

الضوابط القانونية للاضراب الوظيفي⁽¹⁾ دراسة مقارنة

ID No. 1414

(PP 107 - 127)

<https://doi.org/10.21271/ZJIP.21.34.6>

م.م. نيجار فاضل محمد

قسم القانون، كلية القانون-جامعة صلاح الدين-أربيل

nigar.muhammd@su.edu.krd

أ.د. عبدالملك يونس محمد

قسم القانون، كلية القانون-جامعة صلاح الدين-أربيل

abdulmalik.muhammed@su.edu.krd

الاستلام: 2021/03/01

القبول: 2021/05/04

النشر: 2023/09/17

الملخص

الإضراب الوظيفي هو توقف جماعي عن العمل الوظيفي بصورة مؤقتة من قبل الموظفين من أجل ارغام السلطات العامة في الدولة على تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة. وأن الاضراب ليس حقا مطلقا بل انه حق مقيد يخضع لعدد من الشروط والقيود لكي تضمن ممارسته بشكل سليم والتي تستلزمها المصلحة العامة حتى يضمن عدم التجاوز في ممارسته ولكي يوازن بين حق الموظف العام في الدفاع عن مصالحه المهنية عن طريق الاضراب، وبين حاجات المرفق العام في تأمين سيره بانتظام وإطراد.

الكلمات المفتاحية: الشروط القانونية، القيود، الاضراب الوظيفي.

المقدمة

أولاً/ موضوع البحث: الإضراب الوظيفي هو توقف جماعي عن العمل الوظيفي بصورة مؤقتة من قبل الموظفين من أجل ارغام السلطات العامة في الدولة على تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة. وأن الاضراب ليس حقا مطلقا بل يخضع في ممارسته للإجراءات القانونية التي تستلزمها المصلحة العامة حتى يضمن عدم التجاوز في ممارسته ولكي يوازن بين حق الموظف العام في الدفاع عن مصالحه المهنية عن طريق الاضراب، وبين حاجات المرفق العام في تأمين سيره بانتظام وإطراد.

ثانياً/ أهمية البحث: ان حق الاضراب حق مقيد يخضع لعدد من الشروط والقيود لكي تضمن ممارسته بشكل سليم ولكن في ظل غياب التشريع الذي ينظمه ويضع الشروط اللازمة لممارسته في الدول التي اعترفت به كفرنسا ومصر وعراق، فترك الامر لاجتهاد الفقه والقضاء بوضع العديد من الشروط التي تكفل ممارسته على نحو تحقق المصلحة العامة، فيأتي البحث ليبين موقف التشريعات محل المقارنة من الاجراءات القانونية لممارسة الاضراب الوظيفي.

⁽¹⁾ بحث مستل من مشروع الاطروحة الموسومة بـ (التنظيم القانوني للاضراب الوظيفي -دراسة مقارنة) لطالبة نيطار فاضل محمد بإشراف الاستاذ د. عبدالملك يونس محمد.

ثالثا/ اهداف البحث: تكمن أهداف بحثنا هذا في تسليط الضوء على الضوابط القانونية لممارسة الاضراب الوظيفي من قبل الموظفين خاصة في ظل غياب التنظيم التشريعي للإضراب الوظيفي في العراق والإقليم من حيث شروط ممارسته والقيود الواردة عليه، وذلك للتوفيق بين مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد وممارسة حق الإضراب.

رابعا/ إشكالية البحث: ان موضوع الاضراب يتضمن مشكلة رئيسية تتعلق بكيفية تحقيق التوازن بين سير المرفق العام بانتظام وبين حرية الموظفين في تعبير عن آرائهم للدفاع عن مصالحهم المهنية في حال عدم تنظيم حقهم في الاضراب من قبل المشرع من خلال تحديد شروطه والقيود الواردة عليه.

خامسا/ منهجية البحث: اعتمدنا في بحثنا هذا المنهج الوصفي من خلال شرح الشروط القانونية لممارسة الاضراب الوظيفي، والقيود الواردة عليه، والمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية التي تتضمنه لمعرفة موقف القانون العراقي من هذه الاجراءات ومقارنته بالقانونين الفرنسي والمصري.

سادسا/ خطة البحث: نقوم بتقسيم هذا البحث الى مبحثين، في المبحث الاول سنتطرق الى الشروط القانونية لممارسة الاضراب الوظيفي، وفي المبحث الثاني سنتكلم عن القيود الواردة على الاضراب الوظيفي.

المبحث الاول

الشروط القانونية لممارسة الاضراب الوظيفي

هناك عدة شروط شكلية وموضوعية لممارسة الاضراب التي لا بد من توافرها لكي تتبين حدوده وكيفية ممارسته لتعتبر حق الاضراب مشروعاً. وتلك الشروط يمكن أن تكون تشريعية عن طريق اصدار تشريع يتعلق بموضوع الاضراب، أو تكون تنظيمية تفرضها السلطات الادارية، أو شروط قضائية اجتهدته القضاء الاداري. لذا سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، سنخصص المطلب الاول للشروط الشكلية وفي المطلب الثاني سنتكلم عن الشروط الموضوعية.

المطلب الاول

الشروط الشكلية لممارسة الاضراب

يقصد بالشروط الشكلية لممارسة الاضراب، الشروط المتعلقة بالجانب الشكلي للاضراب ومن هذه الشروط تحديد الجهة المختصة بتنظيم الاضراب، وإستنفاد الوسائل السلمية لحل الخلاف الناشئ بين الادارة والموظفين، اضافة الى إخطار الجهة الادارية قبل الاضراب، الذي سنتكلم عنهما تباعاً من خلال ثلاثة فروع.

الفرع الاول

الجهة المختصة بتنظيم الاضراب

إن الجهة التي اسند اليها تنظيم وعلان الاضراب في المرافق العامة في فرنسا هي النقابة وفق نص المادة (2/2512) من قانون العمل⁽¹⁾. حيث أن الاضراب الذي يقوم به الموظفون دون اللجوء الى منظمات النقابية يعتبر اضراباً غير مشروع. فيما يتعلق بالمصر والعراق على الرغم من عدم صدور تشريع خاص بتنظيم الاضراب في المرافق العامة أو بشكل عام الا انهما سارا على نهج المشرع الفرنسي في المادة (192) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003⁽²⁾ المصري، والمادة (162) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015⁽³⁾ العراقي الذي اسند تنظيم الاضراب الى النقابات العمالية. وفيما يخص الاقليم

⁽¹⁾ الدساتير والقوانين والمراسيم الفرنسية متاحة على الموقع الالكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

⁽²⁾ منشور في الجريدة الرسمية، العدد مكرر في 2003/4/7.

⁽³⁾ منشور في الوقائع العراقية، العدد (4386) في 2015/11/9.

فأنه نص في المادة (1/رابعا) من قانون تنظيم المظاهرات في اقليم كردستان العراق رقم (11) لسنة 2010⁽¹⁾ على إسناد إدارة وتنظيم الإضراب الى اللجنة المنظمة للاضراب.

الفرع الثاني

استنفاد الوسائل السلمية

يقصد بالوسائل السلمية تلك الوسائل التي تستعين بها الأطراف المتنازعة عند بداية نشوء النزاع من أجل حسم الخلاف الناشئ فيما بينهم بصورة مختصرة وسريعة، تجنباً لتعقد المشاكل وأزديادها فيما لو تم اللجوء الى الوسائل الاخرى⁽²⁾. وقد توجد عدة طرق سلمية يمكن اللجوء اليها لحل المنازعات الناشئة بين الادارة والموظفين قبل اللجوء الى الاضراب لكي تستبعد الاثار الناجمة عنه. ومن هذه الوسائل التظلم والمفاوضة الجماعية، الذي سنتكلم عنهما وفق ما يأتي:

اولاً/ التظلم الاداري: يقصد به عدم رضا صاحب المصلحة (الموظف) بتصرف الادارة الذي احدث ضرراً بمركزه القانوني فتقدم اعتراضه الى جهة الادارة بهدف اعادة النظر في تصرفها من اجل تعديله او الغائه او سحبه⁽³⁾ وان التظلم هو إجراء مقصود منه التعبير عن الظلم، يظهره الشخص عند شعوره به⁽⁴⁾

وقد يكون التظلم ولائياً حيث يقدم الى الادارة مصدره التصرف، أو رئاسياً الذي يقدم الى رئيس من صدر منه التصرف، أو لجانياً يقدم الى لجنة إدارية متخصصة، أو أن يكون تظلماً وصائياً الذي لايجوز الإلتجاء اليه الا بناء على نص قانوني الذي يرتبط بنظام اللامركزية الادارية⁽⁵⁾. والاصل في التظلم أنه اختياري، لكنه إستثناء فان المشرع جعله إجبارياً حيث قد يلزم ذي المصلحة بأن يتظلم أمام الادارة أولاً قبل اللجوء الى أي وسيلة اخرى للمطالبة بحقوقهم⁽⁶⁾.

وذكر المشرع الفرنسي أسلوب التظلم الاداري في قانون مدونة العلاقات بين الجمهور والادارة العامة⁽⁷⁾ في المواد (8/412-1/410) وحيث أن التظلم يكون إختيارياً كقاعدة عامة واستثناء يكون إلزامياً⁽⁸⁾. وفي مصر فان المشرع في قانون مجلس الدولة رقم (47) لسنة 1972⁽⁹⁾ نص على التظلم الوجوبي كشرط لقبول الدعوى في نص المادة (12/ب) ونص على

(1) الذي تطبق ايضاً على الاضراب وفق نص المادة (1/ثالثاً) منه.

(2) Law Reform Commission, Alternative Dispute Resolution, Law Reform Commission, Dublin, First published, 2010, p13.

ومحمد سليم محمدامين، عقد الاشغال العامة الداخلي والدولي، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية القانون، جامعة السليمانية، سليمانية، 2008، ص102.

(3) علي محمد الجبالي، المصدر السابق، ص45.

