



المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب

دنيا جمال الشحومي

قسم المواد العامة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية – قصر بن غشير - جامعة طرابلس - ليبيا

The Civil Liability of Workers in the Exercise of Their Right to Strike

Dunya Jamal Al-Shahoumi

Department of General Subjects, Faculty of Economics and Political Science – Qasr

Ben Ghashir – University of Tripoli – Libya

d.ashhomi@uot.edu.ly

<https://orcid/0009-0005-5486-7069>

تاريخ الاستلام: 2026/9/05 تاريخ المراجعة 2026/9/10 تاريخ القبول: 2026/9/24 - تاريخ النشر: 2026/09/30

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة موضوع المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب، باعتباره أحد الحقوق العمالية الأساسية التي أقرتها المواثيق الدولية والتشريعات الحديثة، ووسيلة سلمية مشروعة للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعمال. وتهدف الدراسة إلى بيان الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب، وتحليل الأساس القانوني للمسؤولية المدنية التي قد تنترتب على العامل نتيجة ممارسته لهذا الحق، في ضوء التشريع الليبي والفقهاء القانونيين والاجتهاد القضائي المقارن.

وتتطلب الدراسة من إشكالية رئيسية تتمثل في تحديد مدى قيام المسؤولية المدنية للعامل عن الأضرار التي قد تنشأ أثناء ممارسة الإضراب أو بسببه، خاصة في ظل غياب تنظيم تشريعي واضح ومتكامل يحدد بدقة الحدود الفاصلة بين الإضراب المشروع وغير المشروع في القانون الليبي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن، من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة في قانون العمل والقانون المدني الليبي، واستعراض آراء الفقهاء القانونيين وبعض التطبيقات القضائية المقارنة.

وخلصت الدراسة إلى أن حق الإضراب، رغم مشروعيته وأهميته في تحقيق التوازن داخل علاقات العمل، لا يعد حقاً مطلقاً، بل يخضع لضوابط قانونية تهدف إلى منع إساءة استعماله وحماية حقوق صاحب العمل والمصلحة العامة. كما بينت أن المسؤولية المدنية للعامل لا تقوم لمجرد الامتناع عن العمل، وإنما تستند إلى القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، متى توافر الخطأ والضرر وعلاقة السببية، خاصة في حالات الإضراب غير المشروع أو التعسفي. وتؤكد الدراسة في ختامها على ضرورة تدخل المشرع الليبي لتنظيم حق الإضراب بصورة أكثر وضوحاً وتوازناً، بما يعزز الأمن القانوني واستقرار علاقات العمل.

الكلمات المفتاحية: حق الإضراب، المسؤولية المدنية، العامل، قانون العمل الليبي، علاقات العمل.

Abstract :

This study examines the issue of the civil liability of the worker during the exercise of the right to strike, as one of the fundamental labor rights recognized by international conventions and modern legislation, and as a legitimate peaceful means for defending workers' professional, economic, and social interests. The study aims to clarify the conceptual and legal framework of the right to strike and to analyze the legal basis of

the civil liability that may arise for the worker as a result of exercising this right, in light of Libyan legislation, legal doctrine, and comparative judicial applications.

The study is based on a central research problem concerning the extent to which a worker may incur civil liability for damages resulting from the strike or occurring during its exercise, particularly in the absence of a clear and comprehensive legislative regulation defining the boundaries between lawful and unlawful strikes under Libyan law. To address this issue, the study adopts descriptive, analytical, and comparative approaches, through an examination of relevant provisions in the Libyan Labor Law and Civil Code, alongside doctrinal opinions and selected comparative judicial precedents.

The study concludes that although the right to strike is lawful and essential for maintaining balance in labor relations, it is not an absolute right, but rather one subject to legal restrictions aimed at preventing abuse and protecting the rights of employers and the public interest. It also demonstrates that the worker's civil liability does not arise merely from participation in a lawful strike, but is instead based on the general rules of tort liability, requiring the existence of fault, damage, and a causal link, particularly in cases of unlawful or abusive strikes. The study ultimately emphasizes the need for legislative intervention in Libya to regulate the right to strike more clearly and effectively, in order to enhance legal certainty and ensure stability in labor relations.

Keywords: The right to strike, civil liability, worker, Libyan labor law, labor relations.

مقدمة:

إن أحد أهم الإشكاليات التي تواجه أي مواطن داخل أي مجتمع هي التوازن في ممارسة الحق والحرية، كون أن أي مواطن عندما يمارس أي حق يعتقد أن ذلك الحق يمارس بلا قيود، ومن أهم هذه الحقوق التي تمارس دون أي قيود أو ضوابط هو من الإضراب الأمر الذي دفع بغالبية الدساتير بأن تحرص على تضمين ذلك الحق، واضفاء حماية قانونية له.

يعتبر حق الإضراب من أبرز الوسائل التي كفلتها التشريعات الحديثة للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية، باعتباره أداة سلمية للضغط المشروع على صاحب العمل في إطار علاقة العمل التعاقدية. ويُعتبر هذا الحق انعكاساً لمبدأ حرية العمل والحرية النقابية التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية وأكدها التشريعات الوطنية.⁽¹⁾

إلا أن ممارسة هذا الحق لا تخلو من إشكالات قانونية، خصوصاً عندما يترتب عنها أضرار تصيب صاحب العمل أو الغير، الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى مسؤولية العامل مدنياً أثناء ممارسته لحقه في الإضراب، وما إذا كانت تلك المسؤولية تنتقي بحجة مشروعية الإضراب، أم تثبت في حالات معينة كالإضراب التعسفي أو المخالف للقانون⁽²⁾.

إذ يعتبر حق الإضراب من الحقوق العمالية الأساسية التي تكفل للعاملين وسيلة سلمية للتعبير عن مطالبهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية، ويعتبر من مظاهر الحرية النقابية التي أقرتها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية على حدّ سواء، وقد كفلت التشريعات الليبية هذا الحق باعتباره من الحقوق المشروعة للعمال في مواجهة أصحاب

1 - أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي للعمل: الحقوق والحريات النقابية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص 95.
2 - محمد عبد الله العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 112.

العمل، شرط أن يمارس في نطاق القانون وبالوسائل السلمية⁽¹⁾، فقد نص قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970 في مادته (150) على أنه: "للعاملين حق الإضراب عن العمل لتحقيق مطالبهم المهنية، على أن يتم ذلك وفقاً للضوابط التي يحددها القانون، وبما لا يتعارض مع المصلحة العامة أو يعطل المرافق الحيوية"⁽²⁾.

كما أكد الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011 في المادة (8) على أن الدولة تضمن حرية تكوين النقابات والاتحادات المهنية، بما في ذلك الحق في الإضراب السلمي⁽³⁾.

إشكالية الدراسة:

على الرغم من أن التشريعات الوطنية والدولية قد أقرت حق العامل في الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحه الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن ممارسة هذا الحق قد تحدث آثاراً سلبية، مثل توقف الإنتاج أو إلحاق أضرار مالية بصاحب العمل أو بالغير، هذا في ظل سعي المشرع الليبي إلى تحقيق التوازن بين حرية الإضراب وضمن استقرار علاقات العمل.

ويعد حق الإضراب من أهم الحقوق الجماعية التي أقرتها التشريعات العمالية الحديثة والمواثيق الدولية، باعتباره وسيلة مشروعة تمكن العمال من الدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية وتحسين ظروف عملهم، وقد اعترفت معظم النظم القانونية بهذا الحق بوصفه أحد مظاهر الحرية النقابية وركيزة من ركائز التوازن في علاقات العمل غير أن ممارسة هذا الحق تثير إشكالية قانونية دقيقة تتمثل في مدى قيام المسؤولية المدنية للعامل عن الأضرار التي قد تنشأ أثناء ممارسة الإضراب أو بسببه.

