



جامعة القدس
كلية الدراسات العليا

الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في فلسطين

ليث محمد جميل كفاقي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2025م - 1447هـ

الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في فلسطين

إعداد

ليث محمد جميل كفاقي

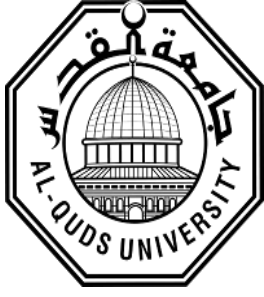
بكالوريوس قانون من جامعة القدس/ القدس - فلسطين

المشرف الرئيسي: د. عبد الرؤوف السناوي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص من كلية الدراسات العليا، جامعة القدس، القدس - فلسطين.

القدس - فلسطين

2025م - 1447هـ



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

كلية الحقوق: القانون الخاص

الإجازة

الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في فلسطين

الاسم: ليث محمد جميل كفاي

الرقم الجامعي: 21920132

المشرف: د. عبد الرؤوف السناوي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 19 / 5 / 2025م وأجيزت من لجنة المناقشة المكونة من التالية أسماؤهم وتوقيعهم:

1- د. عبد الرؤوف السناوي: رئيس لجنة المناقشة
التوقيع:

2- د. منال عبد : ممتحناً داخلياً
التوقيع:

3- د. أمجد حسان : ممتحناً خارجياً
التوقيع:

القدس - فلسطين

1447هـ - 2025م

الإهداء

إلى الأرض الحبيبة فلسطين..

إلى من أغدقوني بدعائهم وخطوا معي أدرجي وصعدوا معي إلى سلم العلا..

إلى كل من مرّ بطريقي ورمقني بنظرة دعم وصدق بكلمةٍ أزررتني..

إلى كل من وجّهني وأرشدني لإتمام هذه الرسالة لدورهم البناء في نجاح هذا البحث..

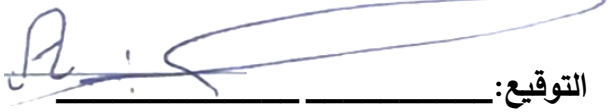
إلى كل من وضع لمساته على مر الزمن في أبحاث وكتب القانون وكل أستاذ لم يضأن بوقته

ونصائحه لطلبة القانون..

إلى عائلتي وأصدقائي وأحبتي..

الإقرار

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


التوقيع:

ليث محمد جميل كفاقي

التاريخ: 2025/5/19م

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

لك الحمد يا رب العباد على نعمٍ لا تُحصى.. أخصّ نعمة الصبر التي دفعتني إلى وقفتي هذه..
الحمد والشكر لله الذي أعانني على طريق العلم.

ولكنّ إحقاق الحق والاعتراف بالفضل يقتضي أن أتقدم بجزيل شكري لذلك العقل النير.. عملاق
الالتزام الصادق.. للمعلم الإنسان الذي علمني أن العزم لا يلين مع الصعاب الدكتور والمشرف
(عبد الرؤوف السناوي).

ولا بدّ لي من تقديم كامل الامتنان لصاحبة الرسالة العظيمة والأمانة العلمية الممتحنة الداخلية
(منال عبد).

ولن أتوانى عن الشكر المكلل بالاحترام والوفاء والتقدير لمن هو أهلّ له الممتحن الخارجي
الدكتور (أمجد حسان).

مُلخَص الدِراسَة

هدفت هذه الدراسة إلى بيان موقف المشرع الفلسطيني من اللجوء إلى الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في إطار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م. حيث أن تسوية النزاعات العمالية إما أن يتم بوسائل رضائية قائمة على المفاوضات والتراضي والتوفيق، وإما أن يتم بوسائل قسرية قائمة على الإضراب والإغلاق، وصولاً إلى التحكيم والقضاء المختص بحل النزاعات العمالية، ونظراً لأهمية حل النزاعات العمالية على العمال وأصحاب العمل وعلى الاقتصاد والمجتمع بشكل عام، فقد كان لا بد من وجود وسائل بديلة لتسوية هذه النزاعات، تكون أكثر سرعة وأقل تكلفة للأطراف، ومن خلالها يتم أيضاً حصر الآثار السلبية للنزاعات العمالية على العمال وأصحاب العمل وعلى المنشآت والمؤسسات العمالية أيضاً.

ولما كانت الفئة العظمى في المجتمع هم العمال وأصحاب العمل، فقد نظم المشرع الفلسطيني علاقات العمل بموجب قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م، والذي تضمن العديد من القواعد القانونية المنظمة للعلاقة بين العمال وأصحاب العمل بما فيها منازعات العمل الفردية والجماعية، وعلى وجه التحديد وسائل تسوية هذه المنازعات الرضائية والقسرية.

ويتم تسوية المنازعات العمالية بعدد الوسائل الرضائية، وهي: المفاوضات الجماعية، والصلح، والوساطة، والتحكيم، والتسوية الودية، أما الوسائل القسرية لتسوية المنازعات العمالية، فتتمثل في الإضراب والإغلاق والقضاء العمالي المختص، ولتسوية المنازعات العمالية بالوسائل البديلة أهمية كبرى، حيث إن طبيعة قواعد قانون العمل الفلسطيني تتسم بالطبيعة الأمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام، ولكن ليست الأمرة المطلقة، إذ يجوز مخالفتها إذا كان لذلك مصلحة أفضل للعامل، ولذلك تناقش هذه الدراسة مدى إمكانية اللجوء للوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية الفردية والجماعية في ظل الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل، وخطو النظام القانوني في فلسطين من وجود محاكم عمالية مختصة، حيث أن إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية تخضع للقواعد العامة للتقاضي المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001م، وذلك على العكس من القوانين المقارنة.

Alternative means of settling labor disputes in Palestine

Prepared by: Laith Mohammed Jamel Kafafi

Supervised by: Dr. Abdel-Raouf Al-Senawi

Abstract

This study aimed to clarify the Palestinian legislator's position on resorting to alternative means of resolving labor disputes within the framework of Palestinian Labor Law No. 7 of 2000. Labor disputes are settled either through consensual means based on negotiation, consent, and conciliation, or through coercive means based on strikes and lockouts, leading to arbitration and the judiciary specializing in resolving labor disputes. Given the importance of resolving labor disputes for workers and employers, the economy, and society in general, alternative means of resolving these disputes were necessary. These means were faster and less costly for the parties, and could also limit the negative effects of labor disputes on workers and employers, as well as on labor establishments and institutions.

Since the majority of society is made up of workers and employers, the Palestinian legislator regulated labor relations under Labor Law No. 7 of 2000, which included numerous legal rules governing the relationship between workers and employers, including individual and collective labor disputes, specifically the means of resolving these consensual and coercive disputes.

Labor disputes are settled through several amicable means, including collective bargaining, conciliation, mediation, arbitration, and amicable settlement. Coercive means of settling labor disputes include strikes, lockouts, and specialized labor courts. Settling labor disputes through alternative means is of great importance, as the nature of the Palestinian labor law rules is characterized by a mandatory nature that individuals may not agree to violate due to their connection to public order. However, they are not absolutely mandatory, as they may be violated if it is in the best interest of the worker. Therefore, this study discusses the possibility of resorting to alternative means of settling individual and collective labor disputes in light of the mandatory nature of the labor law rules, and the absence of specialized labor courts in the legal system in Palestine, as litigation procedures in labor cases are subject to the general rules of litigation stipulated in the Palestinian Civil and Commercial Procedure Law No. 2 of 2001, in contrast to comparative laws.

مقدمة الدراسة:

عرفت الأنظمة القانونية المعاصرة وسائل متعددة لتسوية المنازعات، تجنب المتنازعين اللجوء إلى القضاء، مثل التحكيم والتوفيق والصلح والوساطة، وشهدت هذه الوسائل إقبالاً ملحوظاً من جميع الأطراف، باعتبارها شكلاً من أشكال الحوار الإنساني الذي يوفر على أطراف النزاع كثيراً من الجهد والمال والوقت (الألفي، 2015، ص 35).

وكانت وسائل تسوية المنازعات العمالية قد ظهرت بهدف تقريب وجهات النظر بين أطراف عقد العمل، والوصول إلى حل يناسب الأطراف كافة، ومن جهة أخرى تعد هذه الوسائل طرق بديلة لحل النزاعات أمام القضاء (أمزيان وخليفاتي، 2017، ص 4)، ولذلك فقد تم اختيار هذا الموضوع لدراسته بشيء من التفصيل في ضوء نصوص قانون العمل الفلسطيني والقوانين المقارنة الأخرى.

ومن المتعارف عليه أن الوسائل القسرية التي يلجأ إليها طرفا المنازعة العمالية -كالإضراب والإغلاق- تؤدي إلى إفساد العلاقة بينهما، مما يؤثر على الإنتاج القومي وانتشار الفوضى والاضطراب في الحياة الاجتماعية والاقتصادية بشكل عام وأمام المساوئ التي تنطوي عليها هذه الوسائل القسرية لتسوية المنازعات العمالية، فقد لجأت مختلف التشريعات إلى تنظيم الوسائل ووضع القواعد والحلول المناسبة لتفادي اللجوء إلى أساليب العنف والقوة، فكانت الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية.

وفي فلسطين واستجابةً للمتغيرات المتسارعة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فقد عمل المشرع الفلسطيني على إصدار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م والذي نظم العلاقة ما بين العمال وأصحاب العمل، وقد أفرد المشرع الفصل الثالث من الباب الرابع من هذا القانون للحديث عن تسوية النزاعات العمالية.

وكان المشرع الفلسطيني قد اعترف بالوسائل السلمية لحل النزاعات العمالية الفردية والجماعية في إطار قانون العمل الفلسطيني، واقتصرت هذه الوسائل على وسيلتي المفاوضة الجماعية والتوفيق بشقيها مندوب التوفيق ومجلس التوفيق، ولم يدرج المشرع الفلسطيني وسائل أخرى في نصوصه من الوسائل التي اعترفت بها غالبية التشريعات الأخرى، ومنها الصلح والوساطة والتسوية الودية، بالرغم من فاعليتها، بناءً على حجم النزاعات التي تم حلها بواسطة هذه الوسائل (الشوابكة، 2009، ص 73).

وعليه، جاءت هذه الدراسة لتبحث في الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، بالوقوف عند مفهوم هذه المنازعات في ضوء إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية في فلسطين، إضافةً إلى عرض إشكالات إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية، والعملية كما يلي:

أولاً: أهمية الدراسة النظرية (العلمية)

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أنها تضع إطاراً عاماً لأحكام وقواعد اللجوء على التحكيم في منازعات العمل، والقانون الواجب التطبيق في الأحوال المختلفة المتصلة بموضوع الدراسة، وتقف على موانع وقيود اللجوء للتحكيم تبعاً لأنواع النزاعات العمالية في نطاق تبيين وتحليل موقف المشرع الفلسطيني من هذا الأمر.

ثانياً: أهمية الدراسة التطبيقية (العملية)

إن موضوع النزاعات العمالية من الموضوعات ذات الأهمية البالغة، باعتبار أن مثل هذه المنازعات تؤدي إلى المساس بالاستقرار في العلاقات العمالية ما بين العمال وصاحب العمل مما يؤثر سلباً على المجتمع ككل.

إشكالية الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة في بيان مدى جواز اللجوء إلى الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في فلسطين، سواء الفردية أو الجماعية، الوطنية أو الدولية، وموقف القانون الفلسطيني من ذلك واستعراض الأحكام المتصلة بالقانون الواجب التطبيق والأمور الإجرائية المتعلقة بالمنازعات العمالية.

وفي هذا السياق تطرح إشكالية الدراسة السؤال الرئيسي التالي: ما هو موقف المشرع الفلسطيني من اللجوء إلى الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في إطار قانون العمل الفلسطيني؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية؟

- ما هي إشكالات إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية؟

- ما هي أهم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية؟
- هل يجوز نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال؟
- هل يجوز اللجوء للتحكيم في تسوية المنازعات العمالية؟
- ما هي الآثار القانونية المترتبة على المفاوضة الجماعية والصلح والوساطة في المنازعات العمالية؟

أهداف الدراسة:

- بيان موقف المشرع الفلسطيني من اللجوء إلى الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في إطار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.
- التعرف على إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية.
- بيان أهم إشكالات إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية.
- عرض أهم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية.
- بيان مدى جواز نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.
- التعرف على جواز اللجوء للتحكيم في تسوية المنازعات العمالية.
- التعرف على جواز اللجوء للتحكيم في تسوية المنازعات العمالية.

منهجية الدراسة:

يعتمد الباحث في تناول موضوع هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال وصف المنازعات العمالية وإشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسويتها في التشريع الفلسطيني والمقارن، وأهم الوسائل البديلة التي يتم اللجوء إليها في تسوية هذه المنازعات، ومن جهة أخرى فإن الباحث سيعتمد المنهج المقارن، من خلال مقارنة التنظيم القانوني للوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في قانون العمل الفلسطيني مع غيره من القوانين المقارنة، كالقانون الإماراتي والمصري والأردني مع التعرض إلى عدد من التشريعات العربية والأجنبية كلما احتاج الأمر ذلك.

خُطة الدراسة:

يتطلب الإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها تقسيمها إلى فصلين يسبقهما مبحث تمهيدي، حيث استعرض الباحث في المبحث التمهيدي ماهية المنازعات العمالية من حيث

(مفهومها، ومظاهرها، وأسباب حدوثها)، في حين تم تخصيص الفصل الأول لتقييم عمل السلطة القضائية في تسوية المنازعات العمالية خلال ثلاثة مباحث، المبحث الأول عن إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية، وأما المبحث الثاني فتم الحديث فيه عن إشكالات إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية، أما المبحث الثالث فتم تخصيصه لعرض إشكالات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية، أما الفصل الثاني فتم تخصيصه لتقييم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في ثلاثة مباحث أيضاً، حيث خصص المبحث الأول للحديث عن الصلح في تسوية المنازعات العمالية، وأما المبحث الثاني فتم تخصيصه للحديث عن الوساطة في تسوية المنازعات العمالية، وختاماً فقد تم الحديث في المبحث الثالث عن التحكيم في تسوية المنازعات العمالية.

مبحث تمهيدي

ماهية المنازعات العمالية

تنشأ المنازعات العمالية بين العمال وصاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل بسبب مخالفة أحد أطراف العقد لالتزاماته القانونية أو العقدية، كما أنّ هذه المنازعات قد تقتصر على عامل مع صاحب العمل، وقد تشمل جميع العمال، أو فريقاً منهم مع صاحب العمل بشأن شروط العمل أو ظروفه، وهذه المنازعات الأخيرة تسمى بالمنازعات الجماعية التي خصها المشرع - لخطورتها - بوسائل تسوية خاصة (الأحمد، 2021، ص 305).

وقبل البدء ببحث الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمال في فلسطين، لا بد من تمهيد عام لتحديد مفهوم المنازعات العمالية وأهم مظاهرها في القانون وأسباب وقوعها:

أولاً: تعريف المنازعات العمالية

عرف المشرع الفلسطيني النزاع العمالي الجماعي على أنه "النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية" (المادة 60 من قانون العمل الفلسطيني)، ولم يعرف المشرع الفلسطيني النزاع العمالي الفردي، واكتفى بقانون العمل الفلسطيني بتعريف النزاع العمالي الجماعي.

والموقف السابق يتفق مع موقف المشرع الإماراتي، والذي عرف منازعات العمل الجماعية بأنها "كل خلاف بين صاحب عمل وعماله يتصل موضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال أو لفريق منهم في منشأة أو مهنة أو حرفة معينة أو في قطاع مهني معين" (المادة 154 من القانون

الاتحادي في شأن تنظيم علاقات العمل رقم 8 لسنة 1980)، وذلك الموقف هو الغالب لدى القوانين المقارنة¹.

وعليه فإن منازعات العمل يُقصد بها الخصومة التي تنشأ بسبب عقد العمل بين أطراف العلاقة التعاقدية، وهذا المصطلح ليس حديث النشأة في القانون، حيث أن خصومة العمل كانت موجودة في العصور القديمة وفي الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، وتقسّم منازعات العمل إلى المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية العمالية (موزاوي، 2022، ص 128-129)، فقد جاء في القانون الجزائري تحديد المنازعات الفردية بأنها "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة" (المادة الثانية من القانون الجزائري رقم 1990/4 المتعلق بتسوية النزاعات العمالية الفردية في العمل)، فالمنازعة الفردية تكون غالباً بسبب إخلال أحد الأطراف بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه لنص قانوني أو تنظيمي، بما يسبب ضرراً للطرف الآخر، أما منازعات العمل الجماعية فإنها تنشأ بين ممثلي العمال، أو نقابة العمل من جهة وصاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى حول حق أو مصلحة جماعية للعمال، ولا تستند المطالبة على نص معين في العقد أو القانون (البشير، 2016، ص 306).

ثانياً: مظاهر المنازعات العمالية

تتعدد مظاهر المنازعات العمالية الفردية والجماعية، فمنها الإضراب إن كان النزاع من طرف العمال، أو الإغلاق إن كان النزاع من طرف صاحب العمل (العريف، بدون تاريخ نشر، ص 271)، وذلك كما يلي:

¹ كالمشرع الجزائري الذي عرف منازعات العمل الجماعية في المادة الثانية من قانون العمل الجزائري رقم 11 لسنة 1990م بأنها "كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين (4، 5) من ذات القانون". وكذلك المشرع الأردني الذي عرف النزاع العمالي الجماعي في المادة الأولى من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م بأنه "كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة اصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه". وكذلك المشرع الكويتي الذي عرف منازعات العمل الجماعية في المادة 123 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2010م، بأنها "المنازعات التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو بسبب شروط العمل".

1: الإضراب

لم تنص التشريعات النافذة في فلسطين حول أي مفهوم واضح للحق في الإضراب، فنجد أن قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 يخلو من تعريف الإضراب، وأيضاً قرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، فعلى الرغم من أن هذه القوانين نظمت الإضراب بمجموعة من النصوص، إلا أن جميعها خلت من تعريف حق الإضراب سواء في القطاع الخاص أو في ظل المرافق العامة الإدارية، وذلك على عكس ما جاء في قانون العمل الأردني رقم 21 لسنة 1960 الذي كان معمولاً به في محافظات الضفة قبل إقرار قانون العمل الفلسطيني الحالي، بحيث عرف الإضراب في المادة 2/90 من هذا القانون بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي".

وعلى المستوى الفقهي فقد عرف حق الإضراب بمجموعة من التعريفات الفقهية على حسب المنشأة المنوي الإضراب فيها، فالإضراب في القطاع الخاص "التوقف الجماعي المتفق عليه من قبل كل أو بعض العمال في مرفق معين أو أكثر، وذلك بهدف تحقيق مطالب مهنية" (أبو عمرو، 2009، ص 27).

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، أي خلال إجراءات النظر فيه، حيث نصت الفقرتين (4، 5) من 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".

ويُشترط في الإضرابات التي تحدث في المنشآت الحيوية والهامة أن يسبقها لجوء الطرفين لبعض الإجراءات السلمية بهدف تسوية النزاع القائم، لذلك يُعتبر الإضراب هو الوسيلة الأخيرة التي يلجأ إليها العمال للمطالبة بحقوقهم بعد استنفاد إجراءات التسوية الأخرى (الداهوك، 2015، ص 99).

2: الإغلاق

حيث يعرف الإغلاق بأنه قيام صاحب العمل بإغلاق المؤسسة الذي يعمل فيها العمال، أو إيقافهم عن العمل بشكل جماعي أو جزئي بسبب نزاع عمالي، مع استعداده لفتح المؤسسة بعد استجابة العمال لشروطه. وهو وسيلة يستخدمها صاحب العمل ضد عماله نتيجة نزاع عمالي

جماعي، حيث يحرمهم من اجرهم خلال مدة الاغلاق، مما يضطرهم للاستجابة لشروطه بشكل كلي او جزئي، والتساهل معه. وتعتبر صورة الاغلاق من المظاهر القلة الي يستخدمها اصحاب العمل لما تسببه لهم من اضرار وخسائر بسبب توقف الانتاج، كما انه يفيد المنافسين لصاحب العمل عن توقف انتاجه، حيث ان العملاء سيذهبون الى المنافسين له وقد لا يعودون ابدا لتعامل معه (العريف، بدون تاريخ نشر، ص 285).

ويجد (الأغلاق) مشروعيته في ضوء الشروط والضوابط والقيود التي أقرها المشرع الفلسطيني في المادة (4/67) من قانون العمل الفلسطيني على أنه "لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي"، حيث يعتبر الاغلاق غير مشروع في حالة ان النزاع محال إلى مندوب أو لجنة توفيق، أو أنه صدر قرار بالمحكمة العمالية وتم تنفيذه في موضوع النزاع وكذلك في حال أن النزاع قد حدثت تسوية فيه نافذة المفعول وكان الاغلاق بسببه، كما أنه يتوجب قبل الاغلاق أن يقوم صاحب العمل بتبليغ العمال بإشعار قبل 14 يوماً من تاريخ الاغلاق متضمناً فيه أسباب الاغلاق، وتتضاعف المدة إذا كان الاغلاق في إحدى مؤسسات الدولة.

ثالثاً: أسباب المنازعات العمالية

تحدث المنازعات العمالية نتيجة مجموعة من الأسباب، وأهمها (عبد السلام، 2003، ص 139):

- قد يحدث النزاع بسبب أن أحد الطرفين لا يقوم بتطبيق العقد بشكل كلي أو جزئي أو لا ينفذ أحد شروط العقد.
- قد يحدث النزاع بسبب عبارات غير واضحة الدلالة بالعقد مما يفسره كل طرف لصالحه فتتعارض المصالح مع تعارض وجهات النظر مما قد يؤدي الى نزاع عمالي بين الأطراف.
- قد يحدث النزاع بسبب تغير ظروف الانتاج للأسوأ مما يدفع صاحب العمل لاتخاذ قرارات جماعية مثل تخفيض الأجور أو فصل عدد كبير من العمال وبالتالي يؤدي الى نزاع عمالي جماعي.

وبالرجوع لنصوص المواد المتعلقة بمنازعات العمل الجماعية في قوانين العمل الفلسطينية والأردنية والمصرية والفرنسية، فإننا لا نجد تحديداً حصرياً لموضوعات النزاع العمالي، وإنما نجد حديثاً عن ظروف العمل، وشروطه، وتطبيق عقد العمل، وتفسيره، ونجد من الموضوعات التي

عُرِضت على بعض المحاكم في فلسطين الموضوعات التالية: الأجور²، ونظام التأمين الصحي³، وتنفيذ بنود اتفاق عمل جماعي⁴، وتأمين المواصلات⁵، وزيادة مدة الإجازات⁶، والتعويض عن الإصابات العمالية⁷.

وبالنتيجة، فإن أهم ما يميز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي موضوع النزاع، بحيث يكون النزاع الجماعي قائم بين صاحب العمل ومجموعة من العمال أو النقابة الممثلة لهم بخلاف الحال للنزاع الفردي الذي يكون قائماً ما بين صاحب العمل والعمال، كذلك يمكن التمييز ما بين نوعي النزاع من حيث موضوع النزاع بمعنى أن النزاع الجماعي يتعلق بمصلحة جماعية، وذلك على النحو الموضح في مقومات النزاع الجماعي بخلاف النزاع الفردي الذي يكون موضوعه مصلحة فردية تتعلق بأحد العمال التابعين لصاحب العمل (التوبية، 2017، ص 11).

² وقضت بذلك محكمة النقض الفلسطينية "وبما أنه من الثابت بالأوراق ان المدعية/المطعون ضدها تقدمت باستقالتها في 2013/10/24 وقبلت في 2013/10/25 فتكون المدعية انتهت عملها خلال سريان قرار مجلس الوزراء المذكور الذي لا يجوز فيه ان يقل اجر العامل عن الحد الأدنى المقرر البالغ 1450 شيكل" (محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2018/757، رام الله، 19 ابريل/ نيسان 2021).

³ الحكم رقم 746 لسنة 2023 محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق، تاريخ الفصل: 2024-09-25.

⁴ الحكم رقم 248 لسنة 2015 محكمة استئناف رام الله، تاريخ الفصل: 2016-01-25.

⁵ الحكم رقم 637 لسنة 2021 محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق، تاريخ الفصل: 2023-07-10.

⁶ محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2019/742، رام الله، 17 يناير/ كانون ثاني 2022.

⁷ الحكم رقم 839 لسنة 2018 محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق، تاريخ الفصل: 2021-05-05.

الفصل الأول

تقييم عمل السلطة القضائية في تسوية المنازعات العمالية

بالرغم من أن المشرع الفلسطيني جاء بقانون العمل الفلسطيني ليحمي فئة العمال بالدرجة الأولى، أخذاً بعين الاعتبار طبيعة حياة هذه الشريحة من المجتمع، إلا أن هذا القانون لم يأتي بتنظيم قضائي خاص لتسوية المنازعات العمالية بما يتناسب مع حماية الطرف الضعيف المتمثل في العامل في علاقات العمل، حيث أن الدعوى العمالية وفقاً لهذا القانون كغيرها من الدعاوى الحقوقية، تُنظر أمام ذات القضاء، وذات الإجراءات، باستثناء بعض النصوص المميزة لها، كإعفاء العمال من الرسوم القضائية، وعليه جاء هذا الفصل ليجت في تقييم عمل السلطة القضائية في تسوية المنازعات العمالية بالوقوف عند إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية هذه المنازعات (المبحث الأول)، ومن ثم بيان الإشكالات المتعلقة بإجراءات التسوية (المبحث الثاني)، وختاماً بعرض إشكالات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية (المبحث الثالث).

المبحث الأول: إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية

كفل القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م حق التقاضي، حيث نصت المادة (1/30) من هذا القانون على أن "التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة، ولكل فلسطيني حق اللجوء إلى قاضيه الطبيعي، وينظم القانون إجراءات التقاضي بما يضمن سرعة الفصل

في القضايا"، وذلك هو ذاته موقف الدساتير المقارنة⁸، حيث انطلقت غالبية قوانين العمل إلى جعل الوسيلة القضائية الوسيلة الأخيرة لفض المنازعة العمالية⁹، حيث يعتبر اللجوء إلى المحكمة العمالية الملاذ الأخير بعد فشل الوسائل الودية في حل منازعات العمل الجماعية والفردية (التوبية، 2017، ص 92)، ونظراً لأهمية هذه الوسيلة في فض المنازعات العمالية الجماعية فقد قام المشرع الأردني بتنظيم المحكمة العمالية في المواد من (124 وحتى 134) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م، وذلك بخلاف المشرع الفلسطيني الذي أخضع إجراءات فض المنازعات العمالية الجماعية والفردية بالتقاضي للقواعد العامة.

وبناءً على ما سبق سنتناول في هذا المبحث إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية في التشريع الفلسطيني ببيان الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية (المطلب الأول)، ومن ثم بيان خصوصية تسوية المنازعات العمالية في التشريع الفلسطيني (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية

من خلال قراءة ما ورد بنصوص قانون العمل الفلسطيني، نجد بأن الدعوى العمالية تُنظر من قبل مجموعة من الجهات المختصة، والمتمثلة في محاكم الصلح والبداية، وكذلك المحاكم العمالية، وأيضاً سلطة الأجور، إلا أن قانون العمل الفلسطيني جاء بموقف مغاير للتشريعات المقارنة من حيث الجهات المختصة بنظر هذا النوع من الدعاوى¹⁰، وذلك ما سيتم توضيحه

⁸ ومنها المادة 68 من دستور جمهورية مصر العربية، والمادة (1/101) من الدستور الأردني، والمادة 66 من الدستور الكويتي.

⁹ ومن ذلك نجد أن قانون العمل الفلسطيني اعتبر اللجوء إلى القضاء آخر مرحلة من مراحل حل النزاع العمالي، بدايةً من اللجوء إلى المفاوضة الجماعية (المادة 49)، مروراً بمندوب التوفيق (المادة 61)، ومن ثم لجنة التوفيق (المادة 62)، وفي حال فشل كل ما سبق يحق لأي طرف من أطراف النزاع العمالي اللجوء إلى المحكمة المختصة (المادة 63). وأيضاً المادة (124/أ) من قانون العمل الأردني تضمنت ذات الاتجاه بأنه "إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية...". وكذلك المادة (146) من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010م بقولها "... وإذا لم توفق الإدارة إلى تسوية النزاع ودياً تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه".

