جامعة آشور - كلية القانون

المرحلة الرابعة - قانون العمل

م.م. علي كريم علوان

المحاضرة الإلكترونية العاشرة

المنازعات العمالية

تعريف المنازعة الجماعية:

تعرف المنازعة الجماعية بأنها نزاع ينشأ بين العامل أو مجموعة عمال وصاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل حول حقوق قائمة، مثل تفسير أو تطبيق عقود العمل أو تنظيم شروط العمل. أو قد تتعلق بتعديلات مستقبلية في شروط العمل أو اتفاقيات جماعية.

الشروط القانونية للمنازعة الجماعية

أ. صفة الجماعية: لتحقق المنازعة (صفة الجماعية) يجب أن تكون بين طرف يمثل العمال وطرف يمثل أصحاب العمل. يمكن أن يكون الطرف الأول نقابة عمالية أو مجموعة من العمال، بينما الطرف الآخر هو صاحب العمل.

ب. موضوع المنازعة: يجب أن يكون موضوع المنازعة متعلقًا بالمصالح الجماعية للعمال، سواء كان المشروع إنتاجيًا أو خدميًا، لتحقيق أهداف تتعلق بتحسين ظروف العمل أو الأجور.

عناصر أخرى متعلقة بالمنازعة الجماعية:

- يمكن أن يكون العمال منظمين في نقابة أو مجموعة مشتركة لتمثيل مصالحهم.
- أصحاب العمل قد يكونون أفرادًا أو مؤسسات، ويجب أن يلتزموا بالقوانين ذات العلاقة.
- قد تكون النزاعات متعلقة بالأجور، ساعات العمل، أو شروط العمل. (ظروف العمل)
- الهدف هو إيجاد حلول توافقية تعكس التوازن بين المصالح المشتركة للأطراف.

يميز بين النزاع الفردي والجماعي: على ثلاثة معايير

المعيارالأول (أطراف المنازعة) إذ يكون فردياً إذا تم بين عامل واحد وصاحب عمل، أما المنازعة بين مجموعة العمال وصاحب العمل فتكون جماعية.

المعيارالثاني (محل المنازعة) فيكون محل المنازعة الفردية حق فردي للعامل فقط كأجره أما إذا امتد أثره لبقية العمال كالتمييز على الأساس الطائفي أو العرقي أو الجنسي فيكون ذا أثر على جميع العمال فيعد جماعياً، حتى لو تم بين عامل واحد وصاحب العمل.

المعيارالثالث (هدف المنازعة) فإذا كان هدفه إنشاء حقوق عمالية جديدة عد جماعياً، أما إذا كان هدفه الإقرار بحق فردي عد نزاعاً فردياً.

أساليب حل المنازعات الجماعية في قانون العمل العراقي النافذ:

إذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة وفق أحكام قانون العمل أو القوانين النافذة أو اتفاقية عمل جماعية، سواء كان فردياً بين العمال وصاحب العمل أو جماعياً بين منظمات العمال وأصحاب العمل، فيحق لأي من الطرفين المتنازعين أو كليهما اتخاذ الإجراءات المناسبة لحل النزاع، وهي كالآتي:

1. **التفاوض:** هو أول خطوة في حل النزاعات العمالية، يتم فيها الحوار المباشر بين العمال (أو ممثليهم مثل النقابات) وأصحاب العمل. بهدف التوصل إلى اتفاق بشأن النزاع دون الحاجة إلى تدخل طرف ثالث، يناقش الطرفان المطالب أو القضايا العالقة، ويتم تقديم تنازلات متبادلة للوصول إلى حل يرضي الطرفين، من مزايا التفاوض أنهُ سريع وغير مكلف ويعزز العلاقة الإيجابية بين الطرفين، ويكون القرار الناتج عن التفاوض غير ملزم إلا إذا وافق الطرفان عليه.

2. **الوساطة**: هو تدخل طرف ثالث محايد (الوسيط) لمساعدة الطرفين على التوصل إلى تسوية. بهدف تقريب وجهات النظر بين الطرفين دون فرض حلول، يتم من خلال تعيين الوسيط من قبل الوزارة أو باتفاق الطرفين، ليقدم الوسيط اقتراحات وحلول وسطية للطرفين. من مزايا التفاوض توفير حلاً سريعاً، والمحافظة على علاقة عمل ودية، ويكون القرار الناتج عن الوساطة غير ملزم إلا إذا وافق الطرفان عليه.