وتبرز إشكالية هذه الدراسة في غياب الضبط الدقيق للحدود القانونية الفاصلة بين الإضراب المشروع الذي لا يرتب مسؤولية مدنية، والإضراب غير المشروع الذي يعد إساءة لاستعمال الحق ويؤدي إلى التزام العامل بالتعويض فالتشريعات العمالية ومنها قانون العمل الليبي، وإن كانت قد نظمت حق الإضراب وأقرت مشروعيتها، إلا أنها لم تفصل بصورة كافية صور الإضراب المختلفة ولا الآثار القانونية المترتبة على كل صورة، الأمر الذي فتح المجال لاختلاف التفسيرات الفقهية وتباين الاجتهادات القضائية⁽⁴⁾.

كما تتجسد إشكالية الدراسة في التعارض القائم بين المصالح المتقابلة، إذ يقابل حق العامل في الإضراب حق صاحب العمل في حماية مشروعه وضمن استمرارية نشاطه، فضلاً عن حق المجتمع في عدم تعطيل المرافق العامة أو الإضرار بالمصلحة العامة وقد أدى هذا التعارض إلى تباين موقف القضاء في تقدير مشروعية الإضراب وفي تحديد قيام المسؤولية المدنية من عدمها، تبعاً لظروف كل حالة ومدى احترام الإضراب للضوابط القانونية⁽⁵⁾. وقد بلورت الباحثة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

1 - مجلس قيادة الثورة: قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970، المادة (150).
2 - منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948، جنيف، المادة (3).
3 - الإعلان الدستوري الليبي الصادر في 3 أغسطس 2011، المادة (8).
4 - عبد الله الطاهر المغربي، شرح قانون العمل الليبي، جامعة طرابلس، 2016، ص 228.
5 - عبد الرزاق أحمد، المسؤولية المدنية في ضوء القضاء الليبي، دار الفكر الجامعي، طرابلس، 2018، ص 198.

ما المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب؟

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها وهو الإضراب باعتباره حق دستوري نصت عليه أغلب الدساتير والتشريعات، وأقرته باعتباره (حق الإضراب) من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية.
2. تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول إحدى القضايا الدقيقة في مجال قانون العمل، والمتمثلة في مدى مسؤولية العامل مدنياً أثناء ممارسته لحق الإضراب.
3. تتمثل أهميتها أيضاً في إثراء المكتبة القانونية الليبية بدراسة متخصصة تتناول موضوعاً لم يعالج بشكل كافٍ في البحوث القانونية المتخصصة وكذلك في التشريعات الليبية، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية والفقهية المتعلقة بالمسؤولية المدنية وبيان مدى تطابقها على حالة الإضراب.

أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

1. تهدف الدراسة إلى تحليل ودراسة الإطار القانوني المنظم لحق الإضراب في ليبيا، وتحديد المسؤولية المدنية التي قد تترتب على العامل أثناء ممارسته لهذا الحق.
2. تحديد الأساس القانوني لحق الإضراب في التشريع الليبي من خلال تحليل النصوص الدستورية والقانونية ذات الصلة، والمقارنة ذلك ببعض التشريعات العربية، وبيان مفهوم المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب وتوضيح أركانها وحدودها في ضوء القانون المدني الليبي.
3. اقتراح حلول وتوصيات تشريعية لتوضيح الغموض في النصوص الليبية المنظمة لهذه المسألة، بما يضمن التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل.

منهجية الدراسة:

تكتسي منهجية البحث أهمية بالغة في الدراسات القانونية، لما تمثله من إطار علمي يمكن الباحث من تحليل الظواهر القانونية، وفهم التفاعلات القائمة بين النصوص التشريعية والواقع العملي. وفي هذا السياق، جاءت منهجية هذه الدراسة لتوفير أدوات علمية دقيقة لدراسة ظاهرة المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب، وما يثيره ذلك من إشكالات قانونية تتعلق بالتوازن بين الحقوق والحريات من جهة، وضمان استقرار علاقات العمل وحماية المصلحة العامة من جهة أخرى.

وبهدف الإحاطة بموضوع الدراسة ومعالجة إشكالياتها معالجة علمية منظمة، وبمنهجية قانونية تجمع بين الوصف الدقيق والتحليل المتعمق والاستنتاج المدعم بالأسانيد القانونية، اعتمدت الباحثة على مجموعة من المناهج العلمية المتكاملة، حيث تم توظيف كل منهج لدراسة جانب محدد من موضوع البحث، بما يتيح الوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في تحقيق أهداف الدراسة. وقد تمثلت هذه المناهج فيما يأتي:

• المنهج الوصفي:

تم توظيف هذا المنهج من خلال وصف الإطار القانوني المنظم لحق الإضراب في التشريع الليبي، وبيان موقعه ضمن منظومة الحقوق العمالية، مع رصد النصوص الدستورية والقانونية التي كفلت هذا الحق، وتوضيح الضوابط التي تحكم ممارسته، بما يتيح تقديم صورة شاملة عن الوضع القانوني لحق الإضراب وآثاره العملية.

- **المنهج التحليلي:** استخدمت الباحثة المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بحق الإضراب والمسؤولية المدنية، سواء في قانون العمل أو القانون المدني، وذلك من خلال تفكيك القواعد القانونية وبيان أركان المسؤولية المدنية، وتحليل مدى انطباقها على حالات الإضراب المشروع وغير المشروع، مع مناقشة الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية ذات الصلة، بغية الوقوف على أوجه القصور أو الغموض في التنظيم التشريعي القائم.
- **المنهج المقارن:** اعتمدت الدراسة المنهج المقارن من خلال مقارنة التنظيم القانوني لحق الإضراب والمسؤولية المدنية المترتبة عليه في التشريع الليبي ببعض التشريعات العربية، وذلك بهدف الاستفادة من التجارب المقارنة، وبيان أوجه التشابه والاختلاف، واستخلاص الحلول التشريعية التي يمكن أن تسهم في تطوير الإطار القانوني الليبي وتحقيق التوازن بين مصالح أطراف علاقة العمل.

وبذلك تعكس هذه المنهجية تكاملاً بين أساليب الوصف والتحليل والاستقراء والاستنباط والمقارنة، بما يضمن دراسة معمقة لموضوع حق الإضراب والمسؤولية المدنية للعامل من الجانبين النظري والتطبيقي، ويساعد على استخلاص نتائج علمية دقيقة وتقديم توصيات تشريعية عملية تتلاءم مع خصوصية الواقع الليبي.

خطة الدراسة:

حرصاً من الباحثة على تقديم معالجة علمية متكاملة ومنظمة لظاهرة المسؤولية المدنية لحق الإضراب، اعتمدت الباحثة خطة منهجية واضحة تبرز الإطار العام لموضوع الدراسة، وتحدد مسار البحث بصورة منسجمة مع إشكاليته وأهدافه. وقد تم بناء هذه الخطة وفق تقسيم يقوم على مبحثين رئيسيين، يندرج تحت كل مبحث مطلبان، ثم الخاتمة والتوصيات، بما يضمن وضوح العرض وتسلسل الأفكار وتحقيق الترابط المنهجي بين أجزاء الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

المطلب الأول: ماهية حق الإضراب.

