلام يعنى الامتناع عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه تعطيل تنفيذ أحكام الاتفاقية⁽⁸⁾. فقد ألزم

(1) Cass. soc. 22 nov. 1995, Bull. civ. V, no 307, Cass. soc. 24 fév. 1974, Bull. civ. V, no 140.

(2) Cass. soc. 20 mai 1992, Bull. civ. V, no 319, Dr. soc. 1992, p. 717.

(3) Cass. soc. 26 oct. 1977, Bull. civ. V, no 565.

(4) Cass. soc. 30 mars 1999, Bull. civ. V, no 140, Cass. soc. 26 sept. 1990, Bull. civ. V, no 387, Dr. soc. 1991, p. 60, rapp. WAQUET (Ph.), note RAY. (J.-

E.) Cass. soc. 9 fév. 1961, J.C.P. 1961, II, 12186 bis, Cass. soc. 18 janv. 1995, précité.

(5) Cass. soc. 12 mars 1959, D. 1959, p. 241.

(6) Cass. soc. 18 avril. 1989, Bull. civ. V, no 278.

(7) Cass. soc. 21 mai 1959, Dr. soc. 1959, p. 485.

(8) راجع مؤلفنا «اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل» - دار النهضة العربية -

المشروع المنظمات النقابية العمالية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم بواجب السلام⁽¹⁾، ولم يمد نطاق هذا الواجب ليشمل العمال، ومن ثم فلا يوجد حظر بالنسبة للعمال بشأن الإضراب في هذه الحالة سواء أكان حظراً مطلقاً يمنع القيام بالإضراب بصفة مطلقة أثناء سريان الاتفاقية، أو حظراً نسبياً يمنع الإضراب - أثناء سريان الاتفاقية - بشأن ما تم تنظيمه فيها من مسائل ذلك لأن حق الإضراب حق مقرر لكل عامل بصفة فردية وليس مقررراً للمنظمات النقابية التي منحها القانون حق إبرام الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾.

ويبدو لنا موقف محكمة النقض - في هذا الصدد - محل نظر، إذ يمس بشدة قوة اتفاقيات العمل الجماعية وفعاليتها، ويُيسر الخروج عليها وعدم احترام أحكامها.

ويتعين على العمال تقديم مطالبهم المهنية إلى صاحب العمل قبل القيام بالإضراب⁽³⁾، ولا يشترط أن يتخذ إعلام صاحب العمل بمطالب العمال صورة معينة أو أن يكون من خلال العمال المضربين أنفسهم، فقد يكونون هم من يقدمون المطالب المهنية لصاحب العمل، وقد يكون غيرهم، فيستوى أن يكون ذلك من خلال المنظمة النقابية بعد اجتماعها مع بعض عمال المشروع⁽⁴⁾، أو يكون بخطاب من تفتيش العمل يخبره فيه بمطالب العمال⁽⁵⁾، ويجوز أن يتم هذا الإعلام مشافهة كأن يتم تليفونياً أو كتابة بخطاب أو بالبريد الإلكتروني⁽⁶⁾، وقد قُضى بأن

- (1) تنص المادة 4-2262 L. من قانون العمل الفرنسي على أن «يتعين على المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال، أو أصحاب الأعمال بصفة فردية المرتبطين باتفاقية عمل جماعية أو اتفاق عمل جماعي عدم إتيان أفعال من شأنها المساس بتنفيذ الاتفاقية أو الاتفاق بحسن نية...».
- (2) ويلاحظ أن الأمر في مصر مختلف تماماً بشأن هذه المسألة، وسنتناول - تفصيلاً - موقف المشرع المصري من الإضراب حال نفاذ اتفاقية عمل جماعية في الفصل التالي.

PÉLISSIER (J.) et autres, op. cit, p. 700.

Cass. soc. 19 nov. 1996, Bull. civ. V, no 391. (3)

Cass. soc. 27 juin. 1990, R.J.S. 1990, P. 483, no 718. (4)

Cass. soc. 28 fév. 2007, D 2007, 2269, obs. AMAUGER - LATTES. (5)

NEUBAUER (C.) «Le droit de grève». www.villagejustice.com/ (6)
articles/Droit-Greve18613.html, daté le 14 janv. 2015.

توقف العمال عن العمل بقصد الإضراب قبل إعلام صاحب العمل بمطالبهم يُعد خطأ جسيم⁽¹⁾، على أنه إذا كان العامل مشاركاً في إضراب عام على المستوى الوطني فلا يكون ملزماً بإعلام صاحب العمل بمشاركته⁽²⁾.

واشترط علم صاحب العمل بمطالب العمال قبل بدء الإضراب أمر منطقي، ذلك أن علم صاحب العمل بوجود هذه المطالب، مع علمه بنية العمال القيام بالإضراب قد يدفعه إلى تحقيق هذه المطالب، أو على الأقل التفاوض مع العمال بشأنها، ومن ثم يتفادى حدوث الإضراب، أو على أسوأ الفروض يستعد لمواجهة، كأن يُعيد تقسيم العمل بين العمال غير الراغبين في المشاركة في الإضراب، فيكلف بعضهم بأداء أعمال العمال المضربين، أو يستعين بعمال جدد ليحلوا محل العمال المضربين، أو يتفق مع أصحاب أعمال آخرين ليمدوه بما يحتاجه من بضائع ومنتجات ليوردها إلى المتعاقدين معه في المواعيد المتفق عليها.

ويلاحظ أن رفض صاحب العمل لمطالب العمال لا يُعد شرطاً لممارسة حق الإضراب⁽³⁾، وقد قُضى بأن إذا كان تقديم المطالب المهنية يجب أن يكون سابقاً على الإضراب، فإن هذا الأخير لا يخضع لشرط رفض صاحب العمل لهذه المطالب⁽⁴⁾، ومن ثم فإن العمال غير ملزمين بالانتظار حتى يتلقوا رفضاً من صاحب العمل لمطالبهم ليقوموا بالإضراب⁽⁵⁾. ويبدو لنا أن هذا الحكم يجد تبريره

(1) Cass. soc. 11 juill. 1989, Bull. civ. V, no 569. précité.

(2) Cass. soc. 29 mai 1979, précité.

(3) Cass. soc. 20 mai 1992, précité.

(4) Cass. soc. 11 juill. 1989, Dr. soc. 1989, p. 718, note DÉPREZ (J.).

(5) Cass. soc. 11 juill. 1989, Bull. civ. V, no 569. précité.

ويلاحظ أن محكمة النقض قد بدت في البداية أكثر تشدداً فتطلبت حتى يستطيع العمال ممارسة حق الإضراب أن يكون صاحب العمل قد رفض مطالبهم، Cass. soc. 9 mai 1979, Bull. civ. V, no 403. وفي مرحلة تالية أقرت بشرعية التوقف عن العمل الذي يتم معاصراً لتقديم المطالب. Cass. soc. 12 fév. 1985, Bull. civ. V, no 96. ولكن سرعان ما عادت محكمة النقض إلى موقفها الأول متطلبة رفض صاحب العمل لمطالب العمال للقول بشرعية الإضراب Cass. soc. 14 mai 1987, D. 1988, somm. 98, obs. PÉLISSIER (J.), Cass. soc. 6 nov. 1985, et Cass. soc. 16 oct. 1985, précité.. ولكن مع اعتبار أن صمت صاحب العمل وعدم رده على المطالب العمالية لفترة معقولة يُعد رفضاً ضمناً لهذه المطالب Cass. soc. 19 juin 1987, D. 1988, somm. 327, obs BORENFREUND (G.), Cass. soc. 14 mai 1987,

فى أن اشتراط رفض صاحب العمل للمطالب العمالية حتى يتسنى للعمال القيام بالإضراب يُعد بمثابة اشتراط مهلة إخطار يتعين على العمال احترامها قبل بدء الإضراب، وهو ما لم يتطلبه المشرع الفرنسى.

وإذا لم يلزم المشرع العمال الراغبين فى الإضراب بإخطار صاحب العمل قبل الإضراب بوقت معين، فإن للعمال حرية اختيار توقيت القيام بالإضراب، إذ يكفى أن يكون صاحب العمل عالماً بمطالبهم وقت التوقف عن العمل⁽¹⁾، ومن ثم لا يشترط وجود أى فاصل زمنى بين إعلام صاحب العمل بمطالب العمال، ولحظة التوقف عن العمل، ويستطيع العمال أن يختاروا التاريخ الذى يقدرّون أنه أكثر فعالية بالنسبة لإضرابهم وتأثيره ونجاحه، ولا يمكن أن يُوجه اللوم للعمال بأنهم اختاروا توقيتاً للإضراب سبب لصاحب العمل ضيقاً أو تعسراً حقيقياً وجاداً⁽²⁾ ومن ثم يمكن أن يسبب الإضراب شللاً مؤقتاً للمشروع، وليس إخلالاً به⁽³⁾، ويُلاحظ أنه إذا لم يلزم المشرع العمال بإخطار صاحب العمل قبل القيام بالإضراب، فإن الإضراب غير المتوقع، أى الإضراب المفاجيء يكون إضراباً مشروعاً⁽⁴⁾.

وثار التساؤل حول ما إذا كان يجوز تضمين اتفاقية العمل الجماعية نصاً

précité، ولم تتطلب محكمة النقض أى فاصل زمنى بين رفض صاحب العمل لمطالب العمال، والقيام بالإضراب، فقد أقرت شرعية الإضراب الذى وقع بمجرد رفض صاحب العمل لمطالب العمال، Cass. soc. 27 fév. 1986, Bull. civ. V, no 47, Cass. soc. 12 fév. 1985, précité., Cass. soc. 19 fév. 1981, D. 1981, p. 411, note BONNEAU (J.-R.) عدلت محكمة النقض عن هذا الاتجاه مكتفية بإعلام صاحب العمل بالمطالب العمالية، مقررّة أنه لا يوجد التزام على العمال باحترام أى مهلة إخطار قبل الإضراب Cass. soc. 24 mars 1988, Dr. soc. 1988, p. 646, note DÉPREZ (J.) وبصورة أكثر تفصيلاً قررت محكمة النقض أن «إذا كان تقديم المطالب إلى صاحب العمل يجب أن يكون سابقاً على الإضراب، فإن الإضراب لا يخضع لشرط رفض صاحب العمل لهذه المطالب Cass. soc. 20 mai 1992, précité, Cass. soc. 10 oct. 1990, précité, Cass. soc. 4 avril 1990, précité, Cass. soc. 7 fév. 1990, Bull. civ. V, no 42, Cass. soc. 13 déc. 1989, Bull. civ. V, no 707.

Cass. soc. 27 juin 1990, Bull. Civ. V, no 316, Cass. soc. 19 nov. 1996, (1) précité.

Cass. soc. 13 mars 1980, D. 1980, inf. rap. 546, obs. PÉLISSIER (J.). (2)

Cass. soc. 18 janv. 1995, précité. (3)

Cass. soc. 20 janv. 1956, Bull. civ. IV, no 71. (4)

يتضمن وجوب احترام العمال لمهلة إخطار، أو اللجوء إلى الوساطة أو التوفيق قبل الإضراب بحيث لا يتسنى للعمال الشروع في الإضراب إلا بعد مضي مدة محددة، وتحسب هذه المدة عادة من يوم اللجوء إلى لجنة الوساطة أو التوفيق، وأن تنص اتفاقية العمل الجماعية على عدم جواز اللجوء إلى الإضراب إلا بعد فشل الوساطة أو التوفيق، فهل مثل هذه الشروط تكون صحيحة أم مخالفة للنظام العام الاجتماعي؟

انقسم الفقه بشأن الإجابة على هذا التساؤل إلى رأيين⁽¹⁾:

ذهب الرأي الأول إلى عدم جواز ذلك، ومخالفته لأحكام النظام العام الاجتماعي، وذلك لأن المشرع الدستوري قد خول المشرع العادي - في مقدمة الدستور - مهمة تنظيم الإضراب، مما يعنى تحريم أى تقييد اتفاقي لممارسته، فضلاً عن أن قانون العمل قد قرر أن تتضمن اتفاقيات العمل الجماعية أحكاماً أكثر فائدة للعامل من تلك الواردة في القانون وليس العكس.

وذهب رأى آخر إلى أن إذا كان هذا الشرط لا يمنع اللجوء إلى الإضراب إلا لفترة قصيرة ومحددة، فإنه يكون مشروعاً، أما إذا كان شرط عدم القيام بالإضراب حتى استنفاد إجراءات التصالح غير محدد له مدة، ومن ثم يقود واقعياً إلى تحريم الإضراب ومنع اللجوء إليه وليس مجرد تنظيمه فإنه يكون غير مشروع.

وقد اعترفت محكمة النقض في البداية بمشروعية مثل هذا التنظيم الاتفاقي فأقرت بصحة شرط في اتفاقية جماعية يلزم الأطراف الموقعة عليها باحترام مهلة من عدة أيام ليدرسوا معاً مطالب العمال قبل أى إجراء لإغلاق المنشأة أو التوقف عن العمل، وأقرت بالمسؤولية المدنية لنقابة دعت إلى إضراب دون احترام هذه المهلة⁽²⁾، فضلاً عن أنها قبلت صحة الشرط الاتفاقي الذي يفرض محاولة التوفيق أو إخضاع المنازعة للجنة مشتركة للتوفيق، قبل بداية أى

TÉYSSIÉ (B.), op. cit., p 478.

(1)

Cass. soc. 6 mai 1960, Dr. soc. 1961, p. 11.

(2)

إضراب⁽¹⁾، وقد أكدت محكمة النقض أنه يتعين أن لا يكون من شأن التنظيم الاتفاقي أن يكون عائقاً أمام ممارسة حق الإضراب بوضع شروط غير محددة تعادل تحريم ممارسة هذا الحق⁽²⁾، وقد ذهبت محكمة النقض - في هذه المرحلة - إلى أنه إذا تضمنت الاتفاقية الجماعية المبرمة على مستوى المشروع نصاً يقرر وجوب احترام العمال مهلة معينة أو إتباع إجراء معين قبل التوقف عن العمل، فإن هذا النص لا يلزم إتباعه قبل الانضمام إلى إضراب على المستوى الوطني⁽³⁾. ثم ما لبثت محكمة النقض أن غيرت اتجاهها في هذا الصدد وقررت أن «لا يمكن لاتفاقية جماعية تقييد أو تنظيم ممارسة العمال لحق الإضراب، المعترف به دستورياً، فالقانون فقط هو الذي يملك أن يفرض على العمال الالتزام بمهلة إخطار سابقة على الإضراب»⁽⁴⁾. وبذلك يبدو من هذا الاتجاه أنه لا يجوز للاتفاقية الجماعية أن تقيّد ممارسة حق الإضراب كأن تمنع الإضراب في ظروف معينة أو بالنسبة لبعض المطالب خلال مدة سريانها، أو إخضاع تكييف الإضراب أو شرعيته لشروط تُضاف إلى ما هو متطلب قانوناً مثل تطلب رفض صاحب العمل المسبق لمطالب العمال، أو ضرورة اللجوء للتوفيق أو الوساطة قبل القيام بالإضراب.

وتطلب تقديم العمال لمطالبهم لصاحب العمل قبل الإضراب يفترض أن تكون هذه المطالب محددة سلفاً قبل القيام بالإضراب، ومن ثم لا يُعد إضراباً التوقف عن العمل لحضور اجتماع للعمال، حتى وإن كان هذا الاجتماع يهدف إلى تحديد مطالب العمال، واتخاذ قرار بشأن القيام بالإضراب من عدمه⁽⁵⁾، أو كان الاجتماع للإعداد لإضراب

كلية الحقوق

(1) Cass. soc. 27 juin 1979, Bull. civ. V, no 583, Cass. soc. 28 juin 1978, Bull. civ. V, no 512, Cass. soc. 21 mars 1973, Bull. civ. V, no 175, Cass. soc. 15 fév. 1965, Dr. soc. 1965, p. 444, obs. SAVATIER (J.).

(2) Cass. soc. 27 fév. 1974, Bull. civ. V, no 140.

(3) Cass. soc. 21 mars 1973, précité.

(4) Cass. soc. 7 juin 1995, Bull. civ. V, no 180, Dr. soc. 1995 p. 835, obs. RAY (J.-E.), et v. aussi RADÉ (Ch.). «Exercice du droit de grève et négociation collective», Dr. soc. 1996, p. 37.

(5) Cass. soc. 30 mars 1978, Bull. civ. V, no 246, Cass. crim. 9 nov. 1971, J.C.P. 1972, II, 17074, note PÉLISSIER (J.).

على المستوى الوطني⁽¹⁾ أو كان التوقف عن العمل للسماح للعمال بحضور جلسة في محكمة تتعلق بالنزاع بين المنظمة النقابية وصاحب العمل بشأن تطبيق اتفاقية عمل جماعية⁽²⁾. وعلى العكس يقع صحيحاً الاجتماع الذي تعقده مجموعة من العمال خلال الإضراب بهدف توضيح ودعم المطالب التي أبداهها العمال المضربون⁽³⁾.

ويلاحظ أنه إذا وقع الإضراب لمساندة مطالب مهنية غير مشروعة، فإنه يتسم بدوره بعدم المشروعية، وهذا ما قضت به محكمة النقض بشأن إضراب العاملين بفرع إحدى شركات الطيران الفرنسية بباريس مطالبين بمطالب مهنية تهدف إلى الإضرار بالعمال بفروع الشركة بالمستعمرات الفرنسية فيما وراء البحار⁽⁴⁾.

ويثور التساؤل حول ما إذا كان يشترط لصحة الإضراب أن تتسم مطالب العمال بالمنطقية أي أن تكون عادلة ومنصفة وباستطاعة صاحب العمل تحملها وتنفيذها أم لا.

قد توجد استحالة في تنفيذ المطالب التي ينادى بها العمال، وقد ترجع هذه الاستحالة لأسباب مالية، كأن يكون من شأن تلبية مطالب العمال تحمل المشروع أعباء لا يمكنه تحملها، بأن تكون حالة المشروع المالية لا تسمح بالاستجابة لهذه المطالب فيتعرض بسببها لإرهاق مالي غير محتمل، وقد قضت محكمة باريس بشأن إضراب عمال لعدم تلبية صاحب العمل مطلبهم بزيادة أجورهم بنسبة 50%، وهو ما يمثل عبء يستحيل على صاحب العمل تحمله، بأن هذا الإضراب غير منطقي في موضوعه، ومن ثم فهو غير مشروع⁽⁵⁾، وقد توجد استحالة اقتصادية كذلك إذا كان من شأن تحقيق المطالب العمالية تجميد حالة المشروع وتعرضه لفقد إنتاجيته، وقد تكون هناك استحالة تقنية بأن تكون إجابة هذه المطالب تستدعي

Cass. soc. 26 mars 1980, Bull. civ. V, no 297. (1)

Cass. soc. 7 juin 1995, Dr. soc. 1995, p. 836. (2)

Cass. soc. 8 nov. 1988, J.C.P. 1989, II, 21254, note M.G. (3)

Cass. soc. 25 oct. 1979, D. 1980, p. 313, note SINAY (H.). (4)

Paris 22e ch., 3 fév. 1988, cité par TEYSSIE (B.), op. cit., p. 474. (5)

استخدام مواد أو آلات غير واردة في طرق الإنتاج بالمشروع⁽¹⁾ وقد توجد استحالة قانونية كأن يكون الإضراب - على سبيل المثال - احتجاجاً على قرار من جهة الإدارة لا يملك صاحب العمل تغييره.

وتقدير مدى إمكانية تحقيق مطالب العمال من عدمها يتم بالنظر إلى كل حالة على حده وفقاً لحالة المشروع أو المنشأة وفرع النشاط الذي تنتمي إليه وبالنظر إلى المعطيات الفنية والاقتصادية.

وقد أثيرت هذه المسألة أمام القضاء بشأن نزاع نشب بين بعض شركات الطيران ونقابة الطيارين في فرنسا إذ قامت الشركات المذكورة باستحداث طائرات جديدة مصممة بأن تتم قيادتها باثنين فقط من الطيارين، إلا أن النقابة طالبت أن تتعهد هذه الشركات بأن يظل الوضع كما كان في ظل الطائرات السابقة، فأتت الطائرات الجديدة بثلاثة من الطيارين، فضلاً عن مطالبتها بأن يسحب الوزير المختص الرخصة التي منحها لشركة طيران أخرى بأن تستخدم هذه الطائرات مستعينة باثنين فقط من الطيارين ودعت الطيارين إلى القيام بإضراب إلى أن تتحقق هذه المطالب، وحينما عُرض الأمر على القضاء أقرت الجمعية العامة لدوائر محكمة النقض قاضي الأمور المستعجلة على الحكم بإيقاف الإخطار بالإضراب، استناداً إلى وجود إخلال واضح غير مشروع بسير العمل في شركات الطيران، وذلك لأن النقابة تطلب من شركات الطيران ما لا تستطيع منحه، فالقرار الوزاري محل النزاع يخرج عن اختصاصها، فضلاً عن أن طلباتها تتعارض مع التقدم التقني، وتفرض ضغوطاً مالية على شركات الطيران لا تستطيع تحملها⁽²⁾.

وقد انتهت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض - في هذه الدعوى - إلى عدم مشروعية الإضراب الذي نظمته النقابة لأنه موجه ضد قرار وزاري، ومن ثم يتجاوز سلطات شركات الطيران، فهذه الأخيرة لا تمتلك أية وسائل قانونية لإلزام الإدارة بتغيير قرارها، فالإضراب يهدف إلى الضغط على الشركات للحصول منها على تعهد

(1) Ibidem.

Ass. Plén. 4 juill. 1986, Dr. soc. 1986, p. 745, concl. BOUYSSIC (R.), obs (2)

LYON-CAEN (G.), D. 1986, p. 477, note RAY (J. - E.), J.C.P, 1986, II,

20694, note TÉYSSIÉ (B.).

بإلغاء القرار الوزاري بالرغم من عدم قدرتها على تحقيق ذلك، فضلاً عما تمثله مطالب النقابة من ضغوط مالية، وتعارضها مع التقدم التقني، ومن ثم فهذه المطالب لا يمكن تحقيقها⁽¹⁾.

ووفقاً للحكم السابق فإن استحالة تحقيق صاحب العمل للمطالب التي يتوخاها العمال من الإضراب تُعد سبباً لعدم صحة الإضراب، مما يُخول قاضي الأمور المستعجلة الحكم بإيقاف الإضراب، فأى من شركات النقل الجوي الموجه ضدها الإضراب ليس لها سلطة تعديل القرار الذي تعترض عليه النقابة، والذي اتخذته جهة الإدارة، فهناك استحالة قانونية في تنفيذ المطالب التي ينادى بها العمال⁽²⁾.

وقد ذهب جانب من الفقه - في تعليقه على هذا الحكم - إلى أن هذا الاتجاه القضائي يتسم بالخطورة، فإذا سُمح للقضاء بتقدير مدى صحة وشرعية المطالب العمالية، فإن القاضي سيصبح هو الحكم على المصالح المطروحة وليس الحارس على ممارسة حق معترف به دستورياً⁽³⁾.

وقد اتخذت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض - في ذات النزاع - اتجاهاً مغايراً لاتجاه الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض، إذ قررت أن «لا يستطيع القاضي، دون المساس بحرية ممارسة حق الإضراب، أن يحل تقديره محل تقدير المنظمة النقابية بشأن شرعية وصحة المطالب العمالية»⁽⁴⁾.

وما لبثت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض أن أكدت اتجاهها - في هذا الصدد - وقررت أن «إذا كان الإضراب يفترض وجود مطالب ذات طبيعة مهنية، فإن القاضي لا يستطيع، دون المساس بحرية ممارسة حق الإضراب، المقرر دستورياً، أن يحل تقديره محل تقدير العمال المضربين بشأن شرعية وصحة هذه

Ibidem. (1)

Ibidem. (2)

LANGE (D.) et ROULET (V.) «Droit du travail», Ellipses, 2e éd., Paris, (3) 2012, p. 149.

Cass. soc. 9 nov. 1982, Dr. ouvr. 1983, p. 156. (4)

المطالب»⁽¹⁾.

وقد اتخذت محكمة استئناف باريس اتجاهاً قريباً من اتجاه الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض، في هذا الصدد، فقررت أن «ليس للقاضي أن يمارس رقابة على المشاكل ذات الطابع التقني، الاقتصادي، أو المالي محل النزاع ولا أن يفرض حلاً لهذه المشاكل، فالقاضي لم يتلق سواء من القانون أو من الأطراف مهمة التحكيم أو حسم منازعات العمل الجماعية، ومن ثم فليس له صفة أو اختصاص يسمح له بتقدير مدى شرعية المطالب المهنية المقدمة من أحد أطراف النزاع»، واعترفت المحكمة لقاضي الأمور المستعجلة بإمكانية توقي تنفيذ الإضراب الذي يمكن أن يتسبب في أضرار وشيكة وخطيرة⁽²⁾.

ويلاحظ أن محكمة النقض قد ذهبت صراحة إلى أن قدرة صاحب العمل على إجابة مطالب العمال ليس لها تأثير على شرعية الإضراب⁽³⁾، وعلى ذلك اعتبرت التوقف الجماعي والمدير عن العمل بهدف مساندة حركة على المستوى الوطني للدفاع عن المعاشات ممارسة مشروعة لحق الإضراب⁽⁴⁾.

(1) Cass. soc. 19 oct. 1994, Bull. civ. V, no 133, في هذا الحكم نقضت محكمة النقض حكم محكمة الاستئناف الذي رفض إضفاء تكييف الإضراب على التوقف عن العمل، فضلاً عن رفضه طلب العامل للتعويض، وكان صاحب العمل قد اعتبر توقف العامل عن العمل خطأً جسيماً، وقام بفصله بسببه، واستندت محكمة الاستئناف في قضائها إلى أن تطلب العمال تفسيرات وإيضاحات مكتوبة وموقعة من رئيس الشركة بشأن السياسة التجارية الجديدة للشركة يُعد مظهراً واضحاً للشك من قبل العمال في إدارة الشركة بل إهانة غير مبررة أياً ما كانت مشاغل العمال وقلقهم.

Cass. soc. 2 juin. 1992, Bull. civ. V, no 356, Dr. soc. 1992, P. 696, 1èr esp rapp. WAQUET (Ph.), note RAY (J. - E.).

وقد ذهب بعض الفقهاء إلى أن حكم الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض ليس إلا مجرد لحظة عدم واقعية قانونية ذهبت في غياهب النسيان.

LYON – CAEN (G.) et autres, op. cit., p. 1132, note 2.

Paris 27 janv. 1988, Dr. soc. 1988, p. 242 avec l'art. de, p. 351, note (2) JAVILLIER (J. - C.).

Cass. soc. 23 oct. 2007, D. 2007. AJ 2807, obs. INES. (3)

Cass. soc. 15 fév. 2006, Dr. soc. 2006, p. 577, obs. RADÉ (Ch). (4)

محكمة النقض قد ذهبت في البداية، ومع تسليمها بأن المطالب التي تتعلق بتعديل شروط العمل أو تحسينها تظل مطالب مهنية حتى وإن كان تحقيقها ليس بيد صاحب العمل Cass. soc. 15

وإذا كانت قدرة صاحب العمل على إجابة مطالب العمال لا تؤثر على صحة الإضراب، فقد ثار التساؤل حول متى يكون الإضراب تعسفياً؟ أى متى يتعسف العمال فى استخدام حق الإضراب؟

التعسف فى ممارسة حق الإضراب:

ظهرت الإشارة إلى التعسف فى ممارسة حق الإضراب مبكراً فى الأحكام القضائية، فقد جاء فى حكم Dehaene الصادر من مجلس الدولة الفرنسى فى 7 يوليو سنة 1950 أن «لا يترتب على الاعتراف بحق الإضراب استبعاد وضع قيود عليه، شأنه شأن سائر الحقوق، بقصد تجنب استخدامه استخداماً تعسفياً، أو بما يتعارض مع ضرورات النظام العام»⁽¹⁾.

وتكررت الإشارة إلى التعسف فى ممارسة حق الإضراب فى العديد من الأحكام القضائية بعد ذلك⁽²⁾، ولكن متى يوجد تعسف فى ممارسة حق الإضراب؟

لا يمكن القول أن التعسف يأتى من تسبب الإضراب فى وقوع أضرار لصاحب العمل، ذلك أن الإضراب يتضمن حتماً الإضرار به، فتوقف بعض عمال المشروع أو جميعهم عن العمل سيسبب أضراراً لصاحب العمل يختلف حجمها حسب عدد العمال المضربين، والمهام الموكلة لهم، ومدة الإضراب، وقد ذهب أحد الفقهاء - بحق - إلى أن حق الإضراب هو حق الإضرار, droit de nuire⁽³⁾.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن التعسف فى ممارسة حق الإضراب يمكن أن يوجد إذا استحال على صاحب العمل تحقيق المطالب التى ينادى بها العمال، بأن كانت هذه المطالب موجهة إلى الغير، فهؤلاء الآخريّن هم من يملكون إجابتها،

، janv. 1964, D. 1964, p. 397, Cass. soc. 2 juin 1961, Bull. civ. IV, no 598

إلى أن توقف العمال عن العمل لمساندة مطالب مهنية لا تعنى صاحب العمل بصفة خاصة، بل تتجاوز حدود المشروع ومن ثم سلطات صاحب العمل لا يُعد إضراباً، بل يُعد خطأً جسيماً.

Cass. soc. 6 janv. 1966, Bull. civ. IV, no 10, Cass. soc. 25 oct. 1960, Dr.

soc. 1961, p. 163, Cass. soc. 23 janv. 1969, précité.

Cons. d' Ét. 7 juill. 1950, D. 1950, p. 538, note GERVAIS (A.), J.C.P (1) 1950, II, 5681, concl. GAZIER.

Par exemple: Cass. soc. 3 oct. 1963, précité. (2)

COUTURIER (G.), op. cit., p. 262. (3)

أو كانت مطالب العمال غير معقولة⁽¹⁾.

ولم تقر محكمة النقض بوجود تعسف في ممارسة حق الإضراب في مثل هذه الحالات - كما سبق البيان - فأقرت بصحة المشاركة في الإضراب العام، وإضراب التضامن الخارجي، على الرغم من أن إجابة المطالب المهنية فيهما ليست بيد صاحب العمل، فضلاً أنها لم تمنح قضاة الموضوع حق تقدير مدى صحة وشرعية المطالب العمالية، وإن كانت تتسم بالمعقولية أم لا⁽²⁾.

وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن معيار التعسف في ممارسة حق الإضراب هو الإخلال بنظام المشروع كافة وليس الإخلال بالإنتاج فقط⁽³⁾، فهذا الأخير يُعد نتيجة طبيعية للإضراب⁽⁴⁾. ومن ثم لا يمكن وصم الإضراب بالتعسف لمجرد تسببه في خلل بالإنتاج، بل إن الإضراب التعسفي هو الذي يسبب خللاً في المشروع ذاته⁽⁵⁾ وقد توسع بعض الأحكام في مفهوم التعسف في ممارسة حق الإضراب فذهب إلى وجوده إذا كان من شأن الإضراب أن يسبب أو يوشك أن يسبب خللاً بالمشروع⁽⁶⁾.

ويتعين تحديد إذا كان الضرر المترتب على الإضراب يتجاوز الأضرار التي تنتج عادة عن الإضراب أم لا⁽⁷⁾، وعلى قضاة الموضوع النظر إلى النتائج المترتبة على الإضراب وليس إلى نية أو إرادة العمال المضربين في الإخلال بالمشروع أو بحالته المالية⁽⁸⁾، وقد استشفت بعض الأحكام وجود التعسف في ممارسة حق

كلية الحقوق

(1) TÉYSSIE (B.), op. cit., p. 473.

(2) راجع ما سبق.

(3) Cass. soc. 4 nov. 1992, précité.

(4) Cass. soc. 30 mai 1989, Bull. civ. V, no 404, D. 1990, Somm. 168, obs.

BORENFREUND (G.).

(5) Cass. soc. 16 fév. 1989, Bull. civ. V, no 133.

(6) Cass. soc. 18 janv. 1995, Bull. civ. V, no 27, Dr. soc. 1995, p. 186 rapp.

WAQUET (Ph.).

(7) Cass. soc. 7 janv. 1988, Dr. soc. Précité.

(8) Cass. soc. 25 fév. 1988, Bull. civ. V, no 133.

الإضراب من تكرار الإضراب⁽¹⁾، ومن العزل التام للمصنع من قبل المضربين⁽²⁾، ومن فقدان المشروع لعملائه الأساسيين بسبب الإضراب⁽³⁾.

وإذا لم يسبب الإضراب خللاً بالمشروع فإنه لا يكون تعسفاً، وعلى ذلك فقد ذهبت محكمة النقض إلى استبعاد التعسف في ممارسة حق الإضراب بشأن عمال في مشروع نقل تسبب إضرابهم في جعل تشغيل الخطوط مكلف جداً وأكثر صعوبة دون أن يصل إلى الإخلال بالمشروع⁽⁴⁾.

ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات تسبب الإضراب في الإخلال بنظام المشروع⁽⁵⁾.

وقد ثار التساؤل بشأن مدى شرعية نوعين من الإضراب، وهما: الإضراب السياسي وإضراب التضامن.

الإضراب السياسي:

والإضراب السياسي هو توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً ومديراً لتحقيق هدف أو مطلب سياسي معين، ومن ثم يتحول الإضراب هنا إلى سلاح سياسي في أيدي العمال للضغط على الحكومة احتجاجاً على قرارات سياسية سواء تتعلق بالسياسة الخارجية أو الداخلية أو على عمل معين قامت به⁽⁶⁾، دون أن يكون لهم أثر مباشر على حياة العمال⁽⁷⁾ أو لحملها على اتخاذ وجهة معينة في سياستها أو لمنعها من اتخاذ وجهة معينة، ومن ثم فإن الإضراب السياسي له هدف سياسي أجنبي عن دائرة مصالح العمال المهنية⁽⁸⁾.

(1) Cass. soc. 10 juill 1991, Bull. civ. V, no 349, Cass. soc. 7 avril 1993, (1) précité, Cass. soc. 10 oct. 1990, précité, Cass. soc. 1er mars 1989, précité.

(2) Cass. soc. 30 juin 1993, Bull. civ. V, no 185.

(3) Cass. soc. 7 avril 1993, précité.

(4) Cass. soc. 5 juill. 1995, Bull. civ. V, no 232.

(5) Cass. Soc. 22 janv. 1981, Bull. civ. V, no 49.

(6) عزت البنداري «قانون العمل رقم 12 لسنة 2003» - الجزء الثاني - علاقات العمل الجماعية - القاهرة - الطبعة الأولى - القاهرة 2008 - ص 167.

(7) RIVERO (J.) et SAVTIER (J.), op. cit., p. 357.

(8) RIVERO (J.) et SAVATIER (J.), op. cit., p. 357.

والإضراب السياسى يهدف إلى التدخل فى ممارسة الأعمال الخاصة بالسلطة العامة⁽¹⁾، والرأى مستقر على عدم مشروعيتها، بل يتعين القول أن «الإضراب السياسى» ليس إضراباً أصلاً⁽²⁾، بل يُعد انحرافاً بحق الإضراب عن أهدافه الأساسية وهى الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، فالإضراب حق للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية وليس للتعبير عن آرائهم واتجاهاتهم السياسية، أو للدفاع عن أى مصلحة أخرى غير مهنية⁽³⁾، خاصة وأن العامل حينما يقوم بالإضراب دفاعاً عن موقف أو مطلب سياسى معين إنما يقوم به باعتباره مواطناً وليس باعتباره عاملاً، ومن ثم لا يمكن اعتبار توقف العمال عن العمل فى هذه الحالة إضراباً بالمعنى القانونى للفظ، ولقد ذهبت محكمة النقض صراحة إلى أن الإضراب الذى لا يكون هدفه تعديل أو تحسين شروط العمل لا يكون مشروعاً⁽⁴⁾، وقررت صراحة عدم شرعية الإضراب السياسى⁽⁵⁾.

وفى الواقع العملى فإن التداخل بين السياسة والاقتصاد قد يجعل التمييز بين الإضراب السياسى والمهنى دقيقاً وعسيراً، فهناك العديد من الحركات، وعلى الأخص التى تكون على المستوى الوطنى، تكون ذات طابع مُختلط، فتحركها دوافع مهنية وسياسية فى ذات الوقت⁽⁶⁾، لذا فإنه يتعين فى تكييف الإضراب الاستناد إلى هدفه الأساسى، فإذا تضمن الإضراب أهدافاً سياسية وأخرى مهنية فالعبرة فى تكييفه بالهدف الأساسى له فهو الذى يأخذه القاضى فى الاعتبار ليعترف للإضراب بالصبغة السياسية أو المهنية⁽⁷⁾.

