

المشروع عن العمل خرقا تعاقديا يعطي الحق لصاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية.

الكلمات المفتاحية :

الاضراب ، صاحب العمل ، العمال ، الاثار القانونية ، عقد العمل ، المفاوضات الجماعية ، وقف عقد العمل .

Abstract:

Striking is considered one of the most vital means that workers employ to defend their professional and economic interests. It serves as a collective pressure tool against employers to secure legitimate rights. However, it raises several legal issues concerning its legality on one hand, and its impact on individual and collective labor relations on the other.

In this research, we aim to analyze the legal effects of labor strikes in light of the Effective Iraqi Labor Law No. 37 of 2015, while clarifying the legal basis for this right and the conditions for its legality. We find that the Iraqi legislator did not explicitly state the workers' right to strike in a separate chapter; rather, it was recognized implicitly by prohibiting participation in strikes that violate the provisions of the law (Article 42/Seventh). This implies the existence of a "lawful strike" that does not violate the law.

Furthermore, Articles 162–164 regulate strike procedures and the necessary conditions for legal validity, most notably: a 7-day prior notice before commencement, maintaining a peaceful nature, and the prohibition of violence.

الاثار القانونية للاضراب عن العمل في القانون العراقي
دراسة تحليلية مقارنة في ضوء قانون العمل العراقي

النافذ رقم 37 لسنة 2015

أ.م.د نادية فرحان زامل

كلية الحقوق – جامعة النهريين

**Legal Effects of a Strike under Iraqi Law
A Comparative Analytical Study
under the Current Iraqi Labor Law
No.37 of 2015**

Assistant Professor Dr.

Nadia farhan zamel

AL-Nahrain University- College of LAW

Nadia.farhan@nahrainuniv.edu.iq

الملخص :

يعتبر الاضراب عن العمل واحدا من اهم الوسائل التي قد يلجأ اليها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية حيث يعتبر وسيلة ضغط جماعي في مواجهة اصحاب العمل لنيل حقوقهم المشروعة ، الا انه يثير عددا من الاشكاليات القانونية تتعلق بمشروعيته من جهة واثاره على علاقات العمل الفردية والجماعية من جهة اخرى ، اننا في بحثنا هذا نهدف الى تحليل الاثار القانونية للاضراب عن العمل في ضوء قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 مع بيان الاساس القانوني لهذا الحق وشروط مشروعيته ، حيث نجد ان المشرع العراقي لم ينص على حق العمال في الاضراب عن العمل بشكل واضح وصريح في فصل مستقل بل اقره بشكل ضمني وذلك من خلال حظر الاشتراك في الاضراب بالمخالفة لأحكام هذا القانون (مادة 42 / سابعا) مما يعني وجود اضراب مشروع غير مخالف ، بالإضافة الى ان المواد (162-164) قد نظمت اجراءات الاضراب والشروط اللازمة لصحته من الناحية القانونية لعل من ابرزها الانذار المسبق قبل 7 ايام من بدء الاضراب والطابع السلمي وحظر العنف ، كما اننا توصلنا الى ان الاضراب المشروع يترتب عليه وقف تنفيذ عقد العمل واستمرار الحماية القانونية للعمال المضربين عن العمل مما يحول دون تعرضهم للفصل التعسفي وفي مقابل ذلك يعتبر الاضراب غير

ومحدثة خاصة بعد الاشكاليات التطبيقية التي اثارها قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 الذي لم يتضمن فصلا مستقلا عن الاضراب بل اقر هذا الحق بشكل ضمني وبنصوص قانونية متفرقة من خلال حظر الاضراب المخالف للقانون ، اما من الناحية العملية التطبيقية فنجد ان البحث في هذا الموضوع اهمية كبيرة من خلال توعية اطراف عقد العمل بحقوقهم التي اقرها القانون وتحقيق التوازن في علاقات العمل وحماية الاستقرار الاقتصادي .

منهجية البحث :

اعتمدنا في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن بهدف الوصول الى نتائج دقيقة وموضوعية حول الاثار القانونية للاضراب عن العمل في القانون العراقي وبعض القوانين المقارنة .

هيكلية البحث:

ان بحث هذا الموضوع يتطلب منا تقسيمة الى ثلاثة مباحث نتناول في المبحث الاول مفهوم الاضراب وعناصره وصوره ونقسمه الى ثلاثة مطالب يتضمن المطلب الاول تعريف الاضراب لغة واصطلاحا وقانونا ، اما المطلب الثاني فيتضمن عناصر الاضراب وسنتناول في المطلب الثالث صور الاضراب واشكاله، اما المبحث الثاني فسيكون لبيان الاساس القانوني للاضراب وشروطه الشكلية، خصصنا المطلب الاول لبيان النصوص القانونية المنظمة لحق الاضراب عن العمل والمطلب لبيان شروطه الشكلية ، اما المبحث الثالث فسنتناول فيه الاثار القانونية للاضراب سيكون المطلب الاول لبحث اثر الاضراب بالنسبة للعمال المضربين والمطلب الثاني سنبحث فيه عن اثر الاضراب على العمال غير المضربين.

المبحث الاول

مفهوم الاضراب وعناصره وصوره

لقد مر الاضراب العمالي بعدة مراحل فقد كان يعتبر واحدا من المحرمات التي تعاقب عليها القوانين باعتباره تمردا على سلطة اصحاب العمل وصولا الى المرحلة الحالية التي اصبح فيها الاضراب يعد احد اهم الاليات التي ينال فيها العمال المضربين حقوقهم المشروعة بموجب القانون ، لذا سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب سنتناول في المطلب

Our findings indicate that a lawful strike results in the suspension of the employment contract and the continuation of legal protection for striking workers, preventing them from arbitrary dismissal. Conversely, an unlawful strike is considered a contractual breach that grants the employer the right to impose disciplinary sanctions.

Keywords:

Strike, Employer, Workers, Legal Effects, Employment Contract, Collective Bargaining, Suspension of Employment Contract.

المقدمة :

يعتبر الاضراب عن العمل واحدا من اخطر اشكال النزاع الجماعي في علاقات العمل والاكثر تأثيرا على استقرار الانتاج من جهة واستمرارية عمل المؤسسات من جهة اخرى فمن خلال بحثنا في هذا الموضوع نرى جليا انه يقع في منطقة حساسة تتمثل في تقاطع الحقوق الفردية للعمال مع الالتزامات العقدية وتتصادم فيها حرية التعبير عن المطالب المهنية على اعتبار ان الاضراب هو احد اهم الاليات التي يلجأ اليها العمال للدفاع عن مصالحهم مع ضرورة احترام سلطة اصحاب العمل ونظام المؤسسة وانطلاقا من ذلك نجد ان اغلب دول العالم تعترف بالاضراب كحق من الحقوق الانسانية وتضع هذا الاعتراف في اطار من النصوص القانونية ابتداء بالدستور ثم النصوص القانونية التنظيمية لتحديد كيفية ممارسته .

اهمية البحث:

ان البحث في هذا الموضوع هو حاجة قانونية ملحة حيث تتجلى اهمية البحث في هذا الموضوع في عدة مستويات فمن الناحية العلمية وعلى الرغم من اهمية هذا الموضوع الا انه لم يحظ بدراسات موسعة

عرف المشرع العراقي الاضراب بانه (اتفاق مجموعة العمال او المستخدمين او اكثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل بشأن امور تتعلق بشروط العمل والاستخدام واحوالهما)⁷، ومما يؤخذ على هذا التعريف انه جعل الاضراب بمثابة الاتفاق في حين ان الاضراب هو التوقف نفسه عن العمل⁸، في حين لم يأخذ المشرع العراقي بالاضراب في قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1987 حيث كان الاتجاه التشريعي يميل الى تقييد النشاطات النقابية والاضراب بسبب سياسة الحزب الواحد ، اما قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 فلم يتطرق المشرع الى تعريف الاضراب على الرغم من اعترافه بهذا الحق انطلاقا من الحق الذي كفله الدستور العراقي النافذ لسنة 2005.

من خلال كل ما تقدم يمكننا تعريف الاضراب بانه (حق يخول العمال بمقتضاه الامتناع عن القيام بالأعمال الملزمين بها توفقا لجماعيا مؤقتا ومدبرا بغية تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة الممكنة وفقا للقانون) .

