

الإضراب بين الممارسة والتجريم

إعداد

مروان نادر صالح الحاج أحمد

إشراف

د. محمد شراقة

د. بهاء الأحمد

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، بكلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

2018

الإضراب بين الممارسة والتجريم

إعداد

مروان نادر صالح الحاج أحمد

نُوقِشت هذه الأطروحة بتاريخ 2018/1/22م، وأُجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

- د. محمد شرافة / مشرفاً رئيساً
- د. بهاء الأحمد / مشرفاً ثانياً
- د. عبد الملك الريماوي / ممتحناً خارجياً
- د. أنور جانم / ممتحناً داخلياً

الإهداء

إلى الغائبين الحاضرين .. من رحلوا عنا جسداً وبقيت ذكراهما وروحهما مصدر الهام وقوة...
أبي و أمي رحمهما الله.
الى مهجة القلب والروح... إبنى الحبيب نادر،،
الى جميلاتى ومؤنساتى.. سارة، زينة، حلا ،،
الى زوجتى الغالية.. رولا - مع كل الحب،،
الى جميع إخوانى و أخواتى الأحبة ،،
الى كل طالب علم ،،،

أهدى ثمرة جهدي المتواضع

الباحث

الشكر والتقدير

عملاً بقوله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس، لا يشكر الله" ، أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الدكتور محمد شراقة والدكتور بهاء الأحمد لتفضلهما وقبولهما الاشراف على هذه الرسالة و اللذان لم يدخرا جهداً في توجيهي وإرشادي ولم يبخلا عليّ بنصائحهما القيمة.. فلهما مني جزيل الشكر وجميل العرفان.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الدكتور أنور جانم ممتحناً داخلياً والدكتور عبد الملك الريماوي ممتحناً خارجياً.

ولا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بالامتنان العميق لكل من ساعدني في الحصول على المراجع ولكل من وقف بجانبني بالكلمة الطيبة والدعاء الصادق والتشجيع المتواصل حتى أمكن إنجاز هذا الجهد العلمي بحمد الله وتوفيقه.

الإقرار

أنا الموقع أدناه، مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

الإضراب بين الممارسة والتجريم

أقر بأن ما شملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل، أو جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name:

اسم الطالب: مروان نادر صالح الحاج أحمد

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ: 5/10/2018

فهرس المحتويات

ج.....	الإهداء
د.....	الشكر والتقدير
ه.....	الإقرار
و.....	فهرس المحتويات
ي.....	الملخص
1.....	المقدمة
3.....	إشكالية الدراسة
3.....	تساؤلات الدراسة
3.....	أهداف الدراسة
4.....	أهمية الدراسة
4.....	منهجية الدراسة
4.....	تقسيم الدراسة
5.....	الفصل الأول
5.....	ماهية الإضراب
5.....	المبحث الأول: مفهوم الإضراب وبيان عناصره
5.....	المطلب الأول: تعريف الإضراب
5.....	الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب:
6.....	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للإضراب:
6.....	أولاً: التعريف الفقهي للإضراب:

- 7.....: ثانياً: التعريف القضائي للإضراب:
- 8.....: المطب الثاني: عناصر الإضراب:
- 8.....: الفرع الأول: العناصر المادية.....
- 12.....: الفرع الثاني: العناصر المعنوية:.....
- 15.....: المبحث الثاني: صور الإضراب وتمييزه عن الأوضاع المشابهة له.....
- 15.....: المطب الأول: صور الإضراب:.....
- 15.....: الفرع الأول: الإضراب العمالي والوظيفي:.....
- 16.....: أولاً : الإضراب التقليدي:.....
- 16.....: ثانياً: الإضراب الدائري أو الغلق:.....
- 17.....: ثالثاً: الإضراب البطيء:.....
- 17.....: رابعاً: الإضراب قصير المدة المتكرر:.....
- 18.....: خامساً: الإضراب مع إحتلال أماكن العمل:.....
- 19.....: سادساً: الإضراب المفاجئ:.....
- 20.....: سابعاً: إضراب التضامن:.....
- 20.....: ثامناً: الإضراب الإداري:.....
- 21.....: الفرع الثاني: الإضراب السياسي:.....
- 22.....: أولاً: الإضرابات السياسية الخالصة:.....
- 22.....: ثانياً: الإضرابات الإقتصادية السياسية:.....
- 22.....: ثالثاً: الإضرابات المهنية السياسية (المختلط):.....
- 23.....: المطب الثاني: تمييز الإضراب عن المظاهر المشابهة له:.....

23	الفرع الأول: تمييز الإضراب عن التجمهر:
24	الفرع الثاني: تمييز الإضراب عن المظاهرة:
25	الفرع الثالث: تمييز الإضراب عن الاعتصام:
25	الفرع الرابع: تمييز الإضراب عن الاستقالة:
26	الفصل الثاني.....
26	مشروعية الإضراب وآثاره.....
26	المبحث الأول: مشروعية حق الإضراب:
26	المطلب الأول: مشروعية الإضراب في المواثيق الدولية والإقليمية.....
	الفرع الأول: مشروعية الإضراب في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية(1966):.....
27	
28	الفرع الثاني: مشروعية الإضراب في المواثيق الأوروبية:
30	الفرع الثالث: مشروعية الإضراب في الميثاق العربي لحقوق الإنسان:
31	الفرع الرابع: مشروعية الإضراب في منظمة العمل العربية:
31	المطلب الثاني: مشروعية الإضراب في النصوص الوطنية.....
32	الفرع الأول: مشروعية الإضراب في فرنسا:
36	الفرع الثاني: مشروعية الإضراب في مصر:
38	الفرع الثالث: مشروعية الإضراب في الأردن:
40	الفرع الرابع: مشروعية الإضراب في فلسطين:
44	المبحث الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب:
44	المطلب الأول: شروط ممارسة الإضراب:

44	الفرع الأول: اتباع الوسائل السلمية في حل النزاع:
44	أولاً: التوفيق (التفاوض):
46	ثانياً: الوساطة:
47	ثالثاً: التحكيم:
48	الفرع الثاني: الشروط الشكلية:
48	أولاً: الإخطار:
51	ثانياً: تحقيق الأهداف المرجوة من الإضراب (المطالب المهنية):
51	الفرع الثالث: قيود الإضراب:
52	أولاً: حظر الإضراب في المرافق الإستراتيجية:
54	ثانياً: التزام المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة:
54	ثالثاً: ممارسة الإضراب من خلال النقابات:
56	رابعاً: عدم التعسف في استخدام حق الإضراب:
62	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على حق الإضراب:
64	الخاتمة:
66	النتائج:
67	التوصيات :
69	المصادر والمراجع:
B	Abstract

الإضراب بين الممارسة والتجريم

إعداد

مروان نادر الحاج أحمد

إشراف

د. محمد شراقة

الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوع إضراب الموظف العام الذي يتطلب خلق التوازن حمايةً لمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد وممارسة هذا الحق من قبل الموظفين دون اساءة استعماله. وقد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذه الاشكالية سواء من ناحية التنظيم التشريعي لهذا الحق أو ممارسة القضاء الإداري في بسط رقابته في ايجاد التوازن للمحافظة على مبدأ سير المرفق العام بانتظام وبين ممارسة هذا الحق خوفاً من إهداره من طرف الإدارة بما تملكه من أدوات قوة. حيث تم التطرق الى موقف المشرع والقضاء في كل من فرنسا ومصر والأردن وفلسطين بهذا الصدد من حيث التعريف بالإضراب وبيان عناصره وصوره وتمييزه عن المفاهيم المشابهة كالاعتصام والاستقالة، وكذلك الشروط والقيود والاثار المترتبة على الإضراب. وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج والتوصيات أبرزها إن وجود قانون قائم بذاته ينظم ممارسة حق الاضراب هو بحد ذاته ضمانه لخلق التوازن بين ممارسة هذا الحق والمحافظة على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد، كما أن رقابة القاضي الاداري ودوره المنشئ للقواعد القانونية في حال وجود قصور بالتشريع كفيلة بتحقيق هذا التوازن بين المبدأ والحق. وتوصل الباحث الى عدة توصيات أهمها التمني على المشرع الفلسطيني أن ينص بقانون خاص يصدره لغايات تنظيم الإضراب في المرافق العامة ليتمكن الموظفين العموميين من ممارسة الإضراب وفقاً لقانون يحكمهم يراعون فيه مجموعة من الضوابط والشروط ليكون اضرابهم مشروعاً وعدم ارتكابهم لجريمة تعرضهم للمسؤولية بكافة أنواعها.

المقدمة

إن تدخل الإدارة العامة لتقديم الخدمات العامة للجمهور تحقيقاً للمنفعة العامة يتخذ في غالبيته صورة المرفق العام حيث يعد المرفق العام من المفاهيم الأساسية في القانون الإداري. فالعلامة Duguit مؤسس مدرسة المرفق العام يعتبر أن فكرة المرفق العام تفسر كل القانون الإداري. وتتنظر مدرسة المرفق العام للقانون الإداري على أنه قانون المرافق العامة وأن الدولة ما هي الا مجموعة من المرافق العامة التي تتمتع بالشخصية المعنوية وتدار بواسطة أشخاص طبيعيين يتولون ادارة النشاط الإداري في الدولة وأن هؤلاء الأشخاص الطبيعيون هم الموظفون. فالموظف العام يعد بالحقيقة روح المرفق العام ، وان أهم مبدأ يحكم المرفق العام هو سيره بانتظام واضطراد دون توقف من قبل هؤلاء الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم نتيجة تسيير هذه المرافق العامة وذلك إشباعاً للحاجات العامة للمواطنين بالدولة، وإن مجلس الدولة الفرنسي قد أقر بنظرية الظروف الاستثنائية ونظرية الظروف الطارئة ونظرية الموظف الفعلي حماية لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد¹.

ولكن قد يتعطل المرفق العام نتيجة توقف الموظفين عن القيام بعملهم مطالبين بتحقيق بعض المطالب المهنية كزيادة الأجور والعلاوات وما الى غير ذلك. وبالتالي يلجأ الموظفون الى الاضراب كوسيلة للضغط على جهة الإدارة لتحقيق هذه المطالب المهنية التي قد رفضت الإدارة تحقيقها، وتقدياً لتعطيل المرفق العام فقد أقرت الدول بحق الإضراب في المرافق العامة للموظفين وتنظيمه ضمن قواعد وشروط لخلق توازن بين ممارسة هذا الحق وضمان استمرار المرفق العام بانتظام واضطراد.

وبالتالي أصبح الإضراب أحد أهم الوسائل الدستورية والإدارية التي تعنى الدول بتنظيمه سواء بالحظر أو الاباحة أو التقييد، وقد شهد تطورات ملحوظة من الجانب النظري والجانب التطبيقي على حد سواء، فبعد أن كان تصرفاً مجرماً في قوانين غالبية الدول إلا أنه ونتيجة لتطور حقوق الإنسان السياسية والإقتصادية والإجتماعية، تغيرت النظرة إلى الإضراب وتناولته المواثيق الدولية والإقليمية وكذا سائر الدساتير والقوانين الداخلية بالتنظيم، وبات يمارس وبالتحديد في السنوات

¹ الدكتور سعيد علي غافل، الاضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت ، لبنان، ص 13.

الأخيرة على نطاق واسع في غالبية دول العالم، وأصبح ينادى به كحق أساسي ومشروع مثل سائر الحقوق الأخرى، وإذا كان الإضراب وبشكل عام أمراً غير منظم بقانون خاص إلا أنه تحكمه نصوص متناثرة ضمن الدساتير والتشريعات العادية المختلفة ذات الصلة بما تشكل نظاماً قانونياً خاصاً به .

وقد كفلت المواثيق الدولية حق الإضراب، حيث نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة الثامنة منه على "تعهد الدول الأعضاء المنضمة للعهد بكفالة الحق بالإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني"¹.

كما ونصت الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على أن شروط الإضراب المشروع يجب أن تكون مرتبطة بمطالب يمكن تنفيذها و إلا يكون من شأنها التقليل من الوسائل المتاحة أمام المنظمات النقابية.

وقد كفل القانون الأساسي الفلسطيني والذي يعد بمثابة الدستور لدولة فلسطين الحق بالإضراب كغيره من دساتير الدول العربية، حيث نص في المادة 4/25 على حق الإضراب الذي يمارس في حدود القانون، كذلك فقد نص قانون العمل الفلسطيني النافذ على الحق في الإضراب في المواد 66، 67 منه.

إذا فمما لاشك فيه أن التشريعات الفلسطينية كغيرها من التشريعات العربية تهدف بشكل أساسي إلى تنظيم الوظيفة العامة والموظف العام من خلال وضع مجموعة من القيود والالتزامات التي تسعى لايجاد توازن بين الموظف والوظيفة، فمهما تكن الوظيفة العامة فإنها تفرض على الموظف بعض القيود في ممارسته لحياته وذلك يعود إلى ان الموظف يمثل الدولة ويعتبر عضواً في جهازها الإداري القائم على ضمان سير مرافقها العامة².

ونتيجة أن الموظف يعد الضمان الأساسي لعملية سير المرافق العامة بانتظام فقد انطلقت فكرة التنظيم القانوني لفكرة الإضراب، كون هذه الفكرة تؤدي إلى تعطيل سير المرافق العامة بشكل جزئي أو كلي مما يستدعي فرض مجموعة من القواعد القانونية التي تنظمها.

¹ المادة 1/8 د من العهد الدولي الخاص للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

² علي الجبالي، أحقية الموظفين العمامين في الاضراب في القانون الاردني، رسالة ماجستير قدمت لنيل درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، ص 2.

إشكالية الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في وجود تعارض -كما يبدو للوهلة الأولى- بين مبدأين من أهم المبادئ القانونية الدولية والداخلية على صعيد القانون العام، وهما: مبدأ استمرارية سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، ومبادئ حقوق الإنسان التي يمثل الإضراب أحد أعمدها الرئيسية، فإذا كان توقف المرفق العام أمراً يلحق الضرر بالمصلحة العامة فإنه لا يمكن للموظف كذلك أن يتنازل عن حقه في الإضراب.

كما أن هناك من يخلط بين صور وأشكال الإضراب ويعدها أمراً غير مشروع بجميع صورته وهو ما دفع هؤلاء إلى اعتبار الإضراب أمراً محرماً على الموظف بأي شكل من الأشكال تحت ذريعة تجريمه من قبل المشرع العقابي ومن هنا نتساءل:

تساؤلات الدراسة

1. كيف يمكن التوفيق بين مبدأ انتظام المرفق العام والحق بالاضراب؟
2. كيف نظم المشرع أحكام الإضراب؟
3. وما هو موقف القانون الأساسي والتشريعات الوطنية منه؟
4. وهل أن جميع أشكال الإضراب أمراً غير مشروع؟
5. ما هي الآثار المترتبة عن اضراب الموظف العام؟
6. كيف وازن القانون والقضاء الإداري بين الاضراب كحق وبين مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراب الذي يعتبر أهم مبدأ يحكم سير المرافق العامة على اختلاف أنواعها.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى ابراز سوء فهم الموظفين لحقوقهم وواجباتهم عند الاضراب وأثره على تطور الموقف، بما يؤدي الى تبصيرهم مدى امكانية ممارسته في الوظيفة العامة، وكيفية تلك الممارسة، ومتى يكون أمراً مشروعاً من عدمه.

أهمية الدراسة

يمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة في هذا الموضوع بالتركيز على ارتباطها الوثيق بواقع الوظيفة العامة في فلسطين خصوصاً في الظرف الحالي، إذ يشكل الاضراب ظاهرة متكررة بين فترة وأخرى لا يمكن تجاهلها، فضلاً عن تعلق الموضوع بإحدى أهم المواضيع المستجدة على صعيد القانون العام، وفي مجال علاقة الموظف بالدولة وهو اضراب الموظف العام الذي يجهل الكثير من أحكامه وكيفية ممارسته سيما في فلسطين.

فتأتي هذه الدراسة لتوضح موقف القانون من الإضراب، وما لذلك من أهمية كبيرة في تحديد شرعية الاضراب من عدمه وكيفية ممارسته وأهم القيود المفروضة عليه، وكذا بيان التمييز بين الإضراب كحق مستقل عن غيره من الحقوق الأخرى، والتي غالباً ما يتم الخلط بينهما ومنها الحق في التظاهر والاعتصام مثلاً.

منهجية الدراسة

سيقوم الباحث باستخدام المنهج الوصفي من خلال وصف شامل لموضوع الاضراب وبيان مضمونه وماهيته والحقائق المتعلقة به والقيود التي ترد عليه ومدى شرعيته، ومن ثم استخدام المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية التي تناولت الموضوع لمعرفة موقف المشرع الفلسطيني منه، وكذلك استخدام المنهج المقارن لتبيان موقف بعض الدول منه كفرنسا ومصر والأردن.

تقسيم الدراسة

وقد قام الباحث بتقسيم خطة هذه الدراسة إلى فصلين بالإضافة إلى خاتمة فيها تلخيص لما ورد في الدراسة من موضوعات وأفكار رئيسية واستنتاجات وتوصيات ملائمة ومناسبة لغرضها، وعليه فقد تناول الباحث في الفصل الأول ماهية الاضراب وذلك في مبحثين الأول تناول فيه مفهوم الاضراب وعناصره، وفي الثاني صور الاضراب وتمييزه عن الأوضاع المشابهة له. أما الفصل الثاني فقد تناول مشروعية حق الاضراب واثاره وذلك في مبحثين، تناول في الأول مشروعية حق الاضراب وفي الثاني شروط ممارسة حق الاضراب واثاره.

الفصل الأول

ماهية الإضراب

إن ماهية الشيء لغة هي المعرفة الدقيقة له وحقيقة أمره والإدراك التام له ولمكوناته والإحاطة بكيفية نشأته ومراحل وجوده، والعلم بمضمونه وخصائصه، ولمعرفة ماهية الإضراب يقتضي منا التطرق إلى تعريفه أولاً ثم بيان عناصره وصوره وتمييزه عن الأوضاع المشابهة له وما يختلط به من مفاهيم.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب وبيان عناصره

من أجل فهم شامل وعميق لمعنى الإضراب لابد من التطرق الى تعريف المصطلحات المتعلقة به، حيث يجب إدراك معناه لغوياً و اصطلاحياً وقضائياً، ومعرفة العناصر المكونة له.

المطلب الأول: تعريف الإضراب

لتعريف الإضراب علينا أن نخرج على التعريف اللغوي أولاً ثم ننتقل للحديث عن تعريفه الإصطلاحي الفقهي والقضائي.

الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب:

يعرف الإضراب في اللغة على أنه الكف والإعراض، فالإضراب مصدر الفعل أضرب الذي يعني الإعراض عن القيام بعمل معين، فيقال مثلاً أضرب عن الشيء أي كف وأعرض عنه، ويقال أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم¹. ويقول ابن منظور أن الاضراب يعني الكفاف عن الشيء والاعراض عنه، فيقال أضرب فلان عن هذا الأمر اضرباً، كف عنه واضرب عنه أي أعرض عنه². وقد يأتي معنى الإضراب بمعنى السكون³.

¹ المعجم الوسيط، الجزء الأول، الطبعة 4، القاهرة، مكتبة الشروق الدولية، ص 556.

² ابن منظور، لسان العرب، المجلد الثاني، دار صادر، بيروت، 1955، ص 547.

³ ابن منظور، المرجع السابق، ص 543.

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الإضراب لغوياً على أنه الانقطاع أو التوقف الإرادي للتعبير عن عدم الرضا، أي بمعنى الاحتجاج بواسطة فعل مادي وذلك من أجل تحقيق بعض المطالب¹.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للإضراب:

تعددت التعريفات التي تناولت الإضراب وذلك لاختلاف الزاوية التي ينظر منها اليه، أو رغبة في إظهار عنصر معين، أو مجموعة من العناصر الضرورية لتوافر الإضراب، لذلك فإننا سنقوم بتقسيم التعريفات إلى فقهية وقانونية وقضائية.