3. **إحالة النزاع إلى الدائرة المختصة:** بتقديم إشعار خطي من الطرفين أو أحدهما إلى (دائرة التشغيل والقروض) ويجب أن تصدر الدائرة قرارها خلال 14 يوماً من استلام الإشعار. أو إلى (هيئة التحكيم في وزراة العمل) والتي يجب إن تصدر قرارها خلال شهرين أو تمدد شهرين آخرين بأتفاق الاطراف، ويكون قرارهما ملزماً لطرفي النزاع، قابلاً للطعن. فإذا لم يقتنع أحد الأطراف بالقرار، يمكنهم اللجوء إلى المحكمة المختصة (محكمة العمل) لحل النزاع.

4. **التحكيم**: آلية قانونية من الطرق البديلة لحل النزاعات، يتم فيها الأحتكام لهيئة تحكيم لحل النزاع بقرار ملزم، يختار الطرفان محكمين أو عن طريق (هيئة التحكيم في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) حيث يتم تقديم النزاع والأدلة من قبل أطراف النزاع أو من يمثلهم. ويكون قرارها ملزماً للطرفين قابلاً للطعن أمام المحكمة المختصة. من مزايا التحكيم، أسرع من القضاء ويوفر نوع من السرية مقارنة بالمحاكم.

5. **القضاء العمالي:** اللجوء إلى المحاكم العمالية المختصة (محكمة العمل أو هيئة قضايا العمل) كحل أخير في حال فشل الحلول الأخرى، حيث يقدم أحد الأطراف دعواه أمام القضاء العمالي

وتقوم المحكمة بالتحقيق في النزاع والاستماع لأطراف النزاع، لتصدر حكماً ملزماً، أو حكماً باتاً من هيئة قضايا العمل. من مزاياه توفير ضمانات قانونية للطرفين، ويُستخدم في القضايا المعقدة أو التي تتطلب تفسيراً قانونياً. ومن العيوب قد يكون بطيئاً ومكلفاً وقد يؤثر سلباً على العلاقة بين الطرفين.

الخلاصة

يبدأ حل النزاعات العمالية بالتفاوض كأبسط وأسرع وسيلة، ثم يتم اللجوء إلى الوساطة كمرحلة وسيطة إذا لم تنجح المفاوضات، وإذا تعذر التوصل إلى حل، يمكن الانتقال إلى التحكيم للحصول على قرار ملزم قابلاً للطعن أمام القضاء العمالي، الذي يكون الخيار الأخير في حال فشل كل الطرق السابقة. المحكمة ملزمة بالفصل في النزاع خلال 30 يوماً من تاريخ تقديم الشكوى. ويكون قرار المحكمة ملزماً وقرار هيئة قضايا العمال باتاً.

إجراءات حل المنازعات في قانون العمل النافذ

1. **الوساطة**: تهدف هذه الوسيلة إلى التوفيق بين أطراف المنازعة بطريقة ودية، وغالباً ما يكون الشخص مسؤولاً إدارياً في مجال العمل، حيث لأي من أطراف النزاع إشعار الدائرة بوجود النزاع وتكون بالشكل التالي:

- النزاع حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية.
- يسلم الدائرة إشعاراً خطياً بوجود النزاع.
- على الطرف الذي بلغ الدائرة تقديم نسخ من هذا الإشعار لباقي أطراف النزاع.
- يتضمن الإشعار على وفق المادة 1/158 البيانات الآتية:

أ. أسماء وعناوين أطراف النزاع.

ب. موضوع النزاع والوقائع والظروف التي أدت إلى نشوئه.

ج. أي إجراءات اتخذت في كل هذا النزاع إن وجدت.

على الدائرة عند تسلمها الإشعار القيام على وفق المادة 159 من القانون رقم 37 لسنة 2015 بتعيين وسيط على أن تكون له خبرة في القضايا العمالية بهدف الوصول إلى (اتفاق تسوية) عن طريق تقريب وجهات النظر

يقوم الوسيط المعين بالمهام التالية:

1. **إجراء الاتصالات والاجتماعات:** يعقد الوسيط اجتماعات مع الأطراف للاطلاع على حيثيات النزاع، بشرط ألا تتجاوز المدة خمسة أيام من تاريخ إبلاغ الدائرة، خاصة إذا كان النزاع يتعلق بمصالح مستقبلية أو تغيير شروط الاستخدام.

