

# مجلة العلوم الشرعية والقانونية

مجلة علمية محكمة تصدرها

كلية القانون بالخمسة

جامعة المرقب

العدد الثاني لسنة 2019م

---

---

مجلة العلوم الشرعية والقانونية مجلة محكمة تصدر عن كلية القانون بجامعة المرقب

رقم الإيداع المحلي 2015/379م.

دار الكتب الوطنية بينغازي . ليبيا

هاتف:

9090509 - 9096379 - 9097074

بريد مصور:

9097073

البريد الإلكتروني:

Nat-Liba@hotmail.com

#### **ملاحظة /**

الآراء الواردة في هذه البحوث لا تعبر إلا عن وجهة نظر أصحابها، وهم وحدهم المسؤولون عن صحة المعلومات وأصالتها، وإدارة المجلة لا تتحمل أية مسؤولية في ذلك.

للاتصال برئيس التحرير: 091-1431325 / 092-7233083

## شروط النشر بالمجلة:

- الأخوة الأفاضل حرصاً على حسن إخراج المجلة نرجو التكرم بالالتزام بالآتي:
1. أن لا يكون قد تمّ نشر البحث من قبل في أي مجلة أو كتاب أو رسالة علمية أو وسيلة نشر أخرى.
  2. أن لا تزيد صفحات البحث عن (35) صفحة تقريباً بما فيها قائمة المراجع.
  3. هوامش الصفحة من اليمين ، على ورق A4 . وحجم الخط (14) ونوعه (Traditional Arabic). وللهاوامش (12) وبين السطور (1).
  4. العناوين الوسطية تكتب مسودة وبحجم خط (16) Bold.
  - العناوين الجانبية: تكتب من أول السطر مسودة وبحجم (14) Bold ، وتوضع بعدها نقطتان رأسيّتان.
  5. تبدأ الفقرات بعد خمس فراغات.
  6. يجب الاهتمام بوضع علامات الترقيم في أماكنها المعروفة الصحيحة، ورموز أسمائها بالخط العربي .
  7. ضرورة استخدام رمز القوسان المزهران للآيات القرآنية ( ﴿ ﴾ ) ، والرمز ( « » ) للنصوص النبوية، والرمز: ( " " ) علامة التنصيص.
  8. تكتب في الهوامش أسماء الشهرة للمؤلفين كالبخاري، الترمذي، أبو داود، ابن أبي شيبة، ولا يكتب الاسم الكامل للمؤلفين في الهوامش.
  9. الإحالات للمصادر والمراجع تكون في هوامش صفحات البحث وليس في آخره.
  10. لا تكتب بيانات النشر للمصادر والمراجع في الهامش، وإنما يكتب ذلك في قائمة المصادر والمراجع في آخر البحث.
  - مثل : ابن حجر، فتح الباري شرح صحيح البخاري، ج 2، ص 332
  11. عند الإحالة إلى كتب الحديث المرتبة على الأبواب الفقهية والموضوعات العلمية تكتب أسماء الكتب والأبواب، مع كتابة الجزء، والصفحة، ورقم الحديث إن وجد. هكذا: أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب. الإيمان، باب الإيمان وقول النبي « بني الإسلام على خمس » : ج 1، ص 12 ، رقم 1.
  12. تخرّج الآيات القرآنية في المتن بعد الآية مباشرة بحجم 12.
  - مثل: قال الله تعالى ﴿سَيَقُولُ السُّفَهَاءُ مِنَ النَّاسِ مَا وَلَدُهُمْ خَبْرًا لِيَأْخُذَهُمُ اللَّهُ بِالْآيَاتِ الْكَافِرَاتِ الَّتِي كَانُوا يَعْلَمُونَ قُلْ اللَّهُ الْمَشْرِقُ وَالْمَغْرِبُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴾ [البقرة: 142].
  13. في الهوامش، يترك بعد أرقام الهوامش مسافة واحدة ثم تبدأ كتابة المعلومات التي يراد كتابتها، وهوامش كل صفحة تبدأ بالرقم واحد.
  14. قائمة المصادر ترتب على أسماء الشهرة للمؤلفين، كالأتي:
  - ابن حجر، أحمد بن علي بن محمد العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري، تحقيق: علي محمد البحاي، بيروت: دار الجيل، ط 1، سنة 1112 هـ / 1992م.
  15. يرفق الباحث ملخصاً لسيرته الذاتية في حدود صفحة واحدة، ويرفق صورة شخصية له.
  16. ترسل البحوث، والسير الذاتية المختصرة مطبوعة على ورق وقرص مدمج لرئيس التحرير مباشرة أو عبر البريد الإلكتروني الآتي.

- 
- 
17. للمجلة الحق في رفض نشر أي بحث بدون إبداء الأسباب والبحوث التي لا تقبل للنشر لا ترد إلى أصحابها.
18. ترتيب ورود الأبحاث في المجلة لا يدل على أهمية البحث أو الباحث، إنما لكل التقدير والاحترام .
19. لإدارة المجلة حرية تغيير الخطوط والتنسيق بما يناسب إخراج المجلة بالصورة التي تراها.
- نأمل من السادة الباحث والقراء المعذرة عن إي خطأ قد يحدث مقدماً ، فلله الكمال وحده سبحانه وتعالى.