حيث لم تضع غالبية التشريعات التي تعترف بمشروعية الإضراب أي تعريف له، تاركة للفقه والقضاء الاجتهاد بالتعريف ومكتفية في الاعتراف بمشروعيته.

فعلى سبيل المثال فإن المشرع الفلسطيني لم يضع تعريفاً محدداً للإضراب ولكن اكتفى بالنص على مشروعيته في القانون الاساسي للعام 2003، وذلك في المادة 4/25 منه، وهذا ما انتهجه المشرع المصري أيضاً حيث لم يعرف الإضراب واكتفى فقط بالاعتراف بمشروعيته.

كذلك الحال في أغلب الدول التي لا تعترف بمشروعية حق الإضراب، فإنها لا تضع تعريفاً مباشراً للإضراب وإنما تكتفي بتعريفه بطريقة غير مباشرة أي في الحالات التي يشكل فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها جنائياً كما هو الحال في القانون الأردني².

أولاً: التعريف الفقهي للإضراب:

اختلف الفقهاء في تعريف الإضراب، فمنهم من عرفه على أنه التوقف المؤقت عن العمل من قبل أحد أو أكثر من العمال بغية تحقيق المطالب أو دعم غيرهم من العمال في مطالبهم³.

¹ ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والاباحة، دار الفكر والقانون، الطبعة الاولى، 2016، ص 18.
* يعود الأصل التاريخي لكلمة اضراب الى مكان يقع في العاصمة الفرنسية باريس يطلق عليه place de greve حيث كان العمال العاطلون عن العمل يتجمعون فيه للحصول على فرص عمل، ومن اسم هذا المكان أخذ الإضراب نفس التسمية.

² ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 21.

³ تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم-دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة، 2017، ص 20.

ومنهم من عرفه على أنه توقف لمجموعة من الأشخاص عن ممارسة نشاطهم المهني سواء كان نشاطاً مدنياً أم اجتماعياً من أجل الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إدارة الهيئة أو السلطة التابعين لها¹.

هذا وقد اختلفت تعاريف الفقهاء بين فقهاء القانون العام والخاص، فقد ركز كل جانب منهم على مجموعة من العناصر التي وضعوها في التعريف بما يتناسب مع وجهة نظرهم، فقهاء القانون العام يرون ان الاضراب هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون عادة لهذا الاجراء اظهاراً لسخطهم على عمل من اعمال الحكومة أو لارغام الحكومة على الاستجابة لمطالبهم².

أما فقهاء القانون الخاص فقد عرفوا الاضراب على انه امتناع او توقف العمال عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم مع اصحاب العمل توقفاً إرادياً ومدبراً لممارسة الضغط على صاحب العمل وحمله على اجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل³.

ثانياً: التعريف القضائي للإضراب:

يلعب القضاء دوراً هاماً لا يقل أهمية عن دور المشرع وذلك نظراً لان القضاء هو من يطبق النصوص التي وضعها المشرع علاوة على أنه قد يسد الفراغ التشريعي إزاء مسألة معينة وذلك بإيجاد الحلول المناسبة ضمن المبادئ القانونية العامة.

ونتيجة سكوت التشريعات المختلفة عن تعريف الاضراب فقد كان للقضاء كلمته في التعريف فقد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر الإضراب على أنه الإمتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم⁴. أما محكمة

¹ سعيد علي غافل، الاضراب الوظيفي - دراسة مقارنة - منشورات زين الحقوقية، الطبعة الاولى، بيروت، 2015، ص 17.

² ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 22.

³ علي محمد الجبالي، مرجع سابق، ص 14.

⁴ تامر محمد صالح، مرجع سابق، ص 18.

النقض الفرنسية فقد عرفت الإضراب على أنه الإمتناع الجماعي والمدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفاً رفض صاحب العمل تحقيقها¹.

وبعد استعراض التعاريف المختلفة للإضراب فقهيّاً وقضائياً يمكن للباحث تعريف الإضراب على أنه:

التوقف الإرادي الجماعي المشروع والمنظم عن العمل بوقت محدد ومكان معين قصد الضغط على جهة الإدارة لتحقيق مطالب مهنية مشروعة دون تخليهم عن وظائفهم.

حيث أنه من هذا التعريف يمكننا استنباط عناصر الإضراب وصور الإضراب وتمييزه عن المفاهيم المتشابهة كالإستقالة والمظاهرة والتجمهر والإعتصام.

المطلب الثاني: عناصر الإضراب:

من خلال التعريفات السابق ذكرها يتضح لدينا أن للإضراب نوعين من العناصر التي يلزم توافرها حتى نستطيع أن نطلق على التوقف عن العمل صفة الاضراب المشروع، وتتمثل هذه العناصر في العنصر المادي والعنصر المعنوي للإضراب، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب بالتفصيل.

الفرع الأول: العناصر المادية

يتمثل العنصر المادي للإضراب في التوقف عن العمل بشكل اساسي، علاوة على أنه توقف جماعي²، ويقصد بالتوقف عن العمل امتناع العمال عن الذهاب للأماكن المخصصة للعمل لأداء العمل الملزمين به سواء بموجب اللائحة أو العقد، ويتخذ هذا التوقف صوراً منها التوقف الكامل أو التوقف القصير المتكرر أو المفاجئ³.

¹ ابراهيم صالح عبد الصرايرة، مشروعية الاضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2009، ص 112.

² مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال واثاره- دراسة مقارنة-، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، 2013، ص 30.

³ ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 36.

وحتى تتوافر العناصر المادية للإضراب فيجب تحقق مجموعة من الشروط كالتالي:

1- التوقف الكامل عن العمل:

حتى يكون الإضراب مشروعاً فيجب أن يكون التوقف عن العمل كاملاً وصريحاً بحيث لا يدع مجالاً للشك في رغبة العمال في الضغط على صاحب العمل من أجل الإستجابة لمطالبهم الممكنة المشروعة¹.

لذلك فإن عملية الإبطاء في معدل أداء العمل لا يكفي لتوافر عنصر التوقف عن العمل، حيث أن الإبطاء قد يرجع إلى عامل التكاسل لدى العمال والموظفين وهو ما يعرف بإضراب التكاسل أو الاضراب البطيء².

ونستخلص مما سبق أن التوقف عن أداء العمل كنعصر من عناصر الإضراب لا يمكن أن يتحقق إلا اذا كان هذا التوقف كاملاً وصريحاً وهذا بدوره يؤدي إلى استبعاد الحالات التي لا يتوافر فيها التوقف الصريح كما في الإضراب البطيء.

2- أن يكون التوقف أو الامتناع عن عمل ملزم:

يلزم لتوافر التوقف عن العمل أن يكون هذا التوقف يتعلق بعمل ملزم قانونياً سواء كان مصدر هذا الإلتزام نصاً قانونياً أو نظاماً أو عقداً فردياً أو جماعياً كما هو الحال بالنسبة للعاملين العموميين، أو عقد العمل بالنسبة للعاملين في المشروعات الخاصة ذات النفع العام³.

وتطبيقاً لذلك فلا يكون هنالك اضراباً إذا امتنع العمال عن أداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة لهم، وكذلك إذا امتنع العمال عن أداء العمل لدفع صاحب العمل على تنفيذ التزاماته إذا قصر بالأداء بها، وكذلك إذا امتنع العمال عن أداء العمل بسبب قوة قاهرة أو حادث مفاجئ، وكذلك امتناعهم عن العمل

خلال العطل الرسمية⁴.

¹ مصطفى أحمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والقوانين العربية، دار الكتب المصرية، 2009، ص 41.

² ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 37.

³ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 18.

⁴ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 31.

3- أن يكون الامتناع عن العمل جماعياً:

يمثل التوقف الجماعي عن العمل الملزم عنصراً جوهرياً من عناصر الاضراب، ويقصد به امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مديراً، فبغير الصفة الجماعية للإضراب فلا يمكن أن يكون مديراً¹، وبالتالي وإن كان الاضراب حقاً فردياً لكل عامل إلا أنه يجب أن يمارس بصفة جماعية وذلك لأن الصفة الجماعية للتوقف عن العمل يؤدي إلى فاعلية الإضراب وتعالج الضعف الفردي².

ولا يشترط لتحقيق الصفة الجماعية أن يتوقف جميع العمال في المشروع أو غالبيتهم لكي نضفي على الاضراب صفة المشروع³.

وقد غلب فقهاء أن التوقف الجماعي يقاس بأحد معيارين:

أ- المعيار العضوي: ومقتضى هذا المعيار هو ان يكون تنظيم الاضراب وإعلانه يتم بواسطة النقابات التي يتبع لها العمال او الموظفين، وليس صادراً منهم ذاتهم، وهذا المعيار بدوره يزيد فاعلية العمل النقابي وأهميته في بث روح العمل الجماعي لدى المضربين لتحقيق مطالبهم⁴.

ب- المعيار العددي: وفقاً لهذا المعيار يكفي امتناع عدد من العمال عن العمل حتى يشكل هذا الامتناع اضراباً، سواء أكان العمال في شكل نقابة أو مجموعة واقعية، ولم يحدد أنصار هذا المعيار العدد اللازم من العمال لتوافر صفة الجماعية في امتناعهم عن عملهم⁵.

إلا أن تحديد العدد يختلف من تشريع إلى آخر، فالمشرع السوري تطلب موافقة 75% من عمال المنشأة، والليبي 40%، في حين المشرع الفرنسي اكتفى بالقول بالأغلبية من العمال في المنشأة، أما المشرع الأردني فلم يأخذ أي معيار من المعايير السابق ذكرها⁶.

¹ مصطفى ابو عمرو، مرجع سابق، ص 50.

² علي الجبالي، مرجع سابق، ص 18.

³ مصد طالب، مرجع سابق، ص 32.

⁴ علي الجبالي، المرجع السابق، ص 19.

⁵ ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 44.

⁶ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 19.

ونذكر هنا أن المشرع الفلسطيني قد اشترط موافقة 51% من العاملين في المنشأة وذلك بموجب نص المادة 67 من قانون العمل الساري المفعول مما يجعلنا نقول أنه قد تبنى المعيار العددي لتحديد التوقف الجماعي عن العمل.

4- ضرورة الإخطار المسبق:

حيث يعتبر الإخطار إجراء شكلي نصت عليه غالبية التشريعات ليسبق الاضراب في القطاعين العام والخاص، حيث يقضي بضرورة قيام العمال أو الموظفين بإبلاغ صاحب العمل وقبل فترة محددة بعزمهم ببدء الاضراب وأسبابه ومدته والمطالب التي يسعون لتحقيقها. ويهدف هذا الإخطار إلى الحيلولة دون الاضرار بصاحب العمل أو بالدولة واعطاء فرصة للإدارة بإتخاذ الاجراءات الكفيلة بسير العمل بانتظام واضطراد والتخفيف من اثار الاضراب¹، وحتى يكون هناك فرصة للتفاوض والوساطة بين الطرفين لتسوية الخلافات بينهما.

الفرع الثاني: العناصر المعنوية:

بالإضافة الى عناصر الاضراب المادية فإنه يجب توافر عناصر اخرى ذات طبيعة معنوية تتمثل هذه العناصر في قصد الاضراب وتدبيره وأن يكون هدف هذا الإضراب تحقيق مطالب مشروعة، وسوف نتناول هذه العناصر بالتفصيل.

1- قصد الإضراب (نية الإضراب):

ويقصد بهذا العنصر أن تتجه نية العمال الى الامتناع عن أداء العمل الملزم، أي بمعنى اخر أن تتجه نية العمال إلى التحلل من التزامهم بالعمل لفترة مؤقتة². ويهدف هذا التوقف الى اجبار صاحب العمل أو الادارة لإجابة مطالبهم أو ممارسة وسيلة ضغط بغية تحقيق المطالب المهنية الممكنة المشروعة أو الدفاع عنها، ويعنى ذلك أنه إذا

¹ أمل حمد عبد المعطي، حق الاضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، دار النهضة، الطبعة الثانية، 2014، ص 286.

² مصطفى ابو عمرو، مرجع، ص 57.

كان قصد العمال من وراء التوقف هو مجرد الإخلال بسير عمل المنشأة دون السعي لتحقيق أي مطالب مهنية كان تصرفهم غير مشروع ويعتبر تجاوزاً في استعمال حق الاضراب¹. وللقصد عنصران هما العلم والارادة أي أن العامل قد أراد الاضراب وأراد النتيجة التي تترتب على ممارسته وهي إيقاف عقد العمل أي أن ارادته اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة فلا يكون مكرهاً على الإضراب أي ان الإضراب توقف إرادي عن العمل. وعليه فإن التوقف الذي يكون بسبب الظروف القاهرة فلا يتوافر فيها قصد الإضراب لأن إرادة العامل غير متجهة لإحداث الإضراب وكذلك بالنسبة للتوقف عن عمل الساعات الإضافية².

2- تدبير الإضراب:

ويعني تدبير الإضراب أنه امتناع العمال عن العمل بطريقة متفق عليها سواء تمت بطريق الامتناع السابق أو اللاحق بشرط وحدة المطالب المهنية، وبهذا تنتفي صفة الإضراب بإنتفاء صفة تدبير الاضراب³.

والإتفاق السابق على التوقف عن العمل قد يكون نتيجة لإجراء استفتاء بين العاملين لتقرير إعلان هذا الموقف أو بأي طريقة أخرى ينظمها القانون أو عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي، وفي غالب الأحيان يتم تدبير الإضراب وتنظيمه عن طريق المنظمة النقابية المهنية⁴.

أما الإتفاق اللاحق فمتى تلاقت إرادات العمال المضربين أي عندما يتوقف كل عامل عن العمل لنفس السبب الذي توقف من أجله الآخرون فإن صفة الإضراب تكون متوافرة ومشروعة. وخلاصة الأمر إذا توافرت وحدة الهدف المهني حتى في حالة عدم الإتفاق السابق على الاضراب يجعل هذا الأخير مشروعاً متى توافرت باقي عناصره، أما إذا كانت هناك حالات

¹ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 21.

² مصدق طالب، مرجع سابق، ص 37-38.

³ مصدق طالب، المرجع السابق، ص 39.

⁴ ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 51.

توقف عن العمل متعاصرة ولكنها ترجع لأسباب مختلفة فلا نكون بصدد الإضراب لإنتقاء وحدة الهدف المهني والتي تعبر عن تلاقي نوايا العمال وتدبير الإضراب¹.

3- المطالب المهنية الممكنة والمشروعة:

يعتبر هذا العنصر من أهم العناصر التي يجب توافرها حتى يكتسب الإضراب صفته المشروعة وهذا من شأنه أن يمنع العمال عن الخروج بحق الإضراب عن الهدف المهني الذي شرع من أجله. فصفة المطالب المهنية هي التي تضيف على الإضراب صفة الإضراب المشروع².

ويذكر أن المطالب المهنية الممكنة المشروعة تتمثل في تحسين الأجور والنهوض بالرعاية الصحية وتحسين ظروف العمل ومناهضة الاجراءات التعسفية، على انه يشترط أن تكون الإدارة قد سبق ورفضت هذه المطالب رفضاً صريحاً أو ضمناً.

ولقد انقسم الفقه القانوني في تحديد مفهوم المطالب المهنية الى اتجاهين فمنهم من أخذ بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية والذي يعني كل ما يرتبط بشؤون العمال وشروط العمل وظروفه، سواء كانت ظروف سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية.

ومنهم من أخذ بالمفهوم الضيق للمطالب المهنية والتي تم حصرها في شروط عقد العمل الفردي الذي يربط العمال برب العمل أو بالإدارة. وبالتالي فلا يجوز ممارسة الاضراب إلا بهدف المطالبة بتنفيذ هذه الشروط أو للمطالبة بزيادة الأجور أو لتحسين ظروف العمل³.

¹ مصطفى ابو عمرو، مرجع سابق، ص 60.

² مصدق طالب، مرجع سابق، ص 39.

³ ميثم المحمودي ، مرجع سابق، ص 55.

المبحث الثاني: صور الإضراب وتمييزه عن الأوضاع المشابهة له

قد يأخذ الإضراب الكثير من الصور التي تختلف باختلاف الهدف المرجو منها والمكان الذي يمارس فيه والمدة التي يستغرقها والمطالب التي يسعى الإضراب لتحقيقها، ومن أهم صور الإضراب نذكر الإضراب التقليدي "العادي" ، والإضراب الدائري (الغلق)، والإضراب القصير المتكرر والإضراب البطيء وإضراب الحماس أو الإندفاع والإضراب الإداري والإضراب السياسي، ولكن برغم هذه التسميات لأشكال الإضراب إلا أنه ليس بالضرورة أن تكون مشروعة كالإضراب السياسي والإضراب المفاجئ حيث أنه عندما نتحدث عن الإضراب المشروع فهو الإضراب الذي مورس طبق الشروط التي رآها المشرع طبقاً للقانون الناظم لهذا الحق دون اساءة استعماله. كما أنه تجدر الإشارة إلى أن الإضراب قد يتشابه مع بعض الأوضاع المشابهة كالمظاهرة والتجمهر والاعتصام والاستقالة. وسوف نتناول في المطلب الأول من هذا المبحث صور الإضراب وفي المطلب الثاني تمييز الإضراب عن الأوضاع المشابهة السابقة الذكر.

المطلب الأول: صور الإضراب:

يأخذ الإضراب صوراً عديدة تختلف باختلاف نطاقه المكاني والزمني وبإختلاف نطاق التوقف الجماعي عن العمل، ومن صور الإضراب، الاضراب العمالي والوظيفي والذي من صورته الإضراب التقليدي والإضراب الدائري والإضراب البطيء والإضراب قصير المدة المتكرر والإضراب المفاجئ وكذلك الإضراب السياسي والذي من صورته الاضرابات السياسية الخالصة والاضرابات الاقتصادية السياسية والاضرابات المهنية السياسية وغيرها من الصور التي سوف نتناولها بالتفصيل كما يلي:

الفرع الأول: الإضراب العمالي والوظيفي:

ومن صور هذا الاضراب مايلي:

أولاً : الاضراب التقليدي:

يقصد بهذا الإضراب امتناع العمال أو الموظفين عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر، ويعتبر أكثر صور الإضراب حدوثاً وشيوعاً ويعد هذا الإضراب الأكثر توافقاً مع مقصود المشرع من منح العمال حق الإضراب والأكثر تلائماً مع ظروف طرفي علاقة العمل¹.

ويكون هذا الإضراب بطريقة منظمة ومدروسة مسبقاً وفيه لا يأتي العمال أو الموظفين إلى مكان عملهم إلا بعد تنفيذ مطالبهم، وغالباً ما يكون تنفيذ هذا الإضراب بإشراف النقابات التي تنفذ كافة الوسائل الممكنة من أجل مراعاة الظروف الإقتصادية الملائمة والوصول إلى تحقيق المطالب الإضرابية الممكنة والمشروعة².

ولابد من التأكيد على مشروعية هذا النوع من الإضراب طالما كان سلمياً ويهدف إلى الدفاع عن مصالح مهنية ولا يمس بالنظام العام³.

ثانياً: الإضراب الدائري أو الغلق:

يتمثل هذا الإضراب عندما يتوقف أحد أقسام المؤسسة عن العمل لمدة معينة ثم يعودون إلى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل ثم يعودون ويبدأ قسم آخر العمل وهكذا حتى تتم عملية التوقف بشكل دوار على جميع أقسام المؤسسة أي أن التوقف يكون لقسم واحد فقط خلال الفترة الواحدة بحيث تستمر باقي الأقسام بالعمل بشكل طبيعي⁴.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك نوعان من الإضراب الدوري فالأول يشمل الاضراب الأفقي الذي يمارسه الموظفون أو العمال من صنف مهني معين بحيث ينعكس سلباً على كل الأصناف الأخرى التابعة للأول مثل توقف عمال بيع التذاكر الذي يؤثر على سير عمل خطوط المواصلات، أما

¹ مصطفى أبو عمرو، الحق بالاضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة، 2016، ص 50.

² ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 60.

³ سعيد علي غافل، الاضراب الوظيفي - دراسة مقارنة-، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الاولى، 2015، ص 45.

⁴ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 50.

النوع الثاني فهو الإضراب العمودي الذي يتم في قطاع أو قسم محدد من المرفق دون أن يمس بالقطاعات الأخرى¹.

ثالثاً: الإضراب البطيء:

يستند هذا الإضراب على فكرة الإبطاء في العمل ما يترتب عليه التخفيض أو التقليل من وتيرة الإنتاج وفق مخطط ودون التوقف التام عن العمل أي أن العمال والموظفين يتواجدون في مكان العمل ويؤدون عملهم ولكن بشكل بطيء بحيث يقلل من الإنتاج عن حالته الطبيعية². والإبطاء في أداء العمل يكون على شكلين إما تكاسلاً في الأداء أو تنفيذ العمل بدقة متناهية مما يؤدي إلى تكديس الأشياء وبهذه الصورة يتم التوقف عن العمل بطريقة مستترة، ويعتبر هذا النوع من الإضراب أقل فاعلية لتحقيق المطالب العمالية إلا أنه يتم اللجوء إليه عند عدم جواز القيام بالإضراب أو وجود ما يقيد³.

رابعاً: الإضراب قصير المدة المتكرر:

يطلق على هذا النوع من الإضراب، الإضراب المتقطع لأن توقف العمل لا يكون كلياً وإنما يترك العمال العمل قبل الوقت المحدد لإنتهائه بساعة أو أقل، أو يحضرون بعد ساعات العمل بساعة أو أكثر، فهو يتمثل في توقف العمال مدة وجيزة وبصورة متكررة مع بقائهم في أماكن عملهم فتوقيف العمل لا يكون مستمراً⁴.

ويتميز هذا النوع بأن العمال يبقوا متواجدين في مكان العمل وزمانه ويقومون بالعمل المعتاد ولكنهم يتوقفون تماماً لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم وبشكل متقطع بهدف إثارة الانتباه لمطالبهم وعلى عزمهم باللجوء الى الاضراب الكامل ما لم يتم تحقيق هذه المطالب، وينظر في هذا النوع إلى مدة التوقف عن العمل وعدد مرات اللجوء اليها من أجل تحقيق المطالب المهنية⁵.

¹ سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 47.

² مصطفى ابو عمرو، مرجع سابق، ص 77.

³ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 28.

⁴ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 47.

⁵ مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 55.

ويشكل هذا النوع خطورة على سير العمل كونه يؤدي إلى اضطرابات في العمليات الانتاجية ويتعارض مع مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراب¹. وعن مشروعية هذا الإضراب القصير المتكرر فهناك من يعتبره غير قانوني وتعسفي وبالتالي لا يعتبرونه شكلاً من أشكال الإضراب، لكن في السنوات الأخيرة أصبحت هذه الإضرابات قانونية إلا في حالة القيام بالتخريب وهذا ما استقر عليه القضاء في فرنسا وكمثال قرار اولفيرا (oliveira) بتاريخ 11 يونيو 1981 والمتعلق بالوقف عن العمل لمدة ساعتين وهذا بطريقة مفككة خلال ربع ساعة بطريقة متتالية. غير أن القضاء الفرنسي قد ذهب الى أن تتابع الإضرابات القصيرة المدة والمتكررة شأنه أن يفسح المجال لتطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق، ويرى جانب من الفقه بأن هذه الإضرابات مشروعة طالما أن كل منها يستجمع في كل مرة يلجأ إليها العناصر المتطلبة في الإضراب المشروع لأنه لا يعقل أن يتحول الحق المشروع الى حق غير مشروع نتيجة تكرار استعماله².

خامساً: الإضراب مع إحتلال أماكن العمل:

يتمثل هذا النوع من الإضراب في توقف العمال عن العمل مع منع صاحب العمل ووكلائه والمديرين والعمال من الدخول لأماكن العمل وقد يصاحبه تخريب أو تكسير لمرافق العمل وقد لا يصاحبه ذلك³.

ويعد إقدام العمال على إحتلال أماكن العمل عرضة للمخاطرة وإثارة المسؤولية ضدهم خاصة إذا رافقه أعمال المعاكسة والتخريب وتكسير آلات العمل أو سرقتها مما قد يؤدي إلى أعمال عنف بين الطرفين⁴.

¹ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 30.

² يوسف ناصر حمد جراح، التنظيم القانوني لحق الموظف العام بالإضراب، رسالة قدمت لنيل درجة الدكتوراه، الجامعة الأردنية، 2017، ص 12.

³ مصدق طالب، المرجع السابق، ص 56.

⁴ علي الجبالي، المرجع السابق، ص 30.

والهدف من هذا الإضراب هو للضغط على الإدارة بصورة أكبر للإستجابة لمطالب المضربين وكذلك فإن هذا النوع من الإضراب يسمح بتظافر الجهود بين المضربين لأنهم سوف يجتمعون بأعداد كبيرة في مكان العمل بدلاً من الجلوس في بيوتهم¹.

أما بشأن مشروعية هذا النوع من أنواع الإضراب فقد انقسم الفقه إلى مؤيد ومعارض له، فمن قال أنه مشروع أسند رأيه إلى أنه صورة من صور الإضراب والخلاف هو في الدرجة وليس في الطبيعة بالإضافة إلى توافر كافة عناصر الإضراب في هذا النوع، أما من قال بعدم المشروعية فقد بنى رأيه على أن هذا الإضراب يلحق ضرراً جسيماً بصاحب العمل وذلك على أساس أن احتلال أماكن العمل يمثل اعتداءً صارخاً على بعض الحقوق الأخرى كحق الملكية وحق العمل لبقية العمال الغير مضربين².

سادساً: الإضراب المفاجئ:

يقصد بالإضراب المفاجئ أو المباغت التوقف عن العمل فجأة وبدون إخطار سابق عن أداء العمل الملمزم، ففي هذه الصورة لا يوجه العمال أي إخطار للجهة الإدارية بما يثبت اتجاه نيتهم للبدء في الإضراب³.

ومما يجعل هذا الإضراب أكثر فاعلية في تحقيق المطالب خاصة أنه يؤدي إلى الحيلولة دون قيام الإدارة أو صاحب العمل بإتخاذ الإحتياطات التي من شأنها تلافي آثار الإضراب أو تخفيفها⁴. أما بشأن مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب فقد اختلف الفقهاء بين مؤيد ومعارض فمنهم من أيده في حال انتفت لدى العمال نية الإخلال بسير المرافق العامة أو سير العمل بالمشروع، ومنهم من عارضه لأن هذا النوع من الإضراب يضر بالمرافق العامة وسير عملها بنظام واضطراد وكذلك في القطاع الخاص لما له من أثر سلبي على العملية الإنتاجية⁵. وقد قضى مجلس الدولة

¹ سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 49.

² مصدق طالب، مرجع سابق، ص 56-57.

³ ميثم المحمودي، مرجع سابق، 65.

⁴ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 32.

⁵ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 48-49.

الفرنسي بعدم شرعية الإضراب المفاجئ وذلك في حكمه الصادر بتاريخ 1984/10/31 في قضية الفيدرالية الوطنية للنقابات الحرة للبريد والمواصلات¹.

ويرى الباحث أن هذا النوع من الإضراب يتعارض مع شروط ممارسة الإضراب والتي من أهمها الإخطار المسبق كما سنأتي عليه لاحقاً وبالتالي عدم شرعية هذا الإضراب.

سابعاً: إضراب التضامن:

ويتمثل هذا الإضراب في توقف مجموعة من العمال عن العمل بهدف الدفاع عن المصالح المهنية لمجموعة أخرى من العمال سواء بنفس المشروع أو في مشروع آخر، أي ما يميز هذا النوع هو أن العمال المضربين يهدفون إلى تحقيق مصلحة مهنية لغيرهم².

وهذا النوع من الإضراب يكون إما بالتضامن الداخلي في نفس المشروع أو خارجي في مشروع آخر أو تضامن سياسي لتحقيق أهداف سياسية مع عمال نفس المشروع أو مشروع آخر³. وبصفة عامة فإن هذا الإضراب هو إضراب مشروع طالما كان يهدف إلى تحقيق مصلحة جماعية للعمال بصرف النظر عن المنشأة التي يعملون بها⁴.

ثامناً: الإضراب الإداري:

هو امتناع الموظفين والعاملين في المرافق العامة عن أداء واجبات أو أعمال وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر معين وذلك لتحقيق مطالب مهنية وقد يكون الإمتناع كلياً أو جزئياً عن العمل مثل امتناع الأطباء عن ملئ الأوراق الإدارية المطلوبة عن معالجتهم للمرضى⁵.

¹ محمد الأعرج، *الإضراب في المرافق العامة*، المجلة المغربية للسياسات العمومية، المغرب، العدد 2 و3، 2008، ص 227.

² علي الجبالي، مرجع سابق، ص 34.

³ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 61.

⁴ مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 64-65.

⁵ مصدق طالب، المرجع السابق، ص 63 / علي الجبالي، مرجع سابق، ص 35.

الفرع الثاني: الإضراب السياسي:

يعرف الإضراب السياسي على أنه توقف العمال أو الموظفين عن العمل بقصد ممارسة الضغط على الحكومة أو السلطة العامة لحملها على اتخاذ موقف سياسي معين أو إعاقتها عن تحقيق غايات سياسية معينة أو الإحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة ولا يهدف هذا النوع من الإضراب إلى تحقيق أي مطالب مهنية للعمال وإنما يسعى إلى تحقيق مطالب سياسية¹.

ويطلق على هذا الإضراب، الإضراب العام أو الإضراب السلمي، أما بخصوص مشروعية هذا الإضراب فإن غالبية الفقه تذهب إلى عدم مشروعيته كونه يعد وسيلة ضارة بصاحب العمل كما أنه يتعارض مع مبدأ التزام النقابات بالحياد السياسي إذا ما شاركت في الإضراب وتنظيمه، فضلاً عن وجود وسائل أخرى مشروعة للتعبير عن الرأي غير الإضراب السياسي².

ويرى غالبية الفقه أن الإضراب السياسي غير مشروع وذلك كون الدستور في كل دولة هو الذي يحدد اختصاصات الحكومة ويعين الوسائل اللازمة للرقابة عليها في تنفيذ الإختصاصات، وينظم وسائل الإعتراض على سياسات الدولة، فإذا كان من بين هذه الوسائل حق الإضراب يكون الإضراب مشروعاً، أما عكس ذلك فإن الإعتراف بمشروعية الإضراب لمعارضة سياسة الحكومة يؤدي إلى إهدار القيمة الدستورية المخولة لها³.

ويذكر أن جانب قليل من الفقه قال بمشروعية هذا الإضراب ما لم يوجد نص تشريعي يحظره فالقاعدة العامة هي ما لا يحظر في مجال الإضراب يكون مباحاً ومشروعاً⁴.

ويتمتع الإضراب السياسي بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من أنواع الإضراب:

1- يوجه الإضراب السياسي للسلطات العامة وليس لصاحب العمل وذلك لأن المطالب المراد

تحقيقها لا يستطيع صاحب العمل تحقيقها بينما السلطات العامة في الدولة تستطيع ذلك⁵.

¹ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 36.

² مصدق طالب، مرجع سابق، ص 64.

³ مصطفى ابو عمرو، مرجع سابق، ص 103.

⁴ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 39.

⁵ ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 72.

2- يتمثل الإضراب السياسي في الاعتراض على بعض سياسات الحكومة، على أن العمال لا

يقدمون تصوراً أو برنامجاً لما يجب أن تتبعه الحكومة من سياسات جديدة¹.

3- إن المضرب السياسي يتصرف لا بصفته عاملاً بل بصفته مواطناً، وذلك لأن الإضراب

السياسي يقوم على أسباب تهم كل أبناء المجتمع وكل فئاته².

و للإضراب السياسي مجموعة من الصور التي قد تختلف باختلاف الأهداف المرجوة منه وأهم هذه الصور:

أولاً: الإضرابات السياسية الخالصة:

يقوم هذا الإضراب على تنظيم الإضراب بقصد تحقيق مطالب سياسية خالصة، مع العلم أن هذه الصورة من صور الإضراب نادرة جداً، كما أنه ليس من العدالة أن يتحمل صاحب العمل الآثار الإقتصادية لمثل هذه الإضرابات رغم عدم قدرته على تحقيق المطالب التي يقصد العامل تحقيقها من وراءها³.

ثانياً: الإضرابات الإقتصادية السياسية:

عادة ما يلجأ العمال لهذه الصورة للضغط على الحكومة بشأن سياساتها الإقتصادية أو توجهاتها الإقتصادية وذلك لحملها على الرجوع عن تلك السياسات أو حثها على اتباع توجهات اقتصادية معينة⁴.

ثالثاً: الإضرابات المهنية السياسية (المختلط):

يلجأ العمال إلى هذا النوع في حال كانت المطالب مهنية سياسية في وقت واحد، وفي الغالب تلجأ النقابات لمثل هذا النوع من الإضرابات بغية تحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية⁵.

¹ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 37.

² ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 73.

³ مصطفى ابو عمرو، مرجع سابق، ص 77.

⁴ ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 76.

⁵ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 41.

ومن ذلك أن تعلن النقابات الإضراب احتجاجاً على اعتقال منظمي الإضراب أو قاداته، أو للإعتراض على الإعتداء على الحريات النقابية وذلك لتحقيق أهداف سياسية¹.

وتجدر الإشارة الى عدم مشروعية الإضراب إذا كانت بواعثه سياسية حيث استقر القضاء الإداري الفرنسي على عدم مشروعية الإضرابات السياسية، كما أنه يجوز للإدارة معاقبة الموظفين المضربين عن ارتكابهم لبعض المخالفات المسكلية حتى ولو وقعت أثناء إضراب مشروع ولكن يتعين على السلطة التأديبية احترام الإجراءات وبخاصة الضمانات التأديبية².

ومن خلال ما سبق ذكره نرى ان الإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة في إجراءه يبقى حركة مطلبية احتجاجية الهدف منها الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالب معينة سواء كان التوقف عن النشاط كلياً أو جزئياً وسواء طالت المدة أم قصرت وسواء توقف جميع المستخدمين أو فئة منهم حيث يبقى آخر اجراء في يد المستخدم لبلوغ مكاسب مهنية سواء بالقطاع العام أو الخاص.

المطلب الثاني: تمييز الإضراب عن المظاهر المشابهة له:

قد يتشابه الإضراب باعتباره ممارسة جماعية ببعض المفاهيم لاسيما التجمهر والمظاهرة والاعتصام والاستقالة، حيث أن جميع هذه المفاهيم تأخذ صفة الجماعية لكنها تختلف فيما بينها تبعاً على النحو التالي:

الفرع الأول: تمييز الإضراب عن التجمهر:

يعرف الفقه التجمهر على أنه تجمع غير مرتب وعارض ينظم سعياً وراء غاية غير مشروعة من شأنه أن يؤدي الى وقوع إضطراب أو مساس بالأمن والنظام العام³.

¹ مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 78.

² أحمد عطا برجس البريزات، اضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء، 2012، ص58.

³ مراد الشوارة، التنظيم القانوني لحرية الاجتماعات العامة في القانون الاردني، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، 2015، ص 63.

وقد عرف قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960 والساري في فلسطين التجمهر على أنه " تجمع سبعة أشخاص أو أكثر بقصد تحقيق غاية مشتركة فيما بينهم ومن شأنه أن يجعل الغير يعتقد أنهم سيقومون بالإخلال بالأمن العام يلغى كلياً فكرة تنظيم أي اجتماع عام أو مسيرة¹. من خلال ذلك نجد أن الاضراب يهدف الى تحقيق مطالب وظيفية او مهنية مشروعة على عكس التجمهر الذي يهدف إلى تحقيق غاية غير مشروعة كما يختلفان في الرابطة التي تجمع بها الأشخاص بحيث توجد في الإضراب وتتعدم بالتجمهر، كما ان الاضراب يكون بإشراف نقابة مهنية مرخصة على عكس التجمهر الذي لا يعرف من يشرف عليه. وقد نص قانون العقوبات السلف الذكر على عقوبة التجمهر غير المشروع في المادة 165 منه.

الفرع الثاني: تمييز الإضراب عن المظاهرة:

تعرف المظاهرة على أنها قيام مجموعة من الأشخاص بالتجمهر في مكان عام والتحرك نحو جهة معلومة مطالبين بتحقيق مطالب معينة، أو مؤيدين أو معارضين لأمر ما من خلال شعارات وهتافات أو صور أو لافتات، فالملاحظ ان الاضراب والمظاهرة يلتقيان في الصفة الجماعية فلا يمكن أن يتحققا بفعل شخص واحد وكلاهما يكون بوجود منظمين، وان كانت المظاهرة لا يمكن تصورها الا في مكان عام فإن الإضراب يمكن أن يقع في مكان خاص أو عام وفي هذه الحالة يتخذ الإضراب شكل مظاهرة كوسيلة للتعبير عن الاضراب وايصال صوت المضربين الى الإدارة والرأي العام²، كما أن المظاهرة قد يعقبها شغب معاقب عليه قانوناً ، وان الاضراب اذا تحول الى شغب أصبح تعسفاً في استخدام الحق متى كان مشروعاً وبالتالي يكون واجب للعقاب.

¹ المادة 164 من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960.

² اسماعيل البريشي، المظاهرات السلمية بين المشروعية والابتداع، دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الاردنية المجلد 41، 2014، ص 141.

الفرع الثالث: تمييز الاضراب عن الاعتصام:

يذهب الفقهاء الى التفرقة بين الاضراب والاعتصام حيث أن الأول هو توقف عن العمل وغالباً ما يكون في مواقع وأوقات الدوام وهو يؤدي الى توقف وإخلال بسير المرفق العام وهو العنصر الأساسي في عملية الإضراب.

أما الاعتصام فهو إجراء شبيه لكنه ليس مرتبطاً بعنصر العمل ويمكن أن يقوم به مواطنون عاديون أو عمال أو موظفون وسمته الرئيسية أنه غير مرتبط بالإنتاج¹.

الفرع الرابع: تمييز الإضراب عن الاستقالة:

حيث أن الاستقالة هي تعبير عن ارادة الموظف في ترك الوظيفة نهائياً وعدم الاستمرار فيها، أما الاضراب فيعني رغبة الموظف في عدم العمل مع تمسكه بالوظيفة التي يشغلها كما أن الاستقالة أقل خطورة من الاضراب وأنها قد تكون فردية على عكس الاضراب الذي يكون جماعياً، كما ان عنصر المفاجأة في الاستقالة أقل خطورة عنه في الاضراب.

ويجب الإشارة الى ان الاستقالة الجماعية في المرافق العامة تنطوي على عمل ضار بالمرفق العام لاسيما اذا اتخذت ستاراً لإخفاء الاضراب ولهذا حرصت معظم التشريعات على تنظيم الاستقالة في قوانينها حيث فرضت على الموظف الذي يقدم استقالته الاستمرار في العمل الى أن تقبلها الادارة والا تعرض للمسائلة التأديبية².

كما أوجب على الادارة الرد على طلب الاستقالة بالقبول أو الرفض خلال المدة المحددة في القانون تبدأ من تاريخ تقديمها وأن القانون اشترط أن تقدم بصورة صريحة ومكتوبة الى المرجع الاداري المختص وأن لا تكون مشروطة كما أنه يجوز للموظف المستقيل العدول عن استقالته قبل صدور قرار بقبولها وعلى الموظف أن يستمر بعمله لحين صدور قرار بقبول الاستقالة³.

¹ رياض السندي، الاعتصام في العراق وجهة نظر قانونية، مجلة كتابات الالكترونية، العدد الصادر في اذار 2016، ص 3.

² ماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الاداري، الجامعة الجديدة للنشر، 1982، ص 388.