المطلب الثاني: أنواع حق الإضراب

المبحث الثاني: الأسس والآثار المترتبة على ممارسة العمال لحق الإضراب

المطلب الأول: أساس مسؤولية العامل في ممارسة حق الإضراب.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة العمال لحق الإضراب.

ثم خاتمة الدراسة ونتائجها وتوصياتها

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

تمهيد:

يعتبر حق الإضراب من أهم حقوق العمال التي تكفلها المواثيق الدولية والقوانين الوطنية، حيث أشار الإعلان الدستوري إلى الحق في التظاهر فقط.... وفقاً لنص المادة (14)، والعهد الدولي فقط هو الذي تحدث عن الإضراب والاتفاقية العربية الصادرة عن منظمه العمل العربية التي صادقت عليها ليبيا والمحكمة العليا الليبية فقط اشارت الى سمو الاتفاقيات الدولية على التشريعات الداخلية، ولهذا يعتبر الإضراب وسيلة مشروعة يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، إلا أنه ليس حقا مطلقا، بل توطره عدة حدود وفقاً للقانون، ويخضع لضوابط وإجراءات تنظيمية تهدف إلى حماية التوازن بين حرية العمال في الدفاع عن مصالحهم وحق أصحاب العمل والمصلحة العامة.

يستعرض هذا المبحث دراسة الإطار المفاهيمي لحق الإضراب، حيث يتناول:

المطلب الأول: ماهية حق الإضراب.

المطلب الثاني: أنواع حق الإضراب.

المطلب الأول: مفهوم حق الإضراب:

يعد الإضراب من أهم الوسائل التي يكفلها القانون للعمال للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، ويشكل أداة ضغط قانونية تهدف إلى تحقيق المطالب المهنية المشروعة لدى أصحاب العمل أو الجهات المسؤولة عن تنظيم العمل⁽¹⁾.

ويتمثل جوهر حق الإضراب في أنه وسيلة سلمية يعبر بها العمال عن رفضهم لظروف العمل أو المطالبة بتحسينها، دون اللجوء إلى العنف أو تجاوز القانون.

وقد يكون من الصعب إعطاء تعريف جامع وشامل للإضراب يتفق عليه الفقه والقضاء والنصوص التشريعية؛ وذلك لاختلاف وجهات النظر وتأثرها بخلفيات واضعي هذه التعريفات وأهدافهم، لا سيما أن الإضراب من المصطلحات العلوم الإنسانية، ومن هنا تعرض الباحثة تعريفات الإضراب من النواحي اللغوية والفقهية والقضائية، ثم تذهب إلى بيان عناصر الإضراب.

أولاً: تعريف الإضراب لغة:

يقصد بالإضراب لغةً: الكف والإعراض، فيقال: أضربُ عن الشيء، أي: كففتُ وأعرضتُ عنه، ويقال: أضربوا عن العمل، أي: كفوا عن العمل حتى تُجاب مطالبهم، والإضراب مصدره أضرب، وأضرب في العرف تعني: الإعراض عن القيام بعمل معين⁽²⁾. كذلك الإضراب لغةً هو الامتناع أو الامتناع عن القيام بفعل معين.

1 - محمد عبد الله العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 15.

2 - المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ج 1، ط 3، ص 556 وما بعدها.

ويدل المعجم على أن الإضراب مأخوذ من الفعل "أضرب"، ويعني الترك أو الامتناع عن العمل أو الحركة، أي الامتناع الطوعي عن القيام بنشاط معين لفترة محددة⁽¹⁾.

وفي سياق العمل، يفهم من المعنى اللغوي للإضراب أنه امتناع العامل عن أداء عمله المعتاد كوسيلة للتعبير عن رفضه أو احتجاجه على ظروف العمل أو للمطالبة بحقوقه، وهو ما يميز الإضراب عن مجرد الغياب أو التقصير، لأن الإضراب يحمل إرادة واعية ومقصداً معيناً⁽²⁾.

ثانياً: تعريف حق الإضراب في الفقه:

من الناحية الفقهية تعددت الآراء حول تعريف حق الإضراب، حيث عرف بعضهم حق الإضراب بأنه: توقف بعض أو كل موظفي أو عمال أحد المرافق العامة عن العمل كوسيلة للضغط على جهة الإدارة؛ بقصد إظهار استياء من أمر معين، أو تحسين ظروف العمل أو القيام بنشاط معين⁽³⁾.

وعرفه آخر بأنه: عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، فهو اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المنوط بهم القيام به؛ لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين، أو لرفع ضرر وقع عليهم⁽⁴⁾.

ويعرف أيضاً بأنه امتناع العامل عن أداء عمله المتفق عليه مع صاحب العمل، بقصد الضغط عليه لتحقيق حق مشروع أو مطلب عادل، شريطة ألا يترتب على ذلك ضرر مبالغ فيه أو إخلال بالمصلحة العامة⁽⁵⁾.

ويعتمد الفقه في هذه التعاريف على عدة مبادئ:

1. نية العامل وهدفه المشروع:

يجب أن يكون الإضراب لتحقيق مطلب مشروع، مثل تحسين شروط العمل أو زيادة الأجور، ولا يجوز استخدامه لتحقيق أغراض شخصية أو سياسية لا علاقة لها بعقد العمل⁽⁶⁾.

2. الامتناع الطوعي عن العمل:

يشترط أن يكون الإضراب قراراً إرادياً واعياً من قبل العامل، وليس مجرد تقصير أو غياب بدون سبب⁽⁷⁾.

3. ضوابط عدم الإضرار بالمجتمع أو المصالح العامة:

يرى الفقهاء أن حق الإضراب مقيد بضوابط شرعية وأخلاقية، بحيث لا يؤدي إلى أضرار بالغير أو تعطيل مصالح المجتمع الحيوية⁽⁸⁾.

ويخلص الفقه إلى أن الإضراب المشروع يظل حقاً مكفوفاً للعامل طالما تم ضمن هذه الحدود الشرعية والقانونية، بينما يتحول إلى عمل غير مشروع إذا خرج عن هذه الضوابط، ويترتب عليه المسؤولية المدنية والتأديبية.

1 - ابن منظور، لسان العرب، دار الفكر، بيروت، 2002، ج7، ص 98.

2 - محمد مطيع، معجم المصطلحات القانونية والاقتصادية، القاهرة، 2015، ص 45.

3 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989، ص 147.

4 - محمد عبد الحميد أبوزيد، دوام سير المرافق العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002م، ص 16.

5 - علي عبد القادر، فقه العمل والعلاقات المهنية في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010، ص 122.

6 - محمد شلبي، الحقوق العمالية في الفقه الإسلامي، دار النهضة، بيروت، 2012، ص 87.

7 - ابن قدامة، المغني في الفقه الحنبلي، ج6، دار الفكر، بيروت، 2004، ص 311.

8 - عبد الله خليل، العمل والإضراب في الفقه الإسلامي، مكتبة المعارف، طرابلس، 2015، ص 54.

ترى الباحثة أن الإضراب حق مشروع ومكفول للعامل، باعتباره أحد وسائل التعبير عن المطالب المهنية والاقتصادية، وهو يمثل آلية ضغط قانونية لتحقيق توازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، شريطة أن يتم في إطار قانوني وأخلاقي يحترم قواعد المشروعية والعدل، ودون أن يضر بالمصلحة العامة.

