

The Effects of Workers' Strike On Job Contracts in The Iraqi Law

Hanan Kasim Kadhim^{1,*}, Abdul Jalil Ibrahim Swaid²

1 College of Law, University of Tikrit, Salahuddin, Iraq

2 Anbar University Presidency, University of Anbar, Anbar, Iraq

* hanan.kasim@tu.edu.iq

KEYWORDS: Strike, Effects of The Strike, Occupational Strike, Job Contract, Workers.



<https://doi.org/10.51345/v33i3.519.g291>

ABSTRACT:

It is known that the parties to the working relationship are both workers and employers, and each of them wants to achieve the best for him, even if it is at the expense of the other party, which led to a conflict of interests between the two parties, which prompted the workers, as the weak party in the working relationship, to find a solution that they can From confronting the employers and improving their social conditions, and from these justifications, the strike arose, and it is considered a means of pressure on the employers to push them to implement the workers' demands, and this method came as a result of the economic orientation and industrial development in the country and the consequent increase in the number of workers in the project. As well as a result of the suffering of workers from the abuse and mistreatment of employers, the low level of wages and the increase in working hours and harsh conditions.

آثار اضراب العمال على عقد العمل في القانون العراقي

م.د. حنان قاسم كاظم^{1*}، م.م. عبد الجليل ابراهيم سويد²

1 كلية الحقوق، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق

2 رئاسة جامعة الانبار، جامعه الانبار، الانبار، العراق

* hanan.kasim@tu.edu.iq

الكلمات المفتاحية

الاضراب، آثار الاضراب، اضراب مهني، عقد العمل، العمال.

<https://doi.org/10.51345/v33i3.519.g291>

ملخص البحث:

من المعروف ان اطراف علاقة العمل هم كل من العمال واصحاب العمل، وكل طرف منهما يريد تحقيق الأفضل له ولو كان ذلك على حساب الطرف الآخر، مما أدى الى تضارب المصالح بين الطرفين، الامر الذي دفع العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، لإيجاد حل يمكنهم من مواجهة أصحاب العمل وتحسين ظروفهم الاجتماعية، وانطلاقاً من هذه المبررات نشأ الإضراب عن العمل، ويعد وسيلة ضغط على اصحاب العمل لدفعهم إلى تنفيذ مطالب العمال، وهذه الوسيلة جاءت نتيجة للتوجه الاقتصادي والتطور الصناعي في البلاد وما يترتب عليها من زيادة عدد العمال في المشروع، وكذلك نتيجة لما المعاناة العمال من تعسف وسوء المعاملة أصحاب العمل، وتدني مستوى الأجور ولزيادة ساعات العمل وقسوة ظروفه.

المقدمة:

يعد الاضراب من المسائل القانونية والدستورية المهمة وشهد تطورات ملحوظة في الآونة الاخيرة في الجانبين النظري والتطبيقي، فبعد ان كان الاضراب مجرمًا في قوانين غالبية الدول الا انه قد تغيرت النظرة الى الاضراب، أذ نظمته المواثيق الدولية والاقليمية وكذلك دساتير الدول والقوانين الداخلية، ويعزى ذلك لتطور حقوق الانسان السياسية والاقتصادية والاجتماعية وأصبح ينادى به باعتباره حق اساسي ومشروع حاله حال الحقوق الاخرى، واذا كان الاضراب عام أمراً غير منظم بقانون خاص في العراق سواء كان ذلك بالنسبة للعمال او للموظفين، الا انه تحكمه نصوص متناثرة ضمن التشريعات العادية المختلفة ذات الصلة مما تشكل نظاماً قانونياً خاصاً به.

أهمية البحث

تكمن أهمية اثار اضراب العمال على عقد اعمل بتعلقه بأحد أهم وسائل العمال التي لها الدور الحاسم في حماية حقوق العمال، وكذلك تظهر اهميته في انه من المواضيع المستجدة على صعيد القانون العام، وبشكل خاص في مجال علاقة العامل بالدولة وهو موضوع يجهل الكثير من الاشخاص احكامه وكيفية ممارسته.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في العديد من التساؤلات منها مدى مشروعية الاضراب في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015؟ وما هي الاثار القانونية التي يربتها الاضراب على عقد العمل الجماعي والفردى؟ وماهي الاحكام النازمة له في القانون العراقي؟.