¹⁰ تتفق غالبية تشريعات وقوانين العمل على وجود قضاء عمالي مختص متمثل في (المحكمة العمالية) والتي لها الصلاحية في بحث النزاعات العمالية الفردية والجماعية، ومن ذلك المادة (124) من قانون العمل الأردني، والمادة (146) من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010م، والمادة (130) من قانون العمل القطري لسنة 2004م، والمادة (158) من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012م، والمادة (234) من نظام العمل السعودي لعام 1426هـ، والمادة (71) من قانون العمل المصري لسنة 2003م، والمادة (56) من مرسوم بقانون

خلال هذا المطلب، بحيث اختلف موقف المشرع الفلسطيني من الجهات المختصة بنظر المنازعات العمالية بين المنازعات العمالية الفردية (الفرع الأول)، وكذلك المنازعات العمالية الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجهة المختصة بنظر النزاعات العمالية الفردية

تنص المادة (7) من القرار بقانون رقم (39) لسنة 2020م بشأن تشكيل المحاكم النظامية¹¹ على أن "تتكون المحاكم النظامية على النحو الآتي: 1-محاكم الصلح. 2-محاكم البداية. 3-محاكم الاستئناف. 4-المحكمة العليا/ محكمة النقض".

وعليه تتكون المحاكم في فلسطين من محاكم درجة أولى تختص كأصل عام بنظر الدعاوى المرفوعة لأول مرة أمام القضاء وهي (محاكم الصلح والبداية)، ومحاكم درجة ثانية تختص كأصل عام في نظر الطعون المرفوعة على الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى، وهي (محاكم البداية بصفتها الاستئنافية، ومحاكم الاستئناف)، بالإضافة إلى محكمة النقض التي تختص في نظر الطعون المرفوعة إليها من محاكم الدرجة الثانية (القرار بقانون رقم (39) لسنة 2020م بشأن تشكيل المحاكم النظامية في فلسطين).

ويندرج الاختصاص بين هذه المحاكم النظامية على ثلاثة أنواع (التكروري، 2019، ص 111):

- **الاختصاص الوظيفي:** ومعناه توزيع الاختصاص بين جهات القضاء المختلفة في الدولة الواحدة، فيبين نصيب كل جهة قضائية من ولاية القضاء، وتحدد قواعده جهة القضاء الواجب رفع النزاع أمامها.
- **الاختصاص القيمي والنوعي:** أي توزيع الاختصاص بأنواع القضايا المختلفة بين محاكم الجهة القضائية الواحدة، طبقاً لقيمة الدعوى أو طبيعة المنازعة أو أهميتها¹².

رقم 33 لسنة 2021م بشأن تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة. وذلك على العكس من التشريع الفلسطيني، حيث يخلو من وجود قضاء عمالي مختص، وتتنظر المنازعات العمالية الجماعية والفردية أمام القضاء العادي والنظامي كأى دعوى أخرى.

¹¹ تُعتبر المحاكم النظامية صاحبة الولاية العامة من حيث الموضوع والأشخاص في الفصل في كافة المنازعات والجرائم أياً كانت إلا ما يستثنى بنص قانوني خاص، وفي ذلك تنص المادة الأولى من القرار بقانون رقم (39) لسنة 2020م بشأن تشكيل المحاكم النظامية بأن "تمارس المحاكم النظامية في فلسطين حق القضاء على جميع الأشخاص في جميع المواد المدنية والجزائية، باستثناء المواد التي يفوض فيها حق القضاء إلى محاكم أخرى بموجب أحكام أي قانون آخر".

- الاختصاص المحلي: ومعناه توزيع الاختصاص بالقضايا توزيعاً جغرافياً بين المحاكم المختلفة من حيث المكان والموقع.

وعلى اعتبار أن الدعاوى العمالية لم يتم خصها بنص خاص يحدد المحكمة المختصة بنظرها بشكل نوعي، فإن هذه الدعاوى تختص بها المحاكم النظامية، وبالتحديد محاكم الدرجة الأولى وفقاً للاختصاص القيمي طبقاً لقيمة الدعوى، حيث أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل الفلسطيني لم يبين المحكمة المختصة بنظر الدعاوى العمالية واكتفى بالقول في نص المادة الأولى من هذا القانون بأن "المحكمة المختصة: المحكمة المختصة بالقضايا العمالية"، ونستنتج مما سبق بأن الدعاوى العمالية كغيرها من الدعاوى الحقوقية تنظر بها محاكم الدرجة الأولى (محاكم الصلح والبداية) بحسب قيمة الدعوى، فإذا ما كانت القيمة لا تتجاوز (10) آلاف دينار أردني، فإن المحكمة المختصة هي محكمة الصلح بحسب نص المادة (1/39) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001م، أو محكمة البداية إذا كانت قيمة الدعوى أكثر من (10) آلاف دينار أردني، باعتبارها صاحبة الولاية العامة في نظر جميع الدعاوى والطلبات التي لا تدخل في اختصاص محكمة الصلح بموجب نص المادة (1/41) من ذات القانون.

وعليه يتبين للباحث بأن المشرع الفلسطيني تعامل مع المنازعات العمالية الفردية كغيرها من المنازعات التي تخضع للقواعد العامة، من حيث الاختصاص القيمي والمحلي المبين في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية بشأن القضايا الحقوقية، أما القضايا الجزائية المتعلقة بقانون العمل فهي تخضع أيضاً لقواعد الاختصاص الجنائي العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001م.

وبالرغم من عدم وجود قضاء عمالي متخصص للنظر في النزاعات العمالية الفردية في فلسطين، يبقى القضاء المختص بنظر هذه النزاعات هو القضاء النظامي العادي المتمثل في محاكم الصلح والبداية كمحاكم درجة أولى، وفي حالة الطعن بالأحكام الصادرة عن هذه المحاكم، تنطبق ذات القواعد المقررة في قانون أصول المحاكمات المدنية وقانون الإجراءات الجزائية، إلا

¹² منح المشرع الإماراتي الاختصاص بنظر منازعات العمل الفردية لوزارة الموارد البشرية والتوطين، وحدد حالات وشروط وأثار اختصاصها، وتتنظر هذه الوزارة لمنازعات العمل الفردية بناءً على الاختصاص القيمي، حيث تقتصر صلاحية الوزارة كقاعدة عامة بنظر منازعات العمل الفردية متى كانت قيمتها لا تتجاوز (50.000) خمسين ألف درهم. انظر بذلك: المادة (2/54) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023م، والمادة (1/2) من القرار الوزاري رقم 782 لسنة 2023 بشأن تنظيم إجراءات الشكاوى العمالية الفردية.

أن هذا النقص لا يمثل إشكالية حقيقية بالنسبة لهذه النزاعات بقدر ما يمثلها للنزاعات العمالية الجماعية وفقاً لما سيتم بيانه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

أما في التشريع الإماراتي، فقد نظم المشرع علاقات العمل بموجب القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980م، والذي ألغي بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021م، حيث تضمن هذا المرسوم العديد من النصوص القانونية المنظمة للعلاقة فيما بين العمال وأصحاب العمل بما في ذلك منازعات العمل الفردية والجماعية، وبالتحديد نص المادة 54 والتي بموجبها تلتزم وزارة الموارد البشرية والتوطين بإحالتها للمحكمة المختصة في حال عجزها عن الوصول للتسوية الودية بين طرفيها، ولكن عدل المشرع هذا النص بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023م، واختلفت فيه وسيلة حل منازعات العمل الفردية، وأجرائها، وبالتالي اختلفت الآثار المترتبة على تلك الحلول (المازمي، 2024، ص 156).

الفرع الثاني: الجهة المختصة بنظر النزاعات العمالية الجماعية

يختلف الوضع بشأن المنازعات العمالية الجماعية¹³ عما هو معمول به في المنازعات العمالية الفردية من حيث الجهة المختصة بنظر النزاع، حيث أنه يحق لأي من طرفي النزاع العمالي الجماعي¹⁴ اللجوء إلى مندوب التوفيق في وزارة العمل إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة (المادة 61 من قانون العمل الفلسطيني)، وفي حال فشل مندوب التوفيق في الوزارة في حل النزاع خلال عشرة أيام، يتوجب على وزير العمل إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساوٍ من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال (المادة 62 من قانون العمل الفلسطيني)، وفي حالة فشل هذه اللجنة في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة (المادة 1/63 من قانون العمل الفلسطيني)، وفي حالة عدم لجوء أي من أطراف النزاع العمالي الجماعي إلى القضاء، وكون النزاع يمس المصلحة العامة، فإن لوزير العمل الحق في إلزام الطرفين بالتمثل أمام لجنة تحكيم مشكلة من قبل الوزير (المادة 2/63 من قانون العمل الفلسطيني)، والجدير ذكره بأن لمندوب التوفيق ولجان التوفيق والتحكيم ذات صلاحيات المحكمة المختصة فيما يخص إجراءات

¹³ عرف المشرع الفلسطيني النزاع العمالي الجماعي بأنه "النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية". انظر بذلك: المادة (60) من قانون العمل الفلسطيني.

¹⁴ تتمثل أطراف النزاع العمالي الجماعي في نقابات العمال أو الممثلين عن العمال من جهة، وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، وذلك وفقاً لنص المادة (49) من قانون العمل الفلسطيني.

التقاضي من سماع الشهود واجراء المعاينة والخبرة وغيرها (المادة 64 من قانون العمل الفلسطيني).

إضافةً لما سبق، فإن كل الإجراءات السابقة للجوء إلى المحكمة المختصة في النزاع العمالي الجماعي هي إجراءات غير ملزمة لأطراف هذا النزاع، وذلك مستفاد من الصيغة التي استخدمها المشرع الفلسطيني في صياغة النصوص (60-64) من قانون العمل الفلسطيني والمتعلقة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية، بالإضافة إلى ما قضت به محكمة النقض الفلسطينية بأن "المواد المذكورة في قانون العمل م/10، 60، 61، 63 لم تشرع بشكل يوجب على العامل التسجيل لدى مكاتب العمل تحت طائلة أي عقوبة قانونية، كما ولم ترد في سبيل إجبار العامل أو العمال (جماعات أو فرادى) للجوء إلى مكاتب تسوية النزاعات لدى وزارة العمل ويبقى أمر اللجوء إلى تلك المكاتب لدى وزارة العمل هو أمر اختياري للعامل لا ينتقص من حقوقه إذا لم يلجئ إليه. ما يوجب رد هذا السبب" (محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2023/602)، وعليه فإن للعمال في النزاع العمالي الجماعي اللجوء إلى المحكمة المختصة في أي وقت يرغبون به، ذلك أن النصوص المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية أمام غير المحكمة المختصة هي نصوص اختيارية قائمة على التوافق والاتفاق بين العمال وأصحاب العمل، ويستثنى من ذلك إذا ما كان النزاع العمالي متعلق بالمصلحة العامة، حيث أكد المشرع الفلسطيني على أنه "إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثل أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية" (المادة 2/63 من قانون العمل الفلسطيني).

وبالحديث عن اشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية الجماعية، نجد بأن المحكمة المختصة تتدخل عند فشل مندوب التوفيق المُحال له النزاع بالتوصل إلى الحل، ومن ثم فشل لجنة التوفيق، وذلك ما يعطي الحق لأي من الطرفين للجوء إلى المحكمة المختصة، والتي يقصد بها -كما بينا في الفرع الأول من هذا المطلب- محاكم الصلح أو البداية بحسب الاختصاص القيمي، ذلك أن الوضع القانوني في فلسطين يخلو من النص على تشكيل محاكم عمالية متخصصة (الحوح، 2017، ص 156).

وكما ذكرنا سابقاً بأن لجوء الأطراف في النزاع العمالي الجماعي لمندوب التوفيق ولجان التوفيق هو أمر اختياري للأطراف، فإن لجوئهم للمحكمة المختصة هو أمر اختياري أيضاً، وذلك مُستفاد مما جاء بنص المادة (1/63) من قانون العمل الفلسطيني "إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة"، وذلك ما يمثل إشكالية

حقيقية متعلقة بالتنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية الجماعية، حيث أن العمال لا يوجد ما يجبرهم على اللجوء للقضاء لحل النزاع، وهذا معناه إمكانية لجوئهم إلى وسائل أخرى كالإضراب، في حين قد يلجأ أصحاب العمل إلى إغلاق المنشأة (نصرة، 2012، ص 293).

ولحل تلك الإشكاليات نجد أن الغالبية من القوانين المقارنة لجأت إلى أسلوب أكثر حداثة وسلاسة من أسلوب المشرع الفلسطيني، ألا وهو (المحاكم العمالية)¹⁵، والتي تتميز عن المحكمة العادية في عدة صفات، أهمها صفة الاستعجال بحيث تباشر المحكمة العمالية النظر في النزاع خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ الإحالة، وأن تصدر قرارها وتبلغ إلى الوزير خلال 30 يوم من ذلك التاريخ، ويكون قرارها قطعي غير قابل للطعن (المادة 124/ب من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996)، حيث أن النزاعات العمالية الجماعية تكون بأشد الحاجة إلى الاستعجال، باعتبار أن البعض منها يمس جوانب المصلحة العامة، كلك فإن للمحكمة العمالية سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته، وتكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه إذا كانت ضرورية للفصل في النزاع (المواد 124-129 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996)، هذا بالإضافة إلى أن القانون لم يقيد المحكمة العمالية بإجراءات شكلية معينة، ولكن أعطاه الحرية في اتباع الاجراء الذي تراه مناسباً (مطارنة، 2020، ص 68)، كذلك فقد أوجب القانون على وزارة العمل بأن تهيأ مكتباً في مبنى الوزارة للمحكمة (رمضان، 2014، ص 520).

وعليه يرى الباحث مما سبق، بأن الإشكالية القضائية الرئيسية لتسوية المنازعات العمالية ترتبط بعدم وجود محاكم عمالية متخصصة في نظر هذه المنازعات، وذلك ما انعكس سلباً على

¹⁵ أخذ المشرع الأردني بهذا الاتجاه، حيث نصت المادة 124 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م على أنه "أ- إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته الى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعي القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها. ب- يعطي النزاع العمالي الذي يحال الى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الاحالة على ان تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه الى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية. ج- تنتظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروف عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محامي او أكثر أمام المحكمة". وهو ذات الاتجاه الذي أخذ به المشرع المصري في المادة 71 من قانون العمل المصري لسنة 2003م.

القضايا العمالية والنزاعات العمالية المختلفة في فلسطين، حيث أن الباحث يرى بأن أي نزاع عمالي جماعي في فلسطين يباشر العمال فيه الإضراب بوتيرة سريعة دون اللجوء إلى مندوبين التوفيق أو لجان التوفيق، كذلك فإن أصحاب العمل يواجهون إجراءات العمال بغلق المنشأة، وذلك ما يؤثر على العمال وأصحاب العمل والمنشأة نفسها وعلى المجتمع أيضاً، وبالتحديد ذلك في المنشآت التي لا غنى عنها لاستمرار حياة الناس، كالمستشفيات والصيدليات والجامعات والمخابز، وذلك ما يتطلب استحداث قضاء عمالي متخصص في النظام القانوني الفلسطيني تحت اسم (المحاكم العمالية).

الفرع الثالث: سلطة الأجور

إضافةً إلى وجود قضاء متخصص للنظر في النزاعات العمالية الفردية والجماعية متمثل في المحاكم العمالية، فإن هناك جهة أخرى مستحدثة في بعض الأنظمة القانونية إلى جانب المحاكم العمالية، وهي سلطة الأجور، ومهمتها نظر الدعاوى المتعلقة بالأجور، ومنها النقص في الأجر المدفوع، أو الحسومات غير القانونية منه، أو تأخير دفعه، أو أجور ساعات العمل الإضافية، ولا تقبل هذه الدعاوى إلا إذا كان العامل على رأس عمله، أو لم يمضِ على انتهاء عمله مدة تزيد عن ستة أشهر (أبو تايه، 2017، ص 60). وقد يكون القائم على سلطة الأجور قاضياً، أو قد يكون أحد أصحاب الاختصاص من ذوي الخبرة في شؤون العمل، وذلك بموجب ما نصت عليه المادة 54 من قانون العمل الأردني¹⁶، أما قانون العمل الفلسطيني فلم يتضمن ذات توجه

¹⁶ تنص المادة 54 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م على أنه "أ- للوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي: 1- النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة... 2- إجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله... ب- لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الاجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية: 1- دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور. 2- الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى. ج- يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً... د- يجوز لسلطة الاجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الاجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض

المشروع الأردني، واكتفى القانون بإنشاء (لجنة الأجور) بموجب نص المادة 86 من قانون العمل الفلسطيني، ومهامها واختصاصاتها متعلقة بـ"1-دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء. 2-تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء" (المادة 87 من قانون العمل الفلسطيني)، وبالتالي فإن هذه اللجنة لا تملك أي صفة قضائية للنظر في الدعاوى العمالية المتعلقة بالأجور كما هو الحال في (سلطة الأجور) المنشأة بموجب قانون العمل الأردني. وعليه يرى الباحث بضرورة توجه المشروع الفلسطيني بذات توجه المشروع الأردني فيما يخص (سلطة الأجور)، وذلك من خلال استحداث هذه السلطة في قانون العمل الفلسطيني، أو من خلال التعديل على مهام (لجنة الأجور) الحالية وتحويلها من (لجنة) إلى (سلطة) ومنحها بعض الاختصاصات القضائية للنظر في النزاعات العمالية المتعلقة بالأجور، وذلك لما لسلطة الأجور من أهمية كبرى في حل الإشكاليات والنزاعات المتعلقة بأجور العمال، وعلى وجه السرعة، إضافة إلى الاختصاصات الممنوحة لها في ضوء دراسة سياسات الأجور والحد الأدنى للأجور والظروف المعيشية للعمال.

المطلب الثاني: شروط قبول الدعوى العمالية

تتشأ النزاعات العمالية لأسباب ودوافع متعددة، فقد لا تكون ظروف العمل وبيئته مناسبة، أو قد تُصبح غير مناسبة في وقت لاحق، إما لتخلف الشروط الصحية أو شروط الأمان المهني، أو لتعرض العمال لبعض من المضايقات المعنوية من أصحاب العمل أو مساعديهم، وقد يكون للأجر ومقداره وعدم دفعه في الموعد المحدد أيضاً نصيب كبير من ظهور الشكوى، والتعبير عن إرادة العمال لوجود هذا الخلاف، أو تلك المطالب، وقد يتطور إلى خلاف بين طرفي العلاقة، مما يؤثر على الأداء، وقد يستمر هذا الخلاف ويتطور، وقد يتسع إلى أن يصبح جماعياً، مما يشكل ضغطاً على أصحاب العمل، وقد يأخذ الخلاف أو النزاع الجماعي أشكالاً متعددة، منها ما يُحل في حينه دون تقادم النزاع، ومنها ما يتقادم ويتطور في ظل وجود النقابات العمالية التي أجاز القانون قيامها وأجاز انضمام العمال إليها، فهي تشد من أزر منتسبيها، وتأخذ بيدهم

المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها... ه- تنتظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنتظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابل للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار. ويتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتسيط. ز- يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ الى دوائر الاجراء.....".

للضغط على أصحاب العمل بوسائل متعددة، فقد يلجأ العمال إلى التعبير عن الخلاف ووجوده، وعن مطالبهم بطريقة اعتيادية متعارف عليها، بالتقدم بطلباتهم مباشرة أو عن طريق نقاباتهم، وإذا لم يتم حل النزاع أو الاستجابة لمطالبهم يتطور الأمر، فيلجأ العمال إلى وسائل أخرى، منها الإضرابات والدخول في الوساطة ومن ثم التوفيق (أبو شنب، 2006، ص 352).

وتعتبر الدعوى العمالية شأنها شأن سائر الدعاوى القضائية من حيث الإجراءات المتبعة في قيدها لدى قلم المحكمة المختصة ونظام الجلسات وصدور الأحكام ونظام التقاضي على الدرجتين وصولاً إلى مرحلة التنفيذ، وإن كانت الدعاوى العمالية قد تميزت عن باقي الدعاوى من حيث بعض النواحي كالإعفاء من الرسوم القضائية وسرعة الإجراءات في نظر الدعوى وغيرها، إلا أنها يشترط فيها توافر بعض الشروط، وذلك ما سيتم بحثه خلال هذا المطلب كما يلي:

الفرع الأول: الشروط العامة لقبول الدعوى العمالية

تنص المادة (3) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم (2) لسنة 2001م على أنه "1- لا تقبل دعوى أو طلب أو دفع أو طعن لا يكون لصاحبه مصلحة قائمة فيه يقرها القانون. 2- تكفي المصلحة المحتملة إذا كان الغرض من الطلب الاحتياط لدفع ضرر محقق أو الاستيثاق لحق يخشى زوال دليبه عند النزاع فيه. 3- إذا لم تتوافر المصلحة وفقاً للفترتين السابقتين قضت المحكمة من تلقاء نفسها بعدم قبول الدعوى".

وعليه فإن المصلحة أهم شرط لقبول أي دعوى قضائية -بما فيها الدعاوى العمالية- ويقصد بالمصلحة "الفائدة العملية التي تعود على رافع الدعوى إذا ما قضي له بطلبه" (مليجي، 2010، ص 67)، وذلك ما قضت به محكمة النقض الفلسطينية بأنه "وسندا للمادة 3 من الاصول المدنية والتجارية، فإنه يشترط لقبول الدعوى أو الطلب أن يكون لصاحبه مصلحة قائمة فيه يقرها القانون، وفي حال عدم توفر تلك المصلحة فللمحكمة الموضوع ومن تلقاء نفسها تقرر عدم قبول الدعوى. وعليه، ولما كان المقصود من المصلحة التي قررتها المادة 3 من القانون المذكور، هي الفائدة والغاية التي ينشدها المدعي في تحقيق الحماية القانونية للحق الذي يدعيه، فإن تقدير قيمة المصلحة يعتمد على الباعث في حماية القانون للحق المعتدى عليه أو الحق المهدد بالاعتداء عليه، والمنفعة التي يحصل عليها المدعي بتحقيق هذه الحماية" (محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2020/774).

كما قضت محكمة النقض المصرية بأن "نص المادة الثالثة من قانون المرافعات المصري يدل على أنه لا يقبل أي طلب أو دفع لا تكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون، وبذلك يكون المشرع قد قرر قاعدة أصولية تقضي بأنه لا دعوى ولا دفع بغير مصلحة، ومؤداها أن

الفائدة العملية هي شرط لقبول الدعوى أو أي طلب أو دفع فيها ... " (محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 406 لسنة 52 ق).

ومن خلال ما سبق يرى الباحث بأن المصلحة هي الفائدة المشروعة التي يمكن أن يتحصل عليها رافع الدعوى في حالة صدور الحكم القضائي لصالحه، والعلة من اشتراط أن تكون الفائدة مشروعة هو تجنباً من شغل ساحات المحاكم بالدعاوى الكيدية.

ومن خلال ما سبق، يرى الباحث أيضاً بأنه لا تقبل أي دعوى عمالية إلا إذا كان لرافعها مصلحة مشروعة سيتحصل عليها في حالة قضت المحكمة المختصة بطلباته الواردة في لائحة الدعوى. ولكن يُثار في هذا الإطار تساؤل مهم حول مدى اشتراط توافر المصلحة منذ بدء الدعوى وحتى الفصل فيها؟

هذه المسألة في حقيقتها كانت محل خلاف بين الفقهاء، حيث ذهب رأي إلى أنه يكفي توافر المصلحة وقت رفع الدعوى أو الطعن (أبو الوفاء، 1980، ص 118). في حين ذهب رأي آخر إلى ضرورة بقاء المصلحة قائمة ومتوفرة منذ بداية رفع الدعوى حتى الانتهاء من الفصل فيها، وزوال المصلحة بعد رفع الدعوى يكون سبباً بالحكم بعدم قبولها (التوبية، 2017، ص 94). أما محكمة النقض المصرية فقد أخذت بالرأي الأول، حيث قضت بأن "زوال المصلحة بعد رفع الدعوى لا يحول دون قبولها، فقضت بأنه يكفي لتحقيق المصلحة في الطعن - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة- قيامها وقت صدور الحكم المطعون فيه فلا يحول دون قبولها زوالها بعد ذلك" (محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 1598 لسنة 49 ق)، وذلك أيضاً هو موقف محكمة النقض الفلسطينية بأن "العبرة في تحقق المصلحة بوقت صدور الحكم المطعون فيه ولو زالت بعد ذلك وان زوال المصلحة بعد رفع الطعن يترتب عليه عدم قبوله" (محكمة النقض الفلسطينية، الحكم رقم 868 لسنة 2013).

وأمام هذا الاختلاف يمكن القول بأن الرأي الأصوب هو الذي اتجه إلى ضرورة بقاء المصلحة قائمة منذ رفع الدعوى لحين صدور حكم بها، لأنه كما سبق القول بأن زوال المصلحة يعني انتفاء وجود أي فائدة يتحصل عليها رافع الدعوى إذا تم إصدار حكم لصالحه وانتفاء الفائدة يعني عدم وجود جدوى من إقامة الدعوى القضائية مما يشكل ذلك عبئاً على ساحة المحاكم وجهد القضاة، وبالتالي يجب بقاء المصلحة لحين صدور الحكم في الدعوى، وإذا تبين للقاضي أن المصلحة التي رفعت الدعوى من أجلها قد زالت يكون ذلك سبباً لعدم قبول الدعوى.

الفرع الثاني: وجود نزاع عمالي واستنفاد الطرق الودية لحل النزاع في النزاعات العمالية الجماعية

يُقصد بالنزاعات العمالية الجماعية تلك الخلافات الناشئة بين العمال وأصحاب العمل حول مسائل عمالية معينة، كتحسين الأجور وتحسين شروط العمل (تلياني، 2013، ص 4).

وفي ظل الوضع الحالي في فلسطين (عدم وجود محكمة عمالية) فإن عدم مرور النزاع العمالي الجماعي بالمراحل السابقة لا يعتبر سبباً لرد الدعوى من قبل المحكمة المختصة (محكمة الصلح أو البداية في فلسطين)، وذلك على العكس في الدول التي تأخذ بنظام المحكمة العمالية، كالأردن، حيث أن المحكمة العمالية هيئة قضائية مهمتها حسم النزاع العمالي الجماعي عند استنفاد الطرق الودية لحله (المصاروة، 2008، ص 338).

وبالتالي فإن المحكمة العمالية ترد الدعوى عند عدم مرورها بالمراحل الودية المنصوص عليها بالقانون، وذلك ما قضت به المحكمة العمالية الأردنية في أحد قراراتها بأن "مراحل النزاع العمالي الجماعي تمر بمرحلة مندوب التوفيق وتدخل وزير العمل ومجلس التوفيق، وهي مراحل لا بد من المرور بها قبل إحالة النزاع على المحكمة العمالية، وحيث أن هدف المشرع من هذه المراحل فض النزاع العمالي بطريق المفاوضات وتسوية الخلاف بين الفرقاء قبل عرضه على المحكمة العمالية ما أمكن ذلك وهو من ضمانات تحقيق العدالة لتعلقه بالنظام العام، وحيث لم يرد بأوراق الدعوى ما يفيد تدخل وزير العمل في النزاع بعد مرحلة مندوب التوفيق، وعليه وبناءً على ما تقدم يكون النزاع المائل والحالة هذه لم يستكمل مرحلته القانونية وفقاً لأحكام المواد (120-128) من قانون العمل" (المحكمة العمالية الأردنية، قضية رقم 2016/3)، وذلك على عكس ما قضت به محكمة النقض الفلسطينية في القرار رقم (2023/602) السابق ذكره.

الفرع الثالث: أطراف الدعوى العمالية

يجب أن تكون أركان عقد العمل صالحة بشكل عام من حيث صحة أهلية المتعاقدين (العامل ورب العمل)، مع وجود التراضي لدى كلاهما، لذلك يجب أن يكون العامل ذو أهلية مقبولة قانوناً، حيث أن المشرع الفلسطيني حظر تشغيل من لم يبلغ سن الخامسة عشر، وذلك بموجب المادة 93 من قانون العمل الفلسطيني، والتي يستفاد منها أيضاً أن المشرع الفلسطيني سمح للحدث الذي بلغ 15 عام أن يبرم عقد العمل وحيث أن قانون العمل الفلسطيني يعتبر قانون خاص بالنسبة لمجلة الأحكام العدلية وحسب القاعدة العامة الخاص يقيد العام بمعنى أن قانون العمل يطبق على عقود العمل التي يجريها الأحداث.