ثالثاً: تعريف حق الإضراب قضائياً:

تعددت تعريفات الإضراب في القضاء المقارن، حيث عرفت محكمة النقض الفرنسية بأنه: وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال المهنية، وفي حكم آخر بأنه: توقّف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقاً في النظم والاتفاقات الجماعية، لم يف بها المستخدم أو صاحب العمل⁽¹⁾.

ويعرف على أنه امتناع العامل عن أداء عمله المتفق عليه، وفقاً للقانون، بقصد تحقيق مطالب مهنية أو تحسين شروط العمل، على أن يتم ذلك بما لا يخل بالنظام العام أو بالمصلحة العامة⁽²⁾.

وفي التشريع والقضاء الليبي لا توجد أية إشارة إلى مفهوم حق الإضراب، حيث نصت المادة (14) من الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011م، على الآتي: "تضمن الدولة حرية الرأي وحرية التعبير الفردي والجماعي، وحرية التجمع والتظاهر والاعتصام السلمي، وبما لا يتعارض مع القانون"، ويتضح من هذا عدم النص على حق الإضراب صراحة في الإعلان الدستوري ولم يتم تنظيمه بقانون⁽³⁾.

يلاحظ دستورياً إن التشريع الليبي لم يتضمن أي تحديد أو تنظيم لمفهوم حق الإضراب، في حين أنه (قانونياً) يعد عملاً مجرمًا، وذلك بموجب نصوص القانون رقم (45) لسنة 1972م، أو نصوص قانون العقوبات الليبي، كما سيتم تناوله بشيء من التفصيل في ضرب حديثاً عن حق الإضراب في التشريع الليبي، وقد صدر في المغرب قانون خاص ينظم حق الإضراب بعد سنوات من الجدل، وهو القانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بالحق في الإضراب، تم إقراره من طرف البرلمان ونُشر في الجريدة الرسمية، وهو ليس ضمن قانون الشغل (65.99) فقط، بل أصبح له قانون تنظيمي مستقل يحدد شروط وكيفيات ممارسة هذا الحق بمقتضى الدستور.

ويعتبر هذا القانون أول إطار تشريعي مستقل يُنظم ممارسة الإضراب بشكل مفصل في المغرب، بعد أن كانت المراجع السابقة مقتصرة على قانون الشغل فقط⁽⁴⁾.

وترى الباحثة أن التعريف القضائي لحق الإضراب يمثل أداة مهمة لتوضيح حدود ممارسة هذا الحق وحماية مصالح جميع الأطراف، حيث يوازن بين حرية العامل في التعبير عن مطالبه المهنية وحق صاحب العمل في حماية منشأته ومصالحه الاقتصادية.

ج

ويركز القضاء في تفسير هذا الحق على عدة عناصر أساسية:

1. تأكيد المحاكم الليبية والعربية على أن الإضراب يجب أن يكون بغرض تحقيق مطلب مهني أو نقابي مشروع، ولا يُعترف بالإضراب إذا كان الهدف منه سياسياً بحثاً أو انتقامياً ضد صاحب العمل⁽⁵⁾.

1 - محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب دراسة تطبيقية مقارنة، ط 2، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة، 2016م، ص 127.

2 - محمد العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 120.

3 - الجريدة الرسمية الليبية، السنة الأولى، العدد الأول، 2012م، ص 4.

4 - الجريدة الرسمية الليبية، السنة العاشرة، العدد 23 مايو 1972م، ص 967 وما بعدها.

5 - أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي للعمل وحقوق العمال النقابية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص 101.

2. اشتراط القضاء أن يكون الإضراب قرارًا واعيًا ومنظمًا، أي أن يكون العامل قد قرر الامتناع عن العمل بحرية وبطريقة منظمة، وليس مجرد غياب أو تقصير⁽¹⁾.

3. إن الإضراب من وجهة نظر القضاء يجب أن يتم وفق الإجراءات القانونية، مثل الإخطار المسبق للجهة المختصة وصاحب العمل، وأن يتم ضمن حدود القانون الليبي، بما يحقق التوازن بين حق العامل وحماية مصلحة صاحب العمل.⁽²⁾

وبناءً على ذلك، ترى المحاكم أن الإضراب المشروع لا يترتب عليه مسؤولية مدنية للعامل عن توقف العمل أو الخسائر الناتجة، أما الإضراب غير المشروع الذي يتجاوز الحدود القانونية أو يسبب ضررًا للغير، فيترتب عليه مسؤولية مدنية وتأديبية.⁽³⁾

المطلب الثاني: أنواع حق الإضراب:

كل حركة يقوم بها العمال تتطلب تنظيمًا محكمًا؛ حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم انصياع لأوامر المستخدم أو صاحب العمل، ولذلك يقوم العمال بتنسيق عملهم للتوصل إلى تحقيق مطالبهم، وقد تختلف كيفية التوقف عن العمل، فقد تكون بصفة جماعية أو فئوية أو قطاعية، وفيما يأتي الأنواع المختلفة للإضراب:

أولاً: الإضراب الكلي:

الإضراب الكلي هو نوع من الإضراب يتمثل في امتناع جميع العمال في مؤسسة أو قطاع عن أداء أعمالهم في وقت واحد، بغرض الضغط على صاحب العمل أو السلطات المعنية لتحقيق مطالب جماعية⁽⁴⁾.

يعد هذا النوع الأكثر انتشارًا، ويتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في وقت واحد، ويتحقق بالامتناع المدبر للعمال عن الذهاب إلى مكان العمل لأداء العمل المتفق عليه لمدة معينة من الزمن، وهذا النوع من الإضراب لم يثر أية مشكلة قانونية حول مشروعيته.⁽⁵⁾

ويتميز الإضراب الكلي بعدة خصائص رئيسية:

1. شمول جميع العمال: يشمل كل العاملين في المؤسسة أو القطاع دون استثناء.
2. تأثير واسع على الإنتاج: يترتب عليه توقف كامل للأنشطة الإنتاجية أو الخدمية، مما يضاعف تأثيره الاقتصادي على صاحب العمل.
3. هدف جماعي: غالبًا ما يكون الإضراب الكلي لتحقيق مطالب موحدة وجماعية تتعلق بتحسين ظروف العمل أو الحقوق المهنية.⁽⁶⁾

ثانيًا: الإضراب الجزئي:

يعرف الإضراب الجزئي بأنه امتناع جزء من العمال داخل المؤسسة أو داخل مرفق معين عن أداء أعمالهم، مع استمرار باقي العمال في ممارسة مهامهم بشكل طبيعي⁽⁷⁾. ويعد أحد أكثر أنواع الإضرابات انتشارًا في القطاعات الإنتاجية والخدمية، نظرًا لقدرته على الضغط التدريجي على صاحب العمل دون الوصول إلى توقف كامل للنشاط.

1 - عبد الله الطاهر المغربي، شرح قانون العمل الليبي، جامعة طرابلس، 2016، ص 230.

2 - قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970، المادة (150).

3 - عبد الرزاق أحمد، المسؤولية المدنية في ضوء القضاء الليبي، دار الفكر الجامعي، طرابلس، 2018، ص 207.

4 - محمد عبد الله العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 132.

5 - السيد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، مكتبة سيد عبد الله وهبة، 1988، بدون مكان نشر، ص 21.

6 - محمد عبد الله العمران، مرجع سابق، 2020، ص 132.

7 - محمد العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 145.