# مجلة العلوم الشرعية والقانونية

مجلة علمية محكمة تصدرها  
كلية القانون بالخمسة - جامعة المرقب

## رئيس التحرير

د. إبراهيم عبدالسلام الفرس

## هيئة التحرير:

د. مصطفى إبراهيم العريبي

د. عبدالمنعم محمد الصارعي

د. أحمد عثمان احميد

## اللجنة الاستشارية :

أ. د. محمد عبدالسلام ابشيش. أ. د. محمد رمضان بامر.

أ. د. سالم محمد مرشان. أ. د. عمر رمضان العبيد.

د. احمد على ابوسطاش. د. على أحمد اشكورفو.

د. عبد الحفيظ ديكنا.

## فهرس الموضوعات

- 8 ..... كلمة رئيس التحرير
- أحكام مسكن الزوجية في القانون الليبي
- 9 ..... د. رافع عبد الهادي عبد الله الصغير الترجمان
- العدل من أسس الشريعة الإسلامية
- 29 ..... د. عمر رمضان العبيد
- جهود الليبيين في خدمة مختصر خليل
- 41 ..... أ. د. سعد خليفة العبار
- موقف الإسلام من الآثار
- 70 ..... د. إبراهيم عبدالسلام الفردي
- "أعوان معمر القذافي في تطبيق أحكام قانون العفو عن بعض الجرائم رقم  
(35) لسنة 2012م" تعليق على الحكم الصادر عن المحكمة العليا في الطعن  
الجنائي رقم 48 / 60 ق بتاريخ 2018/05/02 م .
- 92 ..... د. خالد سالم الفلاح
- الطبيعة القانونية لأوامر الأداء (استيفاء الديون الثابتة بالكتابة)
- 99 ..... أ. أبو بكر عبدالسلام بن زيد
- أساس حجية الأحكام وعلاقتها بالنظام العام
- 108 ..... د. أنصهار يوسف القذافي
- تقديم الأشخاص إلى المحكمة الجنائية الدولية في إطار تعدد الطلبات
- 129 ..... د. أشرف عمران محمد
- ضوابط تسجيل براءة الاختراع الدوائية "دراسة في القانون الإماراتي والمقارن"
- 144 ..... أ. مرسلم المطروش شي

- طبيعة الجزاء الجنائي في مجال الهجرة غير الشرعية
- أ. مصطفى عبدالرحمن محمد البوسيني ..... 177
- الأحكام العامة لنظرية العلم اليقيني
- أ. محمد عبدالسلام عريقتيب ..... 209
- حدود مهام القاضي الدستوري الليبي
- د. سراج الدين عبد الله الكيلاني ..... 226
- أساس مسؤولية مدقق الحسابات وطبيعتها القانونية في الشركة المساهمة العامة وفقاً للتشريع الإماراتي "دراسة مقارنة"
- أ. وفاء يوسف ..... 243
- الإضراب عن العمل في التشريع الليبي (دراسة مقارنة)
- أ. آمال سالم العريفي ..... 277

## كلمة رئيس التحرير بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين الذي علم الإنسان ما لم يعلم، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه ، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

### أما بعد:

إنه ليسرني أن أقدم إليكم هذا العدد من مجلة العلوم الشرعية والقانونية بعد جهد وعناء ممزوجين بالإخلاص والوفاء من السادة الباحث، والمراجعين، والعاملين على التنسيق والإخراج ؛ لتظهر المجلة بأحسن صورة وأبهى حلة ، وتلقى القبول الحسن في نفوسكم ، وأن تقدم لكم كل ما هو نفيس في مجالات الشريعة والقانون.

ونسأل الله أن تحقق هذه المجلة أهدافها ومبتغاهها، وأن تكون رافداً حقيقياً للعلم والمعرفة، وأن يكون عملنا هذا خالصاً لوجهه الكريم ، وأن ييسر لنا الاستمرار فيه، فهو الموفق وهو المعين.



## الإضراب عن العمل في التشريع الليبي (دراسة مقارنة)

إعداد الأستاذة: آمال سالم العريفي، كلية القانون، جامعة طرابلس.

### المقدمة

تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها، فهم أداة الدولة لتنفيذ سياستها وتحقيق أهدافها، وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء والقضاء في ليبيا ومختلف دول العالم، فمع ازدياد نشاط الدولة، وازدياد عدد موظفيها اهتمت الدولة بتنظيم الجهاز الإداري وأصبح للوظيفة العامة نظام خاص بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العامين، وشروط التحاقهم بالوظيفة.

وتأتي في مقدمة المواضيع التي تعالجها القوانين الداخلية، والمواثيق الدولية الخاصة بالوظيفة العامة - والتي يجب دراستها وفق أسس علمية حديثة، حالات اضطراب سير المرافق العامة، عندما يتمتع الموظف عن العمل امتناعاً إدارياً مدبراً لتحقيق مطالب عادية.