المطلب الثاني

عناصر الاضراب

من خلال تعريفنا للاضراب نجد انه لا بد لقيام الاضراب توافر عنصرين اساسيين لا يمكن ان يعتبر التوقف عن العمل اضرابا مشروعا اذا تخلف احدهما وهما العنصر المادي والعنصر المعنوي .

اولا: العنصر المادي :

ويقصد بالعنصر المادي هو امتناع العمال عن القيام بالعمل المكلفين بالقيام به بدون رضا صاحب العمل

الاول تعريف الاضراب لغة واصطلاحا وقانونا ، اما المطلب الثاني سنوضح عناصر الاضراب ، وسنتناول في المطلب الثالث صور الاضراب واشكاله .

المطلب الاول

تعريف الاضراب لغة واصطلاحا وقانونا

اولا: تعريف الاضراب لغة :

الاضراب في اللغة هو مصدر للفعل الرباعي (اضرب) يقال (اضربت عن الشيء) اي كففت عنه وتركته قال تعالى في محكم كتابه الكريم (أفنضرب عنكم الذكر صفحا)¹ اي نهملكم فلا نعرفكم ما يجب عليكم ، من هنا نجد ان الاضراب لغة هو الكف والامتناع والاعراض عن الشيء².

التعريف الاصطلاحي:

لقد عرف جانب من الفقه العراقي الاضراب بأنه (توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل)³، كما عرفه البعض الاخر بانه (امتناع جماعي ومنظم ومقصود عن اداء العمل يقرره ويقوم به مجموعة من العمال بشكل متعمد ومنسق بقصد الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية واقتصادية)⁴، وعرفه الفقه الفرنسي بانه (توقف العمال عن العمل توفقا لجماعيا ومدبرا بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل او السلطات العامة)⁵ وعرفه مجلس الدولة الفرنسي في الحكم الصادر في 25 يوليو 1950 بانه (توقف منظم مسبق للعمل من اجل الدفاع عن المصالح المهنية)⁶ ثالثا: التعريف القانوني:

⁶ محمد سليم محمد امين - نوزاد احمد ياسين ، تعريف الاضراب ، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة كركوك، العدد 17، المجلد 5، اغسطس 2017، ص111.
⁷ المادة (50) من قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958 الملغي .

⁸ د. عدنان العابد- د. يوسف الياس، قانون العمل، ط2، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، السنة 1989، ص210.

¹ سورة الزخرف اية (5)

² ابن منظور، لسان العرب ، مادة ضرب ، المجلد الاول ، دار صادر ، بيروت ، السنة 1955، ص45.

³ د. خليل ابراهيم عبد ، قانون العمل ، جامعة بغداد، 2017، ص234.

⁴ عصام عبد الوهاب البرزنجي، شرح قانون العمل العراقي ، دار الكتب والوثائق ،، بغداد، 2016، ص412.

⁵ صبا نعمان رشيد، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي - دراسة مقارنة مع القانونين الفرنسي والمصري، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 1998/ ص97.

او لاحق بين العمال بشرط وحدة المطالب المهنية و يلاحظ بان هذا العنصر يلتبس مع عنصر الجماعية اللازم توافره في العنصر المادي فبغير صفة الجماعية لا يمكن للإضراب ان يكون مديرا لذا نجد ان غالبية الفقهاء يعرفون الاضراب بأنه (التوقف الجماعي المدبر عن العمل)¹⁴، وهنا نجد ان المشرع العراقي قد اوجب في ظل قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 ان يكون الاتفاق سابقا على بدء الاضراب اذا يلزم بموجب المادة (162/ثانيا) بان تقوم المنظمة العمالية او ممثلي العمال المنتخبين عند عدم وجود تنظيم نقابي التي تنوي القيام بالإضراب في المشروع ان ترسل اشعارا خطيا الى الوزارة وصاحب العمل قبل موعد الاضراب بسبعة ايام على الاقل.

3. المطالب المهنية المشروعة : ان يكون القصد من الاضراب هو الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية مشروعة فهو يعتبر معيار التفرقة بين الاضراب العمالي المهني والاضراب السياسي¹⁵، ويكاد يجمع الفقهاء العراقيين على اهمية هذا العنصر حيث ان انتفاء هذا القصد يؤدي الى اعتبار الاضراب غير مبرر بغاية مما يجعله غير مشروع فهو وسيلة بيد العمال لغرض تحقيق مطالب مهنية، وتطبيقا لذلك لا يعتبر اضراب توقف العمال عن العمل لحضور حفل عام او اجتماع ديني او سياسي او رفضهم الدخول الى اماكن العمل اذا كانت مهددة بخطر ويذهب جانب اخر من الفقه العراقي الى انه لا يشترط في الاضراب تحقيق مطالب

⁹، وان يكون هذا الاضراب هو امتناعا عن عمل ملزم سواء اكان مصدر الالتزام قانونا او نظاما او تعليمات او عقدا للعمل وبخلاف ذلك لا يعتبر هذا الامتناع اضرابا كما في حالة امتناع العمال عن القيام بالأعمال الاضافية¹⁰، وان يكون هذا الامتناع جماعيا اي ان تتجه ارادة كل العمال او اغليبيتهم الى الامتناع عن اداء اعمالهم وبخلاف ذلك فان حالات الامتناع الفردية عن القيام بالعمل لا تعتبر اضرابا عن العمل¹¹.

ثانيا: العنصر المعنوي : ويستلزم العنصر المعنوي توافر ثلاثة امور وهي:

1. قصد الاضراب : وهي الامتناع او التوقف الجماعي المؤقت عن العمل الواجب القيام به وهذا يعني ان يكون الامتناع او التوقف مؤقتا من خلال امتناع العمال عن القيام بأداء الاعمال الموكلين للقيام بها لمدة معينة من الزمن مع لزوم وجود النية او القصد لدى العمال المضربين بعدم ترك العمل بصورة نهائية فالإضراب لا يعني ترك العمل او الاستقالة بل توقف مؤقت عن العمل¹²، وان يكون هذا التوقف الجماعي هو للضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم المشروعة وهذا يعني توافق العلم مع الارادة اي ان تتجه نية او قصد العمال للقيام بالإضراب لتحقيق نتيجة معينة وهي تنفيذ مصالحهم المشروعة فاذا كان التوقف هو بسبب قوة قاهرة تعود لخطأ صاحب العمل فلا يكون الامتناع او التوقف عن العمل اضرابا¹³.

2. تدبير الاضراب : فهو ان يكون هذا التوقف الجماعي عن العمل قد حصل نتيجة اتفاق سابق

⁹ الحق في الاضراب ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2012، ص43.

¹³ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003 ، ص658.

¹⁴ د. فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، ج1، القاهرة ، 1967، ص564.

¹⁵ وجدان شاكر كاظم ، النظام القانوني للتحكيم في حل منازعات العمل في اطار قانوني العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، بغداد ، 2017 ، ص43.

⁹ ربي عبد الستار احمد، منازعات العمل في اطار المشروع في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير، جامعة النهرين ، بغداد، 2008، ص83.

¹⁰ د. مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب ، دار الكتب المصرية ، مصر ، 2009، ص47-48.

د. عبد الباسط عبد المحسن، الاضراب في قانون العمل (المشروعة - الآثار القانونية) ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، السنة 1990، ص46.

¹² د. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل، ط2، عمان ، 2000، ص180. انظر كذلك د. صلاح علي حسن ، تنظيم

الاضراب مع التزامات العامل في تنفيذ عقد العمل¹⁹.

3. الاضراب المتكرر القصير : لا يكون توقف العمل كلياً في هذا النوع من الاضراب بل يترك العمال العمل قبل الوقت المحدد لانتهائه بساعة أو نصف ساعة أو يحضرون متأخرين بعد بدء ساعات العمل المحددة بساعة أو ساعتين على سبيل المثال ، فيكون الإضراب قصيراً ومتقطعاً ومتكرراً ويرى بعض الفقه والقضاء ان هذه الصورة من صور الإضراب مشروعة بوصفها مبدأً عاماً إلا إذا كانت إرادة العمال المضربين قد اتجهت إلى مجرد الاخلال الجسيم والمدبر بسير الإنتاج في المشروع عندها يكون الإضراب متجاوزاً ويسمى عندئذ بإضراب الإنتاج²⁰.