يشمل الإضراب الجزئي على الأنواع التالية:

○ **الإضراب الدائري (التناوبي):** هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاماً وتخطيطاً محكماً، إذ يتم فيه تحديد تدرج وحدات الإنتاج في المرفق وفق توقيت محدد، بحيث تمتنع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها، أو بمعنى آخر يمتنع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة، وبعد استعادة نشاطهم يأتي امتناع عمال قطاع نشاط آخر، فهذا الإضراب لا يوقف تماماً عمل القطاع.⁽¹⁾ أما إذا كان الإضراب غير منظم أو يهدف لتعطيل الإنتاج بصورة تعسفية، فإن القضاء قد يعتبره إساءة لاستعمال الحق، وترتب عليه مسؤولية مدنية لأن التأثير يكون أحياناً أشد من الإضراب الكلي،⁽²⁾ ويرى بعض الفقه أن الإضراب التناوبي يمثل "ضغطاً غير مباشر" يختبر مرونة المؤسسة وقدرتها.

○ **الإضراب القصير والمتكرر:** هذا الإضراب عبارة عن توقعات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك.

وعن مشروعيته، فهناك من يعده غير قانوني، ولكن في السنوات الأخيرة أصبح هذا النوع من الإضراب قانونياً إلا في حالة القيام بالتخريب، أو تعطيل الإنتاج، ويشترط فيه أن يكون مدروساً بشكل مستقل بكل إحكام ودقة، وتحدد فترة الانقطاع ومدته وأهدافه على التكيف، وفي حالات معينة قد يلحق ضرراً أكبر من الإضراب الجزئي أو الكلي.⁽³⁾

- **الإضراب البطيء:** لهذا الإضراب العديد من التسميات، فيسمى بإضراب الإنتاج أو المردودية، ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، ويتميز هذا النوع من الإضراب بتخفيض وتيرة الإنتاج وتقليلها، ويستمر فيه العمال بممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا عنه كلياً.

ولتجنب الأضرار التي قد تتجم عن هذا النوع من الإضراب، غالباً ما تبرم اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود والإنتاجية لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حالياً أكثر ندرة؛ لأنه يبدو أقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.⁽⁴⁾

خصائص الإضراب الجزئي وآثاره:

1. يقوم به جزء من العمال وليس جميعهم، وقد يكون مخصصاً لقسم معين أو فئة مهنية محددة.
2. لا يؤدي إلى شلل كامل للمؤسسة، بل يسبب اضطراباً جزئياً في الإنتاج أو الخدمات.
3. يستهدف الضغط المتدرج على الإدارة للوصول إلى حلول دون التصعيد إلى الإضراب الكلي.
4. يتميز بقدرته على تقليل المخاطر القانونية على العمال عند مقارنته بالإضراب الكلي، خاصة إذا كان منظماً ومعلنًا.⁽⁵⁾

أما فيما يتعلق بآثار هذا النوع من الإضراب، فقد جاء الإضراب الجزئي ضمن مطالب مهنية مشروعة والتزم بالإجراءات القانونية، يُعد إضراباً مشروعاً لا يُسأل العمال عن نتائجه على الإنتاج.⁽⁶⁾

1 - قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970، المواد (148-150).
2 - عبد الرزاق أحمد، المسؤولية المدنية في ضوء القضاء الليبي، دار الفكر الجامعي، طرابلس، 2018، ص 241.
3 - فريد السالم، الإضراب كوسيلة للضغط المهني، دار المنهاج، بيروت، 2022، ص 199.
4 - محمد علي عبد السلام، أيمن سيد خليل حجر، التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017، ص 163.
5 - حمود عبد الغفار، تشريعات العمل ونزاعات العمال، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2019، ص 201.
6 - قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970، المواد (149-150).

أما إذا كان الإضراب الجزئي غير معلن، أو فوضوياً، أو هدفه سياسي، فإنه يتحول إلى إضراب غير مشروع، ويترتب عليه مسؤولية مدنية وتأديبية عن الأضرار التي تلحق بصاحب العمل⁽¹⁾. يشير الفقه إلى أن الإضراب الجزئي قد يكون أكثر خطورة على صاحب العمل من الإضراب الكلي، لأنه يحدث ارتباطاً داخل العملية الإنتاجية من دون توقف شامل، مما يجعل إدارة المؤسسة تواجه صعوبة في تنسيق العمل⁽²⁾.
ثالثاً: الإضراب الحماسي:

يعد الإضراب الحماسي أحد أبرز أنواع الإضرابات المفاجئة التي تظهر عادة في بيئات العمل التي تتسم بالتوتر العالي أو ضعف الحوار الاجتماعي. ويعرف بأنه انقطاع فوري وغير مخطط عن العمل يقوم به العمال بشكل جماعي نتيجة حالة من الغضب أو الاستياء أو الشعور بالظلم تجاه فعل أو قرار مفاجئ من صاحب العمل⁽³⁾.

هذا النوع من الإضراب لا يعتمد على تنظيم نقابي أو إجراءات قانونية مسبقة، بل هو رد فعل تلقائي جماعي يهدف إلى مواجهة حدث يُ *perceived* بأنه غير عادل، مثل:

- فصل تعسفي لأحد العمال.
- توقيع عقوبة جماعية غير مبررة.
- إهانة أو اعتداء على أحد العمال.
- ظروف عمل مهينة أو خطرة لم يتم التعامل معها.
- قرار إداري مفاجئ يمس حقوق العمال المكتسبة⁽⁴⁾.

وترى الباحثة أن الإضراب الحماسي هو نتاج طبيعي لبيئة عمل تقتصر على التواصل والشفافية، وهو مؤشر مهم على أن المؤسسة تواجه مشكلات هيكلية في إدارة الموارد البشرية.

كما أن مشروعية هذا النوع من الإضراب يجب تقييمها بناءً على سبب الإضراب وليس فقط على الإجراءات الشكلية، لأن العمال أحياناً لا يجدون وسيلة غير هذا النوع من الإضراب للدفاع عن كرامتهم وحقوقهم الأساسية.

المبحث الثاني

الأسس القانونية لممارسة العمال لحق الإضراب والآثار المترتبة عليه

تمهيد:

من حق العامل ممارسة حقه في الإضراب، ولكن قد يترتب على ممارسة هذا الحق أضراراً لأي شخص سواء كان صاحب العمل أو الغير، وذلك في حالة مخالفة العامل لشروط المشروعة لممارسة حق الإضراب عن العمل. حيث يعد موضوع المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب من المسائل القانونية الدقيقة التي تثير جدلاً فقهيًا وقضائياً، إذ يتقاطع فيها حق العمال في الإضراب المشروع مع حقوق أصحاب العمل والغير في عدم الإضرار بهم.

1 - عبد الرزاق أحمد، المسؤولية المدنية في ضوء القضاء الليبي، دار الفكر الجامعي، طرابلس، 2018، ص 233.
2 - محسن عبد الحميد، النزاعات العمالية وطرق تسويتها، دار الثقافة، عمان، 2021، ص 166.
3 - محمود عبد الغفار، تشريعات العمل ونزاعات العمال، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2019، ص 238.
4 - محمد العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 168.

وبناءً عليه، يتناول هذا المبحث بيان الأساس القانوني للمسؤولية المدنية للعامل، وتحديد الحالات التي تثبت فيها المسؤولية أو تنتفي، وذلك من خلال مطلبين أساسيين:

المطلب الأول: أسس مسؤولية العامل في ممارسة حق الإضراب.
المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة العمال لحق الإضراب.

المطلب الأول: أسس مسؤولية العامل في ممارسة حق الإضراب:

لممارسة حق الإضراب هناك ضوابط يجب على العامل الالتزام بها حتى نستطيع القول بأن الإضراب مشروع أولاً أو أن العامل لم يلتزم بتلك الضوابط وبالتالي يعتبر قد مارس ذلك بطريقة غير مشرعة الأمر الذي يعطي لصاحب العمل إمكانية فصله عن دون سابق إنذار أو تعويض.

