عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

الإضراب في ظل جائحة كورونا

سارة سميح أبوفاره

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1444 هـ / 2023 م

الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا

إعداد:

سارة سميح أبو فاره

بكالوريوس قانون من جامعة الخليل/ فلسطين

المشرف: الدكتور عبد الناصر الشريف

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير/ في القانون الخاص/ من كلية الدراسات العليا، جامعة القدس،

القدس – فلسطين.

1444 هـ / 2023 م

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

برنامج :القانون الخاص

إجازة الرسالة

الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا

اسم الطالب: سارة سميح عدوان أبو فاره

الرقم الجامعي: 21912585

المشرف: د. عبد الناصر الشريف

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2023/1/17 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعاتهم:

1- **رئيس لجنة المناقشة: عبد الناصر الشريف** **التوقيع: .....**

2- **ممتحنًا داخليًا: د. ياسر زبيدات** **التوقيع: .....**

3- **ممتحنًا خارجيًا: د. سمر سمور** **التوقيع: .....**

القدس – فلسطين

1444هـ/2023م

الإهداء

إلى الذي بُشرنا به فهدانا إلى قَويمِ الصراط، الصادق الأمين المبعوث رحمة للعالمين...

إلى هذه الأرضِ التي جُبلنا من طينها فصارت تسري في عروقنا دماً، إلى فلسطينَ خالدةً بمسماها ومكانتها مهما تعدد غُزاتها، وكَثُروا، إلى الوطن كلِّ الوطن ...

إلى حيثُ تشيرُ البوصلة بشتّى مؤشراتها، إلى ذَهبِ قُبَّتها، إلى ترابها الناقعِ بالتضحيات، إلى القُدس عاصمةً ومسرى ...

إلى من قطفت من زهرِ وجنتيها لتُزيِّنني، من سهرت لأجلِ أن أنام، وبردَت لأجلِ أن أشعرَ بالدفء، إلى من غطت الشمس بحضنها، أُمّي وقطفةُ روحي ...

إلى الذي إذا أسندتُ عليه جبلي أسنده، إلى من حلَّ مكانَ عمودي الفقاري لأسير إلى الأمام، مُقلة العين أبي ...

إلى من كان نعم السَّند في رحلتي العلمية والبحثية، ولم يدَّخر جُهدًا في مُساعدتي... زوجي الغالي

إلى أبنائي الأحباء قرة عيني ومهجة قلبي .. ليث وميار ...

وأخيراً إلى من لا يوفيهم الإهداء حقّهم، فلذاتُ الكبد، والأرواح التي لا أحملها في صدري، أصدقائي وإخوتي...

سارة أبو فاره

إقرار

أقر أنا مُعدة هذه الرسالة بأنها قُدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الاشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يُقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد أخر.

التوقيع:.....

سارة سميح عدوان أبو فاره

التاريخ: 17 / 1/ 2023م

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بشكره تدوم النعم، حيث قال تعالى "لئن شكرتم لأزيدنكم" فيا ربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك.

وأصلي وأسلم على سيدنا محمد بن عبد الله القائل: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس".

فبعد شكر الله على نعمه ومنه أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي الفضلاء العاملين في جامعة القدس وأخص بالذكر الدكتور عبد الناصر الشريف الذي تكرم علي بالتوجيه والإشراف على إعداد هذه الدراسة.

وأتوجه بالشكر أيضاً إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة، داعياً الله عز وجل أن يأخذ بأيديهم وأن يوفقهم وأن يجزيهم خير الجزاء إنه سميع مجيب.

مُلخص:

إن ممارسة حق الإضراب عن العمل مقيد بمجموعة من القيود والضوابط، خصوصاً إذا ما كان الظرف استثنائي أو طارئ كما هو الحال في جائحة كورونا، والتي فرضت بعض الإجراءات على الدول أن تقوم بها، وفي هذا الإطار جاءت هذه الدراسة لتبحث مدى قانونية الإضراب في المرافق العامة والخاصة، خاصةً الحيوية والضرورية منها، والتي لا يستطيع السكان الاستغناء عنها.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى قانونية الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا وفقاً لما جاء في التشريعات الفلسطينية. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل وتوضيح مفهوم حق الإضراب عن العمل بشكله العام، والإطار القانوني له، وأركانه، والآثار القانونية المترتبة عليه وبالخصوص في ظل جائحة كورونا.

ختاماً توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا هو إضراب جائز بشكل عام، على شرط الالتزام ببعض الضوابط والقيود المتوافقة مع حالة الجائحة، فبالإضافة إلى ضرورة توفر شروط الإضراب العادية لا بد من توفر شروط مرتبطة بالجائحة، أهمها ألا يمس هذا الإضراب من النظام العام بأن يعمل المضربين على تقديم الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب في المنشآت الحيوية والضرورية والهامة لحياة السكان.

Work strike in light of the Corona pandemic

Prepared by. Sarah Samih Adwan Abu Farah

Supervisors: Dr . Abdel Nasser Al-Sharif

Abstract

The rights to strike from work is restricted by a set of restrictions and controls, especially if the circumstance is exceptional or emergency, such as during the Corona pandemic, which imposed some measures on countries to take. In addition, in this context, this study came to examine the extent of the legality of strike in public facilities and private, especially necessary ones, which the people cannot live without it.

This study aimed to identify the legality of the strike during of the Corona pandemic, according to what was stated in the Palestinian legislation. To achieve the aim of the study, the researcher used the analytical descriptive approach in her study by analyzing and clarifying the concept of the right to strike in its general form, its legal framework, its pillars, and its legal implications, especially in light of the Corona pandemic.

In conclusion, the study reached a set of results, the most important of which is that striking from work in light of the Corona pandemic is permissible in general, on the condition of be aware of some controls and restrictions compatible with the situation of the pandemic.

This strike does not prejudice the public order that the strikers work to provide the minimum level of service during the strike period in vital, necessary and important facilities for the life of the population.

فهرس المحتويات

الإهداء .....

إقرار..... أ

الشكر والتقدير .....ب

مُلخص:..... ج

Abstract .....د

فهرس المحتويات..... هـ

مقدمة:..... 1

أهمية الدراسة..... 3

اشكالية الدراسة..... 4

تساؤلات الدراسة..... 4

منهجية الدراسة..... 5

أهداف الدراسة..... 5

حدود الدراسة 6

خطة الدراسة..... 6

الدراسات السابقة:..... 7

المبحث التمهيدي: الإضراب كحق من الحقوق العمالية.....12

المطلب الاول: ماهية وصور الإضراب 12

الفرع الاول: مفهوم الإضراب 12

الفرع الثاني: صور الاضراب 13

المطلب الثاني: مشروعية وضوابط الإضراب: 17

الفرع الأول: مشروعية الإضراب: 17

الفرع الثاني: محظورات الإضراب وضوابطه: 21

الفصل الاول.....23

23.....
التكييف القانوني للإضراب في ظل جائحة كورونا ونطاقه:.....23
المبحث الأول: مشروعية الاضراب في الكورونا.....24
المطلب الأول: الموقف التشريعي.....24
الفرع الأول: موقف المشرع الدستوري والدولي.....25
الفرع الثاني: موقف المشرع الفلسطيني.....32
المطلب الثاني: الموقف القضائي:.....44
الفرع الأول: الموقف القضائي للإضراب في المنشآت الحيوية قبل كورونا.....45
الفرع الثاني: الموقف القضائي للإضراب في المنشآت الحيوية بعد تفشي كورونا:.....50
المبحث الثاني: نطاق الاضراب بالنسبة لبعض المهن في ظل كورونا:.....55
المطلب الأول: المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان.....56
الفرع الأول: مفهوم المنشآت التي لا غنى عنها.....56
الفرع الثاني: ضوابط التقييد في المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان:.....60
المطلب الثاني: الموقف التشريعي من المهن التي لا يجوز الإضراب فيها خلال كورونا:.....63
الفرع الأول: التقييد الكلي في المنشآت التي لا غنى عنها لحياة السكان.....65
الفرع الثاني: التقييد الجزئي في المنشآت التي لا غنى عنها لحياة السكان:.....67
الفرع الثالث: موقف المشرع الفلسطيني.....71
الفصل الثاني.....75
75.....
آلية تنفيذ الاضراب في ظل جائحة كورونا:.....75
المبحث الاول: شروط ممارسة الاضراب.....76
المطلب الأول: الإضراب بسبب عدم وفاء صاحب العمل بالالتزامات المترتبة عليه:.....77
الفرع الأول: التزامات صاحب العمل التي تفرضها القواعد العامة في العقود.....77
الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل التي يفرضها قانون العمل.....81
المطلب الثاني: الإضراب بسبب عدم القيام بما أوجبته الجائحة.....87

الفرع الأول: عدم توفر الحد الأدنى من الحقوق العمالية المرتبطة بالجائحة: 88
الفرع الثاني: العمل بالحد الأدنى في المنشآت الحيوية 96
الفرع الثالث: أن يكون سبب الإضراب مشروع..... 99
الفرع الرابع: أن يتم الإضراب بشروط الاضراب العادية 100
المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الإضراب في الكورونا..... 108
المطلب الأول: النتائج المترتبة على الاضراب في كورونا 108
الفرع الأول: نتائج الاضراب على المستوى الفردي 109
الفرع الثاني: نتائج الاضراب على مستوى المجتمع 116
المطلب الثاني: حدود المسؤولية المترتبة على الإضراب في الكورونا..... 123
الفرع الأول: المسؤولية المدنية المترتبة على الإضراب في الكورونا..... 124
الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية المترتبة على الإضراب في الكورونا 129
الخاتمة:..... 131
المصادر والمراجع..... 134
المراجع:..... 137

مقدمة:

موضوع البحث وأهميته

واجه العالم في مطلع العام 2020 أزمة حقيقية بعد تفشي وباء كورونا المستجد "كوفيد 19"، والذي دفع إلى إعلان حالة الطوارئ عالمياً؛ جراء عدد الإصابات المتسارع والذي بدوره أثر على كافة مناحي الحياة. وكما غيرها من الدول: واجهت الحكومة الفلسطينية خطر تفشي الوباء بمجموعة من القرارات، بشأن إعلان حالة الطوارئ وبتمديدها، والتي لها آثارها الاجتماعية والصحية والسياسية والطبية، وكذلك آثارها القانونية وبالخصوص فيما يخص الكثير من العقود كعقد الايجار وعقد العمل وفيه؛ ما يتعلق بالحقوق العمالية، والتي من أبرزها اضراب العمال عن العمل طمعا في تحقيق الوصول الى حقوقهم، والذي واجه عديد الانتقادات للقيام به في ظل جائحة كورونا بشكل خاص، خصوصاً حين يأتي في القطاعات الصحية. وموضوع الدراسة الحق في الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا[1].

ويعتبر الاضراب عن العمل من الاجراءات القديمة، إلا أنه تم تنظيمها في وقت متأخر مع اندلاع الثورات والمظاهرات العمالية في أوروبا والدول الأخرى، بحيث أصبح هناك حاجة ملحة للاعتراف بالإضراب وتنظيمه بشكل قانوني، بحيث لا يؤثر على المرافق العامة والوضع الاجتماعي العام،

[1] في هذه الدراسة سيتم الحديث عن التنظيم القانوني للحق في الإضراب عن العمل خلال جائحة كورونا في الفترة الزمنية الممتدة بين شهر فبراير/ شباط 2020 وشهر يناير/ كانون أول 2022 وذلك بالنظر إلى الحالة الصحية وحالة الفايروس التي مرت بها فلسطين خلال هذه الفترة، دون التقيد بحالات الطوارئ التي صدرت عن الرئيس الفلسطيني بعد هذا التاريخ، فالمهم برأينا الحالة الصحية للمجتمع الفلسطيني وكذلك الإجراءات والتدابير الوقائية المُتخذة من قبل الحكومة الفلسطينية لمواجهة الفايروس، والذي نعتبره انتهى بنسبة كلية بعد بداية سنة 2022.

وهذا ما يبرر تشريع الإضراب في الدساتير وترك أمر تنظيمه للقوانين العادية وفقاً لمقتضيات الحال، مع مراعاة ما جاء في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان[1].

وشهدت فلسطين خلال جائحة كورونا العديد من الإضرابات التي أثرت على الأفراد في مختلف مناحي حياتهم اليومية، وكان من أبرزها اضراب نقابة الأطباء في بداية الجائحة (أي بداية سنة 2020)، والذي اعتبره الرئيس الفلسطيني (موقف غير أخلاقي وغير مسؤول وموقف حقير)، كذلك واجهت فلسطين في ذات الفترة اضراب قطاع النقل والمواصلات (بالتحديد في شهر يوليو/ تموز من العام 2020)، وبالنظر إلى هذه الإضرابات وغيرها نجد بأنها تدور حول مطالب حقوقية عمالية مشروعة، ومُتعلقة بالشق المالي بالتحديد. وأمام هذا الوضع نجد أنفسنا أمام إشكالية حقيقية مُتمثلة في حق العمال بممارسة حقوقهم المشروعة، والتي من ضمنها الاضراب عن العمل لتحقيق مطالبهم، وفي ذات الوقت هناك حالة طوارئ استثنائية بسبب انتشار الجائحة، ولا يمكن معها ترك بعض المرافق عاطلة عن العمل، بما يؤثر على مجرى حياة السكان والناس كالصيدليات والمخابز والأفران وقطاع الاتصالات، أضف لذلك فإن حالة الطوارئ تُجيز للسلطات العامة فرض بعض القيود على الحقوق والحريات الأساسية للأفراد[2]، بما فيها حق الإضراب عن العمل. ومن هذا المُنطلق جاءت هذه الدراسة لتبحث مدى مشروعية الحق في الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا في إطار التشريع الفلسطيني.

---

[11] شيت مصطفى شين، ماهية الإضراب وحق ممارسته بين القيود والآثار: دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية – جامعة كروك، المجلد 10، العدد 38، العراق، 2021، ص111.

[2] تنص المادة 111 من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 وتعديلاته على أنه "لا يجوز فرض قيود على الحقوق والحريات الأساسية إلا بالقدر الضروري لتحقيق الهدف المعلن في مرسوم إعلان حالة الطوارئ".

أهمية الدراسة

تقسم أهمية الدراسة إلى:

أ- **الأهمية العلمية:** تتمثل الأهمية العلمية للدراسة من كونها تتناول موضوعا متكرر الحدوث لوجود الخلاف الأزلي بين العمال وأرباب العمل، ناهيك عن القيام به في ذروة الخلاف الفقهي بين اعتبار كورونا قوة قاهرة أم ظرف طارئ وما يؤديه من نتائج تؤثر على حقوق العمال ارباب العمل والتزاماتهم، خاصة منح القوانين الحق للعاملين بالإضراب للتعبير عن عدم رضاهم عن العلاقة مع أرباب العمل كما منح لأرباب العمل الحق بالإغلاق للحفاظ على مصالحهم والدفاع عنها[1]. كذلك تظهر أهمية الدراسة العلمية في ظل ما منحه القانون الأساسي الفلسطيني للعمال من ممارسة حقهم في الإضراب لتحقيق مطالبهم المشروعة، وفي ذات الوقت منح للسلطات العامة تقييد بعض الحقوق والحريات بشكل محدود في ظل حالات الطوارئ والظروف الاستثنائية كجائحة كورونا. ومن هنا تحاول هذه الدراسة إزالة الغموض عن هذا الأمر من خلال بحث مدى مشروعية حق العمال في الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا.

ب-**الأهمية العملية:** تنبع اهمية الدراسة العملية من كونها تهم شريحة مهمة في المجتمع الفلسطيني، حيث تتناول حق كفله القانون الاساسي، بموجب المادة 4/25 منه والتي تنص على

[1] سهيل الأحمد وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل-دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي-، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 26، 2012، ص1294.

أن "حق الإضراب يمارس في حدود القانون"[1]. وقيل فيه "أن يكف الناس عن أعمالهم ليدلوا بذلك على إنكارهم عملا حكومياً"[2]، وأصبح تدخل المشرع ضرورة لتنظيم ممارسته[3]. أضف لذلك فإن هذه الدراسة تبحث في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعمال الفلسطينيين بما يساهم في دعم الاقتصاد في الدولة.

اشكالية الدراسة

توقفت غالبية المنشآت عن العمل مع انتشار جائحة كورونا، رغم أن البعض منها، كالمنشآت الطبية والصحية والغذائية والخدماتية والمتعلقة بتزويد السكان بضرورات الحياة؛ ضرورة بدونها لا يمكن للحياة أن تستمر بشكل طبيعي، فكان لا بد من استمرار عملها رغم الجائحة، وهذا الامر يجعل من الممكن زيادة التعارض في مصالح العمال وارباب العمل تبعا للتغيرات الخاصة بظروف العمل في ظل الجائحة وتبعا لها بالحقوق العمالية ومنها حق الإضراب.

وعليه فإن الإشكالية الأساسية التي تتناولها هذه الدراسة تتمثل في السؤال الرئيسي التالي: ما هو النظام القانوني لحق الإضراب في ظل جائحة كورونا وفقاً للتشريع الفلسطيني؟

تساؤلات الدراسة

- ما الموقف التشريعي والقضائي من الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا؟

---

[1] القانون الأساسي الفلسطيني المعدل الصادر بتاريخ 18 مارس / آذار 2003، الوقائع الفلسطينية، العدد 0، 19 مارس / آذار 2003، 5.

[2] هادي العلوي، قاموس الدولة والاقتصاد، دار الكنوز الأدبية، ط7، بيروت، لبنان، 1997، ص39.

[3] تركي اليحيى، الإضراب عن العمل، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، 2009، ص4.

– ما شروط ممارسة الاضراب في ظل جائحة الكورونا؟

– ما النتائج المترتبة على الإضراب عن العمل في ظل جائحة الكورونا؟

منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل وتوضيح مفهوم حق الإضراب عن العمل بشكله العام، والإطار القانوني له، وأركانه، والآثار القانونية المترتبة عليه وبالخصوص في ظل جائحة كورونا، وكل ذلك في إطار ما ورد بالتشريعات الفلسطينية ذات العلاقة، كقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، والقرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة التعرف على مدى قانونية الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا وفقاً لما جاء في التشريعات الفلسطينية، وينبثق عن هذا الهدف مجموعة أهداف فرعية ومنها:

1. بيان الموقف التشريعي والقضائي من الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا.
2. بيان شروط ممارسة الاضراب في ظل جائحة الكورونا.
3. بيان النتائج المترتبة على الإضراب عن العمل في ظل جائحة الكورونا.

حدود الدراسة

1. الحدود المكانية: سيتم بحث موضوع الإضراب عن العمل خلال جائحة كورونا وفقاً للتشريعات والقوانين النافذة في فلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة).

2. الحدود الزمانية: سيتم بحث هذا الموضوع خلال الفترة الزمنية الممتدة بين شهر فبراير/ شباط 2020 وشهر يناير/ كانون أول 2022 وذلك بالنظر إلى الحالة الصحية وحالة الفايروس التي مرت بها فلسطين خلال هذه الفترة.

3. الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في بحث موضوع الحق في الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا.

خطة الدراسة

المبحث التمهيدي: الإضراب كحق من الحقوق العمالية

المطلب الأول: ماهية الإضراب وصوره

المطلب الثاني: مشروعية الإضراب ومقوماته

الفصل الاول: التكييف القانوني للإضراب في ظل جائحة كورونا ونطاقه

المبحث الأول: مشروعية الإضراب في الكورونا

المبحث الثاني: نطاق الاضراب بالنسبة لبعض المهن في ظل كورونا

الفصل الثاني: آلية تنفيذ الاضراب في ظل جائحة كورونا

المبحث الأول: شروط ممارسة الإضراب

المبحث الثاني: النتائج المترتبة على الإضراب في كورونا

الدراسات السابقة:

لما كان موضوع دراستنا من المواضيع الحديثة، والتي ظهر مؤخراً بظهور كورونا، فإنه من الطبيعي أن تكون الدراسات السابقة فيه قليلة ونادرة، وعلى حد علم الباحثة تعتبر دراستنا من أولى الدراسات التي تبحث "حق الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا" في ظل التشريع الفلسطيني، فهي بذلك تتمتع بميزة خاصة، تميزها عن غيرها من الدراسات السابقة. ففلسطين كغيرها من الدول تأثرت بجائحة كورونا وشهدت حدوث عديد الإضرابات عن العمل خلالها. وعليه هناك حاجة ملحة لبحث هذا الموضوع في ظل التشريع الفلسطيني.

وفي هذا الإطار نحاول بحث أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، ومن ثم نعلق عليها ونبين أوجه تمييز دراستنا عنها:

دراسة (عواودة، 2022) بعنوان "أثر جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الأردني"

تعتمد هذه الدراسة على بيان الآثار القانونية لجائحة كورونا على عقد العمل الفردي في نطاق تطبيق قانون الدفاع، من حيث بيان التكييف القانوني لجائحة كورونا، والطبيعة القانونية لأوامر الدفاع، والآثار القانونية لأوامر الدفاع الناظمة لعلاقات العمل في ظل جائحة كورونا، ولتحقيق هدف هذه

الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، باستعراض بعض من نصوص قانون العمل الأردني ونصوص قانون الدفاع والتي هي ذات صلة مباشرة بموضوع هذه الدراسة، وتحليلها بغية الوصول إلى النتائج المرجوة والتوصيات التي تفي بالغرض.

دراسة (بلعبدون،2020) بعنوان "آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا": تهدف الدراسة إلى تحديد آليات التشغيل التي يمكن الاعتماد عليها وتفعيلها للمحافظة على مناصب العمل خاصة في الظروف الاستثنائية الحالية نتيجة انتشار وباء عالمي. وسعياً لبناء سليم للدارسة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بجمع المعلومات حول فيروس كورونا كوفيد 19وانعكاساته على التشغيل بالجزائر إلى جانب المنهج المقارن لدراسة وتحليل الإجراءات والتدابير المتخذة للمحافظة على مناصب العمل في بعض الدول.

دراسة (بنبوطة، 2020) بعنوان "تداعيات كورونا وخيار الشغل عن بعد": تلقي هذه الدراسة الضوء على بعض أبرز الإشكالات التي لازمت تفشي فيروس كورونا"كوفيد19" في المغرب، خاصة عنصر التبعية والرقابة عن بعد وما تطرحه من تساؤلات حقوقية وقانونية، ثم حدود الوفاء بالالتزامات الناشئة عن عقد الشغل عن بعد، بالإضافة إلى الحماية القانونية لصحة وسلامة الأجراء كتدابير احترازية في اللحظة الراهنة، بحيث تطرقت الدراسة للشغل عن بعد ومصير التبعية العقدية والوفاء بالالتزام في المبحث الأول، وخصص المبحث الثاني للحماية القانونية لصحة وسلامة الأجراء ولمناصب شغلهم.

دراسة (السوسي، 2020) بعنوان "أثر جائحة الكورونا على القطاعين البنكي والمالي: بوادر أزمة مالية حديثة وسبل التصدي لها": تبحث هذه الدراسة أثر جائحة كورونا على القطاعات الاقتصادية والبنكية والمالية باعتبار هذه الجائحة أزمة مالية حديثة. وبذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الآليات والحلول الممكنة بقصد الخروج من الأزمة الاقتصادية، وكذلك طبيعة الحلول القانونية المتبناة من قبل سلطات السوق، وأيضاً طبيعة الضمانات القانونية الممنوحة من قبل الدولة.

دراسة (عليان، 2020) بعنوان "الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية": تبحث هذه الدراسة حقوق العاملين في القطاع الخاص أثناء فترة التعطل عن العمل وكذلك ما هو الحال لو استمر تعطيل هذه القطاعات عن العمل، وهل يملك صاحب العمل انهاء عقود العمل الفردية في هذه الحالة وهل تدخل هذه الحالة ضمن حالات الفسخ لتحقق شروط القوة القاهرة أو استحالة التنفيذ ام من الظروف الطارئة، وبيان مدى موائمة أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 لقواعد قانون العمل ولقانون الدفاع نفسه. كذلك تعرضت هذه الدراسة إلى أنه تم استثناء بعض العاملين في بعض القطاعات الحيوية كالمخابز وموردي المواد التموينية والعاملين في محطات المحروقات ومن ماثلهم من قرار التعطل، فمن الضروري بيان الأحكام القانونية لخطر تعرضهم للإصابة بالفايروس، وفيما إذا كان عملهم على ضوء ذلك من الواجب إدخاله ضمن الأعمال الخطرة أم لا، كما يجب التعرض لحقوقهم أثناء عملهم في فترة الوباء والالتزامات الواقعة عليهم تجاه العمل وصاحبه.

دراسة (المومني، 2021) بعنوان "آثار جائحة كورونا على عقود العمل": جاءت هذه الدراسة تتناول الآثار القانونية لأوامر الدفاع الناظمة لعلاقات العمل في ظل جائحة كورونا، من حيث بيان الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع، والآثار القانونية لأوامر الدفاع المنظمة لعلاقات العمل، وما هي الآثار القانونية بعد العمل بقانون الدفاع على عقود العمل. ولمعالجة ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استعراض بعض نصوص قانون العمل الأردني ونصوص قانون الدفاع المعمول بها في ظل جائحة كورونا، والتي هي ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة، وتحليلها والبحث فيها، وذلك للوصول إلى النتائج المرجوة والتوصيات التي تفي بالغرض، وتساعد على توضيح الخطوط العريضة في التعامل مع نصوص القانونين، ومدى توافقهما مع التطبيق.

دراسة (السرطاوي والأحمد، 2021) بعنوان " كورونا من منظور شرعي": تناولت هذه الدراسة إضراب الطواقم الطبية عن العمل حال جائحة كورونا من منظور شرعي، هادفة إلى التعرف على ماهية إضراب الطواقم الطبية عن العمل وفايروس كورونا، وطبيعة هذا الإضراب وصوره وكيفية حصوله، حيث تم الوقوف على حقيقة إضراب الكادر الطبي عن العمل وفايروس كورونا وطبيعته، وكذلك أهمية معرفة حقوق العمال وطبيعة ذلك وفق المفهوم الشرعي، وعالج البحث كذلك أهمية العمل الطبي ونظرة الشرع الإسلامي إلى ممارسة مهنة الطب، وقد ظهر أن هناك توافقًا بين الطب والفقه الإسلامي في ترسيم المبادئ المتعلقة برعاية صحة الإنسان وحفظ النفس البشرية وفق قواعد الموازنة بين المصالح والمفاسد المتعارضة، وما يرتبط بذلك من منع الضرر والإضرار وأيضًا بيان حكم الإضراب الطبي عن العمل حال أزمة كورونا وخلص البحث إلى أن هذا الإضراب لا بد وأن يرتبط بضوابط وشروط للمشروعية وطبيعة الحدوث، وفق مظاهر وتفصيلات وردت في هذا البحث.

التعليق على الدراسات السابقة:

تحدثت غالبية الدراسات السابقة عن أوجه العلاقة ما بين جائحة كورونا وعقود العمل من حيث الواجبات والالتزامات لكل من العامل وصاحب العمل، وكذلك من حيث استمرارية عقد العمل خلال الجائحة، وبشكل عام نجد أن هذه الدراسات ركزت على مسألة تأثير الجائحة على عقود العمل. ولم نجد أي دراسة تحدثت لا من قريب ولا من بعيد عن الحق في الإضراب خلال جائحة كورونا، وذلك على الرغم من أن ممارسة هذا الحق من بين المواضيع الجدلية فقهياً وتشريعياً بين الجواز وعدم الجواز خلال الجائحة، وهذا الامر يمثل ما يميز دراستنا عن غيرها من الدراسات السابقة، باعتبارها تبحث حق الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا في ظل التشريعات والقوانين الفلسطينية، بالتحديد قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000[1].

[1] قانون العمل الفلسطيني رقم 7 الصادر بتاريخ 30 أبريل/ نيسان 2000، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 39، 25 نوفمبر/ تشرين ثاني 2001، ص7.

المبحث التمهيدي: الإضراب كحق من الحقوق العمالية

نتناول في هذا المبحث الإضراب عن العمل بشكله العام كحق من الحقوق التي كفلتها القوانين للعاملين، لما له من أهمية متنامية في مجتمعهم للحفاظ على حقوقهم رغم وجود خصوم وأنصار لهذا الحق. من خلال الوقوف على مشروعيته وفقاً لما جاء في القانون الفلسطيني والفئات التي يحظر عليها القيام به. **ونقسم المبحث التمهيدي إلى مطلبين:**

المطلب الاول: ماهية وصور الإضراب

نتحدث في هذا المطلب عن مفهوم الحق في الإضراب بشكل عام وأهم صوره:

الفرع الاول: مفهوم الإضراب

الإضراب في اللغة: من الفعل ضرب، وأضربت عن الشيء: كففت وأعرضت، وأضرب عن الأمر: كف وأعرض، يقال: أضربت عن الشيء: كففت وأعرضت، وأضرب عنه: أي أعرض، وأضرب العمال ونحوهم: كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم، والإضراب: مصدر أضرب، وفي العرف: كف عن عمل ما[1]. ويعتبر حق الاضراب من الحقوق المكفولة للعاملين والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص، بحيث يعرف هذا الحق على أنه "التوقف عن العمل في مرفق معين، أو في عموم المرافق للاحتجاج أو للمطالبة"[2]. وعرفه البعض "أن يكف الناس عن أعمالهم ليدلوا بذلك على

[1] ابن منظور، مجد الين بن مكرم، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة، 2003، 5/480، وإبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ط3، مجمع اللغة العربية، د.ت، ص.٥٥٧.

[2] سهيل الأحمد وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل، مرجع سابق، ص1296.

إنكارهم عملا حكومياً"[1]. ونجد أن المشرع الفلسطيني كان قد نظم حق الإضراب في القانون الأساسي الفلسطيني باعتباره من الحقوق المكفولة للعاملين والموظفين، بموجب المادة 4/25 من هذا القانون[2]، والتي تنص على أن "حق الإضراب يمارس في حدود القانون".

وأما في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 فلم يرد أي تعريف محدد للحق في الإضراب. وذلك على عكس ما جاء قانون العمل الأردني رقم 21 لسنة 1960[3] الذي كان معمولا به في محافظات الضفة قبل إقرار قانون العمل الفلسطيني، بحيث عرف الاضراب في المادة 2/90 بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي".

الفرع الثاني: صور الاضراب

قسم الفقه الإضراب عن العمل إلى صورتين على حسب مشروعيته:

الصورة الأولى: الإضراب غير المشروع: يقصد بالإضراب غير المشروع "الإضراب الذي يجري من قبل العاملين دون الاستناد إلى قواعد قانونية دستورية أو عادية، أو أنه لم يستوفي الشروط القانونية اللازمة لإجرائها، أو أنه اضراب من قبل فئة الممنوعين قانوناً من ممارسته، أو تلك الإضرابات التي

---

[1] هادي العلوي، قاموس الدولة والاقتصاد، دار الكنوز الأدبية، ط7، بيروت، لبنان، 1997، ص39.

[2] القانون الأساسي الفلسطيني المعدل الصادر بتاريخ 18 مارس / آذار 2003، الوقائع الفلسطينية، العدد 0، 19 مارس / آذار 2003، 5.

[3] قانون العمل الأردني رقم 21 الصادر بتاريخ 14 مايو/ أيار 1960، الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني)، العدد 1491، 21 مايو/ أيار 1960، ص511.

هي ذات أهداف سياسية وليس مهنية، أو تلك المتناقضة مع متوجبات النظام العام والآداب العامة[1].

ويندرج ضمن هذه الصورة أنواع، أهمها:

1-الإضراب الدوار: يحدث بشكل تناوبي بين الأقسام المتعددة للمرفق، بحيث يقوم العاملين فيها بالتخطيط ووضع جدول الإضراب كل قسم على حدا، بشكل ينتهي إضراب قسم ومن ثم يبدأ قسم آخر بالإضراب، أي أن العمل لا يجري وقفه دفعة واحدة وبصورة كلية، بل هناك توقف جزئي دائمي وقتي عن العمل في كل قسم من الأقسام[2].

2-الإضرابات قصيرة المدة والمتكررة: يحدث هذا النوع من الإضراب في أماكن العمل، من خلال وقف العمل في المرفق بشكل مؤقت، كإشعار حسي للإدارة بأنهم ينوون الإضراب الكامل إذا لم يستجاب لمطالبهم الحقة[3].

3-الإضراب البطيء: يتواجد العمال في هذا النوع من الإضرابات في المرفق، ولكن يكون العمل بوتيرة بطيئة، أو أبطأ مما كان العاملين يقومون بها في الظروف الاعتيادية وأيام عمل أخرى[4].

4-الإضرابات الاحتلالية: يقصد بهذا النوع من الإضرابات قيام العمال باحتلال مكان العمل ومنع العمال الآخرين من الدخول إلى أماكن عملهم، لذلك يسمى بالإضراب الاحتلالي، وقد يكون الاحتلال كلي عندما يتم على كافة مرافق العمل، وقد يكون جزئي عندما يكون على أماكن العمل

---

[1] موريس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص299.

[2] عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2005، ص19.

[3] محمد سليم محمد أمين ونوزاد أحمد ياسين، النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 17، العراق، 2016، ص113.

[4] سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة النهرين، بغداد، 2009، ص42.

التي يتواجد فيها الإنتاج فقط أو الأماكن غير اللازمة لسير العمل كصالات الطعام ومواقف السيارات وما إلى ذلك[1].

5-الإضرابات التخريبية: في هذا النوع من الإضرابات يقوم المضرب بفعلين: أولهما التوقف عن العمل، وثانيهما هو قيامهما بتخريب وسائل وممتلكات العمل، وذلك بمثابة ردة فعل عن عدم قيام الإدارة بالاستجابة لمطالبهم المشروعة، مع ان الإضراب حق لكنه ليس بتخريب، وان الإضراب أيضا لا يمنح سلطة للمضربين للقيام بأفعال شنيعة تستوجب المساءلة القانونية الشديدة[2]. ويترتب على هذا النوع من الإضرابات آثار قانونية متعددة على الحقوق، أهمها أنه يضر بالاقتصاد ويسبب خسارات مادية لأرباب العمل الداعمين من خلال أعمالهم للاقتصاد الوطني.