(4) محمد سليمان الاحمد واحسن رابعي، القصد التشريعي من التظلم وجدوى اشتراطه في الدعوى الادارية، بحث منشور في مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، تصدرها جامعة الشارقة، العدد (1)، المجلد (17)، 2020، ص382.

(5) نيكارفاضل محمد، الرقابة القضائية على قرارات فرض الضرائب - دراسة مقارنة -، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون، جامعة صلاح الدين، اربيل، 2014، ص35.

(6) د. سامي جمال الدين، القضاء الاداري الرقابة على أعمال الادارة - دراسة مقارنة -، منشأة المعارف، الاسكندرية، بدون سنة نشر، ص284 ود. ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، الدار الجامعية، بيروت، 1988، ص45.

(7) Code des relations entre le public et l'administration.

(8) Recours gracieux, hiérarchique, obligatoire (Rapo), publié sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2474> du 10/12/2020.

(9) منشور في الجريدة الرسمية، العدد(40) في 1972/10/5.

التظلم الاختياري في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016⁽¹⁾ في المادة (26) ولائحته التنفيذية رقم (1216) لسنة 2017⁽²⁾ في المواد (38، 81).

وفيما يتعلق بالمشروع العراقي فإنه ذكر أسلوب التظلم الإداري (الاعتراض)، حيث نص على التظلم الوجوبي في قانون مجلس الدولة رقم (65) لسنة 1979⁽³⁾ المعدل في المادة (7/ سابعاً/ أ). و في المادة (15/ ثانياً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل⁽⁴⁾. وفي قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل⁽⁵⁾ نص على التظلم الإختياري في المادة (14) منه.

أما في الإقليم أن قانون مجلس شوري لاقليم كردستان رقم (14) لسنة 2008⁽⁶⁾، أُخِذَ بالتظلم الوجوبي وفق المادة (17) منه. ومن الجدير بالذكر أن اللجوء الى التظلم كوسيلة سلمية لحل المنازعات الوظيفية الجماعية⁽⁷⁾، يعطي فرصة للإدارة لحل مشكلاتها مع الموظفين تحقيقاً لأهداف مهمة وجوهرية وداعمة لعمل الإدارة وحسن ظن الموظفين بها ويستبعد الآثار الناجمة عن الاضراب وليس هناك ما يمنع اللجوء الى التظلم - التظلم الاختياري - الذي له آثار ايجابية اذا رأت الإدارة أن المتظلم محق في تظلمه.

ثانياً/ المفاوضة الجماعية: هي عبارة عن حوار ومناقشات تجري بين النقابات المهنية أو ممثل المضربين، وبين الإدارة في سبيل الوصول الى حل مناسب يرضي كلا الطرفين⁽⁸⁾. وقد شجعت إتفاقية علاقات العمل (في الخدمة العامة) رقم (151) لسنة 1978⁽⁹⁾ على اللجوء الى وسيلة المفاوضة الجماعية لحل المنازعات الذي نص في المادة (8) على أن تلتزم تسوية المنازعات الجماعية .. من خلال التفاوض بين الاطراف..).

ونظراً لأهمية الدور الذي تلعبه المفاوضة الجماعية في حل المنازعات الجماعية فإن المشرع الفرنسي قد أوجب الاخذ بها في المادة (2/2512) من قانون العمل الذي نص على أن (... تلتزم الاطراف المعنية بالتفاوض أثناء مدة الإخطار. وأيضاً في المادة (8) من قانون المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين العموميين رقم (634-83) الصادر في 1983/7/13 نص على حق المنظمات النقابية لموظفي الخدمة العامة المشاركة في المفاوضات الجماعية مع السلطات المختصة. وفيما يتعلق بالمشروع المصري فإنه أوجب بالنسبة لعمال القطاع الخاص في المادة (169) من قانون العمل الذي جاء فيه (إذ ثار النزاع وجب على طرفيه أو ممثليهما السعي لتسويته ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية). والمشرع العراقي أيضاً نص على المفاوضة الجماعية في القطاع الخاص في المادة (146/ثانياً) من قانون العمل حيث جاء فيه (تتكون اطراف المفاوضة الجماعية...). وفيما يتعلق بالإقليم فإنه نص على هذا الاسلوب في المادة (5/ ثالثاً) من قانون تنظيم المظاهرات

(1) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (43) مكرر (ا) في 2016/11/1.

(2) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (21) مكرر في 2017/7/27.

(3) منشور في الوقائع العراقية، العدد (2714) في 1979/6/11.

(4) منشور في الوقائع العراقية، العدد (3365) في 1991/6/3.

(5) منشور في الوقائع العراقية، العدد (300) في 1960/6/2.

(6) منشور في وقائع كردستان، العدد (93) في 2008/12/1.

(7) أنظر: محمد سليمان الاحمد وأحسن رابحي ، المصدر السابق، ص396.

(8) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب (في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية)، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2009، ص140.

(9) اعتمد هذه الاتفاقية من قبل منظمة العمل الدولية في (1978/6/27) في دورتها الرابعة والستين، ودخلت حيز النفاذ في (1981/2/25).

الذي جاء فيه ان على الجهات المعنية الاجتماع مع اللجنة المنظمة للاضراب لإيجاد الحلول المناسبة لها خلال فترة زمنية مناسبة بعد أخذ مطالب المتظاهرين (المضربين).

وفيما يتعلق بالقطاع العام في مصر والعراق، بما ان ليس هناك تشريع ينظم الاضراب نرى بانه لا يوجد ما يمنع من تطبيق المفاوضة الجماعية في مجال منازعات القطاع العام قبل اللجوء الى الاضراب، وذلك على الرغم من ان المنازعة الادارية تحكمها قواعد القانون العام وأحكامه التي تختلف عن قواعد القانون الخاص الا ان ذلك لا يعني عدم تطبيق قواعد القانون الخاص متى كانت متلائمة مع منازعات القانون العام. وندعوا المشرع العراقي في حال صدور تشريع خاص بتنظيم الاضراب أن ينص على هذه الوسيلة لحل النزاعات الجماعية اختياريًا لتفادي الآثار الناجمة عن الاضراب. ونرى بأن لا مانع من اللجوء الى هذه الوسائل قبل ممارسة الاضراب كوسيلة سلمية لان الاصل في الاشياء الإباحة، كما نؤيد اللجوء الى الوسائل السلمية من خلال اصدار تشريع خاص بهذه الوسائل السلمية عن طريق مؤسسات مستقلة ومتخصصة في العراق والإقليم، وأن تتبين فيه امكانية استخدام هذه الوسائل في جميع المنازعات. وخلاصة لما سبق فان على النقابات المهنية قبل اعلان الاضراب وتنظيمه ان تتأكد من استنفاد الطرق السلمية في حالة اللجوء الاطراف المتنازعة الى هذه الوسائل وهذا ما يتفق مع طبيعة الاضراب السلمي.

الفرع الثالث

الاطار⁽¹⁾

يقصد بالاطار في مجال الاضراب إبلاغ أو اعلام الموظفين - او من يمثلهم - الادارة العامة المعنية بالوقت الذي ينوي الموظفين التوقف عن العمل حتى يمكنها إتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة هذا التوقف⁽²⁾. أو أنه خطاب موجه من الموظفين - أو من يمثلهم - الى الادارة بقيامهم بالتوقف عن العمل لاستجابة لمطالبهم المهنية قبل اعلان الاضراب⁽³⁾. وقد أوجب المشرع الفرنسي في المادة (2/2512) من قانون العمل، أما فيما يتعلق بالتشريع المصري و كذلك العراقي، فإنه لا يوجد نص تشريعي يلزم الموظفين بضرورة الإخطار قبل التوقف عن العمل في المرافق العامة، أما فيما يتعلق بالقطاع الخاص فأوجب المشرع المصري في المادة (192) من قانون العمل، والمشرع العراقي في المادة (162/ثانيا) من قانون العمل. وفي الإقليم فإن المشرع لا يتبع نظام الاخطار، الذي لا تملك الادارة حق الرفض أو الاعتراض تجاه النشاط الذي استوجب الاخطار⁽⁴⁾، بل أنه حسب المادة (3/ثانيا)⁽⁵⁾ من قانون تنظيم المظاهرات يتبع نظام الترخيص (الاجازة) الذي يقصد به الاذن الذي يمنح من قبل السلطة المختصة في حكومة الإقليم الى الافراد للسماح لهم بممارسة نشاط معين، وتتدخل الجهة المعنية في وضع القيود لممارسة هذا النشاط بواسطة الرخصة (الاجازة) ، وكما يقصد بنظام الترخيص عدم القيام بالاضراب الا بعد الحصول على موافقة الجهة الادارية المختصة⁽⁶⁾. وفيما يتعلق بأحكام الاخطار سنبين الجهة التي تلتزم بالاطار وطبيعته شكله والمدة القانونية المسبقة للاضراب ومضمونه في التشريعات المقارنة كالآتي:

اولا/ الجهة التي تلتزم بالاطار : أن الجهة التي تلتزم بالاطار في فرنسا هي النقابة التمثيلية الذي تناط بها مهمة اعلان وتنظيم الاضراب وفق المادة (2/2512) من قانون العمل. وفي مصر وفقا للمادة (192) من قانون العمل فان هذه الجهة

⁽¹⁾ الذي يقابله الاخطار كما فعل المشرع العراقي حيث يستخدم كلمة الاخطار كمترادف لكلمة الاخطار في المادة (162/ثانيا) من قانون العمل.

⁽²⁾ مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال واثاره، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013، ص152.

⁽³⁾ نيطار فاضل محمد، المصدر السابق، ص95.

⁽⁴⁾ د. رفعت عبيد السيد، حرية التظاهر وانعكاس طبيعتها على التنظيم القانوني، الطبعة الأولى، دار الكتب المصرية، القاهرة، 2011، ص19.