منهج البحث

لغرض الإحاطة بكافة جوانب موضوع اضراب العمال وتحقيق الهدف المنشود منه، سنعتمد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية وآراء الفقهاء، وذلك من خلال تحليلها وتوضيح مواطن الضعف والقوة فيها، وصولاً لتشخيص الثغرات القانونية ومحاولة وضع حلول قانونية لها.

هيكلية البحث

سوف نقوم بتقسيم هذا البحث الى مبحثين يُخصّص المبحث الأول لدراسة ماهية الإضراب عن العمل، أما المبحث الثاني فنسوضح فيه أثر اضراب العمال على عقد العمل.

المبحث الأول: ماهية الإضراب عن العمل

ان الإضراب هو حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الهادفة إلى تحقيق التوازن الاقتصادي بين العمال واصحاب العمل، إذ يمثل الإضراب عن العمل وسيلة قانونية معاصرة يلجأ إليها الأطراف الضعيفة في العلاقة العقدية، للمطالبة بالحقوق أو الاحتجاج على هدرها أو التقصير في تحقيقها، فالإضراب عن العمل هو الاعتراض والامتناع عن العمل نتيجة لتعسف اصحاب العمل يهدف للضغط على ارادة اصحاب العمل للموافقة على مطالب العمال المهنية، وللتعرف على ماهية الإضراب عن العمل سوف

نقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين الأول نتكلم فيه عن تعريف الإضراب عن العمل وعناصره، والمطلب الثاني نتكلم فيه عن الاساس التشريعي للإضراب عن العمل.

المطلب الأول: تعريف الإضراب عن العمل وعناصره

ان الإضراب عن العمل يعدّ وسيلة يُعبّر بها العمال عن حقوقهم المهنية، وذلك بعد استنفادهم جميع المحاولات والاساليب للحصول على حقوقهم، الامر الذي يتطلب معرفة المقصود به وتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه تعريف الاضراب عن العمل، اما الفرع الثاني نوضح فيه عناصر الإضراب عن العمل.

الفرع الأول: تعريف الاضراب عن العمل

الاضراب في اللغة مشتق من أضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت عنه⁽¹⁾، وفي قوله تعالى: ﴿فَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَاحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ﴾ (الزخرف: 15)، ويقال: ضربت فلانا عن فلان أي كففته عنه، ويقال أضرب العمال أي أكفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم⁽²⁾.

اما الاضراب في الاصطلاح يعني "امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال وذلك بمهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل"⁽³⁾، وعرفه بعض الفقه بأنه "امتناع العمال عن تأدية العمل بقصد تحقيق غرض معين وهو في الغالب ارعاب صاحب العمل على إجابة مطالبهم"⁽⁴⁾، كما عرف بأنه "توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل، بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل"⁽⁵⁾، اما المشرع العراقي فقد عرف الاضراب لأول مرة في نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية في العراق رقم 63 لسنة 1954 (الملغى)، أذ عرفه بأنه "توقف جماعة من العمال تعمل بتضامن عن العمل"⁽⁶⁾، كما عرفه في قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958 (الملغى) بأنه "اتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالهما"، في حين لم يتطرق قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 لتعريف الإضراب، ومن التعاريف السابقة يمكننا ان نعرف الاضراب بأنه (التوقف الجماعي للعمال عن لعمل لفترة مؤقتة، لإجبار اصحاب العمل على تلبية مطالبهم المهنية المشروعة وفقاً للقانون).

الفرع الثاني: عناصر الإضراب عن العمل

يتطلب الإضراب توافر عنصرين وخاصة في الدول التي تعترف بمشروعيته كوسيلة لتحقيق المطالب المهنية للعمال، وإضفاء صفة الاضراب المهني المشروع على توقف العمال عن العمل يجب ان تكون هذه المطالب ذات صفة مهنية، الامر الذي يتطلب توافر نوعين من العناصر وكالاتي:

أولاً: العنصر المادي: وهو توقف جماعي عن العمل، حيث يتطلب التوقف الكامل عن العمل بصورة مؤقتة وذلك من خلال الامتناع الجماعي للعمال عن العمل الملزمين بأدائه لمدة معينة من الزمن، وان يكون امتناع العامل عن عمل ملزم قانوناً سواء أكان ذلك الالتزام بموجب نصاً قانونياً أم نظاماً للعمل ام تعليمات ام عقد العمل⁽⁷⁾، وان يكون الامتناع عن العمل بصورة جماعية اي ان يمتنع كل العمال او اغلبهم عن القيام بأعمالهم المطلوبة منهم في المشروع⁽⁸⁾.