6-الإضراب السياسي: هو توقف بعض العمال أو الموظفين عن اعمالهم، بهدف تسليط الضغط المباشر على الإدارة، ولغرض إجبارها على القيام باتجاهات سياسية محددة داخلية، او بقصد عدول الإدارة عن تحقيق غاية لها، او حظرها عن القيام باتخاذ قرار سياسي ما[3].

الصورة الثانية: الإضراب المشروع: يقصد بهذه الإضرابات تلك التي تجري القيام بها من لدن العاملين بالاستناد للقواعد القانونية الخاصة لهذا الغرض، او ان الإضراب قد أستوفى الشروط

---

[1] علي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2014، ص30.

[2] بشار عكش، التنظيم القانوني للإضراب، رسالة ماجستير، جامعة حلب، سوريا، 2015، ص63.

[3] صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتها المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد، 1975، ص512.

القانونية الضرورية لإجرائها، وعليه يعتبر هذه الصورة من الإضرابات المشروعة ويحق للعاملين القيام بها[1]. وتتدرج ضمن هذه الصورة أنواع منها:

1: الإضراب الاعتيادي: يكون الإضراب اعتيادياً وعلنياً بترك العمال محل العمل وعدم المجيء إليه في وقت العمل وعدم العودة إليه إلا بعد تنفيذ مطالبهم[2].

2: الإضراب الصامت: يقوم العمال بهذا النوع من الإضراب في وقت قصير أثناء تأدية العمل دون التأثير على العمال غير المضربين، وبمجرد أن ينتهي هذا الوقت القصير تعود الأمور إلى مجراها الطبيعي، والغرض منه اخطار الإدارة بوجود مطالب ينبغي الاستجابة لها[3].

3: إضراب الساعات الإضافية الإلزامية: في هذه الحالة يتوقف العمال عن العمل اعتراضاً على الساعات الإضافية الإلزامية، وبغرض تقليلها[4].

4: إضراب التنبيه: أي توقف العمال عن العمل لفترة قصيرة جداً، مثلاً لنصف ساعة أو ساعة أو ساعات قليلة للمناداة بمطالبهم، وهو إضراب قانوني لأنه ليس بالتوقف الكامل عن العمل[5].

وفي رأي الباحثة نعتقد بأن جوهر التمييز ما بين الإضراب المشروع وغير المشروع يكمن في القصد والنية من هذا الإضراب، فإذا كان الهدف من الإضراب الإضرار بصاحب العمل يغدو إضراباً غير

---

[1] شيت مصطفى شين، مرجع سابق، ص105-106.

[2] ثامر نجم عبد الله العكيدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام: دراسة مقارنة، المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2019، ص73.

[3] عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص20.

[4] بشار عكش، مرجع سابق، ص58.

[5] مرجع سابق، ص58.

مشروع، أما إذا كان الإضراب يهدف إلى تحقيق المطالب العمالية المشروعة دون الإضرار بصاحب العمل يكون إضراب مشروع.

المطلب الثاني: مشروعية وضوابط الإضراب:

إن البحث في الصورة العامة للحق في الإضراب يتطلب الوقوف عند مشروعيته والمحظورات فيه وأهم ضوابطه، وكما يلي:

الفرع الأول: مشروعية الإضراب:

إن الإضراب ولفترة طويلة من الزمن ينظر إليه باعتباره وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، ولذلك لم تكن العديد من الدول تورد نصوصا خاصة في دساتيرها تضمن الحق في الإضراب كما لم تسمح به في تشريعاتها العادية الداخلية لا بل كانت قوانين العديد من الدول تجرم الإضراب والتحريض عليه إلا أنه وبعد أن أصبح الإضراب منظورا إليه باعتباره وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال وأرباب العمل أصبح هذا الحق أكثر حماية على المستوى القانوني لا بل غدا ينظر إليه على اعتباره حق مكمل للحريات الأساسية يلجأ إليه للدفاع عن المصالح المهنية ومن هنا توصلت غالبية دساتير دول العالم إلى الاعتراف بهذا الحق والنص عليه باعتباره إحدى الحريات الأساسية في المجتمع ونظمته في قوانينها الداخلية بما يضمن هذا الحق في نطاق الحريات الأساسية[1]. وعليه يعتبر الاضراب حقا من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الانسان واعترفت بها لارتباطها الوثيق ببعض الحقوق الاخرى خاصة الحق بالعمل، والذي يعد أهم الحقوق

[1] سهيل الأحمد وعلي أبو مارية، مرجع سابق، ص1301.

الاقتصادية والاجتماعية للإنسان. هذا بالإضافة الى الصلة الوثيقة ما بين الحق في الاضراب والحق في التنظيم النقابي. والجدل الذي قد يثار في مسالة التوفيق ما بين مبدأ دوام واستمرارية عمل المرفق العام وبين ممارسة الحق في الاضراب في الوظيفة العامة؛ في الواقع أن المواثيق والمعايير الدولية كفلت للموظفين في الوظيفة العامة حق الاضراب ولكن ضمن قيود تنطلق من اعتبارات لصيانة الامن القومي أو النظام العام وضمانات استمرارية تقديم الخدمات الاساسية للمواطنين[1].

فالحق في الإضراب من الحقوق التي نص عليها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كجزء من الحق في التنظيم النقابي (الفقرة1/د من المادة 8)، فيما خلا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أي نص يشير صراحة إلى هذا الحق، آخذين بعين الاعتبار أن العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ترك للدول ضمن تشريعاتها تنظيم ممارسة الحق في الإضراب، كما أجاز لها إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق[2].

وكان المشرع الفلسطيني قد نظم حق الإضراب في القانون الأساسي الفلسطيني باعتباره من الحقوق المكفولة للعاملين والموظفين، بموجب المادة 4/25 من هذا القانون، والتي تنص على أن "حق الإضراب يمارس في حدود القانون". لكن المشرع الفلسطيني عاد مرة أخرى وأكد على عدم قانونية تمتع بعض الموظفين بممارسة حقهم في الاضراب، بحيث حظر المشرع الفلسطيني أي إضراب تقوم

[1] بلال البرغوثي، الحق في ممارسة الاضراب في الوظيفة العمومية في التشريعات الفلسطينية، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله، بدون تاريخ نشر، ص1.

[2] رشا توفيق عمارنة، إضراب العاملين في القطاع العام المدني والأمني في فلسطين: ما بين الحق والمصلحة العامة، جامعة بيرزيت، رام الله، كانون الثاني/ يناير 2018، ص1.

به مؤسسة تعمل في خدمة حيوية في الدولة كالموظفين العاملين في القطاع الأمني الدبلوماسي والصحي، وذلك بموجب صريح المادة 4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية[1] بأنه "يحظر ممارسة الإضراب على: 1. موظفي القطاع الصحي، ماعدا الإداريين منهم". ويعتبر قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 أول قانون فلسطيني يؤكد على مشروعية حق الإضراب في فلسطين، بحيث جاء نص المادة 66 من هذا القانون واضحاً لا جدال فيه بأنه "وفقا لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم".

وتأكيداً على مشروعية الاضراب في القانون الفلسطيني، أصدر المجلس التشريعي الفلسطيني بياناً بتاريخ 2006/9/5 حول اضراب الموظفين العموميين في القطاع الحكومي، أكد فيه على قانونية الاضراب، وطالب الحكومة بلقاء الممثلين عن النقابات لمعالجة الأزمة، كما طالب البيان العاملين في القطاع الصحي بمراعاة استثناء الحالات الطارئة والمستعجلة وتطعيم الأطفال من الإضراب، كما أكد على رفض وإدانة أية ممارسة للقوة أو الإكراه لغرض كسر الإضراب من أي جهة كانت[2].

وقد شمل المشرع الفلسطيني الموظفين العموميين العاملين في الدوائر الحكومية بأحكام قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998[3]، ولم ينظم المشرع ضمن هذا القانون موضوع الإضراب، وقد جانب

---

[1] القرار بقانون رقم 11 بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 2017/5/8، الوقائع الفلسطينية، العدد 133، نشر بتاريخ: 2017/5/29.

[2] الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، وضع حقوق المواطن الفلسطيني خلال 2006، التقرير السنوي الثاني عشر، رام الله، 2007، ص138.

[3] قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 الصادر بتاريخ 28 أيار / مايو 1998، جريدة الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد 24، 1 يوليو / تموز 1998، ص 20.

الصواب في ذلك حيث ترك فراغًا قانونياً فيما يتعلق بتبعات الإضراب والآثار الناجمة عنه وإجراءاته وأحكام امتناع الموظفين العموميين عن العمل، والعلاقة بين الحكومة كصاحب عمل والمضربين[1].

وعليه بقيت نصوص قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 هي المنظمة لموضوع الاضراب حتى صدور القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008، والذي تم تعديله في العام 2017 بقرار بقانون رقم 11 صادر عن الرئيس الفلسطيني بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، والجديد في هذا القانون أنه أكد على حظر ممارسة الاضراب من قبل مجموعة من القطاعات الحيوية في فلسطين، دون أن يتطرق لشروط الاضراب واجراءاته والآثار المترتبة عليه.

وعلى الرغم من أن القوانين الفلسطينية نصت وأكدت على مشروعية حق الإضراب، وكفلت ممارسته على أنه حق دستوري، إلا أنه في المقابل يتضح قصور تلك القوانين بتنظيم الإضراب من ناحية شروطه وضوابطه بشكل متكامل، الأمر الذي أثر على مشروعية ممارسة الإضراب[2]. ورغم الاعتراف القانوني والدستوري بحق العاملين في الخدمة المدنية في ممارسة حق الإضراب، إلا أنه يواجه برفض من المجتمع ومن الحكومة (المشغل) في كثير من الحالات، وبشكل خاص إذا ما مس أو أثر على الخدمات التي يتلقاها المواطنون، أو أضر بالمصلحة العامة، كما هو الحال إذا ما وقع في إطار مركز حيوي ومهم للمجتمع، كقطاع التعليم، ويعتبر الأمر أكثر تعقيداً بالنسبة للعاملين في

---

[1] معين البرغوثي، أثر اضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين (المحاكم، والنيابة العامة، والتعليم، الصحة والمواصلات، القطاعات الاقتصادية، الأحوال المدنية)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2006، ص12-13.

[2] باسم بشناق وهبة الله الداهوك، اضراب العاملين في المرافق العامة وفق القانون الفلسطيني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد 27، العدد 2، غزة، 2019، ص395.

قوى الأمن، حيث ورغم كفالة القانون الأساسي للحق في الإضراب، دون أن يقصر هذا الحق على جهة معينة دون غيرها، إلا أنه أحال تنظيم حدود ممارسته للقانون[1].

الفرع الثاني: محظورات الإضراب وضوابطه:

بقراءة قانون العمل الفلسطيني والقرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية نجد بأن المشرع الفلسطيني وضع مجموعة من المحظورات والضوابط المقيدة لحق الإضراب، وهي كما يلي:

1-**ألا يلحق الاضراب ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة:** ورد ذكر هذا الشرط ضمنياً في متن الفقرة الأولى من المادة 6 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية بأنه "يجوز لمجلس الوزراء أو لأية جهة متضررة من الإضراب اللجوء إلى محكمة العدل العليا لوقف الإضراب في حال كان الإضراب مخالفاً لأحكام هذا القرار بقانون، أو يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة".

2-**ألا يقع الاضراب ضمن القطاعات المحظور عليها ممارسة هذا الحق،** والمنصوص عليها في المادة 4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، والتي جاء فيها بأنه "يحظر ممارسة الإضراب على: 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".

[1] رشا عمارنة، مرجع سابق، ص1-2.

3-**ألا يقع من قبل أفراد الأجهزة الأمنية الفلسطينية،** بحيث عد المشرع قيام أي شخص من قوى الأمن بالإضراب تمرداً وتوقع عليه العقوبات الجنائية عن هذا الفعل". بحيث جاء بمتن المادة 3 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بأنه "يحظر على كافة منتسبي قوى الأمن الفلسطينية ممارسة الإضراب وكل من يخالف ذلك يعد متمرداً وتوقع عليه العقوبات المنصوص عليها قانوناً".

4-**إبلاغ الوزارة بنية الإضراب:** يشترط في صحة الاضراب أن يقوم الطرف المعني بالإضراب بتوجيه تنبيه كتابي إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب (المادة 1/67 من قانون العمل الفلسطيني)، كما ويشترط في الإنذار الكتابي أن يقدم قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة (المادة 2/67 من قانون العمل)، إضافة إلى أن يكون التنبيه الكتابي موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل (المادة 3/67 من قانون العمل).

5-**ألا يقع الإضراب أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي (المادة 4/67 من قانون العمل).**

وبناء على ما سبق فإن الحق في الإضراب ليس حق مطلق، وإنما هو حق مقيد بمجموعة من الشروط لا بد من أخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ الاضراب بما يراعي التوازن بين حق المضربين وحقوق الأفراد العاديين في الحصول على الخدمات الحكومية المختلفة. كذلك نجد بأن حق الإضراب مُقيد بمجموعة من المحظورات، والتي تمثل حالات لا يجوز حدوث الإضراب فيها، كإجراءات النظر في النزاع الجماعي، وعدم وقوعه من قبل بعض القطاعات، كالأجهزة الأمنية، والقطاع الصحي، وموظفي الرئاسة، ومجلس الوزراء، والسلك الدبلوماسي، وموظفي الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، والقضاة وأعضاء النيابة العامة.

الفصل الاول

التكييف القانوني للإضراب في ظل جائحة كورونا ونطاقه:

شهد العالم مؤخراً جائحة غير مسبوقة ناتجة عن انتشار فايروس كورونا الذي كان مصدره الأول مدينة وهان الصينية ثم انتشر إلى جميع أنحاء العالم، وتأثرت مختلف الدول بهذه الجائحة في كافة نواحي الحياة، بحيث صاحب تلك الجائحة تغير من جانب الأفراد في كافة معاملاتهم اليومية بما فيها طبيعة العلاقة بين العمال وأصحاب العمل الذين تأثرت منشآتهم بسبب الجائحة، وبذلك امتد هذا التأثير إلى التزاماتهم تجاه عمالهم، نتيجة النقص الحاد في السيولة النقدية، والتي تزامن معها صعوبة الحصول على تمويل إضافي من مؤسسات التمويل المختلفة، خاصةً مع ارتفاع متطلبات الضمان للقروض في ظل الجائحة[1]. ونتيجةً لما سبق بادر الكثير من العمال في المنشآت الخاصة إلى الإضراب عن العمل نتيجة تأثر حقوقهم العمالية، خاصةً في ظل المنشآت التي لا غنى عنها للسكان، كالمنشآت الطبية ومحلات الأفران والمنشآت الصناعية[2]. كل ذلك يدفعنا إلى البحث في

[1] أحمد كمال مطاوع إبراهيم، مدى ملاءمة معيار المراجعة الدولي 570 المعدل لسنة 2015 لدعم أداء مراقبي الحسابات لمسئولياتهم بشأن الاستمرارية في ظل تداعيات جائحة COVID-19، مجلة البحوث المالية والتجارية – جامعة بورسعيد، العدد الثالث، مصر، يوليو/ تموز 2021، ص113.

[2] عمل المشرع الإداري على الحفاظ على سير العمل في المرافق الحكومية العامة التي لا غنى للسكان عنها من خلال إقرار مبدأ يسمى بـ"مبدأ استمرارية المرفق العام" الذي يعمل على حماية المرافق العمومية التي تهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للمواطنين من التعطيل، نظراً لأن توقفها سيؤدي إلى آثار سلبية من الصعب تفاديها، وقد تصل إلى

مدى مشروعية هذا النوع من الإضرابات في ظل جائحة كورونا **(المبحث الأول)**، ونطاقه بالنسبة لبعض المهن من حيث التي يجوز فيها الإضراب والتي لا يجوز فيها الإضراب **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: مشروعية الاضراب في الكورونا

أقر المشرع الفلسطيني الحق بالإضراب في القانون الأساسي الفلسطيني بشكل عام وترك أمر تنظيمه للقوانين العادية مثل قانون العمل وغيرها، أما فيما يتعلق بالإضراب في ظل جائحة كورونا فإنه من الطبيعي عدم وجود تنظيم خاص به، فهو بذلك يخضع للقواعد العامة للإضراب المقررة بموجب المشرع الدستوري والعادي والدولي **(المطلب الأول)**، إضافةً إلى ما أقر به القضاء بشأن الاضراب في هذه الحالة باعتبارها تخلو من النص التشريعي والتنظيمي المحدد لها **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: الموقف التشريعي

على اعتبار أن الاضراب عن العمل من بين الحقوق العمالية التي تحدث عنها المشرع الدولي في عديد من الاتفاقيات الدولية، فإن المشرع الدستوري وجب عليه التعرض لهذا الحق ضمن الدستور كحق عام، وترك أمر تنظيمه للقوانين العادية حسب مقتضيات الظروف والحال، وعليه نبحث في

الإخلال بالنظام العام. وفي هذا الإطار كانت محكمة أكادير المغربية قد قضت بأن "أي التحديد العددي المسبق للطاقة الاستيعابية يعتبر إغلاقا جزئيا للمرفق الجامعي، وبالتالي مع مساس بمبدأ استمرارية المرفق العام والذي يعني استمرار المرفق في أداء الخدمة الاجتماعية التي أنشأ من أجلها". حكم عدد 69 بتاريخ 26 يونيو/ حزيران 1998، المحكمة الإدارية المغربية. مشار إليه في: أحمد أجعون، مبدأ استمرارية المرافق العمومية وفقا لاجتهادات القضاء الإداري المغربي، مجلة الحقوق، عدد 19، المغرب، 2016، ص51.

هذا المطلب موقف المشرع الدستوري والدولي **(الفرع الأول)**، وموقف المشرع الفلسطيني العادي **(الفرع الثاني)** من الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا.

الفرع الأول: موقف المشرع الدستوري والدولي

بات حق الإضراب عن العمل ينظر إليه كحق مكمل للحريات الأساسية التي يتم اللجوء إليها للدفاع عن المصالح المهنية باعتباره وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال وأرباب العمل، لذلك أصبح هذا الحق أكثر حماية على المستوى القانوني، وباتت غالبية دساتير دول العالم تعترف بهذا الحق، وتستمد تنظيمه من المعايير الدولية[1]، وبالنظر إلى حق الإضراب في مضمونه نجد بأنه يهدف إلى الحفاظ على حقوق فئة معينة، وهي العمال، فماذا لو ترتب على هذا الإضراب ضياع حقوق كثيرة لباقي أفراد المجتمع، كما هو الحال في جائحة كورونا؟

أولاً: القانون الأساسي الفلسطيني: قبل البدء بالحديث عن موقف المشرع الدستوري الفلسطيني من اضراب العاملين في ظل الظروف الطارئة وحالات الضرورة والقوة القاهرة، لا بد لنا من التفرقة بين نوعين من الإضراب، النوع الأول هو الإضراب الذي يحدث في المنشآت العادية وغير الضرورية بشكل كبير كمحلات الملابس ومصانع الأحذية والمدارس ورياض الأطفال وغيرها، أما النوع الثاني فيرتبط بالأماكن والمنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة الناس، كالمستشفيات والمؤسسات الغذائية، والمخابز والأفران، والمؤسسات الأمنية، والنيابات العامة وغيرها. وبالنظر إلى جائحة كورونا نجد بأنها من أعمق الأزمات وأكثرها تعقيداً، ولعل المميز بها ليس قوة الجائحة وفتكها

[1] سهيل الأحمد وعلي أبو مارية، مرجع سابق، ص1300.

وسرعة انتشارها فقط، بل الآثار السلبية المترتبة عليها في كافة مجالات الحياة، فأزمة كورونا تسببت في تعطل الحياة العامة، وتأثر القطاع الصحي بها، والتعليمي، والاقتصادي، وغيرها. لذلك فإن بعض المنشآت يتطلب فيها وجود جهد إضافي خلال فترة الجائحة كالقطاعات الصحية مثلاً، وبالتالي فإنه يمكن القول بأن أي منشآه ضرورية للناس خلال الجائحة تعتبر من قبيل الأماكن والمنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة الناس، حتى ولو لم ينطبق عليها هذا الوصف في ظل الظروف العادية والطبيعية. وبالنظر إلى القانون الأساسي الفلسطيني نجد بأنه تضمن نصاً عاماً يشير إلى حق العاملين بالإضراب، بأن "الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون"[1]. فهذا النص كفل الإضراب كحق من الحقوق المرتبطة بالعامل، وترك أمر تنظيمه للمشرع العادي من خلال إصدار قانون خاص ينظم أحكام وضوابط وشروط وكيفية ممارسة الإضراب[2]. ومن خلال ما سبق نجد بأن القانون الأساسي الفلسطيني لم يفرق بين الإضراب في المنشآت العادية أو الإضراب في المنشآت الضرورية، وعليه فإنه يمكن القول بأن القانون الأساسي يخلو من أي نص يتعارض مع حق العاملين في الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا، سواءً في المنشآت العادية أو في المنشآت الضرورية. ومع ذلك فإن وجود بعض القيود على ممارسة حق الإضراب هو أمر جائز من وجهة نظر المشرع الدستوري في القانون الأساسي، وهذا الأمر مستفاد ضمناً من نص 4/25، بأن حدد المشرع ممارسة حق الإضراب في حدود القانون، وهذا ما يدلل على أمرين، هما[3]:

---

1 المادة 4/25 من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 وتعديلاته لسنة 2005.

2 بلال البرغوثي، مرجع سابق، ص3.

[3] باسم بشناق وهبة الله الداهوك، مرجع سابق، ص395.

1-إن النص على حق الإضراب في القانون الأساسي جاء ضمن المادة 25 المتعلقة بحق العمل والتنظيم النقابي، فالمشرع لم ينص على الإضراب كحق مستقل وإنما حق تابع مرتبط بحقوق أخرى.

2-ترك المشرع الدستوري للمشرع العادي الحق في إقرار قانون خاص ينظم الإضراب، ومن الطبيعي أن يشتمل هذا القانون على بعض الشروط والقيود لممارسة حق الإضراب، وهذا واضح من عبارة "في حدود القانون" التي أوردها المشرع الدستوري في نص المادة 4/25 من القانون الأساسي الفلسطيني. لذلك فإن حظر ممارسة الإضراب في ظل جائحة كورونا يعتبر من قبيل القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب، والجائزة من وجهة نظر القانون الأساسي الفلسطيني. لكن هذا لا يعني رفض المشرع الدستوري لمشروعية الإضراب في ظل جائحة الكورونا، لأن الإضراب حق والاستثناء هي القيود، كما أن جائحة الكورونا لم تنعكس آثارها على العمل في كافة المنشآت، فبعض المنشآت لا تعد بمثابة ضرورية في ظل الكورونا، وهي ما يتمتع عمالها بحق الإضراب حتى في ظل الجائحة.

ثانياً: الاتفاقيات والمواثيق الدولية: يعتبر حق ممارسة الإضراب من الحقوق الأساسية المنظمة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، فهو مرتبط بشكل وثيق ببعض الحقوق الإضافية الأخرى كالحق في العمل والحق في تنظيم النقابات، لكن هذا لا يعني بأن الإضراب حق مطلق،

فهو مقيد وفقاً لبعض القيود[1]. وفي هذا الإطار نحاول توضيح أهم الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي أشارت لهذا الحق، والتي صادقت عليها دولة فلسطين[2] كما يلي:

أ-: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[3]: بالرغم من غياب النص الصريح على هذا الحق في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا أنه يستنتج مما أكدته المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتي تنص على حقوق عدة ذات صلة بهذا الحق ومنها حق اختيار العمل بشروط عادلة ومرضية وبأجر عادل ومرضي يكفل للعامل ولعائلته حياة لائقة بكرامة الإنسان كما كفل الحق للإنسان في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها حماية لمصالحه[4].

ب-: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية[5]: تضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية نصاً صريحاً على كفالة حق العاملين في الإضراب شريطة مراعاة القوانين الداخلية، حيث نصت المادة الثامنة من هذا العهد على أن "1-

---

[1] ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة: دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، 2016، ص98.

[2] موقع مقام: موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية، الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية والتي انضمت لها فلسطين، منشور بتاريخ: 4 أبريل/ نيسان 2022، تاريخ الزيارة: 26 فبراير/ شباط 2023، على الرابط: https://maqam.najah.edu/blog/articles/85/.

[3] الإعلان العالمي لحقوق الانسان المؤرخ بتاريخ 10 كانون الأول / ديسمبر 1948، باريس، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، نفذ بتاريخ: 3 كانون الثاني/ يناير 1976.

[4] علي أبو مارية، الإضراب عن العمل: دراسة مقارنة بين القانون والفقه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2007، ص13.

[5] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ بتاريخ 16 كانون أول/ ديسمبر 1966، نفذ بتاريخ: 3 كانون الثاني/ يناير 1976. مشار اليه في: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، ص11.

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفى 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 أو اتحادات تحالفية قومية، 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. (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.2-لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.3-ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية".

ج- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية[1]، نصت المادة 3/8/أ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أنه "لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي"،

[1] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المؤرخ بتاريخ 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966، دخل حيز النفاذ 23 آذار/ مارس 1976.

والمقصود بهذا النص عدم جواز إجبار أحد على العمل، فله أن يختار عدم العمل أو الامتناع عنه أو الإضراب عن ممارسة العمل[1]، فجميع هذه المصطلحات تصلح للقياس على نص المادة السابقة. والجدير بالذكر بأن فلسطين كانت قد انضمت إلى العهدين (العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) بتاريخ 2 نيسان/ أبريل 2014، ودخلا حيز النفاذ في 2 تموز/ يوليو 2014، وذلك في إطار انضمام دولة فلسطين إلى مجموعة من الاتفاقيات الدولية بهدف تعزيز وتطوير منظومة حقوق الإنسان في الأرض الفلسطينية المحتلة[2].

د-دستور منظمة العمل الدولية: أقرت منظمة العمل الدولية حق العمال في الإضراب؛ ففي عام 1994، ذكرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية، أن الحق في الإضراب هو لازمة جوهرية تترتب على الحق في التنظيم الذي تكفله الاتفاقية رقم (87)[3]. ويُمثل الحق النقابي المُنبثق عن حق الاضراب من ضمن الحقوق الأساسية في دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1969، وأن الدول الأعضاء وإن لم يصادقوا على أي اتفاقية، خاصة

---

[1] أمل محمد حمزة عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 2012، ص60.

[2] موقع وزارة الخارجية الفلسطينية، خبر بعنوان "دولة فلسطين تسلم تقريريها حول العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، نشر بتاريخ: 1 تشرين ثاني/ نوفمبر، 2020، تاريخ الزيارة: 22 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: http://www.mofa.pna.ps/yn/httpwwwmofapnaps5979.

[3] منظمة العمل الدولية، 1994، "الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: الحق في الإضراب، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات"، الدورة الحادية والثمانين، جنيف، 1994، التقرير الثالث (الجزء 4ب)، الفقرة 151.

اتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية والحق في التنظيم. فإنهم ملزمون باحترام الحق النقابي وكافة الحقوق المنبثقة عنها مما في ذلك حق الإضراب لأنه من المبادئ الأساسية.

هـ-الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية: أكدت هذه الاتفاقية في المادة 12 منها على أن "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"[1].

ويستنتج من خلال العرض المتقدم لنصوص هذه الاتفاقيات أن الإضراب حق أصيل للعامل أقرته هذه المواثيق، ويمكن اللجوء إليه كوسيلة من وسائل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية إن كان الحصول عليها لم يتحقق بالطرق التي تنص عليها القوانين الداخلية، وبحيث يعتبر الإضراب الملجأ والملاذ الأخير لضمان هذه المصالح. كذلك نجد بأن هذه الاتفاقيات كانت قد اشترطت لممارسة هذه الحقوق ألا تمس الحريات العامة والنظام العام للدولة بالإضافة إلى ممارسة الإضراب وفقاً للتنظيم الذي تقره القوانين الداخلية للدول الأعضاء[2]. وعليه فإن موقف المشرع الدولي من الإضراب عن العمل خلال كورونا يتشابه مع موقف المشرع الدستوري من حيث مشروعيته في المنشآت العادية، وعدم مشروعيته في المنشآت الضرورية. وهذا الأمر منبثق عن أن الحق في الإضراب أصبح الآن جزءاً من عرف القانون الدولي.

---

[1] موقع منظمة العمل العربية على الانترنت، الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، بدون تاريخ نشر، تاريخ الزيارة: 22 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: https://alolabor.org/16341/.

[2] محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الجزء الأول، بدون تاريخ نشر، ص225.

الفرع الثاني: موقف المشرع الفلسطيني

ذكرنا سابقاً بأن القانون الأساسي الفلسطيني نص في المادة 4/25 على أن "الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون"، كما أن الاتفاقيات الدولية كانت قد اعترفت بحق الاضراب كما ذكرنا سابقاً، وفلسطين مُنضمة لهذه الاتفاقيات، وبالتالي فهي مُلزمة بما ورد وما جاء فيها، وحيث أن القانون الأساسي والاتفاقيات الدولية نظمت حق ممارسة الإضراب مع ترك تنظيمه من حيث حدوده ومشروعيته وضوابطه وشروطه وقيوده للمشرع العادي، فإنه من الضروري الوقوف عند موقف المشرع الفلسطيني العادي من الإضراب، والذي نظمه في ظل مجموعة من القوانين والتشريعات العادية، أهمها:

أولاً: قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000:

يعتبر قانون العمل الفلسطيني، أول تنظيم قانوني في فلسطين يشير بشكل واضح وصريح إلى الحق في ممارسة الإضراب، وفي ذلك نصت المادة 66 منه بأنه "وفقا لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم". كذلك نصت المادة 67 من ذات القانون على الإجراءات الواجب اتباعها في هذا الشأن، بأنه "1-يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق. 2-يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة. 3-في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة. 4-لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في

النزاع الجماعي. 5-يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق".

وبناءً على ما سبق كان للمجلس التشريعي الفلسطيني رؤية وموقف حول موضوع الإضراب في فلسطين، حيث دعا المجلس التشريعي بتاريخ 5 سبتمبر/ أيلول 2006 الرئيس الفلسطيني إلى مخاطبة الشعب الفلسطيني من خلال المجلس وطالب الحكومة الاجتماع مع النقابات العمالية وبحث مطالبهم وتقديم تقرير حول عمل الحكومة، إضافةً إلى ما سبق أكد المجلس التشريعي على قانونية إضراب الموظفين العموميين في القطاع الحكومي، مع ضرورة أن تقوم الحكومة بلقاء الممثلين عن النقابات لمعالجة الأزمة، كذلك طالب المجلس التشريعي العاملين في القطاع الصحي بمراعاة استثناء الحالات الطارئة والمستعجلة وتطعيم الأطفال من الإضراب، كما أكد على رفض وإدانة أية ممارسة للقوة أو الإكراه لغرض كسر الإضراب من أي جهة كانت[1]. وبعد خمسة أيام من إصدار البيان السابق عقد المجلس التشريعي الفلسطيني اجتماعاً مع ممثلي الحكومة بتاريخ 10 سبتمبر/ أيلول 2006 أكد فيه على حقوق المضربين وحقوق الآخرين غير المضربين، على أن يتم متابعة أي تجاوزات أو تدخلات أو تهديد لأي من الأطراف[2].

ثانياً: القرار بقانون رقم 11/ 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية:

أصدر الرئيس الفلسطيني محمود عباس قراراً بقانون رقم (11) لسنة 2017، بشأن تنظيم ممارسة

[1] الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، وضع حقوق المواطن الفلسطيني خلال 2006، التقرير السنوي الثاني عشر، ص138.

[2] هبة الله عيسى الداهوك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، كانون أول/ ديسمبر 2015، ص93.

حق الإضراب في الوظيفة العمومية[1]، ونص على حظر ممارسة الإضراب على موظفي القطاع الصحي، ما عدا الإداريين منهم، وموظفي الرئاسة وموظفي مجلس الوزراء، وموظفي السلك الدبلوماسي وموظفي الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، والقضاة وأعضاء النيابة العامة[2]. وبقراءة نصوص هذا القانون نجد بأن المشرع الفلسطيني يحظر بشكل واضح وصريح أي إضراب تقوم به مؤسسة تعمل في خدمة حيوية في الدولة كالموظفين العاملين في القطاع الأمني الدبلوماسي والصحي، وذلك بموجب صريح المادة 4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية بأنه "يحظر ممارسة الإضراب على: 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".

وبشكل مبدأي فإن القارئ لهذا القرار بقانون، يجد بأن المادة (1/4) تتعارض بشكل واضح وصريح مع عديد المواثيق والتشريعات والقوانين الدولية التي انضمت لها فلسطين، مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1976، وكذلك تتعارض مع المادة 4/25 من القانون الأساسي الفلسطيني. إلا أن هذا الرأي محل نقد نظراً لأن لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية أقرت بضرورة وجود قيود على ممارسة حق الاضراب في المناطق الحيوية، قطاع الشرطة والحدود والطوارئ والصحة.

---

[1] القرار بقانون رقم 11 بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 2017/5/8، الوقائع الفلسطينية، العدد 133، نشر بتاريخ: 2017/5/29.

[2] موقع شاشة نيوز الاخباري، خبر بعنوان: قرار بقانون يحظر الاضراب في 7 قطاعات حكومية بينها الصحة، تاريخ النشر: 2017/6/22، تاريخ الزيارة: 2022/3/18. على الرابط:
.https://www.shasha.ps/news/268107.html

إضافةً لما سبق فقد نصت المادة 2/22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أنه " لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق". ونصت المادة 2/8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه "لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق". وبذات الاتجاه نصت المادة 1/9 من الاتفاقية (رقم 87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والتي جاء فيها بأن "تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة".

ومن خلال قراءة نصوص القرار بقانون السابق نجد بأنه يتسم بعدم القانونية لعدد من الأسباب، أهمها أن القرار بقانون قيّد حق الإضراب بفرضه للاشتراطات وإجراءات تُفقِد حق الإضراب مضمونه ومعناه وتحول عمليا دون ممارسته، مما يخالف صراحة أحكام القانون الأساسي الفلسطيني وتحديدا نص المادة 25 من القانون الأساسي[1]. وبناء عليه نرى بأن القرار بقانون مخالف وبشكل واضح للنصوص القانونية الأساسية المنظمة لحق الإضراب لموظفين القطاع الحكومي، كما أنه جاء لتحقيق غايات وأهداف سياسية غير قانونية.