⁽⁵⁾ الذي جاء فيه (لايجوز تنظيم الاضراب الا بعد تقديم الطلب الى الوزير او رئيس الوحدة الادارية واستحصال الموافقة التحريرية).

⁽⁶⁾ مجيد عزيز محمد، القيود الواردة على حرية الراي والتعبير، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2016، ص110.

هي اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس ادارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - أو للنقابة العامة المعنية في حالة عدم وجود اللجنة النقابية. وفي العراق فان الجهة التي تلتزم بالاخطار هي المنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي وفقا للمادة (162/ثانيا) من قانون العمل. وفي الاقليم وفقا للمادة (4/اولا) من قانون تنظيم المظاهرات فان الجهة التي تلتزم بتقديم طلب - الرخصة لتنظيم الاضراب هو اللجنة المنظمة للاضراب، وقد اعطي صلاحية اجازة الاضراب للوزير اذا كانت على مستوى الاقليم، ولرئيس الوحدة الادارية اذا كان ضمن وحدته الادارية وفق نص المادة (3/اولا/2،1) من قانون تنظيم المظاهرات.

ثانيا /طبيعة الاخطار: لما كان الاخطار هو التزام يقع على عاتق الجهة التي تختص بتنظيم وعلان الاضراب ويترتب على عدم القيام به عدم مشروعية الاضراب واثارة المسؤولية على الموظف - العامل - والجهة التي تلتزم بها حسب المادة (4/2512) من قانون العمل الفرنسي والمادة (9/69) من قانون العمل المصري والمادة (163/ثانيا) من قانون العمل العراقي وفق المفهوم المخالف لنص هذه المادة. وفي الاقليم فان المشرع نص على جزاء مخالفة استحصال الموافقة التحريرية على تنظيم الاضراب حسب المادة (10) من قانون تنظيم المظاهرات.

ثالثا/ شكل الاخطار: فيما يخص بشكل الاخطار فإنه يستلزم ان يكون كتابيا حسب ماجاء في المادة (1/2512) في قانون العمل الفرنسي الذي نستنتج من عبارة (... ويجب ارسال الاشعار ...) والمادة (192) من قانون العمل المصري الذي أوجب ان يكون كتابيا وان يتم في شكل خطاب مسجل بعلم الوصول، والمادة (162/ثانيا) من قانون العمل العراقي وايضا في المادة (3/ ثانيا، وثالث) من قانون تنظيم المظاهرات في الاقليم

رابعا/ المدة القانونية السابقة للاضراب: يشترط ان تكون هناك مهلة قانونية بين الاخطار والقيام بالاضراب لمنع الاضراب المفاجئ واتاحة الفرصة للإدارة المعنية باتخاذ مايلزم من احتياطات لمواجهة اثار الاضراب وضمان الدخول في مفاوضات قبل حدوث الاضراب المراد القيام به. وان هذه المدة هي (5) ايام في فرنسا حسب المادة (2/2512) من قانون العمل. وفي مصر فإنه (10) ايام على الاقل وفق المادة (192) من قانون العمل. وفي العراق فإن هذه المدة هي (7) ايام في الاقل حسب المادة (162/ثانيا) من قانون العمل. وفي الاقليم فإن هذه المدة هي (48) ساعة على الاقل وفق المادة (4/ اولا) من قانون تنظيم المظاهرات. بمعنى انه يجوز ان تكون مدة ارسال الاخطار قبل بدء الاضراب اكثر من ذلك لكن لايجوز اقل من ذلك.

خامسا/ مضمون الاخطار: يجب ان يتضمن الاخطار بيانات محددة، منها ان المشرع الفرنسي يستلزم ان تتضمن الاخطار اسباب اللجوء الى الاضراب، ومكان وزمان وقوعه ومدته سواء كانت محدودة أم غير محدودة في المادة (2/2512) من قانون العمل. اما في مصر والعراق فإنه يجب ان تتضمن الاخطار الاسباب الدافعة للاضراب والمدة الزمنية المحددة له وفق نص المادة (192) من قانون العمل المصري والمادة (162/ثالثا) من قانون العمل العراقي. وفي الاقليم يشترط ان يتضمن طلب الاجازة اسماء وعناوين وتواقيع اعضاء اللجنة المشرفة على تنظيم الاضراب وبيان الغاية منه وتحديد مساره والزمان والمكان المحددين له حسب المادة (4/ثانيا) من قانون تنظيم المظاهرات.

فان ذكر هذه البيانات في الاخطار له ايجابيات عديدة، فهو من خلاله يمكن ان يحدد نطاق المفاوضة الجماعية بين الموظفين والإدارة المعنية حيث ان تحديد اسباب الاضراب يزيد من فرص الوصول الى الحلول السلمية وايضا يؤدي لمشروعية وعدم مشروعية الاضراب بحسب طبيعة المطالب المهنية التي يريد الموظفين تحقيقها. كما ان تحديد مدة الاضراب بمدة معينة أو بمدة غير محددة يساعد الإدارة على اتخاذ الاجراءات اللازمة لحسن سير المرفق العام وتوفير الحد الأدنى للخدمة في المرفق العام اثناء الاضراب⁽¹⁾. وكما يجب ان تكون المطالب المهنية التي يتضمنها الاخطار يجب ان

(1) د. ايمن محمد ابو حمزة الاطار القانوني لممارسة الاضراب في المرفق العامة - دراسة مقارنة -، دار النهضة العربية، القاهرة،

تكون مشروعة ومعقولة ومبررة، حيث اذا كانت تلك المطالب تجاوز امكانيات الجهة الادارية للمرفق او كانت غير متناسبة مع الظروف المالية أو الاقتصادية أو الفنية للمرفق فانها لا تصلح ان تكون سببا للاضراب⁽¹⁾.

المطلب الثاني

الشروط الموضوعية لممارسة الاضراب

يقصد بالشروط الموضوعية لممارسة الاضراب الشروط المتعلقة بالجانب الموضوعي للاضراب ومن هذه الشروط مايتعلق بهدف الاضراب وشرط عدم اخلال الاضراب بالنظام العام وعدم التعسف في استعمال هذا الحق الذي سنتكلم عنها في ثلاثة فروع تباعا.

الفرع الاول

الشرط المتعلق بهدف الاضراب (تحقيق المطالب المهنية)

بما ان الاضراب هو التوقف عن العمل لتحقيق مطالب مهنية التي سبق للادارة رفضها من قبل. فيجب ان يكون الهدف من الاضراب هو الدفاع عن مطالب ومصالح وحقوق مهنية لكي يكون مشروعاً⁽²⁾. ثم لا يوجد الحق في الاضراب الا في سبيل دعم احد المطالب المهنية التي تعني بالدفاع عن الموقف القانوني للموظفين وظروف عملهم ورواتبهم وتحسين كل ذلك⁽³⁾.

فان المشرع الفرنسي على الرغم من انه في المادة (2/2512) من قانون العمل اوجب على النقابات توضيح اسباب اللجوء الى الاضراب في الاخطار، فانه لم يوضح صيغة الاسباب التي يمكن ان ترد في هذا الاخطار، مما يعني ان الاضراب يكون مشروعاً ايا كان سببه ولو كان سياسياً. ولكن القضاء الفرنسي قد استقر على عدم مشروعية الاضراب السياسي البحث⁽⁴⁾. وهذا ما اكدته قرارات المجلس الدستوري ومجلس الدولة الفرنسي⁽⁵⁾. فقد اقر المجلس الدستوري على ان الاضراب هو وسيلة للدفاع عن المصالح المهنية في قرار رقم (105-79) الصادر في 1979/7/25⁽⁶⁾. وهذا هو اتجاه مجلس الدولة منها حكمه بعدم مشروعية الاضراب السياسي البحث في 1955/2/18⁽⁷⁾. يلاحظ ان الموقف القضاء المتشدد تجاه الاضرابات السياسية البحثة هو بمثابة ضمان هامة للمرافق العامة والمتفعين بها لكي لا يصبح الاضراب اداة للابتزاز السياسي.

اما فيما يتعلق بالاضراب السياسي المختلط - الذي يتضمن المطالب المهنية والسياسية - قد يكون من الصعب التمييز بين الاهداف المهنية والسياسية فيه. فان مجلس الدولة اعتبر ان اي اضراب يكون له طابع مهني الا اذا اثبتت جهة الادارة خلاف ذلك حيث اكد على ذلك حكمه الصادر في 1955/2/18 المذكور سابقاً⁽⁸⁾.

(1) د. مصطفى احمد ابو عمرو، المصدر السابق، 193.

(2) رمضان عبدالله صابر، المصدر السابق، ص 87.

(3) Chapus.R, Droit administrative général, Tome1, Montchrestien, 15e Edition, 2001, p261.

(4) د. عبد الباسط عبد المحسن، المصدر السابق، ص 480.

(5) سعيد علي غافل، الاضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2015، ص 36.

(6) D.C. n° 79-105 du 25 juillet 1979. Putlié Surelesite :

<https://www.conseil-comstitutionnel.fr/decision/1979/79105DC.htm> du 15/8/2020.

(7) نقلا عن : د. علي عبدالفتاح خليل، حرية الممارسة السياسية للموظف العام (قيود وضمانات)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 486.

(8) د. رشا خليل عبد، المصدر السابق، ص 185.

وفيما يتعلق بمصر فان المشرع في المادة (192) من قانون العمل اكد على ان يكون الهدف من الاضراب تحقيق المطالب المهنية والاقتصادية والاجتماعية. كما اكد على ذلك المحكمة الادارية العليا في حكمها رقم (27047) الصادر في 2017/6/17⁽¹⁾.