ثانياً: العنصر المعنوي: هذا العنصر ذات اهمية كبيرة ويترتب على انتفائه انتفاء صفة الاضراب، ويتمثل في وجود عدة عناصر اولها نية الاضراب عن العمل أي ان تتجه الارادة الفعلية للعمال للتوقف المؤقت عن تنفيذ العمل المكلفين بأدائه، لإجبار صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم المهنية والمشروعة⁽⁹⁾، وثانيها تدبير الاضراب ويقصد به التوقف الجماعي عن العمل نتيجة الاتفاق السابق او اللاحق بين العمال مع وحدة هدفهم من الاضراب⁽¹⁰⁾، وثالثها ان تكون المطالب المهنية ممكنة ومشروعة ويعني ان توقف العمال عن العمل كان بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم المهنية المشروعة، مثل تحسين الاجور او اعطائهم اياها او تحسين ظروف العمل⁽¹¹⁾، وغيرها من المطالب الاخرى التي تتعلق بالعمل والعمال.

المطلب الثاني: الاساس التشريعي للإضراب عن العمل

ان المتتبع للمنظومة التشريعية يجد ان حق العمال في الإضراب تم النص عليه بصورة صريحة سواء في الاتفاقيات دولية او في بعض قوانين الدول المنظمة لهذا الحق، الامر الذي يستوجب معرفة الاساس التشريعي له، ولتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه الاساس التشريعي الدولي للإضراب عن العمل، اما الفرع الثاني نوضح فيه: الاساس التشريعي الوطني للإضراب عن العمل.

الفرع الأول: الاساس التشريعي الدولي للإضراب عن العمل

ان حق الإضراب يعد من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان واعترفت بها، وذلك لارتباطه الوثيق ببعض الحقوق الأخرى خاصة حق العمل والذي يعد من أهم الحقوق الاقتصادية

والاجتماعية للإنسان، بالإضافة إلى الصلة الوثيقة بين الحق بالإضراب والحق في التنظيم النقابي⁽¹²⁾، وفي ظل الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948 نلاحظ غياب النص الصريح على هذا الحق إلا أننا نستنتج ذلك من المادة (23) منه والتي تنص على حقوق عدة ذات صلة به، ومنها حق اختيار العمل بشروط عادلة مرضية وبأجر عادل ومرضي يكفل للعمال ولعوائلهم حياة لائقة بكرامة الإنسان، وكذلك كفلت للعمال الحق في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها، اما بالنسبة لمنظمة العمل الدولية فقد صدر عنها التوصية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بمعالجة التوفيق والتحكيم الاختباريين والتي اشارت لأول مرة الى الاضراب على المستوى الدولي اذ نصت على ان "هذه التوصية لا يجوز ان تفسر بانها تقيد حق الاضراب بأي وجه من الوجوه"⁽¹³⁾، أما في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 فقد نص صراحة على كفالة حق العمال بالإضراب بشرط مراعاة القوانين الداخلية حيث نص على أن "تتعهد الدول الاطراف بكفالة ما يلي: د- حق الاضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني"⁽¹⁴⁾، كما اشارت اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية الى حق الاضراب اذ نصت على أن "للعامل حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"⁽¹⁵⁾، بالإضافة الى العديد من الاتفاقيات الاخرى التي نصت على هذا الحق، ومما تقدم يتضح لنا أن إضراب العمال عن العمل هو حق أصيل للعامل أقرته المواثيق الدولية ويمكن اللجوء إليه ل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية حيث يعتبر الإضراب الملاذ الأخير للعمال لضمان هذه المصالح.