وكما نعلم أن حق الإضراب هو حق دستوري ومعترف به دستورياً، إلا أن هناك ضوابط يجب الالتزام بها وإلا اعتبر هذا الحق خطأ جسيم يبرر لصاحب العمل إمكانية فصله من العمل.

فإذا ما عدنا إلى الفقه المصري نجد أنه يرى أن قانون العمل المصري قد ألزم العامل بضرورة اللجوء إلى الوسائل السلمية كحل النزاع القائم، قبل اللجوء إلى النقابة ولا اعتبر الإضراب غير مشروع، ولا يجوز للعامل الإضراب عن العمل قبل التفاوض مع صاحب العمل أو أثناء الوساطة أو التحكيم⁽¹⁾.

وهذا ما سار عليه المشرع الليبي من ظل القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل حي جاء في الفصل الرابع من تنظيم منازعات العمل والتوفيق والتحكيم، والذي حظر في المادة (104) على العاملين الامتناع عن العمل ولو جزئياً قبل استيفاء جميع إجراءات التوفيق والتحكيم. إضافة إلى ذلك فقد نصت المادة (237) من قانون العقوبات (على أن يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أو بغرامة لا يتجاوز مائة دينار ليبي كل موظف يتمتع بدون وجه حق عن أداء عمل من أعمال وظيفته أو يهمله أو يعطله).

ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس⁽²⁾.

إذا أن المشرع الليبي سواء في قانون العقوبات أو قانون العمل أو حتى دستورياً لم يتناول حق الإضراب بشكل يوفر حماية فعالة للعمال في ممارسة هذا الحق خلاف الحال بالنسبة للتشريعات الأخرى المقارنة كما لتشريع الفرنسي من خلال بيان الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل، ولم يختلف الفقه الفرنسي على أساس مسؤولية العامل عن ممارسة الحق في الإضراب فالفقه الفرنسي يجمع على أساس مسؤولية العامل عن أضرار إضرابه عن العمل هو المسؤولية التقصيرية وليس العقدية سواء كان المضرور صاحب العمل أو أكثر مع اختلافهم في السعر القانوني، فيرى جانب من الفقه أن عقد العمل يتوقف جزئياً أثناء ممارسة العامل للإضراب، بحيث لا تكون هناك علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل ولكن يضل العامل ملتزماً بعدم إفشاء السر المهني وعدم المنافسة⁽³⁾.

1 - صلاح علي حسن، تنظيم حق الإضراب، دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2012-ص 102/109.

2- محمد مصطفى الهوني، وسعد سالم العسيلي، الشامل في التعليقات على قانون العقوبات - ج 1، دار ومكتبة الفضل للنشر والتوزيع بنغازي ط 3، 2014، ص 587.

3- فوزي إبراهيم محمد دياب: التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراته، ع 11، 2020م ص 7.

الخطأ كأساس للمسؤولية المدنية:

يقوم الأساس القانوني للمسؤولية المدنية في التشريع الليبي على ما نصت عليه المادة (166) من القانون المدني الليبي التي تنص على أن:

كل فعل يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير، يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض.⁽¹⁾
وبناءً على ذلك، فإن العامل لا يُسأل لمجرد مشاركته في الإضراب المشروع، بل تقام مسؤوليته فقط إذا اتخذ سلوكاً مخالفاً للقانون أو أساء استعمال الحق، كأن يقوم بأعمال تخريبية أو منع زملائه من العمل بالقوة أو احتلال أماكن العمل.⁽²⁾

ويعتبر هذا الخطأ انحرافاً عن الغاية المشروعة من الإضراب، التي تتمثل في المطالبة بتحسين شروط العمل وليس الإضرار بصاحب العمل أو بمصالح المجتمع.⁽³⁾

الضرر كشرط لقيام المسؤولية:

لا يكفي لقيام المسؤولية مجرد ارتكاب العامل خطأ أثناء الإضراب، بل يجب أن يترتب عليه ضرر فعلي محدد، سواء كان مادياً كإتلاف الآلات أو تعطيل الإنتاج، أو معنوياً مثل الإضرار بسمعة المؤسسة.⁽⁴⁾
فالضرر يعد العنصر الجوهري الذي يبرر التعويض، لأن الغاية من المسؤولية المدنية ليست العقاب، بل جبر الضرر الذي لحق بالمتضرر وفقاً لما نصت عليه المادة (224) من القانون المدني الليبي.⁽⁵⁾

علاقة السببية بين الخطأ والضرر:

يجب أن توجد علاقة سببية مباشرة بين فعل العامل الضار والنتيجة المتمثلة في الضرر، بحيث لا تقوم المسؤولية إذا كان الضرر ناتجاً عن سبب أجنبي لا دخل للعامل فيه، كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل نفسه.⁽⁶⁾

وفي هذه الحالة تنتفي مسؤولية العامل، لأن القانون المدني لا يلزم الشخص بتعويض ضرر لم يكن نتيجة لفعل منسوب إليه مباشرة.

نظرية إساءة استعمال الحق كأساس تكميلي:

ذهب بعض الفقهاء إلى أن مسؤولية العامل أثناء ممارسته لحق الإضراب يمكن أن تبنى أيضاً على نظرية إساءة استعمال الحق، المنصوص عليها في المادة (59) من القانون المدني الليبي، والتي تقضي بأن استعمال الحق يكون غير مشروع إذا تجاوز صاحبه حدود حسن النية أو الهدف الاجتماعي للحق.⁽⁷⁾
وعليه، فإن العامل الذي يستخدم الإضراب وسيلة للإضرار بصاحب العمل أو لتحقيق أغراض شخصية أو سياسية يعتبر مسيئاً لاستعمال حقه، وتترتب مسؤوليته المدنية عن الأضرار الناتجة عن هذا السلوك.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة العمال لحق الإضراب:

يعد الإضراب أحد أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية، غير أن ممارسة هذا الحق تترتب عليها جملة من الآثار القانونية التي تمس العلاقة بين العامل وصاحب العمل، سواء كانت هذه الآثار

1 - القانون المدني الليبي رقم (4) لسنة 1953، المادة (166).
2 - محمد العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 144.
3 - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - مصادر الالتزام، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 454.
4 - عبد الرزاق أحمد، المسؤولية المدنية في ضوء القضاء الليبي، دار الفكر الجامعي، طرابلس، 2018، ص 198.
5 - القانون المدني الليبي رقم (4) لسنة 1953، المادة (224).
6 - خالد العوكلي، القانون المدني الليبي - نظرية الالتزام، منشورات الجامعة الليبية، 2015، ص 172.
7 - القانون المدني الليبي رقم (4) لسنة 1953، المادة (59).

مشروعة أو غير المشروعة، وذلك تبعاً لمدى قانونية الإضراب وتوافر شروطه التي نص عليها القانون الليبي⁽¹⁾، وقد يترتب على ممارسة حق الإضراب آثار سواء بالنسبة على الإجرام على العمال غير المضربين فما هي هذه الآثار.

أولاً: الآثار على علاقة العامل بصاحب العمل:

يترتب على الإضراب المشروع تعليق تنفيذ التزامات العامل مؤقتاً دون أن يؤدي ذلك إلى إنهاء علاقة العمل، إذ يعتبر الإضراب وقفاً مؤقتاً للعقد وليس فسخاً له، كما هو الحال في التشريعات المقارنة⁽²⁾.