وايضا في العراق فان المشرع في نص المادة (162/ اولاً) من قانون العمل اكد على ان يكون الهدف من الاضراب تحقيق المطالب المهنية والاقتصادية والاجتماعية. وفي الاقليم فان المشرع في قانون تنظيم المظاهرات رقم (11) لسنة 2010 اوجب على اللجنة توضيح الغاية من اللجوء الى الاضراب في الطلب وفق المادة (4/ثانياً)، الا انه لم يوضح صيغة الاسباب التي يمكن ان ترد في هذا الطلب. ومع ذلك ليس هناك نص قانوني يمنع الاضراب السياسي في عراق ومصر. ونرى بما ان الاضراب هو وسيلة للتعبير عن الراي فيجب ان ينظر اليه دائماً على ان الهدف منه هو تحقيق مطالب مهنية لصعوبة التمييز بين مطالب مهنية و مطالب سياسية، لانه هناك صلة وثيقة بين الاعتبارات السياسية والاعتبارات المهنية التي تكون دافع وراء الاضراب لان مطالب الموظفين ومصالحهم تقوم في الواقع اما على المطالبة بدفع الراتب في موعدها أو رفع نسبتها او تحسين الازواضع الاجتماعية والاقتصادية التي بطبيعتها مطالب مهنية، الا ان مردودها على الحكومة عادة يأخذ طابعا سياسيا.

الفرع الثاني

عدم الاخلال بالنظام العام

قلنا ان حق الاضراب حق مقيد شأنه شأن سائر الحقوق الاخرى يجب ان يمارس في حدود النظام العام، حيث يجب ان لا يخل بالنظام العام⁽²⁾. بمعنى ان تصرفات الافراد بصفة عامة يجب ان تتم في نطاق النظام العام وان عدم الالتزام بذلك يحيل هذه التصرفات الى اعمال غير مشروعة تترتب عليها مجازاة المسؤولين عن هذه التصرفات⁽³⁾. ويقصد بالنظام العام انعدام الفوضى والقلق وهو مجموعة مصالح عليا المشتركة لمجتمع ما في زمن معين يتفق الجميع على ضرورة سلامتها⁽⁴⁾. فان الفقه اختلف حول مدلول النظام العام. فان جانب من الفقه يرى بان مدلول النظام العام يقتصر على اعمال الدولة التشريعية والتنفيذية والقضائية (النظام المادي الملموس)⁽⁵⁾. اما جانب اخر يذهب الى ان مدلول النظام العام يشمل ضرورات الحياة الاجتماعية (المفهوم المادي والاخلاقي)⁽⁶⁾.

وفيما يتعلق بالاضراب يجب ان لا يخالف النظام العام بكافة عناصره. وعلى الرغم من ان المشرع الفرنسي لم يشترط هذا الشرط في المادة (2512) من قانون العمل، الا ان القضاء الفرنسي يشترط ان لا يخالف النظام العام، منها حكم مجلس الدولة الذي اصدره في قضية (ديهان) في 1950/7/7 الذي جاء فيه (.. ليس هناك شك في ان النظام العام يتطلب تقييد حق الاضراب للموظفين العموميين). وايضا في قضية (ÉDF) رقم (329570) الصادر في 2013/4/12⁽⁷⁾ الذي اكد على ان في غياب التشريع العام لا يمكن ان يترتب على الاعتراف بالحق في الاضراب استبعاد القيود المفروضة على الحق وذلك لتجنب اساءة استعماله او مخالف لاحتياجات النظام العام.

⁽¹⁾ منشور على الموقع الالكتروني: <https://qadaya.net/?p=8041> في 2019/7/23.

⁽²⁾ مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص164.

⁽³⁾ عبدالباقي البكري ود. زهير البشير، المدخل لدراسة القانون، بيت الحكمة، بغداد، 1989، ص213.

⁽⁴⁾ د. ماهر صالح علوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري -دراسة مقارنة-، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1996، ص76.

⁽⁵⁾ د. علي خنجر شطناوي، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص360.

⁽⁶⁾ د. عبدالرحمن عباس، مفهوم النظام العام واثره في القانون العام والخاص، منشور على الموقع الالكتروني :

<https://www.alsharqpaper.com/news.php?action=view&id=16127> في 2020 /12/23.

⁽⁷⁾ C.E. n°(329570) du 12 avril 2013. Publié sure le site:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000027300296> du 15/8/2020.

أما المشرع المصري فإنه لم ينص على هذا بصورة صريحة في قانون العمل، الا انه اشار اليه بصورة ضمنية الذي يمكن ان تستنتج ذلك في نص المادة (194) منه الذي جاء فيه (يحظر الاضراب أو الدعوة اليه ... التي يترتب على التوقف العمل فيها الاخلال بالامن القومي أو بالخدمات الاساسية التي تقدمها للمواطنين) حيث ان الامن القومي هو عنصر من عناصر النظام العام كما ان عدم توافر الخدمات الاساسية في المجتمع يؤدي الى خلل في النظام العام في المجتمع. كما اكد الجمعية العمومية لمجلس الدولة على ذلك في الفتوى رقم (895) الصادر في 2012/12/9⁽¹⁾.

وايضا في العراق فان المشرع سار على نهج المشرع المصري في نص المادة (162/سابعا) الذي جاء فيه (لا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الاضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة أو سلامة أو الصحة العامة لجميع السكان أو بعضهم)، فان هذه الامور التي ينص عليها المشرع هي من عناصر النظام العام.

وفي ظل غياب التنظيم التشريعي للاضراب في المرفق العامة في كل من مصر وعراق يمكن للسلطة التنفيذية فيهما بما لها من سلطات ان تقوم باصدار نظام أو تعليمات تنظم بموجبه كيفية ممارسة الاضراب. ونطالب ان يأخذ المشرع العراقي بهذا الشرط عند وضع القواعد المنظمة لممارسة الاضراب بوصفه شرطا موضوعيا لهذا الحق الذي يعد وسيلة من وسائل التعبير عن الرأي وفق احكام المادة (38) من دستور سنة 2005 الذي تضمن على ان تكفل الدولة بما لا يخل بالنظام العام والاداب حرية التعبير عن الراي بكل الوسائل، على ان لا يؤدي ذلك المساس بجوهر الحق وفق نص المادة (56) من هذا الدستور الذي نص على ان (لا يكون تقييد ممارسة اي من الحقوق والحريات الواردة في هذا الدستور أو تحديدها الا بقانون أو بناء عليه، على ان لا يمس ذلك التقييد وجوه الحق أو الحرية).

وفيما يتعلق باقليم كردستان فان المشرع في قانون تنظيم المظاهرات قد اعطى للوزير أو رئيس الوحدة الادارية حق رفض طلب الاضراب اذا تأكد له بانه سوف يخل بالنظام العام وفق المادة (3/ثالثا). كما نص على قيام المسؤولية للمتسببين بأخلال بالنظام العام اثناء الاضراب وفق المادة (9) منه.

الفرع الثالث

عدم التعسف في استعمال الحق

لا يجوز ان يمارس اي حق بطريقة تعسفية ومن بينها الحق في الاضراب. ويقصد بالتعسف في استعمال الحق هو الانحراف بالحق عن غايته أو استعماله على وجه غير مشروع. أو هو استخدام الحق المشروع على وجه غير مشروع⁽²⁾. وان التعسف في استخدام الحق يعد تعطيلًا والغاء لذات الحق، حيث أنه لا يكفي لممارسة الحق في الاضراب ضمن نطاقه القانوني المقرر له لكي يكون استعماله للحق مشروعًا، بل يجب عليه ان لا يضر بالغير في استعماله، وان لا يهدف تحقيق مصلحة غير مشروعة. واذا لم يكن كذلك فان فعله هذا لا يكون مباحا حتى ولو التزم حدود الحق⁽³⁾. وذلك بالنظر الى ان القانون انما يقرر الحقوق لاستهداف اغراض معينة فلا يعرف القانون حقوقا مجردا عن الغاية، فلا يجوز لصاحب الحقوق ان يتعسف في استعمالها لان التعسف ينحرف بالحق عن الغاية المقررة له، فلا يكون هذا التعسف جديرا باعتراف القانون ولا بحمايته⁽⁴⁾.

ففي فرنسا على الرغم من ان المشرع لم يشترط هذا في المادة (2512) من قانون العمل، الا ان هناك احكام لمجلس الدولة تشترط الا يساء استخدام هذا الحق، منها حكمه رقم (329570) الصادر في 2003/4/12. وحكمه رقم (333262) الصادر في 2010/6/11 الذي سبق ذكرهما. وقد حددت السوابق القضائية عدة معايير لتحديد متى يمكن اعتبار استخدام

⁽¹⁾ منشور على الموقع الالكتروني: <https://alamiria.laa-eg.com/ETash/Fatawa> في 2020/8/25.

⁽²⁾ ليندا حامد ملكاوي، التعسف في استعمال حق الولاية دراسات على المرأة بمنعها من العمل وفق التشريعات الاردنية، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، تصدرها الجامعة الاردنية، العدد (1)، المجلد (40)، 2013، ص142.

⁽³⁾ د. سعيد علي غافل، المصدر السابق، ص178.

⁽⁴⁾ د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام -، الطبعة الخامسة، بدون ناشر ومكان نشر، 1982، ص177.

حق ما تعسفا في استعماله ومنها، المعيار الموضوعي فيما يتعلق باستخدام الحق بشكل يتعارض مع الهدف الذي يسعى اليه الحق كأن يستخدم الموظف الاضراب لتحقيق اهداف السياسية. أو المعيار الشخصي المتمثل باستخدام الحق بقصد اضرار بالغير⁽¹⁾.

وفي مصر فان المشرع قد حدد حالات التعسف في استعمال الحق في المادة (5) من قانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948⁽²⁾ وهي اذا لم يقصد بهذا الاستعمال سوى الاضرار بالغير او اذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال تحقيقها قليلة الاهمية بحيث لاتتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها، او اذا كانت المصالح التي ترمي هذا الاستعمال الى تحقيقها غير مشروعة. وأكدت المحكمة الادارية العليا في حكمه رقم (27047) الصادر في 2017/6/17 الذي سبق ذكره على وجوب عدم تعسف في استعمال الحق في الاضراب.