والإضراب كحالة من حالات وقف العمل، يتميز بأهمية خاصة؛ لكونه يؤثر في سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ونظراً لأهمية هذه الجزئية لما فيها من مساس بسير المرافق العامة، يثور التساؤل لدى الباحث ما السبيل للمطالبة بحقوق الموظفين مع الالتزام باحترام مبدأ دوام سير الوظيفة، وكيف السبيل للخروج من تبعات إضراب الموظف، الإجابة عن هذه التساؤلات هي محور إشكالية قانونية تعالجها هذه الدراسة، وفق دراسة تحليلية موضوعية، خاصة بالوضع في ليبيا وبعض الدول الأخرى، و تختتم بإجراء مقارنة لها مع الأنظمة الأخرى، عليه فإن الدراسة تتطلب اتباع الخطة المنهجية التالية:

المبحث الأول: التنظيم القانوني للإضراب في التشريع الليبي والمقارن.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على الإضراب والتمييز بينه وبين الأنظمة المقارنة له.

### المبحث الأول

#### التنظيم القانوني للإضراب

سوف أتناول في هذا المبحث مفهوم الإضراب تشريعياً أولاً، ثم التعرض لتعريف الإضراب فقهاً وقضاءً ثانياً، و عناصر الإضراب ثالثاً، وذلك وفقاً للخطة التالية :-

المطلب الأول: تعريف الإضراب تشريعياً.

المطلب الثاني: تعريف الإضراب فقهاً وقضاءً.

المطلب الثالث: عناصر الإضراب.

## المطلب الأول

## تعريف الإضراب تشريعاً

تخلو التشريعات - عادة - من وضع التعريفات ، وتعرض عن بيان الحدود غالباً، حيث لا يهتم المشرع عادة بوضع تعريف لمسألة ما ، وإنما تترك لاجتهادات الفقه والقضاء .

غير أن المشرع في ليبيا لم يترك مسألة تعريف الإضراب لاجتهاد الفقه وأحكام القضاء، بل كانت له اليد الطولى في هذا الشأن فقام بتعريف الإضراب في قانون العمل ، وذلك بنص المادة الأولى من المرسوم الملكي في قانون العمل رقم ( 58 لسنة 1970 م الملغي ) التي تنص على ان الاضراب هو " التوقف عن العمل من قبل جماعه من العمال مستخدمين في مؤسسة أو أكثر بناءً على اتفاق مشترك بينهم أو تهديد سابق وذلك من جراء نزاع مهني " <sup>(1)</sup>، مع العلم أن القانون رقم (12) لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل الحالي لم يتطرق لموضوع الإضراب مطلقاً.

وجاء في مشروع الدستور الليبي المصاغ في مدينة البيضاء بتاريخ 29 يوليو 2017 ، " كفل الدولة الليبية الحريات العامة بما فيها حرية المعلومة والإعلام ، وتشكيل الجمعيات الأهلية والنقابات والأحزاب السياسية، و حرية التظاهر والإضراب السلميين، ووضع قواعد لضمان هذه الحريات من هيمنة السلطة السياسية" <sup>(2)</sup>. وتنص المادة (238) من قانون العقوبات الليبي على أنه " إذا ترك ثلاثة أو أكثر من الموظفين العموميين أو موظفي ومستخدمي المرافق العامة مكاتبهم او وظائفهم أو أعمالهم أو أذوها بشكل يؤثر في سيرها سيراً متواصلًا منتظمًا ، متفقين على ذلك أو متبغين منه تحقيق غرض مشترك ، يعاقب كل منهم بالحبس مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه " <sup>(3)</sup>.

يتضح من هذا النص أن الإضراب لا يتحقق إلا بالنسبة للموظفين العموميين أو مستخدمي المرافق العامة، فهو لا يقوم بالنسبة للعمال في المشروعات الخاصة المملوكة للأفراد والتي لا تعتبر مرفقاً عاماً.

في مصر لم يعرف المشرع المصري الإضراب بطريقة مباشرة ولكنه عرّفه بطريقة غير مباشرة، وذلك عند الحديث عن الحالات التي يشكل فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها جنائياً <sup>(4)</sup> ، فقد عرّف المشرع

1- الجريدة الرسمية ع 4 ، سنة 8 بتاريخ 17 مارس 1958 م.

2- نقلاً عن مسودة دستور ليبيا الصادر في مدينة البيضاء بتاريخ 29 يوليو 2017 م.

3- نقلاً عن قانون العقوبات الليبي المادة 238.

4- د . صلاح علي علي حسين ، تنظيم الحق في الإضراب ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2012 ، ص 13.

الإضراب المحظور في المادة (124) من قانون العقوبات التي تنص على أنه " إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة استقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين في ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك... ".

ورغم اعتراف المشرع المصري صراحة بحق الإضراب في قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 م وتنظيم هذا الحق في المواد (192 - 195) فإنه آثار عدم وضع تعريف له ، مكثفياً بالتأكيد على مشروعيته و طريقة ممارسته.

**ولعل المشرع العراقي** من بين المشرعين العرب القلائل الذين عرفوا الإضراب وأطلق عليه مصطلح التوقف عن العمل ، ففي قانون الضمان الاجتماعي رقم (57) لسنة 1957 م عرّف الإضراب بأنه " اتفاق مجموعة من العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل أو الاستخدام و أحوالهما "<sup>(1)</sup>.

