

# القانون الوطني لعلاقات العمل والحق في الإضراب

**الحق في الإضراب.** تنص المادة 7 من القانون في جزء منها على أنه "يحق للموظفين... المشاركة في الأنشطة المشتركة الأخرى بقصد التفاوض الجماعي أو غيره من سبل المساعدة أو الحماية المتبادلة". تُدرج الإضرابات ضمن الأنشطة المشتركة التي تحميها هذه المادة للموظفين. وتتعلق المادة 13 أيضاً بالحق في الإضراب. ويرد فيما يلي نصها:

لا يجوز تفسير أي حكم من أحكام هذا القانون، باستثناء المنصوص عليه تحديداً في هذا القانون، على أنه تدخل في حق الإضراب أو عرقله له أو تقليل منه بأي شكل أو للتأثير على القيود أو الشروط المتعلقة بهذا الحق.

يتضح من نص هذين الحكمين أن: القانون لا يضمن حق الموظفين في الإضراب فقط؛ بل يضع كذلك قيوداً وشروطاً على ممارسة هذا الحق.

**الإضرابات القانونية وغير القانونية.** قد تعتمد مدى قانونية الإضراب على هدف الإضراب أو الغاية منه أو على مواعده المحدد أو على سلوك المضربين. إن الهدف أو الأهداف المأمولة من تنظيم الإضراب ومدى قانونية تلك الأهداف، تمثل موضوعات لا يسهل تحديدها على الدوام، ويتعين على المجلس الوطني لعلاقات العمل البت في تلك القضايا غالباً، إذ يمكن أن تكون العواقب وخيمة على الموظفين المضربين وأصحاب العمل الموجهة ضدهم الإضرابات، منها مسائل الإعادة إلى العمل والأجور المتأخرة.

**الإضرابات لهدف قانوني.** ينقسم الموظفون الذين يضربون من أجل هدف قانوني إلى فئتين: مضربين لأهداف اقتصادية ومضربين بسبب ممارسات العمل المجحفة، يستمر كلا النوعين كموظفين، بيد أن المضربين عن ممارسات العمل المجحفة يحظون بمزيد من الحقوق لإعادتهم لوظائفهم.

**تعريف المضربين لأهداف اقتصادية.** إن كان الهدف من الإضراب يتمثل في نيل بعض الامتيازات الاقتصادية من صاحب العمل، مثل رفع الأجور أو تقليل ساعات العمل أو تحسين ظروف العمل، فإن الموظفين المضربين يُسمون مضربون لأهداف اقتصادية، ويحتفظون بوضعهم كموظفين ولا يجوز فصلهم عن العمل، ولكن يمكن لصاحب العمل استبدالهم. في حالة تعيين صاحب العمل موظفين بدلاء دائمين بحسن نية ليشغلوا وظائف المضربين لأهداف اقتصادية بالتوازي مع تقديم المضربين طلباً للرجوع للعمل دون قيد أو شرط، فلا يحق للمضربين العودة إلى العمل في ذلك الوقت. ولكن إن لم يحصل المضربون على عمل منظم ومكافئ إلى حد كبير، فإنهم يمتلكون حق الرجوع إلى الوظائف المتوافقة مع مؤهلاتهم عند توافر شواغر في تلك الوظائف في حالة تقديمهم أو ممثلهم المفاوضات طلباً غير مشروط لإعادتهم إلى وظائفهم.

**تعريف المضربين بسبب ممارسات العمل المجحفة.** الموظفون الذين ينظمون إضراباً للاحتجاج على ممارسة عمل مجحفة اقترفها صاحب العمل يُسمون المضربين لأسباب تتعلق بممارسة العمل المجحفة، ولا يجوز تسريح هؤلاء المضربين أو استبدالهم على نحو دائم. وعند انتهاء الإضراب، يحق للمضربين بسبب ممارسات العمل المجحفة، في حالة عدم اقتراحهم لسلوك مُضر، الرجوع لوظائفهم حتى عند الحاجة لتسريح الموظفين المُعينين للقيام بعملهم.

إن وجد المجلس أن المضربين لأهداف اقتصادية أو المضربين بسبب ممارسات العمل المجحفة ممن قدّموا طلباً غير مشروط للعودة إلى وظائفهم قد حرموا على نحو غير قانوني من إعادتهم إلى وظائفهم، يجوز للمجلس منح الأجور المتأخرة لهؤلاء المضربين بدءاً من الوقت المحدد لإعادتهم إلى وظائفهم.

**الإضرابات غير القانونية بسبب أهدافها.** قد يكون الإضراب غير قانوني نظرًا لعدم قانونية الهدف أو الغرض من تنظيمه، وقد يكون الإضراب منظم لعدم ممارسة غير عادلة للنقابة أو تنظيم إضراب يؤدي بصاحب العمل إلى ارتكاب ممارسة عمل غير عادلة، إضرابًا لهدف غير قانوني. على سبيل المثال، تسريح صاحب العمل لموظف بسبب عدم سداده لمدفوعات قانونية معينة للنقابة في حالة عدم وجود اتفاق ضمان نقابي سارية (المادة 8 (أ) (3)) من ممارسات العمل المجحفة، وتنظيم إضراب بهدف إجبار صاحب العمل على الإقدام على ذلك سيكون إضرابًا لهدف غير قانوني، ومن ثم إضراب غير قانوني.