[1] موقع مؤسسة الحق، نص الرسالة التي رفعت للرئيس محمود عباس مطالبة سيادته سحب القرار بقانون بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب المشروع في الخدمة المدنية، نشر بتاريخ: 2018/4/10، تاريخ الزيارة: 2022/3/19. على الرابط: http://www.alhaq.org/ar/advocacy/2642.html.

وعليه، نوصي بإعادة النظر في القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 لما شابه من انتهاكات جسيمة لأحكام القانون الأساسي، ولحق الفلسطينيين المشروع في الإضراب وللضمانات المقررة للتمتع بالممارسة الفعلية بالحقوق والحريات العامة المقررة بمقتضى القانون الأساسي. وهذا ما يعني أن الحق في الإضراب ليس حق مطلق، وإنما هو حق مقيد بمجموعة من الشروط لا بد من أخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ الاضراب بما يراعي التوازن بين حق المضربين وحقوق الأفراد العاديين في الحصول على الخدمات العامة والصحية والمختلفة، على اعتبارها خدمات أساسية لا يمكن الاستغناء عنها.

بالنتيجة، فإن موقف المشرع العادي من الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا يتمثل فيما يلي:

1: جواز الإضراب في المنشآت العادية غير الحيوية والاستراتيجية، وهذا هو الأصل نظراً للنصوص الكثيرة التي نظمت الحق في الإضراب، كما أن القول بعدم الجواز بشكل مطلق في ظل الجائحة سيفتح المجال بشكل واسع أمام أصحاب العمل لانتهاك حقوق عامليهم، والذين لن يجدوا مخرجاً أو حلاً يستطيعون به المطالبة بحقوقهم لان الأضراب سيكون ممنوع في ظل الكورونا. وعليه فإنه من التعسف منع الإضراب في ظل الجائحة عن جميع الأعمال والمنشآت، حيث ان بعض المنشآت إذا ما تعطلت خلال الكورونا فإن تعطيلها لن يؤثر على حياة أفراد المجتمع بشكل كبير، أو أن حجم التأثير سيكون بذات المستوى في الظروف العادية.

2: عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية والاستراتيجية

شهدت جائحة كورونا انتشار فايروس وبائي بين الناس، بما أدى إلى وقوع الكثير من الإصابات، وحالات الوفاة، وهذا ما تطلب فرض قيود وضوابط على الحقوق والحريات بشكل عام، من بينها حق الإضراب، حيث عملت الحكومات على فرض حالات لحظر التجول، ووقفت الكثير من المنشآت عن العمل، بما أصبحت الأوضاع والظروف صعبة على جميع الناس. أيضاً تطلبت الجائحة جهد إضافي لدى العاملين في بعض المنشآت، كالمنشآت الصحية والأمنية، وغيرها، والتي يحظر الاضراب فيها بموجب ما جاء بالقرار بقانون رقم 11 سنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية. ولسنا بصدد الحديث عن مدى دستورية ومشروعية هذا القانون، لأن ما نريد الوصول إليه من هذا القانون، هو أن جائحة كورونا تعتبر شكل أخر من أشكال القيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب. فما دام أن المشرع سمح بحظر الاضراب في بعض المنشآت، فإن ما ينطبق على هذه المنشآت في الظروف العادية ينطبق عليها في الظروف الاستثنائية وفي حالات الأزمات والجوائح.

ثالثاً: القرارات بقوانين بشأن إعلان حالة الطوارئ وتمديدها:

بالنظر إلى موقف الحكومة الفلسطينية من فايروس كورونا، فإننا نجد بأن دولة فلسطين واجهت خطر تفشي فايروس الكورونا بالعديد من القوانين والمراسيم والإجراءات الإدارية، بدءاً من المرسوم رقم 1 لسنة 2020، والذي أعلن بموجبه حالة الطوارئ بتاريخ 5 آذار/ مارس 2020، والذي نصت مادته الأولى على "إعلان حالة الطوارئ في جميع الأراضي الفلسطينية لمواجهة خطر فيروس

الكورونا ومنع تفشيه"[1]. وجاء هذا المرسوم نتيجة للإعلان الصادر عن وزارة الصحة الفلسطينية بإصابة عدد من المواطنين بفايروس "كورونا" في مدينة بيت لحم ونتيجة لذلك "وبنفس اليوم أصدر السيد رئيس دولة فلسطين مرسوما رئاسيا بإعلان حالة الطوارئ لمدة ثلاثين يوما نتيجة ظهور الوباء واناط بالجهات ذات الاختصاص اتخاذ الإجراءات الاحترازية لمواجهة المخاطر الناتجة عنه ولحماية الصحة والسلامة العامة"[2]. ثم بعد ذلك صدرت عدة قرارات بقوانين تمدد حالة الطوارئ على حسب الظروف والأوضاع الصحية التي يمر بها الشعب الفلسطيني. وبقراءة هذه القرارات بقوانين نجد بأنها تخلو من أي ذكر للمنشآت الحيوية التي لا بد من استمرار العمل فيها في ظل الجائحة، وإنما ترك المشرع هذه المهمة للجهات المختصة التي لها أن تحدد المنشآت التي يشملها الحظر والمنشآت التي لا يشملها الحظر. وذلك وفقاً لما ورد بالمادة الثانية من المرسوم رقم 1 بشأن إعلان حالة الطوارئ لسنة 2020 بأن "تتولى جهات الاختصاص اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لمجابهة المخاطر الناتجة عن فايروس كورونا، وحماية الصحة العامة وتحقيق الأمن والاستقرار". وفي هذا الإطار كانت الحكومة الفلسطينية قد اتخذت مجموعة من الإجراءات لمواجهة خطر تفشي فايروس الكورونا، وأصدرت العديد من التعليمات والبيانات التي تحدثت عن طبيعة الحياة في ظل حظر التجول المفروض على الأراضي الفلسطينية، ففي بعض الأحيان كانت تشدد من هذه الإجراءات، وفي البعض الأخر كانت تخفف منها، وذلك على حسب مدى تفشي الفايروس ونسبة الإصابات اليومية

---

[1] المادة 1 من المرسوم رقم 1 بشأن إعلان حالة الطوارئ الصادر بتاريخ 5 آذار/ مارس 2020، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 165، 19 آذار/ مارس 2020، ص13.

[2] "حالة الطوارئ بالقانون الفلسطيني"، وكالة وطن للإنباء، رام الله، 12 مارس/ آذار 2020، wattan.net، تاريخ الزيارة: 29 مارس/ آذار 2022.

به، بناءً على ما يصدر عن وزارة الصحة الفلسطينية. وكل ذلك كان له تأثير كبير على حجم ونوعية وعدد المنشآت الحيوية التي يستمر العمل بها خلال الجائحة، وبشكل عام نجد بأن الحكومة الفلسطينية ركزت على مجموعة من المنشآت في غالبية الإجراءات التي كانت تصدر عنها، وهي المرافق الصحية والعاملين فيها والصيدليات والمخابز ومحلات البقالة، والبنوك، ومديريات الصحة والاقتصاد والتنمية الاجتماعية والشؤون المدنية[1]، وعليه فإن هذه المنشآت تكون مستثناة من الإغلاق وحظر التجول، نظراً لأهميتها وحيوتها وحاجة المواطنين لها باستمرار، بحيث لا يمكن الاستغناء عنها. وهذا ما يدفعنا إلى القول بأن الحكومة الفلسطينية تُقر بعدم مشروعية وقانونية الإضراب عن العمل في هذه المنشآت هو أمر محظور خلال فترة الجائحة، فالمشرع الفلسطيني والحكومة الفلسطينية على الرغم من خطورة الفايروس وخطورة انتشاره وخطورة الإجراءات المتخذة، إلا أنه سمح باستمرار العمل في هذه المنشآت نظراً لأهميتها. وبشكل عام تخلو القرارات بقانون المتعلقة بإعلان حالة الطوارئ وتمديدها من أي نص متعلق بجواز أو عدم جواز ممارسة حق الإضراب عن العمل.

رابعاً: قرارات مجلس الوزراء بخصوص حالة الطوارئ:

مع وصول وباء كورونا إلى الأراضي الفلسطينية أعلن الرئيس الفلسطيني إعلان حالة الطوارئ وفقاً للمرسوم رقم 1 لسنة 2020 بشأن إعلان حالة الطوارئ، والذي جاء بمتن المادة الثانية منه "تتولى جهات الاختصاص اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لمجابهة المخاطر الناتجة عن فايروس "كورونا"،

[1] موقع سكاي نيوز عربية، خبر بعنوان "فرض حظر التجول في كافة محافظات فلسطين"، نشر بتاريخ: 22 مارس/ آذار 2020، تاريخ الزيارة: 2 أبريل/ نيسان 2022. على الرابط:
.https://www.skynewsarabia.com/middle-east/1330316

وحماية الصحة العامة وتحقيق الأمن والاستقرار". وأما المادة الرابعة فقد نصت على أن "يخول رئيس الوزراء بالصلاحيات والاختصاصات اللازمة لتحقيق غايات هذا الإعلان كافة". وعليه فقد مُنح مجلس الوزراء الفلسطيني برئاسة رئيس الوزراء الصلاحيات والاختصاصات الكاملة لإصدار قرارات تنظيمية مُلزمة للأفراد بشأن جائحة كورونا ومواجهة ما ترتب عليها من آثار سلبية، بما فيها عقود العمل، والتزامات أصحاب العمل والعمال أثناء الجائحة.

وكان مجلس الوزراء الفلسطيني قد اتخذ موقفاً واضحاً بشأن الإضراب عن العمل خلال جائحة كورونا، وذلك من خلال حظر الإضراب بشكل مُطلق خلال هذه الظروف. وندلل على ذلك بما جاء بمتن المادة السادسة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2020 "طوارئ"[1] بأن "تمنع أي مظاهر للتجمهر والتجمع الاحتفالات والتظاهرات والإضرابات في كامل أراضي دولة فلسطين". وكذلك جاء بمتن المادة 1/4 من قرار مجلس الوزراء رقم 11 لسنة 2020 "طوارئ" بأنه "يمنع التجمهر وإقامة الاحتفالات والتظاهرات والإضرابات والتجمع والاجتماعات والافطارات....." [2].

ومن خلال ما سبق نستنتج بأن مجلس الوزراء اعتبر الإضراب عن العمل محظور بموجب ما تم منحه من صلاحيات واختصاصات لمواجهة جائحة كورونا، وتم النص على هذا الحظر بشكل مطلق، أي أن الاضراب في كورونا هو محظور بجميع أشكاله وأساليبه وبغض النظر عن أسبابه، وبدورنا لا نؤيد هذا الموقف للعديد من الأسباب، أهمها إن حالة الجوائح مهما كانت خطيرة

[1] قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 1 الصادر بتاريخ 6 مارس/ آذار 2020، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 21 ممتاز، 25 آذار/ مارس 2020، ص6.

[2] قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 11 الصادر بتاريخ 5 مايو/ أيار 2020، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 168، 25 حزيران/ يونيو 2020، ص18.

وضرورية لا تبرر اعتداء السلطات على اختصاصات بعضها البعض، فمنع الاضراب وحظره ليس من اختصاص السلطة التنفيذية سواء في الظروف العادية أو الطوارئ، كما أن حق الإضراب عن العمل يعتبر حق دستوري مكفول بموجب القانون الأساسي، فليس للسلطة التنفيذية سلب الأفراد أي حق من الحقوق الممنوحة لهم في حالات الطوارئ إلا للضرورة القصوى، وفي ذلك نصت المادة 111 من القانون الأساسي الفلسطيني بأنه "لا يجوز فرض قيود على الحقوق والحريات الأساسية إلا بالقدر الضروري لتحقيق الهدف المعلن في مرسوم إعلان حالة الطوارئ".

برأينا الشخصي إن حظر حق الإضراب في الكورونا بشكل مُطلق هو تعسف غير مُبرر من قبل السلطة التنفيذية لذلك نرى بأنه كان يجب على السلطة التنفيذية في فلسطين الابتعاد عن حظر الاضراب بشكل مطلق ضمن نصوص القرارات التنظيمية المنظمة لحالة الطوارئ بهدف مكافحة جائحة كورونا في فلسطين، لما فيه من تعدي على حقوق الأفراد في الإضراب والمكفولة دستورياً بموجب القانون الأساسي، وإنما أن يقوم مجلس الوزراء بحظر الاضراب في المنشآت الحيوية والهامة والضرورية لحياة الناس خلال فترة الجائحة، فالقانون الأساسي الفلسطيني أكد على عدم جواز فرض قيود على الحقوق والحريات الأساسية إلا بالقدر الضروري لتحقيق الهدف المُعلن في حالة الطوارئ، والمتمثل في مواجهة الحالة الطارئة أو الظرف الاستثنائي أو مواجهة المرض، وفي جائحة الكورونا لا يتعارض ممارسة حق الاضراب في المنشآت العادية وغير الهامة مع الهدف المُعلن في مرسوم حالة الطوارئ، إلا في حالة حدوث بعض التجمهرات والتجمعات أو الاعتصامات من قبل العُمال المضربين، وبذلك تغدو بعض أشكال الاضراب جائزة في المنشآت العادية وغير الحيوية.

الرأي الشخصي: من وجهة الباحثة ترى بأن الاضراب عن العمل خلال فترة جائحة كورونا يقع بين مصلحتين أساسيين لا يمكن التجاوز عنهما، وهما: **المصلحة الأولى** متعلقة بحق الأفراد في ممارسة الحصول على مستحقاتهم العمالية واللجوء إلى الإضراب كحق مصرح لهم به بموجب القانون الأساسي الفلسطيني، وأما **المصلحة الثانية** فمرتبطة بحماية النظام العام والأمن العام والصحة العامة ومواجهة الأوبئة والأمراض المعدية ومنها فايروس كورونا، لذلك فإننا في هذه الحالة يجب علينا الوصول إلى نقطة توازن بين كل من مصلحة الأفراد والمصلحة العامة، حيث أن الأساس تكون مصلحة المجتمع بالحفاظ عليه من انتشار الفايروس وفي ذات الوقت لا يكون هناك تعسف في الاعتداء على الحقوق الفردية في الاضراب عن العمل والحصول المستحقات العمالية. ونص القانون الدولي لحقوق الإنسان على مجموعة من الظروف الاستثنائية التي يجوز فيها للدول تقييد بعض من حقوق وحريات الإنسان، وفي ذلك نصت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بأنه "في حالات الطوارئ الاستثنائية التي تتهدد حياة الأمة، والمعلن قيامها رسميا، يجوز للدول الأطراف في هذا العهد أن تتخذ، في أضيق الحدود التي يتطلبها الوضع، تدابير لا تتقيد بالالتزامات المترتبة عليها بمقتضى هذا العهد، شريطة عدم منافاة هذه التدابير للالتزامات الأخرى المترتبة عليها بمقتضى القانون الدولي وعدم انطوائها على تمييز يكون مبرره الوحيد هو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل الاجتماعي".

وبتطبيق ما سبق على ممارسة حق الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا نجد بأنه من غير الجائز ممارسة هذا الحق في المنشآت الحيوية والاستراتيجية والمهمة والتي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان، كالمخابز والصيدليات والمراكز الصحية، أما المنشآت العادية فيجوز فيها ممارسة هذا

الحق، لأن التقييد لا يشمل هذه المنشآت، فتقييد حق الإضراب في جائحة كورونا يستلزم توافر مجموعة من الشروط متعلقة بممارسة هذا الحق بأن يكون في ممارسته اعتداء على حقوق الآخرين، أو حدوث أي إخلال بالنظام العام والأمن العام والصحة العامة[1]، لذلك فإن الإضراب في المنشآت العادية لا يؤدي إلى الإخلال بالشروط السابقة، وبالتالي فهو اضراب جائز. أضف لما سبق، فإن الحكومة الفلسطينية كانت قد حددت بعض القطاعات الحيوية التي لا بد من إبقاء العمل فيها في القطاع الخاص لاستدامة الحياة اليومية في فلسطين، فإن مقتضى ذلك وحيث سبق القول بأنه لا يمكن للعامل الامتناع عن الالتحاق بعمله أثناء هذه الفترة إذا لم يكن يلحق به خطر محدث وكان لا يخرج عن حدود طاقته، فإنه من باب أولى أنه لا يجوز له أو لصاحب العمل أن يمارس أي اضراب عن العمل أو إغلاق للمؤسسة خلالها وإلا كان اضراب وإغلاق غير مشروع ومحظور بموجب ما جاء بقانون العمل الفلسطيني كونه يعطل المصالح العامة.

---

[1] حرصت كل من الاتفاقيات الثلاث: الدولية للحقوق المدنية والسياسية، والأوروبية لحقوق الإنسان، والأمريكية لحقوق الإنسان على أن تضمن النصوص المعالجة للظروف الاستثنائية عدداً من القيود أو الضوابط التي يجب على الدول الأطراف أن تلتزم بها كل دقة عند الالتجاء إلى عدم استخدام الرخصة المقررة لها في تلك النصوص للتحلل من التزاماتها الناشئة عن هذه الاتفاقيات وحتى تظل تصرفاتها اثناء هذه الظروف في نطاق المشروعية. وهذه القيود أو الضوابط تمثل في مجموعها ما يمكن أن يطلق عليه الأحكام العامة للمشروعية الدولية في الظروف الاستثنائية، وفي الوقت ذاته فإنها تشكل سياجاً من الضمانات الدولية، التي يكلفها ذلك القانون لتأمين وحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في هذه الظروف. وتقسم هذه القيود إلى نوعين: **أولاً: قيود إجرائية:** تتمثل القيود الإجرائية التي ترد على حق الدول الأطراف في التحلل مؤقتاً من التزاماتها الدولية الناشئة عن اتفاقيات حقوق الإنسان في قيدين أساسيين، هما: وجوب الإعلان عن وجود حالة الطوارئ قانوناً على المستوى الداخلي، وكذلك وجوب الإخطار عن= =وجود حالة الطوارئ على المستوى الدولي. **ثانياً: قيود موضوعية:** أما القيود الموضوعية فتتمثل في عدم جواز المساس بالحقوق والحريات العامة، وكذلك التناسب بين الضرورة والتقييد، وأيضاً عدم التمييز بين الأفراد في التقييد، وكذلك عدم الإخلال بالالتزامات الدولية الأخرى. انظر في ذلك: وسام عبد الغفار بشير قواس، الحماية الدولية لحقوق الانسان في الظروف الاستثنائية، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2006، ص34.

وما يحسب للمشرع الأردني أنه قام بتعريف المنشآت المرتبطة بالمصالح العامة، بأنها "اي خدمة من خدمات المرافق العامة بما في ذلك خدمة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية والماء والكهرباء والمحروقات والنقل والمستشفيات والمخابز وصناعة الادوية او اي قسم يتعلق بصيانة المؤسسة او سلامة العمال المستخدمين فيها اثناء العمل او اي خدمة وصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير العمل على انها من خدمات المصلحة العامة على ان ينشر قرار مجلس الوزراء في الجريدة الرسمية"[1].

أما التشريع الفلسطيني فيخلو من نص مشابه للمادة السابقة، وبذلك نرى بأنه يتوجب على المشرع الفلسطيني بيان المنشآت الحيوية والاستراتيجية والضرورية المرتبطة بالمصالح العامة، أسوةً بالمشرع الأردني، ويكون ذلك بإضافة نص مادة تبين هذه المنشآت في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 أو في القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم الإضراب في الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: الموقف القضائي:

إن البحث في الموقف القضائي من الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا يتطلب من الباحثة الوقوف عند أهم القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم الفلسطينية فيما يتعلق بممارسة هذا الحق في ظل المنشآت الحيوية والضرورية واللازمة للسكان قبل الجائحة **(الفرع الأول)**، وكذلك بحث موقف القضاء الفلسطيني من الإضراب بعد تفشي الجائحة **(الفرع الثاني)**.

[1] المادة الثالثة من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم 8 الصادر بتاريخ 24 شباط/ فبراير 1998، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 1055، 1 أبريل/ نيسان 1998.

الفرع الأول: الموقف القضائي للإضراب في المنشآت الحيوية قبل كورونا

نستعرض في هذا الفرع أهم القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم الفلسطينية فيما يتعلق بممارسة حق الإضراب في ظل المنشآت الحيوية والضرورية واللازمة للسكان قبل الجائحة، كما يلي:

أولاً: حكم المحكمة الدستورية رقم 8 لسنة 2018[1]: نظراً لعدم قانونية اضراب نقابة الأطباء بموجب نص المادة 4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، قامت نقابة الأطباء بتاريخ 30 كانون الثاني لسنة 2018 بالتوجه إلى المحكمة الدستورية للطعن في نص هذه المادة، من خلال رفع الدعوى رقم 2018/8 بطريق الدعوى الأصلية المباشرة. وجاءت نتيجة الحكم من المحكمة الدستورية برد الدعوى السابقة، والتأكيد على دستورية المادة 1/4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017، وأنها لا يشوبها أي عوار دستوري واضح، وبذلك فإن الطعن في غير محله موضوعاً.

ثانياً: حكم محكمة العدل العليا رقم 392 لسنة 2018[2]: صدر هذا الحكم بناءً على طلب مقدم من بلدية أريحا وأعضاء المجلس البلدي في أريحا ضد نقابة عمال وموظفي بلدية اريحا، لوقف الاضراب المفتوح والمستمر والمخالف للقانون المقرر والمعلن عنه من قبل المستدعى ضدها من تاريخ 2018/11/19 يبدأ بإضراب مفتوح اعتباراً من تاريخ 2018/11/19. وجاء في قرار المحكمة "بالتدقيق والمداولة وبعد الاطلاع على لائحة الدعوى واللائحة الجوابية والبينات المقدمة وسماع اقوال الطرفين تجد المحكمة ان الاضراب يضر بالمصلحة العامة وفي مصلحة المواطن

[1] القرار رقم 2018/8، المحكمة الدستورية الفلسطينية العليا، رام الله، 26 فبراير/ شباط 2020.

[2] محكمة العدل العليا، دعوى عدل عليا رقم 2018/392، رام الله، 22 نوفمبر/ تشرين أول 2018.

بالذات وبالسكان وفي المنظر العام للمدينة ويسيء الى سمعة المواطن والمدينة في المدن الثانية المجاورة وفي خارج الوطن وفيه اساءة واضحة للمواطنين والزوار كما ان تراكم النفايات في الشوارع والاسواق والازقة وبين البيوت والاحياء السكنية يؤدي الى تشوه المنظر العام للمدينة وللسكان والى نشر الامراض والاوبئة والاضرار بالمواطنين وبالصحة العامة خاصة وان أريحا مدينة اثرية وقديمة ويتوافد عليها السياح من جميع انحاء العالم وان كان على المستدعيين ان يتحملوا بعض الاعباء المالية في توفير الراحة والامان للموظفين والعمال واعطائهم الحقوق المستحقة لهم خاصة في هذه الظروف الاقتصادية الصعبة ويبقى العمال والموظفين محدودين الدخل ولا بد من تقديم يد العون والمساعدة لهم وعدم اتخاذ القوة معهم خاصة وانهم الجانب الاضعف وتستطيع البلدية ان تضغط على نفسها قليلاً لمصلحة العمال والموظفين، وان تشعر بظروفهم واحوالهم وان تلبي بعض حاجاتهم وتبقى هي دائماً الجانب الاكبر والاهم في تحمل المسؤولية في رعاياها ومواطنيها وموظفيها وعمالها لأنها اقدر على التحمل في الالتزامات المالية من العمال والموظفين، وبما ان المصلحة العامة لا تتوازى مع المصلحة الفردية الخاصة للمستدعى ضدها بل تعلو عليها وانه إذا تعارضت مصلحتان عامة وخاصة ترجح المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وبالتالي فان مصلحة المدينة والمواطنين وأمن وصحة السكان تعلو على مصلحة الجهة المدعى عليها (قرار محكمة العدل العليا الاردنية رقم 77/112 صفحة 54 سنة 1987) وبناءً عليه يكون قرار الاضراب الصادر عن نقابة عمال وموظفي بلدية اريحا هو قرار باطل ومجحف ولا يستند الى أي اساس قانوني وهو واجب الإلغاء".

ثالثاً: حكم محكمة العدل العليا رقم 425 لسنة 2018[1]: صدر هذا الحكم بناءً على طلب مقدم من النائب العام ممثلاً عن وزارة الصحة ضد مجلس نقابة الاطباء مركز القدس–هيئة مكتب نقابة الاطباء مركز القدس، لوقف الاضراب المحظور قانوناً على القطاع الصحي والمقرر والمعلن عنه من قبل المستدعى ضده المذكور اعلاه، والذي يبدأ بتاريخ 2018/12/31. وجاء في قرار المحكمة "وتنص المادة 1/4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية انه يحظر ممارسة الاضراب على موظفي القطاع الصحي ما عدا الاداريين منهم وان المحكمة تجد ان ما ورد في المادة 1/4 المذكورة اعلاه جاءت لغايات واهداف واضحة ودقيقة لما يتطلبه قانون الخدمة المدنية وقانون الصحة العامة وهذا امر يتعلق بالنظام العام لتحقيق مقاصد التشريع والغايات التي توخاها المشرع من وجود هذا الحظر على موظفي القطاع الصحي من القيام باي نوع من الاضراب عن القيام بالعمل الوظيفي الموكل لهم وقد جاءت العبارات في المادة 1/4 المذكورة اعلاه بألفاظ واضحة ومحددة وصريحة لا لبس او غموض او تأويل فيها وهي ليست الفاظاً عامة وفضفاضة ومرسلة يُترك لكل من يقرأها مجالاً رحباً للتأويل والتفسير او يُترك مجالاً لتباين الآراء في تحديد المقصود منها او الالمام بها وانما جاءت العبارات واضحة لا غموض او ابهام او لبس فيها وان نص المادة 1/4 المذكورة اعلاه هو نص خاص يتعلق بفئة معينة من الموظفين من ضمنهم الاطباء وانها واجبة التطبيق لأنها ارادة المشرع وان المشرع واضع القانون لا يغلو وإذا اراد قال وان ما يقوم به المدعى عليه مجلس نقابة الاطباء من الاعلان ودعوة الاطباء الموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 98 وقانون الصحة العامة الفلسطيني الى الاضراب

[1] محكمة العدل العليا، دعوى عدل عليا رقم 2018/425، رام الله، 2 يناير/ كانون ثاني 2019.

فيه مخالفة صارخة لقانون الخدمة المدنية وقانون الصحة العامة وقانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 والتدخل في شؤون مرفق من مرافق الدولة والتعدي على صلاحيات وزارة الصحة والتدخل في امور الدولة والموظفين وهذا ليس من صلاحيتها ولا يدعمها بذلك اي قانون ويدعو الى المساءلة الجزائية بالإضافة الى انه يشكل تحريض ضد وزارة الصحة وموظفيها ويؤدي الى تعطيل العمل في الوزارة وفي المستشفيات ودوائر الصحة والى عرقلة سير العمل الامر الذي يؤدي الى الفوضى وزعزعة الثقة بالإدارة والمسؤولين وضياع هيبة وزارة الصحة وهيبة الدولة والى عدم الانصياع واهمال قرارات الادارة والى فقد ثقة المواطن في وزارة الصحة التي تعتبر مرفقاً من مرافق الدولة وتعريض الموظفين الاطباء الى الاحالة الى التحقيق ومجالس التأديب واتخاذ الاجراءات العقابية ضدهم حسب ما يقضي به قانون الخدمة المدنية، هذا بالإضافة الى تعريض حياة المرضى والمصابين المقيمين في المستشفيات والذين قد يتعرضون الى الاصابات من امراض وحوادث الى الخطر بسبب عدم تلقيهم العناية الطبية اللازمة بسبب اضراب العدد الكبير من الاطباء الموظفين الامر الذي يشكل مخالفة واضحة للقانون والانسانية والى مهنة الطب بحد ذاتها وبما انه يحظر على الاطباء الموظفين القيام بالإضراب وان نص المادة 1/4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 هو نص آمر يتعلق بالإجراءات القانونية وهو من النظام العام تثيره المحكمة من تلقاء نفسها في اي وقت تكون عليه الدعوى حتى ولو لم يثره احد من الاطراف فإن المحكمة تجد ان ما قام به مجلس نقابة الاطباء من الدعوة الى الاضراب فيه تجاوز لحدود الاختصاص والاساءة في استعمال السلطة والاعتداء على الاصول القانونية وهذا امر مخالف للقانون وباطل ومستوجب وقفه والغاءه".

رابعاً: حكم محكمة العدل العليا رقم 145 لسنة 2019[1]: صدر هذا الحكم بناءً على طلب مقدم من جمعية الهلال الاحمر الفلسطيني ضد نقابة خدمات الاسعاف والطوارئ، لوقف الاضراب المفتوح والمعلن من قبل نقابة الاسعاف والطوارئ المعلن بموجب البيان الصادر عن نقابة خدمات الاسعاف والطوارئ بتاريخ 2019/5/28 والقاضي بإعلان الاضراب الشامل ابتداءً من صباح يوم الاربعاء الموافق 2019/5/29، ومنعهم من الاضراب مستقبلاً. وجاء في قرار المحكمة "بالتدقيق والمداولة وبعد الاطلاع على ما جاء في لائحة الدعوى والبيان الصادر عن نقابة خدمات الاسعاف والطوارئ بتاريخ 2019/5/28 تجد المحكمة ان الجهة المدعى عليها نقابة خدمات الاسعاف والطوارئ التابعة لجمعية الهلال الاحمر الفلسطيني يعمل موظفيها في القطاع الصحي لدى جميعة الهلال الاحمر الفلسطيني وبما ان المادة 4 فقرة 1 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الوظائف تَحظُر الاضراب على الموظفين الذين يعملون في القطاع الصحي وقد جاءت العبارات في هذه المادة بألفاظ واضحة ومحددة وليست الفاظاً عامة وفضفاضة ومرسلة تترك لكل من يقرأها مجالاً رحباً للتأويل او التفسير او لتبادل الآراء في تحديد المقصود منها او الالمام بها او تفسيرها كما يشاء وانما جاءت العبارات لجميع الموظفين الذين يعملون في القطاع الصحي من الاضراب واضحة لا غموض فيها او ابهام او لبس وان نص هذه المادة المذكورة اعلاه هو نص خاص يتعلق بفئة معينة من الموظفين وهم الذين يعملون في القطاع الصحي وبالتالي فهي واجبة التطبيق لأنها ارادة المشرع وان المشرع واضع القانون لا يغلو واذا اراد قال وبالتالي فإن موظفي القطاع الصحي ممنوعون من الاضراب وعليه يكون اعلان الاضراب الصادر عن نقابة خدمات

[1] محكمة العدل العليا، دعوى عدل عليا رقم 2019/145، رام الله، 30 مايو/ أيار 2019.

الاسعاف والطوارئ التابع لجمعية الهلال الاحمر الفلسطيني (المدعى عليهما) هو اضراب مخالف للقانون وباطل وفيه تعسف ومستوجب الالغاء ويعرض القائمين عليه للمساءلة القانونية".

الفرع الثاني: الموقف القضائي للإضراب في المنشآت الحيوية بعد تفشي كورونا:

نستعرض في هذا الفرع أهم القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم الفلسطينية فيما يتعلق بممارسة حق الإضراب في ظل المنشآت الحيوية والضرورية واللازمة للسكان بعد تفشي الجائحة، كما يلي:

أولاً: حكم المحكمة الإدارية في الطلب التنفيذي رقم2022/4 في الدعوى الإدارية رقم2022/71[1].

ويعد هذا الحكم أحدث ما توصل إليه القضاء الإداري الفلسطيني في صورته الحديثة (المحكمة الإدارية الفلسطينية)[2] وذلك فيما يتعلق بمسألة الاضراب في المنشآت الحيوية والضرورية في ظل تفشي جائحة كورونا، وبخلاصة الحكم اعتبرت المحكمة أن اضراب نقابة التمريض والقبالة الفلسطينية غير جائز، بسبب أنه متعلق بالنظام العام، وكان هذا الحكم قد صدر بناءً على طلب مقدم من وزيرة الصحة الفلسطينية ويمثلها رئيس النيابة الإدارية ضد نقابة التمريض والقبالة

---

[1] المحكمة الإدارية الفلسطينية، طلب وقف تنفيذ رقم 2022/4 في الدعوى الإدارية رقم 2022/71، رام الله، 29 آذار/ مارس 2022.

[2] اتجه المشرع الفلسطيني حديثاً إلى انشاء المحاكم الإدارية بدلاً عن محكمة العدل العليا سابقاً، وذلك وفقاً للقرار بقانون رقم 41 لسنة 2020 بشأن المحاكم الإدارية، وجاء بمتن المادة الثانية منه بأن "1–تنشأ بموجب أحكام هذا القرار بقانون هيئة قضائية مستقلة قائمة بذاتها تسمى "المحاكم الإدارية". 2–تختص المحاكم الإدارية دون غيرها بالنظر في المنازعات الإدارية والدعاوى التأديبية وأي اختصاصات أخرى منصوص عليها في هذا القرار بقانون أو بموجب أي قانون آخر. 3–قضاة المحاكم الإدارية مستقلون في عملهم القضائي، ولا سلطان عليهم في قضائهم= =لغير القانون". انظر في ذلك: القرار بقانون رقم 41 الصادر بتاريخ 30 ديسمبر/ كانون أول 2020 بشأن المحاكم الإدارية، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 22 ممتاز، 11 يناير/ كانون ثاني 2021، ص19.

الفلسطينية لوقف الإضراب المخالف للقانون والمعلن عنه من قبل الجهة المستدعى ضدها في بيانها بتاريخ 2022/3/23 والذي يتضمن برنامج تصعيدي ابتداءً من يوم الجمعة الموافق 2022/3/25 وحتى صباح السبت 2022/4/2. وجاء بمتن القرار "أن الإضراب يمس المصلحة العامة وحياة المواطنين وحيث أن من شأن الاضراب احداث أضراراً لا يمكن تداركها مما يستدعي تقديم المصلحة العامة والحفاظ على حياة المواطنين وعليه فإن المحكمة تقرر وقف تنفيذ قرار الاضراب المطعون به وذلك حفاظاً على حياة المواطنين ولاستمرار العمل في تقديم الخدمات الصحية".