الفرع الثاني: الاساس التشريعي الوطني للإضراب عن العمل

ان دستور جمهورية العراق لسنة 2005 النافذ قد أقر الحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلا أنه لم ينص على جميع أنواع الحقوق صراحة، ومنها الحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية بصورة صريحة ومن ضمنها الحق بالإضراب الذي كفله المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية للدول، خاصة ان العراق هو إحدى الدول المنضمة للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث نص الدستور النافذ في المادة (38) منه على ان (تكفل الدولة بما لا يخل بالنظام العام والآداب: (أولاً- حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل، ثانياً- حرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام والنشر، ثالثاً- حرية الاجتماع والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون)، ومن هذا النص يتبين بان المشرع الدستوري العراقي قد أشار بصورة غير صريحة إلى الإضراب، إذ أن الحق في الإضراب يعد إحدى أهم صور التعبير عن الرأي⁽¹⁶⁾، اما في قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 قد

عالج مسألة حق العمال بالإضراب بنفس المعالجة الواردة في قوانين العمل العراقية الملغية فقد اجاز الاضراب اذ نص في المادة 42 منه على "اولاً: يتمتع العامل بالحقوق الاتية: ي - الاضراب وفق احكام هذا القانون"، وايضاً نص على انه "اذا تم انهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء الى الاضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية إذا تم انهاء اجراءات حل النزاع دون التوصل إلى اتفاق"⁽¹⁷⁾، ومن هذا النص يتضح لنا ان المشرع العراقي اجاز اللجوء الى الاضراب بصورة سلمية في حال وجود نزاع لم يتم التوصل فيه الى اتفاق، على ان تقوم الجهة التي تنوي اجراء اضراب بإشعار الوزارة والطرف الآخر خطياً قبل موعد الاضراب بـ(7) أيام في الاقل، وأن يتضمن الاشعار أسباب الاضراب ومدته، على ان يكون الاضراب سلمياً، وكذلك ان لا يكون الاضراب في المشاريع التي تشكل تهديدا للحياة أو السلامة أو الصحة العامة للسكان⁽¹⁸⁾.

المبحث الثاني: أثر اضراب العمال على عقد العمل

ان اضراب العمال عن العمل لا يعد بحد ذاته امراً منهيّاً لعلاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وخاصة اذا شمل الاضراب جميع عمال المشروع، ومع ذلك يجب على العمال عند لجوئهم الى الاضراب ان يدركوا الموقف القانوني جيداً تجاه تصرفاتهم والاطلاع على الاحكام التي نظمها المشرع العراقي بشأن الاضراب، إذ تترتب على هذا التصرف اثاراً قانونية على عقد العمل سواء كان عقداً فردياً ام جماعياً قد تمس بحقوق العمال، وللتعرف على اثار الإضراب عن العمل سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين الأول نتكلم فيه عن اثار الإضراب على عقد العمل الفردي، والمطلب الثاني نتكلم فيه عن اثار الإضراب على عقد العمل الجماعي.

المطلب الأول: اثار الإضراب على عقد العمل الفردي

هنالك العديد من الاثار التي تترتب على اضراب العمال وما ينتج عنه من توقف عقد العمل الفردي، الامر الذي يثير العديد من التساؤلات ومنها هل يؤثر الإضراب على التزامات العامل؟ وما هو أثر الإضراب على حقوق العامل وخاصة فيما يتعلق بأجره عن مدة الإضراب، وكيف تحسب مدة خدمة العامل خلال فترة الإضراب؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات سنتناول هذا المطلب في فرعين الأول نتكلم فيه عن أثر الإضراب على حقوق والتزامات العامل والفرع الثاني نتناول فيه إنهاء عقد العمل الفردي بسبب الإضراب.

الفرع الأول: أثر الإضراب على حقوق والتزامات العامل

من القواعد العامة الثابتة والمتعارف عليها أن العامل يستحق كافة حقوقه وكامل أجره عند ادائه لعمله، إلا أنه قد ترد حالات استثنائية قد تكون خارجة عن إرادة العامل أو قد يكون للأخير يد بحدوثها، مثل الإضراب إذ يعتبر حالة استثنائية تحدث بسبب العامل نتيجة لعدم حصوله على المطالب التي يريدتها أو للمطالبة بتحسين بيئة العمل التي تحيط به، ولتوضيح أثر الإضراب على حقوق العامل والتزاماته سنتناولها كما يأتي:

أولاً: أثر الاضراب على حقوق العامل: يؤثر الاضراب على حقوق العمال المقررة له بموجب القانون، ومن هذه الحقوق:

1. **الأجر:** ان استمرار الإضراب مدة معينة يثير تساؤل هو هل يستحق العامل أجره عن تلك المدة، للإجابة على ذلك يستلزم إذا كان الإضراب الذي قام به العامل إضراباً مشروعاً أو غير مشروعاً، فإذا كان الاضراب غير مشروعاً فإن غالبية الفقه العراقي الى يحرم العمال المضربين من اجورهم خلال فترة الاضراب وذلك على اساس الاجر مقابل العمل، وبما انهم لا يؤدون عملاً لصاحب العمل فلا يستحقون الاجر، الا في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قرار محكمة العمل، فيلزم بدفع اجورهم طوال مدة الاضراب وتحتسب هذه المدة خدمة، ويستحقون جميع حقوقهم المقررة خلال مدة الاضراب طالما كان مشروعاً⁽¹⁹⁾، اما عن موقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ فلم يشر الى قواعد الاجور خلال فترة اضراب العمال و اشار فقط الى وقف عقد العمل بالتالي يستحق العمال الاجور طالما كان الاضراب غير مخالف للشروط القانونية.

2. **الاجازات:** لم يتطرق المشرع العراقي الى احكام الاجازات اثناء مدة الاضراب ولذلك يبقى للعمال الحق بكافة إجازاتهم التي أوردها قانون العمل العراقي النافذ خلال فترة الإضراب، وسبب ذلك ان للإجازات أهمية كبيرة وتأثير إيجابي في تحسين وتهدئة العامل بعد العمل المتواصل والشاق.

3. **اصابات العمل:** لم يتطرق المشرع العراقي الى احكام لهذا الموضوع لذلك نرجع للقواعد العاملة، ونرى بان الاصابة التي تلحق بالعامل اثناء اضرابه يجب اعتبارها اصابة عمل لان صاحب العمل يقوم بالوفاء باشتراكات الضمان الى صندوق التأمين الاجتماعي عن الايام التي قام فيها الاضراب⁽²⁰⁾.

ثانياً: أثر الاضراب على التزامات العامل: من البديهي ان عقد العمل الفردي يرتب التزامات متقابلة، اذ ان العامل يحصل على حقوقه وبالمقابل يتوجب عليه ان ينفذ واجباته تجاه صاحب العمل، ولكن في حال وجود اضراباً مشروعاً وامتناع العامل عن تنفيذ التزاماته وبصورة خاصة التي لا تتعلق بأداء العمل، ومنها المحافظة على اسرار صاحب العمل والالتزام وعدم منافسة صاحب العمل وغيرها من الالتزامات، بصورة عامة امتناع العامل عند تأدية عمله بسبب الإضراب المشروع دون مخالفته للعقد يعتبر امتناعه مشروعاً، أما إذا امتنع العامل عند تأدية عمله بسبب الإضراب وخالف أحكام العقد يعتبر امتناعه غير مشروع ويتحمل العامل كافة التبعات القانونية لذلك.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل الفردي بسبب الإضراب

ان قواعد إنهاء عقد العمل الفردي بسبب إضراب العمال تختلف حسب ما اذا كان عقد العمل محدد المدة ام غير محدد المدة، وعليه إذا أراد أحد أطراف عقد العمل سواء كان العامل أو صاحب العمل إنهاء العمل يتوجب عليه أشعار الطرف الآخر عن رغبته بإنهاء العمل، وفيما يخص عقد العمل محدد المدة فان وقفه بسبب الاضراب لا يترتب عليه تمديد العقد لمدة مساوية لمدة الاضراب، وفي حال تمديد المدة يعد ذلك تعديلاً جوهرياً لشرط المدة المتفق عليها في هذا العقد، والذي لا يمكن يتم الا بإرادة العامل وصاحب العمل، وبهذا فان العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته حتى وان صاحبه اضراب⁽²¹⁾، اما اذا كان العقد غير محدد المدة في هذه الحالة يبقى موقوفا الى ان يزول سبب الوقف، أي يجب العودة الى العمل وانجاز العقد بعد انتهاء فترة التوقف عن العمل، وبشرط مراعاة مهلة الاشعار من قبل الطرف الذي يرغب بالإلغاء وكذلك يجب ان يتوافر المسوغ المشروع للإلغاء والا يعد إلغاء عقد العمل تعسفياً⁽²²⁾، ومن الجدير بالذكر ان صاحب العمل لا يجوز له القيام بفصل العامل المضرب خلال فترة الاضراب للسبب ذاته الذي دفع العامل الى وقف عقد العمل، وهو ما اكده قانون العمل العراقي النافذ اذ نص على ان الاضراب "يوقف الاضراب عقد العمل ولا ينهي"⁽²³⁾، الا ان ذلك لا يمنع صاحب العمل من فصل العامل لأسباب أخرى غير الاشتراك في الاضراب، والتي اكتشفها صاحب العمل خلال مدة الاضراب، او في حال اذا كانت هناك اسباب مشروعة تبيح لصاحب العمل فصل العامل، ويمكن استبعاد هذا الحق بالفصل بواسطة النص عليه في عقود العمل الفردية او الجماعية⁽²⁴⁾.