وايضا في العراق فان المشرع في المادة (7) من قانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 المعدل⁽³⁾. حدد حالات التعسف في استعمال الحق وهي اضرار بالغير، وعدم تناسب المصالح التي ترمي هذا الاستعمال الى تحقيقها مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها حيث ان هذه المصالح قليلة الاهمية، أو أنها مصالح غير مشروعة. فيتحقق التعسف في استعمال الحق في الاضراب اذا كان نية المضرين الاضرار بالمرفق العام او اذا كانت مصالح المضرين قليلة الاهمية بالنسبة للضرر الذي يلحق بالمرفق العام او انها مصالح غير مشروعة، كما جاء في المادة (162/ثامنا) من قانون العمل ان (ليجوز للعمال المضرين .. احداث الضرر بالممتلكات).

اما المشرع في الكوردستاني فقد نص في المادة (9) من قانون تنظيم المظاهرات على ان (اذا وقع اثناء الاضراب اضرار بالغير او بالاموال العامة او الخاصة او خرجت الاضراب عن اهدافها وغاياتها المحددة يتحمل المتسببون مسؤولية... وتتخذ الاجراءات القانونية بحقهم وفق القوانين النافذة).

المبحث الثاني

القيود الواردة على الاضراب

ويقصد بالقيود تلك الاستثناءات التي ترد على حق الاضراب ويحظر ممارستها⁽⁴⁾. لقد تعددت القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب الذي قد تكمن في حظر بعض صور الاضراب، وفي حظر الاضراب في بعض المرافق العامة أو على فئات معينة نظرا لأهمية الوظائف الذي يشغلونها اضافة الى قيد توفير الحد الادنى من الخدمة الذي يفرض على الاضراب لتجنب اساءة استخدام هذا الحق او التعارض مع مقتضيات النظام العام ومبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد. وحيث ان الاضراب يعد الوسيلة الاخيرة الذي يجب ان يلجأ اليه الموظف بعد استنفاد الطرق السلمية الاخرى كالتظلم والمفاوضة والتوفيق والوساطة فإنه يحظر اللجوء اليه قبل استنفاد هذه الطرق السلمية او من خلالها. وقد تفرض هذه القيود بنصوص تشريعية او بتدخل الحكومة - السلطة المسؤولة عن ادارة المرافق العامة - تحت رقابة القضاء. وعلى ضوء ذلك سنقسم هذا المطلب الى اربعة مطالب، ففي المطلب الاول نتناول حظر صور معينة من الاضراب ونخصص المطلب الثاني لبيان حظر ممارسة الاضراب في بعض المرافق العامة (على بعض فئات من الموظفين) وتوفير الحد الادنى من الخدمة فيها، وسنتطرق في المطلب الثالث لتبيان حظر الاضراب في مراحل معينة قبل استنفاد الطرق السلمية أو من خلالها.

(1) Aurélien Bamde, Théorie de l'abus de droit de propriété, Publié sure le site:

<https://aurelienbamde.com/2020/03/26/theorie-de-labus-de-droit-de-propriete> du20/8/2020.

(2) منشور في الوقائع المصرية، العدد (108) مكرر في 1948/7/29.

(3) منشور في الوقائع العراقية العدد (3015) في 1951/9/8.

(4) مجيد عزيز حمد، المصدر السابق، ص16.

المطلب الاول

حظر بعض صور من الاضراب

ان الاقرار بحق الاضراب لايعني ان يكون هذا الحق عاما وشاملا، بل هناك بعض صور من الاضراب يحظر اللجوء اليه لدوافع معينة ووصف بعدم المشروعية ويبرر مساءلة الموظف لان الحق في الاضراب تقابله حقوق ليست اقل اهمية منه كأستمرار المرفق العام وحماية المتعاملين مع المرافق العامة، والحفاظ على النظام العام، في حين أجازت أنواع اخرى من الاضراب في حدود النظام العام وعدم تعسف في استعمال الحق. ومن صور الاضراب غير المشروع الذي يحظر اللجوء اليها، الاضراب الفوضوي، والاضراب المفاجئ والاضراب الدوري-التناوبي، والاضراب غير السلمي سنتكلم عن كل منها:

الفرع الاول

الاضراب الفوضوي

الذي يقصد به قيام الموظفين بالاضراب وتنظيمه بدون علم وتدخل الجهة المختصة وفقا للقانون حيث يشترط تنظيم الاضراب من قبل النقابات التمثيلية وفق المادة (2/2512) من قانون العمل الفرنسي، ومن قبل منظمات النقابية أو النقابة العامة في حال عدم وجود اللجنة النقابية وفق المادة (192) من قانون العمل المصري، ومن قبل المنظمة النقابية أو ممثل العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي وفق المادة (162/اولا) من قانون العمل العراقي، ومن قبل اللجنة المنظمة للاضراب حسب المادة (1/رابعا) من قانون تنظيم المظاهرات لاقليم كردستان - العراق. وان حظر الاضراب الفوضوي نتيجة منطوية لشرط تنظيم الاضراب من قبل الجهة المختصة.

الفرع الثاني

الاضراب المفاجئ

هو الاضراب الذي يقوم الموظفين باعلانه وتنظيمه بدون اخطار او ترخيص من الجهة المعنية. والاضراب المفاجئ يعد خرقا للقانون وفق المادة (2/2512) من قانون العمل الفرنسي والمادة (192) من قانون العمل المصري والمادة (162/ثانيا) من قانون العمل العراقي والمادة (3/ثانيا) من قانون تنظيم المظاهرات في الاقليم. ويعد الاخطار أو الترخيص ضمانا هامة لحماية المصلحة العامة من الاضراب المفاجئ الذي قد لا يعطي الفرصة للسلطة الادارية اتخاذ الاحتياطات والقيام بالاجراءات اللازمة والضرورية لضمان سير المرفق العام. ويشل المرافق العامة عن اداء دورها ويشير الفوضي. وان اللجوء الى الاضراب قبل الاخطار أو الترخيص يؤدي الى عدم مشروعية الاضراب.

الفرع الثالث

الاضراب الدوري (التناوبي)

ويقصد به قيام فئة من الموظفين بالتوقف عن العمل لمدة معينة مع استمرار الموظفين الاخرين في العمل، ثم تليها فئة اخرى بعد استعادة الفئة الأولى عملها للمحافظة على استقرارية الاضراب. وان هذه صورة من الاضراب تؤدي الى ارباك سير العمل في المرافق العامة⁽¹⁾. الذي يحظر اللجوء اليها حسب المادة (3/2512) من قانون العمل الفرنسي. اما المشرع المصري وكذلك العراقي لم يحظرا هذه صورة من الاضراب في قانون العمل و في الاقليم ايضا فأن المشرع لم يحظر الاضراب الدوري في قانون تنظيم المظاهرات. وندعوا المشرع في العراق والاقليم بحظر هذا النوع من الاضراب لما له من آثار سيئة على سير المرفق العام عند اصدارهما للقانون المنظم لممارسة الاضراب.

(1) د. عبدالباسط عبد المحسن، المصدر السابق، ص123.

الفرع الرابع

الاضراب غير السلمي

يقصد بالاضراب غير السلمي الاضراب مع احتلال مكان العمل او أن يستخدم فيه القوة، أو أن يحدث الضرر بالمؤسسات، أو الممتلكات أو يؤدي الى تخريب اموال الدولة، أو الاخلال بالنظام العام. ويجب ان يكون الاضراب سلميا والهدف من ذلك هو المحافظة على الامن والاستقرار والمصالح العامة في الدولة. حيث أنه اذا كان قد صاحب الاضراب منع غير المضربين من اداء العمل المكلفين به او ارتكاب بعض سلوك مما يقع تحت طائلة التجريم.

وقد يحظر الاضراب غير السلمي لانه يترتب عليه الاعتداء على حق الغير المضربين في العمل، كما يضر بمصالح المواطنين المنتفعين بخدمات المرفق العام. فقد اقر مجلس الدولة الفرنسي في حكم رقم (65509) الصادر في 1966/2/11⁽¹⁾، بعدم مشروعية استخدام الاماكن الادارية لاغراض لا تتفق مع احتياجات العمل بالمرافق العامة المخصصة لها هذه الاماكن.

والمشرع المصري اكد على سلمية الاضراب وفقا للمادة (192) من قانون العمل الذي نص على ان (للعامل حق الاضراب السلمي...). وايضا حكم المحكمة الادارية العليا رقم (22314) لسنة 59 ق.ع الصادر في 2016/3/12⁽²⁾، الذي جاء فيه (ان الاضراب الذي اقره المشرع هو الاضراب السلمي الذي يلجأ اليه...).

وايضا المشرع العراقي في المادة (162/اولا) من قانون العمل نص على ان (... اللجوء الى الاضراب السلمي لغرض الدفاع عن المصالح...)، وكذلك في الاقليم فان المشرع قد عرف الاضراب في المادة (1/ثالثا) من قانون تنظيم المظاهرات بنصها ان (المظاهرة : جمع منظم او شبه منظم من الناس تسير بشكل سلمي وتشمل (التجمع العام لغرض التظاهر، الاضراب، الاعتصام)).

المطلب الثاني

حظر الاضراب في بعض المرافق العامة وتوفير الحد الادنى من الخدمة فيها

للتوفيق بين الحق في ممارسة الاضراب وبين مبدأ استمرار المرفق العام، فان المشرع امامه وسيلتين وهما حظر الاضراب في المرافق العامة وتوفير الحد الادنى من الخدمة في المرفق العام الذي ستتكلر عنهما في فرعين مستقلين.