ثانياً: قرار محكمة العدل العليا رقم 39 لسنة 2020[1]: تقدمت النيابة العامة بصفتها ممثلة للحكومة وبناء على طلب من مجلس الوزراء الفلسطيني بدعوى لدى محكمة العدل العليا للطعن في قرار الاضراب المعلن والمنفذ من تاريخ 2011/6/1 من قبل الجهة المستدعى ضدها (نقابة الاطباء برام الله) كونه اضراب غير مشروع ومخالف للقانون لعدم مراعاته الشروط والاجراءات الواجب اتباعها قبل البدء في تنفيذ الاضراب، حسب ما جاء في المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 التي احال عليها القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008 بشان تنظيم الاضراب في المرافق العامة الصادر عن سيادة الرئيس، وكون هذا الاضراب يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة.

وعليه اصدرت المحكمة قرارها المستعجل بناء على البينات المقدمة بوقف الاضراب الى حين الفصل النهائي في الطلب[2]. وبقراءة قرار محكمة العدل العليا نجد بأنها تستند إلى عدة أسباب

---

[1] القرار رقم 2020/39، محكمة العدل العليا الفلسطينية، رام الله، 2020/2/19.

[2] موقع تلفزيون السلام، خبر بعنوان "محكمة العدل العليا تقرر ارجاء البت في اضراب الأطباء"، نشر بتاريخ: 2011/6/7. على الرابط: https://www.salam-tv.net/ar/news/9806.html.

أهمها: 1-ان الاضراب مخالف لنص المادة 4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية باعتبار ان نص المادة استثنت من حق ممارسة الاضراب موظفي القطاع الصحي ما عدا الإداريين منهم.2-ان الحجة التي استندت عليها النقابة في أنها استثنت الحالات الطارئة والولادة وغسيل الكلى وامراض الدم والاورام والصحة النفسية والطب الوقائي غير واردة لأن المشرع الفلسطيني لم يفرق بين هذه الاختصاصات وغيرها، وبذلك يكون أي اضراب في القطاع الصحي بكل اختصاصاته غير قانوني باعتباره يؤثر على المصلحة الفضلى للمجتمع.

ثالثاً: قرار محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الإدارية رقم 220 لسنة 2021[1]: يعد هذا الحكم من الأحكام النادرة والقليلة التي عالجت مسألة الإضراب عن العمل خلال جائحة كورونا في المنشآت الحيوية والعادية الخاضعة للقطاع الخاص (أي لقانون العمل)، وهذا ما يعتبر جوهر التمييز وأهم الصفات المميزة لهذا القرار عن غيره من القرارات كقرار المحكمة الإدارية في الطلب التنفيذي رقم 2022/4 في الدعوى الإدارية رقم 2022/71 السابق ذكره، حيث أن قرار المحكمة الإدارية عالج مسألة إضراب نقابة التمريض في المراكز الصحية الحكومية، على عكس قرار محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الإدارية رقم 2021/220 والذي عالج مسألة اضراب نقابة العاملين في بلدية البيرة. والذي في خلاصته نجد بأن مجلس بلدية البيرة تقدم في الطعن بالقرار الصادر عن نقابة العاملين في بلدية البيرة بإعلان الإضراب المفتوح عن العمل، وكان موقف محكمة النقض بصفتها الإدارية أن ردت هذا الطعن مؤكدة على قانونية إضراب نقابة العاملين في بلدية البيرة على الرغم من

[1] محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الإدارية، طعن إداري رقم 2021/220، رام الله، 19 سبتمبر/ أيلول 2021.

أنه حدث أثناء جائحة كورونا، وجاء بقرار المحكمة "لابد ان يكون الاضراب لا يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة للمواطنين، وبعطف النظر على ما قدم من بينات نجد بان المستدعى ضدها قد اصدرت بياناً لموظفي البلدية قامت بموجبه باستثناء بعض الاعمال من الاضراب وجاء في البيان (في ظل الظروف الراهنة وفي ظل جائحة كورونا ومن اجل استمرار تقديم الخدمات الاساسية في المدينة يستثنى من الاضراب عمال العقود ومن يعمل بأقسام تقديم الخدمات الصحية واستناداً الى الكتاب المقدم من قبل النقابة بالأضراب نحيطكم علماً بان الاقسام التالية يجب عليها القيام بعملها على اكمل وجه من اجل الحفاظ على نظافة المدينة يعمل قسم النفايات الصلبة بكافة عمال العقود ويعمل قسم الصرف الصحي بطاقمه المكون من ثلاثة موظفين ومتابعة اي طارئ في المدينة، يعمل قسم الصيانة بطاقم العقود ويعمل قسم الحركة من اجل متابعة سيارات جمع النفايات بمتابعة رئيس القسم ويعمل مركز اسعاد الطفولة بطواقم موظفي العقود ، ويعمل قسم الزراعة بموظفي العقود ويعمل قسم الحراسة بطواقمه بشكل كامل ويعمل المسلخ البلدي بشكل كامل بإشراف الطبيب البيطري) ..... وبالتالي طالما نحن بصدد اضراب بمضمونه العام وهو التوقف عن العمل الجماعي بقصد الضغط على صانع القرار من اجل تحقيق بعض المطالب وتحسين شروط وظروف العمل والحصول على بعض المزايا فيكون توقف بعض اقسام البلدية عن العمل بشكل جزئي مع استثناء بعض الاقسام المهمة ، للمصلحة العامة وصحة المواطن سواء ما ارتبط بالنفايات او الصرف الصحي او المقابر او المسلخ البلدي لا يضر بالمصلحة العامة ضرراً جسيماً بل ان البينة تثبت تلبية الموظفين للرد على اي شكوى ترد بالخصوص ومعالجتها ضمن الاستثناءات التي قيدت الاضراب وبخلاف ذلك لا يبقى للإضراب كخطوة احتجاجية اي معنى ، فقيام موظفي الجهة

المستدعية بالعمل بشكل كامل هو نقيض الاضراب فالشعور بوجود نقص في الخدمات وعدم انتظام العمل بشكله الطبيعي هو الطريق لتحقيق وتنفيذ مطالب المستدعى ضدها وهذا ما اكد عليه رئيس البلدية ممثل المستدعية عندما ختم شهادته بقوله (ان غاية النقابة تنفيذ مطالبهم وليس الاضراب وربما ان الاضراب هو اسلوب ضغط لغايات تنفيذ مطالبهم). لذلك يغدو الاضراب المنفذ من الجهة المستدعى ضدها مشروعاً في حدود ما ورد في هذا الحكم لتحقق شروط واحكام الاضراب وفق النصوص القانونية الناظمة له ووفق البينة المستمعة التي اثبتت عدالة المطالب وتعثر المساعي وجلسات الحوار التي تكللت بالفشل".

بالنتيجة: إن القضاء الفلسطيني اعتبر الاضراب عن العمل غير جائز في ظل المرافق والمنشآت الاستراتيجية والحيوية كالمرافق الطبية، إلا إذا تم وفقاً لضوابط وشروط محددة، ومتعلقة بضمان استمرارية تقديم الخدمة، وعلل القضاء هذا الموقف بأن ممارسة حق واحد إذا كان من شأنه التأثير على حقوق الآخرين أو على النظام العام والأمن العام فهو غير جائز، لأنه ليس من المنطق رعاية حقوق فردية لبعض الفئات وتجاهل حقوق ضرورية لمجتمع كامل.

وخير دليل على ذلك ما جاء بقرار محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الإدارية رقم 2021/220 والذي اعتبر اضراب نقابة العاملين في بلدية البيرة اضراب جائز نظراً لأنه تم وفقاً لضوابط وشروط قانونية وفي إطار المحافظة على استمرارية المرفق وتقديم الخدمات الضرورية للسكان، أي العمل بوتيرة جزئية، وهو بذلك يكون قد حافظ على النظام العام وفي ذات الوقت على حقوق العاملين.

كذلك ندلل على النتيجة السابقة بما جاء بقرار المحكمة الإدارية في الطلب التنفيذي رقم 2022/4 في الدعوى الإدارية رقم 2022/71 والذي اعتبر اضراب نقابة التمريض والقبالة الفلسطينية غير جائز باعتباره يمس بالنظام العام ويهدد حياة المواطنين، كما أنه لم يأتي ضمن شروط وضوابط الاضراب في المنشآت الحيوية والضرورية، ولم يقدم أي عمل بوتيرة جزئية في الأقسام الضرورية، لذلك يغدو هذا الإضراب غير جائز.

وعليه ظهر واضحاً موقف القضاء الفلسطيني والذي نؤيده بشكل كبير في أنه يعتبر كل اضراب أثناء جائحة كورونا هو اضراب جائز بالأصل مع ضرورة أن يكون غير ماس بالنظام العام أو بحياة المواطنين، وبالتالي فإن الاضراب عن العمل في المنشآت الحيوية والضرورية هو جائز بنظر القضاء الفلسطيني مع ضرورة المحافظة على وتيرة العمل واستمرارية تقديم الخدمة للمواطنين بشكل جزئي وأقل من المعتاد. مثلاً في أقسام النظافة والصحة يتحقق ذلك من خلال الإضراب عن العمل مع الحفاظ على استمرارية وتيرة العمل بنسبة 50%.

المبحث الثاني: نطاق الاضراب بالنسبة لبعض المهن في ظل كورونا:

قسم الفقه القانوني المهن والمنشآت والأعمال إلى قسمين فيما يتعلق بحق الإضراب، بين مهن يجوز الإضراب فيها ومهن لا يجوز فيها الإضراب. وتوصلنا بالنتيجة في المبحث السابق من هذا الفصل إلى أن الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا مقيد بطبيعة عمل المؤسسة أو المنشأة التي يعمل فيها العامل فيما إذا كانت ضرورية ولا غنى عنها لاستمرار حياة السكان أو إذا ما كانت عادية.

وبناءً عليه ينبغي على الباحثة في هذا المبحث الوقوف عند المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان **(المطلب الأول)**، والموقف التشريعي المقارن من المهن التي لا يجوز الإضراب فيها خلال كورونا **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان

تمثل المهن التي لا يجوز فيها الإضراب تلك المنشآت والمرافق الحيوية والاستراتيجية في الدولة، سواءً أكانت تتبع للقطاع العام أو الخاص، أو ما تعرف باسم المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان **(الفرع الأول)**، فما هي ضوابط تقييد حق الإضراب في هذه المنشآت؟ **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: مفهوم المنشآت التي لا غنى عنها

وتسمى أيضاً بالمرافق الحيوية، والمرافق الاستراتيجية، والمرافق الضرورية، والمرافق المهمة، وهي المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان، فلا يجوز إغلاقها أو وقف العمل فيها أو التحكم فيها بما يؤثر على نوعية الخدمة المقدمة فيها. وتعد المرافق والخدمات الضرورية من المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير في الآونة الأخيرة، وذلك بسبب تزايد حاجة الناس لها، وخاصةً في ظل تطور التقنيات والأساليب المستخدمة في توفير تلك الخدمات، ومع مرور الزمن ظهرت الحاجة إلى اهتمام متزايد بدراسة هذا النوع من المنشآت باعتبارها مرتبطة بحياة الفرد اليومية الدائمة[1].

[1] نوال نوار، أهمية المرافق والخدمات في الوسط الحضري، مجلة العلوم الإنسانية – جامعة منتوري قسنطينة، العدد 48، الجزائر، 2017، ص255.

كذلك تعتبر المنشآت التي لا غنى عنها لحياة الناس ركيزة أساسية يقوم عليها القانون الإداري، وذلك عندما ترتبط بالمرافق العامة كالمراكز الطبية الحكومية في الأماكن النائية، والتي تعد من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الدولة في تقديم الخدمات دون توقف أو انقطاع، وذلك لإشباع حاجيات أفراد المجتمع، وضمان حسن واستمرارية العمل الإداري في الدولة[1].

لذلك فإنه عندما يتم تنفيذ أي إضراب لا بد من مراعاة طبيعة عمل المنشأة، فيما إذا كانت ضرورية ومهمة لحياة السكان أو لا، حيث أن بعض المنشآت ذات طبيعة خاصة تتطلب دوام استمرارية عملها وتواجد العمال فيها نظراً لأهميتها، لذلك فهي تكون متصلة بشكل مباشر بالمصلحة العامة للدولة باعتبارها متعلقة بحياة المواطنين فيها، وعليه فإن العديد من الدول أقرت تشريعات ونصوص قانونية تحظر أو تقيد من الإضراب في إطار المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان، بقصد المحافظة على حياة ومصالح المواطنين، وضمان الحفاظ على النظام العام، واستمرارية الخدمات المقدمة من قبل تلك المنشآت[2].

وكان البعض من الفقه الإسلامي المعاصر، قد أشار إلى أن الإضراب جائز إذا كان فيه من المصلحة ما يترجح على ما فيه من المفسدة، أما إذا رجحت المفسدة أو تساوت مع المصلحة فلم

[1] بشرى غريبي وهديات حماس، جائحة كورونا تحدٍ جديد على ضمان استمرارية سير المرافق العامة، مجلة الاجتهاد القضائي – جامعة محمد خيضر بسكرة – كلية الحقوق والعلوم السياسية – مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، المجلد 13، عدد خاص، 2021، ص349.

[2] باسم بشناق وهبة الله الداهوك، مرجع سابق، ص405.

يجز، وذلك لأن القاعدة أن درء المفسدة مقدم على جلب المصلحة، كما هو معلوم[1]. كما البعض الآخر من الفقه الإسلامي يرى بأنه ما دام من حق الفرد أن يباشر العمل الذي يريده، فمن حقه أيضاً أن يترك العمل إذا شاء، إلا أن هذا الحق مقيد بعدم الإضرار بالمصلحة العامة، وبذلك قال الفقهاء بجواز ولي الأمر على حمل أرباب الحرف والصناعات على العمل بأجرة المثل إذا امتنعوا عن العمل وكان في الناس حاجة لصناعاتهم وحرفهم[2].

وبناءً عليه فإن المشرع يحق له أن يمنع ممارسة حق الإضراب، أو يقيده في بعض المنشآت والأعمال والمرافق الحيوية والاستراتيجية التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان، كالمرافق العسكرية والأمنية، والمستشفيات، وموظفين وزارة الماء، والكهرباء، ونجد أن المشرعين الذين أجازوا الإضراب في هذه المنشآت قد اشترطوا عدم الإضرار بالمصلحة العامة أو الحياة الاقتصادية أو الاخلال بأمن البلاد أو التخريب لأموال الدولة حتى يمكن التوفيق بين المصلحة العامة والخاصة، وكذلك بين ممارسة الإضراب وحماية النظام العام[3].

ويمكن القول بأن هذه المنشآت تمثل القيود العضوية لممارسة حق الإضراب، هذه القيود تتضمن المرافق المحظور فيها الإضراب كالقوات المسلحة والجيش والشرطة وباقي أجهزة الأمن، ورؤساء

---

[1] موقع الشبكة الإسلامية "إسلام ويب"، فتوى بعنوان: مسائل في الإضراب والحداد والتأبين ويوم الشهيد، رقم الفتوى: 63978، نشر بتاريخ: 20 جمادى الأولى 1426هـ، تاريخ الزيارة: 22 مايو/ أيار 2022، على الرابط: https://www.islamweb.net/.

[2] ابن القيم، شمس الدين أبي عبد الله محمد بن أبي بكر، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى، 2002، ص14.

[3] ياسين سليم، التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الإضراب، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية – جامعة كركوك، المجلد 10، العدد 36، العراق، 2021، ص143.

المرافق العامة العليا، وأي جهة خدماتية ذات نفع عام ومصلحة عامة، ويندرج في إطارها البلديات والمياه ولكهرباء والمجاري والمطارات والمراكز الصحية كالمستشفيات[1].

بناءً عليه فإن الإضراب هو حق للعامل، إلا أنه مقيد بعملية التوازن بين طرفي العمل والعامل من جهة، وعملية التوازن بين حق دستوري ممنوح للعامل والمصلحة العامة من جهة أخرى، ومع أن بعض التشريعات كانت قد اعترفت للعمال أو الموظفين بحق الإضراب السلمي، إلا أنها لم تغفل عن وضع الضوابط التي تكفل استخدامه على الشكل الصحيح وفي ذات الوقت تحافظ على النظام العام وتلبية احتياجات المواطنين، وهذا ما يمثل المبرر الأساسي لتقييد أو حظر الإضراب في بعض المنشآت والمرافق الحيوية والاستراتيجية[2].

والجدير بالذكر بأن مهمة تحديد هذه المنشآت هي من اختصاص المشرع، الذي له أن يحدد هذه المنشآت بنصوص قانونية واضحة، وفي فلسطين نجد أن المشرع الفلسطيني ذكر هذه المنشآت على سبيل الحصر لا المثال في نص المادة 4 من قرار بقانون رقم (11) لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية بأنه "يحظر ممارسة الإضراب على: 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".

---

[1] داباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر، 2016، ص105.

[2] مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2007، ص156.

ويستند الحظر والتقييد السابق للإضراب إلى مبدأ مهم في القانون الإداري، هو مبدأ استمرارية المرفق العام كمفهوم سياسي قائم على اعتبار أن المصلحة العامة هي هدف المرفق العام، فالاستمرارية هي الميزة الأساسية للمرفق العام، وهو مبدأ واسع بشكل كثير، باعتباره يتعلق بالتنظيم السياسي والوظيفة القانونية، بذلك فهو مبدأ يفوق فكرة إرضاء المستهلك ليشمل فكرة المحافظة على النظام العام ودوام هذه الحالة، بحيث يعد كذلك مبدأ استمرارية المرفق العام مبدأ دستوري يمكن استنتاجه من مجموعة من الأحكام الأساسية[1].

الفرع الثاني: ضوابط التقييد في المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان:

وكان للقضاء الفرنسي موقف واضح من تحديد الضوابط التي يتم على أساسها تقييد حق الإضراب في تلك المنشآت، أو بمعنى أخر ضوابط تحديد المنشآت إن كانت ضرورية ولا غنى عنها للسكان أو كانت غير ضرورية وعادية ويمكن للسكان الاستغناء عنها فترة وجيزة من الزمن، وهذه الضوابط تتمثل في النقاط الآتية[2]:

1-**أن تكون الخدمة التي يقدمها المرفق ضرورية لإشباع حاجات المواطنين**، ويتفق ذلك مع الطبيعة الدستورية لكل من حق الإضراب من ناحية، ومبدأ انتظام سير المرافق العامة من ناحية أخرى.

[1] بشرى غريبي وهديات حماس، مرجع سابق، ص352.

[2] مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص167-170.

2-**اقتصار حظر الإضراب على العمال الضروريين فقط.** وللوصول إلى رؤية واضحة حول ضوابط تقييد حق الإضراب في المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان نستعرض موقف المشرع المصري والفلسطيني من هذا الموضوع، كما يلي:

أولاً: موقف المشرع المصري

نصت المادة 194 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 على حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية، بأنه "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 المنشآت". ويظهر من هذه المادة أن المشرع المصري قد حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية، لأن توقف العمل بهذه المنشآت يعرض الأمن القومي للخطر، كما سيترتب عليه الإخلال بالخدمات الأساسية التي تقدمها للجمهور، وأناط المشرع برئيس مجلس الوزراء إصدار قرار بتحديد هذه المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية، وبالفعل صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية والتي يحظر فيها الإضراب عن العمل[1]. وقد نصت المادة الأولى من هذا القرار على أن "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل فيها إلى إضراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين". وتعد من قبيل هذه المنشآت:

[1] ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة "دراسة مقارنة"، دار الفكر والقانون، القاهرة، مصر، 2016، ص157.

منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، والمستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات والمخابز، وسائل النقل الجماعي للركاب، والنقل البري والبحري والجوي، وسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمنائر والمطارات، والعاملون في المؤسسات التعليمية[1].

ثانياً: موقف المشرع الفلسطيني

كان المشرع الفلسطيني قد نظم حق الإضراب في القانون الأساسي الفلسطيني باعتباره من الحقوق المكفولة للعاملين والموظفين، بموجب المادة 4/25 من هذا القانون، والتي تنص على أن "حق الإضراب يمارس في حدود القانون". لكن المشرع الفلسطيني عاد مرة أخرى وأكد على عدم قانونية تمتع بعض الموظفين بممارسة حقهم في الاضراب، بحيث حظر المشرع الفلسطيني أي إضراب تقوم به مؤسسة تعمل في خدمة حيوية في الدولة كالموظفين العاملين في القطاع الأمني الدبلوماسي والصحي، وذلك بموجب صريح المادة 4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية بأنه "يحظر ممارسة الإضراب على: 1.موظفي القطاع الصحي، ماعدا الإداريين منهم". ويعتبر قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 أول قانون فلسطيني يؤكد على مشروعية حق الإضراب في فلسطين، بحيث جاء نص المادة 66 من هذا القانون واضحاً لا جدال فيه بأنه "وفقا لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم".

[1] محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية،2010م، ص431، صلاح الدين فوزي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، الجزء الأول، العدد 52، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 2012م، أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص202.

والملاحظ على القرارات السابقة (للمشرع الفلسطيني والمصري) أنها أوردت هذه المنشآت على سبيل المثال وليس الحصر، وهذا ما معناه بأن هناك إمكانية لإضافة منشآت أخرى –عن طريق قرارات بقوانين أو قرارات صادرة عن مجلس الوزراء–تُقدر بانها ذات طابع استراتيجي أو حيوي. والواقع أن هذا الأمر يثير الجدل نوعاً ما إذا كان التعداد الذي ورد بالقرارات السابقة من المشمول بما يجعله يتضمن أو يكاد كافة المرافق والمنشآت الكبيرة والمشروعات الصغيرة التي يتصور أن تعمل في فلسطين أو مصر بحيث لم يتبقى سوى القليل النادر. ويؤخذ على القرار السابق أيضاً أن معيار الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية هو معيار غير منضبط إذ هو من المرونة بما يجعله يشمل كافة حالات الإضراب أيا كانت طبيعة المنشأة، وهكذا نجد قرار رئيس الوزراء كاد يسلب العمال حق الإضراب متناسيا أن الأصل هو تمتعهم بهذا الحق وأن الاستثناء هو تقييده أو حظره[1].

والمعلوم أن الاستثناء يجب أن يكون في أضيق الحدود. في حين أن هذا القرار بحالته الراهنة قد جعل الأصل هو حظر الإضراب والاستثناء هو ممارسته[2].

المطلب الثاني: الموقف التشريعي من المهن التي لا يجوز الإضراب فيها خلال كورونا:

على الرغم من دستورية الحق في الإضراب والاعتراف به كحق أساسي ملتصق بالموظف أو العامل، إلا أنه لا يعتبر حق مطلق، بل حق مقيد بمجموعة من القيود والضوابط، أهمها القيد

[1] ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق، ص158.

[2] صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص124، رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص108–109؛ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص234..

المرتبط بالمصلحة العامة في المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة الناس، لذلك نجد أن هذه القيود مقررة دستورياً، حيث أن أغلب الدساتير نصت عليها من خلال إحالة تنظيم حق الإضراب إلى القوانين الفرعية[1].

وبذلك نصت المادة 4/25 من القانون الأساسي الفلسطيني على أن "الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون". ومن قبيل القيود المفروضة ما هو منصوص عليها في القوانين، ومنها ما هو متعلق بالإجراءات والقيود الموضوعية، وقد تكون مرتبطة بالقيود العضوية، وتتمثل في أن يسلك العُمال السبل القانونية لتسوية النزاع العمالي سلمياً قبل اللجوء للإضراب، ومع عدم نجاعة هذه السبل يتم اللجوء للإضراب، أما القيود الموضوعية فتتمثل في احترام العمل ومكان العمل وعدم التخريب[2].

لذلك تتفق معظم التشريعات والقوانين على تقييد حق الإضراب في بعض المهن أو المنشآت أو المرافق الحيوية والاستراتيجية، مع الاختلاف في درجة التقييد والمنع، فبعض الدول تمنع الإضراب بشكل كلي في هذه المنشآت **(الفرع الأول)**، والبعض الأخر يمنع بشكل جزئي **(الفرع الثاني)**، وفي هذا المطلب نحاول الوقوف عند كل اتجاه على حدا، مع بيان موقف المشرع الفلسطيني والموقف الشخصي للباحثة **(الفرع الثالث)**. وذلك كما يلي:

---

[1] عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر – بسكرة، الجزائر، 2005، ص89.

[2] داباخ فوزية، مرجع سابق، ص105.

الفرع الأول: التقييد الكلي في المنشآت التي لا غنى عنها لحياة السكان

تعرف القيود الكلية لحق الإضراب على أنها "المنع المطلق لممارسة حق الإضراب على بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات أو المرافق، وذلك إما بسبب حيوية واستراتيجية المنصب وإما نتيجة الآثار التي قد تنتج عن ممارسة هذا الحق في هذه المرافق أو القطاعات أو النشاطات"[1].

وعليه يذهب هذا الاتجاه إلى فرض قيود شاملة على حق الإضراب للموظفين والعاملين في المنشآت التي لا غنى عنها لحياة السكان، حيث أن التقييد الكلي يرتكز على المصلحة العامة ووجوب مراعاتها وإعلاءها، على الرغم من تعارضها مع حق دستوري مقرر للجميع (ألا وهو حق الإضراب)، وتوجد العديد من الدول التي انتهجت هذا النهج مثل ألمانيا والبرتغال[2]، وكذلك الوضع في فلسطين ونجد ذلك بما ورد بالقرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية. كما نجد من أهم القوانين التي تبنت هذا الاتجاه القانون الفرنسي، والذي جاء فيه منع بعض الفئات من ممارسة حقهم في الإضراب وفقاً لنصوص قانونية خاصة، وهي كما يلي[3]:

1-عمال القطاع الإداري بمراكز إعادة التربية (القرار رقم 58-696 الصادر بتاريخ 6 أغسطس/ آب 1958).

2-القضاة (القرار رقم 58-1270 الصادر في 22 ديسمبر/ كانون أول 1958).

---

[1] عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص89.

[2] شيت شين، مرجع سابق ص114.

[3] طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982، ص85.

3-عمال خدمات النقل لوزارة الداخلية (القانون رقم 68-14 الصادر بتاريخ 31 يوليو/ تموز 1968).

4-بعض عناصر الملاحة الجوية وللكهربائيين مركبي الأجهزة الثابتة (القانون الصادر في 2 يوليو/ تموز 1962).

5-عناصر مرافق مخابرات وزارة الداخلية (القرار الصادر في 31 يوليو/ تموز 1968).

6-عناصر الطيران المدني (القانون رقم 71-458 الصادر بتاريخ 17 يونيو/ حزيران 1971).

7-القطاع العسكري (القانون الصادر بتاريخ 13 يوليو/ تموز 1971).

8-موظفي قطاع الشرطة (القانون الصادر في 9 يوليو/ تموز 1966).

وعلى ذات الاتجاه سار المشرع الجزائري عندما ذكر مجموعة من الفئات يحظر عليها ممارسة حق الإضراب بشكل كلي، وهذا ما جاء بنص المادة 43 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بأنه "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الاضراب على: 1-القضاة. 2-الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج. 3-أعوان مصالح الأمن. 4-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية. 5-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية. 6-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك. 7-عمال المصالح

الخارجية لإدارة السجون". وكان المشرع الجزائري قد أباح الإضراب بشكل عام في إطار الوظيفة العامة، أما المنع والحظر التي أوردته المادة 43 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي جاء على سبيل الحصر كان مرده المعيار الوظيفي البحت[1].

الفرع الثاني: التقييد الجزئي في المنشآت التي لا غنى عنها لحياة السكان:

تعرف القيود الجزئية لحق الإضراب على أنها "مجموعة من الالتزامات التي من شأنها الحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية وكاملة في بعض القطاعات والنشاطات لعدة اعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية"[2]. فالقيود الجزئية في هذا الإطار تتمثل في توفير الحد الأدنى من تقديم خدمات المرفق للجمهور كدوائر المستشفيات والصحة والاتصالات السلكية واللاسلكية ودوائر المياه والكهرباء والغاز والبلديات والأفران، فمثلاً في أقسام الطوارئ بالمستشفى يقوم الممرضين والأطباء بالإضراب مع بقاء نسبة قليلة منهم على رأس عملها، أو أن يتواجد كافة الطاقم مع الالتزام بالإضراب عن تقديم كافة الخدمات الصحية باستثناء الضرورية والإنسانية منها[3]. وهذا ما معناه بأن القيود الجزئية لحق الإضراب تعني ممارسة العمال لهذا الحق الممنوح لهم دستورياً مع ضمان استمرارية عمل المرفق والمنشأة التي لا غنى عنها لاستمرار حياة الناس، وذلك من خلال "إلزام العمال المضربين بتقديم

---

[1] أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1998، ص160.

[2] عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص89.

[3] شوقي بركاني، الاضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2008، ص99.

الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات"[1]. وعلل بعض الفقه من أنصار هذا الاتجاه موقفهم بأن الأصل تمتع جميع العمال بحق الإضراب، والاستثناء هو تقييد حق الإضراب لاعتبارات أسما، وبذلك يجب أن يكون التقييد في أضيق حدوده، بالإضافة إلى اجراء المفاوضات للوصول إلى الحلول المرضية للطرفين[2]. وكان المشرع الجزائري قد أخذ بهذا الاتجاه بعد أن كان من أنصار الاتجاه الأول، حيث أن المادة 37 من القانون 90-02 سالف ذكر نصت على أنه "إذا كان الإضراب يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام، استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو بتموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود".

كذلك نجد القانون في مصر من بين القوانين التي تبنت هذا الاتجاه، حيث أن المشرع المصري أباح للعمال حق الإضراب على شرط عدم الإضرار بالمصالح العامة للمجتمع أو الحياة الاقتصادية أو الإخلال بأمن الدولة أو تخريب الأموال العامة بهدف التوفيق بين المصلحة العامة والخاصة، وبالنتيجة بين ممارسة حق الإضراب وضرورة حماية النظام العام[3]. ويترتب على التقييد الجزئي لحق الإضراب أثرين مهمين، هما:

---

[1] عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص90.

[2] علي محمد الجبالي، مرجع سابق، ص46-47.

[3] رشاد خليل عبد، مدى دستورية إضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، السنة الرابعة، العدد 13، العراق، 2013، ص174.

أولاً: ضمان الحد الأدنى من الخدمة

المقصود بضمان الحد الأدنى من الخدمة "تقديم المرفق قدر معين من الخدمة ينتفي معه التوقف التام للمرفق، وكذا استمرار المنتفعين بخدماته بشكل لا يعرض حياتهم أو أمنهم للخطر"[1]. ويأتي ضمان الحد الأدنى من الخدمة كأثر للتقييد الجزئي للإضراب من قاعدة دوام سير المرافق بانتظام واطراد، والجدير ذكره بأن ضمان الحد الأدنى من الخدمة لا يلزم له نص صريح في القانون باعتباره مبدأ عام، ونتيجة حتمية يفرضها مبدأ دستوري إداري هو مبدأ استمرارية عمل المرفق العام[2]. حيث أن ضمان الحد الأدنى من الخدمة يتحقق في الإضرابات التي تمس الأنظمة المهمة والضرورية لخدمة المواطنين في الدولة، كالأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، وهذا ما يتطلب تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجبارياً أو نتيجة مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود[3].

إن مسألة ضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة ليست محل نقاش واختلاف، وإنما جوهر الاختلاف يكمن في السلطة المختصة بتحديد حجم الحد الأدنى من الخدمة؟، وحيث أن هذا الأمر غير منصوص عليه قانوناً وانما يعتبر من المبادئ الدستورية العامة، فإنه من الطبيعي أن يكون للفقه الإداري رأي واضح لهذا السؤال، حيث أن البعض من الفقهاء القانونيين حدد مقدار الحد الأدنى

---

[1] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص101.

[2] باسم بشناق وهبة الله الداهوك، مرجع سابق، ص406.

[3] ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر، 2012، ص37.

للخدمة وفقاً للاتفاقيات الجماعية[1]، وإذا لم يكن هناك أي اتفاقية بهذا الشأن فإن السلطة الإدارية المسؤولة تكون هي السلطة المختصة بتحديد حجم الحد الأدنى من الخدمة[2]. على سبيل المثال اضراب في أحد المنشآت الضرورية في القطاع الخاص، كشركة الاتصالات، هنا يلزم بأن تكون الوزارة المسؤولة (وزارة العمل) قد حددت مسبقاً حجم الحد الأدنى من الخدمة بتحديد عدد العمال والموظفين الواجب تواجدهم في مكان العمل.

أما مجلس الدولة الفرنسي، فكان قد قرر بأنه عند غياب النص التشريعي في شأن الإضراب فإنه يكون لكل رئيس مرفق أن يتخذ التدابير الخاصة من أجل التنسيق بين ممارسة حق الإضراب والمصلحة العامة في استمرار المرفق العام، أي بالوفاء بالحد الأدنى للخدمة التي يتكفل بها المرفق العام[3]. وبشكل عام إن تنظيم ممارسة الحق في الإضراب يعتبر اختصاصاً كاملاً للدولة، حيث أن

---

[1] الاتفاقيات الجماعية: وتعرف بأنها "جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل تحديد شروط العمل والتشغيل، وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، وكذلك تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال". انظر في ذلك: بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2011، ص47.

وكان المشرع الفلسطيني قد أشار إلى الاتفاقيات الجماعية باسم "المفاوضة الجماعية"، وعرفها بنص المادة 49 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 بأنها "الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية".

[2] أمل محمد حمزة عبد المعطي، مرجع سابق، ص294.

[3] عين المرجع والصفحة.

هنالك الكثير من النصوص التي تؤكد بشكل مباشر وغير مباشر على مبدأ استمرارية الخدمة العمومية، وعليه فإن التنظيم المتعلق بالحد الأدنى من المرفق العمومي ذو مصدر إداري بالأساس[1].