ودعم بيان مجلس الوزراء العراقي الصادر بتاريخ 16 / 3 / 2016 م بشأن الإضراب والمطالبة بالإصلاحات الحكومية وحرصاً على حماية العمال، وحقهم في الإضراب إلا أنه شدد على أن تتم وفق الأطر القانونية . و الجدير بالذكر أن الدستور المغربي المعدل في سنة 1996 م جعل الإضراب حقاً مكفولاً بموجب الدستور حيث نصت المادة 14 الفصل الرابع عشر على ان الاحزاب " حق مضمون على أن تبين الشروط و الإجراءات التي يمكن معها ممارسة هذا الحق بموجب قانونه التنظيمي "<sup>(2)</sup>. من خلال ما سبق يتبين أن هناك صعوبة في تعريف الإضراب، تعريفاً محددًا ،ومرجع ذلك بحسب الزوايا التي ينظر من خلالها إلي الإضراب <sup>(3)</sup> وهذا ما سأيينه في المطلب الثاني .

### المطلب الثاني

#### تعريف الإضراب فقهاً وقضاءً

سأتعرض (أولاً) لمفهوم الإضراب فقهاً ، ثم قضاءً (ثانياً).

#### أولاً - تعريف الفقه للإضراب :

نتيجة لصمت المشرع في كثير الأحيان عن تعريف الإضراب ، ترك الأمر للفقه القانوني ، حيث وضع تعريف له فقد عرّف الدكتور سليمان محمد المطاوي الإضراب على أنه "اتفاق بعض العمال على

1- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني بحق الإضراب ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، 2009 ، ص 39 .

2- الدستور المغربي المعدل في 1996 م.

3- د.عبد الباسط محمد المحسن ، الإضراب في قانون العمل، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة ، 1992 م، ص 23.

الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً ، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور ، أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ، لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور " (1).

وعرّف الدكتور ثروت بدوي الإضراب على أنه " امتناع العاملين بالمرافق العامة عن أداء أعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم ، دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف، ومع استمرار تمسكهم بها ، وذلك بقصد الإعلان من جانبهم عن احتجاجهم على أوضاع معينة ، أو عن مطالب معينة يطالبون المسؤولين بتحقيقها " (2).

أما في ليبيا فقد عرف الدكتور نصر الدين مصباح القاضي الإضراب بأنه : "اتفاق بين مجموعة من العاملين بالمرافق العامة أو المرافق الخاصة على ترك العمل وممارسة الواجب الوظيفي برضاهم التام لمدة من الزمن لأجل تحقيق هدف معين " (3) .

ويعرف جانب آخر من الفقه الإضراب بأنه " هجر الموظفين أو المستخدمين لعملهم مع تمسكهم بوظيفتهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهاراً لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم " (4)

بعد استعراض مختلف تعريفات الإضراب الفقهية ، نصل إلى أن الإضراب عن العمل يعتبر عملاً خطيراً يهدد سير المرافق العامة ، وبالتالي فإنه يتعارض مع مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وإطراد ، ولكي يمنع تعطيل المرافق العامة يتعين تنظيمه والتضييق من نطاقه ما أمكن .

#### ثانياً - تعريف القضاء للإضراب :

لا يقل دور القضاء عن دور المشرع ، فالمشرع يقوم بسن القوانين ، ويترك للقضاء مجال لوضع هذه القوانين موضع التنفيذ لحل المنازعات التي يثيرها بين المتنازعين ، أفراداً وجماعات .

وإلى جانب الاجتهاد الفقهي، توجد اجتهادات أخرى صادرة عن القضاء لتعريف الإضراب ، وفي هذا الصدد ، فقد عرفت محكمة أمن الدولة العليا في مصر (طوارئ) الإضراب في حكمها في 16 أبريل

1- د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979 م ، ص 387 .

2- د. ثروت بدوي ، القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006م ، ص 412.

3- د. نصر الدين مصباح القاضي ، أصول القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، طبعة 2 . 2016 م ، ص 120.

4- د . محمد فؤاد مهنا ، القانون الإداري المصري ، دار الثقافة الإسكندرية ، 1945، 1946 ، ص 77 .

1987 م ، والخاص بإضراب عمال السكك الحديدية بأنه هو " الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم " (1). وبالرجوع للقضاء الليبي ، فإنني لم أعثر على تعريف للإضراب ، فكما هو معلوم أن الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون جنائياً تطبيقاً لنص المادة (238) من قانون العقوبات الليبي، ويرجع سبب عدم وضع تعريف قضائي للإضراب إلى عدم وجود منازعات متعلقة به ، والتي تعرض على القضاء (2).

### المطلب الثالث

#### عناصر الاضراب

يذهب أغلب الفقه إلى ضرورة توافر عناصر مادية وأخرى معنوية لوجود الإضراب، وهذا عرض لها: -  
أولاً - العناصر المادية للإضراب:

يمكن تقسيم العناصر المادية للإضراب إلى:

#### 1- التوقف عن العمل

يجب أن يكون هناك توقف إرادي حقيقي عن العمل فالتوقف الإرادي يمثل العنصر الجوهرى للإضراب ، ويجب أن يكون هناك تعبير صريح عن الدخول في حالة الإضراب (3).  
ويأخذ التوقف عن العمل كتصرف مادي صوراً وأشكالاً متعددة، فالتوقف الكامل عن العمل يمثل الصورة التقليدية للإضراب ، امتناع العمال عن العمل مدة معينة ، فهذا الموقف السلبي يعد دليلاً على بدء الإضراب وعنصرًا من عناصره (4).