المطلب الثاني: اثار الإضراب على عقد العمل الجماعي

ان عقد العمل الجماعي ومن خلال صفته الجماعية يعد ذات صفة لصيقة بالإضراب العمالي وبالحركة النقابية، وأهميته تتضح من خلال وضع الشروط العامة التي يجب الالتزام بها عند إبرام عقد العمل الفردي⁽²⁵⁾، وأن عقد العمل الجماعي ينظم علاقات العمل ضمن شروط يلتزم العامل بها عند إبرامه لعقد العمل الفردي، ولا يقوم بمخالفتها إلا في حال اذا كانت شروط عقد العمل الفردي أصلح للعامل من شروط عقد العمل الجماعي، ولتوضيح اثار الإضراب على عقد العمل الجماعي سوف نتناوله في فرعين الأول نتناول فيه الإضراب باعتباره من مظاهر النزاع العمالي الجماعي والفرع الثاني نوضح فيه إنهاء عقد العمل الجماعي بسبب الإضراب.

الفرع الأول: الإضراب باعتباره مظهر من مظاهر النزاع العمالي الجماعي

قد ينجم عن نزاعات العمل الجماعية أخطار واضرار اقتصادية واجتماعية تؤثر على مصالح الطرفين، وفي حال تفاقم النزاع وتم اللجوء للإضراب في عقد العمل الجماعي، الامر الذي يتطلب وضع معالجات مهنية حقيقية، ولتوضيح ذلك سوف نتناوله كما يأتي:

اولاً: الإضراب سبب لفسخ عقد العمل الجماعي: ان الأصل وكقاعدة عامة ينتهي عقد العمل الجماعي بالوسائل العامة لانتهاه أي عقد عمل، اذ يمكن ان ينتهي باتفاق الطرفين أو ينتهي بفسخ العقد بين طرفي عقد العمل الجماعي لعدم قيام احدهما بتنفيذ التزاماته⁽²⁶⁾، وإما عن فسخ عقد العمل الجماعي بسبب الاضراب فان المشرع العراقي لم يجز ذلك حتى ولو كان لسبب خارج عن إرادة صاحب العمل وبسبب العامل وهو الإضراب.

ثانياً: أثر الإضراب بالنسبة للعمال غير المضربين: الاصل أن العامل غير المضرب عن العمل يستمر في ممارسة عمله، وعلى صاحب العمل أن يوفر للعامل كافة مستلزمات الراحة في مكان العمل ليتمكن من الاستمرار بعمله، وهذا يتماشى مع مبدأ حرية العمل الذي يقضي باحترام ارادة العمال غير مضربين⁽²⁷⁾، وبناءً على ذلك فإن العامل غير المضرب عن العمل يستحق كافة أجره مادام كان مستعداً لأداء عمله وحتى إذ لم يتمكن من أداء عمله لأسباب لا دخل للعامل فيها وخارجة عن إرادته، وقد اشار الى ذلك قانون العمل العراقي النافذ اذ نص على " اذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل و يستحق عنه الاجر"⁽²⁸⁾، ويتضح لنا من هذا النص إذا تواجد العامل في مكان عمله وكان مستعداً لأداء العمل وكانت هناك ظروف تمنع العامل من أداء العمل يعتبر بأنه قد أدى عمله واستحق كامل أجره.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل الجماعي بسبب الإضراب