ثانياً: عدم عرقلة حرية العمل

يترتب على تقييد حق الإضراب بشكل جزئي التزام العمال بعدم عرقلة حرية العمل، وهذا ما يشمل عدم الضغط على الموظفين غير المضربين أو إجبارهم للتوقف عن العمل، أو القيام بأي عمل من شأنه المساس بالحرية العامة للعمل، الهدف من ورائه عرقلة العمل. ويعد عرقلة حرية العمل "كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء"[2].

الفرع الثالث: موقف المشرع الفلسطيني

أخذ المشرع الفلسطيني بالاتجاه الأول المقيد بشكل كلي للإضراب في المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان، ونجد ذلك بما ورد بالقرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، والذي اشتمل على مجموعة من النصوص القانونية تحظر الإضراب على مجموعة من الموظفين العاملين في المنشآت الهامة والضرورية والحيوية، حيث أن هذا القانون يخلو من أي استثناء على التقييد الكلي لحق الإضراب في هذه المنشآت، إلا

[1] عبد الوهاب برتيمة، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل، مجلة المفكر – جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، الجزائر، 2013، ص197.

[2] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص105-106.

أنه ما يجب أن ننوه له هو أن هذا التقييد ورد في المرافق العامة فقط دون المرافق الخاصة، والتي سكت المشرع الفلسطيني في قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 وغيرها من القوانين عن وضع أي تقييد على حق الإضراب في المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان. وعلى الرغم من أن غالبية هذه المنشآت تعتبر من المرافق العامة الحكومية، إلا أن هناك نسبة ليست بالقليلة من المنشآت المهمة لاستمرار حياة السكان والتابعة لإدارة القطاع الخاص، مثل الجامعات ومؤسسات التعليم العالي غالبيتها تتبع القطاع الخاص، كذلك شركات الاتصالات والانترنت تعتبر من المنشآت الاستراتيجية والحيوية والضرورية لاستمرار حياة السكان وتخضع في إدارتها للقطاع الخاص.

وبالتالي يأخذ على المشرع الفلسطيني عدم تحديده موقفه بشكل واضح من الإضراب في المهن التي لا يجوز فيها الإضراب في القطاع الخاص، فهو لم يأخذ باتجاه التقييد الكلي للإضراب في المنشآت الحيوية والاستراتيجية، ولم يأخذ باتجاه التقييد الجزئي، وأبقى الأمر مفتوحاً، وهذا ما معناه بأن اضراب عمال القطاع الخاص جائز خلال فترة الكورونا في كافة المنشآت الضرورية والعادية، لذلك توصي الباحثة بضرورة تدارك المشرع الفلسطيني لهذا النقص والاستفادة من تجارب الدول المقارنة حول تنظيم الإضراب، وتحديد موقفه الواضح من اضراب العاملين في المنشآت الضرورية والاستراتيجية التابعة للقطاع الخاص، بين أن يكون تقييد كلي لهذا الحق، وبين أن يكون تقييد جزئي، مع عدم إبقاء الوضع على ما هو عليه، بأن يعتبر الاضراب في القطاع الخاص حقاً مطلقاً غير مقيداً وفقاً للمنشآت والظروف.

أما بشأن الموقف الشخصي من الاتجاهات السابقة، فإن الباحثة ترى بأن معظم التشريعات والقوانين تتفق على تقييد حق الإضراب في بعض المهن أو المنشآت أو المرافق الحيوية والاستراتيجية، مع الاختلاف في درجة التقييد والمنع، وهذا ما ترتب عليه ظهور اتجاهين، الأول يمنع الإضراب بشكل كلي في هذه المنشآت، والاتجاه الثاني يمنع بشكل جزئي، أي أن الاضراب في هذه المنشآت يكون مسموح ضمن حدود وضوابط وقيود، وظهر للباحثة بأن المشرع الفلسطيني يأخذ بالاتجاه الأول في إطار المرافق العمومية، أما بشأن المرافق الخاصة فلم يرد أي موقف عن المشرع الفلسطيني في هذا الشأن.

وختاماً ترى الباحثة بإيجابية الاتجاه الثاني أكثر من الأول، نظراً لأنه يحافظ على حقوق العمال في الإضراب كحقوق دستورية ممنوحة لهم وفي ذات الوقت يضمن استمرار تقديم الخدمة للسكان والمواطنين من قبل المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة السكان، لذلك فإن المشرع الفلسطيني يتوجب عليه الأخذ بالاتجاه الثاني صراحةً من خلال النص على جواز الإضراب في المنشآت المهمة والضرورية والحيوية والاستراتيجية مع بعض القيود الجزئية المتعلقة بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب، إضافةً إلى قيام الوزارات الفلسطينية بتحديد معيار هذا الحد في الوضع الطبيعي وفي الوضع الاستثنائي (كجائحة كورونا)، ويكون ذلك برسم معالم العمل في كل منشأة ضرورية ومهمة خلال فترة الإضراب.

ونؤكد على موقفنا السابق بما جاء بقرار محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الإدارية رقم 2021/220 –والذي أشرنا له سابقاً في المبحث الأول من هذا الفصل–، حيث أن محكمة النقض

الفلسطينية أيدت إضراب نقابة العاملين في بلدية البيرة على الرغم من أن الإضراب كان مرتبط بمنشآت حيوية وضرورية ولا غنى عنها لحياة السكان مثل أقسام النظافة والصرف الصحي، وذلك نظراً لأن هذا الإضراب لم يكن مطلق وكلي، وإنما ارتبط ببعض القيود الجزئية المتعلقة بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب، حيث جاء بمتن هذا القرار "وبالتالي طالما نحن بصدد اضراب بمضمونه العام وهو التوقف عن العمل الجماعي بقصد الضغط على صانع القرار من اجل تحقيق بعض المطالب وتحسين شروط وظروف العمل والحصول على بعض المزايا فيكون توقف بعض اقسام البلدية عن العمل بشكل جزئي مع استثناء بعض الاقسام المهمة، للمصلحة العامة وصحة المواطن سواء ما ارتبط بالنفايات او الصرف الصحي او المقابر او المسلخ البلدي لا يضر بالمصلحة العامة ضرراً جسيماً بل ان البينة تثبت تلبية الموظفين للرد على اي شكوى ترد بالخصوص ومعالجتها ضمن الاستثناءات التي قيدت الاضراب وبخلاف ذلك لا يبقى للإضراب كخطوة احتجاجية اي معنى .... لذلك يغدو الاضراب المنفذ من الجهة المستدعى ضدها مشروعاً في حدود ما ورد في هذا الحكم لتحقق شروط واحكام الاضراب وفق النصوص القانونية الناظمة له ووفق البينة المستمعة التي اثبتت عدالة المطالب وتعثر المساعي وجلسات الحوار التي تكللت بالفشل. لهذه الأسباب تقرر المحكمة رد الدعوى"[1].

[1] محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الإدارية، طعن إداري رقم 2021/220، رام الله، 19 سبتمبر/ أيلول 2021.

الفصل الثاني

آلية تنفيذ الاضراب في ظل جائحة كورونا:

استكمالاً لما تم التوصل إليه والحديث عنه في الفصل الأول من هذه الدراسة، فإن للعامل الحق في الإضراب عن العمل خلال جائحة كورونا[1] في المنشآت العادية وغير الضرورية، أو في حالة ما إذا كان العمل يؤدي إلى خطورة صحية تترتب عليه بسبب الجائحة وانتشار الوباء، لذلك فإن الاضراب في ظل جائحة كورونا وصل إلى مرحلة الاعتراف به، وأصبح يعد حقاً من حقوق العمل، إلا أن التشريعات في فلسطين تخلو من نصوص قانونية تتناول هذا الموضوع[2]، على اعتبار أن جائحة كورونا حديثة (سنة 2020)، لذلك سيتم اللجوء إلى الفقه والقضاء في فلسطين وبعض الدول كفرنسا ومصر لمعالجة الشروط والضوابط اللازمة لممارسة حق الإضراب والآثار المترتبة عليه في محاولة

[1] من أشهر الإضرابات التي واجهتها فلسطين خلال جائحة كورونا اضراب نقابة الأطباء في بداية جائحة كورونا (أي بداية سنة 2020) والذي علق عليه الرئيس الفلسطيني بأن "نقابة الأطباء قدمت لي وعوداً وعادوا عنها في ظل وجود فايروس كورونا وهذا موقف غير أخلاقي وغير مسؤول ... وموقف حقير". انظر في ذلك: موقع دنيا الوطن، خبر بعنوان "الرئيس عباس يصف إضراب الأطباء بالموقف (الحقير وغير الأخلاقي)، نشر بتاريخ 1 مارس/ آذار 2020، تاريخ الزيارة: 22 يونيو/ حزيران 2022. على الرابط: http://bit.ly/2Tt479B.

أيضاً من الإضرابات التي واجهتها فلسطين في الكورونا اضراب قطاع النقل والمواصلات الفلسطيني في شهر يوليو/ تموز 2020 للمطالبة بإنصاف السائقين في ظل الارتفاعات المتتالية لأسعار المحروقات ومنع المركبات الخصوصية من نقل الركاب. انظر في ذلك: سامر خويرة، خبر بعنوان "إضراب قطاع النقل الفلسطيني يشل الحياة في مدن الضفة الغربية"، موقع العربي الجديد، نشر بتاريخ: 13 يوليو/ تموز 2020، تاريخ الزيارة: 22 يونيو/ حزيران 2022. على الرابط: https://www.alaraby.co.uk/economy.

[2] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص99.

لسد الثغرة التي تركها التشريع. وبناءً عليه فإننا في هذا الفصل يتوجب علينا الانتقال إلى الشق الاجرائي من حيث آلية تنفيذ حق الإضراب في ظل الجائحة بالوقوف عند شروط ممارسة هذا النوع من الإضرابات **(المبحث الأول)**، وأهم النتائج والآثار المترتبة عليه **(المبحث الثاني)**.

المبحث الاول: شروط ممارسة الاضراب

إن ممارسة حق الإضراب في صورته العادية مُقيد بمجموعة من الشروط والضوابط، نظراً لأن الإضراب سلاح خطير من الممكن أن يترتب عليه أثار سلبية على طرفي العلاقة المهنية، أو على علاقة عقد العمل، لذلك فقد تقرر في التشريعات الوطنية والدستورية بعض الشروط التي تنظم اللجوء إلى هذا الحق[1] بصورته العادية. وعليه فإنه من الطبيعي أن تكون ممارسة هذا الحق في الظروف الاستثنائية أو الجوائح أو الأوبئة مقيدة بشروط وضوابط أيضاً، بل يجب أن تكون هذه الشروط والضوابط أشد من الظروف العادية. وبالنظر إلى الاضراب خلال جائحة كورونا نجده لا يختلف كثيراً عن أي اضراب حدث في الأوضاع العادية، فيتشابه مع غيره من الإضرابات بأن للقائمين به مطالب أو حقوق عمالية يرغبون في الحصول عليها، فهو إما أن يكون بسبب عدم وفاء صاحب العمل بالالتزامات المترتبة عليه **(المطلب الأول)**، أو أن يكون بسبب بعض الظروف والشروط المرتبطة بجائحة كورونا **(المطلب الثاني)**.

[1] عبد اللطيف بوبكر، تنظيم ممارسة حق الإضراب بالمقارنة، مجلة منازعات الأعمال، العدد 68، الجزائر، 2022، ص11-12.

المطلب الأول: الإضراب بسبب عدم وفاء صاحب العمل بالالتزامات المترتبة عليه:

إن الالتزامات الأساسية في عقد العمل تدور حول التزام العامل بتأدية العمل والتزام صاحب العمل بدفع الأجر، ولكنه هذا لا يعني أن عقد العمل لا يشتمل على التزامات أخرى تقع على عاتق الطرفين، حيث يرتب عقد العمل مجموعة من الالتزامات على عاتق طرفيه استناداً إلى القواعد العامة في العقود وذلك باعتبارها من مستلزمات العقد، حتى ولو لم يتم النص عليها في العقد، إضافةً إلى مجموعة من الالتزامات التي ينفرد بها قانون العمل[1]. لذلك يعد صاحب العمل أحد أطراف عقد العمل، ووفقًا للقواعد العامة فقد أوجب قانون العمل على صاحب العمل التزامات في مقابل الالتزامات التي يفرضها على العامل، ومن الالتزامات التي فرضها المشرع الفلسطيني على صاحب العمل ما يرتبط بالقواعد العامة للعقود (الفرع الأول)، ومنها ما في قانون العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التزامات صاحب العمل التي تفرضها القواعد العامة في العقود

والجدير ذكره بأن التزام صاحب العمل لا يقتصر على ما ورد بعقد العمل فقط، وإنما يمتد ليشمل مستلزمات العقد حسبما يقضي بذلك العرف وقواعد العدالة وحسب طبيعة كل التزام على حدا[2]، وسنعرض لأهم الالتزامات التي تفرضها القواعد العامة في العقود كما يلي:

---

[1] خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى، الرياض، 2014، ص495.

[2] محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص377.

أولاً: التزامات صاحب العمل التي يقتضيها مضمون العقد: يفرض عقد العمل على صاحب العمل التزامات متعلقة بمضمون العقد ومستمدة من بعض القوانين الخاصة، وهنا سنتطرق إلى أهمها:

1) تقديم العمل للعامل: يلتزم صاحب العمل بتزويد العامل بالأدوات والمعدات اللازمة لأداء عملهم[1]، ويعتبر تقديم العمل إلى العامل هو النواة الأولى في تنفيذ العامل لالتزاماته[2]، واحترام ذلك الالتزام من جانب صاحب العمل يمثل البداية المنطقية لتنفيذ العامل لالتزامه وقيامه بالعمل المسند إليه[3]، وعليه فإن امتناع صاحب العمل عن هذا الالتزام يمثل سبب أساسي لامتناع العمال أو اضرابهم عن العمل، على سبيل المثال منشأة صناعية لصناعة الرخام تحتاج إلى وجود معدات وآلات وتقنيات معينة للقيام بالعمل على أكمل وجه، إلا أن صاحب العمل لا يوفر هذه المعدات والآلات للعمال بهدف التوفير المادي، وهنا يحق للعاملين الإضراب عن العمل لهذا السبب.

2) تهيئة بيئة العمل المناسبة: تُعرف بيئة العمل بأنها "عبارة عن جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية وكذلك وسائل المواصلات المختلفة"[4]. وتحظى مسألة تهيئة بيئة العمل في ظل جائحة كورونا بأهمية خاصة، وذلك لأن العامل يقوم بتنفيذ العمل المطلوب منه في ظل بعض الظروف غير العادية أحياناً، ويقوم كذلك بمجموعة مختلفة من الأعمال والأنشطة التي قد تؤثر سلاً على العامل وكل المحيطين به والمترددين عليه، لذلك فإن

---

[1] خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، مرجع سابق، ص501.

[2] تنص الفقرة الثانية من المادة 148 من مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 بأنه "لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف وطبيعة التصرف".

[3] عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص328.

[4] السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2009، ص715.

تهيئة الملائمة للعمل تلزم صاحب العمل بأن يوفر للعاملين لديه مكان عمل آمن، حتى ولو كان ذلك العمل يتم في المنزل[1].

ثانياً: التزامات صاحب العمل التي يقتضيها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود: يجب تنفيذ العقود بشكل عام وفقاً لمقتضيات حسن النية[2]، ويجد هذا المبدأ تطبيقه في ظل عقد العمل في التزام صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية وكذلك المساواة بين عماله، وهذا ما نبحثه كما يلي:

1) معاملة العامل معاملة إنسانية: تشمل حقوق العامل بأن يتم معاملته معاملة إنسانية من قبل صاحب العمل[3]، سواءً في ظروف العمل التقليدية أو في الظروف الاستثنائية كالجوائح، ويجد هذا الالتزام أساسه القانون في قانون العمل الفلسطيني في النصوص القانونية المتعلقة بالأعمال الخطرة والضارة بالصحة، حيث نصت المادة 69 من قانون العمل الفلسطيني على أن "تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال". وبقراءة نص هذه المادة نجد بأن المشرع الفلسطيني خفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن

---

[1] اعتمد الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة إحدى القرارات المهمة الخاصة بالعمال المنزليين، حيث أنه دعا في مؤتمره العالمي الرابع عشر في مارس/ آذار 1988 إلى اجراء تعداد عالمي للعاملين في منازلهم، ووضع المعايير الدولية المناسبة لهم، والاعتراف بهم كعمال رسميين في إطار المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية، وذلك كنوع من الضمان لحقوقهم الأساسية من حيث ظروف العمل والأجور والرعاية. انظر في ذلك: خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، مرجع سابق، ص508.

[2] انظر في ذلك المادة 1/148 من مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 بأنه "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

[3] محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، 1991، ص480.

ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة. وبذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بأن "الطاعن يعمل في اعمال البناء وهي من الاعمال الخطرة وفق قرار وزير العمل رقم 3 لسنة 2004و تستوجب ان تكون ساعة العمل بساعة ونصف وحيث انه من الثابت لمحكمة الدرجة الأولى ومحكمة الاستئناف الصادر بتاريخ 2014/2/19 عن بدل ساعة العمل ساعة بساعة وكان يتوجب عليها ان تحكم بساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافي فان الطاعن يستحق بدل ساعات عمل إضافي مبلغ 33230 شيكل"[1]. كما نصت المادة 95 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث في: 1-الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير .....".

2) المساواة بين العمال: يجب على صاحب العمل أن يلتزم بتحقيق المساواة بين عماله، والمقصود بالمساواة في هذا الإطار المساواة العادلة وليست المطلقة، حيث ان العمل يختلف من عامل لأخر حسب طبيعة العمل والمؤهل الخاص لكل عامل والكفاءة والخبرة الفنية والأقدمية، وبناءً عليه يستطيع صاحب العمل أن يحقق المساواة[2]. فليس من المساواة تشغيل عامل جديد في عمل يكون فيه مسؤولاً عن عمال لهم أقدمية في العمل.

[1] محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2018/1336، رام الله، 4 أكتوبر/ تشرين أول 2021.

[2] خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، مرجع سابق، ص525.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل التي يفرضها قانون العمل

يلتزم صاحب العمل ببعض الالتزامات التي تجد أساسها في قانون العمل، وأهمها:

أولاً: دفع الأجرة: تفرض القواعد العامة على صاحب العمل دفع الأجرة للعامل، وهذا ما ينطبق على عقود العمل في الظروف الاستثنائية والجوائح، والقواعد التي تحكم الأجر قواعد عامة قررتها نصوص القانون ويرجع في تنظيمها أيضًا لاتفاق أطراف العقد، والتي توجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل الاجرة التي يستحقها في مقابل العمل الذي يؤديه تحت تبعية وأشراف صاحب العمل ولمصلحته[1]. وعرف المشرع الفلسطيني الأجر الأساسي في قانون العمل بأنه "هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها"، وتعريفاً أخر للأجر على أنه "الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات"[2]. ومن هذا المنطلق فقد نظم المشرع الفلسطيني الأجر في عقد العمل من خلال عدة ضوابط وأحكام تتعلق بحماية الأجر وكل ذلك في إطار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. وفي هذا الإطار يُثار تساؤل مهم حول مدى مشروعية حرمان العامل من الأجرة أو تخفيضها بسبب جائحة كورونا؟

---

[1] جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مجلد 1، الاردن، 2016، ص149.

[2] المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 الصادر بتاريخ 30 أبريل/ نيسان 2000، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 39، 25 نوفمبر/ تشرين ثاني 2001، ص7.

بالنسبة لامتناع صاحب العمل عن دفع الأجر بسبب كورونا، فإن الأصل بأن صاحب العمل ملتزم بشكل أساسي وأصيل بدفع الأجر للعامل، فالأجر يعتبر المقابل القانوني للعامل مقابل عمله[1]، أي مقابل التزام العامل بأداء عمله يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر، أي الأجر مقابل العمل[2]. فالمشرع ألزم صاحب العمل بدفع الأجر كله أو جزء منه للعامل على الرغم من عدم التزام العامل بأدائه للعمل في حالات الإجازات المرضية أو اليومية. فالأصل أن العامل يستحق أجره فقط عند التزامه بأداء عمله[3].

أما بشأن تخفيض الأجر، ففي ظل الظروف العادية نجد بأن المشرع الفلسطيني حظر بشكل قطعي الحسم من أجر العامل باستثناء بعض الحالات الواردة في الفقرة الأولى من المادة 83 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 بأنه "1-فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل: أ-تنفيذاً لحكم قضائي قطعي. ب-أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة ألا يزيد كل حسم على (10%) من الأجر الأساسي. ج-الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه".

أما في جائحة كورونا فقد قام بعض ارباب العمل من باب التخفيف عن نفسهم وتقليل خسارتهم في كلفة العمل بإنقاص الأجرة وتخفيضها، وهذا ما أكدت عليه بعض التقارير الواردة عن جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني بأن "23% من المعيلين الرئيسيين العاملين باجر تلقوا أجورهم

---

[1] حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص412.

[2] محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص482.

[3] دينا سليمان علي رحال، أثر الإضراب العمالي على عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، 2020، ص26.

كالمعتاد، بينما 25% منهم تلقوا أجور/رواتب بشكل جزئي، و52% لم يتلقوا أي أجور/رواتب خلال فترة الاغلاق (95% منهم يعملون في القطاع الخاص، و2% يعملون في القطاع الحكومي، و3% يعملون في قطاعات أخرى). ومع ذلك، فإن تأثير كوفيد – 19 على الأجور/الرواتب مختلف تماماً في الضفة الغربية مقارنة بقطاع غزة ، حيث أن 61% من المعيلين الرئيسين العاملين بأجر في الضفة الغربية كان عملهم غير مدفوع الأجر مقابل 31% في قطاع غزة لم يحصلوا على أجورهم المعتادة. وبالمثل، هناك اختلافات بين الجنسين حيث أن 26% من المعيلات الرئيسيات العاملات بأجر من النساء لم يحصلن على أجرهن الكامل وهو أقل من نظرائهن من الرجال والتي شكلت نسبتهم 52%"[1].

وبقراءة المُعطيات الواردة في التقرير السابق نجد بأن هناك نسبة 25% من العُمال تلقوا أجورهم بشكل جزئي خلال الفترة الممتدة بين شهر آذار – أيار من العام 2020.

وعلى الرغم من أن منظمة العمل الدولية كانت قدر حذرت بشكل واضح من التلاعب بالأجور بسبب جائحة كورونا، باعتبار هذا التخفيض يؤدي إلى توسيع الفجوة بين أصحاب الدخول الأعلى

[1] موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني على الانترنت، مسح أثر جائحة كوفيد 19 (كورونا) على الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسر الفلسطينية، (آذار– أيار)، 2020، بدون تاريخ نشر، تاريخ الزيارة: 2 مارس/ آذار 2023، على الرابط: https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3824.

والعاملين ذوي الأجور المنخفضة، مع تحمّل النساء وأصحاب الأجور المنخفضة العبء الأكبر[1]، إلا أننا نعتقد بأن هذا التخفيض جائز للأسباب التالية:

- إن تخفيض الأجر يختلف عن الحسم من الأجر المنصوص عليه بالمادة 83 من قانون العمل الفلسطيني، ذلك أن التخفيض هو تعديل على الأجر بشكل مؤقت أو كلي، أما الحسم فهو نتيجة لخصم إما تنفيذاً لحكم قضائي أو غرامة أو سلفة أخذها العامل مسبقاً من صاحب العمل.

- لم تمانع منظمة العمل الدولية من إجراء أي تعديل على الأجور خلال الجائحة على شرط أن يكون مبني على حوار اجتماعي بنّاء، وهذا ما ورد في التحذير الصادر عنها الذي تحدثنا عنه سابقاً.

- استند تخفيض الأجر الحاصل في فلسطين خلال الفترة الممتدة بين شهر آذار – أيار من العام 2020 إلى ما نتج عن لجنة الاتفاق الثلاثي[2] والتي قضت "بالتزام القطاع الخاص بدفع الأجور للموظفين والعمال عن شهري آذار ونيسان بنسبة 50% من الأجر، بما لا يقل عن 1000 شيكل، على أن يدفع باقي المبلغ المتبقي بعد انتهاء الأزمة، في سبيل الحد من الآثار الاقتصادية المحتملة لإعلان حالة الطوارئ في فلسطين وما رافقها من قرارات صادرة عن

---

[1] "منظمة العمل الدولية تحذر من آثار جائحة كوفيد-19 على الأجور"، منشور على موقع منظمة العمل الدولية على الانترنت، تاريخ النشر: 2 كانون أول/ ديسمبر 2020، تاريخ الزيارة: 25 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: https://news.un.org/ar/story/2020/12/1066872.

[2] الاتفاق الثلاثي هو اتفاق وقع بين وزارة العمل والمجلس التنسيقي للقطاع الخاص واتحاد نقابات عمال فلسطين بتاريخ 16 مارس/ آذار 2020 بشأن دفع الأجرة عن شهري آذار/ مارس ونيسان/ أبريل من العام 2020. للمزيد انظر نص الاتفاق الثلاثي المنشور على موقع وزارة العمل الفلسطينية على الانترنت، بتاريخ 22 مايو/ أيار 2020، على الرابط: http://www.mol.pna.ps/news/496.

الحكومة الفلسطينية لمواجهة انتشار فيروس كورونا". وفي الحقيقة يُعتبر هذا الاتفاق لصالح العامل وليس أصحاب العمل، نظراً لأنه يمنح العامل بعض أجور العمل دون مقابل، أي دون قيامهم بالعمل في المنشآت المتضررة كقطاع السياحة مثلاً، كذلك فإن الاتفاق الثلاثي أشار إلى تقسيط وتجزئة للأجور وليس تخفيض، حيث أن أصحاب العمل عادوا بعد انتهاء الأزمة ودفعوا ما بقي في ذمتهم للعمال، وهذا ما يجعل الاتفاق الثلاثي غير متعارض مع نصوص قانون العمل، أو بمعنى أصح لا يمثل اعتداء على حقوق العامل، بل هو امتياز ممنوح له.

- ان اجراء تخفيض العمل بناءً على اتفاق بين صاحب العمل والعامل أمر جائز قانوناً خلال جائحة كورونا، نظراً لأن الجائحة تعتبر ظرف استثنائي أرهقت صاحب العمل، ولذلك يجب الموازنة بين مصلحة الطرفين، بأن يتم رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول[1].

ثانياً: تمكين العامل من إجازاته: وضع المشرع الفلسطيني قواعد تنظم أداء العمل على مدار السنة، وقرر للعامل الحق في إجازات مختلفة يراعى في كل منها إحدى حاجاته الصحية، أو الاجتماعية. وقد نظم المشرع الفلسطيني في نصوص قانونية عديدة الأحكام الخاصة بالإجازات، كالأحكام الخاصة بالإجازة السنوية، والإجازة المرضية، والإجازة الأسبوعية، وإجازة الحج ...الخ. وذلك في الفصل الثاني من قانون العمل الفلسطيني في المواد من (74-80).

وحق العامل في الإجازات مقرر بقوة القانون. وعليه فإن صاحب العمل ملزم بمنحه للعامل تلقائياً ولو لم يطالب به. كما أن القواعد المنظمة للإجازات تتعلق بالنظام العام، لذا يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً

[1] زيد كمال المومني، آثار جائحة كورونا على عقود العمل، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2021، ص60.

كل اتفاق مخالف لتلك القواعد، كما أن حق العامل في الإجازة لا يسقط حتى لو لم يطالب به، بل يظل قائماً حتى لو تنازل عنه، ومما لا شك فيه أن منح العامل الإجازات المدفوعة الأجر، هو أمر متعلق بشغله وبأدائه لعمله بشكل فعلي خلال فترة زمنية معينة. فعند قيام العامل بأداء عمل متتابع خلال فترة زمنية ينشئ له حقاً في إجازة مدفوعة الأجر[1].

ثالثاً: احترام حقوق العمال في تكوين النقابات العمالية: يعتبر التزام صاحب العمل باحترام الحق النقابي للعمال من أهم الحقوق والضمانات المقررة لهم بصفة عامة، وللعاملين في المنشآت الحيوية بصفة خاصة، وذلك حتى لا يتم استغلال تلك الطائفة من العمال بعد أن أصبحت تمثل قطاعاً عريضاً في سوق العمل لا يمكن أن نتجاهله أو نغض الطرف عنه في الآونة الأخيرة، حيث أن النقابة تمثل العمال وتتولى الدفاع عن مصالحهم خاصة في ظل هذه الطفرة التكنولوجية الخطيرة والتي انعكست على حرية التجارة الإلكترونية ومن ثم عولمة العمل[2].

وقد نصت المادة 5 من قانون العمل الفلسطيني على هذا الالتزام بأنه "وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم". وكان ذات القانون قد حظر انهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بسبب "الانخراط

[1] شذى محمد صالح الدوري، آثار نظرية البطلان على عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، جامعة الفتح، طرابلس، 2010، ص202.

[2] خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، مرجع سابق، ص552-553.

النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل"[1].

المطلب الثاني: الإضراب بسبب عدم القيام بما أوجبته الجائحة

فرضت جائحة كورونا نفسها كأحد أبرز الكوارث العالمية في وقتنا الحاضر، نظراً لما ترتب على انتشارها من أضرار وخسائر فادحة على الجانبين المادي والبشري، بالإضافة إلى أن آثار هذه الجائحة لم تقتصر على هذه الجوانب فحسب وإنما امتدت لتشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والقانونية[2]، ومنها عقود العمل، حيث أن الظروف التي جاءت بها الجائحة فرضت التزامات إضافية على طرفي عقد العمل، وبالتحديد صاحب العمل الذي يقع على عاتقه مواجهة آثار الجائحة في منشأته وتوفير البيئة الصحية المناسبة لعماله، وإلا فإن العمال سيكون من حقهم اللجوء إلى الإضراب عن العمل بهدف تحسين شروط العمل العامة والخاصة المرتبطة بالجائحة. وحيث أن اللجوء إلى حق الإضراب مقيد بمجموعة من الشروط والضوابط في الظروف العادية، فإنه من الطبيعي أن يقيد بشروط وضوابط أشد في الظروف الاستثنائية بدايةً من عدم توفر الحد الأدنى من الحقوق العمالية المرتبطة بالجائحة (الفرع الأول)، وكذلك ضمان استمرار العمل في المنشأة الحيوية أثناء الجائحة من خلال تفعيل نظام العمل بالحد الأدنى (الفرع الثاني)، وكل ذلك بشرط أن يكون سبب الإضراب بالأساس هو سبب مشروع لم يتم النظر فيه بموجب اتفاق عمل جماعي (الفرع

[1] الفقرة الأولى من المادة 39 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

[2] هديل خالد جمال عواودة، أثر جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2022، ص1.

الثالث)، وأن يكون أيضاً مستوفي لكافة الشروط والضوابط القانونية المتعلقة بممارسة حق الإضراب في الأوضاع العادية (الفرع الرابع).

الفرع الأول: عدم توفر الحد الأدنى من الحقوق العمالية المرتبطة بالجائحة:

يتمتع العمال في ظل الظروف الاستثنائية والجوائح (كجائحة كورونا) بمجموعة من الحقوق الإضافية التي يقع على عاتق صاحب العمل الالتزام بها وتوفيرها، وإلا سيكون لهم الحق في الإضراب عن العمل أثناء الجائحة، وأهم هذه الحقوق ما يلي:

أولاً: توفير بيئة عمل صحية للعامل: يجد هذا الالتزام أساسه بموجب ما جاء في متن المادة 90 من قانون العمل الفلسطيني بأنه "بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي: 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2-الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل. 3-وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة. 4-الفحص الطبي الدوري للعمال". وكذلك نص المادة 91 من ذات القانون بأنه "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة". وبناءً عليه صدرت عن مجلس الوزراء الفلسطيني العديد من الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالسلامة الصحية والمهنية

للعامل[1]. لذلك فإن صاحب العمل خلال جائحة كورونا مُلزم باتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لحماية عماله من الفايروس، بما يشمل توفير جميع أدوات السلامة والوقاية مثل القفازات والكمامات والصابون، وكذلك ضمان وجود مسافة من التباعد بين العمال، وكذلك أي اجراء من شأنه أن يحد من انتشار الفايروس داخل المنشأة. وهذا ما تضمنته غالبية القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني والمتعلقة بحالة الطوارئ ومواجهة فايروس كورونا، ومن أهمها قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 8 لسنة 2020 "طوارئ"[2] في مادته الأولى "2-يسمح لمصانع الأدوية والأغذية التي تثبت قدرتها في الحفاظ على سلامة عمالها وموظفيها، والتزامها بالتعليمات الصحية والوقائية الصادرة بذلك، أن تعمل بمراعاة الآتي: ... ج-الالتزام بالمحافظة على تباعد العمال فيما بينهم أثناء العمل. د-التقيد والالتزام بكامل إجراءات السلامة الصحية والوقائية الصادرة عن الجهات المختصة بشأن مواجهة فايروس كورونا". كذلك يعتبر القرار الصادر عن مجلس الوزراء رقم 9 لسنة 2020 "طوارئ"[3] من أكثر القرارات التي شددت على الالتزام المتعلق بتوفير بيئة عمل صحية للعمال، وورد ذلك في أكثر من موضع في هذا القرار، فنصت المادة 2/2/أ بأن "تراعى في التسهيلات المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة المعايير الآتية: المعايير الصحية: التي من شانها أن تمكننا من السيطرة على انتشار فايروس كورونا من خلال تحقيق ومراعاة الشروط الصحية المعلن عنها من

[1] منها على سبيل المثال لا الحصر قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، وتعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005م بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والانشاءات الهندسية.

[2] قرار مجلس الوزراء الفلسطيني "طوارئ" رقم 8 الصادر بتاريخ 13 أبريل/ نيسان 2020، الوقائع الفلسطينية، العدد 166، 20 أبريل/ نيسان 2020، ص35.

[3] قرار مجلس الوزراء الفلسطيني "طوارئ" رقم 9 الصادر بتاريخ 20 أبريل/ نيسان 2020، الوقائع الفلسطينية، العدد 167، 13 مايو/ أيار 2020، ص15.