³ المادة 99 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

الفصل الثاني

مشروعية الإضراب وآثاره

تناولنا في الفصل الأول من هذه الدراسة مفهوم الإضراب وعناصره وصوره وتمييزه عن الانظمة المشابهة له، ولا بد لنا من التطرق للحديث عن مشروعية حق الإضراب والشروط اللازم توافرها حتى يكون الإضراب مشروعاً، وكذلك الحديث عن آثار الإضراب على القطاعات المختلفة، وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل من خلال المباحث التالية.

المبحث الأول: مشروعية حق الإضراب:

الإضراب حق تقرره العديد من المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية للأفراد، وتضع مجموعة من الضوابط التي تنظم ممارسته لكونه من الحقوق التي ترتكب بإسمة العديد من الجرائم، لذلك فهو يخضع لتنظيم خاص يجعل ممارسته محاطة بقيود لحماية وصون المصلحة العامة وعدم تعطيل المرافق العامة.

وتتمثل حدود ممارسة الحق بالإضراب في ضرورة وجود الأساس القانوني لهذا الحق وممارسته من قبل صاحبه وفوق ذلك لا بد من ممارسته بحسن نية¹.

ويعني ذلك أن الحق في الإضراب يتطلب وجود نص يستمد منه شرعيته في الظروف التي تمت ممارسته فيها، سواء أكانت مواثيق دولية أم تشريعات وطنية، ونتناول ذلك بشيء من التفصيل من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: مشروعية الإضراب في المواثيق الدولية والإقليمية

يعد الإضراب حقاً من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان واعترفت بها لإرتباطها الوثيق ببعض الحقوق الأخرى، خاصة الحق في العمل والحق في التنظيم النقابي، وبالرغم من غياب النص الصريح على هذا الحق في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا أنه يستشف مما

¹ تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم، مجلة الأمن والقانون، 2013، ص 357.

أكدته المادة 23 من الإعلان المذكور، والتي تنص على حقوق عدة ذات صلة بهذا الحق، ومنها الحق في اختيار العمل وفق شروط عادلة وبأجر عادل مرضٍ يكفل للعامل وعائلته حياة لائقة بكرامة الإنسان، كما يكفل الحق للإنسان في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها حماية لمصالحه¹.

ولعل أهم المواثيق الدولية التي تناولت الحق في الإضراب هي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك الميثاق الاوروبي لحقوق الإنسان والميثاق العربي لحقوق الإنسان، وفي هذا شيء من التفصيل.

الفرع الأول: مشروعية الإضراب في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية(1966):

حيث نصت المادة الثامنة من هذا العهد على أن:

1. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

أ. حق الشخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ب. حق النقابات في إنشاء اتحادات، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج. حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

¹ هبة الله عيسى الداووك، الاضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير قدمت لكلية الشريعة والقانون في الجامعة الاسلامية بغزة، 2015، ص 95.

د. حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى¹. كما نصت على "لا تحول هذه المادة دون اخضاع افراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفين الادارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق".

ويرى البعض أن الإلتزامات القانونية الناشئة عن الحقوق والحريات الواردة في هذا العهد لا تعدو أن تكون مجرد مناشدة للدول الموقعة عليه لعمل ما في وسعها لتضمن الحقوق والحريات في دساتيرها، حتى يتسنى لمواطنيها أن يتمتعوا بمستوى معيشي لائق، كما أنه من المفهوم أيضاً أنه ليس بإستطاعة كافة الدول الموقعة الوفاء بالإلتزامات المترتبة على إدراج مثل هذه الحقوق والحريات في دساتيرها على نحو متساوٍ، نظراً لتباين امكانياتها وقدراتها الإقتصادية². ويرى الباحث أن الإتفاقية قد كفلت حق الإضراب بشكل صريح، ومع ذلك فقد راعت بأن هذا الحق ليس حقاً مطلقاً، فقد قيدته بالنسبة لبعض الفئات، وكذلك لم تغفل الإتفاقية أنه يجب ممارسة هذا الحق وفقاً لقوانين البلد المصادقة على الإتفاقية، وبالتالي تركت لكل بلد الحرية في وضع الضوابط وتنظيم ممارسة هذا الحق، إلا أن ذلك لا يعني إعطاء الدولة الحرية الكاملة في تنظيم ممارسة هذا الحق فقد أكدت الإتفاقية أنه لا يجوز لأي جهة أياً كانت في استغلال حقها في ممارسة الإضراب أو فرض قيود من شأنها الإخلال في الحقوق والحريات المعترف فيها³.

الفرع الثاني: مشروعية الإضراب في المواثيق الاوروبية:

إن المواثيق الاوروبية غالباً ما تركز بشكل أكبر على الحقوق المدنية والسياسية، إلا أن هناك مجالاً كذلك للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد كفل الميثاق الاجتماعي الاوروبي المعدل للعام 1996 الحق في الإضراب، حيث جاء في المادة السادسة منه: "بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي - يتعهد الأطراف، بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل، ووضع آليات المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب

¹ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، من خلال الرابط التالي: http://www.oic-iphrc.org/ar/data/docs/legal_instruments/international.

² تامر محمد صالح، مرجع سابق، ص 359-360.

³ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 96.

العمل ومنظمات العمال بقصد الوصول إلى لوائح بنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقيات الجماعية، بتشجيع إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري من أجل تسوية نزاعات العمالة، وأن تعترف: بحق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح - بما في ذلك حق الإضراب - بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً¹.

ويرى الباحث أن الميثاق يشجع على التشاور المشترك واللجوء للمفاوضات الاختيارية بين العاملين وأصحاب العمل بهدف الوصول إلى شروط للعمل المتفق عليها من كلا الطرفين وكذلك لتسوية أي نزاعات قد تحدث.

ونستنتج من نص المادة السادسة من الميثاق أن الميثاق أقر أن الإضراب حق أصيل يمكن اللجوء إليه كوسيلة من وسائل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمطالب المهنية إن كان الحصول عليها لم يتحقق من خلال التشاور المشترك والمفاوضات الاختيارية.

كما وأكدت المادة 11 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة عاد 1950 والمتعلقة بحرية التجمع وتكوين الجمعيات على أن " 1. لكل إنسان الحق في حرية الاجتماعات السلمية، وحرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق الاشتراك في الاتحادات التجارية لحماية مصالحه . 2. لا تخضع ممارسة هذه الحقوق لقيود أخرى غير تلك المحددة في القانون حسبما تقتضيه الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي، وسلامة الجماهير، وحفظ النظام ومنع الجريمة وحماية الصحة والآداب، أو حماية حقوق الآخرين وحياتهم. ولا تمنع هذه المادة من فرض قيود قانونية على ممارسة رجال القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة في الدولة لهذه الحقوق"².

وتكشف هذه المادة عن اعتراف غير مباشر بالحق في الإضراب بإعتباره جزءاً لا يتجزأ من حرية تكوين الجمعيات الأمر الذي يدفع إلى القول بعدم كفاية هذه المادة للإعتراف بحق الإضراب لذا

¹ الميثاق الاجتماعي الاوروبي، من خلال الرابط التالي: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.html>. تاريخ اخر زيارة 2017/10/7.

² الإتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان، من خلال الرابط التالي <http://hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom.html>. تاريخ اخر زيارة 2017/10/7.

ينبغي كفالة هذا الحق بصورة صريحة على غرار جميع الحقوق التي تكفلها الاتفاقية بطريقة عملية وفعالة وليس من خلال نظرية وهمية¹.

وقبل الانتقال للحديث عن الاتفاقيات الإقليمية والعربية لأبد من الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية قد أصدرت التوصية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بمعالجة التوفيق والتحكيم الاختياريين، ووردت فيها أول إشارة للإضراب على المستوى الدولي حيث نصت على أنه في حالة عرض النزاع على التوفيق والتحكيم الإختياري ينبغي تشجيع طرفي النزاع على الامتناع عن الاضراب على أن هذه التوصية لا يجوز أن تفسر بأنها تقييد لحق الإضراب بأي وجه من الوجوه².

كما نص على حق الإضراب إعلان التقدم الإجتماعي والتنمية الذي صادقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في سنة 1969، وذلك في المادة 20 الفقرة 1 منه، حيث كفلت " كل الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال بما في ذلك الحق في التفاوض جماعياً والإضراب³.

الفرع الثالث: مشروعية الإضراب في الميثاق العربي لحقوق الإنسان:

كفل الميثاق العربي لحقوق الإنسان الحق في الإضراب، وقد نصت المادة 35 منه على: " تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ⁴. وبهذا يرى الباحث أن الميثاق الزم الدول الأطراف على كفالة حق الإضراب من خلال التشريعات النافذة داخل الدولة، وإن إباحة حق الإضراب وكفالاته ضمن هذا الميثاق لا ينفي حرص الميثاق أن لا يؤدي ذلك إلى حرمان الدولة من وضع القيود الملائمة التي تكفل حسن ممارسة هذا الحق ضمن الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ للدولة، على أن تكون هذه القيود بمثابة تدابير ضرورية⁵.

¹ تامر محمد صالح، مرجع سابق، ص 43.

² مصدق طالب، مرجع سابق، ص 87.

³ مصدق طالب، المرجع السابق، ص 87.

⁴ الميثاق العربي لحقوق الإنسان، من خلال الرابط التالي <http://www.lasportal.org> تاريخ اخر زيارة 2017/10/7.

⁵ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 98.

الفرع الرابع: مشروعية الإضراب في منظمة العمل العربية:

أصدرت منظمة العمل العربية مجموعة من الاتفاقيات التي كفلت الحق في ممارسة الإضراب من هذه الاتفاقيات الاتفاقية العربية رقم 6 للعام 1976 والتي نصت في المادة 93 على انه للعمال حق الاضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح. وهذا النص أيضاً ورد في الاتفاقية العربية رقم 8 للعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية. وقد نص أيضاً على الإضراب في الاتفاقية العربية رقم 11 للعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية. فبهذه الاتفاقيات فقد أقرت منظمة العمل العربية الحق في الإضراب للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية¹. وكذلك فإن مشروع الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي أعدته المنظمة العربية لحقوق الإنسان 1984 نص في مادته 29 على أن تكفل الدولة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون².

من كل ما تقدم نرى أن حق الإضراب يعد حقاً مشروعاً للعمال كوسيلة للدفاع عن المصالح المهنية على أن تتم ممارسة هذا الحق وفقاً لضوابط وقيود تضعها الدولة والتي تهدف لمنع وقوع تجاوز في ممارسة الإضراب، فالإتفاقيات السابق ذكرها قررت مشروعية الإضراب سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو العربي.

المطلب الثاني: مشروعية الإضراب في النصوص الوطنية

إن موقف الدول من مشروعية الإضراب قد تأرجح بين الحظر والإباحة، ومر بمراحل مختلفة، ففي الوقت الذي اعترفت فيه بالإضراب في القطاع الخاص إلا أنها قيدته أو سكتت عن تنظيمه بقانون خاص برغم اعتراف دساتيرها به كحق يمارس في اطار القوانين التي تنظمه وسوف نتطرق للحديث عن مشروعية الاضراب في كل من فرنسا ومصر والاردن بالاضافة لفلسطين.

¹ موقع منظمة العمل العربية <http://www.lasportal.org> . تاريخ اخر زيارة 2017/10/7.

² مصدق طالب، مرجع سابق، ص 89.

الفرع الأول: مشروعية الإضراب في فرنسا:

تطور التشريع الخاص بإضراب الموظفين العموميين بفرنسا ومر بمراحل مختلفة وذلك حسب الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها فرنسا.

- المرحلة الأولى قبل صدور دستور 1946 حيث بقي الإضراب غير مشروع ومعاقب عليه تأديبياً ولا يتمتع الموظف العام في حالة ممارسة الإضراب بأية ضمانات تأديبية وهذا ما أقره الجانب الغالب من الفقه والقضاء الذين يعارضون الإضراب في المرافق العامة بصورة مطلقة ويعتبروا الموظف العمومي المضرب تائراً ومتمرداً وممارساً لعمل من أعمال الحرب ولجريمة الاعتداء على الحياة الجماعية ونظام المرفق العام الذي يتعين على الحكومة ضمان دوام استمراره بدون توقف وأن تطلب الأمر منحها حق الثأر والانتقام من الموظف المضرب، وكان يمثل هذا الاتجاه الفقيه "هوريو" الذي اعتبر إضراب الموظف العمومي فعلاً ثورياً وعملاً من أعمال الحرب لا يستغرب معه لجوء الحكومة الى تطبيق قانون الحرب ضد الموظفين المضربين أو الانتقام منهم وكذلك الفقيه "ديكوي". وحجتهم في ذلك أن الموظفين المضربون فإنهم يثورون ضد الهدف الأساسي لقانون الخدمة ويرتكبون أكبر الاعتداءات خطورة على الحياة الجماعية نفسها وأن الوظيفة العامة تقوم على أساس مبدأ السلطة الرئاسية وفكرة النظام العام وأن الإضراب يتعارض مع هذا المفهوم. وأن الموظف المضرب يعني أنه قد خرج عن نظام الطاعة الواجبة تجاه الإدارة وتمرد على نظام الوظيفة العمومية الذي تضعه الدولة بإرادتها المنفردة ودون امكانية مناقشتها من طرف الموظف الذي رضي لأول مرة عند دخوله الوظيفة العمومية¹.

- أما الفقه المؤيد لحق الإضراب في فرنسا فإن هذا الجانب من الفقه لا يعارض حق الإضراب في المرافق العمومية بصورة مطلقة الا انه يضع جملة من الشروط والقيود لإضفاء طابع المشروعية على ممارسته وحجتهم في ذلك أن تمتع العاملين بالقطاع الخاص بحق الإضراب وما يترتب عليه من حصولهم على مزايا مادية ومعنوية سيؤدي مع مرور الوقت الى عزوف

¹ يوسف حمد جزاع، مرجع سابق، ص 32.

الأفراد من ذوي الكفاءات من الاشتغال بالمرافق العامة مما يحرم الدولة من الاستفادة من خدمات هذه الفئات¹.

وقد تبنى قضاء مجلس الدولة الفرنسي في هذه المرحلة السابقة على صدور دستور 1946 موقف الفقه الرافض لمشروعية الاضراب للموظفين العموميين. ولاسيما فإن حكم winkell خير دليل على عدم مشروعية الاضراب في فرنسا قبل دستور عام 1946 وتتلخص وقائع الحكم بأن الموظف winkell قام برفقة مجموعة من زملائه بإعلان الإضراب في مرفق البريد وقد قامت الحكومة كرد فعل على هذا الإضراب بفصل ما يقارب 600 موظف في مصلحة البريد ومن بينهم السيد winkell دون اتباع الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة 65 من قانون 22 نيسان لسنة 1905 وقد قام العديد من الموظفين المفصولين من عملهم ومنهم winkell بالطعن في قرار الفصل لدى مجلس الدولة الفرنسي على أساس عدم احترام الاجراءات التأديبية من قبل الإدارة التي تلزمها بإطلاع الموظف على ملفه وسماع دفاعه قبل اي قرار تأديبي بحقه.

غير أن مجلس الدولة الفرنسي رفض طلب الطعن وأصدر حكمه بتاريخ 1909/8/8 بأنه " وأن كان الاضراب عملاً يمكن ان يتم بطريقة قانونية أثناء تنفيذ عقد من عقود العمل التي تنظمها أحكام القانون الخاص فإنه على العكس من ذلك يعتبر عملاً غير قانوني اذا كان نتيجة امتناع متفق عليه بين الموظفين في العمل.

وقد انطلق هذا التوجه القضائي من تحليل الرابطة التي تجمع الموظف معتبراً اياها عقد القانون العام ومؤدى ذلك "أن الرابطة العقدية تنحل بمجرد حدوث الاضراب" وبالتالي فإن الموظف المضرب يضع نفسه بإرادته خارج المرفق العام وان قرار الادارة بعزله لا يعدو أن يكون مجرد "معاينة لآثار تلك الوضعية"².

- أما المرحلة الثانية والتي تقرر فيها حق الاضراب للموظفين العموميين فكانت بصدور دستور 27 اكتوبر سنة 1946 حيث نص في مقدمته على أن " حق الاضراب يمارس في إطار

¹ يوسف حمد جزاع، المرجع السابق، ص 33.

² سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 74.

القوانين التي تنظمه" وأنه ابتداءً من دستور 1946 أصبح لموظفي وعمال المرافق العامة الحق في الإضراب إلا أن هذا الحق ليس مطلقاً وإنما يباشر في إطار القوانين التي تنظمه. ويصدر دستور الجمهورية الفرنسية الخامسة المسمى بدستور ديغول علم 1958 أكد أيضاً على حق الإضراب في ديباجته وإن لم ينص عليه صراحة وكذلك يبقى هذا الحق مكفولاً لموظفي وعمال المرافق العامة طبقاً لنص المادة 34 من الدستور ذاته بإعتباره من مظاهر حرية الرأي والتعبير التي منحها دستور ديغول للموظفين¹.

ويصدر دستور 1958 عمل المشرع الفرنسي على سن حزمة من التشريعات اللازمة لتنظيم حق الموظف العام في الاضراب ومن أهمها قانون 31 يوليو لسنة 1963 وقانون 13 يوليو 1983 حيث بين هذا القانون حدود وشروط ممارسة الاضراب في المرافق العامة حيث نصت المادة الثالثة منه على اشتراط أن يكون الاضراب مسبقاً بإخطار السلطات المختصة بوقت كاف خمسة ايام على الأقل وذلك لمنع الاضرابات المفاجئة وحتى تتمكن الادارة من تدبير أمرها لضمان استمرارية المرفق العام لعمله وبين اسباب الاضراب وزمانه ومكانه وساعة البدء فيه وان يكون الاضراب منظماً عن طريق احدى النقابات التي تتوافر لها الصفة التمثيلية على المستوى القومي². وعليه يمكن القول أن الاضراب أصبح حق مشروع في المرافق العامة في فرنسا ولكن هذا الحق يمارس ضمن شروط ذكرت سابقاً وأنه أيضاً لا يؤخذ على اطلاقه وإنما مقيد بقيود ومن أهمها التزام المضربين بالهدف من الاضراب بمعنى أن يكون الاضراب هدفة الدفاع عن مصالح مهنية. وبالتالي فإن الاضراب السياسي الذي يهدف من خلاله المضربون الى تحقيق أهداف سياسية كتعديل الدستور أو تغيير الحكومة غير مشروع في نظر الفقه الغالب في فرنسا ذلك أن الاضراب السياسي يمثل سلوكاً غير مشروع من المضربين وتعسفاً في استعمال الحق كونه مخالف للهدف المهني للإضراب³.

وهذا ما أكد عليه مجلس الدولة الفرنسي بعدم مشروعية الاضراب السياسي في حكم "dohaene" عندما عبر عن ذلك بأن الاضراب لا يكون مشروعاً الا لحماية مصالح مهنية.

¹ سهام بن جبل، الاضراب في المرافق العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2004، ص 71.

² سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 184.

³ مصطفى احمد ابو عمر، مرجع سابق، ص 103.

وأكد مجلس الدولة في عدم مشروعية جزاء صادر ضد موظف شارك في اضراب لم تثبت جهة الادارة طبيعته غير المهنية، كما قضى بأن الموظف الذي وزع منشورات على الموظفين والقي عليهم خطبة لحثهم على المشاركة في اضراب سياسي يكون قد ارتكب خطأ تأديبياً حتى ولو قام بذلك خارج ساعات العمل¹.

كما وأن هناك قيود على بعض الفئات الوظيفية وبالتالي يمنع عليها ممارسة الاضراب حماية للمصلحة العامة ومن هذه الفئات التي يمنع عليها الاضراب في فرنسا:

1- موظفو المؤسسات الجمهورية للأمن بموجب المادة 3/6 من القانون رقم 47-3384

الصادر بتاريخ 1947.²

2- موظفو الشرطة بموجب قانون رقم 48-1504 الصادر بتاريخ 28 ايلول 1948.