وقد ذهبت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض إلى أن الإضراب الذى يقع على المستوى الوطنى ضد الاتجاهات الاقتصادية للحكومة ليس بالضرورة إضراباً سياسياً، إذا قدم العمال، بهذه المناسبة مطالب ذات طابع اجتماعى ومهنى

(1) Cass. soc. 23 mars 1953, D. 1954, p. 89, note LEVASSEUR (G.).

(2) COUTURIER (G.), op. cit., p. 374.

(3) TÉYSSIÉ (B.), op. cit., p. 472.

(4) Cass, soc. 20 fév. 1959, précité.

(5) Cass. soc. 10 mars 1961, précité, Cass. soc. 23 mars 1953, précité.

(6) TÉYSSIÉ (B.), op. cit., p. 472.

(7) RIVERO (J.) et SAVATIER (J.), op. cit., p. 357.

محددة⁽¹⁾، كما قُضى بمشروعية الإضراب العام الذى قام لرفض تثبيت الأجور وللدفاع عن الوظيفة ولخفض عدد ساعات العمل، وقد اعتبرت محكمة النقض كل هذه المطالب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمشاغل اليومية للعمال⁽²⁾. بينما قُضى بأن إذا كان السبب الرئيسى للإضراب الاعتراض على الأحداث التى وقعت بجلسة الجمعية الوطنية بباريس فى الليلة السابقة على التوقف عن العمل، وأن المطالب المهنية التى أداها العمال المتوقفون عن العمل، والمتعلقة بالأجور لم تكن سوى غطاء للسبب الحقيقى الذى دفعهم للتوقف عن العمل وهو سبب سياسى، فإن الإضراب ينتفى عنه صفة الإضراب المهني⁽³⁾.

وإذا كان الإضراب يفترض التوقف عن العمل لمساندة مطالب مهنية فإنه يثور التساؤل هل يُعد التوقف عن العمل للدفاع عن المصالح المهنية للغير أو لمساندة إضراب قام به عمال آخرون للدفاع عن مصالحهم إضراباً مشروعاً؟ وهذه الصورة من الإضراب هى ما يطلق عليه إضراب التضامن.

إضراب التضامن:

وهذا النوع من الإضراب يهدف إلى مساندة مطالب مهنية لا يكون العمال المضربون معنيين بها مباشرة⁽⁴⁾.

ويفرق الفقه بين نوعين من إضراب التضامن: إضراب التضامن الداخلى وإضراب التضامن الخارجى.

أما إضراب التضامن الداخلى فمعناه أن يضرب العمال داخل أحد

Cass. crim. 23 oct. 1969, D. 1970, II, p. 128, note SINAY (H.), et. (1)
DURAND (P.) «Le régime juridique de la grève politique», Dr soc. 1953,
p. 22.

Cass soc. 29 mai 1979, précité. (2)

Cass. soc. 23 mars 1953, Bull. civ. IV, no 253, J.C.P. 1953, II, 7709, note (3)
DELPECH.

(4) TÉYSSIE (B.), op. cit., p. 475، ويلاحظ أن كل إضراب يُعد تضامنى بصورة أو بأخرى، فالمصالح الجماعية التى يساندها الإضراب لا تلتقى بالضرورة مع المصالح الخاصة لكل المشاركين فيه مثل اشتراك أحد المديرين فى إضراب لإعادة تقدير الأجور المنخفضة COUTURIER (G.), op. cit., p. 375.

المشروعات للدفاع عن أحد أو بعض عمال هذا المشروع، ويجب هنا أيضاً التفرقة بين فرضين:

أولاً: إذا كان هدف الإضراب هو التضامن الصرف أو الخالص مع أحد أو بعض عمال المشروع، دون أن يكون للعمال المضربين أى مطالب أو مصالح خاصة بهم يدافعون عنها من خلال الإضراب، بطريقة مباشرة أم غير مباشرة، فإن إضراب التضامن فى هذه الحالة يُعد غير مشروع، كما لو كان سبب الإضراب المطالبة بعودة عامل تم فصله وفقاً لإجراءات صحيحة وبسبب خطأ شخصى، فمثل هذا الإضراب يكون غير مشروع لأنه لا يهدف إلى الدفاع عن مصلحة مهنية جماعية للعمال، ولا لتعديل أو تحسين شروط العمل⁽¹⁾.

ثانياً: إذا كان العمال يهدفون من خلال دفاعهم عن أحد أو بعض زملائهم فى المشروع الدفاع عن مصالح جماعية تمس مجموع العمال، كما لو كان الإضراب احتجاجاً على إجراء مس أحد العمال، ويتعرض العمال الآخرون لتهديد إجراء مماثل، ففى مثل هذه الحالة فإن العمال المضربين ومع دفاعهم عن مصلحة زميلهم يدافعون عن مصالحهم المهنية، فمثل هذا الإضراب يكون مشروعاً، كما إضراب عمال مشروع تضامناً مع أحد زملائهم الذى أنهى عقد عمله لمبررات اقتصادية، ذلك أن هذا الإضراب يساند مصلحة مهنية جماعية للعمال وهى الدفاع عن الوظيفة بوجه عام⁽²⁾، وعلى ذلك فإن إضراب التضامن يكون مشروعاً إذا كان ترافقه مطالب مهنية⁽³⁾، ويتعين على قاضى الموضوع أن يبحث إذا كان إضراب العمال لمساندة أحد زملائهم المهتد بالفصل، يتضمن الدفاع عن مطالب مهنية تهم

PÉLISSIER (J.), SUPLOT (A.), et JEAMMAUD (A.), «Droit du travail», (1) Dalloz, 23e éd., Paris 2006, pp. 1248 et s., Cass. soc 30 mai 1989, Bull. civ. V, no 405, Cass. soc. 18 mars 1982, précité Cass. soc. 8 janv. 1965, Bull. civ. IV., no 19, Dr .soc. 1965, p. 380, obs. SAVATIER (J.).

وفى نفس المعنى: Cass. soc. 16 nov. 1993, Bull. civ. V, no 268, Dr. soc. 1994, p. 35, rapp. WAQUET (Ph.), note RAY (J.-E.).

Cass. soc. 22 nov. 1995, Dr .soc. 1996, , p. 204, précité. (2)

Cass. soc. 27 nov. 1985, Dr .soc. 1988, p. 143, note DÉPREZ (J.). (3)

مجموع العمال أم أجنبي عن هذه المطالب⁽¹⁾.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بعدم مشروعية إضراب التضامن الداخلي الذي قام به بعض العمال لمساندة أحد زملائهم الذي عوقب بسبب إتيانه تصرف غير منضبط، استناداً لعدم وجود مصلحة مهنية جماعية توقف العمال عن العمل للدفاع عنها⁽²⁾، وبذلك فإن المعيار الذي تبنته محكمة النقض في هذا الصدد للقول بشرعية أو عدم شرعية إضراب التضامن الداخلي هو وجود أو عدم وجود مصلحة مهنية جماعية يبرر مؤازرة العمال لزملائهم وتضامنهم معهم، وقد تأكد موقف محكمة النقض في العديد من الأحكام⁽³⁾، فعلى سبيل المثال أقرت محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه من صحة إنهاء عقد عمل أحد العمال وأن هذا الإنهاء يستند إلى سبب صحيح وجدي وهو توقفه عن العمل معلناً المشاركة في إضراب تضامناً مع أحد زملائه في المشروع "تادل" والذي تم فصله لقيامه بسبب بعض عملاء المشروع، وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن فصل التادل المذكور يستند إلى سبب جدي وشخصي، ومن ثم لا يتسم بالتعسف، وخلصت من ذلك إلى أن التوقف عن العمل بسبب فصل هذا العامل لا يستند إلى مصلحة مهنية جماعية ولا إلى تعديل أو تحسين شروط العمل، حتى ولو بصورة غير مباشرة، ومن ثم فإن التوقف عن العمل هنا لا يُعد إضراباً مشروعاً⁽⁴⁾، كما قررت محكمة النقض أنه إذا كان الجزاء الذي سبب الحركة التضامنية للعمال بسبب خطأ شخصي للعامل المعاقب، ولا توجد أية مطالب مهنية يستند إليها العمال في توقفهم عن العمل فإن هذا التوقف لا يُعد ممارسة لحق الإضراب⁽⁵⁾.

ويبدو من عمومية العبارات التي استخدمتها محكمة النقض أن التوقف عن العمل تضامناً مع زميل ارتكب خطأً شخصياً يكون غير مشروع حتى وإن كان الجزاء المُوقع عليه يبدو لزملائه تعسفياً لعدم تناسبه مع المخالفة التي ارتكبها

(1) Cass. soc. 5 janv. 2011, J.C.P., S 2011, p. 1188, obs. BAILLY.

(2) Cass. soc. 8 janv. 1965, Dr. soc. 1965, p. 380, obs. SAVATIER (J.).

(3) Cass. soc. 30 nov. 1977, Bull. civ. V, no 655, Cass. soc. 30 juin 1976, Bull. civ. V, no 402.

(4) Cass. soc. 18 mars 1982, précité.

(5) Cass. soc. 16 nov. 1993, précité.

العامل⁽¹⁾، وهذا الرأي يقلص بشدة نطاق إضراب التضامن الداخلى المشروع، وعلى ذلك فإن إضراب التضامن الداخلى يكون غير مشروع إذا كان فصل العامل أو مجازاته تأديبياً لأسباب شخصية تماماً خاصة به ومبررة⁽²⁾، وعلة ذلك رغبة القضاء فى عدم السماح أن يتحول الإضراب إلى سلاح يستخدم لإفشال حق إنهاء العقد أو السلطة التأديبية لصاحب العمل حتى وإن استخدمت وفقاً للقانون.

ومن أمثلة إضراب التضامن المشروع التضامن مع بعض الزملاء الذين أنهت عقود عملهم لرفضهم تجزئة إجازاتهم السنوية⁽³⁾، فتحرك العمال لمساندة زملائهم فى هذه الحالة ليس أجنبياً عن المطالب التى تهم مجموع العمال.

إضراب التضامن الخارجى:

وفيه يتوقف عمال مشروع عن العمل لمساندة مطالب مهنية خاصة بعمال مشروع مستقل عنهم، وقد ذهب جانب من الفقه إلى عدم مشروعية إضراب التضامن الخارجى استناداً إلى أنه يُعد تشويهاً لحق الإضراب، إذ أن العامل بموجبه يتوقف عن أداء عمله، ويتجاهل بذلك التزاماته قبل المشروع الذى ينتمى إليه لأسباب أجنبية عن علاقة العمل التى تربطه بصاحب العمل، فضلاً عن أنه يمكن أن يلعب دوراً خطيراً فى توسيع دائرة المنازعات الجماعية⁽⁴⁾.

وذهب جانب آخر من الفقه إلى التفرقة بين فرضين⁽⁵⁾:

الأول: إذا كان سبب إضراب عمال المشروع الأول، أى سبب المنازعة الأصلية بين عمال المشروع الأول وصاحب العمل، غير مشروع، فإن إضراب التضامن يكون بدوره غير مشروع، دون حاجة إلى البحث عن وجود مصالح مهنية للعمال

جامعة القاهرة

(1) PÉLISSIER (J.) et autres, op. cit., p. 704.

(2) Cass. soc. 30 mai 1989, Bull. civ. V, no 405 précité, Cass. soc. 16 oct. 1985, Bull. civ. V, no 459.

(3) Cass. soc. 27 nov. 1985, Dr. soc. 1988, p. 143, 2e esp., note DÉPREZ (J.).

(4) BRUN (A.) et GALLAND (H.), op. cit., p. 901.

(5) TÉYSSIÉ. (B.), op. cit., p.p. 476 et s.

المشاركين في إضراب التضامن دفعتهم إلى المشاركة في هذا الإضراب أم لا⁽¹⁾.

الثاني: إذا كانت أسباب المنازعة الأصلية مشروعة، فإنه يتم البحث عما إذا كانت توجد مصلحة مهنية للعمال المشاركين في إضراب التضامن في القيام بهذا الإضراب أم لا، إذ يصح أن توجد مصلحة مهنية جماعية مشتركة بين مجموعات العمال المضربين في مشروعات مختلفة. فإذا وُجدت مثل هذه المصلحة كان إضرابهم صحيحاً، وإذا تخلفت وقع إضرابهم غير مشروع⁽²⁾، وتتخلف هذه المصلحة لعدم وجود مطالب مهنية تخصهم أو تعنيهم حتى ولو بطريقة غير مباشرة.

وذهبت محكمة النقض في حكم قديم نسبياً إلى أن إضراب التضامن الخارجي يُعد عمل غير مشروع⁽³⁾.

وقد ذهبت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض إلى أن الإضراب العام يُعد إضراب تضامن خارجي غير تعسفي إذا كان يهدف إلى الدفاع عن الوظيفة، والحفاظ على القوة الشرائية للنقود، والدفاع عن الحق النقابي للعمال، ذلك لأنه يهدف إلى إشباع مطالب ذات طابع اجتماعي ومهني عامة ومشتركة بين عدد كبير من العمال، ولا تخص عمال المشروع فحسب⁽⁴⁾.

ونحن لا نُقر الدائرة الجنائية لمحكمة النقض فيما ذهبت إليه من اعتبار الإضراب العام الذي يهدف إلى الدفاع عن الوظيفة والحفاظ على القوة الشرائية للنقود والدفاع عن الحق النقابي للعمال إضراب تضامن خارجي، ذلك أن كل عامل يُشارك في هذا الإضراب معنى بصورة مباشرة بالمطالب العامة التي ينادى بها الإضراب، ومن ثم فإن كل عامل مُضرب يدافع عن مصالحه الخاصة، وليس مصالح غيره من العمال، مما ينزع عن الإضراب صفة تضامن.

(1) Cass. soc. 4 oct. 1956, D. 1957, p. 51, Cass. soc. 20 nov. 1952, Dr. soc. 1953, p. 99, Cass. soc. 21 fév. 1952, Dr. soc. 1952, p. 325.

(2) Cass. soc. 4 mai 1966, Bull. civ. IV, no 411. (2)

Ibidem. (3)

(4) Cass. crim. 12 janv. 1971, Dr. soc. 1971, p. 547, obs. SAVATIER (J.). Cass. crim. 23 oct. 1969, précité. (4)

المبحث الثانى

مدى مشروعية الإضراب

سنتناول مدى مشروعية الإضراب فى كل من معايير العمل الدولية والعربية (المطلب الأول)، والقانون الفرنسى (المطلب الثانى)، والقانون المصرى (المطلب الثالث) على التوالى.

المطلب الأول

الإضراب فى معايير العمل الدولية والعربية

سنتناول الإضراب فى معايير العمل الدولية (الفرع الأول)، ثم الإضراب فى معايير العمل العربية (الفرع الثانى).

الفرع الأول

الإضراب فى معايير العمل الدولية

لم يحظ الإضراب، رغم أهميته كسلاح يستخدمه العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية، بتنظيم خاص من منظمة العمل الدولية، فلم تصدر عنها أية اتفاقية أو توصية خاصة به، وقعت المنظمة الدولية بمجموعة من الإشارات العابرة له فى بعض الصكوك الصادرة عنها، لا يمكن أن يستخلص منها المعايير الخاصة به.

ومن هذه الإشارات ما جاء بالاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشأن «إلغاء العمل الجبرى»، فقد نصت المادة الأولى منها على أن: «تتعهد كل دولة عضو فى منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أى شكل من أشكال العمل الجبرى أو العمل القسرى وبعدم اللجوء إليه: ... (د) كعقاب على المشاركة فى إضرابات...».

ويلاحظ أن هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التى يتعين على الدول الأعضاء الالتزام بها بموجب عضويتهم بالمنظمة وبغض

النظر عن كونهم صادقوا عليها أم لا⁽¹⁾.

والإشارة الثانية والأخيرة إلى حق الإضراب فى وثائق منظمة العمل الدولية جاءت فى التوصية رقم 92 لسنة 1951 بشأن «التوفيق والتحكيم الاختياريين»، فقد قررت فى بندها الرابع أن «عندما يُعالج نزاع عن طريق إجراء للتوفيق بموافقة جميع الأطراف المعنية، تشجع هذه الأطراف على الامتناع عن الإضرابات وإغلاق المنشأة طوال سير الإجراء»، وأردف البند السادس منها أن «عندما يُحال نزاع إلى التحكيم لتسوية نهائية بموافقة جميع الأطراف المعنية، تشجع هذه الأطراف على الامتناع عن الإضرابات وإغلاق المنشآت طوال عملية التحكيم، وعلى قبول التحكيم»، وأضاف البند السابع أن «لا تتضمن هذه التوصية أى حكم يمكن تفسيره بأنه يقيد حق الإضراب بأى شكل من الأشكال».

ويبدو لنا أن النصوص السابقة تحمل إقراراً ضمنياً بأن الإضراب حق للعمال، فالاتفاقية رقم "105" بنصها على حظر أى شكل من أشكال العمل الجبرى أو العمل القسرى وبعدم اللجوء إليه كعقاب على المشاركة فى إضرابات، تعترف بوجود الإضرابات، ونصوص التوصية رقم "92" أوضح فى الدلالة فحظرها الإضراب خلال مرحلة التوفيق والتحكيم يعنى بمفهوم المخالفة أنه غير محظور فى غير هاتين الحالتين، أى أن المبدأ العام هو كونه مباحاً، والاستثناء حظره فى حالات محددة، لذا ورد النص عليها صراحة، ومن ثم يُعد الإضراب حقاً مقررراً للعمال، فضلاً عن أن نص البند السابع من ذات التوصية جاء صريحاً بأن الإضراب حق للعمال، وأن أى من أحكامها لا يتضمن تقييداً له بأى شكل من الأشكال.

ولتفتت منظمة الأمم المتحدة - من جانبها - إلى أهمية الإضراب، فقررت المادة الثامنة من العهد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذى أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة فى 16 ديسمبر 1966، أن «1- تتعهد الدول الأطراف فى هذا العهد بكفالة ما يلى:

... د- حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى»، كما نصت

(1) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل الصادر فى يونيو 1998.

المادة 1/5 منه على أنه «ليس في هذا العهد أى حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على أى حق لأى دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أى نشاط أو القيام بأى فعل يهدف إلى إهدار أى من الحقوق أو الحريات المعترف بها فى هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه»، وأردفت المادة 2/2 منه بأن «تتعهد الدول الأطراف فى هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها فى هذا العهد بريئة من أى تمييز...»، وأخيراً قررت المادة الرابعة منه أن «تقر الدول الأطراف فى هذا العهد بأنه ليس للدولة أن تخضع التمتع بالحقوق التى تضمنها طبقاً لهذا العهد إلا للحدود المقررة فى القانون، وإلا بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق، وشريطة أن يكون هدفها الوحيد تعزيز الرفاه العام فى مجتمع ديمقراطى».

وبذلك فقد أقر العهد الدولى للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الإضراب كحق لجميع العمال بدون تمييز، لا يجوز إهداره، فضلاً عن أنه لا يجوز تقييده إلا لتعزيز الرفاه العام فى مجتمع ديمقراطى.

الفرع الثانى

الإضراب فى معايير العمل العربية

لم يصدر عن منظمة العمل العربية اتفاقيات أو توصيات خاصة بالإضراب توضح معاييرها، إلا أن منظمة العمل العربية قد أولته اهتماماً يفوق ما حظى به من قبل منظمة العمل الدولية، فقد ورد النص الصريح فى العديد من الاتفاقيات الصادرة عنها على أن الإضراب حق للعمال، وذلك منذ أول اتفاقية صادرة عن منظمة العمل العربية، فقد نصت الاتفاقية العربية رقم "1" لسنة 1966 بشأن مستويات العمل فى مادتها الثالثة والتسعين على أن «ينظم القانون حق الإضراب والغلق فى الحالات المترتبة على منازعات العمل، بما يكفل حفظ النظام العام».

وعلى الطرفين، عند عرض النزاع على لجنة التوفيق، أو هيئة التحكيم، أو غيرهما من هيئات تسوية المنازعات الجماعية، الامتناع عن الإضراب، أو غلق المنشأة، أثناء السير فى إجراءات التوفيق والتحكيم».

وعند مراجعة هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976، جاء

نص مادتها الثالثة والتسعين ليوضح بعض الجوانب الرئيسية للإضراب مقررًا أن «للعامل حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح».

وقد أوردت الاتفاقية العربية رقم "8" لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية ذات النص في مادتها الثانية عشرة.

وقررت الاتفاقية العربية رقم "11" لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية في مادتها الحادية عشرة أن «يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانهاء منه، كما ينظم أيضاً حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض».

ويبين مما سبق أن اتفاقيات العمل العربية اعترفت - منذ بدايتها - بالإضراب كحق للعمال، ونصت على حظره خلال مرحلة التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية، وفي مرحلة لاحقة بينت هدف الإضراب وهو أن يكون للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال، وقررت أن الإضراب لا يكون إلا بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية.

وفي خطوة أخيرة عدلت الاتفاقيات العربية عن حظر الإضراب قبل استنفاد طرق التفاوض، ودعت المشرع الوطني لتنظيم هذا الحق أثناء سير التفاوض.

وإذا كان لم يصدر حتى الآن عن منظمة العمل العربية اتفاقيات خاصة بالإضراب، إلا أن ما تناولته بعض الاتفاقيات الصادرة عنها من بعض جوانب الإضراب أوضح بعض ملامحه وجوانب من أطر ممارسته، وبذلك يكون الإضراب في معايير العمل العربية أسعد حظاً وأوفر نصيباً منه في معايير العمل الدولية.

المطلب الثاني مدى مشروعية الإضراب في فرنسا

مر القانون الفرنسي - في مجال الإضراب - بمراحل عدة من التحريم إلى الإباحة ثم التنظيم وإن كان هذا التنظيم قد جاء فقيراً ومحدوداً لا يتناسب مع اتساع وتشعب المشكلات التي يثيرها الإضراب.

وقد صدر قانون 14 - 17 يونيو 1791 والمسمى قانون

Le Chapelier مجرمًا أي تجمع سواء بين العمال أو بين أصحاب الأعمال للدفاع عن مصالحهم، ومن ثم حرم الإضراب واعتبره جريمة مُعاقب عليها جنائياً، إذ كان يرى أن تكتلات وتجمعات الأشخاص من مهنة أو حرفة واحدة ليرفضوا معاً القيام بالعمل تتعارض مع دور السلطة العامة في المجتمع⁽¹⁾، وقد جرم قانون العقوبات الصادر سنة 1810 التكتل، في المواد من 414 إلى 416 منه، وفد نصت المادة 415 على تجريم التكتل الذي يهدف إلى العمل على توقف العمال عن العمل في ذات الوقت، أو منع العمل في ورشة أو منع الوصول إليها أو البقاء فيها قبل أو بعد ساعات معينة.

وظل الإضراب محرماً تماماً وجريمة مُعاقب عليها جنائياً حتى سنة 1864، إذ صدر قانون في 25 مايو 1864 معترفاً ضمناً بالإضراب، وذلك بإلغائه جريمة التكتل بالنسبة للعمال وأصحاب الأعمال على حد سواء، وإذا كان الإضراب بذلك لم يعد مُجرماً، إلا أنه لم يصبح حقاً معترفاً به صراحة، ومن ثم كان يجوز دائماً اعتبار اشتراك العامل في الإضراب بمثابة استقالة منه⁽²⁾.

وإذا كان قانون 25 مايو 1864 قد ألغى جريمة التكتل، فقد استبدل بها جريمة إعاقة حرية العمل، وبذلك لم يعد التجريم يتعلق بكل من يُقرروا معاً التوقف عن العمل، بل أصبح يُخاطب من يعوقون - بوسائل خاصة - عمل الآخرين.

ويُعزى ظهور حق العمال في الإضراب إلى مقدمة الدستور الصادر في 27 أكتوبر 1946 التي جاء فيها أن «يُستعمل حق الإضراب في نطاق القوانين التي تنظمه»⁽³⁾، وقد ورد ذات النص في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر في 4 أكتوبر

(1) في تفصيلات ذلك يُراجع: BRUN (A.) et GALLAND (H.), op. cit., pp. 883 et s, COUTURIER (G.), op. cit., pp. 362 et s.

(2) SAKR (H.) «Les droits et libertés du fonctionnaire dans les jurisprudences du conseil d'État libanais et du conseil d'État français» - Thèse de doctorat. Université de Poitiers 2008- p. 313.

www.nuxeo.edel.univ-poitiers.fr

(3) الفقرة السابعة من مقدمة دستور 27 أكتوبر 1946، وهو ما يطلق عليه دستور الجمهورية الرابعة.

1958⁽¹⁾، وبذلك أصبح الإضراب من الحقوق الأساسية للعمال، وقد اعترف المشرع الدستوري للعمال بحق الإضراب دون استثناء، ومن ثم يُعد حق الإضراب مقررًا حتى للموظفين العموميين.

وقد ذهب أحد الكُتاب - بحق - إلى أن «الإضراب حقيقة واقعية تعبر عن الحاجات السياسية والاجتماعية للعصر الحاضر، والاعتراف به فى مقدمة دستور سنة 1946 قد أضفى عليه بُعداً جديداً»⁽²⁾.

وقد ثار خلاف فقهي حول القيمة القانونية لمقدمة الدستور هل لها ذات القيمة القانونية للنصوص الواردة بصلب الدستور، أم أن لها قيمة القوانين العادية، أم أنها مجرد مبادئ عامة ليست لها أية قوة ملزمة.

وثار خلاف مماثل فى أحكام القضاء، ففي البداية حُكم بأن مقدمة الدستور ما هى إلا مُجرد مبادئ قانونية عامة ومن ثم فهى مُجردة من أية قوة ملزمة، ويجوز للمشرع العادى عدم الاعتداد بها ومخالفتها حال وضع القوانين العادية⁽³⁾، وفى مرحلة لاحقة ذهب قضاء مجلس الدولة إلى أن مقدمة الدستور قواعد قانونية ملزمة يتعين على جهة الإدارة احترامها، وإذا صدرت قرارات بالمخالفة لها يكون مآلها البطلان⁽⁴⁾.

وقد حسم المجلس الدستوري هذه المسألة بأن اعترف سنة 1979 لمقدمة الدستور بالقيمة الدستورية وأعطاهها ذات القيمة القانونية للنصوص الواردة بصلب الدستور⁽⁵⁾.

ويعتبر حق الإضراب بذلك حقاً دستورياً للعمال، وإذا كان المشرع

(1) دستور الجمهورية الخامسة.

(2) GAZIER, Concl. sous Cons. d'Et., 7 juill. 1950, précité.

(3) Cons. d'Et. 7 Juill. 1950, précité.

(4) Cons. d'Et. 12 fév. 1960, D. 1960, p. 263

(5) قرر المجلس الدستوري أن «قصد الدستور، بالنص على هذا الحكم، بيان أن حق الإضراب حق ذو قيمة دستورية، ولكن له حدود يتعين على المشرع رسمها، بأن يقيم التوافق الضرورى بين الدفاع عن المصالح المهنية، والذي يُعد الإضراب أحد وسائله، والحفاظ على المصلحة العامة التي قد ينال الإضراب منها».

Cons. const. 25 juill. 1979, D. 1980, p. 101, note PAILLET (M.).

الدستورى قد دعا المشرع العادى فى دستورى سنة 1946 وسنة 1958، إلى تنظيم حق الإضراب، إلا أن المشرع لم ينظم سوى جوانب محددة ومحدودة من هذا الحق، من ذلك القانون الصادر فى 11 فبراير 1950 والذى تناول أثر الإضراب على عقد العمل، وقانون 31 يوليو 1963 والذى نظم إضراب العاملين فى المرافق العامة، والقانون الصادر فى 17 يوليو 1978، وكذلك القانون الصادر فى 25 يوليو 1985 اللذان أضافا بعض الأحكام بشأن إضراب العاملين فى المرافق العامة.

ولم يرق المشرع حتى يومنا هذا بوضع تنظيم شامل جامع متكامل لممارسة العمال للإضراب، هذا الأخير الذى أصبح منذ سنة 1946 عملاً مشروعاً من حيث المبدأ، ذلك المبدأ الذى ينتظر طويلاً تدخل المشرع ليرسم معالمه ويحدد ملامحه ويبين حدوده من خلال تنظيم شامل لممارسة العمال لحق الإضراب.

ويلاحظ أنه لا يترتب على الاعتراف الدستورى بحق الإضراب منع أو تحريم وضع أية حدود أو ضوابط له، بل يتعين وضع حدود له شأنه شأن أى حق آخر لتفادى الاستعمال التعسفى له أو لضرورات النظام العام⁽¹⁾، وبذلك فإن تقييد حق الإضراب يجب أن يمليه أحد اعتبارين: إما لمنع التعسف فى استخدامه أو لضرورات النظام العام.

وقد حاول القضاء جاهداً أن يُعوض الفراغ التشريعى القائم فى مجال تنظيم ممارسة حق الإضراب، ومن ثم أعمل النص الدستورى الذى اعترف بحق الإضراب من حيث المبدأ، ولم يُعلق إعماله على صدور تشريعات فى هذا الشأن⁽²⁾.

المطلب الثالث مدى مشروعية الإضراب فى مصر

سنتناول فى هذا المطلب مدى مشروعية الإضراب فى القانون المصرى (الفرع الأول) ثم فى أحكام القضاء (الفرع الثانى).

(1) Cons. d'Et 7 juill. 1950 , précité.

(2) قرب د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 234.

الفرع الأول

مدى مشروعية الإضراب فى القانون المصرى

درج المشرع المصرى منذ سنة 1923 على تقييد حق الإضراب حتى كاد أن يقضى عليه نهائياً دون أن ينظمه⁽¹⁾، إلى أن تضمن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 - لأول مرة فى مصر - تنظيمياً لحق الإضراب.

وحتى سنة 1923 لم يتدخل المشرع المصرى لتحريم الإضراب أو حتى تقييده، إذ لم يصدر عنه أى نص يتعلق بالإضراب، ومن ثم كان من حق جميع العمال ممارسة الإضراب باعتباره أحد الحقوق الأساسية للعمال، حتى صدر قانون رقم 37 لسنة 1923 محرمًا الإضراب على الموظفين العموميين والمستخدمين العموميين ومن فى حكمهم⁽²⁾.

وقد ظل - بذلك - العاملون فى القطاع الخاص متمتعين بحق الإضراب دون أية قيود تشريعية، إذ لم يكونوا مخاطبين بأحكام القانون رقم 37 لسنة 1923، إلى أن صدر القانون رقم 116 لسنة 1946.

القانون رقم 116 لسنة 1946:

تضمن هذا القانون بعض النصوص التى وسعت من نطاق الأحكام الخاصة بحظر إضراب الموظفين العموميين ومن فى حكمهم، وشددت من العقوبات التى توقع على المخالفين فى هذا المجال عن تلك التى أوردها القانون رقم 37 لسنة 1923⁽³⁾.

- (1) د. السيد عيد نايل «قانون العمل» - مرجع سابق - ص 676.
- (2) حظر هذا القانون إضراب الموظفين العموميين والأجراء الذين يعملون فى خدمة الحكومة أو سلطة من سلطات الأقاليم أو السلطات البلدية أو المحلية، فضلاً عن تنظيمه إضراب المستخدمين والأجراء التابعين لمصلحة خاصة حاصلة على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة، وجعل الإضراب دون إتباع الإجراءات الواردة به جريمة معاقب عليها بغرامة لا تزيد على خمسين جنية.
- فى تفصيلات ذلك راجع د. السيد عيد نايل «مدى مشروعية الإضراب...» - مرجع سابق - ص 66 وما بعدها، د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 250 وما بعدها.
- (3) د. السيد عيد نايل «مدى مشروعية الإضراب...» - مرجع سابق - ص 69 وما بعدها، د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 266 وما بعدها.

وما يعيننا في هذا المجال هو النص الذي أورده هذا القانون، والذي أصبح المادة "374" من قانون العقوبات الصادر سنة 1937، والذي نص على أن « يحظر على المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص أن يتركوا عملهم أو يمتنعوا عنه عمداً».

وذهب جانب من الفقه إلى أن «من يقومون بعمل يسد حاجة عامة وإن لم يوضع لها نظام خاص» هم عمال المشروعات الخاصة ذات النفع العام التي تؤدي خدمات هامة للجمهور وإن كانت لا ترقى إلى مرتبة المرافق العامة مثل عمال المستشفيات الخاصة⁽¹⁾.

ورأى جانب آخر من الفقه أن عبارة «عمل يسد حاجة عامة، ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص» تبلغ من الاتساع حداً يجعلها تشمل جميع الأعمال، بحسبان أن من المفترض في كل عمل يقوم به مشروع من المشروعات أنه يسد حاجة عامة⁽²⁾.

وقد طُرح هذا التفسير جانباً على اعتبار أنه إذا كان المشرع قد قصده فإنه لم يكن بحاجة معه إلى تعداد الخدمات العامة والمرافق العامة، وكان يكفي أن يقرر حظر الإضراب عن العمل بصفة عامة، ومن ثم فإن التفسير الأكثر ملاءمة لهذا النص هو أن الأعمال المقصودة هي المشروعات المتمتعة باحتكارات قانونية أو فعلية⁽³⁾.

القانون رقم 105 لسنة 1948:

جاء القانون رقم 105 لسنة 1948 بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية مقيداً لحق العمال في الإضراب إذ حظرت المادة «19» منه « الإضراب من جانب العمال ووقف العمل من جانب صاحب العمل في أية صورة كانت في الحالات الآتية:

- (1) د. سليمان الظماوى - مرجع سابق - ص 156.
- (2) د. محمد حلمى مراد - مرجع سابق - ص 655.
- (3) د. محمد حلمى مراد - مرجع سابق - ص 655 - 656.

- 1- قبل تقديم طلب التوفيق المنصوص عليه فى المادة الثانية وأثناء السير فى إجراءاته أمام مصلحة العمل.
- 2- أثناء عرض النزاع على لجنة التوفيق.
- 3- أثناء عرض النزاع على هيئة التحكيم.

وفى غير الحالات السابقة كان يجوز للعمال الإضراب. وفقاً لأحكام هذا القانون - شريطة اتباع إجراءات معينة، إذ كان يتعين على العمال إخطار صاحب العمل ومصلحة العمل، والمدير أو المحافظ بعزمهم على الإضراب قبل الوقت الذى يحدونه للإضراب بخمسة عشر يوماً على الأقل، ويجب أن يقدم هذا الإخطار كتابة وموقفاً عليه من رئيس النقابة التى ينتمى إليها العمال المضربون مع قرار بهذا الشأن من مجلس إدارة النقابة، فإن لم يكونوا منتمين إلى نقابة وجب أن يقدم من أكثرية العمال وتبين فيه أسباب الإضراب⁽¹⁾.

القانون رقم 318 لسنة 1952:

نصت المادة «1/21» من هذا القانون على أن «يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه فى المادة الثانية أو أثناء السير فى إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها»⁽²⁾.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون 318 لسنة 1952 أن طالما لجأ أطراف المنازعة الجماعية إلى وسائل التوفيق والتحكيم فإنه لا يجوز اتخاذ الإضراب وسيلة لتحقيق المطالب وكذلك بعد صدور قرار التحكيم وهو بمثابة حكم

(1) وقررت المادة "21" عقوبة الغرامة التى لا تتجاوز مائة جنيه على العمال الذين يضربون فى الأوقات المحظور فيها الإضراب، أو فى الأوقات التى يجوز فيها الإضراب ولكن دون إخطار سابق، وتُشدد هذه العقوبة إلى الغرامة بحد أدنى عشرين جنيه وحد أقصى مائتى جنيه إذا كان الإضراب وارداً على عمل من الأعمال الآتية:

- 1- عمليات المرافق العامة كالمياه والإنارة والمجارى وغيرها.
 - 2- المخابز والسلخانات وعمال بيع الخضر واللحوم بالجملة ومحال صنع المواد الغذائية ومصانع الثلج ومحال التبريد.
 - 3- وسائل النقل المشترك للركاب والبضائع.
- (2) اعتبرت المادة "22" مخالفة الأحكام السابقة جنحة يُعاقب عليها بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة.

واجب الاحترام⁽¹⁾.

قانون العمل رقم 91 لسنة 1959:

نصت المادة «1/209» من هذا القانون على أن «يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه في المادة 189 أو أثناء السير في إجراءاته أمام الجهة الإدارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم»⁽²⁾.

القرار بقانون رقم 2 لسنة 1977:

صدر هذا القرار بقانون في أعقاب أحداث 18، 19 يناير سنة 1977، وقد أُطلق عليه قانون «أمن الوطن والمواطن»، وقد نص في مادته السابعة على أن «يُعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم عمداً متفقين في ذلك أو مبتغين غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي».