4. الاضراب المفاجئ : ويسمى ايضا بالإضراب المباغت اي انه يفاجئ صاحب العمل وفيه يتوقف العمال عن العمل مدة قد تكون قصيرة أو طويلة بصورة مفاجئة من دون توجيه اخطار مسبق لصاحب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية²¹ ، ويعتبر هذا الاضراب غير مشروع في القانون العراقي الذي اشترط الاخطار قبل 7 ايام على الاقل في المادة 162/ ثانياً التي سبق ان اشرنا اليها و القانون المصري بموجب المادة (232) من قانون العمل النافذ رقم (14) لسنة 2025 اذا يشترط هذا القانون اخطار

مهنية¹⁶ ، وهذا رأي مردود لأنه يخالف القواعد العامة للإضراب التي استقرت على أن القصد من الإضراب يجب أن يكون لتحقيق المطالب المهنية ، كما ان الفقه العراقي لم يكتف بذلك بل قد اخذ بمفهوم واسع للمطالب المهنية وذلك من خلال تحديده لسبب الاضراب وهو وقوع نزاع عمل جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط العمل وظروفه¹⁷.

المطلب الثالث

صور الاضراب واشكاله

يتخذ الاضراب المهني صوراً عدة لاسيما في الدول التي تعترف بحق الاضراب باعتباره وسيلة لتحقيق المطالب العمالية متى ما كانت مطالباً مهنية مشروعة وتختلف صور الاضراب المهني من حيث نطاقه الزماني او المكاني او من حيث نطاق التوقف الجماعي عن العمل واهدافه وهي:

1. الاضراب التقليدي: وهو امتناع العمال من القيام بالعمل الموكل اليهم بموجب عقد العمل بشكل جماعي ومدبر مع اخطار صاحب العمل وفقاً للقانون بموعد الاضراب ومدته واسبابه ، وهو من اكثر صور الاضراب شيوعاً لاسيما في الدول التي نظمت احكامه وحدد اجراءات تنظيمه ، فهو التوقف الجماعي الكامل المدبر لتحقيق مطالب مهنية مشروعة حيث يجمع الفقه والقضاء على مشروعية هذا النوع من الاضراب¹⁸.

2. الاضراب البطيء: في هذا النوع من الاضراب لا يغادر العمال اماكن عملهم بل يتفقون على التباطؤ في القيام بأعمالهم ويسميه بعض الفقهاء المصريين بالإضراب بالقطارة حيث يقومون بالعمل ببطء وفتور مما يؤدي الى خفض الانتاج ويتعارض هذا

19. هناء حسون السعيد، نزاعات العمل الجماعية واجراءات تسويتها - دراسة مقارنة - اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد ، 1992، ص 224 - 225 .

20. د. عبد الواحد كرم. قانون العمل في التشريع الاردني، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 234.

21. د. هناء السعيد، نزاعات العمل الجماعية، نفس المصدر، ص 225.

16 نجيب شكر ، حماية حق العامل في الاجر، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الحقوق جامعة النهرين ، 1999 ، ص 73.

17. د. عدنان العابد - د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص 213.

18. د. علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة ، سنة 1982، ص 454.

بأعمال العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بممتلكات صاحب العمل.

6. الاضراب التضامني : ويقصد به امتناع العمال عن العمل تضامناً او تعاطفاً مع عمال المشروع نفسه الذي يعملون فيه وهو ما يسمى بالتضامن الداخلي أو عمال مشروع آخر كانوا قد اعلنوا الإضراب فيه لأسباب مهنية ويسمى بالتضامن الخارجي ، ويكون هدف العمال المضربين تحقيق مصلحة مهنية لغيرهم من العمال²⁵.

المبحث الثاني

الاساس القانوني للإضراب عن العمل

وشروطه الشكلية

يشكل الاضراب بالنسبة للعمال ضرورة اقتصادية واجتماعية فهو احد الوسائل التي يستطيع بموجبها العمال تحسين ظروفهم المهنية والاعتراف بحقوقهم في ممارسة العمل النقابي فضلاً عن كونه الوسيلة الناجعة لحل منازعات العمل الجماعية ، ان بحثنا في موضوع الإضراب يستدعي منا بيان الأساس القانوني لممارسة حق الإضراب وهذا ما سنتناوله في المطلب الاول ، وسنخصص المطلب الثاني لبيان خصائصه والمطلب الثالث سنتناول الشروط الشكلية اللازم توفرها لتحقيق مشروعية الاضراب .

المطلب الاول

الاساس القانوني للإضراب

اولاً : في القانون المقارن : اختلفت القوانين في اقرار مشروعية الاضراب وفيما اذا كان يدخل ضمن حقوق العمال ام يعد ذلك خروجاً على مقتضيات العقد . أ. القانون الفرنسي: هناك فارق واضح بين موقف القضاء العادي الفرنسي وموقف المحكمة العليا للتحكيم فمن ناحية نظرت المحاكم العادية في فرنسا الى الاضراب واثره على عقد العمل من ناحية

صاحب العمل والجهة الادارية المختصة قبل تاريخ الاضراب المحدد بـ 10 ايام²².

5. الإضراب مع احتلال أماكن العمل: يكون من خلال توقف العمال عن العمل مع منع صاحب العمل من الدخول لاماكن العمل ويعد هذا النوع من الاضراب من اخطر صور الإضراب لما قد يصاحبه من تخريب أو تكسير لآلات العمل ،وقد يقتصر على احتلال الاماكن المخصصة لتناول الطعام على سبيل المثال دون التأثير على باقي العمال غير المضربين ، وقد يمنع العمال المضربين ببقية العمال ممن لم يشاركوا في الاضراب من اداء العمل وهو ما قد يؤدي الى اعمال عنف بين الطرفين، ويرى جانب كبير من الفقهاء عدم مشروعية هذا النوع من الاضراب لأنه يشكل مساساً بحق الملكية لصاحب العمل ويتعارض مع سلطاته في الاستعمال والاستغلال من جهة كما ويتعارض مع حق بقية العمال غير المضربين في اداء اعمالهم من جهة اخرى²³، وقد سبق ان اخذ المشرع العراقي في قانون العمل الملغي رقم (1) لسنة 1958²⁴ بهذا النوع من الاضراب ونظراً لما يمثله من خطورة من جهة ولتقييد المشرع العراقي هذا الحق على اضيق نطاق واشترط لممارسته عدة شروط فقد نص صراحة في المادة 162/ ثامناً على حظر هذا الاضراب حيث لا يجوز للعمال المضربين بموجب القانون عرقلة حرية العمل او ارتكاب اي فعل من شأنه منع بقية العمال غير المشاركين في الاضراب او منع صاحب العمل او من يمثله من الدخول الى اماكن العمل او القيام بأعمالهم المعتادة سواء كان ذلك المنع بالفعل او التهديد او القيام

²² نصت المادة 232 من قانون العمل المصري النافذ رقم 14

لسنة 2025 على (يجب ان يتضمن الاعلان عن الاضراب اخطار كل من صاحب العمل والجهة الادارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة ايام على الاقل وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه يعلم الوصول على ان يتضمن الاخطار الاسباب الدافعة للإضراب ومواعيده)

²³ مصطفى احمد ابو عمرو، المصدر السابق، ص 85.

²⁴ د. صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل، مصدر سابق، ص 100.

²⁵ ربي عبد الستار احمد، منازعات العمل في اطار المشروع في القانون العراقي ، مصدر سابق، ص 98.

في الاضراب ولكنه اوكل النقابية العمالية مهمة اعلان الاضراب وتنظيمه بغرض الدفاع عن مصالح العمال المهنية والاجتماعية والاقتصادية ، وحظر على العمال الاضراب او اعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية جماعية اثناء مدة سريانها وخلال جميع مراحل واجراءات الوساطة والتحكيم بالإضافة الى حظر الاضراب او الدعوة اليه في المنشآت الاستراتيجية او الحيوية التي يترتب عليها الاخلال بالأمن القومي او الخدمات الاساسية التي تقدم للمواطنين²⁹ ، وهذا ما سار عليه المشرع المصري في قانون العمل الجديد رقم (14) لسنة 2025 في المواد من (231- 234) الا اننا نجد ان القانون الجديد امتاز بالوضوح في بيان الاجراءات والضمانات القانونية التي تتعلق بممارسة حق الاضراب عن العمل مما يحقق قدرا اكبر من التوازن بين حماية العمال والمصلحة العامة .