وقد يقوم الإضراب على توقف العاملين في قطاع معين من المرفق ، بترتب عليه إصابة باقي القطاع بالشلل الجزئي ، كما هو الحال في قيام الموظفين داخل الجامعة بالتوقف عن العمل وإغلاق مكاتبهم مع رفض التواصل مع الإدارة المختصة وعدم فتح مكاتبهم أمام المراجعين ، فإن هذا الرفض يمثل إضراب إداري ، ونظراً

---

1- حكم محكمة أمن الدولة العليا " طوارئ " 16/4/1987 م، الدعوى رقم 419 مجلة المحاماة، ع 8 يونيو 1987 م ، ص 14.

2- نقلاً عن أ. عبد الفتاح سليمان علي المغربي ، مدى تطور حق الإضراب في المرافق العامة ، رسالة ماجستير ، جامعة طرابلس ، 2014 ، ص 12 .

3- أ . برتيمة عبد الوهاب ، الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام ، رسالة الماجستير ، جامعة القاهرة 2009 ص 31 .

4- د . محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري ، تنظيم نشاط الإدارة ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، ص 207 .

لخطورة هذا النوع من الإضرابات ، لاسيما في المرافق العامة ، فقد نادى جانب من الفقه بضرورة حظر هذا الإضراب (1).

## 2 - التوقف الجماعي

الإضراب وإن كان حقا فردياً يتمتع به كل عامل ، فإنه يلزم أن يمارس بصفه جماعية (2). ويقصد به امتناع جميع العاملين أو غلبهم عن أداء العمل امتناعاً مديراً.

### ثانيا - العناصر المعنوية للإضراب :

تشمل العناصر المعنوية للإضراب في قصد الإضراب والهدف من الإضراب .

### 1 - قصد الإضراب :

ويقصد به أن تتجه نية العامل إلى الامتناع عن أداء العمل المكلف به ، أي اتجاه نية العاملين إلى التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروط عقد العمل، وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين بأدائه (3).

## 2- الهدف من الإضراب

يجب أن يكون هناك هدف من الإضراب ، فيمكن أن يكون لتغيير الأوضاع السائدة في العمل التي تتعلق بحقوق مهنيه ، أو الضغط على الدولة قصد تغيير ظروف العمل بوجه عام ، أو أسباب تتعلق بزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل ِللحصول على مزيد من الحقوق والامتيازات .

## المبحث الثاني

### الآثار المترتبة على الإضراب والتمييز بينه وبين الانظمة المقاربة له

يترتب على الإضراب بعض الآثار القانونية التي يشترك فيها مع حالات أخرى ، لانتهاء الخدمة ومن أمثلة هذه الآثار التأثير على سير المرافق العامة بانتظام وإطراد. وسنتناول في هذا المبحث الآثار الإدارية، وكذلك الآثار القانونية في مطلب الاول ، والتمييز بين الاضراب وبعض الانظمة المقاربة في مطلب الثاني .

1- د . محمد عبد الخالق عمر ، قانون العمل الليبي ، المكتب القومي الحديث ، الإسكندرية ، 1970 م ، ص 20 .

2- علي عبد العال سيد أحمد ، حق الإضراب في المرافق العامة ، ط 3 ، مؤسسة دار الكتب، الكويت ، 1997 ص 107.

3- د . محمد رفعت الصباحي ، المسؤولية المدنية للنقابة عن إضراب العمال ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1995 م ص 16.

## المطلب الأول

## الآثار الإدارية والقانونية

يقتضي هذا المطلب التعرض لآثار الإضراب الإدارية أولاً، ثم التعرض للآثار القانونية المترتبة على الإضراب ثانياً .

## أولاً - الآثار الإدارية :

يعتبر الإضراب عملاً خطيراً يهدد سير المرافق العامة، وبالتالي فإنه يتعارض مع القواعد الأصولية التي تخضع لها المرافق العامة، وهو سيرها دون توقف وبلا انقطاع، ومبدأ استمرارية المرافق العامة التي لا تحتاج إلى نص تشريعي يقرها ، لأن طبيعة المرافق العامة تستوجب ضمان سيرها بشكل منتظم ومطرّد لتحقيق للنفع العام<sup>(1)</sup>.

ومن ثم يقع باطلاً الاتفاق الذي يجريه الموظفون على وقف العمل، أو زيادة حقوقهم وواجباتهم، ومرد ذلك أن الموظفين هم عمال المرافق العامة وكفأعدة عامة فإنه لا يمكن كذلك إجباره على بقاءه في الوظيفة رغماً عن إرادته<sup>(2)</sup>.

وبالرجوع للقضاء المصري، بشأن إضراب الموظفين، وآثاره الإدارية على الجهات الإدارية خاصة، وعلى المرافق العامة عامةً قضت المحكمة الإدارية العليا في حيثيات حكمها: - ( أن الإضراب - سواء كان من الحقوق أو الحريات يتعين الالتزام به في حدود هذا الحق، وعدم الانحراف به عن الغاية منه مما يترتب عليه إلحاق الضرر بالوظيفة، ومصالح المواطنين، وحرمان أفراد المجتمع من الخدمات )<sup>(3)</sup>.