الفرع الاول

حظر الاضراب في بعض المرافق العامة (بعض فئات الموظفين)

ان للمرافق العامة العديد من الانواع فمن هذه المرافق ما هو استراتيجي والحيوي يتعلق بمصالح اساسية للمواطنين او المصالح العليا للدولة. ونظرا لاهمية النشاط الذي تمارسه هذه المرافق العامة، فأن العديد من التشريعات حظر أو تقيّد الاضراب في هذه المرافق للحفاظ على حياة ومصالح المواطنين وضمان الحفاظ على النظام العام واستمرارية الخدمات في المرافق العامة، التي يشكل انقطاعها خطر على الحياة وامن وسلامة المواطنين والاقتصاد الوطني⁽³⁾. حيث يقوم المشرع من خلال التشريعات الوطنية بتحديد المؤسسات الاستراتيجية التي لا يسمح بالاضراب فيها، ومن هذه المؤسسات الوحدات العسكرية والشرطة والدفاع المدني والمستشفيات والمراكز الطبية، و بينما ترى تشريعات اخرى ضرورة الحظر في المؤسسات الاستراتيجية مثل الجيش والشرطة والقضاء فقط، وما عدا ذلك فإنه يكفي بشأنها توفير

⁽¹⁾ C.E. n°(65509) du 11 fevrier 1966. Publié sure le site:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007636992/du16/8/2020>.

⁽²⁾ الذي اشار اليه ضمن قرار المحكمة الادارية العليا رقم (27047) لسنة 61 ق.ع الصادر في 2017/6/17 الذي سبق ذكره.

⁽³⁾ Edlira Khava, The Right to Strike Struck Down?(A Global Survey of Recent Trends), p7, posted on the site,

<https://library.fes.de/pdf-files/iez/12737.pdf> at 4/12/2020.

الحد الأدنى من الخدمة⁽¹⁾، وذلك لكون الاصل تمتع جميع الموظفين بهذا الحق وان الاستثناء هو تقييده الذي يجب ان يكون التقييد في اضيق الحدود.

ففي فرنسا حظر الاضراب على بعض الموظفين في مجموعة مرافق عامة بموجب نص تشريعي وهي:

1- مرفق الشرطة حسب المادة (2) من قانون رقم (48-1504) الصادر في 1948/9/28 المتعلق بالوضع الخاص لافراد الشرطة.

2- مصلحة السجون (الموظفون في الادارات الخارجية التابعة لادارة السجون) حسب المادة (3) من المرسوم رقم (58-696) الصادر في 1958/8/6 المتعلق بالوضع الخاص لموظفي الخدمة المدنية في الخدمات اللامركزية في ادارة السجون.

3- القضاة حسب المادة (10) من الامر رقم (58-1270) الصادر في 1958/12/22 المتعلق بمركز القضاء.

4- قسم شؤون الاتصالات الداخلية (موظفوا ادارة الاتصالات بوزارة الداخلية) بموجب المادة (14) من قانون رقم (68-695) الصادر في 1968/7/31.

5- مرفق العسكري: قد يحظر على العسكريين ممارسة الاضراب وفق المادة (4-4121) من قانون الدفاع. ونرى بان المشرع الفرنسي احسن صنعا حين منع اللجوء الى الاضراب في هذه المرافق، الذي يترتب على التوقف العمل فيها خلل كبير في النظام العام للدولة.

وفي مصر فأن المشرع في نص المادة (194) من قانون العمل حظر الاضراب او الدعوة اليه في المنشآت الاستراتيجية او الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الاخلال بالامن القومي او الخدمات الاساسية التي تقدمها للمواطنين. واعطى المشرع صلاحية مطلقة لرئيس مجلس الوزراء باصدار قرار بتحديد هذه المنشآت. وبناء على ذلك صدر مجلس الوزراء القرار رقم (185) لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت الحيوية او الاستراتيجية التي يحظر فيها الاضراب عن العمل، تنفيذا للمادة (194) المذكور ونص في المادة (1) منه (...من قبيل هذه المنشآت مايلي: منشآت الامن القومي والانتاج الحربي، والمستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، والمخابز و وسائل النقل الجماعي للشركات (النقل البري والبحري والجوي)، ووسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمنائر والمطارات، والعاملون في المؤسسات التعليمية).

حيث ان المنشآت التي تم تحديدها يكون على سبيل المثال وليس الحصر استنادا الى عبارة (وتعتبر من قبيل هذه المنشآت)، الامر الذي يدل على امكانية شمول هذا الحظر مرافق اخرى في مجال اعتبرها من المنشآت التي يؤدي الاضراب فيها الى الاخلال بالامن القومي، الذي نرى فيه انه القرار يريد ان يسلب هذا الحق. حيث كان في الاصل ان هذا الحظر جاء استثناء على القاعدة العامة الا وهو تمتع العمال بحق الاضراب، فالاستثناء يجب ان يكون في اضيق حدود لتقييد ممارسة الحق ولايجوز التوسع فيه الى الحد الذي يفرغ الحق من محتواه. لذا فان المعيار الذي يجب ان يتبع هو وجود خطر واضح على حياة أو سلامة أو صحة جزء من السكان أو جميعهم على سبيل الحصر ويكتفي بالنص على بعض الاجراءات لتوفير الحد الأدنى من الخدمة فيما يتعلق بالمرافق الاخرى.

والمشرع العراقي نص في المادة (162/سابعاً) من قانون العمل على حظر الاضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة او السلامة او الصحة العامة لجميع السكان أو بعضهم. الذي لم يحدد هذه المشاريع بل وضع معيارا لحضر الاضراب وهو ان الاضراب يهدد الحياة أو السلامة أو الصحة العامة لجميع أو بعض السكان. وفي الاقليم فأن المشرع في قانون تنظيم المظاهرات لم يحدد المؤسسات أو الفئات التي يحظر عليهم الاضراب.

ونرى بأن السلطة التنفيذية في العراق والاقليم تستطيع التدخل تحت رقابة القضاء الاداري لتحديد المرافق الحيوية التي يحظر فيها الاضراب لملء الفراغ التشريعي الناتج عن عدم وجود تشريع ينظم ممارسة الاضراب في المرافق العامة على الرغم من الاقرار بهذا الحق بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 لحين صدور القانون الذي ينظم الاضراب استنادا الى المادة (80) من الدستور سنة 2005 الذي نص على ان (يمارس مجلس

⁽¹⁾ الذي سنتكلم عنه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الوزراء الصلاحيات الآتية: اولاً / تخطيط وتنفيذ السياسة العامة للدولة والخطط العامة والإشراف على عمل الوزارات والجمعيات غير المرتبطة بوزارة...). والإشراف على عمل الوزارات والجمعيات غير المرتبطة بوزارة ينصرف إلى التنظيم والتوجيه بما فيه تنظيم الإضراب.

الفرع الثاني

توفير الحد الأدنى من الخدمة (الحظر الجزئي)

في المرافق العامة الذي لم يحظر فيها ممارسة الإضراب فإنه اشترط فيه ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة في هذه المرافق التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على المواطنين من أجل التوازن بين حق الإضراب والمصلحة العامة في استمرار المرفق العام⁽¹⁾. وتكمن أهمية وضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة انطلاقاً من مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد. ويظهر ذلك بصورة واضحة في حالة القيام بالإضراب ولو كان لا يلزم النص صراحة على قيد توفير الحد الأدنى من الخدمة لأنه مبدأ عام يفرضه مبدأ استمرارية المرفق العام⁽²⁾.

ففي فرنسا اصدر المشرع الفرنسي عدد من التشريعات لضمان سير الحد الأدنى من الخدمة للعمل داخل بعض المرافق الحيوية، كقانون رقم (84-1286) الصادر في 1984/12/31 المتعلقة بممارسة الحق في خدمات الملاحة الجوية والقانون رقم (2003-239) الصادر في 2003/3/18 المتعلق بالامن الداخلي. وقد اقر مجلس الدولة توفير الحد الأدنى من الخدمة بتدخل الحكومة لوضع ضوابط لممارسة الإضراب في قراره رقم (561994) في 1964/10/23⁽³⁾ المتعلق بإضراب عمال السكك الحديدية. وقراره رقم (63050) في 1966/2/4⁽⁴⁾ المتعلق بإضراب وكلاء فريق المراقبة اللاسلكية. وقرار رقم (321897) في 2009/6/17⁽⁵⁾ المتعلق بإضراب موظفي التعليم. وان مجلس الدولة عندما اقر للحكومة بحق وضع قيود لممارسة الإضراب فإن ذلك من منطلق حرص مجلس الدولة على سير المرفق العام والتوازن بين هذا المبدأ وحق الموظفين في ممارسة الإضراب. الا انه لم يطلق للحكومة استخدام هذا الحق دون ضوابط بل انه وضع بعض الضوابط التي يتم على اساسها تقييد حق الإضراب في المرافق العامة⁽⁶⁾ التي تتمثل في :

1- ان تكون الخدمة التي يقدمها المرفق ضرورية لاشباع حاجات المواطنين: ان حظر الإضراب يجب ان يكون في المرافق الحيوية الذي يقدم الخدمات ضرورية لاشباع الحاجات الاساسية للمواطنين. وقد اقر مجلس الدولة في العديد من قراراته المتعلق بحظر الإضراب على ان يجب ان يكون هذا الحظر في المرافق التي يقدم الخدمات الضرورية منها قرارها رقم (62479) الصادر في 1966/2/4 و قرار رقم (321897) الصادر في 2009/6/17 وقرار رقم (329570)

(1) عويسان لحسن، المصدر السابق، ص94.

(2) د. امل محمد حمزة عبدالمعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص294.

(3) C.E. n°(56194) du 23 Octobre 1964. Publié sur le site:

<https://www.revuegeneraledudroit.eu/blog/decisions/conseil-detat-assemblee-23-octobre-1964-federation-des-syndicats-chretiens-de-cheminots-requete-numero-56194-rec-p-484/> du15/1/2021.

(4) C.E. n°(63050) du 4 fevrier 1966. Publié sur le site:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007637068> du16/10/2020.

(5) C.E. n°(321897) du 17 Juin 2009. Publié sur le site:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000020869383> du16/1/2021.