ج. القانون الاردني: لم يتضمن القانون الاردني نصاً صريحاً بإباحة الاضراب لكن يستنتج من النصوص الواردة فيه ان الاصل في الاضراب هو الاباحة، وحظره استثناء في بعض الحالات التي نصت عليها المادة (134) من قانون العمل الاردني النافذ رقم 8 لسنة 1996 وهي :

أ. عدم جواز الاضراب في الفترة التي يكون محالاً فيها على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق او المحكمة العمالية المادة (134/أ) وتبرير هذا الحكم ان على العمال انتظار نتيجة جهود مندوب التوفيق او مجلس التوفيق اذ قد تؤدي جهودهم الى تحقيق تسوية بالإضافة الى انتظار قرار المحكمة العمالية الذي هو حكم قضائي ملزم لطرفي النزاع.

ب. اذا كان الاضراب خلال مدة سريان تسوية او قرار يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية او ذلك القرار المادة (134/ب) ذلك انه اذا حصل نزاع عمالي جماعي وتوصل

علاقات العمل الفردية بينما نجد ان المحكمة العليا للتحكيم قد جعلت الاضراب يدخل ضمن نطاق علاقات العمل الجماعية كما ان محكمة التحكيم العليا اقرت بان الاضراب ينهي عقد العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيماً لما يملكه لصاحب العمل من حق ممارسة السلطة التأديبية مع احتفاظ المحكمة بحقها في مراقبة تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ وذلك على عكس القضاء العادي حيث يعتبر الاضراب منهي لعقد العمل في جميع الاحوال ، وبصدور قانون (11 فبراير 1950) في (11/ 2/ 1950) الذي نصت المادة الرابعة منه على: (الاضراب لا ينهي عقد العمل، الا في حالة الخطأ الجسيم الذي يعزى للعامل) نجد ان المحاكم الفرنسية قد استقرت في احكامها على ان الاضراب يوقف العقد ولا ينهي الا في حالة الخطأ الجسيم كما لو يلجأ إلى القيام بأعمال العنف لحمل بقية العمال غير المضربين على الاشتراك في الاضراب²⁶.

ب. القانون المصري: لم يكن الاضراب محرماً في مصر بل هو احدى الحريات العامة وذلك قبل سنة 1923 بعدها اخذ المشرع المصري يتدخل للتقليل من حالات الاضراب المشروع حتى وصل الامر يكاد ان يكون الاضراب يكون محرماً تماماً²⁷، ونجد واحداً من اهم الاحكام التي صدرت عن القضاء المصري وهو حكم محكمة شمال القاهرة الكلية في (12/ نوفمبر/ 1973) التي أكدت مبدأ ان الاضراب يعتبر موقفاً لعقد العمل حيث جاء فيها: (ان امتناع العمال عن العمل هو امتناع مشروع لا يبرر فسخ العقد ولا يعد اخلالاً بالتزام جوهرى اذ ان المطالب المسببة للاضراب هي مطالب مشروعة تستند إلى العدالة في نطاق مساومات العمل الجماعية وان الهدف من الاضراب هو لفت نظر المسؤولين لهذه المطالب لتسويتها وان مدة الاضراب لم تطل فلم تجاوز يومين)²⁸، اما قانون العمل الملغي رقم 12 لسنة 2003 فتضمن تنظيم الاضراب في المواد من (192- 195) حيث اعترف المشرع المصري بحق العمال

²⁸ السيد عيد نايل ،مصدر سابق، ص 673.

²⁹ د. رمضان جمال كامل ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له ، القاهرة، ط5، السنة 2008، ص494.

²⁶ د. صلاح علي علي حسن ، المصدر السابق ، ص 64، انظر كذلك د. صبا نعمان رشيد الوسي، وقف عقد العمل ، مصدر سابق، ص101.

²⁷ السيد عيد نايل ،المصدر السابق، ص 667.

قصر ممارسة حق الاضراب على عمال القطاع الخاص والتعاوني والمختلط دون عمال الدولة ومنشآت القطاع العام، كما حظر هذا القانون في (المادة/ 133/ أ/ ب) لجوء العمال إلى الاضراب في النزاعات التي تكون الادارة احد طرفيها واعتبر نزاعات العمل منتهية بصور قرار محكمة العمل العليا والزم جميع ذوي العلاقة بتنفيذ هذا القرار تحت طائلة العقوبات التي يتعرض لها من يتمرد على القرار المذكور من الموظفين والعمال. واما في القطاع الخاص فان المشرع قرر لذلك قواعد خاصة لحل النزاعات غير التي قررهما بشأن النزاعات مع الادارة حيث نص في المادة/ 134 (اذا امتنع صاحب العمل او اصحاب العمل عن الرضوخ لقرار محكمة العمل العليا رغم مضي ثلاثة ايام على تبليغه او تبليغهم القرار يحق للعمال اصحاب العلاقة بان يتوقفوا عن العمل او ان يعتصموا في المعمل او ان يعلنوا الاضراب عن العمل ويخرجوا بتظاهرة سلمية وتكون اجراءاتهم هذه مشروعة اذا لم يلازمها أي عمل من اعمال العنف او الاخلال بالأمن او النظام العام)³¹.

على ان العمال ملزمون بموجب المادة (135) بان يبلغوا وزير العمل والاتحاد العام لنقابات العمال معاً بالإجراء الذي يتخذونه ، اما قانون العمل الملغي رقم 71 لسنة 1987 فقد اجاز الاضراب في (المادة/ 136/ اولاً/ ثانياً) وذلك في حالة امتناع صاحب العمل او اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار حيث اجاز للعمال اصحاب العلاقة ان يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانوناً ويعاقب

اطرافه الى تسوية بينهم بحيث تسري هذه التسوية لمدة معينة فلا يجوز للعمال القيام بالإضراب للمطالبة بإلغاء التسوية او تعديل بعض شروطها خلال مدة سريانها فإذا اضراب العمال مع ذلك فإنه يعد غير مشروعاً، وكذلك الحال بالنسبة لقرار المحكمة فانه ملزم لطرفي النزاع بالتالي لا يجوز الاضراب للتوصل من هذا القرار حتى لو تعلق الامر باختلاف حول تفسيره لأن المرجع في تفسيره هو المحكمة نفسها وليس اطراف النزاع.

ت. عدم جواز الاضراب دون اشعار صاحب العمل قبل مدة لا تقل عن (14) يوم من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة اذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة المادة (135/ أ) اي قبل (28) يوماً من التاريخ المحدد للإضراب والغاية من اشتراط الاشعار وبهذه المدة المقصود منها عدم مفاجئة صاحب العمل بالإضراب، ثم ان ذلك قد يدفع صاحب العمل الى البحث عن حل مع العمال خلال مدة الاشعار وبالتالي تجنب الاضراب وآثاره³⁰.

ثانياً: في القانون العراقي :

اما بشأن مشروعية الاضراب في التشريع العراقي فالملاحظ ان قانون العمل الملغي رقم (1) لسنة 1958 قد اجاز الاضراب في المواد (53-54-59) بشرط يبلغ الوزير المختص بالنزاع قبل عشرة ايام على الاقل ومن قبل الطرف الذي ينوي القيام به وابلاغ الطرف الاخر في الوقت ذاته كما انه لا يجوز الاستمرار في الاضراب عند احالة وزير العمل النزاع المعروض عليه الى التوفيق او التحكيم.

ونجد ايضاً في قانون العمل العراقي الملغي رقم (151) لسنة 1970 ان المشرع قد

³¹ د. صبا نعمان رشيد الويسي ، مصدر سابق ، ص 103

³⁰ د. احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل الجديد، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن ، ط 2003، ص 295-296-297

اعترف بحق العمال في الاضراب كما انه اخذ بالإضراب التقليدي في المادة (162) شأنه في ذلك شأن القوانين السابقة الا ان النصوص التي وردت فيه تحتاج الى مزيد من التفصيل في بعض الجوانب بما يسهم في استقرار علاقات العمل .