## ثانياً - الآثار القانونية :

تنص المادة (238) من قانون العقوبات على أنه " إذا ترك ثلاثة أو أكثر من الموظفين العموميين أو موظفي المرافق العامة ومستخدميها مكاتبهم أو وظائفهم أو أعمالهم أو أدوها بشكل يؤثر في سيرها سيراً متواصلًا منتظماً ، متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك ، يعاقب كل منهم بالحبس مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه " .

1- د. محمد عبدالله الحراري ، اصول قانون الإداري الليبي ، تنظيم الإدارة الشعبية ووظائفها ، منشورات المكتب الجامعية ، الزاوية ، الطبعة السادسة ، 2010 م ، ص 261.

2- السيد محمد الرياض، الوسيط في شرح قانون العاملين بالقطاع العام، ص 232.

3- د. محمد عبد الحميد أبوزيد ، دوام سير المرافق العامة ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، 1975 ، ص 15.

يتضح من هذا النص أن الإضراب لا يقبل إطلاقاً داخل المرفق العامة ، فالخدمة التي يؤديها المرفق العام تتسم بالديمومة والاستمرار، وهذا يغلق السبيل أمام المنتفع ، بحيث لا يمكنه إشباع حاجته<sup>(1)</sup>. وإزاء لذلك ، تنبه المشرع الليبي إلى خطورة الإضراب فقام بوضع نصوص تشريعية تمنع الإضراب في المرفق العامة .

ويمكن التقرير بأن النصوص التي تمنع ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة بليبيا قد وردت في التشريعات الجنائية ، فبعد صدور قانون العقوبات سنة 1953م<sup>(2)</sup>، ثم اعتبار الإضراب عن العمل جريمة جنائية يعاقب عليها الموظفون العموميون وفقاً لشروط معينة ، ومنذ ذلك التاريخ والتشريع الجنائي يحرم هذا الفعل ويضع له عقوبة مغلظة .

### المطلب الثاني

#### التمييز بين الإضراب وبين الأنظمة المقاربة له

يتناول هذا المطلب أوجه الشبه والاختلاف بين الإضراب في النظام الليبي وفي بعض الأنظمة الأخرى المشابهة ، وذلك على النحو التالي:

#### أولاً - التمييز بين الإضراب والاستيلاء :

إن الاستيلاء عبارة عن نظام يؤدي إلى إيقاف الموظف عن العمل لمدة محددة، أو بتعبير آخر يقصد بالاستيلاء: (إعفاء الموظف من العمل لفترة زمنية معينة دون أن يترتب على ذلك انقطاع علاقة الموظف بالجهة الإدارية التي يعمل لديها)<sup>(3)</sup>.

وتناول الفقه الليبي الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية، أو كما يطلق عليها- أيضاً- الإحالة إلى الاستيلاء وعرفه: بأنه (هو إجراء يتم بمقتضاه إبعاد الموظف عن الاضطلاع بأعباء وظيفته كلية لمدة معينة، ثم يتقرر مصيره في نهاية هذه المدة إما بإعادته إلى وظيفته، أو إلى وظيفة أخرى، وإما بفصله نهائياً من الخدمة)<sup>(4)</sup>.

وكان هذا الإجراء منصوصاً عليه في القانون رقم 26 لسنة 2001 م ، حيث نصت المادة الأولى منه على الآتي " ويجوز لأمانة اللجنة الشعبية العامة، وغيرها من الجهات التي يتقاضى الموظفون بها مرتباتهم من الخزانة العامة، أو ميزانيات الجهات العامة المملوكة للمجتمع عند إلغاء، أو دمج، أو إعادة تنظيم ملاكها

1- د. سليمان محمد الطماوي ، نشاط الإدارة، مرجع سابق ، ص6.

2- الجريدة الرسمية ، عدد خاص بتاريخ 20 فبراير 1954 م .

3- د. صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي، منشورات جامعة بنغازي، سنة 1978، ص324.

4- محمد عبد الله الحراري، اصول القانون الإدارة الليبي ، المرجع السابق ، ص 423 .



الوظيفي منح بعض الموظفين في الجهات المشار إليها مرتباتهم مؤقتاً دون أن يقدموا بأي عمل لديها مع السماح لهم بمزاولة الأنشطة الاقتصادية بمختلف أنواعها، ويشمل ذلك أعضاء الهيئات النظامية وغيرهم ممن تنظم شؤونهم قوانين خاصة".

وقد اهتم القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل، بموضوع الإحالة تحت تصرف الخدمة، حيث خصص لها فصلاً كاملاً من الباب الرابع المتعلق بالوظيفة العامة وتكون الإحالة تحت التصرف لمدة لا تتجاوز سنة من تاريخ صدور قرار الإحالة، ويجوز تمديدتها لسنة أخرى بقرار من اللجنة الشعبية العامة<sup>(1)</sup>. ويستخلص مما سبق أن الاستيداع عبارة عن نظام خاص يؤدي إلى تنحية الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفته، وتضعه في وضع خاص، يبقى فيه احتياطياً لاحتمال الحاجة إلى خدماته.