قبل الجهات المختصة، وعدم الاكتظاظ والتباعد بين العمال في مكان العمل، واجراء التعقيم المستمر ...". وكذلك نصت المادة 2/2 من ذات القرار "على جميع القطاعات المذكورة في هذه المادة مراعاة شروط السلامة والشروط الصحية والوقائية في تأدية أعمالها، وإلزام موظفيها وعمالها باستخدام وسائل الحماية من كمامات وقفازات ومعقمات".

ومن خلال ما سبق نجد بأن مجلس الوزراء الفلسطيني قد تناول هذا الالتزام بهدف الوقاية الصحية الشاملة من فايروس كورونا، وأن عدم التقيد به يترتب عليه المسؤولية الجنائية للمخالف، وهذا ما ورد بغالبية القرارات التنظيمية الصادرة عن مجلس الوزراء[1]، فالمقصود بهذا الالتزام هنا الوقاية من فايروس كورونا وليس اعتباره من قبيل الحقوق العمالية أثناء الجائحة، وندلل على ذلك بالأثر القانوني المترتب على مخالفته والمتمثل في قيام المسؤولية الجنائية للمخالف، ومع ذلك فإننا نرى بأن عدم التزام صاحب العمل بتوفير بيئة صحية للعمال أثناء الجائحة هو سبب قانوني لإضراب العمال، لأن المشرع الفلسطيني بالأساس حرص على السلامة المهنية والصحية للعمال بموجب ما جاء بنص المادتين (90، 91) من قانون العمل.

ثانياً: تقاضي بدل العطل الرسمية: العطل الرسمية هي العطل الرسمية المتكررة[2]، والمُحددة بموجب قرارات صادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني[1]، ولا تحسب من أيام إجازة العامل السنوية، أما فيما

---

[1] مثلاً تنص المادة 5/2 من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني "طوارئ" رقم 9 لسنة 2020 على أن "يعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بإغلاق منشأته أو مصنعه أو محله وفقاً لأحكام القانون".

[2] تنص المادة 75 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية".

يتعلق بالعطل الرسمية في ظل جائحة كورونا فإن العامل يستحق أن يتقاضى أجراً بدل العطل الرسمية على شرط أن تكون المنشأة التي يعمل بها ليست من ضمن المنشآت الحيوية أو الهامة لاستمرار حياة الناس، ولم يتم استثناءها من قرارات الإغلاق خلال الجائحة[2]، وبالنظر إلى القرارات التنظيمية الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني فيما يخص حالة الطوارئ أثناء الكورونا نجد بأنها استثنت بعض قطاعات العمل الضرورية من الإغلاق، كالقطاع الصحي، والمخابز، والصيدليات، والمحلات التموينية، ومحطات الوقود، وهذا ما معناه أن العامل الذي يعمل على رأس عمله ضمن هذه المنشآت لا يستحق بدل أجور عن العطل الرسمية، نظراً لأنه في هذه الحالة يعتبر وكأنه يؤدي عمله ضمن الحياة اليومية الطبيعية[3]. وبالنظر إلى ما جاء في القرارات التنظيمية الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني نجد بأنها تخلو من الحديث عن مدى استحقاق العامل للبدل في العطل الرسمية أثناء الجائحة، وذلك على عكس القرارات الصادرة في الأردن، حيث جاء أمر الدفاع الأردني رقم 6 لسنة 2020 بإيقاف العمل بالبند (ب) من المادة 59 من قانون العمل الأردني فيما يتعلق بالعطل الرسمية للعاملين في المنشآت غير المشمولة بقرار التعطيل والإغلاق.

---

[1] قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (16) نظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر الصادر بتاريخ 22 ديسمبر/ كانون أول 2003، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 49، 17 حزيران/ يونيو 2004، ص161.

[2] رياض عليان، الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، المعهد القضائي الأردني، الأردن، 2020، ص21.

[3] نعمان محمد عبد الله عودات، مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف – دقهلية، العدد 23، الإصدار الثاني، الجزء الأول، مصر، 2021، ص486.

وبناءً عليه فإن العامل الذي يرغب في الحصول على البدل في العطل الرسمية يتوجب عليه إثبات أنه كان من الأشخاص المشمولين بقرار التعطيل لكونه ليس من القطاعات الحيوية[1]، وإذا لم يحصل العامل على البدل عن العطل الرسمية يحق له الإضراب عن العامل أثناء فترة الجائحة، بشرط أن يكون من ضمن الفئات المشمولة بقرار الإغلاق، نظراً لأن الفئات المستثناة من قرار الإغلاق لا يحق لها الحصول على هذا الحق نظراً لما شرحناه سابقاً، كما أن هذه الفئات لا يحق لها الإضراب من الأساس أثناء فترة الجائحة كما جاء بموقف المشرع الفلسطيني الذي تحدثنا عنه سابقاً في المطلب الثاني من المبحث الثاني من الفصل الأول من هذه الدراسة.

ثالثاً: تأمين الأذونات اللازمة للعمل: فرضت الإجراءات المتخذة من قبل الحكومة خلال فترة انتشار الجائحة الإغلاق الشامل وحظر التجول للأشخاص والمركبات، باستثناء بعض المنشآت والأشخاص سُمح لهم بالعمل والتجول بموجب تصريحات خاصة ممنوحة من الجهات المختصة[2]، وهنا يقع على عاتق صاحب العمل أن يؤمن مثل هذه التصريحات لعماله[3]. وفي حال عجز صاحب العمل عن توفير تصاريح تضمن للعمال حرية التنقل والذهاب والإياب من وإلى العمل فإن صاحب العمل يفقد حقه بإجبار العمال على العمل كونه يعرضهم لمخالفة القوانين المُلزمة الصادرة من مجلس الوزراء[4]،

---

[1] هديل خالد جمال عواودة، مرجع سابق، ص73.

[2] نصت المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم 8 لسنة 2020 بأنه ".... 2-يسمح لمصانع الأدوية والأغذية التي تثبت قدرتها في الحفاظ على سلامة عمالها وموظفيها، والتزامها بالتعليمات الصحية والوقائية الصادرة بذلك، أن تعمل بمراعاة الآتي: هـ-الحصول على تصريح عمل خاص من قبل المحافظ. 3 يصدر تصريح العمل عن المحافظ، بعد تأكده من مراعاة أحكام الفقرة (2) من هذه المادة، بموجب تنسيب من وزارة الاقتصاد الوطني".

[3] رياض عليان، مرجع سابق، ص36.

[4] نعمان محمد عبد الله عودات، مرجع سابق، ص485.

وبالتالي يحق للعمال في هذه الحالة الإضراب عن العمل، ويكون إضرابهم مشروع سواءً أكانت المنشأة هامة وضرورية وحيوية، أو كانت عادية.

رابعاً: تنظيم الإجازات السنوية: تعتبر الإجازة السنوية من أهم الإجازات المقررة للعامل، ويرجع ذلك لاعتبارات عديدة، أهمها الغاية المرتبطة بها، واستحقاقها من العمال كافة، حيث لا يشترط لاستحقاقها سوى امضاء العامل للمدة في خدمة صاحب العمل، وعلى خلاف الإجازات الأخرى التي يجب لاستحقاقها توافر شروط وظروف معينة. لذلك فقد التفت المشرع إلى أهمية هذه الإجازة فتولى تنظيمها ومعالجة المسائل المتصلة بها، وبما لا يخل بتحقيق التوازن بين العامل وصاحب العمل، إلا أن الواقع يشير إلى أهمية إعادة النظر بهذه الأحكام، بغية الارتقاء بها، وضمان تحقيق هذه الإجازة للغاية المتوخاة منها على أحسن وجه[1]. ونصت المادة 74 من قانون العمل الفلسطيني على أن "1- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة. 2-لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية. 3-بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية. 4-لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين". وبذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه "ولما كان من الثابت ان المدعي أمضى في العمل لدى المدعى عليه مدة خمس سنوات فانه يستحق بدل اجازة سنوية عن اخر سنتين بواقع اجر ثلاثة أسابيع عن كل منها"[2].

---

1 هيثم حامد المصاروة، أحكام الإجارة السنوية للعامل في قانون العمل الأردني، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت –عمادة البحث العلمي، المجلد 17، العدد الثالث، الأردن، 2011، ص175.

2 محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2019/742، رام الله، 17 يناير/ كانون ثاني 2022.

أما بشأن حق العامل في الإجازة السنوية في ظل جائحة كورونا، فإن العامل يستحقها فقط إذا كان يعمل في المنشآت العادية وغير الضرورية، أو إذا كان هناك غيره من العمال ممن يقومون بهذا العمل أو حتى كان العامل يقطن في مكان بعيد عن مكان العمل ويصعب عليه الحضور للعمل في المكان والزمانين المناسبين في ظل حالة الحجر الصحي، فإذا رفض صاحب العمل منح العامل إجازته مع توفر إحدى هذه الحالات فإنه يكون متعسفاً في استخدام حقه بتنظيم الإجازات السنوية، على اعتبار أن الغاية من العمل ضمن هذه الظروف هو تحقيق استدامة الحياة اليومية وعدم تعطيل مظاهر الحياة العامة فالأولى مراعاة مصلحة العامل عند تكليفه بالعمل أثناء هذه الظروف[1]. ولذلك يكون للعامل الحق في الإضراب عن العمل إذا لم يمنحه صاحب العمل الإجازة السنوية خلال الجائحة على شرط توفر إحدى الحالات التي ذكرناها سابقاً.

وفي ذلك أكدت المادة الثانية من تعليمات وزير العمل الفلسطيني رقم 136 لسنة 2020 بشأن تنفيذ الاتفاق الجماعي الموقع بتاريخ 2020/3/16 على أن التعطيل الحاصل خلال مدة الشهرين المذكوران بالاتفاق يُعتبر كأيام عمل لا يتم خصمها في الاجازة السنوية باستثناء من كان بعطلة سنوية قبل الإعلان عن حالة الطوارئ.

خامساً: مراعاة أوقات الدوام: بطبيعة الحال فرضت جائحة كورونا حظر تجول شامل مع بعض الاستثناءات لبعض الأشخاص والمهن، إلا ان هذه الاستثناءات لم تكن مطلقة وإنما كانت مقيدة بأوقات وساعات عمل محددة، يتم تحديدها وفقاً لما يصدر عن مجلس الوزراء من قرارات، ففي ظل جائحة كورونا حددت الحكومة الفلسطينية أوقات العمل للأشخاص المستثنيين من قرار الحظر،

[1] هديل خالد جمال عواودة، مرجع سابق، ص74-75.

وكانت تختلف وتتفاوت بين كل قرار وأخر حسب طبيعة انتشار الجائحة والفايروس، فمثلاً في منتصف شهر أبريل/ نيسان سنة 2020 سمحت الحكومة الفلسطينية "للمكتبات ومحال غسل الملابس وكيها، ومحلات الخياطة ولوازمها، ومحلات بيع أدوات ولوازم التمديدات الكهربائية والصحية، بالعمل يوم الجمعة من كل أسبوع، ابتداءً من الساعة العاشرة صباحاً وحتى الخامسة مساءً"[1]. وبالتالي فإنه يقع على صاحب العمل التزام في مراعاة أوقات الدوام والعمل الفعلية في الجائحة، ويكون ذلك من خلال الامتناع عن تشغيل العمال خلال خارج هذه الأوقات، أو تكون ساعات بدء العمل او انتهاءه ضمن ساعات حظر التجول، وبغير ذلك يحق للعامل الإضراب عن العمل.

سادساً: العمل بنظام العمل المرن: عقد العمل المرن هو "عقد إلكتروني ينظم العلاقة بين صاحب المنشأة والموظف العامل بدوام جزئي. ولسهولة توثيق عقد العمل المرن وسرعة استخدامه في حصول الشركات على الموظفين العاملين بالساعة"[2]. وتقوم فكرة العمل المرن على تمكين القطاعات الاقتصادية من القيام بممارسة نشاطها في ظل ظروف الجائحة، وتحديد أجور العاملين في المؤسسات الاقتصادية المصرح لها بالعمل والمشمولة بقرار التعطل، بحيث يستحق العامل الأجر الكامل. أما بالنسبة للعاملين الذين يعملون عن بعد بشكل جزئي بالقطاعات غير المصرح لها بالعمل

[1] الفقرة الثانية من المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (8) لسنة 2020.

[2] "عقد العمل المرن السعودي: محتواه وطريقة توثيقه"، موقع مرن، السعودية، نشر بتاريخ 23 مارس/ آذار 2022، تاريخ الزيارة: 25 يوليو/ تموز 2022. على الرابط: marn.io/2022/03/23.

والمشمولة بقرار التعطل فإن العاملين يستحقون أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية على ألا يقل عن الحد الأدنى لأجر الساعة الواحدة[1].

والجدير بالذكر بأن هذه الحقوق لا تمثل شرطاً أساسياً لقيام الإضراب في ظل جائحة كورونا، حيث أن توفر هذه الحقوق للعمال مع استيفاء باقي الشروط الأساسية للإضراب لا يمنع من قيامه، والجدير بالذكر بأن الشروط الأساسية تتمثل فيما سنبحثه في باقي فروع هذا المطلب. أما ما بحثناه خلال هذا الفرع أو المطلب الأول يمثل شروط فرعية وحالات للإضراب خلال فترة الجائحة، فإذا توفرت يحق للعمال الإضراب، وإذا لم تتوفر مع تحقق باقي الشروط يحق لهم الإضراب أيضاً.

الفرع الثاني: العمل بالحد الأدنى في المنشآت الحيوية

كما ذكرنا سابقاً في الفصل الأول من هذه الدراسة، بأن الأضراب في المنشآت الحيوية والضرورية تم بحثه من خلال أكثر من اتجاه، فالاتجاه الغالب هو عدم جواز الإضراب في هذه المنشآت بشكل كلي، مع ظهور اتجاه أخذت به بعض الدول كالجزائر، ويجيز الاضراب في هذه المنشآت وفقاً لمجموعة من الشروط والضوابط تتمثل بالمجمل في توفير الحد الأدنى من تقديم خدمات المرفق للجمهور كدوائر المستشفيات والصحة والاتصالات السلكية واللاسلكية ودوائر المياه والكهرباء والغاز والبلديات والأفران. وبناءً عليه فإنه من الطبيعي توافر هذا الشرط في حالة الإضراب أثناء الظروف الاستثنائية والجوائح كجائحة كورونا.

[1] نعمان محمد عبد الله عودات، مرجع سابق، ص486.

وفي هذا الإطار كان المشرع المصري قد أجاز للعمال حق الإضراب في المنشآت الحيوية بشرط أن تحول دون الإضرار بمصلحة المجتمع أو الحياة الاقتصادية أو الإخلال بأمن البلاد أو التخريب لأموال الدولة حتى يمكن التوفيق بين المصلحة العامة والخاصة، وكذلك بين ممارسة حق الإضراب وضرورة حماية النظام العام[1]. أما المشرع العراقي فلم يحدد المرافق العامة التي يحظر على الموظف الإضراب عنها، بل أنه حظر الامتناع عن العمل في كافة المرافق العامة إذا أدى إلى نتائج معينة هي: جعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، أو حدوث اضطرابات أو فتنة بين الناس، أو تعطيله لمرفق عام[2].

وعليه يتوجب على العمال المضربين في المنشآت الحيوية أن يؤمنوا الحد الأدنى من الخدمات التي تسمح باستمرارية عمل المنشأة الهامة والضرورية، فهذا الشرط يمثل بحد ذاته قيد تشريعي، ويخص بعض العاملين ببعض الأعمال التي يتم اعتبارها أنشطة أساسية لتسيير المجتمع المدني، لذلك فالحد الأدنى من الخدمة الذي تفرضه بعض النصوص في بعض المرافق والمنشآت لجوز للسلطة أن تفرضه عند اجراء التوفيق بين المصالح المهنية والصالح العام[3].

ويجد هذا الشرط بشكل كبير في ظل المرافق أو المنشآت التي يسبب انقطاعها التام ضرراً كبيراً بالمجتمع، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، لذلك يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة

---

[1] رشاد خليل عبد، مدى دستورية إضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، السنة الرابعة، العدد 13، العراق، 2012، ص174.

[2] ياسين سليم، مرجع سابق، ص143.

[3] أمل محمد حمزة عبد المعطي، مرجع سابق، ص298.

إجبارياً أو نتيجة مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود[1]. إلا أن السؤال المُثار في هذا الإطار هو آلية تحديد مستوى الحد الأدنى من الخدمة؟ هل هو العامل أم صاحب العمل؟ أم الوزارة؟

لم نجد أي إجابة على هذا السؤال ضمن النصوص القانونية باستثناء أمر واحد، وهو الاتفاقيات الجماعية، والتي من الممكن أن يرد فيها بناءً على اتفاق الأطراف مستوى الحد الأدنى من الخدمة في منشأة معينة بذاتها، وإن لم يرد أي اتفاق عمل جماعي بخصوص هذا الأمر، فإن هذه المسألة يمكن تركها لطرف السلطة الإدارية المسؤولة[2]، والتي يقع على عاتقها تحديد مستويات الخدمة في كل منشأة أو عمل ضروري وهام ولا غنى عنه لاستمرار حياة السكان. وعلى العكس مما سبق فإن الوضع في فرنسا كان أوضح مما هو عليه الحال في فلسطين وباقي الدول العربية والمقارنة، فقد قرر مجلس الدولة الفرنسي بأنه عند غياب نص تشريعي متعلق بالإضراب، فإن السلطة التقديرية في هذه الحالة تكون لرئيس كل مرفق، وذلك من خلال اتخاذ التدابير الخاصة من أجل التنسيق بين ممارسة حق الإضراب والمصلحة العامة في استمرار المرفق العام والخاص، أي عن طريق الوفاء بالحد الأدنى للخدمة التي يتكفل بها هذا المرفق[3].

كما ووضح قانون عمال وموظفي الطيران الجوي الفرنسي لسنة 1984 في مادته الثانية بأنه في حالة التوقف عن العمل في ميدان الطيران الجوي، فإنه في جميع الحالات يتوجب استمرار الفعل

---

[1] ناريمان جدي، مرجع سابق، ص37.

[2] عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص91.

[3] أمل محمد حمزة عبد المعطي، مرجع سابق، ص294.

الحكومي، والمهام اللازمة للحفاظ على الأشخاص وممتلكاتهم، وصيانة العلاقات الخاصة، وذلك بغرض المحافظة على مصالح المواطنين، كما أقر مجلس الدولة الفرنسي[1].

الفرع الثالث: أن يكون سبب الإضراب مشروع

يُشترط في الإضراب عن العمل خلال فترة جائحة كورونا أن يستهدف أحد الأسباب المشروعة، أي أن يكون سببه مشروع، فلا يجوز للعامل أن يضرب عن العمل لسبب غير مشروع أو لمطالبته بأحد الحقوق التي لا يستحقها قانوناً، مثل عامل يضرب عن العمل لمطالبته بأن تكون ساعات العمل 5 ساعات أو أن يستحق أجرة بمبلغ خيالي غير المتعارف عليه في المنشأة التي يعمل بها، وكان بعض الفقه قد لخص أسباب الإضراب عن العمل المشروعية بمجموعة من النقاط، هي[2]:

1. محاولة الضغط على صاحب العمل لرفع الأجرة المتفق عليها في العقد لتتلاءم مع الظروف المعيشية الراهنة.
2. تحسين ظروف العمل، مثل توفير الأدوات والآلات اللازمة للعمل، أو توفير البيئة الصحية ووسائل الوقاية من انتشار الفايروس.
3. إلغاء بعض الشروط المجحفة بحق العامل، حتى ولو كان متفق عليها.
4. وجود بعض المخالفات الاجتماعية أو الشرعية أثناء تنفيذ عقد العمل.

---

[1] عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص92.

[2] منير عبد الله خضير، إضراب العمال عن العمل: تعريفه وتكييفه القانوني وأنواعه وأحكامه الشرعية، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية – جامعة آل البيت، المجلد التاسع، العدد الأول، الأردن، 2013، ص34.

5. سعي المضربين نحو طلب امتيازات أخرى زائدة عن الأجر المتفق عليه.

6. امتناع صاحب العمل عن دفع الأجرة، أو التأخر في دفعها بشكل مبالغ فيه أو متكرر.

وعلى الرغم من أن الأسباب المذكورة سابقاً تختلف بعضها مع ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، إلا أن للعامل الحق في الإضراب للمطالبة ببعض الأمور، حتى ولو تم الاتفاق على عكسها ضمن عقد العمل، وذلك نظراً لأن استمرار العامل بالالتزام بشروط العقد قد يلحق به الضرر والخسائر المادية والاقتصادية، فهذه الشروط تم الاتفاق عليها في ظروف معينه، واختلفت هذه الظروف بشكل واضح، مما يستدعي أن تتغير هذه الشروط مع ما هو موجود.

الفرع الرابع: أن يتم الإضراب بشروط الاضراب العادية

على الرغم من الشروط والضوابط الكثيرة المرتبطة بحق العامل في الإضراب عن العمل أثناء جائحة كورونا، إلا ان هذا الإضراب لا يجب أن يخرج عن الشروط القانونية للإضراب في الظروف العادية، والمتمثلة في مجموعة من النقاط، أهمها:

أولاً: عدم وجود اتفاق عمل جماعي: تنص المادة 52 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "بناءً على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة". وتقابلها نص المادة (3_2241) من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه "تجتمع لجنة مختلطة بالشروط المنصوص عليها في المادة 20 إذا لم تتم المفاوضات بجدية ونزاهة. الالتزام الجاد والمخلص بالمفاوضات يعني ضمناً أن صاحب العمل قد أبلغ المنظمات النقابية بالمعلومات

اللازمة لتمكينها من التفاوض بمعرفة كاملة بالحقائق واستجاب بطريقة منطقية لأي مقترحات من المنظمات النقابية".

من خلال ما سبق، يتبين لنا بأن المشرع الفرنسي توسع كثيراً في الحديث عن التزام الأطراف بتقديم المعلومات والبيانات المطلوبة أكثر مما ورد عن المشرع الفلسطيني، حيث أن المشرع الفرنسي أورد عبارات تدل على الجدية والضرورة بما لا يدع مجالاً للشك بأن هذا الالتزام يعتبر إجباري وغير اختياري للأطراف، كما واعتبر المشرع الفرنسي أي مقترحات مقدمة من المنظمات النقابية ومؤسسات المجتمع المدني تعتبر من قبيل هذا الالتزام.

وبما أن عقد العمل الجماعي ينظم علاقات العمل ويضع الأسس والقواعد لحل كافة خلافات العمل فهنا لا يقبل من النقابة العمالية اللجوء لإثارة النزاعات أو الإضراب أو الغلق لحل نزاع داخل ضمن نطاق عقد العمل الجماعي، حيث نصت المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "4-لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي. 5-يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق". أما قانون العمل الفرنسي فقد نص في المادة (4_2262) على أنه "يُطلب من منظمات الموظفين والمنظمات أو مجموعات أصحاب العمل، أو أصحاب العمل الذين يتم أخذهم بشكل فردي، الملتزمون باتفاقية، عدم القيام بأي شيء من المحتمل أن يضر بأدائها العادل. هم مسؤولون فقط عن هذا الأداء إلى الحد الذي تحدده الاتفاقية". ومن خلال ما سبق نجد بأن المشرع الفلسطيني لم يتطرق إلى حالة الأضراب بعد انتهاء اتفاق العمل الجماعي، وإنما تطرق إلى حالة الإضراب أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي

فقط. وذلك على عكس المشرع الفرنسي الذي تناول ما سبق على شكل شرط يُلزم أصحاب العمل بعدم القيام بأي شيء من المحتمل أن يخل باتفاق العمل الجماعي.

ثانياً: استنفاذ إجراءات التسوية والحل: يُشترط في الإضرابات التي تحدث في المنشآت الحيوية والهامة أن يسبقها لجوء الطرفان لبعض الإجراءات السلمية بهدف تسوية النزاع القائم، لذلك يُعتبر الإضراب هو الوسيلة الأخيرة التي يلجأ إليها العمال للمطالبة بحقوقهم بعد استنفاذ إجراءات التسوية الأخرى[1]، والتي من أهمها ما يلي:

1) التفاوض: يُعرف هذا الاجراء على أنه "المناقشات التي تجري بشأن ظروف العمل وشروط الاستخدام بين صاحب عمل أو جماعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، وبين ممثل أو أكثر لمنظمات العمل من جهة أخرى، وذلك بقصد الوصول إلى اتفاق"[2]. وكان المشرع الفلسطيني قد نظم أحكام التفاوض العمالي أو تسوية النزاعات العمالية في قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، بالتحديد في المواد (60-65)، وجعل اللجوء إلى مندوب التوفيق بشكل اختياري غير إجباري[3].

2) الوساطة: تُعرف الوساطة على أنها "قيام طرف ثالث بمبادرة أو اقتراح لحل النزاع القائم بين العمال والموظفين والإدارة، وتنتهي مهمة الوسيط بتقديم توصية غير ملزمة لحل النزاع"[4]. ولم ينظم

---

[1] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص99.

[2] علي عبد العال سيد أحمد، حق الإضراب في المرافق العامة – تطوره – تحديد مفهومه – نظامه القانوني، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثانية، الكويت، 1997، ص234.

[3] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص103.

[4] علي عبد العال سيد أحمد، مرجع سابق، ص243.

المشرع الفلسطيني هذه الطريقة ضمن نصوص قانون العمل، وكان من الأجدر عليه أن يظمها لما لها من أهمية كبيرة في حل النزاعات العمالية قبل الوصول إلى الإضراب العمالي.

3) التحكيم: يُعرف التحكيم كوسيلة لحل النزاعات العمالية بأنه "الفصل في منازعات العمل الجماعية بواسطة طرف ثالث مستقل عن طرفي النزاع يسمى (مُحكماً) أو هيئة تحكيم كوسيلة بديلة وواقية من الإضراب والإغلاق"[1]. وكان المشرع الفلسطيني قد نص على هذه التحكيم كوسيلة ثانية لحل النزاعات العمالية بعد التفاوض، بحيث نصت المادة 2/63 من قانون العمل الفلسطيني بأنه "إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية ....".

ثالثاً: موافقة العاملين على الإضراب: تعتبر الموافقة المسبقة للعمال على الإضراب شرطاً جوهرياً لقيامه، وبغير ذلك يكون الإضراب غير مشروع، وتكون الموافقة على شكل استفتاء بين طائفة العمال من أجل البت في احتمال التوقف عن أداء الخدمة[2].

رابعاً: أن يكون الإضراب تحت إطار وإشراف النقابة العمالية: لا يجوز قيام أي إضراب في الظروف العادية أو الاستثنائية إلا تحت إطار وإشراف النقابات العمالية، أي أنه لا يجوز الإضراب الفردي بأي حال من الأحوال، وقد تحدثنا سابقاً في المطلب الأول من هذا المبحث عن حق العمال في

---

[1] رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص91.

[2] علي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014، ص23.

تشكيل النقابات العمالية والانضمام لها، كحق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للعامل[1]. لذلك فإنه من الطبيعي عدم جواز قيام أي إضراب بشكل فردي.

وفي الوظيفة العمومية يُشترط أن يتم الإضراب تحت إطار وإشراف نقابة العاملين في الوظيفة، فعلى سبيل المثال إضراب المهندسين يجب أن يتم تحت إطار نقابة المهندسين المُسجلة والمُرخصة وفقاً للأصول القانونية، وفي هذا الإطار نود أن ننوه إلى إضراب المعلمين الفلسطينيين في هذه الأيام، والذي يندرج تحت إطار ما يُسمى (حراك المعلمين الفلسطينيين) أو (حراك المعلمين الموحد 2022) أو (منبر المعلمين الفلسطينيين)، وعلى الرغم من تعدد المُسميات إلى أن هذا الإطار نجح في إيقاف العملية التعليمية –ولا يزال التوقف مستمراً إلى غاية هذه اللحظة– مطالباً الحكومة بتنفيذ عدد من البنود المُتعلقة بتحسين وضع المُعلم الفلسطيني، وبدون الوقوف عند ماهية هذه المطالب أو البنود، سنحاول في هذا الإطار الوقوف عند مشروعية هذا الإضراب؟، خاصةً أنه يندرج تحت إطار وإشراف هيئة غير مُسجلة ومرخصة قانوناً كجسم نقابي للمعلمين الفلسطينيين.

بدايةً نذكر بأن القانون الأساسي الفلسطيني كفل للفلسطينيين الحق في تشكيل النقابات والجمعيات وفقاً لأحكام القانون[2]، وهذا الأمر ذاته ورد في قانون العمل الفلسطيني، والذي أعطى العمال وأصحاب العمل الحق في تشكيل منظمات نقابية على أساس مهني لرعاية مصالحهم والدفاع عن

---

[1] لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، جامعة الحقوق السعيدة، الجزائر، 2017، ص67.

[2] جاء بنص المادة 2/26 من القانون الأساسي الفلسطيني على أنه "للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفرادا وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والاندية والمؤسسات الشعبية وفقا للقانون".

حقوقهم[1]، وعليه كفلت هذه القوانين الحق في تشكيل النقابات ضمن مجموعة من الإجراءات، والمُتمثلة في التسجيل وفق الأصول القانونية، وأن ليس مجرد ايجاد تجمع عمالي يستتبع حتما وجود نقابة قائمة بالشكل السليم، لأن ذلك يعني فتح الباب على مصراعيه لقيام أي مجموعة بإيجاد نقابة خاصة بهم تحت مسمى معين دون وجود قوانين خاصة بها وناظمة لنشاطاتها، إضافة الى أن التجمع النقابي لا يُكتسب بالتقادم بمرور الزمن حتى وإن طالت الفترة الزمنية وإن تم العامل مع هذا التجمع النقابي وتم إيجاد حساب بنكي خاص به وغير ذلك من أوجه الاعتراف[2].

وعليه يغدو اضراب نقابة المعلمين الفلسطينيين الحالي (سنة 2023) هو اضراب غير مشروع نظراً لعدم انطوائه تحت إطار نقابة أو جمعية مُشكلة وفقاً للأصول القانونية، حيث أن (حراك المعلمين الفلسطينيين) هو لا يحمل أي صفة رسمية، وليس له أي شهادة ميلاد، تمنحه الصلاحية في الحديث باسم المعلمين الفلسطينيين، ونؤكد على موقفنا السابق بما جاء بأحد قرارات محكمة العدل العليا الفلسطينية رقم 2015/1، والتي ردت الدعوى المرفوعة من قبل مجموعة من الأشخاص ضد رئيس مجلس الوزراء بصفته ممثلاً عن الحكومة، للطعن في قرار مجلس الوزراء رقم

(17/24/50/م.و/ر.ح) للعام 2014 والصادر بتاريخ 9 نوفمبر/ تشرين أول 2014، والقاضي باعتبار نقابة العاملين في الوظيفة العمومية جسماً غير قانوني ولا وجود لها من الناحية القانونية،

---

[1] تنص المادة الخامسة من قانون العمل الفلسطيني بأنه "وفقا لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم".

[2] علاء بشار ظريفة، بحث بعنوان: عين على حكم محكمة العدل العليا حول تشكيل النقابات، منشور على موقع جامعة النجاح الوطنية عبر الانترنت، نشر بتاريخ: 21 أغسطس/ آب 2019، تاريخ الزيارة: 27 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: https://law.najah.edu/ar/legal-portal/research-articles/2019/08/21/aayn-aal-hkm-mhkm-laadl-laaly-hol-tshkyl-lnkbt/.

وكذلك رُفعت هذه الدعوى للطعن في البيان الصادر عن ديوان الرئاسة بتاريخ 2014/11/7، حيث أكدت محكمة العدل العليا في قرارها السابق على أن " وجود عقد تأسيس ونظام داخلي للنقابة ومقر دائم وتقديم الطلبات إلى الجهات الرسمية من أجل تسجيلها رسمياً والإعلان عنها وحضور الإجتماعات مع الإدارة والمسؤولين في الحكومة والدوائر الرسمية واختيار المفوضين عنهم فإن ذلك ليس سوى مشروع إعداد وتجهيز وبداية تأسيس النقابة بمعنى أنه لن يكون للنقابة أي وجود قانوني إلا بعد الموافقة عليها بالتسجيل الرسمي وخروج هذا التسجيل إلى حيز الوجود أما ما قبل ذلك فإنه يشكل إجراءات وإعلان وشك على الوجود وليس وجود قانوني مبني على اليقين وعلى وجود الاهلية القانونية .. وينبني على ذلك أنه إذا انتفت الصفة تكون الدعوى غير مقبولة ويمكن إثارة هذا الدفع في أية مرحلة من مراحل الدعوى أياً كانت عليها لأن هذا الامر من النظام العام يحق للمحكمة إثارته حتى ولو لم يثره أحد من الأفراد لذلك تعتبر الصفة شرط لازم وضروري في إقامة الدعوى وهو مستقل عن شرط المصلحة، وبما أنه لا يوجد صفة قانونية للمستدعي لإقامة الدعوى فإن الدعوى مستوجبة الرد"[1].

خامساً: الشروط الموضوعية المرتبطة بعناصر الإضراب: من أهم الشروط المتعلقة بالإضراب أن يستهدف تحقيق مطالب مهنية كان صاحب العمل سبق وأن رفضها بعد المطالبة بها، لأن الإضراب يُفترض فيه أن هناك مطالب موضوعية يسعى الموظفون والعمال إلى تحقيقها من وراء الإضراب، ولكي يكون الإضراب مشروعاً لا بد وأن تكون هذه المطالب ذات طبيعة مهنية كالمطالبة بزيادة

[1] محكمة العدل العليا الفلسطينية، دعوى عدل عليا رقم 2015/1، رام الله، 11 أبريل/ نيسان 2016.

الأجر، أو تحسين ظروف العمل[1]. وعليه يطرح التساؤل الآتي حول معيار تحديد العنصر المهني في المطالب التي يسعى الموظفون والعمال إلى تحقيقها من وراء الإضراب؟ لم يتعرض المشرع الفلسطيني أو المقارن لهذا الأمر، وفي الواقع فإنه من الصعب وضع معيار منضبط لتحديد المطالب المهنية المبررة للإضراب عن العمل، نظراً لاتصالها بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع، والتي تتسم بطبيعتها للتغيير، لذلك ذهب بعض الفقه إلى حصر هذه المطالب في زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل، بينما ذهب رأي آخر إلى أن المطالب المهنية يجب أن تشمل كل ما يخص شؤون العاملين، وليس من الصحيح أن تكون مقصورة على زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل[2].