أما بالنسبة لأهلية صاحب العمل فإن قانون العمل الفلسطيني لم يوضح أي قواعد تتعلق بأهليته لذا يتم الرجوع للقواعد العامة، وبحسب القواعد العامة الواردة في مجلة الأحكام العدلية والتي تبين منها أن سن الرشد هو خمسة عشر سنة وذلك بموجب نص المادة 986 من مجلة الأحكام العدلية العثمانية، والمقصود بالرشد هو القدرة على تقدير الأمور المالية واستغلال الأموال استغلالاً حسناً¹⁷، إلا أنه وبحسب المطبق بالمحاكم الوطنية فإنه متى بلغ الصغير سن الثامنة عشر سنة يكون قد بلغ سن الرشد¹⁸، كما أن المحكمة الشرعية المختصة في تحديد أهلية الشخص ورشده (المادة 5/2 من قانون أصول المحاكمات الشرعية رقم 31 لسنة 1959م)، والأهلية المقصودة هنا هي أهلية الاداء أي أهلية الشخص في إبرام العقد والتصرفات (محمد، 1999، ص 94).

وعليه فإن ما حددته مجلة الأحكام العدلية حيث أنه أقل سناً لصاحب العمل الذي يستطيع إبرام عقد العمل بالمقارنة مع السن المحدد في القانون المدني الأردني والمصري، لأنه بذلك يقلل من نسبة بطلان عقود العمل الناجمة عن انعدام أهلية صاحب العمل، وهذا فيما يتعلق إذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً، أما إذا كان صاحب العمل شخصاً معنوياً فإن أهليته تكون بحسب سند انشائه وما يقرره القانون في ذلك بحيث يعبر عن ارادة الشخص المعنوي من يمثله قانوناً بذلك، وفي حال تجاوز الممثل القانوني لاختصاصه في إبرام عقد العمل لا يؤدي الى بطلان عقد العمل (المغربي، 2018، ص 118).

ويلاحظ الباحث أيضاً هنا أن المشرع الفلسطيني وضع حد أدنى للأهلية المطلوبة لإبرام عقد العمل وهو سن الخامسة عشر سنة عند الحدث، ولكن ماذا لو أبرم حدث عمره أربعة عشر سنة عقد عمل أو بعدم حصوله موافقة ولي أمره فهل يعتبر عقده باطلاً أم أن العقد يعتبر صحيحاً ويرتب جميع آثاره؟

وبرأي الباحث فإنه بالرجوع إلى المادة 134 من قانون العمل الفلسطيني نجد أن المشرع الفلسطيني نص صراحة على أنه يعاقب بغرامة مالية كل من يخالف أحكام الباب السادس

¹⁷ تنص المادة 986 من مجلة الأحكام العدلية العثمانية على أن "مَبْدَأُ سِنِّ الْبُلُوغِ فِي الرَّجُلِ اثْنَتَا عَشْرَةَ سَنَةً وَفِي الْمَرْأَةِ تِسْعَ سِنَوَاتٍ وَمُنْتَهَاهُ فِي كِلَيْهِمَا خَمْسَ عَشْرَةَ سَنَةً. وَإِذَا أَكْمَلَ الرَّجُلُ اثْنَتَيْ عَشْرَةَ سَنَةً وَلَمْ يَبْلُغْ يُقَالُ لَهُ "الْمُرَاهِقُ" وَإِذَا أَكْمَلَتِ الْمَرْأَةُ تِسْعًا وَلَمْ تَبْلُغْ يُقَالُ لَهَا "الْمُرَاهِقَةُ" إِلَى أَنْ يَبْلُغَا".

¹⁸ انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في نابلس رقم 262 لسنة 2010 بتاريخ 2010/12/15، وكذلك حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 446 لسنة 2009 بتاريخ 2010/3/22، والمشار إليهما لدى (الجميل، 2017، ص 24).

والمتعلق بعمل الأحداث ولم ينص على بطلان كل عقد يخالف أحكام هذا الباب، وبالإضافة إلى ذلك أن عقد العمل يرتب العديد من الآثار لكل من طرفيه فمن الصعوبة إعادة التزام كل من الطرفين إلى الحالة التي كانت عليها، فلذلك فإنه من الصعوبة إبطال عقد العمل حتى لو أبرمه حدث تنقصة الأهلية، ومن الملاحظ أيضاً أن المشرع جعل من تقديم مستند (موافقة ولي أمر الحدث) من المستندات التي يتوجب على صاحب العمل الحصول عليها قبل تشغيل الحدث، وهي أيضاً من البيانات التي تدرج في السجل الخاص بكل حدث (المادة 3 من قرار مجلس الوزراء رقم 167 لسنة 2004 الخاص بنظام عمل الأحداث).

ولهذا يرى الباحث أنه لا يترتب البطلان على تخلف هذا المستند قبل تشغيل الحدث وما يؤيد ذلك نص المادة 4 من قرار مجلس الوزراء رقم 167 لسنة 2004 الخاص بنظام عمل الأحداث حيث نصت هذه المادة على صاحب العمل "أن يسلم الحدث نفسه أجره أو مكافئته وحقوقه العمالية الأخرى، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمة صاحب العمل"، فهذا النص يبين أن للحدث الأهلية الكاملة لاستيفاء أجره فمن باب أولى أن تكون أهليته كاملة بإبرام عقد عمله دون موافقة ولي أمره.

المبحث الثاني: إشكالات إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية

باعتبار أن الدعاوى العمالية تختلف عن غيرها من الدعاوى الحقوقية المنظورة أمام القضاء العادي كما أشرنا سابقاً، فإن الإجراءات القضائية المتخذة فيها لا بد وأن تختلف عن الإجراءات العادية، ومع أن المشرع الفلسطيني لم يسلك مسلك القضاء العمالي المختص، إلا أنه ميز الدعوى العمالية بمجموعة من الميزات المتعلقة بتسويتها لصالح العمال¹⁹، وعليه فإن هذا المبحث سيتم تخصيصه للحديث عن إشكالات إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية بالوقوف عند إجراءات تسوية الدعاوى العمالية قضائياً (المطلب الأول)، ومن ثم التعرف على الأحكام القانونية للطعن في الأحكام القضائية الصادرة في القضايا العمالية (المطلب الثاني).

¹⁹ تعتبر الصفة الأمرة لقواعد العامل من أهم الخصائص التي تميز قانون العمل عن القانون المدني، فهذه القواعد تعتبر من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إلا إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل. حيث إن حماية العامل يمكن اعتبارها الغاية التي هدف إليها المشرع في قواعد قانون العمل بحيث تقع باطلة كل مخالفة إذا انتقصت من الحد الأدنى المقرر لحماية العامل في حين تعتبر صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية. وقد نصت المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني على أنه "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

المطلب الأول: إجراءات تسوية الدعاوى العمالية قضائياً

بالنظر إلى التشريعات التي أخذت بنظام القضاء العمالي المختص نجد بأن أهم ما يميز إجراءات تسوية الدعاوى العمالية قضائياً هو نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال، وذلك ما سيتم بحثه في هذا المطلب تحت عنوان (إجراءات تسوية الدعاوى العمالية قضائياً) بالوقوف عند نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال (الفرع الأول)، في إطار إجراءات التقاضي أمام محاكم الصلح والبدائية في الدعاوى العمالية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال

أخذت التشريعات المقارنة بمبدأ النظر في الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال في إطار القضاء العمالي المختص، ومن ذلك نجد التشريع الأردني، حيث نصت المادة (137/أ) من قانون العمل الأردني على أن " تختص محكمة الصلح بالنظر، بصفة مستعجلة، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى احكام هذا القانون، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة".

ومن خلال النص السابق يتبين بأن المشرع الأردني قد أوجب على محاكم الصلح النظر في القضايا العمالية والفصل فيها خلال مدة (3) أشهر، بالإضافة إلى أن هذا النص اعتبر هذه القضايا من القضايا المستعجلة بقولها "بصفة مستعجلة" (المصاروة، 2014، ص 44).

كذلك فقد نصت الفقرة (ب) من المادة (137) السابق ذكرها على أن النظر في القضايا العمالية المستأنفة لديها يكون خلال مدة لا تتجاوز الثلاثين يوماً، بقولها "يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى احكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة ايام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة ان تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده الى ديوانها".

كذلك نجد أن المشرع الأردني أخذ بمبدأ النظر في الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال في إطار الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة العمالية وسلطة الأجور، حيث نصت المادة (124/ب) من قانون العمل الأردني على أنه "يعطى النزاع العمالي الذي يحال الى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة ايام من تاريخ الاحالة على ان تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه الى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن امام اي جهة قضائية او إدارية"، ونصت المادة (1/أ/54) من ذات القانون على أنه "لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ان يعين سلطة من ذوي الخبرة

والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الاجور) تتألف من شخص او اكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور على ان يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة".

وعليه فقد حدد قانون العمل الأردني الواجبات التي تقع على عاتق المحكمة خلال نظرها للمنازعة العمالية، ومن أهمها التزام المحكمة بأن تقضي في النزاع الذي يرفع إليها على وجه الاستعجال بحيث تباشر الفصل في خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ إحالة النزاع إليها (أبو تايه، 2017، ص 52). أما المشرع الإماراتي، فقد ألزم المحكمة المختصة المحال لها النزاع أن تُحدد جلسة لنظر الدعوى خلال مدة (3) أيام من تاريخ استلام الطلب، وإعلام طرفي النزاع بذلك، وسرعة الفصل في الدعوى (المادة 7/54 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023م). ولا يعني ذلك أن الدعوى العمالية مستعجلة، بل تبقى دعوى موضوعية، وجل ما في الأمر أنه يجب على المحكمة المختصة أن تفصل فيها بسرعة (فارس، 2022، ص 83).

في حين نجد أن المشرع الفلسطيني لم يتعامل مع الدعاوى العمالية بذات الموقف، حيث لم يصبغها بصفة الاستعجال، ولم ينص قانون العمل الفلسطيني على ما يشير إلى أن الدعاوى العمالية هي دعاوى مستعجلة أو تنظر على وجه الاستعجال، وبالرغم من إيجابية التشريعات المقارنة السابقة (الأردني والعماني والإماراتي) في التأكيد على صفة الاستعجال في الدعاوى العمالية، إلا أننا نرى بأن هذه التشريعات أخطت في التعبير واللفظ، ذلك أنه تم النص على أن الدعاوى العمالية من بين الدعاوى المستعجلة، وفي الحقيقة هي بغير ذلك، حيث تعتبر من الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة، والفرق كبير بينهما، ففي الدعاوى المستعجلة يكون الطلب فيها وقتي دون المساس بأصل الحق، أما الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة، فهي دعاوى تدخل في موضوع وأصل الحق والفصل فيما بين أطراف النزاع بقرار حكم نهائي (الزعبي، 2014، ص 39).

ولا ريب أن نظر المنازعة العمالية على وجه السرعة أكسبها خصوصية لم تتلها غيرها من المنازعات، وهذا ما أدى إلى الخلط بينها وبين المنازعات المستعجلة، إلا أنه والمتفق معه فقاً وقضاءً أن المنازعات العمالية ليست منازعات مستعجلة، وذلك لأنها تعتبر منازعات موضوعية، حيث أن الحكم الصادر فيها حكم موضوعي منهي للنزاع، بينما المنازعات المستعجلة تعتبر منازعات مؤقتة، كما أنها تنظر من قبل قاضي الأمور المستعجلة الذي يتمتع عليه الفصل في المنازعة بحكم منهي لها، ومن ثم فإن حكمه يحسم النزاع بصورة مؤقتة (العشري، 2022، ص 26).

وبالنتيجة، فإن المنازعات العمالية هي منازعات موضوعية تنظر من قبل قاضي الموضوع المختص، وليست من قبيل الدعاوى المستعجلة كما أشار التشريع المقارن السابق ذكره، وعليه يقترح الباحث على المشرع الفلسطيني أن ينص على أن تنظر المنازعة العمالية على وجه السرعة من خلال تحديد مدد يستوجب الالتزام بها للنظر في الدعوى، ومن الممكن الاستئناس بموقف المشرع الأردني السابق ذكره، والذي ألزم المحكمة المختصة المحال لها النزاع العمالي أن تُحدد جلسة لنظر الدعوى خلال مدة (7) أيام من تاريخ استلام الطلب، وإعلام طرفي النزاع بذلك.

الفرع الثاني: تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية

سبق وأن ذكرنا في المطلب الأول من المبحث الأول من هذا الفصل بأن القضاء النظامي يختص بالنظر في دعاوى العمالية الفردية والجماعية بحسب قيمة الدعوى، وعليه فإن محاكم الصلح والبدائية تختص بالنظر في نزاعات العمل الفردي والجماعي بشأن الحقوق المترتبة لأي من طرفي عقد العمل (السوفاني، 2010، ص 32).

وبما أن الوضع القانوني في فلسطين يخلو من وجود محاكم عمالية مختصة، فإن إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية تخضع للقواعد العامة للتقاضي المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001م، وذلك على العكس من القوانين المقارنة، ومنها القانون الأردني، والذي كان حريصاً على تنظيم إجراءات حسم الدعاوى العمالية من خلال تنظيم نصوص قانونية خاصة بهذه المسألة، باستثناء ما يتعلق بالأجور، فعقد الاختصاص للنظر في مسألة الأجور لسلطة الأجور، واعتبرها صاحبة الولاية للنظر فيها أثناء سريان عقد العمل (السوفاني، 2010، ص 32-33).

وعليه نحاول في هذا الفرع الوقوف عند أوجه تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية بين التشريعين المقارن والفلسطيني، ومن ذلك أن المشرع الأردني في المادة 54 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996م قد منح لسلطة الأجور دون غيرها صلاحية النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور، وقد أعطى المشرع الأردني للقرارات الصادرة عن سلطة الأجور نفس القوة الإلزامية للقرارات الصادرة عن المحاكم النظامية، ونص على ذلك في الفقرة (و) من المادة (54) من قانون العمل الأردني، حيث جاء فيها بأن "يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم"، والملاحظ مما سبق بأن المشرع الأردني وحفاظاً منه على مصلحة العامل، فإنه منع

تقسيط المبالغ المحكوم بها للعامل، هو ويكون بذلك قد خرج عن القاعدة العامة المنصوص عليها في قانون التنفيذ، والتي أجازت لمدين عرض تسوية للمبالغ المحكوم بها للدائن²⁰.

وذلك ما لم ينص عليه المشرع الفلسطيني، باعتباره لم يمنح للجنة الأجور المشكلة بموجب قانون العمل الفلسطيني أي صلاحيات قضائية للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور وغيرها، وإنما تقتصر مهامها على مجرد دراسات واحصائيات متعلقة بواقع الأجور في فلسطين والحد الأدنى لها. كذلك فقد أخضع المشرع الأردني الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال في مواجهة أصحاب العمل لقواعد خاصة روعي فيها التيسير عليهم (المصاروة، 2008، ص 42)، حيث أجاز المشرع للعمال الذين يقومون بتنفيذ مقاوله أن يرفعوا دعاوى مباشرة على صاحب المشروع في مقابل ما يستحق لهم في ذمة المقاول، كما أن لعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع مقابل ما يستحق لهم في ذمته²¹، ويخلو قانون العمل الفلسطيني من نص مشابه لذلك، ذلك أن المشرع الفلسطيني لم يخضع الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال في مواجهة أصحاب العمل لقواعد خاصة روعي فيها التيسير عليهم، ومن الممكن تفسير ذلك بأن عقد المقاوله لا يندرج ضمن قانون العمل الفلسطيني، وإنما مُنظم بموجب مجلة الأحكام العدلية العثمانية.

إضافةً إلى ما سبق، فإن المحكمة العمالية تنتظر في النزاع كأى قضية تعرض أمام أية محكمة من حيث الحيطة، واتخاذ القرار بناءً على البيانات المقدمة من أطراف النزاع، وتطبيق القانون دون بذل أي جهود لتقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، فلا يكون من واجبها إلا تحقيق العدالة بين أطراف النزاع (سليم، 1999، ص 76).

ومما سبق يمكن القول بأن المشرع الأردني عمل على تيسير التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم العمالية وسلطة الأجور، حيث أعطى المشرع صفة الاستعجال للقضايا المعروضة

²⁰ حيث نصت المادة (1/155) من قانون التنفيذ الفلسطيني رقم (23) لسنة (2005م) على أنه "يجب على المدين بعد تبليغه إخطار التنفيذ أن يراجع دائرة التنفيذ ويعرض عليها تسوية تتناسب مع مقدرته المالية ومقدار الدين لدفع ما هو مستحق في ذمته من المبالغ المحكوم بها عليه..".

²¹ انظر بذلك نص المادة (15/هـ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م بأنه "1- لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاوله رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى. 2- ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى".

على سلطة الأجور والمحاكم العمالية، وذلك على الرغم من أنه لم يحدد المدة الزمنية التي يجب أن يتم الفصل في النزاع فيها، بالإضافة إلى عدم إلزام سلطة الأجور بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم النظامية، على أن تكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية من حيث (دعوة الشهود، والطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات)، كذلك لم يخضع المشرع القرارات الصادرة عن سلطة الأجور عند تنفيذها للقواعد العامة لقانون التنفيذ، وإنما وضع لها نصاً خاصاً بها في قانون العمل.

إلا أن ما سبق لا يعني عدم وجود اهتمام خاص من المشرع الفلسطيني لإجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية، حيث أنه ومن خلال قراءة النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني نجد بأن المشرع حرص على توفير حماية للعامل في إجراءات التقاضي وجعلها مجانية، بالإضافة إلى امتداد نطاق هذه الحماية لتشمل تيسير إجراءات التقاضي في مجال الإثبات في الدعاوى العمالية، حيث نصت المادة 28 من قانون العمل الفلسطيني على أن "ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية".

ومن خلال هذا النص يتبين للوهلة الأولى أن المشرع الفلسطيني أجاز للعامل الإثبات في المنازعات العمالية بكافة طرق الإثبات وفي جميع الأحوال بما في ذلك وجود عقد العمل، إلا أن مقصد المشرع من هذا النص ليس كذلك، وإنما المقصد يتمثل في أن المشرع أتاح للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا كان عقد العمل شفهيًا، أما إذا كان عقد العمل كتابياً فلا يستطيع العامل إثباته بكافة طرق الإثبات، وإنما يتوجب عليه الالتزام بقواعد الإثبات المنصوص عليها في قانون البيئات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001م، والذي حدد طرق الإثبات في سبعة طرق، وهي (الأدلة الكتابية، والشهادة، والقرائن، والإقرار، واليمين، والمعائنة، والخبرة) (المادة 7 من قانون البيئات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001)، إلا أن الإثبات بكل طريقة يتطلب الالتزام بما هو منصوص عليه قانوناً في قانون البيئات، وأهمها ما نصت عليه المادة (68) من قانون البيئات ذاته من أن الالتزام الذي تزيد قيمته عن (200) دينار أردني لا يجوز إثباته بشهادة الشهود.

وعليه يكون للعامل إثبات حقوقه العمالية مهما بلغت قيمتها بكافة طرق الإثبات إذا كان العقد شفهيًا، أما إذا كان العقد كتابياً فيتوجب على العمال الالتزام بقواعد الإثبات الواردة في قانون البيئات، بما في ذلك الحقوق الواردة كتابياً في العقد، مثل الأجر، فلا يستطيع العامل إثباتها على سبيل المثال بشهادة الشهود إذا كانت متفق عليها كتابياً ضمن العقد، وبالرغم من التيسير السابق

الممنوح للعامل من حيث إثبات عقد العمل وحقوقه الواردة عليه بكافة طرق الإثبات²²، إلا أن ذلك لا يعفي العامل من إثبات ما يدعيه، أي بمعنى آخر لا يكفي الادعاء بوجود عقد العمل من قبل العامل، وإنما لا بد من إثبات هذا الادعاء.

وبذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه "ولما كانت وقائع الدعوى تشير إلى أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليه فيما أوكل إليه وفق الوصف الوارد في البند الأول من صحيفة الدعوى، ما يوجب على المدعي اثبات تلك العلاقة أي اثبات عناصر عقد العمل، ومن ثم اثبات وقوع الإصابة بسبب عمله لدى المدعى عليه في المشروع الذي ذكره، ليصار إلى ربط البينة إن توفرت بوقائع الدعوى" (محكمة النقض الفلسطينية، الحكم رقم 1143 لسنة 2022).

أما أصحاب العمل، فعلى العكس من ذلك لا يمكنهم إثبات علاقة العمل إلا بالكتابة، بالإضافة إلى أنهم لا يستطيعون إثبات وفاء التزامهم بالحقوق العمالية إلا بتقديم بيانات خطية تفيد بما قاموا بالوفاء به (العابد والياس، 1989، ص 72)، والعلة من ذلك رغبة المشرع في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، بالإضافة إلى أن عدم الكتابة يرجع في أغلب الأحوال إلى تقصير من صاحب العمل لا من العامل (إسماعيل، بدون تاريخ نشر، ص 9).

وكانت محكمة النقض الفلسطينية قد عللت الموقف السابق من المشرع الفلسطيني في الحفاظ على حقوق العمال في ظل رضوخهم لشروط أصحاب العمل، حيث قضت بأن "توجه المشرع إلى استثناء العامل بخصوص اثبات حقوقه ومنحه اثباتها بكافة طرق الإثبات إنما جاء متناسقا مع مطلب الحفاظ على حقوق العامل من الضياع نتيجة لحاجته للعمل التي قد تدفعه إلى الرضوخ لشروط رب العمل والتي قد تخالف الحقوق المنصوص عليها في القانون" (محكمة النقض الفلسطينية، الحكم رقم 1573 لسنة 2018).

يرى الباحث مما سبق اهتمام المشرع الفلسطيني بآلية الإثبات في دعاوى العمالية بأن منح للعامل حق الإثبات بكافة طرق الإثبات القانونية باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل.

²² وقضت بذلك محكمة النقض الفلسطينية "يستطيع العامل اثبات عدد الساعات الإضافية وإن لم يكن اتفاق مباشر ومسبق بين طرفي الإنتاج، لا سيما وأن سكوت رب العمل على عمل العامل ساعات إضافية يشكل اتفاقا ضمني قابل للإثبات بكافة الطرق مؤيده في ذلك المادة 28 من قانون العمل". الحكم رقم 1410 لسنة 2019، محكمة النقض الفلسطينية، بتاريخ 2022/9/21، موقع قسطاس. وقضت في قرار آخر "استقر القضاء والفقهاء بحق العامل في اثبات دعواه بكافة طرق الإثبات". الحكم رقم 1468 لسنة 2017، محكمة النقض الفلسطينية، بتاريخ 2021/9/14، موقع قسطاس.

أما بشأن التشريع الإماراتي، فنجد بأنه عالج إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية من خلال عدة إجراءات خاصة، حيث عالج المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023 حالة تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من حقوقهما المقررة قانوناً، فعليه تقديم طلب للوزارة التي تتولى مهمة بحث الطلب واتخاذ ما تراه مناسباً بشأنه لتسوية النزاع ودياً²³، لذلك فإن كل منازعات العمل الفردية تمر كخطوة أولى ضرورية على الوزارة بصرف النظر عن سبب النزاع أو قيمته، لتتخذ الوزارة إجراءات التسوية الودية بين الأطراف وهو ما يفهم من المادة (1/54) المعدلة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023.

المطلب الثاني: الطعن²⁴ في الأحكام القضائية الصادرة في القضايا العمالية

إن الطعن في الأحكام العمالية يختلف بين القضاء العادي كقضاء مختص في النزاعات العمالية كالقضاء الفلسطيني، وبين القضاء العمالي المختص المتمثل في المحكمة العمالية، وعليه نتحدث في هذا المطلب عن الطعن في الأحكام العمالية في ظل القضاء العادي والقضاء العمالي المختص كما يلي:

الفرع الأول: الطعن في الدعاوى العمالية الصادرة عن القضاء العادي

منح المشرع الفلسطيني للخصوم الحق في الطعن بالأحكام القضائية على الرغم من صدور الحكم في الخصومة القضائية وانتهائها، والطعن وفقاً لأحكام المادة 191 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001م يتم من خلال مجموعة من الطرق العادية (الاستئناف)، أو غير العادية (النقض، إعادة المحاكمة، اعتراض الغير). وعلى اعتبار أن الدعوى العمالية في فلسطين تخضع للقواعد العامة كغيرها من الدعاوى، فإن أحكام الطعن المتعلقة بالدعاوى العمالية تكون ذات الأحكام لأي دعوى عادية، والمتمثلة في طرق الطعن العادية وغير العادية، وذلك ما سيتم بحثه بشكل موجز كما يلي:

²³ المادة (1/54) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023.

²⁴ المقصود بمصطلح الطعن في الأحكام والقرارات القضائية: وسائل قانونية أجاز المشرع من خلالها وضمن سقف زمني محدد للمحكوم عليه من طلب إعادة النظر في الحكم الصادر ضده من أجل فسخه أو نقضه أو إبطاله أو تعديله سواء تم تقديم الطلب أمام المحكمة التي أصدرت الحكم أو أمام محكمة الطعن. أشار إليه لدى (الدليمي، 2010، ص 195).

أولاً: الطعن في الدعاوى العمالية بطريق الاستئناف

يعرف الاستئناف بأنه "طريق من طرق الطعن العادية، وهو مفتوح في مواجهة كافة الأحكام الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى بمختلف أنواعها وأياً كانت قيمتها" (اللوزي، 2010، ص 340). وبذلك نصت المادة (201) من قانون أصول المحاكمات المدنية الفلسطيني بأن "1- تستأنف الأحكام والقرارات الصادرة من محاكم الصلح إلى محكمة البداية الواقعة في دائرتها بصفتها الاستئنافية. 2- تستأنف الأحكام والقرارات الصادرة من محكمة البداية بصفتها محكمة أول درجة أمام محكمة الاستئناف". وفي الأصل لا يجوز الطعن في القرارات الصادرة قبل الفصل في موضوع الدعوى والتي لا تنتهي بها الخصومة، ولا يجوز استئنافها إلا مع الحكم المنهي للخصومة كلها، عدا قرارات مستثناة ومنصوص عليها قانوناً (سعدة، 2017، ص 65).

ثانياً: الطعن في الدعاوى العمالية بطريق النقض

يعرف الطعن بالنقض على أنه طريق طعن غير عادي يلجأ إليه لإصلاح ما شاب الحكم من مخالفة للقانون أو بطلان سواء في ذات الحكم المطعون فيه أو في الإجراءات (هندي، 1989، ص 426). وأكد المشرع الفلسطيني على أن "للخصوم حق الطعن بطريق النقض في الأحكام النهائية الصادرة من محاكم الاستئناف إذا كان الطعن مبنياً على مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه أو في تأويله" (المادة 225 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001)، ويكون ميعاد الطعن بالنقض أربعين يوماً (المادة 227 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001)، إضافة إلى أنه يجوز للخصوم أن يطعنوا بطريق النقض في أي حكم نهائي في الأحوال الآتية: 1- إذا وقع بطلان في الحكم أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم. 2- إذا تناقض الحكم المطعون فيه مع حكم سابق حاز قوة الأمر المقضي فيه وصدر بين الخصوم أنفسهم وبذات النزاع (المادة 226 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001).

ثالثاً: الطعن في الدعاوى العمالية بطريق إعادة المحاكمة

يقصد بالطعن بطريق إعادة المحاكمة طعن غير عادي يرجع لنفس المحاكمة التي أصدرت الحكم القضائي ويهدف إلى الرجوع عن حكم قطعي أصدرته بوقت سابق وذلك عند توفر سبب من الأسباب التي حددها القانون على سبيل الحصر (عمر و خليل، 2004، ص 637).