المطلب الثاني

الشروط الشكلية للإضراب

يشترط المشرع لممارسة العمال حقهم في الاضراب السلمي عدة شروط شكلية لابد من توفرها وهي:

1. الاستفتاء : وهو التصويت على اعلان القيام بالإضراب او الانتهاء منه بشرط ان يلتزم الاقلية من العمال برأي الاكثرية منهم اي معرفة رأي العمال في اتخاذ سبيل الاضراب عن العمل او انهاءه والعودة الى العمل بعد القيام به وذلك بالقيام باقتراح سري بين العمال المضربين والزام القلبية برأي الاغلبية ففي فرنسا لم يلتفت الفقه والقضاء الفرنسي الى ضرورة توفر شرط الاستفتاء قبل القيام بالأضراب وهذا ما ايدته محكمة النقض الفرنسية فلا يجوز لصاحب العمل ان يتمسك بعدم القيام بالاستفتاء قبل الاضراب للطعن بمشروعيته³⁴، اما في القانون المصري فنجد ان القانون الملغي رقم (12) لسنة 2003 التي اقرت بحق العمال في الاضراب الا انها اشترطت وجوب القيام بالاستفتاء ويتم من خلال مجلس ادارة النقابة العامة بدلا من العمال انفسهم وبأغلبية ثلثي عدد الاعضاء³⁴، اما في قانون العمل الجديد رقم (14) لسنة 2025 فلم نجد ما يشير الى وجوب القيام بالاستفتاء وهذا يعني ان المشرع المصري لم يعد يأخذ بهذا الشرط قبل اعلان القيام بالإضراب³⁵، وكذلك لم يأخذ المشرع الاردني في قانون العمل الاردني بهذا الشرط ، كما لم يأخذ به قانون العمل العراقي

اصحاب العمل عن عدم التنفيذ، وعلى العمال ان يبلغوا وزير العمل ورئيس الاتحاد معاً بإجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له وان يبينوا الاسباب التي حملتهم على ذلك والاحتياطات التي اتخذوها للمحافظة على الامن والنظام وحماية وسائل الانتاج ومقر العمل، وبالإمكان ملاحظة انه على الرغم من ان المشرع العراقي قد اعترف بحق العمال في ممارسة الاضراب للضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم الا انه قيد ممارسة هذا الحق بقيود خاصة كما اسلفنا حيث قصر غاية استعمال الاضراب على اجبار صاحب العمل على تنفيذ قرار المحكمة في حين ان هناك وسائل قانونية يمكن استخدامها لإجباره على تنفيذ حكم هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز كالحبس والغرامة لذا فان المشرع لم يبين ما هي العقوبة المقررة على اصحاب العمل كذلك لم يعالج المشرع العراقي مسألة رفض العمال تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز، وكذلك يمكن ملاحظة أن المشرع قصر ممارسة الاضراب على صورة واحدة من صوره هي الاضراب التقليدي المشار اليه سابقاً والذي يفترض قبل ممارسته ابلاغ كافة الاطراف عنه وبالأخص صاحب العمل ولذلك تكون ممارسة صور الاضراب الاخرى من قبيل الاضراب الغير مشروع مما يؤدي الى اثناء العقد وهو قصور ايضاً ينبغي تداركه³². اما قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 فنجد انه عالج مسألة حق العمال في اللجوء الى الاضراب على نفس السياق الذي جاءت بها قوانين العمل السابقة ضمن شروط معينة وعلى الرغم من ان قانون العمل النافذ

³⁴ المادة (192) من قانون العمل المصري الملغي رقم (12) لسنة

2003 .

³⁵ المادة (231) من قانون العمل المصري الجديد رقم (14) لسنة 2025.

32 نور عبد الكريم عبد النبي، نزاعات العمل الجماعية وأساليب تسويتها في الاتفاقات الدولية والقانون العراقي، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق – جامعة النهرين، بغداد ، السنة 2009، ص58-75.

³³ د. مصدق عادل طالب ، الاضراب المهني للعمال وأثاره ، منشورات الحلبي – بيروت ، ط1، السنة 2013، ص150.

وجود ، ويحق لكل من أصحاب العمل، والقضاء اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة ضد العمال المضربين وبما ان الاضراب ما هو الا وسيلة بيد العمال لتحقيق مطالبهم المهنية او الاقتصادية او الاجتماعية فان تجاوز هذا الحق والاضرار بسير العمل في المنشأة او الاضرار بصاحبها يعتبر تجاوزا يستوجب المساءلة قد تصل في بعض الاحيان الى انهاء عقد العمل في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم الذي يشترط ان يرتكبه العامل بصورة شخصية منفردة عن باقي العمال فمثل هذا الخطأ يعطي الحق لصاحب العمل ايقاع العقوبات التأديبية على مرتكبها والتي يمكن ان تصل الى الفصل دون اضرار او تعويض³⁹.

4. لا يكون الغرض من الاضراب تعديل اتفاقية العمل الجماعية :

ان الغرض من الاتفاقيات الجماعية هو تنظيم علاقة العمل بين العمال واصحاب العمل او بين منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل وتسوية النزاعات التي قد تنشأ بينهم بمناسبة قيام علاقة العمل وهذه الاتفاقيات تقوم على اساس حرية اطرافها في وضع واعتماد البنود التي يرغبون الاخذ بها ومن ضمنها اجراءات مراجعة وتعديل الاتفاق الجماعي او جزء منه وبالتالي الالتزام بعد القيام بالاضراب وهذا ما اخذ به المشرع العراقي في المادة (162/ رابعا) من قانون العمل حيث حظر على اطراف الاتفاق الجماعي صراحة اذا كان القصد من الاضراب هو تعديل او اعادة النظر في بنود الاتفاقية الجماعية⁴⁰، ونرى ان هذا الشرط يمثل قيда على ممارسة حق الاضراب فقد يتعرض الاقتصاد الى تقلبات تؤدي الى ان تنخفض قيمة العملة المحلية فطالما ان القيام بالاضراب هو لتحسين الظروف المعاشية للعمال فما هو المانع القانوني من القيام بالاضراب اثناء فترة سريان اتفاقية العمل ؟ بالتالي نرى ان ممارسة هذا

النافذ رقم (37) لسنة 2015 وبالتالى يجوز للعمال الاضراب دون الحاجة للقيام بهذا الاجراء.

2. الاخطار: ونعني به ابلاغ صاحب العمل او اعلامه بالوقت الذي ينوي فيه العمال التوقف عن العمل ففي فرنسا يذهب اغلب الفقهاء الى عدم وجوب هذا الشرط لعدم وجود النص التشريعي من جهة ولان من شأنه ان يضعف الاضراب من جهة اخرى لكنه يصبح الزاميا اذا ما كان هنالك اتفاقا جماعيا يقضي به³⁶، اما في مصر فان قانون العمل الملغي رقم (12) لسنة 2003 في المادة (192) اشترط اخطار صاحب العمل والجهة الادارية المختصة قبل عشرة ايام قبل موعد الاضراب على الاقل يبين فيه الاسباب الدافعة للاضراب ومواعيده وقد اخذ القانون الجديد رقم (14) لسنة 2025 بنفس الشرط في المادة (232) ، كما نص المشرع الاردني في قانون العمل النافذ في المادة (135) على عدم جواز الاضراب دون اشعار صاحب العمل بمدة لا تقل عن (14) يوما في المصالح الخاصة و(28) في المصالح العامة³⁷، اما قانون العمل العراقي النافذ فاشترط على المنظمة العمالية او ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود تنظيم نقابي ارسال اشعار خطي الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والى الطرف الاخر(صاحب العمل) قبل موعد الاضراب بسبعة ايام على الاقل على ان تضمن هذا الاشعار اسباب الاضراب ومدته³⁸.

3. عدم التجاوز في ممارسة حق الاضراب: لكي نكون بصدد إضراب قانوني وتكون هناك حماية قانونية فلا بد من احترام كافة الإجراءات القانونية والشروط المتعلقة بممارسة حق الإضراب عن العمل ، أما إذا كان العكس فإنه لا يبقى للحماية القانونية

³⁸ د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، بغداد، دار

المسلة، ط1، السنة 2023 ، ص 226.

³⁹ د. رأفت الدسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة

2003 ، منشأة المعارف – الاسكندرية ، السنة 2004، ص138.

⁴⁰ د. سعد حسين عبد ملحم- د. نافع بحر سلطان ، شرح قانون

العمل العراقي ، دار غيداء للنشر والتوزيع- عمان الاردن ، السنة

2021، 415-416.

³⁶ د. مصدق عدل طالب، نفس المصدر، ص 152.

³⁷ د. احمد عبد الكريم ابو شنب ، المصدر السابق ، ص 296-

297، انظر كذلك د. ماجد احمد صالح ، الحق في الاضراب في

المرافق العامة ومدى مشروعيتها في القانون الاردني – دراسة

مقارنة، بحث منشور في مجلة الحقوق ، الكويت، العدد 4، السنة

43، ديسمبر 2019، ص 280 .