2. **الاطلاع على النزاع والمستندات**: يتمتع الوسيط بصلاحية الاطلاع على مستندات الطرفين ذات الصلة وطلب البيانات المتعلقة بالنزاع.

3. **سماع الأقوال**: يستمع الوسيط إلى أقوال الأطراف ويقدم المساعدة لإيجاد تسوية.

4. تسجيل التسوية: في حال التوصل إلى اتفاق، تدرج التسوية في محضر الاجتماع وتصبح ملزمة لجميع الأطراف.

5. **تقديم التوصيات:** إذا لم يتم الاتفاق، يقدم الوسيط توصيات كتابية للطرفين.

6. قبول التوصيات: إذا قبل الطرفان التوصيات، يتم توثيقها باتفاق خطي ملزم. وفي حال رفض أحد الأطراف التوصيات، يمنح الطرف الآخر مهلة ثلاثة أيام لتعديل موقفه، ويتم تسجيل الاتفاق في حال الموافقة.

7. **قبول جزئي للتوصيات:** عند قبول بعض التوصيات ورفض البعض، يتم تسجيل المتفق عليه خطيًا ويُطبق قانون التحكيم الاختياري.

8. **التقرير النهائي:** إذا لم يتم التوصل إلى حل كامل، يقدم الوسيط تقريرًا للدائرة خلال 14 يومًا يتضمن ملخص النزاع، التوصيات، وموقف الأطراف.

2. **التحكيم:** يتمثل بإحالة النزاع إلى شخص أو هيئة تُختار للوصول إلى قرار ذي قوة يلزم أطراف المنازعة بتنفيذه. إذا فشل الوسيط في تقريب وجهات النظر، يُقدَّم طلب خطي للدائرة

لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري. ووفق المادة 160 من القانون رقم 37 لسنة 2015، يتم اتخاذ الإجراءات التالية:

- تشكيل هيئة التحكيم بقرار من الوزير للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية.
- تبدأ الهيئة بالنظر في النزاع خلال مدة شهرين من تاريخ أول جلسة. يمكن تمديد المدة إذا لم يُفصل بالنزاع خلال الشهرين الأوليين.
- للهيئة صلاحيات تشمل سماع الشهود، استضافة الخبراء، الاطلاع على الوثائق الخاصة بالنزاع، واتخاذ الإجراءات الضرورية للفصل.

يُحرر قرار التحكيم بثلاث نسخ، تُسلم لطرفي النزاع وتُرسل نسخة للدائرة خلال مدة أقصاها 30 يوماً من صدور القرار. تُسجل الدائرة القرار ويصبح ملزماً للطرفين بعد تسجيله. يمكن الطعن بالقرار أمام محكمة العمل خلال 14 يوماً من تبليغه، وذلك في الحالات التالية:

1. إذا وقع خطأ جوهري في القرار أو الإجراءات.
2. إذا كان القرار مبنياً على بيانات غير صحيحة.
3. إذا كان القرار مبنياً على اتفاق باطل.
4. إذا خرج القرار عن حكم الاتفاق.

بعد كسب الدرجة القطعية، يصبح قرار التحكيم نهائياً ويُنفذ قابلاً للطعن. تُطبق أحكام قانون المرافعات في تشكيل الهيئات وآليات العمل.

3. **محكمة العمل**: إذا لم تتمكن الأطراف المتنازعة في مواقع الخدمات الأساسية من الوصول إلى اتفاق، يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه، وتلتزم المحكمة بالإجراءات التالية:

- تحديد موعد للنظر في النزاع: تقوم المحكمة بتحديد موعد للجلسة خلال (48) ساعة من تاريخ ورود الطلب.

- البت في النزاع: تصدر المحكمة قرارها بشأن النزاع خلال (7) أيام من انتهاء المدة المحددة للجلسة.
- الطعن في القرار: يكون قرار محكمة العمل قابلًا للطعن تمييزًا خلال (15) يومًا من تاريخ التبليغ بالقرار أو اعتبار الأطراف مبلغة به.

الإضراب:

"لقد أدت قسوة الظروف التي أحاطت بالعمال إلى زيادة الشعور بالتضامن فيما بينهم مما دفعهم إلى الأخذ والتكتل من أجل الدفاع عن مصالحهم وانتزاع حقوقهم. فظهر الإضراب كسلاح بيد العمال للضغط على أصحاب العمل لإجبارهم على تحقيق مطالبهم، إذ عرف الإضراب كحركة عمالية إلا أنه اختلف من حيث مشروعيته حسب اعتراف الدول والدساتير به."