فالعامل أثناء الإضراب المشروع لا يتقاضى أجره لكونه لم يؤد العمل فعلاً، إلا أنه لا يعد مخالفاً للنظام التأديبي ولا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراءات عقابية ضده.

أما إذا كان الإضراب غير مشروع، أي تم دون مراعاة الإجراءات القانونية أو الهدف منه غير مهني، فإن لصاحب العمل الحق في اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العمال المشاركين، وقد تصل العقوبة إلى الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه في الطعن أمام القضاء⁽³⁾.

وقد نص قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970 في المادة (150) على أن:

"للعامل الحق في الإضراب ضمن الحدود التي يقرها القانون، وعلى أن يمارس هذا الحق بما لا يخل بأمن الدولة أو مصالحها الحيوية".⁽⁴⁾ مما يعني أن تجاوز هذه الحدود يحول الإضراب من حق مشروع إلى عمل غير مشروع يترتب عليه قيام المسؤولية القانونية.

ثانياً: الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية:

يترتب على ممارسة حق الإضراب غير المشروع التزام العامل بتعويض الأضرار التي تصيب صاحب العمل أو الغير نتيجة تعطيل الإنتاج أو الإضرار بالآلات والمنشآت.

فإذا ثبت أن الضرر نتج عن سلوك غير مشروع من العامل، كمنع غير المضربين من أداء عملهم أو الإضرار بالملكات، فإن العامل يُسأل مسؤولية تقصيرية وفقاً للمادة (166) من القانون المدني الليبي⁽⁵⁾.

أما في حالة الإضراب المشروع، فلا تقوم المسؤولية المدنية إلا إذا ارتكب العامل خطأ شخصياً منفصلاً عن ممارسة حقه، لأن الأصل أن ممارسة الحق المشروع لا يترتب عليها تعويض.

ويؤكد القضاء الليبي في عدة أحكام أن الإضراب المشروع لا يعد خطأ موجباً للتعويض، ما لم يقترب بأفعال خارجة عن نطاق المشروعية.

ثالثاً: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإضراب:

للإضراب آثار تمتد إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي، إذ يؤدي إلى تعطيل دورة الإنتاج وتراجع المردودية الاقتصادية للمؤسسات، مما قد ينعكس سلباً على الاقتصاد الوطني.

1 - عبد الله الطاهر المغربي، شرح قانون العمل الليبي، جامعة طرابلس، 2016، ص 225.
2 - محمد عبد الرحمن حسن، النظام القانوني للإضراب في التشريع المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019، ص 88.
3 - محمد العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 159.
4 - قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970، المادة (150).
5 - القانون المدني الليبي رقم (4) لسنة 1953، المادة (166).

غير أن الإضراب المشروع، عندما يمارس في حدود القانون، يعد وسيلة ضغط شرعية تسهم في تحسين ظروف العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية بين العمال وأصحاب العمل. ومن ثم، فإن التوازن في تنظيم الإضراب يحقق استقراراً في علاقات العمل الجماعية ويحافظ على السلم الاجتماعي في الدولة.⁽¹⁾

خاتمة الدراسة

اختصت هذه الدراسة بمعالجة أحد الموضوعات الدقيقة والمهمة في مجال قانون العمل، والمتمثل في المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب، بوصفه أحد الحقوق العمالية الأساسية التي كرسها المواثيق الدولية والتشريعات الحديثة باعتباره وسيلة سلمية ومشروعة للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعمال.

وقد سعت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب، وتحليل الأساس القانوني للمسؤولية المدنية التي قد تترتب على العامل نتيجة ممارسته لهذا الحق، مع إبراز الضوابط والقيود التي تحكمه في ضوء التشريع الليبي والفقهاء والاجتهاد القضائي المقارن.

وقد انطلقت الدراسة من إشكالية محورية مفادها مدى قيام المسؤولية المدنية للعامل عن الأضرار التي قد تنشأ أثناء ممارسة الإضراب أو بسببه، في ظل الاعتراف القانوني بمشروعية هذا الحق من جهة، وما قد يترتب عليه من أضرار تمس صاحب العمل أو الغير أو المصلحة العامة من جهة أخرى. ومن خلال التحليل، تبين أن حق الإضراب، رغم كونه حقاً مشروعاً وأحد مظاهر الحرية النقابية، لا يعد حقاً مطلقاً، بل تحكمه مجموعة من القيود القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين الحقوق المتقابلة، ومنع إساءة استعمال هذا الحق أو توظيفه بصورة تؤدي إلى الإضرار غير المشروع بالغير.

وأظهرت الدراسة أن الإطار التشريعي الليبي المنظم لحق الإضراب يتسم بعدم الاكتمال والقصور، سواء على المستوى الدستوري أو التشريعي، حيث لم يرد نص صريح ينظم هذا الحق بصورة واضحة ومتكاملة، الأمر الذي أدى إلى تداخل النصوص العمالية مع النصوص الجنائية، وإلى غموض في تحديد الطبيعة القانونية للإضراب وحدود مشروعيته، وقد أسهم هذا الوضع في خلق حالة من عدم الاستقرار القانوني، وفتح المجال أمام تباين الآراء الفقهية واختلاف الاجتهادات القضائية بشأن قيام المسؤولية المدنية للعامل من عدمها.

كما كشفت الدراسة أن المسؤولية المدنية للعامل أثناء ممارسته لحق الإضراب لا تقوم لمجرد الامتناع عن العمل، وإنما تستند إلى القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية المنصوص عليها في القانون المدني الليبي، والتي تتطلب توافر الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما، ويتحقق الخطأ في هذه الحالة عندما يخرج العامل عن حدود المشروعية، سواء من خلال مخالفة الإجراءات القانونية المنظمة للإضراب، أو الانحراف بالغاية منه، أو استخدام وسائل غير سلمية أو ضارة، بما يشكل إساءة لاستعمال الحق. أما إذا التزم العامل بهذه الضوابط، فإن ممارسة الإضراب تظل مشروعة ولا يترتب عليها التزام بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن توقف العمل ذاته.

وبينت الدراسة كذلك أن القضاء يلعب دوراً محورياً في ترسيخ التوازن بين حق الإضراب وحماية الحقوق الأخرى، من خلال تقديره لمدى مشروعية الإضراب في كل حالة على حدة، غير أن غياب معايير تشريعية دقيقة وواضحة يجعل هذا الدور رهيناً بالاجتهاد الفردي، ويؤدي إلى تفاوت الأحكام وتباينها، وهو ما يضعف مبدأ الأمن القانوني ويؤثر سلباً على استقرار علاقات العمل.

1 - منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، جنيف، 1948.

وخلصت الدراسة إلى أن تنظيم حق الإضراب بصورة متوازنة ودقيقة لا يهدف إلى تقييد هذا الحق أو الانتقاص منه، وإنما يسعى إلى حمايته وضمان ممارسته في إطار قانوني منضبط، يكفل للعامل وسيلة فعالة للدفاع عن مطالبه، وفي الوقت ذاته يحمي صاحب العمل من الأضرار غير المشروعة، ويصون المصلحة العامة من التعطيل أو الإخلال. ومن ثم، فإن تحقيق هذا التوازن يمثل أحد المراكز الأساسية لبناء علاقات عمل مستقرة وعادلة، تسهم في تعزيز السلم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية.