والمعنى ، اما المشرع الاردني فقد اخذ به في المادة (135/أ) وعبر عنها بلفظ المصالح العامة بشرط اخطار صاحب العمل قبل 28 يوما من بدء الاضراب 2014 والمادة ، اما المشرع العراقي فقد حظر صراحة الاضراب في المشاريع التي تهدد حياة المواطنين وسلامتهم بموجب المادة 162/سابعاً .

المبحث الثالث

الاثار القانونية للإضراب عن العمل
تتعدد الاثار الخاصة بالإضراب وتتنوع وهي ليست على حد سواء بالنسبة للعمال المضربين والعمال غير المضربين، كما انها تختلف بالنسبة لصاحب العمل لذا ومن اجل الالمام بهذه الاثار سنقسم المبحث الى مطلبين .

المطلب الاول

الاثار القانونية للإضراب الخاصة بالعمال

المضربين عن العمل

لقد استقر الرأي الفقهي على ان الاضراب يؤدي في حال قيامه الى ايقاف عقد العمل فهو لا ينهي العقد الا في حالة الخطأ الجسيم وأساس هذا الرأي هو ان العمال المضربين لم تكن نيتهم انهاء العقد بل ان هذه النية اتجهت الى تحقيق مطالب مهنية وهذا هو الغرض الاساسي من الاضراب 44 ، وهذا ما اخذ به المشرع الفرنسي في القانون رقم (1950/2/11) حين حسم الخلاف حول اثر الإضراب بنص المادة (4) منه وذلك باعتباره موقفاً للعقد⁴⁵.

ويعتبر القانون الاردني الاضراب موقفاً للعقد اذا كان الاضراب مشروعاً على اساس مفهوم المخالفة لنص المادة (136/أ) وبخلافه يعتبر منهياً للعقد⁴⁶. اما قانون العمل المصري الملغي رقم (12) لسنة 2003 فاعتبر الاضراب موقفاً للعقد⁴⁷، وكذلك فعل المشرع المصري في المادة (235) من قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025.

الحق خلال مدة سريان الاتفاقية الجماعية بغرض تعديلها لا يمس بمشروعية الاضراب.
5. حظر الاضراب او الاعلان عنه خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم .

فلا يجوز الاعلان عن القيام بالإضراب مادامت اجراءات حل النزاع لم تنته بعد ولعل السبب في ذلك هو منح صاحب العمل الوقت الكافي لدراسة مطالب العمال والتفكير فيها ومراجعة موقفه بشأنها واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة حالة التوقف الجماعي عن العمل⁴¹.

6. حضر الاضراب في المشاريع الاستراتيجية
فلا يجوز للعمال ومنظماتهم العمالية الاضراب في المشاريع التي يشكل توقف العمل فيها تهديداً لحياة المواطنين او سلامتهم او صحتهم مثل المستشفيات والمراكز الصحية او مشاريع الكهرباء ومياه الشرب والوقود والاتصالات⁴²، فنجد ان الفقه والقضاء الفرنسي كان سابقاً يأخذ بفكرة الحظر التام للإضراب في المرافق العامة الا ان القضاء الفرنسي اتجه بعد ذلك الى الاخذ بالحظر الجزئي عن طريق الاخذ بما يسمى الحد الأدنى للخدمة ضمن شروط معينة منها ان يكون المرفق يقدم خدمة ضرورية للمواطنين ومن شأن التوقف فيه عن العمل ان يهدد النظام والاستقرار في المجتمع وان يقتصر الاضراب على العمال الضروريين فقط ، كما اخذ المشرع المصري بهذا الحظر في المادة (194) من قانون العمل الملغي رقم 12 لسنة 2003 حيث وردت بلفظ المشاريع الاستراتيجية او الحيوية⁴³، والمادة (234) من قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025 التي اقتصرت على ايراد لفظ المشاريع الحيوية دون ذكر (الاستراتيجية) وحسنا فعل المصري حيث نرى ان كلا اللفظين او المصطلحين يعتبر احدهما مرادفاً للآخر فلا داعي لاستخدام (أو) التخيير التي تجعل الامر وكأن كلا منهما متميزاً عن الآخر في المفهوم

45. د. صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل، المصدر السابق، ص 106.

46. د. احمد عبد الكريم ابو شنب ، المصدر السابق، ص 299.

47. د. علي العريف ، شرح قانون العمل ، الجزء الثاني ، مطبعة عطايا، القاهرة، السنة 1964 ص 251.

41. د. رأفت دسوقي ، نفس المصدر .

42. د. سعد حسين عبد ملحم- د. نافع بحر سلطان ، المصدر السابق، ص 416.

43. مصطفى احمد ابو عمرو، المصدر السابق، ص 159.

44. د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، ط 2، مطبعة المعارف بغداد، 1969 ، ص 524.

اما المشرع الاردني فقد اعتبر قيام العامل بارتكاب الخطأ الجسيم سببا للفصل دون اشعار وفقا للمادة (28/ج) اذا نشأ عن هذا الخطأ خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل⁵³.

وقد اعتبر المشرع العراقي في المادة (141/اولا) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 ارتكاب العامل للخطأ الجسيم او المخالفة الجسيمة سببا موجبا لعقوبة الفصل اذا نشأ عنها ضرر جسيم بصاحب العمل ، ولم يشر القانون صراحة الى ايقاع هذه العقوبة على العامل المضرب في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم اثناء الاضراب ويمكن الاخذ بهذا الحكم وفقا للقواعد العامة.

اما فيما يتعلق بالأجور فالقاعدة العامة ان العمال المضربين لا يستحق أي منهم اجرا خلال مدة الاضراب، واساس هذا الرأي هو الاستناد الى فكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين ، ذلك ان العمال المضربين لا يؤدون عملا لمصلحة الطرف الاخر من عقد العمل وهو صاحب العمل لذا فمن حق هذا الاخير الامتناع عن دفع اجورهم طالما انتفى السبب الرئيسي لدفع الاجر وهو اداء العمل من قبل العمال ، الا ان حرمانهم من الاجر خلال فترة الاضراب هي قاعدة ترد عليها العديد من الاستثناءات كما في حالة ابرام اتفاق في نهاية الاضراب يقرر حق العمال في الاجر، او اذا كان الاضراب بسبب الخطأ الجسيم لصاحب العمل كتأخره في دفع اجور العمال⁵⁴.

لقد اخذ المشرع الفرنسي بهذا المبدأ وهو عدم استحقاق العامل للأجر خلال القيام بالاضراب كما نص المشرع المصري صراحة في القانون الملغي في المادة (195) على ان فترة الاضراب تعتبر اجازة للعامل بدون اجر في حين اشار القانون الجديد الى ذلك ضمنا في المادة (235)⁵⁵ ، واذا كان العامل

اما القانون العراقي فيعتبر الاضراب موقفا لعقد العمل سواء كان مشروعا أم غير مشروع⁴⁸.

وعليه يمكننا القول بتمائل موقف التشريعات الفرنسي والمصري والاردني والعراقي في مسألة اعتبار عقد العمل موقفا في حالة قيام الاضراب .

وبالرغم من قول بعض الفقهاء بان الاضراب ينهي العقد اذا كان غير مشروعا الا ان هذا الرأي لا يعتد به فالإضراب سواء كان مشروعا او غير مشروع يوقف عقد العمل الا في حالة الخطأ الجسيم الذي ينسب الى العامل المضرب عن العمل ففي هذه الحالة ينتهي العقد ويوجب مسؤولية العامل المرتكب للخطأ الجسيم والزامه بالتعويض⁴⁹، ولم يكتف المشرع الفرنسي بأن اخذ بانتهاء العقد في حال ارتكاب العامل خطأ جسيماً الذي يفترض صدوره من العامل المضرب بصفه شخصية وهذا ما اتجه اليه المشرع الفرنسي لحماية العامل المضرب من العقوبة عن الخطأ الذي ارتكبه غيره وهو ما يتفق مع قواعد المسؤولية في القانون الفرنسي بل ان يكون هذا الخطأ غير مغتفر⁵⁰.