مفهوم الإضراب:

تجنبت التشريعات تعريف الإضراب وإن نظمتها، وما يلتجأ إليه عادة هو التعريف الفقهي. وبذلك يمكن تعريف الإضراب بأنه:

"توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل."

ويهدف الإضراب إلى تحقيق هذا الغرض من خلال:

- التأثير على أصحاب العمل للرضوخ لمطالب العمال.
- يُعتبر الإضراب ظاهرة جماعية تتطلب تعاون العمال، ويقصد به توقف العمل لجميع العمال أو أكثرهم.

عناصر الإضراب:

حتى يتم اعتبار التوقف عن العمل إضرابًا، يجب توفر عناصر محددة:

1. **نية الإضراب**: يجب أن تكون لدى العمال نية حقيقية للإضراب، وهي نية خرق شروط عقد العمل. ويعني ذلك أن يكون العامل ملتزماً بالعمل وممتنعاً عن أدائه لتحقيق غاية معينة. أما إذا امتنع عن عمل غير مكلف به، فهو غير مضرب.

- لا يعتبر الإضراب حالة من القوة القاهرة، التي تحول دون أداء العامل لعمله (مثل المرض أو الإجازة).
- العمال المضربون لا يُعتبرون مخالفين لشروط العمل، ما داموا يتبعون الإجراءات المشروعة.

2. **تدبير الإضراب:** يجب أن يتم الإضراب بطريقة جماعية، ويعني ذلك أن يكون هناك اتفاق مسبق بين العمال على تنفيذ الإضراب. ويشترط:

- أن يتم الإضراب عن عمل محدد ومتفق عليه.
- ألا يكون الإضراب فردياً دون تنظيم جماعي.

3. **المطلب المهني:** يجب أن يكون السبب الرئيسي للإضراب هو تحقيق مطلب مهني يتعلق بتحسين شروط أو ظروف العمل.

- إذا كان الإضراب ناتجاً عن أسباب سياسية أو خلافية بين العمال، فإنه لا يُعتبر مشروعاً.
- المطالب المهنية تشمل تحسين الأجور، ظروف العمل، أو توفير ضمانات مهنية.

صور الإضراب:

تتعدد صور الإضراب التي مارسها العمال عبر الزمن لتحقيق مطالبهم، وأبرز هذه الصور:

1. **الإضراب التقليدي:** يتوافق مع التشريع الذي يعترف بحق الإضراب، مثلما هو وارد في المادة (51) من قانون العمل العراقي. الإضراب التقليدي يتم ضمن إطار محدد ومنظم يحقق مشروعية المطالب.

2. **الإضراب البطيء:** يحدث عندما يقلل العمال من إنتاجهم بشكل ملحوظ عن المعدلات المعتادة، دون التوقف الكامل عن العمل. يؤدي هذا النوع من الإضراب إلى تعطيل جزئي للإنتاج، ويستخدم كوسيلة ضغط مستمرة على صاحب العمل.

3. **الإضراب القصير المتكرر**: يتوقف العمال عن العمل لفترات محددة ومتقطعة، وغالبًا ما يكون ذلك بشكل دوري، تهدف هذه الطريقة إلى التأثير على الإنتاج بشكل تدريجي دون توقف كامل.

4. **الإضراب مع الاعتصام:** يبدو أن المشرع العراقي من القلة الذين أعترفوا بمشروعية واقعية العمال في احتلال ورشات ومداخل المشروع أو لمنع العمال غير المضروبين من العمل، ويحمل هذه الصورة مخاطر تتمثل في تلف موجودات المشروع أو تعرضه للسرقة.

5. **الإضراب المفاجئ:** يتم فيه توقف العمال عن العمل دون إعلام صاحب العمل مسبقًا. يشكل هذا النوع من الإضراب عنصر المفاجأةو يعتبر من الصور التي تهدف إلى تعطيل الإنتاج بشكل كامل وسريع.

6. **إضراب التضامن:** يحدث عندما يتضامن العمال في مشروع معين مع زملائهم في مشروع آخر يواجهون نفس الظروف. الهدف من هذا النوع هو الضغط الجماعي لتحقيق المطالب المهنية.