(6) د. مصطفى احمد ابو عمرو، المصدر السابق، ص167.

الصادر في 2013/4/12 الذي سبق ذكرهما. وقد اكد المجلس الدستوري على ذلك في قراره رقم (86-217) الصادر في 1986/9/18⁽¹⁾.

2- اقتصر حظر الاضراب على بعض الموظفين (الحظر الجزئي): يقصد به عدم جواز فرض حظر على الاضراب بصورة عامة ومطلقة، فأذا كان من الضروري ان يتم تقييد حق الموظفين في الاضراب، فلا يجوز ان يشمل هذا القيد كل الموظفين، بل يجب ان يقتصر فقط على الموظفين الذين تكون مهامهم الوظيفية تؤدي الى اشباع حاجات اساسية للمتفعين من خدماتهم التي يؤدي استمرار عمل المرفق⁽²⁾. وهذا ما اكد عليه مجلس الدولة في قرار رقم (98807) الصادر في 1977/10/14⁽³⁾ وهذا يكشف عن وجهة نظر المجلس في ان تنظيم حق الاضراب لم يقصده اهدار هذا الحق، الذي يعد حقا دستوريا يجب تنظيمه ولا يجوز ان يصل هذا التنظيم الى مصادرة الحق في الاضراب⁽⁴⁾. وهذا ما أكد عليه المجلس الدستوري في قرار رقم (80-117) في 1980/7/22⁽⁵⁾.

يتضح مما سبق أن للادارة حق في تنظيم الاضراب على ان يكون ذلك تحت رقابة القضاء الاداري الذي يعد حاميا للحقوق والحريات في فرنسا، فكثيرا ما رفض هذا القضاء قرارات صادرة من الادارة فيما يتعلق بالاضراب لانه كان يرى عدم مشروعيتها منها قراره رقم (81624) في 1970/9/21⁽⁶⁾.

وفي مصر فإن للسلطة المختصة في المرفق العام وبصفة خاصة المرفق التي تقدم خدمات حيوية للمواطنين بوضع القواعد اللازمة لممارسة الحق في الاضراب للعاملين بتلك المرافق تحت رقابة القضاء نزولا على ضرورات سير المرافق العامة بانتظام واطراد وفق ما جاء في فتوى الجمعية العامة للمجلس الدولة رقم (895) في 2012/12/9 الذي سبق ذكره. أما في العراق والاقليم فأنة من الممكن للسلطات الحكومية ان تتدخل لوضع الضوابط لممارسة الاضراب تحت رقابة القضاء لتوفير الحد الادنى من الخدمة في المرافق الحيوية التي تقدم خدمات ضرورية للمواطنين.

المطلب الثالث

حظر الاضراب في مراحل معينة

تهدف الطرق السلمية الى ايجاد حلول لأي خلاف قام بين الطرفين، وبالتالي يحظر اللجوء الى الاضراب قبل اللجوء الى هذه الوسائل او خلال اجراء هذه الوسائل، وذلك لان الاضراب يعد الحل الاخير الذي يجب ان يلجأ اليه الموظفين للبحث عن حلول للمشاكل أو المطالب التي يرغبون في تحقيقها، واذا كان بإمكانهم الوصول الى هذه المطالب بالوسائل السلمية فإنه لا يوجد اي مبرر من لجوئهم الى الاضراب.

واخيرا ندعو المشرع العراقي الى اصدار قانون ينظم فيه ممارسة للاضراب من حيث بيان شروطه والقيود الواردة عليه بشكل يوازن فيه بين ضمان سير المرفق العام وبين حماية حقوق الموظفين في ممارسة الاضراب لتحقيق مطالبهم المهنية ومما لاشك فيه ان الاجراءات المنصوص عليها في قانون العمل تخص العاملين في القطاع الخاص، التي لا تنطبق على الموظفين في القطاع العام - على ان يتضمن هذا القانون- بيان صور الاضراب غير المشروع واشتراط الاخطار

(1) C.C. n°(86-217) du 18 Septembre 1986. Publié sure le site: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1986/86217DC.htm> du16/1/2021.

(2) بشار شعبان عكش، المصدر السابق، ص104.

(3) C.E. n°(98807) du 14 Octobre 1977. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007662971> du16/1/2021.

(4) د. سعيد علي غافل، المصدر السابق، ص196.

(5) C.C. n°(80-117) du 22 Juillet 1980. Publié sure le site: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1980/80117DC.htm> du 16/1/2021.

(6) C.E. n°(81624) du 21 Octobre 1970. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007642305> du16/1/2021.

واستنفاد الوسائل السلمية قبل اللجوء الى الاضراب لتحقيق المطالب المهنية للموظفين اضافة الى حظر الاضراب في المرافق الحيوية وتوفير الحد الادنى من الخدمة عن طريق حظر الجزئي للاضراب في بعض المرافق الاساسية اضافة الى اعطاء الحق الى السلطة التنفيذية لحظر الاضراب الذي يهدد النظام العام واستقرار المجتمع. لان الاضرابات التي تمارس حاليا تجري في اطار غير منظم قانونيا.

الخاتمة

في نهاية بحثنا توصلنا الى جملة استنتاجات ومقترحات نلخصها في الاتي:
اولا/ الاستنتاجات:

- 1- ان حق الاضراب حق مقيد يخضع لعدد من الشروط والقيود التي من شأنها ان تكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي يشرع من اجله. ولكن في ظل غياب التشريعات التي تنظمه وتضع الشروط اللازمة لممارسته في الدول التي اعترفت به كفرنسا ومصر وعراق حيث هناك التجاهل التام من جانب المشرع حول الشروط التي يتعين على الموظفين المضربين مراعاتها عند قيامهم بالاضراب والقيود الواردة عليه، فترك الامر لاجتهاد الفقه والقضاء بوضع العديد من الشروط التي تكفل ممارسته على نحو يحقق المصلحة العامة.
- 2- لأسلوب الاخطار ايجابيات عديدة، فمن خلاله يمكن ان يحدد نطاق المفاوضة الجماعية بين الموظفين والادارة المعنية، وايضا يبين مشروعية وعدم مشروعية الاضراب بحسب طبيعة المطالب المهنية التي يريد الموظفين تحقيقها. كما انه يساعد الادارة على اتخاذ الاجراءات اللازمة لحسن سير المرفق العام وتوفير الحد الادنى من الخدمة في المرفق العام اثناء الاضراب.
- 3- لا يتبع المشرع في الاقليم نظام الاخطار، حيث لاتملك الادارة حق الرفض أو الاعتراض تجاه النشاط الذي استوجب الاخطار، بل انه يتبع نظام الترخيص الذي يقصد به الاذن الذي يمنح من قبل السلطة المختصة في الاقليم الى الافراد للسماح لهم بممارسة نشاط معين. الذي لا تؤيده في هذا لان الغاية من هذا الاجراء هو توفير تدابير وقائية وليس حماية النظام السياسي.
- 4- يجب ان يكون الهدف من الاضراب هو الدفاع عن مطالب مهنية لكي يكون مشروعاً. ثم لا يوجد الحق في الاضراب الا في سبيل دعم احد المطالب المهنية التي تعني بالدفاع عن الموقف القانوني للموظفين وظروف عملهم ورواتبهم وتحسين كل ذلك.
- 5- تعددت القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب والتي تكمن في حظر بعض صور الاضراب، وفي حظر الاضراب في بعض المرافق العامة وعلى فئات معينة نظرا لأهمية الوظائف التي يشغلونها اضافة الى قيد توفير الحد الادنى من الخدمة التي تفرض على الاضراب لتجنب اساءة استخدام هذا الحق او التعارض مع مقتضيات النظام العام، ومبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد. وحيث ان الاضراب يعد الوسيلة الاخيرة الذي يجب ان يلجأ اليه الموظف بعد استنفاد الطرق السلمية الاخرى كالتظلم والمفاوضة.

ثانيا/ المقترحات:

- 1- ندعو المشرع العراقي الى إصدار قانون ينظم فيه ممارسة الاضراب من حيث بيان شروط، والقيود الواردة عليه، بشكل يوازن فيه بين ضمان سير المرفق العام وبين حماية حقوق الموظفين في ممارسة الاضراب لتحقيق مطالبهم المهنية. ومما لاشك فيه ان الإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل تخص العاملين في القطاع الخاص ولا تطبق على الموظفين في القطاع العام، وان الاضرابات التي تمارس حاليا تجري في اطار غير منظم قانونيا.
- 2- نقترح على المشرع العراقي في حال اصداره لقانون تنظيم الاضراب ان يضمنه بيان صور الاضراب غير المشروع، واشتراط الاخطار، واستنفاد الوسائل السلمية قبل اللجوء الى الاضراب، لتحقيق المطالب المهنية للموظفين، اضافة الى حظر الاضراب في المرافق الاستراتيجية، وتوفير الحد الادنى من الخدمة عن طريق حظر الجزئي للاضراب في بعض المرافق الاساسية أسوة بما هو وارد في التشريعات المقارنة.

- 3- ندعو القضاء الاداري في العراق والاقليم ان يحذوا حذو مجلس الدولة الفرنسي في وضع قواعد ومبادئ فيما يتعلق بتنظيم الاضراب الوظيفي خاصة في غياب تشريع منظم له.
- 4- لا يوجد ما يمنع من اللجوء الى الوسائل السلمية الاخرى في مجال منازعات في القطاع العام قبل اللجوء الى الاضراب لأن الاصل في الاشياء الاباحة ولعدم وجود نص قانوني يمنع اللجوء الى هذه الوسائل.