ويسرى هذا الحكم على كل من ينطبق عليه لفظ عامل سواء أكان عاملاً بالدولة أو القطاع الخاص.

وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن عبارة «تهديد الاقتصاد القومي» عبارة مرنة ومطاطة حتى أنه يمكن تفسير أي حالة إضراب بأنها تهدد الاقتصاد القومي⁽³⁾.

وقد أُلغيت هذه المادة بموجب القرار بقانون رقم 194 لسنة 1983⁽⁴⁾.

قانون العمل رقم 137 لسنة 1981:

(1) د. السيد عيد نايل «مدى مشروعية الإضراب...» - مرجع سابق - ص 82.
(2) يلاحظ أن المادة "1/67" من القانون رقم 91 لسنة 1959 قد قررت أنه «إذا نُسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه، أو ارتكابه أية جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه». ونصت المادة «233» منه على أن «يُعاقب على مخالفة أحكام المادة 209 بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز السنة...».

(3) د. السيد عيد نايل «مدى مشروعية الإضراب...» - مرجع سابق - ص 84.

(4) الجريدة الرسمية العدد 38 مكرر في 1983/9/25.

جاء قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 خلواً من أية نصوص تتناول الإضراب، وقد عللت مذكرته التفسيرية هذا المسلك بأنه «بالنسبة للتوقف والإضراب فقد رُئى حذف النص الخاص بجواز الإضراب إذا كان النزاع معروضاً على التحكيم أو المفاوضة الجماعية تماشياً مع القانون رقم 2 لسنة 1977 بشأن أمن الوطن والمواطن إذ رُئى عدم النص على هذا الحق اكتفاء بتركه لحكم القواعد العامة لأن الاقتراح بمشروع القانون بصورته الراهنة قد استحدث من المبادئ ما يضمن حقوق العمال دون اللجوء إلى سلاح الإضراب».

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن إغفال المشرع النص على الإضراب فى القانون 137 لسنة 1981 يُعد حرماناً من المشرع للعمال من هذا الحق⁽¹⁾، بينما ذهب رأى آخر - نؤيده - إلى أن إغفال المشرع تنظيم الإضراب لا يعنى حرمان العمال من ممارسته⁽²⁾، وذلك لأن الأصل أن الإضراب حق للعمال لهم دائماً استعماله دون تعسف شأنه شأن سائر الحقوق، وحرمان العمال منه أو تقييد ممارستهم إياه لا يكون إلا بنص صريح.

قانون العمل رقم 12 لسنة 2003:

جاء قانون العمل الحالى رقم 12 لسنة 2003 متضمناً - لأول مرة - اعترافاً تشريعياً بحق العمال فى الإضراب، فضلاً عن تنظيمه لكيفية ممارسة العمال لهذا الحق فقد تضمن الكتاب الرابع الخاص بـ «علاقات العمل الجماعية» فى بابه الرابع المتعلق بـ «منازعات العمل الجماعية» أربع مواد تتعلق بالإضراب، وهى المواد من 192 إلى 195.

ويلاحظ أن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ليس هو المصدر الأول الذى قرر صراحة حق العمال فى مصر فى الإضراب، بل سبقته فى هذا الصدد الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(1) د. أحمد البرعى «قانون العمل وقضية التنمية الاقتصادية فى مصر - دراسة تحليلية للقانون 137 لسنة 1981» - مجلة مصر المعاصرة - السنة الثالثة والسبعون - العددان 387 - 388 - يناير - أبريل 1982 - ص 37، د. عبد الباسط عبدالمحسن - مرجع سابق - ص 312 وما بعدها.
(2) فى تفصيلات هذا الرأى محمد عزمى البكرى - مرجع سابق - ص 751.

وقد أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذه الاتفاقية فى 16 ديسمبر 1966، وتم التصديق عليها من رئيس جمهورية مصر العربية فى 8 ديسمبر 1981⁽¹⁾، ونشرت بالجريدة الرسمية فى 8 أبريل 1982⁽²⁾، على أن يعمل بها وتعتبر نافذة اعتباراً من 14 أبريل 1982، ومن هذا التاريخ الأخير أصبح لها قوة القانون العادى.

وقد نصت هذه الاتفاقية فى مادتها الثامنة على أن «1- تتعهد الدول الأطراف فى الاتفاقية الحالية بأن تكفل... د- الحق فى الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص»⁽³⁾.

ونصت المادة الخامسة على أن «ليس فى الاتفاقية الحالية ما يمكن تفسيره بأنه يجيز لأية دولة أو جماعة أو شخص أى حق فى الاشتراك بأى نشاط أو القيام بأى عمل يستهدف القضاء على أى من الحقوق أو الحريات المقررة فى هذه الاتفاقية أو تقييدها بدرجة أكبر مما هو منصوص عليه فى الاتفاقية الحالية».

الإضراب فى قانون النقابات:

اعترف قانون النقابات العمالية الملغى رقم 35 لسنة 1976 ضمناً بحق العمال فى الإضراب، إذ أورد من ضمن اختصاصات النقابة العامة الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال وفقاً للضوابط التى ينظمها قانون العمل، وإنشاء صناديق

(1) ويلاحظ أن مصر وقعت على هذه الاتفاقية فى 4 أغسطس 1967، وظلت دون تصديق عليها لمدة أربع عشرة سنة..

(2) العدد 14 فى 1982/4/8.

(3) جاء فى حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ بتاريخ 16 أبريل 1987- سابق الإشارة إليه - أن هذا النص قاطع الدلالة فى أن على الدول المنضمة للاتفاقية التزام بأن تكفل الحق فى الإضراب، بمعنى أنه صار معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ، ولا يجوز العصف به كلياً وتحريمه على الإطلاق، وإلا كان ذلك مصادرة كاملة للحق ذاته وما تملكه الدول المنضمة للاتفاقية لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم ذلك الحق المقرر بحيث تنظم التشريعات الداخلية طريقة ممارسة ذلك الحق، وهناك فرق بين نشأة الحق ووضع قيود على ممارسته، وعدم وضع تنظيم لذلك الحق لا يعنى على الإطلاق العصف به أو تأجيله لحين وضع تلك النظم، وإلا استطاعت أية دولة التحلل من التزامها بعدم وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق.

لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب⁽¹⁾.

وقد أكد قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى رقم 213 لسنة 2017 هذه الأحكام⁽²⁾، فأورد من ضمن أغراض المنظمات النقابية العمالية ممارسة الحق فى تنظيم الإضراب السلمى عن العمل طبقاً للضوابط التى تنظمها لوائح الأنظمة الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها فى هذا الشأن⁽³⁾، وإنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب⁽⁴⁾.

الإضراب فى الدستور

حق العمال فى الإضراب ليس مجرد حقاً مقررأ لهم بموجب القانون بل أنه حق دستورى نص عليه الدستور صراحة إذ قررت المادة «15» من الدستور المعدل لسنة 2014 أن «الإضراب السلمى حق ينظمه القانون».

وقد أورد الدستور الملغى لسنة 2012 ذات النص فى المادة "64" منه، وبذلك فإن الإضراب السلمى حق دستورى مكفول لجميع فئات العمال.

الفرع الثانى

الإضراب فى أحكام القضاء

تتسم الأحكام الصادرة من القضاء المصرى بشأن الإضراب بالندرة، ومن هذه الأحكام النادرة حكم محكمة أمن الدولة العليا (طوارئ) الصادر فى 16 أبريل 1987⁽⁵⁾، وقد انتهت المحكمة فى هذا الحكم إلى أن الإضراب حق مباح للعمال بعد تصديق مصر على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ونفاذها، وقد أهابت المحكمة بالمشرع أن يسارع إلى وضع الضوابط اللازمة لهذا الحق على نحو يحقق مصلحة البلاد العليا، ومصالح العمال فى نفس الوقت حتى

(1) م 14/ظ، 14/ي من قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 وتعديلاته.

(2) الجريدة الرسمية العدد 50 مكرر (ب) فى 17 ديسمبر 2017.

(3) م 14/و.

(4) م 14/ز.

(5) سابق الإشارة إليه.

لا تعم الفوضى وتتعطل المصالح العليا للمجتمع، ولضمان عدم توقف سير المرافق الأساسية أو المساس بوسائل الإنتاج أو إيذاء غير المضربين.

وقد انتهجت محكمة شمال القاهرة الكلية ذات النهج فقررت فى أحد أحكامها⁽¹⁾ أن «الإضراب حق مشروع غير ممنوع يحق استعماله للعمال كباقي الحقوق الأخرى دون الرجوع عليهم بعقوبة أو تأديب أو تعويض، ولم ينص القانون صراحة على مشروعية الإضراب، ولكن ذلك مفهوم لأن سكوت النص معناه تأييد العرف الذى يقرر هذا الحق، فضلاً عن أن التحريم قيد واستثناء فلا بد من نص عليه».

كلية الحقوق جامعة القاهرة

(1) عمال كلى شمال القاهرة 1973/11/12 - قضية رقم 771 لسنة 1973 - حسن البسيونى وسمير السلاوى «قضاء العمل» - الطبعة الأولى 1982 - ص 399 وما بعدها.

الفصل الثانى تنظيم قانون العمل المصرى لحق الإضراب

تمهيد وتقسيم:

أصبح الإضراب حقاً دستورياً للعمال فى مصر بموجب الدستور المعدل لسنة 2014، والذي أقر المبدأ العام بأن الإضراب السلمى حق للعمال، وعهد إلى القانون بتنظيمه.

وقد نظم المشرع ممارسة العمال للإضراب قبل هذا النص الدستورى بأحد عشر عاماً بموجب قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وقد تناول قانون العمل تنظيم الإضراب فى المواد من 192 إلى 195 منه، والواردة فى الباب الرابع الخاص بـ "منازعات العمل الجماعية" من الكتاب الرابع المتعلق بـ "علاقات العمل الجماعية".

ويفضل قانون العمل المصرى - فى هذا الشأن - نظيره الفرنسى إذ جاء أكثر تفصيلاً منه، فقانون العمل الفرنسى لم يتناول إضراب العاملين بالقطاع الخاص إلا فى مادة واحدة منه تناولت أثر الإضراب على عقد العمل، ونصت على منع التمييز بين العمال بسبب الإضراب⁽¹⁾.

وسوف ندرس فى هذا الفصل تنظيم قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 لحق الإضراب فى ضوء المبادئ التى وضعتها لجنة الحريات النقابية، وقضاء محكمة النقض الفرنسية، وآراء الفقه الفرنسى. وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين نخصص أولهما لبيان ماهية الإضراب، وشروط ممارسته، ونفرد الثانى لآثار الإضراب.

(1) Art. L. 2511-1. C trav.
جدير بالذكر أن المشرع الفرنسى تناول إضراب العاملين فى المرافق العامة فى خمس مواد فى قانون العمل وهى المواد L. 2512-1 et s.

المبحث الأول

ماهية الإضراب وشروط ممارسته

فى تنظيمه للإضراب تناول المشرع المصرى بعض العناصر المكونة له **(المطلب الأول)**، وشروط ممارسته **(المطلب الثانى)**.

المطلب الأول

ماهية الإضراب

تنص المادة 1/192 عمل على أن «للعامل حق الإضراب السلمى، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك فى الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون».

وإذا كان المشرع لم يشأ أن يورد تعريفاً للإضراب تاركاً هذه المهمة للفقه والقضاء، إلا أنه أورد فى النص السابق بعض العناصر الأساسية للإضراب، فقد اعترف بالإضراب كحق للعامل **(الفرع الأول)**، وبين هدفه **(الفرع الثانى)**، فضلاً عن تطلبه سلمية الإضراب **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

الإضراب حق للعامل

اعترف المشرع بالإضراب كحق للعامل، وهذا الاعتراف يتضمن - من حيث المبدأ - الاعتراف بشرعية اندلاع الإضراب والمشاركة فيه، دون ترتيب مسؤولية مدنية على العامل المضرب، والإضراب حق مقرر لجميع العمال الخاضعين لقانون العمل، فلم يستثن المشرع أى فئة أو طائفة من هؤلاء العمال من التمتع بهذا الحق، ذلك أن حق الإضراب هو أحد الحقوق الأساسية للعمال ومن ثم لا يمكن حرمان أى طائفة منهم من ممارسته أو التمتع به بسبب الجنس أو الجنسية أو طبيعة العمل، وسواء كانوا مرتبطين مع صاحب العمل بعقد عمل تحت الاختبار أو عقد عمل بات، وسواء أكان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة. وقد قررت لجنة الحريات النقابية أن: «لا يتلاءم استثناء العاملين بأجر تحت التجربة

فى القطاع الخاص من حق الإضراب مع مبادئ الحرية النقابية»⁽¹⁾.

الفرع الثانى

هدف الإضراب

أوضح المشرع أن الهدف الذى يتعين أن يتوخاه العمال من الإضراب هو الدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وبذلك فقد تبنى المشرع المصرى مفهوماً موسعاً للمطالب التى يدافع عنها العمال، والتى يمكن أن تكون سبباً للإضراب، شأنه فى ذلك شأن محكمة النقض الفرنسية، فلا تقتصر هذه المطالب على تحسين شروط وظروف العمل، وإنما تشمل كل ما يتعلق بشؤون العمال، وسواء كانت واردة بعقد العمل أم لا، وسواء كانت تتعلق بالوظيفة أم مطالب اقتصادية أو اجتماعية⁽²⁾، وهذه الأخيرة تشمل الخدمات الثقافية والتعليمية والصحية والترفيهية⁽³⁾.

وقد جاء المشرع المصرى متوافقاً مع قرارات لجنة الحريات النقابية فى هذا الشأن، إذ قررت أن:

- لطالما اعتبرت اللجنة أن حق الإضراب يأتى فى عداد الحقوق الأساسية للعمال ومنظماتهم، مع ذلك، رأت اللجنة أنه لا يمكن اعتبار الإضراب حقاً إلا قدر ما يتم استخدامه كوسيلة لدفاع العمال عن مصالحهم الاقتصادية⁽⁴⁾.

- اعترفت اللجنة دائماً بحق العمال ومنظماتهم فى الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية⁽⁵⁾.

- يعتبر حق الإضراب إحدى الوسائل الأساسية التى يستطيع العمال

كلية الحقوق جامعة القاهرة

(1) مكتب العمل الدولى - الحريات النقابية - موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية - الطبعة الرابعة - جنيف 1996 - فقرة 476 - ص 143.

(2) راجع ما سبق - الفصل الأول.

(3) د. محمد إسماعيل «قانون العمل - علاقات العمل الجماعية» - القاهرة 2013 - ص 300.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 473 - ص 143.

(5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 474 - ص 143.

ومنظماتهم من خلاله تعزيز مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها⁽¹⁾.

- لا تتعلق المصالح المهنية والاقتصادية، التي يدافع عنها العمال من خلال ممارسة حق الإضراب، بالحصول على شروط عمل أفضل أو بمطالب جماعية لها طابعها المهني فحسب، وإنما أيضاً بالبحث عن حلول للمسائل والمشكلات ذات الصلة بالسياسيتين الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه العمال وتنعكس أهميتها في شكل مباشر عليهم⁽²⁾.

وتطلب المشرع أن يكون الإضراب دفاعاً عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعمال يؤدي بالضرورة إلى عدم شرعية الإضرابات السياسية، وهي الإضرابات التي تهدف إلى تحقيق مطلب سياسي معين⁽³⁾، وإذا تضمن الإضراب مطالب سياسية ومطالب مهنية في آن، فالعبرة في تكيفه بهدفه الأساسي، فهو الذي يُعول عليه القاضى ليعترف للإضراب بالصبغة السياسية أو المهنية⁽⁴⁾.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية في هذا الصدد أن:

- «لإضرابات ذات الطابع السياسي الصرف والإضرابات التي يتم إقرارها على نحو نظامي قبل وقت طويل من الدخول في المفاوضات، لا تقع ضمن نطاق مبادئ الحريات النقابية⁽⁵⁾».

وفي المقابل يجوز للعمال أن يقوموا بإضراب تضامني، سواء كان تضامناً داخلياً أو خارجياً، فإذا كان الأول فإنه يشترط ليكون إضراباً صحيحاً أن يهدف العمال المضربون من خلال دفاعهم عن أحد أو بعض زملائهم في المشروع الدفاع عن مصالح جماعية تمس مجموع العمال، وإن كان خارجياً فإنه يشترط لصحته أن يكون للعمال المضربين مصلحة يدافعون عنها من خلال الإضراب، فضلاً عن

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 475 - ص 143.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 479 - ص 144.

(3) راجع ما سبق - الفصل الأول.

(4) راجع ما سبق - الفصل الأول.

(5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 481 - ص 145.

ضرورة أن يكون الإضراب الأساسى الذى قام إضراب التضامن لدعمه مشروعاً⁽¹⁾.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية أن:

- يمكن أن يؤدي الحظر العام لإضرابات التضامن إلى سوء المعاملة. بالطبع يستطيع العمال القيام بهذه الإضرابات ولكن شريطة توافر الأسس القانونية فى الإضراب نفسه الذى يدعمونه⁽²⁾.

ويستطيع العمال الاشتراك فى إضراب عام دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية أن:

إذا لم تقع الإضرابات السياسية البحتة ضمن نطاق مبادئ الحريات النقابية، ففى وسع النقابات العمالية اللجوء إلى إضرابات لها طابعها الاحتجاجى، لا سيما حين يكون الهدف منها انتقاد السياسات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة⁽³⁾.

- أعلنت اللجنة فى مناسبات عديدة أن الإضرابات تعتبر مشروعاً على المستوى الوطنى طالما أنها تركز على أهداف اقتصادية واجتماعية ومن دون أن تكون ذات طابع سياسى بحت⁽⁴⁾.

- يُشكل الإعلان عن عدم قانونية الإضراب الوطنى وتحريمه، بسبب تعبيره عن الاحتجاج على العواقب الاجتماعية والعمالية لسياسة الحكومة الاقتصادية، انتهاكاً خطيراً للحريات النقابية⁽⁵⁾.

- إن الإضراب العام المستمر لمدة أربع وعشرين ساعة، على أساس المطالبة بزيادة الحد الأدنى للأجور واحترام العقود الجماعية النافذة وإحداث تغيير فى السياسة الاقتصادية (خفض الأسعار والبطالة) هو إضراب مشروع ويقع ضمن

(1) راجع ما سبق - الفصل الأول.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 486 - ص 146.

(3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 482 - ص 145.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 492 - ص 147.

(5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 493 - ص 147.

النشاط الطبيعي للمنظمات النقابية⁽¹⁾.

- يُعتبر قيام إضراب عام، على أساس الاحتجاج والمطالبة بوضع حد لمئات حوادث القتل المتعمد التي راح ضحيتها قادة نقابيون ونقابيون خلال الأعوام القليلة الماضية، بمثابة نشاط نقابي مشروع، ولذلك يُشكل حظر هذا الإضراب انتهاكاً خطيراً للحريات النقابية⁽²⁾.

الفرع الثالث

سلمية الإضراب

استلزم المشرع في الإضراب المعترف به كحق للعمال أن يكون سلمياً، فإذا اقترن بأعمال عنف فقد سلميته وبالتالي فقد مشروعيته وتحول إلى عمل غير مشروع، ذلك أن الإضراب كحق للعمال يجب أن يُمارس في إطار حدوده المشروعة والتي تخدم تحقيق أهدافه المشروعة والطبيعية، ودون تعسف من العمال المضربين، فإذا اقترن بتعسف أو تجاوز حدوده خرج بذلك عن حدود الحق المشروع إلى دائرة الأعمال غير المشروعة إذ يتضمن حينئذ اعتداءً على حقوق للغير يكفل المشرع حمايتها، سواء كانت هذه الحقوق تخص العمال غير المضربين أو صاحب العمل.

ويجب أن يؤخذ مفهوم العنف الذي قد يكون مصاحباً للإضراب بالمعنى الواسع فينصرف إلى العنف الموجه سواء إلى صاحب العمل أو من يمثله من جهة، أو العنف الموجه إلى العمال غير المضربين من جهة أخرى، فيشمل بذلك كل عمل يقوم به العمال المضربون أو المنظمة النقابية للضغط على صاحب العمل أو من يمثله أو على العمال غير المضربين، وسواء أكانت هذه الأعمال مادية أو معنوية. مثل التهديد الذي يصدر من العمال المضربين إلى صاحب العمل أو العمال غير المضربين، بهدف حمل الأول على الرضوخ لمطالبهم، أو الضغط على الأخيرين للتوقف عن العمل والانضمام إلى الإضراب، كالتهديد بارتكاب جرائم ضد الأشخاص أو الأموال مثل التهديد باحتجاز صاحب العمل أو مدير المنشأة أو

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 494 - ص ص 147 - 148.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 495 - ص 148.

المسؤولين فيها داخل مكان العمل أو التهديد بالضرب أو الجرح، أو الترويع والتخويف، والتهديد باتلاف وتخريب الآلات، فمثل هذا التهديد وسواء كان شفويًا أو كتابيًا، يمثل إكراهًا معنويًا على العمال غير المضربين أو على صاحب العمل أو من يمثله يبرز النية العدائية لدى العمال المضربين⁽¹⁾، وقد يبلغ العنف درجة أكبر من التهديد بأن يترجم إلى أعمال مادية تمثل اعتداء على الأشخاص والأموال.

وقد تناول قانون العقوبات المصري في المادة "375" منه بعض صور هذه الاعتداءات، إذ تقرر هذه المادة أن «يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز 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 الآتية:

(أولاً) حق الغير في العمل.

(ثانياً) حق الغير في أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أى 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 ضد أولاده.

وتُعد من التدابير غير المشروعة الأفعال الآتية على الأخص:

(أولاً) تتبع الشخص المقصود بطريقة مستمرة في غدوه ورواحه أو الوقوف موقف التهديد بالقرب من منزله أو بالقرب من أى مكان آخر يقطنه أو يشتغل فيه.

(ثانياً) منعه من مزاولته عمله بإخفاء أدواته أو ملابسه أو أى شيء آخر مما يستعمله أو بأى طريقة أخرى.

ويعاقب بنفس العقوبات السالف ذكرها كل من يحرض الغير بأية طريقة على ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة».

ومن الأفعال التي جرمتها هذه المادة - والتي تعيننا في هذا المجال - استعمال القوة أو العنف أو الإرهاب في الاعتداء على حق الغير في العمل، أو حق

Cass. crim. 5 fév. 1957, Bull. crim. no 116.

(1)

الغير فى أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أى شخص، وهذه الأفعال على سبيل المثال وليس الحصر ذلك أن المشرع أردف بعد تعدادها بالقول "أو تدابير غير مشروعة" ومن ثم فإن اللجوء إلى أية تدابير غير مشروعة واستخدامها فى الاعتداء على حق الغير فى العمل كمنعه من مزاولته عمله بإخفاء أدواته أو ملبسه أو أى شىء آخر مما يستعمله أو بأى طريقة أخرى لمنع العمال غير المضربين من أداء العمل، وإرغامهم على التوقف عن العمل والانضمام إلى الإضراب، أو استخدام تدابير غير مشروعة لمنع صاحب العمل من استخدام أى شخص، كمنعه من تمكين العمال غير المضربين من أداء العمل ينطبق عليها حكم هذه المادة⁽¹⁾.

ويلاحظ أن الأحكام السابقة تنطبق حال استعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التدابير غير المشروعة مع زوج الشخص المقصود أو ضد أولاده.

وقد ثار التساؤل حول مدى مشروعية نوعين من الممارسات يلجأ إليهما العمال المضربون عادة فى أوقات الإضراب ومدى مساهمتهما بسلامية الإضراب، وهما احتلال أماكن العمل، والمرابطة على أبواب المنشآت بواسطة جماعة الإضراب.

أولاً: احتلال أماكن العمل:

إن احتلال العمال المضربين لأماكن العمل يعنى بقاؤهم فيها لا يبارحوها، وقد اعتبر بعض الفقهاء - بحق - أن احتلال العمال المضربين للمنشآت الذى لا يعوق العمل، ولا يمس الأماكن المخصصة لأداء العمل، يُعد من قبيل الممارسة العادية لحق الإضراب المعترف به دستورياً⁽²⁾. فإذا كان الاحتلال قاصراً على ساعات العمل فقط، ولا يمثل عقبة أمام أداء العمال غير المضربين للعمل فإنه لا

(1) راجع: على العريف «حرية العمل» - مجلة المحاماة - السنة 48 - العدد الثالث - مارس 1968 - ص 107، د. محمد عبد الحميد أبو زيد «دوام سير المرافق العامة بانتظام وإطراد» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - سنة 1975 - ص 77، د. محمد حلمى مراد - مرجع سابق - ص 568.

(2) SAVATIER (J.) «La responsabilité civile des syndicats à l'occasion des grèves», Dr. soc. 1983, p. 175.

يمكن اعتباره عملاً غير مشروع، أو أن العمال بذلك يرتكبون خطأً جسيماً⁽¹⁾، وقد أكدت محكمة النقض استبعاد الخطأ الجسيم من جانب العمال المضربين حال احتلالهم أماكن العمل لفترات مؤقتة (أوقات العمل)، وكذلك إذا كان احتلالهم لها محدود النطاق⁽²⁾، أو جزئياً أو رمزياً وغير مصحوب بإعاقة حرية العمل أو حظر لأي نشاط⁽³⁾.

وإذا بقي العمال المضربون بأماكن العمل بصفة دائمة، حتى بعد ساعات العمل، أو بصورة من شأنها منع العمال غير المضربين من العمل بحيث يصبح احتلالهم لأماكن العمل عقبة مادية أمام أداء العمال غير المضربين لأعمالهم فإن احتلال أماكن العمل حينئذ يُعد عملاً غير مشروع، وخطأً جسيماً من جانبهم يجزى فصلهم⁽⁴⁾، ذلك أن احتلال العمال المضربين لأماكن العمل في هذه الحالة يتضمن اعتداءً على حرية العمل للعمال غير المضربين⁽⁵⁾، فضلاً عن اعتدائه على حق ملكية صاحب العمل لمشروعه⁽⁶⁾، إذ يمنع أي نشاط داخل المشروع، وبالتالي يحرم

(1) Cass. soc. 11 fév. 1960, Bull. civ. V, no 176, SAVATIER (J.), «la responsabilité civile...», op. cit., p. 175.

(2) Cass. soc. 16 mai 1989, Bull. civ. V, no 361, Cass. soc. 9 oct. 1963, Bull. civ. IV, no 667, Cass. soc. 11 fév. 1960, D. 1960, p. 603, Cass. soc. 29 mai 1953, Dr. soc. 1953, p. 410.

(3) Cass. soc. 26 fév. 1992, Bull. civ. V, no 124, Cass. soc. 16 mai 1989, Bull. civ. V, no 361, précité.

(4) Cass. soc. 26 fév. 1992, Bull. civ. V, no 124, Cass. soc. 6 déc. 1956, Dr. soc. 1957, p. 33, Cass. soc. 29 mai 1953, Dr. soc. 1953, p. 410.

(5) وقد ذهبت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض إلى أن اشتراك العامل في احتلال أماكن العمل الذي يتضمن اعتداءً على حرية العمال غير المضربين في العمل يبرر الحكم عليه بالتعويض لصالح العمال غير المضربين لجبر الضرر الذي لحق بهم من فقدان أجورهم في الأيام التي لم يؤديوا فيها أعمالهم بسبب هذا الاحتلال.

Cass. crim. 16 déc. 1982, Dr. soc. 1983, p. 182.

(6) يرى جانب من الفقه أن احتلال العمال المضربين لأماكن العمل لا يتضمن اعتداءً على حق الملكية لصاحب العمل، فهم لا يهدفون إلى اغتصاب ملكية المشروع، مع اعترافه بأن الاحتلال يعرقل ممارسة صاحب العمل لبعض المزايا المرتبطة بحق الملكية، وبذلك فإن احتلال أماكن العمل لا يمثل اعتداءً على حق الملكية بقدر ما يمثل اعتداءً على حرية صاحب العمل في تشغيل مشروعه
COUTURIER (G.), op. cit., pp. 383-384.

صاحب العمل من مظاهر حق الملكية⁽¹⁾، وعلى الأخص حق الاستعمال والاستغلال، ويحرمه بالتبعية من الناتج الاقتصادي لمشروعه، واحتلال أماكن العمل على هذا النحو يتجاوز ما تقتضيه الممارسة العادية لحق الإضراب، فضلاً عن ترتيبه لأضرار اقتصادية لصاحب العمل تتجاوز تلك التي تترتب على الإضراب عادة، وقد قررت محكمة النقض أن حق الإضراب لا يتضمن الحق في التصرف والتحكم بصورة تعسفية في أماكن المشروع⁽²⁾، كما ذهبت إلى أن احتلال أماكن العمل الذي يتجاوز أوقات العمل يُعد خطأً جسيماً⁽³⁾، وقضت بأن الاحتلال المستمر لأماكن العمل مع منع أى شخص من دخول المصنع وعلى الأخص المدير والعمال غير المضربين يمنع صاحب العمل من ممارسة نشاطه ومن ثم يسبب اضطراباً واضحاً وغير مشروع في نشاط المنشأة يجوز لقاضى الأمور المستعجلة وققه⁽⁴⁾.

ثانياً: المرابطة على أبواب المنشآت بواسطة جماعة المضربين:

قد يعمد العمال المضربون إلى تكوين لجنة أو فرقة منهم تسمى لجنة أو فرقة الإضراب *piquet de grève* ترابط على مداخل المنشأة ولتحديد مدى مشروعية هذه اللجنة يُنظر إلى الهدف منها، فإذا كان هدفها تنظيم سير عملية الإضراب، وإبلاغ العمال المضربين بقرارات المنظمة النقابية بشأن الإضراب وتحفيز العمال غير المضربين ودعوتهم إلى التوقف عن العمل⁽⁵⁾، دون المساس بحريتهم في العمل، بمعنى دون عرقلة أو منع دخولهم إلى أماكن العمل بل يظلوا محتفظين بحرية الدخول إليها، فإن المرابطة على أبواب المنشأة في هذه الحالة تكون مشروعاً ولا تمثل خطأً جسيماً في جانب العمال المضربين، حتى وإن تضمنت ضغطاً معنوياً على العمال غير المضربين بحثهم على الانضمام إلى الإضراب، أو

(1) TÉYSSIE (B.), op. cit., p. 483.

(2) Cass. soc. 23 juin 2004, Bull. civ. V, no180, Cass. soc. 21 juin 1984, Bull. civ. V, no 263, Dr. soc. 1985, p. 15, note SAVATIER (J).

(3) Cass. soc. 1er fév. 1978, Bull. civ. V, no 73, Cass. soc. 6 déc. 1956, Dr. soc. 1957, p. 33.

(4) Cass. soc. 21 juin 1984, précité.

(5) SIAU (B.), op. cit., p. 570.

بجعل دخولهم إلى أماكن العمل أكثر صعوبة وتعقيداً.

وإذا رابط العمال المضربون أمام مداخل المنشأة ومنعوا دخول العمال غير المضربين، فإن هذا المسلك يُعد خطأً جسيماً من جانبهم إذ يمثل اعتداءً صريحاً على حريتهم في العمل.

وقد قُضى بأن لجنة الإضراب تكون مشروعة إذا رابطت أمام المدخل الرئيسي للمنشأة ولم تمنع إمكانية دخول العمال غير المضربين من سائر مداخلها⁽¹⁾، وعلى العكس يُعد اعتداءً على حرية العمل وارتكاب لأعمال عنف⁽²⁾ الإغلاق التام لجميع أبواب المنشأة⁽³⁾، أو منع العمال المضربين الدخول والخروج من المصنع مما يسبب اضطرابات في المشروع⁽⁴⁾، أو الوقوف على مداخل المحل ومنع دخول العملاء وصاحب العمل والعمال غير المضربين ومن ثم منعهم من أداء عملهم.

وقد اعترفت لجنة الحريات النقابية بمشروعية الإضراب عن طريق المرابطة على أبواب المؤسسات طالما كان سلمياً، ولم يتضمن اعتداءً على حرية العمل للعمال غير المضربين فقررت أن:

- ينبغي عدم تدخل السلطات العامة في الإضراب المنظم وفقاً للقانون والمنفذ عن طريق المرابطة على أبواب المؤسسات⁽⁵⁾.

- إن منع الإضراب عن طريق المرابطة على أبواب المؤسسات يمكن أن يُبرر فقط في حال لم يعد هذا الإضراب سلمياً⁽⁶⁾.

- اعتبرت اللجنة قانونياً الحكم الذي يمنع الإضراب عن طريق المرابطة على أبواب المؤسسات من الإخلال بالنظام العام وتهديد العمال الذين يستمرون في العمل⁽⁷⁾.

(1) Cons. d'Ét. 2 fév. 1996, R.J.S. 1996, p. 178, no 299.

(2) Cass. soc. 21 fév. 1978, Bull. civ.V, no 127.

(3) Cass. soc. 8 déc. 1983, Bull. civ.V, no 598.

(4) Cass. soc. 30 juin. 1993, précité.

(5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 583 - ص 169.

(6) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 584 - ص 170.

(7) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 585 - ص 170.

- إن المشاركة في الإضراب عن طريق المرابطة على أبواب المؤسسات وحض العمال بشدة ولكن بطريقة سلمية على الابتعاد عن مكان عملهم لا يمكن أن يُعتبر غير قانوني، إلا أن الحال تختلف حين يصطحب الإضراب عن طريق المرابطة على أبواب المؤسسات بالعنف أو بإكراه العمال غير المضربين على عدم العمل في محاولة للتدخل في حريتهم، إن أعمالاً كهذه تشكل جرائم في بلدان عديدة⁽¹⁾.

- لا يُشكل الشرط القائل بتنظيم الإضراب عن طريق المرابطة على أبواب المؤسسات وبأن يتم ذلك في محاذاتها فحسب خرقاً لمبادئ الحريات النقابية⁽²⁾.

المطلب الثاني

شروط ممارسة حق الإضراب

النصوص القانونية:

نصت المادة "192" عمل على أن «للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية...»

وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب علي اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام علي الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب،

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 586 - ص 170.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 587 - ص 170.

والمدة الزمنية المحددة له».

وقررت المادة "193" من قانون العمل أنه «يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم».

ونصت المادة "194" علي أن «يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين».

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت».

ويبين مما سبق أن المشرع قد وضع مجموعة من الشروط لممارسة حق الإضراب، فألزم طرفي المنازعة الجماعية بالدخول في مفاوضة جماعية قبل الإضراب (الفرع الأول)، كما تطلب أن يكون إعلان الإضراب وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية (الفرع الثاني)، وأن تتم الموافقة عليه من ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة (الفرع الثالث)، مع ضرورة الإخطار السابق (الفرع الرابع)، وأخيراً فقد حظر المشرع الإضراب في بعض الأحوال (الفرع الخامس).

الفرع الأول

وجوب الدخول في مفاوضة جماعية قبل الإضراب

قرر قانون العمل في المادة "169" منه أنه إذا ثارت منازعة عمل جماعية، أي نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم، وجب علي طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا.

ويبين مما سبق أن المشرع قد ألزم العمال وأصحاب الأعمال بالدخول في مفاوضة جماعية حال قيام نزاع جماعي بينهم لتسويته وديا، ومن ثم يتعين عليهم التفاوض بشأن المطالب العمالية، ولا يتسنى للعمال القيام بالإضراب قبل التفاوض مع صاحب العمل بشأن مطالبهم، فإذا رفض صاحب العمل الدخول في المفاوضة أو فشلت المفاوضة في التوصل إلي توافق بين الطرفين بشأن مطالب العمال، جاز

- حينئذ - للعمال اللجوء إلي الإضراب⁽¹⁾.

ويلاحظ أن المادة "253" عمل نصت علي أن يعاقب كل من يخالف الأحكام السابقة بغرامة لاتقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

والمفاوضة الجماعية هي الآلية الوحيدة من آليات تسوية منازعات العمل الجماعية وديا التي ألزم بها المشرع العمال وأصحاب الأعمال، أما الآليات الأخرى فإن طرفي النزاع غير ملزمين قانوناً باللجوء إليها، وإن كان يجوز لأي منهما أن يلزم الطرف الآخر بها، فإذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو من يمثلهما التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة⁽²⁾، وبذلك فإن تحريك إجراءات الوساطة لا يتطلب موافقة طرفي المنازعة، بل يكفي أن يحرك أحدهما إجراءات الوساطة ليلزم بها الآخر.

والتحكيم، شأنه شأن الوساطة، ليس ملزماً قانوناً لطرفي النزاع، فإذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم⁽³⁾، وعلي ذلك فإن اتخاذ إجراءات التحكيم لا يتطلب موافقة الطرفين، فإذا ما حرك أحدهما هذه الإجراءات التزم بها الآخر.