ان عقد العمل الجماعي يعد من العقود محددة المدة، أذ ينتهي بانتهاء مدته الأصلية المقررة بموجب القانون أو الاتفاق، ويجوز أن يتم الاتفاق بين طرفي العقد الجماعي على إنهاء العقد قبل نهاية المدة المحددة مسبقاً لانقضائه، ويحق لأي طرف من اطراف العقد المطالبة قضائياً بنهاية العقد، ذلك في حال حصول تغيرات جوهرية في ظروف العمل من شأنها الاحلال بالتوازن العقدي والاقتصادي بين طرفيه⁽²⁹⁾، وينتهي عقد العمل الجماعي بمجرد انتهاء مدته المتفق عليها بين الطرفين وقد الزم المشرع العراقي بموجب المادة في قانون العمل العراقي النافذ اطراف عقد العمل الجماعي تضمين العقد مدة الاتفاق على أن لا تقل عن سنة واحدة⁽³⁰⁾، وينتهي عقد العمل الجماعي ايضاً في أي وقت وذلك باتفاق جميع أطراف هذا العقد، كما ينتهي عقد العمل الجماعي عند طلب أحد الطرفين بفسخه لعدم قيام الطرف الآخر بتنفيذ التزامه⁽³¹⁾، اما عقد العمل غير المحدد المدة ينتهي بأرادة أحد طرفيه قبل انقضاء مدته، بشرط أن يكون قد مضى على تنفيذ العقد مدة معينة حددها القانون، وذلك عند حدوث ظروف استثنائية أو تغيرات جوهرية في ظروف العمل، تجعل من تنفيذ العقد مرهقاً لأي من طرفيه⁽³²⁾، وأشار المشرع العراقي إلى إمكانية إنهاء العقد من قبل أحد أطرافه بعد مرور ثلاث سنوات على نفاذه إذا كان العقد غير محدد المدة، أو إذا كانت مدة العقد الجماعي أكثر من ثلاث سنوات لكن بشرط أشعار الطرف الآخر بذلك قبل (90) يوماً من انتهاء المدة⁽³³⁾. وفيما يخص الاضراب فإنه لا يؤدي الى انتهاء عقد العمل الجماعي وذلك استناداً الى نص المادة (163/خامساً) من قانون العمل العراقي النافذ، والتي اعتبرت ان عقد العمل موقوفاً ولا ينهي عقد العمل.

الخاتمة

بعد أن انتهينا من دراسة اثار اضراب العمال على عقد العمل في القانون العراقي قد توصلنا الى مجموعة استنتاجات وتوصيات.

أولاً: الاستنتاجات

1. أن المشرع العراقي لم ينظم قانون خاص بالحق في الإضراب لكنه نظم أضراب العمال في قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.
2. يقصد بالإضراب توقف العمال الجماعي أو امتناعهم عن اداء العمل المكلفين به قانوناً او اتفاقاً، توقفاً صريحاً ومؤقتاً وبقصد تحقيق مطالب مهنية تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه.

3. الاضراب حق اساسي ومكفول بموجب الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية.
4. اثار الاضراب على عقد العمل سواء كان فرديا ام جماعيا هي ايقافه وليس انهائه الا في حالات التي لا تتعلق بالإضراب نفسه.

ثانياً: التوصيات

1. نوصي المشرع العراقي بتنظيم احكام الاضراب في القطاع الخاص بصورة تفصيلية بما ينسجم مع مصلحة العامل وصاحب العمل، ويجب ان يتم تخصيص أماكن لإقامة الإضراب مع ويجب ان يتم تحديد مدة الاضراب بالإضافة الى تحديد أيام وساعات خاصة مخصصة له، على أن تكون تلك الأيام والساعات بعيدة عن أيام وساعات العمل، حتى لا يؤثر على انتاج المشروع وعلى اقتصاد البلد في حال ما إذا كان المشروع من المشاريع الصناعية الكبرى.
2. توصي المشرع العراق بضرورة النص على تحديد أجور العمال بنسبة معينة خلال فترة ممارستهم للإضراب المشروع على أن لا يقل أجره عن الحد الأدنى المقرر للأجور.
3. ضرورة النص على احكام توفر حماية لحقوق العامل بشكل صريح خلال فترة الإضراب.