3- موظفو السجون والعسكريين بموجب قانون 13 تموز 1972 وموظفو اتصالات وزارة الداخلية بموجب قانون 31 تموز 1968.

4- ضباط المراقبة الجوية في 18 حزيران 1971 وموظفي الاتصالات المسموعة والمرئية بموجب قانون 6 اب 1974 والمعدل بقانون 29 تموز 1982.³

5- العاملون بالاذاعة والتلفزيون حيث نظم الاضراب بشأنهم بقانون 30 ديسمبر 1986 والذي نظم حد أدنى من الخدمة اثناء الاضراب وذلك في المادة 57 منه.

6- القضاة وذلك بموجب قانون صادر في 22 ديسمبر لسنة 1958.⁴

وبالإضافة الى ذلك فهناك الحظر "الناجم عن التدخل الحكومي"، ففي ظل غياب التنظيم التشريعي الكامل الذي ينظم حق الاضراب من كافة جوانبه فقد أخذ مجلس الدولة الفرنسي في اقرار حق الحكومة في التدخل بوضع قيود على ممارسة الاضراب وحظر ممارسة هذا الحق من جانب بعض الفئات من الموظفين وكل ذلك تحت رقابة مجلس الدولة حتى لا تسرف الادارة في استعمال هذا

¹ يوسف جزاع، مرجع سابق، ص 55.

² تامر محمد صالح، الاضراب بين المشروعية والتجريم، مجلة الامن والقانون، الامارات، المجلد 21، العدد 2، 2013، ص 392.

³ سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 182.

⁴ سهام بن جبل، مرجع سابق، ص 91.

القيود وفي سبيل هذه السلطة من جانب الحكومة تدخلت في حالات كثيرة وحظرت على بعض طوائف الموظفين ممارسة حق الاضراب حماية لاستمرارية المرفق العام بأداء عمله وتحقيقاً للمصالح العام و"ضرورات الدفاع القومي والأمن العام"، وقد أقر مجلس الدولة الفرنسي هذا الحق للتدخل الحكومي في حالات منها: موظفو هيئة البريد والمواصلات ووظائف المراقبة اللاسلكية والعاملين بمرفق الأمن الجوي وبالتالي اعترف مجلس الدولة الفرنسي للوزراء وروؤساء المرافق العامة بالتدخل لتقييد حق الاضراب بالنسبة للموظفين العموميين استناداً الى مبدأ الضرورة لسير المرافق العامة بانتظام واضطراد وان تكون الخدمة التي يقدمها المرفق العام ضرورية لاشباع حاجات المواطنين¹. ويرى الباحث أن المشرع الفرنسي باعترافه بحق الاضراب في المرافق العامة وتقييده ضمن ضوابط وشروط معينة وحظر ممارسته لفئات واسعة من الموظفين بالاضافة الى التدخل الحكومي لحظر الاضراب كل ذلك تحت رقابة القضاء هي من الضمانات المهمة التي تحافظ على مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد وان الاعتراف بالحق دون تنظيمه قانوناً يؤدي الى ارباك عمل المرفق العام بانتظام واضطراد ويخل بالتوازن بين ممارسة الحق ضمن القانون وبين عمل المرفق العام بانتظام واضطراد، كما في مصر والذي سوف يؤتى على ذكره لاحقاً.

الفرع الثاني: مشروعية الإضراب في مصر:

ففي مصر لم يكن الإضراب معاقباً عليه جنائياً حتى عام 1923 وكان يكتفى بتوقيع العقوبات التأديبية على الموظفين الذين يقومون بالإضراب، وبدأت مشروعية الإضراب في مصر في أغسطس 1967 عندما وقعت مصر على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي أصدرتها الأمم المتحدة سنة 1966².

فقد تم التصديق على الاتفاقية من رئيس الجمهورية في 8/12/1981 ونشرت بالجريدة الرسمية في 8/4/1982، على أن يعمل بها وتصبح نافذة بتاريخ 14/4/1982 ومنذ هذا التاريخ أصبح لهذه الاتفاقية قوة القانون وفي الاتفاقية إشارة صريحة إلى مشروعية حق الاضراب للعمال، ولم تفرق

¹ ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 183.

² أحمد شرف الدين، الاضراب والحرية النقابية أحكام ووثائق، الأردن، دار الخدمات النقابية والعمالية، 1996، ص 27.

الاتفاقية في ذلك بين عمال المرافق العامة وعمال القطاع الخاص، وإنما صرحت بان حق الاضراب ليس حقاً مطلقاً فهو كباقي الحقوق رهن بالقوانين التي تنظمه حسب ظروف كل قطر¹. وعلى ذلك فإن حق الإضراب أصبح مشروعاً وحقاً قانونياً في مصر بموجب الاتفاقية الدولية، وقد نصت الدساتير المصرية المتوالية على أن حق الإضراب السلمي حق ينظمه القانون وأن هذا التنظيم لا ينبغي أن يصل إلى حد تقييده أو الانتقاص منه أو مصادرته. وقد صدر بعد ذلك القوانين التي تنظم حق الإضراب وتؤكد مشروعيته ومنها قانون النقابات العمالية رقم 12 لسنة 1995، وبعد ذلك قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والذي بصدره تعتبر تأكيد مرحلة تنظيم حق الإضراب في مصر والتأكيد على مشروعية الإضراب حيث نصت المادة 192 صراحة على أن لعمال حق الإضراب ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود².

كما أن الدستور المصري قد كفل حق الاضراب حيث نصت المادة 64 من دستور 2012 على " الاضراب السلمي حق وينظمه القانون" ثم جاء ذلك النص في دستور 2014 في المادة 15 وقد قضى مجلس الدولة المصري بأنه " بموجب دستور 2012 ثم دستور 2014 لم يعد الاضراب السلمي منحة، بل صار من الحقوق الدستورية المكفولة لكل فئات العمال بغض النظر عن طبيعة الجهة التي يعملون بها أي سواء بالقطاع الحكومي أو الخاص بمعنى أنه أصبح معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ ومنح المشرع واجب تنظيمه وسواء نشط المشرع أو لم ينشط لتنظيم هذا الحق على النحو الذي يستحقه شعب عظيم قام بثورتين - ثورة الخامس والعشرين من يناير والثلاثين من يونيو فإن استعمال العمال لهذا الحق جلباً لحقوقهم دون اضرار بالمرافق العامة انما هو استعمال مشروع لحق ثابت دستورياً ولا يستوجب عقاباً³.

¹ رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، القاهرة، دار النهضة العربية، 2004، ص 74.

² راجع نص المادة 192 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ جاء ذلك في حكم المحكمة الادارية العليا المصرية الدائرة الرابعة، في الطعن رقم 19485 لسنة 59 قضائية علياً طعنأ على حكم المحكمة التأديبية بالاسماعيلية الصادر بجلسة 2013/3/28، وتتخلص وقائع القضية بأنه" من الثابت ان الاضراب الذي اشتركت فيه الطاعنة وهي موظفة في وزارة العدل كان بالتنسيق مع النقابة العامة للعاملين بالمحاكم ونيابات مصر لمدة محددة وقد سبق اخطار جهة الادارة المتمثلة في وزارة العدل ورئيس مجلس القضاء الاعلى والنائب العام بتاريخ 2012/12/1 مصحوباً بالمطالب الجماعية لموظفي المحكمة القائمين بالاضراب، وقد ثبت من الاضراب انه كان دفاعاً عن مصالحهم المهنية المالية

ومن الجدير ذكره ان الاضراب في ظل قانون رقم 24 لسنة 1951 المعدل لنصوص قانون العقوبات المتعلقة بالاضراب في المادة 124 منه قد شدد العقوبات على الموظفين المضربين وتحريم نشر اخبار اضراب كاذبة او صحيحة عن اضراب الموظفين العموميين¹.

ويرى الباحث ان الاعتراف الصريح لحق الاضراب وكفالاته بموجب دستور 2012 و2014 اصبح هذا النص للمادة 124 غير دستوري وبالتالي ينسخ ضمناً وهذا ما طبقه القضاء المصري في أحكامه. كما ويرى الباحث بأنه يتوجب على المشرع المصري سن قانون ناظم للاضراب يحقق التوازن بين الاضراب كحق معترف فيه في القطاعين العام والخاص ضمن ضوابط معينة يحقق التوازن بين هذا الحق ومبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد كما فعل المشرع الفرنسي.

الفرع الثالث: مشروعية الإضراب في الأردن:

أما موقف المشرع الأردني ، فإن الدستور الاردني لسنة 1952 وتعديلاته في المادة 15 منه كفل للأردنيين جميعاً حرية الرأي والتعبير بكل الوسائل بشرط أن لا يتجاوز حدود القانون ، كما أن المادة 16 من الدستور كفلت للأردنيين تشكيل النقابات الخاصة بهم للدفاع عن مصالحهم. إلا ان هذا لا يعني الاعتراف بالاضراب كحق للموظفين العموميين بالمرافق العامة برغم اعترافه به بالقطاع الخاص بمواد 134، 135، 136، من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وفي نظام وشروط اجراءات الاضراب والاعلاق رقم 8 للعام 1998 وبالرجوع الى قانون الخدمة المدنية الاردني رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته لاسيما المادة 68/ج التي تنص " يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الاقدام على أي من الاعمال التالية: " ج: استغلال وظيفته لخدمة اغراض أو أهداف أو مصالح حزبية أو القيام أو الاشتراك في اي مظاهرة أو اضراب أو اعتصام أو تحريض عليها أو أي عمل يمس بأمن الدولة ومصالحها أو يضر أو يعطل مصالح المواطنين والمجتمع والدولة" .

المتعلقة بمساواتهم بزملائهم من ذات الدرجة والوظيفة العاملين في مواقع اخرى في وزارة العدل وبهدف توصيل مظلمة الى رئاستهم طالبوا بها من قبل ولم يترتب عليه اضرار وذلك لوجود زملاء لهم كانوا يقومون بتسيير العمل بصورة جزئية.

¹ يوسف ناصر جزاع، مرجع سابق، ص 86-87.

وبالرجوع الى قانون العقوبات الاردني الساري والذي عرف الموظف في المادة 169 على انه كل موظف عمومي في السلك الاداري او القضائي وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية او العسكرية او فرد من أفرادها وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة.

حيث أن قانون العقوبات الاردني لم يتعرض الى تجريم الاضراب ويخلو من أي نص يقضي بمعاقبة العمال وموظفي المرافق العامة الذين يضربون عن أعمالهم¹.

وحيث ان نظام الخدمة المدنية وجد لتنظيم شؤون الموظفين العموميين استناداً لنص المادة 120 من الدستور الأردني نجده قد حظر الاضراب الوظيفي بشكل تام في القطاع العام وأن الاضراب الواقع من اي موظف يعتبر مخالفة مسكلية بمجرد القيام به ويعتبر غير مشروع يستوجب العقوبة التأديبية بموجب نظام الخدمة المدنية الذي نص على " يعتبر الموظف فاقداً لوظيفته في أي من الحالات التالية... 2- اذا تغيب عن وظيفته دون اجازة قانونية أو دون عذر مشروع أو توقف أو امتنع عن تأدية مهام وظيفته فعلياً لمدة عشرة أيام عمل متصلة أو متقطعة خلال السنة².

ومن هنا يتضح أن المشرع الأردني قد حظر مجرد القيام بالاضراب في القطاع العام واعتبر الموظف فاقداً لوظيفته على الرغم من انضمام الاردن للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية وأن هذا الحظر للاضراب يتناقض مع نص المادة الثامنة من العهد الدولي. وهنا يثور التساؤل عن مرتبة المعاهدات الدولية بالنسبة للقانون الداخلي في الأردن، وبالرجوع الى الدستور الاردني وتحديداً المادة 33 منه التي تبين كيفية ابرام المعاهدات دون بيان مرتبتها، وقد اختلف الفقه الاردني حول الموضوع فهناك من يرى أن المعاهدة المنضمة اليها الاردن أسمى من القانون الداخلي وبالتالي فهي واجبة وأولى بالتطبيق وهناك من رأى أنها لها قوة القانون العادي وذهب البعض الى التمييز بين المعاهدات التي تتطلب موافقة مجلس الأمة عن غيرها التي لا تتطلب هذه الموافقة.

بينما تواتر القضاء الاردني في الكثير من أحكامه على سمو المعاهدات وأنها تقع في مرتبة أعلى من القانون. فقد ذهبت محكمة التمييز الاردنية الى أن " الفقه والقضاء أجمعا على أن الاتفاقيات

¹ عامر محمد علي، شرح قانون العمل الاردني، الطبعة الاولى، المركز القومي للنشر، 1992، ص 258.

² المادة 169 من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته.

الدولية التي تبرمها الدول هي أسمى مرتبة من القوانين المحلية لهذه الدول و أن هذه الاتفاقيات أولى بالتطبيق ولو تعارضت نصوصها مع القانون الداخلي لها" . وهذا ما جاء في قرار محكمة التمييز حقوق رقم 2353 لسنة 2007 بتاريخ 2008/4/8.¹

وتجدر الاشارة الى أن الاردن شهد في الفترة الأخيرة العديد من الإضرابات كإضراب الأطباء في وزارة الصحة والذي دعا اليه نقيب الأطباء في عام 2011، وإضراب المعلمين في وزارة التربية والتعليم الذي استمر ما يقارب من شهرين حيث امتنع المدرسين عن الدخول الى الفصول الدراسية مطالبين بقوانين تضمن تحسين الدخل وإنشاء نقابة معلمين خاصة بهم.

وكذلك الاضراب الذي حصل في جميع فروع مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة محتجين على هيكلية رواتبهم وبالرغم من هذه الاضرابات ومساسها المباشر بالحياة العامة وتعطيل المرافق العامة في كل من التعليم والصحة والضمان الاجتماعي الا أن الادارة لم تتخذ أي اجراء بحق أي موظف، كما انه لم نجد أي حكم صادر عن محكمة العدل العليا تقضي بجواز معاقبة موظف شارك بالاضراب، كما أن مسألة الاضراب في الاردن بدأت حديثاً مقارنة بفرنسا ومصر.²

ويرى الباحث أن الاعتراف بحق الاضراب في الوظيفة العامة وتقييده بضوابط معينة تحت رقابة القضاء يخلق توازن بين ممارسة هذا الحق بشكل قانوني ومبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراب وحيث ان الاعتراف به ضمن قانون ناظم يشكل ضمانة لحسن سير المرفق العام كما أن هذا الحق أصبح معترفاً به في معظم دول العالم وخاصة الرأسمالية منها لجعله أكثر تنظيماً وبالتالي يتمنى الباحث على المشرع الاردني الاعتراف بالاضراب بالوظيفة العمومية ضمن قانون ناظم.

الفرع الرابع: مشروعية الإضراب في فلسطين:

أما بصدد مشروعية الإضراب الوظيفي في القانون الفلسطيني فيقتضى منا الحال الحديث عن القانون الأساسي الفلسطيني المعدل، ومجموعة التشريعات الفلسطينية التي تناولت الإضراب، فبالرجوع لنصوص القانون الأساسي الفلسطيني المعدل للعام 2003، فقد نص في المادة 10 منه

¹ يوسف حمد جزاع، مرجع سابق، ص 95.

² أحمد عطا البريزات، اضراب الموظفين العموميين في القانون الاردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء،

2012، ص 70.

على أن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الإحترام. وهذا يدل على توجه إرادة المشرع الفلسطيني بالإلتزام والاحترام الكامل بالمنظومة العالمية لحقوق الانسان، هذه التي أضحت الحق في الإضراب حقاً يأخذ فيها نصيب كبير.

وقد كفل المشرع الفلسطيني الحق في الإضراب دستورياً من خلال نص المادة 25 منه في الفقرة الرابعة على أن الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون¹. حيث جاء هذا النص ضمن المادة التي تتحدث عن العمل والتنظيم النقابي.

ولابد من الإشارة إلى أن مشروع الدستور الفلسطيني المؤقت وبالتحديد الفصل الثاني منه وعبر نص المادة 54 والتي تقضي بما يلي: "الحق في الاحتجاج والاضراب يمارس بما لا يتعارض والقانون ويحظر الاضراب في قطاعي الجيش والشرطة وينظم بقانون علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر الرعاية والأمن للعمال"، ويمكن الملاحظة أن هذه المادة اعترفت بحق الإضراب بقطاعين العام والخاص ومنعته على قوى الجيش والشرطة².

ونظراً لعدم صدور قانون خاص بالإضراب عن المشرع الفلسطيني وخلو قانون الخدمة المدنية من اي نص حول الموضوع، فقد ظل الأساس القانوني للإضراب مقتصرًا على القانون الأساسي الفلسطيني وقانون العمل الفلسطيني، والقرار بقانون رقم 11 لسنة 2017.

فقانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000 والذي يعتبر أول قانون عمال فلسطيني نص على الحق في الإضراب ونظم هذا الحق في المادتين 66 و 67 منه، فقد كفلت المادة 66 منه الحق في الإضراب والتي جاء فيها "وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم"³، في حين نصت المادة 67 على الإجراءات الواجب اتباعها في شأن الإضراب والتي سوف نقوم بتوضيحها تفصيلاً في المبحث الثاني من هذا الفصل. أي أن المشرع الفلسطيني وضع مجموعة من الضوابط التي يجب اتباعها ومراعاتها حتى يكون الإضراب مشروعاً.

¹ القانون الاساسي الفلسطيني المعدل، من خلال الرابط <http://muqtafi.birzeit.edu>. تاريخ اخر زيارة 2011/10/7.

² سامر أحمد موسى، اضراب العاملين في المرافق العامة دراسة النظام القانوني الفلسطيني، ص 24. من خلال www.eastlaw.com.

³ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. من خلال الرابط <http://muqtafi.birzeit.edu>. تاريخ اخر زيارة 2017/10/7.

ويذكر أن قانون الخدمة المدنية والذي يخضع له الموظفون العموميون قد خلا من أي نص على الحق في الإضراب مما ترك فراغاً تشريعياً في النظام القانوني الفلسطيني حتى صدور القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008¹ بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الخدمة المدنية، والذي نص في المادة الأولى منه على أن حق الإضراب مكفول لموظفي الخدمة المدنية وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. وفي المادة الثانية التي نصت على أنه تطبق أحكام المادة 67 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة على إضراب موظفي الخدمة المدنية. وبهذا يكون المشرع الفلسطيني قد سد الفراغ التشريعي المتعلق بحق الموظفين العموميين في الإضراب.

وبرغم حداثة الوظيفة العامة في فلسطين نرى أن التشريعات الفلسطينية قد اعترفت بمشروعية الإضراب دستورياً وتشريعياً إلا أن هذه الخطوة يجب أن تتوج بإصدار قانون خاص ينظم الإضراب في القطاع العام بشكل تفصيلي.

أما موقف القضاء الفلسطيني من الإضراب فيمكن القول أن تجربة فلسطين في هذا المجال حديثة جداً نظراً لحداثة الوظيفة العامة في فلسطين التي تجلت بعد إنشاء السلطة الفلسطينية عام 1995 وأن أول إضراب خاضه الموظفون العموميون كان في القطاع الصحي بتاريخ 2006/8/15 ثم تبعه إضراب الموظفون العموميون الذي دعت إليه نقابة العاملين بالوظيفة العمومية واتحاد المهن الصحية واتحاد المعلمين وكان هذا الإضراب بتاريخ 2006/9/2.²

وذلك بسبب انقطاع رواتب الموظفين لأكثر من ستة شهور بعد فوز حركة حماس في الانتخابات التشريعية التي جرت بتاريخ 2006/1/25 مطالبين بمستحققاتهم المالية.

تبعه الدعوة إلى إضرابات بتاريخ 2008/4/7 وإضراب جزئي عن تقديم الخدمات للجمهور أيام 8-9/10/2008 بالإضافة إلى التصعيد، وقد دعا إلى ذلك كل من اتحاد نقابات العاملين بالمهن الصحية ورابطة العاملين بالوظيفة العمومية مما دفع مجلس الوزراء ممثلاً بالنائب العام بالطلب من محكمة العدل العليا الفلسطينية لوقف الإضراب مستنديين إلى أن الإضراب مخالف للقانون وأن المستدعى ضدهم تعسفوا في استعمال حق الإضراب.