الفرع الثاني

إعلان الإضراب وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية

تطلب المشرع أن يكون تنظيم وإعلان الإضراب من خلال المنظمات النقابية⁽⁴⁾. وبذلك يكون المشرع المصري قد أخذ بالمعيار العضوي للتوقف الجماعي عن العمل⁽⁵⁾، على أن تنظيم وإعلان الإضراب من خلال المنظمة النقابية

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ص 305 - 306.

(2) م 170 عمل.

(3) م 179 عمل.

(4) م 1/192 عمل.

(5) راجع ما سبق - الفصل الأول.

لا يُحول الإضراب إلى نشاط نقابى بل يظل حقاً فردياً لكل عامل له أن يستخدمه أو يحجم عن استخدامه.

وقد جعل المشرع المصرى - بذلك - حق تنظيم وإعلان الإضراب حكراً على المنظمات النقابية دون سواها، فإذا كان الإضراب حقاً فردياً يمارسه العمال بصورة جماعية إلا أنهم لا يستطيعون - وفقاً لقانون العمل المصرى - مهما بلغ عددهم أن يمارسوه إلا من خلال المنظمات النقابية، وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن الإضراب يقترب مع هذا الاحتكار النقابى من أن يصبح حقاً من الحقوق النقابية التى ترتبط ممارستها بتدخل المنظمة النقابية⁽¹⁾.

وإعلان الإضراب من خلال المنظمة النقابية يُعد شرطاً لمشروعية الإضراب، ومن ثم فإن الإضراب الفوضوى الذى يقوم به العمال دون تدخل المنظمة النقابية يُعد غير مشروع.

ويلاحظ أن احتكار المنظمات النقابية لتنظيم وإعلان الإضراب لا يعنى أن المشاركة فيه قاصرة على العمال النقابيين ذلك أن حق الإضراب يظل - كما أسلفنا - حقاً فردياً لكل عامل، فكل منهم يستطيع أن يقرر المشاركة فى الإضراب أم لا، ومن ثم يجوز أن يشارك فى الإضراب عمال غير نقابيين، ويُحجم عن المشاركة فيه عمال أعضاء فى المنظمة النقابية التى نظمت الإضراب وأعلنته.

وإذا اعتزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فإن إعلانه يكون من خلال اللجنة النقابية، فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون إعلان اعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية⁽²⁾.

وذهب جانب من الفقه إلى أن قصر إعلان الإضراب على اللجان النقابية والنقابات العامة دون الاتحادات النقابية ينم عن عدم سماح المشرع المصرى بالإضراب العام⁽³⁾.

ويبدو أن المشرع قد عمد بالفعل إلى حظر الإضراب العام بطريقة غير

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 306.

(2) سنتناول هذه المسألة تفصيلاً فى الفرع التالى.

(3) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 308.

مباشرة، وذلك ليس فقط من خلال قصر إعلان الإضراب على اللجان النقابية والنقابات العامة، بل أيضاً من خلال نصوص اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للاتحاد النقابي⁽¹⁾.

ولما كانت المنظمات النقابية تستهدف حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل⁽²⁾، فإن لها أن تستخدم في سبيل تحقيق أهدافها جميع الأساليب المشروعة سواء أكانت ذات طابع تعاوني مثل المشاركة في رسم سياسات وخطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، أو كانت ذات طابع تنازعي كالإضراب، وقد خول قانون المنظمات النقابية وحماية حق التنظيم النقابي - صراحة - المنظمات النقابية العمالية ممارسة الحق في تنظيم الإضراب السلمي عن العمل طبقاً للضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن⁽³⁾.

وإسناد إعلان الإضراب إلى المنظمة النقابية يعد عملاً مشروعاً، بل ومندوباً ذلك أن المنظمة النقابية بما تتمتع به من دوام واستقرار، وبما تملك من سلطة علي أعضائها تضفي علي الإضراب ثقلًا وفاعلية، وتجعله أكثر تنظيماً مما لو قام به العمال دون تدخلها، خاصة وأن المنظمات النقابية تمتلك من الإمكانيات المادية والبشرية ما يعاونها علي حسن تنظيم الإضراب وإدارته، وكلما كانت المنظمات النقابية تتسم بالتنظيم وتمتلك القوة الكافية والقيادات الواعية المدربة، والشعبية والثقل بين العمال، كلما استطاعت أن تجعل الإضراب أكثر فاعلية وتأثيراً، فيمثل الإضراب بذلك ضغطاً حقيقياً علي صاحب العمل يدفعه إلي إجابة مطالب العمال، أو علي الأقل التفاوض مع المنظمة النقابية بشأنها.

وعلي الرغم من أن المنظمات النقابية المصرية ليست علي درجة كافية من التنظيم والشعبية بين العمال، إلا أن احتكارها لإعلان وتنظيم الإضراب ذو فائدة

(1) م 2/192، 3 عمل.

(2) م 1/14 من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213 لسنة 2017 - الجريدة الرسمية - العدد 50 مكرر (ب) في 17 ديسمبر 2017.

(3) م 14 و.

عظيمة لا تخفى علي أحد، فمن شأنه أن يضبط هذه الحركات الاحتجاجية⁽¹⁾: ذلك أنه في ظل التغيرات السياسية والاجتماعية التي مرت بها مصر في السنوات الأخيرة، وحدائة العهد بالتنظيم التشريعي لحق الإضراب في مصر، وانتشار الأمية مما يفقد الكثير من العمال الوعي والنضج الكافي، يسهل تسلل بعض العناصر المتطرفة بينهم، وتوثر عليهم مستغلة - علي الأخص - ظروفهم الاقتصادية السيئة، ومن ثم تعرضهم علي الإضراب، دون سبب حقيقي، سوى إثارة البلبلة والاضطراب في المجتمع، وبالتالي يفقد الإضراب هدفه كوسيلة كفاح عمالية يحاول العمال من خلالها إقامة قدر من التوازن في علاقاتهم بأصحاب الأعمال، ويتحول إلي سلاح في أيدي غير أمينة تخرب به المجتمع⁽²⁾.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية - في هذا الشأن - أن:

- ينبغي أن تكون المنظمات المسؤولة عن المصالح الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للعمال قادرة على توظيف نشاطها الإضرابي في دعم موقفها حيال البحث عن حلول للمشكلات المفروضة بفعل التأثير المباشر الذي يتعرض له أعضاؤها، والعمال عموماً، من جراء الاتجاهات السياسية الكبرى في المجالات الاجتماعية والاقتصادية، لا سيما منها المتعلق بالاستخدام والحماية الاجتماعية ومستويات المعيشة⁽³⁾.

- في وسع النقابات العمالية اللجوء إلى إضرابات لها طابعها الاحتجاجي، لا سيما حين يكون الهدف منها انتقاد السياسات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة⁽⁴⁾.

- لا يقتصر حق الإضراب على النزاعات الصناعية برمتها والتي يمكن حلها من خلال التوقيع على عقد جماعي، فحيثما تدعو الضرورة وعلى أوسع نطاق ممكن، ينبغي أن يمتلك العمال ومنظماتهم قدرة التعبير عن عدم رضاهم حيال القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على مصالح المنظمات

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 307.

(2) قرب د. ناصف سعد هلال «إضراب العاملين بين الإجازة والتحرير» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة عين شمس - سنة 1984 - ص 443.

(3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 480 - ص 144.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 482 - ص 145.

وأعضائها⁽¹⁾.

- فى وسع العمال ومنظماتهم الدعوة إلى عمل جماعى (إضراب) دعماً لمطالبهم المتعلقة بالعقود الجماعية متعددة أصحاب العمل⁽²⁾.
- رأَت اللجنة أن العمل الإضرابى هو إحدى الوسائل التى ينبغى توافرها لدى منظمات العمال، واعتبرت أن الإضراب العام المستمر لمدة أربع وعشرين ساعة، على أساس المطالبة بزيادة الحد الأدنى للأجور واحترام العقود الجماعية النافذة وإحداث تغيير فى السياسة الاقتصادية (خفض الأسعار والبطالة) هو إضراب مشروع ويقع ضمن نطاق النشاط الطبيعى للمنظمات النقابية⁽³⁾.
- يعتبر قيام إضراب عام، على أساس الاحتجاج والمطالبة بوضع حد لمئات حوادث القتل المتعمد التى راح ضحيتها قادة نقابيون ونقابيون خلال الأعوام القليلة الماضية، بمثابة نشاط نقابى مشروع، ولذلك، يُشكل حظر هذا الإضراب انتهاكاً خطيراً للحريات النقابية⁽⁴⁾.

الفرع الثالث

وجوب موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثى عدد أعضائه

تطلب المشرع موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه على الإضراب فى جميع الأحوال، أى حتى مع وجود لجنة نقابية بالمنشأة، وقيامها بإعلان الإضراب⁽⁵⁾.

واشترط المشرع موافقة مجلس إدارة النقابة العامة على الإضراب يكرس سيطرة النقابة العامة على اللجان النقابية، ويحد من استقلال هذه الأخيرة، ويُعد هذا المسلك متفقاً مع النظام الذى كان يقيم عليه المشرع البنين النقابى فى مصر

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 484 - ص 145.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 491 - ص 147.

(3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 494 - ص 147.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 495 - ص 148.

(5) م 2/192، 3 عمل.

بموجب قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 الملغى، وهو نظام مركزى مؤسسى، أكد دائماً من خلاله هيمنة المنظمة النقابية الأعلى وسيطرتها على المنظمة الأدنى، ويمس مساساً صريحاً وصارخاً بحرية اللجنة النقابية فى إدارة شؤونها، ويُمثل خرقاً واضحاً لاستقلالها، وقيداً على حريتها فى تنظيم أنشطتها وحداً من هذه الحرية، وهو استكمال لمسلك المشرع المصرى آنذاك فى إفراغ اللجنة النقابية من مضمونها، إذ عهد لها باختصاصات ليست لها أية فاعلية حقيقية⁽¹⁾.

ويلاحظ أن قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى رقم 213 لسنة 2017 قد اعترف للجنة النقابية بالشخصية الاعتبارية⁽²⁾، وعهد إليها ببعض الاختصاصات الهامة أبرزها إبرام اتفاقيات العمل الجماعية على مستوى المنشأة⁽³⁾، والعمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها⁽⁴⁾، وبذلك فقد انتبه قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم لأهمية اللجان النقابية باعتبارها المنظمة القاعدية التى تتصل اتصالاً مباشراً بالقاعدة العمالية العريضة فى المنشآت والمشروعات ونواة التنظيم النقابى وأساس بنيانه، وأولاه بعض الاختصاصات الهامة والأساسية فى العمل النقابى.

ونحن نأمل أن يلتفت المشرع إلى أهمية اللجان النقابية، والدور الفاعل الذى يمكن أن تؤديه فى حياة العمال، وأن يتم تعديل قانون العمل فيعهد إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية بالموافقة على الإضراب بدلاً من مجلس إدارة النقابة العامة، فاللجنة النقابية هى الأدرى بالحالة الاقتصادية للمشروع⁽⁵⁾، والأقدر على تقييم المطالب العمالية، والوقوف على مدى جديتها، ومعرفة مدى قدرة صاحب العمل على تحقيقها.

وقد ذهب جانب من الفقه - مع اعتراضه على الحكم السابق - إلى أن «لعل المشرع قد قصد بهذا القيد إخضاع قرار الإضراب لمزيد من البحث والدراسة

(1) راجع اختصاصات اللجنة النقابية م 12 من قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976.

(2) م 10.

(3) م 15/ب.

(4) م 15/أ.

(5) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 310.

والمناقشة من خلال مجلس إدارة النقابة العامة، وتجنب التسرع فى اللجوء إلى الإضراب والإفراط فى استعماله دون أسباب لها أهميتها أو لتلبية مطالب قليلة الأهمية»⁽¹⁾، أياً ما كان الأمر فإن احتكار النقابة العامة إعلان الإضراب يُعد قيداً على حق اللجان النقابية فى تنظيم أنشطتها، مما يتعارض مع أحكام الاتفاقية رقم "87" لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم - والتي صدقت عليها مصر فى 6 نوفمبر 1957 - والتي تقرر فى مادتها الثالثة أن «1- يحق لمنظمات العمال وأصحاب العمل وضع أنظمتها الأساسية ولوائحها الداخلية وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وتنظيم إدارتها وأنشطتها وإعداد برامج عملها»، كما نصت المادة الثامنة من ذات الاتفاقية على أن «... 2- لا يجوز أن ينطوى قانون البلد ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات». وإذا كان المشرع فى قانون العمل قد جعل الموافقة على الإضراب حكراً على مجلس إدارة النقابة العامة، ولم يعهد بأى دور إلى اللجنة النقابية أو الاتحاد النقابى فى هذا الصدد، فإن كل من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى، ونماذج لوائح النظام الأساسى التى صدر بشأنها قرار وزير القوى العاملة رقم 36 لسنة 2018⁽²⁾ كان له شأن آخر.

ففيما يتعلق بقانون المنظمات القابية وحماية حق التنظيم النقابى، فقد ذكر من ضمن الأعراض التى تعمل المنظمات النقابية العمالية على تحقيقها ممارسة الحق فى تنظيم الإضراب اسلمى عن العمل طبقاً للضوابط التى تنظمها لوائح نظمها الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها فى هذا الشأن⁽³⁾، ووفقاً لهذا القانون فإن المنظمة النقابية العمالية تعنى «كل تجمع نقابى عمالى سبق اكتسابه الشخصية الاعتبارية وتشكيله وفقاً للقانون، واحتفظ بتلك الشخصية على النحو الوارد بالمادة الثانية من مواد الإصدار، أو يتم تأسيسه واكتسابه الشخصية الاعتبارية وفقاً لأحكام هذا القانون»⁽⁴⁾، ومن ثم فإن مصطلح المنظمة

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 309.

(2) صدر هذا القرار بتاريخ 13 مارس 2018، ونُشر بالوقائع المصرية العدد 61 (تابع) فى 14 مارس 2018.

(3) م 14/و.

(4) م 1/ج.

النقابية ينصرف إلى كل من اللجنة النقابية والنقابة العامة والاتحاد النقابى، وبذلك فإن قانون المنظمات النقابية قد عهد إلى جميع مستويات البنيان النقابى بتنظيم الإضراب السلمى عن العمل، إلا أن المشرع قد وضع ضابطين لتطبيق هذا النص، أولهما أن يتم إعماله بما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها فى هذا الشأن، ومن ثم فإن تطبيق هذا النص بما لا يتعارض مع أحكام قانون العمل وفى ضوء هذه الأحكام يجعل الموافقة على الإضراب حكراً على النقابات العامة دون سواها من مستويات البنيان النقابى.

والضابط الآخر الذى نص عليه المشرع فى قانون المنظمات النقابية أن تتم ممارسة الحق فى تنظيم الإضراب السلمى عن العمل طبقاً للضوابط التى تنظمها لوائح الأنظمة الأساسية للمنظمات النقابية، وقد أجازت الأنظمة الأساسية النموذجية لكل من اللجان النقابية والاتحادات النقابية تنظيم الإضراب وإعلانه، فضلاً عن منحها اللجان النقابية دوراً فى هذا الشأن حال تولى النقابة العامة تنظيم الإضراب وإعلانه.

عهدت المادة "54" من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للجنة النقابية للجنة المذكورة (العمالية/ المهنية) بإعلان وتنظيم الإضراب بقرار من مجلس الإدارة بناء على موافقة ثلثى أعضاء الجمعية العمومية، كما نصت المادة "51" من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للاتحاد النقابى على أن يتم إعلان وتنظيم الإضراب بقرار من الجمعية العمومية للاتحاد بأغلبية الثلثين، ونصت المادة "51" من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة العامة على أن يتم إعلان الإضراب وتنظيمه بقرار من الجمعية العمومية للنقابة بأغلبية الثلثين بالاتفاق مع مجالس إدارات اللجان النقابية المنضمة إليها.

ويلاحظ أن اللوائح النموذجية للأنظمة الأساسية قد وضعت على سبيل الاسترشاد⁽¹⁾، ويحق للمنظمات النقابية العمل بأحكامها حين وضع لوائحها⁽²⁾.

(1) م 2/6 من قانون المنظمات النقابية، المادة الأولى من قرار وزير القوى العاملة رقم 36 لسنة 2018 - سابق الإشارة إليه.

(2) المادة الأولى من قرار وزير القوى العاملة رقم 36 لسنة 2018 - سابق الإشارة إليه.

وننا على الأحكام السابقة الملاحظات الآتية:

- أحسن قرار وزير القوى العاملة صنعاً بأن عهد إلى اللجنة النقابية فى اللائحة النموذجية بتنظيم وإعلان الإضراب والموافقة عليه، وجاء إسناده الموافقة إلى ثلثى أعضاء الجمعية العمومية للجنة النقابية موقفاً ذلك لأن عدد أعضاء مجلس إدارة اللجان النقابية يبدأ من سبعة أعضاء فموافقة ثلثى عدد أعضاء مجلس الإدارة قد تكون تعبيراً عن رأى عدد محدود من العمال، أما موافقة ثلثى عدد أعضاء الجمعية العمومية فمعناها أن أمر الإضراب قد نوقش فى الجمعية العمومية بين جميع العمال وتداولوا فيه جميعاً وتبادلوا الآراء وطرحوا بدائله، ومدى إمكانية تحملهم للإضراب، ومدى إمكانية تحمل المشروع له، فيكون قرار الموافقة عليه حينئذ نابعاً عن موقف غالبية العمال ومعبراً عن مطالب عمالية جدية وليس نتيجة صراعات شخصية أو مطالب تافهة.

- عهدت اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للاتحاد النقابى بإعلان وتنظيم الإضراب بقرار من الجمعية العمومية للاتحاد بأغلبية الثلثين، ويبدو لنا أن هذا الحكم يتعلق بتنظيم وإعلان الإضراب العام، ويبدو لنا - من جهة أخرى - أن هذا النص نصاً تعجيزياً وُضع لنباهى به الأمم من حولنا على اعتبار أن العمال لدينا يتمتعون بحق الإضراب كاملاً وعلى جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية، إلا أنه على أرض الواقع يكاد يكون من المستحيل تطبيقه، فالحد الأدنى لعدد أعضاء الاتحاد النقابى يبلغ مائتى ألف عامل⁽¹⁾، ومن العسير إن لم يكن من المستحيل موافقة ثلثى عدد الأعضاء حتى فى حده الأدنى على الإضراب.

- نصت اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة العامة على أن يتم إعلان الإضراب وتنظيمه بقرار من الجمعية العمومية للنقابة العامة بأغلبية الثلثين بالاتفاق مع مجالس إدارات اللجان النقابية، وتطلب موافقة ثلثى أعضاء الجمعية العمومية للنقابة يبدو كذلك نصاً تعجيزياً، إذ يبلغ الحد الأدنى لعدد أعضاء النقابة العامة عشرين ألف عضو⁽²⁾، فضلاً عن أن هذا الحكم يعد تشدداً من اللائحة

(1) م 2/12 من قانون المنظمات النقابية.

(2) م 1/12 من قانون المنظمات النقابية.

النموذجية، ومخالفة لقانون العمل الذى تطلب موافقة ثلثى عدد أعضاء مجلس الإدارة ليس لها ما يبررها، وأخيراً تطلبت اللائحة أن يتم إعلان وتنظيم الإضراب بالاتفاق مع مجالس إدارات اللجان النقابية المنضمة إلى النقابة العامة، وهذا الحكم يثير اللبس، ويكتنفه الغموض، ذلك أنه لم يوضح هل يشترط موافقة أغلبية اللجان النقابية أم جميعها، ولم يوضح كذلك مدى حق النقابة العامة فى إعلان الإضراب وتنظيمه إذا رفضت مجالس إدارة اللجان النقابية أو بعضها أو أغلبها الموافقة على الإضراب.

وتطلب المشرع - كما سلف البيان - موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه، وليس ثلثى عدد الأعضاء الحاضرين.

ويُحسب للمشرع أنه لم يتطلب موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية، وذلك تيسيراً وتبسيطاً للإجراءات، فضلاً عن أن اشتراط موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية على الإضراب يُعد عرقلة لممارسة هذا الحق وتقييداً له قد يصل - من الناحية العملية - إلى حد منع ممارسته لاستحالة الحصول على هذه الأغلبية خاصة فى النقابات ذات الأعداد الكبيرة.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن الأغلبية المتطلبة أغلبية مرتفعة، ويصعب جداً فى ظل الأوضاع النقابية الراهنة تحقيقها⁽¹⁾.

ونحن - من جانبنا - نرى أن تطلب المشرع موافقة ثلثى عدد أعضاء مجلس الإدارة جاء موقفاً: ذلك لأن مجلس إدارة النقابة العامة - كما جاء فى لائحة النظام الأساسى للنقابة العامة للعاملين - يتكون من عدد لا يقل عن أحد عشر عضواً ولا يزيد على واحد وعشرين عضواً⁽²⁾، وبذلك فإن ثلثى أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة يتراوح عددهم بين سبعة أعضاء وأربعة عشر عضواً، وهو عدد

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 309.

(2) م 18 من لائحة النظام الأساسى للنقابة العامة للعاملين الصادرة بقرار وزير القوى العاملة رقم 36 لسنة 2018 - الوقائع المصرية العدد 61 (تابع) فى 14 مارس 2018، وهو ذات الحكم الذى تضمنته المادة "38" من لائحة النظام الأساسى النموذجى للمنظمات النقابية العمالية الصادرة بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 294 لسنة 2006 - الوقائع المصرية - العدد 239 (تابع) فى 19 يناير 2006.

من الملائم تطلب موافقته على الإضراب حتى لا يكون الإضراب تعبيراً عن رأى أقلية زهيدة العدد فيكون لمساندة مطالب غير جدية أو قليلة الأهمية، فيحدث تجاوز أو إفراط فى استخدامه، خاصة مع حداثة العهد بالتنظيم التشريعى للإضراب فى مصر.

ونخلص مما سبق إلى أننا نرى أن تطلب موافقة ثلثى عدد أعضاء مجلس الإدارة على الإضراب لا يحمل تجاوزاً أو تعسفاً من المشرع أو تقييداً منه لحق الإضراب، بل أن الذى يحمل التجاوز والتعسف والتقييد هو إسناد الموافقة على الإضراب إلى النقابة العامة دون اللجنة النقابية.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية فى هذا الشأن:

- وجوب اتخاذ القرار من قبل أكثر من نصف العمال المعنيين لإعلان الإضراب أمر مبالغ فيه، وقد يعوق بشكل واسع إمكانية إعلان الإضراب لاسيما فى المؤسسات الكبرى⁽¹⁾.
- إن إلزامية الحصول على الغالبية الساحقة من أصوات العمال بهدف إعلان الإضراب قد يكون صعباً لاسيما فى ما يتعلق بالنقابات التى تضم أعداداً كبيرة من العمال، وهكذا فإن الحكم الذى يتطلب غالبية ساحقة قد يشكل خطراً فى الحد من حق العمال فى اللجوء إلى الإضراب⁽²⁾.
- طلبت الهيئة من حكومة بلد معين اتخاذ التدابير اللازمة لتعديل الشروط القانونية القائلة بوجوب اتخاذ قرار الإضراب من قبل أكثر من نصف العمال الذين ينطبق عليهم القرار بخاصة فى المؤسسات ذات العضوية النقابية الكبيرة⁽³⁾.
- إن إلزامية التقيد بنصاب قانونى ما واتخاذ قرارات تتعلق بالإضراب عن طريق الاقتراع السرى قد يكونان مقبولين⁽⁴⁾.

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 507 - ص 150.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 508 - ص 151.

(3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 509 - ص 151.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 510 - ص 151.

- قد يكون تأمين نصاب من ثلثى عدد الأعضاء أمراً صعباً، لا سيما إذا كان للنقابات العمالية أعضاء كثر منتشرون على مساحة كبيرة⁽¹⁾.
- إن حكم القانون الملزم إجماع غالبية أعضاء الاتحادات الفيدرالية والكونفيدرالية، أو موافقة غالبية العمال الساحقة على الدعوة إلى الإضراب، قد يشكلان حداً خطيراً لنشاطات منظمات اتحادات العمال⁽²⁾.

الفرع الرابع

ضرورة الإخطار المسبق

- تطلب المشرع أن تُخطر اللجنة النقابية - فى حالة وجودها - كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة باعترام العمال للإضراب قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول⁽³⁾.
- وإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعترام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية⁽⁴⁾.
- وتطلب المشرع أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له⁽⁵⁾.

والإخطار يكون ذا دلالة واضحة على عزم العمال وتصميمهم على القيام بالإضراب، وتسمح مهلة الإخطار للأطراف المعنية بالتفاوض للقضاء على أسباب النزاع بينهم، فضلاً عن سماحها لصاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة الإضراب، وتقليل آثاره وخسائره على المشروع.

وذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن إخطار الجهة الإدارية المختصة يتيح لها أن تبذل مساعيها - خلال مهلة الإخطار - لدى طرفى النزاع لحل النزاع ودياً⁽⁶⁾.

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 511 - ص 151.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 512 - ص 151.

(3) م 2/192 عمل.

(4) م 3/192 عمل.

(5) م 4/192 عمل.

(6) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 312.

واستلزام تضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب يحدد نطاق المفاوضات التي تجرى بين العمال وصاحب العمل.

ويبدو لنا أن تطلب المشرع تضمين الإخطار المدة الزمنية المحددة للإضراب مخالفاً لمبدأ الحرية النقابية، ومقيداً لحق الإضراب: ذلك أن هذا المطلب يعنى أن المشرع قد أوجب أن يكون الإضراب محدد المدة، في حين أن تقرير كون الإضراب محدد المدة أو غير محدد المدة مسألة يحددها العمال ممثلين في منظماتهم النقابية، فهم الأقدر على تحديد مدة الإضراب أو جعله غير محدد المدة في ضوء ظروف الواقع، ومدى قدرة المشروع على تحمل نتائج الإضراب، ومدى قدرة العمال على تحمل الحرمان من الأجر خلال فترة الإضراب، ومن ثم فإن اشتراط أن يكون الإضراب محدد المدة يُعد قيداً على حق المنظمات النقابية في تنظيم أنشطتها، واعتداء على مبدأ الحرية النقابية من جهة⁽¹⁾، وقيداً غير مبرر على حق العمال على ممارسة الإضراب من جهة أخرى.

وحدد المشرع مهلة الإخطار بعشرة أيام، وهي مدة ملاءمة تسمح للطرفين بالعودة مجدداً إلى المفاوضات ولصاحب العمل بمحاولة توقي أو على الأقل تقليل آثار الإضراب على مشروعه من جهة، ولا تُعد تقييداً لحق الإضراب من جهة أخرى.

ويلاحظ أن مدة الإخطار ليست مقررة بهدف إجراء تصرف أو إجراء محدد، ومن ثم فهي لا تخضع لحكم قانون المرافعات الذي ينص على مد المدة إلى أول يوم عمل إذا صادف يوم نهايتها يوم إجازة⁽²⁾.

وقد ذهب الدائرة الجنائية لمحكمة النقض بشأن حساب مهلة الإخطار إلى أن يبدأ حساب هذه المهلة من اليوم التالي للإخطار، فلا يدخل فيها يوم إعلانه⁽³⁾.

ولا يوجد ما يمنع قانوناً من أن يتضمن إخطار واحد إعلاناً عن نية العمال

(1) م 3 من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.

(2) Cass. soc. 30 mars 2010, J.C.P., S, 2010, 1377, obs. MARTINON.

(3) Cass. crim. 10 mai 1994, R.J.S. 10/1994, no 1171.

التوقف عن العمل عدة مرات، لفترات محددة، موزعة على عدة أيام⁽¹⁾.

وإذا حدد العمال - ممثلين في اللجنة النقابية أو النقابة العامة - مدة للإضراب فإنهم لا يكونوا ملزمين بالتوقف عن العمل طوال هذه المدة، بل لهم العودة إلى العمل وقتما يشاءون⁽²⁾. ذلك لأن الإضراب حق فردي لكل عامل له أن يمارسه وقتما شاء، فيشارك في الإضراب، ويتوقف عنه متى أراد، فيتوقف عن الإضراب، ويُعاود ممارسة العمل.

وتطلب المشرع أن يتم الإخطار بكتاب مسجل بعلم الوصول، ومن ثم لا يصح الإخطار بوسيلة أخرى كالإعلان في الصحف عن الإضراب⁽³⁾. أو الإخطار بخطاب عادي غير مسجل بعلم الوصول، أو بالبريد الإلكتروني. ويترتب على الأحكام الخاصة بالإخطار أن يكون الإضراب الذي يتم دون إخطار أو دون احترام مهلة الإخطار كاملة غير مشروع⁽⁴⁾.

ولا يوجد أي إلزام قانوني على مستلم الإخطار بالرد عليه، ومن ثم فإن عدم الرد على الإخطار لا يتولد عنه أي قرار سلبي⁽⁵⁾.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية المبادئ الآتية بشأن الإخطار بالإضراب:

- إن إلزامية إعطاء صاحب العمل إنذاراً مسبقاً قبل الشروع في الإضراب قد يكون أمراً مقبولاً⁽⁶⁾.

- لا يتعارض وجوب إعطاء إنذار مدته 20 يوماً في ما يتعلق بالخدمات ذات الطابع الاجتماعي أو العام ومبادئ الحريات النقابية⁽⁷⁾.

(1) Cass. soc. 7 juin 2006, D. 2006, IR, 2211.

(2) Cass. soc. 11 fév. 2015, arrêt no 259. www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_31,

Cass. soc. 12 janv. 1999, R.J.S. 2/1999, no 257.

(3) Cass. soc. 13 oct. 1976, Dr. ouvr. 1977, p. 274. (3)

(4) RIVERO (J.) et SAVATIER (J.), op. cit., p. 359. (4)

(5) Cons. d'Ét. 31 oct. 1986, Dr. soc. 1987, p. 390. concl. VIGOUROUX. (5)

(6) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 502 - ص 149.

(7) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 504 - ص 150.

- إن الإلزام القانوني لفترة التهدئة التي تستغرق 40 يوماً قبل إعلان الإضراب إنما هو إجراء ضروري يتيح للفريقين فرصة للتفكير ولا يتعارض ومبادئ الحريات النقابية، ذلك أنه يخول الفريقين الرجوع مجدداً إلى طاولة المفاوضات، وقد يساعدهما في التوصل إلى اتفاق من دون اللجوء إلى الإضراب⁽¹⁾.

الفرع الخامس

حظر الإضراب في بعض الحالات

قرر المشرع أن «يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم»⁽²⁾.

وحظر المشرع كذلك «... الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت»⁽³⁾.

ويبين مما سبق أن المشرع قد حظر الإضراب بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية (أ) وخلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم (ب) وحظر أخيراً الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية (ج).

أ- حظر الإضراب بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية

يتعين على المخاطبين بأحكام اتفاقية العمل الجماعية احترام هذه الأحكام طوال فترة سريان الاتفاقية، وذلك وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وهو مبدأ عام يحكم تنفيذ جميع أنواع العقود، إلا أن المشرع حرص على تأكيده بشأن اتفاقية العمل الجماعية فقرر أن «يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية...»⁽⁴⁾.

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 505 - ص 150.

(2) م 193 عمل.

(3) م 194 عمل.

(4) م 162 عمل.

ووفضلاً عن إلزام الأطراف بتنفيذ الاتفاقية الجماعية بحسن نية، وضع المشرع على عاتق أطرافها التزاماً سلبياً بالامتناع عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها⁽¹⁾، واستناداً إلى هذا النص يمتنع على العمال القيام بالإضراب لوقف العمل باتفاقية عمل جماعية سارية أو تعديلها.

ولم يكتف المشرع بهذا النص العام بل أورد نصاً أكثر تفصيلاً قرر فيه صراحة أنه يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها⁽²⁾، وذلك احتراماً لسُلطان اتفاقية العمل الجماعية، فأطراف الاتفاقية إذ قبلوا أحكامها بإراداتهم الحرة، وارتضوا الارتباط بها، وجب عليهم احترامها طوال مدة سريانها، ولا يمكن لأى من المخاطبين بأحكامها أن يلجأ للضغط على الأطراف الأخرى بهدف تعديلها، فاتفاقية العمل الجماعية أداة لحفظ السلام الاجتماعى داخل المشروع، وذلك من خلال استقرار علاقات العمل داخله لفترة زمنية معينة هي فترة سريانها.

ويلاحظ أن حظر الإضراب هنا يتسم بالنسبية سواء من حيث المدة أو الموضوع: فمن حيث المدة هو ليس حظراً مطلقاً من حيث الزمان بل يتقيد بمدة سريان الاتفاقية فإذا انتهت مدة الاتفاقية ولم يتم تجديدها استعاد العمال ومنظماتهم حق إعلان الإضراب والقيام به، ومن حيث الموضوع هذا الحظر لا ينصرف سوى إلى الموضوعات التى تنظمها الاتفاقية، ومن ثم إذا ثار نزاع بين العمال وصاحب العمل بشأن مسألة لم تنظمها الاتفاقية الجماعية، جاز للعمال القيام بالإضراب للضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم بشأن هذه المسألة، حتى مع استمرار سريان اتفاقية العمل الجماعية.

وإذا كان المشرع قد حظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، إلا أن الاتفاقية الجماعية تتأثر بشدة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى المجتمع، والمتغيرة بطبيعتها، لذلك فقد حرص المشرع على جعل الاتفاقية

(1) م 162 عمل.

(2) م 193 عمل.

الجماعية محددة المدة (أولاً)، ونظم كيفية تجديدها (ثانياً)، ووضع آليات تعديلها حال تغير الظروف التي أبرمت الاتفاقية في ظلها (ثالثاً).

أولاً: اتفاقية العمل الجماعية محددة المدة:

قرر المشرع أن يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية⁽¹⁾.

ثانياً: تجديد اتفاقية العمل الجماعية:

أوجب المشرع على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر، ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة⁽²⁾.

ثالثاً: تعديل اتفاقية العمل الجماعية:

عالج المشرع حالة وقوع ظروف طارئة، بعد إبرام الاتفاقية الجماعية، يترتب عليها الإخلال بتوازنها، فقرر أنه إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والتوصل إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما⁽³⁾.

فإذا لم يصل الطرفين إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة⁽⁴⁾.

(1) م 155 عمل.

(2) م 156 عمل.

(3) م 1/163 عمل.

(4) م 2/163 عمل.

وبيين مما سبق أن المشرع قد استعان بنظرية الظروف الطارئة بعد تعديل بعض أحكامها لتتوافق مع فلسفة قانون العمل الذي يحاول أن يجعل اتفاق أطراف علاقة الإنتاج مصدراً لجميع القواعد التي تحكم علاقات العمل، فلم يشأ المشرع أن يطبق نظرية الظروف الطارئة، ويدفع بطرفي الاتفاقية إلى القضاء ليعيد التوازن المفقود إلى الاتفاقية.

ب: حظر الإضراب خلال الوساطة والتحكيم

حظر المشرع علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم⁽¹⁾.

وهذا الحكم منطقي ذلك أن الوساطة والتحكيم من وسائل حل منازعات العمل بالطرق الودية، ومن ثم يتعين عند إعمال هذه الوسائل إتاحة الفرصة كاملة لها لحل النزاع دون أن يلجأ العمال إلى الضغط علي صاحب العمل وتهديده بالإضراب خلالها.

حظر الإضراب خلال مرحلة الوساطة:

يلاحظ أنه إذا بدأ العمال في اتخاذ إجراءات الإضراب، جاز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات الوساطة، من ثم يمتنع الإضراب علي العمال خلال مرحلة الوساطة⁽²⁾.

وقد قرر المشرع انه إذا ثار نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الاعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم وجب علي طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً⁽³⁾.

وإذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة⁽⁴⁾.

(1) م 193 عمل.

(2) عزت البنداري - مرجع سابق - ص 183.

(3) م 169 عمل.

(4) م 170 عمل.

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء⁽¹⁾، ويتعين علي الوسيط إنهاء مهمته في مدة أقصاها خمسة وأربعين يوما⁽²⁾. وعلي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة، ما يقترحه من توصيات لحل النزاع⁽³⁾.

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط⁽⁴⁾.

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا، ويجوز في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام من رفض التوصيات للعدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلي الجهة الإدارية المختصة⁽⁵⁾.

وعلي الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي انتهي إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض⁽⁶⁾.

وإذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم⁽⁷⁾.