المصادر والمراجع

1. ابن منظور: لسان العرب، مج1، بيروت 1955.
2. بدوي احمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
3. د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، مطبعة المعارف، الاسكندرية، 1965.
4. أبو شنب، د. أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
5. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
6. راغب بطرس و د. عبدالعزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل الفردي، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1966.
7. سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، بدون سنة.
8. د. سيد رمضان محمود، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
9. د. شاب توما، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط4، دار الحرية للطباعة، 1977.
10. صادق مهدي سعيد، اقتصاد وتشريع العمل، ط2، مطبعة المعارف بغداد، 1969.
11. الويسي، د. صبا نعمان رشيد، قانون العمل، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد-الوزيرية، 2020.
12. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط2، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989.
13. عماد حسن سلمان، قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بيروت، 2017.
14. الداوودي، د. غالب علي، شرح قانون العمل، ط2، عمان، 2000.
15. صبا نعمان، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون -جامعة بغداد، 1998.
16. مصدق عادل طالب حسين، الاضراب المهني للعمال واثاره، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة بغداد /كلية القانون، 2005.

17. الانباري، وعود كاتب عبد عباس، عقد العمل الجماعي في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين/كلية الحقوق، 2006.
18. د. عدنان العابد، وقف عقد العمل، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، ع10، 1979.
19. د. هشام جميل ابراهيم، التنظيم القانوني لتشريع العمالي بين المشروعية والمسؤولية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة الامام جعفر الصادق للدراسات القانونية، مج1، ع1، 2021.
20. اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.
21. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.
22. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948.
23. نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية في العراق رقم 63 لسنة 1954 (الملغي).
24. قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9.

الهوامش:

- (1) ابن منظور، لسان العرب، مج1، بيروت 1955، ص547.
- (2) سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، بدون سنة، ص15-16.
- (3) بدوي احمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص594.
- (4) د. راغب بطرس و د. عبدالعزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل الفردي، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1966 ص121.
- (5) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط2، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989، ص209.
- (6) المادة (1/ب) من نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية في العراق رقم 63 لسنة 1954 (الملغي).
- (7) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص210.
- (8) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط2، عمان، 2000، ص180.
- (9) د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد-الوزيرية، 2020، ص235.
- (10) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص658.
- (11) د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص235.
- (12) ينظر المادة (23) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948.
- (13) د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، مطبعة المعارف، الاسكندرية 1965، ص199.
- (14) المادة (1/8/د) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.
- (15) المادة (11) من اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.
- (16) د. هشام جميل ابراهيم، التنظيم القانوني لتشريع العمالي بين المشروعية والمسؤولية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة الامام جعفر الصادق للدراسات القانونية، مج1، ع1، 202، ص126-127.
- (17) المادة (162/اولا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9.
- (18) ينظر المادة (162/ثانيا/ثالثا/رابعا/خامسا/سادسا/سابعا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- (19) ينظر صادق مهدي سعيد، اقتصاد وتشريع العمل، ط2، مطبعة المعارف، بغداد، 1969، ص525. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص216. د. شاب توما، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط4، دار الحرية للطباعة، 1977، ص306.
- (20) مصدق عادل طالب حسين، الاضراب المهني للعمال واثاره، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة بغداد /كلية القانون، 2005، ص117.
- (21) مصدق عادل طالب حسين، مصدر سابق، ص118.
- (22) د. عدنان العابد، وقف عقد العمل، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، ع10، 1979، ص202.
- (23) المادة (163/خامسا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- (24) صبا نعمان، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون -جامعة بغداد، 1998، ص109.

- (25) د. سيد رمضان محمود، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص469.
- (26) د. أحمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص338.
- (27) مصديق عادل طالب حسين، مصدر سابق، ص124.
- (28) المادة (40) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- (29) عماد حسن سلمان، قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بيروت، 2017، ص199.
- (30) المادة (154/ اولاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.
- (31) وعود كاتب عبد عباس الانباري، عقد العمل الجماعي في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين/كلية الحقوق، 2006، ص103-104.
- (32) عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص200.
- (33) ينظر المادة (154/ اولاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.