ونصت المادة 251 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني على أنه يجوز للخصوم الطعن بطريق إعادة المحاكمة في الأحكام النهائية في إحدى الحالات الآتية: 1- إذا تم

الحصول على الحكم بطريق الغش أو الحيلة. 2- إذا بني الحكم على مستند تم بعد صدوره إقرار بتزويره أو قضي بهذا التزوير. 3- إذا بني الحكم على شهادة شاهد قضي بعد صدوره بزورها. 4- إذا حصل بعد صدور الحكم على أوراق لها تأثير في الحكم كان خصمه قد أخفاها أو حمل الغير على إخفائها. 5- إذا قضي الحكم بشيء لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه. 6- إذا كان منطوق الحكم مناقضاً لبعضه لبعض.

رابعاً: الطعن في الدعاوى العمالية بطريق اعتراض الغير²⁵

على اعتبار أن اعتراض الغير يعتبر من طرق الطعن غير العادية ذات الطبيعة الاستثنائية، فقد نظم المشرع الفلسطيني هذا النوع من طرق الطعن في إطار المواد (244-249) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطينية من خلال التقدم بهذا الطعن من قبل شخصاً ليس طرفاً في الخصومة، بهدف إلغاء هذا الحكم أو تعديله لمصلحة المعارض. ويعرف اعتراض الغير على أنه "طريق غير عادي للطعن في الأحكام المدنية، أجازته القانون، لكل شخص لم يكن خصماً ولا ممثلاً ولا متدخلًا في الدعوى، إذا كان الحكم الصادر فيها متعدياً إليه أو ماساً بحقوقه" (حامد وسليمان، 2011، ص 134).

الفرع الثاني: الطعن في الدعاوى العمالية الصادرة عن القضاء العمالي المختص

تعد القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية ملزمة لأطراف النزاعات العمالية اعتباراً من تاريخ الذي تعينه المحكمة، وهي غير قابلة للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية (أبو تايه، 2017، ص 53). وذلك وفقاً لما أكدت به التشريعات المقارنة التي أخذت بنظام المحاكم العمالية، ومنها التشريع الأردني والذي أعطى للقرارات الصادرة عن المحاكم العمالية صفة الإلزام وأن تنفيذها يبدأ من التاريخ الذي تحدده المحكمة، وبالتالي عدم جواز الطعن في القرارات الصادرة عنها بأي طريق من طرق الطعن، وذلك وفقاً لما جاء بنص المادة (131/أ) من قانون العمل الأردني، وأيضاً المادة (124/ب) من ذات القانون، والتي أكدت على أن النزاع العمالي المُحال إلى المحكمة العمالية يُعطى صفة الاستعجال، بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال (30) يوماً من ذلك التاريخ، ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية.

²⁵ المقصود باعترض الغير: طريق غير عادي للطعن فتحه القانون لكل شخص لم يكن طرفاً ولا ممثلاً في الخصومة يستطيع بمقتضاه دفع أثر الحكم الصادر فيها لمساسه بحقوقه ومصالحه. للمزيد انظر (الزغبى، 2003، ص 232).

والجدير بالذكر بأن المادتين السابقتين وردتا ضمن تعديل قانون العمل الأردني وفقاً لآخر تعديل بتاريخ 16-04-2023 والساري بتاريخ 15-06-2023، حيث أن الطعن بالأحكام العمالية كان أمراً مقبولاً في قانون العمل الأردني السابق رقم 8 لسنة 1996م، والذي حددت مدة الطعن فيه بعشرة أيام، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بأن "الدعوى المقامة من العامل للمطالبة بأجوره الناشئة عن عقد العمل حتى تمام مدة العقد على اعتبار أن رب العمل قد فسخ العقد قبل انقضاء مدته بلا مبرر عملاً بالمادة (826) من القانون المدني هي من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي، ولذلك فهي تخضع لمدد الطعن الاستثنائي المحدد بقانون العمل، وحيث أن المادة (20) من قانون العمل الذي رفعت الدعوى في ظله قد حددت مهلة الطعن بعشرة أيام من تاريخ صدور الحكم إذا كان وجاهياً، كما إن مهلة الطعن في هذه الأحكام وفقاً للمادة (137/ب) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 هي عشرة أيام أيضاً فإن الاستئناف المقدم بتاريخ 18/10/1997 للطعن بحكم محكمة البداية الصادر بتاريخ 23/9/1997 يكون مقدماً بعد فوات المدة القانونية مستوجب الرد شكلاً" (محكمة التمييز الأردنية، تمييز رقم 2008/917).

وقد أكدت المحكمة العمالية الأردنية على أن القرارات الصادرة عنها هي قرارات قطعية، فقد ورد في قرار المحكمة العمالية في النزاع العمالي بين النقابة العامة للعاملين في الكهرباء (الأردن)، وشركة توليد الكهرباء المركزية المساهمة العامة "إن الحكم المذكور مكتسب الدرجة القطعية" (المحكمة العمالية الأردنية، القضية رقم 2015/2)، وورد في قرار آخر في النزاع العمالي بين النقابة العاملة للعاملين في الموانئ والتخليص/العقبة، وشركة ميناء حاويات العقبة "قراراً وجاهياً قطعياً" (المحكمة العمالية الأردنية، القضية رقم 2015/3).

أما بشأن القرارات الصادرة عن سلطة الأجور فيما يخص أجور العمال، فإنها قابلة للطعن بعكس ما يصدر عن المحاكم العمالية، حيث نصت المادة (54/هـ/و/ز) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م على طبيعة القرارات الصادرة عن سلطة الأجور، كما بينت مدى قابلية الطعن بهذه القرارات، وكيفية تنفيذ هذه القرارات.

وبذلك نصت المادة (54/هـ) من ذات القانون على أن "تتظر سلطة الاجور في الدعوى المقدمة اليها بحضور الطرفين او من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الاخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار".

ويستفاد من هذا النص أن المشرع الأردني قصد أن يعتبر القرار الصادر عن سلطة الأجور بمثابة قرار قضائي صادر عن محكمة من محاكم الدرجة الأولى وهذا ما استقرت عليه اجتهادات محكمة التمييز في العديد من قراراتها والتي منها "حيث جاء فيه ما نصه (سلطة الأجور توازي محكمة الدرجة الأولى ومحكمة الصلح فيما هو داخل في اختصاصها)" (محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2012/1075). وعليه فإن قرار سلطة الأجور في الأردن يعد قراراً قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مائة دينار.

ويتبين مما سبق أن المشرع الأردني ميز القرارات الصادرة عن المحاكم العمالية بأنها قرارات ذات صفة نهائية، فيعتبر القرار بمجرد صدوره حكماً مبرماً لا يجوز الطعن فيه أمام أي جهة قضائية أو إدارية، في حين نجد أن اتجاهات تشريعية أخرى سارت باتجاه مختلف عن المشرع الأردني، عندما أكدت بأن القرارات الصادرة عن المحاكم العمالية قابلة للطعن بالاستئناف وغير قابلة بالطعن بطريق النقض أو التمييز، ومن تلك التشريعات نجد تشريع سلطنة عُمان، بحيث تعتبر أحكام المحكمة الابتدائية العمالية المتخصصة تستأنف أمام المحكمة الاستئنافية المشار إليها في المادة (3) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي رقم (125) لسنة (2020م)²⁶، بشرط إذا كان الحكم مؤيداً لقرار فصل العامل، أو صادراً بالمخالفة لقواعد الاختصاص المتعلقة بالنظام العام، أو وقع فيه بطلان أو بطلان في الإجراءات أثرت فيه، أما عدا ذلك فإنه لا يجوز الطعن عليه بالاستئناف بدلالة المادة (4/12) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي السابق ذكره.

كذلك فقد أكد المشرع العماني في قانون تبسيط إجراءات التقاضي على عدم جواز الطعن أمام المحكمة العليا في بعض المنازعات التي تضمنها ومن بينها منازعات العمل الفردية، ولذلك فإنه لا يجوز بأي حال من الأحوال الطعن على هذه الأحكام بعد صدورها من محكمة الاستئناف، وعليه يعتبر حكم محكمة الاستئناف حكماً باتاً (الغشري، 2022، ص 121)، وذلك بدلالة المادة (14) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي السابق ذكره²⁷.

²⁶ نصت المادة (3) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي رقم (125) لسنة (2020م) على أن "تشكل في كل محكمة ابتدائية دائرة أو أكثر مشكلة من قاض واحد، وتشكل في كل محكمة من محاكم الاستئناف دائرة استئنافية" أو أكثر تتولى نظر طعون الاستئناف التي ترفع إليها في الأحوال التي يجيزها هذا القانون عن الأحكام والقرارات الصادرة من الدائرة الابتدائية".

²⁷ نصت المادة (14) من قانون تبسيط إجراءات التقاضي رقم (125) لسنة (2020م) على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (240) و(241) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية، تكون الأحكام الصادرة من

أيضاً نجد بأن المشرع الإماراتي اعتبر القرار الصادر عن الوزارة في شأن التسوية الودية بأنه نهائي، وهذا يعني عدم جواز الطعن فيه بالاستئناف في حال كانت قيمة النزاع لا تزيد على (خمسین ألف درهم)، وفي حال كان النزاع سبق صدور قرار تسوية ودية بشأنه، ولم يلتزم به أحد الأطراف أياً كانت قيمة المطالبة في عرض النزاع ثانيةً على الوزارة (المادة 6/54 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023م والمادة 1/31 من القرار الوزاري رقم 47 لسنة 2022م بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية).

وعليه يتبين مما سبق أن أحكام الطعن في القرارات العمالية الصادرة عن القضاء العمالي المختص تختلف عن تلك الأحكام الصادرة عن القضاء العادي للفصل في المنازعات العمالية، ففي ظل التشريعات التي أخذت بنظام القضاء العمالي المختص في صورة المحاكم العمالية فقد منعت الطعن في الأحكام الصادرة عن تلك المحاكم، واعتبرت الأحكام الصادرة عنها أحكاماً قطعية كما هو الحال في التشريع الأردني، وذلك بعكس الوضع في التشريعات التي لم تأخذ بصورة القضاء العمالي المختص ومنها التشريع الفلسطيني، حيث يجيز الطعن بالأحكام الصادرة في المنازعات العمالية، باعتبارها أحكاماً عادية كغيرها من الأحكام تخضع لطرق الطعن المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001م.

وبتحليل الموقف السابق نجد أن المشرع الفلسطيني لم يسلك مسلكاً خاطئاً بأن أجاز الطعن في الأحكام العمالية الصادرة عن القضاء العادي، نظراً لأن القرار الصادر عن المحكمة العمالية كغيره من القرارات القضائية، ويكون صادر في نزاع لم يسبق عرضه على أية جهة قضائية غير المحكمة العمالية، فالسماح بالطعن فيه أدعى إلى تحقيق العدل وترسيخ القناعة بصحة قرار المحكمة العمالية، بالإضافة إلى أن ذلك فيه مخالفة دستورية لأحكام القانون الأساسي الفلسطيني والذي أوجب أن يكون التقاضي على مرحلتين، وهو ما يقوم عليه التنظيم القضائي الفلسطيني.

الدائرة الاستئنافية المنصوص عليها في هذا القانون غير قابلة للطعن فيها أمام المحكمة العليا فيما عدا الأحكام الصادرة في المنازعات التجارية للمشروع الاستثماري الخاضع لقانون استثمار رأس المال الأجنبي فيجوز الطعن فيها وفق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والتجارية إذا كانت قيمة الدعوى تجاوز (150000) مائة وخمسين ألف ريال عماني، وفي هذه الحالة يكون على المحكمة العليا، إذا قضت بنقض الحكم المطعون فيه، أن تحكم في الدعوى، ولو كان الطعن لأول مرة".

المبحث الثالث: إشكالات تنفيذ²⁸ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية

يكتسب الحكم حجية الشيء المقضي به بمجرد صدوره²⁹، وباستنفاد كافة طرق الطعن العادية يكتسب الحكم قوة الشيء المقضي ويكتسب قوته التنفيذية³⁰، وصاحب العمل دائماً هو أحد أطراف المنازعة العمالية، ومن ثم فهو طرف في الخصومة القضائية، فإما أن يكسبها وإما أن يخسرها فإذا كسبها فهي تتمتع بامتياز التنفيذ المباشر، أما إذا خسرها فإن عليه أن يقوم بترتب آثار حكم الإلغاء أو الحكم الصادر بوقف التنفيذ، وبهذا فإن عدم تنفيذ صاحب العمل للحكم القضائي معناه إصراره على إهداره لقوة الشيء المقضي به كما أنه ينطوي على عدم احترامه لسيادة القانون ومبدأ المشروعية (الشيخ، 2005، ص 10).

ولذلك تعد الأحكام الصادرة عن منظومة القضاء، هي نتاج القواعد القانونية المختلفة في جميع مجالاته، وهي نتائج ما توصل إليه قاضي الموضوع عند وزنه للبيئة المطروحة أمامه، حيث أن القاضي يصدر حكمه فيما توجه إليه الأطراف ليفصل بينهما، وهي أيضاً الطريق لإيصال الحقوق إلى أصحابها عند لجوئهم إلى هذه المنظومة، والوسيلة لإلزام الآخرين في الامتناع أو

²⁸ المقصود بإشكالات التنفيذ "منازعات تتعلق بالتنفيذ، ويترتب على الحكم فيها أن يصبح التنفيذ جائزاً أو غير جائز، صحيحاً أو باطلاً، أو يترتب وقف السير فيه أو استمراره، ويبيدها أحد أطراف التنفيذ في مواجهة الآخر، أو يبيدها الغير في مواجهتها"، للمزيد انظر (القضاة، 1997، ص 127).

²⁹ يجب التمييز بين حجية الأمر المضي وقوة الأمر المقضي، فحجية الأمر المقضي معناها أن للحكم حجية فيما بين الخصوم وبالنسبة إلى ذات الحق محلاً وسبباً. أما قوة الأمر المقضي فهي المرتبة التي يصل إليها الحكم إذا أصبح نهائياً غير قابل للطعن فيه بطرق الطعن الاعتيادية وإن ظل قابلاً للطعن فيه بطريق غير اعتيادي فالحكم القطعي نهائي كان أو ابتدائي حضورياً أو غيابياً تثبت له حجية الأمر المقضي إلا إذا أصبح نهائياً غير قابل للطعن فيه بطريق اعتيادي وإلا فإنه لا يحوز هذه القوة ولكن تكون له حجية الأمر المقضي، وتبقى هذه الحجية قائمة ما دام الحكم قائماً فإذا ما طعن فيه بطريق اعتيادي كاستئناف أو قف حجيته فإذا الغي نتيجة للطعن زال وزالت معه حجيته، أما إذا تأيد ولم يعد قابلاً للطعن بطريق اعتيادي بقيت له حجية الأمر المقضي وأضافت لها قوة الأمر المقضي. للمزيد انظر (الداقوقي، 2015، ص 82-83).

³⁰ لا يجوز التنفيذ الجبري للأحكام إذا كان الطعن بالاستئناف فيها متاحاً، وفي ذلك تنص المادة (1/19) من قانون التنفيذ الفلسطيني رقم 23 لسنة 2005م على أنه "لا يجوز التنفيذ الجبري للأحكام والقرارات والأوامر القضائية وأحكام المحكمين بعد تصديقها من المحكمة المختصة ما دام الطعن فيها بالاستئناف جائزاً إلا إذا كان التنفيذ المعجل منصوصاً عليه في القانون أو مشمولاً في الحكم أو القرار القضائي". أما الطعن بطريق النقض فلا يوقف التنفيذ، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (240) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001م بأن "الطعن بطريق النقض لا يوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه ما لم تقرر المحكمة خلاف ذلك بكفالة أو بدونها بناءً على طلب الطاعن".

الإرجاع أو الإعطاء، فالعدل أساس الملك وبه يجب أن تتصف به هذه الأحكام (لهابت، 2021، ص 1).

وبالنظر إلى الخصوصية التي تتمتع بها الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية، فكان لا بد من وجود طرق ووسائل لتنفيذ هذه الأحكام تختلف عن غيرها من الأحكام القضائية العادية، وكما ذكرنا سابقاً، فإن الوضع القانوني في فلسطين يشهد غياباً للقضاء العمالي المختص، وذلك ما ترتب عليه وجود إشكاليات حقيقية متعلقة بتنفيذ الأحكام الصادرة بالمنازعات العمالية، وعليه سيتم الحديث في هذا المبحث عن تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية وسلطة الأجور (المطلب الأول)، ومن ثم استعراض حجية الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية وسلطة الأجور

مما لا شك فيه أن تنفيذ الأحكام العمالية يمثل أهمية قصوى للعمال، على اعتبار أن أغلب منازعاتهم تدور حول الأجور والمستحقات وأيضاً حول أحقيتهم في العمل، ولأجل ذلك تأخذ الأحكام العمالية طابع الخصوصية التي تحتم تنفيذها على وجه السرعة (العشري، 2022، ص 124).

وعليه، فإن هذا المطلب سيتم تخصيصه للحديث عن آلية تنفيذ الأحكام الصادرة عن القضاء العمالي المختص في الدول المقارنة بما ينبثق عنه من محاكم عمالية وسلطات أجور، بغرض بيان أهمية وجود القضاء العمالي المختص على مسألة تنفيذ الأحكام، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية

تنص المادة (58) من قانون العمل الفلسطيني على أن "1-تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على: أ-جميع العاملين لدى أصحاب العمل. ب-أصحاب العمل ومن يحل محلهم. 2-لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة". ومن خلال هذا النص يتبين بأن المشرع الفلسطيني بين الأطراف التي يسري عليها أحكام اتفاق العمل الجماعي، دون أن يبين مدى إلزامية القرار الصادر عن القضاء في إطار المنازعات العمالية، وذلك على العكس من القانون الأردني، حيث أوجب المشرع الأردني على المحكمة النظر بالنزاع المعروض عليها بصفة الاستعجال، وحدد المدة للنظر فيه، وهي سبعة أيام من تاريخ إحالته على المحكمة، على أن تصدر قرارها في النزاع وتبلغه لوزير العمل خلال 30 يوماً من تاريخ المباشرة في النظر فيه، ويكون الحكم الصادر عن المحكمة قطعياً لا يجوز الطعن فيه

بأي شكل من أشكال الطعن قضائية كانت أو إدارية (المادة 124/ب من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمادة 71 من قانون العمل المصري لسنة 2003).

أما فيما يتعلق بمدى إلزامية القرار الصادر عن المحاكم العمالية، فلقد حددت ذلك المادة 130 من قانون العمل الأردني، حيث ورد فيها "تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة اجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون او قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية: أ-لأطراف النزاع العمالي. ب-لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع. ج-لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون او الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك"، ويقابل هذا النص المادة 130 من قانون العمل القطري لسنة 2004م.

أما من حيث تنفيذ القرار الصادر عن المحكمة العمالية فإن تنفيذه يبدأ من التاريخ الذي تحدده المحكمة (المادة 131/أ من قانون العمل الأردني، والمادة 130 من قانون العمل القطري لسنة 2004م).

ويتضح من خلال ما سبق بأن المشرع الأردني أعطى للقرارات الصادرة عن المحكمة العمالية صفة الإلزام، وبين الفئات الملزمة بها، وحسناً فعل المشرع الأردني بجعل القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية ملزمة لكافة أطراف النزاع، وذلك لأن إعطاء صفة الإلزام لمثل هذه القرارات سيترتب جزاءً على مخالفتها، حتى يلتزم بها أطراف النزاع ولا تكون عرضة للمخالفة، ومن الجدير بالذكر أنه يتوجب على المحكمة أن تحدد في قرارها تاريخ بدء سريانه على الأشخاص، وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتخذ أيّاً من الأعمال المنصوص عليها في المادة 132 من قانون العمل الأردني خلال فترة النظر في النزاع العمالي أمام المحكمة العمالية، وذلك هو ذاته موقف المشرع الفلسطيني في المادة 65 من قانون العمل الفلسطيني بأنه "خلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية".

أما في حالة مخالفة أي طرف من أطراف النزاع العمالي القائم لأحد الأمور التنظيمية المنصوص عليها في نصوص قانون العمل، فإن المشرع الأردني قد وضع الجزاء المترتب على مثل هذه المخالفات، وهي على النحو التالي (المادة 133 من قانون العمل الأردني، والمادة 146 من قانون العمل القطري لسنة 2004):

أ- إذا كان العامل هو من خالف قرار المحكمة العمالية فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن (50) دينار، ولا تزيد عن (100) دينار وتضاعف هذه الغرامة في حال أن تكررت.

ب- أما إذا كان الذي خالف قرار المحكمة العمالية هو صاحب العمل، فإنه يعاقب بالغرامة (200) دينار ولا تزيد عن (400) دينار للمرة الأولى وتضاعف إذا ما تكررت هذه المخالفات.

على أنه لا يجوز في كلا الحالتين السابقتين تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخفضة، وذلك سندا لأحكام المادة (133/ب) من قانون العمل الأردني، إلا أن ما تجدر الإشارة إليه في معرض حديثنا هذا، أن المشرع الأردني قد تصدى لوضع الجزاء الجنائي في نصوص قانون العمل، وقام بتحديدته على نحو لا يترك مجالاً للشك إذ جاء مقدرا ومعلوماً، إلا أنه لم يحدد الآثار الحقوقية لمثل هذه المخالفات وترك أمرها للقواعد العامة. وقضت في ذلك محكمة التمييز الأردنية على أن "الجزاء الذي رتبته المادة 105 من قانون العمل على فصل العامل أثناء إجراءات التوفيق هو الغرامة على صاحب العمل أما الآثار الحقوقية للفصل فلم يتعرض لها المشرع وتركها للقواعد العامة في قانون العمل بما يرتب للعامل حقاً في بدل الفصل التعسفي" (محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 88/459).

وأما بالنسبة لقرار المحكمة العمالية فإنه يكون قطعياً غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية، وذلك لنص المادة (124/ب) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، أما الحكم بالمعنى الضيق فهو القرار الصادر عن محكمة في دعوى مقامة أمامها وفقاً للقواعد المقررة في قانون أصول المحاكمات سواء صدر في موضوع الخصومة أو في شق منه أو في مسألة متفرعة عنه.

والحكم القطعي هو الذي تنتهي به الخصومة القائمة لدى المحكمة التي أصدرته وينزع يدها عن الدعوى، ويكون غير قابل للطعن بالطرق العادية وغير العادية إذا صدر ضمن النصاب القطعي للمحكمة التي أصدرته، وفي غير ذلك يبقى الحكم القطعي قابلاً للطعن بغير الطرق العادية، أي لا يكون قابلاً للاستئناف أو التمييز ولكنه قابل لإعادة المحاكمة عند توافر أحد شروطها (مطارنة، 2020، ص 91).

وقد أوردت المحكمة العمالية الأردنية قراراً بقطعية حكمها، فقد ورد في قرار المحكمة العمالية في النزاع العمالي بين النقابة العامة للعاملين في الكهرباء (الأردن)، وشركة توليد الكهرباء المركزية المساهمة العامة "إن الحكم المذكور مكتسب الدرجة القطعية" (المحكمة العمالية الأردنية،

القضية رقم 2017/2)، وورد في قرار آخر في النزاع العمالي بين النقابة العاملة للعاملين في الموانئ والتخليص/ العقبة، وشركة ميناء حاويات العقبة "قراراً وجاهياً قطعياً" (المحكمة العمالية الأردنية، القضية رقم 2015/3).

ويشترط في قرار المحكمة العمالية أن يكون كتابياً، فقد ورد بنص المادة 128 من قانون العمل الأردني على أنه "أ- يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس او المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس او المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار. ب- ينشر تقرير المجلس او قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية او أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير أو القرار"، وذلك ما لم يرد ضمن قانون العمل الفلسطيني، حيث لم يشترط في القرار القضائي الصادر بشأن حل المنازعات العمالية الجماعية والفردية أن يكون هذا القرار كتابياً.

الفرع الثاني: تنفيذ الأحكام الصادرة عن سلطة الأجور

بالنسبة للمشرع الفلسطيني، فلم يمنح للجنة الأجور المنشأة بموجب المادة 86 من قانون العمل الفلسطيني أي اختصاصات قضائية أو أي صفة قضائية للنظر في المنازعات العمالية الفردية أو الجماعية، وإنما دورها مقتصر على دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات والمقترحات بشأن ذلك إلى مجلس الوزراء، بالإضافة إلى تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك على العكس من موقف المشرع الأردني، حيث نصت المادة (54/هـ/و/ز/) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م على طبيعة القرارات الصادرة عن سلطة الأجور، كما بينت مدى قابلية الطعن بهذه القرارات، وكيفية تنفيذ هذه القرارات. حيث نصت المادة (54/هـ) من قانون العمل الأردني على أنه "هـ-تنظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعي عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابل للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار"، ويستفاد من هذا النص أن المشرع قصد أن يعتبر القرار الصادر عن سلطة الأجور بمثابة قرار قضائي صادر عن محكمة من محاكم الدرجة الأولى، وهذا ما استقرت عليه اجتهادات محكمة التمييز الأردنية في العديد من قراراتها والتي منها "سلطة الأجور توازي محكمة الدرجة الأولى ومحكمة الصلح فيما هو داخل في اختصاصها" (محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2012/1075).

وعليه وبدلالة ما ذكر أعلاه يتبين لنا أن القرار الصادر عن سلطة الأجور يعد قرار قضائي ويظهر ذلك من خلال ناحيتين (أبو تايه، 2017، ص 66-67):

أ- إن قرار سلطة الأجور يعد قراراً قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مائة دينار.

ب- إن تنفيذ قرار سلطة الأجور يتم من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية، شريطة ألا تخضع المبالغ المحكوم بها للتسيط.

ويعتبر الحكم الاستئنافي الصادر في الدعوى المقامة لدى سلطة الأجور قطعياً ولا يقبل التمييز وذلك عملاً بالمادة 54 من قانون العمل الأردني. حيث نصت الفقرة (و) من ذات المادة والقانون على أنه "يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة ألا تخضع المبالغ المحكومة بها للتسيط". حيث أعطى المشرع القرارات الصادرة عن سلطة الأجور ذات القوة التنفيذية المعطاة للمحاكم النظامية، ولا يخضع تنفيذ الأحكام في المسائل العمالية والمتعلقة بالأجور إلى مبدأ التسوية المنصوص عليه في قانون التنفيذ.

المطلب الثاني: حجية الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية

يُقصد بالحجية "بأن ما سبق عرضه على القضاء وتم الفصل فيه لا ينبغي أن يطرح مرة أخرى للنقاش أمام نفس المحكمة التي أصدرت الحكم، أو أمام أي محكمة أخرى، ليفصل فيه من جديد إلا بالطرق والمواعيد التي حددها القانون" (صاوي، 2002، ص 266)، كما يقصد بها "الصفة غير القابلة للمنازعة والثابت بواسطة القانون لمضمون الحكم، وعليه فإن الشيء الذي نوزع فيه وصدر بشأنه حكم، لا يكون قابلاً للمنازعة فيما بعد" (القضاة، 1990، ص 203).