ومهما كان أمر التشابه بين النظامين فإن ذلك لا يحول دون إبراز الفارق بينهما، ذلك الفارق الذي يتمثل في أن الموظف المحال إلى الاستيداع يلتزم ببعض الواجبات، ويتمتع ببعض الحقوق في الحدود التي تتفق وحالة الاستيداع، أما في حالة الإضراب فإن الرابطة القانونية بين الموظف والإدارة تظل قائمة<sup>(2)</sup>.

#### ثانياً - التمييز بين الإضراب والاستقالة :

ليبان أوجه الشبه والاختلاف بين الاستقالة والإضراب يتعين تعريف الاستقالة: (عمل قانوني إرادي يصدر تعبيراً على إرادة العامل في ترك العمل لدى جهة العمل بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المحددة للإحالة إلى المعاش، وهذا في قانون العمل تتم بمجرد تقدمها بمعنى أن تمامها لا يتوقف على قبول صاحب العمل لها)<sup>(3)</sup>.

وتناول الفقه المصري الاستقالة وعرفها بأنها هي (تصرف ينفرد به العامل بهدف إنهاء عقد عمله لدى صاحب العمل، وتتم ويلحق بها أثرها بمجرد تقديمها دون تعليق على قبول رب العمل لها، ولا يحول دون إعمال أثرها التأثير عليها بالحفظ من رب العمل، أو القول صاحب العمل أن العامل ما زال يعمل لديه بعد أن قدم الاستقالة)<sup>(4)</sup>. وبالتالي يمكن القول أن الاستقالة عمل إرادي من العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية.

1- د. عبداللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة في الوظيفة العامة بين النظامين الوضعي والإسلامي، دراسة المقارنة دون إشارة إلى سنة الطبع، ص 223.

2- د. محمد عبد الله الحراري، اصول القانون الإداري، مرجع سابق ص 423.

3- د. مصطفى عبد الحميد العدوي، الاستقالة واتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة ص 103.

4- د. محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرافق العامة، مرجع سابق ص 20.

أما الإضراب فهو امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً، لتحقيق مطالب مهنية ولا يلزم للإضراب أن يكون هناك اتفاق جماعي بين الموظفين المضربين على ترك العمل فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب ولو لم يحدث إلا من موظف واحد بشرط أن يترتب على هذا الإضراب الفردي آثار خطيرة.

والإضراب عن العمل يعتبر عملاً خطيراً يهدد سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وبالتالي يتعين تنظيمه والتضييق من نظامه ما أمكن.

نخلص مما سبق ذكره أن الإضراب يعتبر عملاً إرادياً، أي أنه قائم على إرادة الموظف أي في اتجاه إرادته إلى الامتناع عن القيام بأعباء الوظيفة التي يشغلها وبالتالي فإنه يتشابه مع الاستقالة باعتبارها عملاً إرادياً يقوم به الموظف العام فكل من الاستقالة والإضراب يشترط لتوافر أي منهما اتجاه إرادة الموظف إلى إتيان ذلك التصرف القانوني، ويختلف الإضراب عن الاستقالة في أن الموظف في حالة الإضراب يمتنع عن القيام بأعمال وظيفته مع تمسكه في الوقت نفسه بالوظيفة التي يشغلها، أما في حالة الاستقالة فنجد أن إرادة الموظف تتجه إلى التخلي عن القيام بأعمال وظيفته، والتخلي عن الوظيفة نفسها وبشكل نهائي.

لقد تبين لنا من خلال هذا المبحث، والذي تناولت فيه الآثار المترتبة على الإضراب والتمييز بينه وبين الانظمة المشابه له ، مدا خطر الإضراب في المرافق العامة ، بالنظر الآثار المترتبة عليه - ( ادارياً - قانونياً) ، وايضا بسبب تعارض فكرة الإضراب مع مبدأ استمرارية وسير عمل المرافق العامة بانتظام واطراد .

### الخاتمة

بعد دراسة الإضراب وتطبيقاته في الأنظمة المقارنة والتشريع الليبي وموقف القضاء والفقه، ودراسة الأسس النظرية للإضراب، واستعراض تطور الإضراب في بعض التشريعات العربية بما يكشف مدى الاختلاف فيما بينها، ويعكس في ذات الوقت أثر الظروف السياسية، والاقتصادية على تشريعاتها المختلفة، ومن ذلك مسألة الإضراب داخل المرافق العامة والتي صارت معاقباً عليها بالأشغال الشاقة المؤبدة في مصر بالقانون رقم 2 لسنة 77 بشأن حماية أمن المواطن والمواطنين، وعلى هذا نص المشرع الليبي بتعديل قانون العقوبات؛ ليدخل الإضراب تحت الجرائم الجنائية بعد أن كان يخضع لنظام العقوبات التأديبية الإدارية فقط، أما الدستور المغربي فجعل الإضراب حقاً مكفولاً بموجب الدستور، حيث نص في المادة 14 "الفصل الرابع عشر" على أن حق الإضراب مضمون على أن يمارس هذا الحق بموجب قانون تنظيمي.