¹ تم الغاء هذا القرار بقانون بموجب القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017.

² الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات العمومية في فلسطين، سلسلة تقارير 49، ص 5.

وعلى ضوء ذلك أصدرت محكمة العدل العليا الفلسطينية قراراً مؤقتاً بوقف الإضراب لحين البت في الدعوى بتاريخ 2008/5/28 أصدرت المحكمة قرارها برد الدعوى باعتبار أنها غير ذي موضوع وذلك بعد أن أعلن النائب العام أمام المحكمة أنه تم التوصل إلى اتفاق بين الجهة المستدعية المتمثلة بمجلس الوزراء والمستدعي ضدهم¹.

وفي قرار آخر حديث لمحكمة العدل العليا فيما يخص إضراب اتحاد العاملين في الجامعات الفلسطينية ردت المحكمة الدعوى شكلاً واعتبرت أن الإضراب غير مشروع كون الإخطار الموجه من اتحاد العاملين بالجامعات الفلسطينية لا يعدو أكثر من كونه مطالبات مالية ومهنية².

ويرى الباحث أن القاضي الإداري الفلسطيني كان يجب أن يمارس دوره المنشء للقاعدة القانونية ويبرز ملامح الممارسة الصحيحة لحق الإضراب ليوافق بين حق الإضراب وسير المرفق العام بانتظام واضطراب كما فعل القضاء الإداري المصري الذي رسم شروط ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية طالما أنه حق دستوري بدستور 2014 وأن قيام المشرع بعدم إصدار تشريع خاص بالإضراب لا يعني إهدار هذا الحق وهذا ما جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 19485 والذي تم الإشارة إليه سابقاً.

¹ قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية رقم 2008/69 وقرار رقم 2008/70 بتاريخ 2008/5/28.

² قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية رقم 2017/238 بتاريخ 2017/12/3.

المبحث الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب:

تناولنا في المبحث الأول من هذا الفصل مشروعية حق الإضراب في الإتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية، إلا أن النص على مشروعية هذا الحق لا يمنح الإضراب مشروعية كاملة، بل يجب أن يمارس ضمن شروط وضوابط تضعها الدولة في قوانينها الوطنية لممارسة هذا الحق وإلا لن يكون مشروعاً، وسوف نتناول في هذا المبحث هذه الشروط والضوابط بالتفصيل.

المطلب الأول: شروط ممارسة الإضراب:

وتقسم هذه الشروط إلى مجموعة من الأقسام، فمنها ما يتعلق بإستنفاد الوسائل السلمية لحل النزاع، ومنها شروط شكلية يجب الالتزام بها كالأخطار، ومنها شروط متعلقة بأهداف الإضراب بأن يكون هدف الإضراب تحقيق مطالب مهنية للعمال وكل ذلك دون التعسف في استعمال هذا الحق وسوف نتناول هذه الشروط على النحو التالي:

الفرع الأول: اتباع الوسائل السلمية في حل النزاع:

مما لا شك فيه أن الإدارة تحرص دائماً على سير المرافق العامة بانتظام واضطراداً متقادياً منها لسلبيات الإضراب فمن الأفضل اتباع بعض الإجراءات السلمية بهدف تسوية المنازعات التي تنور بين العاملين والإدارة وذلك قبل اللجوء الى الإضراب كحل أخير ووسيلة أخيرة لتحقيق مطالبهم، من هذه الوسائل السلمية:

أولاً: التوفيق (التفاوض):

ويقصد بالتوفيق تلك المفاوضات التي تجري بين العمال وأصحاب العمل سواء كان ذلك عن طريق أطراف النزاع أنفسهم أو عن طريق شخص ثالث يتسم بالحيادة والاستقلال، بغرض تقريب وجهات النظر بين الأطراف والوصول لحل يرضي الأطراف وينهي النزاع بينهم¹.

¹ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 138.

ومن المعروف أن إعداد واتخاذ الاجراءات الضرورية للتوفيق لا يعني بالضرورة وضع حل نهائي للنزاع القائم، إنما يمهّد الطريق أمام لقاء طرفي النزاع على مائدة المفاوضات حتى يتاح لكل طرف معرفة موقف الطرف الآخر¹. أما إذا تعذر اجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب كان أو تبين أن الإستمرار فيها لن يؤدي الى نتيجة فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقرير إلى وزير العمل يتضمن توضيح النزاع والمفاوضات التي تمت والأسباب التي أدت إلى عدم التوصل لنتيجة².

ويشترط للتوفيق توافر ثلاثة شروط أولها أن يكون أحد طرفي النزاع صاحب عمل، وثانيها أن يكون الطرف الثاني من العمال أي أغلبية العمال وثالثها أن يكون النزاع مرتبطاً بالعمل بغض النظر عن أساس النزاع سواء عقد فردي أم جماعي³.

والتوفيق إما أن يكون اختيارياً وهو الذي يستند الى ارادة طرفي النزاع وقت نشأة هذا النزاع وهو غير ملزم للعمال، وإما أن يكون إجبارياً وهو الذي يكون مرجعه نصاً تشريعياً يفرض على طرفي النزاع ضرورة اللجوء الى هذا الاجراء قبل اللجوء الى الاضراب⁴.

وقد نظم التشريع الفلسطيني أحكام تسوية النزاعات العمالية في قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 حيث جعل اللجوء الى مندوب التوفيق اختياري، كما نص انه في حال فشل مندوب التوفيق في الوصول الى حل النزاع خلال مدة 10 ايام فيجب على الوزير إحالة النزاع الى لجنة توفيق يتم تشكيلها من أحد موظفي الوزارة وعدد من الأعضاء ينسبهم صاحب العمل والعمال⁵.

وتجدر الاشارة هنا إلى ان هذه الأحكام تنطبق على العاملين في القطاع الخاص، حيث استتنت المادة الثالثة من قانون العمل تطبيق هذه الأحكام على عدة فئات منها العاملين في القطاع الحكومي أي موظفي الدولة والمرافق العامة⁶. أما في فرنسا فقد أدخل المشرع الفرنسي هذا الأسلوب الى نطاق القانون العام وأوجب الأخذ به لتفادي الإضرابات في المرافق العامة وذلك بمقتضى

¹ ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 135.

² غالب الداودي، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة - دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2011، ص 233.

³ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 101.

⁴ احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، الطبعة الاولى، عمان، 1999، ص 203.

⁵ راجع المواد من 60 - 65 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والساري المفعول.

⁶ راجع نص المادة 3 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والساري المفعول.

القانون رقم 889 لسنة 1982 بالمادة 3/521 التي نصت على " تلتزم الأطراف المعنية بالتفاوض أثناء مدة الإخطار "

ويرى الباحث أنه من الواجب تنظيم مثل هذه الأحكام لتتطبق على العاملين لدى الحكومة لما لهذه الأحكام من آثار ايجابية تتمثل في تدارك الخلاف الواقع بين الموظفين والحكومة.

ثانياً: الوساطة:

يقصد بالوساطة قيام طرف ثالث بتقديم اقتراحات أو توصيات لحل النزاع القائم دون أن تكون ملزمة لطرفي النزاع، ويعتبر وسيلة وسط بين التوفيق والتحكيم . وقد تكون الوساطة اختيارية عندما يتراضى الطرفان على اللجوء إليها، وقد يكون اجبارياً حين يقرر رئيس لجنة التوفيق أو وزير العمل إحالة النزاع الى الوساطة¹.

ويشترط في الوسيط أن يكون ذو خبرة في موضوع حل النزاعات وألا يكون طرفاً أو له مصلحة في النزاع، وللوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والالمام بعناصره وله الإطلاع على المستندات وسماع أطراف النزاع، وإذا قبل الأطراف ما قدمه الوسيط من توصيات وجب إدراجها في اتفاقية ويوقع عليها الأطراف².

وأصبحت الوساطة تستعمل كثيراً في النزاعات في المرافق العامة وقد يتم تعيين الوسيط إما بواسطة اتفاق أطراف النزاع وإما أن يتم ذلك من خلال لجوء أحد الأطراف إلى قاضي الأمور المستعجلة لتعيين الوسيط. و أياً كانت الطريقة التي تم تعيين الوسيط فيها فإنه من المتفق عليه أنه لا يجوز للعاملين الاضراب لحين انتهاء الوسيط من مهمته والا اعتبر اضرابهم غير مشروع³.

ويذكر أن المشرع الفلسطيني لم ينظم أحكام الوساطة ولم يتطرق لها وهذا يؤخذ على المشرع الفلسطيني بحيث يجب أن يتدارك هذا النقص لما للوساطة من دور و أهمية في انتهاء المنازعات قبل اللجوء الى الاضراب، حيث يمكن للوساطة ان تكون وسيلة اختيارية تؤدي لحل النزاع بين الادارة والعاملين لديها.

¹ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 141.

² رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 90.

³ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 107.

ثالثاً: التحكيم:

ويقصد بالتحكيم الفصل بين الطرفين المتنازعين من خلال قرار له صفة الالتزام يصدره من تم اختياره من غير اطراف النزاع ويستخدم هذا الاسلوب في القطاع الخاص¹. ويعتبر التحكيم وسيلة بديلة وواقية من آثار الاضراب كما ويهدف التحكيم الى انهاء النزاع بقرار تصدره لجنة مختصة ويكون ملزماً للطرف، ويتم اللجوء للتحكيم اذا فشلت هيئة التوفيق في الوصول الى تسوية ودية للنزاع².

والتحكيم قد يكون اختيارياً في حالة اتفاق الطرفين في اللجوء اليه، وقد يكون اجبارياً وهو الذي يتم فرضه بحكم القانون. وقد نظم المشرع الفلسطيني التحكيم في تسوية النزاعات العمالية الجماعية في المادة 2/63 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، حيث جاء التحكيم كوسيلة ثانية لحل النزاع بعد التوفيق وذلك في حالة عدم اللجوء الى القضاء وكان نزاع العمل الجماعي يمس بالمصلحة العامة فيحق للوزير الزام الطرفين بالتمثل أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير برئاسة قاضي وممثلين عن العمال وأصحاب العمل والوزارة، كما يمكن للأطراف الاستناد الى أحكام ونصوص قانون التحكيم رقم 3 لسنة 2000 لفض النزاعات بينهم³.

ومن الجدير بالذكر أن هذه الإجراءات لا تطبق على العاملين في الوظائف الحكومية وإنما تخص العاملين في القطاع الخاص وهو ما يدعو المشرع الفلسطيني لتنظيم أحكام وإجراءات مماثلة مختصة بالموظفين في المرافق العامة وذلك تجنباً للاضراب وآثاره والحفاظ على سير المرافق العامة بإضطراب وانتظام. وفي هذه المرحلة التي تتعلق بالوسائل السلمية فإنه لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي كما يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الإختصاص وقف الإضراب أو الاعلاق⁴.

¹ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 44.

² حسين عبد الطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة - منورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 565.

³ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 113.

⁴ المادة 5/4/67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

وقد أخذت المحكمة الادارية المصرية في هذا الشرط بقولها " ... بعد استنفاد جهد معقول في التفاوض لحل اسبابه قبل اللجوء اليه"¹.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية:

اشتترطت التشريعات والفقهاء بعض الشروط الشكلية التي يجب مراعاتها عند البدء بالاضراب وهذه الشروط كالتالي:

أولاً: الإخطار:

هو إجراء شكلي أقرته معظم التشريعات التي نظمت حق الاضراب ليسبق الاضراب في القطاعين العام والخاص²، ويقصد به ضرورة قيام نقابة العمال أو الموظفين بإخطار صاحب العمل او الادارة بالوقت الذي يزمع العمال التوقف عن العمل فيه قبل التاريخ المحدد للإضراب بفترة، ويجب ان يتضمن الإخطار الاسباب الدافعة للاضراب والمدة الزمنية له، حيث تفيد هذه البيانات في مرحلة ما قبل الاضراب وذلك في تحديد أسباب الخلاف وبشكل يزيد من فرص التوصل إلى حلول سلمية إضافة إلى تحديد مدة الإضراب يساعد إدارة المرافق العامة على اتخاذ وسائل تكفل الحفاظ على سير العمل فيه³.

وقد أخذت التشريعات العربية بوجوب توجيه اخطار ورتبت على تخلفه عدم مشروعية الاضراب، فالمشروع الفلسطيني اشترط توجيه مثل هذا الاخطار وذلك في نص المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني وحدد فترة توجيه هذا الإخطار تتمثل في اسبوعين قبل البدء بالاضراب، وأربعة اسابيع في المرافق العامة بالاضافة الى اشترط أن يكون هذا الاخطار مكتوباً وموقعاً من 51% من العمال في المنشأة.

وبالرجوع الى نص المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني فنرى أنها اشترطت مجموعة من الشروط التي يجب مراعاتها حتى يكون الإضراب مشروعاً وهذه الشروط أيضاً تطبق على الإضراب في

¹ حكم المحكمة الادارية العليا- الدائرة الرابعة في الطعن رقم 19485 والذي اشترنا اليه سابقاً.

² مصطفى ابو عمرو، مرجع سابق، ص 107.

³ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 45.

المرافق العامة وذلك استناداً للقرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 والذي نص بشكل واضح على تطبيق المادة 66 و67 في قانون العمل على الإضراب في المرافق العامة أي إضراب الموظفين العموميون¹.

وفيما يلي تفصيل لهذه الشروط:

1- توجيه إشعار كتابي (إخطار) من الموظفين أو العمال الى الوزارة أو صاحب العمل:

يقع على عاتق النقابة التابع لها الموظفون والعمالون ضرورة توجيه إخطار للوزارة بنية الإضراب قبل أربعة اسابيع من التاريخ المحدد للقيام بالاضراب على أن يشمل هذا الإخطار توضيح الأسباب وموقعاً من 51% من الموظفين العاملين في المرافق العامة.

ويتضح أن المشرع الفلسطيني عندما جاء بهذا الشرط كان يرمي الى تحقيق مجموعة من الأهداف أولها تدارك الإضرابات الفجائية وثانيها تمكين أطراف النزاع من ايجاد تسوية سلمية له وثالثها في حالة عدم التوصل الى هذه التسوية تجعل مدة التنبيه المسبق هذه الأطراف يتخذون التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن المنشأة والأملك وضمان سلامتها².

ونلاحظ أن المشرع الفلسطيني قد حدد طبيعة هذا التنبيه المسبق بأن يكون كتابي، وهذا يعني أن التنبيه الشفوي لا يكفي ولا يحقق الغاية من الإخطار، وفي نظام الإجراءات المتعلقة بإشعارات الإضراب والإغلاق رقم (33) لسنة (1963)³، تطرق لشروط وطريقة توجيه التنبيه بالإضراب للجهة المعنية، حيث أجاز التنبيه بالبريد المسجل، ويعد الوصول مؤكداً بعد مضي خمسة أيام على وضع الإخطار في البريد المسجل، وهذا بالتأكيد يستوجب تغيير تاريخ الإضراب ليتناسب ونصوص القانون، علاوة على أن التنبيه الكتابي يجب أن يكون موقعاً من 51% من عدد العاملين في المرفق العام وهذا يعني أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادراً عن أغلبية الموظفين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط، وبالتالي فلا يجوز إجبار الأقلية

¹ راجع القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017، من خلال موقع المقتي. والذي الغى القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008.

² سامر أحمد موسى، مرجع سابق، ص 39.

³ نظام الاجراءات المتعلقة بإشعارات الاضراب والاعلاق رقم 33 لسنة 1963، من خلال الرابط التالي: <http://alqistas.com/legislations/jor/view/85019>

الغير موقعة على الإخطار على ترك عملهم أو عدم الحضور لعملهم، وقد أجازت الفقرة الثانية من نظام الاجراءات المتعلقة بإشعارات الإضراب والإغلاق رقم 33 لسنة 1963 توقيع التنبيه من قبل ممثلي العمال في النقابة شرط ذكر وتحديد فئات العمال المعينين بوضوح. وعليه لا يشترط توقيع 51% من الموظفين العموميين لكي يكون الإضراب قانونياً في الواقع العملي، طالما وُقِع التنبيه من ممثليهم باعتبار أنهم منتخبين، أي أنه يكفي أن يوافق على الإضراب غالبية أعضاء الهيئة العليا المنتخبة للوزارة، عوضاً عن توقيع 51% من موظفي الوزارة معللة ذلك بأنهم منتخبين من الموظفين لكي يمثلوهم في اتخاذ القرارات عنهم ولمصلحتهم¹.

أما بشأن البدء بحساب مدة الإخطار يرى أحد الفقه أن يبدأ سريان مهلة الإخطار من اليوم التالي لإرساله بريدياً فقد يرفض صاحب العمل أو من يمثله قانوناً استلام الخطاب الذي يتضمن الإخطار وهذا يفتح باب التحايل على أحكام الإضراب. كما يجب أن يتضمن الإخطار أسباب الاضراب وهذا ما أكده القضاء الاداري المصري²، وكذلك التشريع الفلسطيني في المادة 67 من قانون العمل الساري، بينما في فرنسا فقد نصت المادة الثالثة من قانون رقم 13 يوليو لسنة 1983 على هذا الشرط بضرورة أن يتضمن الاخطار أسباب الاضراب وزمانه ومكانه وساعة البدء فيه وأن يكون قبل خمسة أيام على الأقل من القيام بالإضراب، بينما القانون الفلسطيني لم ينص إلا على أن يتضمن الإخطار أسباب الاضراب وأن يكون قبل أربعة أسابيع من البدء بالإضراب في المرافق العامة.

ويرى الباحث أن العبرة من نص القانون الفرنسي لذلك هو تقادي الاضرابات المفاجئة التي اعتبرها مجلس الدولة الفرنسي بأنها غير مشروعة وهذا ما جاء بقرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 1984/10/31 في قضية الفديرالية الوطنية للنقابات الحرة للبريد والمواصلات³.

¹ مقالة بعنوان القيود التي ترد على إضراب الموظفين العموميين، بقلم دانا الديك، منشورة على موقع دنيا الوطن بواسطة الرابط التالي <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/232031.html>.

² الطعن رقم 19485 المشار اليه سابقاً.

³ يوسف ناصر جزاع، مرجع سابق، ص 124.

كما أن المشرع الأردني قد نظم مسألة إخطار رب العمل في المادة 1/135 من قانون العمل الصادر عام 1996 وتعديلاته التي نصت على " لا يجوز للعامل أن يضرب دون إعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل بأحد خدمات المصالح العامة" .

2- عدم جواز الإضراب خلال النظر في النزاع الجماعي أو عرضه على جهة الإختصاص: فإذا لجأ الطرفان خلال فترة الاضراب الى الطرق الودية والسلمية لحل خلافاتهم كالتفاوض أو الوساطة أو التحكيم وتم فعلاً عرض النزاع على هذه اللجان فيجب وقف الإضراب وانتظار النتائج التي ستسفر عنها التسوية والحكم القضائي.

ثانياً: تحقيق الأهداف المرجوة من الإضراب (المطالب المهنية):

حتى يكون الإضراب مشروعاً فيجب أن يلجأ اليه الموظفون لتحقيق مطالب مهنية سبق رفضها، فالإضراب يكون من أجل تحقيق مطالب ذات طبيعة مهنية أي أنها تحقق مصالح مهنية لهم، مثل المطالبة بزيادة الأجر أو تحسين ظروف العمل.

والمطالب المهنية تمثل حجر الزاوية في ممارسة حق الإضراب فهذا الحق ما شرع لإلتكئين الموظفين والعمال من الدفاع عن مصالحهم وبالتالي فالإضراب لا يكون مشروعاً إلا إذا كان بغرض الضغط على الإدارة من أجل تحقيق هذه المطالب¹، وبالتالي فإن الاضرابات السياسية غير مشروعة كما ذكر سابقاً.