وإذا فشلت الوساطة جاز للعمال اتخاذ إجراءات الإضراب.

حظر الإضراب خلال مرحلة التحكيم: إذا فشلت الوساطة يجوز لأي من طرفي النزاع الجماعي أن يتقدم إلى

كلية الحقوق
جامعة القاهرة

(1) م 1/173 عمل.

(2) م 172 ج عمل.

(3) م 176 عمل.

(4) م 1/177 عمل.

(5) م 2/177 عمل.

(6) م 178 عمل.

(7) م 179 عمل.

الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم⁽¹⁾.

ويُحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية خلال مرحلة التحكيم.

وللعمال إعلان الإضراب من خلال منظماتهم النقابية في الفترة بين فشل الوساطة وبدء إجراءات التحكيم⁽²⁾، فهذه الفترة لا يشملها حظر الإضراب.

ولصاحب العمل عند بدء العمال اتخاذ إجراءات الإضراب أن يتقدم بطلب التحكيم فيمتنع حينئذ على العمال الإضراب خلال مرحلة التحكيم.

ويُعتبر حكم التحكيم بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية، ومن ثم لا يجوز للعمال القيام بالإضراب للمطالبة بمطالب فصل فيها حكم التحكيم.

ويشترط في حكم التحكيم الذي يمنع الالتجاء إلى الإضراب أن يكون حاسماً للنزاع فاصلاً في أصل الحق، ومن ثم إذا حُكم بعدم الاختصاص أو بعدم قبول دعوى التحكيم لعيب في الإجراءات، فإن هذا الحكم لا يحول دون لجوء العمال إلى الإضراب⁽³⁾.

ج- حظر الإضراب في بعض المنشآت

حظر المشرع المصرى الإضراب في بعض المنشآت بضوابط معينة، وقد اتبعت لجنة الحريات النقابية نفس النهج مع اختلاف في الضوابط التي وضعها كل منهما في هذا الشأن.

واكتفت لجنة الحريات النقابية - من جهة أخرى - بتقييد حق الإضراب في بعض المجالات دون حظره وذلك بتطلب توفير حد أدنى من الخدمة حال ممارسة حق الإضراب في هذه المجالات، وهو نفس النهج المتبع في القانون الفرنسى في بعض الأحوال، إلا أن المشرع المصرى لم يلتفت إلى مبدأ تأمين حد أدنى من

(1) م 1/179 عمل.

(2) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 321.

(3) عزت البندارى - مرجع سابق - ص 179-180.

الخدمة، وتوسع - عوضاً عنه - فى نطاق حظر الإضراب.

ولما كان تأمين حد أدنى من الخدمة مسألة هامة، فقد رأينا دراستها فى كل من قرارات لجنة الحريات النقابية والقانون الفرنسى لتكون تحت بصر المشرع المصرى عله يلتفت لهذه الجزئية الهامة يوماً، وينظمها فى قانون العمل. وعلى ذلك سنتناول على التوالى حظر الإضراب فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية (أولاً)، ومبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة (ثانياً).

أولاً: حظر الإضراب فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية

حظر المشرع الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين⁽¹⁾.

وقد عهد المشرع إلي رئيس مجلس الوزراء بإصدار قرار بتحديد هذه المنشآت⁽²⁾.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل⁽³⁾.

ونصت المادة الأولى من هذا القرار علي أن يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه فى المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي يؤدي توقف العمل بها إلي اضطراب فى الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين وتعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلي:

- منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربى⁽⁴⁾.

(1) م 1/194 عمل.

(2) م 2/194 عمل.

(3) الوقائع المصرية - العدد 160 فى 17 يوليو 2003.

(4) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 982 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي التابعة لوزارة الإنتاج الحربى - الوقائع المصرية - العدد 137 فى 21 يونيو 2003.

وقد نصت المادة الأولى منه على أن «تتولى وزارة الدولة للإنتاج الحربى التفتيش على المنشآت الآتية:

- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات.
- المخابز.
- وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي).
- وسائل نقل البضائع.
- وسائل الدفاع المدني.
- منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي.
- منشآت الاتصالات.
- منشآت المواني والمنابر والمطارات.
- العاملون في المؤسسات التعليمية.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية في هذا الشأن أن:

- يمكن أن يحد حق الإضراب أو يمنع في الحالات الآتية:

- (1) في القطاع العام حصرا للمستخدمين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة أو
- (2) في قطاع الخدمات تحديدا (أي تلك الخدمات التي قد يؤدي انقطاعها إلى تعرض حياة جزء من أو كل السكان للخطر وكذلك سلامتهم الشخصية وصحتهم)⁽¹⁾.

- يكون منع عام للإضرابات مبررا فقط في حال الطوارئ الملحة وطنيا وذلك لفترة محددة من الوقت⁽²⁾.

- أقرت اللجنة أن حق الإضراب يمكن أن يحد أو حتي يمنع في القطاع

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| - شركة أبو قير للصناعات الهندسية. | - شركة حلوان للمسبوكات. |
| - شركة شبرا للصناعات الهندسية. | - شركة أبو زعبل للكيماويات المتخصصة. |
| - شركة المعادي للصناعات الهندسية. | - شركة المعصرة للصناعات الهندسية. |
| - شركة هليوبوليس للصناعات الكيماوية. | - شركة حلوان للصناعات غير الحديدية. |
| - شركة أبو زعبل للصناعات الهندسية. | - شركة حلوان للصناعات الهندسية. |
| - مصنع إنتاج وإصلاح المدرعات. | - شركة بنها للصناعات الهندسية. |
| - شركة حلوان للأجهزة المعدنية. | - شركة قها للصناعات الكيماوية. |
| - شركة حلوان للآلات والمعدات. | - شركة حلوان لمحركات الديزل. |

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 526 - ص 155.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 527 - ص 156.

العام أو في مرافق حيوية أخرى خاصة في حال سبب إضراب كهذا أذى بالغاً في المجموعة الوطنية، شرط أن ترفق تحديدات كهذه ببعض الضمانات التعويضية⁽¹⁾.

- يحظر حق الإضراب فقط علي مستخدمي الدولة الذين يمارسون السلطة باسم الدولة⁽²⁾.

- يرتبط مفهوم المرافق الحيوية بالظروف المحددة القائمة في بلد ما، كما وأن هذا المفهوم ليس مطلقاً، بمعنى أن مرافقاً غير حيوي قد يصبح حيويًا إذا استمر الإضراب لأكثر من فترة محددة أو امتد علي أكثر من نطاق معين، مهدداً بالطريقة هذه حياة جزء من السكان أو جميعهم، فضلاً عن سلامتهم الشخصية والصحية⁽³⁾.

- لتحديد الحالات التي يمكن أن يحظر فيها الإضراب، فإن المعيار الذي يجب أن يتبع هو وجود خطر واضح ومحدد علي حياة جزء من السكان أو جميعهم وعلي سلامتهم الشخصية وصحتهم⁽⁴⁾.

وقد أوردت لجنة الحريات النقابية لائحة بما يمكن اعتباره مرافق حيوية تضمنت⁽⁵⁾.

- قطاع المستشفيات.

- الخدمات الكهربائية.

- خدمات تأمين المياه.

- الخدمات الهاتفية.

- التحكم بالملاحة الجوية.

وقررت لجنة الحريات النقابية أنه لا تعتبر مرافق حيوية تحديداً كل من⁽⁶⁾:

- الإذاعة والتلفزيون.

كلية الحقوق بجامعة القاهرة

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 533 - ص 156.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 534 - ص 156.

(3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 541 - ص 158.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 540 - ص 158.

(5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 544 - ص 158.

(6) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 545 - ص 159.

- قطاع النفط والمرافىء .
- القطاع المصرفي.
- خدمات الكمبيوتر لتحصيل الضريبة.
- المخازن الكبرى والمنتزهات العامة.
- قطاع المعادن والمناجم.
- قطاع النقل عموماً.
- شركات التبريد.
- قطاع الفنادق.
- البناء .
- صناعة السيارات.
- تصليح الطائرات، النشاطات الزراعية، عرض المواد الغذائية وتوزيعها.
- دار سك العملة، خدمات الطباعة والكحول الحكومية، احتكار الملح والتبغ.
- القطاع التعليمي.
- النقل المدني.
- الخدمات البريدية.

وباستقراء النصوص السابقة يتبين ما يلي:

- عرف المشرع في قانون العمل المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية بأنها تلك التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين، ولم يكتفِ القرار الوزاري بما أورده المشرع - في هذا الشأن - بل أضاف ضابطاً آخر لتحديد هذه المنشآت، وذلك مع تأكيده على أنه يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين، وهو أن توقف العمل بها يؤدي إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أما لجنة الحريات النقابية فقد ارتأت أن المعيار الذي يجب أن يُتبع لحظر الإضراب هو وجود خطر واضح ومحدد على حياة جزء من السكان أو جميعهم وعلى سلامتهم الشخصية وصحتهم.

وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن المعايير التي اعتمدها المشرع سواء في قانون العمل أو في قرار رئيس مجلس الوزراء لتحديد المنشآت

الحيوية أو الإستراتيجية تتسم بالعمومية والتوسعة، فى حين أن المعيار الذى اعتمده لجنة الحريات النقابية يتسم بالدقة والتحديد⁽¹⁾.

- أورد المشرع - فى قرار رئيس مجلس الوزراء - قائمة ببعض المنشآت التى تعتبر حيوية أو إستراتيجية، ويلاحظ على هذه القائمة أنها جاءت موسعة ومطولة وشملت العديد من القطاعات التى يثور الشك حول كونها حيوية أو إستراتيجية، ورغم التوسع المذكور إلا أن المنشآت الواردة فى هذه القائمة جاءت على سبيل المثال، ومن ثم يجوز إضافة منشآت أخرى إليها ينطبق عليها المعيار الذى اعتمده المشرع المصرى للمنشآت الحيوية أو الإستراتيجية، فضلاً عن أن حظر الإضراب فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية جاء عاماً شاملاً لجميع العمال بهذه المنشآت بصرف النظر عن مراكزهم الوظيفية وطبيعة عملهم⁽²⁾.

- هذا المشرع حذو معايير العمل الدولية باعتماده معياراً مرناً لتحديد المنشآت الحيوية⁽³⁾ أو الإستراتيجية التى يُحظر فيها الإضراب، ذلك أن مفهوم هذه المنشآت كما ذهب لجنة الحريات النقابية - بحق - ليس مطلقاً، فالمرفق غير الحيوى قد يصبح حيوياً إذا استطلت مدة الإضراب فيه أو امتد الإضراب فيه على أكثر من نطاق معين، فمفهوم المرافق الحيوية أو الإستراتيجية «يرتبط بالظروف والسياقات المحيطة والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبطبيعة النزاع وأهميته والمدة التى استغرقها وطبيعة الخدمات التى تقدمها المنشأة ودرجة حساسيتها واتصالها بالمصالح العامة»⁽⁴⁾.

- اتفق المشرع مع لجنة الحريات النقابية بشأن اعتبار بعض القطاعات حيوية مثل قطاع المستشفيات، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء، والخدمات الهاتفية، فى حين اعتبر قرار رئيس مجلس الوزراء بعض القطاعات ذات طابع حيوى أو إستراتيجى، ومن ثم يُحظر الإضراب فيها، بينما ذهبت لجنة الحريات

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 328 - 329.

(2) د. رأفت دسوقي «شرح قانون العمل الجديد» - الجزء الثانى - منشأة المعارف - الإسكندرية 2004 - ص 139.

(3) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 329.

(4) الإشارة السابقة.

النقابية إلى نفي هذا الطابع عنها صراحة مثل قطاع النقل والقطاع التعليمي.

ثانياً: مبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة

ذهب كل من لجنة الحريات النقابية والمشرع الفرنسي إلى وجود بعض الخدمات والقطاعات التي تكتسب أهمية خاصة وإن كانت لا تجعلها ذات طابع حيوي، إلا أنها نظراً لهذه الأهمية لا يمكن أن يتوقف العمل فيها بصفة كاملة بسبب الإضراب، فعمداً إلى اللجوء إلى حل وسط لا يحرم العمال فيها كلية من حق الإضراب من جهة، ويتوقى الآثار الوخيمة التي يمكن أن تترتب على توقف العمل كلية في هذه القطاعات من جهة أخرى، وهذا الحل يتمثل في تقييد حق الإضراب في هذه القطاعات دون حظره كلية، وذلك من خلال منح العمال حق الإضراب مع إلزامهم بتأمين حد أدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب.

وسوف نتناول مبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة في قرارات لجنة الحريات النقابية وفي القانون الفرنسي على التوالي.

مبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة في قرارات لجنة الحريات النقابية

ذهبت لجنة الحريات النقابية - بشأن مبدأ تأمين الحد الأدنى من الخدمة - إلى ما يلي:

- إن القيود على حق الإضراب في بعض القطاعات بغية التقييد بمتطلبات الأمان الضرورية إنما هي قيود طبيعية⁽¹⁾.

- إن تأدية الحد الأدنى من الخدمات في حال الإضراب يجب أن يقتصر

علي:

(1) الخدمات التي يشكل انقطاعها خطراً على حياة جزء من السكان أو كلهم، وعلي سلامتهم الشخصية وصحتهم (الخدمات الحيوية تحديداً).

(2) الخدمات التي لا تعتبر حيوية في المعنى الحصري للكلمة، ولكن التي قد يؤدي امتدادها أو طول أمدها إلى أزمة وطنية حادة تعرض الحياة الطبيعية للسكان إلى الخطر.

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 554 - ص 162.

(3) في الخدمات العامة ذات الأهمية الأساسية⁽¹⁾.

- يمكن أن يُطلب تقديم حد أدنى من الخدمات في حال قيام إضرابات قد يكون من شأنها إن طالقت وتوسعت أن تسبب أزمة وطنية حادة، ولكن في هذه الحال يتعين علي النقابات العمالية أن تشارك مع أصحاب العمل والسلطات العامة في تحديد ماهية الحد الأدنى من الخدمات⁽²⁾.

- قد يسمح بتأدية حد أدنى من الخدمات في حال قيام إضرابات قد يكون من شأنها إن طالقت وتوسعت أن تسبب أزمة وطنية حادة تهدد الظروف الحياتية الطبيعية للسكان، ويجب أن يكون الحد الأدنى من الخدمات محصورا بالعمليات البالغة الضرورة لتلافي تعريض الظروف الطبيعية لحياة جزء من السكان أو كلهم إلي الخطر، إضافة إلي ذلك، علي النقابات العمالية أن تكون قادرة علي المشاركة في تحديد ماهية الخدمات هذه تماما كأصحاب العمل والسلطات العامة⁽³⁾.

- شددت اللجنة علي أهمية الحفاظ علي الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمات بوضوح في حال إعلان إضراب ما في أحد المرافق الحيوية، وأن تطبق بحذافيرها، وأن تعلن للفرقاء المعنيين في الوقت المناسب⁽⁴⁾.

- يجب أن يكون تحديد الحد الأدنى من الخدمات والعدد الأدنى من العمال لأدائها ليس منوطا بالسلطات العامة فحسب، وإنما بنقابات أصحاب العمل المعنيين والنقابات العمالية أيضا. من شأن هذا الأمر أن يساعد ليس علي تبادل آراء دقيقة عما يمكن أن يعتبر في ظروف معينة حدا أدنى من الخدمات الضرورية فحسب، بل أيضا علي ضمان عدم تسبب مفهوم الحد الأدنى من الخدمات بفشل الإضراب عمليا نظرا إلي مفعوله المحدود، وبتبديد الانطباعات المحتملة في النقابات العمالية بأن الإضراب باء بالفشل بسبب إفراط أحد الأطراف في تعريف ماهية الحد الأدنى من الخدمات⁽⁵⁾.

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 556 - ص ص 162 - 163.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 557 - ص 163.

(3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 558 - ص 163.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 559 - ص 164.

(5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 560 - ص 164.

- فى ما يتعلق بالإلزام القانوني القائل بوجود تأمين حد أدنى من الخدمات في حال الإضراب في القطاع العام، وأن أي خلاف في ما يختص بعدد العمال المعنيين وواجباتهم يجب أن تسويه السلطة العمالية، فإن اللجنة ترى بأن يجيز التشريع تسوية أي خلاف لهيئة مستقلة وليس لوزارة العمل أو وزارة الشأن العام المعني في الموضوع⁽¹⁾.

أمثلة من الحالات التي اعتبرت فيها اللجنة الشروط مستوفاة لطلب الحد الأدنى من الخدمات

- لا تنتمى مراكب النقل إلى قطاع الخدمات الحيوية، ولكن نظراً للصعوبات التي قد يتكبدها سكان الجزر على الشاطئ إذا ما توقفت خدمات النقل بواسطة المراكب، يجوز إبرام اتفاق حول الحد الأدنى من الخدمات التي يجب الحفاظ عليها في حال حصل إضراب ما⁽²⁾.

- لا تشكل خدمات الشركة الوطنية للمرافئ خدمات حيوية، رغم أنها قطاع عام مهم قد يطلب منه تأمين حد أدنى من الخدمات في حال الإضراب⁽³⁾.

- فى ما يتعلق بالإضراب الذى يعلنه عمال شركة النقل تحت الأرض، فإنه يتوجب على هيئة مستقلة أن تقرر الحد الأدنى للخدمات في غياب أى اتفاق بين الأطراف المعنية⁽⁴⁾.

- لا يُشكل نقل الركاب والبضائع التجارية خدمة حيوية بالمعنى الحصري للكلمة، ولكن المرفق العام هذا يشكل أهمية كبرى بحيث أن طلب تأمين حد أدنى من الخدمات يمكن أن يكون مبرراً⁽⁵⁾.

- يعتبر شرعياً الحفاظ على حد أدنى من الخدمات في قطاع النقل.

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 561 - ص 164.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 563 - ص 165.

(3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 564 - ص 165.

(4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 565 - ص 165.

(5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 566 - ص 165.

بواسطة السكك الحديدية في حال إعلان إضراب⁽¹⁾.

- الحفاظ علي حد أدني من الخدمات أمر محتمل في قطاع الخدمات البريدية⁽²⁾.

وباستقراء المبادئ التي قررتها لجنة الحريات النقابية بشأن تأمين حد أدنى من الخدمة نلاحظ ما يلي:

- أن تأمين الحد الأدنى من الخدمة يكون في مجال خدمات وإن كانت لا ترقى إلى أن تتسم بالطابع الحيوي، إلا أن انقطاعها يُشكل خطراً على حياة جزء من السكان أو كلهم، وعلى سلامتهم الشخصية وصحتهم، وكذلك في الخدمات العامة ذات الأهمية الأساسية.

- بعض الخدمات قد لا تُقيد ممارسة حق الإضراب فيها بتوفير حد أدنى من الخدمة في الظروف العادية، ولكن نظراً لاستطالة مدة الإضراب فيها واتساع نطاقه بما قد يؤدي إلى أزمة وطنية حادة تُعرض الحياة الطبيعية للسكان إلى الخطر، فإنه في هذه الحالة يتعين توفير حد أدنى من الخدمة فيها في أوقات الإضراب.

- اعتمدت اللجنة معياراً مرناً لتحديد الخدمات التي يتعين توفير حد أدنى من الخدمة فيها حال قيام العمال بالإضراب، ومن ثم فإن مفهوم هذه الخدمات ليس مطلقاً، بل يرتبط بالظروف الاقتصادية والاجتماعية وحجم الإضراب ومدته، فقد يتعين توفير حد أدنى من الخدمة في قطاع معين في أحوال معينة، ويجوز الإضراب في هذا القطاع دون توفير حد أدنى من الخدمة في أحوال أخرى.

- لتحديد ماهية الحد الأدنى من الخدمة سواء من حيث نوع الخدمات الواجب توفيرها وحجمها وعدد العمال اللازم لتأمينها تتعين مشاركة كل من السلطات العامة ونقابات أصحاب العمل المعنيين والنقابات العمالية.

- لما كان توفير حد أدنى من الخدمة في وقت الإضراب يُمثل قيداً على

(1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 567 - ص 166.

(2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 568 - ص 166.

حق العمال في الإضراب فرضته ضرورات معينة، ولما كانت الضرورة تُقدر بقدرها، فإنه يجب أن يكون محصوراً بالعمليات البالغة الضرورة لتلافي تعريض الظروف الطبيعية لحياة جزء من السكان أو كلهم إلى الخطر، دون الإفراط في تحديد ماهية الحد الأدنى من الخدمات، حتى لا يتسبب مفهوم الحد الأدنى من الخدمات بفشل الإضراب عملياً.

- أوردت اللجنة أمثلة لحالات اعتبرت فيها الشروط مستوفاة لطلب الحد الأدنى من الخدمات كقطاع النقل سواء النقل تحت الأرض أو نقل الركاب والبضائع التجارية أو السكك الحديدية، أو مراكب النقل (في أحوال معينة)، فضلاً عن الخدمات البريدية.

مبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة في القانون الفرنسي

عمد المشرع الفرنسي إلى حرمان بعض المهن من حق الإضراب مثل الشرطة⁽¹⁾، والقضاء⁽²⁾، ولجأ في مهن أخرى إلى تقليص هذا الحق بأن أجاز فيها الإضراب مع توفير حد أدنى من الخدمة مثل الإذاعة والتلفزيون⁽³⁾، والعاملين بالمراقبة الجوية⁽⁴⁾، والعاملين بالنقل البري⁽⁵⁾.

(1) Loi no 48- 1504 du 28 sept. 1948. www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT00000312986

(2) Ordonnance no 58- 1270 du 22 déc. 1958. www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000339259

(3) Loi no 79- 643 du 26 juill. 1979. www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000886679

(4) Loi no 84- 1286 du 31 déc. 1984. www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT0000006929488&catégorielien=id

وقد فرض عليهم هذا القانون أن يضمنوا - أي كانت الظروف - استمرار العمل الحكومي، وتنفيذ مهام الدفاع الوطني، وصيانة والحفاظ على المصالح والحاجات الحيوية لفرنسا واحترام التزاماتها الدولية والحفاظ على الأشخاص والأموال والمباني والمعدات.

(5) Loi no 2007 - 1224 du 21 août 2007.

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT0000004289948&catégorielien=id

وقد ذهب المجلس الدستوري الفرنسي في هذا الصدد وبشأن الإضراب في المرافق العامة إلى أن تحديد القيود علي حق الإضراب يمكن أن تصل إلى منعه وتحريمه بالنسبة للموظفين الذين لا غني عن وجودهم لضمان سير عناصر المرفق التي يؤدي توقفها إلى الإضرار بالمقومات الأساسية للبلاد⁽¹⁾.

وذهب مجلس الدولة إلى أن الاعتراف بحق الإضراب لا يعني عدم إمكانية وضع قيود عليه، شأنه شأن أي حق آخر، وذلك لتفادي التعسف في استعماله، أو الإضرار بالنظام العام، وفي الحالة الراهنة للتشريع، يتعين علي الحكومة، باعتبارها المسؤولة عن حسن سير المرافق العامة أن تحدد، تحت إشراف القضاء، طبيعة ونطاق هذه القيود⁽²⁾.

وقرر مجلس الدولة في حكم هام صدر في دعوى بعض العاملين بوزارة الداخلية طعناً على نشرة أصدرها وزير الداخلية قرر فيها حرمان بعض طوائف الموظفين بالوزارة من حق الإضراب مثل رئيس مكتب المراسلات، وموظفي السكرتارية في مكتب مدير الشرطة، وسكرتارية مكتب السكرتير العام⁽³⁾، أن إذ قرر الدستور أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين المنظمة له، فإن الجمعية التأسيسية وجهت الدعوة إلى المشرع ليقوم بالتوازن والتوفيق الضروري بين الدفاع عن المصالح المهنية والذي يُعد الإضراب أحد وسائله، والحفاظ على المصلحة العامة والتي قد يُمثل الإضراب اعتداءً عليها، وفي ظل غياب التنظيم التشريعي المذكور في الدستور، فإنه يتعين على الحكومة المسؤولة عن حسن سير المرافق العامة أن تضع هي نفسها، تحت رقابة القضاء لتجاوز استخدام السلطة، طبيعة ومدى الحدود والقيود الواجب وضعها على حق الإضراب في هذه المرافق بهدف تفادي الاستعمال التعسفي له أو الضرر بالنظام العام.

وقد ذهب مجلس الدولة، بشأن مدير مكتب رئيس الشرطة ومدير مكتب نائب رئيس الشرطة، إلى أن هذه الوظائف تعد عناصر أساسية في أعمال والتنفيذ الفعلي للسلطات الشرطة، ومن ثم فإنه يتعين النظر إليها من ناحية طبيعة مهامها

(1) Cons. const. 25 juill. 1979, D. 1980, 101, note PAILLET.

(2) Cons. d'Ét. 7 juill. 1950, précité.

(3) Cons. d'Ét. 15 mai 2006, J.C.P., S 2006, 1699, note VATINET. ذات الصيغة

(3) Cons. d'Ét. 16 déc. 1966, D. 1967, 105, note GILLI (J.- P.).

وليس من ناحية الدرجات الوظيفية لشاغلها، فهؤلاء الأخيرين يتحملون مسؤوليات خاصة يجب أن تمارس بدون انقطاع أو توقف حفاظاً على النظام العام، ومن ثم انتهى مجلس الدولة إلي صحة منع هؤلاء الموظفين من ممارسة الإضراب، فإضراب هؤلاء الموظفين التابعين مباشرة لرئيس الشرطة أو نائبه يمثل عقبة أمام الممارسة العادية لرئيس الشرطة ونائبه لعملهما ومن ثم يمثل بالضرورة اعتداء على استمرار عمل المرفق.

وفيما يتعلق بالموظفين ذوي الدرجات المختلفة والملحقين بالسكرتارية العامة لإدارة الشرطة، وأولئك العاملين في مكتب المراسلات ذهب مجلس الدولة إلى أنه لا يبين من الأوراق المقدمة في الدعوى أن ضرورات النظام العام تتطلب تواجد كل الموظفين العاملين في الإدارات المذكورة، في كل إدارات الشرطة بلا استثناء في حالة الإضراب، ومن ثم كان لوزير الداخلية قانوناً أن يرفض حق الإضراب لبعض هذه الوظائف إلا أنه تجاوز سلطاته بمنعه - بصورة مطلقة ودائمة - القيام بالإضراب لكل العاملين في هذه الإدارات.

ووفقاً لقضاء مجلس الدولة فإنه لا يقبل بشرعية منع الإضراب إلا في

فرضين:

الأول: يقر قضاء مجلس الدولة بشرعية منع الإضراب حينما يتعلق الأمر بموظفي السلطة أو الموظفين ذوي المسؤوليات الهامة، والذين بحكم مركزهم الوحيد في التدرج الوظيفي يشاركون في العمل الحكومي أو القرارات الحكومية.

الثاني: يجوز منع الإضراب لكل الموظفين أياً ما كانت درجاتهم الوظيفية إذا كان وجودهم لازم لحماية الأشخاص، وحفظ الأموال، وكذلك لسير المرافق الضرورية للعمل الحكومي.

وعلى ذلك إذا كان منع الإضراب عاماً ومطلقاً يشمل جميع العاملين بالمنشأة، أو جميع العاملين في إدارة أو أكثر من إداراتها في غير الحالات

السابقة، فإنه يتجاوز الحدود التي يضعها قضاء مجلس الدولة⁽¹⁾.

ويلاحظ أن الحكومة تملك بموجب القانون - منذ سنة 1938 - سلطة تكليف بعض العمال بالعمل خلال فترة الإضراب، حفاظاً على استمرار سير المرفق العام، ورفض العامل الاستجابة لهذا التكليف يعرضه لجزاء جنائي، فضلاً عن الجزاء التأديبي الذي قد يصل إلى الفصل من الخدمة⁽²⁾.

واعترف مجلس الدولة للائحة المنشأة، في نشاط صناعي خطر، بالحق في تقرير إجراءات أمان تتضمن بعض التقييد لممارسة حق الإضراب⁽³⁾.

ومن الملائم عرض نشرة دورية صدرت عن وزير الصحة الفرنسي بتاريخ 4 أغسطس 1981 بشأن الحد الأدنى للخدمة في المستشفيات جاء فيها أنه يتعين على إدارة المستشفيات اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان الأمن والعلاج الضروريين للمرضى والمقيمين، في حالة المنازعات الجماعية، ويتعين على إدارة المستشفى ضمان الآتي:

- سير الخدمات التي لا يمكن توقفها.
- الحفاظ على السلامة البدنية للأشخاص.
- استمرار الرعاية وتقديم الخدمات للمرضى المقيمين.
- الحفاظ على المباني والمعدات.

ويتعين على المدير تحديد عدد العمال اللازم وجودهم لضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهذا العدد يختلف تبعاً لمدة الإضراب⁽⁴⁾.

(1) GENEVOIS (B.) «Droit de grève des agents publics et convention internationale» concl. du commissaire du gouvernement sur Cons.d'Et. 4 fév. 1981, Dr. soc. 1981, pp.412 et s.

(2) Cass. soc. 28 juin 1956, Dr. soc. 1957, p. 27, concl. ALBUCHER.

(3) Cons. d'Ét. 29 déc. 1995, Dr. soc. 1996, p. 394, 1re esp. concl. MAUGÛE (C.).

(4) Cité par HURIET (C.) «Rapport sur la loi assurant un service minimum en cas de grève dans les services et entreprises publics», rapp. no 194-SENAT- session ordinaire de 1998- 1999.

www.senat.fr/rap/198-194/198-1940.html

والأحكام السابقة تتعلق بمبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة فى حالة الإضراب فى المرافق العامة، ونحن لا نهدف من عرضها دراسة الوضع فى المرافق العامة لذاته، لكن تنظيم المشرع لمبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة فى المرافق العامة، وأحكام مجلس الدولة فى هذا الصدد يلفتنا الانتباه، إذ يبيننا كيف يكون التنظيم القانونى لهذا المبدأ، ويضع حدوده، وضوابط إعماله.

وفىما يتعلق بالمشروعات الخاصة، فقد أقر لها المشرع فى قانون العمل بالحق فى تأمين حد أدنى من الخدمة فى حالة الإضراب، وإن كان هذا الإقرار قد جاء ضمناً، فى حين كانت محكمة النقض أكثر صراحة ووضوحاً من المشرع فى هذا الصدد.

وقد نص قانون العمل⁽¹⁾ على أن تنظم اللائحة الداخلية الشروط التى يمكن بموجبها استدعاء العمال - بناء على طلب صاحب العمل - للمشاركة فى تسيير الأعمال اللازمة لحماية الصحة وأمن العمال، كما قرر أنه لا يمكن أن تتضمن اللائحة الداخلية أحكاماً تقيد من حقوق الأشخاص وحررياتهم الفردية والجماعية إلا إذا كانت تبررها طبيعة الأعمال التى يتعين أدائها وأن تكون متناسبة مع الهدف الذى فُرت من أجله⁽²⁾. والنصوص السابقة يمكن أن تنطبق على حالة الإضراب، ومن ثم يجوز أن تتضمن اللائحة الداخلية أحكاماً تقيد حق الإضراب بأن تتطلب تأمين حد أدنى من الخدمة بمراعاة الشروط السابقة وهو أن يكون ذلك لحماية الصحة وأمن العمال، وأن يكون بالقدر الضرورى لتحقيق هذا الهدف فحسب.

وقد اعترفت محكمة النقض - من جانبها - لصاحب العمل بالحق فى تنظيم خدمة - فى فترة الإضراب - للحفاظ على سلامة المنشأة والأشخاص شريطة ألا تتجاوز الإجراءات التى يتم اتخاذها الضرورات التى دعت إليها⁽³⁾.

وقررت محكمة النقض بشأن الحد الأدنى للخدمة فى القطاع الخاص أن

Art. L. 1321-1. C. trav. (1)

Art. L. 1321-3 C. trav. (2)

Cass. soc. 1er juill. 1985, Bull. civ. V, no 376. (3)

إعمال الحد الأدنى للخدمة للأمن - بشأن منشأة لاستقبال الأطفال المعاقين - لا يفترض بالضرورة استشارة المنظمات النقابية، ولكن هذه الخدمة يتعين ألا تكتسى أهمية مبالغ فيها بالنظر إلى الضرورات التي تبررها⁽¹⁾.

ويختلف عدد العمال اللازم لضمان الحد الأدنى من الخدمة داخل المشروع في حالة الإضراب من حالة إلى أخرى وفقاً للظروف الواقعية المحيطة بكل حالة علي حدة، ومن ثم لا يمكن تحديد عدد العمال أو عدد الأعمال اللازمة لضمان الحد الأدنى من الخدمة داخل المشروع بطريقة حسابية جامدة، فضلاً عن أن هذا التحديد قد يتعارض مع حرية العمل التي يجب أن يتمتع بها - دائماً - العمال غير المضربين، ذلك أن التحديد الجامد المطلق للحد الأدنى من الخدمة قد يؤدي إلى حرمان بعض العمال من العمل خلال فترة الإضراب رغم رغبتهم في الاستمرار فيه بصورة طبيعية⁽²⁾.

Cons. const. 25 juill. 1979, précité.

(1)

Cons. d'Ét. 12 mai 1989, et concl. de FRYDMAN (p.) intitulées «Droit de

(2)

grève et obligation de service minimum des agents de la navigation

aérienne», Dr. soc. 1989, pp. 669 et s.

بشأن الطعن المرفوع من اتحاد الغرف التجارية ومؤسسات إدارة المطارات في فرنسا ضد القرار الوزاري الصادر تطبيقاً للقانون رقم 1286 الصادر في 31 ديسمبر 1984 بشأن الإضراب في مرفق الملاحة الجوية، وقد قررت المادة الثانية من القانون المذكور أنه يتعين في حالة الإضراب، في جميع الأحوال، ضمان استمرار سير العمل وتنفيذ مهام الدفاع الوطني وحماية المصالح والحاجات الضرورية لفرنسا واحترام تعهداتها الدولية، والمهام الضرورية للحفاظ على الأشخاص والأموال، وتطبيقاً لهذه المادة، حددت الفقرة السابعة من المادة الأولى من القرار الوزاري المطعون فيه طبيعة وعدد رحلات الطيران التي تمثل الحد الأدنى من الخدمة التي بتعين توافرها في حالة الإضراب مقررًا وجوب أن لا يتعدى العدد اليومي للرحلات الداخلية عشر رحلات ذهاب وعودة، وأن لا يتعدى العدد اليومي للرحلات الدولية ثلاثين رحلة ذهاب وثلاثين رحلة عودة وذلك بالنسبة للرحلات التي تقوم بها شركات الطيران الفرنسية والأجنبية، وهذه الأعداد تمثل 2% من عدد الرحلات الداخلية، و7% من عدد الرحلات الدولية، وقد قضى مجلس الدولة بإلغاء هذه الفقرة استناداً إلى أن جهة الإدارة بوضعها هذا الحكم قد تجاوزت حدود سلطاتها، إذ وضعت حداً أقصى للخدمة التي يتعين توفيرها في أوقات الإضراب وهو ما يخالف قصد ونية المشرع بتوفير حد أدنى من الخدمة، فضلاً عن أنه من العسير ضمان أن الأعداد التي حددتها جهة الإدارة بطريقة حسابية جامدة تكفي دائماً وفي جميع الأحوال لاستمرار المصالح وإشباع الحاجات التي نص عليها المشرع في المادة الثانية من القانون رقم 1286 المشار إليها، فحجم هذه المصالح والحاجات قد يختلف وفقاً للظروف. ومن ثم يختلف العدد اللازم لإشباعها من وقت لآخر، وأخيراً فإن هذا التحديد

ونرى أن تحديد الحد الأدنى للخدمة يتعين أن يتم على مرحلتين: **الأولى:** تحديد حجم الخدمات الواجب توفيرها لضمان الحاجات الأساسية للمستخدمين، وطوائف العمال اللازمة لذلك وعددهم.

الثانية: تحديد العمال اللازمين لتنفيذ الحد الأدنى للخدمة بالأسماء وإبلاغهم بذلك.

ويظل تكليف العمال بالعمل خلال فترة الإضراب - توفيراً للحد الأدنى من الخدمة - إجراءً استثنائياً يتخذ لإشباع المصلحة العليا التي قُدرت لحمايتها، ومن ثم لا يمكن أن يمتد ليشمل كل عمال المشروع، فالحد الأدنى من الخدمة لا يمكن أن يكون هو الخدمات العادية بأكملها، واختيار العمال الذين يقومون بالعمل خلال الإضراب لتوفير الحد الأدنى من الخدمة يتم بالنظر إلى طبيعة وظائفهم.

وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن صاحب العمل الذي يفرض تواجد جميع العمال في مكان العمل - منشأة صناعية كيميائية - في حالة الإضراب، بما فيهم العمال الذين أعلنوا الإضراب، وبدون تمييز بين العمال بسبب وظائفهم، حتى يتسنى له إخطار العمال الواجب استمرارهم في العمل للحفاظ على سلامة المنشأة، يكون قد تجاوز نطاق تقييد حق الإضراب المسموح له بوضعه لضمان أمن وسلامة المشروع والأشخاص⁽¹⁾.

المبحث الثاني

آثار الإضراب

يُرتب الإضراب العديد من الآثار القانونية سواء بالنسبة للعمال المضربين (**المطلب الأول**)، أو في علاقة صاحب العمل والغير (**المطلب الثاني**)، فضلاً عن أنه أحياناً ما تثار المسؤولية المدنية لكل من العمال المضربين والمنظمة النقابية في

العددي يصطدم مع حرية العمل التي يجب أن تكون مكفولة دائماً للعمال غير المضربين، ذلك أن ضمان حد أدنى من الخدمة في حالة الإضراب لا يمنع - من جهة - من أن يؤدي العمال غير المضربين عملهم بصورة طبيعية خلال فترة الإضراب، ولا يمنع - من جهة أخرى - أن تكون الخدمات المؤداة - في بعض الأحيان - أعلى من الحد الأدنى المقرر.

Cour administrative d'appel Lyon 25 fév. 2003, D. 2003, 1060, concl. (1)
CLOT (J.-P.).

حالة الإضراب (**المطلب الثالث**)، وسنتناول الموضوعات السابقة على التوالي في هذا المبحث.

المطلب الأول

آثار الإضراب بالنسبة للعمال المضربين

يؤثر الإضراب على عقد عمل العامل المضرب (**الفرع الأول**) من جهة، وعلى أجره (**الفرع الثاني**) من جهة أخرى.

الفرع الأول

أثر الإضراب على عقد العمل

نصت المادة "195" من قانون العمل على أن «يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة "192" من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر».

و نصت المادة "69" من ذات القانون على أن «لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويُعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: ... 9- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من 192 إلى 194 من الكتاب الرابع من هذا القانون».

وقد رأينا أن نعرض - قبل دراسة النصوص السابقة - موقف كل من المشرع الفرنسي ولجنة الحريات النقابية بشأن أثر الإضراب على عقد العمل، وفي ضوء موقفيهما ندرس ونحلل موقف المشرع المصري في هذا الصدد.

أثر الإضراب على عقد العمل في القانون الفرنسي:

لم يخص المشرع الفرنسي إضراب العمال بالقطاع الخاص سوى بمادة واحدة جاءت على النحو التالي «لا ينهى الإضراب عقد العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم الذي يُنسب إلى العامل».

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

وانتهاء عقد العمل مع عدم وجود خطأ جسيم يكون باطلاً بقوة القانون⁽¹⁾، كما حظر المشرع مجازاة العامل أو فصله أو اتخاذ أى إجراء تمييزي ضده بسبب الممارسة العادية لحق الإضراب⁽²⁾.

ويبين مما سبق أن الإضراب لا ينهى عقد العمل وأن إنهاءه بمناسبة الإضراب يُعد استثناءً، ولا يقع إلا حال ارتكاب العامل خطأ جسيم أثناء الإضراب.

والمبدأ العام فى هذا الشأن أن الإضراب يُوقف عقد العمل⁽³⁾، ويُستنتج

(1) Art. L. 2511-1 C. trav. ويُلاحظ أنه قد جاء النص للمرة الأولى فى القانون الفرنسى على أثر الإضراب على عقد العمل وأن الإضراب لا ينهى عقد العمل إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيم بموجب المادة الرابعة من القانون الصادر فى 11 فبراير 1950 بشأن اتفاقيات العمل الجماعية. Art. L. 1132-2 C. trav. (2)

(3) مر القضاء الفرنسى بمراحل عديدة حتى اعترف للإضراب بأثره الموقف لعقد العمل: فقد ذهبت محكمة النقض فى البداية - وفى ظل غياب نص تشريعى يعالج هذا الموضوع - إلى أن الإضراب ينهى عقد العمل، استناداً إلى نية العمال المضربين، إذ كانت محكمة النقض ترى أن ترك العمال المضربين للعمل يظهر إرادتهم الأكيدة فى فسخ الرابطة العقدية، Cass. civ. 29 déc. 1925، Cass. civ. 28 juin 1910، Cass. civ., 13 nov. 1906، والقضائى لمحكمة النقض جواز الحكم على العمال المضربين بتعويض صاحب العمل عن الإنهاء التمسكى لعقد العمل Cass. civ. 4 mai 1904، Cass. civ. 15 mai 1907، وإذا وافق صاحب العمل على إعادة العامل المضرب إلى العمل بعد انتهاء الإضراب فإن ذلك يكون بموجب عقد عمل جديد يُبرم بينهما وليس استمراراً للعقد السابق الذى أنهاه العامل - وفقاً لهذا الاتجاه - بإقدامه على الإضراب، فهذا القضاء لم ير فى الإضراب، رغم كونه ظاهرة جماعية، سوى مجموعة من إعلانات إرادات فردية للعمال بإنهاء عقود عملهم، وذلك وفقاً للمنطق الفردى فى القانون المدنى، وتأسيساً على المادة 1780 مدنى فرنسى والتي تجيز للعقود إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة، واعتبر القضاء إعلان العامل إضرابه بمثابة إخطار بإنهاء يوجهه إلى صاحب العمل، والواقع أن هذا الاتجاه كان يمثل تجاهلاً تاماً لإرادة العمال المضربين. وقد انتقد أغلب الفقه الفرنسى هذا الاتجاه القضائى استناداً إلى عدم وجود نية حقيقية لدى العمال المضربين لإنهاء العقد، فهم لا يهدفون بإضرابهم إلى إنهاء العقد ولا يسعون إليه، بل يسعون فقط إلى الحصول على شروط وظروف أفضل للعمل، وهم على استعداد لاستئناف العمل لدى نفس صاحب العمل إذا تحققت مطالبهم، أو حتى فى حالة فشل الإضراب، بل أن بعض صور الإضراب مثل الإضراب لفترات قصيرة ومتكررة يناقض بطبعه فرضية رغبة العمال المضربين فى إنهاء عقد العمل، إذ يُعلن العمال فيه صراحة أنهم سيستأنفون العمل بعد فترة قصيرة من التوقف، كما أن طبيعة إضراب التضامن وأسبابه يتنافيان مع نية إنهاء عقد العمل، فضلاً عن أنه أحياناً ما يقوم العمال بالإضراب لإجبار صاحب العمل على تنفيذ عقد العمل.

وفى مرحلة لاحقة، ومع تمسكها بأثر الإضراب المنهى لعقد العمل، غيرت محكمة النقض الأساس الذى تقويم عليه قضاءها، فلم تعد تعزى إنهاء عقد العمل بسبب الإضراب إلى نية العمال

هذا الحكم من نص المادة السابقة، إذ تقرر أن الإضراب لا ينهي عقد العمل، في حين أنه يؤثر على علاقة التبعية، ويعترف للعامل بالحق في التوقف عن أداء

المضربين، وإنما إلى أن الإضراب يؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد، فدخل العامل في إضراب يجعل من المستحيل تنفيذ عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل (Cass. civ. 15 juin 1937)، وفي هذه المرحلة أصدرت المحكمة العليا للتحكيم حكماً هاماً بتاريخ 19 مايو 1939 (Dr. soc. 1939, p. 199) يخالف اتجاه محكمة النقض قررت فيه أن الإضراب يُعد تنفيذاً خاطئاً لعقد العمل من جانب العامل، مما يُجيز لصاحب العمل أن يُوقع عليه جزاءات تأديبية قد تصل إلى حد الفصل دون إخطار أو تعويض، ولكن الإضراب لا يؤدي من تلقاء نفسه إلى إنهاء علاقة العمل، ويبين من الحكم السابق أن المحكمة العليا للتحكيم لم تكن ترتب على الإضراب إنهاء عقد العمل إلا إذا ارتكب العامل خلاله خطأ جسيماً يجيز فصله أو في حالة وجود إرادة صريحة أو ضمنية لدى العامل بترك العمل نهائياً.

وبصدور دستور سنة 1946 أصبح الإضراب حقاً مُعترفاً به دستورياً للعمال، ومن ثم بدأ القضاء الفرنسي يقضى بأن الإضراب يوقف عقد العمل (par ex. Cour d'appel Paris, 1ère ch. 13 juill. 1949, J.C.P. 1949, 11, 5013)، وقد أسس هذا القضاء على أن الإضراب حق أساسي للعامل مُعترف به دستورياً، ومن ثم لا يتصور أن يفرض على إنهاء عقد العمل، والقول بغير ذلك يجعل الإضراب كسلاح في أيدي العمال يتحول إلى سلاح ضدهم، كما أن عدم تنفيذ اتفاق لا يعنى - واقعياً - إنهاء هذا الاتفاق، فالقاضي وحده هو الذى له تقرير وتقدير إذا كان الاعتداء على العقد قد بلغ حداً من الجسامية يسمح له بالحكم بإنهائه أم لا، وعلى ذلك إذا رفض صاحب العمل إعادة العمال المضربين إلى العمل بعد انتهاء الإضراب، فإنه يكون قد أنهى العقد، والقضاء هو الجهة الوحيدة التى تقرر إذا كان لهذا الإنهاء سبب مشروع أم لا.

وفي سنة 1950 حسم المشرع هذا الخلاف القضائي بموجب القانون الصادر فى 11 فبراير بشأن اتفاقيات العمل الجماعية إذ قرر فى مادته الرابعة أن «الإضراب لا يُنهي عقد العمل إلا فى حالة الخطأ الجسيم من العامل»، وقد أصبحت هذه المادة حالياً art. L. 2511-1 C. trav. وفى أعقاب صدور هذا القانون غيرت محكمة النقض اتجاهها فى هذا الشأن فقررت أن «التأكيد الصريح للدستور على حق الإضراب، والذى أصبح نموذجاً للدفاع عن المصالح المهنية، لا يمكن منطقياً أن يتوافق مع انتهاء عقد العمل كنتيجة لممارسة هذا الحق» (Cass. soc. 28 juin 1951, précité)، وتوالت بعد ذلك الأحكام الصادرة من الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض والتي تؤكد على أن الإضراب يُوقف عقد العمل ولا ينهيه (Par exemple: Cass. soc 5 mars 1953, précité) وقررت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض أن الخطأ الذى ارتكبه العمال أثناء الإضراب والمتمثل فى احتلالهم المصنع لا يؤدي تلقائياً إلى إنهاء عقود عملهم، وإنما يُعد - بالنسبة لصاحب العمل - سبباً لإنهاء العقود المذكورة (Cass. crim. 3 juill. 1951, D. 1951, p. 542, Dr. soc. 1951, p. 474, rapp. PATIN).

على عقد العمل راجع:

DURAND (P.) «Les effets de la grève sur le contrat de travail», Dr. soc. 1950, pp. 1181 et s, BRUN (A) et GALLAND (H.), précité, pp. 904 et s. RIVERO (J.) et SAVATIER (J.), op. cit., pp. 370 et s.

العمل الملزم بأدائه، ولصاحب العمل - فى المقابل - بعدم دفع الأجر، ومن ثم فإن العقد لا يكون قائماً بصورة كاملة، فيكون بذلك موقوفاً.

وهذا الحكم يُعد نتيجة منطقية للاعتراف الدستوري بحق الإضراب، فممارسة العامل لحق الإضراب المقرر له دستورياً لا يمكن أن يترتب عليها إنهاء عقد العمل، فضلاً عن أن هذا الحكم يُعد ترجمة أمينة لنية طرفى عقد العمل، فالعامل، بلجونه إلى الإضراب، لا يهدف إلى إنهاء عقد العمل، وإنما يسعى إلى الحصول على شروط أفضل للعمل، ومن ثم فهو على استعداد للعودة للعمل حال تحقق مطالبه، أو حتى فى حالة فشل الإضراب، وصاحب العمل - بدوره - لا تتجه نيته إلى إنهاء عقود العمال بسبب الإضراب، بل يسعى - غالباً - للتفاوض بشأن مطالبهم، ويحثهم على العودة للعمل، بل ولا يسعى - عادة - إلى توظيف عمال جدد ليحلوا محل العمال المضربين.

ولم يكتف المشرع الفرنسى بتحريم إنهاء عقد العمل بسبب الممارسة المعتادة لحق الإضراب، بل حرص كذلك على تحريم اتخاذ أى إجراء تمييزى ضد العامل أثناء ممارسته لنشاطه المهنى بسبب ممارسته لحق الإضراب.

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

أجابت محكمة النقض على هذا السؤال مقررة أن بطلان فصل العامل المضرب لا يقتصر على حالة الفصل بسبب اشتراكه فى الإضراب، بل يمتد ليشمل كل فصل للعامل بسبب فعل ارتكب خلال الإضراب الذى شارك فيه ولا يمكن تكييفه بالخطأ الجسيم⁽¹⁾، وبذلك فإن الحماية التى يسبغها المشرع على العامل فى هذا الصدد لا تمتد إلى الأسباب الأخرى لإنهاء عقد العمل والتى تكون منبئة الصلة عن مشاركة العامل فى الإضراب كإنهاء العقد لأسباب اقتصادية مثلاً، أو لأى سبب

Cass. soc. 22 janv. 1992, Dr. soc. 1992, p. 271. Cass. soc. 7 juin 1995, (1) précité.

آخر سابق على وقف عقد العمل بسبب الإضراب⁽¹⁾.

وثار التساؤل أيضاً حول مدى حق صاحب العمل في أن يوقع على العامل جزءاً أقل من الفصل إذا ارتكب أثناء الإضراب أخطاء لا تتسم بالجسامة؟

والإضراب هو السبب الوحيد من أسباب وقف عقد العمل الذي يثير مسألة احتفاظ صاحب العمل بسلطته التأديبية خلاله، فإذا كان لا يتصور حدوث أي اعتداء على النظام في المشروع من العامل المريض أو المجند... إلخ، فإن الأمر يختلف بالنسبة للعامل المضرب، خاصة مع وجود العديد من صور الإضراب المقترنة بالتواجد في أماكن العمل⁽²⁾.

يرى الرأي الراجح في الفقه أنه يتعين حظر توقيع أي جزء تأديبي على العامل بسبب الإضراب، ففي فترة الإضراب يكون عقد العمل موقوفاً، ويتحلل العامل من التزاماته التعاقدية قبل صاحب العمل، ومن ثم لا يكون تابعاً له تبعية قانونية، ولا يكون صاحب العمل في وضع يسمح له بمعاقبة العامل تأديبياً، فالإضراب يوقف السلطة التأديبية لصاحب العمل⁽³⁾، وهو ذات الموقف الذي تبنته محكمة النقض إذ قررت أنه لا يجوز فصل العامل أو مجازاته تأديبياً بسبب فعل ارتكبه أثناء الإضراب إلا إذا كان هذا الفعل خطأً جسيماً⁽⁴⁾.

كلية الحقوق

(1) أقر النص القاضي ببطان إنهاء عقد العمل بسبب الإضراب بموجب القانون الصادر في 25 يوليو 1985، وقبل هذا التدخل التشريعي لم يكن إنهاء عقد العمل بسبب الإضراب باطلاً، بل كان يسمح بالحكم بالتعويض على صاحب العمل وكان للقاضي أن يقترح إعادة العامل إلى العمل دون إمكانية إلزام صاحب العمل بذلك وفقاً لنص المادة 4-14-122 L. من قانون العمل.

Cass. soc 31 mars 1982, Dr. soc. 1983, p. 225, note SAVATIER (J.).

(2) SINAY (H.), op. cit., p. 261.

(3) COUTURIER (G.), op. cit., p. 399. SINAY (H.) et JAVILLIER (J.-C.), op. cit., p. 305, VERDIER (M.), op. cit., p. 364.

(4) Cass. soc. 7 juin 1995, Dr. soc. 1995, p. 837. Cass. soc. 16 déc. 1992, Bull. civ. V, no 592, J.C.P. 1993, IV, p. 516, Dr soc. 1993, p. 293 note SAVAITER, (J.).

ويبدو لنا أن هذا الاتجاه يستند إلى أن الإضراب بحسبانه حق للعامل يسبغ عليه حصانة تغطي مجموع التصرفات التي تصدر من العامل المضرب أثناء الإضراب عدا الخطأ الجسيم.

وهذا الاتجاه يحد ويُقلص إلى أقصى مدى من السلطة التأديبية لصاحب العمل، وإذا كان المشرع قد أسبغ على العامل المضرب حماية أثناء ممارسته لحق الإضراب، فإن هذه الحماية مقررة لحماية هذا الحق المقرر دستورياً، فيتعين أن تكون محددة بإطاره، ومن ثم إذا ارتكب العامل خطأ ما خلال فترة الإضراب يجيز مساءلته تأديبياً، فإنه لا مانع من مساءلته عن هذا الخطأ وتوقيع الجزاء الملائم عليه وإلا تحولت الحماية التي يمنحها المشرع للعامل المضرب حصانة مطلقة لا يمكن المساس بها إلا حال ارتكابه خطأ جسيم، وبذلك تكون هذه الحماية قد تجاوزت هدفها ونطاقها، ولا يمكن القول أن صاحب العمل يفقد خلال فترة الإضراب سلطته التأديبية عدا حقه في فصل العامل في حالة الخطأ الجسيم، إذ يظل صاحب العمل محتفظاً أثناء الإضراب بسلطة الإدارة والتي تعد السلطة التأديبية إحدى أدواتها، والقول بغير ذلك يبدو غير منطقي إذ يُفضى إلى نجاة العامل من العقاب عن أي خطأ غير جسيم يرتكبه خلال الإضراب.

وإذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بسبب وقائع حدثت بمناسبة الإضراب دون إدعاء أنها تمثل أخطاء جسيمة، وفي ذات الوقت بسبب وقائع أخرى مستقلة ومنفصلة عن الإضراب، فإن الطابع غير المشروع للإنتهاء بسبب الوقائع المرتبطة بممارسة حق الإضراب، يؤدي - بمفرده - إلى بطلان الإنتهاء⁽¹⁾، ويحق للعامل الذي أنهى عقد عمله إنتهاء باطلاً الحصول على تعويض يوازي مجموع الأجور التي كان يستحقها في الفترة من تركه للعمل إلى عودته إليه⁽²⁾. وللقاضي أن يحكم بعودة العامل إلى العمل⁽³⁾.

(1) Cass. soc. 8 juill. 2009, Dr. ouvrier 2010, p. 53, obs. DELGADO.

(2) Cass. soc. 2 fév. 2006, J.C.P.,S., 2006, 1700, note OLIVIER.

(3) Cass. soc. 12 janv. 1999, Bull. civ. V, no 200, Cass. soc. 29 juin 1994,

Bull. civ. V, no 212, Cass. soc. 4 mai 1994, Dr. soc. 1994, p. 720, Cass.

soc. 10 oct. 1990, précité.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية - فى هذا الصدد- أن:

- يجب ألا يعاقب أحد للقيام، أو محاولة القيام بإضراب قانونى⁽¹⁾.
 - إن صرف العمال بسبب الإضراب الذى هو نشاط مشروع للنقابات العمالية يُشكل تفرقة خطيرة فى الاستخدام ويتعارض مع الاتفاقية رقم 98⁽²⁾.
 - عندما يُصرف عمال منتسبون لنقابة عمالية أو رؤساء النقابة لممارستهم حق الإضراب، فإن اللجنة لا يسعها القول إلا أنهم عوقبوا بتفرقة بسبب نشاطاتهم النقابية⁽³⁾.
 - إن احترام مبادئ حرية التعاقد يُحتم عدم صرف العمال أو رفض إعادة توظيفهم بسبب اشتراكهم فى إضراب أو فى أى عمل جماعى آخر، ولا يمكن مناقشة الموضوع إن هم صُرفوا خلال فترة الإضراب أو بعدها كذلك لا يمكن مناقشة الموضوع منطقياً حين يحصل الصرف من الخدمة قبل الإضراب ويكون الهدف منه تقييد ممارسة حق الإضراب أو العقاب عليه⁽⁴⁾.
 - إن اللجوء إلى تدابير خطيرة كصرف العمال مثلاً بسبب مشاركتهم فى إضراب أو رفض إعادة توظيفهم، يحمل بين طياته خطر التعسف الشديد ويشكل خرقاً للحريات النقابية⁽⁵⁾.
- وينبنى على ما سبق أنه، وفقاً لكل من القانون الفرنسى والمبادئ التى وضعتها لجنة الحريات النقابية، لا يجوز لصاحب العمل أن ينهى عقد عمل العامل أو أن يُوقع عليه جزاءات تأديبية بسبب الممارسة العادية لحق الإضراب، أو أن يرفض إعادة العامل المضرب إلى عمله بعد انتهاء الإضراب.

جامعة القاهرة

- (1) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 590 - ص 171.
- (2) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 591 - ص 171.
- (3) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 592 - ص 171.
- (4) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 593 - ص 171.
- (5) الحريات النقابية - مرجع سابق - فقرة 597 - ص 172.

وبذلك فإن العمال أياً ما كانت درجاتهم فى السلم الوظيفى⁽¹⁾، أو أقدميتهم يحتفظون بعملهم بالرغم من الإضراب، وسواء أكان عقد العمل مُحدد المدة أم غير مُحدد المدة، لكل الوقت أو لبعض الوقت، إلا أن مدة عقد العمل محدد المدة لا تمتد أو تُزاد لمدة مساوية لمدة الإضراب⁽²⁾.

وإذا كان الأصل العام أن الإضراب يُوقف عقد العمل، وأن المشرع قد أسبغ حماية على العامل المضرب من بداية الإضراب حتى نهايته من الجزاء التأديبى أو إنهاء عقد العمل، إلا أن المشرع قرر أن الإضراب يمكن أن يكون سبباً لإنهاء عقد العمل إذا ارتكب العامل خلاله خطأ جسيماً، فإذا كان المشرع قد أسبغ حماية على العمال المضربين حال ممارستهم الإضراب بأن جعل ممارستهم لهذا الحق المعترف لهم به دستورياً لا يمكن أن تؤدي إلى إنهاء عقود عملهم، إلا أن هذه الحماية منوطة بممارستهم لهذا الحق فى إطاره المشروع فإذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أثناء ممارسته للإضراب، فإنه يجوز أن يُنهى عقد عمله ترتيباً على ذلك. وإنهاء عقد العمل فى هذه الحالة لا يُعزى إلى ممارسته لحق الإضراب أو يؤسس عليه، فالإضراب ليس خطأً تعاقدياً، وإنما يُعزى الإنهاء فى هذه الحالة إلى ما يرتكبه العامل من أفعال غير مشروعة حال ممارسة الإضراب، فالخطأ الجسيم يُفقد العامل الحماية التشريعية المرتبطة بممارسة حق الإضراب.

والخطأ الجسيم تصرف لا يمكن أن يندرج فى إطار الممارسة العادية لحق الإضراب، ومثل هذا الخطأ يكون بالضرورة فردى ومستقل عن الأخطاء التى يمكن أن يؤاخذ عليها العمال المضربون الآخرون⁽³⁾.

وقد رفض مجلس الدولة الفرنسى إعطاء تعريف عام للخطأ الجسيم تأسيساً على أن مثل هذا التعريف يفضى بالضرورة إلى تحديد النطاق الذى يُمارس

(1) وقد قُضى بعدم جواز إنهاء صاحب العمل عقود عمل بعض المهندسين من ذوى الوظائف العليا بالمشروع مستنداً إلى أنهم بإضرابهم قد أعطوا مثلاً ودعوة ضمنية لسائر العمال للاشتراك فى الإضراب، فى حين أن الإضراب حق لجميع العمال أياً ما كان وضعهم الوظيفى داخل المشروع.

Cass. soc. 27 mars 1952, Dr. soc. 1952, p. 532.

Cass. soc. 21 nov. 1984, Bull. civ. V, no 445.

Cass. soc. 4 nov. 1992, précité.

(2)

(3)

فيه حق الإضراب، وهذا التحديد من اختصاص المشرع وليس القضاء⁽¹⁾، ومن باب أولى لا يحق لصاحب العمل أن يحدد في لائحة المنشأة التصرفات التي تعتبر أخطاء جسيمة أثناء الإضراب، ومن ثم تجيز فصل العامل⁽²⁾.

والخطأ الجسيم قد يأتي من عدم مشروعية التوقف عن العمل ذاته بأن يشترك العامل في حركة عمالية لا تدخل في نطاق الممارسة المشروعة لحق الإضراب⁽³⁾، أو من اشتراك العامل في إضراب وقع بالمخالفة لشرط اتفاق خاص - على سبيل المثال - بضرورة الإخطار أو الوساطة أو التوفيق قبل بدء الإضراب⁽⁴⁾، أو من أفعال وتصرفات وقعت أثناء الإضراب.

وقد أصدرت وزارة العمل الفرنسية نشرة استرشادية بتاريخ 22 مارس 1950 ذكرت فيها بعض أمثلة للخطأ الجسيم الذي يمكن أن يرتكبه العامل أثناء الإضراب، منها: العنف، وإعاقة حرية العمل المصحوبة بالعنف، ورفض القيام بعمليات ضرورية لضمان سلامة الأشخاص، وتخريب الآلات والبضائع⁽⁵⁾.

وقد اعتبر القضاء من قبيل الخطأ الجسيم تخريب الآلات⁽⁶⁾، وفصل تيار الكهرباء⁽⁷⁾، وإعلام الصحافة بمعلومات سرية متعلقة بالمشروع⁽⁸⁾، وإيقاف آلة

Cons. d'Ét. avis du 31 mars 1950, Dr. soc. 1950, p. 201, obs. DURAND (P.). (1)
 وجدير بالذكر أن القضاء الفرنسي يشترط في الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل والذي يبرر فصله مع حرمانه من التعويض عن الإجازات مدفوعة الأجر أن يكون لدى العامل نية الإضرار بصاحب العمل أو بالمشروع. Cass. soc. 29 nov. 1990, Dr. soc. 1991, p. 105, obs. COUTURIER (G.)
 إلا أن هذا الشرط لم ينتقل إلى مجال الإضراب، بحسبان أن كل إضراب يتضمن بالضرورة نية إضرار بصاحب العمل وإلا فقد فاعليته وجدواه.

Cons. d'Ét. 21 oct. 1994, D. 1996, somm. comm. p. 225, obs. CHELLE (2)
 (D.) et PRÉTOT (X.), Cons. d'Ét. 12 oct. 1992, Dr. soc. 1993, p. 162, concl. LE CHATELIER (G.).

Cass. soc, 25 juin 1987, Bull. civ. V, no 420. (3)

Cass. soc. 10 oct. 1990, J.C.P. 1990, IV, p. 389. (4)

J.C.P., C, 1950, I, 15113. (5)

Cass. soc. 27 janv. 1956, Bull. civ. IV, no 103. (6)

Cass. soc. 4 nov. 1992, précité. (7)

Cass. soc. 28 juin 1951, précité. (8)

يُديرها العمال غير المضربين⁽¹⁾، وارتكاب أعمال عنف⁽²⁾، والاشتراك الشخصي والإرادي في احتجاز مديري المشروع وشاغلي الوظائف العليا فيه⁽³⁾، والاعتداء على حرية العمل⁽⁴⁾: مثل الاشتراك في جماعة الإضراب وإغلاق مداخل المشروع ووضع عقبات أمام دخول وخروج السيارات⁽⁵⁾، واحتلال أماكن العمل⁽⁶⁾ ومنع العمال المضربين زملائهم غير المضربين بالحلول محلهم⁽⁷⁾، ومُجرد الاشتراك في إضراب لا يهدف إلى تعديل أو تحسين شروط العمل يُعد خطأً جسيماً يُنسب إلى العامل⁽⁸⁾، وبعبارة أخرى فإن الاشتراك في توقف عن العمل لا يدخل في نطاق الممارسة المشروعة لحق الإضراب يُعد في حد ذاته خطأً جسيماً⁽⁹⁾.

وقد نقضت محكمة النقض حكم قضي بأن مشاركة العمال في تحرير

(1) Cons. d'Et. 1er avril 1992, Dr. soc. 1992, p. 689, concl. KESSLER.

(2) Cass. soc. 1er fév. 1978, Bull. civ. V, no 73, Cass. soc. 16 juin 1965, Bull. civ. IV, no 468 (deux arrêts).

(3) Cass. soc. 1er avril 1997, Bull. civ. V, no 131.

(4) Cass. soc. 27 janv. 1956, Dr. soc. 1956, p. 222, Cass. soc. 25 mai 1951, Dr. soc. 1951, p. 473, Cass. soc. 19 juin 1987, précité.

(5) Cass. soc. 17 déc. 2002, Dr. soc. 2003, p. 448, Cass. soc. 15 mai 2001, Bull. civ. V, no 166, 2e esp., Cass. soc. 16 déc. 1992, Dr. soc. 1993, p. 291, note SAVATIER (J.), Bull. civ. V, no 185, Cass. soc. 30 juin 1993, précité.

(6) Cass. crim. 28 juin 1951, D. 1951, p. 542.

(7) Cass. soc. 12 janv. 1983, D. 1984, p. 354, note DECOOPMAN (N.), Dr. soc. 1983, p. 227, note SAVATIER (J.).

(8) Cass. soc. 1er mars 1961, Bull. civ. IV, no 270, Cass. soc. 20 fév. 1959, Bull. civ. IV, no 274, Cass. soc. 10 mars 1961, précité.

(9) Cass. soc. 25 juin 1987, précité. Cass. soc. 10 mars 1961, précité.

كما لو اشترك العامل في إضراب سياسي والواقع أنه في هذه الحالة لا يمكن القول أننا بصدد حالة إضراب. ومن ثم فإن الأحكام الخاصة بممارسة حق الإضراب لا مجال لإعمالها، بل يمكن فصل العامل دون تعويض لارتكابه خطأً جسيماً وبالمثل حالة "إضراب" التضامن غير المستند إلى مطالب مهنية.

وهذه الحالة تختلف عن حالة ارتكاب العامل لأفعال غير مشروعة خلال الإضراب، فطبيعة الحركة العمالية نفسها لن تتغير، إذ يجب التفرقة بين التعسف في استخدام حق الإضراب، والحركة العمالية التي لا تصلح أصلاً لأن يُطلق عليها إضراب.

وتوزيع منشور نقابي انتقدوا فيه الحالة السيئة للعربات المستخدمة فى المنشأة وغياب أنظمة الأمان فيها يُعد خطأً جسيماً وقد استند قضاة الموضوع فى قضائهم إلى أن سلوك العمال يمثل إفشاء لأسرار المشروع، ويُعد مخالفة لالتزام بالمحافظة على أسرار العمل، ويُعلم الغير بمعلومات من شأنها أن تسبب اضطراباً بالمنشأة، وقد نفت محكمة النقض عن مسلك العمال وصف الخطأ الجسيم مقررة أن للعمال أن يعبروا بحرية - خلال الإضراب - عن مطالبهم واحتجاجاتهم بشأن شروط العمل، واعتبرت محكمة الاستئناف التى تنسب لهم ارتكاب خطأ جسيم بسبب ممارستهم لهذا الحق قد خالفت القانون⁽¹⁾.

ويلاحظ أن الالتزام بالحفاظ على أسرار العمل، وهو ينبع من التزام أعم وهو الالتزام بتنفيذ العقد بحسن نية، يبقى مستمراً حتى فى حالة وقف عقد العمل، ومن ثم يظل قائماً خلال الإضراب، إلا أن الإضراب بحسبانه حق ممارسة الضغط على صاحب العمل، والذي يُعد التعبير العام أحد أدواته المشروعة، لا يمكن أن يكون سرياً يتم دون إعلام العالم الخارجى عن المشروع أو المنشأة بصحة الأسباب التى دفعت العمال المضربين إلى التوقف عن العمل، فالقول بذلك يُعد تجاهلاً لجزء من الحقيقة الاجتماعية للإضراب، فمن الطبيعى السماح خلال الإضراب بمساحة أكبر من التعبير، قد تكون فى غير حالات الإضراب تجاهلاً للالتزام بحسن النية.

والخطأ الجسيم الذى يجيز إنهاء عقد عمل العامل المضرب هو الذى ينسب إليه بصفة شخصية⁽²⁾، وهو ما نص عليه المشرع صراحة، وقد قضت محكمة النقض أن الخطأ الجسيم هو فقط الذى يُعزى إلى العامل، ويكون مستقلاً عن غيره من الأخطاء التى تُنسب إلى مجموع العمال المضربين⁽³⁾، ويتعين على قضاة الموضوع تحديد الأخطاء التى شارك فيها العامل المضرب، ولا يمكنهم الحكم عليه بالتعويض إلا بسبب الضرر الذى سببه خطأه الشخصى، فمسؤولية العامل عن الأعمال غير المشروعة التى ارتكبت أثناء الإضراب لا يمكن أن تقوم إلا بسبب

(1) Cass. soc. 20 mai 1992, précité.

(2) Cass. soc. 25 avril 1952, Dr. soc. 1952, p. 533. Cass. soc. 20 janv. 1956, précité.

(3) Cass. soc. 20 mai 1955, Bull. civ. IV, no 427, Dr soc. 1955, p. 568.

الضرر الذي ينتج مباشرة من تصرفه الخاطيء⁽¹⁾.

وقد فُضى تطبيقاً لذلك بأن عدم صحة الإخطار بالإضراب الصادر من المنظمة النقابية لا يؤدي إلى أن ينسب إلى العامل الذي يشارك في التوقف عن العمل مع احترامه للمهلة المنصوص عليها في هذا الإخطار غير الصحيح خطأ جسيم⁽²⁾، ويمكن تبرير هذا الحكم بأن الخطأ الجسيم يجب أن يُعزى إلى العامل ويكون مستقلاً عن تصرفات الآخرين.

ونسبة الخطأ الجسيم إلى العامل لا تؤدي تلقائياً إلى إنهاء عقد العمل، بل تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل أو توقيع أي جزاء تأديبي آخر على العامل، ولكن يتعين عليه اتباع الإجراءات القانونية المقررة في هذا الصدد⁽³⁾، وبذلك فإن الخطأ الجسيم للعامل يُعد سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل إن شاء صاحب العمل استخدمه وإن شاء استبدل به جزاء أخف، فالأمر يكون خاضعاً للسلطة التقديرية لصاحب العمل، فإذا ارتكب عدة عمال - أثناء الإضراب - أخطاء متماثلة فإن لصاحب العمل أن يُقدر سلوك والحالة الفردية لكل منهم، وله الحق في أن يُنهي عقود عمل بعضهم فقط دون البعض الآخر الذين قد يكتفى بإيقافهم عن العمل أو توقيع جزاءات أخرى عليهم بسبب الاختلافات بينهم في السلوك والحالة⁽⁴⁾.

ولا يمكن اعتبار مُجازاة العامل المُضرب بسبب ارتكابه خطأ جسيم اعتداء على ممارسة الحق النقابي ولا تمييز بسبب المشاركة في العمل النقابي⁽⁵⁾.

ويلاحظ أن عبء إثبات ارتكاب العامل خطأ جسيم يقع على عاتق صاحب

(1) Cass. soc. 18 janv. 1995, précité.

(2) Cass. soc. 5 juin 1984, Bull. civ V, no 229. Cass. soc. 25 fév. 2003, précité.

(3) Cons. d'Et. 25 mars 1955, Dr. soc. 1955, p. 625, Cass. crim 13 janv. 1955,

J.C.P. 1955, II, 8572, Cass. crim. 18 juill. 1952, J.C.P. 1953, II, 7530,

Cass. crim. 28 juin 1951, Dr. soc. 1951, p. 474, rapp. PATIN.

(4) Cass. soc. 15 mai 1991 "deux arrêts", Dr. soc. 1991, p. 619, rapp.

WAQUET (Ph), concl. FRANCK, TÉYSSIÉ (B.), op. cit., p. 510.

(5) Cass. soc. 4 avr. 1995, R.J.S. 1995, p. 435, no 666.

العمل⁽¹⁾، فالأصل أن العامل يمارس حقه فى الإضراب فى نطاق حدوده المقررة قانوناً، ومن ثم يُعد الخروج على هذه الحدود استثناء ومخالفة للأصل، فيتعين على من يدعيه إقامة الدليل عليه، ولصاحب العمل أن يستخدم فى إثباته للخطأ الجسيم كافة وسائل الإثبات.