وعليه، تؤكد هذه الدراسة على ضرورة إعادة النظر في التنظيم القانوني لحق الإضراب في التشريع الليبي، من خلال تبني رؤية تشريعية شاملة تراعي التطورات الحديثة في قانون العمل والمعايير الدولية ذات الصلة، وتضع إطاراً واضحاً يحدد حقوق العمال والتزاماتهم، ويبين بدقة الحالات التي تنتفي فيها المسؤولية المدنية والحالات التي تقوم فيها، بما يحقق العدالة القانونية ويعزز الثقة في النظام القانوني.

نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: نتائج الدراسة:

في ضوء ما تناولته الدراسة من تحليل للإطار القانوني المنظم لحق الإضراب، وما يترتب على ممارسته من آثار قانونية، ولا سيما ما يتعلق بالمسؤولية المدنية للعامل، ومن خلال استقراء النصوص التشريعية والآراء الفقهية والتطبيقات القضائية، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، يمكن إجمالها في النقاط الآتية:

1. يعد حق الإضراب من الحقوق الأساسية للعامل، وهو مظهر من مظاهر الحريات النقابية، غير أن ممارسته ليست مطلقة، وإنما تخضع لضوابط قانونية تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل والمصلحة العامة.
2. إن الإضراب المشروع، متى التزم بالشروط القانونية المقررة له، لا يترتب في حد ذاته مسؤولية مدنية على العامل، باعتباره استعمالاً مشروعاً لحق كفله القانون.
3. تنور المسؤولية المدنية للعامل في حالة الإضراب غير المشروع أو التعسفي، متى ترتب عنه ضرر ثابت، وتوافرت علاقة السببية بين فعل الإضراب والضرر الحاصل.
4. يتأسس قيام المسؤولية المدنية للعامل أثناء الإضراب على القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، ولا سيما مبدأ عدم التعسف في استعمال الحق، وهو ما يفتح المجال لتقدير قضائي واسع بحسب ظروف كل حالة.
5. يلاحظ وجود غموض تشريعي في تحديد المعايير الفاصلة بين الإضراب المشروع وغير المشروع، الأمر الذي يؤدي إلى تباين في التفسير والتطبيق، ويؤثر في استقرار علاقات العمل.
6. إن القضاء يلعب دوراً محورياً في ضبط ممارسة حق الإضراب من خلال تقدير مشروعيته وتحديد مدى توافر أركان المسؤولية المدنية، غير أن هذا الدور يظل مرتبطاً بمدى وضوح النصوص القانونية المنظمة.
7. كشفت الدراسة عن محدودية المعالجة التشريعية لمسألة التعويض عن الأضرار الناجمة عن الإضراب، سواء من حيث تحديد المسؤول أو تقدير نطاق التعويض، مما يفرز إشكالات عملية عند التطبيق.

ثانياً: التوصيات الدراسة:

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وبهدف تعزيز الحماية القانونية لحق الإضراب من جهة، وضمان عدم إساءة استعماله بما يضر باستقرار علاقات العمل من جهة أخرى، توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات التشريعية والعملية، تتمثل فيما يأتي:

1. ضرورة تدخل المشرع الليبي لوضع تنظيم قانوني أكثر دقة وشمولاً لحق الإضراب، يتضمن تعريفاً واضحاً له، ويحدد شروط ممارسته وضوابطه بصورة صريحة.
2. النص صراحة على المعايير القانونية التي تميز بين الإضراب المشروع وغير المشروع، بما يقلل من حالات الغموض والتأويل المتباين في التطبيق القضائي.
3. تنظيم مسألة المسؤولية المدنية المترتبة على الإضراب بنصوص خاصة، تراعي خصوصية علاقة العمل، بدل الاكتفاء بالإحالة إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية.
4. تعزيز دور القضاء الليبي من خلال إرساء اجتهادات مستقرة توازن بين حماية حق الإضراب ومنع التعسف في استعماله، بما يسهم في تحقيق الأمن القانوني.
5. تشجيع آليات الحوار والتفاوض الجماعي كبداية وقائية للإضراب في ليبيا، بما يحد من النزاعات العمالية ويقلل من الآثار السلبية المترتبة عليها.
6. العمل على نشر الوعي القانوني لدى العمال وأصحاب العمل في ليبيا بشأن حقوقهم وواجباتهم أثناء ممارسة الإضراب، لتفادي الوقوع في صور الإضراب غير المشروع.
7. الدعوة إلى إجراء مزيداً من الدراسات المستقبلية المتخصصة التي تتناول الجوانب التطبيقية والقضائية لحق الإضراب والمسؤولية المدنية، وربطها بالواقع العملي لعلاقات العمل في ليبيا.

مراجع الدراسة

أولاً: القوانين والقرارات واللوائح والوثائق الرسمية:

1. الإعلان الدستوري الليبي الصادر في 3 أغسطس 2011، المادة (8)
2. الجريدة الرسمية الليبية، السنة الأولى، العدد الأول، 2012م.
3. الجريدة الرسمية الليبية، السنة العاشرة، العدد الصادر في 23 مايو 1972.
4. القانون المدني الليبي رقم (4) لسنة 1953.
5. مجلس قيادة الثورة: قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970.
6. منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948، جنيف.
7. منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، جنيف، 1948.

ثانياً: الكتب العربية:

1. ابن قدامة، المغني في الفقه الحنبلي، دار الفكر، بيروت، 2004، ج6.
2. ابن منظور، لسان العرب، ج7، دار الفكر، بيروت، 2002.
3. أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي للعمل: الحقوق والحرريات النقابية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018.
4. خالد العوكلي، القانون المدني الليبي - نظرية الالتزام، منشورات الجامعة الليبية، 2015.

5. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989.
6. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - مصادر الالتزام، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
7. السيد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، مكتبة سيد عبد الله وهبة، 1988.
8. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية ط 3، ج1.
9. صلاح علي حسن، تنظيم حق الإضراب: دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2012.
10. عبد الرزاق أحمد، المسؤولية المدنية في ضوء القضاء الليبي، دار الفكر الجامعي، طرابلس، 2018.
11. عبد الله الطاهر المغربي، شرح قانون العمل الليبي، جامعة طرابلس، 2016.
12. عبد الله خليل، العمل والإضراب في الفقه الإسلامي، مكتبة المعارف، طرابلس، 2015.
13. علي عبد القادر، فقه العمل والعلاقات المهنية في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010.
14. فريد السالم، الإضراب كوسيلة للضغط المهني، دار المنهاج، بيروت، 2022.
15. محسن عبد الحميد، النزاعات العمالية وطرق تسويتها، دار الثقافة، عمان، 2021.
16. محمد العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020.
17. محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب: دراسة تطبيقية مقارنة، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة، ط 2، 2016م.
18. محمد شلبي، الحقوق العمالية في الفقه الإسلامي، دار النهضة، بيروت، 2012.
19. محمد عبد الرحمن حسن، النظام القانوني للإضراب في التشريع المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019.
20. محمد عبد الله العمران، الحق في الإضراب في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020.
21. محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرافق العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
22. محمد علي عبد السلام، أيمن سيد خليل حجر، التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017.
23. محمد مصطفى الهوني، د. سعد سالم العسيلي، الشامل في التعليقات على قانون العقوبات، ج1، دار ومكتبة الفضل للنشر والتوزيع، بنغازي، ط 3، 2014.
24. محمد مطيع، معجم المصطلحات القانونية والاقتصادية، القاهرة، 2015.
25. محمود عبد الغفار، تشريعات العمل ونزاعات العمال، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2019.

ثالثاً: الدوريات والمقالات العلمية:

1. فوزي إبراهيم محمد دياب: التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراته، ع 11، 2020م.