ويثار في هذا الإطار تساؤل مهم حول مدى تمتع القرارات الإدارية والتنظيمية الصادرة في التسويات الودية في النزاعات العمالية للصفة والصبغة التنفيذية؟ وذلك ما سيتم بحثه في هذا المطلب بالإضافة إلى الوقوف عند آلية تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية في التشريع الفلسطيني، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: إسباغ الصفة التنفيذية على القرارات الإدارية الصادرة في التسوية الودية

إن الوسائل الرضائية في تسوية النزاعات العمالية الجماعية إما أن تكون بواسطة المفاوضات الجماعية والتي تفترض مواجهة أطراف النزاع في نقاش حول الخلاف الذي ثار بينهما. وبذلك فإن قانون العمل حرص على تنظيم وسائل رضائية فعالة من أجل حلها للمنازعات العمالية

الجماعية وبناء علاقات العمل على أسس عادلة بما ينسجم مع التطور الاقتصادي والاجتماعي (العتوم، 2017، ص 231). وتتمثل هذه الوسائل بالمفاوضة الجماعية المباشرة بين الطرفين وذلك دون تدخل طرف ثالث³¹ أو بتدخل مندوب التوفيق³² أو لجنة التوفيق³³، وبالرغم من أن المفاوضة الجماعية المباشرة تعد من أفضل الوسائل وأنجحها لحل المنازعة العمالية الجماعية، إلا أنها لا تتجح دائماً في حل النزاع لأسباب تعود لممثلي العمال من نقابات عمالية بتشددهم، ومبالغتهم في المطالب العمالية، وقد تعود لتعننت صاحب العمل، أو منظمة أصحاب الأعمال بعدم الاستجابة لمطالب العمال ورفضها، فيأتي دور مندوب التوفيق ليقوم بدور الوسيط والتوفيق بين الأطراف بصفته طرف محايد معين من قبل الحكومة، وقد يتوصل إلى إنهاء النزاع بإبرام عقد عمل جماعي، وقد لا يحالفه الحظ في إنهاء النزاع، فيأتي دور لجنة التوفيق التي تباشر عملها بإجراء المفاوضات والوساطة، وقد تتجح في مهمتها، وقد لا تتجح مع العلم بأن ما يجريه مندوب التوفيق ولجنة التوفيق يعد من باب المفاوضات غير المباشرة، التي تكون الحكومة طرفاً فيها (البطوش، 2008، ص 102-103). وعلى أية حال وبدون التعمق في طبيعة المفاوضة الجماعية ومندوب التوفيق ولجنة التوفيق، فإن ما يهمنا في هذا الإطار هو طبيعة القرارات الصادرة عن هذه الجهات؟ ومدى تمتع هذه القرارات بالصبغة التنفيذية؟

بالنسبة للقرار الصادر في المفاوضة الجماعية، فيسمى باتفاق العمل الجماعي، والذي عرفه المشرع الفلسطيني بأنه "اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية" (المادة 54 من قانون العمل الفلسطيني)، وهو أيضاً اتفاق مُلزم لأطرافه "من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة" (المادة 55 من قانون العمل الفلسطيني)، وعليه فإن اتفاق العمل الجماعي الصادر بموجب المفاوضة الجماعية له صفة

³¹ عرف المشرع الفلسطيني المفاوضة الجماعية في المادة 49 من قانون العمل الفلسطيني 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".

³² نصت المادة 61 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة".

³³ نصت المادة 62 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال".

إلزامية باعتباره عقد يتوجب على أطرافه الالتزام به، وليس باعتباره سند تنفيذي يوجب على الأطراف الالتزام به نظراً لقوته التنفيذية الموجودة فيه.

أما بالنسبة للقرارات الصادرة عن مندوب التوفيق ولجنة التوفيق، فنلاحظ بأن المشرع الفلسطيني لم يورد ذات النص الذي أورده بخصوص اتفاق العمل الجماعي الصادر عن المفاوضات الجماعية، فلم ينص المشرع الفلسطيني على إلزامية القرارات الصادرة عن مندوب التوفيق ولجنة التوفيق، واكتفى بمنح هاتين الجهتين صلاحيات المحكمة المختصة عند النظر في النزاع العمالي³⁴.

وبناءً على ما سبق يرى الباحث بأن المشرع الفلسطيني لم يوضح في قانون العمل طبيعة اتفاق العمل الجماعي والقرارات الصادرة عن مندوب التوفيق ولجنة التوفيق، فأوجب في حال تمام التسوية بين أطراف النزاع أن يتم إثبات هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في وزارة العمل، وممن يتم انتدابه من القضاة، وسكوت المشرع الفلسطيني هنا عن بيان طبيعة هذه القرارات يجعل الأمر غامضاً ومحلاً للجدل الفقهي، هذا بالإضافة إلى الصيغة التي استخدمها المشرع الفلسطيني في صياغة النصوص (60-64) من قانون العمل الفلسطيني والمتعلقة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية، والتي تشير إلى عدم إلزامية ما يصدر عن مندوب التوفيق ولجنة التوفيق بالنسبة لأطراف هذا النزاع، وذلك ما أكدت عليه محكمة النقض الفلسطينية بقولها "كما ولم ترد في سبيل إجبار العامل أو العمال (جماعات أو فرادى) للجوء إلى مكاتب تسوية النزاعات لدى وزارة العمل ويبقى أمر اللجوء إلى تلك المكاتب لدى وزارة العمل هو أمر اختياري للعامل لا ينتقص من حقوقه إذا لم يلجئ إليه" (محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2023/602).

وعليه، يرى الباحث بأن اتفاق العمل الجماعي والقرارات الصادرة عن مندوب التوفيق ولجنة التوفيق ما هو إلا عمل مدني يجوز التمسك في مواجهته بكل دعاوى البطلان المدنية، وذلك لأن طبيعة محضر الصلح يعتبر ذو طبيعة اتقاقية أنشأته إرادة الأطراف، وما تصديق القاضي عليه إلا لكونه من قبيل الأعمال التصالحية الاتقاقية ولكونه لا يفصل في خصومة فإنه لا يحوز حجية الأمر المقضي، لأجل ذلك ليس لأطرافه سوى رفع دعوى البطلان كما هو مقرر في قواعد المعاملات المدنية.

³⁴ تنص المادة 64 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنة التوفيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة".

وذلك على عكس موقف بعض التشريعات المقارنة، وأهمها التشريع العُماني، حيث عزز المشرع العُماني في قانون تبسيط إجراءات التقاضي بشأن بعض المنازعات الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2020/125 من محضر الصلح بأن اعتبره سنداً تنفيذياً أضفى عليه الصيغة التنفيذية لتقويته، وجعله ذا قيمة بعد أن كانت محاضر التسوية الودية تعتبر مجرد أوراق لا قيمة لها.

كذلك نجد بأن المشرع الإماراتي، قد وصف القرار الصادر عن الوزارة في شأن التسوية الودية بأنه نهائي، وهذا يعني عدم جواز الطعن فيه بالاستئناف في حال كانت قيمة النزاع لا تزيد على (50.000) خمسين ألف درهم، وفي حال كان النزاع سبق صدور قرار تسوية ودية بشأنه، ولم يلتزم به أحد الأطراف أيّاً كانت قيمة المطالبة في عرض النزاع ثانية على الوزارة (محمود، 2012، ص 46)، حيث أسبغ المشرع الإماراتي على القرار صفة السند التنفيذي بعد أن يصبغ بالصيغة التنفيذية وفق الإجراءات المقررة في قانون الإجراءات المدنية.

وبالنتيجة يرى الباحث بضرورة أن يقوم المشرع الفلسطيني بمنح صفة تنفيذية والزامية للقرارات الصادرة عن مندوب التوفيق ولجنة التوفيق، وألا تبقى مجرد اتفاقيات تندرج ضمن إطار الصلح والأعمال التصالحية الاتفاقية، وذلك يعزز من قيمة هذه القرارات وأهميتها، ولا تبقى مجرد أوراق لا قيمة لها.

الفرع الثاني: تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية في التشريع الفلسطيني

من خلال قراءة موقف المشرع الفلسطيني من تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية، نجد بأن المشرع الفلسطيني لم يتعامل مع هذه الأحكام بنوع من الخصوصية، وإنما يعتبر الحكم الصادر في المنازعة العمالية كغيره من الأحكام القضائية العادية.

وبناءً عليه نحاول في هذا الفرع تقييم مسألة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية في التشريع الفلسطيني بالمقارنة مع غيره من التشريعات المقارنة وفقاً للملاحظات التالية:

أولاً: فيما يخص إلزامية الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية

أكد المشرع الفلسطيني على أن اتفاق العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه بموجب المادة 55 من قانون العمل الفلسطيني، وذلك ما يتفق مع التشريعات المقارنة بما فيها المادة 130 من قانون العمل الأردني والمادة 130 من قانون العمل القطري. كذلك فقد أكد المشرع الفلسطيني في المادة (55) من ذات قانون العمل على أن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي يبدأ من التاريخ الذي تحدده المحكمة، وذلك ما يتفق مع التشريعات المقارنة أيضاً. إلا أن ما يؤخذ على المشرع الفلسطيني في هذا الإطار عدم قوله بإلزامية الأحكام الصادرة عن مندوب التوفيق ولجنة

التوفيق، وذلك ما ترتب عليه حرية كاملة لأطراف النزاع في عدم الأخذ بما يصدر عن هاتين الجهتين.

ثانياً: فيما يخص الجزاء المترتب على مخالفة الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية

من خلال قراءة نصوص الفصل الأول من الباب العاشر المتعلقة بالعقوبات المترتبة على مخالفة أحكام قانون العمل الفلسطيني، لم نجد أي نص يُعاقب على مخالفة الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية، وذلك على عكس التشريعات المقارنة، ومنها المادة 133 من قانون العمل الأردني، والمادة 146 من قانون العمل القطري لسنة 2004، حيث فرضت هذه النصوص في حالة مخالفة أي طرف من أطراف النزاع العمالي القائم لأحد الأمور التنظيمية المنصوص عليها في نصوص قانون العمل، فإن المشرع قد وضع الجزاء المترتب على مثل هذه المخالفات.

ثالثاً: فيما يخص قطعية ونهائية الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية

إن قرار المحكمة العمالية في التشريع الأردني يكون قطعياً غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية، وذلك لنص المادة (124/ب) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 كما بينا سابقاً.

أما المشرع الفلسطيني فلم ينص على قطعية الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية، وبالتالي يجوز الطعن فيها بطرق الطعن العادية وغير العادية. وبالرغم من أن المشرع الفلسطيني لم ينص على قطعية الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية، إلا أن هذا الموقف جاء نظراً لعدم وجود قضاء عمالي متخصص في فلسطين، وبجميع الأحوال اعتقد بعدم إيجابية توجه التشريع المقارن ومنه الأردني بقطعية الأحكام العمالية وعدم قابليتها للطعن، وذلك لأن القرار الصادر عن المحكمة العمالية كغيره من القرارات القضائية، ويكون صادر في نزاع لم يسبق عرضه على أية جهة قضائية غير المحكمة العمالية، فالسماح بالطعن فيه أدعى إلى تحقيق العدل وترسيخ القناعة بصحة قرار المحكمة العمالية، بالإضافة إلى أن ذلك فيه مخالفة دستورية لأحكام القانون الأساسي الفلسطيني والذي أوجب أن يكون التقاضي على مرحلتين، وهو ما يقوم عليه التنظيم القضائي الفلسطيني.

وختاماً، أظهرت الدراسة بأن التشريع الفلسطيني لم يمنح المنازعات العمالية التنظيم الإجرائي المتخصص الذي تستلزمه طبيعتها، بل عالجه ضمن إطار المنازعات الحقوقية العامة، مما أضعف فعالية حسم النزاعات وسرعة تنفيذ الأحكام العمالية. وقد برزت الحاجة إلى إصلاح هذا

الوضع عبر إنشاء قضاء عمالي مستقل يتولى الفصل السريع في النزاعات، ويخفف الضغط عن المحاكم النظامية، مع مراعاة خصوصية العلاقة الإنتاجية وأطرافها.

وقد أثبتت التجارب المقارنة نجاعة هذا التوجه، حيث نص المشرع الأردني في قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 المعدل، المادة (137)، على إلزامية اللجوء إلى التسوية الودية قبل تسجيل الدعوى القضائية أمام المحاكم العمالية المختصة، كما نص المشرع القطري في المادة (10) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004م على إنشاء لجان التوفيق والمصالحة للفصل في المنازعات العمالية قبل إحالتها إلى القضاء. وبذات السياق، جاء التشريع الإماراتي، إذ نص المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021م بشأن تنظيم علاقات العمل في المادة (54) على ضرورة عرض المنازعة أولاً على وزارة الموارد البشرية والتوطين لمحاولة التسوية، قبل إحالتها إلى المحكمة العمالية المختصة.

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحث ضرورة تبني تدخل تشريعي فلسطيني صريح ينص على إنشاء محاكم عمالية مستقلة ذات اختصاص نوعي محدد، مع تنظيم إجراءات التقاضي فيها بما يكفل سرعة الفصل والفعالية في التنفيذ، ومنح القرارات العمالية قوة تنفيذية مباشرة حمايةً للحقوق ومنعاً من المماطلة. كما يوصى بتكريس التسوية الودية كمرحلة إلزامية تسبق التقاضي القضائي، على نحو ما هو معمول به في التشريعات العربية المقارنة، بما يسهم في حل عدد كبير من النزاعات خارج إطار المحاكم، ويخفف العبء القضائي ويعزز مبدأ العدالة الناجزة. ويقترح الباحث الاستفادة من النصوص المقارنة، ولا سيما النموذج الأردني الذي يشترط تقديم شكوى لدائرة تسوية النزاعات العمالية قبل إقامة الدعوى، والنموذج القطري الذي أسس لجان التوفيق، والنموذج الإماراتي الذي ألزم بمحاولة التسوية عبر وزارة العمل قبل تحريك الدعوى، بما يعزز فرص الإصلاح التشريعي المطلوب.

الفصل الثاني

تقييم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية

تعتمد الأنشطة الاقتصادية في مختلف دول العالم على العمال، باعتبارهم من يمتلكون الجهد من العمل الذي يقوم به العمال خدمة لأصحاب عملهم من جهة وتلبية لحاجياتهم من جهة أخرى، لكن هذه العلاقة لا تخلو في غالب الأحيان من وجود نزاعات تهدد القطاع أو النشاط القائم، وذلك نتيجة للإخلال بالالتزامات أو لتضارب المصالح فيما بينهم، مما يتحتم ولزماً في تدخل الدولة لفظ هذا النزاع كونه يهدد أحد دعوماتها الرئيسية، وذلك من خلال سن قوانين ووضع آليات منظمة لا يجوز الخروج عنها، في حين تركت لأطراف علاقة العمل الجماعية الحرية في وضع اتفاقيات وبنود تخدم مصالحهم (حافي، 2016، ص 1).

ونظراً لأن هذه النزاعات مختلفة، فلا بد من اختلاف وتنوع الآليات والإجراءات اللازمة بها حتى تتأقلم مع ما يناسبها، وذلك حفاظاً على استقرار علاقة العمل، وعدم الوصول إلى حلول لا تخدم مصالح أطراف هذه العلاقة، وذلك ما يسمى بالوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية، والتي سنعرض في هذا الفصل الحديث عنها في ثلاثة مباحث كما يلي:

المبحث الأول: المفاوضة الجماعية بهدف تسوية المنازعات العمالية

تحقق المفاوضة الجماعية مبدأ التكافؤ في عقد العمل بين مصالح العمال من جهة وبين المصالح الاقتصادية لصاحب العمل من جهة أخرى، وعليه تم اللجوء إلى تأسيس وإنشاء منظمات نقابية عمالية لحماية حقوق العمال والدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والمهنية (ماموني وبلعبدون، 2020، ص 19)، وتعتبر المفاوضة الجماعية أهم أسلوب لتسوية المنازعات العمالية

الجماعية، من خلال تقريب وجهات النظر بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب العمل، وفي هذا الإطار سيتم الحديث عن أحكام المفاوضات الجماعية في التشريع الفلسطيني (المطلب الأول)، ومن ثم الوقوف عند الآثار القانونية المترتبة على المفاوضة الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أحكام المفاوضات الجماعية في التشريع الفلسطيني

استخدم مصطلح المفاوضة الجماعية للمرة الأولى في المملكة المتحدة في ظل تشكيل النقابات العمالية للمرة الأولى أيضاً، حيث تم اللجوء للمفاوضة الجماعية بهدف التوصل لا تفاه يحسم النزاعات العمالية، أو يمنع نشوئها في المستقبل، بالإضافة إلى التوصل للاتفاقات الجماعية المنظمة لشروط العمل وظروفه (الأحمد، 2021، ص 309)، وبالتالي تعتبر المفاوضات الجماعية أحد أهم صور علاقات العمل الجماعية (نصرة، 2012، ص 245)، وقد حُصص هذا المطلب لتعريف المفاوضة الجماعية (الفرع الأول)، وبيان إجراءات القيام بها في التشريع الفلسطيني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف بالمفاوضة الجماعية

عرف المشرع الفلسطيني المفاوضة الجماعية 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" (المادة 49 من قانون العمل الفلسطيني). وقد نصت المادة الأولى من الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية رقم 11 لسنة 1979م على أن "المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال، وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة، أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت"³⁵.

وعُرفت المفاوضة الجماعية فقهاً على أنها "المساومة بين صاحب العمل، أو من يمثله، وبين العمال، أو من يمثلهم بهدف الوصول إلى حل نزاع قائم بينهما يتعلق بشروط العمل" (أبو الليل، 1994، ص 98)، وعرفت أيضاً بأنها وسيلة لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه بين أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وبين العمال، أو ممثليهم (شراره، 1996، ص 120).

³⁵ صادقت دولة فلسطين على الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية رقم 11 لسنة 1979م بتاريخ 2004/5/24م بموجب المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم (147) لسنة 2004م بشأن المصادقة على اتفاقيات عمل عربية.

وترجع أهمية المفاوضات الجماعية لقدرتها على إيجاد نوع من التوازن بين العمال وأصحاب العمل، فأصبحت النقابة هي الممثل للعمال وتفاوض باسمهم مما يضيف نوعاً من التعادل في ميزان القوى، فالعامل بمفرده يكون في مركز ضعيف أمام صاحب العمل لا يستطيع الحصول على شروط عمل عادلة فلا يسعه إلا الرضوخ لشروط صاحب العمل، خاصةً في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها الطبقة العاملة، فوجود النقابات العمالية أعطى قوة للعمال توازي قوة أصحاب العمل لتدخل في مفاوضات نيابة عنهم، وتحقق لهم ما يصبون إليه (عادل، 1963، ص 144).

كما وتكتسب المفاوضات الجماعية أهمية خاصة حين تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط، وظروف العمل، وتحديد الحقوق، والمزايا التي تنتقر للعمال بشكل يحقق السلام الاجتماعي بالإضافة إلى ما تؤدي إليه من قيام علاقات العمل أو بقائها قائمة على أسس حميمة ينبغي تواجدها لسلامة العمل ووفرة الإنتاج (الطورة، 1995، ص 54).

ويعتبر أسلوب المفاوضات الجماعية من أفضل الأساليب للحصول على المزيد من المزايا والخدمات للعمال والسبب في ذلك أنها تتم مباشرة بين الطرفين دون الحاجة إلى وسيط ثالث، فهي أداة ناجحة لدعم الاستقرار في علاقات العمل الجماعية، لأنها الطريق الممهد للحفاظ على بقاء الصلة بين الأطراف المعنية دون تجاهل لأي طرف، وتتسم غالباً بالهدوء للوصول إلى اتفاق جماعي يحمي المصالح المشتركة للطرفين (الشوابكة، 1996، ص 38).

وتتم المفاوضات بين العمال وأصحاب العمل من خلال قيام العمال بتعيين ممثلين عنهم لإجراء المفاوضات، ومن ثم يقوم صاحب العمل بالمقابل بتمثيل نفسه أو إرسال من يمثله (نصرة، 2012، ص 245)، ولم يكن المشرع الفلسطيني قد اشترط عدداً معيناً للعمال الذين يمكن أن يدخلوا في مفاوضة جماعية، وذلك بعكس موقف المشرع المصري الذي اشترط أن يكون عدد العمال في المنشأة (50) عاملاً على الأقل (المادة 148 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003). وأكد المشرع الفلسطيني على عدم جواز قيام صاحب العمل أثناء المفاوضات الجماعية بفصل بعض العمال أو الضغط عليهم بأية طريقة كانت، أو حتى تهديدهم بالفصل، حيث نصت المادة 50 من قانون العمل الفلسطيني على أن "تجري المفاوضات الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير".

الفرع الثاني: إجراءات المفاوضة الجماعية

تتقسم مراحل المفاوضة الجماعية إلى ثلاث مراحل رئيسية، وهي (المحمودي، 2016، ص 131):

1- مرحلة التحضير والإعداد: وتقوم في اثائها أطراف المفاوضة التي تستعد للمفاوضة الجماعية بوضع مطالبها، وتحديد أولوياتها، وتجميع الحقائق والأرقام لدعم موقفها وتحضير حججها واستراتيجياتها.

2- مرحلة التفاوض: ويقوم خلالها ممثلون عن النقابة وصاحب العمل بمناقشة شروط الاتفاقية المقترحة وتقديمها إلى مؤسساتهم للمصادقة عليها.

3- المرحلة الإدارية: والتي تتأكد فيها الأطراف المعنية من فهم الاتفاقية وتطبيقها من قبل الطرفين، وتقوم بحل أي مشكلة تتعلق بتفسير الاتفاقية أو تطبيقها.

ويتوجب على أطراف النزاع العمالي عند توجيههم إلى استعمال المفاوضات الجماعية كوسيلة لحل المنازعات العمالية أن يقوموا بمراعاة القواعد الإجرائية لهذه الوسيلة، لعل أهمها بداية الاستعداد النفسي لدى الممثلين عن كلا الطرفين، والمتمثل باستعدادهم لحضور الاجتماعات في أي وقت وفي أي مكان دون أن يتذمروا، وخصوصاً إذا ما علمنا أن المفاوضات لم تحدد بمدة معينة، فقد تطول المدة ويجب عليهم أن يبحثوا في النطاق الممنوح لهم في المفاوضات واحتمالهم للنقاشات في كافة المواضيع وإن كانت بعض المواضيع لا تعتبر من المواضيع المؤثرة في جوهر النزاع القائم وإنما قد يكون له صلة بمسائل تنظيم المفاوضات ذاتها (الشوابكة، 1998، ص 28).

وتبدأ إجراءات التفاوض الجماعي عند إبداء أحد الأطراف رغبته في اجرائها، ولم ينص قانون العمل الفلسطيني على شروط معينة لهذه المرحلة، حيث يكفي إبداء أحد الأطراف رغبته بذلك، وإعلام الطرف الآخر بهذه الرغبة.

كذلك ولم ينظم قانون العمل الفلسطيني مسألة رفض أحد الأطراف اجراء المفاوضة، بعكس بعض التشريعات المقارنة كالتشريع المصري، والذي أجاز للطرف الآخر الطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال، أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال، لمباشرة التفاوض الجماعي بالنيابة عن الطرف الراض، وتكون المنظمة المختصة في هذه الحالة مفضة قانوناً بالتفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي (المادة 148 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003م).

ومع خلو قانون العمل الفلسطيني من تنظيم مسألة رفض أحد الأطراف اجراء المفاوضات، فإن للطرف الآخر اعتبار هذا الرفض بمثابة نزاع عمالي، وأن يتخذ الخطوات الواجبة الإلتباع، بما في ذلك وسائل الإضراب والإغلاق. وعليه يرى الباحث بضرورة تنظيم هذه المسألة من خلال النص على الآثار القانونية المترتبة على رفض أحد الأطراف اجراء المفاوضات، والتأكيد على أن للطرف الآخر اللجوء إلى الخطوات والوسائل الأخرى اللازمة عند الرفض.

ويقوم كل طرف بتعيين ممثليه كتابة، دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل، بحسب ما جاء في المادة 51 من قانون العمل الفلسطيني، كذلك فقد منح ذات القانون لطرفي المفاوضات الحق في مراجعة الجهات ذات العلاقة لأخذ المعلومات والبيانات التي يطلبها، ويقع على عاتق هذه الجهات تزويده بالمعلومات المطلوبة، بحسب ما جاء بمتن المادة 52 من قانون العمل الفلسطيني.

كذلك فلم يبين قانون العمل الفلسطيني الإجراءات التي يجب إتباعها عند رفض إحدى الجهات ذات العلاقة تزويد أحد أطراف المفاوضات بمعلومات أو بيانات معينة، مما يستدعي اللجوء إلى الطرق القضائية حسب القواعد العامة (نصرة، 2012، ص 248). وعليه يرى الباحث بضرورة قيام المشرع الفلسطيني ببيان الإجراءات واجبة الإلتباع مع رفض الجهات ذات العلاقة تزويد أحد أطراف المفاوضات بالمعلومات أو البيانات المطلوبة لإجراء المفاوضات.

والجدير ذكره بأنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتغيير شروط العمل السارية أثناء المفاوضات الجماعية، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 65 من قانون العمل الفلسطيني. أيضاً يجب أن تجري المفاوضات الجماعية دون أي ضغط أو تأثير على أي من طرفي المفاوضات، وذلك ما نصت عليه المادة 50 من قانون العمل الفلسطيني.

أما بشأن مدة المفاوضات الجماعية، فلم يحدد قانون العمل الفلسطيني أي مدة لها، وذلك بخلاف ما نصت عليه المادة 11 من الاتفاقية العربية بشأن المفاوضات الجماعية، حيث أوجبت على الدول تحديد فترة زمنية معينة للدخول في التفاوض والانتهاء منه، مما يرى الباحث بضرورة تدارك هذا النقص في التشريع الفلسطيني، والنص على مدة معينة للمفاوضة الجماعية في قانون العمل الفلسطيني.

وكانت المادة 53 من قانون العمل الفلسطيني قد نصت على مستويات للمفاوضة الجماعية، حيث انه وبموجب هذا النص تجري المفاوضات على ثلاثة مستويات، فهي إما أن تكون على

مستوى المنشأة، وإما أن تكون على مستوى نشاط اقتصادي معين، وإما أن تكون على المستوى الوطني.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على المفاوضة الجماعية

يترتب على المفاوضة الجماعية في قانون العمل احتمالين لا ثالث لهما، الأول نجاح المفاوضة والتوصل إلى اتفاق عمل جماعي، والاحتمال الثاني فشل المفاوضة، وذلك ما معناه اللجوء إلى وسائل أخرى لحسم النزاع العمالي (الحميدي، 2022، ص 45)، أو بمعنى آخر بدء السير بإجراءات تسوية النزاع العمالي أمام الجهات المختصة والمحاكم العمالية وفقاً لما تم الحديث عنه في الفصل الأول من هذه الدراسة، ولذلك فإن الحديث في هذا المطلب سيقصر على الاحتمال الأول المتعلق بنجاح المفاوضة والتوصل إلى اتفاق العمل الجماعي، ولذلك نقف بدايةً عند التنظيم القانوني لاتفاق العمل الجماعي (الفرع الأول)، ومن ثم نبحت الآثار القانونية المترتبة عليه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اتفاق العمل الجماعي

إن نجاح المفاوضة الجماعية ووصول أطرافها إلى حلول نهائية كلية أو جزئية للنزاع العمالي المطروح يعد بمثابة تجسيداً للجهود التي بذلتها الأطراف المشاركة في المفاوضة الجماعية، ونتيجةً أيضاً لتوافر المناخ الملائم، والضمانات المختلفة التي تضافرت وساعدت في الوصول إلى حل للمنازعة المختلف بشأنها (البرعي، 2009، ص 341)، وذلك ما يتطلب من الأطراف صياغة ما تم التوصل إليه في صورة (اتفاق عمل جماعي) طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقات العمل الجماعية المشار إليها بنصوص المواد (54-59) من قانون العمل الفلسطيني.

وكانت المادة 54 من قانون العمل الفلسطيني قد عرفت اتفاق العمل الجماعي على أنه "اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية"، ومن خلال هذا التعريف يتضح بأن المشرع الفلسطيني اعتبر اتفاق العمل الجماعي اتفاق بالدرجة الأولى، أي تسري عليه ذات الأحكام الخاصة بالعقود من حيث الانعقاد والصحة، وبالتالي لا يجوز أن يكون هذا الاتفاق مخالفاً للنظام العام، وإلا كان اتفاقاً باطلاً (هند، 2007، ص 914)، وفي هذه الحالة لا يتم إيداع الاتفاق لدى وزارة العمل إلا بعد اجراء التعديلات اللازمة عليه، والتي تجعله متفقاً مع أحكام القانون، حيث نصت المادة الثالثة من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي على أنه "إذا تضمن اتفاق العمل الجماعي أية مخالفة لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه، فلا يودع لدى الوزارة إلا بعد إجراء التصويبات اللازمة عليه بما يتفق وأحكام القانون".

أما إذا خالف اتفاق العمل الجماعي قواعد قانون العمل بما يحقق مصلحة أفضل للعاملين، فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً، بدلالة المادة السادة من قانون العمل الفلسطيني، والتي نصت على أنه "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

كما وتضمنت نصوص قانون العمل تحديد لمجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية لعقد العمل الجماعي، حيث نصت المادة (55) من قانون العمل الفلسطيني على أن "يكون اتفاق العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة"، كما ونصت المادة (56) من ذات القانون على أن "مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضة الجماعية بناءً على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق سارياً إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز أن يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك". كما ونصت المادة (57) من ذات القانون على أنه "وفقاً لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية: 1- حرية ممارسة العمل النقابي. 2- الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل. 3- شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل. 4- لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق".