ولم يخرج المشرع المصرى عن الأحكام السابقة، فذهب إلى أن الإضراب يوقف عقد العمل، وذلك بنصه على أن مدة الإضراب تحتسب إجازة للعامل بدون أجر.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن اعتبار المشرع مدة الإضراب إجازة للعامل بدون أجر «يعد تطوراً نوعياً إيجابياً فى النظرة للإضراب، فقد أدخله المشرع فى منظومة الإجازات، وهى المنظومة التى استقرت فى نطاق الحقوق الأساسية للعمال ذات الأولوية الخاصة بعد الأجر، مما يُعزز الحق فى الإضراب ويعطيه دعماً كبيراً... ويضفى المزيد من المشروعية على غياب العمال بسبب الإضراب، ويكرسها باعتبارها من حالات الغياب المرخص به، ويقطع الطريق أمام المحاولات التى ترى أن غياب العامل المضرب بسبب اشتراكه فى الإضراب فيه مخالفة للالتزام بالمواظبة فى العمل، بعد اعتباره غياب مبرر، ونوع معين من أنواع الإجازات»⁽²⁾.

والواقع أننا لا نتفق مع المشرع المصرى فيما ذهب إليه من اعتبار مدة الإضراب إجازة للعامل، ذلك أن الإجازات محددة قانوناً⁽³⁾، وإما أن يتكفل القانون بتحديد توقيتها مثل إجازات الأعياد والحج والوضع، وإما أن يُترك تحديد توقيتها لصاحب العمل كما هو الحال فى الإجازة السنوية⁽⁴⁾.

وإذا لم يكن توقيت الإجازة محدداً من قبل المشرع فمن العسير فرضه على صاحب العمل، فإذا سلمنا بأن فترة الإضراب إجازة فإن العمال المضربين يحددون

(1) Cass. soc. 7 nov. 1995, J.C.P.,E, 1996, p. 151, no 21, obs. TÉYSSIE (B.),

(2) Cass. soc. 5 mai 1960, J.C.P. 1960, 11, 11692, note LINDON.

(3) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 341 - 342.

(4) وقد ورد النص عليها فى المواد من 47 إلى 55 من قانون العمل وهى: الإجازة السنوية وإجازات الأعياد وإجازة الحج وزيارة بيت المقدس والإجازة المرضية والإجازة الدراسية.

(5) د. أحمد البرعى و د. رامى البرعى - مرجع سابق - ص 774.

توقيتها ومدتها ويفرضونها على صاحب العمل، ولا يملك هذا الأخير سوى الرضوخ لتحديداتهم هذه، ومن ثم نرى أن الإضراب سبب مستقل بذاته وكاف لوقف عقد العمل، كما هو الحال فى التجنيد كسبب لوقف عقد العمل، ولا يحتاج إلى اللجوء إلى نظام قانونى آخر كالإجازة ليُبرر به وقف عقد العمل وعدم حصول العمال المضربين على أجورهم خلال فترة الإضراب كآثار مباشرة ومنطقية للإضراب.

ويلاحظ أن القول بكون العامل فى إجازة خلال فترة الإضراب لا يضيف مزيداً من المشروعية على غياب العمال بسبب الإضراب، ذلك أن هذا الغياب يستمد مشروعيته من الاعتراف الدستورى والقانونى بحق العمال فى الإضراب.

وإذا كان الأصل العام - فى القانون المصرى - أن الإضراب يُوقف عقد العمل ولا ينهيه إلا أن المشرع قرر أن عدم مراعاة العامل للضوابط الواردة فى المواد من "192" إلى "194" من قانون العمل تُعد خطأ جسيماً يجيز فصل العامل.

والضوابط المذكورة - عدا وجوب اتسام الإضراب بالسلمية - تخاطب المنظمات النقابية وتحمل تكاليفاتها، ولا تخاطب العمال بصورة مباشرة، وبذلك فإن المشرع يجيز بهذا الحكم فصل العامل جزاء عن أفعال غير مسؤول عنها بصفة شخصية⁽¹⁾.

ويبدو لنا أن العامل يمكن أن يخالف الضوابط المذكورة، ويكون مسؤولاً مسؤولية شخصية عن هذه المخالفة فى حالتين:

الأولى: إذا أخل بسلمية الإضراب كأن يرتكب أعمال عنف أو يعتدى على حرية الغير فى العمل بمنع العمال غير المضربين من العمل⁽²⁾ شريطة أن تُنسب إليه هذه الأفعال بصفة شخصية، أى أن يكون فعل العامل الذى يُعد خطأ جسيماً مستقلاً عن غيره من الأخطاء التى تُنسب إلى مجموع المضربين.

الثانى: أن يشارك فى إضراب تقوم به مجموعة من العمال خارج الإطار

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 338.

(2) راجع ما سبق.

النقابي⁽¹⁾، وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن هذه الحالة بعيدة تماماً عن مجال المادة "69" عمل المخصصة للأخطاء الجسيمة ذات الطابع المهني الخالص المرتبط بعلاقة العامل بصاحب العمل⁽²⁾.

الفرع الثاني

أثر الإضراب على الأجر

لما كان الإضراب يتضمن توقف العمال عن العمل، وكان عقد العمل عقد ملزم للجانبين، فإن عدم تنفيذ العامل لالتزامه الرئيسي الناتج عن عقد العمل وهو أداء العمل، يقابله عدم التزام صاحب العمل بأداء الأجر المقابل لهذا العمل⁽³⁾، فالأجر مقابل العمل، فعدم أداء العمل يترتب عليه عدم الحصول على الأجر المقابل له، وبعبارة أخرى فإنه يترتب على وقف عقد العمل خلال فترة الإضراب عدم استحقاق العمال المضربين للأجر خلالها لأنهم يتوقفون عن أداء العمل خلال الإضراب، ومن ثم يتوقف صاحب العمل عن دفع الأجر⁽⁴⁾.

وقد قُضى بأنه يترتب على الإضراب وقف تنفيذ عقد العمل، ويكون صاحب العمل غير ملزم بدفع الأجر خلال مدة التوقف عن العمل⁽⁵⁾.

وقد نص المشرع المصري صراحة على عدم استحقاق العامل للأجر خلال فترة الإضراب بأن اعتبر مدة إضراب إجازة للعامل بدون أجر⁽⁶⁾.

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 339.

(2) الإشارة السابقة.

(3) Cass. soc. 10 janv. 1985, D. 1985, IR 465, Cass. soc. 21 déc. 1977, Bull. civ. V, no 726. Cass. soc. 12 mars 1972, D. 1972, p. 620, note PÉLISSIER (J.), Cass. soc. 1er juin 1951, précité.

(4) Cass. soc. 5 mars 1953, Dr. soc. 1953, p. 226, Cass. soc. 1er juin 1951, précité. وقد قرر مجلس الدولة ذات الحكم بشأن الموظفين العموميين فقضى بأن الأجر الشهري لهم ينتقص منه مبلغ يعادل أجرهم عن أيام الإضراب.

Cons. d'Ét. 9 avril 1954, Dr. soc. 1954, p. 617.

(5) Cass. soc. 20 fév. 1991, Bull. civ. V, no 80, Dr. soc. 1991 p. 315, note SAVATIER (J.), rapp. WAQET (Ph.), Cass. soc. 21 déc. 1977, précité.

(6) جدير بالذكر أن المشرع المصري قد حرص على أن لا يفقد العامل المضرب كل دخله خلال فترة الإضراب، فإذا كان يُحرم من الأجر خلال هذه الفترة على أساس أنه لا يؤدي عمل خلال الإضراب،

وقد نص المشرع المصرى صراحة على عدم استحقاق العامل للأجر خلال فترة الإضراب بأن اعتبر مدة الإضراب إجازة للعامل بدون أجر.

والأجر مقابل العمل، إلا أن المشرع قد حرص على توفير دخل بديل له، فنص على أن تنشئ المنظمات النقابية صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب (م 14/ح من قانون المنظمات النقابية، م 14/ى من قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 وتعديلاته). وقد قررت اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للجنة النقابية (سابق الإشارة إليها) أن تتحمل اللجنة الأعباء المالية الناجمة عن الإضراب ومن بينها أجور العاملين وكافة مستحقاتهم طوال فترة الإضراب (م 55).

ونرى أن ما يحصل عليه العمال المضربون خلال هذه الفترة هو تعويض عن الأجر وليس أجراً إذ يكون العقد موقوفاً خلال فترة الإضراب، كما نرى أن العمال لا يستحقون خلال فترة الإضراب تعويضاً يوازى أجورهم كاملة، بل يتعين أن يكون التعويض الذى يحصلون عليه خلال فترة الإضراب يوازى نسبة فقط من أجورهم وليس أجورهم كاملة، حتى لا يأنس العمال إلى الراحة والدعة والحصول على مستحقاتهم كاملة دون عمل، فيقومون بإضرابات متوالية تستند إلى أسباب واهية، ولا يبررها فى الحقيقة سوى الرغبة فى الحصول على المال دون عمل.

وقد اهتمت اللوائح النموذجية للأنظمة الأساسية لمستويات المنظمات النقابية المختلفة ببيان اختصاصات صندوق مجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب وبيان موارده (م 56، 57 من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للجنة النقابية، م 53، 54 من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة العامة، م 53، 54 من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للاتحاد النقابى). وقد نصت اللوائح المذكورة على أن تنشئ (اللجنة - النقابة - الاتحاد) صندوقاً لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.

ويختص الصندوق فى سبيل تحقيق أغراضه بما يلى:

- 1- وضع الحلول المناسبة والمقترحات الكفيلة بمواجهة الأعباء المالية الناتجة عن إضراب العمال من أعضاء (اللجنة - النقابة - الاتحاد) والحد من آثاره.
- 2- وضع نماذج طلبات الحصول على الإعانة المطلوبة للعمال المضربين ودراستها وفحصها وتحديد شروط وضوابط صرف الإعانة طبقاً للمعايير الواردة باللائحة الصندوق.
- 3- صرف الإعانات للعمال المضربين من أعضاء (اللجنة - النقابة - الاتحاد) الذين يسدون الاشتراكات فى الصندوق بصفة منتظمة.

وعددت اللوائح المذكورة مصادر موارد الصندوق على النحو التالى:

- 1- رسم الإنضمام.
- 2- الاشتراك الشهرى الذى يدفعه الأعضاء بحد أدنى (...). جنياً مصرياً ولمجلس إدارة (اللجنة - النقابة - الاتحاد) زيادة قيمته وفقاً للظروف وبما يضمن مواجهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.
- 3- الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التى يقبلها مجلس إدارة (اللجنة - النقابة - الاتحاد) ولا تتعارض مع أغراض الصندوق ولا تخالف أحكام القانون.
- 4- الموارد الأخرى التى يقرها مجلس إدارة (اللجنة - النقابة - الاتحاد) ولا تتعارض مع القانون.

ويتعين أن يتناسب خفض الأجر مع الوقت الفعلي للتوقف عن العمل، بغض النظر عن الأضرار التي يتسبب فيها التوقف عن العمل، فهذا الأخير أحياناً ما يكون قصير المدة، ولكن بالنظر إلى توقيته يسبب فقد في الإنتاج لا يتناسب مع مدة التوقف، مثل قيام العاملين بمطعم المشروع بعمل إضراب لمدة نصف ساعة في بداية فترة الغذاء⁽¹⁾، أو التوقف عن العمل لفترة قصيرة ومع ذلك يترتب عليها خسارة أكبر في الإنتاج نتيجة أن توقف الماكينات وتشغيلها يتم تدريجياً فيستغرق وقتاً طويلاً، ومع ذلك وحتى في هذه الفروض فإن أى خصم إضافي من أجور العمال المضربين يُعد جزءاً مالياً غير مشروع بسبب الإضراب⁽²⁾.

ويجوز في بعض الحالات أن يحصل العمال المضربون على أجورهم عن فترة الإضراب وذلك إذا ما تضمن اتفاق إنهاء المنازعة الجماعية بين صاحب العمل والعمال شروطاً تنص على ذلك، فضلاً عن جواز الحكم على صاحب العمل بدفع أجر العمال عن فترة الإضراب - على سبيل الاستثناء - إذا كان العمال قد اضطروا إلى التوقف عن العمل لإجبار صاحب العمل على احترام حقوقهم الأساسية، والتي تُضار مباشرة لإخلال صاحب العمل العمدي والجسيم بالتزاماته⁽³⁾، مثل تعمد صاحب العمل التأخر الملحوظ في دفع أجور العمال⁽⁴⁾.

ويلاحظ أن للعمال الذين يؤديون الحد الأدنى من الخدمة الحق في أجر

(1) Cass. soc. 16 mai 1989, J.C.P. 1990, II, 21452, note SAINT - JOURS (Y.).

(2) Cass. soc. 16 mai 1989, Bull. civ. V, no 364, J.C.P. G, 1990, II, 21452, note SAINT- JOURS (Y.). Cass. soc. 4 fév. 1988, Bull. civ. V, no 91.

(3) Cass. soc. 21 mai 1997, Dr. soc. 1997, p. 763, obs. RAY (J.-E.), Cass. soc. 20 janv. 1993, D. 1993, IR 44, Cass. soc. 20 fév. 1991, Bull. civ. V, no 80,

Dr. soc. 1991, p. 315 "3 arrêts" note SAVATIER (J.), rapp. WAQUET (Ph.).

(4) Cass. soc. 27 nov. 1990, Dr. soc. 1991, p. 321, rapp. WAQUET (Ph.), obs. SAVATIER (J.).

وعلى العكس إذا كان إخلال صاحب العمل الجسيم بالتزاماته تجاه العمال غير متعمد، كما لو توقف لفترة عن أداء أجور العمال بسبب صعوبات مالية تواجه مشروعه، فإنه لا يلتزم بدفع أجور العمال عن فترة الإضراب.

يتناسب مع ما يقومون به من عمل⁽¹⁾.

ويثور التساؤل فى حالة تزامم أسباب وقف عقد العمل، ما هو السبب الذى يُعول عليه؟ فعلى سبيل المثال فى حالة وجود إضراب ومرض العامل هل يستحق العامل المريض تعويض عن الأجر بسبب المرض أم يُعول على أن عقد العمل موقوف بسبب الإضراب، وبالتالي لا يستحق لا أجر ولا تعويض عن الأجر من باب أولى.

استقر الرأى فى الفقه والقضاء على أنه فى حالة تزامم أسباب وقف عقد العمل فإن العبرة بسبب الوقف الذى وقع أولاً، فهو الذى يُحدد النظام القانونى واجب التطبيق، ومن ثم فإن المعيار المتخذ هو المعيار الزمنى. وعلى ذلك فإن العامل المضرب الذى يقع مريضاً أثناء فترة الإضراب يُعامل كمضرب ولا يستحق التعويض المقرر للعمال خلال الإجازة المرضية، وقد قضى فى هذا الصدد بأن اشتراك العامل فى الإضراب قبل مرضه يُعد قرينة بأنه كان سيستمر فى المشاركة فيه إذا ظل صحيحاً، قرينة لا يدحضها سوى إعلانه عن انفصاله عن العمال المضربين⁽²⁾، وبعبارة أخرى إذا شارك العامل فى الإضراب ثم مرض بعد ذلك وأثناء فترة الإضراب فإن عقده يظل موقوفاً بسبب الإضراب، فهذا العامل يعتبر من الناحية القانونية مُضرباً حتى نهاية الإضراب⁽³⁾، وعلى العكس إذا كان العامل فى إجازة مرضية لحظة قيام الإضراب، فإن العقد يظل موقوفاً بسبب مرض العامل ولا يؤثر الإضراب على التعويض عن الأجر الذى يحصل عليه⁽⁴⁾، لأنه من العسير معرفة نية العامل

(1) Cass. soc. 24 juin 1998, Dr. soc. 1998, p. 851, obs. RAY (J.-E.), Cass. soc. (1) 20 fév. 1991, Bull. civ. V, no 81.

(2) Cass. soc. 17 juin 1982, Bull. civ. V, no 405.

(3) Cass. soc. 1er mars 1972, Bull. civ. V, no 162, D. 1972, p. 620, note PÉLISSIER (J.), Cass. soc. 21 avril 1971, Bull. civ. V, no 288, Dr. soc. 1971, p. 666, note SAVATIER (J.) Cass. soc. 17 juin 1982, précité.

(4) Cass. soc. 16 juill. 1987, Bull. civ. V, no 497, Cass. soc. 20 fév. 1980, Bull. civ. V, no 161, Cass. soc. 15 déc. 1971, Bull. civ. V, no 736, Cass. soc. 7 oct. 1970, Bull. civ. V, no 502, Dr. soc. 1971, p. 136, note SAVATIER (J.).

فى الدعوى الأخيرة شارك العامل فى إضراب لمدة ساعة يومياً ثم أصيب بالمرض، وأثناء مرضه تقرر أن يصبح الإضراب إضراباً كلياً بمعنى أن يتوقف العمال كلية عن أداء عملهم، رأت محكمة

وما إذا كان سيشارك في الإضراب من عدمه لو لم يكن مريضاً.

ويثور التساؤل حول مدى أحقية العامل المضرب في الحصول على أجره عن أيام العطلات مدفوعة الأجر التي تتخلل الإضراب مثل إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة عيد ديني أو قومي، أو الراحة التي تمنحها المنشأة متطوعة لعمالها، فهذه الإجازات لا يؤدي فيها العامل العمل لكنها مدفوعة الأجر، تطبق محكمة النقض في هذه الحالة - كذلك - المعيار الزمني، فقررت صراحة أن «ممارسة حق الإضراب توقف تنفيذ عقد العمل خلال كل مدة التوقف عن العمل، ويكون صاحب العمل معفياً من دفع الأجر... ويتعين اعتبار العامل الذي يشارك في الإضراب مريضاً طوال كل مدة الإضراب، إلا إذا أثبت العكس»⁽¹⁾ ويبين من ذلك أن العامل في هذه الحالة لا يمكنه المطالبة بدفع أجره خلال هذه المدة، حتى وإن كانت تتضمن يوم إجازة مدفوع الأجر للعمال غير المضربين، وعلى ذلك إذا وقع يوم إجازة مدفوعة الأجر بعد بدء الإضراب، فإن هذا اليوم يُعد يوم إضراب ولا يستحق العامل أجراً عنه، استناداً إلى أن الاستفادة من الأجر عن يوم العطلة يرتبط بكون هذا اليوم جزء من فترة يؤدي فيها العامل العمل، ومن ثم لا يستحق العامل الأجر عن هذا اليوم إذا كان لا يؤدي التزاماته خلال هذه الفترة⁽²⁾، وعلى ذلك لا يستطيع العامل المطالبة بالأجر عن فترة من أيام الإضراب استناداً إلى أنه لم يكن من المعتاد أدائه أي خدمات خلالها⁽³⁾، أو استناداً إلى أنه قد تخلل فترة الإضراب أيام إجازات مدفوعة الأجر⁽⁴⁾.

كلية الحقوق

النقض أن مرض العامل كان لاحقاً على الإضراب في صورته الأولى، بينما كان سابقاً على الإضراب الكلي، وبذلك قضى بخضم ساعة من أجر العامل يومياً طوال مدة الإضراب الأول، بينما اعتبرت العامل مريضاً اعتباراً من بدء الإضراب الثاني "الكامل" والذي سبقه مرض العامل، وهذا الحكم يبين بجلاء اتجاه محكمة النقض في الاعتداد بالحدث الأسبق في الوقوع.

(1) Cass. soc. 5 fév. 2002, Bull. civ. V, no 49, Cass. soc. 14 avril 1999, Bull. civ. V, no 179, Cass. soc. 26 fév. 1970, Bull. civ. V, no 150, Cass. soc. 1er déc. 1960, Dr. soc. 1961, p. 229. Cass. soc. 24 juin 1998, précité.

(2) Cass. Soc. 5 fév. 1964, Bull. civ. IV, no 97, COUTURIER (G.), op. cit., p. 368.

(3) Cass. soc. 24 juin 1998, R.J.S. 8-9/1998, no 1045, 1ère esp.

(4) Cass. soc. 24 juin 1998, R.J.S. 8-9/1998, no 1045, 2è esp.

المطلب الثانى

أثر الإضراب على علاقات صاحب العمل والغير

يؤثر الإضراب على علاقة صاحب العمل بالعمال غير المضربين (الفرع الأول)، وكذلك على علاقته بالمتعاملين معه (الفرع الثانى).

الفرع الأول

أثر الإضراب على علاقة صاحب العمل بالعمال غير المضربين

تظل عقود عمل العمال غير المضربين قائمة خلال فترة الإضراب، ويظل - بالتالى - صاحب العمل ملزماً بأن يقدم لهم العمل ودفع أجورهم⁽¹⁾، وفى المقابل يتعين أن يؤدي هؤلاء العمال العمل، وأن يبقوا تحت تصرف صاحب العمل. ولا يستطيع صاحب العمل أن يتخلص من دين الأجر والتحرر منه إلا إذا أثبت وجوده فى حالة استحالة الحفاظ على نشاطه خلال فترة الإضراب، كما فى حالة احتلال العمال المضربين لأماكن العمل⁽²⁾.

ويجوز لصاحب العمل، حتى يحتفظ بنشاط المشروع خلال فترة الإضراب، أن يكلف العمال غير المضربين بأداء الأعمال التى كان يؤديها العمال المضربون، وإذا رفضوا ذلك فإن هذا الرفض يُعد خطأً جسيماً من جانبهم⁽³⁾، وله أن يطلب منهم - تخفيضاً للآثار السلبية للإضراب - أن يؤديوا ساعات عمل إضافية، ويُعد هذا أمراً مشروعاً طالما أن عدد ساعات العمل الفعلية التى يؤديها كل عامل لا يتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً⁽⁴⁾، ولكن لا يجوز لصاحب العمل أن يؤدي إلى

(1) Cass. soc. 29 janv. 1991, Bull. civ. V, no 78, Cass. soc. 22 avril 1985, Bull. civ. V, no 242, Cass. soc. 19 déc. 1983, Bull. civ. V, no 630, Cass. soc. 18 janv. 1979, Bull. civ. V, no 52, Cass. soc. 24 mars 1971, Dr. soc. 1971, p. 551, obs. SAVATIER (J.), Cass. soc. 18 oct. 1952, Dr. soc. 1953, p. 32.

(2) Cass. soc. 28 oct. 1957, Bull. civ. IV, no 1016, Cass. soc. 18 oct. 1952, D. 1953, (2) p. 149. Cass. soc. 18 janv. 1979, précité.

(3) Cass. soc. 12 janv. 1983, précité.

(4) Art. L. 3121-10 et s. C. trav.

(3)

(4) م 85 عمل مصرى،

العمال غير المضربين أجراً يقل عن الأجر المتفق عليه بحجة أنهم يؤدون أعمالاً تختلف عن تلك التي يؤدونها عادة⁽¹⁾، أو يعطيهم أجراً أقل رغم عملهم ساعات العمل العادية بسبب أن الإنتاج قد خُفّض نتيجة الإضراب⁽²⁾.

ولا يُعد منح صاحب العمل مكافأة للعمال غير المضربين بسبب زيادة الأعمال الملقاة على عاتقهم نتيجة غياب العمال المضربين صورة للتمييز المنهى عنه⁽³⁾، فالتمييز يوجد إذا كان العمل الذي يؤدونه ليس أكثر ثقلًا من المعتاد⁽⁴⁾.

ويظل صاحب العمل ملزماً بدفع أجور العمال غير المضربين - خلال فترة الإضراب - حتى إذا لم يؤدوا العمل خلال هذه الفترة طالما أنهم وضعوا أنفسهم تحت تصرفه، ولا يستطيع التحلل من التزامه بأداء الأجر لهؤلاء العمال إلا إذا أثبت وجود قوة قاهرة حالت بينه وبين تقديمه العمل لهم.

وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن صاحب العمل يظل ملتزماً بدفع ما يقابل أجر العامل غير المضرب خلال فترة الإضراب، متى حضر العامل إلى مكان العمل في الوقت المخصص لأدائه، ولم يثبت صاحب العمل أن عدم تقديمه العمل إلى هذا العامل يرجع إلى توافر شروط القوة القاهرة⁽⁵⁾، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل التحلل من التزامه بدفع الأجر إلا إذا أثبت أن الإضراب يُعد قوة قاهرة حالت دون تقديمه العمل للعمال غير المضربين، بأن كان غير متوقع ومستحيل دفعه وخارجياً عن نشاط صاحب العمل، ومن أمثلة ذلك احتلال العمال المضربين لأماكن العمل مع منعهم العمال غير المضربين من أداء عملهم، ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات وجود حالة القوة القاهرة، وأنه فعل كل ما في مقدوره ليقدم العمل إلى

(1) Cass. soc. 4 oct. 2000, Bull. civ. V, no 313.

(2) Cass. soc. 22 avril 1985, précité.

(3) Cass. soc. 8 janv. 1981, Dr. soc. 1981, p. 435, 3e esp., note SAVATIER (J.), Cass. crim. 19 juin 1979, Bull. crim., no 217, D. 1980, IR 88, obs. PÉLISSIER (J.).

(4) Cass. soc. 2 mars 1994, Bull. civ. V, no 75, Cass. soc. 15 oct. 1981, Bull. civ. V, no 785.

(5) Cass. soc. 25 janv. 1978, Bull. civ. V, no 60, Cass. soc. 24 mars 1971, précité.

العمال، ولم يستطع ذلك⁽¹⁾، فإذا لم يُفلح صاحب العمل فى إثبات ذلك ظل ملتزماً بدفع الأجر للعمال غير المضربين، وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن ما يحصل عليه العمال حينئذ لا يُعد أجراً بالمعنى القانونى للمصطلح، وذلك لأن الأجر مقابل العمل، والعمال لم يؤدوا العمل فى هذه الحالة، ومن ثم فهو تعويض عن الأجر⁽²⁾.

ويختلف القانون المصرى عن الأحكام السابقة الخاصة باستحقاق العمال غير المضربين لمقابل الأجر رغم عدم أدائهم العمل عدا حالات القوة القاهرة، فقد أورد قانون العمل حكماً مؤداه أن إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً⁽³⁾.

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره⁽⁴⁾.

وبتطبيق الأحكام السابقة على حالة عدم استطاعة صاحب العمل تقديم العمل للعمال غير المضربين رغم استعدادهم لأداء العمل، ووضعهم أنفسهم تحت تصرف صاحب العمل، ومدى استحقاقهم للأجر رغم عدم أدائهم العمل نجد الآتى:

إذا كان سبب عدم تمكن العمال من أداء العمل يعود إلى صاحب العمل استحق هؤلاء العمال أجورهم كاملة طوال فترة التوقف عن أداء العمل، وسواء كان السبب يرجع إلى خطأ صاحب العمل أم لا، ويستوى كذلك إذا وُجد خطأ أن يكون عمدياً أو غير عمدي، ومن أمثلة الخطأ الذى يمكن أن يرتكبه صاحب العمل فى هذا الشأن أن يبادر بإغلاق المنشأة رداً على الإضراب، بينما كان بإمكانه أن يواصل نشاطه بغير العمال المضربين⁽⁵⁾.

(1) Cass. soc. 6 oct. 1971, Bull. civ. V, no 542.

(2) SINAY (H.), op. cit., pp. 287 et s.

(3) م 1/41 عمل.

(4) م 2/41 عمل.

(5) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل - عقد العمل» - منشأة المعارف - الطبعة الثالثة - الإسكندرية 1979 - ص 413.

وإذا حالت دون أداء العمال غير المضربين للعمل أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل كاحتلال العمال المضربين لأماكن العمل ومنعهم العمال غير المضربين من العمل، أو مرابطتهم على أبواب المنشأة ومنع دخول هؤلاء العمال إلى المنشأة وأداء عملهم، استحق العمال نصف أجورهم.

ويلاحظ أن المشرع قد قسم تبعة القوة القاهرة في هذه الحالة بين العمال وصاحب العمل، وكل منهم يتحمل جزء من آثار القوة القاهرة، فالعامل يتحمل جزءاً بحرمانه من نصف أجره، وصاحب العمل يتحمل بدوره أداء نصف الأجر للعمال رغم عدم أدائهم للعمل.

ويستحق العمال في الحالتين السابقتين كل الأجر أو نصفه شريطة أن يكونوا مستعدين لأداء العمل، وأن يضعوا أنفسهم تحت تصرف صاحب العمل، فلا يلتحقوا بعمل آخر خلال فترة الإضراب.

الفرع الثاني

أثر الإضراب على علاقة صاحب العمل والمعاملين معه

يُسبب الإضراب ارتباكاً في سير العمل بالمشروع، وأحياناً ما يؤدي إلى توقف نشاطه تماماً خلال فترة الإضراب وذلك إذا كان الإضراب تاماً شاملاً كل عمال المشروع، ومن ثم قد لا يستطيع صاحب العمل أن يوفى بالتزاماته تجاه المتعاملين معه، فذا لم ينفذها نهائياً أو نفذها متأخرة عن المواعيد المحددة لتنفيذها هل يُسأل أمام الغير المتعاقدين معه، أم يُعد الإضراب سبباً مسقطاً للتزاماته؟

إذا لم يوجد اتفاق على عدم المسؤولية فالرأي مستقر على أن صاحب العمل يظل مسؤولاً قبل الغير عن عدم تنفيذ التزاماته، ولا يستطيع أن يتحلل من هذه المسؤولية إلا إذا أثبت أن الإضراب شكل بالنسبة له قوة قاهرة حالت بينه وبين تنفيذ التزاماته.

والإضراب يكون قوة قاهرة إذا توافرت فيه شروط عدم التوقع، واستحالة دفعه والخارجية، وأن يترتب عليه استحالة قيام صاحب العمل بتنفيذ التزاماته.

أما عدم توقع الإضراب فمن العسير تحقق هذا الشرط على أرض الواقع، ذلك لأن الأمر لا يخرج عن فرضين:

الأول: أن يكون هناك التزام قانوني بالإخطار قبل القيام بالإضراب بوقت كاف، مثل الوضع في قانون العمل المصري وفي فرنسا بشأن إضراب العاملين في المرافق العامة، فالإخطار يُعلم صاحب العمل بنية العمال القيام بالإضراب، وبتاريخ بدءه، ومدته أو كونه غير محدد المدة، ومن ثم ينتفى تماماً - في هذه الحالة - عدم توقع حدوث الإضراب في جانب صاحب العمل.

الثاني: في هذا الفرض لا يكون هناك إلزام قانوني بالإخطار قبل الإضراب، ومع ذلك فإن صاحب العمل غالباً ما يكون متوقفاً وقوع الإضراب، وإن لم يعلم تاريخه⁽¹⁾، ذلك أنه يسبق الإضراب تقديم العمال لطلباتهم لصاحب العمل، وتلويحهم بالإضراب حال رفضه لهذه الطلبات.

وعلم صاحب العمل بالإضراب الوشيك أو توقعه لوقوعه يسمح له بالاستعداد لمواجهة بتنظيم أموره لتوقى آثار الإضراب أو التخفيف من حدتها ونطاقها كأن يكلف العمال بالعمل ساعات عمل إضافية، أو يوزع عمل العمال المضربين على العمال غير المضربين.

واستحالة دفع الإضراب: تعنى عدم قدرة صاحب العمل على منع وقوعه أو منع استمراره، فيستطيع صاحب العمل دفع الإضراب عن طريق الدخول في مفاوضات مع العمال بشأن مطالبهم، أو إعطائهم بعض المزايا⁽²⁾، أو الاستجابة ولو جزئياً لمطالبهم.

وأحياناً يستحيل على صاحب العمل فعل ذلك، كما في حالة افتقاد مطالب العمال إلى المعقولية واتسامها بالمغالاة، أو إذا لم يكن في مقدور صاحب العمل الاستجابة لمطالب العمال لتجاوزها نطاق مشروعته كما في حالة الإضراب العام وإضراب التضامن الخارجى.

(1) SINAY (H.) et JAVILLIER (J.-C.), op. cit., p. 380.

(2) د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 930.

وقد اعتبرت محكمة النقض الإضراب حالة من حالات القوة القاهرة فى العلاقة بين صاحب العمل والمتعاملين معه إذا كان الإضراب قد وقع احتجاجاً على مشروعات الحكومة الخاصة بالحماية الاجتماعية والتي لا يملك صاحب العمل التفاوض مع المضربين بشأنها أو تلبية مطالبهم⁽¹⁾.

أن يكون سبب الإضراب خارجياً: أى لا يُعزى الإضراب إلى خطأ صاحب العمل⁽²⁾، ومن أمثلة الإضراب الذى يعود إلى خطأ صاحب العمل قيام العمال بالإضراب لإخلال صاحب العمل بالتزاماته الواردة بعقود العمل أو اتفاقية العمل الجماعية أو التى يقرها القانون لصالح العمال، ومن أمثلة الإضراب الذى يتوافر فيه عنصر الخارجية الإضراب العام، وإضراب التضامن الخارجى، والإضراب احتجاجاً على سياسة الأجور التى تتبعها الحكومة⁽³⁾، كما ذهبت محكمة النقض إلى أن عدم الالتزام بالإخطار السابق على الإضراب المتطلب قانوناً يجعل من الإضراب سبباً أجنبياً يحل صاحب العمل من التزاماته قبل المتعاقدين معه⁽⁴⁾.

استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته: يتعين حتى يُعتبر الإضراب بمثابة قوة القاهرة تعفى صاحب العمل من المسؤولية عن عدم تنفيذ التزاماته أو التأخر فى تنفيذها أن يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ صاحب العمل لهذه الالتزامات مستحيل استحالة مطلقة.

وإذا كان الإضراب جزئياً، فإن الأصل أن نشاط المشروع لا يتوقف بصورة كاملة بل يتأثر نسبياً بالإضراب، ومن ثم لا يكون تنفيذ التزام صاحب العمل مستحيلاً إلا فى حالة واحدة من حالات الإضراب الجزئى وهو الإضراب التعويقي، والذى يتوقف العمل فيه فى قطاع معين فى المشروع، إلا أنه نظراً لأهمية هذا القطاع فى سير العملية الإنتاجية تصاب سائر قطاعات المشروع بالشلل التام⁽⁵⁾، وعلى ذلك فإن الإضراب الجزئى لا يُعد قوة القاهرة تعفى صاحب العمل من تنفيذ

(1) Cass. soc. 11 janv. 2000, Dr. soc. 2000, p. 404, note VINEY (G.).

(2) SINAY (H.), op. cit., p. 320.

(3) Ch. Mixte 4 fév. 1983, 3 arrêts, Dr. soc. 1983, p. 627, note VINEY (G.).

(4) Cass. civ. 1re 6 oct. 1993, J.C.P. 1993, II, 22154, note WAQUET (Ph.).

(5) د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 132.

التزاماته إلا إذا أصبح عمل العمال غير المضربين مستحيلًا بسبب الإضراب، وليس فقط أكثر صعوبة أو أكثر تكلفة.

وفى حالة الإضراب الكامل الذى يقوم به كل عمال المشروع لا يمكن القول أن مثل هذا الإضراب يجعل تنفيذ التزامات صاحب العمل مستحيلة دائماً وبصورة تلقائية بل يتعين الالتفات إلى مسألتين:

الأولى: أنه تجب التفرقة بين الالتزامات التى تقوم على الاعتبار الشخصى فلا يمكن تنفيذها إلا عن طريق المدين بها، صاحب العمل، فيُعد الإضراب حينئذ قوة قاهرة، كأن يكون صاحب العمل محتكراً إنتاج سلعة معينة، فلا يكون باستطاعته اللجوء إلى مشروعات أخرى لتزويده بكميات من هذه السلعة⁽¹⁾ والالتزامات التى يمكن تنفيذها عن طريق الغير أو تعويض الدائن عن عدم تنفيذها⁽²⁾، ففي هذه الحالة الأخيرة لا يُعد الإضراب الكامل فى ذاته قوة قاهرة تُحل صاحب العمل من التزاماته فى مواجهة الغير.

الثانية: يتعين على صاحب العمل أن يفعل كل ما فى وسعه لتنفيذ التزاماته رغم وقوع الإضراب، كأن يُكلف العمال غير المضربين بالعمل ساعات عمل إضافية، أو أن يكلفهم بأداء الأعمال الموكلة أصلاً إلى العمال المضربين، أو أن يشتري البضائع المُلزم بتوريدها للمتعاقدين معه من مشروع آخر، أو يبحث عن عمال جُدد ليحلوا محل العمال المضربين، مع ملاحظة حظر المشرع الفرنسى اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة أو تجديد أو مد مدة عقد عمل محدد المدة انتهت مدته، لتعويض غياب العمال المضربين⁽³⁾، كما حظر المشرع على صاحب العمل اللجوء - فى حالة الإضراب - إلى تشغيل عمالة مؤقتة لتحل محل العمال المضربين، فقد حظرت المادة 1^{er}, 10-1251 L. من قانون العمل اللجوء إلى العمالة المؤقتة لتحل محل العمال ذوى عقود العمل الموقوفة على إثر منازعة عمل جماعية، وهذا النص يهدف إلى ضمان فاعلية الإضراب، وقد بينت محكمة

(1) SINAY (H.), op. cit., pp. 319- 320,

د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص 936.