سادساً: المحافظة على أماكن ووسائل العمل: يقع على عاتق العمال التزام المحافظة على أماكن العمل ووسائل العمل وأغراض العمل وأموال العمل واستعمالها في المعقول، ووفقاً لما أعدت له من أغراض، فإذا لم يلتزم العامل بهذا الالتزام فتتحقق المسؤولية التأديبية والجنائية عليه[3]. وحتى مع اللجوء إلى الإضراب يتوجب على العمال استمرار الالتزام بالمحافظة على أماكن ووسائل العمل، وعدم هجر الأدوات والوسائل فيه، بل يلزم اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة عليها[4].

سابعاً: الإعلان عن قرار الإضراب: المقصود بهذا الشرط هو وجوب قيام النقابة العمالية الراغبة بالإضراب بإخطار صاحب العمل بالوقت الذي يرغب فيه العمال بالإضراب قبل التاريخ المحدد بفترة

---

[1] رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص87.

[2] علي عبد العال سيد أحمد، مرجع سابق، ص114.

[3] ماجد راغب الحلو، حقوق الإنسان، بدون دار نشر، الإسكندرية، 2005، ص325.

[4] ياسين سليم، مرجع سابق، ص143.

محددة قانوناً، بحيث يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له[1]. وبذلك نصت المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني "1-يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق. 2-يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة ...".

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الإضراب في الكورونا

إن العامل كغيره من البشر عرضة لارتكاب الأعمال غير المشروعة في نظر القانون، بما يجعل من أفعاله-بما فيها الإضراب- عرضة للمساءلة القانونية إذا ألحقت ضرراً بغيره، ومن هذا الإطار يترتب على عاتقه نوعين من المسؤولية، مسؤولية مدنية ومسؤولية جزائية، وحيث أن التشريع الفلسطيني لم يفرد نصوصاً خاصة ومنظمة وشاملة في المسؤولية المدنية والجزائية للعامل، فإنه يتم الرجوع في ذلك للقواعد العامة في القانون المدني والجزائي باعتبارهم الشريعة العامة. ولما كانت المسؤولية المدنية والجزائية عن الإضراب غير المشروع تثير العديد من الإشكاليات والتساؤلات، فإننا في هذا المبحث سوف نتحدث في البداية عن النتائج المترتبة على الإضراب في كورونا **(المطلب الأول)**، ثم بعد ذلك نبحث حدود المسؤولية المترتبة على الإضراب في الكورونا **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: النتائج المترتبة على الاضراب في كورونا

على الرغم من أن الإضراب إحدى الحقوق الدستورية والتشريعية المكفولة للعامل، إلا أنه من الطبيعي أن يترتب عليه العديد من الآثار والنتائج الإيجابية والسلبية على مستوى الفرد والمجتمع،

[1] رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص86.

خصوصاً إذا ما كانت المنشأة من بين المنشآت الحيوية والمهمة والضرورية لاستمرار حياة الناس. لذلك فإن الحديث عن النتائج المترتبة على الإضراب في ظل جائحة كورونا تختلف بين المستوى الفردي المتعلق بالعمال المضربين وغير المضربين **(الفرع الأول)**، وبين المستوى الجماعي المجتمعي المتعلق بالآثار العامة للإضراب على المجتمع **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: نتائج الاضراب على المستوى الفردي

لكل إضراب أهداف ونتائج وآثار وتبعات تنتج عنه، وقد ت كون لصالح العمال وقد تكون ليست لصالحهم، إلا أن هذه الآثار على العمال تختلف فيما إذا كان العامل من ضمن، أو من غير المُضربين.

1: نتائج الإضراب على العمال المضربين

يترتب على العمال المُضربين نتائج إما أن تكون إيجابية، وإما أن تكون سلبية، كما يلي:

أولاً: النتائج الإيجابية: كثيرة هي الأثار الإيجابية المترتبة على العمال المضربين، وأهمها تحقيق مطالبهم وتحسين ظروف عملهم، فالعمال في غالب الأحوال يريدون تحسين أحوالهم المادية أو الاجتماعية، وكذلك تحسين شروط وساعات العمل، وبطبيعة الحال فإن انهاء الإضراب لن يحدث إلا بتحقيق هذه المطالب، وهذا ما يمثل الوجه الرئيسي والأساسي لفوائد الإضراب[1]. ومن ناحية أخرى فإن من أهم الأثار الإيجابية للإضراب هو عدم جواز فسخ عقد العمل للمضربين، أو فصلهم،

[1] نصر الله غالب عطشان، الإضراب عن العمل: تداعياته على المجتمع والعاملين (المضربين)، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية – جامعة الكوفة، المجلد 14، العدد 49، العراق، 2021، ص301.

أو إنهاء عملهم، بعد أن كان سابقاً كل عامل مُضرب يفسخ عقد عمله، إلا أنه أمام الانتقادات التي وجهت للقضاء باعتبار الإضراب منهياً لعقد العمل، اضطر إلى التراجع عن هذا الموقف[1]. إضافة لما سبق يمكن إبراز أهم الأثار الإيجابية لممارسة الإضراب في النقاط الآتية:

1) الاعتراف التشريعي والدستوري لحق ممارسة الإضراب: إن من أهم الأثار الإيجابية لممارسة حق الإضراب هو الوجه القانوني والدستوري الذي يحيط بحق ممارسة الإضراب، حيث أن غالبية التشريعات أصبحت ترى في الإضراب وسيلة لحصول العمال على حقوقهم المسلوبة، ومن خلال ذلك بدأ العمال في الحصول شيئاً فشيئاً على حقوقهم من خلال ممارسة حق الإضراب[2].

2) الإضراب وسيلة لوضع حد لتسلط أصحاب العمل: إن الاعتراف التشريعي والدستوري لحق ممارسة الإضراب وضع حداً لتسلط أصحاب وأرباب العمل، وقيد حرية نفوذهم تجاه العاملين، وجعلهم أكثر حرصاً، لعدم دفع العمال للقيام بالإضراب احتجاجاً على المساس بحقوقهم المشروعة، لما للإضراب من أثر كبير في تحريك الرأي العام، فإن الإضراب يجبر أصحاب العمل على تلافي ضغوط الرأي العام[3].

3) تغير العلاقة في التعامل مع العمال: إن الإضراب عن العمل يمثل قوة تعمل على تحقيق مطالب العمال بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت حقوق سابقة، وللتقليل من حدة الإضراب والخوف من

---

[1] عبد اللطيف بوبكر، مرجع سابق، ص18.

[2] سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة – دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بحث قانوني منشور على منتديات العدالة والقانون، تاريخ النشر: 2 مايو/ أيار 2012، تاريخ الزيارة: 2 آب/ أغسطس 2022، على الرابط: https://avocatalgerie.alafdal.net/t1037-topic.

[3] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص124.

وقوعه، ولما له من آثار سلبية على المجتمع، دفع أصحاب الشأن إلى اعتماد منهج الحوار مع العمال لحل مشاكلهم والاستماع إلى مطالبهم[1].

4) تحصيل العامل لحقوقه: يعد الإضراب وسيلة للعامل للحصول على مطالبه المهنية والاجتماعية، ومن جهة أخرى ينعكس هذا الأثر على فعالية أداء عملهم، حيث أنه يضع العامل في حالة اطمئنان لعلمه المسبق بقدرته على المطالبة بحقوقه، أو الاحتجاج إذا تم المساس بها، لذلك فإن الإضراب يمثل وسيلة ضغط على أصحاب العمل لإجابة مطالب المضربين أو تحسين ظروف عملهم وذلك لتخوفهم من تراجع وتيرة العمل[2].

5) استحقاق العامل للأجر: يترتب على الإضراب المشروع استحقاق العامل لأجره طيلة أيام الإضراب، أما إذا كان الإضراب غير مشروع فلا يستحق العامل أجره عن الأيام التي يضرب فيها، كما أنه لا يجوز فصله عن عمله بسبب الإضراب سواء أكان مشروع أو غير مشروع[3].

6) استحقاق العامل للإجازات خلال الإضراب: يستحق العامل كافة إجازاته التي أوردها القانون خلال فترة الإضراب ويستحق كافة الإجازات بسبب أهميتها الكبيرة وتأثيرها الإيجابي في تحسين وتهدئة أعصاب العامل بعد العمل المتواصل، وأهمها تلك الإجازات الإجازة السنوية والإجازة المرضية وإجازة الأمومة وإجازة العطلة الأسبوعية[4].

---

[1] بشير هدفي، الوجيز في قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003، ص209.

[2] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص123.

[3] جعفر المغربي، شرح أحكان قانون العمل، مرجع سابق، ص222.

[4] دينا سليمان علي رحال، مرجع سابق، ص33.

ثانياً: النتائج السلبية يترتب على الإضراب عديد الآثار السلبية على العمال المضربين، وأهمها:

1) عدم دفع الأجرة: قد يمثل الإضراب أحياناً قوة قاهرة تحول دون قدرة صاحب العمل على الوفاء بالتزاماته، وأهمها دفع الأجرة، وبالتالي فهي تعفيه من أداء الأجر المستحق لغير المضربين[1].

2) خصم العلاوات التي يستحقها العامل خلال فترة الإضراب: يحق لصاحب العمل خصم العلاوات التيس يستحقها العامل خلال فترة الإضراب ويعتبر هذا الإجراء مشروع لأن العامل لا يقوم بتأدية عمله، حيث أن منح العلاوة يرتبط بتنفيذ العامل لعمله المتفق عليه وإذا كانت العلاوة تمنع لسبب غير مرتبط بتنفيذ العمل مثل العلاوة العائلية فلا يحق لصاحب العمل حرمان العامل منها بسبب الإضراب خاصةً إذا كان مشروعاً[2].

3) خصم الأجرة: قد يؤدي الإضراب أحياناً إلى خصم أيام الإضراب من راتب العامل استناداً لقاعدة الأجر مقابل العمل وتحديداً إذا كان الإضراب غير مشروع[3].

5) قيام المسؤولية الجزائية عن الإضراب

تتمثل المسؤولية الجزائية في ضرورة تحمل الشخص القائم بالأفعال لتبعة فعله. ولئن كان الإضراب حقاً دستورياً إلا أن القيام به بصفة غير شرعية، وبالتالي عدم احترام الإجراءات القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني وغيره من القوانين المنظمة للإضراب، وهذا ما يترتب عليه قيام مسؤولية

---

[1] رفاء ميلود صقر، الإضراب ومدى ارتباطه بالقوة القاهرة، مجلة القانون المغربي – دار السلام، العدد 48، المغرب، 2021، ص237.

[2] غالب علي الداودي، شرح قانون العمل – دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص157-158.

[3] سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي – دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، ط 1، لبنان، 2015، ص214.

المضربين بصفة غير قانونية نظراً لخرقهم للأحكام المنظمة لهذا الحق وعدم استجاباتهم لمبادئ تسوية النزاع العمالي الجماعي[1]، ولم نجد في القانون النافذ في فلسطين أي نص يجرم هذا الفعل بشكل مباشر، وإنما بالإمكان أن ينطبق عليه ما ورد بمتن المادة 183 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 على أن "1-كل موظف تهاون بلا سبب مشروع في القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر أمره المستند فيها إلى الأحكام القانونية يعاقب بالغرامة من عشرة دنانير إلى خمسين ديناراً أو بالحبس من أسبوع واحد إلى ثلاثة أشهر. 2-إذا لحق ضرر بمصالح الدولة من جراء هذا الإهمال عوقب ذلك الموظف بالحبس من شهر واحد إلى سنة وضمن قيمة هذا الضرر".

وفي ذلك قضت محكمة الفساد الفلسطينية "قد اشترط المشرع لقيام جريمة التهاون في بان يتقاعس الموظف عن تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه أو عدم الاكتراث بتنفيذها أو رعونته عند التنفيذ وإذا كان الأصل وجوب احترام أوامر رئيسه"[2].

2: نتائج الإضراب على العمال غير المضربين

يعتبر الإضراب من أهم الأسباب التي يتذرع بها صاحب العمل من أجل التحلل من التزاماته، وهو وصفه للإضراب بالقوة القاهرة[3]. حيث أن لممارسة العمال حق الإضراب العديد من الآثار القانونية

[1] أحلام إسماعيل، الإضراب غير الشرعي، رسالة ماجستير، جامعة سوسة، الجزائر، 2015، ص6-7.

[2] محكمة جرائم الفساد الفلسطينية، استئناف جنايات رقم 2020/4، رام الله، 26 أكتوبر/ تشرين أول 2020.

[3] نزهة حسني وعفاف لواء الدين، أثار الإضراب في القانون المغربي: الإضراب والإغلاق بين التقيد والإطلاق، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، المطبعة والوراقة الوطنية الدادوديات – مراكش، العدد 29، 2009، ص225.

التي لا تقتصر على العلاقة بين صاحب العمل وعماله المضربين الذين يتوقف عقد عملهم كنتيجة لممارستهم الحق في الإضراب[1].

وحيث يتأثر بالإضراب العديد من الأطراف الأخرى نظراً لأن الإضراب يمس هذه العلاقات بدرجات متفاوتة، فضلاً عن تشابك المصالح المرتبطة بعلاقات العمل، فإذا كان اللجوء إلى الإضراب مشروعاً وفق شروط لا بد من احترامها من قبل العمال المضربين، فإن أثاره قد تكون وخيمة وأشد تأثيراً على العمال غير المشاركين فيه[2]. أضف لذلك فإن استمرار العمال غير المضربين بالعمل يمثل أحد الحقوق الهامة لهم، حيث يستمرون في العمل لعدم اقتناعهم بوجاهة الإضراب أو بظرفية إعلانه[3]. وبالتالي فالإشكال يطرح هنا بالنسبة للعمال غير المضربين، فيما يتعلق بالمركز القانوني لهؤلاء في مواجهة صاحب العمل وانعكاس ذلك على عقود عملهم وعلى أجورهم، وإذا كان المشكل لا يثار بالنسبة لغير المضربين الذين تمكنوا فعلاً من مزاولة نشاطهم العادي رغم إضراب زملائهم، فإن الأمر غير ذلك بالنسبة للأجير غير المضرب الذي أعرب عن عزمه الواضح في عدم الدخول في الإضراب ووضع نفسه رهن إشارة صاحب العمل، ولكنه لم يتمكن من ممارسة عمله بفعل الإضراب[4].

---

[1] رفاء ميلود صقر، مرجع سابق، ص237-238.

[2] صلاح علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص118.

[3] عبد اللطيف بوبكر، مرجع سابق، ص20.

[4] رفاء ميلود صقر، مرجع سابق، ص238.

وفي هذا الإطار يرى البعض من الفقه[1] باستمرارية عقود عمل العمال غير المضربين، فحضور العامل إلى ميدان العمل وتعبيره عن رغبته في القيام بهذا العمل يرتب بالمقابل استحقاقه للأجر، وذلك لأن صاحب العمل عليه أن يحترم حرية العامل، واستمرارية هذه العقود يعني بالضرورة استمرار صاحب العمل بالتزامه تجاه العمال غير المضربين. وغالبية الفقه الفرنسي ينادي بضرورة استحقاق العمال غير المضربين لأجورهم بشكل كامل دون أي نقص أو خصم.

أما بالنسبة للحالة التي يمكن أن يفقد فيها العامل أحقيته في الأجر، فإنه بالعودة على نصوص القانون لم نجد أي مادة تنظم هذه المسألة، مما دفع بعض الفقه[2] إلى التكفل في هذا الجانب، حيث تناول الموضوع انطلاقاً من القواعد العامة التي تحرر الملتزم عادة من التزامه، وهو تحرير لا ينبغي أن يتم إلا بناءً على قوة قاهرة يعجز صاحب العمل معها عن تنفيذ التزاماته، على أن هذه القوة القاهرة يجب أن تؤخذ بمفهوم ضيق وتحت مراقبة القضاء يتم تفسيرها بناءً على استحالة التنفيذ، إلا أن اتجاه آخر من الفقه[3] يرى بأن تطبيق القواعد العامة خاصة بالقوة القاهرة لكي ينفي صاحب العمل عن نفسه المسؤولية تجاه العمال غير المضربين من الأمور التي يصعب استساغتها، فالقوة القاهرة تقتضي عدم التوقع، في حين أن الإضراب في الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، وفي إطار الصراعات التي تعرفها علاقات العمل يمكن القول ان فعل متوقع الحدوث، ولهذا يمكن القول

[1] عبد اللطيف الخالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، المغرب، 2006، ص155.

[2] محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، دار النشر المغربية، الدار البيضاء – المغرب، 1989، ص306.

[3] عبد اللطيف الخالفي، مرجع سابق، ص162.

أن ممارسته يجب أن يضعها صاحب العمل دائماً في اعتباره، وهو ما يجعل صفة القوة القاهرة من الأمور التي يصعب اضفاؤها على الإضراب.

إلا أن الرأي السائد في الفقه يرى أن العامل غير المضرب من حقه الحصول على الأجر، إلا أنه قد يضيع حقه إذا لم يراعي مجموعة من الأمور، فقد يفقد أجره إذا لم يقم بإنجاز ما عليه، أو في حالة عدم حضوره إلى مكان العمل وقت الاضراب رغم انتفاء نيته في المشاركة فيه دون أن يعلم صاحب العمل بذلك، أو في حالة حضوره لمقر العمل ومنعته فرق الحراسة من الدخول إلى المؤسسة دونا أن يفسر لصاحب العمل سبب عدم قيامه بالتزامه، كلها أمور قد تجهل صاحب العمل يتحلل من التزامه اتجاه العامل غير المضرب، وبالتالي لا مجال لاستحقاقه الأجرة[1]. وانطلاقاً من آثار عقد العمل، فصاحب العمل ملزم بتقديم العمل لغير المضربين، بحيث يجب عليه أن يبدل كل ما في وسعه، وذلك ليسمح للعمال الراغبين في العمل بأداء عملهم، وذلك سواء بالبحث عن فريق بديل أو تشغيل فريق وقتاً إضافياً لمنع شلل القطاع الحساس والحيوي، لكن في حالة كان العمال يمارسون حقهم في الإضراب بشكل سليم، فإن صاحب العمل يجد نفسه مقيداً لكونه محظور عليه أن يقوم بإحلال عمال جدد محل المضربين[2].

الفرع الثاني: نتائج الاضراب على مستوى المجتمع

يترتب على ممارسة الإضراب العديد من الآثار التي لا تقتصر على أطراف عقد العمل، بل يتأثر بالإضراب العديد من الأطراف الأخرى، باعتبار أن الإضراب يمس مصالح الغير وباقي أفراد

[1] رفاء ميلود صقر، مرجع سابق، ص240.

[2] محمد سعيد بناني، مرجع سابق، ص224.

المجتمع بدرجات متفاوتة. وعلى الرغم من أن الإضراب حق مشروع ووسيلة سلمية يترتب عليها آثار إيجابية إذا ما تم ممارسته وفقاً لما ينص عليه القانون، إلا أن هذا الإجراء يترتب عليه الكثير من الآثار السلبية، خاصةً وإن تم ممارسته من قبل العاملين في القطاعات الحيوية مثل الصحة والتعليم والقضاء وغيرها[1].

وبناءً عليه نتناول في هذا الفرع نتائج الإضراب على مستوى المجتمع من حيث أثره على الجانب الاقتصادي، والجانب الصحي، والجوانب الأخرى.

1: النتائج على الجانب الاقتصادي

بدايةً إن تعطيل المرافق الحيوية والهامة والمنشآت الضرورية عن طريق الإضراب من شأنه أن يؤدي إلى ارتباك الأحوال المعيشية للأفراد، بما يعرض المجتمع للخطر، لذلك فإن من حق أفراد المجتمع أن تعمل مرافقه ومنشآته وقطاعاته بانتظام واطراد، بما يشمل عدم امتناع العاملين عن العمل وتقديم الخدمة في هذه المنشآت، نظراً لما يترتب عليه من آثار سيئة على كافة أفراد المجتمع[2].

وفي هذا الإطار يعتبر الإضراب مسؤول مباشر عن تأخر عجلة مسيرة التنمية الاقتصادية، حيث أن المنشآت والقطاعات الخاصة هي الخلية الأولى في المجتمع وبنمائها وتطورها يتحقق النمو الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، فهي تؤثر بمحيطها وتتأثر به[3]. لذلك فإن كافة الدول بما فيها الصناعية الكبرى لا ترغب في حدوث الإضراب في قطاعاتها الصناعية، نظراً لأن هذا الاجراء من

---

[1] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص123.

[2] علي عبد العال سيد أحمد، مرجع سابق، ص52.

[3] رفاء ميلود صقر، مرجع سابق، ص242.

المسائل المعقدة والكبيرة في العمل وخصوصاً عندما يصيب مؤسسات الدولة الصناعية والاستراتيجية، بما يؤدي إلى تهديد اقتصاد البلد، وترك آثار مدمرة على الإنتاج والاقتصاد والمجتمعات[1].

فالمواطن مرتبط بشكل كبير بانتظام وسير المنشآت الخاصة بانتظام واطراد، وإذا ما توقفت عن العمل يتأثر بشكل كبير، على سبيل المثال اضراب النقل والمواصلات في فلسطين ترتب عليه امتناع الكثير من العمال عن الذهاب لأعمالهم، وبالنتيجة توقف العديد من المنشآت الصناعية ومؤسسات القطاع الخاص أثناء فترة اضراب وسائل النقل، وهذا ما أدى بالنتيجة إلى تعطيل مصالح الدولة وهيئتها المختلفة، وأثر على الاقتصاد سلباً.

ولو تفحصنا في بعض الإضرابات العالمية وما تسببه من خسائر كبيرة مالية واقتصادية تؤثر بالسلب على المجتمع ومصالح العامة، على سبيل المثال في فرنسا وبسبب اضراب العاملين في الشركة الوطنية للسكك الحديدية في نيسان لسنة 2018 قدر المسؤولون بالشركة الخسائر اليومية ما بين (10–20) مليون يورو طوال فترة الإضراب مع العلم أن المضربين ينوون الاضراب لثلاثة أشهر. وكذلك أعلنت شركة (إير فرانس – كيه إل.أم) أن الإضرابات التي قام بها موظفوها كلفت الشركة 335 مليون يورو (391 مليون دولار) في النصف الأول من عام 2018. والإضرابات العمالية لشركة (هيونداي موتورز) الكورية الجنوبية في سنة 2017 كبدتها خسائر مالية تقدر بـ553 مليون

[1] نصر الله غالب عطشان، مرجع سابق، ص304.

دولار[1]. وعليه فإن نتائج الإضراب على الجانب الاقتصادي لا تكون إلا أثار سلبية على الدولة ككل وقطاعاتها العامة والخاصة على حد سواء.

2: النتائج على الجانب الصحي

شهد القطاع الصحي العام والخاص في فلسطين العديد من الإضرابات، بما ترتب عليها العديد من الأثار السلبية على المواطن، تصل إلى حد الوفاة، وهو ما يؤثر على المجتمع بشكل عام[2]، ومن أبرز هذه الإضرابات الحديثة اضراب الأطباء عام 2020، والذي يطالب بمساواة الاطباء بزملائهم في العلاوة 200%، والذي يقدر بـ 600 شيقل، لـ600 طبيب تقريبا، خاصة أن الأطباء يعملون 170 ساعة اضافية من دون مقابل مادي. كذلك يطالب بزيادة الكادر الطبي في المستشفيات والصحة[3]. كما تطالب النقابة بتعديل كادر الأطباء الحاصلين على البورد الفلسطيني، والمثبتين كموظفين بوزارة الصحة، وتوقيع عقود الأطباء على برنامج الاختصاص، والمستحقة منذ عام عن سنتي 2019 و2020، ودفع المستحقات المالية للأطباء الذين قطعت رواتبهم من دون وجه حق،

[1] نصر الله غالب عطشان، مرجع سابق، ص307.

[2] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص126.

[3] أسيل الأخرس، إضراب الأطباء "مطالب محقة وتوقيت سيء"، موقع وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية "وفا"، نشر بتاريخ: 2020/2/25. تاريخ الزيارة: 15 آب/ أغسطس 2022، على الرابط: .http://wafa.ps/ar_page.aspx?id=8Bj238a870994854444a8Bj238

والذين قدمت قائمة بأسمائهم إلى رئيس الوزراء ووزيرة الصحة، ورفع علاوة القدس للأطباء العاملين في وزارة الصحة[1].

كذلك وقد شهد القطاع الصحي الفلسطيني العديد من الإضرابات السابقة، أهمها: إضرابات أعوام (2006، 2007، 2008، 2012)، وإضراب شركات النظافة العاملة في المستشفيات والمرافق الصحية التي توقفت عن العمل بالكامل بدءً من 3 ديسمبر/ كانون أول 2014، بسبب عدم تلقيها لمستحقاتها المالية منذ 6 أشهر، وبناءً عليه فإن وزارة الصحة قررت إغلاق العيادات الخارجية ابتداءً من 4 ديسمبر/ كانون أول 2014، وتأجيل 180 عملية جراحية غير طارئة بسبب تراكم النفايات، وقد تراكمت كميات كبيرة من النفايات في المستشفيات[2].

وبشكل عام كان لهذه الإضرابات الأثر السيء على القطاع الصحي بشكل كبير وأوضح، بما أدى إلى تراجع الخدمات الصحية المقدمة. ويمكن توضيح أهم هذه الأثار كما يلي:

1- تراجع الخدمات المقدمة في العيادات الخارجية، والمختبرات، والأشعة، والصيدليات، ومعظم الخدمات الإدارية في المرافق الصحية، وكذلك على سير جدول العمليات الجراحية اليومية[3].

---

[1] سامر خويرة، موقع العربي الجديد، مقال بعنوان "نقابة أطباء فلسطين: الإضراب الجزئي متواصل"، منشور بتاريخ: 2020/2/23، تاريخ الزيارة: 15 آب/ أغسطس 2022، على الرابط:
.https://www.alaraby.co.uk/society/2020/2/23

[2] المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، منظمات حقوق الإنسان تطالب بالحفاظ على تقديم خدمات الرعاية الطبية بشكل إنساني، الموقع الإلكتروني للمركز على الانترنت، تاريخ النشر: 4 سبتمبر/ أيلول 2014، تاريخ الزيارة: 17 آب/ أغسطس 2022، على الرابط:
.http://www.pchrgaza.org/portal/ar/index.php?option=com_content&view=article&id

[3] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص128.

2- تضرر المرضى بشكل عام بما فيهم كبار السن والأطفال وأصحاب الأمراض المزمنة، وجميع الفئات التي تحتاج إلى رعاية واهتمام صحي حثيث، بما ترتب عليه حصول حالات وفاة أحياناً لأكثر من جنين بسبب التقاعس والمماطلة[1].

3- زيادة العبء على الدولة: حيث أن المرضى أصحاب الدخل المحدود يلجؤون إلى الطب الشعبي، أو يعالون أنفسهم بنفسهم مما يزيد الحالة الصحية سوءاً، وهذا يزيد العبء على الدولة، مما يؤثر سلباً على اقتصاد الدولة، حيث أن المريض يصبح فرداً غير منتج، ويكون مستهلكاً مما يشكل نوعاً من البطالة المقنعة، لأنه أصبح غير قادر على العمل والإنتاج[2].

4- كان للإضراب في القطاع الصحي الأثر السلبي على الوضع الاقتصادي للأفراد، نظراً لأنهم أصبحوا يتوجهون إلى خيارات أكثر تكلفة مادية للحصول على العلاج[3].

5- ترتب على الإضراب في القطاع الصحي تفاقم المرض حتى يصل إلى مرحلة لا يمكن معها العلاج، وإما قد يصل إلى درجة الوفاء سواء كانت كأثر مباشر وفوري لعدم تلقي العلاج بسرعة، أو كأثر على المدى البعيد، حتى وإن لم يتم توثيق هذه الحالات إلا أنها لا يمكن أن تُخفى[4].

---

[1] الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، سلسلة تقارير خاصة رقم (49)، رام الله، 2006، ص123.

[2] لؤي الحليمي، الأحكام الشرعية للإضراب في المهن الإنسانية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010، ص100.

[3] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص128.

[4] المرجع السابق، ص128.

6- في ظل الاضراب في القطاع الصحي سعى الكثير من المواطنين إلى إحلال الطب البديل محل الطب العادي، بما ترتب عليه العديد من الآثار السلبية والأخطاء الطبية، والتي لا يمكن أن تُعتبر نتيجة تقصير أو إهمال من الطبيب البديل، بل هي ناجمة عن عدم الإلمام بالخبرة المطلوبة، والتعايش مع ضغط كبير من الحالات المرضية، والذي قد يكون في بعض الأحيان لا علاقة له بالمجال الطبي[1].

3: النتائج على الجوانب الأخرى

هناك اتفاق فقهي وقضائي يتمثل بان المسوغ الأساسي لحظر الإضراب الوظيفي هو ضرورة دوا مسير المرافق العامة بانتظام واطراد، والذي يعني أن تقوم المرافق العامة بأداء واجباتها بصورة مستمرة، وذلك لأن الناس يأمنون على أنفسهم وأموالهم وأعراضهم بالنسبة للخدمات التي تقوم بها وتقدمها المرافق العامة، وبالتالي فإن إجازة الإضراب للموظف العام من شانه تعطيل الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة، إذ يجب على المرفق العام أن يقدم الخدمة بأفضل صورة وعلى أتم وجه، وإلا جاز لمتلقي الخدمة المطالبة بالتعويض عن أي ضرر قد يلحقه بعد تحقق الشروط اللازمة لذلك، الأمر الذي يؤدي إلى ارهاق كاهل المرفق العام[2]. على سبيل المثال قد يحدث أن يرافق اضراب المعلمين عن العمل، الحاق الضرر بالممتلكات الخاصة بالعملية التعليمية ومكانها، فإن من

[1] لؤي الحليمي، مرجع سابق، ص103.

[2] عدنان عمرو، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص34.

حق الدولة ممثلة بوزارة التربية والتعليم أن تطالب بقيمة تلك الأضرار ممن تسبب فيها، وهنا تقوم المسؤولية الجزائية إلى جانب المسؤولية المدنية[1].

ولأهمية قطاع التعليم، ونظراً للأثار السلبية التي يخلفها الإضراب على التلاميذ والمجتمع ككل، فإن حكومات الدول والمجتمع المحلي تتحرك بقوة لإيقافه للحد من أثاره السلبية والتي كان من أبرزها انقطاع آلاف التلاميذ عن مدارسهم، الأمر الذي دفعهم إلى النزول إلى الشارع، وزيادة نسبة عمالة الأطفال سواء في أعمال تناسب أعمارهم أو في أعمال أخرى شاقة عليهم، علاوة عن خلق حالة من الفوضى في مدارس ومديريات ووزارة التربية والتعليم[2]، وذلك بجعلها ساحات وميادين للخلاف ما بين مؤيدي الإضراب ومعارضيه، بشكل يضعف هيبة تلك المؤسسات، ويشوه صورتها بعد أن كانت منارات للعلم وتلقي المعرفة[3]. وبناءً عليه لا يقتصر أثر الإضراب على الجوانب السابق ذكرها، وإنما يمتد لغالبية المرافق والجوانب في فلسطين.

المطلب الثاني: حدود المسؤولية المترتبة على الإضراب في الكورونا

تُعرف المسؤولية بشكل عام على أنها "حالة الشخص الذي ارتكب أمراً يستوجب المؤاخذة، وبالتالي يفترض فيه أنه مخالف لقاعدة قانونية أو خلقية"[4]. فإذا كان من حق الفرد أن يمارس حقوقه بكل

---

[1] محمد عبد الفتاح فياض الخوالدة، مرجع سابق، ص34.

[2] هبة الله عيسى الداهوك، مرجع سابق، ص125.

[3] محمد عبد الفتاح فياض الخوالدة، مرجع سابق، ص34-35.

[4] محمد نصر القطري، المسؤولية الجنائية والمدنية للمعلم بين الشريعة والنظام: دراسة تطبيقية على دور المعلم في تحقيق الأمن والأمان العلمي والتربوي، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 31، العدد 61، الرياض، 2014، ص7.

حرية، لكن هذه الحرية ليست مطلقة دون قيد، وإنما مقيدة بالإطار الذي يرسمه الدين، وبالحدود التي يفرضها القانون وتقتضيها الأخلاق السليمة، فإذا تجاوز الفرد قاعدة من قواعد الأخلاق، أو أخل بقاعدة من قواعد القانون، عُد مسؤولاً عن تجاوزه أو إخلاله بما يُوجب مؤاخذته ومساءلته[1].

ويُعد التنظيم القانوني للمسؤولية المترتبة على الإضراب غير المشروع في الكورونا أمر مهم، لما يحتويه على أمور دقيقة، ومترابطة، ونظراً لوقوع كثير من الخطأ والخلط في هذا الموضوع، سواء من حيث بيان مفهوم تلك المسؤولية. إضافة إلى تحديد التكييف القانوني لها من بين الأنواع المختلفة للمسؤولية، ولرفع اللبس والغموض كان لا بد من دراسة تلك الموضوع بشيء من التفصيل، لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، نبحث أولاً المسؤولية المدنية المترتبة على الإضراب في الكورونا **(الفرع الأول)**، ثم بعد ذلك نتحدث عن المسؤولية الجزائية المترتبة على الإضراب في الكورونا **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: المسؤولية المدنية المترتبة على الإضراب في الكورونا

يترتب على الإضرابات غير المشروعة قيام المسؤولية المدنية بحق العامل المُضرب، والذي يقع على عاتق جبر الضرر وتعويضه لصاحب العمل، وكما هو الحال في المسؤولية الجزائية، فإن القانون المدني يخلو من أي نص خاص بقضي بالتعويض عن الإضرابات التخريبية، وبذلك تُطبق قواعد المسؤولية المدنية العقدية لا التقصيرية.