الفرع الثالث: قيود الإضراب:

سبق القول أن حق الإضراب هو حق دستوري، إلا أن هذا الحق ليس حقاً مطلقاً، بل مقيد بمجموعة من القيود التي تراعي الظروف العامة للمرافق العامة، وقد تتنوع هذه القيود بين القيود التي تمنع منعاً مطلقاً، وبين القيود التي تضع مجموعة من الضوابط التي يجب اتخاذها لتقادي إحداث أضرار بالمرافق العامة وسوف نتناول هذه القيود بالتفصيل.

¹ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 115.

أولاً: حظر الإضراب في المرافق الإستراتيجية:

منعت العديد من التشريعات ممارسة حق الإضراب في بعض المرافق الاستراتيجية التي قد يعرض توقفها حياة المواطنين أو صحتهم أو اقتصاد البلد للخطر، فعندما يتم الإضراب في المرافق العامة فإنه يجب مراعاة أن هناك بعض الوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي يتطلب من موظفيها التواجد بصفة مستمرة نظراً لأهميتها واتصالها بمصلحة المواطنين بشكل مباشر، وقد يكون هذا الحظر أو المنع إما بواسطة الحظر الدستوري، وإما بواسطة الحظر الإداري أي من قبل السلطة الإدارية¹. فالمشرع المصري على سبيل المثال حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية والحيوية بموجب المادة 194 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، حيث نصت هذه المادة على أنه يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت². وقد صدر بالفعل قرار من رئيس مجلس الوزراء حمل الرقم 1185 لسنة 2003³ بشأن تحديد المنشآت التي يحظر فيها الإضراب وهذه المنشآت كالاتي:

- 1- منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي.
- 2- المستشفيات والمراكز الطبية والصيديات.
- 3- المخابز.
- 4- وسائل النقل الجماعي للركاب.
- 5- وسائل نقل البضائع.
- 6- منشآت الدفاع المدني.
- 7- منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي.
- 8- منشآت الاتصالات.
- 9- منشآت الموانئ والمنائر والمطارات.

¹ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 117، 118.

² راجع قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ قرار مجلس الوزراء رقم 1180 لسنة 2003، منشور في الوقائع المصرية العدد 160، بتاريخ 2003/7/17.

10- العاملون في المؤسسات التعليمية.

ويلاحظ على هذا القرار بأنه عدد المنشآت على سبيل المثال لا الحصر وانه منع منعاً باتاً من ممارسة الإضراب في المنشآت المذكورة.

أما بالنسبة للمشرع الفلسطيني فقد صدر القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017¹ بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية والذي بدوره حظر ممارسة الإضراب في العديد من المنشآت والمرافق الحيوية، فقد نصت المادة الثالثة منه على حظر الإضراب بالنسبة لكافة منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية واعتبر إضراب أي عسكري تمرداً، حيث أفرد القرار بقانون مادة خاصة بهذه الفئة لأهميتها في الحفاظ على أمن وسلامة المواطنين، كما ونصت المادة الرابعة على أنه يحظر ممارسة الإضراب على موظفي:

1- موظفي القطاع الصحي ماعدا الإداريين منهم.

2- موظفي الرئاسة.

3- موظفي مجلس الوزراء.

4- موظفي السلك الدبلوماسي.

5- موظفي الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون.

6- القضاة وأعضاء النيابة العامة.

فلاحظ أن المشرع الفلسطيني قد حظر الإضراب في العديد من المرافق الأساسية والحيوية والإستراتيجية العامة والتي لها تأثير مباشر على سلامة وأمن المواطنين في الدولة.

ولابد من الإشارة إلى أن المشرع الأردني قد اكتفى بالنص على حظر الإضراب على الموظفين العموميين بنظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 في المادة 68/ج وقرر جزاءات تأديبية عليها حيث نصت المادة على يحظر على الموظف العام تحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأفعال التالية الاشتراك في مظاهرة أو إضراب²، أما في فرنسا فإن القانون الفرنسي قد حظر الإضراب في العديد من المنشآت الحيوية والاستراتيجية وتم ذكرها جميعاً ولا داعي لتكرارها هنا.

¹ قرار بقانون رقم 11 لسنة 2017، المنشور بتاريخ 2017/5/8.

² راجع نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته .

ثانياً: التزام المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة:

نظراً لما يمثله مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد من أهمية لسير المرافق العامة فإنه يتوجب على المضربين تقديم الحد الأدنى من الخدمات، وهذا القيد هو قيد تشريعي يخص بعض الموظفين العاملين في أنشطة أساسية لتسيير المجتمع المدني. والحد الأدنى من الخدمة يمكن أن تحدده السلطات الإدارية أو من خلال الاتفاقيات الجماعية والمفاوضات التي تجري بين الإدارة والمضربين¹.

وغرض المشرع من هذا القيد هو الحفاظ على مصالح المواطنين وذلك لما لأبعاد الإضراب من ضرر على تمويل الأفراد بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وضياح المصالح المالية والاقتصادية للبلاد ويستوي في هذه القيود كل من المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة أو المسيرة بواسطة عقود الامتياز². ومن هذا المنطلق أكدت المحكمة الإدارية العليا المصرية على هذا بقولها " أن لا يترتب على الاضراب أي تعطيل للخدمات الأساسية التي تقدمها الدولة وتتعلق بأمور حيوية وحقوق أساسية تسمو على أية حقوق أخرى مثل الصحة والأمن والدفاع" وهذا ما جاء بالطعن رقم 19485 وتمت الإشارة إليه سابقاً.

ثالثاً: ممارسة الإضراب من خلال النقابات:

تعرف النقابات على أنها تنظيمات جماعية يشكلها أبناء مهنة واحدة أو مجال معين بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم، أي أن النقابات تقوم بدور حيوي في رعاية شؤون منتسبيها وتحسين ظروفهم المعيشية والوظيفية والمهنية، وتتبنى النقابات النزاعات الجماعية وتمثل منتسبيها أمام الإدارة أو صاحب العمل³.

وقد تطلبت العديد من التشريعات العربية كالقانون الفرنسي⁴ أن يمارس الإضراب من خلال النقابات، أي أن يتم تنظيمه وإعلانه من خلال النقابات كونها الأجدر في ذلك بما يتوافر لها من إمكانيات

¹ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 121.

² سامر أحمد موسى، مرجع سابق، ص 47.

³ علي الجبالي، مرجع سابق، ص 73.

⁴ المادة 3 من قانون 13 يوليو لسنة 1983.

مادية ومالية من شأنها أن تجعل الإضراب الذي تشرف عليه أكثر فاعلية وتأثيراً على صاحب العمل أو الإدارة كما أكد مجلس الدولة الفرنسي على أهمية النقابات في الدفاع عن أعضائها حيث قال " ان المهمة الأساسية والوحيدة للنقابات تتمثل في الدفاع عن المصالح الوظيفية والمهنية ذات الطابع المشترك لأعضائها"¹ ، إلا أن المشرع الفلسطيني لم يتطرق لمثل هذا الشرط، أي أنه غفل عنه. ومن أمثلة النقابات في فلسطين نقابة المعلمين ونقابة الأطباء وغيرها من النقابات التي كان لها دور كبير في تنظيم مجموعة من الإضراب شهدتها فلسطين في السنوات السابقة. ويذكر هنا أن هناك مشروع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني لسنة 2009، والذي لم يقر لغاية كتابة هذه السطور، وقد نص هذا المشروع في المادة 12 منه على " للموظفين العموميين تشكيل أجسام نقابية تخضع في تنظيمها والرقابة عليها للإجراءات التي تخضع لها المنظمات النقابية الأخرى فيما لم يرد فيه نص." أي أنه منح حق تشكيل النقابات للموظفين العموميين وأعطاهم الصلاحيات التي أعطيت للنقابات المهنية².

كما أن التنظيم النقابي حق كفله القانون الاساسي الفلسطيني في المادة 3/25 بقولها " التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه".

ويرى الباحث أن ممارسة الاضراب من قبل النقابات يكون أكثر تنظيماً وحفاظاً لمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد وان ممارسة الاضراب من قبل مجموعة من الموظفين يكون مشروعاً اذا ما روعيت شروطه ولا يجوز للإدارة التذرع بعدم شرعية اضراب مورس خارج التنظيم النقابي طالما أن هذا الحق هو حق دستوري حيث نجد أن الدستور المصري نص على حق الاضراب وترك للقانون أمر تنظيمه ولم يصدر قانون لتنظيم الاضراب في مصر فعمل القضاء الإداري على انشاء قواعد ممارسة الإضراب وان اتيان المشرع فعل سلبي يتمثل في عدم اصدار قانون التنظيم النقابي فهذا لا يعني اهدار لهذا الحق الدستوري، وبالتالي يرى الباحث أن الاضراب أصبح حق فردي يمارس في إطار جماعي حتى لو لم يكن نقابة طالما تحققت صفة الجماعية في الاضراب، ومن هنا يتضح أن جميع التشريعات سواء في فرنسا أو في فلسطين قد نصت على نفس الشروط والضوابط لممارسة

¹ خالد بن عبد الله بن خميس الخميس، حق الموظف العام في الاضراب- دراسة مقارنة- جامعة ال البيت، كلية الدراسات القانونية والفقهيّة، 2012، ص 65.

² مشروع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني للعام 2009، منشور على موقع الاتحاد العام لنقابات فلسطين.

الإضراب وان هذه الضوابط بحد ذاتها هي ضمانة لسير المرفق العام بانتظام واضطراد بالتوازي مع المحافظة على الإضراب كحق، وان القضاء الإداري المصري قد رسم هذه الشروط لغياب القانون الناظم للإضراب في مصر، وذلك كله حماية لمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد تحقيقاً للمصلحة العامة.

رابعاً: عدم التعسف في استخدام حق الإضراب:

إن الاعتراف بحق الإضراب لا يعني أخذه على إطلاقه فهذا الحق مقيد بالمحافظة على النظام العام وعدم التعسف في استعمال الحق، وهذا ما دعا إليه مجلس الدولة المصري بقوله " وإذ تقضي المحكمة ببراءة المحالين إليها مما هو منسوب إليهم فإنه لا يفوتها في هذا المقام مناقشة المشرع بأن يسارع في تنظيم الحق بالإضراب بالنسبة للموظفين العموميين بالدولة ووضع الضوابط اللازمة لممارسته على نحو يحقق مصلحة الدولة العليا ومصالح الموظفين العموميين في نفس الوقت حتى لا تسود الفوضى وتتعلل مصالح الدولة وضماناً لحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد ودون المساس بوسائل الإنتاج والزج بالإبرياء في دائرة الاتهام¹.

وان القانون الأساسي الفلسطيني في المادة 4/25 عندما نص على حق الإضراب فإنه نص على ممارسته في حدود القانون وبالتالي فإن هذا الحق مقيد بممارسة القانون، وهذا ما ذهب إليه قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 الساري في فلسطين الذي اعتبر ان الفعل المرتكب في ممارسة حق دون استعماله لا يعد جريمة²، وبالتالي يجب استعمال حق الإضراب حسب غرضه فإذا ما استخدم لغير الأغراض المهنية كان هناك تعسف في استعمال هذا الحق من قبل الموظفين المضربين³، كتحقيق هدف سياسي وليس مهني.

ويذكر أن هناك ثلاثة معايير للتعسف، الأول معيار شخصي فالموظف الذي يستخدم حقه دون الحصول على منفعة وإنما مجرد الإضرار بالغير يعد متعسف في استعمال حقه، ولكن هذا المعيار

¹ حكم مجلس الدولة المصري في الدعوى رقم 220 لسنة 53 قضائية تأديبية جلسة 2012/4/30، ميثم المحمودي، مرجع سابق، ص 226.

² المادة 59 من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 .

³ مصدق طالب، مرجع سابق، ص 211.

لا ينطبق دائماً على الإضراب الذي غالباً ما يكون مصحوباً بالأضرار، والثاني هو فقدان أو انعدام المصلحة المشروعة، أما الثالث فهو معيار مادي واساسه الاستعمال غير العادي للحق بصرف النظر عن الدافع أو النية¹.

فإذا كان قصد الموظفين فقط الحاق الضرر بالإدارة أو إذا خلا الإضراب من أي نفع للموظفين أو إذا نتج عنه ضرر بالمجتمع فوجب التعويض والمطالبة به، ومن صور التعسف نذكر الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للموظفين غير المضربين وتخريب واتلاف أدوات العمل الوظيفي وسوف نوجزها على النحو التالي:

1- الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للموظفين غير المضربين:

تعتبر جريمة الاعتداء على الموظفين غير المضربين من الجرائم الخاصة التي ترتكب بمناسبة الإضراب حيث يقوم الموظفون المضربون بارتكاب بعض الأفعال ضد الموظفين غير المضربين لإجبارهم على الانضمام للإضراب المعلن وذلك بهدف توفير المزيد من الفاعلية للإضراب. بما يؤمن سرعة الاستجابة لمطالبهم ولحماية حرية العمل عمد المشرع الجنائي في أغلب الدول إلى تقرير حماية جنائية لها². كما في الحالات التي يقوم بها المضربون بارتكاب بعض التصرفات التي تأخذ شكل الضرب والجرح واعمال العنف، أو التي تأخذ شكل الضغط المعنوي كالمسبات والشتائم أو التهديد الشفوي أو الكتابي. وبالتالي فإن أي اعتداء من هذا القبيل يعرض مرتكبه للمسائلة الجزائية طبقاً لوصفه الفعل الجرمي والعقوبة المقررة له في قانون العقوبات بالدولة.

2- اتلاف وتخريب آلات وأدوات العمل الوظيفي:

من واجبات الموظف المحافظة على أموال الدولة واستعمالها على وفق ما أعدت له من اغراض فإن ألحق بها ضرراً مهما كان مقدراه تحققت مسؤوليته الجنائية عن ذلك، إلا أنه يشترط حتى تقوم المسؤولية الجنائية في هذه الجريمة أن يقوم الموظف بتخريب واتلاف أدوات العمل قصداً وعمداً لا بخطأ أو إهمال، ولا ينظر للوسيلة التي استخدمها الموظف في الاتلاف.

¹ شامل رشيد الشخيلي، *التعسف في استخدام الحق بين الشريعة والقانون*، مجلة الحقوق، العدد الثالث، 1974، ص 113-114.

² عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص 574.

ويذكر هنا ان هذه الجريمة يلحق بها مسؤولية مدنية تتمثل في جبر الضرر الذي ألحقه الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وذلك وفقاً لقواعد القانون المدني، وحتى نسوغ معاقبة الموظف فيجب أن يتوافر هناك ضرر وخطأ وعلاقة سببية بينهما، فإذا ما تحققت هذه الأركان قامت معها المسؤولية المدنية وطولب الموظف بالتعويض عن الأضرار التي ألحقها بالإدارة¹.

وفي جميع الأحوال فإن استعمال الحق دون مراعاة القواعد التي رسمها المشرع فإن الفعل المرتكب يخرج هذا الحق من دائرة الإباحة الى دائرة التجريم وبالتالي مسائلة الموظف سواء جنائياً أو تأديبياً أو مدنياً.

وإن المشرع الفلسطيني فقد نص في المادة الخامسة من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 على أن من يخالف احكام القرار بقانون يعاقب وفقاً لأحكام التشريعات ذات العلاقة، وسوف نأتي على ذكرها لاحقاً.

والخلاصة ان الاضراب حق غير أنه من الممكن توقيع جزاء عند ممارسته لخروجه عن الضوابط والقيود التي يفرضها المشرع لأنه اقترن بخطأ جسيم، وهذا الأمر يدفع الموظف أن يثبت أن فعله إضراب مشروع ويقع عبء اثبات الخطأ الجسيم على الادارة على أنه يعتبر الإضراب عذراً قانونياً مخففاً عند تجاوز حدوده بنية حسنة وسليمة².

أما عن الجزاء التأديبي فإنه من المتفق عليه أن أداء العمل من أهم الواجبات التي تقع على عاتق الموظف العام، وتؤكد قواعد قوانين الخدمة المدنية على أن الوظائف العامة هي تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها، وفرضت على الموظف مجموعة من الالتزامات في سبيل ذلك منها وجوب أن يؤدي العمل المنوط به بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته وأن يحافظ على مواعيد العمل واتباع الاجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد³.

¹ غازي فيصل مهدي، المرشد لحقوق الموظف، الطبعة الأولى، 2006، ص 27.

² تامر محمد صالح، مرجع سابق، ص 151.

³ تامر محمد صالح ، المرجع السابق، ص 160.

وعليه فإن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً وفقاً لنص المادة 68 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الساري المفعول بإحدى الجزاءات التالية¹:

إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:

- 1-التنبيه أو لفت النظر.
- 2-الإنذار.
- 3-الخصم من الراتب بما لا يزيد عن راتب خمسة عشر يوماً.
- 4-الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها مدة لا تزيد عن ستة أشهر.
- 5-الحرمان من الترقية حسب أحكام هذا القانون.
- 6-الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب.
- 7-تخفيض الدرجة.
- 8-الإنذار بالفصل.
- 9-الإحالة إلى المعاش.
- 10-الفصل من الخدمة.

أما بالنسبة إلى موظفي الفئة الثانية فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية:

- 1- اللوم.
- 2- الإحالة إلى المعاش.
- 3- الفصل من الخدمة.

وقد تناول المشرع المصري الجزاءات التأديبية بنص المادة 80 من قانون العاملين المدنيين بالدولة.

¹ قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 .

ومن الجدير بالذكر أن قانون الخدمة المدنية قد وضع مجموعة من الضمانات التي تكفل حق الموظف في عدم ايقاع العقوبات التأديبية عليه الا بعد التأكد من ارتكابه المخالفة، ومن هذه الضمانات ما نصت عليه المادة 69 والتي نصت على¹:

1. تكون الإحالة للتحقيق على مخالفة تأديبية ممن يملك سلطة توقيع العقوبة على الموظف.
 2. فيما عدا عقوبة التنبيه أو لفت النظر لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إحالته إلى لجنة للتحقيق معه وسماع أقواله، ويتم إثبات ذلك بالتسجيل في محضر خاص، ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.
 3. لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة على نفس المخالفة.
- فنرى أنه لا يجوز تطبيق العقوبات التأديبية إلا من قبل من يملك سلطة ايقاعها وذلك بعد اجراء تحقيق مع الموظف وأن يكون قرار العقوبة مسبباً علاوة على أنه لا يجوز ايقاع أكثر من عقوبة على ذات المخالفة وهذا يتماشى مع القواعد العامة لقانون العقوبات.
- أما العقوبات التأديبية التي توقع على العاملين في قوى الأمن والذين حرم عليهم الإضراب بموجب القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 ووفقاً لنص المادة 96 من قانون الخدمة في قوى الأمن²:

1. إنهاء الندب.
2. الترك في الرتبة بما لا يزيد عن سنتين.
3. الحرمان من العلاوة الدورية أو علاوة القيادة.
4. الإحالة إلى الاستيداع.
5. الاستغناء عن الخدمة. وتختص لجنة الضباط بتوقيع أي من هذه العقوبات على أن يصدق الوزير المختص عليها إلا في حالة الاستغناء عن الخدمة فيلزم الحصول على تصديق الرئيس".

¹ قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 .

² قانون الخدمة في قوى الأمن رقم 8 لسنة 2005.

أما العقوبات التأديبية التي تفرض على العاملين في السلك الدبلوماسي والذين يمنع عليهم الإضراب بموجب القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 فهي وفقاً لنص المادة 28 من قانون السلك الدبلوماسي رقم 13 لسنة 2005 "

1. التنبيه.
2. اللوم.
3. الإنذار.
4. النقل إلى وظيفة أخرى.
5. الإحالة إلى التقاعد.
6. الفصل من الخدمة.