كما ان المشرع المصري بالرغم من انه اعتبر القيام بالاضراب غير المشروع خطأ جسيماً يوجب عقوبة الفصل⁵¹ الا انه لم يحدد في قانون العمل الملغي في المادة (9/69) من قانون العمل الملغي رقم (12) لسنة 2003 (التي تحدد حالات فصل العامل بسبب الخطأ الجسيم) مدلول الخطأ الجسيم في مجال الاضراب فحالات الخطأ الجسيم التي وردت في هذه المادة تختلف في طبيعتها عنه في مجال الاضراب⁵² وجاءت المادة (148) من قانون العمل المصري الجديد رقم (14) لسنة 2025 خالية من اي اشارة لفصل العامل بسبب الخطأ الجسيم في حالة الاضراب واكتفى بذكر عبارة (وفي جميع الاحوال لا يجوز الفصل من الخدمة الا وفقا لأحكام هذا القانون).

⁵³ د. احمد عبد الكريم ابو شنب، المصدر السابق، ص 299.
⁵⁴ د محمود جمال الدين- قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة ، السنة 1983، ص 340، انظر كذلك د . حسام الدين الاهوا ني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1982، ص 340.

⁵⁵ المادة 195 من قانون العمل المصري الملغي رقم 12 لسنة 2003 (يترتب على الاضراب المشار اليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته اجازة للعامل بدون اجر) اما المادة 235

⁴⁸ المادة 163 / خامسا من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.

⁴⁹ د. مصدق عادل طالب ، المصدر السابق، ص 176.

⁵⁰ د. مصطفى احمد او عمرو ، المصدر السابق ، ص 179.

⁵¹ د. صلاح علي علي حسن ، المصدر السابق ، ص 131.

⁵² د. المادة 9/69 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

(اذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من 192 الى 194 من الكتاب الرابع من هذا القانون)

العمل بل يوقفه فهذا يعني احقية العامل بالأجر خلال فترة التوقف عن العمل .

المطلب الثاني

الاثار القانونية للإضراب الخاصة بالعمال غير المضربين عن العمل

يجمع الفقهاء على استحقاق العمال غير المضربين للأجر خلال مدة الإضراب على اساس ان وجودهم في مكان العمل دليل على استعدادهم للقيام بأداء العمل المفترض قيامهم به ، فالعامل بحضوره لمكان العمل يكون قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل ومن ثم يستحق مقابل الاجر طالما ان القوة القاهرة لم تتوافر بالنسبة لصاحب العمل⁶¹ ، فيستمر صاحب العمل بدفع اجور العمال غير المضربين على اساس الاجر مقابل العمل اذا كانوا يؤدون عملهم طوال مدة الإضراب⁶² ، اما عملياً فنجد انه من النادر ان يستطيع صاحب العمل تشغيل جزء من العمال في مشروع قام غالبية عماله بالإضراب وذلك بسبب وجود الترابط والتكامل بين الاعمال المختلفة التي يؤديها العمال⁶³.

وقد اتجهت محكمة النقض الفرنسية الى تبني هذا الرأي في العديد من احكامها منها الحكم الصادر في 24 مارس 1971 حيث جاء فيه (ان العامل غير المضرب له الحق في مطالبة صاحب العمل بالتعويض الذي يقابل اجره خلال فترة الإضراب طالما انه وضع نفسه تحت تصرفه خلال هذه الفترة) ، واذا توافرت عناصر القوة القاهرة فأن قانون

يتلقى اعانات او مساعدات من جهات نقابية خلال فترة الاضراب فهي لا تعتبر اجرا بل تعويضا عن الاجر⁵⁶.

اما القانون العمل الاردني النافذ فان مفهوم المخالفة لنص المادة (136/أ) يقتضي بان العامل الذي يكون اضرابه مشروعا يستحق الاجر كاملا عن الايام التي اضرب فيها عن العمل⁵⁷.

اما في العراق فقد اخذ الفقه العراقي بنفس الاتجاهات التي ذهب اليها الفقه الفرنسي والمصري ، فغالبية الفقه العراقي يذهب الى ان الاضراب غير المشروع يحرم العمال المضربين من اجورهم خلال فترة الاضراب ، على اساس الاجر مقابل العمل ، فطالما ان العمال لا يؤدون عملا لصاحب العمل فلا يستحقون الاجر المقابل لهذا العمل⁵⁸ ، الا اذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ قرار محكمة العمل فيلزم بدفع الاجور للعمال المضربين طوال مدة الاضراب وتحتسب هذه المدة خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة خلال الاضراب طالما انه كان مشروعا⁵⁹ ، الا ان المشرع العراقي في قانون العمل النافذ لم يشر صراحة الى الاحكام الخاصة بأجور العمال خلال فترة الاضراب الا انه يستشف ضمنا من نص المادة (163/اولا/ خامسا)⁶⁰ ، فطالما ان المشرع العراقي اشار الى عدم قطع علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال خلال فترة الاضراب واعتبر قيام العمال بالإضراب وفقا للشروط القانونية هو اضرابا مشروعا لا ينهي عقد

⁵⁹ نصت المادة (136/1) من قانون العمل العراقي الملغي قم (71) لسنة 1987 على انه (اذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز بعد ثلاثة ايام من تبلغهم بالقرار جاز للعمال اصحاب العلاقة ان يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانونا)

⁶⁰ احمد عبد الرزاق حمزة ، الاضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 ، بحث منشور في المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، السنة 2020، المجلد الرابع، العدد الثاني، ص 544.

⁶¹ د هناء السعيد ، المصدر السابق، ص 237.

⁶² د. مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص 124.

⁶³ د. عدنان العابد - د. يوسف الياس، قانون العمل، المصدر السابق، ص 217.

من قانون العمل المصري الجديد فنصت على (يترتب على الاضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الاضراب)

⁵⁶ د. رندة محمد صميده ، اشكاليات التنظيم التشريعي لحق الاضراب ، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد ، ملحق خاص العدد الثاني والتسعون ، كلية الحقوق - جامعة القاهرة ، السنة 2019، ص 538.

⁵⁷ احمد عبد الكريم ابو شنب ، المصدر السابق، ص 298، تنص المادة (136/أ) على ان (اذا قام اي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا عن اليوم الاول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجره عن الايام التي يضرب فيها) .

⁵⁸ د. هناء السعيد - مرجع سابق- ص 236.

توقف المشروع لأسباب تعود الى صاحب العمل فنعود بها الى القواعد العامة وطبيعة عقد العمل الملزم للجانبين⁶⁷.

خلاصة القول هو تشابه المواقف القانونية في كل من فرنسا ومصر والاردن والعراق فالقاعدة العامة في هذه التشريعات هي استحقاق العمال غير المضربين الاجر على اساس ادائهم المفترض للعمل.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من دراسة الآثار القانونية للأضراب عن العمل توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات وهي:

اولاً: الاستنتاجات

1. اخذ المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 بحق العمال في الاضراب السلمي للمطالبة بمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ،
2. يقصد بالإضراب حق يخول العمال بمقتضاه الامتناع عن القيام بالأعمال الملزمين بها توفقاً جماعياً مؤقتاً ومديراً بغية تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة الممكنة وفقاً للقانون.
3. اشترط المشروع ان يكون القصد من الاضراب هو الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية مشروعة فهو يعتبر معيار التفرقة بين الاضراب العمالي المهني والاضراب السياسي.
4. قصر المشرع العراقي ممارسة الاضراب بصورة واحدة من صوره هو الاضراب التقليدي والذي يفترض قبل ممارسته ابلاغ كافة الاطراف عنه وبالأخص صاحب العمل ولذلك تكون ممارسة صور الاضراب الاخرى من قبيل الاضراب غير مشروع.
5. حظر المشرع على اطراف الاتفاق الجماعي القيام بالإضراب صراحة اذا كان القصد من

العمل الفرنسي يعفي صاحب العمل من اداء الاجر لتلك الفترة⁶⁴.

اما القانون المصري الملغي رقم 12 لسنة 2003 فإنه يفرق في المادة (41) بين حالتين الحالة الاولى اذا كان سبب توقف العمل في المشروع بسبب صاحب العمل اعتبر العامل وكأنه ادى عمله ويستحق اجره كاملاً اما اذا كانت الاسباب التي حالت بين العامل وبين قيامه بالعمل تعود الى قوة القاهرة لا يد لصاحب العمل فيها استحقاق العامل نصف اجره⁶⁵، وهذا هو نفس الحكم الذي جاءت به المادة (111) من قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025.

اما القانون الاردني النافذ ففي حالة توقف العمل في المشروع (الاغلاق) بسبب صاحب العمل فإنه يكون ملزماً بدفع اجور العمال طيلة فترة التوقف ، اما في حالة التوقف المؤقت للعمل (الاغلاق) لأسباب خارجة عن ارادة صاحب العمل (القوة القاهرة) فنجد انه قد نص على استحقاق العامل لأجره كاملاً لمدة لا تزيد عن العشرة ايام الاولى من توقف العمل خلال السنة اما المدة المتبقية فيستحق العامل نصف اجره على ان لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوماً في السنة⁶⁶.