[1] محمود إبراهيم أحمد إبراهيم، المسؤولية المدنية شرعاً وقانوناً، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، المجلد 20، العدد 59، مصر، 2016، ص363.

حيث أنه إذا كان قصد إحداث الضرر بالغير هو العامل الأصلي الذي غلب عند صاحب الحق وهو يستعمل حقه، اعتبر هذا تعسفاً، ولو كان هذا القصد مصحوباً بنية جلب المنفعة كعامل ثانوي، سواء تحققت هذه المنفعة أو لم تتحقق، ويكون تعسفاً – من باب أولى– قصد إحداث الضرر غير المقترن بنية جلب المنفعة حتى لو تحققت هذه المنفعة عن طريق عرضي، فإذا توافرت لدى العمال المضربين النية الواضحة للإضرار برب العمل، فإن الإضراب يكون تعسفيا، بشرط أن يكون الإضرار برب العمل هو الهدف الوحيد من الإضراب[1].

وتُعرف المسؤولية المدنية عن الإضراب بأنها: مسؤولية قانونية تقوم نتيجة توقف العامل أو الموظف عن القيام بالأعمال المنوطة به، دون أن توجد لديه رغبة بإنهاء خدماته، وذلك بقصد الضغط على الإدارة العامة أو أصحاب العمل لتحقيق مكاسب وظيفية أو عمالية، وإلحاق ضرر نتيجة لذلك بمتلقي الخدمة مما يستتبع الرجوع على الموظف أو العامل والجهات التي يتبعها بالتعويض لجبر ذلك الضرر.

وتتحقق هذه المسؤولية نتيجة توقف العامل في القطاع الخاص عن القيام بالأعمال المنوطة به، دون أن توجد لديه رغبة بإنهاء خدماته، وذلك بقصد الضغط على أصحاب العمل لتحقيق مكاسب وظيفية ومهنية، وإلحاق ضرر نتيجة لذلك بمتلقي الخدمة مما يستتبع الرجوع على العامل والجهات التي

[1] سامح عبد الواحد التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية – جامعة المنصورة، العدد 69، مصر، 2019، ص506.

يتبعها بالتعويض لجبر ذلك الضرر[1]. وحيث لا يوجد نص قانوني ينظم المسؤولية المدنية للعامل، وبالتالي فإنه يمكن مساءلته على أساس المسؤولية عن الفعل الشخصي وفقاً للقواعد العامة.

حيث أن التشريع الفلسطيني نظم هذا النوع من المسؤولية على وجه الخصوص في إطار القطاع العام دون الخاص، حيث جاء بمتن المادة السادسة من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية على أنه "يجوز لمجلس الوزراء أو لأية جهة متضررة من الإضراب اللجوء إلى محكمة العدل العليا لوقف الإضراب في حال كان الإضراب مخالفاً لأحكام هذا القرار بقانون، أو يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة. 2. تبت محكمة العدل العليا في الطلب بدعوة الفريقين خلال (48) ساعة من تقديم الطلب، وتصدر قرارها في موعد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب".

ونظراً لخصوصية المسؤولية المدنية عن الإضراب غير المشروع خلال كورونا، بسبب تشعب العلاقات القانونية الناتجة عن تلك المسؤولية، فإنه من المفيد ونحن بصدد دراسة التكييف القانوني أن نبحث التكييف القانوني لتلك العلاقات، وذلك ببيان العلاقة ما بين العُمال المضربين وأصحاب العمل، وكذلك العلاقة ما بين العمال ونقابة العاملين الخاضعين لها.

أولاً: في إطار العلاقة ما بين العُمال المضربين وما بين أصحاب العمل

ظهر اتجاهين في هذا الشأن، ولكل اتجاه نظرته الخاصة لتلك العلاقة، كالآتي:

[1] محمد عبد الفتاح فياض الخوالدة، المسؤولية المدنية عن إضراب المعلمين، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2021، ص49.

الاتجاه الأول: العلاقة تعاقدية: هذا الرأي كان سائداً قديماً، حيث يعتبر العامل في علاقته مع أصحاب العمل بمركز قانوني تعاقدي، وعلى هذا الأساس ظهرت وبرزت عدة نظريات تعاقدية تتفق جميعها على أن العقد أساس هذه العلاقة إلا أنها تختلف بالنظر إلى طبيعته[1].

الاتجاه الثاني: العلاقة تنظيمية: حيث أن العامل أو الموظف العام يرتبط بالإدارة العامة أو أصحاب العمل بعلاقة تنظيمية تنظمها القوانين والأنظمة المتصلة بتنظيم شؤون الوظيفة أو العمل، وبالتالي يكون لصاحب العمل الحق في تعديل المركز القانوني للعامل، وتغييره وإعادة تنظيمه في أي وقت لمواجهة أي تطورات أو ظروف، وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة ومتطلبات دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ودون الرجوع للعامل أو الموظف العام أو الحصول على موافقته، فمجرد قبول الموظف بالوظيفة يعتبر خضوعاً منه لأحكام الوظيفة كما حددته القوانين والأنظمة[2].

ثانياً: تكييف العلاقة ما بين العمال والنقابة العمالية

تملك النقابات العمالية إصدار قرارات ملزمة للعمال، وذلك بتبني وجهة نظر ما أو اتخاذ موقف معين من أي أمر خاصة وان اشتراك الأعضاء بالنقابة أمر حتمي الزامي وليس اختياري. فالنقابات

[1] عمار عوايدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص106.

[2] سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992، ص432.

المهنية تتكون من أفراد من أشخاص القانون الخاص، وينطوي نشاطها على نفع عام، لذلك فهي تصدر قرارات ملزمة للأفراد المنتسبين إليها، وذلك حتى تتمكن من تنظيم شؤون المهنة ومزاولتها[1].

وهي في سبيل ذلك لا ترتبط بأية عقود مع المنتسبين إليها وإنما يحكم تلك العلاقة التشريعات النافذة التي تنظم عملها وعلى راسها قانون العمل، وبالتالي تكيف هذه العلاقة بأنها علاقة تنظيمية.

ويعد الخطأ في المسئولية التقصيرية هو إخلال بالتزام قانوني بأن يصطنع الشخص في سلوكه اليقظة والتبصر حتى لا يضر بالغير، فإذا انحرف عن هذا السلوك الواجب، وكان من القدرة على التمييز بحيث يدرك أنه قد انحرف، كان هذا الانحراف خطأ يستوجب مسئوليته التقصيرية[2].

والمبدأ المستقر عليه هو جواز إقامة المسؤولية المدنية للشخص المعنوي عن الأخطاء التي يرتكبها ممثلوه عند القيام بإدارة شئونه، ولما كان الشخص المعنوي يختلف عن الشخص الطبيعي أنه لا يمكن أن يُنسب له التمييز، فلا بد من الاقتصار على ركن التعدي في الخطأ دون ركن التمييز، ويكفي لتحديد ما إذا كان الشخص المعنوي قد أخطأ أن يقاس تصرفه إلى تصرف شخص معنوي مجرد في الظروف الخارجية التي تصرف فيها، فإذا انحرف عن هذا المقياس المادي، كان هناك خطأ، وتحققت مسئوليته[3]. وتطبيقا لذلك، فعندما أقرت محكمة النقض الفرنسية المسؤولية المدنية

---

[1] علي خطا شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، ط1، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص33.

[2] عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، 2009، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص881-882.

[3] محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية، مصر، 2006، ص541.

للنقابة العمالية عن ممارسة الحق في الإضراب فقد حددت المحكمة في الحكم الحالات التي يمكن مساءلة النقابة مدنياً عنها، وهي عندما ترتكب النقابة أفعالاً تعد جرائم جنائية وعندما ترتكب أفعالاً تخرج عن حدود الممارسة الطبيعية للحق في الإضراب[1]. وبالتالي فإن أي فعل يمثل جريمة جنائية ترتكبه النقابة أثناء ممارسة الإضراب يعد خطأ تقصيري، وكذلك يُعد خطأ أي فعل لا يمكن اعتباره ممارسة طبيعية للحق في الإضراب، أي يخرج عن حدود الممارسة الطبيعية للحق في الإضراب.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية المترتبة على الإضراب في الكورونا

إن الإضراب غير المشروع لا يكفي أن نوقع عليه صفة عدم المشروعية وإنما يجب أن تترتب على فاعله نوع من المساءلة الجزائية، وبالعودة إلى القانون العقابي النافذ في فلسطين (قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 النافذ في الضفة الغربية، وقانون العقوبات رقم 74 لسنة 1936 النافذ في قطاع غزة)، نجد بأنه يخلو من نص عقابي وضح يُجرم الاضراب غير المشروع أو الاضراب التخريبي المُفتعل بهدف التخريب والإضرار بصاحب العمل وممتلكاته دون استهداف الغاية المشروعة منه، والمُتمثلة في تحقيق مطالب عُمالية مشروعة، وعليه يغدو هذا السلوك دون نص تجريمي خاص به. ومن هنا نرى بضرورة وجود نص تجريمي واضح يجرم صور الإضراب غير المشروعة (من ضمنها الاضراب التخريبي)، والتي تهدف إلى الإضرار بصاحب العمل فقط.

وبرأينا فإن الإضراب غير المشروع ممكن أن يتم تكييفه في قانون العقوبات على حسب السلوك المرتكب، فعلى سبيل المثال لا الحصر، إذا نتج عن السلوك تخريب الأبنية والممتلكات العامة يتم

[1] رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص336.

مساءلة الجاني عن فعل (الهدم والتخريب للمال العام)، والمجرم بموجب نص المادة 443 من قانون العقوبات الأردني، على أن "كل من هدم أو خرب قصداً الأبنية والأنصاب التذكارية والتماثيل أو غيرها من الإنشاءات المعدة لمنفعة الجمهور أو للزينة العامة أو أي شيء منقول أو غير منقول له قيمته التاريخية يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبالغرامة من خمسة دنانير إلى خمسين ديناراً".

أما إذا نتج عن السلوك هدم الأبنية فإن المسؤولية الجزائية تقوم عن جريمة (هدم بناء الغير)، والمنصوص عليها بنص المادة 444 من قانون العقوبات الأردني على أن "1-كل من أقدم قصداً على هدم بناء غيره كله أو بعضه، يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبالغرامة من خمسة دنانير إلى خمسة وعشرين ديناراً. 2-وإذا وقع الهدم ولو جزئياً على الأكواخ والجدر غير المطينة أو الحيطان المبنية بالدبش دون طين، كانت عقوبة الحبس حتى ستة أشهر أو الغرامة حتى عشرين ديناراً". أما إذا وقع السلوك التخريبي على مال منقول خاص بصاحب العمل فإن الجاني يعاقب عن جريمة (الحاق الضرر بمال الغير)، والمنصوص عليها بنص المادة 445 من قانون العقوبات الأردني على أن "1-كل من الحق باختياره ضرراً بمال غيره المنقول، يعاقب بناء على شكوى المتضرر بالحبس مدة لا تتجاوز سنة أو بغرامة لا تتجاوز خمسين ديناراً أو بكلتا العقوبتين ..". وكذلك تنص المادة 326 من قانون العقوبات الانتدابي رقم 74 لسنة 1936 على أن "1-كل من أتلف أو خرب مالاً قصداً وبوجه غير مشروع، يعتبر أنه ارتكب جنحة، إلا في المواضع التي ينص فيها القانون على غير ذلك....".

الخاتمة:

ختاماً توصلنا إلى نتيجة أساسية مفادها أن الإضراب عن العمل في ظل جائحة كورونا هو إضراب جائز بشكل عام، على شرط الالتزام ببعض الضوابط والقيود المتوافقة مع حالة الجائحة، فبالإضافة إلى ضرورة توفر شروط الإضراب العادية لا بد من توفر شروط مرتبطة بالجائحة، أهمها ألا يمس هذا الإضراب من النظام العام بأن يعمل المضربين على تقديم الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب في المنشآت الحيوية والضرورية والهامة لحياة السكان. إضافةً إلى النتيجة العامة السابقة توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج الفرعية، والتي بناءً عليها سيتم طرح بعض التوصيات:

أولاً: النتائج:

1. إن القانون الأساسي الفلسطيني يخلو من أي نص يتعارض مع حق العاملين في الإضراب عن العمل في ظل كورونا، سواءً في المنشآت العادية أو الضرورية.

2. إن القضاء الفلسطيني اعتبر الاضراب عن العمل غير جائز في ظل المرافق والمنشآت الاستراتيجية والحيوية كالمرافق الطبية، إلا إذا تم وفقاً لضوابط وشروط محددة.

3. يأخذ على المشرع الفلسطيني عدم تحديده موقفه بشكل واضح من الإضراب في المهن التي لا يجوز فيها الإضراب في القطاع الخاص، فهو لم يأخذ باتجاه التقييد الكلي للإضراب في المنشآت الحيوية والاستراتيجية، ولم يأخذ باتجاه التقييد الجزئي، وأبقى الأمر مفتوحاً.

4. في ظل جائحة كورونا يتوجب على صاحب العمل أن يبذل عناية إضافية في بعض الحقوق التي يتمتع بها عماله في الظروف العادية، وذلك نظراً لارتباطها الوثيق بالحالة الصحية لجائحة

كورونا، كما هو الحال في توفير بيئة عمل صحية للعامل، وتقاضي بدل العطل الرسمية، وتأمين التصريحات اللازمة للعمل، وتنظيم الإجازات السنوية، ومراعاة أوقات الدوام.

5. يتوجب على العمال المضربين في المنشآت الحيوية أن يؤمنوا الحد الأدنى من الخدمات التي تسمح باستمرارية عمل المنشأة الهامة والضرورية، فهذا الشرط يمثل بحد ذاته قيد تشريعي.

6. يترتب على الإضراب عن العمل خلال جائحة كورونا مجموعة من النتائج الإيجابية، أهمها أنه يضع حداً لتسلط أصحاب العمل، باعتباره وسيلة لتحصيل العامل لحقوقه. كذلك يترتب على الإضراب عديد الآثار السلبية على العمال المضربين، أهمها عدم دفع الأجرة أو الخصم منها، وخصم العلاوات التي يستحقها العامل خلال فترة الإضراب، وقيام المسؤولية المدنية عن الإضراب أحياناً.

ثانياً: التوصيات:

1. على المشرع الفلسطيني بيان المنشآت الحيوية والاستراتيجية والضرورية المرتبطة بالمصالح العامة، أسوةً بالمشرع الأردني، ويكون ذلك بإضافة نص مادة تبين هذه المنشآت في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

2. على المشرع الفلسطيني الاستفادة من تجارب الدول المقارنة حول تنظيم الإضراب، وتحديد موقفه الواضح من اضراب العاملين في المنشآت الضرورية التابعة للقطاع الخاص، بين أن يكون تقييد كلي لهذا الحق، وبين أن يكون تقييد جزئي، مع عدم إبقاء الوضع على ما هو عليه، بأن يعتبر الاضراب في القطاع الخاص حقاً مطلقاً غير مقيداً وفقاً للمنشآت والظروف.

3. إن المشرع الفلسطيني يتوجب عليه صراحةً الأخذ بالاتجاه الثاني الذي يقيد الإضراب بشكل جزئي من خلال النص على جواز الإضراب في المنشآت المهمة والحيوية والاستراتيجية مع بعض القيود الجزئية المتعلقة بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب.

4. قيام الوزارات الفلسطينية بتحديد معيار الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب في الوضع الطبيعي وفي الوضع الاستثنائي (كجائحة كورونا)، ويكون ذلك برسم معالم العمل في كل منشأة ضرورية ومهمة خلال فترة الإضراب.

5. يجب على السلطة التنفيذية في فلسطين الابتعاد عن حظر الاضراب بشكل مطلق ضمن نصوص القرارات التنظيمية المنظمة لحالة الطوارئ بهدف مكافحة كورونا، لما فيه من تعدي على حقوق الأفراد في الإضراب والمكفولة دستورياً بموجب القانون الأساسي، وإنما أن يقوم مجلس الوزراء بحظر الاضراب في المنشآت الحيوية والهامة والضرورية لحياة الناس خلال فترة الجائحة.

6. ضرورة وجود نص تجريمي واضح يجرم صور الإضراب غير المشروعة (من ضمنها الاضراب التخريبي)، والتي تهدف إلى الإضرار بصاحب العمل فقط..

المصادر والمراجع

المصادر:

أولاً: القواميس ومعاجم اللغة

إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ط3، مجمع اللغة العربية، د.ت.

ابن القيم، شمس الدين أبي عبد الله محمد بن أبي بكر، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى، 2002.

ابن منظور، مجد الين بن مكرم، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة، 2003، ،5/480.

هادي العلوي، قاموس الدولة والاقتصاد، دار الكنوز الأدبية، ط7، بيروت، لبنان، 1997.

ثانياً: القوانين والاتفاقيات الدولية

الإعلان العالمي لحقوق الانسان المؤرخ بتاريخ 10 كانون الأول / ديسمبر 1948، باريس، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، نفذ بتاريخ: 3 كانون الثاني/ يناير 1976.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ بتاريخ 16 كانون أول/ ديسمبر 1966، نفذ بتاريخ: 3 كانون الثاني/ يناير 1976.

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المؤرخ بتاريخ 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966، دخل حيز النفاذ 23 آذار/ مارس 1976.

القانون الأساسي الفلسطيني المعدل الصادر بتاريخ 18 مارس / آذار 2003، الوقائع الفلسطينية، العدد 0، 19 مارس / آذار 2003، 5.

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 الصادر بتاريخ 30 أبريل/ نيسان 2000، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 39، 25 نوفمبر/ تشرين ثاني 2001، ص7.

القرار بقانون رقم 11 بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 2017/5/8، الوقائع الفلسطينية، العدد 133، نشر بتاريخ: 2017/5/29.

القرار بقانون رقم 41 الصادر بتاريخ 30 ديسمبر/ كانون أول 2020 بشأن المحاكم الإدارية، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 22 ممتاز، 11 يناير/ كانون ثاني 2021، ص19.

قرار مجلس الوزراء الفلسطيني "طوارئ" رقم 8 الصادر بتاريخ 13 أبريل/ نيسان 2020، الوقائع الفلسطينية، العدد 166، 20 أبريل/ نيسان 2020، ص35.

قرار مجلس الوزراء الفلسطيني "طوارئ" رقم 9 الصادر بتاريخ 20 أبريل/ نيسان 2020، الوقائع الفلسطينية، العدد 167، 13 مايو/ أيار 2020، ص15.

قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (16) نظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر الصادر بتاريخ 22 ديسمبر/ كانون أول 2003، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 49، 17 حزيران/ يونيو 2004، ص161.

قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 1 الصادر بتاريخ 6 مارس/ آذار 2020، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 21 ممتاز، 25 آذار/ مارس 2020، ص6.

قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 11 الصادر بتاريخ 5 مايو/ أيار 2020، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 168، 25 حزيران/ يونيو 2020، ص18.

المرسوم رقم 1 بشأن إعلان حالة الطوارئ الصادر بتاريخ 5 آذار/ مارس 2020، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 165، 19 آذار/ مارس 2020، ص13.

مشروع القانون المدني الفلسطيني لسنة 2003، ديوان الفتوى والتشريع.

نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم 8 الصادر بتاريخ 24 شباط/ فبراير 1998، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 1055، 1 أبريل/ نيسان 1998.

ثالثاً: الأحكام القضائية

القرار رقم 2020/39، محكمة العدل العليا الفلسطينية، رام الله، 2020/2/19.

القرار رقم 2018/8، المحكمة الدستورية الفلسطينية العليا، رام الله، 26 فبراير/ شباط 2020.

المحكمة الإدارية الفلسطينية، طلب وقف تنفيذ رقم 2022/4 في الدعوى الإدارية رقم 2022/71، رام الله، 29 آذار/ مارس 2022.

المحكمة الإدارية المغربية، حكم عدد 69 بتاريخ 26 يونيو/ حزيران 1998.

محكمة العدل العليا، دعوى عدل عليا رقم 2019/145، رام الله، 30 مايو/ أيار 2019.

محكمة العدل العليا، دعوى عدل عليا رقم 2018/392، رام الله، 22 نوفمبر/ تشرين أول 2018.

محكمة العدل العليا، دعوى عدل عليا رقم 2018/425، رام الله، 2 يناير/ كانون ثاني 2019.

محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الإدارية، طعن إداري رقم 2021/220، رام الله، 19 سبتمبر/ أيلول 2021.

محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2019/742، رام الله، 17 يناير/ كانون ثاني 2022.

محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2018/1336، رام الله، 4 أكتوبر/ تشرين أول 2021.

محكمة جرائم الفساد الفلسطينية، استئناف جنايات رقم 2020/4، رام الله، 26 أكتوبر/ تشرين أول 2020.

المراجع:

أولاً: المراجع العامة

1) الكتب والمؤلفات

أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.

أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1998.

بشير هدفي، الوجيز في قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003.

بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2011.

ثامر نجم عبد الله العكيدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام: دراسة مقارنة، المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2019.

جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مجلد 1، الاردن، 2016.

حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.

خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى، الرياض، 2014.

رياض عليان، الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، المعهد القضائي الأردني، الأردن، 2020.

سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.

السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2009.

صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتها المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد، 1975.

طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982.

عبد اللطيف الخالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، المغرب، 2006.

عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

عدنان عمرو، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

علي خطا شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، ط1، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، 2008.

عمار عوايدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.

غالب علي الداودي، شرح قانون العمل – دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.

ماجد راغب الحلو، حقوق الإنسان، بدون دار نشر، الإسكندرية، 2005.

محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الجزء الأول، بدون تاريخ نشر.

محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، دار النشر المغربية، الدار البيضاء – المغرب، 1989.

محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010.

موريس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.

2) الرسائل العلمية

شذى محمد صالح الدوري، آثار نظرية البطلان على عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، جامعة الفتح، طرابلس، 2010.

وسام عبد الغفار بشير قواس، الحماية الدولية لحقوق الانسان في الظروف الاستثنائية، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، .2006

3) الأبحاث والتقارير العلمية

أحمد أجعون، مبدأ استمرارية المرافق العمومية وفقا لاجتهادات القضاء الإداري المغربي، مجلة الحقوق، عدد 19، المغرب، 2016.

محمد نصر القطري، المسؤولية الجنائية والمدنية للمعلم بين الشريعة والنظام: دراسة تطبيقية على دور المعلم في تحقيق الأمن والأمان العلمي والتربوي، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 31، العدد 61، الرياض، 2014، ص7.

محمود إبراهيم أحمد إبراهيم، المسؤولية المدنية شرعاً وقانوناً، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، المجلد 20، العدد 59، مصر، 2016، ص363.

نوال نوار، أهمية المرافق والخدمات في الوسط الحضري، مجلة العلوم الإنسانية – جامعة منتوري قسنطينة، العدد 48، الجزائر، 2017.

هيثم حامد المصاروة، أحكام الإجارة السنوية للعامل في قانون العمل الأردني، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت –عمادة البحث العلمي، المجلد 17، العدد الثالث، الأردن، 2011.

الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، وضع حقوق المواطن الفلسطيني خلال 2006، التقرير السنوي الثاني عشر، رام الله، 2007.

4) المواقع الإلكترونية

"منظمة العمل الدولية تحذر من آثار جائحة كوفيد–19 على الأجور"، منشور على موقع منظمة العمل الدولية على الانترنت، تاريخ النشر: 2 كانون أول/ ديسمبر 2020، تاريخ الزيارة: 25 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: https://news.un.org/ar/story/2020/12/1066872.

علاء بشار ظريفة، بحث بعنوان: عين على حكم محكمة العدل العليا حول تشكيل النقابات، منشور على موقع جامعة النجاح الوطنية عبر الانترنت، نشر بتاريخ: 21 أغسطس/ آب 2019، تاريخ الزيارة: 27 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: https://law.najah.edu/ar/legal–portal/research–articles/2019/08/21/aayn–aal–hkm–mhkm–laadl–laaly–hol–tshkyl–lnkbt/.

موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني على الانترنت، مسح أثر جائحة كوفيد 19 (كورونا) على الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسر الفلسطينية، (آذار– أيار)، 2020، بدون تاريخ نشر، تاريخ الزيارة: 2 مارس/ آذار 2023، على الرابط: https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3824.

موقع سكاي نيوز عربية، خبر بعنوان "فرض حظر التجول في كافة محافظات فلسطين"، نشر بتاريخ: 22 مارس/ آذار 2020، تاريخ الزيارة: 2 أبريل/ نيسان 2022. على الرابط: https://www.skynewsarabia.com/middle–east/1330316.

موقع مقام: موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية، الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية والتي انضمت لها فلسطين، منشور بتاريخ: 4 أبريل/ نيسان 2022، تاريخ الزيارة: 26 فبراير/ شباط 2023، على الرابط: https://maqam.najah.edu/blog/articles/85/.

موقع منظمة العمل العربية على الانترنت، الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، بدون تاريخ نشر، تاريخ الزيارة: 22 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: ./https://alolabor.org/16341

موقع وزارة الخارجية الفلسطينية، خبر بعنوان "دولة فلسطين تسلم تقريريها حول العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، نشر بتاريخ: 1 تشرين ثاني/ نوفمبر، 2020، تاريخ الزيارة: 22 شباط/ فبراير 2023، على الرابط: http://www.mofa.pna.ps/yn/httpwwwmofapnaps5979.

ثانياً: المراجع المتخصصة

1) الكتب والمؤلفات

رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي – دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2015.

صلاح علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.

علي عبد العال سيد أحمد، حق الإضراب في المرافق العامة – تطوره – تحديد مفهومه – نظامه القانوني، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثانية، الكويت، 1997.

مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2007.

ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة "دراسة مقارنة"، دار الفكر والقانون، القاهرة، مصر، 2016.

2) الرسائل العلمية

أحلام إسماعيل، الإضراب غير الشرعي، رسالة ماجستير، جامعة سوسة، الجزائر، 2015.

أمل محمد حمزة عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 2012.

بشار عكش، التنظيم القانوني للإضراب، رسالة ماجستير، جامعة حلب، سوريا، 2015.

تركي اليحيى، الإضراب عن العمل، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، 2009.

داباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر، 2016.

دينا سليمان علي رحال، أثر الإضراب العمالي على عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، 2020.

سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة النهرين، بغداد، 2009.

شوقي بركاني، الاضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2008.

عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر – بسكرة، الجزائر، 2005.

علي أبو مارية، الإضراب عن العمل: دراسة مقارنة بين القانون والفقه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2007.

علي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014.

لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، جامعة الحقوق السعيدة، الجزائر، 2017.

لؤي الحليمي، الأحكام الشرعية للإضراب في المهن الإنسانية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010.

محمد عبد الفتاح فياض الخوالدة، المسؤولية المدنية عن إضراب المعلمين، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2021.

ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر، 2012.

هبة الله عيسى الداهوك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، كانون أول/ ديسمبر 2015.

هديل خالد جمال عواودة، أثر جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2022.

3) الأبحاث والتقارير العلمية

أحمد كمال مطاوع إبراهيم، مدى ملاءمة معيار المراجعة الدولي 570 المعدل لسنة 2015 لدعم أداء مراقبي الحسابات لمسئولياتهم بشأن الاستمرارية في ظل تداعيات جائحة COVID-19، مجلة البحوث المالية والتجارية – جامعة بورسعيد، العدد الثالث، مصر، يوليو/ تموز 2021.

باسم بشناق وهبة الله الداهوك، اضراب العاملين في المرافق العامة وفق القانون الفلسطيني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد 27، العدد 2، غزة، 2019.

بشرى غريبي وهديات حماس، جائحة كورونا تحدٍ جديد على ضمان استمرارية سير المرافق العامة، مجلة الاجتهاد القضائي – جامعة محمد خيضر بسكرة – كلية الحقوق والعلوم السياسية – مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، المجلد 13، عدد خاص، 2021.

بلال البرغوثي، الحق في ممارسة الاضراب في الوظيفة العمومية في التشريعات الفلسطينية، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله، بدون تاريخ نشر.

رشا توفيق عمارنة، إضراب العاملين في القطاع العام المدني والأمني في فلسطين: ما بين الحق والمصلحة العامة، جامعة بيرزيت، رام الله، كانون الثاني/ يناير 2018.

رشاد خليل عبد، مدى دستورية إضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، السنة الرابعة، العدد 13، العراق، 2013.

رفاء ميلود صقر، الإضراب ومدى ارتباطه بالقوة القاهرة، مجلة القانون المغربي – دار السلام للطباعة والنشر، العدد 48، المغرب، 2021.

سهيل الأحمد وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل–دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي–، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 26، 2012.

شيت مصطفى شين، ماهية الإضراب وحق ممارسته بين القيود والآثار: دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية – جامعة كروك، المجلد 10، العدد 38، العراق، 2021.

عبد اللطيف بوبكر، تنظيم ممارسة حق الإضراب بالمقارنة، مجلة منازعات الأعمال، العدد 68، الجزائر، 2022.

عبد الوهاب برتيمة، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل، مجلة المفكر – جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، الجزائر، 2013.

محمد سليم محمد أمين ونوزاد أحمد ياسين، النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 17، العراق، 2016.

معين البرغوثي، أثر اضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين (المحاكم، والنيابة العامة، والتعليم، الصحة والمواصلات، القطاعات الاقتصادية، الأحوال المدنية)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2006.

منير عبد الله خضير، إضراب العمال عن العمل: تعريفه وتكييفه القانوني وأنواعه وأحكامه الشرعية، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية – جامعة آل البيت، المجلد التاسع، العدد الأول، الأردن، 2013.

نزهة حسني وعفاف لواء الدين، أثار الإضراب في القانون المغربي: الإضراب والإغلاق بين التقيد والإطلاق، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، المطبعة والوراقة الوطنية الدادوديات – مراكش، العدد 29، 2009.

نصر الله غالب عطشان، الإضراب عن العمل: تداعياته على المجتمع والعاملين، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية – جامعة الكوفة، المجلد 14، العدد 49، العراق، 2021.

نعمان عبد الله عودات، مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف – دقهلية، العدد 23، الإصدار الثاني، الجزء الأول، مصر، 2021.

الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، سلسلة تقارير خاصة رقم (49)، رام الله، 2006.

ياسين سليم، التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الإضراب، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية – جامعة كركوك، المجلد 10، العدد 36، العراق، 2021.

4) المواقع الإلكترونية

"حالة الطوارئ بالقانون الفلسطيني"، وكالة وطن للإنباء، رام الله، 12 مارس/ آذار 2020، تاريخ الزيارة: 29 مارس/ آذار 2022، على الرابط: wattan.net.

"عقد العمل المرن السعودي: محتواه وطريقة توثيقه"، موقع مرن، السعودية، نشر بتاريخ 23 مارس/ آذار 2022، تاريخ الزيارة: 25 يوليو/ تموز 2022. على الرابط: marn.io/2022/03/23.

أسيل الأخرس، إضراب الأطباء "مطالب محقة وتوقيت سيء"، موقع وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية "وفا"، نشر بتاريخ: 2020/2/25. تاريخ الزيارة: 15 آب/ أغسطس 2022، على الرابط: http://wafa.ps/ar_page.aspx?id=8Bj238a870994854444a8Bj238.

سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة – دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بحث قانوني منشور على منتديات العدالة والقانون، تاريخ النشر: 2 مايو/ أيار 2012، تاريخ الزيارة: 2 آب/ أغسطس 2022، على الرابط:

https://avocatalgerie.alafdal.net/t1037-topic.

سامر خويرة، موقع العربي الجديد، مقال بعنوان "نقابة أطباء فلسطين: الإضراب الجزئي متواصل"، منشور بتاريخ: 2020/2/23، تاريخ الزيارة: 15 آب/ أغسطس 2022، على الرابط: https://www.alaraby.co.uk/society/2020/2/23.

المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، منظمات حقوق الإنسان تطالب بالحفاظ على تقديم خدمات الرعاية الطبية بشكل إنساني، الموقع الإلكتروني للمركز على الانترنت، تاريخ النشر: 4 سبتمبر/ أيلول 2014، تاريخ الزيارة: 17 آب/ أغسطس 2022، على الرابط:

http://www.pchrgaza.org/portal/ar/index.php?option=com_content&view=article&id.

موقع الشبكة الإسلامية "إسلام ويب"، فتوى بعنوان: مسائل في الإضراب والحداد والتأبين ويوم الشهيد، رقم الفتوى: 63978، نشر بتاريخ: 20 جمادى الأولى 1426هـ، تاريخ الزيارة: 22 مايو/ أيار 2022، على الرابط: https://www.islamweb.net/.

موقع العربي الجديد، نشر بتاريخ: 13 يوليو/ تموز 2020، تاريخ الزيارة: 22 يونيو/ حزيران 2022. على الرابط: https://www.alaraby.co.uk/economy.

موقع تلفزيون السلام، خبر بعنوان "محكمة العدل العليا تقرر ارجاء البت في اضراب الأطباء"، نشر بتاريخ: 2011/6/7. على الرابط: https://www.salam-tv.net/ar/news/9806.html.

موقع دنيا الوطن، خبر بعنوان "الرئيس عباس يصف إضراب الأطباء بالموقف (الحقير وغير الأخلاقي)، نشر بتاريخ 1 مارس/ آذار 2020، تاريخ الزيارة: 22 يونيو/ حزيران 2022. على الرابط: http://bit.ly/2Tt479B.

موقع شاشة نيوز الاخباري، خبر بعنوان: قرار بقانون يحظر الاضراب في 7 قطاعات حكومية بينها الصحة، تاريخ النشر: 2017/6/22، تاريخ الزيارة: 2022/3/18. على الرابط: https://www.shasha.ps/news/268107.html.

موقع مؤسسة الحق، نص الرسالة التي رفعت للرئيس محمود عباس مطالبة سيادته سحب القرار بقانون بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب المشروع في الخدمة المدنية، نشر بتاريخ: 2018/4/10، تاريخ الزيارة: 2022/3/19. على الرابط:

http://www.alhaq.org/ar/advocacy/2642.html.

نص الاتفاق الثلاثي المنشور على موقع وزارة العمل الفلسطينية على الانترنت، بتاريخ 22 مايو/ أيار 2020، على الرابط: http://www.mol.pna.ps/news/496.