وبالرجوع إلى النصوص أعلاه، يتبين بأن أهم شروط اتفاق العمل الجماعي أن يكون خطي، وينظم على ثلاثة نسخ أصلية على الأقل، ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع نسخة ثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص، ويتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

أما بشأن مدة اتفاق العمل الجماعي، فقد عالج المشرع الفلسطيني ذلك وفقاً لأحكام المادة 56 من قانون العمل الفلسطيني، حيث حدد المدة القصوى بثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية لتجديدها حسب الظروف الاقتصادية والسياسية.

ومن خلال ما سبق يرى الباحث بأنه يجب على أطراف المفاوضة الجماعية السعي لتحقيق نجاحها، وذلك من خلال النظر إلى المفاوضة بأنها وسيلة لفض النزاع العمالي، وليست معركة جدلية يحاول كل منهما تحقيق انتصار على الطرف الآخر، لأن الفهم الصحيح لمعنى المفاوضة

يترتب عليه رواجاً اقتصادياً يسود المجتمع خاصةً إذا كانت المفاوضات الجماعية تضم أكثر من مؤسسة أو كانت على المستوى القومي.

الفرع الثاني: آثار اتفاق العمل الجماعي

تسري آثار اتفاق العمل الجماعي من حيث الأشخاص على أطرافه الأصليين، كما يمكن لغير أطرافه الانضمام له، حيث نصت المادة 58 من قانون العمل الفلسطيني على أن "1- تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على: أ- جميع العاملين لدى أصحاب العمل. ب- أصحاب العمل ومن يحل محلهم. 2- لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة".

وعند إبرام الاتفاق بين العمال وبين صاحب العمل، فإن آثار الاتفاق تسري على هؤلاء العمال وعلى صاحب العمل، ومن يخلفه في ملكية المنشأة (أبو شنب، 2002، ص 332)، أما إذا أبرم الاتفاق بين منظمات العمال وبين أصحاب العمل، فيسري الاتفاق على الأشخاص الذين أبرموه (منصور، 1997، ص 159)، كما ويسري بحق خلفائهم، فإذا حلت محل نقابة العمال نقابة أخرى أو دمجت بنقابة أخرى، كان الاتفاق ملزماً لها (أبو شنب، 2002، ص 332)، وذلك ما ينطبق على أصحاب العمل أو منظماتهم (عبد الرحمن، 2008، ص 445).

كذلك يسري الاتفاق على العمال المنتمين إلى نقابة العمال التي أبرمت الاتفاق جميعهم، ويبقى ملزماً لهم إذا انسحبوا من النقابة بعد إبرام الاتفاق (أبو الليل، 1994، ص 85)، ولم يحدد قانون العمل فيما إذا كان الاتفاق يسري بحق العمال الذين لا ينتمون إلى النقابة التي أبرمت الاتفاق، والأقرب أنه يسري بحقهم، نظراً لأن اتفاق العمل الجماعي يجب أن يحقق مصلحة العمال وفقاً لنص المادة 58 السابق ذكرها. أما إذا كان اتفاق العمل الجماعي يمنح العمال حقوقاً أقل من تلك التي يمنحهم إياها عقد العمل الفردي، فإن هذا الاتفاق لا يسري بحقهم، وذلك بدلالة ما نصت عليه المادة السادسة من قانون العمل الفلسطيني السابق ذكرها.

أما بشأن آثار الاتفاق من حيث الزمان، فلا يجوز أن يكون اتفاق العمل الجماعي غير محدد المدة، فبموجب نص المادة 56 من قانون العمل الفلسطيني، تكون مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، فإذا اتفق الأطراف على مدة أطول، عدت المدة الزائدة على ثلاث سنوات باطلة، وإذا لم يتفقوا على مدة معينة، صراحة أو ضمناً، عد الاتفاق لمدة ثلاث سنوات.

حيث نصت المادة 56 من قانون العمل على أن "مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضات الجماعية بناءً على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى

الاتفاق سارياً إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز أن يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك".

وتتمثل العلة في تحديد مدة لاتفاق العمل الجماعي في أن شروطه تتأثر بشكل كبير بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع (أبو الليل، 1994، ص 83)، وما يؤخذ على نص المادة 56 السابق ذكرها أنها فتحت الباب أمام طرفي اتفاق العمل الجماعي، لكي يطلبوا اجراء المفاوضات قبل ثلاثة أشهر من انتهاء مدة الاتفاق، ولذلك ما يترتب عليه أنه يحق لأي من طرفي المفاوضات طلب اجراء المفاوضات بعد عقد اتفاق العمل الجماعي في أي وقت قبل انتهاء مدته بثلاثة أشهر، ولا أرى بأن ما كان يريد المشرع التوصل إليه متعلق بهذه النتيجة، فالصياغة لم تكن موفقة من هذه الناحية.

وبالوقوف على تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي، نجد بأنها تخلو من إلزام ممثلي العمال على وجه الخصوص من شرح أسباب فشل المفاوضات الجماعية، لذلك يمكن القول بأنه من الأجدر على المشرع الفلسطيني أن ينص على التزام طرفي المفاوضات الجماعية بشرح أسباب فشل المفاوضات مع توضيح المطالب التي تقدم بها كل طرف وموقف الطرف الآخر من هذه المطالب، ومدى مرونة كل طرف أثناء المفاوضات، وهل كان بإمكان طرف تقديم تنازلات عن بعض طلباته، والهدف من هذا الالتزام هو تشجيع طرفي المفاوضات على بذل أقصى جهد لنجاح المفاوضات، لأن فشل المفاوضات سيترتب عليه اللجوء إلى الوسائل الأخرى لفض النزاع العمالي الجماعي التي قد تترتب أضراراً ليس فقط على طرفي المفاوضات وإنما قد تمس المجتمع ككل.

وتجدر الإشارة إلى أن النشاط الاقتصادي كما يتأثر بنجاح المفاوضات الجماعية، فإنه يتأثر كذلك بفشلها، إلا أنه شتان بين هذا وذاك، حيث أن فشل المفاوضات قد يكون سبباً في ضياع رأس مال المؤسسة كما فيه إهدار لعامل الوقت بدلاً من استغلال الوقت في الإنتاج والاستثمار سيتم إطالة أمد النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل، بل والأكثر من ذلك أن كل طرف حينما يشعر بأن حجم الخسائر والأضرار التي تصيبه تزداد يوماً تلو الآخر، هذا الأمر سيجعله يتمسك بموقفه أو قد تزداد مطالبه، لذلك يتوجب على طرفي علاقة العمل السعي لإنجاح المفاوضات الجماعية لأن فشلها يفرز زعزعة تمس الجانب الأمني والاجتماعي.

المبحث الثاني: الصلح والوساطة في تسوية المنازعات العمالية

تجنب وسائل تسوية المنازعات المختلفة المتنازعين من اللجوء إلى القضاء، مثل التحكيم والتوفيق والصلح والوساطة، وشهدت إقبالاً ملحوظاً من جميع الأطراف، وتقبلها القضاء وغيره من هيئات تسوية الخلافات بقبول حسن، باعتبارها لوناً من الحوار الإنساني الذي يوفر على أطراف النزاع كثيراً من الجهد والمال والوقت (الألفي، 2015، ص 35). ومن هذا المنطلق فقد نصت العديد من التشريعات والقوانين العمالية على الصلح والوساطة والتوفيق كوسائل بديلة لتسوية المنازعات العمالية، وفي هذا المبحث سوف نتحدث عن الصلح في تسوية المنازعات العمالية (المطلب الأول)، ومن ثم نبحث في الوساطة في تسوية المنازعات العمالية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الصلح في تسوية المنازعات العمالية

تُعرف المصالحة على أنها: عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث، قد يكون مفتش العمل، في محاولة لتقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع (العامل والمستخدم) ومحاولة تسوية النزاع القائم بينهما، وفي الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء إلى الجهات القضائية في تسوية الخلافات (حسين، 2021، ص 11). وعلى اعتبار أن مصطلح (الصلح) غريب عن قانون العمل، فإن الباحث سيخصص (الفرع الأول) من هذا المطلب للحديث عن الموقف القانوني من الصلح كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية، أما (الفرع الثاني) فنبحث فيه في الآثار المترتبة على الصلح في تسوية المنازعات العمالية.

الفرع الأول: الموقف القانوني من الصلح كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية

لم يأخذ المشرع الفلسطيني في قانون العمل الفلسطيني بالصلح كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية، وعلى ذلك نحاول في هذا الفرع الوقوف عند أهم التشريعات والقوانين التي أخذت بالصلح كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية، وذلك كما يلي:

أولاً: التشريع الجزائري

أخذ المشرع الجزائري بمبدأ المصالحة المسبقة في النزاعات الفردية في العمل، وأسند هذه المهمة إلى مفتش العمل بدايةً بموجب القانون رقم (90-03)، ومن ثم أسند هذه المهمة إلى هيئة أخرى تتمثل في مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون (90-04) المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر بتاريخ 1990/2/7، وذلك ما يتضح من خلال نص المادة 5 من نفس القانون، والتي نصت على أنه "بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية

داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون"، وهي الإجراءات التي تتلخص في إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصياً، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي (سميشة، 2022، ص 1126).

وكان المشرع الجزائري قد منح لأطراف النزاع فرصة تسويته ودياً على مرحلتين، الأولى متمثلة في التسوية بدون إشراك أي طرف ثالث في النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة، وأما المرحلة الثانية فتمثل في حالة فشل المرحلة الأولى باللجوء إلى مكاتب المصالحة لتكون طرف ثالث يسعى للتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة للطرفين، وتعتبر المصالحة في هذه المرحلة إجبارية، وإن كان هذا ليس مبدأ مطلق في جميع الأحوال، حيث يمكن إعفاء أعضاء مكاتب المصالحة من القيام بها متى توافرت الظروف التي تسمح بذلك (بلعبدون، 2021، ص 503).

أما بشأن إجبارية إجراء المصالحة في التشريع العمالي الجزائري، فقد نصت المادة 19 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل رقم (04/90) على ضرورة أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية. وعليه تعتبر المصالحة إجراء شكلي جوهرى لقبول الدعوى شكلاً، أي بمعنى آخر هو إجراء اجباري لا بد من المرور به قبل عرض النزاع على المحكمة الاجتماعية المختصة (بلعبدون، 2021، ص 504)، وذلك هو موقف القضاء الجزائري أيضاً³⁶.

ثانياً: تشريع سلطنة عُمان

بالنظر لما تتمتع به المنازعات العمالية بخصوصية وحساسية، فقد أحاط المشرع العُماني هذه المنازعات بضمانات وإجراءات على غرار أي منازعة أخرى، فحدد طريقاً معيناً لحل هذه المنازعات، وهو الطريق الإداري عن طريق دائرة تسوية المنازعات بوزارة العمل بموجب قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (1974/34م) المعدل بموجب المرسوم السلطاني رقم (2003/35م)، وبالتحديد المادتين (106-107) من ذات القانون (العشري، 2022، ص 33-34).

³⁶ أكد القضاء الجزائري في أكثر من حكم على أن إجراء المصالحة يعتبر اجباري بغض النظر عن النتيجة المتوصل إليها، وهذا ما أكدته المحكمة العليا الجزائرية في قرارها رقم 34024 الصادر بتاريخ 1985/5/7، وكذلك القرار رقم 116805 لسنة 1995م.

وكانت المحكمة العليا في سلطنة عمان قد أرست في أحد مبادئها الصادرة عن الدائرة العمالية بأن طريق التسوية الودية أمام دائرة تسوية منازعات العمل هو إجراء وجوبي (الدائرة العمالية بالمحكمة العليا في سلطنة عمان، الطعن رقم 2016/829)، وذلك لتعلق إجراءات التقاضي بالنظام العام، إذ نص المبدأ على أنه "لا يجوز لمحكمة الموضوع نظر الدعوى الناشئة عن عقد العمل إلا بعد تقديم طلب التسوية لهيئة حسم المنازعات العمالية استناداً لنص المادة (106) من قانون العمل التي بورها تتولى تسوية النزاع الناشئ عن عقد العمل وبعد ذلك تحيل الطلب للمحكمة في حالة عدم انعدام التسوية، تصدي محكمة الموضوع للدعوى العمالية قبل إحالتها من الدائرة المختصة بتسوية المنازعات العمالية يرتب البطلان لمخالفة القانون والنظام العام" (الدائرة العمالية بالمحكمة العليا في سلطنة عمان، الطعن رقم 2014/471)، ولأجل ذلك انحاز لها المشرع العُماني ونص على عدم قبول منازعات العمل في حال عدم اللجوء إلى دائرة تسوية المنازعات العمالية (العشري، 2022، ص 35).

ثالثاً: التشريع السعودي

ترتبط أهمية الصلح في المنازعات العمالية بأن العامل - في الغالب - طرف ضعيف يسعى لكسب رزقه بأمان ودون أن يتعرض لمشكلات اقتصادية أو إنسانية أو قانونية، فإذا عرضت له إحدى هذه المشكلات فلن يجد فائضاً من مال أو وقت يصرفه في الالتجاء إلى التحكيم أو القضاء انتظاراً لفض ما طرأ من خلاف أو نزاع، ويكون الملائم لحاله وظروفه أن يقبل الصلح خروجاً من أزمته الراهنة (الألفي، 2015، ص 38).

وقد راعى المنظم السعودي هذه الحالات الإنسانية، فنص في المادة (220) من نظام العمل الجديد على أن: على مكتب العمل قبل إحالة النزاع إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً (نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 لسنة 1426هـ).

وتقوم وزارة العدل في المملكة العربية السعودية بإنشاء مراكز للمصالحة في مشروع نظام الوساطة الذي يهدف إلى الإصلاح بين المتنازعين قبل وصول الدعوى إلى القضاء، حرصاً على إصلاح ذات البين، وإسهاماً في تقليص عدد القضايا المنظورة أمام المحاكم (الألفي، 2015، ص 38).

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الصلح في تسوية المنازعات العمالية

من خلال قراءة المواقف التشريعية التي أخذت بالصلح كوسيلة لتسوية المنازعات العمالية في الفرع الأول نجد بأن اللجوء إلى هذا الأسلوب يترتب عليه الوصول إلى ثلاثة احتمالات، وهي (الألفي، 2015، ص 38):

1- إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حلّ أو تسوية النزاع، بصفة كلية وبالتالي إلحاق هذا الاتفاق بالاتفاقيات السابقة، لا سيما شرط التسجيل والإيداع.

2- إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع، وفي هذه الحالة تنص المادة 8 من القانون المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية بأنه "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام ابتداءً من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة...".

3- وفي حالة الفشل لأجزاء المصالحة، كذلك الأمر، يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل، حسب كل حالة وعندها يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.

وعليه، فإن تنفيذ الاتفاق الناتج عن المصالحة يرجع بالدرجة الأولى إلى إرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، أو عم الالتزام به. ويختلف تنفيذ اتفاقات الصلح باختلاف الاختصاصات والسلطة الممنوحة للهيئات القائمة بها ومدى علاقتها بالأجهزة القضائية، وتعتبر الاتفاقات المتوصل إليها بمثابة أحكام واجبة التنفيذ شأنها في ذلك شأن كل الأحكام القضائية الأخرى، وذلك اعتباراً من كون المكاتب جزءاً من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل (عكيف، 2021، ص 86).

يخلص الباحث إلى أن عدم النص على الصلح كوسيلة مستقلة لتسوية المنازعات العمالية في قانون العمل الفلسطيني لا يعكس بالضرورة قصوراً تشريعياً، بل يفهم في سياق توجه المشرع نحو اعتماد وسائل بديلة قائمة، كالتوفيق والوساطة، تؤدي من حيث المبدأ نفس الوظائف، وتحقق الأهداف ذاتها في تسوية النزاعات بشكل ودي. فهذه الآليات تتسم بالمرونة والسرعة،

وتتسجم مع طبيعة العلاقة العمالية، ما يجعل استحداث نظام صلح منفصل أمراً غير ملح في ظل وجود وسائل فعالة تقوم مقامه من حيث الجوهر.

المطلب الثاني: الوساطة في تسوية المنازعات العمالية

يشير مفهوم الوساطة في إطار المنازعات العمالية إلى قيام طرف ثالث باقتراح على صاحب العمل والعمال لحل النزاع القائم بينهم، وصولاً إلى تقديم توصية لهم لا تتمتع بصفة الإلزام لحل النزاع (أحمد، 1997، ص 234)، ولم يكن المشرع الفلسطيني قد نظم الوساطة كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية في قانون العمل (أبو فارة، 2023، ص 102-103)، وإنما نص عليه حديثاً في القرار بقانون رقم 32 لسنة 2021م³⁷، ويعلل الباحث ذلك نتيجةً لمرور النزاع العمالي ضمن مرحلة التوفيق (مندوب التوفيق ولجنة التوفيق) بموجب ما جاء بنصوص الفصل الثالث من قانون العمل الفلسطيني، فما هو مفهوم الوساطة في القضايا العمالية وفقاً للتشريعات التي أخذت بها؟ وما هي الآثار المترتبة عليها؟ وما هي أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين أسلوب التوفيق لحل النزاع العمالي؟ وللإجابة على هذه التساؤلات وغيرها سيتم الحديث في (الفرع الأول) من هذا المطلب عن مفهوم الوساطة في القضايا العمالية، في حين يخصص الباحث (الفرع الثاني) للحديث عن موقف المشرع الفلسطيني من الوساطة في القضايا العمالية.

الفرع الأول: مفهوم الوساطة في القضايا العمالية

الوساطة بشكل عام هي نظام خاص لتسوية المنازعات بعيداً عن القضاء الرسمي للدولة، أي أن الأطراف مبدئياً هم الذين يختارون الشخص الذي يكون وسيطاً فيما شجر بينهم من خلافات، وبالتالي تنتهي إلى توصية بمثابة تسوية نهائية للنزاع. غير أن مسألة تعريف الوساطة على الرغم من كونها تبدو هينة، فقد أثارت كثيراً من الخلاف بين الفقه من حيث التعريفات التي وضعها، وذلك راجع إلى نوعية الزاوية التي على أساسها يتم وضع تعريف لمؤسسة الوساطة، وفي أي مجال، خاصة وأن مجالات وموضوعات الوساطة قد باتت منذ زمن بعيد في تطور وتزايد مستمر (ميمون، 2016، ص 237).

وعرف الفقه (عزوزي، 2009، ص 31) (الطورة، 1988، ص 50) (عبد المحسن، بدون تاريخ نشر، ص 13) (عبد الحليم، 2014، ص 15) (كحلي، 2023، ص 429) الوساطة في القضايا العمالية بأنها "اتفاق الوساطة هو العقد الذي يتفق الأطراف بموجبه على تعيين وسيط يكلف بتسهيل إبرام الصلح لإنهاء نزاع نشأ أو قد ينشأ فيما بعد، فهذا الاتفاق يأخذ شكل عقد

³⁷ نظم المشرع الفلسطيني حديثاً أسلوب الوساطة لحل النزاعات المدنية بصورة عامة في ظل القرار بقانون رقم 32 لسنة 2021م بشأن الوساطة لتسوية النزاعات المدنية.

للساطة بيرم بعد نشوء نزاع أو يأخذ شكل شرط للساطة يضمن في عقد بيرمه الأطراف يتفق بموجبه هؤلاء على أن يعرضوا النزاعات التي قد تنشأ عن العقد المذكور على الساطة".

ومن خلال ما سبق، يتبين للباحث بأن الساطة اجراء اختياري بمقتضاه يعين القاضي وسيطاً، يتولى مهمة ربط الحوار بين الأطراف، ومساعدتهم للتوصل إلى تسوية ودية للنزاع القائم، ومن بين التشريعات التي أخذت بمفهوم الساطة كوسيلة لحل المنازعات العمالية نجد التشريع الجزائري، والذي تعرض لمفهوم الساطة في المادة 10 من القانون رقم (09-02) المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بأن "الساطة هي اجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

وبالتالي فإن الساطة تلعب دوراً مهماً في النزاع يتمثل في تخفيف العبء على المحاكم في القضايا العالقة بمختلف أنواعها، وتعتبر الساطة أقل تكلفة من الوسائل البديلة الأخرى، وتحكمها مجموعة من المبادئ كالحيدة، حيث أن الوسيط يجب عليه أن يكون نزيهاً، وكذا يلتزم بالسرية إزاء ما يسمعه من الأطراف، وتنقسم الساطة إلى عدة أنواع منها القضائية والاتفاقية والخاصة (العبيد وشعباني، 2022، ص 23-24).

أيضاً، ومن بين التشريعات التي أخذت بمفهوم الساطة كوسيلة لحل المنازعات العمالية نجد التشريع اللبناني، حيث جاء في المادة 30 من قانون عقود العمل الجماعية والساطة والتحكيم اللبناني الصادر في 2 سبتمبر 1964 ما يلي "تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للساطة وأصولها"، وأضاف المادة 44 من نفس القانون على انه: "في حال عدم الوصول إلى اتفاق أو في حال الوصول إلى اتفاق جزئي حول النزاع المعروض، يدون كل ذلك أيضاً في المحضر ويوقعه الوسيط وأصحاب العلاقة ويعتبر الاتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع وتسمى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب أصول التحكيم عند الاقتضاء". كما نصت المادة 130 من القانون رقم 25 لسنة 2003 اليمني على انه: "عندما لا تسفر الساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لأحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فشل الساطة". وفي نفس الإطار قضى المشرع المصري في المادة 170 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على انه: "إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الساطة". كما نصت المادة 17 من نفس

القانون "إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم".

الفرع الثاني: موقف المشرع الفلسطيني من الوساطة كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية
ذكرنا سابقاً بأن المشرع الفلسطيني لم يأخذ بالوساطة كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية في قانون العمل الفلسطيني، وذلك راجع إلى أن المشرع الفلسطيني أخذ بأسلوب التوفيق (مندوب التوفيق ولجنة التوفيق) لتسوية النزاعات العمالية، بموجب ما جاء بنصوص الفصل الثالث من قانون العمل الفلسطيني.

وبالرجوع إلى نصوص قانون العمل الفلسطيني نجد بأن المشرع أجاز لأحد أطراف النزاع العمالي الجماعي أن يلجأ إلى مندوب التوفيق في وزارة العمل لحل النزاع في حال فشل أسلوب المفاوضات الجماعية، أو في حال عدم القدرة على حل النزاع بالطرق التفاوضية بصورة عامة داخل المنشأة (المادة 61 من قانون العمل الفلسطيني)، وفي حال فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال مدة (10) أيام فإنه يتوجب على وزير العمل أن يقوم بإحالة النزاع إلى لجنة التوفيق المشكلة من أحد موظفي الوزارة رئيساً لها ومن عدد متساوي من الأعضاء ينسبهم أطراف النزاع العمالي الجماعي (صاحب العمل والعمال) (المادة 62 من قانون العمل الفلسطيني).

وفي حال فشل لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين، فإن لأي من طرفي النزاع أن يلجأ للمحكمة المختصة، وإذا لم يلجأ أي من طرفي النزاع إلى القضاء وكان النزاع العمالي الجماعي متعلق بمصلحة عامة، فإن للوزير الحق في إلزام طرفي النزاع بالمثول أمام لجنة تحكيم (المادة 63 من قانون العمل الفلسطيني)، وذلك ما سيتم الحديث عنه في المبحث الثالث من هذا الفصل لاحقاً.

وبناءً على ما سبق، فإن الوساطة والتوفيق يحملان ذات المعنى ويتشابهان كثيراً كوسائل بديلة لحل النزاعات العمالية، باعتبار أن كلاهما حل ودي غير ملزم للأطراف³⁸، أضف لذلك فإن المشرع الفلسطيني نظم أحكام التوفيق بنصوص مشابهة إلى حد معين مع مفهوم الوساطة في القضايا العمالية وفقاً لما أخذت بها التشريعات المقارنة كالتشريع الجزائري والليبي وفقاً لما تم بيانه سابقاً، وذلك ما يتطلب من الباحث في هذا الإطار تحديد أهم أوجه الشبه والاختلاف ما بين الوساطة والتوفيق في إطار المنازعات العمالية بهدف الوصول إلى نتيجة أساسية متعلقة

³⁸ يوسف ماجري، الوساطة القضائية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، 2019م، ص

بأهمية تنظيم المشرع الفلسطيني للوساطة في قانون العمل، أو أن هذا الأسلوب غير لازم، نظراً لأن المشرع الفلسطيني تناول الحل الودي في النزاع العمالي في إطار أسلوب التوفيق.

أولاً: أوجه الشبه بين الوساطة والتوفيق كوسائل بديلة لحل المنازعات العمالية

- من حيث المفهوم: يعرف التوفيق بأنه طريق ودي لتسوية المنازعات التي تنشأ بين الأطراف قوامه اختيار أحد الأغيار للقيام بالتوفيق، وصولاً إلى حل للنزاع عن طريق التقريب بين وجهات النظر المختلفة دون أن يمتد دوره إلى اقتراح حل يرضيانه (خالد، 2021، ص 567). وذلك ما يتشابه إلى حد كبير مع مفهوم الوساطة التي عرفناها في الفرع الأول من هذا المطلب، وبالرغم من أن الاختلاف في المفهوم وارد بين كل من الوساطة والتوفيق فيما يخص أن التوفيق لا يتضمن اقتراح حل للأطراف في النزاع العمالي، إلا أنه من خلال قراءة النصوص المتعلقة بالتوفيق في قانون العمل الفلسطيني نجد بأنها تقوم بالأساس على حل النزاع العمالي، وذلك ما يتضمن الخروج بحل يرضي الأطراف جميعهم.

- الوساطة والتوفيق كلاهما طريق بديل ودي لحل النزاع بين الأطراف ويقتصر دورهما في تقريب وجهات النظر بين الأطراف (ماجري، 2019، ص 33).

- الوساطة والتوفيق يقومان على أساس وجود طرف ثالث يسمى الوسيط في الوساطة والموفق في التوفيق، ويتولى الموقف الدور ذاته الذي يقوم به الوسيط (خلاف، 2015، ص 60).

- لا يعملان بصورة منفردة أو مستقلة على أطراف النزاع، ويتفقان بالالتزام بالسرية، كما يتفقان في العمل على منع تكديس القضايا أمام المحاكم وتحقيق العدالة الناجزة، وسرعة تسوية النزاع، ومرونة الإجراءات وقلة التكاليف (خالد، 2021، ص 568).

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الوساطة والتوفيق كوسائل بديلة لحل المنازعات العمالية

- يعقد الوسيط جلساته في حضور جميع الأطراف أو مع كل طرف على انفراد، في حين يعقد الوسيط جلساته في حضور كل الأطراف فقط (خلاف، 2015، ص 63).

- مهمة الوساطة يقوم بها شخص واحد بناءً على مبادرة منه أو بتكليف من قبل الدولة المتنازعة أو من احدهما. في حين مهمة التوفيق تقوم بها لجنة تؤلفها الوزارة (بوسعد وبومدين، 2016، ص 39).

- الوسيط دوره إيجابي أكثر من الموفق، وذا خبرة قانونية، فليس كل وسيط موفق. أما الموفق أقل خبرة وليس كل موفق وسيط (ماجري، 2019، ص 35).

ثالثاً: تقييم موقف المشرع الفلسطيني من عدم الأخذ بنظام الوساطة كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية

إن تقييم موقف المشرع الفلسطيني من عدم تبني نظام الوساطة كوسيلة بديلة مستقلة لتسوية المنازعات العمالية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتنظيمه لنظام التوفيق، الذي يعدّ في جوهره قريباً من الوساطة من حيث الوظيفة والهدف والإجراء والنتيجة. وقد تبني المشرع الفلسطيني هذا التوجه من خلال تنظيم التوفيق على مرحلتين: الأولى أمام مندوب التوفيق، والثانية أمام لجنة التوفيق، وفقاً لما نصّت عليه المواد (60-63) من قانون العمل الفلسطيني. ومن ثمّ، فإن اعتماد وسيلة إضافية تحت مسمى "الوساطة" قد يؤدي إلى تكرار وظيفي وإرباك إجرائي يُفضي إلى إطالة أمد النزاع دون جدوى حقيقية، لا سيما في ظل غياب فوارق جوهرية بين النظامين.