تناولت الباحثة مدى أحقية الموظف في الإضراب داخل المرافق العامة، وهذا ما لا يمكن تصوره لكونه يؤثر على سير المرافق العامة، ويسبب أضراراً مادية ومعنوية تمس حقوق ومصالح المواطنين وتمس هيبة الدولة.

كما أنه يشكل اعتداء على الوظيفة العامة، ويخرجها عن مسارها الطبيعي، ويخرق مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

لذلك فإن على المشرع الليبي وأجهزة الإدارة المختلفة أن تدرك أن الإضراب حق مكفول للموظف بشرط عدم المساس بمهية الدولة وأجهزتها الإدارية وعلى الليبيين أن يدركوا أن الاعتصام وما يصاحبه من وقف للخدمة، وعجز لأجهزة الدولة لا تصب في مصلحة ليبيا، وما حصل داخل المرافق العامة من اعتصامات ومطالبة بحقوق مشروعة يجب أن يكون جزئي ولا يمس مصالح الناس.

واعتصام موظفي الجامعة يتطلب إعادة ترتيب البيت الداخلي الجامعي الذي يجب أن تدرس فيه مطالب الموظفين وتقدم لهم برامج توعية؛ ليدركوا جيداً أن المزايا المالية لا تملكها إدارة الجامعة، ويجب أن تقدم للجهات القانونية المخولة بذلك، كما أن الاعتصام يشكل خللاً وظيفياً؛ وذلك بعدم التزام الموظف بتقديم الخدمة المطلوبة في الوقت المناسب، والمكان المحدد دون تأخير، أو تقصير بمجرد توليه أعباء الوظيفة العامة.

يُختم البحث بإلقاء الضوء على أهم ما استخلصته الباحثة من توصيات:

- 1) الإضراب وسيلة قانونية وحق من حقوق الموظفين يجب أن يقرها الدستور على أن القانون يبين شروطه وإجراءاته.
- 2) اقتراح إعادة النظر في نص المادة 238 من قانون العقوبات الليبي، والتي تنص - صراحة - على تحريم الإضراب.
- 3) إعادة النظر في الوسائل التي يمارس بها الموظفون العموميون الاعتصام داخل الهيئات والمؤسسات العامة تحت مسمى المطالبة بالحقوق، وهو شكل من أشكال الإضراب وهو سلوك مجرم قانوناً.
- 4) إن إصلاح المرافق العامة وتنظيمها، والعمل على تطويرها، ووضع القواعد المتعلقة بأسلوب إدارتها، وتسيير العمل بها، وتحديد الأوضاع القانونية للعاملين بها يتوقف أولاً وأخيراً على القائمين بإدارة المرافق العامة.
- 5) ضرورة تطور النظم الإدارية الحالية، وتزويدها بمهارات شبابية قادرة على إدارة المرافق بأسلوب علمي يتماشى مع تطور العالم ويواكب التكنولوجيا.
- 6) دراسة حالات الاعتصامات داخل المؤسسات العامة؛ تفادياً لحدوثه مستقبلاً، وذلك بتحقيق مطالب الموظفين المشروعة والتي تتماشى مع النظم واللوائح القانونية مع ضمان هيبة الدولة واحترام مبدأ دوام سير المرافق العامة.

- 1- د/ محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، تنظيم الإدارة الشعبية ووظائفها، منشورات المكتبة الجامعة، الزاوية ، ليبيا، الطبعة السادسة، سنة 2010 م.
- 2- د . مصطفى احمد ابو عمرو ، التنظيم القانوني بحق الاضراب ، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2009 م .
- 3- د . عبدالباسط محمد المحسن ، الاضراب في قانون العمل ، رسالة الدكتوراة ، جامعة القاهرة ، 1992 م .
- 4- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دار الفكر العربي القاهرة ، 1979 م .
- 5- د . ثروت بدوى ، القانون الاداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 م .
- 6- د . نصر الدين مصباح القاضي ، أصول القانون الاداري، دار الفكر العربي ، القاهرة، طبعة 2، 2016م.
- 7- د / محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري، تنظيم نشاط الإدارة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية.
- 8- د. محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري، دار الثقافة، الإسكندرية، 1945م
- 9- أ. عبد الفتاح سليمان علي المغربي ، مدى تطور حق الاضراب في المرافق العامة، رسالة ماجستير ، جامعة طرابلس، 2014.
- 10- أ. برتيمية عبد الوهاب، الاضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، 2009م.
- 11- د. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب القومي الحديث، الاسكندرية، 1970م.
- 12- علي عبد العالي سيد أحمد، حق الاضراب في المرافق العامة، طبعة 3، مؤسسة دار الكتب ، الكويت، 1997م.
- 13- السيد محمد الرياض، الوسيط في شرح قانون العاملين بالقطاع العام.
- 14- د. محمد عبد الحميد أبوزيد ، دوام سير المرافق العامة ،رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، 1975.
- 15- د. صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي، منشورات جامعة بنغازي، سنة 1978.
- 16- د .عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، الاستقالة في الوظيفة العامة بين النظامين الوضعي والإسلامي ، دراسة المقارنة دون إشارة إلى سنة الطبع.
- د. مصطفى عبد الحميد العدوي، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة ، دراسة مقارنة، الناشرة القاهرة، دار النهضة العربية . تاريخ النشر 1990 .