ويذكر هنا إن نص المادة الخامسة من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 والذي نظم الإضراب في الوظيفة العمومية قد أحالت توقيع العقوبات اللازمة إلى القوانين ذات العلاقة حيث نصت على " كل من يخالف أحكام هذا القرار بقانون يساءل وفقاً لأحكام التشريعات ذات العلاقة"، وعليه فإن فرض العقوبات التأديبية يكون محكوماً بقانون الخدمة المدنية الساري والقوانين ذات العلاقة بالمرفق التابع له الموظف.

أما عن الجزاء المدني فمن أهم هذه الجزاءات التعويض، فممارسة حق الإضراب لا تجيز للمضربين القيام بأي شيء، وبناء على ذلك قضى المجلس الدستوري في فرنسا بعدم دستورية النص التشريعي الذي لم يكن يتناول التعويض عن الأضرار الناشئة عن أخطاء المضربين، إلا إذا كانت هذه الأضرار ترتبط بشكل مباشر بممارسة حق الإضراب أو الحق النقابي، ولم تكن تشكل مخالفة جنائية، وبالتالي يجوز الحكم بالتعويض على القائمين بالإضراب عن الأضرار المادية والمعنوية التي يسببها الإضراب غير المشروع وذلك لضمان الممارسة الفعالة للحق بالإضراب والحقوق النقابية الأخرى المعترف بها دستورياً¹.

¹ تامر محمد صالح، مرجع سابق، ص 163.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على حق الإضراب:

مما لا شك فيه أن آثار الاضراب تنعكس على مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، أي دوام العمل وعدم انقطاعه لأن الغرض من انشاء المرافق العامة هو تقديم الخدمات الضرورية والوفاء بالحاجات العامة ومن أهم الآثار التي يلحقها الاضراب بالمرافق العامة :

1- إن إضراب الموظفين العموميين إجراء خطير من شأنه أن يخل باستمرار سير المرافق العامة وفقاً لما يجب أن تسير عليه وينجم عنه أضرار بالغة الأهمية بأعمال الجمهور ومصالحه الأساسية¹.

2- يؤدي الإضراب إلى خصم أيام الإضراب من راتب الموظف استناداً لقاعدة الأجر مقابل العمل وتحديداً إذا كان الإضراب غير مشروع².

3- يؤثر الإضراب على القطاعات المختلفة مثل التعليم والصحة والقضاء وغيرها من القطاعات والمرافق الحيوية، فالبنسبة للتعليم فإن الاضراب يتسبب في تجهيل الطلبة وتدني مستوى تحصيلهم العلمي وزيادة الاعباء المالية على الاسرة وخلق حالة من الفوضى في مؤسسات وزارة التربية والتعليم، أما قطاع الصحة فإن الاضراب يؤدي الى تضرر المرضى بشكل عام ويؤثر على الخدمات المقدمة وعلى العمليات الجراحية وعلى عمل الصيدليات والعيادات الخارجية وكذلك زيادة عدد الوفيات، أما قطاع القضاء فإن الاضراب يؤدي الى تراكم الملفات امام المحاكم والنيابات وكذلك يؤثر على حقوق الموقوفين وحرمانهم من المحاكمة والافراجات وكذلك يؤدي الى تدني تحصيل الرسوم مما من شأنه أن يؤثر على الخزينة العامة بشكل عام³.

4- أما أثر الإضراب على الموظف العام، فيجب التفرقة بين حالتين، الأولى إذا كان إضراب الموظف مشروعاً فإن إضرابه يكون وسيلة لتحصيل حقوقه شريطة الإلتزام في حدود

¹ أحمد عطا برجس البريزات، مرجع سابق، ص 75.

² سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 214.

³ هبة الله الداووك، مرجع سابق، ص 125 وما بعدها.

القانون، أما الثانية إذا كان الإضراب غير مشروع ففي هذه الحالة يجب على الموظف تحمل تبعات هذا الإضراب والمسؤولية عنه سواء كانت مدنية أو إدارية أو جزائية.

5- بالنسبة لآثار الاضراب على حقوق الموظفين سواء الترقيات أو الاجازات أو الاحتفاظ بالوظيفة العامة فإن الاضراب لا يؤثر على هذه الحقوق طالما كان اضراباً مشروعاً وطالما التزم الموظف باللوائح والأنظمة الناصية على هذه الحقوق¹.

6- أما أثر الإضراب على الإدارة فيجب التفريق بين حالتين، الأولى إذا كان الإضراب مشروعاً فيجب على الإدارة أن تتجاوب مع مطالب الإضراب وفق حدود القانون ويجب منح الموظف هذه الحقوق، أما إذا كان الإضراب غير مشروع فهنا لا تجبر الإدارة على التجاوب معهم.²

¹ أحمد البريزات، مرجع سابق، ص 78.

² علي الجبالي، مرجع سابق، ص 81.

الخاتمة:

إن الإضراب الوظيفي في المرافق العامة أصبح حقاً دستورياً معترفاً به في الكثير من دول العالم بعد أن كان مجرماً، ويبدو للوهلة الأولى تعارضه مع مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد الذي يعتبر أهم مبدأ يحكم سير المرافق العامة.

وللموازنة بين الإضراب كحق دستوري ومبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد الذي يقدم الخدمات العامة للجماهير لاشباع حاجات عامة فقد عمل المشرع في الدول على تنظيم الممارسة السلمية لهذا الحق بحيث أن هذا الحق لا يؤخذ على إطلاقه وإنما يكون ضمن شروط وقيود معينة ومن أهمها استنفاد الوسائل السلمية لحل النزاع قبل اللجوء الى الاضراب كالتفويق والوساطة والتحكيم.

وأن يكون الاضراب تحقيقاً لمطالب مهنية بحتة كرفع الأجور والعلاوات وغلاء المعيشة وغيرها، بالإضافة الى الإخطار الذي يجب أن يحتوي على بيان أسباب الاضراب وساعة البدء فيه ومدته وزمانه، بالإضافة الى تقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب وهناك من يضيف أن يمارس الاضراب من قبل النقابات كالمشرع الفرنسي.

أما المشرع الفلسطيني فقد اشترط توقيع 51% من العاملين بالمنشأة بالموافقة على الاضراب وبالإضافة الى هذه الشروط فهناك قيود على الاضراب، حيث حظر المشرع الفلسطيني والفرنسي على فئات معينة من الموظفين اللجوء الى الاضراب في مرافق اعتبرها استراتيجية وكذلك المشرع المصري الذي حظر الاضراب في المنشآت الاستراتيجية والحيوية بموجب المادة 194 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وأن هذا الحظر في التشريع الفلسطيني جاء بالقرار بقانون رقم 11 لسنة 2017.

ومن هذه القيود أيضاً عدم التعسف في استعمال حق الاضراب كإحتلال أماكن العمل أو الاعتداء على الموظفين الغير مضربين أو تخريب الممتلكات العامة، وبالتالي فإن الاضراب إذا مورس ضمن الضوابط والشروط التي رسمها المشرع فإن الاضراب في هذه الحالة يكون مشروعاً ويكون الموظف قد مارس حقه الذي كفله الدستور وان الخروج عن هذه الضوابط يخرج الاضراب من دائرة المشروعية والاباحة الى دائرة التجريم.

فقد يكون الاضراب ضمن الشروط والضوابط ويبدو للوهلة الاولى بأنه مشروع ولكن نتيجة ممارسات خاطئة من قبل الموظفين كإحتلال مواقع العمل أو الاعتداء على الموظفين الغير مضربين أو تخريب الممتلكات العامة ففي هذه الحالة نكون أمام حالة تعسف في استعمال الحق وبالتالي يصبح الاضراب غير مشروع ويخرجه من دائرة الاباحة الى دائرة التجريم مما يعرض الموظفين المضربين للمسائلة سواء كانت مدنية كالتعويض أو جزائية حسب الوصف الجرمي للفعل المرتكب كالايداء وحالاته المعروفة في حالة الاعتداء على الموظفين الغير مضربين وجزاءات تأديبية تفرضها جهة الادارة طبقاً للقوانين المرعية.

وأخيراً فإن وجود قانون قائم بذاته ينظم ممارسة حق الاضراب هو الضمانة الكبرى لخلق التوازن بين ممارسة هذا الحق ومبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، كما أن رقابة القاضي الاداري ودوره المنشىء للقواعد القانونية كفيلة بضمان هذه الموزانة بين ممارسة حق الاضراب وسير المرافق العامة بانتظام وذلك في حالة وجود قصور بالتشريع أو تعسف الادارة باستخدام سلطاتها لإهدار هذا الحق ونسفه.

وانتهت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات على النحو التالي:

النتائج:

1- يعتبر الإضراب آخر الوسائل التي يمكن أن يلجأ إليها الموظفون العموميون للضغط على الإدارة للاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة ولتحسين ظروفهم المعيشية والوظيفية.

2- إن إضراب الموظفين العموميين لم يعد يشكل كما كان سابقاً فقداناً للوظيفة بل أصبح حقاً مقررأً دستورياً للموظفين العموميين ويسأل الموظفون المضربون تأديبياً عن المخالفات المسلكية التي يرتكبوها أثناء تنظيم الإضراب كعدم احترام الضوابط التي تحكم ممارسة الإضراب أي أن يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه للتأكيد على أن هذا الحق يتمتع بقيمة دستورية.

3- إن الاعتراف بحق الموظفين في الإضراب أعطى الإضراب قيمة كبيرة إلا أن ذلك لم يمنع من وقوع أضراراً لا حصر لها في القطاعات الحيوية بالرغم من الحظر المفروض على الإضراب في المرافق الحيوية.

4- إن المشرع الفلسطيني توقف عند بعض التشريعات الخاصة بالإضراب في القانون الأساسي الفلسطيني وقانون العمل والقرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 دون التوجه لإقرار قانون خاص ينظم إضراب الموظفين العموميين.

5- إن المشرع الفلسطيني برغم حداثة الوظيفة العامة في فلسطين قد سبق الكثير من الدول بالاعتراف بالاضراب الوظيفي كحق ولكن هذا الحق يجب أن تكون ممارسته ضمن قانون خاص مستقل بذاته وليس ضمن نصوص وردت في العديد من القوانين.

6- إن القضاء الإداري الفلسطيني لم يمارس دوره المنشئ للقواعد القانونية فيما يخص الإضراب كما فعل القضاء الإداري في مصر الذي حدد شروط ممارسة الإضراب المشروع لغياب قانون ناظم للإضراب برغم نص الدستور المصري على الاعتراف بحق الإضراب، وكذلك القضاء في فرنسا.

وعلى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات على النحو التالي:

التوصيات :

- 1- ضرورة وجود قانون ناظم لحق الإضراب قائم بذاته.
- 2- ضرورة اصدار قانون التنظيم النقابي في فلسطين تماشياً مع الدستور الذي اعترف بهذا الحق في المادة 4/25، حيث أن ممارسة الاضراب من قبل النقابة ضمن الشروط التي رسمها القانون يعتبر ضماناً للمحافظة على مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد وذلك تجنباً للإضرابات العشوائية والغير محسوبة كون النقابة أكثر معرفة بتفاصيل القانون كجسم نقابي.
- 3- بسط القاضي الاداري في فلسطين سلطاته للموازنة بين ممارسة الموظفين للإضراب كحق دستوري وقانوني للمحافظة على مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد واستمراريتها، ومن تعسف الادارة باستخدام سلطاتها لإهدار هذا الحق وافرغه من محتواه وذلك بأن يكون دور القاضي منشئ للقواعد القانونية كما فعل القضاء الاداري المصري بما يمكنه من سلطات تقديرية في حال وجود قصور بالتشريع عند عرض النزاع عليه وأن لا يقتصر دوره بتقرير أن الاضراب مشروع من عدمه.
- 4- ضرورة حظر اللجوء الى الاضراب في ظل اعلان حالة الطوارئ والظروف الاستثنائية وتوسيع الحظر ليشمل بعض المرافق العامة التي يديرها القطاع الخاص وهي مرافق استراتيجية كمرافق الكهرباء والنفايات والاتصالات والمياه فكلها مرافق تؤدي خدمات جليلة لا تقل أهمية عن المرافق الادارية التي حظر الاضراب بها بموجب القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 .
- 5- هناك قصور بالتشريع من حيث المدة التي يجب أن تكون بين الاضراب الذي فصل به القضاء واعتبره غير مشروع مثلاً نتيجة مخالفة الشروط فهل يجوز للموظفين بعد شهر أو شهرين اللجوء للإضراب لنفس الأسباب؟
- 6- نتمنى على المشرع المصري الغاء نص المادة 124 من قانون العقوبات والتي تعتبر الاضراب جريمة كونها تتعارض مع الدستور الذي اعتبر الاضراب كحق في المادة 64 وأن يصير التوجه لإصدار قانون ناظم للإضراب.

7- نتمنى على المشرع الأردني الاعتراف الدستوري بالاضراب كحق للموظفين العموميين سيما بعد انضمام الاردن للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، سيما أن القضاء الادراي الاردني استقر على سمو المعاهدة على التشريع الداخلي كما أسلفنا في البحث.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- 1- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعام 1966.
- 2- الميثاق الاجتماعي الاوروبي لسنة 1996.
- 3- الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان لسنة 1950.
- 4- الميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 2004.
- 5- القانون الاساسي الفلسطيني المعدل للعام 2003.
- 6- الدستور المصري للعام 2014.
- 7- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
- 8- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
- 9- القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008 بشأن الاضراب في فلسطين.
- 10- القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن الاضراب في فلسطين.
- 11- نظام الاجراءات المتعلقة باشعارات الاضراب والاعلاق رقم 33 لسنة 1993.
- 12- نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 الاردني وتعديلاته.
- 13- قرار مجلس الوزراء المصري رقم 1180 لسنة 2003 ، الوقائع المصرية العدد 160 بتاريخ 2003/7/17.
- 14- قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 وتعديلاته للعام 2003.
- 15- قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.
- 16- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.
- 17- قانون الخدمة بقوى الامن رقم 8 لسنة 2005.
- 18- مشروع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني للعام 2009 .
- 19- قانون السلك الدبلوماسي الفلسطيني رقم 13 لسنة 2005.

ثانياً : المراجع:

الكتب:

- 1- ابن منظور(1955)، لسان العرب، المجلد الثاني، دار صادر، بيروت.
- 2- المعجم الوسيط، الجزء الاول، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة.
- 3- الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، أثر اضراب الموظفين العموميين على القطاعات العمومية في فلسطين، سلسلة تقارير رقم 49.
- 4- أمل حمد عبد المعطي(2014)، حق الاضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، دار النهضة، الطبعة الرابعة، القاهرة.
- 5- أحمد شرف الدين(1996)، الاضراب والحرية النقابية أحكام ووثائق، دار الخدمات النقابية والعمالي، الاردن.
- 6- ابراهيم صالح الصرايرة(2009)، مشروعية الاضراب واثره في العلاقات التعاقدية، جامعة عين شمس، مصر.
- 7- احمد عبد الكريم(1999)، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، الطبعة الاولى، عمان.
- 8- اسماعيل البريشي(2014)، المظاهرات السلمية بيم المشروعية والابتداع- دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد 41.
- 9- تامر محمد صالح(2017)، الاضراب بين المشروعية والتجريم -دراسة مقارنة- دار الجامعة الجديدة.
- 10- حسين عبد اللطيف حمدان(2009)، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
- 11- رمضان عبد الله صابر(2004)، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 12- رياض السندي(2016)، الاعتصام في العراق وجهة نظر قانونية، مجلة كتابات الالكترونية، العدد الصادر في اذار 2016.

- 13- سامر أحمد موسى، اضراب العاملين في المرافق العامة دراسة النظام القانوني الفلسطيني.
- 14- سعيد علي غافل(2015)، الاضراب الوظيفي- دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الاولى، بيروت.
- 15- شامل رشيد الشخيلي(1974)، التعسف في استخدام الحق بين الشريعة والقانون، مجلة الحقوقي، العدد الثالث.
- 16- عامر محمد علي(1992)، شرح قانون العمل الاردني، المركز القومي للنشر.
- 17- عبد الباسط عبد المحسن، الاضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر.
- 18- غازي فيصل مهدي(2006)، المرشد لحقوق الموظف، الطبعة الاولى.
- 19- غالب الداودي(2011)، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.
- 20- مصدق عادل(2013)، الاضراب المهني للعمال وآثاره- دراسة مقارنة- منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى.
- 21- مصطفى ابو عمرو(2009)، التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والقوانين العربية، دار الكتب المصرية.
- 22- مصطفى ابو عمرو(2016)، الحق في الاضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة .
- 23- ميثم غانم المحمودي(2016)، حق الاضراب بين الحظر والاباحة، دار الفكر و القانون، الطبعة الاولى.
- 24- محمد الأعرج(2008)، الاضراب في المرافق العامة، المجلة المغربية للسياسات العمومية، المغرب، العدد 2 و3.

الرسائل الجامعية :

- 1- احمد عطا برجس البريزات(2012)، اضراب الموظفين العموميين في القانون الاردني، رسالة قدمت لنيل درجة الماجستير في جامعة الاسراء، كلية الحقوق.
- 2- خالد بن عبد الله خميس الخميس(2012)، حق الموظف العام في الاضراب -دراسة مقارنة-، جامعة ال البيت، كلية الدراسات القانونية والفقهية.
- 3- سهام بن جبل(2004)، الاضراب في المرافق العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر.
- 4- علي الجبالي، أحقية الموظفين العمامين في الاضراب في القانون الاردني، رسالة ماجستير قدمت لنيل درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الاوسط.
- 5- مراد الشواورة(2015)، التنظيم القانوني لحرية الاجتماعات العامة في القانون الاردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط.
- 6- هبة الله عيسى الداھوك(2015)، الاضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني ، رسالة ماجستير قدمت لكلية الشريعة والقانون في الجامعة الاسلامية، غزة.
- 7- يوسف ناصر حمد جزاع(2017)، التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الاضراب- دراسة مقارنة، رسالة قدمت لنيل درجة الدكتوراه، الجامعة الاردنية.

ثالثاً: المقالات:

- 1- مقالة بعنوان: *القيود الواردة على اضراب الموظفين العموميين*، بقلم دانا الديك، منشورة على موقع دنيا الوطن .

رابعاً: المواقع الالكترونية:

- 1 - <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.html>
- 2 - <http://hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom.html>
- 3 - <http://www.lasportal.org>
- 4 - <http://muqtafi.birzeit.edu>
- 5 - <http://alqistas.com/legislations/jor/view/85019>
- 5 - <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/232031.html>

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

Strike between Practice and Conviction

By

Marwan Nader Haj Ahmad

Supervisor

Dr. Mohammad Sharaqa

Co-Supervisor

Dr. Baha Alahmad

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Law, Faculty of Graduate Studies, An-
Najah National University, Nablus, Palestine.**

2018

Strike between Practice and Conviction

By

Marwan Nader Haj Ahmad

Supervisor

Dr. Mohammad Sharaqa

Co-Supervisor

Dr. Baha Alahmad

Abstract

This study deals with the topic of the public employees strike, which requires creating a balance to protect the functioning of the public facility regularly, and the exercise of this right by public employees without any abuse. This study intends to shed light on this issue in terms of the legislative arrangement of this right and the practice of the administrative judiciary to maintain it controlled and to keep a balance in the principle of running the public facility regularly, and to exercise this right without wasting it by the administration who have the power tools to dominate it. In this regard, the legislator and the judiciary in France, Egypt, Jordan, and Palestine has been discussed in terms of the definition of the strike, its elements and the necessity to distinguish it from similar concepts such as sit-ins, and resignations, as well as, the conditions and restrictions resulting from the strike. The study concludes with a number of conclusions and recommendations, the most prominent is that the existence of a separate law regulating the practice of strike is in itself a guarantee to create a balance between the exercise of this right and maintaining the principle of running the public facility regularly, moreover, the administrative judge's supervision and the role that he creates in the legal rules mainly in the case of the lack of legislation can achieve this balance between the principle and the right of the strike.