اما المشرع العراقي فلم يتطرق قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 بشكل تفصيلي الى مسألة اجور العمال غير المضربين ولم يفرق بين حالتي توقف العمل لأسباب تعود لصاحب العمل او للقوة القاهرة بصورة صريحة كما فعلت بعض التشريعات العربية ولكن من خلال نص المادة (40) من القانون التي تنص على انه (اذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الاجر) يمكننا ان نستنتج من المادة ان صاحب العمل يكون ملزماً بدفع كامل الاجر للعمال غير المضربين طيلة فترة التوقف عن العمل ، اما مسألة دفع اجور العمال غير المضربين بسبب

⁶⁷ د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، المصدر السابق ،

ص 92.

⁶⁴ د. عيد نائل، المصدر السابق ، ص 705.

⁶⁵ د. مصطفى احمد ابو عمرو ، المصدر السابق ، ص 190.

⁶⁶ المادة (136/ب) والمادة (50) من قانون العمل الاردني النافذ رقم 8 لسنة 1996.

(87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق تنظيم الاضراب.

6. تحديد مدة الاضراب والنص على اجور العمال المستحقة خلال فترة الاضراب سواء بالنسبة للعمال المضربين وغير المضربين والعمل وتعزيز الدور النقابي من خلال انشاء صندوق يوفر اعانات للعمال المضربين خلال فترة الاضراب .

المصادر

اولا: القرآن الكريم

ثانيا : كتب اللغة والمعاجم

- ابن منظور، لسان العرب ، مادة ضرب ، المجلد الاول ، دار صادر ، بيروت، السنة 1955.

ثالثا: الكتب القانونية

- د. احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل الجديد، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان – الاردن، ط1، السنة 2003.

- السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ، القاهرة ، السنة 2003.

- د . حسام الدين الاهواني ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية ، القاهرة السنة 1982.

- د. خليل ابراهيم عبد ، قانون العمل، جامعة بغداد ، السنة 2017.

- د. رأفت الدسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، منشأة المعارف – الاسكندرية ، السنة 2004.

- د. رمضان جمال كامل ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له ، القاهرة ، ط5، السنة 2008.

- د. سعد حسين عيد ملحم- د. نافع بحر سلطان ، شرح قانون العمل العراقي ، دار غيداء للنشر والتوزيع- عمان الاردن ، السنة 2021.

- د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، ط2، مطبعة المعارف بغداد، 1969.

- د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، بغداد، دار المسلة، ط1، السنة 2023.

- د. عيد الواحد كرم. قانون العمل في التشريع الاردني، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، السنة 1998.

- د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، شرح قانون العمل العراقي ، دار الكتب والوثائق ،، بغداد، السنة 2016.

الاضراب هو تعديل او اعادة النظر في بنود الاتفاقية الجماعية.

6. يعتبر الاضراب موقفا لعقد العمل وليس منهيها له.

7. وبالرغم من اعتراف المشرع العراقي بهذا الحق الا انه لم يعرف الاضراب في متن قانون العمل النافذ ولم يفرد له فصلا مستقلا وجاءت المواد القانونية التي تناولته بصورة مقتضبة وغير كافية تارة ومبهمه وفضفاضة تارة اخرى ، كما اننا من خلال بحثنا في هذا الموضوع وجدنا ان اقرار حق الاضراب من قبل المشرع لم يكن الا لغرض التوفيق مع التزامات العراق الدولية حيث لم نجد تطبيقا عمليا لممارسة هذا الحق خاصة في ظل قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 من جهة وتشدد في ممارسة هذا الحق الى اضيق نطاق من جهة اخرى .

ثانيا: التوصيات

1. تعديل قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 والنص على حق الاضراب بفصل مستقل .

2. تعريف الاضراب وتحديد ما يعتبر اضرابا قانونيا وما يعتبر اضرابا غير مشروعاً.

3. السماح للعمال للقيام بالإضراب في حالة مطالبة بتعديل اتفاق جماعي ووضع الشروط القانونية الخاصة وتحديد الحالات المتعلقة بهذا الامر وذلك مراعاة للأوضاع والتقلبات الاقتصادية وخاصة فيما يتعلق بأجور العمال وتغير قيمة العملة وتأثيرها المباشر على حياتهم.

4. التوسع في المادة 162/ سابعا وتحديد ماهية المشاريع التي يهدد الاضراب فيها الحياة والسلامة او الصحة العامة بصورة واضحة وصريحة فهذه العبارات واسعة وفضفاضة يمكن ان تدرج تحتها انواع متعددة من النشاطات .

5. تفعيل الدور النقابي من خلال الاتحاد العام لنقابات العمال في ممارسة هذا الحق خاصة بعد صدور الفتوى الاستشارية الصادرة عن محكمة العدل الدولية (ICJ) في 21/ ايار / 2026 والتي اكدت بشكل واضح وصريح على حق العمال والنقابات في الاضراب باعتباره مشروعاً ومحمياً بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم

- نجيب شكر ، حماية حق العامل في الاجر، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الحقوق جامعة النهريين ، السنة 1999.
- د.هنا حسون السعيد، نزاعات العمل الجماعية واجراءات تسويتها – دراسة مقارنة - اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد ، السنة 1992.

خامسا : البحوث القانونية المنشورة

- احمد عبد الرزاق حمزة ، الاضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 ، بحث منشور في المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، السنة 2020، المجلد الرابع، العدد الثاني .
- د. رندة محمد صميده ، اشكاليات التنظيم التشريعي لحق الاضراب ، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد ، ملحق خاص العدد الثاني والتسعون ، كلية الحقوق – جامعة القاهرة ، السنة 2019.
- د. ماجد احمد صالح ، الحق في الاضراب في المرافق العامة ومدى مشروعيته في القانون الاردني – دراسة مقارنة ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، الكويت، العدد 4، السنة 43، ديسمبر 2019.
- محمد سليم محمد امين – نوزاد احمد ياسين ، تعريف الاضراب ، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة كركوك، العدد 17، المجلد 5، اغسطس 2017.

سادسا : القوانين

- قانون العمل العراقي الملغي رقم 1 لسنة 1958
- قانون العمل العراقي الملغي رقم 71 لسنة 1987.
- قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015
- قانون العمل المصري الملغي رقم 12 لسنة 2003
- قانون العمل المصري النافذ رقم 14 لسنة 2025
- قانون العمل الاردني النافذ رقم 8 لسنة 1996

- د. عدنان العابد- د. يوسف الياس، قانون العمل، ط2، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، السنة 1989.
- د. علي العريف ، شرح قانون العمل ، الجزء الثاني ، مطبعة عطايا، القاهرة، السنة 1964 .
- د. علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة ،سنة 1982.
- د. غالب علي الداوودي ، شرح قانون العمل، ط2، عمان، السنة 2000.
- د. صلاح علي حسن ، تنظيم الحق في الاضراب ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، السنة 2012.
- د. فتحى عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، ج1، القاهرة، السنة 1967.
- د محمود جمال الدين- قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة ، السنة 1983.
- د. مصدق عادل طالب ، الاضراب المهني للعمال وأثاراه ، منشورات الحلبي – بيروت ، ط1، السنة 2013.
- د. مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب ، دار الكتب المصرية ، مصر ، السنة 2009.

رابعاً: الرسائل والاطاريح الجامعية

- ربي عبد الستار احمد، منازعات العمل في اطار المشروع في القانون العراقي – دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير، جامعة النهريين ، بغداد، 2008.
- د. صبا نعمان رشيد، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي – دراسة مقارنة مع القانونين الفرنسي والمصري، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 1998 .
- د. عبد الباسط عبد المحسن ، الاضراب في قانون العمل(المشروعية – الاثار القانونية) ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، السنة 1990.
- نور عبد الكريم عبد النبي، نزاعات العمل الجماعية واساليب تسويتها في الاتفاقات الدولية والقانون العراقي، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق – جامعة النهريين، بغداد ، السنة 2009.
- وجدان شاكر كاظم ، النظام القانوني للتحكيم في حل منازعات العمل في اطار قانوني العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة النهريين ، بغداد ، 2017 .