ومع ذلك، فإن بعض التشريعات المقارنة، ومنها القانون الإماراتي، قد نظمت الوساطة العمالية بوصفها وسيلة بديلة قائمة بذاتها، وأحاطتها بإطار قانوني واضح، بما يسهم في تعزيز فاعليتها. فقد نصّ المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، في المادة (54) منه، على إنشاء "مركز لحل المنازعات العمالية الفردية"، يُعنى بمحاولة تسوية النزاعات بالوساطة قبل الإحالة إلى المحكمة، واشترط القانون المرور بهذه المرحلة قبل قبول الدعوى القضائية، مما يعكس إرادة تشريعية في تعزيز التسوية الودية وتقليل الضغط على الجهاز القضائي.

وفي السياق ذاته، أخذت التشريعات الجزائرية واللبنانية بأسلوب الوساطة في تسوية المنازعات العمالية، كما هو الحال في المادة (5) من القانون رقم 90-02 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل في الجزائر، التي تفرض المرور بلجنة المصالحة قبل اللجوء إلى القضاء. وكذلك نصّت المادة (54) من قانون العمل اللبناني على تشكيل لجنة حل الخلافات بصورة ودية، تضم ممثلين عن العمال وأرباب العمل ووزارة العمل، كمرحلة سابقة على التقاضي.

وعليه، يوصي الباحث بأن يُعيد المشرع الفلسطيني النظر في تطوير الإطار القانوني القائم، من خلال تعزيز نظام التوفيق القائم، وتضمينه بعض الضوابط والمفاهيم التي أثبتت نجاعتها في تجارب الوساطة المقننة، دون أن يؤدي ذلك إلى ازدواجية أو تعارض في الإجراءات. كما يُوصى

بتكثيف الجهود التوعوية لنشر ثقافة التسوية الودية لدى أطراف الإنتاج، بما يعزز من فعالية هذه الوسائل ويجعلها الخيار الأول قبل اللجوء إلى القضاء .

المبحث الثالث: التحكيم في تسوية المنازعات العمالية

يعد التحكيم الوسيلة الأسرع في فض المنازعات بشكل عام؛ حيث يعرف بأنه القضاء الخاص الذي يلجأ إليه أطراف النزاع بإرادتهم الحرة من أجل حل المنازعات بطريقة ودية وينقسم إلى التحكيم الاختياري والإجباري، وله صورتان هي شرط ومشاركة التحكيم (العطين، 2009، ص 192). وللتحكيم في القضايا العمالية أهمية كبرى؛ حيث إن طبيعة قواعد قانون العمل تتسم بالطبيعة الآمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام، فهل يجوز اللجوء إلى التحكيم بهدف تسوية المنازعات العمالية؟ وإذا ما تم اللجوء إلى التحكيم، ما هي الآثار القانونية المترتبة على حكم التحكيم في إطار المنازعات العمالية؟

المطلب الأول: مدى جواز اللجوء للتحكيم في تسوية المنازعات العمالية

يعبر المشرع عن القواعد الآمرة بألفاظ عدة، مثل عدم جواز الاتفاق على مخالفتها، أو أن الخروج عليها يعد باطلاً، أو يضع النص في صيغة الأمر أو النهي كأن ينص على أنه يلزم، أو يجب أو يتعين، أو لا يجوز، أو لا يصح، إلى غير ذلك من العبارات (التكروري، 2017، ص 38).

ويندرج ضمن ذلك ما نصت عليه المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني على أنه "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل"، وبالتالي تعد قواعد قانون العمل من القواعد الآمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها نظراً لتعلقها بالنظام العام، وعلى ذلك هل يجوز اللجوء إلى التحكيم لحل القضايا العمالية؟ وهل اللجوء يعني تنازل العامل عن حقه في التقاضي المجاني؟ وللتعرف على مدى إمكانية حل النزاعات العمالية عن طريق التحكيم وما هو موقف الفقه والقضاء الفلسطيني والمقارن، فقد عمل الباحث على تقسيم هذا المطلب إلى فرعين كما يلي:

الفرع الأول: الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل

تتسم قواعد قانون العمل بطبيعة آمرة؛ إذ لا يجوز الاتفاق على مخالفتها؛ وذلك لأنها تعتمد بصورة مباشرة على حفظ التوازن بين طرفي عقد العمل من خلال حماية الطرف الضعيف وهو العامل من استغلال رب العمل، وبنفس الوقت حماية صاحب العمل من تمرد العامل وعدم إطاعته أو عدم تنفيذ أوامره وتعليماته، ولكن حفظ هذا التوازن يكون وفقاً لأحكام القانون من

خلال عرض الإشكاليات التالية: حيث إن المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني تنص على أنه "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل"، إذ إن الهدف من نص هذه المادة وغيرها من أحكام قانون العمل هو المحافظة على الحد الأدنى من أجل حماية العامل بدليل أنه ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على تقديم مزايا أفضل، ولكن ليس أقل (إبراهيم، 1994، ص 85)، والدليل على ذلك أن نص المادة (2/74) من ذات القانون نصت على أنه "لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية"، أي أن الحد الأدنى هو الذي حفظه القانون. ويعد الاتفاق في هذه الحالة "شريعة المتعاقدين".

ونجد من خلال نص المادة المذكورة أنه يمكن عن طريق الاتفاق أو العقد أو الإقرار منح امتيازات جديدة؛ لأن قواعد العمل الآمرة التي حددتها إنما قصدت توفير حد معين لحماية العامل لا يجوز مخالفتها من جانب أصحاب العمل أو الاتفاق بين الطرفين: "العامل وصاحب العمل" على مخالفتها باتجاه فرض أعباء إضافية على العامل تتجاوز تلك الحدود. أما الاتفاق على تخفيف هذه الأعباء أو منح مزايا أفضل للعامل فلا يتنافى مع الحكمة في تحديدها بنصوص أمرة (أبو الوفا، 1988، ص 15).

ويعني ذلك أن صفته الآمرة جاءت لتعلقها في النظام العام المعروف عن القواعد الآمرة أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها؛ لهذا السبب نجد أن أنصار المعارضة في اللجوء إلى التحكيم لفض المنازعات العمالية يستند إلى أنه لا يجوز اللجوء إلى التحكيم في المنازعات الفردية لعدم النص عليها بقانون العمل، ولكن لدحض هذا الادعاء نجد أن القواعد الآمرة حسب نص المادة السادسة السابق ذكرها جاءت من أجل حفظ حقوق العمال بالدرجة الأولى دون الانتقاص من حقوق أصحاب العمل؛ ولهذا نجد أن نص المادة المذكورة أعلاه من قانون العمل يعد باطلاً كل شرط يؤدي إلى تنازل العامل بموجبه عن أي من حقوقه التي يمنحها إياه هذا القانون لا يمكن الأخذ بتنازل العامل عن أي من حقوقه ولكن لا يعد جميع نصوص قانون العمل حقوقاً فردية مختصرة على العامل؛ إذ إن هنالك حقوقاً مشتركة لكلا الطرفين، كما هو الحال في حق التقاضي، فإن اللجوء إلى الجهات المختصة من أجل فض النزاع (الطورة، 1988، ص 107).

لهذا وبالرجوع إلى نص المادة السادسة من قانون العمل جدها قد عالجت هذا الحكم بنص لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق يمكن منحه للعامل في أي قانون أو اتفاق أو إقرار، وبما أن التحكيم عبارة عن اتفاق فإن اللجوء إليه من الناحية الأولى جائز ومقبول سنداً لأحكام قانون العمل وقانون التحكيم الفلسطيني الذي يبين الحالات التي يجوز بها التحكيم.

ويرى جانب من الفقه رأياً مخالفاً رداً على ذلك نجد أن المنطق عليه فقها وقضاء أنه لا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام، وحيث إن قانون العمل هو قانون خاص وأحكامه قواعد أمرية ومرتبطة بالنظام العام ولا يجوز مخالفتها بدليل ما نصت عليه المواد (131-138) من قانون العمل الفلسطيني بشأن فرض عقوبات جنائية على من يخالف أحكام قانون العمل.

الفرع الثاني: الطبيعة الخاصة للقضايا العمالية

وحتى يعطي التحكيم ثماره يجب أن يكون ملزماً لطرفي النزاع؛ حيث إن التحكيم غير الملزم يصبح بمثابة نصيحة ويعد مضيعة للوقت كون الطرف الذي خسر المطالبة لا يلزم بتطبيق القرار الصادر عن المحكمين كونه غير ملزم، ولهذا نجد أن السبب في اللجوء إلى التحكيم في القضايا العمالية يتمركز حول مصلحة طرفي النزاع، وكما نعلم جميعاً أن اللجوء إلى التحكيم لا يؤدي في العادة إلى قطع الطريق بين الطرفين وأن السبب في اللجوء إلى التحكيم هو من أجل استمرار طرفي النزاع في العمل مع بعضهم بعضاً (النجار، 2014، ص 50).

إن اللجوء إلى القضاء وفقاً لقانون العمل الفلسطيني يعد ميزة للعامل؛ حيث إن القانون قد حفظ للعامل حق اللجوء إلى القضاء ودون دفع أي رسوم قضائية إن الأصل في فض النزاعات بشكل عام هو من اختصاص المحاكم بأنواعها، وإن اللجوء إلى المحاكم هو حق لكل شخص كان طبيعياً أم اعتبارياً، وأن هذا الحق مصون بموجب القانون الأساسي الفلسطيني.

فإن الاستفادة من حكم هذه المادة أن الطرفين اتفقا على حل أي نزاع ينشأ بينهما عن تنفيذ عقد العمل يتم اللجوء فيه إلى التحكيم، وحيث إن العقد شريعة المتعاقدين، وإذا تمسكت أي طرف بشرط التحكيم الوارد بعقد العمل فإن تمسكها هذا لا يخالف حكم العقد، أما القول إن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل يخالف أحكام قانون العمل والنظام العام فقول غير وارد ما دام أن قانون العمل لم يرد فيه أي نص يمنع من اللجوء إلى التحكيم.

أما في القانون الأردني فقد أعطت المادة 137 من قانون العمل لمحاكم الصلح اختصاص النظر في المنازعات العمالية الفردية. أما بخصوص النزاعات الجماعية فإنه ووفقاً لقانون العمل الأردني وتحديداً المادة 124 / أ منه فإنه "إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير...". بالإضافة إلى أنه، وفيما يتعلق بموضوع التحكيم، فإن قانون العمل الفلسطيني نصّ صراحة على إمكانية اللجوء إلى التحكيم في حال وجود نزاع جماعي، وذلك في المادة 63 / 2 حيث جاء فيها أنه "إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين

بالمثل أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية..". ، وكانت تنص المادة 99 من مشروع قانون العمل على أنه "إذا لم تتوصل لجنة التوفيق إلى إنهاء النزاع خلال أسبوعين من عرضه عليها يحق لطرفي النزاع الاتفاق على إحالته على إحدى لجان التحكيم المختصة جغرافياً التي يشكلها الوزير في المحافظات..".

وبذلك فإن التحكيم في النزاعات الجماعية إمكانية متاحة لوزير العمل شريطة عدم لجوء الأطراف إلى القضاء بالإضافة إلى وجوب مساس النزاع الجماعي بمصلحة جماعية من جهة، ومن جهة أخرى هو إمكانية متاحة للأطراف لحل النزاع الجماعي.

وقد أقرت بعض التشريعات إمكانية اللجوء إلى التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية من ذلك الفصل 381 من مجلة الشغل التونسية الذي جاء فيه أنه "إذا لم يُرضِ الحل المقترح من اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للتصالح أحد الطرفين فإنه يمكن لهما الاتفاق كتابياً على عرض النزاع على التحكيم". كما "يمكن أن تتضمن الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقيات الجماعية شرطاً تحكيمياً فيما قد ينشأ من نزاعات شغل جماعية". (الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل التونسية) كما سمح قانون العمل الأردني باللجوء إلى التحكيم ولكن بطريقة أخرى وذلك من خلال التوفيق ومجالس التوفيق على طرق فض المنازعات العمالية الجماعية من ذلك اللجوء إلى الوسائل الرضائية.

أما في التشريع الإماراتي، فقد تمت الإشارة إلى التحكيم في قانون تنظيم علاقات العمل، بحيث ينشئ لجنة تسمى لجنة التحكيم العليا لحل النزاعات العمالية الجماعية للفصل بصورة نهائية في منازعات العمل³⁹.

وذلك حسب نصوص المواد الواردة في قانون العمل الإماراتي رقم 12 لسنة 1986م والتي تنص على أنه إذا وقع خلاف بين العامل وصاحب العمل يتم تسوية النزاع وحله ودياً بطريقة الوساطة حيث تتولى دائرة العمل المختصة ذلك، وإذا لم تؤدي الوساطة إلى حل النزاع خلال مدة عشرة أيام من تاريخ إحالة النزاع إلى دائرة العمل المختصة وجب عليها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه، ويجب أن يتم إخبار الطرفين بذلك. وتشكل لجنة التوفيق بقرار من الوزير، وعليها البت في النزاع المحال إليها من دائرة العمل خلال أسبوعين من تاريخ الإحالة، ويكون قرارها ملزماً للطرفين إذا وافق الطرفين على قبوله كتابياً أمام اللجنة، أما إذا تخلف هذا

³⁹ انظر المادة 161 من القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1986م في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه "تختص لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية بالفصل بصورة نهائية وباتة في جميع الخلافات التي ترفع إليها من قبل اصحاب الشأن وتصدر قراراتها بالأغلبية ويجب ان تكون مسببة

الاتفاق جاز لأي من الطرفين أو لكلاهما الطعن في قرار اللجنة أمام لجنة التحكيم العليا وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور القرار وإلا أصبح نهائياً واجب التنفيذ⁴⁰.

وإذا ما تم الطعن بقرار لجنة التوفيق يتم إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم المختصة بحل النزاعات العمالية الجماعية والتي تشكل بقرار من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في وزارة العمل، وتحدد أعضائها من قبل الوزارة، وتكون أحكام هذه اللجنة نهائية وبياتة، وتنفذ قراراتها بالتعاون مع الجهات المختصة بكل إمارة.

أما فيما يخص النزاعات العمالية الفردية فإن المشرع الإماراتي أورد بنص المادة 6 من قانون العمل الإماراتي رقم 12 لسنة 1986 أنه إذا حصل نزاع عمالي بين العامل وصاحب العمل فعلى الطرف المستحق للحقوق أن يقدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة بنظر النزاع، وعلى هذه الدائرة أن تقوم باستدعاء طرفي النزاع لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية بالودية تعين على الدائرة المختصة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب إليها إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة، وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويتم تبليغ الطرفين بموعد الجلسة، ويجوز للمحكمة أن تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاح فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها. وتتقدم دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه كما لا تقبل الدعوى إذا لم تتبع الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة⁴¹.

⁴⁰ انظر نصوص المواد 155 وما بعدها من القانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986م.

⁴¹ تنص المادة 6 من قانون تنظيم العمل الإماراتي رقم 12 لسنة 1986 على أنه "مع عدم الاخلال بالأحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون، إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون، فعليه أن يقدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة، وعلى هذه الدائرة أن تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية بالودية تعين على الدائرة المذكورة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب إليها إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة. وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفاً للنزاع ويجوز للمحكمة أن تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاح فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها. وفي جميع الأحوال لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون".

المطلب الثاني: تنفيذ حكم التحكيم في المنازعات العمالية

يترتب على انعقاد حكم التحكيم الصحيح والمستوفي لكافة شروطه الشكلية والموضوعية في المنازعات العمالية آثار مباشرة وغير مباشرة (خليل، 2017، ص 143)، وأهم هذه الآثار ما هو مرتبط بالزامية قرار التحكيم على العمال وأصحاب العمل في ظل مجموعة من الإجراءات التي ينبغي على حكم التحكيم أن يمر بها لغاية تنفيذه وحل النزاع العمالي، وعليه يحاول الباحث في هذا المطلب الوقوف عند مدى إلزامية قرار التحكيم في المنازعات العمالية (الفرع الأول)، ومن ثم الوقوف عند إجراءات تنفيذ حكم التحكيم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مدى إلزامية قرار التحكيم في المنازعات العمالية

رغم ان فكرة التحكيم ترجع إلى العصور القديمة إلا أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية لم تطبق إلا حديثاً نتيجة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتھا الدول، التي ألفت بضلالھا على القوانين التي تحكم العلاقات بين الأفراد، وكذا تلك التي تحكم علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال فبعد أن كانت هذه العلاقات تحكمها قوانين تصدرھا السلطة الوطنية تختص بتحديد سياسات الأجور والعلاوات السنوية وغيرها (الزياني، 2018، ص 123).

ولهذا أصبح التحكيم وسيلة هامة وضرورية لحل المنازعات العمالية تقادياً للإضراب والإغلاق، وذلك راجع لبساطة إجراءات بالإضافة إلى أن بعض منازعات العمل الجماعية ذات الطبيعة الاقتصادية التي يجب الفصل فيها بعيدا عن المحاكم، فهينات التحكيم تتمتع بسلطات واسعة تفوق نظيرتها المقررة للمحاكم العادية (بناني، 2005، ص 11).

فالتحكيم هو تلك الوسيلة التي تهدف إلى وضع حد للنزاع الجماعي من طرف شخص أو هيئة أجنبية عنه، وذلك بمقتضى قرار ملزم، كما أنه الوسيلة التي تساعد من خلال قراراتها في إبرام الاتفاقيات الجماعية التي يعجز طرفاها عن التوصل إليها بمفردهما (خالفي، 1999، ص 217).

ويقصد بالقوة الالزامية لقرار التحكيم، ما يتمتع به قرار التحكيم من قوة ذاتية بخصوص ما تضمنه في كافة عناصره سيما منطوقه، إذ لا يمكن الرجوع فيه أو العدول عنه و هي قوة تثبت له بمجرد صدوره متجها لكافة البيانات الشكلية التي ينص على احترامها، من جهة، تلك التي يتفق عليها الاطراف في عقد التحكيم من جهة اخرى⁴².

⁴² قرار صادر عن المجلس الاعلى عدد 1766 بتاريخ 1992/7/7 في الملف المدني عدد 88/1277 الذي قضى بان الفصل 318 من قانون المسطرة المدنية 05/08 حدد البيانات التي يجب ان يتضمنها حكم المحكمين

وتكاد التشريعات المقارنة⁴³ تجمع على الطابع الالزامي للقرار الصادر في التحكيم حتى و لو كان هذا التحكيم من طبيعة اختيارية، فطرفا النزاع الجماعي و اذا كانا يتمتعان بالحرية الكاملة في الامتثال الى النتيجة التي تترتب على اجراءاته و تنفيذ هذه النتيجة تنفيذاً كلياً.

ومن الملاحظ على تنظيم المشرع لطريقة إكساء الحكم التحكيمي قوة النفاذ بطريق التبعية أنه قد أغفل الإشارة إلى ضرورة قيام الخصوم بتقديم المرفقات التي اشترطها في الطلب المقدم لهذه الغاية بشكل أصلي. والراجح أن ذلك عائد إلى طبيعة طلب إبطال حكم التحكيم الذي يتم نظر موضوع تنفيذ الأحكام تبعاً له. حيث إن طلب إبطال حكم التحكيم يقدم كدعوى يرفق الخصوم بها كل ما يفيد المحكمة في فصل مدى توافر البطلان من عدمه وهذا قد يشمل -بطبيعة الحال- تقديم ما قرره المشرع كمرفقات لطلب التنفيذ بالطريق الأصلي.

وفي السياق، قررت محكمة التمييز الأردنية أنه: "... إذا قضت محكمة الاستئناف بتأييد حكم التحكيم فإنه يتوجب عليها أن تأمر بتنفيذه... ويكون قرارها في ذلك قطعياً وفقاً للطلب التنفيذي: لأحكام المادة 51 من قانون التحكيم رقم 31 لسنة 2001 أما إذا قضت ببطلانه فيكون قرارها قابلاً للتمييز خلال ثلاثين يوماً من اليوم الآتي للتبليغ ويترتب على القرار القاضي ببطلان حكم التحكيم سقوط اتفاق التحكيم. وفي الحالة المعروضة وحيث إن محكمة الاستئناف قد توصلت في قرارها الطعين إلى أن قرار التحكيم مخالف لأحكام المادة: 4/1/49 من قانون التحكيم وقضت تبعاً لذلك ببطلانه وإسقاط اتفاق التحكيم فإن مؤدى ذلك أنها قد قبلت الطعن به..."⁴⁴.

وهي غير بيانات الفصل 50 من نفس القانون المتعلق بالأحكام الصادرة عن القضاء الرسمي والتي يجب ان تعنون باسم جلالة الملك "أورده (مصباحي، 2005، ص 130-131).

⁴³ تنص المادة (47) من قانون التحكيم الفلسطيني على أنه "يكون لقرار التحكيم بعد تصديقه من المحكمة المختصة القوة والمفعول التي لقرارات المحاكم ويتم تنفيذه بالصورة التي ينفذ فيها أي حكم أو قرار صادر عن محكمة وفقاً للأصول المرعية"، وأيضاً المادة (52) من قانون التحكيم الأردني رقم 31 لسنة 2001 بأنه "تحوز أحكام المحكمين الصادرة طبقاً لهذا القانون حجية الأمر المقضي به وتكون واجبة النفاذ بمراعاة الأحكام المنصوص عليها فيه".

⁴⁴ قرار محكمة تمييز حقوق رقم: 1352/2006 (هيئة خماسية)، تاريخ: 16/1/2007، منشور على عدالة. ولا بد -وفقاً لاجتهادات محكمة التمييز- أن يكون هنالك حسم للموضوع بشكل واضح. أي لا يكتفى بمجرد رد دعوى البطلان شكلاً للقول بأن الحكم أصبح قابلاً للتنفيذ. حيث الرد الشكلي لدعوى البطلان لا يعني صحة حكم التحكيم وبالتالي إمكانية التنفيذ. وهذا ما قرره محكمة التمييز بقولها: "1. يستفاد من المادة: 51 من قانون التحكيم بأنه: إذا قضت المحكمة المختصة بتأييد التحكيم وجب عليها أن تأمر بتنفيذه ويكون قرارها في ذلك قطعياً وإذا قضت ببطلان حكم التحكيم فيكون قرارها قابلاً للتمييز وحيث إن الرد الشكلي لا يندرج ضمن مفهوم هذه المادة ما دام أنه لم يتم البحث في الموضوع ولا يعد تصديقاً أو إبطالا لحكم التحكيم وفي هذه الحالة يصار

وأخيراً، بقي القول بأن منح أحكام التحكيم قوة نفاذ ذاتية وفقاً للشرح والأسباب المتقدمة، لا يشكل إخلالاً بمبدأ الرقابة على حكم التحكيم، خاصة بعدما أصبح التحكيم يعد في حد ذاته استثماراً تسعى جميع الدول إلى استقطابه من خلال وضع قانون داخلي للتحكيم يقلل إلى حد كبير من تدخل الدولة في العملية التحكيمية، أي السباق نحو الحد من تدخل الدولة في العملية التحكيمية. والهدف هو استقطاب إجراء التحكيم على إقليمها ووفقاً لتشريعاتها لما لهذا من أبعاد وأثار اقتصادية كبيرة على الدولة المضيفة للتحكيم

الفرع الثاني: إجراءات تنفيذ حكم التحكيم

فيما يتعلق بآلية تنفيذ أحكام المحكمين في ظل قانون التحكيم الفلسطيني، يمكن القول بأن هذا القانون قد اهتم بمعظم المسائل المتعلقة بموضوع التحكيم ومن ضمنها موضوع تنفيذ الأحكام التحكيمية. ومن المفيد، فيما يتعلق بتنظيم هذا القانون لموضوع تنفيذ أحكام التحكيم، القول إن المشرع قد وضع عدة قواعد بهذا الخصوص. والقاعدة الأساسية بهذا الشأن تتجلى في أن المشرع قد قرر أن حكم التحكيم لا يقبل التنفيذ الجبري إلا إذا تم إعطاؤه ما يمكن تسميته في هذا البحث بقوة النفاذ. و"قوة النفاذ" هذه يتم تحصيلها إما بشكل أصلي أو بشكل تباعي. ولكل من هذين الطريقتين تفصيلات مقررة بقانون التحكيم (السرطان ودرادكة، 2009، ص 120).

والمشرع الفلسطيني في قانون التحكيم دأب على استخدام مصطلح "المحكمة المختصة"، التي قرر لها الاختصاص بكل شؤون التحكيم كأصل عام. هذه المحكمة تم تعريفها في المادة الأولى من قانون التحكيم بأنها "المحكمة المختصة أصلاً بنظر النزاع المعروض على هيئة التحكيم إذا كان التحكيم محلياً، فإن كان التحكيم دولياً ويجري في فلسطين: فهي محكمة البداية التي يجري التحكيم ضمن اختصاصها المكاني، وإن كان التحكيم أجنبياً فالمحكمة المختصة في تسجيل قرار التحكيم وتنفيذه هي محكمة البداية في القدس عاصمة دولة فلسطين أو في المقر المؤقت في غزة". وقد خصص المشرع هذه المحكمة بالقول إنها تحدد باتفاق الأطراف، سواء أكان اتفاقهم سابقاً أم لاحقاً على عملية التحكيم.

إذا رأت المحكمة المختصة أن الحكم التحكيمي مشوب بأحد العيوب التي حددها القانون، فإنها ستقضي بعدم قابلية الحكم التحكيمي للتنفيذ. ومتى قضت المحكمة بذلك، فإن المشرع قرر أن لطالب تحصيل قوة النفاذ للحكم بطلب مستقل، أو المحكوم له حال كون حكم المحكمة قد صدر

إلى تطبيق القواعد العامة والتي نص عليها قانون أصول المحاكمات المدنية فيكون القرار قابلاً للتمييز ومقوماً ضمن المدة القانونية ومقبولاً شكلاً". قرار محكمة تمييز حقوق رقم: 799 / 2005 (هيئة خماسية) تاريخ: 28/9/2005. منشور على عدالة.

في ظل دعوى مستهدفة إبطال حكم التحكيم، أن يطعن بالحكم الصادر برفض منح قوة النفاذ للحكم التحكيمي أمام محكمة التمييز.

وهذا ما أخذت به محكمة التمييز في أحد أحكامها. حيث قررت أنه: "يستفاد من المادة: 54/ب من قانون التحكيم، أنه لا يجوز الطعن في قرار المحكمة الصادر بالأمر بتنفيذ حكم التحكيم، أما الحكم الصادر برفض التنفيذ، فيجوز الطعن فيه أمام محكمة التمييز خلال ثلاثين يوماً من اليوم الآتي للتبليغ ويترتب على تصديق القرار الصادر برفض الأمر بالتنفيذ سقوط اتفاق التحكيم. يكون الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف برفض الأمر بالتنفيذ، قابلاً للطعن به أمام محكمة التمييز فقط، فإذا صدقت محكمة الاستئناف قرار التحكيم ولم ترفض الأمر بالتنفيذ فيكون قرارها قطعياً غير قابل للطعن به" (محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2004/455).

والراجح؛ تأكيداً على الفكرة السابق بيانها، أن المشرع في التنظيم الذي قرره لهذا الموضوع قد اتجه إلى تأييد جانب عملية التحكيم. حيث يظهر الحال وكأن المشرع يقول إنه: إذا وجدت المحكمة أن حكم التحكيم غير قابل للتنفيذ، فإن للمستفيد من هذا الحكم أن يطعن فيه حرصاً على الجهود المبذولة في العملية التحكيمية، وحرصاً على أهمية التحكيم كطريق بديل لعملية التقاضي. إذ أفاد المشرع أن الحاجة إلى مرجع قضائي آخر لتقرير المسألة تقوم وتبرز فقط في حال لم تصب النتيجة التي توصلت لها المحكمة المختصة في مصلحة عملية التحكيم.

وعليه، إن حكم التحكيم شأنه شأن حكم القضاء يصدر متمتعاً بالحجية، فإنه يتميز عن أحكام القضاء بصدوره حائزاً لقوة الأمر المقضي، مما يجعله حكماً واجب النفاذ وذلك لعدم جواز الطعن فيه. أما أحكام القضاء فهي لا تكتسب قوة الأمر المقضي إلا بعد رفض الطعن فيها أو فوات مواعيد الطعن بطرق الطعن العادية أي المعارضة والاستئناف.