علاوة على ذلك، تحظر المادة 8 (ب) (4) من القانون الإضرابات لأهداف معينة حتى في حالة عدم قانونية الأهداف بالضرورة عند تحقيقها بوسائل أخرى. ومن الأمثلة على ذلك تنظيم إضراب لإجبار صاحب العمل "أ" على التوقف عن التعامل مع صاحب العمل "ب" عندما يكون من غير القانوني لصاحب العمل "أ" التوقف طواعية عن التعامل مع صاحب العمل "ب"، وكذلك يحظر القانون أن تطلب النقابة فعل ذلك فقط. ومع ذلك، فإن إضراب النقابة بهدف إجبار صاحب العمل على القيام بذلك غير قانوني. ويجوز على أي حال تسريح الموظفين الذين يشاركون في إضراب غير قانوني، ولا يحق لهم العودة إلى وظائفهم.

**الإضرابات غير قانونية بسبب التوقيت - تأثير عقد عدم الإضراب.** إن الإضراب الذي يخالف شرط عدم الإضراب الوارد في العقد لا يحظى بحماية القانون، ويمكن تسريح الموظفين المضربين أو تأديبهم بطريقة أخرى، ما لم توجه دعوة إلى تنظيم إضراب اعتراضًا على أنواع معينة من ممارسات العمل المجحفة التي يرتكبها صاحب العمل. ويُرجى العلم أن جميع حالات رفض العمل تعتبر إضرابات، ومن ثم تدخل في إطار انتهاكات أحكام عدم الإضراب. ويُعد الإضراب بسبب ظروف تُحدث خطرًا غير طبيعي على الصحة مثل نظام التهوية المعيب في متجر للطلاء بالرش، انتهاكًا لشرط عدم الإضراب.

**الإضرابات في نهاية مدة العقد.** تنص المادة 8 (د) على أنه عندما يرغب أي من الطرفين في فسخ أو تغيير عقد قائم، يجب أن يمتثل لشروط معينة. وفي حالة عدم استيفاء تلك المتطلبات، فإن الإضراب المنظم لفسخ العقد أو تغييره يكون غير قانوني، ومن ثم يفقد المضربون المشاركون وضعهم كموظفين لدى صاحب العمل المنخرط في نزاع عمالي. ولكن في حالة تنظيم إضراب نتيجة ارتكاب صاحب العمل ممارسة عمل مجحفة، يُصنف المضربون على أنهم مضربون بشأن ممارسات العمل المجحفة، ولا يتأثر وضعهم جراء التقصير في اتباع الإجراءات المطلوب.

**الإضرابات غير القانونية بسبب سوء سلوك المضربين.** قد يرفض المضربون ممن ينخرطون في سلوك سيئ خطير أثناء الإضراب إعادتهم إلى وظائفهم السابقة، وينطبق ذلك على المضربين لهدف اقتصادي والمضربين بسبب ممارسات عمل مجحفة، واعتبر أن سوء السلوك الجسيم يشمل إضافة إلى أمور أخرى العنف والتهديد بالعنف. وقضت المحكمة العليا الأمريكية بأن إضراب "الاعتصام"، في حالة بقاء الموظفين في المصنع ورفضهم العمل، ومن ثم الإضرار بصاحب الممتلكات، لا يحميه القانون. يرد أدناه أمثلة على سوء السلوك الخطير الذي يمكن أن يتسبب في فقدان الموظفين المشاركين لحقهم في العودة إلى وظائفهم هي:

- منع المضربين للآخرين من دخول المصنع أو الخروج منه.
- تهديد المضربين بارتكاب عنف ضد زملائهم غير المضربين.

• مهاجمة المضربين لممثلي الإدارة.

**الحق في الاعتصام.** بالمثل، يخضع الحق في الاعتصام لقيود وشروط. ويمكن حظر الاعتصام بسبب هدفه أو توقيته أو سوء السلوك في صف الاعتصام كما هو الحال مع الحق في الإضراب. بالإضافة إلى ذلك، تنص المادة 8 (ب) (7) أنه من ممارسات العمل المجحفة أن تقوم النقابة بالاعتصام من أجل أهداف معينة سواء كان الاعتصام مصاحباً لإضراب أم لا.

ملاحظة: يجب التأكيد على أن هذه الوثيقة ليست إلا ملخصاً موجزاً. إن التحليل التفصيلي للقانون المتعلق بالإضرابات، وتطبيق القانون على جميع الحالات الواقعية التي يمكن أن تنشأ فيما يتعلق بالإضرابات، هو خارج نطاق هذه المادة، ويجب على الموظفين وأصحاب العمل الذين يتوقعون المشاركة في الإضراب المضي قدماً بحذر وعلى أساس المشورة المختصة.