(2) د. السيد عيد نايل «مدى مشروعية....» - مرجع سابق - ص 198.

(3) Art. L. 1251-10 C. trav., v. aussi Cass. soc. 21 nov. 1984, précité.

النقض هذا الحكم بجلاء موضحة أن حظر المشرع اللجوء إلى العمالة المؤقتة لتحل محل العمال المضربين يتضمن ليس فقط حظر التوظيف خلال المنازعة الجماعية، ولكن أيضاً حظر زيادة حجم الأعمال الموكلة إلى العمال المؤقتين العاملين بالفعل لدى صاحب العمل⁽¹⁾.

وعلة الأحكام السابقة أن لجوء صاحب العمل لتشغيل عمال بعقود عمل محددة المدة أو مؤقتة ليحلوا محل العمال المضربين يمس فاعلية الإضراب وجدواه، إذ يفقد الإضراب - حال اللجوء إلى هذه الممارسات - أي أثر ضاغط على صاحب العمل، على أن لصاحب العمل أن يقوم بتوظيف عمال جدد خلال فترة الإضراب، حتى وإن كانوا سيحلون محل العمال المضربين ولكن بعقود عمل غير محددة المدة، وهذه الأخيرة لا يستطيع صاحب العمل إنهاءها إلا استناداً إلى سبب حقيقي وجدى، وبعد احترام مهلة الإخطار.

وفى القانون المصرى لم يورد المشرع حظراً مماثلاً للحظر السابق، ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يستعين بعمالة مؤقتة أو يبرم عقود عمل محددة المدة لتعويض عدم أداء العمال المضربين لأعمالهم خلال فترة الإضراب، مما يحد بصورة واضحة من فاعلية الإضراب ويقلص لأبعد مدى النتائج المرجوة منه.

ويلاحظ أنه بعد انتهاء الإضراب قد يعتمد صاحب العمل إلى تعويض الفقد فى الإنتاج الذى حدث أثناء الإضراب وذلك بزيادة ساعات العمل فى الفترة التالية للإضراب، وهذا الإجراء يُعد جائزاً طالما لم تتجاوز ساعات العمل الحد الأقصى، وتُعد هذه الساعات الزائدة ساعات عمل إضافية، ويُدفع للعامل مقابلها على هذا الأساس.

كلية الحقوق جامعة القاهرة

Cass. soc. 2 mars 2011, in MOUSSY (p.) «La Cour de cassation a fait (1) une bonne lecture: les dispositions du code du travail ne permettent pas aux intérimaires déjà en poste de remplacer des grévistes», note sous Cass. soc. 2 mars 2011, chronique ouvrière, www.chronique-ouvriere.fr/spip.php?article 270, daté le 14 mars 2011.

المطلب الثالث المسؤولية المدنية للعمال المضربين والمنظمة النقابية

يترتب على الإضراب - بدهامة - أضرار لصاحب العمل، كما يمكنه أن يسبب أضراراً لأشخاص أخرى مثل العمال غير المضربين إذا منعوا من العمل ومن ثم لم يحصلوا على أجورهم، ويُضار كذلك من الإضراب المتعاقدون مع صاحب العمل، فإلى أي مدى يمكن تحريك دعاوى المسؤولية للتعويض عن هذه الأضرار؟

في سنة 1982 أُعد مشروع قانون في فرنسا بشأن تنمية الهيئات التمثيلية للعمال، وقد جاء نص المادة الثامنة من هذا المشروع على النحو التالي «لا يجوز تحريك دعاوى ضد العمال أو ممثليهم المنتخبين أو المعيّنين أو المنظمات النقابية العمالية، لتعويض الأضرار التي تنتج عن منازعات العمل الجماعية أو تقع بمناسبةها، والأضرار التي تسببها الأفعال التي قد ترتبط بممارسة حق الإضراب والحق النقابي، عدا دعاوى التعويض عن الأضرار التي تسببها الجرائم الجنائية»⁽¹⁾.

وقد قرر المجلس الدستوري الفرنسي عدم دستورية هذا النص استناداً إلى أن القانون الفرنسي لا يتضمن في أي مجال نظام إعفاء من جبر الضرر الناتج عن أخطاء مدنية تُعزى إلى أشخاص طبيعية أو معنوية تنتمي إلى القانون الخاص، أي ما كانت جسامة هذه الأخطاء، كما أن هذه المادة تقيم تمييزاً واضحاً لصالح الأشخاص الذين تمنع تحريك دعاوى تعويض ضدهم، عدا في الجرائم الجنائية، فضلاً عن أن حرص المشرع على ضمان الممارسة الفعالة لحق الإضراب والحق النقابي لا يمكن أن يبرر الاعتداء الجسيم على مبدأ المساواة الوارد بهذه المادة، وبإستطاعة المشرع أن يرسم الحدود الفاصلة بين التصرفات المشروعة وغير المشروعة بحيث لا تكون ممارسة كل من حق الإضراب والحق النقابي عائقاً أمام تحريك الدعاوى ضد التعسف في ممارستها، ويمكن للمشرع أن يضع نظاماً

COUTURIER (G.), op. cit., p. 411.

(1)

خاصاً للتعويض يوفق بين المصالح المختلفة⁽¹⁾.

وحيث أن المشرع لم يضع نظاماً خاصاً فى هذا الشأن، فإن المسألة برمتها تخضع للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، فيجوز أن يسأل كل من العمال المضربين (**الفرع الأول**)، والمنظمة النقابية (**الفرع الثانى**) عن تعويض بعض الأضرار وذلك بشروط وفى أحوال معينة.

الفرع الأول

المسؤولية المدنية للعمال المضربين

حينما يقوم العمال بالإضراب فإنهم يمارسون حقاً مقررراً لهم بموجب الدستور والقانون، ولا يمكن أن تقوم مسؤوليتهم المدنية بسبب ممارستهم لحق الإضراب طالما أنهم يمارسونه فى حدوده المشروعة، وفى إطار ضوابطه المقررة قانوناً، حتى وإن تسبب الإضراب فى حدوث أضرار لصاحب العمل، وللعمال غير المضربين، بل إنه من الطبيعى أن يسبب توقف العمال عن العمل بسبب الإضراب أضراراً لصاحب العمل، حتى أن بعض الفقهاء ذهبوا إلى أن الإضراب هو حق الإضرار، ويجوز أن يسبب الإضراب بعض الأضرار - كذلك - للعمال غير المضربين كما إذا استحال على صاحب العمل - أن يمدهم بالعمل بسبب الإضراب، فيتحل من دين الأجر - فى القانون الفرنسى -، ويدفع لهم نصف أجورهم - فى القانون المصرى -، وبعبارة أخرى فإن العامل الذى لا يمكن أن يُعاقب أو يُفصل بسبب الممارسة العادية لحق الإضراب، لا يمكن أن يكون مسؤولاً عن تعويض الأضرار التى تنتج عن الممارسة العادية لحق الإضراب⁽²⁾.

والمسؤولية المدنية للعمال المضربين تفترض مشاركتهم عن علم وتبصر سواء فى حركة توقف عن العمل غير مشروعة، لا يمكن تكييفها بالإضراب، أو ارتكابهم أفعال غير مشروعة خلال الإضراب⁽³⁾، ومن أمثلة الحالة الأولى الإضراب

(1) Cons. const. 22 oct. 1982, Dr. soc. 1983, p. 162 avec l'étude de HAMON (1) (L.), p. 155.

VINEY (G.) «Responsabilité civile et relations collectives de travail», (2) Dr. soc. 1988, p. 419.

(3) ذهب جانب من الفقه إلى أن مسؤولية العامل المضرب تتطلب ارتكابه خطأ جسيم .

السياسى، وإضراب التضامن الداخلى الذى لا يستند إلى مطالب مهنية، وإضراب التضامن الخارجى الذى يقوم ليؤازر إضراب هو ذاته غير مشروع، ومن أمثلة الحالة الثانية احتلال أماكن العمل، ومنع العمال غير المضربين من العمل، وتخريب الآلات والمعدات، وعدم القيام بأعمال الصيانة الضرورية للحفاظ على الآلات، وإقامة العمال المضربين حواجز أمام مداخل المنشأة لمنع العمال غير المضربين من الدخول إلى أعمالهم، ومن ثم إجبار الإدارة على إغلاق المنشأة⁽¹⁾.

ويلاحظ أن مسؤولية العمال المضربين قبل العمال غير المضربين تكون مسؤولية تقصيرية، وكذلك مسؤوليتهم قبل صاحب العمل باعتبار أن عقد العمل يكون موقوفاً خلال فترة الإضراب⁽²⁾.

وإذا كانت الأفعال المؤتممة تكون غالباً جماعية، إلا أن المسؤولية تكون فردية، فتؤسس على خطأ شخصى، فهي تفترض المشاركة الفردية للعامل فى التصرفات والأفعال غير المشروعة⁽³⁾، وأن تكون مشاركته إيجابية، فقد قضى بأنه يجب على القاضى أن يحدد الأفعال التى شارك بها كل شخص بصفة شخصية فى المخالفات المرتكبة أثناء الإضراب⁽⁴⁾، فضلاً عن أن مسؤولية العامل لا تغطى سوى الأضرار التى وقعت بسبب خطئه الشخصى، فلا تمتد إلى الأضرار الناجمة عن الإضراب نفسه، ولا تلك المترتبة على سلوك وتصرفات المجموع⁽⁵⁾.

وقد قررت محكمة النقض فى أحد أحكامها أن كل عامل من العمال المضربين قد شارك شخصياً فى إغلاق الأبواب، ومنع بذلك دخول العمال الآخرين إلى المصنع، وأن هذه التصرفات كانت السبب المباشر للأضرار المدعاة من العمال غير المضربين والذين حُرِّموا من أجورهم لعدم أدائهم العمل، ومن ثم يتعين الحكم

BERNARD (A.) «La grève, quelle responsabilité», Dr. soc. 1986, p. 638,
DURRY (G.) «La responsabilité civile des délégués syndicaux», Dr. soc.
1984, p. 74.

(1) Cass. crim. 23 avril 2003, Dr. soc. 2003, p. 994, note DUQUESNE (F.).

(2) م 1382 مدنى فرنسى، م 163 مدنى مصرى.

(3) Cass. soc. 6 juin 1989, Bull. civ. V, no 425.

(4) Cass. soc. 9 mars 1989, J.C.P. 1989, II, 21333, concl, GAUTHIER.

(5) Cass. soc. 19 déc., 1990, précité.

عليهم بإصلاح الأضرار في مجموعها، فاشتراكهم في العمل الجماعي الذي سبب الضرر يببر الحكم عليهم متضامنين بكل التعويض⁽¹⁾.

وقد وُجه لهذا الاتجاه لمحكمة النقض العديد من المآخذ⁽²⁾ يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: أن المسؤولية هنا قائمة على وجود العمال المدعى عليهم ضمن المجموعة التي ارتكبت فعل جماعي غير مشروع، في حين أن كل منهم لا يكون مسؤولاً إلا عن أفعاله هو أي الأفعال التي ارتكبها هو شخصياً، فمن الضروري إذن تحديد الأفعال التي شارك فيها كل منهم بصفة شخصية.

ثانياً: إن تعويض العمال المضربين للعمال غير المضربين عن أجورهم يفترض إثبات أن الوقائع غير المشروعة التي تنسب إلى الأولين كانت مصدر حالة الاضطراب التي منعت صاحب العمل من تمكين العمال غير المضربين من العمل، وبالتالي إعفائه من أداء أجورهم.

ثالثاً: القول بأن كل واحد من هؤلاء العمال يكون مسؤولاً بصفة شخصية عن مجموع الأضرار التي وقعت بفعل العمل الجماعي للمجموعة يحتاج إلى إعادة نظر، فالمسؤولية الشخصية لكل منهم يجب أن تحدد بالضرر الناتج مباشرة عن تصرفاته الشخصية، فمن العسير إعمال المسؤولية التضامنية في هذا المجال، فإذا كان من غير المتصور افتراض أن اشتراك عامل مضرب في احتلال أماكن العمل أو في جماعة الإضراب يمكنه أن يسبب الضرر الكامل الناتج عن توقف العمل في مشروع أو إغلاقه، وإذا كان كل عامل من العمال المشاركين لا يمكنه منفرداً إحداث كل الضرر، فإنه لا يمكن معاقبته في مواجهة المضرور بتحمل كامل المسؤولية.

والواقع أن هذا الحكم يؤسس لمسؤولية جماعية للمضربين بشأن خطأ جماعي ينسب لهم، وهذا الاتجاه لا يتفق مع المبادئ التقليدية في المسؤولية المدنية.

Cass. soc. 8 déc. 1983, D. 1984, 90, concl. PICCA, J.C.P. 1984, II, 20220, (1) note LE CALONNEC et BÉDOURA.

COUTURIER (G.), op. cit., pp. 414 et s. (2)

ويبدو أن محكمة النقض قد انتبهت إلى المآخذ التي وجهت لهذا الاتجاه، فعدلت عنه في أحكامها التالية، وقررت أن مسؤولية العامل المضرب لا يمكن أن تقوم إلا بسبب الضرر الناتج مباشرة عن مساهمته الشخصية في تصرفات غير مشروعة ارتكبت أثناء التوقف عن العمل⁽¹⁾.

وغنى عن البيان أنه لتقوم مسؤولية العامل المضرب قبل صاحب العمل أو العمال غير المضربين يتعين أن يتوافر في جانبه خطأ وأن يكون هذا الخطأ هو سبب الأضرار التي يُطالب بالتعويض عنها، أي أن تتوافر علاقة سببية بين الخطأ الذي يُنسب إلى العامل والأضرار المراد التعويض عنها.

وإذا كان من الجائز أن يُسأل العمال المضربون مدنياً، فإنه يجوز كذلك أن يُسألوا جنائياً، فبمناسبة الإضراب يمكن أن يُرتكب العديد من الجرائم مثل احتجاز أشخاص بدون وجه حق، الإتلاف وتخريب الآلات وأدوات العمل، والبضائع والعنف، والجريمة الأكثر شيوعاً هي الاعتداء على حرية العمل⁽²⁾، ويلاحظ أن تجريم الاعتداء على حرية العمل لا يهدف إلى حماية العمل في ذاته، ولكن حماية حرية العمال ضد أي إجراء من شأنه أن يمس حقهم في اتخاذ قرار شخصي بشأن مشاركتهم في حركة جماعية ومدبرة ترتبط بمطالب مهنية⁽³⁾.

الفرع الثاني

المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية

إذا كان الإضراب صحيحاً قانوناً بمعنى أنه توقف جماعي ومُدبر عن العمل للضغط على صاحب العمل للاستجابة للمطالب المهنية للعمال، وروعى في تنظيمه وإعلانه الإجراءات المتطلبية قانوناً، فإن المنظمة النقابية التي تنظمه أو تشجعه أو تقره لا تقع عليها أية مسؤولية، وبعبارة أخرى إذا كان الإضراب مشروعاً، فإن المنظمة النقابية التي تشجعه أو تنظمه أو تشارك في إعلانه لا ترتكب أي خطأ، فإذا وقعت بعد ذلك أفعال غير مشروعة مثل العنف أو الاعتداء

(1) Cass. soc. 19 déc. 1990, Bull. civ. V, no 698.

(2) م 414 عقوبات فرنسي، م 375 عقوبات مصري.

(3) Cass. crim. 15 mai 1987, Bull. crim., no 198.

على حرية العمل، فإنها لا تُعد مسؤولة بقوة القانون عن جميع النتائج الضارة للتصرفات التي تم ارتكابها خلال الإضراب لمجرد اشتراكها في تنظيم إضراب مشروع⁽¹⁾، ولا يمكن أن تؤخذ على أنها لم تستطع تفادي هذا الانحراف في مسار الإضراب، أو لم تقم بإعلان عدم تضامنها مع ما يحدث.

ومسؤولية المنظمة النقابية تفترض مشاركتها بفعالية بنفسها في التصرفات غير المشروعة، ويمكن إثبات مشاركتها بسهولة من خلال الدور الذي تلعبه بين المشاركين في الأفعال غير المشروعة من خلال ممثليها، وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن مسؤولية المنظمة النقابية عن التصرفات غير المشروعة التي يقوم بها العمال المضربون لا يمكن أن تقوم إلا إذا كان القائمون على هذه المنظمة قد قاموا بحث هؤلاء العمال على ارتكاب تلك الأفعال⁽²⁾، ولا تقوم مسؤولية المنظمة النقابية عن الأفعال غير المشروعة التي يقوم بها ممثلوها لدى صاحب العمل أو ممثلو العمال في المشروع خلال الإضراب إذا كانوا قد قاموا بها بصفتهم عمال وليس ممثلي المنظمة النقابية⁽³⁾.

وذهبت محكمة النقض إلى أن «لا تقوم المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية بمناسبة ممارسة حق الإضراب المقرر دستورياً، وعلى الأخص بسبب الأضرار غير المباشرة التي تلحق بالغير، ولكن يختلف الأمر إذا كانت قد شاركت - بالفعل - في تصرفات تُعد جرائم جنائية، أو في وقائع لا ترتبط بالممارسة العادية لحق الإضراب⁽⁴⁾، وأنه لا يمكن أن تكون المنظمة النقابية مسؤولة بقوة القانون، لمجرد اشتراكها في تنظيم إضراب مشروع، عن الخسائر التي تقع بسبب التعسف الذي يحدث أثناءه⁽⁵⁾، وأن العمال المضربين، حتى وإن كانوا ممثلين للنقابة لدى

(1) Ibidem.

(2) Cass. soc. 26 juill. 1984, précité.

(3) Cass. soc. 21 janv. 1987, Dr. soc. 1987, p. 430, Cass. soc. 19 déc. 1990, précité.

(4) Cass. soc. 9 nov. 1982, Bull. civ. V, no 614, Dr. soc. 1983, p. 175, note (4) SAVATIER(J.).

في هذه الدعوى شاركت النقابة العمال المضربين في منع أي شخص من الدخول إلى المصنع.
(5) Cass. soc. 9 nov. 1982, Bull. civ. V, no 615, Dr. Soc. 1983, p. 175, note (5) SAVATIER(J.).

صاحب العمل، يظل لهم الحق فى الممارسة الفردية لحق الإضراب، ولا تسأل المنظمة النقابية التى ينتمون إليها عن التصرفات غير المشروعة التى يقوموا بها طالما لم يثبت أنها شاركت فيها⁽¹⁾، فمسؤولية المنظمة النقابية تفترض أن يصدر منها فعل إيجابى⁽²⁾.

وإذا كان الإضراب ذاته غير مشروع، فإن دعوة المنظمة النقابية إليه تُعد خطأ يُعزى إليها، ويرتب بالتالى مسؤوليتها، ومن أمثلة ذلك تجاهلها للإجراءات الواجب إتباعها قبل إعلان الإضراب والتى يقررها المشرع أو اتفاقية العمل الجماعية، مثل الدعوة إلى إضراب دون احترام الإخطار المتطلب قانوناً⁽³⁾، أو الدعوة إلى إضراب غير مشروع بسبب موضوعه مثل عدم شرعية المطالب التى ينادى بها العمال⁽⁴⁾. أو بالنظر إلى السبب السياسى للتوقف عن العمل⁽⁵⁾.

وإذا قامت مسؤولية المنظمة النقابية تعين عليها تعويض جميع الأضرار التى تُعد نتيجة مباشرة لأخطائها، ويمكن أن تكون مسؤولة سواء فى مواجهة صاحب العمل أو العمال غير المضربين، والضرر الذى تعوضه المنظمة النقابية قد يكون فقد الإنتاج أو إتلاف آلات أو بضائع بالنسبة لصاحب العمل، أو فقد الأجر بالنسبة للعمال غير المضربين.

كلية الحقوق

فى هذه الدعوى ذهب قضاة الموضوع إلى أنه إذا كانت النقابة هى الداعية للإضراب، إلا أنه لم يثبت أى خطأ من جانبها سبب الخسائر التى وقعت، مثل التحريض على التخريب، أو الاستيلاء على الأدوات، أو العنف، أو إعاقة حرية العمل.

(1) Cass. soc. 19 déc. 1990, précité.

(2) Ibidem.

(3) Cass. soc. 6 fév. 1985, Bull. civ. V, no 82.

(4) Cass. soc. 25 oct. 1979, précité.

(5) Cass. soc. 15 fév. 1965, J.C.P. 1965, II, 14212, note SINAY (H.), Cass. soc. 6 mai 1960, J.C.P. 1960, II, 11692, note LIMDON (R.).

الخاتمة

إذا كان إضراب العمال عن العمل يُعد حقيقة واقعية موهلة في القدم لجأ إليها العمال بصورة تلقائية للدفاع عن حقوقهم ومساندة مطالبهم، إلا أنه بدأ يزيد وينتشر مع الثورة الصناعية، وما صاحبها من تدهور في أحوال العمال وبخس لحقوقهم، وظروف عمل قاسية ومجحفة، فأصبح الإضراب منذ ذلك الحين وسيلة ناجعة لكبح جماح الرأسمالية المتوحشة.

ويُعد الإضراب اليوم أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المعترف بها للطبقة العاملة إذ يهدف إلى إعادة التوازن بينها وبين أصحاب الأعمال، ومن ثم فقد اعترف به المشرع في معظم دول العالم، بل واكتسى في العديد منها - مثل مصر وفرنسا - مرتبة الحق الدستوري.

وإذا كان الإضراب هو أكثر وسائل حل منازعات العمل الجماعية فعالية وأقصرها وقتاً، كما أنه عامل مؤثر بقوة في نجاح الوسائل الأخرى، إلا أنه لا يخلو من السلبيات، فآثاره السلبية لا تخفى على أحد، إذ يفقد العمال المضربون أجورهم خلال فترة الإضراب، والأجر ذو طابع حيوي بالنسبة للعامل فهو مصدر دخله الذي يعول عليه في معيشته وأسرته، ويتكبد صاحب العمل خسائر مادية نتيجة توقف الإنتاج أو نقصه، وإذا طالت مدة الإضراب واتسع نطاقه ومداه فإنه يؤثر على الاقتصاد الوطني برمته، فضلاً عن تأثيره على العلاقة بين العمال وصاحب العمل، إذ قد يفرز علاقة متوترة يتوجس فيها صاحب العمل من تحركات العمال ونزوعهم إلى الإضراب مع أية بادرة خلاف، وقد يغرى نجاح الإضراب العمال إلى تكرار التجربة حتى وإن كانت الأسباب التي يستندون إليها واهية، ورغم هذه السلبيات التي يتمخض عنها الإضراب، إلا أن إيجابياته تظل أقوى، فالإضراب وسيلة فعالة وسريعة لحل منازعات العمل الجماعية، وهو السلاح الأقوى في أيدي الطبقة العاملة التي تستطيع بموجبه إرغام أصحاب الأعمال على احترام حقوقها، فهو أداة ضرورية للإصلاح الاجتماعي الذاتي آمنة وتحت السيطرة⁽¹⁾.

(1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 349.

ويجب أن يكون الإضراب الطريق النهائى لحل المنازعات العمالية الجماعية بعد استنفاد الوسائل السلمية لحلها، لما ينجم عنه من أضرار للأطراف المعنية سواء بصورة مباشرة أم غير مباشرة، فلا يتعين اعتباره وسيلة عادية لإدارة المنازعات العمالية.

وفى مصر، مع بدايات الألفية الثالثة بدأت تظهر على الساحة الآثار السلبية للخصخصة والاتجاه نحو الأخذ باقتصاديات السوق وتقلص الدور الاقتصادى للدولة، فأعلنت عن وجودها فى البداية على استحياء، ثم ما لبثت أن ظهرت بحدة، وكان من أبرزها التحولات الحادثة فى أحوال العمال وعلاقاتهم بأصحاب الأعمال، والتي تتسم غالباً بتحكم هؤلاء الأخيرين، والذين يستأثرون - عملياً - وفى حدود التشريع بوضع أحكام وبنود عقود العمل.

وعلا صوت العمال وزادت احتجاجاتهم وإضراباتهم، حتى أن مصر قد شهدت قبيل ثورة يناير 2011 وبعدها كماً من الاحتجاجات العمالية والإضرابات المتتالية لم يشهده تاريخها كله⁽¹⁾.

(1) جاء فى تقرير إنجازات الإدارة العامة لعلاقات العمل - بوزارة العمل - أن الإدارة المذكورة قد رصدت:

- 10 حالات إضراب عن العمل و10 حالات اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2010/1/1 حتى 2010/3/31.
- 9 حالات إضراب عن العمل و9 حالات اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2010/4/1 حتى 2010/6/30.
- 12 حالة إضراب عن العمل و26 اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2010/7/1 حتى 2010/12/31.
- 219 حالة إضراب عن العمل و64 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2011/1/1 حتى 2011/6/30.
- 30 حالة إضراب عن العمل و21 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2011/7/1 حتى 2011/12/31.
- 231 حالة إضراب و113 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2012/7/1 حتى 2012/12/31.
- 132 حالة إضراب و47 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2013/1/1 حتى 2013/3/31.
- 88 حالة إضراب و24 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية فى الفترة من 2013/4/1 حتى 2013/6/30.

ومما يلفت النظر أن كل الإضرابات السابقة - تقريباً - لم يأبه القائمون بها بالتنظيم التشريعي للإضراب حال قيامهم بها، ولم يتبعوا الخطوات والإجراءات التي نص عليها المشرع في هذا الصدد⁽¹⁾، بل تجاوزوا كل ذلك بصورة شبه كلية.

وقد سلكت السلطة التنفيذية إزاء ذلك مسلكاً ينم عن الوعي وحسن تقدير الأمور، ذلك أنها لم تؤاخذ العمال المضربين على عدم احترامهم الأحكام التشريعية الخاصة بالإضراب، بل أنها لم تثر هذه المسألة من الأساس، ويبدو لنا أن هذا الموقف يستند إلى مبررين: أولهما أن الأوضاع السياسية والاجتماعية التي وقعت فيها الإضرابات وتنامت واتسع نطاقها لم تكن تتحمل أي صدام مع العمال المضربين، وثانيهما: أنه يبدو أن السلطة التنفيذية قد أدركت عقم العديد من الإجراءات الواجب إتباعها لإعلان الإضراب، أو على الأقل عدم واقعيتها، ومن ثم صعوبة إتباعها عملياً.

وإذا كان تنظيم قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 لممارسة حق الإضراب قد جاء ملائماً ومنطقياً ومتوافقاً مع المبادئ التي وضعتها لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية في العديد من أحكامه، إلا أنه قد تضمن - على الجانب الآخر - نصوصاً تخالف المبادئ المذكورة، نصوصاً يمكن أن نصفها بالتعجيزية التي يتعذر إتباعها على أرض الواقع إلا نادراً.

وقد أحسن المشرع المصري صنعاً بأن توسع في مفهوم المطالب التي يمكن أن يقع الإضراب لمساندتها لتشمل المطالب المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

- 48 حالة إضراب و 26 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية في الفترة من 2013/7/1 حتى 2013/12/31.
 - 96 حالة إضراب و 54 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية في الفترة من 2014/1/1 حتى 2014/6/30.
 - 34 حالة إضراب و 16 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية في الفترة من 2014/7/1 حتى 2014/12/31.
 - 64 حالة إضراب و 23 حالة اعتصام بمقر العمل بعد مواعيد العمل الرسمية في الفترة من 2015/1/1 حتى 2015/12/31.
- (1) د. محمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 350، ومؤلفنا «اتفاقيات العمل الجماعية...» - مرجع سابق - ص 183 وما بعدها.

ويُحسب للمشرع حرصه على تأكيد وجوب سلمية الإضراب، وذلك حتى لا يتحول الإضراب من وسيلة كفاح عمالي إلى أداة للعنف والتخريب قد يصل به إلى تهديد أمن المجتمع ويمثل خروجاً على النظام العام والقانون، فالإضراب كحق مشروع للعمال هو الذى يخدم أهدافه المشروعة والطبيعية دون تعسف من العمال المضربين أو اعتداء على حقوق للغير كفل المشرع حمايتها.

وتطلب المشرع إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل الإضراب بعشرة أيام على الأقل، وهى مدة ملاءمة تسمح لجهة الإدارة ببذل مساعيها خلالها لحل النزاع، كما تسمح للأطراف المعنية بالتفاوض للقضاء على أسباب النزاع، وتتيح كذلك لصاحب العمل الفرصة لاتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة الإضراب، ومدة العشرة أيام تُعد كذلك مدة معقولة لا تتضمن عرقلة لممارسة حق الإضراب.

وفيما يتعلق بأثر الإضراب على عقد العمل نهج المشرع المصرى نهجاً يتوافق مع اتجاه كل من لجنة الحريات النقابية والمشرع الفرنسى إذ ذهب إلى أن الإضراب يُوقف عقد العمل ولا ينهيه، إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً خلاله فيجوز حينئذ فصله ليس بسبب الإضراب وإنما بسبب الخطأ الجسيم الذى ارتكبه.

وحظر المشرع الإضراب بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية وهو مسك محمود من المشرع احتراماً لسلطان اتفاقية العمل الجماعية.

وإذا كنا نرى أن المشرع المصرى لم يخالف مستويات العمل الدولية فى الأحكام السابقة، إلا أنه قد خالفها فى أحكام أخرى، ووضع - كذلك - بعض الأحكام التى تمثل قيوداً حقيقية على حق العمال فى ممارسة الإضراب، وتمثل عائقاً أمام ممارسته.

وإذا كنا نرى أن المشرع قد أحسن صنعاً بأن عهد إلى المنظمات النقابية بتنظيم الإضراب وإعلانه، إذ من شأن ذلك ضبط حركة الإضرابات وضمن عدم تأثرها بالحركات المتطرفة والعناصر الجامحة، والتى قد تستغل سوء أحوال العمال وتدفعهم إلى الإضراب دون سبب حقيقى أو لأسباب واهية، ويكون الهدف الحقيقى للإضراب هو إثارة البلبلة والاضطراب فى المجتمع، إلا أننا - على الجانب الآخر -

نرى أن المشرع قد جانبه الصواب بتطلبه موافقة ثلثى عدد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة على الإضراب، فالنقابة العامة منظمة مركزية تمثل مهنة أو مجموعة خدمات أو مهن أو حرف أو صناعات متماثلة أو مرتبطة تكون بعيدة عن أحوال العمال داخل المشروع، وقد لا تستطيع أن تقف على حقيقة المصاعب التي يواجهونها، فضلاً عن أنها باعتبارها منظمة مركزية قد تتردد في الموافقة على الإضراب وإعلانه إرضاءً للسلطة التنفيذية.

ويبدو لنا أن هذا الحكم - على الأخص - هو الذي أفقد التنظيم التشريعي لممارسة حق الإضراب مرونته، وأنه يُعد قيوداً يحول عملياً دون ممارسة العمال لحق الإضراب، وهو ما حدا بالعمال القيام بالإضرابات دون الاعتداد بالتنظيم التشريعي له.

وبناءً على ما سبق نرى أنه كان حرياً بالمشرع أن يعهد إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية بالموافقة على الإضراب، وليس إلى مجلس إدارة النقابة العامة، باعتبار اللجنة النقابية تكون على اتصال مباشر ودائم بالقاعدة العمالية العريضة في المنشآت والمشروعات، وهي الأدرى بالحالة الاقتصادية للمشروع، والأقدر على تقييم المطالب العمالية والوقوف على مدى جدتها ومعرفة مدى قدرة صاحب العمل على تحقيقها، ومسلك المشرع في هذا الصدد يكرس سيطرة النقابات العامة على اللجان النقابية ويمس بوضوح حرية اللجان النقابية في إدارة شؤونها ويمثل خرقاً لاستقلالها وقيوداً على حريتها في تنظيم أنشطتها وهداً من هذه الحرية.

ونرى أنه في حالة عدم وجود لجنة نقابية، كان من الأفضل أن يترك المشرع للعمال أن يقوموا بتنظيم الإضراب وإعلانه بأنفسهم، فيتجمعون في جماعة واقعية تتولى إعلان الإضراب وإدارته.

وحظر المشرع على العمال الإضراب أو إعلانه خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم ولنا على هذا الحظر مأخذان: أولهما أن معايير العمل الدولية لم تتضمن مثل هذا القيد على حق الإضراب، وثانيهما أن هذا الحظر يمكن أن يكون عائقاً حقيقياً أمام ممارسة العمال لحق الإضراب ذلك أنه يجوز لطرفي المنازعة الجماعية أو أحدهما اتخاذ إجراءات الوساطة أو التحكيم، ومن ثم يجوز

لصاحب العمل إذا بدأ العمال فى اتخاذ إجراءات الإضراب أن يتخذ إجراءات الوساطة أو يبدأ فى إجراءات التحكيم وبالتالي يمتنع على العمال الإضراب خلال مرحلة الوساطة أو التحكيم، وبذلك يتحول هذا الحظر إلى عقبة أمام ممارسة العمال لحق الإضراب.

لذا نرى أنه من الأفضل أن يكون اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم بناء على اتفاق الطرفين، حتى لا يتسنى لصاحب العمل حرمان العمال من ممارسة حق الإضراب بمجرد بدئه فى اتخاذ إجراءات الوساطة أو التحكيم.

وحظر المشرع الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين، ولنا على هذا الحظر عدة مآخذ:

أولاً: استخدم المشرع فى تحديد المنشآت الإستراتيجية والحيوية معياراً عاماً ومطاطاً.

ثانياً: توسع قرار رئيس مجلس الوزراء بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التى يُحظر فيها الإضراب عن العمل، فى تحديد هذه المنشآت، وأورد قائمة مطولة لها تشمل العديد من القطاعات التى يثور الشك حول كونها حيوية أو إستراتيجية.

ثالثاً: تجاهل المشرع مبدأ تأمين حد أدنى من الخدمة رغم أهميته كحل وسط يوفق بين اعتبارين هامين وهما عدم حرمان العمال كلية من حق الإضراب فى بعض القطاعات من جهة، وتوقى الآثار الوخيمة التى يمكن أن تترتب على توقف العمل كلية فى هذه القطاعات من جهة أخرى.

تطلب المشرع أن تُحدد فى الإخطار مدة الإضراب، مما يعنى تطلبه أن يكون الإضراب محدد المدة دائماً، مما يُعد مخالفة لمبدأ الحرية النقابية من جهة، وقيداً على ممارسة حق الإضراب من جهة أخرى.

ذهب المشرع إلى اعتبار فترة الإضراب - بالنسبة للعامل المضرب - إجازة غير مدفوعة الأجر، وهو حكم يثير الدهشة والتعجب، لافتقاره إلى أساس قانونى

سليم، وإن كان لا يؤثر على أثر الإضراب على عقد العمل، وهو أنه يوقف العقد المذكور ولا ينهيه.

كان حرياً بالمشرع أن يورد نصاً يحظر بموجبه على صاحب العمل اللجوء إلى العمالة المؤقتة أو إبرام عقود عمل محددة المدة لتعويض غياب العمال المضربين، فهذه الممارسات تقلل بوضوح فعالية الإضراب، وجدواه.

وفى نهاية هذه الدراسة، ومع تسليمنا بوجود العديد من الإيجابيات فى تنظيم قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 لحق الإضراب، واتفاقه فى العديد من النقاط مع مستويات العمل الدولية، فإننا نأمل أن يلتفت المشرع إلى المثالب التى تضمنها هذا التنظيم، والتى تعوق التطبيق الفعلى لبعض الأحكام وتفقد المرونة، فضلاً عن مخالفة بعضها لمستويات العمل الدولية، خاصة مع وجود مشروع لتعديل بعض أحكام قانون العمل، فهذه المثالب هى التى جعلت من التنظيم التشريعى لممارسة حق الإضراب مجرد حبر على ورق، لم يلتفت إليه العمال المضربون، ولم يأبهوا به لقناعتهم بعدم واقعيته، وصعوبة إعماله على أرض الواقع.

ونأمل - كذلك - أن نرى - يوماً - حركة نقابية مصرية مستقلة تعبر تعبيراً حقيقياً صادقاً عن العمال ومطالبهم وواقعهم، وتحاول بحق أن تغير هذا الواقع إلى الأفضل بشتى السبل المشروعة، سعياً لتحقيق التقدم الاقتصادى والاجتماعى للعمال، وإقامة العدالة الاجتماعية بإقرار تكافؤ الفرص، ومشاركة العمال مشاركة عادلة فى الثروات التى يساهمون فى تحقيقها، وتلك هى الخطوة الأولى فى طريق تحقيق السلام الاجتماعى الذى ننشده جميعاً.

الحمد لله من قبل ومن بعد

وما توفيقى إلا بالله

جامعة القاهرة



كلية الحقوق
جامعة القاهرة