وفي ختام هذا الفصل، يستنتج الباحث بشأن تقييم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في التشريع الفلسطيني أن المشرع الفلسطيني أغفل مسألة رفض أحد الأطراف إجراء المفاوضات الجماعية بعكس التشريع المصري، والذي أجاز للطرف الآخر الطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال، أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال، لمباشرة التفاوض الجماعي بالنيابة عن الطرف الراض.

أيضاً، لم يأخذ المشرع الفلسطيني في قانون العمل الفلسطيني بالصلح كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية، بعكس بعض التشريعات المقارنة، كالتشريع الجزائري، وتشريع سلطنة عُمان،

وأيضاً التشريع السعودي، وتم التوصل إلى أن عدم النص على الصلح كوسيلة مستقلة لتسوية المنازعات العمالية في قانون العمل الفلسطيني لا يعكس بالضرورة قصوراً تشريعياً، بل يُفهم في سياق توجه المشرع نحو اعتماد وسائل بديلة قائمة، كالتوفيق والوساطة.

كذلك، فلم يأخذ المشرع الفلسطيني بالوساطة كوسيلة بديلة لتسوية المنازعات العمالية في قانون العمل الفلسطيني، بعكس بعض التشريعات المقارنة، ومنها القانون الإماراتي، قد نظمت الوساطة العمالية بوصفها وسيلة بديلة قائمة بذاتها، واشترط القانون المرور بهذه المرحلة قبل قبول الدعوى القضائية، مما يعكس إرادة تشريعية في تعزيز التسوية الودية وتقليل الضغط على الجهاز القضائي.

الخاتمة

بحثت الدراسة الحالية في موضوع المنازعات العمالية وطرق تسويتها في قانون العمل الفلسطيني، وقوانين العمل المقارنة في بعض الدول مثل مصر والأردن والإمارات العربية المتحدة وسلطنة عُمان، وتم الاستعانة بالأراء الفقهية والقضائية عند الحاجة، لتوضيح جانب معين في الدراسة تقتضي الضرورة توضيحه، ولا يوجد ما يوضحه في قانون العمل الفلسطيني.

وفي الختام، فإن الباحث يعتقد بأن هذا الموضوع لا يمكن أن يقف عند دراسة واحدة، ذلك أن للمنازعات العمالية في فلسطين خصوصية تستوجب مواكبتها أولاً بأول، وبعد أن اتضح لنا دور التنظيم الاجرائي الخاص في تبسيط نظر هذه المنازعات إدارياً وقضائياً يمكننا أن نجمل أهم النتائج التي توصلنا إليها وأهم التوصيات التي نوصي بها لتحقيق أكبر قدر من الحماية الموضوعية والاجرائية لأطراف هذه المنازعة، وذلك في البيان الآتي:

النتائج

✓ إن الوضع القانوني في فلسطين يخلو من وجود محاكم عمالية مختصة، فإن إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية تخضع للقواعد العامة للتقاضي المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001م، وذلك على العكس من القوانين المقارنة.

✓ إن لجنة الأجور المنشأة بموجب نص المادة 86 من قانون العمل الفلسطيني لا تملك أي صفة قضائية للنظر في الدعاوى العمالية المتعلقة بالأجور كما هو الحال في (سلطة الأجور) المنشأة بموجب قانون العمل الأردني.

✓ لم ينص قانون العمل الفلسطيني على ما يشير إلى أن الدعاوى العمالية هي دعاوى مستعجلة أو تنظر على وجه الاستعجال.

✓ إن المشرع الفلسطيني لم يخضع الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال في مواجهة أصحاب العمل لقواعد خاصة يراعى فيها التيسير عليهم.

✓ إن أحكام الطعن في القرارات العمالية في الدول التي تأخذ بنظام القضاء العمالي المختص تختلف عن تلك الأحكام الصادرة عن القضاء العادي للفصل في المنازعات العمالية، ففي ظل التشريعات التي أخذت بنظام المحاكم العمالية فقد منعت الطعن في الأحكام الصادرة عن تلك المحاكم، واعتبرت الأحكام الصادرة عنها أحكاماً قطعية كما هو الحال في التشريع

الأردني، وذلك بعكس الوضع في التشريعات التي لم تأخذ بصورة القضاء العمالي المختص ومنها التشريع الفلسطيني.

✓ إن المشرع الفلسطيني لم يوضح في قانون العمل طبيعة اتفاق العمل الجماعي والقرارات الصادرة عن مندوب التوفيق ولجنة التوفيق، فأوجب في حال تمام التسوية بين أطراف النزاع أن يتم إثبات هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في وزارة العمل، وممن يتم انتدابه من القضاة.

✓ إن التشريع الفلسطيني لا زال يتعامل مع المنازعات العمالية كغيرها من المنازعات الحقوقية التي تختص بها المحاكم المدنية، وذلك ما انعكس سلباً على مختلف الجوانب المتعلقة بحل هذه المنازعات، بما في ذلك الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية وإشكالات إجراءات التسوية القضائية لهذه الدعاوى، وأيضاً إشكالات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية.

✓ إن افتقار قانون العمل الفلسطيني إلى نظام المصالحة لتسوية المنازعات العمالية هو أمر مفهوم من قبل المشرع الفلسطيني، والذي اعتمد وسائل بديلة أخرى لحسم هذه المنازعات، ومنها أسلوب التوفيق أو الوساطة والذي أقرب ما يكون إلى نظام الصلح من حيث الهدف والأهمية والإجراءات والآثار المترتبة عليه، وبالتالي يعتقد الباحث بعدم وجود أي أهمية لإضافة الصلح كوسيلة بديلة لحسم المنازعات العمالية في التشريع الفلسطيني.

✓ إن الباحث يعتقد بأن المشرع الفلسطيني لم يخطأ نتيجة لعدم أخذه بنظام الوساطة، نظراً لأنه اعتمد البديل، وهو نظام التوفيق.

التوصيات والمقترحات

- ✓ ضرورة توجه المشرع الفلسطيني بذات توجه المشرع الأردني فيما يخص (سلطة الأجور)، وذلك من خلال استحداث هذه السلطة في قانون العمل الفلسطيني، أو من خلال التعديل على مهام (لجنة الأجور) الحالية وتحويلها من (لجنة) إلى (سلطة) ومنحها بعض الاختصاصات القضائية للنظر في النزاعات العمالية المتعلقة بالأجور.
- ✓ يقترح الباحث على المشرع الفلسطيني أن ينص على أن تنظر المنازعة العمالية على وجه السرعة من خلال تحديد مدد يستوجب الالتزام بها للنظر في الدعوى.
- ✓ ضرورة أن يسير المشرع الفلسطيني بذات اتجاهات التشريعات المقارنة من حيث النص على إنشاء المحاكم العمالية وسلطة الأجور ومنح القرارات الصادرة عنها الصبغة التنفيذية.
- ✓ يخلو قانون العمل الفلسطيني من تنظيم مسألة رفض أحد الأطراف اجراء المفاوضات، وبالتالي فإن للطرف الآخر اعتبار هذا الرفض بمثابة نزاع عمالي، وأن يتخذ الخطوات الواجبة الإلتباع، بما في ذلك وسائل الإضراب والإغلاق. وعليه يرى الباحث بضرورة تنظيم هذه المسألة من خلال النص على الآثار المترتبة على رفض أحد الأطراف اجراء المفاوضات، والتأكيد على أن للطرف الآخر اللجوء إلى الوسائل الأخرى اللازمة عند الرفض.
- ✓ ضرورة قيام المشرع الفلسطيني ببيان الإجراءات واجبة الإلتباع عند رفض الجهات ذات العلاقة بتزويد أحد أطراف المفاوضات بالمعلومات أو البيانات المطلوبة لإجراء المفاوضات.
- ✓ لم يحدد قانون العمل الفلسطيني أي مدة للمفاوضة الجماعية، وذلك بخلاف ما نصت عليه المادة 11 من الاتفاقية العربية بشأن المفاوضات الجماعية، حيث أوجبت على الدول تحديد فترة زمنية معينة للدخول في التفاوض والانتهاه منه، مما يرى الباحث بضرورة تدارك هذا النقص، والنص على مدة معينة للمفاوضة الجماعية في قانون العمل الفلسطيني.
- ✓ على المشرع الفلسطيني أن ينص على التزام طرفي المفاوضات الجماعية بشرح أسباب فشل المفاوضات مع توضيح المطالب التي تقدم بها كل طرف وموقف الطرف الآخر من هذه المطالب، ومدى مرونة كل طرف أثناء المفاوضات، وهل كان بإمكان طرف تقديم تنازلات عن بعض طلباته، والهدف من هذا الالتزام هو تشجيع طرفي المفاوضات على بذل أقصى جهد لنجاح المفاوضات، لأن فشل المفاوضات سيترتب عليه اللجوء إلى الوسائل الأخرى لفض النزاع العمالي الجماعي التي قد ترتب أضراراً ليس فقط على طرفي المفاوضات وإنما قد تمس المجتمع ككل.

المصادر والمراجع

أولاً: القوانين والاتفاقيات الدولية

- الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية رقم 11 لسنة 1979م بتاريخ 2004/5/24م.
- قانون أصول المحاكمات الشرعية رقم 31 لسنة 1959م، والمنشور في الجريدة الرسمية الأردنية بتاريخ 1959/11/1، ص 931.
- قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001.
- قانون التنفيذ الفلسطيني رقم (23) لسنة (2005م).
- القانون الجزائري رقم (1990/4) المتعلق بتسوية النزاعات العمالية الفردية في العمل.
- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م.
- قانون العمل الجزائري رقم 11 لسنة 1990.
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.
- قانون العمل القطري لسنة 2004م.
- قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003م.
- قانون تبسيط إجراءات التقاضي رقم (125) لسنة (2020م).
- القرار بقانون رقم (39) لسنة 2020م بشأن تشكيل المحاكم النظامية في فلسطين.
- قرار مجلس الوزراء رقم (147) لسنة 2004م بشأن المصادقة على اتفاقيات عمل عربية.
- قرار مجلس الوزراء رقم 167 لسنة 2004 الخاص بنظام عمل الأحداث.
- المرسوم بقانون اتحادي رقم 20 لسنة 2023م، والمادة (1/31) من القرار الوزاري رقم 47 لسنة 2022م بشأن تنظيم إجراءات المنازعات والشكاوى العمالية.

ثانياً: المؤلفات والكتب

- إبراهيم، محمد محمود. (1994). أصول التنفيذ الجبري على ضوء المنهج القضائي. دار الفكر العربي. القاهرة. مصر.
- أبو الوفا، أحمد. (1980). المرافعات المدنية والتجارية. منشأة المعارف. الإسكندرية. مصر.
- أبو الوفا، أحمد. (1988). التحكيم الاختياري والإجباري. ط 5. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.

- أبو شنب، أحمد عبد الكريم. (2002). شرح قانون العمل الأردني الجديد. الدار العلمية للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم. (2006). شرح قانون العمل. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- أبو عمرو، مصطفى أحمد. (2009). التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية. دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات. القاهرة. مصر.
- إسماعيل، إيهاب حسن. (بدون تاريخ نشر). الوجيز في قانون العمل. ط 1. بدون دار نشر. القاهرة. مصر.
- الألفي، محمد جبر. (2015). التحكيم والصلح في المنازعات العمالية. بدون دار نشر. المملكة العربية السعودية.
- البرعي، أحمد حسن والبرعي، رامي أحمد. (2009). الوسيط في التشريعات العربية. ج 4. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- بناني، حمد سعيد. (2005). قانون الشغل بالمغرب. ط 1. مطبعة دار النشر المغربية. المغرب.
- التكروري، عثمان. (2019). الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 3 لسنة 2001م معدلاً بالقرار بقانون رقم 16 لسنة 2014م. ط 4. المكتبة الأكاديمية. الخليل. فلسطين.
- التكروري، عثمان. (2019). الوجيز في مبادئ القانون والقانون التجاري. ط 2. بدون دار نشر. الخليل. فلسطين.
- حسن، عادل. (1963). العلاقات الصناعية. منشأة المعارف. الإسكندرية. مصر.
- الحوح، نائل. (2017). قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م. بدون دار نشر. فلسطين.
- خالفي، عبد اللطيف. (1999). الوسيط في علاقات الشغل الجماعية: دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريع والقضاء وآراء الفقه. ط 1. المطبعة والوراقة الوطنية. مراكش. المغرب.
- رمضان، سيد. (2014). الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

- الزعبي، عوض أحمد. (2014). البيانات في المواد المدنية والتجارية: دراسة مقارنة. جمعية عمال المطابع التعاونية. عمان. الأردن.
- سليم، عصام أنور. (1999). قانون العمل. ط 1. منشأة المعارف. الإسكندرية. مصر.
- سيد أحمد، علي. (1997). حق الإضراب في المرافق العامة. ط 2. مؤسسة دار الكتب. الكويت.
- شراره، مجدي عبد الله. (1996). التفاوض: العصا السحرية التي تجمع أعداء الأمس على مائدة المفاوضات اليوم. بدون دار نشر.
- الشوابكة، يوسف. (1998). النزاعات العمالية الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الأردني. نقابة المحامين الأردنيين. عمان. الأردن.
- الشيخ، عصمت عبد الله. (2005). الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- صاوي، السيد. (2002). التحكيم طبقاً للقانون 27 لسنة 1997. المؤسسة الفنية للطباعة والنشر. عمان. الأردن.
- العابد، عدنان والياس، يوسف. (1989). قانون العمل. ط 1. دار الكتب للطباعة والنشر. بغداد. العراق.
- عبد الرحمن، أحمد شوقي. (2008). شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي. منشأة المعارف. الإسكندرية. مصر.
- عبد السلام، سعيد. (2003). الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003م. ط 1. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- العتوم، منصور إبراهيم. (2017). شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات: دراسة مقارنة. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- العريف، علي. (بدون تاريخ نشر). شرح قانون العمل. ج 2. مطبعة عطايا. القاهرة. مصر.
- عمر، نبيل إسماعيل و خليل، أحمد. (2004). قانون المرافعات المدنية: دراسة مقارنة. ط 1. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. لبنان.
- فارس، عمر. (2022). شرح قانون العمل الإماراتي ونظام التأمينات الاجتماعية. دار النهضة العلمية. الإمارات العربية المتحدة.
- القضاة، عواد. (1990). البيانات في المواد المدنية والتجارية: دراسة مقارنة. جمعية عمال المطابع التعاونية. عمان. الأردن.

- محمد، علي عامر. (1999). شرح قانون العمل الأردني. ط 1. المركز القومي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- المحمودي، ميثم غانم جبر. (2016). حق الإضراب بين الحظر والإباحة: دراسة مقارنة. دار الفكر والقانون. القاهرة. مصر.
- المصاروة، هيثم حامد. (2008). المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة بالقانون المدني. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- المغربي، جعفر محمود. (2018). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز. ط 2. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- مليجي، أحمد. (2010). الموسوعة الشاملة في التعليق على قانون المرافعات. ط 8. المركز القومي للإصدارات القانونية. القاهرة. مصر.
- منصور، محمد حسين. (1997). قانون العمل. دار المطبوعات الجامعية. القاهرة. مصر.
- نصرة، أحمد. (2012). شرح قانون العمل الفلسطيني. ط 2. جامعة بيرزيت. رام الله. فلسطين.
- هند، حسن محمد. (2007). الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل. ج 2. دار الكتب القانونية. القاهرة. مصر.
- هندي، أحمد. (1989). أصول المحاكمات المدنية والتجارية. مطبعة الدار الجامعية. الإسكندرية. مصر.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

- أبو تاية، بدر علي. (2017). "الإجراءات الخاصة بالدعوى العمالية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة مؤتة. عمان. الأردن.
- أبوفاة، سارة سميح. (2023). "الإضراب في ظل جائحة كورونا"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة القدس. فلسطين.
- البطوش، شوكت محمد المرزفة. (2008). "منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الأردني"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة مؤتة. عمان. الأردن.
- بوسعد، عثمان وبومدين، ليلي. (2016). "الوساطة كوسيلة من وسائل حل النزاعات الدولية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة مولود معمري. الجزائر.

- تلياني، فاطمة الزهراء. (2013). "التمثيل العمالي: النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة قسطنطينية. الجزائر.
- التوبية، سماح بنت محمد بن سليمان. (2017). "فض المنازعات العمالية الجماعية في القانون العماني: دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة السلطان قابوس. مسقط. سلطنة عُمان.
- الجمل، محسان يحيى. (2017). "قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنته بالمعايير الدولية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.
- حافي، صلاح الدين. (2016). "منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة. الجزائر.
- الحميدي، آية عصام صلاح. (2022). "التوازن بين مصالح أطراف الإنتاج في ظل جائحة كورونا وفقاً لقانون العمل الفلسطيني"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة القدس. القدس. فلسطين.
- خلاف، فاتح. (2015). "مكانة الوساطة لتسوية النزاعات الإدارية وفق القانون الجزائري"، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة محمد خيضر - بسكرة. الجزائر.
- خليل، محمد. (2017). "التحكيم في منازعات الملكية الفكرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة جيلالي. الجزائر.
- الداووك، هبة الله عيسى. (2015). "الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- سعدة، محمد عادل. (2017). "القرارات الصادرة قبل الفصل في الدعوى: دراسة تحليلية مقارنة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة الأزهر. غزة. فلسطين.
- السوفاني، حمزة محمود علي. (2010). "نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن.
- الطورة، عبد القادر. (1988). "قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية"، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الحقوق. جامعة القاهرة. القاهرة. مصر.
- عبد العزيز، حسين والنجار، عبد الله. (2014). "البدائل القضائية لتسوية النزاعات الاستثمارية والتجارية"، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم القانونية والاجتماعية والاقتصادية. الدار البيضاء. المغرب.

- العبيد، سهيلة وشعباني، أميرة. (2022). "الوساطة في منازعات العمل الجماعية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي. الجزائر.
- عكيف، يحيى حسين. (2021). "المصالحة في نزاعات العمل الفردية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة غرداية. الجزائر.
- الغشري، مازن بن سعيد بن سليمان. (2022). "خصوصيات التقاضي في منازعات العمل الفردية وفقا لقانون تبسيط إجراءات التقاضي بشأن بعض المنازعات الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2020/125"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة السلطان قابوس. مسقط. سلطنة عُمان.
- لهابت، صهيب محمد علي. (2021). "تنفيذ الأحكام الشرعية الأجنبية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.
- ماجري، يوسف. (2019). "الوساطة القضائية في التشريع الجزائري"، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة الجزائر 1. الجزائر.
- مطارنة، ياسين. (2020). "التنظيم القانوني للمحكمة العمالية في قانون العمل الأردني"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة العلوم الإسلامية. عمان. الأردن.

رابعاً: البحوث العلمية

- أبو الليل، إبراهيم الدسوقي. (1994). "التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي". مجلة الحقوق - جامعة الكويت: 18 (3).
- الأحمد، شواخ بن محمد. (2021). "المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة". مجلة كلية القانون الكويتية العالمية. كلية القانون الكويتية العالمية: 9 (35).
- البشير، أحمد الصادق. (2016). "تسوية المنازعات الفردية في العمل: دراسة فقهية قانونية". مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية - مركز بحوث القرآن الكريم والسنة النبوية: 19 (33).
- بلعبدون، عواد. (2021). "الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري". المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية: 58 (1).
- الزعبي، عوض أحمد. (2014). "الضوابط القانونية لحصر البيئة في القضايا الحقوقية البدائية وفقاً لقانون أصول المحاكمات المدنية الأردني". المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية: 6 (2).

- الزياني، إلهام. (2018). "التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية". مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات: (12).
- السرحان، بكر عبد الفتاح ودرادكة، فهد ولافي، محمد موسى. (2009). "آلية تنفيذ أحكام التحكيم في الأردن: دراسة تقييمية في ظل قانون التحكيم رقم 31 لسنة 2001م". مجلة المنارة للبحوث والدراسات. جامعة آل البيت - عمادة البحث العلمي: 15 (2).
- سميشة، ثلجون. (2022). "دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن". مجلة السياسة العالمية: 6 (1).
- الشوابكة، أحمد. (1996). "تقييم الخدمات الاجتماعية العمالية في الاتفاقيات الجماعية وقرارات المحاكم العمالية في الأردن". مجلة العمل الأردنية: (76).
- الطورة، عبد القادر. (1995). "المفاوضة الجماعية". مجلة العمل الأردنية: (69).
- عزوزي، توفيق. (2009). "الوساطة في نزاعات الشغل". المجلة المغربية للوساطة والتحكيم: (3).
- العطين، عمر. (2009). "التحكيم في القضايا العمالية". مجلة المنارة للبحوث والدراسات. عمادة البحث العلمي: 15 (2).
- كوثر، سعيد عدنان خالد. (2021). "الوساطة وفقاً لأحكام قانون تنظيم إعادة الهيكلة والصلح الوافي والإفلاس رقم 11 لسنة 2018م". مجلة الدراسات القانونية. كلية الحقوق. جامعة أسبوط: 1 (53).
- اللوزي، عادل سالم. (2010). "البيئة الإضافية في الخصومة الاستئنافية". مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون: 37 (2).
- ماموني، فاطمة الزهراء وبلعبدون، عواد. (2020). "دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية: دراسة مقارنة". مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية: (71).
- المصاروة، هيثم حامد. (2014). "فعالية التوفيق في نزاعات العمل الجماعية في قانون العمل الأردني". مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية: 14 (1).
- موزاوي، علي. (2022). "النشأة العسيرة لعلاقات العمل الجماعية وأثر ظهورها على تطور قانون العمل". مجلة قانون العمل والتشغيل: 7 (2).
- ميمون، مصطفى. (2016). "الوساطة في نزاعات الشغل الجماعية بالمغرب: الواقع والآفاق". مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية: (15).

خامساً: الأحكام القضائية

- الحكم رقم 1410 لسنة 2019، محكمة النقض الفلسطينية، بتاريخ 2022/9/21، موقع قسطاس.
- الحكم رقم 1468 لسنة 2017، محكمة النقض الفلسطينية، بتاريخ 2021/9/14، موقع قسطاس.
- الحكم رقم 248 لسنة 2015 محكمة استئناف رام الله، تاريخ الفصل: 2016-01-25.
- الحكم رقم 637 لسنة 2021 محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق، تاريخ الفصل: 10-2023-07.
- الحكم رقم 746 لسنة 2023 محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق، تاريخ الفصل: 25-2024-09.
- الحكم رقم 839 لسنة 2018 محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق، تاريخ الفصل: 05-2021-05.
- الحكم رقم 868 لسنة 2013 محكمة النقض الفلسطينية، تاريخ الفصل: 2014-11-08.
- حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في نابلس رقم 262 لسنة 2010 بتاريخ 2010/12/15.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 446 لسنة 2009 بتاريخ 2010/3/22.
- الطعن رقم 2014/471م الصادر بجلسة 2014/11/10م عن الدائرة العمالية بالمحكمة العليا في سلطنة عمان.
- الطعن رقم 2016/829م الصادر بجلسة 2018/5/14م عن الدائرة العمالية بالمحكمة العليا في سلطنة عمان.
- قرار صادر عن المجلس الاعلى عدد 1766 بتاريخ 1992/7/7 في الملف المدني عدد 88/1277.
- قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2012/1075، الأردن، بتاريخ 2012/5/2، منشورات عدالة.
- قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2008/917، بتاريخ 2008/4/18.
- قرار محكمة تمييز حقوق رقم 455/2004 (هيئة خماسية) تاريخ 8/6/2004. منشور على عدالة.
- قرار محكمة تمييز حقوق رقم: 799 /2005 (هيئة خماسية) تاريخ: 28/9/2005. منشور على عدالة.

- قرار محكمة تمييز حقوق رقم: 1352/2006 (هيئة خماسية)، تاريخ: 16/1/2007، منشور على عدالة.
- محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2012/1075، بتاريخ: 2012/5/2، موقع قسطاس.
- محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 88/459، 1990م.
- المحكمة العليا الجزائرية في قرارها رقم 34024 الصادر بتاريخ 1985/5/7.
- المحكمة العمالية الأردنية، القضية رقم 2017/2، بتاريخ 2017/6/5م، منشور على موقع وزارة العمل الأردنية.
- المحكمة العمالية الأردنية، القضية رقم 2015/3، بتاريخ 2015/12/15م، منشور على موقع وزارة العمل الأردنية.
- المحكمة العمالية الأردنية، القضية رقم 2015/3، بتاريخ 2015/12/15م، منشور على موقع وزارة العمل الأردنية.
- المحكمة العمالية الأردنية، قضية رقم 2016/3، الأردن، بتاريخ 2016/10/23م.
- محكمة النقض الفلسطينية، الحكم رقم 1143 لسنة 2022، رام الله، بتاريخ 2024/3/18، موقع قسطاس.
- محكمة النقض الفلسطينية، الحكم رقم 1573 لسنة 2018، رام الله، بتاريخ 2021/6/16، موقع قسطاس.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2023/602، رام الله، 2023/2/13، منشور على موقع مقام.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2019/742، رام الله، 17 يناير/ كانون ثاني 2022.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق رقم 2020/774، رام الله، 2021/4/5م، منشور على موقع مقام.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2018/757، رام الله، 19 ابريل/ نيسان 2021.
- محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 1598 لسنة 49 ق، مصر، جلسة 1985/2/4م.
- محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 406 لسنة 52 ق، مصر، جلسة 1989/2/5م.

سادساً: الانترنت

- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23هـ. منشور على الرابط: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures>

الفهرس

أ.....	الإقرار
ب.....	الشكر والتقدير
ت.....	مُلخص الدراسة
ث.....	Abstract
1.....	مقدمة الدراسة:
2.....	أهميّة الدّراسة:
2.....	إشكالِيّة الدّراسة:
3.....	أهداف الدراسة:
3.....	منهجية الدراسة:
3.....	خُطة الدراسة:
5.....	مبحث تمهيدي
5.....	ماهية المنازعات العمالية
5.....	أولاً: تعريف المنازعات العمالية
6.....	ثانياً: مظاهر المنازعات العمالية
8.....	ثالثاً: أسباب المنازعات العمالية
10.....	الفصل الأول
10.....	تقييم عمل السلطة القضائية في تسوية المنازعات العمالية
10.....	المبحث الأول: إشكالات التنظيم القضائي للمحاكم المختصة بتسوية المنازعات العمالية
11.....	المطلب الأول: الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية
18.....	المطلب الثاني: شروط قبول الدعوى العمالية
23.....	المبحث الثاني: إشكالات إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية
24.....	المطلب الأول: إجراءات تسوية الدعاوى العمالية قضائياً
30.....	المطلب الثاني: الطعن في الأحكام القضائية الصادرة في القضايا العمالية
36.....	المبحث الثالث: إشكالات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية
37.....	المطلب الأول: تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية وسلطة الأجور
41.....	المطلب الثاني: حجية الأحكام المتعلقة بالمنازعات العمالية
47.....	الفصل الثاني
47.....	تقييم الوسائل البديلة لتسوية المنازعات العمالية

المبحث الأول: المفاوضة الجماعية بهدف تسوية المنازعات العمالية.....	47
المطلب الأول: أحكام المفاوضات الجماعية في التشريع الفلسطيني.....	48
المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على المفاوضة الجماعية.....	52
المبحث الثاني: الصلح والوساطة في تسوية المنازعات العمالية.....	56
المطلب الأول: الصلح في تسوية المنازعات العمالية.....	56
المطلب الثاني: الوساطة في تسوية المنازعات العمالية.....	60
المبحث الثالث: التحكيم في تسوية المنازعات العمالية.....	65
المطلب الأول: مدى جواز اللجوء للتحكيم في تسوية المنازعات العمالية.....	65
المطلب الثاني: تنفيذ حكم التحكيم في المنازعات العمالية.....	70
الخاتمة.....	75
النتائج.....	75
التوصيات والمقترحات.....	77
المصادر والمراجع.....	78
أولاً: القوانين والاتفاقيات الدولية.....	78
ثانياً: المؤلفات والكتب.....	78
ثالثاً: الرسائل الجامعية.....	81
رابعاً: البحوث العلمية.....	83
خامساً: الأحكام القضائية.....	85
سادساً: الانترنت.....	87