المصادر

1/ الكتب:

- 1- د. ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الاضراب واثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الاردن، 2012.
- 2- د. امل محمد حمزة عبدالمعطي، حق الاضراب والتظاهر في النظر السياسية المعاصرة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
- 3- د. ايمن محمد ابو حمزة، الاطار القانوني لممارسة الاضراب في المرفق العامة - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- 4- د. رفعت عبيد السيد، حرية التظاهر وانعكاس طبيعتها على التنظيم القانوني، الطبعة الاولى، دار الكتب المصرية، القاهرة، 2011.
- 5- د. رمضان عبدالله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- 6- د. سامي جمال الدين، القضاء الاداري الرقابة على أعمال الادارة - دراسة مقارنة -، منشأة المعارف، الاسكندرية، بدون سنة نشر.
- 7- د. سعيد علي غافل، الاضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، منشورات زين الحقوقية، 2015.
- 8- د. شعبان عبدالحكيم سلامة، القرار الاداري السلبي - دراسة مقارنة بالفقه الاسلامي -، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011.
- 9- د. عبدالباسط عبد المحسن، الاضراب في قانون العمل (المشروعية - الاثار القانونية)، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1995.
- 10- د. عبد الباقي بكري وزهير البشير، المدخل لدراسة القانون، بيت الحكمة، بغداد، 1989.
- 11- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989.
- 12- د. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
- 13- د. علي عبدالفتاح محمد خليل، حرية الممارسة السياسية للموظف العام (قيود وضمانات)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007.
- 14- د. ماجد راغب الحلوي، القضاء الاداري، الدار الجامعية، بيروت، 1988.
- 15- د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري -دراسة مقارنة- دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1996.
- 16- مجيد عزيز حمد، القيود الواردة على حرية الراي والتعبير، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2016.
- 17- د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام -، الطبعة الخامسة، بدون ناشر ومكان نشر، 1982.
- 18- مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال واثاره، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013.
- 19- د. مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب (في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية)، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2009.

2/ الرسائل والاطاريح:

- 1- بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للاضراب، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة حلب، 2015.
- 2- بهار عبدالله خالد، الوسائل البديلة لحل المنازعات عقود الادارة - دراسة مقارنة -، رسالة ماجستير مقدمة الى فاكلتي القانون والادارة - سكول القانون، جامعة دهبوك، 2013.
- 3- علي محمد الجبالي، احقية الموظفين في الاضراب في القانون الاداري (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، عمان، 2014.
- 4- عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق -، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، صيدا، جزائر، 2016-2017.
- 5- محمد سليم محمدامين، عقد الاشغال العامة الداخلي والدولي، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية القانون، جامعة السليمانية، سليمانية، 2008.
- 6- نيطارفاضل محمد، الرقابة القضائية على قرارات فرض الضرائب - دراسة مقارنة -، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون، جامعة صلاح الدين، اربيل، 2014.

3/ البحوث والدوريات:

- 1- د. رشا خليل عبد، مدى دستورية الاضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، جامعة تكريت للحقوق، كلية القانون، السنة (4)، المجلد (4)، العدد (13)، 2012.
- 2- ليندا حامد ملكاوي، التعسف في استعمال حق الولاية دراسات على المرأة بمنعها من العمل وفق التشريعات الاردنية، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، تصدرها الجامعة الاردنية، العدد (1)، المجلد (40)، 2013.
- 3- محمد سليمان الاحمد واحسن رابعي، القصد التشريعي من التظلم وجدوى اشتراطه في الدعوى الادارية، بحث منشور في مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، تصدرها جامعة الشارقة، العدد (1)، المجلد (17)، 2020.

4/ المصادر الالكترونية:

- 1- حكم المحكمة الادارية العليا رقم (27047) الصادر في 2017/6/17 منشور على الموقع الالكتروني: <https://qadaya.net/?p=8041> في 2019/7/23.
- 2- د. عبدالرحمن عباس، مفهوم النظام العام واثره في القانون العام والخاص، منشور على الموقع الالكتروني: <https://www.alsharqpaper.com/news.php?action=view&id=16127> في 2020/12/23.
- 3- الدساتير والقوانين والمراسيم والقرارات الفرنسية متاحة على الموقع الالكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

5/ المصادر الاجنبية:

- 1- Aurélien Bamdé, Théorie de l'abus de droit de propriété, Publié sur le site: <https://aurelienbamde.com/2020/03/26/theorie-de-labus-de-droit-de-propriete> du 20/8/2020.
- 2- C.C. n°(80-117) du 22 Juillet 1980. Publié sur le site: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1980/80117DC.htm> du 16/1/2021.
- 3- C.C. n°(86-217) du 18 Septembre 1986. Publié sur le site: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1986/86217DC.htm> du 16/1/2021.



- 4- C.E. n°(321897) du 17 Juin 2009. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000020869383> du16/1/2021 .
- 5- C.E. n°(329570) du 12 avril 2013. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000027300296> du15/8/2020.
- 6- C.E. n°(56194) du 23 Octobre 1964. Publié sure le site: <https://www.revuegeneraledudroit.eu/blog/decisions/conseil-detat-assemblee-23-octobre-1964-federation-des-syndicats-chretiens-de-cheminots-requete-numero-56194-rec-p-484/> du15/1/2021 .
- 7- C.E. n°(63050) du 4 fevrier 1966. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007637068> du16/10/2020.
- 8- C.E. n°(65509) du 11 fevrier 1966. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007636992/> du16/8/2020.
- 9- C.E. n°(81624) du 21 Octobre 1970. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007642305> du16/1/2021.
- 10- C.E. n°(98807) du 14 Octobre 1977. Publié sure le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007662971> du16/1/2021.
- 11- Chapus.R,Droit administrative général, Tome1, Montchrestien,15e Edition,2001.
- 12- D.C. n° 79-105 du25 juillet 1979.Putlié Surelesite: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1979/79105DC.htm> du 15/8/2020 .
- 13- Edlira Xhava,The Right to Strike Struck Down?(A Global Survey of Recent Trends),p7. posted on the site: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/12737.pdf> at 4/12/2020.
- 14- Law Reform Commission, Alternative Dispute Resolution, Law Reform Commission, Dublin, First published, 2010.
- 15- Recours gracieux, hiérarchique, obligatoire(Rapo), publié sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F247> du 10/12/2020.

/6 القوانين:

- 1- الامر الفرنسي المتعلق بمركز القضاء رقم (58-1270) الصادر في 1958/12/22.
- 2- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
- 3- قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.
- 4- قانون الدفاع الفرنسي.
- 5- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
- 6- قانون العمل الفرنسي.
- 7- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
- 8- قانون الفرنسي المتعلق بالامن الداخلي رقم (2003-239) الصادر في 2003/3/18.
- 9- قانون الفرنسي المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين العموميين رقم (83-634) الصادر في 1983/7/13.
- 10- قانون الفرنسي المتعلق بممارسة الحق في الاضراب في خدمات الملاحة الجوية رقم (84-1286) الصادر في 1984/12/31.
- 11- قانون الفرنسي رقم (68-695) الصادر في 1968/7/31.
- 12- قانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 المعدل.

- 13- قانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.
- 14- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
- 15- قانون تنظيم المظاهرات في اقليم كردستان العراق رقم (11) لسنة 2010.
- 16- قانون الفرنسي المتعلق بالوضع الخاص لافراد الشرطة رقم (48-1504) الصادر في 1948/9/28.
- 17- قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة 1979 المعدل.
- 18- قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972.
- 19- قانون مجلس شوري لاقليم كردستان رقم (14) لسنة 2008.
- 20- قانون مدونة العلاقات بين الجمهور والادارة العامة الفرنسي.
- 21- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (1216) لسنة 2017.
- 22- المرسوم الفرنسي رقم (58-696) الصادر في 1958/8/6.

كۆنترۆله ياساييه كانى مانگرتنى فهريمانبهريتي (تويژينه وهويه كى به راوردكارويه)

پ.د. عبدالملك يونس محمد م.ى. نيگار فاضل محمد
كۆليژى ياسا- زانكۆى سه لاهه دين كۆليژى ياسا- زانكۆى سه لاهه دين

abdulmalik.muhammed@su.edu.krd nigar.muhammd@su.edu.krd

پوخته

مانگرتنى فهريمانبهريتي بريتيه له راوه ستانى به كۆمهلى فهريمانبهريان له كارى وهزيه به شيوهيه كى كاتى بۆ ناچاركردى دهسهلاتى گشتى له دهولت بۆ به ديهينانى داواكارويه پيشهيه ره واكانيان. وه مافى مانگرتن مافى كه ره ها نيه بهلكو مافى كۆتوراوه به كۆمهليك مهرج وكۆتوبه ندى ياسايى بۆ نه وهى به شيوهيه كى دروست كارى پيكرت له پيناو بهرژه وه ندى گشتى، تاكو له سنورى خۆى تينه پهرى، وبۆ نه وهى هاوسه نكيه كه هه بى له نيوان مافى فهريمانبهري له داكۆيكردن له داواكارويه پيشهيه كانى و له نيوان پيداويستيه كانى ميرفه قى گشتى له بهريوه بردنى كاره كانى به شيوهيه كى ريك وبه رده وام.

ووشه سه ره تاييه كان: مه رجه ياساييه كان، سنورداركرده كان، مانگرتنى فهريمانبهريتي.

The Legal Controles of the Functional Strike

(A Comprative Thesis)

Prof. Abdul Malik Younis Mohammed
College of Law-Salahaddin University
abdulmalik.muhammed@su.edu.krd

Asst.L. Nigar Fadhel Muhammad
College of Law-Salahaddin University
nigar.muhammd@su.edu.krd



Abstract

An Functional strike is a collective cessation of employment temporarily by employees in order to compel public authorities in the state to fulfill their legitimate professional demands. And that the strike is not an absolute right, but rather it is a restricted right that is subject to many conditions and restrictions in order to ensure its proper practice, which is required by the public interest in order to ensure that its practice is not overridden and to balance the right of the public employee to defend his professional interests through the strike, and the needs of the public service in securing Walk regularly and steadily.

Keywords: Legal Terms, Restrictions, Functional Strike.