آثار الإضراب القانونية:

الإضراب يترتب عليه آثار قانونية تختلف حسب طبيعة عقد العمل وظروفه:

1. في العقد محدد المدة:

إذا كان العقد محدد المدة، فإن الإضراب يؤدي إلى وقف تنفيذ العقد.، يترتب على ذلك:

- تعليق التزامات الطرفين خلال مدة الإضراب.
- وجوب تعويض صاحب العمل عن الأضرار الناجمة عن التوقف، لمخالفة طبيعة العقد المنصبة على المدة أو الإنجاز.

2. في عقد العمل غير محدد المدة:

إذا كان العقد غير محدد المدة، فإن آثار الإضراب تعتمد على نية العمال:

- إذا كان الإضراب مؤقتاً: يعود العمال إلى أعمالهم بعد انتهاء الإضراب.
- إذا امتد الإضراب طويلاً، قد يؤدي ذلك إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بإرادة العمال.

3. في عقود العمل للعمال غير المضربين:

يبقى صاحب العمل ملزماً بدفع أجور العمال غير المضربين الذين لم يمنعهم الإضراب من أداء عملهم، استناداً الى مبدأ حرية العمل.

- يشترط لصحة هذا الالتزام أن يكون العمال مستعدين للعودة إلى العمل فوراً.

الإضراب فى قانون العمل النافذ:

الإجراءات المتخذة للإضراب وفق المادة 162 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، فإن: يجب إنهاء إجراءات حل النزاع المتعلق بالمصالح المستقبلية دون التوصل إلى اتفاق، وعندها يحق للمنظمة العمالية أو ممثل العمال التوجه إلى الإضراب السلمي وفق الإجراءات التالية:

1. **الهدف من الإضراب:**

يكون الإضراب للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية للعمال.

- لا يجوز اللجوء إلى الإضراب إذا انتهت إجراءات حل النزاع دون اتفاق.

2. **مراجعة شروط اللجوء للإضراب:**

- يجب مراجعة شروط الاتفاق الجماعي.
- على المنظمات العمالية أو ممثلي العمال اللجوء إلى الإضراب في حال عدم وجود تنظيم نقابي.

3. **إخطار السلطات:**

- يرسل إشعار للوزارة المعنية بالإضراب قبل موعده بـ(7) أيام على الأقل.
- يجب تضمين الإشعار الأسباب الداعية إلى الإضراب.

4. **إجراءات السلمية:**

- يشترط أن يكون الإضراب سلمياً.
- لا يجوز عرقلة العمل أو ممارسة أعمال عنف أو تهديد.
- يجب الامتناع عن الاعتداء على مواقع العمل أو التسبب بأضرار في الممتلكات.

الآثار القانونية للإضراب وفق المادة 162

1. لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم أثناء مدة الإضراب.
2. لا يجوز لصاحب العمل إبدال العمال المضربين بآخرين ليشغلوا مكانهم بصورة دائمة أو مؤقتة.
3. لا يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه.
4. لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال بأي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الإضراب أو الدعوة إليه ما دام وفق أحكام هذا القانون.
5. لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب إغلاق كلي، أو جزئي للمشروع، أو تقليص حجمه، أو نشاطه أثناء مراحل حل النزاع.

مدة الإضراب واستحقاق الأجر: لم تحدد مدة للإضراب ولم يحدد استحقاق الأجر من عدمه، إلا أنه ما دام أُشير إلى وقف عقد العمل، فيعني هذا استحقاق العمال لأجورهم ما دامت عملية الإضراب طبقاً للإجراءات المنصوص عليها قانوناً وبعد استيفاء كل مراحل المنازعة.

حل النزاع على وفق المادة 164: أن تعقد الوزارة اجتماعاً (خلال الإضراب) بحضور الأطراف بهدف حل النزاع. وإن لم يحضروا هذا الاجتماع تُفرض عليهم غرامة لا تقل عن (1,000,000) دينار، ولا تزيد عن (5,000,000) دينار، أن انعقاد الاجتماع أو الدعوة إليه لا تمنع من حق العمال أو منظماتهم في الاستمرار بالإضراب.

***ملاحظة مهمة: هذا شرح ملخص لمواد المقرر، وعلى الطلبة التوسع بالأعتماد على المقرر المعتمد (كتاب العمل / أ. د صبا نعمان رشيد) + (قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 / المتن) وكذلك بالاعتماد على مصادر خارجية لمن يرغب بذلك..**